

О. П. Ляпина¹, К. В. Удилова¹✉

Совершенствование механизмов профилактики производственного травматизма: предложения по развитию государственно-частного партнерства в сфере охраны труда

¹Сибирский государственный университет геосистем и технологий
г. Новосибирск, Российская Федерация
e-mail: udilova_kristina@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема производственного травматизма как многогранного социально-экономического явления. Анализируются ключевые факторы риска, включая человеческий фактор и недостатки в системе управления охраной труда. Особое внимание уделяется психологическим барьерам, препятствующим эффективному взаимодействию между работодателями и контрольно-надзорными органами. В качестве одного из ключевых путей решения предлагается модель привлечения аккредитованных аутсорсинговых организаций в качестве промежуточного звена между работодателями и надзорными органами в формате государственно-частного партнерства. Обоснована целесообразность данного подхода для повышения охвата предприятий профилактическими мероприятиями и снижения уровня производственного травматизма. Сформулирован комплекс конкретных мер по реализации предложенной модели, требующих дальнейшей проработки и возможных изменений в трудовое законодательство.

Ключевые слова: производственный травматизм, охрана труда, человеческий фактор, государственно-частное партнерство, аутсорсинг, контроль и надзор, профилактика

O. P. Lyapina¹, K. V. Udilova¹✉

Improving mechanisms for preventing occupational injuries: proposals for developing public-private partnerships in the field of occupational safety

¹Siberian State University of Geosystems and Technologies, Novosibirsk, Russian Federation
e-mail: udilova_kristina@mail.ru

Abstract. The article examines the problem of occupational injuries as a multifaceted socio-economic phenomenon. It analyzes key risk factors, including the human factor and shortcomings in the occupational safety management system. Special attention is given to psychological barriers that hinder effective interaction between employers and supervisory authorities. As one of the key solutions, the article proposes a model of involving accredited outsourcing organizations as an intermediary between employers and supervisory authorities in a public-private partnership format. The expediency of this approach is substantiated in order to increase the coverage of enterprises by preventive measures and reduce the level of occupational injuries. A set of specific measures for implementing the proposed model is formulated, which require further development and possible changes to labor legislation.

Keywords: industrial injuries, occupational safety, human factor, public-private partnership, outsourcing, control and supervision, prevention

Введение

Проблема производственного травматизма сохраняет свою высокую актуальность в контексте обеспечения национальной безопасности в сфере здоровья и жизни трудоспособного населения, что находит отражение в стратегических документах государственного уровня, таких как Указ Президента Российской Федерации «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации». Несмотря на предпринимаемые меры, статистические данные демонстрируют устойчивую тенденцию к росту количества несчастных случаев на производстве, что свидетельствует о недостаточной эффективности существующих механизмов управления охраной труда.

Первоначальный анализ проблемы часто приводит к гипотезе о доминировании экономического фактора, а именно - прямой вины работодателя, выражающейся в пренебрежении своими обязанностями и экономии на мероприятиях по охране труда. Однако эмпирические данные, полученные в ходе расследования несчастных случаев, демонстрируют более сложную картину. Значительная часть инцидентов детерминирована поведенческими факторами со стороны самих работников, такими как излишняя самоуверенность, игнорирование регламентов и склонность к рискованным действиям для оптимизации трудового процесса [1].

Целью данного исследования является анализ существующих барьеров в системе профилактики производственного травматизма и разработка на его основе предложений по созданию новой модели взаимодействия между субъектами трудовых отношений на принципах государственно-частного партнерства.

Результаты

В современной производственной среде, характеризующейся высокой сложностью и динамичностью, риски часто возникают в результате синергетического эффекта от сочетания внешне безопасных факторов. Ключевым катализатором в этой цепи является поведение персонала, которое вариативно и зависит от множества ситуационных и психофизиологических условий.

Рост показателей производственного травматизма обусловлен комплексом взаимосвязанных факторов. С одной стороны, наблюдается нежелание или неспособность отдельных работодателей нести дополнительные издержки, связанные с приведением условий труда в соответствие с нормативными требованиями. С другой стороны, значимым барьером является страх работодателей перед проверками контрольно-надзорных органов, что приводит к сокрытию реального положения дел и отказу от профилактического взаимодействия, как это было отмечено на собрании в Государственной инспекции труда Новосибирской области в марте 2025 года.

В качестве инструмента решения данной проблемы была предложена модель создания института аккредитованных аутсорсинговых организаций, которые выступают в роли субъектов государственно-частного партнерства (ГЧП). Данные организации, действуя на основании специализированного разрешения,

выданного Государственной инспекцией труда и технической инспекцией профсоюзов, смогут выполнять консультационно-контрольные функции. Обязательным условием является включение в их штат внештатных технических инспекторов труда профсоюзов, что обеспечит принцип общественного контроля [2].

Делегирование части контрольно-консультационных функций частным структурам преследует несколько целей:

- нивелирование психологического барьера у работодателей, связанного с прямым взаимодействием с надзорными органами;
- повышение охвата предприятий профилактическими мероприятиями;
- обеспечение профессионального аудита системы управления охраной труда силами высококвалифицированных специалистов, отвечающих строгим критериям отбора и несущих коллективную ответственность за качество услуг.

При этом за аккредитованной организацией закрепляется обязанность по информированию государственных органов о выявленных критических нарушениях, создающих непосредственную угрозу жизни и здоровью работников.

На основе проведенного анализа предлагается следующий комплекс мер:

- формирование правовой базы для ГЧП. Закрепить на законодательном уровне возможность аккредитации частных аутсорсинговых компаний для осуществления консультационно-контрольной деятельности в сфере охраны труда;
- стимулирование работодателей. Предоставить работодателям право заключать договоры с аккредитованными компаниями. Факт заключения и добросовестного исполнения такого договора должен являться основанием для применения стимулирующих мер, таких как понижение категории риска и установление льгот;
- делегирование проверочных функций. Разрешить проведение профилактических визитов и аудитов силами аккредитованных аутсорсинговых компаний;
- расширение полномочий общественного контроля. Закрепить расширенные компетенции для внештатных технических инспекторов профсоюзов в рамках их участия в работе аккредитованных организаций;
- обеспечение информационной прозрачности. Вменить в обязанность аккредитованным организациям систематическое информирование клиентов об актуальных изменениях в трудовом законодательстве.

Заключение

Реализация предложенного комплекса мер требует тщательной нормотворческой проработки и, вероятно, внесения изменений в Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты. Однако потенциальный социально-экономический эффект от внедрения модели ГЧП в сфере охраны труда представляется значительным. Она способна не только повысить эффективность контрольно-надзорной деятельности и расширить охват предприятий, но и трансформировать отношения между работодателями и государством из конфронтационных в партнерские, направив их на достижение общей цели - устойчивого снижения уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Петров С.П. Человеческий фактор в системе управления охраной труда / С.П. Петров, А.К. Сидорова // Безопасность труда в промышленности. – 2023. – № 5. – С. 45–52.
2. Профсоюзы и охрана труда: правовые основы общественного контроля: монография / под ред. В.Г. Киселева. – М.: Проспект, 2022. – 215 с.
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025)

© К. В. Удилова, О. П. Лятина, 2026