



Cod de conduită EPSU- HOSPEEM și urmare pe tema Etica în Recrutarea și Păstrarea Transfrontalieră a Angajaților în Sectorul Spitalicesc

Adoptat pe 7 aprilie 2008

Introducere

HOSPEEM și EPSU recunosc inegalitățile și dificultățile inutile din sistemele sanitare, provocate de practicile non-etice de recrutare în Uniunea Europeană. Partenerii sociali europeni din sectorul spitalicesc vor să abordeze această situație și au elaborat acest cod de conduită, al cărui scop este promovarea practicilor etice și stoparea celor non-etice din recrutarea transfrontalieră a angajaților din sistemul sanitar.

În acest scop, angajatorii și angajații trebuie să coopereze și să lucreze cu guvernele, cu autoritățile de reglementare, cu organizațiile profesionale și cu alți împuterniciți în domeniu, la nivel local, regional și național pentru a proteja drepturile lucrătorilor și a-i asigura pe angajatori că beneficiază de personal de înaltă calificare. Acești împuterniciți trebuie să concluzeze pentru a păstra niște servicii publice de îngrijire medicală accesibile, de înaltă calitate și durabile, și pentru a se asigura că transparența, dreptatea și echitatea guvernează modul de gestionare a resurselor umane în sectorul sanitar în Europa.

Serviciile de asistență medicală sunt o parte esențială a modelului Social European și, astfel, toți actorii implicați trebuie să se angajeze la funcționarea corectă și eficientă a acestora. Acest fapt presupune o strategie multilaterală care trebuie să ia în considerare variile provocări cu care se confruntă diferite țări în ceea ce privește deficiențele din sistemele sanitare și motivele pentru care lucrătorii din aceste sisteme decid să emigreze. Trebuie susținute strategii care promovează o ofertă adecvată de forță de muncă în toate țările. Astfel, EPSU și HOSPEEM doresc să încurajeze și, pe cât posibil, să contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor la nivel local, național și european în scopul de a spori păstrarea forței de muncă și promovarea asistenței medicale accesibile și de înaltă calitate în țările dezvoltate și în cele aflate în curs de dezvoltare.

Pe de altă parte, partenerii sociali europeni din sectorul spitalicesc recunosc posibilele beneficii mutuale ale migrației lucrătorilor în țările-gazdă și în țările-oaspete, ce derivă din schimbul de practici, cunoștințe și experiență.

Pentru ca recrutarea transfrontalieră să fie reușită și să beneficieze de pe urma ei atât angajatorii, cât și lucrătorii respectivi, trebuie introdus un cadru adecvat pentru sprijinirea practicilor etice de recrutare și păstrare a angajaților. Acest cadru trebuie să confrunte condițiile convențiilor ILO, legislația existentă și acordurile colective cu problemele menționate în principiile și angajamentele de mai jos, dar și subiectele ca procedurile de înregistrare și emigrare. Trebuie implicați diferiți actori, precum organizațiile de reglementare, autoritățile publice naționale, regionale și locale. Partenerii sociali încheie parteneriate de muncă cu acești actori, în limitele competențelor lor, pentru a face ca procesul să fie responsabil și eficient din punct de vedere social.

Un pas important este stabilirea în cadrul dialogului social din sectorul spitalicesc a unui angajament complet pentru promovarea practicilor etice de recrutare la nivel european, național, regional și local prin prezentul cod de conduită.

Principii-cheie și angajamente:

1. **Asistență medicală de înaltă calitate, accesibilă pentru toți oamenii din UE**
Accesul la asistență medicală este un drept uman fundamental. Toți cei din UE trebuie să beneficieze de asistență medicală accesibilă, disponibilă și bazată pe principii de solidaritate. Statele membre trebuie să poată menține un sistem sanitar sustenabil din punct de vedere financiar și eficient, care să se bazeze pe o ofertă adecvată de cadre medicale bine instruite și dedicate.
2. **Înregistrarea și strângerea datelor**
Pentru a evalua impactul oricărei politici asupra recrutării etice, angajatorii și sindicatele trebuie să aibă acces la date și informații fiabile și comparabile asupra emigrării și a cadrelor medicale care emigrează. Strângerea și analizarea acestor date este o responsabilitate împărtășită de guvernele naționale și de partenerii sociali.
3. **Planificarea forței de muncă**
Planificarea eficientă și strategiile de dezvoltare a resurselor umane la nivel local, regional și național sunt necesare pentru asigurarea unui echilibru între cererea și oferta de personal medical simultan cu oferirea de perspective pe termen lung pentru angajarea lucrătorilor în sectorul sanitar.
4. **Accesul egal la instruire și la dezvoltarea carierei**
Pentru siguranța pacienților, adaptarea la noile tehnologii și regimuri de tratament și menținerea unui personal medical de înaltă calitate, este crucial să se facă investiții în programe educaționale elementare și postelementare în toată Europa, în învățarea permanentă și în educarea continuă a personalului. Angajatorii și lucrătorii trebuie să coopereze pentru a facilita dezvoltarea carierei și a abilităților, pe baza calificărilor, a instructajelor, a experiențelor și a cerințelor de abilități. Acolo unde este cazul, trebuie adoptată dezvoltarea de competențe specifice, precum cursuri speciale de limbi străine, pentru a-i ajuta pe noii angajați să-și ducă sarcinile la bun sfârșit.
5. **Informațiile deschise și transparente despre posturile libere din spitalele din toată Uniunea Europeană**
Informațiile asupra posturilor libere din spitale și a procedurilor de recrutare trebuie să fie disponibile și accesibile, de exemplu prin publicarea pe canalele Internet sau prin EURES.
6. **Contractarea corectă și transparentă**
Lucrătorii și angajatorii trebuie să fie protejați de informații false, pretenții eronate și exploatare. Înaintea desemnării, angajatorii trebuie să ofere informații exacte despre perioadele de probă, situațiile de reziliere a contractului, fișele de post, aptitudinile și calificările necesare, oportunitățile de instruire, termenii angajării (printre care și informații despre acordurile colective), plată și drepturile și obligațiile angajaților. Lucrătorii trebuie să ofere angajatorilor informații corecte despre instructajul lor oficial și educație, calificări, experiență, cunoașterea limbilor străine și să ofere referințe la cerere.

7. Înregistrarea, premisele și recunoașterea calificărilor

Ccadrelor medicale care emigrează trebuie să le fie aduse la cunoștință informații despre cerințele formale de viață și muncă din țara-gazdă, înainte de sosire. Va fi încurajată cooperarea între partenerii sociali și organizațiile de reglementare.

8. Instalarea adecvată, cazarea și standardele de viață

Trebuie adoptată o politică sănătoasă și comprehensivă de instalare de către angajatori și lucrători, pentru asigurarea faptului că personalul recrutat se poate integra în noul mediu cât mai curând posibil. Politicile trebuie să țină cont de circumstanțele naționale, regionale și locale și de mediul specific din care provine fiecare cadru medical recrutat. Instalarea propriu-zisă trebuie să includă cel puțin un curs de instruire la locul de muncă asupra practicilor de muncă și a cadrului de reglementare respectiv, dar și informații asupra posibilităților locale de cazare și asupra comunității.

9. Drepturile egale și absența discriminării

Cadrele medicale care emigrează au dreptul la un tratament corect și la un mediu de muncă sigur și sănătos, care să includă aceleași condiții de angajare și de muncă, aceleași beneficii sociale și obligații de ordin profesional ca cetățenii autohtoni de nivel profesional similar și aflați pe poziții similare. Acest lucru include aplicarea egală a legislației naționale, a acordurilor colective, a standardelor de sănătate și siguranță și a principiilor enunțate în directivele antidiscriminare ale UE (2000/43 EC 2000/78 EC) și în Tratatul Uniunii Europene, precum dreptul la salarii egale. Cadrele medicale care emigrează trebuie să se bucure în țara-gazdă de aceeași protecție legală a muncii.

10. Promovarea practicilor etice de recrutare

Angajatorii trebuie să se dedice promovării permanente a practicilor etice de recrutare. Când sunt folosite serviciile unor agenții externe în recrutarea transfrontalieră, trebuie să se apeleze doar la agenții care au demonstrat aplicarea de practici etice de recrutare. În cazul apariției practicilor exploatare, precum aducerea lucrătorilor în țară în urma unor promisiuni false, partenerii sociali trebuie să ofere cadrelor medicale care emigrează angajate sprijinul sau protecția necesară și să aplice sancțiuni împotriva acelor agenții, precum eliminarea lor de pe lista agențiilor agreeate.

11. Libertatea de asociere

Cadrele medicale care emigrează, ca toți lucrătorii, trebuie să aibă dreptul se a se afilia oricărui sindicat și / sau oricărei asociații profesionale, pentru a-și apăra drepturile ca lucrători și profesioniști.

12. Implementarea, monitorizarea și urmărirea

Partenerii sociali trebuie să acționeze în funcție de angajamentele lor. Procedurile lor de implementare, monitorizare și urmărire sunt de importanță maximă pentru eficacitatea Codului de Conduită.

Astfel, HOSPEEM și EPSU convin să implementeze în mod eficient Codul, prin intermediul membrilor lor, într-o perioadă de 3 ani după adoptare. În această perioadă, partenerii sociali din sectorul spitalicesc vor monitoriza situația și vor raporta cel puțin o dată pe an în fața Comitetului pentru Dialog Social progresele înregistrate. La sfârșitul celui de-al patrulea an, va fi emis un raport asupra implementării globale.

Mai mult, EPSU și HOSPEEM notează faptul că actualul cod de conduită nu se adresează tuturor provocărilor legate de păstrarea forței de muncă în sectorul spitalicesc. Astfel, aceste organisme sunt dedicate dezvoltării și a altor activități în domeniul păstrării angajaților în cadrul programului de lucru pe perioada 2008-2010.