

# Дифференциация правового регулирования как инструмент формирования специального трудового статуса медицинского работника

Т. И. Белоколодова

Санкт-Петербургский филиал НИУ «Высшая школа экономики»,  
Российская Федерация, 198099, Санкт-Петербург, ул. Промышленная, 17

**Для цитирования:** Белоколодова, Татьяна И. 2019. «Дифференциация правового регулирования как инструмент формирования специального трудового статуса медицинского работника». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 1: 99–109. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2019.107>

Труд медицинских работников является основным способом обеспечения реализации конституционного права человека на охрану здоровья и медицинскую помощь, а надлежание граждан, входящих в группы лиц, уязвимых в части здоровья, особым правовым статусом (особым статусом здоровья), позволяет юридически обеспеченно достигать справедливости в сфере охраны здоровья. Появление особой группы работников, специализирующихся на охране здоровья граждан, входящих в соответствующую группу (или группы) в зависимости от статуса здоровья пациента, и поддержка этой деятельности государством и обществом — конституционные задачи социального государства. Эти задачи решаются путем отказа от абсолютного использования в отношении этих работников (медицинских работников) общего правового статуса и установления для них специального трудового статуса (статуса с особенностями). Существование специального трудового статуса медицинского работника предполагает наличие комплекса специальных норм закона, порождающих эффект дифференциации правового регулирования в отношении данной категории работников. Исследуя различные исследования, посвященные основаниям дифференциации правового регулирования труда медицинских работников, автор формулирует собственную позицию, перечисляя как внешние, так и внутренние основания дифференциации правового регулирования труда медицинских работников. Проведенное исследование указанных оснований позволило прийти к выводу о том, что в специальном трудовом статусе медицинского работника необходимо рассматривать два обязательных компонента: общий (унифицированный) и специализированный (дифференцированный), которые можно сопоставить с внешними и внутренними основаниями дифференциации соответственно.

*Ключевые слова:* медицинский работник, специальный трудовой статус, дифференциация, механизм правового регулирования, пациент, здоровье.

**1. Введение.** Вопрос о существовании специального трудового статуса медицинского работника уже поднимался в научной литературе, в частности в работах Н. А. Соколовой (Соколова 2004, 10–11), Е. В. Лазаревой (Лазарева 2006, 22–23), А. И. Иванова (Иванов 2007, 7) и др.

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2019

Под специальным трудовым статусом медицинского работника следует понимать совокупность основанных на законе и присущих только медицинским работникам трудовых прав, обязанностей и мер ответственности, реализующихся в процессе возникновения, поддержания, изменения, приостановления и прекращения трудовых правоотношений с медицинскими организациями.

Существование специального трудового статуса медицинского работника предполагает наличие комплекса специальных (отличных от общих) норм закона, порождающих эффект дифференциации правового регулирования в отношении данной категории работников. Наличие подобного обстоятельства, являющегося, по сути, юридической предпосылкой для появления данного специального статуса, требует, в свою очередь, самостоятельного исследования как с позиции концепции механизма правового регулирования, так и в рамках общей теоретической конструкции дифференциации этого регулирования.

**2. Основное исследование.** Под механизмом правового регулирования С. С. Алексеев понимал систему правовых средств, при помощи которой обеспечивается результативное правовое воздействие на общественные отношения (Алексеев 1982, 9). Среди таких средств он выделял нормы, правоотношения, юридические факты, акты реализации прав и обязанностей. Несколько иной точки зрения придерживаются относительно содержания данной правовой категории А. М. Лушников и М. В. Лушников. Они считают, что механизм правового регулирования представляет собой совокупность юридических форм и способов, с помощью которых осуществляется перевод нормативного права в упорядоченность общественных отношений (Лушников и Лушников 2009, 480). Сходную с ними позицию занимали ранее и другие известные специалисты в области теории права, которые под механизмом правового регулирования понимали совокупность правовых средств, позволяющих влиять на общественные отношения «в действии» (Александров 1961, 195; Горшенев 1972, 42; Керимов 1972, 284).

Представляется, что последнее определение механизма правового регулирования является более точным по сравнению с тем, которое предлагал С. С. Алексеев. Дело в том, что С. С. Алексеев вложил в понятие механизма правового регулирования излишне широкое содержание: в него вошли не только юридические нормы, призванные напрямую регулировать общественные отношения, но и все остальные правовые средства, несмотря на то что они регулируют общественные отношения не прямо, а опосредованно, и само их действие в большей мере производно от действия тех же юридических норм.

В этом смысле можно говорить о том, что наиболее значимыми элементами формирования, существования и функционирования механизма правового регулирования являются непосредственно возникающие в процессе правотворчества, надлежаще фиксированные и применяемые в ходе своего действия юридические нормы.

Такой подход к определению механизма правового регулирования в принципе позволяет согласиться с мнением А. М. Лушников и М. В. Лушниковой относительно содержания этой правовой категории. Они утверждают, что механизм правового регулирования должен рассматриваться в качестве правового явления, отражающего сам процесс воздействия норм права на регулируемые общественные отношения (Лушников и Лушников 2009, 481).

Итак, именно эту конструкцию механизма правового регулирования можно использовать для анализа правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. На наш взгляд, совершенно верна точка зрения С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова, согласно которой современный механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений реализуется на трех уровнях: частноправовом (индивидуально-договорном), социально-партнерском (коллективно-договорном) и публичном (государственно-правовом) (Гребенщиков и др. 2008, 52).

На первом (основном) государственно-правовом уровне механизма правового регулирования трудовых отношений — на стадии установления нормативного регулирования — определяются общие начала, согласно которым будут устанавливаться права граждан и пределы их ограничения. Эти общие начала закрепляются в нормах трудового права с учетом базовых принципов — принципов равенства, запрета дискриминации и дифференциации (Лушникова и Лушников 2009, 281–282). Несмотря на то что принципы равенства и запрета дискриминации являются в настоящее время базовыми для всей системы российского права и каждой входящей в нее отрасли, *принцип дифференциации* может быть поставлен в один ряд с ними применительно к сфере трудового права не только потому, что он выступает одним из системообразующих и в этом плане наиболее важных принципов формирования и функционирования отрасли трудового права в целом. Практическое применение этого принципа методом «точной настойки» позволяет учесть профессиональные различия, исключения, предпочтения и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений конкретных категорий работников (Лушникова и Лушников 2009, 288–289).

Совершенно очевидно, что нормативное закрепление соответствующих различий, исключений, предпочтений и ограничений в законе в формально-юридическом плане ограничивает сферу действия конституционных принципов равенства и запрета дискриминации (ст. 19 Конституции РФ<sup>1</sup>). Это обстоятельство требует конституционно-правового и отраслевого обоснования основы введения и пределов дифференциации правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, дабы избежать конфликта норм трудового законодательства с конституционными нормами.

Такого рода конституционные основы и пределы дифференциации правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений были в свое время определены Конституционным Судом РФ, сформулировавшим правовую позицию, в силу которой любая дифференциация, приводящая к различиям в правах граждан в той или иной сфере правового регулирования, должна отвечать требованиям Конституции РФ, в том числе ее ст. 17 (ч. 3), 19 (ч. 1 и 2) и 55 (ч. 3) (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.10.2013 № 21-П «По делу о проверке конституционности положения п. 1 ч. 1 ст. 19 Федерального закона “О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ” в связи с запросом Верховного Суда РФ»). В силу же норм, закрепленных в упомянутых статьях Конституции РФ, такие различия допустимы, если они *объективно оправданны, обоснованны и пре-*

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «Консультант Плюс». Дата обращения 1 сентября, 2018. <http://www.consultant.ru>.

*следуют конституционно значимые цели, а для достижения этих целей используются соразмерные правовые средства.*

Кроме того, Конституционный Суд РФ также указал на то, что из конституционных принципов справедливости, равенства и соразмерности вытекает обращенный к законодателю запрет вводить различия в правовом положении лиц, принадлежащих к одной категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях). При этом Конституционный Суд РФ установил, что критерии (признаки), лежащие в основе установления тех или иных специальных норм, должны определяться исходя из преследуемой при этом цели дифференциации в правовом регулировании, т. е. сами критерии и правовые последствия дифференциации должны быть сущностно взаимообусловлены.

Таким образом, согласно правовым позициям Конституционного Суда РФ, дифференциация правового регулирования не может быть произвольной. Она должна: 1) быть объективно оправдана (иметь объективные основания); 2) являться обоснованной; 3) преследовать конституционно значимые цели; 4) быть соразмерной этим целям.

Приведенные правовые позиции Конституционного Суда РФ в определенной степени отражают и те позиции, которые уже были выработаны ранее доктриной трудового права в отношении дифференциации правового регулирования в сфере труда.

В частности, доктрина трудового права также считает, что любая дифференциация правового регулирования должна иметь под собой четкие, понятные и справедливые основания. Фактически именно в этих целях предлагается делить основания дифференциации на две группы: основания, связанные с субъектными особенностями работника (субъектные основания), и основания, связанные с объективными условиями труда (объективные основания) (Завгородний, Коробченко и Кузьменко 2008, 488). Вместе с тем авторы по-разному решают вопрос о том, что конкретно может рассматриваться в качестве объективных оснований дифференциации. Например, М. В. Лушникова такими основаниями считает: 1) отрасль (профессию); 2) условия применения труда; 3) правовой статус работодателя; 4) территорию (Лушникова и Лушников 2006, 432). И. О. Снигирева выделяет в дифференциации два уровня. Основой первого служат объективно существующие особенности труда, его внешних условий и/или организма работника. Второй уровень обусловлен внутренней характеристикой той или иной категории работников (Снигирева 2008).

Г. С. Скачкова выделяет значительно большее число оснований дифференциации — целых 18 (Скачкова 2003, 57).

Статья 251 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) предусматривает, что дифференциация правового регулирования в сфере труда осуществляется с помощью норм-изъятий (частично ограничивающих применение общих правил) и норм-дополнений (предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила). В то же время выделение только этих двух видов норм ряду авторов представляется недостаточным для целей дифференциации. Они фактически указывают на необходимость использования для этих целей такой конструкции, как нормы-приспособления (Головина 2003, 11). Однако с ними согласны далеко

не все. В частности, Ф. Б. Штивельберг отмечает, что нормы-приспособления поглощаются нормами-дополнениями, поскольку не отменяют действие общих норм, а приспособливают их к специфическим отношениям. Такую функцию выполняют и нормы-дополнения (Штивельберг 2004, 11). Аналогичной точки зрения придерживается и М. В. Лушникова, которая считает, что нормы-приспособления представляют собой частный вид норм-дополнений (Лушникова и Лушников 2006, 432).

По мнению К. Я. Ананьевой, труд медицинских работников регулируется с помощью норм-дополнений и норм, устанавливающих особый порядок применения общих норм (Ананьева 1968, 7). Можно сделать вывод о том, что в последнем случае К. Я. Ананьева фактически говорит о нормах-приспособлениях. Что же касается норм-изъятий, то, с ее точки зрения, в сфере правового регулирования труда медицинских работников они встречаются чрезвычайно редко, т. е. как инструмент дифференциации в этой сфере практически не используются.

Следует согласиться с теми авторами, которые считают, что нормы-приспособления выполняют такую же функцию, как и нормы-дополнения. Действительно: 1) нормы-приспособления конструируются таким образом, что в результате так или иначе все равно дополняют действие общей нормы; 2) ст. 251 ТК РФ не называет эти нормы в качестве способов дифференциации.

Представляется, что труд медицинских работников регулируется с помощью как норм-изъятий (их примером может служить норма о запрете приостанавливать работу в случае задержки выплаты заработной платы для работников станций скорой и неотложной помощи (ст. 142 ТК РФ)), так и норм-дополнений (например, нормы о предоставлении дополнительного отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 350 ТК РФ)). При этом анализ существующего правового регулирования показывает, что число норм-изъятий достаточно мало в законодательстве, регулирующем труд медицинских работников. Основной способ дифференциации в данном случае — это применение норм-дополнений.

Л. В. Рожников сформулировал понятие специального субъекта трудового права: это лицо, правовое регулирование труда которого производится не только общими, но и специальными нормами. Именно поэтому у работника возникают специальная трудовая правосубъектность и специальный трудовой статус. Критерием же выделения специальных субъектов является наличие таких особенностей их правового статуса, при которых эффективное регулирование их труда возможно только путем дифференцированной регламентации этого регулирования (Рожников 1999, 16).

Вместе с тем принцип дифференциации — не единственный из тех принципов, следствием применения которых становится формирование специального трудового статуса работника. В этом смысле следует согласиться с М. В. Лушниковой: важной предпосылкой (характеристикой) подобного статуса выступает действие принципа дифференциации в балансе с принципом единства при правовом регулировании труда соответствующего субъекта (работника). Только при наличии подобного баланса можно говорить о специальном субъекте трудового права, т. е. субъекте, обладающем значительными особенностями в правовом регулировании труда по сравнению с другими субъектами (Лушникова и Лушников 2006, 433).

Правовое положение медицинского работника и особые требования, предъявляемые к его трудовой деятельности, неоднократно исследовались специалистами

в сферах медицины и права (Акопов и Маслов 2002, 7–27; Лисицын и Полунина 2002, 407–408; Беседкина, Дмитриев и Иваева 2006, 80–81; Попов и Попова 1999, 59; Ушаков 2004, 232–233; Шепилов, Микиртиган и Суворова 2003). Фактически все они справедливо считают, что особенности трудоустройства медицинского работника определяются спецификой его труда.

В 1968 г. К. Я. Ананьева указала следующие основания дифференциации правового регулирования труда медицинского работника: 1) особое значение здравоохранения в жизни и развитии общества; 2) характер профессиональной деятельности (объект приложения труда — жизнь и здоровье человека); 3) огромная ответственность в работе; максимальные затраты умственной энергии; большое нервное переутомление; 4) различия в условиях труда, вызванные спецификой работы (вредные условия, опасные работы) (Ананьева 1968, 8). В 1990 г. С. И. Озоженко дополнила данный перечень таким основанием, как местность, где расположено медицинское учреждение (Озоженко 1990, 10), однако исключила из числа оснований особое значение здравоохранения в жизни общества.

В одной из последних работ, посвященных данному вопросу, — в работе Е. В. Астраханцевой — были указаны аналогичные основания дифференциации: 1) особое социально-экономическое значение здравоохранения в экономике России и его особая функция — охрана здоровья населения; 2) специфика трудовой деятельности; 3) различные условия труда работников основных профессий и профессий, связанных с ними (Астраханцева 2008, 15–16). Те же основания упоминаются и в работе Д. Б. Разиевой (Разиева 2009).

Наиболее содержательной представляется точка зрения В. Л. Попова и Н. П. Поповой: фундаментальной особенностью медицинской деятельности является то, что она в большей степени, чем другие виды деятельности, направлена на сохранение жизни и здоровья, т. е. тех ценностей, которые представляют собой высшие гуманитарные ценности в человеческом обществе (Попов и Попова 1999, 59).

Интересна и еще одна классификация оснований объективной дифференциации труда медицинских работников, в которой такие основания делятся на внешние и внутренние (Скачкова 2003, 57). Внешними являются основания, связанные с отличием отрасли здравоохранения от других отраслей; соответственно, им корреспондирует отличие труда медицинских работников от труда работников иных отраслей. Внутренние основания обусловлены отличиями труда медицинских работников внутри самой отрасли здравоохранения и зависят от имеющейся у медицинского работника специальности, должности, квалификации, а также иных аналогичных факторов.

Внешние и внутренние основания связаны между собой, поскольку в реальной действительности многие из них, как верно отмечает Г. С. Скачкова, действуют не изолированно друг от друга, а в тесной взаимосвязи (Скачкова 2003, 57); их перечень может расширяться, уточняться и наполняться новым содержанием.

Внутренние основания дифференциации могут являться базисом для внешней дифференциации, поскольку в их число включаются внутривидовые особенности медицинских работников, отличающие их от работников иных отраслей. Кроме того, большинство оснований внутренней дифференциации связано с такими показателями, как должность, специальность и квалификация медицинского работника, поскольку именно они определяют характер и условия труда, сложность труда и др.



Внутренние основания позволяют дифференцировать трудовую статус медицинского работника. При этом критериями (основаниями) *дифференциации трудового статуса медицинского работника* начинают выступать основания внутренней дифференциации, — должность, специальность и квалификация (все другие основания в той или иной степени вытекают из них и/или ими опосредуются).

С внешними и внутренними основаниям дифференциации можно сопоставить, соответственно, общий (унифицированный) и специализированный (дифференцированный) компоненты трудового статуса медицинского работника. *Общий (унифицированный)* компонент — это совокупность одинаковых для всех медицинских работников прав, обязанностей и мер ответственности. *Специализированный (дифференцированный)* компонент определяется кругом особых прав, обязанностей и мер ответственности, которые корреспондируют категории должностей, специальностей и квалификации, т. е. он различен для медицинских работников, находящихся на различных должностях и/или имеющих разную специальность и квалификацию.

**3. Выводы.** Проведенное исследование обстоятельств, обусловивших существование особенностей труда медицинских работников, позволяет построить достаточно подробные примерные перечни внешних и внутренних оснований для дифференциации правового регулирования труда медицинских работников.

*Внешними* являются следующие основания: 1) особенности отрасли здравоохранения (например, публичная значимость здравоохранения); 2) специфика содержания труда и его организации (частые сверхурочные работы; ограничения прав ввиду публичной значимости профессии; особый допуск к работе лиц, получивших подготовку в иностранных государствах); 3) ответственный характер труда (большая ответственность в связи с необходимостью доведения пациента до выздоровления, выведения его из пограничных состояний, лечение сложных патологических состояний пациента); 4) вредность и тяжесть условий труда (вредные, тяжелые и опасные работы — в лепрозориях, противочумных учреждениях, ожоговых центрах, с ВИЧ-инфицированными больными, в психиатрических центрах и т. д.).

К *внутренним* основаниям дифференциации относятся: 1) специальность медицинского работника (основная, дополнительная, требующая специальной подготовки); 2) должность медицинского работника (главный врач, заместитель, начальник медицинской части, заведующий отделением, врач-специалист, средний медицинский работник); 3) квалификация медицинского работника (наличие первой, второй, высшей квалификационной категории); 4) сложность выполняемых работ (работа, связанная с лабораторными анализами, с медицинскими документами, с приемом пациентов, с выполнением сложных медицинских манипуляций); 5) невозможность строгого нормирования труда (работа главных врачей, их заместителей в условиях ненормированного рабочего дня; работа врачей-специалистов, которые вынуждены закончить работу позже установленного времени ее окончания в связи с тем, что медицинское вмешательство (например, операция) неотложно или не может быть приостановлено или закончено в определенный срок; работа врачей-лаборантов, врачей-биофизиков, которая может нормироваться); 6) форма собственности на имущество работодателя (работа в государственных (федеральных и учреждениях субъектов РФ), муниципальных и частных учреждениях здравоохранения); 7) условия труда (работа в нормальных условиях, работа во вредных

и тяжелых условиях); 8) географические условия труда (выполнение работы в городе или сельской местности).

Подводя итог и основываясь на конституционно обоснованном принципе дифференциации правового регулирования, можно сделать вывод о необходимости отнесения медицинских работников к субъектам трудового права, обладающим специальной правосубъектностью и специальным трудовым статусом. В специальном трудовом статусе медицинского работника необходимо рассматривать два компонента: общий (унифицированный) и специализированный (дифференцированный). Под общим (унифицированным) компонентом трудового статуса медицинского работника стоит понимать совокупность общих, одинаковых для всех медицинских работников прав, обязанностей и мер ответственности. Специализированный (дифференцированный) компонент трудового статуса медицинского работника составляет круг особых прав, обязанностей и мер ответственности, которые корреспондируют должности, специальности и квалификации конкретного медицинского работника.

## Библиография

- Акопов, Вил И., Маслов, Евгений Н. 2002. *Право в медицине*. М.: Книга-сервис.
- Александров, Николай Г. 1961. *Право и законность в период развернутого строительства социализма*. М.: Госюриздат.
- Алексеев, Сергей С. 1982. *Общая теория права: в 2 т. Т.2*. М.: Юридическая литература.
- Ананьева, Клара Я. 1968. «Правовое регулирование труда медицинских работников». Автореф. дис. ... к. ю. н. Ленинградский государственный университет.
- Астраханцева, Евгения В. 2008. «Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения». Автореф. дис. ... к. ю. н. Московская государственная юридическая академия.
- Беседкина, Наталья И., Дмитриев, Юрий А., Иваева, Эвелина А. 2006. *Медицинское право*. М.: Элит.
- Головина, Светлана Ю. 2003. *Правовое регулирование труда отдельных категорий работников*. М.: Дело.
- Горшенев, Виктор М. 1972. *Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе*. М.: Юридическая литература.
- Гребенчиков, Анатолий В. и др. 2008. *Трудовое право России*. М.: Норма.
- Завгородний, Александр В., Коробченко, Виктория В., Кузьменко, Александр В. 2008. *Трудовое право России*. М.: Юрайт-Издат.
- Иванов, Алексей И. 2007. «Особенности трудового договора с медицинскими работниками». Автореф. дис. ... к. ю. н. Академия труда и социальных отношений.
- Керимов, Джангир А. 1972. *Философские проблемы права*. М.: Мысль.
- Лазарева, Елена В. 2006. «Правовое регулирование медицинской деятельности в Российской Федерации». Автореф. дис. ... к. ю. н. Саратовская государственная академия права.
- Лисицын, Юрий П., Полунина, Наталья В. 2002. *Общественное здоровье и здравоохранение*. М.: Медицина.
- Лушникова, Марина В., Лушников, Андрей М. 2009. *Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть*. М.: Статут.
- Лушникова, Марина В., Лушников, Андрей М. 2006. *Очерки теории трудового права*. СПб.: Юридический центр Пресс.
- Озоженко, Светлана И. 1990. «Специфика правового регулирования труда медицинских работников». Автореф. дис. ... к. ю. н. Всесоюзный ордена «Знака Почета» научно-исследовательского институт советского государственного строительства и законодательства.



- Попов, Вячеслав Л., Попова, Наталья П. 1999. *Правовые основы медицинской деятельности*. СПб.: Деан.
- Разиева, Динара Б. 2009. «К вопросу правового регулирования ответственности медицинских работников». *Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: мат-лы междунар. науч.-практ. конф.* М.: Проспект.
- Рожников, Леонид В. 1999. «Трудовые договоры специальных субъектов трудового права». Автореф. дис. ... к. ю. н. Московская государственная юридическая академия.
- Скачкова, Галина С. 2003. «Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм». Автореф. дис. ... д. ю. н. Российская академия наук, Институт государства и права.
- Снигирева Ирина О. 2008. «Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда». *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: мат-лы междунар. науч.-практ. конф.* М.: Проспект.
- Соколова, Наталья А. 2004. «Компенсация профессионального риска медицинских работников в системе социального страхования». Автореф. дис. ... к. ю. н. Омский государственный университет.
- Ушаков, Евгений В. 2004. *Ребенок и медицина: правовые вопросы. Пособие для родителей и врачей*. М.: МЗ-Пресс.
- Шепилов, Владимир В., Микиртичан, Галина Л., Суворова, Раиса В. 2003. «О качествах врача-хирурга». *Проблемы человека: гуманитарные аспекты: сб. науч. трудов*. СПб.: ГПМА.
- Штивельберг, Филипп. 2004. «Основания и пределы дифференциации трудового права России». Автореф. дис. ... к. ю. н. Уральская государственная юридическая академия.

Статья поступила в редакцию 17 июля 2018 г.,  
рекомендована в печать 15 ноября 2018 г.

Контактная информация:

Белоколодова Татьяна Игоревна — канд. юрид. наук, доц.; akulinati@yandex.ru

## The differentiation of legal regulation as an instrument for the formation of the special labour law status of medical worker

*T. I. Belokolodova*

St. Petersburg Branch of Scientific Research University “The Higher School of Economics”,  
17, Promyshlennaya st., St. Petersburg, 198099, Russian Federation

**For citation:** Belokolodova, Tatiana I. 2019. “The differentiation of legal regulation as an instrument for the formation of the special labour law status of medical worker”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 1: 99–109. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2019.107> (In Russian)

The existence of the special labour law status of medical worker requires a special set of rules of law that give rise to the effect of differentiation of legal regulation in relation to this category of workers. Considering the various methods of differentiation, the author concludes that the labor of medical workers is governed both by the rules — withdrawal and through the rules — additions. Exploring the work of various authors, dedicated to the grounds of differentiation of legal regulation of labor of medical workers, the author formulates the author's own group of the bases of such kind of differentiation, including both external and internal grounds. The study of bases of differentiation of legal regulation of medical workers has allowed the author to come to the conclusion that special labour law status of medical worker includes two components: a general (uniform) and a specialized (differentiated), which can be compared with internal and external bases of differentiation, respectively. Under the general (uniform) component of the labour law status of medical worker should understand a set of

common, identical for all medical workers' rights, duties and liability measures. The specialized (differentiated) component of the labour law status of medical worker is a circle of special rights, duties and liability measures that correspond to positions, specialty and qualification of a concrete medical worker.

*Keywords:* medical worker, the special labour law status, differentiation, the mechanism of legal regulation, patient, health.

## References

- Akopov, Vil I., Maslov, Evgenij N. 2002. *Pravo v meditsine* [Law in medicine]. Moscow: Book Service Publ. (In Russian)
- Aleksandrov, Nikolaj G. 1961. *Pravo i zakonnost' v period razvernutoho stroitel'stva sotsializma* [Rules and laws in the period of the comprehensive building of socialism]. Moscow: Gosjurizdat Publ. (In Russian)
- Alekseev, Sergej S. 1982. *Obshchaia teoriia prava* [General theory of law]. In 2 vols. Vol. 2. Moscow: Legal Literature Publ. (In Russian)
- Anan'eva, Klara Ya. 1968. «*Pravovoe regulirovanie truda meditsinskikh rabotnikov*» [“Legal regulation of labor of medical workers”]. PhD diss. Leningrad State University. (In Russian)
- Astrahanceva, Evgeniya V. 2008. «*Nekotorye osobennosti pravovogo regulirovaniia truda i sotsial'nogo obespecheniia rabotnikov zdravookhraneniia*» [“Some features of legal regulation of labor and social welfare of health professionals”]. PhD diss. Moscow State Law Academy. (In Russian)
- Besedkina, Natal'ya I., Dmitriev, Yuriy A., Ivaeva, Ehvelina A. 2006. *Meditsinskoe pravo* [Medical Law]. Moscow: Elit Publ. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Yu. 2003. *Pravovoe regulirovanie truda otdel'nykh kategorii rabotnikov* [Legal regulation of work of certain categories of workers]. Moscow: Delo Publ. (In Russian)
- Gorshenev, Viktor M. 1972. *Sposoby i organizatsionnye formy pravovogo regulirovaniia v sotsialisticheskom obshchestve* [Methods and organizational forms of legal regulation in a socialist society]. Moscow: Legal Literature Publ. (In Russian)
- Grebenshchikov, Anatolij V. et al. 2008. *Trudovoe pravo Rossii* [Labor Law of Russia]. Moscow: Norma Publ. (In Russian)
- Ivanov, Alexey I. 2007. «*Osobennosti trudovogo dogovora s meditsinskimi rabotnikami*» [“Features of the employment contract with medical workers”]. PhD diss. Academy of Labor and Social Relations. (In Russian)
- Kerimov, Dzhangir A. 1972. *Filosofskie problemy prava* [Philosophical problems of law]. Moscow: Mysl' Publ. (In Russian)
- Lazareva, Elena V. 2006. «*Pravovoe regulirovanie meditsinskoj deiatel'nosti v Rossiiskoi Federatsii*» [“Legal regulation of medical activities in Russian Federation”]. PhD diss. Saratov State Academy of Law. (In Russian)
- Lisicyn, Yuriy. P., Polunina, Natal'ya V. 2002. *Obshchestvennoe zdorov'e i zdravookhranenie* [Public Health and Health Care]. Moscow: Medicine Publ. (In Russian)
- Lushnikova, Marina V., Lushnikov, Andrej M. 2009. *Kurs trudovogo prava: v 2 t. T. 1: Sushchnost' trudovogo prava i istoriia ego razvitiia. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaia chast'* [The course of labor law: in 2 vols. Vol. 1 The essence of labor law and the history of its development. Labour rights in the human rights system. A common part]. Moscow: Statute Publ. (In Russian)
- Lushnikova, Marina V., Lushnikov, Andrej M. 2006. *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays of the theory of labor law]. St. Petersburg: Legal Center Press. (In Russian)
- Ozozhenko, Svetlana I. 1990. «*Spetsifika pravovogo regulirovaniia truda meditsinskikh rabotnikov*» [“Specifics of the legal regulation of labor of medical workers”]. PhD diss. All-Union Order of the Badge of Honor scientific and research institute of soviet state building and legislation. (In Russian)
- Popov, Vyacheslav. L., Popova, Natal'ya P. 1999. *Pravovye osnovy meditsinskoj deiatel'nosti* [Legal basis of medical activity]. St. Petersburg: Dean Publ. (In Russian)
- Razieva, Dinara B. 2009. «*K voprosu pravovogo regulirovaniia otvetstvennosti meditsinskikh rabotnikov*» [“On the issue of legal regulation of responsibility of medical workers”]. *Problemy differentsiatsii v pravovom regulirovanii otnoshenii v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniia: mat-ly mezhdunar. nauch.-*

- prakt. konf. [Problems of differentiation in the legal regulation of relations in the sphere of labor and social care. Materials of the international scientific and practical conference]. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)*
- Rozhnikov, Leonid V. 1999. «*Trudovye dogovory spetsial'nykh sub"ektov trudovogo prava*» [“*Employment contracts of special subjects of labor law*”]. PhD diss. Moscow State Law Academy. (In Russian)
- Shepilov, Vladimir V., Mikirtichan, Galina L., Suvorova, Raisa V. 2003. «*O kachestvakh vracha-khirusga*» [“*About the qualities of surgeon*”]. *Problemy cheloveka: gumanitarnye aspekty: sb. nauch. trudov* [Collection of scientific papers “*Problems of person: humanitarian aspects*”]. St. Petersburg. GPMA Publ. (In Russian)
- Shtivel'berg, Filipp. 2004. «*Osnovaniia i predely differentsiatsii trudovogo prava Rossii*» [“*Grounds and limits of the differentiation of Russian labor law*”]. PhD diss. Ural State Law Academy. (In Russian)
- Skachkova, Galina S. 2003. «*Rasshirenie sfery deistviia trudovogo prava i differentsiatsiia ego norm*» [“*Widening of the scope of labor law and the differentiation of its provisions*”]. Dr. sci. diss. Russian Academy of Sciences, Institute of State and Law. (In Russian)
- Snigireva, Irina O. 2008. «*Pravo na zhizn' i ego iuridicheskie garantii v sfere truda*» [“*Right to life and his legal guarantees in the sphere of labor*”]. *Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizatsii v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniia: mat-ly mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [The right to life and the guarantee of its implementation in the field of labor and social care. Materials of the international scientific-practical conference]. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Sokolova, Natal'ya A. 2004. «*Kompensatsiia professional'nogo riska meditsinskikh rabotnikov v sisteme sotsial'nogo strakhovaniia*» [“*Compensation of professional risk of medical workers in the social insurance system*”]. PhD diss. Omsk State University. (In Russian)
- Ushakov, Evgenij V. 2004. *Rebenok i meditsina: pravovye voprosy. Posobie dlia roditelei i vrachei* [Child and medicine: legal issues. Handbook for parents and doctors]. Moscow: MZ-Press. (In Russian)
- Zavgorodnij, Aleksandr V., Korobchenko, Viktoriya V., Kuz'menko, Aleksandr V. 2008. *Trudovoe pravo Rossii* [Labor Law of Russia]. Moscow: Yurayt Publ. (In Russian)

Received: July 17, 2018  
Accepted: November 15, 2018

Author's information:

*Belokolodova, Tatiana I.* — PhD, Associate Professor, akulinati@yandex.ru