

УДК 349.2:614.251.2

Д.О. Новіков

**ЩОДО ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ  
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН МЕДИЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ**

**Анотація.** Розглянуто питання прояву факторів диференціації в правовому регулюванні трудових відносин медичних працівників; приділено увагу окремим видам факторів диференціації.

**Ключові слова:** трудові відносини, диференціація, об'єктивні та суб'єктивні фактори.

© Новіков Д.О., 2010.

**Аннотация.** Рассмотрен вопрос проявления факторов дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений медицинских работников; уделено внимание отдельным видам факторов дифференциации.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, дифференциация, объективные и субъективные факторы.

**Abstract.** It is considered questions of display of a differentiation's factors of legal regulation of labour relations of medical workers; the attention is given to separate types of a differentiation's factors.

**Key words:** labour relations, differentiation, objective and subjective factors.

Для трудового права характерне поєднання загальних норм, що мають загальну сферу дії (єдність), і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб і відносин (диференціація). Диференціація правового регулювання трудових відносин знаходить своє відображення у спеціальному законодавстві про працю.

Не можна не погодитись з О.І. Процевським, що саме єдність і диференціація правового регулювання суспільних відносин є одним із способів досягнення мети рівності усіх працівників у правах, свободах і обов'язках незалежно від місця застосування своєї здатності до праці [1; с.47].

За визначенням Г.С. Скачкової, диференціацією в трудовому праві є розмежування правових норм на основі юридично значимих, стійких факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників [2; с.21]. Під диференціацією трудового права І.О.Снігірьова розуміє розходження в змісті правового регулювання трудових відносин за визначеними стійкими ознаками. Науковець підкреслює, що, крім норм, які однаковою мірою стосуються всіх працівників, у трудовому законодавстві містяться норми, що передбачають деякі більш-менш істотні відмінності порівняно із загальними нормами в правовому регулюванні праці для визначених категорій працівників при відомих умовах [3; с.84].

Цю думку підтримує В.В. Жернаков, який відзначає, що диференціація в правовому регулюванні трудових відносин відбувається за певними напрямками, що є стійкими суспільними факторами, які визначають розбіжності в умовах праці й потребують відображення в нормах права. Ці фактори є суспільними категоріями, які держава враховує й надає їм значення [4; с.32]. Продовжити це твердження можна позицією О.В. Смирнова, що диференціація в нормах трудового права проявляється головним чином за трьома напрямками залежно від: характеру й особливостей виробництва; статевих, вікових, кваліфікаційних та інших особливостей працівників [5; с.38].

На думку Р.З. Лівшиця, особливості регулювання праці деяких категорій працівників обумовлюються як об'єктивними підставами (умови праці), так і суб'єктивними (особистість працівника). Об'єктивні підстави – форма власності, умови і характер праці, природно-кліматичні умови; суб'єктивні підстави – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [6; с. 30].

Таким чином, необхідно підкреслити, що процесу законодавчої уніфікації спеціальних правовідносин передують процедура виявлення особливих підстав та

визначення стійких факторів, що відрізняють особливі риси окремого кола трудових відносин.

Наведені підстави та фактори диференціації можуть бути застосовані у різних сферах правового регулювання трудових відносин. Особливе відображення фактори диференціації мають у медичній сфері.

Необхідно відзначити, що медична сфера є визначальною у соціальних відносинах, без ефективного функціонування якої неможливе існування держави та кожного окремого індивіда. Специфіка правового регулювання трудових відносин у цій сфері обумовлена тим, що праця медичних працівників безпосередньо пов'язана з процесом лікування хворих людей, що створює, очевидно, високе нервово-емоційне навантаження, підвищеною моральною та професійною відповідальністю за життя хворих осіб, застосуванням в своїй діяльності спеціальних технологій та засобів, в тому числі небезпечних для здоров'я при постійному контакті.

Таким чином, відображення у нормах права загальних принципів та факторів диференціації є необхідним чинником ефективної правотворчості у сфері трудової діяльності медичних працівників. Це зумовлює актуальність дослідження цієї проблеми.

Проблему диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників у різний час досліджували: К.О. Ананьєва (1968) [7], О.С. Щукін (2005) [8], С.В. Астраханцева (2008) [9]. Значну увагу в роботах цих авторів було приділено визначенню підходів до галузевої приналежності правового регулювання трудових відносин медичних працівників. Однак тема факторів диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників не була розкрита в необхідному науковому обсязі.

Отже, метою даної статті є визначення факторів, що впливають на диференціацію правового регулювання трудових відносин медичних працівників.

У контексті прояву диференціації у правовому регулюванні трудових відносин медичних працівників необхідно відмітити недосконалість та розрізненість норм права у цій сфері. Наприклад, ст. 4 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. (далі – Основи) серед основних принципів охорони здоров'я не містить положення, яке відображає особливе місце медичних працівників як суб'єктів трудових відносин, що мало б слугувати загальним правилом диференціації трудових відносин у медичній сфері. Не відбиває принцип диференціації трудових відносин медичних працівників розділ X Основ, який присвячений саме медичній діяльності, де поряд з конкретними нормами містяться відсильні та бланкетні норми права, що через складність юридичної техніки побудування не акцентують увагу на трудовій діяльності медиків.

Необхідно відзначити, що відсутність загальних принципів диференціації трудових відносин медичних працівників спричиняє непослідовність внутрішньогалузевої диференціації трудових відносин. Наприклад, згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» 38,5-годинний робочий тиждень

встановлюється однаково як для медиків санітарно-курортних закладів, так і для працівників швидкої та екстреної і консультативної медичної допомоги, закладів медицини катастроф, нервово навантаження на яких, очевидно, більш високе. В цьому випадку у нормі права не був врахований нервово-емоційний фактор диференціації трудових відносин медичних працівників.

З цього приводу необхідно додати, що підстави диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників мають носити комплексний характер, враховувати систему факторів, які обумовлюють особливості умов праці, у яких здійснюють трудову діяльність медичні працівники.

Підтримуючи традиційну в науці трудового права класифікацію підстав диференціації правового регулювання трудових відносин на об'єктивні й суб'єктивні [10; с. 47], маю не погодитися з точкою зору дослідника диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників Є.В. Астраханцевої, яка стверджує, що всі підстави диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників є об'єктивними та мають поділятися на підстави, що залежать від факторів процесу праці, і на підстави, що залежать від особливостей суб'єкта трудових правовідносин [8; с. 12].

У даному випадку, на мій погляд, науковець не враховує ту обставину, що суб'єкт трудових правовідносин залежно від конкретних обставин (віку, стану здоров'я, статі) має різний обсяг трудової праводієздатності і тому не може вважатися таким, що відображає об'єктивні трудові чинники. Вважаю, з цього приводу доречно скористатися точкою зору М.Г. Александрова, який зазначав, що трудова дієздатність не може бути незалежною від стану здоров'я суб'єкта трудових відносин. Інакше кажучи, загальний обсяг і зміст трудової дієздатності залежать від стану здоров'я людини, і зниження працездатності спричиняє обмеження праводієздатності [11]. Так само на обсяг трудової праводієздатності впливає, наприклад, вік людини, наявність в неї кваліфікації як працівника за конкретною спеціальністю. Таким чином, змішання об'єктивних та суб'єктивних підстав диференціації є неприпустимим.

К.О. Ананьєва, розглядаючи підстави диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників, взагалі не враховує суб'єктивну підставу та зосереджується на об'єктивних підставах [7; с.4]. З огляду на позицію науковця, можна навести думку О.С. Пашкова, який стверджує, що у нормах трудового права більше, ніж у яких-небудь інших, повинні враховуватися предмет, способи і місце виконання обов'язків [12; с.38]. Але до цього необхідно додати, що не менш важливим моментом, який також повинний бути врахованим, є момент суб'єктний, а саме: «хто» виконує свій трудовий обов'язок, яка реальна особистість ховається за загальноприйнятим і єдиним для всіх терміном «суб'єкт трудового права». Тому відкидання суб'єктивної підстави диференціації правового регулювання трудових відносин є недоречною.

Отже, диференціація правового регулювання трудових відносин медичних працівників будується на об'єктивній та суб'єктивній підставах диференціації. Очевидним є те, що спеціальне законодавство про працю відбиває особливості праці

як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, що зумовлюються наявністю суспільно-правових факторів.

Великий енциклопедичний словник визначає «фактор» як причину, рушійну силу якого-небудь процесу, явища, що визначає його характер або його окремі риси [13].

Фактори диференціації за об'єктивних підстав проявляються незалежно від того, ким виконується той або інший вид трудової діяльності.

Факторами диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників за об'єктивних підстав є:

1) суспільний фактор – охорона здоров'я має особливе значення в житті й розвитку суспільства, оскільки перед медиками постає завдання охорони найціннішого суспільного капіталу – людини;

2) професійний фактор – специфіка трудової діяльності медиків полягає в тому, що об'єктом їхньої праці є життя й здоров'я людини;

3) фактор впливу особливих умов праці – за походженням своєї роботи медичні працівники у ряді випадків перебувають в умовах, шкідливих для здоров'я (безпосередній контакт з інфекційними хворими та джерелами інфекцій, робота на рентгєнівських апаратах, робота з радіоактивними речовинами та джерелами іонізуючих випромінювань і т.ін.);

4) психологічний фактор (нервово-емоційний) – трудова діяльність медиків накладає величезну відповідальність за результати праці, вимагає максимальних витрат розумової енергії та пов'язана з великою нервовою перевтомою.

Виходячи з викладеного, можна констатувати, що особливі умови праці та наявність великої соціальної відповідальності в медичних працівників є найважливішими факторами, що мають обумовлювати диференціацію та створення й дію спеціальних норм. Прийняття спеціальних норм може бути викликане як одним із зазначених факторів, так і комплексом, сукупністю цих причин.

Аналіз спеціальних норм, що регулюють умови праці медичних працівників, показує, що вони не можуть бути відділені від загального законодавства про працю, не повинні суперечити загальним положенням законодавства про працю, оскільки вони виникають на базі єдиних принципів, розвиваючи, доповнюючи й пристосовуючи загальні норми до особливих факторів диференціації трудових відносин медичних працівників.

Суб'єктивні фактори диференційованого регулювання трудових відносин пов'язані з особистістю працівників.

Факторами диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників за суб'єктивних підстав є:

1) фактор кваліфікації медичного працівника – досягнення медичної науки потребують постійного вдосконалення професійних знань, мають формувати внутрішній інтерес працівника до підвищення своєї кваліфікації;

2) науково-педагогічний фактор – врахування сумісництва медичної практики з науковою та викладацькою діяльністю, розробки та впровадження нових засобів діагностики та лікування;

3) гендерний фактор – врахування підвищеного ризику впливу шкідливих умов праці, виходячи з фізіологічних особливостей жіночого організму, які пов'язані з функцією материнства;

4) віковий фактор – стимулювання здійснення трудової діяльності в медичній сфері випускниками інтернатури як підґрунтя до омолодження штатного складу закладів охорони здоров'я.

Маю не погодитися з О.С. Щукіним, який вважає, що факторами диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників за суб'єктивних підстав є: підвищене нервово-емоційне навантаження медичних працівників у зв'язку з необхідністю прийняття рішень, можливістю притягнення до юридичної відповідальності за шкоду, заподіяну внаслідок неправильних професійних дій, необхідністю морально орієнтованої поведінки і виконання певних моральних обов'язків перед пацієнтом та його родичами, колегами і суспільством [8; с. 8]. Наведені науковцем фактори, на мою думку, відносяться до комплексу об'єктивних підстав та є такими, що мають загальні та однакові риси відображення в трудовій діяльності для всіх медичних працівників незалежно від особистості працівника.

Враховуючи досліджені фактори диференціації правового регулювання трудових відносин з медичними працівниками, можна зробити такі висновки.

1. На теперішній час нормативні акти, що регулюють трудові відносини медичних працівників, через свою розрізненість та неузгодженість не враховують повною мірою наведені фактори диференціації правового регулювання трудових відносин з медиками. Отже, необхідно прийняти нормативно-правовий акт, що відобразив би специфіку трудової діяльності медичних працівників відповідно до визначених об'єктивних факторів диференціації та забезпечити належний рівень його реалізації.

2. Подальші наукові дослідження стають найбільш актуальними в світлі визначення механізму поєднання практичного досвіду здійснення медиками своєї трудової функції та теоретичного аналізу факторів, що впливають на диференціацію правового регулювання трудових відносин медичних працівників.

## Література

1. *Процевський О.І.* Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин / *О.І. Процевський* // Збірник наукових праць. Серія «Право». – Харків : ХНПУ. – 2007. Вип. 9. – С. 39–48;
2. *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм / *Г.С. Скачкова*. – М., 2003. – 62 с.;
3. *Снегирева И.О.* К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / *И. О. Снегирева* // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 83–91;
4. Трудове право України в питаннях і відповідях: навчальний посібник. – 4-е вид. / За ред. *В.В. Жернакова*. – Харків : Одиссей, 2005. – 592 с.;
5. Трудовое право : учебник / Отв. ред. *О.В. Смирнов*. – М. : Проспект, 1998. – 448 с.;
6. Трудовое право России : учебник для вузов / Отв. ред. проф. *Р.З. Лившиц* и проф. *Ю.П. Орловский*. – М. : Изд. группа «ИНФРА-М –НОРМА», 1998;
7. *Ананьева К.А.* Правовое регулирование труда медицинских работников / *К.А. Ананьева*. – Л. : Ленинградский Государственный университет им. А.А. Жданова, 1968. – 18 с.;
8. *Щукін О.С.* Правовий статус медичних працівників за трудовим законодавством України /

*О.С. Щукін* : автореф. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук. – Одеса, 2005. – 20 с; **9.** *Астраханцева Е.В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения / *Е.В. Астраханцева*. – М., 2008. – 28 с.; **10.** *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права / *М.И. Бару* // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45–50; **11.** *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение / *Н.Г. Александров*. – М. : Юриздат, 1948. – С. 189–194; **12.** *Паиков А.С.* Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / *А.С. Паиков*. – М. : Госюриздат, 1961. – с. 38; **13.** Большой энциклопедический словарь. – М., 1998. – с. 1263.