УДК 330.11

Товарообменная трансформация институтов оплаты труда*

Афанаскина Е.М.
Аспирант Департамента экономической теории
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации (Москва)

В статье с точки зрения глобальной тенденции вытеснения традиционных трансфертных (основанных на трансфертных сделках) систем ресурсообеспечения их товарообменными (основанными на сделках купли-продажи товаров) альтернативами, находящей проявление во всех сферах обеспечения ресурсами (кредит, капитал, обеспечение в старости, обеспечение платежными средствами и т.д.), рассматривается сущность и эволюция таких институтов традиционного рынка труда (трудового договора) в части институтов оплаты труда, как стимулирующие доплаты и обязательное социальное страхование, анализируются проблемы соответствующих институтов рынка труда и даются рекомендации по их совершенствованию.

Ключевые слова: институты оплаты труда, стимулирующие доплаты, обязательное социальное страхование

В мире во всех отраслях ресурсообеспечения (кредит, государственные доходы, пенсионное обеспечение, обеспечение платежными средствами и т.д.) наблюдается тенденция вытеснения трансфертных (основанных на трансфертных сделках) систем обеспечения ресурсами их товарообменными (основанными на сделках купли-продажи товаров) альтернативами как более эффективными (более доступными, экономичными и безопасными). Так, традиционный банковский потребительский кредит вытесняется исламским потребительским кредитом, когда банк сам приобретает предмет, нужный клиенту, а затем перепродает его клиенту с рассрочкой платежа [1, с. 50]. Несмотря на то что товарообменное обеспечение обходится дороже, оно оказывается более эффективным в силу того что, заплатив полную цену, получатель ресурсов оказывается заинтересованным в их эффективном использовании, а ресурсодатель за эту цену оказывает ресурсополучателю помощь в использовании ресурсов. Тенденция вытеснения трансфертного ресурсообеспечения товарообменным наблюдается и в сфере обеспечения экономики ресурсом «труд». Трансфертный, т.е. низкопроизводительный, но и низкооплачиваемый – на уровне прожиточного минимума, труд (признаком которого является трудовой договор) вытесняется товарообменным, т.е. высокопроизводительным, но и значительно более высокооплачиваемым – на уровне цены продукта труда, трудом (признаком которого является договор гражданско-правового характера (далее – ГПХ)) [2, с. 11-13]. Вытеснение трансфертного труда товарообменным происходит не только явно, прежде всего в виде увеличения доли в экономике занятых на основной работе по договорам ГПХ [3, с. 31-32], но и скрыто – в виде товарообменной трансформации традиционного трудового договора (рынка труда), когда специфические права и обязанности, свойственные товарообменному труду, как и эквивалентное соответствующему повышению сложности труда увеличение его оплаты, все в большей степени предусматриваются обычным трудовым договором [4, с. 28-30]. Этот процесс назван нами товарообменной трансформацией институтов рынка труда (всей совокупности правил и механизмов, обеспечивающих их исполнение, регулирующих отношения работодателей со штатными работниками предприятий), которая

* Научный руководитель Ю.И. Будович, д.э.н., профессор Департамента экономической теории Финуниверситета.

находит выражение как в соответствующем реформировании действующих правил, так и в появлении специализированных.

Для оценки институциональных изменений на рынке труда как товарообменных, поскольку из названий появившихся институтов или изменений в них данная трансформация может быть не ясна, требуется система признаков товарообменной трансформации соответствующих институтов. Данные признаки, очевидно, должны соответствовать специфическим функциям товарообменного труда, возвращаемым работникам в ходе товарообменной трансформации трансфертного труда. Эти различия представлены в работе К.Н. Лебедева в концепции стадий освобождения труда [5, с. 20-21]. С учетом того, что все эти стадии реализуются в деятельности штатных сотрудников, могут быть выделены следующие признаки товарообменной трансформации институтов рынка труда (наряду с введением эквивалентного повышения оплаты труда за его усложнение). К ним относятся: 1) предоставление прав и закрепление обязанностей по управлению собственным трудом (разработка общего плана работы и его оперативное изменение, разработка и рационализация исполняемых операций, используемых средств труда и т.д.), 2) то же по исполнению интегрированных работ, т.е. исполнению, наряду со своей работой, еще и работ, смежных в технологической цепи или вспомогательных, 3) то же по самостоятельному распределению труда во времени, 4) то же по воздействию на смежников (смежных работников и организации), т.е. по обеспечению их эффективного взаимодействия с работником [6, с. 19-20].

Товарообменная эволюция институтов рынка труда может идти в направлении как предоставления работникам прав осуществления специфических функций товарообменного труда и их закрепления за ними в виде обязанностей в случае принятия этих прав работниками (свободный труд), так и закрепления за работниками функций товарообменного труда без их согласия (ответственный труд). В данной статье доказывается наличие тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда в обоих этих направлениях на примере институтов оплаты труда, выявляются проблемы такой трансформации и даются рекомендации по соответствующему совершенствованию данных институтов. Сразу обратим внимание на условность разделения институтов труда на институты поставки и оплаты труда, так как институты поставки предусматривают соответствующую оплату труда, а институты оплаты – соответствующую его поставку, в связи с чем различие между ними (помимо названия) состоит в том, что в первом случае товарообменные изменения в характере оплаты труда следуют за товарообменными изменениями в характере его поставки, а во втором – все происходит наоборот.

Освобождение труда должно сопровождаться эквивалентным соответствующему усложнению труда повышением его оплаты [5, с. 20], т.е. увеличением постоянной части оплаты труда, например, у нас начисляемой ежемесячно. В современной России, согласно ст. 129 ТК РФ, заработная плата состоит из следующих элементов: 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, условий, количества и качества работы, 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и 3) стимулирующие выплаты (соответствующие доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты) [7]. По мнению экспертов, стимулирующие доплаты и надбавки, в отличие от премий, носят постоянный характер и выплачиваются не за требующие оценки будущие достижения, а за результаты, которые уже достигнуты, а также за индивидуальные качества работника, обеспечивающие высокую результативность его труда [8, с. 99-100]. Стимулирующие доплаты, на наш взгляд, и позволяют адекватно оплачивать функции товарообменного труда, добровольно принимаемые работниками, так как добавляются на постоянной основе к обычному вознаграждению за труд, а также трактуются как выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных функций сверх установленных в трудовом договоре [9]. Важно отметить, что оплата исполнения работниками функций товарообменного труда посредством премиальных выплат дестимулирует работников к их исполнению именно потому, что премии выплачиваются за будущие достижения, а не за уже достигнутое, а также потому, что по общему правилу премии носят непостоянный характер как по размеру, так и во времени, и такое дестимулирование будет иметь место даже в случае, когда соответствующие премии являются постоянными по величине и выплачиваются ежемесячно.

Как отмечают специалисты, наиболее распространенными в России являются доплаты и надбавки за сложность труда, за напряженность работы, за интенсивность труда, за высокие показатели в работе. При этом в данном случае сложность труда трактуется как наличие в нем творческих элементов, повышенной ответственности, принятия самостоятельных решений в нестандартных ситуациях и руководства производственным процессом, а напряженность труда – как повышенная нагрузка на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу труда [10]. Несложно понять, что стоящие первыми в списке оснований для надбавок и доплат сложный и напряженный труд соответствуют товарообменному труду. Таким образом, современные российские работодатели активно используют такой институт оплаты свободного труда, как доплаты (трактуемые как стимулирующие постоянные выплаты компенсационного характера).

Однако институт доплаты в составе институтов рынка труда существовал не всегда. Труд в экономике принял классический трансфертный вид в начале XX в. в связи с введением на предприятиях научной организации труда, когда у работников были отобраны функции по управлению собственным трудом, и они стали работать в строгом соответствии со спускаемыми сверху общими планами деятельности (изменениями к ним) и пооперационными инструкциями [5, с. 19]. Отсюда – в соответствующую эпоху в организациях не должно было существовать систем оплаты труда за исполнение работниками специфических функций товарообменного труда, так как эти функции были у них уже окончательно отобраны. Это подтверждается данными о системе оплаты труда на предприятиях нашей страны после Октябрьской революции 1917 г. Уже с декабря 1917 г. в стране стала вводиться единая (ранее она была индивидуальной для отдельных предприятий) «тарифная система» оплаты труда, в соответствии с которой оплата труда ставилась в зависимость от квалификации работников, вначале – на железнодорожном транспорте с диапазоном между крайними разрядами 1:1,8 [11]. Таким образом, оплата труда зависела лишь от сложности труда при исполнении работниками одинаковых обязанностей, определявшейся сложностью продукта труда, используемой техники и материалов. Кодекс законов о труде 1918 г. вообще исключал какое-либо дополнительное вознаграждение трудящихся, кроме вознаграждения за сверхурочные работы [8, с. 31]. Постановление СНК СССР от 1 ноября 1937 г. № 1966 «О повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим фабрично-заводской промышленности и транспорта» вводит понятия «надбавка» и «премия», причем надбавка представляла собой автоматическую разницу между повременной и сдельной заработной платой низкооплачиваемых работников и установленным Постановлением ее минимальным уровнем 115 и 110 руб. соответственно, без учета премий и других приработков [12], а премия была лишь теоретическим понятием в связи с ее упоминанием в Постановлении. Фактически работодатель, заключая трудовой договор с работником, не имел возможности сразу оговорить дополнительное исполнение работником тех или иных функций товарообменного труда, предусмотрев и соответствующую постоянную надбавку к основному окладу. Как было показано в работе [13], возврат функций товарообменного труда работникам происходил в нашей стране путем введения и развития институтов совместительства, совмещения и рационализаторства, выступавших институтами свободного (добровольного) труда в виде соответствующей занятости по дополнительным соглашениям с работниками, предусматривавшим и отдельную оплату соответствующего труда. При этом данные институты не могли обеспечить комплексное исполнение работником ряда функций товарообменного труда по его желанию, например, институт совместительства мог наделить работника функцией по разработке и корректировке общего плана своей работы только на период исполнения соответствующей дополнительной работы, институт рационализаторства – только функцией по разработке трудовых операций и средств труда. Институт индивидуального социалистического соревнования мог наделить работника функцией по воздействию на работников-смежников (путем вызова их на соревнование, например, по увеличению производительности труда) только на период проведения соревнования [14, с. 35]. Но предоставить работникам возможность исполнять любой набор и объем функций товарообменного труда по его желанию (и обоюдному желанию работодателя) на постоянной основе мог лишь современный институт доплаты (см. выше).

Институт доплаты возник как аналог такого института свободного труда, как совмещение профессий, став в таком случае очевидным образом, результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда в части институтов оплаты труда, в 1975 г. Постановление Госкомтруда СССР от 3 октября 1975 г. предусматривало установление работодателями к окладам и тарифным ставкам надбавок за профессиональное мастерство и за стаж работы по специальности с целью стимулирования повышения деловой квалификации и уровня мастерства, длительного исполнения трудовых обязанностей в определенной местности или сфере производственной деятельности, а доплат – за совмещение профессий с целью стимулирования повышения интенсивности труда [8, с. 35]. Можно сказать, что фактически один и тот же институт свободного труда стал существовать в двух институциональных формах, различающихся порядком внесения соответствующих товарообменных изменений в труд работника. И последующая эволюция этого института как института доплаты за совмещение профессий состояла в его превращении уже в современной России в институт доплаты за любое увеличение сложности труда, связанное с его освобождением.

Как уже отмечалось, в настоящее время трудовое законодательство позволяет частным работодателям устанавливать работникам любые стимулирующие выплаты, в том числе любые доплаты и надбавки. Но в трудовом законодательстве нет четких определений доплат и надбавок, в ТК РФ эти понятия применяются и к компенсирующим, и к стимулирующим выплатам, и эксперты считают данные понятия в законодательстве во многом тождественными [9]. В связи с этим может быть рекомендовано четкое разделение в трудовом законодательстве стимулирующих доплат и надбавок на доплаты, трактуемые как постоянные дополнительные выплаты именно

за исполнение работниками функций товарообменного труда с их перечислением (самостоятельная разработка и совершенствование исполняемых процессов, исполнение интегрированных работ, гибкий график в интересах работодателя и самостоятельная работа со смежниками, в том числе с партнерами организации), и на стимулирующие надбавки за обычные квалификационные достижения (за знание иностранных языков, прохождение курсов повышения квалификации и т.д.). Кроме того, может быть рекомендовано введение на предприятиях, параллельно с системой премирования на основе *KPI* (*Key Performance Indicator*), системы постоянных доплат к окладам на основе исполнения функций товарообменного труда. В настоящее время на всех предприятиях функционирует, по крайней мере, неформальный институт оценки уровня самостоятельности сотрудников, когда руководители так или иначе группируют своих сотрудников по уровням самостоятельности, выделяемым в литературе по менеджменту, например: 1) буду ждать указаний, 2) спрошу, что делать, 3) предложу свой план действий, 4) буду действовать самостоятельно, спрашивая у начальника советы по мере надобности, 5) буду действовать самостоятельно и отчитаюсь перед начальником после завершения проекта [15], что, очевидно, каким-то образом учитывается в оплате труда. Непосредственно это степени соответствия труда работника 1-му специфическому признаку товарообменного труда (управление собственным трудом). Ясно, однако, что в них учитываются и степени соответствия труда остальным признакам товарообменного труда, так как, например, 5-й уровень самостоятельности, помимо управления собственным трудом, предполагает и исполнение смежных работ и воздействие на смежников в случае необходимости (так как работник не обращается за соответствующей помощью к начальству до завершения проекта), самостоятельное распределение труда во времени (так как отсутствует контроль за трудом работника со стороны непосредственного начальства). Вместе с тем приведенные выше уровни самостоятельности могут быть по-разному наполнены функциями товарообменного труда, соответствующими его остальным признакам, в зависимости от характера реализуемого проекта, например, он может быть не связан с воздействием работника на поставщиков предприятия, которое можно рассматривать в качестве высшего проявления 4-й функции освобожденного труда, связан с воздействием только на одного из них, с незначительным воздействием на него. В связи с этим требуется разработка степеней соответствия работников остальным признакам товарообменного труда. На основе же интегральной оценки степеней соответствия работников всем четырем признакам товарообменного труда на предприятиях может функционировать система постоянных доплат за исполнение функций товарообменного труда.

Важно отметить, что современные консультационные фирмы рекомендуют и предлагают услуги по разработке и внедрению систем стимулирующих выплат, как правило, только в виде премирования на основе *KPI* [16]. В таком случае создается опасность стимулирования посредством такого премирования и исполнения функций товарообменного труда, которое реально будет системой его дестимулирования. Это объяснятся двумя обстоятельствами. Во-первых, исполнение функций товарообменного труда, как уже отмечалось выше, является уже полученным достижением, и, чтобы они в полной мере исполнялись, работник должен быть уверен в их оплате, тогда как премия по определению является непостоянной выплатой. Во-вторых, добавочная премия за более высокие результаты товарообменного труда по сравнению с трансфертным трудом той же специальности не соответствует всему выигрышу работодателя от товарообменного труда, так как она отражает только повышенную эффективность самоуправления по сравнению с внешним управлением и не учитывает экономии работодателя, получаемой от отсутствия внешнего управления товарообменным трудом (в том числе управления смежными работами, трудом во времени и смежниками). Эта экономия как раз и должна учитываться в постоянной доплате за исполнение функций товарообменного труда. Распространение стимулирования на основе *KPI*, реально дестимулирующее исполнение функций товарообменного труда, является еще одним обоснованием для внедрения системы доплат за исполнение работниками специфических функций освобожденного труда.

В настоящее время в РФ ожидается такая трансформация институтов рынка труда (трудового договора) в части институтов его оплаты, как «оплатный маневр», состоящий в перекладывании уплаты взносов на обязательное социальное страхование или хотя бы их части с работодателей на работников. В таком случае взносы будут уплачиваться подобно уплате НДФЛ и скорее всего в той же форме, когда уплату за работника из его средств осуществляет работодатель, а заработная плата для компенсации соответствующих выплат из средств работников будет увеличена. Очевидно, что эта трансформация такого института рынка труда, как обязательное социальное страхование (далее – ОСС), выступающего институтом оплаты труда, так как он устанавливает размеры ее соответствующего элемента, является его товарообменной трансформацией, поскольку закрепление за работниками функций по собственному ОСС соответствует 2-му признаку освобождения труда, а именно расширению работ, исполняемых работниками. Полностью интегрированный труд, являющийся результатом его полного освобожде-

ния в рассматриваемом отношении, представляет собой исполнение человеком труда всей деятельности в рамках ее данного вида, к которой относится и уплата налогов и обязательных взносов.

Следует отметить, что в подавляющей массе стран введение института ОСС сопровождалось введением обязательных взносов как для работодателей, так и для работников. Эта система сохраняется до сих пор. Так, в США в 2021 г. обязательные страховые взносы с облагаемых выплат работникам осуществляли компании и работники по ставке 7,65 и 7,65 % соответственно, в Германии – 19,98 и 20,23 %, в Великобритании – 13,8 и 14 % [17; 18]. На Западе институт ОСС был введен в XIX в. В нашей стране это произошло лишь в начале XX в., когда 23 июня 1912 г. было принято Положение о страховании рабочих от несчастных случаев, распространявшееся на рабочих европейской части России и Кавказского края. В соответствии с ним учреждались специальные страховые товарищества по одному на несколько губерний, взносы в которые вносили владельцы предприятий без участия рабочих [19]. Таким образом, если на Западе осуществлять обязательные взносы обязывали и предпринимателей, и рабочих, то в нашей стране (в СССР, а затем и в современной России) развитие ОСС пошло по пути ответственности за уплату взносов работодателей. В вышедшем 30 октября 1917 г., т.е. почти сразу после Октябрьской революции 1917 г., «Правительственном сообщении о социальном страховании» в качестве ближайших мероприятий новой власти указывались, в частности, распространение страхования на всех наемных работников и бедноту, все виды потери трудоспособности и безработицу, и возложение расходов по страхованию целиком на предпринимателей [20, с. 281-292]. И, например, согласно Декрету ВЦИК от 22 декабря 1917 г. «О страховании на случай болезни», средства учреждаемых для этого больничных касс формируются из вносов работодателей и прочих поступлений (доходы от имуществ кассы, пени, денежные взыскания, пожертвования) [21, с. 273], не имеющих отношения к средствам работников. И сейчас в РФ действует система ОСС, предусматривающая уплату взносов с выплат работникам работодателями (по общему правилу, на пенсионное страхование – по ставке 22 % в пределах лимита 1565 тыс. руб. и 10 % сверх лимита, на медицинское страхование – 5,1 % и на страхование по временной нетрудоспособности и материнству – 2,9 % в пределах лимита 1032 тыс. руб. [22], т.е. максимальная общая ставка обязательных взносов равна 30 %).

Следует отметить, что само появление института ОСС было результатом трансфертной трансформации институтов оплаты труда, так как частичное (как на Западе) или полное (как в СССР) изъятие из ведения работников соответствующей функции (после ее появления) означает сокращение работы, исполняемой человеком труда в его виде деятельности. Более того, этот институт возник как дополнительное обоснование права капиталистов оплачивать труд наемных работников по минимальной цене – цене их прожиточного минимума, благодаря чему трансфертный труд закрепляется, в частности, тот работник, который раньше был склонен участвовать в обеспечении эффективного использования своего труда в интересах работодателя, теперь принципиально не делает этого именно по причине низкой оплаты труда [2, с. 11].

На сайте Российской общественной инициативы в настоящее время представлена инициатива (13Ф70065) полностью переложить уплату обязательных взносов на работников, обосновываемая тем, что это увеличит долю белых зарплат, и люди узнают, сколько они действительно зарабатывают и будут лучше спрашивать с государства за социальные гарантии и обязанности, зная, сколько они ему платят на эти цели [23]. Это говорит о том, что государство намерено осуществить мягкий вариант реформы, который будет встречен как благодеяние на фоне этого радикального варианта в случае, если все мероприятие будет освещаться как антинародная мера. Соответствующий план, согласно которому предполагается переложить 50 % взносов на работников постепенно с темпом 2-4 % в год, и обосновываемый тем, что это приведет к снижению издержек предприятий, т.е. росту их рентабельности, был разработан Минфином еще в 2015 г. со сроком реализации в 2018 или 2019 гг. [24], задерживающимся, очевидно, из-за пандемии коронавируса, а сейчас, возможно, еще и из-за специальной военной операции на Украине.

Подобная трансформация института ОСС была произведена в ряде бывших республик СССР, например, в Узбекистане взносы в 2021 г. уплачивали и компании, и работники по ставке 25 и 7 % соответственно. В Казахстане она произошла совсем недавно – если в 2012 г. работники вообще не платили взносов, то в 2021 г. они платили взносы по ставке 2 % (а компании – 3,5 %) [17; 18].

Отмеченное выше, а также подготовка соответствующей реформы у нас подтверждает наличие тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда в части институтов оплаты труда, в данном случае в направлении развития ответственного труда, поскольку уплата обязательных социальных взносов (или их части) работниками является обязательной.

При этом, учитывая отмечаемую теорией альтернативных финансов непоследовательность государства как участника процесса вытеснения из экономики традиционных финансов, необходимо сделать так, чтобы соответствующая реформа не превратилась антинародную, так как в необходи-

мых (для того, чтобы судить о ее характере) деталях план Минфина не конкретизировался. Для исключения антинародного характера реформы института ОСС необходимо соблюсти следующие требования: 1) экономия работодателей на уплате взносов должна присоединяться к заработной плате, 2) ставка социальных взносов должна быть существенно снижена, 3) каким-то способом не должно быть допущено увеличение уплачиваемого работниками НДФЛ.

Рассмотрим пример. Пусть раньше заработная плата была равна 1000 руб., а ставка взносов – 30 %. Тогда в социальные фонды уплачивалось 300 руб. (1000 · 30 / 100). Чтобы та же сумма уплачивалась в фонды 50 на 50 работодателями и работниками, 150 руб. экономии работодателей надо присоединить к заработной плате, а ставку взносов сократить до 13 %. Тогда работодатели заплатят от 1150 руб. заработной платы 150 руб. ((1000 + 150) · 13 / 100) с отнесением на свои издержки, и такую же сумму из того же расчета заплатят работники, но с отнесением на уменьшение своего дохода. При этом должен быть предусмотрен порядок уплаты НДФЛ, в соответствии с которым он начисляется с выплат работникам, уменьшенным на величину социальных взносов, либо по сниженной ставке 11,3 % (1000 · 13 /100 / 1150 · 100), а не 13 %, как раньше. Заметим, что при такой трансформации работодатели не только получают дополнительную прибыль, равную 150 руб., но и лучше соответствуют требованиям по МРОТ, так как зарплата увеличивается на 15 % (150 / 1000 ·100). Работники же, помимо того, что теперь лучше знают, какую оплату труда они получают и сколько из нее отдают государству на социальные расходы, еще и получают лучшие финансовые возможности, зависящие от величины заработной платы, например, по получению кредитов.

С точки зрения теории альтернативных финансов лучшим является радикальный вариант, т.е. предлагаемый Российской общественной инициативой. При его реализации Россия оказалась бы в мировых лидерах по освобождению труда в данном отношении, поскольку нет стран, где обязательные страховые взносы уплачивали бы исключительно работники, и даже стран, где они уплачивали бы их большую часть.

При этом уплата обязательных страховых взносов работниками в полной мере была бы усилением интегрального характера их труда в случае, если бы действующий порядок устанавливал самостоятельную уплату страховых взносов работниками, что в условиях цифровизации крайне незначительно осложнило бы их жизнь. Все операции по уплате взносов могли бы быть автоматизированы, кроме заключительного просмотра зарплатной ведомости и нажатия кнопки «оплатить» (а также «подтвердить»).

Введенные у нас институты дополнительного (необязательного) пенсионного и медицинского страхования в той части, в которой они предусматривают страхование с уплатой страховых взносов работодателями, являются результатом трансфертной трансформации институтов оплаты труда, а в той части, в которой они предусматривают страхование с уплатой страховых взносов самими работниками – товарообменной. При этом они являются институтами свободного труда, так как предоставляют право, а не устанавливают обязанность их использовать.

Таким образом, на примере институтов доплаты и обязательного социального страхования доказано, что в мире в последние десятилетия наблюдается тенденция товарообменной трансформации институтов рынка труда в части институтов оплаты труда в направлениях развития как свободного, так и ответственного труда, выделены проблемы такой трансформации, даны рекомендации по совершенствованию данных институтов.

Литература:

1. Лебедев К.Н. Экономика без финансов // Вопросы экономики и права. – 2018. – № 6 (120). – С. 45-53.
2. Лебедев К.Н. Труд трансфертный и товарообменный // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 9-14. DOI: 10.14451/1.203.9.
3. Будович Ю.И. Современные тенденции на рынке труда с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 31-38. – DOI: 10.14451/1.203.31.
4. Будович Ю.И. Товарообменная трансформация трудовых отношений в рамках традиционного трудового договора // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 24-30. – DOI: 10.14451/1.203.24.
5. Лебедев К.Н. Освобождение труда с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 15-23. – DOI: 10.14451/1.203.15.
6. Афанаскина Е.М. Товарообменная трансформация институтов рынка труда в СССР: тенденции и противоречия на примере института бригады // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 19-27. – DOI: 10.14451/1.206.19.
7. Трудовой кодекс (ТК РФ) / СПС «ГАРАНТ» – URL: https://base.garant.ru/12125268/

8. Петров Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: дис. … канд. юрид. наук. – М., 2014. – 207 с.
9. Надбавки к заработной плате: порядок применения и оформления // Бизнес.ру. 26.11.2019 – URL: https://www.business.ru/article/2108-doplaty-i-nadbavki-k-zarabotnoy-plate
10. Стимулирующие (мотивирующие) надбавки // Кадровые решения. – 2021. – № 3. – URL: https://www.profiz.ru/kr/3_2021/stimul_nadbavka/
11. Сковпень В.А. Тарифная система как практический механизм реализации редукции труда при оплате труда работников в СССР // Российский экономический интернет-журнал. – 2008. – № 1. – С. 44. – URL: http://www.e-rej.ru/Articles/2008/Skovpen.pdf
12. Постановление СНК от 01 ноября 1937 г. № 1966 // АЛППП – URL: https://www.alppp.ru/law/trud-i-zanjatost-naselenija/trud/151/postanovlenie-snk-sssr-ot-01-11-1937--1966.html
13. Афанаскина Е.М. Институты традиционного рынка труда: возникновение и эволюция институтов свободного труда // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 7-18. – DOI: 10.14451/1.206.7.
14. Будович Ю.И. Сущность социалистического соревнования с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 28-37. – DOI: 10.14451/1.206.28.
15. Донских А. Удаленка: пять уровней самостоятельности сотрудников // Яндекс Дзен. 25.04.2020 г. – URL: https://zen.yandex.ru/media/andreydonskih/udalenka-piat-urovnei-samostoiatelnosti-sotrudnikov-5ea3ece4156fe026d33959f8
16. Стяжкина Л. Умная система премирования: внедряем KPI правильно // Право 300. Каталог юридических компаний. 28.11.2019 – URL: https://300.pravo.ru/opinion/216350/
17. Ставка социального страхования для компаний – список стран. – URL: https://ru.tradingeconomics.com/country-list/social-security-rate-for-companies
18. Ставка социального страхования работников – список стран. – URL: https://ru.tradingeconomics.com/country-list/social-security-rate-for-employees
19. Резниченко С.Г. Правовое регулирование обязательного страхования рабочих в России (XIX – начало XX в.) // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CJI&n=14935#Tkl8NwSvoMFOUFYB
20. Рощин Б.Е. Развитие законодательства о социальной защите российских трудящихся в 1918 году // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2016. – № 2. – С. 281-285.
21. Декреты Советской власти. Том I. 25 октября 1917 г. – 16 марта 1918 г. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1957. – 626 (XII) с.
22. Страховые взносы в 2022 году – ставки (таблицы) // Современный предприниматель. 07.01.2022. – URL: https://spmag.ru/articles/strahovye-vznosy-v-2022-godu-stavki-tablica
23. Переложить обязанность уплаты налогов с работодателя на граждан // Российская общественная инициатива. – URL: https://www.roi.ru/70065/
24. Минфин предложил перенести 50 % страховых взносов с работодателей на работников // Рамблер. – URL: https://finance.rambler.ru/economics/31584960-minfin-predlozhil-perenesti-50-strahovyh-vznosov-s-rabotodateley-na-rabotnikov/

Commodity Exchange Transformation of Wage Institutions

Afanaskina E.M.
Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow)

In this article, from the point of view of the global trend of displacement of traditional transfer (based on transfer transactions) systems of resource provision with commodity exchange (based on transactions of purchase and sale of goods) alternatives, which is manifested in all areas of resource provision (credit, capital, provision in old age, provision with means of payment, etc.), the essence and evolution of such institutions of the traditional labor market (labor contract) in terms of wage institutions, such as incentive surcharges and mandatory social insurance, the problems of the relevant labor market institutions are analyzed and recommendations for their improvement are given.

Key words: wage institutions, stimulating surcharges, compulsory social insurance