

ОТЗЫВ

**официального оппонента на диссертационную работу
Богомоловой Ольги Юрьевны на тему: «Современные правовые
механизмы управления трудом на локальном уровне», представленную к
защите на соискание ученой степени кандидата юридических наук по
специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения в
Диссертационный совет МГУ.12.01 Московского государственного
университета имени М.В. Ломоносова**

Актуальность темы диссертационного исследования О.Ю.Богомоловой не вызывает сомнения. Законодательное закрепление в Трудовом кодексе РФ отношений по организации труда и управлению трудом послужило импульсом для проведения научных исследований этих отношений через призму науки трудового права. Современное развитие взаимоотношений работников и работодателей в сфере труда ставит в центр существенных практических преобразований отношения по управлению несамостоятельным трудом. Такие отношения на уровне отдельно взятой организации требуют эффективно действующей системы локального регулирования, поскольку развитие тесных партнерских отношений сторон, вступающих в трудовые отношения, позволяют не только наиболее эффективно использовать орудия труда и средства производства, но и улучшать условия труда работников организации в целом и каждого работника в отдельности.

Поэтому оценка современного состояния механизма правового регулирования общественных отношений, складывающихся по поводу управления трудом на локальном уровне, формулирование теоретических выводов и практических предложений по совершенствованию законодательства в указанной области представляют большой интерес не только для представителей науки и практики трудового права, но и для представителей экономической науки, в частности – менеджеров по управлению персоналом.

Автор определил в качестве цели исследования - теоретические и практические аспекты правового регулирования отношений по организации труда и управлению им в предмете трудового права.

Для реализации указанной цели потребовалось решить целый комплекс научных задач, среди которых, в первую очередь, следует отметить исследование роли трудового права в управлении трудом на современном этапе развития рыночной экономики в России; организационно-управленческих отношений, связанных с трудом, уточнению их места в предмете трудового права и соотношению с другими его элементами; анализу основных методов менеджмента в сфере управления персоналом и их реализации правовыми средствами; выявление эффективности реализации социального партнерства в отношениях по управлению трудом; исследование отдельных аспектов отношений по управлению трудом в рамках индивидуально-договорного регулирования; рассмотрение правовых механизмов управления трудом в сфере оплаты труда; выявление проблем правового регулирования управления трудом в отношении работников, направляемых по договору о предоставлении персонала.

Структура диссертационного исследования обусловлена его предметом, целями и задачами. Диссертационная работа состоит из введения, 3 глав, объединяющих 7 параграфов, заключения и библиографии.

В первой главе исследуются теоретические аспекты отношений по управлению трудом в предмете трудового права. Автор обоснованно приходит к выводу о том, что в предмете трудового права наряду с трудовыми отношениями, развиваются сопутствующие им отношения, в системе которых одну из ведущих ролей играют организационно-управленческие отношения. При этом по многим аспектам правового регулирования наемного труда они пересекаются с собственно трудовыми отношениями, оказывая на них влияние и определяя по многим параметрам их содержание (с.44, с.49-54).

Заслуживает внимания формулировка автора понятия организационно-управленческих отношений и вывод о том, что в наибольшей степени такие

отношения проявляются в процессе управления трудом на локальном уровне (на уровне отдельно взятого работодателя), при их реализации в виде соответствующих правоотношений (с.45).

Следует согласиться с предложенной автором классификацией организационно-управленческих отношений по двум основным группам. В первую группу входят отношения, которые складываются между работодателем и работниками (их представительными органами) по поводу заключения, исполнения и контроля за исполнением коллективного договора или соглашения. Вторую группу составляют отношения между указанными субъектами при осуществлении работодателем своих полномочий по локальному нормотворчеству и правоприменительной практике в отношении всех работников или их части (с.46-47).

Во второй главе через призму сочетания централизованного и локального регулирования управления трудом рассмотрены методы менеджмента в сфере управления персоналом и правовые механизмы их реализации. Автор правильно указывает, что суть управления персоналом, как явления реальной действительности, сужается только до деятельности работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, и не принимаются во внимание непосредственно сами работники организации, которые обладают правами и обязанностями, закрепленными в трудовом законодательстве. Менеджеры по управлению персоналом зачастую считают право скорее административным ресурсом, инструментом воздействия на работников для достижения поставленных целей, либо относятся к законам как к факторам внешней среды, которые только при необходимости приходится брать в расчет (с.60; с.75).

Автор обоснованно приходит к выводу о том, что существующая сегодня тенденция увеличения уровней социального партнерства вряд ли является эффективной и оправданной в отношении по управлению трудом, так как у сторон социального партнерства практически нет прав в сфере управления трудом (с.73-74).

Заслуживает внимания вывод автора о том, что в рамках индивидуально-договорного регулирования отношения по организации труда и управлению трудом сопутствуют всем правам и обязанностям работодателя, закрепленным в ст.22 ТК РФ (с. 113).

Анализируя правоприменительную практику, автор констатирует, что менеджерам по управлению персоналом следует, прежде всего, руководствоваться действующим трудовым законодательством и свои действия ограничивать правовым полем, поскольку в случае, если работник обратится в суд с иском о признании незаконными действий работодателя, то суд вынесет свое решение в пользу работника.

В третьей главе исследуются практические вопросы об особенностях управления трудом в сфере оплаты труда и в рамках договора о предоставлении персонала. Следует согласиться с выводом автора о том, что к заключению коллективных договоров работодателей сегодня подталкивает не только, и даже не столько, их высокая «социальная ответственность», и не только нормы трудового законодательства, а чаще – налоговое законодательство, нормы которого зачастую дифференцируют отнесение расходов работодателей (включение/невключение их в налогооблагаемую базу) в зависимости от того, закреплены ли те иные положения, связанные с оплатой труда, с гарантиями и компенсациями непосредственно в коллективных договорах (а не в локальных нормативных актах) (с.145).

Критикуя разнообразные способы формирования заработной платы, предлагаемые менеджерами по управлению персоналом, основанные на модных ныне тенденциях использования зарубежного опыта по управлению персоналом в частных компаниях, автор верно указывает, что игнорирование положений об оплате труда в действующем российском трудовом законодательстве зачастую приводит к трудовым спорам с работниками (с.154; с.160-162). Следует всецело поддержать предложенные в диссертации пути решения выявленных проблем, связанных с оплатой труда работников (с.155-158).

Исследуя проблемы управления трудом в отношении работников, направляемых по договору о предоставлении персонала, автор формулирует верный вывод о том, что все стороны возникших правоотношений не защищены в полной мере в рамках правового поля, поскольку до сих пор остается нерешенной проблема управления трудом одного работника одновременно двумя работодателями (направляющей и принимающей стороной – по терминологии законодательства) (с.167). В этой связи следует согласиться с автором о том, что сегодня продолжают оставаться без ответа многочисленные вопросы по законодательному урегулированию не только трудовых, но и иных непосредственно связанными с ними отношений, в том числе отношения по организации труда и управлению трудом, указанной категории работников (с.178-180).

В работе имеются и другие выводы и предложения, заслуживающие внимания и поддержки.

Диссертация написана ясным языком, с использованием принятой терминологии. Оформление диссертации замечаний не вызывает.

Содержание диссертации в определенной степени отражено в публикациях автора.

В то же время, как и любая научная работа, диссертационное исследование О.Ю. Богомоловой содержит положения, имеющие дискуссионный характер и требующие дополнительной аргументации. К ним относится:

1. В пятом положении, выносимом на защиту, предлагается классифицировать организационно-управленческие отношения на две основные группы, где в первую группу входят отношения между работодателем и организациями (или представительными органами) работников по поводу заключения, исполнения и контроля исполнения коллективного договора или соглашения, а во вторую – отношения между указанными субъектами при осуществлении работодателем своих полномочий по локальному правотворчеству и правоприменительной практики в отношении в отношении

всех работников или их части (с.46-47; автореф. с.20-21). В этой связи автору следует уточнить, каким образом осуществляется правотворческая власть работодателя при локальном регулировании отношений по управлению трудом? Можно ли считать правотворческую власть работодателя субъективным правом?

2. Автором, в качестве восьмого положения, выносимого на защиту, обосновывается рассмотрение отношений по управлению трудом в двух аспектах, когда при заключении трудового договора, они становятся правоотношениями, сопутствующими трудовым и при реализации через механизм социального партнерства и «производственной демократии» (с.117-118; автореф. с.29). Представляется, что автору следует более детально уточнить сферу и порядок осуществления локального регулирования отношений по управлению трудом.

Отмеченные выше замечания носят дискуссионный, либо уточняющий характер, и не влияют на общую положительную оценку данной диссертации, содержащей совокупность новых научных положений, выводов и практических рекомендаций, вытекающих из анализа рассмотренных в работе вопросов.

Диссертация Богомоловой Ольги Юрьевны на тему: «Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне» является самостоятельным законченным творческим монографическим исследованием актуальной темы, которая содержит обоснованные и достоверные научные положения, обладающие новизной.

Автореферат с достаточной полнотой отражает содержание диссертации.

Основные результаты диссертационного исследования изложены в публикациях автора, в том числе в 4-х рецензируемых изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности, названия которых отражены в автореферате.

Все сказанное дает основание для вывода, что рассматриваемая диссертация соответствует требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного

