

Рассматриваются вопросы правового регулирования психосоциальных рисков в РФ. Принятие Национального стандарта РФ «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте» является серьезным, однако, очевидно, недостаточным актом для обеспечения защиты работников от вредного воздействия психосоциальных факторов. С учетом последствий такого воздействия как на здоровье работников, так и на экономику работодателя и бюджетов социальных фондов обосновывается необходимость дальнейшего развития правовой базы в данной сфере, основанной на результатах междисциплинарных научных исследований.

*Ключевые слова:* психосоциальные риски на работе, стресс на работе, преследования на работе, ГОСТ Р 55914-2013, дистанционная работа.



**Е.А. Серебрякова**

*Доцент Департамента общих  
и межотраслевых юридических дисциплин  
НИУ «Высшая школа экономики»,  
кандидат юридических наук*

Тема психосоциальных рисков, связанных с работой, не нова. На необходимость минимизации этих рисков специалисты указывают уже много лет<sup>1</sup>. Международная организация труда и Всемирная организация здравоохранения еще в 1984 году обращали внимание на необходимость оценки и контроля психосоциальных факторов на рабочих местах<sup>2</sup>. В последнее время вопросам защиты работников от психосоциальных рисков уделяется все больше внимания не только за рубежом, но и в России<sup>3</sup>.

Это не удивительно. Ведь последние исследования подтверждают наличие причинно-следственной связи между психосоциальными факторами и заболеваниями опорно-двигательного аппарата<sup>4</sup>, сердечно-сосудистыми заболеваниями<sup>5</sup>, а также не исключают вероятность того, что воздействие указанных факторов может

провоцировать возникновение заболеваний онкологического характера<sup>6</sup>. Кроме того, стресс может стать причиной профессионального выгорания или даже суицида<sup>7</sup>. Таким образом, воздействие психосоциальных факторов наносит вред здоровью работника. Причем такой вред не менее реален, чем тот, который обусловлен воздействием на организм вредных физических факторов. Однако от воздействия последних работник в настоящее время зачастую больше защищен.

Последствия влияния психосоциальных факторов на работника выходят далеко за пределы интересов самого работника. Ведь психосоциальные риски влияют на качество работы каждого члена коллектива, а следовательно, и организации в целом.

В современных условиях распространения информации отсутствие надлежащего обеспечения защиты работников от воздействия психосоциальных факторов может негативно сказаться на имидже компании. Кроме того, работодатель несет прямые убытки, обусловленные психосоциальными рисками: заболевания, обусловленные воздействием психосоциальных факторов, являются причиной невозможности исполнения работником его трудовых обязанностей. Стоимость замещения отсутствующего работника может составлять от 50% до 90% его годового заработка<sup>8</sup>. При этом именно работники, наиболее подверженные воздействию психосоциальных факторов, теряют больше рабочих дней: они более чем в два раза чаще болеют<sup>9</sup>.

Стоимость психосоциальных рисков для национальной системы медицинского и социального страхования в целом также велика. Так, например, в 2010 году расходы Франции, свя-

занные с заболеваниями, обусловленными воздействием на работников психосоциальных факторов, составили почти 12,5 млрд евро, то есть 5% от всех расходов на здравоохранение<sup>10</sup>.

В законодательстве ряда европейских стран уже закреплено понятие «психосоциальные риски»<sup>11</sup>.

Несмотря на то что российские специалисты, обосновывающие необходимость обеспечения не только физического, но и психического здоровья работника, в основном предпочитают обращаться к опыту зарубежных стран<sup>12</sup>, Российская Федерация уже достаточно давно предлагает инструментарий, направленный на предотвращение психосоциальных рисков, и зафиксированный в Национальном стандарте РФ «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте» (ГОСТ Р 55914-2013)<sup>13</sup>. Данный стандарт является переводом общедоступной спецификации PAS 1010:2011 «Руководство по менеджменту психосоциальных рисков на рабочем месте» (PAS 1010:2011 «Guidance on the management of Psychosocial risks in the workplace»), разработанной Международной организацией по стандартизации, и отражает основные требования к управлению психосоциальными рисками.

ГОСТ Р 55914-2013 содержит определения понятий «психосоциальный риск», «психосоциальный фактор», а также отдельных психосоциальных факторов, таких как преследование (харассмент) на работе и стресс на работе. Кроме того, стандарт содержит классификацию мероприятий по предотвращению психосоциальных рисков (в тексте документа такие мероприятия названы «корректирующее воздействие»), а также инструменты оценки психосоциальных рисков. Согласно разделу 1 стандарта, он рассчитан на применение менеджерами и специалистами по работе с кадрами, менеджерами и специалистами в области безопасности труда, руководителями и владельцами малых и средних предприятий и представителями работников.

Вместе с тем принятие данного стандарта в 2013 году прошло практически незамеченным. Основная часть работодателей об этом стандарте не слышала. В свою очередь, государство этот стандарт тоже не жалуется. Даже принятые после введения в действие этого документа профессиональные стандарты «Специалист по управлению персоналом»<sup>14</sup> и «Специалист в области охраны труда»<sup>15</sup> не содержат указаний на то, что соответствующие специалисты должны обладать знаниями об источниках и методах оценки психосоциальных рисков на работе.

Согласно ч. 5 ст. 209 Трудового кодекса РФ, безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. При этом под производственными факторами понимаются факторы, оказывающие непосредственное воздействие на организм работника в процессе трудовой деятельности. Классификатор этих факторов приведен в приложении 2 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н. К таким факторам относятся физические факторы (например, температура воздуха, шум, освещение), химические факторы (химические вещества, смеси, с которыми контактирует работник), биологические факторы (в том числе микроорганизмы), тяжесть трудового процесса (например, масса перемещаемых грузов, статическая нагрузка) и напряженность такого процесса (например, нагрузка на органы слуха и зрения). Таким образом, в настоящее время Российская Федерация не относит психосоциальные факторы на рабочем месте ни к опасным, ни к вредным производственным факторам. Соответственно, оценка и предотвращение воздействия психосоциальных факторов на работе не являются обязательными, а наличие таких факторов не исключает возможности признать условия труда на рабочем месте безопасными.

Вместе с тем, учитывая степень воздействия психосоциальных факторов на рабочем месте, а также вред, причиняемый таким воздействием, необходимо принимать во внимание такие факторы и обеспечить защиту работников от их воздействия. Психосоциальные факторы должны оцениваться наряду с иными производственными факторами в рамках систем охраны труда.

Единой, установившейся системы психосоциальных факторов нет, равно как отсутствует в науке общепринятая классификация таких факторов. Один из таких факторов – стресс, который, с одной стороны, является самостоятельным психосоциальным фактором, влекущим серьезные риски для здоровья работника, а с другой стороны, результатом воздействия иных факторов, в том числе связанных с организацией производственного процесса, особенностью трудовой функции и т.д. К таким факторам, например, относятся преследование или домогательства в отношении работника, от которых последний в настоящее время в России практически не защищен<sup>16</sup>. С учетом данной особенности защита работника от вредоносного воздействия психосоциальных факторов не может быть ограничена мероприятиями, направленными на повышение

его стрессоустойчивости или создание условий для релаксации. Такая защита должна включать в себя превентивные меры, направленные на снижение или даже устранение рисков возникновения самого стресса (как острого, так и хронического). Разработка этих мер не относится исключительно к сфере правовой науки, но должна являться результатом междисциплинарных исследований с привлечением в том числе социологов, экономистов, специалистов медицинских профессий.

Необходимость таких исследований в настоящее время стоит особенно остро. В связи с риском распространения вирусной инфекции в 2020 и 2021 годах стала очень востребованной дистанционная работа. При этом, как выявляют социологические исследования, широкое применение такого вида труда провоцирует возникновение новых факторов стресса<sup>17</sup>.

Итак, предотвращение психосоциальных рисков является необходимым для обеспечения физического и психического здоровья работника, а также устойчивого развития работодателя. Факторы таких рисков зависят от вида выполняемой работы, а также от формы труда: дистанционные работники подвержены воздействию факторов стресса, отличающихся от тех, которые характерны для аналогичной работы, выполняемой в офисе.

Разработка эффективных мер защиты работников от психосоциальных факторов должна явиться результатом междисциплинарных исследований с привлечением специалистов в области медицины. Эти меры не должны ограничиваться практиками, направленными на повышение стрессоустойчивости работника или на снижение разрушительного воздействия стресса на его организм. Они должны быть также направлены на уменьшение риска возникновения самого стресса.

Без правовых гарантий защиты работников от воздействия психосоциальных факторов предотвращение названных рисков не представляется возможным. Принятие стандарта, рассчитанного на менеджеров, является, очевидно, недостаточным для обеспечения безопасных условий труда, при которых воздействие психосоциальных факторов сведено к минимуму. Нормы о защите работников от психосоциальных рисков должны найти свое отражение в актах, являющихся обязательными для работодателей. Развитие соответствующих правил может быть начато в рамках социального партнерства с последующим постепенным распространением соответствующих норм на всех работодателей и работников.

#### Библиографический список

1. Александрова А.В. Постиндустриализм и трудовое законодательство / А.В. Александрова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С. 7–10.
2. Воронцов Д.И. Перспективные направления противодействия стрессу на рабочем месте: юридико-экономический аспект / Д.И. Воронцов // Право и экономика. – 2018. – № 2. – С. 67–72.
3. Истомина Е.А. Предупреждение профессиональных рисков: французский опыт трудового регулирования / Е.А. Истомина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С. 54–57.
4. Соловьева С.В., Филипова И.А. Новые психосоциальные риски для работников в условиях цифровой экономики и их правовое регулирование в России и в Европейском союзе / И.А. Филипова, С.В. Соловьева // Юрист. – 2020. – № 1. – С. 40–45. – DOI: 10.18572/1812-3929-2020-1-40-45.
5. Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работников от стресса, связанного с работой / Е. Сыченко // Трудовое право. – 2014. – № 7. – С. 103–110.
6. Chisholm David M. La santé au travail: un défi et une priorité // Canadian Journal of Public Health / Revue Canadienne De Santé Publique. – 1977. – Vol. 68. – № 3. – P. 192–194. URL: [www.jstor.org/stable/41987576](http://www.jstor.org/stable/41987576) (дата обращения: 20.05.2021).
7. Dix questions sur l'absentéisme. Réseau Anact / Aract. – Lyon, 2015.
8. Gava M.-J., Gbézo B.E. Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail. – Paris: Vuibert, 2009.
9. Guez F., Delhommeau A.-C. Agir sur le stress au travail // Sous la direction de Chapus-Gilberg V. – La Nouvelle Imprimerie Laballery, 2009.
10. Pikhart H., Pikhartova J. Связь между психосоциальными факторами и последствиями для здоровья в виде хронических болезней: обзор фактических данных по раку и сердечно-сосудистым заболеваниям. Обобщающий доклад сети фактических данных в отношении здоровья № 41. – Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ, 2016.
11. Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. – Geneva: ILO, 1986. URL: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf) (дата обращения: 20.05.2021).
12. Spiers C. Tolley's managing stress in the workplace. – LexisNexis UK, 2003.
13. Stranks J. Stress at work. Management and prevention. – Oxford: Elsevier, 2006.
14. Sychenko E. La jurisprudence russe sur le harcèlement moral au travail // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. – 2018/2. – P. 78–85.

<sup>1</sup> Chisholm David M. La santé au travail: un défi et une priorité // Canadian Journal of Public Health / Revue Canadienne De Santé Publique. 1977. Vol. 68. № 3. P. 192–194. URL: [www.jstor.org/stable/41987576](http://www.jstor.org/stable/41987576) (дата обращения: 20.05.2021).

<sup>2</sup> Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Geneva: ILO, 1986. URL: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf) (дата обращения: 20.05.2021).

<sup>3</sup> См., например: Соловьева С.В., Филипова И.А. Новые психосоциальные риски // Юрист. 2020. № 1. С. 40–45.

<sup>4</sup> Guez F., Delhommeau A.-C. Agir sur le stress au travail // Sous la direction de Chapus-Gilberg V., La Nouvelle Imprimerie Laballery, 2009. P. 122.

<sup>5</sup> Психосоциальные факторы сами по себе могут увеличивать риск возникновения сердечно-сосудистых заболеваний. Кроме того, они провоцируют курение и злоупотребление алкогольными напитками, что еще больше увеличивает такой риск. См., например: Spiers C. Tolley's managing stress in the workplace // LexisNexis UK, 2003. P. 262.

<sup>6</sup> Pikhart H., Pikhartova J. Связь между психосоциальными факторами и последствиями для здоровья в виде хронических болезней: обзор фактических данных по раку и сердечно-сосудистым заболеваниям. Обобщающий доклад сети фактических данных в отношении здоровья № 41. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ, 2016. С. 17.

<sup>7</sup> Gava M.-J., Gbézo B.E. Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail. Paris: Vuibert, 2009. P. 29.

<sup>8</sup> Stranks J. Stress at work. Management and prevention. Oxford: Elsevier, 2006. P. 6.

<sup>9</sup> Dix questions sur l'absentéisme. Réseau Anact // Aract. Lyon, 2015. P. 5.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Александрова А.В. Постиндустриализм и трудовое законодательство // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 8–9.

<sup>12</sup> См., например: Воронцов Д.И. Перспективные направления противодействия стрессу на рабочем месте: юрико-экономический аспект // Право и экономика. 2018. № 2. С. 67–72; Истомина Е.А. Предупреждение профессиональных рисков: французский опыт трудового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 54–57; Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работников от стресса, связанного с работой // Трудовое право. 2014. № 7. С. 103–110.

<sup>13</sup> Утвержден и введен в действие Приказом Росстандарта от 17.12.2013 № 2327-ст.

<sup>14</sup> Утвержден Приказом Минтруда России от 06.10.2015 № 691н.

<sup>15</sup> Утвержден Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

<sup>16</sup> Подвергшиеся преследованию или домогательству на рабочем месте лица не могут восстановить свои права в судебном порядке. Суды либо оставляют соответствующие жалобы без внимания, ограничиваясь рассмотрением по существу жалобы на незаконное увольнение (перевод, невыплату причитающихся работнику сумм заработной платы и т.д.), либо не находят оснований для удовлетворения таких жалоб, поскольку бремя доказывания их обоснованности полностью лежит на работнике (подробнее см.: Sychenko E. La jurisprudence russe sur le harcèlement moral au travail // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2018/2. P. 78–85).

<sup>17</sup> См., например: OpinionWay pour Harmonie Mutuelle – Les Français et le télétravail. Septembre 2020. P. 8. URL: <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinion-societe/societe/opinionway-pour-harmonie-mutuelle-les-francais-et-le-teletravail-septembre-2020.html> (дата обращения: 20.05.2021). По данным опроса, 60% французских работников полагают, что сопутствующие дистанционной работе сокращение офлайн-контактов с коллегами, увеличение значимости онлайн-совещаний, а также количества электронных сообщений (в том числе сообщений в мессенджерах типа WhatsApp) стали для них дополнительными источниками связанного с работой стресса.

**WORK-RELATED PSYCHOSOCIAL RISKS:  
RUSSIAN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION**

***Е.А. Серебрякова***

*Associate Professor of the Department of Theory of Law and Cross-sectoral Legal Studies of the HSE University  
(National Research University «Higher School of Economics»), Candidate of Sciences (Law)*

The article focuses on issues of legal regulation of psychosocial risks in the Russian Federation. Adoption of the National Standard «Risk Management. Guidance on psychosocial risk management in the workplace» is a serious, but insufficient act to protect employees from harmful effects of psychosocial factors. Given the implications of such exposure for workers' health, the employer's economy and social fund budgets, the author substantiates the need for further development of the legal framework in this area, based on the results of interdisciplinary scientific research.

*Keywords:* psychosocial risks at work, stress at work, moral harassment, remote work.