



1797

*Обоснование потребности оценки феномена
«синдром профессионального выгорания» с
позиций права*

Доброхотова Елена Николаевна, к.ю.н., доцент

**Российский государственный педагогический университет
им. А.И. Герцена.**

**Выступление на вебинаре «Профессиональное выгорание как
психосоциальный риск» 29 ноября 2022 года**

Почему право должно принять СПВ в свою сферу?

Право регулирует

- **объективно оцениваемые** явления
- получившие **широкое распространение**,
- носящие **социально-значимый характер** (вреда или пользы общественному благополучию и развитию)

Феномен «синдром выгорания» **оценивается** при помощи научного инструментария, выработанного психологией и медициной, проявляется в поведении людей в **любых социальных коммуникациях**; формируется под воздействием **факторов общественной организации труда**.

Развитие СПВ и его последствия приводят к **снижению работоспособности и дестабилизации трудовой (профессиональной) деятельности**, **потере трудоспособности**, уходу из профессии, необходимости дополнительных расходов на **социальную (трудовую и медицинскую) реабилитацию «выгоревших» профессионалов**

Синдром профессионального выгорания как медицинский факт

Международная классификация болезней и состояний здоровья	МКБ-10 (2019 год)	МКБ-11 (2021)
название	Переутомление	Переутомление
КОД	Z73.0,	QD85
Уровень классификации	класс «Факторы, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения»	подкласс «Факторы, влияющие на состояние здоровья» внутри блока «Проблемы, связанные с занятостью и безработицей».

Т.е. с медицинской точки зрения, СЭВ не относится к болезни (заболеваниям), а является особым состоянием, порождаемым условиями занятости, требующим наблюдения и корректировки **без выдачи больничного листа. Т.е. СПВ – только факт медицинской статистики, работодатель и иные регуляторы сферы труда на него не смогут отреагировать юридическими действиями**

Синдром выгорания как юридический факт

Является сложным (комплексным) фактом (в его основе – синдром, т.е. система симптомов, дающих синергический эффект изменения состояния здоровья от нормы к патологии).

Он не отвечает закрепленным в законодательстве признакам специальных профессиональных рисков (НС и ПЗ)

Хорошая новость: поскольку СПВ – длящийся и развивающийся процесс, им можно управлять как при помощи медицинских услуг, так и правовыми средствами: изменением юридических условий занятости (условий труда, норм труда, режимов труда и отдыха).

Управление при помощи частно-правовых средств (договорным методом) обречено на провал ввиду превалирования власти работодателя, употребляемой им для максимизации прибыли.

6 стадий СПВ, «заметных» для правового регулирования

1. Максимальное погружение в работу (дисбаланс труда и отдыха)
2. Диссонанс требований к себе и другим, нарастание долгов.
3. Повышение эмоционального фона и изменением его спектра (раздражение, агрессия конфликты)
4. Снижение креативной активности из-за накопленного стресса(формальный минимализм)
5. Негатив со стороны психосоматики (бессонница, болезни, зависание в сетях, пристрастие к алкоголю, наркотикам)
6. Отрицательная жизненная установка (разочарование, снижение самооценки, бессилие, отчаяние)

2-3 негативно проявляют себя в трудовых отношениях, 4 – резко падает производительность и качество труда. 5 и 6 – уже «не-работник», нужна реабилитация

Выводы

Необходимо усиление использования публично-правовых средств воздействия на работодателя в целях гуманизации отношений по организации труда:

расширение прямых предписаний для установления благоприятных условий труда (а не только безопасных) с их четкими правовыми критериями;

введение ответственности за отсутствие научно-обоснованных норм труда,

обеспечение контроля за соблюдением работодателем ограничений и запретов, защищающих работников от гиперэксплуатации.

Механизмы согласования частных и коллективных (социальных) интересов (при усилении представительского контроля) будут носить дополнительный, детализирующий характер



1797

Благодарю за внимание!

En.dobrokhotova@gmail.com