

Трудовое право и право социального обеспечения: взаимодействие в сфере удовлетворения социально значимых потребностей индивида

Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина

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

Правовое регулирование общественных отношений, цель которых — удовлетворение базовых, социально значимых потребностей индивида, осуществляется различными отраслями права. Однако ядро социально-экономических прав составляют права человека в сфере труда и занятости, а также право на социальное обеспечение. Поэтому трудовое право и право социального обеспечения тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Реализация многих социально-обеспечительных прав зависит от того, насколько эффективно реализованы трудовые права гражданина. Законодательство в этих сферах общественных отношений должно развиваться в координации друг с другом, с учетом тенденций развития экономики и общества. Между тем так происходит далеко не всегда. Авторы анализируют возникающие проблемы применения норм трудового права в части индексации заработной платы, установления неполного рабочего времени отдельным категориям работников. Параллельно рассматриваются нормы права о государственной социальной помощи, о назначении пособия по уходу за ребенком. В сочетании с привлечением материалов практики применения законодательства это позволило обосновать вывод о необходимости модернизации подхода к правовому регулированию отношений в этой сфере. Были предложены изменения в Трудовой кодекс РФ и в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», направленные на гармонизацию взаимодействия норм права в целях удовлетворения социально значимых потребностей граждан. Предложения коснулись индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленной на предупреждение развития социального риска бедности, а также совершенствования норм, на основании которых устанавливается неполное рабочее время, с учетом баланса интересов не только сторон трудового отношения, но и государства, в целях возможности совмещения работы с выполнением семейных обязанностей и получения работниками социальных пособий.

Ключевые слова: трудовое право, право социального обеспечения, социально значимые потребности, гарантии, индексация заработной платы, неполное рабочее время, пособие по уходу за ребенком.

Введение

Социально значимые потребности представляют собой совокупность отдельных устойчивых, типичных потребностей, необходимых для восполнения недостатка жизненных условий (благ), обеспечивающих сохранение и развитие не только отдельного человека, но и социальных групп, общества в целом. Удовлетворение таких потребностей невозможно без вступления в общественные отношения и закрепления их в нормах права, что было давно осознано мировым сообществом и получило свое отражение в перечне основных прав человека.

Несмотря на их многообразие, можно выделить те, которые составляют ядро социально-экономических прав — трудовые права (право на труд и свободу труда), а также право на социальное обеспечение. Они определяют возможности человека в сфере производства и распределения материальных благ. Они же призваны обеспечить удовлетворение базовых потребностей¹.

Вместе с тем сегодня, как и ранее, для большинства экономически активного населения реализация трудовых прав имеет первостепенное значение, ибо дает возможность получения средств к существованию. Заработная плата за выполнение работы по трудовому договору создает возможности для удовлетворения базовых потребностей человека в пище, жилье, одежде. Более того, именно наличие регулярного дохода позволяет человеку удовлетворять не только большинство физиологических, но и социальные, духовные, эстетические потребности. Собственно, стабильный заработок чаще всего служит гарантией безопасности и здоровья работника и членов его семьи, обеспечивая чувство уверенности в будущем.

В то же время нередки ситуации, когда работник в силу различных обстоятельств утрачивает возможность трудиться, получать за свой труд заработную плату и обеспечивать обозначенные выше потребности для себя и своей семьи самостоятельно. Таких ситуаций достаточно много. Несчастный случай на производстве может повлечь за собой утрату трудоспособности. Необходимость ухода за близким человеком может вынудить работника значительно сократить, а иногда и вовсе прекратить трудовую деятельность. Это приводит к утрате средств к существованию. В науке права социального обеспечения эти ситуации в совокупности с их неблагоприятными последствиями обозначены как социальные риски и определяют право индивида как члена общества на обращение за поддержкой к государству. Возникающие отношения опосредованы нормами права социального обеспечения, в рамках которых при соблюдении требований, установленных законом, гражданин получает право на материальные и нематериальные предоставления (пособия, пенсии, компенсационные выплаты, социальные услуги и др.).

Обозначенное право, безусловно, тесно связано с правами в сфере труда, в совокупности они являются достижением на пути развития государства, признающего человека высшей ценностью, смыслом существования общества и функционирования государства. Одновременно это право не абсолютизировано, а связано с вполне конкретными условиями. Таким образом, проявляются интересы не только самого работника, нуждающегося в поддержке, но и государства, крайне заинтересованного в разумном, обоснованном расходовании обобществленных средств на цели социального обеспечения.

Поэтому можно сказать, что в сфере социально-трудовых отношений тесно переплетаются интересы граждан, государства и общества. Более того, социально-

¹ Согласно теории иерархии потребностей и мотивации деятельности человека, разработанной А. Маслоу, известной как пирамида потребностей, к базовым потребностям относятся физиологические потребности и потребность в безопасности, поскольку без их удовлетворения фактически невозможно не только полноценное развитие личности, но и существование человека. Более того, человек не может испытывать потребности более высокого уровня (потребность в любви и/или принадлежности к чему-либо; потребность в уважении, в познании; эстетические потребности и потребность в самоактуализации), пока он испытывает нужду в базовых потребностях (Маслоу, 2008).

трудовые права взаимосвязаны, и поэтому актуальным представляется их исследование в совокупности, что позволяет продемонстрировать не только их взаимодействие, но и зачастую взаимозависимость, обусловленную тем, что, если трудовое законодательство неэффективно справляется с удовлетворением социально значимых потребностей работника, возникает необходимость в применении норм права социального обеспечения.

Основное исследование

И государство, и общество, безусловно, заинтересованы в том, чтобы граждане были вовлечены в деятельность, которая приносила бы им самостоятельный доход. Стремление к целесообразной, эффективной работе способствует развитию экономики, пассивное же получение помощи от государства в виде материальных благ быстро приводит к негативному социальному иждивенчеству, когда индивид утрачивает мотивацию к труду и полностью полагается на государство и общество, провозгласившие его жизнь и права высшей ценностью. На это обращает внимание М. Ю. Федорова, отмечая, что перечень гарантий социальной защиты, закрепленный в Конституции РФ, начинается с охраны труда и здоровья людей, установления минимального размера оплаты труда, т. е. мер, которые непосредственно направлены на создание человеку условий для самостоятельной реализации жизненных потребностей (Федорова, 2015, с. 93).

Обозначенный подход поддерживается и международным сообществом. Рекомендацией Международной организации труда № 67 «Об обеспечении дохода»² предусмотрено, что пособия должны заменять утраченный заработок до такого предела, который возможен без ослабления стремления возобновить работу, если такое возможно, и без возложения на других граждан, работодателей, общество бремени расходов, препятствующего производству и занятости, в связи с чем можно говорить о том, что законодательство о социальном обеспечении, пусть в неявной форме, также стимулирует граждан к активной трудовой деятельности.

Среди большого объема прав человека в сфере труда выделяются два взаимосвязанных права, реализация которых позволяет человеку удовлетворять базовые потребности. Первое право заключается в возможности работать и зарабатывать, обеспечивая средства к существованию, второе — в осуществлении труда в достойных условиях.

Такой вывод обусловлен анализом международных нормативных актов. Так, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплено, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование. Развитие этого общего положения содержится в ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г.) — о праве на труд, включающем в себя право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. Ст. 1 Европейской социаль-

² Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 11.12.2019).

ной хартии (принята в Страсбурге 03.05.1996) предусматривает, что в целях обеспечения эффективного осуществления права на труд стороны обязуются создать и обеспечить эффективную защиту права работников зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.

Эти основополагающие положения — стандарты в сфере труда — прямо воздействуют на национальное трудовое законодательство. В то же время это влияние взаимно, поскольку именно последнее изначально способствовало появлению первых международных трудовых норм, а уже затем международные нормы стали оказывать влияние на законодательство конкретной страны (Шестерякова, 2011, с. 248). Учитывая историю трудового права, базовые отраслевые научные концепции, можно утверждать, что международные стандарты трудовых прав отразили лучшее, гуманистическое, достигнутое государствами, в разные периоды своего существования признавшими необходимость правового опосредования несамостоятельного труда. Государство, принимая тот или иной стандарт в этой сфере, обязуется следовать ему, совершенствовать действующее законодательство, с тем чтобы оно максимально соответствовало общепризнанным принципам и нормам права.

В то же время ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах закрепляет право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый периодический отпуск. Европейская социальная хартия также предусматривает право на справедливые условия труда, включающее в себя право на нормальную продолжительность рабочего дня и рабочей недели, право на предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска и право на ликвидацию рисков, сопряженных с выполнением опасных и вредных работ (ст. 2). Ст. 3 Хартии закрепляет право на охрану и гигиену труда. На удовлетворение обозначенных социально значимых потребностей работника направлена реализация гарантийно-обеспечительной функции трудового права.

В этом смысле категория «обеспечение» применительно к трудовым отношениям несет широкую смысловую нагрузку. Во-первых, это материальное обеспечение — заработная плата, во-вторых, обеспечение надлежащих безопасных условий труда, что отражает социально значимые потребности работника. В то же время у работника существует потребность в том, чтобы указанное было предоставлено ему гарантированно, вне зависимости от усмотрения работодателя. Такое состояние должно достигаться посредством установления широкого круга государственных гарантий в сфере труда.

Безусловно, именно потребность в материальном обеспечении побуждает человека к вступлению в трудовые отношения. Однако работнику важно обеспечение не только реализации названной потребности, но и в равной степени надлежащих условий труда. Речь идет как о рабочем месте, которое соответствовало бы требованиям охраны труда и техники безопасности, так и о сохранении здоровья в его всеобъемлющем понимании, в том числе посредством установления рабочего времени и времени отдыха определенной продолжительности, позволяющей сохранить трудоспособность как можно дольше. Поэтому оправданным выглядит предложение А. Я. Петрова о текстуальном расположении в Трудовом кодексе РФ норм, направленных на обеспечение жизни и здоровья работников, непосредственно

после института трудового договора как центрального института в трудовом праве России и о соответствующем наименовании раздела Кодекса (вместо категории «Охрана труда») (Петров, 2016, с. 62).

Отметим также, что государственные гарантии, нацеленные на реализацию основных прав, должны также позволить удовлетворить еще одну базовую потребность работника — потребность в безопасности. Чувство безопасности формируется, когда обеспечение, необходимое для поддержания жизнедеятельности человека, предоставляется ему регулярно и гарантированно. Таким образом, потребность в безопасности (прямо или опосредованно) проявляется в желании иметь стабильную работу, позволяющую своевременно и в полном объеме получать заработную плату и обеспечивать средства к существованию себе и близким, а также осуществлять труд в достойных и безопасных условиях.

Значительный объем гарантий, направленных на реализацию прав, связанных с удовлетворением потребности в обеспечении жизнедеятельности человека, формализуется в нормах трудового права и права социального обеспечения. Однако, несмотря на то что, к примеру, получение дохода возможно посредством вступления в гражданско-правовые отношения, Л. А. Чиканова и Л. В. Серегина справедливо отмечают, что риск потери работы у лица, работающего на условиях гражданско-правового договора, выше, а объем гарантий его защиты, в том числе от безработицы, меньше (Чиканова, Серегина, 2018, с. 156).

Отметим здесь, что если в трудовом пространстве удовлетворение социально значимой потребности в обеспечении в его общем понимании реализуется посредством предоставления значительного числа государственных гарантий (отсюда и название функции трудового права — гарантийно-обеспечительная), то социальное обеспечение само по себе выстроено на основе принципиальной гарантии, закрепленной в Конституции РФ: «Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом». То есть в рамках социально-обеспечительных отношений основополагающая гарантия конкретизируется применительно к случаям, когда работник нуждается в поддержке со стороны государства и общества.

Гарантии, как правило, выражаются в установлении действенных организационно-правовых средств, направленных на обеспечение реализации субъективных прав и обязанностей. В связи с этим представляется, что формализация основных прав в сфере труда, а также иногда в сфере социального обеспечения в нормах права не всегда достаточна. В каждом случае необходим порядок реализации этих прав, позволяющих претворить их в жизнь. Однако в действующем законодательстве могут отсутствовать необходимые положения.

К примеру, ст. 134 ТК РФ, закрепляющая право работника на индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, не фиксирует ни минимального объема, ни порядка реализации этого права. Несмотря на активное научное обсуждение и критику указанной нормы, проблема остается за пределами внимания законодателя. Отсутствие минимально допустимого объема, в котором должно быть реализовано право, а также периодичности его реализации фактически приводит к неэффективному удовлетворению потребности работника в обеспечении.

В складывающихся обстоятельствах работнику не гарантируется вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование, как того требуют нормы международного права. Смысл и содержание такого вознаграждения заключаются не только в предоставлении возможностей удовлетворять базовые потребности на минимально допустимом уровне и сохранять жизнедеятельность, но и в том, что это вознаграждение со временем не утрачивает своей покупательской способности, а значит, позволяет хотя бы сохранять прежний уровень жизни. Именно индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги призвана гарантировать работнику заработную плату, обеспечивающую имеющийся уровень жизни, в идеале — достойное человека существование.

В случае отсутствия регулярной индексации заработной платы в течение длительного времени возникает опасность ее снижения до минимального размера оплаты труда, который в настоящее время равен прожиточному минимуму и, в отличие от реальной заработной платы, периодически пересматривается. При этом среднедушевой доход членов семьи (при наличии у работника хотя бы одного нетрудоспособного члена семьи на иждивении — например, малолетнего ребенка) может опуститься ниже прожиточного минимума.

Бедность является самостоятельным социальным риском, признанным многими государствами как основание его компенсации. Неблагоприятные последствия в динамике большинства социальных рисков как невозможность удовлетворения основных, социально значимых потребностей индивида вызываются необеспеченностью. Однако как самостоятельный видовой риск бедность зачастую возникает как раз в обозначенном выше случае. Защита от него основывается преимущественно на нормах права социального обеспечения, составным институтом которого является государственная социальная помощь. В соответствии со ст. 7 Федерального закона № 178-ФЗ 17.07.1999 «О государственной социальной помощи» ее получателями могут быть малоимущие семьи, малоимущие одиноко проживающие граждане и иные категории граждан, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ.

Очевидно, что работник не в силах влиять на периодичность и уровень индексации заработной платы, поэтому причины его бедности будет сложно признать зависящими от него. Государство, закрепляя вышеуказанное правило в Трудовом кодексе РФ, само формирует основание для обращения к нормам права социального обеспечения, поскольку нормы трудового права не достигли своей цели.

Поскольку оказание адресной социальной помощи осуществляется за счет средств бюджетов субъектов РФ, это ведет к повышению соответствующих расходных обязательств государства. Кроме того, очевидно, что интерес государства в этой сфере является не только экономическим, выражающимся в стремлении к стабильному, бездефицитному функционированию системы социального обеспечения, но и политическим, выражающимся в сохранении доверия граждан к его действиям, в поддержании стабильной обстановки в обществе. Положения Трудового кодекса РФ об индексации заработной платы демонстрируют отсутствие понимания тесной взаимосвязи трудового права и права социального обеспечения в этой сфере. Если нормы трудового права не позволяют работнику удовлетворять базовые физиологические потребности, соответствующая задача возлагается на

государство, когда индивид обращается за адресной социальной помощью. Этого можно избежать, если в трудовом праве будут закреплены не только право на вознаграждение за труд, имеющее комплексный характер, но и гарантии, предусматривающие объемы и порядок его реализации.

Кроме того, нерегулярная индексация заработной платы, не позволяющая повысить содержательную составляющую заработной платы, повлияет и на установление иных социальных предоставлений. С момента вступления в трудовые отношения каждый работник подлежит обязательному социальному страхованию. К примеру, обязательное пенсионное страхование, которое распространяется на всех лиц, работающих по трудовым договорам, реализуется впоследствии в виде страховых пенсий, тесно связанных не только с продолжительностью трудовой деятельности, но и с размером заработной платы³.

Среди иных примеров формализации права без соответствующих гарантий его реализации можно отметить установление неполного рабочего времени. Как известно, в трудовом праве имеются как общие нормы, распространяющие свое действие на всех работников и работодателей, так и специальные, действующие в отношении отдельных категорий. Наличие специальных норм обусловлено не столько изменением набора социально значимых потребностей, сколько корректировкой их объема и способов удовлетворения. Чаще всего специальные нормы предполагают изменение как объема подлежащих удовлетворению социально значимых потребностей, так и (или) способов, посредством которых происходит реализация права, а иногда и применение дополнительных способов. «Дифференциация правового регулирования в целом должна рассматриваться как нормальный, естественный процесс развития права и законодательства, а ее дальнейшее углубление — как один из возможных путей повышения эффективности правового регулирования» (Петров, 2015, с. 120).

Так, ст. 93 ТК РФ содержит как общие, так и специальные положения. Общая норма предусматривает, что установление неполного рабочего времени возможно только по соглашению сторон. По существу, это предполагает, что порядок предоставления и объем неполного рабочего времени определяется сторонами исходя из их потребностей, и неважно, выступает ли инициатором работник или работодатель. Полагаем, что здесь речь идет не о реализации права, а о наличии у сторон трудового договора возможности, которая не может быть реализована без учета потребностей другой стороны.

Иначе реализуется специальная норма ч. 2 ст. 93 ТК РФ, закрепляющая право работника и обязанность работодателя установить неполное рабочее время по заявлению отдельных категорий работников, к числу которых, например, относится один из родителей (опекунов, попечителей), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет). Специальное правило в данном случае проявляется через изменение порядка удовлетворения потребности. В отличие от общего правила — соглашения сторон — здесь правовое регулирование осуществляется в императивном порядке.

Вместе с тем следует заметить, что право отдельных категорий работников на установление неполного рабочего времени есть, а порядка его реализации нет. Это позволяет говорить о том, что потребность в обеспечении условий труда посред-

³ См. о страховых пенсиях: Федеральный закон № 400-ФЗ от 28.12.2013 в ред. от 06.03.2019.

ством установления государственных гарантий реализуется неэффективно, что, как указывалось ранее, может не только привести к обращению к нормам права социального обеспечения, но и сделать невозможной их полноценную реализацию.

Следует отметить, что ст. 93 ТК РФ не предусматривает ни минимальных, ни максимальных пределов уменьшения продолжительности рабочего времени. Предполагается, что стороны должны достигнуть определенного соглашения. При этом потребности сторон порой диаметрально противоположны. Уменьшение продолжительности рабочего времени не всегда согласуется с потребностью работодателя в эффективном управлении, особенно в случае если производственный процесс, вид осуществляемой деятельности, трудовая функция не предполагают отсутствия работника в рамках установленной продолжительности рабочего времени на рабочем месте. Следовательно, работодатель будет заинтересован в минимальном уменьшении продолжительности рабочего времени (к примеру, не более чем на 15 минут). При этом у работника может быть иная потребность — уменьшить рабочий день до нескольких часов, чтобы совмещать работу с исполнением семейных обязанностей. Особенно этот вопрос актуален, когда работник в период отпуска по уходу за ребенком желает реализовать свое право на работу на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на соответствующее пособие.

Поэтому представляется обоснованным закрепление в нормах права как минимальной, так и максимально допустимой продолжительности уменьшения рабочего времени. Это особо значимо в случаях, когда надлежащая реализация права в рамках трудовых отношений должна способствовать реализации права на социальное обеспечение, поскольку нормы той и другой отрасли права направлены на удовлетворение базовой, социально значимой потребности.

На наш взгляд, максимальное уменьшение продолжительности рабочего времени по заявлению работника должно осуществляться не более чем на 50%, если стороны не договорились об ином. Подобная норма содержалась в ранее действовавшем законодательстве — о том, что продолжительность рабочего дня смены, как правило, не должна быть менее 4 часов⁴. Это представляется вполне разумным, соответствующим потребностям работодателя, поскольку он может в соответствии с нормами права восполнить отсутствие работника не более чем на 4 часа в день и не более чем на половину нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ), на условиях совместительства. При этом определение неполного рабочего времени, конкретные размеры уменьшения продолжительности должны определяться работником, но не свыше обозначенного предела.

Кроме того, можно отметить еще один аспект правового регулирования в этой сфере — отмену неполного рабочего времени. Такая работа предполагает оплату труда пропорционально отработанному времени, следовательно, работник утрачивает часть своего дохода. Изменение условия трудового договора о рабочем времени по инициативе работника чаще всего обусловлено невозможностью сочетания работы в пределах установленной нормы времени с исполнением семейных обя-

⁴ Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, см.: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС № 111/8–51 от 29.04.1980 (утратил силу).

занностей. Однако через некоторое время ситуация может измениться, и у работника возникнет потребность вернуться к труду на прежних условиях.

В настоящее время ст. 93 ТК РФ отчасти приведена в соответствие с Конвенцией МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», ратифицированной Россией в 2016 г. Однако следует отметить, что ст. 10 Конвенции закрепляет, что страны, ратифицировавшие ее, должны принять меры, обеспечивающие переход с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или, наоборот, исключительно на добровольной основе. Из смысла названной нормы следует, что правом принимать соответствующее решение — на каких условиях осуществлять трудовую деятельность — обладают работники.

При этом ст. 93 ТК РФ предусматривает добровольный переход на работу на условиях неполного рабочего времени исключительно в отношении лиц с семейными обязанностями. Процедура перевода даже этой категории работников на работу в условиях полной занятости предусмотрена, но не в полной мере отвечает критерию добровольности. Это приводит к ущемлению прав работников и не позволяет говорить о действенном удовлетворении социально значимой потребности в обеспечении.

В названной статье закреплено положение о том, что условие о неполном рабочем времени действует, если срок не был установлен, но не более чем на период наличия обстоятельств, являющихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, что обеспечивает необходимое правовое регулирование в отношении беременных женщин и прекращение его действия в определенный срок. Что касается одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, здесь правопрекращающие сроки не могут быть определены с достаточной степенью точности. Поэтому представляется целесообразным предусмотреть для работников, поименованных в ст. 93 ТК РФ, право на переход на работу на прежних условиях в любой момент по их заявлению. Наличие указанной нормы коррелировало не просто бы с потребностью работника в обеспечении себя и своей семьи, но и создавало условия для гарантированного удовлетворения этой потребности.

Как уже было отмечено, обозначенные проблемы правового регулирования неполного рабочего времени затрагивают и реализацию права на социальное обеспечение. Ситуация, когда, основываясь на ч. 3 ст. 256 ТК РФ и ч. 2 ст. 11.1 Федерального закона № 255-ФЗ от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», устанавливающих право лица, осуществляющего уход за ребенком до полутора лет, работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию, а также на вышеуказанных положениях ст. 93 ТК РФ, работник просит снизить продолжительность рабочего времени незначительно и таким образом получает заработную плату почти в полном размере и одновременно — пособие в размере 40 % среднего заработка, в настоящее время практически исчезла из практики применения отраслевого законодательства, учитывая крайне негативное отношение к ней страховщика — Фонда социального страхования РФ.

ФСС РФ подчеркивает, что пособие по уходу за ребенком до полутора лет выплачивается именно тому родителю, который фактически осуществляет уход за ребенком и не может заниматься трудовой деятельностью⁵. Неполное рабочее время как гарантия сочетания труда и семейных обязанностей предусмотрена для родителей, которые реально могут работать и одновременно осуществлять уход за ребенком, при этом бóльшая часть времени лица, находящегося в соответствующем отпуске и работающего на условиях неполного рабочего времени, должна быть посвящена уходу за ребенком. Поэтому ФСС РФ не рассматривает сокращение рабочего времени на полчаса — час в день как меру, позволяющую продолжать осуществлять уход за ребенком. В такой ситуации, указывает он, пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, что свидетельствует о злоупотреблении правом. Конституционный Суд РФ по этому поводу указал, что обеспечение возможности работать на условиях неполного рабочего времени и ухаживать за ребенком, получая и заработную плату, и пособие, направлено на создание условий для гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей, однако решение вопроса о наличии оснований для продолжения выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком предполагает оценку страхователем и страховщиком обстоятельств страхового случая, характеризующих объем реализации социального страхового риска⁶.

Современная судебная практика практически дословно воспроизводит обозначенную позицию. Суды указывают, что пособие по уходу за ребенком должно компенсировать заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время продолжать осуществлять уход за ребенком. Незначительное сокращение рабочего времени не расценивается как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка⁷.

Таким образом, налицо противоречие интересов субъектов возникающих отношений. Дистанция между закрепленной в законодательстве правомочностью действий работников в приведенной ситуации и зачастую противоположно складывающейся правоприменительной практикой может считаться оправданной с точки зрения финансирования социально-обеспечительных обязательств, т.е. она соответствует интересам государства. С точки зрения страховщика, обозначенный случай предоставления пособия считается ненадлежащей компенсацией социального риска — такой компенсацией, которая не достигает своих целей, а выступает как дополнительная выплата. С точки зрения работников, это прямое нарушение их прав, закрепленных законом, в то время как письма ФСС РФ не являются источником права, а призваны лишь способствовать единообразному применению положений нормативных правовых актов.

⁵ Письмо ФСС РФ от 19 января 2018 г. № 02–08–01/17–04–13832л.

⁶ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Медведева Валентина Юрьевича на нарушение его конституционных прав ч. 2 ст. 11.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»: Определение Конституционного Суда РФ от 28 февраля 2017 № 329-О.

⁷ Решение Арбитражного суда Свердловской области от 18.09.2017 по делу № А60-23478/2017.

В науке не оспаривается тезис о том, что исполнение семейных обязанностей, рождение и воспитание детей — достаточно большая нагрузка, поэтому сочетание «зароботная плата и пособие» полностью соответствует интересам граждан. Представляется, что именно отсутствие порядка реализации права на обозначенное сочетание вызывает проблему. Широко обсуждаемая идея внесения дополнения в ст. 11.1 указанного закона о том, что, если в период работы на условиях неполного рабочего времени уход за ребенком осуществляет не сам работник, а иное лицо, право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком прекращается, не может считаться конкретизацией уже закрепленных в законе норм и способствовать гарантированному обеспечению возможности сочетания труда и семейных обязанностей с предоставлением должного материального обеспечения.

Поэтому, учитывая необходимость соблюдения баланса интересов сторон названных отношений, одним из вариантов решения проблемы видится возможность закрепления в Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» правила о том, что, если лицу, осуществляющему уход за ребенком, неполное рабочее время установлено свыше 60 % установленной для данной категории работников продолжительности, размер пособия по уходу за ребенком снижается пропорционально увеличению рабочего времени сверх 60 %. Аналогичная норма должна найти свое закрепление и в ст. 256 ТК РФ.

Второй вариант подсказывает сама практика применения законодательства о социальном обеспечении. Собственно, именно правоприменительная практика позволяет продемонстрировать качество и нормативного, и индивидуального правового регулирования как трудовых, так и социально-обеспечительных отношений. То, каким образом права граждан реализуются, насколько исполняются обязанности государства (в широком смысле слова), демонстрирует в итоге степень достижения целей этих отраслей права. Действительно, обращение человека в суд за защитой нарушенного, по его мнению, права свидетельствует о том, что норма права, которая была либо не была применена в конкретном случае, неэффективна с точки зрения ее содержания или (и) внешнего выражения.

Поэтому осознанное субъектами правоотношений по социальному обеспечению отношение к применению отраслевых норм в целях действенного обеспечения работнику возможности удовлетворения социально значимых потребностей демонстрирует случаи, когда осмысление и учет уже сложившейся правоприменительной практики по тому или иному вопросу, связанному с реализацией права лица на социальное обеспечение, приводят к тому, что, к примеру, работодатель, назначающий и выплачивающий пособие, оказался способен скорректировать состав и содержание необходимых для установления социального предоставления юридических фактов.

В этом смысле можно отметить Постановление Арбитражного Суда Уральского округа от 7 июня 2019 г. № Ф09–2576/19 по делу № А76–38436/2018. Рассмотрение обращения работодателя, в отношении которого ФСС РФ не принял к зачету расходы на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в виде пособия по уходу за ребенком до полутора лет, продемонстрировало, что данный работодатель проявил значительную долю социальной ответственности

и предоставил работницам право часть рабочего дня исполнять свои трудовые обязанности на дому, а также сократил им продолжительность рабочей недели на один час со вторника по пятницу, обеспечив таким образом выплату и заработной платы, и пособия по уходу за ребенком. Доводы ФСС РФ о формальном сокращении рабочего дня работницам, не позволяющим им ухаживать за детьми, Судом были признаны необоснованными, не соответствующими фактическим обстоятельствам дела. Аргументы, выражающиеся в том, что обозначенное сокращение рабочего дня не влечет существенной утраты заработка и обладает признаками злоупотребления правом, также были сочтены необоснованными. В своем решении суд подчеркнул, что ссылка на превышение величины полученного пособия над величиной сокращения рабочего времени сама по себе не свидетельствует о законности вынесенных решений и утрате компенсационной функции спорным пособием, назначенным с соблюдением установленного порядка с целью обеспечения защиты интересов лиц, совмещающих уход за ребенком и работу. Поэтому заявленные работодателем требования были удовлетворены.

Данное решение нельзя назвать бесспорным, поскольку действия работодателя, несмотря на его социально ориентированный подход, не соответствовали трудовому законодательству. Ст. 310 ТК РФ не предполагает частичного выполнения работы на дому при наличии стационарного рабочего места. Представляется, что сама правоприменительная и судебная практика указывает на необходимость актуализации отдельных норм трудового законодательства. В частности, следует предусмотреть в Трудовом кодексе РФ возможность сочетания работы на стационарном рабочем месте, оборудованном работодателем, и на дому (для отдельных трудовых функций), предоставив такое право преимущественно лицам, совмещающим работу с семейными обязанностями. При этом время, необходимое для исполнения трудовых обязанностей на стационарном рабочем месте, не должно превышать 60 % от нормы, установленной для данной категории работников.

Можно предположить, что выработанная работодателем стратегия защиты работниц от неблагоприятных последствий социального риска в виде предоставления им пособия будет использоваться и в дальнейшем. Кроме того, она вполне может стать образцом, согласно которому можно будет выстраивать компенсацию социального риска, обусловленного исполнением семейных обязанностей, с учетом интересов граждан. Предложенная правовая конструкция имеет потенциал применения в отношении дистанционного труда. Однако, как и выполнение работы на дому, дистанционная работа в соответствии с действующим трудовым законодательством не предполагает ее сочетания с работой на стационарном рабочем месте. Такая недоработка требует законодательного изменения.

Выводы

Проведенное исследование в порядке постановки вопроса о непосредственном взаимодействии трудового права и права социального обеспечения на конкретных примерах показывает их тесное взаимовлияние и взаимообусловленность. Обе отрасли, фиксируя социально-экономические права, имеют общую цель — обеспечить не только удовлетворение социально значимых потребностей отдельного индивида, но и баланс интересов сторон общественных отношений.

Следует поддержать И. О. Снигиреву в том, что трудовое законодательство (право) занимает первое место среди отраслей, непосредственно влияющих на социальную сферу (Снигирева, 2017, с. 151–152). Такое понимание роли трудового права соответствует интересам государства и общества. Представляется, что именно трудовое право в наибольшей степени способно гарантировать удовлетворение социально значимой потребности работника в обеспечении в широком смысле этого слова, в том числе посредством закрепления его статуса как застрахованного лица в системе обязательного социального страхования, — недаром соответствующие правоотношения в соответствии со ст. 1 ТК РФ включены в предмет трудового права.

Действительно, большинство лиц, застрахованных в системе социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в системе обязательного медицинского страхования, обязательного пенсионного страхования составляют работники, осуществляющие свою деятельность на основании трудовых договоров. Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат почти исключительно работники⁸.

Представляется, что закрепление в законодательстве различных направлений социального страхования работников в значительной степени направлено на удовлетворение потребности в безопасности, формируя у работников чувство защищенности и гарантированности поддержки в случаях наступления социальных рисков.

Значение права социального обеспечения проявляется тогда, когда нормы трудового права «не справляются» с гарантированной реализацией основных трудовых прав. Эта отрасль права принимает на себя самую сложную задачу — защитить индивида от уже наступивших неблагоприятных последствий социального риска, поскольку в противном случае под угрозой окажутся непосредственно его жизнь и здоровье.

В то же время обозначенные права требуют от государства немалых усилий по предоставлению гражданам действенной возможности их реализации. Как в трудовом праве, так и в праве социального обеспечения недостаточно закрепить и провозгласить права, которые будут способствовать удовлетворению базовых, социально значимых потребностей гражданина. Необходима подробная регламентация порядка реализации основных прав, согласованность норм трудового права и права социального обеспечения как отраслей, принимающих непосредственное участие в удовлетворении потребности в обеспечении.

Библиография

- Маслоу, Абрахам. 2008. *Мотивация и личность*. 3-е изд. Пер. с англ. Санкт-Петербург: Питер.
- Петров, Алексей Я. 2016. «Охрана труда: о новой концепции института трудового права России». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 1: 58–71.
- Петров, Дмитрий. 2015. *Дифференциация и интеграция структурных образований системы российского права*. Дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов.
- Снигирева, Ирина О. 2017. *Трудовое право в социальном государстве. От социальных прав к социальному праву (VII Пашковские чтения): сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции*. Санкт-Петербург.

⁸ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний см.: Федеральный закон № 125-ФЗ от 24.07.1998 в ред. от 02.12.2019.

- Федорова, Марина Ю. 2015. «Распределение социальных рисков как метод управления ими: правовые аспекты». *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 4(30): 91–99.
- Чиканова, Людмила А., Серегина, Лариса В. 2018. «Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 3: 149–171.
- Шестерякова, Ирина. 2011. *Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии*. Дис. ... д-ра юрид. наук. Москва.

Контактная информация:

Иванчина Юлия Валерьевна — канд. юрид. наук, доц.; julia.ivanchina@gmail.com

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

Labor law and social security law: interaction in the field of meeting socially significant needs of an individual

J. V. Ivanchina, E. A. Istomina

Ural State Law University,

21, Komsomolskaya ul., Ekaterinburg, 620137, Russian Federation

The legal regulation of social relations, which purpose is to satisfy the basic, socially significant needs of the individual, is carried out by various branches of law. However, the core of social — economic rights is human rights to labor and occupation, as well as the right to social security. Therefore, labor law and social security law are closely interconnected and interdependent. The implementation of many social security rights depends on how effectively the citizen's labor rights are realized. Legislation in these areas should be developed in coordination with each other, taking into account the development trends of the economy and society. Meanwhile, this does not always happen. The authors analyze the emerging problems of the application of labor law in terms of wage indexation, part-time work for certain workers. At the same time, the norms of law on state social assistance and on the assignment of childcare benefits are considered. In combination with the involvement of materials from the practice of applying legislation, this made it possible to substantiate the conclusion about the need to modernize the approach to legal regulation of relations in this area. Changes were proposed to the Labor Code of the Russian Federation and to the Federal Law “On compulsory social insurance with temporary disability and with motherhood”, aimed at harmonizing the interaction of legal norms in order to meet socially significant needs of citizens. The proposals related to wage indexation in connection with the increase in consumer prices for goods and services aimed at preventing the development of social risk of poverty, as well as improving the norms on the basis of which part-time work is established, taking into account the balance of interests not only of the employer and the employee, but also of the state, in order to combine work with family responsibilities and receive social benefits for employees.

Keywords: labor law, social security law, socially significant needs, guarantees, wage indexation, part-time work, childcare allowance.

References

- Chikanova, Lyudmila A., Seregina, Larisa V. 2018. “Legal Protection of Citizens against Unemployment in Context of Information Technology Innovations in the Field of Labor and Employment”. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* 3: 149–171. DOI: 10.17323/2072–8166.2018.3.149.171 (In Russian)
- Fedorova, Marina Yu. 2015. “Distribution of Social Risks as a Method of Managing Them: Legal Aspects”. *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 4 (30): 91–99. (In Russian)

- Maslow, Abraham. 2008. *Motivation and personality*. 3rd ed. St. Petersburg, Piter Publ. (In Russian)
- Petrov, Alexey.Ya. 2016. "Labor protection: on a new concept of the institute of labor law of Russia". *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* 1: 58–71. DOI: 10.17323/2072–8166.2016.1.58.71 (In Russian)
- Petrov, Dmitry. 2015. *Differentiation and integration of structural entities of the system of Russian law*. Dr. Sci. in Law Diss., Saratov State Law Academy. Saratov. (In Russian)
- Shesteryakova, Irina. 2011. *International Labor Standards and Labor Law of Russia: Their Relationship and Conflicts*. Dr. Sci. in Law Diss., Moscow State Law Academy. Moscow. (In Russian)
- Snigireva, Irina. 2017. "Labor law in a social state". *Ot sotsial'nykh prav k sotsial'nomu pravu (VII Pashkovskie chteniia): sbornik statey po materialam Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. St. Petersburg. (In Russian)

Authors' information:

Julia V. Ivanchina — PhD in Law, Associate Professor; julia.ivanchina@gmail.com

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