

Часть I. Основные тенденции в области заработной платы

Экономическая ситуация в мире

За последние годы наблюдается растущее признание необходимости осуществлять мониторинг тенденций в оплате труда и принимать в этой области долгосрочные меры, направленные на предотвращение стагнации заработной платы, повышение уровня оплаты труда миллионов работающих бедных в различных странах мира, обеспечение справедливого распределения доходов, сокращение чрезмерного неравенства в оплате труда и доходах, а также на стимулирование потребления как одного из основополагающих элементов устойчивой экономики.

Снижение темпов роста заработной платы в мире

Как показано в Части I доклада «Заработная плата в мире» за текущий год, темпы роста реальной заработной платы в мире, которые начали восстанавливаться в 2010 году после резкого падения в результате экономического кризиса 2008–09 гг., с 2012 года снова замедлились, сократившись с 2,5% до 1,7% в 2015 году, т.е., до своего 4-летнего минимума. Без учета Китая, опережавшего другие страны мира по темпам роста реальной заработной платы, они сократились с 1,6% в 2012 году до 0,9% в 2015 году.

Снижение темпов роста заработной платы в странах с переходной и развивающейся экономикой

В течение большей части послекризисного периода повышению заработной платы в мире в значительной мере способствовали относительно высокие темпы роста оплаты труда в формирующихся и развивающихся странах Азии и Тихоокеанского бассейна, в частности, в Китае, но также и в некоторых других развивающихся странах и регионах. В последнее время эта тенденция замедлилась или кардинально изменилась. В странах Группы двадцати с переходной и развивающейся экономикой темпы роста реальной заработной платы сократились с 6,6% в 2012 году до 2,5% в 2015 году. Что касается ее темпов роста по регионам, то, по данным доклада, в 2015 году темпы роста реальной заработной платы оставались относительно высокими (4,0%) в странах Азии, сократившись до 3,4% в странах Центральной и Западной Азии, и, по предварительным оценкам, составляли 2,1% в арабских и 2,0% в африканских странах. В 2015 году реальная заработная плата в странах Латинской Америки и Карибского бассейна сократилась на 1,3% (главным образом, вследствие сокращения оплаты труда в Бразилии), а в странах Восточной Европы – на 5,2% (в основном, вследствие сокращения оплаты труда в Российской Федерации и на Украине).

Повышение темпов роста заработной платы в развитых странах

В развитых странах, напротив, заработная плата увеличилась. В развитых странах Группы двадцати темпы роста реальной заработной платы выросли с 0,2% в 2012 году до 1,7% в 2015 году, достигнув своего максимума за последнее десятилетие. В 2015 году темпы роста реальной заработной платы повысились до 2,2 % в США, до 1,5% в странах Северной, Южной и Западной Европы, и до 1,9% в странах Евросоюза (ЕС). В значительной мере эти тенденции объясняются ускоренным ростом заработной платы в США и Германии. Пока еще остается неясным, сохранятся ли такие темпы роста в будущем или в развитых странах произойдет возврат к стагнации заработной платы. В экономических условиях, характеризующихся растущим риском дефляции во многих странах, снижение оплаты труда может само по себе стать значительным фактором риска, способным порождать дефляционные спирали зарплат и цен.

Восстановление темпов роста заработной платы в странах Северной Америки и в ряде европейских стран оказалось недостаточным для того, чтобы компенсировать их падение в странах с переходной и развивающейся экономикой. Сокращение разницы между развитыми и развивающимися странами в темпах роста заработной платы также означает замедление процесса сближения этих двух групп стран по уровню оплаты труда.

Разнонаправленная динамика доли оплаты труда

Хотя динамика реальной заработной платы находится под влиянием таких факторов, как рост ВВП и инфляция цен, другие факторы тоже имеют значение. Значительный массив исследований в настоящее время указывает на то, что в большинстве стран мира темпы роста заработной платы за последние десятилетия отставали от темпов роста производительности труда, что привело к сокращению доли оплаты труда в ВВП. Причиной этого, скорее всего, является комбинация факторов, в т.ч. глобализация, изменение требований к квалификации в силу технического прогресса, ослабление институтов рынка труда, а также растущее давление со стороны финансовых рынков, заставляющее распределять прибыль от деятельности крупных корпораций в пользу инвесторов. Как следует из выводов доклада за текущий год, после определенного ожидаемого контрциклического роста во многих странах в период 2007–10 гг., доля оплаты труда в 2010–15 гг. вернулась к тенденции долгосрочного сокращения в чуть более, чем половине стран. Исключение составляют Китай, Германия и США, однако даже в этих странах доля оплаты труда остается намного ниже своего пикового уровня.

Неравенство в оплате труда и минимальная заработная плата

По средней заработной плате нельзя понять, как распределяется оплата труда по различным категориям наемных работников. Известно, что неравенство в оплате труда за последние десятилетия увеличилось во многих странах мира. Хотя в определенной степени это неравенство отражает индивидуальные и производственные различия между работниками, чрезмерное углубление неравенства все больше заставляет опасаться его негативных социально-экономических последствий. Как указывается в докладе, растущее неравенство в оплате труда и в доходах домохозяйств зачастую коррелирует с сокращением доли оплаты труда.

В последние годы в целях защиты малооплачиваемых работников и сокращения неравенства в оплате труда во многих странах был введен или укреплен механизм установления минимальной заработной платы. Как следует из выводов недавних исследований, адекватный минимальный размер оплаты труда может приводить к росту доходов малооплачиваемых работников – многие из которых женщины – без значительного негативного влияния на занятость. Однако устанавливать его следует сбалансированно на научной основе и при условии исчерпывающих консультаций с социальными партнерами, а также, по возможности, с их прямым и равноправным участием. В докладе приводятся некоторые сравнительные цифры, показывающие соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы в отдельных странах.

Гендерный разрыв в оплате труда

В совокупном распределении заработной платы также наблюдаются различия между теми или иными категориями работников. Одно из них представляет собой гендерный разрыв в оплате труда – отрицательную процентную разницу в средней заработной платой между женщинами и мужчинами. Как показывают различные исследования, с течением времени этот разрыв в целом сократился в большинстве стран, по которым имеются соответствующие данные, но не исчез. В докладе приводятся последние оценки гендерного разрыва в почасовой оплате труда в целом ряде стран, которые указывают на его огромную вариативность – от примерно нуля до почти 45%.

Часть II. Неравенство между предприятиями

Резкое углубление неравенства в оплате труда по сравнению с наиболее высокооплачиваемыми работниками

Степень неравенства в оплате труда в той или иной стране можно измерять разными способами. Путем распределения всех наемных работников на десять групп (децили) или 100 групп (центили), расположенных в порядке увеличения заработной платы, в докладе показано, что в большинстве

стран оплата труда возрастает постепенно на протяжении большей части распределения, резко увеличиваясь у последних 10%, а особенно у 1% наиболее высокооплачиваемых работников. В Европе на долю 10% таких работников приходится в среднем 25,5% всего фонда оплаты труда в той или иной стране, что практически соответствует доле, приходящейся на 50% наименее оплачиваемых работников (29,1%). Несмотря на то, что данные не являются строго сопоставимыми, в некоторых странах с переходной экономикой доля наиболее высокооплачиваемых работников еще больше – 35% в Бразилии, 42,7% в Индии и 49,2% в ЮАР. В ЮАР и Индии на долю 50% наименее оплачиваемых работников приходится, соответственно, всего лишь 11,9% и 17,1% совокупного фонда оплаты труда.

Необъяснимость существенной части распределения заработной платы характеристиками работников

Как показано в докладе, заработная плата и неравенство в оплате труда зависят не только от квалификации работника (уровня образования, возраста или выслуги лет), но также от множества других факторов, имеющих важное значение, среди которых, например, пол, размер предприятия, тип трудового договора и отрасль, в которой он трудится. Из описательной статистики для выборки развитых и развивающихся стран видно, что высшее образование не гарантирует получение высокооплачиваемой работы, что наиболее высокооплачиваемые работники сосредоточены в секторе недвижимости и финансовых услуг и что в более высокооплачиваемых децилях доля женщин неуклонно снижается. Так, если в европейских странах доля женщин в трех наименее оплачиваемых децилях составляет в среднем 50–60%, то в наиболее высокооплачиваемом дециле их доля сокращается до примерно 35%, а среди 1% получающих максимальную оплату труда – до 20%. В ряде стран с переходной и развивающейся экономикой этот контраст еще отчетливее. В докладе применяется стандартная модель, цель которой – объяснить зависимость заработной платы от индивидуальных производственных характеристик работника, таких как уровень образования, возраст и выслуга лет; однако эта модель не объясняет существенную часть наблюдаемой дифференциации в оплате труда. В самом деле, наблюдается значительная – подчас огромная – разница между фактической оплатой труда тех или иных работников и тем, что они должны были бы получать в соответствии со своими индивидуальными квалификационными характеристиками.

Значение неравенства в оплате труда между предприятиями

Невозможность объяснить существенную часть наблюдаемой дифференциации в оплате труда при помощи классической аргументации, исходя из квалификационных характеристик работников,

заставляет задаться вопросом о роли предприятий как одного из факторов, определяющих неравенство в оплате труда. Как показывают последние исследования, растущее неравенство между предприятиями (измеряемое разницей в средней заработной плате между предприятиями) имело важное значение для углубления неравенства в оплате труда в США в период с 1981 по 2013 год, равно как и для сокращения неравенства в Бразилии в период с 1996 по 2012 год. В США углубление неравенства между предприятиями объяснялось, главным образом, их растущей поляризацией: квалифицированные кадры были сосредоточены на одних предприятиях, а малоквалифицированные – на других, что соответствовало тенденции в пользу реструктуризации деятельности и передачи ее периферийной составляющей сторонним исполнителям на основе подряда или франшизы. В Бразилии значительная часть сокращения неравенства между предприятиями объяснялась повышением минимального размера оплаты труда.

Величина неравенства в оплате труда между предприятиями

Как видно из доклада, если во многих странах величина неравенства в оплате труда между работниками и между предприятиями одновременно является либо низкой (например, в Швеции или Норвегии), либо высокой (например, в Великобритании или Румынии), то в некоторых странах эти типы неравенства значительно расходятся по своей величине. Неравенство в оплате труда между предприятиями, как правило, больше в развивающихся, чем в развитых странах. Если в развитых странах на 10% предприятий с наибольшей оплатой труда средняя заработная плата в 2–5 раз выше, чем на 10% предприятий с наименьшей оплатой труда, то в развивающихся странах это соотношение возрастает до 8 (Вьетнам) и даже до 12 раз (ЮАР). Из доклада также видно, что в Норвегии средняя заработная плата на значительной части предприятий находится в среднем диапазоне, тогда как в Великобритании значительную часть составляют предприятия с низким или высоким размером средней заработной платы. В развивающихся странах в силу структурных различий, как правило, наблюдается значительная разница между большинством предприятий с низкой и средней оплатой труда и меньшинством с гораздо более высоким размером средней заработной платы.

Значение неравенства в оплате труда внутри предприятий

Несмотря на то, что неравенство между предприятиями во многом определило последние тенденции в оплате труда, оно не всегда было решающим фактором совокупного неравенства в оплате труда. Как показали предыдущие исследования, в США значительную часть совокупного неравенства в оплате труда можно отнести скорее на счет неравенства *внутри* предприятий, чем *между* ними, и хотя на долю последнего приходится большая часть недавнего углубления неравенства в оплате труда между работникам «мегакорпораций» с численностью работающих свыше 10.000 человек, неравенство обоих типов значительно выросло примерно в равной степени.

Пирамида неравенства в оплате труда в европейских странах

В 2010 году на долю неравенства в оплате труда внутри предприятий Европы приходилась почти половина совокупного неравенства. На основе распределения предприятий по величине средней заработной платы и анализа минимального и максимального размера оплаты труда на них в докладе указывается на значительную степень неравенства в оплате труда в европейских странах, особенно внутри предприятий с относительно большой величиной средней заработной платы. Если сравнить оплату труда отдельных работников со средним размером оплаты труда на том предприятии, где они трудятся, то обнаружится, что большинство работников (примерно 80%) получают меньше этого среднего размера оплаты труда. Оплата труда некоторых работников на нижнем отрезке кривой намного ниже средней по предприятию, что указывает на значительное неравенство внутри предприятий как одну из причин неправомерно низкой оплаты труда. На верхнем отрезке кривой 0,1% работников получают 211 евро в час при среднем размере оплаты труда на их предприятии 45 евро в час. В докладе в графической форме показано, что завышенная оплата труда отдельных работников на некоторых предприятиях приводит к формированию «пирамиды» крайне неравномерно распределенной оплаты труда, что подчеркивает масштаб и степень неравенства в оплате труда не только между предприятиями, но и внутри них. Хотя такой анализ представляется целесообразным как для развитых стран, так и для стран с переходной экономикой, на практике для последней группы стран имеется лишь ограниченная совокупность «соотнесенных» данных (т.е. таких, которые содержат сведения как о работниках, так и о предприятиях, где они трудятся).

Гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях

В докладе также приводятся расчеты гендерного разрыва в оплате труда на основе «соотнесенных» данных для Европы. По ним видно, что за период с 2002 по 2010 год гендерный разрыв сократился, но сохраняется в большинстве европейских стран, причем его величина больше на верхнем конце распределения, чем на его нижнем конце или в середине. Если в целом по Европе гендерный разрыв в почасовой оплате труда составляет примерно 20%, то среди 1% получателей максимальной заработной платы он достигает примерно 45%. У руководящих кадров, которые входят в 1% таких работников, гендерный разрыв в оплате труда превышает 50%. При этом он больше на тех предприятиях, где средняя заработная плата выше. На предприятиях, входящих в 1% предприятий Европы с наибольшим средним размером оплаты труда, гендерная разница составляет почти 50%. Из доклада также видно, что она наблюдается на рынке труда с раннего возраста, но значительно сокращается у работников старше 40 лет.

Часть III. Итоги и выводы

Необходимость в координации политики на глобальном уровне

Стагнация средней заработной платы и сокращение доли оплаты труда чреваты как социальными, так и экономическими последствиями. В социальном плане отсутствие взаимосвязи между экономическим ростом и ростом заработной платы приводит к растущему разочарованию работников и их семей вследствие ощущения, что они не получают положенную им часть плодов экономического прогресса. Для экономики низкие темпы роста заработной платы означают снижение у домохозяйств стимулов к потреблению и как результат – сокращение совокупного спроса, особенно в условиях стагнации заработной платы одновременно во многих крупных странах. В этой связи опережающие темпы роста заработной платы в различных странах в 2015 году дали позитивный экономический эффект, выходящий за пределы их границ. Поэтому там, где это возможно, повышенные темпы роста следует сохранять или наращивать. Это не относится ко всем таким странам, в некоторых из которых заработную плату нельзя повысить без ущерба для предприятий и рабочих мест, так как это приведет к росту трудовых затрат и может вызвать значительное сокращение объемов экспорта или инвестиций. Поэтому здесь нужен дифференцированный подход с учетом специфики тех или иных стран.

В предыдущих публикациях доклада «Заработная плата в мире» содержался призыв к координации политики на глобальном уровне с тем, чтобы избежать одновременной реализации в слишком большом числе стран мер, направленных как на сдерживание роста оплаты труда, так и на ее сокращение в конъюнктурных целях для увеличения экспорта, результатом чего может в обоих случаях стать падение регионального или мирового совокупного спроса или дефляция. В этой связи позитивным шагом стало включение политики в сфере заработной платы в повестку дня совещаний Группы двадцати. В 2016 году Группа двадцати призвала проводить макроэкономическую политику, направленную на достижение существенных темпов роста заработной платы и производительности труда, а также руководствоваться в области заработной платы принципом реализации долгосрочных мер, при котором мощные инструменты и институты рынка труда – такие как минимальная заработная плата и коллективные переговоры – могут способствовать более адекватному соответствию между ростом оплаты труда и ростом производительности.

Сферы реализации возможных мер с учетом специфики стран

Реализация на каждом уровне политики, обеспечивающей стабильные темпы роста заработной платы и справедливое распределение плодов прогресса среди всех, требует решительных и масштабных мер. Они должны учитывать как долгосрочные тенденции, так и текущую ситуацию.

Но прежде всего адекватная политика должна иметь в виду конкретные факторы, определяющие позитивную или негативную динамику заработной платы и неравенства в оплате труда. Поэтому национальная политика должна в каждом случае учитывать модели и факторы экономического развития, при этом не забывая о том, что многие тенденции могут иметь широкий резонанс в странах, находящихся на аналогичном этапе развития.

- **Минимальная заработная плата и коллективные переговоры.** Механизм минимальной заработной платы и коллективные переговоры потенциально могут привести к сокращению неравенства в оплате труда одновременно как между предприятиями, так и внутри них. При этом результат зависит от того, как организованы коллективные переговоры. Переговоры, проходящие на национальном, секторальном и (или) отраслевом уровне при участии большого количества работодателей и при координации между различными уровнями, обеспечивают охват большей части работающих и сокращение неравенства в оплате труда как между предприятиями, так и внутри них. Их результат можно еще больше усилить, если государство примет меры по распространению действия коллективных договоров на всех работников той или иной отрасли или страны в целом. Если коллективные переговоры имеют узконаправленное действие и проходят на уровне предприятия или рабочих мест, их влияние на неравенство в оплате труда ограничивается ситуацией внутри этих предприятий. МОТ приняла международные трудовые нормы в отношении коллективных переговоров и минимальной заработной платы, а недавно опубликовала руководства по обеим этим темам, что указывает на то, что минимальная заработная плата и коллективные переговоры дополняют друг друга как инструменты политики.
- **Новые инициативы работодателей и работников по сокращению неравенства в оплате труда посредством коллективных переговоров.** В последнее время были выдвинуты новые инициативы и предложения, имеющие целью решение проблемы растущего неравенства между предприятиями, особенно между заказчиками и подрядчиками, и направленные на то, чтобы включить в коллективные договоры все звенья системы поставок. Некоторые предприятия, действующие в международном масштабе, подчеркивали проблематичность повышения оплаты труда на уровне предприятия в условиях жесткой ценовой конкуренции за заказчика. В этой связи вызывает интерес решение ряда крупнейших международных торговых марок предложить производителям и профсоюзам выступить с совместной инициативой для стимулирования коллективных переговоров на отраслевом уровне с участием многих работодателей в странах, производящих швейную продукцию.¹

¹ См. описание инициативы по адресу <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

- **Максимальный размер оплаты труда: саморегулирование предприятий или усиление регулирования?** По материалам доклада о степени неравенства в оплате труда внутри предприятий видно, что предприятиям принадлежит особая роль в сдерживании неравенства в социально приемлемых рамках путем саморегулирования. Во многих случаях руководство предприятий самостоятельно определяет размер оплаты своего труда, а акционеры зачастую не могут обеспечить ему справедливое вознаграждение в соответствии с социальными ценностями или даже результатами работы предприятия. По мнению МОТ, «устойчивые предприятия должны участвовать в механизмах социального диалога и поддержания трудовых отношений на надлежащем уровне, таких как коллективные переговоры, а также информирование, консультации и участие работников. Это эффективные и взаимовыгодные инструменты, так как они способствуют распространению единых ценностей, доверия и сотрудничества, а также социально ответственного поведения» (МОТ, 2007, с. 5). В прошлом инициативы по регулированию максимального размера оплаты труда касались гарантий прозрачности вознаграждения и «права голоса» акционеров в вопросах оплаты труда. Теперь под вопросом целесообразность усиления регулирования для того, чтобы стимулировать связь вознаграждения с долгосрочными показателями работы предприятия, а не с краткосрочными выгодами в форме стоимости акционерного капитала.
- **Рост производительности на устойчивых предприятиях.** В силу того, что разница между предприятиями в среднем размере оплаты труда является одним из важнейших факторов совокупного неравенства в оплате труда, содействие росту производительности труда на устойчивых предприятиях может одновременно привести к росту средней заработной платы и сократить неравенство в оплате труда. Компромисс между ростом и неравенством не является при этом обязательным условием. Но если растущее неравенство между предприятиями обусловлено их поляризацией и передачей работ на подрядное исполнение, то в сегменте с низкой добавленной стоимостью практически не остается места для роста производительности. В своем «Заключении о содействии устойчивым предприятиям» 2007 года МОТ, признавая, что неравенство и дискриминация несовместимы с развитием устойчивых предприятий, подчеркивает важность формирования среды, благоприятной для создания и роста или реструктуризации предприятий на устойчивой основе. В такой благоприятной среде правомерное стремление к прибыли как один из главных факторов экономического роста сочетается с требованиями развития на основе уважения человеческого достоинства, сохранения устойчивости окружающей среды и достойного труда.

- **Решение проблемы неравенства в оплате труда различных категорий работников, включая женщин и мужчин.** Институты рынка труда и меры в области заработной платы не смогут эффективно сократить неравенство до тех пор, пока не будут обеспечивать защиту и охват уязвимых, неблагополучных или дискриминируемых категорий трудящихся. Гендерный разрыв в оплате труда – разница в средней заработной плате между мужчинами и женщинами – остается проблемой во всем мире. Как подчеркивается в докладе, он имеет место на предприятиях любого типа, но особенно велик на предприятиях с более высокой средней оплатой труда. Это показывает, что сертификация рабочих мест на уровне предприятия остается важнейшим дополнением к законодательству, гарантируя право на равную оплату за труд равной ценности, эффективное соблюдение этого права со стороны государства и действенный доступ работников к правосудию для защиты своих прав. Меры ограничения размера оплаты труда руководства также могут сузить широкий гендерный разрыв в оплате труда, существующий, по данным доклада, между мужчинами и женщинами, занимающими руководящие должности.

Другие меры сокращения неравенства

Вышеуказанные меры сокращения неравенства, разумеется, не исчерпывают весь арсенал средств. В этой связи уместно вспомнить, что доклад «Заработная плата в мире» публикуется каждые два года и что в предыдущем докладе, посвященном исследованию взаимосвязей между заработной платой, доходами домохозяйств и неравенством в широком смысле, предлагался целый ряд других мер сокращения неравенства.

Решение проблемы низкой оплаты труда и неравенства с помощью мер налогово-бюджетной политики в форме налогов и трансфертов. Во многих развитых странах налогообложение стало менее прогрессивным в последнее время, что привело к углублению неравенства на рынке труда. Утрату системой своего прогрессивного характера можно отчасти компенсировать за счет мер, предотвращающих уклонение организаций и физических лиц от уплаты налога на доходы и устанавливающих адресные налоговые льготы для малоимущих домохозяйств. Более дифференцированное и прогрессивное налогообложение может также ограничивать оплату труда руководящих кадров, так как у них остается меньше стимулов для того, чтобы требовать больше за свой труд. Не менее важно и то, что налогово-бюджетная политика может решать проблему неравенства за счет трансфертов менее благополучным домохозяйствам в форме либо прямых денежных выплат, либо возможностей или гарантий трудоустройства в государственном секторе, либо субсидий на питание и т.д. Хотя во многих странах произошло расширение системы социальной защиты, значительная часть населения мира по-прежнему лишена

медицинского страхования и пенсий по возрасту, а еще больше людей живут в условиях отсутствия детских и семейных пособий, а также пособий по безработице и временной нетрудоспособности в случае болезни, травмы или беременности (МОТ, 2014b).

Важные меры комплексной политики, косвенно влияющие на заработную плату и ее распределение. К таковым относится доступность качественного образования, наличие программ повышения квалификации рабочей силы, а также служб, обеспечивающих подбор вакансий в соответствии с параметрами соискателей рабочих мест. Они также включают в себя ряд мер для решения вопросов различия в заработной плате при нестандартных формах занятости (это особенно касается временных и заемных работников), которые находят все большее распространение во многих промышленно развитых странах, а в развивающихся имеют тенденцию занимать те сегменты рынка труда, которые прежде ассоциировались со стандартными рабочими местами. Принимаемые меры должны иметь целью обеспечить работников с нестандартными формами занятости защитой, имеющейся у «обычных» работников, а также сделать так, чтобы эта защита в большей степени соответствовала той или иной форме занятости. Эти меры должны иметь целью реализовать принцип равенства в обращении между теми или иными категориями работников, исключить дискриминацию по профессиональному признаку, а также сократить косвенную дискриминацию по признаку пола и обеспечить, чтобы нестандартные формы занятости не использовались исключительно в целях снижения трудовых затрат за счет ухудшения оплаты и условий труда тех или иных категорий работников (МОТ, 2016b).