

ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*Черненко З.С., Національний Університет "Києво-Могилянська академія"
Всеукраїнська громадська організація "Українська медико-правова
асоціація" м, Київ, Україна*

Останнє десятиріччя в Україні гостро обговорюється проблема недостатності кадрового забезпечення системи охорони здоров'я України. Однією з причин такого стану справ вважають низьку мотивацію медичних працівників до роботи в державних закладах охорони здоров'я, зокрема недостатній рівень оплати їхньої праці. Середня заробітна плата у галузі охорони здоров'я не надто перевищує прожитковий мінімум, визначений в країні. Такий стан справ часто зумовлює необхідність працевлаштування медичних працівників одночасно і у приватних клініках.

Сумісництво в приватних закладах охорони здоров'я, чи в разі працевлаштування в державних та приватних медичних закладах нормативно не обмежується державою, а отже і не контролюється. Відсутність нормування та обліку часового навантаження медичних працівників, задіяних в приватному секторі охорони здоров'я, за часом їх щотижневого, щомісячного відпочинку, опосередковано впливає на якість медичної допомоги, адже така безсистемна зайнятість може спричинити збільшення фізичної та навіть психологічної виснаженості медичних працівників.

Проект Трудового кодексу України, зареєстрований у Верховній Раді України № 1108

від 4 грудня 2007 року, не містить норм щодо порядку укладення договору з працівником про заборону конкуренції, так само як і контроль за навантаженням працівника загалом, а не лише в межах окремих трудових відносин. Способи вирішення такої проблеми вже існують у практиці, наприклад, в Республіці Польща. Поки працівник перебуває у трудових відносинах з працедавцем, у разі підписання угоди про заборону конкуренції він не може здійснювати діяльність, яка навіть частково співпадає з діяльністю працедавця, тобто передбачає заборону працівнику працювати в аналогічних закладах, здійснювати аналогічну роботу. Однак за підписання такої угоди передбачена можливість виплати працівникові компенсації. Підписання такої угоди є доказом того, що керівництво медичних закладів усвідомлює, що власне медичні працівники (а не медичне обладнання, чи сервісні послуги) є тією базовою цінністю, від якої залежить якість лікування і фінансові успіхи медичного закладу.

Впровадження такої норми в Україні захистить і права медичних працівників на гідну оплату праці, на гідні умови праці (зокрема навантаження).