

УДК 349.2, 349.3
DOI 10.52452/19931778_2023_1_98

ЗАЩИТА ОТ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ КАК СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМАЯ ПОТРЕБНОСТЬ РАБОТНИКОВ

© 2023 г.

Ю.В. Иванчина

Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, Екатеринбург

Julia.ivanchina@gmail.com

Поступила в редакцию 09.01.2023

Основываясь на том, что удовлетворение социально значимых потребностей (физиологических и безопасности) для большинства трудоспособного населения возможно посредством вступления в общественные отношения по приложению своего труда, а в условиях цифровизации это не только трудовые отношения, но и иные формы занятости (платформенная занятость), обосновывается вывод о необходимости распространения социального страхования в целях защиты от социальных рисков не только на лиц, состоящих в трудовых отношениях, но и на другие категории граждан. Кроме того, на примере риска незанятости обращается внимание на появление новых факторов, в рамках формирования информационного общества и экономики, вызывающих социальные риски.

Ключевые слова: социальный риск, риск незанятости, социально значимые потребности, работник, социальное страхование, платформенная занятость, искусственный интеллект.

Социально значимые потребности как основа трудовых отношений

В основе осознанных действий человека чаще всего лежит определенный мотив. Мотив – это то, что побуждает человека к действию, задавая этому действию определенную направленность. Что мотивирует человека к совершению тех или иных действий? Ответ прост – необходимость удовлетворения своих потребностей.

Вопросами мотивации занимались многие ученые, но наибольшую известность получила теория Абрахама Маслоу, представленная в его книге «Мотивация и личность» (1954 г.) [1], более известная как «пирамида потребностей». Это теория поведенческой мотивации, согласно которой основной движущей силой являются потребности – как осознанные, так и бессознательные. Согласно данной теории, пока не удовлетворены базовые потребности (физиологические и в безопасности), потребности более высокого уровня – социальные (в принадлежности, в признании, в познании и самоактуализации), как правило, активно не проявляются.

Следует согласиться с тем, что в основе инстинкта самосохранения, который является главным и определяющим поведение любого индивида, лежит необходимость удовлетворения именно базовых потребностей. Это физиологические потребности, без удовлетворения которых невозможно поддержание жизнедеятельности организма. Кроме того, это потребности в безопасности, связанные с осознанием индивидом защиты, направленной на снижение выраженности негативных последствий при возник-

новении различных социальных рисков (нездоровья, незанятости, бедности и др. [2, с. 149–150]). От степени удовлетворения данных потребностей зависит выживание человека, поэтому их обозначают как базовые.

В современных условиях, как и сто лет тому назад, большинство трудоспособного населения для удовлетворения указанных потребностей выбирает работу по трудовому договору. Такая работа позволяет не только заработать и иметь возможность удовлетворять свои физиологические потребности (в еде, одежде, жилье и др.), но и быть уверенным в завтрашнем дне (чувство безопасности).

Потребность в безопасности в случае отсутствия прямой угрозы – войны, стихийного бедствия, экономических кризисов – проявляется в виде желания иметь определенные гарантии в сфере занятости, сберегательные счета, быть застрахованным. Это может включать в себя необходимость обеспечения безопасности и на рабочем месте, не причиняющем вреда здоровью. Можно сказать, что человек нуждается в стабильности, которая позволит ему удовлетворять его физиологические потребности, обеспечивая чувство безопасности.

Вступление в трудовые отношения позволяет удовлетворить все базовые потребности одновременно. Заработная плата обеспечивает не только средства для удовлетворения физиологических потребностей, но и, в определенной степени, – потребности в безопасности, ведь трудовые отношения по своей природе длящиеся, следовательно, заработная плата выплачивается работнику регулярно, а в случае возникновения

социальных рисков их негативные последствия в виде утраты заработка компенсируются в рамках обязательного социального страхования.

Однако следует отметить, что теория Абрахама Маслоу – не единственная, объясняющая мотивы и поведение человека. К примеру, можно отметить мотивационно-гигиеническую теорию Фредерика Херцберга [3]. Он выделил две группы факторов, стимулирующих человека к труду. Первая группа – так называемые гигиенические факторы, к которым относятся заработная плата, условия труда (санитарно-гигиеническое состояние помещений (освещение, вентиляция) (безопасность рабочего места. – *Прим. автора*), оборудование рабочего места), объем выполняемой работы (нагрузка. – *Прим. автора*), а также обеспеченность работой (стабильная занятость. – *Прим. автора*), которая связана с ощущением личной безопасности. Ко второй группе стимулирующих факторов относится осознание своих достижений, признание их окружающими, понимание собственного вклада в результаты деятельности, самореализация в труде, успех, продвижение по службе, творческий рост.

Представляется, что теория Ф. Херцберга в целом близка теории А. Маслоу, так как в ее основе лежит деление потребностей на базовые (физиологические и безопасности) и социальные (в принадлежности, в признании, в познании и самоактуализации). Безусловно, у Ф. Херцберга они получили иную интерпретацию и применение. Так, работники не довольствуются простым удовлетворением базовых потребностей на работе, к примеру заработной платой на минимальном уровне или безопасными условиями труда. Чаще всего они стремятся также к удовлетворению социальных потребностей более высокого уровня, например, связанных с достижениями, признанием, продвижением по карьерной лестнице. Необходимость в удовлетворении тех или иных потребностей не столько двигает человека к вступлению в трудовые отношения, сколько позволяет использовать удовлетворение данных потребностей для стимулирования к более продуктивному и производительному труду.

Несмотря на некоторую разницу в указанных научных подходах, можно констатировать, что основным побудительным мотивом человека к деятельности выступают потребности, в первую очередь базовые.

О необходимости расширения защиты от социальных рисков

Сегодня потребность в безопасности порой имеет решающее значение, что обусловлено изменениями, происходящими в обществе и

экономике. Последнее десятилетие наблюдается активный переход к постиндустриальному (информационному) обществу с инновационной экономикой. Как известно, любые изменения порождают нестабильность, неопределенность из-за перехода от старого к новому, еще неизвестному и порой непонятному.

Цифровизация всех сфер жизнедеятельности привнесла очень много изменений, последствия которых до конца не известны. Можно отметить изменения на рынке труда, когда одни профессии и формы занятости стали невостребованными, а некоторые фактически исчезли, но им на смену приходят новые, на что рынок труда не в состоянии быстро отреагировать. Как верно отмечает Е.А. Истомина, «учитывая при этом не всегда предсказуемое и положительно направленное развитие современных технологий, можно констатировать, что происходящее заставляет переосмысливать сами основы существования государства и общества, находящихся в ситуации неопределенности и риска» [2, с. 4].

Современная жизнь характеризуется не столько тем, что общество и экономика находятся в процессе трансформации в результате перехода к новому – постиндустриальному (информационному), сколько тем, что характерной чертой нынешнего общества является риск. Об этом еще в 1986 г. немецкий социолог Ульрих Бек писал в своей книге «Общество риска. На пути к другому модерну» [4]. Им была представлена теория «мирового общества риска» [5], согласно которой от индустриального типа общество переходит к обществу риска, в котором воспроизводство рисков доминирует над производством богатства.

Однако, несмотря на мнение У. Бека, полагающего, что общество риска не тождественно постиндустриальному (информационному) обществу, можно с определенной долей уверенности сказать, что для формирующегося типа общества и экономики риск является характерной чертой. Появление отдельных видов рисков или факторов, влияющих на их возникновение, как раз обусловлено изменениями, протекающими в обществе и экономике.

Следует отметить, что существует множество рисков. Выделяют риски технические, профессиональные, нанориски, финансовые, информационные, предпринимательские и др. Особо следует выделить социальные риски, поскольку они охватывают все аспекты жизнедеятельности человека, оказывая негативное влияние и вызывая неблагоприятные последствия не только для него, но и для общества в целом.

Как верно отмечает М.Ю. Федорова, «социальные риски выступают основаниями для со-

циальной защиты и социального обеспечения, представляя собой возможность возникновения социально неблагоприятных ситуаций, которые обуславливают необходимость оказания гражданину поддержки со стороны государства и общества посредством предоставления социально значимых благ и услуг (пенсий, пособий, компенсационных выплат и т.п.)» [6, с. 362–363].

Под социально неблагоприятными ситуациями в первую очередь понимаются ситуации, когда лицо не имеет возможности самостоятельно удовлетворять свои базовые потребности. Несмотря на то, что базовые, исходные потребности человека, связанные с функционированием его организма и обеспечением его жизнедеятельности, являются биологическими, средства и способы их удовлетворения обуславливаются необходимостью вступления в общественные отношения.

Поэтому можно сказать, что базовые потребности человека социальны по своей сути, так как «удовлетворяются с помощью средств, созданных совместными усилиями многих людей, но и в том отношении, что процесс их удовлетворения связан с формами человеческого общения» [7, с. 27]. Вместе с тем, как верно отмечал Р. Иеринг, «поддержание физического существования невозможно без правовой защиты» [8, с. 59].

В то же время следует заметить, что человеку необходимо вступать в общественные отношения лишь для удовлетворения социально значимых потребностей. Это те потребности, удовлетворение которых необходимо для восполнения недостатка жизненных условий, благ, обязательных для сохранения и развития человека, социальных групп и общества в целом. Кроме того, их удовлетворение невозможно без правового опосредования. Набор таких потребностей является устойчивым (типичным) как для отдельных индивидов, социальных групп, так и общества в целом.

Поэтому можно сказать, что к социальным рискам относятся только те события или состояния (причины возникновения риска), которые могут возникнуть при определенных обстоятельствах (факторах риска) в отношении любого человека, что приводит к наступлению неблагоприятных последствий (невозможности удовлетворения социально значимых потребностей). Они формализованы в нормах права в целях реализации человеком его права на защиту, в первую очередь на социальное обеспечение [2, с. 117].

Кроме того, следует учитывать, что «рисковые события и их последствия для целей социального обеспечения всегда персонафицированы, так как субъектом, претерпевающим соци-

альный риск и имеющим право на социальные предоставления, является конкретное физическое лицо» [6, с. 363]. Безусловно, лица, состоящие в трудовых отношениях и подлежащие обязательному социальному страхованию, обладают наибольшим объемом прав на защиту от социальных рисков. Однако Законопроектом № 126990-8 от 19.05.2022 [9] предложено расширить круг застрахованных, отнеся к ним лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. Такой подход соответствует социально значимым потребностям человека, в частности, необходимости удовлетворения потребности в безопасности, поскольку потребность в безопасности включает в себя стремление иметь не только надежное место работы (или источник дохода. – *Прим. автора*), но и разнообразные социальные гарантии (в сфере здравоохранения, образования, пенсионного обеспечения) [10, с. 138–139].

Кроме того, как отмечает М.Ю. Федорова, «социальный риск, последствия которого угрожают человеку, обусловлен биосоциальной природой человека, функционированием общества как социокультурной системы и экономически предопределен общественной организацией труда, человек вправе рассчитывать на поддержку со стороны общества и именно ему адресует соответствующие ожидания, условно говоря, передает ему социальный риск» [6, с. 366]. Учитывая, что общественная организация труда предполагает деятельность человека по приложению своего труда для извлечения в первую очередь материальных благ, необходимых для удовлетворения физиологических потребностей, а также необходимость вступления в общественные отношения, можно утверждать, что работа по договору гражданско-правового характера в полной мере ей соответствует. Социальные риски в равной степени проявляются как в отношении работников, работающих по трудовым договорам, так и в отношении лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

Появление указанного законопроекта представляется своевременным, поскольку у многих известных социальных рисков изменились внешние обстоятельства (факторы риска), которые порождают событие или состояние (причину риска), которое приводит к неблагоприятным последствиям в одинаковой степени как у лиц, работающих по трудовым договорам, так и по гражданско-правовым.

Платформенная занятость и защита от социальных рисков

Стремительное развитие и распространение цифровых услуг и технологий лежит в основе

цифровых трансформаций, влияющих на нашу жизнь. Появились не только новые способы общения, осуществления покупок или доступа к глобальной информации, но и новые формы занятости, в основе которых лежат цифровые технологии. Поскольку цифровизация активно внедряется во все сферы жизнедеятельности человека, в том числе в трудовые отношения, она должна подпадать под правовое регулирование.

Цифровизация привела к появлению новых форм занятости, в том числе – платформенной. Создается ситуация, когда несколько крупных платформ контролируют те или иные сферы услуг целиком. Количество лиц, работающих на цифровых платформах, с каждым годом растет, что обуславливает необходимость расширения сферы социального страхования. «Нетипичные трудовые отношения есть и будут экономической и социальной реальностью... Необходимо не столько констатировать свершившиеся факты, подстраиваясь под них, сколько предлагать обществу новые справедливые модели будущих отношений... Переход к более гибким формам занятости, появление так называемых независимых работников и самозанятых лиц требуют переосмысления базовых принципов социального страхования» [11, с. 468, 469], а не только изменения подходов к правовому регулированию трудовых отношений.

В этом контексте Европейский союз отмечает, что Европе требуется современная правовая база, обеспечивающая безопасность пользователей в Интернете, устанавливающая управление с упором на защиту основных прав и поддерживающая справедливую и открытую среду онлайн-платформ. Совет Европейского союза 8 ноября 2019 года принял Рекомендацию «О доступе к социальной защите для работающих и самозанятых» № 2019/C 387/01 [12], в которой подчеркнута необходимость охвата всех работников основными трудовыми нормами и адекватной социальной защитой.

Кроме того, на уровне Европейского союза принято два важных закона. Это, во-первых, «Закон о цифровых рынках» [13], о котором Комиссар по внутреннему европейскому рынку Тьерри Бретон отметил, что «благодаря эффективному правоприменению новые правила обеспечат более высокую степень состязательности и более справедливые условия для потребителей и бизнес-пользователей, что обеспечит больше инноваций и возможностей выбора на рынке. Мы серьезно относимся к этому общему начинанию: ни одна компания в мире не может закрыть глаза на перспективу штрафа в размере до 20% от их глобального оборота, если они неоднократно нарушают правила» [14].

Второй – «Закон о цифровых услугах» [15] (Digital Services Act, DSA. – *Прим. автора*). Исполнительный вице-президент по Европе Маргрет Вестагер указала, что Европа должна быть готова к цифровой эпохе: «С помощью DSA мы помогаем создать безопасную и подотчетную онлайн-среду. Платформы должны быть прозрачными в отношении своих решений по модерации контента, предотвращать распространение опасной дезинформации и избегать предложения небезопасных продуктов на торговых площадках. Сегодняшним соглашением мы гарантируем, что платформы несут ответственность за риски, которые их услуги могут представлять для общества и граждан» [16].

В рамках консультаций социальных партнеров о возможных действиях по решению проблем, связанных с условиями труда на платформах, которые состоялись в Брюсселе 15 июня 2021 г., было определено, что все предполагаемые инициативы по работе на платформах будут направлены на обеспечение того, чтобы люди, работающие через платформы, имели достойные условия труда – в соответствии с высокими стандартами, гарантированными Евросоюзом, – с точки зрения охраны труда и здоровья, социальной защиты, справедливого дохода, защиты персональных данных, прозрачности и предсказуемости, а также равного обращения. В последние годы все большее число людей в Европейском союзе начали использовать цифровые трудовые платформы для заработка – чтобы заработать на жизнь или дополнить свой доход. Учитывая потенциал цифровых трудовых платформ в плане создания рабочих мест, их устойчивый рост может способствовать достижению цели – 78% трудоспособного населения будут работать к 2030 году. Уже в 2018 году число людей, в той или иной степени работающих через платформы, составляло около 11% (или 24 миллиона человек) от рабочей силы Евросоюза. Из них 1.4% (3 миллиона человек) выбирали это в качестве основной работы [17].

Европейский союз обозначил три амбициозные цели, которые планирует достичь к 2030 году. По меньшей мере 78% населения в возрасте от 20 до 64 лет должно быть трудоустроено. Не менее 60% всех взрослых должны иметь возможность ежегодно обновлять свои знания, повышать квалификацию, оставаясь конкурентоспособными на рынке труда. Это необходимо для почти 15 миллионов лиц, подверженных риску бедности или социальной изоляции [18].

Поскольку Европа активно задумалась об этих вопросах, а процессы цифровизации начались значительно раньше, чем в России, можно

утверждать, что в ближайшие годы этот вопрос выйдет на повестку дня и в нашей стране. Учитывая уже имеющийся опыт, мы получаем возможность заблаговременно разработать меры правового регулирования правоотношений, связанных с применением труда таких работников и с их социальным страхованием. «В настоящее время перед большинством стран стоит задача поиска путей развития социального обеспечения в XXI веке» [11, с. 472]. Поэтому российское законодательство также должно двигаться в этом направлении, возможно даже – опережать правовое регулирование только складывающихся общественных отношений с участием платформенных занятых. Поскольку, как отмечают Ж.А. Мингалёва и С.В. Шуралёва, неурегулированность занятости на онлайн-интернет-платформах может нивелировать положительный эффект от развития трудового законодательства, в частности о дистанционной (удаленной) работе, и оно просто перестанет быть востребованным. Поэтому формирование национального законодательства, устанавливающего определенные правовые рамки, должно возникать на универсальном уровне [19, с. 112].

О новых факторах, вызывающих социальные риски

Важно подчеркнуть, что в настоящее время изменяются факторы рисков, что обусловлено изменениями, происходящими в обществе и экономике в процессе формирования постиндустриального (информационного) типа. К примеру, риск незанятости, связанный с утратой работы и дохода, может быть обусловлен изменениями в структуре рынка труда. Распространение новой коронавирусной инфекции в последние годы ускорило процессы преобразований в этой сфере. Это явление, отчасти свойственное эволюционному процессу, когда по мере развития техники, технологий появляются новые профессии, а старые, на смену которым приходят новые, исчезают. Однако и эти процессы видоизменяются.

Ранее преобразования, вызываемые качественными обновлениями в технике, технологиях, происходили с периодичностью раз в 20 лет, затем этот период сократился до 10 лет, сейчас – до 3–5 лет. Иными словами, ранее сам переход занимал более длительное время, которое позволяло подготовить новых специалистов. В настоящее время преобразования происходят с большей интенсивностью и в более короткие сроки, что не позволяет своевременно реагировать на новые запросы рынка труда. Кроме того, ранее все преобразования происхо-

дили в рамках одного типа общества и экономики – индустриального. Речь шла, как правило, о видоизменениях уже существовавших профессий, где корректировались знания и навыки, необходимые для выполнения той или иной трудовой функции. Сейчас мы наблюдаем смену типа общества и экономики, что приводит к появлению абсолютно новых профессий. Неготовность образовательного рынка настолько оперативно реагировать на изменения порождает дисбаланс на рынке труда, многие работники высвобождаются в связи с невостребованностью своих профессий и имеющихся у них знаний. При этом запрос на новые профессии есть, а специалистов, способных выполнять данные трудовые функции, система образования в массовом порядке не выпускает.

Еще одним фактором риска незанятости выступают экономические кризисы, которые приводят к массовым высвобождениям работников, что также дестабилизирует рынок труда. Однако в недрах цифровизации зарождается новый фактор риска, масштабы которого пока не осознаны обществом. Речь идет об искусственном интеллекте. Он уже стал частью повседневной жизни – это не научная фантастика, указывает Европейская комиссия Европейскому парламенту, Европейскому совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету регионов в коммюнике «Искусственный интеллект для Европы» COM/2018/237. Подобно паровому двигателю или электричеству в прошлом, искусственный интеллект меняет наш мир, наше общество и нашу промышленность. В указанном Коммюнике изложена европейская инициатива по искусственному интеллекту, целью которой является, в частности, необходимость подготовки к социально-экономическим изменениям, вызванным искусственным интеллектом, поощряя модернизацию систем образования и обучения, прогнозируя изменения на рынке труда, поддерживая переходы на рынке труда и адаптируя системы социальной защиты [20].

Европейский союз стремится создать надежный искусственный интеллект, который отдаст людям приоритет. Предложены новые правила использования потенциала и преимуществ искусственного интеллекта в цифровом десятилетии. Эти правила включают в себя первую в мире правовую базу и скоординированный план. Вместе они излагают европейский подход к искусственному интеллекту, который ставит людей на первое место. Правила обеспечивают развитие таким образом, которое гарантирует безопасность и основные права [21].

Необходимо помнить, что основное свойство искусственного интеллекта — выполнять функции, порой творческие, которые традиционно считались прерогативой человека. Возможно, мы пока этого не осознаем, но искусственный интеллект начинает постепенно играть ключевую роль в жизни, от фильтрации спама до предложения товаров и услуг, к которым мы проявили интерес, и даже поиска кратчайшего и оптимального, с точки зрения «пробок» на дороге, пути до заданной точки. «Автономный интеллект — технология будущего, предполагает использование машин, которые будут действовать самостоятельно. Примером могут служить беспилотные транспортные средства, которые пока не используются широко, но будут задействованы в будущем» [22, с. 6]. Это позволяет предположить, что искусственный интеллект начнет активно вытеснять работников, что может привести к массовым высвобождениям. Первые тревожные сигналы уже наблюдаются и в нашей стране.

В январе 2017 года Сбербанк заявлял о намерении сократить три тысячи рабочих мест юристов, заменив живых сотрудников роботами-юристами. По мере развития искусственного интеллекта под такую «техническую» замену могут попасть и другие специалисты. Более того, в планах Сбербанка запустить таких роботов по целому ряду направлений. Объявлено, что части высвобождающихся работников будет предложено пройти переобучение, а часть будет сокращена [23].

Предполагается, что количество рабочих мест, находящихся в группе риска в связи с развитием автоматизации (искусственного интеллекта), будет расти и к 2030 году составит в США — 38%, Германии — 35%, Великобритании — 30%, Японии — 21% [22, с. 28]. Как представляется, со временем данная тенденция будет только усиливаться, что указывает на то, что новые факторы риска должны быть подвергнуты анализу уже сейчас, чтобы предпринять действия к минимизации негативных последствий социального риска незанятости. Следует отметить, что «стремительно развивающиеся автоматизация, роботизация и искусственный интеллект существенно преобразуют качество и количество доступных рабочих мест. Технологии способны облегчить нам жизнь, повысить производительность, уровень и продолжительность жизни, позволяют сосредоточиться на личностной самореализации. При этом они угрожают социальной стабильности, способны вызвать политическую и экономическую напряженность, если экономические блага не распределены равномерно» [22, с. 5].

Поэтому «в настоящее время перед большинством стран стоит задача поиска путей развития социального обеспечения в XXI веке» [11, с. 472]. Полагаю, что социальное страхование как одна из организационно-правовых форм социального обеспечения, благодаря которой работники имеют возможность получить компенсацию социального риска, должно охватывать и риск незанятости. Это позволит удовлетворять не только свои физические потребности на минимально необходимом уровне, но и потребность в безопасности.

Заключение

В заключение отмечу, что сейчас мы наблюдаем процесс активной трансформации общественных отношений, в том числе в сфере труда, в силу активизировавшейся цифровизации и внедрения достижений высоких технологий во все сферы жизнедеятельности человека. Порой это негативно сказывается на рынке труда, порождая риск незанятости. Все чаще появляются новые факторы, продуцирующие социальные риски. Работники утрачивают работу и заработок, а следовательно, возможность удовлетворять свои базовые потребности, в первую очередь физиологические (в еде, жилье, одежде и др.), а также утрачивают чувство безопасности и уверенности в завтрашнем дне. Это указывает на необходимость переосмысления подходов не только к правовому регулированию отношений, связанных с применением труда, но и к вопросам социального страхования указанных лиц. Потребность в изменениях в правовом регулировании остро стоит на повестке дня, поскольку в условиях активной трансформации общества и экономики уже через пару лет могут появиться новые факторы риска, а это сформирует новые вызовы, поставит новые вопросы, на которые придется давать ответы.

Список литературы

1. Маслоу А. Мотивация и личность: Пер. с англ. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
2. Истомина Е.А. Влияние концепции социального риска на правовое регулирование социального обеспечения: Дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2021. 500 с.
3. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Снидерман. Мотивация к работе / Пер. с англ. [Д.А. Куликов]. М.: Вершина, 2007. 240 с.
4. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс Традиция, 2000. 381 с.
5. Бек У. Космополитическое мировоззрение. М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2008. 311 с.

6. Федорова М.Ю. Индивидуализация защиты от социальных рисков в системе правовых средств достижения целей достойного социального обеспечения // В сб.: Шестой Пермский конгресс ученых-юристов. Избранные материалы / Отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. М.: Издательство «Статут», 2016. С. 361–368.
7. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986. 223 с.
8. Иеринг Р. Цель в праве. В 2 т. Т. 1 / Под ред. В.Р. Лидской; пер.: Н.Ф. Дерюжский, Н.В. Муравьев. СПб., 1881. 425 с.
9. Система обеспечения законодательной деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/126990-8> (дата обращения: 31.05.2022).
10. Орлов С.В. Человек и его потребности: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2006. 160 с.
11. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2018. Вып. 41. С. 454–477.
12. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2019.387.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2019%3A387%3ATOC (дата обращения: 31.05.2022).
13. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?qid=1608116887159&uri=COM%3A2020%3A842%3AFIN> (дата обращения: 31.05.2022).
14. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1978 (дата обращения: 31.05.2022).
15. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52020PC0825> (дата обращения: 31.05.2022).
16. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_2545 (дата обращения: 31.05.2022).
17. Официальный сайт Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда [Электронный ресурс]. URL: <file:///C:/Users/%D0%B4%D0%BD%D1%81/Downloads/Second-phase%20consultation%20of%20social%20partners%20-%20platfrom%20work%202021.pdf> (дата обращения: 31.05.2022).
18. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en (дата обращения: 31.05.2022).
19. Мингалёва Ж.А., Шуралёва С.В. Дистанционная занятость на онлайн-интернет-платформах: современное состояние и проблемы правового регулирования в России // *Ex Jure*. 2021. № 2. С. 102–117.
20. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A237%3AFIN> (дата обращения: 31.05.2022).
21. Официальный сайт Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/artificial-intelligence> (дата обращения: 31.05.2022).
22. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году [Электронный ресурс]. URL: <file:///C:/Users/%D0%B4%D0%BD%D1%81/Downloads/89a434fc14f176de66a08197495a348e.pdf> (дата обращения: 31.05.2022).
23. Узбекова А. Сбербанк сократит 3 тысячи рабочих мест из-за робота-юриста // Официальный сайт Российской газеты [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2017/01/12/sberbank-sokratit-3-tysiachi-rabochih-mest-iz-za-robota-iurista.html> (дата обращения: 31.05.2022).

PROTECTION AGAINST SOCIAL RISKS AS A SOCIALLY SIGNIFICANT NEED OF EMPLOYEES

Y. V. Ivanchina

Based on the fact that the satisfaction of socially important needs (physiological and security) for the majority of the able-bodied population is possible through the entry into social relations on the application of their labor, and in modern conditions of digitalization, it is not only labor relations, but also other forms of employment (platform employment). It is concluded that social insurance, in order to protect against social risks, should be extended not only to persons in labor relations, but also to other categories of subjects. Separately, attention is drawn to the emergence of new factors within the framework of the formation of an information society and economy that cause social risks. For example, the risk of unemployment can be caused by active implementation of artificial intelligence.

Keywords: social risk, non-employment risk, socially important needs, worker, social insurance, platform-employment, artificial intelligence.

References

1. Maslow A. Motivation and personality: Trans. from English. 3rd ed. St. Petersburg: Peter, 2008. 352 p.
2. Istomina E.A. The influence of the concept of social risk on the legal regulation of social security: Dissertation of the Doctor of Law. Ekaterinburg, 2021. 500 p.
3. Herzberg F., Mosner B., Bloch B., Sniderman. Motivation to work / Translated from English [D.A. Kulikov]. M.: Vershina, 2007. 240 p.
4. Beck U. Risk society. On the way to another modernity. M.: Progress Tradition, 2000. 381 p.
5. Beck U. Cosmopolitan worldview. M.: Center for Postindustrial Studies, 2008. 311 p.
6. Fedorova M.Yu. Individualization of protection from social risks in the system of legal means to achieve the goals of decent social security // In the collection: The Sixth Perm Congress of Legal Scientists. Selected materials / Ed. V.G. Golubtsov, O.A. Kuznetsova. M.: Publishing House «Statute», 2016. P. 361–368.
7. Zdravomyslov A.G. Needs. Interests. Values. M.: Politizdat, 1986. 223 p.
8. Iering R. The goal in law. In 2 vols. Vol. 1 / Ed. V.R. Litskoy; trans.: N.F. Deryuzhsky, N.V. Muravyov. SPb., 1881. 425 p.
9. The system of ensuring legislative activity [Electronic resource]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/126990-8> (date of access: 31.05.2022).
10. Orlov S.V. Man and his needs: A textbook. St. Petersburg: Peter, 2006. 160 p.
11. Vasilyeva Yu.V., Shuraleva S.V. On the question of the formation and current state of paradigms of Russian labor law and social security law // Bulletin of Perm University. Legal sciences. 2018. Issue 41. P. 454–477.
12. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2019.387.01.00.01.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2019%3A387%3ATOC (date of access: 31.05.2022).
13. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?qid=1608116887159&uri=COM%3A2020%3A842%3AFIN> (date of access: 31.05.2022).
14. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1978 (date of access: 31.05.2022).
15. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52020PC0825> (date of access: 31.05.2022).
16. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_2545 (date of access: 31.05.2022).
17. Official website of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource]. URL: <file:///C:/Users/%D0%B4%D0%BD%D1%81/Downloads/Second-phase%20consultation%20of%20social%20partners%20-%20platform%20work%202021.pdf> (date of access: 31.05.2022).
18. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en (date of access: 31.05.2022).
19. Mingaleva Zh.A., Shuraleva S.V. Remote employment on online Internet platforms: the current state and problems of legal regulation in Russia // Ex Jure. 2021. № 2. P. 102–117.
20. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A237%3AFIN> (date of access: 31.05.2022).
21. Official website of the European Union [Electronic resource]. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/artificial-intelligence> (date of access: 31.05.2022).
22. The future of the labor market. The confrontation of trends that will shape the working environment in 2030 [Electronic resource]. URL: <file:///C:/Users/%D0%B4%D0%BD%D1%81/Downloads/89aa34fc14f176de66a08197495a348e.pdf> (date of access: 31.05.2022).
23. Uzbekova A. Sberbank will reduce 3 thousand jobs due to a robot lawyer // Official website of the Rossiyskaya Gazeta [Electronic resource]. URL: <https://rg.ru/2017/01/12/sberbank-sokratit-3-tysiachi-rabochih-mest-iz-za-robotu-iurista.html> (date of access: 31.05.2022).