

КПРТ 15. Заработная плата и затраты на оплату труда

В этой главе представлены два разных, дополняющих друг друга показателя. Первый в таблице 15a показывает динамику среднемесячной заработной платы в экономике 126 стран, а второй показатель в таблице 15b отражает тенденции и структуру средних затрат работодателей на оплату труда работников обрабатывающей промышленности в 33 странах.

Два показателя отличаются друг от друга по своей природе и основным целям. Заработная плата важна с точки зрения работников; она является мерой уровня и динамики их покупательной способности и косвенным показателем их качества жизни; второй показатель позволяет оценить затраты работодателей на использование наемной рабочей силы. При этом оба показателя дополняют друг друга: они отражают две основные грани существующих измерений заработной платы; первый используется для отслеживания доходов работников, а второй показывает, какие затраты несут работодатели, нанимая их на работу.

Для большинства наемных работников заработная плата, т.е. доход, который они получают за свой труд, формирует основную часть их совокупных трудовых доходов. Информация о зарплате работников высоко ценится в качестве экономического показателя планирующими и директивными органами, работодателями и самими работниками. Ряд статистических данных в таблице 15a отражает номинальную среднюю и реальную среднюю зарплату.

С точки зрения работодателей, заработная плата составляет лишь одну часть затрат на наем рабочей силы, которые обычно называются затратами на труд (в соответствии с концепцией МОТ), затратами на наем работников или затратами на оплату труда. К другим затратам относятся расходы работодателей на социальные пособия, предоставляемые в форме прямых выплат работникам либо в форме взносов в социальные фонды, создаваемые для этой цели, а также стоимость различных пособий, услуг и

объектов (таких как жилье, профессиональная подготовка и социальная помощь), которые в первую очередь предназначены для работников. В таблице 15b представлены данные о размере и структуре затрат на оплату труда, которые разделяются на общую прямую почасовую оплату труда и почасовые расходы на социальное страхование и налоги, связанные с использованием рабочей силы. Оценки изменений в затратах на труд во времени могут играть центральную роль в переговорах по вопросам зарплаты, а также в реализации и оценке результатов политики в сфере занятости, оплаты труда и других направлений социальной политики. Информация об удельных затратах на труд (т.е. на единицу времени) особенно полезна для анализа определенных аспектов промышленного производства, а также международного экономического сотрудничества и международной торговли.

Введение

Таблица 15a раскрывает динамику среднемесячной заработной платы в номинальном и реальном выражении (т.е. с поправкой на изменения потребительских цен). Средняя зарплата является одной из важнейших составляющих информации о рынке труда, поскольку зарплата представляет собой существенную форму дохода, начисляемого значительной части рабочей силы, а именно наемным работникам. В большинстве развитых стран свыше 85% занятого населения работает по найму, и доля наемных работников постоянно растет во многих из новых индустриальных стран (см. КПРТ 3). Информация о размере зарплаты необходима для оценки условий и качества труда и жизни этой группы работников как в развитых, так и в развивающихся странах. Она помогает оценить, в какой степени рост экономики и повышение производительности труда (КПРТ 16) отражаются на повышении уровня жизни

рядовых работников и на сокращении числа работников, живущих в бедности (КПРТ 17).¹ Информация о средней заработной плате особо востребована при планировании экономического и социального развития, разработке политики в области доходов и налогов, установлении размера взносов в систему социального обеспечения и размера пособий, регулировании минимального размера оплаты труда и проведении коллективных переговоров. Директивные органы, равно как и работодатели и профсоюзы, уделяют пристальное внимание тенденциям в области заработной платы. На глобальном уровне эти тенденции анализируются в докладе МОТ «Заработная плата в мире», издаваемом раз в два года, в котором также рассматривается роль политики в области заработной платы (см. вставку 15а).² Ввиду актуальности данных о заработной плате международные нормы, касающиеся этих понятий, их содержания и методов сбора, составления и классификации статистических данных о заработной плате, были разработаны, приняты и реализованы много лет тому назад (см. раздел «Определения и источники»). В принципе, это должно способствовать международным сравнениям.

Показатель в таблице 15b отражает уровни, тенденции и структуру почасовых затрат работодателей на оплату труда работников в обрабатывающем секторе. Он относится ко всем наемным работникам и показывает общую сумму затрат, выраженную в абсолютных цифрах в долларах США, а также в виде индекса по отношению к затратам в Соединенных Штатах Америки (США = 100). Общая сумма затрат разбивается на «прямую почасовую оплату труда» с подкатегориями «плата за отработанное время», «непосредственно выплаченные пособия» и на «расходы на социальное

страхование и налоги, связанные с использованием рабочей силы»; все переменные выражены в долларах США.

Среднечасовые затраты на оплату труда должны давать представление о расходах работодателей на выплаты и пособия для нанятых ими работников в расчете на каждый час их труда. Эти выплаты и пособия предоставляются работникам непосредственно в форме общей суммы заработка либо косвенно в виде взносов работодателей в обязательные, договорные и частные программы социального обеспечения, пенсионные планы, системы страхования несчастных случаев или жизни и программы выплат пособий работникам. Вторую группу выплат часто называют «пособиями, не связанными с зарплатой» или «затратами на труд, не связанными с зарплатой», имея в виду расходы работодателей; в таблице 15b они представлены в «расходах на социальное страхование и налогах, связанных с использованием рабочей силы».

Термин «затраты на оплату труда» близок по смыслу «затратам на труд», хотя и не полностью соответствует определению совокупных затрат на труд МОТ, содержащемуся в резолюции 1966 года о статистике затрат на труд, принятой 11-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ),³ в том, что они не включают все составляющие затрат на труд (см. вставку 15c). В частности, не учитываются затраты на подбор и обучение персонала, на содержание производственных помещений и служб, таких как столовые, клиники и социальные услуги. Затраты на труд, не включенные в почасовую оплату труда, оцениваются примерно в 1-2% от общей суммы затрат на труд в странах, о которых представлена информация. Этот показатель также близок по смыслу термину «оплата труда», используемому в системе национальных счетов,⁴ который можно рассматривать как синоним совокупных затрат на труд.

¹ Это стало основанием для включения среднего размера реальной зарплаты в перечень Показателей достойного труда МОТ; см. руководство Guide to the Millennium Development Goals Employment Indicators (Женева, МБТ, 2-е издание, 2013 г.); http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_208796/lang-en/index.htm (доступна версия на английском языке).

² Последний доклад МОТ «Заработная плата в мире 2014/15: Заработная плата и неравенство доходов» (Женева, 2015 г.); <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang-en/index.htm> (доступна версия на английском языке). Данные, относящиеся к докладу МОТ «Заработная плата в мире», имеются в базе данных ILOSTAT; www.ilo.org/ilostat.

³ МОТ, Резолюция о статистике затрат на труд, принятая 11-й Международной конференцией статистиков труда, Женева, 1966 г.; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087500/lang-en/index.htm (доступна версия на английском языке) (см. вставку 15c).

⁴ См. Систему национальных счетов 2008 (Нью-Йорк, Организация Объединенных Наций, 2009 г.); <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Russian.pdf>.

Использование показателя

Реальная заработная плата в любом виде экономической деятельности является одним из основных показателей покупательной способности работников и косвенным свидетельством уровня их доходов, независимо от фактической работы, которую они выполняют в данном виде деятельности. Поэтому динамика реальной заработной платы – это полезный показатель, используемый в аналитических целях как внутри стран, так и между ними. Современная мировая экономика характеризуется значительными различиями в покупательной способности заработной платы во времени и между странами, и сопоставление данных о динамике реальной заработной платы может дать представление об улучшении (или ухудшении) материального положения работающего населения. Таким образом, реальная средняя зарплата является важным показателем, используемым для отслеживания изменений в условиях труда. Ее необходимо анализировать вместе с тенденциями, касающимися работников, живущих в бедности (КПРТ 17), и с данными о том, насколько распространена практика недоплаты за труд.

Информацию о динамике номинальной заработной платы можно использовать для внесения коррективов в минимальный размер оплаты труда, т.е. минимальную сумму вознаграждения, которую работодатель может платить работникам в соответствии с национальным законодательством.⁵ Хотя не существует единой рекомендуемой пропорции между минимальной зарплатой и средней зарплатой, информация о средней зарплате может помочь директивным органам установить минимальный размер оплаты труда и дает им возможность проверять, не отстают ли работники в нижней части шкалы распределения доходов от общего роста заработной платы.⁶

⁵ Необходимо помнить, что минимальная заработная плата устанавливается в номинальном выражении, и поэтому главным объектом сопоставления является номинальная средняя зарплата. Обзор законодательства о минимальной зарплате содержится в документе МОТ: Working Conditions Laws Report 2010 (Женева, 2010 г.).

⁶ См. главу 5.2 МОТ: Доклад «Заработная плата в мире 2010-2011 гг.: Политика в области заработной платы в период кризиса» (Женева, 2010 г.).

Социальные партнеры – организации работников и работодателей – ссылаются на данные о заработной плате во время коллективных переговоров. Одной из главных задач работников и профсоюзов является защита покупательной способности зарплаты, особенно в периоды высокой инфляции, путем повышения номинальной заработной платы в соответствии с изменениями в потребительских ценах. Если повышается производительность труда, реальная заработная плата может расти, не угрожая устойчивой деятельности предприятий.

Когда динамика средней заработной платы рассматривается вместе с другими экономическими переменными, такими как занятость, производство, доходы и потребление, она полезно дополняет анализ общих макроэкономических тенденций и используется для целей экономического планирования и прогнозирования. Важно отметить, что эти данные могут указать, в какой степени рост экономики и повышение производительности труда ведут к росту доходов работников. В свою очередь, это влияет на совокупный спрос, и поэтому страны с внешним профицитом могут использовать политику в области заработной платы для ребалансирования своей экономики путем укрепления внутреннего потребления.

Информация о почасовых затратах на оплату труда (таблица 15b), как и о совокупных затратах на труд, применяется для многих целей. Размер и структура затрат на наем работников и то, как они меняются во времени, могут играть весомую роль в каждой стране не только с точки зрения переговоров о заработной плате, но и для формирования, реализации и оценки политики в области занятости, оплаты труда и других направлений социальной и бюджетно-налоговой политики, нацеленных на распределение и перераспределение доходов. На национальном и международном уровнях затраты на труд являются важнейшим показателем конкурентоспособности предприятий и стран. Если говорить конкретно об обрабатывающем секторе, то затраты на труд служат показателем конкурентоспособности промышленных товаров в мировой торговле. По этой причине правительства и социальные партнеры, а также исследователи и национальные и международные учреждения заинтересованы в получении информации о затратах на труд, которую можно сравнить между странами и отраслями. Кроме того, измерение и анализ затрат на рабочую силу,

не связанных с зарплатой, стали важным вопросом в дебатах о гибкости рынка труда, в политике в области занятости, анализе различий в уровнях затрат и сравнениях уровней производительности между странами.

Не все страны составляют статистические данные о совокупных затратах на труд, как это определено в соответствующей резолюции МОТ. Причина заключается в необходимости проведения специальных обследований, которые бывают дорогостоящими и обременительными, особенно для работодателей. Несмотря на рекомендации, предоставленные трехсторонним участникам МОТ о типе информации, которую необходимо составлять и публиковать, информация МОТ о средних затратах на труд в обрабатывающей промышленности заимствована из различных источников. Она выражается в разных единицах времени, а данные о продолжительности рабочего времени, необходимые для расчета почасовых затрат на оплату труда, не всегда имеются для анализируемых стран. Соответственно, международные сравнения затрудняются из-за несогласованных определений, методологий и единиц измерения. Национальные определения заработков значительно отличаются друг от друга; заработки не включают все составляющие оплаты труда, а пропуски могут составлять значительную часть общей суммы оплаты труда.⁷

Поэтому таблица 15b построена на основе другого источника информации, а именно на оценках почасовой оплаты труда работников обрабатывающей промышленности, составленных деловой и исследовательской ассоциацией The Conference Board.⁸ Ассоциация дополняет опубликованные данные о заработках не включенными в них составляющими оплаты труда, и хотя эти оценки не полностью

соответствуют определению МОТ, касающемуся совокупных затрат на труд, они близки к нему и учитывают почти все затраты на труд в каждой из стран, представленных в этом показателе, в результате становясь самым достоверным из имеющихся рядов данных для целей международного сопоставления.

В целом, не существует информации об оплате труда или затратах на труд отдельно для мужчин и женщин. Многие предприятия, от которых получается информация, не ведут отдельного учета не прямых затрат на оплату труда в разбивке по полу. Кроме того, распределение работающих мужчин и женщин по занятиям, уровням квалификации и руководящим должностям часто различается внутри отрасли, а также между предприятиями и странами. Поэтому сравнение информации о затратах на оплату труда мужчин и женщин, основанной на распределении затрат пропорционально числу работников или размеру заработков, может привести к ошибочным выводам. Это же относится к измерению совокупных затрат на труд, где еще труднее разделить между мужчинами и женщинами затраты на отдельные составляющие, такие как социальные услуги или профессиональная подготовка. С учетом этих трудностей МОТ в резолюции о статистике стоимости рабочей силы не рекомендовала составлять статистические данные о затратах на труд в зависимости от пола.

Определения и источники

Данные о среднегодовой заработной плате (таблица 15a) представлены в номинальном и реальном выражении. Статистические данные о заработной плате, как правило, сообщаются в номинальном выражении, в абсолютных цифрах и в национальной валюте. Это отражает то, как эти данные собираются, – обычно со стороны тех, кто платит зарплату (предприятия), или тех, кто ее получает (наемные работники). Статистические данные о номинальной заработной плате (в национальной валюте) востребованы директивными органами, которые устанавливают минимальный размер номинальной зарплаты, и работодателями и профсоюзами, которые ведут переговоры о ставках номинальной зарплаты. Данные о номинальной заработной плате нужны и другим пользователям, например, если они хотят сравнить размер зарплаты с другими

⁷ Capdevielle, P. and Sherwood, M.: “Providing comparable international labor statistics”, in Monthly Labor Review (Вашингтон, округ Колумбия, БТС, июнь 2002 г.); <http://www.bls.gov/opub/mlr/2002/06/art1full.pdf> (доступна версия на английском языке).

⁸ В Бюро трудовой статистики Соединенных Штатов Америки (БТС) существовала программа по составлению сопоставимых на международном уровне данных о труде (International Labour Comparisons Program), однако она была закрыта в 2013 году. По ее окончании The Conference Board приобрела все файлы данных БТС и в настоящее время продолжает обновлять эти ряды; <https://hexchange.conference-board.org/ilcprogram/index.cfm> (доступна версия на английском языке).

показателями, представляемыми в номинальном выражении (такими как пороговые значения бедности или цены на товары), или если они хотят пересчитать их из одной валюты в другую.

При этом изменения в средней номинальной зарплате не обязательно несут в себе большой заряд информации, если речь идет об оценке изменений в благосостоянии наемных работников: они указывают только на заработки среднего работника в денежном выражении, но не на количество товаров и услуг, которые можно на них купить. Другими словами, номинальная заработная плата не содержит информации о покупательной способности работников. Покупательная способность зависит, в том числе, от повышения (или падения) цен на товары и услуги, которые работники приобретают, используют или оплачивают, т.е. от уровня инфляции. Поэтому данные о среднемесячной заработной плате представляются не только в номинальном выражении, но и в реальном выражении с коррективами на изменения потребительских цен. Однако необходимо отметить, что индекс потребительских цен (ИПЦ) отражает изменения цен с точки зрения среднего потребителя и что некоторые группы наемных работников могут испытывать последствия разной динамики ценовых изменений (например, когда они тратят более крупную часть своих доходов на продукты питания, чем это делает средний потребитель).⁹

Ряды данных о номинальной и реальной средней зарплате представлены в национальной валюте. Это позволяет пользователям данных рассчитывать темпы роста номинальной и реальной заработной платы, избегая искажений, вызываемых колебаниями валютных курсов, и привязывать данные о заработной плате к другим данным, выраженным в национальной валюте. При этом учитывается и тот факт, что уровни зарплаты могут не быть строго сопоставимыми между странами из-за методологических различий, в то время как темпы роста в менее вероятной степени будут зависеть от статистических эффектов.

В таблице 15а представлен ряд данных о среднемесячной заработной плате из глобальной базы данных о заработной плате МОТ, которые

⁹ Для некоторых целей могут больше подходить другие показатели, такие как индекс цен производителей (ИЦП) или имплицитный дефлятор ВВП.

были подготовлены на основе данных из официальных национальных источников для последнего выпуска доклада «Заработная плата в мире». Данные о реальной среднемесячной зарплате, как правило, получаются от национальных статистических организаций. В случае их отсутствия номинальные значения дефлируются с помощью ИПЦ Международного валютного фонда (МВФ). В отсутствие и реальных значений, и данных ИПЦ МВФ данные об индексе потребительских цен заимствуются непосредственно из национальных источников. Данные о реальной заработной плате стандартизируются к общему базисному году, а именно к базисному году, который отдельные страны используют в качестве базисного года для ИПЦ.¹⁰

Данные о номинальной среднемесячной зарплате основываются на данных из различных национальных источников, публикуемых национальными статистическими ведомствами. В идеальном случае этот показатель отражает среднемесячную заработную плату в виде «заработков» (как они были определены 12-й МКСТ, см. вставку 15b)¹¹ для всей экономики и для всех наемных работников страны. Однако страны применяют разные подходы к сбору данных о заработной плате. Методологические различия относятся к типу используемого источника, охвату его данных и к тому, как эти данные укрупняются в показатель среднемесячного размера заработной платы. В случае отсутствия данных, соответствующих целевой концепции, вместо них использовались близкие ряды данных о заработной плате (подробнее см. раздел «Ограничения сопоставимости»).

Наиболее распространенным источником данных о заработной плате, в частности, в странах с развитой экономикой, в странах Центральной и Юго-Восточной Европы и странах СНГ, являются обследования предприятий по вопросам труда. В ходе их проведения данные получаются из источника, т.е. от предприятий, нанимающих

¹⁰ В большинстве случаев используются данные об ИПЦ из доклада МВФ «Перспективы развития мировой экономики». Информацию об отдельных странах за базисный год можно найти в метаданных МВФ.

¹¹ Резолюция о комплексной системе статистики заработной платы, принятая 12-й Международной конференцией статистиков труда, Женева, 1973 г.; <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/wages.pdf> (доступна версия на английском языке).

работников. Поскольку предприятия обычно ведут точный учет всей выплачиваемой зарплаты для собственной бухгалтерии и для целей налогообложения, преимуществом этого подхода является то, что он позволяет получать достоверные данные о заработной плате без необходимости полагаться на память отдельных работников. Однако в странах, где предприятия регулярно платят зарплату в обход нормативных требований к ведению бухгалтерского учета (так называемая «зарплата в конверте»), чтобы не платить налоги и взносы в систему социального обеспечения, подход на основе обследования предприятий имеет свои недостатки.

Обследования домашних хозяйств, будучи вторым основным источником данных о заработной плате, обладают тем преимуществом, что они охватывают всех работников независимо от того, где они работают.¹² Данные о заработной плате, полученные в результате проведения обследований домашних хозяйств, как правило, охватывают государственный и частный секторы, формальные и неформальные предприятия и все отрасли промышленности. Однако существует целый ряд методологических нюансов, которые могут влиять на сопоставимость между странами данных обследований домашних хозяйств об уровнях зарплаты (подробнее см. раздел «Ограничения сопоставимости»).

Наконец, для производства данных о заработной плате ряд стран полагаются на административные источники данных, такие как книги учета органов социального обеспечения, либо синтезируют ряды данных о зарплате из нескольких разных источников первичных данных. В некоторых странах отделы национальных счетов в центральных статистических организациях формируют ряды данных о заработной плате, которые максимально точно соответствуют желательной концепции. Однако национальные счета являются полезным источником данных о средней заработной плате, только когда данные об оплате труда разбиваются на две основные составляющие – заработную плату и социальные взносы работодателей – и когда они соотносятся с данными об общей численности наемных работников.

Хотя большинство стран сообщают данные о заработной плате за учетный период, составляющий календарный месяц, некоторые страны предоставляют только ежедневные, еженедельные или ежегодные данные о зарплате. Чтобы обеспечить их сопоставимость, исходные данные стандартизировались к одному и тому же месячному учетному периоду, т.е. годовая зарплата делилась на 12 месяцев, чтобы получить среднемесячный размер зарплаты.

Почасовые затраты на оплату труда работников обрабатывающей промышленности (таблица 15b) являются оценками ассоциации The Conference Board, основанными на национальных статистических данных обследований предприятий и обследований, посвященных стоимости рабочей силы. Статистические данные о зарплатах получают с помощью обследований по вопросам занятости, продолжительности рабочего времени и заработков в конкретных странах, либо посредством обследований и переписей предприятий. Общий фонд оплаты труда рассчитывается путем внесения коррективов в данные о среднем размере заработка в каждой стране в виде совокупной почасовой прямой оплаты труда, взносов в систему социального страхования, налогов, связанных с использованием рабочей силы, и дотаций, не включенных в заработки. Там, где страны измеряют заработки на основе «оплаченных часов работы», данные также корректируются, чтобы получить оценки заработков на основе «фактически отработанных часов».

Поправочные коэффициенты заимствуются из различных источников, таких как периодические обследования стоимости рабочей силы (с интерполяцией на основе другой информации за годы, когда не проводится обследование), годовые таблицы со ставками взносов работодателей в систему социального обеспечения, а также информация о договорных и законодательно установленных изменениях в дополнительных выплатах. В случае необходимости статистические данные далее корректируются с учетом основных различий в охвате работников, системах промышленной классификации и происходящих с течением времени изменений в охвате или периодичности обследований.

Затраты на оплату труда в той или иной стране исчисляются в национальной валюте и

¹² Обычно исключаются лица, проживающие в институциональных домашних хозяйствах, таких как армейские казармы, тюрьмы и монастыри.

конвертируются в доллары США с использованием среднесуточных курсовых данных, публикуемых Федеральной резервной системой США либо Международным валютным фондом. Для стран еврозоны данные переводятся в доллары США по курсу евро к доллару только за годы, когда евро является официальной валютой этих стран. За годы до принятия евро данные, выраженные в прежней национальной валюте, пересчитываются за все годы в доллары США по историческим курсам национальных валют к доллару США или по фиксированным валютным курсам, установленным на момент перехода страны к евро.

Показатели почасовой оплаты труда относятся к обрабатывающей промышленности, как она определяется в Североамериканской отраслевой системе классификации (НАИКС). Отраслевая классификация НАИКС используется в Соединенных Штатах Америки, Канаде и Мексике. Содержащееся в ней определение обрабатывающей промышленности несколько отличается от определений обрабатывающего производства, используемых в других странах. В таких случаях БТС вносит коррективы, чтобы обеспечить сопоставимость рядов данных.

К данным в таблице 15b применяются следующие определения:

Совокупные почасовые затраты на оплату труда включают 1) общую почасовую прямую оплату труда, 2) расходы работодателя на социальное страхование и 3) налоги, связанные с использованием рабочей силы.

Совокупная почасовая прямая оплата труда включает все выплаты, сделанные непосредственно работнику до любых вычетов из заработной платы, состоящие из платы за отработанное время и непосредственно выплаченных пособий. Определение эквивалентно понятию «совокупные заработки» МОТ, которые состоят из а) платы за отработанное время, включая основное время и сдельные расценки, сверхурочные премии, сменные поправки, другие премии и суммы, регулярно выплачиваемые за каждый зарплатный период, а также поправки на стоимость жизни и б) другая прямая оплата труда, например, плата за неотработанное время (ежегодный отпуск и другие оплачиваемые отпуска в связи с личными или семейными причинами, выполнением гражданских обязанностей и т.д., за исключением

отпуска по болезни), сезонные или нерегулярные премии и другие специальные выплаты, отдельные виды социальных выплат и затраты на выплаты в натуральной форме.

Расходы на социальное страхование относятся к стоимости социальных взносов (требуемых по закону, а также частного и договорного характера), вносимых работодателями в целях обеспечения прав своих работников на получение социальных пособий; эти взносы зачастую обеспечивают работникам отложенные доходы и пособия в будущем.

Налоги, связанные с использованием рабочей силы, означают налоги на фонд заработной платы или наем работников (или сокращения, отражающие дотации), даже если ими не финансируются программы, непосредственно приносящие пользу работникам.

Все работники включают производственных рабочих и всех других лиц, занятых на предприятии на условиях полного или неполного рабочего времени в течение определенного периода, когда им начисляется заработная плата. К ним причисляются временные работники. Лица считаются занятыми, если они получают зарплату в течение любой части определенного зарплатного периода. Из их числа исключаются самозанятые работники, неоплачиваемые работники семейных предприятий и работники, занятые в частных домашних хозяйствах.

Ограничения сопоставимости данных

Как уже упоминалось в предыдущем разделе, практика конкретных стран различается по источникам и методам, используемым для сбора и обработки данных о заработной плате, что, в свою очередь, влияет на результаты и сопоставимость данных между странами. Основные источники информации (переписи и обследования предприятий и обследования домашних хозяйств) обычно отличаются друг от друга по целям, охвату, методам измерений и сбора данных, методикам проведения обследований и т.д. Содержание информации может различаться по географическому охвату, охвату работников (например, исключаются

работники, занятые неполный рабочий день)¹³ и охвату предприятий и заведений (в зависимости от размера предприятий или сектора).

Хотя в большинстве стран в обследованиях предприятий участвуют все предприятия, независимо от их размера, в некоторых странах исключаются малые предприятия менее чем с пятью или десятью работниками. В ряде стран охват ограничивается частным сектором (т.е. исключается государственный сектор) либо конкретными отраслями внутри частного сектора (например, обрабатывающим производством). Если на малых предприятиях зарплата ниже, чем на крупных предприятиях, или если размер зарплаты различается между государственным и частным секторами, то эти исключения будут влиять на размер оплаты труда согласно полученным данным в зависимости от того, насколько велики эти различия и сколько работников осталось за рамками обследования. Однако если динамика заработной платы на исключенных предприятиях соответствует динамике, наблюдаемой на обследованных предприятиях, то эти исключения будут оказывать лишь маргинальное влияние на временные тренды. Поэтому даже данные с неполным охватом могут пригодиться для опосредованного анализа роста заработной платы в экономике страны.

В обследованиях предприятий, как правило, используется выборка, созданная на основе регистра предприятий, который ведется центральным статистическим бюро либо другим учреждением, таким как промышленная регистрационная палата. В развивающихся странах с большим неформальным сектором это является серьезным ограничением, так как в выборку не попадают многие из малых и незарегистрированных предприятий. Из нее также исключаются отдельные домашние хозяйства, использующие наемных домашних работников, на которых приходится значительная часть общей численности наемных работников в ряде развивающихся регионов.¹⁴ Поэтому в

некоторых развивающихся странах обследования предприятий регистрируют лишь малую толику всех наемных работников (занятых в государственном секторе и на крупных современных предприятиях). В таких условиях лучшей альтернативой может стать сбор информации от тех, кто получает зарплату.

Обследования домашних хозяйств позволяют охватить больше мест работы и работников, чем обследования предприятий, однако к их типичным проблемам относится запись данных о заработках со слов самих работников. Кроме того, обследования домашних хозяйств отличаются друг от друга по методологиям, которые могут влиять на сопоставимость данных. Например, в одних обследованиях собираются данные об обычном размере месячной зарплаты, а в других о фактической зарплате, полученной в прошлом месяце. Иногда респондентам неясно, спрашивают ли их о начисленной или фактически полученной зарплате (т.е. до или после вычета налогов и обязательных взносов в систему социального страхования). Эти различия могут оказывать существенное влияние на размер сообщаемой заработной платы, хотя менее вероятно, что они серьезно влияют на ее динамику при условии, что инструментарий обследования остается неизменным.

Даже в случае использования одного и того же понятия заработной платы (например, заработков), вполне вероятно включение или исключение различных составляющих оплаты труда (таких как периодические премии и пособия или выплаты в натуральной форме). Статистические данные о заработках колеблются, отражая влияние изменений в ставках оплаты труда и дополнительных выплатах. Кроме того, дневные, недельные и месячные заработки зависят от вариаций продолжительности рабочего времени (в частности, от оплачиваемых часов сверхурочной работы или работы по укороченному графику), а почасовые заработки зависят от применяемого в расчетах понятия продолжительности рабочего времени – фактически отработанных часов, оплаченных часов или нормальных часов работы (см. КПРТ 7, где представлены сведения о различных концепциях, относящихся к продолжительности рабочего времени).

¹³ Следует отметить, что данные о заработной плате всех занятых лиц не следует сравнивать напрямую с данными, касающимися только наемных работников, поскольку включение работающих собственников и помогающих членов семьи может привести к ошибке измерения.

¹⁴ По оценкам МОТ, в 2010 году доля домашних работников, работающих по найму, составила 3,6% во всем мире, в том числе 11,9% в Латинской Америке и Карибском бассейне и 8,0% на Ближнем Востоке. См.

Сравнивая динамику реальной заработной платы между странами, следует иметь в виду, что этот показатель не только основывается на данных о зарплате в конкретной стране – измерение реальной зарплаты будет зависеть и от выбора ценового дефлятора, т.е. ИПЦ. Содержание ИПЦ может меняться не только в зависимости от типов групп домашних хозяйств или населения, но и с точки зрения географического охвата. Практика конкретных стран также различается в плане учета определенных позиций при исчислении ИПЦ, таких как сезонные товары, новые продукты и изменение их качества, товары длительного пользования и жилье, занимаемое собственниками, включение или исключение финансовых услуг и косвенных налогов и т.д.

На сопоставимость данных о динамике реальной заработной платы – и, следовательно, покупательной способности в разных странах – могут влиять и другие факторы. Одним из них является учетный период измерений зарплаты и ИПЦ. Среднегодовые данные о почасовой или ежемесячной зарплате могут быть средними значениями, рассчитанными на основе информации за недельные, месячные или квартальные учетные периоды. В некоторых случаях они основаны на данных за весь календарный или финансовый год. С другой стороны, данные ИПЦ являются среднегодовыми значениями индекса, который в большинстве случаев составляется ежемесячно или в отдельных случаях ежеквартально или два раза в год. Когда информация о номинальной заработной плате и информация ИПЦ не относятся к одному и тому же периоду, это может создать проблемы в странах с высокими темпами инфляции.

При использовании информации, представленной в таблице 15b о почасовых затратах на оплату труда, для целей сопоставления международных уровней конкурентоспособности следует иметь в виду, что различия в почасовых затратах на оплату труда – это только один из факторов конкурентоспособности, и поэтому когда они рассматриваются в отрыве от других факторов, выводы могут быть ошибочными. Важно помнить и то, что этот показатель отражает оплату труда работников в обрабатывающей промышленности, и поэтому он является значимым лишь для стран, конкурирующих в обрабатывающей промышленности. Однако когда он используется в сочетании с другими показателями, такими как производительность

труда (КПРТ 16), относительные изменения могут помочь оценить тенденции, касающиеся конкурентоспособности.

Следует также проявлять осторожность и не трактовать почасовые затраты на оплату труда в качестве эквивалента покупательной способности доходов работников. Это связано с двумя причинами. Первая относится к элементам и характеру затрат на оплату труда. Помимо непосредственных выплат работникам оплата их труда включает взносы работодателей в социальные фонды в интересах работников. Такая «непрямая зарплата» может включать в себя текущие социальные пособия, такие как семейные пособия или пособия на иждивенцев, отложенные во времени пособия, например, в форме взносов в пенсионные фонды, и различные виды страховых выплат, например, из фондов страхования на случай безработицы и фондов медицинского страхования, которые становятся частью доходов работников только при определенных условиях. В нескольких странах затраты, не связанные с зарплатой, также включают определенные налоги, уплачиваемые работодателями – либо вычеты за полученные дотации – в связи с использованием наемной рабочей силы, такие как налоги на наемный труд или фонд оплаты труда.

Вторая причина, почему почасовые затраты на оплату труда не должны отождествляться с понятием покупательной способности работников, заключается в том, что цены на товары и услуги значительно различаются по странам, а коммерческие обменные курсы, используемые для конвертации сумм, выраженных в национальных валютах, в единую валюту, не отражают относительных различий в ценах. Более содержательное международное сопоставление доходов работников по их относительной покупательной способности предполагает использование паритетов покупательной способности (ППС), т.е. ставок, по которым валюта одной страны должна конвертироваться в валюту другой страны для того, чтобы купить равноценную корзину товаров и услуг.

Несмотря на различные корректировки, внесенные в данные о почасовых затратах на оплату труда работников обрабатывающей промышленности (таблица 15b) для того, чтобы повысить степень их сопоставимости между странами и во времени, в представленной

информации все еще можно найти разночтения. На данные о средних заработках, используемые в качестве основы для этих оценок, могут влиять происходящие во времени изменения в структуре промышленного производства, т.е. развитие или упадок предприятий, уровни экономической активности и изменения в структуре рабочей силы (изменения относительных долей мужчин и женщин, квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы, лиц, занятых на условиях полного и неполного рабочего времени и т.д.). Все эти факторы влияют на размер заработков и пособий работников в стране.

Почасовые затраты на оплату труда частично оцениваются, и каждый год самая последняя информация анализируется ассоциацией The Conference Board. Так, в 2001 году ряды данных о почасовых затратах на оплату труда были пересмотрены для Соединенных Штатов Америки начиная с 1997 года с включением в них затрат, не связанных с заработной платой, по данным ежегодного обследования производителей. В 2006 году данные для Мексики были пересмотрены начиная с 1999 года с добавлением эталонных данных промышленной переписи, а данные для Ирландии и Норвегии были пересмотрены начиная с 2001 года для отражения в них затрат на оплату труда, не связанных с зарплатой, по данным обследований стоимости рабочей силы 2004 года.

Данные на сопоставимом уровне – это средние значения для всех отраслей обрабатывающей промышленности, не обязательно являющиеся репрезентативными для каждой из отраслей, входящих в эту промышленность. В одних странах, таких как Соединенные Штаты Америки и Япония, различия в почасовых затратах на оплату труда по отраслевым группам достаточно широки, в то время как в других странах, таких как Германия и Швеция, они уже. Более того, на изменения относительных затрат на оплату труда во времени, выраженных в долларах США, также влияют

а) различия в динамике национальной заработной платы и пособий, измеряемых в национальных валютах, и б) частые, а иногда и резкие, изменения в относительных курсах валют.

Дополнительные ограничения сопоставимости каждого из показателей связаны и с недостатками сравнения этих показателей. Сопоставление ставок заработной платы, заработков или затрат

на труд во времени и между странами, вероятно, является одной из самых сложных задач для пользователей информации, представленной в настоящем издании. В частности, пользователи должны помнить о следующем:

1) Информация, используемая в каждом из показателей, может зависеть от различий в источниках, т.е. может не быть близкого соответствия между используемыми понятиями и определениями, их содержанием и охватом, а также между методами, применяемыми для составления и представления информации. Таблица 15a основана на нескорректированных национальных данных, отражающих эти различия. В данные таблицы 15b ряд коррективов был внесен ассоциацией The Conference Board, чтобы повысить степень их сопоставимости между странами; однако все еще могут существовать некоторые разночтения. Пользователи должны учитывать примечания к таблицам по каждому показателю.

2) Следует с осторожностью подходить к сравнению динамики среднегодовой зарплаты и почасовых затрат на оплату труда в одних и тех же странах. Следует отметить, что заработная плата и совокупные затраты на оплату труда не подменяют друг друга. На различия между ними могут влиять такие факторы, как быстрый рост (или замораживание) номинальной заработной платы и введение пособий, не связанных с зарплатой, происходящие во времени изменения в характере систем социального обеспечения и социальных пособий, относительный размер взносов в эти системы со стороны работодателей, работников и государства и т.д.

3) Наконец, следует отметить, что данные, представленные в таблице 15a, показывают динамику реальной и номинальной заработной платы в национальной валюте, а таблица 15b отражает размер, структуру и динамику почасовых затрат на оплату труда в долларах США. В первом показателе учтены изменения в индексе потребительских цен (ИПЦ) в каждой стране, а для подготовки данных о реальной зарплате помимо данных о номинальной зарплате в таблице 15b национальные данные о номинальной зарплате были пересчитаны в доллары США, и поэтому они подвержены влиянию колебаний – во времени и между странами – обменных курсов национальных валют и доллара США.

Несмотря на эти проблемы сопоставимости, которые присущи исходным рядам статистических данных, следует прилагать все усилия, чтобы извлекать информацию, максимально приближенную к целевой концепции и поэтому сопоставимую между странами. Если пользователи будут осторожно

подходить к этим вопросам, тогда представленные показатели заработной платы и затрат на оплату труда могут дать ценную информацию для осуществления социально-экономического анализа.

Вставка 15а. Доклад МОТ «Заработная плата в мире»

Выходящий раз в два года доклад «Заработная плата в мире» является флагманской публикацией МОТ о тенденциях и политике в области заработной платы. В нем содержится ряд показателей, позволяющих анализировать происходящие в мире изменения, касающиеся заработной платы, включая повышение среднего размера реальной заработной платы, распространенность практики низкой платы за труд (определяемой как доля наемных работников с зарплатой на две трети ниже медианного значения) и долю заработной платы в национальном доходе. Доклад уникален по своему глобальному охвату и опирается (в последнем выпуске) на данные 130 стран и территорий, представляющих примерно 95,8% численности наемных работников мира. С помощью стандартной методологии, которая устраняет остающиеся погрешности в ответах респондентов, в докладе документируется рост уровня заработной платы во всем мире и в семи его регионах.

В нем также приводятся практические примеры того, как коллективные переговоры, установление минимального размера оплаты труда и политика в отношении доходов населения могут стать неотъемлемыми частями действенной политики в области заработной платы, которая способствует справедливому распределению результатов труда. В основе доклада лежит задача, определяемая как «политика в сфере оплаты труда, продолжительность рабочего времени и другие условия труда, нацеленные на обеспечение того, чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ и чтобы минимальный прожиточный уровень обеспечивался для всех работающих, а защита распространялась на всех нуждающихся в ней лиц», что является одним из центральных элементов Программы достойного труда (см. Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации). Актуальность этого подхода была подчеркнута глобальным экономическим кризисом, в ходе которого правительства многих стран расширили политику поддержки доходов и дотаций по заработной плате в целях стабилизации внутреннего спроса и содействия восстановлению экономики.

Дополнительную информацию можно получить в отделе МБТ по инклюзивным рынкам труда, трудовым отношениям и условиям труда (INWORK), который отвечает за реализацию ведущей программы МОТ, посвященной анализу данных о заработной плате и подготовке рекомендаций по вопросам политики, либо в Интернете по адресу <http://www.ilo.org/travail/lang-en/index.htm> ([доступна версия на английском языке](#)).

Эконометрическая модель, представленная в этой работе, использует имеющиеся данные национальных обследований домашних хозяйств о распределении занятости по экономическим классам, дополненные широким набором оценок распределения всего населения по классам вместе с ключевыми показателями рынка труда, а также макроэкономическими и демографическими показателями. На выходе модель формирует полный круг национальных оценок и прогнозов о занятости по экономическим классам для 142 развивающихся стран, которые служат основой для формирования региональных агрегированных оценок.

Источник: Kapsos, S. and Bourmpoula, E. (2013). "Employment and economic class in the developing world", ILO Research Paper No. 6.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_216451.pdf ([доступна версия на английском языке](#)).

Вставка 15b. Резолюция о комплексной системе статистики заработной платы, принятая 12-й Международной конференцией статистиков труда, октябрь 1973 г. [соответствующие пункты]

8. Понятие «зарботки», как оно применяется в статистике заработной платы, относится к вознаграждению в денежной и натуральной форме, выплачиваемому работникам, как правило, на регулярной основе, за отработанное время или выполненную работу, вместе с вознаграждением за неотработанное время, например, ежегодный отпуск, другие оплачиваемые отпуска или праздники. В зарботки не входят взносы работодателей за своих работников, уплачиваемые в системы социального обеспечения и пенсионные системы, а также пособия, получаемые работниками со стороны этих систем. В зарботки также не включается выходное пособие.

9. Статистические данные о зарботках должны относиться к общей сумме вознаграждения работников, т.е. до каких-либо вычетов, производимых работодателем в связи с налогами, взносами работников в системы социального обеспечения и пенсионные системы, премиями полисов страхования жизни, профсоюзными членскими взносами и другими обязательствами работников.

10. i) Зарботки должны включать прямую заработную плату, вознаграждение за неотработанное время (за исключением выходных пособий), премии, безвозмездные ссуды, жилищные и семейные пособия, выплачиваемые работодателем непосредственно своим работникам.

- (a) К прямой заработной плате за отработанное время или выполненную работу относятся i) прямая зарплата работников, труд которых оплачивается по повременным ставкам; ii) стимулирующие выплаты работникам, труд которых оплачивается по повременным ставкам; iii) заработок сдельных работников (за исключением премий за сверхурочную работу); iv) премиальные выплаты за сверхурочную, сменную, ночную работу и работу в праздничные дни; v) комиссии, выплачиваемые продавцам и другому персоналу. Включаются премии за выслугу лет и особую квалификацию, надбавки за географические зоны, премии за несение ответственности, выплаты за работу в грязных, опасных и некомфортных условиях, выплаты в рамках систем гарантированной заработной платы, доплаты за стоимость жизни и другие регулярные выплаты.
- (b) Вознаграждение за неотработанное время включает прямые выплаты работникам в связи с государственными праздниками, ежегодными отпусками и другими периодами оплачиваемого нерабочего времени, предоставляемыми работодателем.
- (c) К премиям и безвозмездным ссудам относятся сезонные премии и премии, выплачиваемые в конце года, доплаты на период отпуска (сверх нормальной платы) и премии, связанные с участием в разделе прибыли.

ii) В статистических данных о зарботках следует различать денежные зарботки и выплаты натурой.

Вставка 15с. Резолюция о статистике стоимости рабочей силы, принятая 11-й Международной конференцией статистиков труда, октябрь 1966 г. [соответствующие пункты]

Одиннадцатая МКСТ (Женева, 1966 г.) приняла резолюцию о статистике стоимости рабочей силы, в которой рекомендуется следующая Международная стандартная классификация затрат на труд:

I. Прямая заработная плата

1. Прямая заработная плата работников, труд которых оплачивается по повременным ставкам
2. Стимулирующие выплаты работникам, труд которых оплачивается по повременным ставкам
3. Заработок сдельных работников (за исключением премий за сверхурочную работу)
4. Премиальные выплаты за сверхурочную работу, сменную работу в позднее время и работу в праздничные дни

- II. Вознаграждение за неотработанное время**
1. Годовой отпуск, другие виды оплачиваемого отпуска, в том числе отпуск за выслугу лет
 2. Государственные праздники и другие общепризнанные праздники
 3. Другие предоставляемые периоды оплачиваемого времени (например, в связи с рождением или смертью членов семьи, женитьбой работников, выполнением почетных обязанностей, участием в профсоюзной деятельности)
 4. Выходное пособие, когда оно не рассматривается как часть расходов на социальное обеспечение
- III. Премии и безвозмездные ссуды**
1. Премии, выплачиваемые в конце года, или сезонные премии
 2. Премии, связанные с участием в разделе прибыли
 3. Доплаты в связи с отпуском сверх нормальных отпускных и другие премии и безвозмездные ссуды
- IV. Продукты питания, напитки, топливо и другие выплаты в натуральной форме**
- V. Затраты на жилье работников, которые несут работодатели**
1. Затраты на содержание жилья, принадлежащего предприятию
 2. Затраты на жилье, не принадлежащее предприятию (пособия, дотации и т.д.)
 3. Другие затраты на жилье
- VI. Расходы работодателей на социальное обеспечение**
1. Установленные законом взносы в систему социального обеспечения (по старости, инвалидности и потере кормильца, болезни, беременности и родам, производственным увечьям, безработице и помощи семье)
 2. Предусмотренные коллективными соглашениями, договорами и не имеющие обязательной силы взносы в частные системы социального обеспечения и страхования (по старости, инвалидности и потере кормильца, болезни, беременности и родам, производственным увечьям, безработице и помощи семье)
 - 3а. Прямые выплаты работникам в связи с отсутствием на работе из-за болезни, беременности и родов или производственной травмы, компенсирующие потерю заработка
 - 3б. Другие прямые выплаты работникам, рассматриваемые как пособия системы социального обеспечения
 5. Затраты на оказание медицинской помощи и медицинских услуг
 6. Выходное пособие, когда оно рассматривается как часть расходов на социальное обеспечение
- VII. Затраты на профессиональную подготовку, в том числе гонорар и другие виды оплаты услуг сторонних преподавателей, учебных заведений, плата за учебные материалы, возмещение учебных расходов работников и т.д.**
- VIII. Затраты на социальные услуги**
1. Затраты на содержание столовых и других услуг общественного питания
 2. Затраты на образовательные, культурные, рекреационные и смежные объекты и услуги
 3. Гранты кредитным союзам и работникам на оплату связанных с ними услуг
- IX. Затраты на труд, не классифицируемые по другим позициям, такие как расходы на перевозку работников до места работы и от места работы, осуществляемую работодателем (в том числе возмещение проездных расходов и т.д.), затраты на спецодежду, затраты на наем работников и другие трудовые затраты**
- X.**
- XI. Налоги, рассматриваемые как затраты на труд, такие как налоги на наемный труд и на фонд заработной платы, включаемые на нетто-основе, т.е. за вычетом дотаций или скидок, предоставляемых государством.**
- XII.**