

ОТЗЫВ

**официального оппонента на диссертационную работу
Котовой Светланы Игоревны на тему: «Правовое положение
прекариата на рынке труда и концепция занятости», 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 представленной на защиту диссертации не вызывает сомнений, что вполне убедительно обосновано и отражено автором во введении диссертационной работы (с. 3-22). Изменения, происходящие в экономике, не могут не затрагивать правовое регулирование в сфере труда. При всем многообразии представлений о сущности права как о явлении общественной жизни, несомненным является тот факт, что право в той или иной мере отражает экономические закономерности, поскольку экономика как система общественных отношений в сфере производства, распределения и обмена материальных благ определяет содержание и направление развития права. В то же время, право оказывает активное обратное влияние на экономические процессы, закрепляя, притормаживая или стимулируя их развитие.

Начавшийся в 2008 г. финансовый кризис и последовавшая за ним рецессия отразились на всех областях общественной жизни, затронули и социально-трудовую сферу. Трудности в глобальной экономике еще раз показали сильную взаимозависимость трудового права и экономической системы. Объем установленных в трудовом праве обязательств работодателя имеет экономическое выражение, так как посредством

издержек рабочей силы это напрямую влияет на стоимость товаров и продаваемых услуг. Исследователями отмечается, что политика рынка труда становится не только экономическим, но и фискальным инструментом. Если, по каким-то причинам, девальвация валюты становится невозможной, то похожих результатов можно попробовать достичь посредством девальвации трудового права. Осознав эту логику, работодатели стали использовать различные средства для повышения экономической конкурентоспособности посредством уменьшения издержек рабочей силы, особенно тех, которые связаны с требованиями, установленными нормами трудового права. «Ослабление» норм трудового права, отмена императивных норм права, а также смягчение стандартов поведения, которых требуют данные нормы, часто называют модернизацией трудового права. В связи с этим начала появляться так называемая нетипичная занятость: заключение срочных трудовых договоров в тех случаях, когда работа не носит срочного характера, дистанционная работа, удаленная работа, работа через Интернет-платформы, работа «по запросу» (work-on-demand via apps), работа «с нулевым временем» (zero-hours-contracts). Автор справедливо отмечает, что такой режим функционирования рынка труда имеет «двунаправленную гибкость»: стороны отношений в сфере труда выбирают друг друга. При этом работодатель (или заказчик) может не гарантировать наличие работы, например, в случае «работы с нулевым временем», и работник «цифровой платформы» (или исполнитель), в свою очередь, может в любой момент прекратить сотрудничество без предупреждения работодателя. Автор полагает, что что GIG-экономика порождает новый вид нетипичной трудовой занятости, и поэтому её также называют «экономикой свободного заработка». Она же порождает «виртуальную» занятость, при которой работа выполняется с помощью цифровых интернет-платформ.

Подобные проблемы, а также неготовность российского законодательства (и не только трудового) к регулированию подобных

отношений требуют всестороннего исследования и разработки конкретных предложений по совершенствованию существующих правовых механизмов управления трудом.

Работа состоит из введения, трех глав и заключения. В работе автор подробно анализирует имеющийся по данной проблематике нормативный материал, дает достаточно полный анализ правовой, социологической и экономической литературы, выявляя широкий спектр мнений по затронутым в работе проблемам.

Научно-практическая значимость исследования состоит в том, что она вносит вклад в развитие отечественной и международной юридической науки, в обоснование новых подходов к регулированию труда с учётом смены форм организации труда, обусловленной научно-техническим прогрессом и законами функционирования рынка труда, которые, в свою очередь, определяются динамикой социально-экономических отношений в сфере труда.

В процессе исследования сформулированы выводы, которые могут быть использованы для дальнейшей исследовательской работы в сфере правового регулирования труда и занятости. В частности, данные, полученные в ходе исследования, могут применяться в сфере регулирования труда, осуществляемого с помощью цифровых трудовых платформ.

Положения, выносимые на защиту, достаточно полно раскрыты в работе, конкретные выводы и предложения автора отражены в заключении (с. 188 – 192).

Представляется, что реализация предложений диссертанта по совершенствованию законодательства занятости позволит не только усовершенствовать его нормы, но и устранить имеющиеся пробелы и противоречия.

В главе 1, посвященной общетеоретическим положениям, предпринята попытка определить понятие «прекариат», проведен анализ

родовых признаков данной дефиниции, истории возникновения прекариата как общественного явления, его виды, а также его место и роль в сфере общественных отношений, регулируемых трудовым правом и законодательством о занятости. В этой главе автор рассматривает социальные проблемы прекаризации занятости в современных условиях.

Во 2 главе занятость рассматривается как экономическая и как правовая категория, анализируется государственное регулирование в области занятости населения, рассматриваются различные виды занятости.

Автором предпринята попытка разграничения стандартной и нестандартной занятости, а также соотношения нестандартной занятости с прекаризованной занятостью. Рассматривается понятие социальных рисков и их виды, а также их роль в формировании прекариата. Подробно описываются экономические социальные риски и их влияние на сферу труда и занятости, а также влияние технико-экономических социальных рисков, сложившихся на этапе распространения информационно-коммуникационных технологий.

Реализация предложений диссертанта в этой сфере позволит не только усилить социальную защищенность работников, но и установить более эффективный механизм обеспечивающий устойчивую занятость, что даст основание рассматривать соответствующие нормы законодательства не как декларативные, а как реально улучшающие положение работников.

В главе 3 автор рассматривает взаимосвязь социальных, правовых, экономических и технико-экономических аспектов при формировании теоретической модели концепции занятости. В ней рассматривается отличие правовой доктрины от социально-правовой концепции, трансформация современной парадигмы права в связи с глобализацией экономики и технико-экономической парадигмой. Выделяются основные направления развития современной научной социально-правовой концепции занятости. Предпринимается попытка разработки основных элементов современной концепции занятости на рынке труда,

направленных на обеспечение социальной защищённости для занятых: гарантии трудовой занятости – прежде всего, право на профессиональную ориентацию и право на переобучение; социально-обеспечительное отношение; цифровизация института социального партнерства.

Диссертационную работу украшает творческий характер, оригинальность отдельных выводов и предложений автора, что порождает у любого читателя интерес к изложенному, переоценке традиционно сложившихся и устаревших положений и поиску новых научно-обоснованных решений.

Отдельные положения диссертации несомненно заслуживают не только внимания, но и дальнейшего развития в рамках самостоятельных научно-исследовательских разработок и могут стать предметом широких научных дискуссий. Как любая творческая работа диссертация С.В. Котовой, обладая множеством достоинств, не лишена отдельных недостатков. На некоторых из них следует остановиться подробнее.

1. Вызывает возражение позиция автора о включении в состав прекариата, нуждающегося именно в трудовом защите, самозанятых граждан. Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда проявляется, в частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, т.е. выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений и определить, будет он ли осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтет выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора. В случае избрания договорно-правовой формы он вправе по соглашению с лицом, предоставляющим работу, остановиться на той модели их взаимодействия, которая будет

отвечать интересам их обоих, и определить, какой именно договор будет заключен – трудовой либо гражданско-правовой.

Соответственно, договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов – сторон будущего договора. Самозанятые граждане (в том числе и индивидуальные предприниматели) выбирают оформление гражданско-правовых договоров как наиболее удобный и приемлемый механизм реализации способностей к труду. В связи с этим распространение на отношения с участием таких лиц гарантий, предоставляемых трудовым законодательством наемным работникам, занятым несамостоятельным трудом, представляется излишним и не отвечающим интересам участников гражданского оборота.

2. Трудно согласиться с мнением автора, о том, что всем работающим должно быть обеспечено право на полную занятость в условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок и именно такая занятость должна рассматриваться как модель, к которой необходимо стремиться. Структурные изменения в занятости связаны с процессами движения – создания и ликвидации рабочих мест. Экономисты отмечают, что изменения в числе и структуре рабочих мест отражают действие разнообразных факторов, при этом активное создание рабочих мест не обязательно ведет к итоговому увеличению занятости, также как и их интенсивная ликвидация не всегда сопровождается ее сокращением. Стремление во что бы то ни стало обеспечить максимальному количеству граждан условия так называемой стандартной занятости могут привести не к повышению защищенности работающих, а увеличению числа граждан, занятых в неформальном секторе экономики. Представляется, что решение

проблемы прекаризации занятости лежит несколько в иной плоскости. Прежде всего, необходимо устранять барьеры, препятствующие созданию новых и, прежде всего малых и средних предприятий, так как интенсивное создание рабочих мест прямо влияет и на количество рабочих мест, и на снижение неформальной занятости.

3. Автор утверждает, что временная занятость неизбежно ведет к социальной уязвимости, в связи с чем необходимо ее ограничивать, либо жестко регламентировать. Однако автором не приводятся факты, которые свидетельствовали бы о том, что такая занятость приобрела значительные размеры, или о том, что она несет значимые потери для благосостояния.

Напротив, исследователями отмечается, что необходимая гибкость правового регулирования обеспечивается именно возможностью заключения срочных трудовых договоров. Гибкость рынка труда можно рассматривать как такой механизм его функционирования, который способствует эффективному отраслевому, профессиональному и региональному переливу рабочей силы и позволяет в короткие сроки производить подстройку рынка труда к меняющимся условиям воспроизводства.

4. Автор полагает целесообразным дополнить часть первую 1 статьи 25 ТК РФ изложив ее в следующей редакции: «Сторонами социального партнерства *могут быть* работники, а также лица, занятые индивидуальной деятельностью и предприниматели (в установленном законом случаях), а также работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей». Такая мера может дать положительный эффект, т.к. создаст условия для возможного привлечения к обсуждению социально-экономических вопросов большего количества занятых на рынке труда.

Едва ли возможно разделить оптимизм автора и согласиться тем, что вовлечение самозанятых на законодательном уровне в сферу социального партнерства поможет усилить их правовую защищенность. Во-первых, в

настоящее время законодательство не запрещает самозанятым вступать в профессиональные союзы или образовывать иные общественные объединения с целью представительства и защиты своих прав. Отсутствие таких общественных объединений скорее свидетельствует о том, что самозанятые граждане не рассматривают эти механизмы как необходимые им для защиты их прав и законных интересов.

Во-вторых, любое стимулирование к объединению, не поддержанное «снизу» никогда не будет обладать необходимой эффективностью, что можно проследить на примере производственных советов, право на создание которых закреплено в ТК РФ, однако не реализуется на практике.

5. Представляется не вполне обоснованной идея автора о формировании отрасли российского права – «права занятости», не сформулированы ее предмет и метод, а также возможные место и роль в системе российского права, равно как и цели, которые можно будет достичь с помощью указанной отрасли.

6. Вызывает возражения предложение о необходимости доктринального определения понятия *единого (абсолютного) социально-обеспечительного правоотношения*, под которым предлагается понимать не абстрактное правоотношение, а урегулированное нормами права отношение по поводу предоставления государством безусловного базового дохода каждому члену общества, гарантирующему минимально приемлемый уровень жизни.

Прежде всего хочется отметить, что любое правоотношение не является абстракцией, а представляет собой обязательную форму индивидуально-волевых общественных отношений, подверженных регулированию нормами права. Правоотношение выражает особую общественную связь между лицами, связь через права и обязанности¹. Автор не обосновывает, каким образом введение категории безусловного

¹ Общая теория права. Под ред. А.С. Пиголкина. М. 1997. С. 236.

базового дохода сочетается с рыночными механизмами («спрос» и «предложение»), а также обеспечит социальную справедливость.

Вышеизложенные замечания оппонента на отдельные спорные положения, носят дискуссионный характер и, отнюдь, не колеблют общей, положительной оценки диссертационной работы.

Диссертация Котовой Светланы Игоревны на тему: «Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости» 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 12.00.05, 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 Котова Светлана Игоревна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения.

Официальный оппонент – ведущий научный сотрудник ФГНИУ «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, доцент, кандидат юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения



Коршунова Т.Ю.

05 ноября 2019 г.

Контактные данные:

Телефон: +7 499 724 22 45

E-mail: labour@izak.ru

Место работы: ФГНИУ «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. 117218, Москва, Большая Черемушkinsкая, 34, тел. +7 719 70 00 office@izak.ru.

Подпись: _____
научно-исс. _____
законодательств _____
Правительства Российской Федерации _____
Заведующий отделом
управления персоналом _____



Коршунова Т.Ю.