

## ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ПЕРЕМЕН

**М. С. Сагандыков**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Национальная безопасность России неотъемлемо связана с обеспечением социальной стабильности, качества жизни, достойной занятости, социальной защиты. Развитие цифровой среды очень тесно связано с изменением в структуре рынка труда, что в свою очередь накладывает большой отпечаток на систему социального страхования, которая является в России механизмом социальной защиты и социального обеспечения. Современные информационно-технологические и коммуникационные системы позволяют использовать такие формы занятости, которые еще пару десятков лет назад казались не возможными. В этой связи возникает ряд проблем. Среди них – вопросы квалификации отношений трудовыми, реализации гарантий трудовых прав работников. При этом современные цифровые технологии вносят коррективы не только в развитие самих трудовых отношений, но и в систему взаимодействия трудового права и права социального обеспечения, в частности социального страхования работников. В статье рассмотрены некоторые примеры решений органов обязательного социального страхования в связи с юридическими фактами, имеющими место в трудовых отношениях. Сделан вывод о появлении в цифровую эпоху страховщиков дополнительных механизмов контроля за добросовестным поведением страхователя (работодателя) в рамках обязательного социального страхования.

**Ключевые слова:** *трудовые отношения, обязательное социальное страхование, цифровая экономика, нетипичная занятость.*

Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», утверждены девять национальных целей развития, среди которых первые четыре прямо связаны с социальной сферой: а) обеспечение устойчивого естественного роста численности населения Российской Федерации; б) повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет (к 2030 году – до 80 лет); в) обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, а также роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции; г) снижение в два раза уровня бедности в Российской Федерации. Также определены основные национальные проекты, среди которых – производительность труда и поддержка занятости.

Из всего сказанного очевидно, что национальная безопасность России неотъемлемо связана с обеспечением социальной стабильности, качества жизни, достойной занятости, социальной защиты.

В соответствии со Стратегией национальной безопасности Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 31 января 2015 г.

№ 683, одним из направлений обеспечения безопасности является повышение качества жизни российских граждан, для чего необходимо, в частности, создание высокоэффективных рабочих мест, а также благоприятных условий для повышения социальной мобильности, качества труда, его достойной оплаты, поддержки социально значимой трудовой занятости, обеспечения доступности объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры для инвалидов и других маломобильных групп населения, достойного пенсионного обеспечения.

В 2017 году Президентом РФ была утверждена Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 гг. (Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203). Одной из основных целей Стратегии названы повышение эффективности государственного управления, развитие экономики и социальной сферы (пп. «д» п. 20).

По верному замечанию Ю. В. Иванчиной и Е. А. Истоминой, «цифровые технологии оказывают непосредственное влияние на возможность людей работать и зарабатывать, то

есть на занятость населения, на уровень безработицы, в конечном итоге, на социальную защищенность граждан» [1, с. 37].

Развитие цифровой среды очень тесно связано с изменением в структуре рынка труда, что в свою очередь накладывает большой отпечаток на систему социального страхования, которая является в России механизмом социальной защиты и социального обеспечения. Кроме того, цифровые перемены в трудовой и социальной сферах соседствуют с необходимостью преодоления последствий ряда правовых преобразований, имеющих место в системе социального обеспечения. Одним из главных таких преобразований является изменение правил пенсионного страхования, а именно увеличение в 2018 году возраста выхода на пенсию до 60 и 65 лет для женщин и мужчин соответственно.

Мы не будем сейчас рассматривать данную проблему с позиции собственно пенсионного обеспечения. Для этого требуются отдельные исследования. Нас интересует вопрос, какие последствия эта реформа будет иметь для изменения структуры занятости в условиях цифровых преобразований.

Кажется совершенно очевидным, что отказ в приеме на работу и увольнение пенсионеров и лиц предпенсионного возраста происходят не из-за их возраста как такового, а в связи с тем, что работники данной возрастной категории зачастую не обладают необходимыми знаниями и навыками, поскольку получили профессиональное образование давно и без учета современных требований.

Н. Л. Лютов справедливо указывает на противоречия в государственной политике регулирования труда: повышение возраста выхода на пенсию сопровождается уменьшением возможности граждан предпенсионного возраста найти себе работу, поскольку для нее в изменившихся условиях зачастую требуются квалификации, отсутствующие у таких работников [2, с. 100].

Основатель и президент Всемирного экономического форума в Давосе К. Шваб отмечает, что, несмотря на в целом позитивное воздействие современных технологий на экономический рост, нельзя не обращать внимание на их прогнозируемое негативное влияние на рынок труда, особенно в краткосрочной перспективе. По мнению автора, некоторые профессии, среди которых юристы, финансовые аналитики, бухгалтеры, врачи, журнали-

сты и др., полностью или в определенной части могут быть автоматизированы, а значит, соответствующие рабочие места будут значительно сокращены [5, с. 33–35].

Для возрастных работников такие изменения опасны в первую очередь. Дело в том, что сокращение одних мест неизбежно требует создания других – более инновационных. Во-первых, различными автоматизированными процессами кто-то должен управлять, во-вторых, эти процессы создают дополнительные возможности более глубокого и разностороннего развития производства и хозяйства.

Однако даже при таком достаточно оптимистичном развитии возрастные работники все равно окажутся в более сложном положении. Молодежь, поскольку она лучше подготовлена к работе с инновационным оборудованием, будет получать новые места, а лица предпенсионного и пенсионного возраста будут оставаться без работы. Также молодые люди гораздо быстрее будут адаптироваться к изменениям в структуре занятости, чем их более возрастные коллеги [2, с. 100]. Причина тому – другой подход к профессиональному образованию, иные знания и навыки, которые получают современные выпускники.

Предыдущие размышления приводят нас еще к одному из аспектов проблемы занятости, которая в свою очередь влияет на реализацию норм о социальном страховании работников. Речь идет о так называемой нетипичной занятости.

Действительно, современные информационно-технологические и коммуникационные системы позволяют использовать такие формы занятости, которые еще пару десятков лет назад казались невозможными. Следствием таких изменений для соблюдения прав работников в сфере социального страхования становятся два негативных момента. Во-первых, наибольшую сложность вызывает правильная квалификация возникших отношений между работником (исполнителем) и работодателем (заказчиком). Опять мы говорим о давней проблеме разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с использованием личного труда. Но сегодня эта проблема приобретает «цифровой» оттенок.

О. В. Чесалина, рассматривая такую форму занятости, как работу на основе интернет-платформ (crowdwork), задает несколько справедливых вопросов. «Содержат ли новые

формы труда признаки несамостоятельного труда? И если да, то следует ли распространить на них нормы трудового права и права социального обеспечения? В частности можно ли модернизировать и применить к данным формам труда нормы о домашнем труде, о дистанционных работниках? Ключевым является вопрос: кто является работодателем лиц, работающих на основе интернет-платформ?» [3].

Определенно, подобная форма занятости имеет сходство с дистанционным трудом. Вместе с тем она предполагает, что заказчик (работодатель) выдает задание не конкретному работнику, как при дистанционном труде, а неопределенному кругу лиц [3]. При этом эти лица предварительно дали согласие на работу и присоединились к данной интернет-платформе. В качестве примера такой формы занятости можно привести работу с использованием приложения Uber.

Главной особенностью работы на основе интернет-платформ является отсутствие какого-либо письменного оформления отношений, фиксации прав и обязанностей сторон, что, в конечном счете, ведет к лишению работника возможности защитить свои трудовые права [4, с. 151].

То же самое можно сказать и о праве на социальное страхование. Например, таксист, работающий через интернет-платформу, попал в ДТП во время перевозки пассажира, заказ на перевозку которого поступил онлайн от компании-организатора электронного сервиса. Считается ли данный случай страховым, и имеет ли право работник на соответствующее пособие? Видимо, ответ на данный вопрос зависит от того, признаем ли мы данные отношения трудовыми или нет.

Таким образом, даже если речь идет о легальной занятости, она может не содержать традиционных признаков трудовых отношений, а значит, и не будет сопровождаться предоставлением работнику некоторых гарантий, которые предоставляет закон об основах социального страхования.

Во-вторых, занятость работника может иметь неформальный оттенок, не иметь правовую форму. Ранее уже было сказано, что нетипичные формы занятости, как правило, не предполагают какого-либо оформления приема на работу. Это может привести к тому, что работник вообще будет не способен доказать наличие трудовых отношений, а значит, и не

сможет претендовать на гарантии, предоставленные законодательством об обязательном социальном страховании.

В то же время информационно-телекоммуникационный прогресс порождает и ряд позитивных последствий, в том числе в области социального страхования. В выигрышном положении в этом случае находятся внебюджетные фонды обязательного страхования. Так, беременная женщина была принята на должность руководителя вновь созданного подразделения организации, который еще не начал функционировать, так как не был укомплектован штатом. Женщина проработала таким образом всего один месяц, после чего воспользовалась своим правом на отпуск по беременности и родам. Заработная плата работнику была начислена и выплачена в полном размере. Соответственно на основании ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» работодатель выплатил женщине пособие по беременности и родам в полном размере исходя из ее заработка за этот месяц. Правомерно ли поступил работодатель?

Согласно вышеуказанному закону пособие по беременности и родам исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам. В средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС.

Другими словами, в представленной ситуации средний заработок будет рассчитываться исходя из той заработной платы, которую женщина получила за один месяц перед выходом в отпуск по беременности и родам.

ФСС ни при каких условиях не вправе вмешиваться в кадровую политику работодателя и определять правомерность приема работника на работу и выплаты ему заработной платы. Более того, беременная женщина обладает повышенными по сравнению с другими работниками правами в трудовых отношениях, в том числе при приеме на работу. В ст. 64 Трудового кодекса РФ установлен прямой запрет отказывать беременной женщине в приеме на работу по мотиву беременности, а ст. 145 Уголовного кодекса РФ за подобное

деяние установлена уголовная ответственность.

При наличии вакантной должности начальника подразделения и соответствующих деловых качеств беременной женщины работодатель просто не мог отказать ей в приеме на работу. Заработную плату он также обязан был ей платить в соответствии с трудовым договором. В такой ситуации ставить под сомнение правомерность выплаты женщине пособия по беременности и родам никто, в том числе, ФСС, не вправе.

Согласно ст. 4.6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ сумма страховых взносов уменьшается на сумму произведенных работодателями расходов на выплату страхового обеспечения застрахованным лицам. Может ли работодатель воспользоваться этим правом в представленной ситуации? Формально, да, поскольку документально факт существования трудовых отношений и выплаты пособия по беременности и родам подтвержден. В то же время в соответствии с п. 3 ст. 11 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» страховщик (в нашем случае ФСС) вправе не принимать к зачету расходы на обязательное социальное страхование, произведенные с нарушением законодательства Российской Федерации. Фонд вправе проверить обоснованность установленного работодателем размера оплаты труда, из которого исчислялось пособие, а также фактическое выполнение работником трудовых обязанностей.

В одном из решений арбитражный суд установил, что формальное соответствие представленных страхователем документов требованиям закона само по себе не свидетельствует о правомерности действий работодателя, направленных на получение компенсационной выплаты по обязательному социальному страхованию, и не устраняет сомнений об искусственном создании заявителем условий для возмещения из Фонда социального страхования средств на выплату пособия (постановление Четвертого арбитражного апелляционного суда от 24 июля 2017 г. № 04АП-3465/17).

Другими словами, даже при наличии документально подтвержденных оформления приема на работу и выплаты заработной платы ФСС будет вправе отказать работодателю в уменьшении страховых взносов или выде-

лении ему необходимых средств на выплату страхового обеспечения, если подтвердится, что работник фактически не работал, был принят на работу фиктивно, либо если размер заработной платы не соответствует занимаемой должности, экономически не обоснован.

В эпоху цифровых перемен возможностей у Фонда и других заинтересованных лиц проверить указанные факты становится все больше. Более того, с 2020 года работодатели обязаны вести трудовые книжки в электронном виде. Это значит, что теперь Пенсионный фонд РФ владеет всей необходимой информацией о работнике, в том числе о его конкретном месте работы, должности.

Таким образом, на сегодняшний день все сведения о работнике известны государственным органам и внебюджетным фондам обязательного страхования. Значит, при необходимости ФСС может сопоставить заработную плату сотрудника, получившего пособие, и других работников, выполняющих сходную трудовую функцию. Также легко отследить, если имеются подозрения, штатный состав структурного подразделения. Например, не трудно будет убедиться в том, что кроме руководителя никаких других работников в подразделении нет.

В целом примеров позитивного влияния цифровых технологий на соблюдение законодательства в области социального страхования работников достаточно. Например, после внедрения электронного больничного листа возможностей для злоупотребления работником своими правами, в том числе, представления подложного документа, сокрытия значимой информации, стало заметно меньше.

Мы уже видим, как широкое и обдуманное использование информационных технологий позволило наладить систему сбора налогов в нашей стране. При разумном подходе таких же результатов можно добиться и в сфере обязательного страхования.

### *Литература*

1. Иванчина, Ю. В. Цифровизация экономики и ее последствия для трудовых отношений и занятости населения / Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2019. – Т. 19. – № 4. – С. 37–42.
2. Лютов, Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н. Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 6. – С. 68–107.

3. Чесалина, О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52–55.

4. Чиканова, Л. А. Правовая защита граж-

дан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости / Л. А. Чиканова, Л. В. Серегина // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2018. – № 3. – С. 149–171.

5. Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. – М.: Эксмо, 2016. – 202 с.

**Сагандыков Михаил Сергеевич** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правопедания, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: sagandykovms@susu.ru.

Статья поступила в редакцию 10 мая 2020 г.

DOI: 10.14529/law200308

## COMPULSORY SOCIAL INSURANCE AND LABOUR RELATIONS IN THE ERA OF DIGITAL CHANGE

**M. S. Sagandykov**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

Russia's national security is inseparably linked to ensuring social stability, quality of life, decent employment and social protection. The development of the digital environment is very closely linked to changes in the structure of the labor market, which in turn has a large impact on the social insurance system, which is the mechanism of social protection and social security in Russia. The modern information and communication systems make it possible to use the forms of employment that seemed impossible a couple of decades ago. In this regard, a number of problems arise. Among them are the issues of qualification of labor relations and implementation of guarantees of labor rights of employees. At the same time, the modern digital technologies make adjustments not only in the development of labor relations themselves, but also in the system of interaction between labor law and social security law, in particular, social insurance of workers. In the article some examples of decisions of bodies of obligatory social insurance in connection with the legal facts taking place in labor relations are considered. It is concluded that in the digital age the insurers have additional mechanisms of control over conscientious behavior of the insured (employer) within the framework of compulsory social insurance.

**Keywords:** *labor relations, compulsory social insurance, digital economy, atypical employment.*

### References

1. Ivanchina Yu. V., Istomina E. A. [Digitalization of the economy and its consequences for labor relations and employment]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pravo"* [Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law], 2019, vol. 19, no. 4, pp. 37–42. (in Russ.)

2. Lutov N. L. [Labor law adaptation to the digital technologies: challenges and perspectives]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava* [Actual problems of the Russian law], 2019, no. 6, pp. 68–107. (in Russ.).

3. Chessalina O. V. [Work on the Basis of Internet Platforms (Crowdwork and Work on Demand via Apps) as a Challenge to Labor and Social Law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labour law in Russia and abroad], 2017, no. 1, pp. 52–55. (in Russ.).

4. Chikanova L. A., Seregina L. V. [Legal protection of the citizens against unemployment in conditions of the information technological innovations in the field of labour and employment]. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki [Pravo. Journal of Higher School of Economics]*, 2018, no. 3, pp. 149–171. (in Russ.).

5. Schwab K. *Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya [Fourth Industrial Revolution]*, Moscow, 2016, 202 p.

**Michail Sergeevich Sagandykov** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: sagandykovms@susu.ru.

*Received 10 May 2020.*

---

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков, М. С. Обязательное социальное страхование и трудовые отношения в эпоху цифровых перемен / М. С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2020. – Т. 20, № 3. – С. 57–62. DOI: 10.14529/law200308.

### FOR CITATION

Sagandykov M. S. Compulsory social insurance and labor relations in the era of digital change. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2020, vol. 20, no. 3, pp. 57–62. (in Russ.) DOI: 10.14529/law200308.