

Плешакова Инна Николаевна,
магистрант,
кафедра правового регулирования экономической деятельности,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
Екатеринбург, Российская Федерация

К ВОПРОСУ О «НЕТИПИЧНОМ» СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ: К ПРОБЛЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация:

В статье рассматриваются средства правового регулирования корпоративного социального обеспечения работников. Автором делается обзор таких актов корпоративного социального обеспечения, как коллективный договор, локальные нормативные акты и другие как регулирующие предоставление «нетипичного» социального обеспечения.

Ключевые слова:

Социальное обеспечение работников, корпоративное социальное обеспечение, коллективный договор, локальные нормативные акты, трудовой договор.

Социальное обеспечение выступает основным механизмом, обеспечивающим поддержку как работающих так неработающих граждан. Всеобщей декларацией прав человека [1], провозглашая право каждого человека как члена общества на социальное обеспечение (ст. 22) [2].

Научное исследование и осмысление общих проблем правового регулирования отношений по социальному обеспечению в рамках одного предприятия, поиск путей их достойного разрешения невозможен без анализа накопленного отечественной наукой опыта в совокупности с новыми социально-экономическими, политическими реалиями современного российского общества. Тем более, что механическое применение стандартного набора мер социального характера, взятых из опыта стран с развитой рыночной экономикой и без учета специфики российских работодателей, думается неприемлемым для применения в корпоративную социальную среду.

Социальное обеспечение – это многоплановое явление, представляющее собой комплекс социально-экономических и правовых мер, гарантирующих защиту граждан от наступления различных социальных рисков. Общее понятие позволяет определить социальное обеспечение как систему общественных отношений, складывающихся между гражданами, с одной стороны, и уполномоченными органами государства, иными юридическими лицами – с другой, по поводу предоставления гражданам денежных выплат и других видов обеспечения при наступлении у них определенных жизненных обстоятельств, указанных в законодательстве и влекущих повышенные расходы, утрату или снижение дохода.

Обратим внимание и на виды социального обеспечения. Согласимся с суждением в этой части, полагаем, что изменение экономических потребностей общества, политических взаимоотношений страны, современные социальные реалии диктует изменение и законодательства, появляются новые акты, прекращают действие старые, соответственно появляются и новые виды социального обеспечения. Статистика в России свидетельствует о несоответствии экономических и социальных условий жизни потребностям общества. Большинство населения страны имеет низкий уровень жизни, что позволяет говорить о необходимости дальнейшего развития видов социального обеспечения.

В научных трудах еще советского периода, например, П.М. Маргиев выделял общей особенностью социального обеспечения и отношений, возникающих по предоставлению различных видов обеспечения, то, что отношения возникают в связи с обеспечением престарелых и нетрудоспособных пенсиями, пособиями и другими видами социальной помощи, предоставлением им различных льгот, услуг и преимуществ, поощрением материнства и детства. Все это носит алиментарный характер, поскольку осуществляется государственными органами и общественными организациями и не по их усмотрению, а в силу закона, в обязательном порядке и без взаимных обязательств материального характера со стороны граждан, которым адресуется обеспечение, предоставление [3]. Пенсии и пособия имели черты алиментарности, поскольку они соизмерялись не с затратами труда, а с прошлым заработком, который в данном случае служит показателем сложившегося у данного лица уровня потребления, т.е. овеществленного труда, заключенного в благах, необходимых для его содержания [4]. Считаем возможным заметить, что критерий «алиментарности» на современном развитии социального обеспечения утрачивает свою значимость, так как все реже зависит от заработка гражданина, а если на законодательном уровне устанавливается процентное соотношение к заработку, то нормой права установлен

предел такой выплаты. Все чаще в научной и правовой среде рассматриваются критерии нуждаемости [5]. и уязвимости⁵⁵, которые влияют на виды социального обеспечения.

А.Е. Козлов считал, что каждый вид социального обеспечения характеризуется определенными особенностями правовых отношений, возникающих в процессе реализации прав граждан. [6]. ⁵⁶Правоотношения граждан и органов социального обеспечения регулируются в основном законодательством СССР [7]., а на сегодняшнем этапе реализуется через национальное законодательство. Национальное законодательство с условием дифференциации предоставляет гражданам тот или иной вид социального обеспечения, регулирует условия назначения и размеры.

Суммируя выше сказанное, укажем на следующие виды социального обеспечения, предоставляемого гражданам:

1) пенсионное обеспечение (дополнительное, государственное, по возрасту); 2) пособие по временной нетрудоспособности; 3) пособие по безработице; 4) денежные выплаты (пособия) в связи с материнством, отцовством и детством; 5) ежемесячные пособия супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту; 6) единовременные пособия и ежемесячные денежные компенсации при возникновении поствакцинальных осложнений; 7) единовременные пособия при заражении вирусом иммунодефицита человека; 8) единовременные пособия вынужденным переселенцам; 9) единовременные пособия беженцам; 10) единовременные и ежемесячные пособия гражданам, проходившим военную службу, при увольнении с военной службы; 11) единовременные денежные пособия гражданам, привлекаемым к борьбе с терроризмом; 12) единовременные пособия для граждан из числа детей-сирот; 13) пособие на погребение; 14) государственная социальная помощь; 15) обеспечение пострадавшим на производстве; 16) медицинская помощь и лечение; 17) лекарственная помощь; 18) социальная поддержка населения; 19) социальное обслуживание; 20) натуральная помощь (медикаменты, продукты питания, технические приспособления для инвалидов); 21) компенсационные выплаты; 22) льготы и услуги (содержание в домах-интернатах для престарелых и инвалидов, в детских домах, социальное обслуживание на дому); 23) компенсация дополнительных расходов, связанных с лечением, реабилитацией и оздоровлением инвалидов (в стационаре, амбулаторно, в санаториях, домах-интернатах для престарелых и инвалидов), проездом к месту лечения и обратно, переобучение (переподготовка) безработных и др.; 24) корпоративное социальное обеспечение (жилье за счет средств работодателя, дополнительное пенсионное обеспечение, оплата лекарственных препаратов, лечение и т.д.)

Заметим, что касается корпоративного социального обеспечения и его видов, данное понятие сравнительно новое, развивается с требованиями экономического развития и полностью зависит от материального состояния работодателя и локального регулирования, принятого в организации. Само понятие и виды такого обеспечения еще формируется в правовой науке. Обратим внимание, что социальная деятельность предприятия изучают в экономической науке, социологии, политологии, менеджмента и др., но применяется различная терминология, что представляет собой особую трудность для восприятия. В научных исследованиях «социальная деятельность предприятий» указывается как «социальная политика предприятий», «социальная ответственность предприятий», однако самым распространенным словосочетанием в науке рассматриваемой сферы следует признать «корпоративная социальная ответственность».⁵⁷

Более актуальной нам видится точка зрения ученого В.Ш. Шайхатдинова, писавшего, что «с юридической точки зрения речь должна идти о правовых вопросах корпоративного социального обеспечения как части корпоративной социальной защиты и одного из элементов дополнительного социального обеспечения, которое регулируется нормами права».

Статья 39 Конституции гласит, что государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом. А также поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность. Из этого можно заключить, что Конституция Российской Федерации создала нормативную базу для организации и деятельности значительного блока социально-обеспечительных отношений, которые носят дополнительный характер по сравнению с отношениями, составляющими ядро предмета ⁵⁸ права социального обеспечения.

Ряд ученых высказывают точку зрения, что добровольно корпоративное социальное обеспечение реализуется через систему социальных фондов организаций, благотворительность и деятельность некоммерческих организаций социального характера ⁵⁹. Автор не разделяет данную точку зрения, так как благотворительность не может рассматриваться как вид социального обеспечения, включая корпоративное социальное обеспечение и имеет другую юридическую природу предоставления, благотворительность выходит

⁵⁵ См.: Несмеянова С.Э. Калинина Е.Г. Концепция уязвимости отдельных групп лиц: международный и национальный опыт // Российское право: образование, практика, наука. – 2017. – №4. – С. 7 -12.

⁵⁶ Козлов А. Е. Социальное обеспечение в СССР (правовые основы). – М.: Наука. 1981. 183с. С.170.

⁵⁷ Шайхатдинов В.Ш. Дополнительное социальное обеспечение: анализ проблем теории и практики. Вестник Пермского университета № 4 2015. С.105.

⁵⁸ Шайхатдинов В.Ш. Дополнительное социальное обеспечение: анализ проблем теории и практики. Вестник Пермского университета № 4 2015. С.105.

⁵⁹ Медведев А.В. Принципы в праве социального обеспечения. – М.: НИИ ИЭП, 2017. – 263 с. С.111.

за пределы социального обеспечения в целом и построена на частных началах, что является частью гражданско-правовых отношений.

Статья 8 Трудового Кодекса Российской Федерации говорит о том, что работодатель издает акты в пределах своей компетенции, можно добавить, что локальные акты по корпоративному социальному обеспечению входят в эту компетенцию, предоставляет право работодателям локальные нормативные акты, в том числе по вопросам дополнительного социального обеспечения. Такие акты принимаются добровольно и действуют внутри организации. Такое положение корпоративного социального обеспечения дает возможность считать его «нетипичным» социальным обеспечением, так как предоставляется вне норм федерального законодательства.

Корпоративное социальное обеспечение в современного работодателя представляет собой относительно индивидуальные предоставления, выходит за рамки государственного правового регулирования социальных отношений. Финансируется и планируется за счет средств работодателя и регламентируется в актах предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. - 10.12.1998.
2. Сидоров В. Е. Право социального обеспечения Российской Федерации: Учебное пособие / В.Е. Сидоров. - М.: Инфра-М, 2012. - 26 с.
3. Советское право социального обеспечения: Учебное пособие / Под ред. Маргиева П.М. М., Юрид. лит., 1989. С. 10.
4. Пашерстик А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., 1949. С. 141.
5. См.: Бутенко Е. И. ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ НУЖДАЕМОСТИ В ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОССИИ. Российский юридический журнал. 1/2010 С.195-202.
6. См.: Несмеянова С.Э. Калинина Е.Г. Концепция уязвимости отдельных групп лиц: международный и национальный опыт // Российское право: образование, практика, наука. – 2017. - №4. – С. 7 -12.
7. Козлов А. Е. Социальное обеспечение в СССР (правовые основы). – М.: Наука. 1981. 183с. С.170.

Pleshakova Inna Nikolaevna,

master's student,

Department of Legal Regulation of Economic Activities,

Institute of economics and management,

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin"

Ekaterinburg, Russian Federation

ON THE QUESTION OF “ATYPICAL” SOCIAL SECURITY: ON THE PROBLEM OF IMPLEMENTING CORPORATE SOCIAL SECURITY

Abstract:

The article discusses the means of legal regulation of corporate social security for employees. The author reviews such corporate social security acts as collective agreements, local regulations and others as regulating the provision of “atypical” social security.

Keywords:

Social security of employees, corporate social security, collective agreement, local regulations, employment contract.