

В диссертационный совет Д 224.008.01 на  
базе ФГБУ "ВНИИ труда" Минтруда России

105064, Москва, ул. Земляной вал, д.34, стр.1

### ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Баранова Юрия Владимировича  
на тему

**"Регулирование социально-трудовых отношений в сфере  
охраны труда"**, представленной на соискание учёной степени  
доктора экономических наук по специальности 08.00.05 –  
Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

Обеспечение нормальных и комфортных условий труда - главнейшая задача работодателя, ибо только тогда работник будет иметь возможность трудиться высокопроизводительно и качественно. К сожалению, в условиях освоения рыночных отношений часто встречаются работодатели, стремящиеся любыми путями увеличить объем получаемой прибыли, экономя при этом на охране труда, что не заставляет ждать несчастных случаев на производстве, что также эти работодатели пытаются любыми путями скрыть - списать на хроническую сердечную недостаточность, например.

Нетрадиционное начало отзыва на автореферат вызвано обстоятельством, с которым в России уже многие свыклись: государство "не кошмарит бизнес" полагая, что он будет активно развиваться, а работодатели пользуясь случаем имитируют заботу о здоровье и жизни трудящихся, чем последние зачастую тоже пользуются - выключая блокировки и индикаторы в целях повышения производительности труда, а значит и заработной платы.

Этот замкнутый круг пытается разомкнуть и прекратить "театр охраны труда" в рассматриваемой диссертации Баранов Юрий Владимирович. Который вместо этого предлагает воспитание нового трудолюбивого и грамотного (осторожного) работника; социально-ответственного

работодателя (бизнесмена), а также создать такие механизмы, в которых специальная оценка условий труда была бы выгодна не только работодателю, а стала комплексной и обеспечивала бы гарантии нормальных условий труда.

Поэтому, считаю тему диссертации Баранова Ю.В. весьма актуальной и своевременно рассматриваемой.

Продолжающаяся депопуляция населения России и не только по причине трехлетней оккупации населения планеты пандемией коронавируса COVID-19 только усиливает эту актуальность.

Не вникая особо в качество формулировки объекта и предмета, цели и задач, а также рабочей гипотезы, отмечу сразу, что они логически вытекают из темы и лаконично отражают четкую последовательность и предвосхищают результаты исследования.

Смущает немножко масштаб авторского стремления охватить все и сразу, что только лишний раз подтверждает авторский многолетний опыт и наличие глубоких знаний, умений и навыков в исследуемой области социально-трудовых отношений.

Зашкаливает авторский размах исследования теории труда, трудовых и социально-трудовых отношений: от древности до настоящего времени. И, как доктор юридических наук, был приятно удивлен открытием Баранова Ю.В. неотъемлемого качества, а точнее свойства любого вида труда - сокрытия страхового риска получить травму и/или профессиональное заболевание при стечении определённых обстоятельств. И никто из экономистов-трудоуловиков эту деталь в своих трактовках понятия ключевой для них категории "ТРУД" не заметил.

Импонирует также уточнение и/или авторская редакция таких ключевых понятий для сферы охраны труда, как "охрана труда", "организация охраны труда" и "социально-трудовые отношения в сфере охраны труда" (с.с. 13, 38-42) что позволило расширить понятийный аппарат в системе регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны

труда, не рассматривая её (охрану труда) на периферии и вне связи с регулированием социально-трудовых отношений.

Перечислением десятков проблем и недостатков, накопившихся в сфере охраны труда (сс.4-7), которые мне известны, как никому другому, автор поставил себя в неловкое положение с точки зрения возможности и способности их детального рассмотрения-анализа в целях выявления коренных причин и последующей разработки путей реального преодоления их на практике.

Забегая вперёд, утверждаю с уверенностью, что соискатель Баранов Ю.В. с поставленной целью и задачами справился успешно.

На страницах 11-13 в узком формате, а - 17-43 реферативно автор представил элементы научной новизны диссертации, которые при их детальном рассмотрении полностью или в подавляющем большинстве (я не увидел всех предложений автора по совершенствованию правового обеспечения охраны труда) направлены на преодоление существующих в сфере охраны труда проблем.

Первый элемент научной новизны заключается не только в выявлении автором существующих проблем в исследуемой сфере (сс. 11 и 17-20) в результате исследования - неполноты охвата, рассогласованности и непрозрачности учета, регистрации и отчетности по травматизму и необъяснимо высокого уровня причин несчастных случаев на производстве, завуалированных под термин "человеческий фактор", а также ряда других особенностей, а содержит разработанные соискателем модели и подходы к преодолению этих недостатков. Реализация на практике предложенной модели межведомственной цифровой сверки сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям в сфере охраны труда, на наш взгляд, способна обеспечить прозрачность и полноту статистической отчетности, а значит - достоверно обосновать превентивные меры в сфере охраны труда.

Второй элемент научной новизны работы иллюстрирует наряду с традиционными группами факторов, влияющих на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда - как минимум два фактора, подмеченных и обоснованных автором (сс.21, 22): социально-обусловленный фактор, предопределяющий, на наш взгляд, состояние работника перед трудовой сменой; эко-фактор мегаполиса, а также информационно-коммуникационный фактор - как следствие порабощения работника цифровой средой: дома, по пути на работу и в рабочее время. Бесспорно, автор прав, а разработанная и предложенная им модель формирования современного работника (сс.26-28) позволит, при её правильной реализации, не только воспитать трудолюбивого, справедливого, самоконтролируемого высококвалифицированного работника, а и отличающего фундаментальные ценности поведения и отношений от искусственно навязанных.

Предложенные автором количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом, муниципальном и локальном уровнях (сс.22-24), включающие десятки критериев оценки наличия, а также объема и качества заключаемых субъектами социально-трудовых отношений мероприятий в процессе коллективно-договорного регулирования сферы охраны труда представляют новый подход и, бесспорно, являются обоснованным элементом научной новизны диссертации.

В качестве четвёртого элемента научной новизны диссертации выступают авторские модели: формирования современного работника и модель развития рабочей демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности (сс.28-31). Модель развития рабочей демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности содержит превентивные меры в сфере охраны труда от момента трудоустройства на весь период работы с систематической оценкой вклада каждого в улучшение безопасности и гигиены труда.

Интересным с точки зрения улучшения условий труда представляется пятый элемент научной новизны диссертации: "Обоснована необходимость, а также предложены ориентиры обеспечения социальной ответственности бизнеса с целью повышения его роли в развитии социально-трудовых отношений в сфере охраны труда" (с.с. 31-33). В условиях, когда не понятно с какой стати направление подготовки по экономике труда передается забвению, а делается попытка заменить экономику труда управлением персоналом, что, на мой взгляд, представляется далеко не адекватной заменой, а основы предпринимательства не нашли отражения в программах подготовки специалистов, сегодняшний предприниматель, как сирота, без нужных знаний выглядит дилетантом и калечит своих работников, не обеспечивая при этом профессиональной реабилитации пострадавшим. Поэтому данный элемент научной новизны весьма значим и актуален.

Концептуальные подходы, направленные на дальнейшее развитие теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда сконцентрированы в шестом элементе научной новизны работы (с.с.33-38). Из разработанного и обоснованного автором комплекса конкретных предложений и моделей, особого внимания заслуживает, на мой взгляд, модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса. Ни существовавшая с советских времен аттестация рабочих мест по условиям труда, ни внедренная в последнее десятилетие специальная оценка условий труда, не обеспечили достижение той цели, которая перед ними ставилась. Предлагаемая модель не предстала в окончательном виде, чтобы завтра можно было её внедрить на производство - следует долгая и кропотливая работа в Минтруда для ее формирования в окончательном (рабочем) виде. Однако, идея автора о том, что оценивать следует все факторы, влияющие на условия труда на рабочем месте: от здания и местоположения рабочего места, его содержимое (оборудование, оснастка, инструменты, энерго- и иные факторы воздействия), рабочая среда (температура, воздух, освещение, шум, вибрация

и т.д.), а главное - качество соблюдения технологического процесса - являются залогом полноценного и полномасштабного учета всех особенностей и угроз здоровью и жизни на рабочем месте.

Все элементы научной новизны, на наш взгляд, всесторонне обоснованны и достоверны, что подтверждается широтой рассмотрения степени научной разработанности темы (сс.7, 8), многочисленными публикациями автора на протяжении многих лет: с 1996 по 2021 гг (сс.15; 46-51); объемом диссертации, составляющей свыше 430 страниц, включающих 20 параграфов, 24 приложения и иллюстрируемых посредством 55 таблиц и 20 рисунков. Библиография включает 345 источников.

Отмеченное выше позволяет сделать вывод о глубокой теоретической и всесторонней практической проработке исследуемых направлений и высокой практической значимости результатов рассматриваемой диссертации, которые могут быть использованы как в совершенствовании регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, включая её правовое обеспечение, а также в образовательной сфере и в процессе развития института социального партнерства, что подтверждено документами о внедрении.

Продуманная и правильно выстроенная логика исследования позволили соискателю комплексно исследовать важнейшие составные элементы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и выработать на этой основе конкретные обоснованные предложения по устранению накопившихся проблем.

В качестве замечаний необходимо отметить следующее.

1. В процессе обоснования авторских предложений по улучшению количественно-качественных показателей оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом, муниципальном и локальном уровнях (сс.22-24), включающие десятки критериев оценки, соискатель ограничился регулированием социально-

трудовых отношений в сфере охраны труда посредством коллективно-договорного регулирования.

Однако, было бы целесообразно рассмотреть новые показатели оценки травматизма и профзаболеваемости, находящиеся за пределами коэффициентов тяжести и частоты (использующихся с 50-х годов XX века), с учетом современных факторов и условий, расширяющих возможности оценки. Правда, на сс.24 и 25 рассмотрены предложения ряда ученых в части оценки состояния охраны труда (авторы: В.Д.Роик, А.Г.Хрупачёв, Н.Д.Федаш, Д.С.Дубовец), полагаю, на этом дискуссия по этому поводу не заканчивается ибо проблема остается, согласен ли автор с этим?

2. Из автореферат не четко видно: какие законы автор предлагает дополнить и с какой целью?

3. Государственная экспертиза условий труда проводится, в основном, при разногласии работника и пенсионного фонда в установлении права назначения досрочной пенсии по условиям труда по запросу судебных органов, в адрес которых обращается именно работник.

При этом досудебное взаимодействие государственной экспертизы с пенсионным фондом не предусмотрено действующим законодательством.

Целесообразно было бы узнать позицию автора по предложениям, способствующим решению указанных недостатков:

- Мотивировать работодателя не экономить денежные средства на улучшении условий труда?

- Каков механизм взаимодействия работодателя и ФСС РФ мог бы эту ситуацию разрешить?

- Могут ли инспекция труда или профсоюзная инспекция труда инициировать экспертизу условий труда в случае отказа работодателя от улучшения условий труда?

Следует отметить, что указанные замечания не могут снизить оценку научной и практической значимости работы. Ознакомление с авторефератом позволяет оценить диссертационную работу Баранова Ю.В. как

самостоятельное, логически выстроенное, выполненное на высоком теоретическом уровне, завершённое научное исследование, посвящённое решению крупной народнохозяйственной задачи – формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в новых экономико-правовых условиях.

Диссертационная работа Баранова Юрия Владимировича "Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда" соответствует требованиям, предъявляемым ВАК Минобрнауки России к докторским диссертациям, а соискатель обоснованно заслуживает присвоения ему ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда).

Доктор юридических наук, профессор,  
заведующий кафедрой государственного  
и муниципального управления и права  
ФГБОУ ВО "Московский педагогический  
государственный университет"

В.М. Орбеч

22 июня 2021 г.

Адрес: 119571, Москва,  
проспект Вернадского, д.88, каб. 815  
Тел.: + 7 (903) 526-3377  
E-mail: [vm.orbec@mpgu.su](mailto:vm.orbec@mpgu.su)

*Подпись Орбеча Вячеслава Михайловича  
удостоверяю*

подпись сотрудника ОК

/ \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

печать

