



27.11.2009

EPSU- HOSPEEMin menettelytapasäännöt ja maiden välisen rekrytoinnin ja sitouttamisen eettisyyden seuranta sairaalasektorilla

Johdanto

HOSPEEM ja EPSU toteavat, että EU:ssa noudatetut epäeettiset rekrytointikäytännöt ovat synnyttäneet terveydenhuoltojärjestelmään epätasa-arvoa ja tarpeettomia rasitteita. Euroopan sairaalasektorin työmarkkinaosapuolet ovat halunneet puuttua tilanteeseen, joten ne ovat kehittäneet nämä menettelytapasäännöt, joiden tavoitteena on edistää eettistä toimintaa ja lopettaa epäeettinen toiminta maiden välisessä terveydenhuoltoalan työntekijöiden rekrytoinnissa.

Tavoitteen saavuttaminen edellyttää, että työnantajat ja työntekijät toimivat yhteistyössä sekä toistensa että hallitusten, valvontaelinten, ammatillisten yhteisöjen ja muiden asianomaisten sidosryhmien kanssa paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla suojatakseen työntekijöiden oikeuksia ja varmistaakseen, että työnantajilla on käytettävissään ammatillisen koulutuksen saanut työvoimaa. Kaikkien sidosryhmien olisi toimittava yhdessä laadukkaiden ja eettisesti kestävien julkisten terveydenhuoltopalveluiden ja niiden saatavuuden turvaamiseksi sekä sen varmistamiseksi, että henkilöstöasioita hoidetaan Euroopan terveydenhuoltosektorilla avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisuuden periaatteita noudattaen.

Koska terveydenhuoltopalvelut ovat olennainen osa Euroopan sosiaalista mallia, kaikki merkittävät toimijat on sitoutettava turvaamaan järjestelmän oikeudenmukainen ja tehokas toiminta. Tämä tarkoittaa moniulotteista strategiaa, jossa otetaan huomioon eri maiden kohtaamat terveydenhuollon resurssipulaa koskevat haasteet sekä terveydenhuollon ammattilaisten maastamuuttoon johtavat syyt. Tukea tulisi antaa strategioille, jotka edistävät riittävän työvoiman tarjontaa kaikissa maissa. EPSU ja HOSPEEM haluavatkin kannustaa, ja siinä määrin kuin mahdollista myös myötävaikuttaa, sellaisten paikallisten, kansallisten ja Euroopan tason toimintalinjojen kehittämiseen ja toteuttamiseen, joiden tarkoituksena on työvoiman sitouttaminen sekä yleisesti saatavilla olevan laadukkaan terveydenhuollon edistäminen niin teollisuusmaissa kuin kehitysmaissakin.

Toisaalta Euroopan sairaalasektorin työmarkkinaosapuolet tunnustavat työntekijöiden muuttoliikkeestä niin työntekijöille kuin työnantajille lähtö- ja kohdemaissa mahdollisesti koituvat hyödyt, jotka syntyvät käytäntöjen, tiedon ja kokemuksen vaihdosta.

Jotta rekrytointi maiden välillä sujuisi hyvin ja sekä työnantajan että työntekijöiden etujen mukaisesti, tarvitaan asianmukaiset puitteet tukemaan eettisiä rekrytointi- ja



sitouttamiskäytäntöjä. Puitteita on tarkasteltava ILO:n sopimusten sekä seuraavissa keskeisissä periaatteissa ja sitoumuksissa mainittuja asioita sekä muun muassa rekisteröintiä ja muuttoliikettä koskevan voimassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimusten valossa. Mukaan on otettava eri tahot, kuten valvontaelimet sekä kansalliset, alueelliset ja paikalliset viranomaiset. Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat toimimaan yhteistyössä näiden eri tahojen kanssa kunkin toimivaltaan kuuluvissa asioissa, jotta toiminta on sosiaalisesti vastuullista ja tehokasta.

Tärkeä vaihe Euroopan sairaalasektorin sosiaalisessa vuoropuhelussa on vahva sitoutuminen eettisten rekrytointikäytäntöjen edistämiseen menettelytapasääntöjen avulla niin Euroopan kuin kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.

Keskeiset periaatteet ja sitoumukset

1. Laadukas terveydenhuolto kaikille EU-kansalaisille

Saatavilla olevat terveystalvelut kuuluvat ihmisen perusoikeuksiin. Jokaisen EU-kansalaisen ulottuvilla on oltava laadukasta terveydenhuoltoa, joka on helposti saatavilla, kohtuuhintaista ja tasavertaisuuden periaatteita noudattaen järjestetty. EU:n jäsenvaltioiden on kyettävä ylläpitämään taloudellisesti vakaata ja tehokasta terveydenhuoltojärjestelmää, joka toimii riittävässä määrin tarjolla olevan hyvin koulutetun ja sitoutuneen terveydenhuoltohenkilöstön varassa.

2. Rekisteröinti ja tiedonkeruu

Jotta pystyttäisiin arvioimaan toimintatapojen vaikutusta rekrytointin eettisyyteen työnantajilla ja ammattiliitoilla on oltava käytettävissään luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa muuttoliikkeestä sekä siihen osallistuvista terveydenhuollon ammattilaisista. Näiden tietojen keräämisestä ja analysoinnista eri maiden hallitukset ja työmarkkinaosapuolet vastaavat yhdessä.

3. Työvoimasuunnittelu

Tehokasta suunnittelua ja henkilöstön kehittämisstrategioita tarvitaan paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla turvaamaan tasapaino terveydenhuoltohenkilöstön kysynnän ja tarjonnan välillä sekä tarjoamaan terveydenhuollon ammattilaisille pitkän aikavälin työllisyysnäköymiä.

4. Yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen

Potilasturvallisuuden varmistaminen, uusiin muuttuviin hoitomenetelmiin ja -teknologioihin sopeutuminen ja korkeasti koulutettujen terveydenhuollon ammattilaisten sitouttaminen edellyttävät koko EU:n laajuisesti ennen kaikkea investointeja perus- ja jatkokoulutusohjelmiin, elinikäiseen oppimiseen ja henkilöstön jatkuvaan kehittämiseen. Työnantajien ja työntekijöiden tulisi yhteistoimin edistää osaamisen ja uran kehitystä ottaen lähtökohdiksi työntekijöiden osaamisen, koulutuksen ja kokemuksen sekä työn asettamat



vaatimukset. Tarvittaessa on järjestettävä erityiskoulutusta, esimerkiksi tarvittavan kielitaidon hankkimiseksi, jotta uudet työntekijät kykenevät hoitamaan työtehtävänsä.

5. Avoin ja läpinäkyvä, koko EU:n laajuinen viestintä sairaalasektorilla avoinna olevista työpaikoista

Tietoja sairaaloiden avoinna olevista työpaikoista ja rekrytointikäytännöistä tulisi olla saatavilla ja käytettävissä esimerkiksi internetissä olevien kanavien kautta (esim. EURES).

6. Oikeudenmukaisuus ja läpinäkyvyys sopimuksia solmittaessa

Sekä työntekijöitä että työnantajia on suojattava väärältä tiedolta, harhaanjohtavilta väitteiltä ja hyväksikäytöltä. Ennen palkkaamista työnantajan on annettava työnhakijalle tarkat tiedot koeajasta, työntekijän asemasta työsopimuksen päättyessä, työnkuvasta, vaadittavasta osaamisesta ja ammatillisesta kelpoisuudesta, kouluttautumismahdollisuuksista, työehdoista (mm. työehtosopimuksista), palkkauksesta sekä työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista. Työntekijän on puolestaan annettava työnantajalle oikeat tiedot muodollisesta koulutuksesta, osaamisestaan ja työkokemuksestaan sekä kielitaidostaan ja näytettävä pyydettyä tarvittavat todistukset ja suositukset.

7. Rekisteröinti, luvat ja kelpoisuuden tunnustaminen

Maasta toiseen muuttaville terveydenhuoltoalan työntekijöille tulisi tarjota tietoa kohdemaassa elämiseen ja työskentelemiseen liittyvistä muodollisista vaatimuksista jo ennen työntekijöiden saapumista maahan. Työmarkkinaosapuolia ja valvontaelimiä kannustetaan keskinäiseen yhteistyöhön.

8. Asianmukainen perehdytys sekä asuminen ja elintaso

Kaikille kansainvälisiltä markkinoilta rekrytoituille työntekijöille on järjestettävä kunnollinen ja kattava, työnantajien ja työntekijöiden yhteistyönä kehitetty perehdytysohjelma. Ohjelman avulla varmistetaan rekrytoitujen työntekijöiden mahdollisimman nopea sopeutuminen uuteen ympäristöön. Ohjelmissa tulisi ottaa huomioon kansalliset, alueelliset ja paikalliset olosuhteet sekä rekrytoitujen työntekijöiden yksilölliset taustat. Itse perehdytyksen tulisi sisältää vähintään työpaikalla annettavan koulutuksen talon käytäntöihin ja sääntöihin sekä tietoa asumiseen ja paikallisyhteisöön liittyvistä asioista.

9. Yhtäläiset oikeudet ja syrjimättömyys

Terveydenhuoltoalalla työskentelevillä maahanmuuttajilla on oikeus oikeudenmukaiseen kohteluun ja turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, mikä tarkoittaa muun muassa samoja työehtoja ja -olosuhteita, sosiaalietuuksia ja ammatillisia velvoitteita kuin vastaavassa ammatillisessa asemassa ja tehtävissä toimivilla toimivilla kohdemaan omilla kansalaisilla. Tämä tarkoittaa myös kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten, työterveys- ja turvallisuusstandardien sekä EU:n syrjintädirektiivien (2000/43 EC ja 2000/78 EC) ja EU-sopimuksen periaatteiden yhtäläistä tulkintaa esimerkiksi samapalkkaisuudesta.



Maahanmuuttajilla tulisi olla myös sama lakisääteinen työsuhdeturva kuin kohdemaan omilla kansalaisilla.

10. Eettisten rekrytointikäytäntöjen edistäminen

Työnantajien tulisi sitoutua eettisten rekrytointikäytäntöjen jatkuvaan edistämiseen. Käytettäessä maiden välisessä rekrytoinnissa ulkopuolisten välitystoimistojen palveluja olisi valittava toimisto, joka pystyy osoittamaan noudattavansa eettistä rekrytointikäytäntöä. Jos havaitaan hyväksikäyttöä, kuten työntekijöiden houkuttelua maahan harhaanjohtavilla lupauksilla, työmarkkinaosapuolten on tarjottava rekrytoituille terveydenhuoltoalan työntekijöille tarpeellista tukea ja/tai suojaa sekä ryhdyttävä toimenpiteisiin näitä toimistoja vastaan esimerkiksi poistamalla ne hyväksytyjen listalta.

11. Järjestäytymisvapaus

Sairaalasektorilla toimivilla maahanmuuttajilla tulisi olla muiden työntekijöiden tavoin oikeus liittyä ammattiliiton ja/tai ammatillisen etujärjestön jäseneksi turvatakseen oikeutensa työntekijänä ja alansa ammattilaisena.

12. Toteutus, valvonta ja seuranta

Työmarkkinaosapuolten on toimittava sitoumustensa mukaisesti. Toteutus sekä valvonta- ja seurantamenettelyt vaikuttavat ratkaisevasti menettelytapasääntöjen tehokkuuteen. Tämän vuoksi HOSPEEM ja EPSU sitoutuvat menettelytapasääntöjen tehokkaaseen täytäntöönpanoon jäsentensä välityksellä kolmen vuoden ajan sääntöjen käyttöönotosta lähtien. Tänä aikana sairaalasektorin työmarkkinaosapuolet seuraavat tilannetta ja raportoivat edistyksistä sosiaalidialogikomitealle vähintään kerran vuodessa. Neljännen vuoden päättyessä raportoidaan hankkeen kokonaistilanteesta.

Lisäksi EPSU ja HOSPEEM huomauttavat, etteivät nämä menettelytapasäännöt kata kaikkia sairaalatyövoiman sitouttamiseen liittyviä haasteita. Näin ollen ne sitoutuvat kehittämään lisää sitouttamiseen tähtääviä toimenpiteitä vuosien 2008–2010 työohjelmassaan.

Bryssel, 7.4.2008

Godfrey PERERA
HOSPEEMin pääsihteeri

Carola FISCHBACH-PYTTEL
EPSUn pääsihteeri

(Suomennos on yhteisesti tarkistettu Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen ja Fipsun jäsenliittojen kesken 27.11.2009)