

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОТ СТРЕССА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

М.Х. ХАСЕНОВ, PhD по юриспруденции, ассоциированный профессор, Associate Professor Maqsut Narikbayev University (г. Астана, Республика Казахстан), e-mail: m_khasenov@kazguu.kz

М. ҚАНАТҚЫЗЫ, Research Assistant Maqsut Narikbayev University (г. Астана, Республика Казахстан), e-mail: m_kanatkyzy@kazguu.kz

Актуальность темы обусловлена влиянием психосоциальных факторов на здоровье работников и отсутствием необходимого правового регулирования данных аспектов трудовых отношений в казахстанском законодательстве. Предмет исследования составляют международные стандарты, нормативные правовые акты и судебная практика, а также доклады международных организаций и научных институтов, публикации ученых и экспертов. Цель работы заключается в формировании научно обоснованных рекомендаций по правовому обеспечению психологического здоровья работников. В рамках проведенного исследования использованы сравнительно-правовой и формально-юридический методы, методы контент-анализа и анализа судебной практики. Новизна работы состоит в сопоставлении казахстанского трудового права с международными стандартами и передовой зарубежной практикой. В результате исследования авторами предложено закрепить в Трудовом кодексе РК принцип обеспечения права работника на уважение и защиту своего достоинства в сфере труда, а также включить право работника на уважение достоинства. Кроме того, обосновано дополнение перечня профессиональных заболеваний умственными и поведенческими расстройствами, включающими посттравматический стресс, как это предусмотрено в Рекомендации МОТ №194 «О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях и их регистрации». Необходимо адаптировать и расширить понятийный аппарат, закрепленный в Трудовом кодексе РК, включив в него такие понятия, как «здоровье работника» «психосоциальные риски», «стресс на рабочем месте» и «переработка» (которую следует отличать от сверхурочной работы). Эти понятия должны получить четкое правовое определение, что позволит регулировать вопросы защиты работников от психосоциальных рисков на законодательном уровне.

Ключевые слова: стресс на рабочем месте, психосоциальные риски, достоинство работника, здоровье работника, трудовое право, охрана труда, безопасные условия труда, профессиональное (эмоциональное) выгорание, психологическое насилие, посттравматический стресс, умственные (поведенческие) расстройства.

Введение

Стресс на рабочем месте представляет собой значительный фактор риска для здоровья работников, влияя на их благополучие и производительность труда. В условиях глобализации и трансформации трудового рынка вопросы защиты психического здоровья работников приобретают особую актуальность.

По оценкам Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), из-за депрессивных и тревожных расстройств страны мира ежегодно теряют 12 миллиардов трудовых дней, что соответствует производственным потерям в размере 1 трлн долл. США в год. В 2019 году 15% населения трудоспособного возраста имело психические расстройства [26].

Международная организация труда (МОТ) признаёт стресс на рабочем месте значимым психосоциальным риском, который требует правового регулирования. Казахское трудовое законодательство, несмотря на ратификацию ряда международных конвенций, всё ещё недостаточно подготовлено к современным вызовам, связанным с защитой работников от стресса.

Настоящая статья направлена на анализ существующих правовых механизмов защиты работников от стресса в Казахстане и зарубежных странах. В рамках исследования будут рассмотрены теоретические аспекты, правовое регулирование, судебная практика и возможные направления совершенствования законодательства РК.

Правовое обеспечение защиты работников от стресса в Казахстане практически отсутствует. Трудовой кодекс РК и подзаконные акты ориентированы на физическую безопасность работников, а психосоциальные риски игнорируются.

Анализ зарубежной практики показывает, что эффективное регулирование включает право на уважение достоинства работника, «отключение» от работы, ограничения переработок и компенсационные механизмы. Судебная практика в Казахстане не рассматривает стресс как основание для защиты прав работников, в отличие от зарубежных подходов.

Решение проблемы требует совершенствования законодательства, включая усиление контроля за психосоциальными рисками и разработку механизмов защиты от стресса, в том числе порождающих его причин, таких как различные формы дискриминации и насилия на рабочем месте. Необходимо внедрение в понятийный аппарат трудового законодательства терминов «достоинство работника», «здоровье работника», «психосоциальные риски», «стресс на рабочем месте» и «переработка», а также четкий механизм правового регулирования защиты психического здоровья, включая компенсацию морального вреда и введение обязательств работодателя по снижению психосоциальных рисков.

Основные положения

Материалы и методы

В статье используется сравнительно-правовой метод, в рамках которого рассмотрены международные стандарты, включая конвенции МОТ, а также нормы трудового законодательства Франции, Португалии, Италии и Японии. Применен формально-юридический метод, в рамках которого проведен анализ нормативно-правовой основы охраны труда и психического здоровья работников. Проанализирована судебная практика, в том числе казахстанская и зарубежная, в которой рассматривались требования по компенсации морального вреда, вызванного стрессом на рабочем месте. Использованы эмпирические данные, включая результаты опросов Агентства по делам государственной службы Республики Казахстан, доклады МОТ, ВОЗ и исследования Республиканского научно-исследовательского института по охране труда. Также применялся метод контент-анализа научных публикаций, международных рекомендаций и стратегий, направленных на совершенствование правового регулирования психосоциальных рисков.

Результаты

1. Теоретические основы правового регулирования психосоциальных рисков

Понятие «стресс» впервые было предложено Гансом Селье в 1936 г. и трактовалось им как «неспецифическая реакция организма на необходимость адаптации к изменениям» [28, с. 4]. В дальнейшем, по мере развития научных исследований и процессов глобализации рынка труда, его определение претерпело изменения. В частности, МОТ описывает стресс как «негативную физическую и эмоциональную реакцию, возникающую вследствие дисбаланса между осознаваемыми человеком требованиями и теми ресурсами и возможностями, которыми он располагает для их удовлетворения» [7, с. 5].

МОТ признаёт стресс на рабочем месте значимым фактором риска для здоровья работников и рекомендует государствам-членам внедрять нормативно-правовые механизмы для его регулирования. Казахстан ратифицировал ряд фундаментальных конвенций МОТ, направленных на обеспечение безопасности и гигиены труда. Среди них:

Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», которая включает в понятие «здоровье» не только физические, но и психические аспекты [17];

Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», которая акцентирует внимание на необходимости комплексного подхода к охране труда, включая профилактику психосоциальных рисков [18].

В 2010 г. МОТ обновила перечень профессиональных заболеваний, включив в него посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР) как психическое и поведенческое расстройство, вызванное условиями труда [14, с. 6]. Это, в свою очередь, обязывает работодателей и государственные органы разрабатывать и внедрять меры по предотвращению таких состояний, включая программы психологической поддержки, обучение менеджеров и сотрудников методам управления стрессом, а также формирование условий, способствующих снижению уровня стрессовых факторов на рабочем месте.

Несмотря на международные обязательства, национальное законодательство Казахстана пока не обеспечивает достаточную защиту работников от стресса.

2. Национальное законодательство Казахстана в сфере защиты психического здоровья работников

В настоящее время реализация права работников на охрану здоровья осуществляется через закреплённые в трудовом законодательстве нормы, охватывающие вопросы безопасности труда, защиты здоровья, право на отдых и материальную ответственность работодателя. Конституция Республики Казахстан гарантирует каждому человеку право на труд, соответствующие требованиям безопасности и гигиены, а также право на отдых [15]. Кроме того, Республика Казахстан, наряду с ратификацией конвенций МОТ, присоединилась и к другим международным документам. Так, в статье 12 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭ-СКП) закреплено право каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья [9]. Данное право тесно взаимосвязано с фундаментальными принципами международного и национального законодательства, такими как принцип равенства и недопустимость дискриминации, отражёнными в статье 7 Всеобщей декларации прав человека (ВДПЧ) [6] и статье 26 Международного пакта о гражданских и политических правах (МПГПП) [10].

Во-первых, одной из актуальных проблем трудового законодательства является сохраняющееся идеологическое наследие советского периода в подходах к правовому регулированию трудовых отношений. В Казахстане, как и в других странах постсоветского пространства, по-прежнему используется термин «охрана труда», а ранее действовавший закон «Об охране труда и безопасности» до его включения в Трудовой кодекс в 2007 г. разрабатывался преимущественно с учётом интересов работников производственного сектора [11]. Впоследствии в 2015 году его базовые понятия и нормы без существенных изменений были интегрированы в Трудовой кодекс Республики Казахстан, что затрудняет создание единого и согласованного механизма правового регулирования охраны здоровья работников.

Понятие «охрана труда» в национальном законодательстве по-прежнему интерпретируется преимущественно через призму физического здоровья работников и мер защиты от производственного травматизма, возникающего в процессе трудовой деятельности, при этом психологическому здоровью не уделяется внимание. В связи с этим возникает коллизия между казахстанским законодательством и положениями ратифицированной Конвенции МОТ № 155, которая в определении понятия «здоровье» однозначно включает как физические, так и психические аспекты.

О важности понятийного аппарата в трудовом праве отмечала профессор С.Ю. Головина, подчеркивая, что он представляет собой не просто перечень терминов и их толкований, а целостную систему взаимосвязанных понятий, каждое из которых занимает конкретное место и выполняет определённую функцию [3, с. 72]. Однако, как отмечалось выше существующая терминология казахстанского трудового законодательства охватывает преимущественно физическое здоровье работников и связанные с ним профессиональные риски и заболевания. При этом отсутствие ясных правовых дефиниций таких понятий, как «психосоциальные риски» и «стресс на рабочем месте», приводит к невозможности работников требовать компенсации за ухудшение психоло-

гического состояния, вызванного трудовой деятельностью. В действующем Трудовом кодексе РК не представлены такие понятия, как «здоровье работника», «психосоциальные риски», «стресс на рабочем месте» и «переработка» (которая отличается от разрешённой сверхурочной работы и представляет собой чрезмерное превышение рабочих часов), что значительно осложняет их эффективное правовое регулирование на практике. Введение данных понятий в законодательство позволило бы создать полноценные механизмы защиты прав работников, установить чёткие обязанности работодателей по снижению и профилактике стрессовых факторов, а также разработать процедуры компенсации причинённого вреда здоровью.

Во-вторых, в Казахстане, как и во многих других развивающихся странах, стресс на рабочем месте формируется под влиянием целого ряда психосоциальных факторов, среди которых особое значение приобретают чрезмерная рабочая нагрузка (переработки), дискриминация, психологическое давление и недостаточное регулирование рабочего времени. Особенно остро эти проблемы обострились в период пандемии COVID-19 в 2019 г., когда медицинские работники, оказавшиеся на передовой борьбы с вирусом, испытывали высокий уровень стресса из-за перегрузок, эмоционального выгорания и постоянного взаимодействия с тяжелобольными пациентами. Помимо этого, в Казахстане остаются актуальными проблемы высокой текучести кадров, неудовлетворённости размером заработной платы, регулярных переработок и формирования нездоровой корпоративной культуры. Так, по данным опроса, проведённого Курсив-медиа, 39,1% респондентов отмечают, что работа является источником сильного напряжения и стресса [20].

В-третьих, одной из серьёзных проблем, влияющих на психическое здоровье работников, является насилие и дискриминация на рабочем месте. Согласно определению МОТ, насилие на рабочем месте охватывает любые действия, происшествия или поведение, выходящие за рамки профессиональной нормы и создающие угрозу для жизни и здоровья работников. Оно подразделяется на физическое, связанное с применением силы, и психологическое, включающее в себя угрозы, унижения, оскорбления и другие формы эмоционального давления [7, с. 31].

Показательным примером нерешённости данной проблемы в Казахстане является случай Анны Белоусовой, ставший первым подобным делом в Центральной Азии, рассмотренным Комитетом ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Анна Белоусова, гардеробщница сельской школы в Костанайской области, подвергалась длительным сексуальным домогательствам и психологическому давлению со стороны руководителя учреждения. Несмотря на многочисленные жалобы, правоохранительные органы и суды не обеспечили ей защиту, более того, она сама была обвинена в клевете. Только после обращения в Комитет ООН её жалоба была удовлетворена, а действия казахстанских властей признаны нарушением международных обязательств. Тем не менее, даже после этого решения судебные и административные органы Казахстана долгое время не могли обеспечить исполнение рекомендаций Комитета и выплату компенсации потерпевшей, ссылаясь на отсутствие необходимых механизмов в национальном законодательстве [2].

Согласно исследованию Республиканского научно-исследовательского института по охране труда МТСЗН РК, 51% опрошенных женщин хотя бы раз в жизни сталкивались с дискриминацией, насилием или домогательствами на рабочем месте, причем наибольшее число таких случаев зарегистрировано в Костанайской области и Астане [27]. МОТ данные вопросы регулирует посредством Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий [16] и Конвенции МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда [19]. Однако Казахстан до сих пор не ратифицировал Конвенцию №190, что ограничивает применение международных стандартов и затрудняет правовую защиту работников от психологического насилия. Отсутствие нормативных механизмов приводит к тому, что случаи насилия и дискриминации остаются без надлежащего рассмотрения, что усугубляет психосоциальные риски и снижает уровень защиты психического здоровья работников.

В-четвертых, переработки также являются значительным фактором профессионального стресса, особенно среди государственных служащих. Согласно данным опроса, проведённого АГДС РК в 2024 году, 90,4% государственных служащих сталкиваются со стрессом на рабочем месте, а 32,5% испытывают стресс часто или очень часто. Основными причинами названы высокий уро-

вень нагрузки, негативный морально-психологический климат в коллективе, отсутствие гибкого графика и низкий баланс между работой и личной жизнью. 68% служащих задерживаются после работы или выполняют рабочие задачи дома, а порядка 30% респондентов связывают переработки с нерациональной организацией труда. В 72% случаев компенсации или отгулы за переработки не предоставляются [1, с. 6].

Введение административной ответственности работодателя за переработки, а также закрепление права на «отключение» от работы в нерабочее время могло бы стать эффективным механизмом борьбы с профессиональным стрессом. Однако такие меры пока не включены в подведомственные приказы и иные обязательные акты, что снижает их практическую значимость и ограничивает влияние на работодателей. Отсутствие четко установленных правовых механизмов влечет за собой дальнейшее ухудшение условий труда и рост психосоциальных рисков.

3. Международный опыт в сфере защиты психического здоровья работников

Здоровье работников признаётся одним из ключевых компонентов человеческого капитала, а эффективное управление здоровьем персонала тесно связано с повышением производительности труда и уровнем удовлетворённости работников. ВОЗ отмечает важность психического здоровья на рабочем месте, выпускает специальные руководства и аналитические документы, в которых представлены практические рекомендации по минимизации психосоциальных рисков, таких как чрезмерная рабочая нагрузка, негативное поведение коллег и руководства, а также обучению управленческих кадров навыкам создания благоприятной рабочей атмосферы [4]. В свою очередь, МОТ в Глобальной стратегии управления охраной здоровья работников подчёркивает необходимость комплексного подхода, основанного на предотвращении как физических, так и психологических рисков на рабочем месте. Подобные инициативы показывают важность включения вопросов психического благополучия в трудовую политику и стратегическое управление человеческим капиталом на уровне государства и отдельных организаций [13, с. 9].

Достойные условия труда имеют принципиальное значение для психического здоровья работников, поскольку способствуют формированию ощущения стабильности, удовлетворённости, социальной значимости и вовлечённости в трудовую деятельность. Напротив, неблагоприятные рабочие условия, такие как чрезмерная нагрузка, дискриминация и отсутствие гарантий занятости, представляют серьёзный риск для психологического благополучия работников и их общего качества жизни. Согласно отчёту Всемирной организации здравоохранения за 2022 г., около 15% взрослых людей трудоспособного возраста во всём мире сталкиваются с различными психическими расстройствами, вызванными или усугублёнными условиями труда, что приводит к ежегодным потерям производительности примерно в 1 триллион долларов США [4, с. 19]. Аналогично, данные ОЭСР показывают, что в странах, входящих в эту организацию, около 20% работников ежегодно страдают от проблем, связанных с психическим здоровьем, а последствия выражаются в высоком уровне текучести кадров, частых больничных отпусках и значительных затратах на здравоохранение [4, с. 21].

Техническое регулирование вопросов управления психосоциальными рисками на рабочем месте на международном уровне представлено стандартом ISO 45003. Данный документ является первым глобальным стандартом, который устанавливает комплексные рекомендации по управлению факторами, оказывающими негативное влияние на психическое здоровье работников. Стандарт ISO 45003 определяет механизмы выявления и устранения таких рисков, как неэффективные коммуникации, несбалансированность рабочей нагрузки, неопределённость рабочих ролей и негативный психологический климат в коллективе. Также стандарт содержит конкретные указания по формированию ответственности работодателей за психологическое благополучие работников и созданию безопасных условий труда с точки зрения не только физического, но и психического здоровья [12].

В 2017 г. во Франции вступило в силу право на отключение, позволяющее сотрудникам не отвечать на рабочие звонки и электронные письма в нерабочее время. Эта мера стала частью реформы трудового законодательства, принятой в 2016 году. Компании с численностью более 50 сотрудников обязаны согласовывать с работниками условия использования цифровых коммуникаций. В случае отсутствия соглашения работодатель должен установить внутренние правила, регулирующие право

на отключение. Закон направлен на снижение стресса и поддержку баланса между работой и личной жизнью, особенно в условиях цифровой экономики, где границы рабочего времени размыты. [21]

Кроме того, важным примером законодательного регулирования психосоциальных рисков является опыт Португалии, которая в конце 2021 г. официально признала право удалённых работников на «отключение от работы» («right to disconnect»). Новые законодательные нормы запрещают работодателям беспокоить сотрудников по рабочим вопросам в нерабочее время, гарантируя таким образом чёткое разграничение рабочего и личного времени. Данный шаг направлен на защиту психического здоровья работников и предотвращение профессионального выгорания, которое во многом связано с постоянной доступностью и отсутствием баланса между работой и личной жизнью [22].

Французский и португальский опыт может служить примером для Казахстана, где проблема переработок и отсутствия четкого разграничения рабочего времени остается актуальной. Внедрение аналогичных норм могло бы способствовать защите психического здоровья работников и улучшению условий труда.

Япония, одна из стран с высоким уровнем трудовых самоубийств, ввела в своё законодательство термин «кароси» — смерть от переработки. Эта проблема впервые была выявлена в 1970 г. и остаётся актуальной по сей день [31, с. 19–28]. В 2020 г. было зарегистрировано 1918 самоубийств, связанных с рабочим процессом. Япония признала эту проблему на законодательном уровне и предусмотрела защитные и компенсационные механизмы. В ответ на эту проблему правительство установило «черту кароси» — 80 часов сверхурочной работы в месяц. Если переработки превышают этот порог, смерть сотрудника может быть признана связанной с работой, что позволяет его родственникам претендовать на компенсацию [32]. Разработка компенсационных механизмов для работников, пострадавших от стрессовых условий труда, могло бы стать эффективной мерой защиты здоровья работников Казахстана.

4. Судебная практика

В США судебное дело «Meritor Savings Bank v. Vinson» стало важным прецедентом в вопросах защиты сотрудников от харассмента и психологического стресса на рабочем месте. Сотрудница банка подала иск против работодателя, указав на длительные сексуальные домогательства со стороны начальника, которые создали унижительную и стрессовую рабочую среду и привели к серьёзным психологическим последствиям. Верховный суд США впервые признал, что сексуальные домогательства, создающие враждебную рабочую среду, являются формой дискриминации по половому признаку [23]. Важным выводом стало признание того, что психологический ущерб, причинённый работнику вследствие харассмента, является достаточным основанием для привлечения работодателя к ответственности и взыскания компенсации.

Аналогичный вывод сделан и в Великобритании по делу «Walker v. Northumberland County Council», где рассматривался вопрос о чрезмерной рабочей нагрузке и её последствиях для психического здоровья. Истец, Джон Уокер, руководитель отдела социального обеспечения, перенёс два нервных срыва из-за постоянного стресса на работе, после чего был вынужден оставить должность по состоянию здоровья. Суд признал, что работодатель обязан принимать меры по предотвращению не только физических травм, но и психологического вреда, если такой вред можно было предвидеть [33]. Этот судебный прецедент подтвердил, что работодатели должны учитывать риск психологического перенапряжения работников и нести ответственность за неспособность обеспечить адекватные условия труда и психологическую поддержку.

В судебной практике Франции в одном деле стресс работника, выполняющего функции редактора в издательстве, был вызван чрезмерной рабочей нагрузкой и привел к инфаркту и последующему признанию работника неспособным к продолжению работы. Чрезмерная рабочая нагрузка была обусловлена политикой работодателя по снижению затрат: были увеличены часы работы, уменьшено количество работников. Работодатель утверждал, что не знал о существовании угрозы здоровью работника, поскольку работник не сообщал об ухудшении своего здоровья и о невозможности выполнения увеличившегося количества работы. Ежегодные медицинские осмотры признавали работника здоровым и способным к дальнейшему выполнению трудовых

обязанностей. Суд посчитал, что учитывая подчиненное положение работника, он не мог противостоять политике работодателя. Работодатель не оценил воздействие политики снижения затрат на здоровье работников, нарушив таким образом свое обязательство обеспечить результат охраны труда. Работнику была выплачена компенсация в сумме 41000 евро [29, с. 103–110].

В Италии была признана несчастным случаем смерть работника от инфаркта, вызванная внезапным стрессом, обусловленным страхом машиниста поезда совершить наезд на пешехода, переходившего пути в неполюженном месте. Кроме того, смерть от инфаркта, вызванная стрессом от переутомления (работы в течение 12-14 часов несколько дней подряд), была также признана несчастным случаем несмотря на то, что смерть наступила через несколько дней после окончания работы. Интересно отметить, что судебная практика по возмещению вреда, причиненного стрессом, значительно эволюционировала в последние 20 лет, поскольку еще в 1987 г. в аналогичном деле суд отказал в признании несчастным случаем смерть работника от инфаркта, наступившего вследствие стресса от длительной поездки и сложных условий [29, с. 103–110].

В казахстанской судебной практике по защите здоровья от стресса сформировался иной подход. Одним из показательных примеров является дело №2310-21-2/4255, в котором истец оспаривал дисциплинарное взыскание, ссылаясь на влияние рабочего стресса на своё здоровье [21]. Однако суд сослался на принцип «не всякое субъективное право подлежит защите», указав, что само по себе наличие субъективного права не гарантирует его защиту законом.

Данное решение отражает системную проблему: несмотря на признание психологического благополучия и охраны психического здоровья в международных стандартах МОТ как важной части трудовых прав, казахстанское законодательство не предусматривает эффективных механизмов защиты работников от психосоциальных рисков. В рассматриваемом деле суд отказал в компенсации морального вреда, не усмотрев нарушения конкретных норм со стороны работодателя, поскольку такая норма в трудовом законодательстве отсутствует.

В-пятых, в Казахстане в перечне профессиональных заболеваний отсутствуют которые могли бы охватывать различные риск-факторы, влияющие на здоровье работников, включая стрессовые состояния. Перечень профессиональных заболеваний определен приложением 1 к Правилам экспертизы установления связи профессионального заболевания с выполнением трудовых (служебных) обязанностей, утвержденным приказом Министра здравоохранения РК от 21 декабря 2020 года. Сопоставляя данный перечень с международным стандартом МОТ – перечнем, содержащимся в Рекомендации МОТ №194, пересмотренной в 2010 году, можно увидеть, что казахстанское законодательство не признает профессиональными заболеваниями умственные и поведенческие расстройства, включающие посттравматический стресс и другие умственные или поведенческие расстройства, не указанные в предыдущих пунктах, если установлена с научной точки зрения или определена методами, соответствующими национальным условиям или практике, прямая взаимосвязь между воздействием факторов риска, проистекающим вследствие трудовой деятельности, и умственным или поведенческим расстройством (или расстройствами), которому(ым) был подвергнут работник [24]. Данный законодательный пробел создаёт ситуацию, при которой работники, обращающиеся за медицинской помощью по обязательному социальному медицинскому страхованию (ОСМС), не имеют возможности доказать связь своих заболеваний со стрессом на рабочем месте, поскольку услуги, связанные с лечением последствий профессионального стресса и психосоциальных факторов, не включены в действующий пакет ОСМС. Таким образом, работники фактически лишаются права на компенсацию затрат, понесённых из-за профессиональных заболеваний, вызванных стрессовыми условиями труда. Это существенно ограничивает степень защиты их здоровья и указывает на необходимость срочного включения вопросов психосоциальных рисков и связанных с ними заболеваний в систему ОСМС. Решением могло бы стать формирование законодательного перечня профессиональных заболеваний с чёткими критериями определения их связи с условиями труда, что обеспечит полноценную реализацию права работников на охрану здоровья и компенсацию причинённого ущерба.

Одним из ключевых институтов, потенциально способных содействовать решению этой проблемы, является инспекция труда. Казахстан ратифицировал Конвенцию МОТ № 81 «Об инспекции труда», согласно которой инспекторы обязаны обеспечивать соблюдение законода-

тельства о безопасности и условиях труда, рассматривать жалобы работников и предоставлять рекомендации работодателям [8].

Однако до 1 сентября 2024 года инспекторы труда находились в подчинении местных исполнительных органов, что противоречило требованиям МОТ и создавало коррупционные риски [25]. Из-за этого контроль за условиями труда зачастую носил формальный характер, а влияние местных акиматов могло приводить к выборочному подходу в надзоре. Дополнительной проблемой стал мораторий на проверки бизнеса, действовавший до 2024 года, что еще больше ограничивало контроль за соблюдением трудовых норм.

Передача инспекторов труда в подчинение центральному органу и снятие моратория создают возможности для улучшения ситуации. Однако этого недостаточно. Для эффективной защиты работников от стресса необходимо устранить страх перед обращением в инспекцию труда, поскольку в корпоративной культуре Казахстана инспекторов часто воспринимают как репрессивный контрольный орган, а не как защитников прав работников. Важно повысить осведомленность трудящихся о возможностях инспекции и создать механизмы анонимного и безопасного информирования о нарушениях. Введение отдельных стандартов по психосоциальным рискам и закрепление их в полномочиях инспекторов позволило бы значительно усилить правовые механизмы защиты работников в Казахстане.

Обсуждение

Анализ национального законодательства Казахстана выявил отсутствие нормативных механизмов защиты работников от стресса на рабочем месте. Несмотря на ратификацию Конвенций МОТ № 155 и № 187, национальная правовая система не интегрировала понятие психосоциальных рисков, что создает разрыв между международными стандартами и практикой их применения. Основные пробелы связаны с тем, что охрана труда в Казахстане традиционно ориентирована на физическую безопасность, а вопросы психического здоровья работников остаются вне правового регулирования.

Сравнение с международной практикой показывает, что страны с развитой системой трудового права уже адаптировали законодательство к современным вызовам. Во Франции и Португалии закреплено право на «отключение» от работы, ограничивающее стрессовые нагрузки вне рабочего времени. В Японии установлены четкие критерии переработок, нарушение которых влечет юридические последствия. В Германии и странах Скандинавии действуют корпоративные стандарты по управлению психосоциальными рисками. Отсутствие подобных механизмов в Казахстане создает правовую неопределенность, в результате которой работники не могут претендовать на защиту от стрессовых факторов, связанных с условиями труда.

Отдельного внимания требует судебная практика. В зарубежных юрисдикциях существует практика, признающая стресс на рабочем месте фактором, требующим компенсации. Согласно практике, суды установили связь между условиями труда и психологическим состоянием работников, что послужило основанием для возмещения морального вреда. В Казахстане подобные дела практически не встречаются, что обусловлено отсутствием правового механизма регулирования и компенсации ущерба, связанного с психосоциальными рисками.

Слабость правоприменительной практики также связана с недостаточной компетенцией инспекционных органов. Несмотря на ратификацию Казахстаном Конвенции МОТ №81 об инспекции труда, существующая система надзора ориентирована на контроль за соблюдением требований охраны физического здоровья работников, тогда как вопросы психосоциального благополучия остаются без внимания. Более того, длительный мораторий на проверки бизнеса ослабил контрольные функции инспекции труда, что усугубило ситуацию с переработками и психологическим давлением на работников.

Для эффективного решения проблемы требуется не только законодательное закрепление понятий «психосоциальные риски», «стресс на рабочем месте» и «переработка», но и комплексное реформирование трудового права. Необходимо установить обязанности работодателей по мониторингу стрессовых факторов, разработать механизмы предупреждения профессионального выгорания и определить порядок компенсации морального вреда за нарушения психосоциальных

прав работников. Кроме того, требуется адаптация инспекционных механизмов, чтобы контроль за психосоциальными рисками стал частью трудового надзора. Без этих изменений правовая защита работников останется декларативной, а вопросы стрессовых факторов на рабочем месте продолжат оставаться вне правового регулирования.

Заключение

Подводя итог, можно заключить, что трудовое законодательство Казахстана требует значительных изменений для обеспечения защиты психического здоровья работников.

В первую очередь необходимо дополнить и конкретизировать понятийный аппарат, предусмотренный Разделом 4 Трудового кодекса Республики Казахстан «Безопасность и охрана труда», включив в него такие понятия, как «здоровье работника», «психосоциальные риски», «стресс на рабочем месте» и «переработка». Каждое из перечисленных понятий должно получить ясное и однозначное правовое определение, что позволит эффективно регулировать вопросы предотвращения и минимизации психосоциальных рисков на рабочем месте.

Кроме того, психическое здоровье работников в законодательстве должно трактоваться широко и охватывать защиту от чрезмерного профессионального стресса, эмоционального выгорания, а также последствий негативного воздействия таких психосоциальных факторов, как дискриминация и домогательство. Подобные негативные проявления не только ухудшают физическое и психическое здоровье работников, но и приводят к снижению производительности труда, текучести кадров и ухудшению общей стабильности трудовых отношений, что в итоге отражается на экономике страны в целом.

Для эффективного решения этих проблем целесообразно закрепить в Трудовом кодексе РК такой важный принцип, как право работника на уважение и защиту его достоинства в процессе трудовой деятельности. Этот принцип должен сопровождаться механизмом защиты прав работников, столкнувшихся с психологическим или физическим насилием на рабочем месте, особенно находящихся в уязвимом или зависимом положении. В трудовом законодательстве Республики Казахстан необходимо предусмотреть конкретные процедуры восстановления нарушенных прав работника и механизм получения компенсации за моральный вред и психологические страдания, понесённые вследствие дискриминации, насилия или домогательства. Введение таких правовых мер позволит повысить уровень правовой защищённости работников и сформировать в стране культуру уважительного и достойного отношения к личности на рабочем месте.

Работодатели играют ключевую роль в поддержании психического здоровья работников, и их ответственность не должна ограничиваться обеспечением только физической безопасности. Необходимо внедрение механизмов предотвращения и минимизации психосоциальных рисков, включая программы поддержки психологического здоровья, доступ к консультациям, меры по снижению стрессовых нагрузок и создание баланса между работой и личной жизнью. Эти инициативы должны быть закреплены на законодательном уровне, чтобы работодатели не могли игнорировать вопросы психического здоровья сотрудников.

Кроме того, важную роль в этом процессе должны играть социальные партнёры: государство, профсоюзы и работодатели. Профсоюзы, как защитники трудовых прав, могут представлять интересы работников в коллективных договорах, а также инициировать обсуждение компенсационных механизмов за ущерб психологическому здоровью на уровне отраслевых и генеральных соглашений. Государственные органы, в свою очередь, должны разработать эффективные механизмы контроля и мониторинга условий труда, а также внедрить правовые гарантии защиты от психосоциальных рисков.

Защита от стресса и психосоциальных рисков — это не только индивидуальная проблема работников, но и вопрос, влияющий на общество в целом.

М.Х. Хасенов, заң ғылымдарының PhD докторы, қауымдастырылған профессор, Associate Professor, Maqsut Narikbayev University (Астана қ., Қазақстан Республикасы);

М. Қанатқызы, з.ғ.м., Research Assistant, Maqsut Narikbayev University (Астана қ., Қазақстан Республикасы): Жұмыскерлердің жұмыс орнындағы стресстен қорғауды құқықтық қамтамасыз ету: салыстырмалы құқықтық зерттеу.

Тақырыптың өзектілігі жұмыскерлердің денсаулығына психоэлеметтік факторлардың әсер етуімен және Қазақстан Республикасының заңнамасында еңбек қатынастарының осы аспектілерін реттеудің қажетті деңгейде қамтамасыз етілеуімен негізделеді. Зерттеу тақырыбы халықаралық стандарттар, нормативтік құқықтық актілер мен сот практикасы, сондай-ақ халықаралық ұйымдар мен ғылыми институттардың баяндамалары, ғалымдар мен сарапшылардың жарияланымдары құрайды. Зерттеудің мақсаты – жұмыскерлердің психологиялық денсаулығын құқықтық қамтамасыз ету бойынша ғылыми негізделген ұсынымдар әзірлеу. Зерттеу барысында салыстырмалы-құқықтық және формальды-заңи әдістер, контент-талдау әдісі және сот практикасын талдау әдісі қолданылды. Зерттеудің жаңалығы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын халықаралық стандарттармен және озық шетелдік тәжірибемен салыстыру болып табылады. Зерттеу нәтижесінде авторлар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде жұмыскердің еңбек саласындағы қадір-қасиетін құрметтеу және қорғау құқығын қамтамасыз ету қағидатын бекітуді, сондай-ақ жұмыскердің қадір-қасиетін құрметтеу құқығын нақтылауды ұсынады. Сонымен қатар, кәсіби аурулар тізімін посттравматикалық стрессті қоса алғанда, ақыл-ой және мінез-құлық бұзылыстарымен толықтыру қажеттілігі негізделді, бұл Халықаралық еңбек ұйымының №194 «Кәсіби аурулардың тізімі, жазатайым оқиғалар туралы хабарлау және оларды тіркеу туралы» ұсынымына сәйкес келеді. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде бекітілген ұғымдық аппаратты бейімдеу және кеңейту қажет, оған «жұмыскердің денсаулығы», «психоэлеметтік тәуекелдер», «жұмыс орнындағы стресс» және «артық жұмыс» (оны үстеме жұмыстан ажырату қажет) сияқты ұғымдарды енгізу ұсынылады. Бұл ұғымдар нақты құқықтық анықтамаға ие болуы тиіс, бұл жұмыскерлерді психоэлеметтік тәуекелдерден қорғау мәселелерін заңнамалық деңгейде реттеуге мүмкіндік береді.

Түйінді сөздер: жұмыс орнындағы стресс, психоэлеметтік тәуекелдер, жұмыскердің қадір-қасиеті, жұмыскердің денсаулығы, еңбек құқығы, еңбекті қорғау, қауіпсіз еңбек жағдайлары, кәсіби (эмоционалды) күйреу, психологиялық зорлық-зомбылық, посттравматикалық стресс, ақыл-ой (мінез-құлық) бұзылыстары.

M. Khassenov, PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor Maqсут Narikbayev University (г. Астана, Республика Казахстан); M. Kanatkyzy, Research Assistant Maqсут Narikbayev University (г. Астана, Республика Казахстан): Legal support for the protection of workers from stress in the workplace: a comparative legal study.

The relevance of the topic is reasoned due to the influence of psychosocial factors on the health of workers and the lack of necessary legal regulation of these aspects of labor relations in Kazakhstan legislation. The subject of the research consists of international standards, regulations and judicial practice, as well as reports of international organizations and scientific institutes, publications of scholars and experts. The purpose of the work is to formulate scientifically based recommendations on legal support for the psychological health of workers. As part of the study, comparative legal and formal legal methods, methods of content analysis and analysis of judicial practice were used. The novelty of the work lies in the comparison of Kazakh labor law with international standards and best foreign practices. As a result of the study, the authors proposed to enshrine in the Labor Code of the Republic of Kazakhstan the principle of ensuring the employee's right to respect and protection of his or her dignity in the world of work, as well as to include the employee's right to respect for his or her dignity. In addition, it is justified to supplement the list of occupational diseases with mental and behavioral disorders, including post-traumatic stress, as provided in ILO Recommendation No. 194 "On the list of occupational diseases, notification of accidents and their registration". It is necessary to adapt and expand the conceptual apparatus enshrined in the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, including such concepts as "employee health", "psychosocial risks", "stress in the workplace" and "overwork". These concepts must receive a clear legal definition, which will make it possible to regulate the issues of protecting workers from psychosocial risks at the legislative level.

Key words: stress in the workplace, psychosocial risks, employee dignity, employee health, labor law, labor protection, safe working conditions, professional (emotional) burnout, psychological violence, post-traumatic stress, mental (behavioral) disorders.

Список литературы:

1. Агентство по делам государственной службы Республики Казахстан. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан. Астана, 2024. URL: https://www.gov.kz/uploads/2024/4/5/2b570c000ed2ee210152ea19e9f0dcb3_original.764584.pdf (11.02.2025).
2. Анна Белоусова: «Мне сказали – выбирай, работа или ребенок» Радио Азаттык. URL: <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-anna-belousova/28645300.html> (06.03.2025).
3. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. Изд-во УрГЮА, 1997. ISBN 5-7845-0038-4.
4. Всемирная организация здравоохранения. Доклад о психическом здоровье в мире: охрана психического здоровья: преобразования в интересах всех людей. Краткий обзор. Женева, 2022.
5. Всемирная организация здравоохранения. Mental Health at Work, 2 сентября 2024 г. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (11.02.2025).
6. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН, 10 декабря 1948 года. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O4800000001> (11.02.2025).
7. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Стресс на рабочем месте: коллективный вызов. МОТ, 2016. ISBN: 978924309809.
8. Закон Республики Казахстан от 7 мая 2001 г. № 194 «О ратификации Конвенции № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле». URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000194_ (11.02.2025).
9. Закон Республики Казахстан от 21 ноября 2005 г. № 87 «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах». URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000087_ (11.02.2025).
10. Закон Республики Казахстан от 28 ноября 2005 г. № 91 «О ратификации Международного пакта о гражданских и политических правах». URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091_ (11.02.2025).
11. Закон Республики Казахстан от 28 февраля 2004 г. № 528 «О безопасности и охране труда» (утратил силу Законом Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 252). URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z040000528_ (11.02.2025).
12. ISO 45003:2021 Occupational Health and Safety Management – Psychological Health and Safety at Work – Guidelines for Managing Psychosocial Risks. URL: <https://www.iso.org/standard/64283.html> (11.02.2025).
13. Governing Body, 349th Session, Geneva, 30 October–9 November 2023. Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024-2030 and Plan of Action for its Implementation, 9 October 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health> (11.02.2025).
14. List of Occupational Diseases (revised 2010). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125137.pdf (11.02.2025).
15. Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_ (02.2025).
16. Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ru.htm (11.02.2025).
17. Конвенция Международной Организации Труда № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде (Женева, 3 июня 1981 г.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm (11.02.2025).
18. Конвенция Международной Организации Труда № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Женева, 15 июня 2006 г.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c187_ru.htm (11.02.2025).

19. Конвенция Международной Организации Труда № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 г. URL: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190> (11.02.2025).

20. Kursiv Research. Казахстанцы назвали основные источники стресса – исследование, 18 августа 2022 г. URL: <https://kz.kursiv.media/2022-08-18/rabota-i-blagosostoyanie-kazahstancy-nazvali-osnovnyie-istochniki-stressa/> (11.02.2025).

21. LOC Global Legal Monitor. France: Right to Disconnect Takes Effect, 13 January 2017. – URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2017-01-13/france-right-to-disconnect-takes-effect> (11.02.2025).

22. Mauve Group. Which Countries Mandate Workplace Mental Health Policies?, 13 January 2022. URL: <https://mauvegroup.com/innovation-hub/blog/which-countries-mandate-workplace-mental-health-policies> (11.02.2025).

23. Meritor Savings Bank v. Vinson [Электронный ресурс] Britannica. URL: <https://www.britannica.com/topic/Meritor-Savings-Bank-v-Vinson> (06.03.2025).

24. Министерство здравоохранения Республики Казахстан. Приказ № ҚР ДСМ-301/2020 от 21 декабря 2020 г. «Об утверждении правил экспертизы установления связи профессионального заболевания с выполнением трудовых (служебных) обязанностей». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021862> (02.2025).

25. Минтруда запустит работу нового комитета госинспекции труда для казахстанцев с 1 сентября, 16 августа 2024 г. URL: <https://ru.sputnik.kz/20240816/mintruda-zapustit-rabotu-komiteta-gosinspektsii-truda-dlya-kazakhstantsev-s-1-sentyabrya-46373125.html> (11.02.2025).

26. Психическое здоровье на рабочем месте. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work> (02.03.2025).

27. Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК. Статистика из финального отчета, 2023. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/sexual_harassment_rupdf (11.02.2025).

28. Selye H. A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents (1936). URL: https://www.academia.edu/25021636/Selye_1936_A_syndrome_produced_by_Diverse_Nocuous_Agents (11.02.2025).

29. Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работников от стресса, связанного с работой Трудовое право. 2014. №7.

30. Sputnik Казахстан. Минтруда запустит работу нового комитета госинспекции труда для казахстанцев с 1 сентября, 16 августа 2024 г. URL: <https://ru.sputnik.kz/20240816/mintruda-zapustit-rabotu-komiteta-gosinspektsii-truda-dlya-kazakhstantsev-s-1-sentyabrya-46373125.html> (11.02.2025).

31. Судебное дело № 2310-21-2/4255, город Атырау, 22 декабря 2021 г. URL: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4067244> (11.02.2025).

32. Takeshi Nonaka, Emi Hirasawa. A Community Mental Health Support System for People with Mental Illness in Japan. International Journal of Mental Health. – 2012. – Т. 41, № 2. URL: <http://www.jstor.org/stable/42003804> (11.02.2025).

33. Пожизненный наем и сверхурочные часы: что такое кароси и почему в Японии умирают от работы. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/428149-pozhiznennyu-naem-i-sverhurochnye-chasy-chto-takoe-karosi-i-pochemu-v-yaponii> (11.02.2025).

34. Walker v. Northumberland County Council (1995) [Электронный ресурс] Case Judgments. URL: <https://casejudgments.com/walker-v-northumberland-county-council-1995> (06.03.2025).

References (transliterated):

1. Agentstvo po delam gosudarstvennoi sluzhby Respubliki Kazakhstan. Natsional'nyi doklad o sostoyanii gosudarstvennoi sluzhby v Respublike Kazakhstan. Astana, 2024. URL: https://www.gov.kz/uploads/2024/4/5/2b570c000ed2ee210152ea19e9f0dcb3_original.764584.pdf (11.02.2025).

2. Anna Belousova: «Mne skazali – vybirai, rabota ili rebenok» [Elektronnyi resurs] Radio Azattyq. URL: <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-anna-belousova/28645300.html> (06.03.2025).

3. Golovina S.Yu. Ponyatiinyi apparat trudovogo prava: Monografiya. Izd-vo UrGYuA, 1997. ISBN 5-7845-0038-4.
4. Vsemirnaya organizatsiya zdavookhraneniya. Doklad o psikhicheskom zdorov'e v mire: okhrana psikhicheskogo zdorov'ya: preobrazovaniya v interesakh vseh lyudei. Kratkii obzor. Zheneva, 2022.
5. Vsemirnaya organizatsiya zdavookhraneniya. Mental Health at Work, 2 sentyabrya 2024 g. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (11.02.2025).
6. Vseobshchaya deklaratsiya prav cheloveka. Prinyata rezolyutsiei 217 A (III) General'noi Assamblei OON, 10 dekabrya 1948 goda. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O4800000001> (11.02.2025).
7. Gruppa tekhnicheskoi podderzhki po voprosam dostoinogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoi Evropy i Tsentral'noi Azii. Stress na rabochem meste: kollektivnyi vyzov. MOT, 2016. ISBN: 978924309809.
8. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 7 maya 2001 g. No 194 «O ratifikatsii Konventsii No 81 ob inspektsii truda v promyshlennosti i torgovle». URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/ZO10000194_ (11.02.2025).
9. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 21 noyabrya 2005 g. No 87 «O ratifikatsii Mezhdunarodnogo pakta ob ekonomicheskikh, sotsial'nykh i kul'turnykh prakh». URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/ZO50000087_ (11.02.2025).
10. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 28 noyabrya 2005 g. No 91 «O ratifikatsii Mezhdunarodnogo pakta o grazhdanskikh i politicheskikh prakh». URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/ZO50000091_ (11.02.2025).
11. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 28 fevralya 2004 g. No 528 «O bezopasnosti i okhrane truda» (utratil silu Zakonom Respubliki Kazakhstan ot 15 maya 2007 g. No 252). URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/ZO40000528_ (11.02.2025).
12. ISO 45003:2021 Occupational Health and Safety Management – Psychological Health and Safety at Work – Guidelines for Managing Psychosocial Risks. URL: <https://www.iso.org/standard/64283.html> (11.02.2025).
13. Governing Body, 349th Session, Geneva, 30 October–9 November 2023. Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024–2030 and Plan of Action for its Implementation, 9 October 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health> (11.02.2025).
14. List of Occupational Diseases (revised 2010). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125137.pdf (11.02.2025).
15. Konstitutsiya Respubliki Kazakhstan. Prinyata na respublikanskom referendume 30 avgusta 1995 goda. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_ (11.02.2025).
16. Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda No 111 o diskriminatsii v oblasti truda i zanyatii (Zheneva, 25 iyunya 1958 g.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ru.htm (11.02.2025).
17. Konventsiya Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda No 155 o bezopasnosti i gigiene truda v proizvodstvennoi srede (Zheneva, 3 iyunya 1981 g.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm (11.02.2025).
18. Konventsiya Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda No 187 ob osnovakh, sodeistviyushchikh bezopasnosti i gigiene truda (Zheneva, 15 iyunya 2006 g.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c187_ru.htm (11.02.2025).
19. Konventsiya Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda No 190 ob iskorenenii nasiliya i domogatel'stv v sfere truda, 2019 g. URL: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190> (11.02.2025).
20. Kursiv Research. Kazakhstantsy nazvali osnovnye istochniki stressa – issledovanie, 18 avgusta 2022 g. URL: <https://kz.kursiv.media/2022-08-18/rabota-i-blagosostoyanie-kazahstancy-nazvali-osnovnye-istochniki-stressa/> (11.02.2025).
21. LOC Global Legal Monitor. France: Right to Disconnect Takes Effect, 13 January 2017. URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2017-01-13/france-right-to-disconnect-takes-effect> (11.02.2025).

22. Mauve Group. Which Countries Mandate Workplace Mental Health Policies?, 13 January 2022. URL: <https://mauvegroup.com/innovation-hub/blog/which-countries-mandate-workplace-mental-health-policies> (11.02.2025).

23. Meritor Savings Bank v. Vinson [Электронный ресурс] Britannica. URL: <https://www.britannica.com/topic/Meritor-Savings-Bank-v-Vinson> (06.03.2025).

24. Ministerstvo zdravookhraneniya Respubliki Kazakhstan. Prikaz No QR DSM-301/2020 ot 21 dekabrya 2020 g. «Ob utverzhdenii pravil ekspertizy ustanovleniya svyazi professional'nogo zabolevaniya s vypolnieniem trudovykh (sluzhebnykh) obyazannostei». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021862> (11.02.2025).

25. Mintruda zapustit rabotu novogo komiteta gosinspektсии truda dlya kazakhstanstev s 1 sentyabrya, 16 avgusta 2024 g. URL: <https://ru.sputnik.kz/20240816/mintruda-zapustit-rabotu-komiteta-gosinspektсии-truda-dlya-kazakhstanstev-s-1-sentyabrya-46373125.html> (11.02.2025).

26. Psikhicheskoe zdorov'e na rabochem meste [Elektronnyi resurs] // Vsemirnaya organizatsiya zdravookhraneniya. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (02.03.2025).

27. Respublikanskii nauchno-issledovatel'skii institut po okhrane truda MTSZN RK. Statistika iz final'nogo otcheta, 2023. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/sexual_harassment_ru_2023.pdf (11.02.2025).

28. Selye H. A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents (1936). URL: https://www.academia.edu/25021636/Selye_1936_A_syndrome_produced_by_Diverse_Nocuous_Agents (11.02.2025).

29. Sychenko E. Zashchita rabotnikov ot psikhotsotsial'nykh riskov: opyt Evropy i ego primenimost' v Rossii. Chast' I: Zashchita rabotnikov ot stressa, svyazannogo s rabotoi Trudovoe pravo. 2014. № 7.

30. Sudebnoe delo № 2310-21-2/4255, gorod Atyrau, 22 dekabrya 2021 g. URL: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4067244> (11.02.2025).

31. Takeshi Nonaka, Emi Hirasawa. A Community Mental Health Support System for People with Mental Illness in Japan. International Journal of Mental Health. 2012. Vol. 41, No. 2. URL: <http://www.jstor.org/stable/42003804> (11.02.2025).

32. Pozhiznennyi naem i sverkhurochnye chasy: chto takoe karosi i pochemu v Yaponii umirayut ot raboty. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/428149-pozhiznennyi-naem-i-sverkhurochnye-chasy-chto-takoe-karosi-i-pochemu-v-yaponii> (11.02.2025).

33. Walker v. Northumberland County Council (1995) [Электронный ресурс] // Case Judgments. URL: <https://casejudgments.com/walker-v-northumberland-county-council-1995> (06.03.2025).

Для цитирования и библиографии: Хасенов М.Х., Канаткызы М. Правовое обеспечение защиты работников от стресса на рабочем месте: сравнительно-правовое исследование // Право и государство. № 2(107), 2025. – С. 75-88. DOI: 10.51634/2307-5201_2025_2_75

Материал поступил в редакцию 12.03.2025