

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

## Проблема охраны психического здоровья работников

Научный руководитель – Люминарская Светлана Валерьевна

*Чернышев Павел Сергеевич*

*Студент (магистр)*

Удмуртский государственный университет, Ижевск, Россия

*E-mail: chernyshe-pavel@yandex.ru*

Психические расстройства в настоящее время нельзя назвать редкими явлениями. Согласно статистике ВОЗ, от различного рода таких расстройств страдает минимум каждый десятый человек на планете. Одними из наиболее уязвимых лиц являются работники, в связи чем психическому здоровью на рабочем месте необходимо уделять должное внимание, прежде всего на законодательном уровне. Следует отметить, что речь идет не о лицах, признанных недееспособными или ограниченно дееспособными.

Перед обращением к юридической стороне проблемы следует указать, что понятия, используемые в данной области, зачастую используются как синонимы, хотя нередко означают разные явления. Необходимо различать психическое заболевание (англ. *mental illness*), которое, как правило, является клиническим заболеванием (напр., шизофрения или маниакально-депрессивный психоз) и психическое расстройство (англ., *mental disorder*), к которому, в большинстве случаев, относится депрессия. Подобным психическим расстройствам подвергаются наибольшая часть работников. На законодательном уровне такого рода явлениям не даются определения, что само по себе является препятствием для дальнейшего совершенствования законодательства, в том числе трудового.

В мировой практике психические проблемы (англ. *mental health difficulties*), которые включают в себе уже упомянутые психическое заболевание и психическое расстройство, приравниваются к инвалидности (нетрудоспособности) (англ. *disability*). В частности, в статье 1 Конвенции МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Женева, 20 июня 1983 г.) указано, что термин «инвалид» означает лицо, возможности которого получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе значительно ограничены в связи с надлежащим образом подтвержденным физическим или психическим дефектом. За рубежом психическому здоровью работников посвящены многочисленные нормативно-правовые акты. Например, в Великобритании действует Закон о дискриминации в отношении инвалидов (*Disability Discrimination Act of 1995*) 1995 года, в США - Закон об американцах-инвалидах 1990 года (*Americans with Disabilities Act of 1990*), в Германии - Закон о равном обращении (***General Equal Treatment Act of 2006***), которые запрещают дискриминацию в отношении работников, страдающих психическими расстройствами.

Если понимать психическое расстройство как инвалидность, то ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ, давая понятие «инвалид», не упоминает о психическом состоянии лица, а лишь о нарушении здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящим к ограничению жизнедеятельности и вызывающим необходимость социальной защиты. В ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ, упоминается что, здоровье - это, в том числе, состояние, психического благополучия человека. Однако, по своей сути указанные законы посвящены физическому состоянию.

Если понимать психическое расстройство как временную нетрудоспособность, то ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в

связи с материнством» от 29.12.2006 N 255-ФЗ не предусматривает его в качестве страхового случая, и, следовательно, не считает его временной нетрудоспособностью.

Говоря о трудовом законодательстве, следует упомянуть, что в статье 22 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ к обязанностям работодателя, прямо или косвенно относящимся к защите здоровья работника, относятся такие как, обеспечение безопасности и условий труда и обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей и осуществление обязательного социального страхования работников. В свою очередь, к правам работника, указанным в статье 21 ТК РФ, относящимся к поддержанию его здоровья, можно отнести права на: отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. Однако, данные положения достаточно сложно свести к мерам, которые направлены на поддержку психического здоровья работников.

Таким образом, вопрос психического здоровья работников в трудовом законодательстве игнорируется, вследствие чего говорить о каких-либо правах и гарантиях работников, подвергнутых психическими расстройствам, не приходится. Перед тем как их выдвигать, необходимо определить базовые понятия, характеризующие психические расстройства и процедуру их правильного определения. В психическом благополучии работников должны быть заинтересованы не только они сами, но работодатели, поскольку психические расстройства ведут к низкой производительности труда и иногда к несчастным случаям. Однако было бы не совсем верно их работников. Однако, нельзя перекладывать всю ответственность на работодателя, до тех пор, пока на законодательном уровне не будут урегулированы вопросы, связанные с охраной психического здоровья работников. В свою очередь, создание необходимых условий для предупреждения психических расстройств на рабочем месте, а также для поддержки работников, подвергнутых ими, внесет существенный вклад в реализацию принципа обеспечения справедливых условий труда.

### **Источники и литература**

- 1) Гашкин, А.В Правовое положение лиц, страдающих психическими заболеваниями в сфере трудового права // Трудовое право. – 2009. - № 7. – С. 102-104.
- 2) Парягина, О.А. Лица с психическими расстройствами как субъекты трудового договора // Сибирский юридический вестник. – 2017. - № 2 (77). – С. 48-55.
- 3) International Labor Organization. Mental Health in the workplace. Introduction executive summaries. Switzerland, International Labour Office., 2000. 7-26 p.