

В Диссертационный совет Д.224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ

Официального оппонента на диссертационную работу

Баранова Юрия Владимировича

«Регулирование социально трудовых отношений в сфере охраны труда»,
представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук
по специальности 08.00.05 – «экономика и управление народным
хозяйством» (экономика труда)

Актуальность диссертационного исследования обосновывается необходимостью полномасштабной реализацией нового механизма управления социально-трудовых отношений в сфере охраны и безопасности труда работников промышленного производства, которая требует системного подхода, прикладных научных разработок и исследований. При этом, такие разработки и исследования должны опираться, с одной стороны на соответствующие научные и технические достижения, а с другой стороны, они должны быть неотъемлемой частью реальных условий функционирования фирм, компаний крупного, среднего и малого бизнеса.

Происходящие трансформации и модернизация Российской экономики, влекут за собой оптимизацию и переоснащение производственных бизнес-процессов инновационными средствами производства, прорывными, информационными и цифровыми технологиями, влияющих на процессы труда наемных работников. Автор, во введении, обосновывая научную гипотезу диссертации, акцентирует внимание на отсутствие корпоративной демократии и низкой социальной ответственности бизнеса за обеспечение безопасности труда работающих. Появление новых профессий в результате, широкомасштабной роботизации и информатизации производства товаров и оказания услуг, развития производства в северных широтах при освоении новых месторождений углеводородного сырья и иных природных ископаемых, внедрения дистанционных форм занятости, выдвигают новые требования к формированию организационно-экономической и научной методологии обеспечения безопасности и гигиены труда.

Новое качество приобрел институт социальной сферы в регулировании социально-трудовых отношений. В условиях полной самостоятельности

организации и ведения хозяйственной деятельности фирм, компаний и даже отдельно взятых обособленных структурных подразделений, государство в лице Правительства и субъектов Федерации становится главным регулятором в нормализации трудовых отношений, между работником и работодателем, с помощью законов и иных нормативных правовых актов.

Автор, корректно используя классические теоретические и методические аспекты, собственные трактовки и аргументации социально-экономических методов и моделей оценки, научно обосновывает и доказывает полученные лично им новые научные результаты, отдельные теоретические определения и понятийный аппарат, который без сомнения подлежит к практическому применению при модернизации механизма управления безопасностью и охраной труда в деятельности субъектов хозяйственной деятельности. Основываясь на анализе текста автореферата и опубликованных научных работах автора, оппонент подтверждает, что тема диссертации актуальна и не вызывает сомнений.

Достоверность, теоретические и методологические основы исследования базируются на основных положениях экономической теории, экономики труда, общей теории управления, трудах отечественных и зарубежных исследователей, рассматривающих проблемы управления охраной труда, регулирования социально-трудовых отношений и 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.

При проведении исследований автор использовал 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. Основные результаты диссертации нашли достаточно полное отражение в публикациях, приведенных автором в автореферате, в том числе в журналах из перечня, рекомендованного ВАК при Минобрнауки России, и в изданиях, включенных в Scopus и Web of Science.

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. Систематизированы наиболее значимые факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на развитие социально-трудовых отношений в

сфере охраны труда в современных условиях, а именно: организационный, информационно-коммуникационный, социально-экономический, технико-технологический, социально-обусловленный внедрением цифровых технологий.

2. Предложены новые количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, которые расширяют действие социально экономического механизма охраны труда на региональном, отраслевом, производственно-кластерном, муниципальном и локальном уровнях производственной деятельности.

3. Определены основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики, предложены рекомендации по их совершенствованию, включающие обоснована необходимость, а также предложены ориентиры обеспечения социальной ответственности бизнеса с целью повышения его роли в развитии социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Оппонент отмечает несомненные достоинства диссертационной работы Ю.В Баранова, которые заслуживают внимания научной общественности и специалистов, в области систем управления охраной труда, с точки зрения теоретической и доказательной базы в обосновании новых научных подходов к управлению процессами обеспечения безопасности труда работников промышленного производства.

В первой главе «теоретические основы социально трудовых отношений» представляет научный и практический интерес авторская классификация видов труда по его предмету и продукту, позволяющая определять признаки его профессионального, функционального и отраслевого разделения. Данная классификация видов труда по применяемым средствам и способам выделяет труд ручной, механизированный и автоматизированный, в которую автор вносит низко-, средне- и высокотехнологичный труд (табл.1.2.1, стр.36-37) . Идентификация видов труда по этим признакам поможет оптимизировать подбор работников для исполнения трудовой функции на имеющихся рабочих местах.

В сформированной классификации, автор выделяет таких виды, как труд стационарный и передвижной, наземный и подземный, легкий, средней тяжести и тяжелый, привлекательный и непривлекательный, нерегламентированный, а так же (свободный), и жестко регламентированный с принудительным ритмом.(стр.37дис). По мнению оппонента, такая разносторонняя характеристика труда по его видам, должна использоваться

для оценки соответствия каждого работника должностным и профессиональным компетенциям, возможности использования значимости их профессионализма в решении экономических и социальных задач коллектива фирмы, компании или структурного подразделения. В данном контексте можно без особых усилий использовать теорию мотивации Фредерика Герцберга и его коллег-психологов по критериям удовлетворенности или не удовлетворен оценкой труда любого работника.

Во второй главе «охрана труда и ее специфика», проведенный анализ реализации законов об охране труда в ряде субъектов Российской Федерации: - г. Москва и московская область, Воронежская область, Оренбургская область, Новгородская область, Новосибирская область, Томская область, показал (стр.98-99), что статья о полномочиях органов местного самоуправления, имеющаяся в каждом региональном законе, с формулировкой из ТК РФ, не работает, несмотря на закон «Об охране труда» в редакции от 22.11.2017 года. Исключительным примером данного правоприменения являются лишь некоторые, «богатые» регионы. Как пример – это г.Москва, Ханты-Мансийский национальный округ.

Автор, акцентирует особое внимание властных структур, профсоюзов на тот факт, что в условиях высокоразвитого производства, необходим научный подход к организации охраны труда, и предлагает уточнить определение понятия «рабочее место» (статья 209 ТК РФ), заменив в определении слово «место» на «определенная площадь и/или пространство», где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с выполнением технологического процесса стр.111-112).

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) (Приложение 24 и рис. 2.2.1).(стр.118). Переход к цифровой экономике, зарождение виртуальных рабочих мест, мобильной и надомной работы; интернетизация и цифровизация трудовых функций; должны стать не только темой научных исследований, а конкретными направлениями в деятельности законодательной и исполнительной власти по подготовке трудового потенциала страны к новым условиям функционирования производственных и трудовых процессов(стр.146).

Оппонент соглашается с автором в том, что во всех сферах жизни, цифровизация наряду с распространением информационных технологий, становится важным, особенно для работодателей, менеджеров и специалистов инструментом и средством труда(стр.152), и становится

важным фактором влияния на положительную динамику снижения уровня производственного травматизма, несчастных случаев на производстве, в том числе со смертельным исходом. Аналитический материал по охране труда в цифровом выражении представлен в Приложениях 1–13 (данные Росстата, Роструда, ФСС РФ)(стр.174).

В третьей главе «состояние и проблемы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда автор доказывает, что специфика социально-трудовых отношений в период развития инновационной экономики обусловлена, в первую очередь, человеческим фактором, а затем, экономическими проблемами производства(стр.188 -194). Нет сомнения в том, работник работает более результативно и эффективно, когда он здоров, в хорошем настроении, а условия труда комфортные и безопасные. В связи с такой аргументацией, автор представил «Корпоративную модель рабочей демократии (приложение 23 и рис. 3.4.1, стр.194), с помощью которой решается проблема регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Несомненно, модель интересна тем, что обеспечивает поддержание высокопродуктивной работоспособности работников условиях, сопряженных с риском происшествия несчастных случаев на производстве или получения профессиональных заболеваний, но обязывает работодателей, внесение дополнительных условий в коллективный договор об обеспечении безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте (стр.229-230). Очевидно, что такая крупно масштабная и научная задача требует серьезнейшей проработки и дополнительных исследований вопросов охраны труда в отношении категории работников таких как «самозанятые». Кроме того, поддержка деятельности самозанятых позволит снизить уровень безработицы и социальной напряженности, а также даст возможность населению приобрести предпринимательские навыки и реализовать свой трудовой потенциал(стр.268-271).

В четвертой главе «Развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» автор предопределяет выбор технологических процессов, приемов, режимов работы и порядка обслуживания производственного оборудования и приведения условий труда в соответствии с требованиями системы безопасности труда(ССБТ). Закрепление указанных условий и функций по охране труда за муниципальным уровнем регулирования социально-трудовых отношений корреспондируется с полномочиями Роструда, предусмотренными ст. 356 Трудового кодекса Российской Федерации (стр.298-309), что иллюстрирует представлена модель концептуального развития социально-трудовых

отношений в сфере охраны труда — «Концепция безопасного труда» (рис. 4.5.1).

Одновременно следует отметить заслугу автора в том, что в связи с охватившей мир пандемией «COVID-19», и продолжающейся борьбой государств за здоровье и жизнь населения, ускоренный поиск эффективных мер защиты и вакцин, уже предопределил внесение изменений в существующие фундаментальной основы социально-трудовых отношений. И в этих условиях становятся весьма актуальными национальные проекты, направленные на прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие страны до 2024 года, (стр.321-325).

В заключении диссертации автор сделал главный вывод своего диссертационного исследования о том, что научные исследования и подход о развитии методологии социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на предприятии, в отрасли, в отдельно взятом регионе являются необходимым условием совершенствования государственной системы управления охраной труда в современных условиях функционирования фирм и компаний, всех без исключения форм собственности и размеров. Но при этом, им отмечается и первостепенная роль государственных органов власти возрастет.

Отмечая положительные результаты исследования, представляющие научный и чисто практический интерес, оппонент считает необходимым уточнить некоторые обоснования автора:

1. Почему и на каком основании на рис.1.2.1(стр.40) автор не учел такой важный блок как результаты труда.
2. В диссертации полностью отсутствует два важных обоснования при такой теме диссертации:
 - а) не рассмотрена проблема социального страхования работников ну хотя бы по Омскому региону, которому автор уделил достаточно большое внимание в диссертации и подходы к ее решению;
 - б) очень коротко освещена проблема аттестации и рационализации рабочих мест по обеспечению социально-экономической, организационно-технологической и безопасным условиям труда, как интегрального показателя социальной защищенности работающих.
3. Вызывает сожаление оппонента то, что автор не дополнил эту идею, необходимостью разработки стандартного паспорта рабочего места на основе результатов их аттестации, что в значительной степени повысило бы значимость полученных результатов.

4. Имеются не существенные замечания общего характера по оформлению таблиц, рисунков, текста диссертации

Научно-теоретическая и практическая значимость результатов диссертации состоит в том, что экспериментальные и практические результаты, полученные автором, вошли в отдельные нормативные акты и законы Омской области, способствуют в полной мере развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, а так же поможет исключить субъективность восприятия ответственности за сохранение здоровья и жизни у участников трудового процесса и работодателей.

Общая оценка диссертации Ю.В. Баранова. Диссертация является самостоятельной, научно-квалификационной работой, в которой изложены авторская концепция и методология, имеющие теоретическое и прикладное значение для развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в обществе производстве страны. Автореферат и публикации полностью раскрывают содержание диссертации. Приведенные замечания не снижают значимости выполненных исследований и не снижают высокой положительной оценки диссертационной работы. Диссертация Баранова Юрия Владимировича удовлетворяет требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемым ВАК Минобрнауки РФ к докторским диссертациям, а её автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Экономика транспорта» ФГБОУ ВО, «Сибирский государственный университет путей сообщения»

 А. В. Давыдов

Давыдов Анатолий Вячеславович
Телефон: +8- 383- 328- 05- 64
Адрес: 630049, Россия, г. Новосибирск, ул. Дуси Ковальчук, д. 191.
e-mail: davydov@stu.ru



Подпись А.В. Давыдова заверяю

начальник отдела делопроизводства



О. А. Третьякова