

В диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-
исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

**доктора экономических наук, профессора Беляева Виктора Ивановича,
на диссертацию Баранова Юрия Владимировича по теме
«Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны
труда», представленную на соискание ученой степени доктора
экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и
управление народным хозяйством (экономика труда)**

I. Актуальность темы диссертации. Проблемы управления охраной труда, как за рубежом, так и нашей стране, всегда отличались особой социальной остротой; не утрачена она и в настоящее время. Так, по оценкам Международной организации труда от производственных травм и профессиональных заболеваний в мире ежегодно умирает свыше 2,3 млн. чел.; в РФ, в среднем – около 1,5 тыс. чел. Так, по данным Фонда социального страхования Российской Федерации в 2019 г. травмы в РФ получили более 23-х тыс. чел. Число же погибших в 2019 г. составило более тысячи чел. Причины этих последствий следует искать в нарушениях техники безопасности и в условиях труда. Но не только. Следует иметь в виду, что, согласно статистике, примерно каждый пятый работник на отечественных предприятиях трудится в условиях, не отвечающих требованиям социальных норм и санитарно-гигиенических регламентов. Это тоже причина травматизма, прямая ответственность за который ложится уже на менеджмент предприятий (на работодателей). Проблема усугубляется еще и тем, что менеджмент (работодатели), пытаясь уйти от ответственности, прибегают к сокрытию несчастных случаев на производстве. Так, в частности, в том же в 2019 г. инспекторы Роструда выявили и расследовали 590 скрытых несчастных случаев. Следует отметить, что проблемы охраны труда отнюдь не ограничиваются только условиями труда, несоответствующих санитарным нормам, нарушениям техники безопасности; многие причины проблем охраны кроются в содержании и структуре социально-трудовых отношений, которые складываются на предприятиях,

как под прямым воздействием трудовых регламентов, так и под влиянием национальных и организационных культур. Исследованию этих вопросов, что отражено в цели диссертации, суть которой заключается в «...развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» (стр. 10), и посвящена тема диссертации Юрия Владимировича Баранова; это и определяет ее актуальность.

II. Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, подтверждают следующие обстоятельства.

Первое. Основательная теоретическая и методологическая база, положенная автором в качестве, как он ее представил, «платформы исследования» (стр. 10), в которую им включены труды, начиная от мыслителей древности, философов и экономистов, до современных ученых, изучающих «сущность и особенности труда, специфику трудовых отношений» (стр. 19). Так, на страницах параграфа 1.1 (стр. 19-34) им представлен довольно-таки полный (наверное, можно сказать, близкий к исчерпывающему) обзор философских воззрений, включенных автором в методологическую, как он назвал «платформу», своего исследования, касающихся роли труда в функционировании и развитии общественных экономических систем, начиная от Платона и Аристотеля, соотнося их, затем, с размышлениями и выводам Т. Гоббса, И. Канта, Г. Лейбница, Ж.-Ж. Руссо по поводу общественного (в том числе и хозяйственного) бытия, до сопоставления их взглядов и суждений с трудами У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, др., в части формирования последними трудовой теории стоимости. Включены в методологическую «платформу», в качестве основы, и результаты прикладных исследований в области организации труда, его мотивации, т.п.; а именно, результаты, полученные М.П. Фоллетт, А. Маслоу, Э. Мэйо, Д. Мак-Грегора, Ф. Герцберга, др. Большое внимание в обзоре методологической основы исследования автором диссертации уделено и результатам, полученным отечественными учеными и практиками в процессе создания концептуальной модели научной организации

труда (НОТ) и практических рекомендаций и методик по ее применению в деле совершенствования и развития трудовых взаимодействий в промышленном производстве; это труды А.А. Богданова, А.К. Гастева, О.А. Ерманского, П.М. Керженцева, С.Г. Струмилина, др.

Второе. Соотнесение полученных научных результатов и выводов с результатами исследований, выполненных современными ведущими отечественными и зарубежными учеными. Из области формирования и развития отечественной школы экономики труда и управления трудом использованы труды следующих ученых: Е.Г. Антосенкова, Л.А. Костина, А.С. Кудрявцева, В.В. Куликова, Б.М. Сухаревского и др. Из области проблем безопасности и гигиены труда, классификации факторов, влияющих на условия труда, анализа и критериев оценки травматизма и профессиональной заболеваемости, а также особенностей формирования отечественной системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и правового обеспечения охраны труда использованы труды 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, др. Из области формирования и развития социально-трудовых отношений, особенностей их регулирования в РФ, а также из области международного опыта и деятельности Международной организации труда в процессах демократизации трудовых и социально-трудовых отношений, труды 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, 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, др.

Третье. Корректное применение автором таких методов познания, как обобщения и сравнения, группировки и классификации, анализ и синтез,

дедукция и индукция, системный подход, диалектический метод, моделирование, др.

Четвертое. Обширная информационная база, основу которой 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.

Представленные в диссертации результаты исследований в форме научных обобщений, положений, принципов, методических подходов, моделей четко сформулированы и обоснованы; доказательная база представлена в таблицах, графиках, диаграммах, рассчитанных и построенных автором самостоятельно. Результаты исследований апробированы на пятнадцати конференциях различного уровня. Автором по теме диссертации опубликовано 52 публикации; 15 из них в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки для опубликования научных результатов диссертаций; вышла в свет одна монография.

III. Научная новизна результатов исследования, выводов и рекомендаций, изложенных в диссертации, содержательно соотносится с гипотезой исследования (стр. 14), которая, в общем и целом, выражается в разработке концепции повышения уровня безопасности труда, улучшении его условий, создании трудовой среды, способствующей развитию и росту потенциала трудовых коллективов, а также развитию методов и процедур, направленных на трансформацию социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, обусловливаемых внедрением новых технологических систем,

роботизацией производства, компьютеризацией и цифровизацией управления трудовыми процессами и взаимодействиями руководителей и исполнителей.

Конкретные результаты, полученные автором в ходе исследования, имеющие научную новизну, заключаются в следующем.

1. Установлены и описаны основные характеристики процессов формирования социально-трудовых отношений, содержание причин и обстоятельств, обуславливающих необходимость их трансформации (регулирувания), применительно к проблемам охраны труда на уровне территориальных образований (страны, региона, города). В работе представлено и доказано, что несчастные случаи на производстве обусловлены не только нарушениями техники безопасности, несоответствующими требованиям трудовых регламентов условиями труда, но и сложившимися на предприятиях социально-трудовыми отношениями, что требует глубоких и всесторонних исследований.

2. Установлены и систематизированы факторы, лежащие в основе формирования содержания и структуры социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. К их числу автор отнес следующие факторы: организационный, информационно-коммуникационный, социально-экономический, инновационный, технико-технологический, социально-обусловленный, а также фактор последствий внедрения цифровых технологий. В диссертации доказано, что каждый из них влияет на содержание социально-трудовых отношений, определяющих поведение работников в сфере охраны труда.

3. В диссертации предложена система измерения социально-трудовых отношений в форме взаимосвязанных количественных и качественных показателей оценки их развития применительно к сфере охраны труда на отраслевом и территориальном уровнях. Для решения этой задачи автор предлагает модель межведомственной цифровой сверки данных по травматизму и профессиональной заболеваемости, позволяющую обеспечивать учет и отчетность, не допуская, при этом, рассогласованности данных по различным

федеральным ведомствам. В дополнение к модели предложена методика оценки развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, которая включает комплексные показатели, характеризующие содержание и уровень социально-трудовых отношений на момент их измерения и оценки.

4. Сформулированы и обоснованы направления трансформации социально-трудовых отношений и их развития в соответствии с динамикой содержания труда, обусловливаемого внедрением новых технологий, форм организации труда, т.п. Для решения этих задач автором предложена модель формирования современного работника, основанная на воспитании с детского возраста таких морально-нравственных ценностей и культурных традиций, как трудолюбие, справедливость, ответственность, дисциплинированность. В модели прослеживается длительный жизненный путь человека от воспитания в семье, дошкольных учреждениях, в школе в сочетании с первичной профориентацией и аттестацией по основам безопасной жизнедеятельности. В дополнение к этому предложена также модель формирования в сознании молодых людей принципов рабочей демократии, содержащей трудовые установки, ориентирующие будущих работников на формирование в трудовых коллективах социально-трудовых отношений, направленных на обеспечение безопасного труда.

5. Предложены конкретные ориентиры формирования в среде бизнеса социальной ответственности по поводу формирования таких социально-трудовых отношений, которые направлены на обеспечение безопасного труда посредством развития партнерских отношений бизнеса с государством и работниками.

6. Разработан и обоснован комплекс мер по регулированию социально-трудовых отношений в сфере охраны труда по расширению полномочий органов социального партнерства, исполнению контрольных функций органами государственной власти, проведения комплексной оценки рабочих мест, совершенствования правовых актов, направленных на развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

7. Уточнены теоретические и методологические положения социально-трудовых отношений применительно к охране труда, что позволило расширить понятие такой научной категории как «труд», сформулировать новое понятие «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда», а также уточнить понятия «организация охраны труда» и «охрана труда».

Реализация предлагаемых в диссертации мер позволит организациям соблюдать официальные требования по охране труда с извлечением для себя реальной экономической выгоды.

IV. Структура диссертации и ее содержание. Диссертационная работа состоит из четырех глав, введения, заключения, библиографического списка и 24-х приложений, которые органично дополняют основной текст диссертации. Она характеризуется логичным и последовательным изложением результатов исследования. Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, ее цель, задачи, предмет и объект исследования, представляются научная новизна, практическая значимость и выносимые на защиту положения.

На страницах первой главы диссертации, которая посвящена теоретическим основам социально-трудовых отношений, рассмотрены «сущность и особенности труда, специфика трудовых отношений» (стр. 19) с опорой на труды классиков, исследовавших общество и общественные отношения, и современных ученых, изучающих проблемы социально-трудовых отношений (стр. 19-34). В анализе используются теоретические положения и из других областей знаний. В частности, при обосновании смены парадигмы в области регулирования социально-трудовыми отношениями, автор обращает внимание на так называемую концепцию «4С», предложенную профессором Колумбийского университета США Р.Ф. Лотерборном вместо ранее действовавшей концепции «4Р», применяемой в маркетинге. Автор диссертации обосновывает это следующим образом: «Если перевести сказанное на охрану труда, то следует учитывать в трудовых отношениях желания и потребности работника в обеспечении на рабочем месте комфортных и безопасных условий труда, информационный диалог о затратах с обеих сторон и совместных

действиях по решению проблемных вопросов в сфере труда и охраны труда» (стр. 28). В первой главе представлена модель формирования современного работника (стр. 33, табл. 1.1.2). Модель, с точки зрения теории, объясняет, а с точки зрения практики, формализует процесс формирования современного работника, в сознание которого закладываются основы социально-трудовых отношений, ориентированных на безопасный труд.

В первой главе представлен также весьма подробный анализ понятия «труд». В ходе анализа автор диссертации обращает внимание на то, что «труд...представляет собой совместную... деятельность людей, в процессе которого происходит сплочение ее участников...» (стр. 39), что служит основой связей между людьми. «Сущность труда заключается в том, что труд – это процесс осознанной трудовой деятельности человека при взаимодействии со средствами, предметами труда в пределах определенной технологии и при взаимодействии между людьми» (стр. 42). В итоге, автор приходит к необходимости сформулировать свое определение труда, которое, в конечном итоге, фиксирует необходимость охраны труда: «Труд есть источник жизни, обусловленный физическими и умственными способностями человека и предопределяющий необходимость охраны их и самой жизни» (стр. 44), а «организационно-социальная сторона трудовых процессов отражает взаимодействие работников между собой как по горизонтали, так и по вертикали организационной структуры производства» (стр. 47). Эти выводы автора служат, как бы, прелюдией к рассмотрению им содержания социально-трудовых решений через призму задач охраны труда.

В первой главе представлен также анализ отношений, возникающих по трудовому договору, и отношений, возникающих по гражданско-правовому договору, поскольку между ними имеют место быть определенные особенности регулирования сферы охраны труда, которые необходимо учитывать. Результаты анализа привели автора к выводу, что в различиях трудовых отношений от гражданско-правовых отношений кроется причины одного «из наиболее значимых вызовов, возникающих в социально-трудовой сфере,

выражающегося в широком распространении «неформальных норм, правил и договоренностей в отношениях работников и работодателей, которые формируют устойчиво воспроизводящуюся серую зону» (стр. 63). «...Выстраивание политики, направленной на сокращение серой зоны трудовых отношений, требует соответствующей информационной базы» (стр. 65). Для решения этой задачи автор предлагает использовать разработанную им модель цифровой сверки сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям, включая учет и отчеты в сфере охраны труда (рис. 1.3.1, стр. 66). Внедрение модели в практику управления охраной труда предоставит контролирующим структурам реальную возможность «сквозного государственного контроля формирования серых зон в сфере занятости населения, махинаций в уплате налогов и страховых взносов, отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости и других сведений сферы занятости населения, включая сферу охраны труда» (стр. 65-66).

И наконец, в первой главе обосновываются предпосылки формирования и трансформации (регулирования, по терминологии автора) социально-трудовых отношений применительно к охране труда. В частности, доказывается объективность формирования социально-трудовых отношений, ибо «экономически активное население не может производить или предоставлять услуги, не объединяясь с помощью определенных организационных форм для совместной деятельности и взаимного обмена результатами своего труда» (стр. 68). Представлен анализ определения социально-трудовых отношений (стр. 69-70), рассмотрены субъекты и типы социально-трудовых отношений (стр. 71-73), др. В итоге, автором сделан ввод о том, что «в социально ориентированной рыночной экономике, категория "социально-трудовые отношения" отражает новую социальную действительность и новую идеологию социального согласия и общественного развития на основе высокой эффективности производства» (стр. 80). И использование концепции регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, как раз, и будет способствовать росту

эффективности производства. В качестве механизма регулирования охраны труда автор предлагает использовать концепцию социального партнерства. В работе представлен исчерпывающий анализ определений социального партнерства, который на практике представляет собой способ регулирования социально-трудовых отношений, «включая приоритетный элемент сохранения жизни и здоровья работников, их трудоспособности как фундамента достойной жизни» (стр. 86), что, собственно, и решает задачи охраны труда.

Вторая глава посвящена анализу охраны труда, описанию ее специфических черт и характеристик. В ней автор обращает внимание на несколько обстоятельств. Во-первых, в главе 2 на примерах описываются особенности управления охраной труда в различных территориальных образованиях РФ (областях, городах). В частности, рассмотрен опыт таких субъектов РФ, как Омская область, г. Москва, Московская область, Воронежская область, Оренбургская область, Новгородская область, Новосибирская область, Томская область. Анализ опыта этих регионов показал то, что сложившаяся ситуация для властных структур в этих территориальных образованиях складывается отнюдь не в пользу работников, проживающих и работающих в организациях, расположенных на их административных территориях. В частности, статьи о полномочиях местного самоуправления по поводу управления охраной труда имеют место быть в каждом региональном законе с формулировками, соответствующими требованиям Трудового Кодекса РФ, но полномочия не всегда переданы: получается, правовая норма есть, но она не может работать. Иногда передача полномочий не сопровождается передачей и финансовых средств на их выполнение, что также не может способствовать реализации этих полномочий (стр. 97-100). Автором выявлены и другие недостатки местных законодательных актов в сфере управления охраной труда в субъектах РФ. Переосмыслено содержание понятия «охрана труда» в сопоставлении с понятием «организация охраны труда» с использованием категории социально-трудовых отношений (рис. 2.1.2, стр. 109). Полученный вывод не противоречит статье 209 Трудового Кодекса РФ. Далее в главе 2 рассмотрена процедура

специальной оценки условий труда – СОУТ – (стр. 112), подробно описываются ее факторы (рис. 2.2.1, стр. 118-119). В итоге в целях обеспечения более высокого уровня безопасности труда и его гигиены на рабочих местах использовать не процедуру СОУТ, а контроль соблюдения работниками технологических процессов (стр. 123). Подробно рассмотрены нормы и правила охраны труда (стр. 123-138). Результаты их анализа привели автора к пониманию необходимости внесения соответствующих корректировок в части повышения уровня компетенций работодателей в области управления охраной труда, развития коллективно-договорной формы регулирования социально-трудовых отношений, повышении уровня значимости социального партнерства бизнеса с соответствующими государственными структурами в части обеспечения безопасности труда и улучшения его гигиены на рабочих местах; предлагается также принять меры мотивации неправительственных организаций на усиление общественного контроля и надзора, а также расширения консультационной помощи менеджменту организаций в сфере формирования и развития общественных отношений (стр. 138). В диссертации представлен и анализ организации охраны труда, в общем и целом, и в России, в частности (стр. 139-156). Аспекты организации охраны труда рассмотрены автором на протяжении весьма длительного периода: от времен Гиппократ и Аристотеля до наших дней. Автор, в частности, цитирует труды В. Зомбарта, оппонента М. Вебера, показывая зависимость организации охраны труда от интересов работодателей и менеджмента. В диссертации описываются и процессы формирования организации охраны труда в России, начиная со времен М.В. Ломоносова, который сформулировал первые требования по охране труда, до современности. В итоге автором сформулированы конкретные предложения по развитию организации охраны труда в РФ в настоящее время. Одним из предложений является обоснование организации независимого мониторинга процессов функционирования системы формирования социально-трудовых отношений и институтов, формирующих и способных регулировать новые типы социально-трудовых отношений в РФ. Не оставлен без внимания в диссертации

и анализ состояния дел в РФ с обязательным социальным страхование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (стр. 156-173). Его результаты позволили автору сформулировать предложение по дополнению статьи 22 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» пунктом обоснования максимальной надбавки к страховому тарифу в 40% при назначении и проведении реабилитационных мероприятий сроком более месяца.

В третьей главе диссертации рассмотрены проблемы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. На основе анализа причин и динамики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (стр. 174-190) автор пришел к выводу, что, наряду с необходимостью совершенствования организации процесса статистической отчетности в сфере охраны труда необходимо в систему статистических наблюдений ввести и показатели уровня и качества развития социально-трудовых отношений, оказывающих влияние на проявления травматизма и профессиональной заболеваемости. Сделать это необходимо с учетом и во взаимосвязи с развитием здравоохранения, предупредительной медицины и цифровизации экономики. Не оставлена автором без внимания и роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. На основе ее анализа (стр. 190-208), автором предложена система показателей оценки состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда из восьми показателей на региональном и отраслевом уровнях экономической деятельности (табл. 3.2.2, стр. 199) и десяти показателей на локальном уровне (табл. 3.2.3, стр. 201). Представлен в диссертации и анализ обеспечения работодателями безопасности и гигиены труда в организациях (стр. 208-211). Результаты анализа сведены автором к необходимости совершенствования охраны труда, поскольку это настоятельно востребовано инновационным развитием экономики. Необходимое повышение уровня социальной ответственности бизнеса в сфере охраны труда может быть

обеспечено посредством целенаправленного регулирования содержания и структуры социально-трудовых отношений. Подчеркнута в работе и роль профсоюзов в решении этих проблем (стр. 221-235). Профсоюзы, по предложению автора, могут и должны стать причастными к развитию в трудовых коллективах элементов производственной демократии, что, безусловно, составит основу регулирования развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в направлении решения проблем обеспечения его безопасности. Эти проблемы, как установил автор, обусловлены такими обстоятельствами, как изменение ментальности работников наемного труда, выражающееся в повышении их активности при выдвигании требований по улучшению охраны труда в соглашениях и коллективных договорах, в недостаточной активности государства в управлении охраной труда, в наличии пробелов в правовом обеспечении коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, в массовых нарушениях работодателями Трудового Кодекса РФ (стр. 235-237). Решение этих проблем, посредством целенаправленного регулирования социально-трудовых отношений будет способствовать предупреждению и сокращению случаев профессиональных заболеваний в РФ.

Четвертая глава диссертации посвящена формированию направлений развития системы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (стр. 252-271). Одно из предлагаемых направлений связано с вовлечением в систему социально-трудовых отношений самозанятых. В главе представлен анализ развития самозанятости в форме малого и среднего предпринимательства по регионам РФ. На основе анализа предлагается упорядочить работу по созданию профсоюзов самозанятых. Задача такого профсоюза заключается в разработке мероприятий по повышению безопасности труда самозанятых. Весьма важным аспектом в решении проблем обеспечения безопасного труда является совершенствование оценки профессиональных рисков и отчетности в области охраны труда (стр. 271- 283). В работе представлен аналитический обзор известных систем оценки, применяемых в

разных странах и в РФ, с подробным их описанием, сформулированы предложения по применению двух из них в практике управления охраной труда в РФ и в системе образования. В главе уделено внимание специальной оценке условий труда (СОУТ), введенной с 01.01.2014 г., представлен ее анализ в сопоставлении с аттестацией рабочих мест, и предложен переход на механизм «Комплексной оценки соблюдения технологического процесса» (стр. 283-300). Этот переход обусловит возможность не только оценки условий труда на рабочих местах, но и обеспечение соблюдения технологического процесса, начиная с предоставления средств индивидуальной защиты, инструментария и приспособлений, оборудования, предметов труда (сырья, заготовок, полуфабрикатов, иных материалов). В результате безопасность труда повысится. В диссертации предлагается и совершенствование нормативной базы обеспечения качественного регулирования социально-трудовыми отношениями в сфере охраны труда (стр. 300-316). В частности, автором предложено внести в Конституцию РФ изменения, касающиеся повышения качества трудовой жизни (стр. 303-304), а также в Трудовой Кодекс, в Федеральное законодательство. Завершается четвертая глава (последняя) обзором концептуальных основ регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (стр. 316-332), которые направлены на создание системы безопасного труда в организациях на основе учета содержания и динамики социально-трудовых отношений.

V. Теоретическая значимость полученных автором диссертации результатов следует из того, что социально-трудовые отношения являются сущностной основой, с одной стороны, трудового поведения работников при исполнении ими своих должностных обязанностей, соблюдении ими правил официальных трудовых регламентов, в том числе и в сфере охраны труда, и, с другой стороны, поведения менеджмента предприятий при разработке и принятии решений по содержанию внутренних трудовых регламентов, в которых менеджмент стремится отразить интересы работодателей иногда в ущерб интересам наемного труда и вопреки требованиям официальных

регламентов, устанавливаемых государственными учреждениями (такие эксцессы называются трудовым оппортунизмом, проявляемым менеджментом предприятий по отношению к наемным работникам). На производство новых знаний об этой скрытой неочевидной ненаблюдаемой напрямую сущности подобных процессов, на понимание их сущностной природы, и направлено исследование Ю.В. Баранова. В предложениях по использованию социально-трудовых отношений в управлении охраной труда, развитии ее организации и заключается теоретическая (научная) значимость диссертации. **Практическая значимость** результатов исследования выражается в предложенных автором моделях и методиках, направленных на повышение уровня управляемости охраной труда на предприятиях. Это система измерения социально-трудовых отношений, модель межведомственной цифровой сверки данных по травматизму и профессиональной заболеваемости, методика оценки развития регулирования социально-трудовых отношений, модель формирования современного работника, система мер по формированию в среде бизнеса социальной ответственности, направленной на обеспечение безопасного труда, предложения по использованию в управлении охраной труда механизма социального партнерства. Применение предложенных моделей и методик на практике повысит результативность управления охраной труда на предприятиях.

VI. Рекомендации по использованию результатов исследования на практике. Выводы и рекомендации автора диссертации могут быть использованы администрациями территориальных образований, а также крупных, средних и малых предприятий в совершенствовании своей деятельности в сфере охраны труда. Применение ими предложений автора улучшит качество трудовой жизни работников.

Концепция автора может быть использована и в учебном процессе вузов. Так, в частности, материалы диссертации могут быть использованы при разработке (совершенствовании) учебных программ таких курсов, как «Экономика труда», «Охрана труда».

VII. Несмотря на явно выраженные достоинства диссертации, к ней, вместе с тем, можно предъявить и некоторые **замечания, предложения** по дальнейшему развитию предлагаемой автором концепции. Они сводятся к следующему:

1. Проблемы обеспечения охраны труда в РФ и за рубежом во многом определяются неадекватной реакцией работодателей и менеджмента на официальные требования по обеспечению безопасности труда. Суть таких проблем заключается в том, что вложения финансовых средств в охрану труда работодатели и наемные менеджеры отождествляют с вынужденными затратами, и охрана труда не воспринимается ими как фактор эффективности производства. Из этого следует слабая экономическая заинтересованность работодателей в обеспечении безопасных условий на рабочих местах. Если бы автор в модель формирования современного работника заложил возможность восприятия молодыми людьми этих вложений не как затрат, а как инвестиций в человеческий капитал, о чем вел речь еще М.В. Ломоносов в своих предложениях по «сбережению народа», предлагаемая автором диссертации модель формирования современного работника оказалась бы более результативной.

2. В работе представлен анализ типов социально-трудовых отношений, к формированию и объяснению которых причастны профессор Р.П. Колосова и профессор Б.М. Генкин. При этом Р.П. Колосова в своих трудах подчеркнула, что эта типология не является исчерпывающей – могут быть выдвинуты и обоснованы и другие типы социально-трудовых отношений. Один из таких новых типов автор в своей диссертации косвенно выделяет, называя его «серой зоной» и понимая под этим сговор менеджмента и наемных работников по поводу отступлений в охране труда от требований официальных регламентов. Это не просто «серая зона», это особый самостоятельный тип социально-трудовых отношений, называемый трудовым оппортунизмом, суть которого выражается в извлечении выгоды одной стороной сделки, договоренности, за счет умышленного нанесения ущерба другой стороне. Другой стороной, ущерб

которой умышленно наносится, является предприятие. Восприятие трудового оппортунизма как особого типа социально-трудовых отношений, учет и использование его в предлагаемых автором диссертации методах, моделях, т.п., безусловно, повысит уровень их результативности в части снижения показателей травматизма и профессиональных заболеваний.

3. Если вести речь об использовании социально-трудовых отношений в управлении охраной труда, то нужно иметь в виду то, что на предприятиях они не просто формируются в «серые зоны», как это отмечено в диссертации; на их основе возникают особые институциональные образования, имеющие свои правила и свои механизмы принуждения индивидуумов подчиняться этим правилам. Они – эти институциональные образования – в соответствии с концепцией профессора Б.М. Генкина, включают в себя как конструктивные типы социально-трудовых отношений (например, партнерство), так и деструктивные типы (конфликты, оппортунизм, дискриминацию). Задача управления охраной труда заключается в обеспечении такого регулирования социально-трудовыми отношениями, в результате которого конструктивные типы социально-трудовых отношений должны преобладать над деструктивными. Включение этого обстоятельства в предложения автора по регулированию социально-трудовыми отношениями сделает управление охраной труда на предприятиях более результативным.

4. В формировании социально-трудовых отношений на предприятиях принимают участие не только официальные организационные структуры, формирующие официальные регламенты, но и организационные культуры, которые формируют неофициальные правила трудового поведения работников и неофициальные же механизмы принуждения индивидуумов исполнять их. Однако о культурах в диссертации при разработке положений по регулированию социально-трудовых отношений не упоминается.

5. В работе часто употребляется термин «диссертационное исследование». Диссертация происходит от латинского *dissertatio* – сочинение, рассуждение, доклад, исследование, исследую. Как следует из перевода, «диссертация», как

термин, уже сама по себе представляет исследование. Следовательно, термин «диссертационное исследование» можно перевести и как «исследовательское исследование», что вряд ли корректно.

VIII. Заключение по диссертации. Отмеченные в пункте VII замечания отнюдь не снижают общего хорошего впечатления от работы. Диссертационная работа Ю.В. Баранова выполнена в соответствии с Паспортом специальностей ВАК Министерства образования и науки РФ по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Она отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842 «О порядке присуждения ученых степеней (с изменениями и дополнениями от 30 июля 2014 г., 21 апреля, 2 августа 2016 г., 29 мая, 2 августа 2017 г., 1 октября 2018 г., 20 марта 2021 г.), требованиям ВАК при Минобрнауки РФ, предъявляемым к диссертациям. Диссертация Ю.В. Баранова является научно-квалификационной работой, в которой изложены научно обоснованные разработки по развитию действующей системы охраны труда в РФ, полученные лично автором; они имеют существенное значение для экономической науки. Сформулированная во введении цель достигнута, гипотеза подтверждена. Основные результаты проведенного исследования отражены в научных публикациях автора. Автореферат с достаточной степенью полноты отражает содержание диссертационной работы. Содержание диссертации свидетельствует о том, что ее автор умеет производить новые научные знания в области экономики. На основе вышеизложенного можно заключить, что автор диссертации, Юрий Владимирович Баранов, заслуживает присуждения ему ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент: докт. эконом.
наук, профессор кафедры менеджмента,
организации бизнеса и инноваций
ФГБОУ ВО «Алтайский
государственный университет»

Адрес: 656049, Алтайский край, г. Барнаул, пр. Ленина, д.61

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ: НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ
ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ШЕХТМАНТ
E-mail: ef@asu.ru; Тел.: 8 (385) 296-525



В.И. Беляев

10.06.2021