О. А. Курсова*

СИСТЕМА ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. *Проблема поиска путей концептуального изменения в понимании охраны труда как системы сохранения жизни и здоровья работников в последние годы прослеживается как в исследованиях российских ученых-правоведов, так и в нормативных документах программного и правоустанавливающего характера. Основной задачей новой системы управления охраной труда становится переход к оценке профессиональных рисков и управлению ими. Качественное решение этой задачи может быть достигнуто путем трансформации национального института управления профессиональными рисками в русле признанных международным сообществом тенденций.*

В статье приводится сравнительный анализ моделей правового регулирования систем оценки и управления профессиональными рисками, используемых в системе координат международного и европейского трудоправового регулирования и в российском трудовом законодательстве, формулируется вывод о существенных различиях указанных моделей, возникших вследствие различий в трактовках понятия «профессиональный риск» в европейской и российской правовых традициях.

В работе рассматриваются перспективы развития национального института охраны труда в сфере управления профессиональными рисками, при этом акцентируется внимание на необходимости обновления и пополнения уже сложившейся правовой базы, «обслуживающей» систему управления профессиональными рисками, в части внедрения процедур выявления и оценки профессиональных рисков (в особенности, рисков психофизиологического характера) и опасностей, связанных с осуществлением трудовых (профессиональных) обязанностей, условий осуществления внутреннего контроля (самоконтроля) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Воплощение в трудовом законодательстве новой концепции охраны труда, основывающейся на идее управления рисками повреждения здоровья работников, потребует корректировки ряда ныне действующих правовых норм, принципиально ей противоречащих. С введением процедуры специальной оценки условий труда были изменены правовые нормы о сокращении рабочего времени и порядке предоставления дополнительных отпусков лицам, работающим во вредных или опасных условиях труда: «защита временем» лиц, работающих в таких условиях труда, может заменяться денежной компенсаций, которая не является удовлетворительным способом профилактики наступления профессионального риска. В заключение подчеркивается важность достижения концептуальной целостности законодательства в духе преобладания профилактической направленности в правовом регулировании охраны труда.

© Курсова О. А., 2016

* *Курсова Оксана Александровна*, кандидат юридических наук, доцент Тюменского государственного университета
kursovaoa@rambler.ru
625400, Россия, г. Тюмень, ул. Ленина, д. 38

Ключевые слова: *профессиональный риск, опасности, трудовые (профессиональные) обязанности, профилактическая направленность, компенсаторная направленность, безопасность труда, охрана здоровья работников, психофизиологический риск, специальная оценка условий труда, концептуальная целостность.*

DOI: 10.17803/1729-5920.2016.119.10.182-191

Вопрос о необходимости концептуального изменения в понимании охраны труда уже неоднократно поднимался в исследованиях российских ученых-правоведов[1]. Приоритеты рассмотрения охраны труда, прежде всего как системы сохранения жизни и здоровья работников, были отмечены в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.[2]. В Концепции в качестве одной из долгосрочных стратегических целей государства поставлена задача сокращения уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками. Переход от реагирования на страховые случаи постфактум к управлению рисками повреждения здоровья работников определен в качестве основной задачи новой системы управления охраной труда и в Программе действий по улучшению условий и охраны труда на 2008—2010 гг.[3]

О важности совершенствования нормативной правовой базы в целях повышения эффективности систем оценки условий труда и улучшения здоровья работающих, выявления и оценки профессиональных рисков и управления ими, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда, принятии новых норм и правил и внесения изменений в действующие нормы и правила в сфере охраны труда, их гармонизации с международными нормами, было заявлено социальными партнерами на федеральном уровне в Генеральном соглашении на 2014—2016 годы.

Развитие российского законодательства об охране труда в области управления профессиональными рисками обусловлено также и требованиями к выполнению международных обязательств, которые приняла на себя Россия в связи с ратификацией Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»[4].

Конвенция № 187 предписывает государствам создать единую трехкомпонентную инфраструктуру охраны труда, включающую в себя: государственную политику в области охраны труда; государственную систему охраны труда; государственную программу по охране труда[5]. Фактически национальная система охраны труда, сложившаяся к настоящему времени в России, соответствует общей конфигурации трехкомпонентного стандарта, предписанного Конвенцией. Однако более полная имплементация норм Конвенции в систему российского законодательства об охране труда может быть достигнута только путем определенной трансформации национального института управления профессиональными рисками. Поясним этот тезис.

В части 3 ст. 3 Конвенции № 187 в качестве основополагающих принципов национальной государственной политики в области охраны

---

1 *Лушников А. М.* Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1. С. 13—14 ; *Черняева Д. В.* Новая концепция охраны труда // Трудовое право. 2006. № 11. С. 78—88 ; *Серегина Л. В.* Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 95—106 ; *Чеботнягин И. В.* Эффективность правового обеспечения реформы охраны труда: теоретико-правовые и отраслевые аспекты // Закон. 2013. № 1. С. 141—145.

2 Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

3 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.10.2008 № 586 «Об утверждении Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008—2010 годы» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2009. № 1.

4 Бюллетень международных договоров. 2013. № 5. С. 30—39.

5 *Черняева Д. В.* Российская система охраны труда в свете ратификации Конвенции МОТ № 187 // Трудовое право. 2011. № 3. С. 71—80.

труда названы: оценка профессиональных рисков или опасностей; борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения; развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку.

В Конвенции № 187 имеется оговорка о том, что при разработке соответствующей национальной политики каждое государство-член учитывает свои *национальные условия и практики*, соответственно, можно предположить, что существующая в России практика оценки профессиональных рисков в форме общеобязательной специальной оценки условий труда может рассматриваться как удовлетворительный вариант выполнения требований Конвенции о проведении национальной политики в русле выявления и профилактики профессиональных рисков. Однако более внимательное рассмотрение вопроса выявляет существенные различия в смысловом наполнении понятия «профессиональный риск», используемого в системе координат международного и европейского трудоправового регулирования и в российском трудовом законодательстве.

В российской традиции термин «профессиональный риск» (до момента внесения соответствующих изменений в ст. 209 ТК РФ, обусловленных необходимостью унификации терминологии института охраны труда относительно ратифицированной Конвенции № 187[6]) применялся исключительно в законодательстве об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Как известно, для целей данного страхования имеет значение общий, интегральный показатель профессионального риска, учитывающий уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходы на обеспечение по страхованию, сложившиеся по видам экономической деятельности страхователей. Сообразно этому показателю соответствующему виду экономической деятельности присваивается определенный класс профессионального риска для дифференциации страховых тарифов, уплачиваемых работодателями[7].

Исходя из терминологии соответствующих нормативных правовых актов в российской правовой традиции у конкретного работодателя оценке подлежат не профессиональные риски, а факторы производственной среды и трудового процесса, а профессиональный риск понимается в контексте обязательного социального страхования, без соответствующей конкретизации реальных рисков и опасностей применительно к производственной среде определенного работодателя. Вероятно, этот подход сложился в силу того, что до настоящего времени в России система охраны труда в основном была нацелена на выявление вредных или опасных производственных факторов для обеспечения работников гарантиями и компенсациями, а в нормах правового института охраны труда была выражена в большей степени компенсаторная направленность. Отсюда традиция рассматривать профессиональный риск преимущественно с позиции обязательного социального страхования.

Напротив, в странах ЕС превалирует узкое понимание профессионального риска — с позиции обеспечения безопасности в конкретных производственных условиях. Обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников в процессе производственной деятельности в силу специфической направленности правового регулирования в станах ЕС связывают с оценкой профессиональных рисков и предупреждением опасностей (преобладает профилактическая направленность). Эта направленность в области защиты здоровья работников в процессе трудовой деятельности существенную роль в предупреждении наступления профессиональных рисков непосредственно отводит работодателю. Такая логика понимания профессионального риска позволяет разрабатывать и внедрять методики оценки профессиональных рисков и опасностей разного порядка (в том числе и психофизиологических), и предупреждать риски, учитывая индивидуальные особенности конкретного человека на рабочем месте.

Формирование рассматриваемого системного подхода к обеспечению охраны труда было продиктовано в первую очередь особен-

[6] Федеральный закон от 04.10.2010 № 265-ФЗ «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187)» // СЗ РФ. 2010. № 41 (ч. 2). Ст. 5194.

[7] Постановление Правительства РФ от 01.12.2005 № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска» // СЗ РФ. 2005. № 50. Ст. 5300.

ностями восприятия термина «здоровье» в отношении труда в международно-правовом регулировании. Так, например, в ст. 3 Конвенции Международной организации труда № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (ратифицирована Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ[8]) термин «здоровье» в отношении труда не только означает отсутствие болезни или недуга, но и включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда.

В Стратегии по вопросам обеспечения здоровья и безопасности на рабочем месте, принятой Европейским Союзом в 2002 г., вопросы безопасности и здоровья на производстве предложено воспринимать как целостную систему «производственного благополучия», реализуемую через совершенствование его качественных характеристик при обеспечении безопасной и здоровой производственной среды с учетом постоянных изменений в организации труда и появления новых рисков (в особенности рисков социально-психологического характера). Особое значение имеет европейская Директива 89/391 от 12 июня 1989 г.[9], заложившая основы формирования в государствах — членах ЕС интегрированного превентивного подхода к охране здоровья и безопасности на рабочих местах, требующего постоянного улучшения безопасности и условий труда.

Справедливости ради следует отметить, что и отечественный законодатель в последние годы предпринимает попытки развернуть российский институт охраны труда в сторону качественной профилактики профессиональных рисков. Решение этой задачи требует в том числе и уточнения понимания термина «профессиональный риск».

В действующей редакции ст. 209 ТК РФ (после изменений, внесенных в ТК в 2011 г. в соответствии с Конвенцией № 187) профессиональный риск определяется как «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», а управление профессиональными рисками рассматривается как «комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков».

Очевидно, в данном случае имеется в виду уже не интегральный, общий для вида экономической деятельности показатель профессионального риска, а дифференцированный профессиональный риск, присущий определенной производственной среде, рабочему месту или трудовому процессу у конкретного работодателя, т.е. профессиональный риск здесь определен в контексте производственной безопасности и охраны здоровья работника. Однако следует отметить, что механизм профилактики последствий профессиональных рисков на уровне Трудового кодекса РФ до сих пор окончательно не сформирован, а рассмотрение профессионального риска в контексте обеспечения производственной безопасности на конкретном рабочем месте, а не только с позиции социального страхования, требует существенной качественной переработки действующего законодательства об охране труда.

Определенные шаги в этом направлении уже сделаны — в частности, в декабре 2015 г. Министерством труда и социальной защиты был инициирован законопроект «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости)»[10].

В законопроекте предпринята попытка развития правового регулирования в сфере управления профессиональными рисками. В частности, в нем предлагается интегративная комплексная модель управления профессиональными рисками, объединяющая традиционную для отечественного института охраны труда оценку условий труда на рабочих местах (специальную оценку условий труда) с оценкой опасностей, связанных с осуществлением трудовых (профессиональных) обязанностей. Предлагаемая в законопроекте

[8] СЗ РФ. 2001. № 50.

[9] URL: http://eur-lex.europa.eu/.

[10] URL: http://regulation.gov.ru/projects#npa=20212.

модель нацелена на развитие внутригосударственного правового регулирования в русле признанных международным сообществом тенденций, поскольку она объединяет отечественную традицию в области обеспечения безопасности труда с традицией, характерной для стран ЕС.

В целом законопроект предполагает изменения трудового законодательства в части регламентации прав и обязанностей субъектов трудовых отношений в сфере оценки и управления профессиональными рисками, внедрения процедур выявления и оценки профессиональных рисков и управления профессиональными рисками. По смыслу законопроекта указанные процедуры (порядок оценки уровня профессионального риска; особенности выявления опасностей; порядок и условия осуществления внутреннего контроля (самоконтроля) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и результатов его применения и пр.) должны регулироваться в большей степени в централизованном порядке на федеральном уровне. Соответственно, требуется существенное обновление и пополнение уже сложившейся правовой базы, «обслуживающей» систему управления профессиональными рисками.

В первую очередь в связи с внесением изменений в трудовое законодательство в части внедрения системы управления профессиональными рисками требуется принятие Положения о системе управления профессиональными рисками (в настоящее время не введено в действие; разработка и принятие этого нормативного правового акта предусмотрена п. 5.2.19 Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 610[11]).

Необходимо существенное обновление правового регулирования в части регламентации процедур и особенностей идентификации «опасностей», о которых упоминается в проекте закона. Требуется нормативно определить правовые последствия непроведения процедуры оценки уровня профессионального риска, установить периодичность такой оценки, меры ответственности работодателя, способы контроля за осуществлением такой деятельности. Иными словами, необходимо разработать правовые механизмы для полноценной реализации идей, заложенных в законопроекте.

Оценивая законопроект в самом общем виде, следует отметить, что движение правового регулирования в заданном проектом направлении, вероятно, позволит решить ряд хронических проблем, присущих отечественному институту охраны труда.

Законопроект предполагает коррекцию некоторых недостатков нормативного регулирования, возникших в связи с заменой аттестации рабочих мест по условиям труда на специальную оценку условий труда. Одним из последствий замены аттестации рабочих мест на специальную оценку условий труда стало то, что из оценки условий труда была исключена процедура оценки травмоопасности. Между тем, по статистике, вредные производственные факторы, которые подлежат оценке в процессе специальной оценки условий труда (физические, химические, биологические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса, ст. 13 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»), как правило, не являются источником получения травм на производстве[12]. Для системного обеспечения профилактической направленности мероприятий по охране труда на уровне законодательного регулирования требуется определить особенности выявления и учета опасностей, связанных с осуществлением трудовой деятельности. В законопроекте предложена процедура выявления профессиональных рисков, включающая исследование как вредных производственных факторов, так и опасностей, способных создать угрозу жизни или здоровью работников.

Хотелось бы надеяться, что предлагаемая Министерством труда и социальной защиты модель правового управления профессиональными рисками позволит решить еще одну актуальную проблему в регулировании защиты профессионального здоровья, а именно речь идет об учете в процессе оценки профессиональных рисков и опасностей психологического и социального характера.

---

11 СЗ РФ. 2012. № 26. Ст. 3528.

12 *Бикметов Р. И.* Правовые последствия пренебрежения понятийным аппаратом при разработке и реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 25.

В настоящее время на национальном уровне о необходимости защиты от психологических рисков и насилия на рабочих местах не упоминается ни в нормативных документах, ни в государственных программах, ни в рекомендациях, адресованных социальным партнерам[13].

Отечественная правовая конструкция охраны труда не приспособлена для ее применения в целях защиты работника от рисков и опасностей психофизиологического и социального характера. Психологические риски на рабочих местах в российских правовых актах не рассматриваются и как факторы, подлежащие специальной оценке условий труда. Так, в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» к числу вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию и измерению при проведении специальной оценки условий труда, отнесены физические, химические и биологические факторы производственной среды, а также тяжесть и напряженность трудового процесса (ст. 13 ФЗ). Казалось бы, фактор напряженности трудового процесса, для изменения которого исследуются показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника, может охватывать и внешние агрессивные вербальные или невербальные воздействия на работника со стороны других лиц. Однако0 указанный фактор измеряется в отношении только тех категорий работников, трудовая функция которых заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами, в обслуживании производственных процессов конвейерного типа либо связана с длительной работой с оптическими приборами, а также с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат (ст. 13 ФЗ № 426-ФЗ).

В ТК РФ меры по обеспечению защиты от психологического насилия на рабочих местах не отражены в числе направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210), не представлены как обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и не включены в систему гарантий прав работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Юридическая конструкция права каждого работника на справедливые условия труда (ст. 2 ТК РФ) не предоставляет реальной возможности ее применения для защиты работника от психологического насилия на рабочих местах, поскольку предполагает правовые гарантии лишь в части обеспечения условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Между тем включение психофизиологических рисков в систему профессиональных рисков давно уже стало почти повсеместной мировой практикой.

О необходимости принятия мер защиты трудящихся от психологических рисков и психологического насилия говорится в ст. 26 разд. 2 Европейской социальной хартии[14]. Аспект защиты от психологических рисков, связанных с работой, получил развитие в Глобальной стратегии по охране труда, принятой в июне 2003 г. на Международной конференции труда МОТ. В материалах МОТ, подготовленных к Всемирному дню охраны труда, профилактика насилия на рабочих местах признана одним из важнейших элементов охраны и гигиены труда. Объединенный комитет МОТ/ВОЗ по охране труда исчерпывающим образом определил цель охраны труда: «Охрана труда должна быть направлена на достижение и поддержание высочайшего уровня физического, психического и социального благополучия работников всех профессий»[15].

В Европейской директиве 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 г. об осуществлении мер, направленных на содействие улучшению здоровья и безопасности работников на рабочем месте, не проводятся различия между физическим и пси-

---

[13] *Курсова О. А., Плужник И. Л.* Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3 (4). С. 186—195.

[14] Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // СЗ РФ. 2009. № 23. Ст. 2756.

[15] Безопасный труд — право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда — 2009 / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009 // URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_report_sayt.pdf.

хическим здоровьем в условиях профилактики профессиональных рисков. Такая трактовка стала основой для модернизации национальных законов о труде и охране труда в разных странах в части включения в сферу трудоправовой охраны факторов защиты от психологических рисков и моральных преследований[16].

В многочисленных исследованиях, проводимых зарубежными учеными, четко прослежены связи между рисками, связанными с психологическим насилием на рабочих местах, и психическим здоровьем[17]. Последствиями психологического насилия на работе, по оценкам специалистов-медиков, могут являться: кумулятивный стресс, травматический стресс, выгорание, депрессия, расстройства адаптации, острое стрессовое расстройство, посттравматическое стрессовое расстройство[18]. Все это резко отрицательно сказывается на здоровье работника, его трудоспособности и ощущении общего социального благополучия, поэтому и психофизиологические риски, наряду с другими, должны подлежать адекватной оценке.

Внедрение оценки рисков психофизиологического характера в систему оценки профессиональных рисков необходимо для решения ряда частных и общих задач, связанных с защитой профессионального здоровья работников. С одной стороны, последовательное выявление психофизиологических рисков на конкретных рабочих местах и разработка работодателем соответствующих профилактических мер позволят сохранять оптимальный уровень трудоспособности работников. С другой — включение рисков психофизиологического характера в систему оценки профессиональных рисков, формирующуюся в России, поспособствует последовательной реализации концепции профилактической направленности обеспечения производственной безопасности и охраны труда.

Психофизиологический аспект оценки профессиональных рисков нуждается еще в тщательной проработке как на концептуальном уровне, так и на уровне правового регулирования. Однако уже сейчас с уверенностью можно сказать о том, что полноценная переориентация отечественного института охраны труда с компенсаторной на профилактическую направленность невозможна, если не включать в систему оцениваемых профессиональных рисков риски психофизиологического характера.

Качественный переход к новой концепции охраны труда предполагает поиски путей решения ряда и других важных задач. Из них наиболее значимой следует признать задачу сохранения концептуальной целостности законодательства об охране труда при смещении приоритета в правовом регулировании в сторону предупреждения профессиональных рисков. Воплощение в трудовом законодательстве новой профилактической концепции охраны труда, основывающейся на идее управления рисками повреждения здоровья работников, потребует корректировки ряда действующих правовых норм, принципиально ей противоречащих. Речь идет о некоторых спорных новациях института рабочего времени и времени отдыха, обусловленных заменой аттестации рабочих мест на специальную оценку условий труда.

Так, с введением процедуры специальной оценки условий труда были изменены правовые нормы о сокращении рабочего времени и порядке предоставления дополнительных

---

[16] См.: Workplace Bullying and Harassment. 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment. JILPT REPORT No. 12, 2013. The Japan. P. 40 // URL: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf) ; *Сыченко Е.* Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 8. С. 103—110.

[17] *Leymann, H. & Gustafsson, A.* Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders // Zapf & Leymann (eds.). Mobbing and victimization at work. A Special Issue of the European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. Vol. 5. No 2 ; *Matthiesen, Stig Berge & Einarsen, S.* Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work // British Journal of Guidance and Counseling. 2004. Vol. 32. No. 3, August 2004. Pp. 335—356 ; *Mikkelsen E. G. & Einarsen S.* Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2002. Vol. 11. Issue 1 March 2002. Pp. 87—111.

[18] *Агазаде Н.* Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2013. № 3 (20). URL: http://medpsy.ru (дата обращения: 12.02.2016).

отпусков лицам, работающим во вредных или опасных условиях труда. По действующим правилам ст. 92 ТК сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда. Между тем работники, работающие в условиях труда, отнесенных к 1-й и 2-й степени вредности, лишаются права на сокращение рабочего времени, хотя и они тоже испытывают на себе воздействие вредных производственных факторов. Кроме того, ч. 3 ст. 92 ТК РФ предусматривает возможность увеличения продолжительности рабочего времени для работающих во вредных и опасных условиях до 40 часов в неделю «с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами».

Аналогичные изменения коснулись и порядка ежегодного оплачиваемого отпуска для работников с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК). В частности, дополнительный отпуск в размере не менее 7 календарных дней теперь полагается не всем работникам с вредными и опасными условиями труда, а только тем, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда; конкретная продолжительность дополнительного отпуска устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда — вместо ранее действовавшего порядка, установленного Правительством РФ с учетом мнения РТК; дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией[19].

Во всех перечисленных случаях «защита временем» лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда, может заменяться денежной компенсацией, которая ни в коей мере не может считаться удовлетворительным способом профилактики наступления профессионального риска. Следовательно, если основной целью новой трудоохранной концепции является профилактика профессиональной заболеваемости и обеспечение благополучия и здоровья работников, то правовые нормы, резко контрастирующие с указанными целями, должны быть соответствующим образом изменены. В противном случае реформирование может не достичь тех целей, которые были определены в соответствующих программных документах.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бикметов Р. И.* Правовые последствия пренебрежения понятийным аппаратом при разработке и реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 4.
2. *Курсова О. А.*, *Плужник И. Л.* Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. — 2015. — № 3 (4).
3. *Левашов С. П.* Мониторинг и анализ профессиональных рисков в России и за рубежом / под ред. И. И. Манило. — Курган, 2013.
4. *Лушников А. М.* Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. — 2009. — № 1.
5. *Лютов Н. Л.*, *Герасимова Е. С.* Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 3.
6. *Серёгина Л. В.* Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. — 2015. — № 11.

[19] См.: *Лютов Н. Л., Герасимова Е. С.* Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 27—32.

7. *Сыченко Е.* Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. — 2014. — № 8.
8. *Чеботнягин И. В.* Эффективность правового обеспечения реформы охраны труда: теоретико-правовые и отраслевые аспекты // Закон. — 2013. — № 1.
9. *Черняева Д. В.* Новая концепция охраны труда // Трудовое право. — 2006. — № 11.
10. *Черняева Д. В.* Российская система охраны труда в свете ратификации Конвенции МОТ № 187 // Трудовое право. — 2011. — № 3.

Материал поступил в редакцию 2 февраля 2016 г.

THE SYSTEM OF OCCUPATIONAL RISKS ASSESSMENT AND MANAGEMENT: PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

KURSOVA Oksana Aleksandrovna — PhD in Law, Associate Professor Tyumen State University
kursovaoa@rambler.ru
625000, Russia, Tyumen, Lenina Str., 38

Review. *The problem of finding ways of conceptual changes in understanding occupational safety as the system of preserving life and health of workers in recent years can be traced both in studies by Russian jurists, and statutory documents of program policy and legal nature. The main task of a new occupational health and safety management system has become a transition to professional risk assessment and management. The quality solution of this task can be achieved by transforming the National institute of occupational risk management in line with internationally recognized trends.*
This article contains a comparative analysis of models of legal regulation of systems of occupational risk assessment and management, used in the coordinate system of the international and European labour law regulation and in Russian labour law. The author formulates a conclusion on significant distinctions between the specified models which arose due to the differences in interpretations of "professional risk" concept in European and Russian legal traditions.
The paper considers the perspectives of development of the National Institute of occupational safety in the management of occupational risks, with emphasis on the need for updating and maintaining the established legal framework, "hosting" occupational risks management system, in part of the implementation of procedures of identifying and assessing occupational risks (in particular, the risks of psycho-physiological nature) and the risks associated with the implementation of labour (professional) obligations, conditions of exercising internal control (self-control) of adherence to labour laws and other regulatory legal acts containing rules of labour law.
Enshrinement in labour legislation of a new concept of labour protection, based on the idea of management of risks damage to the health of workers, will entail adjustments to a number of existing legal norms, fundamentally contradicting it. With the introduction of a special procedure for assessing working conditions the legal rules on the reduction of working time and the procedure for granting additional leave for those working in hazardous or dangerous conditions have changed: "time" protection of persons working in such conditions may be replaced by monetary compensation, that is not a satisfactory way of preventing the onset of occupational risk. In conclusion, the author emphasizes the importance of achieving the conceptual integrity of the legislation in the spirit of the predominance of preventive measures in the legal regulation of labour protection.

Keywords: *occupational risk, danger, labour (professional) obligations, preventive measures, compensatory measures, safety, health, psycho-physiological risk, special assessment of working conditions, conceptual integrity.*

BIBLIOGRAPHY

1. *Bikmetov, R. I.* Legal Consequences of Neglecting the Conceptual Apparatus in the Development and Implementation of the Federal Law of 28.12.2013 No. 426-FZ "On Special Assessment of Working Conditions"// Labor Law in Russia and Abroad. 2015. No 4.
2. *Kursova, O. A., Pluzhnyk, I. L.* The Legal Ideal and Legal Vacuum: to the Issue of the Protection of Employee from Psychological Violence in Russia // Russian Journal of Legal Studies. 2015. No3 (4).
3. *Levashov, S. P.* Monitoring and Analysis of Occupational Risks in Russia and Abroad / Manilo I. I. Kurgan. 2013.
4. *Lushnikov, A. M.* The Right of Workers for Labour Protection: New Approaches // Social and Pension Law. 2009. No 1.

5. *Lyutov, N. I., Gerasimova, E. S.* Questions of Compliance with International Norms of the Law of Russia in the Sphere of Health and Safety // Labor Law in Russia and Abroad. 2014. No3.
6. *Seregina, L.V.* Conceptual Approaches to Work Safety in the Russian Federation// Journal of Russian Law. 2015. No.11.
7. *Sychenko, E.* Protection of Workers from Psychosocial Risks: European Experience and its Applicability in Russia. Part II: Protection of an Employee from Psychological Harassment // Labor Law. 2014. No8.
8. *Chebotnyagin, I. V.* The Effectiveness of the Legal Provision of the Reform of Labour Protection: Theoretical Legal and Industrial Dimension //Law. 2013. No1.
9. *Chernyaeva D. V.* New Concept of Labour Protection // Labor Law. 2006. No.11.
10. *Chernyaeva D. V.* The Russian System of Labour Protection in the Light of ILO Convention Ratification No 187 // Labor Law. 2011. No3.