



**FEDERATION EUROPEENNE DES MEDECINS SALARIES
EUROPEAN FEDERATION OF SALARIED DOCTORS**

Registered Office/Siège Social :
39, rue Victor Massé
F-75009 Paris/France
Tel. +33 1 48 78 80 41
Fax +33 1 40 82 98 95
<http://www.fems.net>

Presidency:
Dr. Claude Wetzel
Hôpitaux Universitaires
F-67098 Strasbourg/France
Tel +33 3 88 12 70 75 ou 76
GSM +33 6 60 55 56 16
Fax +33 3 88 12 70 74
claude.wetzel@chru-strasbourg.fr

Permanent Secretariat:
Mrs Brigitte Jencik
Rue Guimard 15
B-1040 Brussels/Belgium
Tel. + 32 2 280 46 80
Fax + 32 2 280 47 80
e-mail: info@fems.net

Date :	22 April 2008	Document	F08 025 EN FR
Title/ Titre:	<p>Code of conduct and follow up on Ethical Cross-Border Recruitment and Retention in the Hospital Sector</p> <p>Code de conduite FSESP-HOSPEEM et suivi concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques dans le secteur hospitalier</p>		
Author/Auteur:	<p>EPSU –European Federation of Public Service Union HOSPEEM – European Hospital and Healthcare Employers</p>		

On the World Health Day 2008: European Healthcare Employers and Workers sign code of conduct and follow up on Ethical Cross-Border Recruitment and Retention in the Hospital Sector

Brussels, 7 April 2008

The European Federation of Public Service Unions (EPSU) and the European Hospital and Healthcare Employers' Association (HOSPEEM) have jointly signed a code of conduct on ethical cross-border recruitment and retention. For the full text of the code of conduct please see attached

The choice of the world health day 2008 as the date for the official signature of the agreement is not casual. The cross-border movement of healthcare professional is indeed an increasingly expanding phenomenon that clearly goes beyond European borders. With that global scope in mind, the European social partners wish that the code becomes a source of inspiration inside and outside Europe's borders and remind that, in addition to European and national legislation and collective agreements, the already existing ILO-conventions in this field should be taken into account, when looking for an appropriate framework to support ethical recruitment and retention practices.

The code of conduct is based upon 12 key principles and commitments:

1. High quality health care, accessible for all people in the EU
2. Registration and data collection
3. Workforce planning
4. Equal access to training and career development
5. Open and transparent information about hospital vacancies across the EU
6. Fair and transparent contracting

7. Registration, permits and recognition of qualifications
8. Proper Induction, Housing and standards of living
9. Equal rights and non-discrimination
10. Promoting ethical recruitment practices
11. Freedom of association
12. Implementation, Monitoring and Follow-up

Background

The launch of the European Social Dialogue in the Hospital Sector in September 2006 was a crucial step in the development of industrial relations in Europe, as it gave the recognized social partners EPSU and HOSPEEM the possibility to take joint actions in the field of human resources, employment and social policies by using the social dialogue instruments. It also gave employers and workers both jointly and individually the possibility to give direct formal input on EU policies affecting the hospital sector and its workers. As employers' and workers' representatives we (the social partners) also want to take up our responsibilities as European social partners according to the provisions of article 138 of the European Treaty. Policy initiatives on the field of cross-border health care have many social aspects and will affect management and labour.

HOSPEEM is the European Hospital and Healthcare Employers Association. It regroups at European level national, regional and local employers' associations operating in the hospital and health care sector and delivering services of general interest, in order to coordinate their views and actions with regard to a sector and a market in constant evolution. HOSPEEM is an individual member of CEEP.

EPSU is the European Federation of Public Service Unions. It is the largest federation of the ETUC. 8 million public service workers from over 200 trade unions are members. They organise workers in the energy, water and waste sectors, health and social services and local and national administration.

Code de conduite FSESP-HOSPEEM et suivi concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques dans le secteur hospitalier

Adopté le 7 avril 2008

Introduction

L'HOSPEEM et la FSESP reconnaissent les inégalités et les charges superflues qui pèsent sur les systèmes de santé, résultant de pratiques de recrutement non éthiques au sein de l'UE. Les partenaires sociaux européens dans le secteur hospitalier, soucieux de réagir à cette situation, ont élaboré le présent code de conduite dont le but est de promouvoir des pratiques éthiques et de mettre fin aux pratiques non éthiques dans le recrutement transfrontalier de professionnels de la santé.

A cette fin, les employeurs et les travailleurs doivent coopérer et œuvrer, avec les gouvernements, les organes régulateurs et professionnels et d'autres parties concernées aux niveaux local, régional et national, à la protection des droits des travailleurs et à la mise à disposition des employeurs de personnel hautement qualifié. Ces parties concernées devraient toutes collaborer pour maintenir des services de santé publique accessibles, de haute qualité et durables, et s'assurer que la transparence, la justice et l'équité régissent la manière dont les ressources humaines sont gérées dans le secteur de la santé en Europe.

Les services de santé constituant une part essentielle du modèle social européen, tous les acteurs concernés doivent s'engager dans leur fonctionnement équitable et efficace. Cela implique une stratégie complexe qui tienne compte des divers défis auxquels plusieurs pays sont confrontés en termes de pénurie de soins de santé et des raisons pour lesquelles des professionnels de la santé décident de migrer. Des stratégies encourageant la fourniture de ressources humaines adéquates dans tous les pays devraient être mises en place. La FSESP et l'HOSPEEM souhaitent donc encourager et, autant que possible, contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques aux niveaux local, national et européen, dans le but d'améliorer la rétention du personnel et de promouvoir des soins de santé accessibles et de haute qualité dans les pays développés et en voie de développement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux européens du secteur hospitalier reconnaissent les avantages mutuels possibles liés à la migration de travailleurs et d'employeurs dans les pays d'émigration et d'immigration, résultant de l'échange de pratiques, de connaissances et d'expérience.

Pour que le recrutement transfrontalier soit fructueux et bénéfique pour les employeurs et les travailleurs concernés, il convient de mettre en place un cadre approprié favorisant des pratiques de recrutement et de rétention éthiques. Ce cadre doit tenir compte de l'acquit des conventions de l'OIT ainsi que de la législation et des conventions collectives existantes en relation avec les thèmes évoqués dans les principes et engagements ci-dessous, mais aussi avec des sujets tels que les procédures d'enregistrement et de migration. Il doit impliquer différents acteurs, tels que des organes régulateurs et des autorités nationales, régionales et locales. Les partenaires sociaux s'engagent à travailler

en partenariat avec ces différents acteurs, dans le cadre de leurs compétences respectives, afin de rendre le processus socialement responsable et efficace.

Une étape importante consiste à établir, dans le dialogue social au sein du secteur hospitalier européen, un engagement total à promouvoir des pratiques de recrutement éthiques aux niveaux européen, national, régional et local par le biais du présent code de conduite.

Principes clés et engagements :

1. Soins de santé de haute qualité, accessibles à tous les citoyens de l'UE

L'accès aux soins de santé est un droit fondamental de l'homme. Toute personne au sein de l'UE doit pouvoir bénéficier de soins de santé de haute qualité, qui soient accessibles, abordables et basés sur des principes de solidarité. Les États membres doivent être en mesure de maintenir un système de santé efficace et financièrement durable, qui dépend également d'une fourniture adéquate de professionnels de la santé bien formés et engagés.

2. Enregistrement et collecte de données

Pour évaluer l'impact de toute politique sur le recrutement éthique, les employeurs et les syndicats doivent avoir accès à des données et informations fiables et comparables sur les professionnels de la santé migrants. La collecte et l'analyse de ces données relèvent de la responsabilité partagée des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux.

3. Planification des ressources humaines

Des stratégies de planification et de développement des ressources humaines efficaces aux niveaux local, régional et national sont nécessaires pour garantir un équilibre entre l'offre et la demande de personnel de santé, tout en offrant aux professionnels de la santé des perspectives d'emploi à long terme.

4. Accès égal à la formation et à planification de carrière

Pour garantir la sécurité des patients, s'adapter aux régimes et technologies de traitements nouveaux et changeants, et maintenir un personnel de santé de haute qualité, il est essentiel d'investir, au sein de l'UE, dans des programmes de formation à tous les niveaux, ainsi que dans le recyclage et la formation permanente du personnel. Les employeurs et les travailleurs doivent coopérer pour favoriser l'acquisition de compétences et la planification de carrière sur la base des besoins en qualifications, en éducation, en expérience et en compétences. Le cas échéant, le développement de compétences spécifiques, par exemple d'une formation linguistique appropriée, doit être mis en place pour permettre aux nouveaux employés d'exercer leurs fonctions.

5. Informations ouvertes et transparentes sur les vacances de postes hospitaliers dans toute l'UE

Des informations sur les vacances de postes hospitaliers et les procédures de recrutement doivent être disponibles et accessibles, par exemple, sous la forme de vecteurs Internet tels qu'EURES.

6. Équité et transparence des contrats

Les travailleurs et les employeurs doivent être protégés contre les informations fausses, les déclarations trompeuses et toute forme d'exploitation. Avant l'embauche, les employeurs doivent fournir des informations précises sur les périodes d'essai, le statut à l'expiration du contrat, les descriptions d'emploi, les compétences et qualifications requises, les opportunités de formation, les conditions d'embauche (y compris l'existence de conventions collectives), le salaire ainsi que les droits et obligations des travailleurs. Les travailleurs doivent fournir aux employeurs des informations correctes sur leur formation et leur éducation formelles, leurs qualifications et leur expérience, ainsi que leurs compétences linguistiques, et présenter les références qui leur sont demandées.

7. Enregistrements, permis et reconnaissance des qualifications

Les travailleurs migrants doivent être informés, avant leur arrivée, sur les exigences formelles liées au fait de vivre et travailler dans le pays hôte. Une coopération entre les partenaires sociaux et les organes régulateurs doit être encouragée.

8. Installation, hébergement et niveau de vie corrects

Une politique d'installation saine et globale développée par les employeurs et les travailleurs doit être en place pour tous les travailleurs recrutés au niveau international afin de garantir que le personnel recruté soit en mesure de s'installer dans son nouvel environnement le plus rapidement possible. Les politiques doivent tenir compte des situations nationales, régionales et locales et du profil spécifique du personnel recruté. L'installation proprement dite doit au moins inclure une formation interne sur les pratiques de travail et le cadre réglementaire applicable, ainsi que des informations sur l'hébergement local et les équipements collectifs.

9. Égalité des droits et non-discrimination

Les travailleurs de la santé migrants ont droit à un traitement équitable et un environnement de travail sûr et sain, notamment à des conditions d'embauche et de travail ainsi qu'à des obligations professionnelles et des avantages sociaux identiques à celles des nationaux ayant un statut professionnel et une fonction similaires. Cela implique une application égale de la législation nationale, des conventions collectives, des normes en matière de santé et de sécurité et des principes énoncés dans les directives de l'UE contre la discrimination (2000/43 EC 2000/78 EC) et le traité sur l'UE, tels que le droit à l'égalité salariale. Les professionnels de la santé migrants doivent également jouir, dans le pays d'accueil, de la même protection légale de l'emploi que les ressortissants de celui-ci.

10. Promotion de pratiques de recrutement éthiques

Les employeurs doivent s'engager à promouvoir en permanence des pratiques de recrutement éthiques. A cet égard, en cas de recours aux services d'agences externes, seules des agences ayant démontré leur respect des pratiques de recrutement éthiques devraient être autorisées à intervenir dans le recrutement transfrontalier. En cas de pratiques d'exploitation, telles que l'introduction de travailleurs dans le pays sur la base de promesses mensongères, les partenaires sociaux doivent apporter aux professionnels de la santé migrants employés le soutien et/ou la protection nécessaires, et prendre à l'encontre des agences responsables des sanctions telles que leur retrait des listes d'agrément.

11. Liberté d'association

Les travailleurs hospitaliers migrants, comme tous les travailleurs, doivent avoir le droit d'adhérer à un syndicat et/ou à une association professionnelle afin de préserver leurs droits de travailleurs et de professionnels.

12. Mise en œuvre, contrôle et suivi

Les partenaires sociaux doivent agir conformément à leurs engagements. La procédure de mise en œuvre, de surveillance et de suivi est d'une importance cruciale pour garantir l'efficacité du code de conduite. C'est pourquoi l'HOSPEEM et la FSESP conviennent de mettre efficacement en œuvre le code de conduite, par le truchement de leurs membres respectifs, dans une période de trois ans suivant son adoption. Au cours de cette période, les partenaires sociaux du secteur hospitalier contrôleront la situation et rendront compte des progrès accomplis, au moins une fois par an, au Comité du dialogue social. A l'issue de la quatrième année, un rapport sera publié sur la mise en œuvre globale.

En outre, la FSESP et l'HOSPEEM relèvent que le code de conduite actuel n'aborde pas tous les défis en relation avec la rétention de ressources humaines dans le secteur hospitalier. Ils s'engagent donc à développer des activités supplémentaires dans le domaine de la rétention au cours du programme de travail 2008-2010.