



EPSU – HOSPEEM etikai kódex és az azt követő Etikus Nemzetközi Toborzás és Megtartás az Egészségügyi Ágazatban

Elfogadva 2008. április 7-én

Bevezetés

A HOSPEEM és EPSU felismerték az EU-ban gyakorolt, nem etikus toborzás okozta egyenlőtlen és felesleges terheket az egészségügyi rendszerben. Az Európai társadalmi felek, akik az egészségügyi ágazatban dolgoznak, ezt a helyzetet akarják megcélózni, és kifejleszteni azt az etikai kódexet, amelynek célja az egészségügyben dolgozók etikus előléptetésének gyakorlása, és az etikátlanság beszüntetése határokon túli toborzások esetében.

Ezen cél elérése érdekében a munkáltatóknak és munkavállalóknak együtt kell működniük a kormányokkal, a szabályozó és szakmai testületekkel, valamint egyéb ehhez kötődő testülettel helyi, regionális és országos szinten, annak érdekében, hogy megvédjék a munkások jogait, és biztosítsák, hogy a munkaadók magasan képzett személyzetet kapnak. Az érintetteknek mindannyian együtt kellene működniük, hogy egy elérhető, magas színvonalú és életképes közegészségügyi szolgáltatást tartsanak fenn, és biztosítsák, hogy Európában az átláthatóság, igazságosság és egyenlőség irányítsa az emberi erőforrással való gazdálkodást az egészségügyi ágazatban.

Az egészségügyi szolgáltatások alapvető szerepet töltenek be az európai társadalmi modellben, ezért minden ebben érintett félnek elkötelezettnek kell lennie a tisztességes és hatékony működés mellett. Ez magában foglal egy többoldalú stratégiát, ami számba veszi a különféle kihívásokat, amelyekkel a különböző országokban az egészségügyi területen tapasztalt hiánnyal szembesülnek, és az okokat, amelyek miatt az egészségügyi dolgozók a kivándorlás mellett döntenek. Az olyan stratégiákat kellene támogatni, amelyek elegendő munkaerőt visznek minden országba. Ezért az EPSU és HOSPEEM bátorítani akarja, illetve amennyire lehetséges, hozzájárulni az irányelvek fejlesztéséhez és végrehajtásához helyi, országos és európai szinten, azzal a céllal, hogy fokozza a munkaerő megtartását, és egy elérhető, magas színvonalú egészségügyi ellátást segítsen elő a fejlett és fejlődő országokban.

Másrészt, az egészségügyi ágazatban dolgozó európai társadalmi felek a küldő és fogadó országokban elismerik a munkavállalók és munkáltatók migrációjából származó kölcsönös hasznot, amely a gyakorlat, tudás és tapasztalat cseréjéből származik.

Annak érdekében, hogy a határon túli toborzás sikeres legyen és hasznos mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak, egy megfelelő gyakorlati szerkezetet kellene életbe léptetni, amely az etikus toborzást és megtartást támogatja. Ennek a szerkezetnek szembe kell helyezkednie az ILO-szokások háttérével és a meglévő törvényhozásokkal, valamint az alapelvekben említett témákkal kapcsolatos közös megegyezésekkel, továbbá az alább említett elkötelezettségekkel és ugyanakkor olyan témákkal is, mint a regisztrációs és migrációs eljárások. Magában kell foglalnia a különböző érintetteket, mint például a szabályozó testületeket, országos, regionális és helyi hatóságokat. A társadalmi felek elkötelezik magukat amellyel, hogy a különböző érintettekkel társulva dolgozzanak, képességeiknek megfelelően, annak érdekében, hogy az eljárás társadalmilag megbízható és eredményes legyen.

Az európai egészségügyi ágazatban folyó társadalmi párbeszédben a jelen etikai kódex alapján az etikus toborzási gyakorlat elősegítése mellett történő teljes elkötelezettség európai, országos, regionális és helyi szinten egy fontos lépés.

Kulcsfontosságú irányelvek és elkötelezettségek:

1. Magas színvonalú, az EU-ban mindenki számára elérhető egészségügyi ellátás

Az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés alapvető emberi jog. Az EU-n belüliek számára biztosítani kell egy magas színvonalú egészségügyi ellátást, amely elérhető, anyagilag megengedhető és szolidáris elvekre épül. A nemzeti tagállamoknak képesnek kell lenniük egy gazdaságilag életképes és hatékony egészségügyi rendszer fenntartására, amely szintén megfelelő számú, jól képzett és elkötelezett egészségügyi dolgozókra támaszkodik.

2. Regisztráció és adatgyűjtés

Az etikus toborzásra gyakorolt bármilyen irányelv hatásának felbecsüléséhez a munkaadóknak és a szakszervezeteknek szükséges hozzájutniuk a migrációra és kivándorló egészségügyi dolgozókra vonatkozó megbízható és összehasonlítható adatokhoz, információkhoz. Ezen adatok összegyűjtése és elemzése az országok kormányainak és társadalmi feleknek közös felelőssége.

3. Munkaerő tervezése

Az eredményes tervezés és emberi erőforrás fejlesztésének stratégiája szükséges helyi, regionális és országos szinten ahhoz, hogy egyensúlyt biztosítsanak az egészségügyi személyzet belüli kínálat és kereslet között, miközben hosszú távú lehetőségeket kínálnak az egészségügyi dolgozók alkalmazására.

4. Képzések és karrierépítés egyenlő biztosítása

A betegbiztonság elősegítése, valamint az új, változó kezelési eljárások és technológiák alkalmazása, továbbá magas színvonalú egészségügyi személyzet fenntartása érdekében döntő fontosságú az EU-n keresztül, a személyzet számára biztosított alap és emelt szintű képzési programokba, élethosszig tartó tanulási és folyamatos oktatásba való befektetés. A munkáltatóknak és munkavállalóknak együtt kellene működniük a képzettségre, gyakorlottságra, tapasztalatra és készségekre alapozott készség- és karrierfejlesztés elősegítésében. Ahol szükséges, speciális képességfejlesztést, mint például az új munkavállalóknak a kötelesség ellátását segítő nyelvi képzés, biztosítani kell.

5. Nyitott és átlátható információk az EU-n belüli egészségügyi állásokról

Az egészségügyi állásokkal és toborzási eljárásokkal kapcsolatos információknak elérhetőnek, valamint hozzáférhetőnek kellene lenniük például olyan internetes csatornákon keresztül, mint az EURES.

6. Tisztességes és átlátható szerződés

A munkavállalókat és munkáltatókat védeni kell a megtévesztő információk, a félrevezető követelmények és a kihasználás ellen. A kinevezést megelőzően a munkáltatóknak pontos információkat kell nyújtaniuk a próbaidőkre, a munkaviszony felfüggesztésének állapotára, állás leírására, a szükséges készségekre és szakképzettségre, képzési lehetőségekre, az alkalmazás módjára (beleértve a közös megegyezést is), bérre, munkavállaló jogaira és kötelességeire vonatkozóan. A munkavállalóknak pontos információt kell nyújtaniuk a munkáltatók számára a hivatalos gyakorlatra és képzésre, képzettségükre és tapasztalataikra, nyelvtudásukra vonatkozóan, valamint kérés esetén referenciával kell szolgálniuk.

7. Regisztráció, engedélyek és képzettségek elismerése

A kivándorló egészségügyi dolgozók számára megérkezésük előtt információval kell szolgálni a fogadó országban való ott tartózkodásra és munkavállalásra vonatkozó hivatalos követelményekre vonatkozóan. A társadalmi felek és szabályozó testületek közötti együttműködést ösztönözni kell.

8. Megfelelő beiktatás, szállás és színvonalas megélhetés

Egy, az alkalmazók és munkavállalók által kifejlesztett tisztességes és érthető beiktatási irányelvet kell életbe léptetni minden nemzetközileg toborzott munkavállaló esetében, így biztosítva azt, hogy a toborzott személyzet a legrövidebb idő alatt képes beilleszkedni az új környezetbe. Az irányelveknek számításba kell venniük az országos, regionális és helyi körülményeket, továbbá a toborzott személyzet sajátos hátterét. A beiktatásnak magában kell foglalnia legalább egy cégen belüli képzést a munkagyakorlatra és azzal kapcsolatos szerkezetre, továbbá a szállásra és a közösségi lehetőségekre vonatkozóan.

9. Diszkrimináció nélküli egyenlő jogok

A migráló egészségügyi dolgozóknak joguk van a tisztességes bánásmódhoz és a biztonságos, egészséges környezethez, beleértve az ugyanolyan alkalmazási és munkafeltételeket, társadalmi hasznokat és szakmai kötelességeket, mint ami az adott ország ugyanolyan szakképzettségű és helyzetű dolgozójára vonatkozik. Ez tartalmazza az egy ország törvénykezésének egyenlő alkalmazását, közös megegyezéseket, egészség- és biztonsági színvonalat és az EU diszkrimináció elleni direktívákban lefektetett elveket (2000/43 EC 2000/78 EC) és az olyan EU-s Egyezményt, mint az egyenlő bérhez való jog. A migráló egészségügyi dolgozóknak az országon belül jogilag ugyanabban a munkavállalói védelemben kell részesülniük.

10. Etikus toborzási gyakorlatok elősegítése

A munkáltatóknak elkötelezettnek kell lenniük az etikus toborzási gyakorlat folyamatos elősegítése mellett. Amikor egy külföldi közvetítő iroda szolgáltatásait veszik igénybe, csak bizonyított etikus toborzási gyakorlattal rendelkező irodák szolgáltatásait lehet nemzetközi toborzás céljából igénybe venni. Abban az esetben, ha például olyan kizsákmányolás történik, hogy megtévesztő ígéretekkel hoznak dolgozókat az országba, a társadalmi feleknek fel kell ajánlaniuk a kivándorolt egészségügyi dolgozó számára a szükséges támogatást és/vagy védelmet, továbbá például olyan szankciót kezdeményezni az ilyen irodákkal szemben, mint az azok eltávolítása az egyezményes listákról.

11. Csatlakozási szabadság

A kivándorló egészségügyi dolgozóknak, mint minden más dolgozónak, joguk van szakszervezethez és/vagy egy szakmai egyesülethez csatlakozni, így védelmezve a jogaikat mint munkások és mint szakemberek.

12. Végrehajtás, ellenőrzés, utókezelés

A társadalmi feleknek elkötelezettségüknek megfelelően kell cselekedni. A végrehajtási, ellenőrzési és utólagos eljárások döntő fontosságúak az Etikai kódex eredményességére vonatkozóan.

Ezért a HOSPEEM és az EPSU megállapodik abban, hogy az Etikai kódex elfogadását követő 3 éven belül eredményesen alkalmazzák a saját tagjaikon keresztül. Ebben az időszakban az egészségügyi ágazatban lévő társadalmi felek ellenőrzik a helyzetet, és évente legalább egyszer haladási visszajelzést küldenek a Társadalmi Párbeszéd Bizottságának. A negyedik év végére a teljes eljárásról készítenek egy jelentést.

Azonkívül az EPSU és a HOSPEEM figyelembe veszi, hogy az aktuális Etikai kódex nem céloz meg minden, az egészségügyi ágazatban lévő munkaerő megtartásához kapcsolódó kihívást. Ezért a 2008-2010-es munkaprogramban elkötelezettek a megtartás területén további fejlesztő tevékenységek mellett.