

世卫组织全球卫生人员国际招聘行为守则

第七十九届世界卫生大会，

审议了总干事的综合报告¹；

忆及关于《世卫组织全球卫生人员国际招聘行为守则》（下称“《世卫组织全球行为守则》”）的 WHA63.16 号决议（2010 年）、关于“卫生人力资源全球战略：卫生人力 2030”的 WHA69.19 号决议（2016 年）以及卫生大会关于卫生人员队伍的其他决议；

认识到所有国家都需要加强卫生人员队伍，以加快实现全民健康覆盖，应对突发卫生事件并满足公众不断变化的期望；

重申《世卫组织全球行为守则》的所有指导原则和目标；

注意到会员国五轮报告的调查结果以及《世卫组织全球卫生人员国际招聘行为守则》专家咨询小组（下称“专家咨询小组”）对《世卫组织全球行为守则》相关性和有效性进行三次审查后提出的建议；

强调该本质为自愿性《世卫组织全球行为守则》的相关性日益增强，表现为卫生工作者的国际流动增加、报告得到显著改进以及许多会员国持续开展相关工作；

关切地注意到，尽管采取了有关教育、监管、激励和支持卫生工作者的措施，但《世卫组织全球行为守则》不同条款的实施进展不平衡及来源国卫生系统福利不平等持续构成挑战；

认识到女性占全球卫生和照护人员队伍的大多数，强调需要解决性别不平等问题，包括薪酬差距以及高级领导和决策职位的女性代表性不足；

承认自《世卫组织全球行为守则》通过以来在加强卫生人力数据和落实移民卫生工作者权利以及将合乎道德的招聘原则纳入国家政策方面取得的进展；

¹ 文件 A79/5。

关切卫生人员分配不公的持续挑战，再加上卫生工作者通过多种途径国际流动以及全球突发卫生事件和资金限制导致卫生系统面临越来越大的压力；

铭记专家咨询小组向执行委员会第 158 届会议提交的《世卫组织全球行为守则》第三次审查结果和建议²，其中指出高收入目的地国通过国际招聘节省了大量卫生专业教育费用，但对发展中来源国卫生系统的预期投资尚未实现，无法产生预期的相称效益；

认识到目的地国还通过双边合作规划和技能伙伴关系为来源国卫生系统做出贡献，并且这种关系需要各方的相互投资；

认识到来源国和目的地国均需要根据《世卫组织全球行为守则》各项原则采取积极主动的行动应对推动和拉动因素，以充分利用其潜力；

注意到专家咨询小组的意见，即在各国卫生系统日益相互依存的背景下，有必要加强规范性指导、更新条款和增强问责机制，以确保《世卫组织全球行为守则》在支持公平、可持续和合乎道德的卫生人员流动方面的持续相关性和有效性；

强调要开展卫生部、教育部、劳动部和外交部以及卫生工作者组织和专业协会参与的跨部门对话，以确保卫生工作者流动管理政策的一致性；

认识到融入新配置的世卫组织学院以及其他环境的世卫组织卫生人力工作计划是支持会员国实施《世卫组织全球行为守则》的工具，

1. **通过**本决议附件所载对《世卫组织全球行为守则》第 2、第 5 和第 10 条的修正案；
2. **敦促**所有会员国，作为加强卫生系统的组成部分，采取以下行动，根据专家咨询小组按国家背景和重点提出的实施《世卫组织全球行为守则》的建议，加强《世卫组织全球行为守则》实施工作：
 - (1) 酌情努力推动卫生人力政策、规划、投资和做法可持续，以减少国际招聘需求，同时支持加强卫生系统；
 - (2) 收集和共享有关卫生专业教育学生和学员培训期间国际流动的数据；
 - (3) 每三年通过世卫组织国家卫生劳动力账户和《世卫组织全球行为守则》报告流程报告有关移民和《世卫组织全球行为守则》执行情况的数据；
 - (4) 优先研究国家和国际层面的卫生和照护人员队伍，以产生更公平、更高效地管理迁徙的关键知识；
 - (5) 鼓励发展互利伙伴关系，促进卫生保健技能交流，使来源国和目的地国的卫生系统受益；

² 见文件 EB158/17。

3. **鼓励** 受益于卫生人员国际招聘的目的地国按相互商定建立可衡量且透明的结构化共同投资安排，为来源国卫生系统和劳动力发展提供相称的好处，包括，例如：技能伙伴关系；官方海外发展援助；卫生、教育或其他预算；或符合世卫组织关于双边协议和卫生工作者流动的指导文件的其他财务机制；

4. **邀请** 合作伙伴为加强《世卫组织全球行为守则》实施做出贡献，特别呼吁：

(1) 专业协会、监管机构、私营部门招聘人员、雇主和民间社会分享与卫生人员队伍和国际招聘实践有关的数据和信息，同时尊重每个国家对其数据和信息的主权权利；

(2) 民间社会、监管机构和专业协会加强宣传合乎道德的招聘，包括在私营部门招聘人员、雇主和教育机构中开展宣传工作；

(3) 捐助方和发展机构酌情促进和资助对来源国卫生系统和互利伙伴关系的共同投资，以支持卫生人员队伍的可持续性，包括考虑到发展中国家、小岛屿发展中国家以及脆弱和受冲突影响环境的独特情况；

(4) 发展伙伴、私营部门和学术机构支持发展核心能力，特别是发展中国家的核心能力，以监测卫生人员流动的动态，并采取措施，促进卫生人员的培养、就业和留用，以解决卫生人员迁徙的驱动因素；

(5) 学术和研究机构支持有关卫生和照护劳动力迁徙的研究，以确定有效实施卫生人员国际流动公平管理的障碍和推动因素；

5. **要求** 总干事：

(1) 发布附件所载包含会员国商定补充文本的《世卫组织全球行为守则》更新版本；

(2) 应会员国要求，为实施《世卫组织全球行为守则》更新版本提供一切可能的支持；

(3) 定期更新世卫组织卫生人力支持和保障措施受益国名单（每三年一次，下一版预计将于 2026 年更新），按专家咨询小组建议使其适用更为灵活，以便：(i) 名单上的会员国可以向秘书处表明其允许主动国际招聘的意愿；(ii) 未被列入名单的会员国可向秘书处表明将名单中的支持和保障措施扩展至本国的愿望；

(4) 制定实施世卫组织卫生人力支持和保障措施受益国名单时加强灵活性的业务程序，包括标准化通知和确认程序，供名单上的国家表明愿意允许在规定条件下主动招聘，也供名单外国家获得保障措施，并提供指导，以确保在这种灵活性下进行的任何招聘都合乎道德、互惠互利且有利于来源国卫生系统可持续性；

(5) 支持实施关于会员国之间双边协议和互利伙伴关系的实用指南，包括来源国和目的地国之间的共同投资和筹资机制，并在必要时考虑各国面临的实际情况更新指南；

- (6) 应请求向会员国提供技术支持，以应用《世卫组织全球行为守则》，包括就制定包含相称好处和卫生系统互利成果的双边协议、实施共同投资和促进会员国之间政策对话提供技术援助；
- (7) 应来源国和目的地国请求，就国际招聘卫生人员问题与其进行接触，以实施《世卫组织全球行为守则》；
- (8) 将有关本决议执行情况的报告纳入《世卫组织全球行为守则》现有报告机制和周期，包括与来源国和目的地国有关的情况，向 2028 年第八十一届世界卫生大会和 2031 年第八十四届世界卫生大会报告《世卫组织全球行为守则》执行情况，向 2032 年第八十五届世界卫生大会报告下次对《世卫组织全球行为守则》相关性和有效性的审查情况；
- (9) 根据《2025-2028 年第十四个工作总规划》和确定重点进程，实施专门支持政策制定和实施、规范性和技术合作活动以及支持本决议、《世卫组织全球行为守则》、《卫生人力资源全球战略：卫生人力 2030》和相关卫生大会决议所概述行动的数据和证据收集的行动和工作流程。

附件

《世卫组织全球卫生人员国际招聘行为守则》（2010 年）补充案文

- (1) 《世卫组织全球行为守则》规定也适用于移民并在目的地国担任照护工作者的卫生人员。（第 2 条）
- (2) 《世卫组织全球行为守则》建议普遍适用于所有国家，包括在大流行和其他突发卫生事件、环境灾害以及人道主义、经济或危机局势期间，这些情况需要额外或快速增援支持来管理卫生服务的提供。（第 2 条）
- (3) 依赖国际卫生人员的会员国，无论其流动途径或招聘类型如何，都鼓励其与来源国合作，共同制定互利战略，并在来源国卫生人力和卫生系统的具体领域进行有针对性的共同投资。（第 5 条）
- (4) 开发银行、捐助机构以及有责任紧急融资的金融和发展机构应考虑采用多种模式，减轻危机期间卫生人力流失的风险。（第 10 条）
- (5) 鼓励捐助机构、全球卫生倡议和国际金融机构共同投资于需要支持的国家确定的卫生系统重点领域，投资宜贯穿卫生工作者整个生命周期（教育、就业和留用），以优化卫生人员队伍的管理和绩效，改善人口健康。（第 10 条）

2026 年 5 月 23 日，第七次全体会议

A79/VR/7
