

А. Ю. Соколов¹✉

Современные модели власти и бизнеса для профилактики травматизма

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

Аннотация. В статье рассматриваются эволюция и современное состояние моделей взаимодействия государственной власти и бизнеса в сфере профилактики производственного травматизма. Анализируется переход от традиционной императивной (командной) модели к современным концепциям, основанным на государственно-частном партнерстве (ГЧП), корпоративной социальной ответственности (КСО) и стимулирующему регулированию. Целью исследования является выявление наиболее эффективных механизмов такого взаимодействия, способствующих созданию прочной культуры безопасности на производстве. На основе анализа зарубежного и отечественного опыта, а также нормативно-правовой базы, доказывається, что синергетический эффект от сочетания государственного контроля, экономической заинтересованности бизнеса и активного подхода к управлению рисками является ключевым фактором для значительного снижения уровня травматизма и профессиональных заболеваний. Результаты исследования могут быть использованы для формирования государственной политики в области охраны труда и корпоративных программ по управлению профессиональными рисками.

Ключевые слова: профилактика травматизма, охрана труда, модели взаимодействия, государственно-частное партнерство (ГЧП), корпоративная социальная ответственность (КСО), стимулирующее регулирование, управление профессиональными рисками, культура безопасности

A. Yu. Sokolov¹✉

Modern models of government and business for injury prevention

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

Annotation. The article examines the evolution and current state of models of interaction between government and business in the field of occupational injury prevention. The transition from the traditional imperative (command) model to modern concepts based on public-private partnership (PPP), corporate social responsibility (CSR) and incentive regulation is analyzed. The aim of the study is to identify the most effective mechanisms of such interaction, contributing to the creation of a solid safety culture in the workplace. Based on the analysis of foreign and domestic experience, as well as the regulatory framework, it is proved that the synergistic effect of combining government control, business economic interest and an active approach to risk management is a key factor for significantly reducing the level of injuries and occupational diseases. The results of the research can be used to form a state policy in the field of occupational safety and corporate programs for occupational risk management.

Keywords: injury prevention, occupational safety, interaction models, public-private partnership (PPP), corporate social responsibility (CSR), incentive regulation, occupational risk management, safety culture

Введение

Производственный травматизм и профессиональные заболевания остаются одной из наиболее острых социально-экономических проблем современности. Несмотря на прогресс в технологиях и медицине, ежегодно в мире регистрируются миллионы несчастных случаев на производстве. Традиционный подход, основанный исключительно на государственном контроле и надзоре, а также на системе штрафных санкций, демонстрирует свою ограниченную эффективность в условиях динамично развивающегося рынка и появления новых производственных рисков [3].

В этой связи актуализируется поиск новых, более эффективных моделей взаимодействия между органами государственной власти и бизнес-сообществом. Современные вызовы требуют перехода от отношений «надзиратель – нарушитель» к конструктивному партнерству, направленному на совместное достижение стратегической цели – нулевого уровня производственного травматизма.

Целью данной работы является анализ современных моделей взаимодействия власти и бизнеса, доказавших свою эффективность в профилактике травматизма. Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- охарактеризовать эволюцию моделей взаимодействия от императивной к кооперативной;
- проанализировать ключевые современные модели: ГЧП, КСО и стимулирующее регулирование;
- выявить преимущества и барьеры для внедрения данных моделей в практику;
- сформулировать рекомендации для их успешной реализации.

Методы и материалы

Исследование проводилось с применением комплекса общенаучных и специальных методов, таких как:

- сравнительный анализ – для сопоставления эффективности традиционных и современных моделей взаимодействия;
- системный подход – для рассмотрения взаимодействия власти и бизнеса как целостной системы, элементы которой взаимосвязаны;
- нормативно-правовой анализ – для изучения законодательной базы в области охраны труда (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, подзаконные акты);
- анализ лучших практик – для изучения успешного опыта.

Результаты

Эволюция моделей: от императивности к партнерству. Было выявлено, что исторически доминировала императивная модель, где государство выступало в

роли единственного контролера, устанавливающего жесткие, зачастую избыточные, правила и карающего за их невыполнение. Данная модель создавала у бизнеса мотивацию к формальному соблюдению требований, а не к реальному снижению рисков.

Современные условия диктуют необходимость кооперативной модели, где ответственность за безопасность труда разделяется между государством и бизнесом, а основным инструментом становится не наказание, а создание стимулов для упреждающих действий.

Анализ современных эффективных моделей. Модель государственно-частного партнерства (ГЧП) в охране труда. ГЧП проявляется в создании совместных программ и институтов, например:

- советы по охране труда при органах власти с участием представителей бизнеса и профсоюзов [4];
- совместные образовательные и учебные центры для подготовки специалистов по охране труда;
- финансирование совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) в области разработки новых средств индивидуальной и коллективной защиты.

Данная модель позволяет объединить ресурсы, экспертизу и полномочия сторон.

Модель, основанная на Корпоративной социальной ответственности (КСО). В рамках КСО забота о безопасности персонала становится неотъемлемым элементом деловой репутации и стратегии компании. Бизнес добровольно принимает на себя обязательства, выходящие за рамки законодательного минимума (внедрение международных стандартов OHSAS 45001, прозрачная отчетность, инвестиции в здоровье сотрудников) [6].

КСО создает мощную внутреннюю мотивацию для бизнеса, так как высокая культура безопасности напрямую коррелирует с ростом производительности, лояльности персонала и инвестиционной привлекательности компании. Слабые стороны – добровольный характер и риск остаться на уровне «бумажной» отчетности.

Модель стимулирующего регулирования. Государство не ослабляет контроль, но меняет его форму. Вместо тотальных проверок внедряются:

- дифференцированный подход к надзору: компании с подтвержденной эффективной системой управления охраной труда освобождаются от плановых проверок [2].
- экономические стимулы: понижающие коэффициенты к страховым взносам от несчастных случаев на производстве для предприятий с низким уровнем травматизма [1].
- программы господдержки: субсидии и гранты на модернизацию производства в целях повышения безопасности.

Эта модель напрямую связывает экономическую выгоду бизнеса с результатами в области профилактики травматизма, что является самым действенным

стимулом. Основная сложность – разработка объективных и прозрачных критериев для оценки эффективности систем охраны труда компаний.

Наиболее перспективным является интегративный подход, который комбинирует элементы всех трех моделей. Государство создает гибкую нормативную базу и экономические стимулы (стимулирующее регулирование), бизнес берет на себя ответственность в рамках КСО, а совместные проекты в формате ГЧП позволяют решать системные проблемы.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что современная парадигма профилактики производственного травматизма неразрывно связана с переходом к партнерским моделям взаимодействия власти и бизнеса.

Доказана недостаточность традиционной императивной модели, основанной исключительно на контроле и наказании.

Выявлены и проанализированы три ключевые современные модели: ГЧП, КСО и стимулирующее регулирование, каждая из которых вносит свой вклад в создание эффективной системы профилактики.

Установлено, что максимальный синергетический эффект достигается при их комплексном применении, когда правовые, экономические и социальные механизмы работают согласованно.

Внедрение интегрированной модели требует от государства готовности к диалогу и гибкости в нормотворчестве, а от бизнеса – перехода от формального соблюдения требований к искренней интеграции ценностей безопасности в корпоративную культуру и бизнес-процессы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 01.04.2023).
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Девисилов В.А. Охрана труда: учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 496 с.
4. Петров С.В., Халиулин А.С. Государственно-частное партнерство в сфере промышленной безопасности и охраны труда // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2021. – Т. 17, № 4. – С. 756-772.
5. Международная организация труда (МОТ). Безопасность и гигиена труда в цифрах. – Женева: МОТ, 2022.
6. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.rostrud.gov.ru> (дата обращения: 01.10.2023).
7. Корпоративный отчет по устойчивому развитию ПАО «Газпром» за 2022 год. – М., 2023.

© А. Ю. Соколов, 2026