

**Ищенко Никита Евгеньевич,**  
студент юридического института, 4 курс,  
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»

**Коробельников Никита Алексеевич,**  
студент юридического института, 4 курс,  
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»

Научный руководитель:  
**Сороколетова Марина Александровна,**  
старший преподаватель кафедры трудового  
и предпринимательского права,  
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»

## **СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК ФАКТОР ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОТЕРИ И МЕТОДЫ ПРАВОВОЙ ПРЕВЕНЦИИ**

**Аннотация.** В статье рассматривается синдром профессионального выгорания (СПВ) как актуальная угроза безопасности трудовых отношений. Анализируются социально-экономические последствия данного феномена, включая прямые и косвенные финансовые потери работодателей. Особое внимание уделяется методам правовой превенции: анализируется текущее состояние нормативно-правового регулирования в Российской Федерации, зарубежный опыт, а также перспективы внесения изменений в трудовое законодательство. Авторами обосновывается необходимость признания профессионального выгорания профессиональным риском и предлагаются конкретные механизмы его правовой профилактики.

**Ключевые слова:** Синдром профессионального выгорания, безопасность трудовых отношений, охрана труда, правовая превенция, социально-экономические потери, Трудовой кодекс РФ, управление профессиональными рисками.

Актуальность темы исследования обусловлена глубокими трансформациями, происходящими в сфере труда в XXI веке. Цифровизация, распространение дистанционной занятости, повышение интенсивности труда и психоэмоциональных нагрузок формируют новые вызовы для системы охраны труда. Традиционный подход, ориентированный преимущественно на предотвращение физических травм и профессиональных заболеваний, оказывается недостаточным для защиты психического здоровья работников. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) с января 2022 года включила профессиональное выгорание в последнюю версию Международной классификации болезней (МКБ-11) в раздел «Проблемы, связанные с занятостью или безработицей». Как отмечается в экспертных публикациях, профессиональное выгорание определяется как «синдром, возникающий в результате хронического стресса на работе, с которым не удалось справиться» [6]. Масштаб проблемы в России подтверждается социологическими данными. Согласно результатам комплексного исследования Аналитического центра НАФИ и Фонда «Росконгресс»,



представленным на Всероссийской неделе охраны труда - 2023 в Сочи, «45% работающих россиян сталкивались с профессиональным выгоранием в течение своей жизни. По последним данным, около 13 млн человек (15%) сегодня переживают стресс на работе» [6]. Несмотря на высокую распространенность, синдром профессионального выгорания (СПВ) остается «серой зоной» в системе обеспечения безопасности трудовых отношений. Отсутствие четкого правового статуса данного явления порождает неопределенность в вопросах ответственности работодателя, порядке компенсации ущерба и разработке профилактических мер. Цель данной статьи - выявить дестабилизирующее влияние СПВ на безопасность трудовых отношений, оценить связанные с ним социально-экономические потери и определить направления совершенствования правовых механизмов превенции.

Понятие «профессиональное выгорание» было введено в научный оборот американским психиатром Гербертом Фрейденбергом в 1974 году. Традиционно выделяют три ключевых компонента данного синдрома: эмоциональное истощение, деперсонализация (циничное отношение к труду) и редукция профессиональных достижений. В российском правовом поле профессиональное выгорание не имеет легального определения. Это создает существенные препятствия для его квалификации в качестве страхового случая или основания для предоставления дополнительных гарантий работникам. Как справедливо отмечает руководитель агентства по подбору и развитию персонала АМАЛКО Гарри Мурадян, «в России не действует МКБ11 - международная классификация болезней, в которой выгорание признано заболеванием. Это затрудняет как диагностику состояния, так и его формализацию в правовом поле» [1]. Конституция Российской Федерации в статье 37 закрепляет право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [7]. Статья 2 Трудового кодекса РФ в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений называет «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» [7]. Однако, как подчеркивается в экспертной литературе, «охрана труда – это система мер и действий, направленных на обеспечение безопасности и защиты работников... Основная цель охраны труда - защита от травм и профзаболеваний, то есть в первую очередь рассматривается физическое, а не психическое здоровье» [6]. Данное обстоятельство свидетельствует о наличии существенного пробела в правовом регулировании, который необходимо восполнить в условиях роста психоэмоциональных рисков.

Дестабилизирующее влияние профессионального выгорания на безопасность трудовых отношений проявляется в нескольких ключевых аспектах. Во-первых, это снижение качества выполнения трудовой функции, чреватое производственными ошибками и авариями. Во-вторых, рост конфликтности в коллективе, подрывающий социальную безопасность. В-третьих, увеличение текучести кадров, что ведет к дестабилизации трудового коллектива как социальной системы. Экономическое измерение данной проблемы приобретает особую значимость. В исследовании, проведенном учеными Университета Джонса Хопкинса (США), были получены количественные оценки финансовых потерь работодателей. Согласно опубликованным данным, годовой ущерб от снижения вовлеченности, перегрузок и выгорания варьируется в зависимости от должности: для почасового работника он составляет около 3999 долларов, для наемного работника – 4257 долларов, для руководителя среднего звена – 10 824 доллара, для руководителя высшего звена – 20 683 доллара. В среднестатистической американской компании с численностью 1000 человек выгорание сотрудников ежегодно приводит к потерям в размере 5,04 миллиона долларов и 801,7 годам жизни, скорректированным по качеству [4]. Экстраполируя данные показатели на российскую экономику, можно констатировать, что суммарные потери бизнеса от профессионального выгорания составляют миллиарды рублей. При этом в структуре потерь выделяются прямые



издержки (оплата больничных листов, затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников) и косвенные (снижение производительности труда, упущенная выгода, репутационные риски). В контексте дистанционной занятости, получившей широкое распространение, проблема усугубляется. Как отмечается в специализированных источниках, «профессиональное выгорание приводит к снижению производительности, фатальным ошибкам в проектах и, как итог, к увольнению ценного специалиста. Потери от поиска, найма и адаптации нового сотрудника – это прямой убыток компании» [2].

Под правовой превенцией в контексте исследуемой проблемы следует понимать совокупность законодательных, организационных и правоприменительных мер, направленных на предотвращение возникновения и развития синдрома профессионального выгорания, а также минимизацию его негативных последствий.

В настоящее время российское законодательство не содержит специализированных норм, направленных на профилактику профессионального выгорания. Однако отдельные элементы правовой превенции могут быть выделены в рамках действующего регулирования. Во-первых, это общая обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Как указано в экспертном обзоре, «в условиях удаленной работы фокус охраны труда смещается с контроля за физической средой на управление рисками, связанными со здоровьем и благополучием сотрудника» [2]. Это позволяет расширительно толковать понятие «безопасные условия труда», включая в него и психологическую безопасность. Во-вторых, это возможность включения мер по профилактике стресса в локальные нормативные акты. Работодатель вправе самостоятельно, руководствуясь статьей 8 ТК РФ, устанавливать «четкое разграничение рабочего и личного времени (прописать в ЛНА запрет на рабочие чаты после 19:00); нормирование нагрузки (реалистичные KPI и сроки); обучение руководителей навыкам управления удаленными командами, распознаванию признаков выгорания» [2]. В-третьих, это использование механизма специальной оценки условий труда (СОУТ). Хотя действующее законодательство не требует обязательной оценки психоземональных факторов в рамках СОУТ, работодатель вправе инициировать такую оценку в целях выявления рисков. Как отмечается в аналитике юридической фирмы Pereliev Group, в рамках реформы 2013-2014 годов «было отменено требование об оценке интеллектуальной и эмоциональной нагрузки как показателей напряженности трудового процесса, что часто приводило к необоснованному отнесению условий труда отдельных работников к вредным» [3]. Значительный интерес представляет зарубежный опыт правового регулирования профилактики выгорания. В странах Скандинавии (Швеция, Финляндия) системные меры по борьбе с выгоранием реализуются на государственном уровне. Как свидетельствуют эксперты, «в Швеции и Финляндии введение системных мер по борьбе с выгоранием привело к снижению расходов на больничные на 15-20%, при условии активной роли менеджеров и поддерживающей корпоративной культуры» [1]. Во Франции с 2021 года сотрудники получили «право на откровенный диалог с работодателем по теме выгорания, однако оплачиваемые отпуска пока не предусмотрены» [1]. В Японии с 2024 года «работодатели обязаны реализовывать меры профилактики выгорания, но результаты остаются противоречивыми из-за культурных барьеров и традиционного отношения к трудоголизму» [1]. Наиболее дискуссионной инициативой является введение специального «отпуска по выгоранию». В России с подобным предложением выступил глава Института исследования проблем современной политики Антон Орлов, направивший соответствующее обращение в Министерство труда. Эксперты оценивают перспективы реализации данной инициативы сдержанно: «реализация такого предложения в ближайшее время маловероятна, поскольку потребует внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, а это – длительный и сложный процесс» [1].



Анализ текущего состояния правового регулирования позволяет сформулировать ряд предложений по совершенствованию законодательства в сфере профилактики профессионального выгорания. Прежде всего, необходима легализация понятия и критериев: внести в Трудовой кодекс РФ определение профессионального выгорания, а также установить критерии его диагностики, для чего целесообразно использовать наработки МКБ-11 и методики, подобные «опроснику Maslach Burnout Inventory, а также заключению психиатра или клинического психолога на основе типичных симптомов: истощение, снижение продуктивности» [1]. Далее следует включение психосоциальных факторов в систему управления профессиональными рисками – дополнить статью 209 ТК РФ, определяющую понятие «профессиональный риск», указанием на риски, связанные с психоэмоциональным состоянием работника, а соответствующие изменения внести в методику проведения специальной оценки условий труда. Важным направлением выступает разработка типовых программ профилактики на уровне Министерства труда, включающих такие меры, как «регламентация перерывов в Положении о дистанционной работе; разработка и распространение Памятки по эргономике рабочего места; внедрение производственной гимнастики» [2]. Кроме того, необходимо создание организационно-правовых механизмов психологической поддержки: закрепить в Трудовом кодексе право работника на получение психологической помощи за счет средств работодателя при наличии факторов, свидетельствующих о риске выгорания. Завершающим предложением выступает введение дифференцированной ответственности работодателя – установление административной ответственности за непроведение мероприятий по профилактике профессионального выгорания в случаях, когда наличие соответствующих рисков подтверждено результатами оценки условий труда.

Синдром профессионального выгорания представляет собой серьезную угрозу безопасности трудовых отношений, обуславливающую значительные социально-экономические потери. Отсутствие адекватного правового регулирования в данной сфере приводит к тому, что риски, связанные с психоэмоциональным состоянием работников, остаются вне системы управления профессиональными рисками. Опыт зарубежных стран свидетельствует о возможности и эффективности правовой превенции профессионального выгорания. При этом наиболее перспективным представляется не введение изолированных мер (таких как «отпуск по выгоранию»), а формирование комплексной системы профилактики, интегрированной в общую систему управления охраной труда. В условиях трансформации трудовых отношений, роста дистанционной занятости и увеличения психоэмоциональных нагрузок создание правовых основ для защиты психического здоровья работников становится не просто социально значимой задачей, но и необходимым условием обеспечения экономической эффективности и национальной безопасности.

*Список литературы:*

1. Отпуск по выгоранию: разрешат ли россиянам дополнительный отдых [Электронный ресурс] // АБН24. – 2025. – 4 июня. – Режим доступа: <https://abnews.ru/news/2025/6/4/otpusk-po-vygoraniyu-razreshat-li-rossiyanamdopolnitelnyj-otdyh> (дата обращения: 06.04.2026).

2. «Тихие убийцы» удаленки: выгорание, гиподинамия и боли в спине — новая зона ответственности работодателя (Часть 2) [Электронный ресурс] // Институт Прогрессивных Технологий. – 2025. – 12 декабря. – Режим доступа: <https://www.mostrudexpert.ru/infocentr/tihie-ubiytsy-udalenskivygoranie-gipodinamiya-i-boli-v-spine-novaya-zona-otvetstvennostirabotodatelya-chast-2/> (дата обращения: 06.04.2026).



3. A new law has been passed on the special evaluation of working conditions and amendments to the Russian Labour Code [Электронный ресурс] // Repeliaev Group. – 2025. – 15 декабря. – Режим доступа: <https://www.pgplaw.com/analytics-and-brochures/alerts/a-new-law-has-beenpassed-on-the-special-evaluation-of-working-conditions-and-amendments-to-theruss/> (дата обращения: 06.04.2026).

4. Martinez M.F., O'Shea K.J., Kern M.C., Chin K.L., Dinh J.V., Bartsch S.M., Weatherwax C., Velmurugan K., Heneghan J.L., Moran T.H., Scannell S.A., John D.C., Shah T.D., Petruccelli S.A., White K., Dibbs A.M., Lee B.Y. The Health and Economic Burden of Employee Burnout to U.S. Employers // American Journal of Preventive Medicine. – 2025. – Vol. 68, No. 4. – P. 645-655. doi: 10.1016/j.amepre.2025.01.011.

5. Тишкович К.С. Трудоправовые меры противодействия профессиональному выгоранию // V Всероссийская научная конференция «Омские научные чтения». – Омск: ОмГУ, 2021. – С. 112-116.

6. Равковская Ю. Профилактика стресса и профессионального выгорания [Электронный ресурс] // EcoStandard.journal. – 2023. – 14 декабря. – Режим доступа: <https://journal.ecostandard.ru/ot/kontekst/profilaktika-stressa-i-professionalnogo-vygoraniya-/> (дата обращения: 06.04.2026).

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.12.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

8. Леруж Л. Признание «профессионального выгорания» профессиональным заболеванием: юридическая оценка, цели и задачи французской системы // Российский журнал правовых исследований. – 2022. – № 2. – С. 45-52.

