

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ СТАТИСТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРАКТИКА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Вишневецкая Н.Т.¹

Аннотация

Важнейший статистический показатель, на основе которого строится целое «семейство» индикаторов, позволяющих оценить как доходы работников, так и затраты на труд со стороны работодателей, – заработная плата. Корректные межстрановые сравнения по данному показателю возможны лишь при схожести стандартов измерения оплаты труда. В данной статье прослеживается эволюция концепции заработной платы от тарифного заработка до дохода от занятости, анализируется роль международных организаций в процессе унификации этого раздела статистики. Среди причин, приведших к пересмотру концепции оплаты труда, следует отметить увеличение числа стимулирующих выплат, а также изменение в занятости в пользу нестандартных рабочих мест. Намечилось изменение роли отдельных источников статистической информации по оплате труда – обследования предприятий все чаще дополняются данными обследования рынка труда и административной статистикой. Анализ статистики заработной платы в странах Евросоюза и США показал, что наибольшего успеха в деле унификации показателей оплаты труда добились страны Евросоюза. Основная особенность концепции заработной платы Евростата, в отличие от концепции Международной организации труда (МОТ), состоит в расширении и значительной детализации компонентов, входящих в заработную плату, выплачиваемую как в денежной, так и натуральной форме. Статистику заработной платы в США отличает использование различных источников информации с упором на обследования рабочей силы, высокая частота проводимых обследований, предоставление детализированной информации. Отдельные обследования дополняют друг друга, а совмещение предоставляемой информации с общей отчетностью предприятий ведет к снижению финансовых затрат. Опыт развитых стран в получении и обработке статистической информации по заработной плате может быть важен для совершенствования системы заработной платы в Российской Федерации.

Ключевые слова: заработная плата; статистика; рынок труда; обследование предприятий; обследование рынка труда; сравнительные исследования.

¹ Вишневецкая Нина Тимофеевна – кандидат экономических наук, заместитель директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. Адрес: Национальный исследовательский университет – «Высшая школа экономики». 10100, Мясницкая ул., д. 20. E-mail: vishnev@hse.ru

Введение

Проблемы статистического учета заработной платы и его экономические последствия являются одними из наиболее активно исследуемых тем в мировой научной литературе (см. об этом: Ehrenberg & Smith, 2013; Holden & Wulfsberg, 2014; Camero, D'Adamo & Tamarit, 2016). Величина и динамика заработной платы определяют уровень жизни и условия труда занятого населения. Этот показатель учитывается при формировании бюджетной и денежной политики государства, определении размера минимальной оплаты труда. Национальная и отраслевая заработная плата служат ориентиром при заключении коллективных соглашений между работодателями и профсоюзами. О существующем в обществе неравенстве, в том числе по гендерному, возрастному, географическому признакам, судят прежде всего по распределению заработной платы. Уровень заработной платы чрезвычайно важен для межстрановых исследований, так как от этого показателя во многом зависит конкурентоспособность страны на мировых рынках.

Однако корректные межстрановые сравнения возможны лишь при схожести стандартов измерения оплаты труда. По мнению Балдачи и его соавторов, межстрановая гармонизация отдельных разделов статистики, в том числе статистики заработной платы, становится все более актуальной. Методологические различия в статистических показателях могут представлять искаженные данные при формулировании экономической политики (Baldacci, Japac & Stoop, 2017).

Современная заработная плата представляет собой своего рода пирамиду, в основании которой лежит тарифный заработок наряду с обязательными, чаще всего гарантируемыми трудовым законодательством или коллективным договором доплатами. Например, доплатами за работу в ночное время, а также различными поощрительными выплатами, призванными стимулировать эффективность труда работников. При этом виды и размер последних постоянно возрастают (см. об этом: Lazear, ed., 2009; Brooks & Kaplan, 2005; Gittleman & Brooks, 2015).

Расширение статистического «наполнения» заработной платы было бы невозможно без использования новых источников информации: помимо традиционных обследований предприятий все чаще привлекаются данные, полученные в результате национальных обследований рынка труда/домохозяйств и административной статистики (отчетности налоговых служб, фондов социального страхования и т.д.). Использование различных источников информации об оплате труда позволяет более точно определить как доходы работников, так и расходы работодателей на рабочую силу. Однако подобная «множественность» приводит к определенным трудностям, связанным прежде всего с взаимоувязкой поступающей информации.

Данная статья ставит перед собой несколько задач. Прежде всего, это представление причин и этапов эволюции концепции заработной платы от тарифного заработка до дохода от занятости, который включает основные стимулирующие выплаты, призванные повысить эффективность труда. Изменения в концепции заработной платы были вызваны как расширением

и усложнением системы дополнительных выплат, так и необходимостью учета доходов работников на нестандартных рабочих местах. Далее, автор анализирует причины расширения источников статистической информации по оплате труда, выявляя их преимущества и возможные недостатки. Третий раздел посвящен особенностям статистики труда в странах Евросоюза и США. Автор исследовал степень сопоставимости показателей заработной платы в этих двух регионах.

Изучение подходов к определению заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой может представлять большой интерес для Российской Федерации, перед которой стоит задача совершенствования системы оплаты труда.

Эволюция системы показателей заработной платы

Корректные межстрановые сравнения показателей заработной платы невозможны без использования странами близкой методологии. Выработку единых подходов к измерению этого показателя взяли на себя международные организации. В историческом плане первой эту функцию стала выполнять Международная организация труда (МОТ). В дальнейшем к работе по унификации показателей заработной платы и созданию интегрированной системы статистики оплаты труда присоединились ОЭСР и Евростат.

Методологическое ядро действующих рекомендаций в сфере статистического измерения оплаты труда было заложено Резолюциями 11-й и 12-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) МОТ, принятыми в 1966 г. и 1973 г. соответственно. Эти резолюции продолжают оставаться ключевыми ориентирами для формирования национальных программ статистического измерения оплаты труда. На их основе МОТ было разработано и опубликовано «Руководство по интегрированной системе статистики заработной платы», которое до настоящего момента не утратило своей актуальности (ILO, 1979). Резолюции более поздних МКСТ внесли определенные обновления в методологию, введя дополнительные концепции и уточнив некоторые показатели. Эти нововведения стремятся отразить происходящие изменения в структуре занятости и трудовых отношениях, связанные с распространением нестандартных форм занятости, глобализацией, усилением региональных интеграционных процессов и т.д. Однако, как указывалось на 19-й МКСТ в 2013 г., методология статистики заработной платы и доходов от занятости нуждается в дальнейшем развитии и гармонизации (ILO, 2013). Департаментом статистики МОТ ведется подготовка обновленного руководства по статистике заработной платы, однако эта работа еще далека от своего завершения.

Концепция заработной платы прошла длительный период эволюции – появление новых элементов диктовалось необходимостью более полного отражения процессов, происходящих в реальной экономике. В настоящий момент статистика заработной платы включает в себя целое семейство взаимосвязанных показателей, каждый из которых имеет свои функции и область применения. В основе «пирамиды» показателей заработной платы

лежит тарифный заработок, который отражает цену единицы услуг труда (ILO, 1998). С усложнением структуры экономики и появлением новых систем управления персоналом фактический состав вознаграждения работников стал все сильнее отличаться от базовых тарифных ставок, что обусловило появление более широких концепций заработной платы, а именно заработной платы как дохода наемных работников, дохода от занятости и трудового дохода домашних хозяйств (ILO, 1998). При этом далеко не все из произведенных работодателем расходов автоматически становятся доходом для наемных работников. Концепция расходов на рабочую силу призвана наиболее полно отразить расходы работодателя, связанные с использованием труда наемных работников. Наряду с развитием концепций заработной платы в рамках статистики труда понятие оплаты труда развивалось как составная часть системы национальных счетов (СНС).

Исходя из целей и области применения, статистические показатели заработной платы различаются между собой составом компонентов оплаты труда, учитываемых при их формировании, охватом категорий работников, методами сбора информации и т.д.

Самым «узким» показателем оплаты труда является *тарифный заработок*. Ключевая идея тарифного заработка состоит в том, чтобы выделить вознаграждение, которое соотносится с рабочим местом, а не с конкретным работником. Тарифный заработок относится к базовому размеру оплаты труда без учета премий, выплат за сверхурочную работу, взносов работодателей на социальное страхование, а также большинства компенсационных и стимулирующих выплат. В состав тарифного заработка включаются только регулярные доплаты, гарантированные законодательством либо коллективным договором (доплаты за тяжелые и вредные условия труда, многосменный режим работы, работу в ночную смену). Тарифные ставки могут определяться по отношению к единице времени (час, неделя, месяц), а также по отношению к единице продукции или единичному объему работы (при сдельной оплате труда). Статистический учет тарифных заработков ведется по заработкам до вычета взносов работников в систему социального страхования. Данные о тарифных заработках обычно собираются на основе коллективных договоров и, как правило, охватывают ограниченное количество профессиональных групп и отраслей. При этом состав доплат, учитываемых при формировании тарифного заработка, продолжает существенно различаться по странам (Wieser, 2011).

В отдельных странах, в первую очередь в странах со значительным охватом работающих коллективными соглашениями (Австрия, Германия, Швейцария), используется такой показатель, как *«средняя ставка заработной платы, зафиксированная в коллективном договоре»*. Однако никаких международных стандартов расчета этого показателя не существует и каждая страна по своему усмотрению включает в него различные компоненты, например, премии или оплата сверхурочных (OECD, 2003).

Наиболее распространенной в статистике труда является концепция *заработной платы*, принятая на Конференции статистиков труда в первой половине 1970-х гг. (ILO, 1973, paragraph 8). Фонд заработной платы со-

ставляет основную часть расходов организаций на рабочую силу во всех странах. Подобная статистика собирается в большинстве развитых стран с ежемесячной или ежеквартальной периодичностью. Рекомендация МОТ собирать эту статистику еженедельно, что могло бы существенно облегчить межстрановые сравнения, пока остается только пожеланием (ILO, 2013a).

Понятие заработной платы относится к вознаграждению в денежной или натуральной форме, выплачиваемому работодателями напрямую своим работникам, как правило на регулярной основе. В рамках концепции МОТ заработная плата должна включать в себя не только оплату за отработанное время, но и вознаграждение за праздничные дни, отпуска, болезни. Кроме того, в состав заработной платы входят различные компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда; выплаты стимулирующего характера: надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам (за стаж работы, знание иностранного языка, ученые степени); премии за производственные результаты, вознаграждения по результатам работы за год. Составной частью заработной платы являются компоненты, предоставляемые в натуральной форме, такие как оплата питания, проживания, предоставление спецодежды. В то же время из заработной платы исключаются поощрения и выплаты, носящие разовый характер (например, премии за рационализаторские предложения), выходные пособия. Важной стороной данной концепции заработной платы является то, что ее размер определяется до выплат работодателем налогов, а также взносов, выплачиваемых работодателями на цели социального страхования, в пенсионные фонды, до оплаты страхования жизни, профсоюзных взносов.

Еще более широкой по охвату компонентов вознаграждения является концепция *дохода от занятости*, принятая на 16-й конференции статистиков труда (ILO, 1998). Необходимость в появлении еще одного показателя вознаграждения состояла в значительном расширении видов поощрительных выплат со стороны работодателя, призванных стимулировать эффективность труда работников, предотвращать неоправданную текучесть кадров. Именно поэтому наряду с компонентами, входящими в состав заработной платы, доход от занятости включает в себя все доплаты, единовременные денежные премии и выплаты, а также выплаты и услуги социального характера, полученные напрямую от работодателя или из системы социального страхования, если эти выплаты относятся к занятости. Эти выплаты могут включать в себя доплаты на содержание семьи и образование, пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и уходу за ребенком, пособия и суммы, получаемые работниками на период трудоустройства в случае вынужденных увольнений, и т.д. Таким образом, данный вид вознаграждения рассчитывается как для лиц, работающих в настоящий момент по найму, так и для уволившихся и безработных. Еще одной важной причиной появления показателя дохода от занятости являлось значительное расширение сектора нестандартных рабочих мест, причем как в формальном, так и неформальном секторах экономики: временной и случайной занятости, работы неполное рабочее время, работы по совместительству.

Составной частью дохода от занятости является *доход от самостоятельной занятости*, также описанной в Резолюции 16-й МКСТ (ILO, 1998). Чистый доход от самозанятости может быть получен после вычитания из валового дохода всех прямых налогов, сборов и отчислений, связанных с занятостью. Однако статистическое измерение дохода лиц от самостоятельной занятости сопряжено с рядом сложностей. Их доходы и расходы могут быть достаточно сильно разнесены во времени, поэтому смешанный доход обычно рассчитывается за достаточно длительный период, например за год. Кроме того, определенная часть самозанятых имеет доходы как непосредственно от самозанятости, так и от занятости по найму, что затрудняет использование административных источников (данных налоговых служб и фондов социального страхования).

Источники статистической информации

Расширение концепции оплаты труда стало возможным благодаря использованию новых источников статистической информации. В развитых странах используются три основных источника информации о заработной плате: обследования предприятий/организаций, обследования рабочей силы/домашних хозяйств и административные источники (базы данных налоговых служб, органов социального страхования, служб занятости и т.д.). В последние два десятилетия происходит постепенная переоценка значения отдельных источников измерения оплаты труда: на фоне снижения роли традиционных обследований предприятий/организаций растет значение обследований рабочей силы и данных регистров.

Следует подчеркнуть, что в странах с развитой рыночной экономикой обследования предприятий/организаций продолжают оставаться важным источником данных о заработной плате. Они особенно важны, например, при расчете оплаты труда в отдельных отраслях экономики. Этот источник обладает такими преимуществами, как оперативность информации и высокая надежность данных. Однако этот вид обследования не всегда является оптимальным для расчетов заработной платы, он также с большими оговорками может быть признан пригодным для межстрановых сравнений. Это происходит из-за того, что отдельные страны разнятся по: охвату отраслей экономики, в которых проводятся обследования, периодичности проведения обследований, включению отдельных профессиональных групп работников, национальным особенностям выборки (Hoffmeyer-Zlotnik & Warner, 2013).

Во многих случаях обследования предприятий/организаций мало подходят для изучения традиционной сельскохозяйственной занятости. Анкетирование статистических ведомств 84 стран, проведенное Департаментом статистики МОТ, показало, что даже в странах Западной Европы охват проводимых обследований предприятий в сельскохозяйственном секторе составляет менее 20%. Еще реже проводятся обследования в таких отраслях, как государственное управление, экстерриториальные предприятия, и особенно вооруженные силы. К тому же при проведении обследования

предприятий зачастую игнорируется значительная часть малого и/или неинкорпорированного бизнеса. Данные, собранные экспертами МОТ, свидетельствуют о том, что из проанализированных обследований предприятий только треть охватывает все предприятия независимо от численности занятых, в то время как 66% обследований проводится на предприятиях с числом занятых не менее 9 человек, 84% – не менее 19 работников (Wieser, 2011). Также обследования предприятий плохо приспособлены для оценки заработной платы работающих на нестандартных рабочих местах, особенно часто встречающихся в сфере услуг. Можно с уверенностью говорить, что они не приспособлены для определения заработной платы у занимающихся нестандартной деятельностью.

На основе данных обследований предприятий затруднены межстрановые сопоставления показателей заработной платы также потому, что национальные обследования часто включают разный набор компонентов оплаты труда. Лишь отдельные компоненты входят в фонд оплаты труда практически во всех странах, а именно оплата сверхурочных, премии, выплачиваемые на регулярной основе, годовые премии. Другие компоненты, такие как оплата неотработанного рабочего времени, в том числе оплата отпусков, нерегулярные премии и выплаты по программе участия в прибылях, входят в расчет заработной платы лишь в 80% стран, а оплата за работу вне отчетного периода, взносы работодателей на социальное страхование, выходные пособия – только в каждой третьей стране. Проведение обследований предприятий является достаточно трудозатратным для работодателей, и в свете дискуссий о снижении бремени отчетности с экономических агентов роль этого метода сбора статистической информации будет постепенно уменьшаться (OECD, 2003).

Снизить поток отчетности от предприятий и в то же время получить достоверные данные об оплате труда позволяет использование административной статистики, прежде всего баз данных налоговых служб, фондов социального страхования, отчетности отдельных министерств, служб занятости. Эти базы предоставляют информацию по широкому кругу занятых с достаточно низким количеством ошибок измерения, кроме того, нужно учитывать и низкую стоимость получаемых данных. Однако у этого статистического источника есть и определенные недостатки, затрудняющие его использование. Основная проблема состоит в том, что органы статистики в большинстве случаев не могут влиять на набор и частоту предоставляемых данных, их качество и стабильность поступления. Последний фактор часто не соблюдается в результате изменений в законодательстве, причем эти изменения в большинстве случаев не учитывают потребности статистических служб.

Все более ценным источником информации о заработной плате становятся национальные обследования рынка труда/домохозяйств, в том числе из-за недостатков, присущих обследованиям предприятий и регистрам. Национальные обследования обладают главным преимуществом – позволяют охватывать все занятое население. Значимость этого источника возрастает по мере увеличения доли нестандартно занятых, причем не только в разви-

вающихся, но и развитых странах. В последнем случае эта тенденция приобретает форму расширения частичной занятости, удаленной работы, заемного труда, занятости по временным контрактам и т.п., которые могут обеспечить более гибкие формы трудовых отношений. Кроме того, обследования рабочей силы/домашних хозяйств позволяют выявить работников, имеющих более одной работы, а также работников, сменивших место работы в течение отчетного периода. Именно поэтому аналитические публикации, посвященные динамике заработной платы и неравенства, основываются на микроданных обследований домашних хозяйств, в том числе на публикуемых МОТ глобальных обзорах заработной платы (см., например: Global Wage Report, 2015).

По заключениям экспертов МОТ, несмотря на то, что в последние годы во многих странах ведутся активные дискуссии о более широком использовании обследований населения для сбора статистических данных о заработной плате, детальным рекомендациям по организации таких обследований со стороны МОТ пока не выработано. Анкеты национальных обследований рабочей силы все еще существенно различаются между собой по учету различных компонентов дохода, формулировке вопросов и продолжительности учетных периодов, охвату дополнительных мест работы (Mance, 2016).

Следует обратить внимание, что в большинстве стран, как с развитой, так и переходной экономикой, обследования рынка труда содержат вопросы к респондентам о размере заработной платы. По данным МОТ, более 80% всех подобных обследований содержат вопросы о заработной плате работающих по найму (ИЛО, 2013а). Несколько хуже обстоят дела с определением доходов самозанятых. Однако уже в трети всех обследованиях этот вопрос включен в опросник. Использование микроданных обследований рынка труда дает большой простор для экономического анализа.

Рассмотрение анкет обследований рынка труда позволяет выделить основные подходы, применяемые для оценки заработной платы. Наиболее распространенный вариант – обычный трудовой доход за месяц, но с учетом годовых премий и бонусов. Из-за опасения «пропустить» такой важный источник дохода, как премии, гораздо реже спрашивается о размере заработной платы за прошедший месяц. Чаще всего занятых по найму просят указать точную сумму дохода (73% всех страновых анкет); в случае если респондент затрудняется это сделать, он может выбрать некоторый интервал в предложенной шкале (12%). Использование только интервальной шкалы встречается значительно реже – в 15% анкет. В большинстве стран респонденты не могут самостоятельно выбирать, за какой временной интервал указывать заработки (час, день, неделя, месяц или год), этот показатель зафиксирован в дизайне анкеты. В большинстве случаев вопрос о заработках относится ко всем рабочим местам, на которых занят наемный работник, а не только на основном месте работы респондента.

Различия между странами наблюдаются и в отношении учета налогов и других обязательных платежей работников. Вопросы могут относиться к начисленным заработкам (за вычетом обязательных отчислений работников на социальное страхование), к чистому доходу (за вычетом прямых на-

логов и обязательных сборов) или располагаемому доходу (за вычетом всех отчислений и полученных трансфертов). В европейских странах наиболее распространенным вариантом является обычный трудовой доход за месяц за вычетом налогов. В этом случае респондентов просят поделить все годовые премии и бонусы (в том числе 13-ю заработную плату) на 12 и добавить их к сумме среднемесячных доходов. Крайне редко респондентов просят отдельно дать количественную оценку размера годовых бонусов. В ряде стран задаются вопросы о заработной плате за месяц, предшествующий моменту опроса, – эти данные более волатильны, чем обычные доходы, но дают более точную оценку текущих доходов (ILO, 2013). Еще меньше унификации в вопросах о доходах самостоятельно занятого населения. Наибольшее распространение получила самая простая конструкция опросника, когда этой категории занятых задается всего один вопрос, касающийся оценки респондентом прибыли, полученной от самостоятельной занятости.

Статистическое измерение заработной платы в развитых странах

Отмечая важность методологической работы, осуществляемой МОТ по измерению оплаты труда, следует признать, что стандарты расчетов заработной платы, зафиксированные в резолюциях этой организации, уже не полностью соответствуют современным экономическим реалиям. Это касается как рекомендаций относительно используемых источников статистической информации, о которых автор писал выше, так и отдельных компонентов, включаемых в заработную плату. Самая главная проблема системы показателей заработной платы, разработанной МОТ, заключается в том, что они плохо приспособлены для измерения оплаты труда на нестандартных рабочих местах. Статистические органы стран с развитой рыночной экономикой при разработке методологии измерения оплаты труда существенно продвинулись по сравнению со стандартами МОТ, адаптируясь к изменениям в формах занятости и политике фирм.

Из особенностей статистики заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой следует назвать разделение этого вида статистики на оперативную (текущую) и долговременную (не текущую). Эти два направления статистики различаются по периодичности собираемой информации, ее объему, а также поставленным задачам. Задача первого статистического блока состоит в сборе оперативной информации о краткосрочных изменениях и тенденциях в динамике заработной платы. Она включает в себя сбор данных о средней заработной плате и фактически отработанном времени, а также о тарифных ставках и нормальной продолжительности рабочего времени. Эта информация обычно публикуется ежемесячно, реже ежеквартально. Наиболее полная и детализированная информация по заработной плате собирается в рамках блока долговременной статистики, что позволяет проводить структурный и причинно-следственный анализ. Долговременная статистика включает в себя данные по структуре и распределению заработной платы (в том числе статистику заработной платы по профессиям), а также данные по затратам на рабочую силу.

Статистика заработной платы Евростата

Задача унификации подходов к измерению заработной платы особенно актуальна для статистических органов стран Европейского союза, в котором традиционно уделяется большое внимание социальным показателям (см. об этом: Baldacci, Japac & Stoop, 2017). Статистической службе Европейского союза (Eurostat) удалось не только разработать единую методологию расчета заработной платы, но и внедрить ее в отдельных странах-участниках Евросоюза. Основная особенность концепции заработной платы Евростата, в отличие от концепции МОТ, состоит в расширении и значительной детализации компонентов, входящих как в заработную плату, выплачиваемую в денежной форме, так и в виде вознаграждения, предоставляемого в натуральной форме. В концепции Евростата составной частью заработной платы являются не только регулярно выплачиваемые доплаты и бонусы, получаемые работниками, но и разовые премии и выплаты, например по экономическим результатам работы предприятия. Также прописаны исключения из заработной платы (см. табл. 1).

Таблица 1

Компоненты заработной платы по критериям Евростата

Выплаты в денежной форме	
1.	Регулярно выплачиваемая заработная плата
2.	Оплата сверхурочных, за работу в ночное время
3.	Поправка на рост стоимости жизни
4.	Бонусы за рост производительности труда, годовые премии
5.	Покрытие транспортных расходов
6.	Комиссионные, чаевые
7.	Выплаты по финансовым результатам деятельности предприятия
8.	Выплаты работодателя при увольнении сотрудника (кроме платежей, зафиксированных в коллективном соглашении)
9.	Доплаты за жилье от работодателя в наличной форме
Выплаты в натуральной форме	
1.	Предоставление питания работникам
2.	Спецодежда
3.	Предоставление транспортного средства для личного пользования работнику
4.	Предоставление товаров или услуг, выпускаемых предприятием, на котором занят работник
5.	Услуги спортзалов
6.	Транспортные услуги перед началом работы и в конце рабочего дня
7.	Оплата детских садов
8.	Разница в процентах по займам, выданных работодателем, и средними ставками по рынку

В заработную плату не входят	
1.	Выплаты работодателя, связанные с производственным процессом (медицинские обследования, самостоятельные покупки работниками необходимого оборудования)
2.	Выплаты, которые работодатель выплачивает работникам при заболевании, в результате несчастного случая, при сокращении или отпуске по беременности и родам

Источник: OECD MEI Comparative Methodological Analysis. Supplement 3, 2003, p. 44.

Оперативная статистическая информация по вопросам оплаты труда, собираемая Евростатом, обычно компилируется из нескольких источников: квартальных и годовых обследований предприятий (последние необходимы для включения годовых премий), данных обследований рабочей силы Евросоюза, использование которых позволяет охватывать не только занятых в секторе предприятий, но и работающих в неформальном секторе, а также информации административных баз данных. Использование двух последних источников позволяет существенно снизить издержки и значительно расширить круг занятых, по которым собирается информация.

Еще одним видом оперативной статистической информации является размер минимальной заработной платы в странах-членах Евросоюза. Эти данные представляют собой минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством отдельных стран и относящийся к занятым полное рабочее время. Эти данные собираются Евростатом дважды в год: в январе и июле каждого года.

Наиболее полные и детализированные данные о заработной плате в странах Евросоюза можно найти в Обследовании структуры заработной платы (Structure of Earnings Survey, или сокращенно SES). Оно проводится каждые четыре года начиная с 2002 г. Последнее обследование проводилось по данным за 2014 г., а сбор соответствующей информации осуществлялся в 2015 г. Публикация результатов происходит с интервалом в два года. Основной целью данного обследования является сопоставление уровней и структуры заработной платы между различными странами-членами Европейского Союза. Публикуемая статистика представляет собой детализированные показатели заработной платы с разбивкой по полу, возрасту, профессии, стажу работы, уровню образования работающих, а также в зависимости от характеристик работодателя (отрасль, размер предприятия и т.д.).

В рамках Обследования структуры заработной платы рассчитывается гендерный разрыв в оплате труда в странах Евросоюза, который представляет собой долю часовой заработной платы (до вычета налогов) занятых женщин по отношению к соответствующему показателю для мужчин. Учитывая социальную значимость этого показателя, подобная информация появляется уже через 12 месяцев после проведения обследования.

Страны Европы обладают определенной свободой при выборе метода сбора информации об оплате труда. Он может проводиться как отдельное обследование либо присоединяться в качестве модуля к уже существующим обследованиям; допускается также компиляция необходимых показателей статистическими органами на базе административной статистики, а также

комбинация различных методов. В то же время Евростат выработал формат проведения SES, который, по мнению этой организации, является наиболее оптимальным с точки зрения качества и полноты получаемой информации. Предлагается проводить двухступенчатое выборочное обследование, в рамках которого на первом этапе производится выборка предприятий, а на втором – выборка работников внутри предприятий. Подобное построение выборки позволяет получить подробную и точную информацию как о работнике, включая пол, возраст, профессию, стаж работы, уровень образования и т.д., так и о его работодателе (отраслевая принадлежность, размер предприятия, форма собственности, географическое местоположение). Использование статистики предприятий позволяет свести к минимуму ошибки измерения.

Обследования SES охватывают все предприятия с численностью занятых 10 и более человек (хотя страны могут включать в обследование предприятия с меньшей численностью занятых). Из выборки обследования исключаются работники, не имеющие трудовых договоров; ученики и стажеры; сезонные работники, у которых количество часов работы не зафиксировано в контрактах; работники, получающие заработную плату исключительно в виде комиссионных; члены советов директоров; неработающие собственники предприятий; работники предприятия, прикомандированные к зарубежным филиалам и постоянно находящиеся за границей, волонтеры. В то же время в выборку включаются работники, находящиеся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком, но лишь в том случае, если в этот период они получали денежные выплаты от работодателей.

Данные, собираемые в рамках Обследования структуры заработной платы, включают:

- отработанное и оплаченное рабочее время (при этом в оплаченное рабочее время включаются отпуска и праздничные дни);
- месячная заработная плата в целом и в разрезе элементов, а именно: базовая заработная плата, оплата сверхурочных, доплаты за работу в ночное время и сменную работу; премии, выплачиваемые на регулярной основе;
- годовая начисленная заработная плата, включающая все регулярные денежные и неденежные выплаты в составе заработной платы, а также нерегулярные выплаты, в том числе квартальные и годовые премии.

Из данных SES исключаются:

- выплаты, относящиеся к другим периодам времени (оплата больничных, имевших место до начала отчетного периода);
- единовременные премии, доплаты на приобретение спецодежды и материалов, обязательные доплаты на содержание семьи, суммы возмещения командировочных расходов работников, неденежные выплаты социального характера.

Данные о месячной заработной плате и рабочем времени собираются за октябрь отчетного года. Часовые показатели также рассчитываются исходя из данных за октябрь. Кроме того, рассчитывается показатель чистой заработной платы, который представляет собой начисленную заработную плату

за вычетом налогов и обязательных отчислений работников на социальное страхование. Отдельной строкой фиксируются суммы отчислений на обязательное социальное страхование и подоходного налога.

Отраслевая классификация статистического наблюдения за заработной платой в странах ЕС строится на основе Статистической классификации видов экономической деятельности в Европейском экономическом сообществе (редакция 2) (Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE (Rev.2)), европейского аналога Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (редакция 4) (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities – ISIC (Rev.4)), разработанного статистической комиссией ООН. При публикации результатов выделяются следующие агрегаты (группировки) видов деятельности (подчеркнем, что данные по отдельным видам деятельности не публикуются):

1. Все виды деятельности, за исключением сельского и лесного хозяйства, рыболовства, государственного управления, деятельности домашних хозяйств как работодателей и деятельности экстерриториальных организаций (NACE с раздела В по раздел S, за исключением раздела О).
2. Все виды деятельности в диапазоне от добывающей промышленности до строительства (NACE с раздела В по раздел F): добыча полезных ископаемых (NACE В), обрабатывающие производства (NACE С), производство и распределение электроэнергии, газа, пара и кондиционирование воздуха (NACE D), сбор, очистка и распределение воды, канализационные системы, сбор и переработка мусора (NACE E), строительство (NACE F).
3. Услуги в рамках делового сектора (NACE с раздела G по раздел N).
4. Услуги нерыночного сектора (NACE с раздела Р по раздел S).

Статистика заработной платы в США

Статистику заработной платы в США отличают использование различных источников информации с упором на обследования рабочей силы, высокая частота проводимых обследований, предоставление детализированной информации. Отдельные обследования строятся по принципу дополнения друг друга. При этом организация этих обследований не требует значительных финансовых затрат.

Основными источниками данных о заработной плате в США являются:

- текущая статистика занятости (Current Employment Statistics – CES);
- квартальное сплошное обследование по вопросам занятости и заработной платы (Quarterly Census of Employment and Wages Program – QCEW);
- заработная плата по профессиям (Occupational Employment Statistics – OES);
- текущее обследование населения (Current Population Survey – CPS) – американская версия обследования рабочей силы.

К важнейшим статистическим источникам о заработной плате в США можно отнести Квартальное сплошное обследование по вопросам занято-

сти и заработной платы (QCEW). Большой интерес представляет организация этого обследования. Статистической отчетностью для Бюро статистики США являются те же отчеты, которые предприятия ежеквартально отправляют в Фонд защиты от безработицы. Поскольку программа государственного страхования по безработице распространяется почти на 97% всех занятых по найму, то можно заключить, что предоставление данных американскому статистическому ведомству не ведет к дополнительной нагрузке на предприятия.

Информация о заработной плате собирается по всем работникам, которым была начислена заработная плата в течение периода наблюдения, независимо от того, работали они фактически в этот период или нет. Используемое в этом обследовании определение заработной платы близко к определению тарифного заработка. В состав заработной платы включается прямая заработная плата, а также премии, опционы на покупку акций, чаевые, стоимость питания и оплата проживания, предоставленные работодателем, а в некоторых штатах – отчисления в сберегательные схемы работников. Объем собранной информации позволяет рассчитывать средние заработные платы (в среднем за неделю и за год в расчете на одного работника) в разрезе отраслей вплоть до 6-го знака отраслевой классификации. Столь же высок уровень детализации результатов и в географическом разрезе.

Необходимость в подготовке Текущей статистики занятости (CES) связана с ограниченностью числа характеристик предприятий в Квартальном сплошном обследовании по вопросам занятости и заработной платы (QCEW). Обследование CES является выборочным, оно охватывает около 140 000 коммерческих фирм и государственных организаций всех видов деятельности, кроме сельского хозяйства и военных ведомств. В выборку обследования также не попадают самостоятельно занятые и занятые в домашних хозяйствах. В то же время следует подчеркнуть, что определение заработной платы, используемое в CES, несколько шире, чем в QCEW. В частности, оно включает оплату за неотработанное время (прежде всего отпуска). Важной особенностью обследования CES является то, что оно служит основным источником данных о часовых заработных платах. Включение в обследование вопросов о продолжительности рабочего времени позволяет рассчитывать данные о часовых заработках.

Основу выборки Текущей статистики занятости (CES) составляют данные регистра Фонда защиты от безработицы, что способствует экономии расходов. Участие в обследовании CES не является обязательным для работодателей, но, поскольку заполнение анкеты не представляет особой сложности и не требует длительного времени, предприятия редко уклоняются от заполнения соответствующих анкет. Данные с предприятий собираются ежемесячно. Предлагаемые формы для заполнения адаптированы для предприятий различных отраслей экономики, что позволяет учесть отраслевые особенности оплаты труда. Данные собираются отдельно по всем работникам и работникам, не занимающим руководящих позиций.

Данные по распределению заработных плат и по медианным заработкам по группам работников собираются в рамках Current Population Survey (американская версия обследования рабочей силы). Это обследование проводит

Бюро статистики труда США дважды в год (в мае и ноябре), и его задачей является определение численности занятых и уровня оплаты труда по отдельным профессиям (<https://www.bls.gov/oes/home.htm>). Подобная информация крайне востребована, ею интересуются не только работодатели, но и работники, которые могут оценить как сегодняшнее соотношение «своей» и средней заработной платы, так и перспективы оплаты труда в своей профессиональной группе. Одним из главных потребителей этой информации являются различные учебные заведения.

Итогом данного обследования является оценка уровня заработной платы работников примерно 800 профессий. Публикуемая информация дается с разбивкой не только по штатам, но и более мелким географическим единицам, а также по городской и сельской местности. Собираемая информация по оплате труда включает базовую заработную плату вместе с чаевыми, но исключая оплату за сверхурочную работу или получаемые бонусы. В основе обследования лежит не «точечная» зарплата, а средняя за определенный период времени (обычно полгода).

На основе полученных ответов компилируются следующие показатели по отдельным профессиям: численность занятых в данной профессии, средняя заработная плата, медианная заработная плата, распределение зарплат по децилям, – а также приводятся сведения о зарплатах «новичков» рынка труда и работников со стажем.

Заключение

Заработная плата является важнейшим статистическим показателем, на основе которого строится целое «семейство» индикаторов, позволяющих оценить как доходы работников, так и затраты на труд со стороны работодателей. Сравнительный анализ практики статистического измерения заработной платы в развитых странах позволяет прийти к ряду важных выводов. Прежде всего, оценивая важность методологической работы по измерению заработной платы, проведенной МОТ за последние более чем полвека, следует признать, что в современных условиях эти стандарты недостаточно учитывают изменения в экономической жизни, связанные с появлением новых видов занятости и расширением применяемых форм вознаграждения работников. Практика развитых стран, адаптируясь к реалиям современного рынка труда, ушла вперед по сравнению со стандартами МОТ. Более полный учет всех форм вознаграждения работников стал возможен в результате использования новых источников статистической информации, а именно обследований рынка труда/домохозяйств и административной статистики (баз данных налоговых служб, фондов социального страхования, отчетности отдельных министерств, служб занятости). Последний источник информации является наименее затратным, что во многом определяет востребованность этих данных.

Помимо сбора информации о текущем уровне оплаты труда, который продолжает оставаться важнейшим направлением работы национальных статистических служб, все большее значение получает подготовка статисти-

ческих показателей, отражающих различные структурные аспекты заработной платы. И здесь в первую очередь следует назвать статистику заработной платы по отдельным профессиям. Подобные данные чрезвычайно востребованы не только бизнесом, они являются важными ориентирами для системы образования и молодых людей, выбирающих направление своей карьеры.

Можно констатировать тот факт, что благодаря деятельности международных экономических организаций в странах с развитой рыночной и переходной экономикой действует устойчивая тенденция к унификации статистики заработной платы. Это касается периодичности публикаций подобной статистики, включения в общие данные все больших групп работников, в том числе работающих на мелких и даже микропредприятиях. В то же время между странами по-прежнему не достигнуто единого понимания по вопросу включения или невключения в заработную плату некоторых отдельных компонентов. Требуется дальнейшего обсуждения вопрос включения в заработную плату появившихся сравнительно недавно новых видов вознаграждения работников, например таких, как опционы на приобретение акций предприятий.

Наибольшего успеха в деле унификации этого раздела статистики добились страны Евросоюза. В этой группе стран развитие статистики зарплат идет по пути внедрения единых методик сбора статистической информации, в том числе унификации анкет проводимых обследований, что позволяет готовить сопоставимые данные об оплате труда в странах-членах Евросоюза. Одновременно с этим США занимают лидирующие позиции с точки зрения подробности и детализации представляемых данных об оплате труда, частоте их выпуска. Опыт развитых стран в получении и обработке статистической информации по проблемам оплаты труда может представлять значительный интерес в деле усовершенствования статистики заработной платы в Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Baldacci E., Japac L., Stoop I. Models of Harmonization: Now and in the Future. Selected papers from the 2016 Conference of European Statistics Stakeholders. Statistical WP Special issue. Eurostat. 2017.
2. BLS. Handbook of Methods. US Bureau of Labor Statistics. 2013. URL: <http://www.bls.gov/opub/hom/> (дата обращения: 26.02.2018).
3. BLS. Occupational Employment Statistics. US Bureau of Labor Statistics. 2016. URL: <https://www.bls.gov/oes/home.htm> (дата обращения: 26.02.2018).
4. Bound J., Johnson G. Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations. American Economic Review. 1992. Vol. 82. N. 3. P. 371–392.

5. Brooks P., Kaplan D. Firm-wide Versus Establishment-Specific Labor Market Practices. *The Review of Economics and Statistics*. 2005. Vol. 87. N. 3.
6. Camero M., D'Adamo G., Tamarit C. The Role of Institutions in Explaining Wage Determination in the Eurozone. *International Labour Review*. 2016. Vol. 155. N. 1. P. 25–56.
7. Ehrenberg R., Smith R. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Chapter 5, Eleventh Edition (Prentice Hall). 2001.
8. Eurostat. Net Earnings in the European Union. *Statistics in Focus*. 2000. Vol. 3. N. 7.
9. Eurostat. Structure of Earnings Survey. 2010.
10. Global Wage Report: Wages and Income Inequality. International Labour Office. Geneva. 2015. N. 2014/2015.
11. Gregg P., Machin S., Fernandez-Salgado M. Real Wages and Unemployment in the Big Squeeze. *Economic Journal*. 2014. N. 124. P. 408–432.
12. Haefke C., Sonntag M., van Rens T. Wage Rigidity and Job Creation. *Journal of Monetary Economics*. 2013. N. 60. P. 887–899.
13. Holden S., Wulfsberg F. Wage Rigidity, Institutions, and Inflation. *Scandinavian Journal of Economics*. 2014. Vol. 116. N. 2. P. 539–569.
14. ILO. Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization. Adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians. ILO. 2013.
15. ILO. Statistics on «Wages». Conference paper for 19 ICLS. 2013. URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_223916/lang--en/index.htm (дата обращения: 26.02. 2018).
16. ILO. Measuring Informality: A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment. International Labour Office. Geneva. ILO. 2013. URL: http://www.unsiap.or.jp/e-learning/el_material/PSS/1507_Informal/ILO_Measuring_Informality.pdf (дата обращения: 26.02.2018).
17. ILO. Resolution II Concerning the Measurement of Employment-Related Income. Adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians. ILO. 1998.
18. ILO. An Integrated System of Wage Statistics: A Manual of Methods. International Labour Office. Geneva. 1979.
19. ILO. Resolutions Concerning an Integrated System of Wages Statistics Adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians. 1973. N. 8.
20. Lazear E.P. (eds). *Wage Structure, Raises and Mobility: An Introduction to International Comparisons of the Structure of Wages Within and Across Firms in the Structure of Wages: An International Comparison*. Chicago. University of Chicago Press. 2009.
21. Mance S. How Hard is it to Count? Reconciling Monthly Survey and Administrative Data: Experiences from the CES Program. BLS Statistical Survey Papers. November. 2016.
22. Maury B., Gittleman M., Brooks P. Pay for Performance and Compensation Inequality: Evidence from the ECEC. *ILR Review*. 2015. Vol. 68. P. 28–52.
23. OECD. Main Economic Indicators. Comparative Methodological Analysis. Supplement 3. 2003.
24. UN. Household Sample Surveys in Developing and Transition Countries. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, Studies in Methods. Series F. 2005. N. 96.
25. Wieser C. Establishment Surveys that Measure Employment and Wages. ILO Survey of Country Practices. 2011.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO WAGE STATISTICS IN DEVELOPED MARKET ECONOMIES

Vishnevskaya Nina T.

Ph.D. in Economics, Deputy Director at the Centre for Labour Market Studies HSE.

Address: National Research University Higher School of Economics. 20 Myasnitskaya Str., Moscow 1010000, Russian Federation.

E-mail: vishnev@hse.ru

Abstract

Wages are one of the most important statistical indicators, on the basis of which a whole «family» of indicators is constructed, which allows estimating both incomes and labour costs. However, correct cross-country comparisons are possible only with the similar standards for measuring labour remuneration.

This article traces the evolution of the concept of wages from tariff earnings to income from employment, analyzes the role of international organizations in the process of unifying this section of statistics. Among the reasons that led to the revision of the concept of wages, we should note the increase in the number of incentive payments, as well as expansion of non-standard jobs. There has been a change in the role of different sources of wage information – enterprise surveys are increasingly supplemented by labour market surveys and administrative statistics. Analysis of wage statistics in the European Union and the United States has shown that the countries of the European Union have achieved the greatest success in the unification of wage statistics.

The main peculiarity of the Eurostat wage concept, in contrast to the ILO concept, is the expansion and significant detailing of the components included in wages, paid both in cash and in kind. US wage statistics are distinguished by the use of various sources of information with an emphasis on labour force surveys, high frequency of surveys conducted, and the provision of detailed information. Individual surveys supplement each other, and the combination of the information provided with the overall reporting of enterprises leads to a reduction in financial costs. The experience of developed countries in obtaining and processing statistics on wages can be important for the improvement of the wage system in the Russian Federation.

Keywords: wages; labour market; statistics; enterprise survey; labour market survey; comparative studies.

Citation: Vishnevskaya, N.T. (2018). Mezhdunarodnye standarty statistiki zarabotnoy platy i praktika ikh ispol'zovaniya v razvitykh stranakh [Methodological Approaches to Wage Statistics in Developed Market Economies]. *Public Administration Issue*, no 1, pp. 89-108 (in Russian).

REFERENCES

1. Baldacci, E., Japac, L. & Stoop, I. (2017). Models of harmonization: now and in the future. Selected papers from the 2016 Conference of European Statistics Stakeholders. *Statistical WP Special issue*. Eurostat.
2. BLS (2013). *Handbook of Methods*. US Bureau of Labor Statistics. Available at: <http://www.bls.gov/opub/hom/> (accessed: 26 February, 2018).
3. BLS (2016). *Occupational Employment Statistics*. US Bureau of Labor Statistics. Available at: <https://www.bls.gov/oes/home.htm> (accessed: 26 February, 2018).
4. Bound, J. & Johnson, G. (1992). Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations. *American Economic Review*, vol. 82, no 3, pp. 371–392.
5. Brooks, P. & Kaplan, D. (2005). Firm-Wide versus Establishment-Specific Labor Market Practices. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 87, no 3.
6. Camero, M., D’Adamo, G., & Tamarit, C. (2016). The Role of Institutions in Explaining Wage Determination in the Eurozone. *International Labour Review*, vol. 155, no 1, pp. 25–56.
7. Ehrenberg, R. & Smith, R. (2001). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Chapter 5, Eleventh Edition (Prentice Hall).
8. Eurostat (2000). *Net Earnings in the European Union. Statistics in Focus*. Theme 3, no 7.
9. Eurostat (2010). *Structure of Earnings Survey*.
10. Gregg, P., Machin, S. & Fernandez-Salgado, M. (2014). Real Wages and Unemployment in the Big Squeeze. *Economic Journal*, no 124, pp. 408–432.
11. Haefke, C., Sonntag, M. & van Rens, T. (2013). Wage Rigidity and Job Creation. *Journal of Monetary Economics*, no 60, pp. 887–899.
12. Holden, S. & Wulfsberg, F. (2014). Wage Rigidity, Institutions, and Inflation, *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 116, no 2, pp. 539–569.
13. ILO (1973). *Resolutions Concerning an Integrated System of Wages Statistics Adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians*, October 1973, nopara. graph 8. Geneva.
14. ILO (1979). *An Integrated System of Wage Statistics: A Manual of Methods*. International Labour Office. Geneva.
15. ILO (1998). *Resolution II Concerning the Measurement of Employment-Related Income. Adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*. ILOGeneva.
16. ILO (2013). *Resolution I Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization. Adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians*. ILOGeneva.
17. ILO (2013a). *Statistics on «Wages»*. *Conference paper for 19 ICLS*. Available at: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_223916/lang--en/index.htm (accessed: 26 February, 2018).
18. ILO (2013b). *Measuring Informality: A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment*. *International Labour Office*. Geneva: ILO, 2013. Available at: http://www.unsiap.or.jp/e-learning/el_material/PSS/1507_Informal/ILO_Measuring_Informality.pdf (accessed: 26 February, 2018).

19. ILO (2015). *Global Wage Report 2014/15. Wages and Income Inequality*. International Labour Office. Geneva
20. Lazear, E.P. (eds). (2009). *Wage Structure, Raises, and Mobility: An Introduction to International Comparisons of the Structure of Wages within and across Firms in the Structure of Wages: An International Comparison*. Chicago: University of Chicago Press.
21. Mance, S. (2016). How Hard is It to Count? Reconciling Monthly Survey and Administrative Data: Experiences from the CES Program. *BLS Statistical Survey Papers*. November.
22. Maury, B., Gittleman, M. & Brooks, P. (2015). Pay for Performance and Compensation Inequality: Evidence from the ECEC. *ILR Review*, no 68, pp. 28–52.
23. OECD (2003). *Main Economic Indicators. Comparative Methodological Analysis*. Supplement 3.
24. UN (2005). *Household Sample Surveys in Developing and Transition Countries. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, Studies in Methods*. Series F. no 96.
25. Wieser, C. (2011). Establishment Surveys that Measure Employment and Wages. *ILO Survey of Country Practices*. Volume 2 of Sources and Methods: Labour Statistics.