УДК 331.461

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

В.И. Погорелов, БТа-201, I курс
Научный руководитель: А.И. Фомин, д.т.н., профессор
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Любая трудовая деятельность характеризуется наличием профессионального риска. Вне зависимости от области трудовой деятельности работник, в той или иной степени, подвержен воздействию вредных или опасных производственных факторов. Исходя от вида работы и её сложности интенсивность воздействия факторов может значительно отличаться.

Трудовым кодексом Российской Федерации закреплено, что работник имеет право на получение исчерпывающей информации об условиях и охране труда на своём рабочем месте, а также о существующих рисках повреждения здоровья, и о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

Обеспечить соблюдение этого права на практике работодателю позволит разработка системы управления охраной труда (далее – СУОТ), которая представляет собой совокупность:

– организационных структур управления работодателя с фиксированными обязанностями его должностных лиц;

– процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и осуществление мероприятий по улучшению условий труда;

– устанавливающей и фиксирующей документации [1].

Создать и обеспечить функционирование СУОТ, согласно статье 212 ТК РФ, – одна из обязанностей работодателя. Для содействия работодателям в этом вопросе Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработано Типовое положение о системе управления охраной труда (далее – Типовое положение), утверждённое Приказом Минтруда РФ от 09.08.2016 г. № 438Н.

Одним из разделов, которые должно включать в себя положение о СУОТ, является процедура управления профессиональными рисками.

Под профессиональным риском понимается 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 законодательством [2].

Концепция риска была заложена в 1992–1993 гг. в Англии и США. Начиная с 1993 г. в отечественной медицине труда начала формироваться методология оценки профессионального риска и управления им. Эти работы были

обобщены в справочном руководстве и формализованы принципы, методы и критерии. В Европе появилось руководство по оценке риска на работе, в Великобритании дискуссионный документ, а спустя 7 лет руководства, затем стандарт ЕС, в том числе в переводе на русский язык.

В Евросоюзе отмечают важную роль новых возникающих рисков, а также новых профзаболеваний и болезней, связанных с работой. Здесь прослеживается прозрачная закономерность: новые технологии – новые риски – новые болезни работников [3]. К сожалению, аналогичный отечественный документ отсутствует.

В Трудовом кодексе указано, что порядок оценки уровня профессионального риска определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящий момент Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации данного порядка не установлено, хотя в Типовом положении указывается, что с целью организации процедуры управления профрисками работодатель самостоятельно определяет порядок осуществления следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков [1].

В Типовом положении приводятся, но не ограничиваются этим, 28 групп опасностей, представляющих угрозу здоровью и жизни работников, которые работодатель может рассматривать при идентификации опасностей.

В нем также прописано, что для оценки уровня профрисков работодатель обязан самостоятельно, с учетом вида своей деятельности и особенностей осуществляемых функций, определить применяемые методы.

Итогом проведения оценки профрисков служит количественная оценка уровня риска ущерба для состояния сотрудников от воздействия производственных факторов по вероятности отклонений здоровья с учётом их тяжести. Полученная информация служит основой для разработки административных решений по лимитированию риска и оптимизации условий труда на рабочих местах.

В Типовом положении выделяются следующие мероприятия, которые могут способствовать уменьшение уровня профессионального риска или полного его исключения:

а) исключение опасной работы;

б) замена опасной работы менее опасной;

в) реализация технических методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование СИЗ;

е) страхование профриска.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что основная часть по управлению профессиональными рисками остаётся неурегулированной: предлагаются возможные варианты для идентификации опасностей и меры по снижению уровней рисков, то есть начальный и заключительные этапы управления, в то время как вопрос о выборе методики оценки рисков остаётся для работодателя открытым.

В настоящее время Российской Федерацией ратифицирована Конвенция Международной организации труда (далее – МОТ) об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. В Конвенции определяется, что каждое государство, присоединившееся к Конвенции, должно содействовать следующим ключевым принципам:

– оценка профессиональных рисков и опасностей;

– борьба с ними в местах их возникновения;

– развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку [4].

Содействие данным принципам должно основываться на взаимодействии с передовыми организациями, а также с учётом национальных условий и собственного практического опыта.

Рекомендацией МОТ от 15.06.2006 года № 197 устанавливается, что в рамках развития национальной системы обеспечения безопасности и гигиены труда государствам-членам МОТ необходимо стремиться к использованию системного подхода к управлению вопросами безопасности и гигиены труда. Пример такого подхода приведен в Руководстве по системам управления охраной труда ILO-OSH 2001.

В российском законодательстве применять зарубежный опыт обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах работодателям позволяет межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования». Данный стандарт идентичен документу Международной организации труда ILO-OSH 2001, а его название было изменено для приведения в соответствие с ГОСТ 1.5-2001 «Межгосударственная система стандартизации (МГСС). Стандарты межгосударственные, правила и рекомендации по межгосударственной стандартизации. Общие требования к построению, изложению, оформлению, содержанию и обозначению».

На сегодня разработан ряд государственных стандартов, использование которых возможно при оценке и управлении рисками. Однако применение упомянутых ГОСТов добровольно, и работодатель руководствоваться ими не обязан. Внедрение и дальнейшая реализация этих стандартов требует больших затрат труда, и в действительности трудновыполнимы.

Неоспоримо, что профриск напрямую соотносится с условиями труда, что, по сути, служит фундаментом системы управления рисками. Это обуславливается тем, что условия труда являются таким критерием, на который можно

оказывать влияние для сокращения вредного воздействия производственных факторов на работника.

Одним из наиболее применимых элементов оценки уровней профрисков является проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), которая позволит максимально широко охватить виды вредных и опасных факторов на производстве, включая физические, химические, биологические факторы, напряженность трудовой деятельности, тяжесть труда.

По итоговым данным замеров, полученных в ходе осуществления СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах, и на основании карт оценки условий труда разрабатывается перечень мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

Однако, следует помнить, что СОУТ – лишь один из элементов системы управления профрисками, и проведение одной только СОУТ не позволит полноценно отразить действительность. В то время как при проведении СОУТ производятся инструментальные замеры лицензируемой организацией на конкретном рабочем месте, для оценки профрисков замеры не обязательны, а сама оценка направлена на рабочую деятельность сотрудника в целом.

Сопряжение уровня профессионального риска с условиями труда также отражается в нормативно-правовом акте, используемом в России для оценки воздействия уровня риска на здоровье работников – Руководстве Р 2.2.1766-03 «Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки» (далее – Руководство) [5].

Руководство содержит перечень критериев, используемых для оценки профессиональных рисков:

– гигиенические (предварительные);

– категорирование риска по классам условий труда (таблица 1);

– медико-биологические показатели здоровья работников, в том числе репродуктивного и здоровья потомства;

– тяжесть нарушений здоровья работников;

– категорирования риска по степени доказанности;

– степени связи нарушений здоровья с работой по эпидемиологическим данным.

Таблица 1

КЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА, КАТЕГОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА И СРОЧНОСТЬ МЕР ПРОФИЛАКТИКИ

Класс условий труда по руководству Р 2.2.755-99*	Индекс профзаболеваний $И_{пз}$	Категория профессионального риска	Срочность мероприятий по снижению риска
Оптимальный – 1	–	Риск отсутствует	Меры не требуются
Допустимый – 2	<0,05	Пренебрежимо малый (переносимый) риск	Меры не требуются, но уязвимые лица нуждаются в дополнительной защите[1]
Вредный – 3.1	0,05-0,11	Малый (умеренный) риск	Требуются меры по снижению риска
Вредный – 3.2	0,12-0,24	Средний (существенный) риск	Требуются меры по снижению риска в установленные сроки
Вредный – 3.3	0,25-0,49	Высокий (непереносимый) риск	Требуются неотложные меры по снижению риска
Вредный – 3.4.	0,5-1,0	Очень высокий (непереносимый) риск	Работы нельзя начинать или продолжать до снижения риска
Опасный (экстремальный)	>1.0	Сверхвысокий риск и риск для жизни, присущий данной профессии	Работы должны проводиться только по специальным регламентам

[1] К уязвимым группам работников относят несовершеннолетних, беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов [6]

*В настоящее время взамен Р 2.2.755-99 введен Р 2.2.2006-05 Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда

Оценивание профессиональных рисков по приведенной таблице несёт ориентировочный характер. Итоговое категорирование проводится с учётом социально-значимых показателей здоровья работников. Перечень таких показателей приведен в приложении к Руководству.

Отличие отечественной системы оценки профессиональных рисков от зарубежных – наличие количественных критериев: априорных гигиенических и апостериорных медико-биологических. Именно на этих основах было утверждено Руководство, разработан Федеральный закон 426-ФЗ.

По плану работы Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2017 г. п. 78 «О совершенствовании

законодательной и нормативной правовой базы по повышению эффективности систем оценки профессиональных рисков и управлении ими», внесение изменений и дополнений в Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников», и по поручению Минздрава России подготовлен проект его пересмотра под названием «Руководство по менеджменту профессионального риска. Принципы, методы и критерии оценки» Р 2.2.1766-XX. Он находится в стадии согласования.

Впервые включены модели расчётов вероятности профзаболеваний (ПЗ) основных нозологий по данным СОУТ и алгоритмы каузации по данным ПМО. Описаны одночисловые индексы условий труда и нарушений здоровья, а также верификация оценок риска по данным СОУТ и ПМО. Изложены приоритеты профилактики, роль СИЗ и корпоративные программы укрепления здоровья работников. Обращено внимание на экономические выгоды работодателей от улучшения условий труда.

Список литературы:

1. Приказ Минтруда России (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 19 августа 2016 г. №438Н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда»

2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ

3. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions on an EU strategic framework on health and safety at work 2014-2020 [Электронный ресурс]. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52014DC0332 (дата обращения: 17.02.2021).

4. Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция N 187)

5. Руководство Р 2.2.1766-03 «Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»

6. Федеральный закон от 27.12.2002 N 184-ФЗ (ред. от 22.12.2020) «О техническом регулировании»