

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.19>orcid.org/0000-0001-8140-2180

© Несміян Т.С., 2021

Т.С. Несміян

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ ЩОДО
МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

T. Nesmiiian

**LEGAL REGULATION OF THE
IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE
OF FREEDOM OF LABOR OF MEDICAL
WORKERS**

Анотація. У статті автором проаналізовано законодавче забезпечення принципу свободи праці та неприпустимості примусової праці під час реалізації медичними працівниками права на працю. На думку автора, медичні працівники, які навчались за державні кошти, обмежені в своєму праві на вільний вибір місця праці та не можуть реалізуватися в тій сфері медицини, до якої мають хист. Чинне законодавство в сфері працевлаштування медичних працівників не тільки не покращує забезпечення кваліфікованими фахівцями лікарень, а й призводить до підвищення рівня корупції та небажання лікарів працювати в державних закладах охорони здоров'я. Запропоновані зміни в законодавчому регулюванні працевлаштування медичних працівників, зокрема не обмежувати медичних працівників, що йдуть працювати в державні заклади охорони здоров'я у виборі місця праці, розробити та законодавчо закріпити механізм повернення коштів за навчання випускникам, які планують працювати в приватному секторі надання медичної допомоги або не мають бажання в майбутньому працювати в галузі медицини.

Ключові слова: свобода праці, заборона примусової праці, працевлаштування.

Аннотация. В данной статье автором проанализировано законодательное обеспечение принципа свободы труда и недопустимости принудительного труда при реализации медицинскими работниками права на труд. По мнению автора, медицинские работники, которые учились за государственные средства, ограничены в своем праве на свободный выбор места труда и не могут реализоваться в той сфере медицины, к которой есть способности. Существующее законодательство в сфере трудоустройства медицинских работников не только не улучшает обеспечение квалифицированными специалистами больниц, но и приводит к повышению уровня коррупции и нежеланию врачей работать в государственных учреждениях здравоохранения. Предложены изменения в законодательном регулировании трудоустройства медицинских работников, а именно: не ограничивать медицинских работ-

ников, которые идут работать в государственные учреждения здравоохранения в выборе места труда, разработать и законодательно закрепить механизм возврата средств за учебу выпускникам, которые планируют работать в частном секторе оказания медицинской помощи или не хотят в будущем работать в медицине.

Ключевые слова: свобода труда, запрет принудительного труда, трудоустройство.

Abstract. In this article an author is analyse the legislative providing of principle of freedom of labour and impermissibility of force labor during realization of right to medical workers work. In opinion of author, medical workers, that studied for state facilities, limit in the right on the free choice of place of labour and can not be realized in the that sphere of medicine, to that have ability. An existent legislation in the sphere of employment of medical workers does not not only improve providing of hospitals skilled specialists but also results in the increase of level of corruption and to the not desire of doctors to work in state establishments of health protection. The offered changes are in the legislative adjusting of employment of medical workers, namely: not to limit medical workers that go to work in state establishments of health protection in the choice of place of labour; to work out and legislatively fasten the mechanism of return of money for studies to the graduating students that plan to work in the private sector of grant of medicare or not want in the future to work in medicine.

Key words: freedom of labor, prohibition of forced labor, employment.

Постановка проблеми. Баласт проблем у вітчизняній медичній галузі настільки великий, що на сьогодні в умовах нових викликів пандемії держава та суспільство як ніколи розуміють, що настав час для серйозних змін в системі охорони здоров'я, зокрема в її законодавчому забезпеченні, складовою якої є медичний працівник та його суб'єктивні права та обов'язки. У розвинутих країнах світу професія лікаря є однією з найбільш поважних і високооплачуваних професій, які добре захищені законом.

Так, наприклад, одним із суб'єктивних прав медичного працівника є право на працю, яке є невід'ємним та одним з найважливіших соціально-економічних прав людини. Саме право на працю є основою всіх інших прав та обов'язків працівника. Конституція України в статті 43 проголошує, що «кожен має право на працю, що дає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується»[1]. Також в цій статті зазначено, що «використання примусової праці забороняється». Отже, головний закон країни забезпечує можливості вільного вибору та участі в трудових правовідносинах та забороняє примусову працю. Та чи повною мірою на практиці реалізуються ці положення для медичних працівників?

Аналіз останніх досліджень. В юридичній науці проблемам правового регулювання права на працю та його реалізації як фундаментальним, загально-теоретичним проблемам завжди була приділена велика увага вчених. Так О. О. Коваленко, дослідивши свободу волі як концепт права на працю, визначила, що «логічним проявом свободи волі людини в трудовому праві є

реалізація природної здатності до праці, яка юридично оформлена у категорію «право на працю». Право на працю віддзеркалює зміст людини – її власну природу. Ключовим моментом у визначенні права на працю в нормативних документах є визнання кожного носія здатності до праці її власником, володарем, який єдиний самотійно та вільно може вирішувати долю щодо її застосування» [2, с.301].

Р. І. Шабанов, проаналізувавши доктрину зайнятості як складову соціального захисту населення від безробіття, дійшов висновку, що «право на зайнятість є віддзеркаленням відповідальної та активної соціальної політики держави. Право на зайнятість – це суб'єктивне право, законодавчо закріплене з метою реалізації права на працю, дотримуючись його основних принципів. Право на зайнятість є, по-перше, суб'єктивним правом кожного громадянина, який належить до категорії економічно активного населення, на державне сприяння в одержанні роботи або необхідної профпідготовки для цього, якому відповідає обов'язок держави в особі її компетентних органів здійснити таке сприяння, а по-друге, правочином реалізувати свої можливості на одержання роботи та державного сприяння в різноманітних організаційно-правових формах і вимагати від відповідних органів та посадових осіб належного виконання цього обов'язку» [3, с.361].

Питання реалізації права на працю медичними працівниками не можна назвати дослідженими в науці, оскільки в дослідженнях українських вчених, зокрема І. Г. Савки, Н. М. Калинюк [4] аналізувалися умови праці та новели законодавства. Питання ж прояву свободи праці в реалізації права на працю медичних працівників потребує особливої уваги, зокрема нині, в період пандемії коронавірусної хвороби, коли праця медичних працівників є лідером у запитах суспільства.

Формулювання мети статті. Автор має на меті дослідити правовий механізм реалізації принципу свободи праці та заборони примусової праці щодо медичних працівників з огляду на проблеми сьогодення.

Виклад основного матеріалу статті. Міжнародна організація праці є однією з найбільш важливих організацій у сфері праці, яка ще 1930 року вперше визначила та законодавчо закріпила заборону примусової праці [5].

Один з основних принципів трудового права – принцип свободи праці. Він закріплюється, гарантується та захищається в міжнародно-правових та конституційних нормах. На нашу думку, свобода праці дозволяє кожній людині вільно вибирати та реалізовувати свій потенціал, виражати свою особистість, використовуючи для цього свої здібності з метою задоволення індивідуальних та суспільних потреб. Свобода праці існувала ще до виникнення держави та законів та є природним правом кожної людини. Як ми вже зазначали, однією зі складових принципу свободи праці є принцип заборони використання приму-

сової праці. Але у випадку з медичними працівниками цей принцип має свій зміст, що не завжди визначає свободу як таку.

Відповідно до міжнародного законодавства примусова праця – «це будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою певного покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» [5].

Імперативні положення щодо скасування примусової праці містяться в Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці». Відповідно до неї держави-учасниці МОП беруть на себе зобов'язання скасувати примусову та обов'язкову працю і не допускати це явище «як засіб політичного впливу чи виховання, як засіб покарання за наявність чи висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних наявній політичній, соціальній чи економічній системі, як метод мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку, як засіб дотримання трудової дисципліни, як засіб покарання за участь у страйках, як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання» [6].

Також норми щодо заборони примусової праці та свободи праці закріплені в низці інших міжнародно-правових актів. Наприклад, у ст. 23 Загальної декларації прав людини зазначено, що «кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі й сприятливі умови праці та захист від безробіття» [7]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права містить тезу, що держави, які беруть у ньому участь, визнають право на працю, що визначає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права [8]. Україна ратифікувала ці міжнародні норми та взяла на себе зобов'язання імплементувати ці норми в національне законодавство, скасувати примусову працю і не вдаватись до будь-якої її форми.

І хоча у вітчизняному законодавстві свобода праці та заборона примусової праці проголошена на конституційному рівні, але відповідні норми, зокрема Кодекс законів про працю України, недостатньо регламентують ці положення на галузевому рівні. Наприклад. Через це виникають деякі проблеми щодо реалізації принципу свободи праці.

Одним із важливих проявів свободи праці є свобода укладення трудового договору. Працівник та роботодавець як сторони трудового договору вільні у виборі та не можуть укласти договір всупереч волі однієї зі сторін. Конкретні форми застосування праці будь-якого працівника визначаються вільним волевиявленням самого працівника та роботодавця.

Чинне законодавство про працю обмежує певні категорії громадян у реалізації ними свободи праці. До цієї категорії належать медичні працівники.

У законодавстві нашої держави є чимало колізій, які порушують право випускників медичних закладів вищої освіти на вільний вибір місця працевлаштування.

У Законі України «Про вищу освіту» в статті 13 визначено, що «державні органи сприяють працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти, що належать до сфери їхнього управління». Згідно зі статтею 64 цього Закону «випускники закладів вищої освіти вільні у виборі місця роботи. Заклади вищої освіти не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників» [9].

Одночасно залишається чинним Указ Президента України від 23.01.1996 року №77/96 «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів», яким регулюють питання працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку спеціалістів для державного та недержавного секторів народного господарства. Відповідно до вимог цього Указу особи, які навчаються за державний кошт, укладають з адміністрацією закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після завершення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки. У разі відмови працювати в державному секторі народного господарства випускники в зазначеному порядку відшкодовують до державного бюджету повну вартість навчання [10].

На виконання цього Указу був розроблений Наказ МОЗ України № 367 від 25.12.1997 року «Про затвердження порядку працевлаштування випускників державних закладів вищої медичної (фармацевтичної) освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», що також на сьогодні є чинним. Він містить аналогічні норми щодо обов'язкового відпрацювання випускниками, які навчались за державним замовленням, не менше трьох років за призначенням та відшкодування вартості навчання в разі невиконання цих зобов'язань [11].

У цьому випадку порядок відшкодування випускниками до державного бюджету вартості навчання в разі порушення ними умов угоди щодо працевлаштування відсутній, хоча його розроблення було передбачено Указом.

Нині наша держава робить перші кроки на шляху до законодавчого врегулювання питання працевлаштування медичних працівників. Основним напрямом цієї роботи має стати розроблення та впровадження законодавчої бази, що стане основою для сприяння державними органами працевлаштування випускників закладів вищої освіти, а не примусу до праці.

Для того, щоб забезпечити державу висококваліфікованими робітниками в медичній галузі потрібно не лише ставити акцент на високому рівні знань, а й приділяти увагу хисту та бажанню майбутнього лікаря працювати в певній сфері медицини. Чинне законодавство не враховує бажання студента-медика

щодо його подальшого працевлаштування. Це призводить до того, що більшість випускників медичних ЗВО не працюють за освітою, бо не мають змоги реалізуватися в тій галузі медицини, до якої мають здібності.

Переважає більшість молодих лікарів починають працювати в державних закладах охорони здоров'я, щоб відпрацювати затрачені державою кошти на їхнє навчання. Але є такі, які не бажають пов'язувати своє життя з медициною або планують працювати в приватному секторі надання медичної допомоги. У цьому випадку ми погоджуємося з думкою тих, що такі фахівці повинні відшкодувати державі кошти, затрачені на їхнє навчання. Для цього повинен бути розроблений та законодавчо закріплений прозорий механізм відшкодування цих коштів.

Висновки. Наявна нормативно-правова база в сфері працевлаштування медичних працівників порушує основні принципи трудового права, зокрема не реалізується принцип свободи праці, який виражається в тому, що лише працівникові належить виключна можливість розпоряджатися своїми здібностями до праці. Тобто людина самостійно вирішує, працювати їй чи ні, а якщо так, то вона може вільно вибрати сферу діяльності, професію тощо. У цьому випадку це означає, що молодий лікар повинен мати можливість самостійно вибрати державний медичний заклад, де б він хотів працювати.

До прийняття змін до Закону «Про вищу освіту» випускники закладів вищої медичної освіти, які навчались за кошти держави, взагалі не мали права вільного вибору місця праці, що було прямою дискримінацією медиків. Одночасно випускники інших закладів вищої освіти, що навчались за державні кошти, не були законодавчо обмежені у виборі місця праці.

Після внесення змін до Закону «Про вищу освіту» інші нормативно-правові акти не були впорядковані, що створює колізії в законодавстві. Норму про обов'язкове відпрацювання, закріплену в законодавчих актах, можна визначати як примусову працю, яка заборонена в цивілізованих країнах світу.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text);
2. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавець та її вплив на укладання, змін та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 362 с.;
3. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис.. ... д-ра юрид.наук: 12.00.01 / Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. Харків, 215. 418 с.;
4. Савка І. Г., Калинюк М.Г. Про права медичних працівників під час надання медичної допомоги в контексті реформування системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. URL: <file:///D:/user/Downloads/10285-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-38772-2-10-20190718.pdf>;
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю»

від 10.06.1930 року, ратифікована Україною 10.08.1956 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text; **6.** Конвенція Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці» від 05.06.1957 року, ратифікована Україною 05.10.2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text; **7.** Загальна декларація прав людини Генеральної асамблеї від 10.12.1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text; **8.** Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 року, ратифікований Україною 19.10.1973 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text; **9.** «Про вищу освіту»: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>; **10.** Указ Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 23.01.1996 року №77/96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77/96#Text>; **11.** Наказ МОЗ України «Про затвердження порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» № 367 від 25.12.1997 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0246-98#Text>.