21 апреля 2017 г. на факультете права НИУ ВШЭ состоялась двенадцатая межвузовская конференция, посвященная актуальным проблемам трудового права и социального обеспечения.

Мероприятие было спланировано и организованно коллективными усилиями сотрудников кафедры трудового права и социального обеспечения ВШЭ: доктором юридических наук, профессором Орловским Ю.П.; доктором юридических наук, профессором Петровым А.Я.; доцентом, кандидатом юридических наук Герасимовой Е.С.; кандидатом юридических наук Батусовой Е.С.; доцентом, кандидатом юридических наук Черняевой Д.В.; доцентом, кандидатом юридических наук Сулеймановой Ф.О.; кандидатом юридических наук Сауриным С.А. Посильная инициатива также была оказана со стороны студентов образовательной программы юриспруденция.

Следует отметить, что участниками конференции выступили не только преподаватели и студенты факультета права НИУ ВШЭ, но и приглашенные гости из различных университетов России и Беларуси. В ходе открытия конференции ординарный профессор НИУ ВШЭ, научный руководитель кафедры трудового права и права социального обеспечения, д.ю.н. Орловский Ю.П. и заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения, кандидат юридических наук Герасимова Е.С. тезисно обозначили основные задачи предстоящего мероприятия: содержательное обсуждение проблемных и оспариваемых аспектов трудового законодательства.

Безусловно, трудовое право и социальное обеспечение занимают в системе правового регулирования особенное место. Тем не менее ежегодно правоприменительная практика выявляет новые проблемы, связанные с актуальностью действующего законодательства, что свидетельствует о наличии в данных отраслях права системных пробелов.

В ходе конференции об этих проблемах и стремились рассказать в своих выступлениях более 20 докладчиков, которые были предварительно отобраны из списка, включавшего в себя более 60 заявок.

С первым докладом «Современное регулирование явления дискриминации в трудовом праве Российской Федерации: значение, некоторые проблемы и пути их решения» выступила представитель Академии Генеральной прокуратуры РФ **Сулименко Дарья Борисовна**.

Автор доклада в своей исследовательской работе поднимала крайне актуальные и проблемные вопросы правового регулирования защиты от дискриминации в сфере трудового права. По мнению докладчика, желание работодателя заключать трудовые договоры исключительно с теми представителями, кто ему импонирует лишь с субъективной стороны (внешний вид, состояние здоровья, социальный статус), негативно отражается на положении льготников.

Особое внимание было уделено вопросам законодательного толкования терминов прямой и косвенной дискриминации. Исследователь приводил релевантные статистические данные, согласно которым вопрос косвенной дискриминации особенно часто встречается в практике приема на работу в РФ.

В качестве способов решения обозначенной проблемы автор предлагает: законодательное оформление закрытого перечня причин для отказа в приеме на работу; введение специализированной нормы, содержащей понятие запрета прямой и косвенной дискриминации; сделать более серьезной административную ответственность за нарушение установленных законом правил.

Представители Московского государственного университета **Нагайцева Дарья Александровна** и **Германова Екатерина Игоревна** предложили участникам доклад на тему «Правовое регулирование трудоустройства несовершеннолетних детей-инвалидов».

В проведенном исследовании авторы, как следует из названия, подняли проблему трудоустройства детей-инвалидов. Докладчики считают, что для всех инвалидов труд — это один из основополагающих факторов социальной реабилитации. Согласно статистическим данным, в России официально числятся более 754 тысяч инвалидов, среди которых лишь половина является трудоспособной. Тем не менее, несмотря на их весьма внушительное количество, в государстве отсутствуют нормы по трудоустройству для детей-инвалидов. Авторами выделяются 3 основные проблемы, которые могли повлиять на слабое законодательное освещение поставленной проблемы: ограниченность в выборе профессий инвалидами, нежелание выбирать востребованную профессию и отсутствие заинтересованности со стороны работодателей в привлечении к труду несовершеннолетних детей-инвалидов.

Исследовав комплекс поставленных вопросов, докладчики предлагают следующие варианты вывода данной сферы из состояния стагнации: расширение системы трудового обеспечения детей-инвалидов путем создания учебно-трудовых комплексов, создание специальных рабочих мест для детей-инвалидов, возможность инклюзивного трудоустройства, разработка программы по привлечению детей к трудоустройству и обеспечение ее достойной реализации на местах.

В докладе представителя из Марийского государственного университета, **Смирновой Юлии**, были затронуты и освещены проблемы испытательного срока по трудовому законодательству Российской Федерации. В частности, докладчиком были поставлены разного рода вопросы об оценке профессиональных способностей испытуемого работника, а также рассмотрена процедура прохождения испытательного срока в зарубежных странах на примере Франции и Германии. Кроме того, отмечается отсутствие регламентации в Трудовом кодексе деталей прохождения испытательного срока, в том числе отсутствие понятия, критериев деловых и профессиональных качеств работника, определения доказательств, подтверждающих соответствие или несоответствие занимаемой должности. Ввиду злоупотребления работодателем правом на увольнение испытуемых работников, докладчиком предлагаются следующие меры: внесение изменений и дополнений, касающихся процедуры по оценке работника по результатам испытания, а также законодательное закрепление обязанности за работодателем по разработке и принятию локальных нормативных актов по вопросам оценки испытуемого работника (положение об испытательном сроке, план прохождения испытания, журнал учета прохождения испытаний).

По результатам доклада участниками конференции были заданы вопросы. В частности, аудиторию интересовало последующее отношения работодателя к работнику в случае обжалования решения о расторжении трудового договора до истечения срока испытания.

**Фомина Ольга Александровна**, студентка Академии труда и социальных отношений, в своем докладе на тему «Правовое регулирование независимой оценки квалификации» отмечает актуальность данной темы как для работодателей, так и работников, а также специалистов кадровых служб организаций и ученых-юристов. Особое внимание уделялось новому механизму оценки знаний и умений гражданина, введенному ФЗ «О независимой оценке квалификации» с 1 января 2017 года, с целью формирования и развития национальной системы профессиональных квалификаций. Кроме того, затрагивается вопрос о понятии и характере профессиональных стандартов. При перечислении участников системы независимой оценки квалификации, докладчиком отмечалась особая роль Центров оценки квалификации. Подводя итог, докладчик обратил внимание на то, что правовое поле для проведения независимой оценки квалификации создано. По мнению Ольги Фоминой, в нормативных правовых актах, регулирующих независимую оценку квалификации, пока не нашел отражение вопрос о требованиях к экспертной комиссии, принимающей экзамен. В связи с чем, докладчиком предложено внесение ряда изменений в Трудовой кодекс и усовершенствование законодательства в области независимой оценки квалификации.

**Волков Дмитрий Сергеевич**, представляющий Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», выступил с докладом о проблеме правового регулирования неоплачиваемых стажировок. Докладчик отметил актуальность данной проблемы, связанную с наличием большего количества фирм, предлагающих стажировки и нередко экономящих средства за счет труда молодых специалистов. В то же время, Дмитрий обращает внимание на то, что в российской правовой доктрине эта проблема плохо изучена и в большей степени связана со стажировками нотариусов и адвокатов. Более того, по замечанию докладчика в Трудовом кодексе не содержится специального регулирования о прохождении стажировок. В таком случае для стажирующихся предлагается два возможных варианта: либо заключение срочного трудового договора, либо доказывание фактического допуска к работе. Кроме того, приводятся примеры из судебной практики, иллюстрирующие необходимость наличия всего состава фактического допуска, а также анализируется опыт зарубежных стран в решении проблемы регулирования стажировок. По мнению докладчика, для России более применим американский опыт, в связи с нераспространенностью обязательных стажировок в рамках освоения образовательных программ.

По окончании доклада профессором Орловским Ю.П. был задан вопрос о том, каким образом можно обеспечить прохождение стажировки именно в той организации, где стажирующийся впоследствии будет трудоустроен как работник. В качестве решения данной проблемы докладчиком было предложено заключение письменного соглашения. Также был поднят вопрос об установлении испытательного срока после прохождения стажировки.

«Проблемы правового регулирования обработки биометрических персональных данных в трудовых отношениях». **Кривогин М.С.** НИУ ВШЭ.

Автор данного доклада отмечает, что сегодня развитие информационных технологий позволяет облегчить обработку большого количества персональных данных, а также использовать те сведения, обработка которых ранее была проблематична. Действительно, биометрические характеристики присуще всем людям, они уникальны, неизменны и общедоступны. Это, разумеется, дает возможность извлекать все больше информации о работниках. Однако открытым является вопрос, насколько применимы общие принципы о персональных данных к биометрическим персональным данным.

М.С. Кривогин считает, что необходимо включение в законодательство оценки возможности применения биометрических характеристик для решения определенных целей.

Опокина В.С. из Нижегородского Университета им. Лобачевского выступила с докладом по теме «Проблема защиты персональных данных работников». Как отметила **В.С. Опокина**, на сегодняшний день отсутствует единое понимание данного института и само понятие персональных данных, нет нормативного правового акта, который бы регулировал защиту персональных данных работников, кроме того, не разработана и терминологическая основа этого института, отсутствует единый подход к пониманию персональных данных, используется различный порядок их обработки и организации. Также автор доклада обратил особое внимание на то, что сегодня работодатели всё чаще устанавливают различные способы контроля над работниками, игнорируя аспект конфиденциальности. Самое распространённое среди них средство — видеонаблюдение.

В.С. Опокина предлагает вернуть в главу 14 ТК РФ определение понятия персональных данных и предусмотреть включение в каждый трудовой договор условия о хранении персональных данных, а также возможность распоряжения ими после увольнения работника.

Автору данного доклада был задан вопрос о том, каким образом возможно осуществление защиты персональных данных соискателей на работу с точки зрения трудового законодательства. Так, по мнению В.С. Опокиной, для того, чтобы осуществить защиту своих персональных данных соискателю следует просить работодателя вносить в правила внутреннего трудового распорядка положения о том, что его персональные данные находятся под защитой.

**Этенко Е.А.** (НИУ ВШЭ) представила доклад по теме «Охрана коммерческой тайны в рамках трудовых правоотношений». Е.А. Этенко поднимает проблему охраны прав работодателей и проблему охраны коммерческой тайны в трудовых отношениях. Так, по мнению автора данного доклада, коммерческая информация — одна из самых важных составляющих для компании, на которую следует обращать особое внимание. В силу того, что угроза её раскрытия может быть как со стороны внешней среды организации, так и со стороны внутренней среды организации, необходимо установить способы защиты коммерческой тайны.

Решения данной проблемы, предложенные Е.А. Этенко: законодательно предусмотреть возможность выбора ответчика по иску о возмещении убытков, разрешить взыскать упущенную выгоду в случае разглашения тайны и легализовать соглашения о непереманивании работников, имеющих доступ к коммерческой тайне.

Автору данного доклада был задан вопрос о том, могут ли продолжать действовать условия об ограничении на запретную деятельность и неразглашение информации после увольнения работника? Е.А. Этенко считает, что такой обязанности нет, но другой проблемой является то, как работодатель должен контролировать это. Кроме того, был задан вопрос о том, будут ли ущемляться права работников при применении соглашения о непереманивании работников, имеющих доступ к коммерческой тайне, в случае, если данный работник задействован в узкой сфере производства. По мнению Е.А. Этенко, права работника ущемляться не будут, поскольку в данном случае ответственность предусмотрена только для работодателя.

**Ведешкина Т. П**. в своем докладе «Реализация принципа свободы труда в деятельности прокурорских работников» обратила внимание участников конференции на проблему свободы трудового договора прокурорских работников. С одной стороны, трудовая деятельность прокурорских работников регулируется специальным законом — ФЗ «О прокуратуре», с другой — Трудовым кодексом РФ. Также для прокурорских работников предусмотрена типовая форма трудового договора, отклонения от которой не допускаются. В связи с этим возникает вопрос о реальном наличии и отсутствии свободы трудового договора для данной категории работников. Так прокурорский работник не может повлиять на изменение условий и оплаты труда, вид трудового договора и выбор контрагента. Докладчик полагает, что данный принцип «несвободы труда» исходит из характера отношений строгой субординации между работником и работодателем: прокурорским работником и органом прокуратуры, что характерно для государственной службы. В заключение, докладчик полагает, что в отношении прокурорских работников было бы более целесообразным говорить не о трудовом договоре, а служебном контракте, который предполагает ограничение прав сторон.

По мнению **Амбарцумяна А.А**., представившего доклад «О допустимых пределах ограничения трудовых прав государственных служащих в Российской Федерации», выделение государственных служащих в отдельную категорию уже само по себе свидетельствует о неравенстве их прав в сравнении с ординарными работниками. Конституционный Суд РФ придерживается позиции, что ограничение в правах еще может рассматриваться как дискриминация, подчеркивая особый характер деятельности госслужащих. По мнению докладчика, в некоторых случаях законодатель преследует цели, выходящие за предмет правового регулирования государственных служащих. Также отмечаются противоречия в правовой позиции Конституционного Суда по вопросу правомерности данных ограничений для государственных служащих. На основе актов Конституционного Суда РФ можно выделить такие принципы законного ограничения прав как справедливость, адекватность, пропорциональность, соразмерность, необходимость, отсутствие обратной силы и формальная определенность. В завершение докладчик предлагает отказаться от использования служебного права для решения задач несвойственных соответствующей отрасли правового регулирования, как например, государственное строительство.

**Жук А.А**., представитель белорусского вуза «МИТСО», в своем докладе «Особенности прекращения трудового договора по желанию работника и в связи с истечением его срока действия в Беларуси и России» отмечает, что процедуры прекращения трудового договора в России и Беларуси практически идентичны, но при этом наблюдаются некоторые отличия. Во-первых, в Беларуси работник не наделен законным правом расторжения срочного трудового договора по своему желанию, что по мнению докладчика значительно ущемляет права работников, особенно учитывая широкую распространенность контрактной системы в Беларуси. Во-вторых, существует отличие в сроке уведомления работодателя о своем желании прекратить трудовой договор. Для России такой срок составляет два месяца, в Беларуси — один месяц. Также при расторжении трудового договора по истечении срока его действия в Беларуси для работника не установлен срок, в течение которого он обязан уведомить работодателя о своем желании прекратить трудовой договор, что создает проблемы при применении данного основания прекращения трудового договора на практике. Дополнительно к этому, отмечается, что гарантии для беременных женщин предоставляются только в случае трудоустройства на контрактной основе. Докладчик предлагает включить в ст. 40 Трудового Кодекса Беларуси положение о расторжении срочного трудового договора по желанию работника и обращает внимание на необходимость урегулирования баланса интересов работника и работодателя в Республике Беларусь.

**Шамгунова М.А.** представитель МГЮУ им. Кутафина, выступила с докладом по теме «Ответственность за нарушение антидопинговых правил в трудовом праве». Основная мысль докладчика: что в трудовом праве в сфере ответственности за нарушение антидопинговых правил существуют неоднозначные моменты, влекущие за собой возникновение следующих проблем:

1. Наличие определенных противоречий между нормами международного права и нормами российского законодательства. Это проявляется в том, что в ст. 10.12.1. Всемирного антидопингового кодекса предусмотрено, что ни один спортсмен или иное лицо, в отношении которого была применена дисквалификация, не имеет права во время срока дисквалификации участвовать в соревнованиях или иной деятельности, организованных подписавшей стороной. По российскому праву спортсмен не только вправе, но и обязан продолжать тренироваться.

2. Проблема трудовых отношений со спортивными врачами как работниками, перед которыми может возникнуть выбор: действовать по указанию работодателя и использовать запрещенные препараты и методы, либо оставаться врачами и действовать добросовестно и правомерно в интересах пациентов, но рискуя своей работой. ТК РФ не регулирует, на ком лежит ответственность в данном случае.

3. Отсутствие в ТК РФ ответственности тренеров за нарушение допинговых правил, т.к. в 348.11 ТК РФ указаны дополнительные основания прекращения трудового договора лишь со спортсменами.

В связи с этим она предлагает внести следующие изменения в законодательство:

1. В главу 54.1 ТК РФ внести нормы, регулирующие положения медицинских работников в сфере спорта, особенности содержания трудового договора с такими работниками и дополнительные основания для прекращения, расторжения договора. Например, в ст. 348.11. ТК РФ указать, что нарушение медицинским работником антидопинговых правил либо совершение действий, указанных в ст. 6.18 КОАП и ст. 231, 232 УК является основанием прекращения трудового договора с медицинским работником;

2. В ст. 348.11. ТК РФ включить указания на то, что основанием прекращения трудового договора с тренером является нарушение тренером установленных законом требований о предотвращении допинга и борьбе с ним.

Далее с докладом «Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве» выступила аспирант НИУ ВШЭ **Мягкова Э.Х.**

Аспирант в своем докладе подняла проблему существования двух схожих понятий в трудовом праве: компенсации и компенсационные выплаты. Однако она считает, что данные понятия имеют различную юридическую природу в связи со следующим:

1. Регулируются различными разделами ТК РФ. Понятие компенсационной выплаты закреплено в разделе 6 (оплаты и нормирования труда), в ст.129 ТК РФ, согласно которой компенсационная выплата является составной частью заработной платы. Понятие компенсации содержится в разделе 7 ТК РФ (гарантии и компенсации), в ст.164 ТК РФ, согласно которой компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими федеральными законами.

2. Существуют различные виды компенсационных выплат (ст.129 ТК РФ):

\* за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

\* работу в особых климатических условиях и

\* на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению,

\* и иные выплаты компенсационного характера.

Существуют различные виды компенсации:

\* связанные с волей работника (т.е. когда работник выражает согласие на возникновение обстоятельств, связанных с выплатой компенсации) и не связанные с волей (т.е. вне зависимости от согласия работника);

\* связанные с нарушением прав работника и не связанные с нарушением.

3. При выплате компенсационной выплаты работник получает экономическую выгоду, чего не происходит при выплате компенсации.

Выступающая также отмечает, что неправильное разграничение данных понятий приводит к практической проблеме: возникновению ошибок при расчете средней заработной платы работника и налогообложения, т.к. компенсации имеют специальный режим налогообложения, в то время как компенсационные выплаты облагаются налогом в качестве элемента заработной платы. Итоговый вывод докладчика: компенсации и компенсационные выплаты не являются тождественными понятиями, т.к. направлены на обеспечение разных принципов: компенсации - на обеспечение принципа охрана труда, а компенсационные выплаты - на обеспечение принципа равного вознаграждения на труд.

После выступлния был поднят вопрос о целесообразности закрепления в трудовом законодательстве норм о компенсации морального вреда.

Затем с докладом «Проблема и неэффективность социальных выплат безработным по российскому трудовому праву» выступил **Сарваров Д.М.** НИУ ВШЭ

Д.М.Сарваров в своем докладе поднял проблему неэффективности пособий по безработице, т.к. максимальный размер пособия по безработице составляет 4900 рублей, что в 2 раза меньше размера МРОТ (7800 руб.) и почти в 4 раза меньше размера прожиточного минимума по Москве (17 219 руб.), что свидетельствует о фактическом отсутствии материальной поддержки безработных со стороны государства. Кроме того, по мнению выступающего, данные по уровню безработице являются искаженными в связи со сложностью получения статуса безработного.

Докладчик предложил внести следующие изменения:

1. Привести нормы в соответствии с международными нормами: ратифицировать нормы Конвенции МОТ №2 «О безработице» (1919 г.) и Конвенции № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.), в соответствии с которыми «пособия должны обеспечивать минимум, необходимый для покрытия расходов на основные жизненные нужды». Данной норме противоречит ст. 33 Закона РФ «О занятости», согласно которой во всех случаях выплаты начисляются не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины.

2.Возвратить страхования безработицы. Это связано с тем, что в зарубежной практике существуют две самостоятельные системы:

\* материальной поддержки, целью которой является поддержка экономически активного населения на ограниченный период из специального страхового фонда, в которые идут исчисления всех зарплат;

\* социального самосуществования (38.15.), целью которой является поддержка беднейших слоев населения на довольно продолжительный период времени из средств государственного бюджета.

По окончании доклада последовала дискуссия о Конвенции МОТ №2 «О безработице» (1919 г.) и Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.) и неоьходимости их ратификации Российской Федерацией.

**Накул Ю.А**. из МГУ им. М.В.Ломоносова представил доклад на тему «Институт пособия по безработице в Российской Федерации: актуальные проблемы, опыт зарубежных стран и вызовы времени».

Докладчик рассмотрел понятия безработного, последствия безработицы, способы исчисления размера пособий (в виде % из последнего заработка либо в твердой сумме). Проанализировав статистические данные по безработице с 2009 по 2017 г., он отметил, что средний прожиточный минимум на протяжении данного периода увеличился почти в 2 раза, а величины пособий практически не изменились, уровень безработицы снизился, количество безработных увеличилось.

На основе статистических данных выступающий сделал следующие выводы:

1. Необходимо усовершенствовать механизмы распределения пособий по безработице, т.к. лишь 20-25 % безработных регистрируется в органах социальной защиты из-за маленького размера пособий;

2. Необходимо дифференцировать размер пособий в зависимости от региона, где оно выплачивается (приводит в качестве примера США, где размер пособий зависит от экономического положения каждого штата);

3. Необходимо адаптировать период выплаты пособий по безработице к сложившейся экономической и социальной конъектуре.

Докладчик также предложил внести следующие изменения:

1. Ликвидировать двухступенчатую систему выплат пособий;

2. Понизить период выплат пособий в суммарном исчислении до 15 месяцев для категории граждан, размер пособий которых рассчитывается в процентном соотношении;

3. Понизить общий период выплат с 36 месяцев до 2 лет;

4. Рассмотреть возможность введения дополнительной компенсационной ответственности для тех граждан, которые не нуждаются в социальной помощи;

5. Ввести новый механизм индексации размеров пособий по безработице.

С докладом на тему «Консультации с представителями работников на локальном уровне: место в системе социального партнерства» выступила студентка НИУ ВШЭ **Моисеенко Н.А.** В своем выступлении она подняла важную, но при этом недостаточно урегулированную отечественным законодательством тему процедуры консультаций с представителями работников в качестве одного из видов социального партнерства. Для более глубокого анализа данной проблемы было задействовано международное и отечественное законодательство в сфере труда, при сравнении которого докладчиком были выведены определенные противоречия относительно правовой дефиниции данного понятия в Трудовом кодексе.

Одной из главных проблем, по мнению докладчика, является неопределенность терминологии, которая влечет за собой неопределенность правового регулирования. Именно поэтому, нормы о консультацях с представителями работников не обрели нужной значимости в РФ, и стали, по большей части формальным и неудобным как для работников, так и для работодателей.

По мнению докладчика, законодателям следует во-первых, устранить неточности в терминологии, во-вторых, следует объединить все нормы, регулирующие консультации с представителями работников, в единую статью, что облегчило бы применение данного института. Данные меры, в итоге, позволят признать его одной из главных форм социального партнерства, а также эффективным методом взаимодействия для профилактики трудовых конфликтов.

Закрывал конференцию доклад студента НГУ им. Лобачевского **Князев И.А**. на тему «К вопросу о кодификации социального законодательства». Сфера социального обеспечения относительно молодая, но при этом некоторые исследователи уже с уверенностью выделяют ее в отдельную отрасль. Несмотря на это, на федеральном уровне не было проведено кодификации множества норм, регулирующих данную сферу, что создает определенное неудобство в их применении. Данный факт говорит, об отсутствии необходимых предпосылок, и отсутствии желания законодателя решать данный вопрос системно. Однако, кодификация, по мнению докладчика, может устранить недоработки технического характера, то есть пробелы, дублирование, также она поможет сформулировать дефиницию понятия «социальное обеспечение» и выработать основные начала и принципы. Проанализировав историю развития данного вопроса на федеральном и региональном уровне докладчик пришел к выводу о том, что некоторые субъекты РФ в данном вопросе сделали огромных шаг вперед. В качестве примера послужил Социальный кодекс Санкт-Петербурга, который вобрал в себя 79 разрозненных законов.

Выход из сложившейся ситуации докладчик видит в создании единого кодекса на федеральном уровне, который бы включал в себя как опыт региональных законодателей, так и зарубежные наработки.

На данной конференции предлагались оригинальные подходы к законодательному решению многих проблем в сфере трудового законодательства и законодательства социального обеспечения. Особое внимание при подготовке к своим выступлениям студенты уделили анализу как федерального, так и регионального законодательства, судебных актов, направленному на поиск противоречий и пробелов, существующих в данной области права, а также высказывали собственные предложения по их устранению. Таким образом, проведение мероприятия способствовало привлечению молодых исследователей к участию в дискуссии о направлениях и перспективах нормативного совершенствования законодательства в сфере социального обеспечения и трудовых отношений, а также содействовало развитию научного кругозора студентов и навыков публичных выступлений будущих юристов.