**Обзор докладов Пятнадцатой международной межвузовской научно-практической конференции студентов и молодых ученых в рамках Второй международной научно-практической конференции «Практика трудовых и социально обеспечительных отношений»**

2 апреля 2020 г. на факультете права НИУ ВШЭ состоялась пятнадцатая межвузовская конференция, посвященная актуальным проблемам трудового права и социального обеспечения. Следует отметить, что, несмотря на ограничения, введенные в связи с пандемией, мероприятие не было отменено, и конференция была проведена в дистанционном формате путем обмена презентациями.

Это стало возможным благодаря сотрудникам кафедры трудового права и социального обеспечения НИУ ВШЭ: доктору юридических наук, профессору Буяновой Марине Олеговне, доктору юридических наук. профессору Петрову Алексею Яковлевичу, кандидату юридических наук, доценту Карпенко Ольге Ивановне, кандидату юридических наук, доценту Павловской Ольге Юрьевне, кандидату юридических наук Батусовой Екатерине Сергеевне. Президент Энергетической работодательной ассоциации России, кандидат философских наук Замосковный Аркадий Викторович также принял участие в работе оргкомитета. Кроме того, для судейства в жюри были приглашены кандидат юридических наук, доцент Буянова Анастасия Владимировна (представитель Финансового университета при Правительстве РФ). кандидат юридических наук, доцент Павловская Ольга Юрьевна, НИУ «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук, доцент Сулейманова Фатима Олеговна.

В конференции приняли участие не только представители факультета права НИУ ВШЭ, но и гости из других университетов Москвы и городов России и Беларуси. В ходе конференции был представлено более 30 докладов, каждый из которых затрагивал проблемные вопросы трудового законодательства.

Первый доклад под названием «Должностная инструкция: проблемы судебной практики» представила **Александрова Яна Дмитриевна** из Западно-Сибирского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия».

Автор рассмотрел вопрос отсутствия законодательно закрепленной обязанности работодателя принимать должностную инструкцию. Из-за этого, как указывает Яна Дмитриевна, была сформирована неоднозначная судебная практика: суды разных субъектов могли принимать противоположные решения по схожим делам. Наиболее частым решением является признание позиции работодателя верной, однако есть и иные позиции. Так, Московский городской суд отменил приказ о введении должностной инструкции, так как она существенно меняла трудовые функции работника. Тем не менее, должностная инструкция, по мнению автора, помогает работодателю выигрывать дела в суде, связанные с увольнением сотрудников.

Итак, по мнению докладчика, суду в делах, связанных с применением должностной инструкции, приходится опираться не на нормы закона, а на личное мнение. Итогом доклада стал вывод о том, что понятие и признаки данного документа должны быть законодательно закреплены.

Второй доклад на тему «Труд приемных родителей и родителей-воспитателей: некоторые проблемы правового регулирования» был представлен **Апенок Анастасией Григорьевной** изНационального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. В работе рассматривалась такая категория работников как приемные родители и родители-воспитатели по законодательству Беларуси. Несмотря на приравнение в законе этой категории к педагогическим работникам, специфика их трудовой функции гораздо шире.

Автор отметил, что в полной семье приемных родителей трудовой договор заключается только с одним из них. В таком случае одна сторона осуществляет свой труд безвозмездно, что недопустимо при легальном закреплении должности «приемного родителя». Ещё одним дискуссионным вопросом, по мнению докладчика, является определение вида работы приемных родителей: основной либо по совместительству. На его взгляд, уместны оба варианта, так как данная работа не прекращается при утрате основной. И, наконец, на вопрос о сроке договора Анастасия Григорьевна пришла к мнению, что это должен быть срочный договор на время срока действия договора об условиях воспитания и содержания детей.

Следующим докладчиком по программе была **Байкова Полина Игоревна** из Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» с работой под названием «Правовое регулирование детского труда». В своем докладе она поняла тему эксплуатации детского труда, так как для недобросовестных работодателей это является возможностью не выплачивать заработную плату, равноценную труду. Больше всего, как указано в исследовании, этому подвержены дети, проживающие в Африке и Южной Азии. К сожалению, в этих странах нет ограничительного законодательства в сфере детского труда, а нищета и нестабильное положение являются причиной его распространения.

Трудовой Кодекс Российской Федерации регулирует труд работников до 18 лет, однако, как указал автор, уголовное законодательство не предусматривает наказание непосредственно за эксплуатацию детей. В заключение было сказано, что чем сильнее страна развита в социально-экономическом плане, тем больше внимания она уделяет защите детей.

**Богодухова Елена Владимировна и Ковзунова Анастасия Петровна**, представители НИУ ВШЭ, представили текст доклада на такую актуальную тему, как «Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников». В исследовании был поднят такой вопрос, как устаревание норм Трудового Кодекса Российской Федерации в области регулирования дистанционного труда. На взгляд автора, глава 49.1 ТК РФ неэффективна в современных условиях работы.

Во-первых, по мнению докладчиц, необходимо обеспечить возможность доказывания наличия трудовых отношений не только с помощью электронной подписи. Во-вторых, существует проблема разграничения трудового и гражданско-правового договоров, что ведет к непредоставлению работникам комплекса прав и обязанностей. В-третьих, не решен пробел в отношении оформления записи в трудовой книжке таких работников, что ведет к проблемам при дальнейшем трудоустройстве. Более того, недостаточная урегулированность дистанционного труда может в некоторых случаях оказывать негативное влияние и на работодателей. Вывод исследования заключался в том, что многие указанные процессы требуют закрепления в главе 49.1 ТК РФ.

Следующий доклад, видимо вдохновленный выступлением Д.А.Медведева на 108 сессии Международной конференции труда, представила **Варвара Витальевна Варда**. В ее работе на тему «Работать нельзя отдыхать: возможно ли введение четырёхдневной рабочей недели в России» были подняты такие вопросы, как опасения россиян о снижении дохода при такой рабочей неделе, опыт в других странах, а также перспективы такого реформирования в нашей стране.

Варвара Витальевна утверждает, что наиболее эффективными в профессиональном плане являются люди, сумевшие найти оптимальный баланс между работой и личной жизнью. Следовательно, уменьшение продолжительности рабочей недели должно оказать положительный эффект на работоспособность сотрудников и, как следствие, на увеличение производительности труда, что делает возможным сохранение прежнего размера заработной платы.

Переходя к международному опыту, автор полагает, что зарубежные страны имеют тенденцию к уменьшению продолжительности рабочего времени, которая провозглашена в Европейской социальной хартии. В России, по сравнению со странами Организации экономического сотрудничества и развития, количество рабочего времени превышает средний показатель по ОЭСР. Более того, на взгляд автора работы, в России следовало бы принять закон схожий с немецким законом «Об анти-стрессе», запрещающим беспокойство работников в нерабочее время.

Что касается перспектив введения 4-дневной рабочей недели в России, то, как указано в работе, эксперты сходятся во мнении, что продолжительность рабочего времени следует изменять путём сокращения продолжительности рабочего дня, а не уменьшения количества дней в рабочей неделе. Это объясняется тем, что в нашей стране еще не сложились экономические и социальные предпосылки для проведения подобной реформы, а реализация такой инициативы легла бы серьёзным бременем на бюджет Российской Федерации.

Таким образом, в заключение исследования автор указал, что положительный эффект от сокращения продолжительности рабочей недели научно обоснован и подтверждён опытом некоторых иностранных государств, однако на данном этапе развития Россия еще не готова к таким изменениям.

**Воронцов Иван Владимировича** на конференцию представил доклад на тему «Индексация заработной платы: новое в судебной практике». Автор исследования поднимает проблему, заключающуюся в том, что государственная инспекция труда и суды в виде реального исполнения обязанности индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (по ст.134 ТК РФ) принимали выплату различных не закрепленных премий, надбавок, доплат. Однако после Определения Верховного суда, сделанного в 2019 году, индексация должна быть не только закреплена в виде порядка в локальном нормативном акте, но также реально проводиться работодателем. При этом премии, надбавки, доплаты, которые не предусмотрены порядком индексации, способом индексации не являются.

Более того, как указано в работе, теперь Государственная инспекция труда может не только проверить наличие закрепленного порядка проведения индексации в организации, но также реальное его соблюдение. Мерой по принудительному исполнению указанной обязанности стала выдача работодателям предписания о выплате индексации за последний год.

В заключении докладчик дал несколько советов для работодателей, как избежать штрафов и конфликтов с работниками. Например, целесообразно закрепить в локальном нормативном акте, что выплата премий, надбавок, доплат может являться одним из способов индексации заработной платы.

Права женщин в сфере труда были исследованы в работе **Воронцовой Ирины Евгеньевны и Парфеновой Анны Витальевны** «Ограничение труда женщин на некоторых видах работ: дискриминация или дифференциация?». Так, в соответствии с международными нормами, ТК РФ закрепляет такие принципы, как «свобода труда», «запрещение дискриминации в сфере труда», «равенство прав и возможностей работников». Однако из-за запретов и ограничений на федеральном уровне женщины не имеют права выбрать ту работу, которая, по мнению законодателя, считается для них вредной и (или) опасной.

На этот вопрос в научной литературе, как указано в работе, существуют различные мнения. Авторы исследования склонны к мнению, что данные правоограничения являются дифференциацией в сфере трудовых отношений, а не дискриминацией, основываясь на нескольких причинах. Во-первых, Перечень производств работ, на которых запрещен труд женщин, не противоречит международным нормам, так как «меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы, с учетом их физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными» (в соответствии с Декларацией ООН). Во-вторых, предполагается, что вышеуказанный Перечень будет постепенно сокращаться и женщинам станет доступно все больше профессий (в подтверждение авторами приведен разработанный проект, существенно отличающийся от действующего). В заключение, докладчицы пришли к выводу, что установление запрета на доступ к некоторым профессиям для женщин можно назвать защитой государства по отношению к ним, и, соответственно, данные нормы не ставят перед собой цель умаления прав женщин в сфере труда.

**Давыдова Арина Сергеевна и Когониа Рабиа Дауровна**, представившие работу «Увольнение работника в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения: проблемы доказывания», рассмотрели проблемы, связанные с основанием увольнения сотрудника по инициативе работодателя, предусмотренным пп. «б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

В контексте данной нормы, по мнению авторов, возникает проблема доказывания состояния алкогольного опьянения дистанционных работников. Для ее решения была предложена такая мера, как право работодателя проводить на рабочем месте или на установленной территории периодические внеплановые проверки сотрудников. Другой вопрос связан с тем, что наиболее достоверным доказательством является медицинское заключение, однако обязанности работодателя направлять работника на медицинское освидетельствование, а последнего – проходить его, не установлены законодательством. Следовательно, работник в любой момент может отказаться от его прохождения. На этот вопрос дал ответ Пленум Верховного суда РФ, где указано, что доказательствами могут послужить и иные документы (акты, служебные записки, свидетельские показания и т.д.). Авторами исследования были поставлены под вопрос данные методы доказывания, так как часто характерные признаки алкогольного опьянения могут свидетельствовать и о наличии у человека определенных заболеваний.

Со стороны работника, в соответствии с ТК РФ, требуется объяснительная записка. Арина Сергеевна и Рабиа Дауровна убеждены, что причина появления на работе в нетрезвом состоянии не имеет значения и не может считаться уважительной. Поэтому, для избежания излишнего субъективизма, суд не дожжен учитывать такие доводы.

Итогом исследования стал вывод о том, что в регулировании данного вопроса существуют многочисленные проблемные вопросы теории и практики, а также некоторые пробелы в законодательстве, особенно в отношении сбора и представления соответствующих доказательств.

Тема дискриминации труда, однако теперь работников в сфере образования, была раскрыта в докладе «Актуальные проблемы в сфере дискриминации работников общеобразовательных организаций», представленном **Даминовой Фаридой Радисовной и Хайсаровой Эльмирой Фиделевной.**

На взгляд авторов исследования, слабозащищенными от дискриминации являются педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования. Одной из проблем является то, что большинство школ находятся в ведении муниципалитетов, что усложняет порядок финансирования и директивного управления. Более того, в связи с тем, что на педагогов возлагается социально-значимая миссия, общие формулировки их квалификационных требований позволяют обвинить педагога в недостаточной компетентности и неполноценном выполнении возложенных обязанностей. Кроме того, отчетная документация занимает большое количество времени и не оплачивается достойным образом.

Следующим проблемным вопросом авторы сочли то, что система оплаты труда в школах состоит из базовой и стимулирующей частей, и реальность такова, что достойную заработную плану педагогический работник может получить только путем участия “везде и во всем”. Только таким образом получится набрать достаточное количество баллов для получения стимулирующей части, составляющей 30% от общего заработка.

Итогом выступления стал вывод о том, что уместно сделать критерии назначения стимулирующих выплат более прозрачными, а также увеличить сумму, выделяемую на образовательную организацию для их распределения. Кроме того, имеет смысл детализировать суть некоторых требований, предъявляемых педагогам, особенно в отношении воспитательной работы с детьми.

Третьей работой, посвященной проблеме дискриминации, стал доклад **Даниленко Виктории Александровны и Захаровой Елены Александровны** под названием «Запрещение дискриминации беременных женщин в сфере труда». Актуальность данной проблемы была обоснована реализацией национального проекта «Демография», согласно которому, коэффициент рождаемости в России в период с 2019 года до 2024 года планируется поднять с 1,62 до 1,71. В соответствии с ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по причине беременности или наличии детей. Однако на практике работодатель либо не отказывает соискательнице до тех пор, пока должность не будет занята другим, либо сразу отказывает в принятии на должность, мотивируя это тем, что работница не соответствует должности по своим деловым качествам.

В то же время, законодательство предоставляет ряд гарантий для беременных женщин, таких как снижение нормы выработки или перевод на более легкую работу с сохранением среднего заработка. Более того, работодатель обязан предоставить условия труда в соответствии с Санитарными правилами и нормами. В связи с этим авторы пришли к выводу, что работодателям невыгодно брать к себе на работу беременных, так как их трудоустройство требует дополнительных финансовых вложений.

Изучив судебную практику, докладчицы обнаружили, что, во-первых, дел по нарушению прав беременных работниц не так много (вероятно, по причине излишнего стресса для женщины), а во-вторых, суды имеют тенденцию отказывать в удовлетворении иска в связи с необязательностью исполнения указанных правил (СанПин). Итогом исследования стал вывод о том, что необходимо законодательно закрепить нормы, устанавливающие специальные условия, необходимые для благоприятного прохождения периода беременности для работающих женщин, а также поясняющие порядок действия работодателя при создании этих условий, и далее судам установить единообразие в решении споров с участием беременных.

С докладом на тему «Проблемные аспекты увольнения в связи с сокращением численности или штата работников» принял участие в конференции студент Российского государственного университета правосудия **Жугин Анатолий Владимирович**.

Автор доклада в своей исследовательской работе рассматривает проблемные аспекты реализации увольнения по сокращению численности или штата работников организации, указывает на восполнение пробелов законодательства судебной практикой. Более того, им выявляются противоположные позиции судов по абсолютно идентичным спорам.

Автором исследования также рассматриваются различные дискуссионные вопросы, возникающие на практике, как, например, исчисление сроков уведомления работника. В этой связи автор рассматривает наличие четырех различных правовых позиций относительно исчисления сроков уведомления работника.

Более того, автор доклады также рассматривает и противоречивые позиции судов обнаруживаются и при разрешении вопроса о выборе кандидатов для предложения вакансий.

Резюмирую данные позиции, автор приходит к следующим выводам:

1. Двухмесячный срок уведомления является необходимым минимумом.
2. В определении момента увольнения работника во многом играет роль содержание уведомления.
3. Указание на конкретную дату порождает обязанность со стороны работодателя произвести увольнение непосредственно в этот день, однако определение даты должно осуществляться с учетом минимально двухмесячного срока.
4. При осуществлении процедуры сокращения работнику также необходимо предлагать должности на неполную ставку.

**Захарова Елизавета Антоновна**, студентка Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», направила на конференцию доклад на тему «Проблема незащищенности лиц, достигших предпенсионного возраста».

Автор доклада в своей исследовательской работе рассматривает определение понятия «лицо предпенсионного возраста», а также какие льготы дает статус предпенсионера. Более того, автор указывает на положения закона, направленные на облегчение трудоустройства и защиты предпенсионеров, уже осуществляющих трудовую деятельность, и правовые позиции судов связанные с ответственностью работодателя.

В этой связи автор приходит к выводу, что установление уголовной ответственности за дискриминацию лиц, достигших предпенсионного возраста, не может обеспечить гражданам, достигшим предпесионного возраста, надлежащий уровень защиты от произвола работодателей. Устранение данной проблемы возможно с принятием следующих мер: во-первых, расширить круг полномочий Роструда, возложив на него проведение мониторинга уровня знаний, навыков и умений работника-предпенсионера. Во-вторых, установить для работодателей, использующих интернет-платформы для поиска работников, обязанность предоставлять работникам обоснование причин отказа в письменном виде.

С докладом на тему «Доказывание дискриминации» участвовала студентка Всероссийской академии внешней торговли **Каримова Софья Виленовна**.

Автор доклада в своей исследовательской работе рассматривает принцип равенства граждан и правовые акты его устанавливающие, начиная от международных до тех, что установлены на федеральном уровне. Более того автор рассматривает один из самых важных аспектов антидискриминационного законодательства — вопрос о доказывании дискриминации, указывая на то, что доказывание даже очевидных случаев дискриминации в суде — достаточно затруднительная задача. Однако распространена практика, когда дискриминацию доказать особенно сложно. Автором рассматриваются различные способы доказывания дискриминации, используемые в России и в других странах.

Подводя итоги, автор выявляет следующие способы облегчения доказывания дискриминации в сфере труда:

— либерализация судебного подхода к использованию аудио- и видеозаписей в качестве доказательств;

— закрепление возможности использования данных о других работодателях в данной местности, отрасли или профессии в качестве источника для сопоставления с данными о занятости у работодателя, которому предъявляются требования об устранении дискриминации;

— установление возможности использовать статистические данные в отношении данного работодателя и иных работодателей, демонстрирующих разницу в обращении с определенными категориями работников;

— легализация так называемых ситуационных тестов в качестве средства доказывания дискриминации, когда на интервью по поводу трудоустройства специально приходят фиктивные кандидаты на работу с целью выявления отношения работодателя к тем или иным группам работников;

—предоставление права судам самостоятельно расследовать обстоятельства дела, связанного с дискриминацией.

Следующим интересным докладом в рамках конференции, является доклад студенток НИУ «Высшая школа экономики» **Назаровой Екатерины Алексеевны и Кузьминой Дарьи Евгеньевна** на тему «Уберизация» и социальное обеспечение».

Авторами доклада исследуется один из наиболее актуальных вопросов экономики и права на протяжении последних лет становится «уберизация», в рамказ которого рассматривается понятия уберизации. Авторы указывае на то, что национальное законодательство и правоприминительная практика в отношении интернет-платформ и их работников только начинает формироваться в разных странах. Более того, исследователями рассматриваются различные правовые споры в данной сфере и в этой связи правоприменительная практика.

Авторами доклада предложено следующее разрешение рассматриваемой ими проблемы:

* Признание официальными работниками, которые могут требовать от компаний заключения с ними трудового договора на определенных условиях.
* Агрегатор такси/доставки – цифровая платформа по распределению заказов (работы) от заказчиков к исполнителям.

Закрепление ответственности компаний, контроль режима труда и отдыха.

Обеспечение необходимого минимума социального обеспечения – право на пенсию, страхование от несчастных случаев на производстве, больничный.

Доклад на тему «Правовое регулирование труда творческих работников» представила **Кишенская Софья Александровна**, являющаяся студенткой Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

В своем исследовании автор указывает на особую специфику деятельности творческих работников, которые зачастую не имеют нормированного рабочего дня, работают в ночные часы, а также в праздничные дни и выходные.

Автор также указывает на то, что, современное трудовое законодательство о регулировании труда творческих работников недостаточно эффективно и не отвечает современной практике, сложившейся между сторонами трудовых отношений в сфере творчества. В этой связи автор вносит следующие предложения:

Ввести специальный термин, определяющий «творческого работника», в котором должны содержаться критерии отнесения к таким работникам. В связи с этим с помощью критериев определения, можно не ограничиваться Перечнем творческих работников, т.к. их список постоянно пополняется.

Ввести ограничения использования срочных трудовых договоров с целью защиты прав работника только случаями, когда трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок, для предотвращения злоупотреблений со стороны работодателя в ситуациях, когда срочным трудовым договором прикрывают договоры на неопределенный срок.

Ввести в законодательство суммированный учет рабочего времени и определить период учета для анализируемой категории работников для регулирования ненормированного рабочего дня.

Создать нормы о порядке привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для отдельных категорий работников с дифференциаций по специфике деятельности. Внести в законодательство фиксированный минимум оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников.

**Кострецова Полина Игоревна**, студентка Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики направила доклад на тему «Проблемы проведения индексации заработной платы работников в РФ».

Исследуя обозначенную проблему, автор обозначает ряд вопросов, ответ на которые необходим для решения данной проблемы. Так, важным вопросом является вопрос процедуры, предусмотренной для индексации. Автором отмечается, что причиной возникновения данных вопросов является коллизия между интересами работодателя и работника, которую пытались разрешить, обозначив в качестве обязанности проведение индексации, но оставив на усмотрение работодателя все вопросы, связанные с её проведением. Данный подход не оправдал ожиданий, поскольку работодатель стал отказываться от проведения индексации. В свою очередь, судебные инстанции не смогли прийти к единому мнению по ряду ключевых вопросов, что также негативно сказалось на положении работников. Решением данной проблемы автор видит упорядочение судебной практику, в частности, пересмотр Верховным судом своих определений, которые фактически противоречат друг другу: определения Судебной коллегии по гражданским делам от 24 апреля 2017 г. по делу № 18-КГ17-10 и от 8 апреля 2019 г. по делу № 89-КГ18-14. Кроме того, Верховный суд может принять новые постановления, определения, способные повлиять на правоприменительную практику.

Помимо данного способа решения, заключающегося в упорядочении судебной практики, автор указывает и на следующие способы решения данной проблемы, например:

1. дать легальное определение индексации, тем самым обособив её от других способов «обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы»;
2. указать, что проводить индексацию необходимо, а её замена другими выплатами недопустима;
3. обязать работодателей устанавливать порядок индексации заработной платы (прежде всего, периодичность, размер) в коллективном договоре или трудовом договоре либо в локальном нормативном акте и пр.

Таким образом, автор указывает на то, что решение проблем, возникающих в связи с отсутствием четких критериев процедуры индексации — это одна из приоритетных задач, решение которой возложено на стороны социального партнерства.

Доклад на тему «Социальные предпосылки и последствия правового регулирования E-learning E-science» поступил от студентки Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова **Ларина Елена Дмитриевна.**

Автор исследования рассматривает вопрос цифровизации, связанный с цифровизацией конкретно в сфере образования и науки. Автор указывает на то, что с изменением системы образования и науки меняется и способ правового регулирования данных видов деятельности. Проявление процесса цифровизации образования заключается в постепенном переводе учебных пособий в электронный вариант, внедрение онлайн-курсов в систему высшего образования и пр. Таким образом, это главным образом касается вопроса регулирования интеллектуальной собственности. Вследствие доступности знаний и информации возникает опасность неправомерного их присвоения.

Автор указывает, что социальной предпосылкой данного правонарушение является неумение анализировать и работать с источниками и решением этой проблемы видит необходимость первоначального обучения школьников работе с информацией.

**Ликонцева Анастасия Сергеевна и Морозова Виктория Андреевна**в своем докладе «Механизмы защиты прав работодателей от недобросовестных работников» рассмотрели проблемные и малоизученные в науке трудового права вопросы защиты прав работодателя с целью их устранения.

Авторы подметили, что защита работодателя от недобросовестного работника – сложная процедура, поскольку в практике чаще встречаются ситуации, когда работник нуждается в защите от работодателя.

Зачастую работодатели страдают от работников в случаях, когда последние начинают злоупотреблять своими правами с помощью махинаций с больничным листом и когда женщины пользуются своим особым положением и обстоятельствами, такими как беременность.

Чтобы доказать злоупотребление правом работником необходимо наличие умысла работника на сокрытие информации от работодателя.

В связи с этим работодателям следует при составлении трудового договора указывать положения об обязанности работника предоставлять информацию о возникновении временной нетрудоспособности в день получения листка нетрудоспособности, а также предлагать сотруднику на момент написания заявления, которым бы он подтверждал факт, что на дату увольнения у сотрудника отсутствует листок временной нетрудоспособности, и которое может стать одним из основных доказательств в судебном процессе.

При этом умышленное сокрытие ряда обстоятельств от работодателя, может явиться законным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе.

Вместе с тем существуют серьезные проблемы с доказыванием работодателем факта злоупотребления в отношении него работником своими правами. Таким образом, авторы пришли к выводу, что важным качеством работодателя является умение предвидеть и предупреждать негативные последствия отношений с работником, однако современное трудовое законодательство не всегда позволяет это сделать.

Следующий доклад **Мазурина Никиты Игоревича** был посвящен такому проявлению дискриминации в сфере труда как неравная оплата труда для работников на испытательном сроке.

Рассмотрев, что подразумевается под дискриминацией в сфере труда, автор указал на то, что единственными критериями для определения объема прав работников является выполненная ими работа, её количество, а также «профессионально-квалификационные» и «личностные» качества.

Несмотря на это случаи дискриминации весьма распространены в случаях установления работникам более низкой заработной платы на время прохождения испытания, чем для тех, кто осуществляет работу в организации по аналогичной должности, хотя фактически положение соответствующего работника ничем не отличается от положения других работников. Любое же отклонение от него повлечет за собой ущемление прав и будет рассматриваться как дискриминация по признакам, не имеющим отношения к деловым качествам. В ряде дел такой подход был воспринят правоприменителем, а установление более низкой платы работникам на испытательном сроке было признано в качестве нарушение трудового законодательства. Даже ВС РФ обращал внимание на эту проблему и указывал на несправедливость установления чрезмерно низкой заработной платы.

Автор констатирует, что такая практика, однако, не решает рассматриваемую проблему, и ущемление прав работников на оплату на испытательном сроке продолжается не только по причине нарушения «буквы закона», но и в связи с определенной спецификой правовой культуры.

**Елизавета Алексеевна Мальчикова и Серкова Арина Игоревна** в своем докладе подняли вопрос о функциях и правовом статусе доул – помощниц женщины в родах, которая заботится только о роженице на протяжении подготовки к родам, во время них и после, об их отличиях от медсестер и акушерок, а также о специфике труда в России и за рубежом.

В законодательстве РФ в настоящее время не говорится четко о возможности сопровождения родов доулой, однако на это нет и императивного запрета. Во многом труд доул основывается на ст. 51 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», хотя на практике родовспомогательные учреждения трактуют ее совершенно по-разному: одни соглашаются пускать только отца ребёнка и членов семьи, но отказываются пускать иных лиц, в том числе наемных доул, другие же допускают возможность участия в родах доул по желанию женщины.

За рубежом же наблюдается иная ситуация. Так, в Польше специальность доулы внесена в перечень профессий к категории «работники индивидуальной опеки в сфере здравоохранения», в Швейцарии Ассоциация доул осуществляет свою деятельность уже более 20 лет, в некоторых штатах США также приняты акты, устанавливающие основы регулирования трудовой деятельности доул (например, штаты Миннесота и Орегон), однако на уровне федерации деятельность доул пока должным образом не урегулирована, зотя государство и стремится к этому.

В России же профессия доулы не занесена в российский реестр профессий, в связи с чем к ней нет и стандартов. Главными актами в сфере деятельности доул можно назвать внутренние акты Ассоциации профессиональных доул Российской Федерации, однако они распространяются соответсвенно только на членов ассоциации.

Авторы приходят к выводу, что Российской Федерации стоит перенять опыт иностранных государств в отношении регулирования трудовой деятельности доул.

**Маслова Мелания Алексеевна** посвятила свой доклад проблемам гендерного дисбаланса в сфере труда и возможным путям его устранения.

Гендерная дискриминация рассматривается автором как историческое явление, проблема, которая остро ощущается до сих пор.

В качестве одной из мер для борьбы с гендерным дисбалансом называется «квотирование», однако, по мнению автора, эта мера весьма неоднозначна. Лучшим же в сравнении с этим вариантом представляется существующее в Швеции распределение место в равном количестве между работниками.

Также автор отмечает, что необходимо законодательно закрепить понятие дискриминации, поскольку отсутствие легальной дефиниции приводит к злоупотреблениям со стороны работодателей, а также к сложностям в защите работниками своих прав.

Среди возможных мер для борьбы с гендерным дисбалансом в сфере труда называются мониторинг статистических данных, проведение официальных расследований жалоб на гендерную дискриминацию при устройстве на работу, создание рекомендаций представителям власти для обеспечения качественного диалога, информационная кампания, просветительская деятельность, направленная на актуализацию тем гендерного неравенства, стереотипов, прав женщин и человека в принципе.

В заключении к своей работе автор указывает, что именно после разработки и начала применения мер по устранению первопричин неравенства, следует переходить к наиболее активному пресечению дискриминационных практик.

**Степанова Александра Николаевна и Махотина Алина Руслановна,** представляющие Алтайский государственный университет, подготовили доклад на тему «Родственные и дружественные связи в карьере: мнение общества».

Описываемое ими явление действительно имеет место быть в современном обществе, и во многом не одобряется, поскольку воспринимается как проявление коррупции, как влекущее снижение контроля за отдельными лицами, как трудовую дискриминацию. Особенно это относится к чиновникам.

Авторы, основываясь на статистических данных проведенного ими опроса, где был задан вопрос: «Поддерживаете ли вы инициативу запретить родственникам работать вместе в Правительстве РФ?», констатировали факт, что большая часть респондентов поддержали идею запретить родственникам работать вместе в Правительстве Российской Федерации.

Однако также стало известно, что именно поиск работы и построение карьеры – приоритетные задачи для завтрашних выпускников, для решения которых используются все доступные ресурсы, в том числе и социальные связи на разных уровнях. При этом авторы отмечают, что наиболее популярным способом поиска работы является как раз поиск работы через знакомых.

В итоге авторы пришли к выводу, что трудоустройство через родственников и знакомых не нарушает права граждан и даже имеет положительные стороны. Негативное же отношение населения к приёму на работу «своих» сильно проявляется к работе «по блату» в органах государственной власти.

**Олейник Дарья Слободановна** из Российского университета дружбы народов провела исследование, сравнив подходы формирования минимальной оплаты труда во Франции и Российской Федерации.

Свой доклад Дарья начинает с описания Конвенции № 131 «О минимальной заработной плате», в которой были установлены важнейшие требования к оплате труда, потому как она установила универсальное регулирование вопроса в странах, ее принявших. Однако, Конвенция имела не только положительные стороны.

До принятия Конвенции вопрос правового регулирования МРОТ решался на национальном уровне посредством принятия законов. Во Франции правовое регулирование минимального размера оплаты труда впервые зафиксировано в Законе от 10 июля 1915 года «О минимальной заработной плате надомников», в России же фактически система минимальной оплаты труда в России существует еще со времен существования СССР – с 1922 года, понятие «обязательный минимум оплаты» был закреплен в Кодексе законов о труде и трактовался как вознаграждение за труд, определяемое в соответствии с определенной категорией работы. В наше время же МРОТ в России регулируется через специальный Федеральный закон.

Сам по себе сегодняшний институт минимальной заработной платы включает ряд минусов, побочные эффекты от которых впрочем можно нейтрализовать.

Опыт Франции по заявленной проблеме, по мнению автора, показал, что использование политики минимальной оплаты труда эффективное, но дорогостоящее средство регулирования биржи трудоустройства, однако наличие подобного инструмента гарантирует населению страны больше возможностей трудоустройства и получения заработной.

Применение подобной практики в России также показывает свою эффективность, однако наблюдается явное несоответствие объема выполняемых работ оплате за совершение этих работ.

Подводя итоги, автор указывает на то, что на данный момент отсутствуют эффективные подходы для решения наиболее актуальных проблем регулирования МРОТ, несмотря на то что правовое регулирование минимальной заработной платы имеет большое правовое и экономическое значение.

**Патракеева Ксения Владимировна** в своем докладе рассмотрела актуальные проблемы регулирования деятельности психоневрологических интернатов в России.

В настоящее время ПНИ в своей деятельности в основном до сих пор руководствуются нормативно-правовыми актами 1978 и 1981 годов, хотя и в 2015 году в России вступил в силу Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в РФ» (ФЗ №442), который наполнил понятие социальных услуг более современным гуманным содержанием, в том числе для жителей ПНИ. Между актами зачастую возникают коллизии, на практике акты трактуются иначе, и такие противоречия необходимо устранить, иначе это может нарушать права граждан, особенно это касается прав на жизнь, охрану здоровья и получение медицинской помощи, права на труд, на самозащиту, уважение достоинства личности и другие.

Один из самых спорных моментов заключается в том, что нередко запрещается свободный выход проживающих с территории ПНИ, однако действующее законодательство не допускает принудительного удержания лиц, проживающих в ПНИ, по решению администрации.

Автор также затрагивает вопрос о необходимости распределительной опеки, которую хотели ввести уже достаточно давно, но пока безрезультатно, о проблеме отсутствия мотивации у «жителей» ПНИ заниматься какой- либо трудовой деятельностью, о весьма распространенной практике массового лишения дееспособности проживающих в ПНИ на выездных заседаниях судов без присутствия лишаемого дееспособности человека.

Кроме того, как показывает практика, процедура помещения недееспособных лиц в психоневрологические интернаты практически везде проводится с грубыми нарушениями российского законодательства и в нарушение прав гражданина.

Рассмотрев отечественные и международные НПА, а также ирные данные, автор приходит к выводу, что необходимо совершенствовать законодательство в рассматриваемой сфере и создать систему сопровождаемого проживания людей с инвалидностью, иначе же Российская Федерация страна так и останется в советских реалиях регулирования деятельности ПНИ.

Доклад «Правовое регулирование труда медицинских работников в период эпидемий» представила **Подобедова Екатерина Александровна.**

Автор данного доклада отмечает, что на сегодняшний день правовое регулирование труда медицинских работников в период эпидемий является чрезвычайно актуальной темой в связи с пандемией COVID-19. Государство пытается урегулировать труд медицинских работников таким образом, чтобы создать наиболее эффективную систему функционирования медицины, позволяющей оказывать квалифицированную и своевременную помощь как можно большему числу нуждающихся в этом пациентов. Однако при этом возникает проблема недостаточности регулирования труда медицинских работников с точки зрения соблюдения их прав и компенсации всех неудобств, которые доставляет или может доставлять им напряженная работа в период, когда на очень ограниченное число медиков приходится огромное количество пациентов, многие из которых нуждаются в неотложной и высококвалифицированной помощи.

На сегодняшний день в связи с пандемией COVID-19 существует несколько инициатив, которые призваны облегчить ситуацию, в которой оказались медицинские работники. Так, например, ранее, в соответствии с законом о телемедицине, первичный осмотр мог быть произведен только очно.

Исследователь, предусматривает возможность проведения в период эпидемий дистанционно даже первичного осмотра пациентов. Вследствие принятия данного решения законодателями изменится порядок проведения первичных осмотров, что снизит нагрузку на медицинских работников в период эпидемии и позволит пациентам обезопасить собственное здоровье, так как их опасения по поводу своего здоровья могут не подтвердиться, однако нахождение в медицинском учреждении среди потенциально больных инфекционными и иными заболеваниями, распространяемыми воздушно-капельным путем, может нанести вред здоровью граждан.

Автор делает вывод о том, что одной из глобальных проблем в регулировании труда медицинских работников в период эпидемий является то, что для данной категории работников необходимо принимать актуальные акты, которые могли бы облегчить для них условия труда, однако такие акты не всегда имеют должный эффект и не всегда составлены грамотно с юридической точки зрения. Соответственно, данная проблема должна быть решена путем более внимательного отношения к составлению актов, регулирующих труд работников в период эпидемий.

Доклад на тему «Борьба с теневой занятостью: перспектива решения проблемы» направил студент Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) **Росляков Владислав Дмитриевич**.

Автор доклада в своей исследовательской работе рассматривает крайне актуальные и проблемные вопросы нелегальных практик в сфере труда, прежде всего, теневой занятости. Исследователь отмечает, что мнение различных категорий населения в отношении нелегальных практик в сфере труда меняется вместе с изменениями в законодательстве.

Автор раскрывает тезис о том, что нефомальные трудовые отношения не всегда являются нарушением закона, в некоторых случаях, они устраняют недостатки действующего законодательства, заполняя его пробелы, и, соответственно, выступая необходимым регулятором общественных отношений.

Законодатель при регулировании трудовых отношений предусматривает несколько способов борьбы с неформальными практиками в сфере труда. В качестве основания возникновения трудовых отношений в соответствии со статьёй 16 ТК РФ является фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор надлежащим образом оформлен не был. Перечисленные виды оснований можно назвать определёнными гарантиями для работников, работающих без заключения трудового договора. В результате данных норм работник может рассчитывать на защиту государства.

При этом ответственность работодателя за нарушение норм трудового законодательства в части заключения трудового договора предусмотрена лишь в административной форме. Санкции для крупных компаний не являются средством сдерживания от неформальных практик в сфере труда, так как в результате уклонения от уплаты страховых взносов, налогов работодатель экономит более крупные суммы. Соответственно, практика теневой занятости для работодателя – это, прежде всего, способ экономии средств, а для работника подобные неформальные трудовые отношения являются лишением гарантий.

В заключении автор предлагает меры для эффективной борьбы с теневой занятостью, а именно, изменение законодательства с учётом изменившегося отношения населения к неправовым практикам в сфере труда и применение более строгих санкций к работодателям, нарушающим нормы трудового законодательства.

Интересный доклад на тему «Правовые аспекты адаптации трудовых мигрантов» был получен от представителя Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», студентки бакалавриата **Синицына Ирина Владиславовна.**

В проведенном исследовании автор, поднимает проблему правового регулирования труда трудовых мигрантов, эффективного выстраивания единой политики, по поддержке, а также адаптации и интеграции таких лиц в среду, отличную от места постоянного или преимущественного проживания.

Автор отмечает, что Российская Федерация принимает наибольший объем миграционных потоков среди всех стран постсоветского пространства, а потому нормативно-правовые акты, которые издаются компетентными государственными органами по вопросам трудовой миграции в Российской Федерации имеют основополагающее значение для формирования межгосударственных отношений на уровне ЕАЭС.

Недостаток центров интеграции и адаптации трудовых мигрантов, в которых данным лицам, осуществлялось бы предоставление квалифицированной поддержки, способствующей повышению правовой, культурной, языковой и финансовой грамотности, по специальной трудовой подготовке, существенно ухудшает работу. Кроме того, на сегодняшний день недостаточная распространенность соответствующих центров препятствует осуществлению трудовыми мигрантами права на образование, реализация которого напрямую способствует адаптации трудовых мигрантов к новым условиям.

Автор делает вывод о важности адаптации трудовых мигрантов, и предлагает предусмотреть специальные механизмы по разрешению существующих проблем, связанных с их адаптацией и интеграцией. Вносит предложение об изменении Законодательства Российской Федерации по регулированию труда трудовых мигрантов на системной основе. Учитывая количество ежегодно прибывающих из-за рубежа лиц, растущее, по данным Росстата, из года в год, возникает необходимость в принятии единого кодифицированного акта, регулирующего деятельность трудовых мигрантов, а также порядок их адаптации и интеграции в среду принимающего государства.

В докладе представителя из Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», **Соколовой Екатерины Алексеевны**, были затронуты и освещены проблемы трудовой юстиции в вопросах разрешения индивидуальных трудовых споров на примере Англии и Германии и перспективы её развития в России.

В частности, докладчиком были отмечено, что количество индивидуальных трудовых споров, требующих разрешения в судебном порядке, только растет, а суды общей юрисдикции не справляются с поступающим объемом. Автор рассматривает опыт Англии и Германии в вопросе разрешения индивидуальных трудовых споров и сопоставляет с теми механизмами, которые уже существуют в России.

Автор указал на то, что трудовые суды показывают свою высокую эффективность в Германии и, что Россия принадлежит к единой правовой семье. На первоначальном этапе будет более уместно выделить коллегию по трудовым спорам из состава гражданской коллегии ВС РФ. Таким образом, стоит создать суды первой инстанции, апелляционные, кассационный суд по трудовом спорам и специализированную коллегию в рамках ВС РФ.

**Туровская Елизавета Максимовна**, студентка Национального исследовательского университета Высшая школа экономики, в своем докладе на тему «Особенности труда и увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет» отмечает, что в России, как и в других странах, труд беременных женщин и женщин с детьми до 3 лет имеет особую правовую охрану, однако целый ряд норм до сих пор остается противоречивым и нерешённым. В связи с этим, целесообразным является рассмотреть проблемные аспекты правового регулирования труда и увольнения определённых категорий женщин.

Автор раскрывает правовые коллизии, запрет установления испытательного срока для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет и при этом существует возможность установления испытательного срока для женщины, имеющей ребенка в возрасте от полутора до трёх лет, при его не прохождении она все равно не может быть уволена.

Также выделяет вопрос установки продолжительности послеродового отпуска на основе медицинских заключений. Еще одним проблемным аспектом является право женщины, находящийся в отпуске по уходу за ребёнком, работать на условиях неполного рабочего времени. Например, женщину, находящуюся в отпуске по уходу за ребёнком и работающую на условии неполного рабочего времени, фактически нельзя будет уволить, даже на основании исключений, указанных в ст.261, так как она находится в отпуске, а увольнение по инициативе работодателя сотрудников, находящихся в отпуске запрещено.

Докладчик отмечает, что законодателю предстоит ещё много изменений и дополнений существующего трудового законодательства, прежде чем оно станет менее коллизионным. Тем не менее, в основе труда беременных женщин и женщин, имеющих детей до трёх лет, заложены все фундаментальные права, которые соответствуют международным нормам и принципам и позволяют женщинам чувствовать себя защищённо.

**Шашкова Ирина Алексеевна**, представляющая ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева», представила доклад на тему «Проблемы и перспективы правового регулирования труда самозанятых граждан».

Докладчик отметил актуальность данной проблемы. Согласно данным Национального агентства финансовых исследований около 20% населения РФ относятся к категории самозанятых граждан, единолично осуществляющих предпринимательскую деятельностью без образования юридического лица и регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. При этом доход от деятельности таких лиц de jure не является объектом налогообложения, что ведет к бюджетным потерям.

Автор указывает, что вопросы самозанятости являются важными как для государственных институтов, так и для граждан, поскольку переход самозанятых в формальную экономику представляет собой необходимое условие для повышения качества их трудовой жизни наряду с другими трудящимися, независимо от избранной ими формы занятости. Главная задача, которая включена в сегодняшнюю повестку дня, заключается в том, чтобы определить оптимальный путь развития международной и национальной правотворческой практики в их регулировании. Увеличивающаяся скорость развития общественных отношений обусловливает необходимость расширения сферы действия современного трудового законодательства, а также наполнения его положениями, которые создадут основы для их регулирования ante factum.

Автор предполагает, что в совокупности это будет способствовать сбалансированию экономических и социальных потребностей общества и государства. При выполнении человекоориентированной повестки дня в сфере труда будет достигнута как цель повышения качества трудовой жизни населения, так и цель всеобщего экономического роста.

*Над обзором работали: Левкина Елизавета, Когониа Рабиа, Давыдова Арина, Ибрагимов Урал.*