



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**РОССИЙСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА
РУТ (МИИТ)**

ул. Образцова, д. 9, стр. 9, Москва, ГСП-4, 127994
Тел./факс: (495) 681-13-40, e-mail: info@rut-miit.ru
ИНН/КПП 7715027733/771501001
ОГРН 1027739733922

№ _____
На № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Проректор РУТ (МИИТ), д.т.н., доцент

/ А.В. Савин

2021 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Баранова Юрия Владимировича на тему «Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность диссертационного исследования

Тема диссертационного исследования обусловлена необходимостью обеспечения безопасных условий труда работающих для достижения социально-экономического эффекта на этапе перехода российской экономики к социально-ориентированному типу развития, в том числе на основе совершенствования социально-трудовых отношений. Для этого необходимо обеспечить органичное взаимодействие всех направлений деятельности в области охраны труда: государственное управление охраной труда, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в области охраны труда, государственную экспертизу условий труда, социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, специальную оценку условий труда, социальное партнерство.

Как показал анализ практики обеспечения безопасных условий труда и предупреждения профессиональных заболеваний, до настоящего времени:

- существуют различия в учете и отчетности по травматизму на производстве между федеральными ведомствами;

- имеет место сокрытие случаев травматизма, включая травматизм с летальным исходом;
- отсутствует учет несчастных случаев на производстве в организациях целого ряда видов экономической деятельности;
- органы местного самоуправления не во всех субъектах Российской Федерации включены в систему государственного управления охраной труда, региональные органы исполнительной власти частично ограничены в своих полномочиях по реализации политики в области охраны труда;
- уровень травматизма на производстве даже с учетом официальной тенденции к его снижению в нашей стране остается достаточно высоким.
- в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний страховщик не в полной мере участвует в формировании и контроле реализации превентивных мер страхователями;
- не обеспечивается полноценная профессиональная реабилитация пострадавших на производстве вследствие тяжелых несчастных случаев.

Появление новых профессий в результате внедрения дистанционных форм занятости, широкомасштабной роботизации производства товаров и оказания услуг, развитие производства в районах Крайнего Севера в связи с освоением новых месторождений углеводородного сырья и иных природных ископаемых, а также расширение практики использования новых форм организации заемного труда, выдвигают новые требования к организационно-экономическому и научно-методическому обеспечению охраны труда.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений нуждается в качественном его совершенствовании и расширении масштабов охвата субъектов хозяйственной деятельности. В России механизм социального диалога до сих пор не получил должного развития в силу действия ряда факторов, тормозящих процесс налаживания эффективного регулирования социально-трудовых отношений, в том числе для решения наиболее значимых социальных проблем в сфере охраны труда. В этих условиях выявление механизмов использования социального диалога в качестве регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, определение основных элементов этих механизмов, а также определение роли и места социального диалога в формировании государственной политики в области охраны труда представляется особенно актуальным.

Таким образом, на основании приведенных аргументов можно заключить, что выбранная тема диссертационного исследования в настоящее время актуальна, в ее рамках существует проблемное поле, разработка которого может дать новые

научные результаты, важные для развития социально-трудовых отношений как важного элемента развития экономики.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Диссертация Баранова Ю.В. отличается логичностью, самостоятельностью суждений, обоснованностью и достоверностью приведенных фактов и сведений. Работа построена на основе анализа большого количества разнообразных источников, включающих отечественные и зарубежные научные труды в области экономики труда, экономической теории, экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений, экономики охраны труда, управления экономикой предприятия и т.д. В ходе исследования в достаточном объеме использованы монографии, научные статьи, доклады, диссертации ведущих отечественных и зарубежных ученых в области развития и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Список используемых источников включает 345 наименований.

Кроме теоретических источников автором использована обширная база статистических данных, среди которых базы данных Росстата, Роструда, Государственного фонда социального страхования Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также региональных ведомств Омской области.

Достоверность проведенного исследования обеспечивается в первую очередь тем, что в его основе лежат классические методологические принципы рассмотрения социально-трудовых процессов (принцип познаваемости, принцип развития, принцип практической осуществимости, принцип исторического и логического анализа) и междисциплинарный подход, позволяющий комплексно изучить объект и предмет исследования. Автором корректно используются известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций: системный, структурно-функциональный, сравнительный, социологический, графический, экономико-статистический, сравнение, систематизация, обобщение, экспертное оценивание. Диссертант грамотно применяет средства программного обеспечения, такие как SPSS Statistics, Microsoft Excel, что обеспечивает высокую достоверность результатов, полученных в ходе исследования.

Применение вышеперечисленных подходов, принципов и методов позволило обеспечить обоснованность и достоверность проведенного анализа, теоретических и практических выводов.

Логика и структура содержания диссертационной работы, ее завершенность в целом.

В соответствии с обоснованной актуальностью автор выбирает структуру работы таким образом, чтобы достичь поставленной цели исследования и решить все сформулированные для ее достижения задачи. В этой связи логичной и последовательной представляется структура исследования, состоящая из введения, четырех глав, включающих 20 параграфов, заключения, списка литературы и 24 приложений, иллюстрирующих и дополняющих ход и результаты исследования. В работе имеется 55 таблиц и 20 рисунков.

Для наиболее полного раскрытия заявленной темы автором сформулирована цель диссертационного исследования и его задачи. Целью исследования является разработка комплекса предложений дальнейшего развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Цель исследования определяет необходимость решения следующих основных задач:

1) уточнить теоретико-методологические основы развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;

2) определить проблемы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда на государственном и региональном уровне;

3) систематизировать наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях;

4) обосновать количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на всех уровнях системы социального партнерства;

5) определить основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики;

6) обосновать необходимость, а также предложить ориентиры социальной ответственности бизнеса, как основополагающего фактора развития партнерских отношений с государством и работниками в развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;

7) разработать комплекс предложений дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях Российской Федерации.

В первой главе работы Баранов Ю.В. проводит анализ теоретико-методологических основ о труде и охране труда. В первую очередь, диссертант, обобщив имеющиеся в научной литературе определения, обосновывает

содержание и использование понятий «труд», «социально- трудовые отношения в сфере охраны труда», «социальное партнерство» а также функции трудового процесса с точки зрения его безопасности и гигиены труда (с. 44, 77, 86). Предлагается Модель формирования современного работника, как концентратора знаний, умений и навыков, вытекающих из теорий, обобщенных при исследовании научных трудов, базируется также на использовании наследия зарубежного и отечественного опыта воспитания и образования трудолюбивого и сознательного работника (с. 31). Для достижения достоверности данных о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предлагается Модель цифровой сверки (МЦС), включая учет и отчетность в сфере охраны труда всех заинтересованных ведомств (с. 65).

Во второй главе диссертационной работы автор исследует условия труда на трансформирующихся рабочих местах на современном этапе развития экономики: уточняется понятие «рабочее место», дополняется классификация рабочих мест – «по виду занятости», предлагается Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (с. 113-125). Вводится авторская трактовка понятий «охрана труда» и «организация охраны труда» Предложенные формулировки способствуют дальнейшему развитию теоретических основ развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, позволяют расширить полноту знаний и обеспечить взаимосвязь понятий в сфере охраны труда, повысить эффективность их применения в практике формирования и дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (с. 110). Исследованы пути совершенствования обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и внесены рекомендации по развитию законодательной базы (несчастные случаи по пути на работу и с работы, страхование учащихся на очной форме обучения, право страховщика проводить экспертизу несчастного случая) (с. 170-175).

Третья глава диссертационной работы содержит анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на основе данных Росстата, Роструда, ФСС РФ в рамках цифровой координации информационного поля. Определены факторы, влияющие на процесс регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, введен новый – социально-обусловленный фактор. Предлагается оценка развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, территориальном и отраслевом уровнях. По авторской методике установив степень исполнения показателей (полное, частичное или их отсутствие), определяем оценку состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны

труда и в дальнейшем планируем работу по их совершенствованию и/или развитию (с. 176-210). Предлагается Корпоративная модель рабочей демократии (приложение 23) – речь идет об участии работников организации в развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Модель предполагает поддержание высокопродуктивной работоспособности работающих в условиях, сопряженных с риском происшествия несчастных случаев на производстве и/или получения профессиональных заболеваний посредством заключения в рамках коллективного договора соглашения об обеспечении безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте (с. 231).

В четвертой главе работы автор обращает внимание на решение проблемы безопасного труда у категории самозанятых. Для обеспечения безопасности и гигиены труда самозанятых предлагается создать Модель самостоятельных самозанятых, вставших на учет в органах местного самоуправления, с образованием фонда совместного с муниципальным (с. 270). Рассматриваются и предлагаются к внедрению в практику методики оценки профессиональных рисков на производстве таких ученых как В.Д. Роик, А.Г. Хрупачев, Д.С. Дубовец (с.273-286). Внесены предложения по совершенствованию нормативного обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда – в Конституцию Российской Федерации и нормативные правовые акты в сфере трудовых отношений. В завершение работы раскрыты основные положения концепции безопасного труда (с. 318). Содержание каждого из направлений концепции заключается в следующем:

1. Дифференцированный подход к ОТ определяет необходимость дифференциального подхода к нормативным требованиям по охране труда для работающих в организациях малого и среднего бизнеса, а также самозанятых.

2. Коллективно-договорное регулирование СТО: работодатель приобретает уверенность и согласие в наличии общественной организации (профсоюз, совет коллектива) для совместного решения экономических и социальных задач.

3. Идеология безопасного труда: только взаимный интерес работодателя и наемного работника приведет к положительному разрешению любой проблемы в вопросах условий и безопасности труда.

4. Регулирование СТО изменится: государственное, административное договорное.

5. Координация комиссий: обеспечение взаимосвязи содержательного наполнения соглашений и коллективных договоров.

6. Конкурсные условия госзакупок: включение показателей по социально-трудовым отношениям в конкурсные условия госзакупок повлияет на развитие системы социального партнерства.

7. Участие в реализации нацпроектов: комиссии по регулированию СТО всех уровней должны влиять на реализацию государственных программ, определяя масштабы и долю своего участия в своих планах.

Достижение цели автором осуществляется поэтапно, в каждой из глав своей работы он проводит исследования, позволяющие выйти на комплексный результат, содержащий научную новизну.

Новизна исследования и полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформированных в диссертации.

Основные научные результаты диссертации, полученные лично автором в ходе исследования, выносимые на защиту и содержащие элементы научной новизны, состоят в следующем:

1. Выявлены особенности и проблемы формирования и регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда на уровне государства, регионов и муниципальных образований, которые позволяют обосновать пути совершенствования механизмов развития регулирования данной сферы общественных отношений, включающие:

1.1 Результаты исследования свидетельствуют о том, что контроль и надзор, учет и отчетность, а также мониторинг состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда не охватывает все занятое население России, что не позволяет оценить полноту реализации конституционных гарантий охраны здоровья и жизни трудящихся.

1.2 Ограниченный охват предприятий обязательной отчетностью по производственному травматизму и состоянию охраны труда не дает полной картины по безопасности и гигиене труда, а позволяет отметить лишь тенденцию ежегодного сокращения количества несчастных случаев на производстве. Отсутствуют данные по предприятиям и организациям малого и среднего бизнеса, а также по ряду отраслей: сельское хозяйство, лесная и деревообрабатывающая промышленность, коммунальное хозяйство и т.д.

1.3 Данные Росстата, Роструда и ФСС РФ заметно расходятся. В связи с этим порядок статистической отчетности в сфере охраны труда требует кардинальных изменений. Предлагается 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 по улучшению безопасности и гигиены труда.

2. Систематизированы наиболее значимые факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях: организационный, информационно-коммуникационный, социально-экономический, инновационный, технико-технологический, социально-обусловленный, последствий внедрения цифровых технологий.

2.1 В процессе исследования каждый фактор (группа факторов) изучены в части раскрытия содержательно-структурных особенностей и их влияния на работников в процессе трудовой деятельности.

2.2 Вызывают особый интерес социально-обусловленный фактор или группа факторов, которые до настоящего времени не учитывались в рамках сферы охраны труда. Основу социально-обусловленного фактора составляют: качество семейной жизни (наличие проблем и нерешённых социально-бытовых вопросов; дискомфорт в квартире, например, из-за шумных соседей, продолжающихся ремонтов в доме, рост социальной разобщённости по доходам и уровню жизни; болезнь близких, отсутствие взаимопонимания с детьми и другие), что в совокупности предопределяет ослабление внимания и/или отвлечения от работы. В работе рассмотрен также эко-фактор мегаполиса, обусловленный средой обитания и высокой плотностью населения на ограниченной мегаполисом территории, оказывающих определённое влияние на состояние настроения и работоспособность человека.

3. Предложены количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом (кластерном), муниципальном и локальном уровнях.

3.1 На основе многокритериального подхода к исследованию существующих методик оценки состояния регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях управления, предложены уровневые подходы к определению их состояния, масштабов и качества (авторская модель оценки состояния СТО).

3.2 Для анализа регионального, отраслевого, территориального уровней регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда выбраны единые показатели:

- 1) наличие объединений работодателей;
- 2) масштабы функционирования объединений работников;
- 3) создание комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) объём и качество в программах социально-экономического развития (регионального, муниципального, территориального уровней) направлений развития безопасности и гигиены труда;

- 5) состояние нормативно-правового обеспечения процесса регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;
- 6) наличие и качество положения о системе управления охраной труда (структуры управления и функций);
- 7) охват организаций всех форм собственности коллективно-договорным регулированием охраны труда на соответствующем уровне;
- 8) наличие и качество соглашений о социальном партнерстве.

В системе показателей определения уровня и качества состояния регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда для локального уровня обоснованы критерии:

- 1) наличие профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- 2) работа комитета (комиссии) по охране труда (приказ, положение);
- 3) избрание и работа уполномоченных по охране труда (разработано положение об уполномоченных по охране труда и регламент их работы);
- 4) наличие действующей системы управления охраной труда;
- 5) функционирование службы, специалиста или лица ответственного за охрану труда;
- 6) обучение и проверка знаний по охране труда;
- 7) участие уполномоченных по охране труда в организации контроля за состоянием условий труда;
- 8) заключение коллективного договора или соглашения по охране труда;
- 9) масштаб и качество мероприятий по улучшению условий труда;
- 10) уровень и качество выполнения отраслевых соглашений.

3.3 Исследовано и предложено к внедрению: Методика оценки профессионального риска (В.Д. Роик), это позволит более объективно оценивать профессиональные риски и создать развитую инфраструктуру регистрации факторов риска, мониторинга накопленной дозы, состояния здоровья и трудоспособности работников; Методика оценки стоимости человеческой жизни, разработанную Д.С. Дубовцом в качестве одного из подходов к определению возмещения вреда, причинённого жизни.

3.4 Предложены рекомендации по повышению уровня организации и качества проведения специальной оценки условий труда, в основу которого рекомендуется принять контроль соблюдения технологических процессов работающих. Требования безопасности при осуществлении технологического процесса должны быть учтены в технологических документах или комплектах документов технологического процесса (операции) изготовления или ремонта изделий (составных частей изделий), включая контроль, испытание и применение.

4. Определены основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики, предложены рекомендации по их совершенствованию, включающие:

4.1 Модель формирования современного работника, основанную на смещении акцентов воспитания трудолюбия, справедливости, ответственности и дисциплинированности в семью, дошкольное образование с одновременной первичной профессиональной диагностикой и профориентацией, завершающейся в средней школе с параллельным освоением первичной профессии и аттестацией по основам безопасности жизнедеятельности, базирующимся на теории и накопленном отечественном и зарубежном опыте.

4.2 Предложены меры по активизации внутрикорпоративного надзора и контроля за соблюдением норм и правил безопасности и гигиены труда, а также разработана Модель развития рабочей демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, содержащая превентивные меры в сфере охраны труда.

4.3 Выстроена последовательная структура культуры человека, которая включает культуру производства с элементом культуры труда, а ключевым звеном последней является культура охраны труда. Таким образом, формируя культуру человека с учетом указанных принципов, мы создаем основы дисциплинированного, ответственного, организованного, творческого и созидательного подхода к выполнению трудовых функций, включая функцию охраны здоровья и жизни работника - охраны труда.

5. Обоснована необходимость, а также предложены ориентиры обеспечения социальной ответственности бизнеса с целью повышения его роли в развитии социально-трудовых отношений в сфере охраны труда:

5.1 Предлагается использовать Модель социальной ответственности бизнеса, предполагающей привлечение к участию в сфере охраны труда социально ориентированных некоммерческих организаций, для развития партнерских отношений бизнеса с государством и работниками на платформе развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

5.2 Выделены и показаны ключевые мотивы социальной ответственности бизнеса и стимулирующие участие их в обеспечении безопасности и гигиены труда, являющиеся важным в обеспечении конечного результата - повышения производительности труда и его конкурентоспособности при условиях полной безопасности (активизация широкого участия работников в стратегическом планировании развития организации, усиление справедливого и оптимального общественного контроля, а также повышение производительности труда

посредством внедрения технологических и организационно-экономических новаций).

6. Разработан комплекс предложений по дальнейшему развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, включающий меры по расширению полномочий органов социального партнерства, исполнению контрольных функций органами государственной власти (государственная инспекция труда, государственная экспертиза условий труда), организации проведения комплексной оценки рабочих мест, условий труда и качества соблюдения технологического процесса, совершенствования правовых актов, направленных на развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

6.1 Предложены концептуальные основы развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, включающие следующие положения:

6.1.1 обеспечение дифференцированного подхода к улучшению условий и охраны труда работающих с учетом факторов, возникающих в условиях модернизации экономики, в зависимости от региона, отрасли, экономического кластера;

6.1.2 формирование идеологии охраны труда, основанной на осознанном отношении людей к вопросам собственной безопасности, социальном курсе государства по улучшению условий и охраны труда, принятии необходимых мер, направленных на укрепление и развитие социально-трудовых отношений в данной сфере, базовые принципы которой определены в документах МОТ; идеология охраны труда направлена на обеспечение понимания адресной ответственности за сохранение жизни и здоровья работающих, как со стороны работодателей, так и со стороны самих работников, снижение трудовых и финансовых потерь;

6.1.3 обосновано обновление экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на важнейших уровнях управления и внесены предложения по дополнению нормативных актов трудового законодательства (Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» и т.д.);

6.1.4 введение дополнительных конкурсных условий при подаче заявки на государственный заказ для организаций, участвующих в тендерах, на основе использования оценочных показателей, характеризующих состояние социально-трудовых отношений в коллективах, влияющих на надежность исполнения конкурсных услуг (данные о нарушениях трудового законодательства, количество несчастных случаев и профессиональных заболеваний, документальное

подтверждение проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, наличие зарегистрированного коллективного договора или соглашения по охране труда, уровень их обоснованности и актуальности, в отличие от декларативности и неконкретности).

6.2 В целях совершенствования механизма оценки состояния безопасности и гигиены труда на рабочем месте предлагается Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (КОРМ-УТ-КСТП).

7. Уточнены теоретико-методологические аспекты развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, позволившие:

7.1 расширить понятие экономической категории «труд - "Труд есть источник жизни, обусловленный физическими и умственными способностями человека и предопределяющий необходимость охраны их и самой жизни";

7.2 предложить понятие «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда» - «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда - совокупность коллегиально сформированных отношений между субъектами трудового процесса на основе взаимной заинтересованности в обеспечении безопасности и гигиены труда»;

7.3 уточнить понятие «организация охраны труда» – «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»;

7.4 обосновать авторскую трактовку понятия «охрана труда» - «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».

Значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов.

Научное значение результатов исследования состоит в разработке авторской концепции повышения уровня обеспечения безопасных условий и охраны труда работающих, создания более благоприятных условий, способствующих раскрытию их рудового потенциала, а также учета новых требований к развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, предъявляемых в процессе технологического развития, компьютеризации

экономики и цифровизации жизнедеятельности, а также сглаживания различий в развитии регионов.

Так же следует отметить, что большинство авторских предложений внедрены в трудовых коллективах и нашли отражение в докладах, научных трудах соискателя в период 1996-2021 годов.

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 политики в области охраны труда, 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 части 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.

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Результаты диссертационного исследования Баранова Ю.В. могут быть использованы:

- при разработке стратегий и программ социально-экономического развития регионов, программ улучшения условий и охраны труда;
- для развития регулирования социально-трудовых отношений;
- для организации Системы управления охраной труда на всех уровнях экономической деятельности;
- в образовательных учреждениях при подготовке специалистов и проведении курсов повышения квалификации;
- при планировании повышения эффективности экономической деятельности.

Дискуссионные вопросы и замечания.

По диссертационному исследованию имеются следующие замечания и предложения:

- не проведена оценка необходимости и объема требуемой государственной поддержки в обеспечении безопасности труда самозанятых;
- отсутствуют авторские методические рекомендации по реализации разработанных организационных схем и применению построенных экономико-правовых моделей, влияющих на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;
- работа только выиграла, если бы соискатель расширил перечень показателей состояния социального партнерства для организаций малого и среднего бизнеса.
- нуждается в дальнейшей проработке вопрос экономического обоснования изменений в законодательстве, регламентирующих требования в сфере охраны труда;

Перечисленные недостатки и замечания не снижают научной и практической значимости работы. Диссертация Баранова Ю.В. представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, в которой решена важная народнохозяйственная задача.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней.

Диссертация Баранова Ю.В. на соискание ученой степени доктора экономических наук представляет собой научно-квалификационную работу, в которой на основании выполненных автором исследований решены имеющие важное социально-экономическое значение научные проблемы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, организации учета и отчетности по состоянию производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, управления охраной труда и разработаны предложения по совершенствованию нормативной базы по охране труда.

На основании вышеизложенного считаем, что диссертация Баранова Ю.В. «Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» отвечает требованиям пп. 9, 11 и 13 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора наук, а ее автор Баранов Ю.В. заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Отзыв на диссертацию Баранова Ю.В. обсужден и одобрен на заседании кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта», протокол № 24 от 10 июня 2021 г.

Заведующий кафедрой «Экономика труда
и управление человеческими ресурсами»
к.э.н., доцент

И.А. Епишкин

Подпись руки Епишкина И.А.
Заверяю _____
Начальник Отраслевого центра подготовки
научно – педагогических кадров
высшей квалификации _____ С.Н. Коржин

