НАО «Медицинский университет Астана»

Кафедра «Общественного здоровья №1»

Мини проект

Тема: Особенности регулирования трудовых отношений в организациях здравоохранения Республики Казахстан

Автор: Қайназар Зарина Қайратқызы

Бекен Аймира Ержанқызы

Проверила: Бердалиева Ляззат Сагаталиевна

Нұр - Сұлтан 2019

План:

1. **Введение**

а) Трудовые отношения между работников организаций здравохранения, актуальность нынешной проблемы в трудовых отношениях, цели и миссия

1. **Основная часть**

а) Основные существующие проблемы в трудовой деятельности работников здравоохранения

б) Особое правое регулирование трудовых отношений

в) Выявление новых проблем в трудовой деятельности работников здравоохранения

1. **Заключение**

а) Решение проблем в трудовых отношениях медицинских работников

**Трудовые отношения работников здравоохранения**

**Трудовое право** – это отрасль права, регулирующая отношения, возникающие между работником и работодателем независимо от их организационно-правовых форм деятельности.

Регулируемые трудовым правом отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную плату трудовой функции, в подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

*Предметом трудового права* являются трудовые отношения и отношения, тесно с ними связанные: организация труда и его управление, профессиональная подготовка, рассмотрение трудовых споров, ответственность работников и работодателей, контроль за соблюдением трудового законодательства.

Участниками трудовых правоотношений выступают работник и работодатель. Согласно статье 20 Трудового кодекса РК, **работник** – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. **Работодатель** – это физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

**Медицинский работник** – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность.

Не стоит путать участников трудовых отношений и субъекты трудовых правоотношений. Поскольку субъектами трудовых отношений могут выступать кроме работников и работодателей профсоюзы, органы по рассмотрению трудовых споров и др. субъекты.

Правом на занятие медицинской деятельностью обладают лица, имеющие:  
- медицинское или иное образование в РК в соответствии с государственными образовательными стандартами;  
- свидетельство об аккредитации специалиста.  
Лица, получившие медицинское образование в иностранном государстве, допускаются к медицинской деятельности в Казахстане при наличии следующих условий:  
1) лицо имеет свидетельство о признании иностранного образования и (или) иностранной квалификации на территории РК;  
2) лицо сдало экзамен по специальности;  
3) лицо получило сертификат специалиста.  
Международными договорами Республики Казахстан могут быть предусмотрены иные условия допуска лиц, получивших медицинское образование в иностранном государстве, к медицинской деятельности.

*Признаки трудовых правоотношений:*

* трудовые отношения осуществляются на основе правил внутреннего трудового распорядка;
* работник работает в коллективе конкретной организации;
* работник приступает к работе в соответствии с особым юридическим документом – трудовым договором;
* работник выполняет определенную работу в соответствии со своей специальностью или должностью;
* работодатель обеспечивает определенные условия труда.

Актуальность

Трудовая деятельность работников здравоохранения связана с большим физическим и эмоциональным напряжением, необходимостью в ряде случаев работать в тяжелых и опасных для жизни и здоровья условиях

Изменению структуры трудовых отношений мешает ряд причин как объективного, так и субъективного порядка, а также экономические и со циально-демографические параметры. Для активной структурной пере стройки необходимо значительное применение средств, которых, конечно, нет. Субъективные причины связаны с ментальностью населения, его отношением к здоровью, в том числе и отношением врачей. Реформирование здравоохранения невозможно без анализа реально протекающих трудовых процессов, трансформационных изменений в труде, выявления факторов, ускоряющих эти процессы, структуроформирующих принципов.

Практически не анализируется ситуация на рынке труда, связанная с данным сегментом непроизводственной сферы, что порождает достаточно

сложные проблемы в данной отрасли.

Актуальность темы не вызывает сомнения, ибо на фоне низких доходов проблемы получения медицинских услуг обостряются, растет смертность, увеличивается заболеваемость населения.

Степень разработанности.

Проблема структурных изменений трудовых отношений в здравоохранении имеет малый опыт исследования. Фундаментальные исследования по данной проблеме отсутствуют, а имеющиеся в основном журнальные публикации, посвящены анализу отдельных вопросов реформирования здрав Цели и задачи исследования.

Цель данного исследования - выявить тенденции изменения трудовых отношений в сфере здравоохранения, обеспечивающие улучшение качества предоставляемых медицинских услуг в объемах, необходимых для нормальной жизнедеятельности общества, воспроизводства и реализации }

трудового потенциала.

Цель исследования предопределила постановку следующих задач:

- рассмотреть структурные изменения в труде в непроизводственной сфере;

- выявить специфику трудовых отношений в здравоохранении и структуроформйрующие принципы и уровни развития трудовых отношений;

. - разработать теоретико-методологические посылки анализа в раз делении труда и его организационных форм в здравоохранении;

- выявить основные направления реформирования сферы медицинских услуг;

- определить методологические основы управления трудовыми отношениями в сфере здравоохранения;

- исследовать влияние рыночных факторов на формирование рынка медицинских услуг и ценообразования на них;

- определить основные методологические подходы к стимулированию труда через организацию заработной платы в лечебных учреждениях и формированию новых параметров стимулирования;

- выявить принципы финансирования лечебных учреждений и организаций в переходной экономике;

- выявить механизмы для определения качества труда и услуг, предоставляемых в сфере здравоохранения;

- дать рекомендации по изменению структуры систем профессио нальной подготовки в связи с организационными изменениями в трудовом процессе.

Объектом исследования в диссертационной работе являются структурные изменения в трудовых отношениях в сфере предоставления медицинских услуг.

Предметом исследования являются трудовые отношения, склады

вающиеся в организациях здравоохранения, в том числе КГП на ПХВ "Больница № 1" г. Нур-Султан

**Основные существующие проблемы в трудовой деятельности работников здравоохранения**

Трудовые отношения являются важной частью социально-экономической жизни общества. В современном трудовом законодательстве имеются различные проблемы, решение которых невозможно без принятия соответствующих нормативно-правовых актов. К сожалению, ситуация, сложившаяся в настоящее время в трудовых отношениях, далека от совершенства, что негативно сказывается как на работниках так и на работодателях.  
Существует множество проблем в сфере трудового права. Одной из актуальных – является дискриминация в сфере труда, которая наиболее часто проявляется при заключении трудовых договоров. Законодательством установлен запрет на дискриминацию в трудовых отношениях.   
Наиболее часто имеет место дискриминация по половому признаку. Причинами дискриминации женщин чаще всего являются беременность, наличие детей или предполагаемое материнство в будущем. Запрет, на отказ в приеме на работу женщин по причине наличия у них детей является односторонней нормой дискриминационного характера. Это объясняется тем, что нет запрета на отказ в приеме на работу мужчин по той же причине.   
Имеет место и дискриминация по возрасту. Чаще всего востребованы работники до 30, максимум до 35 лет. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений по возрастному признаку должна проводиться в случаях, конкретно предусмотренных в законодательстве.

Еще одной проблемой является несоблюдение работодателем положений Трудового кодекса РК. Руководители организаций идут на различные уловки, позволяющие воспользоваться недостаточной осведомленностью граждан и избежать расходов, связанных с выплатой увольняемому работнику положенных законом выплат.

Сложная проблема возникает с заёмным трудом (аутсорсинг, аутстаффинг). В Трудовом кодексе РК, об этой форме привлечения к труду вообще ничего не говорится, хотя она в последнее время приобретает все большее распространение. Следует либо узаконить отношения по заемному труду, включив соответствующий раздел в Трудовой кодекс РК, либо признать такую форму труда противоречащей закону и влекущую ответственность за нарушение законодательства о труде.

В Трудовом кодексе практически отсутствуют нормы, регулирующие труд иностранных граждан, кроме непонятного основания для прекращения трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон, и общего принципа, что иностранные граждане пользуются теми же трудовыми правами, что и граждане РК, если иное не предусмотрено законами.

В этом случае возникает проблема регулирования трудовой миграции, что ставит новые задачи перед российскими властями всех уровней. Ошибочные или корыстные решения в этой сфере приводят к экономическим потерям и бытовым конфликтам на национальной почве. Для того, чтобы избежать этого, необходимо активное участие гражданского общества в выработке управленческих решений. Но не всегда общественность и профессионалы-эксперты оказываются в состоянии повлиять на принимаемые решения. В связи с этим возникает необходимость введения в Трудовой кодекс отдельной главы, регулирующей особенности использования труда иностранных граждан.

Одной из главных проблем в сфере труда является невыплата заработной платы. Масштабы невыплаченной заработной платы огромны.

Таким образом, можно констатировать целую массу нерешённых проблем в отечественном трудовом законодательстве, что даёт почву для новых исследований в этой сфере.

В последнее время во многих высших учебных заведениях все большее внимание уделяется вопросам труда и охраны трудовых прав, потому что, сразу после окончания обучение вчерашние студенты, не имеют полноценных знаний о своих, гарантированных законом правах.

Возникает необходимость более глубокого анализа, возникающих проблем. В связи с чем, в программу обучения вводятся предметы, отражающие современные проблемы трудового законодательства. Только благодаря такому обучению, будущие работники смогут быть полноправными участниками трудовых отношений.

Сегодня перед нашей страной стоит задача, быть может, не столь амбициозная с моральной точки зрения, но не менее важная с точки зрения эффективности государства и обеспечения его суверенитета. Речь идет о приведении трудового права в соответствие с современным состоянием социально-экономических отношений, запросов и потребностей работников и работодателей.

Большое внимание уделяется проблемам, связанным с ущемлением прав работников, хотя и права работодателя тоже не безграничны. Зачастую работники сами нарушают установленные законодательством нормы. Разрешение назревших проблем, возможно только при совместном принятии решений, взаимном уважении друг к другу, к правам каждого гражданина.

**Особое правое регулирование трудовых отношений**

В целом регулирование рынка труда — представляет собой систему специальных мер применяемых для воздействия на предложение и спрос труда, объектами регулирования при этом выступают социальные гарантии, заработная плата, продолжительность рабочей недели и смены, порядок

Исходя их экономической теории, на рынке труда существуют специфические в неконкурентные факторы, которые способствуют регулированию рынка труда. К таким факторам относят:

—   *государство,*выступающее основополагающим субъектом, который регулирует рынок труда, посредством законодательства, устанавливая минимально допустимый уровень оплаты за труд, проводя целенаправленную социальную политику, осуществляя индексацию доходов населения;

—   *профсоюзы,*которые тоже в значительной степени влияют в сторону увеличения на размер заработной платы, при помощи мер ограничения предложения на рынке труда;

—   *крупные корпорации и компании,*оказывающие влияние на заработную плату, в части ее стабильности, отказываясь от ее увеличения в случае изменения ситуации в части предложения и спроса на рынке труда.

Таким образом, рынок труда регулируется на 3-х основных уровнях: государством, профсоюзами, крупными фирмами.

Профсоюзы способствуют улучшению критериев труда, увеличению квалификации, для того чтобы закреплять рабочих на целевых местах; наращиваю сроков ученичества, ограничению трудоустройства иммигрантов, путем увеличения для них соответствующих профсоюзных взносов. Это все вноситься коллективный контракт (договор) с администрацией предприятий-работодателей.

В свою очередь компании могут: закреплять свои кадры путём развития фирменных традиций и культуры, обеспечивая профессиональное продвижение по карьерной лестнице (отметим, что особенно это удается Стране восходящего солнца); мотивировать высокой оплатой труда через формирование индивидуализированных ставок заработной платы и путем применения системы «участия в прибылях».

Государству принадлежит ключевая роль в вопросах создания необходимого законодательства, позволяющего поддерживать баланс между необходимой гибкостью для предприятий и необходимыми гарантиями для работников при удовлетворении меняющихся требований глобальной экономики. Глобальными экономическими изменениями, происходящими в мире, неизбежно ставятся вопросы о модернизации трудовой законодательной базы Казахстана, подразумевающей обновление правового механизма, направленного на регулирование отношений в области наёмного труда, а также серьёзные изменения в соотношении нормативного и договорного регулирования.

Государство, в лице правительства страны, применяет меры косвенного и прямого регулирование рынка труда:

—  прямое регулирование заключается в увеличении рабочих мест в секторе, обеспечение безработных необходимыми для жизни пособиями, составление программ по переподготовке и подготовке кадров, а также программы, направленные на содействие найма рабочей силы;

—  косвенное регулирование заключается в антициклическом регулировании и ориентировано оно на стимулирование внутристранового производства, или на его сдерживание в зависимости от перегрева или спада национальной экономики.

Безусловно, что регулирование рынка труда имеет свою особую специфику из-за наемного работника, выступающего на нем в роли товара.

Процедура купли-продажи на данном рынке производится в форме найма, посредством заключения трудового договора. Нанятый работник при этом выпадает с рынка на срок действия трудового договора, а также в период его продления. При этом важно отметить, что растущая конкуренция на трудовом рынке вынуждает работника соглашаться порой на худшие условия в процессе найма на работу. Именно в этом плане, компании также выступают регуляторами рынка труда.

В современной литературе существует огромное множество различных трактовок понятия «трудовые отношения», при этом традиционно указанный термин применяют для отражения взаимоотношений между работником и работодателем на рабочих местах, чаще используемое для трактовки юридического смысла данного вида социально-экономических отношений.

В исследованиях же экономистов чаще используется термин «социально-трудовые отношения», отражающих необходимость четкого понимания данных отношений намного шире, нежели те отношения, которые складываются в процессе труда или на рынке труда, поскольку кроме всего прочего включают они весьма важные социальные аспекты, включая систему социальной защищенности.

Таким образом, к пониманию природы и особенностей трудовых отношений необходимо подходить комплексно, поскольку современные социально-трудовые отношения — представляют собой взаимосвязь и взаимодействие всего спектра субъектов в процессе трудовой деятельности, которые сложились в результате кооперации и разделения труда, основная ориентация их на обеспечение высокого уровня и качества трудовой жизни, не только отдельного индивида, но и национального общества в целом и осуществляемые при помощи регулирующей функции государства.

В целом, социально-трудовые отношения имеют комплексный характер и содержат в себе, кроме трудовых отношений, политические, экономические, моральные, юридические, культурные, социально-обеспечительные и другие отношения.

Значит, механизм регулирования трудовых отношений должен охватывать весь комплекс юридических, экономических, психологических и социальных факторов, которые определяют функционирование данного важного аспекта рынка труда. Государство ни в одной стране мира не отказывается от целенаправленных действия по регулированию данных отношений, потому как:

—   они выступают наиболее важной сферой жизни общества, «одним из основных условий жизнедеятельности, как отдельного индивида, так и в целом общества, основным фактором жизнеспособности любой организации» [1].

—   трудовые отношения — важная сфера любой рыночной экономики, в которой особенно ярко прослеживается несовершенство рынка, которое способно привести к общему экономическому дисбалансу в стране. Действительно стихийный нерегулируемый рынок труда способен вытеснить из конкурентной борьбы за рабочие места социально незащищенные слои населения: отдельные профессии и целые отрасли экономики могут оказаться не востребованными рынком, иными словами они перестанут приносить прибыли и соответственно отторгнуться рыночной экономикой. При недостаточном или не качественном государственном регулировании трудовых отношений возникает рыночный дисбаланс и стихия, которая чревата возникновением социальных катаклизмов.

—  от эффективности и отлаженности государственного регулирования трудовых отношений в полной мере зависит социальное положение каждого отдельного работника и целых коллективов;

— от качества и эффективности государственного регулирования трудовых отношений также зависит и политическая ситуация и социальная, экономическая стабильность в государстве;

—  от эффективности и отлаженности государственного регулирования трудовых отношений тесно связана политическая, экономическая и финансовая стабильность всего общества в целом.

Государственное регулирование рынка труда представляет особой сферу деятельности государственных органов направленную на вмешательство в социальные и экономические процессы с применением многогранных подходов и средств. Направлено государственное регулирование на получение рационального баланса социально-экономических условий в отношении достигаемого уровня занятости работоспособного населения страны, соответствия уровня профессиональной подготовки занимаемым рабочим местам, решения проблем возникающей безработицы и др.

На законодательном уровне к основополагающим формам государственного регулирования трудовых отношений относят:

— основные права трудящихся и их организаций провозглашение в Конституции РК;

— законодательство, которое регулирует взаимоотношения наемных работников и работодателей, в том числе в части порядке урегулирования возникающих конфликтов;

— законодательство, регулирующие вопросы охраны труда;

— законодательство, регулирующее деятельность профсоюзов и др.

**Определённые нормативные акты, связанные с вопросами труда, приняты Советом Европы (СЕ).**

Существующие сегодня проблемы регулирования трудовых отношений призвана решить своевременно объявленная новая социальная политика: «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к 258 обществу Всеобщего Труда», цель, которой — создание сильного и готового к конкуренции Общества Всеобщего Труда.

Правительство РК получило поручение осуществить разработку проекта Общенациональной Концепции социального развития Республики Казахстан на период до 2030г., которая бы опиралась на положения Стратегии «Казахстана — 2030» и ряд других стратегических документов, и совмещала бы вопрос развития социальной системы Казахстана и общества с задачами экономической модернизации.

Учитывая потребность в развитии гибкого рынка труда, каждым из социальных партнёров (государству, работодателям и работника) необходимо определённым образом изменить свою традиционную роль в социальном государстве. Для создания работодателями новых рабочих мест государство должно обеспечивать необходимые возможности для своевременного проведения подготовки квалифицированных кадров, работники должны активно проводить поиск новых форм применения труда.

В традиционном понимании риски, связанные с содержанием и обучением неэффективных работников, ранее возлагаемые исключительно на работодателей, начали перераспределяться: государство взяло на себя более заметную роль в вопросах создания жизнеспособной системы социальной защиты на принципах частно-государственного партнёрства.

При проведении реформирования трудового законодательства Казахстана, конечно же, необходимо брать во внимание мировые тенденции его модернизации, но с учётом разных объективных и субъективных факторов, а именно:

а)   обстоятельство, что на данном этапе Казахстан находится на пути перехода от командно-административного метода регулирования трудовых отношений к рыночному капитализму, где жизненный уровень большей части населения находится на довольно невысоком уровне;

б)  ещё не закончен процесс формирования понятия «достойный труд» и получения за него достойной заработной платы;

в)  не все предприятия обеспечили осуществление труда в нормальных условиях, что подтверждается многочисленными примерами из практики;

г)  многие законодатели опасаются того, что снижение уровня нормативного регулирования в сторону увеличения договорного регулирования может стать причиной уменьшения гарантий трудовых прав работников;

д)  низкий уровень правовой грамотности работодателей, профсоюзных комитетов которые не имеют представления о том, каким образом устанавливать отдельные правила, в основном, в договорном порядке;

ж) существующие проблемы при заключении трудовых договоров опираются на принцип полной свободы сторон прописывать в нём свои интересы при наличии факта безработицы, когда работником выражается готовность подписывать трудовой договор на каких угодно условиях; тем более ограничение свободы определять содержание трудового договора выражается также в том, что работодатель вправе в одностороннем уточнять условия трудового договора;

з) предоставляю возможность решать тот или иной вопрос на усмотрение сторон трудового договора, законодателем провоцируются субъекты на злоупотребление правом;

и) ряд отдельных гарантий трудовых прав работников не во всех случаях имеют реальное содержание из-за имеющихся в них пробелов (к примеру, вопросы, связанные с индексацией заработной платы).

к) в основе всё ещё продолжающихся нарушениях трудового законодательства лежат многочисленные пробелы и дефекты трудового права;

Таким образом, существующая динамика развития трудовых отношений в Казахстане на сегодняшний день всё ещё не предоставляет возможности провести модернизацию трудового законодательства с учётом мировых тенденций, т.е. с акцентированием внимания на реализацию гибких форм трудового договора, решения большого количества вопросов труда на уровне социального партнёрства и так далее. Приоритетным в методе трудового права на современном этапе в Казахстане является оптимальное соотношение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования отношений в области труда.

Литература

1. <https://rel.kz/regulirovanie-trudovyh-otnoshenij/>
2. <http://www.przrf.ru/news/full/list/Osobennosti-regulirovaniya-truda-meditcinskogo-rabotnika/>
3. <https://kodeksy-kz.com/ka/o_zdorove_naroda_i_sisteme_zdravoohraneniya/download.htm>
4. <http://www.dslib.net/economika-truda/tendencii-izmenenija-struktury-trudovyh-otnoshenij-v-zdravoohranenii.html>
5. <https://studwood.ru/631967/sotsiologiya/problemy_trudovyh_otnosheniyah>
6. <http://www.alppp.ru/law/socialnoe-obespechenie-i-socialnoe-strahovanie/86/statja--osobennosti-regulirovanija-truda-medicinskih-rabotnikov.html>
7. https://infourok.ru/lekciyatrudovie-otnosheniya-v-zdravoohranenii-2561762.html