

Системный анализ сущности и структуры «риска» в сфере обеспечения безопасности труда

А. Г. Федорец, директор, канд. техн. наук, доцент

АНО «Институт безопасности труда», г. Москва

e-mail: *alfed007@mail.ru*

В статье впервые проведен системный анализ понятия «риск для жизни и здоровья работника, обусловленный производственной деятельностью». Этот риск представлен в виде структуры, состоящей из изолированных составных частных рисков, у каждой из которых есть свой персональный владелец риска. Показана бессмысленность анализа, оценки и управления каким-либо «риском вообще» без указания на конкретного владельца «конкретного риска». Предложен новый подход к анализу многостороннего риска, на основе которого сформулированы шесть постулатов анализа риска. На основе постулатов сделан вывод о единстве в одном лице субъекта и объекта риска, которым выступает владелец этого риска. В качестве иллюстрации к тезису о персонализации риска показана ошибочность формулирования и применения в страховом и трудовом законодательстве термина «профессиональный риск». Установлено, что в системе страхования от несчастных случаев и профзаболеваний уровень «профессионального риска», на самом деле, отражает уровень страхового риска страховщика. Этот риск совершенно не связан с «профессиональным риском» конкретного работника или профессиональной группы в виде экономической деятельности.

Ключевые слова: риск, профессиональный риск, класс профессионального риска, производственный риск, общегосударственный риск, менеджмент риска, риск-менеджмент, безопасность труда, социально-экономический риск, владелец риска, «ян-риск», «инь-риск», субъект риска, объект риска.

1. Предисловие

Насущная необходимость написания этой статьи обусловлена безусловно возрастающим вниманием к менеджменту рисков в сфере обеспечения безопасности производственной деятельности, включая деятельность трудовую. Несмотря на то, что основополагающие принципы риск-менеджмента, в бизнесе начали развиваться достаточно давно [1], но в качестве эффективного инструмента формирования и принятия управленческих решений в ведущих странах мира эти методы получили широкое применение в течение последних 20-30 лет [2,3,4]. Уровень внедрения принципов риск-менеджмента в управление экономическими процессами, включая обеспечение безопасности производства, непосредственно зависит от уровня реальной конкуренции в экономике и уровня цивилизованности правовой системы государства. По объективным причинам в России этот процесс практически еще не начался за исключением традиционно «рисковых» сегментов экономики: страхование, кредитование, инвестиционная деятельность.

Что касается, сферы обеспечения безопасности производства, то, по мнению автора, законодательная составляющая этого процесса в России существенно опережает не только научно-методическую, но и фундаментально-научную. В результате, в процессе внедрения

риск-менеджмента в управление, например, «охраной труда» преобладает непрофессиональный, волюнтаристский подход, ориентированный, прежде всего не на «управление рисками», а на «оказание фискальных услуг по управлению рисками». Примерами этого подхода является скоропалительное введение сомнительных понятий «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками» в Трудовой кодекс РФ [5]. Таким образом, в сфере обеспечения безопасности труда в Российской Федерации «телега» умчалась далеко вперед от «лошади».

Задача настоящей статьи – дать системный анализ понятия «риск» применительно к сфере обеспечения безопасности труда и производства и на основе этого анализа показать принципиальную ошибочность примитивных подходов к управлению рисками, закладываемых в трудовое законодательство, под настойчивым давлением отсталых «трудоохранных» структур, не способных к оказанию действительно профессиональных и полезных для экономики страны услуг в сфере обеспечения безопасности труда.

2. Два альтернативных подхода к анализу риска в сфере обеспечения безопасности труда и производства

В сфере трудовых отношений *трудовая деятельность* как процесс (*трудовой процесс*) является служебной составной частью, неотъемлемым элементом поле общего *производственного процесса*.

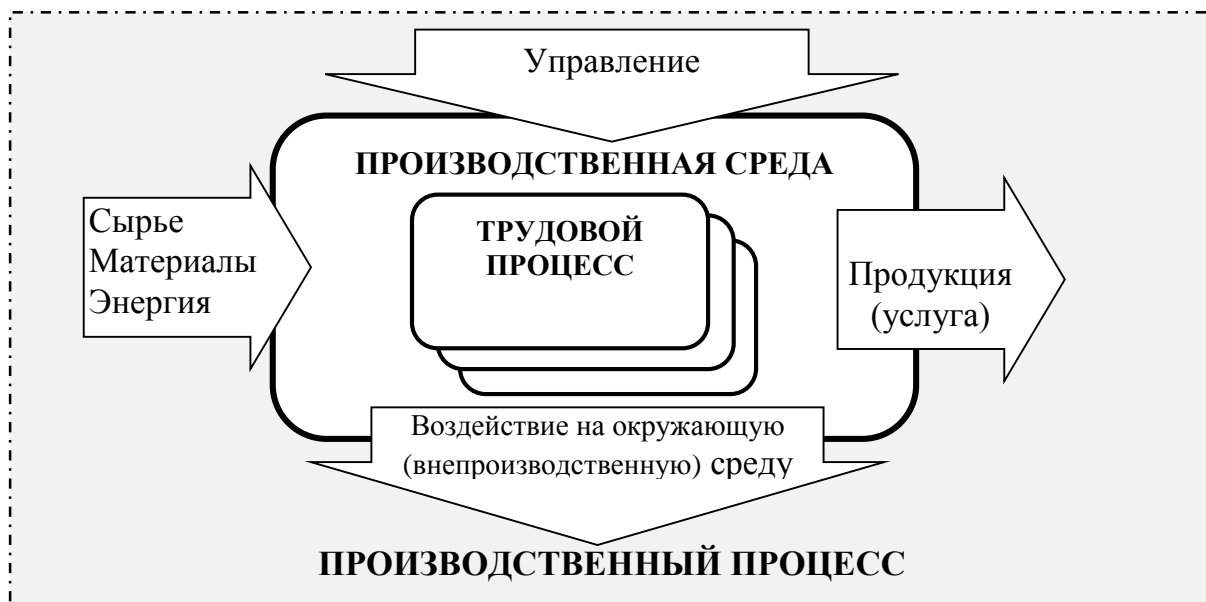


Рис.1. Обобщенная схема производственного процесса

В общем случае производственный процесс включает в себя следующие основные элементы (рис.1):

- материальные факторы производства (включая здания и сооружения, производственное оборудование и инфраструктуру, сырье и расходные материалы, энергию во всех ее видах);
- производственная среда (включая присутствие потенциально опасных объектов);
- управление (технология производства и все виды менеджмента, включая менеджмент качества, экологии и безопасности производства);
- собственно **трудовой процесс** (в общем случае – индивидуальные трудовые процессы).

Каждый трудовой процесс, являясь составной частью производственного процесса, включает, прежде всего, **человека** с его здоровьем, профессиональными компетенциями и свойствами личности, средства и технологии труда, рабочую/профессиональную среду, целенаправленные физические и умственные усилия человека (собственно *труд*).

Во всех современных системах обеспечения безопасности жизнедеятельности речь идет, прежде всего, о безопасности Человека вообще, независимо от его социального статуса, места в производственном процессе и, вообще, от участия или неучастия в производственном процессе. При любом подходе к обеспечению безопасности процессов именно Человек, а не имущество или среда находятся в центре проблемы обеспечения безопасности.

Однако понимание принципа главенствующей роли человеческой жизни и здоровья у различных исследователей отличается.

Таких, принципиально различных подходов, в общем случае, два.

2.1. Социально-ориентированный подход

В рамках социально-ориентированного подхода речь идет, прежде всего, о конкретном человеке, занятом на конкретном рабочем месте, или об определенной социальной группе (наемные работники).

Такой подход характерен для «охраны труда» - социально-политической деятельности, направленной на защиту интересов наемных работников в трудовых отношениях. В системе «охраны труда» жизнь и здоровье наемного работника является высшей ценностью, что нашло отражение и в основных направлениях государственной политики в сфере охраны труда (ст.210 Трудового кодекса РФ). В данной системе взглядов какие-либо иные цели, кроме достижения максимально возможного блага для наемного работника не рассматриваются. При этом интересы других социальных групп (таких как служащие, дети, учащиеся, пенсионеры и инвалиды), потребителей продукции и услуг (то есть, тех же работников, но вне работы, на отдыхе), интересы национальной безопасности и национальной конкурентоспособности фактически игнорируются.

Социально-политическая направленность этой системы подтверждается также и тем, что «рабочее место» здесь, это не экономическая или организационно-техническая единица, а социально-правовая (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

В общем случае, задачу оптимизации социально-экономических процессов для такого подхода можно выразить в следующем виде

$$\{B \rightarrow B_{\max}; C_{\text{ут}} \leq C_{\text{др}}\}, \quad (3.1)$$

где B – отношение уровня заработной платы работника к затратам труда (включая дополнительные затраты труда, обусловленные особыми, отличающимися от нормальных, условиями труда); C – затраты работодателя на улучшение условий труда; $C_{\text{д}}$ – все доступные финансовые ресурсы предприятия, непосредственно не связанные с затратами на производство продукции (услуг)¹.

Но при ближайшем рассмотрении и цель «бесконечного улучшения условий труда» является декларативной, поскольку:

понятие «улучшение условий труда» является качественным, беспредметным и субъективным;

наиболее важным элементом для этой системы взглядов, на самом деле, является сохранение системы так называемых «компенсаций» за так называемые «вредные условия труда», что исключает деятельность по улучшению условий труда.

Таким образом, главным фактическим содержанием традиционной «охраны труда» в ее особом национальном воплощении является активная деятельность по отстаиванию прав работников на получение различных «гарантий и компенсаций», неразрывно связанных с так называемыми «вредными условиями труда».

Ситуация может измениться только с полной заменой действующей социально-популистской концепции трудовых отношений и трудового законодательства на концепцию социально-экономического развития. После принятия Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» ожидание какого-либо прогресса в этой сфере откладывается на неопределенное время.

Назовем рассмотренную систему обеспечения безопасности общественного производства, в центре которой находится наемный работник (именуемый в данной системе «рабочим местом») «**социально-ориентированной**», а связанную с ней систему управления рисками в этой сфере, для согласования понятийного аппарата – «**профессионально-ориентированной**». В этой системе вся деятельность по обеспечению безопасности направлена на защиту

¹ «Прибыль» в системе «охраны труда» ошибочно рассматривается как нежелательное, неблагоприятное, «вредное» следствие процесса труда, антагонист «улучшения условий труда».

работника (освобождения рабочего места) от «вредных и опасных производственных факторов», которые изначально считаются неопределенными, а их количество (только *потенциально вредных* нормируемых факторов) превышает 3000.

В традиционной, социально-ориентированной системе «охраны труда» принято считать, что трудовой процесс включает в себя только «труд человека», показателями которого являются показатели «тяжести» и «напряженности» труда. Этот тезис принимается в охране и гигиене труда «по сложившимся понятиям», без какого-либо системного анализа и обоснования, даже без определения самого понятия «труд» в трудовом законодательстве. С позиций профессионально-ориентированного подхода такой взгляд выглядит логичным, поскольку в данной системе взглядов любой труд рассматривается исключительно как источник «вредностей» и «опасностей» безотносительно его общественно полезной составляющей труда и пользы «труда» для личности самого Человека.

Казалось бы, если уж мы называем «труд» «процессом», то должны были бы применять к анализу этого процесса и процессный подход. Однако в рамках «профессионально-ориентированного подхода» *процессный подход* не применим, поскольку последний тесно связан с *системным подходом*, а «профессиональный подход» является совершенно субъективным, а потому и внесистемным. Исходя из имманентной субъективности этого подхода он не может быть результативным, поскольку результаты его применения объективно измерить невозможно. Следовательно, и экономическая (социально-экономическая) эффективность этого подхода является отрицательной, поскольку средства, расходуемые на деятельность по реализации этого подхода, не приносят ощутимого (измеримого) полезного социального эффекта.

Именно к такой системе взглядов и понятий в наибольшей степени подходит и термин «профессиональный риск», который в рамках рассматриваемого подхода рассматривается только как *вероятность* утраты работником здоровья или жизни в процессе трудовой деятельности. Можно даже согласиться, что такой подход к толкованию *риска* не противоречит общепринятому пониманию *риска как возможного ущерба*, поскольку ущерб для здоровья конкретного работника является исключительно субъективным, объективной оценке (измерению) не подлежит и, поэтому, извне не подлежит и управлению. Речь, возможно, может идти только о вероятности нанесения некоторого субъективного вреда и о деятельности по **исключению какого-либо вреда вообще**, как высшей цели социально-политической (но не социально-экономической и, уж тем более, не организационно-технической) деятельности по охране труда.

Рассмотренный здесь социально-ориентированный подход реализован в национальном стандарте ГОСТ 12.0.230-2007 [6], который, в свою очередь, разработан на основе Руководства МОТ – ILO OSH-2001 [7]. При этом, переводчики и разработчики национального стандарта не избежали соблазна от внесения в исходный документ (оригинал) сомнительных искажений, обусловленных «особенностями национальной охраны труда» подменив даже оригинальный объект стандартизации «систему менеджмента безопасности труда» на «систему управления охраной труда». Подход, реализованный в Руководстве МОТ – ILO OSH-2001 может быть признан приемлемым и полезным только для социальной защиты неквалифицированной части наемных работников и только на короткое время – до полной остановки национальной экономики. Именно поэтому, данный подход, по мнению автора, является не только ложным и ошибочным с профессиональной точки зрения в соответствии с (3.1), но и крайне «вредным и опасным» для социально-экономического развития страны.

Судя по внесению дополнения в Трудовой кодекс РФ в части, касающейся определения системы управления охраной труда» именно этот, «социально-политический», «профессионально-ориентированный» подход с отрицательной социально-экономической эффективностью пока и избран в качестве политической основы для национальной государственной системы охраны работника от его собственных профессиональных рисков (то есть, от труда вообще).

По мнению автора, избранный путь фактически закрывает возможности для социально-экономического развития страны и общества, выступая непреодолимым препятствием и для инноваций, и для инвестиций, и для создания 25 млн. новых высокоэффективных рабочих мест.

2.2. Производственно-ориентированный подход

Принципиальным отличием второго подхода от рассмотренного ранее, является смещение фокуса при анализе проблемы. В рамках рассматриваемого альтернативного подхода центральной задачей в решении проблемы обеспечения безопасности на производстве является **не защита** работника «от воздействия вредных и опасных производственных факторов производства», а **уменьшение уровней и полное исключение «вредных и опасных факторов производства»** в самом производственном процессе, т.е. - обеспечение безопасности (безвредности) самого производства для «человека вообще» независимо от его социального или профессионального статуса.

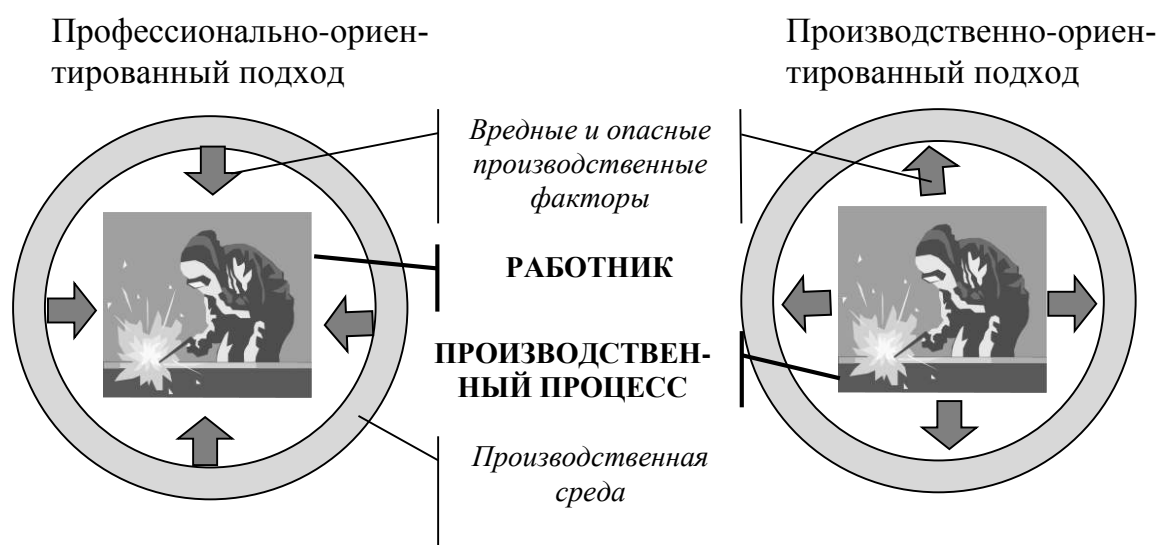
Иными словами, **в центре** рассматриваемой системы обеспечения безопасности общественного производства находится **не наемный работник** (подверженный воздействию мно-

готысячного набора «потенциально вредных и потенциально опасных факторов»², а **производственный процесс** (источник ограниченного конкретного набора объективно определяемых вредных и опасных факторов).

Именно поэтому в рамках «производственно-ориентированного» подхода предлагается в качестве *трудового процесса* понимать не процесс *воздействия* на работника факторов *тяжести и напряженности* труда, а процесс *взаимодействия* человека и средств труда в условиях общепроизводственной или, в частном случае, особой *профессиональной* рабочей среды. Сам «трудовой процесс» или «процесс труда» включает в себя самого работника (с его здоровьем и компетенциями), используемые им средства, предметы и технологию труда, окружающую место труда индивидуальную (профессиональную) рабочую среду, в частных случаях совпадающую с производственной средой.

Назовем этот подход, при котором деятельность по обеспечению безопасности направлена, прежде всего, на обеспечение безопасности производственного процесса «**производственно-ориентированной**» (рис.2). Этот подход, принципиально отличающийся от рассмотренного ранее, реализован в стандарте OHSAS 18001:2007 и аналогичном национальном стандарте ГОСТ Р 54934-2012 [8]. Более детально принципиальные различия между подходами, реализованными в документах [6,7] и [8] проанализированы в работе [9].

В производственно-ориентированной системе взглядов на безопасность применяется и термин (понятие) «профессиональный риск», как один из структурных элементов общего риска для жизни и здоровья Человека, источником которого является производственный процесс. Несмотря на многозначность термина «производственный», для краткости, тем не менее, назовем «риск для жизни и здоровья человека, обусловленный производственным процессом» и его вредными и опасными факторами – «**производственным риском**».



² «Новая» законодательства о специальной оценке условий труда

Рис. 2. Сравнение подходов к обеспечению безопасности человека в общественном производстве

Измеримым показателем этого риска является возможный убыток, равный сумме всех затрат и потерь (убытков), понесенных в результате нарушения здоровья работников и других лиц, работающих под управлением организации от воздействия вредных и опасных факторов производственного процесса организации.

Задачу оптимизации социально-экономических процессов для такого подхода по аналогии с (3.1) можно выразить в следующем виде

$$\{B \rightarrow B_{\max}; C_{\text{ут}} \leq C_{\text{д}}\}, \quad (3.2)$$

где B – прибыль (рентабельность) предприятия; $C_{\text{ут}}$ – суммарный уровень *затрат* на обеспечение благоприятных и безопасных условий труда и *потерь* в результате травматизма и заболеваемости; $C_{\text{д}}$ – допустимый уровень затрат $C_{\text{ут}}$ исходя из потребностей стратегии и конкурентоспособности.

Управление производственным риском осуществляет менеджмент организации с учетом социальных обязательств и государственных нормативных требований. В связи с этим производственный риск по уровню управления можно также назвать «корпоративным производственным риском».

В проблематике обеспечения безопасности производства будем рассматривать отдельно «производственный риск» и «профессиональный риск», таким образом, что последний, являясь неотъемлемой частью первого, рассматривается как исключительно субъективный, а потому и не управляемый извне доступными средствами управления.

С позиций системного подхода на более высоком уровне иерархии, безусловно, находится «производственный риск», а «профессиональный риск» соответствует более низкому (подчиненному) уровню. Однако на еще более высоком уровне иерархии находится «общественный риск», который в специфических национальных условиях можно назвать «общегосударственным риском». По своей природе этот риск является социально-экономическим, поскольку учитывает как социальные отношения, так и конкретные измеримые показатели состояния национальной экономики.

Именно этот вид риска определяет такие общие показатели эффективности государственного управления как средние уровни доходов и расходов домохозяйств, уровень пенсионного обеспечения, средняя продолжительность жизни, уровни смертности и рождаемости.

Частным показателем общегосударственного риска, характеризующим состояние безопасности общественного производства в отношении занятых на производстве работников,

может служить, например, доля ВВП, приходящаяся на потери, обусловленные производственным травматизмом и производственной заболеваемостью (при условии обеспечения приемлемого уровня достоверности их статистического учета). Управление общегосударственным риском осуществляется высшими органами власти путем издания законов и иных нормативных правовых актов.

3. **Общий подход к анализу многостороннего риска**

Как было показано в предыдущей статье [10], сложный социальный или корпоративный риск, связанный с возможностью нанесения ущерба каждой из сторон **имеет многостороннюю структуру, каждый элемент которой может быть оценен и управляем только одной стороной – стороной-владельцем этого риска.**

Таким образом, существование социально-политической структуры риска для жизни и здоровья работника, связанного с производственной деятельностью обусловлено, прежде всего, существованием понятия «владелец риска», которое является краеугольным в понимании существа «риска» вообще.

В соответствии с принципами риск-менеджмента «риска вообще» без владельца риска не бывает. У каждого риска должен быть «владелец» [11]: **Владелец риска (*risk owner*):** Физическое лицо или иной реально существующий субъект (*организация, организационная единица, орган управления*), который имеет соответствующие полномочия и несет ответственность за управление риском.

Развивая далее это положение, уточним, у каждого «конкретного риска» может быть только **один владелец.**

Таким образом, если рассматривается некоторый общий (комплексный) риск, возникающий в результате взаимоотношения двух и более лиц (сторон социальных отношений), состоящих в условиях взаимной зависимости или в состоянии подчинения, суждение о каком-либо «риске вообще» не имеет смысла. Без декомпозиции некоторого общего «риска в себе» по владельцам частного риска («риска для нас») результат оценки риска по любой из методик будет безадресным и, соответственно, бесцельным.

Если любой риск – это, прежде всего, «ущерб» (возможный), то у любого ущерба, который можно выразить количественно, и отразить в учетных документах может быть только один владелец (физическое лицо-гражданин, юридическое лицо, государственный или муниципальный бюджет).

Несмотря на то, что основополагающее нормативное определение *владельца риска* [11], следуя феноменологическому подходу обратимся за поддержкой к здравому смыслу.

Даже в акционерных обществах, являющихся общей собственностью акционеров, цели, интересы и риски «мажоритариев» и «миноритариев» существенно, а иногда и принципиально различны. На проблемы, возникающие при коллегиальном управлении чем-либо «общественным», указывает и поговорка о «семи няньках», и известная басня о попытке перемещения некоторого транспортного средства тремя сторонами «трудовых отношений».

На основе этого постулата подтвердим ранее сформулированный вывод [10] о многосторонней сущности общего (комплексного) риска и усилим это утверждение следующими тезисами:

каждый элемент общего многостороннего риска может быть оценен и управляем только одной стороной – стороной-владельцем этого риска;

конечным владельцем («бенефициаром») любого риска является конкретное физическое лицо, у которого имеются и личные персональные данные: имя, фамилия, пол, дата и место рождения.

Этот общий вывод распространяется не только на многосторонние горизонтальные отношения, но и на иерархические отношения, отношения управления и подотчетности. Поскольку у каждого человека в организации своя индивидуальная роль, функции, полномочия и ответственность, свои *личные* (персональные) интересы и свои *личные* (персональные) цели, то и риски у каждого человека (персоны) сугубо личные.

Таким образом, на основе приведенных положений можно сделать общий фундаментальный вывод: риск – понятие персональное.

Только отталкиваясь от постулата персонализации риска можно переходить к изучению, анализу, оценке групповых, коллективных, социальных, корпоративных, государственных и иных общественных рисков и к формированию подходов к управлению этими рисками.

Исходя из этой предпосылки, приведенное ранее нормативное определение «владельца риска» [11] целесообразно уточнить, обоснованности включения в него понятия «сущность» (**entity**), **включающего в том числе понятия** «организация», «организационная единица», «уровень управления», «объект» и пр., не эквивалентные «личности человека».

В некоторых случаях, действительно, в качестве «лица» - «владельца риска» может рассматриваться и группа лиц (социальная группа), организация, орган управления, государство. Но анализируя этот «коллективный риск», всегда следует иметь в виду, что применительно к этим обезличенным образованиям в принципе не могут применяться термины «ответственность», «ущерб», «решение», «управленческое воздействие» и другие персональные термины менеджмента. Следовательно, в любом случае, если речь идет о «риске для *государства*», следует найти ответ на вопрос: «В данном конкретном случае *государство* – это персонально *кто?*». Только после этого можно переходить к анализу риска.

На основе приведенных рассуждений и выводов сформулируем основные постулаты, применимые в целях анализа рисков, связанных с созданием и функционированием сложных социально-экономических или социально-политических систем:

Постулат 1. Оценка риска имеет смысл только и исключительно в интересах лица, принимающего решение (ЛПР) и отвечающего за результат решения.

Постулат 2. У каждого существующего конкретного риска есть персональный владелец и, при этом, только один.

Постулат 3. Владелец риска (ЛПР) может управлять только своим собственным персональным риском (вероятным ущербом, убытком, лишением должности или социального статуса).

Постулат 4. Управлять риском может только владелец риска – лицо, принимающее решение. Это лицо – прежде всего, конкретный человек, а не организация, административная единица, уровень управления или объект (например, «система автоматического управления профессиональными рисками в масштабах всей страны»).

Постулат 5. Если сложный социальный или корпоративный риск, имеет многостороннюю структуру, то входящие в нее элементы это не составные части одного риска, а совершенно различные несопоставимые риски, к которым не применимы какие-либо математические операции.

Постулат 6. Какой-либо «риск вообще», как понятие без указания персонального владельца риска не имеет смысла (не имеет *объема понятия*), не может быть оценен и, следовательно, не может служить объектом управления.

Следствие из постулатов 3 и 4. В отношении одного и того же частного риска **субъект** управления риском и **объект**, подверженный риску – **одно и то же лицо – владелец риска.**

Управляя своим собственным (частным) риском, совладелец общего (многостороннего) риска оказывает влияние и на другие связанные риски (риски других сторон социальных отношений) а также подвергается воздействию управляющих воздействий других «совладельцев» комплексного риска. Эти влияния все владельцы рисков при управлении своими рисками должны рассматривать и оценивать в качестве **внешнего воздействия** (возмущения, ограничения), а не в качестве **управляющего воздействия.**

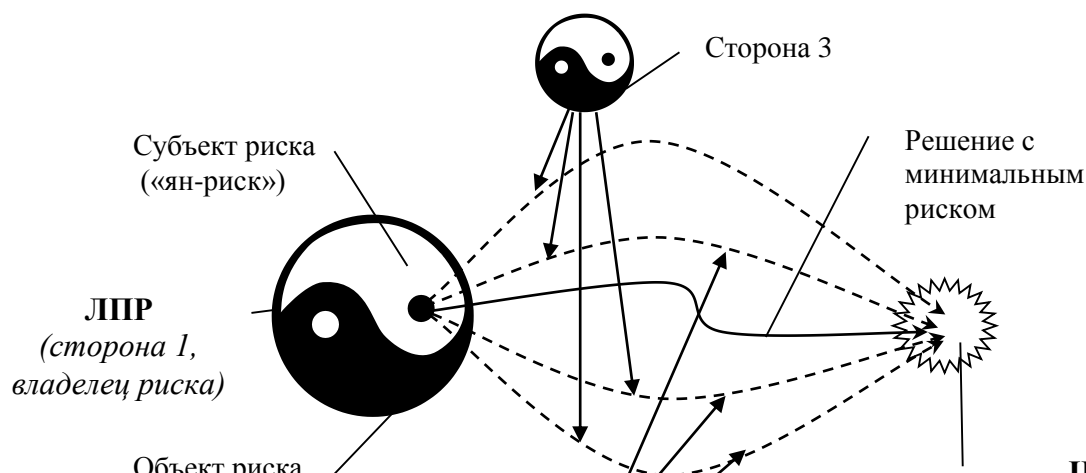


Рис. 3. Структура многостороннего риска с позиции одной из сторон

4. Обобщенная структура риска для жизни и здоровья, обусловленного производственной деятельностью

В производственном процессе заинтересованы три основные стороны: общество (потребитель продукции и услуг), предприятие (субъект экономической деятельности), человек (продавец рабочей силы). От имени общества регулятором производственной деятельности выступает государство.

Аналогичная трехсторонняя структура сложилась и в сфере социально трудовых отношений, где основными сторонами являются наемный работник (человек, работающий по трудовому договору), работодатель (в общем случае - организация, предприятие, юридическое лицо). Регулятором социально-трудовых отношений выступает государство.

Ранее [10] было показано, что одним из неотъемлемых условий существования *риска как понятия* является цель, связанная с желанием получения некоторого блага. С позиций как классических [4], так и современных [11] взглядов на существование риска, риск рассматривается как результат воздействия *неопределенности* на *цели* субъекта, владельца этого риска. Поскольку в социально-трудовых отношениях участвуют три стороны, логично предположить наличие у каждой из сторон своих особых *целей*, интересов, возможностей (ресурсов) для достижения целей.

Отсюда следует логический вывод: поскольку цели у сторон трудовых отношений, по меньшей мере, существенно отличаются, то у каждой из сторон должны быть и свои персональные риски, обусловленные участием в социально-трудовом процессе. Эти риски настолько различны, насколько различны и цели сторон, участвующих в общем процессе.

Общий комплексный риск для жизни и здоровья всех работников страны, обусловленный производственной (экономической) деятельностью			
	Риск общегосударственный, национальный социально-экономический риск	Риск производственный, корпоративный	Риск профессиональный, личный
Субъект управления	государство - орган власти - должностное лицо	высшее руководство организации-менеджер	Человек, работник, обладатель профессиональных компетенций

Объект управления	национальная экономика	прибыль	уровень заработной платы («ян-риск») или сохранение здоровья («инь-риск»)
Выгода в результате принятия риска	рост ВВП, рост уровня жизни, укрепление социальной стабильности и национальной безопасности	увеличение нормы прибыли (рентабельности), конкурентоспособности, рост заработной платы, укрепление социального партнерства	максимальное отношение уровня заработной платы к затратам труда (плата за риск), повышение конкурентоспособности на рынке труда (согласие на принятие повышенного риска)
Ущерб в результате реализации риска	рост травматизма, профзаболеваемости, рост социальной напряженности	Убыток: трудовопотери, (включая утрату части <i>трудового ресурса</i> предприятия), санкции и возмещение вреда. Снижение привлекательности для ценных работников.	моральный ущерб (заболевание, травма), утрата заработка, утрата способности к труду, утрата жизни
Инструменты и меры управления риском	правовое регулирование, стимулирование к улучшению структуры экономики, налоговое регулирование, управление страховыми тарифами	выбор вида деятельности, технологии, система менеджмента	профориентация, повышение уровня компетенций (обучение безопасным методам и приемам труда), профилактика заболеваний, здоровый образ жизни

В приведенной таблице обобщены и систематизированы наиболее существенные факторы, определяющие особенное содержание каждого из структурных элементов *«общего комплексного риска для жизни и здоровья, обусловленного производственной (экономической) деятельностью»*. Именно у этого «общего риска» владельца нет, он не подлежит анализу, оценке, управлению. Его величина не равна сумме входящих в него элементов. Можно даже предположить, что общая сумма всех элементов общего риска есть величина постоянная или, вообще равная нулю (с учетом противоположности целей сторон и противоположности знаков у «ян-риска» (*шанса*) и «инь-риска» (собственно *риска*). Однако это предположение требует более глубокого исследования.

Исходя из этого постулата, сделаем следующие выводы:

1. Своим собственным (личным) профессиональным риском может (уполномочен и способен) управлять только сам работник, обладатель личной воли, сознания, интересов, ответственности и компетенций.
2. Профессиональным риском работника не в состоянии управлять ни государство, ни работодатель. Если возникает такая иллюзия – следует искать действительную цель, действительный риск (с другим названием) и действительного владельца этого иного риска.
3. Основным источником производственного (корпоративного) риска является производственный процесс. Производственный (корпоративный) риск содержит в своей структуре и

риски профессиональные, связанные с конкретными трудовыми функциями (процессами) отдельных работников. Профессиональные риски должны *учитываться* в системе менеджмента рисков организации как внешнее, случайное, неуправляемое возмущение, а не как управляемый параметр.

4. Общегосударственный социально-экономический риск учитывает в своей структуре и риски производственные и риски профессиональные, но государство (ЛПР от имени государства) в отношении общегосударственного риска не в праве и не в состоянии управлять производственными или профессиональными рисками.

5. При построении действенной системы менеджмента, обеспечивающей устойчивое развитие организации, распределение ролей, ответственности и полномочий по уровням управления и между менеджерами следует производить с учетом распределения риска высшего уровня управления (учитывающего стратегию развития бизнеса и конкурентоспособность) на низшие уровни (линейного менеджмента) с учетом личных (персональных) интересов и целей соответствующих должностных лиц – владельцев управленческих процессов или бизнес-процессов.

Литература

1. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль (1921) /ред. англ. пер. В.Г. Гребенников. — М.: Дело, 2003.
2. Общая теория рисков: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Я.Д. Вишняков, Н.Н. Радаев. — М.: Академия, 2007.
3. В.А. Акимов. Риски в природе, техносфере, обществе и экономике/ В.А. Акимов, В.В. Лесных, Н.Н. Радаев: МЧС России.- М: Деловой экспресс, 2004.
4. В.А. Абчук. Риски в бизнесе, менеджменте и маркетинге.- СПб: Изд-во Михайлова А.А., 2006.
5. Трудовой кодекс РФ (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ст.209).
6. ГОСТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования». –М.: Стандартинформ, 2007.
7. ILO-OSH 2001. Guidelines on occupational safety and health management systems. Geneva, International Labour Office, 2001.
8. ГОСТ Р 54934 – 2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования». –М.: Стандартинформ, 2012.
9. А.Г. Федорец. Концепции риска в жизни и деятельности человека. Безопасность в техносфере. №1, 2013. С.3-13.
10. А.Г. Федорец. Трудности перевода. Сравнительный анализ подходов к обеспечению безопасности труда на основе стандартов ГОСТ 12.0.230–2007, ГОСТ Р 54934–2012/OHSAS 18001:2007. Безопасность и охрана труда, №1, 2013. С.16-32.
11. ISO 31000:2009. Risk management — Principles and guidelines (Менеджмент риска — принципы и руководство).