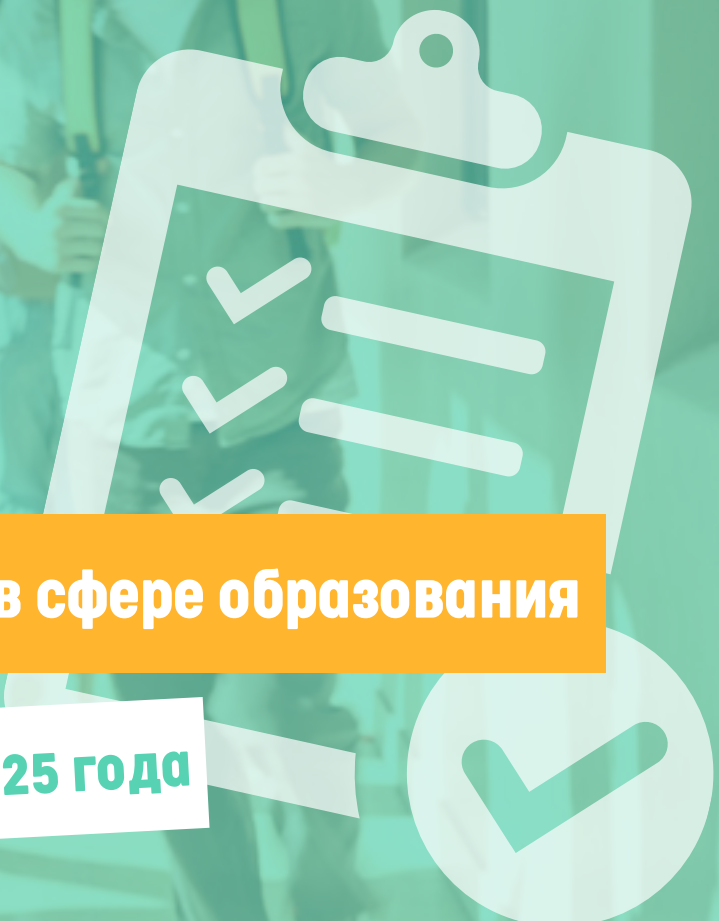




Предупреждение психосоциальных рисков в сфере образования

Совместное европейское РУКОВОДСТВО 2025 года

Глоссарий

Цифровизация

Широкое внедрение цифровых технологий и оцифрованных данных, осуществляемое с использованием ноутбуков, смартфонов, других ресурсов и инструментов, а также цифровой инфраструктуры.

Психическое здоровье

Состояние психического благополучия, позволяющее людям справляться со стрессом, реализовывать свои способности, хорошо учиться и работать, а также вносить свой вклад в жизнь общества.

Психосоциальные факторы

Психосоциальные факторы — это аспекты рабочей среды, организации и социального контекста, способные влиять на психологическое и социальное благополучие работника. В зависимости от того, как ими управлять, они могут влиять как положительно, так и отрицательно.

Психосоциальные опасности

Психосоциальные факторы, которые потенциально могут вредить здоровью и благополучию работников, а также влиять на организационные результаты, такие как прогулы, текучесть кадров, снижение производительности или качества преподавания и обучения. Примеры включают чрезмерную рабочую нагрузку, неопределенность ролей, отсутствие поддержки, травлю или домогательства, а также конфликты со студентами, коллегами или руководством.

Психосоциальные риски

Психосоциальные риски — это аспекты планирования и управления работой, а также ее социального и организационного контекста, которые потенциально могут причинить психологический или физический вред. Психосоциальный риск — это вероятность того, что наличие психосоциальной опасности приведет к причинению вреда. Риск возникает, когда с опасностью не справляются надлежащим образом, и она потенциально может негативно сказаться на благополучии человека.

Стресс

Сам по себе стресс возникает из-за ощущаемого отсутствия контроля и поддержки, что приводит к негативному психологическому состоянию, характеризующемуся воздействием как на когнитивные, так и на эмоциональные компоненты.

Безопасность и гигиена труда (БГТ)

Дисциплина, занимающаяся профилактикой производственного травматизма и заболеваний, а также охраной и укреплением здоровья работников. Она направлена на улучшение условий труда и рабочей среды.

Благополучие

Многогранная конструкция, основанная на различных социальных, экономических, психологических, культурных, духовных и политических аспектах.

Условия труда

Рабочее время, загруженность, давление на работе и доступные поддержка и ресурсы.



Это руководство было разработано в рамках [проекта APRES COVID](#), финансируемого при поддержке Европейской комиссии.



Вступление

Настоящее руководство представляет собой значительно измененную версию [Совместного практического руководства 2016 года по продвижению совместных инициатив социальных партнеров, направленных на предотвращение психосоциальных опасностей в сфере образования и борьбе с ними](#) (2016 г.). Пересмотренная версия руководства является частью результатов проекта социального диалога [APRES COVID](#), совместно финансируемого Европейским Союзом. Проект был направлен на оценку долгосрочного воздействия кризиса, вызванного пандемией COVID-19, и связанных с ним изменений на рынке труда на психосоциальные риски в секторе образования. Благодаря сочетанию исследований, мероприятий социального диалога и сбора фактической информации, проводившихся в течение двух лет, проект подтвердил важность устранения психосоциальных рисков как центральной проблемы безопасности и гигиены труда в сфере образования.

Результаты проекта APRES COVID подчеркивают, что психосоциальные риски относятся к числу наиболее серьезных опасностей, с которыми сталкиваются сегодня работники сферы образования. Кризис, вызванный пандемией COVID-19, не только усугубил ранее существовавшие проблемы, но и ускорил тенденции структурных изменений в секторе, такие как цифровизация, растущая социальная комплексность, проявляющаяся в классе, и рост числа случаев деструктивного поведения, что приводит к повышенной подверженности педагогов психосоциальным рискам.

Поэтому в настоящем контексте крайне важно принять эффективные превентивные меры для обеспечения профессионального благополучия всех работников сферы образования. Обеспечение безопасных, здоровых и благоприятных условий труда — это не только вопрос соблюдения прав работников, но и необходимое условие для предоставления высококачественного образования учащимся по всей Европе. Социальные партнеры в сфере образования играют решающую роль в этом начинании.

Руководство 2016 года уже стало первой попыткой поддержать реализацию европейских, национальных, региональных и местных мер по устранению психосоциальных рисков в сфере образования. Проект APRES COVID предоставил существенную возможность оценить их воздействие и определить пути повышения их актуальности и реализации.

Настоящая пересмотренная версия основывается на этом, опираясь на результаты проекта APRES COVID и в целом на работу Европейского секторального комитета по социальному диалогу в сфере образования. Это руководство также отражает синергизм с сопутствующими инициативами, включая разработку нового интерактивного онлайн-инструмента оценки рисков в сфере высшего образования и научных исследований (2024 г.), а также пересмотр руководства европейских многосекторальных социальных партнеров по борьбе с насилием и домогательствами со стороны третьих лиц (2025 г.).

Настоящий пересмотр, который был произведен почти через десять лет после первоначального принятия руководства, содержит новые обязательства европейских социальных партнеров в сфере образования, Европейского профсоюзного комитета по образованию (ETUCE) и Европейской федерации работников сферы образования (EFEE). Пересмотренное руководство было разработано в рамках совместного процесса с привлечением практических специалистов и экспертов со всей Европы, чтобы обеспечить то, что результаты будут актуальными, практичными и основанными на реальных условиях труда. С одной стороны, новое руководство учитывает потребность социальных партнеров в сфере образования в более конкретных и реализуемых инструментах, отвечающих растущим потребностям сектора. С другой стороны, в нем также признается, что борьба с психосоциальными рисками в сфере образования требует вдумчивого и рефлексивного подхода, направленного на достижение долгосрочных изменений на рабочем месте.

Цель

Поскольку здоровые и безопасные рабочие места в секторе образования являются необходимым условием для качественного образования, настоящее пересмотренное руководство призвано обеспечить работодателей в сфере образования и профсоюзы работников образования, особенно персонал и представителей, непосредственно занимающихся вопросами безопасности и гигиены труда, практической основой для создания здоровых, достойных и безопасных условий труда для всех работников образования на всех его уровнях.

Оно является ресурсом, который удобен в использовании, ориентирован на конкретные действия и позволяет социальным партнерам в сфере образования на национальном, региональном и институциональном уровнях предпринимать эффективные шаги по предупреждению психосоциальных рисков и управлению ими, что в конечном итоге способствует созданию более инклюзивных, устойчивых систем образования для всех и каждого. Этот набор руководящих принципов не предлагает универсальных подходов, и его следует рассматривать как инструмент, который должен быть адаптирован к национальной обстановке, связанной со здоровыми и безопасными условиями труда, с особым учетом обстоятельств каждого отдельного рабочего места.

В целях содействия в реализации настоящего руководства социальным партнерам был предоставлен доступ к исходному документу, что позволяет им адаптировать руководящие принципы к своему соответствующему контексту, законодательной базе и практике.

Для кого предназначено это руководство?

Настоящее руководство в первую очередь предназначено для работодателей и профсоюзов на всех уровнях (национальном, региональном и местном) и, в частности, для тех сотрудников и представителей, которые занимаются созданием безопасных, здоровых и достойных условий труда в секторе образования. Кроме того, руководство может стать источником информации для всех, кто заинтересован в устранении психосоциальных рисков в сфере образования. Руководство содержит четко определенные принципы, направленные на более интенсивное принятие профилактических мер в интересах учителей, руководителей школ, персонала поддержки и других сотрудников сферы образования по всей Европе.

Психосоциальные риски. Вопросы безопасности и гигиены труда (БГТ)

Очень важно понимать, что психосоциальные риски — это профессиональные риски. Они возникают не из-за тех или иных отдельных недостатков, а из-за структурных особенностей, связанных с рабочей средой — с тем, как работа планируется, поддерживается и контролируется. Не менее важно отметить, что эффективное управление и лидерство в образовательных учреждениях повышают уровень благополучия персонала и предотвращают возможное возникновение психосоциальных рисков.

В случае их возникновения необходимо принимать меры с помощью коллективных превентивных стратегий, включенных в практику безопасности и гигиены труда. Это требует больших усилий, направленных на построение социального диалога, и общей ответственности органов власти, работодателей и представителей работников в сфере образования.

Понимание психосоциальных рисков в сфере образования

Здоровье на рабочем месте

Оно свидетельствует не только об отсутствии заболеваний или увечий, но и указывает на физические и психические факторы, влияющие на здоровье, которые непосредственно связаны с безопасностью и гигиеной труда. (ст. 3 Конвенции 155 МОТ)

Психическое здоровье

Состояние благополучия, в котором каждый человек реализует свой собственный потенциал, может справляться с обычным стрессом, продуктивно работать и приносить пользу своему сообществу. Это связано с укреплением общего состояния здоровья, профилактикой заболеваний, а также лечением и реабилитацией людей, страдающих от болезней. (Всемирная организация здравоохранения, 2004 г.)



Психосоциальные риски

Психосоциальные риски определяются как аспекты планирования и управления работой, а также ее социального и организационного контекста (психосоциальные опасности), которые потенциально могут причинить психологический или физический вред. (Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA), 2022 г.). Психосоциальные риски возникают в трех ключевых областях, связанных с работой:

1. Планирование работы и управление ею (в контексте работы)

Это включает в себя такие факторы, как рабочая нагрузка, сроки выполнения, автономность, определенность ролей и баланс между работой и личной жизнью.

2. Рабочая среда (организационный контекст)

Общая атмосфера, инфраструктура и организационная культура организации, включая политику, стиль руководства и системы поддержки, играют решающую роль в предупреждении психосоциальных рисков для сотрудников.

3. Взаимодействие на рабочем месте (социальный контекст)

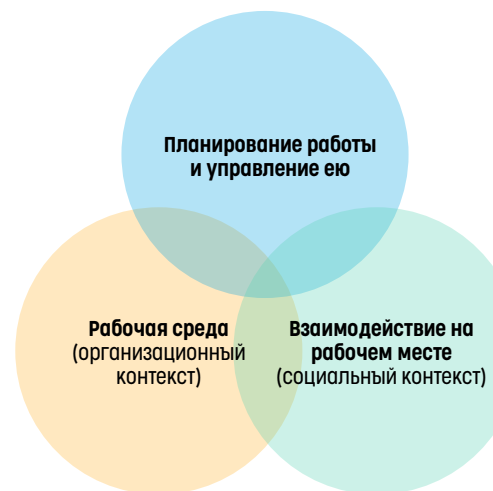
То, как сотрудники взаимодействуют с коллегами и/или начальством, существенно влияет на их психическое состояние. Такие проблемы, как конфликты на рабочем месте, домогательства, преследования или отсутствие социальной поддержки могут сделать рабочую обстановку более напряженной.



Эти факторы — как по отдельности, так и в сочетании — способствуют возникновению **стресса, связанного с работой**. Однако если стресс затягивается, становится хроническим или тяжелым, он может привести к причинению двух основных видов вреда:

- **Психологический вред**, который включает в себя эмоциональное выгорание, тревожность и депрессию. Эти условия могут серьезно влиять на мотивацию, производительность труда и общее качество жизни сотрудника.
- **Физический вред**, который включает в себя сердечно-сосудистые заболевания (например высокое кровяное давление и болезни сердца) и заболевания опорно-двигательного аппарата (хронические боли в спине или суставах). Стресс воздействует на организм так же сильно, как и на психику, приводя к долгосрочным осложнениям для здоровья.

Психосоциальные факторы:



Могут оказывать **ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ**
=
ЗАЩИТНЫЕ ФАКТОРЫ



Они способствуют созданию здоровых и безопасных рабочих мест, что обеспечивает

- более высокие результаты обучения
- удовлетворенность работой
- меньшее число случаев ухода на больничный
- более низкий показатель отсева в профессии

Могут оказывать **НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ**
=
ОПАСНОСТИ



При длительном, хроническом или тяжелом стрессе

Психологический вред

- Выгорание
- Беспокойство
- Депрессия

Физический вред

- Сердечно-сосудистые заболевания
- Нарушения со стороны опорно-двигательного аппарата

6



Проблема/изъян

По сравнению с физическими опасностями выявление психосоциальных рисков может оказаться более сложной задачей.

Действуйте!

- ✓ Консультируйтесь с персоналом в сфере образования и их представителями и привлекайте их к разработке политики, ее реализации и последующей работе.
- ✓ Включайте профилактические меры во избежание психосоциальных опасностей.
- ✓ Внедряйте процедуры, позволяющие сотрудникам обращаться за поддержкой, если у них возникают психосоциальные проблемы на работе.

УРОВЕНЬ: Местный

ВОЗ: Работодатели



Также учитывайте, что психосоциальные риски могут развиваться на протяжении всей карьеры в сфере образования. Их можно проиллюстрировать с помощью метафоры четырех времен года. Каждый этап открывает новые возможности, но также и создает определенные проблемы для профессионального психического здоровья и благополучия:

Зима

Сотрудники, приближающиеся к выходу на пенсию

Коллеги, находящиеся на более поздних этапах профессионального пути, обладают ценным опытом, но могут испытывать трудности с быстрыми изменениями технологий и правил, физическими и эмоциональными нагрузками, связанными с работой. Поддержка и оценка их вклада имеют важное значение для благополучия и морального духа сотрудников.

Этот сезонный фактор подчеркивает необходимость гибких подходов к предупреждению психосоциальных рисков с учетом разнообразия ролей сотрудников и изменчивого характера рисков на протяжении всего профессионального пути.

Весна

Сотрудники, начинающие карьеру

Новые учителя, классные руководители, руководители школ и другой персонал поддержки учатся управлять обязанностями, ориентироваться в динамике работы команды и становиться более уверенными при выполнении своих функций. Основные риски включают неопределенность, высокую рабочую нагрузку и сложности с нахождением места в заведении.

Лето

Сотрудники в середине карьерного пути, совмещающие работу и личную жизнь

Многие сотрудники на этом этапе совмещают сложные профессиональные обязанности с насыщенной семейной жизнью. Задачи включают в себя поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью, эффективное управление временем и удовлетворение высоких ожиданий.

Осень

Опытные сотрудники, стремящиеся к росту

Сотрудники, которые уже прошли наиболее интенсивные этапы своего профессионального пути, могут захотеть делиться знаниями, наставлять коллег или выполнять специальные функции. Риски включают ограниченные возможности для профессионального роста или недостаточное признание их вклада.

Психосоциальные риски на протяжении всего профессионального пути в сфере образования

С чего начать?

1. Законодательство и правоприменительная практика

Законодательство играет решающую роль в обеспечении признания психосоциальных рисков и их устранения в рамках системы безопасности и гигиены труда в сфере образования. Международные документы повышают осведомленность о таких проблемах, как стресс, домогательства и насилие на работе. На европейском уровне директивы и стратегии устанавливают обязательные для государств-членов требования, включая интеграцию мер по предупреждению психосоциальных рисков в политику безопасности и гигиены труда и практику работы на рабочем месте. Национальные рамки предусматривают определенные профилактические меры, определяют обязанности органов образования и руководителей школ, а также создают правоприменительные механизмы, такие как трудовые инспекции и системы отчетности.

4. Повышение осведомленности и просвещение

Повышение осведомленности и просвещение играют центральную роль в предупреждении психосоциальных рисков и управлении ими работников сферы образования. Неправильные представления, такие как восприятие стресса, эмоционального выгорания, домогательств или насилия как слишком деликатных или дорогостоящих для решения проблем, могут приводить к задержкам в действиях и мешать своевременному принятию мер. Обучение как руководства школ, так и учителей должно быть адаптировано к конкретным ролям и задачам персонала с учетом того, что работники сферы образования в разных ролях могут сталкиваться с различными стрессовыми факторами и проблемами. Обучение должно быть непрерывным, с курсами повышения квалификации и обновлениями в случае изменения процедур или факторов риска, и дополняться доступными рекомендациями и практическими инструментами.

Особое внимание необходимо уделять новым или временным сотрудникам, стажерам и практикантам, которым может не хватать опыта и знания рабочей среды, и безопасной интеграции которых может помочь наставничество или коучинг. Обучение также должно быть инклюзивным, с учетом языковых барьеров, инвалидности или других специфических потребностей, чтобы оно было одинаково полезным для всех сотрудников.

Ведение актуальных отчетов об обучении способствует подотчетности и гарантирует, что работники сферы образования будут подготовлены к распознаванию психосоциальных рисков, их предупреждению и реагированию на них. Эффективное повышение осведомленности и просвещение помогают интегрировать управление психосоциальными рисками в повседневную профессиональную практику, поддерживая благополучие и безопасность учителей и персонала в сфере образования.



Рабочие места, на которых работники активно вносят свой вклад в обеспечение здоровья и безопасности, часто характеризуются более низким уровнем профессиональных рисков и происшествий.

2. Участие работников

Участие работников имеет важное значение для эффективного управления безопасностью и гигиеной труда. Привлечение сотрудников и их представителей к работе и консультации с ними приводят к повышению уровня безопасности, здоровья и благополучия работников. Хотя работодатели обязаны предоставлять рабочие места, на которых должным образом контролируются риски для здоровья и безопасности, закон также требует от работников сотрудничества.

Поскольку сотрудники напрямую знают практику работы, они могут давать ценные советы относительно рисков и возможных решений. Поэтому сотрудники и/или их представители должны играть активную роль в процессе оценки рисков.

Сбор и распространение точной информации об опасностях (в том числе психосоциальных), мониторинг рабочих мест, контроль за соблюдением политики и применением передовой практики, а также другие связанные с этим мероприятия имеют центральное значение для разработки и осуществления эффективной политики.

3. Оценка рисков

Это процесс систематической оценки рисков для безопасности и здоровья для защиты от опасностей на рабочем месте. В соответствии с европейской директивой по БГТ каждый работодатель должен регулярно проводить оценку всех профессиональных рисков (в том числе психосоциальных) и принимать меры по их устранению. Цель проведения оценки рисков состоит в том, чтобы дать работодателю возможность эффективно принимать меры, необходимые для обеспечения безопасности и охраны здоровья работников. Это также хорошая возможность для сбора анонимных данных и раннего выявления психосоциальных опасностей.

Регулярная оценка и переоценка психосоциальных опасностей на рабочем месте может помочь обеспечивать актуальность и целенаправленность мероприятий.



Действуйте!

- ✓ Поощряйте выборы представителей в сфере БГТ и создавайте условия для их проведения.
- ✓ Продвигайте вовлечение работников в решение вопросов БГТ и в работу компетентных органов (например, Совета по трудовым вопросам, Комитета по БГТ, представителей по БГТ и т.д.).
- ✓ Поощряйте и организуйте участие всех сотрудников в принятии решений о том, какие меры будут эффективными и должны приниматься для предупреждения психосоциальных рисков.

УРОВЕНЬ:

Локальный

Национальный

ВОЗ:

Работодатели

Союзы

Важное значение законодательства и совместной работы

Предупреждение психосоциальных рисков в сфере образования и управление ими требуют как прочной правовой базы, так и эффективного сотрудничества между профсоюзами и работодателями. Законодательство закладывает основу для создания безопасной рабочей среды. Оно играет ключевую роль в установлении четких стандартов, определении обязанностей и механизмов защиты для обеспечения здоровья, безопасности и благополучия работников сферы образования. Но одних только правовых мер недостаточно. Их успех зависит от того, как они применяются на практике через постоянный диалог, доверие и совместную работу в рамках сектора.

В сфере образования условия труда определяются повседневными реалиями. Современные образовательные системы борются с растущим давлением, например с рабочей нагрузкой, нехваткой персонала, требованиям к цифровизации и комплексностью в классе, которые могут отвлекать учителей от их основной миссии: обучать и поддерживать процессы обучения. Когда административное бремя бесконтрольно растет, а автономия учителей ограничивается, стресс и отчужденность усиливаются. Это отрицательно сказывается не только на безопасности и гигиене труда персонала, но и на качестве образования.

Работая сообща, социальные партнеры в сфере образования могут брать на себя совместную ответственность за создание условий, в которых сотрудников уважают, поддерживают и предоставляют им профессиональное пространство, необходимое им для того, чтобы сосредотачиваться на обучении. Совместная работа позволяет облегчать различные нагрузки, поощрять активность учителей и следить, чтобы усилия по предупреждению психосоциальных рисков основывались на реальном опыте работы.

Когда законодательство и совместные действия идут рука об руку, они подкрепляют друг друга. Они могут создавать культуру благополучия, в которой профилактика становится частью повседневной практики, и в которой руководители школ, учителя и работники сферы образования получают возможность преуспевать в своей профессии.



Действуйте!

- ✓ Активно участвуйте в предупреждении и решении проблем, связанных с психосоциальными опасностями, в рамках социального диалога и коллективных соглашений.
- ✓ Помимо существующих законодательных норм, поощряйте культуру профилактики и коллективный дух для устранения психосоциальных рисков в сфере образования.
- ✓ Сотрудничайте с трудовыми инспекциями и выступайте за включение вопросов психосоциальных опасностей при проведении проверок с применением поддерживающего подхода.

УРОВЕНЬ:

Локальный

Национальный

ВОЗ:

Работодатели

Союзы

С 2022 года Международная организация труда (МОТ) определяет безопасную и здоровую рабочую среду как основополагающий принцип и право человека.

Законодательная база:

Международная

Международные конвенции применяются только в тех странах, которые официально ратифицировали их и включили их положения в национальное законодательство.

Европейская

Национальная

С155 – Конвенция о БГТ

- Охватывает все риски для здоровья на рабочем месте, включая психосоциальные опасности.
- Требует создания безопасных условий труда и участия работников в разработке политики БГТ.

Другие индивидуальные директивы, связанные с ПСР

Вот несколько примеров:

- Директива о рабочем времени 2003/88/ЕС
- Директива по времени работы с устройствами 90/270/ЕЕС
- Директива 94/33/ЕС по защите молодых людей на рабочем месте
- Директива по рабочим местам 89/654/ЕЕС

Рамочная директива по равенству 2000/78/ЕС

Она направлена на обеспечение равного обращения с людьми и на борьбу с прямой и косвенной дискриминацией в сфере занятости по признаку религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации.

Ссылки на психосоциальные риски в национальных стратегиях БГТ по всему ЕС

См. карту (стр. 65)
[ЗДЕСЬ](#)

Статья 151 ДФЕС

Требует от государств-членов работать над улучшением условий труда.

С187 – Рамочная директива по БГТ

- Способствует формированию культуры превентивной безопасности, в том числе в отношении возникающих рисков, таких как психосоциальные.
- Поддерживает интеграцию вопросов охраны психического здоровья в национальные системы БГТ.

С190 – Конвенция о борьбе с насилием и домогательствами

- Непосредственно нацелена на психосоциальные риски, связанные с насилием, домогательствами и травлей.
- Обеспечивает безопасную, уважительную рабочую среду, решая проблемы безопасности и гигиены труда.

Рамочная директива по БГТ 89/391/ЕЕС

Устанавливает общие обязательства работодателей по БГТ, включая:

- Управление всеми видами рисков, в том числе психосоциальных, через принятие профилактических мер.
- Оценку рисков для выявления и устранения опасностей на рабочем месте совместно с персоналом.
- Внедрение соответствующих процедур и мер для предотвращения несчастных случаев и заболеваний на производстве.

Проблема/изъясн

Существующие несоответствия в определениях и терминологии, связанной с психосоциальными рисками (например, психосоциальные риски, психосоциальные опасности, психосоциальные факторы), которые могут привести к путанице на уровне политик и на рабочем месте

Действуйте!

- ✓ Призывайте к разработке и внедрению четких и целостных директив по психосоциальным рискам и участвуйте в их реализации.

УРОВЕНЬ: Локальный Национальный Европейский ВОЗ: Работодатели Союзы

- ✓ Поддерживайте руководителей и персонал школ, помогая им понимать, распознавать и предупреждать психосоциальные риски путем предоставления руководств по внедрению и практических рекомендаций.

УРОВЕНЬ: Локальный ВОЗ: Работодатели Союзы

Оценка рисков

Для определения психосоциальных рисков важно изучить все аспекты работы, которые учитывают следующее:

- что может приводить к травмам или нанесению вреда,
- можно ли устранить психосоциальные риски и, если нет,
- какие профилактические или защитные меры принимаются или должны приниматься для контроля рисков.

Источник: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_81_Risk_assessment



Действуйте!

- ✓ обеспечивайте оценку психосоциальных рисков в рамках непрерывного цикла управления рисками.
- ✓ Следите, чтобы применяемая вами система оценки рисков распространялась на психосоциальные риски.
- ✓ Если общая оценка рисков не позволяет провести тщательную идентификацию психосоциальных рисков, изучите возможность проведения дополнительной специальной оценки психосоциальных рисков.

УРОВЕНЬ: Локальный Национальный ВОЗ: Работодатели Союзы



Проблема/изъян

В большинстве стран оценка рисков в основном сосредоточена на физических рисках.

Знали ли вы?

Инструменты интерактивной онлайн-оценки рисков (OiRA) – это бесплатные онлайн-инструменты для проведения оценки рисков в вашем учебном заведении.



См. ЗДЕСЬ, доступны ли инструменты OiRA в вашей стране и на вашем языке.



Что делать, если инструменты OiRA недоступны в вашей стране?

Как социальные партнеры в сфере образования, вы можете обратиться к нам и принять участие во внедрении европейских инструментов OiRA в ваш национальный контекст.

Узнайте больше!





Применяйте 5-шаговый подход к оценке рисков

1

Психосоциальные опасности делятся на три основные группы:

- **Опасности, связанные с содержанием работы** – Высокая рабочая нагрузка, отсутствие автономии, нечеткость ролей и недостаточная поддержка создают давление и неопределенность.
- **Организационные риски** – Слабое руководство, отсутствие безопасности на рабочем месте, несправедливое обращение, наличие нескольких рабочих помещений и плохие физические условия способствуют возникновению чувства нестабильности и неудовлетворенности.
- **Социальные опасности** – Травля, домогательства, плохая коммуникация и агрессия на рабочем месте разрушают отношения и создают токсичную трудовую атмосферу.

2

- Включает в себя оценку существующих психосоциальных рисков (серьезности и вероятности возможного вреда) и определение их приоритетности в порядке важности.

! Серьезность и вероятность риска могут варьироваться в зависимости от учебных заведений и внутри самих заведений.

- Некоторые работники могут быть более уязвимыми, чем другие. Изучите:

- Характер работы и профессиональную роль (например, учителя, вспомогательный персонал в сфере образования, ученые, исследователи, администрация).

- Особые факторы уязвимости работников (например, язык, возраст, культура, инвалидность) и их интерсекционные взаимодействия.

3

- Это требует определения соответствующих мер по устранению или контролю психосоциальных рисков в соответствующих временных рамках.

4

- Принятие профилактических и защитных мер через план определения приоритетов. Для некоторых действий может требоваться участие других субъектов, например учащихся и родителей. Обеспечивают всем субъектам в сфере образования возможность сделать важный вклад в осуществление позитивных изменений в этом секторе.

5

- Образовательный контекст очень быстро меняется, и риски со временем тоже могут меняться. Поэтому важно, чтобы оценку регулярно пересматривали для обеспечения ее актуальности, определения мер, которые сработали, и мер, требующих улучшения.

Шаг 5. Мониторинг и анализ

Шаг 4. Принятие мер

Шаг 3. Принятие решения о профилактических мерах

Шаг 2. Оценка и определение приоритетности психосоциальных рисков

Шаг 1. Выявление психосоциальных опасностей и подверженных риску лиц

Осуществление и последующие действия

ETUCE и EFEE очень хотят, чтобы настоящее руководство стало полезным и практичным инструментом для всех социальных партнеров в сфере образования. С этой целью обе организации будут активно продвигать и распространять руководство среди своих стран-участниц. Это может осуществляться в рамках совместных инициатив или отдельных действий на национальном или региональном уровне. Для большего охвата руководство также будет переведено на несколько европейских языков.

Кроме тесного сотрудничества и социального диалога ETUCE и EFEE также призывают институты ЕС и национальные правительства обеспечивать достаточное финансирование и ресурсы для образования, чтобы внедрение руководства получило полную и устойчивую поддержку.

ETUCE и EFEE призывают свои организации-члены активно участвовать в распространении руководства в своих группах. Мы призываем всех участников — через профсоюзные отделения, ассоциации работодателей, в форме тренингов или собраний на рабочем месте — повышать осведомленность о руководстве и способствовать его внедрению.

Это пересмотренное руководство представляет собой начало нового «восходящего» подхода к совместной работе над вопросами безопасности и гигиены труда в сфере образования. Наша цель заключается в том, чтобы превратить руководство в живой актуализируемый инструмент, в практический ресурс, который развивается в соответствии с потребностями и опытом его пользователей.

Для этого ETUCE и EFEE принимают меры по обеспечению постоянной обратной связи со своими участниками. Предложения по улучшению, примеры передовой практики и уроки, извлеченные из внедрения, — все это имеет большую ценность и может быть представлено в любое время. Для структурированного и доступного сбора материалов предусмотрена специальная форма обратной связи.

ETUCE и EFEE совместно рассматривают все отзывы и ежегодно представляют их Европейскому секторальному комитету по социальному диалогу в сфере образования (ESSDE) для дальнейшего изучения.

Кроме того, через пять лет в консультации со странами-участницами будет проведена общая оценка прогресса в реализации и воздействии руководства.



Пользовались ли вы настоящим руководством?

Мы хотим узнать ваше мнение



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



**ЕВРОПЕЙСКИЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ПО
ОБРАЗОВАНИЮ**

Boulevard Bischoffsheim, 15
B-1000 Брюссель, Бельгия
www.csee-etuce.org



**ЕВРОПЕЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Rue du Commerce 124
B-1000 Брюссель, Бельгия
www.educationemployers.eu