

ОПЛАТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00016

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Мигранова Л.А.^{1*}, Роик В.Д.²

¹Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32)

²Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России
(105064 Россия, г. Москва, ул. Земляной вал, 34, стр. 1)

*E-mail: lmigranova@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические и практические вопросы понятийного аппарата «заработная плата» и «оплата труда». Их содержательные характеристики и правовое поле, служат инструментом законодательного, договорного регулирования доходов населения и социальной защиты населения практически любой страны. В России размеры заработной платы определяются только с позиции периода трудовой деятельности. Не принимаются во внимание ни иждивенческая нагрузка, ни страховые накопления на пенсионные выплаты. В итоге расходы на заработную плату и социальное страхование в стране в 2 раза ниже, чем в ЭРС. Решить задачу формирования эффективной системы заработной платы и оплаты труда можно только при рассмотрении их предназначения — удовлетворения как текущих потребностей работника и его семьи, так и замещения при наступлении социальных рисков её утраты страховыми выплатами, размер которых сопоставим с заработной платой. Особое место отводится раскрытию влияния заработной платы на организацию социального страхования, учета при обосновании ее величины последствий социальных рисков болезней, безработицы, старости, инвалидности, характерные для жизнедеятельности людей на различных этапах трудового и послетрудового периода. Приведен опыт регулирования заработной платы и оплаты труда в России и зарубежных странах. Освещены новые вызовы в этой сфере, а также предлагаются пути формирования институтов трудовых доходов населения на единой концептуальной основе.

Ключевые слова: заработная плата, социальное страхование, пенсионное обеспечение, трудовая деятельность, иждивенческая нагрузка, социальные риски.

Важнейшими категориями, характеризующими вознаграждение работников за труд, являются: заработная плата, оплата труда, затраты на рабочую силу, МРОТ. Их содержательные характеристики фиксируются в Трудовом кодексе РФ, определениях Конституционного Суда РФ, конвенциях, рекомендациях МОТ и т.д. Отметим, что неоднозначность их трактовки в разных странах, объясняется сложностью их природы, отражением специфики общественного устройства и широкого спектра взглядов на характер распределения результатов трудовой деятельности.

Исследование понятийного аппарата данных категорий — не столько теоретический, сколько практический вопрос. Их содержательные характеристики и правовое поле служат инструментом законодательного и договорного регулирования трудовых отношений, социальной защиты населения практически любой страны.

Стратегический прорыв в системе регулирования заработной платы был осуществлен в экономически развитых странах (ЭРС) в первой трети XX в., когда она выросла до размера, позволяющего решать проблемы, как самого работника, так и его семьи (включая образование детей) в период трудовой деятельности, а также в периоды нетрудоспособности (инвалидность, старость и т.д.). С этого времени заработная плата и страхование ее утраты стали рассматриваться как взаимосвязанные элементы оплаты труда — заработная плата и социальные страховые взносы работодателей в фонды социального страхования (пенсионный, медицинский, страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в связи с безработицей и временной утратой трудоспособности) [1. С.10].

Институт заработной платы с момента введения механизмов страхования рисков её утраты стал выполнять новую функцию, состоящую в передаче средств «во времени» (от периода трудовой деятельности к периодам нетрудоспособности или утраты места работы), а также «в пространстве» (между поколениями ра-

ботающих и неработающих — детей и пожилых людей).

Включение в состав оплаты труда средств на цели пенсионного и других видов социального страхования, явилось в первой половине XX века важнейшим достижением в области социальной защиты работника, его семьи и распределении доходов населения.

Эволюция формирования системы оплаты труда: опыт западных стран и России

Становление индустриального общества в период со второй половины XIX века до середины XX века кардинально изменило роль наемного труда и всего комплекса социально-трудовых отношений. Это было связано со структурными изменениями на рынке труда, важнейшим следствием чего стало существенное увеличение численности наемных работников в промышленности. Так, за период с 1870 г. по 1930 г. в промышленно развитых странах их удельный вес повысился с четверти до половины общего количества занятых в экономике, что потребовало от государства и работодателей «вернуться лицом» к их нуждам.

Рынки труда и капитала стали во все большей степени контролироваться государством, которое использовало инструменты прямого и косвенного их регулирования с помощью государственных инвестиций в социальную инфраструктуру, налогов, социальных трансфертов, а также непосредственно предоставлять социально-значимые услуги населению. Тем самым оно смогло гораздо более полно, нежели рынок, ответить на запросы широких слоев населения.

Важнейшей вехой в этих преобразованиях становится развитие институтов обязательного социального страхования для чего государству потребовалось преобразовать национальные системы заработной платы, вменив в обязанности работодателей и работников резервировать часть заработной платы на случаи ее утраты.

Данный механизм резервирования части оплаты труда в специально созданных социальных фондах стал важнейшим в формировании системы социальной защиты наемных работников в индустриальном обществе. В систему трудовых доходов населения были встроены страховые механизмы, основанные на учете вероятности и последствий социальных рисков на протяжении всего жизненного пути человека. То есть в оплате труда стали учитываться: естественная нагрузка, текущее потребление в период трудовой деятельности, а также в периоды нетрудоспособности (временной — из-за болезней и постоянной — в связи с инвалидностью и старостью). Теоретической платформой данной модели трудовых доходов населения стали:

- концепции социального страхования, получившие практическое применение в Германии (модель Бисмарка) и в Великобритании (модель Бевериджа);

- доктрины личных и коллективных сбережений, их распределение в рамках жизненного цикла (жизненного пути).

Практика становления институтов социального страхования позволила преодолеть бытовавшие в начале XX века ограниченные взгляды на распределение доходов во времени и между людьми, изменить экономические представления индивидов и их поведенческие стереотипы в пределах жизненного пути, сформировать публично-правовые институты социального, личного и корпоративного страхования. Так, для решения задачи страхования рисков утраты заработной платы наиболее подходящим по содержанию и по форме оказалось обязательное социальное страхование (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве), которое включало в свою орбиту солидарную ответственность не только предпринимателей и рабочих, но и государства.

Впервые в мировой практике наиболее полное институциональное оформление обязательного социального страхования, как эффективной национальной системы социальной защиты, произошло в 90-е годы XIX века в Германии. Впоследствии

такой опыт применили сначала многие европейские страны, а затем (30–60-е годы XX века) и подавляющее большинство стран мирового сообщества. С этого времени формирование заработной платы и страхование от социальных рисков ее утраты стали базироваться на их тесной взаимосвязи в виде двух элементов оплаты труда.

Западные страны прошли долгий путь регулирования заработной платы и становления социального обеспечения, основными веками которого стали:

- 1890–1930-е годы — становление основных элементов пенсионных систем и страховой медицины за счёт резервируемой части заработной платы;

- 1940–1950-е годы — гармонизация национальных систем социального страхования и систем заработной платы, что, по нашему мнению, можно назвать 1-й социальной революцией доходов населения индустриального общества;

- 1960–1970-е годы — использование дифференцированного подхода к взиманию страховых взносов работников и подоходного налога¹, что стало выражением 2-й социальной революции доходов населения;

- 1980–2000-е годы — период существенного расширения экономических возможностей «государства благосостояния» и «социального государства» в большинстве ЭРС, что сопровождалось выделением на цели социальной защиты значительных финансов. Этот этап можно рассматривать как 3-ю социальную революцию доходов населения, в результате которой большинство граждан получило доступ к качественным системам здравоохранения, пенсионного обеспечения и социальной поддержки.

Эффективному функционированию страховых механизмов в ЭРС способствовало государство, законодательно за-

¹ Типичными пропорциями являются: с работников, получающих низкую заработную плату в пределах 20–30% от средней заработной платы, подоходный налог не взимается; работники, получающие заработную плату в пределах 31–60% от средней, уплачивают минимальные размеры подоходного налога; — работники, получающие заработную плату в размере 61% и более от средней, уплачивают подоходный налог по прогрессивной шкале — 25–50%.

крепив право собственности не только на предпринимательский доход, но и на страховые взносы, уплачиваемые работодателями (в пользу работников) и работниками. Большие финансовые ресурсы социального страхования позволили обеспечивать высокие жизненные стандарты и уровни социальной защиты для застрахованных лиц.

В СССР социальное страхование, в силу идеологических установок и организации экономической жизни, играло незначительную роль. Основным институтом социальной защиты выступало государственное социальное обеспечение, финансируемое на две трети за счет федерального бюджета.

Советская модель регулирования заработной платы — это исключительно государственное ее установление для всех работников наемного труда. Она базировалась на государственной форме собственности на результаты труда, полной занятости населения, минимизации оплаты труда, тем самым лишая работников возможности самостоятельно и коллективно резервировать и капитализировать сколько-нибудь существенные материальные ресурсы на случаи наступления социальных рисков. Для нее было присуще отсутствие каких-либо механизмов договорного регулирования на уровне субъектов трудовых отношений.

Данный тотально-регламентный способ минимизации издержек на рабочую силу был обусловлен экономическими и политическими соображениями: необходимостью форсированной индустриализации страны, финансовое обеспечение которой шло, в том числе за счет экономии на заработной плате, перераспределения материальных средств в условиях ограниченных возможностей мобилизационной экономики. Советская модель заработной платы, как модель воспроизводства рабочей силы, могла существовать только в условиях ее дополнения финансами из общественных фондов потребления, за счёт которых удовлетворялись потребности населения в образовании, здравоохране-

нии, культуре, спорте, а также масштабного регулирования (и дотирования) цен на товары и услуги, в том числе по оплате жилья.

Порядок, при котором огромную роль играли общественные фонды потребления и государственные услуги, деформировал представление об истинной стоимости рабочей силы. Практически 60–70% и более затрат на ее воспроизводство «погашались» вне рамок предприятий. В среднем на одного работника соотношение затрат на рабочую силу из государственного бюджета, бюджета социального страхования и заработной платы (за вычетом подоходного налога) в 1989–1990 гг. составляло примерно 1,3:1 [2. С. 35].

Системы заработной платы и пенсионного обеспечения функционировали в СССР в автономном режиме, что стало в постсоветский период серьезным препятствием не только для формирования пенсионного, но и всего обязательного страхования.

Основные элементы доходов российских граждан — заработная плата и пенсии — не стали органическими компонентами единой системы. Такое архаичное их состояние, характерное для доиндустриального общества, во многом провоцирует работодателей к «уходу» от уплаты обязательных страховых платежей в полном объеме. Результат — низкие по размеру пенсии, скудные размеры средств в системе обязательного пенсионного и медицинского страхования.

Содержание категорий «заработная плата», «оплата труда», «затраты на рабочую силу»

В результате появления социального страхования заработной платы экономическое и социальное содержание категории «заработная плата» стало отражать существенные свойства не только товарно-денежных, но и социально-трудовых отношений, что регулируется договорными отношениями и законодательно. В наиболее обобщенном виде данную де-

финицию можно определить следующим образом: заработная плата является материальным вознаграждением, которое выплачивается работодателем наемному работнику за выполненную им надлежащим образом работу, а ее размер заранее предусматривается трудовым договором и призван обеспечивать работника и членов его семьи средствами, достаточными для нормальной жизнедеятельности, включая ее часть, предназначенную для резервирования на случаи наступления социальных рисков утраты трудоспособности или места работы. Такое расширенное содержание категории заработной платы получило название «оплата труда», что соответствует и позиции Росстата: «Оплата труда наемных работников состоит из двух частей — собственно заработной платы и отчислений на социальное страхование» [3.С.96,98,99; 4.С.64,85].

Важнейшим моментом в определении сущности оплаты труда является экономическая характеристика взаимосвязи материальной обеспеченности наемного труда и объективно существующих при этом социальных рисков, обусловленных временной и постоянной утратой трудоспособности или места работы. Средства на страховые цели резервируются работодателем сверх начисляемой заработной платы, которая, наряду с заработной платой, составляет часть оплаты труда.

Страховые выплаты в связи с временной нетрудоспособностью, инвалидностью, старостью, утратой кормильца, или в случае безработицы, выступают как часть заработной платы, которая зарезервирована работником и работодателем (в пользу работника) с целью компенсации последствий утраты временной трудоспособности (или места работы) в форме пособий и пенсий. Только с развитием в России механизмов и институтов страхования последствий финансовых и социальных рисков стал возможным полноценный подход к определению сущности заработной платы и оплаты труда наемных работников.

Необеспеченность вследствие болезни, инвалидности, старости и безработицы, в силу которых работник не может участвовать в производственном процессе и таким образом лишается заработной платы, представляет для отдельного индивида явление случайное, а для экономики в целом — постоянное и массовое, требующее применения специализированных форм защиты.

Одной из форм социальной защиты работника является минимальная заработная плата, которая устанавливается законодательно и специальными договорами (трехсторонними соглашениями) как на уровне регионов, так и отдельных отраслей и организаций. В Трудовом кодексе РФ статья 133.1 касается размера минимальной заработной платы устанавливаемого в субъектах РФ, который «не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом». Однако этого явно недостаточно в сложившихся условиях отсутствия в трудовом законодательстве самого определения минимальной заработной платы и объективного её критерия — прожиточного минимума трудоспособного населения. Эта проблема особенно актуальна для субъектов РФ с условиями жизнедеятельности, отклоняющимися от нормальных, где установлен районный коэффициент к оплате труда.

Еще одним понятием, дополняющим определения «заработная плата» и «оплата труда» является категория «затраты организаций на рабочую силу», введенная в экономическую науку в конце XIX века, как способ анализа структуры и величины себестоимости продукции. В ее понятийное поле было предложено включать расходы организаций на рабочую силу по трем группам затрат: 1) возмещение капитала, затраченного на воспитание и образование работника; 2) оплату труда, включающую заработную плату и страхование на случай временной нетрудоспособности (болезни и несчастного случая), а также в связи с безработицей; 3) издержки на страховые взносы на случаи наступления

постоянной утраты трудоспособности: на пенсионное обеспечение в связи со старостью и инвалидностью.

Важно отметить, что данный термин в СССР не применялся, т.к. в стране социального страхования практически не было. Впервые термин «затраты организаций на рабочую силу» был использован в Российской Федерации в 1996 г. в связи с введением пенсионного, медицинского страхования, страхования в связи с безработицей. Его структура максимально приближена к международным стандартам и включает в себя расходы организаций, связанные, в том числе с социальной защитой (расходы на пенсионное, медицинское и другие виды страхования), а также на профессиональную подготовку работников, их культурно-бытовое обслуживание, семейный отдых, жилье и т.д.

При переходе к рыночной экономике потребовалось изменить механизмы возмещения затрат на рабочую силу, перенести основную тяжесть данных затрат на работодателей и работников. Проведение этих революционных, по своей сути, преобразований в сфере механизмов перераспределения доходов стало настоящим испытанием для большинства населения страны. К этому были не готовы ни финансовые механизмы предприятий, ни законодательная база. Наряду с модернизацией механизмов бюджетного перераспределения средств потребовалось создавать государственные внебюджетные фонды и правовые регуляторы их функционирования.

Данные меры позволили сформировать ресурсную базу (для целей социальной защиты работников и членов их семей), значительную по объемам финансовых средств, что в условиях масштабных изменений в экономической и социальной сферах страны смогло сохранить социальное обеспечение пенсионеров и привлечь дополнительные финансовые ресурсы для оказания медицинской помощи.

Основными составляющими затрат организаций на рабочую силу в нашей стране являются заработная плата и расходы на обязательное социальное страхо-

вание. В структуре затрат организаций в 2017 г. они составляли соответственно 75% и 20,1%².

Другими видами затрат работодателя на рабочую силу (4,4%) являлись расходы, обеспечивающие: повышение квалификации, обеспечение работников жильем, добровольное страхование, культурно-бытовое обслуживание, прочие расходы

При анализе издержек на рабочую силу можно выделить две группы затрат: прямые и косвенные. Прямые затраты включают в себя расходы, связанные с удовлетворением потребностей работников (заработная плата, расходы на жилье, выплаты социального характера, расходы на культурно-бытовое обслуживание, профессиональное обучение и др.). В 2017 г. доля прямых затрат на рабочую силу в общих затратах составляла 79,9%³.

К косвенным затратам относятся средства, которые изымаются в виде страховых взносов, предназначенных на финансирование пенсий, пособий, оплату медицинской помощи, а также затраты на другие корпоративные формы поддержки персонала.

Однако следует иметь в виду, что структура прямых и косвенных затрат на рабочую силу дает лишь самое общее представление о важности каждой их группы для жизнедеятельности работника. Для составления мнения об эффективности перераспределительных механизмов важно проанализировать не только весь набор механизмов поступления средств от одних субъектов к другим, но и их конечные результаты, включая набор и объемы предоставленных услуг.

Ситуация с оплатой труда в России

Основным показателем, характеризующим общую ситуацию с оплатой труда, является доля оплаты труда в ВВП. За по-

² Росстат. Итоги обследования о составе затрат организаций на рабочую силу за 2017 год (статистический бюллетень) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: [html//zatr-rs2017.rar](http://zatr-rs2017.rar)

³ Там же.

следние почти 20 лет она так и не достигла 50%, сохраняется высокой доля смешанных и скрытых доходов, не фиксируемых статистикой в общем объеме оплаты труда — 25–27%, что составляет 12–13% от ВВП. В последнее десятилетие выросли объемы и доля поступлений средств в государственные внебюджетные фон-

ды, несколько превысив объемы скрытых и смешанных доходов. Однако именно последние являются одной из причин низкой доли поступлений страховых средств в эти фонды (табл. 1). В 2016 г. доля поступлений в государственные внебюджетные фонды в общем объеме фонда оплаты труда наёмных работников составляла 28,2%.

Динамика ВВП и оплаты труда наёмных работников (2000–2017 г.г.)

Таблица 1.

Dynamics of GDP and payment for work of employees (2000–2017)

Table 1.

Показатели	2000*	2005*	2011	2015	2016	2017
Объем ВВП, млрд. руб.	7305,6	21609,8	60282,5	83387,2	86148,6	92037,2
Оплата труда наёмных работников, млрд. руб.	2937,2	9474,3	26386,7	38697,8	40941,5	43904,2
в том числе: смешанные и скрытые доходы, млрд. руб.	810,0	2551,0	6466,5	10152,6	10637,2	11368,0
**Поступление средств в государственные внебюджетные фонды, млрд. руб.	611	1884,8	7067,1	10830,1	11536,6	н.д.
Объем ВВП, %	100,0	100,0	100,0	100,	100,0	100,0
Доля оплаты труда наёмных работников в ВВП, %	40,2	43,8	43,8	46,4	47,5	47,7
в том числе: смешанные и скрытые доходы в оплате труда, %	27,6	26,9	24,5	26,2	26	26,9
**Поступление средств в государственные внебюджетные фонды, в % к: ВВП	8,4	8,7	12,7	13,0	13,4	н.д.
фонду оплаты труда	20,8	19,9	26,8	28,0	28,2	н.д.

Источник: Российский статистический ежегодник – 2014

* г.; 2018 г. (Счёт образования доходов);

**Социальное положение и уровень жизни населения России – 2013г; 2017; расчёты авторов

Сохраняющиеся разрывы в показателях оплаты труда между ЭРС и Россией, отражают сущность государственной социальной политики в ЭРС, которая определяется тремя важнейшими составляющими:

- нормативно-договорным регулированием заработной платы наемных работников и доходов самозанятого населения. Фиксируемые органами статистики и государственными внебюджетными фондами показатели составляют более 50% ВВП;
- развитыми институтами обязательного и добровольного социального страхования, которые позволяют минимизировать и компенсировать основные виды социальных рисков — болезни, старость, инвалидность, утраты места работы, на

которые приходится около 15–20% ВВП;

- предоставлением государством общественных (публичных) благ, связанных с социальным обеспечением, образованием, здравоохранением, жилищно-коммунальными услугами, на что выделяется около 12–15% ВВП.

Советский эксперимент по государственному регулированию всех сфер производства и труда завершился, однако его последствия не преодолены. Можно констатировать: становление рыночной системы оплаты труда в России все еще находится на этапе транзитных (переходных) ее форм. Уровень заработной платы большинства наемных работников фактически остался существенно заниженным

с точки зрения резко возросших потребностей индустриального общества. Возможности для полноценного резервирования части оплаты труда на случаи социальных рисков ее утраты в России финансово не обеспечены.

Большинство исследователей отмечают крайне низкий уровень законодательно устанавливаемой минимальной оплаты труда, высокую ее дифференциацию, применение в значительных масштабах теневых форм, устойчивую тенденцию хронической задолженности по выплатам, широкое применение сверхурочных работ, вторичной занятости и сохранение при этом значительной скрытой безработицы. Показателями, наглядно демонстрирующими важнейшие функции заработной платы, являются: покупательная способность средней заработной платы (условия воспроизводства рабочей силы), МРОТ (социальная защита низкоквалифицированных работников) и соотношение МРОТ со средней ее величиной и дифференциация заработной платы (стимулирующая функция). Динамика этих показателей за последние почти два десятилетия наглядно иллюстрирует ситуацию с состоянием заработной платы в России (табл. 2). Например, в 2009 г., когда МРОТ был увеличен до 4300 руб. удалось существенно по-

высить покупательную способность средней зарплаты и МРОТ, их соотношение с ПМ тр. выросло соответственно до 311% и 78%. При этом соотношение МРОТ со средней зарплатой увеличилось до 25,1%, что позволило снизить дифференциацию зарплаты до 14,7 раза по коэффициенту фондов. В последующие несколько лет покупательная способность МРОТ и средней заработной платы снижались — минимум был зафиксирован в 2015 г. И только в мае 2018 г. МРОТ достиг 99% к ПМ тр., когда он был установлен на уровне 100% по отношению ко 2 кварталу 2017 г., а средняя зарплата — 391%. В международных сравнениях показателем, характеризующим достаточность МРОТ, является его соотношение с медианной или со средней заработной платой. В большинстве западных стран он варьирует в интервале 50–60% от медианы и 40–45% от средней [5], а в России в 2018 г. достиг только 25,3%.

В 2017 г. оставалась относительно большой доля работников (8,9%) с зарплатой ниже ПМ тр., которая постепенно снижалась с ростом МРОТ. Повышение МРОТ ведёт, как правило, к снижению дифференциации заработной платы: коэффициент фондов в 2009 г. снизился в 2,7 раза по сравнению с 2000 г., но в дальнейшем оставался примерно на том же уровне.

Таблица 2.

Характеристики заработной платы в России (на дату введения МРОТ)

Table 2.

Characteristics of wages in Russia (as of the date of the minimum wage enforcement)

Показатели	7. 2000	1.2005	1.2009	1.2015	7. 2017	5.2018
МРОТ, руб.	132	720	4330	5965	7800	11163
Прожиточный минимум трудоспособного населения (ПМ тр.), руб.	1350	3138	5497	10404	11160	11280
Соотношение МРОТ и ПМ тр. %	9,8	22,9	78,2	57,3	69,9	99,0
Средняя заработная плата, руб.	2302	7346	17119	30929	38073	44076
Соотношение средней зарплаты и ПМ тр., раз	1,71	2,34	3,11	2,97	3,41	3,91
Соотношение МРОТ со средней заработной платы, %	5,7	9,8	25,1	19,3	20,5	25,3
*Доля работников с зарплатой ниже ПМ тр., %	43,5	24,2	10,4	12,4	8,9	н.д
*Коэффициент фондов заработной платы, раз	33,7	24,9	14,7	14,5	14,1	н.д

Источник: официальный сайт Росстата;

*Выборочное обследование заработной платы

Дифференциация номинальной заработной платы (коэффициент фондов) рассчитывается Росстатом по данным специального выборочного обследования заработной платы, которое проводится на крупных и средних предприятиях без малого бизнеса, что не даёт точной оценки неравенства в заработной плате. Поэтому оценить насколько такая дифференциация выполняет свою стимулирующую функцию, не представляется возможным. Однако можно с уверенностью сказать, что дифференциацию в размере 14–15 раз по коэффициенту фондов в целом по экономике России, нельзя считать высокой, учитывая разные природно-климатические условия жизнедеятельности. Так, максимальная разница в индексах стоимости жизни (соотношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг в регионе со средней по РФ) в субъектах РФ в последние годы составляла 2, а в величине ПМ тр. — 2,5 раза.

Последствия неудовлетворительной ситуации с заработной платой — многообразны. Их негативный характер проявляется в невыполнении заработной платой присущих ей в рыночной экономике важнейших функций — воспроизводства трудовых ресурсов и стимулирования работников к эффективному и высококвалифицированному труду.

Заниженный уровень заработной платы является своего рода антистимулом для работника и ограничителем увеличения покупательной способности населения, а значит, и роста производства. Сдерживание роста производства в свою очередь приводит к «замораживанию» заработной платы. В итоге — остается разбалансированная система доходов населения, не созданы эффективные механизмы их регулирования, прежде всего, заработной платы, недостаточно активно и последовательно формируются институты пенсионного, медицинского и социального страхования, призванные обеспечить работнику социальную защиту в случае утраты работоспособности или места работы.

Получается своего рода «замкнутый круг», разорвать который можно только совместными усилиями государства, работодателей и работников. Переход России к рыночной экономике требует коренной трансформации всех базовых институтов и механизмов системы заработной платы и обязательного социального страхования.

Концептуальные подходы к регулированию страховых платежей

Анализ зарубежных и отечественных источников по обязательному страхованию заработной платы свидетельствует что, несмотря на то, что теория пенсионного страхования достаточно полно разработана с методологических и инструменталистских позиций (размеров гарантированных выплат заработной платы, пособий и пенсий, правил их исчисления, трудового стажа и т.д.) остаётся не решённым ряд теоретических вопросов.

По мнению авторов, восполнить теоретические лакуны в этой области в значительной степени могла бы доктрина резервирования (сбережения) части оплаты труда и ее перераспределения между застрахованными лицами во времени, обоснование которой целесообразно построить на следующей системе концептуальных подходов:

- резервирования, распределения и перераспределения финансовых ресурсов, формируемых за счет части оплаты труда во времени (трудоустрой и после трудовой периоды жизнедеятельности людей), с учетом экономических возможностей работников, работодателей и государства, с одной стороны, а также уровней социальной защиты застрахованных лиц при наступлении для них случаев социальных рисков — с другой;

- определения количественных параметров социального договора поколений по материальному обеспечению пенсионеров и их материальному участию в финансировании своих пенсионных выплат;

- обоснования теоретической основы и методов финансовых расчетов, включая

актуарные расчеты, позволяющих проводить исчисление размеров пенсий и пособий, а также расчетов основных статей доходной и расходной частей бюджета Пенсионного фонда РФ;

– рамочное нормативное и договорное регулирование заработной платы и страховых отчислений, правильный понятийный аппарат заработной платы и оплаты труда (брутто и нетто заработной платы), взаимосвязь категорий заработной платы и оплаты труда с помощью законов;

– вопросы собственности страховых ресурсов, на каких условиях можно их использовать застрахованным лицам.

В классических теориях (включающих трудовую теорию стоимости) и применяемых сегодня методиках определения стоимости рабочей силы природа заработной платы и страховых платежей рассматривается с позиции ресурса, обеспечивающего стоимость ее воспроизводства. В этой связи представляет интерес оценка возможностей работников различных видов экономической деятельности участвовать в финансировании пенсионного и других видов социального страхования (медицинского, в связи с безработицей, долгосрочным социальным уходом).

При определении социального риска важна его оценка с позиции вероятности наступления и тяжести неблагоприятных последствий, что выражается частотой страховых событий и их последствий, связанных с ущербом здоровью застрахованных лиц, степенью утраты ими трудоспособности, а также требующихся финансовых ресурсов, необходимых для компенсации наступивших страховых случаев.

С этой целью применяются различные научные методы (теории вероятности, демографической статистики и долгосрочных экономических и социальных прогнозов), которые объединяются методологией актуарных расчетов. Данные методы оценки вероятности и размеров финансов для компенсации последствий отдельных видов социальных рисков опираются на инструментальный учет «совокупной опасности» и ее финансовой «раскладки» меж-

ду страхователями.

Устройство института обязательного страхования зависит от форм и условий занятости, а также величины заработной платы и других доходов населения, которые определяют возможности применения различных способов его финансирования. Изменение структуры занятости, снижение доли наемных работников и феномен «старения населения» усугубляют ситуацию. Так, значительно возросший удельный вес пенсионеров по отношению к застрахованным работникам приводит к высокой и стабильной динамике увеличения требующихся финансовых ресурсов. Это вызывает необходимость трансформации существующей системы государственного социального обеспечения в направлении пенсионного страхования, формирования новой модели распределения финансовой нагрузки между основными субъектами правоотношений.

Обязательное, добровольно-корпоративное и личное страхование в странах Западной Европы обеспечивает высокий материальный достаток застрахованных лиц, когда для 70–80% пенсионеров размер пенсии составляет 60–80% от заработной платы.

Россия не смогла создать полноценных институтов пенсионного страхования, о чем свидетельствует крайне низкий размер пенсии. Например, при существующей системе заработной платы и применяемых пенсионных институтах «заработать» право на достойную пенсию за 35–40 лет трудового (страхового) стажа в размере 50% от средней заработной платы, попросту невозможно. Наши расчеты свидетельствуют — заработная плата у 67% россиян ниже среднего уровня, что при внесении установленных сегодня страховых взносах (размер тарифа составляет 22% от заработной платы) на протяжении 35 лет они смогут заработать себе пенсию, в лучшем случае, в размере прожиточного минимума пенсионера или незначительного его превышающего.

О низком приоритете социального страхования в социальной политике государства в России свидетельствует величи-

на затрат на их финансирование — порядка 8,5% ВВП, что по меркам экономически развитых стран в 2 раза меньше от необходимых объемов.

Законодательная база, регулирующая оплату труда в России, использует весьма ограниченный набор норм и механизмов, а поэтому несовершенна с позиции реального воздействия на основного субъекта правоотношений в этой сфере — работодателя. Нормы прямого действия сведены к установлению минимального размера оплаты труда, обязательного для получения работниками предприятий и организаций всех форм собственности, и нормативному регулированию величины оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджетных источников [1. С. 114–131].

Существующие правовые и экономические механизмы в сфере регулирования оплаты труда не только не решают задачу борьбы с неравенством и бедностью, а, напротив, воспроизводят их в расширенном масштабе. Отсутствие увязки минимальной зарплаты с современным минимальным социальным стандартом уровня жизни (прожиточный минимум таковым не является), плоская шкала налогообложения доходов граждан представляют, по сути дела, своеобразный мультипликатор неравенства, который действует по принципу сепаратора центрального распределения доходов, которые уменьшаются у низкооплачиваемых категорий работающих и увеличиваются у высокооплачиваемых.

Кроме того, как отмечает Нуртдинова А. Ф., в последнее десятилетие приобрела устойчивый характер тенденция усиления частнопроводимых договорных начал трудового права. Тем самым, трудовой договор все больше выступает основным регулятором трудовых правоотношений, что послужило практическим воплощением идеи по созданию, так называемого, «гибкого трудового права», основной за-

дачей которого должна выступать не защита работника, как наиболее слабой стороны (в экономическом и социальном отношении) со стороны трудового правоотношения, а создание максимально благоприятных условий для развития экономики [6. С. 74–78].

В тоже время практика ЭРС на протяжении последних десятилетий характеризуется прямо противоположной направленностью. Государство, объединения работодателей и профсоюзов демонстрируют способность договариваться о достаточно высоком уровне оплаты труда наемного персонала и применении эффективных механизмов (налогов и страховых тарифов), позволяющих обеспечивать на достойном уровне работников и членов их семей, как в период трудоспособности, так и случае её утраты.

Достижение общественного согласия (в законодательной или договорной форме) по масштабам охвата страхованием и по уровню компенсации является одним из центральных моментов в социальной политике государства, что в итоге воплощается в определении размеров страховых тарифов. Такой методологический подход позволяет решать ряд задач:

а) определять требуемую величину финансовых ресурсов, которые необходимы для удовлетворения материальных потребностей работников в случае наступления для них страховых случаев, размер которых сопоставим со сложившемся уровнем текущей заработной платы;

б) определять совокупную величину оплаты труда наемных работников (полную стоимость затрат на рабочую силу), которую должен оплатить совокупный работодатель.

в) оценить необходимые ресурсы для исчисления шкалы прогрессивного подоходного налога (НДФЛ), который применяют практически все развитые страны на протяжении последних 100 лет.

Литература

1. **Роик В.Д.** Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. — М.: Издательство МИК, 2008.
2. **Ланцев М.С.** Социальное обеспечение в СССР: экономический аспект. М., 1976.
3. Интегрированная система статистики заработной платы. Методическое руководство. Международная организация труда. — М.: Финстатинформ, 1994.
4. Энциклопедия статистических терминов в 8 томах. — М.: Федеральная государственная служба статистики. Том 4, 2011.
5. Заработная плата в мире в 2016–2017 г.г. Неравенство в оплате труда на предприятиях. — М.: МОТ, 2017. — 164с.
6. **Нуртдинова А.Ф.** Оплата и нормирование труда // Трудовое право. 2004. № 4–5.

Для цитирования:

Мигранова Л.А., Роик В.Д. Заработная плата и социальное страхование // Народонаселение. — 2019. — № 2. — С. 64-77, DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00016

Финансирование:

Исследование выполнено в рамках НИР по Государственному заданию на 2019 г. «Система оплаты труда и социальная защищённость работника» (№ 0165–2018–0006) и Государственного задания Минтруда России на 2019 г. ВНИИ труда «Концептуальная проработка и научное обоснование изменения понятия «минимальный размер оплаты труда» и целевых значений повышения минимальной заработной платы» (№ 4–2019.)

Сведения об авторах:

Мигранова Людмила Алексеевна, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН

Контактная информация: e-mail: lmigranova@mail.ru

Роик Валентин Деметьевич, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России

Контактная информация: E-mail: vdroik@vcot.info

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00016

WAGES AND SOCIAL INSURANCE

Lyudmila A. Migranova ^{1*}, Valentin D. Roik ²

¹*Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)*

²*Institute of Labor under the RF Ministry of Labor
(34 Zemlyanoy Val st., build. 1, Moscow, Russian Federation 105064)*

*E-mail: lmigranova@mail.ru

Abstract. *The article deals with the theoretical and practical issues of the concepts of wages and payment for work. Their substantive characteristics and legal framework are instruments of legal, agreement-based regulation of population income and social protection in almost any country. In Russia wage rates are determined only from the point of employment period. Neither dependency ratio nor insurance savings on pension benefits are taken into account. In result, the wages and social insurance costs are twice lower than in economically developed countries. Solving the problem of formation of an effective system of wages and payment for work is only possible when considering their purpose — satisfaction of both the current needs of workers and their families, and replacement of the loss by insurance benefits in the amount comparable to wages, when social risks occur. A special place is given to showing the impact of wages on organization of social insurance, and substantiation of wages size with the account of such social risks as illness, unemployment, old age, disability, that are characteristic of people's life at different stages of labor and post-labor periods. The article presents experience of the regulation of wages and payment for work in Russia and foreign countries. There are highlighted new challenges in this sphere and proposed the ways to formation of institutes of the population labor income on a unified conceptual basis.*

Keywords: *wages, social insurance, pension provision, labor activity, dependency ratio, social risks.*

References

1. Roik V.D. Gosudarstvennoye i dogovornoye regulirovaniye zarabotnoy platy i pensionnogo obespecheniya. Zarubezhnyy i otechestvennyy opyt [State and Agreement-Based Regulation of Wages and Pension Provision. Foreign and National Experience]. Moscow. MIK. 2008. (in Russ.)
2. Lantsev M. S. Sotsial'noye obespecheniye v SSSR: ekonomicheskiy aspekt [Social Security in the USSR: Economic Aspect]. Moscow. 1976. (in Russ.)
3. Integriruyannaya sistema statistiki zarabotnoy platy [Integrated System of Wages Statistics]. Methodical manual. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda [ILO]. Moscow. Finansinform. 1994. (in Russ.)
4. Entsiklopediya statisticheskikh terminov [Encyclopedia of Statistical Terms]. In 8 vols. Moscow. Rosstat. Vol. 4. 2011 (in Russ.)
5. Zarabotnaya plata v mire v 2016–2017g.g. Neravenstvo v oplate truda na predpriyatiyakh [Global Wage Report 2016–2017. Wage Inequality in the Workplace]. MOT [ILO]. Moscow. 2017. 164 p. (in Russ.)
6. Nurtidinova A. F. Oplata i normirovaniye truda [Work payment and regulation]. Trudovoye pravo [Labor Law]. 2004. No. 4–5. (in Russ.)

Funding:

The study was carried out within the research under the State assignment for 2019: *System of payment for work and social security of worker* (No. 0165–20018–006) and State assignment of the RF Labor Ministry for 2019 to the Institute of Labor *Minimum payment for work, and target values of raising minimum wages* (No. 4–2019).

For citation:

Migranov L. A., Roik V. D. Wages and social insurance. *Narodonaselenie [Population]*. 2019. Vol. 22. No. 2. P. 64–77, DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00016 (in Russ.)

Information about the authors:

Migranov Lyudmila Alexeyevna, Cand. Sc. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS, Moscow, Russia

Contact information: e-mail: lmigranova@mail.ru

Roik Valentin Dementievich, Dr. Sc. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute of Labor under the RF Ministry of Labor, Moscow, Russia

Contact information: e-mail: vdroik@vcot.info