

MIGRAȚIA MEDICILOR ROMÂNI ȘI ETICA RECRUTĂRII INTERNAȚIONALE*

IRINA CEHAN**

ABSTRACT

THE MIGRATION OF ROMANIAN HEALTH PERSONNEL AND THE ETHICS OF INTERNATIONAL RECRUITMENT

In the last decade the phenomenon of international migration of healthcare personnel had increased, emphasizing the global crisis of workforce. In this context, the international recruitment of health personnel became a common practice for many states. In order to set some principles of the ethics of recruitment, in 2010 the World Health Organization adopted The Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. This was meant to be a reference tool for establishing and improving the necessary legal frame on the international recruitment of health personnel, but it did not define the ethics of recruitment. This study is a qualitative one, based on interviews in order to highlight the conceptual frame regarding the ethics of recruitment in the opinion of representatives of foreign recruitment agencies which participated at fair jobs in Romania and of Romanian doctors who practice abroad.

Keywords: the ethics of international recruitment, healthcare personnel, migration, code of practice.

INTRODUCERE – MIGRAȚIA MEDICILOR ȘI RECRUTAREA INTERNAȚIONALĂ DE PERSONAL MEDICAL

În ultima decadă, fenomenul migrației personalului medical a luat amploare și, deși nu reprezintă în sine o cauză a crizei globale privind forța de muncă din sistemul sanitar, favorizează accentuarea acestei probleme la nivelul unor țări (Dumont, Zurn, 2007). Expansiunea acestui fenomen la nivel european, în

* Această lucrare a fost realizată în cadrul proiectului „Studii postdoctorale în domeniul eticii politicilor de sănătate”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007–2013 și implemenat de Universitatea de Medicină și Farmacie „Gr. T. Popa”, Iași, în cadrul contractului numărul POSDRU/89/1.5/S/61879.

** Cercetător postdoctoral, Centrul de Etică și Politici de Sănătate, Universitatea de Medicină și Farmacie „Gr. T. Popa” Iași, România; e-mail: irine2000ro@yahoo.com

contextul globalizării, atrage și interesul specialiștilor din diverse domenii de activitate, care își concentrează atenția în a analiza efectele acestui fenomen asupra serviciilor de îngrijire a sănătății (Teodorescu, 2011).

Recrutarea internațională a personalului medical a devenit o practică uzuală pentru multe țări prospere economic, în vederea acoperirii posturilor vacante, dar cu efecte negative pentru țările-sursă aflate în curs de dezvoltare, care rămân cu un deficit și mai accentuat de personal. Accelerarea recrutării din țările sărace destabilizează sistemele naționale de sănătate deja periclitare din cauza dificultăților financiare și a insuficienței de personal medical, în acord cu necesitățile reale ale populației. Astfel, practica recrutării din țări aflate în curs de dezvoltare are un dublu efect negativ: mai întâi – salariile mari promise în statele bogate încurajează medicii să plece, iar în al doilea rând – lipsa generată de pierderea specialiștilor accentuează ineficiența sistemelor de sănătate existente.

Conform unui raport recent al OMS, în România sunt 1,9 medici la mia de locuitori, comparativ cu 3,3 cât este media în Uniunea Europeană (agenția Mediafax). Astfel, putem spune că țara noastră se confruntă cu un deficit de medici, raportat la nevoia pe cap de locuitori. Aderarea României la Uniunea Europeană a condus la situația ca țara noastră să se confrunte cu un flux migratoriu de cadre medicale fără precedent, situație accentuată și de consecințele crizei economice, efectele resimțindu-se în procesul de asigurare a accesului pacienților la serviciile de sănătate.

Astfel de fenomene atrag după sine diverse probleme etice și de dreptate socială. Prin contextualizarea problemei migrației personalului medical din această perspectivă, problema etică a responsabilității se deplasează de la nivel individual (medicul care decide să emigreze), la nivel statal, în sensul că statele dezvoltate devin responsabile moral pentru problemele de dreptate socială care apar în țările sărace, cum ar fi afectarea drepturilor fundamentale ale indivizilor la ocrotirea sănătății. Dreptul la sănătate implică nu numai obligații ale statelor pentru propriii săi cetățeni, dar și obligații ale statelor recrutoare, reclamând considerații de justiție transnațională (Connell, Buchan, 2011).

CODUL GLOBAL DE BUNE PRACTICI, REFERITOR LA RECRUTAREA INTERNAȚIONALĂ DE PERSONAL MEDICAL – UN INSTRUMENT ÎN SPRIJINUL RECRUTĂRII ETICE

Începând cu anul 1999, odată cu creșterea migrației internaționale a personalului medical și a efectelor adverse, mai multe țări și-au exprimat îngrijorarea privind lipsa de personal, iar cererea de politici referitoare la *recrutarea etică internațională* s-a intensificat (Adunarea Mondială a Sănătății, 2004).

Recrutarea cadrelor medicale este susceptibilă de a nu fi etică, ceea ce conduce la o preocupare crescută la nivel internațional, cât și la necesitatea de a gestiona acest fenomen. Totuși, până în prezent, nu este cunoscută nicio definiție

agreată a noțiunii de *recrutare etică internațională* și niciun consens asupra semnificației și locației practicilor de recrutare vătămătoare (Connell, Buchan, 2011). Acest fapt este foarte greu de realizat, având în vedere complexitatea aspectelor etice, juridice, economice și sociale asociate migrației, ca și a diferitelor perspective, motive și interese ale actorilor implicați (Cehan, Manea, 2012). O posibilă soluție de minimalizare a efectelor negative determinate de migrația personalului medical a fost găsită în formularea și adoptarea unor *coduri de practică* și *memorandumuri de înțelegere*, care să stabilească termenii unei migrații internaționale etice și echitabile.

Cu ocazia *summit*-urilor țărilor G8, care au avut loc la Tokyo (Japonia, 2008) și la Aquila (Italia, 2009), s-a evidențiat necesitatea remedierii crizei internaționale de personal medical, astfel încât OMS a decis să dezvolte un cod de practici referitor la recrutarea internațională, care în 2010 a devenit *Codul global de practici privind recrutarea internațională a personalului medical*. Acest Cod Global – *The Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* – subliniază practica înțelegerilor bilaterale și a memorandumurilor în sprijinul recrutării etice, reprezentând punctul culminant al dezvoltării codurilor de practică adoptate la nivel național sau regional de unele țări. Scopul Codului constă în stabilirea unei serii de *principii voluntare* și *practici* pentru recrutarea etică internațională a personalului medical, ținând cont de drepturile, obligațiile, așteptările țărilor-sursă și de destinație, cât și de interesele personalului medical migrant.

Codul s-a dorit a servi ca punct de referință pentru țările membre, în stabilirea și îmbunătățirea cadrului legal privind recrutarea internațională, și a reprezenta un ghid pentru implementarea unor tratate internaționale și a altor instrumente legale. Principiile etice sunt stabilite de Codul OMS într-o așa manieră, încât să întărească sistemul sanitar al țărilor în curs de dezvoltare sau cu o economie în tranziție. Dintre aceste principii, amintim câteva mai importante: activitatea de recrutare trebuie să asigure respectarea principiilor transparenței, corectitudinii și sustenabilității sistemelor de sănătate ale țărilor în curs de dezvoltare; țările membre sunt datoare, pe cât posibil, să-și creeze propria forță de muncă în domeniul medical și să adopte strategii de retenție care să reducă nevoia de a mai recruta personal medical migrant (practic, acesta ar fi un angajament de renunțare/limitare a recrutării); țările membre trebuie să faciliteze migrația circulară a personalului medical, astfel încât aptitudinile dobândite să aducă beneficii atât țării-sursă, cât și celei de destinație. Pentru prima dată, acest Cod global recomandă ca recrutarea activă din țările în curs de dezvoltare care se confruntă cu lipsă acută de personal medical să înceteze, cu excepția acordurilor bilaterale și multilaterale. În acest fel, statele partenere sunt în relație de reciprocitate, iar recrutarea se desfășoară conform unor termeni prestabiliți, existând și un control practic al fenomenului.

Apariția Codului a reprezentat un pas important în reglementarea termenilor recrutării internaționale, în construirea unui cadru etic în acord cu respectarea

drepturilor și intereselor tuturor părților interesate. Aplicarea acestui Cod, ca, de altfel, și a celor naționale și regionale sau a memorandumurilor de înțelegere, este una voluntară, neexistând forme de coerciție sau pedepse pentru nerespectarea prevederilor lor. De aceea, în mare parte, eficacitatea acestora este una limitată, fără însă a se neglija importanța unor astfel de instrumente în influențarea comportamentelor legate de recrutarea personalului medical (Willetts, Martineau, 2004).

Pentru aprecierea eficacității Codului și a impactului pe care acesta îl produce în țările semnatare, se impune realizarea unei monitorizări a implementării dispozițiilor sale (Buchan et al., 2009). Țara noastră, deși membră OMS, nu are momentan mecanisme de implementare ale dispozițiilor Codului, astfel încât recrutarea activă a personalului medical din România ridică unele semne de întrebare, în corelație cu migrația excesivă din ultimii ani.

RECRUTAREA ETICĂ, ÎN OPINIA REPREZENTANȚILOR FIRMELOR DE RECRUTARE ȘI A MEDICILOR ROMÂNI CARE PROFESEAZĂ ÎN STRĂINĂTATE

1. METODOLOGIE

Prin acest studiu ne-am propus să evidențiem modul în care reprezentanți ai firmelor de recrutare a medicilor din România percep recrutarea etică. Aceste opinii vor fi puse în relație cu atitudinile medicilor români care profesează în afara granițelor țării, față de fenomenul recrutării de forță de muncă din domeniul sănătății. Cercetarea noastră este de tip calitativ, bazată pe o serie de 7 interviuri semi-structurate cu reprezentanți ai firmelor de recrutare prezente la două târguri de joburi pentru medicii români, organizate în Iași, cât și 15 interviuri cu medici români care profesează în străinătate (Austria, Franța, Belgia, UK) de cel puțin un an. Reprezentanții firmelor de recrutare participante la studiu nu au fost membri în conducerea companiei sau responsabili cu administrarea ei efectivă, ci persoane care s-au ocupat cu promovarea acestora și acordarea de informații referitoare la ofertele de muncă în străinătate.

Temele abordate pe parcursul discuțiilor au fost structurate în două ghiduri de interviu semi-structurate, corespunzător celor două categorii de participanți la studiu. Astfel, reprezentanții firmelor de recrutare au fost întrebați despre: procedurile de recrutare a medicilor români, oferta de lucru în străinătate, conceptul de *recrutare etică* în compania pe care o promovează, precum și despre modalitățile de recrutare. Interviurile cu medicii români ce profesează în străinătate au urmărit motivele plecării, adaptarea la locul de muncă, beneficiile profesării în străinătate, opinia asupra recrutării internaționale a medicilor români și ce anume ar presupune o recrutare etică.

2. REZULTATELE CERCETĂRII

a. Noțiunea de *recrutare etică*, în opinia reprezentanților firmelor de recrutare participante la târgurile de joburi pentru specialiști din domeniul sănătății.

Mai întâi, participanții la studiu au fost întrebați despre existența unui cod etic al companiei pe care o reprezintă, referitor la activitatea de recrutare a medicilor români prin intermediul târgurilor de joburi. Niciunul din intervievați nu a putut identifica un cod anume de conduită etică în recrutare, necunoscând existența unui astfel de cod și rezumându-se la a enumera doar câteva principii etice călăuzitoare în activitatea profesională: confidențialitate, seriozitate maximă, acordarea sprijinului medicilor acceptanți ai ofertelor lor de muncă. De exemplu, la întrebarea „Care ar fi codurile etice respectate de compania dumneavoastră în procesul de recrutare?” unul dintre respondenți menționează: „Confidențialitate, seriozitate maximă și ajutorul companiei... nu sunt lăsați la voia întâmplării... și face parte din codul nostru etic să le oferim suportul și ceea ce le promitem”. Practic, *recrutarea etică* ar presupune respectarea acestor principii și a contractului semnat cu medicul român ce a acceptat să profeseze în străinătate, sprijin și consiliere în derularea acestuia, de la semnare până la executarea efectivă.

O alternativă de a evita răspunsul, respondenții fiind în necunoștință de cauză, l-a constituit și prezentarea unor alte aspecte ce țin de recrutare: „Știu că se caută în principiu... nu se ține foarte mult la experiență... pentru că personalul medical din Suedia și Norvegia este îmbătrânit, de asta se și recrutează, să fie forța de muncă mai proaspătă”. Acest răspuns evidențiază faptul că atenția firmelor de recrutare nu cade pe asigurarea unui cadru etic al recrutării în sine, ca și pe respectarea drepturilor și intereselor țării recrutoare și a celei sursă, ci, în mod pragmatic, doar pe asigurarea forței de muncă necesare în țara de destinație, această nevoie fiind determinată fie de retragerea din activitate a personalului (pensionare), fie de insuficiența sa numerică, față de necesitatea reală.

Noțiunea de *recrutare etică* nu reprezintă o viziune în sine, un etalon la care să se raporteze companiile recrutoare de medici români pentru străinătate și care să ghideze activitatea acestora cu ocazia târgurilor de joburi. Asocierea celor două cuvinte *recrutare* și *etică* nu face parte din niciun cod propriu de conduită al activității lor și din interviurile realizate rezultă că nici existența Codului global referitor la recrutarea internațională nu este cunoscută sau implementată în recrutare, deși țările pentru care se recrutează sunt membre OMS.

b. Noțiunea de *recrutare etică*, în viziunea medicilor români care profesează în străinătate.

Medicii români care profesează în străinătate (Franța, Belgia, Austria, UK) de mai bine de un an au făcut alegerea de a pleca din țară înainte de 1990, unii și după 1990, însă ei sunt la curent cu situația sistemului sanitar din România și cu fenomenul migrației medicilor, în special a tinerilor, precum și cu acest fenomen de recrutare. În contextul în care România se află într-o situație fără precedent de lipsă de personal medical, medicii au fost întrebați cum apreciază acest fenomen al

recrutării și ce ar presupune o recrutare etică, din perspectiva lor. Participanții la studiul nostru fie nu au putut asocia fenomenul de recrutare cu noțiunea *etică*, întrucât nu au apreciat drept pozitiv acest fenomen, fie nu au văzut nimic greșit în acest procedeu în sine, conturându-se astfel două extreme, doi poli, fie nu au putut aprecia asupra noțiunii de *recrutare etică*, având deci o opinie neutră.

Totuși, majoritatea respondenților au înclinat spre o viziune negativă a fenomenului de recrutare, neapreciind-o ca fiind etică în sine, ci mai degrabă un efect al capitalismului, o formă de a profita de forța de muncă formată și de investiția altor state în capitalul uman din domeniul sănătății: „Pentru mine concepția de recrutare nu se potrivește cu etica... În momentul în care recrutezi nu mai e etică, unde e etica? Nu mai e... s-a dus... E vorba numai de bani și profit, la toți... asta e (...), e tot capitalism pur și economie de piață, *à propos* de recrutare”.

Dacă nu s-a apreciat ca fiind etică recrutarea de medici români pentru străinătate, ci ea a fost considerată un fenomen cu adevărate repercusiuni în plan social, economic, o *hemoragie* în sistemul de sănătate românesc, *recrutarea etică* ar presupune, în schimb, în opinia medicilor, restabilirea unei balanțe echitabile, prin plata, de către statul care recrutează, a cheltuielilor de formare a medicilor recrutați, pentru a se putea acoperi pierderea statelor- sursă: „De asta zic că nu este una etică... ăsta-i un cadou pe care și-l face singură o țară în dauna altei țări... e o hemoragie asta... (...) Ce ar însemna o recrutare etică? Să își plătească fiecare datoria (...) Bine, sigur, nu să plătească totul odată, ci să plătească în câțiva ani... măcar cheltuielile acestea, ca sistemul să își poată calcula pierderile următoare... (...) sunt bani investiți care trebuie scoși...”

Realizarea unei recrutări etice reprezintă un demers dificil, în opinia altui medic român, atâta timp cât recrutarea reprezintă doar o strategie și un interes al statului care recrutează forța de muncă, fără a se interesa de urmările ce ar putea interveni în țara-sursă. Recrutarea ar putea fi *etică* odată cu îndeplinirea a trei condiții: persoanei recrutate să i se îmbunătățească statutul financiar și cel profesional în țara care l-a recrutat, țara-sursă să nu sufere vreun prejudiciu de pe urma acestei plecări, iar țara recrutoare să compenseze această pierdere a resursei umane printr-o sumă de bani care să avantajeze sistemul sanitar donator. „Nu, cu etica nu are nimic de a face, însă are de a face cu interesul... (...) Nu este o chestie de etică, e o chestie de interes... (...) e vorba de strategie (...) Este foarte greu să faci o recrutare etică... deci o recrutare etică ar însemna ca persoanei care o recrutezi să îi meargă mai bine, clar, dar și ca alte persoane să nu aibă de tras de pe urma acestui fapt... (...) Asta e cea mai corectă chestie: ieși omu', da' plătești, încât și sistemul să aibă un avantaj (...). Eventual, în sensul ăsta ar fi o recrutare etică”.

Prin urmare, este dificil de apreciat dacă într-un caz concret de recrutare a unui medic român cele trei condiții menționate anterior sunt îndeplinite cumulativ, pentru că această apreciere ar presupune timp pentru a se observa efectele atât în plan personal, cât și la nivel de sistem sanitar din țara-sursă.

O altă perspectivă, de data aceasta pozitivă, asupra fenomenului de recrutare, ne-a fost oferită de un alt participant la studiu: „Recrutarea în sine se face: am un interes, am nevoie, mă duc să caut... înseamnă ca totuși încă suntem apreciați, deci este o apreciere a școlii românești, o apreciere pozitivă, iar eu (ca om) hotărâsc dacă mă duc sau nu mă duc... Dar, din moment ce atâția se bat, înseamnă că ceva se întâmplă... nu etica lor e de vină... etica întreagă a țării e de vină”.

Această opinie nu este neapărat centrată pe aspectele negative ale activității de recrutare, ci face referire mai mult la decizia individuală a medicului de a pleca sau nu din țară și asumarea acesteia. Acest din urmă aspect reclamă responsabilitatea celor care guvernează sistemul sanitar românesc și care, prin politicile promovate, nu sunt capabili să asigure retenția personalului sanitar format în țară. Mai mult, întregul context social, politic și economic contribuie la luarea deciziei de a migra. Astfel, etica devine o chestiune de morală care nu se asociază doar cu recrutarea, ci e o stare generală a unei țări care prezintă unele carențe și suferințe, responsabilitatea pentru decizie în acest context mutându-se de la individ la realitatea socială din jurul său și responsabilitatea statală. Faptul că țara noastră este vizată pentru recrutare poate fi văzut drept o apreciere a calității formării unui medic în acest sistem și un aspect pozitiv al țării noastre, recunoscut la nivel internațional.

Practica recrutării în contextul economiei de piață actuale nu este văzută ca dăunătoare sau non-etică, având în vedere libertatea de decizie individuală a medicului care participă la un târg de joburi, dar și faptul că ofertele de muncă ale companiilor recrutoare prezente la aceste târguri sunt serioase și reale: „Ceea ce fac ei este foarte corect, în contextul economiei de piață, în care sunt organizate niște târguri de joburi și toți cei care vin și sunt interesați pot să meargă să vadă ce oferă ei... Și ce oferă ei e real... Ce e pe hârtie e și real... Nu știu ce anume e recrutarea etică... eu cred că ceea ce se oferă e corect...”.

O altă perspectivă asupra recrutării a fost cea neutră, fără a înclina spre aspectele negative ale fenomenului sau a aprecia partea pozitivă. Dincolo de a considera o recrutare ca fiind etică sau non-etică, este văzută ca justificabilă posibilitatea medicului de alegere a sistemului medical în care dorește să profeseze, a mediului în care se simte împlinit în plan profesional și personal, fiind vorba de drepturi consacrate legislativ atât național, cât și internațional. „Etica nu prea mai funcționează în zilele noastre... este justificabil ca doctorul să își aleagă sistemul în care se simte împlinit personal, profesional, financiar”.

ÎN LOC DE CONCLUZII

Recrutarea și migrația medicilor români reprezintă realități ale societății românești actuale. Studiul realizat a permis o conturare a noțiunii de recrutare etică prin prisma experienței medicilor care au emigrat și mai puțin a celor care realizează în fapt procesul de recrutare.

Pentru firmele străine de recrutare a medicilor români, prezente la târgurile de joburi din România, *Codul global de bune practici în recrutarea internațională a personalului medical* rămâne încă o necunoscută, acestea neavând un cod de etică propriu. Respectarea Codului global sau realizarea unui cod practic de etică propriu activității de recrutare în acord cu cel dintâi ar constitui o garanție a respectării aspectelor etice ce țin de recrutare, ar evita practicile vătămătoare și neechitabile între țările de destinație și cele sursă, ar constitui o confirmare a schimbării comportamentelor legate de recrutare, în context internațional.

Noțiunea de recrutare etică nu a căpătat o definiție concretă general acceptată, însă participanții au evidențiat faptul că activitatea lor respectă principii etice precum confidențialitatea, seriozitatea, sprijinul real acordat medicilor după recrutare și respectarea angajamentului asumat. Astfel, din perspectiva firmelor de recrutare, codul etic și recrutarea etică rămân mai degrabă concepte abstracte decât instrumente practice, ghiduri de respectat ale activității de recrutare.

Viziunea medicilor români care au ales să profeseze în străinătate a conturat diferite valențe ale noțiunii de *recrutare etică*, cuprinzând fie aspectele negative, fie cele pozitive, fie oferind o concepție neutră. Astfel, practica de recrutare dintr-o țară aflată în curs de dezvoltare nu are legătură cu etica, ci reprezintă o *hemoragie* în acest context, un *cadou* pe care și-l face țara recrutoare în dauna altei țări, o satisfacere a unui pur *interes*, în contextul economiei de piață și al capitalismului. La polul opus, recrutarea în sine este apreciată ca fiind etică, reprezintă o dovadă de apreciere a școlii românești de medicină, un demers corect ce oferă oportunități medicului, care este liber să aleagă, conform propriei conștiințe, sistemul în care dorește să se dezvolte din punct de vedere profesional și personal.

Opiniile participanților la studiu oferă o viziune dinamică a recrutării și care subliniază necesitatea de schimbare a politicilor din sistemul sanitar, ce ar putea viza retenția medicilor în România. Totodată, se simte nevoia implementării unui cadru normativ, în scopul asigurării unei activități de recrutare etice și neabuzive, cu respectarea drepturilor atât ale țării-sursă și ale medicilor, cât și pe cele ale țării de destinație.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

BIBLIOGRAFIE

1. BUCHAN, JAMES, MCPAKE, BARBARA, MENSAH, KWADWO, RAE, GEORGE (2009), "Does a code make a difference – assessing the English code of practice on international recruitment", *Human Resources for Health*, p. 33.
2. CEHAN, IRINA, MANEA, TEODORA (2012), „Codurile internaționale de recrutare a personalului medical: evoluție și eficiență”, *Revista română de bioetică*, vol. 10, nr. 1, p. 19.
3. CONNELL, JOHN, BUCHAN, JAMES (2011), "The impossible dream? Codes of practice and the international migration of skilled health workers", *World Medical and Health Policy*, volume 3, Issue 3, p. 4–16.

4. DUMONT, JEAN-CHRISTOPHE, ZURN, PASCAL (2007), "Immigrant Health Workers in OECD Countries in the Broader Context of Highly Skilled Migration" in *International Migration Outlook: Sopemi 2007 Edition*, p. 163, disponibil la adresa: <http://www.oecd.org/dataoecd/22/32/41515701.pdf>, p. 163.
5. TEODORESCU, CRISTINA (2011), „Migrația medicilor români: Un studiu calitativ asupra percepțiilor medicilor care au profesat în străinătate”, *Sfera Politicii*, vol. XIX, nr. 12 (166), p. 176.
6. WILLETTS, ANNIE, MARTINEAU TIM (2004), "Ethical international recruitment of health professionals: Will codes of practice protect developing country health systems?", *Liverpool School of Tropical Medicine*, p. 4, <http://www.liv.ac.uk/lstm/research/documents/codesofpracticereport.pdf>.
7. WORLD HEALTH ORGANIZATION (2011), "Who Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel-Draft guidelines on monitoring the implementation of the Who Global Code", p. 5, http://www.who.int/hrh/migration/code/hearing_intro/en/.

