

Мировые тенденции в области зарплаты: Великое Сближение?

Патрик Белсер

Средняя заработная плата

Финансово-экономический кризис урезал мировой темп роста заработной платы в 2008 и 2009 годах едва не наполовину. Основываясь на выборке, которая охватывает существенную долю 1,4 миллиарда наемных работников в мире, доклад «Заработная плата в мире в 2010-2011⁽¹⁾ гг.» показывает, что мировые темпы роста реальной заработной платы снизились с 2,7 и 2,8 процента в два года, предшествовавших кризису (2006 и 2007), до 1,5 и 1,6 процента в 2008 и 2009. Если из этой выборки исключить Китай – где охват данными ограничен быстро растущими «городскими единицами», – то средний темп роста зарплаты падает с 2,1 и 2,2 процента до кризиса до 0,8 и 0,7 процента в 2008 и 2009 годах. В 2010 году предварительные результаты позволяют предположить, что зарплата начала восстанавливаться, но не так быстро, как прибыль, и пока еще не до предкризисного уровня. В целом, в промышленно развитых странах зарплата пострадала сильнее, чем в развивающихся.

Эту непосредственную цену кризиса для трудящихся необходимо понимать в контексте более долгосрочной тенденции к сближению размеров зарплат по всем регионам. Таблица 1, взятая из доклада «Заработная плата в мире в 2010-2011 гг.», показывает, что в то время, как с 1999 года средняя зарплата более чем удвоилась в Азии и более чем утроилась в Восточной Европе и Центральной Азии (что отчасти отражает глубину падения зарплат в 1990-х годах), в развитых странах зарплата переживала стагнацию, увеличившись в реальном выражении лишь на примерно 5,2 процента за все десятилетие. Это меньше годового темпа роста зарплаты в Китае. Исходная основа, от которой рассчитывается рост зарплаты в Китае, разумеется, значительно ниже. Средний американский рабочий по-прежнему зарабатывает примерно за месяц сумму, которую китайский рабочий в частном секторе зарабатывает за год. Суть, однако, состоит в том, что разница сокращается, и что финансово-экономический кризис – а также замедленное восстановление зарплаты на Западе – ускорил это сближение.

Таблица совокупного роста зарплаты по регионам с 1999 г. (1999 = 100)

	1999	2006	2007	2008	2009
Развитые страны	100	104,2	105	104,4	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 Карибский бассейн	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*
Мир в целом	100	115,5	118,7	120,6	122,5

* Предварительная оценка / ** Приблизительная оценка / ... Оценка отсутствует
Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Фактором, содействующим этой конвергенции, является более быстрый рост производительности труда в развивающихся регионах. Другим фактором является очевидный разрыв связи между производительностью и ростом зарплаты в промышленно развитых странах. Согласно одним расчетам, тогда как за последнее десятилетие средняя зарплата в развитых странах выросла на 5,2 процента, производительность труда повысилась там на 10,3 процента (см. Рис. 1). Другими словами, зарплата росла вдвое медленнее производительности труда. Одна компьютерная модель показывает, что если бы зарплата росла теми же темпами, что и производительность, средняя зарплата в развитых странах могла бы вырасти от примерно 2.864 долларов США в месяц в 1999 году до \$3.158 в 2009 году вместо всего \$3.012 (суммы выражены в долларах ППС за 2009 год). При распределении на всех наемных работников этот разрыв связи за полное десятилетие мог, таким образом, стоить рабочим в развитых странах сотен миллиардов долларов в невыплаченной зарплате. Строго говоря, эти средства не были потеряны для всех – они пошли в прибыль и инвестиции. Однако такое распределение, безусловно, ограничило не опирающееся на займы бытовое потребление и, как минимум, отчасти, объясняет низкие процентные

ставки, которые потребовались в ряде стран до кризиса, чтобы поддержать потребление.

Рис. 1

Годовой индекс заработной платы и производительности труда
Развитые страны
1999-2009



(бледно-розовый – Индекс производительности труда; красный – Индекс реальной заработной платы (прим. перев.))

Примечание. Поскольку эти индексы соотнесены со взвешенным средним, развитие ситуации в трех крупнейших развитых экономиках (США, Япония и Германия) имеет особое воздействие на данный результат.

Кризис низкой оплаты труда

Долгосрочные потери в зарплате для людей труда не распределялись равномерно между всеми работниками. Больше всего от разрыва этой связи пострадали трудящиеся, находящиеся в средней и нижней частях шкалы распределения заработной платы. У тех, кто находится наверху этой шкалы, дела обстояли получше, на что указывает увеличение разрыва между средней и медианной зарплатой во многих странах и что наиболее ярко проявляется в премиальной бонансе, так и не иссякшей для главных исполнительных директоров во всем мире. В то время, как высокообразованная элита трансформировалась в мировых «суперзвезд», работники со средним уровнем навыков стали жертвами глобального сокращения затрат на рабочую силу.

А более всего ухудшилась ситуация именно в нижней части шкалы распределения зарплат. Об этом свидетельствует неуклонный рост доли работников с «низкой зарплатой», которая определяется как доля работников, чья часовая зарплата составляет менее двух третей от медианной зарплаты для всех рабочих мест. Последние данные показывают, что со второй половины 1990-х годов относительно низкая зарплата стала более распространенной примерно в двух третях стран (в 25 из 37 стран). В развитых странах низкая зарплата поражает сегодня каждого пятого работника, что составляет около 80 миллионов человек. На уровне отдельных стран данные о распространенности низкооплачиваемой

занятости все еще показывают существенные различия. Когда речь идет о работниках с полной занятостью, доля тех, кто получает низкую зарплату, варьируется от менее 10 процентов в Швеции и Финляндии до примерно 25 процентов в США и Южной Корее.

Однако низкая зарплата является проблемой не только промышленно развитых стран. Анализ конкретных ситуаций свидетельствует, что за последние годы число низкооплачиваемых рабочих мест возросло и в ряду развивающихся стран, например, в Китае, Индонезии, на Филиппинах. Разница здесь, конечно, в контексте, который намного динамичнее в странах с переходной экономикой. В то время, как низкая зарплата в развитых странах зачастую является следствием застоя или сокращения доходов внизу социальной лестницы, в развивающихся странах с быстро растущей экономикой она в большей степени связана с быстрым развитием среднего класса. Это, однако, не означает, что в странах с переходной экономикой низкая зарплата не является политическим вопросом. Волнения среди рабочих на китайских фабриках в 2010 году наглядно показали, что низкооплачиваемые работники ожидают улучшения своих условий труда в соответствии с общим социально-экономическим прогрессом.

Политические альтернативы

Похоже, что тенденции в области заработной платы указывают на сложный процесс мировой интеграции, в котором присутствует конвергенция средних зарплат в сторону (застойных) уровней оплаты труда в промышленно развитых странах и в котором неравенство между работниками, получающими наивысшую и медианную и медианную и низшую зарплату, растет почти повсеместно. Разумеется, есть и исключения. Тем не менее, данная тенденция указывает на важность международной координации вопросов, касающихся заработной платы. Проблема коллективных действий особенно остро стоит в Евроне, где попытка любой страны более тесно увязать зарплату с ростом производительности тут же приводит к падению внешней конкурентоспособности относительно Германии, с ее «звездными» экономическими показателями, при которых средняя зарплата фактически снизилась на 4,5 процента за последние десять лет, несмотря на (скромный) рост производительности труда. За пределами Евроне, «ужимание» зарплаты в Китае аналогичным образом ограничивает рост зарплат в других странах с переходной экономикой.

На национальном уровне, страны следует поощрять к поддержке низкооплачиваемых работников посредством сочетания минимальной зарплаты с социальной помощью со стороны государства. Минимальная заработная плата потенциально способна стать серьезным фактором в восстановлении социальной справедливости. В Великобритании, например, в исследовании, проведенном британскими политическими экспертами, минимальная зарплата определялась в 2010 году как самое успешное политическое решение правительства за последние 30 лет. В этом исследовании⁽ⁱⁱ⁾, успешная политика определяется как успешно реализованная, имеющая позитивное воздействие на социальную экономическую ситуацию и способная устойчиво действовать в дальнейшем. Пожалуй, самым важным при этом является то, что негативные последствия для числа рабочих мест в Великобритании, которых очень сильно опасались, так и не проявились. Положительный эффект от минимальной зарплаты был усилен налоговыми льготами для трудящихся, системой так называемых «трудовых льгот», которая снижает налоги для низкооплачиваемых категорий работников, занятых не менее 16 часов в неделю. И минимальная зарплата, и «трудовые льготы» являются взаимодополняющими, ибо в отсутствие первой компании могут решить, что им достаточно просто-напросто перевести часть расходов на зарплату в налоговые льготы.

Минимальная заработная плата способна дать положительный эффект и в развивающихся странах. В Бразилии, стране с объемным неформальным сектором в экономике, двумя политическими инициативами, которые наиболее часто упоминаются как внесшие самый большой вклад в резкое снижение бедности и неравенства за последнее десятилетие, являются Bolsa família – программа денежных выплат семьям при условии, что дети посещают школу – и введение национальной минимальной заработной платы, которая была восстановлена после 1995 года. Даже журнал *Экономист* сегодня признает, что «резко повысив внутренний спрос, эти политические инициативы также содействовали и экономическому росту».⁽ⁱⁱⁱ⁾ В таких странах, как Индия, введение минимальной зарплаты реализуется наряду со схемами гарантий занятости, которые устанавливают нижний порог оплаты труда. Одна из компьютерных моделей показывает, что если охват минимальной зарплатой распространить на всех наемных работников в Индии вместо одной избранной группы, она была бы способна поднять доходы 76

миллионов низкооплачиваемых постоянных и временных работников.^(iv)

⁽ⁱ⁾ Международное бюро труда (МБТ). 2010. доклад «Заработная плата в мире в 2010-2011 гг.». С текстом доклада можно ознакомиться по адресу: http://www.ilo.org/travail/areasofwork/lang--en/WCMS_DOC_TRA_ARE_WAGE_EN/index.htm

⁽ⁱⁱ⁾ См. http://www.instituteforgovernment.org.uk/pdfs/PSA_survey_results.pdf

⁽ⁱⁱⁱ⁾ «Наследие Лулы», 30 сентября 2010 года.

^(iv) Белсер, П. (Belser, P.); Рани, У. (Rani, U.) 2010. *Расширение охвата минимальной заработной платой в Индии: Компьютерное моделирование на основе данных по семьям (Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data)*, серия МБТ «Условия труда и занятости» (ILO Conditions of Work and Employment Series) №. 26, 2010 (Женева, МБТ).

Патрик Белсер является главным редактором доклада МОТ «Заработная плата в мире». До работы по теме заработной платы он провел 5 лет в программе МОТ по фундаментальным принципам и правам в сфере труда и был со-редактором книги «Принудительный труд: Принуждение и эксплуатация в частной экономике», опубликованной в 2009 году издательством «Линн Райннер».