



## **EPSU – HOSPEEM правила за поведение и проследяване на етично назначение и задържане на външни кадри в болничния сектор**

*Прието на 7.04.2008г*

### **Въведение**

HOSPEEM (Европейска асоциация на болничните и здравни работодатели) и EPSU (Европейска федерация на съюзите за обществени услуги) са запознати с неравноправното отношение и излишното затруднение на здравната система, предизвикано от неетичната практика за назначаване на персонал в ЕС. Европейските социални партньори в болничния сектор искат да се справят със ситуацията и да наложат правила на поведение, чиято цел е да създадат етична и да прекратят неетичната практика на назначаване на външни здравни кадри.

За да се постигне това, работодатели и служители трябва да си сътрудничат и да работят съвместно с правителствени, регулаторни органи и други свързани участници на местно, регионално и национално ниво, за да защитят правата на служителите и да се уверят в това, че работодателите получават високо квалифициран персонал. Всички участници трябва да работят заедно, за да постигнат достъпно, високо качествено и стабилно здравно обществено обслужване, в уверение на това, че прозрачност, справедливост и равноправие стоят в основата на управлението на човешките ресурси на здравеопазването в Европа.

Здравеопазването е важна част от европейския социален модел и затова съответните участници трябва да бъдат отдадени на честен и ефективен труд. Това включва многоаспектна стратегия, която трябва да вземе предвид различните предизвикателства, които различните страни срещат по отношение на липсите в здравеопазването и причините, поради които здравните работници решават да имигрират. Трябва да се подкрепят стратегии, които налагат адекватно снабдяване с работна сила във всички страни. Ето защо EPSU и HOSPEEM искат да насърчат и доколкото е възможно, да съдействат за създаването и развитието на политика на местно, национално и европейско ниво, с цел да увеличат задържането на работна сила и да наложат достъпно и висококачествено здравеопазване в развитите и развиващите се страни.

От друга страна, европейските социални партньори в болничния сектор признават възможните общи ползи от миграцията на служители и работодатели в изпращащите и получаващите ги страни, извлечени от обмена на практика, познания и опит.

За да бъде успешно и ползотворно назначаването на външни кадри за работодатели и работещи, трябва да се създаде съответна рамка за поддържане на практика за етично назначаване и задържане на персонал. Тази рамка трябва

да се опира на конвенцията ILO и съществуващото законодателство и колективни споразумения по описаните по-долу въпроси и принципи, а освен това и по теми като регистрацията и миграционните процедури. Трябва да се включат различни участници като регулаторни органи, национални, регионални и местни обществени служби.

Социалните партньори работят в съвместно сътрудничество с тези различни участници в съответната си компетенция, за да създадат социално отговорен и ефективен процес.

Важно е социалният диалог в европейския болничен сектор да се ангажира с налагането на етична практика за назначаване на кадри на европейско, национално, регионално и местно ниво, с настоящите правила на поведение.

Ключови принципи и ангажименти:

**1. Високо качествено здравеопазване, достъпно за всички хора в ЕС.**

Достъпът до здравеопазването е основно човешко право. Всеки в ЕС трябва да има достъп до високо качествено здравеопазване, достъпно финансово и основано на единодушни принципи. Страните членки трябва да поддържат една финансово стабилна и ефективна система за здравеопазване, която зависи също и от адекватното набавяне на добре обучени и ангажирани здравни работници.

**2. Регистрация и събиране на данни**

За да имат достъп до резултатите на която и да е политика на етично назначаване на кадри, работодателите и профсъюзите трябва да имат на разположение надеждни данни, сравнима информация за миграция и мигриращи здравни работници. Събирането и анализа на тези данни е обща отговорност на националните правителства и социални партньори.

**3. Планиране на работната сила.**

Ефективно планиране и стратегии за развитие на човешките ресурси са необходими за осигуряването на баланс между набавяне и търсене на здравен персонал, при предлагане на дългосрочни перспективи за назначаване на здравни работници.

**4. Равен достъп до обучение и развитие в кариерата**

За да се осигури безопасността на пациентите, адаптирането към нови лечебни режими и технологии и поддържането на висококачествен персонал за здравеопазването, е много съществено да се инвестира в основни и след-основни образователни програми, продължително обучение за цял живот. Работодатели и служители трябва да си сътрудничат, за да повишат уменията си и развитието на кариерата си, на основата на квалификация, обучение, опит и изисквания към уменията. Там, където това е възможно, може да се приложи специфично развитие на компетенции, като необходимо изучаване на езика, за да помогне на новите служители да изпълняват задълженията си.

**5. Открита и прозрачна информация за болничните свободни работни места в целия ЕС**

Информацията за свободните работни места и процедури за назначаване, трябва да е достъпна, например от публикации в интернет канали или чрез EURES.

**6. Честно и прозрачно договаряне**

Служители и работодатели трябва да се предпазват от фалшива информация, подвеждащи твърдения и експлоатация. Преди назначение, работодателите трябва да дават точна информация за пробните периоди, прекратяването на договора, работна характеристика, необходими умения и квалификация, възможности за обучение, срокове на назначаване (включително съществуването на колективно договаряне), заплащането и правата и задълженията на служителите. Служителите трябва да предоставят на работодателите точна информация за действителното

им обучение и образование, квалификация, опит, езикови умения и препоръки, когато е необходимо.

#### **7. Регистрация, разрешителни и признаване на квалификацията**

Трябва да се предостави информация на мигриращите здравни работници за официалните изисквания за работа и живот в страната домакин, преди пристигането им. Да се насърчава сътрудничеството между социалните партньори и регулаторните органи.

#### **8. Подходящо въвеждане в длъжност, настаняване и стандарт на живот**

Сериозна и изчерпателна политика за въвеждане в длъжност от работодателите и техните служители, трябва да бъде на разположение за всички международно наети работници в уверение на това, че назначеният персонал може да се установи в новата среда възможно най-бързо. Политиката трябва да има предвид националните, регионални и местни обстоятелства и специфичния опит на назначения персонал. Самото въвеждане трябва най-малкото да включва вътрешно обучение за работната практика и съответна регулаторна рамка, така както и информация за местните условия на живот и удобства в общината.

#### **9. Равни права и недискриминиране**

Мигриращите здравни работници имат правото на справедливо отношение и на безопасна и здравословна работна среда, включваща същото назначение и работни условия, социални облаги и професионални задължения, като националните на подобен професионален статут и на подобна длъжност. Това обхваща равноправно приложение на националното законодателство, колективни споразумения, стандарти за здраве и безопасност, както и на принципите, посочени в анти-дискриминационните директиви на ЕС (2000/43 ЕО 2000/78 ЕО) опозиция договора на ЕС за право на равно заплащане. Мигриращите здравни работници също трябва имат същата законна протекция на назначението си в страната.

#### **10. Насърчаване на етичната практика за назначаване на работа**

Работодателите трябва да се ангажират с продължителното налагане на етична практика за назначаване. Когато се ползват услугите на външни агенции в това отношение, единствено агенции с видимо етична практика за назначаване трябва да се използват за външния персонал. В случаите когато има експлоатираща практика, като довеждане на работници в страната с лъжливи обещания, социалните партньори трябва да предложат на ангажираните мигриращи здравни работници необходимата подкрепа и/или защита и да определят санкции на тези агенции, като премахването им от уговорените списъци.

#### **11. Свобода на съюзяването**

Мигриращите болнични работници, както всички други работници имат правото да се съюзяват в профсъюз и/или професионална асоциация, за да пазят правата си на работещи и професионалисти.

#### **12. Изпълнение, наблюдение и продължение**

Социалните партньори трябва да действат според своя ангажимент. Процедурите за изпълнение, наблюдение и последяване са от жизнено важно значение за ефективността на Правилата на поведение.

Ето защо HOSPEEM и EPSU се споразумяха за ефективно въвеждане, чрез съответните си членове, на Правилата за период от три години след приемането. В този период социалните партньори в болничния сектор ще наблюдават ситуацията и ще докладват поне веднъж годишно на Комитета за социален диалог, за извършения прогрес. В края на четвъртата година ще се издаде доклад за общото изпълнение.

Освен това EPSU и HOSPEEM отбелязват, че настоящите правила на поведение не са отправени към всички предизвикателства, свързани с задържането на работната сила в болничния сектор. Ето защо те са ангажирани с развитието на по-нататъшни дейности в областта на запазването на кадрите в своята работна програма за 2008-2010г.