

## Cadrul de acțiune privind forța de muncă din sănătate și îngrijiri medicale în Regiunea Europeană a OMS 2023-2030

Proiect de rezoluție susținut de Andorra, Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Cehia, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Islanda, Irlanda, Israel, Italia, Kazahstan, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Monaco, Țările de Jos (Regatul), Polonia, Portugalia, Republica Moldova, România, Serbia, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia, Tadjikistan, Turcia și Ucraina

Comitetul Regional,

(1) Recunoaște rolul fundamental al lucrătorilor din sănătate și îngrijire medicală<sup>1</sup> în construirea, menținerea și asigurarea unor sisteme de sănătate puternice și rezistente care contribuie la reziliența națională și recunoaște dedicarea acestora și sacrificiul pentru a răspunde nevoilor populației de zi cu zi, promovând acoperirea universală cu sănătate, precum și în timpul situațiilor de urgență, îmbunătățindu-și în același timp condițiile de muncă, garantând remunerare decentă, oferirea de sprijin psihologic și evitarea penuriei de lucrători din sănătate și îngrijire și suprasolicitarea ulterioară a forței de muncă active din domeniul sănătății actuale;

(2) Recunoaște nevoia urgentă de a aborda realitățile în schimbare ale forței de muncă din domeniul sănătății și îngrijirii, precum și provocări de lungă durată resimțite de forța de muncă din domeniul sănătății și îngrijirii pentru a asigura livrarea durabilă și eficientă și la timp, cât și acces echitabil la servicii de sănătate de calitate, respectând pe deplin sensibilitatea de gen și ținând cont nevoile de sănătate fizică și psihică;

<sup>1</sup> Toți oamenii implicați în acțiuni a căror intenție principală este de a îmbunătăți rezultatele pozitive ale sănătății, inclusiv medici, asistenți medicale, stomatologi, moașe, farmaciști și, de asemenea, specialiști în reabilitare (inclusiv OT, PT, SLT etc), lucrători de îngrijire pe termen lung, asistenți sociali, manageri, și personalul implicat în gestionarea spitalelor, a ministerelor, a AMP și a altor unități sanitare, precum și a furnizorilor de servicii comunitare.

(3) Este preocupat de creșterea dificultăților în motivarea, păstrarea și recrutarea sănătății și îngrijirii

lucrătorilor mai sus menționați, de provocările continue ale distribuției inegale și de numărul tot mai mare de state membre

care se confruntă cu o imigrare substanțială a lucrătorilor din domeniul sănătății și îngrijirii într-un moment de creștere

al nevoilor și așteptărilor cu privire la sănătate, creștere a cererilor pentru serviciile de sănătate din cauza sănătății legate de schimbările climatice și impactul produs de acestea, provocări de recrutare în unele domenii și întârzieri de servicii în urma pandemiei de COVID-19, precum și necesitatea de a optimiza oportunitățile de formare și utilizarea forței de muncă din domeniul sănătății;

(4) În acest context, Comitetul Regional recunoaște necesitatea unor soluții sensibile la gen, durabile și etice care

să abordeze provocările specifice suplimentare cu care se confruntă diferite state membre, inclusiv cele unice

care se confruntă în mod regulat țările mici;

(5) Recunoaște necesitatea de a susține eforturile fără precedent depuse de multe state membre pentru a

sprijini forța de muncă din sănătate și îngrijire în ceea ce privește volumul, salariile, condițiile de muncă și distribuția

forței de muncă din sănătate și îngrijire, înainte și mai ales după izbucnirea pandemiei de COVID-19;

(6) Recunoaște în continuare importanța educației și formării de calitate, profesionale continue

dezvoltarea și dezvoltarea și recrutarea unei forțe de muncă calificate în domeniul sănătății, precum și îmbunătățirea oportunităților

ca lucrătorii necalificați să dobândească competențe fără a aduce atingere calității îngrijirii și siguranței pacienților;

(7) Este conștient din ce în ce mai mult de necesitatea de a lua măsurile necesare la nivel regional și național pentru

protejarea drepturilor și protejarea lucrătorilor din domeniul sănătății și al îngrijirii prin adoptarea și implementarea de

politici și mecanisme relevante pentru toate formele de vătămare, atacuri, hărțuire și practici discriminatorii;

și pentru a sprijini o cultură a non-violenței, inclusiv a violenței sexuale, și necesitatea de a promova un mediu de muncă decent și sigur

în orice moment, precum și asigurarea sănătății (fizică și mentală) și bunăstării pentru toți lucrătorilor din sănătate.

(8) Comitetul Regional pornește de la cadrul regional anterior de acțiune, *Către o sănătate durabilă*

*Forța de muncă în Regiunea Europeană a OMS: cadru de acțiune*, adoptat în rezoluția EUR/RC67/R5;

(9) Comitetul Regional își eamintește de cel de-al treisprezecelea program general de lucru, 2019–2025 și Programul european de muncă, 2020–2025 – „Acțiunea unitară pentru o sănătate mai bună în Europa”, adoptată în rezoluția EUR/RC70/R3;

(10) În conformitate cu instrumentele globale existente privind forța de muncă din domeniul sănătății, inclusiv *Strategia Globală*

*privind resursele umane pentru sănătate: Forța de Muncă 2030*, adoptată în rezoluția WHA69.19; raportul 2017 al

Comisiei la nivel înalt a Națiunilor Unite pentru ocuparea forței de muncă în sănătate și creșterea economică și recomandările acestuia

pentru transformarea forței de muncă din domeniul sănătății ca o acțiune importantă pentru realizarea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă; și necesitatea de a continua implementarea *Codului Global de Practică al OMS privind recrutarea internațională a personalului sanitar*, adoptată prin rezoluția WHA63.16; planul de acțiune al *Strategiei Globale, Planul de acțiune pentru Sănătate 2022–2030*, adoptat în rezoluția WHA75.17; cel pactul global pentru lucrătorii din domeniul sănătății și îngrijirii, solicitat în rezoluția WHA74.14; și *Strategia Globală a OMS Instrucțiuni pentru Nursing și Moașă 2021–2025* adoptate în rezoluția WHA74.15;

(11) Luând notă de raportul Biroului Regional al OMS pentru Europa (OMS/Europa) *Sănătate și îngrijire forța de muncă în Europa: timpul să acționăm*, care a fost lansat la cea de-a 72-a sesiune a Comitetului Regional;

(12) Având în vedere *Cadrul de acțiune privind forța de muncă în sănătate și îngrijire în cadrul OMS Regiunea Europeană 2023–2030*, care a fost dezvoltat prin consultare cu statele membre în cadrul OMS Regiunea Europeană;

(13) Recunoașterea necesității de angajament politic și parteneriat între toți cei relevanți părțile interesate să abordeze mai mult aceste provocări vechi și noi ale forței de muncă din domeniul sănătății și îngrijirii eficiente, pornind de la măsurile care sunt deja luate;

(OP1) ADOPTĂ Cadrul de acțiune privind forța de muncă din domeniul sănătății și îngrijirii în Europa OMS Regiunea 2023–2030;

(OP2) IA NOTĂ de Declarația de la București privind forța de muncă în sănătate și îngrijire (vezi Anexă);

(OP3) INDEAMNĂ statele membre: <sup>3</sup>

- (a) să acorde prioritate acțiunilor strategice intensificate și concertate pentru a aborda aceste probleme de sănătate și îngrijire și provocările forței de muncă pentru a ajunge la redresarea pandemiei de COVID-19 și a progresului reînnoit în ceea ce privește Obiectivele de Dezvoltare Durabilă legate de sănătate, în special acoperirea universală a sănătății și capacități mai mare de a răspunde nevoilor actuale și viitoare de sănătate și îngrijire, inclusiv în timpul situațiilor de urgență în regiune, ghidate de cei cinci piloni interdependenți din *Cadrul de acțiune privind forța de muncă din sănătate și îngrijire în Regiunea Europeană a OMS 2023–2030* (reține și recrutează; construirea ofertei; optimizarea performanței; planificare; investiție);
- (b) să protejeze drepturile și să îmbunătățească reținerea lucrătorilor din domeniul sănătății și al îngrijirilor, prin utilizarea măsurilor s-a dovedit a lucra în diferite etape ale carierei, inclusiv cele care au impact asupra inegalității de gen,

<sup>2</sup> Document EUR/RC73/8.

<sup>3</sup> Și, după caz, alți parteneri.

condițiile de muncă, nivelul salariului, progresul în carieră, siguranța la locul de muncă, echilibrul dintre viața profesională și viața privată și furnizarea de alt sprijin, inclusiv acces adecvat la resurse și tehnologii moderne în locul de muncă; acordând o atenție deosebită reținerii și atragerii lucrătorilor din sănătate și îngrijire, în special în zonele rurale, îndepărtate și alte zone slab deservite și acțiuni de reducere a inegalității distribuția pe specialități și reducerea ocupării forței de muncă și a diferențelor salariale de gen, precum și discriminare și îmbunătățirea practicilor organizaționale care cultivă inovația pentru a se îmbunătăți eficiență, productivitate și performanță generală;

- (c) pentru a aborda migrația forței de muncă din domeniul sănătății și îngrijirii prin dezvoltarea unui sistem cuprinzător cu acorduri de recrutare internaționale etice în conformitate cu *Codul de practică global al OMS privind Recrutarea Internațională a Personalului Sănătății*;
- (d) să adopte și să pună în aplicare o politică de toleranță zero față de hărțuirea și violența împotriva lucrătorilor din sănătate, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă, inclusiv prin consolidarea capacităților organizaționale, manageriale și de conducere;
- (e) să elaboreze, să introducă și să evalueze politici și practici de natură să protejeze sănătatea mintală și bunăstarea lucrătorilor din domeniul sănătății și al îngrijirii medicale și să le optimizeze performanța și protecția; care iau în considerare realitățile financiare, bazate pe geografic, sex, vârstă, dizabilități diferențe, riscuri și nevoi ,
- (f) să promoveze utilizarea adecvată, rațională și orientată către utilizatori a tehnologiilor digitale și sprijină implementarea telemedicinii și a altor soluții digitale în furnizarea de asistență medicală, precum și în educația și formarea lucrătorilor din sănătate și îngrijire;
- (g) să promoveze partajarea sarcinilor, schimbarea sarcinilor și măsuri organizaționale de protecție îmbunătățite, astfel încât lucrătorii din domeniul sănătății și îngrijirii își pot folosi competența pentru a îmbunătăți eficiența utilizării forței de muncă pe care o gestionează, astfel încât să se adapteze și să extindă furnizarea de servicii de sănătate și îngrijire pentru o mai bună abordare a nevoilor tot mai mari ale populației și să prevină astfel epuizarea și suprasolicitarea;
- (h) să îmbunătățească calitatea datelor și a sistemelor informatice ale forței de muncă din domeniul sănătății și din domeniul îngrijirii și să asigure dovezi solide și date dezagregate care pot fi ulterior utilizate în elaborarea politicilor forței de muncă; strategii și planuri;
- (i) pentru a consolida parteneriatele între numeroasele părți interesate implicate în sănătate și îngrijire pentru consolidarea forței de muncă: întregul guvern, mediul academic, asociații profesionale, viața industria științelor, reprezentanții angajaților, mass-media, societatea civilă și neguvernamentale organizațiilor- să se asigure că principiile și standardele politicii *Sănătate pentru Toți* (Health for All) sunt îndeplinite și să asigure participarea socială la sănătate;

- (j) pentru a asigura niveluri adecvate de investiții publice durabile în forța de muncă în sănătate și îngrijire, educație, dezvoltare, continuitate și protecție, bazându-se pe dovezi interne și internaționale;
- (k) să împuternicească forța de muncă din domeniul sănătății să răspundă la impactul asupra sănătății climatice, să se implice în mod semnificativ privind dezvoltarea politicilor privind schimbările climatice în sectorul sănătății și să asigure o mai mare rezistență la schimbările climatice a sistemelor de sănătate prin implementarea politicilor durabile privind forța de muncă, consolidarea capacităților privind alfabetizarea climatică și a efectele asupra sănătății mintale pe care criza climatică le plasează pe forța de muncă din domeniul sănătății;

(OP4) SOLICITĂ Directorului Regional:

- (a) să furnizeze statelor membre cele mai recente dovezi, experiență și îndrumări cu privire la eficacitatea acțiunilor implementate în cadrul celor cinci piloni ai cadrului de acțiune inclusiv prin cartografierea lacunelor și furnizarea de recomandări suplimentare;
- (b) să sprijine statele membre în revizuirea strategiilor actuale privind forța de muncă în domeniul sănătății și al îngrijirii și să ajute consolidarea capacității prin furnizarea și utilizarea unor abordări eficiente de planificare a forței de muncă și instrumente, inclusiv efectuarea de analize a pieței muncii în domeniul sănătății, îmbunătățirea planificării succesiunii și reținerea cunoștințelor instituționale și îmbunătățirea practicilor organizaționale care cultivă inovația pentru a îmbunătăți eficiența, productivitatea și performanța generală;
- (c) pentru a sprijini statele membre în identificarea locurilor în care sunt necesare schimbări în reglementarea forței de muncă cadre si/sau legislație, management, configurare serviciu, profesional si standarde educaționale, combinație de competențe și programe de educație și formare, inclusiv digitale competențe de sănătate;
- (d) să sprijine statele membre în dezvoltarea strategiilor pentru forța de muncă din domeniul sănătății și al îngrijirii inclusiv consolidarea și întărirea capacității conducerii organizaționale și sanitare ; în desfășurarea unui dialog politic cu mai multe părți interesate; și asigurarea participării sociale necesare pentru a dezvolta și implementa noi strategii acolo unde este necesar, inclusiv acțiuni care vor elimina inegalitățile de gen și vor promova incluziunea persoanelor cu dizabilități;
- (e) sprijinirea dezvoltării unei infrastructuri de date și informații mai bune pentru forța de muncă în domeniul sănătății și al îngrijirii sisteme, inclusiv înțelegerea tiparelor de migrație;
- (f) pentru a se asigura că, în cadrul OMS, legăturile sunt menținute cu alte activități conexe ale OMS, în special asta a Academiei OMS, Coaliția Pan-Europeană pentru Sănătate Mintală și împuternicire prin inițiativa emblematică Digital Health a OMS/Europa;

- (g) să faciliteze acțiunea concertată a mai multor parteneri prin valorificarea rețelelor regionale relevante inclusiv, dar fără a se limita la, șeful guvernului OMS/Europa pentru Nursing și Moșă Officers Hub, Inițiativa Țărilor Mici privind resursele umane pentru sănătate, grupul de lucru și parteneri multilaterali relevanți;
- (h) să pledeze pentru investiții mai mari în forța de muncă din sănătate și îngrijire, în special folosind abordarea guvernamentală și a întregii societăți;
- (i) să pledeze și să dezvolte în continuare, la cererea statelor membre, o monitorizare, raportare și cadru de responsabilitate în coordonare cu statele membre pentru a urmări progresele și pentru a permite comparabilitatea regională folosind instrumente și indicatori existenți și validați; și
- (j) să raporteze progresele realizate prin transmiterea unui raport intermediar către Comitetul Regional la cea de-a 77-a sesiune (2027) și un raport final la cea de-a 80-a sesiune (2030).

## ANEXĂ: Declarația de la București

1. Noi, participanții, recunoaștem că lucrătorii din domeniul îngrijirilor în sănătate sunt coloana vertebrală a oricărui sistem de sănătate.
2. Luăm la cunoștință că în ciuda cifrei crescute a resursei umane din sănătate în regiunea europeană a Organizației Mondiale a Sănătății, sistemele naționale se confruntă cu dificultăți în asigurarea nevoii mari de servicii, ca rezultat al îmbătrânirii populației, accentuării bolilor cronice și al întârzierilor provocate de pandemia de COVID-19.
3. Raportul biroului regional al OMS identifică provocările cu care se confruntă sistemele de sănătate, inclusiv lipsuri, distribuție inegală, insuficiență în dezvoltarea aptitudinilor necesare pentru abordarea nevoilor de îngrijire, absența digitalizării și a noilor tehnologii. Resursa umană este îmbătrânită, iar piețele de muncă se schimbă, fiind caracterizate de o mobilitate crescută a forței de muncă și imigrație. Unor țări le este foarte dificil să atragă și să mențină persoane tinere în domeniul sănătății.
4. Aceste provocări au fost accentuate de pandemia de COVID-19, care a evidențiat și nevoia de a proteja bunăstarea și sănătatea mintală și fizică a specialiștilor din domeniul sănătății. Multe persoane se confruntă cu niveluri ridicate de stres și epuizare, ceea ce îi determină să iasă din sistem.
5. Guvernele naționale sunt conștiente de aceste provocări și multe deja iau măsuri importante pentru a le remedia. Este necesară o atenție crescută și sunt solicitate măsuri eficiente pentru a întări resursa umană. Experiențele trebuie împărtășite între țări pentru a se găsi și implementa cele mai bune soluții.

6. În conformitate cu raportul regional, se solicită îmbunătățirea ofertei de lucrători sanitari și de îngrijire prin:

- ♣ generarea de dovezi privind nevoile actuale și viitoare ale forței de muncă;
- ♣ sprijinirea instituțiilor de sănătate și de educație pentru adaptarea programelor de învățământ, selecția și învățarea studenților, consolidarea capacității de predare, pentru a include predarea practicilor inovatoare
- ♣ dezvoltarea capacității de reglementare și acreditare eficiente a forței de muncă din sănătate și îngrijire;
- ♣ consolidarea dezvoltării profesionale continue (DPC) prin adaptarea standardelor DPC, încurajarea dezvoltării leadershipului și asigurarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții
- ♣ extinderea utilizării adecvate a instrumentelor digitale pentru a oferi servicii mai eficiente și mai accesibile.

7. Se solicită îmbunătățirea reținerii și recrutării lucrătorilor din sănătate și îngrijire prin:

- ♣ încurajarea utilizării măsurilor de reținere care s-a dovedit a funcționa în diferite etape ale carierei și în diferite locații, inclusiv cele care influențează condițiile de muncă, progresul în carieră și furnizarea de alt sprijin;
- ♣ gestionarea etică și eficientă a politicilor internaționale de recrutare în conformitate cu Codul de practici privind recrutarea internațională a personalului sanitar al OMS, inclusiv monitorizarea migrației;
- ♣ acordarea unei atenții deosebite reținerii și atragerii lucrătorilor din domeniul sănătății și îngrijirii din mediul rural și alte zone slab deservite de servicii de sănătate
- ♣ adoptarea toleranței zero față de violența împotriva lucrătorilor din domeniul sănătății.

8. OMS se angajează să optimizeze performanța forței de muncă din sănătate și îngrijire prin:

- ♣ crearea unor medii de lucru decente, sigure, cu personal adecvat și condiții de angajare care să motiveze și să sprijine lucrătorii din domeniul sănătății și îngrijirii, să le asigure sănătatea și securitatea în muncă și să le protejeze sănătatea și bunăstarea mentală – utilizatorii de servicii vor beneficia atunci când lucrătorii sunt mai bine sprijiniți
- ♣ luarea în considerare a diferențelor bazate pe gen și vârstă în ceea ce privește riscurile și nevoile lucrătorilor, cum ar fi epuizarea, violența, siguranța la locul de muncă și sprijinul pentru îngrijirea copiilor și a familiei;
- ♣ asigurarea că capacitățile lucrătorilor din domeniul sănătății și îngrijirii sunt utilizate în întregime în furnizarea de servicii de sănătate.

9. Se solicită o mai bună planificare strategică a forței de muncă pentru sănătate și îngrijire prin:

- ♣ luarea în considerare a dinamicii pieței forței de muncă din domeniul sănătății prin promovarea mai multor acțiuni interguvernamentale și intersectoriale, inclusiv colaborarea cu ministerele de finanțe și educație pentru a sprijini oferta viitoare de lucrători din domeniul sănătății și din domeniul îngrijirii și asigurarea implicării părților interesate în toate politicile;
- ♣ consolidarea sistemelor de informare a forței de muncă din domeniul sănătății și asigurarea faptului că cercetarea și datele sunt utilizate pentru a sprijini elaborarea politicilor;

♣ recunoașterea faptului că femeile efectuează majoritatea activităților de sănătate plătite sau neplătite în majoritatea țărilor și că trebuie luate măsuri specifice pentru a elimina inegalitățile de gen.

10. Se solicită investiții publice sporite și mai inteligente în educația, dezvoltarea forței de muncă și protecție prin:

- ♣ alocarea de resurse suficiente pentru angajarea unui număr adecvat de persoane în sistemul de îngrijiri de sănătate
- ♣ optimizarea utilizării investițiilor publice prin politici care promovează performanța și calitatea îngrijirii, inclusiv utilizarea de soluții ecologice;
- ♣ delimitarea diviziunii eficiente a rolurilor și sprijinirea sănătății și îngrijirii multiprofesionale integrate
- ♣ îmbunătățirea competențelor digitale în rândul forței de muncă din sănătate și îngrijire;
- ♣ conceperea unor aranjamente de lucru mai flexibile;
- ♣ îmbunătățirea condițiilor de muncă și dezvoltarea altor politici pentru a atrage și menține lucrătorilor din sănătate.

11. Prin Declarația de la București se recunoaște faptul că există legături între aceste priorități și că, pentru a face progrese semnificative, este important să se implice toate părțile interesate cheie, inclusiv reprezentanți ai forței de muncă din sănătate, angajatorii acestora, ministerele naționale de finanțe și educație și organizațiile internaționale non-profit, trusturi și fundații.