



Международная
организация
труда

Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.»

Политика в области заработной платы в период кризиса

Global Wage Report

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Доклад «Заработная плата в мире
в 2010–2011 гг.»

Политика в области заработной платы в период кризиса

Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.»

Политика в области заработной платы
в период кризиса

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.iflro.org.

МОТ

Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.: политика в области заработной платы в период кризиса»
Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии 2010.
Москва, МОТ.

International Labour Office
wage policy / wages / wage differential / low wages / economic recession / developed countries / developing countries
1 v.
13.07

ISBN 978-92-2-423621-1 (print)
ISBN 978-92-2-423622-8 (web)

Также опубликовано на английском языке:
Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, Geneva, International labour office, 2010; ISBN 978-92-2123621-4.

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте (pubvente@ilo.org).

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Предисловие

Глобальный экономический кризис оставил после себя разрушительные последствия на рынках труда. Число безработных в мире достигло 210 миллионов человек, поднявшись до самого высокого за всю историю уровня. Многие миллионы человек просто выпали из рабочей силы, перестав искать работу. Кризис затронул и заработную плату.

Второй доклад МОТ *Заработная плата в мире* содержит ряд фактических данных о влиянии кризиса на заработную плату во всем мире. В нем показано, в частности, что в 2008 и 2009 годах темпы глобального роста реальной средней заработной платы замедлились на половину по сравнению с предыдущими годами. Это также показывает, насколько драматичным оказался кризис для людей, потерявших в это время работу; сокращение заработной платы ниже ожидаемого уровня серьезно затронуло также покупательную способность и благосостояние людей, сумевших сохранить работу.

В будущем потребуется в срочном порядке разработать стратегии экономического роста, ориентированные на создание рабочих мест и на рост доходов, чтобы вернуть мировую экономику в прежнее состояние, устранить дисбалансы прошлого и поставить экономический рост на более прочную основу. В этом заключалась идея и других докладов МОТ, таких как доклад, представленный Группе двадцати в сентябре 2009 года, ежегодный доклад *Мир труда*, подготовленный Международным институтом социально-трудовых исследований, или обращения к участникам Совместной конференции МОТ-МВФ в Осло в сентябре 2010 года.

Среди наиболее острых проблем – рост неравенства в оплате труда, ухудшение корреляции между заработной платой и производительностью и существование приблизительно 330 миллионов работников, которые в настоящее время относятся в свои странах к категории низкооплачиваемых.

Настоящий доклад предлагает директивным органам ряд практических примеров того, как коллективные переговоры, минимальная заработная плата и политика в области доходов могут содействовать справедливому решению проблем, стоящих сегодня перед директивными органами. Надеемся, что эти примеры будут полезны директивным органам и социальным партнерам в работе по достижению их целей достойного труда и помогут им воплотить в жизнь согласованную на международном уровне Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и Глобальный пакт о рабочих местах, которые получили решительную поддержку со стороны правительств и организаций работодателей и работников во всех регионах мира.

Мануэла Томэй
Директор
Программа условий труда и занятости

Содержание

Предисловие	v
Содержание	vii
Выражение признательности	xiii
Введение	xv

Часть I Основные тенденции в области заработной платы

1 Рост средней заработной платы	1
1.1 Глобальные оценки	1
1.2 Региональные оценки	6
1.3 Средняя заработная плата и производительность	18
2 Доля заработной платы	18
2.1 Последние тенденции, касающиеся доли заработной платы на национальном уровне	22
2.2 Тенденции на секторальном уровне	25
3 Неравенство в заработной плате и низкая заработная плата	31
3.1 Последние тенденции: Рост распространенности низкооплачиваемой занятости	34
3.2 Характеристики низкооплачиваемых работников	47

Часть II Политика в области заработной платы в период кризиса

4 Роль политики в области заработной платы	47
4.1 Социальная справедливость и равенство	47
4.2 Макроэкономическое влияние заработной платы	48
4.3 Несовершенство рынка	50
4.4 Уязвимые работники: Низкооплачиваемые рабочие места	53
5 Политика в области заработной платы	54
5.1 Коллективные переговоры	56
<i>Коллективные переговоры и средняя заработная плата</i>	<i>56</i>
<i>Коллективные переговоры и низкая заработная плата</i>	<i>57</i>
<i>Проблема инклюзивных систем</i>	<i>59</i>
5.2 Минимальная заработная плата	63
<i>Последние тенденции</i>	<i>64</i>
<i>Может ли минимальная заработная плата уменьшать размеры низкой заработной платы?</i>	<i>67</i>

5.3	От минимальной заработной платы до минимального дохода для малообеспеченных домашних хозяйств.	74
	<i>Политика, направленная на ослабление связи между низкой заработной платой и бедностью.</i>	74
	<i>Какие меры? Сфера охвата и потенциал</i>	75

Часть III Краткое изложение и заключения

6	Краткое изложение и заключения.	79
7	Возникающие вопросы и направление дальнейших действий	81

Приложения

	Техническое приложение I. Тенденции в области заработной платы в мире: Вопросы методики	83
	Техническое приложение II. Определение и измерение доли заработной платы, анализ методом «сдвиг-доля»	94
	Приложение со статистическими данными	109

Библиография

	Справочные документы	99
	Документы, указанные в сносках.	99

Таблицы

1.	Совокупный рост заработной платы, по регионам, за период с 1999 года (1999 г. = 100).	15
2.	Доля заработной платы в реальном секторе экономики стран – членов ОЭСР	23
3.	Отобранный перечень исследований по вопросам низкой заработной платы и использованные методики	38
4.	Различные причины, по которым женщины более уязвимы к получению низкой заработной платы: Аргументы и последствия из обзора научной литературы	51
5.	Минимальные размеры заработной платы в период кризиса	65
6.	Минимальные размеры заработной платы и инфляция в Латинской Америке (отобранные страны, в %)	66
7.	Недавние изменения в политике в области минимальной заработной платы (отобранные страны)	67
8.	Уровни бедности в разбивке по заработной плате и занятости в Китае, 2002–2007 гг. (в %)	75

9.	Программы трудовых пособий в отобранных промышленно развитых странах	76
10.	Примеры политики по осуществлению социальных денежных выплат в отобранных странах.	77
В1.	Источники данных об уровне доходов, связанных с занятостью, в странах Африки	16
В2.	Переменные, повышающие риск получения низкой заработной платы в отобранных развивающихся странах.	44
В3.	Домашние работники в % от общего числа работников, в разбивке по полу .	62

Диаграммы

1.	Спад и подъем мировой экономики, 1995–2010 гг. (годовые изменения ВВП в постоянных ценах, в %)	2
2.	Рост заработной платы в мире, 2006–2009 гг. (годовые изменения ВВП в реальном выражении, в %)	3
3.	Рост заработной платы в странах Группы двадцати, 2006–2009 гг. (годовые изменения в реальном выражении, в %)	4
4.	Рост номинальной заработной платы и инфляция в четырех отобранных странах, 2006–2009 гг. (в %)	6
5.	Рост заработной платы по регионам, 2000–2009 гг. (в % в год)	7
6.	Индекс номинальных и средних реальных доходов за неделю в Соединенных Штатах (все несельскохозяйственные работники), март 2006 г. – март 2010 г. (март 2006 г. = 100).	9
7.	Количество отработанных или оплаченных часов за неделю в отобранных развитых странах, 2007–2009 гг. (в %)	10
8.	Количество отработанных или оплаченных часов за неделю в отобранных развитых странах, 2007–2009 гг. (в %)	10
9.	Рост заработной платы в отобранных странах Центральной и Восточной Европы и Центральной Азии, 2007–2009 гг. (в %)	13
10.	Рост заработной платы в отобранных странах Азии, 2007–2009 гг. (в %)	14
11.	Рост заработной платы в отобранных странах Латинской Америки и Карибского бассейна, 2007–2009 гг. (в %)	14
12.	Рост заработной платы в отобранных странах Африки и Ближнего Востока, 2007–2009 гг. (в %)	15
13.	Рост ВВП, занятость и производительность труда, 2000–2009 гг. (в %)	19
14.	Уровень заработной платы и производительности труда в период кризиса, 2008–2009 гг. (все страны, в %)	21
15.	Структура изменений доли заработной платы: Анализ методом «сдвиг-доля» (в процентных пунктах)	27
16.	Изменения доли заработной платы в секторе обрабатывающей промышленности (в процентных пунктах)	28
17.	Изменения доли заработной платы в строительном секторе (в процентных пунктах)	29

18. Изменения доли заработной платы в секторе ФСН (в процентных пунктах)	30
19. Изменения в неравенстве заработной платы (отобранные страны): 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг.	32
20. Изменения в области низкооплачиваемой занятости (отобранные страны): 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг. (в %)	35
21. Низкооплачиваемая занятость: Сопоставление на глобальном уровне (последний год, в %)	36
22. Национальный доход на одного работника (производительность) и низкооплачиваемая занятость в 34 странах.	37
23. Распространенность низкооплачиваемой занятости по основным демографическим характеристикам, отобранные страны (в %)	39
24. Доля женщин в низкооплачиваемой занятости в отобранных странах (% общей численности низкооплачиваемых рабочих мест, последний год).	42
25. Сравнение масштабов распространенности низкооплачиваемого труда и среднего гендерного разрыва в оплате труда, 17 стран – членов ОЭСР, 2007 г. (в %)	43
26. Прогнозируемые темпы перехода от низкооплачиваемых рабочих мест к более высокооплачиваемым рабочим местам и к незанятости в отобранных странах, 1995–2009 гг. (в %)	54
27. Масштабы распространенности низкооплачиваемой занятости и мобильность рабочей силы в европейских странах.	55
28. Политика в области заработной платы дает результаты: Иллюстрация.	56
29. Средний показатель распространенности низкооплачиваемой занятости с разбивкой по плотности членов профсоюзов в 33 странах, 2009 г. или самый последний год (в %)	59
30. Членство в профсоюзе в разбивке по уровню оплаты в отобранных странах (в % от общего числа работников).	61
31. Минимальная заработная плата и показатели распространенности низкооплачиваемой занятости.	69
32. Межстрановое сравнение: Минимальная заработная плата и показатели распространенности низкооплачиваемой занятости (27 стран)	71

Вставки

1. Зарботная плата в государственном и частном секторах.	11
2. Рост заработной платы в странах Африки.	16
3. Факторы, определяющие долю заработной платы в совокупном доходе.	26
4. Факторы, определяющие распространенность низкооплачиваемой занятости: Статистические результаты оценки логит-модели в отобранных странах	44
5. Негативные последствия снижения заработной платы	49
6. Германия: Переговоры в отношении работы с сокращенным рабочим днем	58

7. Коллективные переговоры для домашних работников: Действительно ли это возможно?	62
8. Повторное введение советов по заработной плате в Уругвае	63
9. Минимальная заработная плата причиняет вред занятости?	68
10. Дебаты по вопросам минимальной заработной платы в Индии	72

Техническое приложение I. Таблицы

A1. Региональные группы	84
A2. Охват Глобальной базы данных по заработной плате (в %)	85
A3. Охват Глобальной базы данных по заработной плате, 2006–2009 гг. (в %)	93

Техническое приложение II. Таблицы

A4. Германия: Корректировки доли заработной платы, 1980–2009 гг. (коэффициент)	97
---	----

Приложение со статистическими данными

SA1. Средняя заработная плата	111
SA2. Минимальная заработная плата	116
SA3. Неравенство	120

Выражение признательности

Основные авторы

Этот доклад подготовлен Программой условий труда и занятости (TRAVAIL) Сектора МБТ по вопросам социальной защиты, совместно с региональными бюро МОТ и Департаментом статистики. Доклад является результатом совместного труда группы авторов в составе Patrick Belser, Rebecca Freeman, Sangheon Lee, Malte Luebker, Andrés Marinakis, Aude Mellet, Jean-Michel Pasteels, Kristen Sobeck, Manuela Tomei и Daniel Vaughan-Whitehead. Главный редактор – Patrick Belser. Координацию вопросов, связанных с подготовкой к печати и публикации, осуществляла Charlotte Beauchamp. Дизайнер обложки – Christian Olsen.

Авторы разделов

Методика оценки роста заработной платы в мире: разработку методики оценки тенденций в области заработной платы в мире осуществляли профессор Yves Tillé (Невшательский университет), профессор Yujin Jeong (HEC Montreal), профессор Joseph L. Gastwirth (Университет Джорджа Вашингтона) и д-р Jooyup Ahn (Корейский институт труда) под руководством Farhad Mehran (консультант МОТ). Значительное содействие в этой работе им было оказано со стороны Проекта МОТ/ЕК «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP) в рамках укрепления базы данных по достойному труду. Окончательный вариант методики сформулировал Malte Luebker (МОТ, TRAVAIL) в сотрудничестве с Rafael Diez de Medina и Monica Castillo (Департамент статистики). Базу данных по заработной плате в мире составила Kristen Sobeck (МОТ, TRAVAIL).

Низкая заработная плата: Справочные материалы по низкой заработной плате по странам предоставили: A. Damayanti (Индонезия), Q. Deng and S. Li (городская часть Китая), A. Fontes и V. Pero (Бразилия), Damien Grimshaw (обзор литературы), B.H. Lee и D. Hwang (Республика Корея), M. Oosthuizen и S. Goga (Южная Африка), T. Peralta и E. Guirao (Филиппины) и Mario D. Velásquez Pinto (Чили). Координацию этого проекта осуществлял Sangheon Lee (МОТ, TRAVAIL) при активной поддержке правительства Республики Корея.

Анализ доли заработной платы: Расчет и анализ изменения доли заработной платы по секторам в странах – членах ОЭСР и в Эстонии провели Rebecca Freeman и Jean-Michel Pasteels (МОТ, Департамента статистики). Мы благодарны ОЭСР за содействие и предоставление доступа к ее базе данных по структурному анализу (STAN) и базе данных по национальным счетам. Общее руководство по этому проекту осуществляла Monica Castillo (МОТ, Департамент статистики).

Особая благодарность

Полезные комментарии и ценную информацию на различных этапах подготовки доклада предоставили многие специалисты, включая: Scott Barklamb, Janine Berg, Carlos Carrion-Crespo, Assane Diop, Chris Donnges, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Claire Harasty, Nelien

Haspels, Susan Hayter, Jane Hodges, Phu Huynh, Frank Hoffer, Steven Kapsos, Chang-Hee Lee, Susan Maybud, Bill Salter, Theodoor Sparreboom, Gyorgy Sziraczki, Raymond Torres и Jacobo Velasco. Особую благодарность выражаем всей группе МОТ/SIALC (Информационно-аналитическая система по вопросам труда) в Панаме, в частности Volívar Pino за данные по странам Латинской Америки и Карибского бассейна и профессору Marc Lavoie за подготовленную им Вставку *Негативные последствия снижения заработной платы*. Наконец, выражаем благодарность шести анонимным экспертам, которые помогли существенно улучшить доклад, а также нашим многочисленным партнерам из национальных статистических служб и министерств труда во всем мире, которые предоставили нам данные о заработной плате.

Введение

Доклад *Зарботная плата в мире в 2008–2009 гг.*¹ содержал обзор ситуации в области заработной платы в благоприятный в целом экономический период между 1995 и 2007 годами. В настоящем докладе заработная плата рассматривается в совершенно ином контексте. Период 2008–2009 годов характеризуется наиболее глубоким с начала 1930-х годов экономическим кризисом. После того как лопнул «пузырь» на рынке жилья и начался финансовый кризис, Соединенные Штаты Америки вошли, в декабре 2007 года, в стадию рецессии, последовавшую за периодом 73-месячного экономического подъема, начавшегося в ноябре 2001 года². Впоследствии спад быстро распространился из своего эпицентра на остальной мир, приведя к сокращению мирового ВВП в 2009 году, впервые после Второй мировой войны³. Беспрецедентные глобальные усилия на политическом уровне привели к более быстрому, чем ожидалось, восстановлению экономической активности в 2010 году, однако прогнозы до настоящего времени остаются неопределенными⁴.

Кризис оказал серьезное негативное воздействие на рынки труда. Наиболее значительное повышение глобального уровня безработицы произошло в период с 2007 по 2009 год с 5,7 до 6,4% рабочей силы⁵. Это означает рост численности безработных приблизительно на 29 миллионов человек, т.е. с 177,8 миллионов человек, по оценкам, в 2007 году до 206,7 миллионов человек в 2009 году. Хотя безработица выросла главным образом в странах с развитой экономикой, воздействие кризиса в развивающихся странах с низким и средним уровнем дохода (которые обычно имеют более слабые системы социальной защиты) проявилось в ухудшении качества занятости и смещении в сторону более уязвимых форм занятости⁶. Данные по странам с развитой экономикой показывают также, что кризис сказался на уровне заработной платы, продолжительности рабочего времени и других параметрах, которые МОТ относит к показателям «достойного труда». Однако в настоящее время имеется мало систематизированных данных о влиянии кризиса на эти показатели условий труда и занятости.

В чем заключается общее воздействие кризиса на уровень средней заработной платы в различных частях мира? Насколько замедлился рост заработной платы в контексте падения производительности труда? И как кризис отразился на распределении национального дохода между трудом и капиталом? Вот некоторые основные вопросы, которые рассмотрены в Части I нашего доклада. Представляем обзор тенденций в области заработной платы в мире в период кризиса, подготовленный на основе доступных данных из наибольшего возможного числа стран. Однако еще слишком рано делать окончательные выводы: многие национальные статистические службы продолжают обработку и анализ последних данных, в частности, касающихся структуры заработной платы.

¹ МОТ (2008a).

² См. NBER (2008).

³ См. МВФ (2010a).

⁴ В связи с тем, что настоящий доклад опубликован в ноябре 2010 г., риск сокращения экономической деятельности, по оценкам МВФ, остается высоким (МВФ, 2010).

⁵ См. МОТ (2010a).

⁶ См. Khanna et al. (2010).

Тенденции в области заработной платы в период кризиса следует рассматривать на фоне сдерживания заработной платы и широко распространенного и усиливающегося неравенства в сфере оплаты труда в докризисный период. В нынешних условиях особая озабоченность вызвана тем, что экономический кризис может привести к увеличению численности низкооплачиваемых работников в кратко- или среднесрочной перспективе. Поэтому в настоящем докладе приведены данные о доле работников, получающих низкую заработную плату, которая определяется как заработная плата ниже двух третей медианной заработной платы. Низкая заработная плата вызывает озабоченность, поскольку она увеличивает опасность повышения уровня бедности, хотя к категории бедных относятся не все низкооплачиваемые работники. В число низкооплачиваемых работников входит непропорционально большая доля женщин. Кроме того, эти работники, скорее всего, относятся к уязвимым группам населения. И хотя низкооплачиваемая работа может быть первой ступенькой на пути к более высоко оплачиваемой занятости, она может также оказаться ловушкой, особенно для молодых работников, из которой ему трудно выбраться из-за отсутствия возможностей для повышения квалификации и других факторов. Когда возникает ситуация, при которой большое число людей чувствуют себя забытыми, не надеясь «догнать» тех, кто имеет лучше оплачиваемую работу, риск повышения социальной и политической напряженности увеличивается.

В Части II настоящего доклада рассматривается политика в области заработной платы в период кризиса. Ухудшение тенденций в области заработной платы всегда вызывало обеспокоенность директивных органов, заботящихся о социальной справедливости и стремящихся к достижению национальных целей по обеспечению достойного труда. Кроме того, кризис, как представляется, возродил интерес к кейнсианскому взгляду на роль заработной платы в поддержании внутреннего потребления и совокупного спроса на товары и услуги. В нашем докладе показано, что такие инструменты, как минимальная заработная плата и коллективные переговоры, могут способствовать сокращению числа низкооплачиваемых работников, а также устранению некоторых диспропорций путем укрепления совокупного спроса в странах, чрезмерно ориентированных на экспорт или увеличение размеров задолженности населения в целях финансирования потребления. Часть III доклада завершается выводами по ряду вопросов, имеющих ключевое значение для совершенствования политики в области заработной платы.

1 Рост средней заработной платы

Со времени опубликования первого доклада *Заработная плата в мире* в 2008 году экономический контекст существенно изменился. На Диаграмме 1 показано, что после нескольких лет устойчивого роста в период с 2003 года до середины 2007 года темпы роста мировой экономики стали замедляться в 2008 году, и сократились на 0,6% в 2009 году⁷, в первую очередь, в результате резкого сокращения международной торговли и иностранных инвестиций после начала финансового кризиса⁸. Однако если темпы роста в странах с развитой экономикой, и в мире в целом, были отрицательными в 2009 году, то этого нельзя сказать о странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах, где рост лишь замедлился⁹. Кроме того, значительные различия между показателями по странам наблюдались в рамках регионов. Динамичные меры в области политики способствовали более быстрому, чем ожидалось, экономическому восстановлению в 2010 году: рост промышленного производства в мире составит, по прогнозам, 4,8%¹⁰. В странах с формирующейся рыночной экономикой и в развивающихся странах ожидается рост с 2,5% в 2009 году до 7,1% в 2010 году, в отличие от темпов роста в странах с развитой экономикой: с 3,2% в 2009 году до 2,7% в 2010 году. Однако процесс восстановления еще неустойчив, сохраняется значительный риск замедления темпов будущего мирового экономического роста.

1.1 Глобальные оценки

В какой степени эти экономические тенденции повлияли на изменение уровня заработной платы в мировой экономике? Чтобы дать ответ на этот вопрос, мы собрали и обработали данные о заработной плате по многим странам мира¹¹. Наша основная цель заключается в том, чтобы выявить тенденции изменения уровня средней ежемесячной заработной платы всех наемных работников. По определению МОТ «заработная плата» означает «всякое вознаграждение или всякий доход, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд»¹². Поэтому понятие заработной платы исключает доходы самостоятельно занятых работников и распространяется только на наемных работников. Заработную плату получает около 86% наемных работников среди занятого населения в странах с развитой экономикой, однако этот показатель опускается до 35% в Азии и ниже 30% в Африке¹³. Если в странах с развитой экономикой доля женщин в сфере оплачиваемой

⁷ По данным МВФ (IMF, 2010с).

⁸ Согласно статистике, краткосрочной торговли Всемирной торговой организации (ВТО), всемирный экспорт сократился на 3,8% (в номинальном выражении) с 4315 млрд долл. США в третьем квартале 2008 г. до нижней точки 2685 млрд долл. США в первом квартале 2009 г.

⁹ Это также подчеркивается в Majid (2009).

¹⁰ См. МВФ (2010с).

¹¹ The Global Wage Database is available at www.ilo.org/travail

¹² See ILO Convention No. 95, Article 1.

¹³ Согласно информации, содержащейся в базе данных МОТ, Ключевые показатели рынка труда (КПРТ), обновление за январь 2010 г. Региональные данные см. Техническое приложение 1.

Диаграмма 1 Спад и подъем мировой экономики, 1995–2010 гг.
(годовые изменения ВВП в постоянных ценах, %)



Источник: МВФ, база данных издания Перспективы развития мировой экономики.

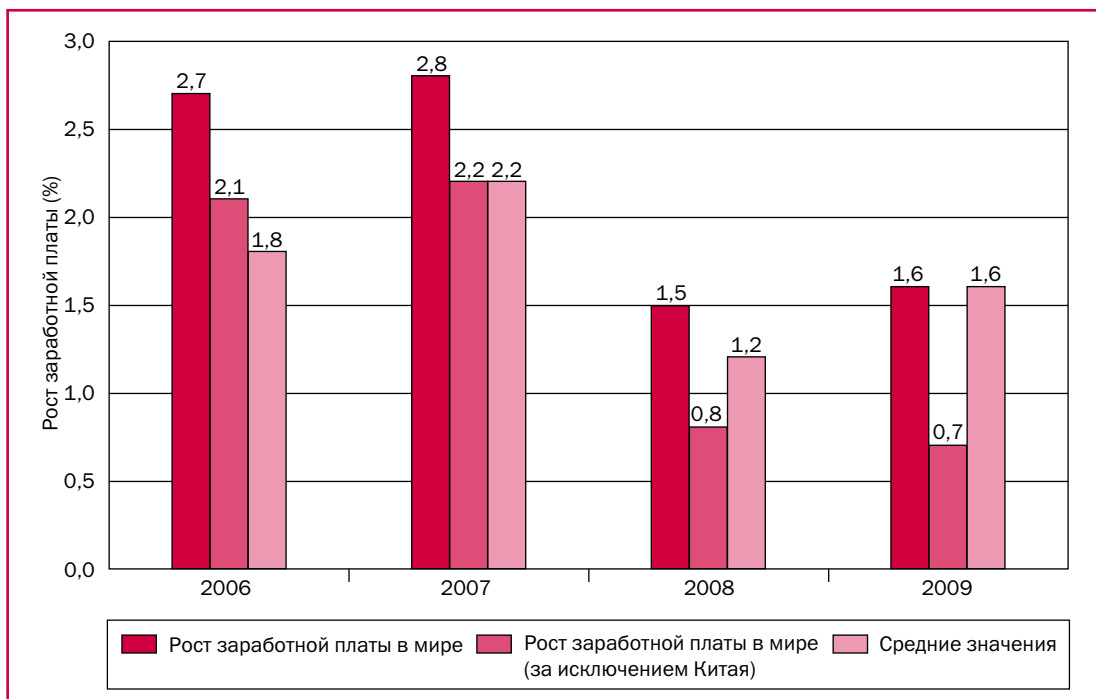
мой занятости приблизительно равна доле мужчин, то доля наемных работников-женщин в Южной Азии и странах Африки к югу от Сахары существенно меньше доли мужчин.

В общей сложности мы собрали в нашей базе данных сведения о заработной плате по 115 из 177 стран и территорий или 65% от общего числа стран¹⁴. Однако, в силу того, что мы собрали информацию по всем крупным странам, данные по заработной плате охватывают 94% всех наемных работников в мире и приблизительно 98,5% глобального фонда заработной платы. Как предполагалось, проявились значительные различия между регионами в отношении наличия данных. База данных охватывает все страны с развитой экономикой Центральной и Восточной Европы и страны Восточной Европы и Центральной Азии. Однако африканские страны охвачены только на 29%, хотя на них приходится 57% общего числа наемных работников и приблизительно 76% фонда заработной платы в регионе. Это говорит о том, что при наличии, в целом, большого объема информации во многих развивающихся странах существуют значительные пробелы в статистике заработной платы. Если большинство стран с развитой экономикой проводят сбор статистических данных по предприятиям и специальные обследования структуры заработной платы на регулярной основе, то в других странах сбор данных о заработной плате осуществляется в рамках обследований рабочей силы, проводимых нерегулярно и с непредсказуемой периодичностью. В ряде стран с низким доходом, особенно в Африке, сбор данных о заработной плате вообще не проводится.

Настоящий доклад подготовлен на основе более широкого массива информации, чем предыдущий, и представляет собой глобальную оценку средних взвешенных темпов роста

¹⁴ Наша база данных охватывает страны, включенные в базу данных Ключевые показатели рынка труда (КПРТ). Подробнее см. Техническое приложение 1.

Диаграмма 2 Рост заработной платы в мире, 2006–2009 гг. (годовые изменения ВВП в реальном выражении, %)



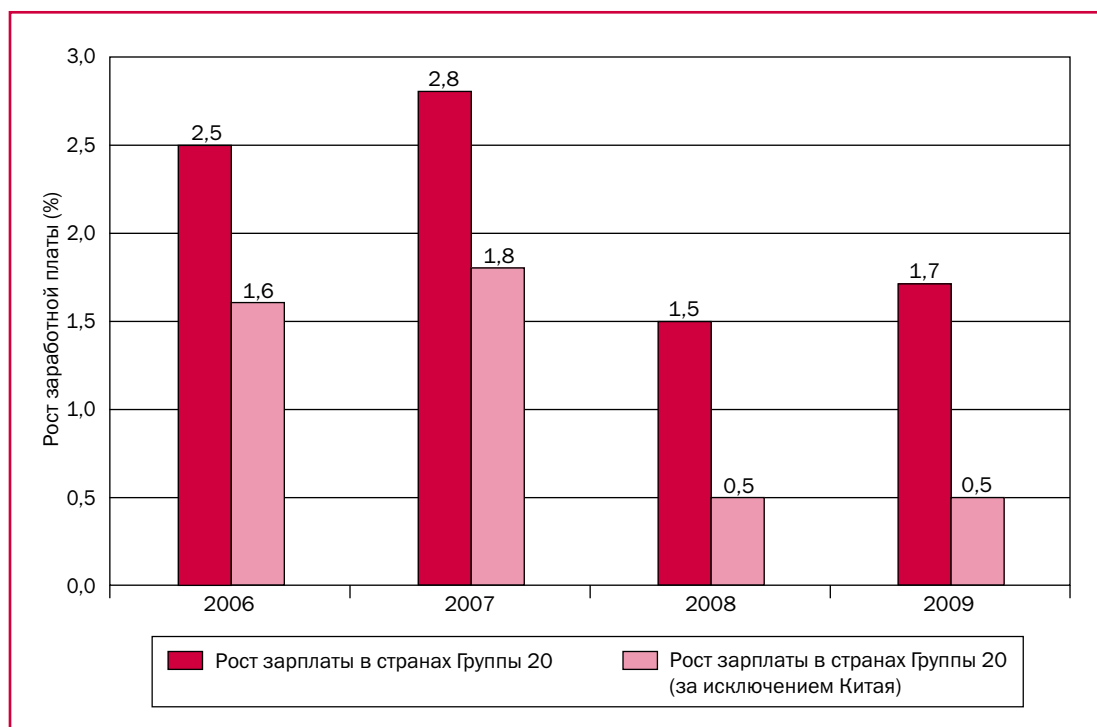
Примечание: Рост заработной платы в мире рассчитывается как средневзвешенная фактическая или оценочная величина ежегодного прироста реальной среднемесячной заработной платы в 115 странах и территориях, охватывающих 94% всех наемных работников в мире (см. описание методики в Техническом приложении I).

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

месячной заработной платы. Чтобы избежать систематических ошибок в наших глобальных и региональных оценках, в докладе использована методика, позволяющая корректировать ошибки в ответах, возникающие в случае несовпадения параметров по странам, не представившим ответы, с параметрами ответивших стран. Подробные разъяснения в отношении этой стандартной методики приведены в Техническом приложении I. Такая методика позволяет включить в глобальные тенденции в области заработной платы все регионы пропорционально их размерам и избежать искажения глобальных тенденций в области заработной платы в связи с различиями в доступности данных между регионами.

Результаты расчетов показаны на Диаграмме 2. Мы обнаружили, что на глобальном уровне реальная заработная плата выросла на 2,8% в 2007 году, на 1,5% в 2008 году и на 1,6% в 2009 году. Эти цифры в значительной степени зависят от официальной статистики заработной платы Китая. По официальным данным Китая, рост заработной платы (с учетом индекса потребительских цен (ИПЦ) МВФ) составлял 13,1% в 2007 году, 11,7% в 2008 году и 12,8% в 2009 году. Однако следует отметить, что официальная статистика о росте заработной платы, опубликованная в *Статистическом ежегоднике Китая*, охватывает только «городские территориальные единицы», которые на практике включают главным образом государственные предприятия, предприятия с коллективной формой собственности и другие типы предприятий, связанных с государством. Первоначальное экспериментальное обследование всех предприятий, проведенное Национальным бюро статистики (НБС) Китая, показывает, что размер годовой заработной платы в частном секторе увеличился в 2009 году только

Диаграмма 3 Рост заработной платы в странах Группы двадцати, 2006–2009 гг. (годовые изменения в реальном выражении, %)



Примечание: Рост заработной платы в мире рассчитывается как средневзвешенная фактическая или оценочная величина ежегодного прироста реальной среднемесячной заработной платы в 19 странах – членах Группы двадцати, то есть в Австралии, Аргентине, Бразилии, Германии, Индии, Индонезии, Италии, Канаде, Китае, Республике Корея, Мексике, России, Саудовской Аравии, Соединенном Королевстве, Соединенных Штатах Америки, Турции, Франции, Южной Африке и Японии (см. описание методики в Техническом приложении I).

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

на 6,6%¹⁵, что может объяснить расхождение между общим представлением о ситуации и официальными цифрами и допускает вероятность того, что наши глобальные оценки могут оказаться завышенными. Если из анализа исключить Китай, то мы получим гораздо более низкие показатели темпов роста заработной платы в мире: 2,2% в 2007 году, 0,8% в 2008 году и 0,7% в 2009 году (см. Диаграмму 2)¹⁶.

Ограничив нашу выборку странами Группы двадцати, на долю которых приходится около 70% наемных работников в мире, мы получили весьма близкие результаты (см. Диаграмму 3). После включения в наш анализ Китая, оценки показали, что средняя зара-

¹⁵ “Different disparity”, *China Daily*, 24–25 июля 2010 г. Согласно этому же источнику, среднегодовая заработная плата в частном секторе в 2009 г. была ниже, чем в «городских территориальных единицах» (18 199 юаня по сравнению с 32 736 юанями).

¹⁶ Для сравнения с нашими предыдущими публикациями мы также предлагаем оценку тенденций в области заработной платы в мире, рассчитанную на основе тенденций изменения национальной медианной заработной платы в странах и территориях, включенных в нашу выборку. Использование медианных величин вместо средневзвешенных позволяет ограничить влияние резко выделяющихся показателей, таких как ошибки в базовых национальных данных или чрезмерно высокие или чрезмерно низкие показатели темпов роста заработной платы в отдельных странах. Медианную величину следует понимать как величину роста заработной платы, разделяющую страны на две равные группы: страны с более высокими темпами роста заработной платы и страны с более низкими темпами роста заработной платы. На Диаграмме показано, что рост в 50% стран и территорий в нашей выборке составлял менее 2,2% в 2007 году, 1,2% в 2008 году и 1,6% в 2009 году.

ботная плата в странах Группы двадцати выросла на 2,8% в 2007 году, на 1,5% в 2008 году и на 1,7% в 2009 году. Без учета Китая расчеты в выборке показали бы рост реальной заработной платы в остальных странах на 1,8% в 2007 году, на 0,5% в 2008 году и на 0,5% в 2009 году.

При интерпретации этих тенденций в области средней заработной платы важно отметить, что величина среднемесячной заработной платы может зависеть от того, рассчитывается ли она на основе почасовой системы или на основе количества отработанных часов, или с применением обоих методов расчета. Кроме того, следует иметь в виду, что использование агрегированных данных о заработной плате (в отличие от обследований групп работников) приводит к так называемому «эффекту состава». Существование такого эффекта признается национальными статистическими службами во всем мире. Например, Австралийское бюро статистики (АБС) в своей публикации по средней заработной плате за неделю¹⁷, разъясняет, что изменения средних величин могут зависеть не только от колебаний уровня заработной платы отдельных работников, но и от изменений в составе сегмента наемных работников в общей численности рабочей силы. Это может происходить вследствие изменений в распределении населения по профессиям в отдельных отраслях и между отраслями экономики или в результате изменения соотношения численности работающих мужчин к численности работающих женщин в отдельных отраслях и между отраслями. «Эффект состава» может также проявляться в результате изменения соотношения численности работников, занятых на условиях полного рабочего времени, и работников, занятых на условиях неполного рабочего времени. Систематические ошибки, известные как «антициклический эффект», возникают в результате действия тенденции недооценивать при анализе совокупных данных признаки сокращения размера месячной заработной платы в период экономического спада и недооценивать тенденции повышения заработной платы в период экономического восстановления¹⁸. Это происходит, когда большинство людей, теряющих работу в период рецессии, получают низкую заработную плату (явление, автоматически повышающее уровень средней заработной платы работников, сохраняющих занятость), и когда восстановление экономической деятельности приводит к повторному найму этих низкооплачиваемых работников (в результате чего, напротив, происходит автоматическое сокращение средней заработной платы)¹⁹.

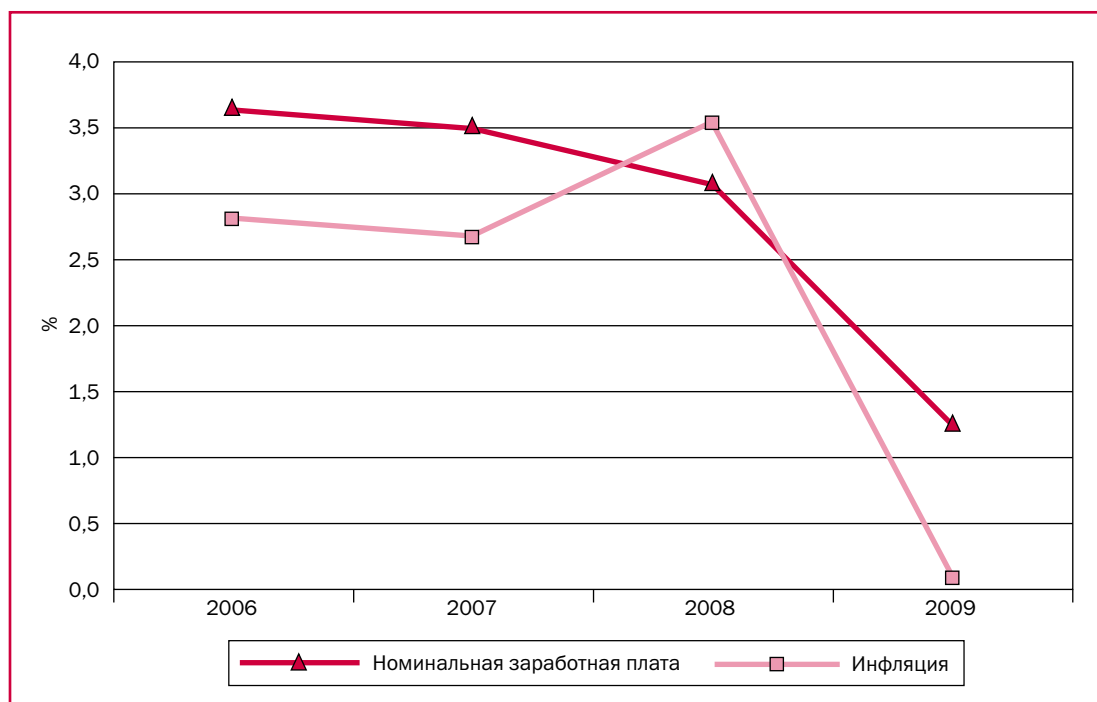
Несмотря на эти оговорки, можно сделать два наблюдения в отношении глобальных тенденций в области заработной платы. Первое заключается в том, что темпы роста заработной платы значительно сократились в период кризиса. Однако, даже если общий рост заработной платы в период кризиса замедлился, рост заработной платы, по нашим оценкам, оставался положительным на протяжении кризиса в 73% стран в 2008 году и в 80% стран в 2009 году. Второе наблюдение состоит в том, что темпы роста реальной заработной платы, как представляется, были столь же низкими в 2008 году, в первый год кризиса, как и в 2009 году, когда кризис был в самом разгаре. Как объяснить этот парадокс? Полагаем, что значительную роль здесь сыграла динамика инфляционных процессов в течение 2008 и 2009 годов. Для иллюстрации на Диаграмме 4 показаны рост номинальной заработной платы и инфляция на примере четырех крупных стран. Мы видим, что в 2008 году номинальная заработная плата продолжала расти приблизительно такими же темпами, как и в предыдущие годы, однако необычайно высокий уровень инфляции (обусловленной, главным образом, скачком цен на нефть) обесценивал реальный размер заработной платы. В отличие от этого, ВВП в 2009 году сократился, и кризис стал более ощутим для работодателей и работников;

¹⁷ См., например, Австралийское бюро статистики (2009), пояснительные записки 28 и 29.

¹⁸ См. Solon et al. (1994), Peng and Siebert (2008., стр. 571), Devereux and Hart (2006) или Bils (1985).

¹⁹ Обратный эффект возможен также, если кризис затронул занятость средне- и высокооплачиваемых работников в большей степени, чем низкооплачиваемых работников.

Диаграмма 4 Рост номинальной заработной платы и инфляция в четырех отобранных странах, 2006–2009 гг. (%)



Примечание: Уровни инфляции и номинальной заработной платы рассчитываются как средний показатель, взвешенный по народонаселению (с использованием численности наемных работников в качестве величины народонаселения) на основе выборки, в которую включены четыре страны с развитой экономикой (Германия, Канада, Соединенные Штаты Америки и Соединенное Королевство).

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

рост номинальной заработной платы замедлялся, однако уровень инфляции снижался еще более быстрыми темпами. Это резкое снижение инфляции предотвратило падение реальной заработной платы в 2009 году.

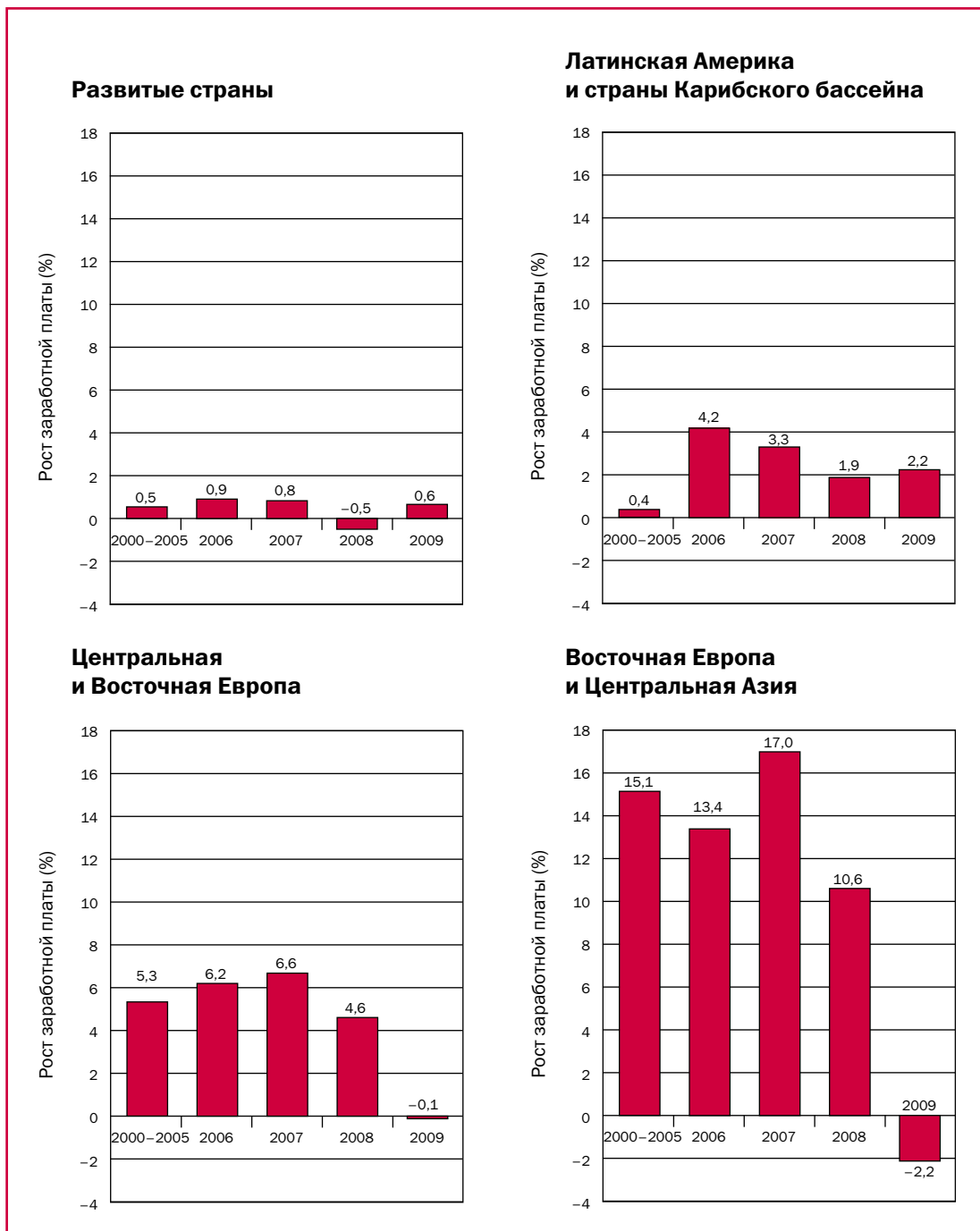
1.2 Региональные оценки

Существуют значительные различия между темпами роста заработной платы в различных регионах. По нашим оценкам, в развитых в экономическом отношении странах²⁰ после периода роста, составляющего приблизительно 0,8% в год до начала кризиса, уровень реальной заработной платы снизился на 0,5% в начале кризиса в 2008 году, прежде чем стал возрастать на уровне 0,6% в 2009 году (см. Диаграмму 5). В целом, уровень реальной заработной платы снизился в 12 из 28 стран с развитой экономикой в 2008 году и в семи из них в 2009 году.

В число стран, где наблюдался отрицательный экономический рост заработной платы в 2008 году и/или 2009 году, входит ряд крупных стран Группы двадцати. В США, например, годовая средняя арифметическая величина реальных доходов за неделю в 2008 году была на 1,1% ниже, чем в 2007 году, прежде чем восстановиться и вырасти в 2009 году на 1,5% по сравнению с 2008 годом. На Диаграмме 6 показано влияние цен на уровень реальных доходов в Соединенных Штатах Америки. По нашим наблюдениям, в 2008 году индекс

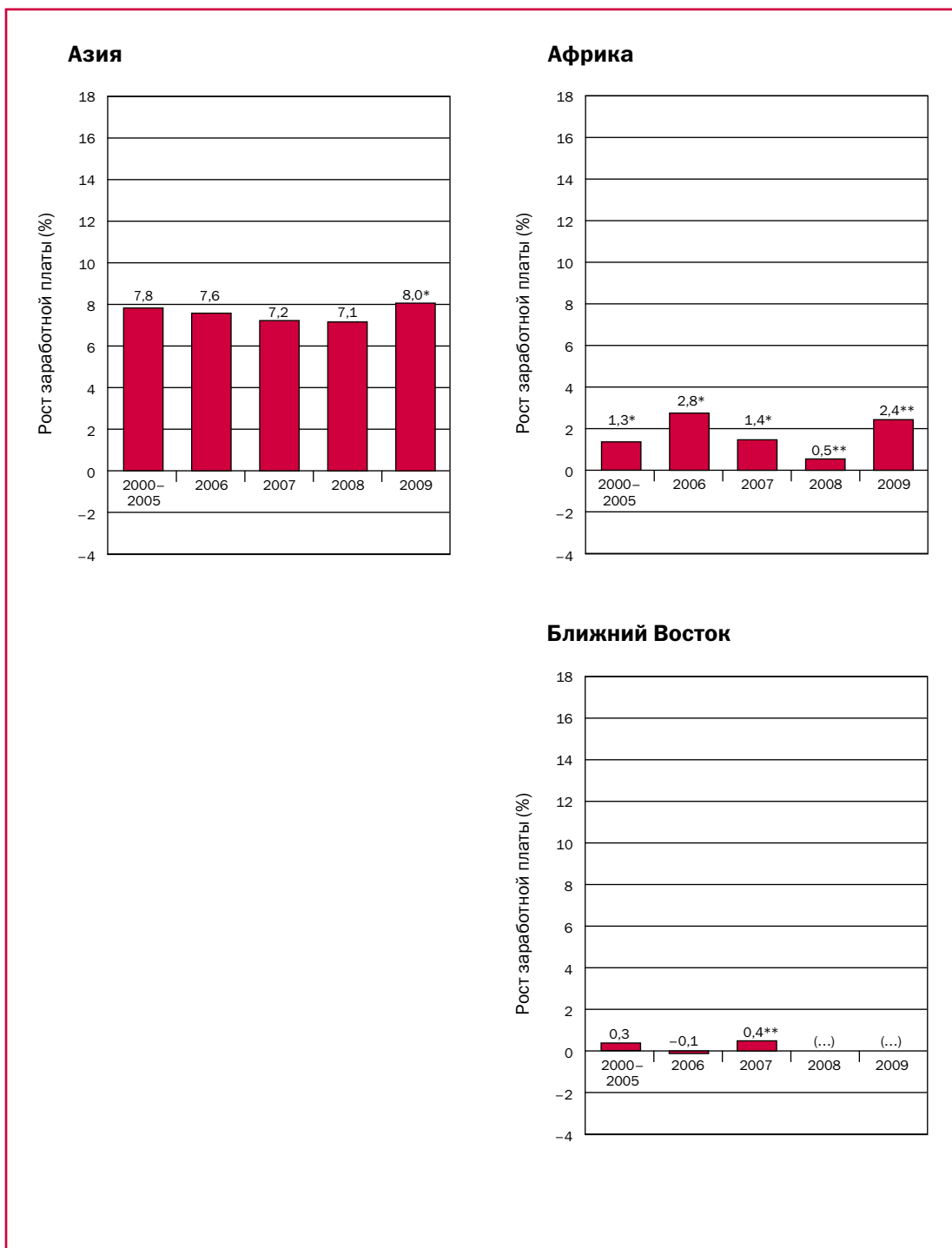
²⁰ Следует отметить, что наша группа стран с развитой экономикой не полностью соответствует группе экономически развитых стран по классификации МВФ, поэтому не следует применять прямое сопоставление оценок; см. Техническое приложение I.

Диаграмма 5 Рост заработной платы по регионам, 2000–2009 гг. (% в год)



потребительских цен для всех типов городских потребителей (ИПЦ «ГОРОД») увеличивался сравнительно быстро в течение первой половины года, подрывая, тем самым, покупательную способность заработной платы в этот период. Падение потребительских цен в конце 2008 года вызвало тогда увеличение реальных доходов (хотя номинальный доход возрос совсем незначительно), что объясняет, почему средний уровень реальных доходов в 2009 году был выше, чем в 2008 году.

Диаграмма 5 Рост заработной платы по регионам, 2000–2009 гг. (% в год)
(продолжение)



* Предварительные оценки (основаны на охвате приблизительно 75 %).

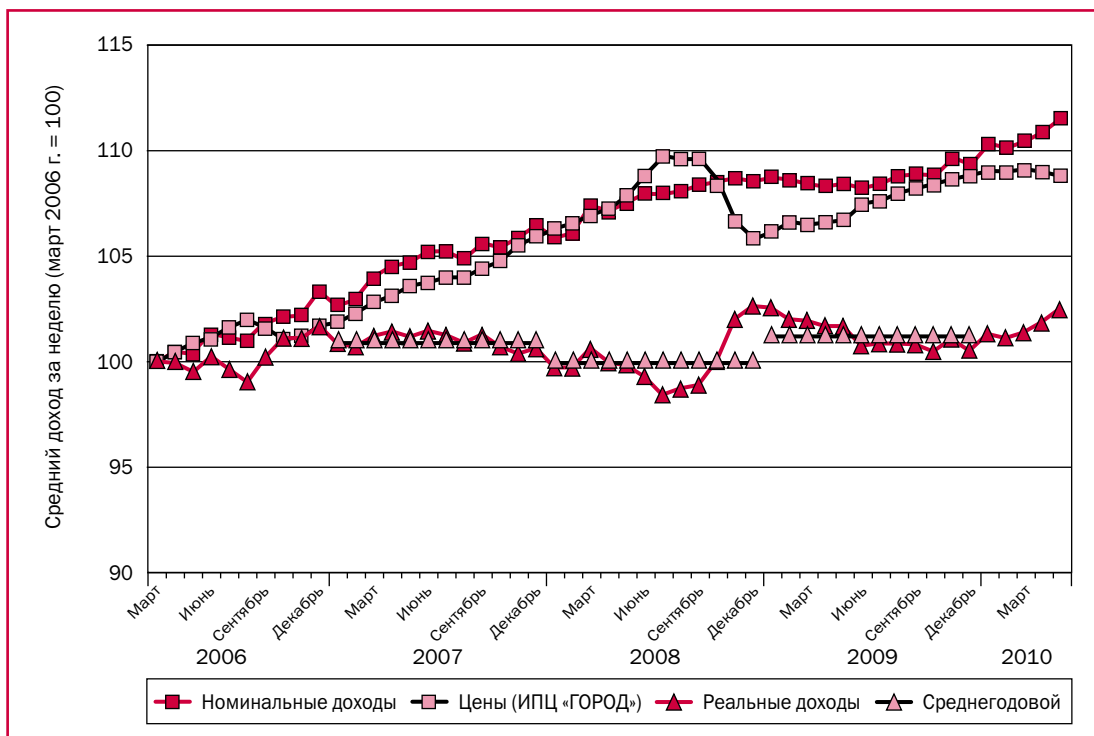
** Приближенные оценки (основаны на охвате от приблизительно 40% до приблизительно 60 %).

(..) Оценки отсутствуют.

Примечание: Классификацию стран по регионам и методики расчета см. в Техническом приложении I.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Диаграмма 6 Индекс номинальных и средних реальных доходов за неделю в Соединенных Штатах Америки (все несельскохозяйственные работники), март 2006 – март 2010 г. (март 2006 г. = 100)



Примечание: Номинальный доход соответствует среднему доходу за неделю всех наемных работников, по данным обзора *Текущей статистики занятости (CES)*. Реальные доходы всех наемных работников рассчитываются с использованием базового индекса потребительских цен за 1982–1984 гг. для всех типов городских потребителей (ИПЦ «ГОРОД»). Среднегодовые величины не являются официальными показателями, они рассчитываются как средняя арифметическая величина реальных доходов за неделю.
 Источник: Бюро статистики труда (БСТ) США и расчеты авторов.

На Диаграмме 7 показан рост реальной заработной платы в четырех промышленно развитых странах. Мы видим, что Новая Зеландия поддерживала положительный рост реальной заработной платы на протяжении всего кризиса, тогда как в Соединенном Королевстве ставки заработной платы за неделю сохранились без изменений только в 2008 году, а в 2009 году рост номинальной заработной платы отставал от ИПЦ, что привело к сокращению зарплат в реальном выражении. В Японии падение реальной заработной платы почти на 2,0% как в 2008 году, так и в 2009 году, вновь вызвало озабоченность по поводу сокращения заработной платы и снижения цен. Для сравнения в Диаграмму 7 включена также Исландия, которая, как видно, особенно пострадала от кризиса в 2009 году, и где можно отметить резкое сокращение реальной заработной платы. Имеющаяся информация по странам показывает, что в частном секторе произошло более значительное сокращение заработной платы, чем в государственном секторе (см. Вставку 1).

Сокращение рабочей недели, как представляется, в целом играет важную роль в сдерживании роста заработной платы в развитых в экономическом отношении странах. На Диаграмме 8 показано, что среднее количество отработанных или оплаченных часов за неделю уменьшилось в период между 2007 и 2009 годами почти во всех странах, по которым имелись такие данные. Это происходило либо в результате мер, принимаемых на уровне предприятий, например в Соединенных Штатах Америки, где сокращение доходов за неделю,

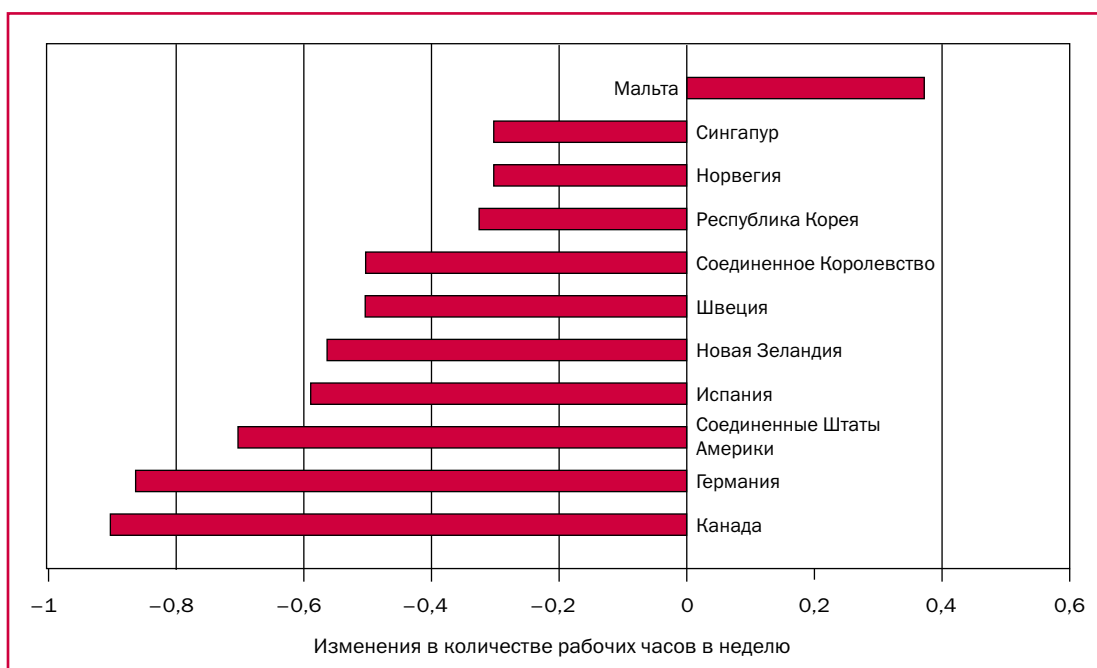
Диаграмма 7 Рост заработной платы в отобранных развитых странах, 2007–2009 гг. (%)



Примечание: Рост заработной платы соответствует ежегодному росту реальной среднемесячной заработной платы.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Диаграмма 8 Количество отработанных или оплаченных часов за неделю в отобранных развитых странах, 2007–2009 гг. (в %)



Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Вставка 1 Заработная плата в государственном и частном секторах

В настоящее время еще рано делать точные выводы о том, какие сектора и какие профессии кризис затронул в наибольшей степени, поскольку слишком мало стран опубликовали свои данные о структуре заработной платы. Основным источником таких данных на международном уровне, «Октябрьское обследование» MOT, находится в стадии анализа для выявления тенденций в области изменения заработной платы в разбивке по профессиям: в частности, проводятся широкие консультации для определения наиболее показательных отраслей промышленности и профессий, по которым следует собирать переменные показатели рынка труда на глобальном уровне, и для определения единиц измерения, в которых эти переменные следует представлять. Консультации направлены на то, чтобы учесть имеющиеся значительные различия в отраслевых структурах и моделях укомплектования штатов в разных странах мира путем проведения консультаций с экспертами ряда развивающихся и развитых в экономическом отношении стран.

Между тем, страновые данные уже сейчас позволяют предположить, что заработная плата могла быть в большей степени затронута в частном, а не в государственном секторе. По расчетам Сектора международных исследований государственных услуг (PSIRU), проведенным преимущественно с использованием базы данных Евростата по Индексу затрат на рабочую силу, номинальные доходы в государственном секторе росли быстрее или сокращались более медленными темпами, чем доходы в частном секторе в 11 из 18 европейских стран, по которым имеются данные. Этот же вывод относится и к Соединенным Штатам Америки, где в течение двухлетнего периода с марта 2008 г. по март 2010 года заработная плата работников в частном секторе увеличивалась медленнее, чем заработная плата государственных и муниципальных работников. Однако по предварительным данным за 2010 год, можно предположить, что в некоторых странах, проводивших меры жесткой экономии в целях сокращения государственного долга и/или подписавших последние соглашения с МВФ, может проявиться обратная тенденция.

Более устойчивый характер заработной платы в государственном секторе, вероятно, связан с существованием в государственном секторе более сильных профсоюзов, чем в частном секторе, а также более высоким уровнем согласованности действий между государственными служащими. В то же время динамика соотношения уровней заработной платы в государственном и частном секторах отражает также определенную отраслевую специфику. В Соединенных Штатах, например, в течение последних двух лет рост заработной платы, превышающий средние показатели, наблюдался среди работников образования и здравоохранения как в государственном, так и в частном секторах. В отличие от этого, рост заработной платы в финансовом секторе, опережавший средние темпы роста заработной платы до кризиса, в последние кварталы замедлялся. В Европе также размер заработной платы и жалованья в сфере финансовых услуг рос медленнее, чем средняя заработная плата. В Великобритании, например, размер номинальной средней заработной платы до вычета налогов за неделю вырос в 2009 году в среднем на 1,6% по сравнению с 1,4% в сфере финансовой и страховой деятельности, сократился на 0,4% в промышленности и на 3,5% в жилищном и производственном секторах¹. Кроме того, в Соединенном Королевстве резко сократились доплаты: более чем на 25% в течение первого года кризиса до уровня 19 млрд фунтов стерлингов в конце 2008 – начале 2009 года, увеличившись годом позже до 22 млрд фунтов стерлингов.

¹ См. <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=15313>

Источник: на основе Hall et al. (2010).

определяемых на основе почасовой оплаты труда, в период между февралем 2009 и февралем 2010 года было обусловлено сокращением как почасовых ставок, так и продолжительности рабочего времени²¹, либо было одной из мер, принимаемых в рамках более широких программ, известных как «распределение рабочих заданий» и призванных сократить продолжительность рабочего времени, чтобы избежать увольнения работников путем перераспределения работы в условиях снижения загрузки предприятий²². В Германии, например,

²¹ Министерство труда США, Бюро статистики труда (2010).

²² В таких программах сокращение продолжительности рабочего времени нередко совмещено с пропорциональным сокращением заработной платы. В зависимости от страны сокращение заработной платы компенсировалось (по крайней мере, частично) либо пособиями, выплачиваемыми из доходов центральных правительств, либо пособиями по частичной безработице. См. Messenger (2009).

реальная месячная заработная плата всех наемных работников сокращалась в течение трех лет подряд, включая 2009 год, когда номинальная месячная заработная плата упала впервые за послевоенную историю этой страны²³. Но такое понижение в значительной степени было следствием сокращения продолжительности рабочего времени ради сохранения рабочих мест (см. Вставку 6 в Части II настоящего доклада). Ограничив выборку работниками, занятыми на условиях полного рабочего времени, получим ежемесячный рост реальной заработной платы в Германии, составляющий 0% в 2008 году и 0,8% в 2009 году²⁴.

Примеры наиболее резкого сокращения роста реальной заработной платы можно найти в Восточной Европе и Центральной Азии, где, согласно официальным данным, темпы роста реальной заработной платы сократились приблизительно со средней величины 17,0% в 2007 году до 10,6% в 2008 году и до -2,2% в 2009 году²⁵. Рост реальной заработной платы замедлился также в Центральной и Восточной Европе: с 6,6% в 2007 году до 4,6% в 2008 году и до -0,1% в 2009 году. На Диаграмме 9 приведены соответствующие показатели по ряду стран из этих регионов. В Российской Федерации и в Украине, странах со значительной численностью населения, тенденции изменения заработной платы отразили резкий экономический спад в 2009 году. Если Польша была в состоянии поддерживать положительные темпы роста заработной платы, то на примере Венгрии можно видеть, как сочетание инфляции на уровне 4% и массового замораживания номинальной заработной платы подорвало покупательную способность заработной платы в 2009 году.

Напротив, в других регионах ситуация с заработной платой выглядела лучше. В Азии, согласно имеющимся у нас средневзвешенным показателям, кризис проявился едва заметно. Реальная заработная плата в Азии росла темпами, превышающими 7% в течение периода с 2006 по 2009 год и составляющими 7,2% в 2007 году, 7,1% в 2008 году и 8,0% в 2009 году. Эта региональная тенденция, как и наша глобальная оценка, во многом определялась ситуацией в Китае, на долю которого приходится более половины общего числа наемных работников в этом регионе. Однако эти региональные показатели следует рассматривать в сравнении с положением в других странах, таких как Таиланд, Малайзия и Филиппины, которые в гораздо большей степени пострадали от глобального экономического кризиса и где реальная заработная плата существенно сократилась в период кризиса (см. Диаграмму 10).

В странах Латинской Америки и Карибского бассейна рост реальной заработной платы, по оценкам, замедлился с 3,3% в 2007 году до 1,9% в 2008 году и до 2,2% в 2009 году. На Диаграмме 11 показано, что эта региональная модель четко отражает картину роста заработной платы в Бразилии, на долю которой приходится почти 39% наемных работников региона. Чили и Уругвай, как видно на Диаграмме, также пережили кризис практически без потерь. Напротив, в ряде стран Карибского бассейна, таких как Ямайка, наблюдалось значительное сокращение заработной платы в 2008 году.

Наконец, мы подготовили также некоторые предварительные и приближенные оценки по странам Африки и Ближнего Востока, которые основаны на неполных данных (см. Диаграмму 5 и охват базы данных в Техническом приложении I). По нашим предварительным оценкам, в странах Африки реальная заработная плата выросла в 2007 году прибли-

²³ Федеральное статистическое бюро Германии (2010).

²⁴ Квартальный обзор заработной платы.

²⁵ Как подчеркивалось в докладе *Зарботная плата в мире в 2008–2009 гг.* (МБТ, 2008а, стр. 13), быстрый рост заработной платы в странах Содружества независимых государств (СНГ) в докризисный период являлся неотъемлемой частью процесса восстановления, последовавшего за резким снижением заработной платы на ранних стадиях перехода к рыночной экономике в начале 90-х годов XX века. Кроме того, рост занятости в странах СНГ в докризисный период был относительно слабым, и поэтому рост ВВП достигался в основном за счет повышения производительности труда, что, в свою очередь, позволяло обеспечивать рост заработной платы. (см. Диаграмму 13).

зительно на 1,4%, что совпадает со средним уровнем роста заработной платы в период 2000–2005 годов. В течение последних двух лет, по приблизительным оценкам, рост заработной платы снизился до 0,5% в 2008 году, а в 2009 году восстановился до уровня 2,4%. Диаграмма 12 иллюстрирует тенденции изменения заработной платы в двух странах, по которым имеются данные обследований на предприятиях (Южная Африка и Ботсвана). Однако в целом сбор данных о заработной плате в странах Африки остается серьезной проблемой, поэтому планируется расширить техническое сотрудничество, чтобы со временем постепенно увеличить объем и повысить качество данных о заработной плате (см. Вставку 2).

Что касается стран Ближнего Востока, пока еще преждевременно давать даже приближенную оценку динамики роста заработной платы в этих странах в 2008 и 2009 годах, поскольку до настоящего времени слишком незначительное число стран предоставили свои данные о заработной плате. Однако имеющиеся данные за предшествующие годы позволяют предположить, что заработная плата работников в странах Ближнего Востока (значительная часть которых относится к категории трудовых мигрантов) увеличивалась не слишком быстрыми темпами даже в докризисный период. Два примера на Диаграмме 12, Бахрейн и Западный берег р. Иордан и Сектор Газа, показывают, что кризис, по всей видимости, негативно сказался на заработной плате в 2009 году (хотя примеры Западного берега р. Иордан и Сектора Газа нельзя назвать достаточно показательными).

Анализ региональных тенденций в области заработной платы показал существование значительных различий между регионами. В долгосрочном плане в Таблице 1 представлены данные о динамике заработной платы на протяжении всего десятилетия 2000-х годов (в качестве базисного года принят 1999 год). Как видно из Таблицы, средняя заработная плата в мире увеличилась за этот период приблизительно на четверть. Двигателем этого роста являлись

Диаграмма 9 Рост заработной платы в отобранных странах Центральной и Восточной Европы и Центральной Азии, 2007–2009 гг. (%)



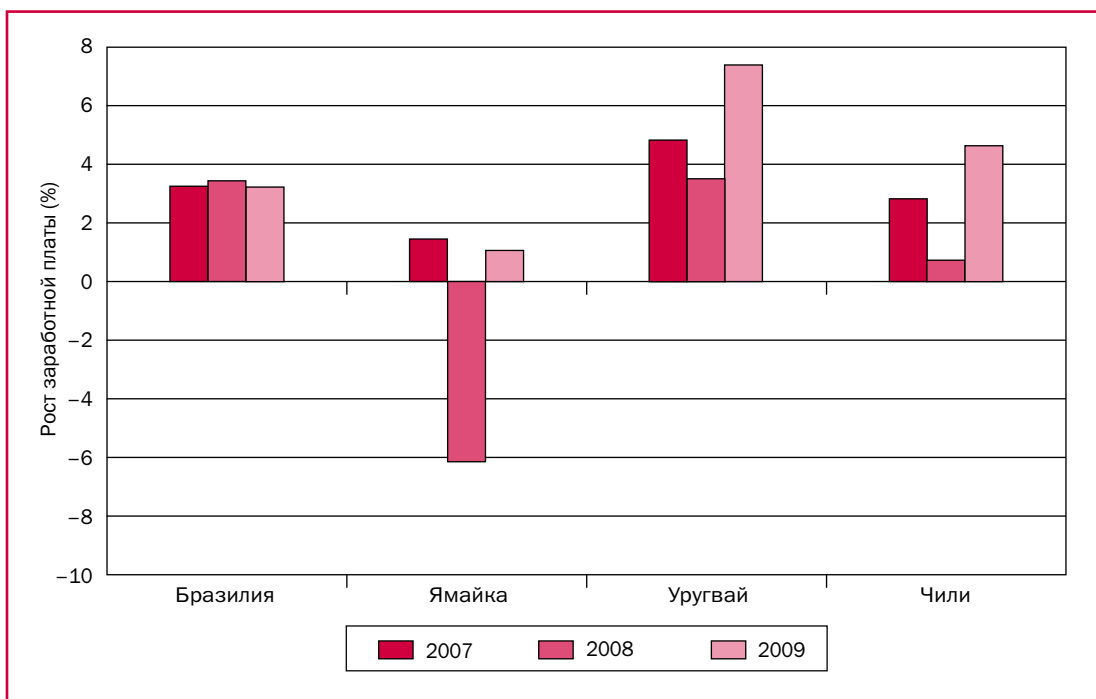
Примечание: Рост заработной платы соответствует ежегодному приросту реальной среднемесячной заработной платы.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Диаграмма 10 Рост заработной платы в отобранных странах Азии, 2007–2009 гг. (%)

Примечание: Рост заработной платы соответствует ежегодному приросту реальной среднемесячной заработной платы.

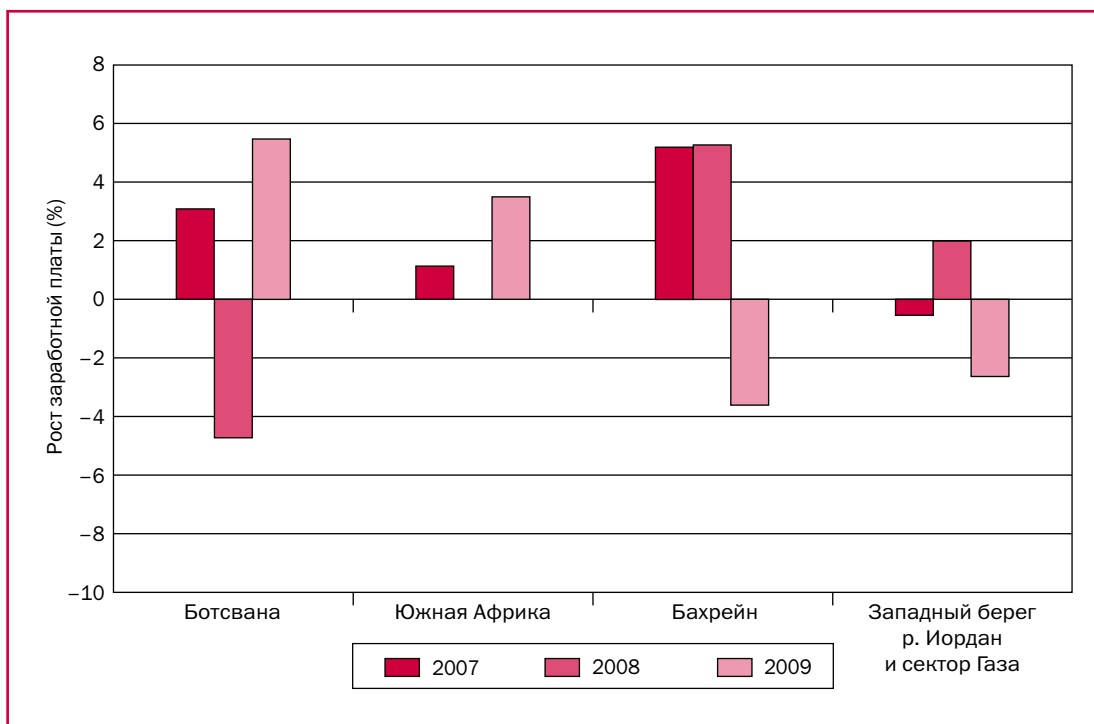
Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Диаграмма 11 Рост заработной платы в отобранных странах Латинской Америки и Карибского бассейна, 2007–2009 гг. (%)

Примечание: Рост заработной платы соответствует ежегодному приросту реальной среднемесячной заработной платы.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Диаграмма 12 Рост заработной платы в отобранных странах Африки и Ближнего Востока, 2007–2009 гг. (%)



Примечание: Рост заработной платы соответствует ежегодному приросту реальной среднемесячной заработной платы.
 Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Таблица 1 Совокупный рост заработной платы, по регионам, начиная с 1999 года (1999 г. = 100)

	1999	2006	2007	2008	2009
Развитые страны	100	104,2	105,0	104,5	105,2
Центральная и Восточная Европа	100	144,8	154,4	161,4	161,3
Восточная Европа и Центральная Азия	100	264,1	308,9	341,6	334,1
Азия	100	168,8	180,9	193,8	209,3*
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	100	106,7	110,3	112,4	114,8
Африка	100	111,2*	112,8*	113,4**	116,1**
Ближний Восток	100	101,9*	102,4*
В мире	100	115,6	118,9	120,7	122,6

* Предварительная оценка. ** Приближенная оценка. ... Оценок нет.

Примечание: Охват и методику см. в Техническом приложении 1.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

развивающиеся регионы, такие как Азия, где заработная плата за период с 1999 года увеличилась более чем в два раза, а также страны Восточной Европы и Центральной Азии, где заработная плата выросла более чем в три раза (что частично отражает глубину падения заработной платы в 1990-е годы). Для сравнения, реальная заработная плата лишь немного выросла в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, в Африке и странах Ближнего Востока. В развитых странах она выросла в реальном выражении приблизительно лишь на 5%, за все рассматриваемое десятилетие, что явилось отражением периода сдерживания ее роста.

Вставка 2 Рост заработной платы в странах Африки

После двух десятилетий экономического зстоя и до начала глобального финансового кризиса в 2008 году экономические показатели в странах Африки значительно повысились. Начиная приблизительно с 2004 года ежегодные темпы экономического роста стран Африки к югу от Сахары постоянно держались на более высоком уровне, чем в странах с более развитой экономикой, достигая приблизительно 6,5% в период с 2004 по 2008 год по сравнению со средним мировым уровнем, составляющим примерно 4,5%. С учетом быстрого увеличения численности населения показатель роста ВВП на душу населения в странах Африки к югу от Сахары достигал приблизительно 4,3% в год. Глобальный экономический и финансовый кризис замедлил экономический рост в странах Африки к югу от Сахары до 2,1% в 2009 году¹.

Как эти тенденции повлияли на рост заработной платы? В связи с тем, что в доклад *Заработная плата в мире в 2008–2009 гг.* удалось включить небольшой объем данных по странам Африки, впоследствии были предприняты серьезные усилия в целях получения статистической информации по заработной плате от национальных статистических служб стран Африки к югу от Сахары и внесения их в Глобальную базу данных МБТ по заработной плате. Было проведено два крупных аналитических обзора в ходе двух субрегиональных семинаров с участием 25 африканских стран по вопросам использования показателей рынка труда в процессе принятия решений, организованных МОТ в Аддис-Абебе в июле 2009 года и в Дакаре в декабре 2009 года². Имеющиеся в этих странах источники данных указаны в Таблице В1.

Таблица В1 Источники данных об уровне доходов, связанных с занятостью, в странах Африки

Страна	Середина 1990-х годов или ранее	Середина 1990-х/ начало 2000-х годов	Последний год	Источник
Обследования домашних хозяйств				
Бенин	–	2000–2001	2007–2008	Enquête ménages [Обследование домашних хозяйств]
Ботсвана	1984–1985	1995–1996	2005–2006	Обследование рабочей силы
Буркина-Фасо	–	2003	2007	Enquête emploi [Обследование рабочей силы]
Бурунди	–	–	2006–2007–2008	Enquête 1-2-3 [Обследование 1-2-3]
Габон	–	–	–	–
Гана	1992	1998	2006	Обследование домашних хозяйств
Замбия	1986	2005–2006	2008	Обследование рабочей силы
Камерун	–	2001	2007	Enquête ménages [Обследование домашних хозяйств]
Демократическая Республика Конго	–	–	–	–
Кот-д'Ивуар	1998	2002	2008	Enquête niveau de vie [Обследование уровня жизни]
Либерия	–	–	2007	Обследование рабочей силы
Мадагаскар	–	2001	2005	Enquête ménages [Обследование домашних хозяйств]
Малави	1998	2004–2005	2009	Обследование домашних хозяйств
Мали	–	2004	2007	Enquête ménages [Обследование домашних хозяйств]

(продолжение)

Вставка 2 (продолжение)

Страна	Середина 1990-х годов или ранее	Середина 1990-х/ начало 2000-х годов	Последний год	Источник
Намибия	1993–1994	–	2003–2004	Обследование домашних хозяйств
Нигер	–	–	–	
Нигерия	–	2003–2004	–	Обследование уровня жизни
Руанда	–	2000–2001	2005–2006	Обследование домашних хозяйств
Сенегал	1994–1995	2001–2002	2005–2006	Enquête ménages [Обследование домашних хозяйств]
Сомали	–	–	–	–
Сьерра-Леоне	–	–	–	–
Танзания (Занзибар)	–	–	–	–
Танзания, Объединенная Республика	1990–1991	2000–2001	2006	Обследование рабочей силы
Того	–	–	–	–
Уганда	–	2002–2003	2005–2006	Обследование рабочей силы
Эфиопия	–	1999–2000	2005	Обследование рабочей силы
Южная Африка	–	2001	2007	Обследование рабочей силы
Обследования предприятий				
Страна	Периодичность	Источник		
Ботсвана	Ежеквартально	Обследование занятости и наемных работников		
Южная Африка	Ежеквартально	Ежеквартальная статистика занятости		

В результате этих усилий уже удалось сделать некоторые региональные оценки роста заработной платы, они приведены на Диаграмме 5. По нашим оценкам, годовые темпы роста средней заработной платы в докризисный период (с 2000 по 2005 год) составляли приблизительно 1,3%, в 2008 году рост заработной платы сократился до 0,5%, прежде чем стал восстанавливаться в 2009 году, вероятно, в результате значительно более низких темпов инфляции по сравнению с предыдущими годами.

Однако следует отметить, что эти оценки являются, в лучшем случае, предварительными, а в худшем случае – приближенными. Они основаны на сведениях о заработной плате по 15 наиболее крупным и относительно богатым африканским странам и охватывают приблизительно 57% всех наемных работников в странах Африки и около 75% общего фонда заработной платы в регионе. В связи с тем, что даже в этих 15 странах не имеется данных по каждому году за период до 2009 года, для проведения региональной оценки были использованы некоторые методы экстраполяции (описание методики см. в Техническом приложении I). Кроме того, среди стран, включенных в Таблицу B1, только в Южной Африке и Ботсване осуществлялся сбор ежеквартальных данных о заработной плате на основе обследования предприятий. Эти обследования охватывали, как правило, только предприятия в формальном секторе экономики. Большинство других стран осуществляли сбор информации о заработной плате на основе обследования рабочей силы, занятой в домашних хозяйствах. Такие обследования домашних хозяйств обычно более репрезентативны, чем обследования предприятий, однако в рамках таких обследований достоверные ответы получить сложнее, поскольку люди считают, что сведения о доходах носят конфиденциальный и личный характер. Несмотря на эти трудности, обследования предприятий и домашних хозяйств позволяют получить важную информацию об изменении заработной платы в странах Африки.

¹ МВФ, база данных издания Перспективы развития мировой экономики и Региональный экономический обзор стран Африки к югу от Сахары, апрель 2010 г. ² См. MOT, Seminar Report and Guidebook on “Strengthening Labour Market Information to Monitor Progress on Decent Work in Africa”, 2009 г. и MOT, Rapport de s minaire et aide m moire: “Renforcer les statistiques et informations sur le march du travail pour mesurer l’avancement du travail decent en Afrique”, 2009 г.

1.3 Средняя заработная плата и производительность

Снижение темпов роста заработной платы в мире, показанное на примерах в предыдущем разделе, не является неожиданным на фоне снижения производительности труда в период кризиса. Кривые на Диаграмме 13 показывают снижение темпов производительности труда, измеряемой в ВВП на одного работающего²⁶, в различных регионах мира. Мы видим, что вместе со снижением темпов роста ВВП, глобальный экономический кризис 2008 и 2009 годов привел также к снижению производительности труда во всех регионах, кроме Азии. Такой низкий уровень производительности труда свидетельствует о том, что предприятия были не в состоянии обеспечить более высокий уровень заработной платы. Действительно, при падении спроса на товары и услуги предприятия могут поддерживать необходимый уровень выработки одного работника только путем сокращения уровня занятости пропорционально падению спроса. Если предприятия продолжают выплачивать заработную плату всем своим работникам, то снижение производительности труда приведет к сокращению прибыли, размера заработной платы или тому и другому одновременно. И все же многие предприятия увольняют работников, что ведет к росту безработицы, особенно в странах с развитой экономикой и странах с экспортно-зависимой экономикой. Однако анализ положения во всех обследованных странах показывает, что падение ВВП опережало сокращение занятости в течение периода 2008–2009 годов в результате снижения производительности труда.

Связь между изменениями средней заработной платы и изменениями производительности труда показана на Диаграмме 14. Мы видим, что даже при широком разбросе страновых показателей прослеживается в целом положительная связь между ростом производительности труда и ростом реальной заработной платы. В большинстве стран, в которых отмечалось сокращение реальной заработной платы в течение 2008 или 2009 года, произошло также снижение производительности труда (нижняя левая часть Диаграммы 14), тогда как в большинстве стран, в которых производительность труда повышалась, наблюдался также рост заработной платы (верхняя правая часть Диаграммы). Однако следует отметить, что во многих странах реальная заработная плата выросла, несмотря на падение производительности (верхняя левая часть), что свидетельствует об отсутствии автоматической краткосрочной связи между заработной платой и производительностью труда. В то же время статистический анализ показывает, что в развитых в экономическом отношении странах изменения производительности и изменения темпов инфляции, если их рассматривать совместно, объясняют изменение темпов роста заработной платы в 2008 и 2009 годах приблизительно в половине охваченных обследованием стран²⁷.

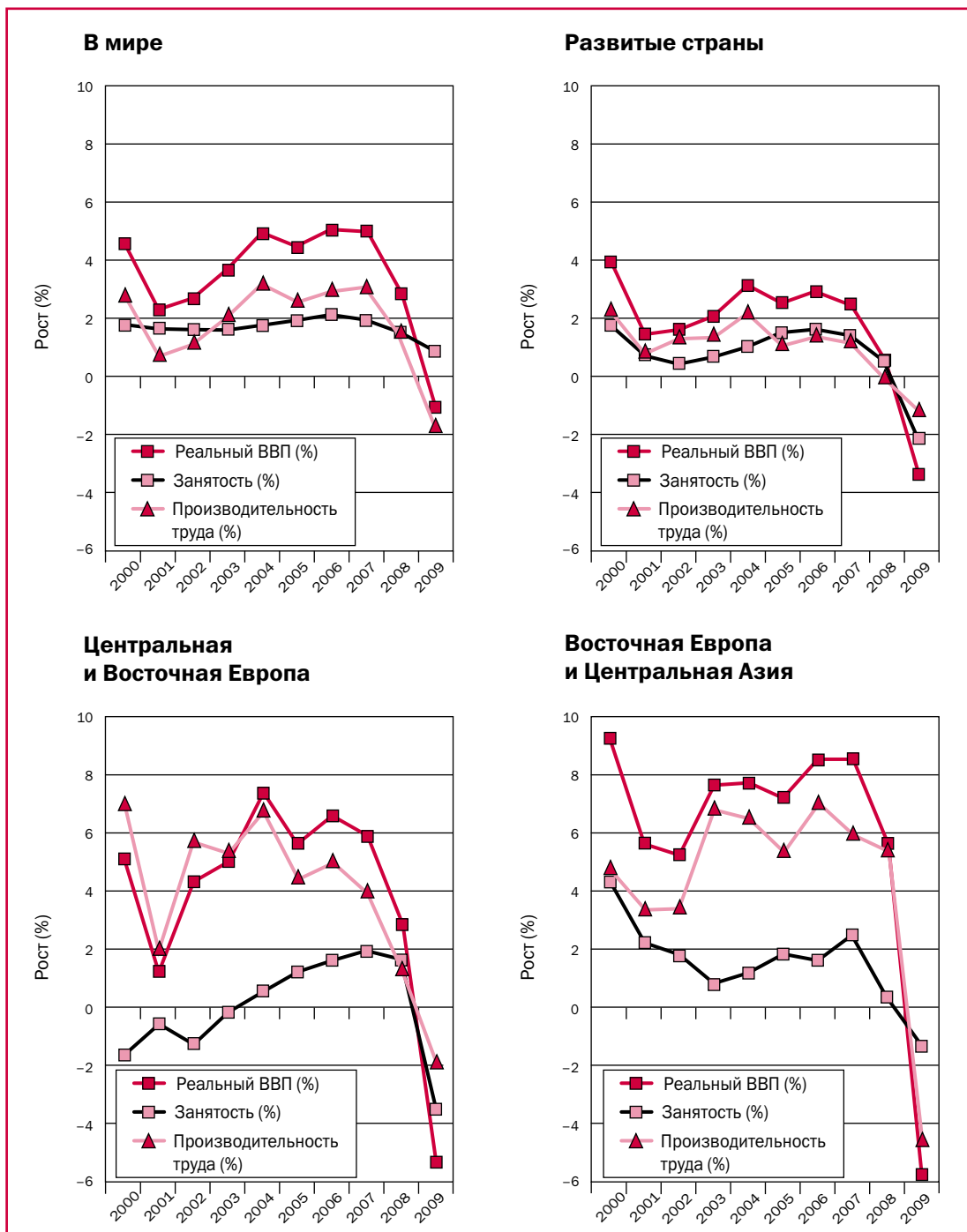
2 Доля заработной платы

Как тенденции изменения средней заработной платы, рассмотренные в предыдущей главе, повлияли на долю заработной платы в период кризиса? В этом разделе доклада рассматривается «доля трудовых доходов» или «доля заработной платы». Анализ этих вопросов прове-

²⁶ Существует несколько различных способов измерения производительности труда, однако все они основаны на определении объемов производства относительно количества затраченного труда (см. ОЭСР, 2001). Согласно Целям в области развития, сформулированным в Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций (ЦРТ), в настоящем докладе в качестве простой меры производительности труда используется величина показателя ВВП на одного занятого. Хотя и существуют более точные методы, учитывающие количество рабочих часов и часто используемые при проведении исследований на национальном уровне (см., например, показатели производительности труда, опубликованные Бюро статистики труда США на сайте в www.bls.gov/lpc/), применяемая нами простая мера лучше подходит для целей исследований, таких как доклад *Заработная плата в мире*, охватывающих значительно количество стран, во многих из которых нет достоверных данных о продолжительности рабочего времени.

²⁷ Этот вывод основан на следующей регрессии: Рост реальной заработной платы = $a + (b \times \text{рост производительности труда}) + (c \times \text{инфляция})$ продуцирует коэффициент $b = 0,45$, коэффициент $c = -0,47$ и нескорректированный показатель $R^2 = 0,48$.

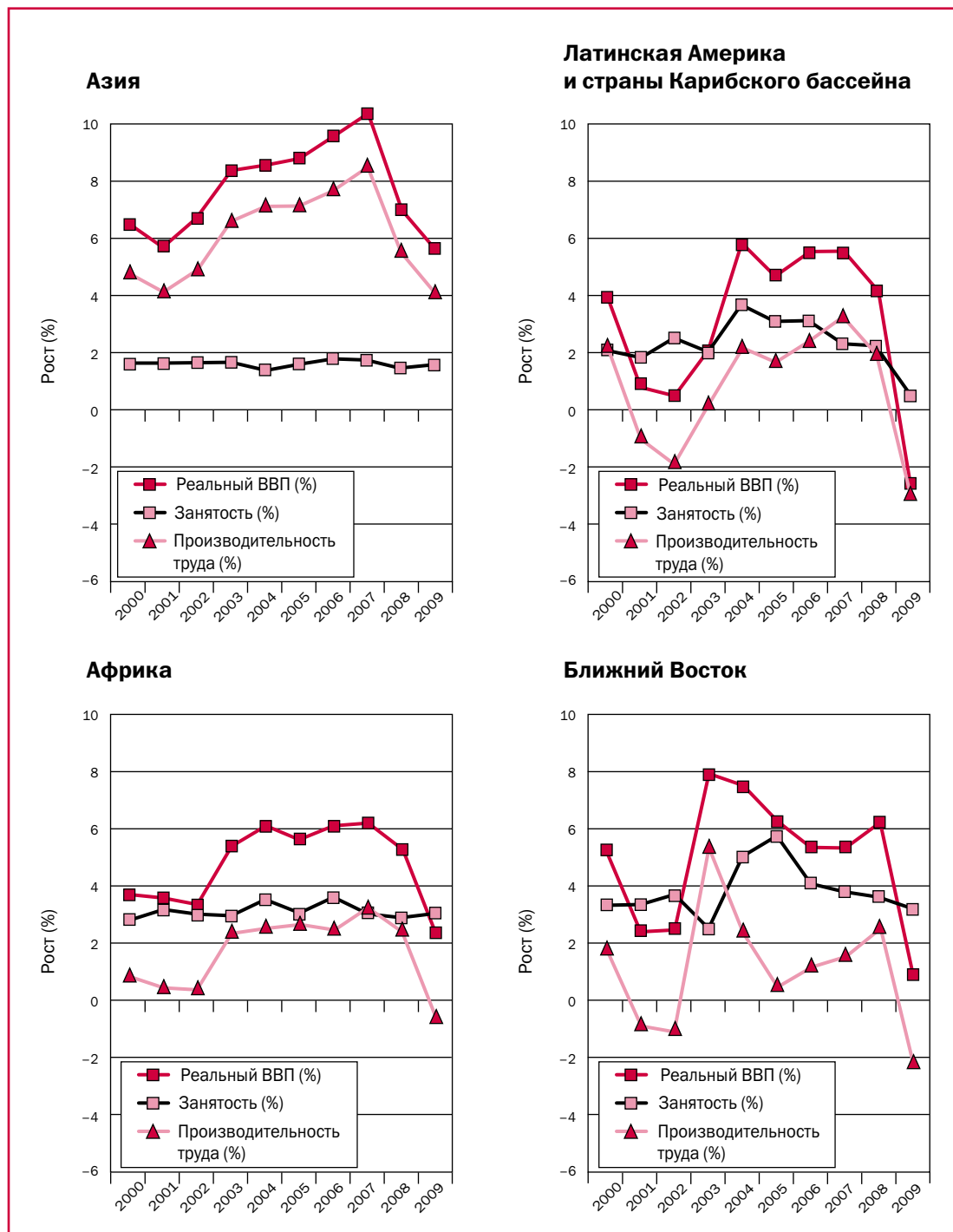
Диаграмма 13 Рост ВВП по регионам, занятость и производительность труда, 2000–2009 гг. (%)



ден на основе обширного массива имеющихся соответствующих данных, охватывающих 30 стран – членов ОЭСР и Эстонию²⁸. «Нескорректированная» доля заработной платы чаще всего измеряется как отношение общего объема компенсации, выплачиваемой работнику,

²⁸ Все данные, использованные в этом анализе, заимствованы из базы данных ОЭСР SStructural Analysis (www.oecd.org/sti/stan) и Системы национальных счетов ОЭСР (www.oecd.org/std/ana). Чили, Израиль и Турция исключены из анализа в связи с отсутствием данных.

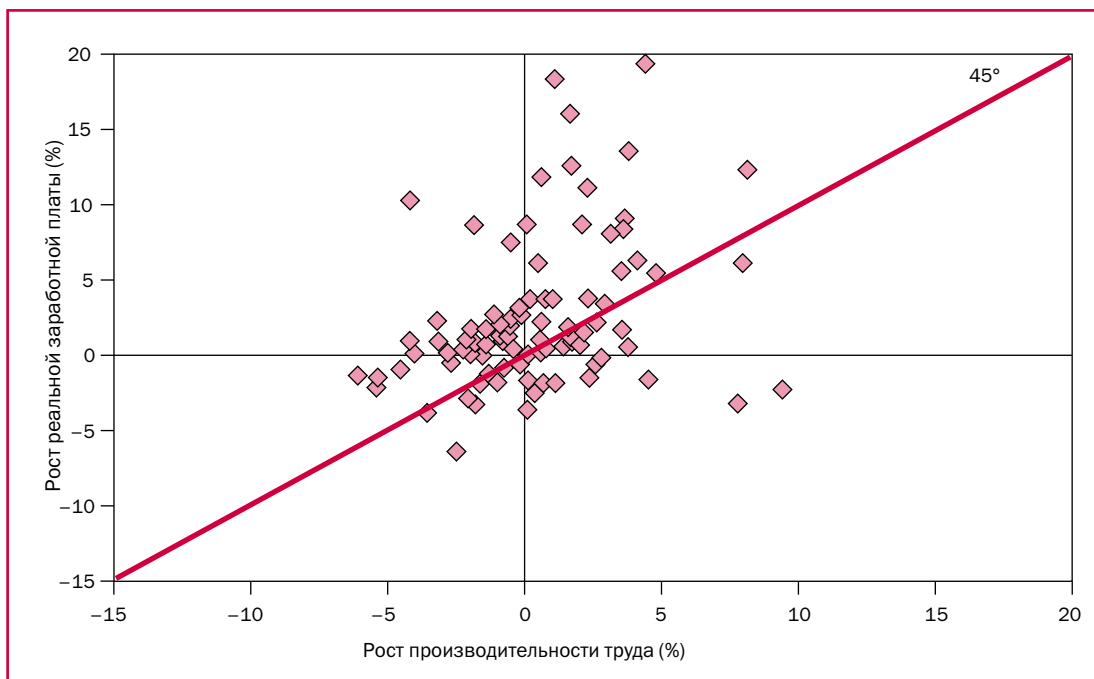
Диаграмма 13 Рост ВВП, занятость и производительность труда, 2000–2009 гг. (%) (продолжение)



Источник: Расчеты МОТ на основе данных Всемирного банка по ВВП (ВВП в постоянных ценах за 2005 г. по паритету покупательной способности (ППС), долл. США) и Ключевых показателей рынка труда МОТ (КПРТ) (МОТ, 2009а, таблица 2а).

к совокупному продукту (этот показатель служит мерой валового продукта), которые определяются в номинальном выражении и могут быть рассчитаны на основе национальных счетов. Делая акцент на величине дохода, получаемого за оплачиваемый труд (в отличие от

Диаграмма 14 Уровень заработной платы и производительности труда в период кризиса, 2008–2009 гг. (%)



Примечание: Диаграмма составлена для 94 стран и экономик, по которым имеются данные.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

капитала), при рассмотрении доли компенсации за труд в национальном продукте, можно прояснить ряд важных вопросов, в том числе установить, в какой мере экономический рост влияет на повышение доходов работников. В периоды экономического спада доля заработной платы является показателем того, в какой степени сокращение национального продукта снижает уровень трудовых доходов по отношению к размеру прибыли. Если трудовые доходы сокращаются более высокими темпами, чем прибыль, доля заработной платы должна, как ожидается, уменьшаться. Напротив, если темпы сокращения прибыли превосходят темпы сокращения трудовых доходов, то доля заработной платы будет расти. При любом данном уровне добавленной стоимости и прибыли доля заработной платы может уменьшиться в результате сокращения оплачиваемой занятости, снижения уровня заработной платы или под одновременным воздействием обоих этих факторов.

Хотя понятие доли заработной платы может показаться, на первый взгляд простым, проводится много дискуссий в отношении последствий применения этого «приближенного» показателя. В частности, стандартные меры оплаты труда наемных работников в системе национальных счетов (например, заработная плата плюс жалованье и отчисления на социальное страхование, выплачиваемые работодателем) не учитывают трудовые доходы самостоятельно занятых работников. Поэтому «нескорректированная» доля заработной платы не включает трудовые доходы собственников предприятий, на которых они работают. В странах или в секторах с большой долей самостоятельной занятости в общем объеме занятости²⁹ исключение из расчета самозанятых работников может привести к существенной недооценке фактической доли национального дохода, используемой для оплаты труда работников. В Техническом приложении II содержится более подробное описание способов измерения

²⁹ Это часто встречается в таких секторах, как сельское хозяйство, охота, лесоводство и рыболовство, строительство.

доли заработной платы и возможных методов учета самозанятых работников, показаны как положительные стороны, так и недостатки и ограничения каждого метода. В Техническом приложении II показано также, что тенденции существенно не меняются при применении различных корректировочных коэффициентов. Поэтому нижеприведенный анализ сосредоточен в основном на тенденциях, а не на величине доли заработной платы.

2.1 Последние тенденции, касающиеся доли заработной платы на национальном уровне

В Таблице 2 показаны тенденции изменения нескорректированной доли заработной платы для всех стран, включенных в наш анализ³⁰. Чтобы показать изменения в «реальной экономике», в Таблице приведены цифры, относящиеся ко всей экономике за исключением финансового посредничества, услуг на рынке недвижимости, ренты и других деловых услуг. Кроме того, доля оплачиваемой занятости в общей численности занятых представлена в качестве дополнительной информации по всем странам. Большая доля оплачиваемой занятости (например, 80% и выше, как в большинстве стран ОЭСР) означает, что вопросам измерения, связанным с оценкой доли заработной платы самостоятельно занятых работников, не придается большого значения в обследованных странах. Из этой Таблицы видно, что в годы мирового экономического кризиса доля заработной платы имеет четкую тенденцию к повышению. Таблица 2 показывает, что в большинстве стран, представивших данные за 2009 год, наблюдалось *увеличение* доли заработной платы в совокупном продукте в период с 2008 по 2009 год. Этот вывод в отношении увеличения доли заработной платы в периоды снижения экономической активности соответствует результатам предыдущих исследований, показывающих, что колебания доли заработной платы в краткосрочной перспективе, как правило, антициклически (т.е. доля заработной платы сокращается в периоды экономического подъема и увеличивается в периоды рецессии)³¹. Эти выводы указывают на тот факт, что в период кризиса уровень прибыли подвержен колебаниям в большей степени, чем общий фонд заработной платы.

Другое наблюдение заключается в расхождении между изменением доли заработной платы в годы мирового экономического кризиса и долгосрочными тенденциями. Таблица 2 показывает, что в странах, включенных в этот анализ, долгосрочные тенденции изменения доли заработной платы были преимущественно отрицательными. В целом, за период с 1980 по 2007 год в 17 из 24 стран отмечалось сокращение доли заработной платы. Таблица также показывает, что в период с 1980 года и в годы, предшествовавшие кризису, относительное число стран, в которых доля заработной платы не изменялась или сокращалась, постоянно превосходило долю стран, в которых наблюдалась тенденция к повышению. Однако тенденция к понижению, отнюдь, не является всеобщей. Например, в период с 2000 по 2007 год около одной трети стран в нашей выборке регистрировали увеличение доли заработной платы. Это расхождение наблюдается и на региональном уровне, хотя в странах ЕС-15 прослеживается в целом больше общих закономерностей, чем в зоне ОЭСР. Отметим также страны (например, Исландия, Испания и Мексика) с крайне нестабильной долей заработной платы, в отличие от группы стран с относительно стабильной долей заработной платы (включая Чехию, Францию, Японию, Швейцарию и Соединенные Штаты Америки).

Как объяснить эти тенденции? В краткосрочной перспективе придерживание рабочей силы в период экономического спада часто рассматривается как основной элемент антициклической модели доли заработной платы. Придерживание рабочей силы применяется,

³⁰ В следующей части нашего доклада термин «доля заработной платы» будет означать нескорректированную долю заработной платы, если не указано иное.

³¹ См. Krueger (1999) или Russell and Dufour (2007).

Таблица 2 Доля заработной платы в реальном секторе экономики стран – членов ОЭСР

Группа стран	Страна и год, за который имеются последние данные	Доля заработной платы (ДЗП) в совокупном доходе		Тенденции изменения ДЗП ³				Колебания ДЗП		Доля заработной платы работников, получающих заработную плату за отработанное время, в общей численности занятых (в среднем в течение 2000-х годов)
		Среднее за 1980–1985 гг.	Среднее за 2004–2009 гг.	1980-е	1990-е	2000–2007	2008	2009	Вариационный коэффициент ²	
		64,4	60,6	61,3	○	○	↗	○		
Австрия	2009	64,4	60,6	61,3	○	○	↗	○	↗	83,9
Бельгия	2009	66,4	65,2	67,9	↗	○	↗	↗	↗	87,3
Дания	2009	69,0	69,4	74,7	○	○	○	○	↗	93,9
Финляндия	2009	63,2	61,1	65,3	↗	↗	○	○	↗	88,9
Франция	2009	68,2	66,2	66,5	↗	○	○	○	...	90,3
Германия	2009	71,4	65,5	66,2	○	↗	↗	○	↗	89,9
Греция ¹	2009	32,4	38,8	39,8	○	○	○	○	↗	...
Ирландия ¹	2009	59,4	45,9	48,5	↗	↗	↗	↗	○	82,4
ЕС-15									10,5	
Италия	2009	55,4	53,0	55,5	↗	↗	↗	↗	↗	76,5
Люксембург ¹	2009	54,9	50,3	50,5	↗	↗	↗	○	↗	93,5
Нидерланды	2009	61,9	58,4	59,7	↗	○	○	○	↗	85,2
Португалия ¹	2006	56,0	57,9	58,0	↗	○	○	○	...	80,6
Испания	2009	56,4	57,4	57,8	↗	○	○	○	○	85,4
Швеция	2009	75,8	69,0	68,7	↗	↗	↗	○	↗	94,5
Соединенное Королевство	2008	64,3	66,9	66,6	↗	○	○	○	...	86,2

(продолжение)

Таблица 2 Доля заработной платы в реальном секторе экономики стран – членов ОЭСР (продолжение)

Группа стран	Страна и год, за который имеются последние данные	Доля заработной платы (ДЗП) в совокупном доходе		Тенденции изменения ДЗП ³				Колебания ДЗП		Доля заработной платы работников, получающих заработную плату за отработанное время, в общей численности занятых (в среднем в течение 2000-х годов)	
		Среднее за 1980–1985 гг.	Среднее за 2004–2009 гг.	1980-е		2000–2007		2008	2009		Вариационный коэффициент ²
				1990-е	2000–2007	2008	2009				
Новые члены ЕС	Чешская Республика	2008	49,9	51,2	...	○	○	↗	...	1,8	83,7
	Эстония	2008	57,4	64,0	...	↘	↗	↗	...	6,9	...
	Венгрия	2008	58,2	58,2	...	↗	○	○	...	6,6	87,6
	Польша	2008	43,6	45,8	...	↗	↗	↗	...	5,8	73,1
	Словакия	2009	43,6	44,0	...	↗	↗	○	↗	6,1	...
	Словения	2008	61,9	62,0	↗	↗	4,7	...
Другие страны Европы	Исландия	2008	59,8	77,2	70,4	○	↗	↗	↗	10,5	84,5
	Норвегия	2009	56,4	49,1	50,0	↗	○	↗	↗	8,3	92,8
	Швейцария ¹	2009	...	65,0	○	↗	...	1,9	...
Америка	Канада	2006	62,2	59,7	...	○	↗	3,4	91,6
	Мексика ¹	2008	38,5	29,9	...	↗	↗	11,0	...
	Соединенные Штаты Америки	2007	65,8	63,7	...	○	○	1,6	93,8
	Австралия	2007	62,3	56,7	...	↗	○	↗	...	3,4	85,9
Азия и Океания	Япония	2005	57,3	56,3	...	↗	↗	2,2	85,3
	Республика Корея	2008	44,8	55,0	55,0	↗	↗	○	...	8,2	63,2
	Словения	2006	55,7	52,4	...	↗	○	↗	...	4,8	92,7

¹ Охвачены все сектора экономики (включая финансовые и деловые услуги). ² Стандартное отклонение ДЗРС, деленное на среднее значение.

³ Обозначение тенденций: ○ устойчивость (изменения не более ± 1%) ... данные отсутствуют
↗ рост > 1%, но < или = 3%
↘ сокращение < -1%, но > или = -3%
↔ сокращение < -3%

Источники: OЭСР, STAN database, OЭСР, ANA database.

когда компании предпочитают сохранить квалифицированных работников в период экономического спада, поскольку повторный найм и переподготовка новых работников с началом оживления экономики обойдется дороже. Такая практика обуславливает падение спроса на рабочую силу более низкими темпами, чем сокращение производства в период экономического спада, и рост спроса на рабочую силу более низкими темпами, чем рост производства, в период экономического подъема. Это также объясняет, почему краткосрочные колебания доли заработной платы по отношению к ее долгосрочной тенденции, как правило, являются временными и не очень устойчивыми, и указывает на то, что в будущем уровень прибыли, скорее всего, будет восстанавливаться быстрее, чем уровень занятости и заработной платы³².

В долгосрочной перспективе факторы, определяющие долю заработной платы, выглядят сложнее, и разобраться в них непросто. В целом, тенденция к уменьшению доли заработной платы в странах – членах ОЭСР, начиная с середины 1980-х годов, объясняется внедрением новых технологий, последствиями глобализации, усилением влияния финансовых учреждений и/или ослаблением институтов рынка труда³³ (см. Вставку 3). В докладе *Заработная плата в мире в 2008–2009 гг.* показано, что повышение открытости в торговле могло сыграть роль фактора, сдерживающего рост заработной платы, особенно в условиях расширения присутствия на рынке крупных экспортеров, использующих дешевую рабочую силу для выпуска трудоемкой продукции. Ряд других авторов считают, что уменьшение показателей доли заработной платы может быть также результатом простого статистического сбоя в результате общего сдвига экономической деятельности от секторов с большой долей заработной платы в сторону секторов с малой долей заработной платы («эффект сдвига»)³⁴. Однако наш собственный анализ показывает, что структурное сокращение доли заработной платы, в первую очередь, обусловлено уменьшением доли заработной платы в рамках секторов («эффект доли»). На Диаграмме 15 мы видим, что в большинстве случаев, как «эффект сдвига», так и «эффект доли» оказывали негативное воздействие на долю заработной платы, начиная с 1980-х годов³⁵. Однако в большинстве стран воздействие «эффекта доли» проявляется отчетливее, чем «эффекта сдвига». Более подробное описание методики нашего анализа методом «сдвиг–доля» можно найти в Техническом приложении II.

2.2 Тенденции на секторальном уровне

Различия между долгосрочными и краткосрочными изменениями доли заработной платы можно видеть также на секторальном уровне, особенно в секторе обрабатывающей промышленности. На Диаграммах 16, 17 и 18 показаны тенденции изменения доли заработной платы в трех отдельных секторах³⁶: обрабатывающая промышленность, строительство и услуги широкого спектра, охватывающие финансовое посредничество, услуги на рынке недвижимости, ренту и другие деловые услуги (так называемый сектор ФСН – финансы, страхование, недвижимость). Обрабатывающая промышленность и строительство – два сектора в странах – членах ОЭСР, наиболее пострадавших в результате недавнего кризиса в отношении

³² См. Исследование по Канаде, Morel (2006).

³³ См. MOT (2008a), Harrison (2002), Guscina (2006) или Stockhammer (2009).

³⁴ Де Серр (De Serres et al., 2002) подчеркивает тот факт, что «изменения в составе сектора могут вызывать систематическую ошибку при агрегировании совокупных данных [в отношении доли затрат на рабочую силу], если показатели доли заработной платы значительно различаются между секторами» (стр. 6). Баньоли (Bagnoli, 2009) указывает, что такой «эффект состава» свойственен, скорее всего, странам, которые быстро провели широкие структурные изменения или в которых наблюдаются значительные различия между показателями доли затрат на рабочую силу в различных секторах.

³⁵ Швейцария была исключена из этого анализа в связи с отсутствием данных по секторам.

³⁶ Результаты по всем секторам можно найти по адресу: www.ilo.org/travail.

Вставка 3 Факторы, определяющие долю заработной платы в совокупном доходе

В долгосрочной перспективе факторы, определяющие долю заработной платы, можно объединить в группы по четырем основным сферам: (1) технология производства; (2) институты/программные меры; (3) глобализация и (4) отраслевая структура экономики¹.

1. Технология производства является важным фактором, определяющим распределение дохода между владельцами различных средств производства. Технологический прогресс, в частности внедрение компьютеров на рабочем месте, может, например, снизить спрос на относительно низкоквалифицированных работников и привести к сокращению доли заработной платы. Несмотря на то что технический прогресс в капиталоемких отраслях может негативно отразиться на общей доле заработной платы, он в то же время обычно рассматривается как фактор, повышающий спрос на квалифицированных работников, владеющих компьютерами.
2. Что касается институтов и программных мер, то наличие несовершенной конкуренции на товарном рынке создает излишки или «ренту», распределяемые между капиталом и трудом в зависимости от относительной прочности позиций работников на переговорах. Существование сильных и слаженно работающих профсоюзов представляет собой фактор, способствующий повышению устойчивости доли заработной платы в течение длительного периода времени (см. OECD, 2009a).
3. Сокращению доли заработной платы может способствовать глобализация, воздействуя на этот показатель по различным каналам. Во-первых, она может вести к повышению специализации производства и росту экспорта капиталоемких товаров, увеличивая, тем самым, окупаемость капитальных вложений в производство по отношению к затратам на рабочую силу. Во вторых, попытки переноса заводов за границу отрицательно сказываются на позиции работников в ходе переговоров. В-третьих, глобализация часто сопровождается также техническим прогрессом и усилением влияния финансовых институтов, которые, в свою очередь, оказывают давление на заработную плату и стремятся увеличить прибыли на капитал.
4. Изменения отраслевой структуры экономики также влияют на долю заработной платы с течением времени. Например, если экономический рост какой-либо страны сопровождается сдвигом от трудоемких секторов в капиталоемкие сектора, то можно ожидать сокращения доли заработной платы.

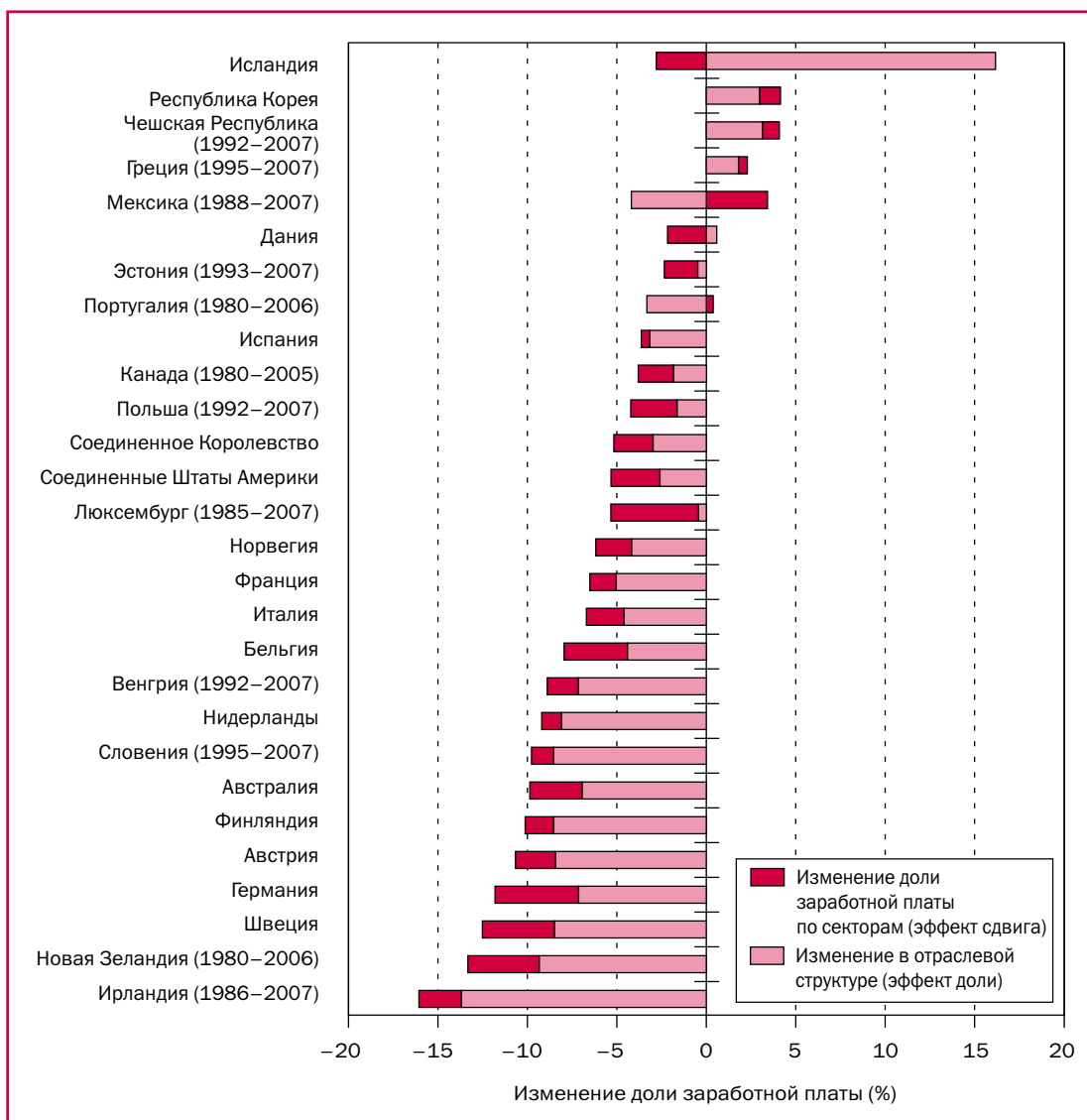
Как отмечалось выше, четыре фактора вполне могут взаимодействовать друг с другом. Например, изменения технологии, глобализация и структурная перестройка экономики, как правило, происходят одновременно. По этой причине часто бывает трудно выделить чистое влияние каждого фактора на долю заработной платы.

¹ Более подробно см. в European Commission (2007) и OECD (2009a).

занятости и совокупного продукта. Следует также отметить изменения в секторе ФСН, поскольку глобальный экономический спад начался с финансового шока. Этот анализ проведен на основе периода с 1990 по 2009 год, если не указано иное. Долгосрочные изменения рассчитаны как разница между долей заработной платы в первый год анализа и в 2007 году. Последние изменения в годы кризиса рассчитаны как разница между показателями за 2007 год и за последний год, за который имелись данные.

Как показано на Диаграмме 16, долгосрочные изменения доли заработной платы в секторе обрабатывающей промышленности были отрицательными во всех странах кроме Франции, Исландии и Соединенного Королевства. Это показывает, что в большинстве стран добавленная отраслевая стоимость в секторе обрабатывающей промышленности увеличивалась более быстрыми темпами, чем общий фонд заработной платы наемных работников за период с 1990 по 2007 год. Как и тенденции в обрабатывающей промышленности, в строительном секторе долгосрочные изменения показателей доли заработной платы также были преимущественно отрицательными (Диаграмма 17), хотя ситуация в этом секторе не столь однородна, как в секторе обрабатывающей промышленности. В целом, 17 из 30 включенных в анализ стран показали отрицательные долгосрочные изменения в строительстве по сравнению с 26 странами в секторе обрабатывающей промышленности. Однако в некоторых странах (таких, как Чехия, Польша и Словакия) отрицательные долгосрочные тенденции действовали гораздо дольше в строительном секторе, чем в секторе обрабатывающей промышленности.

Диаграмма 15 Структура изменений доли заработной платы: анализ методом «сдвиг–доля» (процентные пункты)

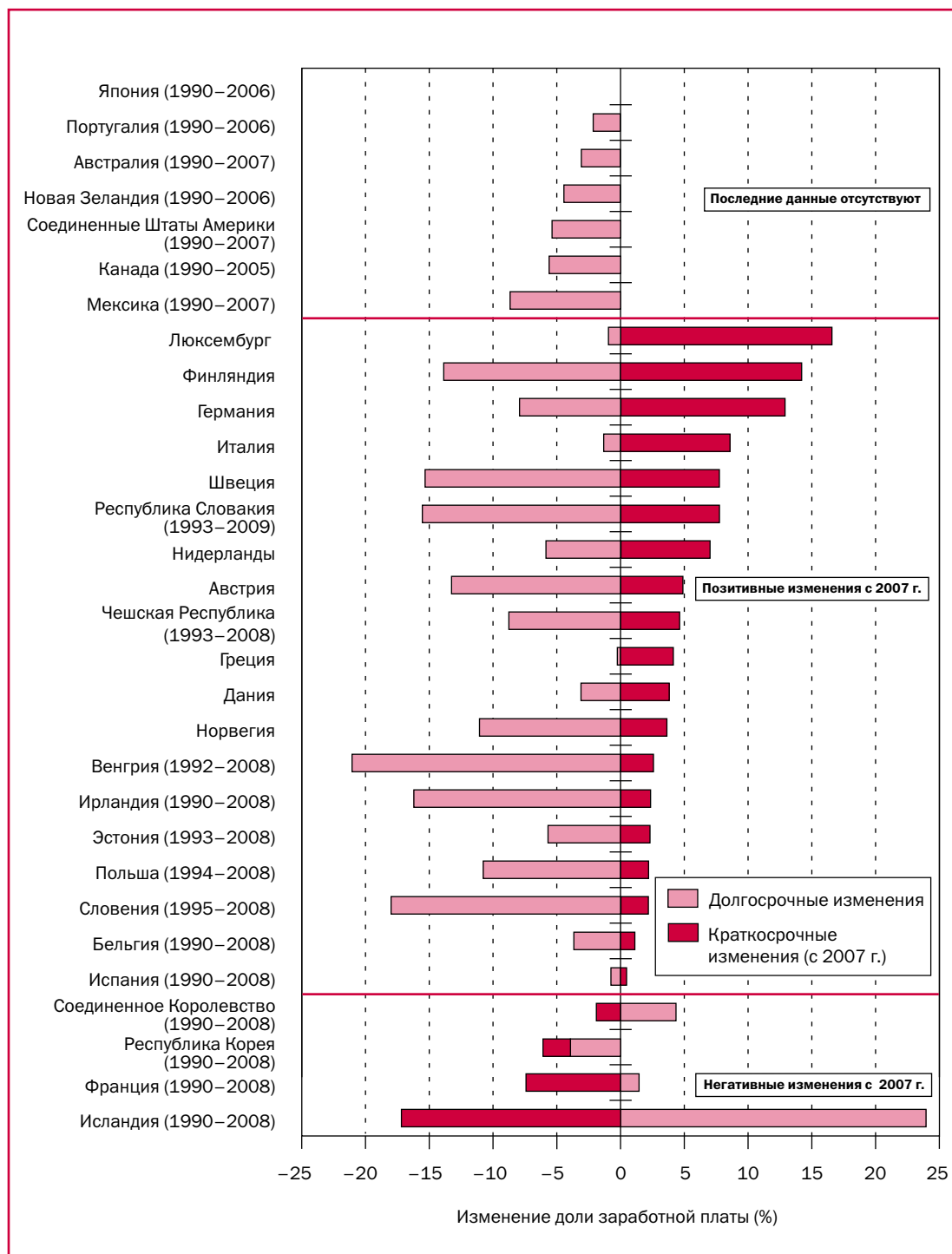


Примечание: Расчеты MOT основаны на показателях доли труда по секторам на широком секторальном уровне. Широкий сектор «сельское хозяйство, охота, рыболовство и лесоводство» исключен из этого анализа. Остаточный эффект, не имеющий особого значения, не показан. Период выборки: 1980–2007 гг., если не указано иное.

Источники: ОЭСР, база данных STAN; ОЭСР, база данных ANA.

В отличие от этого, в большинстве стран, данные по которым имеются за период после 2007 года, мы отмечаем антициклическую динамику, сопровождающуюся ростом доли заработной платы. Это указывает на увеличение доли заработной платы наемных работников в добавленной стоимости в период кризиса. В частности, можно наблюдать последние положительные изменения доли заработной платы в секторе обрабатывающей промышленности в 19 из 23 стран. Напротив, в строительном секторе лишь немногим более половины стран выборки показали положительные изменения после 2007 года. Этот вывод, вероятно, отражает неоднозначное воздействие экономического кризиса на строительный сектор. В некоторых странах, таких как Испания и Ирландия, сокращение заработной платы наемных работников по отношению к добавленной стоимости происходило гораздо быстрее. Этого

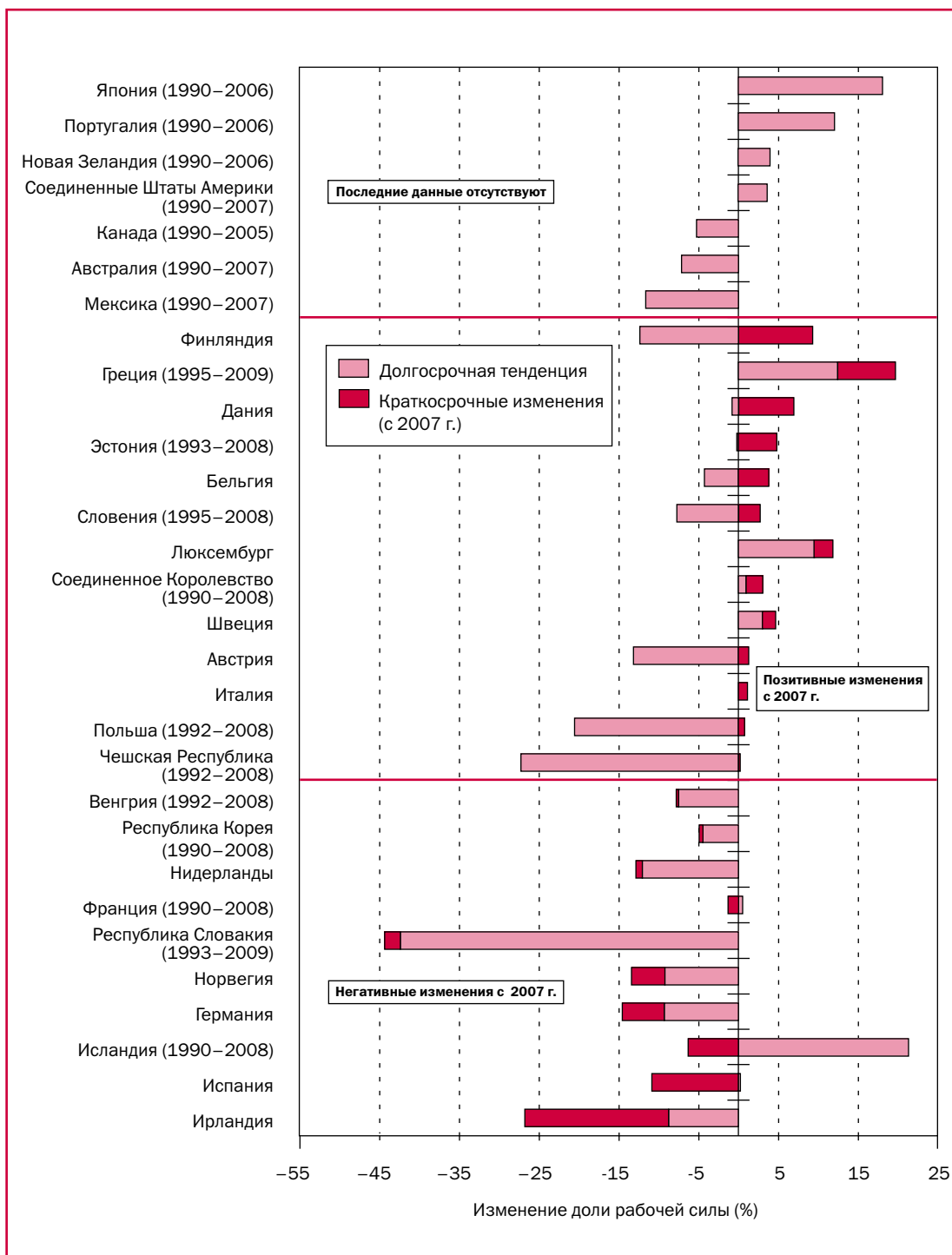
Диаграмма 16 Изменения доли заработной платы в секторе обрабатывающей промышленности (процентные пункты)



Примечания: На основе показателей нескорректированной доли заработной платы. Страны указаны в порядке убывания показателей краткосрочных тенденций. Для стран, данные по которым имелись не за все годы периода с 1990 по 2009 г., в скобках указаны годы, за которые данные имелись и были учтены. Долгосрочные изменения рассчитаны на основе данных за 1990–2007 гг.; если не указана дата начала периода, за который имелись данные (напр. 1993 г. для Республики Словакии). Краткосрочные изменения рассчитаны на основе данных за 2007–2009 гг.; если не указана другая дата окончания периода (например, 2008 г. для Франции).

Источник: ОЭСР, база данных STAN; ОЭСР, база данных ANA.

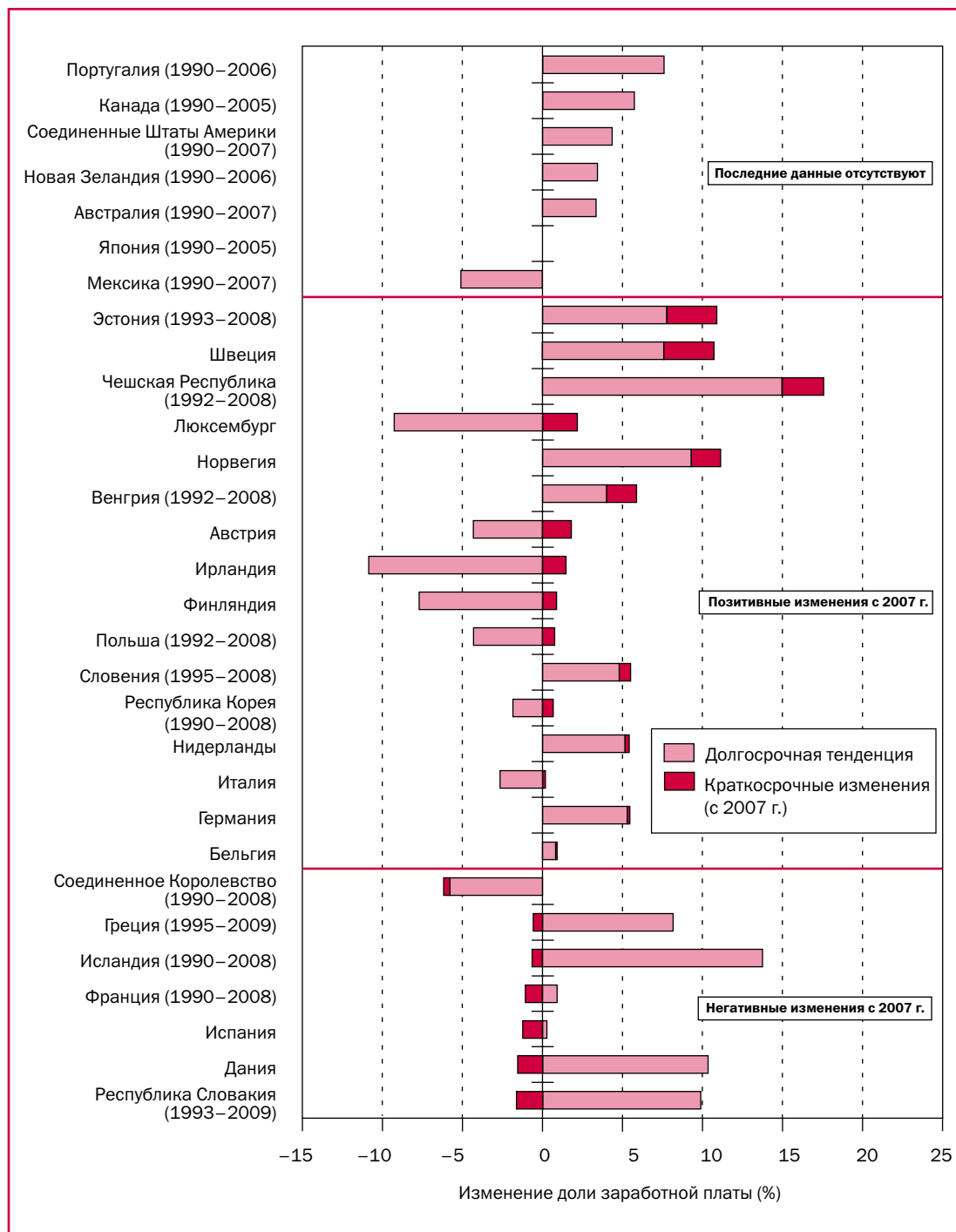
Диаграмма 17 Изменения доли заработной платы в строительном секторе (процентные пункты)



Примечания: На основе показателей нескорректированной доли заработной платы. Страны указаны в порядке убывания показателей краткосрочных тенденций. Для стран, данные по которым имелись не за все годы периода с 1990 по 2009 г., в скобках указаны годы, за которые данные имелись и были учтены. Долгосрочные изменения рассчитаны на основе данных за 1990–2007 гг.; если не указана дата начала периода, за который имелись данные (напр. 1993 г. для Республики Словакии). Краткосрочные изменения рассчитаны на основе данных за 2007–2009 гг.; если не указана другая дата окончания периода (например, 2008 г. для Франции).

Источник: ОЭСР, база данных STAN; ОЭСР, база данных ANA.

Диаграмма 18 Изменения доли заработной платы в секторе ФСН (процентные пункты)



Примечания: На основе показателей нескорректированной доли заработной платы. Страны указаны в порядке убывания показателей краткосрочных тенденций. Для стран, данные по которым имелись не за все годы периода с 1990 по 2009 г., в скобках указаны годы, за которые данные имелись и были учтены. Долгосрочные изменения рассчитаны на основе данных за 1990–2007 гг.; если не указана дата начала периода, за который имелись данные (напр. 1993 г. для Республики Словакии). Краткосрочные изменения рассчитаны на основе данных за 2007–2009 гг.; если не указана другая дата окончания периода (например, 2008 г. для Франции).

Источник: ОЭСР, база данных STAN; ОЭСР, база данных ANA.

нельзя сказать о других европейских странах, таких как Финляндия, где сокращение добавленной стоимости проходило быстрее, чем сокращение заработной платы за тот же период.

Наконец, на Диаграмме 18 представлены данные о доле заработной платы в секторе ФСН. Мы видим, что положительные долгосрочные изменения, отражающие более высокие темпы роста заработной платы работников по сравнению с ростом добавленной стоимости в этом секторе, отмечаются в двух третях стран. Доля заработной платы в секторе ФСН продолжала расти в период кризиса в большинстве стран. При интерпретации этих тенденций следует иметь в виду, что доплаты засчитываются как часть доли заработной платы, а не как прибыль.

3 Неравенство в оплате труда и низкая заработная плата

Последние глобальные тенденции, касающиеся заработной платы и доли заработной платы, следует рассматривать на фоне широко распространенного и углубляющегося неравенства в области оплаты труда, характеризующегося быстрым ростом высокой заработной платы в верхнем сегменте и стагнацией заработной платы в среднем и нижнем сегментах шкалы распределения доходов³⁷. Анализ на Диаграмме 19 показывает, что разрыв между наиболее низкой зарплатой 10% наиболее высокооплачиваемых работников и наиболее высокой зарплатой 10% наиболее низкооплачиваемых работников увеличился в 17 из 30 стран выборки, по которым имелась, по крайней мере, одна точка данных, позволяющая провести сравнение за периоды 1995–2000 годов и 2007–2009 годов (Группа А). Если наибольшая часть этого увеличения неравенства обусловлена «отрывом вверх» наиболее высокооплачиваемых работников от большинства работающих, то другая часть объясняется так называемым «падением нижнего уровня», когда разрыв между работниками с медианной заработной платой и низкооплачиваемыми работниками увеличился в 12 из 28 стран (Группа В)³⁸.

Хотя некоторые из этих тенденций были документально зафиксированы в нашем предыдущем докладе Заработная плата в мире, в настоящем докладе вопрос о распределении заработной платы рассматривается более подробно с позиции низкой заработной платы, определяемой на основе показателя доли работников, почасовая заработная плата которых составляет меньше двух третей медианной заработной платы для всех рабочих мест³⁹. Этот показатель отражает степень учета социально-экономического измерения в составе рабочей силы той или иной страны, которое зависит от таких социальных понятий, как относительные лишения или относительные недостатки. В нем делается акцент на группы населения, которые особенно уязвимы в период экономического кризиса. Хотя не все низкооплачиваемые работники являются бедными, падение покупательной способности заработной платы в конце цепочки распре-

³⁷ См. также МОТ (2010b, с. 14). В Докладе VI, МОТ, 2009 г., рассмотрены последствия гендерного характера этих видов заработной платы (МОТ, 2009е, пункты 289–294).

³⁸ См. также разложение неравенства в оплате труда на компоненты в отобранных странах в МОТ (2008a).

³⁹ Это определение было принято для показателей достойного труда МОТ (Decent Work Indicator for “low pay rate”: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf [9 сентября 2010 г.]). Альтернативной мерой, которую можно использовать для измерения низкой заработной платы, является доля работников, заработок которых ниже абсолютного уровня заработной платы, необходимого для того, чтобы члены домашнего хозяйства могли жить выше порога бедности по уровню дохода (например, Anker et al. (2003); Anker (2006)). Хотя первая мера удобнее для понимания связи между низкой заработной платой и малообеспеченностью домохозяйства (см., например, Altman (2006)), она в то же время создает некоторые серьезные затруднения для проведения сравнений между странами, поскольку в каждой стране существует свое определение «корзины товаров» для обеспечения прожиточного минимума. Поэтому для целей сравнения на межстрановом уровне относительная мера низкой заработной платы является более надежной. Обзор определений низкой заработной платы см. в Grimshaw (2010). Отметим также, что концепция низкооплачиваемой занятости по определению не учитывает самостоятельно занятых работников и не получающих зарплаты домашних работников, к которым часто применяются еще более уязвимые формы занятости.

Диаграмма 19 Изменения в неравенстве заработной платы (отобранные страны): 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг.

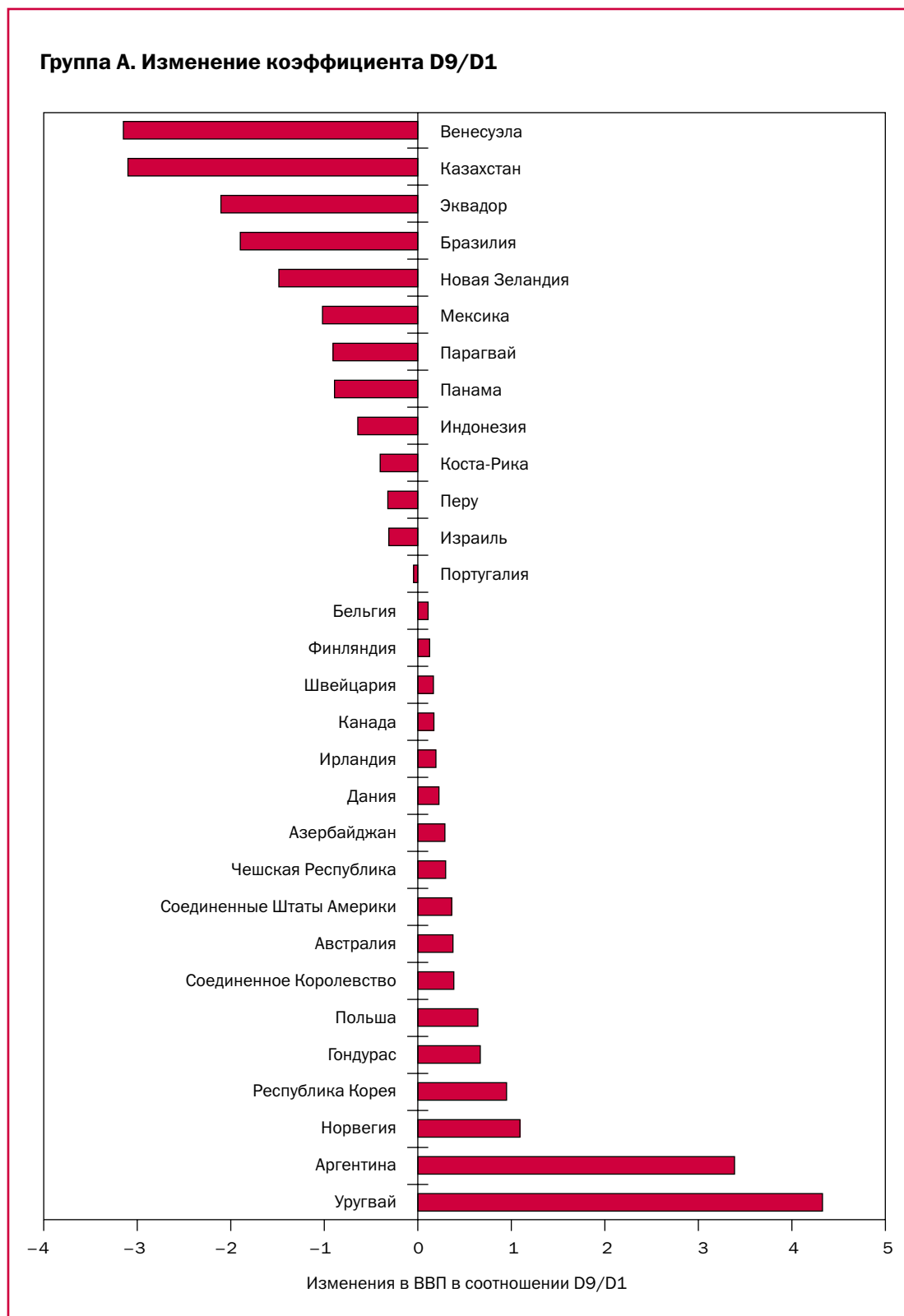
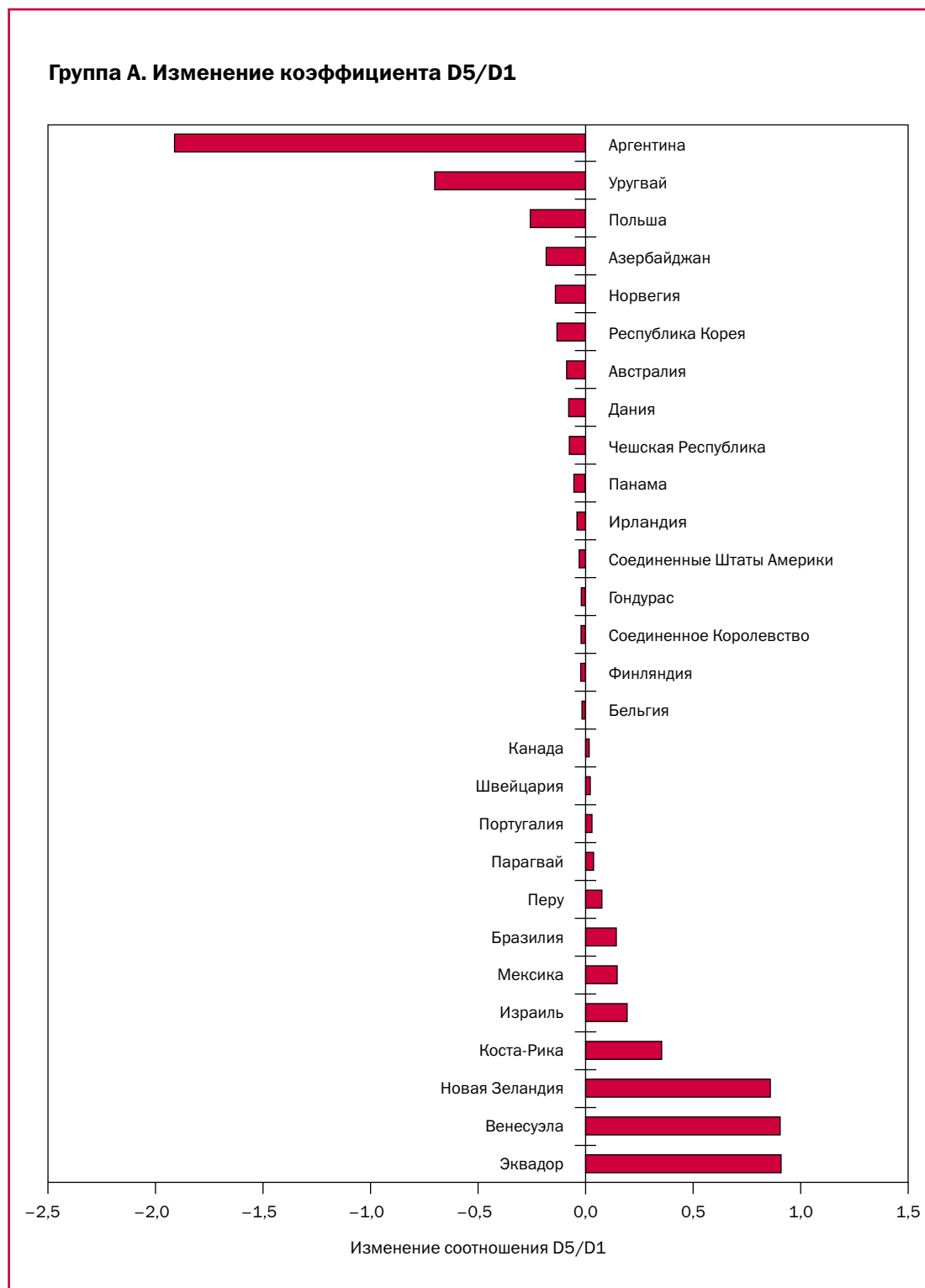


Диаграмма 19 Изменения в неравенстве заработной платы (отобранные страны): 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг. (продолжение)



Примечание: Изменения в неравенстве (соотношения D9/D1 и D5/D1) оцениваются путем сравнения среднего арифметического значения распространенности низкой заработной платы за периоды 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; см. также Приложение со статистическими данными.

деления, несомненно, повышает риск бедности⁴⁰. Это может также подорвать веру общества в то, что программные меры всегда справедливы или ведут к лучшему будущему⁴¹.

Следует отметить, что обеспокоенность по поводу низкооплачиваемой работы не ограничивается проблемой низкого уровня заработной платы, она обусловлена также нестабильностью доходов. В развитых в экономическом отношении странах, таких как страны – члены Европейского союза (ЕС), риск оказаться безработным или бездеятельным иногда в два-три раза выше среди низкооплачиваемых работников, чем среди работников с более высокой заработной платой⁴². Неудивительно, что нестабильность доходов относительно высока среди низкооплачиваемых работников. Это означает, что такие работники страдают больше других от последствий резкого экономического спада. Кроме того, имеются признаки того, что источники нестабильности заработной платы, наблюдающейся в некоторых странах, таких как Соединенные Штаты Америки, относятся в основном к работникам с низким уровнем дохода⁴³. Поэтому одним из надежных критериев определения эффективности антикризисных программных мер является показатель того, насколько успешно низкооплачиваемые работники могут справиться с рецессией.

3.1 Последние тенденции: Рост распространенности низкооплачиваемой занятости

Анализ изменений, происходящих в странах в динамике по времени, четко показывает долгосрочную тенденцию: в большинстве стран наблюдается рост масштабов низкооплачиваемой занятости на протяжении последних 15 лет. Диаграмма 20 показывает, что в целом, начиная со второй половины 1990-х годов, распространенность низкой заработной платы возросла приблизительно в двух третях стран, по которым имеются данные (25 из 37 стран). Если рост распространенности низкооплачиваемой занятости был относительно небольшим, например на Филиппинах, в Соединенном Королевстве и Швейцарии, то в таких странах, как Люксембург, Гондурас и Панама этот процесс проявился значительно сильнее, означая, что в данной группе стран низкооплачиваемые работники оказались в более невыгодном положении, чем работники с медианным уровнем заработной платы. В отличие от этого, в Чили, Перу и Венесуэле удалось значительно сократить долю низкооплачиваемой занятости. Хотя еще слишком рано делать оценки краткосрочного воздействия кризиса на низкую заработную плату (поскольку лишь немногие страны уже опубликовали свои данные о низкой заработной плате в 2009 году), имеется мало оснований полагать, что глобальная рецессия приведет к улучшению общего положения низкооплачиваемых работников.

Если глобальная тенденция свидетельствует о росте масштабов низкооплачиваемой занятости, то масштабы ее распространенности значительно различаются между странами. Последние национальные оценки распространенности низкооплачиваемой занятости показаны на Диаграмме 21. Причем, одни страны предоставили оценки, составленные с учетом всех наемных работников; другие ограничились выборкой, включающей работников, занятых на условиях полного рабочего времени. Очевидно, что в оценках, исключающих неполную занятость, масштабы низкооплачиваемой занятости, как правило, занижены, поскольку работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, часто получают более низкую почасовую заработную плату по сравнению с работниками, занятыми полный рабочий день. По этой причине оценки сгруппированы раздельно, чтобы сравнение выглядело более наглядным. В случае учета

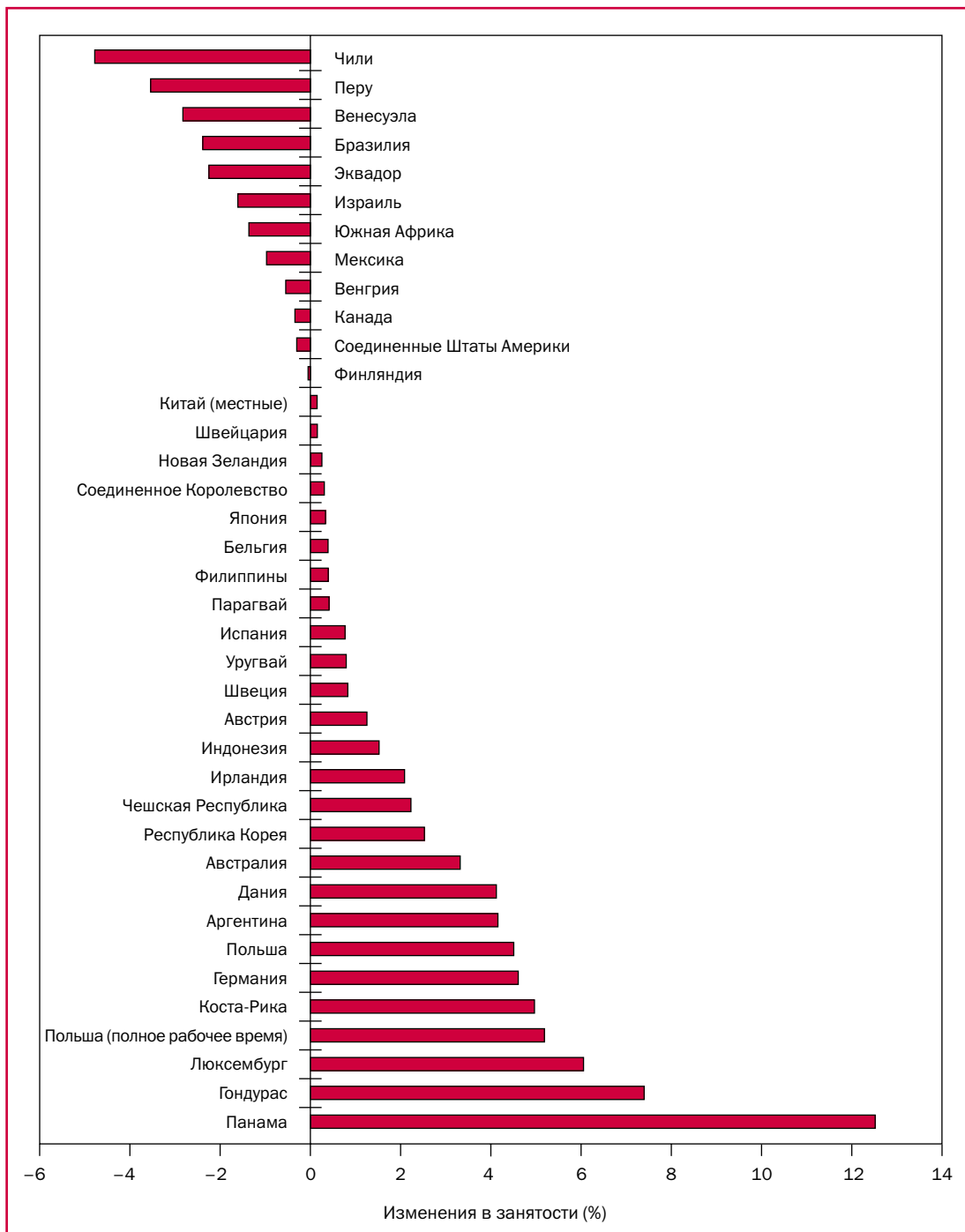
⁴⁰ См. также МОТ (2010b).

⁴¹ См. также МОТ (2010с).

⁴² Европейская комиссия (2005); данные на Диаграмме 6.

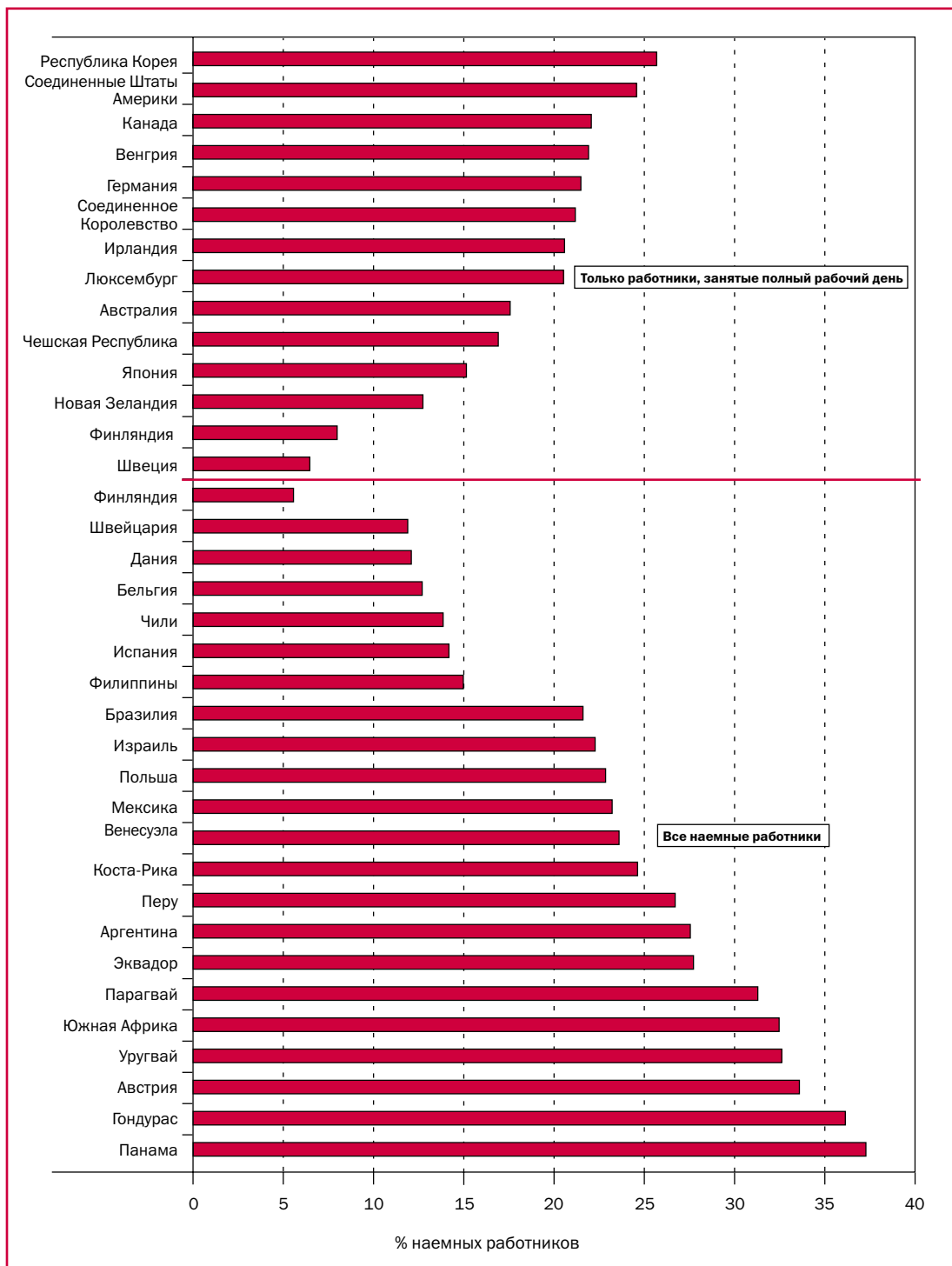
⁴³ См., например, Gottschalk and Moffitt (2009).

Диаграмма 20 Изменения в области низкооплачиваемой занятости (отобранные страны): 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг. (%)



Примечание: Оценка изменений в области низкой заработной платы осуществляется методом сопоставления средней арифметической величины распространенности низкооплачиваемой занятости за периоды 1995–2000 гг. и 2007–2009 гг. По некоторым странам показатели рассчитаны на основе охвата только работников, занятых на условиях полного рабочего времени. Более подробную информацию см. в Приложении со статистическими данными. Показатель по Филиппинам рассчитан на основе данных за 2001 год и используется для периода с 1995 по 2000 год; по Испании – за 2004 год и используется для периода 1995–2000 гг.; по Польше (полный рабочий день) и Швеции – за 2004 год используется для периода 2007–2009 гг.; по Люксембургу – за 2006 г. и используется для периода 2007–2009 гг.; по Бразилии – за 2002 г. и используется для периода 1995–2000 гг. Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; см. также Приложение со статистическими данными.

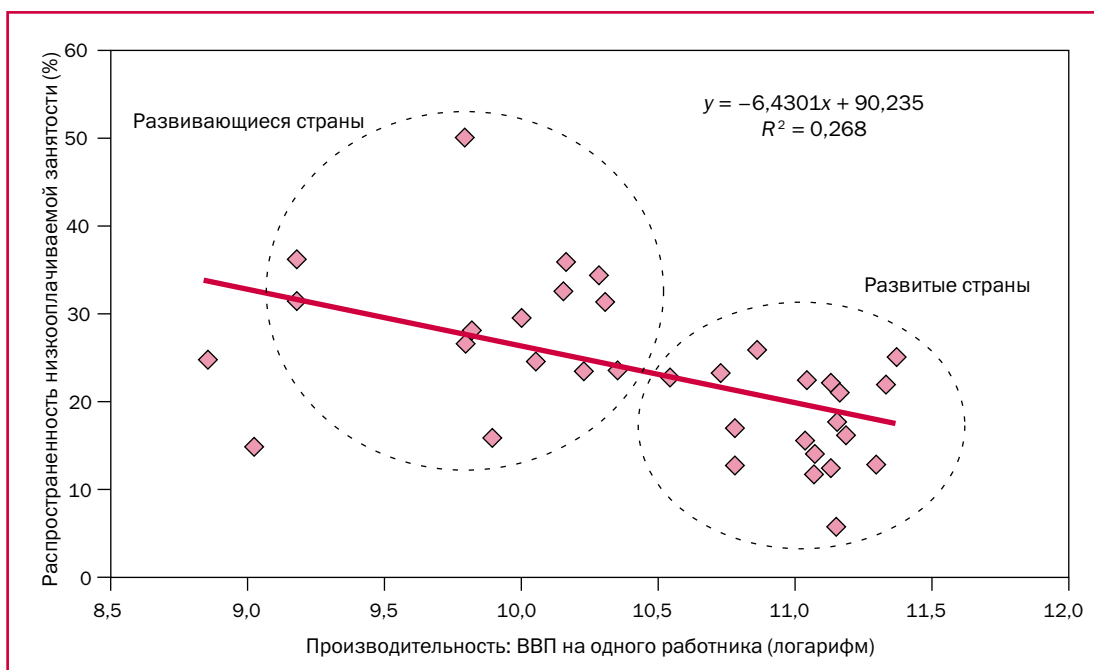
Диаграмма 21 Низкооплачиваемая занятость: сопоставление на глобальном уровне (последний год, по которому доступны данные (%))



Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; см. также Приложение со статистическими данными.

только работников, занятых на условиях полного рабочего времени, показатели распространенности низкооплачиваемой занятости колеблются приблизительно от 6% в Швеции до 25% в Соединенных Штатах Америки или в Республике Корея. Величина разрыва будет еще больше

Диаграмма 22 Национальный доход на одного работника (производительность) и низкооплачиваемая занятость в 34 странах



Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

в случае оценивания всего диапазона оплачиваемой занятости с охватом ряда развивающихся стран. В некоторых странах, таких как Австрия, Гондурас и Панама, низкую заработную плату получает, по крайней мере, каждый третий работник. Напротив, в Финляндии к категории низкооплачиваемых относятся лишь около 5% работников.

Хотя масштабы распространенности низкооплачиваемой занятости в развивающихся странах имеют тенденцию к повышению, связь между уровнем экономического развития и относительной долей низкооплачиваемых работников не ясна. Из Диаграммы 21 видно, что в некоторых развитых в экономическом отношении странах наблюдается относительно высокий уровень низкооплачиваемой занятости. Сложная связь между уровнем экономического развития и низкой заработной платой показана на Диаграмме 22: уровни производительности (измеряемые как натуральный логарифм ВВП на одного работника) по горизонтальной оси по отношению к уровням распространенности низкооплачиваемой занятости по вертикальной оси. Две окружности, обозначенные пунктирной и точечной линиями, включают развивающиеся и развитые в экономическом отношении страны. Мы видим, что доля низкооплачиваемой занятости в целом выше в менее развитых странах, однако показатели распространенности низкооплачиваемой занятости колеблются в широких пределах в каждой группе стран. В некоторых регионах, например в странах Латинской Америки, явной связи между масштабами распространенности низкооплачиваемой занятости и уровнем национального дохода не наблюдается. Существование таких значительных различий между странами с относительно близкими уровнями экономического развития обусловило проведение в последние годы растущего числа исследований (см. Таблицу 3).

3.2 Характеристики низкооплачиваемых работников

Изучение демографических аспектов низкооплачиваемой занятости позволяет выявить общие ключевые характеристики. Исследования, проведенные в развитых в экономическом

Таблица 3 Отобранный перечень исследований по вопросам низкой заработной платы и использованные методики

Исследование / доклад	Порог низкой заработной платы	Определение дохода	Охват стран	Охват рабочей силы	Источники данных
Altman (2006)	2500 рандов в месяц (296 долл. США)	Валовой месячный доход до вычета налогов	Южная Африка	Все наемные работники, формальный и неформальный секторы	StatsSA, LFS 2004 г.
Boushey et al. (2007)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты наемных работников- мужчин	Валовой доход на основе почасовой оплаты труда	Соединенные Штаты Америки	–	Регулярное обследование населения
Duryea and Pagés (2002)	1 долл. США в час (скорректированный по ППС)	Валовой доход на основе почасовой оплаты	12 стран Латинской Америки	Мужчины в возрасте 30–50 лет в городских районах	Национальные обследования домашних хозяйств
European Commission (2003, гл. 3)	75% медианной зарплаты всех работников	Валовой доход на основе почасовой оплаты	13 стран ЕС (за исключением Люксембурга и Швеции)	Не указано	Данные Евростата ECHP, 2000 г.
Европейская комиссия (2004, гл. 4)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех наемных работников (15 и более часов в неделю)	Валовой доход на основе почасовой оплаты	13 стран ЕС (за исключением Люксембурга и Швеции)	Наемные работники, занятые 15 и более часов в неделю, за исключением стажеров/учеников	Данные Евростата ECHP, 1995–2001 гг.
Fernández et al. (2004)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех наемных работников	Валовой доход на основе почасовой оплаты	Бельгия, Дания, Ирландия, Италия, Испания и Соединенное Королевство	–	ESES
Howell et al. (2008)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех наемных работников (полное рабочее время)	Валовой доход на основе почасовой оплаты	США и Франция	Все наемные работники	CPS для США, 1979–2005 гг. и Enquête Emploi для Франции, 1993–2005 гг.
Inter-American Development Bank (2008)	2 долл. США	Не указано	16 стран Латинской Америки	Работники в возрасте 15–64 года	Сводные массивы данных за 1990–2004 гг.
Marlier and Ponthieux (2000)	60% медианной зарплаты	Валовой месячный доход	13 стран ЕС	Наемные работники, занятые 15 и более часов в неделю	ECHP, 1996 г.
Muñoz de Bustillo Llorente and Antón Pérez (2007)	60% медианной зарплаты	Валовой доход на основе почасовой оплаты	Испания	–	ECHP, 1994–2001 гг. и SILC, 2004 г.
OECD Employment Outlook (1996, Ch.3)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех работников (полное рабочее время)	Различные виды оплаты в зависимости от данных по стране	14 стран ОЭСР	Только наемные работники (полный рабочий день); данные по странам колеблются в зависимости от охваченного сектора	Подборка ОЭСР по национальным источникам данных
OECD Employment Outlook (2006)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех работников (полный рабочий день)	–	–	Только наемные работники (полный рабочий день)	Подборка ОЭСР по национальным источникам данных
Pitts (2008)	Двойной размер федеральной/ государственной минимальной заработной платы в 1970 году (с поправкой на инфляцию)	Валовой доход на основе почасовой оплаты	США + подробные данные по 4 городским районам	Все наемные работники	Перепись 2000 г.
Robson et al. (1997, 1999)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты наемных работников- мужчин	Валовой доход на основе почасовой оплаты, включая сверхурочные часы и сверхурочную оплату	Германия, Люксембург, Испания, Соединенное Королевство, США	Наемные работники (полный и неполный рабочий день)	РАСО (согласованные данные обследования групп домохозяйств по каждой стране) EHPS по Испании
Russell Sage Foundation US-Europe project outputs (e.g. Gautié and Schmitt, 2010)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех наемных работников	Валовой доход на основе почасовой оплаты	Дания, Франция, Германия, Нидерланды, Соединенное Королевство, США	Все наемные работники	Национальный источник данных
Salverda et al. (2001)	$\frac{2}{3}$ медианной зарплаты всех наемных работников (15 и более часов в неделю)	Валовой доход на основе почасовой оплаты	11 стран ЕС; подробные данные по Дании, Франции, Нидерландам, Соединенному Королевству, США	Наемные работники, занятые 15 и более часов в неделю	Данные Евростата ECHP и ESES, 1995 г., национальные массивы данных по 4 европейским странам и США

Диаграмма 23 Распространенность низкооплачиваемой занятости по основным демографическим характеристикам, отобранные страны (%)

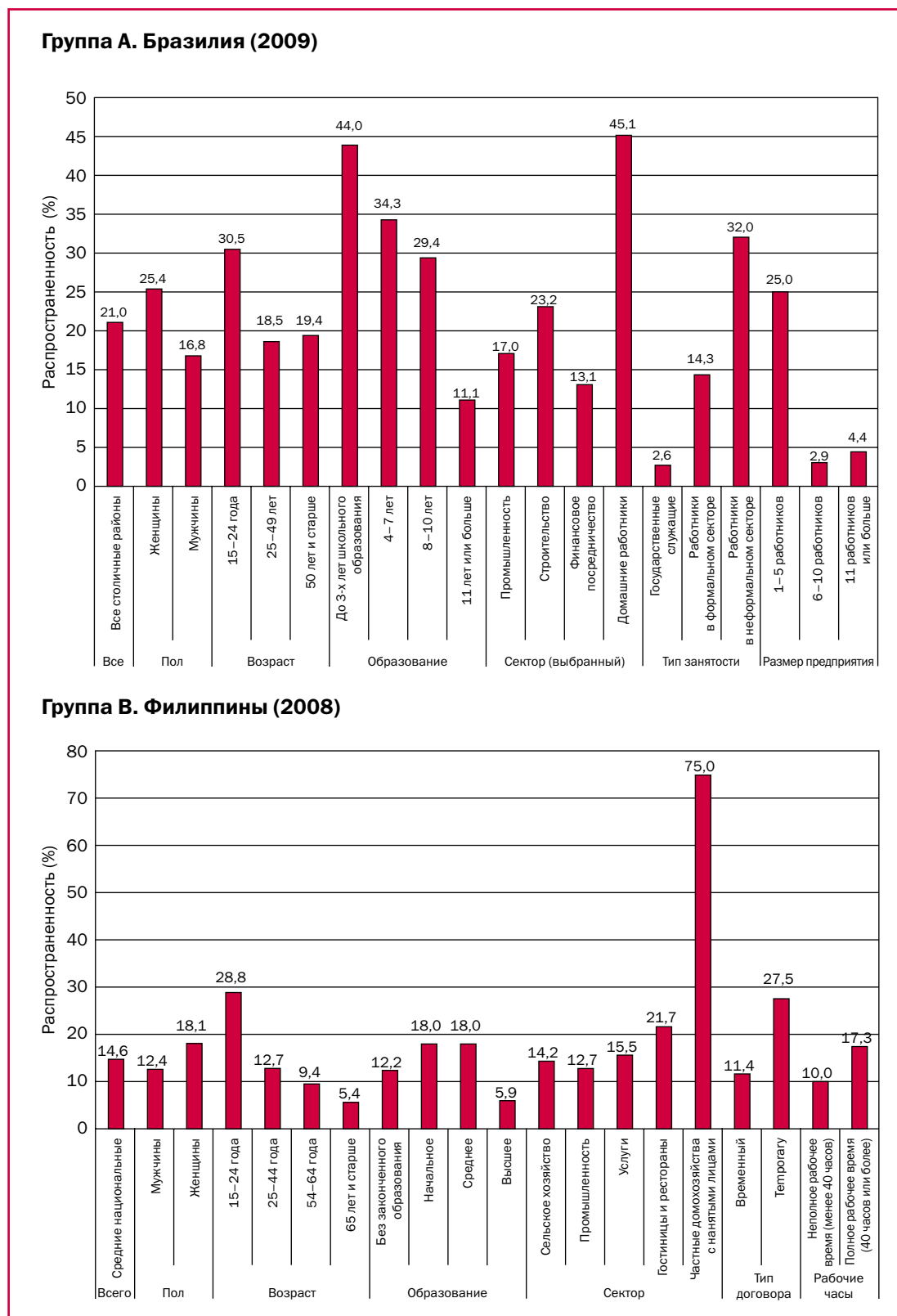


Диаграмма 23 Распространенность низкооплачиваемой занятости по основным демографическим характеристикам, отобранные страны (%) (продолжение)

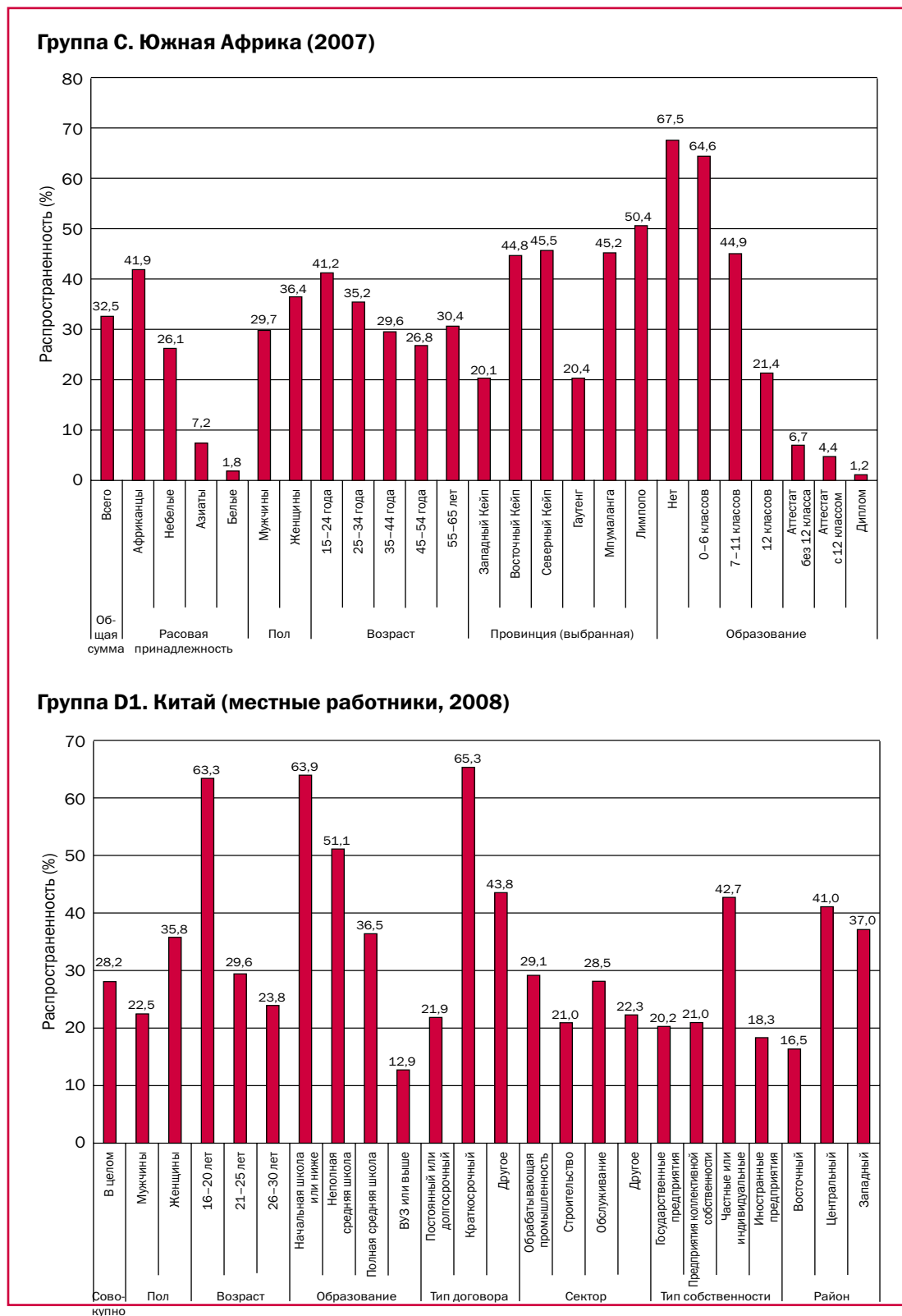
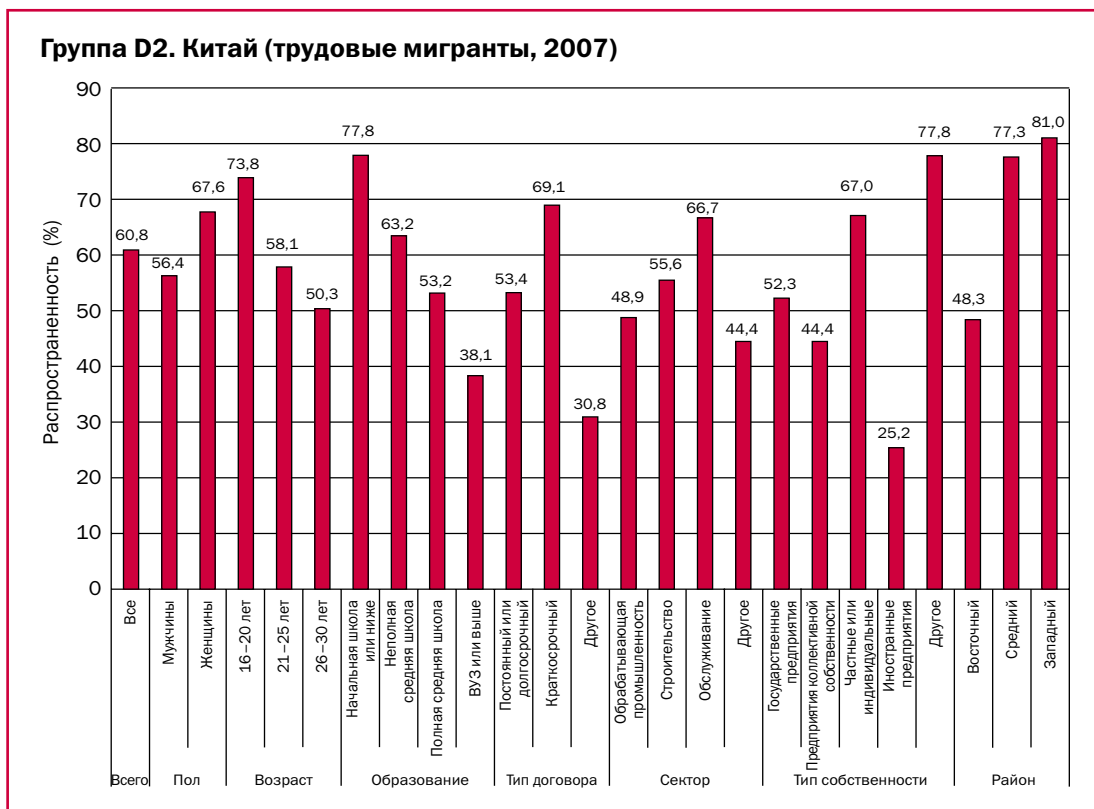


Диаграмма 23 Распространенность низкооплачиваемой занятости по основным демографическим характеристикам, отобранные страны (%) (продолжение)

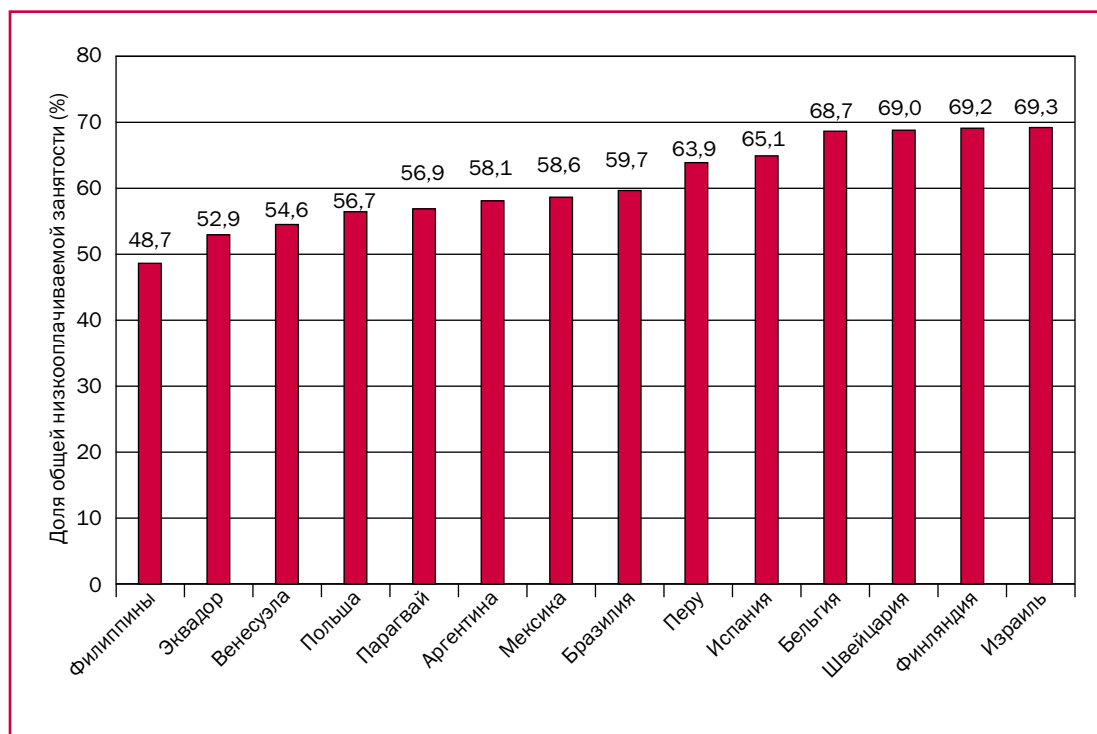


Источники: Страновые исследования МОТ по вопросам низкооплачиваемой занятости в развивающихся странах (см. перечень базовых исследований в библиографии; Damayanti (2010); Fontes and Pero (2010); Grimshaw (2010); Hall et al. (2010); Lee and Hwang (2010); Deng and Li (2010); Oosthuizen and Goga (2010); Peralta and Guirao (2010); Velásquez Pinto (2010).

отношении странах, показывают, что низкооплачиваемая занятость чаще всего сосредоточена среди определенных групп работников и что работники, занимающие низкооплачиваемые рабочие места, имеют низкий уровень образования; в этой категории обычно много молодежи и непропорционально много женщин, а также представителей социально уязвимых этнических меньшинств, расовых групп или групп иммигрантов. Чтобы понять характеристики низкооплачиваемых работников в развивающихся странах, мы изучили ситуацию на примере ряда стран, в которых за последние годы прошли динамичные изменения на рынке труда, включая Бразилию, Чили, Китай, Индонезию, Филиппины и Южную Африку. Исследования конкретных примеров показывают, что модели, существующие в странах с высоким уровнем дохода, в значительной степени свойственны развивающимся странам в целом. На Диаграмме 23 показано, как изменяется показатель распространенности низкооплачиваемой занятости в зависимости от характеристик, касающихся демографии, профессии и особенности предприятий, в четырех развивающихся странах. (Результаты более строгого анализа на основе пробит-моделей представлены во Вставке 4.)

Анализ приведенных примеров позволяет впервые выявить четкую связь между уровнем образования работников и риском получения низкой заработной платы. В Бразилии, например, низкую заработную плату получают 44% наемных работников с трехлетним и более низким уровнем образования, тогда как среди работников имеющих восьми- и десяти-летнее образование, показатель распространенности низкой заработной платы опускается до

Диаграмма 24 Доля женщин в низкооплачиваемой занятости в отобранных странах (% общей численности низкооплачиваемых рабочих мест, последний год)



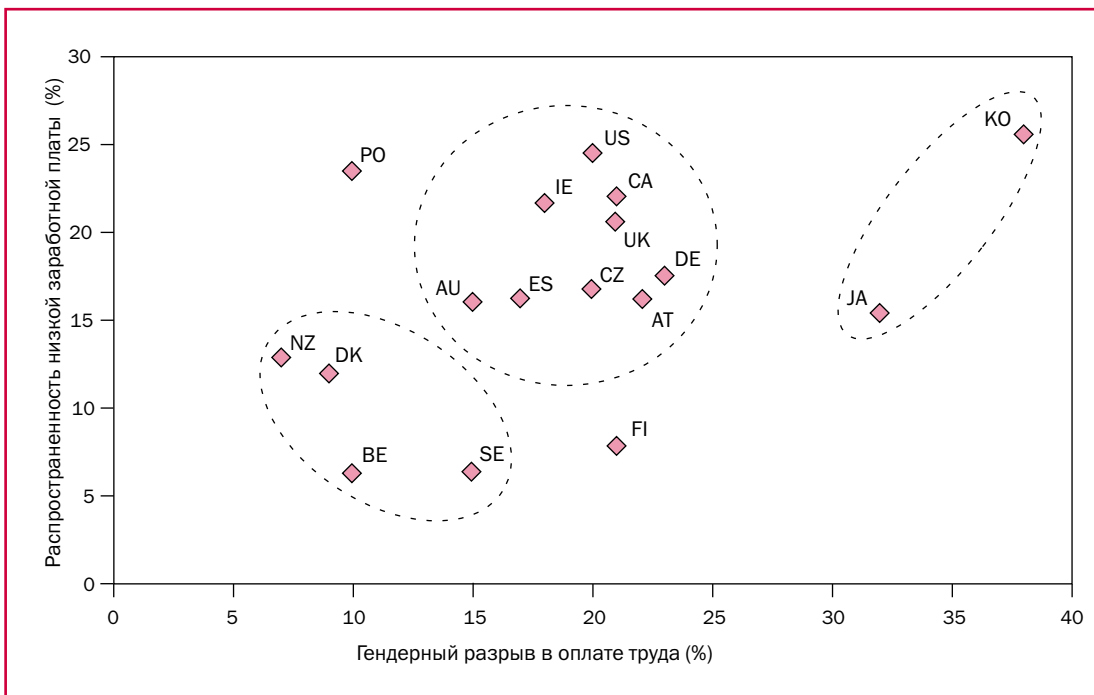
Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

29%. В Южной Африке низкую зарплату получают более 60% наемных работников без образования или с минимальным уровнем образования по сравнению со средним национальным показателем 32,5%. Аналогичным образом, в Китае низкую заработную плату получают около 64% местных (т.е. немигрантов) наемных работников с низким уровнем образования при среднем национальном показателе 28,2% в отношении всех местных работников. Вопреки ожиданиям, Филиппины представляют собой интересное исключение из этой общей модели: в стране наблюдается наиболее высокий уровень распространенности низкооплачиваемой занятости среди лиц, имеющих начальное и среднее образование. Однако, несмотря на это исключение, приведенные выше выводы соответствуют наличию отрицательной корреляции между уровнем образования и показателями распространенности низкооплачиваемой занятости, выявленными в более развитых в экономическом отношении странах. Например, в странах ЕС показатель распространенности низкооплачиваемой занятости среди низкоквалифицированных работников составляет, по оценкам, 20,9% по сравнению с 15,0% среди работников со средним уровнем квалификации и 8,3% среди высококвалифицированных работников⁴⁴. Такая отрицательная корреляция между уровнем образования и показателями распространенности низкооплачиваемой занятости подтверждает, что и в развивающихся странах уровень образования и квалификация являются основными факторами, определяющими низкий уровень оплаты труда.

Второе наблюдение заключается в том, что существует высокий риск получения низкой заработной платы среди молодых работников. В Европе, в целом, риск получения низкооплачиваемой работы среди молодежи в два раза выше, чем среди работников зрелого возраста, при этом доля молодых низкооплачиваемых работников находится в пределах прибли-

⁴⁴ Европейская комиссия (2004, стр. 168).

Диаграмм 25 Сравнение масштабов распространенности низкооплачиваемого труда и среднего гендерного разрыва в оплате труда, 17 стран – членов ОЭСР, 2007 г. (%)



Примечания: Только полное рабочее время. Испания за 2002 г., Польша и Швеция за 2004 г., Германия за 2005 г. и Бельгия за 2006 г.
 Источник: База данных ОЭСР по доходам; Grimshaw (2010 г.).

тельно от одной пятой в Португалии до двух третей в Нидерландах⁴⁵. Подобным образом, в Китае низкооплачиваемые местные наемные работники (т.е. за исключением мигрантов) – это в основном работники моложе 20 лет, для которых риск получить низкую заработную плату более чем в два раза выше, чем в среднем по стране. Если учесть, что первая работа в начале трудовой деятельности, как правило, всегда является низкооплачиваемой, то относительно большая распространенность низкой зарплаты в этом случае выглядит естественно. Важнее показать, как это будет сделано в Части II настоящего доклада, насколько быстро низкооплачиваемые молодые работники могут перейти на более высокооплачиваемые рабочие места.

В-третьих, непропорционально большая доля женщин на низкооплачиваемых рабочих местах носит, как представляется, всеобщий характер на рынках труда. Во всех странах, указанных на Диаграмме 23, риск получить низкую заработную плату существенно выше среди женщин, чем среди мужчин. В результате, как показано на Диаграмме 24, в большинстве стран женщины составляют основную часть низкооплачиваемых работников, хотя уровень их участия в рабочей силе, как правило, ниже. Даже в случае Филиппин, где доля женщин с низкой заработной платой ниже 50%, распространенность низкооплачиваемой занятости среди женщин на 46% выше, чем среди мужчин. Факт, что доля женщин в низкооплачиваемой занятости непропорционально велика, способствует увеличению гендерно-дифференцированного разрыва в оплате труда. Несмотря на значительный прогресс, достигнутый в последние годы, среднемесячная заработная плата женщин по-прежнему составляет

⁴⁵ OECD (2006, стр. 175). В докладе MOT содержится также вывод о том, что молодые работники, как представляется, работают хуже по сравнению с их более старшими товарищами.

Вставка 4 Факторы, определяющие распространённость низкооплачиваемой занятости: Статистические результаты оценки логит-модели в отобранных странах

Чтобы определить факторы, влияющие на вероятность получения низкой заработной платы, была проведена серия регрессий на основе логит-модели. Используемая модель выражается как:

$$\text{Prob}(y = 1 | x) = \Lambda(x\beta) = \frac{\exp(x\beta)}{1 + \exp(x\beta)}, \text{ где}$$

- y – зависимая переменная ($y = 1$, если это низкооплачиваемая занятость, в противном случае $y = 0$);
- x – независимые переменные, включая демографические характеристики;
- β – коэффициенты;
- Λ – стандартная логистическая функция накопленного распределения.

В Таблице ниже приведен перечень переменных, которые определены как повышающие вероятность получения низкой заработной платы (включены только статистически значимые величины). По возможности, проблема смещения выбора была решена с использованием условных вероятностей по методике Куэста (Cuesta, 2008). Более подробную информацию можно найти в национальных докладах, представленных в связи с подготовкой доклада *Зарботная плата в мире*.

Таблица В2 Переменные, повышающие риск получения низкой заработной платы в отобранных развивающихся странах

	Бразилия	Китай	Индонезия	Республика Корея	Филиппины	Южная Африка
Пол	Женщины	Женщины	Женщины	Женщины	Женщины	Женщины
Возраст	Молодежь	Молодежь	Молодежь	Молодежи и пожилые люди	Молодежь	Молодежь
Этническая и расовая принадлежность, статус мигранта	Небелые	Внутренние мигранты	НВ	НВ	НВ	Небелые и неазиаты
Образование	Низкий уровень образования	Низкий уровень образования	Низкий уровень образования	Низкий уровень образования	Низкий уровень образования	Низкий уровень образования
Семейное положение	Не глава семьи	Не женат/не замужем	НВ	Не глава семьи	Не женат/не замужем	НВ
Район	Северо-восточный	Средний и западный	Сельские районы	НВ	За пределами Манилы	Сельские районы
Тип занятости (или тип договора)	Наемные работники в неформальном секторе	Краткосрочный или другие нетипичные договоры	НВ	Нестандартные договоры	Временные договоры	Наемные работники в неформальном секторе (без письменного договора)
Сектор	Услуги (включая частные домохозяйства)	Производство	Обслуживание	Обслуживание	Обслуживание	Оптовая и розничная торговля, частные домохозяйства
Тип предприятия	НВ	Частные предприятия	НВ	Малые предприятия	Частные домохозяйства	Малые предприятия

(продолжение)

Вставка 4 (продолжение)

	Бразилия	Китай	Индонезия	Республика Корея	Филиппины	Южная Африка
Профессия	НВ	Разнорабочие и другие работники сферы обслуживания	Сфера торговли и обслуживания	НВ	Сфера торговли и обслуживания	Домашние работники
Рабочее время	Полное рабочее время	НВ	Продолжительное рабочее время (>60 часов)	Неполное рабочее время	Полное рабочее время	НВ
Членство в профсоюзе	НВ	НВ	НВ	НВ	НВ	Работники, не являющиеся членами профсоюза
Массив данных	PME/IBGE	CHIP	LFS (Sakernas)	LFS	LFS	LFS
Источники	Fontes and Pero (2010)	Deng and Li (2010)	Damayanti (2010)	Lee and Hwang (2010)	Peralta and Guirao (2010)	Oosthuizen and Goga (2010)

НВ = в регрессию «не включено».

лишь около 75% от средней заработной платы мужчин⁴⁶. В некоторых странах гендерный разрыв в оплате труда может быть значительно больше. Частично такой сравнительно большой разрыв можно объяснить нередко более короткой продолжительностью рабочего времени женщин, однако с другой стороны это обусловлено непропорционально большой долей женщин на низкооплачиваемых рабочих местах и дискриминационной практикой в области заработной платы⁴⁷.

Такое гендерно-дифференцированное распределение низкооплачиваемой занятости само по себе является серьезной причиной гендерного разрыва в оплате труда. Действительно, существует четкая связь между общей распространенностью низкой заработной платы в стране и средней величиной гендерного разрыва в оплате труда. Как показано на Диаграмме 25, составленной на основе данных по промышленно развитым странам, группа из четырех стран в нижней левой части характеризуется тем, что распространенность низкой заработной платы и гендерный разрыв в заработной плате в этих странах ниже среднего уровня. Во второй группе из девяти стран низкая заработная плата и гендерный разрыв в оплате труда находятся на среднем уровне или выше среднего уровня в отношении всех стран. Третья группа представлена Республикой Корея и Японией, в которых наблюдаются высокие уровни обеих переменных величин. Исключением из этой модели являются Польша, в которой отмечается меньший, чем предполагалось, гендерный разрыв (что говорит об относительно большой доле мужчин в низкооплачиваемой занятости), и Финляндия, где гендерный разрыв в оплате труда, вопреки ожиданиям, достаточно большим, если учесть общий низкий показатель распространенности низкооплачиваемого труда.

Гендерно-дифференцированное распределение низкооплачиваемой занятости связано также с уязвимостью преимущественно «женских» профессий к риску оказаться в категории низкооплачиваемого труда. Как показывает наш регрессионный анализа (см. Вставку 4),

⁴⁶ См. MOT (2008a).

⁴⁷ Оценки см. в Grimshaw (2010).

домашние работники подвергаются чрезвычайно высокому риску получения низкой заработной платы, в частности в Бразилии, Южной Африке и на Филиппинах. На Филиппинах три домашних работника из четырех относятся к категории низкооплачиваемых. Во многих странах, включая Филиппины, низкая заработная плата среди домашних работников отчасти обусловлена отсутствием надлежащей защиты заработной платы, в частности, практически повсеместно распространенной практикой исключать таких работников из сферы применения минимальной заработной платы⁴⁸.

В дополнение к этим индивидуальным характеристикам важно отметить, что большее значение имеют также тип занятости и тип договора. Например, постоянная работа и формальная занятость ассоциируются с меньшей распространенностью низкой заработной платы. Негарантированная занятость, далеко не всегда компенсируемая более высокой заработной платой, на практике обычно сопровождается низкой заработной платой. Огромная разница в уровне риска получать низкую заработную плату существует между работниками с постоянными и краткосрочными договорами в Китае – в нашем примере 22 и 65%, соответственно. Неудивительно, что низкая заработная плата наблюдается в основном на малых предприятиях, таких как предприятия с одним-пятью работниками на Филиппинах. Если не считать особых условий, свойственных сельскому хозяйству и неформальному сектору экономики, низкооплачиваемая занятость сконцентрирована также в основных секторах – что характерно для развитых и менее развитых стран, – включая, как правило, розничную торговлю, гостиничное хозяйство и рестораны, транспорт, социальные услуги (в том числе занятость в домашних хозяйствах) и некоторые производственные сферы, такие как пищевая и текстильная промышленность, причем во многих из этих секторов преобладает женский труд.

Наконец, значительную роль играют также этнический и географический факторы, особенно в такой стране, как Южная Африка. Другой интересный пример – это Китай, где урбанизация рынка труда ставит трудовых мигрантов из сельских районов в уязвимое положение в отношении риска получения низкой заработной платы. В 2008 году риск получить низкую заработную плату был, по крайней мере, в два раза выше среди трудовых мигрантов из сельских районов, чем среди местных работников. По оценкам, этот существенный разрыв в оплате труда приблизительно на 60% связан с такими характеристиками работников, как уровень образования; остальные 40% обусловлены дискриминационным обращением с трудовыми мигрантами⁴⁹. Это позволяет сделать общее наблюдение, согласно которому трудовые мигранты, как правило, особенно уязвимы к риску получения низкой заработной платы не только из-за их личных качеств, но и потому что они больше других страдают от дискриминации в области заработной платы на рынке труда.

⁴⁸ В отношении Филиппин см. Peralta and Guirao (2010).

⁴⁹ Deng and Li (2010).

4 Роль политики в области заработной платы

4.1 Социальная справедливость и равенство

Почему директивные органы должны заботиться о политике в области заработной платы во время кризиса и процесса восстановления? Одна из причин касается социальной справедливости и трудностей, которые неравенство и низкая заработная плата создают для домашних хозяйств, особенно в нижнем сегменте шкалы распределения заработной платы. Даже в 2007 году, перед началом экономического кризиса, 79 миллионов граждан ЕС, по оценкам, были подвержены «риску бедности», а 32 миллиона были «фактически лишены» средств к существованию⁵⁰. Хотя люди, имеющие работу, в меньшей степени подвержены риску бедности, чем безработные, рабочая беднота составляла не менее 17,5 миллиона человек⁵¹. В Соединенных Штатах Америки, по оценкам, 37,3 миллиона человек в 2007 году жили на грани нищеты или находились за чертой бедности, из которых 7,5 миллиона имели работу и поэтому считались рабочей беднотой⁵². Для всех этих работников даже небольшое сокращение зарплаты во время кризиса может привести к значительному снижению жизненного уровня.

С этим явлением связан тот факт, что, даже если неравенство отражает различия в уровнях образования, способностях или мотивации отдельных лиц, все усиливающийся акцент на развитие профессиональных навыков, документально подтвержденный в Части I настоящего доклада, может оказаться проблематичным с социальной точки зрения. В докладе Международного института социально-трудовых исследований (МИСТИ) подчеркивается тот факт, что, хотя бремя расходов, связанных с финансовым кризисом и пакетом антикризисных мер, легло на всех, преимущества, связанные с предыдущим периодом экономического роста, были распределены неравномерно, а неравенство усиливалось темпами, которые, вероятно, были чрезмерными⁵³. В том же докладе МИСТИ указывалось, что масштабы социальных конфликтов, как правило, возрастают, когда неравенство считается слишком глубоким⁵⁴. Недавние события, включая серию трудовых споров о заработной плате в Китае, подчеркивают тот факт, что низкооплачиваемые работники решительно настроены потребовать справедливого распределения преимуществ, связанных с экономическим ростом.

4.2 Макроэкономическое влияние заработной платы

Еще одна озабоченность, которая вновь возникла в последнее время, связана с макроэкономическим влиянием заработной платы. Хотя многочисленные исследования прошлых лет по вопросам политики в области заработной платы были сосредоточены на влиянии учрежде-

⁵⁰ Евростат, Statistics in Focus (46/2009).

⁵¹ В общей сложности 17,5 миллиона работников оценивались на основе двух отдельных докладов Евростат, где было, соответственно, подтверждено, что в 2007 году 8% занятого населения в странах ЕС-27 имели доходы ниже уровня бедности (Wolff, 2009) и что общая численность работающих в 2007 году составляла 218 451 000 человек (Romans and Preclin, 2008).

⁵² Министерство труда США (2009).

⁵³ МИСТИ (2008).

⁵⁴ Существует гендерный аспект: в частности, если молодые люди не могут найти работу и оказываются в социальной изоляции, зачастую последствиями этого являются преступность и социальная напряженность. См. МОТ (2009b).

ний и нормативно-правовых положений в области заработной платы на занятость на уровне предприятий или на уровне отраслей экономики, другой важный вопрос касается связи между уровнем заработной платы в стране и ее совокупным спросом на товары и услуги. Совокупный спрос равен сумме объемов потребления, инвестиций, чистого экспорта и государственных расходов. Хотя низкая заработная плата в стране, соответствующая ее производительности, возможно, помогает увеличить объем ее экспорта, а также в некоторой степени стимулировать объем инвестиций, важно иметь в виду тот факт, что низкая заработная плата снижает уровень потребления домашних хозяйств. Следовательно, всякий раз, когда уменьшение заработной платы сокращает объем внутреннего потребления в большей степени, чем оно увеличивает объем экспорта и инвестиций, оно оказывает негативное влияние на экономический рост страны. Это объясняет причину, почему уменьшение заработной платы в периоды кризиса может, фактически, привести к возникновению спирали падения совокупного спроса и к снижению цен, а не к более быстрому восстановлению экономики (см. Вставку 5)⁵⁵.

Действительно, ряд наблюдателей установили связь между долгосрочным снижением доли заработной платы, усилением неравенства в области заработной платы и глобальным экономическим кризисом. Хотя, конечно, существует много факторов, которые вызвали этот кризис, группа из 30 авторитетных экспертов во главе с Жаном-Полем Фитусси и Джозефом Стиглицем пришла к выводу о том, что у кризиса были свои структурные предпосылки для снижения совокупного спроса, что предшествовало кризису и произошло в результате изменений в распределении доходов. Они утверждают, что усиление неравенства в период перед кризисом снизило совокупный спрос путем передачи денежных средств от домашних хозяйств с низкими доходами и с высокой склонностью к расходованию, к домашним хозяйствам с более высокими доходами, которые, как правило, расходуют меньше, а экономят больше⁵⁶. В Соединенных Штатах Америки это снижение совокупного спроса было компенсировано увеличением объема заимствований, поэтому рост поддерживался за счет увеличения объема задолженности. Подобный аргумент приводится другими исследователями⁵⁷, которые утверждают, что снижение доли заработной платы перед кризисом лежит в основе модели развития Соединенных Штатов Америки, основанной на росте потребления за счет роста задолженности, которая, в конечном итоге, оказалась неустойчивой.

В перспективе макроэкономическая связь между заработной платой и совокупным спросом также указывает на то, что темпы восстановления будут зависеть, по крайней мере, частично от степени, в которой домашние хозяйства могут использовать свою заработную плату, чтобы потреблять все то, что производит глобальная экономика. И хотя некоторые страны, вероятно, могут опираться на рост, основанный на экспорте, а не на их собственный внутренний спрос, такая политика создает глобальные дисбалансы, так как мир в целом не может рассчитывать только на экспорт. Другой недостаток ориентированных на экспорт стратегий роста, основанных на низкой заработной плате, заключается в том, что они могут генерировать экономический рост, но с уменьшающейся долей заработной платы (см., например, случаи Китая и Германии). Эта ситуация требует проведения политики по восстановлению равновесия глобального роста, по крайней мере, двумя путями. С одной стороны, ориентированные на экспорт страны, такие как Китай, который сейчас сталкивается с более слабым спросом из стран с внешним дефицитом, должны повысить совокупный спрос из внутренних источников. С другой стороны, страны, такие как Соединенные Штаты Америки, у которых был значительный дефицит внешнеторгового баланса перед возникновением кризиса, должны более жестко привязывать будущий совокупный спрос к получению трудовых доходов и обеспечению широкого доступа к занятости, а не к увеличению объема задолженности.

⁵⁵ Тот факт, что сдерживание зарплаты может привести к давлению дефляционных сил или к снижению совокупного спроса, был также недавно отмечен в МВФ (2010а) и в ЮКТАД (2010).

⁵⁶ См. Fitoussi and Stiglitz (2009).

⁵⁷ См., например, Onaran (2009), Palley (2009) или Horn et al. (2009).

Вставка 5 Негативные последствия снижения заработной платы

После финансового кризиса, который поразил мир в середине августа 2007 года, давление в сторону понижения на номинальную заработную плату, возникающее в результате деятельности терпящих убытки коммерческих предприятий и растущих показателей уровня безработицы, стало с начала 2009 года все более очевидным. Согласно взглядам, изложенным в учебниках, нет причин волноваться, поскольку снижение заработной платы является одной из рыночных сил, которые должны способствовать возврату экономики к полной занятости. Зачастую утверждается, что чем более гибкая заработная плата, тем быстрее экономика адаптируется к негативным потрясениям и возвратится к ситуации полной занятости. Однако эти взгляды не подтверждаются существованием проблемы, названной «ошибкой перенесения свойств частного на целое». Конечно, в интересах каждой компании и каждой страны, взятых в отдельности, уменьшить номинальную и реальную заработную плату, когда другие этого не делают. Компании, которые уменьшили заработную плату, извлекают выгоду из более высокого размера прибыли. Однако если все компании и все страны выберут путь снижения заработной платы, то общая деловая активность, вероятно, снизится, а объемы продаж и уровни занятости уменьшатся. В 1936 году Кейнс (2007) утверждал, что уменьшающаяся заработная плата приводит к падению совокупного спроса и что эластичность заработной платы и цен в сторону понижения, ни в коей мере не исправляя ситуацию, усложняет проблему, продлевая и углубляя рецессию.

Следует напомнить о двух исторических примерах. Япония в период 1994–2004 годов является наглядным примером бессилия кредитно-денежной политики в условиях снижения цен и заработной платы. Банк Японии перепробовал почти все, что было предложено экономическими экспертами для того, чтобы поднять на прежний уровень японскую экономику, но это оказалось безрезультатным. Даже нетрадиционные виды кредитно-денежной политики, предлагаемые в настоящее время для вывода западных экономик из нынешнего кризиса, оказались в случае с Японией бесполезными. Японский опыт показал, что снижение заработной платы и цен не восстанавливает деятельность на уровне полной занятости, а, вероятно, только усугубляет положение. Как представляется, центральные банки извлекли из этого урок, несмотря на то, что они отдают предпочтение низким темпам роста инфляции. Они опасаются снижения заработной платы и цен, понимая, что кредитно-денежная политика, направленная на стимулирование экономического роста, становится невозможной, как только инфляция оказывается в диапазоне отрицательных значений из-за проблемы минимальных значений нулевого роста, с которой сталкиваются во многих развитых странах в период кризиса. Тогда единственным выходом является проведение экспансионистской финансово-бюджетной политики.

Еще одним уроком истории является Великая депрессия, когда в 1932 году в Соединенных Штатах Америки цены упали почти на 10%. Как указывал Лоренс Саммерс, советник президента Обамы и директор Национального экономического совета Белого дома, вряд ли Депрессия была бы менее тяжелой, если бы цены падали еще быстрее. «Значительно более вероятной является точка зрения о том, что, если уровень цен снижался бы ежегодно на 20%, то сокращение было бы еще более серьезным, поскольку очень высокие реальные процентные ставки коренным образом снизили бы уровень деловой активности» (De Long and Summers, 1986, стр. 1043). Поэтому опыт Великой депрессии 30-х годов лишь в незначительной степени подтверждает и поддерживает идею о том, что снижение заработной платы и цен быстро поднимет экономику на прежний уровень.

Источник: Professor Marc Lavoie, Department of Economics, University of Ottawa, Canada.

Хотя повсеместное снижение заработной платы во всех странах могло распространять конкурентное давление дефляционных сил и угрожать глобальному восстановлению экономики, конечно, существуют пределы в любой стране, в которых заработная плата может повышаться без нанесения вреда экономике. Когда заработная плата повышается слишком быстрыми темпами по сравнению с ростом производительности, ее неблагоприятное воздействие на инвестиции и экспорт перевешивают ее положительное влияние на внутреннее потребление домашних хозяйств. Это может привести к экономическому застою. Кроме того, чрезмерно высокая заработная плата по сравнению с ростом производительности препятствует росту занятости на уровне предприятия и создает риск, связанный с ростом уровня безработицы, даже при проведении либеральной кредитно-денежной и налоговой политики. Поэтому проблема для директивных органов состоит в том, чтобы выдержать баланс и установить

показатель доли заработной платы и структуру распределения доходов, которые максимально используют совокупный спрос, а также преобразует его в достойный труд для всех.

4.3 Несовершенство рынка

Третья проблема касается того факта, что лишь одни рыночные силы необязательно дадут наилучшие результаты относительно достойного труда. Действительно, рациональная или сбалансированная политика в области заработной платы является результатом деятельности общественных институтов и институциональных методов, которые в состоянии выдерживать баланс между заработной платой, которая достаточно высока, чтобы поддержать потребление, соответствующее общему экономическому росту, и достаточно умеренна, чтобы обеспечивать необходимую прибыль на инвестированный капитал. Без эффективной политики в области заработной платы существует риск, что работа некоторых работников будет недооценена или что работодатели захватят непропорционально большую долю экономических излишков, которые неизбежно являются результатом любых видов трудового правоотношения на «несовершенных» рынках труда⁵⁸.

Несовершенный характер рынков труда является особенно очевидным в случае гендерного разрыва в размерах заработной платы. Мы уже отмечали преобладание женщин в сфере низкооплачиваемой занятости в значительной части стран, в отношении которых у нас имеются данные. Несомненно, в некоторых странах это явление частично объясняется невыгодным положением женщин с точки зрения возможностей получения образования, а, значит, их более низкими уровнями профессиональных навыков и производительности; это – ситуация, которая требует принятия программных мер по повышению уровня образования и профессиональных навыков (или «расширению возможностей трудоустройства») женщин. В то же время, во многих странах гендерный разрыв в размерах заработной платы сокращался исключительно медленными темпами, несмотря на достижения женщин в отношении повышения уровня образования и постепенное сокращение разрыва в опыте работы⁵⁹. Это обстоятельство подчеркивает тот факт, что одним из ключевых факторов является также несовершенство рынка труда. Например, имеются фактические данные, свидетельствующие о том, что, когда женщины обладают меньшей чем мужчины, гибкостью с точки зрения предложения рабочей силы (например, в связи с более низкой мобильностью), работодатели, возможно, предпочтут платить женщинам более низкую заработную плату, чем мужчинам, несмотря на то что обе группы имеют одинаковый уровень производительности⁶⁰.

Поэтому в публикациях по несовершенным рынкам труда внимание привлекается к тенденции недооценивать труд женщин. Во-первых, многим женщинам платят меньше, чем мужчинам за ту же производительность применительно к данной работе или профессии. Это особенно наглядно проявляется при установлении различных начальных зарплат для мужчин и женщин. Во-вторых, женщины все еще преобладают на рабочих местах или в профессиях, которые и сами недооцениваются, таких как домашний труд. Даже когда требуются более высокая квалификация и выполнение более сложной работы, профессии, где преобладают женщины, являются иногда более низкооплачиваемыми, чем профессии,

⁵⁸ Этот экономический излишек или «рента» возникает в результате трений и специфических особенностей (или из-за «несовершенства рынка труда»), что объясняет тот факт, что работнику потребуются время и деньги, чтобы найти других работодателей, которые являются хорошей заменой, и что работодателям также дорого обходится найти других работников, которые являются хорошей заменой. Действительно, в растущем числе публикаций по вопросам экономики несовершенная конкуренция в настоящее время считается отправной точкой для проведения анализа. См., например, Manning (2003, 2010); Boeri and van Ours (2008); Kaufman (2007); и см. также Ashenfelter et al. (2010) и другие материалы по этому специальному вопросу, содержащиеся в Журнале экономики труда (Journal of Labour Economics 28(2)).

⁵⁹ См. MOT (2008a).

⁶⁰ Например, см. Manning (2010) и Ransom and Oaxaca (2010).

где доминируют мужчины (см. Таблицу 4, где даются различные пояснения, почему работающие женщины подвергаются высокому риску получить низкооплачиваемую работу).

Недооценка затрагивает все группы женщин на рынке труда и, следовательно, частично объясняет существование гендерного разрыва в размерах заработной платы во многих странах, но женщины с относительно низкими уровнями формального образования особенно подвергаются риску пострадать от недостаточного признания их профессиональных навыков, опыта и обязанностей. Самым типичным примером недооцениваемой низкооплачиваемой работы женщин, возможно, является оплачиваемая работа по уходу, которая представляет собой сложное взаимодействие между гендерными отношениями, составом семьи, эмоциональным трудом и отношениями занятости⁶¹. Исследования показывают, что работа по уходу, как правило, недооценивается, несмотря на наличие фактических данных о том, что эмоциональный труд в психологическом отношении является напряженным, частично потому, что это связано с дискриминационными понятиями «женского труда», где работа по уходу недооценивается даже среди друзей и членов семей женщин, работающих по уходу⁶².

Таблица 4 Различные причины, по которым женщины более уязвимы к получению низкой заработной платы: аргументы и последствия из обзора литературы

Аргумент	Ключевые принципы	Последствия для низкооплачиваемой работы
<p>1. Женский труд может недооцениваться, потому что экономическая жизнь женщин подчиняется различному укладу</p>	<p>Низкая оценка навыков и статуса</p> <p>Низкая оценка потому, что женщин воспринимают как вторичных кормильцев</p> <p>Низкая оценка, потому что женщины преобладают в компаниях, платящих низкую заработную плату на вторичном рынке труда</p> <p>Низкая оценка, потому что считается, что развитие экономических жизней женщин, в отличие от мужчин, следует различным принципам, заставляющим их выполнять несоизмеримые формы работы (например, работу на неполный рабочий день)</p>	<p>Навыки женщин в работе по уходу считаются «естественными», исходя из роли женщин как матерей/сиделок; поэтому низкая заработная плата объясняется высокой удовлетворенностью женщин выполняемой ими работой по уходу</p> <p>Низкая заработная плата женщин является результатом их преобладания в отраслях с низкой добавленной стоимостью</p> <p>Низкая заработная плата женщин объясняется тем обстоятельством, что это – «карманные деньги», поскольку заработная плата партнера мужского пола составляет большую часть дохода домашнего хозяйства</p> <p>Низкая заработная плата женщин при занятости на неполный рабочий день отражает точку зрения о том, что работа в течение неполного рабочего дня несоизмерима с работой мужчин</p>
<p>2. Женщины, как правило, имеют более низкую, чем мужчины, заработную плату, способную стимулировать занятость</p>	<p>Дискриминация по гендерному принципу в правилах, регулирующих предоставление пособий по безработице и социальной защите в целом (например, временные пределы/ пределы доходов, продолжительность занятости, и т.д.)</p> <p>Недостаточная охрана материнства</p> <p>Гендерное неравенство в зависимости от семейного дохода (особенно во время периодов воспитания детей)</p>	<p>Более низкое положение с точки зрения заработной платы, способной стимулировать занятость (в связи с более слабыми требованиями в отношении пособий/ помощи по безработице и меньшими выплатами по социальному обеспечению, включая охрану материнства) ослабляет позицию женщин, по сравнению с мужчинами, на переговорах при установлении заработной платы</p> <p>Низкая заработная плата женщин при работе неполный рабочий день, особенно в связи с ограниченным правом на получение пособия/ помощи по безработице</p> <p>Предположение об объединении семейного дохода (передача доходов от партнера мужского пола) используется для оправдания дискриминационных взглядов о том, что низкая заработная плата женщин – это «карманные деньги», что ставит еще в более невыгодное положение домашние хозяйства, возглавляемые одинокими женщинами</p>

⁶¹ См. например, England (2005); Folbre (2001); Wharton (1999); Zelizer (2002).

⁶² См. Lee-Trewhick (1997); Hochschild (1983).

Таблица 4 (продолжение)

Аргумент	Ключевые принципы	Последствия для низкооплачиваемой работы
3. Дискриминация по гендерному принципу в устанавливающих заработную плату учреждениях может иметь неравные гендерно-дифференцированные последствия	<p>Вероятность охвата секторов и профессий, где преобладают женщины, является меньшей</p> <p>Установленный законом национальный минимум заработной платы, по всей вероятности, окажет более благоприятное воздействие на заработную плату женщин, чем заработную плату мужчин</p> <p>Положительное воздействие на обеспечение гендерного равенства в оплате труда в более централизованных системах заработной платы государственного сектора</p>	<p>Низкая заработная плата женщин в секторах, где преобладают женщины, сформировалась</p> <p>в связи с тем, что они не охвачены коллективными переговорами</p> <p>В коллективных договорах в секторах, где преобладают женщины, могут быть более низкие минимальные ставки, чем в секторах, где преобладают мужчины</p> <p>Женщины, занятые неполный рабочий день, с наибольшей степенью вероятности могут быть исключены из сферы охвата коллективных переговоров, что ухудшает для них перспективы роста заработной платы</p> <p>Повышение низкой заработной платы женщин (и сокращение гендерно-дифференцированного разрыва в оплате труда) путем повышения установленного законом минимального размера заработной платы</p>
4. Женщины часто ставятся в невыгодное положение независимыми видами воздействия рабочего места (т. е. характерными для рабочего места методами)	<p>Способность и готовность работодателя платить по различающимся ставкам заработной платы в соответствии с гендерным составом рабочего места</p> <p>Монополистское положение работодателя</p> <p>Барьеры на пути мобильности женщин подвергают их риску эксплуатации</p> <p>Заключение контрактов между компаниями и минимизация издержек в частных службах, где преобладают женщины</p>	<p>Низкая заработная плата женщин может быть вызвана их преобладанием в компаниях с меньшей дифференциальной рентой</p> <p>Низкая заработная плата, устанавливаемая сильными работодателями-монополистами (например, для работы по уходу, неквалифицированного ухода за больными)</p> <p>Риск получения низкой заработной платы может быть выше на рабочих местах, где преобладают женщины (и где распространена работа на неполный рабочий день)</p> <p>Направленный на минимизацию издержек аутсорсинг малоквалифицированных видов деятельности оказывает давление в сторону понижения на низкооплачиваемые рабочие места, где преобладают женщины (например, уборка, доставка), несмотря на рентабельность крупных клиентских компаний</p>

Источник: Заимствовано из Grimshaw (2010).

Недооценка работы не ограничивается гендерными аспектами, но является довольно распространенным явлением, особенно в сочетании с определенными характеристиками работников. Например, в Китае риск получения низкой заработной платы в три раза выше у трудовых мигрантов, чем у местных работников. Нетрудно заметить, что такое несоответствие происходит частично из-за различий в «человеческом капитале» (например, в образовании и профессиональной подготовке) или других связанных с работой характеристиках между двумя группами работников. По данным нашего анализа (основанного на методе разложения Оахаса Blinder), в 2007 году 59,6% различий между трудовыми мигрантами и местными работниками в распространенности низкой заработной платы были обусловлены связанными с производительностью факторами (такими, как образование, только на которое приходится 31,0% различий), хотя существенный остаток в размере 40,4% можно отнести за счет дифференцированных режимов⁶³. Это вывод в значительной степени подтверждает растущую озабоченность по поводу трудовых мигрантов в Китае, особенно в связи с системой *Hukou* (регистрацией домашнего хозяйства)⁶⁴.

⁶³ Результаты являются обоснованными для технических требований различных моделей. См. Deng and Li (2010).

⁶⁴ См. Jiang et al. (2009); Chen and Hou (2008).

4.4 Уязвимые работники: низкооплачиваемые рабочие места

Утверждалось, что распределительные аспекты имеют исключительно важное значение, как по нормативным, так и по экономическим причинам, и что необходимы стратегические меры в связи с несовершенством рынков труда. Потребность в таких мерах является особенно очевидной в случае уязвимых категорий работников, которые подвергаются воздействию низких и непостоянных доходов и таким образом испытывают значительные лишения в период экономических спадов. Необходимо прилагать стратегические усилия, чтобы обеспечить достойные доходы для этих уязвимых низкооплачиваемых работников в отношении как уровня, так и стабильности доходов.

Конечно, низкая заработная плата могла бы вызывать меньше беспокойства, если бы она имела место только на переходном этапе для молодых людей, а не являлась бы неизменным результатом трудовой деятельности для взрослых, социально-бытовые условия которых подвергались бы негативному воздействию в течение всей жизни. К сожалению, фактические данные о степени, в которой низкооплачиваемые рабочие места являются временным или постоянным явлением, довольно неоднородны, а также существуют значительные различия по странам⁶⁵. На Диаграмме 26 показано что, например, в европейских странах 12-месячные переходы из сферы низкооплачиваемой занятости на более высокооплачиваемые рабочие места были совершены только каждым третьим работником. Приблизительно половина низкооплачиваемых работников по-прежнему находится в сфере низкооплачиваемой занятости на следующий год, и примерно один из пяти работников имеет неоплачиваемый статус на рынке труда, характеризующийся бездеятельностью или безработицей⁶⁶.

И снова заметными становятся гендерные различия, так что возможность выйти из сферы низкооплачиваемой работы является относительно ограниченной для женщин (26,1% по сравнению с 37,6% для мужчин). Эти гендерные различия, заключающиеся в опасности попасть в ловушку низкооплачиваемой занятости, объясняют значительное преобладание женщин в сфере низкооплачиваемой занятости. Небезынтересно также отметить, что существует постоянный поток работников между сферами незанятости и низкооплачиваемой занятости и что это поведение на выход особенно сильно проявляется среди низкооплачиваемых работниц (19,4% по сравнению с 16,5% для мужчин). Если подвести итог, то представляется, что женщинам относительно легко войти в сферу низкооплачиваемой занятости, но относительно трудно перейти на более качественные рабочие места.

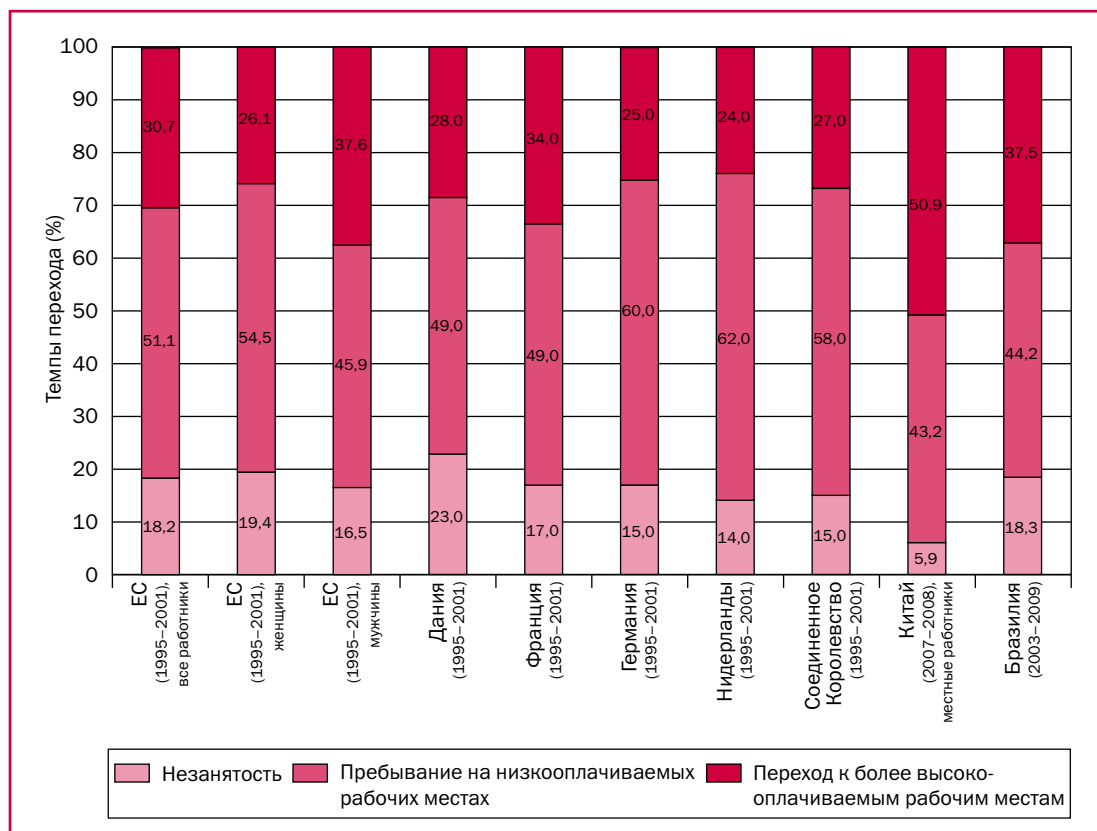
Существуют значительные различия между странами в отношении мобильности в связи с низкооплачиваемой работой, как с точки зрения 12-месячных переходов, так и с точки зрения вероятности переходов в течение нескольких лет. Аналогично отмеченным выше гендерным различиям, один поразительный вывод состоит в том, что в странах с относительно высокой распространенностью низкооплачиваемой занятости, также существует более высокая вероятность того, что меньшее число низкооплачиваемых работников перейдут на более высокооплачиваемую работу; согласно этому выводу, страны с более многочисленными контингентами низкооплачиваемых работников также сталкиваются с проблемами ограниченных потоков, образующихся в связи с низкооплачиваемой работой, как это показано на Диаграмме 27.

Ситуация представляется более динамичной в странах, развивающихся быстрыми темпами. В Китае, например, почти половина низкооплачиваемых работников может перейти на более высокооплачиваемые рабочие места в течение года, в то время как опасность попасть в ловушку, находящуюся в промежутке между незанятостью и низкооплачиваемыми рабочими местами, является относительно небольшой. Аналогичным образом, в Бразилии 44,2% низко-

⁶⁵ См. также Международный обзор труда (2009).

⁶⁶ Европейская комиссия (2005).

Диаграмма 26 Прогнозируемые темпы перехода от низкооплачиваемых рабочих мест к более высокооплачиваемым рабочим местам и к незанятости в отобранных странах, 1995–2009 гг. (%)



Примечание: Цифры означают предполагаемую вероятность изменений в статусе доходов (более высокооплачиваемые рабочие места или незанятость) в течение одного года среди низкооплачиваемых работников.

Источники: European Commission (2004); Mason and Salverda (2010); оценки MOT для Китая и Бразилии.

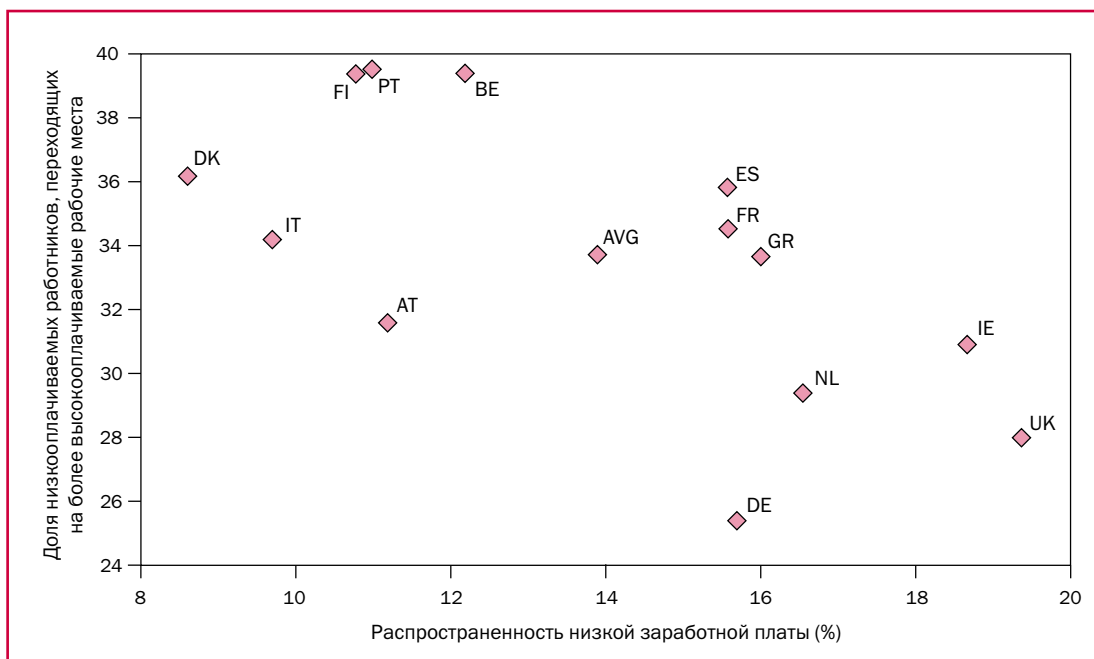
оплачиваемых работников, по оценкам, по-прежнему оставались на низкооплачиваемых рабочих местах, хотя 37,5% работников удалось перейти на более высокооплачиваемые рабочие места. Одним важным аспектом низкой заработной платы в Бразилии является относительно высокий риск оказаться безработным или бездеятельным после работы на низкооплачиваемых рабочих местах. Приблизительно 18% низкооплачиваемых работников оказывались в состоянии незанятости спустя один год. Вполне закономерно, что опасность попасть в ловушку низкооплачиваемых рабочих мест либо бездеятельности или безработицы является особенно высокой для женщин и для людей с низкими уровнями образования. Опасность является также высокой для занятых неполный рабочий день работников и домашних работников⁶⁷.

5 Политика в области заработной платы

Что можно сделать для улучшения результатов деятельности на рынке труда? Фактические данные свидетельствуют о том, что рост производительности и образование для всех были бы значительным шагом вперед как в повышении уровня, так и в улучшении структуры распре-

⁶⁷ См. Fontes and Pero (2010). Плохо изучены модели мобильности среди низкооплачиваемых работников в развивающихся странах. Новые фактические данные и концепции по этому вопросу в отдельных развивающихся странах будут изложены в следующем издании *Международного обзора труда*.

Диаграмма 27 Масштабы распространенности низкооплачиваемой занятости и мобильность рабочей силы в европейских странах



Примечание: Распространенность низкой заработной платы рассчитана по данным 2000 ECHP; данные о мобильности относятся к 12-месячному переходу на основе средних показателей для обобщенных данных за 1994–2001 годы.

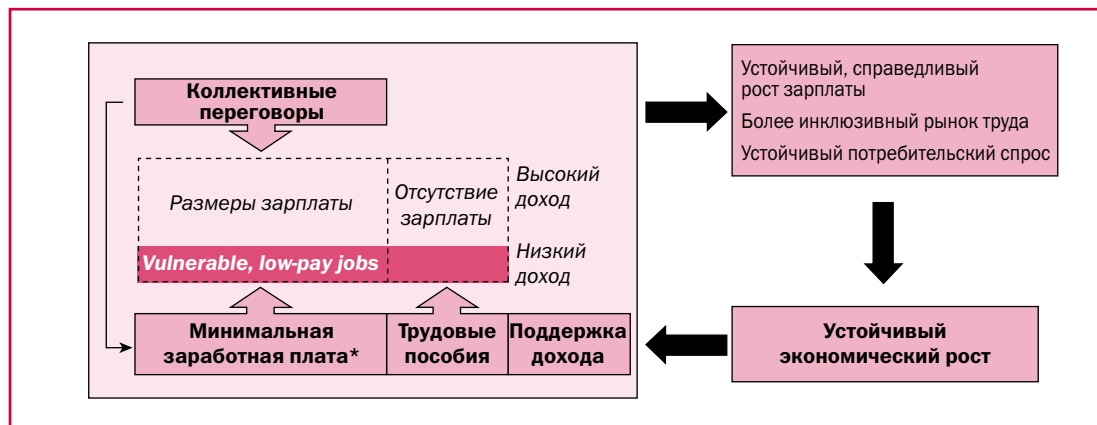
Источник: Составлена на основе данных, опубликованных Европейской комиссией (2004, таблицы 51 и 55); Grimshaw (2010).

деления заработной платы. Настоящий доклад показал, что именно производительность является ключевым фактором, определяющим уровень заработной платы, и что работники с низким уровнем образования подвергаются повышенному риску оказаться, в конечном итоге, в сегменте низкооплачиваемой занятости. В то же время только одного роста производительности и только одного образования недостаточно, чтобы объяснить все колебания в размерах заработной платы в разных странах. Поэтому в настоящем докладе утверждается, что необходимо также принять ряд ключевых мер в области социально-трудовой политики, чтобы улучшить показатели в области заработной платы, функционирование рынка труда и общие макроэкономические результаты.

Некоторые из этих мер схематически показаны на Диаграмме 28⁶⁸. Они колеблются от ведения коллективных переговоров и установления минимальной заработной платы до выплаты трудовых пособий и принятия других мер по обеспечению доходов. В целом, эти меры должны осуществляться в рамках всеобъемлющей нормативно-правовой базы, направленной на борьбу с дискриминационной практикой, которая, по крайней мере, частично обуславливает неравенство в области заработной платы и ее низкие размеры. Хотя коллективные переговоры приносят пользу всем работникам, которые охвачены ими, и могут способствовать установлению более тесной связи между ростом заработной платы и ростом производительности, установление минимальной заработной платы является средством осуществления политики для обеспечения эффективной поддержки в нижнем сегменте шкалы распределения зарплат. Трудовые пособия могут служить для работников стимулом, чтобы занимать низкооплачиваемые рабочие места, обеспечивая им дополнительный доход через налоговые льготы или другие схемы. И, наконец, более широкие по охвату системы платежей по социальному обеспечению,

⁶⁸ Из-за ограниченного объема настоящего доклада одна важная программная мера в отношении образования и подготовки в нем не обсуждается. Более подробную информацию см. Grimshaw (2010).

Диаграмма 28 Политика в области заработной платы дает результаты:
Иллюстрация



* В некоторых странах размер минимальной заработной платы устанавливается в ходе коллективных переговоров на секторальном и национальном уровнях

которые не связаны со статусом занятости, необходимы для того, чтобы охватить самые бедные домашние хозяйства. В совокупности, эти меры могут оказать содействие созданию более инклюзивных рынков труда, формированию стабильного потребительского спроса и, в конечном итоге, обеспечению более устойчивого экономического роста. В последующих разделах доклада эти меры будут обсуждены более подробно при уделении первоочередного внимания потенциалу, а также проблемам, возникшим в процессе осуществления этих мер. Одна специальная проблема заключается в структурировании системы таким образом, чтобы обеспечить максимальный эффект синергии при осуществлении этих мер и избежать ситуации, где один комплекс мер сводит на нет преимущества, получаемые при реализации других мер.

5.1 Коллективные переговоры

Коллективные переговоры и средняя заработная плата

Коллективные переговоры оказывают решающее воздействие на связь между общим ростом заработной платы и производительности и поэтому они будут играть жизненно важную роль в процессе восстановления. По данным доклада *Зарботная плата в мире в 2008–2009 гг.*, перед кризисом (в течение периода с 1995 до 2007 г.), рост средней заработной платы, как правило, отставал от роста в ВВП на душу населения. В докладе указывалось, что увеличение на 1% ежегодного ВВП на душу населения сопровождалось, в среднем, увеличением на 0,75% средней заработной платы. Эта так называемая «эластичность заработной платы» в размере 0,75% интерпретировалась как признак того, что рост производительности не сопровождался в полной мере ростом заработной платы. Другим ключевым результатом явился вывод о том, что связь между заработной платой и производительностью была более очевидной в странах, где коллективные переговоры охватывают более 30% наемных работников. В частности, по нашим подсчетам, увеличение на 1% ежегодного ВВП на душу населения сопровождалось, в среднем, ростом заработной платы в размере 0,87% в странах с более широким охватом системой коллективных переговоров, по сравнению с ростом заработной платы только на 0,65% в странах с незначительным охватом⁶⁹.

⁶⁹ Коллективные переговоры являются также одним из важнейших методов устранения гендерных различий в оплате труда в переговорах по установлению размеров заработной платы. См. Joint Working Papers on "Gender equality and social dialogue in selected countries" (МБТ, готовится к публикации).

Недавние примеры показывают, что роль профсоюзов в обеспечении увязки средней ежемесячной заработной платы с производительностью труда также остается важной в периоды кризиса. Заслуживает внимания, например, тот факт, что антикризисные меры Германии, по-видимому, укрепили потенциал ее основных учреждений и готовность основных заинтересованных сторон работать сообща. С помощью государственных субсидий работодатели выполняли свои долгосрочные обязательства в отношении основного контингента работников, а взамен профсоюзы и трудовые советы согласились пойти на уступки в отношении оплаты и условий труда (см. Вставку 6)⁷⁰. Все отраслевые коллективные переговоры также привели к значительным сокращениям реальной заработной платы⁷¹. Применение модели тесного сотрудничества объясняет, по крайней мере частично, незначительное число потерь рабочих мест во время кризиса, несмотря на резкое снижение экономической активности. Вопрос состоит в том, как гарантия занятости, достигнутая путем сдерживания роста заработной платы, затронет совокупный спрос, и какое воздействие это будет иметь – вместе со способностью Германии поддерживать на высоком уровне объем экспорта – на темпы восстановления экономики после рецессии⁷².

Немецкий опыт отличается от опыта других стран, включая страны в Центральной и Восточной Европе, где сокращение занятости вскоре после начала кризиса явилось типичной реакцией на предприятиях, и где корректировка заработной платы и продолжительности рабочего времени играла незначительную роль. Это может быть объяснено фактом, что учреждения, поощряющие сочетание занятости, продолжительности рабочего времени и регулирование заработной платы, являются неразвитыми во многих странах. Опыт из Венгрии показывает, например, что в период с мая 2008 по май 2009 года компании, охваченные коллективными договорами, потеряли немного меньше рабочих мест, чем аналогичные им компании, которые, по-видимому, в меньшей степени охвачены коллективными договорами⁷³. Однако из-за небольшой доли работников, охваченных процессом коллективных переговоров, типичная коррекция на предприятиях частного сектора заключалась в сохранении продолжительности рабочего времени и номинальной заработной платы на постоянном уровне, при снижении уровней занятости населения. В целом, эти примеры показывают, что коллективные переговоры могут усилить связь между заработной платой и производительностью даже во времена кризиса и, следовательно, способствовать созданию более гибких рынков труда. Коллективные переговоры также будут способствовать тому, чтобы заработная плата восстановилась, когда экономические показатели улучшатся.

Коллективные переговоры и низкая заработная плата

Коллективные переговоры не только усиливают связь между заработной платой и производительностью; это также помогает сократить неравенство. По данным доклада Заработная плата в мире в 2008–2009 гг., в странах с высоким охватом наблюдается значительно меньшее неравенство в уровнях заработной платы, чем в странах с низким охватом, как в целом, так и в нижнем сегменте шкалы распределения заработной платы. Сокращая дисперсию заработной платы и повышая минимальные уровни заработной платы, коллективные переговоры могут способствовать сокращению риска получения низкой заработной платы (т.е. посредством компрессии заработной платы)⁷⁴. Обзор фактических данных 20 стран – членов ОЭСР показывает, например, что существует сильная обратная корреляция между уровнем низкооплачи-

⁷⁰ См. Beck and Scherrer (2010)

⁷¹ Отраслевые соглашения зачастую содержали положения, которые разрешали, чтобы фактическое выполнение соглашений о заработной плате, заключенных на отраслевом уровне, обсуждалось на уровне предприятий, обеспечивая дополнительную гибкость для находящихся в трудном положении компаний и работников (*вводные статьи*).

⁷² См. Flassbeck (2010).

⁷³ См. Kölló (готовится к публикации).

⁷⁴ Обзор литературы, см. Hayter and Weinberg (готовится к публикации).

Вставка 6 Германия: переговоры в отношении работы с сокращенным рабочим днем

В Германии финансовый кризис положил начало резкому сокращению числа заказов и значительному дефициту ликвидности. Даже жизнеспособным компаниям стало все труднее получать кредит, поэтому немедленное сокращение издержек стало направлением политики компаний. Правительство и социальные партнеры предотвратили более высокий уровень безработицы путем сочетания различных форм сокращения продолжительности рабочего времени.

В начале кризиса компании использовали самые дешевые формы сокращения продолжительности (т.е. сокращение сверхурочного времени и использование счетов рабочего времени). Почти половина немецких компаний ввела счета рабочего времени в последние годы и в период экономического бума 2005–2008 годов на этих счетах накапливались значительные суммы кредитов. В начале кризиса от этих кредитов освободились, и сверхурочное время было сокращено.

Когда эти меры были исчерпаны, директивные органы смягчили условия графика работы с сокращенным рабочим днем (или "Kurzarbeit"). В соответствии с этим графиком, компании, которые временно сокращают продолжительность рабочего времени своих работников, могут запросить дотации к заработной плате (67% ежемесячного чистого дохода за непроработанные часы). Директивные органы продлили максимальный период обращения за дотациями с 6 до 24 месяцев до конца 2010 года. Они также уменьшили долю затрат работодателей путем возмещения их взносов в фонды социального обеспечения, начиная с седьмого месяца (или с первого месяца, если компании организовали профессиональную подготовку). В некоторых случаях социальные партнеры договаривались об усовершенствованиях в системе выдачи пособий при работе с сокращенным рабочим днем. В некоторых областях ведения коллективных переговоров, в частности в металлообрабатывающей и химической промышленности, было заключено соглашение о повышении пособия до 90% суммы чистой заработной платы.

Использование этого графика достигло своего пика в мае 2009 года, когда 1 516 000 работников (главным образом, в обрабатывающей промышленности) работали сокращенный рабочий день, а среднее сокращение рабочего времени составило, по оценкам, 31%. Хотя работа с сокращенным рабочим днем не обходится без затрат для компаний (работодатели должны платить взносы в фонды социального обеспечения в течение первых шести месяцев, а также заработную плату за выходные дни и за период ежегодного отпуска), альтернативное решение – в частности, затраты, связанные с увольнением излишней рабочей силы и наймом новых работников после окончания рецессии – зачастую являются еще более дорогостоящим. С учетом среднего размера выходных пособий и расходов по найму квалифицированных рабочих, увольнение 500 000 работников во время кризиса и восстановление на работе соответствующего числа работников после кризиса стоили бы компаниям в общей сложности 22 млрд евро. В отличие от этого, работа с сокращенным рабочим днем, по оценкам, обошлась компаниям в 5 млрд евро, хотя Федеральное агентство по вопросам труда заплатило 6 млрд евро (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung).

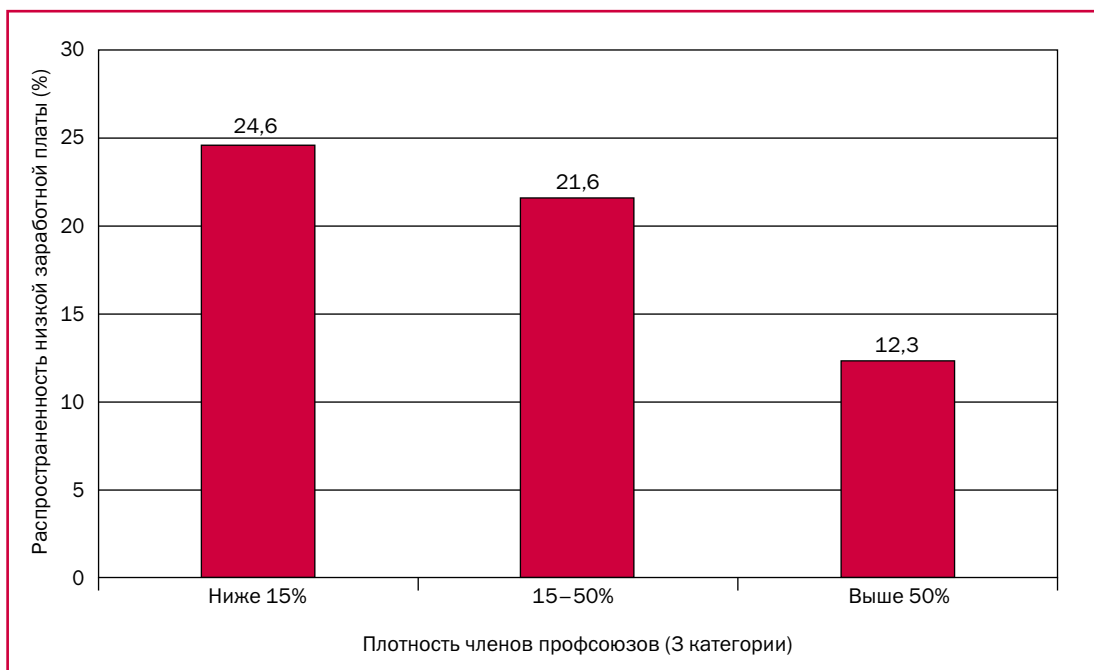
Если потребности в персонале, как ожидается, вновь достигнут аналогичных уровней в будущем, работа с сокращенным рабочим днем будет привлекательной как для компаний, так и для работников. Поэтому работа с сокращенным рабочим днем использовалась в качестве буфера для смягчения воздействия краткосрочных колебаний в Германии, начиная с 1924 года. Программа может использоваться гибко, в зависимости от экономической ситуации. Во времена серьезного экономического кризиса условия могут быть смягчены, хотя в периоды бума правила могут быть ужесточены, чтобы компании не смогли использовать эту систему просто для того, чтобы отложить принятие решений в отношении занятости.

Источник: Professor Gerhard Bosch, Institute for Labour and Skills, University Duisburg-Essen, в Vaughan-Whitehead (ed.) (готовится к публикации).

ваемой занятости и несколькими переменными, которые измеряют регуляторный потенциал устанавливающих заработную плату учреждений⁷⁵. Для охваченных стран простые регрессии с одной переменной показывают, что увеличение на 1% показателя плотности членов профсоюзов (доли членов профсоюза по отношению к общему числу работников) сопровождается снижением на 1,5% показателя распространенности низкооплачиваемой занятости.

⁷⁵ Lucifora et al. (2005).

Диаграмма 29 Средний показатель распространенности низкооплачиваемой занятости с разбивкой по плотности членов профсоюзов в 33 странах, 2009 г. или самый последний год (%)



Примечания: Средние данные означают средние величины национальных показателей распространенности. Для уровней распространенности низкооплачиваемой занятости используются самые последние имеющиеся цифры. В отношении охвата стран см. Диаграмму 21 (о глобальном сопоставлении показателей низкой заработной платы).

Источник: Hayter and Stoevska (2010) – данные о плотности членов профсоюзов; Глобальная база данных MOT по заработной плате.

Хотя ограниченность данных затрудняет экстраполяцию этого вывода на глобальном уровне, на Диаграмме 29 показано, что более многочисленный членский состав профсоюзов связан с более низким показателем распространенности низкооплачиваемой занятости в странах, для которых имеются оба набора данных. По нашим оценкам, в странах с плотностью членов профсоюзов менее 15% показатель распространенности низкооплачиваемой занятости составляет, в среднем, около 25%. Этот уровень распространенности низкооплачиваемой занятости снижается на три процентных пункта в странах со средним показателем плотности членов профсоюзов (в пределах от 15% до 50%) и почти уменьшается вдвое до 12,3% в странах с высоким охватом (более 50%). Поразительно, что последствия членства в профсоюзах становятся особенно заметными, когда большинство работников объединены в профсоюзы, по сравнению с относительно небольшой разницей в показателях между странами с низкими и средними уровнями.

Проблема инклюзивных систем

Особая проблема для директивных органов, стремящихся максимально использовать результаты коллективных переговоров, состоит в том, чтобы разработать инклюзивные системы, которые охватывают максимальное количество людей⁷⁶. Инклюзивные системы могут распространять информацию о преимуществах соглашений о проведении коллективных переговоров среди компаний во всем секторе либо посредством активной координации соглашений о заработной плате, либо путем использования правительством механизмов распространенности

⁷⁶ Обзор литературы, см. Grimshaw (2010)

передового опыта. Следовательно, такие системы в состоянии распространять информацию в отношении соглашений о заработной плате сравнительно влиятельных групп работников среди тех групп, которые занимают более слабые позиции⁷⁷. Это потенциально охватывает компании, где членство в профсоюзах является незначительным или где производительность труда на рабочих местах является относительно низкой и препятствует применению стратегий предпринимательской деятельности, таких как аутсорсинг, по отношению к неохваченным профсоюзами компаниям в целях экономии затрат на оплату труда. Кроме того, инклюзивные системы, как правило, «выводят заработную плату из сферы конкуренции». Это стимулирует внутреннюю конкуренцию среди компаний на основе качества, а не цены и снижает давление на компании, чтобы сдерживать рост заработной платы. Фактические данные также свидетельствуют о том, что, как правило, координация и централизация могут значительно снизить уровень распространенности низкооплачиваемой занятости⁷⁸. Однако на практике разработка инклюзивных систем оказалась сложным делом, по крайней мере, по трем причинам.

Во-первых, инклюзивные системы, как правило, предполагают определение заработной платы на уровне сектора, возможно, с последующей координацией среди других секторов. На этом более высоком уровне социальные партнеры могут обсуждать правила начисления заработной платы и охраны труда, которые касаются более широкой профессиональной идентификации рабочей силы, ограничивая влияние работодателя (и профсоюза) на заработную плату на рабочем месте⁷⁹. В то же время существуют пределы, в которых такая модель может защитить от низкооплачиваемой занятости. Современная глобализация и интернационализация товарных рынков мешают выводить заработную плату из сферы конкуренции, если не могут быть сформированы межнациональные соглашения о ставках заработной платы. Отраслевые соглашения о заработной плате также зависят от членства работодателей в ассоциациях, деятельность которых, возможно, трудно поддерживать, особенно там, где ведущие компании в данном секторе могут принадлежать иностранному владельцу, который придерживается принятых в его стране стратегий ведения переговоров по вопросам заработной платы.

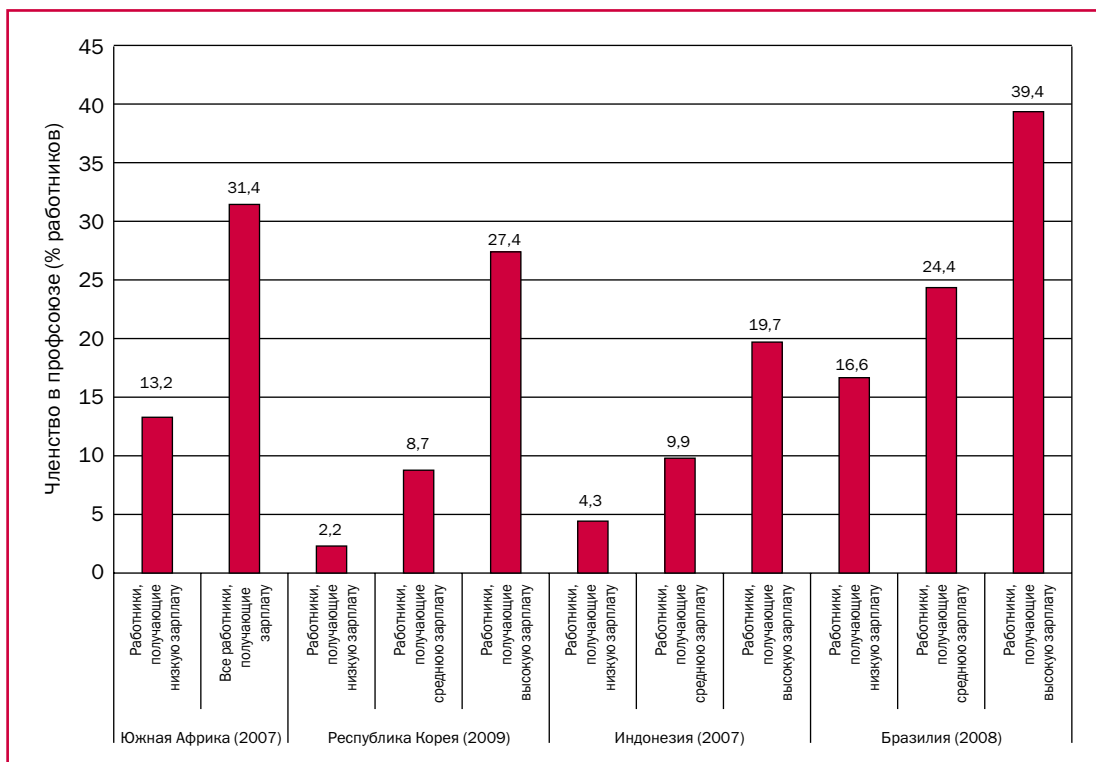
Во-вторых, профсоюзы также по-прежнему сталкиваются с проблемой, связанной с охватом низкооплачиваемых работников. Низкая доля женщин в общей численности организаций работников усложняет эту проблему. Довольно умеренное влияние перехода от низкого охвата к среднему на уровень распространенности низкой заработной платы, показанное на Диаграмме 29, может быть связано с фактом, что даже в странах со средним охватом небольшое число низкооплачиваемых работников являются членами профсоюза. Это можно, по крайней мере, частично объяснить тем фактом, что у многих низкооплачиваемых работников отсутствует признанное трудовое правоотношение. В качестве примера, на Диаграмме 30 показана доля низкооплачиваемых работников, которые являются членами профсоюза в Республике Корея, стране с низкой плотностью членов профсоюза, и в Южной Африке, стране со средней плотностью членов профсоюза. В обеих странах членство в профсоюзе среди низкооплачиваемых работников является низким. Это особенно поразительно в Республике Корея, где общая численность членов профсоюза сократилась на 12,2% в 2009 году и где членство в профсоюзе является практически несуществующим среди низкооплачиваемых работников (2,2%). Но даже в Южной Африке, где, по оценкам, примерно 31,4% наемных работников состояли в 2007 году в профсоюзах, членство в профсоюзе было намного ниже среди низкооплачиваемых работников. Плотность членов профсоюза среди низкооплачиваемых работников была лишь немного больше одной трети от среднего национального показателя (13,3%), который

⁷⁷ Bosch et al. (2010).

⁷⁸ См., например, Lucifora et al. (2005).

⁷⁹ См. Brown (2010).

Диаграмма 30 Членство в профсоюзе в разбивке по уровню оплаты в отобранных странах (% от общего числа работников)



Примечание: Работники, получающие среднюю зарплату, – это работники, зарабатывающие в пределах от $\frac{2}{3}$ до $\frac{4}{3}$ медианной заработной платы. Все цифры означают членов профсоюза в процентах от общего числа наемных работников, кроме Бразилии, где учитываются работники только в формальном секторе экономики.

Источник: Оценочные данные МОТ из национальных обзоров рабочей силы («национальных технических отчетов» и оценка Джанин Берг для Бразилии).

сам представляет собой существенное сокращение с 17,0% в 1995 году⁸⁰. Подобные тенденции наблюдаются в Бразилии и Индонезии.

В-третьих, инклюзивные системы зависят не только от уровня плотности членов профсоюза, но также от существования механизмов, распространяющих действие коллективных договоров на неорганизованных работников. Этот момент особенно важен с учетом того, что низкооплачиваемые работники зачастую сталкиваются с огромными трудностями при организации профсоюзов или при вступлении в существующие профсоюзы (см. Вставку 7 в отношении домашних работников). Хотя проблема по-прежнему существует, за последние годы был проведен ряд многообещающих экспериментов. В Индии (штат Западная Бенгалия), например, одна из важных причин высокого охвата процессом коллективных переговоров связана с растущим включением работников не охваченного профсоюзами сектора в сферу отраслевых коллективных переговоров. Так, например, работники многих небольших заводов по производству губчатого железа, холодильных хранилищ и трикотажных фабрик сейчас охвачены профсоюзами в результате усилий правительства, содействующего подписанию соглашений в отраслях промышленности, ранее не охваченных коллективными договорами⁸¹. Аналогичным образом в Уругвае, где трудовые отношения существенно изменились с 2005 года, в августе 2008 года был создан совет по заработной плате для домашних работников, в котором работ-

⁸⁰ Oosthuizen and Goga (2010); см. также Altman (2006)

⁸¹ Sen (2009).

Вставка 7 Коллективные переговоры для домашних работников: возможно ли это?

Домашний труд – одно из самых древних занятий для большинства женщин во многих странах. Недавние обзоры в десяти латиноамериканских странах показывают, что на домашний труд приходится, в среднем, более 6% общей занятости и почти 15% занятости женщин. При условии применения этих же средних показателей к другим странам в регионе, по нашим оценкам, в Латинской Америке и странах Карибского бассейна насчитывается приблизительно 16 миллионов домашних работников. Хотя в некоторых странах значительное количество мужчин работают в качестве садовников, охранников или водителей, подавляющее большинство домашних работников – примерно 90% – составляют женщины.

Таблица В3 Домашние работники как процент от общего числа работников, в разбивке по полу

	Всего	Мужчины	Женщины	Год данных
Аргентина	7,9	0,3	18,3	2006
Боливия	6,1	0,4	13,2	2000
Бразилия	7,7	0,9	17,1	2005
Коста-Рика	7,2	1,2	17,8	2006
Мексика	4,2	0,5	10,3	2006
Панама	6,2	1,0	15,5	2006
Сальвадор	5,0	0,8	10,6	2006
Уругвай	8,7	1,4	18,9	2006
Чили	6,1	0,9	15,8	2002
Эквадор	4,2	0,4	9,8	2006
В среднем	6,3	0,8	14,7	

Данные по заработной плате подтверждают, что домашний труд зачастую мало оплачивается, и в настоящем докладе обращается внимание на высокий риск получения домашними работниками низкой заработной платы. В быстро развивающихся странах, таких как Бразилия и Южная Африка, домашний труд стал одним из ключевых источников низкооплачиваемой занятости. Одна из причин состоит в том, что труд домашних работников, как правило, недооценивается, потому что он включает такие виды работ, как приготовление пищи, уборка или уход за детьми, которые считаются «гендерно-дифференцированными» домашними обязанностями. Другой причиной является глубоко укоренившаяся на протяжении многих лет тенденция оплачивать труд домашних работников натурой. Для проживающих по месту службы домашних работников, питание и проживание всегда рассматривались в качестве одной из форм оплаты труда в натуральном выражении. В среднем, по выборке из 11 стран региона, заработная плата домашних работников составляет менее половины (46%) от средней заработной платы.

За последние годы домашние работники все активнее предпринимали совместные действия. В Бразилии, например, Национальная федерация домашних работников (FENATRAD) была создана в 1997 году и имеет 35 отделений. В Уругвае создание нового трехстороннего совета по заработной плате для обсуждения вопросов заработной платы и условий труда придало новый импульс консолидации усилий организаций работников и работодателей, представляющих домашних работников и их работодателей. В общем, Конфедерация домашних работников стран Латинской Америки и Карибского бассейна (CONLACTRANO), которая была основана в 1988 году в день, который сейчас отмечается как День домашних работников (30 марта) в большей части региона, включает членские организации из 13 стран. Однако в большинстве случаев изолированное положение домашних работников в домашних хозяйствах, плохие условия их труда и низкая заработная плата, а также соответствующие ограниченные ресурсы их организаций превращают создание организаций в реальную проблему для домашних работников, ограничивая их способность вести коллективные переговоры о повышении заработной платы.

Вставка 8 Повторное введение советов по заработной плате в Уругвае

В марте 2005 года новое правительство повторно ввело систему советов по заработной плате после более чем их десятилетнего отсутствия, чтобы определить минимальную заработную плату по секторам деятельности. Первоначально, эти трехсторонние советы были организованы на основе примерно 20 экономических групп и 170 подгрупп, на которые была возложена ответственность за установление минимальной заработной платы в разбивке по категориям для каждого подсектора. Переговоры во всех секторах проходили одновременно, и в них учитывались руководящие принципы, выпущенные Министерством экономики. Соглашения были распространены на весь сектор посредством президентских указов.

В течение периода 2005–2009 годов состоялись три раунда переговоров. Хотя первое соглашение действовало всего один год и включало две корректировки заработной платы, последующие раунды продлили сроки действия соглашений и уменьшили частоту корректировок заработной платы, а также предусматривали включение большего числа альтернативных вариантов для дифференцированного подхода. В руководящих принципах был предложен диапазон увеличений, основанных на ожидаемых темпах инфляции и экономических показателях. И, наконец, последний раунд состоялся в течение второй половины 2008 года, когда возник финансовый кризис, и существовала значительная неопределенность относительно того, как это затронет различные сектора экономики в Уругвае. Для решения этой проблемы правительство включило положение о непредвиденных обстоятельствах в каждое соглашение, установив при этом, что в случае изменений в экономическом развитии будет возможен пересмотр соглашений.

В момент повторного введения советов по заработной плате Уругвай только выходил из самой глубокой депрессии в своей новейшей истории, в условиях очень высокого уровня безработицы (18% в 2002 и 2003 гг.) и резкого сокращения реальной заработной платы (примерно на 22% в период 2001–2004 гг.). Восстановление экономики было мощным, и оно извлекло пользу из международного контекста. С учетом 2009 года (года международного финансового кризиса) экономический рост составлял, в среднем, 6% в год в период 2005–2009 годов. Уровень занятости поднялся с 51,5% в 2004 году до 58,6% в 2009 году, что привело к снижению уровня безработицы до 7,6% в том же заключительном году. Восстановление заработной платы было также впечатляющим, с реальным ежегодным приростом на уровне 5%. И, наконец, но не в последнюю очередь, все эти результаты были достигнуты при сохранении финансовой и ценовой стабильности.

В течение этого периода советы по заработной плате действовали в качестве отраслевой системы коллективных переговоров на основе тесной координации, обеспечиваемой благодаря направленности руководящих принципов и надзору со стороны правительства. Этой системе удалось достигнуть восстановления экономики, а также улучшения положения в области трудоустройства и заработной платы, что поставило под сомнение точку зрения о том, что существует неизбежная последовательность, которая сначала требует консолидированного роста, за которым следует создание рабочих мест и только в последнюю очередь – повышение заработной платы. Действительно, мощное восстановление заработной платы и занятости, по видимому, сыграло ключевую роль в достижении значительного экономического роста.

ники и работодатели (представленные «Лигой домохозяек»⁸²) обсудили свое самое первое соглашение о заработной плате. В той же стране правительство также создало учреждения по ведению коллективных переговоров для сельских работников и работодателей, где были согласованы ставки заработной платы работников на плантациях сахарного тростника, рисовых плантациях, виноградниках, в лесном хозяйстве и в секторе сельского хозяйства (Вставка 8)⁸³.

5.2 Минимальная заработная плата

С учетом проблем, с которыми сталкиваются профсоюзы, стремящиеся охватить низкооплачиваемых работников, минимальная заработная плата может играть важную дополнительную роль. После многих лет сознательного игнорирования этих вопросов в течение 1980-х

⁸² *Liga de Amas de Casa.*

⁸³ *Mazzuchi (2009).*

и 1990-х годов, в нашем предыдущем докладе *Заработная плата в мире в 2008–2009 гг.* были указаны признаки более энергичного проведения политики в области минимальной заработной платы, как в развитых, так и в развивающихся странах. Среди развитых стран Соединенное Королевство (1999), Ирландия (2000) и Австрия (2009) – все установили национальный минимум заработной платы в течение последних десяти лет. В Соединенном Королевстве это было сделано в свете увеличения масштабов детской бедности, а также в рамках усилий по осуществлению мер по привлечению большего числа взрослых работников в состав рабочей силы, обеспечивая при этом, чтобы «работа оплачивалась должным образом». Развивающиеся страны также все чаще делают акцент на установлении минимальной заработной платы. Региональные игроки, такие как Бразилия, Китай и Южная Африка, являются главной движущей силой распространения этой тенденции. Южная Африка, например, ввела в 2002 году новые уровни минимальной заработной платы, чтобы поддержать заработную плату миллионов низкооплачиваемых работников в целом ряде секторов экономики, включая домашних работников. Китай ввел в 2004 году новые положения в отношении минимальной заработной платы. В целом, минимальная заработная плата установлена примерно в 90% стран в мире.

Последние тенденции

Тенденция к пересмотру минимальной заработной платы продолжилась в течение последних двух лет. В июне 2009 года государства – члены МОТ приняли Глобальный пакт о рабочих местах, который поощряет правительства рассматривать альтернативные варианты, такие как установление минимальной заработной платы, которые могут уменьшить масштабы бедности и неравенства, повысить спрос и способствовать экономической стабильности, подчеркивая при этом, что минимальные размеры заработной платы должны регулярно пересматриваться и обновляться. Впоследствии трехсторонние участники из различных стран Центральной и Восточной Европы признали в ноябре 2009 года⁸⁴ факт недостаточного развития учреждений в области заработной платы и согласились с необходимостью установить минимальную заработную плату в качестве установленного законом минимума заработной платы, чтобы защитить самые уязвимые категории работников. Тот же самый вывод был сделан трехсторонними делегациями в странах Кавказа и Центральной Азии⁸⁵. В Западной Европе также ширятся масштабы дебатов среди широких слоев населения о возможности использования установленной законом минимальной заработной платы в странах, которые традиционно опирались исключительно на коллективные договоры.

Во время кризиса низкий совокупный спрос и высокий уровень безработицы в развитых в экономическом отношении странах зачастую ограничивали возможности правительств и социальных партнеров для обсуждения вопросов, связанных с повышением минимальной заработной платы. Для отдельных работодателей повышение заработной платы, которое не компенсируется соответствующим ростом производительности, может оказаться проблематичным, особенно в периоды повышенного конкурентного давления. В то же время, как указывается в докладе МОТ Группе двадцати⁸⁶, роль систем использования установленной законом минимальной заработной платы в защите интересов низкооплачиваемых работников получила широкое признание, в том числе в периоды рецессии и медленного восстановления. Действительно, даже в периоды экономических трудностей, у правительств имеются веские причины, чтобы поддержать уровни потребления самых низкооплачиваемых работников с точки зрения как обеспечения экономического роста, так и справедливости. Хотя

⁸⁴ МОТ (2009с).

⁸⁵ См. МОТ(2009d).

⁸⁶ См. МОТ (2010b, стр. 14).

Таблица 5 Минимальные размеры заработной платы в период кризиса

	Число стран с неизменившейся минимальной заработной платой в 2009 г.	Общее число стран в выборке
Развитые страны	3	17
Центральная и Восточная Европа	3	15
Восточная Европа и Центральная Азия	3	8
Азия	10	11
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	4	22
Африка	26	32
Ближний Восток	2	3
Всего	51	108

Source: ILO Global Wage Database.

системы выплаты трудовых пособий служат дополнением к трудовым доходам в основном в странах с более высокими доходами, поддержание покупательной способности заработной платы или предотвращение ее снижения до нижнего предела диапазона, имеют важное значение для того, чтобы избежать как роста масштабов бедности, так и дополнительного резкого поворота в сторону рецессии.

Степень, в которой минимальные размеры заработной платы были повышены в 2009 году, значительно отличалась в разных странах. В общем, как показано в Таблице 5, около половины из 108 стран в нашей выборке оставили в 2009 году без изменений номинальную стоимость своих установленных законом минимумов заработной платы. К ним относятся страны, которые не использовали свои инструменты экономической политики в течение нескольких лет или корректировали свои показатели только каждые два года, а также страны, которые решили временно заморозить в 2009 году свои минимальные размеры заработной платы. Среди развитых в экономическом отношении стран этому курсу следовали, например, в Австралии, где Комиссия по справедливой оплате труда заморозила национальный минимум заработной платы на уровне в 543,78 австралийских долларов в неделю в 2009 году, и в Ирландии, где показатель остался неизменным с июля 2007 года на уровне 8,65 евро в час. К развивающимся странам, где были заморожены минимальные размеры заработной платы, относится Китай, где увеличение минимальной заработной платы было приостановлено в период между концом 2008 и началом 2010 года. Однако следует отметить, что некоторые из этих стран возобновляли увеличение своей минимальной заработной платы при появлении первых признаков восстановления. Так, например, Австралия объявила об увеличении своего национального минимума заработной платы до 569,90 австралийских долларов в июле 2010 года. В Китае, где трудовые конфликты привели к проведению ряда получивших широкую огласку забастовок, правительства провинций подняли минимальные размеры заработной платы, иногда в значительной степени. Бангладеш также повысил в 2010 году минимальные размеры заработной платы в секторе швейной промышленности в связи с ростом протестов среди работников.

В отличие от этого, вторая половина из 108 стран в нашей выборке, включая большую часть развитых в экономическом отношении стран, предпочитало увеличивать минимальные размеры заработной платы даже в 2009 году, чтобы реализовать среднесрочные цели или предотвратить снижение покупательной способности самых низкооплачиваемых работников во время кризиса. Так, например, Бразилия, Япония, Российская Федерация, Соединенное Королевство и Соединенные Штаты подняли в 2009 году минимальные размеры заработной

Таблица 6 Минимальные размеры заработной платы и инфляция в Латинской Америке (отобранные страны, %)

	Инфляция в течение прошлого периода установления минимальной заработной платы (%)	Последняя номинальная корректировка размеров минимальной заработной платы (%)
Боливия	11,8	12,0
Бразилия	5,4	12,0
Венесуэла	27,7	10,0
Гватемала	9,4	7,2
Гондурас	10,8	10,0
Колумбия	7,7	7,7
Коста-Рика	6,9	9,1
Мексика	6,5	4,6
Уругвай	3,6	7,0
Чили	1,8	3,2
Эквадор	8,8	9,0

Источник: *Panorama Laboral 2009*, МОТ (2009d).

платы в разгар кризиса. В Соединенном Королевстве Комиссия по вопросам низкооплачиваемой занятости рекомендовала незначительное увеличение на 1,2% минимальных размеров заработной платы с целью защиты как реального дохода низкооплачиваемых работников, так и их рабочих мест⁸⁷. Соединенные Штаты Америки продолжили осуществление цели, предусмотренной в Законе 2007 года о справедливой минимальной заработной плате, в отношении постепенного увеличения своей федеральной минимальной заработной платы с 5,15 долл. США в час до 7,25 долл. США в час в течение трех лет. А Бразилия увеличила свою минимальную заработную плату на 12%, по сравнению с темпами роста инфляции, составившими в 2009 году примерно 5%. Однако решение Бразилии значительно увеличить минимальные размеры заработной платы по-прежнему является исключением для стран Латинской Америки. Как показано в Таблице 6, из выборки 11 латиноамериканских стран, которые регулярно корректируют свои минимальные размеры заработной платы (обычно один раз в год), большинство стран предпочли производить корректировки, которые в значительной степени соответствуют показателям инфляции прошлых лет, поддерживая тем самым покупательную способность работников, получающих минимальную заработную плату, и не увеличивая нагрузку на предприятия в течение этого трудного периода.

Целесообразность удерживания или увеличения заработной платы в нижней части шкалы заработной платы, с целью защитить покупательную способность низкооплачиваемых работников и противодействовать падению совокупного спроса, зависит, прежде всего, от уровня, на котором устанавливается минимальная заработная плата. В Конвенции МОТ 131, согласно которой системы минимальной заработной платы необходимы для защиты работающих по найму лиц от неоправданно низкой заработной платы, содержится призыв устанавливать уровни, учитывающие не только потребности работников и их семей, – принимаемая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительные уровни жизни других социальных групп, – но также экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Степень, в которой эти факторы сбалансированы, может быть аппроксимирована некоторыми ориен-

⁸⁷ See Low Pay Commission (2010).

Таблица 7 Недавние изменения в политике в области минимальной заработной платы в отобранных странах

Страна	Вопрос
Армения	Совершенствование институциональных систем для установления минимальной заработной платы и системы определения выплат в государственном секторе
Бурунди	Согласование шкал заработной платы в государственном секторе после забастовок врачей и исследование процесса разработки национальной политики в области заработной платы
Кабо-Верде	Первое возможное введение национальной минимальной заработной платы к концу 2010 года
Китай	Совершенствование институционального механизма установления заработной платы в более широком контексте повторной корректировки распределения заработной платы и реформирования методов ведения коллективных переговоров
Коста-Рика	Привлечение научного сообщества к обеспечению данными и статистическими показателями в качестве вводных параметров для установления минимальной заработной платы
Монголия	Новый закон о минимальной заработной плате, который вступит в силу в 2010 году и укрепление потенциала для определения минимальной заработной платы на основе фактических данных
Парагвай	Увеличение числа показателей, в дополнение к данным об инфляции, которые используются при установлении минимальной заработной платы
Филиппины	Совершенствование существующей системы минимальной заработной платы с целью защиты интересов нетипичных работников
Объединенная Республика Танзания	Переход от национальной минимальной заработной платы к отраслевой минимальной заработной плате. Занзибар: реформа в целях разработки более согласованной политики в области минимальной заработной платы
Вьетнам	Реформирование минимальной заработной платы и оплаты труда в государственном секторе

Источник: Работа МОТ по оказанию технической помощи.

тировочными показателями, такими как уровень минимальной заработной платы относительно медианной или средней заработной платы, или доля работников, на зарплату которых оказывает влияние установленный законом минимум. В Соединенном Королевстве, например, минимальная заработная плата соответствует примерно половине медианной заработной платы; она составляет менее 60% от медианной заработной платы во Франции, но значительно выше в Соединенных Штатах – 32,4% от медианной заработной платы⁸⁸.

Хотя представление об идеальном уровне для минимальной заработной платы может варьироваться в зависимости от страны, первое правило передовой практики состоит в том, чтобы вовлечь социальных партнеров в определение соответствующего уровня. В более конкретном плане, Конвенция МОТ 131 призывает к созданию систем, которые включают на равной основе представителей организаций работодателей и работников, а также независимых экспертов, обладающих признанной компетенцией для представления общих интересов страны. Второе правило передовой практики связано с использованием надежных статистических данных и другой эмпирической информации, которые будут использоваться в качестве основы для переговоров между социальными партнерами. В отсутствие трехсторонних учреждений и основанных на эмпирических данных расчетов, страны подвергаются риску, связанному с неправильным управлением системами определения минимальной заработной платы, устанавливая ее или слишком высоко или слишком низко. Хотя не существует универсальной формулы для определения идеального уровня, МОТ в последнее время стала оказывать техническую помощь по просьбе растущего числа правительств и социальных партнеров во всем мире (см. Таблицу 7), которые признают, что установление уровня мини-

⁸⁸ See Low Pay Commission (2010).

Вставка 9 Минимальная заработная плата причиняет вред занятости?

Еще одна проблема в отношении минимальной заработной платы за последние десятилетия была связана с ее непреднамеренными последствиями для занятости. В классических учебниках это обычно объясняется тем, что минимальная заработная плата «искажает» функционирование рынков труда, что неизбежно приводит к падению спроса на рабочую силу а, значит, к повышению уровня безработицы или росту масштабов неформальной занятости. Этот аргумент основывается на понятии о том, что рынки труда и товарные рынки являются совершенно конкурентными, и что поэтому компании воспринимают заработную плату и цены как данность (Neumark и Wascher, 2008, стр. 39). Эти предположения также подкрепляют взгляды экономистов, которые утверждают, что не должно быть никакой минимальной заработной платы, так как она непреднамеренно причиняет вред тем самым работникам, которых она предназначена защищать. Хотя это негативное воздействие может быть неизбежным в случаях, когда размеры минимальной заработной платы установлены слишком высоко, это необязательно происходит тогда, когда они установлены в разумных пределах. Это классический аргумент все чаще ставится под сомнение экономистами, которые полагают, что рынки никогда не бывают совершенно конкурентными и что компании всегда обладают некоторой рыночной властью. При таких обстоятельствах более высокие размеры минимальной заработной платы необязательно приводят к сокращению занятости (Manning, 2010, стр. 54). В условиях несовершенной конкуренции затраты, связанные с более высокими размерами минимальной заработной платы, могут также покрываться посредством определенного сочетания мер по сокращению прибыли, перераспределению затрат на оплату труда среди работников внутри компаний и повышению потребительских цен. Кроме того, с более широкой макроэкономической точки зрения, хотя минимальная заработная плата может сократить занятость при любом неизменном уровне совокупного спроса, этого, возможно, не происходит, если минимальная заработная плата изменяет совокупный спрос в сторону повышения (Keynes, 2007, стр. 259).

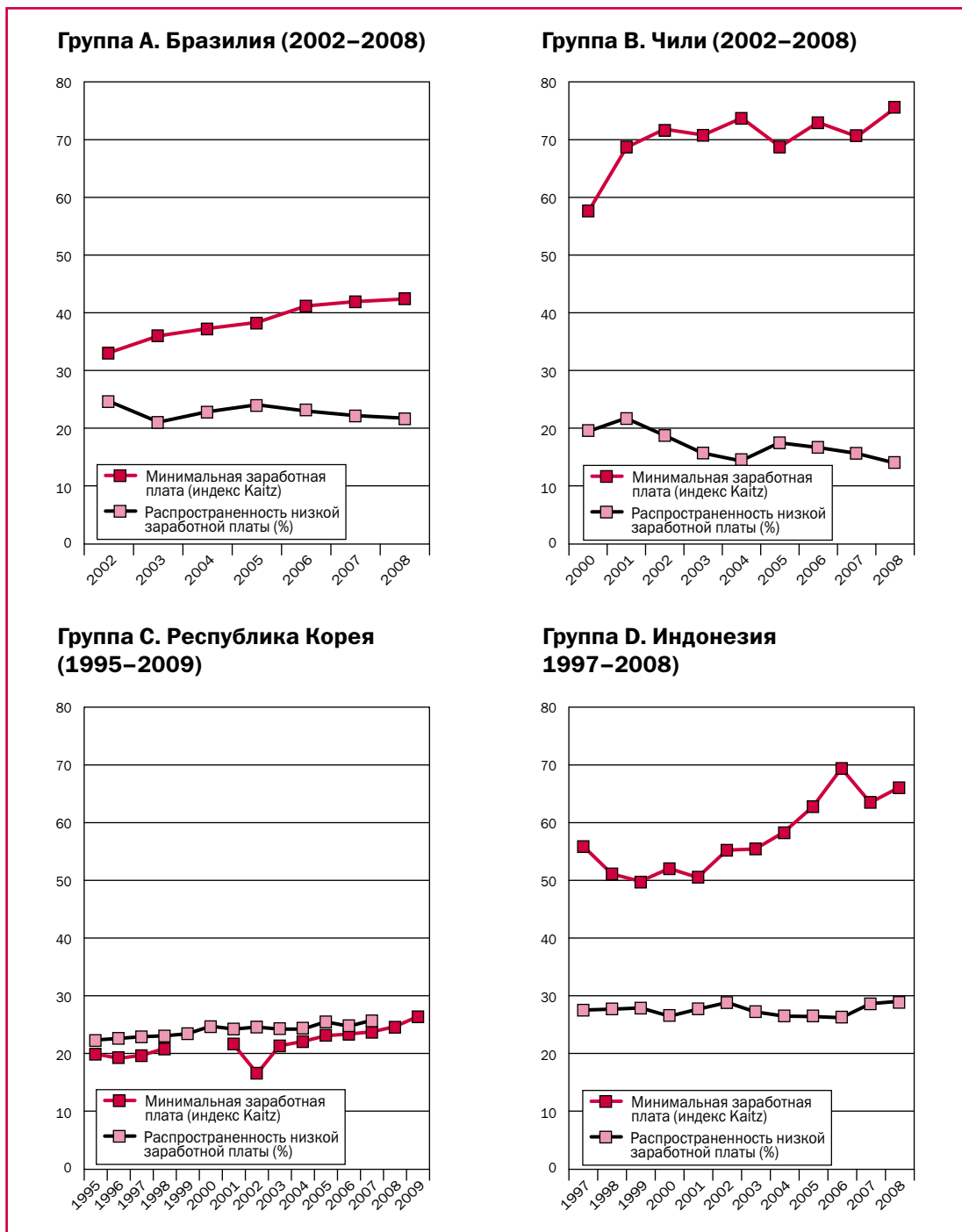
Хотя теоретические прогнозы в отношении размеров минимальной заработной платы горячо обсуждаются экономистами, основное значение, в конечном счете, имеют эмпирические исследования. Но и по этому вопросу в экономической литературе высказываются противоположенные взгляды, и полученные данные в значительной степени зависят от применяемых методологий. Так, например, по данным всестороннего обзора экономической литературы в публикации Ньюмарка и Уочера (Neumark and Wascher, 2008), диапазон оценок воздействия минимальной заработной платы на занятость является весьма широким, в пределах от весьма негативных последствий до позитивного воздействия. Сами авторы полагают, что «подавляющее большинство фактических данных поддерживает точку зрения о том, что минимальная заработная плата сокращает занятость среди низкооплачиваемых работников» (стр. 104). Однако другие авторы не соглашались с этой интерпретацией. Дукулиагос и Стенли (Doucouliagos and Stanley, 2009), которые провели количественный анализ исследования о минимальной заработной плате, пришли к выводу о том, что «вся совокупность фактических данных свидетельствует о незначительном воздействии на занятость (как фактически, так и статистически) повышения размеров минимальной заработной платы» (стр. 422).

За последние годы, вторая точка зрения, по-видимому, стала преобладающей. В 2006 году более 650 экономистов, включая пять лауреатов Нобелевской премии и шесть бывших президентов Американской экономической ассоциации, опубликовали заявление, где они выдвинули предложение о том, что повышение минимальной заработной платы в Соединенных Штатах Америки «может значительно улучшить жизнь работников с низкими доходами и их семей, не оказывая при этом негативного воздействия, о котором говорили критики» (EPI, 2006/). Аналогичным образом, в Соединенном Королевстве, Комиссия по вопросам низкооплачиваемой занятости заявила о том, что

«...десять лет назад, когда собирались вводить минимальную заработную плату, именно боязнь потери рабочих мест являлась доминирующим фактором в ходе обсуждения ... Действительно, начиная с введения национального минимума заработной платы, Комиссия по вопросам низкооплачиваемой занятости активно вела поиск фактических данных о любых видах ущерба, нанесенного установлением минимальной заработной платы экономике или рабочим местам. До сих пор мы не обнаружили существенных негативных последствий в той работе, которую мы проводили самостоятельно или в работе, которую мы поручали проводить другим (Low Pay Commission, 2008, стр. vi–vii)».

Совсем недавно эксперты ОЭСР (OECD, 2010) также сделали вывод из выборки стран – членов ОЭСР о том, что «соотношение между установленной законом минимальной заработной платой и медианной заработной платой не связано с существенным изменением общих потоков рабочей силы» и что «учитывая также литературу по микроэкономике, можно предложить, что установленная законом минимальная заработная плата оказала в лучшем случае второстепенное воздействие на перераспределение рабочей силы» (стр. 197).

Диаграмма 31 Минимальная заработная плата и показатели распространенности низкооплачиваемой занятости в отобранных странах



Примечание: В индексе Kaitz делается ссылка на уровень минимальной заработной платы относительно медианной заработной платы.

Источники: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; см. Приложение со статистическими данными.

мальной заработной платы является процессом поддержания баланса, что требует применения надежных экономических и статистических показателей и осуществления тщательного мониторинга рынка труда и воздействия минимальной заработной платы на занятость (см. Вставку 9 о взаимовлиянии между минимальной заработной платой и занятостью).

Может ли минимальная заработная плата уменьшать размеры низкой заработной платы?

Одним из способов определения минимальной заработной платы является анализ того, как показатели распространенности низкооплачиваемой занятости реагируют на изменения в размерах минимальной заработной платы. На Диаграмме 31 показано, как, например, меняются показатели распространенности низкооплачиваемой занятости по отношению к изменениям в минимальной заработной плате в Бразилии, Чили, Индонезии и Республике Корея. Отношение минимальной заработной платы к медианной заработной плате (известное как индекс Kaitz) используется для того, чтобы измерить величину воздействия минимальной заработной платы. Примеры Бразилии и Чили показывают как неуклонное увеличение размеров минимальной заработной платы, так и последовательное сокращение масштабов низкооплачиваемой занятости. Наличие этой связи предполагает, что корректировки в целях повышения относительного уровня минимальной заработной платы помогли уменьшить масштабы низкооплачиваемой занятости в обеих странах. В Бразилии данные логистического регрессионного анализа, представленные в исследовании общего характера, проведенном в рамках настоящего доклада, показывают, что автоматические коррекции минимальной заработной платы были одним из важнейших определяющих факторов, которые позволили низкооплачиваемым наемным работникам получать более высокую заработную плату⁸⁹. В отличие от этого, примеры Индонезии и Республики Корея свидетельствуют как о низких размерах минимальной заработной платы, так и о стагнации или росте показателей распространенности низкооплачиваемой занятости. В Корее относительный уровень минимальной заработной платы постепенно возростал, но оставался по-прежнему низким на уровне 25% от медианной заработной платы, хотя масштабы низкооплачиваемой занятости возросли, превысив 25%.

Хотя эти примеры подтверждают в определенной степени эффективность установления минимальной заработной платы, не следует считать естественной взаимосвязь между более высокой минимальной заработной платой и снижением показателей распространенности низкооплачиваемой занятости. Из-за сложности структуры регулирующего механизма, в рамках которого изменения в размерах минимальной заработной платы воздействуют на низкую заработную плату, зачастую трудно определить точное влияние минимальной заработной платы. Например, в Индонезии (Группа D на Диаграмме 31), изменения в размерах минимальной заработной платы указывают на общую негативную корреляцию с изменениями в показателях распространенности низкооплачиваемой занятости, но масштабы воздействия являются относительно незначительными, особенно с учетом существенного увеличения индекса Kaitz с 2004 года. Это может быть объяснено тем обстоятельством, что увеличение индекса Kaitz в большей степени зависит от стагнации или даже снижения реальной средней заработной платы (несмотря на мощный экономический рост), чем от повышения минимальной заработной платы⁹⁰.

При проведении межстранового сравнения связь между изменениями в размерах минимальной заработной платы и низкой заработной платой в пределах одной страны четко не просматривается. Как показано на Диаграмме 32, в выборке из 27 стран не наблюдается прямой статистической зависимости между уровнем минимальной заработной платы и показателем распространенности низкооплачиваемой занятости. Таким образом, хотя страновой опыт в Бразилии и Чили показывает, что у минимальной заработной платы имеется большой потен-

⁸⁹ См. Fontes and Pero (2010).

⁹⁰ Иными словами, изменения, отраженные в индексе Kaitz, переоценивают фактические изменения в минимальной заработной плате. Средний рост реальной минимальной заработной платы составляет, по оценкам, 1,2 % в течение периода 2006–2008 гг.

Диаграмма 32 Межстрановое сравнение: минимальная заработная плата и показатели распространенности низкооплачиваемой занятости в 27 странах



Примечание: В Диаграмме используется отношение минимальной заработной платы к средней заработной плате, а не отношение минимальной заработной платы к медианной заработной плате (как и в индексе Kaitz), поскольку данные о медианной заработной плате имеются только для ограниченного числа стран. Источники: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; см. Приложение со статистическими данными.

циал для улучшения положения низкооплачиваемых работников, опыт большего числа стран свидетельствует о том, что этот потенциал зачастую пропадает впустую. На практике существует несколько причин, по которым эффективность установления минимальной заработной платы может быть ограниченной⁹¹. Одним очевидным фактором, который может ограничить масштабы воздействия минимальной заработной платы, является неэффективное обеспечение соблюдения. Действительно, «простое закрепление в законодательном порядке минимальной заработной платы не приведет к ее фактическому установлению»⁹². Нединамичная система осуществления, для которой характерны небольшое число инспекторов труда, низкая вероятность обнаружения и/или наложение мягких санкций, будет часто приводить к крупномасштабному несоблюдению законодательных положений. Вторым фактором является иногда слабый или несовершенный охват, в результате чего многие уязвимые категории работников исключаются из сферы социальной защиты законов о минимальной заработной плате. И, наконец, даже при широком охвате и реализации по-настоящему действенных правоприменительных мер, эффективность установления минимальной заработной платы в развивающихся странах всегда будет более высокой в формальной, чем в неформальной экономике, где осуществление мониторинга является трудным делом и где широкое распространение получила нерегулируемая временная работа. Дополнительным фактором является не что иное, как риск, связанный с плохим управлением, когда минимальная заработная плата установлена на нереально высоком уровне, что приводит либо к неприменению законодательных положений, либо к перемещению низкооплачиваемых работников в сферу безработицы или неформальной занятости.

⁹¹ См., например, Appelbaum et al. (eds) (2003); Osterman (2008).

⁹² Murgai and Ravallion (2005, p. 2).

Вставка 10 Дебаты по вопросам минимальной заработной платы в Индии

В Индии Закон 1948 года о минимальной заработной плате считается одной из самых важных частей трудового законодательства; но система минимальной заработной платы в Индии является также одной из самых сложных в мире. Законодательство 1948 года определяет, что «соответствующее правительство» должно устанавливать ставки минимальной заработной платы, подлежащие выплате работникам в ряде перечисленных (или «предусмотренных») видов занятости. Это связано, по крайней мере, с тремя важными последствиями. Во-первых, размеры минимальной заработной платы устанавливаются или центральными органами власти, или властями штатов, в зависимости от типа компании. Во-вторых, минимальная заработная плата установлена только «в определенных видах занятости или профессиях» и поэтому охвачены не все наемные работники. И, в-третьих, сейчас существует целый ряд ставок, которые иногда значительно отличаются в различных штатах или даже в пределах одной профессии. Эта система привела к установлению бесчисленных ставок минимальной заработной платы, которые трудно контролировать и внедрять и которые не являются применимыми ко всем работникам.

В течение многих лет сложная система минимальной заработной платы в Индии является предметом широких дебатов. Еще в 1978 году исследовательская группа, известная как Комитет Бутлингама (Bhoothlingam Committee), уже предложила идею установления абсолютного размера минимальной заработной платы, независимо от секторов, регионов или штатов, ниже которой не будет разрешена никакая работа по найму. Однако у правительств штатов оставалось бы право устанавливать свою минимальную заработную плату выше абсолютного минимума. Совсем недавно исследователи, такие как Гоуз (Ghose, 1997, стр. 698), также поддержали идею установления «дневной минимальной заработной платы для неквалифицированного труда, независимо от работы или сектора, в котором он используется, и независимо от возраста или пола неквалифицированного работника». Один шаг в этом направлении был сделан, когда Центральное правительство предложило штатам определять ставки минимальной заработной платы на основе консультаций в рамках пяти региональных комитетов (для восточных, северо-восточных, южных, северных и западных регионов). Другой шаг был сделан, когда Центральное правительство ввело в 1996 году ориентировочный национальный минимальный уровень заработной платы в размере 100 рупий или примерно 2 долл. США в день с 2009 года. Однако до настоящего времени этот национальный минимальный уровень не имеет для штатов обязательной юридической силы. Поэтому в 2007 году Индийский конгресс профсоюзов (ИКП) предложил установить национальную минимальную заработную плату для всех отраслей промышленности. Это предложение было сделано на основе результатов наблюдений о том, что страна все еще страдает от высокого уровня бедности и неравенства, несмотря на достижение быстрых темпов экономического роста за последние годы.

Результаты моделирования данных показывают, что последствия либо установления национального минимального уровня заработной платы, либо расширения сферы охвата систем минимальной заработной платы на уровне штатов были бы значительными. В последнем обзоре «Занятость/безработица», осуществленном в 2004–2005 годах Национальной организацией по проведению выборочных обследований (NSSO), указывается, что во всей Индии насчитывается примерно 173 миллиона наемных работников, из которых 116 миллионов относятся к категории временных работников. По оценкам, всеобщий и в полной мере осуществляемый охват системами минимальной заработной платы мог принести пользу примерно 73 миллионам работников, которым в настоящее время платят ниже ориентировочного национального минимального уровня заработной платы. Это дает основание полагать, что расширение сферы охвата систем минимальной заработной платы в Индии могло бы оказать значительное воздействие. Так как от 30 до 40% низкооплачиваемых наемных работников принадлежат к бедным семьям, а женщинам платят меньше, чем мужчинам, расширение сферы охвата систем минимальной заработной платы могло быть полезным инструментом для сокращения гендерного разрыва в размерах заработной платы и снижения высокого уровня бедности в Индии.

Источник Belser and Rani (2010).

В своей совокупности все эти факторы объясняют, почему, особенно в развивающихся странах, значительная часть рабочей силы зарабатывает меньше установленной законом минимальной заработной платы. По некоторым оценкам, в Латинской Америке этот показатель варьируется в пределах от менее одного 1% работников до более 45% всех работников. Это соотношение является особенно высоким в странах, которые устанавливают нереально высокие размеры минимальной заработной платы. Такая же проблема наблюдается и в других

регионах. В Таиланде, например, приблизительно 25% работников в секторе обрабатывающей промышленности, по оценкам, зарабатывали в 2009 году меньше минимальной заработной платы. Аналогичные пробелы в обеспечении соблюдения также зарегистрированы на Филиппинах. В Китае показатель распространенности оплаты труда ниже уровня минимальной заработной платы составлял в 2007 году 29,8% для местных работников, и вдвое превышал соответствующий показатель для трудовых мигрантов⁹³. И, наконец, в Индии большое число работников зарабатывает меньше минимальной заработной платы (см. Вставку 10).

Еще одна причина, по которой связь между минимальной заработной платой и долей низкой заработной платы является несовершенной, связана с определением низкой заработной платы как доли работающих по найму работников, зарабатывающих менее двух третей от медианной заработной платы. На практике размеры немногих минимальных заработных плат установлены столь высоко. Поэтому непосредственное воздействие минимальной заработной платы обычно происходит в пределах группы низкооплачиваемых работников, сокращая разрыв между получателями минимальной заработной платы и получателями медианной заработной платы. При таких обстоятельствах минимальная заработная плата только снизит показатель распространенности низкооплачиваемой занятости, если она будет иметь так называемый «волновой эффект» (или побочные виды воздействия заработной платы), который связан с повышением заработной платы на уровнях, превышающих установленные законом размеры минимальной заработной платы, которые обеспечиваются работодателями, чтобы восстановить, по крайней мере, частично, разницу в оплате труда между работниками, получающими минимальную заработную плату, и теми, кто зарабатывают несколько выше минимума. Такая разница в оплате труда может быть обусловлена различиями в статусе занятости, трудовом стаже или профессиональных навыках, а также может иметь жизненно важное значение для коллективного чувства справедливости, которое определяет моральное состояние работников и их приверженность эффективной работе.

В отличие от повышения минимальной заработной платы, волновые эффекты не являются обязательными⁹⁴. Поэтому одна из главных неопределенностей, как в разработке моделей, предназначенных для прогнозирования воздействия повышения минимальной заработной платы на расходы на заработную плату и инфляцию, так и в понимании последствий установления минимальной заработной платы для низкооплачиваемой занятости, касается изменений в масштабах волновых эффектов. Можно ожидать существования четко выраженных различий в зависимости от страны. Например, в странах, где работники, как правило, охвачены процессом коллективных переговоров, весьма вероятно, что волновые эффекты являются существенными, так как профсоюзы обладают возможностью согласовывать в ходе переговоров изменения в формальной структуре оплаты труда, а также могут проявлять особый интерес к тому, чтобы опираться на преимущества, связанные с повышением минимальной заработной платы, и выступать в поддержку восстановления дифференциальных ставок заработной платы, отражающих различия в опыте, должностных обязанностях, профессиональных навыках или квалификации. В странах, где отсутствует система защиты совместного регулирования заработной платы, волновые эффекты, вероятно, будут значительно меньшими. До введения в Соединенном Королевстве установленной законом национальной минимальной заработной платы, например, Фримен (Freeman, 1996) указывал на относительно слабый инфляционный потенциал, связанный с повышением минимальной заработной платы на рынке труда Соединенного Королевства, именно потому, что волновые эффекты будут небольшими – низкая плотность членов профсоюза и слабый охват процессом

⁹³ Данные по Латинской Америке см. Cunningham (2007); по Таиланду см. Chandoevrit (2010); по Филиппинам см. Peralta and Guirao (2010); по Китаю см. Deng and Li (2010).

⁹⁴ Обсуждение волнового эффекта базируется на материалах публикации Grimshaw (2010).

коллективных переговоров «вряд ли были бы теми обстоятельствами, при которых повышение заработной платы для женщин, занятых, в основном, неполный рабочий день на небольших предприятиях, по всей вероятности, компенсировало бы общую инфляцию» (стр. 645).

Волновые эффекты были подробно исследованы в недавнем сборнике результатов научных исследований о минимальной заработной плате и прожиточных минимумах в Соединенных Штатах Америки⁹⁵. По данным анализа состояния розничной торговли, где охват минимальной заработной платой является широким, волновой эффект доходит до 40-го перцентиля заработной платы, когда заработная плата на 25% выше минимальной заработной платы⁹⁶. На этом уровне заработной платы повышение на 10% минимальной заработной платы увеличивает заработную плату на 1,4%, что указывает на сравнительно мощный эффект сжатия растущей минимальной заработной платы в нижних децилях шкалы распределения заработной платы. Одним из вопросов для стратегического рассмотрения является поддержание баланса между повышением установленной законом минимальной заработной платы относительно медианной заработной платы и риском, связанным с увеличением численности работников, которым платят на уровне минимальной заработной платы или лишь немного выше этого уровня. В отсутствие волновых эффектов, повышение минимальной заработной платы не будет способствовать значительному сокращению доли низкооплачиваемых работников, если, конечно, минимальная заработная плата не превышает порог низкой заработной платы. В то же время, однако, если все дифференциальные ставки заработной платы полностью восстановлены по всей шкале заработной платы, то повышение минимальной заработной платы не достигнет своей перераспределительной цели.

И, наконец, хотя признается наличие некоторой эмпирической неопределенности в отношении видов воздействия минимальной заработной платы с учетом проблем в области обеспечения применения, несовершенного охвата и не в полной мере предсказуемых волновых эффектов, растущее число публикаций свидетельствует о важной роли политики в области минимальной заработной платы в борьбе с гендерно-дифференцированными ставками заработной платы и в решении вопросов, связанных с уязвимостью женщин, попавших в ловушку низкооплачиваемой занятости. Вклад минимальной заработной платы в повышение заработной платы женщин необходимо признать самостоятельной целью, так как женщины, как правило, получают больше пользы, чем мужчины от повышения минимальной заработной платы⁹⁷.

5.3 От минимальной заработной платы до минимального дохода для малообеспеченных домашних хозяйств

Политика, направленная на ослабление связи между низкой заработной платой и бедностью

Одной из ключевых проблем в отношении низкой заработной платы, особенно с точки зрения ее последствий для социально-бытовых условий работников, является опасность того, что низкооплачиваемая работа приведет к бедности, несмотря на наличие у человека занятости и работы. Отношения между бедностью и низкой заработной платой не являются прямыми, прежде всего, из-за разных определений и связанных с ними различий в измерениях. Как уже было отмечено, низкая заработная плата касается *дохода отдельного лица в форме заработной платы до удержания налогов*, в то время как бедность, как правило, ассоциируется с чистым

⁹⁵ См. Pollin et al. (2008).

⁹⁶ См. Wicks-Lim (2008, таблица 11.1); расчеты включают как немедленные, так и отсроченные последствия.

⁹⁷ См. Rubery and Grimshaw (готовится к публикации). Этот аргумент резко контрастирует с утверждением о том, что женщины являются главными «жертвами» установления минимальной заработной платы из-за ее негативного воздействия на занятость женщин. См. Lee and McCann (готовится к публикации) в отношении дальнейших дебатов по этому вопросу.

Таблица 8 Уровни бедности в разбивке по заработной плате и занятости в Китае, 2002–2007 гг. (в %)

	Местные работники 2002	Трудовые мигранты 2002	Местные работники 2007	Трудовые мигранты 2007
Занятые работники с низкой зарплатой	2,7	64,1	4,8	45,4
Занятые работники с более высокой зарплатой	0,6	43,1	1,2	13,9
Безработные	5,2	71,4	9,4	66,3

Примечания: Используется пороговая величина на уровне 1,25 долл. США в день, в соответствии с новым прожиточным минимумом Всемирного банка (Ravallion et al., 2008).

Источник: Оценки MOT; Deng and Li (2010).

наличным доходом домашнего хозяйства, скорректированным в соответствии с размером и составом домашнего хозяйства⁹⁸. По этой причине низкооплачиваемые работники (такие, как молодые участники, впервые вступающие на рынок труда, которые живут со своими родителями), возможно, не являются бедными, особенно когда они принадлежат к домашним хозяйствам с более высокими доходами и несколькими работниками. И наоборот, высокооплачиваемые работники (такие, как главы домашних хозяйств) могут быть бедными, если они являются единственными кормильцами в многочисленной семье со многими иждивенцами.

Однако, несмотря на эти концептуальные различия, ясно, что низкая заработная плата увеличивает *вероятность* наступления бедности. Риск попадания в категорию «рабочей бедноты» проиллюстрирован в Таблице 8, где даются оценочные данные об уровнях бедности в разбивке по уровням оплаты труда и статусу занятости в Китае, где прошли широкие дебаты о воздействии высокого экономического роста на сокращение масштабов бедности. Из Таблицы четко видно, что уровни бедности являются самыми низкими, когда человек работает, получая заработную плату, превышающую две трети от медианной заработной платы. Низкооплачиваемая работа значительно повышает вероятность наступления бедности. Различие между местными работниками и трудовыми мигрантами является поразительной. Примерно 45% низкооплачиваемых трудовых мигрантов подвергаются риску наступления бедности, хотя этот риск намного меньше для местных работников (5%). Для трудовых мигрантов последствия перехода к высокооплачиваемой занятости являются особенно ощутимыми, поскольку лишь 13,9% трудовых мигрантов с высокооплачиваемой занятостью живут в бедности.

С учетом существования связи между низкой заработной платой и бедностью, одна из ключевых стратегических проблем заключается в том, как ослабить эту связь. Даже когда низкая заработная плата является неизбежной, могут быть приняты меры для того, чтобы облегчить финансовые трудности для семей низкооплачиваемых работников. Действительно, хотя меры, которые непосредственно влияют на размеры заработной платы, такие как коллективные переговоры и политика в области минимальной заработной платы, играют полезную роль, благосостояние низкооплачиваемых работников может также быть повышено посредством принятия мер по увеличению чистого располагаемого дохода бедных домашних хозяйств. В самом деле, результаты последних исследований показывают, что в развитых странах связь между низкой заработной платой и бедностью была ослаблена путем осуществления целого ряда стратегических инициатив, предназначенных для низкооплачиваемых работников⁹⁹. В развивающихся странах, с учетом значительных масштабов неформальной занятости, политика в области минимальной заработной платы должна сочетаться с другими мерами по регулированию доходов, которые касаются самой основы рынка труда, особенно

⁹⁸ Обзор см. в Grimshaw (2010).

⁹⁹ См., например, Caroli and Gautié (eds) (2008) для Франции; см. также ОЭСР (2009b) и (2010).

Таблица 9 Программы трудовых пособий в отобранных промышленно развитых странах

Страна	Программа	Характерные особенности
Бельгия	Надбавка за занятость	Сокращение выплат по социальному обеспечению для неквалифицированных или низкооплачиваемых работников. При определении размера скидок учитывается только личный трудовой доход. Семейное положение не учитывается.
Канада	Налоговые льготы на трудовой доход	Подлежащие возмещению налоговые льготы для имеющих на это право лиц с низкими доходами и их семей. Они обычно исчисляются на основе трудового дохода, совокупного дохода и семейного положения.
Франция	Надбавка за занятость (НЗЗ)	Система предоставления налоговых льгот домашним хозяйствам с низкими доходами, где, по крайней мере, у одного человека есть оплачиваемая работа и где налогооблагаемый доход ниже предельного уровня (который определяется относительно минимальной заработной платы). Эта система была введена в 2001 году с четко выраженными целями перераспределения дохода в пользу семей с низкими доходами, что усиливает тем самым их стимулы к труду. Точная сумма НЗЗ рассчитывается на основе данных о рабочем времени, семейном положении и количестве детей, а также о налогооблагаемом доходе.
Нидерланды	Налоговые льготы для работающих по найму лиц	Система предоставления налоговых льгот, которая применяется ко всем типам занятости, включая самостоятельную занятость. Учитывается лишь трудовой доход, а налоговые льготы предоставляются на индивидуальной основе. Известно, что последний аспект создает определенные финансовые стимулы для неполной занятости (а также способствует поддержанию чистой покупательной способности работников, получающих минимальную заработную плату; см. Salverda et al. 2008).
Соединенное Королевство	Налоговые льготы на трудовой доход	Пособия, предоставляемые по результатам проверки наличия средств к существованию, которые дополняют доход людей с низкими или умеренными доходами. Для того чтобы иметь право на пособия, нужно соответствовать многим критериям (включая семейное положение). Продолжительность рабочего времени должна составлять, как минимум, 16 часов в неделю. Также имеются другие программы, такие как налоговые зачеты, выплачиваемые за ребенка и другие одновременные денежные пособия.
Соединенные Штаты Америки	Налоговые льготы на трудовой доход	Система подлежащих возмещению налоговых льгот для работников с низкими доходами была впервые введена в 1975 году. Сумма пособий возрастает с увеличением числа детей.

Источники: Составлено на основе данных из различных национальных источников.

его неформального сегмента¹⁰⁰. В этом отношении, реальный стратегический вызов состоит в том, как создать согласованную систему, в которой сформированы учреждения социальной защиты населения и разработаны мероприятия в области рынка труда с целью обеспечения минимального уровня дохода для бедных домашних хозяйств.

Какие меры? Сфера охвата и потенциал

Трудовые пособия являются хорошими примерами мер, направленных на решение проблемы низкооплачиваемой занятости. Трудовые пособия предназначены для того, чтобы создать работникам финансовые стимулы для устройства на низкооплачиваемую работу путем предоставления дополнительного дохода при одновременном сокращении масштабов бедности. Они могут принимать форму налоговых льгот, связанных с заработной платой трансфертов, или других единовременных платежей¹⁰¹. Среди них довольно распространены являются схемы налоговых зачетов за заработанный доход. Поскольку эти схемы, как правило, включают элементы стимулов к работе, сумма пособий обычно является функцией

¹⁰⁰ См. MOT (2008a); Lemos (2009).

¹⁰¹ Обзор политики в промышленно развитых странах, см. Immervoll and Pearson (2009).

Таблица 10 Примеры политики по осуществлению денежных выплат в отобранных странах

Страна	Программа	Характерные особенности
Бразилия	<i>Bolsa Familia</i> (Семейные пособия)	Программа по предоставлению семейных пособий начала осуществляться в 2003 году. Это – самая большая программа обусловленных денежных выплат для оказания помощи бедным семьям, особенно в областях образования и здравоохранения. Для того чтобы иметь право на получение этих пособий, кандидаты должны отвечать ряду требований, включая, как минимум, 85%-ое посещение школы детьми в возрасте от 6 до 15 лет. По оценкам, примерно 85% пособий были выплачены семьям, живущим за чертой бедности (которая устанавливается в размере половины минимальной заработной платы на душу населения в обладающей правом семье)
Мексика	<i>Oportunidades</i> (Возможности)	Программы борьбы с бедностью для бедных семей в сельских и городских хозяйствах с целью повышения уровня образования и здоровья. Предоставление пособий зависит от посещения детьми школы, регулярного посещения медицинских учреждений и т.д. Право на пособия определяется на основе полномочной проверки материального положения и обследования общин. Более значительные денежные выплаты предоставляются матерям за обучение их дочерей в школе
Бангладеш	Программа выплаты стипендий на обучение девочек в средней школе	Стипендия выплачивается непосредственно девочкам при условии, что они поступают учиться в среднюю школу и не выходят замуж до 18 лет
Южная Африка	Пособие на ребенка	Государственная программа социальных выплат с целью уменьшения масштабов бедности среди детей. Эта программа начала осуществляться в 1998 году как обусловленная программа, и она была преобразована в безусловную программу для того, чтобы расширить сферу охвата этого пособия

Источники: МОТ (2010d).

валового дохода с элементами поэтапного введения и сокращения. Иными словами, общая сумма пособий, как правило, возрастает и сверх определенной пороговой величины не изменяется, а затем начинает уменьшаться. Примеры таких мер приводятся в Таблице 9.

Потенциал для этих мер, направленных на улучшение благосостояния низкооплачиваемых работников, но не в ущерб объему занятости, действительно документально подтвержден фактическими данными, и такие меры должны в полной мере использоваться при осуществлении программных изменений относительно низкой заработной платы. Однако целесообразно упомянуть о некоторых предостережениях. Во первых, важно отметить, что не все эти меры являются применимыми, а фактические данные зачастую противоречивы¹⁰². Это означает, что эффективные разработка и реализация с четкими целями и целевыми аудиториями имеют исключительно важное значение в обеспечении того, чтобы планируемые пособия дошли до низкооплачиваемых работников и их семей.

Во-вторых, потенциал трудовых пособий по повышению уровня благосостояния не следует истолковывать как допущение, что они могли бы заменить минимальную заработную плату. Как обсуждалось выше, у обоих комплексов мер имеются различные цели и регулирующие механизмы: хотя минимальная заработная плата предназначена для повышения размеров заработной платы в связи с неспособностью рынков труда обеспечить достойную зарплату, трудовые пособия, как, ожидается, ослабят связь между низкой заработной платой и бедностью. Что еще более важно, если трудовые пособия считаются своего рода «дотациями к заработной плате» (например, если компании полагают, что они могут причислить некоторые затраты на оплату труда к налоговым льготам), то у компаний могут возникнуть стимулы для сокращения или неувеличения заработной платы, например, несмотря на позитивный рост производительности. В этом случае стало бы возрастать бюджетное бремя,

¹⁰² ОЭСР (2009b).

связанное с трудовыми пособиями. Возникновения этого потенциального порочного круга можно было бы избежать посредством других дополнительных мер, таких как введение минимального уровня заработной платы, как показали недавние события в Соединенном Королевстве¹⁰³. Поэтому ключевым элементом политики для низкооплачиваемых работников является хорошо скоординированный пакет программных мер, где минимальная заработная плата и трудовые пособия дополняют, а не исключают друг друга.

И, наконец, введение программ предоставления трудовых пособий может оказаться трудным делом для развивающихся стран, особенно в период кризиса, с учетом огромных размеров неформальной экономики и существующих бюджетных ограничений. Все же, несмотря на очевидные ограничения, недавние события в развивающихся странах показывают, что осуществление этих программ не является полностью невозможным¹⁰⁴. На Филиппинах, например, «соцпакеты выплат помимо заработной платы» были введены в период экономического кризиса, чтобы повысить доходы низкооплачиваемых наемных работников. В этот пакет мер входит освобождение от уплаты подоходного налога, что, по оценкам, добавило примерно 37–61 песо в день (немногим более 10% от минимальной заработной платы) к совокупному чистому доходу наемных работников, получающих минимальную заработную плату¹⁰⁵.

В то же время, когда предоставление трудовых пособий остается трудным стратегическим выбором, может осуществляться широкий круг выплат, которые не связаны со статусом занятости и уровнем доходов. Например, вопросы, связанные с поддержанием здоровья семьи и образованием детей, вызывают особое беспокойство у низкооплачиваемых работников из-за их низких доходов. Без надлежащего образования (и уровня здоровья) дети низкооплачиваемых работников могут в большей степени быть подверженными риску оказаться в ловушке низкооплачиваемой занятости. Поэтому государственные программы, которые облегчают эти финансовые трудности для низкооплачиваемых работников, не только повысят уровень благосостояния их семей, но также уменьшат риск получения в будущем низкой заработной платы для их детей. Действительно, растет число стран, которые проводят такую политику, в частности программы обусловленных/необусловленных денежных выплат, которые предназначены для оказания помощи семьям с низкими доходами в области здравоохранения и образования¹⁰⁶. Примеры программ социальных денежных выплат приводятся в Таблице 10. Бразильский опыт является особенно интересным в плане успешного сочетания мер в области заработной платы и поддержания доходов; в то время как активные и систематические корректировки размеров минимальной зарплаты привели к снижению уровня распространенности низкой заработной платы (см. Таблицу 10), Программа *Bolsa Familia* (семейные пособия) также способствовала недопущению превращения «бедности по уровню заработной платы» в «бедность по уровню доходов», предоставляя дополнительные выплаты по поддержанию доходов семьям с низкими доходами.

¹⁰³ «За десятилетие до создания КНЗ [Комиссии по вопросам низкооплачиваемой занятости] усиливалось неравенство в области заработной платы и в десять раз возросли расходы на налоговые льготы (семейные пособия и пособия для малоимущих). По имеющимся данным, Министерство финансов субсидировало работодателей посредством предоставления трудовых пособий, и такие субсидии и связанное с ними бремя расходов для Министерства финансов ограничивались бы введением НМЗП [национальной минимальной заработной платы]» (Metcalfe, 2009, стр. 300).

¹⁰⁴ Обзор см. MOT (2010e).

¹⁰⁵ См. Peralta and Guirao (2010).

¹⁰⁶ См. MOT (2010e).

6 Основные результаты и выводы для экономической политики

В настоящем документе, который является вторым из серии докладов МОТ по вопросам изменения заработной платы, проводится обзор глобальных тенденций в области оплаты труда в период экономического и финансового кризиса 2008 и 2009 годов. Согласно оценкам доклада, рост средней месячной заработной платы в мире замедлился примерно с 2,7–2,8% за два года до кризиса до 1,5% в 2008 году и 1,6% в 2009 году. Хотя рост заработной платы замедлился, он оставался постоянно позитивным в Азии и Латинской Америке; в других регионах наблюдалось падение уровня реальной заработной платы на определенных этапах во время кризиса. В развитых странах реальная заработная плата уменьшилась на 0,5% в 2008 году, но повысилась на 0,6% в 2009 году, компенсировав, таким образом, снижение этого показателя в 2008 году, хотя в Центральной и Восточной Европе она уменьшилась в 2009 году примерно на 0,1%. Возможно, наиболее резко – примерно на 2,2% – покупательная способность заработной платы упала в 2009 году в Восточной Европе и Центральной Азии. В докладе подчеркивается, что необходимо проявлять осторожность при интерпретации этих изменений в росте заработной платы, так как они отражают много связанных с кризисом факторов (таких как безработица и инфляция). Позитивный рост реальной заработной платы во время финансового кризиса может иногда объясняться просто снижением уровня инфляции и/или потерей рабочих мест преимущественно в сфере в низкооплачиваемой занятости.

Несмотря на замедление темпов роста заработной платы, эти изменения, как правило, были меньшими, чем соответствующее снижение темпов роста производительности труда или роста ВВП за годы кризиса. Этот вывод можно сделать из доклада в связи с тем обстоятельством, что в значительном числе стран, где производительность труда снизилась, наблюдался, однако, позитивный рост средней заработной платы. Данный вывод соответствует заключению о том, что корректировки заработной платы в сторону понижения, как правило, являются менее значительными, чем корректировки ВВП. Кроме того, в большинстве стран, по которым имеются данные, наблюдалось краткосрочное *увеличение* доли заработной платы в ВВП в период между 2007 и 2009 годами. Эта тенденция показывает, что, несмотря на уменьшение как общего фонда заработной платы, так и объема прибыли в период кризиса, показатели прибыли были более изменчивыми, чем показатели общего фонда заработной платы, и это соответствует сделанным ранее выводам о том, что колебания доли заработной платы являются обычно антициклическими – увеличивающимися в периоды спада и уменьшающимися в периоды восстановления. Краткосрочная тенденция увеличения доли заработной платы наблюдается не только на национальном уровне, но также на уровне некоторых секторов, особенно в секторе обрабатывающей промышленности. Однако вполне вероятно, что в ближайшие годы периода восстановления экономики наряду с постоянно высоким уровнем безработицы продолжится (или даже усилится) давление на заработную плату, и в этом случае, возможно, еще проявится полное воздействие кризиса на заработную плату.

Эти краткосрочные виды воздействия кризиса следует рассматривать в контексте долгосрочного снижения доли заработной платы в ВВП, углубляющегося разрыва между долгосрочным ростом заработной платы и ростом производительности, а также широко распространенного и усиливающегося неравенства. Наш доклад, в частности, показывает, что с середины 90-х годов доля людей, получающих низкую заработную плату, – определяемую как величину, составляющую менее двух третей медианной заработной платы, – увеличилась более чем в двух третях стран, в отношении которых имеются данные. К ним относятся такие страны, как Аргентина, Китай, Германия, Индонезия, Ирландия, Республика Корея, Польша и Испания. В этих и других странах с высокими или растущими показателями низкой заработной платы существует риск, что большое число людей будут чувствовать себя забытыми. Это, в свою очередь, может привести к усилению социальной напряженности, особенно если определенные группы людей считают, что они заплатили высокую цену во времена кризиса, в то время как преимущества предшествовавшего ему периода экономического роста – и, возможно, периода будущего восстановления – распределены неравномерно.

Еще одна возникающая проблема связана с тем обстоятельством, что, в действительности, стагнация заработной платы до кризиса, возможно, способствовала его началу, а также ослабила потенциал экономик к быстрому восстановлению. Хотя существует много других факторов, приведших к возникновению глобального финансового и экономического кризиса, одна из точек зрения заключается в том, что в структурном отношении корни кризиса лежат в падении совокупного спроса, которое предшествовало кризису. Перераспределение средств из сегмента заработной платы в сегмент прибыли и от работников, получающих медианную заработную плату, к работникам, получающим высокую заработную плату, уменьшало совокупный спрос, передавая доходы от лиц с высокой склонностью к расходованию лицам, которые склонны больше экономить. Перед кризисом некоторые страны смогли поддержать потребление домашних хозяйств путем увеличения размеров задолженности, хотя другие страны основывали свой экономический рост, главным образом, на экспорте. Однако эта модель оказалась нежизнеспособной. В будущем страны могут прийти к заключению о том, что в их интересах основывать свой экономический рост на увеличении объема потребления домашних хозяйств, и на домашнем потреблении, которое привязано к трудовому доходу, а не базируется на увеличении задолженности.

В нашем докладе утверждается, что политика в области заработной платы может внести позитивный вклад в создание более устойчивой экономической и социальной модели. И коллективные переговоры, и минимальная заработная плата могут содействовать достижению более сбалансированного и справедливого восстановления, обеспечивая при этом, чтобы работники и члены их семей и домашние хозяйства, живущие на низкую заработную плату, получали справедливую долю плодов экономического роста за каждый процентный пункт этого показателя. Наш предыдущий доклад *Заработная плата в мире в 2008–2009 гг.* показал, что связь между заработной платой и производительностью является более сильной в странах, где коллективные переговоры охватывают более 30% работников, и что минимальная заработная плата может уменьшить неравенство в нижней части шкалы распределения заработной платы. Наш нынешний доклад показывает, что коллективные переговоры и минимальная заработная плата могут также способствовать сокращению доли работников, получающих низкую заработную плату. В то же время существуют значительные проблемы, с которыми по-прежнему сталкиваются профсоюзы, пытающиеся охватить уязвимые категории работников, а также проблемы в создании эффективной системы минимальной заработной платы.

7 Возникающие вопросы и направление дальнейших действий

В китайском языке у слова «кризис» есть второе значение – «возможность». В нашем докладе предполагается, что экономический кризис действительно обеспечил уникальную возможность расширить научную базу политики в области заработной платы и на основе систематической оценки ограничений, которые препятствуют полной реализации потенциала этой политики, разработать пакет более эффективных мер, которые способствовали бы развитию справедливой и устойчивой экономики. В этой связи стоит упомянуть о некоторых крупных вопросах, которые имеют исключительно важное значение для совершенствования политики в области заработной платы, особенно в развивающихся странах. В нашем докладе утверждается, что существуют мощные дискриминационные элементы, лежащие в основе сохранения низкой заработной платы и разницы в оплате труда. Поэтому политика в области заработной платы и доходов должна разрабатываться в рамках более широкой нормативно-правовой базы, которая была бы также направлена на борьбу с различными формами дискриминации посредством трудового законодательства и других соответствующих положений и мер.

Во-первых, во многих странах причинами для беспокойства по-прежнему являются низкий и снижающийся уровень членства в профсоюзах и ослабление процесса ведения коллективных переговоров. Это вызвано не только трудностями, с которыми сталкиваются работники, пытаясь создать профсоюзы (зачастую из-за роста численности нетипичных работников, включая многих домашних работников, как подчеркивалось в докладе выше), но также тем обстоятельством, что у не охваченных профсоюзами работников часто имеется доступ лишь к незначительному числу альтернативных механизмов обеспечения справедливой и достойной заработной платы. В этом контексте заслуживает внимания тот факт, что в период кризиса вновь возник интерес к роли государства в оказании содействия проведению коллективных переговоров посредством различных программ стимулирования (например, распределения рабочих заданий в условиях снижения загрузки предприятий и предоставления дотаций на трудоустройство). Также получает все большее признание важность коллективных переговоров в повышении уровня заработной платы наряду с экономическим ростом, в том числе в странах Азии. Трехсторонние переговоры по вопросам заработной платы, если они являются возможными и необходимыми, – хотя не сами по себе коллективные переговоры – могли бы также потенциально принести пользу уязвимым категориям работников благодаря их всеобъемлющему охвату.

Во-вторых, уменьшение степени использования коллективных переговоров для определения заработной платы, как правило, создает стимулы для придания минимальной заработной плате все более важной роли так, что в некоторых странах она является чуть ли не единственным средством осуществления политики в области заработной платы. В этом случае политика в области минимальной заработной платы может претерпеть качественные изменения, которые, в свою очередь, могли бы привести к тому, что система минимальной заработной платы окажется в ловушке, созданной многими конкурирующими стратегическими потребностями и целями. Действительно, в результате таких изменений, минимальная заработная плата устанавливается для *работников, получающих медианную заработную плату*, а не для низкооплачиваемых работников. Нетрудно заметить, что в этом случае основополагающая роль минимальной заработной платы – защита интересов самых уязвимых категорий работников – может быть поставлена под угрозу. Поэтому важно обеспечить, чтобы политика в области минимальной заработной платы приносила бы большую пользу низкооплачиваемым работникам. Однако восстановление первоначальных целей мини-

мальной заработной платы должно сопровождаться созданием альтернативных механизмов, которые облегчают конструктивные переговоры о заработной плате для работников, получающих медианную заработную плату. Иными словами, должна существовать система мер в области заработной платы, которая приносит пользу всем работникам, независимо от уровня заработной платы, членства в профсоюзе или статуса занятости.

В-третьих, как утверждается в настоящем докладе, меры, которые увеличивают совокупный чистый доход для домашних хозяйств с низкими доходами, следует рассматривать наряду с более традиционными программными мерами в области коллективных переговоров и минимальной заработной платы. Эти меры должны быть разработаны и оценены с точки зрения возможности предотвращения того, чтобы низкая заработная плата не оборачивалась для семьи наступлением бедности. Трудовые пособия и льготы, например налоговые льготы, безусловно, приносят пользу в этом отношении. Однако они должны сопровождаться положениями о минимальном уровне заработной платы (а не заменять их), либо посредством установления минимальной заработной платы, либо посредством скоординированных коллективных переговоров; в ином случае, трудовые пособия могут создать стимулы для снижения заработной платы. В странах, где предоставление трудовых пособий не является осуществимым вариантом, в связи, например, с наличием широкомасштабной неформальной занятости, следует рассмотреть возможность принятия мер более прямой поддержки доходов для бедных семей (таких, как денежные выплаты). Кроме того, для максимального использования их воздействия, все эти меры должны быть разработаны таким образом, чтобы служить дополнением к другим мерам в области заработной платы.

И, наконец, важно признать, что система этих расширенных мер в области заработной платы может способствовать как росту, так и стабильности экономики. Эта система в целом обладает потенциалом создавать непрерывный поток потребительского спроса для устойчивого роста, и в то же время играть роль встроенного стабилизатора в период экономических спадов. Нынешний кризис открывает неопределимую возможность для определения степени, в которой круг благоразумия, сформированный заработной платой и совокупным спросом, является применимым, а также условий, которые нужно соблюдать для того, чтобы реализовать этот потенциал. Это – одна из проблем, которую планируется рассмотреть в следующем докладе *Зарботная плата в мире*.

Техническое приложение I

Тенденции в области заработной платы в мире: Вопросы методики

Методика оценки тенденций в области заработной платы на глобальном и региональном уровнях была разработана Программой условий труда и занятости МОТ (TRAVAIL) в сотрудничестве с Департаментом статистики; приведенные ниже предложения сформулированы консультантом МОТ, а три экспертные оценки – четырьмя независимыми экспертами¹⁰⁷. В настоящем Приложении описаны методики, принятые в результате этого процесса.

Понятия и определения

- Согласно Международной классификации статуса занятости (МКСЗ-93), «наемными работниками» являются работники, которые выполняют «оплачиваемую работу по найму», то есть работу, основное вознаграждение за которую не зависит напрямую от доходов работодателя. К наемным работникам относятся постоянные работники, работники, выполняющие работу на условиях краткосрочной занятости, случайные работники, домашние работники, сезонные работники и другие категории работников, выполняющие оплачиваемую работу по найму¹⁰⁸.
- Термин «заработная плата» означает общий размер вознаграждения до удержания налогов, включая регулярные доплаты, получаемые работниками в течение установленного периода за отработанное, а также непроработанное время, например ежегодный оплачиваемый отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни. По сути, это соответствует понятию «совокупного денежного вознаграждения», которое является основным компонентом дохода, связанного с оплачиваемой занятостью¹⁰⁹. Сюда не входят взносы работодателей в фонд социального обеспечения.
- В настоящем контексте заработная плата означает реальную среднемесячную заработную плату наемных работников. Везде, где это было возможно, мы собрали данные по всем наемным работникам (а не по подгруппам, таким как работники обрабатывающей промышленности или работники, занятые на условиях полного рабочего времени)¹¹⁰. То

¹⁰⁷ Доклад *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, Международное бюро труда, подготовлен по просьбе МОТ Фарадом Мехраном (Farhad Mehran), mimeографированный бюллетень; независимые оценки, *Expertise report on the 'Estimation of global wage trends: Methodological issues'*, Институт статистики Невшательского университета, – профессором Ивом Тилле (Yves Tillé), mimeографированный бюллетень; *Comments on the draft ILO report 'Estimation of global wage trends: Methodological issues'*, Высший экономический колледж, Монреаль и Университет Джорджа Вашингтона, Вашингтон, ОК – профессором Юджином Джионгом (Yujin Jeong) и профессором Йозефом Л. Гаствирсом (Joseph L. Gastwirth), mimeографированный бюллетень; *Responses to Draft ILO Report 'Estimation of Global Wage Trends: Methodological Issues'*, Корейский институт труда – доктором Джююпом Аном (Jooyup Ahn), mimeографированный бюллетень.

¹⁰⁸ МОТ, Резолюция, касающаяся Международной классификации статуса занятости (МКСЗ), принятая пятой Международной конференцией статистиков труда (Женева, январь 1993 г.). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm.

¹⁰⁹ МОТ, Резолюция, касающаяся Международной классификации статуса занятости (МКСЗ), принятая пятой Международной конференцией статистиков труда (Женева, январь 1993 г.). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm.

¹¹⁰ Чтобы обеспечить максимально широкий охват, отражающий идею о том, в достойном труде и, следовательно, адекватной заработной плате заинтересованы все работники и что статистические показатели должны охватывать всех, к кому относятся показатели. См. МОТ (2008b).

Чтобы скорректировать влияние изменения цен в течение различных периодов времени, заработная плата измеряется в реальном выражении, т. е. данные о номинальной заработной плате скорректированы с учетом инфляции потребительских цен в соответствующей стране¹¹¹. Рост реальной заработной платы отражает годовое изменение реальной среднемесячной заработной платы всех наемных работников.

Метод обследований

Использованная для проведения глобальных и региональных оценок методика заключается в проведении обследований по методу «отсутствие ответа». Цель метода обследований заключается в поиске данных о заработной плате по всем странам и в подробной интерпретации случаев полного отсутствия ответа (см. «Рассмотрение случаев полного отсутствия ответа» ниже). Мы стремились собрать данные о заработной плате в общей сложности по 177 странам и территориям, объединенным в отдельные регионы, как показано в таблице A1¹¹².

Таблица A1 Региональные группы

Регионы	Страны и территории
Развитые страны (выборка)	Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Кипр, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Япония, Республика Корея, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Португалия, Сингапур, Испания, Швеция, Швейцария, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки
Центральная и Восточная Европа	Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Чешская Республика, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Бывшая Югославская Республика Македония, Республика Молдова, Польша, Румыния, Сербия, Словакия, Словения, Турция, Украина
Восточная Европа и Центральная Азия	Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызская Республика, Российская Федерация, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан
Азия	Афганистан, Бангладеш, Бутан, Бруней-Даруссалам, Камбоджа, Китай, Гонконг (Китай), Макао (Китай), Фиджи, Индия, Индонезия, Исламская Республика Иран, Корейская Народно-Демократическая Республика, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Малайзия, Мальдивские Острова, Монголия, Мьянма, Непал, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Филиппины, Соломоновы острова, Таиланд, Тимор-Лешти, Шри-Ланка, Вьетнам
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	Аргентина, Багамские Острова, Барбадос, Белиз, Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Куба, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гваделупа, Гватемала, Гайана, Гаити, Гондурас, Ямайка, Мартиника, Мексика, Нидерландские Антильские острова, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Пуэрто-Рико, Коста-Рика, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла
Африка	Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Камерун, Кабо-Верде, Центральноафриканская Республика, Чад, Коморские Острова, Конго, Демократическая Республика Конго, Кот-д'Ивуар, Египет, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эфиопия, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Кения, Лесото, Либерия, Ливийская Арабская Джамахирия, Мадагаскар, Малави, Мали, Маврикий, Мавритания, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Реюньон, Руанда, Сенегал, Сьерра-Леоне, Сомали, Южная Африка, Судан, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Того, Тунис, Уганда, Замбия, Зимбабве

¹¹¹ Мы делаем это на основе Индекса потребительских цен (ИПЦ) МВФ в соответствующей стране. В случае Бразилии и Соединенных Штатов, где наши национальные партнеры рекомендовали использовать альтернативный ИПЦ, мы опирались на национальные источники IBGE и BLS, соответственно.

¹¹² Эти региональные группы соответствуют региональному охвату бюро МОТ во всем мире. Наша генеральная совокупность включает все страны и территории, данные о занятости по которым имеются в Ключевых показателях рынка труда (КПРТ) МОТ, и поэтому исключает некоторые малые страны и территории (например, Нормандские острова или Святой Престол), которые не оказывают ощутимого воздействия на глобальные или региональные тенденции.

Таблица A1 (продолжение)

Регионы	Страны и территории
Ближний Восток	Бахрейн, Иордания, Ирак, Кувейт, Ливан, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты, Западный берег р. Иордан и Сектор Газа, Йемен

В целом, нам удалось собрать данные о заработной плате по 115 странам и территориям. Региональный охват показан в Таблице A2. Несмотря на неоднократные попытки получить данные о заработной плате от национальных статистических служб и/или международных архивов, сведения о заработной плате в некоторых случаях отсутствовали. Кроме того, по некоторым странам, хотя и предоставившим информацию, были составлены неполные статистические ряды, т.е. отсутствовали данные за отдельные годы (см. «Рассмотрение точки данных без ответа» ниже).

Таблица A2 Охват Глобальной базы данных по заработной плате (%)

Региональные группы	Охват стран	Охват наемных работников	Приблизительный охват всего фонда заработной платы
Развитые страны (выборка)	100,0	100,0	100,0
Центральная и Восточная Европа	100,0	100,0	100,0
Восточная Европа и Центральная Азия	100,0	100,0	100,0
Азия	59,3	96,2	98,5
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	61,3	92,3	94,7
Африка	29,4	56,7	76,2
Ближний Восток	75,0	73,4	90,9
В мире	65,0	94,0	98,5

Примечание: Охват стран рассчитан на основе числа стран, по которым мы получили данные о заработной плате в виде процента от всех стран региона, тогда как охват работников рассчитан на основе численности работников в странах, по которым имеются данные в виде процента от всех работников в регионе (по состоянию на 2008 г.). Приблизительный охват всего фонда заработной платы оценивался на основе предположения, согласно которому уровень заработной платы в различных странах колеблется в соответствии с изменением производительности труда (т.е. ВВП на одного занятого, по состоянию на 2008 г.), выраженной в долл. США по ППС в 2005 году.

Рассмотрение точки данных без ответа

При интерпретации точек, по которым ответ не был представлен (когда временной ряд данных о заработной плате по какой-либо стране заполнен, но нет данных за некоторые годы), мы использовали «метод расчета на основе модели выборки», чтобы вычислить пропущенные значения¹¹³. Это необходимо для того, чтобы выдержать единые временные рамки для всех стран, представивших ответы, и, таким образом, избежать нежелательных эффектов, обусловленных несбалансированностью выборки. В зависимости от характера пропущенных точек данных мы использовали несколько взаимодополняющих подходов, описанных ниже в порядке приоритетности. В конце этого Приложения мы приводим подробную

¹¹³ Этот метод соответствует стандартной методике проведения обследований, когда метод расчета на основе модели выборки обычно используется при отсутствии ответа в точке данных, в то время как метод расчета на основе плана выборки используется в случае полного отсутствия ответов на вопросник.

разбивку по каждому году в период с 2006 по 2009 год, чтобы читатели могли понять, в какой мере мы могли опираться на фактические наблюдения, а в какой нам пришлось использовать оценочные показатели (См. таблицу А3).

- (а) В случаях, когда ежегодные наблюдения были основаны на ежемесячных или ежеквартальных показателях, мы иногда использовали часть информации из того же временного ряда за данный год. В связи с тем, что использование этих нескорректированных точек данных могло создавать систематическую ошибку (например, в странах с высоким уровнем инфляции номинальная заработная плата в последнем квартале обычно выше, чем в первом квартале), мы сначала оценивали недостающие ежеквартальные или ежемесячные данные на основе номинальных величин имеющихся наблюдений уровней среднемесячной заработной платы \bar{y}_{jt} в стране j в момент t , путем построения линейной регрессии МНК. Затем мы брали среднее значение существующих и оценочных данных. Этот метод использовался, когда отсутствовали данные за последний квартал 2009 года, как в следующем примере:

$$\hat{\bar{y}}_{j2009} = \frac{(\bar{y}_{j1Q2009} + \bar{y}_{j2Q2009} + \bar{y}_{j3Q2009} + \hat{\bar{y}}_{j4Q2009})}{4} \quad (1)$$

Мы использовали этот метод в отношении одной страны. Аналогичный подход был применен для корректировки данных о заработной плате в другой стране, когда наблюдения за разные годы были представлены по различным календарным месяцам.

- (б) В другом случае временной ряд содержал небольшой пробел между существующими точками данных. Это позволяет оценить пропущенную точку данных, средний уровень заработной платы \bar{y}_{jt} в стране j в момент t путем интерполяции на основе функции логарифмического роста:

$$\hat{\bar{y}}_{jt}^* = e^{(\frac{z}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt-x}^*) + \frac{x}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt+z}^*))} \quad (2)$$

где $t-x$ – ближайшая предыдущая точка данных, $t+z$ – ближайшая последующая точка данных, звездочка обозначает реальные величины (т.е. скорректированные с учетом инфляции) и e – число Эйлера. Мы использовали этот метод, чтобы заполнить самый большой пробел данных за три последовательных года во временном ряду для 17 стран.

- (с) В некоторых случаях мы использовали несколько источников данных о заработной плате по стране (например, один источник основан на обследовании предприятий, другой – на обследовании домашних хозяйств). Мы использовали эту дополнительную информацию, чтобы восполнить недостающие точки данных в наших исходных временных рядах, как в данном примере, где оценка средней заработной платы \bar{y}_{jt+1} произведена по следующей формуле:

$$\hat{\bar{y}}_{jt+1} = \bar{y}'_{jt+1} \times \frac{\bar{y}_{jt}}{\bar{y}'_{jt}} \quad (3)$$

где \bar{y} – известные данные из наших предпочтительных временных рядов, \bar{y}' – известные данные из вторичных рядов. Вторичные временные ряды мы смогли использовать для 37 стран.

- (d) В случае отсутствия дополнительного источника данных и значительного пробела в ряду, не позволяющего использовать простую интерполяцию, описанную в уравнении (2), мы обращались к стандартной экономической теории, предполагающей, что в долгосрочной перспективе заработная плата следует за изменениями в производительности труда. Однако мы учитывали также, что эта зависимость не является абсолютной и может изменяться с течением времени. Поэтому для данной страны j мы должны были принять во внимание отношение заработной платы \bar{y}_j^* к производительности труда LP_j^* в два момента времени, а именно в год, непосредственно предшествующий пробелу данных, и в год, следующий непосредственно за ним. Следовательно, чтобы согласовать данные в отношении тенденции в области заработной платы между двумя известными точками данных с изменениями в производительности труда в целях оценки уровня заработной платы в момент времени t , мы использовали следующую формулу:

$$\hat{y}_{jt}^* = LP_{jt}^* \times \left(\frac{z}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt-x}^*}{LP_{jt-x}^*} + \frac{x}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt+z}^*}{LP_{jt+z}^*} \right) \quad (4)$$

где $t-x$ – ближайшая предшествующая точка данных, $t+z$ – ближайшая последующая точка данных, звездочка обозначает реальные величины. Следует обратить внимание, что мы фактически умножаем уровень производительности труда в год, за который мы хотим получить оценку уровня заработной платы, на взвешенное среднее значение двух отношений заработной платы к производительности труда, где взвешенное значение зависит от степени близости каждой точки данных за год, подлежащий оценке. Этот метод был использован для двух стран.

- (e) Наконец, в случаях, когда нельзя было применить ни один из простых способов, описанных выше, мы использовали эконометрические модели для оценки остальных отсутствующих точек данных. Здесь мы снова обратились к стандартной экономической теории, предполагающей, что заработная плата реагирует на изменения производительности труда. На основе этого суждения мы рассчитали коэффициенты эластичности между ростом производительности труда и ростом реальной заработной платы по регионам и использовали их для целей экстраполяции.

Коэффициенты эластичности по регионам рассчитывались следующим способом. Во-первых, темпы роста заработной платы и производительности труда были рассчитаны для всех стран, предоставивших ответы, в разбивке на докризисный период (2000–2007 гг.) и период кризиса (2008–2009 гг.). Темпы роста реальной заработной платы и производительности труда были рассчитаны методом регрессии натурального логарифма реальных уровней средней заработной платы, \bar{y} , и производительности труда, LP , в пределах установленного периода времени:

$$\text{Реальная заработная плата:} \quad \ln(\bar{y}_j^*) = \alpha + \beta_1 t + \varepsilon \quad (5)$$

$$\text{Производительность:} \quad \ln(LP_j^*) = \alpha + \beta_2 t + \varepsilon \quad (6)$$

где индекс j означает страны, t – момент времени, звездочка обозначает реальные величины и ε – вектор ошибок. Мы разделили докризисный период и период кризиса, поскольку имелись весоые теоретические основания полагать, что соотношения между заработной платой и производительностью были различными в течение двух периодов (предположение, подтвержденное нашими регрессиями).

После получения этих значений мы используем их для расчета эластичности, α , заработной платы по отношению к производительности труда для каждого региона h методом регрессии роста заработной платы от роста производительности труда:

$$\beta_{ij} = \alpha_h \beta_{2j} + \varepsilon, j \in h \quad (7)$$

где h представляет регион, которому принадлежит страна j , β_1 и β_2 означают оценки, полученные из уравнений (5) и (6). Чтобы учесть размеры переменных для различных стран региона, каждое наблюдение взвешивалось по доле страны j в общей оплачиваемой занятости в регионе h , в котором находится страна j . Была проанализирована робастность каждой региональной оценки, исключены выбросы и повторно оценены спецификации. Окончательная оценка показывает эластичность α реальной заработной платы по отношению к производительности для каждого региона h и для двух периодов. Теперь этот коэффициент эластичности можно использовать для расчета оценки средней реальной заработной платы \bar{y}^* для страны j и для года $t+1$:

$$\hat{y}_{jt+1}^* = \bar{y}_{jt}^* \times \left(1 + \alpha_h \times \frac{LP_{jt+1}^* - LP_{jt}^*}{LP_{jt}^*} \right), j \in h \quad (8)$$

В случаях, когда не удавалось определить надежную модель (т.е., когда эластичность между реальной заработной платой и производительностью труда была незначительна), мы применяли оценки роста заработной платы β_1 , полученные с помощью уравнения (5) для медианной страны в регионе h в соответствующий период времени для целей экстраполяции в отношении стран, по которым отсутствовали наблюдения. Мы использовали этот метод моделирования для восполнения пробелов в данных в общей сложности для 52 стран.

Рассмотрение случаев полного отсутствия ответа

Веса ответов

Для корректировки показателей в случае полного отсутствия ответа (когда не имеется никаких временных рядов для данной страны) использовался «метод расчета на основе плана выборки», в котором отсутствие ответа считается вопросом выборки. В связи с тем, что страны, не представившие ответы, могут иметь характеристики заработной платы, отличающиеся от характеристик в странах, представивших ответы, отсутствие ответа может ввести систематическую ошибку в окончательные оценки. Стандартный метод снижения негативного влияния «неответа» заключается в расчете склонности к ответу различных стран, затем взвешивании данных из стран, представивших ответы, по обратному значению склонности к ответу¹¹⁴. Это означает, что в отношении стран, не представивших ответ, не выводится никаких условных оценок.

По такому методу каждая страна представляет ответ с уровнем вероятности ϕ_j , и предполагается, что страны представляют ответы независимо друг от друга (план выборки Пуассона). При вероятности ответа ϕ_j можно рассчитать оценку общего значения, Y , любой переменной y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (9)$$

¹¹⁴ Вопрос о недостатке данных см. также: MOT, *Trends Econometric Models: A Review of the Methodology*, 19 января, 2010 г. (Женева, МБТ, Подразделение по тенденциям в сфере занятости), стр. 8.

с применением алгоритма оценки:

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (10)$$

где U – совокупность и R – число стран-респондентов. Если предположения верны, этот алгоритм оценки является несмещаемым (см. Tillé, 2001). В нашем случае U – это генеральная совокупность всех стран и территорий, указанных в Таблице A1, R – «ответившие» страны, для которых мы смогли рассчитать временные ряды с данными о заработной плате.

Однако трудность заключается в том, что склонность к ответу страны j , ϕ_j , теоретически неизвестна и сама подлежит оценке. В литературе можно найти много методов оценки склонности к ответу¹¹⁵. В нашем случае оценка склонности к ответу была выведена в форме отношения ответов и «неответов» данной страны к численности наемных работников и производительности труда (или ВВП на одного занятого по ППС в 2005 г.). Это обосновано наблюдением, согласно которому статистику заработной платы легче получить от богатых и крупных стран, чем от менее крупных и менее богатых. Мы выбираем число наемных работников в общей численности населения, а производительность труда определяем на основе ВВП на душу населения, поскольку эти переменные используются также для калибровки и взвешивания размера выборки (см. ниже).

Для этой цели мы просчитали логарифмическую регрессию с постоянными эффектами следующим образом:

$$\text{Prob}(\text{Response} = 1) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (11)$$

где x_{j2008} – натуральный логарифм \ln (ВВП на одного занятого в долл. США по ППС за 2005 г.) в стране j в 2008 году, n_{j2008} – натуральный логарифм \ln (число нанятых работников в 2008 г.), Λ означает логарифмическую функцию накопленного распределения (функция распределения)¹¹⁶. Постоянные эффекты, α_h , являются фиктивными комбинациями условий для каждого региона с неполными данными (Азия, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, Африка и Ближний Восток) и одной общей фиктивной комбинацией условий для остальных регионов с полными данными. Логарифмическая регрессия включала $n = 177$ случаев и произвела псевдо $R^2 = 0,462$. Оцениваемые параметры затем были использованы для расчета склонности к ответу страны j , ϕ_j .

Затем вес ответа для страны j , ϕ_j , был представлен обратным значением склонности страны к ответу:

$$\phi_j = \frac{1}{\hat{\phi}_j} \quad (12)$$

Калибровочные коэффициенты

Процесс окончательной корректировки, обычно называемый калибровкой¹¹⁷, заключается в том, чтобы обеспечить согласованность оценки с известными агрегированными показателями. Эта процедура обеспечивает необходимое представительство различных регионов в окончательном варианте глобальной оценки. В данном контексте проводилась калибровка только одной переменной – «Численность наемных работников в 2008 году». В этом простом случае калибровочные коэффициенты рассчитаны по формуле

$$\gamma_j = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (13)$$

¹¹⁵ См., например, Tillé (2001 г.).

¹¹⁶ Данные о численности лиц, работающих по найму, и численности наемных работников взяты из КПРТ, а данные о ВВП в долл. США по ППС за 2005 г. из Показателей мировой экономики Всемирного банка.

¹¹⁷ Särndal et al (1992).

где h – регион, в который входит страна j , n_h – известное число наемных работников в этом регионе и \hat{n}_h – общее оценочное число наемных работников в регионе, рассчитанное на основе «некалиброванных» весов¹¹⁸. В результате мы получили следующие калибровочные коэффициенты: 1,00 (развитые страны, Центральная и Восточная Европа, Восточная Европа и Центральная Азия), 0,967 (Азия), 0,967 (Латинская Америка и страны Карибского бассейна), 0,958 (Африка) и 1,133 (Ближний Восток). Поскольку все калибровочные коэффициенты либо равны, либо весьма близки к единице, эти результаты показывают, что оценки \hat{n}_h были уже весьма близки к известной численности наемных работников, n_h , в каждом регионе.

Калиброванные веса ответа

Затем мы вывели калиброванные веса ответов, φ'_j , путем умножения веса предварительного ответа на калибровочный коэффициент:

$$\varphi'_j = \varphi_j \times \gamma_j \quad (14)$$

Региональная оценка численности наемных работников, полученная на основе весов калиброванного ответа, равна общему известному числу наемных работников в этом регионе. Таким образом, калиброванные веса ответа корректируют различия в отсутствующих ответах между различными регионами. Следует обратить внимание, что веса калиброванных ответов равны единице в регионах, по которым данные о заработной плате имелись по всем странам (развитые страны, Центральная и Восточная Европа, Восточная Европа и Центральная Азия). Они превышают единицу в отношении малых стран и стран с низкой производительностью труда, поскольку они недостаточно представлены среди ответивших стран.

Оценка глобальных и региональных тенденций

Как представляется, глобальную (или региональную) тенденцию в области заработной платы следует рассматривать в свете изменений уровня средней заработной платы в мире (или регионе). Это соответствовало бы методу, использованному для других известных оценок, таких как региональный ВВП в расчете на душу населения (опубликованный Всемирным банком) или изменения производительности труда (или ВВП на одного занятого; см. Часть I настоящего доклада).

Средняя заработная плата в мире, \bar{y}_t , в момент времени t может быть получена путем деления общего объема национального фонда заработной платы на общее число наемных работников:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (15)$$

где n_{jt} – численность наемных работников в стране j , \bar{y}_{jt} – соответствующая средняя заработная плата наемных работников в стране j в момент времени t .

Этот же метод расчета можно повторить и для последующего периода времени $t+1$, чтобы получить \bar{y}_{t+1}^* , используя уровень заработной платы, пересчитанной в постоянных ценах, $\bar{y}_{j,t+1}^*$ и численность наемных работников $n_{j,t+1}$. Такой метод позволяет без труда рассчитать темпы роста средней заработной платы в мире, r .

¹¹⁸ Оценки, \hat{n}_h , численности наемных работников в регионе h получены путем умножения числа наемных работников в странах региона, по которым мы имели данные о заработной плате, на некалиброванные веса, а затем мы вывели итоговое значение по всему региону.

Однако если теоретически этот способ выглядит привлекательным для оценки тенденций в области заработной платы в мире, то на практике он связан с рядом трудностей, которые мы не можем преодолеть в настоящее время. В частности, суммирование заработной платы на национальном уровне, как это сделано в уравнении (15), требует ее преобразования в единую валюту, например в доллары США по ППС, в результате чего оценки будут чувствительны к перемене коэффициентов пересчета ППС. Это также требует согласования национальной статистики заработной платы с единой моделью заработной платы, чтобы установить четкий сопоставимый уровень¹¹⁹.

Кроме того, изменение средней заработной платы в мире будет также зависеть от «эффектов состава», которые возникают, когда доля наемных работников смещается между странами. Например, если численность наемных работников сокращается в одной большой стране с высокой заработной платой, но растет (или остается постоянной) в другой большой стране с низкой заработной платой, что ведет к снижению уровня средней заработной платы в мире (когда уровень заработной платы остается постоянным во всех странах). Данный эффект затрудняет интерпретацию показателей изменения средней заработной платы в мире, поскольку в этом случае приходится определять, какая часть обусловлена колебаниями средней национальной заработной платы, а какая – воздействием «эффекта состава».

Поэтому мы отдали предпочтение альтернативной спецификации для расчета тенденций в области заработной платы в мире, что поддерживает привлекательность представленного выше метода, но позволяет избежать свойственных ему трудностей практического характера. Чтобы облегчить интерпретацию, мы также хотим исключить эффекты, обусловленные изменениями в составе работающего населения.

Когда численность наемных работников в каждой стране сохраняется на постоянном уровне, темпы роста заработной платы в мире можно выразить как взвешенные средние темпы роста заработной платы в отдельных странах:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (16)$$

где r_{jt} – рост заработной платы в стране j в момент времени t , а вес страны, w_{jt} , означает долю страны j в глобальном фонде заработной платы и определяется по формуле:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (17)$$

Хотя у нас имеются данные о численности наемных работников, n_{jt} , во всех странах в соответствующие моменты времени, взятые из Ключевых показателей рынка труда МОТ¹²⁰, мы не можем сразу рассчитать уравнение (17), поскольку наши данные о заработной плате не приведены к единой валюте. Однако мы можем снова воспользоваться стандартной экономической теорией, предполагающей, что колебания показателей средней заработной платы приблизительно соответствуют изменениям производительности труда в странах¹²¹. Таким образом, можно рассчитать \bar{y}_j как постоянную долю производительности труда, LP :

¹¹⁹ См., например, работу, в отношении промышленно развитых стран, подготовленную программой Международных сопоставлений статистики труда Бюро статистики труда США (2009) (<http://www.bls.gov/fls/>). Поскольку мы не сравниваем уровни, а исследуем изменения в динамике по времени в отдельных странах, требования в отношении данных в нашем контексте менее строгие.

¹²⁰ Численность наемных работников в 2009 г. (эти данные еще не сведены в КППТ) оценивается путем расчета доли наемных работников в общей численности занятых в 2008 г., затем умножением общей численности занятых в 2009 г. на этот коэффициент. Основным источником данных для КППТ является база данных LABORSTA.

¹²¹ См. также МОТ (2008а, стр. 15) по вопросу о связи между заработной платой и ВВП на душу населения. Несомненно, изменения показателей заработной платы могут отличаться от тенденций в области производительности труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (18)$$

где α – средний коэффициент заработной платы по отношению к производительности труда. Поэтому вес мы можем рассчитать как:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (19)$$

что равно:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (20)$$

Заменяв величину \hat{w}_{jt} величиной w_{jt} и включив калиброванные веса ответа, φ'_j , в уравнение (16), мы получаем окончательное уравнение для оценки роста заработной платы в мире:

$$r_t = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j} \quad (21)$$

и роста заработной платы в регионах:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j}, j \in h \quad (21')$$

где h – регион, в который входит страна j is part. Как видно из уравнений (21) и (21'), темпы роста заработной платы в мире и в регионах являются взвешенными средними национальными тенденциями в области заработной платы, где φ'_j корректирует различия в склонности к ответу между странами (как указано в разделе (d), выше).

Хотя мы полагаем, что у нас есть надежная методика рассмотрения точек данных без ответа и случаев полного отсутствия ответа (см. выше), наши оценки роста заработной платы в мире и в регионах, несомненно, будут тем менее надежны, чем меньше мы имеем фактических наблюдений. Как мы уже указывали, нам не удалось получить данные о заработной плате по всем странам, и мы были вынуждены рассчитывать отсутствующие годовые показатели по некоторым из представивших ответы странам. В связи с этим возникает вопрос о том, насколько широк охват Глобальной базы данных по заработной плате за тот или иной год. Поскольку пробелы в данных по странам, имеющих больший вес в уравнениях (21) и (21'), более значительны, мы рассчитываем охват, η , следующим образом:

$$\hat{\eta}_t = \frac{\sum_{j \in R_t} \hat{w}_{jt}}{\sum_{j \in U} \hat{w}_{jt}} \quad (22)$$

где \hat{w}_{jt} – вес, рассчитанный в уравнении (20), U – все страны j , указанные в Таблице A1, а каждая страна считается входящей в число представивших ответ стран, R , в момент времени t , когда фактическое наблюдение за этот год имеется, и взято либо из исходного временного ряда, либо из вторичного временного ряда.

Таблица А3 Охват Глобальной базы данных по заработной плате, 2006–2009 гг. (%)

Региональные группы	Приблизительный охват всего фонда заработной платы, в %			
	2006	2007	2008	2009
Развитые страны (выборка)	100,0	99,2	100,0	98,7
Центральная и Восточная Европа	100,0	100,0	100,0	99,4
Восточная Европа и Центральная Азия	97,7	98,5	98,4	98,2
Азия	98,3	97,2	93,6	73,8*
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	94,5	94,6	94,2	83,5
Африка	76,6*	75,6*	41,1**	39,2**
Ближний Восток	80,1	60,7**	(12,8)	(13,9)
В мире	98,1	97,0	94,6	90,1

* Региональные темпы роста представлены как «Предварительные оценки (на основе охвата приблизительно 75%)».

** Региональные темпы роста представлены как «Приближенные оценки (на основе охвата от приблизительно 40% до приблизительно 60%)».

(..) Региональные темпы роста не опубликованы.

Примечание: См. раздел по оценке охвата. Считается, что страна входит в сферу охвата, только если имеется фактическое наблюдение, взятое либо из исходного временного ряда, либо из вторичного временного ряда.

Таблица А3 содержит сведения об охвате за каждый год в период с 2006 по 2009 год. Как и предполагалось, охват базы данных за последние годы более узкий (поскольку некоторые статистические службы еще продолжают обработку этих данных). Однако мы располагаем фактическими наблюдениями, охватывающими приблизительно 90% общего фонда заработной платы, даже за 2009 год. Охват за 2009 год превышает 98% по развитым в экономическом отношении странам, Центральной и Восточной Европе, Восточной Европе и Центральной Азии. Однако у нас слишком мало фактических наблюдений по Ближнему Востоку за 2008 и 2009 годы (где охват составляет около 13%), поэтому, чтобы получить надежные оценки, мы не публикуем последние тенденции в области заработной платы по странам Ближнего Востока. Мы также классифицируем региональные темпы роста как «предварительные оценки», когда они основаны на охвате около 75%, и как «приближенные оценки», когда основной охват нашей базы данных составляет от 40% до 60%, чтобы обратить внимание на тот факт, что они могут быть еще раз пересмотрены после получения дополнительных данных.

Техническое приложение II

Определение и измерение доли заработной платы, анализ методом «сдвиг-доля»

Определение метода расчета доли заработной платы имеет большое значение, поскольку каждый способ расчета доли заработной платы по разному сказывается на уровне наблюдения, а иногда на тенденциях в динамике по времени. Некоторые рассматриваемые вопросы¹²². Что должно включать измерение заработной платы наемных работников? Какой способ наиболее удобен для измерения совокупного продукта? Следует ли администраторов и владельцев предприятий классифицировать как работников? В разделах ниже показано, как изменяется уровень доли заработной платы, когда для ее измерения используются различные определения.

Как определяется доля заработной платы?

В общих чертах простая нескорректированная доля заработной платы в совокупном продукте (LS) определяется как отношение величины компенсации за труд наемных работников (COE) к валовой добавленной стоимости (GVA), причем обе последние величины измерены в номинальном выражении.

$$LS = \frac{COE}{GVA} \quad (1)$$

Однако вокруг вопроса о последствиях применения этого упрощенного способа измерения ведется много споров. В частности, стандартные способы измерения COE в системе национальных счетов (заработная плата плюс жалование и взносы в фонды социального обеспечения, уплаченные работодателем) не учитывают трудовые доходы самостоятельно занятых работников. Таким образом, согласно приведенному выше определению, доля заработной платы не включает трудовые доходы владельцев предприятий. В некоторых секторах с высокой долей самостоятельно занятых работников в общей численности занятых¹²³, – что ведет к занижению оценки числителя в нескорректированном выражении доли заработной платы – позитивный вклад трудовых доходов может привести к значительным изменениям уровня рассчитываемого коэффициента доли заработной платы. Поэтому важно рассчитать меру доли заработной платы, скорректированную с учетом самостоятельно занятых работников, так называемую скорректированную долю заработной платы. В последующих пунктах мы опишем два различных метода корректировки доли заработной платы с учетом трудовых доходов самостоятельно занятых работников, обсудим положительные элементы и недостатки каждого из этих методов.

Стандартные предположения о доходах собственников могут вести к завышению показателя доли заработной платы ...

В связи с тем, что смешанный доход (мера неучитываемого предпринимательского дохода) трудно поддается количественной оценке, и поэтому в национальных счетах его часто не

¹²² См., например, тенденции, показанные Крюгером (Kueger, 1999).

¹²³ Например, это часто имеет место в таких секторах экономики, как сельское хозяйство, охота, лесоводство и рыболовство (секторы А и В, согласно Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК), Пересмотренный вариант 3).

отличают от дохода от основной деятельности, стандартные предположения экономистов состоят в том, что оплата труда одного человека равна по величине доходу самостоятельно занятых работников и наемных работников¹²⁴. С учетом этого предположения скорректированную долю заработной платы можно выразить следующим образом:

$$ALS_t^T = \frac{COE_t}{GVA_t} \times \frac{EMPN_t}{EMPE_t} \quad (2)$$

где ALS_t^T – скорректированная доля заработной платы на общем экономическом уровне, COE_t – номинальная заработная плата наемных работников в момент времени t , GVA_t – номинальная GVA в момент времени t and $EMPN_t$ и $EMPE_t$ – общая численность занятых и наемных работников в момент времени t (оба показателя измеряются в количестве человек), соответственно.

Следует отметить, что меры $EMPN$ и $EMPE$ могут быть также выражены в количестве отработанных часов. Действительно, эта мера труда предпочтительнее, чем мера количества человек, поскольку простая численность занятых может скрывать изменения среднего количества отработанных часов, обусловленные колебаниями продолжительности неполного рабочего времени или изменениями в подсчете сверхурочного времени, отсутствием на рабочем месте или переносами в рамках нормального рабочего времени. Однако не всегда можно определить качество оценок на основе отработанных часов. В частности, статистические установочные исследования и обследования домашних хозяйств трудно использовать из-за различного качества оценок, составленных на основе отработанных часов, и высокой степени несовпадения международной сопоставимости. Напротив, общую численность занятых измерить легче, чем количество отработанных часов, поэтому эти показатели, как правило, распространены шире. Тем не менее, они не отражают ни изменений средней продолжительности рабочего времени одного работника или изменений, касающихся работы в нескольких местах, ни роли самостоятельно занятых лиц (или изменений в качестве труда). Несмотря на эти очевидные недостатки, настоящий анализ основан на работающих по найму в качестве меры труда в связи с характером имеющихся данных¹²⁵.

На общем экономическом уровне уравнение (2) удобно тем, что для расчета скорректированной доли заработной платы в нем используются уже имеющиеся данные о заработной плате и занятости. Однако это связано с трудностями по ряду причин. Во первых, как указывает Морель (Morel, 2006), можно получить показатель доли заработной платы выше единицы при корректировке доли заработной платы с помощью уравнения (2) «в результате ошибок измерения переменных, либо использования различных определений самостоятельной занятости в системе национальных счетов по сравнению с обследованиями в сфере занятости» (стр. 5). Хотя этот эффект часто бывает менее ощутим на агрегированном уровне, он четко проявляется в отношении отдельных секторов с высокой долей самостоятельно занятых в общей численности занятых. Однако еще больше неясности существует в связи с основным предположением об одинаковом уровне оплаты труда самостоятельно занятых и наемных работников. Действительно, вполне вероятно, что разница в оплате труда самостоятельно занятых работников и наемных работников колеблется в зависимости от сектора. Например, принято считать, что ненаемные работники в сельскохозяйственном секторе зарабатывают меньше, чем наемные работники. Следовательно, при применении уравнения (2) оценка доли заработной платы в этом секторе может оказаться завышенной,

¹²⁴ См., например, Gollin (2002) и Bagnoli (2009).

¹²⁵ См. Freeman (2008).

поскольку в сельскохозяйственном секторе доля самостоятельно занятых в общей численности занятых обычно велика. И наоборот, такие ненаемные работники, как самостоятельно занятые врачи в секторе здравоохранения, как правило, зарабатывают больше, чем средний работник, что может привести к занижению доли заработной платы.

... и ставить перед нами вопрос о соответствующих корректировочных мерах

Для рассмотрения потенциальных проблем, которые могут возникнуть в связи с применением «простой» корректировки посредством уравнения (2), Арпайа (Arpaia et al., 2009 г.) предлагает использовать одну из разновидностей такой меры агрегированной доли заработной платы, в частности, «присвоить» заработную плату среднего работника в конкретном секторе экономической деятельности самостоятельно занятым работникам в этом же секторе. В таком случае этот метод позволяет рассчитать скорректированную долю заработной платы как взвешенную среднюю скорректированную долю заработной платы в каждом секторе экономики i и использовать долю сектора в общем объеме добавленной стоимости в качестве весов. В итоге уравнение для расчета доли заработной платы выглядит следующим образом:

$$ALS_t^s = \sum_{i=1}^k \frac{COE_{i,t} \times EMPN_{i,t}}{gva_{i,t} \times EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k \frac{gva_{i,t}}{GVA_t} \times \frac{COE_{i,t}}{gva_{i,t}} \times \frac{EMPN_{i,t}}{EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k w_{i,t} \times als_{i,t} \quad (3)$$

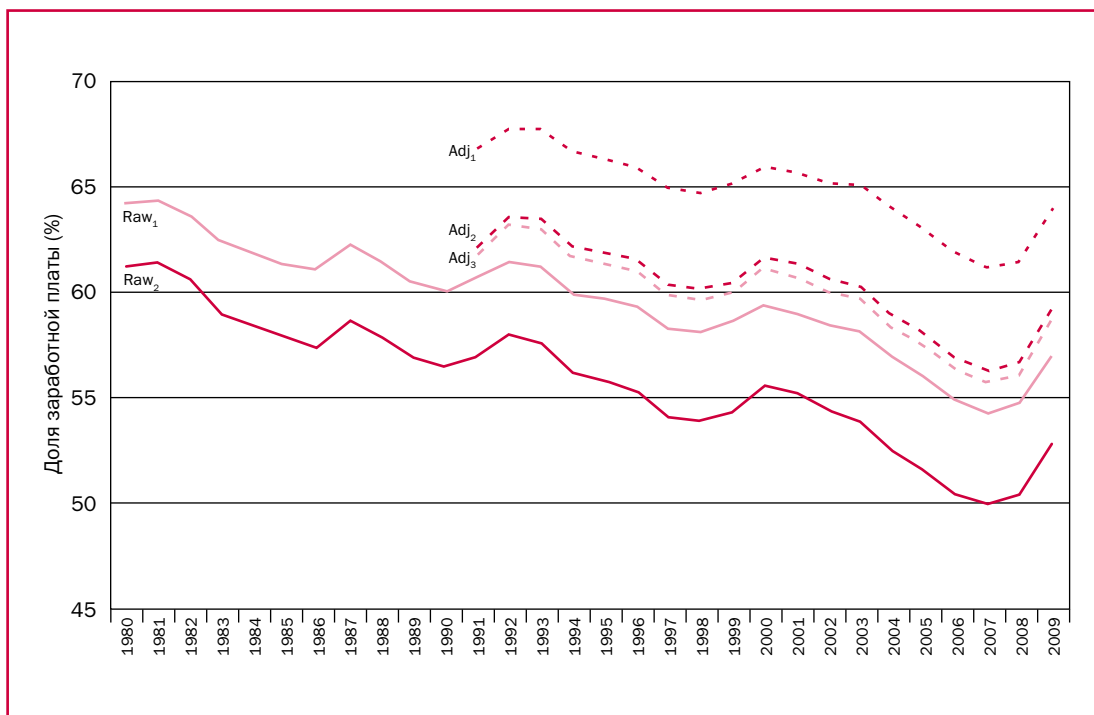
Где ALS_t^s представляет долю заработной платы на общем экономическом уровне, рассчитанную с применением данных *по секторам*; i представляет какой-либо конкретный сектор экономики; $COE_{i,t}$, $gva_{i,t}$, $EMPN_{i,t}$, $EMPE_{i,t}$, $w_{i,t}$ и $als_{i,t}$ обозначают, для любого сектора экономики i в момент времени t , номинальную заработную плату наемных работников, номинальную валовую добавленную стоимость, общую численность наемных работников (человек), численность наемных работников (человек), вес отраслевой добавленной стоимости в экономике в целом и скорректированную долю заработной платы, соответственно. Теоретически, в зависимости от наличия данных, следует использовать наиболее дезагрегированные данные (трех- или четырехзначный уровень на базе МСОК или национальных номенклатур).

Наконец, следует отметить, что отраслевая классификация, использованная в нашем анализе, это Международная стандартная отраслевая классификация (МСОК) всех видов экономической деятельности Организации Объединенных Наций, Пересмотренный вариант 3.

Иллюстрация

В этом разделе подробно рассмотрены последствия применения различных методов измерения доли заработной платы. Как указывалось выше, используемая мера доли заработной платы имеет непосредственное влияние на уровень наблюдаемой доли заработной платы¹²⁶. На Диаграмме А1 представлены пять различных методов измерения доли заработной платы в Германии. Эта страна была выбрана исключительно по соображениям репрезентативности, поскольку такой же общий процесс можно наблюдать во всех странах, включенных в этот анализ. Нижняя линия (Raw_2) показывает долю заработной платы до вычета налогов, соответствующую уравнению (1), но исключающую сферу коммунальных, социальных и персональных услуг. Аргумент в пользу их исключения из анализа состоит в том, что добавлен-

¹²⁶ Поскольку основной целью этого анализа является изучение тенденций в динамике изменения доли затрат на рабочую силу в доходе в период после начала экономического кризиса, другие известные в литературе формы корректировки не рассматривались. Более подробное и глубокое обсуждение способов корректировки доли затрат на рабочую силу в доходе самостоятельно занятых работников см. Gollin (2002), Morel (2006) и Krueger (1999).

Диаграмма А1 Германия: корректировки доли заработной платы, 1980–2009 гг. (коэффициент)

Источник: Расчеты MOT, основанные на информации из баз данных ОЭСР: STAN (www.oecd.org/sti/stan) и ANA (www.oecd.org/std/ana).

ной стоимостью в этих секторах являются доходы в виде заработной платы и жалования. Это означает, что понятие доли заработной платы здесь не применяется¹²⁷. Над этой линией расположена кривая, характеризующая долю заработной платы до вычета налогов, Raw_1 , по уравнению (1).

Верхняя кривая Adj_1 отражает долю заработной платы в соответствии с уравнением (2). Отметим, что для Германии разница между этой мерой доли заработной платы и нескорректированной мерой, Raw_1 , близка к 0,1 процентного пункта. Хотя на Диаграмме это не показано, на секторальном уровне разница гораздо больше, особенно в секторах сельского хозяйства, услуг и строительства. На основании тех же логических рассуждений, которые использованы в Raw_2 , кривая Adj_2 построена без учета трудовых доходов и (минимальной) добавленной стоимости в секторе коммунальных, социальных и персональных услуг. Сельское хозяйство, охота, лесоводство и рыболовство также были исключены из анализа на том основании, что главное предположение в отношении корректировки доли заработной платы не распространяется на эти сектора. Действительно, как мы видим, разница между двумя корректировками находится в пределах 0,04 и 0,05 процентных пунктов. Наконец, для расчета кривой Adj_3 применяется уравнение (3). Коммунальные, социальные и персональные услуги, а также сельское хозяйство, охота, лесоводство и рыболовство исключены из анализа. Кривая Adj_3 выглядит почти так же, как кривая Adj_2 .

Ряд авторов, такие как Крюгер (Krueger, 1999), Голлин (Gollin, 2002) и Морель (Morel, 2006), исследовали другие методы корректировки, которые можно использовать для оценки доли заработной платы. Некоторые из этих методов предполагают отнесение к труду всех

¹²⁷ См. Agraia et al. (2009).

неучитываемых предпринимательских доходов на основе предположения, что в неформальном секторе существует такое же сочетание труда и капитала, как и в других секторах экономики, или на основе применения понятия капиталовооруженности труда при несмешанном доходе к смешанному доходу. Однако в нашем докладе мы концентрируем внимание на тенденциях, касающихся доли заработной платы, а не ее уровня, с использованием понятия *нескорректированной* доли заработной платы Raw_t , как показано на Диаграмме А1.

Анализ методом «сдвиг–доля»: разложение доли заработной платы на компоненты

Чтобы получить представление о динамике изменения доли заработной платы, необходимо разложить показатель изменения совокупной доли заработной платы на изменения на секторальном уровне и на изменения в каждом конкретном секторе. Согласно де Серру (de Serres et al., 2002), Морелю (Morel, 2006) и Баньоли (Bagnoli, 2009), анализ методом «сдвиг–доля» применяется для разложения изменений в совокупной доле заработной платы на изменения в пределах сектора и на структурные изменения, обусловленные перемещением ресурсов между секторами¹²⁸. Веса секторов используются для учета относительного размера каждого сектора в валовой добавленной стоимости (GVA). Для целей анализа был применен метод, используемый Морелем (Morel, 2006). Изменения в совокупной доле заработной платы в совокупном продукте между периодом $(t-s)$ и периодом времени t разлагаются на три части следующим образом:

$$\Delta LS_{i,t} = \sum_{i=1}^I (w_{i,t-s} \times \Delta LS_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (LS_{i,t-s} \times \Delta w_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (\Delta w_{i,t} \times \Delta LS_{i,t}) \quad (4)$$

где $LS_{i,t}$ – совокупная доля заработной платы в промышленности i (в которой насчитывается I отраслей) в момент времени t , и w_i – вес каждой отрасли промышленности в номинальной валовой добавленной стоимости (GVA).

В приведенном выше уравнении (4) первый член уравнения в его правой части представляет собой изменение совокупной доли заработной платы, вызванное изменениями доли заработной платы в отраслях промышленности (эффект доли). Второй член уравнения указывает на изменение доли заработной платы, вызванное колебаниями в относительном весе каждого сектора, рассчитанными на основе изменений относительной доли номинальной валовой добавленной стоимости (GVA). Это служит признаком сдвига отраслевых структур в совокупной доле заработной платы (эффект сдвига). Наконец, последний член уравнения считается необъясненной остаточной величиной.

¹²⁸ Сельское хозяйство, охота, лесоводство и рыболовство были исключены из этого анализа, поскольку было бы целесообразнее включить эти сектора в анализ скорректированной доли затрат на рабочую силу.

Библиография

Справочные документы

- Damayanti, A. 2010. *Low-paid workers in Indonesia*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Deng, Q.; Li, S. 2010. *Low-paid workers in urban China*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Fontes, A.; Pero, V. 2010. *Low-paid employment in Brazil*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Grimshaw, D. 2010. *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Технический справочный доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Hall, D.; Corral, V.; van Niekerk, S. 2010. *The impact of the economic crisis on public sector pay*, документ Сектора международных исследований государственных услуг (Лондон, Гринвичский университет).
- Lee, B.H.; Hwang, D. 2010. *Low-paid work in Korea*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Oosthuizen, M.; Goga, S. 2010. *Low-paid work in South Africa*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Peralta, T.; Guirao, E. 2010. *Low-paid workers in the Philippines*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*
- Velásquez Pinto, M.D. 2010. *Trabajadores con bajos salarios en Chile: Principales características y políticas*, Национальный технический доклад, представленный в связи с подготовкой доклада *Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.*

Документы, указанные в сносках

- Al Faruque, A. 2009. *Current status and evolution of industrial relations system in Bangladesh*, серия рабочих документов МОТ для Азиатско-Тихоокеанского региона (Нью-Дели, МОТ).
- Altman, M. 2006. *Low wage work in South Africa*, Human Sciences Research Council, документ, представленный на конференции Всемирного банка по вопросам занятости и развития, май (Берлин).

- Amerasinghe, F. 2009. *The current status and evolution of industrial relations in Sri Lanka*, серия рабочих документов МОТ для Азиатско-Тихоокеанского региона (Нью-Дели, МОТ).
- Anker, R. 2006. “Living wages around the world: A new methodology and estimates of internally comparable living wages”, в *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, стр. 309–338.
- .; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. “Measuring decent work with statistical indicators”, в *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, стр. 147–177.
- Appelbaum, E. et al. (eds). 2003. *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the Workplace* (Нью-Йорк, Фонд Рассела Сейджа).
- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, документы Европейской экономической комиссии, No. 379.
- Ashenfelter, O.C.; Farber, H.; Ransom, M.R. 2010. “Labor market monopsony”, в *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 2, стр. 203–210.
- Австралийское бюро статистики (АБС). 2009 г. *Average weekly earnings*, август 2009 г., пояснительные записки. На сайте: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/6302.0Explanatory%20Notes1Aug%202009?OpenDocument> [8 сентября 2010 г.].
- Bagnoli, P. 2009. “Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach”, Рабочая группа No. 1 по вопросам макроэкономики и структурного анализа политики, ECO/CPE/WP1(2009)6 (ОЭСД).
- Beck, S.; Scherrer, C. 2010. “The German economic model emerges reinforced from the crisis”, в *Global Labour Column*, No. 29 (Университет Уитватерсранда, Южная Африка).
- Belser, P.; Rani, U. 2010. “Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data”, МОТ, Условия труда и занятости, серия No. 26, 2010 г. (Женева, МБТ).
- Bils, M. 1985. “Real wages over the business cycle: Evidence from panel data”, в *Journal of Political Economy*, Vol. 93, No. 4, стр. 666–689.
- Boeri, T.; van Ours, J. 2008. *The economics of imperfect labor markets* (Принстон, Нью-Джерси, Princeton University Press).
- Bosch, G. Готовится к изданию. “Inequalities in the world of work: The effect of the crisis – the case of Germany”, в D. Vaughan-Whitehead (ed.), готовится к изданию.
- Bosch, G.; Mayhew, K.; Gautié, J. 2010. “Industrial relations, legal relations and wage setting”, в J. Gautié and J. Schmitt (eds), 2010.
- Boushey, H.; Fremstad, S.; Gragg, R.; Waller, M. 2007 г. “Understanding low wage work in the United States”, Центр по экономической политике,
- Brown, W. 2010. “Negotiation and collective bargaining”, в T. Colling and M. Terry (eds.): *Industrial relations: Theory and practice*, 3-е издание (Чичестер, Wiley).
- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. “Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared”, ILO Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 5 (Женева, МБТ).
- Caroli, E.; Gautié, J. (eds). 2008. *Low-wage work in France* (Нью-Йорк, Фонд Рассела Сейджа).
- Chandoevrit, W. 2010. “The impact of the global financial crisis and policy responses in Thailand”, в *TDR Quarterly Review*, Vol. 25, No. 1, стр. 12–24.

- Chen, L.; Hou, B. 2008. "China: Economic transition, employment flexibility and security", в S. Lee and F. Eyraud (eds): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Оксфорд, Chandos и Женева, МБТ).
- Cuesta, M. 2008, "Low wage employment and mobility in Spain", in *Labour*, Vol. 22 (Специальный выпуск), стр. 115–146.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк).
- De Long, J.; Summers, L.H. 1986. "Is increased price flexibility stabilizing?", в *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 5, стр. 1031–1044.
- de Serres, A.; Scarpetta, S.; de la Maisonneuve, C. 2002. "Sectoral shifts in Europe and the United States: How they affect aggregate labour shares and the properties of wage equations", OECD Economics Department Working Paper No. 326.
- Devereux, P.J.; Hart, R.A. 2006. "Real wage cyclicality of jobs stayers, within-company job movers, and between-company job movers", в *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 1, стр. 105–119.
- Doucouliafos, H.; Stanley, T.D. 2009. "Publication selection bias in minimum-wage research?: A meta-regression analysis", в *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, стр. 406–428.
- Duryea, S.; Pagés, C. 2002. "Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America", Inter-American Development Bank, Research Department Working Paper Series, серия No. 468.
- Economic Policy Institute (EPI). 2006. "Hundreds of economists say: Raise the minimum wage", Economists' Statement, Oct. (Washington, DC). Available at: <http://www.epi.org/publications/entry/minwagestmt2006/> [8 сентября 2010 г.].
- England, P. 2005. "Emerging theories of care work", в *Annual Review of Sociology*, Vol. 31, стр. 381–399.
- Европейская комиссия. 2003. *Employment in Europe 2003* (Брюссель).
- . 2004. *Employment in Europe 2004* (Брюссель).
- . 2005. *Employment in Europe 2005* (Брюссель).
- . 2007. *Employment in Europe 2007* (Брюссель).
- Федеральное статистическое управление Германии. 2010. "2009: Gross earnings falling for the first time since the Federal Republic of Germany was founded", in Press Release No. 074/2010-03-03. На сайте: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2010/03/PE10__074__812,templateId=renderPrint.psml [8 сентября 2010 г.].
- Fernández, M.; Meixide, A.; Nolan, B.; Simon, H. 2004. "Low wage employment in Europe", PIEP Working Paper, апрель.
- Fitoussi, J.-P.; Stiglitz, J. 2009. "The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world", Observatoire Français des Conjonctures Economiques document de Travail No. 2009-17 (Париж, OFCE).
- Flassbeck, H. 2010. "Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany", в N. Pons-Vignon (ed.): *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Женева, МБТ), стр. 25–27.

- Folbre, N. 2001. *The invisible heart: Economics and family values* (Нью-Йорк, The New Press).
- Freeman, R. 1996. “The minimum wage as a redistributive tool”, в *The Economic Journal*, Vol. 106, май, стр. 639–649.
- . 2008. “Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases productivity differentials and the Balassa-Samuelson effect”. На веб-сайте базы данных Статистического управления ОЭСР: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/15/41354425.pdf> [8 сентября 2010 г.].
- Gautié, J.; Schmitt, J. (eds). 2010. *Low wage work in the wealthy world* (New York, Фонд Рассела Сейджа).
- Ghayur, S. 2009. “Evolution of the industrial relations system in Pakistan”, серия рабочих документов МОТ для Азиатско-Тихоокеанского региона (Нью-Дели, МОТ).
- Ghose, A.K. 1997. “Should there be a national minimum wage in India?”, в *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 40, No. 4, стр. 697–713.
- Gollin, D. 2002. “Getting income shares right”, в *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, стр. 458–474.
- Gottschalk, P.; Moffitt, R. 2009. “The rising inequality of U.S. earnings” в *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 23, No. 4, стр. 3–24.
- Guscina, A. 2006. “Effects of globalization on labor’s share in national income”, IMF Working Paper WP/06/294.
- Harrison, A.E. 2002. *Has globalization eroded labor’s share? Some cross-country evidence* (Беркли, Калифорния, Калифорнийский университет и Кембридж, Массачусетс, Национальное бюро экономических исследований).
- Hayter, S.; Weinberg, B. Готовится к изданию. “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”, в S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy* (Челтнем, Edward Elgar и Женева, МБТ).
- Hayter, S.; Stoevska, V. 2010. “Social dialogue indicators, trade union density and collective bargaining coverage”, *International Statistical Inquiry 2008–09*, Technical Brief, Industrial and Employment Relations Department (Женева, МБТ).
- Hochschild, A.R. 1983. *The managed heart: Commercialisation of human feeling* (Беркли, Калифорния, University of California Press).
- Horn, G.; Dröge, K.; Sturn, S.; van Treeck, T.; Zwiener, R. 2009. “From the financial crisis to the world economic crisis: The role of inequality”, IMK Report No. 41 (Дюссельдорф, Фонд Ханса Бёклера, Институт макроэкономической политики и Фонд европейских прогрессивных исследований).
- Howell, D.R.; Okatenko, A.; Diallo, M. 2008. “By what measure? A comparison of French and US labor market performance with new indicators of employment adequacy”, PERI Working Paper Series (Амхерст, Массачусетс, University of Massachusetts Amherst).
- Immervoll, H.; Pearson, M. 2009. “A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD”, IZA Policy Paper No. 3 (Бонн, Институт исследования труда).
- Межамериканский банк развития (МБР). 2008 г. “Bad jobs, low wages, and exclusion” в *Economic and Social Progress Report 2008* (Вашингтон, ОК).

- Международный институт социально-трудовых исследований (МИСТИ). 2008 г. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Женева, МОТ/МИСТИ).
- . 2010. *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?* (Женева, МБТ/МИСТИ).
- Международное бюро труда (МБТ). 2008а. *Global Wage Report 2008/09*. На сайте: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/> [8 сентября 2010 г].
- . 2008b. “Measurement of decent work”, дискуссионный документ для встречи трехсторонних участников по вопросам измерения достойного труда, Женева, 8 10 сентября 2008 г.
- . 2009а. *Key Indicators of the Labour Market*, 6th edn (Женева).
- . 2009b. “The impact of the financial and economic crisis: Wage fixing and policy responses”, выводы субрегиональной конференции высокого уровня, Сараево, 5–6 ноября 2009 г. На сайте: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/sarajevo09_conclusions.pdf [8 сентября 2010 г.].
- . 2009с. “Assessment and policy answers to the economic crisis”, консультации трехстороннего семинара высокого уровня по вопросам политики на Кавказе и в Центральной Азии, Никосия, 2–3 ноября 2009 г. На сайте: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2009/cyprus09_conclusions.pdf [8 сентября 2010 г.].
- . 2009d. *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe* (Лима, Региональное бюро МОТ).
- . 2009е. “Gender equality at the heart of decent work”, МКТ, 98-я сессия, Доклад VI.
- . 2010а. *Global Employment Trends for Youth* (Женева).
- . 2010b. “Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience”, доклад МОТ, подготовленный совместно с ОЭСР для Встречи министров труда и занятости стран Группы двадцати, 20–21 апреля 2010 г., Вашингтон, ОК (Женева).
- . 2010с. *Достойный труд для домашних работников*, доклад, подготовленный для Международной конференции труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г. (Женева).
- . 2010d. *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond* (Женева).
- . 2010е. *Trends econometric models: A review of the methodology* (Женева).
- Международный обзор труда. 2009 г. Low-wage work in Europe and the United States*, специальный выпуск, Vol. 148, No. 4 (Женева, МБТ).
- Международный валютный фонд (МВФ). 2010 г. *World Economic Outlook: Rebalancing growth* (апрель 2010 г.) (Вашингтон, ОК).
- . 2010b. дискуссионный документ, подготовленный МВФ и МОТ и представленный на совместной конференции МОТ-МВФ, проведенной в сотрудничестве с офисом Премьер-министра Норвегии, Осло, 13 сентября 2010 г.
- . 2010с. *World Economic Outlook: Recovery, risk and rebalancing* (октябрь 2010 г.) (Вашингтон, ОК).
- Jiang, S.; Lu, M.; Sato, H. 2009. “Happiness in the dual society of urban China: Hukou identity, horizontal inequality and heterogeneous reference”, Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 020 (Токио, университет Хитотсубаши).

- Kaufman, B.E. 2007. "The impossibility of a perfectly competitive labour market", в *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 5, стр. 775–787.
- Keynes, J.M. 2007 [1936]. *The general theory of employment, interest and money* (Басингсток, Palgrave Macmillan).
- Khanna, G.; Newhouse, D.; Paci, P. 2010. "Fewer jobs or smaller paychecks? Labor market impacts of the recent crisis in middle-income countries", в *Economic Premise*, апрель (Вашингтон, ОК, Всемирный банк).
- Köllö, J. Готовится к изданию. "Labor market implications of the global crisis in Hungary 2008–2009", в D. Vaughan-Whitehead (ed.), готовится к изданию.
- Krueger, A.B. 1999. "Measuring labor's share", в *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, стр. 45–51.
- Lee, S.; McCann, D. (eds). Готовится к изданию. *Regulating for decent work: New directions in labour regulation research* (Женева, МБТ и Басингсток, Palgrave).
- Lee-Trewehek, G. 1997. "Women, resistance and care: An ethnographic study of nursing auxiliary work", в *Work, Employment and Society*, Vol. 11, No. 1, стр. 47–63.
- Lemos, S. 2009. "Minimum wage effects in a developing country", в *Labour Economics*, Vol. 16, No. 2, стр. 224–237.
- Low Pay Commission. 2008. *National Minimum Wage* (Хоридж, The Stationery Office). На сайте: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [8 сентября 2010 г.].
- . 2010. *National Minimum Wage* (Хоридж, The Stationery Office). На сайте: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.pdf [8 сентября 2010 г.].
- Lucifora, C.; McKnight, A.; Salverda, W. 2005. "Low-wage employment in Europe: A review of the evidence", in *Socio-Economic Review*, Vol. 3, No. 2, стр. 259–292.
- Majid, N. 2009. "The global recession and developing countries", ILO Employment Working Paper No. 40 (Женева, МБТ).
- Manning, A. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labour markets* (Принстон, Нью-Джерси, Princeton University Press).
- . 2010. "Imperfect competition in the labour market", CEP Discussion Paper No. 981 (Лондонская школа экономики и политических наук).
- Marlier, E.; Ponthieux, S. 2000. "Low wage employees in EU countries", в *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 11/2000.
- Mason, G.; Salverda, W. 2010. "Low pay, working conditions, and living standards", в J. Gautié and J. Schmitt (eds), 2010.
- Mazzuchi, G. 2009. *Labour relations in Uruguay, 2005–2008*, DIALOGUE Working Paper No. 6 (Женева, МБТ).
- Messenger, J.C. 2009. "Work sharing. A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis", TRAVAIL Policy Brief No. 1 (Женева, Международное бюро труда).
- Metcalfe, D. 2009. "Nothing new under the sun: The prescience of W. S. Sanders' 1906 Fabian Tract", в *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, стр. 289–305.

- Morel, L. 2006. "A sectoral analysis of labour's share of income in Canada", неопубликованный документ (Оттава).
- Muñoz de Bustillo Llorente, R.; Antón Pérez, J.I. 2007. "Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994–2004", в *Investigación Económica*, Vol. LXVI, No. 261, стр. 119–145.
- Murgai, R.; Ravallion, M. 2005. "Employment guarantee in rural India: What would it cost and how much would it reduce poverty?", в *Economic and Political Weekly*, Vol. 40, No. 31, стр. 3450–3455.
- Национальное бюро экономических исследований (NBER). 2008 г. "Determination of the December 2007 peak in economic activity", announcement from the Business Cycle Dating Committee, 1 декабря 2008 г. (Кембридж, Массачусетс, NBER). На сайте: <http://www.nber.org/cycles/dec2008.html> [8 Sep. 2010].
- Neumark, D.; Wascher, W.L. 2008. *Minimum wages* (Кембридж, Массачусетс, MIT Press).
- Onaran, Ö. 2009. "From the crisis of distribution to the distribution of the costs of the crisis: What can we learn from previous crises about the effects of the financial crisis on labor share?" Political Economy Research Institute Working Paper No. 195 (Амхерст, Массачусетс, Массачусетский университет).
- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 1996 г. "Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility", in *OECD Employment Outlook* (Париж).
- . 2001. *Measuring Productivity. Measurement of aggregate and industry-level productivity growth*, OECD Manual (Париж).
- . 2006. *OECD Employment Outlook: Boosting jobs and incomes* (Париж).
- . 2009a. "Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach", документ, подготовленный для Рабочей группы No. 1 по вопросам макроэкономики и структурного анализа политики (Париж).
- . 2009b. "Is work the best antidote to poverty?" в *OECD Employment Outlook: Tackling the jobs crisis* (Париж).
- . 2010. *OECD Employment Outlook: Moving beyond the jobs crisis* (Париж).
- OECD Database for STructural ANalysis (STAN). Available at: <http://www.oecd.org/sti/stan/> [8 сентября 2010 г.].
- Система национальных счетов ОЭСР (SNA). На сайте: <http://www.oecd.org/std/ana>.
- Osterman, P. 2008. "Improving the quality of low-wage work: The current American experience", в *International Labour Review*, Vol. 147, No. 2–3, стр. 115–134.
- Palley, T.I. 2009. "America's exhausted paradigm: Macroeconomic causes of the financial crisis and great recession", аналитическая записка по вопросу Нового американского контракта (Вашингтон, ОК, The New America Foundation).
- Peng, F.; Siebert, W.S. 2008. "Real wage cyclicity in Italy", в *Labour*, Vol. 22, No. 4, стр. 569–591.
- Pitts, S. 2008. "Job quality and black workers" (Беркли, Калифорния, Center for Labor Research and Education, Калифорнийский университет).
- Pollin, R.; Brenner, M.; Wicks-Lim, J.; Luce, S. 2008. *A measure of fairness: The economics of living wages and minimum wages in the United States* (Итака, Нью-Йорк, Cornell University Press).

- Pons-Vignon, N. (ed.). 2010. *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Женева, МБТ).
- Ransom, M.R.; Oaxaca, R.L. 2010. "New market power models and sex differences in pay", в *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 2, стр. 267–289.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. "Dollar a day revisited", World Bank Policy Research Working Paper No. 4620 (Вашингтон, ОК, Всемирный банк).
- Robson, P., Dex, S.; Wilkinson, F.; Cortes, O.S. 1997. "Low pay in Europe and the USA: Evidence from harmonised data", Working paper No. 87 (Кембридж, ESRC Centre for Business Research, Кембриджский университет).
- . 1999. "Low pay, labour market institutions, gender and part-time work: Cross-national comparisons", в *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5, No. 2, стр. 187–207.
- Romans, F.; Preclin, V. 2008. "European Union Labour Force Survey – Annual results 2007", Eurostat Data in Focus No. 27/2008 (Европейская комиссия). На сайте: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-027/EN/KS-QA-08-027-EN.PDF.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. Готовится к изданию. "Gender and the minimum wage", in S. Lee and D. McCann (eds), готовится к изданию.
- Russell, E.; Dufour, M. 2007. *Rising profit shares, falling wages shares* (Торонто, Canadian Centre for Policy Alternatives).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling", в *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, стр. 376–382.
- Salverda, W.; van Klaveren, M.; van der Meer, M. (eds). 2008. *Low-wage work in the Netherlands* (Нью-Йорк, Фонд Рассела Сейджа).
- Salverda, W.; Nolan, B.; Maitre, B.; Mühlau, P. 2001. *Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and national data for France, Germany, the Netherlands, the UK and the US*, European Low-Wage Employment Research Network (LoWER) (Амстердам, LoWER).
- Sen, R. 2009. *Evolution of the industrial relations in West Bengal*, серия рабочих документов МОТ для Азиатско-Тихоокеанского региона (Нью-Дели, МБТ).
- Solon, G.; Barsky, R.; Parker, J.A. 1994. "Measuring the cyclicalities of real wages: How important is composition bias?", в *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, стр. 1–25.
- Stockhammer, E. 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, IMK Studies No. 5/2009 (Дюссельдорф, Macroeconomic Policy Institute).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Париж, Dunod).
- Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД). 2010 г. *Trade and Development Report 2010* (Женева и Нью-Йорк, Организация Объединенных Наций). На сайте: http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [8 сентября 2010 г.].
- Министерство труда США, Бюро статистики труда. 2009 г. *A profile of the working poor, 2007*, Доклад No. 1012, март 2009 г. На сайте: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2007.pdf> [8 сентября 2010 г.].

- . 2010a. “Real earnings – January 2010”, сообщение для печати. На сайте: http://www.bls.gov/news.release/archives/realer_02192010.pdf [8 сентября 2010 г.].
- . 2010b. “Real earnings – February 2010”, сообщение для печати. На сайте: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/realer.pdf> [20 Oct. 2010].
- . Current Employment Statistics (CES) survey. На сайте: <http://www.bls.gov/ces/data.htm> [8 сентября 2010 г.].
- Van Aardt, C.J.; Coetzee, M.C. 2009. *Personal income patterns and profiles for South Africa*, Bureau of Market Research Report 387 (Претория, University of South Africa).
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.). Forthcoming. *Work inequalities in the crisis: Evidence in Europe* (Челтнем, Edward Elgar и Женева, МБТ).
- . (ed.). 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU* (Челтнем, Edward Elgar и Женева, МБТ).
- Westergaard-Nielsen, N. (ed.). 2008. *Low-wage work in Denmark* (Нью-Йорк, Фонд Рассела Сейджа).
- Wharton, A.S. 1999. “The psychosocial consequences of emotional labour”, в *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 561, стр. 158–176.
- Wicks-Lim, J. 2008. “Mandated wage floors and the wage structure: New estimates of the ripple effects of minimum wage laws”, в Pollin et al. (eds), 2008.
- Wolff, P. 2009. “Population and social conditions”, Eurostat Statistics in Focus No. 46/2009 (Европейская комиссия). На сайте: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF [8 сентября 2010 г.].
- Zelizer, V.A. 2002. “How care counts”, в *Contemporary Sociology*, Vol. 31, стр. 115–119.
- МБТ, *Trends Econometric Models: A Review of the Methodology*, 19 января 2010 г. (Женева, МБТ, Подразделение по тенденциям в сфере занятости), стр. 8.

Приложение со статистическими данными

Содержание

Таблица SA1: Средняя заработная плата	111
Таблица SA2: Минимальная заработная плата	116
Таблица SA3: Неравенство	121

Приложение со статистическими данными, Таблица SA1: Средняя заработная плата

Таблица SA1 содержит показатели средних темпов роста реальной заработной платы в период 2000–2009 годов. Если не указано иное, уровень заработной платы означает по существу валовой доход. В некоторых случаях используются индексы, если данные в отношении уровней отсутствуют. Показатели уровней стандартизированы по месячным величинам в зависимости от единицы измерения, в которых они изначально были получены (т.е. еженедельные показатели умножаются на 52 недели и делятся на 12 месяцев). Хотя и принимались усилия собрать данные о заработной плате по всем работникам, это не всегда удавалось, и при отсутствии этих данных охват распространяется на подгруппу всех работников.

В таблицах указаны изменения в заработной плате, а не ее уровни. Это обусловлено тем, что сравнение уровней заработной платы по странам зависит от применения различных методов сбора данных (например, обследование домашних хозяйств или обследование предприятий) и охвата работников, к которым относятся данные по каждой стране. Для оценки роста реальной заработной платы мы сначала рассчитываем реальную заработную плату путем деления номинальной заработной платы на индекс потребительских цен (ИПЦ).

Источники данных

В Таблице SA1 назван источник данных и указано, предоставлены ли данные непосредственно национальной статистической службой страны (или, в отдельных случаях, другим национальным органом) либо были рекомендованы наиболее надежные источники данных.

Большинство данных о заработной плате были получены непосредственно от национальных статистических служб, или, нередко, при их содействии. В некоторых случаях информация была получена из международных источников, таких как Европейская экономическая комиссия ООН (ЕЭК ООН). Кроме того, по некоторым странам Латинской Америки и Карибского бассейна оценки средней заработной платы были рассчитаны непосредственно MOT/SIALC (Информационно-аналитическая система по вопросам труда) на основе массива первичных данных на уровне домашних хозяйств. Данные по ИПЦ были получены в основном из базы данных Международного валютного фонда по Международному обзору труда¹²⁹.

Таблица SA1 Средняя заработная плата

Страна/Территория	Рост реальной месячной заработной платы, % в год					Источник	Данные/ поддержка предоставлены национальной статистической службой
	2000–2005 ¹	2006	2007	2008	2009		
Развитые страны (выборка)							
Австралия	1,1	3,2	5,0	-0,9	2,0	Австралийское бюро статистики	
Австрия	-0,2	1,4	1,4	-0,3	2,0	Статистика Австрии	X
Бельгия	0,9	-0,1	-1,2	-0,2	3,2	Министерство экономики Бельгии	X
Германия	-0,4	-0,9	-0,6	-0,4	-0,4	Федеральное статистическое управление Германии	X
Греция	3,6	..	2,3	1,0	..	Национальная статистическая служба Греции	X
Дания	1,2	0,7	3,0	-1,2	2,2	Статистика Дании	X
Израиль	0,3	-0,3	6,2	-1,1	-2,6	Центральное статистическое бюро Израиля	X

¹²⁹ В случае Бразилии и Соединенных Штатов Америки, где наши национальные партнеры рекомендовали использовать альтернативные ИПЦ, мы опирались на национальные источники, предоставленные бразильским БИГС и БСТ США, соответственно.

Таблица SA1 (продолжение)

Страна/Территория	Рост реальной месячной заработной платы, % в год					Источник	Данные/ поддержка предоставлены национальной статистической службой
	2000–2005 ^а	2006	2007	2008	2009		
Ирландия	-1,3	-1,5	1,5	Центральное статистическое управление Ирландии	X
Исландия	4,5	2,7	6,1	-4,9	-8,0	Статистика Исландии	X
Испания	-0,1	1,2	1,1	0,9	3,5	Национальный статистический институт Испании	X
Италия	0,3	0,4	0,1	-0,7	2,4	Национальный институт статистики Италии (ИСТАТ)	X
Канада	0,0	0,4	2,1	0,5	1,3	Статистическое управление Канады	X
Кипр	2,5	2,4	1,4	0,5	3,8	Статистическая служба Кипра	X
Республика Корея	4,4	3,4	-1,8	-1,5	-3,3	Министерство труда Кореи	X
Люксембург	0,9	0,8	1,5	0,3	1,5	СТАТЕК Люксембурга	X
Мальта	-0,4	1,6	1,8	0,0	0,2	Национальное бюро статистики Мальты	X
Нидерланды	0,1	1,0	0,1	1,2	2,3	Центральное статистическое управление Нидерландов	X
Новая Зеландия	1,3	-0,3	4,9	0,1	0,1	Статистическое управление Новой Зеландии	X
Норвегия	2,4	2,3	4,9	1,9	1,0	Центральное статистическое управление Норвегии	X
Португалия	1,2	-0,1	0,7	2,0	..	Управление по стратегии и планированию (ПВС) Министерства труда и социальной солидарности	X
Сингапур	2,6	2,2	4,0	-1,0	-2,8	Статистика Сингапура	X
Соединенное Королевство	2,3	1,8	0,6	0,8	-0,5	Национальное статистическое управление Соединенного Королевства	X
Соединенные Штаты Америки	-1,1	1,5	Бюро статистики труда США	X
Соединенные Штаты Америки	..	1,1	1,0	-1,0	2,2	Бюро статистики труда США	X
Финляндия	2,3	1,8	2,2	1,2	3,3	Статистическое управление Финляндии	X
Франция	0,6	0,5	1,5	2,7	-0,8	Французский национальный институт статистики и экономических исследований	X
Швейцария	0,8	0,1*	0,9	-0,4*	2,6	Федеральное статистическое управление Швейцарии	X
Швеция	2,1	1,4	1,5	1,7	0,6	Статистическое управление Швеции	X
Япония	0,7	-0,3	-0,1	-1,9	-1,9	Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии	X
Африка							
Алжир	-0,1	6,6	4,7	Национальное статистическое управление Алжира	X
Ботсвана	2,1	0,1	3,0	-4,8	5,4	Центральное статистическое управление Ботсваны	X
Египет	1,7	6,1	-0,8	Центральное агентство общественной мобилизации и статистики Египта	X
Зимбабве	-7,4	Центральное статистическое бюро Зимбабве	X
Кения	..	-1,8	0,9	Национальное бюро статистики Кении	X
Маврикий	3,2	-3,9	-2,5	-1,8	..	Центральное статистическое управление Маврикия	X
Малави	12,5	-6,3	Национальное статистическое управление Малави	X
Марокко	..	-0,3	0,8	1,7	5,2	Национальный фонд социального обеспечения Марокко	X

Таблица SA1 (продолжение)

Страна/Территория	Рост реальной месячной заработной платы, % в год					Источник	Данные/ поддержка предоставлены национальной статистической службой
	2000–2005 ¹	2006	2007	2008	2009		
Реюньон	..	0,1	1,4	Французский национальный институт статистики и экономических исследований	
Свазиленд	-0,4	Центральное бюро статистики Свазиленда	X
Сенегал	2,5	2,2	"Les salaires: état des lieux, tendances et evolution recentes, Momar Ballé Sylla, August 2009., mimeo", Сенегал	
Объединенная Республика Танзания	7,1	Национальное бюро статистики Танзании	
Тунис	2,7	1,2	2,2	0,0	2,3	Национальный институт статистики Туниса	
Уганда	..	4,7	7,9	Бюро статистики Уганды	X
Южная Африка	1,0	0,0	3,5	Статистика Южной Африки	
Азия							
Индия	2,6	0,4	-0,6	8,3	..	Министерство статистики и осуществления программ Индии	
Индонезия	10,4	-6,1	-1,1	-2,4	-0,3	Статистическое управление Индонезии	
Иран (Исламская Республика)	..	8,0	0,0	Статистический центр Ирана	
Китай	12,6	12,9	13,1	11,7	12,8	Национальное бюро статистики Китая	
Гонконг (Китай)	..	2,0	1,7	-4,1	-2,9	Департамент статистики и переписи населения Гонконга	X
Макао (Китай)	1,9	0,2	1,2	-0,8	1,8	Департамент статистики и переписи SAR Аомэнь	X
Малайзия	3,5	0,0	3,2	-4,7	1,4	Департамент статистики Малайзии	X
Монголия	2,4	20,9	25,1	25,0	3,1	Национальное статистическое управление Монголии	X
Мьянма	-6,7	142,5	1,5	11,2	..	Департамент труда Мьянмы (извлечено из базы данных MOT Labortsta)	X
Непал	6,5	-0,5	3,4	3,7	3,9	Центральное статистическое бюро Непала	
Пакистан	2,5	..	7,2	2,4	..	Статистический департамент Пакистана	
Таиланд	-1,0	1,5	0,7	4,5	-1,6	Национальное статистическое бюро Таиланда	X
Фиджи	0,7	Бюро статистики Фиджи	X
Филиппины	-1,1	0,5	-1,0	-4,3	1,0	Национальное статистическое управление Филиппин	
Шри-Ланка	-0,7	1,1	-4,8	-4,6	1,6	Департамент труда Шри-Ланки (извлечено из базы данных MOT Labortsta)	
Восточная Европа и Центральная Азия							
Азербайджан	17,5	10,9	24,3	5,0	7,2	Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики	X
Армения	14,2	16,3	14,1	8,1	12,6	Национальная статистическая служба Армении	X
Беларусь	14,8	17,3	9,9	8,9	1,8	Министерство статистики и анализа Республики Беларусь	X
Грузия	13,8	24,8	21,2	32,2	2,0	Национальное статистическое бюро Грузии	

Таблица SA1 (продолжение)

Страна/Территория	Рост реальной месячной заработной платы, % в год					Источник	Данные/ поддержка предоставлены национальной статистической службой
	2000–2005 ^а	2006	2007	2008	2009		
Казахстан	10,2	10,2	16,1	-1,1	3,2	Агентство по статистике Республики Казахстан	
Кыргызстан	9,4	18,6	10,2	8,8	7,2	Национальный статистический комитет Кыргызской Республики	
Российская Федерация	15,1	13,3	17,3	11,5	-3,5	Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации	X
Таджикистан	16,7	25,6	24,2	18,2	18,3	Государственный комитет по статистике Республики Таджикистан	
Туркменистан	29,4	4,0	7,4	Государственный комитет Туркменистана по статистике	
Узбекистан	22,1	ЕЭК ООН	
Центральная и Восточная Европа							
Албания	5,9	6,7	21,6	19,7	..	Национальный институт статистики Албании	X
Болгария	1,9	3,4	11,3	13,0	10,4	Национальный статистический институт Болгарии	X
Босния и Герцеговина	4,4	1,8	8,2	8,6	8,6	Агентство по статистике Боснии и Герцеговины	
Венгрия	5,8	4,2	0,0	1,3	-3,5	Центральное статистическое бюро Венгрии	X
Латвия	5,7	15,2	19,7	4,4	-6,8	Центральное статистическое управление Латвии	X
Литва	3,4	13,0	13,9	7,5	-8,5	Статистический департамент при Правительстве Республики Литва	
Македония (Бывшая Югославская Республика Македония)	1,3	4,6	2,4	0,4	15,0	Статистическое бюро Македонии	
Молдова	12,6	14,2	8,3	8,7	8,6	Национальное бюро статистики	X
Польша	1,7	3,8	5,3	5,6	2,0	Центральное статистическое управление Республики Польша	
Румыния	6,9	11,1	16,2	17,0	1,6	Румынский национальный институт статистики	
Сербия	14,7	10,4	14,6	4,9	-10,6	Статистическое бюро Республики Сербия	X
Словакия	2,6	2,5	7,5	3,5	2,9	Национальное статистическое управление Словацкой Республики	X
Словения	2,8	3,1	2,6	2,5	2,6	Статистическое бюро Словении	X
Турция	..	2,6	1,1	0,2	1,7	Институт статистики Турции (TurkStat)	X
Украина	15,7	18,4	15,0	6,8	-8,9	Государственный комитет статистики Украины	X
Хорватия	2,3	2,9	3,4	1,2	-0,2	Центральное статистическое бюро Хорватии	X
Чешская Республика	4,1	3,1	4,4	0,7	0,2	Чешское статистическое управление	X
Эстония	6,6	11,6	13,0	3,2	-4,9	Департамент статистики Эстонии	X
Латинская Америка и Карибский бассейн							
Аргентина	-4,0	6,3	10,8	12,7	12,4	Аргентинский национальный институт статистики и переписи населения	
Бразилия	-1,7	4,0	3,2	3,4	3,2	Бразильский институт географии и статистики (БИГС)	X

Таблица SA1 (продолжение)

Страна/Территория	Рост реальной месячной заработной платы, % в год					Источник	Данные/ поддержка предоставлены национальной статистической службой
	2000–2005 ¹	2006	2007	2008	2009		
Венесуэла (Боливарианская Республика)	0,5	18,6	6,3	1,9	..	MOT/SIALC	
Гайана	..	-5,2	-9,1	Французский национальный институт статистики и экономических исследований	
Гваделупа	..	0,4	1,2	Французский национальный институт статистики и экономических исследований	
Гондурас	1,3	1,3	6,1	MOT/SIALC	
Доминиканская Республика	-5,9	-0,4	4,1	-0,6	2,2	Центральный банк Доминиканской Республики	
Колумбия	1,5	3,9	-0,3	-2,0	1,1	Центральный банк Колумбии	
Коста-Рика	-0,4	2,5	5,3	0,0	..	MOT / Информационно-аналитическая система по вопросам труда для стран Латинской Америки и Карибского бассейна (SIALC)	
Мартиника	..	-1,1	0,6	Французский национальный институт статистики и экономических исследований	
Мексика	3,3	3,1	1,3	-2,6	-5,0	Национальная служба занятости Мексики	X
Панама	-1,3	0,8	-3,4	-2,6	6,2	MOT/SIALC	
Парагвай	-3,8	-2,1	-3,8	2,2	..	MOT/SIALC	
Перу	-0,1	-2,4	-1,5	-3,2	..	MOT/SIALC	
Пуэрто-Рико	0,8	0,4	1,5	-0,6	3,6	Бюро трудовой статистики Пуэрто-Рико	
Уругвай	-5,0	4,5	4,9	5,2	7,2	Национальный институт статистики Уругвая	
Чили	0,7	0,6	2,8	0,6	4,4	Национальный институт статистики Чили	
Эквадор	6,0	8,4	11,3	10,5	7,0	Национальный институт статистики и переписи населения Эквадора	
Ямайка	-3,1	3,5	1,4	-6,2	1,0	Статистический институт Ямайки	
Ближний Восток							
Бахрейн	-0,6	-2,4	5,1	5,2	-3,7	Службы регулирования рынка труда Королевства Бахрейн	
Западный берег р. Иордан и Сектор Газа	0,6	5,5	-0,6	1,9	-2,7	Палестинское центральное бюро статистики	X
Иордания	0,6	0,6	3,4	-0,1	..	Департамент статистики Иордании	
Катар	6,7	Статистические службы Катара	
Кувейт	1,5	Центральное статистическое управление Кувейта	
Объединенные Арабские Эмираты	-0,2	0,1	Министерство экономики ОАЭ	X
Оман	5,1	-2,2	..	Министерство национальной экономики Омана	X
Саудовская Аравия	0,2	-0,8	-1,7	Национальный департамент статистики Саудовской Аравии	X
Сирийская Арабская Республика	-0,9	2,3	2,2	Сирийское центральное бюро статистики	X

.. Данные за этот период отсутствуют.

* На основе вторичного временного ряда.

¹ Оценки MOT.

Примечание. Темпы годового роста обычно рассчитываются на основе номинальных значений, взятых из перечисленных источников в колонке (g) и ИПЦ, опубликованном Международным валютным фондом.

См. также сноску 129.

Приложение со статистическими данными, Таблица SA2: Минимальная заработная плата

Таблица SA2 содержит информацию в отношении минимальной заработной платы. Две первые колонки показывают ратификацию Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (№ 26) и Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) по состоянию на 1 января 2010 года. Цифра «1» означает ратификацию. Далее в таблице указаны реальные темпы годового прироста минимальной заработной платы с 2006 по 2009 год. Наконец, в Таблице A2 показан уровень минимальной заработной платы, выраженный в международных долларах с использованием коэффициента пересчета по паритету покупательной способности (ППС) за последний год, по которому имелись данные о минимальной заработной плате (Международный доллар имеет такую же покупательную способность, как доллар США в Соединенных Штатах Америки). Всякий раз, когда в странах действуют более одной национальной ставки минимальной заработной платы, мы приводим среднюю оценочную величину различных ставок минимальной заработной платы.

Источники данных

Данные о минимальной заработной плате заимствовались главным образом из национальных источников и некоторых дополнительных вторичных источников. МОТ проводила сбор этих данных на протяжении многих лет и предоставила их для открытого пользования через правовую базу данных МОТ (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtravail/>). Для целей подготовки настоящего доклада эта база данных была дополнена и обновлена.

Таблица SA2 Минимальная заработная плата

Страна/Территория	Ратификация Конвенции		Рост реальной минимальной месячной зарплаты, % в год				Минимальная зарплата в долл. США по ППС (последний год)
	№ 26	№ 131	2006	2007	2008	2009	
Страны с развитой экономикой (выборка)							
Австралия	1	1	0,1	3,2	1,8	-1,8	1597
Австрия	1	
Бельгия	1		-0,3	2,1	-0,4	4,1	1492
Германия	1	
Греция			2,9	5,0	-0,8	7,2	1096
Израиль			5,3	2,9	-0,8	-3,2	960
Ирландия	1		-2,6	9,9	-3,0	1,7	1368
Испания	1	1	1,8	2,6	1,0	4,3	911
Италия	1	
Канада	1		1,0	1,1	5,3	6,9	1325
Кипр			6,3	1044
Люксембург	1		-0,2	-0,4	-0,9	3,7	1687
Мальта	1	1	0,7	0,1	0,1	1,8	..
Нидерланды	1	1	-0,1	0,9	0,8	2,1	1606
Новая Зеландия	1		4,4	7,2	2,6	2,0	1367
Норвегия	1	
Португалия	1	1	-0,1	2,0	3,0	6,6	618
Республика Корея	1	1	6,8	9,5	3,5	3,3	797
Сингапур		
Соединенное Королевство			3,6	0,8	0,2	-0,9	1507
Соединенные Штаты Америки			-3,1	10,4	7,9	11,0	1257

Таблица SA2 (продолжение)

Страна/Территория	Ратификация Конвенции		Рост реальной минимальной месячной зарплаты, % в год				Минимальная зарплата в долл. США по ППС (последний год)
	№ 26	№ 131	2006	2007	2008	2009	
Франция	1	1	1,1	0,4	0,0	1,2	1443
Швейцария	1	
Япония	1	1	0,4	2,1	0,9	2,8	944
Африка							
Алжир			17,3	-3,4	-4,6	-5,4	308
Ангола	1		-15,0	11,4	17,6	-12,3	94
Бенин	1		15,6	-1,2	-7,4	-2,1	106
Ботсвана			-3,1	-1,0	-5,0	-7,5	159
Буркина-Фасо	1	1	4,1	0,3	-9,6	-2,5	124
Бурунди	1		-2,8	-7,7	-19,6	-10,2	6
Габон	1		84,4	-4,8	-5,0	-2,1	182
Гамбия			-4,4	48
Гана	1		-9,2	-9,7	359,8	-1,0	123
Гвинея	1	
Гвинея-Бисау	1	
Египет	1	1	-4,0	-9,9	-10,5	-14,0	14
Замбия	1	1	195,5	-9,6	-11,1	-11,8	77
Зимбабве	1	
Камерун	1	1	-4,7	-1,1	14,0	-3,0	95
Кения	1	1	-2,1	-8,9	-11,6	5,6	205
Коморские Острова	1		-4,6	..
Конго	1		-4,2	135
Конго, Демократическая Республика	1		31,8	-14,3	219
Кот-д'Ивуар	1		-2,4	-1,9	-5,9	-1,0	112
Лесото	1		-2,4	0,3	-2,9	-7,1	206
Либерия			-6,9	..
Ливийская Арабская Джамахирия	1	1	273
Маврикий	1		-5,2	173
Мавритания	1		-2,2	152
Мадагаскар	1		1,2	-0,1	2,6	-8,2	76
Малави	1		-12,2	-7,4	34,7	-7,8	53
Мали	1		-1,5	-1,4	97
Марокко	1		-3,2	-2,0	1,0	3,9	371
Мозамбик			-2,0	5,4
Нигер	1	1	-0,1	39,9	-10,1	-4,1	104
Нигерия	1		-7,6	-5,1	83
Руанда	1	
Свазиленд	1	1
Сенегал	1		-2,1	-5,5	-5,4	1,1	117
Судан	1		-6,7	-8,1	-12,5	-10,1	84
Сьерра-Леоне	1	
Танзания, Объединенная Республика	1	1	-6,8	-6,6	22,8	-10,8	117
Того	1		-2,2	-0,9	87,3	-1,9	98
Тунис	1		-1,5	0,3	-0,3	-2,6	315
Уганда	1		-6,2	-6,4	-6,8	-12,4	7
Центральноафриканская Республика	1	1
Чад	1		-7,2	17,6	-7,7	-9,2	87

Таблица SA2 (продолжение)

Страна/Территория	Ратификация Конвенции		Рост реальной минимальной месячной зарплаты, % в год				Минимальная зарплата в долл. США по ППС (последний год)
	№ 26	№ 131	2006	2007	2008	2009	
Эфиопия			-10,9	38,1	-20,2	-26,7	67
Южная Африка	1		0,9	-1,1	-2,3	4,7	390
Азия							
Афганистан			13,7	89
Бангладеш			..	-8,4	-7,2	-5,7	58
Бутан			-4,8	-4,9	-7,7	-8,0	108
Вьетнам			19,6	27,2	-18,8	-1,8	85
Индия	1		-5,8	-6,0	11,9	..	121
Индонезия			4,7	5,2	1,3	..	148
Иран (Исламская Республика)			5,9	3,0	-4,3	..	541
Китай	1		12,9	4,7	173
Лаосская Народно-Демократическая Республика			100,1	-4,3	34,7	20,0	85
Монголия			-5,9	159
Мьянма	1	
Непал		1	27,7	-6,0	29,4	-11,7	151
Пакистан			-7,3	42,3	16,5	-17,2	229
Папуа-Новая Гвинея	1		151,4	249
Соломоновы Острова	1		-10,0	-7,1	127,2	-6,6	156
Таиланд			-1,2	1,5	0,8	0,9	295
Фиджи	1		300
Филиппины			1,4	0,6	-3,5	-3,1	379
Шри-Ланка	1	1	-7,5	16,3	4,4	..	93
Восточная Европа и Центральная Азия							
Азербайджан		1	-7,7	42,9	24,2	-1,5	121
Армения	1	1	12,1	27,7	14,7	16,0	144
Беларусь	1		14,4	5,1	1,8	-7,6	250
Грузия			-8,4	-8,5	-9,1	-1,7	21
Казахстан			-8,0	-4,3	5,3	6,3	165
Кыргызстан		1	-5,3	208,5	-19,7	-6,4	20
Российская Федерация			25,4	91,8	14,3	10,5	223
Таджикистан			51,6	-11,6	149,1	-6,1	48
Узбекистан			15,7	11,3	43,1	31,9	..
Центральная и Восточная Европа							
Албания	1	1	15,9	11,7	2,2	3,6	329
Болгария	1		-0,7	4,6	9,2	6,5	292
Босния и Герцеговина		1
Венгрия	1		5,6	-2,9	-0,7	-0,6	498
Латвия		1	5,6	21,1	15,7	8,9	421
Литва		1	5,1	10,3	2,8	-4,0	428
Македония (Бывшая Юославская Республика Македония)		1
Молдова		1
Польша			4,8	1,6	15,4	9,5	628
Румыния		1	-0,1	12,7	28,4	5,2	320
Сербия		1	-11,2	54,9	-11,1	26,7	376

Таблица SA2 (продолжение)

Страна/Территория	Ратификация Конвенции		Рост реальной минимальной месячной зарплаты, % в год				Минимальная зарплата в долл. США по ППС (последний год)
	№ 26	№ 131	2006	2007	2008	2009	
Словакия	1		5,6	4,6	-3,8	8,9	485
Словения		1	1,8	-1,6	2,8	3,1	855
Турция	1		-0,9	1,3	-1,1	2,2	609
Украина		1	10,5	1,9	5,0	6,1	311
Хорватия			1,0	3,0	12,7	0,1	613
Чешская Республика	1		8,0	-2,2	-6,0	-1,0	526
Эстония			6,8	12,6	9,5	0,1	426
Латинская Америка и Карибский бассейн							
Аргентина	1		14,5	12,6	16,5	9,3	896
Багамские Острова	1		-1,8	-2,4	-4,3	-2,0	787
Барбадос	1	
Белиз	1		-6,0	-2,0	388
Боливия	1	1	9,0	-3,4	-3,5	8,3	215
Бразилия	1	1	12,0	4,8	3,3	6,8	286
Венесуэла (Боливарианская Республика)	1		11,3	1,1	-0,3	-4,7	481
Гаити			-12,5	-8,3	-12,6	176,3	209
Гайана	1	1	0,1	145
Гватемала	1	1	1,6	-2,5	-5,8	4,2	344
Гондурас			5,1	3,8	-0,4	88,8	432
Доминиканская Республика	1		-7,0	8,3	-9,6	13,3	221
Колумбия	1		2,5	0,7	-0,5	3,3	390
Коста-Рика	1	1	1,1	0,9	2,0	1,2	489
Куба	1	1
Мексика	1	1	0,4	-0,1	-1,1	-0,6	170
Никарагуа	1	1	7,6	6,2	-4,0	11,4	198
Панама	1		5,0	0,5	-3,9	-2,4	451
Парагвай	1		2,2	1,7	-9,2	2,3	559
Перу	1		6,6	4,1	-1,9	-2,9	334
Сальвадор		1	5,8	0,5	-2,1	7,4	304
Тринидад и Тобаго			-7,7	-7,3	-10,8	-6,5	285
Уругвай	1	1	12,8	0,0	18,6	0,0	258
Чили	1	1	2,4	2,2	1,6	2,1	400
Эквадор	1	1	3,3	3,9	8,5	3,8	490
Ямайка	1		7,5	4,6	-5,2	0,4	310
Ближний Восток							
Иордания			9,0	-5,1	-13,0	37,3	261
Ирак	1	1
Йемен		1
Ливан	1	1	-5,3	-3,9	50,5	-1,2	..
Оман			-3,4	441
Сирийская Арабская Республика	1	1	67,0	-4,5	-10,1	..	207

.. Данные за этот период отсутствуют.

Примечание. Годовые темпы роста обычно рассчитываются на основе номинальных значений и ИПЦ, опубликованном Международным валютным фондом. Уровни паритета по покупательной способности представляют собой сумму товаров, которые можно купить в Соединенных Штатах в долл. США на минимальную месячную заработную плату данной страны

Приложение со статистическими данными, Таблица SA3: Неравенство

Таблица SA3 содержит ряд показателей, широко используемых для оценки неравенства на национальном уровне. В первых трех колонках приведены средние арифметические величины ставки низкой заработной платы за три периода: 1995–2000 гг., 2001–2006 гг. и 2007–2009 гг. Следующие колонки показывают соотношение верхней, медианной и нижней децильных коэффициентов заработной платы: D9 – это уровень заработной платы, выше которого находится уровень зарплаты 10% наиболее высоко оплачиваемых работников, D5 – это уровень медианной заработной платы (разделяющий весь фонд заработной платы на две равные части) и D1 – это уровень заработной платы, ниже которого находится уровень зарплаты 10% наиболее низко оплачиваемых работников. Следовательно, коэффициент D9/D1 является мерой общего неравенства между уровнями оплаты труда наиболее высоко и наиболее низко оплачиваемых работников, которую можно разложить на неравенство в верхнем половинном сегменте распределения (коэффициент D9/D5) и неравенство в нижнем половинном сегменте распределения (коэффициент D5/D1). Средние арифметические значения коэффициентов D9/D1 и D5/D1 приведены для тех же трех периодов, по которым рассчитана низкая заработная плата.

Источники данных

Данные о неравенстве были получены от национальных статистических служб, международных источников (таких, как ОЭСР) и отдельных страновых исследований, проведенных по просьбе МОТ. Для стран Латинской Америки и Карибского бассейна оценки неравенства рассчитаны непосредственно МОТ/SIALC (Информационно-аналитическая система по вопросам труда) на основе массива первичных данных на уровне домашних хозяйств.

Таблица SA3 Неравенство

Страна/Территория	Децильные коэффициенты								
	Низкие ставки зарплаты			D9/D1			D5/D1		
	1995– 2000	2001– 2006	2007– 2009	1995– 2000	2001– 2006	2007– 2009	1995– 2000	2001– 2006	2007– 2009
Страны с развитой экономикой +D11 (выборка)									
Австралия	13,5	14,5	16,8	3,0	3,1	3,3	1,6	1,7	1,7
Австрия	..	15,4	16,2	..	3,3	3,4	..	1,7	1,8
Бельгия	12,4	12,1	12,7	2,7	2,8	2,8	1,6	1,6	1,6
Германия	16,6	19,2	21,2	3,1	3,2	3,3	1,7	1,9	1,9
Дания	8,5	11,1	12,0	2,5	2,6	2,7	1,5	1,5	1,6
Израиль	23,8*	22,6*	22,1*	11,5*	11,4*	11,2*	4,7*	4,6*	4,5*
Ирландия	19,1	19,5	21,7	3,6	3,8	3,8	1,8	1,9	1,9
Испания	..	13,3	14,1	..	4,2	4,1	..	2,0	1,9
Канада	22,4	22,1	22,0	3,6	3,7	3,8	2,0	2,0	2,0
Корея, Республика	23,2	24,5	25,6	3,8	4,3	4,7	1,9	2,0	2,1
Люксембург	14,5	20,1	..	3,0	3,4	..	1,6	1,7	..
Нидерланды	14,3	2,8	2,9	..	1,7	1,7	..
Новая Зеландия	14,0*	14,8*	14,2*	8,8*	7,9*	7,3*	4,6*	4,1*	3,8*
Норвегия	2,0	2,1	3,0	1,4	1,5	1,5

Таблица SA3 (продолжение)

Страна/Территория	Низкие ставки зарплаты			Децильные коэффициенты					
				D9/D1			D5/D1		
	1995– 2000	2001– 2006	2007– 2009	1995– 2000	2001– 2006	2007– 2009	1995– 2000	2001– 2006	2007– 2009
Португалия	12,4	11,9	12,1	3,9	3,9	3,9	1,6	1,5	1,5
Соединенное Королевство	20,5	20,6	20,8	6,8	7,0	7,2	3,3	3,2	3,3
Соединенные Штаты Америки	24,8	23,8	24,5	4,6	4,7	4,9	2,1	2,1	2,1
Финляндия	5,4	4,6	5,3	2,2	2,3	2,3	1,4	1,4	1,4
Франция	3,1	3,0	..	1,6	1,5	..
Швейцария	11,7	11,7	11,8	2,6	2,6	2,7	1,5	1,5	1,5
Швеция	5,7	6,2	..	2,2	2,3	..	1,4	1,4	..
Япония	15,0	15,0	15,3
Африка									
Сенегал	54,1	8,3
Южная Африка	33,8	32,6	32,4
Азия									
Индонезия	..	27,2	28,9	16,2	12,1	15,5
Китай
Китай (местные)	21,6	19,5	21,7
Китай (мигранты)	..	66,5	42,6
Филиппины	..	13,9	14,4	9,1*	8,5*	..	3,1*	3,0*	..
Восточная Европа и Центральная Азия									
Азербайджан	4,6	24,3	43,3	15,1	8,0	15,4	5,3	3,7	5,5
Армения	28,6*	5,0*	2,6*
Казахстан	9,8*	7,6*	6,7*
Центральная и Восточная Европа									
Албания	4,1*
Венгрия	21,8	22,6	..	4,2	4,4	..	1,9	1,9	..
Латвия	33,7*	7,8*	2,8*
Молдова	..	21,6	23,8	..	5,1	4,7	..	2,3	2,3
Польша	18,3	22,0	22,7	3,5	4,0	4,1	1,8	2,0	2,0
Словакия	3,5	3,7	..	1,8	1,9
Чешская Республика	14,6	16,3	16,8	2,8	3,0	3,1	1,7	1,7	1,7
Эстония	4,7	4,6	..	2,2	2,2
Латинская Америка и Карибский бассейн									
Аргентина	25,2	32,3	29,3	8,2	10,6	11,5	3,7	4,7	5,6
Бразилия	..	22,9	22,1	10,4	9,7	8,5	3,4	3,5	3,3
Венесуэла (Боливарианская Республика)	26,0	26,6	23,2	7,8	6,8	4,6	3,6	3,3	2,7
Гондурас	28,7	36,2	36,1	8,7	9,5	9,4	3,8	3,9	3,8

Таблица SA3 (продолжение)

Страна/Территория	Низкие ставки зарплаты			Децильные коэффициенты					
	1995–	2001–	2007–	D9/D1			D5/D1		
	2000	2006	2009	1995–	2001–	2007–	1995–	2001–	2007–
	2000	2006	2009	2000	2006	2009	2000	2006	2009
Колумбия	..	31,5	30,8	..	9,5	9,8	..	4,2	4,2
Коста-Рика	19,4	24,8	24,3	8,1	8,4	7,7	3,5	3,5	3,2
Мексика	24,6	24,5	23,6	6,8	6,0	5,8	2,9	2,8	2,8
Панама	24,4	12,7	36,8	8,5	8,8	7,6	3,5	3,7	3,5
Парагвай	30,4	31,7	30,7	8,5	8,3	7,5	4,1	4,3	4,1
Перу	29,1	26,6	25,5	7,9	7,4	7,6	3,3	3,1	3,2
Уругвай	31,0	30,8	31,8	8,0	8,8	12,3	4,2	4,9	4,9
Чили	19,5	17,3	14,7
Эквадор	29,8	30,1	27,6	9,3	8,8	7,2	4,0	3,9	3,1
Ближний Восток

.. Данные за этот период отсутствуют.

* Рассчитано на основе показателей национального дохода.

Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.»

Политика в области заработной платы в период кризиса

В настоящем документе, который является вторым из серии докладов МБТ по вопросам изменения заработной платы, содержится обзор глобальных и региональных тенденций в области оплаты труда в период экономического и финансового кризиса 2008 и 2009 годов. В Части I доклада описывается процесс замедления темпов роста среднемесячной заработной платы, а также некоторые краткосрочные колебания доли заработной платы. Эти изменения происходили на фоне сдерживания роста заработной платы в докризисный период и возникновения долгосрочной тенденции углубления неравенства в оплате труда, начиная с середины 90-х годов.

В Части II доклада рассматривается роль политики в области заработной платы в период кризиса и экономического восстановления. Ведение коллективных переговоров и установление минимальной заработной платы могут способствовать достижению более сбалансированного и справедливого восстановления экономики, чтобы работники и их семьи также смогли воспользоваться плодами будущего экономического роста. В то же время предотвращение снижения покупательной способности низкооплачиваемых работников может содействовать оживлению экономики путем поддержки совокупного спроса. В докладе показано, что программные стратегии и разработка политики имеют исключительно важное значение для обеспечения того, чтобы низкооплачиваемые работники пользовались преимуществами, связанными с охватом профсоюзами и установлением минимальной заработной платы, а также подтверждается необходимость дополнения политики в области заработной платы тщательно продуманной системой трудовых пособий и другими видами социальной помощи. В Части III изложены некоторые выводы доклада и перечень вопросов, имеющих важнейшее значение для совершенствования политики в области заработной платы.

ISBN 978-92-2-423621-1



9 789224 236211