

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по
диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 08.07.2021 г. № 61

О присуждении **Баранову Юрию Владимировичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация **«Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда»** в виде рукописи по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите «07» апреля 2021 года, протокол заседания №51, диссертационным советом Д 224.008.01 на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105064, Москва, улица Земляной вал, д. 34/1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №1050/нк от 31 октября 2017 года.

Соискатель Баранов Юрий Владимирович, 1950 года рождения, в 1976 году окончил Омский политехнический институт по специальности «Оборудование и технология сварочного производства». В 1995 году прошел переподготовку в Омском государственном университете по специальности «Правоведение». В 2000 году защитил кандидатскую диссертацию на тему «Формирование экономических отношений по поводу условий и охраны труда (на примере Омской области)» по специальности 08.00.07 – «Экономика труда».

Баранов Ю.В. с 1971 года по 1977 год работал в Омском моторостроительном заводе им. П.И. Баранова в должности слесаря, токаря, старшего техника-технолога, инженера-технолога III категории. С 1977 года по 1981 год работал в Омском филиале Научно-исследовательского института технологии машиностроения (НИИТМ) в должности старшего инженера. С 1981 года по 1989 год работал в Омском областном совете профессиональных союзов в должности технического инспектора труда. С 1989 года по 1991 год работал в Союзном тресте «Омскнефтепроводстрой» в должности заместителя главного инженера по охране труда. С 1991 года по 2007 год работал в Исполнительных органах власти Омской области: Главное управление по труду и занятости, Комитет труда и занятости, Комитет по

социальной политике в должности заместителя руководителя, начальника управления охраны труда, главного госэксперта по условиям труда; в Министерстве труда и социального развития Омской области в должности заместителя министра.

С сентября 2007 года является профессором кафедры экономики и организации труда ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет».

Диссертационная работа «Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в Центре подготовки научных кадров.

Научный консультант — доктор экономических наук, профессор **Збышко Богдан Григорьевич**, профессор кафедры Государственного и муниципального управления и права ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет».

Официальные оппоненты:

Татаренко Валерий Иванович — доктор экономических наук, профессор, академик РАЕН, заведующий кафедрой техносферной безопасности ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет геосистем и технологий»,

Давыдов Анатолий Вячеславович — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика транспорта» ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»,

Беляев Виктор Иванович — профессор, доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмента, организации бизнеса и инноваций» ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация — Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта», Москва в своем **положительном отзыве**, подготовленном и подписанном кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» **Епишкиным Ильей Анатольевичем** и утвержденном проректором ФГАОУ РУТ (МИИТ), доктором технических наук, доцентом **Савиным Александром Владимировичем**, указала, что диссертация Ю.В. Баранова на тему «Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» является законченной научно-квалификационной работой и представляет собой самостоятельное исследование, в котором решена актуальная научно-

практическая проблема, имеющая весомое социально-экономическое значение и заключающаяся в разработке комплекса предложений дальнейшего развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Ведущая организация заключила, что диссертация Ю.В. Баранова соответствует требованиям пп. 9–14 «Положения о присуждении ученых степеней» (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а автор работы — Баранов Юрий Владимирович — заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности: 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет 52 работы по теме диссертационного исследования, общим объемом 48,17 п.л., из них: 1 монография, 15 статей — в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Опубликованные научные работы Ю.В. Баранова отражают основное содержание диссертации.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — 14,94 п.л.
2. Баранов Ю.В. Актуальные проблемы в сфере охраны труда: анализ, оценки, решения // Социально-трудовые исследования. — 2021. №1. - С.45-56. -0,69 п.л.
3. Збышко Б.Г., Баранов Ю.В. Проблемы охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения. - 2020. Том 31. №4.-С. 81-94.-0,88 п.л.
4. Збышко Б.Г., Баранов Ю.В.. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. - 2020. - №2. - С. 172-182. - 0,63 п.л.
5. Баранов Ю.В., Косинова Н.В. Оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда — путь к их развитию // Экономика труда. - 2018. -Том 5. - №2. - С. 503-512.-0,63 п.л.
6. Баранов Ю.В. Охрана труда в период развития инновационной экономики. Научный рецензируемый журнал «Вестник СибАДИ». 2018; 15(2): С. 316-320.-0,31 п.л.
7. Баранов Ю.В. Инновационное изменение понятий в сфере охраны труда. Научный рецензируемый журнал «Вестник СибАДИ». 2018; 15(1): С. 115-120. -0,38 п.л.
8. Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на уровне субъектов сибирского федерального округа. Вестник СибАДИ. — 2017. - № 1 (53). — С. 143-150.— 0,5 п.л.
9. Баранов

Ю.В., Полянская С.Г.. Современный взгляд на систему социального партнерства Российской Федерации. Российское предпринимательство. - 2017. - т. 18., № 18. С. 2625-2634. — 0,6 п.л. 10. Баранов Ю.В. Пути совершенствования экспертизы условий труда (статья). Омский научный вестник. - №5(122).- 2013. С. 60-61. -0,13 п.л. 11. Баранов Ю.В.. Совершенствование охраны труда с использованием экономических стимулов (статья). Омский научный вестник.- №3(119).- 2013.- С.62-64. - 0,19 п.л. 12. Баранов Ю.В., Косинова Н.В. Организационные проблемы в управлении профессиональными рисками (статья). Омский научный вестник. — №1(115). —2013. — С. 46-48.-0,19 п.л. 13. Баранов Ю.В., Косинова Н.В.. Информационный опыт в сфере охраны труда на примере Омской области (статья). Омский научный вестник. — №3(109). — 2012. — С. 38-41. — 0,19 п.л. 14. Баранов Ю.В.. Надзор и контроль в области охраны труда на современном этапе (статья). Вестник Омского университета. — №3. — 2012. серия «Экономика». — Омск: Изд-во ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. — С. 120-122.— 0,19 п.л. 15. Баранов Ю.В., Полянская С.Г. Проблемы профсоюзного движения в России (статья). Омский научный вестник. — №2(106). — 2012. — С. 69-71. — 0,19 п.л. 16. Баранов Ю.В., Потуданская В.Ф. Аттестация рабочих мест и сертификация работ по охране труда в организациях. Региональный взгляд (статья) Омский научный вестник. —№2(106).—2012. — С. 63-65. - 0,19 п.л.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствований материалов или отдельных результатов без указания источника, установлено не было.

На автореферат поступили 14 отзывов, в которых дана положительная оценка работы, обозначены актуальность темы исследования и его логическая стройность, высокий научный уровень, а также теоретическая и практическая значимость полученных результатов, их новизна:

1. Сорокин Юрий Григорьевич, к.т.н., руководитель рабочей группы Российской трехсторонней комиссии по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности, Почётный Президент Ассоциации «СИЗ». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В процессе исследования регулирования социально-трудовых отношений соискатель вполне справедливо замечает, что для повышения качества трудовой жизни, сокращения травматизма и профессиональной заболеваемости важно расширять сферу коллективно-договорного регулирования охраны труда на всех уровнях управления и вносит

конкретные предложения. В этом плане не совсем раскрыта роль сторон РТК.

2. Из автореферата не видно, рассматривается ли в диссертации действующая система разрешения коллективных трудовых споров как механизм урегулирования противоречий в сфере охраны труда.

3. Всесторонне исследуя роль и значение в регулировании СТО государства, работодателей и профессиональных союзов, а также обосновывая меры по их активизации в процессе совершенствования регулирования СТО в сфере охраны труда, автор, на наш взгляд, не уделил должного внимания действующей системе распространения трех- и двухсторонних соглашений различных уровней на коллективы предприятий, не принимавших участия в их подготовке и заключении.

4. Исследуя зарубежный опыт обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, автор не указал опыт какой конкретно страны целесообразно внедрить в России.

5. В работе не нашло отражения влияние трудовой миграции на состояние регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

2. Тарасенко Михаил Васильевич, к.э.н., первый заместитель председателя комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний существует ограничение страхования работников по пути на работу и с работы, не обеспечивается полноценная профессиональная реабилитация пострадавших на производстве вследствие тяжелых несчастных случаев. Представляется целесообразным ознакомиться с видением соискателя путей решения этих проблем.

2. Государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации имеет федеральный статус и в настоящее время ограничена по числу и частоте проверок соблюдения норм и правил охраны труда в организациях. А власти субъектов Российской Федерации за качество контрольных проверок исполнения трудового законодательства, включая охрану труда, ответственности не несут. Какие решения данных проблем предлагает автор?

3. Желательно бы уточнить те страны, опыт которых соискатель предлагает для заимствования нам.

3. Карпов Валерий Васильевич, д.э.н., профессор, председатель Омского научного центра Сибирского отделения Российской Академии наук. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Заявленные в автореферате структурные преобразования государственных органов управления охраной труда не содержат описания самой процедуры, а лишь рекомендации к

применению (государственная экспертиза условий труда, государственная инспекция труда). 2. Вопрос расширения масштабов участия работников в развитии практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда путем вовлечения самозанятых в систему социального партнерства требует более глубокого исследования.

4. Файнбург Григорий Захарович, д.т.н. (специальность 05.26.01 — охрана труда), профессор, директор института безопасности труда, производства и человека ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» (ПНИПУ), профессор кафедры «Разработка месторождений полезных ископаемых» ГНФ ПНИПУ. **Отзыв положительный.** Замечание: 1. Трактовка термина «охрана труда» далеко не полно отражает ее назначение и структуру.

5. Ковалев Александр Иванович, д.э.н., профессор, ведущий научный сотрудник Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (Омский филиал), почетный работник высшего профессионального образования РФ, почетный член Английской ассоциации менеджмента (АВЕ, Лондон). **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Автор не отмечает, что в настоящее время ни государственные инспекторы труда, ни технические инспекторы труда профсоюзов не участвуют в расследовании ДТП с работниками, а там значительная часть случаев с летальным и инвалидным исходом может не учитываться как производственные. 2. Не рассматриваются в работе проведение трехступенчатого контроля и меры его качественного улучшения.

6. Хаирова Саида Миндуалиевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Управление качеством и производственными системами» ФГБОУ ВО «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ)». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В работе не нашел отражения вопрос совершенствования организации и проведения специальной оценки условий труда. 2. В исследованиях не полностью раскрыт вопрос обеспечения охраны труда при появлении новых профессий и исчезновении старых на рынке труда, что особенно актуально в условиях влияния цифровой экономики.

7. Стукен Татьяна Юрьевна, д.э.н., доцент, декан экономического факультета ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Большую ценность работе придало бы наличие в ней экономического обоснования предложенных рекомендаций и оценки возможных последствий предлагаемых действий в области охраны труда. 2. Автор подробно рассматривает количественно-качественные показатели оценки социально-

трудовых отношений, предлагая использовать подходы других авторов. Однако при этом конкретный перечень показателей и методики их расчета до конца не ясны. 3. Из текста автореферата остается неясным, использовал ли автор при разработке рекомендаций зарубежный опыт в области охраны труда.

8. Калабина Елена Георгиевна, д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики предприятий ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В автореферате не получил развития опыт зарубежных стран по государственному управлению охраной труда, обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, организации контроля и надзора за состоянием безопасности и условиями труда, которые могут иметь наибольший экономический эффект при адаптации в российскую практику регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. 2. Автору следует пояснить, что представляет собой механизм регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и уточнить его элементы.

9. Беспояско Валерий Леонидович, исполняющий обязанности директора департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Существует ли экономико-правовой механизм снятия ограничений проверок государственной инспекции труда в зависимости от уровня травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях субъектов Российской Федерации? 2. Какие категории работающих, на ваш взгляд, могут остаться неохваченными в системе учета и отчетности в сфере охраны труда?

10. Шедько Юрий Николаевич, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» Факультета «Высшая школа управления» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», доктор экономических наук по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством», доцент. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. На странице 6 автореферата автор отмечает: "власти субъектов Российской Федерации за качество контрольных проверок исполнения трудового законодательства, включая охрану труда, ответственности не несут." В этой связи целесообразно пояснить: 1.1. В силу каких обстоятельств, по мнению автора, органы власти субъектов Российской Федерации не стремятся обеспечить исполнение трудового законодательства, включая охрану труда? 1.2. Исследовал ли соискатель эту проблему или только заявил о ней,

обосновывая актуальность темы? 1.3. Если автор исследовал указанную проблему, то какие пути эффективного участия органов власти субъектов Российской Федерации в обеспечении соблюдения норм и положений трудового законодательства в сфере охраны труда в регионах, предложены? 2. Из автореферата не видно, предусматривает ли автор в рамках развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда использование прогнозирования, планирования и программирования социально-экономического развития на перспективу. 3. Всесторонне исследуя роль и значение в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда государства, работодателей и профессиональных союзов, а также обосновывая меры по их активизации в процессе совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, автор, на наш взгляд, не уделил должного внимания индивидуально-договорному регулированию.

11. Жуков Анатолий Лаврентьевич, доктор экономических наук, профессор, профессор-консультант кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Какие нормативы финансового обеспечения охраны труда на уровне организаций действуют в настоящее время и достаточны ли они для реализации авторских предложений? 2. На стр. 5 автореферата автор констатирует: «В России механизм социального диалога стал формироваться в начале 90-х годов и находится в стадии развития. Он до сих пор не получил должного развития в силу действия ряда факторов, тормозящих процесс налаживания эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений». В этой связи возникает ряд вопросов: Какие факторы тормозят процесс налаживания эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в рамках социального диалога? Что предложено в работе для исправления этой ситуации? 3. Опыт какой страны в сфере охраны труда целесообразно внедрить в РФ?

12. Оробец Вячеслав Михайлович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления и права ФГБОУ ВО "Московский педагогический государственный университет". **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В процессе обоснования авторских предложений по улучшению количественно-качественных показателей оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом, муниципальном и локальном уровнях (сс. 22-24), включающие десятки критериев оценки, соискатель ограничился регулированием социально-

трудовых отношений в сфере охраны труда посредством коллективно-договорного регулирования. Однако, было бы целесообразно рассмотреть новые показатели оценки травматизма и профзаболеваемости, находящиеся за пределами коэффициентов тяжести и частоты (использующихся с 50-х годов XX века), с учетом современных факторов и условий, расширяющих возможности оценки. Правда, на сс.24 и 25 рассмотрены предложения ряда ученых в части оценки состояния охраны труда (авторы: В.Д.Роик, А.Г.Хрупачёв, Н.Д.Федаш, Д.С.Дубовец), полагаю, на этом дискуссия по этому поводу не заканчивается ибо проблема остается, согласен ли автор с этим? 2. Из автореферата не четко видно: какие законы автор предлагает дополнить и с какой целью? 3. Государственная экспертиза условий труда проводится, в основном, при разногласии работника и пенсионного фонда в установлении права назначения досрочной пенсии по условиям труда по запросу судебных органов, в адрес которых обращается именно работник. При этом досудебное взаимодействие государственной экспертизы с пенсионным фондом не предусмотрено действующим законодательством. Целесообразно было бы узнать позицию автора по предложениям, способствующим решению указанных недостатков: Мотивировать работодателя не экономить денежные средства на улучшении условий труда? Каков механизм взаимодействия работодателя и ФСС РФ мог бы эту ситуацию разрешить? Могут ли инспекция труда или профсоюзная инспекция труда инициировать экспертизу условий труда в случае отказа работодателя от улучшения условий труда?

13. Сараев Александр Русланович, Заслуженный экономист РФ, д.э.н., профессор, Научный консультант Автономной некоммерческой организации «Научно-внедренческий центр труда в государственной и муниципальной службе». **Отзыв положительный.** Замечание: Очевидно, что широта рассматриваемой проблемы не позволила автору более подробно остановиться на вопросах различий в подходах к охране труда в зависимости от вида деятельности работника, соотношении физической и нервной нагрузки в условиях тенденции к усилению эмоционального напряжения человека в условиях автоматизации и цифровизации производственных процессов.

14. Айрапетян Мамикон Сергеевич, д.э.н., ведущий научный сотрудник Центра исследований долгосрочных закономерностей развития экономики кафедры «Макроэкономическое прогнозирование и планирование» Финансового факультета Финансового университета. **Отзыв положительный.** Замечания:

1. В автореферате автор отмечает, что «отсутствует полномасштабный учет несчастных случаев на производстве в организациях целого ряда видов экономической деятельности», а какие предложения обоснованы для исправления существующего положения по тексту автореферата не видно.

2. Из автореферата не видно, рассматривается ли в диссертации действующая система разрешения коллективных трудовых споров как механизм урегулирования противоречий в сфере охраны труда. 3. Всесторонне исследуя роль и значение в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда государства, работодателей и профессиональных союзов, а также обосновывая меры по их активизации в процессе дальнейшего их развития, автор, на наш взгляд, не уделил должного внимания действующей системе распространения трех- и двухсторонних соглашений различных уровней на коллективы предприятий, не принимавших участия в их подготовке и принятии.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывался профилем их научной деятельности, необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности, что позволило объективно оценить теоретическую и практическую ценность диссертационного исследования, а также его соответствие установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

1) выявлены особенности и проблемы формирования и регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда:

- значительная часть трудящихся в период своей трудовой деятельности не учитываются в системе регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (стр. 176-192);

- условия труда и рабочие места значительной части работающих не подлежат специальной оценке условий труда: к ним относятся малый и средний бизнес, сельское хозяйство, строительные и ремонтные работы, самозанятые; в указанных сферах и видах экономической деятельности не налажен учет и отчетность по охране труда: формы отчетности Росстата не применяются (стр. 52-67);

- на практике имеют место сокрытия работодателями травматизма, включая случаи с летальным исходом, о чем свидетельствуют ежегодные отчеты Роструда (стр. 210);

- в сфере самозанятости, в также дистанционных форм занятости не в полной мере разработан алгоритм расследования, учета и отчетности в сфере

охраны труда, а система регулирования социально-трудовых отношений не охватывает эти категории работающих (стр. 112, 254);

- отсутствие полномочий у муниципальных органов по труду в сфере охраны труда, а также низкая активность региональных органов по труду в обеспечении организационно-методической помощи и делегировании ключевых функций в сфере охраны труда на муниципальный уровень обуславливают недостаточное внимание сохранности здоровья и жизни работающих в муниципальных организациях (стр. 192);

- отсутствуют контрольные функции по охране труда у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (стр. 237);

2) уточнена теоретико-методологическая база исследования развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, а именно:

- предложена авторская трактовка понятия «труд», под которым понимается «источник жизни, обусловленный физическими и умственными способностями человека и предопределяющий необходимость охраны их и самой жизни», учитывающая свойство риска, как фактор трудового поведения человека (стр. 44);

- обоснована авторская трактовка понятия «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда — как совокупность коллегиально сформированных отношений между субъектами трудового процесса на основе взаимной заинтересованности в обеспечении безопасности и гигиены труда» (стр. 77);

- предложена авторская редакция понятия «охрана труда — социально-трудовые отношения между органами государственной власти, работодателями и наемными работниками, сформированные на всех уровнях экономической деятельности, в целях согласованности решений по сохранению жизни и здоровья трудящихся» (стр. 110);

- уточнено понятие «организация охраны труда» — это «процесс формирования, регулирования и развития социально-трудовых отношений между участниками трудового процесса по поводу безопасности и гигиены труда, включая разработку и утверждение документов-регуляторов этих отношений» (стр. 112);

- предложены авторские поправки и дополнения в ряд действующих федеральных законов, направленные на развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (стр. 303);

- представлена авторская модель практической реализации выше указанных новаций (стр. 318);

- предложено создать модель цифровой сверки (МЦС) учетно-отчетных данных в межведомственном формате для выявления «серых схем занятости», обеспечения прозрачности и достоверности в регистрации и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, их мониторинге, а также для объективного и достоверного обоснования целевых программ и предупредительных мер на всех уровнях управления в рамках развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (стр. 65);

3) систематизированы наиболее значимые факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях, а точнее:

- предложено учитывать социально-обусловленный фактор или группу факторов, которые до настоящего времени не рассматривались в рамках сферы охраны труда и основу которых составляют: качество семейной жизни; уровень социально-бытового обеспечения по месту работы, а также эко-фактор мегаполиса (стр. 196); цифровая координация информационного поля (стр. 190);

4) предложены количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом (кластерном), муниципальном и локальном уровнях системы социального партнерства, а именно;

- авторская методика (стр. 273) включает восемь показателей, характеризующих количественные и качественные параметры развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом и территориальном уровнях;

- обоснованы десять авторских показателей определения уровня и качества состояния регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда для локального уровня социального партнерства (стр. 275);

- подтверждена целесообразность учета научных подходов и наработок ряда отечественных ученых в процессе выработки механизма развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (стр.282);

5) определены основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики, включающие:

- авторскую модель формирования современного работника, основанную на смещении акцентов воспитания трудолюбия, справедливости, ответственности и дисциплинированности в семью, дошкольное образование и школу с одновременной первичной профессиональной диагностикой и

профориентацией, включающую две подсистемы, базирующиеся на личной поведенческой культуре человека (стр. 31);

- предложенную модель развития рабочей демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, содержащую превентивные меры в сфере охраны труда (стр. 231);

б) обоснована необходимость, а также предложены ориентиры социальной ответственности бизнеса, как основополагающего фактора развития партнерских отношений с государством и работниками в развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, включающие десять мотивационно-стимулирующих принципов и подходов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников, повышение их работоспособности (стр. 210-220);

7) разработан комплекс предложений дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях Российской Федерации, содержащий:

- авторскую модель концепции безопасного труда, состоящую из семи, наполненных обоснованными мероприятиями, блоков (стр. 318);

- модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса, целью которой является обеспечение обоснованной комплексной оценки безопасности и гигиены труда на конкретном рабочем месте (стр. 120).

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии концептуальных представлений о формировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, совершенствовании понятийного аппарата, обосновании необходимости разработки методического и инструментального обеспечения регулирования этих отношений, которые могут учитываться при разработке государственной социальной политики по сохранению жизни и здоровья работающего населения, найдут применение в сфере профессионального образования.

Практическая значимость диссертации состоит в том, что ее основные положения и выводы ориентированы на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Предложенные методы и инструменты апробированы и могут быть использованы органами государственной власти по труду, в объединениях работодателей и профсоюзов, на предприятиях и в организациях с целью улучшения условий и охраны труда.

Основные положения диссертации использованы в учебном процессе при подготовке специалистов, изучающих дисциплины: «Экономика труда», «Социология труда», «Экономика предприятия и управление производством», «Экономика охраны труда», «Безопасность жизнедеятельности», «Социальное

партнерство», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», а также в процессе переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Апробация и внедрение результатов исследования. В процессе исследования, в большей части на завершающем этапе, были предприняты попытки внедрения в практику деятельности хозяйствующих субъектов, сферу регулирования социально-трудовых отношений в охране труда, а также в образовательный процесс по подготовке высококвалифицированных кадров для различных видов профессиональной деятельности целого ряда наработок и предложений, обоснованных в работе.

В их числе:

- приняты к использованию Союзом «Омское региональное объединение работодателей»: Концепция безопасного труда, Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса, Корпоративная модель рабочей демократии, теоретико-методологические аспекты развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;

- будут использованы Министерством труда и социального развития Омской области для повышения эффективности системы социального партнерства: Концепция безопасного труда, Модель формирования современного работника, Методика оценки состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;

- приняты к внедрению Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация Омских профсоюзов»: Модель цифровой сверки количественных данных по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости, рекомендации по вовлечению в ряды профсоюзного движения самозанятых. Предложения по повышению социальной ответственности бизнеса;

- используется в АО «Омский научно-исследовательский институт приборостроения»: Методика оценки состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, Корпоративная модель рабочей демократии, изучается для реализации Модель формирования современного человека;

- Омский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук использует результаты исследования по направлению обеспечения экономической безопасности территорий при проведении фундаментальных и прикладных научных исследований;

- используется «Омским государственным техническим университетом» при подготовке и чтении учебных курсов в рамках основных

образовательных программ: «Экономика труда», «Социология труда», «Экономика предприятия и управление производством», «Экономика охраны труда», «Безопасность жизнедеятельности», «Социальное партнерство», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», а также при выполнении студентами научно-исследовательских и выпускных квалификационных работ

- использованы Общественной палатой Омской области при подготовке предложений по изменению и дополнению статей Конституции Российской Федерации.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечены:

- опорой на базисные теоретико-методологические парадигмы, представленные в фундаментальных трудах отечественных и зарубежных авторов по проблемам трудовой сферы, обеспечения безопасности и гигиены труда, управления производственными рисками, формирования и регулирования социально-трудовых отношений, государственного управления охраной труда;

- комплексным исследованием и учетом в работе значительного объема нормативных правовых актов и документов, принятых на международном и национальном уровнях и регулирующих социально-трудовые отношения, возникающие в сфере охраны труда, а также документов структурных органов системы социального партнерства;

- использованием опубликованных результатов эмпирических исследований, а также исследований, проведенных лично автором;

- применением данных официальной статистики, а также материалов официальных сайтов органов государственной исполнительной власти, Росстата, Роструда, ФСС РФ;

- обобщением и анализом отечественного и зарубежного опыта по проблемам безопасности и гигиены труда;

- использованием научных методов сбора и обработки исходной информации, теоретических методов научного исследования при обобщении и анализе данных;

- апробированием результатов исследования в деятельности ряда субъектов трудовых отношений, в выступлениях на авторитетных международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях. Основными из них являются: «Система управления охраной труда. Проблемы и задачи.» (Омск, 2005), «Развитие социального партнерства на территории Омской области» (Омск, 2007), «О работе региональных межведомственных комиссий в рамках социального партнерства» (Омск, 2009),

«Новые аспекты социального партнерства в сфере охраны труда» (Омск, 2010), «Проблемы сертификации в охране труда» (Санкт-Петербург, 2011), «Роль социального партнерства в развитии социальной ответственности бизнеса» (Омск, 2012), «Глобальная стратегия МОТ по безопасности и гигиене труда» (Омск, 2013), «Новые аспекты социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» (Омск, 2014), «Инновационные аспекты в управлении охраной труда» (Омск, 2015), «Охрана труда в Омской области по итогам 2015 года» (Омск, 2016), «Улучшение условий и охраны труда как необходимое условие роста производительности труда» (Омск, 2017), «Состояние охраны труда в Омской области по итогам 2017 г.» (Омск, 2018), «Роль всемирного дня охраны труда» (Омск, 2019), «Аспекты теории «Культура охраны труда»» (Омск, 2020).

Тематика диссертационного исследования отражена в опубликованных монографии и рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном и самостоятельном осуществлении всех этапов диссертационного исследования, а именно в:

- самостоятельном выборе темы и постановке научной проблемы в диссертационном исследовании, формулировке его цели и задач, объекта и предмета, методологической основы,
- личном выполнении научного исследования, формировании его структуры и содержания всей работы;
- разработке положений, выносимых на защиту и содержащих новизну, свидетельствующую о личном вкладе автора в развитие теории и практики экономики труда, в том числе в сфере охраны труда;
- личном участии в проведении эмпирических исследований и получении первичной информации, ее комплексном анализе, а также участии в последующей апробации и внедрении результатов исследования;
- подготовке научных публикаций по теме диссертации, выступлениях с докладами на международных и всероссийских научных и научно-практических конференциях.

Совокупность обоснованных в диссертационном исследовании научных выводов, методических разработок и рекомендаций, их новизна и обоснованность позволяют квалифицировать его как завершённую, самостоятельную и актуальную работу, в которой охвачены вопросы поставленной научной цели — развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда. 5.1 Теоретические и методические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (управления трудом), 5.10 Условия, охрана и безопасность труда, 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений — федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты.

Диссертационное исследование является самостоятельно выполненной завершенной научно-квалификационной работой, соответствующей требованиям пп. 9–14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. №842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а ее автор, Баранов Юрий Владимирович, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

На заседании «08» июля 2021 года Диссертационный совет Д.224.008.01 принял решение присудить Баранову Юрию Владимировичу ученую степень доктора экономических наук.

При проведении открытого голосования Диссертационный совет в количестве 15 человек, из них 14 докторов наук по специальности 08.00.05, участвующих в заседании, из 20 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени — 14, против — 0, воздержался — 1.

Председатель Диссертационного совета,
Доктор экономических наук, профессор



И.о. Ученого секретаря Диссертационного
совета, доктор экономических наук, профессор

Н.А. Волгин

О.И. Меньшикова

«08» июля 2021 г.