

Тема Всемирного дня охраны труда в 2016 году:

**«Стресс на рабочем месте: коллективный вызов»**

*Во всех регионах мира правительства, профсоюзные организации, организации работодателей и специалисты-практики в области охраны труда организуют мероприятия к Всемирному дню охраны труда. Эта информационно-разъяснительная кампания призвана привлечь внимание общественности к проблемам в области охраны труда и к росту числа травм, заболеваний и смертельных случаев, связанных с трудовой деятельностью.*



---

International  
Labour  
Organization

Всемирный день охраны труда, ежегодно отмечаемый 28 апреля, призван способствовать предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний во всем мире. Эта информационно-разъяснительная кампания ставит своей целью обратить внимание международного сообщества на масштабы проблемы и на то, как формирование и продвижение культуры охраны труда может помочь сократить число связанных с работой травм и несчастных случаев со смертельным исходом.



28 апреля МОТ отмечает Всемирный день охраны труда, тем самым привлекая внимание к предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на глобальном уровне. Наша информационно-разъяснительная кампания ставит своей целью обратить внимание международного сообщества на новейшие тенденции в области охраны труда и на масштабы производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и смертности во всем мире.

Отмечая Всемирный день охраны труда, МОТ способствует формированию глобальной культуры профилактики в области охраны труда, привлекая к этому своих трехсторонних участников, а также все основные заинтересованные стороны, действующие в данной сфере. Во многих странах национальные органы

власти, профсоюзы, организации работодателей и практикующие специалисты в области охраны труда проводят мероприятия, приуроченные к этой дате.

**В 2016 году темой Всемирного дня охраны труда объявлен –**

**«Стресс на рабочем месте: коллективный вызов».**

Международная организация здоровья (World Health Organisation) причисляет стресс к главным заболеваниям, угрожающим здоровью человека в XXI веке. В России, по данным аналитиков, каждый третий работник хотя бы раз в неделю испытывает сильный стресс, а 13% – практически ежедневно. Тревожный показатель: более 90 % работников признают, что их психологическое состояние определяют именно результаты работы, а не внутренние ресурсы, такие как, например, уверенность в своих силах. Проблема стресса существует во многих странах. Так, в США 20 % потерь, связанных с текучестью кадров, прогулами, падением производительности труда, порождены профессиональными неврозами и стрессами. Американцы приводят цифры ущерба от стрессовых факторов: 500 миллионов долларов в год. 33 % канадских сотрудников сообщили, что им приходилось брать отгулы за свой счет, поскольку они чувствовали себя вымотанными.



Согласно исследованиям страховой компании St.Paul Fire and Marine Insurance Co, проблемы на работе приводят к болезням чаще, чем любые другие стрессовые факторы, даже такие, как финансовые или семейные неурядицы. Стрессовые воздействия могут стать и причинами опасных ситуаций и несчастных случаев на производстве.

Как сформировать культуру управления стрессом на рабочем месте, нужно ли бороться с ним, как минимизировать его воздействие, как создать благоприятный офис, – ответы на эти и другие вопросы будут сформулированы в ходе многих мероприятий, приуроченных к Всемирному дню охраны труда.

## Открытое пространство офисов – территория стресса для работников?

*Большие пространства, где рабочие места отделены перегородками, распространены повсеместно. В таких условиях трудится около 20% работников. Владельцы таких офисов видят сплошные плюсы, а работники, наоборот, в большинстве случаев видят сплошные минусы – трудно сосредоточиться, отвлекают разговоры коллег. Как выжить в таких условиях?*

**Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: защита работников от стресса, связанного с работой**

*Что такое психосоциальный риск и как европейское законодательство защищает сегодня от его последствий работников? Как складывается судебная практика по делам, связанным с последствиями неблагоприятной психологической обстановки на работе? Какими актами регулируется данная ситуация?*

**Психосоциальный риск** – это незнакомое российскому трудовому праву понятие, появившееся в области охраны труда в последние 30 лет. В большинстве случаев под психосоциальными рисками понимаются стресс, психологическое домогательство, депрессия, burn-out (профессиональное истощение), которые связаны с работой.



Принято выделять факторы и проявления **психосоциальных рисков**. К факторам относятся те обстоятельства, которые несут угрозу психическому здоровью работника, например чрезмерная интенсивность труда, конфликты в



коллективе. В результате воздействия этих факторов у работника может развиваться депрессия, а возможны более тяжелые последствия в виде инфаркта миокарда, гипертонического криза и т.д. Стресс, например, может выступать как фактором, так и последствием других психосоциальных рисков.

Опора для выработки норм защиты работника от данных видов рисков была найдена в определении здоровья работника как совокупности физического и психического (mental) здоровья. Это определение было выработано совместно Международной организацией труда и Международной организацией здоровья еще в 1950 г. Во второй половине XX в. расширенное понимание охраны труда постепенно закрепляется в национальных законах стран Европы. В последние 20 лет в законодательстве стран Европы начинают появляться нормы, конкретизирующие защиту психического здоровья работника. В настоящий момент благодаря заключению Европейских рамочных соглашений о домогательствах и насилии на работе, а также о стрессе на работе охрана работника от данных психосоциальных рисков получила наибольшее развитие.

В дальнейшем мы рассмотрим правовой механизм защиты работника от **стресса** и соответствующую судебную практику, вторая часть настоящей работы будет посвящена охране работника от психологического преследования (harcelement moral) и в заключение будет проанализирована **возможность применения европейского опыта в России.**

*Данное понятие употребляется в основном во Франции и Бельгии, в Италии в условиях отсутствия законодательного определения данного явления судами употребляется понятие – моббинг.*

## ЗАЩИТА РАБОТНИКА ОТ СТРЕССА



Европейское агентство по охране труда (the European Agency for Safety and Health at Work) определяет связанный с работой стресс как ситуацию, в которой требования, предъявляемые рабочей средой (work environment), превышают способность работника справляться с ними или их контролировать.

Вышеупомянутое Рамочное соглашение о стрессе дополняет это определение указанием на то, что состояние стресса сопровождается дисфункциями или жалобами физической, психологической или социальной природы. Среди связанных с работой факторов, могущих повлечь стресс, Рамочное соглашение указывает: содержание работы, организацию труда, среду работы, недостаток общения. Данное соглашение было по-разному реализовано в европейских

странах.

Например, в Италии была установлена необходимость оценки стресса на предприятиях законодательным Указом №81/2008. Постоянный Консультативный комитет по охране труда Италии (Permanent Consultative Committee for Health and Safety at Work) выработал специальные руководства по оценке стресса, связанного с работой.

Во Франции необходимость оценки риска стресса, связанного с работой, вытекает из нормы **ст. L4121-1 Трудового кодекса** страны, предусматривающей обязанность работодателя оценивать все риски, способные повлиять на физическое или психическое здоровье работника. Циркуляром от 18.04.2002 №2002-6 на работодателей была возложена обязанность ежегодной оценки психосоциальных рисков, то есть риска стресса в том числе. Таким образом, стресс является риском, подлежащим учету и предупреждению в рамках института охраны труда на европейском уровне. Признание стресса одним из рисков влечет за собой необходимость принятия мер для его предупреждения, механизма его выявления и порядка возмещения причиненного им вреда. Для предупреждения стресса законодательство Франции наделило Комитет здоровья, безопасности и условий труда правом получать информацию от работодателя об условиях труда, а также правом привлекать эксперта для проведения экспертизы условий труда или для оценки новых проектов, влекущих изменение организационных условий труда, безопасности труда (ст. L4614-12 Трудового кодекса Франции).



**Судебная практика.** В судебной практике есть случаи, когда Комитет не поддерживал проект работодателя об использовании аутсорсинга, привлеченный Комитетом эксперт сделал вывод о том, что новая организация труда скажется на уровне безопасности труда и может повысить психосоциальные риски для работников. Суд отменил решение работодателя об использовании аутсорсинга, поскольку реализация данного проекта могла сказаться на физическом и психическом здоровье работников.

Законодательство об охране труда (в этом смысле оно довольно универсально) закрепляет за работниками обязанность сообщать работодателю об ухудшении состояния своего здоровья и возникновении рисков его здоровью. Учитывая характерное для Европы широкое понимание здоровья, работник обязуется также сообщать о факторах, способных нанести вред его психическому здоровью. Эта обязанность не развита ни в законодательстве, ни в научных исследованиях. Судебная практика Франции признает работодателя ответственным за вред, причиненный здоровью работника в результате воздействия психосоциальных факторов, даже в случае, если работник не сообщал об этом.

**Судебная практика.** В одном деле стресс работника, выполняющего функции редактора в издательстве, был вызван чрезмерной рабочей нагрузкой и привел к инфаркту и последующему признанию работника неспособным к продолжению работы. Чрезмерная рабочая нагрузка была обусловлена политикой работодателя по снижению затрат: были увеличены часы работы, уменьшено количество работников. Работодатель утверждал, что не знал о существовании угрозы здоровью работника, поскольку работник не сообщал об ухудшении своего здоровья и о невозможности выполнения увеличившегося количества работы. Ежегодные медицинские осмотры признавали работника здоровым и способным к дальнейшему выполнению трудовых обязанностей. Суд посчитал, что учитывая подчиненное положение работника, он не мог противостоять политике работодателя. Работодатель не оценил воздействие политики снижения затрат на здоровье работников, нарушив таким образом свое обязательство обеспечить результат охраны труда. Работнику была выплачена компенсация в сумме 41000 евро.

Наибольшая сложность возникает, безусловно, в нахождении причинно-следственной связи между стрессом и работой. Поскольку стресс переживается всеми по-разному, различается степень устойчивости к стрессу и к повышенным нагрузкам, то судам должно быть чрезвычайно сложно определить «рабочую» природу стресса.

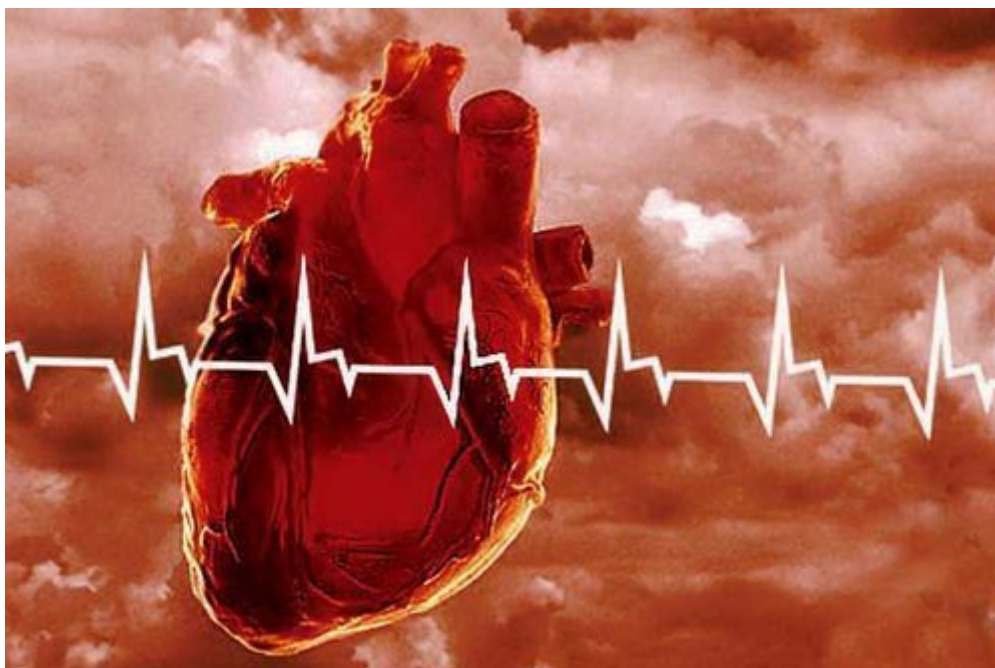
Согласно сложившейся во Франции судебной практике работодатель обязан обеспечить результат охраны труда, что означает ответственность работодателя за все несчастные случаи и профессиональные заболевания вне зависимости от его вины. Это правило было принято в спорах, связанных с возмещением вреда, причиненного профессиональными заболеваниями, вызванными воздействием асбеста. В последние несколько лет Кассационный суд, являющийся высшей судебной инстанцией Франции, распространил данное правило на случаи возмещения вреда, причиненного стрессом.

**Судебная практика.** В деле о самоубийстве сотрудника завода Renault суд установил ответственность работодателя, поскольку он не исполнил свою обязанность обеспечения результата охраны труда, не предусмотрел эффективную систему предотвращения риска, способную отреагировать на ухудшение здоровья работника, вызванное его сильным стрессом. Суд также указал на неэффективность выявления профессиональных рисков и неспособность работодателя оценить рабочую нагрузку, налагаемую на конкретного работника. Презумпция вины работодателя в случае причинения вреда в результате стресса, связанного с работой, безусловно, облегчает задачу по защите работника от психосоциальных рисков. Но обратной стороной медали является возможность злоупотребления со стороны работников, которая может

быть ограничена лишь высоким уровнем подготовки судей и тщательным рассмотрением каждого дела.

***Надо отметить, что во Франции действует специализированный орган для рассмотрения трудовых споров (Conseil des prud'hommes), а также отдельный суд для рассмотрения споров, вытекающих из отношений социального обеспечения.***

В Италии, в отличие от Франции, работник должен доказать вред, причиненный стрессом, а также его связь с неисполнением работодателем своих обязательств. Даже в случае возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве, работник должен доказать указанные выше элементы. Обращаясь непосредственно к возмещению вреда, причиненного стрессом, отметим, что во Франции депрессия, вызванная стрессом, связанным с работой, может быть признана профессиональным заболеванием. Самоубийство или попытка самоубийства, вызванные стрессом, могут быть признаны несчастным случаем на производстве. Например, было признано несчастным случаем на производстве самоубийство, произошедшее в результате депрессии, вызванной тяжелой работой, к которой работник был не подготовлен.



В Италии была признана несчастным случаем смерть работника от инфаркта, вызванная внезапным стрессом, обусловленным страхом машиниста поезда совершить наезд на пешехода, переходившего пути в неполюженном месте <21>. Кроме того, смерть от инфаркта, вызванная стрессом от переутомления (работы в течение 12-14 часов несколько дней подряд), была также признана несчастным случаем несмотря на то, что смерть наступила через несколько дней после окончания работы. Интересно отметить, что судебная практика по возмещению вреда, причиненного стрессом, значительно эволюционировала в последние 20 лет, поскольку еще в 1987 г. в аналогичном деле суд отказал в признании несчастным случаем смерть работника от инфаркта, наступившего вследствие стресса от длительной поездки и сложных условий.



Признание результата стресса, связанного с работой, профессиональным заболеванием или несчастным случаем влечет во Франции выплату застрахованному работнику или его наследникам сумм, установленных судом в возмещение вреда. Эти суммы выплачиваются Первичной кассой страхования болезней (*Caisse primaire d'assurance maladie*) и влекут сильное увеличение выплат работодателя в дальнейшем. Аналогичным образом возмещается вред, причиненный работнику в Италии, где роль плательщика выполняет Национальный институт страхования от несчастных случаев на работе (INAAIL). При этом требование о возмещении морального вреда, причиненного несчастным случаем или профессиональным заболеванием, предъявляется работодателю.

## **Международная организация труда: программы борьбы со стрессом на рабочем месте**

***Основная задача охраны здоровья и безопасности на предприятии – охрана здоровья, благосостояния и производительности, как в масштабах всего коллектива, так и для каждого человека. Эта задача не может быть выполнена без понимания природы стресса и механизма его влияния на организм, а также без хорошо спланированной программы, которая смягчит, и, что наиболее важно, предупредит стресс.***

**Стресс** – неотъемлемая часть жизни людей в любой стране. Он влияет на внутреннее чувство комфорта, взаимоотношения человека с семьей, друзьями, коллегами и незнакомыми людьми, а также на способность выполнять свои обязанности дома, на работе и в обществе. Если стресс избыточен, он вызывает физические и психологические симптомы, а если длится долго, может привести к потере трудоспособности и различным заболеваниям. Стресс изменяет отношение людей к окружающей действительности и их поведение, влияет на жизнь всей организации.

## СОСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ БОРЬБЫ СО СТРЕССОМ



Эффективная программа борьбы со стрессом на рабочем месте содержит ряд взаимосвязанных элементов, действующих одновременно. Некоторые из них называются программами борьбы со стрессом, другие являются частью общего управления организацией, но предназначены для контролирования стресса. Некоторые элементы направлены на отдельных работников и группы; другие направлены в целом против факторов, вызывающих стресс на рабочем месте и затрудняющих работу организации как целостного организма. Эти стресс-факторы неизбежно влияют на деятельность отдельных работников или всего коллектива. Ниже мы приводим и анализируем элементы программы управления стрессом.

**1. Управление симптомами стресса.** Рассматриваются случаи, когда люди уже страдают от стресса. Эта "медицинская модель" пытается выявить людей с симптомами, вызванными стрессом, и убедить их добровольно обращаться за помощью на предприятии или к профессионалам, которые могут оценить их проблемы, диагностировать причины и предложить соответствующее лечение. Этим может заниматься служба охраны здоровья сотрудников, программа помощи сотрудникам или консультативная служба. Широкий спектр услуг включает индивидуальные беседы и обследования, "горячие линии" для экстремальных ситуаций, многопрофильные центры со штатом квалифицированных специалистов различных направлений. Специалисты в этих центрах могут работать на полную или неполную ставку или работать по контракту. Для работы с отдельными случаями на предприятие могут приглашаться специалисты. Некоторые подразделения рассматривают все проблемы, в то время как другие концентрируют внимание на таких конкретных синдромах, вызванных стрессом, как повышенное артериальное давление, боль в спине, алкоголизм, наркомания или семейные проблемы. Включение этих элементов в программы управления стрессом основаны на следующих положениях:

- Осознание того, что многие повторяющиеся или постоянные соматические жалобы (мышечная боль, боль в спине, головная боль, желудочно-кишечные расстройства и другие) вызываются стрессом. Вместо того, чтобы давать успокаивающие средства и советы, внимательный специалист или консультант поймет ситуацию и направит внимание на факторы, вызывающие стресс.
- Если выявлено в конкретном подразделении организации такие функциональные жалобы присутствуют у многих работников, нужно начать поиск стресс-факторов.

- Работа с людьми, которые были участниками или свидетелями таких ситуаций, как несчастный случай со смертельным исходом или насилие.
- По возможности лучше приостановить исполнение сотрудником своих обязанностей или повлиять на его поведение, с тем, чтобы в дальнейшем снизить уровень стресса и восстановить нормальное самочувствие и работоспособность человека.

**2. Снижение индивидуальной уязвимости.** Наиболее общие элементы в программах управления стрессом те, которые помогают людям справиться со стрессом, снижая их уязвимость. Они включают серию семинаров и рабочих групп, дополненных аудиоматериалами или видеозаписями, брошюрами и другими публикациями, которые обучают сотрудников эффективно справляться со стрессом. Они имеют следующие общие элементы:

- Тренинг по распознаванию признаков нарастающего стресса и вызывающих его факторов.
- Тренинг уверенности, дающий возможность сотрудникам становиться более динамичными, сталкиваясь со стрессом.
- Методы снижения стресса.

Некоторые методы приведены на рис. 1. "Беседы по душам" – это встречи сотрудников с супервайзером или без него, где обсуждаются их проблемы и опыт, где свободно высказываются жалобы. Эти беседы похожи на собрания, которые проводятся профсоюзами.



Рис. 1. Некоторые подходы к снижению уязвимости

**3. Межличностные отношения на рабочем месте.** Организации начинают все больше осознавать стресс-факторы, обусловленные разнообразным составом трудового коллектива и межличностными проблемами, возникающими в коллективе. Предубеждение и фанатизм не остаются за воротами предприятия и часто усугубляются бестактным и дискриминационным поведением руководителей и супервайзеров. Религиозные и расовые предубеждения могут принимать форму домогательств или даже вызвать акты насилия. Если такие отношения преобладают, необходимо их корректировать, разработав детальный план действий, в том числе, дисциплинарные меры против виновников и меры по защите жертв, осмелившихся пожаловаться.

**4. Управление факторами, вызывающими стресс на рабочем месте.** Организация несет ответственность за снижение до минимума факторов, вызывающих стресс, которые могут оказывать неблагоприятное влияние на способность работника эффективно работать. Очень важно, чтобы супервайзеры и руководители всех уровней получили соответствующую подготовку и могли распознавать и эффективно решать проблемы сотрудников, неизбежные на рабочем месте.



**5. Управление стрессом в рамках организации.** Организация как единое целое подвержена стрессам, которые, если ими не управлять, проникают в среду сотрудников, мешая работе на всех уровнях. Это положение требует формулировки многообещающих, но достижимых целей и задач, касающихся раннего выявления и оценки потенциальных факторов, вызывающих стресс, и могущих нарушить планы, а также координации возможностей организации по решению данных вопросов и информирования сотрудников о результатах этой деятельности. Последнее особенно



важно в периоды экономической напряженности, когда сотрудничество работников и оптимальная производительность особенно важны для замены в высшем звене управления, угрозы слияния и продажи компаний, закрытия или перемещения компаний и сокращения кадров.

**6. Помощь в борьбе с личными факторами, вызывающими стресс.** Хотя борьба с факторами, вызывающими стресс в семье и микрорайоне – это, в основном, личная проблема человека, работодатели приходят к выводу, что данные виды стресса неизбежно переносятся на рабочее место, что, в совокупности с другими стресс-факторами, может повлиять на благосостояние работников и поставить под угрозу их трудоспособность. Соответственно, работодатели считают целесообразным (а в некоторых случаях необходимыми) создавать программы, предназначенные для помощи работникам в управлении стресс-факторами такого рода. Список наиболее распространенных причин стресса и программ, направленных на их преодоление, представлен на рис. 2.

## A. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ СТРЕССОВ, ВСТРЕЧАЕМЫЕ В КОЛЛЕТИВАХ СОТРУДНИКОВ

### ● Проблемы эмоционального и поведенческого характера

- психические заболевания
- депрессия
- чувства беспокойства
- злоупотребление наркотиками и алкоголем
- непреодолимое влечение к азартным играм



### ● Семейные проблемы

- неадекватное или слишком далеко расположенное жилье
- груз домашних забот
- забота об иждивенцах
- супружеские трудности
- трудности с детьми

### ● Проблемы общественного характера

- поездки на работу и с работы
- наличие образовательных и тренировочных возможностей
- доступ к медицинскому обслуживанию

## B. ПРОГРАММЫ ПО МЕСТУ РАБОТЫ

### ● Измененные графики работы

- гибкие часы
- отпусковое время и свободные субботы

### ● Просвещение и консультации

- информирование и направление по нужному адресу
- программы помощи сотрудникам
- группы поддержки из коллег по работе
- программы перед выходом на пенсию
- программы после выхода на пенсию



### ● Программы общения и отдыха

- занятия физической подготовкой и спортом
- социальные клубы, хоровые и театральные коллективы и т.п.

### ● Медицинские услуги для работников

### ● Финансовая помощь

- фонды займов
- необлагаемые налогом расходные счета

Рис 2. Стресс-факторы на рабочем месте и программы, помогающие устранить их

## ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Программы борьбы со стрессом должны основываться на следующих основных принципах. Во-первых, необходимо помнить, что не существует границ, разделяющих стресс на рабочем месте, дома и в обществе. Каждый человек представляет уникальное сочетание всех факторов, которые не имеют четких границ. Это значит, что программа, несомненно, должна концентрироваться на проблемах, возникающих на рабочем месте, но вместе с тем признавать, что эти проблемы влияют на личную жизнь. Нельзя также

упускать из виду проблемы, возникающие вне работы. Сама работа и поддержка сотрудников и руководства помогают в решении личных и семейных проблем. Потеря такой поддержки может привести к потере трудоспособности, например в период выхода на пенсию, даже если отказ от работы добровольный. Во-вторых, стресс передается другим людям. Он не влияет не только на конкретных людей, но на коллег по работе. Таким образом, борьба со стрессом может быть одновременно терапевтическим и профилактическим средством.

В-третьих, справиться со стрессом может только сам человек. Можно выявить работников, имеющих проблемы, и предложить им консультации, поддержку и обучение управлению стрессом, а при необходимости направить к квалифицированным врачам для более интенсивной и продолжительной терапии. Однако это требует согласия и участия самого человека, что в свою очередь зависит от структуры программы, ее статуса в организации, компетентности персонала, его репутации и доступности программы. Возможно, наиболее важным фактором успеха программы является строгое следование политике конфиденциальности относительно личной информации.

В-четвертых, контроль стресса на рабочем месте является в основном обязанностью руководителей. Программа должна основываться на политике организации, которая придает большое значение здоровью и благосостоянию сотрудников. И эта политика должна отражаться на повседневной деятельности через поведение руководителей и их отношениях с подчиненными на всех уровнях. В-пятых, участие работников в составлении, реализации программы и особенно в выявлении факторов, вызывающих стресс, является важной составной частью успеха программы. И, наконец, успешная программа борьбы со стрессом требует тонкого понимания сотрудников и среды, в которой они работают. Программа наиболее успешна в том случае, когда проблемы, связанные со стрессом, выявляются и разрешаются до того, как был причинен какой-либо ущерб человеку.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Основная задача профессиональной медицины и безопасности – защитить и укрепить здоровье, благосостояние и производительность как всего коллектива, так и каждого работника. Эту задачу нельзя выполнить без понимания природы стресса и механизмов его влияния на людей и организацию, а также без хорошо спланированной программы, которая смягчит его губительные эффекты и, что более важно, предупредит их.

*Leon J. Warshaw*



Источник: [ilo.org](http://ilo.org).