

Наемане на работа и задържане на кадрите

Рамка за действия

1. УВОД

- 1.1 Достъпът на всички хора до здравни услуги е основно човешко право. Това право е важна част от европейския социален модел. Всички хора от здравния сектор трябва да се ангажират с ефективното функциониране на здравните услуги. Това включва многостранен подход, който трябва да вземе предвид различните предизвикателства пред различните държави по отношение на липсата на здравни грижи. Тези предизвикателства са много и комплексни и обхващат:
- 1.2 Застаряващото население, което засилва търсенето на медицински и социални услуги плюс застаряваща работна сила и трудности при наемането на работа и задържането на здравни работници.
- 1.3 Като се има предвид трудното естество на работата, осигуряването на оптимална работна среда в здравния сектор е особено важно, за да могат пациентите да получават висококачествени грижи.
- 1.4 Финансовата и икономическа криза засяга секторите от здравеопазването по различен начин в различните страни. Приложенията в някои държави членки съкращения на ресурсите в здравеопазването са недалновидни мерки с пагубни последици върху общественото здраве, наличието на медицински персонал и инфраструктури. За да поддържат и допълнително да подобрят услугите, държавите членки трябва да поддържат своята автономност и капацитет за планиране на услугите и организиране на ресурсите на местно, регионално и национално ниво с оглед гарантиране и изграждане на пълна устойчивост на системите за здравеопазване.

2. СЪОБРАЖЕНИЯ

- 2.1 Държавите членки отговарят за организацията и осигуряването на системите за здравеопазване и, като част от това, играят жизненоважна роля в организацията и осигуряването на професионално обучение на здравните работници в консултациите със социалните партньори и другите заинтересовани лица, където е необходимо. Държавите членки също играят роля в определянето на условията за здравните работници чрез закони за здравеопазването и безопасността, работното време, равното третиране, както и чрез други мерки. Социалните партньори трябва да работят с националните, регионалните и местните власти при разработване на правилата, които се отнасят за здравните работници,¹

¹ Задължително да се има предвид „Доклад за откритата консултация относно Зелената книга за работната сила в здравния сектор в Европа”
http://ec.europa.eu/health/ph_systems/docs/workforce_report.pdf и Зелената книга за работната сила в здравния сектор в Европа (СОМ (2008) 725 окончателен)

например да подкрепят обучение през целия живот, вътрешна работна мобилност, както и осигуряване на управленски и организационни умения.

- 2.2 Социалните партньори са ангажирани с ефективното планиране на работната сила чрез EPSU (Европейска федерация на съюзите за обществени услуги)-HOSPEEM (Европейска асоциация на болничните и здравни работодатели) „Правила за поведение и проследяване на етично назначение и задържане на външни кадри в болничния сектор”, които гласят: Ефективното планиране и стратегии за развитие на човешките ресурси на местно, регионално и национално ниво са необходими за осигуряване на баланс между набавяне и търсене на здравен персонал, при предлагане на дългосрочни перспективи за назначаване на здравни работници”.
- 2.3 EPSU и HOSPEEM считат, че трябва да се вземат необходимите мерки за увеличаване на привлекателността на сектора здравеопазване като работно място. Ключът за поддържане на достатъчна работна сила в лицето на предстоящото пенсиониране на „бейби-бума”/следвоенното поколение е да се образуват, наемат и задържат млади лекари, докато се реинвестира в зрялата работна сила.
- 2.4 EPSU и HOSPEEM искат да насърчават и пълноценно да допринасят за развитието и прилагането на правилата на местно, регионално, национално и европейско ниво с цел да се повиши наемането на работа и задържането на кадрите, както и да насърчават достъпните и качествени здравни грижи при пълно зачитане на отговорностите на държавите членки за организацията и предоставянето на здравно обслужване на своите граждани.
- 2.5 Всички служители имат право на справедливо отношение и работа в среда без каквато и да е дискриминация.
- 2.6 Освен всичко останало, ние признаваме ползите от баланса между работа и личен живот, за да отговорим на нуждите на определени групи работници.

3. ЦЕЛ

- 3.1. **Подкрепа на наемането и задържането на работа на работници в болничния сектор**

EPSU и HOSPEEM признават необходимостта от справяне с настоящите и бъдещи нужди на персонала. За да предоставят най-високото ниво на грижи на пациентите и обществото, здравните грижи трябва да бъдат добре оборудвани що се отнася до добре обучена и мотивирана работна сила. Следователно са необходими инвестиции в обучение и условия на работното място. Това означава, че медицинският персонал трябва да бъде оценен и да получава признание, а условията им на работа да бъдат конкурентоспособни спрямо останалите сектори. Социалните партньори в сътрудничество със съответните власти от държавите-членки ще предприемат действия за насърчаване на сектора здравеопазване и за привличане на млади хора да работят в него. Оценяването и задържането на работа на опитните и умели по-стари работници е също толкова важно при предаването на опита и запазването на знанията. Социалните работници на всички нива заедно с властите на държавите членки

трябва да разработят подкрепящи инфраструктури за улесняване на работата в контекста на денонощното обслужване 7 дни в седмицата.

3.2. **Подобряване организацията на работа**

Организацията на болниците трябва да отговори на изискванията за денонощното обслужване 7 дни в седмицата. Това винаги ще си остане част от болничния сектор и трябва да се обляга на работна сила, която може да предостави необходимия обхват от услуги в едно разнообразие от работни смени. Организацията на работата трябва да вземе предвид нуждите и предпочитанията на работниците и служителите. Работниците и техните представители трябва да имат възможността да участват при определянето на организацията на работата, като се стремят да постигнат баланс в съответствие с интересите на служителите и работниците. По-добрият баланс между работа и личен живот ще доведе до подобро качество на работата и на мотивацията за нея. HOSPEEM и EPSU признават ползите²³, които персоналът може да получи от планирано и договорено работно време и почивки. Социалните партньори ще си сътрудничат за насърчаване на най-добрия начин за предоставяне на ефективно здравно обслужване, което ще предпази здравето и безопасността на персонал и пациенти.

Социалните партньори трябва да разгледат внедряването на иновативни практики на работното място, които активно включват здравния персонал и негови представители, като самостоятелно определяне на графици, правени с ИКТ-програми.

3.3. **Разработване и изпълнение на механизми за планиране на работната сила**

Механизмите за планиране на работната сила⁴ трябва да вземат предвид настоящи и бъдещи нужди, да гарантират, че има достатъчен брой работници и служители с търсените умения на точното място, в точното време. Подобни мерки трябва да се придържат към етичните принципи за наемане на работа и да отговарят на променящия се демографски профил. Освен всичко останало, планирането на работната сила може да включва и изследване на: наличните и бъдещи нужди от умения в сектора / организацията, наличността на работници по отношение на техните компетенции / квалификации и перспективите да попълнят налични и потенциални липсващи умения.

В сектора здравеопазване HOSPEEM и EPSU са съгласни, че работата на пълно работно време е общото правило, без това да изключва избор на почасово работно време.

Социалните партньори признават ползата, която работниците за определен период от време и временните такива имат за сектора и трябва да отбележат потенциала за тяхното интегриране в работната сила.

3.4. **Насърчаване на многообразието и равенството между половете сред медицинския персонал**

Медицинският персонал трябва да отразява многообразието на обществото, за което се грижи.

За да се осигури многообразието и равенството между половете сред медицинския персонал е важно съществуващите и бъдещи правила да осигуряват равен достъп до баланса между работата и личния живот, до центровете за кариерно развитие и обучение.

² Проучване на датската организация на медицинските сестри, 2010 г.

³ Доклад на UK Voortman за здравеопазването и благополучието – 2010 г.

⁴ Международно наемане на работа на здравни работници от СЗО: Световен Кодекс на добрите практики

Голяма част от медицинския персонал са жени, значителен брой от които също полагат грижи за някого. За да се улесни пълното участие на мъжете и жените на пазара на труда в здравния сектор, работодателите в него и социалните партньори трябва да предприемат мерки и да разработят правила, които ще подобрят баланса между работата и личния живот на работниците.

Нужни са действия за баланс на половете в сектора здравеопазване, както и да се привлекат повече мъже за работа в него. Освен това, социалните партньори трябва да проучат и насърчат правила и практики, насочени към окуражаване участието на по-слабо представени групи сред медицинския персонал.

3.5. Първоначално обучение, доживотно учене и непрекъснато професионално развитие

Добре обучени и мотивирани работници ще произведат по-добри резултати и услуги в здравеопазването. За да се улесни комбинирането на работа и учене, социалните партньори трябва да имат предвид различни възможности, които включват временно прехвърляне на друга работа, обучение на работното място, обучение по интернет и други авангардни правила за развитие на кариерата и методи за обучение⁵.

Добавяне на нови към наличните възможности за кариерно развитие на работниците е жизнено важно за задържане на медицинския персонал, тъй като това може да помогне да се предложи дългосрочна перспектива за кариерата.

Чрез своите национални членски организации EPSU и HOSPEEM ще насърчават и подкрепят първоначалното обучение, програми за учене през целия живот и непрестанно професионално развитие с оглед осигуряване качеството на обучението, актуални знания и умения на персонала. Отворените кариерни пътеки улесняват влизането в курсове за обучение и квалификация на всички категории персонал в рамките на и между работните места в здравния сектор.

Социалните партньори трябва да подкрепят програмите, които помагат на работниците, преминали обучението, да си намерят работа според новопридобитите компетенции. Социалните партньори трябва да подкрепят разработването на програми и инициативи, които биха помогнали на работниците да управляват професионалния си живот и да вземат информирани решения за бъдещите стъпки в кариерата и обучението.

3.6. Постигане на възможно най-безопасна работна среда

Здравословните и безопасни условия на труд ще спомогнат за наемането и задържането на работа. Правилата за организация на работната сила на всички нива трябва, като така се стремят да намалят рисковете за здравето и безопасността, да дадат възможност на здравните работници да изпълняват своята работа във възможно най-безопасната работна среда.

Директива за наранявания с остри предмети в болниците⁶

Държавите-членки са правно задължени да изпълняват директивата. Социалните партньори играят основна роля за гарантиране на правилното изпълнение на Директивата, както и за преглеждане ефективността на въведените правила.

⁵ Механизмите за финансиране от Европа могат да имат роля в подкрепата на възможностите за обучение и развитие сред медицинския персонал чрез инструменти, каквито са предвидени от Европейския социален фонд (ESF), Европейския фонд за регионално развитие (ERDF) и Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (EGF)

⁶ Директива 2010/32/ЕС на Съвета

Многосекторни насоки за справяне с насилието от трети страни и тормоз на работното място⁷

EPSU и HOSPEEM като социални партньори ще се ангажират за пълното и ефективно изпълнение на тези насоки в здравния сектор и на работните места. Социалните партньори в здравеопазването признават отрицателното влияние, което насилието и тормоза от страна на трети лица може да има върху здравните работници. Това подкопава здравето, достойнството и безопасността на лицата, но и има много реално икономическо въздействие по отношение на отсъствие от работното място, духа и текучеството на персонала. Насилие от трети страни може и да създаде среда, която е опасна и дори заплашваща обществото, работниците и потребителите на услугите и следователно има широко отрицателно въздействие върху обществото. То може и да подкопае репутацията на организация както по отношение на работодателя, така и на доставчика на услуги.

В резултат, социалните партньори са съгласни да сътрудничат през целия период на изпълнение, както и да определят, разработват и споделят модели на добри практики.

4. ИЗПЪЛНЕНИЕ

EPSU и HOSPEEM се ангажират да изпълняват рамката за действия във връзка с наемането на работа и задържането на кадрите и ще:

- Съпоставя казуси и ще обмисля съвместни инициативи между EPSU / HOSPEEM в съответствие с глава 3
- Помисли за последващи действия за прилагане на етичния кодекс за етично набиране на външни кадри и тяхното задържане
- Следи европейското законодателство и други съответни политики, които могат да окажат въздействие върху набирането и задържането на кадри.

Подписано в Брюксел на 17 декември 2010 г.

За EPSU



За HOSPEEM



Карола Фишбах-Пител (Carola Fischbach-Pyttel)
Генерален секретар

Годфри Перера (Godfrey Perera)
Генерален секретар

⁷ Европейски социален диалог, Многосекторни насоки за справяне с насилие и тормоз на работното място от трети страни