

**ЗАПРЕТ НА
ПУБЛИКАЦИЮ И
РАСПРОСТРАНЕНИЕ**

до 11:00 по Гринвичу
в пятницу, 7 декабря 2012 года



Международная
организация
труда

НЕОФИЦИАЛЬНЫЙ ПЕРЕВОД

Краткий обзор

Заработная плата в мире в 2012/13 гг.

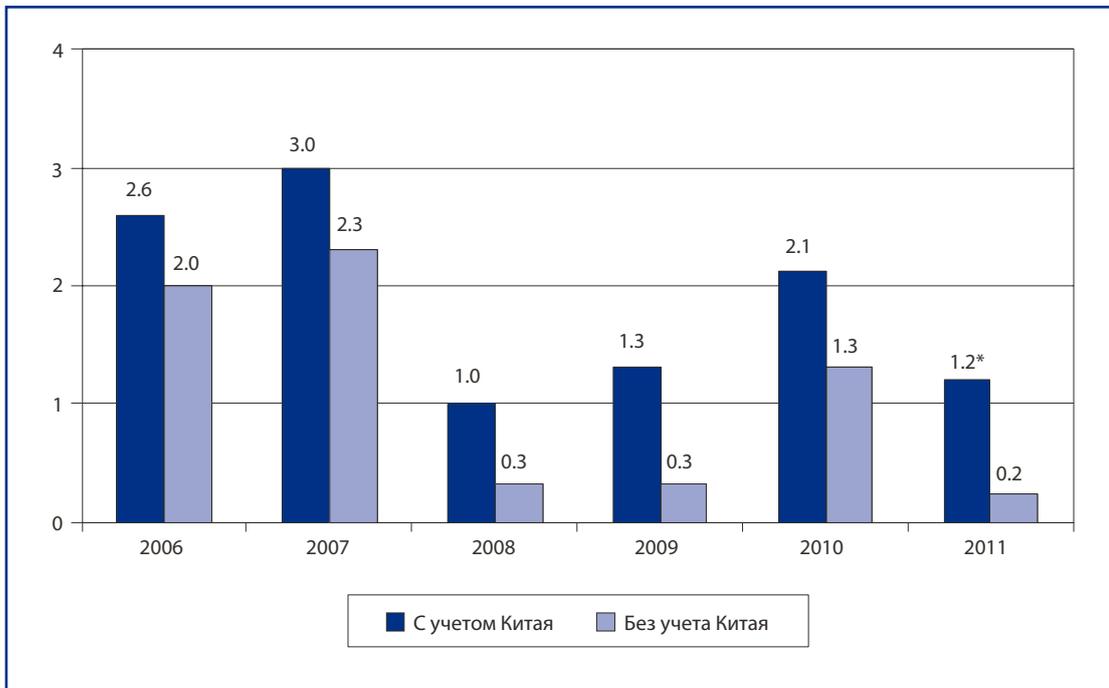
Заработная плата и справедливый рост

Основные тенденции в области заработной платы

Кризис по-прежнему сдерживает рост заработной платы

Во всем мире рост заработной платы в реальном выражении по-прежнему сильно отстает от докризисного уровня – это отставание особенно заметно в развитых странах, но при этом продолжает оставаться значительным и в странах с переходной экономикой. Месячная заработная плата с учетом инфляции – так называемая реальная средняя заработная плата – в 2011 г. выросла в странах мира на 1,2% по сравнению с 2,1% в 2010 г. и 3% в 2007 г. Сильное влияние на эти глобальные значения оказывает Китай в силу своего размера и высоких экономических показателей. Без учета Китая рост реальной средней заработной платы в странах мира составил в 2011 г. всего 0,2% по сравнению с 1,3% в 2010 г. и 2,3% в 2007 г.

Годовые темпы роста реальной средней заработной платы в мире, 2006–11 (%)



* Темпы роста публикуются как «предварительные оценки» (охват составляет около 75 %).

Примечание: Глобальные темпы роста заработной платы рассчитаны как средневзвешенный годовой рост реальной среднемесячной заработной платы в 124 странах и охватывают 95,3% всех наемных работников в мире (описание методологии см. в Приложении).

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

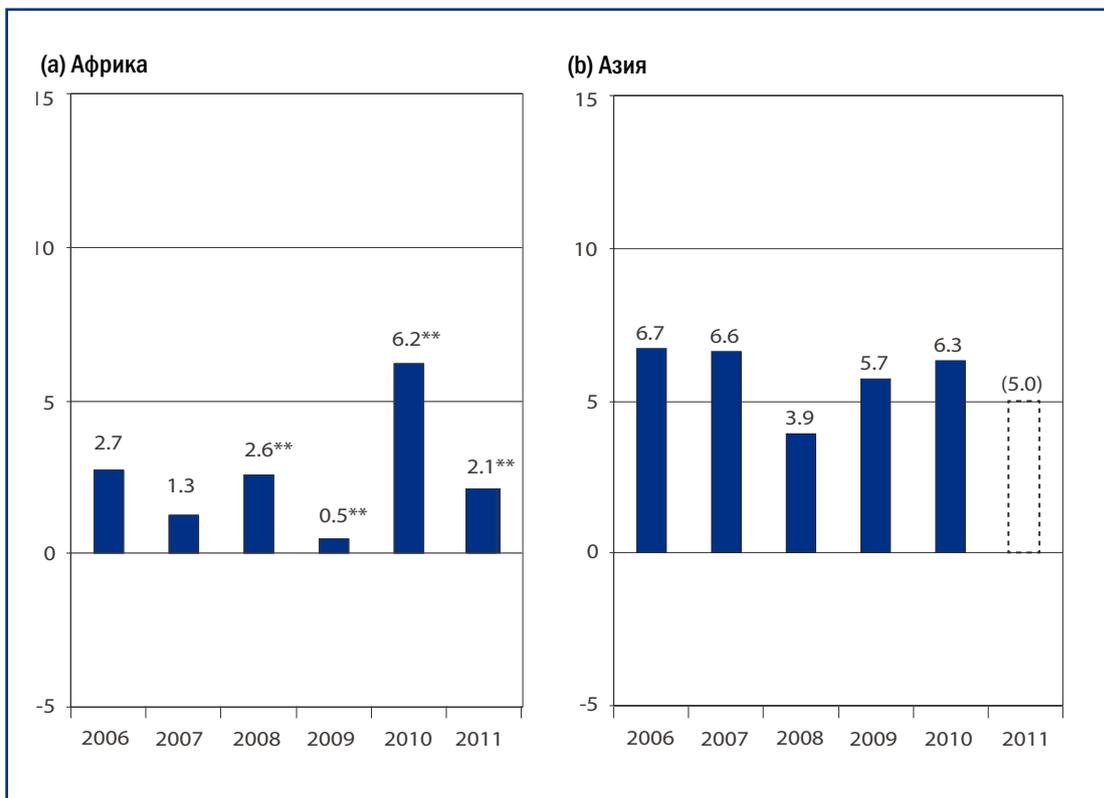
Региональная вариативность динамики роста заработной платы

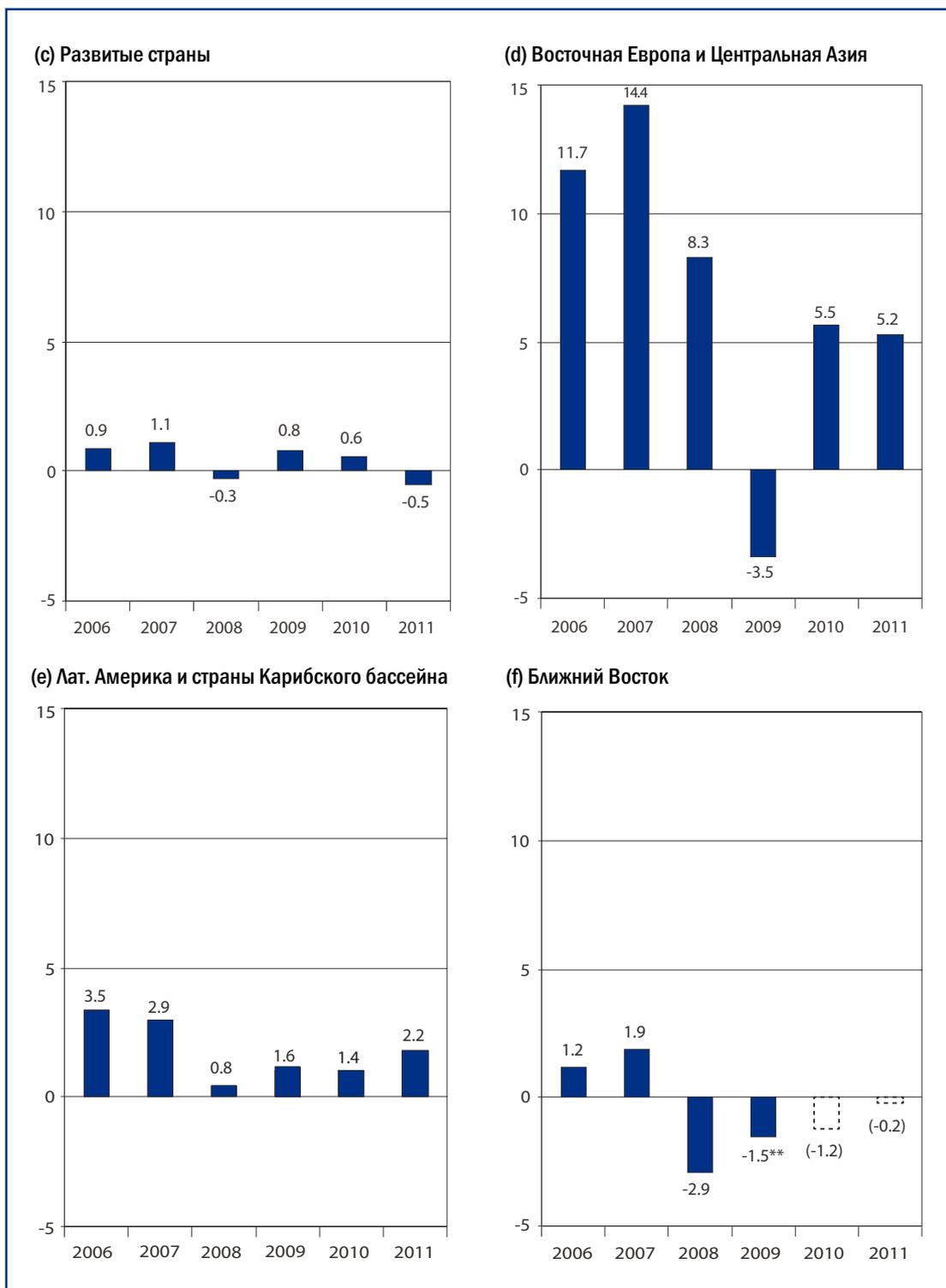
В динамике роста реальной средней заработной платы наблюдается сильная региональная вариативность (рис. 7). Если в развитых странах отмечалось две волны снижения заработной платы, то в странах Латинской Америки и Карибского бассейна и еще в большей степени в странах Азии ее рост оставался положительным на протяжении всего периода кризиса. Самые значительные колебания отмечались в Восточной Европе и Центральной Азии, что отчасти было следствием резкого повышения заработной платы после переходного периода накануне мирового экономического кризиса и ее резкого сокращения в реальном выражении в 2009 г. На Ближнем Востоке реальная средняя заработная плата, по всей видимости, снижалась с 2008 г., однако расчеты по отдельным странам остаются приблизительными, как и в случае Африки.

Совокупный рост заработной платы в региональном разрезе

Различия между регионами проявляются особенно ярко в свете совокупного роста заработной платы в период с 2000 по 2011 гг. Если в мире в целом реальная среднемесячная заработная плата выросла немногим меньше, чем на четверть, то в Азии она практически удвоилась, а в развитых странах увеличилась примерно на 5%. В Восточной Европе и Центральной Азии реальная заработная плата выросла почти втрое, что большей частью является результатом перехода к рыночной экономике. Например, в период 1990-х гг. в России реальная стоимость заработной платы сократилась до менее, чем 40%, и вернулась к первоначальному уровню лишь еще через десять лет.

Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы по регионам, 2006–11 гг.





* Темпы роста публикуются как «предварительные оценки» (охват составляет около 75 %).

** Темпы роста публикуются как «приближенные оценки» (охват составляет около 40–74%).

() Темпы роста публикуются, но вероятны их изменения (охват составляет менее 40%).

Примечание: охват и методологию см. в Приложении I.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате.

Региональные различия в размере заработной платы

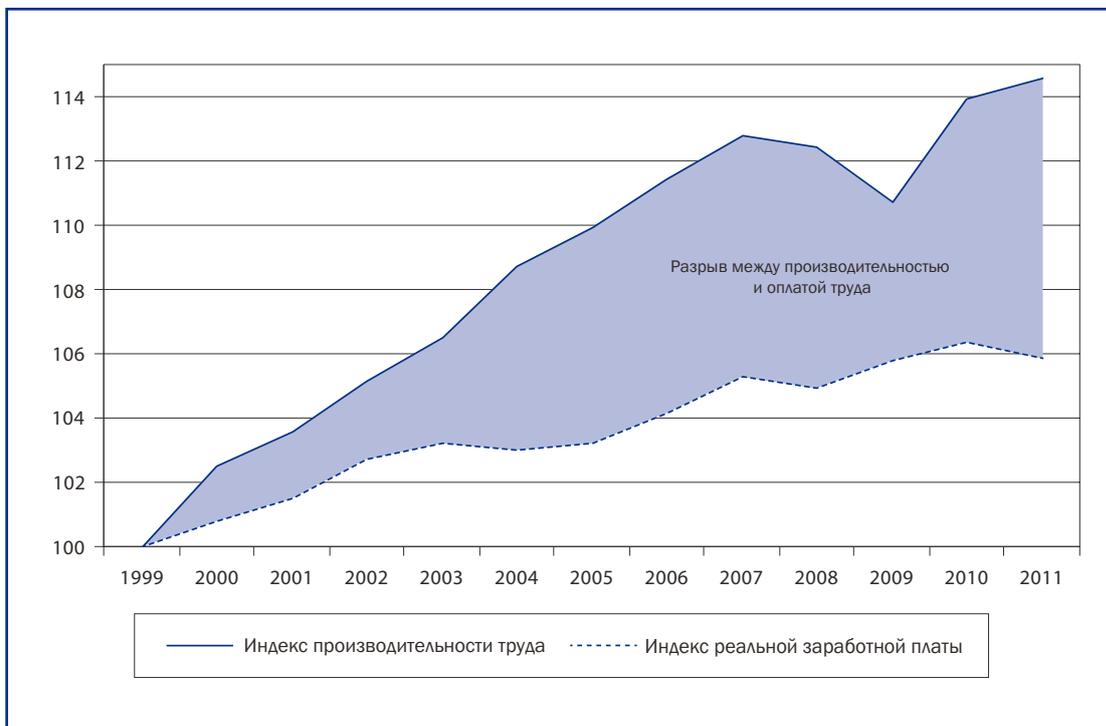
Несмотря на значительное увеличение заработной платы в странах с переходной экономикой, сохраняются региональные различия в ее размере. Так, на Филиппинах почасовая оплата в обрабатывающей промышленности составляет примерно 1,40 долларов США. Почасовая оплата труда в производственном секторе в Бразилии составляла 5,50 долларов, в Греции – 13,00 долларов, в США – 23,30 долларов, в Дании – 34,80 долларов (округлено по обменному курсу 2010 г.).

Сокращение доли труда и справедливый рост

Сокращение в странах мира доли дохода, достаемой работникам

В период с 1999 по 2011 гг. средняя производительность труда в развитых странах более, чем удвоилась – как и средняя заработная плата (рис. 11). Реальная почасовая производительность труда в нефинансовом корпоративном секторе США выросла с 1980 г. более, чем на 85%, а реальная почасовая оплаты труда – лишь примерно на 35%. В Германии производительность труда за последние двадцать лет увеличилась практически на четверть, тогда как реальная месячная заработная плата осталась на прежнем уровне.

Рост реальной заработной платы и производительности труда в развитых странах, 1999–2007 и 2008–11 гг. (%)



Примечание: Так как индексы отражают средневзвешенное значение, особое влияние на полученный результат оказывает ситуация в крупнейших развитых странах (США, Японии и Германии). Производительность труда измеряется объемом выпуска на одного работающего (см. примечание 9).
Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; эконометрическая модель трендов МОТ, март 2012.

Мировые тенденции изменили характер распределения национального дохода в большинстве стран, что выражается в сокращении доли труда и увеличении доли капитала. Даже в Китае, где за последние десять лет заработная плата практически утроилась, рост ВВП опережает динамику расходов на оплату труда, что вызывает сокращение доли дохода, приходящегося на работников.

Сокращение доли труда является следствием технического прогресса, глобализации торговли, расширения финансовых рынков и распыление профсоюзов, что подрывает покупательную способность труда. В частности, финансовая глобализация, возможно, играет более важную роль, чем считалось ранее.

Влияние сокращения доли труда

Сокращение доли труда не только порождает ощущение несправедливости – в частности, в свете растущего внимания к чрезмерно завышенному уровню оплаты труда руководящих кадров и в финансовом секторе – но и подрывает потребление домохозяйств и, тем самым, может привести к дефициту совокупного спроса. В ряде стран этот дефицит компенсировал рост чистого объема экспорта, однако положительное сальдо счета текущих операций не может одновременно быть у всех. Поэтому стратегия сокращения себестоимости рабочей силы – мера, часто рекомендуемая странам с дефицитом счета текущих операций в случае кризиса – может скорее вызвать снижение внутреннего потребления, чем рост экспорта. При этом одновременное сокращение заработной платы в большом числе стран для получения конкурентного преимущества может привести к «гонке на понижение» доли труда и, тем самым, к сокращению совокупного спроса.

Последствия для справедливого роста

Распределение дохода и размер заработной платы

Доклад «Заработная плата в мире» дополняет имеющийся массив литературы о тенденциях распределения дохода и динамики заработной платы как внутри стран, так и в сравнении между ними, а также о социально-экономических последствиях этих тенденций. В частности, одним из важных выводов является растущее неравенство в доходах в плане распределения как функционального, так и личного дохода.

Если говорить о распределении функционального дохода – т.е., о характере распределения национального дохода между трудом и капиталом – то во многих странах мира отмечается долговременная тенденция сокращения доли заработной платы и повышения доли прибыли. Распределение личного дохода тоже стало более неравным и отражается в растущем разрыве между верхним и нижним децилем. Этот внутренний «дисбаланс» был склонен создавать или усугублять внутренний дисбаланс еще до Великой рецессии на фоне попыток компенсировать отрицательное влияние сокращения доли заработной платы на потребительский спрос за счет доступности кредитов или активного сальдо торгового баланса.

Укрепление взаимосвязи между производительностью и оплатой труда

Что делать? В свете нашего анализа необходимо как на национальном, так и на глобальном уровне принимать меры по «ребалансировке». При осуществлении попыток исправить внешний дисбаланс директивным органам следует отказаться от примитивного взгляда, что страны могут самостоятельно «выкарабкаться» из рецессии. Им нужно проводить политику, способствующую установлению более тесной связи между

ростом производительности и оплаты труда. Наличие значительного положительного сальдо счетов текущих операций в отдельных странах свидетельствует о возможности установить более тесную связь между производительностью труда и заработной платой в качестве средства стимулировать внутренний спрос. В странах с отрицательным сальдо или странах зоны евро директивным органам следует остерегаться гонки на понижение доли труда. Меры жесткой экономии, вводимые извне без учета позиции социальных партнеров, подрывают существующие трудовые отношения.

Укрепление институтов

«Ребалансировку» можно начать с укрепления институтов, которые определяют оплату труда. В виду проблем организации трудящихся, в частности, в условиях растущей сегментации рынка труда и стремительных технологических изменений, процессу коллективных переговоров требуется более благоприятная и благоприятная среда. В процессе определения размера заработной платы малооплачиваемые категории работников также нуждаются в большей степени защиты. При условии тщательной проработки минимальная оплата труда подтвердила свою эффективность как инструмент политики, который способен установить достойный нижний предел и, следовательно, обеспечить таким работникам и их семьям минимальный уровень жизни.

Реформы вне сферы рынка труда

Попытки обеспечить распределение дохода исключительно за счет мер в области рынка труда обречены на провал. Для этого требуется целый ряд изменений, выходящих за пределы рынка труда, в т. ч. реформа и реконструкция финансовых рынков в целях восстановления их роли как канала для перекачки средств в производительные и жизнеспособные инвестиции. Существуют также другие критически важные аспекты «ребалансировки», требующие более тщательного анализа, в т. ч. установление баланса между налогообложением капитала и трудовых доходов.

Внимание к более широким слоям трудящихся

В развивающихся странах системы гарантии занятости, обеспечивающие минимальную оплату труда, используются в качестве способа стимулировать частные предприятия соблюдать это требование. Однако, так как в странах с развивающейся и переходной экономикой наемные работники составляют лишь около половины всей рабочей силы, требуются дополнительные меры по созданию рабочих мест и повышению производительности и оплаты труда и тех, кто работает в условиях самозанятости.

Повышение средней производительности труда остается одной из главных проблем, которая не может быть решена без повышения уровня образования и расширения потенциала для производительной трансформации и развития экономики. Развитие отлаженных систем социальной защиты позволяет трудящимся и их семьям сокращать размер сбережений, откладываемых на непредвиденные обстоятельства и вкладывать средства в образование детей, а также способствует росту внутреннего потребительского спроса и повышению уровня жизни.

Все права защищены © International Labour Organization

Этот обзор не является официальным документом Международной организации труда. Факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения. 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. 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.

Данный текст может воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника.

Department of Communication and Public Information
International Labour Organization
4 route des Morillons, 1211 Geneva 22, Switzerland

Для получения дополнительной информации посетите наш сайт www.ilo.org



The ILO Global Wage Database is available at: www.ilo.org/wage12.

Scan the QR code with your smartphone
to access the ILO Global Wage Database website.