

Ф.Г. Ибрагимова¹, Е.М. Айтказин¹

*¹Alikhan Bokeikhan University
Қазақстан Республикасы, Семей
e-mail: flura.77@mail.ru*

Денсаулық сақтау ұйымдарындағы «well-being» тұжырымдамасы: отандық корпоративтік мәдениетке енгізудің құқықтық тетіктері

Аннотация. Мақала жаңа және тренд құбылысқа айналған еңбек қатынастары мен корпоративтік мәдениеттегі «Well-being» тұжырымдамасын зерттеуге арналған. Шет елдерде мұндай бағдарламаларды енгізу тәжірибелері қарастырылып, оның құқықтық қамтамасыз етілуіне ерекше назар аударылған.

Зерттеу шеңберінде осы тұжырымдаманы Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау ұйымдарының корпоративтік мәдениетіне енгізу мүмкіндіктерін қарастыру міндеті қойылады. Медицина қызметкерлерінің ерекше орнын түсіне отырып, авторлар олар үшін қолайлы жағдайлар жасау мүмкіндігін зерттеген және оларға еңбек нарығындағы бәсекелестікте артықшылық беретін тәсілдерді ұсынады.

«Well-being» тұжырымдамасына қатысты ғылыми жұмыстарға шолу жасалынып, әдебиеттерге теориялық талдау жүргізілген. Аталған механизмді құқықтық имплементациялау мен нақты мақсатты аудиторияға қолдану мүмкіндіктері талқыланып, нәтижелері ұсынылған.

Авторлармен Қазақстан Республикасында алғашқы болып «Well-being» бағдарламалары көздейтін тәсілдердің тиімділігін дәлелдеу мен оны құқықтық қамтамасыз етудің жолын ұсыну түріндегі нәтиже беретін зерттеу жүргізуге ғылыми талпыныс жасалынған.

Түйін сөздер: well-being, әл-ауқат, денсаулық сақтау ұйымдары, корпоративтік мәдениет, медицина қызметкерлері, дәрігер.

Ф.Г. Ибрагимова¹, Е.М. Айтказин¹

*¹Alikhan Bokeikhan University
Қазақстан, Семей
e-mail: flura.77@mail.ru*

Концепция «well-being» в организациях здравоохранения: правовые механизмы внедрения в отечественную корпоративную культуру

Аннотация. Статья посвящена изучению нового и трендового явления - концепции «Well-being» в трудовых отношениях и корпоративной культуре. Рассмотрена практика внедрения такой концепции за рубежом и особое внимание уделено ее правовому обеспечению.

В рамках исследования поставлена задача рассмотреть возможности внедрения данной концепции в корпоративную культуру организаций здравоохранения Республики Казахстан. Осознавая особое место медицинских работников, авторами исследована возможность создания для них благоприятных условий и предложены подходы, которые дадут им преимущество в конкуренции на рынке труда.

Проведен обзор научных работ, связанных с концепцией «Well-being», проведен теоретический анализ литературы. Обсуждены возможности правовой имплементации и применения данного механизма к конкретной целевой аудитории, представлены результаты.

Авторами, впервые в Республике Казахстан, предпринята научная попытка провести исследование, дающее результаты в виде доказательств эффективности подходов, предусматриваемых программами «Well-being» и предложения по пути правового обеспечения и применения данной концепции.

Ключевые слова: well-being, благополучие, организации здравоохранения, корпоративная культура, медицинские работники, врач.

F.G. Ibragimova¹, Y.M. Aytказин¹

*¹Alikhan Bokeikhan University
Kazakhstan, Semey
e-mail: flura.77@mail.ru*

The concept of «well-being» in healthcare organizations: legal mechanisms of implementation in the domestic corporate culture

Abstract. The article is devoted to the study of a new and trending phenomenon - the concept of «Well-being» in labor relations and corporate culture. The practice of introducing such a concept abroad is considered and special attention is paid to its legal support.

Within the framework of the study, the task is to consider the possibilities of introducing this concept into the corporate culture of healthcare organizations of the Republic of Kazakhstan. Realizing the special place of medical workers, the authors investigated the possibility of creating favorable conditions for them and proposed approaches that will give them an advantage in competition in the labor market.

A review of scientific papers related to the concept of «Well-being» is carried out, a theoretical analysis of the literature is carried out. The possibilities of legal implementation and application of this mechanism to a specific target audience are discussed, the results are presented.

The authors, for the first time in the Republic of Kazakhstan, have made a scientific attempt to conduct a study that gives results in the form of evidence of the effectiveness of the approaches provided for by the «Well-being» programs and proposals on the way of legal support and application of this concept.

Keywords: well-being, wellbeing, healthcare organizations, corporate culture, medical workers, doctor.

Кіріспе. Еңбек жағдайларын ұйымдастыру мен жетілдіру ұйым үшін әркезде де маңызды, сол себепті ұйым қызмет көрсету параметрлеріне де, жұмыс күшінің сипаттамаларына да сәйкес келетін еңбекті ұйымдастырудың неғұрлым прогрессивті формаларын үнемі іздеуде болады. Әрбір ұйым өз қызметінің тиімділігіне көп көңіл бөледі, өйткені оның табысы, бәсекеге қабілеттілігі, имиджі және басқа да аспектілері осыған тікелей байланысты. Бұған жұмысшылардың еңбегін ұйымдастыру және олардың еңбек қызметін жүзеге асыратын жағдайлар тікелей әсер етеді. Еңбек ресурсы - қызметкер, сондықтан оның жоғары өнімділігін сақтау өте маңызды.

Алайда, өкінішке орай елімізде көптеген ұйымдар жоғарыда аталған қарапайым заңдылықтың маңыздылығын ескере бермейді. Ұйымдарда жұмыс беруші трапынан өз жұмысшыларына деген қолдау жеткіліксіз, материалдық-техникалық қамтамасыз етілу барлық жерде жеткілікті деңгейде емес, жұмыс ұжымындағы моральдық-психологиялық жай-күй ескеріле бермейді. Сонымен қатар тұрақсыз баға жағдайы, тұрғын үй мен әлеуметтік мәселелер тудырып отырған еліміздегі экономикалық тұрақсыздық та жұмысшы үшін оңай тиіп отырмағаны белгілі.

Осы тұрғыдан, «Well-being» тұжырымдамасы қызметкерлерді қолдаудың әзірше ойлап табылған әдемдегі ең үздік тәсілдерінің бірі. Ондағы формула қарапайым: қызметкер жұмыс орнында қолдауға ие болады, тиісінше ол өзінің әлеуетін дамытады, өнімділігі артады, басқалармен жағымды қарым-қатынас

орнатады, стрессті жақсы жеңеді, тиісінше компанияның дамуына маңызды үлес қоса алады. Әрбір жеке қызметкердің әл-ауқаты тұтастай алғанда бүкіл ұйымның әл-ауқатының негізі екені түсінікті. Қызмет саласына және қызметкерлер санына қарамастан «Well-being» бағдарламаларын енгізудің әртүрлі тәсілдерін табуға болады, олар болашақта бүкіл ұжымның табысына ықпал етеді.

Осы зерттеу аясында еліміздегі денсаулық сақтау саласы ұйымдарының корпоративтік мәдениетіне аталған тұжырымдаманы енгізу мен оны құқықтық қамтамасыз ету мүмкіндіктерін қарастыру міндеті қойылып отыр. Ол өз кезегінде денсаулық сақтау ұйымдарындағы қызметкерлердің әл-ауқатын басқару құралы ретінде «Well-being» тұжырымдамасының құқықтық негіздерін әзірлеуден тұрады. Ондағы мақсат сала қызметкерлерінің әл-ауқатына әсер ете отырып, оларға қолайлы жағдай жасалуы мен еңбек нарығындағы бәсекелестікте артықшылық беретін тәсіл ұсыну болып табылады.

Бұл тәсіл негізінен коммерциялық, бизнес саласында көп қолданылады, бірақ біздің пікірімізше оны отандық денсаулық сақтау жүйесіне бейімдеуге және енгізуге ешқандай кедергілер жоқ.

Қазақстан Республикасында алғаш рет «Well-being» бағдарламалары көздейтін тәсілдердің тиімділігін дәлелдеу мен оны құқықтық қамтамасыз етудің жолын ұсыну түріндегі нәтиже беретін зерттеу жүргізуге ғылыми талпыныс жасағымыз келеді. Нәтижесі медицина саласы қызметкерлерінің әл-ауқатына әсер ете

отырып, оларға қолайлы жағдай жасалуы және еңбек нарығындағы бәсекелестікте артықшылық беретін тәсіл ұсыну түріндегі инвестиция болуы мүмкін.

Зерттеу әдістері. Мақаланы дайындау үшін материалдар ретінде Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын, оның ішінде медициналық қызметкерлердің қызметін реттейтін заңнамалық база, шет елдердегі «Well-being» бағдарламалары мен оларды қолдануға мүмкіндік беретін ұлттық заңнамалар, зерттеулер мен статистикалық мәліметтер пайдаланылды.

Зерттеу барысында статистикалық мәліметтер мен ғылыми ақпарат көздерінің аналитикалық әдісі қолданылды. Теориялық зерттеулерден басқа, мақалада модельдеу, салыстыру және болжау әдістерін қолдану арқылы зерттелген объектіні тәжірибеде жүзеге асырудың болжамдары жасалынды.

Зерттеу нәтижелері. Әдебиеттерді теориялық талдау жасалынды, анықтағанымыз «Well-being» тұжырымдамасына қатысты ғылыми жұмыстардың басым көпшілігі еңбек қатынастары саласындағы әл-ауқатты қамтамасыз ету жүйесіне сөзсіз үлес қосады, алайда олар бұл құбылысты психологиялық, экономикалық және т.б. тұрғысынан қарастырады. Осыған байланысты біз бұл механизмді құқықтық имплементациялау тұрғысынан және нақты мақсатты аудиторияға қарастыруды жөн көрдік.

Жоғарыда атап өткендей шет елдерде мұндай бағдарламаларды енгізудің құқықтық қамтамасыз етілуі негізінен ұйымның ішкі құжаттарымен реттеледі. Көбінесе ұйымдар ішкі тұжырымдамалар бекітіп, өзінің негізгі құрылтай немесе стратегиялық құжаттарында ұстанатын саясатының негізгі бағыттарының бірі ретінде жұмысшылардың әл-ауқатын жақсарту қағидаларын бекітеді. Ал мемлекеттік еңбек заңнамалары аталған түрдегі бағдарламалар мен тұжырымдарды заңды тұлғаларда қолдануға кедергі болатын нормалар сақтамайды, керісінше, еңбек қатынастарын реттейтін нормативті құжаттар мұндай жұмысшылардың әл-

ауқатын жақсартатын бағдарламаларды мүмкіндігінше қолдауға бағытталған.

Ал, еліміздің денсауық сақтау жүйесіне «Well-being» тұжырымдамасын енгізуді құқықтық қамтамасыз ету қалай жүзеге аспақ? Аталған тұжырымдама тәсілдерін қолдануға мүмкіндік беретін заңнаманы бейімдеу қалай жүруі мүмкін?

Ол үшін біз үш бағытта жұмыстар жүргізілуі тиіс деп санаймыз, олар:

1 бағыт. Мемлекеттік деңгейдегі заңнаманы жетілдіру. Медицина қызметкерлерінің қызметін реттейтін мемлекеттік заңнамаға «Well-being» тәсілін енгізуге мүмкіндік беретін өзгертулер мен толықтырулар енгізу қажет. Ондай, сала өкілдерінің қызметін реттеуге бағытталған негізгі нормативті актілер ретінде 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек және 2020 ж. 7 шілдедегі Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы Қазақстан Республикасының кодекстерін, сондай-ақ медицина қызметкерлерінің нормативтері мен жұмыс жүктемесін реттеуге арналған өкілетті органның бұйрықтарын атауға болады.

Бірден айта кеткіміз келіп отырғаны, біріншіден, аталған тәсіл тәжірибе көрсеткендей жергілікті ұйымның өзіндегі немесе ұжымдық нормаларды өзгерту немесе қабылдау арқылы жүзеге асырылады, яғни негізгі өзгеріс сол деңгейде қабылдануы тиіс, екіншіден, жалпы алғанда, мемлекеттік деңгейдегі аталған сала қызметкерлерінің қызметін реттейтін нормативтік актілерде «Well-being» тұжырымдамасын енгізуге кедергі болуы мүмкін нормалар жоқ. Керісінше, еңбек қатынастарын реттейтін заңнамада болсын [1], нақты денсаулық сақтау қызметін реттейтін «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодексінде [2] де сала қызметкерлерінің әл-ауқатын көтеруге бағыттайтын нормалар бар. Сондықтан бұл бағыттағы қызмет заңнаманы жетілдіруде ауқымды өзгерістерді қажет етпейді, тек кейбір нормаларды қайта қарау немесе жетілдіру қажет болуы мүмкін.

Мәселен, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне ұйымдардағы штаттық психолог (ұйымда

50-ден астам қызметкер болса) лауазымын қайтадан енгізу, «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодексінде және медицина қызметкерлерімен қамтамасыз етілу нормативтері мен жұмыс жүктемесін реттеуге арналған өкілетті орган бұйрықтарында «Well-being» тұжырымдамасын енгізу барысында болуы мүмкін «корпоративтік күн», «өз-өзімен жұмыс» күндерін енгізуге денсаулық сақтау ұйымдарында еркіндік беретін өзгерістер енгізілуі қажет.

Тағы бір қажет өзгеріс - өз жұмысшыларының әл-ауқатын көтеруге бағытталған қызметті ұйымдастырудан денсаулық сақтау ұйымдары арасындағы мемлекеттік рейтингтің жүргізілуі. Ол қызметті табысты ұйымдастырған ұйымдарды көтермелеу жолдарын қарастыратын нормалардың қабылдануы да қажет деп санаймыз. Мұндай норма Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодексінде болуы тиіс.

Сонымен қатар, біздің пікірімізше мұндай тәсілдердің ұйымда енгізілуі міндеттеу түрінде болмауы маңызды. Сала қызметін реттейтін еліміздегі негізгі заңдар мұндай тәсілдерді қолдану еркіндігін денсаулық сақтау ұйымдарының өзіне қалдыруы керек. Бұл жерде негізгі заңдардың міндеті - «Well-being» тәсілін енгізуге мүмкіндік беру және мұндай саясат ұстанатын денсаулық сақтау ұйымдарын көтермелеу мүмкіндіктерін қарастыру болуы тиіс.

2 бағыт. Жергілікті немесе ұжымдық нормативтік актілерді өзгерту немесе жаңасын әзірлеу, қабылдау. Ұжымдық шарттарға, келісімдерге, ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне және белгілі бір жалдаушының еңбек және онымен байланысты қатынастарын реттейтін жергілікті құжаттарына «Well-being» тұжырымдамасын енгізуге мүмкіндік беретін өзгерістер енгізу немесе жаңасын қабылдау.

Ең ауқымды атқарылуы қажет жұмыс көлемі осы бағытта жүруі тиіс. Әлемдегі тәжірибелерге үңілсек «Well-

being» тұжырымдамасын қолдануды құқықтық қамтамасыз ету ұйымдардағы ішкі ұжымдық нормативтік актілермен, ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен жүзеге асырылады.

Ең маңыздысы, «Well-being» тұжырымдамасы аясында енгізуді көздейтін бағдарламалардың денсаулық сақтау ұйымының өзінде қабылдануы болып табылады. Енгізілуі тиіс бағдарламаның нақты денсаулық сақтау ұйымына бейімделіп құрастырылуы негізгі талаптардың бірі, ол оның нақты сол ұжымда тиімді қолданылуына тікелей әсер ететін болады. Ондай бағдарламаларды құрастырумен айналысатын арнайы компаниялар да бар. Корпоративтік әл-ауқат бағдарламаларының нарығы жыл сайын өсіп келеді [3].

Жоғарыда атап өткеніміздей бағдарламаны қабылдау медициналық ұйымның өзімен жүргізілуі тиіс. Оны қабылдау туралы шешімдер жалпы жиналыстарда, ұжымдық шешім негізінде қабылданғаны дұрыс. Бағдарламаны енгізу жұмыстарына ұйым басшыларымен қатар қарапайым қызметкерлер де белсенді араласуын көздейтін механизм ойластырылуы тиіс. Ондай қызметті арнайы құрылған жұмыс тобы атқаруы мүмкін, оның құрамына ұйым басшыларымен қатар дәрігерлер немесе өзге медициналық қызметкерлер кіріп, жұмысының қорытындысы жалпы жиналысқа шығарылады.

Бағдарламаның мазмұнында міндеттейтін нормалардың неғұрлым аз болғаны да маңызды деп санаймыз. Қабылданған бағдарлама негізінде атқарылуы тиіс іс шаралар жоспары қабылданып, ұйымның даму стратегиясы бекітілген құжаттарда да өзгерістер мен толықтырулар қарастырылуы мүмкін.

3 бағыт. Денсаулық сақтау ұйымдарындағы атқарылуы тиіс ұйымдастырушылық-құқықтық жұмыстар. «Well-being» тәсілінің ұжымда жұмыс істеуін ұйымдастыруға қажет құрылымдық бөлімшенің құрылуы (Мысалы: «корпоративтік мәдениет» бөлімі, «қызметкерлердің әл-ауқаты» бөлімі және т.б.) немесе ұйым штатына осы

қызметті ұйымдастыратын штаттық бірлікті енгізу қажет болады. Құрылымдық бөлімше үшін оның ережесі бекітіліп, жауапты тұлға болса оның лауазымдық нұсқаулықтары қабылдануы тиіс. Сонымен қатар, медициналық ұйымдардың штатында маман ретінде қызмет түрін атқаратын штаттық бірліктің қосылуы да қажет болуы мүмкін. Мысалы, ол психолог, салауатты өмір салтын дәріптеу қызметін ұйымдастырушы маман, диетолог және т.б. Тиісінше, мұндай мамандардың да қызметін регламенттеу қажет болады.

Тағы бір шет елдік тәжірибеден алуға болатын нәрсе - ұжымда әркімге қол жетімді болатын бағдарламаның қосымшасының болуы. Енгізілген «Well-being» бағдарламасының жұмыс істеуі туралы барлық ақпаратты бере алатын, сондай ақ әркім қалаған бағытында өзіне пайдалы ақпараттар мен кеңестер алуды ыңғайлы ететін қосымшаның пайдасы зор. Қосымша сонымен қатар әртүрлі қызмет көрсету желілеріне де қосылған болуы мүмкін. «Well-being» бағдарламалары әр медициналық ұйым үшін жеке болуы тиіс деп санаймыз, ол оның ішкі процестеріне, байланыс әдістеріне, басқару қызметіне және т.б. ерекшеліктеріне бейімделіп құрастырылуы қажет және медициналық ұйыммен мақұлданған қосымшаның қолдану нұсқаулығының болуы да шарт.

Негізгі ережелер. Жалпы, денсаулық сақтау саласындағы және медицина мамандықтарының тартымдылығын төмендетуге әсер етіп отырған мәселелер аз емес, оның негізгілеріне тоқталатын болсақ:

1. Медициналық мамандардың жетіспеушілігі мәселесі. Отандық денсаулық сақтау жүйесі анестезиолог-реаниматологтарға, инфекционисттерге, эпидемиологтарға, жалпы практика дәрігерлеріне аса мұқтаж. Қазақстан бойынша жетіспейтін мамандар саны 5 мыңнан асқан [4]. Оның ішінде ауылдық жерлердегі кадр ресурстарының жетіспеушілігі үлкен көлемін алып отыр [5].

2. Медицина қызметкерлерін құқықтық қорғалу мәселесі. Медицина қызметкерлерінің еңбек туралы

заңнамасында кемшіліктердің бар екендігін отандық ғалымдар атауда [6].

3. Медицина қызметкерлерінің кәсіби жауапкершілігін міндетті сақтандыру жүйесін елімізде әлі де енгізілмеуі. Жүйе ағымдағы жылы тиісті заң қабылданғаннан кейін енгізіле бастайды деп жоспарлануда [7].

Отандық ғалымдардың пікірінше міндетті кәсіби жауапкершілікті сақтандыруды енгізу әсіресе денсаулық сақтау мамандары үшін маңызды, себебі ол медициналық көмекке келтірілген залал жағдайында зиянды өтеу кепілдігін қамтамасыз етеді, көрсетілетін медициналық қызметтердің сапасын арттырады, жанжал деңгейін төмендетеді, науқасқа келтірілген залал үшін өтемақы кепілдендірілген болады және құқықтық қақтығысты шешудің нақты механизмі бекітіледі [8].

4. Мамандықтың күрделілігіне қарамастан саладағы жалақының төмендігі [9, 10].

5. Еңбек жағдайларының нашарлығы және қажетті жабдықтармен қамтамасыз етілмеуі.

Әрине, жоғарыда қарастырылып отырған мәселелер тым күрделі, оларды шешу үшін жүйелі мемлекеттік деңгейдегі саясат қажет. Ал біз ұсынғымыз келіп отырған, әлемде өзінің тиімділігін көрсеткен «Well-being» тұжырымдамасы аталған мәселелердің тек бір бөлігін шешуге септігін тигізуі тиіс.

Қалай болғанда да, бұл тәсіл де бір тиімді құралға айналуы мүмкін. Оның сәтті қолданылуы жекелеген ұйымдардағы еңбек жағдайларының жақсарып, еңбек ұжымдарындағы жұмысшылардың әлауқатына жағымды әсер етуі тиіс.

Әл-ауқат ұғымы (ағылш. «Wellbeing») алғаш рет 2010 жылы жарық көрген Джеймс К. Хартер мен Том Раттың «Бәрі керемет. Әл-ауқаттың бес элементі» атты кітабының арқасында танымал болды. Авторлар 150 елде зерттеу жүргізіп, қызметкерлер әл-ауқатының деңгейін 5 элементтің негізінде қалыптасатынын анықтаған, олар: денсаулық, кәсіп, қаржы, әлеуметтік байланыстар және қоғамдық келісім [11, 3-8б.]. «Well-being»

бағдарламасы туралы идея сол кезде пайда болғанына қарамастан, тек 2020 жылы Covid-19 пандемиясына байланысты іс жүзінде қолданыла бастаған болатын. Бүгінгі күнде көптеген ұйымдар аталған бағдарламаларды белсенді түрде өздерінің кадрлық саясатында пайдаланады [12].

Мақаланың тақырыбын тереңірек зерттеу үшін «Well-being» бағдарламаларының нақты анықтамасына жүгіну қажет.

«Well-being» – бұл кадрларды ұстауға бағытталған ұйым бағдарламаларының жиынтығы. Бағдарламаларды іске асыру барысында HR-менеджерлер ұйым қызметкерлерінің әл-ауқатының деңгейін, олардың физикалық, эмоционалдық және психологиялық жай-күйін анықтай алады [13, 1026.]. Chartered Institute of Personnel Development (CIPD) – «Well-being» тұжырымдамасына «қызметкердің өркендеуіне, өзінің және ұйымының игілігі үшін өз әлеуетін толық ашуға мүмкіндік беретін қанағаттану ортасын құру» деген анықтама береді [14].

Дүниежүзілік Денсаулық Сақтау Ұйымы 2021 жылды «Денсаулық сақтау және күтім көрсету қызметкерлерінің халықаралық жылы» деп жариялады. Әлемде медицина қызметкерлерінің әл-ауқатына деген ондаған жылдар бойы аландаушылық болғанымен, тек Covid-19 пандемиясы жағдайында оның маңыздылығына назар аударылып, тиісті бағытты шаралар қабылдана бастады. Тіпті, медицинасы дамыған елдердің өзінде жағдай күрделі болды. Мәселен, Англиядағы жалпы тәжірибелік дәрігерлер арасындағы жұмысқа қанағаттану бойынша сегізінші ұлттық зерттеу нәтижелері соңғы жылдары медицина қызметкерлері арасындағы стресстің ең жоғары деңгейін көрсетті. Жарияланған сауалнама деректері жалпы тәжірибелік дәрігерлердің 35%-ы келесі бес жыл ішінде мамандығы бойынша қызметті тоқтатуды көздейтінін жазған. Шотландияда жалпы тәжірибелік дәрігерлердің 26%-ы жұмыс жүктемесі мен бақыланбайтын күйзеліске байланысты бес жылдан кейін жалпы тәжірибеде жұмыс істеуі екіталай екенін айтқан.

Исландиядағы ең ірі алғашқы медициналық көмек орталығының медицина қызметкерлері арасында жүргізілген жасырын сауалнамаға сәйкес, қызметкерлердің 10%-ы келесі күні жұмысқа оралмау туралы жиі ойлайтынын айтқан. Covid-19-ға дейін Ұлыбритания дәрігерлерінің шамамен үштен бірі күйіп қалудан және қайталама травматикалық стресстен зардап шеккен. Пандемиядан кейін олардың саны тіпті көбейген [15].

Аталған мәселелер көптеген мемлекеттердің денсаулық сақтау жүйелеріне тән құбылыс деуге болады және мұндай жағдай медицина қызметкерлерін қолдаудың тың әдістерін іздеуге итермеледі. Оның шешімін мемлекеттер сала қызметкерлерін экономикалық-әлеуметтік қолдаумен қатар еңбек жағдайларын жақсартуға да тиісті көңіл бөлуден көрді. Осындай бағыттағы саясат «Well-being» бағдарламалары секілді жаңа тренд түрінің кеңінен қолданыла бастауына әкелді.

Бүгінгі күннің өзінде әлемде «Well-being» бағдарламаларын денсаулық сақтау бағытында қызмет атқаратын ұйымдарда қолдану мысалдары аз емес, әсіресе фармацевтикалық компаниялардың тәжірибесі мол. Мысал ретінде, АҚШ-тағы тәжірибеге тоқталғымыз келеді. Мәселен, денсаулық сақтауды жақсарту, инновациялар және денсаулық сақтауды басқару арқылы компанияларға бизнестің тиімділігін оңтайландыруға көмектесетін коммерциялық емес ұйым болып табылатын Ұлттық денсаулық сақтау бизнес тобы жұмыс берушілерге арналған нұсқаулықтар түрінде қызметкерлердің денсаулығы мен әл-ауқат бағдарламаларын жүзеге асыру үшін әртүрлі ресурстарды ұсынып келеді. Ұйым сонымен қатар қызметкерлердің және қоғамның денсаулығы мен әл-ауқатына инновациялық және жан-жақты көзқарастар үшін компанияларға марапаттар да береді. Мысалға сыйлықтың соңғы лауреаттарының бірі «Glaxo Smith Kline» жаһандық фармацевтикалық компаниясы болды, ол өз қызметкерлеріне және олардың отбасыларына темекі шегуден бас тарту және қатерлі ісік

скринингі сияқты бірқатар профилактикалық қызметтерді ұсынған. Тағы бір лауреат «the Hartford» сақтандыру және инвестициялық компаниясы, ол өз қызметкерлеріне денсаулық пен әл-ауқатты жақсартудың әртүрлі бағдарламаларын ұсынған, соның ішінде жергілікті денсаулық орталықтарына қаралу мүмкіндігі, салмақты бақылау бағдарламалары, өз еңбек нәтижелілігін арттыру мен қаржылық сауаттылықты жақсартуға байланысты тегін кеңестер бар [16].

Ал «Well-being» бағдарламаларын шет елдерде құқықтық қамтамасыз етілуіне келетін болсақ, мұндай бағдарламалар негізінен ұйымның ішкі құжаттарымен реттеледі. Көбінесе ұйымдар ішкі тұжырымдамалар бекітіп, өзінің негізгі құрылтай немесе стратегиялық құжаттарында ұстанатын саясатының негізгі бағыттарының бірі ретінде жұмысшылардың әл-ауқатын жақсарту қағидаларын бекітеді. Ал мемлекеттік еңбек заңнамалары аталған түрдегі бағдарламаларды заңды тұлғаларда қолдануға кедергі болатын нормалар сақтамайды, керісінше, еңбек қатынастарын реттейтін нормативті құжаттар мұндай жұмысшылардың әл-ауқатын жақсартатын бағдарламаларды мүмкіндігінше қолдауға бағытталған.

Шет елдердегі тәжірибеде бағдарламаны қабылдау ұйымның өзімен жүргізіледі. Оны қабылдау туралы шешімдер жалпы жиналыстарда, ұжымдық шешім негізінде қабылданады. Бағдарламаны енгізу жұмыстарына ұйым басшыларымен қатар қарапайым қызметкерлер де белсенді араласатын механизмдер қарастырылып, ондай қызметті көп жағдайда арнайы құрылған жұмыс тобы атқарады. Оның құрамына басшылықпен қатар ұйымның өзге де мүшелері кіріп, жұмысының қорытындысы жалпы жиналысқа шығарылады.

Бағдарламаны тиімді ету үшін алдымен қызметкерлердің қажеттіліктері анықталады және олардың өзгеруге дайын екендігіне талдау жүргізіледі. Ол үшін келесі бағыттар бойынша сауалнамалар мен тестілеулер қолданылады:

- бағдарламаны енгізу үшін қолайлы құқықтық базаның деңгейін анықтау сараптамасы;

- стресс деңгейін тексеру тестілеулер немесе сауалнамалар;

- әл-ауқат деңгейін анықтау сауалнамасы;

- эмоционалды интеллект тесті (EQ);

- оптимизм дәрежесін анықтау тестілері және т.б.

Сынақтардан басқа, ұжымның және жеке қызметкерлердің жағдайын динамикада көрсетуге арналған апта сайынғы импульстік сауалнамалар көмектесе алады.

Қорытынды. «Well-being»

тұжырымдамасын енгізу сала қызметкерлерінің жай-күйіне мониторинг жүргізуге, қажетті ақпаратты талдауға, инновациялық технологиялармен ашық алмасуға, жаңа тәсілдерді енгізуге, жауапкершілік субъектілерін нақты айқындауға, әрбір құрылымдық бөлімшенің құқықтық жағдайы мен экономикалық тиімділігін ажыратуға және нәтижесінде мәселелерді шешуге жалпы көзқарасты көрсетуге мүмкіндік береді, бұл еңбек нарығының дамуына, медициналық қызметкерлердің мәртебесін арттыруға оң әсерін тигізетін болады.

Еңбек қатынастарын немесе денсаулық сақтау қызметін реттейтін еліміздің заңнамасында біз ұсынып отырған әл-ауқат тәсілін енгізуге кедергілер жоқ. Негізгі қабылдануы тиіс өзгерістер мен толықтырулар әрбір ұйымның ішкі тіртібі мен қызметін реттейтін құжаттарына қатысты. Аталған атқарылуы тиіс ұйымдастырушылық жұмыстардың құқықтық негізі болуы қажет. Құрылуы қажет құрылымдық бөлімшелердің қызметі мен өкілеттіктерін бекітетін, штаттық лауазымдардың міндеттері мен өкілеттіктерін анықтайтын, бағдарламаның қосымшасы іске қосылатын болса оның қызметін қамтамасыз ететін ішкі ережелер мен нұсқаулықтар қабылдануы тиіс.

«Well-being» тұжырымдамасын корпоративтік мәдениетке енгізу үшін еліміздегі заңнамалық мүмкіндік болуы қажет, мақала барысында талқыланған

бағыттардағы жұмыстар атқарылуы міндетті шарт. Медициналық қызметкерлердің қызметін реттейтін негізгі заңдардың жетілдірілуі жергілікті немесе ұжымдық нормативтік актілерді қабылдауға мүмкіндік береді, денсаулық сақтау ұйымдарында тұжырымдаманы қабылдауға жол ашады. Ал тұжырымдаманы корпоративтік мәдениетке енгізудің құқықтық тетіктерін әзірлеу: адам ресурстарының сапасын арттыруды және сол мақсатта жұмысшылар мен жұмыс берушілер және өкілетті органдар арасында өзара іс-қимыл жасау жағдайларын жасауды болжайды.

Зерттеу барысында алынған деректер мен қорытындылар еңбек нарығының қазіргі заманғы қажеттіліктеріне сәйкес денсаулық сақтау ұйымдарында персоналды корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру үшін қолданылуы мүмкін.

Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің қаржыландыруымен іске асырылудағы «Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау жүйесіндегі құқықтық жауапкершілік тетіктерінің тиімділігі: ұлттық басымдықтар және халықаралық стандарттар» (AP 19674495) гранттық ғылыми жоба аясында дайындалды.

Әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі: 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгінген күні: 26.07.2024).
2. Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы: Қазақстан Республикасының Кодексі 2020 ж. 7 шілдедегі №360-VI ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000000360> (жүгінген күні: 29.07.2024).
3. Обзор well-being сервисов. Сайт платформы измерения и развития благополучия «Lifeaddwiser». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://lifeaddwiser.com/blog/well-being-programmi> (дата обращения: 29.07.2024).
4. Дефицит врачей превышает 5 тысяч человек в Казахстане. Международное информационное агентство «Казинформ». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.inform.kz/ru/deficit-vrachey-prevyshaet-5-tysyach-chelovek-v-kazahstane-deputat_a4024875 (дата обращения: 03.07.2024).
5. В системе здравоохранения страны отмечается дисбаланс кадровых ресурсов в сельской местности. Служба центральных коммуникаций при Президенте Республики Казахстан. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ortcom.kz/ru/novosti/1652953907> (дата обращения: 05.07.2024).
6. Олжабаева, К.Б. Некоторые дефекты законодательства о труде медицинских и фармацевтических работников и пути их устранения / К.Б. Олжабаева // Научно-правовой журнал «Института законодательства и правовой информации». – 2022. – №1 (68). С. 138-146
7. Разиева, Д.Б., Айтказин, Е.М., Амирова, М.А. Қазақстан Республикасында медицина қызметкерлерінің кәсіби жауапкершілігін сақтандыру / Д.Б. Разиева // «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институтының Жаршысы» ғылыми-құқықтық журналы. – 2023. – №2 (73). 53-62 б.
8. Alchimbayeva, M., Rakhymbekov, T., Bazarova, G., Vaimagambetova, A., Tsigengagel, O. Medical Liability, Defensive Medicine, and Introduction to Professional Insurance in the Republic of Kazakhstan / M. Alchimbayeva // Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences. – 2022. – № 10 (F). 495-500 p.
9. Ибрагимова, Ф.Г., Айтказин, Е.М., Исагулов, А.Е. Қазақстан Республикасының фармацевтика нарығында дәрілік заттар мен медициналық бұйымдарды ілгерілету этикасы қағидаларының сақталуы / Ф.Г. Ибрагимова // «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институтының Жаршысы» ғылыми-құқықтық журналы. – 2022. – №4 (71). 101-109 б.
10. Ибрагимова, Ф.Г., Айтказин, Е.М., Калияуов, Ж.Т. Қазақстан республикасында медициналық көмек сапасын құқықтық реттеудің кейбір аспектілері: мәселелер мен шешу жолдары / Ф.Г. Ибрагимова // «Құқық қорғау органдары академиясының жаршысы» ғылыми журналы. – 2022. – №4 (26). 56-65 б.
11. Пат, Т., Харгер, Дж. Пять элементов благополучия. Инструменты повышения качества жизни / Т. Пат. – Москва: Альпина Паблишер – 2011 – 148 с.
12. Черникова, В.Е. Well-being программа как современное направление в области удержания персонала в компании / В.Е. Черникова // Деловой вестник предпринимателя. – 2021. – №4 (2). С. 87-89.
13. Черникова, В.Е. Кадровый менеджмент: текстовое электронное учебное издание / В.Е. Черникова – Кубань: ООО «Электронные издательские технологии» – 2019 – 102 с.
14. Культура Well-being: зачем и как управлять благополучием сотрудников. Сайт компании «PeopleForce». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://peopleforce.io/ru/blog/kultura-well-being-zachem-i-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov> (дата обращения: 17.07.2024).
15. Sigurdsson, E.L. The wellbeing of health care workers / E.L. Sigurdsson // Scand J Prim Health Care. – 2021. – v.39(4). 389-390 p.

16. Adams, J.M. The Value of Worker Well-Being / J.M. Adams. // Public Health Reports. – 2019. – v.134(6). 583-586 p.

References:

1. Kazakstan Respublikasynyn Enbek Kodeksi: 2015 zhylgy 23 karashadagy № 414-V KRZ [Elektronnyk resurs] – Ajnalys rezhimi: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (zhygingen kyni: 26.07.2024).
2. Halyk densaulygy zhane densaulyk saktau zhyjesi turaly: Kazakstan Respublikasynyn Kodeksi 2020 zh. 7 shildedegi №360-VI KRZ [Elektronnyk resurs] – Ajnalys rezhimi: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000000360> (zhygingen kyni: 29.07.2024).
3. Obzor well-being servisov. Sajt platformy izmereniya i razvitiya blagopoluchiya «Lifeaddwiser». [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <https://lifeaddwiser.com/blog/well-being-programmi> (data obrashcheniya: 29.07.2024).
4. Deficit vrachej prevyshaet 5 tysyach chelovek v Kazahstane. Mezhdunarodnoe informacionnoe agentstvo «Kazinform». [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: https://www.inform.kz/ru/deficit-vrachej-prevyshaet-5-tysyach-chelovek-v-kazahstane-deputat_a4024875 (data obrashcheniya: 03.07.2024).
5. V sisteme zdavoohraneniya strany otmechaetsya disbalans kadrovyyh resursov v sel'skoj mestnosti. Sluzhba central'nyh kommunikacij pri Prezidente Respubliki Kazahstan. [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <https://ortcom.kz/ru/novosti/1652953907> (data obrashcheniya: 05.07.2024).
6. Olzhabaeva, K.B. Nekotorye defekty zakonodatel'stva o trude medicinskih i farmacevticheskikh rabotnikov i puti ih ustraneniya / K.B. Olzhabaeva // Nauchno-pravovoj zhurnal «Instituta zakonodatel'stva i pravovoj informacii. – 2022. – №1 (68). S. 138-146
7. Raziya, D.B., Ajtkazin, E.M., Amirova, M.A. Kazakstan Respublikasynda medicina kyzmetkerlerinin kasibi zhaupkershiligin saktandyru / D.B. Raziya // «Kazakstan Respublikasynyn Zannama zhane kykyktyk akparat institutynyn ZHarshysy» gylimi-kykyktyk zhurnaly. – 2023. – №2 (73). 53-62 b.
8. Alchimbayeva, M., Rakhypbekov, T., Bazarova, G., Baimagambetova, A., Tsigengagel, O. Medical Liability, Defensive Medicine, and Introduction to Professional Insurance in the Republic of Kazakhstan / M. Alchimbayeva // Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences. – 2022. – № 10 (F). 495-500 p.
9. Ibragimova, F.G., Ajtkazin, E.M., Ismagulov, A.E. Kazakstan Respublikasynyn farmacevtika narygynda darilik zattar men medicinalyk byjymdardy ilgeriletu etikasy kagidalarynyn saktaluy / F.G. Ibragimova // «Kazakstan Respublikasynyn Zannama zhane kykyktyk akparat institutynyn ZHarshysy» gylimi-kykyktyk zhurnaly. – 2022. – №4 (71). 101-109 b.
10. Ibragimova, F.G., Ajtkazin, E.M., Kaliyauov, ZH.T. Kazakstan respublikasynda medicinalyk komek sapasyn kykyktyk retteudin kejbir aspektileri: maseleler men sheshu zholdary / F.G. Ibragimova // «Kykyk korgau organdary akademiya synyn zharshysy» gylimi zhurnaly. – 2022. – №4 (26). 56-65 b.
11. Rat, T., Harter, Dzh.. Pyat' elementov blagopoluchiya. Instrumenty povysheniya kachestva zhizni / T. Rat. – Moskva: Al'pina Pablisher – 2011 – 148 s.
12. Chernikova, V.E. Well-being programma kak sovremennoe napravlenie v oblasti uderzhaniya personala v kompanii / V.E. Chernikova // Delovoj vestnik predprinimatel'ya. – 2021. – №4 (2). S. 87-89.
13. Chernikova, V.E. Kadrovyy menedzhment: tekstovoe elektronnoe uchebnoe izdanie / V.E. Chernikova – Kuban': OOO «Elektronnye izdatel'skie tekhnologii» – 2019 – 102 s.
14. Kul'tura Well-being: zachem i kak upravlyat' blagopoluchiem sotrudnikov. Sajt kompanii «PeopleForce». [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <https://peopleforce.io/ru/blog/kultura-well-being-zachem-i-kak-upravlyat'-blagopoluchiem-sotrudnikov> (data obrashcheniya: 17.07.2024).
15. Sigurdsson, E.L. The wellbeing of health care workers / E.L. Sigurdsson // Scand J Prim Health Care. – 2021. – v.39(4). 389-390 p.
16. Adams, J.M. The Value of Worker Well-Being / J.M. Adams. // Public Health Reports. – 2019. – v.134(6). 583-586 p.

Авторлар туралы мәліметтер / Информация об авторах / Information about authors

Флюра Галимовна Ибрагимова – Alikhan Bokeikhan University азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының меңгерушісі, заң ғылымдарының кандидаты, 87773183113, flura.77@mail.ru.

Ибрагимова Флюра Галимовна – заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин Alikhan Bokeikhan University, кандидат юридических наук, 87773183113, flura.77@mail.ru.

Ibragimova Flura Galimovna – Head of the Department of Civil Law Disciplines of Alikhan Bokeikhan University, Candidate of Law, 87773183113, flura.77@mail.ru.

Ерлан Майданулы Айтказин – Alikhan Bokeikhan University азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, құқық магистрі, 87753993528, aytkazin1805@mail.ru.

Айтказин Ерлан Майданулы – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Alikhan Bokeikhan University, магистр права, 87753993528, aytkazin1805@mail.ru.

Aytkazin Yerlan Maydanuly – Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines of Alikhan Bokeikhan University, Master of Law, 87753993528, aytkazin1805@mail.ru.