

Билалова А.Т.,
студентка ИГиП ТюмГУ,
направления «Юриспруденция»
магистерской программы «Корпоративный юрист»¹

УДК 349.2

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В КОНТЕКСТЕ ВСЕОБЩЕЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. В статье исследуется влияние всеобщей цифровизации на заработную плату работников. Обосновано, что в современных условиях цифровизация, выступая неотъемлемой характеристикой различных сфер общественной жизни, отразилась и на данном институте трудового права. В том числе, цифровизация влияет на порядок определения и выплаты заработной платы, при условии сохранения ее уровня обуславливает возможность дистанционной работы. В статье рассмотрены основные методы регулирования трудовых отношений, в частности вопросы регулирования заработной платы. Проанализированы мнения различных авторов, касаясь вопросов цифровизации и всеобщей компьютеризации общества, об оказанных этими процессами влияния на заработную плату, исчезновения некоторых профессий. Статья раскрывает правовое регулирование дистанционного труда работников с помощью сети Интернет, связанное с современными реалиями и тенденциями перехода некоторых категорий работников на удаленную работу все офиса работодателя.

Ключевые слова: цифровизация, заработная плата, оплата труда, дистанционная работа, локальное регулирование.

¹ Научный руководитель: О.А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

Современный этап развития общества характеризуется повсеместным внедрением цифровых технологий. Особенности информации, представленной в цифровом формате, являются широкие возможности ее представления, запоминания и передачи, которые делают цифровые технологии максимально эффективными. Как следствие, цифровизация отражается на различных аспектах трудовой деятельности человека. В данном случае степень влияния цифровизации на заработную плату работников – основной источник дохода трудоспособного населения, требует отдельного предметного исследования.

Главной особенностью жизни человека в современном обществе, является то, что еще никогда за всю историю существования человечества, ему не приходилось производить, транслировать и обрабатывать такое колоссальное количество информации. Поэтому для обработки такого объемного пласта информации были разработаны современные компьютерные технологии, которые стали тем неотъемлемым элементом, без которого современное общество не сможет нормально существовать.

Сродни тому, что начало позапрошлого столетия называли периодом «промышленной революции», настоящая эпоха, которая началась с последней четверти прошлого века, в угоду своих особенностей, таких как, технологические прорывы, цифровизация многих видов деятельности, сфер жизни общества, проникновение компьютеров в каждый дом и офис, перевод и воспроизведение основной массы информации, созданной человечеством на цифровые носители, получила название «информационной, цифровой революции».

У современного человека в связи с технологической революцией и всеобщей компьютеризацией общества появилась возможность выходить в сеть Интернет с помощью мини-компьютера – смартфона, почти из любой точки планеты, он давно стал для населения и организаций жизненно и производственно важной необходимостью. С позиций информатики Интернет выступает как информационно-телекоммуникационное средство,

то есть обеспечивает передачу, обработку и хранение информации, а с позиций социальных наук характеризуется как сложный социокультурный феномен, образующий особую среду коммуникаций. Инновационные компьютерные технологии ежедневно все больше и больше расширяют сферу своего влияния, даже на достаточно консервативные аспекты и действующие части социальных практик, тем самым, оказывая сильное влияние на деятельность человека, ее принципы, законы, нормы и регуляторы. На фоне этих преобразований появился термин «цифровизация», который в настоящее время употребляется не только в материалах специализированных исследований, но и в официальных документах.

Законодательно понятие цифровизации не закреплено. Если обратиться к научной литературе, то, по мнению О.В. Танимова, это процесс, направленный на преобразование той или иной сферы жизнедеятельности посредством внедрения в нее цифровых технологий и инновационных технологических решений¹. По мнению С.Г. Камолова, Е.Н. Каунова, представляет собой процесс внедрения цифровых технологий генерации, обработки, передачи, хранения и визуализации данных в различные сферы человеческой деятельности и выступает как современный этап развития информатизации, связанный с практикой использования данных в дискретной (цифровой) форме, что обусловлено появлением и распространением (в том числе повышением экономической и физической доступности) новых технических средств и программных решений².

Цифровизация затронула все сферы жизни общества, что обусловлено ее положительными проявлениями на всех уровнях. Это экономический и социальный эффект, рост производительности труда, повышение прозрачности проводимых операций и обеспечение возможности их мониторинга, оптимизация издержек, в том числе, вследствие снижения

¹ Танимов О.В. Трансформация правоотношений в условиях цифровизации // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 15. С. 11-18.

² Плотников В.А. Цифровизация производства: теоретическая сущность и перспективы развития в российской экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4. С. 16-24.

затрат на поиск информации, снижение временных затрат на коммуникацию, сокращение времени реакции на различные изменения, возможность аккумулирования больших объемов данных, управляемость цифровых устройств и технологий, поскольку оцифрованная информация становится мобильной, и индивид получает возможность контролировать свой личный контент, формируя индивидуальную траекторию информационной деятельности¹. В этой связи представляет интерес вопрос о том, каким образом всеобщая цифровизация отразилась на заработной плате работников, то есть, исходя из ст.129 ТК РФ², их вознаграждении за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплатах.

Заработная плата в Российской Федерации регулируется правовыми принципиальными положениями. Трудовой кодекс в статье 130 указывает, что государство вмешивается в вопросы регулирования заработной платы путем предоставления незыблемых гарантий, таких как, установление минимального уровня оплаты труда, ниже которого заработная плата не может опускаться, что гарантируется законами, так же государство регулирует вопросы индексаций заработных плат, для того, чтобы реальные доходы населения не падали, то есть соответствовали инфляции, трудовое законодательство регулирует вопросы правомерности и обоснованности удержаний и взысканий из заработной платы по решению работодателя, так же государство устанавливает налоговую ставку для работодателей, размер подоходного налога с заработной платы, трудовой кодекс ограничивает выплату оплаты труд в натуральной форме, так же Трудовой кодекс прописывает вопросы материального обеспечения работников предприятия, в случае его банкротства, прекращения или приостановления его деятельности, государство осуществляет федеральный надзор, так же в Трудовом кодексе закреплены меры ответственности в административном и

¹ Карпова Д.Н., Проскурина А.С. Социотехнический поворот в исследовании цифровизации общества // Власть. 2020. № 1. С. 97-105.

² Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

уголовном формате, прописаны взыскания, которые могут быть применены к недобросовестным работодателям, наущающим трудовое законодательство в целом, а так же иные внутренние локальные нормативно правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права, например, коллективные договора, соглашения и другие.

В трудовом кодексе для вопросов заработной платы существует ряд категоричных, не подлежащих изменению по инициативе работодателей императивных норм, к таким нормам можно отнести обязанность работодателя по выплате заработной платы точно в сроки и в конкретном объёме, которые установлены локальными нормативными актами каждого предприятия. Трудовое законодательство прописывает условия и пропорциональность выплаты заработной платы тем работникам, которые трудятся неполный рабочий день, согласно отработанному времени, объёму выполненных работ или иных критериев нормирования труда работников.

Основа оплаты труда в Российской Федерации – это государственные регулирование социально-трудовых отношений. Недопущение и препятствие работодателю в погоне за сверхприбылью игнорировать законные права и интересы своих подчиненных, которые своим трудом эту прибыль приносят, тем самым увеличивая капиталы самого работодателя¹. В данном случае учитывается, что правовая природа трудовых отношений определена законодателем как частно-публичная², поскольку она несет в себе черты взаимодействия между работником и работодателем по вопросу урегулирования частично не совпадающих интересов, потому активно регулируется и охраняется таким общественным правовым институтом как государство³.

¹ Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России // Журнал российского права. 2016. № 7. С. 12-19.

² Зайцева Л.В. Соотношение частного и публичного в трудовом праве // Состояние и перспективы развития юридической науки: Сб. статей по итогам международной научно-практической конференции. Ч.3. Ижевск, 2006. С.50.

³ Колобова С.В. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. С. 304.

В дополнении к государственному регулированию заработной платы следует упомянуть о договорном методе регулирования оплаты труда. Договорной способ регулирования заработной платы разделяется на два уровня, суть которых заключается в их названии: коллективно-договорной и индивидуально-договорной методы¹. Суть коллективно-договорного метода становится понятна уже из его названия, то есть данный метод нашел свое отражение в коллективных договорах, которые заключаются на конкретном предприятии, так же он отражается в межотраслевых, тарифных и прочих соглашениях, то есть условия данного метода будут распространяться на конкретные категории, группы работников, его условия будут применены для всех тех, кто входит в данные категории. Соответственно, индивидуально-договорной метод применяется для отдельно взятого работника, условия регулирования его заработной платы конкретно прописаны в личном трудовом договоре этого сотрудника. В свою очередь индивидуальные предприниматели и работодатели – юридические лица так же устанавливают локальные нормативные акты, в которых находят отражение нормы трудового законодательства. В перечень этих актов входят такие, которые регулируют возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон трудовых отношений. Локальные нормативно правовые акты принимаются для многократного использования, также они направлены на общую массу работников, которая не определена индивидуально. Согласно трудовому законодательству России, предприятия могут самостоятельно создавать и принимать свои локально нормативно правовые акты², в которых могут быть прописаны такие нормы трудового права, как размеры заработной платы, должностных окладов, прописывать тарифные ставки, утверждать порядок, условия и количество выданных премий и условия их лишения, устанавливать различные стимулирующие системы доплат, устанавливать

¹ Курсова О.А. Правовое регулирование управления персоналом. Учебное пособие 1-е изд. - Сер. 76 Высшее образование. Изд. Юрайт. М., 2020. С. 267.

² Зайцева Л.В. Проблемы локального регулирования трудовых правоотношений // Юридические науки. 2006. - №1 (17). С.126-129

доплату за работу в сверхурочное и ночное время, может самостоятельно устанавливать периоды расчетом средней заработной платы, только если, это не будет ухудшать положение работников, так же организация может предусмотреть оплату проезда до места отпуска работников и его семьи и другие материальные поощрения, помимо тех, которые предусмотрены Трудовым кодексом.

В целом, в рамках локального регулирования система оплаты труда определяется в форме общих (обязательных) и частных (дополнительных, в виде стимулирующих доплат и надбавок) положений о выплате заработной платы. В данном случае, реализуя свое право на принятие локального-нормативного акта, работодатель принимает и обязательства по его исполнению.

Исходя из произошедших в последние годы изменений в трудовом законодательстве, можно говорить о том, что применительно к заработной плате цифровизация проявила себя следующим образом:

1) в ТК РФ была введена глава 49.1, определяющая особенности регулирования труда дистанционных работников, выполняющих свои трудовые функции вне места нахождения работодателя, при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет». В данном случае трудовой договор, дополнительные соглашения к трудовому договору могут заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, работником и работодателем электронными документами, по общему правилу - с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей сторон (возможно также использование других видов электронной подписи (ст.312.1,312.2 ТК РФ).

В соответствии со ст.312.5 ТК РФ, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Примечательно, что названная статья ТК РФ поименована как «дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника». Таким образом, дистанционный работник, несмотря на всю специфику его

работы, защищен трудовым законодательством от нежелательных для него изменений заработной платы, которые работодатель мог бы объяснить возможностью работника выполнять свои трудовые функции в собственном режиме и вне его контроля.

Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника стали особенно актуальными в связи с вынужденным переходом многих работников на дистанционную работу в условиях распространения коронавирусной инфекции. Согласия работника на такой перевод не требуется (ст.312.9 ТК РФ). Вместе с тем, работники могут рассчитывать на сохранение своей заработной платы;

2) в соответствии со ст.136 ТК РФ, выплата заработной платы может осуществляться путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Расходы на выпуск карт работников, последующие транзакции денежных средств для зачисления заработной платы обычно оказываются существенно меньше расходов на ее выдачу через кассу работодателя. Также безналичная форма оплаты труда делает ее более комфортной для работников и понятной для проверяющих органов.

В данном случае работодатель, как правило, принимает участие в «зарплатном проекте» определенного банка, отражая его условия в локальном нормативном акте. При этом следует учитывать, что работодатель не вправе отказать работнику в перечислении выплат на карту в любом выбранном им банке. Ч.6 ст.5.27 КоАП РФ¹ устанавливает административную ответственность за воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата.

3) меняются подходы к определению заработной платы работников, что связано с усилением спроса на цифровые навыки со стороны работодателей. Таким образом, цифровизация оказывает самостоятельное

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

позитивное воздействие на заработные платы: наличие навыков использования компьютера связано с более высоким уровнем заработной платы, при этом зависимость между заработной платой и уровнем цифровизации профессии со временем усиливается, как и увеличивается конкурентоспособность работника в целом¹.

В отдельных сферах цифровизация проявляется особенно ярко. Например, в отрасли физической культуры и спорта, где, как отмечает Н.А. Луконин, имеются свои потребители и производители, свои рыночные и нерыночные институты, собственная индустрия и связанные с ними доходы работодателей (так, передача эксклюзивных прав на трансляцию матчей в игре Overwatch принесла ее продавцу 970 млн долл.) Это неизбежно влечет дополнительные денежные вознаграждения для спортсменов².

Вместе с тем, как указывает Аранжин В.В., влияние прибылей работодателя, повышения производительности труда на заработную плату не следует переоценивать. Во-первых, указанные факторы не всегда влекут за собой пропорциональное увеличение заработной платы работодателем. Во-вторых, существуют риски снижения заработной платы и сокращения численности работников. Ведь искусственный интеллект не требует соблюдения трудовых и социальных норм, ему не нужно выплачивать вознаграждение за труд, его не нужно мотивировать к эффективной деятельности; роботам и технологиям больших данных не нужны организованные рабочие места, они не устают и могут работать гораздо более производительнее, чем человек, то есть, тенденция к роботизации и компьютеризации способствует исчезновению неактуальных профессий³;

¹ Зайцева Л.В. Конкурентоспособность на рынке труда и компетенции работника в сфере цифровых технологий // Правовые средства стимулирования активной занятости и повышения конкурентоспособности на рынке труда: отв. ред. Л.В. Зайцева / Ред. коллегия: О.А. Абакумова, О.А. Курсова, А.А. Чукреев. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. - 176 с. С. 61 – 68.

² Луконин Н.А. Цифровизация заработной платы в инфраструктуре спорта // Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых. 2020. № 1. С. 134-136.

³ Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. 2019. № 1. С. 521-534.

4) при установлении постов технического контроля, видеонаблюдения и т.п. повышается качества контроля со стороны работодателя за выполнением работниками своих функций. Результаты такого контроля могут непосредственным образом могут сказаться на заработной плате работника при назначении ему стимулирующих выплат, например, если действующим у работодателя локальным нормативным актом предусмотрена выплата премии при отсутствии нарушений со стороны работника.

Так, исходя из решения Железнодорожного районного суда города Новосибирска Новосибирской области от 26.06.2018 по делу № 2-451/2018¹ Р. обратилась в суд с исковым заявлением к АО о взыскании премии. В данном случае Положением о премировании было установлено, что в случае выявления у работника производственных упущений в работе, неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей, неудовлетворительного содержания рабочего места, нарушения трудовой и производственной дисциплины, размер премии снижается или премия не начисляется независимо от выполнения им показателей премирования. Факт ненадлежащего исполнения Р. своих должностных обязанностей был доказан, соответственно, в удовлетворении искового заявления Р. было отказано. Как можно заметить, в подобных случаях цифровые доказательства (например, записи видеонаблюдения) могут выступать в качестве доказательств, способствовать прозрачности и беспристрастности при оценке работодателем качества труда работника:

Можно сделать вывод, что цифровизация рассматривается как процесс преобразования, улучшения и развития обширного круга сфер жизни общества путем интеграции в неё цифровых технологий и инновационных технологических решений. В том числе, цифровизация оказалось связанной с возможностями дистанционной работы в условиях запрета снижения заработной платы, безличной выплаты заработной платы, изменением

¹ Гражданское дело № 2-451/2018. Архив Железнодорожного районного суда города Новосибирска Новосибирской области.

подходов к ее определению и усилением контроля работодателем за выполнением работниками своих функций, результаты которого могут быть связаны с назначением работникам стимулирующих выплат.

Список литературы

1. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики / В.В. Аранжин // Экономика труда. – 2019. – № 1. – С. 521-534.
2. Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России // Журнал российского права. – 2016. – № 7. – С. 12-19.
3. Зайцева Л.В. Соотношение частного и публичного в трудовом праве // Состояние и перспективы развития юридической науки: Сб. статей по итогам международной научно-практической конференции. Ч.3. Ижевск, 2006. – С.50-56.
4. Зайцева Л.В. Проблемы локального регулирования трудовых правоотношений // Юридические науки. – 2006. - №1 (17). – С.126-129.
5. Зайцева Л.В. Конкуренентоспособность на рынке труда и компетенции работника в сфере цифровых технологий // Правовые средства стимулирования активной занятости и повышения конкурентоспособности на рынке труда: отв. ред. Л.В. Зайцева / Ред. коллегия: О.А. Абакумова, О.А. Курсова, А.А. Чукреев. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. - 176 с. С. 61 – 68.
6. Карпова Д.Н., Проскурина А.С. Социотехнический поворот в исследовании цифровизации общества / Д.Н. Карпова, А.С. Проскурина // Власть. – 2020. – № 1. – С. 97-105.
7. Колобова С.В. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

8. Курсова О.А. Правовое регулирование управления персоналом. Учебное пособие 1-е изд. - Сер. 76 Высшее образование. Изд. Юрайт. М., 2020. 414 с.

9. Луконин Н.А. Цифровизация заработной платы в инфраструктуре спорта / Н.А. Луконин // Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых. – 2020. – № 1. – С. 134-136.

10. Плотников В.А. Цифровизация производства: теоретическая сущность и перспективы развития в российской экономике / В.А. Плотников // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – № 4. – С. 16-24.

11. Танимов О.В. Трансформация правоотношений в условиях цифровизации / О.В. Танимов// Актуальные проблемы российского права. – 2020. – № 15. – С. 11-18.