



EPSU-HOSPEEM gedragscode en follow-up inzake werving over de grens en behoud van personeel in de ziekenhuisbranche volgens ethische gedragsregels

Inleiding

HOSPEEM en EPSU erkennen dat als gevolg van onethische methoden van personeelwerving in de EU ongelijkheid is ontstaan binnen de diverse gezondheidszorgstelsels en dat deze stelsels daardoor onnodig onder druk staan. De Europese sociale partners in de ziekenhuisbranche willen deze situatie aanpakken en hebben daartoe deze gedragscode ontwikkeld. Het doel van de gedragscode is het stimuleren van een grensoverschrijdende werving van personeel in de gezondheidszorg volgens ethische gedragsregels en het tegengaan van laakbare praktijken.

Om dit te bereiken, is samenwerking nodig tussen werkgevers en werknemers onderling en op lokaal, regionaal en nationaal niveau met de overheid, toezichthouders, beroepsorganisaties en andere relevante belanghebbenden, zodat de rechten van werknemers worden beschermd en werkgevers over kwalitatief hoogwaardig personeel kunnen beschikken. Alle partijen dienen samen te werken ten behoeve van de instandhouding van een toegankelijke, kwalitatief hoogwaardige, duurzame gezondheidszorg, alsmede ervoor te zorgen dat het personeelsbeleid in de Europese gezondheidszorg gestoeld is op transparantie, rechtvaardigheid en billijkheid.

Aangezien de gezondheidszorg een wezenlijk onderdeel vormt van het Europese sociale model, dienen alle betrokken actoren te streven naar een eerlijk en effectief functioneren daarvan. Dit betekent dat een strategie nodig is die vele facetten dekt, waarbij rekening wordt gehouden met de diverse problemen waarvoor de landen zich gesteld zien als gevolg van personeelstekorten en ten aanzien van de redenen waarom werknemers in de gezondheidszorg besluiten om in het buitenland te werken. Beleid waardoor in alle landen voldoende personeel beschikbaar is dient gesteund te worden. EPSU en HOSPEEM willen dan ook een lans breken voor en zoveel mogelijk bijdragen aan de ontwikkeling en implementatie van beleid op lokaal, nationaal en Europees niveau dat gericht is op het behoud van werknemers en de instandhouding van een toegankelijke, kwalitatief hoogwaardige gezondheidszorg, zowel in de ontwikkelde als in de zich nog ontwikkelende landen.

Anderzijds erkennen de Europese sociale partners in de ziekenhuisbranche dat arbeidsmigratie voor werknemers en werkgevers in het thuisland en gastland potentiële, wederzijdse voordelen biedt, door de uitwisseling van werkmethoden, kennis en ervaring.

Om ervoor te zorgen dat grensoverschrijdende werving voor zowel werkgevers als werknemers succesvol en voordelig uitpakt, dient een kader te worden ontwikkeld dat voorziet in ethisch verantwoorde wervings- en retentiemethoden. Rekening houdend met de ILO-verdragen, de bestaande wet- en regelgeving en CAO's dient binnen dit kader gekeken te worden naar de hieronder geschetste problematiek, maar ook naar zaken als registratie- en migratieprocedures. Hierbij dienen diverse actoren betrokken te worden, zoals toezichthoudende instanties en de lokale, regionale en nationale overheid. De sociale partners streven naar samenwerking met al deze verschillende actoren, binnen hun respectievelijke competenties, zodat er sprake is van een maatschappelijk verantwoord, effectief proces.

Een belangrijke stap in de sociale dialoog binnen de Europese ziekenhuisbranche is het via deze gedragscode creëren van onvoorwaardelijk commitment om ethisch verantwoorde wervingsmethoden te promoten op Europees, nationaal, regionaal en lokaal niveau.

Basisprincipes en commitments

1. Kwalitatief hoogwaardige gezondheidszorg, toegankelijk voor iedereen in de EU

Toegang tot de gezondheidszorg is een fundamenteel mensenrecht. Iedereen binnen de EU dient toegang te hebben tot kwalitatief hoogwaardige gezondheidszorg, die toegankelijk en betaalbaar is en gebaseerd is op het solidariteitsprincipe. De lidstaten moeten in staat zijn om een financieel duurzaam en effectief gezondheidsstelsel in stand te houden. Een van de factoren daarbij is het voldoende beschikbaar hebben van goed opgeleid, gemotiveerd personeel.

2. Registratie en gegevens verzamelen

Om de effecten van beleid op ethisch verantwoorde personeelwerving te kunnen meten, hebben werkgevers en vakbonden toegang nodig tot betrouwbare, vergelijkbare gegevens en informatie over migratie en arbeidsmigranten in de gezondheidszorg. Het verzamelen en analyseren van deze gegevens is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de nationale overheid en de sociale partners.

3. Personeelsplanning

Voor een goed evenwicht tussen het aanbod van en de vraag naar personeel in de gezondheidszorg is een effectieve strategie nodig op het gebied van personeelsplanning en –ontwikkeling op lokaal, regionaal en nationaal niveau, waarbij werknemers een lange termijn perspectief wordt geboden.

4. Gelijke toegang tot scholing en loopbaanontwikkeling

Ten behoeve van de veiligheid van patiënten, het zich kunnen aanpassen aan nieuwe, veranderende behandelingsregimes en -technieken en het aan zich binden van kwalitatief hoogwaardig personeel is het van cruciaal belang dat EU-breed geïnvesteerd wordt in onderwijsprogramma's op basis- en gevorderd niveau, in een levenlang leren en in permanente educatie voor werknemers. Samenwerking tussen werkgevers en werknemers is nodig voor de ontwikkeling van vaardigheden en loopbaanontwikkeling op basis van kwalificaties, opleiding, ervaring en vaardigheidseisen. Zo nodig dient voor specifieke competentieontwikkeling te worden gezorgd, zoals een talencursus, zodat nieuwe werknemers hun werkzaamheden kunnen verrichten.

5. Open, transparante informatie over vacatures in alle ziekenhuizen in de EU

Informatie over vacatures en wervingsprocedures in ziekenhuizen dient beschikbaar en toegankelijk te zijn, bijvoorbeeld via publicatie op internet, b.v. via EURES.

6. Eerlijke en transparante manier van aannemen

Werknemers en werkgevers dienen beschermd te worden tegen valse informatie, misleiding en exploitatie. De werkgever dient voorafgaande aan de indiensttreding correcte informatie te verstrekken over een eventuele proefperiode, de gevolgen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een functiebeschrijving, de vereiste kwalificaties en vaardigheden, scholingsmogelijkheden, arbeidsvoorwaarden (is er een CAO?), het salaris en de rechten en plichten van de werknemer. De werknemer dient correcte informatie aan de werkgever te verstrekken over zijn of haar formele opleiding en scholing, kwalificaties, ervaring en talenkennis en desgevraagd referenties op te geven.

7. Registratie, vergunningen en erkenning van kwalificaties

Aan de arbeidsmigrant dient vooraf informatie te worden verstrekt over de formele eisen waaraan voldaan moet worden om in het gastland te mogen wonen en werken. Daarbij zal samenwerking tussen de sociale partners en de toezichhoudende instanties worden gestimuleerd.

8. Behoorlijke inwerkperiode, huisvesting en levensstandaard

Werkgevers en werknemers dienen een gedegen inwerkbeleid te ontwikkelen, zodat internationaal geworven werknemers zich zo snel mogelijk in hun nieuwe omgeving thuis voelen. Dit beleid dient rekening te houden met de nationale, regionale en lokale situatie en de specifieke achtergrond van de geworven werknemers. De inwerkperiode zelf dient ten minste te bestaan uit een interne cursus waarin de werkmethoden en relevante wet- en regelgeving aan bod komen, maar dient ook informatie te geven over huisvesting in de regio en over sociale voorzieningen.

9. Gelijke rechten en non-discriminatie

Arbeidsmigranten in de gezondheidszorg hebben recht op een eerlijke behandeling en een veilige, gezonde werkomgeving, zoals dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, sociale voorzieningen en beroepsverplichtingen als ingezetenen met hetzelfde of een vergelijkbaar beroep of functie. Dit betekent dat nationale wet- en regelgeving, CAO's, arbonormen en de beginselen die geformuleerd zijn in de Europese antidiscriminatie-richtlijnen (2000/43 EG, 2000/78 EG) en in het EU-Verdrag, zoals het recht op gelijke beloning, op gelijke wijze moeten worden toegepast. Voorts dienen arbeidsmigranten gelijke ontslagbescherming te genieten.

10. Eerlijke personeelswerving stimuleren

Werkgevers dienen permanent te streven naar een ethisch verantwoorde vorm van personeelswerving. Wanneer voor de grensoverschrijdende werving van personeel een extern bureau wordt ingeschakeld, dienen werkgevers uitsluitend gebruik te maken van bureaus die aantoonbaar ethisch verantwoorde methoden hanteren. Indien er sprake is van exploitatie, bijvoorbeeld wanneer werknemers onder valse voorwendselen zijn gerekruteerd, dienen de sociale partners deze arbeidsmigranten de nodige hulp en/of bescherming te bieden en maatregelen te treffen tegen de betrokken bureaus, zoals uitschrijving uit overeengekomen registers.

11. Vrijheid van vereniging

Arbeidsmigranten in de ziekenhuisbranche dienen net als alle andere werknemers het recht te hebben om lid te worden van een vakbond en/of beroepsorganisatie ter bescherming van hun rechten als werknemer en beroepsbeoefenaar.

12. Uitvoering, monitoren en follow-up

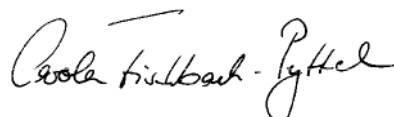
De sociale partners dienen te handelen in overeenstemming met de door hen gedane toezeggingen. Uitvoering, bewaking en follow-up zijn van cruciaal belang voor de effectiviteit van de Gedragscode. HOSPEEM en EPSU verbinden zich dan ook via hun respectievelijke leden tot een effectieve implementatie van de Gedragscode binnen drie jaar na de vaststelling daarvan. Gedurende deze periode wordt de situatie door de sociale partners in de ziekenhuisbranche gemonitord en brengen zij tenminste een keer per jaar een voortgangsverslag uit aan het Comité voor de Europese Sociale Dialoog. Aan het einde van het vierde jaar wordt een rapport uitgebracht over de algehele uitvoering.

EPSU en HOSPEEM merken op dat de problematiek rond het behoud van personeel in de ziekenhuisbranche niet volledig door de huidige gedragscode wordt bestreken. Zij streven ernaar om op het gebied van personeelsbehoud nadere activiteiten te ontwikkelen in het kader van hun werkprogramma 2008-2010.

Brussel, 07 april 2008



Godfrey PERERA
Secretaris-generaal HOSPEEM



Carola FISCHBACH-PYTTEL
Secretaris-generaal EPSU