



## Совместные практические руководящие принципы

### По продвижению совместных инициатив социальных партнеров на европейском, национальном, региональном и местном уровнях для предотвращения и борьбы с психосоциальными рисками в секторе образования

*Содействие обеспечению достойных рабочих мест в секторе образования для более здоровой трудовой жизни*

#### 1. Введение

**Здоровые и безопасные рабочие места в секторе образования являются предпосылкой для качественного образования.** Признавая тот факт, что работа в условиях стресса и психосоциальные риски оказывают негативное влияние на здоровье и влекут за собой значительные финансовые затраты для отдельных лиц, организаций и обществ, целью этого совместного проекта является поддержка инициатив социальных партнеров, касающихся содействия обеспечению достойных рабочих мест в сфере образования для более здоровой трудовой жизни. Проект помог определить конкретные и практические способы предотвращения и борьбы со связанным с работой стрессом в сфере образования, уделяя основное внимание совместным инициативам социальных партнеров. Руководящие принципы поддерживают дальнейшую реализацию планов действий и программных документов социальных партнеров в области образования, Стратегической программы ЕС в области здравоохранения и безопасности на рабочем месте на 2014–2020 гг. и Директивы 89/391/ЕЕС о принятии мер по поддержке повышения эффективности охраны здоровья и безопасности труда в сфере образования. С этой целью были проведены два региональных учебных семинара — 11 декабря 2015 г. в Мадриде и 29 января 2016 г. в Лондоне —, на которых были представлены результаты изучения конкретных случаев в четырех целевых странах и онлайн-опроса среди членских организаций ETUCE и EFEE<sup>1</sup>.

Эти практические руководящие принципы были выработаны в рамках проекта «Социальные партнеры содействуют обеспечению достойных рабочих мест в секторе образования для более здоровой трудовой жизни». Они дополняют деятельность по реализации проекта (онлайн-опрос среди членских организаций ETUCE и EFEE, интервью с педагогическими работниками и представителями социальных партнеров в восьми школах в Бельгии, Финляндии, Германии и Румынии, где осуществлялось изучение конкретных случаев, и два региональных учебных семинара), в которой приняли активное участие членские организации ETUCE и EFEE (профсоюзы и работодатели в сфере образования всех уровней). Рекомендации

<sup>1</sup> С передовыми практиками можно ознакомиться по ссылке: <http://www.csee-etuice.org/en/policy-issues/teachers-health-and-safety/work-related-stress/865-work-related-stress> а также здесь: <http://educationemployers.eu/our-social-dialogue-activities/>



предназначены, в первую очередь, для работодателей и профсоюзов в сфере образования в Европе и их членских организаций, и сосредоточены на способах продвижения совместных инициатив социальных партнеров на европейском, национальном, региональном и местном уровнях для предотвращения и борьбы с психосоциальными рисками в секторе образования.

Руководствуясь совместной программой работы Европейского отраслевого социального диалога в сфере образования (ESSDE) и принимая во внимание партнерство кампании ETUCE с кампанией EU-OSHA «Здоровые рабочие места регулируют стресс», эти руководящие принципы продолжают реализуемую ETUCE и EFEE работу в сфере охраны здоровья и безопасности труда педагогических работников, включая руководителей школ. В последние годы социальные партнеры успешно осуществляли различные проекты в этой области, например, проекты, посвященные профессиональному стрессу учителей и насилию в школе со стороны третьих лиц, а также и по вопросам социального диалога, например, подбор, расстановка и удержание кадров в секторе образования. С помощью этих принципов ETUCE и EFEE признают необходимость дальнейшей деятельности по обеспечению здоровых и безопасных рабочих мест в сфере образования, и продолжения поддержки выполнения Рамочных соглашений европейских социальных партнеров по предотвращению связанного с работой стресса и недопущению насилия и притеснений на национальном уровне.

Руководящие принципы направлены на решение приоритетных задач ЕС, изложенных в Стратегической программе ЕС в области здравоохранения и безопасности на рабочем месте на 2014-2020 гг., в частности, что касается рекомендуемых действий по анализу осуществления национальных стратегий по охране труда, при консультациях с социальными партнерами в отношении стратегических целей для содействия соблюдению законодательства по охране труда и решения проблем демографических изменений и старения рабочей силы. Они поддерживают реализацию целей ЕС в сфере занятости и социальной политики, как указано в стратегии «Европа 2020», для обеспечения разумного, устойчивого и инклюзивного развития.

## **2. Определение**

ETUCE и EFEE считают, что учебные заведения должны быть безопасными и здоровыми местами, способствующими успешному преподаванию и обучению. Учебные заведения — включающие все уровни образования и охватывающие и преподавательский состав, и других сотрудников в секторе образования (дошкольное, начальное и среднее образование, а также профессионально-техническое образование, обучение взрослого населения, высшее образование и научно-исследовательская деятельность), — это рабочее место руководителей школ, учителей и других педагогических работников, однако, прежде всего, они являются учебными заведениями для учеников.

В связи с этим цель состоит в поддержке создания атмосферы, в которой учащиеся могут учиться, а учителя и другие сотрудники сферы образования могут выполнять свою работу в позитивной, здоровой и безопасной обстановке.



*По данным Европейского агентства по безопасности и гигиене труда (EU OSHA), психосоциальные риски возникают в результате низкого качества планирования, организации и руководства работой, а также вследствие плохого социального контекста работы, и эти риски могут привести к отрицательным психологическим, физическим и социальным результатам, таким как связанный с работой стресс, эмоциональное выгорание или депрессия. Важно не путать психосоциальные риски, такие как чрезмерная рабочая нагрузка, с условиями, в которых, хотя они и являются стимулирующими и иногда сложными, существует благоприятная рабочая обстановка, в которой сотрудники имеют высокую квалификацию и мотивацию для выполнения своей работы наилучшим возможным образом. Благоприятная психосоциальная среда способствует высокой производительности и личному развитию, а также психическому и физическому благополучию сотрудников.*

*Сотрудники испытывают стресс, когда их должностные обязанности превышают их способности к выполнению. В дополнение к проблемам психического здоровья, у сотрудников, которые страдают от продолжительного стресса, могут развиться серьезные проблемы с физическим здоровьем, такие как сердечно-сосудистые заболевания или проблемы опорно-двигательного аппарата.*

*Негативные последствия для организации включают низкие общие результаты и производительность труда, увеличение количества прогулов и презентеизма (когда сотрудники выходят на работу во время болезни, не будучи в состоянии эффективно выполнять свои должностные обязанности), а также увеличение количества несчастных случаев и травматизма. Периоды отсутствия на рабочем месте, как правило, являются более длительными, чем неявки, которые вызваны другими причинами, кроме того, связанный с работой стресс может способствовать учащению случаев досрочного выхода на пенсию. По приблизительным оценкам, работодателям и обществу это обходится в значительные суммы, которые исчисляются миллиардами евро на государственном уровне.*

Этот документ отражает деятельность ETUCE, EFEE и их членских организаций по содействию обеспечению достойных рабочих мест в секторе образования для более здоровой трудовой жизни, на основе которой предполагается предпринимать дальнейшие действия на европейском, национальном, региональном и местном уровнях.

Для обеспечения устойчивых изменений, которые оказывали бы длительное воздействие на обстановку в учебном заведении, меры по определению и укреплению фундаментальных ценностей в школе (например, таких как взаимное уважение и демократическое гражданство) необходимо предпринимать, начиная с уровня дошкольного образования, и привлекая к участию все заинтересованные стороны образовательной сферы, социальных партнеров, школьное руководство, учителей, учащихся и родителей. Поэтому эффективную и целенаправленную работу над обеспечением качества образования и обучения необходимо проводить на всех уровнях, чтобы образовательные учреждения со здоровой и безопасной атмосферой давали качественное образование.



### 3. Цель

Эти практические руководящие принципы ориентированы на то, чтобы обеспечить органам образования, работодателям и профсоюзам в сфере образования в Европе и их членским организациям конкретные рекомендации по обеспечению достойных рабочих мест в секторе образования для более здоровой трудовой жизни в рамках совместных инициатив социальных партнеров на европейском, национальном, региональном и местном уровнях в целях предотвращения и борьбы с психосоциальными рисками в секторе образования. Они призваны оказать содействие социальным партнерам в области образования и их членам в разработке конкретных мер и стратегий по повышению осведомленности соответствующих заинтересованных сторон, включая тех, кто осуществляет деятельность в сфере образования на европейском уровне, о важности обеспечения здоровых и безопасных условий труда в учебных учреждениях. По существу, эти руководящие принципы призваны помочь органам образования, работодателям и профсоюзам в сфере образования улучшить и поддерживать достойные условия труда высокого уровня в секторе образования, с конечной целью обеспечения высококачественного образования.

Этот набор руководящих принципов не является универсальным подходом, и должен пониматься как инструмент, требующий оценки и адаптации к национальным условиям в отношении здоровых и безопасных условий труда, в частности, принимая во внимание ситуацию на каждом отдельном рабочем месте.

### 4. Рекомендации — начало

Рекомендации касаются трех основных уровней (европейского, национального и уровня учебного заведения) конкретных действий.

#### **На европейском уровне социальным партнерам в области образования необходимо**

- Повышать осведомленность социальных партнеров и заинтересованных сторон в области образования на европейском и национальном уровне о том, что инвестиции в здоровье и благополучие педагогических работников обеспечивают прямую отдачу в виде качества образования и снижают огромные расходы, которые в противном случае являются следствием низкого качества работы, прогулов и долгосрочных проблем со здоровьем персонала.
- Поощрять организации социальных партнеров в области образования на национальном, региональном и местном уровнях предпринимать упреждающие меры для предотвращения и решения проблем психосоциальных рисков в рамках социального диалога и коллективных договоров.
- Разрушать стереотипы психосоциальных рисков и связанного с работой стресса, разъясняя тем, кто скептически настроен по этому вопросу, что эти риски не являются проблемой людей, а связаны с рабочей обстановкой и организацией труда.
- Признавать, в контексте увеличения продолжительности трудовой жизни, необходимость «подхода на всю жизнь», например, что касается борьбы со стрессом,



качество поддержки молодых учителей может повлиять на их трудовую жизнь в дальнейшем.

- Способствовать включению обучения мерам предупреждения психосоциальных рисков и в программу первоначальной подготовки, и в программу повышения квалификации как руководителей школ, так и педагогических работников.
- Создать платформу для обмена передовыми практиками и совместными руководящими принципами законодательства, которые разрабатываются социальными партнерами в области образования на национальном, региональном и местном уровнях.
- Укреплять европейское сотрудничество и взаимодействие социальных партнеров в сфере охраны труда в школах.
- Продолжать поддерживать реализацию Стратегической программы в области охраны здоровья и безопасности труда на рабочем месте на национальном уровне в секторе образования, а также отображение требований Программы в соответствующих государственных нормах и рекомендациях.
- Осуществлять надзор за выполнением данных руководящих принципов и последующих мероприятий.

#### **На национальном/региональном уровне социальным партнерам в области образования необходимо**

- С целью увеличения привлекательности профессии педагога и повышения статуса педагогических работников (в том числе, руководителей школ и учителей), установить четкие руководящие принципы в отношении учебной программы, подготовки и благосостояния учителей (включая предупреждение психосоциальных рисков), с последующей интеграцией этих принципов в комплексную стратегию подбора, расстановки и удержания педагогических кадров.
- Принимать во внимание влияние предыдущих реформ в области образования, прежде чем вводить дальнейшие изменения.
- Дальнейшее повышение осведомленности руководителей школ и педагогических работников о предотвращении психосоциальных рисков путем включения данной информации в программу первоначальной подготовки учителей и в программу повышения квалификации с целью обмена информацией о существующих мерах содействия коррекции баланса между работой и личной жизнью.
- Разрушать стереотипы психосоциальных рисков и связанного с работой стресса, разъясняя тем, кто скептически настроен по этому вопросу, что эти риски не являются проблемой людей, а связаны с рабочей обстановкой и организацией труда.
- Поощрять и стимулировать систематические оценки рисков, согласно требованиям национального законодательства, в отношении здоровья и благополучия персонала на рабочем месте с целью выявления реальных рисков, а также внедрение соответствующих мер, которые выходят за рамки стратегии на бумаге, например, привлечение сотрудников к принятию решений относительно стратегий сокращения связанного с работой стресса.
- Предоставлять факты и данные о состоянии здоровья и благополучия педагогических работников, например, в виде расчета возврата средств, вложенных в предпринятые меры по охране здоровья и безопасности труда в сфере образования.



- При осуществлении реформ, мер или каких-либо действий в отношении сектора образования, принимать во внимание положительное влияние этих мер в плане экономического благосостояния.
- Убедительно обосновывать необходимость проверок условий труда, которые включают в себя предотвращение психосоциальных рисков и проводятся с целью поддержки и поощрения учебных заведений к внедрению соответствующих мер по борьбе со связанным с работой стрессом и созданию достойных условий труда на рабочем месте, предотвращающих психосоциальные риски.
- Через регулярные промежутки времени проводить оценку предпринимаемых мер, чтобы убедиться в их адекватности, достаточности и направленности на недопущение психосоциальных рисков.
- Поощрять разработку на национальном уровне руководящих принципов, касающихся конкретных мер и шагов, которые необходимы для предотвращения и устранения психосоциальных рисков, таких как связанный с работой стресс в учебных заведениях.
- Проследить, чтобы национальные комитеты по охране здоровья и безопасности труда включали психосоциальные риски в свои программы работы и предпринимали активные меры по предотвращению связанного с работой стресса.
- Сосредоточиться на процессе достижения здоровых и безопасных условий на рабочих местах, и стремиться содействовать разумным шагам, которые могут быть сделаны в результате совместных действий социальных партнеров с возможным привлечением всех участвующих заинтересованных сторон.
- Содействовать созданию позитивной культуры труда как в отношении разумных ожиданий в рамках системы образования и учебных заведений, так и что касается роли педагогических работников.
- Поощрять действия на национальном уровне в поддержку учителей, руководителей школ и других педагогических работников в области их профессионального развития (включая первоначальную подготовку учителей и постоянное повышение квалификации), которые предусматривают, в том числе, предотвращение психосоциальных рисков в процессе обучения в сфере охраны здоровья и безопасности труда и в других соответствующих областях, таких как интеграция, особые образовательные потребности и т.д.
- Вовлекать все заинтересованные стороны в области образования в реализацию стратегии наставничества и регулярно пересматривать указанную стратегию.
- Содействовать созданию систем поддержки педагогических работников, возвращающихся к работе после длительного периода временной нетрудоспособности.
- Обеспечивать время и стимулы к сотрудничеству для поддержки персонала, и создать несколько многопрофильных групп поддержки, действующих в рамках национальных/региональных программ в области здравоохранения.
- Находить и подавать заявки на получение соответствующего финансирования из европейских, национальных и региональных фондов для устойчивой поддержки работы в этой области на уровне учебного заведения.

**На местном уровне (учебного заведения) социальным партнерам в области образования необходимо**



- Осуществлять, в соответствии с требованиями законодательства, через регулярные промежутки времени, оценку рисков для каждого рабочего места, включая психосоциальные риски, и обеспечить последующее наблюдение с помощью обратной связи и разработки соответствующих мер, направленных на сокращение и, предпочтительно, устранение рисков.
- Содействовать установлению культуры непредвзятости и командного духа среди коллег (например, с помощью группового преподавания, коллективного обучения и/или рецензирования работы коллегами), которая позволяет распознать и признать на ранней стадии признаки связанного с работой стресса и психосоциальных рисков, и имеет тенденцию положительной реакции на любые проблемы, касающиеся благополучия.
- Предусмотреть возможность и использовать обмен информацией о здоровье и благополучии персонала как в формальной обстановке (например, официальные процедуры отчетности по вопросам здоровья или разговор руководителя школы с персоналом), так и в неформальной обстановке (например, беседа с коллегами) с целью поощрения позитивной культуры доверия и справедливости между персоналом и руководством школы, которая обеспечивает обратную связь и порождает ответственность за предотвращение психосоциальных рисков.
- Разрабатывать различные способы демонстрации персоналу, что его ценят – как весь коллектив в целом, так и каждого сотрудника индивидуально.
- Предоставлять учителям возможности для обмена профессиональным опытом и мнениями в непринужденной обстановке, например, выделяя время и/или предоставляя помещения для этой цели.
- Поощрять разработку правил поведения для всего школьного сообщества и с его участием (включая школьное руководство, учителей, учащихся и их родителей), которые устанавливают четкие ожидания и роли для учащихся, педагогических работников, школьного руководства и родителей на основе взаимного уважения.
- Разработать педагогический справочник для профилактики психосоциальных рисков, включая, в том числе, конкретные области, такие как особые потребности и подготовка учителей.
- При рассмотрении мер по борьбе со стрессом принимать во внимание физическое состояние здания учебного заведения, а также обстоятельства сообщества, потребности которого оно удовлетворяет. Стимулировать использование собственных возможностей школ в части принятия активных мер для осуществления изменений, например, поощрять руководство соседних школ к обмену передовыми практиками проведения оценки рисков и борьбы со связанным с работой стрессом. Принимать во внимание, что меры могут включать в себя как материальные ресурсы, например, комнаты для персонала или помещения для отдыха, и кадровые ресурсы, как то поддержка детей с особыми образовательными потребностями или программы наставничества, которые оказывают содействие начинающим учителям и тем самым помогают сохранить их для профессии учителя.
- Установить тесное сотрудничество с представителями школьного профсоюза и учреждений охраны здоровья и безопасности труда, и предоставить им информацию и консультации для содействия в осуществлении их роли.

