РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ТРУДОПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ КАК НОВЫЙ ТИП ПРАВОВОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ¹

© 2019 г. О. А. Курсова

Тюменский государственный университет

E-mail: kursovaoa@rambler.ru

Поступила в редакцию 25.06.2018 г.

В статье рассматривается проблематика трансформации методов правового воздействия в условиях цифровой экономики на примере внедрения риск-ориентированной правовой модели в область регулирования надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и управления системой охраны труда в организации. Риск-ориентированная правовая модель автором рассматривается как динамический, обеспеченный как правовыми, так и информационными технологиями профилактический способ правового воздействия, цель которого заключается в стимулировании активности субъектов трудовых правоотношений, повышении их социальной ответственности. Ключевым элементом риск-ориентированной правовой модели является категория риска. Тезис о необходимости специализированного подхода к методике идентификации и оценке уровня профессионального риска иллюстрируется на примере психосоциального риска.

Ключевые слова: риск-ориентированный подход, метод правового воздействия, профессиональный риск, психосоциальный риск.

DOI: 10.31857/S013207690004867-5

Переход к постиндустриальному, информационному типу экономики знаменует трансформацией правовых парадигм, правовых моделей и обслуживающих их юридических технологий. Так, например, с точки зрения Ю.А. Тихомирова, формулой коренной перестройки управления экономикой является переход от административных к экономическим методам руководства, к управлению интересами и через интересы². Сейчас с определенной долей уверенности можно говорить о начале формирования инновационного типа правового регулирования, основанного на более активной роли адресата правового воздействия. Одним из наиболее ярких проявлений этой тенденции является миграция моделей управления, построенных на анализе и оценке рисков в различных сферах деятельности, из области «мягкого права» в сферу нормативного регулирования. Как и во всем мире, риск-ориентированная модель

управления обретает нормативную основу³, а культура профилактики становится одним из ведущих трендов в правовом регулировании⁴.

³ См.: ЕЭК ООН (2010с). Управление рисками в системах нормативного регулирования (Risk management in regulatory systems: a proposed survey). ECE/TRADE/C/WP.6/2010/4 [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: www.unecce.org/fileadmin/DAM/trade/wp6/documents/2010/wp6_10_04e.pdf; ЕЭК ООН (2011b); ВЭФ (2010). Переосмысление управления рисками в сфере финансовых услуг (Rethinking Risk Management in Financial Services: Practices from other domains) [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://members.weforum.org/pdf/FinancialInstitutions/RethinkingRiskManagement.pdf>; Крючков Р.А. Правовое управление рисками: понятие и сущность явления // Вестник КГУ. 2015. № 6. С. 153–155.

⁴ См.: Глава 50 Таможенного кодекса Евразийского экономического союза (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) // Официальный сайт Евразийского экономического союза. URL: <http://www.eaunion.org/> 12.04.2017; ст. 162 Федерального закона от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2010. № 48, ст. 6252; ст. 57.1–57.3 Федерального закона от 10 июля 2002 г. № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» // СЗ РФ. 2002. № 28, ст. 2790; ст. 28 Федерального закона от 27 июня 2011 г. № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» // СЗ РФ. 2011. № 27, ст. 3872; постановление Правительства РФ от 7 июля 2011 г. № 555 «О федеральной целевой программе “Снижение рисков и смягчение последствий

¹ Статья подготовлена в рамках реализации гранта фонда РФФИ № 17–03–00676.

² См.: Тихомиров Ю.А. Закон, стимулы, экономика. М., 1989. С. 8; Его же. Правовое государство: модели и реальность // Журнал рос. права. 2011. № 12. С. 10, 11.

О необходимости детальной юридической проработки новой правовой модели, характерной для цифровой экономики, упомянул Председатель Правительства РФ Д.А. Медведев в ходе пленарного заседания «Будущее юридической профессии» в рамках VIII Петербургского международного юридического форума, отметив, что триада привычных методов — предписания, дозволения и запрета уже не работает в полном виде, а следовательно, современное право должно стать более риск-ориентированным⁵.

Характеризует такую правовую модель, во-первых, применение специфических средств метода правового воздействия, стимулирующих самостоятельную деятельную активность субъектов правоотношений (дифференциация в регулировании, правовые стимулы, преференции и проч.), во-вторых, использование ряда обслуживающих правовых технологий (правовое прогнозирование, оценка эффективности правового воздействия, экспертная деятельность, правовой эксперимент)⁶, позволяющих осуществлять мониторинг правового воздействия, оценку результативности, совершенствование управления данными, актуализацию обязательных нормативных требований.

Кроме того, поскольку рассматриваемая правовая модель базируется на целенаправленной непрерывной деятельности субъектов правоотношений в области выявления, оценки, мониторинга, прогнозирования и профилактики рисков, самостоятельно ими осуществляемой, то она (*правовая модель*) может быть эффективно реализована только при условии наличия у субъектов правоотношений высокой степени социальной ответственности.

В свою очередь, повышение степени социальной ответственности субъектов достигается посредством комплексного правового воздействия, основной идеей которого выступает стимулирование социально ответственного поведения. При этом для юридической квалификации с целью определения конкретных правовых последствий действий для субъекта правоотношений особое

чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в Российской Федерации до 2015 года» // СЗ РФ. 2011. № 30 (2), ст. 4633; Приказ ФТС России от 18 августа 2015 г. № 1677 «Об утверждении стратегии и тактики применения системы управления рисками, порядка сбора и обработки информации, проведения анализа и оценки рисков, разработки и реализации мер по управлению рисками (за исключением рисков в области ветеринарии, санитарно-эпидемиологического надзора и обеспечения карантина растений)» // БНА. 2016. № 8.

⁵ См.: Дмитрий Медведев: «Тестирование передовых правовых разработок в экспериментальных зонах продолжится». URL: <https://www.garant.ru/news/1196766/>

⁶ См.: Правовые модели и реальность / О.А. Акопян и др.; отв. ред. Ю.А. Тихомиров, Е.Е. Рафалюк, Н.И.Хлуденева. XIV. М., 2014. С. 66–98.

значение приобретают различные типы *правомерного поведения*. По всей вероятности, концепция позитивной юридической ответственности в контексте риск-ориентированной модели правового регулирования обретает «второе дыхание»⁷.

Следовательно, риск-ориентированная модель правового регулирования представляет собой зарождающийся новый тип правового воздействия, характерный для общества информационного типа и цифровой экономики, определяемый выраженной профилактической направленностью, специфической системой методов правового регулирования, преимущественно нацеленных на стимулирование самостоятельной активности социально ответственных субъектов правоотношений, и реализуемый динамически в непрерывно прогнозируемой среде.

В этой работе предпринята попытка выявить проблемы реализации риск-ориентированного подхода в сфере труда с позиции конструирования этой новой правовой модели.

В первую очередь следует отметить, что риск-ориентированный подход в сфере трудового регулирования — новация, только начинающая свою реализацию в двух направлениях — в контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства и в области охраны труда (в части оценки и профилактики профессиональных рисков).

Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда обосновывается в Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы)⁸, необходимостью смещения акцента с действующей «модели санкций» на «модель соответствия», в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий.

Практика внедрения риск-ориентированного подхода в контрольно-надзорную деятельность в сфере труда нацелена на учет и стимулирование социально ответственного поведения субъектов трудовых отношений (борьба с рисками является задачей субъекта, порождающего риски). При этом

⁷ *Тархов В.А.* Ответственность по советскому гражданскому праву. Саратов, 1973. С. 4, 11; *Кудрявцев В.Н.* Закон, поступок, ответственность. М., 1986. С. 286; *Матузов Н.И.* Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 214; *Липинский Д.А.* Концепции позитивной юридической ответственности в отечественной юриспруденции // Журнал рос. права. 2014. № 6. С. 42; *Его же.* Принцип неотвратимости юридической ответственности с позиции ее двухаспектного понимания // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 3 (33). С. 10.

⁸ См.: Распоряжение Правительства РФ от 5 июня 2015 г. № 1028-р // СЗ РФ. 2015. № 24, ст. 3508.

орган надзора и контроля сосредоточен в большей степени на осуществлении ориентирующего воздействия на хозяйствующий субъект в целях обеспечения ему условий для самостоятельной деятельности по управлению рисками⁹.

Для реализации этих целей используются как правовые, так и неправовые средства. Так, например, к правовым средствам риск-ориентированной модели надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства следует отнести способы установления и реализации предпочтений для социально ответственных работодателей в виде минимизации контроля и возможности снижения присвоенного уровня риска¹⁰.

В качестве иных средств обеспечения риск-ориентированной модели выступают цифровые ресурс-специализированные электронные сервисы и информационный инструментарий, разработанный с целью повышения осведомленности субъектов трудовых отношений.

Информационный инструментарий представлен в виде, например, чек-листов (проверочных листов, списков контрольных вопросов)¹¹, предназначенных как для осуществления проверок органами надзора и контроля¹², так и для

⁹ См.: ст. 8.1. Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1), ст. 6249; постановление Правительства РФ от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // СЗ РФ. 2016. № 35, ст. 5326; постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СЗ РФ. 2012. № 37, ст. 4995; постановление Правительства РФ от 8 сентября 2017 г. № 1080 «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СЗ РФ. 2017. № 38, ст. 5618.

¹⁰ Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска определены Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (утв. Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 г. № 875).

¹¹ См.: Приказ Роструда от 10 ноября 2017 г. № 655 «Об утверждении проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 24.01.2018.

¹² См.: Приказ Минэкономразвития России от 30 апреля 2009 г. № 141 «О реализации положений Федерального закона

повышения информированности и проведения самообследований.

Цифровой инструментарий риск-ориентированной модели контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства сейчас находится в стадии разработки. В частности, разрабатывается автоматизированная система управления действиями инспектора, опирающаяся на конкретные данные с точки зрения как внешней среды, так и процесса осуществления надзорной деятельности¹³.

Действующие ныне цифровые инструменты, позволяющие осуществлять внутренний мониторинг соблюдения трудового законодательства с минимальными затратами, представлены в виде интерактивного ресурса «Электронный инспектор» (в настоящее время разрабатывается модель акцептирования результатов проведения самопроверки с помощью электронного инспектора)¹⁴.

На выходе мы получаем динамическую модель правового воздействия, обеспеченную разного рода технологиями, как правовыми, так и технологическими, информационными, конечными целями которого являются стимулирование собственной активности субъектов трудовых правоотношений в области выполнения обязательных нормативных требований, повышение их социальной ответственности, внедрение культуры профилактики. Пока трудно говорить об эффективности такой модели и о том, достигнет ли оказываемое ею правовое воздействие желаемой цели. Необходимо проследить развитие новой, риск-ориентированной модели контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства в динамике. Но по крайней мере эта модель уже сейчас имеет явные правовые конфигурации и оперирует определенным набором технологий и инструментов, хотя и не без некоторых противоречий.

Идея внедрения управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда у всех работодателей, переход к риск-ориентированному подходу в надзорно-контрольной

«О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Росс. газ. 2009. 14 мая; Приказ Минтруда России от 30 октября 2012 г. № 354н «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Росс. газ. 2013. 29 марта.

¹³ См.: Обмен лучшими практиками применения риск-ориентированного подхода и оценки эффективности в контрольно-надзорной деятельности. URL: <http://ac.gov.ru/files/content/8052/obobschayuschaya-zapiska-obmen-praktikami-knd-17-03-16-pdf.pdf>

¹⁴ См.: URL: <https://онлайнинспекция.рф/inspector>

деятельности и на всех уровнях управления охраной труда прослеживаются в ряде программных нормативно-правовых актов, принятых в последние годы¹⁵. Однако для последовательного внедрения риск-ориентированной модели в систему управления охраной труда (далее – СУОТ) требуется решить ряд задач. В первую очередь это задачи методологического порядка. Так, базовой правовой конструкцией указанной правовой модели выступает конструкция профессионального риска. Между тем единого подхода к определению этого понятия в настоящее время не сложилось – профессиональный риск в зависимости от области исследований имеет различные толкования и смысл, а используемые показатели не поддаются сопоставлению и сравнительной количественной оценке¹⁶.

Традиционно в правовой доктрине Российской Федерации профессиональный риск рассматривался с позиций социального обеспечения как разновидность социального риска¹⁷. В понятийный ряд трудового законодательства категория «профессиональный риск» попала сравнительно недавно¹⁸, его смысл и правовое значение в системе координат трудового права еще предстоит определить.

О разнице в подходах к пониманию и измерению профессионального риска свидетельствует то, что для целей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний рассчитывается *общий, интегральный показатель профессионального риска*, учитывающий уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходы на обеспечение по страхованию,

сложившиеся по видам экономической деятельности страхователей¹⁹. При таком подходе конкретизация профессиональных рисков и опасностей применительно к производственной среде определенного работодателя учету не поддается. И, напротив, в рамках трудового законодательства имеет значение в большей степени индивидуальный показатель профессионального риска. Однако в действующей системе специальной оценки условий труда у конкретного работодателя оценке подлежат не профессиональные риски и опасности, а факторы производственной среды и трудового процесса.

Появление термина «профессиональный риск» в Трудовом кодексе РФ было обусловлено необходимостью выполнения международных обязательств, которые приняла на себя Российская Федерация в связи с ратификацией Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»²⁰. В частности, в ч. 3 ст. 3 Конвенции № 187 в качестве одного из основополагающих принципов национальной государственной политики в области охраны труда предписан *принцип борьбы с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения*. Теперь курс на риск-ориентированный подход в области управления охраной труда обязывает законодателя перестроить систему оценки факторов производственной среды на оценку непосредственно профессиональных рисков. Эти изменения происходят пока очень осторожно – лишь с недавнего времени в ряде нормативных актов в области охраны труда оценка профессиональных рисков стала упоминаться наряду со специальной оценкой условий труда как отдельная дополняющая специальную оценку условий труда процедура²¹. Следует отметить, что процедура оценки профессионального риска действительно может дополнить специальную оценку условий труда, поскольку в качестве обязательного своего элемента она содержит

¹⁵ См.: Указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2007. № 42, ст. 5009; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 23 октября 2008 г. № 586 «Об утверждении Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008–2010 годы» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2009. № 1; Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»; постановление Правительства РФ от 30 марта 2018 г. № 363 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации “Содействие занятости населения”» // СЗ РФ. 2008. № 47, ст. 5489.

¹⁶ См.: Профессиональный риск. Теория и практика расчета / под ред. А.Г. Хрупачева, А.А. Хадарцева. Тула, 2011. С. 4.

¹⁷ См.: *Роик В.Д.* Профессиональные риски. М., 2004; *Мачульская Е.Е.* Право социального обеспечения: учеб. М., 2010; *Федорова М.Ю.* Распределение социальных рисков как метод управления ими: правовые аспекты // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2015. № 4 (30). С. 91–99; *Истомина Е.А.* К вопросу о классификации социальных рисков // Вопросы управления. 2012. № 1 (1). С. 180–183.

¹⁸ См.: Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 238-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 30 (ч. 1), ст. 4586.

¹⁹ См.: постановление Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска» // СЗ РФ. 2005. № 50, ст. 5300.

²⁰ Подробнее см.: *Курсова О.А.* Система оценки и управления профессиональными рисками: проблемы правового регулирования // Lex Russica. 2016. № 10 (119).

²¹ См.: Пункты 5.2.18, 5.2.19 постановления Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 26, ст. 528.; Приказ Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» // Росс. газ. 2012. 28 марта; п. 9, п/п. «а», «г», «д», «е», «ж» п. 29, п. 33–39, п/п. «а» п. 54 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. Приказом Минтруда России от 19.08.2016 г. № 438н) // Росс. газ. 2016. 2 нояб.

идентификацию *опасностей* с целью определения уровней профессиональных рисков и разработки механизма их снижения, тогда как в действующей системе специальной оценки опасности не оцениваются. Иными словами, сейчас специальная оценка условий труда и оценка профессионального риска – отдельные взаимодополняющие процедуры, призванные наиболее полно обеспечивать функционирование СУОТ в целях сохранения жизни и здоровья работников.

Так, например, в Типовом положении о системе управления охраной труда, утвержденном Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н (далее – Типовое положение), в число процедур, направленных на достижение целей работодателя в области охраны труда, кроме процедуры специальной оценки условий труда включена и процедура управления профессиональными рисками, которая может осуществляться работодателем с учетом специфики своей деятельности путем установления порядка реализации следующих мероприятий:

а) выявление опасностей (в Типовом положении выделено 27 категорий опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, которые работодатель вправе рассматривать, исходя из специфики своей деятельности);

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

Внедрение процедуры оценки профессиональных рисков указанное Положение относит в настоящее время к *рекомендуемым* работодателям действиям при создании СУОТ для обеспечения наиболее эффективного и полного соблюдения государственных нормативных требований охраны труда (п. 2, 3). Следует подчеркнуть, что и в ныне действующей редакции ст. 212 ТК РФ управление профессиональными рисками не отнесено к числу обязанностей работодателя в области охраны труда, но, возможно, в скором времени эта процедура станет юридически обязательной. В иницированном в декабре 2015 г. Министерством труда и социальной защиты законопроекте «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости)» представлена модель СУОТ, предусматривающая ряд обязанностей работодателя в области управления профессиональными рисками с процедурой оценки опасностей включительно²².

Следовательно, сейчас, по крайней мере, до тех пор, пока не внесены соответствующие изменения

в трудовое законодательство, оценку профессионального риска как процедуру рекомендательного характера можно отнести к области *надлежащей практики социально ответственного бизнеса*.

Так же, как и единая методологическая концепция профессионального риска, в самом начале своего формирования находится и нормативная база, необходимая для полноценной реализации риск-ориентированной модели СУОТ. По смыслу указанного выше законопроекта процедуры, связанные с оценкой профессионального риска (порядок оценки уровня профессионального риска; особенности выявления опасностей; порядок и условия осуществления внутреннего контроля (самоконтроля) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и результаты его применения, и пр.), должны регулироваться в централизованном порядке на федеральном уровне. Разработка Минтрудом России положения о системе управления профессиональными рисками и порядка оценки уровня профессионального риска уже сейчас предусмотрена п. 5.2.19 и 5.2.18 постановления Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации», но эти нормативные акты еще не приняты.

Еще одной проблемой реализации риск-ориентированной модели управления охраной труда следует назвать проблему разрозненности и бессистемности технологий, необходимых для ее обслуживания.

В соответствии с п. 36 Типового положения, определяющего порядок оценки профессиональных рисков, работодателю предписано установить порядок проведения анализа, оценки и упорядочения всех выявленных опасностей, исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями. Очевидно, что выявление, анализ и оценка опасностей возможны при условии применения соответствующих методик. Очевидно и то, что методики оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций будут различаться: механические, электрические, термические опасности, опасности, связанные с организационными недостатками, или опасности насилия (опасность насилия от враждебно настроенных работников; опасность насилия от третьих лиц, п/п. «ы» п. 35 Типового положения) выявляются и оцениваются по совершенно разным методикам.

В Российской Федерации для оценки профессиональных рисков применяются различные

²² См.: URL: <http://regulation.gov.ru/projects#npa=20212>

стандарты и руководства, относящиеся к категории «мягкого права».

Так, например, при подготовке организации к сертификации по международной системе менеджмента профессиональной безопасности OHSAS используются Принципы OHSAS18001:2007 «Порядок оценки профессиональной безопасности и здоровья» (Occupational Health and Safety Assessment Series), Руководство по системам управления охраной труда ILO-OSH 2001 (MOT СУОТ:2001), Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230–2007 (ILO-OSH 2001, IDT) «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.007–2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» (принят с целью адаптации положений межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230–2007 применительно к национальным условиям), Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.010–2009 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков», Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 51897–2011/Руководство ИСО 73:2009 «Менеджмент риска. Термины и определения», Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 31000–2010 «Менеджмент риска. Принципы и руководство», Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010–2011 «Менеджмент риска. Методы оценки риска» (разработан в дополнение к ИСО 31000 и содержит рекомендации по выбору и применению методов оценки риска), Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 54934–2012/OHSAS18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования».

Кроме того, существует множество специализированных стандартов для оценки отдельных профессиональных рисков, например ГОСТ Р 55914–2013 Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте; ГОСТ Р 55234.2–2013 Практические аспекты менеджмента риска. Менеджмент биориска; ГОСТ Р 54617.2–2011 Менеджмент риска в наноиндустрии. Идентификация опасностей; ГОСТ Р 54140–2010 Руководство по применению организационных мер безопасности и оценки рисков. Химические вещества и материалы и др. Указанные стандарты используются с учетом их применимости в конкретной ситуации.

Это обстоятельство неизбежно порождает еще одну проблему: реализация риск-ориентированного подхода в области охраны труда потребует весьма существенных финансовых затрат, куда более значительных, чем проведение стандартной

процедуры специальной оценки условий труда. Разработка или даже использование готовых методик оценки рисков и опасностей разного порядка требуют профессионального подхода узких специалистов из разных областей знаний, привлечь которых по силам далеко не каждому работодателю. Более того, в соответствии с п/п. «г», «д» п. 38 Типового положения *процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению, а эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться*. Таким образом, предполагается, что это – процесс непрерывный, требующий постоянного внимания и мониторинга, что, в свою очередь, предполагает расширение функционала специалистов по охране труда, в частности и увеличение расходов на обеспечение функционирования СУОТ в целом.

Попытаемся проиллюстрировать тезис о необходимости специализированного подхода к методике идентификации и оценке уровня профессионального риска на примере *психосоциального риска*. Опасность насилия (опасность насилия от враждебно настроенных работников; опасность насилия от третьих лиц) предусмотрена п/п. «ы» п. 35 Типового положения. Эта опасность вероятна у любого работодателя, использующего коллективный труд и (или) осуществляющего деятельность по предоставлению услуг силами своих сотрудников.

Для оценки указанного риска в первую очередь необходимо определиться с терминологией: что именно следует понимать под психосоциальным риском. В Российской Федерации на законодательном уровне определение психосоциального риска, равно как и понятия «стресс, связанный с работой», отсутствует. Как уже отмечалось выше, в Типовом положении упоминается об *опасности насилия* с точки зрения а) опасности насилия от враждебно настроенных работников; б) опасности насилия от третьих лиц.

В ГОСТ Р 55914–2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте» *психосоциальный фактор* (psychosocial factor) определяется как взаимодействие между содержанием работы, ее организацией и управлением, другими внешними и организационными условиями, компетенциями и потребностями работников, а *психосоциальный риск* (psychosocial risk) – как вероятность того, что психосоциальные факторы окажут опасное воздействие на здоровье работника через его восприятие и опыт, спровоцируют болезненное состояние, вызванное ими.

Из приведенных определений следует, что психосоциальный риск — многоаспектное, сложное явление, включающее в себя различные факторы: запугивание и насилие со стороны других работников или третьих лиц (моббинг), наносящие психологический вред; стресс на рабочем месте как результат специфических условий труда, связанных с эргономическими и психоэмоциональными нагрузками.

Рассматриваемый стандарт описывает общие методики оценки психосоциального риска в контексте организационных условий, когда насилие или стресс являются результатом неблагоприятных психосоциальных условий труда. В нем признается влияние на здоровье психосоциальных рисков в отношении развития повреждений опорно-двигательного аппарата и сердечно-сосудистых заболеваний, но вопросы клинического менеджмента проблем психического здоровья он не поднимает. Больше никаких руководств в отношении психосоциальных рисков в Российской Федерации нет.

Отсюда следует вывод: в России практически отсутствует не только необходимая методологическая база для понимания психосоциального риска, но и необходимый инструментарий для его оценки. Нельзя признать и удовлетворительными меры, направленные на повышение осведомленности сторон социально-трудовых отношений в области управления психосоциальными рисками. Исследования, которые проводятся в этой области, освещают лишь отдельные аспекты структуры психосоциального риска²³.

Следует отметить, что и на международном уровне единого понимания психосоциального риска и методик его оценки не сложилось, хотя в последние годы в Европе эта проблема активно

²³ См.: 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) [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 19.05.2018); Бережнов А.А. Управление стрессами на рабочем месте в системе управления охраной труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 34, 35; Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3; Крылов К.Д. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 40–43; Лушиников А.М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107–112; Скачкова Г.С. Стресс на рабочем месте // Вопросы трудового права. 2016. № 8. С. 25–31; Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Справочник кадровика. 2008. № 9. С. 115–120; Его же. Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12.

изучается как на государственном, так и на межгосударственном уровнях²⁴.

Одним из действенных инструментов аналитики профессиональных рисков вообще и психосоциальных рисков, в частности, стали Европейские обзоры условий труда (EWCS), которые проводятся каждые пять лет с 1991 г. При этом в каждом периоде обследования проводятся по все более широкому кругу государств и охватывают все большее число работников. Так, например, последнее, шестое обследование было проведено в 2015 г. Оно охватило 28 государств — членов ЕС, пять стран — кандидатов в ЕС (Албания, бывшая югославская Республика Македония, Черногория, Сербия и Турция), а также Швейцарию и Норвегию (для сравнения: первый опрос, проведенный в 1991 г., охватывал только 12 государств). При этом было опрошено почти 44 000 работников²⁵. Его результаты содержат подробную информацию по широкому кругу вопросов, включая воздействие физических и психосоциальных рисков. EWCS определяет измерительные показатели по «качеству работы и занятости», включая психосоциальные риски для рабочих мест, связанных со стрессом, насилием и притеснениями на работе. Следует отметить, что рассматриваемый инструмент представляет собой опрос работников, основанный на личных интервью. С его помощью может быть получена информация о показателях от работников (т.е. на индивидуальном уровне). Он не рассчитан на получение информации об организационном и социальном уровнях. Между тем на основе данных, полученных из этих обзоров, можно сделать общие выводы о распространенности психосоциальных рисков

²⁴ См.: Adams A. (1992): Holding out against workplace harassment and bullying Personnel Management 1992/Oct.; Babiak P. 1995: When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath. Applied Psychology: An International Review. 44(2). 171–188; Lucarelliet C., Boschetto B. Psychological Health Risks for Workers in Italy. ESPACE, POPULATIONS, SOCIETES. 2011–1. P. 97–110; Cooper C.L. & Cartwright S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. Journal of Psychosomatic Research, 43 (1), 7–16; Cox T., Leka S., Ivanov I. & Kortum E. (2004). Work, employment and mental health in Europe. Work & Stress, 18(2), 179–185; Cobb E.P. Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. Boston, 2012. URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>; Колодец К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков, 2007. С. 368; Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // Violence and Victims. 1990. № 5. P. 120; Noa D. Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic? URL: [Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html](https://users.patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html); Zapf D. & Leymann H. (ed., 1996): Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology.

²⁵ См.: Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey — Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

в Европейском Союзе, определить тенденции государственных различий чувствительности к восприятию проблематики психосоциальных рисков в зависимости от условий конкретного государства и национальной ментальности.

Многолетний опыт обследований указанной проблематики в Европе инициировал потребность разработки единого понимания психосоциального риска и методик его диагностики и профилактики. Это было связано в том числе и с тем, что применение уже имеющихся в области оценки психосоциальных рисков общеевропейских стандартов (имеется в виду Директива Совета 89/391 / ЕЕС о введении мер поощрению улучшения в области безопасности и гигиены труда работников, Руководство Европейской комиссии по оценке рисков на работе, Руководство Европейской комиссии по стрессу, связанному с работой, Рамочное соглашение о стрессе, связанном с работой, 2004 г., Рамочное соглашение о преследовании и насилии на работе, заключенное европейскими социальными партнерами в 2007 г.²⁶) не сформировало единой политики и не показало высокой эффективности.

Инструментом для разработки единого понимания психосоциального риска в Европе стал запущенный в 2007 г. специализированный целевой исследовательский проект PRIMA-EF, финансируемый в рамках Шестой рамочной программы Европейского Союза (ЕС) и ориентированный на продвижение политики и практики ЕС в области управления психосоциальными рисками²⁷. Проект нацелен на сбор всеобъемлющей справочной информации для европейских компаний, работодателей, работников, профсоюзов, политиков, экспертов и служб охраны труда и техники безопасности для решения проблем стресса, насилия и преследований, связанных с работой, разработку международных индикаторов диагностики психосоциального риска и мер его профилактики.

В материалах этого исследования представлены обзор, анализ и обсуждение доступных стандартов ЕС, МОТ и ИСО, а также законодательства стран — членов ЕС в отношении психосоциальных рисков и их управления; определены ключевые показатели успешного социального диалога в области политики и инфраструктуры, эффективно управления психосоциальными рисками; определяются основные индикаторы психосоциальных рисков в контексте макрополитики и на уровне предприятия.

²⁶ URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/guidance-on-risk-assessment-at-work>

²⁷ См.: The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. URL: http://www.prima-cf.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-cf_ebook.pdf

Кроме того, в обследовании приведены данные, указывающие на взаимосвязь психосоциальных рисков и ухудшения здоровья; описывается влияние таких рисков на финансовое благополучие организаций; подчеркивается, что рассмотрение психосоциальных рисков невозможно в отрыве от государственной специфики, национальной культуры и особенностей менталитета; приводятся меры профилактики психосоциальных рисков.

О значимости осознания психосоциальных рисков на общеевропейском и международном уровнях свидетельствует и тот факт, что проблема насилия на рабочих местах (*один из наиболее существенных факторов психосоциального риска*) была включена в нормативный пункт повестки дня для обсуждения на Международной конференции труда в июне 2018 г.²⁸

Как уже отмечалось, в Российской Федерации проблемам психосоциальных рисков в целом и насилию на рабочих местах, в частности, до настоящего времени достаточного внимания не уделялось.

Представленная зарисовка в отношении методологии и методик оценки профессионального риска еще раз доказывает, что риск-ориентированная модель управления охраной нуждается в существенной доработке на разных уровнях — это относится и к концептуальным научным разработкам, и к систематизации в нормативном регулировании, и к разработке обслуживающих правовую модель технологий. Можно определить еще массу различных обстоятельств, в силу которых риск-ориентированная модель СУОТ в том виде, в котором она сейчас формируется, не вполне жизнеспособна и приемлема для современного российского работодателя, даже социально ответственного.

В заключение, однако, подчеркнем, что концепция риск-ориентированной модели представляется новой вехой на пути правового прогресса, поэтому исследование возможных вариантов и моделей ее проявления определит научную правовую повестку на несколько лет вперед.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агазаде Н. Психологическое притеснение (характеристика) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2013. № 3 (20)

²⁸ См.: Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Доклад V (1). Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. МБТ, Женева. 2017. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf

- [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 19.05.2018).
2. *Бережнов А.А.* Управление стрессами на рабочем месте в системе управления охраной труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 34, 35.
 3. Дмитрий Медведев: «Тестирование передовых правовых разработок в экспериментальных зонах продолжится». URL: <https://www.garant.ru/news/1196766/>
 4. *Истомина Е.А.* К вопросу о классификации социальных рисков // Вопросы управления. 2012. № 1 (1). С. 180–183.
 5. *Колодей К.* Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков, 2007. С. 368.
 6. *Коновалова В.* Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3.
 7. *Крылов К.Д.* Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 40–43.
 8. *Крючков Р.А.* Правовое управление рисками: понятие и сущность явления // Вестник КГУ. 2015. № 6. С. 153–155.
 9. *Кудрявцев В.Н.* Закон, поступок, ответственность. М., 1986. С. 286.
 10. *Курсова О.А.* Система оценки и управления профессиональными рисками: проблемы правового регулирования // Lex Russica. 2016. № 10 (119).
 11. *Липинский Д.А.* Концепции позитивной юридической ответственности в отечественной юриспруденции // Журнал рос. права. 2014. № 6. С. 42.
 12. *Липинский Д.А.* Принцип неотвратимости юридической ответственности с позиции ее двухаспектного понимания // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 3 (33). С. 10.
 13. *Лушников А.М.* Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107–112.
 14. *Матузов Н.И.* Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 214.
 15. *Мачульская Е.Е.* Право социального обеспечения: учеб. М., 2010.
 16. Обмен лучшими практиками применения риск-ориентированного подхода и оценки эффективности в контрольно-надзорной деятельности. URL: <http://ac.gov.ru/files/content/8052/obobschayuschaya-zapiska-obmen-praktikami-knd-17-03-16-pdf.pdf>
 17. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Доклад V (1). Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. МБТ, Женева. 2017. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf
 18. Правовые модели и реальность/ О.А. Акоюн и др.; отв. ред. Ю.А. Тихомиров, Е.Е. Рафалюк, Н.И.Хлуденева. XIV. М., 2014. С. 66–98.
 19. Профессиональный риск. Теория и практика расчета / под ред. А.Г. Хрупачева, А.А. Хадарцева. Тула, 2011. С. 4.
 20. *Роик В.Д.* Профессиональные риски. М., 2004.
 21. *Скачкова Г.С.* Стресс на рабочем месте // Вопросы трудового права. 2016. № 8. С.25–31.
 22. *Соловьев А.В.* Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12.
 23. *Соловьев А.В.* Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Справочник кадровика. 2008. № 9. С. 115–120.
 24. *Тархов В.А.* Ответственность по советскому гражданскому праву. Саратов, 1973. С.4, 11.
 25. *Тихомиров Ю.А.* Закон, стимулы, экономика. М., 1989. С. 8.
 26. *Тихомиров Ю.А.* Правовое государство: модели и реальность // Журнал рос. права. 2011. № 12. С. 10, 11.
 27. *Федорова М.Ю.* Распределение социальных рисков как метод управления ими: правовые аспекты // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2015. № 4 (30). С. 91–99.
 28. *Adams A.* (1992): Holding out against workplace harassment and bullying Personnel Management 1992/Oct.
 29. *Babiak P.* 1995: When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath. Applied Psychology: An International Review. 44(2). 171–188.
 30. *Cobb E.P.* Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. Boston, 2012. URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>
 31. *Cooper C.L. & Cartwright S.* (1997). An intervention strategy for workplace stress. Journal of Psychosomatic Research, 43 (1), 7–16.
 32. *Cox T., Leka S., Ivanov I. & Kortum E.* (2004). Work, employment and mental health in Europe. Work & Stress, 18(2), 179–85.
 33. Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

34. *Leymann H.* Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // Violence and Victims. 1990. № 5. P. 120.
35. *Lucarelliet C., Boschetto B.* Psychological Health Risks for Workers in Italy. ESPACE, POPULATIONS, SOCIETES. 2011–1. P. 97–110.
36. *Noa D.* Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic? URL: Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html
37. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. URL: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf
38. *Zapf D. & Leymann H.* (ed., 1996): Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology.
12. *Lipinskij D.A.* Princip neotvratimosti yuridicheskoy otvetstvennosti s pozicii ee duhaspektnogo ponimaniya // Yuridicheskaya nauka i pravoohranitel'naya praktika. 2015. № 3 (33). S. 10.
13. *Lushnikov A.M.* Prava rabotnika na zashchitu trudovoj chesti i dostoinstva i obespecheniya ravenstva vozmozhnostej na prodvizhenie po rabote (teoretiko-prikladnoj analiz st. 2 Trudovogo kodeksa RF) // Trudovoe pravo. 2009. № 2. S. 107–112.
14. *Matuzov N.I.* Pravovaya sistema i lichnost'. Saratov, 1987. S. 214.
15. *Machul'skaya E.E.* Pravo social'nogo obespecheniya: ucheb. M., 2010.
16. Obmen luchshimi praktikami primeneniya risk-orientirovannogo podhoda i ocenki effektivnosti v kontrol'no-nadzornoj deyatel'nosti. URL: <http://ac.gov.ru/files/content/8052/obobschayuschaya-zapiska-obmen-praktikami-knd-17-03-16-pdf.pdf>

REFERENCES

1. *Agazade N.* Psihologicheskoe pritesnenie (harassment) na rabochem meste i problemy psihicheskogo zdorov'ya, soprovozhdayushchiesya suicidal'nymi tendenciyami // Medicinskaya psihologiya v Rossii: elektron. nauch. zhurn. 2013. № 3 (20) [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: URL: <http://medpsy.ru> (data obrashcheniya: 19.05.2018).
2. *Berezhnov A.A.* Upravlenie stressami na rabochem meste v sisteme upravleniya ohranoj truda // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2016. № 4. S. 34, 35.
3. Dmitrij Medvedev: "Testirovanie peredovyh pravovyh razrabotok v eksperimental'nyh zonah prodolzhihsya". URL: <https://www.garant.ru/news/1196766/>
4. *Istomina E.A.* K voprosu o klassifikacii social'nyh riskov // Voprosy upravleniya. 2012. № 1 (1). S. 180–183.
5. *Kolodej K.* Psihoterror na rabochem meste i metody ego preodoleniya / per. s nem. Har'kov, 2007. S. 368.
6. *Konovalova V.* Mobbing kak mobbing: istochniki i posledstviya psihologicheskogo terrora // Kadrovik. Kadrovij menedzhment. 2011. № 3.
7. *Krylov K.D.* Realizaciya mezhdunarodnyh iniciativ po razvitiyu social'nogo partnerstva dlya predotvrashcheniya stressov na rabochih mestah // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2016. № 3. S. 40–43.
8. *Kryuchkov R.A.* Pravovoe upravlenie riskami: ponyatie i sushchnost' yavleniya // Vestnik KGU. 2015. № 6. S. 153–155.
9. *Kudryavcev V.N.* Zakon, postupok, otvetstvennost'. M., 1986. S. 286.
10. *Kursova O.A.* Sistema ocenki i upravleniya professional'nymi riskami: problemy pravovogo regulirovaniya // Lex Russica. 2016. № 10 (119).
11. *Lipinskij D.A.* Konceptii pozitivnoj yuridicheskoy otvetstvennosti v otechestvennoj yurisprudencii // Zhurnal ross. prava. 2014. № 6. S. 42.
17. Polozhit' konec nasiliyu i domogatel'stvam v odnoshenii zhenshchin i muzhchin v sfere truda. Doklad V (1). Mezhdunarodnaya konferenciya truda, 107-ya sessiya, 2018 g. MBT, Zheneva. 2017. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf
18. Pravovye modeli i real'nost' / O.A. Akopyan i dr.; otv. red. Yu.A. Tihomirov, E.E. Rafalyuk, N.I. Hludeneva. XIV. M., 2014. S. 66–98.
19. Professional'nyj risk. Teoriya i praktika rascheta / pod red. A.G. Hrupacheva, A.A. Hadarceva. Tula, 2011. S. 4.
20. *Roik V.D.* Professional'nye riski. M., 2004.
21. *Skachkova G.S.* Stress na rabochem meste // Voprosy trudovogo prava. 2016. № 8. S. 25–31.
22. *Solov'ev A.V.* Mobbing kak element social'nogo konflikta // Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika. 2007. № 12.
23. *Solov'ev A.V.* Mobbing: psihologicheskij terror na rabochem meste // Spravochnik kadrovika. 2008. № 9. S. 115–120.
24. *Tarhov V.A.* Otvetstvennost' po sovetскому grazhdanskomu pravu. Saratov, 1973. S. 4, 11.
25. *Tihomirov Yu.A.* Zakon, stimuly, ekonomika. M., 1989. S. 8.
26. *Tihomirov Yu.A.* Pravovoe gosudarstvo: modeli i real'nost' // Zhurnal ross. prava. 2011. № 12. S. 10, 11.
27. *Fedorova M. Yu.* Raspredelenie social'nyh riskov kak metod upravleniya imi: pravovye aspekty // Vestnik Permskogo un-ta. Yuridicheskie nauki. 2015. № 4 (30). S. 91–99.
28. *Adams A.* (1992): Holding out against workplace harassment and bullying Personnel Management 1992/Oct.
29. *Babiak P.* 1995: When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath. Applied Psychology: An International Review. 44(2). 171–188.

30. *Cobb E.P.* Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. Boston, 2012. URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>
31. *Cooper C.L. & Cartwright S.* (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43 (1), 7–16.
32. *Cox T., Leka S., Ivanov I. & Kortum E.* (2004). Work, employment and mental health in Europe. *Work & Stress*, 18(2), 179–85.
33. Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
34. *Leymann H.* Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // *Violence and Victims*. 1990. № 5. P. 120.
35. *Lucarelliet C., Boschetto B.* Psychological Health Risks for Workers in Italy. *ESPACE, POPULATIONS, SOCIETES*. 2011–1. P. 97–110.
36. *Noa D.* Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic? URL: Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html
37. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. URL: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf
38. *Zapf D. & Leymann H.* (ed., 1996): *Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology.*

RISK-BASED APPROACH IN LABOR LAW REGULATION AS A NEW TYPE OF LEGAL IMPACT

© 2019 O. A. Kursova

Tyumen state University

E-mail: kursovaoa@rambler.ru

Received 25.06.2018

The article deals with the problems of transformation of legal impact methods in the conditions of the digital economy by the example of introduction of a risk-oriented legal model in the field of regulation of supervision and control over observance of labor legislation and management of OSH in the organization. The author considers the risk-oriented legal model as a dynamic, provided with legal and information technologies, a preventive way of legal influence, the purpose of which is to stimulate the activity of subjects of labor legal relations, increase their social responsibility. A key element of a risk-based legal model is the risk category. The thesis about the need for a specialized approach to the methodology for identifying and assessing the level of occupational risk is illustrated by the example of psychosocial risk.

Key words: risk-oriented approach, legal impact method, professional risk, psychosocial risk.

Сведения об авторе

КУРСОВА Оксана Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и предпринимательства Института государства и права Тюменского государственного университета

Authors' information

KURSOVA Oksana A. – PhD in Law, associate Professor of the Department of Labor Law and entrepreneurship of the Institute of state and law of Tyumen state University