**Андрей Москвичев: Оценка и управление профессиональными рисками – одна из самых важных составляющих культуры безопасности производства**

В последнее время все больше в профессиональной среде говорят об оценке профессиональных рисков как лучшем будущем охраны труда. Текущая система и принципы охраны труда, которые основаны на установлении требований, исчерпали свою эффективность. Теперь нужно говорить не столько о случившихся событиях, сколько о потенциальных угрозах.

Что необходимо предпринять специалистам компаний по охране труда, которые только вступают на новый превентивный путь? На что обратить внимание при проведении оценки профессиональных рисков? Как «не наломать дров» при решении задач по обеспечению профессиональной безопасности и сохранению здоровья работников? Об этом и многом другом [информационный портал «Труд-Эксперт. Управление»](http://www.trudcontrol.ru/press/news/28781/andrey-moskvichev-ocenka-i-upravlenie-professionalnimi-riskami-odna-iz-samih-vazhnih-sostavlyaushih-kulturi-bezopasnosti-proizvodstva) поговорил с ведущим российским экспертом в области охраны труда, генеральным директором Клинского института охраны и условий труда Андреем Москвичевым.

**Андрей Викторович**, **почему сейчас все больше говорят о необходимости оценки рисков, с чем это связано?**

Несмотря на кажущуюся новизну, впервые термин «профессиональный риск» получил свой правовой статус еще в 1998 году после принятия Федерального закона № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Под профессиональным риском законодатель понимал вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанной с исполнением им обязанностей по трудовому договору.

Далее в 2011 году в трудовое законодательство были внесены изменения, в соответствии с которыми на уровне Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) было дано четкое определение профессионального риска, увязанного с порядком его оценки. Впервые было введено понятие об управлении профессиональными рисками, под которым понимается «комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков».

19 августа 2016 года Минтрудом России был издан Приказ № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» (далее – Приказ № 438н), который определил процедуры оценки и управления профессиональными рисками как часть, а точнее как элементы системы управления охраной труда. Но при этом не все российские компании видят необходимость в этой процедуре. Долгое время применение оценки профессиональных рисков носило рекомендательный характер.

В этом году сделан большой шаг по «легитимизации» процедуры оценки рисков: были внесены изменения в X раздел ТК РФ. Теперь проведение оценки рисков будет регулировать федеральный закон. Также импульс новой волне обсуждений придал Приказ Роструда от 21 марта 2019года № 77«Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда» (далее – Приказ № 77), который определил перечень документов, подлежащих контролю в рамках внеплановых проверок и расследований несчастных случаев. В перечень вошли документы, а также те результаты, которые должны быть получены при реализации процедур оценки и управления профессиональными рисками. Государственным инспекторам даны четкие методические указания о том, что необходимо проверять, в них четко и ясно говорится об оценке профессиональных рисков.

Все эти шаги предпринимаются с целью мотивировать компании к тому, чтобы они стали больше уделять внимания профилактике производственного травматизма, а не заниматься поиском «виноватых» в уже случившихся негативных событиях.

**То есть, сегодня вопрос о том, нужно ли заниматься оценкой рисков, уже не должен стоять перед предприятиями? Они должны будут это делать?**

Конечно, этот вопрос не должен возникать у работодателей, причем достаточно давно! Обязанность реализации работодателем процедур оценки и управления профессиональными рисками предусмотрена статьями 209, 212 ТК РФ. Данный аспект абсолютно четко сформулирован Рострудом в Приказе № 77. При этом большинство российских компаний никогда не проводили оценку профессиональных рисков, не осознавая, видимо, правовых последствий и реальной выгоды от ее реализации.

**А как вы сами ответите на вопрос, зачем нужно проводить оценку рисков?**

Во-первых, как может компания обеспечить безопасность своих работников, если она не знает, какие риски она же и создает? Мы привыкли жить набором требований, которые нам вменили «сверху». Поэтому считаем, что этого абсолютно достаточно для того, чтобы обеспечить безопасность работников на производстве. Однако статистика по несчастным случаям и профессиональным заболеваниям этого не подтверждает, да и требования давно не отвечают современным условиям. В ряде случаев они не имеют никакого отношения к обеспечению безопасности работников при тех технологических процессах, которые реализованы в компаниях. А далее компании разрабатывают ежегодные (в отдельных случаях долгосрочные) мероприятия (стратегии) по охране труда. Возникает ряд вопросов: что это за мероприятия, какие цели они преследуют, какие задачи ставитперед собой менеджмент компаний?

Если компании ставят перед собой основную цель– соблюдение трудового законодательства, то все мероприятия по охране труда будут направлены на обеспечение соблюдения законодательных требований по охране труда. И не более того! Не факт, что эти мероприятия приведут к фактической безопасности работников. При этом достижение цели «нулевого» травматизма для таких компаний является чем-то фантастическим.
Другое дело, когда компании ставят перед собой амбициозные цели достижения «нулевого» травматизма, что является абсолютно обоснованным для реализации целей развития компании в части обеспечения безопасности работников. В этом случае оценка профессиональных рисков дает основную информацию: какие имеются риски у работников и в дальнейшем какие ресурсы необходимо направить на их снижение или исключение.
Другими словами, сложно представить ситуацию, когда компании декларируют о первостепенной приверженности по обеспечению безопасных условий труда, но при этом не задумываются над вопросом о необходимости реализации процедур оценки и управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда. Однако такие ситуации присутствуют. Их достаточно большое количество. Это связано с тем, что менеджментом компаний процесс соблюдения законодательных требований по охране труда отождествляется с процессом обеспечения безопасных условий труда работников. На самом деле – это ошибочное тождество, а соблюдение законодательных требований по охране труда является только частью работы (обязанностью работодателя). Другая часть должна относиться к выявлению (идентификации) опасностей, которые не отрегулированы через «требования», но присутствуют на рабочих местах и создают угрозу для жизни и здоровья работников.
Вывод один: компания должна знать все профессиональные риски, которые она создает для работников. Именно эта информация должна ложиться в основу мероприятий по охране труда, проводимых инструктажей, в ходе которых работник должен быть четко информирован о рисках, существующих на его конкретном рабочем месте. Работника необходимо соответствующим образом защищать, обучать безопасным методам и приемам выполнения работ на его рабочем месте, основываясь не только на законодательных требованиях по охране труда, но и на информации о присутствующих рисках и их источниках.
Если компания обеспечивает функционирование системы управления охраной труда, базовыми элементами которой являются процедуры оценки и управления профессиональными рисками, то она действительно будет находиться в числе тех работодателей, кто заботится о создании максимально безопасных условий труда для своих работников.

**Как начинать оценку профессиональных рисков компании, которая никогда этим не занималась? Имеются ли разработанные методики для оценки рисков?**

Оценка профессиональных рисков начинается с идентификации опасностей, а еще более правильней, с понимания того, какие источники профессиональных рисков присутствуют и сколько их. Тем самым создается целый ряд перечней:

– зданий и сооружений;

– оборудования;

– технологических процессов и видов работ;

–инструментов и приспособлений;

– материалов и сырья;

– объектов территории.

Часть необходимой информации содержится в документах по инвентаризации объектов и оборудования. Другая часть информации относится к технологическим процессам и видам работ, которая, как правило, собирается из локальной документации структурных подразделений компании.

Формирование вышеуказанных перечней позволит перейти ко второму этапу –созданию комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, что также является одной из обязанностей работодателя (часть 23 ст. 212 ТК РФ). В дальнейшем анализ этого комплекта документов обеспечит выделение перечня требований (знание перечня требований является основой для реализации такой обязанности работодателя как обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, часть 4 ст.212 ТК РФ), имеющих прямое отношение к обеспечению безопасности работников, который достаточно просто можно переформатировать в базовый перечень опасностей, поскольку каждое требование безопасности – это результат уже когда-то случившихся трагических событий. Далее базовый перечень опасностей должен быть дополнен всеми имеющимися потенциальными угрозами, которые выявляются работниками компании в рамках осуществления плановых осмотров, обходов или контрольных мероприятий (также является обязанностью работодателя, часть 9 ст. 212 ТК РФ).

Тем самым перечень идентифицированных опасностей – один из самых важных, на мой взгляд, документов процедуры оценки профессиональных рисков, можно сформировать в рамках уже действующих и организованных процессов охраны труда в компании. И это очень важный момент! Если оценка профессиональных рисков грамотно встроена в существующие процессы системы управления охраной труда, то у работников не возникнет отторжения в проведении оценки, наоборот, они активно вовлекаются в процесс.

Имея перечень идентифицированных опасностей, необходимо перейти к оценке рисков каждой идентифицированной опасности. Это необходимо сделать для того, чтобы дифференцировать опасности на те, которые часто проявляются и наносят тяжелый ущерб жизни и здоровью работников, и те, которые редко проявляются, и последствия для жизни и здоровья от которых не существенны. В таком ранжировании и состоит суть оценки профессиональных рисков, и это необходимо сделать для того, чтобы в дальнейшем сформировать поэтапный план мероприятий, направленных на исключение риска или снижение его уровня.

Что касается методов оценки рисков, то их достаточно много, а также имеется большое количество методической литературы, которую компании могут использовать. Первоначально необходимо изучить один очень полезный стандарт: ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011 «Менеджмент риска. Методы оценки риска».

Формирование мер управления рисками – это заключительный этап процедуры оценки и управления профессиональными рисками. Очень важно понимать, что план мероприятий (мер управления) может быть только поэтапным, поскольку ни один из работодателей не обладает бесконечным ресурсом для снижения уровня риска по всем идентифицированным опасностям одномоментно, тем более для их исключения. При этом реализация мероприятий по снижению уровня риска должна сопровождаться повторной процедурой оценки риска. Это важно для понимания того, какие уровни рисков остались на рабочих местах работников.

Процесс снижения уровня риска не может быть бесконечным, а соответственно, и бесконечно затратным мероприятием. В этом случае необходимо определиться с практически целесообразным низким уровнем риска (принцип ALARP), когда затраты на реализацию мер управления рисками становятся существенно выше, а уровень риска практически не снижается.

Это достаточно простой путь, по которому необходимо двигаться.

**Каждый работник на своем рабочем месте должен сам выявить потенциальную опасность и оценивать риск? Согласны?**

Да, в идеале это так. Никто лучше работника не знает своё рабочее место, поэтому его вовлечение делает процесс управления рисками более эффективным и менее трудоемким. Поэтому менеджмент компании в целом заинтересован воспитывать и прививать работникам навыки выявления потенциальных угроз оценки рисков. Большую роль в этом играет обучение и подготовка персонала, особенно на этапе получения будущими работниками образования.

**С какими сложностями может столкнуться компания, приступая к оценке рисков?**

Я думаю, что сложность может быть одна – отсутствие квалифицированных кадров, которые обладают навыками идентификации и оценки рисков. Эта проблема останется, думаю, до тех пор, пока оценкой рисков не будет заниматься достаточно большое количество специалистов. На сегодняшний момент абсолютно актуальным является обучение работников, руководителей и специалистов различных уровней практическим методам оценки и управления профессиональными рисками.

**Какие основные профессиональные риски характерны для современных российских предприятий?**

Мы проанализировали статистику и сведения о несчастных случаях. Разбираясь в причинах травмирования, мы связали результаты расследований несчастных случаев на производстве с опасностями, включенными в классификатор, приведенный в п. 35 Приказа Минтруда № 438н. То есть, мы можем говорить о том, какие опасности встречаются наиболее часто.

Так, из 211 рассмотренных неблагоприятных событий по стране, связанных с производственным травматизмом в период с 1 марта по31 мая 2019 года, произошло 186 тяжелых несчастных случаев, общее количество групповых несчастных случаев –39, количество погибших работников – 163.

После анализа опасностей, которые привели к таким серьезным последствиям, мы сделали следующие выводы: первое место досталось опасностям от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма. Здесь самое большое количество травмированных.  На втором месте–опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях. На третьем–опасность наезда транспорта на человека. На четвертом– опасность падения с высоты.
На эти опасности нужно обращать внимание тем компаниям, которые имеют такие виды работ и соответствующие риски. Именно на эти участки должны быть направлены основные меры управления для того, чтобы эти риски максимально снизить, а несчастные случаи предотвратить.

**Оценка профессиональных рисков проведена. Как эффективно компаниям использовать ее результаты?**

Опыт работы с компаниями показывает, что они в дальнейшем не используют в полном объеме результаты оценки профессиональных рисков в текущих процессах охраны труда. Мы считаем, что такой подход в корне неправильный. Результаты оценки профессиональных рисков должны лечь, в первую очередь, в основу процессов обеспечения СИЗ работников, информирования и подготовки персонала, в том числе при проведении всех видов инструктажей и обучения работников.

Например, в компании численностью 10 000 работников проводится около полумиллиона различных видов инструктажей в год. При этом инструкция по охране труда, используемая в процессе подготовки персонала, по-прежнему состоит из набора (несколько десятков) требований и запретов, которые абсолютно не связаны между собой. Подобная подача информации не является информированием как таковым, поскольку набор не связанных между собой требований и запретов в принципе запомнить сложно.

Еще сложнее реализовать процедуру контроля знаний работников по итогам проведения инструктажа, направленную на оценку степени усвоения работниками информации о методах и способах безопасного выполнения конкретных видов работ при существующих рисках, поскольку данная информация в принципе отсутствует в инструкции.

При текущих подходах к формированию инструкций по охране труда инструктирование работников нельзя рассматривать как процесс их информирования или обучения. Его следует рассматривать только как процесс перекладывания ответственности с работодателя (владельца рисков) на «плечи» работников. Чем больше требований, запретов и толще инструкция, тем больше ответственности у работников, но вряд ли это поможет увеличению знаний и повлияет на поведение персонала.

Результаты оценки профессиональных рисков должны лежать в основе подготовки работников, а также разработки учебных материалов, обучающих курсов, которые направлены на формирование навыков безопасного выполнения работ. Если мы не будем работнику это разъяснять, то, придя на рабочее место, он не поймет и не увидит, как использовать полученную в ходе обучения информацию и как ее применить на рабочем месте.

Еще одним из важных направлений использования результатов оценки профессиональных рисков является маркировка рабочих мест с визуальным отображением опасностей, опасных ситуаций и зон. Это могут быть различного рода знаки, наклейки, плакаты, линии разграничения опасных мест и безопасных проходов. Любая визуализация опасностей и мер защиты на рабочих местах позволит работнику правильно применять на практике способы и методы безопасного выполнения работ.

И самое главное – защита работника. Я, прежде всего, имею ввиду перечнь средств индивидуальной защиты, который необходимо формировать, основываясь не только на видах выполняемых работ по профессии, но и на результатах оценки профессиональных рисков, имеющихся на рабочих местах.

**Получается, что оценка рисков и правильное применение ее результатов – одна из важных частей привития культуры безопасного труда и безопасного поведения на рабочем месте?**

Сложно повышать уровень культуры безопасности в компании без ясного понимания, какие риски вы создаете работникам. Считаю, что одним из основных индикаторов уровня культуры безопасности компании является поведение работников. Чем безопаснее поведение работников, тем выше уровень культуры безопасности компании в целом. Влиять на поведение работников, формируя понимание причинно-следственной связи между мерами управления рисками (мероприятиями и требованиями по охране труда) и личной безопасностью работника (отсутствием негативных последствий для него и его коллег) возможно только посредством постоянного их информирования о существующих рисках и обучения методам и способам безопасного выполнения работ, опираясь на информацию о текущих уровнях риска на рабочих местах.

Принципиальным является то, что все процессы, о которых мы говорили сегодня и которые представлены в Приказе Минтруда России №438н, должны быть постоянно функционирующими (а не время от времени или только во время тренингов) и, соответственно, являться элементами системы управления охраной труда и системы управления компании в целом.