

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

©2021 МАЛІГОН Ю. М., МОТАЙЛО О. В.

УДК 351.773
JEL Classification: I18; G18

Малігон Ю. М., Мотайло О. В.

Нормативно-правове регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні

Метою статті є дослідження особливостей нормативно-правового регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні. Визначено, що формування нормативно-правового поля ефективного функціонування та розвитку державної кадрової політики системи охорони здоров'я є пріоритетним напрямом підвищення ефективності медичної галузі. Проаналізовано наукові напрацювання щодо вдосконалення кадрового забезпечення системи охорони здоров'я в Україні, зокрема: статті Конституції України, положення Кодексу законів про працю, статті Закону України «Про зайнятість населення», статті Закону України «Про колективні договори і угоди», статті Закону України «Про охорону праці», положення Закону України «Про відпустки», статті Закону України «Про оплату праці», положення Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», положення Закону України «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості». Визначено, що основним джерелом трудового права та державного регулювання трудових відносин незалежно від галузі є Кодекс законів про працю. Досліджено основні елементів (ознаки) трудового договору, а саме: індивідуально-особистісна ознака, організаційна ознака, матеріальна ознака, регулятивна ознака, предметна ознака. Визначено принципи державної політики у сфері охорони праці. Проведено аналіз наказів МОЗ за 2020 – початок 2021 рр. щодо питань кадрової політики у сфері охорони здоров'я, що підтвердило зацікавленість безпосереднього суб'єкта у вигляді Міністерства охорони здоров'я України у питаннях формування нормативно-правового поля щодо кадрової політики системи охорони здоров'я України.

Ключові слова: система охорони здоров'я, нормативно-правове забезпечення, закони, кодекси, кадрова політика, державне регулювання.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-2-49-55>

Бібл.: 8.

Малігон Юлія Михайлівна – здобувач кафедри економічної безпеки, державного управління та адміністрування, Державний університет «Житомирська політехніка» (вул. Чуднівська, 103, Житомир, 10005, Україна)

E-mail: yuliamalihon@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6577-167X>

Мотайло Олексій Володимирович – кандидат медичних наук, здобувач кафедри економічної безпеки, державного управління та адміністрування, Державний університет «Житомирська політехніка» (вул. Чуднівська, 103, Житомир, 10005, Україна)

E-mail: omotajlo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6159-4285>

UDC 336.717.8:[330.1:004.7](477)
JEL Classification: G21; G28

Malihon Y. M., Motajlo O. V. Legal Regulation of the State Personnel Policy in the Field of Health Care in Ukraine

The article aims at studying the features of the legal regulation on the state personnel policy in the field of health care in Ukraine. It is determined that the creation of a legal framework for the effective functioning and development of the state personnel policy as for the healthcare system is a priority for improving the effectiveness of the healthcare industry. The article analyzes the existing legal regulation on improving the staffing of the healthcare system in Ukraine, namely: articles of the Constitution of Ukraine, provisions of the Labour Code, articles of the Law of Ukraine «On Employment», articles of the Law of Ukraine «On Collective Bargaining Agreements», articles of the Law of Ukraine «On Labour Protection», provisions of the Law of Ukraine «On Vacations», articles of the Law of Ukraine «On Labour Remuneration», provisions of the Law of Ukraine «Fundamentals of Legislation of Ukraine on Health Care», and provisions of the Law of Ukraine «On Improving the Accessibility and Quality of Healthcare in the Countryside». It is determined that the Labour Code of Ukraine is the main source of employment and labour law and the state regulation of labour relations, regardless of the industry. The main elements (features) of a collective bargaining agreement are studied, namely: individual and personal feature, organizational feature, material feature, regulatory feature, subject feature. The principles of state policy in the field of labour protection are determined. The Ministry of Health orders for 2020 – early 2021 on personnel policy issues in the field of health care are analyzed, conclusion is made that the Ministry of Health, being an immediate subject in the case, is highly interested in the creation of a legal framework on the state personnel policy as for the healthcare system in Ukraine.

Keywords: codes, healthcare system, laws, personnel policy, state regulation, regulatory support.

Bibl.: 8.

Malihon Yuliia M. – Applicant of the Department of Economic Security, Public Management and Administration, Zhytomyr Polytechnic State University (103 Chudnivska Str., Zhytomyr, 10005, Ukraine)

E-mail: yuliamalihon@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6577-167X>

Motailo Oleksii V. – Candidate of Science (Medicine), Applicant of the Department of Economic Security, Public Management and Administration, Zhytomyr Polytechnic State University (103 Chudnivska Str., Zhytomyr, 10005, Ukraine)

E-mail: omotajlo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6159-4285>

Постановка проблеми. Перспективи розвитку охорони здоров'я України значною мірою залежать від стану професійного рівня і якості підготовки медичних і фармацевтичних кадрів як головного ресурсу охорони здоров'я. Кадрова політика в медичній сфері визначає філософію і принципи, реалізовані керівництвом щодо свого персоналу. Кадрову політику можна визначити як систему цілей, принципів, методів і критеріїв роботи з кадрами, поширюваних на всі категорії працівників. Кадрова політика медичного закладу обґрунтовує необхідність використання на практиці конкретних методів набору, розстановки і використання кадрів. Наукові роботи з проблеми дослідження у своїй основі базуються на класичних соціологічних і управлінських теоріях таких відомих авторів: М. Вебера, Е. Дюркгейма, Е. Мейо, А. Маслоу, Т. Парсонса, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда та ін. Власне загальні питання кадрової політики держави висвітлені в працях таких учених, як: Руденко О., Штурхецький С., Шершньова О., Філіпова Н., Князев В., Панасюк Ф., Скуратівський В., Яковенко О. та ін.

Метою статті є визначення особливостей нормативно-правового регулювання кадрової політики у сфері охорони здоров'я України

Виклад основного матеріалу. Формування нормативно-правового поля ефективного функціонування та розвитку державної кадрової політики системи охорони здоров'я варто вважати пріоритетним напрямом підвищення ефективності медичної галузі. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН 1979 року проголосила здоров'я населення єдиним і визначальним критерієм доцільності й ефективності усіх без винятку сфер життєдіяльності людей. Певні напрацювання щодо вдосконалення кадрового забезпечення системи охорони здоров'я знаходять своє відображення у відповідних правових документах, які варто розглядати відповідно до ієрархії та джерел їх утворення.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному громадянину право на працю, включаючи при цьому можливість заробляти собі на життя працею, яку можна вільно обирати або на яку вільно погоджуватися. Крім того, Конституцією гарантовано право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від мінімальної визначеної законом.

Стаття 44 Конституції України гарантує всім працюючим право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, причому порядок здійснення права на страйк встановлюється відповідним законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Цією ж статтею Конституції зазначено право неможливості примушення до участі або неучасті у страйку та передбачено заборону страйку лише на підставі закону.

Стаття 45 Конституції України гарантує кожному працюючому громадянину право на відпочинок, що є осо-

бливо актуальним у сфері охорони здоров'я. Це право має бути забезпеченим через надання днів щотижневого відпочинку, а також шляхом надання оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій, а також скороченої тривалості роботи у нічний час. Крім того, максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші особливі умови забезпечення даного права визначаються в обов'язковому порядку законодавчо.

Основним джерелом трудового права та державного регулювання трудових відносин незалежно від галузі є Кодекс законів про працю (КЗпП). У ньому обґрунтовано основні положення трудових відносин, особливості укладання колективного договору та трудового договору, забезпечення зайнятості звільнених працівників, робочий час і час відпочинку, нормування праці, заробітну плату, особливості трудової дисципліни, індивідуальні трудові спори, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю тощо. Основним завданням цього нормативно-правового акта є забезпечення соціальних гарантій всіх працюючих.

Правове регулювання трудових відносин дозволяє розпочати реалізацію правових норм на практиці. Роботодавець і працівник мають можливість реалізовувати свої права та обов'язки у формах дотримання, виконання та використання.

Працівник має змогу виконувати покладені на нього обов'язки, за що одержує певну винагороду у вигляді заробітної плати. Роботодавець, своєю чергою, виконує покладені на нього зобов'язання щодо виплати матеріальної винагороди за працю та відповідно отримує певні економічні блага у вигляді реалізації праці.

Практикою сьогодення, у тому числі у сфері охорони здоров'я, є ухвалення трудового договору (контракту). Згідно зі ст. 22 КЗпП під трудовим договором варто розуміти угоду між працівником та роботодавцем, тобто юридичною (власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом) або фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язаний виконувати роботу відповідно до внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, своєю чергою, виплачувати заробітну плату, забезпечувати гідні умови праці, передбачені законодавством, колективним договором або угодою сторін.

До основних елементів (ознак) трудового договору варто віднести такі:

1. Індивідуально-особистісна ознака – суть якої полягає в тому, що, незважаючи на універсальність і всеосяжність дії нормативно-правового поля, з одного боку, кожен трудовий договір носить індивідуально-визначений характер, тобто укладається з метою регулювання особистісних тру-

дових відносин конкретного працівника та роботодавця.

2. Організаційна ознака – виражається у чіткому розумінні працівника розпоряджень роботодавця через відповідні локальні акти, внутрішній трудовий розпорядок тощо.
3. Матеріальна ознака – характеризується обов'язковістю здійснення оплати за виконаний об'єм роботи з чітким регулюванням з боку держави гарантованого рівня мінімальної оплати праці.
4. Регулятивна ознака – обумовлена неможливістю погіршення трудових умов для працівника на основі постійно діючого державного регулювання.
5. Предметна ознака – передбачає чітке окреслення трудових функцій працівника з відповідним закріпленням у певних рамках спеціальності, кваліфікації або посади.

Відповідно до ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути укладений:

- на невизначений термін, тобто безстроковий;
- на визначений термін, встановлений за згодою сторін (строковий);
- на час виконання певного виду робіт (строковий).

Окрім того, державним регулюванням кадрової політики присвячений Закон України «Про зайнятість населення», де окреслено визначення поняття «державне регулювання зайнятості», під яким пропонується розуміти формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття.

Стаття 5 Закону України «Про зайнятість населення» визначає, що держава гарантує у сфері зайнятості:

- вільний вибір (зміну) професії та вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності;
- одержання винагороди за працю (заробітної плати) відповідно до чинного законодавства;
- професійну орієнтацію з метою самовизначення та професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні роботи відповідної кваліфікації та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його подальшого розвитку;
- соціальний захист працівників у разі настання безробіття;
- захист від будь-яких проявів і видів дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу та незаконного звільнення;
- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Закон України «Про колективні договори і угоди» покликає визначити правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

Закон України «Про охорону праці» гарантує кожному працюючому належні, безпечні та здорові умови праці,

запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням.

Державна політика у сфері охорони праці згідно зі ст. 4 Закону України «Про охорону праці» базується на таких основних принципах:

- пріоритетного значення життя та здоров'я працівників, відповідальності роботодавців за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- забезпечення контролю за технічним устаткуванням та технологіями, сприяння у створенні безпечних умов праці працівників;
- можливості вирішення основних завдань щодо охорони праці з урахуванням загальнодержавної, галузевих і регіональних програм та інших напрямів економічної та соціальної політики;
- відповідного соціального захисту працівників, в тому числі повного матеріального та морального відшкодування у разі настання нещасних випадків та/або професійних захворювань;
- забезпечення рівних вимог до системи охорони праці незалежно від форм власності та особливостей видів діяльності підприємства, установи чи організації;
- урахування особливостей стану здоров'я та психологічних можливостей працівників у процесі трудової діяльності;
- активне сприяння державного втручання у фінансування закладів і заходів щодо охорони праці, що не заборонені законодавством;
- належне інформування населення, організація проведення ефективного навчання, кваліфікованої професійної підготовки та відповідного підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- взаємне співробітництво державних органів, підприємств, установ та організацій у діяльності щодо розв'язання проблем охорони здоров'я та безпеки праці;
- проведення консультацій на державному та на місцевому рівнях як для роботодавців, так і для працівників щодо охорони праці;
- використання досвіду зарубіжних країн щодо покращення умов і підвищення рівня безпеки.

Закон України «Про відпустки» встановлює державні гарантії умов, тривалості та порядку надання працівникам з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, і всебічного розвитку.

Що стосується медичних працівників, то вони мають право як на щорічну основну відпустку, так і на додаткову відпустку за особливий характер виконуваної роботи. Крім того, при встановленні ненормованого робочого дня є ще одна підстава для отримання відпустки.

Закон України «Про оплату праці» гарантує всім без винятку категоріям громадян, у тому числі у сфері охорони здоров'я, що перебувають у трудових відносинах, забезпечення економічних, правових та організаційних засад оплати праці, регулювання оплати праці з метою реалізації відтворювальної та захисної функції заробітної плати.

Крім того, структуру заробітної плати згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» становить основна та додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата виплачується працівникові за виконаний об'єм роботи відповідно до встановлених норм праці та може встановлюватися у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата виплачується за роботу понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона може включати доплати, надбавки, інші гарантійні та компенсаційні виплати, а також премії, пов'язані з виконанням певних особливих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це відповідні виплати у формі винагород за успішними підсумками роботи за рік, виплати в рамках певних грантів, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші матеріальні виплати.

Істотну роль у здійсненні нагляду та контролі за дотриманням законодавства про працю з питань трудових відносин, оплати праці та регулювання інших норм законодавства відіграє в Україні Державна інспекція з питань праці (Держпраці України).

Так, у разі порушення трудових прав медичних працівників вони мають можливість звертатися до Держпраці або її територіальних органів будь-яким зручним способом для забезпечення проведення інспекційних відвідувань і відповідного вжиття необхідних заходів щодо усунення виявлених правопорушень і притягнення до відповідальності винних посадових осіб [1].

Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» був прийнятий в Україні 19 листопада 1992 року. Цей нормативно-правовий акт визначив правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні та окреслив, що регулювання суспільних відносин у сфері з охорони здоров'я є основною метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян з відповідним усуненням факторів, що шкідливо впливають на здоров'я громадян, а також попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості тощо.

Стаття 12 цього Закону проголошує сферу охорони здоров'я пріоритетним напрямом державної діяльності та визначає роль держави у формуванні політики охорони здоров'я в Україні та забезпеченні її реалізацію. Щодо кадрової політики у даному Законі вказано, що нормативи навантаження лікуючих лікарів затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Стаття 75 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» визначає основні засади підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації медичних, фармацевтичних працівників і фахівців з реабілітації. Цим Законом визначено, що такі заходи здійснюються відповідними закладами фахової передвищої та вищої освіти, а також через інтернатуру, лікарську резидентуру,

клінічну ординатуру, аспірантуру і докторантуру згідно із законодавством про освіту. Відповідні навчальні плани та програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації погоджуються з центральним органом виконавчої влади у встановленому порядку, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Стаття 77 цього Закону гарантує забезпечення професійних прав і пільг медичних і фармацевтичних працівників, а саме:

- можливість займатися професійною діяльністю відповідно до спеціальності та кваліфікації;
- скорочений робочий день і додаткову оплачувану відпустку;
- необхідність підвищення кваліфікації один раз на п'ять років у відповідних установах і закладах;
- отримання та користування на безоплатній основі інформацією, необхідною для виконання професійних обов'язків;
- обов'язкове страхування та можливість отримання соціальної допомоги на випадок настання загрозливих для здоров'я та життя випадків, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків, що передбачені чинним законодавством;
- пільгові пенсійні та житлові умови, а також можливість отримання земельної ділянки на пільгових умовах;
- безпечні та належні умови праці;
- отримання заробітної плати відповідно до чинного законодавства та на основі Єдиної тарифної сітки у державних медичних закладах;
- пільги та першочерговість в одержанні належної медичної допомоги та в забезпеченні лікарськими засобами;
- створення наукових спільнот сфери охорони здоров'я, громадських організацій і професійних об'єднань;
- судових захист інтересів, честі та гідності фахівців медичної галузі.

Закон України «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості», прийнятий у 2017 році, визначив можливість регулювання відносин, пов'язаних із забезпеченням доступності, ефективності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості.

Стаття 8 цього Закону визначила, що фінансування заходів з підвищення доступності медичного обслуговування у сільській місцевості може здійснюватися за рахунок:

- коштів Державного бюджету України;
- коштів місцевих бюджетів;
- грантів, благодійних внесків і пожертв, дарунків, інших видів благодійності;
- коштів міжнародних організацій;
- інших джерел, не заборонених законодавством.

Статтею 35 цього Закону є можливість застосування так званої «телемедицини», що особливо актуальна для жителів сільської місцевості. Цей вид медичної допомоги передбачає можливість надання консультаційних, діагнос-

тичних послуг і навіть лікування засобами дистанційного зв'язку, обміну інформацією через електронні носії шляхом передачі електронних повідомлень і проведення відеоконференцій.

Прийняття у 2018 році Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» стало початком ефективної процедури кардинальної зміни функціонування системи охорони здоров'я України. Фундаментальні зміни у механізмі функціонування медичної галузі в цілому надали широкий спектр можливостей для самореалізації лікарів і вільний вибір як медичного закладу, так і безпосередньо лікаря для пацієнтів. Держава при цьому почала фінансувати не ліжко-місце, а реально надані медичні послуги пацієнтам.

Закон України «Про державний бюджет (на відповідний рік)» [2] покликає визначити розмір мінімальної заробітної плати як гарантії забезпечення мінімального рівня оплати праці в Україні. Так, у 2021 році рівень мінімальної заробітної плати у місячному розмірі з 1 січня становить 6000 гривень, а з 1 грудня – 6500 гривень; відповідно у годинному розмірі: з 1 січня – 36,11 гривні, а з 1 грудня – 39,12 гривні.

Міністерство охорони здоров'я України в межах своїх повноважень, на основі та на виконання Конституції України та законів України може приймати Накази МОЗ, що безпосередньо стосуються кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Нормативно-правову базу, крім того, становлять і постанови та розпорядження головного санітарного лікаря України.

Проведений аналіз наказів МОЗ за 2020 р. – початок 2021 р. щодо питань кадрової політики у сфері охорони здоров'я надав змогу виявити такі нормативно-правові документи цієї проблематики, прийняті останнім часом:

- Наказ МОЗ України від 16.03.2021 № 483 «Деякі питання організації стажування лікарів-інтернів на базах стажування у 2021 році»;
- Наказ МОЗ України від 26.02.2021 № 366 «Про затвердження Змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»»;
- Наказ МОЗ України від 15.08.2011 № 512 «Про затвердження Методичних рекомендацій з прогнозування потреби закладів охорони здоров'я України у медичних кадрах на довгострокову перспективу»;
- Наказ МОЗ України від 14.01.2021 № 42 «Про затвердження Змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»»;
- Наказ МОЗ України від 10.12.2020 № 2857 «Про внесення змін до Примірнього таблиця матеріально-технічного оснащення закладів охорони здоров'я та фізичних осіб-підприємців, які надають первинну медичну допомогу»;
- Наказ МОЗ України від 16.11.2020 № 2624 «Про затвердження Графіка проведення єдиного державного кваліфікаційного іспиту для здобувачів ступеня вищої освіти магістр та тестових екзаменів ліцензійних інтегрованих іспитів...»;
- Наказ МОЗ України від 29.09.2020 № 2215 «Про внесення змін до Переліку посад медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я комунальної форми власності (крім лікарів та/або команд первинної медичної допомоги)...»;
- Наказ МОЗ України від 03.09.2020 № 2021 «Про затвердження переліку типів закладів охорони здоров'я та переліку посад медичних та інших працівників, для яких встановлюються доплати до заробітної плати медичним працівникам»;
- Наказ МОЗ України від 31.08.2020 №1992 «Про затвердження Змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»»;
- Наказ МОЗ України від 26.08.2020 № 1966 «Про внесення змін до Графіка проведення Єдиного державного кваліфікаційного іспиту для здобувачів ступеня вищої освіти магістр та тестових екзаменів ліцензійних інтегрованих іспитів...»;
- Наказ МОЗ України від 11.08.2020 № 1850 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних кадрів, підвищення кваліфікації лікарів та провізорів у 2020 році»;
- Наказ МОЗ України від 21.07.2020 № 1655 «Деякі питання організації стажування лікарів-інтернів на базах стажування у 2020 році»;
- Наказ МОЗ України від 22.05.2020 № 1240 «Про затвердження складу Центральної атестаційної комісії при Міністерстві охорони здоров'я України з атестації провізорів»;
- Наказ МОЗ України від 05.05.2020 № 1041 «Про проведення атестації здобувачів освіти за спеціальностями галузі знань «22 Охорона здоров'я» в умовах карантину»;
- Наказ МОЗ України від 2.04.2020 № 768 «Про затвердження Переліку посад медичних та інших працівників, що безпосередньо зайняті у ліквідації епідемії та здійсненні заходів з запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19...»;
- Наказ МОЗ України від 26.02.2020 № 554 «Про ліцензування медичної практики»;
- Наказ МОЗ України від 18.02.2020 № 384 «Про затвердження переліків тестових питань на знання спеціального законодавства та варіантів відповідей для проведення конкурсу на зайняття вакантних посад фахівців з питань реформ категорій «Б» та «В»»
- Наказ МОЗ України від 17.02.2020 № 372 «Про оголошення конкурсу на зайняття вакантних посад фахівців з питань реформ Міністерства охорони здоров'я України» [3].

Проведений аналіз яскраво демонструє зацікавленість безпосереднього суб'єкта у вигляді Міністерства охорони здоров'я України у питаннях формування нормативно-правового поля щодо кадрової політики системи охорони здоров'я України.

Особливу актуальність для сфери охорони здоров'я має поняття «конфіденційність». Право на нерозголошен-

ня конфіденційної інформації гарантує стаття 286 «Право на таємницю про стан здоров'я» Цивільного кодексу України [4], у якій зазначено таке:

- фізична особа має право на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, що одержані при її медичному обстеженні;
- заборонено вимагати та подавати за місцем роботи або навчання інформацію про діагнози та методи лікування особи;
- фізична особа зобов'язана утримуватися від поширення інформації, яка стала їй відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків або з інших джерел;
- фізична особа може бути зобов'язана до проходження медичного огляду у випадках, встановлених законодавством.

Професійні обов'язки працівників сфери охорони здоров'я, крім того, закріплені у посадових інструкціях відповідних медичних закладів.

У 2012 році була розроблена Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки [5], серед головних причин розроблення якої зазначено:

- стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;
- відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;
- відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку;
- недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

Важливу роль у формуванні державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я варто відвести Стратегії розвитку медичної освіти в Україні.

Її прийняття відбувалося під впливом схвалення реформаторських законів, що кардинально змінили модель фінансування сфери охорони здоров'я та якими було започатковано трансформацію системи охорони здоров'я в Україні в цілому.

На думку ВООЗ, «незважаючи на низку проведених заходів і прийнятих документів щодо покращення кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, суттєвих позитивних змін так і не досягнуто. Сьогодні відбувається глобальна криза у сфері трудових ресурсів сфери охорони здоров'я» [6].

Крім того, експерти ВООЗ вважають проблеми, пов'язані з кадровими ресурсами охорони здоров'я, одними з основних перешкод досягнення Цілей тисячоліття у сфері розвитку [6].

У Національній стратегії реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015–2020 рр. серед довгострокових дій виділено такі:

- «... схвалити закони про систему керування якістю послуг в охороні здоров'я, що враховує постанови ЄС;
- розробити ряд законодавчих актів про стандарти, правила та норми системи забезпечення якості медичної допомоги та доступності лікарських засобів відповідно до постанов ЄС;
- запровадити ліцензування діяльності лікарів та укладання із ними угод;
- сприяти автономізації закладів охорони здоров'я за новою схемою та укладання угод із їх керівниками;
- розпочати масштабніше фінансування закладів охорони здоров'я;
- продовжити розвиток системи безперервної освіти у сфері охорони здоров'я» [7].

Крім того, варто погодитися з позицією Авраменко Т. П., який зазначав, що «жоден з вітчизняних нормативно-правових документів, що стосується кадрової політики у сфері охорони здоров'я України, не містить цілісної стратегічної програми вирішення проблем кадрового забезпечення цієї сфери, концептуальних задач і механізмів реалізації кадрової політики в сфері охорони здоров'я, хоча в них частково відображені такі важливі питання, як удосконалення державних освітніх стандартів підготовки медичних кадрів задля підвищення якості підготовки фахівців, забезпечення та управління якістю медичної допомоги, прогнозування кадрового забезпечення відповідно до потреб охорони здоров'я з урахуванням її перетворень, а також демографічної ситуації в країні» [8].

Висновки. Підсумовуючи вищезазначене, варто зазначити, що за часи незалежності суттєвими досягнення державного регулювання кадрової політики системи охорони здоров'я є створення розгалуженого нормативно-правового поля, перехід від монопольного державницького підходу надання медичних послуг до формування багатокладної медичної сфери з перспективою створення конкурентного середовища та підвищення якості медичних послуг. Крім того, позитивним доробком сучасної системи охорони здоров'я є створення рівних умов для розвитку як державних, так і приватних медичних закладів.

Однак сучасні реалії економічної кризи та незадовільне матеріальне становище більшості громадян України стримують розвиток системи охорони здоров'я та гальмують процес реформування медичної галузі у повній мірі. Формування нормативно-правового поля цієї проблематики теж не можна вважати завершеним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua>
2. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15.12.2020 № 1082-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>
3. Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/>
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T030435.html

5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#Text>

6. ВООЗ. URL: <https://www.who.int/ru>

7. Науково-методичні засади формування та реалізації Стратегії державної кадрової політики. Методичні рекомендації / за ред. Е.М. Лібанової. Київ : ІДСД ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 72 с.

8. Авраменко Т. П. Кадрова політика у реформуванні сфери охорони здоров'я : аналіт. доп. Київ : НІСД, 2012. 35 с.

REFERENCES

Avramenko, T. P. *Kadrova polityka u reformuvanni sfery okhorony zdorovia : analit. dop.* [Personnel Policy in Health Care Reform: An Analytical Report]. Kyiv: NISD, 2012.

Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi. <https://dsp.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2003). http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T030435.html

[Legal Act of Ukraine] (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#Text>

[Legal Act of Ukraine] (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>

Ministerstvo okhorony zdorovia Ukrainy. <https://moz.gov.ua/>

Naukovo-metodychni zasady formuvannia ta realizatsii Stratehii derzhavnoi kadrovoi polityky. Methodychni rekomendatsii [Scientific and Methodological Principles of Formation and Implementation of the State Personnel Policy Strategy. Guidelines]. Kyiv: IDSD im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2012.

VOOZ. <https://www.who.int/ru>

Стаття надійшла до редакції 30.04.2021 р.