**Научный семинар для аспирантов по теме**

 **«Изменения в Общую часть Трудового кодекса РФ»**

25 октября 2016 г. на кафедре трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ прошёл научный семинар для аспирантов кафедры, посвящённый вопросам совершенствования Общей части Трудового кодекса РФ*.*

25 октября 2016 г. для аспирантов кафедры трудового права и права социального обеспечения прошёл научный семинар под руководством д.ю.н., ординарного профессора Юрия Петровича Орловского. На семинаре обсуждались вопросы необходимости изменения общей части Трудового кодекса РФ.

Аспирантка второго года обучения Мягкова Эльянора проанализировала следующие блоки вопросов:

 - цели и задачи трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ);

 - основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.ст. 2,3,4 ТК РФ);

- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ);

- локальные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Говоря о целях и задачах трудового законодательства были сформулированы следующие предложения.Во-первых, о необходимости построение более стройной системы отношений, непосредственно связанных с трудовыми, исключив имеющуюся в статье тавтологию. Во-вторых, об исключении из "целей и задач" трудового законодательства таких групп общественных отношений, как отношения по материальной ответственности работодателей и работников, а также по обязательному социальному страхованию. В-третьих, о необходимости уточнения имеющихся в норме таких формулировок, как "отношения по трудоустройству, подготовке и дополнительному профессиональному образованию, разрешению трудовых споров".

Относительно основных принципов правового регулирования трудовых отношений, были сделаны выводы о том, что большинство перечисляемых в ТК РФ принципов связано с правами (ст. 21 ТК РФ) работников либо с основными обязанностями работодателя (ст. 22 ТК РФ), что может привести к некой девальвации "основных начал". Сформулированы предложения о закреплении важнейших принципов трудового права, таких как свобода труда;запрещение принудительного труда;равенство прав и возможностей;запрещение дискриминации в сфере труда;обеспечение справедливых условий труда;социальное партнерство при установлении условий труда;государственная защита трудовых прав и свобод. Также была высказана идея о необходимости включения в указанный перечень принцип «недопустимости злоупотреблением правом" причем, как работником так и работодателем. Проводя анализ ст.ст. 5 и 8 были даны предложения по включению в перечень источников трудового права Конституции РФ, а также закрепления соотношения коллективного договора и локального нормативного акта.

 Аспирантка третьего года обучения Беседина Ольга затронула в своём выступлении определение понятия "трудовое отношение", представленное в ст. 15 ТК РФ. Аспирантка сделала вывод, что несмотря на то что, традиционные признаки трудового отношения, такие как личный, организационный и имущественный, нашедшие отражение в этом определении, с появлением новых форм занятости приобрели специфику (например, в трудовом отношении с дистанционным работникам организационный элемент отсутствует), своего практического значения это определение не утратило.  Так, оно применяется судами в спорах о признании отношений, возникших на основании договора гражданско-правового характера, трудовыми. Был сделан вывод о возможности сохранения определения понятия "трудового отношения" в новом Трудовом кодексе.
Среди оснований возникновения трудового отношения отдельно было обращено внимание на "признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору". В целом, признавая важность и полезность названной конструкции, участники дискуссии обратили внимание на возможные формы злоупотребления правом и пришли к выводу о необходимости совершенствования положений закона.

Аспирантка второго года обучения Михайличенко Ксения говорила о социальном партнёрстве и соотношений понятий о социальном партнёрстве в российском ТК РФ и в актах Международной организации труда. Так, было отмечено, что
в действующей редакции ТК РФ понятие коллективных переговоров сформулировано ограничительно, что противоречит подходу Конвенции МОТ N 98. Нет никакой необходимости ограничивать возможности сторон по ведению переговоров только лишь заключением и изменением коллективных договоров и соглашений. Стороны сами должны иметь возможность решать, в каких случаях и с какой целью они вступают в переговоры. Кроме этого, было высказано предложение дополнить определение коллективных переговоров, содержащееся в ст. 36 ТК РФ, общим указанием на то, что переговоры могут проводиться по любым вопросам определения условий труда и занятости; регулирования отношений между работодателями и работниками; регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников. Также в исчерпывающем перечне уровней социального партнерства, содержащемся в ст. 26 ТК РФ, уровень профессии отсутствует, среди видов социально-партнерских соглашений, перечисленных в ст. 45 ТК РФ, уровень профессии также не указывается. Профсоюзы, которые объединяют работников отдельной профессии (например, моряков, пилотов, авиадиспетчеров, независимо от того, в какой организации они работают), фактически оказываются не в состоянии вести коллективные переговоры с работодателями, поскольку это противоречит структуре социального партнерства, заложенной в ТК РФ, в связи с этим необходимо устранить этот пробел российского законодательства, дополнив ст. 45 ТК РФ.

Выступления аспирантов-докладчиков вызвали большой интерес и активную дискуссию.

*Ольга Беседина*

*Ксения Михайличенко*

*Эльянора Мягкова*