



27.11.2009

## **EPSU:s och HOSPEEM:s uppförandekod och uppföljning av etiska förfaranden för att rekrytera och behålla personal över gränserna i sjukhussektorn**

### **Inledning**

HOSPEEM och EPSU konstaterar att oetiska rekryteringsförfaranden i EU leder till skillnader och onödiga belastningar på hälso- och sjukvårdssystemen. De europeiska arbetsmarknadsparterna i sjukhussektorn vill komma till rätta med denna situation och har tagit fram denna uppförandekod i syfte att främja etiska förfaranden och stoppa oetiska sådana vid gränsöverskridande rekrytering av sjukvårdspersonal.

För att åstadkomma detta måste arbetsgivare och anställda samarbeta och arbeta med regeringar, tillsyns- och branschorgan och andra berörda aktörer på lokal, regional och nationell nivå i syfte att värna om de anställdas rättigheter och se till att arbetsgivarna får högt kvalificerad personal. Alla dessa intressenter bör arbeta tillsammans för att skapa en offentlig hälsovård som är tillgänglig, håller hög kvalitet och är hållbar och se till att insyn, rättvisa och jämställdhet styr hur mänskliga resurser hanteras i hälso- och sjukvårdssektorn i Europa.

Hälso- och sjukvården är en viktig del av den europeiska sociala modellen och därför måste alla berörda aktörer engagera sig i att få den att fungera på ett rättvist och effektivt sätt. Detta implicerar en mångfacetterad strategi som tar hänsyn till de olika utmaningar som olika länder ställs inför i form av brister inom hälso- och sjukvården och orsakerna till att vårdpersonal bestämmer sig för att utvandra. Strategier som främjar en tillräcklig tillgång på personal i alla länder bör stödjas. Därför vill EPSU och HOSPEEM uppmuntra och så mycket som möjligt bidra till framväxten och genomförandet av politiska åtgärder på lokal, nationell och EU-nivå i syfte att göra det lättare att behålla personal och främja en hälso- och sjukvård som är tillgänglig och håller hög kvalitet i såväl utvecklade länder som utvecklingsländer.

Å andra sidan inser de europeiska arbetsmarknadsparterna i sjukhussektorn de möjliga ömsidiga fördelarna med migration för anställda och arbetsgivare i ursprungs- och mottagarländerna som härrör från utbyte av rutiner, kunskap och erfarenheter.

För att gränsöverskridande rekrytering ska bli framgångsrik och gagna de berörda arbetsgivarna och arbetstagarna bör det finnas en lämplig ram som stödjer etisk rekrytering och förfaranden för att behålla personal. Denna ram måste, mot bakgrund av ILO-konventionerna och den befintliga lagstiftningen och kollektivavtalen, innehålla de punkter som nämns under principer och åtaganden nedan, men också frågor som registrering och migrationsförfaranden.



Den måste göra olika aktörer, såsom tillsynsorgan, nationella, regionala och lokala offentliga myndigheter, delaktiga. Arbetsmarknadens parter åtar sig att arbeta i partnerskap med dessa aktörer, inom respektive område, för att göra processen socialt ansvarstagande och effektiv.

Ett viktigt steg är att skapa ett genomgripande engagemang för att främja etiska rekryteringsförfaranden på europeisk, nationell, regional och lokal nivå inom ramen för den sociala dialogen i den europeiska sjukhussektorn genom denna uppförandekod.

### *Centrala principer och åtaganden*

#### **1. Hälsa- och sjukvård med hög kvalitet, tillgänglig för alla människor i EU**

Tillgång till hälso- och sjukvård är en grundläggande mänsklig rättighet. Alla i EU måste ha rätt till en hälso- och sjukvård med hög kvalitet som är tillgänglig, överkomlig och bygger på solidaritetsprinciper. Medlemsstaterna måste kunna upprätthålla ett ekonomiskt hållbart och effektivt hälso- och sjukvårdssystem, och detta är också beroende av en tillräcklig tillgång på välutbildad och engagerad personal.

#### **2. Registrering och datainsamling**

För att kunna bedöma konsekvenserna av en policy om etisk rekrytering måste arbetsgivare och arbetstagarorganisationer ha tillgång till tillförlitliga och jämförbara data och information om migration och migrerande vårdpersonal. Insamling och analys av dessa data är ett gemensamt ansvar för de nationella regeringarna och arbetsmarknadens parter.

#### **3. Personalplanering**

Det krävs en effektiv planering och effektiva strategier för att utveckla mänskliga resurser på lokal, regional och nationell nivå i syfte att skapa en balans mellan utbud av och efterfrågan på vårdpersonal, samtidigt som hälso- och sjukvårdspersonalen erbjuds möjligheter till långsiktig anställning.

#### **4. Lika tillgång till utbildning och karriärutveckling**

För att trygga patienternas säkerhet, anpassa sig till nya, föränderliga behandlingssystem och tekniker och behålla en vårdpersonal med hög kvalitet är det viktigt att investera i grund- och vidareutbildning, livslångt lärande och fortbildning i hela EU. Arbetsgivare och anställda bör samarbeta för att underlätta färdighets- och karriärutveckling baserad på krav på kvalifikationer, utbildning, erfarenheter och färdigheter. När så är lämpligt måste särskild kompetensutveckling såsom erforderlig språkutbildning finnas för att nyanställda ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.

#### **5. Öppen och lättillgänglig information om lediga platser på sjukhus i EU**

Information om lediga platser på sjukhus och rekryteringsförfaranden bör finnas att tillgå genom till exempel publicering i Internetkanaler som EURES.



## **6. Rättvisa och öppenhet i avtal**

Arbetstagare och arbetsgivare måste skyddas mot felaktig information, vilseledande påståenden och exploatering. Innan arbetsgivarna anställer personal måste de tillhandahålla korrekt information om provanställningsperioder, ställning när kontraktet går ut, befattningsbeskrivningar, erforderliga färdigheter och kvalifikationer, utbildningsmöjligheter, anställningsvillkor (inklusive förekomsten av kollektivavtal), lön samt arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter. Arbetstagarna ska ge arbetsgivarna korrekt information om formell utbildning, kvalifikationer, erfarenhet och språkkunskaper samt på begäran lämna referenser.

## **7. Registrering, tillstånd och erkännande av kvalifikationer**

Migrerande vårdpersonal bör få information om de formella kraven för att bo och arbeta i värdlandet före ankomsten. Samarbete mellan arbetsmarknadens parter och tillsynsorganen kommer att uppmuntras.

## **8. Ordentlig introduktion, bostäder och levnadsstandarder**

En sund och heltäckande introduktionspolicy som har tagits fram av arbetsgivare och anställda måste finnas på plats för alla internationellt rekryterade anställda för att se till att den rekryterade personalen kan finna sig till rätta i sin nya miljö så snabbt som möjligt. Policyerna bör ta hänsyn till nationella, regionala och lokala omständigheter samt den rekryterade personalens specifika bakgrund. Själva introduktionen bör minst omfatta utbildning om arbetsrutiner och relevanta rättsliga ramar, men också information om den lokala bostadsmarknaden och samhällslivet.

## **9. Lika rättigheter och icke-diskriminering**

Migrerande vårdpersonal har rätt till rättvis behandling och en säker och sund arbetsmiljö, däribland samma anställnings- och arbetsvillkor, sociala förmåner och yrkesmässiga skyldigheter som landets medborgare med liknande ställningar och befattningar. Detta innebär att nationell lagstiftning, kollektivavtal, hälso- och säkerhetsnormer och de principer som finns i EU:s antidiskrimineringsdirektiv (2000/43/EG och 2000/78/EG) samt i EU-fördraget, såsom rätten till lika lön, ska tillämpas lika. Migrerande vårdpersonal ska också ha samma rättsliga anställningstrygghet i landet.

## **10. Att främja etiska rekryteringsförfaranden**

Arbetsgivarna bör förbinda sig att kontinuerligt verka för etiska rekryteringsförfaranden. När externa byråer används i detta syfte bör endast byråer med bevisat etiska rekryteringsförfaranden användas för gränsöverskridande rekrytering. Om exploaterande förfaranden förekommer, såsom att personal tas in i landet under falska förespeglingar, måste arbetsmarknadsparterna erbjuda den anställda migrerande vårdpersonalen erforderligt stöd och/eller skydd och vidta åtgärder mot dessa byråer, såsom att ta bort dem från listor med godkända byråer.



## 11. Föreningsfrihet

Migrerande sjukhuspersonal bör, liksom alla arbetstagare, ha rätt att gå med i en fackförening och/eller yrkesorganisation för att värna om sina rättigheter som arbetstagare och yrkesmän/kvinnor.

## 12. Förverkligande, övervakning och uppföljning

Arbetsmarknadens parter måste agera i enlighet med sina åtaganden. Förverkligandet, övervakningen och uppföljningen är av avgörande betydelse för uppförandekodens genomslagskraft. Därför åtar sig HOSPEEM och EPSU att genom sina respektive medlemsförbund börja tillämpa koden inom 3 år efter antagandet. Under denna period kommer arbetsmarknadens parter i sjukhussektorn att följa utvecklingen och minst en gång om året rapportera tillbaka till kommittén för social dialog om vilka framsteg som har gjorts. I slutet av det fjärde året kommer en rapport om genomförandet överlag att sammanställas.

EPSU och HOSPEEM konstaterar också att alla utmaningar som har att göra med att behålla personal i sjukhussektorn inte täcks av denna uppförandekod. Vi åtar oss därför att ta fram fler åtgärder på det här området i arbetsprogrammet för 2008–2010.

Bryssel, 7.4.2008

Godfrey PERERA  
Generalsekreterare för HOSPEEM

Carola FISCHBACH-PYTTEL  
Generalsekreterare för EPSU