

На правах рукописи

**Баранов Юрий Владимирович**

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

Специальность 08.00.05 — экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук

Москва - 2021

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Научный консультант:** **Збышко Богдан Григорьевич**, доктор экономических наук, профессор

**Официальные оппоненты:** **Татаренко Валерий Иванович**, доктор экономических наук, профессор, академик РАН, 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»

**Ведущая организация:** **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта»**

Защита состоится «8» июля 2021 года в 14:00 часов на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной вал, д.34, стр. 1, ауд. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и на сайте организации: <http://www.vcot.info>

Автореферат разослан «\_\_\_» мая 2021 года.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Защита жизни и здоровья населения – главный приоритет российского государства, закрепленный в Конституции Российской Федерации. Социально-экономическое реформирование, проводимое в России за последние 20 лет, затрагивает все сферы экономических отношений: глобализация экономики, внедрение рыночных механизмов управления, стратегический курс на формирование цифровой экономики. В социальном плане затрагиваются отношения по поводу формирования и использования способностей работника к труду, создания условий для эффективной трудовой деятельности, как основополагающий фактор роста экономики и благосостояния населения.

С принятием в 2001 году Трудового кодекса Российской Федерации коренным образом изменилась ранее действовавшая правовая база регулирования трудовых и социально-трудовых отношений, включая сферу охраны труда. Управление охраной труда становится государственной функцией (при этом сохранен общественный контроль за соблюдением прав работников в области охраны труда на производстве), значительно расширены права работников на безопасные и здоровые условия труда, повышена ответственность работодателя за обеспечение охраны труда, вводится механизм экономической заинтересованности в решении проблем безопасности и гигиены труда. Согласно данному закону государственная политика в области охраны труда — это совместные действия органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Новое качество приобрел институт социальной сферы в регулировании социально-трудовых отношений. В условиях полной экономической самостоятельности предприятий, государство в лице Правительства и субъектов Федерации становится посредником в трудовых отношениях между работником и работодателем и

регулирует с помощью законов и иных нормативных правовых актов интересы сторон, формирует механизмы деятельности социального партнерства, обязательного социального страхования, обеспечивая гарантию социальной защиты работников, оставаясь при этом работодателем в госсекторе экономики.

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

Как показал анализ практики обеспечения безопасности и гигиены труда, 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 полномасштабный учет несчастных случаев на производстве в организациях целого ряда видов экономической деятельности на всех уровнях государственного управления. Органы местного самоуправления исключены из системы управления охраной труда, региональные органы власти ограничены в сфере надзора и контроля охраны труда, а также не несут ответственности за состояние охраны труда в регионе.

Уровень травматизма на производстве в нашей стране даже с учетом официальной тенденции к его снижению остается достаточно высоким. По данным Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - ФСС РФ) в 2019 году на производстве получили травмы 23.4 тысячи человек (в 2014 году – 31.3 тыс. чел.), погибли 1060 человек (в 2014 году – 1460 человек). В 2019 году инспекторами Роструда выявлено и расследовано 590 скрытых несчастных случаев.

В системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний существует

ограничение страхования работников по пути на работу и с работы, а 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 северных широтах 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 безопасности и гигиены труда.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений нуждается в качественном его совершенствовании и расширении масштабов охвата субъектов экономической деятельности. 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. Государство не в полной мере использует социальный диалог для решения наиболее значимых социальных проблем в сфере охраны труда. В этих условиях выявление объективных границ использования социального диалога в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, определение основных элементов этого механизма, а также определение роли и места социального диалога в формировании государственной социально-трудовой политики в сфере охраны труда представляется особенно актуальным.

В соответствии с данными Росстата в настоящее время износ основных фондов составляет 49,6% (2020 год), которые нуждаются в скорейшем обновлении. На устаревшем оборудовании по техническим причинам не всегда возможно обеспечить безопасные условия труда.

Замена аттестации рабочих мест по условиям труда на специальную оценку условий труда на рабочих местах, находящихся под воздействием вредных производственных факторов, не дала ожидаемого результата. Так как решение о проведении специальной

оценки условий труда принимает работодатель, который чаще экономит финансовые средства на улучшение условий труда, считая эти затраты экономически неэффективными, то тем самым он перекладывает всю ответственность за последствия на государственное обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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. Система социального партнерства нуждается в структурном реформировании и расширении полноты использования полномочий при регулировании социально-трудовых отношений: отсутствие переговорного процесса между работодателями и коллективами в организациях малого и среднего бизнеса; не используются возможности отраслевой формы социального партнерства для организации безопасного труда при наличии отраслевых профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Изучение статистики несчастных случаев и материалов инспекции труда свидетельствуют о том, что признанными причинами в более 60% травм является «человеческий фактор», который всесторонне не исследован и надёжного алгоритма его формирования в целях повышения безопасности и гигиены труда ни в теории и на практике не наблюдается.

Правовое обеспечение регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с учетом выше изложенного требует дальнейшего развития. До настоящего времени не удалось сформировать целостную вертикаль государственной системы управления охраной труда: отсутствуют полномочия по охране труда у муниципальных органов власти, нет контрольных функций за безопасностью труда у органов власти субъектов Российской Федерации.

Таким образом, обновление форм занятости населения, замена устаревших профессий новыми, неполнота учета и статистической отчетности в сфере безопасности труда, наличие разрыва в системе управления охраной труда, пробелы в научно-методическом, организационно-экономическом и правовом обеспечении

регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда послужили основанием для выбора темы диссертации, определили её структуру и логику исследования.

**Степень научной разработанности темы.** Диссертационное исследование базируется на теоретико-методологических положениях, разработанных отечественными и зарубежными специалистами в области экономики труда: формирования и развития трудовых и социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, а также на результатах прикладных исследований в рассматриваемой предметной области.

В основе теоретических вопросов исследования использованы базовые подходы экономической теории о труде, а также предпосылки формирования и регулирования социально-трудовых отношений. До настоящего времени не утратили своей актуальности труды зарубежных исследователей природы труда, формирования экономической теории и экономики труда, среди которых: Р.Дарендорф, У. Петти, Ф. Кенэ, А. Смит, Ж. Б. Сэй, А.Файоль, Томас Гоббс, К. Маркс, Д. М. Кейнс, М. П. Фоллетт, А. Маслоу, Э. Мейо, К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Ф.Тейлор и другие. В основу формирования и развития отечественной школы управления трудом и экономики труда положены труды ученых: Е.Г.Антосенкова, А.К.Гастева, А.А.Богданова, О.А.Ерманского, Л.А.Костина, А.С.Кудрявцева, В.В.Куликова, С.Г.Струмилина, Б.М.Сухаревского и других.

Проблемы безопасности и гигиены труда, классификации факторов, влияющих на условия труда, критерии оценки и анализа травматизма и профессиональной заболеваемости, а также особенности формирования отечественной системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и правового обеспечения охраны труда нашли свое отражение в трудах В.А.Аксенова, А.М.Елина, Н.Ф.Измерова, Н.Н.Карнауха, Н.К.Кульбовской, К.Э.Лайкама, В.Г.Макушина, Н.Н.Новикова, В.Г.Павлюченко, В.Д.Роика, Ю.Г.Сорокина, А.П.Соловьева, В.И.Татаренко, Г.З. Файнбурга и др.

Формирование и развитие социально-трудовых отношений, особенности их регулирования в России, а также международный опыт и роль Международной организации труда в демократизации трудовых и социально-трудовых отношений, наиболее полно представлены в

трудах В.И.Беляева, В.Н.Бобкова, Н.А.Волгина, Н.Н.Гриценко, А.В.Давыдова, Ю.В.Долженковой, А.Л.Жукова, Б.Г.Збышко, А.Ф. Зубковой, С.В.Истомина, С.В. Калашникова, Е.Д. Катульского, Ю.П. Кокина, Л.А. Костина, Р.П. Колосовой, Н.К.Кульбовской, В.А.Литвинова, Н.В.Локтюхиной, О.Е.Малых, Е.Г.Мамытова, И.Д.Мацкуляка, О.И.Меньшиковой, Ю.Г. Одегова, Н.П. Пашина, Б.В. Ракитского, В.Д.Ракоти, А.И. Рофе, А.Л. Сафонова, Г.Э. Слезингера, А.И.Щербакова, Р.А.Яковлева и других ученых.

Зарубежный опыт организации и управления трудом представлен в работах Д. Рамси и П. Дормана в области анализа и оценки затрат на охрану труда, Т. Брейса и А. Велтри в определении выгоды инвестиций, направленных на создание эргономических рабочих мест, Х. Хайнриха в теории «домино», где каждый фактор приводит в действие последующий (неправильные действия персонала, ненадежность оборудования и т.д.), М. Муртонена в методике оценки рисков на рабочем месте, основанной на выявлении факторов опасности, Д.Томанека, Б.Пабста, Э.Оути, В.Рикке, Б.Шуберта в теории и практике правового обеспечения страхования профессиональных рисков в разных странах мира.

В тоже время происходящие в последние десятилетия изменения в экономике в целом и в управлении трудом, в частности, требуют развития новых форм и методов регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Это определило выбор цели и задач данного исследования.

**Цель диссертационной работы:** разработка комплекса предложений дальнейшего развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Постановка цели исследования определила 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.

**Область исследования.** Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народными хозяйствами: 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.

**Объектом исследования** являются наемные работники, трудовые коллективы и работодатели.

**Предмет исследования** - механизмы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

**Теоретические и методологические основы исследования.** Диссертационное исследование базируется на основных положениях экономической теории, экономики труда, общей теории управления, трудах отечественных и зарубежных исследователей, рассматривающих проблемы управления охраной труда, регулирования социально-трудовых отношений, развития социального партнерства. В процессе работы над диссертацией были использованы научные подходы: описания, выявления взаимосвязей, построения методик; системные подходы: концепции исследования, моделирование систем, а также

методы ситуационного подхода: анализа ситуации, развития менеджмента.

Использовались законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Омской области и других субъектов Российской Федерации, материалы Международной Организации Труда. Применена табличная и графическая интерпретация статистической и эмпирико-фактологической информации.

**Информационную основу диссертации** составили ежегодные издания Федеральной службы государственной статистики «Россия в цифрах», «Российский статистический сборник», ежегодные статистические сборники «Омская область в цифрах» и «Омск в цифрах», данные оперативного учета и годовых отчетов Государственной инспекции труда по Омской области, Регионального отделения Фонда социального страхования, Министерства труда и социального развития Омской области, отчеты Роструда, Росстата и Фонда социального страхования Российской Федерации, а также материалы научно-практических конференций, семинаров и Интернет-ресурсов.

**Рабочая гипотеза** состоит в предположении о том, что минимизировать риски работников получить травму или профессиональное заболевание в процессе труда возможно только посредством активизации развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда по всем направлениям: обеспечения полноты и прозрачности учета и отчетности; создания условий для формирования современного работника; комплексной оценки рабочих мест, условий труда и качества соблюдения технологических процессов; развития корпоративной рабочей демократии и повышения социальной ответственности бизнеса.

**Научная новизна результатов исследования** состоит в разработке авторской концепции повышения уровня обеспечения безопасности и гигиены труда работающих, создания более благоприятных условий, способствующих раскрытию их возрастающего трудового потенциала, а также учета новых требований к развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, предъявляемых в процессе технологического прорыва, компьютеризации экономики и цифровизации жизнедеятельности, а также сглаживания различий в развитии регионов.

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

Предложен концептуальный подход в разработке и использовании системы реальных шагов к решению проблем сохранения жизни и здоровья работников посредством развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на всех уровнях управления.

Наиболее значимые научные результаты выполненного исследования по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), отражающие научную новизну, 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 территорий, которые позволяют обосновать пути совершенствования механизмов развития регулирования данной сферы общественных отношений**, включающие ведомственную рассогласованность, отсутствие полноты и достоверности<sup>1</sup> информации по травматизму; ограниченность регистрируемых причин травматизма и профессиональной заболеваемости; высокий удельный вес причин несчастных случаев на производстве "человеческий фактор"; низкий уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном (отраслевом) и муниципальном уровнях социального партнерства, несовершенство категориально-понятийного аппарата, необходимость совершенствования правового обеспечения развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны 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.

---

<sup>1</sup> По данным Роструда от 10 до 20 % несчастных случаев на производстве с летальным исходом скрываются работодателями.

**3. Предложены количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом (кластерном), муниципальном и локальном уровнях, включающие авторскую модель межведомственной цифровой сверки данных по травматизму и профессиональной заболеваемости, позволяющую обеспечить полноценный учет и отчетность, исключить рассогласованность данных различных федеральных ведомств, а также предложена методика оценки развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, которая включает комплексные показатели, характеризующие состояние и достигнутый уровень данных отношений;**

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

**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 посредством развития партнерских отношений бизнеса с государством и работниками на платформе развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с использованием модели социальной ответственности бизнеса, предполагающей привлечение к участию в сфере охраны труда социально ориентированных некоммерческих организаций;**

**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.**

**7. Уточнены теоретико-методологические аспекты развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, позволившие расширить понятие экономической категории "труд", предложить понятие "социально-трудовые отношения в сфере охраны труда", уточнить понятие "организация охраны труда", обосновать авторскую трактовку понятия "охрана труда".**

**Обоснованность и достоверность** полученных в ходе диссертационного исследования результатов, рекомендаций и выводов базируется на применении современной методологии научных исследований, использовании наиболее актуальных концептуальных подходов российских и зарубежных исследователей к изучению проблем развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Представленный табличный материал, рисунки, ссылки на источники подтверждают обоснованность сделанных заключений, выводов и предложений.

**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.** Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на 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).

Результаты исследования, связанные с разработкой рекомендаций в области развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, использованы:

- при подготовке предложений для внесения дополнения в Конституцию РФ (в статьи 7, 37, 114), одно из которых частично реализовано в пункте е4 части 1 статьи 114;
- в процессе разработки закона «Об охране труда в Омской области»;
- для совершенствования региональной системы управления охраной труда;
- на этапе организации работы областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в учебном процессе Омского государственного технического университета;
- на курсах повышения квалификации специалистов Министерства труда и социального развития Омской области;
- приняты к использованию Союзыми: «Федерация омских профсоюзов» и «Омское региональное объединение работодателей».

Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

**Публикации.** Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования регулярно публиковались автором лично и в соавторстве на протяжении 1996-2021 годов в монографиях, научных журнальных статьях, тематических сборниках научных трудов, материалах конференций. Всего по теме диссертации опубликовано 52 работы, в том числе 1 монографии и 15 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России. Общий объем печатных работ 48,17 печатных листов, в том числе в монографиях и рекомендованных ВАК изданиях – 36.00 печатных листов.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, четырёх 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. Список литературы и источников включает 345 позиций.

Диссертация структурирована по проблемно-тематическому принципу и имеет следующий вид:

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

#### **1.1. Экономические теории о труде и охране труда**

1.2. Понятие, содержание, структура и функции трудового процесса с точки зрения его безопасности и гигиены труда

1.3. Особенности возникновения трудовых отношений и их регулирования в сфере охраны труда

1.4. Социально-трудовые отношения: предпосылки формирования и регулирования

1.5. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

## **Глава 2. ОХРАНА ТРУДА И ЕЁ СПЕЦИФИКА**

2.1. Особенности управления охраной труда в переходный период

2.2. Условия труда на трансформирующихся рабочих местах

2.3. Нормы и правила охраны труда

2.4. Организация охраны труда в условиях продолжающихся реформ

2.5. Становление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

## **Глава 3. СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

3.1. Динамика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

3.2. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

3.3. Состояние обеспечения безопасности и гигиены труда работодателями

3.4. Особенности участия профсоюзов в обеспечении охраны труда: вчера, сегодня и завтра

3.5. Проблемы в системе обеспечения охраны труда посредством регулирования социально-трудовых отношений

## **Глава 4. РАЗВИТИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

4.1. Вовлечение самозанятых в систему социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

4.2. Пути совершенствования оценки профессиональных рисков и отчетности в охране труда

4.3. От АРМУТ и СОУТ до комплексной оценки соблюдения технологического процесса



4.4. Совершенствование нормативного обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

4.5. Концептуальные основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ**

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

1. **Выявлены особенности и проблемы формирования и регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда на уровне государства, регионов и территорий, которые позволяют обосновать пути совершенствования механизмов развития регулирования данной сферы общественных отношений.** 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 (табл. 1).

*Таблица 1* Динамика производственного травматизма в России, СФО, е и в Омской области по данным Росстата

Объект исследования	Среднесписочная численность работников, тыс. чел.					Численность пострадавших всего, чел.				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
РФ	21663	20924	20807	20168	19897	31336	28240	26744	25445	23597
СФО	2783,4	2780,3	2714,5	2612,6	2346,1	5550	5324	4849	4539	3789
ОО	290,3	269,1	267,3	250,1	248,2	639	593	473	421	354

Примечание: СФО - Сибирский федеральный округ; ОО - Омская область

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 (табл. 2).

*Таблица 2* Динамика производственного травматизма со смертельным исходом по РФ, СФО и Омской области по данным Росстата

Объект исследования	Численность пострадавших, чел.				
	2014	2015	2016	2017	2018
Российская Федерация	1456	1288	1290	1138	1072
СФО	265	234	209	178	163
Омская область	16	27	18	3	5

Примечание: СФО - Сибирский федеральный округ

Государственная инспекция по труду (Роструд) ежегодно отмечает сокрытие работодателями случаев производственного травматизма со смертельным исходом, что дополнительно усугубляет достоверность информации и возможность объективно оценить ситуацию в процессе выработки превентивных мер и формирования целевых программ в сфере охраны труда.

Аналогичные проблемы исключают прозрачность отчетных данных и осложняют возможность объективного анализа ситуации по показателю частоты несчастных случаев (Кч) на 1000 работающих (табл. 3).

*Таблица 3* Количество пострадавших от несчастных случаев на производстве на 1000 работающих (Кч) по России, Сибирскому федеральному округу и Омской области по данным Росстата

Объект исследования	Коэффициент частоты несчастных случаев				
	2014	2015	2016	2017	2018
Российская Федерация	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2
Сибирский федеральный округ	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6
Омская область	2,2	2,2	1,8	1,7	1,4

Представленные показатели не отражают в полном объеме положение с производственным травматизмом по причине отсутствия данных по предприятиям и организациям малого и среднего бизнеса, а также по ряду отраслей: сельское хозяйство, лесная и

деревообрабатывающая промышленность, коммунальное хозяйство и т.д. Например, в Омской области свыше 900 тыс. работающих, а в отчетности представлено не более 300 тысяч, что составляет чуть более 30%.

Полноту проблемы в определении фактического положения дел с охраной труда можно видеть на примере показателей количества пострадавших на производстве от несчастных случаев со смертельным исходом, представленных различными ведомствами (Росстат РФ, Роструд, ФСС РФ). Данные по России, Сибирскому Федеральному округу, Омской области существенно отличаются (табл. 4).

*Таблица 4* Показатели производственного травматизма со смертельным исходом по данным Росстата, Роструда и ФСС РФ

Год	Росстат			Роструд			ФСС РФ		
	РФ	СФО	Омская область	РФ	СФО	Омская область	РФ	СФО	Омская область
2017	1138	178	3	1722	276	14	1620	256	19
2018	1072	163	5	1698	245	14	1527	252	17

Данные Росстата, как следует из данных, представленных в таблице 4, о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом настораживают самым низким количественным уровнем в сравнении с данными Роструда и ФСС РФ. В связи с этим порядок статистической отчетности в сфере охраны труда требует кардинальных изменений.

Не углубляясь в причины различия ведомственной отчетности по охране труда, а также с учетом актуальности сокращения серой зоны трудовых отношений, 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 (рис. 1).

	<b>Организация</b>	
<b>ФНС</b>	<b>МОДЕЛЬ ЦИФРОВОЙ СВЕРКИ (МЦС)</b>	<b>РОСТРУД</b>
<b>ФСС РФ</b>		<b>РОССТАТ</b>
<b>ПФ РФ</b>		<b>МФЦ</b>
	<b>Минздрав России</b> Другие ведом- ства	

*Рисунок 1* Условная схема модели цифровой сверки (МЦС) сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям, включая учет и отчетность в сфере охраны труда

Создание предлагаемой межведомственной модели цифровой сверки сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям с использованием отечественного опыта (ФНС, ГАС "ВЫБОРЫ" и других систем управления) позволит обеспечить охват всей совокупности хозяйствующих субъектов, прозрачность статистической отчетности и её мониторинг, а также обосновать превентивные меры в сфере охраны труда.

**2. Систематизированы наиболее значимые факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях.**

Система социально-трудовых отношений в сфере охраны труда является, как подтвердили результаты исследования, весьма сложным, многоуровневым и многофакторным комплексом. Развитие научно-технического прогресса, расширение глобализации экономики, развитие мировой информационной паутины, цифровизация экономики и жизнедеятельности населения, порабощение человека электроникой обусловили появление целого ряда факторов, влияющих на организм, защита от которых становится первоочередной задачей и прежде всего в процессе трудовой деятельности.

По результатам исследования определены следующие группы факторов (рис. 2).



*Рисунок 2.* Основные (группы факторов) факторы, влияющие на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

В процессе исследования каждый фактор (группа факторов) изучены в части раскрытия содержательно-структурных особенностей и их влияния на работников в процессе трудовой деятельности. Вызывают особый интерес с точки зрения развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда те из них, которые возникли в последние 20-30 лет и находятся в стадии исследования интенсивности и последствий воздействия на организм человека со стороны медицины труда, эргономики и системы страхования профессиональных рисков.

Таким является социально-обусловленный фактор или группа факторов<sup>2</sup>, 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

<sup>2</sup> Авторское название и трактовка

предопределяет ослабление внимания и/или отвлечения от работы. Не менее значимым в рамках рассматриваемого фактора является уровень социально-бытового обеспечения по месту работы (качество раздевалок и душевых помещений, обеспечение горячим питанием, наличие здравпункта, магазина-кулинарии и др.), которая занимает по времени не менее половины жизни. Эти проблемы усугубляются в неполных семьях, которых в России более 17%, где воспитываются дети, а матери-одиночке или отцу приходится самостоятельно наряду с основной работой обеспечивать жизненное пространство и воспитывать детей в ограниченное вне рабочее время. Степень влияния этих факторов на сосредоточенность работника в процессе труда не всегда учитывается работодателем, особенно в условиях отсутствия профсоюзной организации. 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.** 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. 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) объем 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.



*Рисунок 3.* Оценка развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, территориальном и отраслевом уровнях. Авторская модель

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 (рис. 3).

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.

Результаты апробации алгоритма оценки показали, что наиболее благополучно обстоят дела в бюджетной сфере, где активно работают отраслевые профсоюзы, которые обеспечивают самый высокий охват коллективными договорами, развивают институт уполномоченных по охране труда, проводят конкурсы на звание лучшего уполномоченного по охране труда на регионально-отраслевом и отраслевом уровнях.

Статистические данные производственного травматизма непосредственно влияют на экономические отношения в сфере страхования профессиональных рисков. Недостатками статистического учета последствий производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в России является отсутствие учета их последствий, связанных с постоянной утратой трудоспособности. Исследование существующих научных подходов и наработок подтвердило целесообразность включения в практику шкалы оценок утраты трудоспособности, предложенной В.Д. Роиком (табл. 5).

**Таблица 5 Шкала оценок утраты трудоспособности**

<b>Постоянная утрата трудоспособности</b>	<b>Степень утраты</b>	<b>Величина утраты трудоспособности, человеко-дни</b>
Смертельный исход	100	6000
Полная утрата трудоспособности	100	6000
Частичная утрата трудоспособности (в % к полной)	90	5400
	70	4200
	50	3000
	30	1800
	10	т.д.

Автор: Роик В.Д.



По мнению В.Д. Роика, в стране используется статистическая база в области охраны труда, которая дает только общие представления об уровнях профессионального риска в целом для больших профессионально-отраслевых групп работающих. Для целей определения фактических повреждающих эффектов факторов риска для здоровья и трудоспособности отдельных работников важно объединить в единую методику ряд способов оценки профессионального риска: профессионально-групповой метод оценки риска; количественной оценки вредных веществ и их метаболитов в тканях и физиологических выделениях работников; индивидуальный метод оценки риска. Это позволит на основе присущих им взаимодополняющих качеств более объективно оценивать профессиональные риски и создать развитую инфраструктуру регистрации факторов риска, мониторинга накопленной дозы, состояния здоровья и трудоспособности работников.

Для комплексного подхода к определению ущерба от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости необходимо оценить размер ущерба каждой из сторон социально-трудовых отношений: пострадавшим работникам и/или их семьям, работодателям, третьим лицам (сторонние организации, страховые компании, внебюджетные фонды и др.), государству и/или обществу в целом. Предлагается внедрять методику оценки стоимости человеческой жизни, разработанную Д.С. Дубовцом в качестве одного из подходов к определению возмещения вреда, причинённого жизни.

В связи с отсутствием на корпоративном уровне утвержденных критериев для оценки качества коллективных договоров и в целях совершенствования анализа их содержания, рекомендуется внедрять в практику регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда предложенные Н.Д. Федаш следующие показатели: уровень декларативности содержащихся в коллективном договоре мероприятий (норм); уровень корпоративности коллективного договора; уровень новаторства коллективного договора, что предопределяет разработку более прогрессивных и качественных положений и мероприятий при разработке проекта коллективного договора.

В процессе исследования отечественного опыта выявлена интересная методика А.Г. Хрупачёва и компании по определению интегральной оценки условий труда, включающая три показателя:

- масштаба вредности условий труда на рабочем месте;

- угрозы риска травмирования работника на рабочем месте;  
 - уровня защищенности работника средствами индивидуальной защиты. 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 пути их совершенствования, включающие 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.**

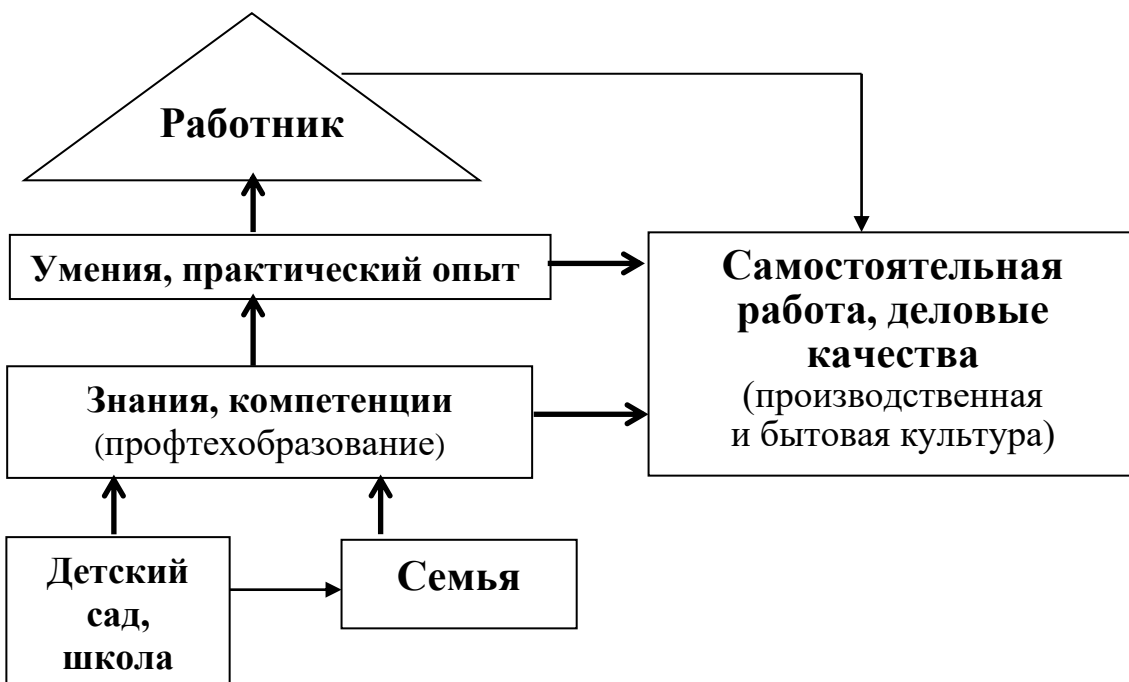


Рисунок 4. Модель формирования современного работника

Предложенная теоретическая модель формирования современного работника (рис. 4), 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. Предлагаемая модель включает две подсистемы: дошкольного и школьного возраста и полного жизненного цикла формирования ключевых факторов поведения человека.

Первая подсистема, включающая дошкольный возраст, базируется на общеизвестных теориях воспитания и образования детей в период, когда они готовятся к поступлению в общеобразовательную школу и в них закладываются исходные качества поведения, формируются первые установки и вырабатываются базовые привычки, черты отношений с близкими и окружением в целом. Как показывает практика, в большинстве случаев эти, выработанные в дошкольный период качества человек проявляет на протяжении всей жизни, так как они становятся коренными, фундаментальными основами его ценностей, поведения и отношений. В дошкольном возрасте, следуя теории ученых, исследовавших воспитательно-образовательный процесс, начинают формироваться, наряду с другими, следующие качества: настойчивость, самостоятельность, ответственность, организованность, трудолюбие и другие. Теоретическая модель формирования современного работника, разработанная с учетом богатого мирового теоретико-практического наследия, а также советского опыта функционирования трудовых политехнических школ.

Вторая подсистема предлагаемой модели формирования современного работника, включающая полный жизненный цикл формирования ключевых факторов поведения человека охватывает период трудовой деятельности. С учетом результатов исследования состояния системы управления охраной труда на корпоративном уровне, предложен ряд мер по активизации внутрикорпоративного надзора и контроля за соблюдением норм и правил безопасности и гигиены труда в рамках развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

С учетом исследования принципов управления Анри Файоля в части формирования личной конституции человека — его поведенческой культуры, 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. Проявлением общей культуры человека в его действиях, отношениях, поступках, затрагивающих интересы других людей и выражающих степень его уважения к их человеческому достоинству, является культура поведения. Профессиональная культура человека наряду со специализацией предполагает также общее культурное развитие, базирующееся на принципах нравственности. Настоящий, культурный профессионализм неотделим от дисциплинированности, ответственности, обязательности, уважительного отношения к людям, честного и добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей.

Применительно к расширению сферы участия работников в управлении организацией посредством развития практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, разработана модель развития рабочей демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, содержащая превентивные меры в сфере охраны труда. В целях сохранения жизни и здоровья, а также поддержания высокопродуктивной работоспособности работающих в условиях, сопряженных с риском происшествия несчастных случаев на производстве и/или получения профессиональных заболеваний посредством заключения в рамках коллективного договора между работодателем и/или собственником соглашения об обеспечении безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте, предусматривающего следующие мероприятия:

1) в процессе набора персонала обеспечить входной контроль (аттестацию) достаточности знаний, умений и навыков, необходимых для обеспечения безопасной и безаварийной работы на искомом рабочем месте;

2) при трудоустройстве заключить в рамках индивидуального трудового договора соглашение<sup>3</sup> с работником о его согласии с необходимостью полного соблюдения норм, правил, обязательств и

---

<sup>3</sup> его форма: устное или письменное, а также содержание определяются службой управления персоналом

превентивных мер в сфере безопасности и гигиены труда, действующих на его рабочем месте и на территории организации;

3) в процессе ознакомления с рабочим местом и принятия работником его в целях осуществления труда и после прохождения полного первичного инструктажа по безопасности и гигиене труда на рабочем месте, оформить обязательство<sup>4</sup> работника о полном и неукоснительном соблюдении правил и положений безопасности и гигиены труда, включая требования технологического процесса;

4) принятие к соблюдению работником Правил внутреннего трудового распорядка сопровождается подписанием нанимающимся предупреждения о запрещении на территории организации:

- курения табака, а равно использования электронных сигарет, курительных и нюхательных (жевательных) смесей;

- употребления алкогольных, горячительных, наркотических, энергетических и иных, способных оказать негативное влияние на психику и состояние трудоспособности, здоровья, напитков;

- проявления иных вредных и опасных привычек, способных нанести вред окружающим, а также нарушить микроклимат и рабочую среду, установленную в соответствии с действующими корпоративными нормами;

5) вступая в ряды корпоративной профсоюзной организации нанимающийся работник приобретает статус «члена коллектива» и «члена первичной профсоюзной организации» с правами, обязанностями и ответственностью, вытекающими из Устава первичной профсоюзной организации и гарантиями, а также правовой защитой, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, регулирующими социально-трудовые права работников;

6) перед началом работы по технологическим процессам с вредными и/или опасными условиями труда, работник обязан пройти мини инструктаж или экспресс-тестирование по правилам выполнения предстоящей трудовой функции;

7) при выявлении нарушений охраны труда, способных повлечь травматизм, в обеденный перерыв или по окончании трудовой смены, мастер производственного участка совместно с общественным инспектором (от профсоюзной группы) проводят внеочередной

---

<sup>4</sup> форма, порядок оформления и фиксации устанавливается администрацией подразделения по согласованию с профсоюзной организацией подразделения.

инструктаж по безопасности и гигиене труда с подписью каждого прослушавшего его в специальном журнале инструктажей;

8) работодатель организации совместно с представительным органом работников разрабатывают и принимают положение о порядке поощрения работников, внесших свой вклад в улучшение безопасности и гигиены труда:

- обнаружение нарушения правил организации эксплуатации и обеспечения безопасности и гигиены труда и своевременное сообщение о нём;

- внесение предложений по улучшению охраны труда на рабочих местах, повышению знаний, умений и навыков работников;

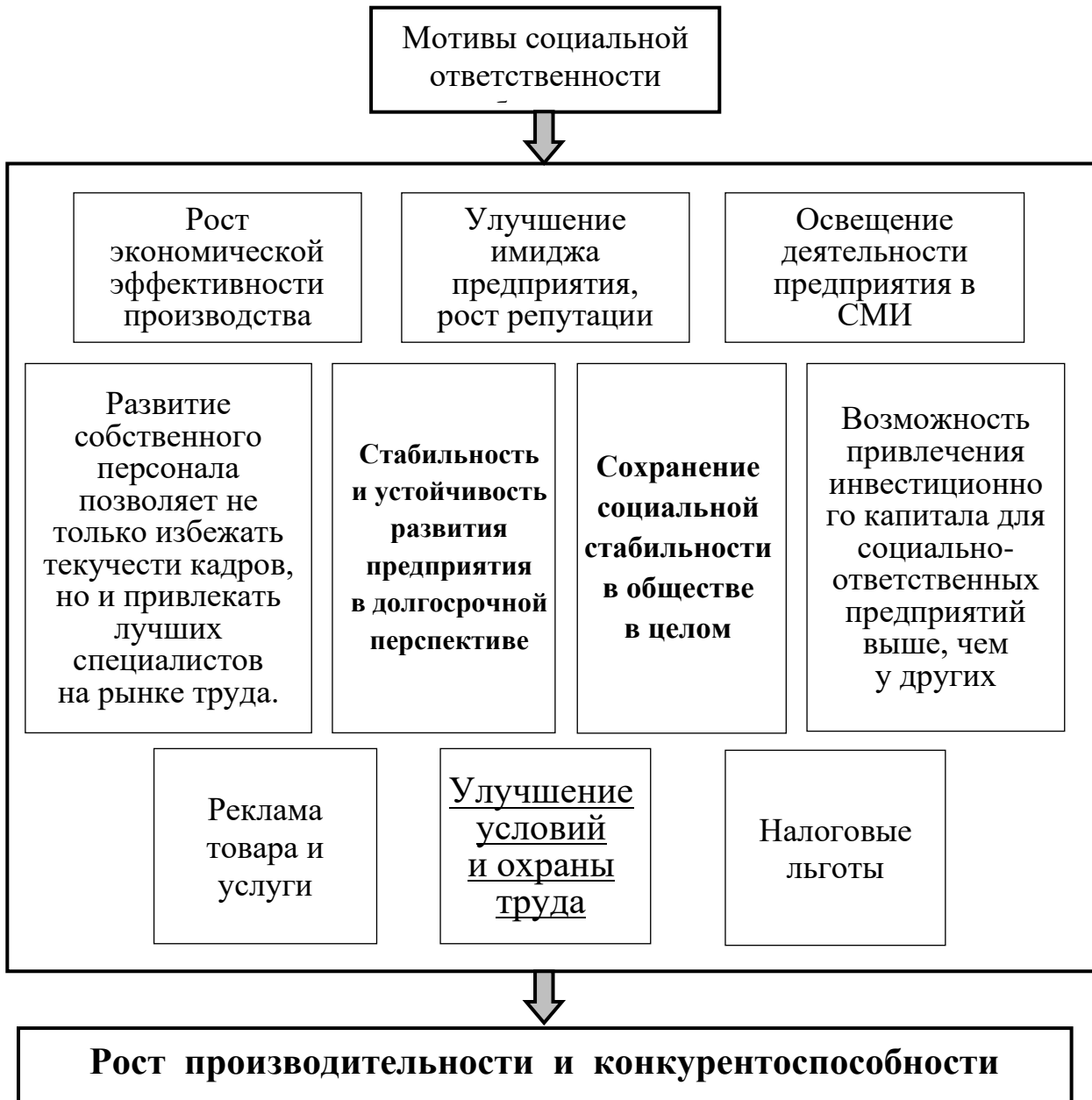
- предложение мер превентивного характера по улучшению безопасности труда для внесения в раздел охраны труда в коллективном договоре;

- работающих на опасных участках без нарушения норм и правил охраны труда (не менее 10 лет. а в дальнейшем через каждые 3 года).

На федеральном уровне для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Генерального соглашения создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в которую входят (не более 30 человек) представители общероссийских профсоюзных объединений, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов исполнительной власти. На региональном уровне деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. На муниципальном уровне участниками переговорного процесса являются: муниципальные органы исполнительной власти, координационный комитет профсоюзов и один из работодателей — руководитель предприятия районного значения, а результатом — территориальное соглашение о социальном партнерстве. Федеральным законом Российской Федерации от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ полномочия по труду на муниципальном уровне были отменены. После принятия данного законодательного акта работу трехсторонней комиссии на муниципальном уровне организует подразделение регионального органа власти по труду, что как показало исследование, не способствовало улучшению охраны труда на этом уровне. Предлагается по инициативе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений периодически, хотя бы

один раз в год, заслушивать вопрос «О состоянии охраны труда в Российской Федерации» на заседании высших органов государственной власти: Правительство РФ, Государственная Дума, Совет Федерации, Коллегия Генеральной прокуратуры России.

**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.**



*Рисунок 5. Условная схема социальной ответственности бизнеса*

Каждый мотив и ориентир системы социальной ответственности бизнеса является важным в обеспечении конечного результата - повышения производительности труда и его конкурентоспособности при условиях полной безопасности. Как показали результаты системного анализа, ключевыми являются факторы развития собственного персонала и обеспечение безопасности и гигиены его труда:

- управление персоналом с использованием принципов, разработанных и апробированных Анри Файоном, в итоге чего достигается суммарный эффект от синергии и эмерджентности безопасного труда коллектива;

- коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с использованием передового зарубежного, национального и отраслевого опыта, обеспечивающее минимизацию страховых рисков и гарантированное страховое обеспечение возмещения причиненного ущерба, включая полную и полномасштабную реабилитацию (медицинскую, социальную и полноценную профессиональную).

По мере формирования цивилизованного гражданского общества повышается роль социально-ответственных некоммерческих организаций, одним из направлений которых является содействие обеспечению безопасности и гигиены труда.

В результате исследования роли и места социально-ответственного бизнеса в процессе развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, выделены и показаны на выше представленной схеме (рис. 5) ключевые мотивы социальной ответственности бизнеса и стимулирующие участие их в обеспечении безопасности и гигиены труда:

1. Развитие собственного персонала позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке труда.

2. Рост производительности труда за счет творческого, новаторского, ресурсосберегающего и эмерджентного труда в условиях высокой культуры.

3. Улучшение имиджа предприятия, рост репутации (товарный знак, гимн, кодекс чести и др.), способствующие росту его привлекательности.

4. Реклама товара и услуги, настрой работников на поиск путей



эффективной диверсификации производства и повышения безопасности труда.

5. Освещение деятельности предприятия в СМИ, активная взаимосвязь со всеми стейкхолдерами и сферой профподготовки работников и менеджмента.

6. Стабильность и устойчивость развития предприятия в долгосрочной перспективе, постоянное совершенствование тактики и обновление стратегии развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

7. Возможность привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных предприятий выше, чем у других, формирование и развитие корпоративного фонда обновления, включая сферу охраны труда.

8. Сохранение социальной стабильности в обществе в целом.

9. Налоговые льготы за счет поддержки объявленных государством факторов и условий предоставления скидок и послаблений для эффективного малого и среднего бизнеса (вовлечение в деятельность опытных пенсионеров, творческое наставничество, поддержка новаторских инициатив и др.).

10. Весь комплекс управленческих усилий (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) нацелен на сохранение жизни и здоровья работников, повышение их работоспособности.

Исследование зарубежной практики и опыта обеспечения безопасности и гигиены труда подтвердило предположение о том, что только в развитом гражданском обществе, где в приоритете социальная ответственность бизнеса и взаимодоверие социальных партнеров, создаются условия для достойного труда, которые в свою очередь являются предпосылкой формирования социального государства.

**6. Разработан комплекс предложений по дальнейшему развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.** Учитывая сложившуюся социально-экономическую ситуацию в России, а также перемены в сфере охраны труда, обусловленные формированием инновационной экономики, с учетом выявленных в ходе диссертационного исследования недостатков,

проблем и неурегулированных аспектов, предложены концептуальные основы развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, включающие следующие положения:

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.

2. Развитие отношений между работодателями и наемными работниками в сфере безопасности и гигиены труда в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в форме переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений на основе создания условий для реализации принципов социального партнерства и социальной ответственности бизнеса. При этом обеспечивается поддержка работодателями инициативы работников к объединению коллектива (созданию профсоюзной организации или другой альтернативной формы представительства), тем самым обеспечивается согласованный и взаимовыгодный социальный диалог.

3. 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:

- улучшение условий труда первично по отношению к экономическим результатам деятельности организации (развивать трудовую этику);

- укрепление социального партнерства важнее, чем улучшение управляемости организации (усиливать влияние профсоюзов);

- участие работников в управлении важнее, чем лидерство высшего руководства.

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. В становлении идеологии безопасного труда важную роль играет государство, создавая предпосылки для выработки социальной ориентации экономики страны на высокий уровень защищенности работников и ее

восприятия большинством населения.

4. Обновление экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на важнейших уровнях управления.

На уровне государственного регулирования:

- совершенствование нормативно-правовой базы по охране труда и социальному партнерству;

- четкое разграничение полномочий органов федеральной, региональной и муниципальной исполнительной власти в системе государственного управления охраной труда (формулировка полномочий и отчетность в соответствии с вертикалью структуры управления);

- расширение возможностей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по внедрению механизмов экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий и охраны труда, увеличивая размер финансовой выгоды и упрощая процесс документооборота (увеличение % скидки страхового тарифа или % страхового тарифа на предупредительные меры и переход на цифровой документооборот).

На уровне административного регулирования:

- организация исполнения законов и иных нормативных правовых актов по охране труда (регулярность информирования и обучение работников);

- координация проведения специальной оценки условий труда (разработка документации по проведению специальной оценки условий труда на всех уровнях административного регулирования);

- управление охраной труда и профессиональными рисками (обязательное наличие службы или специалиста по охране труда, а также мониторинг состояния охраны труда);

- разработка и реализация программ, мероприятий по охране труда (организация разработки необходимых мер и руководство процессом их реализации);

На уровне договорного регулирования:

- передача отдельных полномочий в системе государственного управления охраной труда органам социального партнерства, так как большинство имеющихся проблем реально разрешаются в процессе переговоров между работодателями и работниками, например, в

границах экономического кластера, где комиссия по охране труда способна объединить возможности предприятий по оказанию практической помощи в организации охраны труда (например, для предприятий малого и среднего бизнеса - организация общественного контроля за состоянием охраны труда, поддержка целевого финансирования, проведение обучения по охране труда);

- подготовка соглашений и коллективных договоров с конкретными по содержанию и сроками исполнения обязательствами;

- согласование принимаемых решений по вопросам охраны труда комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях экономической деятельности с учетом новых условий занятости.



*Рисунок 6. Концепция безопасного труда (модель)*

5. Обеспечение координации работы комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в части содержательного наполнения трехсторонних соглашений: в генеральном соглашении принимаются

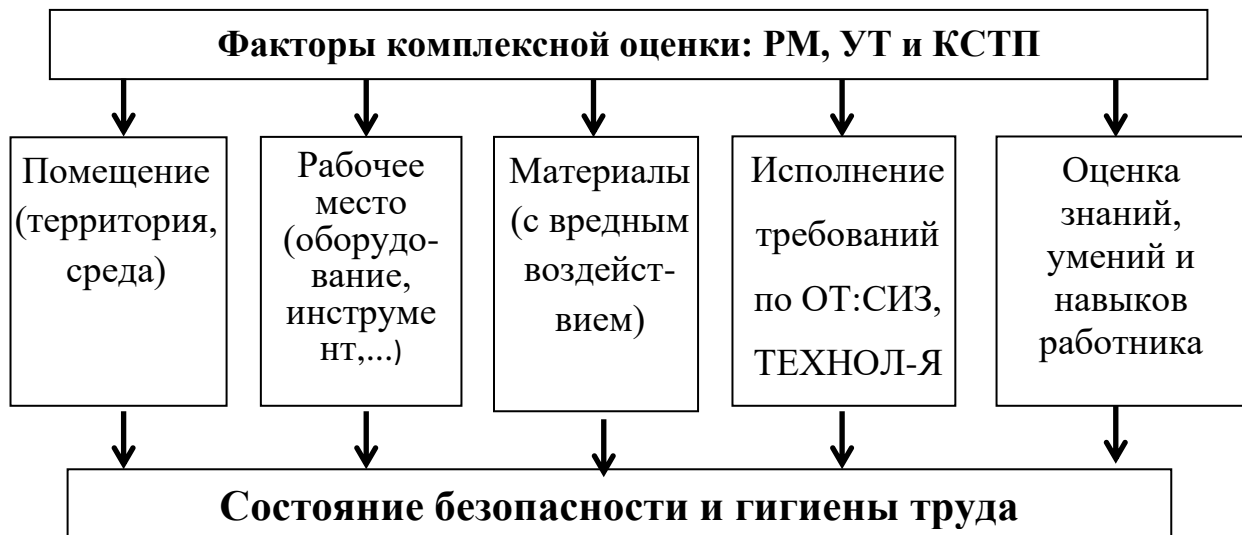
обязательства по проблемам в регионах, в региональных — по организациям региона в различных видах экономической деятельности, в территориальных — по организациям муниципального образования. Ответственность органов социального партнерства состоит в том, чтобы содержание принимаемых соглашений отражалось в коллективных договорах организаций (потребуется внести дополнения в соответствующие законодательные акты и регламент работы комиссий на всех уровнях системы социального партнерства).

6. 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). Эффективность предложения возможно отработать экспериментально на базе регионов с высоким уровнем организации системы социального партнерства по решению РТК.

7. Представленные положения концепции могут служить основой для формирования и реализации на региональном и отраслевых уровнях национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости", в котором утверждены мероприятия по снижению административно-правовых ограничений для роста производительности труда, в том числе в сферах промышленной безопасности и трудовом законодательстве. В данных вопросах учитывается процедура согласования с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Исследование подтвердило целесообразность совершенствования системы оценки условий труда, обеспечив в начале обучение безопасно работать как организаторов производства, так и исполнителей, а затем лишь требовать результата, в том числе осознанного понимания необходимости СОУТ. 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), показанной условной схемой на рис. 7 (и в приложении №24).



*Рисунок 7.* Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (КОРМ-УТ-КСТП)

Цели и объекты комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса могут варьироваться с учетом отраслевых, производственных и технологических особенностей и специфики. Неизменной является конечная цель: определение комплексной оценки безопасности и гигиены труда на конкретном рабочем месте.

#### **7. Уточнены теоретико-методологические аспекты развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.**

Ретроспективный анализ, осуществленный в диссертационном исследовании, позволил сделать вывод о том, что труд трактуется большинством авторов, как процесс приспособления природы к потребностям человека. Сама сущность, природа труда, как действия по приспособлению даров природы к потребностям человека содержит свойство риска, как фактор трудового поведения человека.

Как показало исследование в существующих трактовках понятия "труд" не отмечено это свойство (фактор) исполнителя работы, деятельности, трудовой функции то есть - человека в силу его неосторожности, невнимательности, непредусмотрительности, а также торопливости или усталости, иных черт и свойств характера, получить повреждение, участвующей в процессе труда части тела (рук, ног, головы, спины, корпуса и т.д.). И это положение в равной степени относится как к простому (примитивному, бытовому), так и к квалифицированному - профессиональному труду. Поэтому труд, обусловленный умственными и физическими способностями человека нуждается в их защите посредством охраны здоровья и самой жизни. С учетом указанного выше обстоятельства в работе обосновано уточнение понятия экономической категории "труд" - "Труд есть источник жизни, обусловленный физическими и умственными способностями человека и предопределяющий необходимость охраны их и самой жизни". Труд как фундаментальная (базовая) ценность, формирующая мораль, нравы, представления о благородном, справедливом, должном, в коллективном его формате нуждается в обязательном умелом регулировании, которое осуществляется посредством регулирования социально-трудовых отношений.

Исследование современных тенденций развития социально-трудовых отношений, основных подходов к определению их понятий, а также отсутствие в их трактовке прямой связи с обеспечением приоритета здоровья и жизни работников в процессе труда, обусловили целесообразность предложить новое понятие «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда». В существующих трактовках практически отсутствуют или упоминаются лишь фрагментарно отдельные элементы охраны труда: условия и оплата труда, режим труда, а полноформатного охвата всех факторов, обеспечивающих полномасштабную и комплексную охрану труда не наблюдается. Результаты исследования целого ряда трактовок позволили предложить следующую трактовку 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".

Таблица 6. Основные подходы к определению понятия "социально-трудовые отношения"

Автор	Определение понятия
Б.М. Генкин	Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.
Н.А. Белкина	Социально-трудовые отношения выступают как надстроечные явления, протекающие вне сферы труда, трудовые отношения — как базисные, протекающие в недрах производства товаров и услуг
Н.А. Волгин Ю.Г. Одегов	Социально-трудовая определяется как сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования.
Г. Ракитская	Сущность социально-трудовых отношений состоит в том, что они являются отношениями между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее социально-целевой направленности, социальных результатов и по поводу формирования и изменения условий и способов трудовой жизнедеятельности.
Ю.Г. Одегов Г.Г. Руденко Л.С. Бабынина	Социально-трудовые отношения могут быть определены как объективно существующее взаимодействие субъектов этих отношений (наемных работников, предпринимателей и государства), происходящее в сфере трудовой деятельности во взаимосвязи с её социально-правовыми и нравственно-этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни.
В.Н. Дудко	Социально-трудовые отношения — объективно существующие и развивающиеся взаимоотношения субъектов, обусловленные экономическими, социальными и правовыми аспектами трудового процесса.
Е.В. Нехода	Предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с оплатой труда, условием и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности.
Н.Е. Колесников	Социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества.

Основные из существующих подходов к определению понятия «социально-трудовые отношения», которые послужили базой для



сравнительного анализа и выявления их особенностей приведены в таблице 6.

Ключевым для сферы охраны труда является понятие "охрана труда". Понятие "охрана труда" сформулировано в Трудовом кодексе РФ как "система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия", что конкретно представляет функциональные направления системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В рамках настоящего исследования осуществлен анализ трактовок рассматриваемого понятия в редакции А.М.Елина, Н.К.Кульбовской, Н.П.Пашина, М.В.Бубнова и других ученых, редакция которых, на наш взгляд, также нуждается в детализации субъектно-уровневого аспекта осуществления охраны труда, не отмеченного, практически, ни в одном из анализируемых подходов.

В целях уточнения понятия экономической категории "охрана труда" с иллюстрацией субъектно-объектной структуры отношений, формирующихся, регулирующихся и развивающихся в целях обеспечения приоритета жизни и здоровья работников, предложена следующая её редакция: "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". Здесь областью регулирования представляется система отношений в сфере охраны труда, а предметом – сохранение жизни и здоровья трудящихся.

Комплекс выше предложенных понятий, составляющих категориально-понятийный аппарат системы развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, представляется целесообразным дополнить уточненным понятием "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". В данном определении фигурируют субъекты формирования организационно-распорядительных документов и их принятия, а также реализации, а их цель – обеспечение безопасности и гигиены труда.



Рисунок 8. Модель практической реализации авторских понятий в сфере 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.

В работе представлены пути совершенствования ряда законов, направленные на развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Социально-экономическая система регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда формируется и реализуется на различных уровнях экономической деятельности (федеральном, региональном, территориальном, отраслевом, локальном). Её состояние и темпы развития имеют важное политическое, социально-экономическое значение, что подтверждается научными исследованиями в представленной работе.

Стратегический подход к развитию теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с использованием результатов настоящего исследования обеспечит формирование основ для реализации ряда социальных эффектов по сохранению жизни и здоровья экономически активного населения, повышения производительности труда и послужит укреплению российской экономики в целом. Внедрение разработанных в диссертационном исследовании предложений, направленных на развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны, позволит:

1. Обеспечить за счет создания и внедрения предлагаемой межведомственной модели цифровой сверки данных субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям в сфере охраны труда с использованием отечественного опыта (ФНС, ГАС "ВЫБОРЫ" и других систем управления) охват всей совокупности хозяйствующих субъектов, прозрачность и объективность статистической отчетности и её мониторинг, а также обоснование превентивных мер в сфере охраны труда.

2. Кардинально повысить качество "человеческого фактора" путем воспитания и привития личной культуры, трудолюбия, ответственности с использованием авторской модели формирования современного работника, учитывающей богатый зарубежный опыт и практику трудовых политехнических школ советской системы образования.

3. Расширить масштабы участия работников в развитии практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, посредством реализации разработанной модели развития рабочей

демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, содержащей превентивные меры в сфере безопасности и гигиены труда.

4. Усовершенствовать механизм оценки состояния безопасности и гигиены труда на рабочем месте с внедрением модели комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (КОРМ-УТ-КСТП), представленной на рис. 7 (и в приложении №24).

5. Учитывать в системе управления охраной труда на всех уровнях развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда выявленные в процессе исследования новые факторы, оказывающие прямое и/или косвенное влияние на состояние работников и обусловленные предпосылками, возникающими за пределами рабочего места:

- социально-обусловленные, накапливающиеся вне и в процессе трудовой деятельности и являющиеся следствием влияния среды обитания (социально-бытовые и семейные условия дома, по пути на работу; социально-бытовые на работе; социально-бытовые и экологические в мегаполисах, как в среде обитания огромной плотности и ограниченной территории проживания населения, особого влияния урбанизации и многофакторности экологии, др.);

- информационно-коммуникационный, обусловленный бурным развитием научно-технического прогресса, порождающего влияние на организм человека множественных полей (разночастотных видео-, аудио- и электромагнитного полей, увлечённость электроникой в ущерб прямого межчеловеческого общения, нарушение рекомендованных режимов пользования цифровой техникой и отдыха от неё, а также возрастающий поток мошенническо-хакерских взломов аккаунтов, сайтов, паролей и сопровождающих их ограблений, клеветы, оговоров и др.), что до начала трудовой смены может серьезно повлиять на настроение работника, его работоспособность и производительность, а также качество труда.

6. Более точно оценить масштаб и качество развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на всех уровнях управления посредством использования разработанных методик в результате многокритериального исследования теории и практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (КДР СТО СОТ):

- на региональном, отраслевом и территориальном уровнях с использованием показателей по 8 критериям оценки;

- на локальном (корпоративном) уровне предложено использовать 10 критериев оценки состояния КДР СТО СОТ.

7. Предложить ориентиры обеспечения социальной ответственности работодателей и вовлечения в развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда социально-ориентированных некоммерческих организаций. Работодатели и собственники (владельцы) коммерческих организаций, отчётливо понимающие значимость доверительных отношений с работниками и достойную их социальную мотивацию, могут рассчитывать на развитие в части, зависящей от их труда: повышение производительности и конкурентоспособности.

8. Расширить теоретические основы посредством уточнения трактовки понятий: "труд", "охрана труда", "организация охраны труда", "социально-трудовые отношения в сфере охраны труда", а также усовершенствовать правовое обеспечение в результате обоснования необходимости внесения поправок и дополнений в действующие федеральные законы, регламентирующие регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

9. Использовать материалы и результаты диссертационного исследования в системе профессионального образования при формировании учебно-методического обеспечения, чтении лекций и проведении практических занятий по ряду профильных дисциплин: "Экономика предприятия и управление производством", "Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений", "Экономика охраны труда", "Социальное партнерство", "Территориальная организация населения", "Государственное регулирование экономики". "Социальный менеджмент", "Государственное и муниципальное управление" и ряду других дисциплин, а также при проведении курсов повышения квалификации в учебных центрах по охране труда и при обучении профсоюзного актива, повышения квалификации работодателей.

10. Учесть обоснованные в диссертационном исследовании ряд предложений и дополнений (поправок, уточнений) в федеральные законы с целью дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Разработанные теоретико-методологические подходы и управленческие решения являются научно-обоснованными, а их внедрение позволит внести существенный вклад в развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, достичь планируемых целей: снижение производственного травматизма на 10-15%, а в перспективе - на 50: и более; уровень ДТП с летальным исходом снизить – до 3-4 человек на 100 тысяч населения (сегодня 13 человек); охват работающего населения отчетностью по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости увеличить до 90 - 95%.

Предварительная апробация результатов данного исследования субъектами социально-трудовых отношений подтвердила их обоснованность и пользу практического применения, о чем свидетельствуют справки о внедрении субъектами регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда регионального уровня управления.

## **IV ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **1. Монографии**

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. — 14,94п.л.

### **2. Научные статьи, опубликованные в рекомендованных ВАК изданиях**

1. Баранов Ю.В. Актуальные проблемы в сфере охраны труда: анализ, оценки , решения // Социально-трудовые исследования. – 2021. №1. – С.45-56. – 0,69 п.л.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Баранов Ю.В.. Пути совершенствования экспертизы условий труда (статья). Омский научный вестник. - №5(122).- 2013. С. 60-61. -0,13 п.л.

10. Баранов Ю.В.. Совершенствование охраны труда с использованием экономических стимулов (статья). Омский научный вестник.- №3(119).-2013.- С. 62-64. - 0,19 п.л.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

### **3. Статьи и доклады на конференциях и семинарах**

1. Збышко Б.Г., Баранов Ю.В.. История профсоюзного движения и охрана труда: вчера, сегодня, завтра. «Охрана труда и социальное страхование», №2 .2021. – С. 112-115. – 0,25 п.л.

2. Баранов, Ю.В. Аспекты теории «Культура охраны труда» / Ю.В. Баранов / Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 22 апр. 2020 г.) / ОмГТУ.– Омск: Изд-во ОмГТУ, 2020. – С. 12-16. – 0,31 п.л.

3. Баранов, Ю.В., Клименко, Д.В. Роль всемирного дня охраны труда / Ю.В. Баранов, Д.В. Клименко / Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы

Междунар. науч.-практ. конф. (Россия, Омск, 19 апр. 2019 г.) / ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2019. – С. 6-13. – 0,44 п.л.

4. Баранов Ю.В., Клименко Д.В.. Состояние охраны труда в Омской области по итогам 2017 г. (научная статья). Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: Материалы Всероссийской науч.-практ. конф. 20 апреля 2018г. /отв. ред. д.э.н. проф. В.Ф. Потуданская — Омск: Изд. ОмГТУ, 2018. —183 с: С. 6–14. — 0,56 п.л.

5. Баранов Ю.В.. Характеристика социально-трудовой сферы в Омской области (научная статья). Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (28 апреля 2017 г.) / Минобрнауки России. ОмГТУ: редкол. В.А. Цыганков (отв. ред.) и др. — Омск: Изд. ОмГТУ. 2017. —С. 11–16. — 0,4 п.л.

6. Баранов Ю.В.. Улучшение условий и охраны труда как необходимое условие роста производительности труда (научная статья). Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 21 апреля 2017 г. / ОмГТУ, М-во труда и соц. развития Ом. обл. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2017. — С. 59-61. — 0,2 п.л.

7. Баранов Ю.В.. Охрана труда в Омской области по итогам 2015 года (научная статья). Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф. 22 апреля 2016г. / отв. ред. д.э.н. . проф. В.Ф. Потуданская. — Омск: Изд-во ОмГТУ. 2016. — 224 с.:ил. С. 3-7. — 0,3 п.л.

8. Баранов Ю.В.. Охрана труда в Омской области по итогам 2015 года (научная статья). Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф. 22 апреля 2016г. / отв. ред. д.э.н. . проф. В.Ф. Потуданская. — Омск: Изд-во ОмГТУ. 2016. — 224 с.:ил. С. 3-7. — 0,3 п.л.

9. Баранов Ю.В.. Инновационные аспекты в управлении охраной труда (научная статья). Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России : материалы Междунар. науч.-практ. конф. 21 апреля 2015г./ отв. ред. д.э.н. проф. В.Ф. Потуданская. - Омск: Изд-во ОмГТУ. 2015. — 188 с : ил. С. 61-66. — 0,4 п.л.

10. Баранов Ю.В.. Новые аспекты социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (статья). Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России: материалы Международной научно-практической конференции. 21 апреля 2014 г./ отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2014. — 252 с. : ил. С. 79-81. — 0,19 п.л.

11. Баранов Ю.В.. Глобальная стратегия МОТ по безопасности и гигиене труда (статья). Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России: материалы Международной научно-практической конференции. 16 апреля 2013 г./ отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2013. — 264 с.: ил. С. 55-58. — 0,25 п.л.



12. Баранов Ю.В.. Роль социального партнерства в развитии социальной ответственности бизнеса (статья). Инновационное развитие экономики России: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 70-летию Омского государственного технического университета. 16 ноября 2012 г. / отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2012. — С. 196-198. - 0.19 п.л.

13. Баранов Ю.В.. Управление профессиональными рисками — новое направление в охране труда (статья). Социально-экономические проблемы и перспективы развития в сфере труда: материалы XIII Междунар. научно-практ. конф. 20 апреля 2012 г./ отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2012. С. 41—44. - 0,25 п.л.

14. Баранов Ю.В.. Проблемы сертификации в охране труда (статья).

Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Материалы VI международной научно-практической конференции 29-30 марта 2011 года. Ч.2. Секция 2-5./Отв.ред. Ю.В. Мячин. (и др.) — СПб. СПбГИЭУ, 2011. С.8-10. — 0.19п.л.

15. Баранов Ю.В.. Аспекты развития социально-трудовых отношений в рыночных условиях (статья). Социально-экономические проблемы и перспективы развития в сфере труда: Материалы XII международной научно-практической конференции./ Отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2011. С. 7-10. - 0.25 п.л.

16. Баранов Ю.В., Косинова Н.В.. Аспекты реализации системы управления охраной труда в учреждениях высшей школы (статья) Социально-экономические проблемы и перспективы в сфере труда: Материалы международной научно-практической конференции. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2010. С. 61-63. - 0.13 п.л.

17. Баранов Ю.В., Полянская С.Г.. Социальное партнёрство: проблемы и пути их решения. (статья). Социально-экономические проблемы и перспективы в сфере труда: Материалы международной научно-практической конференции. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2010. С. 40-44. - 0.19 п.л.

18. Баранов Ю.В.. Новые аспекты социального партнёрства в сфере охраны труда (статья). Социально-экономические проблемы и перспективы в сфере труда: Материалы международной научно-практической конференции. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2010. С. 38-40. - 0.19 п.л.

19. Баранов Ю.В.. О работе региональных межведомственных комиссий в рамках социального партнёрства по итогам 2008 года. Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2009г. /отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2009. — С .18-21. - 0,25 п.л.

20. Баранов Ю.В.. Развитие социального партнёрства на территории Омской области (статья). Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: Материалы международной научно-практической конференции. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. — Омск. ОмГТУ. 2007. С. 8-15. - 0.5п.л.

21. Баранов Ю.В.. Система управления охраной труда в Омской области. Проблемы и задачи. (статья). Охрана и условия труда. Информационный бюллетень. Омск. 2005. №2/14. С. 2-12. - 0.6 п.л.
22. Баранов Ю.В. О развитии социального партнёрства в Омской области (по итогам 2004 г.). Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений. Материалы региональной научно-практической конференции. Омск. ОмГТУ. 2005. С. 5-10. - 0,37 п.л.
23. Баранов Ю.В.. О развитии системы социального партнёрства в Омской области в 2003 году. Актуальные проблемы труда и социальной политики. Материалы региональной научно-практической конференции. Омск. 2004. С.13-16. - 0,25 п.л.
24. Баранов Ю.В.. Совершенствование системы управления охраной труда в Омской области. Государственное управление охраной труда в Омской области. Защитим право на охрану труда. Материалы Всероссийского семинара-совещания технических инспекторов труда профсоюза работников народного образования и науки РФ. 2003. Омск. С.79-91. - 0.8 п.л.
25. Баранов Ю.В.. Аттестация рабочих мест в новых условиях хозяйствования. Актуальные проблемы труда и социальной политики. Материалы региональной научно-практической конференции. Омск. ОмГТУ. 2003. С. 4-6. - 0,19 п.л.
26. Баранов Ю.В.. Социальное партнёрство в Омской области. Опыт работы по регулированию трудовых отношений в Сибирском Федеральном округе./ Материалы международного российско-японского семинара. Сборник трудов. г.Новосибирск. Управление труда и занятости населения администрации Новосибирской области. 2002. С. 53-56. - 0.25 п.л.
27. Баранов Ю.В.. Развитие системы управления охраной труда в Омской области. Справочник специалиста по охране труда. 2002. №8 С. 49-59. - 0.62 п.л.
28. Баранов Ю.В.. Управление охраной труда — функция государственной власти. Справочник специалиста по охране труда. 2002. №3 С. 7-12. - 0.38п.л.
29. Баранов. Ю.В.. Изменение экономических отношений в сфере охраны труда в условиях перехода к рыночной экономике. Материалы региональной научно-практической конференции. Омск. 2001. ОмГТУ, С. 6-13. — 0.5п.л.
30. Баранов Ю.В.. Об исполнении закона Омской области «Об охране труда в Омской области». Материалы депутатских слушаний в Законодательном собрании Омской области. Омск. 2000. С.5-10. - 0.3п.л.
31. Баранов Ю.В.. Управление охраной труда в Омской области. Курьер комитета труда администрации Красноярского края. Красноярск. 1999. №6. С. 50-52. - 0.19 п.л.
32. Баранов Ю.В. Проблемы реформирования отраслевой социальной сферы и совершенствование управления охраной труда. Сборник материалов Всероссийского совещания по охране труда. Москва. 1999. С. 69-72. - 0.25п.л.
33. Баранов Ю.В.. Государственная система управления охраной труда и вопросы обязательного социального страхования от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний. Омск. Охрана труда и социальное страхование, 1999. №9. С.12-13. - 0.13 п.л.

34. Баранов Ю.В.. О состоянии и мерах по улучшению условий и охраны труда в Омской области на 1999-2000 годы. Сборник материалов областного совещания по охране труда Омск. 1999. С. 4-15. - 0.68 п.л.

35. Баранов Ю.В.. Об опыте организации работы по управлению охраной труда в Омской области. Сборник материалов Всероссийского совещания семинара главных государственных экспертов условий труда Российской федерации. - СПб,1997. - С. 31-34. - 0.19 п.л.

36. Баранов Ю.В.. Актуальные проблемы управления охраной труда на уровне субъекта Федерации. Сборник материалов заседания Координационного совета по проблемам труда и занятости населения Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение».Омск. Комитет труда и занятости Омского облисполкома. 1996. С. 4-12. - 0.56 п.л.