

Особливості нарахування роботодавцями Одеської області зарплати найманим працівникам

В. БЕССАРАБ,
кандидат технічних наук
Л. ГРУШКО,

Головне управління Пенсійного фонду України в Одеській області

В Україні постійно зростає середній розмір пенсії, збільшується також і середній коефіцієнт заміщення пенсією заробітку, втраченого застрахованою особою внаслідок досягнення віку виходу на пенсію.

Цей коефіцієнт, який показує рівень успішності пенсійної системи, зростає, проте купівельна спроможність пенсії збільшується не так вагомо. Це зумовлено, зокрема, тим, що розмір пенсії визначається страховими внесками, внески сплачуються з оприлюдненої зарплати, до неї ж прирівнюють розмір пенсії при визначенні коефіцієнта заміщення. Ціни ж на товари, послуги визначаються усією грошовою масою, яку отримують наймані працівники у вигляді зарплати, а вона в 1,5–2 рази більша за оприлюднений фонд заробітної плати.

На жаль, практика приховування роботодавцями зарплат найманих працівників має повсюдний характер. Роботодавці (РД) часто не показують нарахованої зарплати або показують її лише в частині встановленого чинним законодавством мінімуму. Це останнє «ноу-хау» особливо шкодить балансу дохідної та видаткової частин солідарної пенсійної системи, оскільки, серед іншого, сплата внесків із мінімальної зарплати дозволяє працівникові заробляти страховий стаж, адже він дорівнюватиме трудовому. В результаті за мінімально допустимого внеску роботодавця та працівника згодом застрахованій особі (ЗО) мають нарахувати пенсію у розмірі не меншому за прожитковий мінімум, що відповідає значно більшим внескам.

Оскільки розмір пенсії є похідною зарплати, не можна розуміти причини динаміки пенсій, не аналізуючи особливості нарахування сум зарплат. Тому нижче досліджено суми зарплат найманих працівників, нарахованих роботодавцями Одеської області.

Аналіз провели за даними автоматизованої системи персоніфікованого обліку відомостей (АСПОВ). Для цього розглядали індивідуальні звіти про ЗО за формою ІНДАНІ. Як відомо, цей звіт по усіх місяцях року, в яких особа мала трудові відносини з ро-

ботодавцем, містить, зокрема, суми зарплати, з якої були сплачені страхові внески, та періоди (місяці, дні), коли особа їх сплачувала. До уваги брали тільки ІНДАНІ найманих працівників (їх ідентифікували по кодах типу ставки страхового внеску), які стосуються їх основної зайнятості (в документі було проставлено позначку, що трудова книжка працівника знаходиться у даного роботодавця).

В Одеській області зарплату, меншу мінімальної, найманим працівникам нараховують щороку все менше роботодавців ($ЗП < ЗП_{\min}$). Про це свідчать наведені в табл. 1 статистичні дані за 2003–2007 рр., коли цей аспект перевіряли по відомостях системи АСПОВ.

У розглянутий період роботодавців, які нараховували зарплату, меншу мінімальної, поменшало з 17,5 тис. до 15,4 тис., ЗО — з 314,3 тис. до 187,2 тис. Тепер якщо працівникові й нараховують зарплату меншу за мінімальну, то більш короткий період — 3,84 міс. проти 4,87 міс.

Однак скорочення масштабів нарахування ЗП, меншої за мінімальну, йде повільно, і часто єдине, чого вдається досягти, — це примусити роботодавця оприлюднити лише частину зарплати найманого працівника. В результаті заробітки такої особи будуть показані лише в частині мінімальної зарплати.

Формально таким чином роботодавець знімає з себе усі підозри, адже зарплату він нарахував у розмірі, не меншому за мінімальний. Однак такі дії РД не відповідають вимогам Пенсійного фонду, оскільки це не забезпечує сплату внесків із усієї суми зарплати і не створює достатню фінансову базу для майбутнього пенсійного страхування. Тому слід доводити, що має місце приховування роботодавцем частини нарахованої зарплати.

Зробити це можна зокрема так.

Відомо, що система АСПОВ містить настільки представницькі вибірки даних, що на їх основі можна будувати надійні статистичні оцінки. Приклад — використання даних цієї системи для визначення середнього розміру зарплати в Україні при обчисленні власне розміру пенсії.

Кількість роботодавців (РД), які у 2003–2007 рр. нараховували найманім працівникам зарплату, меншу за мінімальну

Параметр	Категорія РД, ЗО	Звітний рік				
		2003	2004	2005	2006	2007
Кількість РД, що нараховували суми ЗП, що є меншою за мінімальну, тис. осіб	Міста	9,61	9,84	9,84	9,0	9,02
	Сільська зона	7,89	7,9	7,82	6,99	6,35
	Юридичні особи	15,8	15,0	15,1	14,0	13,4
	Фізичні особи	1,7	2,7	2,5	1,9	1,96
Кількість найманих працівників, які сплачували внески, з зарплати, меншої за мінімальну, тис. осіб	ЗО-жінки	167,6	139,9	135,3	106,4	-
	ЗО-чоловіки	146,6	137,4	128,1	103,1	-
	ЗО міст	148,8	133,2	118,6	96,1	95,0
	ЗО сільської зони	165,5	153,7	144,8	113,4	92,2
Середня тривалість нарахування ЗО сум зарплати, меншої за мінімальну	ЗО-жінки	4,67	4,34	4,23	4,18	-
	ЗО-чоловіки	4,69	4,21	4,2	4,01	-
	ЗО міст	4,15	3,72	3,68	3,87	3,57
	ЗО сільської зони	5,15	4,71	4,65	4,28	4,12

З точки зору математичної статистики, розмір зарплати — це випадкова величина. Розподіл кількості працівників залежно від розміру нарахованої їм зарплати має підпорядковуватися одному зі статистичних законів. Вочевидь, — закону нормального розподілу, або закону Гауса, якому підпорядкований розподіл майже усіх випадкових величин. Це означає, що залежність кількості осіб від розміру їх зарплати має описуватися безперервною гладкою симетричною кривою із максимумом чисельності, що відповідає математичному очікуванню (середньому розміру) зарплати. Осіб із зарплатами, близькими до середньої, має бути дещо менше, хоч також багато. Однак чим більше відрізняється зарплата від середнього значення, тим меншою має бути чисельність осіб, які її отримують, причому це зменшення чисельності має бути все більш стрімким.

Справедливість цієї гіпотези можна перевірити, якщо розбити розмах варіювання сум зарплат, а він простягається від гіпотетичних (0,01 грн) до установленної чинним законодавством максимальної величини фактичних витрат роботодавця на оплату праці (надалі — максимальної величини), на рівні інтервали та підрахувати кількість осіб, що потрапили до кожного з них.

Такий аналіз провели по зарплатах із ІНДАНІ за 1999–2007 рр. з обласної бази даних АСПОВ. Через проблеми, пов'язані з системною комп'ютерною технологією, не змогли використати дані за 2007 р. по Суворовському району м. Одеси; тут щороку працюють понад 60 тис. ЗО.

За 2007-й звітний рік було одержано 1,24 млн ІНДАНІ. Звіт цієї форми — річний, і він містить дані по 12-ти місяцях року. У 2007 р. в області трудові відносини пересічної особи із роботодавцем тривали у середньому 9,35 міс.; тому лише у цьому році мали бути розглянуті понад 11,5 млн місячних даних про суми зарплати.

Щоб не оперувати такою кількістю даних, оцінювали не місячні зарплати, а її узятий по року середній розмір. Для одержання стабільної середньомісячної оцінки до уваги брали лише осіб із тривалістю трудових відносин (ТТВ) із роботодавцем:

- не менше за 350 календарних днів (11,5 місяців). Це особи, що працювали практично цілий рік; їм нараховувалась зарплата у кожному місяці року. Для них відомі усі 12 сум установленної чинним законодавством мінімальної зарплати, 12 максимальних величин, тобто максимальних сум, що підлягають оподаткуванню страховим внесками і, відповідно, враховуються при обчисленні пенсії;

- не менше за 180 календарних днів (6 місяців). Це — ширше коло ЗО, адже розглядали не тільки постійних працівників. Однак для цих осіб чинні мінімальні зарплати та максимальні величини достеменно не були відомі, адже вони пов'язані з місяцями року, коли тривали трудові відносини ЗО із РД, а їх у межах даної роботи не відслідковували.

Річну суму зарплати ділили на кількість днів трудових відносин особи із роботодавцем. Одержану таким чином суму, що припадає на 1 календарний день, перемножували із середньою кількістю календарних днів у місяці (30,5). Так одержували усереднену по року середньомісячну зарплату.

Мінімальне та максимальне значення зарплати визначали розмах варіювання зарплат ($ZP_{max} - ZP_{min}$), що його розглядали в логарифмічних координатах: $R = x_{max} - x_{min}$, де $x_{min} = \lg ZP_{min}$, $x_{max} = \lg ZP_{max}$. Отже, перевіряли відповідність фактичного розподілу чисельності ЗО залежно від середнього розміру зарплати логарифмічно нормальному розподілу.

Розмах варіювання зарплат розглядали не увесь. Виходили з міркувань, що абсолютний розмір зарплат зростає, адже збільшується максимальна величина. Наприклад, у 2007 р. сума 12-ти максималь-

них величин складала 99 675,0 грн, усереднена по року максимальна величина — 8306,25 грн. Водночас, нижня межа розмаху залишається на рівні 1–2 грн: саме такі суми час від часу зустрічаються в ІНДАНІ. Звісно, таких зарплат (тим більше на основному місці роботи працівника) не існує. Домірні суми, що зустрічаються в документі ІНДАНІ, засвідчують лише помилку роботодавця при формуванні цього звіту: вочевидь позначка про наявність у даного роботодавця трудової книжки працівника в таких ІНДАНІ була зайвою, і насправді наведено зарплату працюючого за сумісництвом.

Отже, формально мали розглядати зарплати від 1,00 грн до 8306,25 грн. Однак обидві межі розмаху варіювання зустрічаються лише в одиничних спостереженнях, і їх слід перевіряти на приналежність до генеральної сукупності даних.

З цих причин спочатку SQL-запитами до бази даних, що містили усі перелічені вище умови, визначали мінімальну та максимальну середньомісячні зарплати. Одержаний розмах варіювання R у логарифмічних координатах розбивали на $e = 24$ рівних інтервали і запитами визначали кількість осіб n_i в кожному з них ($i = 1, 2, \dots, e$). Для кожного інтервалу середню зарплату x_i визначали як значення, що відповідає середині інтервалу¹.

Далі визначали математичне очікування зарплати a , дисперсію σ^2 та середньоквадратичне відхилення σ розподілення (формули (2.14), (2.15) та (2.9)²), а за допомогою цих останніх — статистики u_1 та u_{24} критерію Смирнова на приналежність вибірок із, відповідно, першого та останнього інтервалів генеральній сукупності даних (формули (3.6), (3.7)³). Якщо u_1 та (або) u_{24} перевищували критичні значення u_α (при рівні довіреності $\alpha = 0,10$ та $e = 24$ вони складають 2,47), інтервал (інтервали) виключали з розгляду. Потім підрахунок повторювали для зменшеного розмаху варіювання й наближення змінених меж інтервалів і, за необхідності, виключали нові і нові інтервали.

Наприклад, для ЗО, які у 2007 р. працювали не менше 350 днів, первісний розмах із 1,57 по 8612,15 грн, в якому знаходилися 432,8 тис. осіб, зрештою скоротили до 166,3–5180,14 грн з 424,7 тис. осіб. При цьому кількість ЗО скоротилася лише на 1,9%. Це підтвердило, що зарплату в розмірах, які перебували у відкинутих інтервалах, дійсно отримувало дуже мало осіб.

Розподіл чисельності найманих працівників залежно від середнього розміру зарплати наведено на рис. 1, а, параметри статистичного розподілу — в табл. 2. Зокрема, математичне очікування склало 2,9746, що

відповідало середній зарплаті $10^{2,9746} = 943,26$ грн, дисперсія — 0,0846, середньоквадратичне відхилення — 0,2909, показник асиметрії — 0,1426, ексцес — 0,5718 та коефіцієнт варіації — 0,0978.

Результат вразив: чисельність ЗО в інтервалах зарплати дійсно розподіляється за законом Гауса, але в інтервалі, що відповідає зарплатам, домірним мінімальній, спостерігається пік чисельності працівників. Це — 7-й інтервал із межами 392,88–453,40 грн; до нього потрапили 40,7 тис. осіб, або 9,5% їх загальної чисельності (рис. 1, а). Як відомо, у 2007 р. мінімальна зарплата у I–IV кварталах складала відповідно 400, 420, 440 та 460 грн. Її середньорічне значення (чинне для особи, яка працювала увесь рік) складає 430 грн, і воно відповідає саме 7-му інтервалу. Багато осіб нарахували й у 8–9-му інтервалах (їх верхні межі — відповідно 523,25 грн та 603,86 грн) — відповідно 32 620 та 33 011. Середня ж зарплата (943,26 грн) відповідала 13-му інтервалу.

Загалом, осіб із зарплатою на рівні встановленого чинним законодавством мінімуму або дещо вищому (7–9-й інтервали) нараховується невинновато багато — 24,8% усіх найманих працівників. Це означає, що віддалення розподілу від нормального зумовлено впливом доволі вагомого стороннього фактора. Очевидно, що це — обмеження роботодавцями загальної суми нарахованої зарплати мінімумом, установленим чинним законодавством, і оприлюднення для оподаткування, в тому числі страховими внесками, лише цієї частини зарплати.

При розгляді ЗО, період трудових відносин яких із роботодавцями у 2007 р. тривав не менше 180 днів, виявили таку ж ситуацію: максимум чисельності у 60 409 осіб (10,3% загальної кількості спостережень) також припав на 7-й інтервал (392,68–451,47 грн), середня зарплата (869,29 грн) відповідала 12-му інтервалу. Показник асиметрії зріс до 0,2294 (табл. 2). Тобто за розширення вибірки нерівномірний розподіл ЗО залежно від розміру зарплати проявляється більше (рис. 1, а).

Характерним є розподіл чисельності ЗО залежно від розміру зарплати і в окремих групах АТО області.

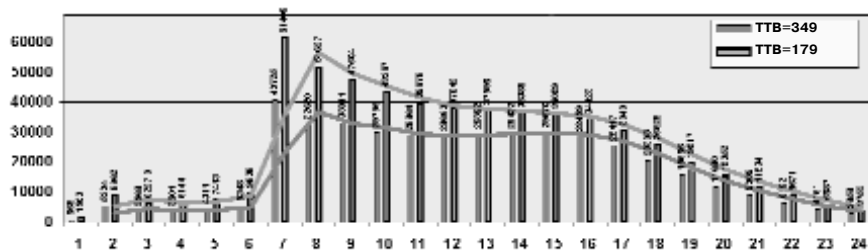
У п'яти містах обласного значення (м. Одесу не розглядали через брак даних по одному з її районів) нарахували 83 183 особи (тут і далі ТТВ складала не менше 350 днів). Розподіл чисельності осіб був близький до нормального; показник асиметрії склав лише 0,0475 (рис. 1, б, табл. 2). Пік чисельності (6689 ЗО) спостерігали у 13-му інтервалі, середня зарплата (1200,30 грн) відповідала сусідньому, 12-му, інтервалу. Водночас у 6-му інтервалі (427,50–495,73 грн; саме він містив усереднену мінімальну зарплату) крива чисель-

¹ Степанов М. Н. Статистические методы обработки результатов механических испытаний: справочник / М. Н. Степанов. — М. : Машиностроение, 1985. — 232 с.

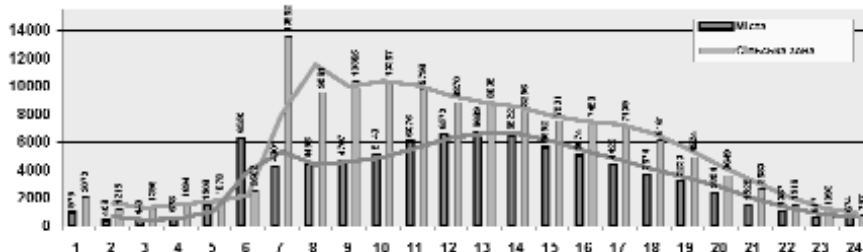
² Там же.

³ Там же.

а. ЗО, що у 2007 р. мали тривалість трудових відносин (ТТВ) з роботодавцем понад 349 днів та 179 днів, тис. осіб

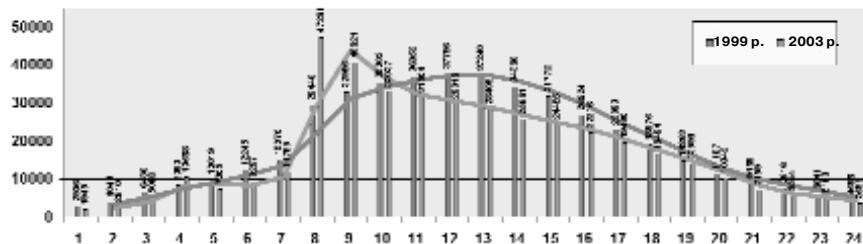


б. ЗО, що у 2007 р. працювали в містах обласного значення та сільській зоні, тис. осіб



в. Застраховані особи, що працювали у 1999 та 2003 р., тис. осіб

в. Застраховані особи, що працювали у 1999 та 2003 р., тис. осіб



г. ЗО, що у 2003 р. та 2006 р. працювали в державних установах, тис. осіб

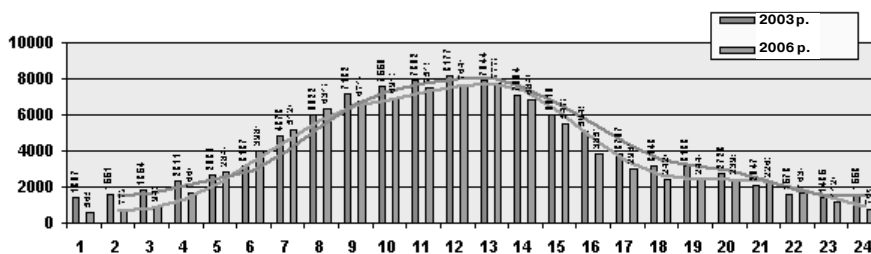


Рис 1. Розподіл найманих працівників залежно від середнього розміру нарахованої зарплати

ності мала ще один пік — 6350 ЗО; при цьому вже в 7-му інтервалі знаходилося лише 4301 осіб, у 8-му — 4495.

Отже, навіть у містах, де і середній рівень оплати праці вище, і розподіл ЗО ближче до логарифмічно нормального розподілу (тобто розмір зарплати — це дійсно випадкова величина), є певна група РД, що невинувато часто нараховують зарплату на рівні мінімальній.

За даними 26-ти районів сільської зони отримано схожу криву. Пік чисельності (13562 ЗО; 10,2%) припав на 7-й інтервал (392,39–441,61 грн), який містив усереднену мінімальну зарплату. Друга вершина була і нижчою за першу, і близько розташованою до зарплат на рівні мінімальній (9-й інтервал — 10 395 осіб, 10-й — 10 367). Середня зарплата

(763,58 грн) відповідала 12-му інтервалу. Асиметрія складала 0,1225 (рис. 1, б, табл. 2). Отже, переважання осіб із зарплатою на рівні мінімальній в сільській зоні проявилось ще більше.

Далі перевірили, чи було розподілення таким же нерівномірним у 2003 р., що передувало набранню чинності закону України про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, та 1999 р. — одному з перших років чинності установленої законодавством мінімальній зарплати, по якому, до того ж, були наявні дані АСПОВ.

У 2003 р. із 413 891 ЗО області максимальна чисельність припала на 8-й інтервал (169,84–197,29 грн) — 47 621 осіб, або 11,5% загальної чисельності. Цей інтервал також містив мінімальну зарплату, що в усі місяці того року складала 185 грн. Багато нарахову-

Таблиця 2

Параметри статистичного розподілення кількості найманих працівників залежно від середнього розміру зарплати

Параметр розподілення	Звітний рік для нарахування зарплати							
	1999	2003	2007	2007	2007	2007	2003	2006
	Адміністративно-територіальна одиниця, група ЗО							
	область				міста	сільська зона	ЗО державних установ області	
	Кількість днів для стажу							
	>349		>179	>349				
Кількість ЗО <i>n</i>	457 265	413 891	586 511	428 705	83 183	133 317	100 166	90 974
Нижня межа розмаху варіювання зарплат R_{\min}	1,3807	1,7746	2,2306	2,2209	2,309	2,2858	1,9661	2,4606
Зарплата, що відповідає R_{\min} , грн	24,03	59,51	170,04	166,30	203,88	193,11	92,50	288,77
Верхня межа розмаху варіювання зарплат R_{\max}	2,9306	3,3362	3,6845	3,7143	3,8528	3,5175	3,2163	3,6436
Зарплата, що відповідає R_{\max} , грн	852,27	2168,68	4836,30	5180,14	7125,63	3292,25	1645,56	4401,66
Математичне очікування <i>a</i>	2,1616	2,5363	2,9392	2,9746	3,0793	2,8829	2,5727	3,0303
Зарплата, що відповідає <i>a</i> (середня зарплата), грн	145,08	343,77	869,29	943,26	1200,30	763,58	373,88	1072,33
Дисперсія σ^2	0,0948	0,0949	0,0838	0,0846	0,0940	0,0618	0,0709	0,0563
Середньо-квадратичне відхилення σ	0,3080	0,3080	0,2894	0,2909	0,3067	0,2486	0,2662	0,2374
Асиметрія S_k	0,0894	0,2643	0,2294	0,1426	0,0475	0,1225	0,1445	0,2917
Ексцес E_k	-0,3028	-0,3806	-0,5524	-0,5718	-0,4988	-0,4939	-0,3423	-0,3118
Коефіцієнт варіації γ	0,1425	0,1214	0,0985	0,0978	0,0996	0,0862	0,1035	0,0783

валосся осіб і в 9-му інтервалі (він простягався до зарплати у 229,18 грн) – 40 621. Вже в 10-му інтервалі (верхня межа – 266,23 грн) кількість осіб упала до 33 037 і після цього тільки знижувалася, причому – чи не лінійно. Середня зарплата (343,77 грн) припала на 12-й інтервал (рис. 1, в). Показник асиметрії був максимальним в усьому дослідженні – 0,2643, тобто розподілення найменше відповідало такому логарифмічно нормальному (табл. 2). Це було співзвучно даним табл. 1, згідно з якими у 2003 р. працівників із зарплатами, меншими за мінімальну, нараховувалося найбільше.

У 1999 р. розподіл ЗО області більшою мірою відповідав нормальному розподіленню. Осіб нараховували 413 891, їх максимальна чисельність припала на 12-й інтервал (123,32–143,09 грн) – 37 756 осіб, або 11,5%. Середня зарплата – 145,08 грн – припала на 13-й інтервал, середнє значення мінімальної зарплати (в усі місяці того року вона складала 74 грн) – на 8-й інтервал; тут налічувалося лише 29 446 осіб (щоправда лінія тренду показує, що ЗО мало б бути ще менше (див. рис. 1, в). Показник асиметрії склав лише 0,0894 (табл. 2).

Таким чином, у перші роки дії установленої чинним законодавством мінімальної зарплати вона майже не впливала на суми зарплат, що їх роботодавці нараховували найманим працівникам. Осіб із сумами $ЗП < ЗП_{\min}$ нараховувалося відносно багато. Згодом, наприклад, у розглянуті 2003 і 2007 рр., роботодавці стали все більше уникати нарахування сум $ЗП < ЗП_{\min}$, але при цьому вони оприлюднювали не всю суму нарахованої зарплати, а лише ту частину, що дорівнює мінімуму. Частка осіб із $ЗП < ЗП_{\min}$ дедалі зменшується, в той же час зростає частка ЗО із зарплатами на рівні $ЗП_{\min}$ або дещо вищому за неї. Таким чином, законодавча норма діє, але її вплив обмежений, адже приховування тієї частини зарплати, що перевищує мінімальну, триває.

Це підтверджує й інша перевірка. Скажімо, можна розглянути лише ІНДАНІ осіб, чия зарплата навряд чи буде приховуватися роботодавцем, наприклад, ІНДАНІ осіб, що працюють у державних установах.

Для цього узяли ІНДАНІ, в яких серед іншого була зазначена будь-яка підстава для обліку спеціального стажу особи. Такий облік (працівники освіти, охорони здоров'я, наукові працівники, державні

службовці тощо) можливий здебільшого лише в державних установах. Вивчали 2003 та 2006 рр. (окрім зазначеного вище, по 2007-му звітному рокові обласна база даних АСПОВ не була повністю заповненою і в частині обліку спеціального стажу. Втім із сумами зарплат цей облік ніяк не пов'язаний).

Отримали цілком очікуваний результат: розподіл ЗО більше відповідав нормальному розподіленню, а в інтервалах зарплат, що були домірними мінімальній, не спостерігали ніяких максимумів (піків) чисельності ЗО (рис. 1, г; табл. 2).

По даних 2003 р. нарахували 100 166 працівників державних установ. Максимум їх чисельності (8177 осіб) припав на 12-й інтервал; цей же інтервал містив середню зарплату (373,88 грн). Середнє ж значення мінімальної зарплати припало на 6-й інтервал, в якому спостерігалось лише 3187 осіб. Показник асиметрії склав 0,1445.

По 2006 р. нарахували 90 974 особи. Найбільше їх потрапило до 13-го інтервалу (1127,42–1262,94 грн): в ньому нарахували 7778 осіб. Середню зарплату (1072,33 грн) містив 12-й інтервал. А взяте по року середнє значення мінімальної зарплати (364,58 грн) відповідало аж 3-му інтервалу (362,37–405,92 грн), і в ньому містилося лише 942 спостереження.

Певна нерівномірність розподілу іншого роду позначилися і тут: в інтервалах із 14-го по 19-й дещо бракувало спостережень, тобто осіб із відносно великими зарплатами, що загалом притаманно зарплатам у цій сфері. Показник асиметрії склав 0,2917.

Втім головним було те, що ніякого піку чисельності в районі $ЗП=ЗП_{\min}$ графіки розподілу ЗО залежні від розміру зарплати тут не мали.

Питома частка найманих працівників державних установ доволі вагома. З огляду на це привабливим було б розглянути тільки ЗО, що працюють поза межами державного сектора (виключно ІНДАНІ без коду підстави для обліку спеціального стажу). Вочевидь, нерівномірність розподілу чисельності осіб була б ще більш різкою.

Це можна було би зробити й у межах даної роботи (для цього достатньо від загальної кількості ЗО відняти осіб — працівників державних установ), якби не різні розмахи варіювання зарплат.

Отже, особливості нарахування роботодавцями Одеської області сум зарплат найманих працівників полягають в такому:

- розподіл чисельності найманих працівників залежно від розміру нарахованої зарплати підпорядковується логарифмічно нормальному розподіленню;

- кількість найманих працівників із $ЗП < ЗП_{\min}$ щороку скорочується;

- водночас зростає кількість ЗО, яким роботодавці нараховують зарплати, домірні установленій чинним законодавством мінімальній зарплаті. Таким чином, ті особи, чия зарплата була на рівні нижче мінімальної отримують зарплату на рівні мінімальної або дещо вище за неї. Це чи не єдиний наслідок дії відповідної законодавчої норми;

- питома частка ЗО із зарплатою, домірною мінімальної, не виправдано велика. Отже, зарплата цієї групи ЗО в основному прихована від оподаткування; оприлюдненою є лише та її частина, що відповідає $ЗП=ЗП_{\min}$.

Приховування роботодавцями зарплат слід відрізняти від більш кваліфіковано, ніж це робиться зараз. Фактично на сьогодні маємо лише детальну (по РД, по ЗО та по місяцях) констатацію нарахування таких сум по системі АСПОВ та досить обмежений вплив на відповідних роботодавців, які часто лише «дотягують» зарплату до мінімального розміру.

Територіальні управління Пенсійного фонду, що наповнюють і використовують дані системи АСПОВ, потребують дієвої участі уповноважених установ — місцевих управлінь праці, державних інспекцій праці тощо — у перевірках документів роботодавців. Лише тоді на рівні кваліфікованого аналізу тарифних ставок (посадових окладів), надбавок, доплат тощо можна буде встановити наявність у роботодавця коректних підстав для нарахування найманому працівникові суми зарплати менше або на рівні мінімальної.

Виявляти таких страхувальників для формування плану документальних перевірок нескладно: зазначені вище SQL — запити до бази даних (цього разу — бази даних району, міста) легко налаштувати на пошук РД із низькою середньою зарплатою працівників, із великою кількістю випадків нарахування $ЗП < ЗП_{\min}$, із не виправдано великою кількістю (часткою) працівників із низькою зарплатою тощо.

Така організація роботи сприятиме збільшенню оподаткованого фонду зарплати та, відповідно, сум страхових внесків. Це, у свою чергу, має призвести до зростання пенсії при незмінній — за рівних інших умов — зарплаті, отже, підвищити цінність пенсії.