

Цуциев С.А.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ: ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ
ИНСТИТУТ ВОЕННОЙ МЕДИЦИНЫ» МО РФ

С.А. Цуциев

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ:
ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ**

Практическое пособие

Санкт-Петербург - 2020

УДК 331.43:613.6(076)

Цуциев С.А. Профессиональные риски: пути решения проблемы / Практическое пособие. – СПб: ЦОТПБСППО, 2020. – 204 с.

Практическое пособие посвящено рассмотрению некоторых вопросов практической реализации процедуры «Управление профессиональными рисками» и предназначено для работодателей, их представителей, прежде всего в сфере охраны и безопасности труда, в намерения которых входит реализация мероприятий по управлению профессиональными рисками у себя на предприятии собственными силами.

Рассматриваемые в пособии вопросы, как правило, остаются за рамками интересов работодателей и их представителей, так как априори считаются очевидными и, следовательно, не вызывающими никаких сомнений. Однако более внимательное их изучение позволяет сделать концептуальные выводы, касающиеся как теоретических аспектов дальнейшего совершенствования рассматриваемой процедуры, так и практической ее реализации.

В пособии впервые представлены материалы собственных исследований по идентификации опасностей и выявлению создаваемых ими профессиональных рисков на наиболее часто встречающихся рабочих местах предприятий г. СПб и Ленинградской области, что придает ему особую ценность. Кроме этого, в настоящем труде содержатся необходимые справочные материалы, существенно облегчающие деятельность работодателей по управлению профессиональными рисками.

Настоящий труд может оказаться полезным для преподавателей и слушателей обучающих организаций, специализирующихся в сфере охраны и безопасности труда.

Рецензенты:

Логаткин Станислав Михайлович

доктор медицинских наук

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственный научно-исследовательский испытательный институт военной медицины» Министерства обороны Российской Федерации (ФГБУ «ГНИИИ ВМ» МО РФ)

Терентьев Леонид Прокопович

кандидат медицинских наук, доцент

Военно-Медицинская академия им. С.М. Кирова, кафедра общей и военной гигиены с курсом военно-морской и радиационной гигиены

© Цуциев С.А., 2020 г.
© ЦОТПБСППО, 2020 г.

Содержание

1.	Введение	4
2.	С чего начать?.....	6
3.	Трудности реализации	17
3.1.	Трудности восприятия основных понятий	17
3.2.	Область распространения (формат) процедуры	19
3.3.	Перечень профессиональных рисков	25
3.4.	Внесистемный подход	28
4.	Выявляем (идентифицируем) опасности.....	35
4.1.	Общие рекомендации	36
4.2.	Предметные рекомендации	39
5.	Оцениваем уровни профессиональных рисков.....	50
6.	Снижаем уровни профессиональных рисков	69
7.	Заключение	72
8.	Приложения	76
	Приложение 1. Опасности, представляющие угрозу жизни и здоровью работников (справочное).....	76
	Приложение 2. Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов (справочное).....	81
	Приложение 3. Перечень опасностей (справочное)	84
	Приложение 4. Реестр идентифицированных (выявленных) опасностей на предприятии (макет)	86
	Приложение 5. Перечень профессиональных заболеваний (справочное)...	87
	Приложение 6. Реестр идентифицированных (выявленных) опасностей и создаваемых ими профессиональных рисков (С.А. Цуциев)	107
	Приложение 7. Уровень профессиональных рисков на предприятии в целом (макет).....	199
	Приложение 8. Уровни значимости профессиональных рисков (трехступенчатая оценка)	200
9.	Библиография	201
10.	Сокращения, принятые в Практическом пособии	203

1. Введение

Вопрос оценки рисков на предприятиях нашей страны не нов. Тем не менее, за последнее время интерес к нему стремительно возрос. В результате возникло самостоятельное направление деятельности в сфере охраны и безопасности труда, суть которого заключается в том, что работодателя хотят обязать на системном уровне управлять профессиональными рисками, причем сделать это, судя по всему, планируется в самые кратчайшие сроки.

Сообразно актуальности решаемой проблемы было введено новое понятие – «риск-ориентированный подход» - это такая форма мировосприятия, когда любое проявление человеческой деятельности приводится к единому знаменателю и оценивается исключительно с точки зрения «наличия – отсутствия» рисков. Безусловно, с формальной точки зрения (например, контролирующего органа) «риск-ориентированный подход» удобен, но сущность профессиональных рисков, как известно, принципиально отличается от таковой у рисков в иных отраслях деятельности человека: политика, экономика, финансы, военное дело и др. Для профессиональных рисков, с одной стороны, характерны исключительная сложность и многообразие форм проявления, а с другой стороны, имеет место большая их вариабельность и непредсказуемость в зависимости от особенностей производственной деятельности; от направленности и полноты проведения технических, технологических, юридических, организационных, санитарно-гигиенических (профилактических) мероприятий; от анатомо-физиологических и психофизиологических (личностных) особенностей работника, его предшествующего опыта трудовой деятельности (*anamnesis vite*), наличия (отсутствия) заболеваний (*anamnesis morbi*) и пр.. Более того, эти риски постоянно видоизменяются в зависимости от установленного режима труда и отдыха (штатный режим, нештатный режим, аварийный и др.), экономической обстановки в стране и пр. Кроме того, хотелось бы заметить, что излишнее увлечение «риск-ориентированным» подходом не позволяет увидеть и понять

процесс взаимодействия организма работающего человека с многообразными факторами трудового процесса во всей его полноте, сводя всю деятельность работодателя исключительно к «механическому» выявлению и оценке профессиональных рисков. Последствия не заставят себя долго ждать: произойдет нарушение функционального равновесия в системе управления охраной труда (далее: СУОТ) предприятия и, гипертрофированный излишним вниманием ее элемент «Управление профессиональными рисками», подменит собой СУОТ, что в принципе недопустимо.

В настоящем труде мы делимся своими знаниями, опытом и видением путей решения рассматриваемой проблемы, приводим, в частности, материалы собственных изысканий по идентификации опасностей и выявлению создаваемых ими профессиональных рисков. Логика изложения материала проста – она рассчитана на работодателя, решившего самостоятельно, своими собственными силами освоить процедуру «Управление профессиональными рисками» у себя на предприятии.

Все положения, рассматриваемые в настоящем труде, прошли предварительную апробацию на лекциях, семинарских занятиях, конференциях и пр., посвященных вопросам охраны и безопасности труда, а также были представлены на обсуждение многочисленным читателям журнала «Охрана труда и социальное страхование» [19, 25-28].

Не претендуя на изложение однозначного решения рассматриваемой проблемы, которое, пожалуй, в настоящий момент едва ли возможно, мы пытаемся способствовать, прежде всего, формированию новой культуры охраны и безопасности труда, смысловым доминантным центром которой является сохранение здоровья здорового (а не хронически больного или инвалида) работника, что, на наш взгляд, представляет собой ее фундаментальную основу.

2. С чего начать?

Сообразно важности и актуальности цели, поставленной перед работодателями, на рынке образовательных услуг мгновенно возникло огромное количество различных организаций, взявших на себя непростой труд - научить работодателя управлению профессиональными рисками у себя на предприятии. Другие организации решили еще в большей мере облегчить и без этого непростую, жизнь работодателей, взяв на себя полностью услугу по оценке профессиональных рисков. Руководители различного уровня органов исполнительной власти по охране труда также проявили инициативу, проводя в регионах всевозможные многочисленные семинары, конференции и пр. по разъяснению сути проводимой политики и формированию у работодателей понимания необходимости и безусловности перехода к новому принципу управления охраной труда – через профессиональные риски.

Что делать работодателям? Пути два. Первый: ничего не делать, подождать, «может быть, скоро отменят». Второй путь: немедленно приступить к оценке профессиональных рисков. Если так, то встает извечный вопрос: «С чего начать»?

Полагаем, что прежде чем полностью погрузиться в освоение нового вида деятельности, целесообразнее было бы первоначально внимательно изучить степень его проработки на сегодняшний день, оценить готовность инструмента его практической реализации. Логично предположить: статусу актуальности решаемого вопроса должен соответствовать и механизм его решения, закрепленный в нормативных правовых и иных актах по охране труда. Однако даже поверхностное изучение этих документов свидетельствует о том, что все не так просто: ряд основополагающих положений являются весьма спорными, а порой – даже противоречивыми, что создает реальные препятствия на пути успешного освоения работодателем этого вида деятельности во всей полноте, переводя его в категорию проблемы. Для большей наглядности создавшейся ситуации, пола-

гаем, было бы уместным привести сравнение с «чемоданом без ручки»: его и тащить тяжело, и бросить жалко!

Начнем изучение этого вопроса, несмотря на его кажущуюся простоту, с рассмотрения дефиниций¹. Прежде всего остановимся на анализе двух основополагающих понятиях: «опасность» и «риск». Дело в том, что многие специалисты путают их, не понимая, где уместно (а где и нет) применить тот или иной термин, так как испытывают затруднения чисто практического характера вследствие отсутствия ясного представления: какое же реальное событие, факт и пр. понимать под «опасностью», а какое под «риском».

Сначала рассмотрим эти понятия на общем (бытовом) уровне.

Опасность	- возможность, угроза чего-нибудь очень плохого, какого-нибудь несчастья [14].
	- возможность, угроза бедствия, катастрофы, чего-нибудь нежелательного [15].
Риск	- возможность опасности, неудачи [14].
	- возможная опасность [15].

Из представленных определений следует, что, во-первых, на бытовом уровне эти понятия принципиально ничем не отличаются и, на наш взгляд, могут смело взаимозаменяться, не вызывая никакой путаницы: они в целом определяют вероятностный характер наступления каких-либо «нежелательных событий». Во-вторых, эта взаимозаменяемость имеет важное значение и, как мы увидим далее, этот прием имеет чисто прикладное значение: он применяется для облегчения освоения работодателем процедуры управления профессиональными рисками на предприятии. Реализуется принцип «постепенности» вхождения работодателя в процесс управления рисками, перехода от простого к сложному, от общего к частному.

¹ Определений.

В доступной литературе можно найти еще одно определение понятия «риск» общего характера, но уже на другом уровне - научно-популярном, принципиально отличающимся от предыдущих. В этом определении, во-первых, имеет место конкретизация возможных объектов реализации «нежелательных событий» (жизнь, здоровье, имущество, окружающая среда и пр.); во-вторых, перечисляются «заинтересованные стороны», испытывающие на себе результат реализации опасности (граждане, физические лица, юридические лица и пр.); и, наконец, учитывается тяжесть последствий реализации нежелательного события.

<i>Риск</i>	- вероятность причинения вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений с учетом тяжести этого вреда [16].
--------------------	---

Это определение позволяет использовать понятие «риск» применительно уже к конкретным видам человеческой деятельности и, соответственно, адресно разрабатывать мероприятия по управлению рисками.

Теперь рассмотрим производные от этих понятий применительно к охране и безопасности труда.

<i>Опасность</i>	<p>- производственный фактор, способный причинить травму или нанести иной вред здоровью человека [3].</p> <p>– фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной травмы, острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья.</p> <p>В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельных факторов рабочей среды они могут стать опасными [4].</p>
-------------------------	--

	- объект, ситуация или действие, которые способны нанести вред человеку в виде травмы или ухудшения состояния здоровья, или их сочетания [5].
--	---

Первое, что бросается в глаза – понятие одно, а определений много и все они разные. Конечно же, смысловая нагрузка в целом одинаковая, но различия все же имеются, что, несомненно, будет иметь нежелательные последствия.

Следующее наблюдение. Из приведенных определений следует, что отечественное законодательство ограничивает опасности рамками факторов производственной среды и трудового процесса [3, 4]. По всей видимости, это не случайно, так как до недавнего времени в нашей стране реализация механизма управления рисками на предприятии виделась, начиная с 1997 г., исключительно в формате процедуры «АРМ», а с 2014 г. – «СОУТ». Простота и удобство такого подхода очевидны: каждому известно, что производственный фактор, в зависимости от уровня его воздействия, можно определить не только инструментально, но и даже визуально (с помощью наших органов чувств: увидеть, услышать, потрогать и пр.), т.е. идентифицировать. Кроме того, применительно практически к каждой опасности (производственному фактору) давно уже разработаны нормативные показатели, которые легко найти в доступной литературе и просто применить, получив в итоге характеристики этого фактора. И последнее, на нее (опасность) на уровне предприятия без особого труда можно оказывать непосредственное (или опосредованное) управляющее воздействие. Однако, АРМ, как показал анализ результатов ее многолетней реализации, не позволяет результативно управлять рисками на предприятии, о чем мы неоднократно высказывались в СМИ, предлагая свое видение решения этого вопроса [10-13]. Зарубежное законодательство [5], в отличие на отечественного [3, 4], шире рассматривает «угрозу» нежелательного события: это не только исключительно производственные факторы (физические, химические, биологические, тяжесть и напряженность труда), а еще и «объект, ситуация или действие».

Они, как оказалось, также «способны нанести вред человеку в виде травмы или ухудшения состояния здоровья, или их сочетания». Это имеет важное значение для процедуры выявления (идентификации) опасностей.

Что касается «риска», то в доступной литературе можно найти следующие определения этого понятия применительно к охране и безопасности труда:

<i>Риск</i>	- сочетание вероятности возникновения в процессе трудовой деятельности опасного события, тяжести травмы или другого ущерба для здоровья человека, вызванных этим событием [3].
	- сочетание (произведение) вероятности (или частоты) нанесения ущерба и тяжести этого ущерба [4].
	- сочетание вероятности того, что опасное событие произойдет или воздействие(ия) будет(ут) иметь место, и тяжести травмы или ухудшения состояния здоровья, которые могут быть вызваны этим событием или воздействием(ями) [5].

Как и в случае с «опасностями», имеют место различия в определении понятия «риск», что не может не вызвать недоумения: в одно и то же время официально признанными считаются несколько различающихся определений одного и того же понятия.

Следующее важное наблюдение: риск – это произведение двух переменных величин, а именно «вероятности возникновения нежелательного события» и «степени тяжести возникшего нежелательного события». Важно подчеркнуть, что это наполнение «риска» присутствует во всех его официальных определениях [3-5, 16]. Однако, несмотря на то, что «нежелательные события» распространяются на любое ухудшение состояния здоровья человека, а ГОСТ 12.0.230-2007 [3] конкретизирует – «в процессе трудовой деятельности», в нашей стране было узаконено еще одно самостоятельное понятие - «профессиональный риск», введенное в Трудовой кодекс [1].

Трудно понять, чем руководствовались разработчики этой поправки в федеральный закон [1] – по всей видимости, широким разнообразием рисков, применительно к различным видам производственной деятельности, так как в доступной литературе можно найти следующие виды рисков: инвестиционный, имущественный, деловой, банковский, валютный, политический и др. Что касается профессионального риска, то получилось следующее:

<i>Профессиональный риск</i>	- вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами [1].
-------------------------------------	--

При первом знакомстве с этим определением не возникает никаких сомнений в отношении его когнитивной корректности. Однако более внимательное и детальное знакомство с текстом позволяет установить, что понятие «профессиональный риск» [1] включает в себя, в отличие от понятия «риск» [3-5, 16], только одну составляющую, а именно – «вероятность причинения вреда». Вторая переменная величина - «тяжесть нежелательного события» - в это понятие по непонятным причинам, не вошла. Ясно одно, что в такой трактовке сравнивать эти два понятия не только некорректно, но и методологически неверно. Легко догадаться, что этот вывод распространяется и на методы их оценки. Это с одной стороны. А с другой, из определения следует, что нежелательное событие по-прежнему возникает только «в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов», а этого, как оказалось, мало. И тем не менее, законодатель проявляет завидное упорство, ограничивая сферу распространения профессиональных рисков исключительно только факторами трудового процесса.

Риск = А *Б



Профессиональный риск = А

А - вероятность причинения вреда

Б – тяжесть нежелательного события

Внимательное изучение приказа Министерства труда и социальной защиты РФ [2] позволяет заключить, что этот документ вводит еще одно новое понятие «уровень профессионального риска». Мало кто обращает на это внимание, но именно оценкой данной величины и предписывается заниматься работодателю:

С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка *уровней* профессиональных рисков;
- в) снижение *уровней* профессиональных рисков [2].

Возникает очевидный вопрос: а что такое «уровень профессионального риска»? К сожалению, ни в этом документе [2], ни в других нормативных правовых и иных актах РФ, доступных СМИ, определения этого понятия мы не найдем. Трудно понять, какую цель преследовали разработчики данного документа, вводя это понятие, и какое смысловое его наполнение видели они, так как по этому поводу со стороны исполнительного органа власти в сфере охраны труда никаких разъяснений до сих пор не поступало.

Если рассуждать логически, то понятие «уровень» отражает фактическое состояние какой-либо величины относительно другой величины, принятой за

«базовый (исходный) уровень». В качестве примера можно привести определение «уровня звукового давления», который представляет собой десятичный логарифм отношения фактической величины звукового давления к таковому на пороге слышимости. Так что же оценивать?!

В стандарте ГОСТ 12.0.230.5-2018 [18] делается робкая попытка как-то разъяснить эту ситуацию: по каждому оцененному профессиональному риску организация должна принять решение о допустимости его степени. Это решение принимается, в частности, методом сравнения фактической степени конкретного профессионального риска с критериями его допустимости, установленными либо национальным законодательством, либо организацией самостоятельно. Однако, учитывая тот непреложный факт, что в настоящее время в доступной литературе не представляется возможным найти критерии допустимости профессиональных рисков, установленных национальным законодательством, то организациям приходится пока решать этот вопрос, впрочем, как и многие другие, самостоятельно в формате своей СУОТ. Основными требованиями к выбору или определению критерия допустимости риска являются его обоснованность и определенность [18]. Что конкретно имеется в виду под этими требованиями – тоже пока неизвестно.

Следующая трудность: что «выявлять», а что «оценивать»?

Типовое положение о СУОТ [2] однозначно определяет, что опасности нужно «выявлять», а уровень профессиональных рисков подлежит «оценке». Здесь имеет место полное единодушие. Однако попытка разобраться, что именно надо делать работодателю, реализуя эти понятия, опять приводит в замешательство.

<i>Оценка опасностей</i>	- систематическое оценивание опасностей [3].
<i>Определение опасности</i>	- выявление (идентификация), описание и признание потенциального источника ущерба [4].

<i>Идентификация опасности</i>	- процесс признания существования опасности и определения ее характеристик [5].
<i>Идентификация опасностей</i>	- процедура обнаружения (выявления и распознавания) и описания опасностей. Примечание — При идентификации выявляются номенклатура опасностей, их пространственная локализация, условия их проявления и воздействия на организм работающего и другие характеристики, необходимые для последующей оценки рисков воздействия и выработки мер по управлению рисками [17]

Начнем с того, что такого понятия, как «выявление опасностей», мы не найдем. ГОСТ 12.0.230-2007 [3] предлагает нам «оценивать опасности», ГОСТ Р 12.0.010-2009 [4] – «определять», OHSAS 18001:2007 [5] и ГОСТ 12.0.230.4-2018 [17] – «идентифицировать». Да, конечно, имеет место схожесть в определении этих понятий, и в них присутствует термин «выявление», тем не менее – их смысловая нагрузка все же различается, в частности, в одних случаях определение (идентификация) опасности в конечном счете сводится к «признанию» существования опасности [4, 5], что, как известно, должно оформляться соответствующим документом в формате СУОТ, а других – просто к обнаружению и описанию опасностей [17].

То же самое имеет место и в отношении «оценки риска»:

<i>Оценка риска</i>	- процесс оценивания рисков, вызванных воздействием опасностей на работе, для определения их влияния на безопасность и сохранение здоровья работников [3].
	- количественное или качественное определение значения показателя риска [4].

	- процесс оценивания риска(ов), связанного(ых) с опасностями, с учетом всех существующих мер управления и принятия решения о том, является ли риск приемлемым [5].
<i>Оценивание риска</i>	- определение степени риска, заключающееся в присвоении риску того или иного ранга шкалы порядка, балльного или вербального [18].

Мы приводим только четыре наиболее распространенных определения этого понятия и, что интересно, все они также разные: одни из них устанавливают наряду с «количественными» еще и «качественные» значения показателя риска [4], другие – как «бальные», так и «вербальные» [18], третьи – вообще этот вопрос обходят молчанием [3, 5]. Полагаем, что наиболее важным в этих определениях является отражение вопроса целеполагания: для чего мы, собственно говоря, оцениваем риски? ГОСТ 12.0.230-2007 [3] устанавливает – для определения их влияния на безопасность и сохранение здоровья работников, что, вне всякого сомнения, является важным; OHSAS 18001:2007 [5] – для установления является ли риск приемлемым; это также является важным с позиций охраны и безопасности труда; иные документы [4, 18] – просто для определения значения показателя риска; полагаем, что такая трактовка этого понятия является малоубедительной для организации и проведения этой непростой процедуры на предприятии.

Таким образом, уже на начальном этапе освоения процедуры оценки уровня профессиональных рисков мы приходим к заключению, что в настоящее время на официальном уровне, закрепленным в нормативных правовых и иных актах РФ, имеет место, во-первых, большое количество определений одних и тех же понятий – в данном случае «опасность», «риск», «профессиональный риск» - причем, существенно различающихся как по форме, так и по содержанию. Во-вторых, применяются понятия, не имеющие определения вообще, на-

пример, понятие «уровень профессионального риска». В-третьих, отечественные нормативные правовые и иные акты необоснованно сужают формат источников опасностей и соответствующих им профессиональных рисков, сводя их исключительно к факторам производственной среды и трудового процесса, что, на наш взгляд, является недостаточным и препятствует выработке единого понимания сути происходящих процессов на рабочих местах и, соответственно, профилактики их нежелательных последствий. И последнее, понятийный аппарат по-разному определяет целевую установку процедуры оценки рисков, что, в принципе, недопустимо. Это создает предпосылки для свободного (вольного) толкования терминов и, следовательно, является основой существующих сложностей взаимопонимания: специалисты, обсуждая проблему, не смогут договориться, так как будут понимать ее по-разному. В то же время не секрет: методы оценки рисков требуют исключительной точности и однозначности всей используемой терминологии и понятийного аппарата [3, 4]. Кроме того, есть все основания серьезно задуматься: если имеется такая неразбериха в понятийном аппарате, то какова же степень серьезности намерений законодателя в благополучном разрешении этой проблемы?

3. Трудности реализации

Углубленное изучение рассматриваемого вопроса показало, что помимо проблем, касаемых понятийного аппарата (см. главу 2), имеет место целый комплекс затруднений иного характера, который будет препятствовать благим начинаниям работодателя по оценке уровня профессиональных рисков на предприятии. На наш взгляд, наиболее актуальными сейчас являются следующие, наиболее очевидные, лежащие на поверхности: трудность восприятия основных понятий; область распространения (формат) процедуры; отсутствие перечня профессиональных рисков, создаваемых выявленными опасностями; отсутствие у работодателя права на выбор; внесистемный подход при практической реализации процедуры управления рисками; отсутствие экспертов по оценке профессиональных рисков.

Рассмотрим их.

3.1. Трудность восприятия основных понятий

Как оказалось, у работников предприятий возникает трудность восприятия основных понятий, причем установлено, что в отношении понятия «опасность» ни у работодателя, ни у руководителей различного уровня, ни у специалистов в области охраны и безопасности труда, ни у работников предприятия каких-либо проблем с его восприятием не выявлено. На наш взгляд, это связано с уже устоявшейся культурой управления рисками в нашей стране: как уже говорилось выше, понятие «опасность» практически сведена к категории «производственные факторы», которые определяются инструментальными методами со всеми вытекающими в последующем управляющими действиями, предполагающими в итоге конкретный результат, который также легко можно оценить.

В отношении «риска» оказалось не все так просто. Начнем с того, что са-

мо определение этого понятия для «неподготовленного ума» с трудом подлжет осмыслению. Вряд ли прояснит ситуацию тот факт, что риск представляет собой математическое ожидание случайной величины - ущерба здоровью и жизни работника. Полагаем, что весьма уместным было бы законодателю в доступной форме разъяснить представителям службы охраны труда следующие базовые положения: воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на организм работника сопряжено при определенных условиях с нанесением различной степени выраженности ущерба его здоровью и даже с угрозой самой жизни, что может проявляться в манифестной форме в виде различных профессиональных заболеваний и (или) производственного травматизма той или иной степени тяжести. Иными словами, каждой опасности соответствует определенный риск или даже набор рисков, которые для начала надо вывить. Риск - это всего лишь производная величина от опасности, точнее – это реализовавшаяся при определенных условиях опасность в той или иной манифестной форме ущерба здоровью и определенной степени тяжести. К сожалению, основная масса нормативных правовых и иных актов по охране труда не уделяет должного внимания этому факту – казалось бы мелочь - и после тщательной проработки понятия «опасность» решительно переходит к характеристике понятия «риск», оставляя читателя в недоумении от такого «крутого перехода». Как результат: работодателю трудно, с одной стороны, увязать между собой эти два базовых понятия, а с другой - наглядно представить себе какой-либо «профессиональный риск».

Более того, не имея однозначного представления о риске как о физическом явлении, весьма затруднительно убедительно доказать работодателю необходимость выделения достаточного количества материальных ресурсов под абстрактное понятие – риск (пусть даже и профессиональный риск), которое то ли произойдет, а может и нет, да и степень его выраженности тоже будет весьма спорным фактом? А учитывая нашу ментальность – «русский авось: Бог даст - пронесет» - мы имеем суровую объективную реальность: запланированные

мероприятия по охране труда будут по-прежнему финансироваться по остаточному принципу. Иное дело конкретный фактор производственной среды, например, локальная вибрация, которая уже имеет место и практически все знают, что надо делать для ее устранения. Таким образом, в первом случае управляющее воздействие работодателя стремится к нулю, а во втором – в бесконечность.

Итак, уже на начальном этапе мы сталкиваемся с трудностью восприятия основных понятий. Причина – изменение системы координат учета и измерения неблагоприятных факторов трудового процесса, а также отсутствие соответствующего научного сопровождения в доступной литературе.

Однако, несмотря на это, казалось бы, нежелательное последствие внедрения новой процедуры, необходимо отметить, что при таком подходе принципиальным образом меняется смысловая нагрузка всей деятельности по охране труда. Это уже не рядовые контролирующие мероприятия по соблюдению многочисленных требований отечественного законодательства в области охраны и безопасности труда, а осмысленная и целенаправленная деятельность (причем на всех управленческих уровнях) по сохранению жизни и здоровья «здорового» работника! Именно «здорового», так как и «больной» работник (то есть имеющий какое-либо хроническое или иное заболевание) тоже обладает определенным уровнем здоровья, позволяющим ему, при определенных условиях, трудиться, только вот коэффициент полезного действия будет иной. Задача сохранить здоровье, а не перевести работника из категории «здоровый» в категорию «практически здоровый», назначив ему компенсирующие мероприятия и тщательно контролируя их реализацию.

3.2. Область распространения (формат) процедуры

Под форматом процедуры управления профессиональным рисками мы понимаем два аспекта: во-первых, область ее распространения (вся организация

в целом или отдельные ее структурные подразделения; все виды деятельности предприятия или отдельные виды деятельности и пр.), а во-вторых, глубина проработки (занимаемся только выявлением опасностей или идем дальше – оцениваем еще и профессиональные риски).

Вне всякого сомнения, формат рассматриваемой процедуры во многом определяется степенью развития культуры безопасности и охраны труда на предприятии, а также особенностями нормативного правового регулирования.

Что касается области распространения процедуры можно констатировать, что «Типовое положение о СУОТ» распространяет действие СУОТ, а следовательно, и всех ее элементов, на «... всю территорию, все здания и сооружения работодателя ...» [2, п. 5]. Кроме того, документ устанавливает: «... Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя» [2, п. 6].

В отношении глубины проработки этого вопроса документ определяет: «... работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей ... с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями» [2, п. 36]. И далее: «... все оцененные профессиональные риски подлежат управлению ...» [2, п. 38].

Это означает, что «Типовое положение о СУОТ» [2] устанавливает обязательность рассматриваемой процедуры для всего предприятия в целом и для всех видов осуществляемой деятельности, для всех рабочих мест (штатных, внештатных), расположенных как на территории, так и во всех зданиях и сооружениях, на все режимы работы. Это с одной стороны, а с другой - все выявленные риски подлежат оценке. Иными словами, имеет место так называемая «сплошная» идентификация опасностей и «сплошная» оценка уровня профессиональных рисков с последующей реализацией профилактических мероприятий.

Что касается ГОСТ 12.0.230-2007 [3], то в нем во Введении однозначно постулируется, что положения, изложенные в настоящем стандарте, «... не являются обязательными ...», а «... применение настоящего стандарта направлено на содействие защите работников от опасных и вредных производственных факторов и исключению связанных с их работой травм, ухудшений здоровья, болезней, смертей, а также инцидентов (опасных происшествий) ...». Логично, что при такой исходной концепции, процедур «оценка рисков» или «управление рисками» мы там не найдем, а только «предотвращение опасностей» [3, п. 4.10]. Да, конечно, в п. 4.10.1.1 работодателю предписывается «... Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть определены и оценены на постоянной основе...», или «п. 4.10.2.2 Перед любым изменением или применением новых приемов труда, материалов, процессов или оборудования должны быть выполнены определение опасностей и оценка рисков на рабочих местах». И, тем не менее, в этом документе, понятия «опасность» и «риск» рассматриваются в непосредственной логичной взаимосвязи, без какого-либо безусловного разделения на отдельные процедуры. Во многих положениях стандарта эти понятия размещены через дробь («опасности / риски»), например п. 4.5.1 «... в) наиболее значительные опасности/риски, вытекающие из деятельности организации, и мероприятия по их предупреждению и снижению ...» или п. 4.10.1.1. «... а) устранение опасности/риска; ... б) ограничение опасности/риска ...» и т.п. [3].

Иное дело OHSAS 18001:2007 [5] – он олицетворяет собой иной уровень культуры охраны и безопасности труда на предприятии:

- «... организации различных видов деятельности проявляют растущую заинтересованность в достижении и демонстрации весомых результатов в области БТиОЗ путем управления рисками в области БТиОЗ»;
- «... настоящий стандарт устанавливает требования к системе менеджмента БТиОЗ, чтобы сделать организацию способной управлять рисками и улучшать показатели деятельности в области БТиОЗ» [5, Область примене-

ния];

- «... может применяться любой организацией, в частности, для создания системы менеджмента БТиОЗ с целью устранения или минимизации рисков для работников и других заинтересованных сторон, которые могут подвергаться опасностям производственных факторов, связанных с их деятельностью» [5, Область применения].

Логично, что в этом стандарте мы найдем и соответствующие процедуры «4.3.1 Идентификация опасностей, оценка рисков и установление мер управления». Соответственно этому «... организация должна разрабатывать, внедрять и обеспечивать выполнение процедур(ы) идентификации существующих опасностей, оценки рисков и установления необходимых мер управления рискам».

И все же важно следующее: несмотря на такую однозначность в трактовке настоящей процедуры, стандарт определяет: «... организация должна определить те операции и виды деятельности, которые связаны с идентифицированными опасностями, и, где требуется, применение мер управления рисками в области БТиОЗ ...» [5, п. 4.4.6]. Именно: «... где требуется ...»!

Таким образом, формат рассматриваемой процедуры, заложенный в этих стандартах [3, 5], принципиально иной: работодатель, исходя из особенностей своего предприятия, специфики производственной деятельности и пр., либо ограничивается, главным образом, идентификацией и устранением опасностей (ГОСТ 12.0.230-2007), либо «идет» дальше и сосредотачивается на рисках и управлении ими (OHSAS 18001:2007). Еще раз обращаем Ваше внимание, уважаемый читатель, на такую, казалось бы, мелочь, имеющую, на наш взгляд, решающее значение: стандарт определяет «где требуется» - имеет место достаточно гибкий формат процедуры управления рисками - работодатель сам определяет область изучения и оценки.

Итак, «Типовое положение о СУОТ» [2], в отличие от ГОСТ 12.0.230-2007 [3] и OHSAS 18001:2007 [5], не дает отечественному работодателю ни ма-

лейшего шанса на право свободы выбора в принятии решения, что удовлетворяет всем потребностям командно-административного метода руководства.

В этой связи необходимо обратить внимание на следующий малоутешительный факт: начинает набирать обороты деятельность по разработке различных «стандартов предприятия», «инструкций» и пр. документов, устанавливающих единые методики по «оценке уровня профессиональных рисков» применительно к предприятиям (организациям), расположенным, например, в одном регионе или объединенных единой отраслью народного хозяйства (например, предприятия агро-промышленного комплекса и пр.).

Убеждены, что при всех благих намерениях этого начинания, его можно оценить, безусловно, как неблагоприятный в прогностическом отношении факт. Во-первых, принцип установления единой системы управления, единой методики и пр. для всех предприятий разом, одновременно, вне зависимости от имеющих место различий в их структуре, форме собственности, географическом положении и пр. не совместим с принципами, заложенными в основу современных систем управления организационными процессами и, в частности, систем управления охраной труда. Во-вторых, это прямое свидетельство возврата командно-административного метода управления (от которого мы с таким трудом уходили!), когда цели, задачи и методы их достижения ставятся предприятиям извне, без учета их специфики, сводя роль предприятий исключительно к точному исполнению всех инструкций, предписаний и пр. В этом формате полностью исключается право предприятия на выбор при принятии решения или любого отклонения от заданного алгоритма. При этом существующая система жестких критериев позволяет надзорным органам легко контролировать реализацию поставленных целей и задач, а система наказания исключает любую вероятность проявления вольнодумия. В-третьих, эта исходная посылка идет вразрез с положениями нормативных правовых и иных актов РФ, применительно к рассматриваемому вопросу. В частности, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ 19.08.2016 г. N 438н [2] определяет:

- «Ст. 29. ... а) работодатель самостоятельно ... организует управление профессиональными рисками ...»;
- «Ст. 33. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:
 - а) выявление опасностей;
 - б) оценка уровней профессиональных рисков;
 - в) снижение уровней профессиональных рисков...»;
- «Ст. 37. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций ... Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций».

ГОСТ 12.0.230.5—2018 [18] напрямую приводит выводы международного сообщества по этому вопросу: «Огромное разнообразие рисков (политических, идеологических, стратегических, финансовых, экономических, экологических, технологических, технических и т. п.), ... методических подходов к анализу и оцениванию рисков не позволили международному сообществу специалистов по безопасности труда прийти в настоящее время к ... единообразно применяемой концепции оценки риска в сфере безопасности труда и безопасности производства, а также к единому практическому методу оценки риска, основанному на общих теоретических постулатах».

Таким образом, попытки «облегчить жизнь» работодателя методом унифицированного подхода, заключающегося, в частности, в принятии единых методов управления профессиональными рисками, неприемлем. Более уместным, на наш взгляд, было бы издание всевозможных практических рекомендаций, методических пособий, справочной литературы, являющимися в настоящее время источниками недостающих сведений по сути рассматриваемого вопроса.