Объявленной темой дня охраны труда в 2020 году стало –

«Насилие и притеснение в сфере труда».

Всемирный день охраны труда (Всемирный день безопасности и здоровья на рабочем месте) – международный профессиональный праздник специалистов по охране труда. Всемирный день охраны труда – памятная дата для родственников, друзей, близких и коллег людей, которые погибли после несчастных случаев на производстве.

В России в 2020 году Всемирный день охраны труда отмечается 28 апреля и проходит 18-й раз. В законодательстве РФ этот праздник не закреплен на официальном уровне.

Цель праздника – содействовать предотвращению несчастных случаев и заболеваемости на производстве.

Насилие может быть манипуляцией, эксплуатацией, жестоким обращением, пренебрежением, жестокостью, вредом, нанесением обиды. Семь видов проявления насилия - физическое, психологическое, вербальное, эмоциональное, экономическое, сексуальное и моральное.

*Следующий список не является исчерпывающим, а скорее предоставляет возможность изучить, оценить и обсудить любое потенциально деструктивное поведение.*

Насилие – одна из глобальных проблем всего человечества. Формы и виды насилия разнообразны, с ними можно столкнуться дома, на работе, на улице – где угодно. Жертвами становятся как взрослые, так и дети. Давайте попробуем разобраться в нюансах этой непростой, но важной проблемы.

**Понятие насилия**

В широком смысле насилие можно определить как принудительное воздействие на кого-либо: оскорбление, унижение, использование в своих целях и т. д. Цель любого насилия – подавить [волю](https://psychologist.tips/1923-volya-chto-eto-v-psihologii.html) и [личность](https://psychologist.tips/731-ponyatie-lichnosti-v-psihologii-sushhnost-i-struktura.html) жертвы.

**Виды и формы**

В психологии нет единой классификации видов насилия. Предлагаю рассмотреть типологии на основе характера насильственных действий и места.

По характеру действий насилие бывает психологическим, физическим и сексуальным. Рассмотрим каждый вид подробнее:

1. Психологическое насилие – действия, направленные на унижение, оскорбление, высмеивание, издевательство над ребенком или взрослым. Иногда этот вид называют эмоциональным насилием.
2. Физическое насилие – умышленное причинение физического вреда. [Авторитарный стиль воспитания](https://psychologist.tips/1091-semejnoe-vospitanie-stili-i-tipy-ih-harakteristika-i-vliyanie-na-rebenka.html) с телесными наказаниями тоже можно отнести к физическому насилию.
3. Сексуальное насилие – сексуальное удовлетворение при помощи другого человека, но против его желания. Жертва физически или психологически не способна дать отпор либо не понимает в силу особенностей своего развития характер действий агрессора. Принуждение, склонение к сексуальной близости под угрозами тоже является сексуальным насилием.

По месту развития событий насилие бывает:

1. Насилие на работе ([моббинг](https://psychologist.tips/2982-mobing-na-rabote-chto-takoe-prichiny-kak-protivostoyat-profilaktika-mobbinga.html)) – чаще психологическое насилие в форме оскорблений, утаивания информации, дезинформации, сплетен, давления. Возникает между работниками или работниками и руководством.
2. Социально-бытовое насилие – психологическое, физическое или сексуальное насилие от незнакомых или малознакомых людей на улице, в транспорте и других общественных местах.

Как мы видим, насилие по характеру действий не зависит от места и может относиться к любой категории. Что касается форм насилия, то они стремятся к бесконечности (на что хватит фантазии агрессора). Среди популярных форм можно назвать крики, оскорбления, избиение, пинки, толчки, клевету, порчу имущества.



Моббинг является одной из разновидностей насилия, это эмоциональное насилие. В книге «Насилие на работе» («Violence at Work»), изданной Международным бюро труда (МБТ) в 1998 г., моббинг и буллинг упоминаются в том же ряду, что и убийство, изнасилование или ограбление. И хотя буллинг или моббинг могут показаться вполне безобидными по сравнению с изнасилованием или другими проявлениями физического насилия, эффект, который они производят на жертву, особенно если это длится достаточно долго, имеет такую разрушительную силу, что некоторые люди подумывают о том, чтобы покончить жизнь самоубийством. И мы не исключаем того, что некоторые случаи приступов немотивированной агрессии могут являться следствием тех чувств, которые испытывали люди, подвергавшиеся эмоциональному насилию на работе.

Последствия моббинга и буллинга в первую очередь сказываются на здоровье и психическом состоянии человека. В зависимости от жесткости, периодичности и длительности такого воздействия и от того, насколько человек психологически к нему устойчив, люди могут страдать от целого ряда расстройств психологического и физического характера: от случающихся время от времени проблем со сном до нервных срывов, от раздражительности до депрессии, от трудностей с концентрацией внимания до панических состояний или даже инфарктов. Если сотрудник только изредка отсутствовал на работе, то в случае моббинга или буллинга это может превратиться в частые и длительные уходы на больничный.

У многих, кто стал объектом моббинга, настолько сильно подрывается здоровье, что они больше не могут выполнять свои служебные обязанности. В конце концов, они увольняются по собственному желанию или против него, с ними расторгают контракт или они вынуждены выходить раньше на пенсию. Как ни странно, жертв делают самих в этом виноватыми, представляют их людьми, которые сами навлекли на себя эти несчастья. И во многих случаях после того как человека уволили или он сам ушел, возникшие проблемы со здоровьем могут остаться и даже усилиться и привести к такому диагнозу, как посттравматический стресс. Но не только психическое состояние и здоровье человека подвергаются сильному отрицательному воздействию. Последствия также серьезно сказываются на семьях этих людей и организациях, в которых они работают. Страдают отношения, падает уровень производительности труда в компании, т.к. энергия людей направляется на осуществление моббинга, а не на выполнение важных ежедневных задач.

**Как это начинается, почему происходит**

Часто все начинается с конфликта, причем любого. Такой конфликт часто возникает из-за разного рода перемен. И никакого значения не имеет, как сильно человек старается решить проблему, — конфликт неразрешим. Такому человеку кажется, что неоткуда получить помощь. Конфликт не исчезает, а постепенно обостряется до такой степени, когда уже нет пути назад. То, что можно было бы решить, проявив хоть чуточку доброй воли и с помощью соответствующих механизмов управления на местах, теперь превращается в спор «кто прав, а кто виноват».

Некоторые обвинения и унижения работника могут быть вызваны нездоровой психологической атмосферой, которая царит в организации и требует найти своего «козла отпущения», а также жаждой власти над другими и личной злобой, продиктованной страхами или завистью. Здесь вступает в действие психология группы и сложное переплетение социальных процессов организации.

Вы спросите, почему так происходит и почему допускаются такие преследования на рабочих местах, в то время как сегодня создано больше структур и законов для защиты работников, чем когда-либо? Мы считаем, что существует три причины, по которым это происходит. Первая из них — игнорирование проявлений моббинга, терпимость к нему, неверное толкование или фактически его намеренное провоцирование самой компанией или руководством организации. Вторая причина — это то, что такие действия до сих пор не расцениваются как действия на рабочих местах, абсолютно отличающиеся от сексуального преследования или дискриминации. И наконец, третья причина — в большинстве случаев жертвы просто обессилены. Они измучены и не в состоянии защищать себя, не говоря уже о том, чтобы начинать судебный процесс.

Травля на работе сейчас обычно именуется «моббинг». С каждым годом беззащитных, страдающих, увольняющихся и даже совершающих суицид по этой причине становится все больше. Впервые это слово прозвучало  в конце 1970-х годов в работах шведских психиатров. Самым известным ученым, изучавшим это явление, был психолог Хайнц Лейман. Он описал более 45 вариантов такого преследования, давления и прессинга.

По статистике, жертвами травли на работе становятся до 10% работников. Причем мужчины — реже женщин. Особенно часто страдают женщины предпенсионного возраста. Считается, что травля на работе причастна примерно к 20%  всех самоубийств. За рубежом эта проблема не только признается, но и активно решается. Издаются специальные законы о моральном преследовании на рабочем месте, создаются добровольные объединения жертв офисной травли, которые оказывают пострадавшим юридическую и психологическую помощь.

В России эту проблему пока активно не обсуждают. Широкую огласку получают лишь единичные случаи. Просто психология большинства россиян такова, что травля на работе воспринимается хоть и как стресс, но достаточно привычный и обыденный. Что делать, если из-за психологического террора и нападок на работе становится совсем невмоготу? Воевать? Жаловаться? Увольняться?

Прежде всего, стоит убедиться, что постоянные придирки и притеснения  не имеют под собой реальных оснований в виде лени, халатности, некомпетентности человека. Настоящий моббинг — это регулярные нападки, нарастающая агрессия, угрозы физической расправы, направленность на конкретного сотрудника и его социальная изоляция. Выговор за не сданный вовремя отчет или штрафы за постоянные опоздания моббингом не являются. Настоящая травля на работе – это систематический психотеррор, ведущий к уничтожению личности, профессиональной деградации и потере мотивации к жизни.

Травля на работе может проявляться в самых разнообразных формах общения: это может быть игнорирование, утаивание нужной или, наоборот, распространение ложной информации, изоляция от каких-либо социальных активностей в коллективе и прочие выпады. Это может подрывать репутацию жертвы, выбивать ее из равновесия, приводить к потере качества работы. Из этого же жанра — необходимость выполнять многочисленные сверхурочные работы, неприятные высказывания наедине или при всех, навязывание заданий, которые не имеют отношения к должностным обязанностям. А еще жертву моббинга часто игнорируют, не интересуются ее мнение, незаслуженно критикуют, унижают и оскорбляют.

Моббинг имеет место в любом обществе, ведь везде есть ведущие и ведомые. А для большинства современных компаний вообще характерна работа, построенная по соревновательному принципу – кто продал больше, тот и получил больший бонус. Причин для травли может быть множество: от личной неприязни до зависти. К примеру, коллектив часто негативно воспринимает нового успешного сотрудника, которого пригласили в компанию, чтобы найти новых клиентов или выйти на перспективный рынок. Ведь главная цель в высококонкурентной среде – развитие рынка сбыта. Люди начинают считать, что для достижения цели все средства хороши. Так организуются «бои без правил» чаще всего в отделе продаж. Например, двум торговым представителям ставят задачу «освоить» одну и ту же территорию. Сильнейший получает разного рода поощрения, в том числе в виде бонусов, а со вторым расстаются. Это приводит к снижению лояльности в коллективе и бешеной текучке кадров.

Работать в таких условиях или нет – человеку надо решать самостоятельно. Кто-то с сильным внутренним стержнем и высоким уровнем притязаний, возможно, будет чувствовать себя комфортно в такой атмосфере. Но срок его работы, скорее всего, будет небольшим – как только он достигнет своих целей, то покинет этот террариум в поисках другого. Многие психологи советуют жертвам увольняться из таких организаций. Но какое бы решение ни было принято, необходимо определить причину моббинга. Если человек принял решение противостоять нападкам, то необходимо запастись терпением и силами. Нельзя допускать агрессии, но и показывать свою слабость тоже не стоит — надо «золотую середину». Открытость, доброжелательность, вежливость, добросовестность и профессионализм со временем принесут плоды. Жертва перестанет интересовать «гонителей», если не будет поддаваться на их провокации. Да и вряд ли им захочется конфликтовать с профессионалами, работу которых заметило и оценило руководство.

А еще для этого нужно адекватно оценить собственные силы и запас прочности нервной системы. Самый простой способ – ничего не предпринимать и игнорировать провокаторов. Это может привести к тому, что агрессор не получит ожидаемой реакции и отстанет. Если не сработало, можно переходить к ответным действиям – найти в себе силы спорить, доказывать свою правду, демонстрировать, что вы не хуже других. Можно поговорить с провокатором в открытую и напрямую спросить, чего он, собственно, хочет. Доказать моббинг можно с помощью диктофона в телефоне или скрытой камеры.

В случае вертикального моббинга (со стороны руководства) лучшим способом спасения часто бывает только увольнение. Это позволяет сохранить здоровье и нервы. Даже профессионалы говорят, что единственного эффективного решения для пресечения всех случаев травли на работе не существует. Одна из главных рекомендаций по успокоению агрессивных коллег – откровенный разговор с руководителем. Возможно, руководитель, используя свое положение , решит разобраться в ситуации самостоятельно и пресечет моббинг. Но если и при этом положение дел не меняется, то советую задуматься – стоит ли оставаться в таком коллективе, сможете ли вы дальше работать в среде людей, играющих по правилам выживания.

А вообще в такой ситуации главное – оставаться верным себе и своим идеалам, ведь средний человек проводит на работе не менее 50% жизни. Если вы понимаете, что работа именно здесь для вас важна, то предлагаю попробовать обсудить создавшуюся ситуацию с руководством, а если у вас в приоритете рабочая атмосфера, то можно не держаться за такого работодателя и начать поиск новой работы. Лучшая профилактика травли на работе – создание в коллективе невыносимой для интриганов, сплетников и эмоциональных троллей атмосферы. То есть искренности, открытости, дружелюбия и профессионализма сотрудников и руководства.

**Насилие на рабочем месте** — является одним из [вредных и/или опасных](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80) [производственных факторов](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80&action=edit&redlink=1). Хотя сами случаи [насилия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D0%B5) могут рассматриваться как [преступления](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5), но вероятность их возникновения может очень сильно зависеть от того, в [каких условиях](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%B5_%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE) нанятый работодателем [сотрудник](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) выполнял порученную ему работу. Поэтому именно от [работодателя](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C), от того, как он организовал выполнение работы, может сильно зависеть — пострадают ли его сотрудники, или нет.

[Международная организации труда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0) (ILO) относит насилие на рабочем месте к опасному производственному фактору, приводящему к смерти и [травмирования](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BC%D0%B0) людей. Насилием считают преднамеренные, умышленные действия одного человека, направленные на причинения вреда, травмы или смерти другому человеку (с использованием физической силы и/или иных средств). Вопросы [гендерного насилия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D0%B5_%D0%BD%D0%B0%D0%B4_%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%89%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BC%D0%B8) рассмотрены в работе МОТ.

**В развитых странах**

В целом, точных данных о том, как много работников подвергается насилию во время работы — нет. Если случаи [гибели работников](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B5%D1%81%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B0%D0%B9#Несчастный_случай_на_производстве) достаточно хорошо регистрируются, то о случаях с не летальным исходом пострадавшие и их работодатели порой вообще не сообщают. А сообщения пострадавших, переданные службе безопасности предприятия/организации, могут не дойти до [правоохранительных органов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%8B). Например, в Северной Америке насилие было причиной смерти на рабочем месте в 1/3 случаев (1980—1989 гг.). А в 2011—2013 гг. порядка 23-26 тыс. американских работников были не смертельно ранены так, что это повлекло хотя бы [временную утрату трудоспособности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C#Заболевания_с_временной_утратой_трудоспособности_(ЗВУТ)). В [Великобритании](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F), за 1 год, каждому двухсотому работнику потребовалась медицинская помощь из-за нападения на рабочем месте. В 2014 г. 27 % всех случаев насилия в [Канаде](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%B0) были на рабочем месте.

В США, из убийств на рабочем месте, около ¾ произошли во время [ограбления](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B1%D1%91%D0%B6). По профессиям, среди погибших чаще всего встречались сотрудники круглосуточно работающих магазинов, сотрудники правоохранительных органов, охранники, водители такси, сотрудники [АЗС](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F). Также к группе повышенного риска относят сотрудников [почты](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%87%D1%82%D0%B0), персонал [«скорой помощи»](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D1%8C) и участковых [врачей](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%80%D0%B0%D1%87), социальных работников. Например, в среднем каждый [психиатр](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%B8%D0%B0%D1%82%D1%80) подвергался насилию 1 раз в год. По данным [ФБР](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B1%D1%8E%D1%80%D0%BE_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9) ~80 % всех случаев насилия на рабочем месте являются криминальными нападениями на работников ([ограбление](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B1%D0%BE%D0%B9) и т. п.). К обстоятельствам, повышающим вероятность стать жертвой нападения, относят: работу в одиночку; с наличными деньгами; ночью; в общественных местах; и работу в районах с высоким уровнем преступности.

Помимо физического ущерба для здоровья, нападение может привести к: [бессоннице](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0), увеличению [потребления алкоголя](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%BC) и/или [табака](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%83%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5), появлению [отвращения к работе](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%82%D0%B2%D1%80%D0%B0%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BA_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5), к ощущению своей слабости, беспомощности, бестолковости, и другим негативным психологическим последствиям.

**Профилактика**

Лучшим способом защиты работников от нападений является их предотвращение; и средства коллективной защиты. К сожалению, огромное многообразие условий труда и характера выполняемой работы — не позволяет создать универсальные рекомендации, подходящие для всех случаев. В целом, рекомендуется использовать анализ нападений, случавшихся ранее (условия, обстоятельства и др.); рекомендации специалистов; и руководства по профилактике насилия в отношении представителей ряда профессий (если такие существуют).

По данным участников конференции, эффективной профилактике может мешать то, что нет достаточно конкретных требований законодательства к работодателю; нет достаточно хороших рекомендаций по профилактике для разных рабочих мест; в маленьких компаниях недостаточно ресурсов для разработки и выполнения, профилактических мер; и не все работодатели осознают, насколько им необходимо заниматься этой проблемой.

**Пример: медицинские работники**

По данным Бюро трудовой статистики, в 2016 г. в США, из 16890 пострадавших от насилия на рабочем месте (без смертельного исхода), 70 % работали в медучреждениях и социальных службах. Для профилактики и защиты от насилия медиков и социальных работников разработан документ. При обслуживании больных, склонных к насилию, рекомендуется:

* Использовать [металлоискатели](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BB%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) для предотвращения проноса пациентами (и теми, кто их посещает) ножей, огнестрельного оружия и т. п. в медучреждения (в Детройте за полгода металлоискатели выявили 33 попытки проноса [пистолетов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D1%82) и 1324 — [ножей](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%BE%D0%B6));
* Размещать пациентов, про которых известно, что они склонны к насилию (случаи в прошлом и т. п.), в отдельных специализированных помещениях (в Портленде компьютерная [база данных](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D0%B7%D0%B0_%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D1%85) о склонных к насилию пациентах помогла снизить число нападений на 91,6 %);
* Использовать двери с замками (не требующими ключей) для предотвращения перемещения потенциальных агрессоров; и [замаскированные кнопки](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) для вызова помощи (если потребуется); ограничивать доступ в разные помещения посетителям и сотрудникам разных категорий;
* Строго ограничить доступ в помещения, где хранятся лекарства, содержащие [наркотические вещества](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%BA);
* Желательно, чтобы планировка помещений всегда давала возможность выйти минимум через 2 разных выхода;
* В некоторых (но не всех) случаях помогает установка [камер видеонаблюдения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) и [пулестойких стёкол](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B1%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%8F), отделяющих сотрудников и пациентов;
* Оборудование, которое может быть использовано для причинения вреда (и в котором могут находиться такие предметы — например [стерилизатор](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B2)) должно размещаться в закрываемых на замок помещениях;
* В медучреждении должны быть сотрудники [службы безопасности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F), адекватно подготовленные к случаям агрессивного поведения пациентов и посетителей;
* При заранее известном повышенном риске — рекомендуется избегать направления работников на задание поодиночке («работа с напарником»).
* В помещениях и на [автостоянке](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%BA%D0%B0_(%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5)) должно быть хорошее [освещение](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%81%D0%B2%D0%B5%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5).

**Пример: ночные** [**такси**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8)

Анализ нападений на таксистов, и поиски способов повысить их безопасность, привёл к:

* Установке пуленепробиваемой перегородки, отделяющей водителя от части салона, где сидят пассажиры;
* Размещению скрытых видеокамер и сигнализации;
* Использованию [спутниковых навигационных систем](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8) ([GPS](https://ru.wikipedia.org/wiki/GPS)) для отслеживания перемещения машины, и облегчения её поиска при поступлении сигнала тревоги;
* Сведение к минимуму оплаты [наличными](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B3%D0%B8), и использованию малозаметного мини -[сейфа](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D0%B9%D1%84) для их хранения;
* При приёме наличных как оплаты проезда — рекомендуется полностью отказаться от размена крупных купюр (пассажирам предлагают разменять их самим в другом месте — например, на автозаправочной станции и т.п); и почаще сдавать их (например, в [банкоматах](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%82));
* Улучшение освещённости салона (чтобы было хорошо видно, что делает пассажир(ы);
* С согласия владельцев компаний, организующих перевозки пассажиров, могут проводиться выборочные проверки полицейскими (при наличии оснований);
* Рекомендуют делать в [багажнике](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%B6%D0%BD%D0%B8%D0%BA) защёлку, позволяющую открывать его изнутри (на случай, если преступники запрут водителя в багажнике);
* Разработаны рекомендации для водителей (не брать одновременно много пассажиров и т. п.).

Но прозрачная пуленепробиваемая перегородка изменила движение воздуха в салоне, что привело к росту числа простудных заболеваний; и затруднила общение с пассажирами. Она плохо подходит к обычным (не специально спроектированным) автомобилям. При резком торможении у пассажиров, сидящих сзади водителя, могут быть травмы головы при ударе о перегородку. Часть пассажиров недовольна тем, что их снимает видеокамера.

Отсутствие 100 % гарантий безопасности, особенно при работе в криминальных районах, вынуждает рассматривать дополнительные меры защиты, например — работу водителя с напарником (вдвоём в одной машине); установку устройства, блокирующего открывание дверей (пассажирской части салона) — чтобы грабители не могли сбежать.

**Пример: ночные магазины**

****

В [магазинах](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D0%BD), торгующих ночью, факторами риска являются: приём наличных и размен денег; работа в одиночку, в изолированных местах; плохая освещённость (в магазине, и рядом, на автостоянке); и недостаточное внимание обеспечению безопасности. Для защиты работников — как и во всех остальных случаях — наиболее эффективным является не использование СИЗ, а устранение или ослабление самого фактора риска + технические (инженерные) средства защиты и организационные мероприятия. Какие меры могут быть использованы — зависит от конкретных обстоятельств, и для их правильного выбора рекомендуют провести «спецоценку» рабочих мест. Она может включать в себя:

* Анализ данных об имевших случаях насилия на последние годы (для новых магазинов — могут использоваться данные от ассоциаций предпринимателей по аналогичным магазинам в том же районе) — включая частоту и характер происшествий;
* Были ли случаи использования огнестрельного оружия;
* Сколько было сотрудников во время происшествия;
* Вызывалась ли полиция;
* Местоположение магазина, освещённость, наличие систем связи, сигнализации — и многое другое.

Непосредственно для защиты работников рекомендуют:

* Ограничение использования оплаты наличными (например, свыше 20$); и вывешивание хорошо заметных объявлений, предупреждающих об этом; запрещение принимать платежи большими суммами самим продавцам (но это невозможно, если, например, продаются [лотерейные билеты](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%8F), и производится выплата выигрышей на месте);
* Использование специальных сейфов (*drop safe*), позволяющих класть внутрь наличные через щель вверху — без открывания; также могут использоваться сейфы, которые можно открыть лишь в определённое время;
* Ограничение доступа в помещение; продажа товара через проёмы (без входа покупателей в магазин); установка пулестойких экранов между продавцом и покупателем;
* Ограничение доступа на территорию, прилегающую к магазину (забор), и к площадям в помещении; хорошее освещение в магазине и на прилегающей территории;
* Установка видеорегистраторов для улучшения идентификации преступников;
* Установка систем сигнализации (скрытой, или наоборот — громкой звуковой), и разработка чётких и конкретных планов реагирования при поступлении сигнала тревоги;
* Планировка рабочих мест так, чтобы сотрудник хорошо видел покупателя, и место продажи было хорошо видно — в том числе с улицы; растительность (кустарник и др.) не должны ухудшать обзор;
* При впускании покупателей в помещение магазина — их доступ туда может ограничиваться с помощью блокировки дверей (дистанционной);
* У входной двери может размещаться какое-нибудь приспособление, привлекающее внимание продавца к приходу посетителя; а также отметки высоты над полом, позволяющие визуально оценить рост посетителя;
* Место продажи должно быть хорошо освещено, и хорошо просматриваться; желательно, чтобы оно было хорошо видно и извне здания (например — из полицейского автомобиля при приближении к магазину по вызову);
* Использование изогнутых зеркал для улучшения обзора;
* В районах с высоким уровнем преступности не следует допускать работу в одиночку;
* Предоставление информации о магазине (планировка помещений и т. п.) полиции; сообщайте ей обо всех случаях насилия, даже небольших (угрозы и т. п.); регистрация и анализ такой информации;
* Включение в штат адекватно подготовленных охранников (когда возможно);
* Обучение сотрудников использованию средств защиты (сигнализация и т. п.), поведению при нападении;
* Учёт рекомендаций специалистов в этой области.

По данным [Бюро трудовой статистики](https://en.wikipedia.org/wiki/en:Bureau_of_Labor_Statistics), из 500 человек, погибших из-за насилия на рабочем месте в США в 2016 г., 31 % работали в розничной торговле.

**Насилие «внутри» организации**

Поскольку часть случаев насилия связана с поведением самих сотрудников организации, бывших сотрудников и тех, с кем они связаны (члены семьи, знакомые и др.), некоторые из рекомендуемых мер профилактики направлены на снижение риска насилия «внутри организации». В частности, рекомендуется принять меры по созданию в коллективе нормальной, здоровой атмосферы, при которой случаи издевательства, шантажа и т. п. будут считаться совершенно неприемлемыми — и декларировать это как политику высшего руководства компании. Каждый сотрудник должен быть информирован о недопустимости употребления на рабочем месте алкоголя и наркотиков, и проноса оружия. Действия по профилактике должны поддерживаться руководителем организации — иначе они рискуют остаться лишь намерениями.

При приёме на работу рекомендуют учитывать то, был ли у кандидата опыт участия в правонарушениях, связанных с насилием; употребление алкоголя; наркотическую зависимость. В рамках действующего в США законодательства, регулирующего неразглашение персональных данных и запрещающего дискриминацию, при приёме на работу следует учесть состояние психического здоровья кандидата; и то, что люди, часто менявшие места работы, и (по характеру) склонные обвинять в проблемах других — проявляют насилие чаще. Некоторые компании, не имеющие возможности сообщить об истинных причинах увольнения сотрудника (его насильственные действия на рабочем месте), находят пути предупредить об его потенциальной опасности — косвенно, например: «Мы не имеем права сообщить Вам что-то о этом человеке». При разработке в организации профилактических мер — все новые работники должны информироваться о них, и проходить (необходимое) обучение, как мерам безопасности, так и правилам поведения.

В части отношений между работодателем и наёмными работниками — не следует нарушать установленные законами права трудящихся (например — допускать [необоснованные увольнения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) и штрафы, и др. «провоцирующие» действия). В то же время, в отношении агрессивных сотрудников — должны приниматься адекватные [дисциплинарные меры](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), помогающие предотвратить насилие, и демонстрирующие другим сотрудникам, что руководство компании на самом деле заботиться об их безопасности. Руководители и [менеджеры](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%80) должны прилагать все усилия для создания в коллективе атмосферы доверия, способствующей своевременному получению сообщений от работников о возможных опасностях и путях их устранения (так как рядовые сотрудники в наибольшей степени подвергаются риску насилия, и им может быть виднее — как это может произойти, и что может снизить риск); и поощрять их сообщения. Также рекомендуется проводить [опросы работников](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B0), учитывать их мнение. При наличии [профсоюзной организации](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7), она должна поддерживать профилактические мероприятия, проводимые работодателем — ведь по закону, именно он обязан принимать меры по защите сотрудников. Руководству компании следует принимать во внимание расовые, этнические, конфессиональные и культурные особенности нанимаемых людей. При разработке профилактических мероприятий, и наличии профсоюзной организации (в государственных, федеральных организациях), МВД США рекомендует привлекать профсоюз к участию на самых ранних этапах.

Как правило, проведение профилактической работы в компаниях с небольшим числом работников затрудняется тем, что у них обычно нет своей службы безопасности, мало возможностей проводить проверку вновь нанимаемых работников, нет связей с юристами и правоохранительными органами. В то же время в таких компаниях работает значительная доля наёмных рабочих, — которых сложно защитить.

**Участие правоохранительных органов**

Случаи насилия на рабочем месте затрагивают не только пострадавших, их близких, сослуживцев и работодателей, но и всё общество. Специалисты рекомендуют полиции не «держать силы наготове на случай поступления информации о преступлении» — а использовать их для профилактики. Правоохранительные органы должны проводить разъяснительную работу среди работодателей (особенно — для небольших предприятий), помогать им советами, содействовать в разработке профилактических мер, поддерживать связи. Должна вестись профилактическая работа и с гражданами, представляющими повышенную потенциальную опасность для окружающих. В США первое «специализированное профилактическое» подразделение появилось в Лос-Анджелесе в 1991 г.

Рекомендуемые действия в случае, если нападение уже произошло.

1. Обязательное оказание [медицинской помощи](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D0%B0) пострадавшему; для случая [судебно-медицинской экспертизы](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D1%8D%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B0) травмы должны быть подробно описаны и (по возможности) сфотографированы; место происшествия — сохранено без изменений до прибытия полиции.
2. Если при нападении могло использоваться или могло быть повреждено оборудование — его исправность должна быть сразу проверена для последующей безопасной эксплуатации.
3. В США, после проведения расследования с привлечением всех участников, направляется стандартный отчёт — в полицию; и в статистические органы.
4. В дальнейшем, пострадавшие не должны подвергаться никакой дискриминации; а в ряде случаев они получают компенсацию от работодателя.
5. Работодатель может и должен помочь пострадавшему, при необходимости направив его, в том числе, к психологу/психиатру и т. п. для более полного и быстрого восстановления душевного здоровья.

**Ситуация в РФ**

Надо признать, что ... **на федеральном уровне отсутствуют достоверные данные об уровне криминального травматизма**... Это связано с **дефицитом правового регулирования** и отсутствием нормативных документов, изданных на уровне [Минтруда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%B8_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D1%8B_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8) России и [Роструда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B0_%D0%BF%D0%BE_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D1%83_%D0%B8_%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8), - документов, которые устанавливали бы механизм их взаимодействия с правоохранительными органами, занимающимися расследованием преступлений и правонарушений.

... Первая: пострадавшие работники ... не знают, что **это является несчастным случаем на производстве, который подлежит учету и расследованию**...

... большинство работодателей ... не заинтересованы в том, чтобы оформлять материалы ... Во-первых, такое происшествие отрицательно сказывается на имидже и деловой репутации организации. Во-вторых, региональное отделение [ФСС](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D0%BD%D0%B4_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8) ... имеет право поднять для организации страховой тариф ...

В стандарте, являющемся обновлённой версией ГОСТа 1974 и 1980 гг., насилие на рабочем месте не рассматривается вообще. Возможно, использование как основы советских ГОСТов (разрабатывавшихся в условиях сравнительно низкого уровня преступности, и государственной политики замалчивания проблем), повлияло на действия создателей стандарта РФ 2014 г. С другой стороны, стандарт предусматривает оценку риска насилия — для случая работы в исправительном учреждении и т. п.

На 2018 г. данных о распространённости насилия на рабочих местах в РФ (на сайтах [Роструда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4) и [Роспотребнадзора](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%B7%D0%BE%D1%80), отчёты за 2017 г.) не было. Поэтому дать какое-то полноценное описание ситуации в РФ достаточно сложно. Однако недостатки учёта не означают, что насилие полностью отсутствует — факты свидетельствуют об обратном.

* В «РБК» опубликована статья, показывающая, что на кирпичных заводах и фермах [Дагестана](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD) широко используется [труд рабов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%B2_%D1%81%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8#Рабство_в_отдельных_российских_регионах) (нередко подвергающихся насилию со стороны работодателей, вплоть до убийств), вербуемых в столице и регионах. Многочисленные интервью сбежавших размешены в интернет (YouTube и др.). Для снижения вероятности бегства, протестов и т. п. жертвам нередко (за счёт работодателя) ежедневно дают [алкоголь](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%8C). В некоторых случаях сотрудники местных правоохранительных органов не только не препятствуют (уголовно-наказуемой, статья 127.2 УК РФ) практике — но и помогают возвращать бежавших рабов «хозяевам». В 2013 г. волонтёры [«Альтернативы»](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0_(%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0)) смогли освободить 103 человека.
* Участились случаи нападения на медицинских работников в Красноярском крае.
* До 2012 г. такие случаи были единичными (4-6 за год), а с 2015 г. их было десятки (учтено: 19 в 2015 г., и 32 в 2016 г.). Причём регистрируется незначительная часть правонарушений. Красноярское отделение профсоюза работников здравоохранения направило в Законодательное собрание края обращение (1868 подписей) с просьбой ужесточить ответственность за [нападение](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_(%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE)) на медработников; обращались в [Министерство здравоохранения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%B7%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), в [Думу](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B4%D1%83%D0%BC%D0%B0) — но пока никаких изменений не сделано. На практике (например, в случае побоев, не повлекших серьёзного вреда здоровью) для возбуждения дела обычно требуется, чтобы пострадавший сам собрал доказательства.

**Пример: работники скорой помощи**

****

Уже несколько лет Красноярская краевая организация Профсоюза работников здравоохранения продолжает планомерную работу по предотвращению нападений на медицинских работников, ужесточение ответственности за эти преступления, и неотвратимости наказания виновных.

В декабре 2017 года Красноярская краевая организация Профсоюза направила обращение и 1868 подписей граждан в Законодательное Собрание Красноярского края с просьбой поддержать проекты законов об ужесточении уголовной ответственности за нападение на медицинских работников при исполнении ими должностных обязанностей, находящиеся на рассмотрении в Государственной Думе РФ.   
20 февраля 2018г. состоялось заседание комитета по безопасности и защите прав граждан Законодательного собрания края, на котором было принято обращение к Депутатам Государственной Думы РФ об ускорении рассмотрения проектов законов о внесении соответствующих изменений в Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы РФ.

Также обсуждался вопрос о мерах, принимаемых в Красноярском крае в учреждениях здравоохранения по профилактике нападений на медицинских работников и о случаях таких нападений которые, к сожалению, происходят все чаще.

  По мнению Профсоюза здравоохранения, нападения на медицинских работников – одна из самых серьезных проблем в отрасли.

За последние годы число нападений на медицинских работников резко возросло: если до 2012 года такие случаи были единичными: 4 - 6 случаев в год на Красноярский край, то с 2015 года счет пошел на десятки:

19 случаев учтено - в 2015 году;

32 случая - в 2016.

При этом нападения на сотрудников служб скорой медицинской помощи и травматологии составляют лишь около 60% от общего числа нападений на медработников.

Два года назад Красноярская краевая организация Профсоюза здравоохранения начала бить тревогу по этой проблеме и обратилась в ГУ МВД по Красноярскому краю, в Министерство здравоохранения края, к депутатам Законодательного Собрания края, к главным врачам учреждений.

Вопрос был разделен на две части: организационную и законодательную.

Совместно был выработан ряд предложений организационного характера. В учреждениях здравоохранения края и их трудовых коллективах проведены мероприятия по профилактике нападений, в том числе отработаны алгоритмы действий сотрудников при возникновении угрозы жизни и здоровью медицинских работников. Во многих учреждениях установлены системы видеонаблюдения, тревожные кнопки, заключены договоры физической охраны сотрудников, налажена система информирования учреждениями здравоохранения обо всех случаях нападений на их работников, информация о которых направляется в ГУ МВД РФ по Красноярскому краю для того, чтобы ни одно сообщение о преступлении не осталось без рассмотрения правоохранительными органами. В разработке этих мероприятий активно участвуют первичные организации Профсоюза.

Количество нападений, которые были учтены учреждениями здравоохранения в 2017 году, пока снизилось, но проблема не решена. При этом следует понимать, что озвученные цифры, это лишь часть айсберга: в личных беседах медработники сообщают, что просто не докладывают обо всех случаях нападений, так как закон защищает их слабо, и в случаях, если причинен  легкий вред здоровью или нанесены побои, процедура возбуждения дела, как правило, возлагает сбор всей доказательственной базы на потерпевшего. Поэтому проблема требует решения на федеральном уровне, а именно, внесения в Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы РФ изменений, касающихся ужесточения ответственности за применения насилия к медицинским работникам при осуществлении ими должностных обязанностей.

В Государственную Думу РФ уже внесен ряд проектов законов, но по каким-то причинам дальше первого чтения они не проходят. Профсоюз здравоохранения добивается привлечения внимания законодателей к этой проблеме и доведения дела до конца. ЦК Профсоюза неоднократно обращался в федеральные органы власти с целью ускорить принятие законов.  
 Летом 2017 года Красноярская краевая организация Профсоюза также направила свои предложения в поддержку изменений уголовного законодательства в Департамент общественного здоровья и коммуникаций Минздрава России для обсуждения в Государственной Думе России, однако далее первого чтения соответствующие проекты законов не приняты по сей день.

  Краевая организация Профсоюза здравоохранения разработала свои предложения о внесении изменений в статью 116 УК РФ - за нанесение побоев медицинскому работнику при исполнении им своих должностных обязанностей, и в ст. 20 УПК РФ, где предлагается исключить дела о таких побоях из категории частных, придав им статус дел публичного обвинения:

Почему медицинский работник, рискуя своей жизнью, при выполнении возложенной на него государственной функции по охране здоровья граждан, если он подвергся нападению, должен самостоятельно собирать доказательства и самостоятельно обращаться в суд в частном порядке? Такие дела должен расследовать следователь и дознаватель. В настоящее время Красноярская краевая организация профсоюза продолжает совместную работу с Министерством здравоохранения края, ГУ МВД России по Красноярскому краю, депутатами Законодательного Собрания края в этих двух направлениях, чтобы в наших учреждениях здравоохранения продолжались приниматься меры профилактического характера, и из других регионов также поступили обращения к Депутатам Государственной Думы об изменении федерального законодательства по данному вопросу.