

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, теоретическая и практическая значимость проблематики диссертации О.Ю. Богомоловой несомненны. В самом деле, кардинальная смена обществом своей социально-экономической модели, начатая тремя десятками лет назад и процесс которой, по сути, не завершена и по сей день, требует, в числе прочих, выработки целостной концепции механизма правового регулирования труда применительно к этим новым и постоянно меняющимся условиям – прежде всего таких, как плюрализм форм собственности и форм хозяйственной деятельности, пришедшим на смену моноистической модели экономики, когда действовал механизм централизованного управления всеми без исключения экономическими процессами (я не затрагиваю здесь эффективности этого механизма), включая, разумеется, и механизм управления трудом.

Преобразование права, обеспечивающего юридическое оформление этого нового экономического механизма, началось также три десятилетия назад, однако процесс этот идет до сих пор, и нельзя сказать, чтобы он был близок к завершению. Более того, представляется, что он, этот процесс преобразований, вряд ли имеет шанс когда-либо завершиться, поскольку в нормальных условиях современной социальной жизни задача повышения эффективности экономики, а стало быть и опосредующего ее правового механизма, никогда не будет сниматься с повестки дня.

Само собой разумеется, что важнейшим элементом механизма правового регулирования труда является правовой механизм *управления* трудом. Понятно, что если регулированию подвергается труд *несамостоятельный* (прежде всего наемный), то этот труд нуждается во внешней организации и

управлении. В социалистическую эпоху задачу управления трудом и его организации принимало на себя государство, выстраивая для этого сложную иерархическую систему органов по управлению, в основании которой находилась администрация социалистического предприятия (как государственный орган управления), а в вершине – высшие органы государственного управления. В настоящее время, в условиях плюрализма форм собственности и форм хозяйственной деятельности, когда каждый хозяйствующий субъект осуществляет свою экономическую деятельность на свой риск, прямое государственное управление деятельностью таких хозяйствующих субъектов не требуется, более того, оно невозможно – хотя бы в силу соответствующих конституционных норм. Однако это вовсе не означает, что потребность в организации труда и в управлении им исчезает – просто она меняет своего носителя: на место централизованной системы государственного управления трудом приходит работодатель, который и осуществляет как организацию, так и управление трудом (если, конечно, он имеет желание хозяйствовать эффективно).

Значит ли этот факт, что отныне в данной сфере общественных отношений полностью отсутствует интерес общества (олицетворяемого государством)? Разумеется, нет. С переходом проблемы управления трудом в ведение работодателя перед обществом (государством) возникают, как минимум, две задачи: с одной стороны, обеспечить возможность работодателю эффективно управлять трудом своих работников (поскольку понятно, что из этого складывается в конечном счете эффективность всей национальной экономики, в чем все мы заинтересованы), с другой же стороны создать системы эффективных правовых средств, которые бы обеспечивали охрану и защиту интересов каждого работника от возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

Соответствующие концептуальные решения должны быть предложены отечественной наукой, в том числе наукой трудового права. Все сказанное убедительно, на мой взгляд, свидетельствует в пользу актуальности, научной и практической значимости диссертационного исследования О.Ю. Богомоловой.

Диссертация О.Ю. Богомоловой имеет ряд немаловажных достоинств.

В их числе прежде всего следует указать на попытку выявления и комплексного исследования системы организационно-управленческих отношений, в рамках которых и осуществляется управление трудом и его организация (гл. 1). Как известно, проблема организационно-управленческих отношений как элемента предмета трудового права была поставлена в конце 70-х – начале 80-х годов прошлого века, и творческое развитие идей, сформулированных в то время, с учетом актуальных задач, стоящих перед наукой трудового права, не может не вызывать одобрения.

Существенное место в диссертационном исследовании автор уделяет проблематике социального партнерства (§ 2 гл. 2). Анализу подвергаются различные уровни социального партнерства, осуществляемого как внутри организации работодателя, так и за ее пределами. В этом контексте исследуется правовое положение профессиональных союзов, как одного из главных участников социального партнерства.

Представляет интерес сопоставление воззрений экономистов и юристов на сущность и методы управления трудом (персоналом). Вне всякого сомнения, правильна мысль автора о том, что организационно-экономические новации, связанные с подбором кадров, аттестацией работников и т.п. должны осуществляться в рамках права (§ 1, 3 гл. 2). Вместе с тем, заслуживает поддержки позиция, согласно которой и право должно оперативно учитывать те изменения, которые претерпевает в современных условиях система организации труда и управление трудом, в частности, в рамках договоров о предоставлении персонала (§ 2 гл. 3).

Довольно новаторски – применительно к состоянию современной науки трудового права – подходит автор к трудовому договору, когда говорит об индивидуально-договорном *регулировании* (по сути ведь это означает констатацию того, что трудовой договор (как и акт управления) являются не простыми правоустанавливающими юридическими фактами, а *источниками*, как минимум, субъективного права).

Заслуживает поддержки методологический подход автора к изложению материала. Структура достаточно логична: вначале рассматриваются общие вопросы – а) *предмет* (место отношений по управлению трудом в предмете трудового права); б) *методы* (централизованный и локальный) регулирования управления трудом; в) управление оплатой труда и при предо-

ставлении персонала. Впрочем, последняя глава производит впечатление эклектичности: соединение вопросов оплаты труда и заемного труда носит искусственный характер (каждая шире другой).

Нельзя, наконец, не отметить того, что исследование базируется на широком круге нормативных и литературных источников, причем цитируются не только авторы – юристы, но и представители других социально-гуманитарных наук, как отечественные, так и зарубежные. Автором привлечена довольно обширная судебная практика, проанализировано множество социально-партнерских соглашений (договоров), иных локальных правовых актов.

При общей положительной оценке проделанного О.Ю. Богомоловой научного исследования, следует отметить некоторые его моменты, которые кажутся спорными, неверными или, во всяком случае, недостаточно проработанными. Укажу некоторые.

1. Как уже было замечено, автором весьма значительное внимание уделяется категории организационно-управленческих отношений. Это, вероятно, правильно, потому что, надо полагать, именно в рамках данных отношений осуществляется управление трудом и организация труда на локальном уровне (т.е. на предприятии). Однако при всем при том бросается в глаза явная недооценка автором фигуры *работодателя*: он, как правило, анализируется в рамках отношений с другими субъектами (профсоюзами, другими представителями работников, трудовым коллективом).

Между тем, поскольку темой работы является *управление* трудом (организация труда также находится в этом ряду), то, следовательно, речь идет о *властной* деятельности, актах *власти*. Спрашивается, кто субъект этой власти, способный давать эти юридически обязательные под страхом ответственности указания другим лицам? Каковы природа и источники такой власти? Имеются ли пределы ей, где они, кто, каким образом и в какой форме устанавливает эти пределы? Наконец, учитывая то, что управление трудом осуществлялось и при советском социализме, немаловажен вопрос о том, чем отличается это управление тогда и сейчас?

Здесь же правомерно задать еще один вопрос. Кажется очевидным (и автор на это указывает), что управление трудом (ее организация) осуществляется в рамках организационно-управленческих отношений, субъектный состав которых, по автору, довольно широк. Но, спрашивается, возможно ли управление трудом *вне* этих отношений, во всяком случае так, как их

конструирует О.Ю. Богомолова (т.е. прежде всего без профсоюзов и других представителей работников)? Ведь вполне реальна картина, когда в организации отсутствуют представители работников, более того, можно представить себе ситуацию, когда в организации отсутствуют и работники (например, непосредственно сразу после ее государственной регистрации, когда к набору персонала еще не приступили). Неужели работодатель лишен в таких случаях осуществлять акты организации труда (создавая соответствующий массив локальных нормативных актов и пр.)?

К сожалению, позицию автора по всем указанным вопросам довольно трудно выявить.

2. С первой проблемой связана и вторая. Автор, как уже было сказано, весьма внимательно изучил вопрос о социально-партнерских отношениях. Вероятно, это правильно. Однако в связи с этим возникает неясность юридико-логического порядка. В самом деле, коль скоро в рамках организационно-управленческих отношений осуществляется *управление* трудом (его организация, что здесь в принципиальном плане категории одного порядка), то эти отношения носят строго *субординационный* (вертикальный) характер. Отношения же социального партнерства по природе своей не могут быть вертикальными, поскольку это отношения *партнеров*, т.е. автономных и равноправных субъектов.

Как автор решает это логическое противоречие, из диссертации выяснить невозможно.

3. Обращу, наконец, внимание еще на один момент, который кажется неясным, при том, что определенность в этом вопросе имеет весьма существенное доктринальное, а следовательно и практическое значение.

Речь идет о решении проблемы соотношения организационно-управленческих отношений и трудового правоотношения. Насколько можно судить, автор полагает, что организационно-управленческие отношения возникают с момента возникновения трудового правоотношения. Вместе с тем, отношения по организации труда (т.е. организационно-управленческие отношения в своей «организационной» части) «невозможно персонифицировать с конкретным работником, заключившим трудовой договор» (с. 113, 115). И, далее, «при заключении трудового договора отношения по управлению трудом (т.е. другая часть организационно-управленческих отношений. – Е.Х.) становятся правоотношениями, сопутствующими трудовым, где

работодатель, будучи субъектом правоотношения, приобретает права и обязанности, непосредственно связанные с конкретным работником» (с. 117). Более того, оказывается что «... отношения по оплате труда являются одной из важнейших составляющих организационно-управленческих отношений» (с. 144, абз. 1). Спрашивается, что при таких условиях остается от трудового правоотношения, если практически весь массив прав и обязанностей его сторон, включая оплату труда, составляет содержание организационно-управленческих отношений?

Итак, организационно-управленческие отношения в обеих своих составляющих возникают вместе с трудовым договором (порождающим трудовое правоотношение), но при этом сосуществуют отдельно и параллельно с трудовым правоотношением (которое, строго говоря, при указанных обстоятельствах есть не что иное как его юридический фантом).

Вместе с тем, выясняется, что «конкретные взаимные права и обязанности *сторон трудового правоотношения* – это сфера *индивидуального трудового правоотношения*; они находят свое закрепление в соответствующих статьях ТК РФ (ст. 21, 22, 56, 57)». Таким образом, получается, что конкретные права и обязанности возникают именно у сторон трудового правоотношения, а как раз упомянутым фантомом являются возникающие рядом отношения по управлению трудом, ибо именно они не обладают юридическим содержанием. Собственно говоря, в других местах работы автор это подтверждает, более того, выносит на защиту (тезисы 1 и 2, 3, 4 на с. 7-8): с одной стороны, организационно-управленческие отношения «пронизывают весь предмет трудового права» и тем самым «являются неким *собирательным* понятием, используемым *наукой* трудового права для обозначения формы и процесса применения и использования наемного труда...» (курсив мой. – *Е.Х.*); с другой же стороны, они существуют в виде соответствующих правоотношений. Так что же это такое – либо это научная абстракция (доктринальное *обобщение*), либо реально существующее явление?

Понятно, что сформулированные критические замечания носят дискуссионный характер и порождены сложностью и объемом проблемы, а потому не влияют на общую положительную оценку диссертационного исследования. 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 рода. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения (по юридическим наукам), а также критериям, определенным пп.2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова. Диссертация оформлена согласно приложениям 5, 6 Положения о диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Соискатель Богомолова Ольга Юрьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения.

Официальный оппонент – профессор кафедры трудового права и охраны труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», доктор юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения

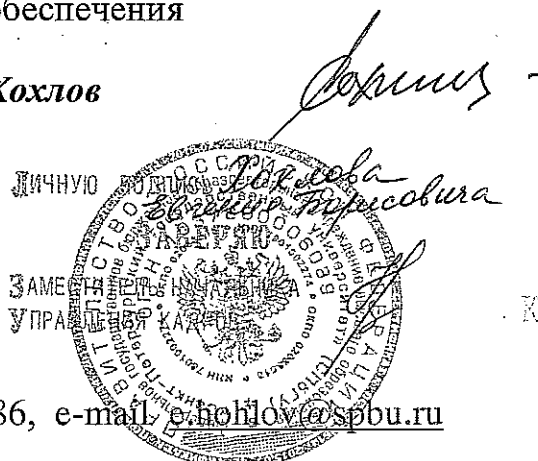
Евгений Борисович Хохлов
Документ подготовлен в порядке исполнения
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

30 октября 2019 г.

Контактные данные:

Тел.: +7 812) 363-60-86, e-mail: e.hohlov@spbu.ru

Место работы: ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский государственный университет: 199106, г. Санкт-Петербург, 22 линия Васильевского острова, д. 7.



Краснова Е.И.
30.10.2019