

СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 349.3

Защита работников от социальных рисков как элемент кадровой политики

Е. А. Истомина

Уральский государственный юридический университет,
Российская Федерация, 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

Для цитирования: Истомина, Елена А. 2022. «Защита работников от социальных рисков как элемент кадровой политики». *Ежегодник трудового права* 12: 259–273.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.122>

Подход к определению содержания кадровой политики, предложенный в советское время и поддержанный современными учеными, в настоящее время нуждается в актуализации в силу изменения подходов к правовому регулированию многих сфер жизнедеятельности общества, в том числе защиты от социальных рисков. Указанная защита (в первую очередь посредством компенсации неблагоприятных последствий таких рисков в системе социального обеспечения) вплоть до 90-х годов XX в. осуществлялась исключительно государством и рассматривалась как забота о нетрудоспособных, престарелых, семьях с детьми, инвалидах вне прямой связи с их трудом. В настоящее время защита от социальных рисков во многом обусловлена статусом индивида, в том числе как лица, осуществляющего работу по трудовому договору. Определенный объем прав и обязанностей в сфере защиты от социальных рисков (уплата страховых взносов на обязательное социальное страхование, назначение социальных выплат, установление дополнительных мер поддержки в коллективных договорах и соглашениях) возложен в настоящее время на работодателей. В статье обосновывается, что добросовестное исполнение обязанностей в указанной сфере, обеспечение занятости социально уязвимых категорий работников (к примеру, лиц предпенсионного возраста) является одним из направлений работы с трудовым коллективом, который становится более стабильным и квалифицированным, поскольку гарантии защиты от социальных рисков становятся стимулом к трудоустройству у данного работодателя, в том числе для квалифицированных работников. На основании проведенного анализа предлагается вывод о том, что защита работников от социальных рисков может и должна рассматриваться в качестве элемента кадровой политики организации, которому необходимо уделять не меньшее внимание, чем иным направлениям работы с трудовым коллективом.

Ключевые слова: кадровая политика, защита от социальных рисков, обязательное социальное страхование, работник предпенсионного возраста, содействие занятости населения.

1. Введение

Статья 75.1 Конституции РФ¹ провозглашает принцип уважения человека труда. Это означает, что в нашей стране должны создаваться все необходимые условия для того, чтобы индивид мог свободно заключить трудовой договор, реализовать все свои права, исполнить обязанности, получить гарантии, связанные с его трудовой деятельностью. Спектр прав работника, закрепленный в Трудовом кодексе РФ, обширен и включает в себя право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством, и др. Реализация этих прав обеспечивается различными субъектами, каждый из которых наделен собственным кругом полномочий, а также различными деятельностными стратегиями, одной из которых является кадровая политика.

Научное внимание к ней обозначилось во второй половине XX в. и сохраняется в настоящее время (Карпова, Рознина и Поверенова 2021). Одно из первых определений кадровой политики было предложено А. С. Пашковым. Исследователь охарактеризовал ее как деятельность, включающую в себя разработку организационных принципов работы с людьми, формирование дееспособных трудовых коллективов и рациональное, эффективное использование трудового потенциала страны (Пашков 2006, 267).

Приведенное определение демонстрирует многоуровневый характер кадровой политики. Ее основы закрепляются государством, принимающим базовые решения о работе с трудовыми ресурсами. На этом уровне осуществляется стратегическое планирование в данной сфере, нормативная регламентация процессов осуществления. Так, Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная Указом Президента РФ от 13.05.2017 № 208, закрепляет в качестве одной из основных целей государственной политики в данной сфере развитие человеческого потенциала. При этом задачи, способствующие достижению этой цели, включают в себя совершенствование системы общего и профессионального образования на основе современных научных и технологических достижений; развитие национальной системы квалификаций, совершенствование квалификационных требований к работникам; профессиональную ориентацию граждан; содействие эффективной занятости населения и мобильности работников и др. Таким образом получают свое внешнее оформление основные приоритеты политики в отношении трудовых ресурсов страны.

Второй уровень — отдельно взятая организация, устанавливающая и реализующая конкретные правила работы с персоналом. По существу, на этом уровне формируется правоприменительная практика кадровой работы, позволяющая выявить и осмыслить проблемы, наметить пути их решения. Оба уровня кадровой политики находятся в тесной взаимосвязи. Кадровая политика государства не

¹ Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.09.2021).

может быть эффективной без надлежащей реализации кадровой политики на местах — у отдельных работодателей.

Современные определения кадровой политики в целом созвучны подходу, предложенному А. С. Пашковым, хотя больше акцентируют уровень кадровой политики организации как генерального направления кадровой работы, включающего совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка. По мнению исследователей, кадровая политика представляет собой систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы: «Кадровая политика есть система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы» (Хорошун и Шамаева 2016, 180).

Согласимся с тезисом о том, что кадровая политика должна включать в себя разные виды деятельности: отбор, найм, распределение трудовых ресурсов; адаптацию, обучение работников; продвижение по службе; методы стимулирования труда; условия работы; иные направления деятельности (Хорошун и Шамаева 2016, 179). Иными словами, кадровая политика — это стратегия, в рамках которой определяются приоритеты деятельности в отношении работников конкретной организации.

Вместе с тем следует отметить, что в настоящее время кадровая политика должна приобретать новые черты и содержательные элементы, так как она, являясь комплексной деятельностью, должна позволить организации быть конкурентоспособной на рынке (в том числе на рынке труда) и одновременно отвечать тем вызовам времени, которые становятся все более частыми и негативными. В современных социально-экономических условиях кадровая политика должна давать работникам организации чувство уверенности как в настоящем, так, насколько это возможно, и в будущем.

Поэтому кадровая политика должна учитывать и тот факт, что работникам важна не только гарантированная занятость, стабильные трудовые отношения, позволяющие обеспечивать и себе, и своим близким средства к существованию, не только гарантии осуществления трудовой деятельности в благоприятных, безопасных для их жизни и здоровья условиях (Иванчина 2019, 140). Большое значение имеют и те гарантии, которые должны предоставляться при наступлении жизненных обстоятельств, влекущих негативные последствия в виде утраты заработка либо дохода. Эти обстоятельства вкупе с их последствиями в отраслевой науке получили наименование социальных рисков.

Защита от указанных рисков возложена на государство, принявшее на себя обязательство предоставить социальное обеспечение каждому, нуждающемуся в нем. Значение термина «защита», как правило, определяется при помощи слов «брать под защиту, оборонять». Однако этот термин может использоваться и в значении «оберегать от воздействия извне», «не допускать изменений, которые нежелательны», «сохранять существующее положение». Поэтому можно утверждать, что защита от социального риска — это деятельность комплексного характера, ко-

торая направлена на недопущение развития риска, преодоление либо компенсацию негативных изменений, обусловленных риском, в целях восстановления жизнедеятельности человека и его социального статуса. Государство, реализуя свои полномочия в этой сфере, активно вовлекает в эту деятельность и работодателей. Часть указанной деятельности может рассматриваться как составляющая кадровой политики организации.

Этому тезису можно возразить, указав, что кадровая работа — это технологии работы с персоналом организации, опосредованные в первую очередь нормами трудового права. Однако необходимо учитывать, что в период, когда А. С. Пашков предложил ставший классическим подход к кадровой политике, защита от социальных рисков посредством компенсации их неблагоприятных последствий гарантировалась государством и была закреплена в Конституции СССР как абсолютное право гражданина. В соответствии со ст. 43 Конституции СССР граждане СССР имели право на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, а также потери кормильца. Указанное право гарантировалось социальным страхованием рабочих, служащих и колхозников, пособиями по временной нетрудоспособности; выплатой за счет государства и колхозов пенсий по возрасту, инвалидности и по случаю потери кормильца; трудоустройством граждан, частично утративших трудоспособность; заботой о престарелых гражданах и об инвалидах; другими формами социального обеспечения. Приведенная норма показывает, что государство относило социальное обеспечение исключительно к своей компетенции и позиционировало социальные предоставления как форму помощи и проявление внимания к своим гражданам вне прямой связи с их трудовой деятельностью.

К настоящему моменту подход к защите от социальных рисков в значительной степени изменился.

2. Основное исследование

Статьей 39 Конституции РФ каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Таким образом, законы и принимаемые в их развитие подзаконные нормативные правовые акты закрепляют все правила, касающиеся социальных предоставлений: условия назначения, размеры, порядок и продолжительность выплаты и др. Если по каким-либо причинам жизненные обстоятельства, в которых оказался работник, особенности его положения не «вписываются» в норму права, он не приобретает права на пенсию, пособие, иную выплату.

Сегодня традиционный подход к реализации права на социальное обеспечение усложняется. К примеру, право на страховую пенсию зависит уже не только непосредственно от трудового (периоды трудовой или иной общественно полезной деятельности) и социального (уход за нетрудоспособным членом семьи, время получения пособия по безработице и др.) вклада человека, но и от уплаты его страхователем страховых взносов. Таким образом, сама реализация права на социальное обеспечение приобретает более комплексный характер, в этом процессе прямо или опосредованно задействованы не только сами индивиды и органы/

учреждения, предоставляющие социальные выплаты, услуги и льготы, но и иные субъекты, в том числе работодатели.

Поэтому можно утверждать, что в настоящее время кадровая политика не должна сводиться к лишь к непосредственной работе с трудом. Она должна включать и определенный объем деятельности, направленной на защиту от социальных рисков, включая содействие в предоставлении социального обеспечения, а также иные меры, которые будут способствовать преодолению либо предупреждению указанных рисков. Не случайно Рекомендацией Международной организации труда (далее — МОТ) № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты», принятой в г. Женеве 14.06.2012 на 101-й сессии Генеральной конференции МОТ, закреплено положение о том, что социальное обеспечение представляет собой инвестиции в человеческий капитал, которые позволяют людям адаптироваться к изменениям, происходящим в экономике и на рынке труда, и что системы социального обеспечения выступают в роли автоматических социальных и экономических стабилизаторов и стимулируют совокупный спрос в периоды кризисов и после выхода из них, а также способствуют переходу к более устойчивой экономике.

А. С. Пашков справедливо утверждал, что содержание кадровой политики не остается неизменным — оно подчинено целям и задачам, стоящим перед государством в определенный период (Пашков 2006, 270). Таким образом, кадровая политика должна в настоящее время рассматриваться в более широком контексте — как стратегия действий в отношении персонала организации, направленная на обеспечение реализации трудовых прав работников, развитие трудового коллектива, на конкурентоспособность организации на рынке, а также на защиту работников от социальных рисков. В последнем случае кадровая политика может (в отдельных случаях должна) включать осуществление обязательного социального страхования, защиту наиболее уязвимых категорий работников, дополнительное социальное обеспечение на основании коллективных договоров и соглашений.

Обязательное социальное страхование работников организации — это система базовых гарантий в сфере защиты от социальных рисков. Безусловно, иные меры защиты также обладают собственным значением, но в ситуациях, когда работник утрачивает трудоспособность (из-за болезни, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в связи с рождением детей и уходом за ними, в иных определенных законом случаях), лишь компенсация неблагоприятных последствий реализовавшегося социального риска позволяет восстановить то, что утрачено работником — его заработок, а иногда и здоровье. Обязательное социальное страхование, согласно Федеральному закону от 16.07.1999 № 167-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 26.05.2021) выступает основной организационно-правовой формой защиты работающих граждан, гарантирующей соблюдение их прав на защиту от рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения их работодателей.

Работник становится лицом, застрахованным в указанной системе, с момента вступления в трудовые отношения. Даже в случае, если он не приступает к исполнению своих обязанностей, и работодатель аннулирует трудовой договор в соответствии со ст. 61 Трудового кодекса РФ, за работником сохраняется право на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении

страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Статья 1 Трудового кодекса РФ устанавливает, что указанные отношения являются непосредственно связанными с трудовыми. В связи с этим в науке трудового права даже был высказан тезис о включении отношений по обязательному социальному страхованию в предмет данной отрасли права и о субсидиарном характере социального обеспечения, заключающегося лишь в установлении конкретных выплат (Бородина 2012). Не вдаваясь в дискуссию относительно отраслевой принадлежности отношений по обязательному социальному страхованию, отметим, что указанный тезис подчеркивает значимость деятельности работодателя в сфере защиты от социальных рисков.

Статус застрахованного лица презюмируется и не требует от работника дополнительных действий, заявлений, представления каких-либо документов. Напротив, работодатель должен периодически осуществлять определенные действия, направленные на поддержание такого статуса работника, а также на формирование его социально-обеспечительных прав.

Указанные действия являются содержанием прав и обязанностей работодателя как страхователя по обязательному социальному страхованию. Во-первых, он обеспечивает уплату страховых взносов на все виды указанного страхования. Так, в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 26.05.2021) страховщик обязан уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, целевое назначение которых — формирование и обеспечение реализации прав граждан на страховые пенсии, на накопительные пенсии, иные выплаты в рамках обязательного пенсионного страхования. Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал в своих решениях, что эти взносы являются материальной гарантией предоставления застрахованным лицам надлежащего страхового обеспечения. Установленное в Федеральном законе «О страховых пенсиях» правило о включении в страховой стаж застрахованных лиц периодов их работы при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, с соблюдением которого связывается реализация права на получение страховой пенсии в надлежащем объеме и которому корреспондирует законодательно закрепленная обязанность страхователя своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ, также призвано обеспечивать нормальное функционирование финансового механизма обязательного пенсионного страхования и в конечном счете выплату пенсий застрахованным лицам в размере, предусмотренном законом и адекватном результатам их труда².

Во-вторых, в отдельных случаях работодатель производит назначение и расчет социальных предоставлений. К примеру, выплата пособий по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях возложена в настоящее время на Фонд социального страхования РФ. Однако работодатель, согласно положениям Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ

² См., например: Определение Конституционного Суда РФ от 26.04.2021 № 785-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сергиенкова Виктора Николаевича на нарушение его конституционных прав частью 1 статьи 11 Федерального закона «О страховых пенсиях»».

«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 26.05.2021), Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 05.04.2021), обязан оформить все необходимые документы, назначить пособия и передать все документы и сведения страховщику, а в отдельных случаях — и выплатить пособие (часть пособия).

Таким образом, государство принимает на себя обязательство осуществлять социальное обеспечение работника, в отношении которого реализовался социальный риск, но в процессе распределения этого риска и защиты от него часть обязанностей переходит к работодателю. Благодаря этому гарантируется компенсация последствий социально-рисковых ситуаций посредством предоставления гражданам социальных выплат, благ и услуг (Федорова 2015, 94).

Не секрет, что не все работодатели добросовестно исполняют свои обязанности в этой сфере. По данным Федеральной налоговой службы, совокупная задолженность по страховым взносам на 01.05.2020 составила 403,1 млрд руб., на 01.05.2021 — 447,3 млрд руб. Значительное количество обращений граждан в центральный аппарат Федеральной налоговой службы содержало вопросы налогообложения доходов физических лиц и администрирования страховых взносов — 2609 обращений (12 % от общего числа, 2-ое место по тематике обращений)³.

Между тем положения законодательства, закрепляющего права и обязанности сторон правоотношений по обязательному пенсионному страхованию, порядок формирования права на будущую пенсию постепенно перестают быть «тайной за семью печатями» для граждан. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (в ред. от 24.02.2021) любое застрахованное лицо (значительную часть из которых составляют именно лица, работающие по трудовым договорам) имеет право бесплатно получать в органах Пенсионного фонда РФ, через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг, иными способами (в том числе через портал Госуслуг) сведения, содержащиеся в его индивидуальном лицевом счете, и таким образом видеть свои пенсионные права в динамике развития. Безусловно, указанные права формируются и на случай установления инвалидности, и на случай (для членов семьи работника) потери кормильца, однако эти социальные риски являются в большей или меньшей степени случайными, а социальный риск, обусловленный старостью — неотвратим. Представляется, что в недалекой перспективе граждане осознают основы функционирования пенсионного обеспечения по обязательному пенсионному страхованию, и соблюдение работодателем вышеуказанных обязанностей станет безусловным преимуществом для выбора работником данной организации.

Следует также отметить, что основной контингент застрахованных лиц составляют именно лица, работающие по трудовым договорам. Они подлежат всем видам обязательного социального страхования, в отличие, например, от самозанятых граждан, на которых оно практически не распространяется. К примеру, по-

³ Федеральная налоговая служба. Статистика и аналитика. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn66/related_activities/statistics_and_analytics/ (дата обращения: 20.09.2021).

лучив травму при осуществлении своей деятельности, индивид не сможет рассчитывать на полноценную защиту от реализовавшегося социального риска, ему не гарантировано обеспечение в виде страховых выплат, услуг, направленных на медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию. Если такое лицо болеет, ему не будет оказана помощь в виде пособия, компенсирующего утраченный доход, поскольку для самозанятых граждан даже не предусмотрена возможность добровольного вступления в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Гарантированная поддержка будет оказана лишь в рамках бесплатной медицинской помощи, что, как известно, для полноценного преодоления социального риска нездоровья явно недостаточно. Что же касается стойкой утраты трудоспособности вследствие инвалидности либо старости, то и тут гарантированное социальное обеспечение оказывается лишь в виде социальной пенсии.

И даже лица, работающие по гражданско-правовым договорам, не получают всего объема установленной законодательством защиты. Так, они не подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством. Последнее особенно актуально для женщин, на которых традиционно возложены семейные обязанности, обусловленные заботой о маленьких либо болеющих детях. Как справедливо отмечает М. Ю. Федорова, «в зависимости от того, в какой форме реализовал гражданин свое право на труд, дифференцируются условия и порядок его социального обеспечения, которое может предоставляться ему как члену общества (государственная социальная помощь) либо как застрахованному лицу (обязательное социальное страхование)» (Федорова 2012, 82).

Таким образом, гарантии защиты от социальных рисков для работников выше, чем для иных граждан. В таких условиях соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании само по себе становится бонусом. Работодатель получает возможность привлечь в свой коллектив квалифицированных работников, труд которых будет наиболее эффективным, сохранять и развивать трудовой коллектив. Это тем более важно в условиях, когда высокая квалификация работника становится все более редким явлением, а такой работник — все более необходимым каждому работодателю.

В то же время в широком контексте привлекательность работодателя как добросовестного страхователя для работников, стабильность трудового коллектива означает, что определенная часть работников не останется без работы, и на уровне государства будет обеспечиваться защита от социального риска незанятости. В масштабах кадровой политики государства это способ вовлечения граждан в формальный сектор экономики, и решения, таким образом, задач по обеспечению легальной занятости. На этом настаивает и Рекомендация МОТ № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты»: переход к занятости в формальном секторе и формирование стабильных систем социального обеспечения являются взаимодополняемыми элементами.

Второе направление кадровой политики в контексте кадровой политики — *защита работодателем уязвимых категорий работников*. Традиционно в науке трудового права к таким работникам в первую очередь относят лиц с семейными обязанностями, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет. Однако в последнее время

особую остроту приобретает проблема обеспечения защиты от социальных рисков (в том числе рисков незанятости) работников, число которых возрастает и будет возрастать — лиц предпенсионного возраста.

Рекомендацией МОТ № 67 «Об обеспечении дохода», принятой в г. Филадельфии 12.05.1944 на 26-й сессии Генеральной конференции МОТ, критерий наступления старости определен как достижение возраста, когда люди обычно становятся неспособными к эффективному труду, характер их заболеваний и инвалидности становится тяжелым. Развивая это положение, ст. 26 Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», принятая в г. Женеве 28.06.1952, устанавливает пенсионный возраст на уровне не свыше 65 лет, однако уточняет, что он может быть более высоким при должном учете работоспособности пожилых лиц в отдельно взятой стране.

Пенсионный возраст в России, который долгое время оставался одним из самых низких в мире, поэтапно повышается с 2019 г., в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (в ред. от 28.06.2021). Этим законом была также закреплена категория «лица предпенсионного возраста». Согласно ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 02.07.2021), граждане предпенсионного возраста — это лица, которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. Это не столько математически установленный уровень, сколько возрастной порог, соотносимый с будущим пенсионным обеспечением. Законодательство о содействии занятости населения закрепляет дополнительные гарантии для этой категории граждан, в том числе продление выплаты пособия по безработице, несколько более высокий размер этого предоставления, а также досрочное назначение пенсии по старости в связи с безработицей. Признавая необходимость дополнительной материальной поддержки таких граждан, государство, по существу, признает и формализует в нормах права последствия очевидных сложностей с поиском работы для указанных граждан.

Между тем, согласно ст. 23 Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой в г. Страсбурге 03.05.1996, эффективная реализация права лиц пожилого возраста на социальную защиту предполагает в первую очередь предоставление им возможности оставаться полноценными членами общества так долго, насколько это возможно, обеспечивая достаточные средства, позволяющие им вести достойную жизнь и играть активную роль в государственной, общественной и культурной жизни. Это предполагает и возможность трудиться и получать за свой труд заработную плату, обеспечивая самостоятельное удовлетворение жизненно важных потребностей.

Международная ассоциация социального обеспечения также настаивает на том, что вопрос старения населения, являющийся одним из базовых вызовов для систем социального обеспечения в мире, может решаться в том числе за счет расширения участия пожилых граждан в трудовой деятельности. От этого могут выиграть отдельные работники, работодатели и системы социального обеспечения в целом. Решение такой задачи требует адаптации условий труда и гибких графиков рабочего времени, а также реформирования пенсионных программ, чтобы обе-

спечивался поэтапный переход от работы на условиях полного рабочего дня к выходу на пенсию⁴.

Прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 г., разработанным Минэкономразвития России, предусматривается, что в связи с повышением пенсионного возраста должен быть реализован комплекс мероприятий, направленных на защиту социально-трудовых прав граждан предпенсионного возраста, в целях создания условий для их активного участия в жизни общества, продолжения трудовой деятельности. Численность рабочей силы, обусловленная указанным процессом, будет постепенно увеличиваться с 75,8 млн человек в 2018 г. до 79,2 млн человек в 2036 г.

Таким образом, в условиях демографических проблем, обусловленных высокой рождаемостью и быстрым процессом старения населения, сложностей с финансированием пенсионных выплат государство проявляет прямую заинтересованность в кадровом потенциале лиц старшей возрастной группы. Такой подход полностью согласуется с концепцией защиты от социальных рисков, которая развивается вместе с изменением социума, воспринимая тенденции этого развития. Сегодня можно говорить о переходе от пассивной модели защиты от социальных рисков, когда гражданин был лишь получателем социального обеспечения в случае наступления неблагоприятных последствий риска, к более активным направлениям такой защиты, предполагающей предварительный учет, оценку рисков и их предупреждение в той мере, в которой это возможно.

Поэтому с позиции кадровой политики государства наиболее перспективно содействие занятости лиц предпенсионного возраста. Трудовое законодательство не содержит особенностей правового регулирования труда и обеспечения занятости таких граждан. Однако соответствующие меры могут быть установлены в актах социального партнерства. Усиление коллективно-договорного регулирования как способа установления дополнительных гарантий для работников с учетом отрасли, в которой они работают, местности, где они проживают, конкретного работодателя в настоящее время признается одной из основных тенденций развития трудового законодательства. А. М. Куренной справедливо указывает на то, что сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда — один из важнейших элементов метода трудового права (Куренной 2012, 246). Статьей 41 Трудового кодекса РФ закреплено правило о самостоятельном определении сторонами структуры и содержания коллективного договора. В ней же содержится примерный перечень вопросов, которые могут включаться в текст коллективного договора и выступать взаимными обязательствами работников и работодателя.

Например, Отраслевым соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020–2022 годы (подписано 20.12.2019) предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию. Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2020–2022 годы также содержит положение о том, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право

⁴ 10 глобальных вызовов перед социальным обеспечением. Перемены и инновации. Международная ассоциация социального обеспечения. 2019. URL: <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/2020-12/5-10-challenges-Global-2019.pdf> (дата обращения: 18.09.2021).

оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам, которым до наступления права на назначение страховой пенсии по старости осталось менее двух лет.

Отметим, что такие меры не требуют каких-либо кардинальных решений со стороны работодателя, так как не закрепляют абсолютного приоритета сохранения рабочего места за работником предпенсионного возраста. Поэтому представляется целесообразным расширение подобной практики защиты от социального риска незанятости. С позиции кадровой политики это также разумно, поскольку такой работник может быть весьма квалифицированным специалистом, результат труда которого будет более качественным, и с точки зрения развития организации, осуществления ее деятельности, это достаточно продуктивно. Это может быть актуально и с позиции передачи опыта молодым работникам, что также вписывается в кадровую политику организации.

Кроме того, определенная защита от социальных рисков, которую может осуществлять работодатель, санкционирована самим государством. Осознание необходимости поддержания здоровья работников предпенсионного возраста транслировалось в законодательство об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Осуществляя деятельность по предупреждению и сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, работодатель вправе обратиться в Фонд социального страхования РФ с заявлением об использовании части уплачиваемых им страховых взносов на финансовое обеспечение соответствующих мер, в том числе на санаторно-курортное лечение указанных работников. Причем объем этих средств может быть увеличен с 20 до 30 % сумм страховых взносов, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на такое лечение⁵. Можно сказать, что санаторно-курортное лечение этой категории работников носит ярко выраженный профилактический характер, и направлено именно на поддержание трудоспособности работника старшей возрастной группы, предотвращении заболеваний, наступления инвалидности.

Кроме того, санаторно-курортное лечение может также включаться как дополнительная мера социальной поддержки в коллективный договор. А. В. Ануфриева обоснованно утверждает, что обеспечение санаторно-курортным лечением за счет средств работодателей отвечает интересам как работников, так и самих работодателей, социальную ответственность которых сегодня стимулирует государство (Ануфриева 2016, 15). Примеры подобного рода не единичны. Так, в соответствии с Отраслевым соглашением между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны РФ на 2020–2022 гг. Министерство обороны должно обеспечивать выделение гражданскому персоналу, в том числе освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным в выборные профсоюзные органы, а также лицам, работающим в указанных органах, 7 % от общего количества путевок в военные санатории и дома отдыха Министерства обороны с оплатой указанными гражданами 30 % их стоимости.

⁵ Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н (в ред. от 23.06.2020) «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» .

Таким образом, в случае с работниками предпенсионного возраста речь идет о том, что защита от социальных рисков должна выстраиваться и функционировать с акцентом на предупреждение рисков в той мере, насколько это возможно. Такие меры могут составлять часть кадровой политики организации и опосредованно влиять на кадровую политику государства, позволяя решать вопросы, стоящие перед обществом на современном этапе его развития.

Обозначенная выше свобода сторон социального партнерства в принятии на себя обязательств по социальной поддержке работников предполагает, что такие меры могут устанавливаться в коллективных договорах и соглашениях. Более того, государство прямо заинтересовано в такой деятельности. Так, Стратегией долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р (ред. от 24.10.2018) одной из основных задач совершенствования пенсионного обеспечения названо развитие трехуровневой пенсионной системы, второй из которых должна занять корпоративная пенсия. Корпоративное пенсионное обеспечение, по мысли разработчиков Стратегии, будет способствовать формированию достойного уровня пенсий, реформированию института досрочных пенсий, а также повышению мотивации работников к качественному исполнению трудовых обязанностей и длительной трудовой деятельности у одного работодателя (закреплению на рабочих местах).

С сожалением следует констатировать, что отдельные примеры установления корпоративных пенсионных систем, являясь весомым аргументом в пользу признания мер по защите от социальных рисков элементом кадровой политики, не демонстрируют достаточной распространенности. Очевидно, что такие системы внедрены лишь у крупных работодателей, осуществляющих свою деятельность в сырьевом секторе экономики либо являющихся монополистами в своей сфере. Кроме того, кадровая политика таких предприятий строится в первую очередь на более высоком уровне заработной платы, возможности построения карьеры или иных средствах. Акты социального партнерства в бюджетном секторе экономики выглядят скромнее своих внебюджетных «собратьев», поскольку работодатели не имеют свободных финансовых ресурсов для формирования корпоративной пенсионной системы.

3. Выводы

А. С. Пашков подчеркивал взаимосвязь кадровой и социальной политики. Он писал о том, что сильная социальная политика, в центре которой находится человек с его потребностями, интересами и наклонностями, помогает в решении вопросов кадровой политики. Он относил к наиболее важным вопросам этой сферы деятельности работодателей социально-бытовое обслуживание, жилищные условия, организацию досуга и отдыха, строительство детских садов, поликлиник, клубов и т. д. (Пашков 2006, 267–268). Однако, как было отмечено, в период существования СССР, плановой экономики о социальном обеспечении если и задумывались, то лишь в момент реализации неблагоприятных последствий социального риска. Социальное обеспечение рассматривалось обществом как проявление заботы государства о престарелых, нетрудоспособных, семьях с детьми, инвалидах.

Социальное обеспечение, в том числе социальное страхование, считалось базовой гарантией, достижением Советского государства.

Представляется, что сегодня назрела необходимость актуализации подходов к кадровой политике на уровне конкретной организации. Государство на своем уровне устанавливает правовые основы решения вопросов содействия занятости граждан, а также их защиты от социальных рисков. При этом оно делегирует определенные полномочия в этой сфере работодателям. Последние при должном соблюдении своих обязанностей становятся привлекательными для потенциальных работников. Это обусловлено, в том числе, гарантированным социальным обеспечением, в частности социальной поддержкой. Не последнюю роль в этом занимает деятельность по защите от социальных рисков. Таким образом, сегодня защита от социальных рисков, в том числе посредством обязательного социального страхования и дополнительной социальной поддержки работников, может быть признана элементом кадровой политики, требующей не меньшего внимания, чем иные направления работы с трудовым коллективом.

Библиография

- Ануфриева, Анна В. 2016. «Правовое регулирование санаторно-курортного лечения в системе социального обеспечения Российской Федерации.» Дисс. ... канд. юрид. наук. Пермский государственный национальный исследовательский университет.
- Бородина, Елена Н. 2012. «Правовое регулирование отношений по обязательному социальному страхованию как составной части предмета трудового права.» Дисс. ... канд. юрид. наук. Московский новый юридический институт.
- Иванчина, Юлия В. 2019. «Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей.» Дисс. ... д-ра юрид. наук. Уральский государственный юридический университет.
- Карпова, Мария В., Нина В. Рознина и Елена М. Поверенова. 2021. «Кадровая политика в условиях кризиса.» *Актуальные вопросы современной экономики* 4: 555–565.
- Куренной, Александр М. 2012. «Совершенствование трудового законодательства: взгляд с позиции сочетания государственного и договорного регулирования.» *Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: Материалы VIII Международной научно-практической конференции: сборник научных трудов*, под ред. Кантемира Н. Гусова, 246–249. Москва: Проспект.
- Пашков, Алексей С. 2006. «Кадровая политика и роль права в ее реализации.» В Пашков, Алексей С. *Избранные труды по трудовому праву*, под ред. Николая Н. Старцева, 251–273. Санкт-Петербург: Издательский дом С.-Петербургского государственного университета.
- Федорова, Марина Ю. 2012. «Особенности правового положения самозанятых граждан как субъектов обязательного социального страхования в решениях Конституционного Суда Российской Федерации.» *Бизнес. Менеджмент. Право* 1 (25): 82–87.
- Федорова, Марина Ю. 2015. «Распределение социальных рисков как метод управления ими: правовые аспекты.» *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 4 (30): 91–99.
- Хорошун, Нарине А., и Ольга П. Шамаева. 2016. «Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации.» *Инновационная наука* 1: 178–182.

Статья поступила в редакцию 25 сентября 2021 г.;
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Истомина Елена Александровна — канд. юрид. наук, доц.; eistomina2011@gmail.com

Protection of employees from social risks as an element of personnel policy

Ye. A. Istomina

Ural State Law University Russian Federation,
21, ul. Komsomolskaya, Ekaterinburg, 620137, Russian Federation

For citation: Istomina, Yelena A. 2022. "Protection of employees from social risks as an element of personnel policy". *Russian Journal of Labour & Law* 12: 259–273.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.122> (In Russian)

The approach to determining the content of personnel policy, proposed in the Soviet era and supported by modern scholars, currently needs to be updated due to changes in approaches to the legal regulation of many spheres of society, including protection from social risks. This protection (first of all, through compensation for the negative consequences of such risks in the social security system) up to the end of the 20th century was, carried out exclusively by the state and was considered as care for the disabled, the elderly, and families with children, out of connection with work. Today, protection from social risks is largely due to the status of the individual, including as a person carrying out work under an employment contract. Some rights and obligations in the field of protection against social risks (payment of insurance contributions for compulsory social insurance, assignment of social benefits, establishment of additional support measures in collective agreements) are currently entrusted to employers. The article substantiates that the conscientious fulfillment of duties in this area, ensuring the employment of socially vulnerable categories of workers (for example, persons of pre-retirement age) is one of the areas of work with the collective, which becomes more stable and qualified, since guarantees of protection from social risks become an incentive for employment with this employer, including for qualified workers. Based on the analysis, it is proposed that the protection of employees from social risks can and should be considered as an element of the organization's personnel policy, which must be given no less attention than other areas of work with the labor collective.

Keywords: personnel policy, protection from social risks, compulsory social insurance, worker of pre-retirement age, employment of the population.

References

- Anufrieva, Anna V. 2016. "Legal regulation of spa treatment in the social security system of the Russian Federation." PhD diss., Perm State University. (In Russian)
- Borodina, Elena N. 2012. "Legal regulation of relations on compulsory social insurance as an integral part of the subject of labor law." PhD diss. Moskovskiy novyy iuridicheskiy institut. (In Russian)
- Fedorova, Marina Yu. 2012. "Features of the legal status of self-employed citizens as subjects of compulsory social insurance in the decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation." *Biznes. Menedzhment. Pravo* 1 (25): 82–87. (In Russian)
- Fedorova, Marina Yu. 2015. "Distribution of social risks as a method of managing them: legal aspects." *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskiye nauki* 4 (30): 91–99. (In Russian)
- Ivanchina, Yulia V. 2019. "Functions of labor law as a reflection of socially significant needs." Dr. Sci. diss., Ural State Law University. (In Russian)
- Karpova, Maria V., Roznina, Nina V. and Elena M. Poverenova. 2021. "Personnel policy in a crisis." *Aktual'nyye voprosy sovremennoy ekonomiki* 4: 555–565. (In Russian)
- Khoroshun, Narine A., and Olga P. Shamaeva. 2016. "Personnel policy as part of the strategically oriented policy of the organization." *Innovatsionnaya nauka* 1: 178–182. (In Russian)
- Kurennoy, Alexander M. 2012. "Improving labor legislation: a view from the perspective of a combination of state and contractual regulation." In *Sochetaniye gosudarstvennogo i dogovornogo regulirovaniya v sfere nayemnogo truda i sotsial'nogo obespecheniya: Materialy VIII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy*

konferentsii: sbornik nauchnykh trudov, ed. Kantemir N. Gussov, 246–249. Moscow: Prospect Publ. (In Russian)

Pashkov, Alexey S. 2006. “Personnel policy and the role of law in its implementation.” In Pashkov, Alexey S. *Selected Works on Labor Law*, ed. Nikolai N. Startsev, 251–273. St Petersburg: St Petersburg University Press. (In Russian)

Received: September 25, 2021

Accepted: December 14, 2021

Author's information:

Yelena A. Istomina — PhD in Law, Associate Professor; eistomina2011@gmail.com