

ДИСКУССИИ

EDN: <https://elibrary.ru/jpacir>DOI: <https://doi.org/10.31089/1026-9428-2022-62-5-344-352>

УДК 634.2s9, 349.2

© Коллектив авторов, 2022

Головина С.Ю., Щербакова О.В.

Новая эра в охране труда работников: безопасная и здоровая среда как одна из целей устойчивого развития

ФГБОУ «Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева», ул. Комсомольская, 21, Екатеринбург, 620137

Разработанный Генеральной Ассамблеей ООН курс на достижение Целей в области устойчивого развития в условиях внедрения новых технологий, автоматизации и роботизации производства естественным образом определяет трансформацию подхода к правовому регулированию охраны труда. Вместе с тем, сложившаяся практика применения трудового законодательства и статистические данные позволили выявить ряд проблем неэффективного взаимодействия между работниками и работодателями по вопросам обеспечения безопасных условий труда. Статья имеет целью анализ действующего законодательства в сфере охраны труда с позиции триединой сущности трудового правоотношения. Особое внимание уделено влиянию совокупности биологических явлений, психологических факторов и социальных событий на развитие профессиональных заболеваний и получение травм, игнорирование которых существенно нивелирует эффективность действующих требований и правил в сфере охраны труда.

Эмпирическое исследование состоит из нескольких этапов. На первом этапе была осуществлена выборка норм, являющихся новеллами в сфере правового регулирования охраны труда. В рамках второго этапа с использованием системного, формально-юридического и сравнительно-правового методов были проанализированы указанные нормы с точки зрения триединой сущности трудового правоотношения. Предмет исследования — закреплённые в законодательстве и необходимые для обеспечения безопасных условий труда права и обязанности работодателей в сфере охраны труда. На третьем этапе были выявлены психологические факторы и социальные явления, сопровождающие работника в течение его жизни, а не только в период рабочего времени. На последнем этапе с использованием системного, формально-юридического и сравнительно-правового методов было проанализировано влияние совокупности указанных факторов и явлений на получение работниками профессиональных заболеваний и травм.

Результаты проведённого исследования показывают, что действующее законодательство не учитывает, что психологические факторы и социальные события могут выступать в причинно-следственной связи с развитием профессиональных заболеваний у работников и получением ими производственных травм. Вместе с тем отсутствуют юридические препятствия для учёта работодателем указанных детерминант при регулировании сферы охраны труда на местном уровне. Повышение профессиональных навыков и знаний в области охраны труда, культуры безопасности труда, уровня доступности к получению информации о своих правах, в том числе в сфере охраны труда, учёт социальных и структурных характеристик условий, опосредующих жизнь работников — всё это позволит повысить эффективность правового регулирования сферы охраны труда на локальном уровне. В исследовании делается вывод о том, что неохваченным должным вниманием остаются важнейшие вопросы, среди которых — создание психологически комфортной трудовой атмосферы, предотвращение профессионального выгорания работников, возможности признания профессионального выгорания профессиональным заболеванием со всеми вытекающими из этого последствиями. Кроме того, авторы пришли к выводу о необходимости, с целью реализации защиты персональных данных работников, более детального регулирования на законодательном уровне процесса мониторинга работодателем трудовой деятельности работников.

Этика. Данное исследование не требовало заключения этического комитета.

Ключевые слова: *здоровые и безопасные условия труда; охрана труда; персональные данные работников; психосоциальные риски; психологически комфортная трудовая среда; мониторинг; биопсихосоциальный подход; профессиональное выгорание; расследование микротравм*

Для цитирования: Головина С.Ю., Щербакова О.В. Новая эра в охране труда работников: безопасная и здоровая среда как одна из целей устойчивого развития. *Мед. труда и пром. экол.* 2022; 62(5): 344–352. <https://elibrary.ru/jpacir> <https://doi.org/10.31089/1026-9428-2022-62-5-344-352>

Для корреспонденции: Щербакова Олеся Васильевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева, канд. юр. наук. E-mail: sm-light@yandex.ru

Участие авторов:

Головина С.Ю. — обсуждение;

Щербакова О.В. — резюме, введение, выводы.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Дата поступления: 05.05.2022 / Дата принятия к печати: 25.05.2022 / Дата публикации: 25.06.2022

Svetlana Yu. Golovina, Olesya V. Shcherbakova

A new era in the labor protection of workers: safe and healthy environment as one of the goals of sustainable development

Ural State Law University named after V.F. Yakovleva, str. Komsomolskaya, 21, Yekaterinburg, 620137

The course developed by the UN General Assembly to achieve the Sustainable Development Goals in the context of the introduction of new technologies, automation and robotization of production naturally determines the transformation of the approach to the legal regulation of labor protection. At the same time, the established practice of applying labor legislation and statistical data have revealed a number of problems of inefficient interaction between employees and employers on issues of ensuring safe working conditions.

The article aims to analyze the current legislation in the field of labor protection from the perspective of the triune essence of labor relations. We have paid special attention to the influence of a combination of biological phenomena, psychological factors and social events on the development of occupational diseases and injuries, ignoring which significantly levels the effectiveness of current requirements and rules in the field of occupational safety.

Empirical research consists of several stages. At the first stage the authors have carried out a selection of norms that are novelties in the field of legal regulation of labor protection. Within the framework of the second stage, using systematic, formal-legal and comparative-legal methods, researchers have analyzed these norms from the point of view of the triune essence of the labor legal relationship. Subject of the study is the rights and obligations of employers in the field of labor protection enshrined in legislation and necessary to ensure safe working conditions. At the third stage, we have identified psychological factors and social phenomena that accompany an employee during his life, and not only during working hours. At the last stage, using systematic, formal-legal and comparative-legal methods, experts have analyzed the influence of the combination of these factors and phenomena on the receipt of occupational diseases and injuries by employees.

The results of the study show that the current legislation does not take into account that psychological factors and social events can act in a causal relationship with the development of occupational diseases in workers and their occupational injuries. At the same time, there are no legal obstacles for the employer to take into account these determinants when regulating the sphere of labor protection at the local level. Improving professional skills and knowledge in the field of occupational safety, occupational safety culture, the level of accessibility to information about their rights, including in the field of occupational safety, taking into account the social and structural characteristics of conditions mediating the life of workers - all this will increase the effectiveness of legal regulation of the field of occupational safety at the local level.

Conclusion. *The study concludes that the most important issues remain unaddressed, among which are the creation of a psychologically comfortable working atmosphere, the prevention of professional burnout of employees, the possibility of recognizing professional burnout as an occupational disease with all the consequences that follow from this. In addition, the authors came to the conclusion that, in order to implement the protection of personal data of employees, a more detailed regulation at the legislative level of the process of monitoring by the employer of the labor activity of employees.*

Ethics. This study did not require the conclusion of the Ethics Committee.

Keywords: *healthy and safe working conditions; occupational safety; personal data of employees; psychosocial risks; psychologically comfortable work environment; monitoring; biopsychosocial approach; professional burnout; microtrauma investigation*

For citation: Golovina S.Yu., Shcherbakova O.V. A new era in the labor protection of workers: safe and healthy environment as one of the goals of sustainable development. *Med. truda i prom. ekol.* 2022; 62(5): 344–352. <https://elibrary.ru/jpacir> <https://doi.org/10.31089/1026-9428-2022-62-5-344-352> (in Russian)

For correspondence: Olesya V. Shcherbakova, Associate Professor of Labor Law Department, Ural State Law University named after V.F. Yakovlev, Cand. of Sci. (Legal). E-mail: sm-light@yandex.ru

Information about author: Golovina S.Yu. <https://orcid.org/0000-0003-0975-3861>
Shcherbakova O.V. <https://orcid.org/0000-0002-3111-257X>

Contribution:

Golovina S.Yu. — discussion.

Shcherbakova O.V. — summary, introduction, conclusions.

Funding. The study had no funding.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interests.

Received: 05.05.2022 / Accepted: 25.05.2022 / Published: 25.06.2022

Введение. Концепция устойчивого развития, разработанная ООН, предполагает сбалансированность трёх её компонентов: экономического, социального и экологического. Все три напрямую или косвенно связаны с трудовой деятельностью людей, поэтому неудивительно, что среди 17 целей, сформулированных в 2015 году Генеральной ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех», названы «обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте» (цель 3), а также «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». А ключевыми элементами достижения этих целей признаны обеспечение надёжных и безопасных условий работы, а также поддержание здоровья [1]. Работа сама по себе является социальной детерминантой, влияющей на распределение травм, болезней, здоровья и благополучия в обществе [2]. Вместе с тем многие социальные детерминанты формируют неравномерное распределение связанных с работой рисков и преимуществ для здоровья [3].

С одной стороны, работа способствует поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, следовательно, обеспечению высокого уровня благосостояния общества и качества жизни. С другой стороны, именно условия труда во многом определяют состояние физиологического и психологического здоровья человека и продолжительность периодов его нетрудоспособности. Распределение указанных преимуществ и рисков нелинейно и зависит от многих субъективных и объективных факторов.

Социальные детерминанты здоровья — возраст, гражданство, размер бизнеса, уровень образования и другие — нередко приводят к дополнительным преимуществам или ущемлению прав отдельных работников [4]. В связи с этим актуальным становится выявление факторов, влияющих на здоровье и безопасные условия труда, а также изучение того, каким образом правовое регулирование трудовых отношений способствует обеспечению безопасных условий труда.

В 2022 г. правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации претерпело концептуальные

изменения¹. Признавая объективную реальность возможного улучшения условий труда за счёт применения более совершенных технологий, роботизации и автоматизации производства, законодатель увеличил бремя обязанностей работодателя в области охраны труда. Вместе с тем эффективность внедрения данных изменений может быть оценена только исходя из всестороннего анализа всей совокупности факторов, влияющих на безопасность жизни и здоровья работников.

Изменения правового регулирования сферы охраны труда, вступившие в силу с 1 марта 2022 года, касаются всех элементов трудового правоотношения: организационного (или управленческого), личного неимущественного и имущественного [5]. Рассмотрим новеллы с позиции триединой сущности трудового правоотношения.

1. Модернизация организационного элемента трудового правоотношения под влиянием института охраны труда.

Что касается организационного элемента трудового правоотношения, в этой части претерпели изменения больше права и обязанности работодателя, чем работника. В отношении работодателя новая редакция Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) установила ряд прав и обязанностей, который не были известны ранее трудовому законодательству².

Концепция современного трудового законодательства в части сохранения жизни и здоровья работников фокусируется, главным образом, на выявлении физических, химических, биологических и эргономических опасностей, встречающихся в рабочей среде. Логика законодателя, объясняемая линейной зависимостью, примерно такова: если работник не применяет средства индивидуальной защиты — становится выше вероятность получения производственной травмы; там, где произошла микротравма — становится выше вероятность возникновения несчастного случая; если условия труда отнесены к 4 классу опасности — становится выше вероятность получения профессионального заболевания или наступления смерти работника и т.д. Другими словами, центральное место в данном подходе к охране труда занимает биомедицинская модель медицины, которая фокусируется на выявлении конкретной физической причины болезни или травмы и её устранения [6].

¹ Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2021. № 27 (часть I). Ст. 5139.

² Среди прочих, право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудования и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ (ст. 214 ТК РФ); обязанность самостоятельно проводить оценку соблюдения требований трудового законодательства (ст. 22 ТК РФ); обязанность отстранить от работы лиц, не применяющих средства индивидуальной защиты (ст. 76 ТК РФ); обязанность проводить регистрацию и расследование микротравм по заявлению работника (ст. 226 ТК РФ); обязанность согласовывать между собой мероприятия по охране здоровья сотрудников, которые трудятся на территории другого работодателя (ст. 214 ТК РФ); обязанность информировать работников об использовании средств мониторинга и обеспечивать хранение полученной информации (ст. 214 ТК РФ); обязанность приостановить работу на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст. 214.1 ТК РФ) и др.

Безусловно, использование этой модели привело к значительному улучшению здоровья рабочих³ и уменьшению производственного травматизма⁴ за последние 15 лет. Тем не менее, сохраняющееся неравенство в отношении бремени профессиональных травм и заболеваний подчёркивают необходимость расширения нынешней парадигмы для учёта социальных условий, в которых происходят профессиональные травмы и заболевания [7]. Изучение влияния социальных норм и институтов в распределении рисков в отношении здоровья и дополнительных преимуществ является центральным вопросом в переходе в области охраны труда от биомедицинского к биопсихосоциальному подходу. Биопсихосоциальный подход, используя комплексный анализ, ищет причины заболеваний или травм в совокупности взаимодействия биологических явлений, психологических факторов и социальных событий, не отграничивая рабочее время от остального процесса человеческой жизни.

Сама по себе идея социальной медицины, которая исследует влияние социальных и экономических условий на здоровье, болезни и медицинскую практику, не нова. Её развитие в европейских странах было связано со стремительным ростом заболеваемости и бедности рабочих во время промышленной революции XIX–XX вв. Учёный биомедик Рудольф Карл Вирхов был первым среди тех, кто обосновал социальное происхождение многих болезней и инициировал кардинальный пересмотр многих медицинских исследований [8]. Но за последние полвека область охраны труда превратилась, в основном, в техническую область, которая фокусируется на выявлении и устранении физических, химических, биологических и эргономических опасностей, встречающихся в рабочей среде [9, 10]. Подобный подход выделяет и устраняет отдельные непосредственные факторы, которые «вызывают» травму или заболевание. Вместе с тем растёт необходимость признания более комплексного анализа факторов, оказывающих влияние на здоровье работников.

Социальные детерминанты жизни и здоровья работников также часто взаимодействуют и накладываются друг на друга таким образом, что это может привести к дополнительным преимуществам или ущемлению прав и законных интересов отдельных работников. Очевидно, не все работники имеют одинаковый риск получения производственной травмы или заболевания, даже если они выполняют одну и ту же трудовую функцию на одном и том же рабочем месте. В результате те, кто больше всего нуждается в профилактических вмешательствах, часто реже всего получают их.

Например, исследования охраны труда иностранных работников указывают на дефицит количества и качества проводимого в отношении них обучения по вопросам безопасности и гигиены труда [11]. Иностранные работники часто не получают реального обучения на рабочем месте или получают его не в полном объёме, в том числе из-за языкового барьера. Очевидно, что такие работники, численность которых преобладает в строительном секторе, не пойдут к работодателю с сообщением о микротравме — хотя в отношении именно данной категории работников в строительном секторе расследование микротравм

³ Здравоохранение в России. 2019. М., Стат.сб./Росстат. 2019; С. 143 Available at: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravooohran-2019.pdf> (accessed 20.04.2022)

⁴ Статистика травматизма по данным Росстат. Available at: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/#i-4> (accessed 20.04.2022)

достигало бы цели профилактики несчастных случаев или профессиональных заболеваний.

Ещё одной уязвимой в сфере охраны труда группой работников являются работники малых предприятий, особенно в сфере строительного бизнеса⁵. Как показывают результаты исследований, малые предприятия менее склонны сосредотачиваться на деятельности, прямо не связанной с производством [12], иметь квалифицированного специалиста по вопросам охраны труда или пользоваться услугами консультанта по данным вопросам. Собственно говоря, к этому располагает и трудовое законодательство, императивно обязывающее создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда только осуществляющих производственную деятельность работодателей, у которых численность работников превышает 50 человек. Что же касается работодателей, у которых численность работников не превышает 50 человек, то они сами принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учётом специфики своей производственной деятельности. А при отсутствии у таких работодателей службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции может осуществлять сам работодатель — индивидуальный предприниматель либо руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник. Таким образом, на предприятиях малого бизнеса вообще могут отсутствовать профессиональные специалисты в сфере охраны труда, что конечно же не способствует обеспечению надёжных и безопасных условий работы.

Кроме того, малые предприятия менее склонны использовать эффективные программы обучения, которые воспринимаются ими как дорогостоящие и трудозатратные⁶.

Не менее уязвимой категорией в сфере безопасных и здоровых условий труда являются несовершеннолетние работники, поскольку они подвержены риску получения травм и профессиональных заболеваний в большей степени, чем взрослые работники. Причины этого — в отсутствии осведомлённости о своих правах и законных интересах, в отсутствии навыков распознавать опасность и высказываться по поводу вопросов безопасности, в недостатке профессиональных знаний, а также склонность подростков к риску и поиску новых ощущений [13].

Решением указанного вопроса могло бы стать законодательное установление обязанности проводить расследование микротравм особо уязвимых категорий работников или разрабатывать отдельные программы по технике безопасности в отношении указанных категорий работников.

Первым шагом в признании и решении указанной проблемы можно считать принятие Министерством труда подзаконных нормативных актов с целью повысить доступность информирования работников о своих правах, в том числе в сфере охраны труда. Признавая уязвимость некоторых категорий работников, Минтруд в 2021 г. в качестве рекомендации разработал перечень примерных форм и способов информирования работодателями работников об их трудовых правах, включая право на безопасные и

здоровые условия труда, среди которых: демонстрация тематических плакатов, видеороликов, распространение листовок, журналов, рассылки по корпоративным каналам связи, обозначение опасных участков знаками безопасности, звуковыми сигналами и т.д.⁷ В развитие данных рекомендаций Минтруд разработал рекомендации о способах размещения информационных материалов, в том числе в сфере охраны труда, для работников, среди которых: тиражирование печатных изданий, создание уголков по охране труда, проведение собеседования, телефонное интервью, рассылка по электронной почте⁸.

Развитие понимания того, что способствует распределению рисков между различными группами работников, отраслями и профессиями (не только с точки зрения индивидуальных характеристик работника, но и более глубокого изучения социальных и структурных условий, формирующих жизнь работников), имеет важное значение для создания эффективных стратегий уменьшения этого неравенства. Анализ социальных и структурных характеристик условий, опосредующих жизнь работников, позволил выделить следующие факторы, препятствующие достижению здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте: структурное исключение, игнорирование биологических характеристик и отсутствие достаточного уровня образования.

Структурное исключение. По данным Росстата за 2019 г., самое большое количество пострадавших на производстве со смертельным исходом относится к трём сферам: сфере строительства, сфере сельского и лесного хозяйства, охоте и рыболовству, а также к сфере добычи полезных ископаемых. Вместе с тем уровень занятости населения в указанных сферах в формальном секторе почти в два раза ниже, чем в неформальном секторе⁹. То есть большая часть населения, занятого в указанных сферах, находится вне сферы действия трудового законодательства, и в частности, вне новых требований ТК РФ. Другими словами, новые правила о расследовании микротравм и о возможности установления мониторинга производственных процессов распространяются только на лиц, состоящих в официальных трудовых отношениях с работодателями. В связи с чем требуются более сложные подходы к обеспечению охраны труда в самых травмоопасных сферах экономической деятельности.

Игнорирование биологических характеристик. Использование средств индивидуальной защиты призвано снизить риск заражения инфекционными заболеваниями, а также нивелировать риски несчастных случаев в период трудовой деятельности, тем самым обеспечивая безопасные и здоровые условия труда работников. В контексте

⁵ Условия труда. Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и(или) опасных условиях труда, по видам экономической деятельности. Available at: https://rosstat.gov.ru/working_conditions (accessed 20.04.2022).

⁶ Охрана труда на малом предприятии. Available at: <https://www.centrattek.ru/info/ohrana-truda-na-malom-predpriyatii/> (accessed 20.04.2022).

⁷ Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда». Available at: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2215> (accessed 20.04.2022).

⁸ Приказ Минтруда России от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда». Available at: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2221> (accessed 20.04.2022).

⁹ Мужчины и женщины. Данные Росстата. Available at: https://rosstat.gov.ru/working_conditions (accessed 20.04.2022).

превентивной защиты меры по недопущению работодателем работников к работе в связи с неиспользованием СИЗ представляются оправданным и эффективным. Вместе с тем существует гендерная предвзятость в моделировании и производстве некоторых средств индивидуальной защиты, при которой важные биологические данные между мужчинами и женщинами могут не учитываться. Например, согласно анализу, проведённому Всемирной организацией здравоохранения в 104 странах, женщины составляют примерно 70% от общего числа медицинских работников и работников социальной сферы во всем мире¹⁰. Однако в Российской Федерации СИЗ, как и вся продукция, производимая в соответствии со стандартами и разрабатываемая техническими комитетами, созданными под руководством организаций, занимающихся стандартизацией, ориентируется на биологические показатели мужчин¹¹. В США, например СИЗ, были разработаны на основе антропометрических измерений новобранцев в США в период с 1950-х по 1970-е годы, выборка, состоящая в основном из мужчин и белых [14]. Таким образом, маски, защитные очки и другие защитные средства, рассчитанные на мужчин, подвергают женщин большему риску в силу их меньшей приспособленности именно к женскому организму. Особенно остро эта проблема проявилась в период вспышки SARS-19 по всему миру, когда стало очевидно, что СИЗ неодинаково защищают всех работников^{12,13}. Для эффективной защиты здоровья и жизни работников стандарты должны соответствовать дифференцированным потребностям женщин и мужчин¹⁴.

Отсутствие достаточного уровня образования. В качестве примера можно привести исследование, проведённое в США в 2018 г. относительно уровня соблюдения техники безопасности работодателями и работни-

ками иностранного происхождения [15]. В ходе опроса респондентам предлагалось ответить на вопросы относительно заболеваний и травм. В результате исследования выяснилось, что работодатели имеют достаточно поверхностные представления о симптомах заболеваний и производственных травмах и больше обеспокоены потерей производительности и реакцией клиентов. В ответах работников иностранного происхождения практически не наблюдалось расхождений по половой принадлежности. Вместе с тем группа работников с более низким уровнем образования имела более поверхностные и неправильные представления о заболеваниях и травмах, в отличие от группы с более высоким уровнем образования, представители которой имели более точные знания и явно более адекватное понимание требований техники безопасности по причине понимания иностранного языка. Указанные результаты показывают явную необходимость повышения уровня образования в сфере техники безопасности как работодателей, так и работников, особенно иностранного происхождения.

На сегодняшний день можно с уверенностью утверждать, что отсутствие реальных знаний (даже при формальном соблюдении) в сфере техники безопасности является препятствием для создания безопасных и здоровых условий труда, а, следовательно, и достижения целей устойчивого развития.

Таким образом, становится очевидным, что законодателем при правовом регулировании охраны труда не учтены ряд социальных и структурных характеристик условий, влияющих на жизнь и здоровье работников. Вместе с тем, указанные характеристики могут быть учтены работодателем на местном уровне, в том числе при разработке локальных нормативных актов в сфере охраны труда и при проведении обучения в сфере охраны труда.

2. Влияние новелл института охраны труда на личный (неимущественный) элемент трудового правоотношения. Для обеспечения безопасных условий труда работодателю предоставлено право мониторинга (в том числе, видео и аудио), а также право применения иных способов фиксации процессов производства работ в целях контроля за безопасностью производства¹⁵. В проводимых исследованиях в целом приводятся положительные данные о способствовании применения подобных технологий развитию промышленной гигиены¹⁶, и даже о готовности и заинтересованности работников умственного труда в использовании технологий мониторинга для измерения уровня стресса и получения информации о своём личном благополучии [16].

Вместе с тем в контексте права работника на защиту персональных данных достаточно странным выглядит сформулированное в данной статье право, а не обязанность работодателя обеспечивать хранение полученной о работнике информации. При буквальном толковании данной нормы можно сделать вывод, что конфиденциальность полученной информации должна обеспечиваться работодателем по его желанию — что противоречит концепции главы 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника». Кроме того, исходя из буквального толкования статьи 214.2 ТК РФ, следует и то, что предоставление федеральному органу исполнительной власти дистанционный до-

¹⁰ Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries. Available at: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (accessed 20.04.2022)

¹¹ ГОСТ Р 59123-2020. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Средства индивидуальной защиты. Общие требования и классификация. Available at: <https://docs.cntd.ru/document/566483235> (accessed 20.04.2022)

¹² Сексизм на передовой Covid-19: «СИЗ созданы для игрока в регби ростом 6 футов 3 дюйма». Available at: <https://www.theguardian.com/world/2020/apr/24/sexism-on-the-covid-19-frontline-ppe-is-made-for-a-6ft-3in-rugby-player> (accessed 20.04.2022)

¹³ Женщины-сотрудники NHS находятся в опасности из-за того, что не могут «получить доступ к защитному снаряжению, подходящему для женщин». Available at: <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/coronavirus-ppe-women-wrong-size-doctors-nurses-uk-cases-a9476766.html> (accessed 20.04.2022)

¹⁴ Одной из целей устойчивого развития на период до 2030 года является обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. Для достижения указанной цели ООН была принята Декларация о стандартах, учитывающих гендерные аспекты. Под эгидой указанной Декларации органы по стандартизации должны работать над гендерно-ориентированными стандартами, включая средства индивидуальной защиты. Выявление исключаящих практик, инструментов и научных моделей и поиск путей их исправления является важным, но часто упускаемым из виду элементом устранения несправедливости в отношении гигиены труда и обеспечения того, чтобы преимущества исследований в области охраны труда распределялись между всеми поровну. Результатом является снижение возможности подобрать подходящие средства индивидуальной защиты для женщин или людей, не соответствующих установленным стандартам.

¹⁵ Ст. 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации

¹⁶ Frost & Sullivan: носимые устройства приближают реальность повсеместного подключения. Available at: <https://www.iemag.ru/news/detail.php?ID=34412> (accessed 20.04.2022)

ступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда также остаётся на усмотрение работодателя, что, скорее всего, не соответствует замыслу законодателя.

Что касается личного (неимущественного) элемента трудового правоотношения, можно предположить, что в результате появления новелл трудового законодательства право работника на неприкосновенность его частной жизни стало более уязвимым. Это связано с тем, что статья 214.2 ТК РФ, устанавливающая право работодателя на мониторинг (с помощью различных способов) за безопасностью производственных процессов, не определяет критерии и пределы вмешательства в личную жизнь работника и не уточняет возможность использования полученной о работнике информации при принятии кадровых решений. При этом, по мнению Международной организации труда, «персональные данные, собранные в связи с техническими или организационными мерами по обеспечению безопасности и надежной работы автоматизированных информационных систем, не должны использоваться для контроля поведения работников»¹⁷.

В статье 214.2 ТК РФ определена цель введения мониторинга трудовых процессов — обеспечение безопасности производственной деятельности. Данный подход тяготеет к европейской традиции обоснования ограничения неприкосновенности частной жизни работников в целях сохранения жизни и здоровья работников, в отличие от американского подхода, ориентированного на защиту личной собственности работодателя, в том числе на средства производства [17].

Вместе с тем нерешённым в законодательстве остаётся вопрос о выборе методов, приёмов и способов мониторинга за производственной деятельностью¹⁸. Семиологический подход к оценке вмешательства в частную жизнь работника ориентирован на выбор методов, приёмов и средств, адекватных целям безопасности на рабочем месте и эффективного ведения бизнеса. Данный подход предполагает анализ цифровых инструментов контроля за работниками в период трудовой деятельности. Рассматривая вопрос о возможности мониторинга общения работника, *Milica Kovač-Orlandić* [18] приходит к выводу о наличии двух подходов к выбору средств и способов мониторинга общения сотрудников — узкого и широкого. В первом

случае контроль правильного использования помещений компании и оценка способностей и производительности сотрудника (оценка эффективности) не являются причинами, которые автоматически оправдывают мониторинг общения сотрудника. Мониторинг общения со ссылкой на эти причины может считаться допустимым только тогда, когда нет другого способа контролировать поведение сотрудника или оценивать качество его работы. В рамках более широкого подхода вводить мониторинг общения работников допустимо, если это отвечает интересам работодателя в деловых целях.

В рамках семиологического подхода возможно рассмотрение вмешательства в частную жизнь работника ещё и с точки зрения эффективности выбранного канала вмешательства. По мнению *Márton Sulyok* [19] применение цифровых технологий иногда может сдерживать эффективность работы, поскольку работник, зная, что за ним наблюдают, может не проявлять себя в силу психоэмоциональных особенностей.

Отсутствие чёткой правовой регламентации защиты права на неприкосновенность частной жизни работника на национальном уровне естественным образом приводит к повышению роли судебной легитимации данного вопроса. Так, в решениях ЕСПЧ уже прослеживается отсутствие чёткого понимания, когда мониторинг за производственным процессом устанавливается в целях обеспечения безопасности производственной деятельности, а когда — в целях контроля исполнения трудовой функции. В одном из последних решений ЕСПЧ по вопросам ограничений частной жизни работников¹⁹, суд признал нарушением установление видеонаблюдения в ряде учебных аудиторий государственного университета Черногории. В данном решении суд установил, что любое вмешательство в частную жизнь сотрудников может быть оправдано, только если оно соответствует закону, реализуется в целях обеспечения безопасности имущества и людей, а не в целях наблюдения за трудовым процессом (в данном случае, процессом обучения в учебных аудиториях) и, наконец, если работодателем соблюдены условия установки видеонаблюдения. Таким образом, суд не отождествил видеонаблюдение в учебных аудиториях с обеспечением безопасности производственного процесса.

Вместе с тем в особом мнении судьи, голосовавшие против вынесенного решения, предлагали рассмотреть качественно иной подход к вопросу оценки законности мониторинга за сотрудниками. Признавая объективную реальность повсеместного использования видеомониторинга в целях безопасности, они предложили провести различие между видеомониторингом как таковым и регистрацией, обработкой и использованием данных, полученных работодателем. Другими словами, судьи предложили трактовать принцип разумного ожидания конфиденциальности не в отношении непосредственно съёмки, а в отношении хранения, обработки и использования собранных данных или информации. Таким образом, признание повсеместного применения результатов цифровизации привело к трансформации такого критерия вмешательства в частную жизнь как «разумное ожидание конфиденциальности». В контексте современных условий речь идёт больше о конфиденциальности передачи персональных данных, чем о сборе данных, составляющих частную жизнь работников.

¹⁷ Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. Geneva. International Labour Office. 1997. P. 2. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (accessed 20.02.2022).

¹⁸ По данным Международной организации труда, под мониторингом сотрудников понимается, помимо прочего, использование таких устройств, как компьютеры, камеры, видеооборудование, звуковые устройства, телефоны и другое коммуникационное оборудование, различные методы установления личности и местоположения или любой другой метод наблюдения, видеонаблюдение, мониторинг связи и мониторинг GPRS, магнитные карты; портативные компьютеры для отслеживания рабочего места, способов и времени нахождения в перерывах, пейджеры, перехватчики, записывающие устройства и т. д. В последние годы к данным технологиям присоединились новые технологии систем искусственного интеллекта: RFID — чипы, трекер-браслеты и другие. Общим для всех этих форм слежки является то, что они осуществляются с помощью современных технологий и могут нарушать конфиденциальность частной жизни сотрудников.

¹⁹ Европейский суд по правам человека. *Antović and Mirković v. Montenegro*, App No 70838/13 Judgment of 28 Nov. 2017.

Вышеприведённые примеры судебной практики явным образом сигнализируют о том, что с развитием цифровых технологий возрастает актуальность законодательного регулирования в сфере мониторинга рабочих процессов вообще и в сфере охраны труда в частности.

В последнее время среди личных неимущественных трудовых прав выделяется право на психологически комфортную трудовую среду. По мнению М.В. Лушниковой, «данному праву должна корреспондировать обязанность работодателя не только не допускать морального преследования работника, но и создать на рабочем месте благоприятную психологическую трудовую среду» [20]. Такой подход, по мнению учёного, означает и новые требования к институту охраны труда. Однако анализ современной редакции главы об охране труда не позволяет увидеть хоть какие-нибудь перспективы для развития законодательства в этом направлении. Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (2019 г.)²⁰, не будучи ратифицированной Российской Федерацией, пока остаётся лишь далёким ориентиром для нашей правоприменительной практики, включая судебную. Хотя нельзя не заметить, что в науке трудового права предпринимаются попытки поиска правовых инструментов защиты от сексуальных домогательств и психологического преследования на рабочих местах [21]. Существует и положительная практика социально ответственных работодателей, которые в порядке локального регулирования устанавливают правила поведения, направленные на нивелирование насилия в организациях.

Международная организация труда относит требование по предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда к сфере безопасности и гигиены труда, соответственно, речь идёт об институте охраны труда. Следовательно, создание комфортной трудовой среды, в частности, защита работников от негативных явлений моббинга и харассмента — это вопрос совершенствования X раздела Трудового кодекса России, посвящённого охране труда.

Ещё одно неосвоенное направление правового регулирования трудовых отношений — это создание условий для предотвращения так называемого «профессионального выгорания» и нейтрализации его последствий. Этим вопросом сегодня озабочены не только российские [22], но и зарубежные учёные [23]. Всемирная организация здравоохранения определяет профессиональное выгорание как феномен, вызванный хроническим стрессом на работе. Считается, что в «группе риска» находятся те специалисты, трудовая функция которых предполагает постоянное общение с людьми, влекущее за собой нервное перенапряжение: медицинские работники, педагоги, психологи, менеджеры по продажам, сотрудники социальных служб, юристы, менеджеры по работе с персоналом, директора компаний и другие работники. Многочисленные исследования показывают, что причинами появления у работников синдрома профессионального выгорания являются, прежде всего, неблагоприятные факторы трудового процесса, в частности, повышенные психоэмоциональные и интеллектуальные нагрузки, увеличение продолжительности рабочего времени и объёма выполняемой работы, высокий уровень межличностной конфликтности в кол-

лективе, отсутствие должной социально-экономической удовлетворённости трудом и др. [24]. В настоящее время обсуждается вопрос о признании профессионального выгорания разновидностью профессионального заболевания со всеми вытекающими правовыми последствиями.

3. Имущественный элемент трудового правоотношения в свете института охраны труда. Имущественный элемент обеспечивает регулирование возмездной функции наёмного труда, и надо сказать, что это выражается не только в вознаграждении за труд, но и в гарантиях сохранения заработной платы при вынужденной приостановке работы. Более того, за счёт средств работодателя обеспечивается ряд прав работника в области охраны труда (ст. 216 ТК РФ), в частности: 1) обеспечение средствами и коллективной и индивидуальной защиты и сменяемыми средствами; 2) обучение по охране труда; 3) дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда; 4) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение. В качестве компенсаций выступают повышение оплаты труда²¹, сокращённая продолжительность рабочего времени²², ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск²³. Характерно, что во всех этих случаях работодателям предоставлено право самим устанавливать конкретные размеры этих компенсаций в локальных нормативных актах или коллективных договорах, но тем не менее, законом зафиксированы максимальная продолжительность рабочего времени и минимальные размеры доплат, отпусков. К сожалению, законодатель не предусмотрел принципа дифференциации компенсаций в зависимости от класса вредных и опасных условий, что позволяет работодателям применять минимальные стандарты одинаково ко всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, независимо от степени воздействия вредных производственных факторов, что представляется не соответствующим установленному в ст. 2 ТК РФ принципу обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда.

Как уже было сказано, в соответствии со ст. 216.1 ТК РФ на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Эта норма, явно сформулированная в пользу работника, стала исключением из общего правила оплаты простоя, установленного ст. 157 ТК РФ, которое не гарантирует работнику сохранения заработной платы в полном объёме.

Также в повышенном по сравнению со ст. 157 ТК РФ размере, а именно в размере среднего заработка работника, оплачивается простой, возникший по причине обеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты. Остаётся открытым вопрос, почему работодатель, предусмотрев право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, оставил прежнее правило об оплате времени простоя работника до устране-

²⁰ Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf (accessed 20.02.2022).

²¹ Ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

²² Ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

²³ Ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

ния опасности для его жизни и здоровья в соответствии с ТК РФ²⁴ и иными федеральными законами. Скорее всего, здесь подразумевается, что причины возникновения опасности могут быть разными, в том числе не зависящими от работодателя. Но если все-таки опасность для жизни и здоровья созданы по причинам, зависящим от работодателя, то по аналогии с ч.ч. 3 и 6 ст. 216.1 ТК РФ, в которых презюмируется вина в действиях работодателя, было бы справедливым и в ч. 5 ст. 216.1 установить принцип сохранения работнику средней заработной платы. Это позволило бы работнику без потери заработка бороться за безопасную и здоровую рабочую среду с помощью такого уникального способа защиты трудовых прав, как самозащита²⁵.

Выводы:

1. Внедрение современных технологий, роботизация и автоматизация производственных процессов, безусловно, влечёт за собой улучшение условий труда. Вместе с тем оценка эффективности указанных процессов становится более точной при всестороннем анализе факторов, влияющих на жизнь и здоровье работников.

2. В исследовании признается устаревшим биомедицинский подход к обеспечению безопасности и гигиены труда. Сделан вывод о том, что в основе изменения законодательства в сфере охраны труда должна быть биопсихосоциальная модель, объясняющая возникновение профессиональных заболеваний и травм с точки зрения взаимодействия биологических явлений, психологических факторов и социальных событий.

3. Признавая тот факт, что причинами профессиональных заболеваний и травм работников являются не только физические действия (бездействия) работников, но и их социальный статус и уровень психоэмоционального состояния, доказывается, что некоторые обязанности должны выполняться работодателем в императивном порядке (например, обязанность проводить расследование микротравм в отношении социально уязвимых категорий работников).

4. Анализ социальных и структурных характеристик условий, опосредующих жизнь работников, позволил выделить следующие факторы, препятствующие достижению здоровых и безопасных условий труда на

рабочем месте: структурное исключение, игнорирование биологических характеристик и отсутствие достаточного уровня образования. Данные факторы не учтены на законодательном уровне, вместе с тем речь не идёт о наличии каких-либо препятствий, не позволяющих работодателю учитывать их при разработке локальных нормативных актов в сфере охраны труда и при проведении обучения в сфере охраны труда.

5. Использование новых технологий с целью обеспечения безопасности жизни и здоровья работников имеет огромный потенциал. Однако с целью реализации защиты персональных данных работников предоставленное работодателю право мониторинга (в том числе, аудио и видео) за производственной деятельностью требует более детального регулирования на законодательном уровне в контексте уточнения выбранных каналов и объёма вмешательства, возможности дальнейшего использования полученной информации.

6. Как видно из представленного анализа новелл института охраны труда, законодатель сделал ещё несколько шагов к созданию безопасной и здоровой рабочей среды, но неохваченным должным вниманием остаются важнейшие вопросы, среди которых — создание психологически комфортной трудовой атмосферы, формирования механизма защиты от моббинга и харрасмента, предотвращение профессионального выгорания работников, возможности признания профессионального выгорания профессиональным заболеванием со всеми вытекающими из этого последствиями.

7. Для достижения целей устойчивого развития необходимо, среди прочего, обеспечить население надёжными и безопасными условиями труда, не причиняющими вред их жизни и здоровью. Одним из инструментов реализации поставленных задач является создание механизма правового регулирования сферы охраны труда, учитывающего современные достижения в области новых технологий, автоматизации и роботизации, а также биологические и социально-психологические факторы, влияющие на жизнь и здоровье работников. Установление имущественных гарантий в виде сохранения за работниками среднего заработка при простое в связи с возникновением угрозы жизни и здоровью работников положительным образом повлияет на соблюдение работодателем установленных законодательством требований в сфере охраны труда.

²⁴ Ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

²⁵ Ст. 379 Трудового кодекса Российской Федерации.

Список литературы (п.п. 2–4, 6–19 см. References)

1. Цели ООН в области устойчивого развития. Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (accessed 20.04.2022).
5. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука; 1978.
20. Лушников М.В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке. Трудовое право в России и за рубежом. 2020; 1: 17–20.
21. Головина С. Ю., Сыченко Е. В., Войтковская И. В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана. Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021; 53: 624–647. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2021-53-624-647>
22. Оптимизация социально-трудовых отношений как фактор профилактики профессионального выгорания: монография. СПб.: СПбГУП; 2020.
23. Леруж Л. Признание «профессионального выгорания» профессиональным заболеванием: юридическая оценка, цели и задачи французской системы. Ежегодник трудового права. 2020; 10: 175–87.
24. Бухтияров И.В., Рубцов М.Ю. Профессиональное выгорание, его проявление и критерии оценки. Аналитический обзор. Вестник Национального медико-хирургического Центра им. Н.И. Пирогова. 2014; 9(2): 106–11.

References

1. United Nations Sustainable Development Goals. Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/en/sustainable-development-goals/> (accessed 04/20/2022) (in Russian).

2. Ahonen E.Q., Fujishiro K., Cunningham T., Flynn M.A. Work as an inclusive part of population health inequities research and prevention. *Am. J. Public Health.* 2018; 108: 306–11.
3. *Closing the Gap in a Generation: Health Equity through Action on the Social Determinants of Health: Commission on Social Determinants of Health Final Report.* World Health Organization: Geneva, Switzerland; 2008.
4. National Institute for Occupational Safety and Health and American Society of Safety Engineers (NIOSH/ASSE). Overlapping Vulnerabilities: The Occupational Safety and Health of Young Workers in Small Construction Firms. *NIOSH Publication.* 2015; 178.
5. Ivanov S.A., Livshits R.Z., Orlovskiy Yu.P. *Sovetskoe трудовое право: voprosy teorii.* Moscow: Nauka, 1978 (in Russian).
6. Engel G.L. The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science.* 1977; 196: 129–136
7. Saxton D.L., Stuesse A. Workers' Decomensation: Engaged Research with Injured Immigrant Workers. *Anthropol. Work Rev.* 2018; 39: 65–78.
8. Theodore M. Brown and Elizabeth Fee. Rudolf Carl Virchow. *American Journal of Public Health.* 2006; 96: 2104–5. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2005.078436>
9. Abrams H.K. A short history of occupational health. *J. Public Health Policy.* 2001; 22: 34–80.
10. Flynn M.A. Work and Health: Anthropology and the Occupational Health of Labor Immigrants. *Anthropol. Work Rev.* 2018; 39: 116–23.
11. Cunningham T.R., Guerin R.J., Keller B.M., Flynn M.A., Salgado C., Hudson D. Differences in safety training among smaller and larger construction firms with non-native workers: Evidence of overlapping vulnerabilities. *Saf. Sci.* 2018; 103: 62–9.
12. Page K. Blood on the coal: the effect of organizational size and differentiation on coal mine accidents. *J Safety Res.* 2020; 40: 85–95.
13. Flynn M.A., Cunningham T.R., Guerin R.J., Keller B., Chapman L.J., Hudson D. et al. Overlapping vulnerabilities: the occupational safety and health of young workers in small construction firms. *U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, DHHS (NIOSH).* 2015; 178: 34 https://www.assp.org/docs/default-source/asspdoc/nioshreport_finaldr
14. Spahr J., Kau T., Hsiao H., Zwiener J. Anthropometric differences among Hispanic occupational groups. In *Proceedings of the 2003 National Occupational Injury Research Symposium (NOIRS).* Pittsburgh. PA. USA. 28–30 Oct. 2003.
15. Eggerth D.E., Keller B.M., Flynn, M.A. Exploring workplace TB interventions with foreign-born Latino workers. *Am. J. Ind. Med.* 2018; 61: 649–57.
16. Kallio J., Vildjiounaite E., Kantorovitch J., Kinnula A., López M.B. Unobtrusive Continuous Stress Detection in Knowledge Work—Statistical Analysis on User Acceptance. *Sustainability.* 2021; 13(4). <https://doi.org/10.3390/su13042003>
17. Danilovic J. The right to privacy at work. *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu.* 2017; 65(2): 162–82. <https://doi.org/10.5937/AnaliPFB1702162D>
18. Kovač-Orlandić M. Employee's right to privacy: Where is the bound of the employer's right to monitor employees' communications. *Strani Pravni Zivot.* 2020; 4: 85–99 <https://doi.org/10.5937/spz64-29470>
19. Sulyok M. Constructing an Employee's Right to Workplace Privacy. *ZIAS — Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht.* 2009; 3: 206–30.
20. Lushnikova M.V. Personal non-property labor rights in the XXI century. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom.* 2020; 1: 17–20 (in Russian).
21. Golovina S.Yu., Sychenko E.V., Voytkovskaya I.V. Protection from violence and harassment in the world of work: challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki.* 2021; 53: 624–47. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2021-53-624-647> (in Russian).
22. *Optimization of social and labor relations as a factor in the prevention of professional burnout: monograph.* St. Petersburg: SPbGUP; 2020 (in Russian).
23. Leruzh L. Recognition of "professional burnout" as an occupational disease: legal assessment, goals and objectives of the French system. *Ezhegodnik trudovogo prava.* 2020; 10: 175–187 (in Russian).
24. Bukhtiyarov I.V., Rubtsov M.Yu. Professional burnout, its manifestation and evaluation criteria. Analytical review. *Vestnik Natsional'nogo mediko-khirurgicheskogo Tsentra im. N.I. Pirogova.* 2014; 9(2): 106–111 (in Russian).