



**EPSU - HOSPEEM kodex chování a kroků navazujících na etický přeshraniční
nábor a udržení pracovníků v nemocničním odvětví**
Přijato 7. dubna 2008

Úvod

HOSPEEM a EPSU uznávají nestejně a nepotřebně zatížení zdravotních systémů, způsobené neetickými náborovými postupy v EU. Evropští sociální partneři v nemocničním odvětví chtějí zveřejnit tuto situaci a ustanovit kodex chování, jehož cílem je podporovat etické chování a učinit přítrž neetickým postupům při přeshraničním náboru zdravotnických pracovníků.

Pro dosažení výše uvedených cílů je nutné, aby zaměstnanci a pracovníci spolupracovali a pracovali s vládami, regulačními a profesními orgány a dalšími případnými investory na místní, regionální a národní úrovni, za účelem chránit práva pracovníků a zajistit zaměstnavatelům přísun pouze vysoce kvalifikovaných pracovních sil. Investoři by měli všichni pracovat společně, aby se zdravotní služby zachovaly přístupné všem, aby byly vysoce kvalifikované a udržitelné, a aby ve správě lidských zdrojů ve zdravotním odvětví v Evropě vládla určitá transparentnost, práva a rovnost.

Zdravotní péče je základní částí evropského sociálního modelu, a proto je nutné, aby se všichni příslušní činitelé zavázali ke správnému a efektivnímu fungování. K tomu je zapotřebí mnohostranná strategie, která musí vzít v potaz různé výzvy, kterými procházejí různé země v oblasti nedostatků ve zdravotní péči, a důvody, proč se zdravotní pracovníci rozhodují migrovat. Ve všech zemích by měli být podpořeny strategie, které povedou k náležitému zabezpečení pracovními silami. EPSU a HOSPEEM proto chtějí povzbudit a co nejvíce přispět k vývoji a zavedení politiky na místní, národní a evropské úrovni, se záměrem přispět k udržení pracovní síly a podpořit vysokou kvalitu zdravotní péče v rozvinutých a rozvojových zemích.

Na druhé straně evropští sociální partneři v nemocničním odvětví uznávají možnost výhod z migrace jak pro pracovníky, tak zaměstnance ve vysílající i přijímací zemi, vyplývající z výměny pracovních postupů, znalostí a zkušeností.

Aby byl přeshraniční nábor úspěšný, a aby byl zaručen prospěch pro zaměstnance a pracovníky, měl by existovat vhodný rámec na podporu etického náboru a udržovacích praktik. Je nutné, aby tento rámec bral v potaz úmluvu ILO, existující legislativu a kolektivní smlouvy pro otázky zmíněné v principech a níže uvedených závazcích, ale také v otázkách jako registrační a migrační postupy. Je nutné, aby byli zapojeni různí činitelé, jako regulační orgány, národní, regionální a místní veřejné úřady. Sociální partneři se zavazují pracovat ve spolupráci s těmito různými činiteli v rámci příslušných kompetencí, aby byl proces sociálně zodpovědný a účinný.

Důležitým krokem je na základě tohoto kodexu chování stanovit kompletní závazky v rámci evropského sociálního dialogu v nemocničním odvětví na podporu etických náborových postupů na evropské, národní, regionální a místní úrovni.

Klíčové principy a závazky:

1. Vysoká kvalita zdravotní péče dostupná pro všechny občany EU

Přístup ke zdravotní péči je základním lidským právem. Každý občan EU musí mít přístup k vysoce kvalitní zdravotní péči, která je přístupná, cenově dostupná a založena na solidárních principech. Členské země musí být schopny poskytnout finančně udržitelný a efektivní systém zdravotní péče, který také závisí na odpovídajícím zabezpečení dobře vyškolených a angažovaných zdravotních pracovníků.

2. Registrace a sběr dat

Pro zhodnocení dopadu jakékoli politiky na etický nábor musí mít zaměstnanci a odborové svazy přístup k hodnověrným a srovnávacím datům a informacím o migraci a migrujících zdravotních pracovnících. Za sběr a analýzu těchto dat jsou odpovědny zároveň národní vlády i sociální partneři.

3. Plánování pracovní síly

Efektivní plánování a vývojové strategie lidských zdrojů na místní, regionální a národní úrovni jsou při nabízení dlouhodobých zaměstnaneckých perspektiv zdravotním pracovníkům zapotřebí k zajištění rovnováhy mezi přísunem a poptávkou po personálu zdravotní péče.

4. Rovný přístup ke školením a rozvoji kariéry

Pro zajištění bezpečnosti pacienta, přizpůsobené novým, měnícím se pečovatelským režimům a technologiím, a pro udržení vysoce kvalifikovaného zdravotního personálu, je klíčové investovat v rámci EU do základních a post-základních vzdělávacích programů, celoživotního vzdělávání a neustálé odborné přípravy personálu. Zaměstnavatelé a pracovníci by měli spolupracovat a usnadnit rozvoj znalostí a kariéry, založený na kvalifikaci, školeních, zkušenostech a požadavcích kvalifikovaných sil. Tam, kde je to vhodné, je nutné poskytnout rozvoj specifických kompetencí, jako potřeba jazykového výcviku, aby se novým zaměstnancům umožnilo plnit zcela jejich povinnosti.

5. Přístupné a transparentní informace o volných místech v nemocničním sektoru v rámci EU

Informace o volných místech v nemocničním sektoru a náborových postupech by měly být k dispozici a dostupné, například přes internetové kanály jako EURES.

6. Spravedlivé a transparentní uzavírání smluv

Pracovníci a zaměstnavatelé potřebují být chráněni před falešnými informacemi, klamnými pohledávkami a vykořisťováním. Před uzavřením smlouvy musí zaměstnavatelé poskytnout správné informace o zkušebních obdobích, stavu po ukončení smlouvy, popisu práce, požadovaných vědomostech a kvalifikaci, příležitostech ke školením, podmínkách zaměstnání (včetně poskytnutí existujících kolektivních smluv), platu a uvést pracovníka práva a povinnosti. Pracovníci musí poskytnout zaměstnavateli správné informace o jejich odborné přípravě a vzdělání, jejich kvalifikaci a zkušenostech, jejich jazykových schopnostech a udat reference, pokud jsou vyžadovány.

7. Registrace, povolení a uznání kvalifikace

Před příjezdem migrujících zdravotních pracovníků by jim měly být poskytnuty informace o oficiálních požadavcích pro život a práci v hostitelské zemi. Bude podporována spolupráce mezi sociálními partnery a regulačními orgány.

8. Řádné zapracování, ubytování a životní standardy

Pro všechny mezinárodně nabrané pracovníky musí existovat platná a srozumitelná politika zapracování vypracovaná zaměstnanci a pracovníky, aby bylo nově nabranému personálu umožněno co nejrychlejší vyrovnání s novým prostředím. Politika musí brát v potaz národní, regionální a místní okolnosti a specifika nabraného personálu. Zapracování samotné by mělo přinejmenším zahrnovat školení na místě o pracovních postupech a příslušném regulačním pracovním rámci, ale také by se měly poskytnout informace o místním ubytování a službách veřejnosti.

9. Rovná práva a nediskriminace

Migrující zdravotní pracovníci mají právo na řádné zacházení a bezpečné a zdravé pracovní prostředí, včetně stejných zaměstnaneckých a pracovních podmínek, sociálních výhod a profesionálních povinností jako státní příslušníci v podobném profesionálním postavení a funkci. Toto zahrnuje rovnou aplikaci národní legislativy, kolektivních smluv, zdravotních a bezpečnostních standardů a principů ustanovených v EU nediskriminačních směrnících (2000/43 EC, 2000/78 EC) a EU smlouvě, jako právo na rovné platy. Migrující zdravotní pracovníci by v zemi měli mít stejnou právní ochranu zaměstnání.

10. Podpora etických postupů při náboru

Zaměstnavatelé by se měli zavázat k neustálé podpoře etických postupů při náboru pracovníků. Pokud pro nábor využívají služeb externích agentur, měli by spolupracovat pouze s agenturami, které mohou dokázat etické postupy při přeshraničních náborech pracovníků. V případě, že by došlo k vykořisťovatelským praktikám, jako přivezení pracovníků do země na základě falešných slibů, musí sociální partneři nabídnout zaměstnaným migrujícím zdravotním pracovníkům potřebnou oporu a/nebo ochranu a podniknout sankce vůči těmto agenturám, jako například jejich odstranění ze smluvního seznamu.

11. Svobodná volba asociace

Migrující zdravotní pracovníci, stejně tak jako všichni pracovníci, by měli mít právo na přidružení k odborovému svazu a/nebo profesionální asociaci, aby byla zaručena jejich práva jako pracovníků a profesionálů.

12. Zavedení, monitorizace a následné sledování

Sociální partneři jsou povinni jednat podle svých závazků. Postupy zavedení, monitorizace a následného sledování mají klíčový význam pro efektivitu kodexu chování. Proto HOSPEEM a EPSU souhlasí s účinným zavedením, svými příslušnými členy, kodexu během období 3 let po jeho přijetí. Během tohoto období budou sociální partneři v nemocničním sektoru monitorovat situaci a minimálně jednou ročně podají zprávu o pokrocích Výboru pro sociální dialog. Na konci čtvrtého roku bude vydána zpráva o celkovém zavedení kodexu.

Navíc, EPSU a HOSPEEM upozorňují, že současný kodex chování nepopisuje všechny výzvy související s udržením pracovních sil v nemocničním sektoru. Proto se zavazují rozvíjet další aktivity v oblasti udržení pracovních sil v rámci pracovního programu pro 2008-2010.