



Международная
организация
труда

Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.» Заработная плата и неравенство доходов



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

Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.»

Заработная плата и неравенство доходов

Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ) создана в 1919 году с целью содействовать социальной справедливости и тем самым вносить вклад в установление всеобщего и прочного мира. МОТ занимается разработкой и осуществляет надзор за применением международных трудовых стандартов. Она является единственной организацией в составе ООН, имеющей трехстороннюю структуру и объединяющей представителей государств, работодателей и работников для совместной разработки политики и программ по распространению Достойного труда для всех людей. Такое уникальное положение дает МОТ преимущество в плане понимания реальной ситуации в сфере занятости и труда.

Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.»

Заработная плата и неравенство доходов

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.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.»: Заработная плата и неравенство доходов / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2015.
148 p.

ISBN 978-92-2-428664-3 (print)
ISBN 978-92-2-428665-0 (web pdf)

International Labour Organization; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

wages / income distribution / wage differential / wage policy / developed countries / developing countries

13.07

Также опубликовано в формате PDF на английском языке: ISBN 978-92-2-128665-3; на арабском языке: ISBN 978-92-2-628665-8; на китайском языке: ISBN 978-92-2-528665-9; на французском языке: ISBN 978-92-2-228665-2; на португальском языке: ISBN 978-92-2-828665-6; на русском языке: ISBN 978-92-2-428665-0; на испанском языке: ISBN 978-92-2-328665-1.

Также опубликовано в формате EPUB на английском языке: ISBN 978-92-2-128666-0 на французском языке: ISBN 978-92-2-228666-9; на испанском языке: ISBN 978-92-2-328666-8. Также опубликовано в формате Kindle и iBook.

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 веб-сайт: www.ilo.org/publns

Предисловие

Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.» представляет последние тенденции в области средней заработной платы и анализ роли заработной платы в неравенстве доходов. В первой части доклада показано, что глобальный рост заработной платы происходил в основном за счет развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, где реальная заработная плата увеличивалась с 2007 года, хотя в 2013 году рост замедлился по сравнению с 2012 годом. В странах с развитой экономикой в 2012 и 2013 году наблюдалась стагнация заработной платы, причем в ряде стран этой группы она по-прежнему оставалась ниже уровня 2007 года. Эти тенденции вызывают определенное беспокойство.

На уровне отдельного работника или предприятия повышение или снижение заработной платы проявляется сразу. На национальном уровне влияние роста или сокращения заработной платы на совокупный спрос и занятость зависит от конкретных условий и не может прогнозироваться или оцениваться без учета связи между уровнем заработной платы и производительностью труда, степени открытости страны и относительной величины различных элементов совокупного спроса. Если слишком много стран проводят политику сдерживания заработной платы, то следует ожидать негативных последствий на международном уровне. В нынешних условиях, когда мировая экономика рискует снова попасть в ловушку низких темпов роста, ускоренный рост заработной платы был бы желателен в тех странах, где заработки в прошлом росли медленнее производительности труда. Как показывает настоящий доклад, некоторые страны уже начали предпринимать шаги в этом направлении.

Во второй части доклада рассматривается роль заработной платы в неравенстве доходов. В последние годы неравенство становится все более актуальной темой в мире. Растет осознание того, что увеличение неравенства не только препятствует целям социальной справедливости, но также влечет за собой отрицательные экономические последствия. Приняв Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года, члены МОТ подтвердили свои обязательства по осуществлению политики в отношении заработной платы, которая обеспечила бы справедливое распределение плодов прогресса среди всех людей. Члены МОТ также признали, что ради достижения справедливого результата для всех членов общества сегодня как никогда важно добиваться социальной сплоченности, а также бороться с бедностью и растущим неравенством.

Во многих странах ключевым фактором, повлиявшим на последние тенденции в области неравенства, стало распределение заработной платы и распространение оплачиваемой занятости. Это говорит о важности институтов и политики на рынке труда (включая минимальную заработную плату (МЗП) и коллективные переговоры), оказывающих влияние на распределение доходов.

Сохраняются существенные разрывы в уровне заработной платы между мужчинами и женщинами, а также между местными работниками и мигрантами, и такие разрывы лишь частично объясняются различиями в опыте, образовании, профессии и других характеристиках на рынке труда. Реализация эффективной антидискриминационной политики наряду с другими видами политики, направленными на устранение первопричин этих разрывов, является конкретным решением на пути к расширению социальной справедливости и сокращению неравенства.

В докладе также показано, что в группах с более низким доходом наблюдается непропорциональная зависимость от социальных трансфертов или дохода от samozанятости. Почти во всех странах источники дохода у домохозяйств, находящихся в верхней и нижней части распределения доходов, более диверсифицированы, чем у домохозяйств со средним уровнем дохода, которые в гораздо большей степени зависят от заработной платы. Это говорит о том, что помимо создания оплачиваемых рабочих мест для сокращения неравенства важна согласованность между политикой в области заработной платы и социальной защитой.

Я надеюсь, что помимо самого доклада трехсторонние участники МОТ извлекут пользу из представленного в нем подхода и смогут разработать с учетом своих конкретных условий подходящий комплекс политических мер в области заработной платы, занятости, поддержки предприятий, социальной защиты, а также других мер, которые будут в максимальной степени способствовать как экономическому росту, так и снижению неравенства доходов. Я также надеюсь, что доклад убедит директивные органы в важности рассмотрения проблемы заработной платы в рамках международных усилий по координации макроэкономической политики и совместному движению к социальной справедливости.



Гай Райдер,
Генеральный директор МОТ

Содержание

Предисловие	v
Содержание	vii
Выражение признательности	xiii
Сводное резюме	xvii

Часть I Важные тенденции в области заработной платы

1 Введение	1
2 Динамика роста средней заработной платы в мировой экономике ...	3
3 Экономически развитые страны	6
3.1 Средняя заработная плата: некоторые различия между странами ...	6
3.2 Опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой	8
3.3 Доля труда в доходе	11
4 Тенденции в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком	15
4.1 Рост заработной платы	15
4.2 Снижение доли труда в доходе, несмотря на высокий рост заработной платы	16
5 Происходит ли постепенное сближение стран по уровню средней заработной платы?	19

Часть II Заработная плата и неравенство доходов

6 Введение: роль заработной платы в неравенстве доходов домохозяйств	21
6.1 Исторический контекст: продолжительный рост неравенства во многих странах с 1980-х годов	21
6.2 Комплекс политических мер в области неравенства	22
7 Смешанные тенденции последних лет в области неравенства доходов	24
7.1 Оценка неравенства между верхним и нижним децилями, а также в пределах среднего класса	24
7.2 Экономически развитые страны: смешанные тенденции в области неравенства в условиях повсеместной стагнации или снижения доходов	25
7.3 Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком: переменная динамика неравенства в условиях повсеместного роста доходов	28

8	Неравенство: роль заработной платы и оплачиваемой занятости	31
8.1	Анализ влияния заработной платы на изменение неравенства	31
8.2	Эффект рынка труда: эффект заработной платы плюс эффект занятости	31
8.3	Экономически развитые страны: потери рабочих мест и сокращение заработной платы как главные факторы изменения неравенства	32
8.4	Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком: эффекты рынка труда играют ведущую роль.	36
9	Связь между неравенством и источниками дохода	38
9.1	Экономически развитые страны: детализация по источникам дохода	38
9.2	Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком: разнообразная и изменчивая картина	44
10	Разрыв в заработной плате: какие работники зарабатывают меньше других и почему?	48
10.1	Гендерный разрыв в заработной плате	50
10.2	Разрыв в заработной плате мигрантов и местных работников	56
10.3	Разрыв в заработной плате в неформальной экономике	60

Часть III Политические меры в области заработной платы и неравенства

11	Введение: политический вызов	63
12	Политика на рынке труда для регулирования уровня заработной платы и неравенства (первичное распределение).	65
12.1	Прямое влияние политики на заработную плату и ее распределение	65
12.2	Косвенное влияние политики на заработную плату и ее распределение	69
13	Налогово-бюджетная политика для регулирования уровня заработной платы и неравенства (вторичное распределение)	70
13.1	Роль налогов	71
13.2	Роль социальной защиты и ее связь с политикой на рынке труда	72
14	Заключение: сочетание политических мер как ключ к сокращению неравенства, содействию занятости и поддержке совокупного спроса	72

Приложения

Приложение I	Глобальные тенденции в области заработной платы: методологические вопросы	75
Приложение II	Определения, понятия и источники данных	85
Приложение III	Изменения в неравенстве доходов домохозяйств	99
Приложение IV	Анализ разрыва заработной платы	101
Примечания		103
Библиография		113

Рисунки

1. Среднегодовые темпы экономического роста, 1995–2013 гг. (ВВП в постоянных ценах)	4
2. Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в мире, 2006–2013 гг.	4
3. Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в странах «Группы двадцати», 2006–2013 гг.	6
4. Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в экономически развитых странах, 2006–2013 гг.	7
5. Индекс средней реальной заработной платы в экономически развитых странах, входящих в «Группу двадцати», 2007–2013 гг.	7
6. Индекс средней реальной заработной платы в отдельных европейских странах, в наибольшей степени пострадавших от кризиса, 2007–2013 гг.	8
7. Динамика роста средней заработной платы и производительности труда в экономически развитых странах (индекс), 1999–2013 гг.	9
8. Производительность труда, реальная заработная плата и оценка реальной оплаты труда на одного занятого в экономически развитых странах (индексы), 1999–2013 гг.	10
9. Оценка реальной оплаты труда на одного занятого и рост производительности труда в крупнейших экономически развитых странах, скорректированные на ИПЦ и дефлятор ВВП, 1999–2013 гг.	11
10. Скорректированная доля труда в доходе в экономически развитых странах, входящих в «Группу двадцати», 1991–2013 гг.	13
11. Скорректированная доля труда в доходе в отдельных европейских странах, в наибольшей степени пострадавших от кризиса, 1991–2013 гг.	13
12. Рост средней реальной заработной платы в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по регионам, 2006–2013 гг.	14
13. Рост реальной заработной платы в крупнейших развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, 2012–2013 гг.	16
14. Доля наемных работников в общей занятости, 1999 и 2013 гг.	16
15. Скорректированная доля труда в доходе в Мексике и Турции, 1995–2013 гг.	17
16. Нескорректированная доля труда в доходе в Китае, 1992–2011 гг.	18
17. Доля труда в доходе в Российской Федерации, 1995–2012 гг.	18
18. Динамика производительности труда и заработной платы в ЮАР, 1994–2011 гг.	19
19. Распределение среднемесячной заработной платы в мире в 2000 и 2012 гг. (долл. США по ППС, в ценах 2012 г.).	20
20. Показатели неравенства	26
21. Неравенство в годы кризиса в рамках выборки экономически развитых стран, 2006–2010 гг.: (а) неравенство между верхним и нижним децилями (D9/D1); (б) неравенство в пределах среднего класса (D7/D3).	27

22. Неравенство за последние 10 лет в рамках выборки развивающихся стран и стран с формирующимся рынком: (а) неравенство между верхним и нижним децилями (D9/D1); (б) неравенство в пределах среднего класса (D7/D3)	29
23. Динамика реальных доходов домохозяйств в отдельных странах за последние годы измерений	30
24. Эффект рынка труда: эффект заработной платы и эффект занятости	32
25. Изменение неравенства между верхними и нижними децилями (D9/D1) в экономически развитых странах, 2006–2010 гг.	33
26. Изменение неравенства в пределах среднего класса (D7/D3) в экономически развитых странах, 2006–2010 гг.	35
27. Изменение неравенства между верхними и нижними децилями (D9/D1) в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по отдельным годам	37
28. Изменение неравенства в пределах среднего класса (D7/D3) в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по отдельным годам.	37
29. Доля заработной платы в доходах домохозяйств за последний год измерений в отдельных экономически развитых странах и в среднем по Европе	39
30. Доходы домохозяйств по группам и источникам в отдельных странах за последний год измерений	41
31. Реальный рост доходов верхних и нижних децилей в Испании и Румынии, с разбивкой по источникам, 2006–2010 гг.	42
32. Доля заработной платы в доходах домохозяйств в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком за последний год измерений	45
33. Доходы домохозяйств по группам и источникам за последний год измерений в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком	46
34. Реальный рост доходов верхних и нижних децилей в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, с разбивкой по источникам, с 2001/2002 г. по 2010/2012 г.	47
35. Разрыв в заработной плате по причине материнства в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком за последний год измерений	52
36. Объяснимый и необъяснимый гендерный разрыв в заработной плате в отдельных странах за последний год измерений	54
37. Устранение необъяснимых гендерных различий в заработной плате: средний разрыв в заработной плате до и после корректировки в отдельных странах за последний год измерений – (а) экономически развитые страны; (б) развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком.	55
38. Фактическое и условное распределение заработной платы в Российской Федерации и США за последний год измерений	56

39. Объяснимые и необъяснимые гендерные разрывы в заработной плате мигрантов и местных работников в отдельных странах за последний год измерений	57
40. Устранение необъяснимых различий в заработной плате мигрантов и местных работников: средний разрыв в заработной плате до и после корректировки в отдельных странах за последний год измерений	59
41. Фактическое и условное распределение заработной платы в Кипре и Испании за последний год измерений.	60
42. Объяснимые и необъяснимые разрывы в заработной плате работников формальной и неформальной экономики в отдельных странах Латинской Америки за последний год измерений.	62

Вставки

1. Что такое заработная плата?	5
2. Глобальная база данных МОТ по заработной плате	5
3. Эффект состава	9
4. Связь между заработной платой, оплатой труда, различными дефляторами и производительностью труда	10
5. Что понимается под «средним классом»?	25
6. Крупнейшее сокращение неравенства доходов в Европейском Союзе в эпоху Великой рецессии: загадочный случай с Румынией.	43
7. Разрыв в заработной плате по причине материнства	51
8. Неформальная занятость и сегментация рынка труда в Аргентине	61

Рисунки в приложениях

A1. Структура доходов домохозяйств.	85
A2. Пример структуры доходов домохозяйств	88

Таблицы в приложениях

A1. Региональные группы	77
A2. Охват глобальной базы данных МОТ по заработной плате, 2013 г. (%)	77
A3. Охват глобальной базы данных МОТ по заработной плате, 2006–2013 гг. (%)	78
A4. Шкала эквивалентности параметров	88
A5. Источники данных по развивающимся странам и странам с формирующимся рынком.	90
A6. Базовые года для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком.	90
A7. Распределение полной выборки по странам и годам.	92

A8. Репрезентативность выборки (возраст в изучаемой совокупности: старше 16 лет)	93
--	----

Вставки в приложениях

A1. Понятия и определения	86
A2. Оценка дохода на одного члена домохозяйства	88

Выражение признательности

Основные авторы

Настоящий доклад подготовлен сотрудниками Отдела по инклюзивным рынкам труда, трудовым отношениям и условиям труда (INWORK) Международной организации труда под руководством Филипа Маркадена (Philippe Marcadent), руководителя INWORK, и при участии других коллег из штаб-квартиры МОТ в Женеве и региональных бюро МОТ. Главным редактором доклада выступил Патрик Бельсер (Patrick Belser). Розалия Васкес-Альварес (Rosalia Vazquez-Alvarez) выполнила анализ для Части II доклада, а также согласовала полученную от консультантов информацию и технические рецензии от независимых специалистов. Кристен Собек (Kristen Sobeck) обновила глобальную базу данных МОТ по заработной плате, выполнила анализ для Части I и написала Часть I доклада. Научным консультантом выступил Николя Мэтр (Nicolas Maître). Крис Эдган (Chris Edgar) и Шарлот Бешам (Charlotte Beauchamp) координировали работы по редактированию, публикации и переводу, а также обработали закрытые рецензии на доклад. Ксения Радоевич Бовет (Ksenija Radojevic Bovet) отвечала за корректуру. Дизайн обложки разработан Кристианом Олсеном (Christian Olsen). Несколько иллюстраций были подготовлены Инес Гомес (Inês Gomes).

Сандра Поласки (Sandra Polaski), заместитель Генерального директора МОТ по вопросам политики, внесла важный вклад в политическое содержание доклада.

Авторы разделов

Часть II доклада подготовлена по материалам исследовательского проекта, который осуществлялся под руководством Розалии Васкес-Альварес. В рамках этого проекта были получены результаты анализа и материалы от Роксаны Маурисио (Roxana Maurizio) (Национальный университет имени генерала Сармьенто и Национальный научно-технический исследовательский совет (CONICET), Аргентина), Айко Питера Ван Вуурена (Aico Peter Van Vuuren) (Амстердамский университет), Ингрид Вулард (Ingrid Woolard) (Кейптаунский университет), Янгджана Ху (Youngjian Hu) (Тяньцзинский университет финансов и экономики, Китай), Ли Ши (Li Shi) и Вана Хайюаня (Wan Haiyuan) (Школа экономики и управления, Пекинский педагогический университет, и Институт социальных исследований, национального развития, Китай), а также Умы Рани (Uma Rani) (Департамент исследований МОТ). Марианна Фуррер (Marianne Furrer) выступила в качестве научного консультанта для Умы Рани при подготовке Части II доклада.

В дополнение к общей рецензии на доклад были получены отдельные технические рецензии для Части II от таких специалистов, как Мигель Портела (Miguel Portela) (Университет Минью, Брага, Португалия), а также Андреа

Реголи (Andrea Regoli) и Антонелла Д'Агостино (Antonella D'Agostino) (оба из Университета Неаполя «Партеноп»). Информация о разрыве в уровне оплаты труда в среднем классе и по причине материнства была любезно предоставлена Александром Дормайером Фрайре (Alexandre Dormeier Freire) (Женевский институт международных отношений и развития, Женева), Дамианом Гримшоу (Damian Grimshaw) и Джил Рабери (Jill Rubery) (оба из Бизнес-школы Университета Манчестера), соответственно. Международные и региональные оценки в Части I доклада основаны на той же методологии (см. Приложение I), что и в предыдущих докладах *«Заработная плата в мире»*. Методология разработана Мальте Любкером (Malte Luebker) (Азиатско-Тихоокеанский региональный офис МОТ) в сотрудничестве с Рафаэлем Диезом де Мединой (Rafael Diez de Medina) и Моникой Кастилло [Monica Castillo] (оба из Департамента статистики МОТ) на основе предложений Фархада Мехрана (Farhad Mehran) (консультанта МОТ). В 2011 году методология была проверена такими рецензентами, как Ив Тилле (Yves Tillé) (Институт статистики, Университет Невшателя), Юджин Джеонг (Yujin Jeong) (Американский университет, Вашингтон, округ Колумбия), Джозеф Л. Гаствирт (Joseph L. Gastwirth) (Университет Джорджа Вашингтона, Вашингтон, округ Колумбия) и Джоуп Ан (Jooup An) (Корейский институт труда).

Особая благодарность

Выражаем особую благодарность Мануэле Томей (Manuela Tomei), директору Департамента условий труда и равенства в сфере труда, за ее поддержку и руководство. Мы также особенно признательны всем национальным статистическим службам, которые помогли нам собрать нужную информацию.

Нам также хотелось бы поблагодарить всю группу МОТ/SIALC (Информационно-аналитическая система по вопросам труда) в Панаме, особенно Боливар Пино (Bolívar Pino) за данные по заработной плате в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, а также Мальте Любкеру (Malte Luebker) (Азиатско-Тихоокеанский региональный офис МОТ) за данные по заработной плате в Азии и свежие оценки роста реальной заработной платы в Индии. Выражаем особую благодарность Сангхену Ли (Sangheon Lee) (МОТ, Женева). Он был одним из основных авторов в предыдущих изданиях доклада и дал много ценных рекомендаций при подготовке этого нового издания. Мы также очень признательны за неоценимую поддержку, которую мы получили от Эдгардо Грайсинга (Edgardo Greising), Франциско Гереиро (Francisco Guerreiro) и Мари-Клэр Содергрэн (Marie-Claire Sodergren) (МОТ, Женева) при сведении информации для настоящего доклада в базу данных ILOSTAT. Нам также хотелось бы поблагодарить Экхарда Эрнста (Ekkehard Ernst), Сальву Хайдар (Salwa Haidar) и Кристиана Вигелана (Christian Viegelahn) за предоставление данных из доклада МОТ «Глобальные тенденции в области занятости». Благодарим Наджати Гошеха (Najati Ghosheh), который постоянно давал нам ссылки на новейшую научную литературу.

Мы также хотим выразить свою признательность следующей группе коллег за ценный вклад и комментарии: Лауре Аддати (Laura Addati), Азите Берару Аваду (Azita Berar Awad), Джанин Берг (Janine Berg), Дункану Кэмп-

беллу (Duncan Campbell), Хуану Чакалтане (Juan Chacaltana), Харви Клавьену (Harvey Clavien), Ригоберту Гарсии (Rigoberto Garcia), Давиду Глейберману (David Glejberman), Сьюзен Хейтер (Susan Hayter), Джеймсу Ховарду (James Howard), Мартину Хамблету (Martine Humblet), Иянатулу Исламу (Iyanatul Islam), Самии Казии Аулу (Samia Kazi Aoul), Мишель Лейтон (Michele Leighton), Номану Мадджиду (Nomaan Majid), Андресу Маринакису (Andres Marinakis), Адриане Мата-Гринвуд (Adriana Mata-Greenwood), Джесу Мертенсу (Jesse Mertens), Имгарде Нюблер (Irmgard Nübler), Мартину Ельцу (Martin Oelz), Шоне Олни (Shauna Olney), Наталье Поповой, Стефану Перси (Stephen Pursey), Вольфгангу Шольцу (Wolfgang Scholz), Стивену Тобину (Steven Tobin), Раймонду Торресу (Raymond Torres), Даниэлю Вон-Уайтхэду (Daniel Vaughan-Whitehead), а также четырем авторам закрытых рецензий.

Источники данных

Настоящий доклад отчасти основан на данных Евростата «Обследование доходов и условий жизни Европейского союза» (EU-SILC), с 2003 по 2010 год включительно, а также результатах Панельного исследования динамики доходов США (US PSID). Авторы несут полную ответственность за все заключения, сделанные на основе этих данных.

Сводное резюме

Часть I. Важные тенденции в области заработной платы

Контекст

В последние годы дискуссии по поводу роли, которую играет заработная плата в экономике, усиливаются. На уровне предприятия заработная плата – это расходная статья. На уровне страны конечный результат повышения или снижения заработной платы зависит от направления и относительной величины ее воздействия на потребление домохозяйств, на инвестиции и чистый экспорт. В еврозоне опасения по поводу дефицита совокупного спроса, возникающего из-за недостаточного потребления домохозяйств, привлекают к вопросам заработной платы дополнительное внимание, и многие комментаторы отмечают, что из-за снижения или стагнации заработной платы возрастает риск дефляции. Некоторые развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком уделяют заработной плате повышенное внимание как ключевому компоненту общей стратегии борьбы с бедностью и неравенством.

По сравнению с 2012 годом в 2013 году рост заработной платы во всем мире замедлился, и ему еще только предстоит вернуться к докризисному уровню

В период кризиса в 2008–2009 годах рост реальной заработной платы во всем мире резко замедлился, затем он в какой-то мере восстановился в 2010 году и после этого снова замедлился. В 2013 году среднемесячная реальная заработная плата во всем мире возросла на 2,0 процента (снижение по сравнению с темпами роста 2,2 процента в 2012 году), и темпам ее роста еще только предстоит вернуться к докризисному уровню, составлявшему примерно 3,0 процента в 2006 и 2007 году.

Глобальный рост заработной платы происходит в основном за счет развивающихся стран и стран с формирующимся рынком

Глобальный рост заработной платы в последние годы происходил за счет развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, где реальная заработная плата увеличивается – в некоторых случаях весьма быстро – с 2007 года. Но при этом между регионами имеются заметные отличия. Так, в 2013 году рост реальной заработной платы достиг 6 процентов в Азии и почти 6 процентов в Восточной Европе и Центральной Азии, однако в странах Латинской Америки и Карибского бассейна он составил менее 1 процента (т.е. снизился по сравнению с 2,3 процента в 2012 году). Предварительные оценки показывают также, что реальная заработная плата возросла почти на 4 процента на Ближнем Востоке (за счет ее значительного, по имеющимся данным, роста в Саудовской Аравии), но менее чем на 1 процент в Африке. Рост реальной заработной

платы во входящих в «Группу двадцати» странах с формирующимся рынком замедлился с 6,7 процента в 2012 году до 5,9 процента в 2013 году.

Поскольку из расчетов был исключен Китай, глобальный рост заработной платы уменьшился вдвое

Глобальный рост заработной платы происходил в значительной мере за счет Китая, поскольку там весьма многочисленное население и высокий рост реальной заработной платы. В результате исключения из расчетов Китая глобальный рост реальной заработной платы сократился почти вдвое – с 2,0 до 1,1 процента в 2013 году и с 2,2 до 1,3 процента в 2012 году.

Отсутствие изменений в заработной плате в экономически развитых странах

В группе экономически развитых стран реальная заработная плата в 2012 и 2013 году почти не изменилась, увеличившись всего на 0,1 и 0,2 процента, соответственно. В некоторых из них, включая Великобританию, Грецию, Ирландию, Испанию, Италию, и Японию, средняя реальная заработная плата в 2013 году оказалась ниже, чем в 2007 году. В странах, затронутых кризисом, значительную роль сыграл эффект состава (воздействие, оказываемое на среднюю заработную плату изменениями в составе наемных работников).

В период с 1999 по 2013 год рост производительности труда в экономически развитых странах опережал рост реальной заработной платы, и в самых крупных из них доля труда в национальном доходе (что также отражает связь между заработной платой и производительностью) упала

В группе экономически развитых стран в целом в период с 1999 по 2013 год рост реальной заработной платы отставал от роста производительности труда. Такая тенденция наблюдалась до начала кризиса в 2007 году, затем – в разгар кризиса – произошло кратковременное сокращение разрыва, после чего с 2009 года рост производительности труда снова продолжил опережать рост реальной заработной платы.

С 1999 по 2013 год рост производительности труда превышал рост заработной платы в Германии, Соединенных Штатах и Японии. Такое нарушение связи между заработной платой и производительностью отразилось в снижении доли труда в доходе (доля ВВП, потраченная на оплату труда) в этих странах за тот же период. В других странах, таких как Великобритания и Франция, доля труда в доходе осталась прежней или увеличилась. Если говорить о странах с формирующимся рынком, то в последние годы доля труда в доходе возросла в России и уменьшилась в Китае, Мексике и Турции. Но необходимо отметить, что при быстром росте реальной заработной платы снижение доли труда в доходе в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком может отражаться на благосостоянии населения не так, как в экономически развитых странах.

Средняя заработная плата в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком медленно приближается к средней заработной плате в экономически развитых странах

Средняя заработная плата в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком по-прежнему значительно ниже, чем в большинстве экономически развитых стран. Если измерять по паритету покупательной способности, то получается, что, например, в Соединенных Штатах среднемесячная заработная плата в три с лишним раза выше, чем в Китае.

И хотя из-за расхождений в определениях и методиках точное сопоставление уровня заработной платы в разных странах затруднительно, в экономически развитых странах средняя заработная плата составляет приблизительно 3 тыс. долл. США (по паритету покупательной способности), тогда как в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком она равна 1 тыс. долл. США (по паритету покупательной способности). По оценкам, месячная заработная плата в среднем по всем странам мира составляет примерно 1,6 тыс. долл. США (по паритету покупательной способности). Однако за период с 2000 по 2012 год разрыв в уровнях реальной заработной платы между экономически развитыми странами и странами с формирующимся рынком сократился. Это произошло благодаря значительному росту заработной платы в странах с формирующимся рынком и ее стагнации или сокращению во многих экономически развитых странах.

Часть II. Заработная плата и неравенство доходов

Смешанные тенденции в области неравенства доходов домохозяйств

Неравенство, усилившееся во многих странах за последние десятилетия, требует повышенного внимания, поскольку оно может неблагоприятным образом отразиться на благосостоянии и социальном единстве, а также снизить темпы экономического роста в средне- и долгосрочной перспективе. Как показывают приведенные в докладе данные, последние тенденции в области неравенства доходов домохозяйств носят смешанный характер и в экономически развитых, и в развивающихся странах, и в странах с формирующимся рынком. В развивающихся странах и в странах с формирующимся рынком степень неравенства, как правило, выше, хотя целому ряду этих стран и удалось в какой-то мере его сократить, обычно в контексте возрастания доходов. В экономически развитых странах, переживавших усиление неравенства, это происходило, как правило, в контексте стагнации или снижения доходов.

Неравенство возникает на рынке труда

Во многих странах неравенство возникает на рынке труда. Ключевыми факторами, повлиявшими на последние тенденции в области неравенства, стали изменения в распределении заработной платы и оплачиваемой занятости. В экономически развитых странах, где неравенство возросло более всего, это часто происходило из-за сочетания усилившегося неравенства в заработной плате и потери рабочих мест. В Испании и Соединенных Штатах (две страны, где неравенство между верхними и нижними децилями возросло более всего)

изменениями в распределении заработной платы и потерей рабочих мест объяснялось усиление неравенства соответственно на 90 и 140 процентов. В экономически развитых странах, где возросло неравенство доходов домохозяйств, усиление неравенства вследствие изменений в сфере заработной платы и занятости компенсируется другими источниками доходов примерно на одну треть.

В ряде развивающихся стран и стран с формирующимся рынком неравенство сократилось. В этих странах преобладающим фактором стало более справедливое распределение заработной платы и оплачиваемой занятости. В Аргентине и Бразилии, где неравенство сократилось более всего, изменениями в распределении заработной платы и оплачиваемой занятости объясняется произошедшее за десятилетие сокращение неравенства между верхним и нижним децилями соответственно на 87 и 72 процента.

Заработная плата – главный источник дохода домохозяйств

Важную роль, которую играет заработная плата в неравенстве доходов домохозяйств, можно объяснить тем фактом, что она является основным источником этих доходов и в экономически развитых, и в развивающихся странах, и в странах с формирующимся рынком. В экономически развитых странах в домохозяйствах, где имеется по крайней мере один член трудоспособного возраста, заработная плата представляет собой 70–80 процентов совокупного дохода, без вычета налогов и после всех трансфертов, причем в разных странах это значение заметно расходится. В рассматриваемых в докладе развивающихся странах и странах с формирующимся рынком доля заработной платы в доходе домохозяйств меньше – от 50–60 процентов в Аргентине и Бразилии до 40 процентов в Перу и 30 процентов во Вьетнаме. Доходы от samozанятости в этих странах, как правило, составляют в доходе домохозяйств большую долю, чем в экономически развитых странах, особенно среди представителей малоимущих групп.

Тем не менее в странах с экономиками и того, и другого типа источники дохода у верхних и нижних 10 процентов домохозяйств более диверсифицированы, чем у домохозяйств со средним уровнем доходов, которые зависят в основном от заработной платы. В экономически развитых странах важную роль в поддержке малоимущих домохозяйств играют социальные трансферты, в то время как во многих развивающихся странах и странах с формирующимся рынком малоимущие домохозяйства полагаются главным образом на samozанятость. Среди нижних 10 процентов домохозяйств, например, в Соединенных Штатах заработная плата составляет около 50 процентов дохода домохозяйств, в Италии – 30 процентов, во Франции – 25 процентов, в Великобритании – 20 процентов, в Германии – 10 процентов и в Румынии – 5 процентов. Среди групп со средним и высоким уровнем доходов заработная плата почти во всех странах составляет наибольшую долю дохода домохозяйств, достигающую 80 процентов и более в Германии, Великобритании и Соединенных Штатах.

В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком среди нижних 10 процентов домохозяйств заработная плата составляет от 50 процен-

тов дохода домохозяйств в России до 10 процентов во Вьетнаме. В доходе домохозяйств среднего класса в Аргентине, Бразилии, Китае и Российской Федерации доля заработной платы постепенно увеличивается и затем снижается в группах с наиболее высоким уровнем доходов.

Некоторые группы страдают от дискриминации и разницы в заработной плате

Приведенные в докладе данные показывают, что почти во всех странах нашей выборки существуют различия в заработной плате мужчин и женщин, а также в заработной плате местных работников и работников-мигрантов. Эти различия возникают в силу многочисленных и сложных причин, которые могут быть разными в зависимости от страны и конкретного этапа в процессе распределения заработной платы. Различия в заработной плате можно разделить на «объяснимые», основывающиеся на наблюдаемом «человеческом капитале» и характеристиках рынка труда, и «необъяснимые», охватывающие дискриминацию в оплате труда и включающие характеристики (например, наличие детей), которые в принципе отражаться на заработной плате не должны. Авторы доклада показывают, что если такие необъяснимые различия устранить, существующая разница в заработной плате мужчин и женщин поменяется на противоположную в таких странах, как Бразилия, Литва, Российская Федерация, Словения и Швеция, где характеристики социально уязвимых групп на рынке труда должны привести к повышению их заработной платы. Кроме того, эта разница почти исчезнет в половине включенных в выборку экономически развитых стран.

Аналогичным образом авторы доклада сравнивают заработную плату мигрантов и местных работников, показывая, что в некоторых странах средняя разница в заработной плате поменялась бы на противоположную, если бы необъяснимые различия удалось устранить. Среди экономически развитых стран такое возможно в Германии, Дании, Люксембурге, Нидерландах, Норвегии, Польше и Швеции. В Чили работники-мигранты в среднем зарабатывают больше, чем работники из числа местных граждан.

Авторы доклада также обнаруживают разницу в заработной плате работников формальной и неформальной экономики. В докладе это показано на примере разницы в заработной плате работников неформальной экономики отдельных латиноамериканских стран. Как и в случаях с разницей в заработной плате мужчин и женщин, а также работников-мигрантов и местных работников, наименьшие расхождения в заработной плате работников неформальной и формальной экономики обычно наблюдаются в нижних децильных группах, а среди более оплачиваемых работников эти расхождения увеличиваются. Кроме того, наблюдаемые на рынке труда характеристики работников неформальной экономики отличаются от аналогичных характеристик работников формальной экономики на всех этапах процесса распределения заработной платы и во всех странах (т.е. во всем процессе распределения существуют объяснимые различия). Но при этом в заработной плате сохраняются и значительные необъяснимые различия.

Часть III. Политические меры в области заработной платы и неравенства

Политический вызов

С неравенством можно бороться с помощью политических мер, которые прямо или косвенно отражаются на распределении заработной платы, и с помощью налогово-бюджетной политики, которая обеспечивает перераспределение доходов посредством налогообложения и осуществления социальных трансфертов. Но усиление неравенства на рынке труда осложняет усилия по сокращению неравенства с помощью налогов и социальных трансфертов. Это говорит о том, что с неравенством, возникающим на рынке труда, следует также бороться посредством политических мер, непосредственно отражающихся на распределении заработной платы.

Минимальная заработная плата и коллективные переговоры

Результаты последних исследований говорят о том, что правительства располагают значительными возможностями для использования минимальной заработной платы в качестве инструмента политики. С одной стороны, исследования показывают, что между повышением минимальной заработной платы и уровнем занятости не существует связи или что такое повышение оказывает на занятость лишь весьма ограниченное воздействие, которое может быть как положительным, так и отрицательным. С другой стороны, они показывают, что минимальная заработная плата эффективно способствует сокращению неравенства в доходах. В последние годы меры по установлению минимальной заработной платы используются в качестве действенного инструмента политики все большим числом правительств как в экономически развитых странах, так и в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Необходимо отметить, что минимальная заработная плата должна устанавливаться таким образом, чтобы обеспечивалось равновесие между потребностями работников и их семей и экономическими факторами.

Еще одним институтом рынка труда, давно признанным в качестве важного инструмента борьбы с неравенством в общем и неравенством в заработной плате в частности, являются коллективные переговоры. Степень, в которой коллективные переговоры способны сократить общее неравенство в заработной плате, зависит от доли работников, охваченных коллективными договорами, и от положения этих работников в системе распределения заработной платы.

Содействие созданию рабочих мест

Создание рабочих мест – первоочередная задача во всех странах, и авторы доклада показывают, что доступ к работе по найму (или ее потеря) является определяющим фактором неравенства в доходах. В экономически развитых странах потеря рабочих мест, от которой непропорционально пострадали работники с низким уровнем доходов, способствовала усилению неравенства. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком создание дополнительных рабочих мест для самых малоимущих работников в ряде случаев способствовало его сокращению. Эти выводы подтверждают

тот факт, что осуществление политики полной занятости представляет собой важный аспект сокращения неравенства. Ключевую роль в этом отношении играет продвижение жизнеспособных предприятий. Данный процесс подразумевает создание благоприятных условий для открытия новых и развития существующих предприятий, а также поощрение инноваций и повышение производительности. Получаемые в результате выгоды можно справедливым образом распределять между работниками внутри отдельных предприятий и в рамках всего общества в целом.

Особое внимание к социально незащищенным группам

Если распространить действие положений о минимальной заработной плате и коллективных переговорах на низкооплачиваемых работников, это в целом поможет сократить неравенство, поскольку среди таких работников непропорционально много женщин, мигрантов и представителей иных социально незащищенных групп. Но такие политические инструменты сами по себе не устраняют все формы дискриминации и различия в заработной плате, являющиеся важной причиной неравенства. Для ликвидации различий в заработной плате между представителями разных групп, не объяснимых ни «человеческим капиталом», ни характеристиками рынка труда, требуется более широкий набор мер. Например, для обеспечения равной оплаты труда мужчин и женщин требуются меры, направленные на борьбу с дискриминационной практикой и гендерными стереотипами в отношении ценности женского труда, эффективная политика в области охраны материнства и отцовства и в области предоставления родительских отпусков, а также информационно-разъяснительная работа по вопросу совместного участия мужчин и женщин в выполнении семейных обязанностей.

Перераспределение финансовых средств с помощью налогов и систем социальной защиты

В какой-то мере компенсировать неравенство на рынке труда способна соответствующая налогово-бюджетная политика – путем применения систем прогрессивного налогообложения и социальных трансфертов, которые обеспечивают выравнивание доходов домохозяйств. Правительства экономически развитых стран используют подобную политику для решения своих задач в области распределения доходов чаще, чем правительства развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, хотя между ними в этом плане может наблюдаться некоторое сближение. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, как представляется, имеются возможности для увеличения налоговых поступлений с помощью самых разнообразных мер, в том числе через улучшение собираемости налогов, а также через расширение налоговой базы за счет перевода работников и предприятий из неформальной экономики в формальную. Увеличившиеся поступления, в свою очередь, позволили бы расширить и усовершенствовать системы социальной защиты, которые в этих странах зачастую развиты недостаточно.

Необходимость совместных политических действий

За небольшими исключениями заработная плата представляет собой крупнейший и единственный источник дохода домохозяйств как в экономически развитых странах, так и в странах с формирующимся рынком в равной степени. В то же время, у представителей самых малоимущих групп она составляет в доходе меньшую долю. В экономически развитых странах, где социальные трансферты занимают в доходе более заметное место, необходимо сочетание стратегий, помогающих членам малоимущих домохозяйств устраиваться на оплачиваемую работу, и мер, направленных на повышение качества находящихся ими рабочих мест и на увеличение вознаграждения за труд. В некоторых развивающихся странах и странах с формирующимся рынком повышение доходов представителей малоимущих групп обеспечивается с помощью программ непосредственного трудоустройства (например, в Индии и Южной Африке) и с помощью социальных денежных трансфертов (например, в Бразилии и Мексике – в числе многих других). В конце концов, самый эффективный и надежный способ избавления от бедности для населения трудоспособного возраста – это производительная, справедливо оплачиваемая занятость. Все меры и стратегии должны быть направлены на достижение этой цели.

1 Введение

Дискуссии по поводу роли, которую играет заработная плата в восстановлении мировой экономики, заметно усилились после публикации последнего издания доклада МОТ «Заработная плата в мире» (МОТ, 2012а). На уровне фирмы заработная плата – это мотивационный фактор для работников и в то же время статья расходов для предприятий. Однако на уровне страны сумма всех изменений заработной платы на отдельных предприятиях может вызвать целый комплекс последствий. Заработная плата – важный источник дохода домохозяйств. Поэтому более низкая заработная плата ведет к сокращению потребления домохозяйств и тем самым подавляет совокупный спрос, если этот негативный эффект не компенсируется существенным ростом инвестиций и чистым экспортом. Следовательно, конечный результат повышения или снижения заработной платы для совокупного спроса зависит от направления и относительной величины ее воздействия на различные элементы спроса, включая потребление домохозяйств, инвестиции и чистый экспорт¹.

Такой макроэкономический взгляд не является чем-то новым, но на какое-то время он практически исчез из политических дискуссий, и лишь в последние годы на него снова обратили внимание. Это связано с тем, что многие страны стремятся добиться положительных темпов роста и создания рабочих мест, в то же время пытаясь сократить дисбалансы между импортом и экспортом. Политика и тенденции в области заработной платы играют важную роль в достижении такого равновесия. В странах с дефицитом счета текущих операций, где импорт превышает экспорт, сдерживание заработной платы может способствовать перебалансированию счетов торгового баланса. Политика сдерживания также оказывает положительное влияние на совокупный спрос и занятость при условии активного развития конкурентоспособного экспорта. Однако, если снижение внутреннего потребления в результате сокращения заработной платы не компенсируется наращиванием экспорта, это негативно отразится на росте ВВП, особенно при одновременном снижении государственных расходов. В странах с большим активным сальдо торгового баланса повышение заработной платы может способствовать перебалансированию спроса за счет увеличения внутреннего потребления домохозяйств и снижения экспорта. Это, в свою очередь, окажет влияние на совокупный спрос в этих странах, который зависит от величины составляющих его элементов.

На международном уровне отсутствие скоординированной политики влечет за собой определенные риски. Если слишком много стран, имеющих тесные экономические связи и расположенных на большой общей территории (например, Европейский союз), одновременно проводят политику сдержива-

ния заработной платы, результатом, скорее всего, будет дефицит совокупного спроса и ориентация на потребителей в других регионах. Как отмечалось в предыдущем докладе «Заработная плата в мире» (МОТ, 2012а), за несколько лет до мирового экономического и финансового кризиса заработная плата перестала расти относительно производительности труда во многих странах, особенно (но не только) в некоторых крупных экономически развитых странах. Растущий разрыв между заработной платой и производительностью привел к снижению доли труда в доходах этих стран (см. ЕС, 2007; Guerriero, 2012; ILO, 2008а; IMF, 2007; Karabarbounis и Remanent, 2014) и мог способствовать структурно слабому совокупному спросу в предкризисные годы (Wolf, 2014а).

В ответ на эти тенденции страны начали менять свою политику. Например, Китай, Германия, Япония и США недавно приняли меры, призванные стимулировать рост заработной платы. Среди этих изменений можно отметить введение в Германии нового уровня минимальной заработной платы, который вступит в силу в 2015 году, и призыв правительства Японии повысить базовую заработную плату в компаниях. Такие политические реформы были поддержаны рекомендациями МВФ². В Китае власти пытаются переориентировать экономику на внутренний спрос. Тем временем США, где долгое время потребление поддерживалось больше за счет кредитов, чем за счет роста заработной платы, также стремятся стимулировать рост реальной заработной платы, чтобы «наверстать отставание средней заработной платы от производительности труда, которое наблюдалось в течение нескольких десятилетий» (USCEA, 2014, р. 36–37)³. МВФ отметил «стагнацию заработной платы» в США и призвал увеличить ее минимальный уровень в сочетании с расширением налогового кредита на заработанный доход (EITC), в обоих случаях для сокращения бедности и поддержки совокупного спроса (IMF, 2014а; Bloomberg, 2014).

В других странах сдерживание (или даже сокращение) заработной платы рассматривалось как одна из необходимых корректировочных мер для повышения конкурентоспособности и поддержания уровня занятости во время кризиса. Например, Банк Англии считает, что сдерживание заработной платы предотвращает рост безработицы в Великобритании⁴. Европейские страны, в наибольшей степени пострадавшие от кризиса суверенного долга, также пережили сокращение заработной платы. Хотя такие корректировки заработной платы могли способствовать внешней конкурентоспособности, их влияние на совокупный спрос в сочетании с мерами по консолидации бюджета⁵ оказалось более неблагоприятным, чем ожидалось. Поэтому дальнейшее сокращение заработной платы в этих странах, скорее всего, будет контрпродуктивным (ОЭСР, 2014b).

На международном уровне министры финансов, а также министры труда и занятости стран, входящих в «Группу двадцати», призвали к созданию «более качественных рабочих мест» (G20, 2014а, paras 12–17) и к «политике, направленной на укрепление связей между производительностью труда, заработной платой и занятостью» (G20, 2013а, para. 8,5).

Именно в таком глобальном контексте мы рассматриваем последние тенденции в области средней заработной платы в Части I настоящего доклада.

2 Динамика роста средней заработной платы в мировой экономике

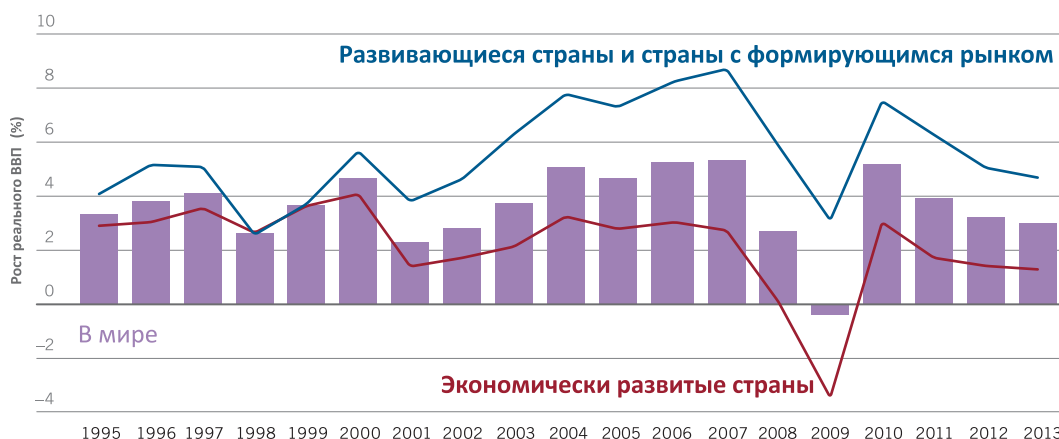
Тенденции в области заработной платы встроены в широкий макроэкономический контекст и по-разному проявляются в экономически развитых странах, развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Мировая экономика резко сократилась в период с 2007 по 2009 год, быстро восстановилась в 2010 году, но затем снова замедлилась (рис. 1). Хотя темпы роста после 2010 года снизились во всем мире, в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком они оставались существенно выше, чем в экономически развитых странах. В ряде докладов МОТ⁶ отмечается, что рынки труда во многих странах все еще не восстановились и глобальный дефицит рабочих мест сегодня обострился по сравнению с началом мирового финансового и экономического кризиса в 2008 году. В следующем десятилетии предстоит решить масштабную задачу: принять приблизительно 199,4 миллиона безработных и интегрировать на рынок труда 395,7 миллиона новых работников.

Как последние экономические тенденции отражаются на средней реальной заработной плате? На рис. 2 представлены две оценки (см. определение заработной платы во вставке 1). Первая из них представляет собой глобальную оценку на основе данных по заработной плате из 130 стран с использованием методологии, описанной в Приложении I и Глобальной базе данных МОТ по заработной плате (см. вставку 2). Вторая оценка также проведена в глобальном масштабе, но без учета Китая в связи с его огромным размером (в плане количества наемных работников) и высокими темпами роста реальной заработной платы, которые на протяжении большей части 2000-х годов выражались двухзначным числом и вносили значительный вклад в глобальный рост заработной платы. Как видно на рис. 2, в период кризиса 2008–2009 годов темпы роста реальной заработной платы во всем мире резко упали, затем в 2010 году они в какой-то мере восстановились и после этого снова замедлились. Им еще только предстоит вернуться к докризисному уровню.

На рис. 3 представлена оценка для «Группы двадцати» в целом и отдельно для входящих в нее экономически развитых и развивающихся стран⁷. В совокупности на страны «Группы двадцати» приходится приблизительно три четверти мирового ВВП⁸ и более 1 млрд из 1,5 млрд оплачиваемых работников в мире⁹.

Рост средней реальной заработной платы на протяжении всего периода происходил в основном за счет развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. Ту же картину дают региональные данные, представленные ниже на рис. 12. Напротив, в экономически развитых странах, входящих в «Группу двадцати», рост средней реальной заработной платы на протяжении всего периода оставался низким или отрицательным.

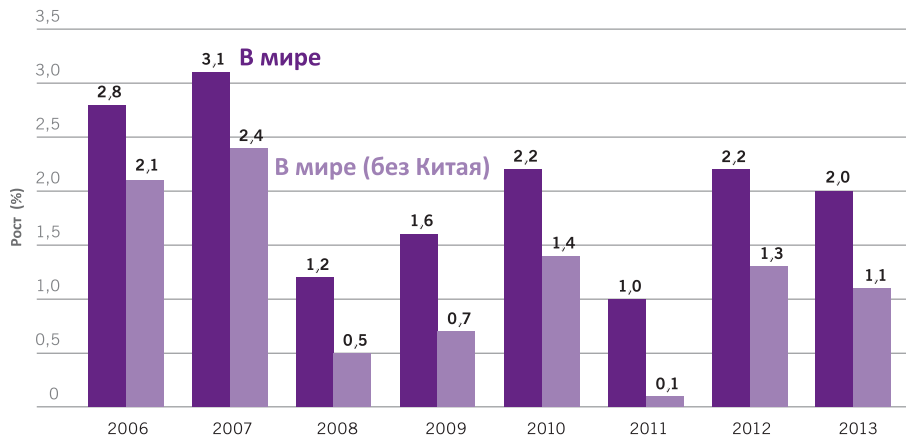
Рис. 1 Среднегодовые темпы экономического роста, 1995–2013 гг. (ВВП в постоянных ценах)



Примечание: Группы стран основаны на классификации МВФ, приведенной в приложении к изданию МВФ «Перспективы развития мировой экономики», апрель 2014 г.

Источник: МВФ, база данных издания «Перспективы развития мировой экономики», апрель 2014 г. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 2 Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в мире, 2006–2013 гг.



Примечание: Темпы роста заработной платы в мире рассчитаны как средневзвешенный годовой рост среднемесячной реальной заработной платы в 130 странах и охватывают 95,8 процентов всех наемных работников в мире (см. описание методологии в Приложении I).

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Средняя заработная плата рассчитывается по валовой месячной заработной плате (при наличии данных), а не на основе почасовой заработной платы, данные по которой менее доступны. Поэтому колебания отражают изменения как в размере часовой заработной платы, так и в среднем количестве отработанных часов. Эти данные приведены за вычетом потребительской инфляции (т.е. скорректированы на индекс потребительских цен или ИПЦ)¹⁰.

Вставка 1 Что такое заработная плата?

По возможности, термин «заработная плата» в настоящем докладе употребляется в соответствии с определением МОТ, принятым 12-й Международной конференцией статистиков по труду (МОТ, 1973).

(1) Прямая заработная плата и жалование за отработанное время или выполненную работу включает в себя: (i) основную заработную плату рабочих-повременщиков; (ii) стимулирующие доплаты рабочим-повременщикам; (iii) заработки рабочих-сдельщиков (исключая сверхурочные доплаты); (iv) доплаты за работу в сверхурочное и ночное время и праздничные дни; и (v) комиссионные выплаты продавцам и другим работникам. Сюда включаются также надбавки за трудовой стаж и особые профессиональные навыки; районные коэффициенты к заработной плате; надбавки за ответственность; надбавки за грязные, опасные и дискомфортные условия; выплаты на основе систем гарантированной заработной платы; надбавки в связи с ростом стоимости жизни и другие надбавки.

(2) Оплата за нерабочее время включает в себя прямые выплаты работникам за государственные праздники, ежегодный отпуск и другое нерабочее время с сохранением заработной платы, оплачиваемое работодателем.

(3) Премии и дополнительные выплаты включают в себя: сезонные премии и премии в конце года; дополнительные выплаты к отпуску (помимо основных отпускных); премии по участию в прибылях.

Заработок может выплачиваться в денежном и натуральном выражении, но эти две формы оплаты должны быть четко отделены друг от друга.

Используются также схожие, но более широкие понятия. Например, заработная плата – это только один из элементов затрат на рабочую силу, которые могут включать в себя и другие элементы, такие как питание, напитки, топливо и другие выплаты натурой; оплата работодателями стоимости жилья работников; расходы работодателей на социальное обеспечение; расходы на профессиональную подготовку; расходы на социальные услуги (например, столовые, места отдыха и развлечений); затраты на оплату труда, не отнесенные к вышеперечисленным группам (например, оплата стоимости рабочей одежды), и налоги, рассматриваемые в качестве затрат на рабочую силу (например, налоги на число занятых и фонд заработной платы). Для более детального описания этих элементов см. МОТ, 1966.

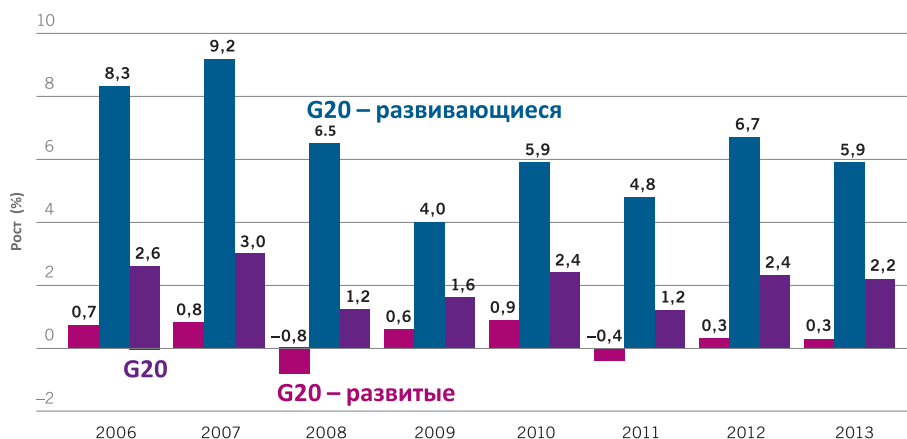
Источник: МОТ, 1973.

Вставка 2 Глобальная база данных МОТ по заработной плате

Данные, на которых основан доклад «Заработная плата в мире», доступны по ссылке: www.ilo.org/ilostat/GWR.

Глобальная база данных МОТ по заработной плате содержит информацию по четырем показателям с 1995 по 2013 г. для всех государств-членов МОТ (при ее наличии): минимальной заработной плате, средней номинальной заработной плате, средней реальной заработной плате и темпам роста средней реальной заработной платы. В предыдущие годы данные, лежащие в основе доклада «Заработная плата в мире», охватывали также целый ряд дополнительных показателей (низкая оплата труда, неравенство в заработной плате по децилям, распределение заработной платы по полу и т.д.). Однако после публикации доклада «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.» подборка этих показателей была перенесена в сборник «Годовые показатели» ILOSTAT. См.: <http://www.ilo.org/ilostat>.

Рис. 3 Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в странах «Группы двадцати», 2006–2013 гг.



Примечание: Оценка для стран «Группы двадцати» основана на методологии, изложенной в Приложении I, но приведена только для 18 из 19 стран, по которым доступны данные (Аргентина выявила некоторые противоречия в серии своих данных по заработной плате за отдельные годы и была исключена из оценки).

Источник: Глобальная база данных MOT по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

3 Экономически развитые страны

3.1 Средняя заработная плата: некоторые различия между странами

Если взглянуть на динамику в экономически развитых странах (о составе этой и других групп см. Приложение I) на рис. 4, то можно увидеть, что темпы роста средней реальной заработной платы с 2006 года колеблются в пределах низкого и узкого диапазона. Такая картина особенно характерна для 2012 и 2013 года, когда уровень заработной платы практически не изменился. Это способствовало формированию экономической среды с низкой инфляцией и вызвало беспокойство в связи с возможным риском дефляции.

На рис. 5 приведены данные по отдельным экономически развитым странам, входящим в «Группу двадцати» и относящимся к крупнейшим экономикам мира. Видны некоторые различия между странами в рамках общей тенденции, представленной на рис. 4. Во Франции и США динамика средней заработной платы соответствует картине, представленной на рис. 4: относительная стагнация с незначительными колебаниями. Однако Австралия и Канада демонстрируют более значительные темпы роста средней заработной платы, что можно объяснить «сырьевым» ростом их экономик в период всплеска цен на сырьевые товары (Downes, Hanslow and Tulip, 2014; Statistics Canada, 2014). И, напротив, заметное снижение наблюдается в Италии и Великобритании, где глубокая рецессия сопровождалась периодом беспрецедентного падения реальной заработной платы. По данным Комиссии по минимальным выплатам, падение заработной платы в Великобритании оказалось самым резким со времени начала наблюдений в 1964 году (Комиссия по минимальным выплатам, 2014).

На рис. 6 показано, насколько изменилась заработная плата в отдельных европейских странах, в наибольшей степени пострадавших от кризиса. Наиболее резкое падение отмечается в Греции в связи с принятием в 2012 году пакета специальных мер, включая сокращение минимальной заработной платы – на 22 процента для неквалифицированных работников в возрасте от 25 лет и на 32 процента для работников моложе 25 лет. Кроме того, были децентрализованы коллективные переговоры, и договоры на уровне предприятий получили преимущественную силу в случае конфликтов с договорами, заключенными на более высоком уровне. Это также повлияло на сокращение заработной платы (МОТ, 2014а).

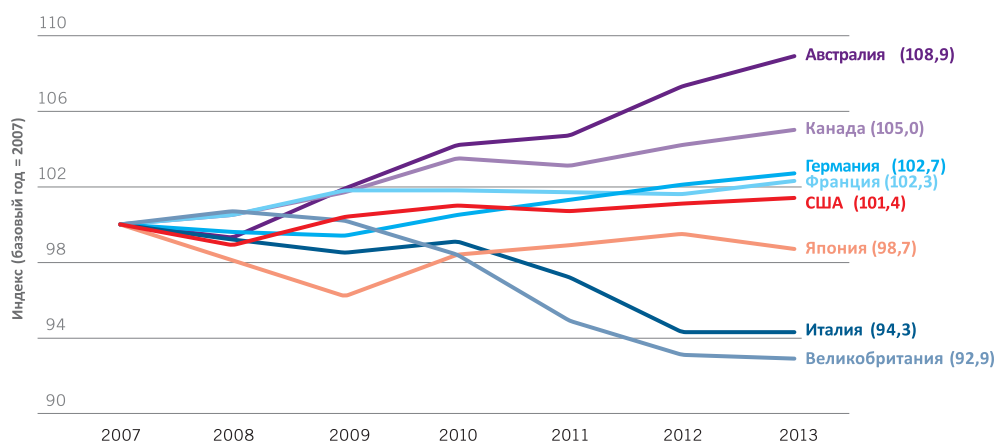
Рис. 4 Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в экономически развитых странах, 2006–2013 гг.



Примечание: Темпы роста заработной платы рассчитаны как средневзвешенный годовой рост среднемесячной реальной заработной платы в 36 странах (см. описание методологии в Приложении I).

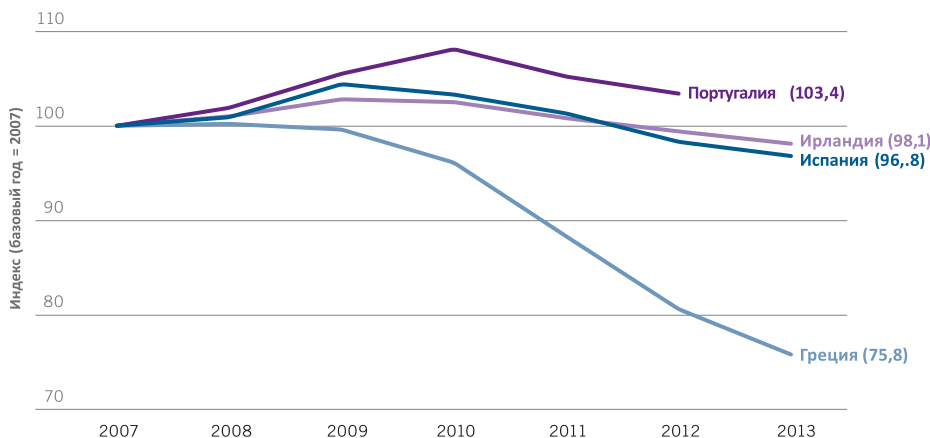
Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 5 Индекс средней реальной заработной платы в экономически развитых странах, входящих в «Группу двадцати», 2007–2013 гг.



Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 6 Индекс средней реальной заработной платы в отдельных европейских странах, в наибольшей степени пострадавших от кризиса, 2007–2013 гг.



Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Кроме того, во время кризиса несколько раз сокращалась заработная плата в государственном секторе, что способствовало снижению государственных расходов на оплату труда на 23% с 2008 по 2012 гг. (ILO, 2014a). В других странах, пострадавших от кризиса, общее снижение заработной платы было не столь значительным. Однако, ориентируясь только на среднюю заработную плату, сложно понять весь масштаб той турбулентности в области заработной платы, которая имела место в этих странах.

Если не принимать в расчет эффект состава (см. вставку 3), то окажется, что в Испании заработная плата у тех, кто сохранил работу, сократилась вдвое по сравнению с тенденцией, представленной на рис. 6 (Banco de España, 2014). В Ирландии доля работников, переживших сокращение номинальной оплаты труда, превышала 50 процентов как в 2009, так и в 2010 году. (Doris, Sweetman and O'Neill, 2013). В Португалии заработная плата сократилась у государственных служащих, зарабатывающих более 1500 евро в месяц, и работников физического труда. У 40 процентов других наемных работников заработная плата была заморожена (см. МОТ, 2013b; Carneiro, Portugal and Varejao, 2013).

3.2 Опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой

Объясняются ли различия в динамике заработной платы между отдельными странами разными темпами роста производительности труда? На рис. 7 показана связь между заработной платой и производительностью труда с 1999 по 2013 год в группе экономически развитых стран. Производительность труда измеряется объемом ВВП (выпуска) на одного занятого. Такое определение характеризует не только связь между производительностью труда и объемом выпуска, но также вклад, который внесли в объем выпуска другие элементы, такие как изменения в количестве отработанных часов, изменения в квалификационном составе рабочей силы и капитал¹¹. Хотя существуют и другие показатели производительности труда, приведенное определение использу-

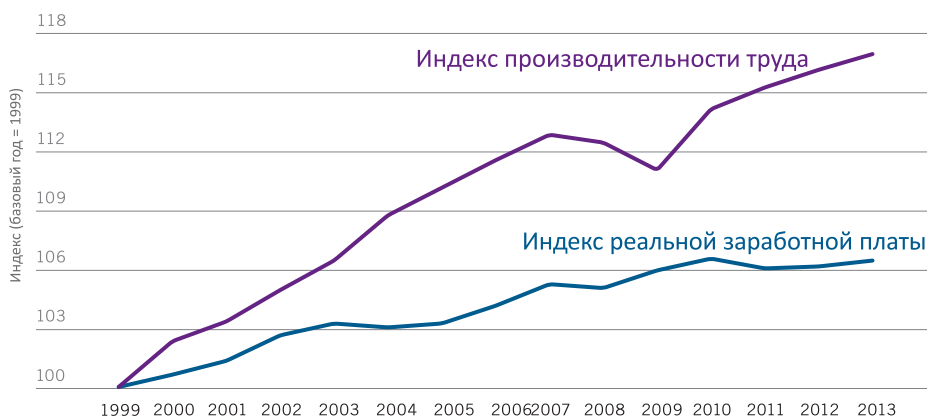
Вставка 3 Эффект состава

Ежегодные изменения средней реальной заработной платы могут быть связаны не только с повышением или снижением заработной платы наемных работников, но и с изменением состава рабочей силы. Например, если низкооплачиваемые работники первыми попадают под сокращения во время рецессии, то средняя заработная плата оставшихся работников автоматически увеличится. И наоборот, если новым работникам платят меньше, чем остальным, то средняя заработная плата автоматически уменьшится. Так называемый *эффект состава* ведет к антициклическому искажению данных (недооценке роста заработной платы в период экономического подъема, равно как и к недооценке снижения заработной платы в период спада). Из-за этого может создаваться впечатление, что реальная заработная плата слабо реагирует на изменения. Однако некоторые исследования на основе панельных данных (когда отслеживается только заработная плата тех, кто сохранил работу) показывают, что в периоды экономических подъемов и спадов происходит гораздо более существенная корректировка реальной заработной платы, чем считалось ранее (см., например, Martins, Solon and Thomas, 2012; Abraham and Haltiwanger, 1995; Solon, Barsky and Parker, 1994).

ется Международной организацией труда в качестве индикатора достойного труда, и только по нему можно легко получить данные для всех стран вплоть до 2013 года включительно¹².

Рис. 7 показывает, что после сокращения разрыва в период углубления кризиса с 2008 по 2009 год, производительность труда в этой группе стран продолжила расти более высокими темпами, чем заработная плата.

Рис. 7 Динамика роста средней заработной платы и производительности труда в экономически развитых странах (индекс), 1999–2013 гг.



Примечание: Темпы роста заработной платы рассчитаны как средневзвешенный годовой рост среднемесячной реальной заработной платы в 36 странах (см. описание методологии в Приложении I). 1999 год выбран в качестве базового в связи с наличием данных.

Источники: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; «Эконометрические модели тенденций» МОТ, апрель 2014 г. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Вставка 4 Связь между заработной платой, оплатой труда, различными дефляторами и производительностью труда

Поскольку заработная плата отражает только один элемент затрат на рабочую силу (см. вставку 1), более подходящим методом может быть сравнение прироста производительности труда с увеличением средней оплаты труда на одного занятого (а не заработной платы). Оплата труда работников складывается из заработной платы и жалования, выплачиваемых в денежном или натуральном выражении, а также взносов работодателей в фонд социального страхования (КЕС, МВФ, ОЭСР, ООН и Всемирный банк, 2009, параграф 7.42)*. Чтобы решить этот спорный вопрос, на рис. 8 изменение производительности труда сравнивается с изменениями средней реальной заработной платы и средней реальной оплаты труда на одного занятого. Как видим, разрыв все еще сохраняется.

Другой спорный вопрос — через какой дефлятор лучше исчислять заработную плату или оплату труда: через индекс потребительских цен (ИПЦ) или дефлятор ВВП? Дефлятор ВВП отражает изменение цен на все товары и услуги, произведенные в экономике. В отличие от этого, ИПЦ отражает цены, затрагивающие потребителей (т.е. цены на приобретаемые потребителями товары и услуги). Следовательно, дефлятор ВВП и ИПЦ могут различаться, поскольку общая цена на набор потребительских товаров отличается от общей цены на все произведенные в экономике товары. Какой же дефлятор более уместен для расчета изменений реальной заработной платы и/или оплаты труда?

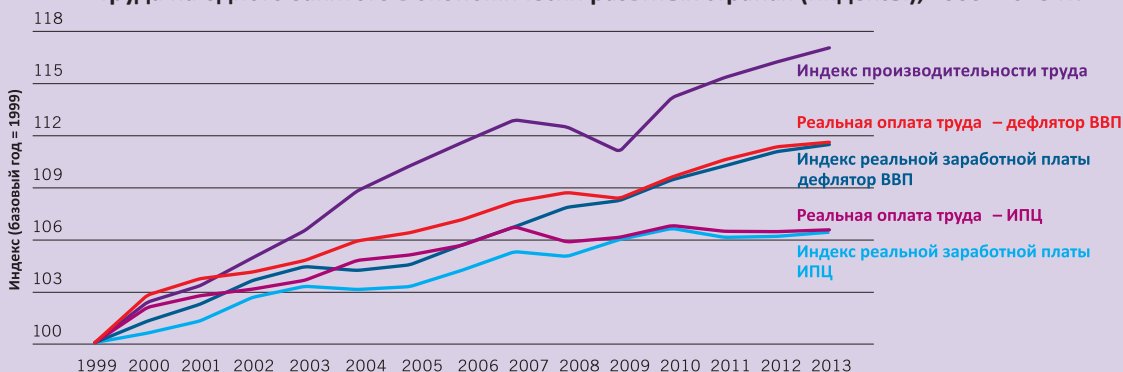
Это зависит от конечной цели анализа. При оценке уровня жизни ИПЦ более точно отражает изменения покупательской способности потребителей. Именно поэтому доклад «Заработная плата в мире» использует ИПЦ для глобальных и региональных оценок роста средней реальной заработной платы. Однако для предприятий подходящий показатель может быть между производительностью труда и оплатой труда, скорректированной на цену продукта, и в этом случае дефлятор ВВП может быть более уместным (Feldstein, 2008).

Для решения этой второй проблемы на рис. 8 представлены дополнительные расчеты. Здесь рост производительности труда сравнивается с реальной оплатой труда на одного занятого, скорректированной как на ИПЦ, так и на дефлятор ВВП. Результаты показывают, что разрыв сохраняется независимо от используемого дефлятора, как и в случае с заработной платой/оплатой труда.

Подробное исследование Бюро статистики труда США подтверждает эти результаты для США: хотя данные методы измерения влияют на точность оценки, они никак не сказываются на общем заключении о том, что производительность труда растет быстрее заработной платы (Fleck, Glaser and Sprague, 2011). Схожий результат был получен для США в 2014 году в «Экономическом докладе Президента» (USCEA, 2014).

* Оплата труда по определению не включает в себя доход самозанятых. Существует несколько методов для расчета скорректированной доли заработной платы. См. МОТ, 2010а, Техническое приложение II.

Рис. 8 Производительность труда, реальная заработная плата и оценка реальной оплаты труда на одного занятого в экономически развитых странах (индексы), 1999–2013 гг.



Примечание: Темпы роста заработной платы рассчитаны как средневзвешенный годовой рост среднемесячной реальной заработной платы в 33 странах (см. описание методологии в Приложении I). Исландия, Израиль и Мальта исключены из оценки в связи с отсутствием данных. На эти три страны приходится в совокупности менее 1 процента от общей численности занятых в странах с развитой экономикой. 1999 год выбран в качестве базового в связи с наличием данных.

Источники: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; «Эконометрические модели тенденций» МОТ, апрель 2014 г.; МВФ, «Перспективы развития мировой экономики», апрель 2014 г.; База данных АМЕКО Европейской комиссии. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Даже при расчете изменений реальной заработной платы не через ИПЦ, а через дефлятор ВВП, тенденция, представленная на рис. 7, сохраняется (см. вставку 4).

Рис. 9 Оценка реальной оплаты труда на одного занятого и рост производительности труда в крупнейших экономически развитых странах, скорректированные на ИПЦ и дефлятор ВВП, 1999–2013 гг.



Источники: База данных АМЕСО Европейской комиссии; МВФ, «Перспективы развития мировой экономики», апрель 2014 г.; «Эконометрические модели тенденций» МОТ, апрель 2014 г. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Общая картина по экономически развитым странам в значительной степени определяется крупнейшими экономиками в этой группе, особенно Германией, Японией и США. На рис. 9 показана связь между производительностью труда и реальной оплатой труда на одного занятого (а не заработной платой) для отдельных экономически развитых стран в период с 1999 по 2013 год. При этом данные скорректированы как на ИПЦ, так и на дефлятор ВВП. Реальная оплата труда на одного занятого используется вместо заработной платы по той причине, что она более тесно связана с динамикой доли труда в доходе (см. ниже раздел 3.3). В нескольких странах производительность труда росла быстрее оплаты труда. Однако во Франции и Великобритании они росли практически вровень друг с другом, а в Австралии, Канаде и Италии связь между ростом реальной оплаты труда на одного занятого и ростом производительности труда в этот конкретный период зависит от используемого дефлятора¹³.

3.3 Доля труда в доходе

Доля труда в доходе измеряет распределение национального дохода между трудом и капиталом. Чем она ниже, тем меньше доля национального дохода, которая приходится на работников. Как указано во Введении, значительное количество исследований зафиксировали снижение доли труда в доходе во многих экономически развитых странах, начиная с 1980-х годов. Такое снижение происходило отчасти из-за массового перехода рабочей силы из трудоемких в капиталоемкие сектора. Однако основная причина тенденции, продолжающейся с 1990-х годов, заключается в снижении доли труда в промышленности,

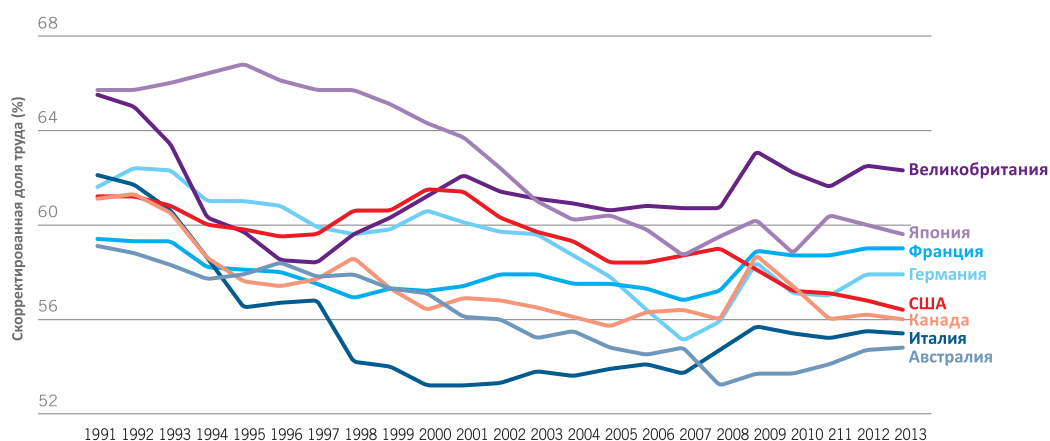
особенно в высоко- и среднетехнологичных производствах, а также в сфере финансовых услуг, где наблюдался резкий рост прибыли¹⁴. В литературе отмечается, что к этой ситуации могло привести сочетание нескольких факторов, таких как давление финансовых рынков, требующих высокой капиталоотдачи, глобализация международной торговли, технический прогресс и одновременное ослабление перераспределительных возможностей институтов рынка труда (ИЛО, 2012a). В большинстве случаев снижение доли труда служит признаком того, что производительность труда растет быстрее средней заработной платы. Непрерывное снижение доли труда в доходе может привести к серьезным макроэкономическим последствиям, включая сдерживающее влияние на доход домохозяйств и потребление. Это, в свою очередь, будет способствовать стагнации совокупного спроса и подорвет желание фирм инвестировать из-за неопределенности с будущими источниками спроса, как недавно отмечалось в совместном докладе МОТ/ОЭСР/Всемирного банка для «Группы двадцати» (МОТ, ОЭСР и Всемирный банк, 2014).

На рис. 10 показано, как изменилась доля труда в доходе с 1991 года в экономически развитых странах, входящих в «Группу двадцати». Нескорректированный трудовой доход включает в себя оплату труда наемных работников, в то время как скорректированная доля труда (см. рис. 10) учитывает также самозанятых лиц¹⁵. В Канаде (а также в Австралии) снижение отчасти связано с увеличением цен на сырьевые товары: с 2000 по 2006 год прибыль горнодобывающей и нефтегазовой промышленности выросла вдвое (Sharpe, Arsenault and Harrison, 2008; Rao, Sharpe and Smith, 2005). В Японии снижение частично объясняется реформами на рынке труда в середине 1990-х годов. Тогда более широкому кругу отраслей было разрешено нанимать внештатных работников. Последовавший всплеск численности внештатных работников, которые часто зарабатывали меньше штатных сотрудников, способствовал стагнации заработной платы (Sommer, 2009; Agnese and Sala, 2011). Во Франции доля труда в доходе оставалась относительно стабильной. В Италии и Великобритании тенденция не совсем ясна: доля труда в доходе сократилась в начале 1990-х годов, и с того времени заработная плата и производительность труда росли одинаковыми темпами. В Великобритании, согласно оценке Комиссии по минимальным выплатам, с 1964 года оплата труда наемных работников и производительность труда также росли более или менее синхронно (Комиссия по минимальным выплатам, 2014).

В Италии одним из факторов, способствующих снижению доли труда в доходе в начале 1990-х годов, стал пакет реформ на рынке труда, который изменил систему коллективных переговоров по заработной плате, приведя к сокращению ее роста (Lucidi and Kleinknecht, 2010). В Германии после нескольких лет сдерживания заработной платы доля труда в доходе частично восстановилась в последние годы.

Что касается европейских стран, в наибольшей степени пострадавших от кризиса, то рис. 11 указывает на значительное снижение доли труда в доходе Греции, резкое восстановление доли заработной платы на рынке труда Ирландии и продолжающееся с 2009 года падение доли труда в доходе Испании.

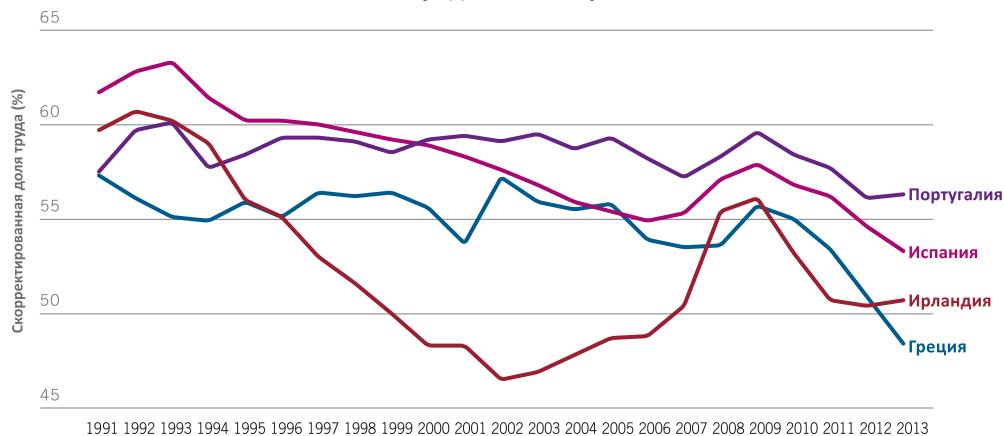
Рис. 10 Скорректированная доля труда в доходе в экономически развитых странах, входящих в «Группу двадцати», 1991–2013 гг.



Примечание: Скорректированная доля заработной платы (по всей экономике) рассчитана в процентах от ВВП по текущим рыночным ценам (оплата труда на одного занятого в процентах от ВВП по рыночным ценам на одного занятого).

Источник: База данных AMECO Европейской комиссии. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

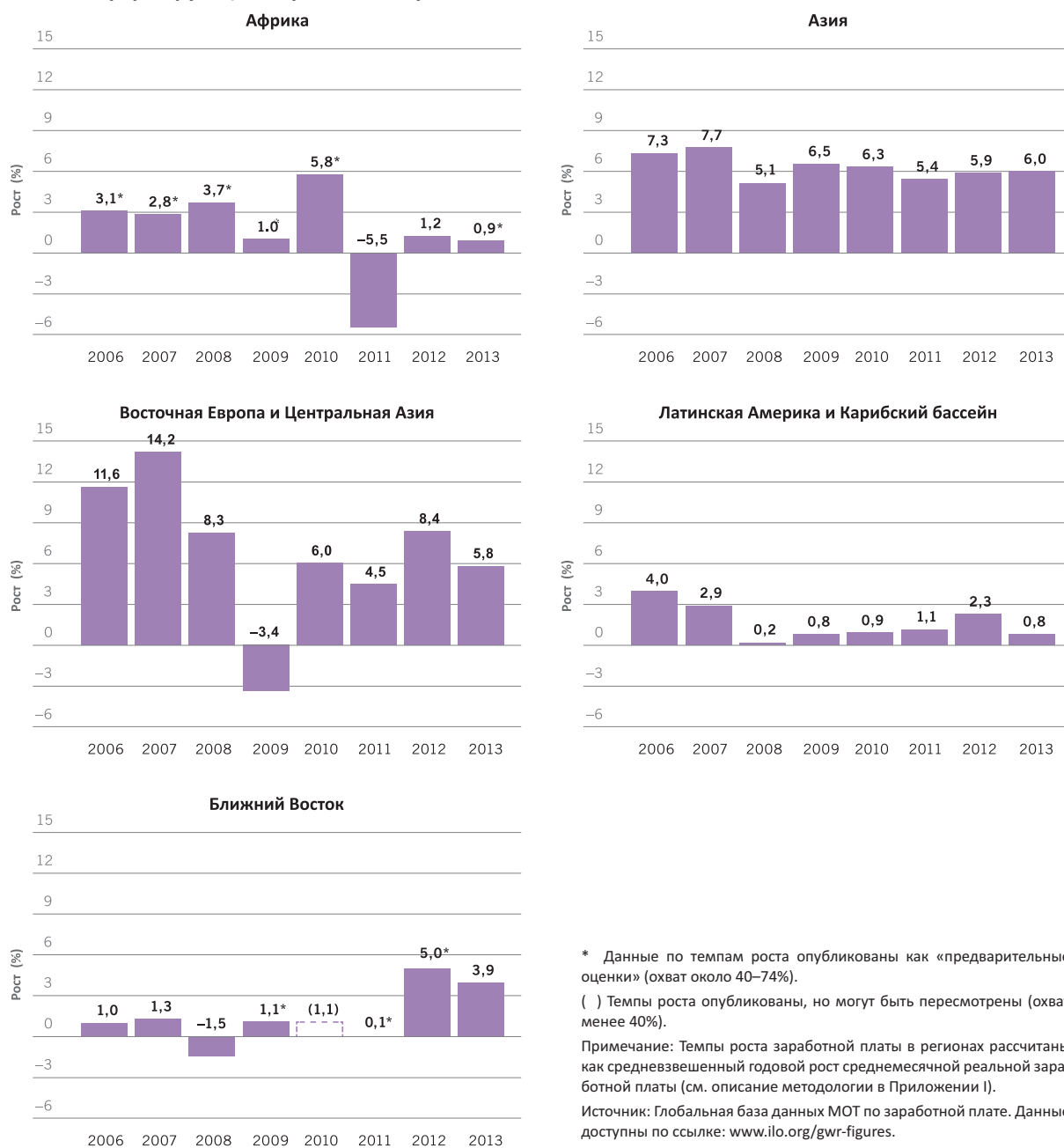
Рис. 11 Скорректированная доля труда в доходе в отдельных европейских странах, в наибольшей степени пострадавших от кризиса, 1991–2013 гг.



Примечание: Скорректированная доля заработной платы (по всей экономике) рассчитана в процентах от ВВП по текущим рыночным ценам (оплата труда на одного занятого в процентах от ВВП по рыночным ценам на одного занятого).

Источник: База данных AMECO Европейской комиссии. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 12 Рост средней реальной заработной платы в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по регионам, 2006–2013 гг.



4 Тенденции в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком

4.1 Рост заработной платы

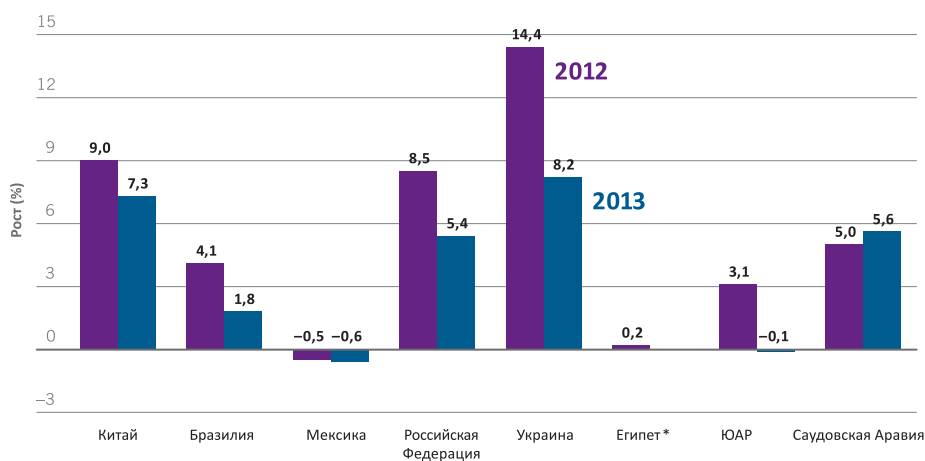
Во многих развивающихся странах и странах с формирующимся рынком средняя реальная заработная плата росла быстрее, чем в экономически развитых странах. На рис. 12 показаны годовые темпы роста средней реальной заработной платы по регионам. Видно, что практически во все годы темпы роста были выше, чем в экономически развитых странах.

Региональные тенденции определяются крупнейшими экономиками региона. На рис. 13 показаны данные по крупнейшим странам в разных регионах за 2012–2013 гг. В Азии тенденции задаются в основном Китаем, где рост средней реальной заработной платы замедлился в 2013 году по отношению к 2012 году, но все равно остался на высоком уровне. Темпы роста реальной заработной платы в 2012–2013 гг. замедлились также в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где региональные тенденции определяются в основном Бразилией и Мексикой. В Мексике реальная заработная плата снижалась как в 2012, так и в 2013 году, в то время как в Бразилии снижение наблюдалось только в 2013 году. Замедление темпов роста реальной заработной платы в Российской Федерации и Украине в 2013 году определяло динамику в Восточной Европе и Центральной Азии. Данные по Африке ограничены, и по этой причине оценки по некоторым годам на рис. 12 обозначены как «предварительные». Несмотря на такие ограничения, можно констатировать, что рост реальной заработной платы в Африке снизился в 2011 году, возобновился в 2012 году, а затем снова замедлился в 2013 году, в значительной степени из-за замедлившегося или отрицательного роста реальной заработной платы в ЮАР. По той же причине, из-за ограниченного объема данных, последние тенденции на Ближнем Востоке можно оценить лишь приблизительно, однако видно, что они определяются в основном за счет Саудовской Аравии. Как отмечается во вставке 2, конкретные данные по темпам реальной заработной платы для отдельных стран можно найти в Глобальной базе данных МОТ по заработной плате.

Из-за ограниченного объема данных по развивающимся странам и странам с формирующимся рынком сложно сравнивать динамику заработной платы и производительности труда¹⁶. Кроме того, производительность труда измеряется объемом выпуска на одного занятого, в то время как заработная плата отражает только одну подгруппу работающего населения – наемных работников. В экономически развитых странах наемные работники обычно составляют около 85 процентов от общей численности занятых, тогда как в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком эта доля во многих случаях гораздо ниже и меняется более быстрыми темпами (см. рис. 14). Поэтому в данной группе стран было бы более уместно проводить сравнение между заработной платой и производительностью труда только по наемным работникам. К сожалению, такие данные, как правило, недоступны. Все эти проблемы вносят некоторую неопределенность в анализ заработной платы и производительности труда в развивающихся странах и странах

с формирующимся рынком. Поэтому последующий анализ для этой группы стран ограничивается уровнем и динамикой доли труда в доходе, по которым имеются более полные данные.

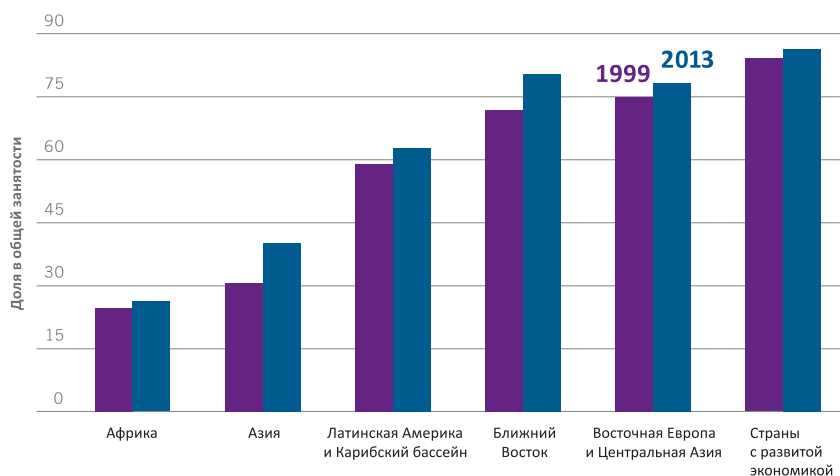
Рис. 13 Рост реальной заработной платы в крупнейших развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, 2012–2013 гг.



* По Египту отсутствуют данные за 2013 г.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 14 Доля наемных работников в общей занятости, 1999 и 2013 гг.

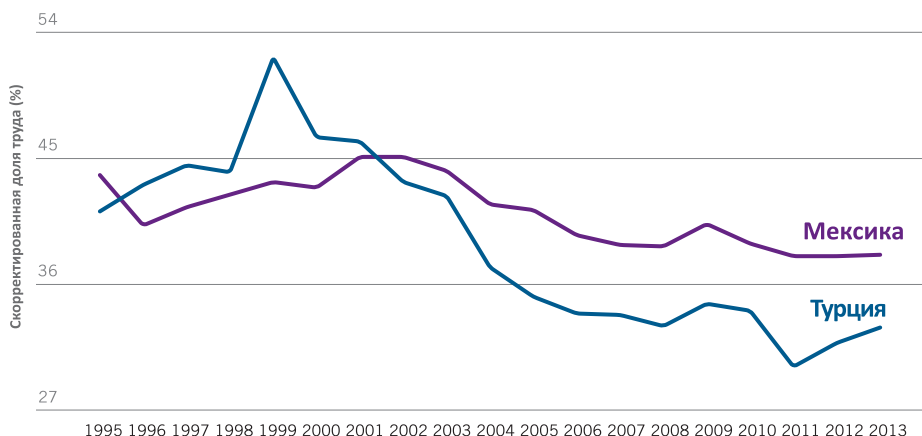


Источник: «Эконометрические модели тенденций» МОТ, апрель 2014 г. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

4.2 Снижение доли труда в доходе, несмотря на высокий рост заработной платы

В данном разделе освещаются уровень и тенденции доли труда в доходе для отдельных развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. Как отмечалось в предыдущем разделе, по росту реальной заработной платы эти страны в целом опережали экономически развитые страны. Однако не следует смести-

Рис. 15 Скорректированная доля труда в доходе в Мексике и Турции, 1995–2013 гг.



Примечание: Скорректированная доля заработной платы (по всей экономике) рассчитана в процентах от ВВП по текущим рыночным ценам (оплата труда на одного занятого в процентах от ВВП по рыночным ценам на одного занятого).

Источник: База данных АМЕСО Европейской комиссии. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

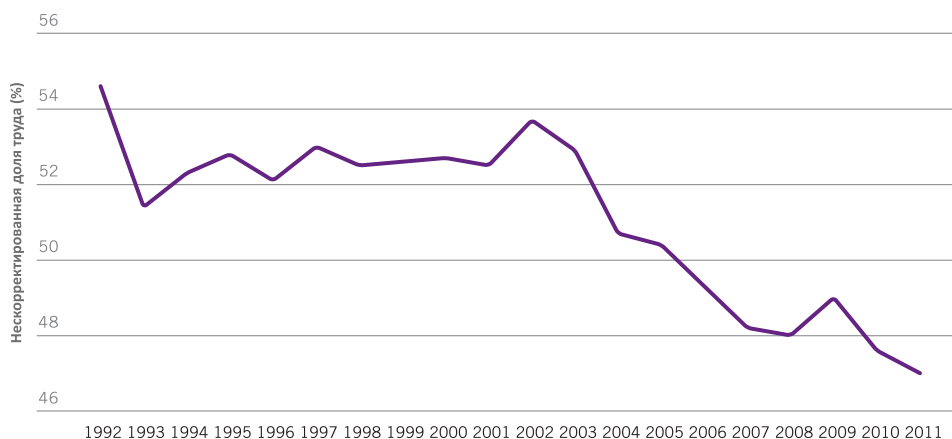
вать высокий рост реальной заработной платы и рост доли труда в доходе. Доля труда может снижаться, несмотря на высокий рост реальной заработной платы, если производительность труда растет еще более высокими темпами. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком изменения доли труда в доходе часто происходят в условиях быстрых структурных преобразований и смены моделей отраслевой занятости. Поэтому эффекты состава могут быть важны для объяснения изменений доли труда в доходе.

На рис. 15 показана скорректированная доля труда в доходе для Мексики и Турции (две крупные страны в группе развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, по которым доступна информация из базы данных АМЕСО). Сокращение доли труда в доходе Турции с 1999 года можно объяснить сочетанием повышенного притока капитала, финансовой либерализации и снижения доли трудового дохода в производстве после либерализации торговли и роста конкуренции со стороны экономик с низким уровнем заработной платы (Oyvat, 2011). В Мексике производительность труда росла быстрее заработной платы, и с начала 2000-х годов это начало отражаться в снижении доли труда.

Как показывают данные по нескорректированной доле труда в доходе (информация по скорректированной доле труда недоступна), доля труда в Китае снижается с начала 2000-х годов (рис. 16). Такое снижение, происходившее вопреки быстрому росту заработной платы, пытались объяснить разными причинами, в том числе структурным переходом от сельского хозяйства к несельскохозяйственным секторам, где доля капитала, как правило, выше, а также снижением доли трудового дохода в промышленности, что отчасти связано с реструктуризацией государственных предприятий и расширением монопольной власти (Bai and Qian, 2010). Другие исследователи интерпретируют снижение доли труда в доходе как следствие избыточной рабочей силы: рост производительности труда ведет к увеличению прибыли корпораций и

объема инвестиций, однако приток работников из сельской местности ограничивает рост заработной платы в промышленном секторе (Das and N'Diaye, 2013).

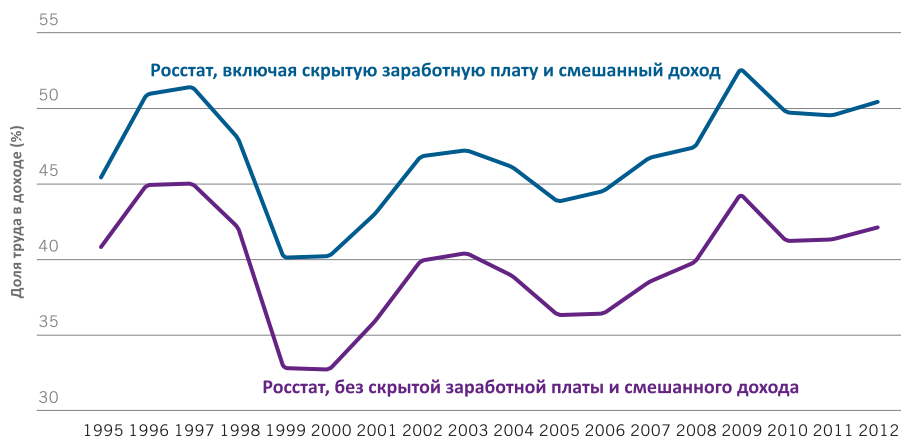
Рис. 16 Нескорректированная доля труда в доходе в Китае, 1992–2011 гг.



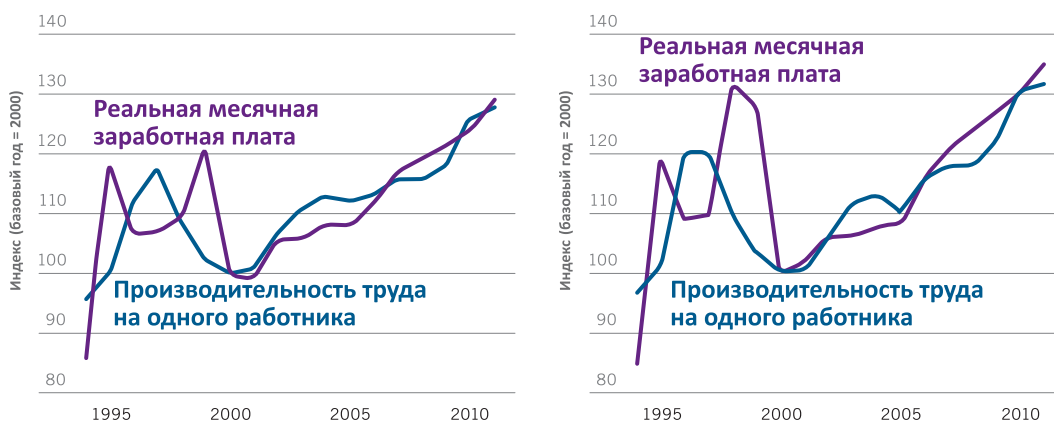
Источник: Расчеты МОТ на основе данных Статистического ежегодника Китая за разные годы. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

В Российской Федерации доля труда в доходе, напротив, возросла. Доступны данные по нескольким показателям доли труда в доходе. На рис. 17 представлены два таких показателя, взятых из официальных источников. Первый показатель («без скрытой оплаты труда») основан на наблюдаемой заработной плате. Второй скорректирован на оценку «скрытой заработной платы» и смешанного дохода. Смешанный доход означает доход, получаемый собственниками некорпоративных предприятий на основе домашних хозяйств как с оплачиваемыми работниками, так и без них (КЕС, МВФ, ОЭСР, ООН и Всемирный банк, 2009, параграф 4.160). Второй показатель применяется для основной официальной оценки совокупной доли труда в доходе. Хотя эти два показателя различаются по уровню, они близки друг к другу по направлению.

Рис. 17 Доля труда в доходе в Российской Федерации, 1995–2012 гг.



Источник: Росстат (см. Лукьянова, готовится к публикации). Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 18 Динамика производительности труда и заработной платы в ЮАР, 1994–2011 гг.

Источник: Wittenberg, 2014. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Одним из объяснений может быть переход от традиционных секторов (сельское хозяйство, транспорт, производство) к сфере услуг с 1995 по 2002 год. Однако основной вклад в общее увеличение совокупной доли труда, судя по всему, вносит внутриотраслевой рост этого показателя (см. Лукьянова, готовится к публикации).

В случае с ЮАР, где распределение производительности труда является спорным вопросом, динамика заработной платы и производительности труда на основе «Серии обследований рынка труда после апартеида» (PALMS)¹⁷ показывает, что в среднем (по меньшей мере с 2000 года) заработная плата и производительность труда росли синхронно (рис. 18) (Wittenberg, 2014)¹⁸. Однако данные по национальным счетам демонстрируют снижение нескорректированной доли труда за тот же период (UNdata, 2014).

5 Происходит ли постепенное сближение стран по уровню средней заработной платы?

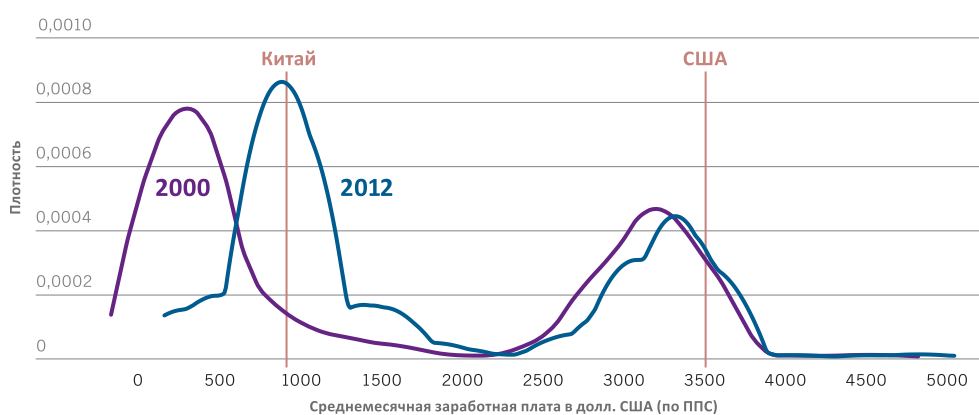
Есть ли признаки глобального сближения экономически развитых стран, развивающихся стран и стран с формирующимся рынком по уровню средней заработной платы? Как отмечалось ранее, сопоставление уровня заработной платы весьма затруднительно из-за расхождений в определениях, охвате исследований и методиках.

Сравнение заработной платы в производственном секторе по ряду стран, проведенное Бюро статистики труда США, показало, что средняя заработная плата в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком по-прежнему значительно ниже, чем в экономически развитых странах, однако разрыв медленно сокращается (BLS, 2012).

Устойчивый разрыв в заработной плате между экономически развитыми странами, развивающимися странами и странами с формирующимся рынком наглядно представлен на рис. 19. Здесь показано, какой была бы картина

распределения средней заработной платы во всем мире, если устранить вышеуказанные различия между странами по статистике заработной платы и перевести размер заработной платы в каждой стране в доллары США по паритету покупательской способности (ППС), который отражает различия между странами по стоимости жизни¹⁹. Разрыв в уровне заработной платы между развивающимися странами и странами с формирующимся рынком (на левой стороне распределения) и экономически развитыми странами (справа) весьма значителен. Например, средняя заработная плата в США, измеренная по ППС в долларах США, в три с лишним раза выше, чем в Китае. Однако, как показано на рисунке, разрыв в заработной плате постепенно сокращается. С 2000 года (красная линия) по 2012 год (синяя линия) распределение заработной платы смещается в правую сторону и сжимается в размере. Это означает, что в реальном выражении средняя заработная плата выросла по всему миру, но в значительно большей степени в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Такая картина согласуется с динамикой роста средней реальной заработной платы, описанной в разделе 3 настоящего доклада. В 2013 году средняя заработная плата в экономически развитых странах составляла около 3000 долл. США (по ППС), в то время как в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком она достигла примерно 1000 долл. США (по ППС). Согласно оценкам, среднемесячная заработная плата в мире достигла примерно 1,6 тыс. долл. США (по ППС).

Рис. 19 Распределение среднемесячной заработной платы в мире в 2000 и 2012 гг. (долл. США по ППС, в ценах 2012 г.)



Примечание: Данные относятся к странам, по которым доступна информация об уровне заработной платы в 2000 и 2012 гг. Всего 83 страны, на которые приходится 73 процента всех наемных работников в мире. Уровень заработной платы переведен в доллары США по ППС в постоянных ценах 2012 года. 1 долл. США по ППС эквивалентен покупательной способности 1 доллара США в Соединенных Штатах Америки.

Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

6 Введение: роль заработной платы в неравенстве доходов домохозяйств

6.1 Исторический контекст: продолжительный рост неравенства во многих странах с 1980-х годов

В Части I доклада был рассмотрен один из аспектов распределения: распределение национального дохода между трудом и капиталом. В Части II доклада оценивается влияние распределения заработной платы на неравенство домохозяйств внутри страны.

В последние годы проблеме растущего неравенства стали уделять повышенное внимание²⁰. Как показывает обширная и постоянно пополняющаяся литература, неравенство, измеряемое различными методами, в последние десятилетия росло в большинстве развитых стран. Например, ОЭСР детально зафиксировала рост неравенства примерно в двух третях экономически развитых стран с конца 1980-х годов и до начала финансового кризиса в 2008–2009 году (см. ОЭСР, 2008; ОЭСР, 2011). В некоторых странах, включая США и Великобританию, рост неравенства был особенно резким (Salverda, Nolan and Smeeding, 2009b, p. 5), хотя и в других странах доля лиц с высоким уровнем дохода также увеличилась (Piketty, 2013).

Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком, где неравенство доходов домохозяйств часто выше, чем в экономически развитых странах, также не оказались в стороне от этой тенденции. С 1990-х по 2000-е годы неравенство возросло в большинстве таких стран, по которым доступны данные обследований домохозяйств (Ferreira and Ravallion, 2009; см. также Goldberg and Pavcnik, 2007). Однако тенденция не является всеобщей. В нескольких странах Латинской Америки с середины 1990-х годов и до начала мирового экономического кризиса распределение заработной платы и доходов несколько уменьшилось (часто по отношению к высокому уровню прошлого периода). (Gasparini, Cruces and Tornarolli, 2009).

Предположение, что высокий уровень неравенства может быть источником проблем по целому ряду причин, получает все большее признание. В определенной степени неравенство – это естественный результат индивидуальных различий, и оно служит для людей стимулом инвестировать в свое образование и прилагать усилия на работе. Однако высокий и растущий уровень неравенства доходов может стать препятствием на пути к «равенству возможностей» и снижать социальную мобильность. При значительном неравенстве экономические преимущества чаще наследуются, чем приобретаются (Corak, 2013)²¹. Такая ситуация лишает людей мотивации к личным усилиям, а также подрывает их веру в справедливость общества и может отрицательно

сказаться на социальных показателях и социальной сплоченности (d’Hombres, Weber and Elia, 2012; Jencks, 2002).

Доказано также, что неравенство подрывает экономический рост. Недавно опубликованная статья МВФ показывает, что рост неравенства снижает «темпы и устойчивость роста» (Ostry, Berg and Tsangarides, 2014), а исследование ОЭСР демонстрирует, что более высокая степень социальной и экономической интеграции тесно связана с более длительными и выраженными периодами устойчивого экономического роста (ОЭСР, 2014а). Хотя между неравенством и ростом существуют сложные связи²², все больше внимания уделяется отрицательным воздействиям неравенства на здоровье и образование, политическую и экономическую нестабильность, а также социальный консенсус, который необходим для нормального функционирования общества. Неравенство также рассматривается как фактор, повышающий риск кризиса, и как одна из возможных причин финансового кризиса 2008 года в США (см., например, Rajan, 2010; Palley and Horn, 2013; Sturn and Van Treeck, 2013; Kumhof and Rancière, 2010; Krueger, 2012). Перераспределяя доход от более бедных к более богатым домохозяйствам, растущее неравенство могло оказывать негативное давление на совокупный спрос (поскольку более богатые домохозяйства в меньшей степени склонны тратить свой доход на потребление, чем бедные домохозяйства) и побуждать многие семьи жить не по средствам, занимая деньги для поддержания своего уровня потребления.

6.2 Комплекс политических мер в области неравенства

Большинство дискуссий о возможных политических мерах по борьбе с растущим неравенством сосредоточены на перераспределении доходов через налогово-бюджетную политику (ОЭСР, 2014а; МВФ, 2014b). МВФ считает налогово-бюджетную политику (включая налоги и социальные трансферты) «основным инструментом государства влиять на распределение доходов» и предполагает, что «как налоговая, так и бюджетная политика должна разрабатываться тщательным образом, чтобы обеспечить баланс между задачами распределения и эффективности» (МВФ, 2014b, р. 1). По разным оценкам, в экономически развитых странах налогово-бюджетная политика снижает неравенство доходов в среднем от одной четверти (ОЭСР, 2011) до одной трети от исходного уровня (МВФ, 2014b). МОТ, в частности, осветила роль систем социальной защиты в сокращении неравенства и стимулировании инклюзивного роста (МОТ, 2014f)²³. Прогрессивная шкала налога на доходы физических лиц и льготы для работников (например, налоговые льготы для работников с низким уровнем дохода) играют важную роль, но на практике неравенство снижается в основном за счет государственных расходов через социальные трансферты. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, где налоговые поступления и социальные трансферты ниже и преобладают косвенные налоги, налогово-бюджетная политика играет гораздо более скромную роль в перераспределении (МВФ, 2014b). Несомненно, в обеих группах стран можно найти возможности для проведения реформ, чтобы добиться более широкого перераспределения²⁴.

Однако важно также уделять внимание роли рынка труда. ОЭСР (2011) доказала, что в экономически развитых странах рост неравенства заработной платы в течение нескольких десятилетий до кризиса был наиболее значимым фактором неравенства доходов.

В Части II настоящего доклада проводится более широкий анализ связи между распределением заработной платы и распределением доходов домохозяйств. В Разделе 7 изучаются последние тенденции в области неравенства доходов домохозяйств в экономически развитых странах в кризисные годы, а также тенденции в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком приблизительно на протяжении последнего десятилетия. Затем в Разделе 8 рассматривается роль заработной платы в этих последних тенденциях. В докладе, в частности, анализируются изменения неравенства доходов с целью более глубокого понимания роли заработной платы, занятости и других факторов, ответственных за эти изменения. Чтобы лучше понять влияние заработной платы на неравенство доходов домохозяйств, в Разделе 9 доклада разбираются отдельные источники доходов домохозяйств, расположенных в разных частях шкалы распределения, на примере различных стран. Информация об источниках доходов разных групп домохозяйств позволит выяснить, какие из доступных политических инструментов могут быть эффективны для сокращения неравенства. Наконец, в Разделе 10 доклада разрывы в заработной плате для женщин, мигрантов и занятых в неформальной экономике раскладываются на «объяснимые» и «необъяснимые» различия (то есть факторы, не объяснимые наблюдаемыми характеристиками «человеческого капитала» и рынка труда, которыми в принципе должны объясняться различия в заработной плате).

На самом широком уровне усиление неравенства на рынке труда увеличивает нагрузку на вторичные механизмы перераспределения (налоги и социальные трансферты), направленные на снижение неравенства. По мере роста неравенства влияние этих механизмов уменьшается, и дальнейшее перераспределение может натолкнуться на политические и другие ограничения, особенно если оно ориентировано на население трудоспособного возраста. В связи с этим у многих правительств может возникнуть желание бороться с растущим неравенством посредством политических мер, которые будут непосредственно затрагивать распределение на рынке труда. Поэтому Часть III настоящего доклада посвящена борьбе с неравенством и комплексу доступных политических мер.

7 Смешанные тенденции последних лет в области неравенства доходов

7.1 Оценка неравенства между верхним и нижним децилями, а также в пределах среднего класса

В настоящем разделе представлены последние тенденции, касающиеся неравенства распределения совокупного дохода домохозяйств на душу населения (именуемого в дальнейшем «неравенство доходов» или просто «неравенство»). При этом в соответствии с определением, приведенным Канберрской группой, совокупный доход включает доходы от занятости, доходы от собственности и социальные трансферты до уплаты налогов и прочих платежей (см. определение в Приложении II)²⁵. В разделе также представлены данные по выборке экономически развитых стран, а также развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. Ни один из отдельных показателей неравенства не является совершенным, поэтому для оценки используются два показателя: (1) разрыв между верхними и нижними 10 процентами домохозяйств внутри страны (которые называют также децилями); и (2) степень изменения неравенства в пределах среднего класса²⁶. В анализ включаются только такие домохозяйства, в которых есть хотя бы один член трудоспособного возраста. При этом доход корректируется на размер домохозяйства (см. Приложение II).

Используется чисто статистическое определение термина «средний класс» для оценки того, является ли статистическая средняя группа распределения более «растянутой» и разнородной или, напротив, более «сжатой» и однородной (для определения среднего класса с социологической точки зрения см. вставку 5). Поскольку долгосрочные тенденции, проявившиеся еще до кризиса, хорошо задокументированы²⁷, в настоящем докладе рассматриваются тенденции кризисного периода, начиная с данных на момент начала кризиса и заканчивая самыми последними доступными данными. Анализ охватывает в основном период с 2006 по 2010 год в экономически развитых странах и чуть более длительный период в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Проведенные оценки позволяют выяснить, в какой мере предыдущие тенденции продолжились во время кризиса, а также дают определенное представление о распределении негативных последствий кризиса между разными социальными группами.

Неравенство между верхним и нижним децилями измеряется путем сравнения верхней и нижней части распределения доходов. См. рис. 20, где каждая фигура человека обозначает 10 процентов населения.

Показатель «неравенство между верхним и нижним децилями» (именуемый также соотношением $D9/D1$) представляет собой соотношение между двумя граничными точками: пороговыми значениями, выше которых расположены, соответственно, верхние и нижние 10 процентов распределения. На рис. 20 представлены границы между группами по уровню дохода, применяемыми в настоящем докладе: «нижней», «средней» и «верхней» группами. Неравенство в среднем классе ($D7/D3$) измеряется путем отбрасывания верхних и нижних 30 процентов распределения и сравнения «точки входа» и «точки выхода» статистически средней группы, которая охватывает 40 процентов лиц, сгруппированных вокруг медианы (как показано на рис. 20).

Вставка 5 Что понимается под «средним классом»?

В экономически развитых странах многие люди причисляют себя к среднему классу, и это понятие отражает общее представление о том, как живет большинство людей в обществе. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком принадлежность к среднему классу – это скорее цель, отражающая представление о том, как большинство людей хотело бы жить.

Экономисты иногда определяют средний класс как статистически среднюю группу, расположенную в интервале от 75 до 125 процентов медианного дохода (Thurow, 1987, цит. по Ravallion, 2010). Однако большинство исследователей сходятся во мнении, что средний класс характеризуется значительной разнородностью. В связи с этим появились такие понятия, как низший средний класс, высший средний класс и даже старый и новый средний класс (Chauvel, 2006), что создает определенные сложности для точного и однозначного определения этого термина. Исследователи сталкиваются также с другой проблемой: как использовать понятие, неразрывно связанное с западными условиями по отношению к развивающимся странам и странам с формирующимся рынком. Равальон дает простой ответ на этот вопрос, утверждая, что «человек в любой развивающейся стране принадлежит к среднему классу, если не считает себя бедным и имеет доход не ниже 9 долларов в день» (Ravallion, 2010, p.452).

С экономической точки зрения, средний класс считается движущей силой современного общества потребления (Kharas, 2010). С социологической точки зрения, формирование социального класса обусловлено другими факторами: конкретным экономическим положением (которое может порождать конфликты интересов с другими социальными классами) и осознанием схожих условий (Chauvel, 2006, p. 31). В современных западных обществах определяющим критерием или главным признаком среднего класса является относительно высокий уровень потребления товаров и услуг. Некоторые характеризуют такой рост потребления как консьюмеризм и утверждают, что этот процесс приводит к коренным изменениям социальных отношений внутри среднего класса. Теперь люди в большей степени склонны к индивидуализму, чем к классово ориентированному поведению (Trentmann, 2004), и социальные отношения определяются более гедонистическими и индивидуалистическими моделями (Migone, 2007). С этой точки зрения, оба фактора способствуют разрушению классовой идентичности во всех обществах.

В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком такое потребление воспринимается скорее как привилегия высшего среднего класса, чем объединяющая социальная характеристика, как в западных обществах¹.

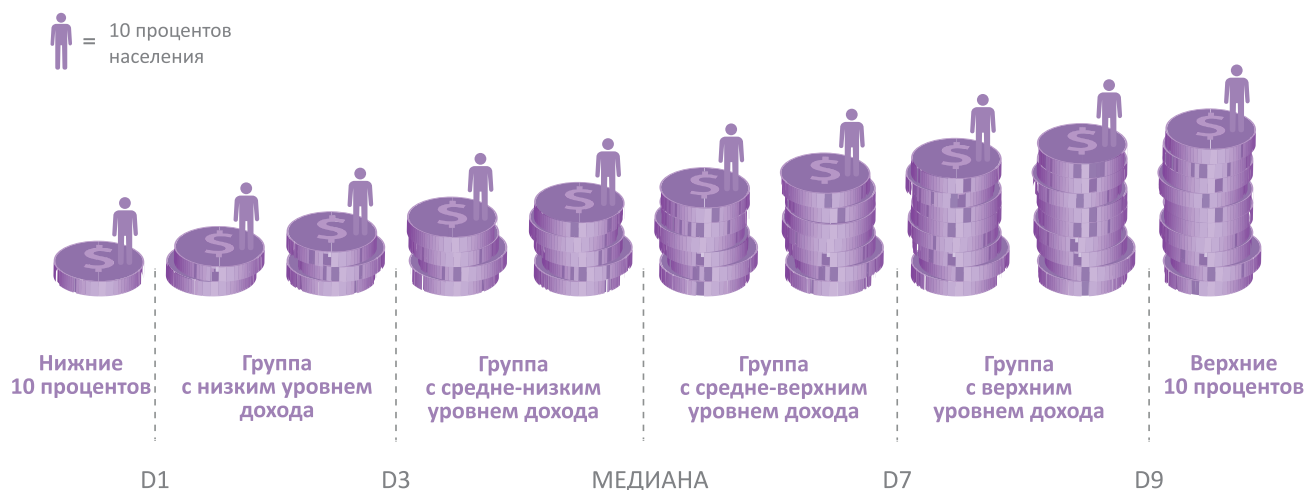
¹ Весьма интересен пример Вьетнама: см. Dormeier Freire, 2009.

Источник: Alexandre Dormeier Freire, Женевский институт международных отношений и развития, Женева (2014).

7.2 Экономически развитые страны: смешанные тенденции в области неравенства в условиях повсеместной стагнации или снижения доходов

В нашей выборке экономически развитых стран в период с 2006 по 2010 год неравенство между верхним и нижним децилями увеличилось примерно в половине стран, тогда как в остальных странах оно уменьшилось или осталось на прежнем уровне. Эти тенденции показаны на рис. 21(а), где страны расположены слева направо в порядке увеличения неравенства. Используя методологию и источники данных, указанные в Приложении II, можно сделать вывод, что неравенство наиболее значительно усилилось в Испании и США

Рис. 20 Показатели неравенства



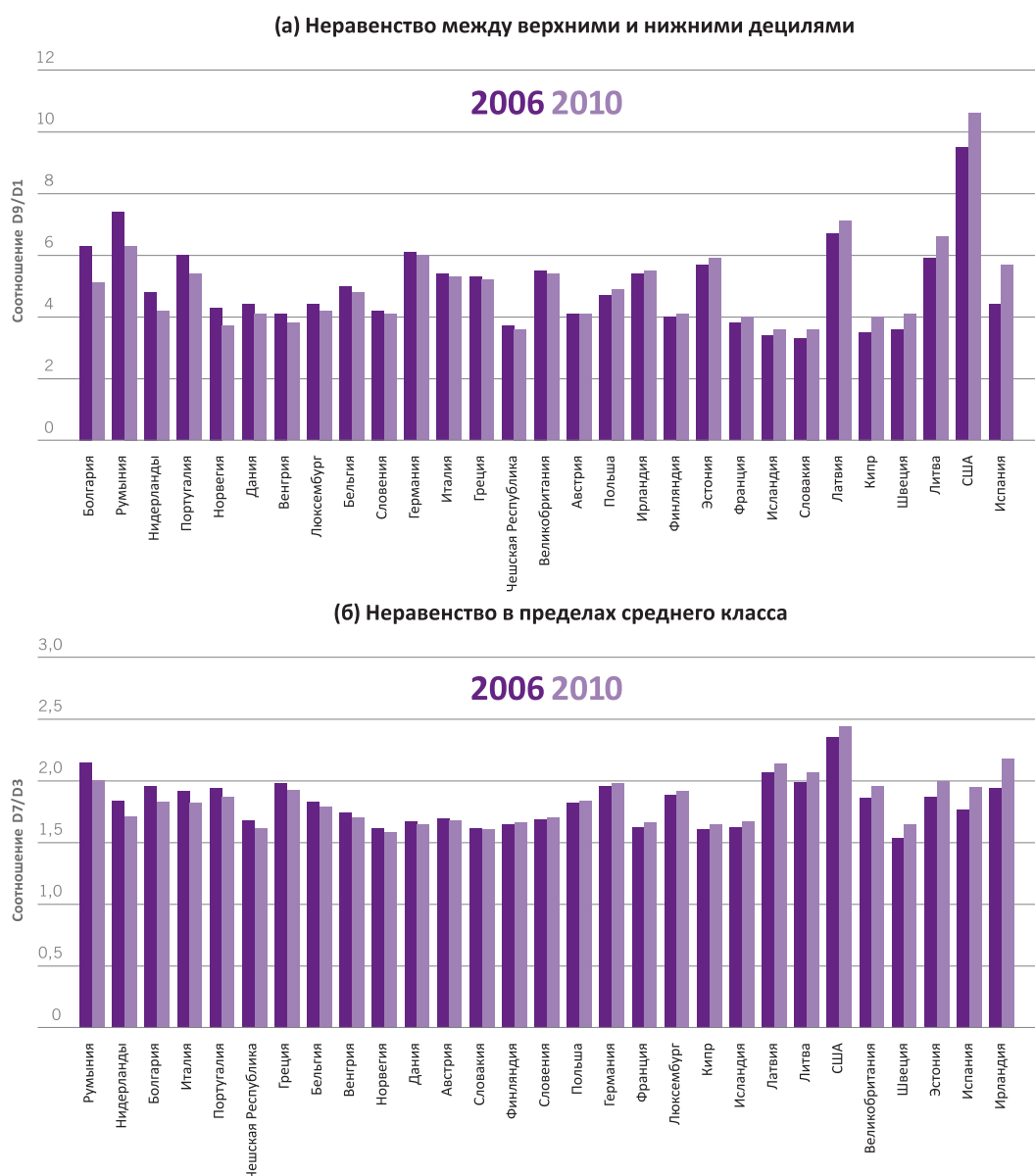
(при этом США имеют наивысший показатель неравенства, измеренный через соотношение D9/D1) и больше всего сократилось в Болгарии и Румынии.

За тот же период динамика неравенства в среднем классе в экономически развитых странах также была разнонаправленной: оно возросло примерно в половине стран, где наблюдались изменения, и сократилось в другой половине стран (рис. 21(б)). Здесь страны также приведены слева направо, начиная с тех, где неравенство сократилось сильнее всего, и заканчивая странами с наибольшим увеличением неравенства. Мы видим, что в соответствии с нашей методологией наибольший рост неравенства в среднем классе отмечается в Ирландии; затем следует Испания. На другом конце распределения находятся Румыния и Нидерланды – две страны в выборке, где неравенство в среднем классе сократилось значительно больше всего. Великобритания – одна из стран, где неравенство в среднем классе возросло, а неравенство между верхним и нижним децилями осталось более или менее стабильным или даже слегка сократилось.

«Выравнивающий эффект» кризиса на доходы

В экономически развитых странах эти смешанные тенденции происходили в условиях стагнации или снижения доходов домохозяйств с 2007 по 2009/2010 годы (см. рис. 23). За исключением Испании, где неравенство возросло, в некоторых странах, более всего пострадавших от кризиса, произошло снижение неравенства в результате общего «выравнивающего эффекта» кризиса. Это означает, что доходы упали в большей степени у домохозяйств с высоким уровнем дохода, чем с низким. Таким образом, среди стран, сильно затронутых кризисом, неравенство сократилось в Румынии и Португалии и почти не изменилось в Греции²⁸. Несколько стран, таких как Дания, Нидерланды и Норвегия, смогли в этот период добиться роста доходов домохозяйств в сочетании с сокращением неравенства.

Рис. 21 Неравенство в годы кризиса в рамках выборки экономически развитых стран, 2006–2010 гг.: (а) неравенство между верхним и нижним децилями (D9/D1); (б) неравенство в пределах среднего класса (D7/D3)



Примечание: См. методологию, определения и базу данных в Приложении II.

Источник: Оценки MOT. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

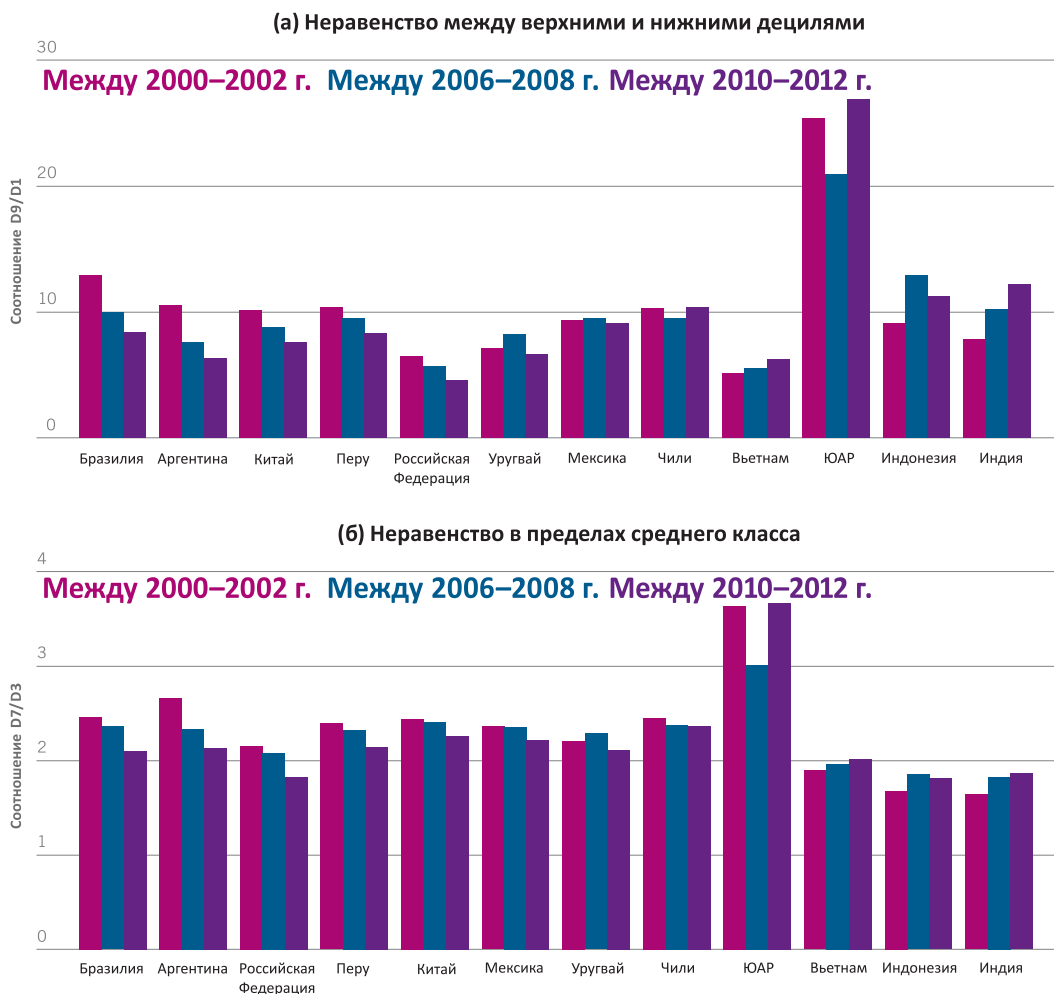
7.3 Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком: переменная динамика неравенства в условиях повсеместного роста доходов

В нашей выборке развивающихся стран и стран с формирующимся рынком неравенство между верхним и нижним децилями сократилось за последнее десятилетие примерно в половине всех стран, тогда как в другой половине оно осталось стабильным или возросло (рис. 22(а)). Измерение неравенства в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком иногда осложняется в связи с ограниченностью данных, и уровень неравенства в разных странах не всегда поддается точному сопоставлению (для более подробного обсуждения см. Приложение II). В данном разделе рассматривается более длительный интервал времени, поскольку кризис не затронул большинство этих стран в такой степени, как экономически развитые страны. Более длительный интервал охватывает также некоторые структурные изменения, через которые страны могли проходить в течение данного периода. Согласно нашим оценкам, неравенство между верхним и нижним децилями более всего сократилось в Бразилии и Аргентине, а также снизилось в Китае²⁹, Перу, Российской Федерации и Уругвае³⁰.

Среди стран в нашей выборке неравенство значительно всего возросло в Индии и Индонезии. Оно также увеличилось во Вьетнаме (с относительного низкого уровня) и в ЮАР (с очень высокого уровня, сохраняющегося с эпохи апартеида). В ЮАР рост неравенства в 2007–2011 годах объясняется тем, что доходы домохозяйств в нижнем дециле перестали расти в реальном выражении, в то время как в верхнем дециле доходы продолжили расти примерно теми же темпами, что и в предыдущем периоде.

Что касается среднего класса, то неравенство сократилось почти в двух третях нашей выборки в крупнейших развивающихся странах и странах с формирующимся рынком и осталось на прежнем уровне или увеличилось в остальных странах (рис. 22(б)). В Аргентине, Бразилии и Российской Федерации неравенство в пределах среднего класса значительно уменьшилось. В Южной Африке оно осталось неизменным, а в Индии, Индонезии и Вьетнаме возросло.

Рис. 22 Неравенство за последние 10 лет в рамках выборки развивающихся стран и стран с формирующимся рынком: (а) неравенство между верхним и нижним децилями ($D9/D1$); (б) неравенство в пределах среднего класса ($D7/D3$)

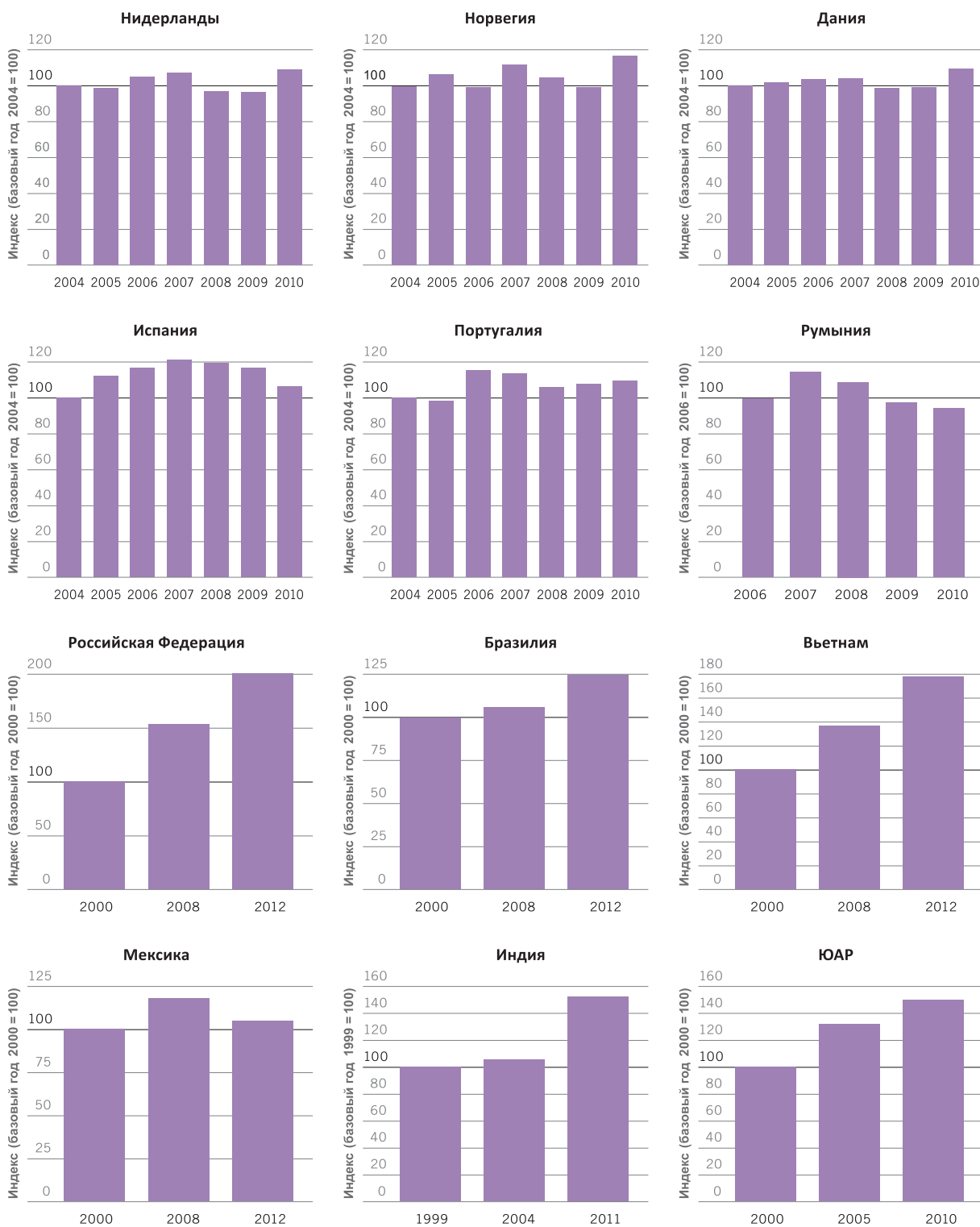


Примечание: См. методологию, определения и базу данных в Приложении II.

Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

В отличие от экономически развитых стран, в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком эти тенденции часто протекали в условиях роста доходов домохозяйств (см. рис. 23). Сравнение рисунков 21 и 22 показывает также, что общий уровень неравенства остается более высоким в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, чем в экономически развитых странах, даже после того, как в первой группе стран был достигнут прогресс в сокращении неравенства. Различие особенно выражено в неравенстве между верхним и нижним децилями, в то время как различия в неравенстве в пределах среднего класса в пропорциональном отношении менее значительны, хотя распределение выглядит более растянутым.

Рис. 23 Динамика реальных доходов домохозяйств в отдельных странах за последние годы измерений



Примечание: По методологии, определениям и базам данных см. Приложение II.

Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

8 Неравенство: роль заработной платы и оплачиваемой занятости

Какую роль играла заработная плата в последних тенденциях в области неравенства? Общий уровень неравенства в доходах домохозяйств может меняться по многим причинам. Доходы домохозяйств складываются из доходов от занятости, доходов от собственности, доходов от производства услуг домохозяйства для собственного потребления и получаемых социальных трансфертов³¹. Следовательно, общее изменение в неравенстве доходов является суммой изменений этих элементов (см. более подробное описание в Приложении III). В целях анализа и формирования политики важно понимать, какие из этих элементов задают или определяют изменения в неравенстве. В какой степени последние тенденции в области неравенства можно объяснить изменениями в распределении заработной платы по сравнению с изменениями в распределении других источников дохода? Существует множество факторов, которыми теоретически можно объяснить неравенство. Поэтому важно выявить среди них основные факторы для того, чтобы вести грамотные политические дискуссии о том, как переломить тенденцию к росту неравенства в одних странах и какие уроки извлечь из сокращения неравенства в других странах.

8.1 Анализ влияния заработной платы на изменение неравенства

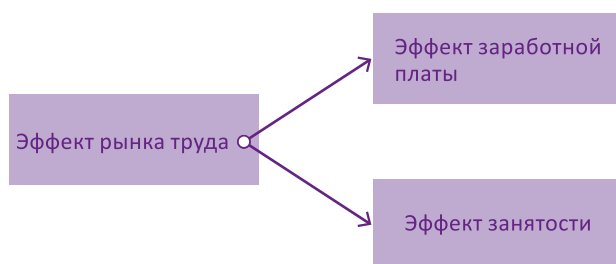
В какой степени последние изменения неравенства определяются изменениями заработной платы, а не изменениями в других источниках доходов? На этот вопрос можно ответить с помощью метода разложения. Эта методика, введенная ДиНардо, Фортином и Лемье (DiNardo, Fortin and Lemieux, 1996) и позднее примененная Дали и Валлеттой (Daly and Valletta, 2004), в общих чертах сводится к следующему: (1) разложить доход домохозяйств по источникам; (2) изучить, насколько изменился уровень неравенства за данный период; и (3) сравнить фактическое изменение неравенства с изменением, которое наблюдалось бы в том случае, если бы распределение заработной платы осталось неизменным за этот же период («условный уровень»). Различие между «условным» и фактическим уровнем неравенства характеризует приблизительное влияние заработной платы на изменение неравенства³². Такой же метод (более подробно он описан в Приложении III) может использоваться для выявления и оценки вклада других источников дохода в наблюдаемое изменение неравенства.

8.2 Эффект рынка труда: эффект заработной платы плюс эффект занятости

На уровне домохозяйства доход от заработной платы зависит как от уровня заработной платы, получаемой оплачиваемыми работниками, так и от количества членов, которые являются оплачиваемыми работниками. И, действительно, при разложении доходов на распределение заработной платы домохозяйств влияет не только изменение распределения заработной платы оплачиваемых работников, но также тот факт, что заработная плата упадет до

нуля, если члены домохозяйства потеряют оплачиваемую работу, или увеличится с нуля до положительного значения, если один из членов домохозяйства устроится на оплачиваемую работу. Если член домохозяйства теряет работу и при этом имеет право на получение пособия по безработице, то заработная плата упадет до нуля, а сумма пособий по безработице вырастет до положительного значения. Как показано на рис. 24, эффект рынка труда равен сумме изменений заработной платы оплачиваемых работников на начало и конец периода («эффект заработной платы») и изменений количества членов, являющихся оплачиваемыми работниками («эффект занятости»). В нашем анализе мы разделяем эти два эффекта.

Рис. 24 Эффект рынка труда: эффект заработной платы и эффект занятости



8.3 Экономически развитые страны: потери рабочих мест и сокращение заработной платы как главные факторы изменения неравенства

Эффект рынка труда (т.е. эффект заработной платы плюс эффект занятости) привел бы к увеличению неравенства в двух третях экономически развитых стран, если бы другие источники дохода не компенсировали прирост. В странах, где неравенство возросло, другие источники доходов компенсировали около одной трети роста неравенства, создаваемого эффектом рынка труда. Тенденции по отдельным странам можно увидеть на рис. 25, где представлены результаты разложения неравенства между верхним и нижним децилями (D9/D1) для экономически развитых стран. Страны ранжированы сверху вниз, начиная с той, где неравенство выросло больше всего, и заканчивая страной с наиболее глубоким сокращением. Охвачен период с 2006 по 2010 год. Таким образом, страны распределены по тому же принципу, что и в разделе 7, но рис. 25 отражает изменение (а не уровень) неравенства между верхним и нижним децилями. Кроме фактического изменения неравенства на рисунке показано, в какой степени изменение произошло за счет эффекта заработной платы, эффекта занятости и изменения других источников дохода домохозяйства³³.

Потери рабочих мест и неравенство между верхним и нижним децилями

Если взглянуть на страны, где неравенство между верхним и нижним децилями возросло, то можно увидеть, что в большинстве случаев увеличение

Рис. 25 Изменение неравенства между верхними и нижними децилями (D9/D1) в экономически развитых странах, 2006–2010 гг.



Примечание: См. методологию, определения и базы данных в Приложении II.

Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

объясняется скорее эффектами рынка труда (эффект заработной платы плюс эффект занятости), чем влиянием других источников дохода. В Испании и США, двух странах, где неравенство усилилось больше всего, эффектом рынка труда объясняется, соответственно, 90 и 140 процентов роста неравенства. Это означает, что в Испании неравенство росло также под влиянием других источников доходов, в то время как в США (а также в некоторых других странах) другие источники дохода частично компенсировали увеличение неравенства, вызванное эффектом рынка труда. В странах, где неравенство возросло больше всего, эффекты занятости преобладают над эффектами заработной платы. Это говорит о том, что потеря рабочих мест была главной причиной неравенства между верхним и нижним децилями в этих странах во время кризиса. (Бары на рис. 25 показывают, что эффект заработной платы, будучи элементом эффекта рынка труда, способствовал общему увеличению неравенства как в Испании, так и в США. Однако в этих двух странах эффект занятости оказался еще более значительным, поскольку многие работники потеряли свои рабочие места и, следовательно, заработную плату.)

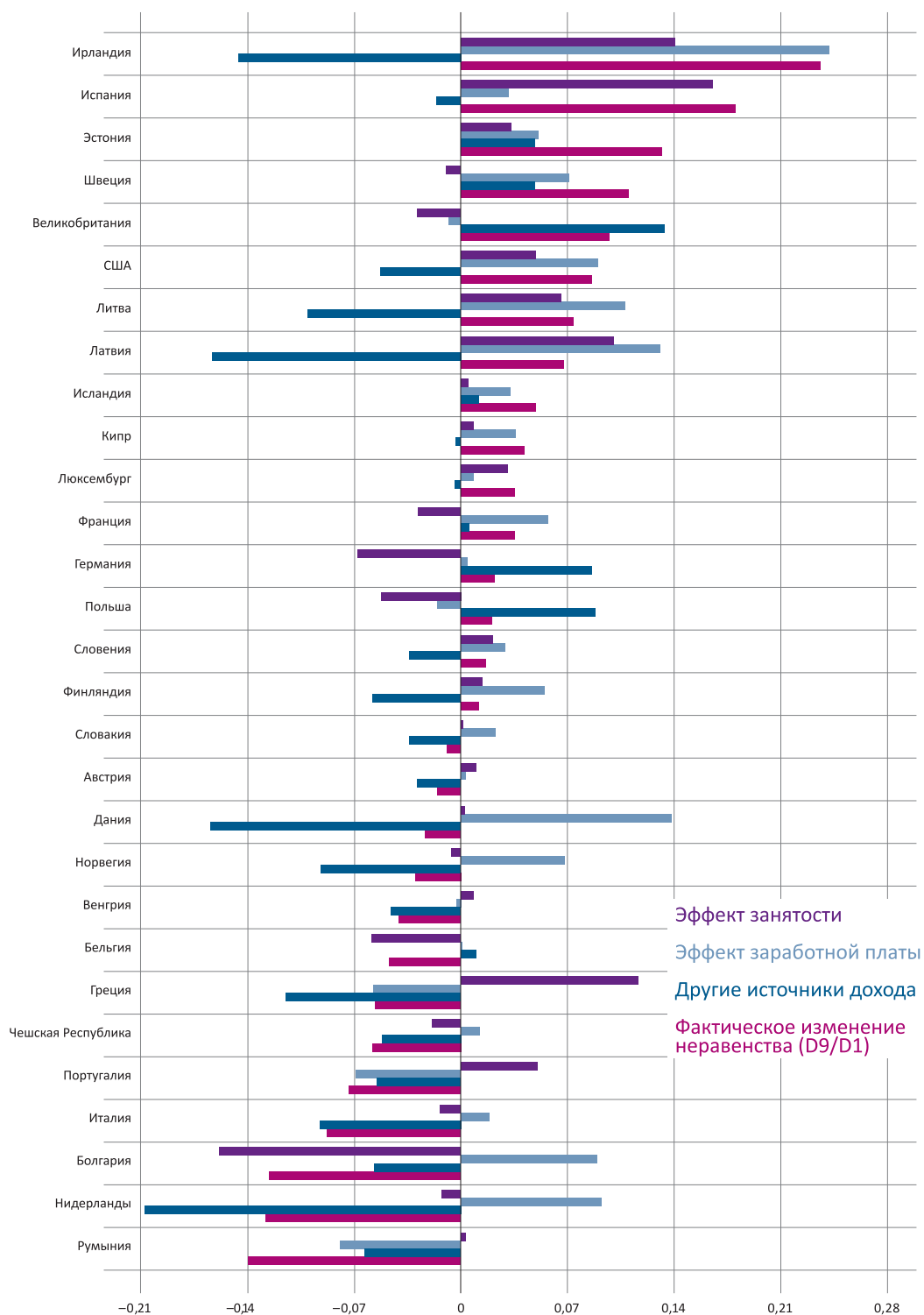
Среди стран, где неравенство между верхним и нижним децилями сократилось, в Германии и Бельгии такое сокращение было вызвано преимущественно эффектом рынка труда. Обратите внимание, что в Греции, Румынии и Португалии снижению неравенства способствовал эффект заработной платы. Это объясняется выравниванием всего распределения заработной платы (т.е. заработная плата упала в большей степени у домохозяйств с высоким уровнем дохода, чем с низким). В Болгарии, Дании, Нидерландах и Норвегии эффект заработной платы хотя и способствовал росту неравенства, однако был компенсирован другими факторами, и в итоге неравенство снизилось.

Заработная плата более важна для среднего класса

Что касается неравенства в пределах среднего класса (рис. 26), то эффект рынка труда способствовал росту этого неравенства почти в трех четвертях стран выборки. В странах, где неравенство возросло, другие источники дохода компенсировали только около 5 процентов роста. Страны опять ранжированы сверху вниз, начиная с той, где неравенство в доходах домохозяйств выросло больше всего, и заканчивая страной с наиболее глубоким сокращением. Охвачен период с 2006 по 2010 год. Как и в анализе D9/D1 (см. рис. 25), доминирующим фактором роста неравенства является эффект рынка труда. Характерно, что другие источники дохода значительно слабее компенсируют рост неравенства в пределах среднего класса (что и следовало ожидать, поскольку заработная плата – это для среднего класса основной источник дохода домохозяйств, как будет показано в следующих разделах настоящего доклада).

Как показывают данные по неравенству в пределах среднего класса, эффект рынка труда определяется изменениями в распределении заработной платы, а не изменениями уровня занятости в большинстве стран, где отмечен рост неравенства в пределах среднего класса (Испания является наиболее ярким исключением). Такая картина наблюдается, например, в Ирландии, где неравенство в пределах среднего класса усилилось значительно больше всего, но также и в других странах с ростом неравенства, таких как Эстония, Исландия,

Рис. 26 Изменение неравенства в пределах среднего класса (D7/D3) в экономически развитых странах, 2006–2010 гг.



Примечание: См. методологию, определения и базы данных в Приложении II.

Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Швеция и США. Что касается эффекта рынка труда в странах, где неравенство сократилось, то в Греции, Португалии и Румынии такое сокращение происходило исключительно за счет эффекта заработной платы. В Болгарии и Нидерландах неравенство в пределах среднего класса уменьшалось даже несмотря на то, что эффект заработной платы стимулировал его рост.

В целом данные показывают, что эффект рынка труда был наиболее мощной движущей силой при увеличении неравенства в период с 2006 по 2010 год. В отдельных странах этот рост был отчасти компенсирован другими источниками дохода. В этом отношении последние несколько лет не отличались от трех десятилетий перед кризисом: согласно данным за тот период, увеличение неравенства было вызвано в основном изменениями в распределении заработной платы (см. ОЭСР, 2011; Salverda, Nolan and Smeeding, 2009b, p. 11; Daly and Valletta, 2004). Различие заключается в том, что во время кризиса занятость стала играть более важную роль в изменении неравенства.

8.4 Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком: эффекты рынка труда играют ведущую роль

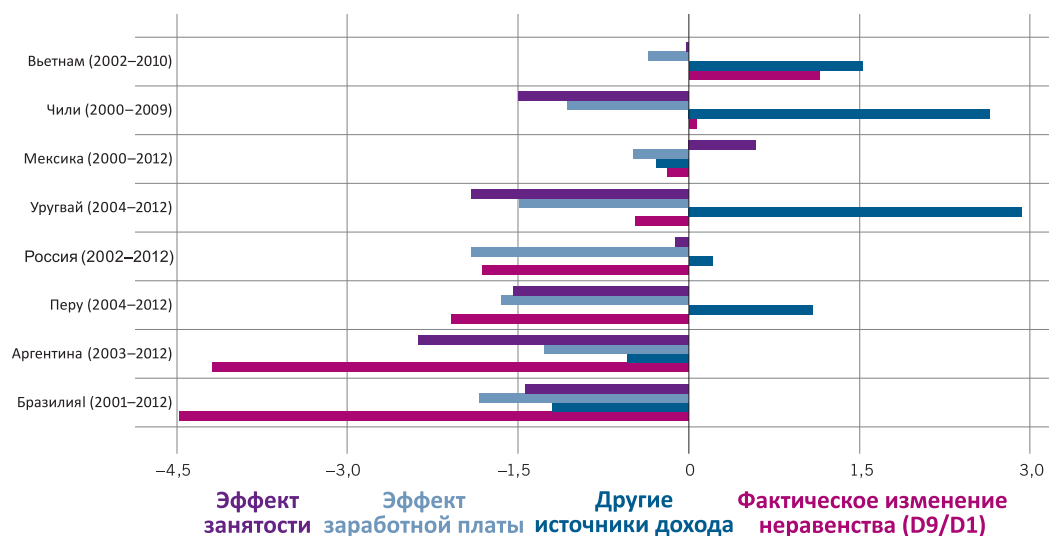
В нашей выборке развивающихся стран и стран с формирующимся рынком рынок труда также является важным фактором для объяснения тенденций в области неравенства (даже с учетом того, что на заработную плату в этих странах приходится небольшая доля в совокупном доходе, как будет показано в следующем разделе доклада). Фактически ни одна страна в нашей выборке не смогла сократить неравенство между верхним и нижним децилями за последнее десятилетие без сокращения неравенства на рынке труда. Однако в некоторых странах произошло сокращение неравенства в заработной плате при одновременном росте неравенства доходов, что объясняется изменениями в других источниках дохода домохозяйств³⁴.

Неравенство между верхним и нижним децилями: важная роль рынка труда

На рис. 27 показаны результаты разложения неравенства между верхним и нижним децилями (D9/D1) для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, по которым имеется достаточно данных для применения метода разложения. Анализ охватывает приблизительно последнее десятилетие. Страны ранжированы сверху вниз, начиная с той, где неравенство выросло больше всего, и заканчивая страной с наиболее значительным сокращением. Завершают список Аргентина и Бразилия как страны, где общее неравенство сократилось сильнее всего: в десятилетнем сокращении неравенства между верхним и нижним децилями на эффект рынка труда приходится 72 процента в Бразилии и 87 процентов в Аргентине. Другие источники дохода (включая социальные трансферты) также способствовали снижению неравенства в обеих странах. При этом сокращение неравенства, обусловленное рынком труда, происходило как за счет эффекта заработной платы, так и за счет эффекта занятости. В Перу, Российской Федерации и Уругвае, где неравенство также снизилось, сокращение было бы еще более значительным, если

бы другие источники дохода не способствовали увеличению неравенства. Во Вьетнаме сокращение, обусловленное эффектом заработной платы, оказалось недостаточным, чтобы обеспечить общее снижение неравенства.

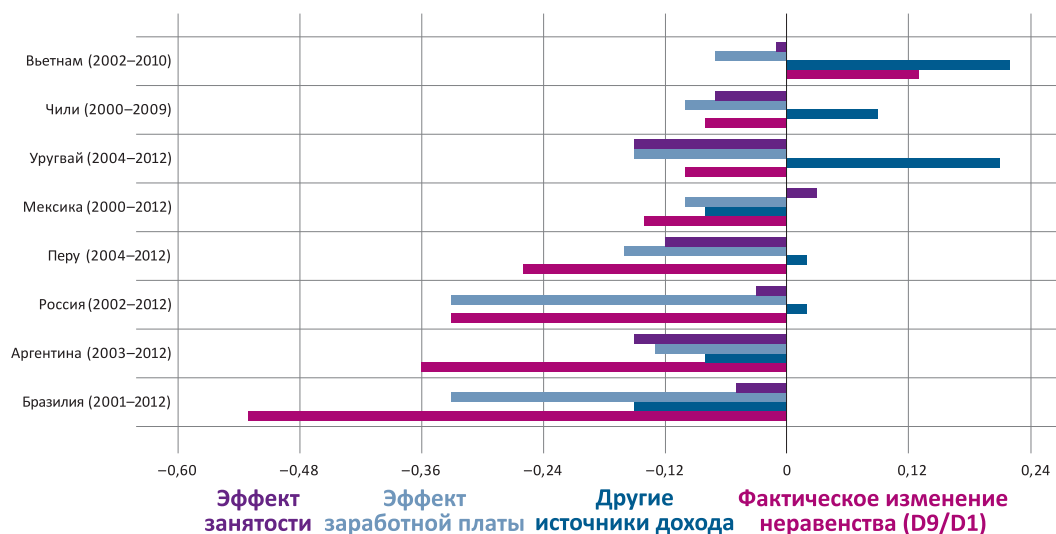
Рис. 27 Изменение неравенства между верхними и нижними децилями (D9/D1) в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по отдельным годам



Примечание: См. методологию, определения и базу данных в Приложении II.

Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 28 Изменение неравенства в пределах среднего класса (D7/D3) в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по отдельным годам



Примечание: См. методологию, определения и базу данных в Приложении II.

Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Схожий результат наблюдается в ЮАР (не показано на рис. 27). Данные по этой стране не позволяют применить метод разложения, однако данные из других источников показывают увеличение неравенства доходов (см. выше раздел 7) и снижение неравенства в заработной плате.

В тех развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, где неравенство между верхним и нижним децилями сократилось, отмечается также снижение неравенства в пределах среднего класса, обусловленное эффектом рынка труда. На рис. 28 представлены результаты разложения для неравенства в пределах среднего класса ($D7/D3$). Страны ранжированы сверху вниз, начиная с той, где общий уровень неравенства увеличился больше всего, и заканчивая страной с наиболее значительным сокращением. Аргентина, Бразилия, Перу и Российская Федерация продемонстрировали наибольшее сокращение неравенства в пределах среднего класса. В Бразилии и Аргентине на эффект рынка труда в снижении неравенства в пределах среднего класса приходится 73 процента и 78 процентов соответственно. Во Вьетнаме в период с 2002 по 2010 год неравенство в пределах среднего класса, напротив, возросло несмотря на снижение, обусловленное эффектом заработной платы.

9 Связь между неравенством и источниками дохода

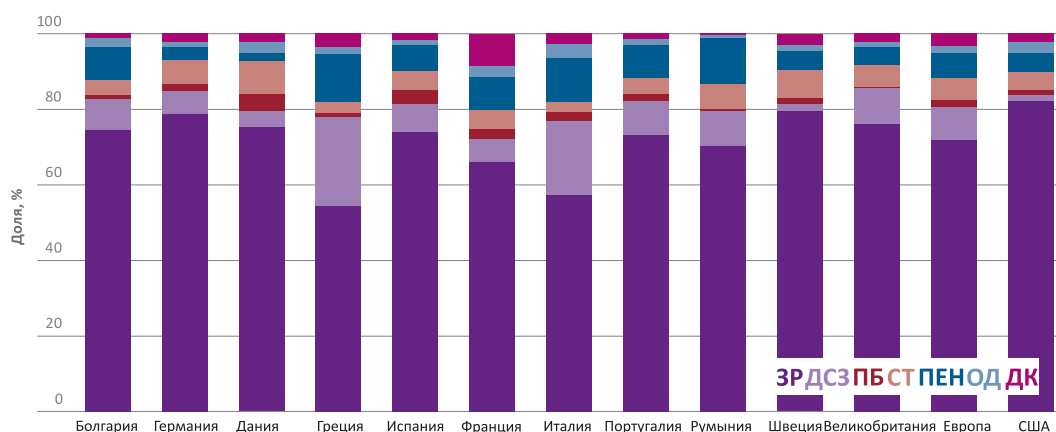
Чтобы лучше понять роль заработной платы в доходах домохозяйств, в следующем разделе доклада рассматриваются значительные расхождения в удельном весе источников дохода как между странами, так и между домохозяйствами, расположенными в разных частях распределения дохода. Этот вопрос крайне важен для: (а) понимания того, как последние изменения в заработной плате и занятости повлияли на домохозяйства, расположенные в разных частях распределения дохода; и (б) разработки надлежащих политических мер, например, сочетания минимальной заработной платы и социальных трансфертов. Связь между заработной платой и доходами домохозяйств слабо изучена в литературе как для экономически развитых стран, так и для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. В докладе представлена информация, которая может оказаться полезной для директивных органов при разработке политики по борьбе с неравенством.

9.1 Экономически развитые страны: детализация по источникам дохода

Неудивительно, что в большинстве экономически развитых стран заработная плата является основным фактором, определяющим изменения неравенства. Например, в США доля заработной платы в доходах домохозяйств составляет около 80 процентов, а в Европе, при значительных расхождениях между отдельными странами, – около 70 процентов. На рис. 29 приведена оценка средней доли заработной платы и других источников дохода в совокупном доходе домохозяйств для выборки экономически развитых стран. В отличие от предыдущего раздела, в настоящем разделе детализируются другие источ-

ники дохода: доход от samozанятости, доходы от капитала, пенсии, пособия по безработице, другие социальные трансферты и остаточный доход. Как отмечалось ранее, домохозяйства, не имеющие ни одного члена трудоспособного возраста, исключены из анализа (по критериям формирования выборки и другим аспектам методологии см. Приложение II). В Германии и Швеции заработная плата составляет 75 процентов от доходов домохозяйств, в то время как в Греции и Италии этот показатель колеблется от 50 до 60 процентов, а доход от samozанятости и пенсии играют относительно более важную роль, чем в других экономически развитых странах³⁵. В совокупности пенсии, пособия по безработице и другие социальные трансферты составляют в среднем от 15 до 20 процентов от доходов домохозяйств как в Европе, так и в США. Во всех странах на учтенные доходы от капитала приходится относительно небольшая доля в совокупных учтенных доходах³⁶.

Рис. 29 Доля заработной платы в доходах домохозяйств за последний год измерений в отдельных экономически развитых странах и в среднем по Европе



ЗР = заработная плата; ДСЗ = доходы от samozанятости; ПБ = пособия по безработице; СТ = другие социальные трансферты; ПЕН = пенсии по старости; ОД = остаточный доход; ДК = доходы от капитала.

Оценка «в среднем по Европе» охватывает следующие страны: Австрия, Бельгия, Болгария, Кипр, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Испания, Швеция и Великобритания.

В европейских экономиках социальные трансферты включают в себя пенсии по старости, пособия по потере кормильца, пособия по болезни, пособия по нетрудоспособности и пособия на обучение (сгруппированные на уровне домохозяйства), и/или детские пособия, пособия на жилье, а также пособия для социально незащищенных лиц, не отнесенных к вышеперечисленным группам (например, доход для сильно нуждающихся лиц, лиц, страдающих от наркотической или алкогольной зависимости, или жертв уголовного насилия). Из группировки исключены пособия по безработице и пенсии по старости, однако в целях наглядности они выделены на рисунке. Пенсии по старости – это пособия, которые возмещают доход при уходе пожилого лица с рынка труда или гарантируют определенный доход по достижении лицом установленного возраста (частные пенсионные программы относятся к доходам от капитала). Доходы от капитала включают в себя индивидуальные частные пенсионные планы, дивиденды от корпоративных предприятий, проценты и прибыль от капиталовложений в некорпоративные предприятия, в которых данное лицо не работает, а также доход от аренды недвижимости или земли. Остаточный доход включает в себя регулярные трансферты внутри сектора домохозяйств (например, алименты, выплаты на содержание ребенка, денежная помощь от домохозяйств в других странах), выплаты в натуральном выражении, стоимость товаров, произведенных для собственного потребления, а также доход, полученный от членов семьи в возрасте 15 лет или младше, не имеющих статуса наемных работников.

В США все переменные, за исключением остаточного дохода, определяются так же, как в «Обследовании доходов и условий жизни Европейского союза» (EU-SILC). Остаточный доход включает в себя доход, полученный от других членов семьи, которые не являются главой домохозяйства и не состоят с ним в супружеских отношениях (это касается приблизительно 6 процентов домохозяйств). Согласно имеющимся данным, этот особый источник дохода не связан с социальными трансфертами, однако при этом не указывается, относится ли он к доходам от занятости или доходам от прибыли.

Источник: Оценки МОТ; см. Приложение II.

Источники дохода, не связанные с заработной платой, более важны для оплачиваемых работников с более низкой оплатой труда

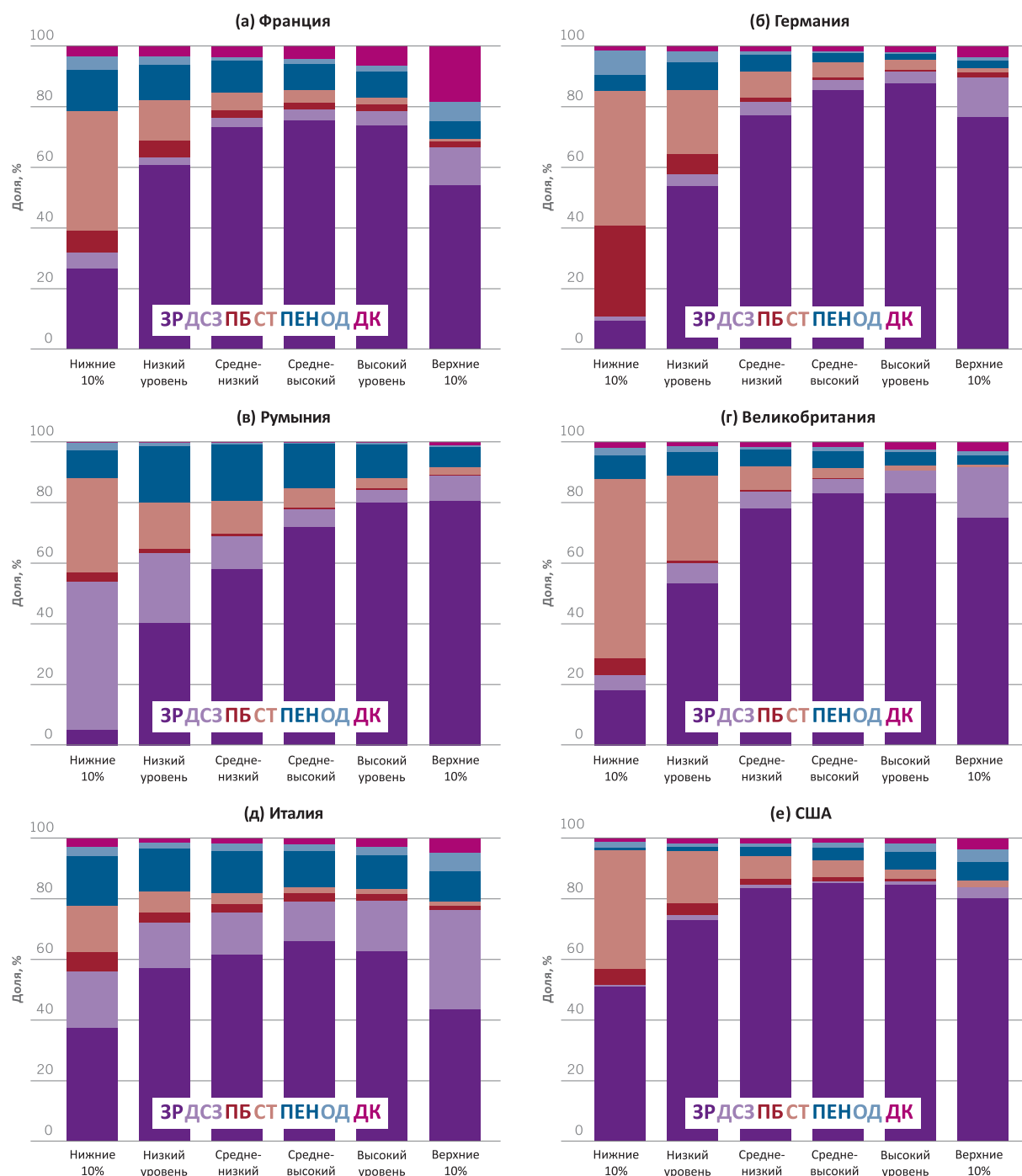
Как мы видели в разделе 8, другие источники доходов (не связанные с заработной платой) играют более важную роль в изменении неравенства между верхним и нижним децилями по сравнению с неравенством в пределах среднего класса. Это обусловлено тем фактом, что у домохозяйств в верхней и нижней части распределения источники доходов более диверсифицированы, чем у представителей среднего класса, которые зависят в основном от заработной платы. На рис. 30 домохозяйства ранжированы в порядке возрастания дохода на душу населения и разделены на шесть групп: «нижние 10 процентов», группа с низким уровнем дохода (11–30-й перцентили), группа со средне-низким уровнем дохода (31–50-й перцентили), группа со средне-высоким уровнем дохода (51–70-й перцентили), группа с высоким уровнем дохода (71–90-й перцентили) и «верхние 10 процентов».

Как и прежде, эти характеристики сформулированы исключительно в практических целях для более удобного изложения результатов, и не имеют социологической интерпретации. По всей выборке стран, представленной на рис. 30, у беднейших 10 процентов домохозяйств заработная плата представляет наименее важный источник дохода, в то время как в средних классах и группах с высоким уровнем дохода заработная плата часто образует основной источник доходов домохозяйства. Фактически такая картина наблюдается почти во всех экономически развитых странах.

Отмечаются также существенные различия между странами в том, какая доля доходов приходится на заработную плату среди верхних и нижних 10 процентов домохозяйств. На рис. 30 показано, например, что в США у нижних 10 процентов заработная плата составляет около 50 процентов совокупного дохода, тогда как в Италии этот показатель составляет 30 процентов, а во Франции – 20 процентов. В Великобритании на заработную плату приходится менее 20 процентов дохода среди беднейших домохозяйств, в Германии – менее 10 процентов, а в Румынии – менее 5 процентов. Во всех странах социальные трансферты играют важную роль в поддержке домохозяйств с низким уровнем дохода (в отличие от других групп), хотя существуют различия между странами по характеру социальных трансфертов.

В Германии, например, пособия по безработице и другие социальные трансферты играют почти одинаково важную роль, в то время как в других странах пособия по безработице образуют гораздо более скромную долю в доходах нижних 10 процентов домохозяйств³⁷. Среди среднего и верхнего классов заработная плата во всех странах составляет наибольшую долю доходов домохозяйств, составляя около 80 процентов или более в Германии, Великобритании и США. В Италии и Франции богатейшие 10 процентов домохозяйств получают значительную долю своих доходов из источников, не связанных с заработной платой, особенно от самозанятости и капитала (даже с учетом того, что в обследованиях домохозяйств оценка этих двух источников доходов, как правило, занижена).

Рис. 30 Доходы домохозяйств по группам и источникам в отдельных странах за последний год измерений



(а)–(г): заработная плата составляет менее 30 процентов от доходов беднейших 10 процентов домохозяйств.

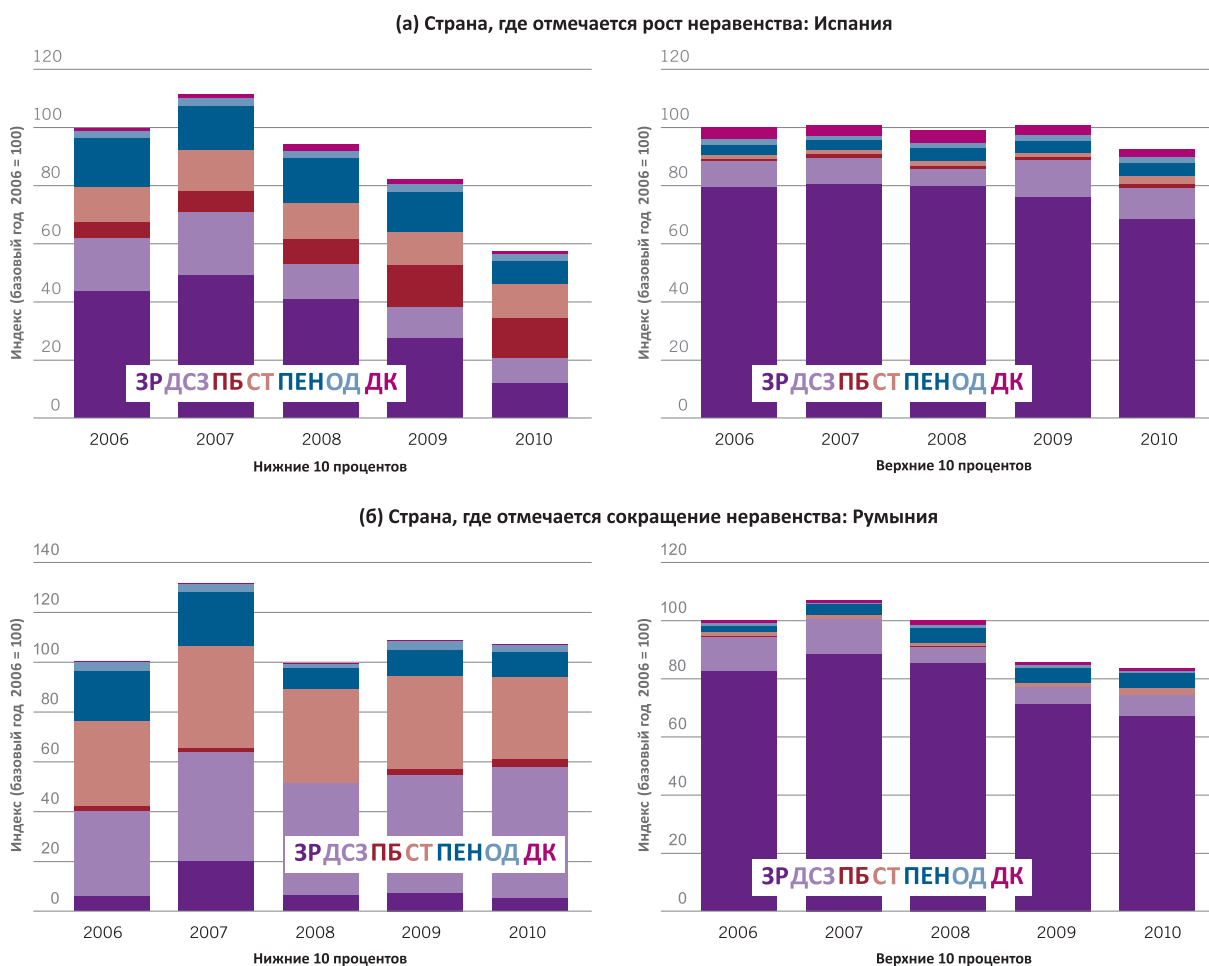
(д)–(е): заработная плата составляет более 30 процентов от доходов беднейших 10 процентов домохозяйств.

ЗР = заработная плата; ДСЗ = доход от самозанятости; ПБ = пособия по безработице; СТ = другие социальные трансферты; ПЕН = пенсии по старости; ОД = остаточный доход; ДК = доходы от капитала.

Примечание: Группа «нижние 10%» охватывает первый дециль; «низкий уровень дохода» охватывает с первого дециля по третий дециль включительно; «средне-низкий уровень дохода» – с третьего дециля по пятый дециль включительно; «средне-высокий» – с пятого дециля по седьмой дециль включительно; «верхний уровень дохода» – с седьмого дециля по девятый включительно; «верхние 10%» – десятый дециль.

Источник: Оценки МОН.

Рис. 31 Реальный рост доходов верхних и нижних децилей в Испании и Румынии, с разбивкой по источникам, 2006–2010 гг.



ЗР = заработная плата; ДСЗ = доход от samozанятости; ПБ = пособия по безработице; СТ = другие социальные трансферты; ПЕН = пенсии по старости; ОД = остаточный доход; ДК = доходы от капитала.

Примечание: Используемое в докладе соотношение $D9/D1$ не может быть сопоставлено с соотношением между верхними и нижними 10 процентами в данной диаграмме, поскольку первый из этих двух показателей является пороговой величиной, а в диаграмме приведены средние величины по децилям.

Источник: Оценки МОТ.

Информация об источниках дохода дает также представление об источниках неравенства

На рис. 31 показаны изменения источников дохода в двух странах за период с 2006 по 2010 год. Выясним, почему неравенство между верхним и нижним децилями ($D9/D1$) выросло в Испании (стране с наибольшим ростом неравенства в нашей выборке) и сократилось в Румынии (стране, где, наряду с Болгарией, отмечено наибольшее снижение этого показателя). На рисунке показано реальное изменение (т.е. скорректированное на инфляцию) в доходах верхних и нижних 10 процентов домохозяйств с разбивкой по источникам дохода.

В Испании рост неравенства между 2006 и 2010 годом объясняется тем, что у нижних 10 процентов домохозяйств доходы в реальном выражении упали сильнее, чем у верхних 10 процентов (начиная с базового 2006 года, принятого за 100%, столбики, отражающие нижние 10 процентов, сокращаются с каждым последующим годом больше, чем столбики верхних 10 процентов). Как показывают различные компоненты столбиков, с 2007 по 2010 год доля доходов от заработной платы сократилась в реальном выражении для нижних 10 процентов домохозяйств. Доходы от самозанятости и пенсий также упали. Для нижних 10 процентов вырос только доход от пособий по безработице, но этого оказалось недостаточным, чтобы компенсировать резкое сокращение совокупного реального дохода. У верхних 10 процентов доходы домохозяйств от заработной платы также уменьшились, но в пропорциональном отношении меньше по сравнению с нижними 10 процентами.

Вставка 6 Крупнейшее сокращение неравенства доходов в Европейском Союзе в эпоху Великой рецессии: загадочный случай с Румынией

В Румынии отмечено крупнейшее сокращение неравенства доходов среди всех государств-членов ЕС в течение последней рецессии: с 2007 по 2010 год коэффициент Джини упал на 4,5 процентных пункта. За эти годы страна пережила глубокий экономический спад и была вынуждена принять самые жесткие меры по консолидации бюджета среди всех стран ЕС, включая сокращение заработной платы для государственных служащих на 25%. В то же время для отдельных категорий домохозяйств с низким уровнем дохода выплаты на социальные нужды слегка увеличились. Таким образом, снижение неравенства, судя по всему, отражает сокращение заработной платы в верхней части распределения доходов и умеренный рост доходов среди домохозяйств с низким уровнем дохода.

Тем не менее Румыния остается страной с высоким уровнем неравенства доходов, что в значительной степени объясняется разрывом между наемными работниками и самозанятыми или работниками семейных предприятий. В Румынии самозанятые и работники семейных предприятий составляют свыше 90 процентов от числа занятых в сельском хозяйстве, что соответствует 29 процентам от общей численности занятых. По этому показателю Румыния значительно опережает любое из государств-членов ЕС.

Высокая доля занятости в сельском хозяйстве и сравнительно высокая доля самозанятых и работников

семейных предприятий – это следствие медленного перехода к рыночной экономике. Только 37,5 процента лиц, проживающих в сельской местности, обеспечены работой, при этом 34,6 процента из них относятся к числу самозанятых, а 27,3 работают на семейных предприятиях. Неполная занятость в сельской местности – это основной фактор экономического неравенства в Румынии, поскольку сельские жители ради пополнения своих доходов вынуждены сочетать ведение натурального хозяйства с различными формами самозанятости, неформальной занятости и циклической занятости за рубежом. В среднем домохозяйства получают только 36 процентов своего дохода от самозанятости в сельском хозяйстве и 55 процентов от самозанятости в других секторах.

Следует отметить некоторые методологические сложности при оценке неравенства доходов в Румынии. Данные по нестабильным и зачастую неформальным и недекларируемым формам дохода от самозанятости, как правило, занижены. Чтобы уменьшить искажения, связанные с пробелами в данных, Национальное статистическое управление выполняет условные оценки. Такие условные оценки собственного производства сельскохозяйственной продукции в обследованиях доходов румынских домохозяйств значительно снижают показатели неравенства доходов.

Источник: Domnisoru, 2014.

В Румынии наблюдается другая картина: за весь период с 2006 по 2010 год неравенство между верхним и нижним децилями уменьшилось, поскольку доходы домохозяйств в реальном выражении упали в верхней части (общий размер столбика на диаграмме сократился), но слегка выросли в нижней части. Данные по отдельным компонентам показывают, что как в 2006, так и в 2010 году на заработную плату приходилась небольшая доля доходов домохозяйств в нижней части распределения. Наибольшую часть их доходов составлял доход от samozанятости и социальных трансфертов. В Румынии верхние 10 процентов в большей степени зависят от заработной платы, хотя этот источник дохода сокращался. Снижение неравенства в стране могло быть обусловлено мерами по консолидации бюджета, затрагивающими верхнюю часть распределения доходов, включая сокращение заработной платы в государственном секторе и умеренный рост доходов (прежде всего за счет социальных трансфертов) среди домохозяйств с низким уровнем дохода (Domnisoru, 2014) (см. вставку 6).

9.2 Развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком: разнообразная и изменчивая картина

Увеличение доли дохода от samozанятости

В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком доля заработной платы в доходах домохозяйств ниже, чем в экономически развитых странах: от 50–60 процентов в Аргентине, Бразилии, Чили, Мексике и Российской Федерации (уровень, близкий к Греции или Италии) до 49 процентов в Перу и 30 процентов во Вьетнаме (см. рис. 32)³⁸. И напротив, доходы от samozанятости в целом составляют более высокую долю в доходах домохозяйств по сравнению с экономически развитыми странами: от 10 процентов в Российской Федерации до свыше 40 процентов во Вьетнаме. Более низкая средняя доля заработной платы и более высокая доля дохода от samozанятости – это естественное отражение структурных различий в статусе занятости между экономически развитыми странами, развивающимися странами и странами с формирующимся рынком. В последней группе доля наемных работников в общей занятости существенно ниже, а доля samozанятых работников существенно выше (см. рис. 14 в Части I). Доля дохода от социальных трансфертов находится в пределах 5–20 процентов от совокупного дохода домохозяйств, хотя состав трансфертов различается в зависимости от страны, как объясняется в примечании к рисунку.

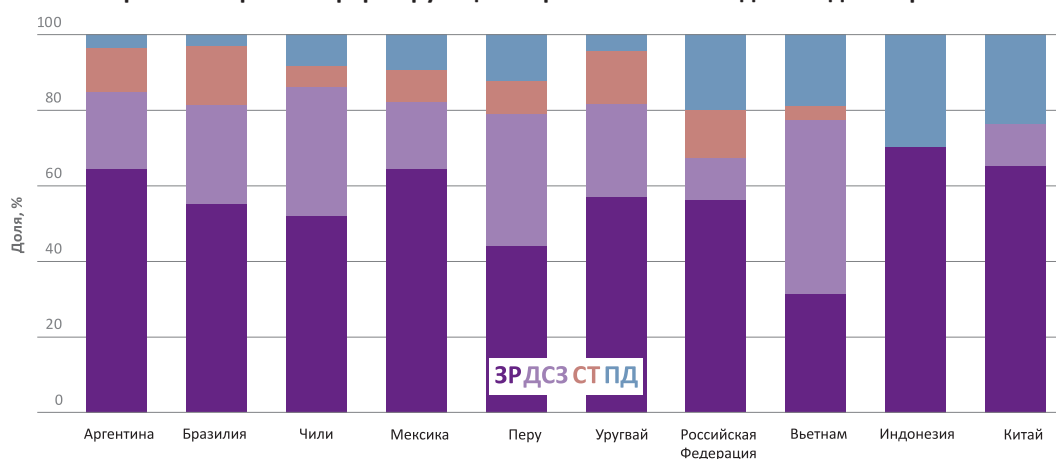
Внутри группы развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, представленной на рис. 33, доля заработной платы среди нижних 10 процентов домохозяйств колеблется в широких пределах. В этой группе заработная плата в доходах таких домохозяйств составляет примерно от 50 процентов в Российской Федерации до 10 процентов во Вьетнаме. Доля заработной платы в группах со средним уровнем дохода также различается по странам. В доходах среднего класса Аргентины, Бразилии, Китая и Российской Федерации доля заработной платы постепенно увеличивается, а затем снижается в группах с наиболее высоким уровнем доходов. В ЮАР, напротив, доля заработной

платы резко увеличивается в трех группах с высоким доходом, в то время как в доходах всей нижней половины распределения наибольшая доля приходится на социальные трансферты.

Устойчивый рост реальной заработной платы способствует сокращению неравенства

В отличие от большинства экономически развитых стран, где наблюдается либо низкий экономический рост, либо длительная рецессия, во многих развивающихся странах и странах с формирующимся рынком картина гораздо более динамична. Среди стран, где произошло сокращение неравенства, тенденция часто определялась устойчивым ростом доходов домохозяйств и особенно реальной заработной платы в нижней части распределения.

Рис. 32 Доля заработной платы в доходах домохозяйств в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком за последний год измерений*



ЗР = заработная плата; ДСЗ = трудовой доход от самозанятости; СТ = социальные трансферты; ПД = прочие доходы.

Примечание: В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком доход от самозанятости включает в себя доход от труда в качестве самозанятого работника или владельца собственного предприятия с наемными работниками. Если в экономически развитых странах доход самозанятого работника (работодателя) можно разделить на «доход от труда» и прибыль, то для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком такое разделение не применяется: там фиксированный доход от самозанятости, как правило, включает в себя прибыль от собственного предприятия (или самозанятости). Методика определения социальных трансфертов для каждой страны подробно описана ниже. К прочему доходу относятся выплаты в натуральном выражении, доходы от капитала, доходы, полученные членами семьи в возрасте 15 лет или младше, не имеющими статуса наемных работников, и разница между суммой доходов всех отдельных членов домохозяйства и совокупным доходом, фиксированным для данного домохозяйства в статистических данных. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком доходы от капитала учитываются в составе прочего дохода, поскольку его невозможно отделить от других источников.

Данные по Индонезии не позволяют провести различие между доходами от самозанятости и социальными трансфертами. В Китае социальные трансферты не могут быть выделены в отдельную категорию из-за ограниченных данных, и поэтому отнесены к «прочим источникам дохода». По социальным трансфертам в Китае см. примечание 38, МОТ, 2014f.

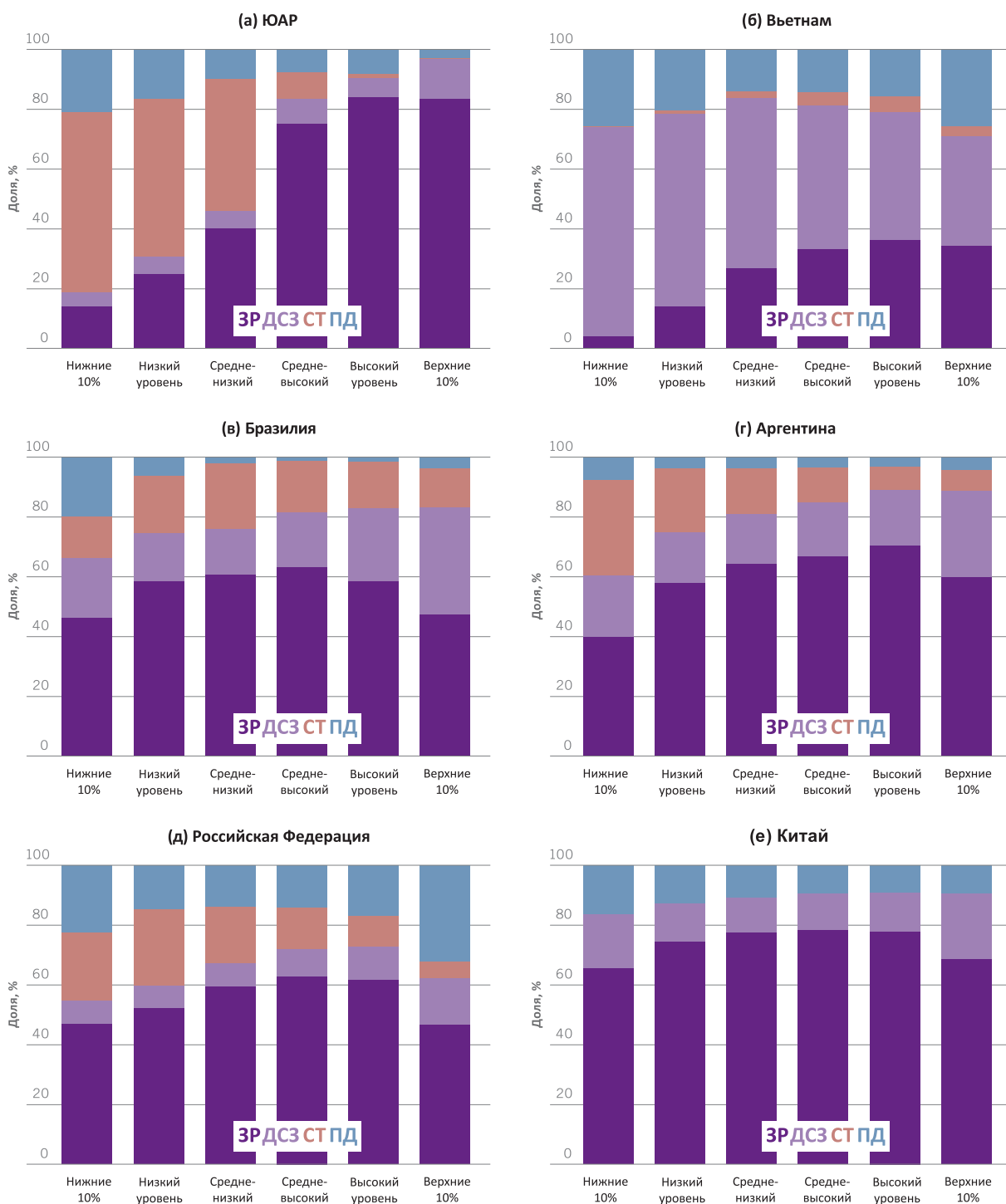
Данные по Российской Федерации и Вьетнаму не позволяют выделить установленные законом пенсии и пособия по безработице в отдельную категорию. Поэтому социальные трансферты отнесены ко всем доходам от государственной системы социальной защиты, включая установленные законом пенсии и пособия по безработице.

Во всех странах Латинской Америки, представленных на рисунке (Аргентина, Бразилия, Чили, Мексика, Перу и Уругвай), социальные трансферты представляют собой сумму всех доходов от государственной системы социальной защиты (включая пособия по безработице, установленные законом пенсии по старости и все прочие социальные пособия, не предусматривающие взносы), а также пособия от частных организаций (например, пособия, полученные от религиозных организаций, которые в Аргентине указываются отдельной статьей).

* См. определение данных и источников данных в Приложении III.

Источник: Оценки МОТ на основе национальных материалов.

Рис. 33 Доходы домохозяйств по группам и источникам за последний год измерений в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком



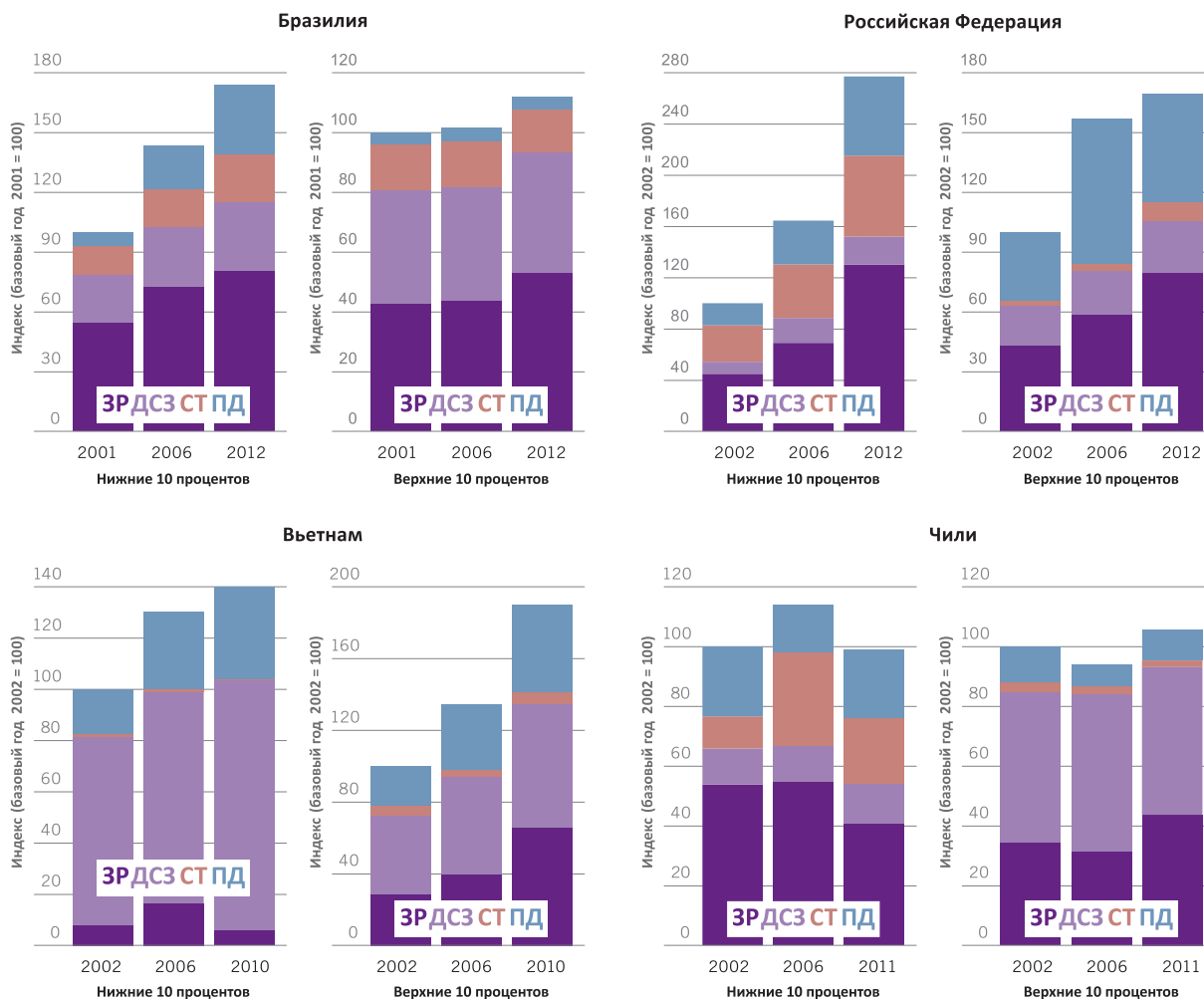
(а)–(б): заработная плата составляет менее 30 процентов от доходов беднейших 10 процентов домохозяйств.

(в)–(е): заработная плата составляет более 30 процентов от доходов беднейших 10 процентов домохозяйств.

ЗР = заработная плата; ДСЗ = трудовой доход от самозанятости; СТ = социальные трансферты; ПД = прочие доходы.

Источник: Оценки МОТ.

Рис. 34 Реальный рост доходов верхних и нижних децилей в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, с разбивкой по источникам, с 2001/2002 г. по 2010/2012 г.



ЗР = заработная плата; ДСЗ = трудовой доход от самозанятости; СТ = социальные трансферты; ПД = прочие доходы.

Примечание: Используемое в докладе соотношение D9/D1 не может быть сопоставлено с соотношением между верхними и нижними 10 процентами в данной диаграмме, поскольку первый из этих двух показателей является пороговой величиной, а в диаграмме приведены средние величины по децилям.

Источник: Оценки МОТ.

Такую картину можно наблюдать на рис. 34, которая показывает реальное (т.е. скорректированное на инфляцию) изменение доходов среди верхних и нижних 10 процентов домохозяйств с разбивкой по источникам дохода для отдельных развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. В Бразилии с 2001 по 2012 год реальная заработная плата среди нижних 10 процентов домохозяйств увеличилась более значительно, чем среди верхних 10 процентов. Социальные трансферты и прочие источники дохода за этот период также значительно выросли (в реальном выражении) в нижней части распределения. В Российской Федерации наблюдается та же картина: сокращение общего неравенства с 2002 по 2012 год происходило на фоне гораздо более быстрого

роста доходов домохозяйств. При этом с 2006 года социальные трансферты росли гораздо быстрее в нижней части распределения по сравнению с верхней. Быстрее росла в нижней части и заработная плата.

Неравенство доходов может увеличиваться даже при сокращении неравенства в заработной плате

В некоторых странах неравенство возросло даже несмотря на снижение неравенства в заработной плате. Во Вьетнаме доля заработной платы в доходах домохозяйств, расположенных в нижней части распределения, судя по всему, уменьшилась, а доля доходов от samozанятости и других источников, напротив, возросла.

Одно из возможных объяснений может быть в том, что домохозяйства с доходом от заработной платы переместились в группу с более высоким уровнем дохода, в результате чего в доходах нижних 10 процентов домохозяйств возросла доля дохода от samozанятости. Учитывая более низкую долю наемных работников по сравнению с экономически развитыми странами, неравенство доходов в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком связано не только с неравенством в заработной плате среди оплачиваемых работников, но также – в большей степени – с разрывом между заработной платой и доходом от samozанятости. В Чили неравенство заметно уменьшилось в период с 2002 по 2006 год в связи с ростом социальных трансфертов для беднейших домохозяйств, но возросло с 2006 по 2011 год в результате сокращения заработной платы в нижней части распределения.

10 Разрыв в заработной плате: какие работники зарабатывают меньше других и почему?

Одним из элементов общего уровня неравенства является разрыв в заработной плате между различными группами работников. Для устранения таких разрывов важно понять причины их существования. В предыдущем разделе была отмечена важная роль заработной платы как элемента доходов домохозяйств и показано, как изменения заработной платы влияют на изменения в общем уровне неравенства. Однако важны также характеристики работников, которые варьируются в пределах распределения доходов домохозяйств. Хотя неравенство может быть частично объяснено общеэкономическими факторами, такими как выгоды от образования, существуют также более специфические факторы, характерные для групп в нижней части распределения заработной платы.

В этом последнем разделе Части II особое внимание уделяется группам, которые часто сталкиваются с дискриминацией или другими неблагоприятными условиями на рынке труда: женщинам, работникам-мигрантам и занятым в неформальной экономике. Хотя институты и политика на рынке труда,

в том числе в отношении минимальной заработной платы, устанавливаемой в интересах всех работников, могут охватывать практически всех оплачиваемых работников, для снижения неравенства часто требуются дополнительные целенаправленные меры. В настоящем докладе показано, что женщины, мигранты и занятые в неформальной экономике иногда страдают от дискриминации в заработной плате по целому комплексу причин, который индивидуален для каждой страны, и что такие различия наблюдаются в разных частях общего распределения заработной платы. Понимая причины таких различий в заработной плате на национальном уровне и принимая соответствующие меры для их устранения, можно внести важный вклад в сокращение неравенства доходов.

Женщины, мигранты и работники неформальной экономики

Чтобы показать важную роль разрыва в заработной плате, в настоящем докладе рассчитаны скорректированные и нескорректированные показатели разрыва заработной платы для женщин, мигрантов и работников неформальной экономики по всей шкале распределения заработка. Например, нескорректированные разрывы в заработной плате определяются как заработки мужчин, местных работников или работников формальной экономики (на определенном процентиле распределения заработной платы), за вычетом, соответственно, заработков женщин, мигрантов или работников неформальной экономики (на том же процентиле распределения). Затем нескорректированные разрывы раскладываются на «объяснимый» и «необъяснимый» компоненты. Объяснимый компонент включает в себя следующие факторы: опыт, образование (сгруппированное по четырем категориям), профессиональную группу (управленческий, высококвалифицированный, полуквалифицированный и неквалифицированный персонал), вид экономической деятельности (около десяти категорий, включая производство, услуги и государственное управление), местоположение (городская, сельская местность) и интенсивность труда (количество отработанных рабочих часов). При отсутствии опыта учитывается возраст, поскольку образование также включено в анализ. Необъяснимый компонент или необъяснимые различия в заработной плате – это то, что остается после поправки на наблюдаемые на рынке труда характеристики, которые в принципе должны объяснять разницу в оплате труда³⁹. Полная методология объясняется в Приложении IV.

С точки зрения политики, и объяснимый, и необъяснимый компоненты важны как каналы, через которые реализуются меры по устранению различий в оплате труда между теми или иными группами. С самого начала необходимо обратить внимание на разнородный характер этих групп и соответствующим образом варьировать надлежащие политические меры. Факторы, определяющие объяснимый и необъяснимый компоненты, могут частично совпадать. В частности, необъяснимый компонент может быть обусловлен дискриминационными практиками, которые также влияют на переменные, рассматриваемые в составе объяснимого компонента⁴⁰.

10.1 Гендерный разрыв в заработной плате

Существует множество исследований, посвященных интерпретации гендерного разрыва в заработной плате. Авторами были выявлены следующие факторы: (1) недооценка женского труда; (2) характеристики рабочего места (например, насколько одни работники могут быть заменены другими, ценность времени присутствия на работе и т.д.); (3) разделение по гендерному признаку, вынуждающее женщин занимать рабочие места с низкой добавленной стоимостью; (4) общая структура заработной платы в стране, которая может определяться механизмами установления заработной платы, ориентированными на работников в преимущественно мужских секторах; (5) представление о женщинах как об экономически зависимых членах общества; и (6) вероятность того, что женщины получают рабочие места в неорганизованных секторах или не будут представлены в профсоюзах (Goldin, 2014; Chen, Ge, Lai and Wan, 2013; Grimshaw, 2011; Rubery, Grimshaw and Figueiredo, 2005; Heinze and Wolf, 2010; Rubery, 2003). Поведенческие модели в семьях могут также влиять на разрыв (см. вставку 7 о разрыве в заработной плате по причине материнства).

Необъяснимые факторы по-прежнему играют важную роль

На рис. 36 показан гендерный разрыв в заработной плате для отдельных стран, рассчитанный для каждого дециля распределения и разложенный на объяснимый и необъяснимый компоненты. Наемные работники ранжированы по уровню заработной платы от нижнего к верхнему децилю. Общий нескорректированный разрыв в заработной плате определяется как сумма двух баров: темный бар отражает долю заработной платы, которая может быть объяснена наблюдаемыми на рынке труда характеристиками, а светлый бар представляет «необъяснимый» разрыв. Разрывы приведены в абсолютных значениях: например, в Бельгии нескорректированный гендерный разрыв в первом дециле составляет около 400 евро, а в Эстонии – около 50 евро. Форма разложения на объяснимый и необъяснимый компоненты различается как по странам, так и по группам распределения. В Бельгии и Эстонии женщины получают более низкую заработную плату во всех группах распределения, но при этом необъяснимый компонент разрыва выше у женщин с более высокой оплатой труда. В США необъяснимый компонент в пропорциональном отношении невысок и охватывает в основном женщин с более высокой оплатой труда. В Перу и Вьетнаме объяснимый компонент увеличивается по мере повышения уровня заработной платы в шкале распределения. В Швеции, напротив, нескорректированный разрыв в заработной плате крайне незначителен (светлый и темный бары в основном компенсируют друг друга, а темные бары с отрицательной величиной указывают на то, что женщины фактически зарабатывали бы больше, чем мужчины, если бы не было дискриминации и других необъяснимых факторов). Такая же картина наблюдается в Чили и Российской Федерации, где различия в оплате труда между мужчинами и женщинами объясняются только дискриминацией и другими необъяснимыми факторами.

На рис. 37 представлены (1) уровень среднего разрыва в заработной плате на национальном уровне для включенных в выборку стран (темный бар) и (2) условная оценка доли необъяснимого компонента разрыва заработной платы в совокупном нескорректированном разрыве (светлый бар). Условный разрыв в заработной плате – это разрыв, который сохранился бы даже в том случае, если бы мужчины и женщины получали равную заработную плату исключительно в соответствии с наблюдаемыми на рынке труда характеристиками, которые учитываются в настоящем докладе (например, образование, опыт, вид экономической деятельности, местоположение, интенсивность труда и профессия).

Вставка 7 Разрыв в заработной плате по причине материнства

Что понимается под разрывом в заработной плате по причине материнства?

Разрывом в заработной плате по причине материнства измеряют разрыв в заработной плате между матерями и женщинами, не являющимися матерями, под которыми в большинстве эконометрических исследований понимаются женщины, не имеющие детей-иждивенцев. Этот показатель отличается от гендерного разрыва в заработной плате, которым измеряется разрыв между всеми женщинами и всеми мужчинами, входящими в состав рабочей силы. Хотя проблеме разрыва по причине материнства посвящено множество международных исследований, различия в методологии и определениях матерей и женщин, не являющихся матерями, затрудняют сравнение оценок. Кроме того, данные по многим странам часто не пригодны для проведения анализа. Как правило, это обусловлено тем, что вопросы, сформулированные в обследованиях, не позволяют легко выявить отца или мать ребенка (особенно в развивающихся странах, где нуклеарная семья распространена в меньшей степени). Тем не менее многие исследования опираются на согласованные международные данные по оплате труда и занятости, на основе которых можно проводить сравнения между странами. Другие исследования содержат информативный анализ тенденций по отдельным странам. Ниже приведены данные о разрыве заработной платы по причине материнства по отдельным странам. Однако по вышеуказанным причинам цифры не поддаются прямому сравнению.

Согласно результатам проведенных исследований, нескорректированный разрыв по причине материнства более значителен в развивающихся странах, чем в развитых. На международном уровне разрыв в заработной плате по причине материнства возрастает в зависимости от количества детей у женщины. Например, во многих европейских странах наличие одного ребенка оказывает лишь незначительный отрицательный эффект, в то время как женщины с двумя и особенно тремя детьми сталкиваются со значительной дискриминацией в области заработной платы. Данные по развивающимся странам показывают, что значение может иметь также пол ребенка, поскольку дочери в большей степени, чем сыновья склонны помогать в ведении домашнего хозяйства и уходе за младшими детьми, что способствует снижению разрыва по причине материнства. Усиление различий в заработной плате, связанных с материнством, с течением времени также зависит от условий конкретной страны. Например, в некоторых странах матери, сохраняющие устойчивую связь с рабочим местом, по возвращении на работу страдают от дискриминации по заработной плате, но вскоре сравниваются по уровню оплаты с женщинами, не являющимися матерями. Иными словами, разрыв в заработной плате по причине материнства, судя по всему, представляет собой всеобщую проблему, однако степень влияния материнства на уровень заработной платы зависит от конкретной страны.

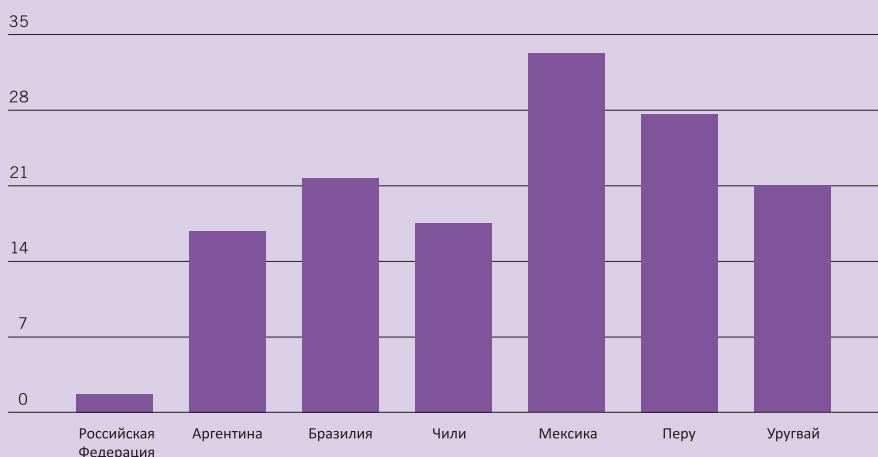
Интерпретация разрыва в заработной плате по причине материнства

Основные причины разрыва в заработной плате по причине материнства рассматриваются в рамках различных аналитических подходов.

С *экономической* точки зрения, выделяются следующие причины: (1) снижение качества «человеческого капитала» или уровня знаний в связи с перерывом в работе или сокращением продолжительности рабочего времени, а также, возможно, меньшей склонностью к обучению или переходу на более высокооплачиваемые должности с более высокой степенью ответственности; и (2) устройство на работу с благоприятными условиями для работников, имеющих семью (например, рабочие места с частичной занятостью), где обычно предлагается более низкая оплата. С *социологической* точки зрения, выделяются следующие причины: (1) работодатели могут принимать решения о найме и повышении по службе на основе стереотипных представлений о том, что семейные обязанности обременяют матерей, отнимая у них время и силы; (2) отсутствие или недостаточность услуг по уходу за ребенком и другие вопросы, связанные с совмещением семейных обязанностей, часто являются актуальными проблемами; и (3) преимущественно «женские» занятия и рабочие места, как правило, оплачиваются хуже по сравнению с «мужскими» занятиями в связи с недооценкой женского труда.

С точки зрения сравнительного *институционального* подхода, выделяются следующие причины: (1) разные государства предоставляют матерям различные возможности для устройства на работу с более высокой заработной платой, используя для этого специальные меры (например, услуги по уходу за детьми, отпуск по беременности и родам и родительский отпуск); (2) система налогообложения и льгот может предоставлять налоговые льготы матерям, которые признаны экономически зависимыми; (3) разрыв в заработной плате по причине материнства зависит от степени неравенства в общей структуре заработной платы той или иной страны; (4) культурные и семейные условия, особенно в странах с менее развитой системой политических мер; и (5) возможны разрывы в реализации политики, когда политика по охране материнства или борьбе с дискриминацией формально декларируется, но на практике не реализуется или не соблюдается, например, в неформальном секторе или в условиях неофициальных трудовых отношений в формальном секторе.

Рис. 35 Разрыв в заработной плате по причине материнства в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком за последний год измерений



Примечание: Разрыв в заработной плате по причине материнства определяется по формуле: $MPG = ((Enm - Em) \div Enm) \times 100$, где Enm – среднемесячный общий заработок женщин, не являющихся матерями, а Em – среднемесячный общий заработок матерей.

Источник: Оценки динамики разрыва в заработной плате по причине материнства, МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Как бороться с разрывом в заработной плате по причине материнства?

Величина разрыва в заработной плате по причине материнства и актуальность изложенных выше объяснений зависят от сочетания законов, политики и мер по поддержке семьи в сфере труда, институтов рынка труда, гендерных стереотипов и общественных представлений в конкретной стране. Тем не менее можно сформулировать несколько общих рекомендаций по борьбе с таким разрывом.

- Предоставление родительского отпуска достаточной продолжительности с сохранением рабочего места и оплатой, соответствующей прежнему уровню дохода. Такой отпуск должен финансироваться из системы социального страхования или государственных фондов и предоставляться как женщинам, так и мужчинам, при этом для отцов могут быть приняты специальные нормы.
- Предоставление доступных и качественных услуг по уходу за детьми и гибких условий работы для всех работников.
- В правилах налогообложения и предоставления льгот матери должны рассматриваться как экономически самостоятельные взрослые лица.
- Устранение разрыва в реализации политики по поддержке семьи в сфере труда и социальной политики.
- Предотвращение и искоренение дискриминации в связи с исполнением материнских и семейных обязанностей и создание трудовой культуры, благоприятной для семейных работников.
- Право на регулируемую и гибкую продолжительность рабочего времени, в том числе улучшение и обеспечение доступности рабочих мест с частичной занятостью для мужчин и женщин.

Источник: Grimshaw and Rubery, готовится к публикации.

С поправкой на все эти факторы средний гендерный разрыв в заработной плате практически полностью исчезает (например, в Австрии, Исландии и Италии) или даже меняет свое направление (например, в Литве, Словении, Швеции) примерно в половине стран нашей выборки экономически развитых стран (рис. 37(а)). В других странах, например в Германии и США, он существенно снижается, но по-прежнему остается в значительной степени объяснимым. В нашей выборке развивающихся стран и стран с формирующимся рынком (см. рис. 37(б)) гендерный разрыв в заработной плате меняет свое направление в Бразилии и Российской Федерации. Во всех других странах разрыв в заработной плате существенно сокращается, хотя и в меньшей степени, как например в Аргентине и Перу, где гендерный разрыв в основном объясняется различиями в уровне образования и другими наблюдаемыми на рынке труда характеристиками.

Отрицательные «объяснимые» гендерные разрывы в заработной плате (т.е. светлые бары с отрицательными величинами) при наличии положительных нескорректированных разрывов (т.е. темных баров с положительными величинами) показывают, что для борьбы с такими разрывами важно более глубокое понимание факторов, влияющих на оплату труда мужчин и женщин с равным опытом, квалификацией и прочими наблюдаемыми на рынке труда характеристиками.

Рис. 36 Объяснимый и необъяснимый гендерный разрыв в заработной плате в отдельных странах за последний год измерений



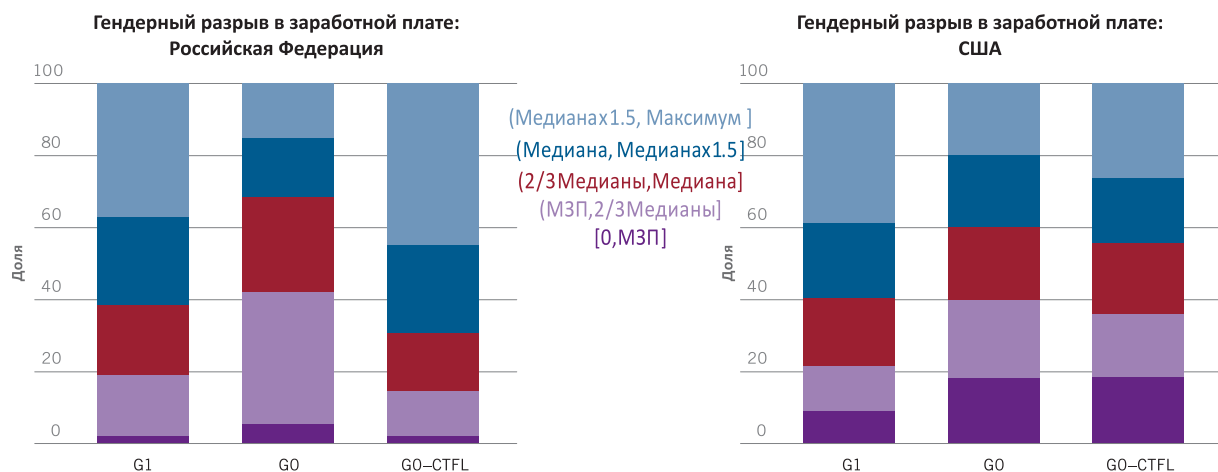
Примечание: В Европе в 2010 году 10 процентов женщин с наиболее низкой оплатой труда зарабатывали примерно на 100 евро в месяц меньше, чем 10 процентов мужчин из аналогичной группы. 10 процентов женщин с наиболее высокой оплатой труда зарабатывали примерно на 700 евро в месяц меньше, чем соответствующие 10 процентов мужчин.

Источник: Оценки МОТ.

Рис. 37 Устранение необъяснимых гендерных различий в заработной плате: средний разрыв в заработной плате до и после корректировки в отдельных странах за последний год измерений – (а) экономически развитые страны; (б) развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком



Рис. 38 Фактическое и условное распределение заработной платы в Российской Федерации и США за последний год измерений



G1: Распределение заработной платы среди мужчин; G0: Распределение заработной платы среди женщин; G0-CTFL: Распределение заработной платы среди женщин после устранения необъяснимого компонента, разрыв полностью определяется объяснимым компонентом

Источник: Оценки МОТ.

На рис. 38 представлены результаты применения условной оценки для разных уровней заработной платы в двух странах, по которым были доступны данные: Российской Федерации и США. В первой колонке показано распределение мужчин по уровню заработной платы, во второй колонке – распределение женщин, а в третьей – распределение женщин за вычетом необъяснимого разрыва в заработной плате. В США при устранении необъяснимого компонента больше всего возрастает доля женщин в верхней категории с заработной платой, превышающей медианное значение в полтора раза (где, согласно рис. 38, необъяснимое различие в заработной плате наиболее значительно). Эти данные согласуются с рис. 36, где показано, что необъяснимый разрыв в заработной плате в США наиболее низок в нижней части распределения. В Российской Федерации после устранения необъяснимых различий процент женщин с низким уровнем оплаты труда значительно уменьшается, а доля женщин с более высоким уровнем оплаты, превышающим медианное значение по крайней мере в полтора раза, возрастает.

10.2 Разрыв в заработной плате мигрантов и местных работников

Схожий анализ может быть проведен для сравнения мигрантов и местных работников по уровню заработной платы. Зарботная плата мигрантов может отличаться от заработной платы местных работников по целому ряду причин, включая личные характеристики мигрантов (например, уровень квалификации), которые могут давать им преимущества или, напротив, ставить в невыгодное положение в стране пребывания.

Часть разрыва также остается необъяснимой. Отчасти разрыв в заработной плате может быть обусловлен дискриминацией работодателей по отношению к мигрантам в связи с такими факторами, как предубеждение и недо-

Рис. 39 Объяснимые и необъяснимые гендерные разрывы в заработной плате мигрантов и местных работников в отдельных странах за последний год измерений



Источник: Оценки МОТ.

верие (Solé and Parella, 2003). Некоторые исследования также объясняют эти различия образованием, полученным за рубежом: работодатели могут быть не уверены в его качестве (Barrett, McGuinness and O'Brien, 2012). Труд мигрантов, особенно холостых, может оплачиваться хуже также из-за представления о том, что им требуется меньше дохода, чем местным работникам с семьями (Rubery, 2003). В других случаях мигранты могут быть малочисленны или вообще отсутствовать в коллективных представительных структурах из-за сложностей в организации или из-за доминирования местных работников в таких структурах. Ситуация может усугубляться, если местные работники

видят в мигрантах конкурентов, снижающих уровень заработной платы (Rubery, 2003).

На рис. 39 показано, что, например, в Германии работники-мигранты с высоким уровнем заработной платы зарабатывают меньше, чем местные работники в аналогичной группе даже в том случае, когда с учетом их характеристик на рынке труда они должны были бы получать более высокую заработную плату по сравнению с местными работниками (темный столбик находится в области отрицательных значений). В Аргентине разрыв в заработной плате между мигрантами и местными работниками, находящимися в верхней части распределения, также сводится исключительно к необъяснимому компоненту. На Кипре значительная доля разрыва в нижней части распределения заработной платы обусловлена необъяснимым компонентом, хотя общий нескорректированный разрыв в заработной плате выше в верхней части, чем в нижней. Это означает, что, несмотря на менее значительный разрыв в нижней части, работники-мигранты в нижней части зарабатывали бы больше местных работников, если бы труд мигрантов оплачивался исключительно в соответствии с их наблюдаемыми на рынке труда характеристиками. Среди работников с высокой заработной платой разрыв, напротив, велик, но может быть объяснен более низким уровнем образования мигрантов и другими наблюдаемыми на рынке труда характеристиками. Исключением из этого правила является Бразилия, где, согласно результатам обследований, мигранты с высоким уровнем заработной платы (в основном выпускники университетов) зарабатывают больше местных работников аналогичной группы как по объяснимым, так и по необъяснимым причинам.

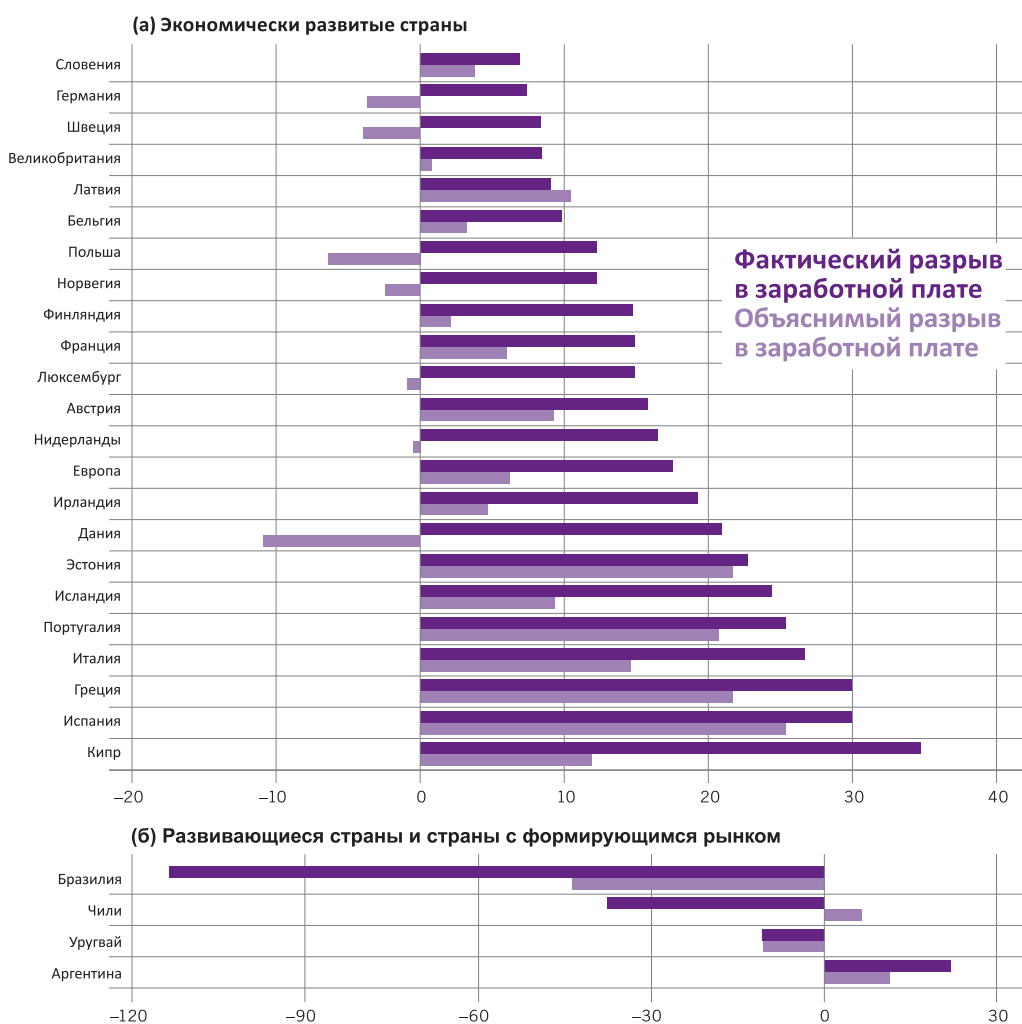
Рис. 40 показывает, что осталось бы от разрыва в заработной плате, если бы необъяснимый компонент был устранен с помощью такого же условного подхода, который применялся выше в отношении гендерного разрыва. Среди экономически развитых стран (рис. 40(а)) в Дании, Германии, Люксембурге, Нидерландах, Норвегии, Польше и Швеции средний разрыв в заработной плате сохраняется даже после устранения необъяснимой части. Это говорит о том, что в среднем работники-мигранты могут быть более образованы или опытны, работать в регионах с более высоким уровнем оплаты труда или обладать более высоким уровнем квалификации по сравнению с местными работниками. В большинстве других стран разрыв в заработной плате мигрантов после корректировки сокращается, но полностью не устраняется. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, по которым имеется достаточно данных для проведения анализа (рис. 40(б)), наблюдается схожая картина, за исключением Чили. Там работники-мигранты в среднем зарабатывают больше местных работников. Хотя, если бы им платили в соответствии с наблюдаемыми на рынке труда характеристиками, то по уровню заработной платы они бы слегка уступали местным работникам (на что указывает увеличение светлой полосы).

На рис. 41 представлена условная оценка по всему распределению заработной платы для двух стран, Кипра и Испании. В первом столбике показано распределение в заработной плате местных работников, а во втором столбике – та же информация для работников-мигрантов. В третьем

столбике показано, как мигранты распределялись бы по этим группам, если был бы устранен «необъяснимый» разрыв в заработной плате. Мы видим, что на Кипре работники-мигранты широко представлены в группах с наиболее низким уровнем заработной платы⁴¹.

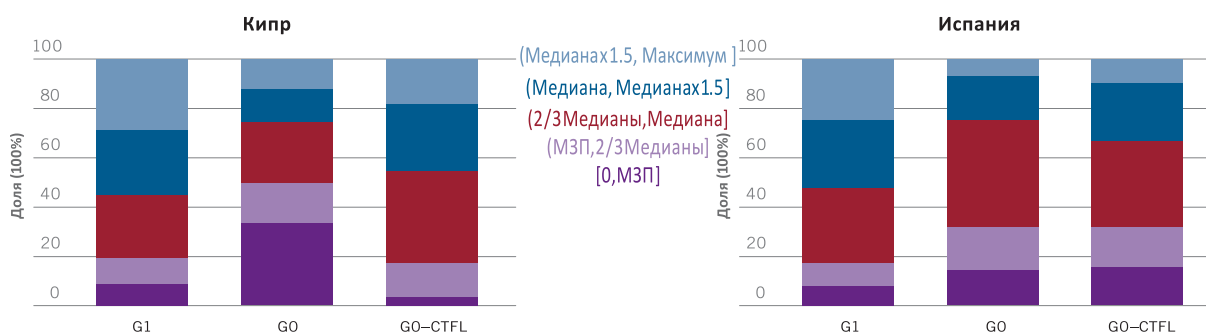
Однако эта картина существенно меняется после устранения необъяснимых различий, когда мигранты сближаются с местными работниками по распределению заработной платы. Этот результат согласуется с рис. 37(а), который показывает, что необъяснимый компонент в большей степени влияет на разрыв в нижней части распределения заработной платы. В Испании такие изменения менее существенны в связи с тем, что разрыв в заработной плате между мигрантами и местными работниками объясняется в основном различием в наблюдаемых факторах.

Рис. 40 Устранение необъяснимых различий в заработной плате мигрантов и местных работников: средний разрыв в заработной плате до и после корректировки в отдельных странах за последний год измерений



Источник: Оценки МОТ. Данные доступны по ссылке: www.ilo.org/gwr-figures/.

Рис. 41 Фактическое и условное распределение заработной платы в Кипре и Испании за последний год измерений



G1: Распределение заработной платы среди местных работников; G0: Распределение заработной платы среди мигрантов; G0-CTFL: Распределение заработной платы среди мигрантов после устранения необъяснимого компонента, разрыв полностью определяется объяснимым компонентом

Источник: Оценки МОТ.

10.3 Разрыв в заработной плате в неформальной экономике

Разрыв в заработной плате в неформальной экономике сложно поддается анализу во многом из-за того, что категория «неформальная экономика» охватывает множество различных ситуаций и явлений. Со статистической точки зрения, *неформальная занятость* включает в себя как занятость в неформальном секторе, так и неформальную занятость за пределами неформального сектора⁴². На практике работники неформальной экономики сильно различаются по уровню дохода, статусу занятости, сектору, типу и размеру предприятия и/или степени социальной и трудовой защищенности.

Роль сегментации и рентабельности

Разрывы в заработной плате, влияющие на неформальную экономику, могут быть обусловлены целым рядом причин, но, согласно одному из наиболее распространенных объяснений, причиной является определенная форма сегментации рынка труда на формальные и неформальные рабочие места (см. вставку 8, где приведен пример с Аргентиной). Формальный сектор может быть охвачен регулированием заработной платы (включая минимальную заработную плату), положениями о ведении коллективных переговоров и системами социальной защиты. Неформальные работники могут быть лишены всего этого, поскольку соответствующие законы к ним не применимы или не соблюдаются должным образом. Например, недавно проведенное исследование, основанное на результатах обследований домохозяйств в 11 развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, показало, что одной трети работников, которые фактически имели право на минимальную заработную плату, платили меньше установленного минимума. Доля таких работников была выше среди женщин, этнических меньшинств, а также занятых в неформальной экономике и сельской местности (Rani, Belser, Oelz and Ranjbar, 2013).

Еще одно объяснение связано с рентабельностью фирм: чем выше рентабельность официально зарегистрированных фирм, тем более они склонны разделять свои прибыли с работниками. В результате этого в формальном

Вставка 8 Неформальная занятость и сегментация рынка труда в Аргентине

В Аргентине уровень неформальной занятости вырос в 1990-х годах, а затем значительно сократился в период с 2003 по 2011 год, но по-прежнему остается высоким. Совокупная доля самозанятых и неформальных наемных работников в общей занятости (определяемая как доля работников, получающих заработную плату, но не зарегистрированных в системе социального обеспечения) сократилась с пикового значения (более 60 процентов) в начале 2000-х годов до уровня чуть ниже 50 процентов в 2011 году. Среди оплачиваемых работников доля незарегистрированной занятости упала с 49,1 процента в 2003 году до 34,5 процента в 2011 году. Доля неформальной занятости среди домашних работников (сектор, охватывающий 10 процентов всех оплачиваемых работников, в основном женщин) возросла с 89 процентов в 1995 году до 96,5 процента в 2003 году, а затем упала до 84 процентов в

2011 году¹. Такое сокращение неформальной занятости проходило в условиях другого режима макроэкономической политики по сравнению с 1990-ми годами и было отчасти достигнуто за счет пакета мер по формализации экономики и отмены прежних мер, направленных на повышение гибкости рынка труда.

В Аргентине результаты статистического анализа с контролем характеристик работников указывают на наличие в 2010–2011 годах значительного и положительного разрыва (24,2 процента) при переходе с формальной на неформальную оплачиваемую занятость и меньшего, но все же значительного разрыва (16,3 процента) при переходе с неформальной на формальную занятость для рабочих мест с нестандартными условиями (например, срочные трудовые договора или договора, предусматривающие частичную занятость вопреки желанию работника).

¹ Такое сокращение доли незарегистрированных домашних работников может отчасти объясняться введением налоговых стимулов при регистрации этой категории работников.

Источник: Bertranou, Casanova, Jiménez and Jiménez, 2013.

секторе создается надбавка к заработной плате (Rand and Torm, 2012). Таким образом, разрыв может быть частично устранен за счет общих и специальных мер, способствующих процессу «формализации», то есть переходу работников и хозяйствующих субъектов из неформальной экономики в формальную.

Устранение необъяснимого разрыва – это только часть решения

На рис. 42 показаны разрывы в заработной плате, затрагивающие работников в неформальной экономике в отдельных странах Латинской Америки. Наблюдаемые на рынке труда характеристики работников неформальной экономики отличаются от аналогичных характеристик работников формальной экономики на всех этапах процесса распределения заработной платы и во всех странах выборки (т.е. во всем процессе распределения существуют объяснимые различия). Но при этом в заработной плате сохраняются и значительные необъяснимые различия. В некоторых странах, таких как Аргентина (вставка 8), необъяснимая часть разрыва в заработной плате превосходит объяснимую часть в большинстве децилей. В Перу объяснимые и необъяснимые компоненты примерно в равной степени определяют разрыв в заработной плате, в то время как в Уругвае разрыв объясняется в основном наблюдаемыми на рынке труда характеристиками работников.

Рис. 42 Объяснимые и необъяснимые разрывы в заработной плате работников формальной и неформальной экономики в отдельных странах Латинской Америки за последний год измерений



Источник: Оценки МОТ.

ЧАСТЬ III

Политические меры в области заработной платы и неравенства

11 Введение: политический вызов

Как отмечалось во Введении к Части I, в последние годы активно велись дискуссии о политике в области заработной платы, и многие правительства предпринимали новые или более амбициозные политические меры для решения проблем, связанных с низкой заработной платой и неравенством в оплате труда. В ряде развивающихся стран и стран с формирующимся рынком эти меры стали ключевым элементом общих стратегий по сокращению бедности и неравенства. В некоторых экономически развитых странах беспокойство по поводу дефицита совокупного спроса, вызванного недостаточным потреблением домохозяйств, также привлекло внимание к проблеме заработной платы. Многие комментаторы указывали на то, что сокращение или стагнация заработной платы в большей части Еврозоны увеличивает риск дефляции (Wolf, 2014b; OECD, 2014b). Такие макроэкономические опасения по поводу совокупного спроса и стабильности цен придали дискуссиям о заработной плате более острый характер. Кроме того, возобновившееся внимание к проблеме роста неравенства во многих странах помогло осознать, что высокий уровень неравенства замедляет или прерывает средне- и долгосрочный рост экономики. В период замедления экономического роста по всему миру это только стимулировало поиск факторов, способствующих неравенству, и подходящих политических мер.

На фоне таких тенденций в настоящем докладе представлена свежая динамика заработной платы по всем странам и рассмотрена связь между заработной платой и неравенством. В докладе также показано, что недавний рост неравенства во многих странах обусловлен в основном изменениями в заработной плате и неравенством в оплате труда. Наконец, в докладе освещена важная роль оплачиваемой занятости в распределении доходов. Выявление факторов, способствующих усилению неравенства, дает необходимую основу для разработки подходящих политических мер.

В докладе изучен фактор, на который традиционно ссылаются в большинстве фундаментальных исследований динамики заработной платы, – производительность труда. Также отмечено, что в экономически развитых странах рост производительности труда опережал рост заработной платы в последние десятилетия и что для всего общества в целом разрыв – после короткой паузы в период углубления финансового кризиса – вновь начал расширяться. Выявление этой зависимости для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком представляет собой более сложную задачу в связи с недостаточным объемом данных. Тем не менее в докладе отмечается, что доля труда в ВВП, отражающая связь между ростом заработной платы и ростом произво-

длительности труда, сократилась за последнее десятилетие в Китае и Мексике и возросла в Российской Федерации.

Выгоды от образования – еще один фактор, на который традиционно ссылаются при интерпретации динамики заработной платы. Если спрос на высокий уровень квалификации превышает предложение, например в связи с более интенсивным использованием технологических инноваций, то заработная плата будет расти для высококвалифицированных кадров, что приведет к усилению неравенства в заработной плате. Как показывают исследования в некоторых экономически развитых странах, надбавка к заработной плате для выпускников вузов увеличилась с 1980-х и остается постоянной в последние годы, несмотря на рост числа выпускников с высшим образованием (Machin, 2009). Однако особенно значительный рост заработной платы отмечается среди работников в верхней части распределения доходов, что не может быть напрямую связано с образованием. В некоторых развивающихся странах и странах с формирующимся рынком связь между образованием и заработной платой неоднозначна, а в отдельных странах она даже приобрела обратный характер, поскольку высшее образование теперь получает более значительная доля населения.

В других исследованиях изучаются дополнительные факторы, объясняющие динамику заработной платы и неравенства в оплате труда, включая глобализацию и давление финансовых рынков, требующих высокой капиталоотдачи (см., например, ОЭСР, 2011; МОТ, 2008b; МОТ, 2012a). Эти факторы могут также влиять на функционирование институтов рынка труда, отвечающих за перераспределение, таких как коллективные переговоры.

В докладе также рассмотрены факторы, влияющие на распределение заработной платы для отдельных групп населения, включая женщин, работников-мигрантов и работников неформальной экономики. Это позволит глубже понять движущие силы, которые определяют динамику заработной платы и неравенства в оплате труда.

Изучив различные факторы, оказывающие влияние на неравенство в доходах и заработной плате, мы можем перейти к следующей части доклада – обсуждению подходящих политических мер. Как отмечалось ранее, неравенство может формироваться и регулироваться с помощью политических мер, непосредственно влияющих на распределение на рынке труда (первичное распределение), или налогово-бюджетной политики, перераспределяющей доходы через налоги и социальные трансферты (вторичное распределение).

Как указано в разделе 6.2, налогово-бюджетные меры распределения в экономически развитых странах в среднем сокращают неравенство доходов на одну четверть – одну треть, хотя объем перераспределения, который обеспечивается с помощью этой политики, в последние годы снижается (ОЭСР, 2011). В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, где размер налоговых поступлений и социальных трансфертов ниже и преобладают косвенные налоги, налогово-бюджетная политика играет более скромную роль в перераспределении. Хотя ее роль возросла в тех странах, где правительства прибегали к активным стратегиям сокращения бедности и неравенства. Во всех странах с сокращающейся долей труда степень пере-

распределения, которая может быть достигнута за счет налогово-бюджетной политики, видимо, подвержена структурным ограничениям, особенно в условиях повышенной мобильности капитала. Это позволяет предположить, что неравенство, возникающее в связи с механизмами перераспределения на рынке труда, должно регулироваться путем реформирования таких механизмов для того, чтобы сократить неравенство до приемлемого уровня. Чем ниже уровень неравенства на рынке труда, тем меньше необходимости в перераспределении доходов с помощью налогово-бюджетных мер (Berg, готовится к публикации).

В следующих разделах мы рассмотрим каждый из этих видов политики.

12 Политика на рынке труда для регулирования уровня заработной платы и неравенства (первичное распределение)

12.1 Прямое влияние политики на заработную плату и ее распределение

Политика в области минимальной заработной платы снова в центре внимания

Минимальная заработная плата может играть важную роль в сокращении неравенства и поддержке работников с низкой оплатой труда. Последние исследования говорят в пользу более широкого применения минимальной заработной платы. В частности, новые исследования, а также мета-анализы предыдущих исследований, показывают, что минимальная заработная плата либо не оказывает отрицательного влияния на уровень занятости, либо ее влияние незначительно и может быть как положительным, так и отрицательным (Betcherman, 2014; Belman and Wolfson, 2014). Этот результат подтверждается также мета-анализами, проведенными для США и Великобритании (см. в частности Doucouliagos and Stanley, 2009, для США; Leonard, Stanley and Doucouliagos, 2013, для Великобритании).

Развивающимся странам и странам с формирующимся рынком посвящено меньше исследований и детальных мета-анализов (Nataraj, Perez-Arce, Srinivasan and Kumar, 2012). Однако недавно проведенные исследования показали, что минимальная заработная плата, иногда в сочетании с усиленными коллективными переговорами, способствовала снижению неравенства в различных странах Латинской Америки (см., например, Keifman and Maurizio, 2012), а также в других развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Например, в Российской Федерации, согласно оценкам, возобновление политики в области минимальной заработной платы в значительной мере объясняет повышение уровня заработных плат в нижнем конце распределения в период с 2005 по 2009 год, особенно среди женщин (Лукьянова, 2011). В Турции введение обязательной заработной платы в 2004 году также является основным фактором, объясняющим рост заработной платы в нижнем

конце распределения, который привел к снижению неравенства в заработной плате, а также к сокращению чрезмерной продолжительности рабочего времени (Bakis and Polat, 2013; Gönenc and Rawdanowicz, 2010). Для максимизации положительного эффекта минимальная заработная плата должна быть тщательно продумана и установлена таким образом, чтобы сбалансировать потребности работников и их семей с экономическими факторами. Данный принцип закреплен в тексте Конвенции МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) и связанной с ней Рекомендации МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 135). Указанные нормы отражают основные принципы установления минимальной заработной платы, согласованные между правительствами, организациями работодателей и организациями работников, и широко применяются на практике. Об этом шла речь также в недавнем трехстороннем обсуждении на Международной конференции труда (МОТ, 2014d)⁴³.

Роль коллективных переговоров в отношении заработной платы и неравенства в заработной плате

Коллективные переговоры уже давно признаны основным инструментом борьбы с неравенством в целом и неравенством в заработной плате в частности. Конвенция МОТ 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) уже 65 лет служит полезным руководством для правительств, организаций работодателей и организаций работников при планировании и проведении коллективных переговоров.

На практике страны, где значительная доля работников охвачена коллективными договорами, как правило, имеют более низкий уровень неравенства в заработной плате (Visser and Checchi, 2009; Hayter, готовится к публикации). Это объясняется тем, что коллективные договоры способствуют увеличению минимума оплаты труда и сокращению шкалы распределения заработной платы, отражая тот факт, что членов профсоюза мотивирует как относительный уровень заработка, так и нормативные вопросы в отношении неравенства (Checchi, Visser and van de Werfhorst, 2010). В то же время степень, в которой профсоюзная активность и коллективные переговоры влияют на распределение заработной платы, зависит также от масштабов системы коллективных переговоров: является ли она ограниченной (когда коллективные переговоры проходят на уровне компании или рабочего места) или более инклюзивной и широкой (когда коллективные переговоры проходят на национальном и/или отраслевом уровне с привлечением широкого круга работодателей к согласованию минимальной заработной платы) (Visser and Checchi, 2009; Hayter, готовится к публикации). В странах с относительно ограниченными системами, таких как США, коллективные договоры, как правило, охватывают меньше работников, а различия между верхним и нижним децилями (D9/D1) более существенны. В более инклюзивных и широких системах коллективные договоры охватывают более значительную долю работников и между верхним и нижним децилями (D9/D1) наблюдается меньший разрыв. Правительства могут также применять политические меры для распространения коллективных договоров на лиц, которые не подписывали эти договоры, тем самым

укрепляя положительный эффект коллективных переговоров, способствующий равенству. То, в какой степени коллективные переговоры могут сокращать общее неравенство в заработной плате, зависит от положения работников – членов профсоюза в шкале распределения оплаты труда, результатов переговоров для разных категорий работников, а также от степени централизованности и согласованности коллективных переговоров (Bryson, 2007).

Политика в области минимальной заработной платы и коллективные переговоры должны рассматриваться как взаимодополняющие инструменты, а не как альтернативы друг другу

Взаимодействие между институтами и связь между установленной законом минимальной заработной платой и коллективными переговорами могут играть особенно важную роль. В некоторых странах относительно высокая минимальная заработная плата может отчасти объясняться недостаточно развитыми системами коллективных переговоров (Lee and McCann, 2014). В подобных случаях с неравенством нужно бороться путем усиления коллективных переговоров в дополнение к эффективному применению установленной законом минимальной заработной платы. Там, где развиты коллективные переговоры и большинство работников охвачено коллективными договорами, потребность в установлении минимальной заработной платы на законодательном уровне ощущается в меньшей степени. Однако последний опыт в ряде стран с развитыми системами коллективных переговоров, таких как Германия, показывает, что изменение экономических структур и практик может ослаблять влияние систем коллективных переговоров в сегментах с низкой оплатой труда или в новых секторах. В таких случаях требуется как надлежащая нормативная политика в области минимальной заработной платы, так и устойчивые коллективные переговоры.

Содействие равной оплате труда в различных подгруппах

Как показано на рис. 10, важный источник неравенства в заработной плате может быть связан с исключением или дискриминацией некоторых категорий работников, включая женщин и работников-мигрантов.

Для сокращения разрыва в заработной плате и обеспечения равной оплаты труда между всеми группами, национальное законодательство должно гарантировать право на равное вознаграждение за труд равной ценности⁴⁴, а также эффективный доступ к правосудию для защиты этого права. Институты рынка труда и политика в области заработной платы будут приводить к снижению неравенства только в том случае, если они инклюзивны и охватывают работников из социально незащищенных, ущемленных и/или подвергающихся дискриминации групп. Для этого институты рынка труда и политика в области заработной платы сами по себе не должны прямым или косвенным образом дискриминировать социально незащищенные группы работников (например, устанавливать более низкий уровень заработной платы в секторах или профессиях с преобладанием женщин или исключать мигрантов из сферы действия законов о минимальной заработной плате). Распространение

минимальной заработной платы и коллективных договоров на работников с низкой оплатой труда, включая женщин и работников-мигрантов, не устранил все формы дискриминации. Но, учитывая непропорционально высокую долю женщин, мигрантов и прочих социально незащищенных групп на рабочих местах с низкой оплатой труда, установление минимальной заработной платы и коллективные переговоры могут вносить важный вклад в социальную справедливость и более инклюзивный рост.

Устранение неравной оплаты труда между различными группами требует продолжительных усилий на разных уровнях с применением широкого ряда политических подходов. Для обеспечения равной оплаты труда мужчин и женщин необходимо использовать эффективные меры по содействию гендерному равенству, включая борьбу с гендерными стереотипами о ролях и мотивации женщин, более эффективную политику в области охраны материнства и отцовства и предоставления родительских отпусков, а также информационно-просветительскую работу по вопросам более справедливого распределения семейных обязанностей. Равная оплата труда на уровне предприятия требует также применения методов оценки работы без гендерной предвзятости.

Ситуация с оплатой труда мигрантов и местных работников может быть улучшена за счет более широкого применения справедливой и эффективной политики в сфере трудовой миграции, направленной на более широкое согласование мер в области занятости, образования, профессиональной подготовки и развития кадров на национальном, региональном и международном уровне. Важно также создавать возможности для достойного труда в странах происхождения, чтобы миграция была альтернативой, а не чем-то неизбежным.

Политика будет эффективной только в том случае, если она ориентирована на социально незащищенных работников. Особые сложности могут быть с работниками в неформальной экономике и сельской местности, где институты рынка труда, такие как инспекции труда или коллективные переговоры, развиты слабо⁴⁵. Разрыв в оплате труда между работниками неформальной и формальной экономик может быть сокращен с помощью специальных законов, мер и практик, стимулирующих переход из неформальной в формальную экономику. В настоящее время МОТ осуществляет нормотворческий процесс с целью создания Рекомендации по содействию переходу из неформальной в формальную экономику, что обеспечит методическое руководство для проведения политики в этой области.

Наконец, по-прежнему сохраняется потребность в более качественном анализе для понимания разрывов в оплате труда между разными странами и отслеживания их динамики, включая более глубокое понимание факторов, связанных с объяснимым и необъяснимым компонентами таких разрывов.

Содействие созданию рабочих мест

Создание рабочих мест – это первоочередная задача для всех стран, и настоящий доклад показывает, что доступ к работе по найму и ее потеря являются определяющими факторами неравенства в доходах. В экономически развитых странах потеря рабочих мест, от которой непропорционально страдают работники с низким уровнем доходов, способствовала усилению неравен-

ства. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком создание дополнительных рабочих мест для самых малообеспеченных работников в ряде случаев способствовало сокращению неравенства. Эти результаты подтверждают, что политика полной занятости представляет собой важный инструмент для снижения неравенства (см. также Berg, готовится к публикации). Безработица или избыточное предложение рабочей силы не только ущемляет интересы лиц, ищущих работу, но может также ослаблять рост заработной платы для тех, кто уже имеет оплачиваемую работу. Всесторонний и комплексный подход к достижению цели полной занятости закреплен в Конвенции МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122), а также в Глобальной программе занятости (2003 года) и заключениях, сделанных в ходе периодического обсуждения вопросов занятости на Международной конференции труда (2010 года). Ключевую роль при этом может играть поддержка жизнеспособных предприятий. Это требует создания благоприятной среды для создания и развития предприятий, а также поощрения инноваций и повышения производительности. Получаемые в результате выгоды могут справедливым образом распределяться как внутри отдельных предприятий, так и в масштабе всего общества.

12.2 Косвенное влияние политики на заработную плату и ее распределение

Рост неравенства в заработной плате в экономически развитых странах может быть объяснен увеличением относительного спроса на квалифицированную рабочую силу в результате технического прогресса, когда квалифицированные работники оказываются в более выгодном положении (квалификационно-несимметричные технологические изменения), и растущего давления международной конкуренции на неквалифицированные кадры (Atkinson, 2007). Хотя, как отмечалось выше, стагнация заработной платы среди работников с высшим образованием в последние годы позволяет предположить, что время от времени более важную роль могут играть другие факторы. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком роль образования переживает динамичные изменения. В Латинской Америке сокращение неравенства в заработной плате с середины 1990-х годов (после некоторого повышения в начале 1990-х годов) часто объясняется ростом образования и, как следствие, сокращением тех выгод, которые оно дает (López-Calva and Lustig, 2010; Keifman and Maurizio, 2012; Azevedo, Davalos, Diaz-Bonilla, Atuesta and Castañeda, 2013; Gasparini and Lustig, 2011; Birdsall, Lustig and McLeod, 2011; Gasparini, Cruces and Tornarolli, 2009; Cornia, 2012). В городском Китае выгоды от образования начали увеличиваться в начале 1990-х годов и продолжили резко расти и в последующие периоды (Naughton, 2007), что привело к повышению средней заработной платы и в то же время к усилению неравенства.

Хотя на эти результаты влияли также другие факторы, всем странам стоит уделять постоянное внимание равному доступу к образованию, принимать меры по повышению квалификации рабочей силы, особенно в нижней части распределения заработной платы, а также проводить более качественный

анализ для улучшения равновесия между спросом и предложением трудовых навыков.

Проблема квалификации особенно важна для тех, кто ищет работу. Ведь во многих странах важным источником неравенства доходов является высокий уровень безработицы и обусловленное ею негативное давление на заработную плату для большинства категорий работников. Важно, чтобы безработные оставались на рынке труда и сохраняли или улучшали свои профессиональные навыки для уменьшения риска сокращения их потенциального заработка и, как следствие, усиления неравенства. В связи с этим необходимо проводить анализ потребностей в навыках на рынке труда и осуществлять соответствующую трудовую политику, включая программы обучения и услуги по трудоустройству, чтобы улучшить перспективы занятости и ослабить потенциальные источники неравенства.

Помимо образования было выявлено множество других факторов, способствующих неравенству в заработной плате. Некоторые из них формируются в условиях рынков труда, например, «казуализация» части рабочей силы в связи с недобровольной временной или частичной занятостью⁴⁶. Для борьбы с этими источниками неравенства необходимы законодательные реформы во избежание низких затрат на работников с непостоянной занятостью, когда, например, частично занятые работники оказываются ниже порога выплаты социальных пособий, или работники со срочным трудовым договором не имеют право на выходное пособие (Gleason, 2006). Другие факторы не связаны напрямую с рынком труда, например, изменение норм выплаты заработной платы и премий генеральным директорам. Хотя эти факторы могут регулироваться политическими мерами, такие меры реализуются за пределами рынка труда.

13 Налогово-бюджетная политика для регулирования уровня заработной платы и неравенства (вторичное распределение)

Как отмечалось выше, правительства используют налогово-бюджетную политику для решения своих задач в области распределения доходов. Эти инструменты применяются чаще в экономически развитых странах, чем в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, хотя между ними может наблюдаться определенное сближение. В экономически развитых странах объем перераспределения, достигнутый с помощью таких мер, в последние годы сокращался, хотя ряд развивающихся стран и стран с формирующимся рынком стали более широко использовать социальные трансферты для обеспечения равенства и сокращения бедности.

Рассмотрим теперь конкретные элементы налогово-бюджетной политики, направленной на перераспределение доходов: налоги и социальные трансферты.

13.1 Роль налогов

Согласно нашим наблюдениям, в экономически развитых странах степень перераспределения, которая может быть достигнута за счет налоговой политики, все больше подвергается структурным ограничениям. В странах, где происходит снижение доли труда в доходе, мобилизация поступлений от налогов на трудовые доходы также будет снижаться пока (1) повышается доля труда или (2) увеличиваются ставки налога на трудовые доходы. Во многих экономически развитых странах системы налогообложения в последние годы стали менее прогрессивными. Это означает, что повышение ставок налогообложения на доход в виде заработной платы в нижних и средних группах распределения приведет к увеличению общего неравенства и будет считаться крайне несправедливым в свете усилившегося неравенства на рынке труда (ОЭСР, 2012b). Это говорит о том, что со снижением доли труда следует бороться более прямыми методами, через меры и механизмы рынка труда, которые обсуждались выше.

В большинстве развивающихся стран и стран с формирующимся рынком можно найти возможности для улучшения собираемости налогов на трудовые доходы с помощью целого ряда мер. В зависимости от конкретных условий в стране, это могут быть меры по формализации неформальных предприятий и работников для расширения налоговой базы (а также вовлечение их в программы социальной защиты с уплатой взносов, как отмечается ниже); переход к более прогрессивным налоговым шкалам, чтобы самые высокооплачиваемые работники несли более значительную долю в общей налоговой нагрузке; а также улучшение собираемости налогов.

Как экономически развитые страны, так и развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком имеют успешный опыт адресного снижения и отмены налогов или даже введения положительных налоговых вычетов в пользу домохозяйств с низким уровнем дохода в целях увеличения их совокупного дохода и создания эффективных стимулов к труду. Такие меры, как налоговые льготы на трудовой доход для низкооплачиваемых работников, приводили к увеличению чистого трудового дохода для их семей (Immervoll and Pearson, 2009; Immervoll, 2009). Хотя эти механизмы реализуются через налоговый кодекс, было бы правильнее интерпретировать их как адресные социальные трансферты.

Прогрессивная шкала налога на доходы физических лиц и адресные налоговые меры для содействия равенству играют важную роль, но на практике неравенство снижается в основном с помощью налогово-бюджетной политики через социальные трансферты, которые обсуждаются ниже (МВФ, 2014b; ОЭСР, 2011).

Способность правительства переносить налоговую нагрузку с труда на капитал (как источник поступлений для перераспределения и средство для перехода к более прогрессивным системам налогообложения) также ограничена – в данном случае в связи с повышенной мобильностью капитала в условиях глобализации и снижением барьеров для трансграничной мобильности капитала. Кроме того, фирмы уклоняются от налогообложения капитала, используя стратегии уклонения от налогов и вывода прибыли за рубеж

для того, чтобы минимизировать налоговые выплаты в бюджет государства. В последние годы правительства и эксперты все больше осознавали, что борьба с такими стратегиями уклонения и обхода налогов должна координироваться на международном уровне. В частности, члены «Группы двадцати» при поддержке ОЭСР признали решение этих проблем своей приоритетной задачей и начали кампанию по автоматическому обмену налоговой информацией (G20, 2014b). Эти усилия с определенной степенью успеха были распространены и за пределы государств, входящих в «Группу двадцати» и ОЭСР.

13.2 Роль социальной защиты и ее связь с политикой на рынке труда

Еще одним политическим инструментом для вторичного распределения являются социальные трансферты, которые могут использоваться в самых различных формах. К ним относятся прямые выплаты для домохозяйств с низким уровнем дохода, включая, среди всего прочего, системы денежных трансфертов; создание возможностей занятости в государственном секторе для работников или домохозяйств с низким уровнем дохода (например, программа гарантированной занятости в сельской местности в Индии); снабжение таких домохозяйств продуктами питания, топливом или средствами производства (например, семенами) напрямую государством или через субсидии; пенсии; услуги здравоохранения, предоставляемые или финансируемые государством, а также государственное образование. В совокупности эти меры называются социальной защитой или системами социальной защиты. МОТ и другие заинтересованные лица доказали роль систем социальной защиты в снижении неравенства и содействии более инклюзивному росту⁴⁷.

В каждой стране надлежащее планирование и сочетание мер в области социальной защиты имеет свои особенности и зависит от общего уровня дохода и экономического развития, стадии структурного перехода экономики от сельского хозяйства к производству и сфере услуг, распределения бедных слоев населения между городской и сельской местностью, наличия социально незащищенных или исключенных групп и других факторов⁴⁸. Однако из картины распределения заработной платы и совокупного дохода, представленной в разделах 7–10 Части II, можно сделать несколько общих выводов.

14 Заключение: сочетание политических мер как ключ к сокращению неравенства, содействию занятости и поддержке совокупного спроса

Как видно из рис. 29 и 32, заработная плата за редкими исключениями является наиболее значимым источником дохода домохозяйств как в экономически развитых странах, так и в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. В то же время она составляет лишь небольшую долю в совокупном доходе беднейших групп населения (как показано на рис. 30, 31, 33 и 34). В экономически развитых странах это относится главным образом

к нижним 10 процентам домохозяйств. В США и Северной Европе более важными источниками дохода для них являются социальные трансферты. Поэтому, чтобы помочь таким домохозяйствам в постепенном продвижении вверх по шкале доходов, необходимо оказывать поддержку их отдельным членам в сфере занятости (с помощью таких мер, как активное содействие в поиске работы, обучение, оплата расходов по уходу за детьми, помощь при переезде и т.д.) в сочетании с мерами по повышению оплаты их труда (посредством установления минимальной заработной платы, налоговых льгот и т.д.). В некоторых экономически развитых странах, например во многих странах Южной Европы, самозанятость составляет более значимый источник дохода для нижнего дециля домохозяйств. Некоторые из вышеупомянутых мер могут помочь членам таких домохозяйств найти оплачиваемую работу, но помимо этого могут потребоваться и другие меры, например, предоставление доступа к финансовым и коммерческим услугам.

В некоторых развивающихся странах и странах с формирующимся рынком заработная плата составляет относительно незначительную долю дохода для домохозяйств в нижнем дециле, тогда как в других странах данной группы это характерно для всей нижней трети или даже большей части распределения дохода. Чем меньше социальные трансферты, тем более важную роль играет самозанятость и другие источники дохода (например, денежные переводы). Это означает, что наряду с повышением заработной платы в рамках политических мер по борьбе с неравенством требуются также другие меры для поддержки дохода таких домохозяйств. В этой группе стран успешными оказались программы непосредственного трудоустройства (как в Индии и Южной Африке), а также ограниченные и не ограниченные условиями социальные денежные трансферты (например, в Бразилии и Мексике – в числе многих других). Улучшить положение этих домохозяйств можно также путем постепенной формализации неформальной самозанятости с помощью таких мер, как организация кооперативов, обучение предпринимательским навыкам и индивидуальные услуги по развитию бизнеса для микропредприятий. Наконец, важно осознать, что наиболее эффективный способ вывести малоимущие домохозяйства из черты бедности – это дать им работу, и если на этой работе выплачивается хотя бы минимальная заработная плата, то домохозяйство сможет перейти в следующий дециль распределения доходов.

Все эти меры могут быть более эффективны при условии сознательной разработки стратегий по борьбе с неравенством и бедностью, основанных на согласованности и взаимодополняемости систем социальной защиты, политики в области заработной платы и налоговой политики. Постепенно социальная защита поможет поднять благосостояние домохозяйств выше прожиточного минимума и позволит им инвестировать в собственный продуктивный потенциал, в том числе давать образование детям, а взрослым членам – приобретать навыки и вкладывать средства в сельское хозяйство или другие формы занятости с целью повышения производительности. Макроэкономическая политика, поддерживающая создание рабочих мест, а также стабильности цен, может способствовать расширению возможностей трудоустройства для членов этих и других домохозяйств в нижней половине распределения дохо-

дов и, следовательно, позволит им извлекать больше выгод из политики в области заработной платы, направленной на обеспечение социального равенства. Таким образом, согласованная политика может содействовать образованию целого цикла благоприятных последствий, когда более высокая заработная плата и доходы приводят к увеличению потребления и, как следствие, к росту совокупного спроса и инвестиций. Этот же благоприятный цикл ведет к повышению налоговых выплат и государственных доходов, что дает возможность продолжать реализацию мер по усилению равенства доходов и экономического роста без наращивания долга, например, за счет дополнительных инвестиций в инфраструктуру на благо всем слоям общества, улучшения качества образования и здравоохранения для малоимущих домохозяйств и т.д.

Согласованные стратегии необходимы также на международном уровне, чтобы координировать макроэкономическую политику и вырабатывать совместные подходы к политике в области заработной платы, занятости и социальной защиты в целях повышения доходов домохозяйств и потребления. Когда отдельные страны стремятся максимизировать рост своей экономики за счет стимулирования экспорта (например, сокращая заработные платы), то это может принести выгоду лишь одной или нескольким небольшим странам. Однако на международном уровне такие меры приведут к сокращению совокупного спроса и, следовательно, будут являться политикой «разорения соседа», а не политикой всеобщего благосостояния. Если бы многие страны пошли по такому пути, это могло бы привести к серьезному сокращению производства и торговли.

Глобальные тенденции в области заработной платы: методологические вопросы

Методика, используемая для оценки глобальных и региональных тенденций в области заработной платы, была разработана Отделом МОТ по инклюзивным рынкам труда, трудовым отношениям и условиям труда (INWORK)⁴⁹ для предыдущих изданий доклада «Заработная плата в мире» в сотрудничестве с Департаментом статистики. При этом были учтены предложения, сформулированные консультантом МОТ, и выводы, содержащиеся в трех оценках, подготовленных четырьмя независимыми экспертами⁵⁰. В настоящем Приложении описывается методика, принятая в результате этого процесса.

Понятия и определения

- Согласно Международной классификации статуса занятости (МКСЗ-93), «наемными работниками» являются работники, которые выполняют «оплачиваемую работу по найму», т. е. работу, основное вознаграждение за которую не зависит напрямую от доходов работодателя. К наемным работникам относятся постоянные работники, работники, выполняющие работу на условиях краткосрочной занятости, временные работники, домашние работники, сезонные работники и другие категории работников, выполняющие оплачиваемую работу по найму (МОТ, 1993b).
- Термин «заработная плата» означает совокупное валовое вознаграждение (включая регулярные доплаты), получаемое работниками в течение установленного периода за отработанное, а также неотработанное 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 занятостью (МОТ, 1998). 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)⁵¹. 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 стране⁵². 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. ниже «Рассмотрение случаев полного отсутствия ответа»). Мы стремились собрать данные о заработной плате в общей сложности по 178 странам и территориям, объединенным в шесть отдельных регионов⁵³.

Для того чтобы облегчить сравнение с региональными тенденциями занятости, используемые региональные группы теперь сопоставимы с группами, применяемыми в модели глобальных тенденций в сфере занятости МОТ (GET) (см. таблицу A1). При этом несколько регионов GET были объединены в один регион в случае Азии (охватывает такие регионы GET, как Восточная Азия, Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский бассейн и Южную Азию), а также в случае Африки (охватывает Северную Африку и территории к югу от Сахары).

В целом нам удалось собрать данные о заработной плате по 130 странам и территориям (см. региональный охват в таблице A2). При этом были получены данные по всем экономически развитым странам, а также по всем странам Восточной Европы и Центральной Азии. Что касается других регионов, то, несмотря на неоднократные попытки получить данные о заработной плате от национальных статистических служб и/или международных архивов, сведения о заработной плате в некоторых случаях так и не были предоставлены. По остальным регионам охват колеблется от 45,1 процента (Африка) до 75,0 процентов (Ближний Восток). Однако, так как база данных включала в себя данные о заработной плате в крупнейших и более благополучных странах, охват работающих и совокупный фонд заработной платы оказались более значительными, чем можно было ожидать при простом подсчете стран. Всего база данных содержит сведения о 95,8 процента наемных работников в мире, на которых приходится приблизительно 98,6 процента мирового фонда заработной платы.

Таблица A1 Региональные группы

Региональная группа	Страны и территории
Экономически развитые страны	Австралия, Австрия, Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, США, Финляндия, Франция, Чехия, Швейцария, Швеция, Эстония, Япония.
Восточная Европа и Центральная Азия	Азербайджан, Албания, Армения, Беларусь, Босния и Герцеговина, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Македония (бывшая югославская республика), Молдова, Российская Федерация, Сербия, Таджикистан, Туркменистан, Турция, Узбекистан, Украина, Хорватия, Черногория.
Азиатско-Тихоокеанский регион	Афганистан, Бангладеш, Бруней, Бутан, Вьетнам, Гонконг (Китай), Индия, Индонезия, Исламская Республика Иран, Камбоджа, Китай, Корейская Народно-Демократическая Республика, (Республика) Корея, Лаосская Народная Демократическая Республика, Макао (Китай), Малайзия, (Республика) Мальдивы, Монголия, Мьянма, Непал, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Сингапур, Соломоновы острова, Таиланд, Тайвань (Китай), Тимор-Лешти, Филиппины, Шри-Ланка.
Латинская Америка и Карибский бассейн	Аргентина*, Багамские острова, Барбадос, Белиз, Боливарианская Республика Венесуэла, Бразилия, Гаити, Гайана, Гваделупа, Гватемала, Гондурас, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Мартиника, Мексика, Многонациональное Государство Боливия, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Пуэрто-Рико, Сальвадор, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили, Эквадор, Ямайка.
Ближний Восток	Бахрейн, Западный берег реки Иордан и сектор Газа, Иордания, Ирак, Йемен, Катар, Кувейт, Ливан, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Саудовская Аравия, Сирийская Арабская Республика.
Африка	Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Демократическая Республика Конго, Египет, Замбия, Зимбабве, Кабо-Верде, Камерун, Кения, Коморские острова, Конго, Кот д'Ивуар, Лесото, Либерия, Ливия, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Малави, Мали, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Объединенная Республика Танзания, Реюньон, Руанда, Свазиленд, Сенегал, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Того, Тунис, Уганда, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эфиопия, Южно-Африканская Республика.

* Аргентина выявила некоторые противоречия в группе своих данных по заработной плате за отдельные года и поэтому была исключена из оценки.

Таблица A2 Охват глобальной базы данных МОТ по заработной плате, 2013 г. (%)

Региональная группа	Охват стран	Охват работников	Примерный охват совокупного фонда заработной платы
Африка	45,1	65,7	81,0
Азия	73,3	98,4	99,5
Экономически развитые страны	100,0	100,0	100,0
Восточная Европа и Центральная Азия:	100,0	100,0	100,0
Латинская Америка и Карибский бассейн	72,4	94,4	95,5
Ближний Восток	75,0	73,1	87,3
Во всем мире	73,4	95,8	98,6

Примечание: Охват стран рассчитан на основе числа стран, по которым мы получили данные о заработной плате, в виде процента от всех стран региона. Охват работников рассчитан на основе численности работников в странах, по которым имеются данные, в виде процента от всех работников в регионе (по состоянию на 2013 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 2013 г.), выраженной в долларах США по ППС в 2005 году.

Рассмотрение проблемы точек данных без ответа

В отношении некоторых стран, по которым получены данные, статистические ряды оказались неполными в связи с отсутствием данных за отдельные годы. В таблице АЗ представлена информация о степени охвата за каждый год с 2006 по 2013-й. Как и следовало ожидать, охват базы данных уменьшается по мере приближения к настоящему времени, так как в некоторых случаях данные пока еще находятся на стадии обработки в статистических ведомствах. Вследствие этого за 2013 год фактические наблюдения заработной платы в мире охватывают лишь около 90,9 процентов фонда заработной платы по сравнению с 96,8 процентами за 2011 год.

Если по экономически развитым странам в Восточной Европе и Центральной Азии охват данных за последний год достаточно широк, то по другим регионам, включая страны Ближнего Востока и Африки, он не столь удовлетворителен. По этой причине оценки региональных темпов роста помечены как «предварительные» при охвате соответствующей базы данных от 40 процентов до 74 процентов, чтобы обратить внимание на возможность пересмотра в случае получения дополнительных данных.

Таблица АЗ Охват глобальной базы данных МОТ по заработной плате, 2006–2013 гг. (%)

Региональная группа	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Африка	68,0*	66,9*	67,2*	68,0*	67,8*	79,7	77,7	42,7*
Азия	99,5	99,5	99,5	99,4	99,2	94,0	94,4	86,4
Экономически развитые страны	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,3
Восточная Европа и Центральная Азия	98,3	98,9	98,8	98,6	98,5	100,0	100,0	97,7
Латинская Америка и Карибский бассейн	94,4	94,4	94,1	94,0	92,9	95,2	95,2	90,4
Ближний Восток	87,5	87,8	88,0	67,4*	(27,4)	64,9*	57,5*	52,0*
В мире	98,3	98,3	98,2	97,5	96,0	96,8	96,5	90,9

* Данные о темпах роста публикуются как «предварительные оценки» (охват приблизительно 40–74%).

() Темпы роста опубликованы, но могут быть пересмотрены (охват менее 40%).

Примечание: Информация о расчете охвата приведена в тексте. Страна включается в охват только при наличии фактического наблюдения в исходных или вторичных источниках.

Для решения проблемы таких точек данных без ответа (т.е. пробелов в данных по охватываемым странам) применялся «метод расчета на основе модели выборки», чтобы вычислить пропущенные значения⁵⁴. Это было 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, подробно описанных в Техническом приложении I издания доклада «Заработная плата в мире» за 2010–2011 гг.

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 в странах, не предоставивших ответа, характеристики заработной платы могут отличаться от характеристик в странах, предоставивших ответы, отсутствие ответа может привести к появлению систематической ошибки в окончательных оценках. Стандартный метод снижения негативного влияния отсутствия ответа заключается в расчете склонности к ответу различных стран, затем взвешивании данных из стран, представивших ответы, по обратному значению склонности к ответу⁵⁵. 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 :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

с применением алгоритма оценки:

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

где U – совокупность всех стран и R – число стран-респондентов. Если предположения верны, этот алгоритм оценки является несмещенным (см. Tillé, 2001). В нашем случае U – это генеральная совокупность всех стран и территорий, указанных в Таблице A1, а 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 , как правило, неизвестна и сама подлежит оценке. В литературе можно найти много методов оценки склонности к ответу (см., например, Tillé, 2001). 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. Число наемных работников и производительность труда используются также для калибровки и взвешивания размера выборки (см. ниже)⁵⁶.

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

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2006} + \beta_2 n_{j2006}) \quad (3)$$

где x_{j2006} – натуральный логарифм $\ln(\text{ВВП на одного занятого в долл. США по ППС за 2005 г.})$ страны j в 2006 году, n_{j2006} – натуральный логарифм $\ln(\text{число наемных работников})$ в 2006 г., а Λ означает логарифмическую функцию накопленного распределения (CDF)⁵⁷. 2006 год выбран как средняя точка интервала 1999–2013 гг. Постоянные эффекты α_h , являются фиктивными комбинациями условий для каждого региона с неполными данными (Азия, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, Ближний Восток, Африка) и одной общей фиктивной комбинацией условий для остальных регионов с полными данными. Логарифмическая регрессия включала $N = 177$ случаев и произвела псевдозначение $R^2 = 0,230$. 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:

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

Калибровочные коэффициенты

Процесс окончательной корректировки, обычно называемый калибровкой (Särndal and Deville, 1992), заключается в том, чтобы обеспечить согласованность оценки с известными агрегированными показателями. Эта процедура обеспечивает необходимую репрезентативность различных регионов в окончательном варианте глобальной оценки. В данном контексте проводилась калибровка только одной переменной n – «численность наемных работников», в данном году t . В этом простом случае калибровочные коэффициенты γ_{jt} рассчитаны по формуле:

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

где h – регион, в который входит страна j , n_{ht} – известное число наемных работников в этом регионе в году t , и $\hat{n}_{ht}$ – оценка общего числа наемных работников в регионе в том же году, полученная в виде суммы «некалиброванных» весов и данных о занятости в странах, направивших ответы в каждом регионе⁵⁸.

В результате за 2010 год мы получили следующие калибровочные коэффициенты: 1,00 (экономически развитые страны, Восточная Европа и Центральная Азия), 1,01 (Азиатско-Тихоокеанский регион), 0,972 (Латинская Америка и страны Карибского бассейна), 1,03 (Африка) и 1,14 (Ближний Восток). Поскольку все калибровочные коэффициенты либо равны, либо весьма близки к единице, эти результаты показывают, что оценки $\hat{n}_{ht}$ были уже довольно близки к известной численности наемных работников n_{ht} в каждом регионе. Следует отметить, что этот процесс калибровки повторялся для каждого года, поэтому вес каждого региона в глобальной оценке меняется с течением времени пропорционально его приблизительной доле в глобальном фонде заработной платы.

Калиброванные веса ответов

Затем были выведены калиброванные веса ответов ϕ'_{jt} путем умножения веса предварительного ответа на калибровочный коэффициент:

$$\phi'_{jt} = \phi'_j \times \gamma_{it} \quad (6)$$

Региональная оценка численности наемных работников, полученная на основе калиброванных весов ответов равна общему известному числу наемных работников в этом регионе за данный год. Таким образом, калиброванные веса ответов корректируют различия в отсутствующих ответах между различными регионами. Следует обратить внимание, что калиброванные веса ответов равны единице в регионах, по которым данные о заработной плате были получены для всех стран (экономически развитые страны; Восточная Европа, Восточная Европа и Центральная Азия). Они превышают единицу в отношении малых стран и стран с более низкой производительностью труда, поскольку такие страны слабо представлены среди тех, кто дал ответ.

Оценка глобальных и региональных тенденций

Как представляется на интуитивном уровне, 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).

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

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

где n_{jt} – численность наемных работников в стране j , а $\bar{y}_{jt}$ – соответствующая средняя заработная плата наемных работников в стране j (оба показателя 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 скорректированных ценах $\bar{y}_{jt+1}^*$, и численность наемных работников n_{t+1} . Такой метод позволяет без труда рассчитать темпы роста средней заработной платы в мире, r .

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 (7), требует ее преобразования в единую

валюту, например, в доллары США по ППС. В результате этого оценки будут чувствительны к перемене коэффициентов пересчета ППС. Это также требует согласования национальной статистики заработной платы с единой моделью заработной платы, чтобы добиться строгой сопоставимости этого уровня⁵⁹.

Еще важнее тот факт, что изменение средней заработной платы в мире зависит от «эффекта состава», который возникает, когда доля наемных работников смещается между странами. Например, если численность наемных работников сокращается в одной стране с высокой заработной платой, но растет (или остается постоянной) в другой стране схожего размера с низкой заработной платой, это приведет к снижению уровня средней заработной платы в мире (при условии, что 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. Тем самым мы избегаем опасности получить статистический артефакт снижения средней заработной платы в мире, которое вызвано изменением в составе занятости в странах с низким уровнем оплаты труда (при фактическом росте заработной платы в странах).

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:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

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:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Хотя у нас имеются данные о численности наемных работников n_{jt} во всех странах в соответствующие моменты времени, взятые из Модели глобальных тенденций занятости МОТ, мы не можем сразу рассчитать уравнение (9), 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 странах⁶⁰. Таким образом, можно рассчитать $\bar{y}_j$ как постоянную долю производительности труда LP :

$$\hat{\bar{y}}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

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

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

что равно:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Заменив величину $\hat{w}_{jt}$ величиной w_{jt} и включив калиброванный вес ответа ϕ'_j в уравнение (8), мы получим окончательное уравнение для оценки роста заработной платы в мире:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

и роста заработной платы в регионах:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

где h – регион, в который входит страна j . Как видно из уравнений (13) и (13'), 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.

Различия в глобальных и региональных оценках между разными изданиями доклада «Заработная плата в мире»

С 2010 года, когда начали публиковаться глобальные и региональные оценки роста заработной платы на основе вышеописанной методологии, ранее проведенные оценки были слегка пересмотрены. Если в одних регионах, например, в экономически развитых странах, а также в Восточной Европе и Центральной Азии, такие изменения относительно незначительны, то в других регионах они встречаются чаще и иногда носят существенный характер. Пересмотр региональных оценок можно объяснить несколькими факторами, которые кратко изложены ниже.

1. **Улучшение и пересмотр обследований для сбора данных по заработной плате.** В существующие данные и обследования по заработной плате часто вносятся улучшения и изменения. Это может быть расширение географического охвата (например, с городской местности на всю территорию страны), отраслевого охвата (например, с обрабатывающей промышленности на все секторы), охвата наемных работников (например, с работников, занятых полный рабочий день, на всех занятых лиц) и т.д. Эти изменения

могут оказывать влияние на региональную оценку в зависимости от того, насколько они влияют на рост заработной платы.

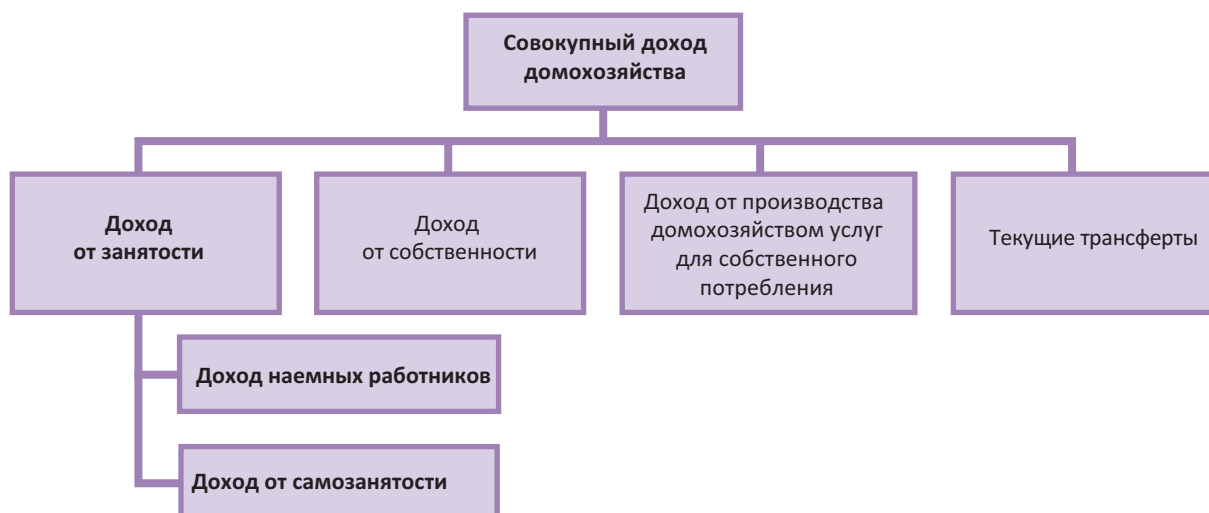
2. **Исключения.** Из стран Латинской Америки, начиная с версии доклада «Заработная плата в мире» за 2012 г. (МОТ, 2012а), была исключена Аргентина в связи с выявлением некоторых противоречий в ее группе данных по заработной плате.
3. **Поступление новых данных от стран, ответивших ранее, и стран, ранее не дававших ответа.** Часто происходят задержки в обработке и/или опубликовании данных, особенно в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. По мере предоставления новых или пересмотренных данных мы включаем их в региональные оценки.
4. **Пересмотр других источников данных, используемых для расчетов.** Со временем пересмотр данных по ИПЦ, общей занятости, общей численности занятых и производительности труда может также влиять на региональные и национальные оценки.

Определения, понятия и источники данных

Понятия, определения и показатели

Как отмечалось ранее, заработная плата и доход домохозяйства – это два отдельных, но взаимосвязанных понятия. Если заработная плата означает совокупное вознаграждение в денежной и натуральной форме, выплачиваемое работникам, то доход домохозяйства измеряется на уровне отдельного домохозяйства и включает в себя все поступления домохозяйства или его отдельных членов (см. определения во вставке A1). Заработная плата – важнейший, но не единственный источник дохода домохозяйств, а в некоторых случаях этот источник даже не является основным. На рис. A1 показано, из каких компонентов складывается совокупный доход домохозяйства. Мы видим, что доход от занятости включает в себя как доход наемных работников (одним из компонентов которого является занятость), так и доход от samozанятости. Помимо этого, совокупный доход домохозяйства складывается из дохода от собственности (проценты, дивиденды и рента от владения финансовыми и нефинансовыми активами), дохода от производства услуг для собственного потребления (условно начисленная рента и неоплачиваемые коммунальные услуги) и текущие трансферты (включая финансируемые государством программы социального страхования, пособия, выплачиваемые за счет работодателя, пособия по социальному обеспечению и трансферты от других домохозяйств или некоммерческих организаций, например, различных объединений). Для подробного определения каждого из этих понятий см. вставку A1.

Рис. A1 Структура доходов домохозяйств



Вставка А1 Понятия и определения

Доход домохозяйства складывается из всех поступлений в денежной и натуральной форме (товары и услуги), получаемых домохозяйством или его отдельными членами за один год или за более короткие промежутки времени, но при этом не включает в себя непредвиденные доходы и другие нерегулярные и, как правило, разовые поступления подобного рода. Поступления домохозяйства, учитываемые в составе дохода, доступны для текущего потребления и не снижают чистое благосостояние домохозяйства за счет сокращения его денежных средств, отчуждения других принадлежащих ему финансовых или нефинансовых активов или увеличения размера его обязательств. Доход домохозяйства, согласно определению, может включать в себя: (i) доход от занятости (оплачиваемой и самозанятости); (ii) доход от собственности; (iii) доход от производства услуг для собственного потребления; и (iv) текущие трансферты.

Доход наемных работников складывается из прямой заработной платы и жалованья за отработанное время и выполненную работу, денежных премий и выплат, комиссионных и чаевых, вознаграждения директоров, премий, связанных с распределением прибыли и иных форм оплаты труда на основе получаемой прибыли, вознаграждения за неотработанное время, а также бесплатных или субсидируемых товаров и услуг от работодателя. Он может включать в себя выходное пособие и компенсацию при увольнении, а также взносы работодателя в фонд социального страхования. Эти статьи, в случае их включения, должны указываться отдельно. Определение этих терминов соответствует их использованию в резолюции по измерению дохода от занятости, принятой 16-й Международной конференцией статистиков по труду (МОТ, 1998 г.).

Наемный работник может получать доход в денежной (монетарной) или натуральной форме в виде товаров или услуг. Такие выплаты в натуральной форме, представляющие собой результаты производственной деятельности работодателя, должны учитываться только в той мере, в которой они соответствуют рекомендациям Конвенции МОТ 1949 года об охране заработной платы (№ 95). В противном случае, они представляют собой навязанные выплаты в натуральной форме, которые должны исключаться из дохода наемного работника или приравниваться к нулю.

Заработная плата – это компонент дохода наемного работника, и в целях настоящего доклада данный термин равнозначен статистическому понятию заработка (см. определение во вставке 1 в Части 1).

Доход от самозанятости представляет собой доход, полученный частными лицами за определенный учетный период, в результате выполнения ими работы на собственном предприятии (самозанятости), как определено резолюцией по Международной классификации статуса занятости, принятой 15-й Международной конференцией статистиков по труду (МОТ, 1993b). Получателями дохода от самозанятости являются в основном владельцы некорпоративных предприятий, работающие на таком предприятии. При этом в состав дохода не включаются капиталовложения партнеров, не работающих на указанных предприятиях («бездействующие партнеры»), а также дивиденды и директорское вознаграждение, выплачиваемые собственникам инкорпорированных предприятий. Доход от самозанятости включает в себя оцененную стоимость товаров и услуг, произведенных для бартерного обмена, а также товаров, произведенных для собственного потребления, за вычетом расходов.

Измерение дохода от самозанятости осуществляется на основе концепции смешанного дохода, определяемой Системой национальных счетов. Смешанный доход состоит из стоимости валовой продукции за вычетом операционных затрат и с учетом поправки на амортизацию активов, используемых в производстве. Эти термины определены в резолюции по измерению дохода от занятости, принятой 16-й Международной конференцией статистиков по труду (МОТ, 1998 г.).

Источник: МОТ, 2003b

Поскольку доход измеряется на уровне домохозяйства, для распределения домохозяйств по уровню доходов (от самых богатых до самых бедных) требуется не только информация об их совокупных доходах, но также сведения об их размере. Годовой доход в 6500 долл. США имеет одно значение для домохозяйства, состоящего из одного человека, и совсем другое – для домохозяйства с двумя взрослыми и тремя детьми. Чтобы распределить домохозяйства от самых богатых до самых бедных, рассчитывается доход на одного члена домохозяйства. Учитывая, что совместное проживание нескольких людей создает экономию на масштабе, а дети имеют более скромные материальные потребности по сравнению со взрослыми (например, в отношении калорий), то для оценки дохода на одного члена домохозяйства необходимо использовать шкалу эквивалентности параметров. Применяемый метод объясняется во вставке А2.

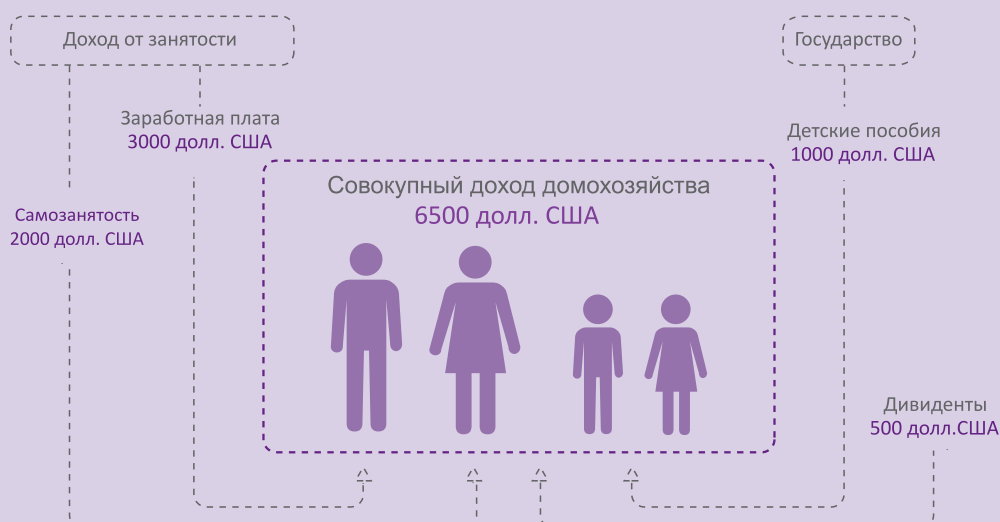
Тот факт, что экономическое благосостояние членов домохозяйства зависит от дохода на одного члена, а не от совокупного дохода, означает, что изменения неравенства доходов домохозяйства зависят не только от изменений в уровне самого дохода, получаемого из различных источников, но также от демографических факторов, таких как изменение возрастной структуры населения или условий семейной жизни. Например, тенденция к уменьшению размера семьи в странах ОЭСР – с ростом числа домохозяйств из одного человека – ведет к увеличению неравенства доходов домохозяйств и уровня бедности. Аналогичным образом рост доли домохозяйств с членами, вышедшими на пенсию, увеличивает количество домохозяйств с относительно небольшим доходом⁶¹. «Ассортативное скрещивание» (когда высокооплачиваемые лица склонны вступать в брак друг с другом) также повышает неравенство доходов домохозяйств и, судя по всему, вносит определенный вклад в усиление неравенства в странах ОЭСР⁶². Однако эти факторы проявляются, как правило, в средне- и долгосрочной перспективе, и в любом случае они выходят за рамки настоящего доклада.

Есть также другие факторы, которые способствуют экономическому благосостоянию домохозяйств, но выходят за рамки данного анализа: чистые активы домохозяйства (активы за вычетом обязательств) и предоставление государством бесплатных или субсидируемых услуг в области здравоохранения и образования, а также других товаров и услуг, влияющих на материальное благосостояние людей. Для учета последнего фактора доходы домохозяйств должны быть скорректированы на стоимость таких *социальных трансфертов в натуральной форме* (СТНФ), однако это непростая задача. Следует отметить, что в настоящем докладе на отдельные компоненты раскладывается совокупный, а не располагаемый доход домохозяйства, поскольку данные по располагаемому доходу часто отсутствуют⁶³.

Вставка А2 Оценка дохода на одного члена домохозяйства

Доходы домохозяйств могут оцениваться как сумма доходов из всех источников, поступающих в конкретное домохозяйство за определенный период времени. Связь между совокупным доходом домохозяйства и уровнем жизни зависит от количества лиц, которым приходится жить на этот доход: например, совокупный годовой доход в 6500 долл. США имеет одно значение для домохозяйства, состоящего из одного человека, и совсем другое – для домохозяйства с двумя взрослыми и тремя детьми. Чтобы учесть размер семьи и отразить уровень жизни, можно было бы просто разделить совокупный доход домохозяйства на количество его членов. В гипотетическом случае, представленном на рис. А2, мы бы разделили 6500 долл. США на пять и получили бы доход домохозяйства на одного члена (1300 долл. США).

Рис. А2 Пример структуры доходов домохозяйств



Однако такой простой метод не учитывает экономию на масштабе при совместном проживании нескольких лиц (например, содержание одного дома или квартиры вместо двух), а также тот факт, что детям требуется меньше калорий, чем взрослым. Чтобы учесть эти дополнительные факторы и получить такой скорректированный показатель, как «потребительские возможности домохозяйства», воспользуемся формулой Дитона и Заиди и рассчитаем доход домохозяйства на одного члена: $E = (A + \alpha K)^{\theta}$, где A – количество взрослых лиц, K – количество детей-иждивенцев, α – соотношение между расходами на ребенка и расходами на взрослого человека, и θ – экономия на масштабе в данном домохозяйстве (Deaton and Zaidi, 2002). Используем поправочные коэффициенты, указанные в Таблице А4, и продемонстрируем применение формулы на нашем гипотетическом примере. Как видим, эффективный доход домохозяйства на душу населения находится в пределах от 2493 долл. США до 2728 долл. США.

Таблица А4 Шкала эквивалентности параметров

	α	θ	В нашем примере:
Экономически развитые страны	0,75	0,6	$PCNH = 6500 \div (2 + 0,75 \times 3) 0,6 = 2728$ долл. США
Страны со средним уровнем дохода или страны с формирующимся рынком	0,50	0,8	$PCNH = 6500 \div (2 + 0,75 \times 3) 0,75 = 2540$ долл. США
Страны с низким уровнем дохода или развивающиеся страны	0,30	0,9	$PCNH = 6500 \div (2 + 0,30 \times 3) 0,90 = 2493$ долл. США

Набор данных и выборка стран

Статистическая информация в Части II настоящего доклада основана на микроданных из экономически развитых стран, развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. По возможности использовалась информация по индивидуальной заработной плате и совокупному доходу домохозяйств. Все оценки для США основаны на Панельном исследовании динамики доходов (PSID), которое содержит данные по домохозяйствам с 1968 года. Для европейских стран применяется «Статистика Евросоюза по доходам и условиям жизни» (EU-SILC). Обследование EU-SILC постепенно вводится в практику с 2003 года при поддержке Европейской комиссии. Оба обследования являются источниками статистических данных по доходам и уровню жизни работников и их семей. Если в случае с EU-SILC мы используем для всех стран данные с первого года, по которому они доступны (с 2003 или 2004 года), то в случае с PSID мы приводим результаты обследований, начиная с 1997 года. Для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком анализ основан на национальных источниках. Мы также старались включать в выборку развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком, входящие в «Группу двадцати» (учитывая их относительно большие размеры), а также ограниченное количество других стран, включая более бедные страны, такие как Перу, Филиппины и Вьетнам. Из стран Африки представлена только ЮАР в связи со сложностями в сборе данных по другим странам – как по индивидуальной заработной плате, так и по доходу домохозяйств.

Данные охватывают предкризисный и посткризисный периоды. На практике точный временной интервал анализа различается по странам, преимущественно из-за ограничений, связанных с доступностью информации. Хотя для США имеются данные и до 2000 года (фактически мы выбрали 1997 год как первый год наблюдений в рамках PSID), сравнимые данные из обследования EU-SILC для большинства европейских стран в выборке доступны только с 2003 или 2004 года и до 2010 года. Качество данных также улучшается со временем. При анализе европейских стран и США в качестве исходной точки обычно используется 2006 год. В случае с развивающимися странами и странами с формирующимся рынком, где обследования домохозяйств проводятся, как правило, реже, первая точка обычно (но не всегда) находится между 2000 и 2002 годом, вторая – как можно ближе к началу мирового экономического и финансового кризиса, а в качестве третьей точки берется последний год, по которому доступны данные. Большинство данных для этой группы стран охватывают приблизительно десятилетний период – с 2000/2002 по 2010/2012 год.

Сводный набор данных для настоящего доклада имеет очевидные ограничения. Во-первых, существуют различия в используемых определениях. В частности, имеются расхождения между странами в определении заработной платы. Страны также различаются методологией определения доходов домохозяйств и доступностью информации по различным источникам дохода помимо заработной платы, в частности доходов от samozанятости и капитала. Во-вторых, обследования содержат ошибки измерений, связанные с точностью собранной информации, а также ошибки в оценках, возникающие в результате экстраполяции на все население. Это касается не только данных из

развивающихся стран и стран с формирующимся рынком, но также обследования EU-SILC⁶⁴. В таблицах A5 и A6 приведены источники данных и отчетные года для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. Ниже подробно рассматривается каждый из этих источников данных.

Таблица A5 Источники данных по развивающимся странам и странам с формирующимся рынком

Регион	Страна	Источник данных
Азия	Индия	Обследование уровня занятости и безработицы (EUS)
	Китай (1)	Китайская оценка доходов домашних хозяйств (CHIP)
	Китай (2)	Китайское обследование здоровья и питания (CHNS)
	Индонезия	Национальное обследование рабочей силы (SAKERNAS) и Национальное социально-экономическое обследование (SUSENAS)
	Филиппины	Обследование доходов и расходов (FIES) и обследование рабочей силы (LFS)
	Вьетнам	Обследование уровня жизни домохозяйств (HLSS)
Европа	Турция	Турецкое обследование домашних хозяйств по вопросам занятости (HLFS) и Обследование бюджета домашних хозяйств (HBS)
	Российская Федерация	Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE)
Африка	ЮАР	Разные источники
Латинская Америка	Бразилия	Национальное обследование домашних хозяйств (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNAD) и Ежемесячный обзор занятости (Pesquisa Mensal de Emprego, PME)
	Аргентина	Постоянное обследование домашних хозяйств (Encuesta Permanente de Hogares (EPH))
	Перу	Национальное обследование домашних хозяйств (Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, ENAHO)
	Чили	Национальное обследование социально-экономических характеристик (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN)
	Мексика	Обследование доходов и расходов домохозяйств (Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares, ENIGH) и Национальное обследование труда и занятий (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE)
	Уругвай	Непрерывное обследование домашних хозяйств (Encuesta Continua de Hogares, ECH)

Таблица A6 Базовые года для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком

Регион	Страна	Год 1	Год 2	Год 3
Азия	Вьетнам (HLSS)	2002	2006	2010
	Индия (EUS)	1999–2000	2004–05	2011–12
	Индонезия (SAKERNAS)	2001	2005	2009
	Индонезия (SUSENAS)	2001	2005	2010
	Китай (CHIP)	2002	2007	2009
	Китай (CHNS)	2004	2006	2009
	Филиппины (FIES)	2003	–	2009
	Филиппины (LFS)	январь 2004	–	январь 2010
Европа	Российская Федерация (RLMS-HSE)	2002	2006	2012
	Турция (HLFS)	2005	–	2010
	Турция (HBS)	2005	–	2007
	EU-SILC	2003/04	Все года	2010
Северная и Южная Америка	США (PSID)	1997	Все года	2010
	Аргентина (EPH)	2003	2007	2012
	Бразилия (PNAD)	2001	2007	2012
	Бразилия (PME)	2001	2007	2012
	Мексика (ENIGH)	2000	2008	2012
	Мексика (ENOE)	2000	2008	2012
	Перу (ENAHO)	2004	2008	2012
	Уругвай (ECH)	2004	2008	2012
	Чили (CASEN)	2000	2006	2009
Африка	ЮАР	2002	2007	2011
	ЮАР	2000	2005	2010

Критерии формирования выборки

Все наборы данных были очищены от противоречий и аномальных значений, а затем приведены в соответствие с критериями формирования выборки, которые одинаковым образом применялись ко всем данным. Эти критерии кратко изложены ниже. Мы исключаем материально зависимые домохозяйства с очень молодыми членами и домохозяйства с пожилыми членами в связи с тем, что они не имеют связей с рынком труда.

Для формирования выборки на индивидуальном уровне использовались следующие критерии:

- Исключаются лица в возрасте 15 лет или моложе. Однако если ребенок в возрасте 15 лет или моложе имеет доход, то его доход включается в состав дохода домохозяйства перед тем, как удалить его из выборки. Это гарантирует, что доход таких лиц не будет исключен из совокупного дохода домохозяйства.
- Исключаются все лица, отнесенные к категориям «студенты очной формы обучения» и «инвалиды». Такие лица обычно классифицируются как «исключенные из состава рабочей силы», однако они отличаются от других лиц этой категории тем, что не готовы стать активными участниками рынка труда.
- Любые лица в возрасте 64 лет или старше, не имеющие работы или исключенные из состава рабочей силы, не включаются в выборку, поскольку они не относятся к потенциальным участникам рынка труда.

Исключение этих трех категорий лиц обусловлено задачей ограничить выборку потенциальными участниками рынка труда. Однако если в домохозяйстве с такими лицами есть хотя бы один член, который не подлежит исключению на основе вышеуказанных критериев, то домохозяйство остается в составе выборки, и такие лица учитываются при оценке шкал эквивалентности, используемых для нормализации доходов домохозяйств. Например, домохозяйство, состоящее из двух членов в возрасте более 64 лет, полностью исключается из индивидуальной выборки и выборки домохозяйств. И, напротив, в семье с двумя работающими взрослыми и двумя детьми в возрасте до 15 лет дети исключаются из индивидуальной выборки, однако семья из четырех человек остается в выборке домохозяйств в целях оценки показателей в расчете на одного члена, например, дохода домохозяйства на одного члена.

После формирования выборки на индивидуальном уровне применяются следующие критерии на уровне домохозяйств:

- Если *всем* членам домохозяйства не менее 70 лет, то домохозяйство исключается даже в том случае, если один или несколько его членов заявляют о своей занятости.
- Если *всем* членам домохозяйства не менее 65 лет, и все они являются безработными или исключены из состава рабочей силы, то такое домохозяйство не включается в выборку.
- Если *всем* членам домохозяйства 18 лет или меньше, то домохозяйство исключается даже в том случае, если один или несколько его членов заявляют о своей занятости.

Таблица А7 Распределение полной выборки по странам и годам

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Австрия	7944	8969	10 044	11 120	9037	9007	9357	9258
Бельгия	8404	8198	9504	10 305	10 031	9769	9676	9368
Болгария	8714	8568	10 757	11 805	12 349			
Великобритания	16 425	15 000	13 968	13 400	12 239	11 648	11 663	
Венгрия	0	12 322	13 623	15 453	15 552	17 692	17 510	20 915
Германия	20 336	20 585	20 337	18 475	18 132	17 985	18 366	
Греция	11578	10 085	10 260	9976	11 348	12 017	11 652	9711
Дания	11 840	10 350	9833	9939	9809	9973	9865	9021
Исландия	6124	6125	5993	6033	6061	5956	6198	6332
Ирландия	9035	9644	9006	8477	7839	7846	7064	
Испания	26 024	25 980	23 963	24 429	25 490	26 178	26 143	24 274
Италия	43 180	39 149	37 914	36 604	36 085	35 070	32 805	32 744
Кипр		7911	7681	7390	7023	6440	7805	8164
Латвия	6697	7627	7712	9126	10 144	10698	11 004	
Литва	0	8574	8502	8996	8523	9086	9508	8860
Люксембург	6828	6809	7039	7170	6903	7645	9032	10 099
Мальта		7153	7250	7827				
Нидерланды	15 294	15 059	17 078	16 798	15 475	16 200	16 595	
Норвегия	10 907	10 729	10 062	10356	9613	9343	9002	7908
Польша	33 376	32 537	30 940	29 716	27 639	26 813	26 280	
Португалия	9936	9000	8503	8230	8218	8789	8783	9606
Румыния	14 040	13368	12 910	12 633	12 352			
Словакия	11 504	11 118	11 171	12 513	12 361	12 567	11 911	
Словения	21 976	24 853	22 596	22614	22 837	22 597	21 916	
Финляндия	20 264	20 436	19 513	19 221	18 499	17 376	18 659	15 827
Франция	15 851	15 464	16 080	16 671	16 407	16 395	16 975	17 246
Чехия		7140	12 138	15 669	18 240	15 875	14 638	14 022
Швеция	9479	10235	11 430	12 135	12 627	12 479	11 881	11 052
Швейцария		11 801						
Эстония	7871	8472	11 436	10552	9477	9796	9604	9473
Всего	205 265	361 200	369 303	395 282	391 360	396 379	396 353	395 944

Европа (данные EU-SILC)

Для большинства стран в Европе используются результаты обследования EU-SILC. Данные доступны для 29 стран за период с 2003 или 2004 года по 2010 год, а за последний год (2010) – только для Хорватии и Швейцарии. В Таблице А7 показано распределение выборки отдельных лиц в возрасте 16 лет и старше по отдельным странам и для каждого года, по которому имеются данные. В Таблице А8 представлено такое же распределение, но после взвешивания данных с помощью весов поперечного среза, которые делают выборку репрезентативной для изучаемой совокупности.

Таблица А8 Репрезентативность выборки (возраст в изучаемой совокупности: старше 16 лет)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Австрия	5 597 232	5 649 314	5 670 950	5 687 390	5 726 730	5 716 189	5 723 961	5 753 396
Бельгия	6 751 946	6 670 720	6 942 917	6 993 240	6 994 613	7 077 395	7 121 209	7 176 987
Болгария				5 684 380	5 667 859	5 609 350	5 573 473	5 504 147
Великобритания		39 153 157	40 093 360	40 186 920	40 707 465	40 971 270	41 132 755	41 345 583
Венгрия		6 986 437	6 920 024	6 967 616	7 054 029	7 083 447	7 062 469	7 028 618
Германия		54 518 208	54 283 658	54 206 957	54 282 903	54 003 247	53 752 484	53 826 717
Греция	7 493 085	7 544 536	7 718 533	7 790 411	7 808 242	7 772 145	7 800 858	7 719 678
Дания	3 487 881	3 493 736	3 493 793	3 510 353	3 522 106	3 539 082	3 563 854	3 572 783
Исландия	188 631	192 043	197 221	202 988	208 924	211 886	205 694	204 745
Испания	30 224 324	31 393 743	31 875 154	32 453 037	33 099 238	33 495 288	33 499 766	33 232 906
Ирландия	2 795 589	2 841 963	2 922 451	3 013 154	3 058 078	3 051 117	2 996 762	
Италия	40 241 144	40 615 317	40 669 399	40 823 417	41 029 380	41 385 289	41 394 924	41 557 786
Кипр		523 401	545 389	557 187	565 793	574 370	590 138	611 008
Латвия		1 577 329	1 614 839	1 604 107	1 625 830	1 657 945	1 636 205	1 470 164
Литва		2 35 1874	2 351 535	2 392 374	2 404 195	2 396 573	2 368 299	2 282 816
Люксембург	305 234	306 183	305 085	308 921	315 649	327 431	339 807	346 174
Мальта						291 424	297 186	297 763
Нидерланды		10 772 921	10 757 195	10 823 451	10 860 751	10 895 563	10 932 940	10 879 193
Норвегия	3 041 891	3 015 522	2 789 622	3 092 780	3 133 467	3 186 122	3 221 840	3 244 176
Польша		27 287 345	28 419 961	28 730 734	28 832 966	26 335 436	26 288 537	27 788 140
Португалия	7 496 615	7 538 436	7 566 542	7 563 214	7 579 329	7 476 115	7 468 328	7 427 838
Румыния				15 824 847	15 525 148	15 299 138	15 643 709	15 620 096
Словакия		3 934 644	3 889 183	3 996 472	4 005 149	4 084 888	4 126 486	4 115 668
Словения		1 438 142	1 479 054	1 431 650	1 420 372	1 443 380	1 432 298	1 422 322
Финляндия	3 429 718	3 445 352	3 438 060	3 438 522	3 469 620	3 465 694	3 486 422	3 490 489
Франция	37 851 332	38 310 760	38 668 663	38 943 543	39 397 381	39 407 615	39 710 294	39 567 631
Чехия		7 322 981	7 365 339	7 372 667	7 379 933	7 428 375	7 499 729	7 482 708
Швеция	5 738 184	5 859 729	5 792 423	5 821 601	5 939 728	5 975 676	6 024 878	6 090 490
Швейцария								5 845 888
Эстония	942 109	951 610	957 181	955 684	952 350	952 029	942 034	937 957
Итого	155 584 915	313 695 403	316 727 531	340 377 617	342 567 228	341 113 479	341 837 339	345 843 867

Обе таблицы показывают количество лиц (и их репрезентативность в изучаемой совокупности) после очистки выборки от противоречивых данных и аномальных значений, а также после применения вышеуказанных критериев формирования выборки.

ЕВРОСТАТ рассчитывает годовые показатели дохода и запрашивает у частных лиц информацию о количестве месяцев, которое они проработали в рамках полной или частичной занятости за отчетный период дохода. Отчет-

ным периодом всегда является последний календарный год. Используя метод Аткинсона⁶⁵ для преобразования частично отработанных месяцев в полностью отработанные, рассчитывается количество эквивалентных, полностью отработанных месяцев в год для каждого человека, заявляющего о том, что он отработал по меньшей мере один месяц в течение отчетного периода. Количество эквивалентных, полностью отработанных месяцев равно сумме общего количества полностью и частично отработанных месяцев, при этом нормализация частично отработанных месяцев осуществляется с помощью весового коэффициента. Разделив общий валовой годовой заработок на количество эквивалентных, полностью отработанных месяцев, мы получим оценку валовой месячной заработной платы для наемных работников или месячный заработок для самозанятых лиц.

Европа (данные из других источников, помимо EU-SILC)

Для **Российской Федерации** анализ основан на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE)⁶⁶. Мониторинг RLMS-HSE проводится Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» в сотрудничестве с Центром народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле (США) и Институтом социологии Российской Академии наук. RLMS-HSE является общенациональным репрезентативным мониторингом, и его использование обусловлено тем, что ни одно из регулярных официальных обследований не содержит информацию о заработной плате и доходе домохозяйств. Обследование населения по вопросам занятости дает информацию о занятости, но не включает в себя вопросы по заработной плате. Российское обследование бюджетов домашних хозяйств не предусматривает сбор информации о доходах домохозяйств: оно ориентировано исключительно на их расходы и не дает возможности дифференцировать различные источники доходов. Данные взяты за 2002, 2006 и 2012 год. Городниченко, Сабиринова и Столяров утверждают, что «RLMS является надежным источником данных для изучения тенденций неравенства на основе показателей рынка труда, заявленного дохода [и] потребления, при наличии типичных недостатков, таких как занижение оценки дохода и недостаточная представленность сверхбогатых слоев» (Городниченко, Сабиринова и Столяров, 2010). Всемирный банк в ряде своих публикаций по неравенству и бедности также отдает предпочтение мониторингу RLMS (например, Всемирный банк, 1999).

Для **Турции** используются два источника данных. Во-первых, Турецкое обследование домашних хозяйств по вопросам занятости, которое проводится на ежеквартальной основе. Для анализа взяты 2005 и 2010 год. HLFS дает данные только по заработной плате. Второй источник данных – Обследование бюджета домашних хозяйств (HBS) за 2005 и 2007 год. Этот источник использовался также Танселем и Бирканом, и по сравнению с HLFS он предлагает гораздо более широкий набор показателей для оценки дохода (Tansel and Bircan, 2010).

Азиатские страны

Данные по **Китаю** взяты из двух отдельных источников. Во-первых, из Китайской оценки доходов домашних хозяйств (CHIP) за 2002, 2007 и 2009 год. Эти обследования носят национальный репрезентативный характер. Выборки были взяты методом случайного отбора из более широкого годового национального обследования домохозяйств, которое проводится Национальным бюро статистики (NBS). Цель данного обследования заключается в оценке заработной платы, занятости, потребления и связанных с этим экономических вопросов как по сельским районам, так и по городам Китая. Это обследование содержит также данные по мигрантам. Второй источник – Китайское обследование здоровья и питания (CHNS), продольное обследование, которое проводится совместными усилиями Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле (США) и Национальным институтом питания и продовольственной безопасности при Китайском центре по контролю и профилактике заболеваний. Обследование охватывает девять провинций с разным уровнем развития (Хэйлунцзян, Ляонин, Шаньдун, Хэнань, Хубэй, Хунань, Цзянсу, Гуанси, Гуйчжоу) за 2004, 2006 и 2009 год.

Анализ для **Индии** основан на Обследовании уровня занятости и безработицы (EUS), которое проводится Национальным управлением по проведению обследований (NSSO) Индии. Оно охватывает девять крупных индийских городов. Для анализа были взяты следующие годы (так называемые циклы): 55-й (с июля 1999 по июнь 2000 года), 61-й (с июля 2004 по июнь 2005 года) и 68-й (с июля 2011 по июнь 2012 года). 55-й и 68-й циклы не содержат информацию о доходе от самозанятости. В 61-м цикле нет прямых вопросов, касающихся дохода от самозанятости, но вводятся два вопроса о вознаграждении за труд: (1) считают ли респонденты свой текущий доход от самозанятости вознаграждением за труд (в отличие от товаров и услуг, производимых для собственного потребления); и (2) какая сумма в месяц, по их мнению, отражает их вознаграждение за труд (в отличие от товаров и услуг, производимых для собственного потребления). На основе этих вопросов можно было бы рассчитать приблизительные средние значения для каждой группы по размерам дохода, однако такая процедура была признана неподходящей для настоящего исследования. Поэтому доход от самозанятости и совокупный доход от занятости не рассчитывались.

Статистика по **Индонезии** основана на двух разных источниках. Основным источником является Национальное обследование рабочей силы (Survei angkatan kerja nasional, SAKERNAS). Оно дает основу для расчета всех статистических показателей, связанных с занятостью, заработной платой, доходом от самозанятости и доходом домохозяйства от занятости. Для анализа были взяты 2001, 2005 и 2009 год. Даже если были доступны более свежие данные из SAKERNAS, их нельзя было учитывать, поскольку в опросник были внесены изменения, и самозанятых лиц перестали спрашивать об их доходе. SAKERNAS не содержит информации о доходе из других источников помимо занятости. Поэтому доход домохозяйств не может быть рассчитан. В связи с этим в качестве второго источника данных использовалось Национальное социально-экономическое обследование (Survei sosial ekonomi nasional,

SUSENAS), охватывающее домохозяйства. Оно предоставляет информацию о доходах домохозяйств, полученную путем изучения потребления. Данные доступны за 2001, 2005 и 2010 год.

Данные по **Филиппинам** почерпнуты из двух источников: Обследование доходов и расходов (FIES) и Обследование рабочей силы (LFS). Из FIES были взяты данные за 2003 и 2009 год, а из LFS – данные за второй (июль 2003 года), третий (октябрь 2003 года) и четвертый (январь 2004 года) кварталы 2003 года; за второй (июль 2009 года), третий (октябрь 2009 года) и четвертый (январь 2010 года) кварталы 2009 года; а также за первый (апрель 2011 года), второй (июль 2011 года) и третий (октябрь 2011 года) кварталы 2011 года. Обследование содержит данные по заработной плате, но не по доходам от samozанятости. Доходы от samozанятости изучаются в FIES. Таким образом, сведения по заработной плате взяты из LFS, а по доходам от samozанятости – из FIES. Совокупный доход от занятости рассчитан на основе обоих обследований. Статистика по доходу домохозяйств взята из обследования FIES, которое содержит данные по доходам на уровне домохозяйств. Поскольку данные FIES были недоступны за 2011 год, анализ по этому году охватывает только заработную плату, без доходов от samozанятости и доходов домохозяйств.

Данные по **Вьетнаму** получены из Обследований уровня жизни домохозяйств (HLSS) за 2002, 2006 и 2010 год. Данные из Обследования труда и занятости (LES) не применялись, поскольку в последние годы (т.е. 2011 и 2012 год) samozанятых лиц не спрашивали об их доходе от samozанятости.

Северная и Южная Америка

Для **Аргентины** мы используем данные «Постоянного обследования домашних хозяйств» (Encuesta Permanente de Hogares, EPH). Это обследование охватывает демографические и социально-экономические характеристики населения и связано с рабочей силой. Оно проводится Национальным институтом статистики и переписи населения (INDEC), и мы использовали его данные для нашего анализа за 2003, 2007 и 2012 год. Микроданные доступны для 31 городской территории (*aglomerados urbanos*).

Для **Бразилии** используются микроданные из двух обследований: Национального обследования домашних хозяйств (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNAD) и Ежемесячного обзора занятости (Pesquisa Mensal de Emprego, PME). Оба обследования проводятся Бразильским институтом географии и статистики (IBGE). Поскольку в рамках обследования PME осуществляется только сбор информации о заработной плате и доходах от samozанятости, другие формы занятости оценивались на основе обследования PNAD для того, чтобы рассчитать совокупный доход домохозяйства (в соответствии с методологией, предложенной в Machado and Perez Ribas, 2010). Используются данные за 2001, 2007 и 2012 год.

Данные для **Чили** взяты из Национального обследования социально-экономических характеристик (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)), которое проводится каждые два или три года. Используются данные за 2000, 2006 и 2011 год.

Данные для **Мексики** взяты из Обследования доходов и расходов домохозяйств (Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares, ENIGH). Это обследование предназначено для сбора информации по распределению, уровню и структуре доходов и расходов домохозяйств, а также сведений об их экономической деятельности. Мы используем данные за 2002, 2008 и 2012 год.

Данные для **Перу** взяты из Национального обследования домашних хозяйств по условиям жизни и бедности (Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, ENAHO). Оно проводится с 1995 года Национальным институтом статистики и информации (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) и носит общенациональный характер. Используются данные за 2004, 2008 и 2012 год.

Данные для **США** взяты из Панельного исследования динамики доходов (PSID). Это продольное обследование, которое с 1968 по 1996 год проводилось раз в год, а с 1997 года организуется раз в два года. В 1997 году стратегию формирования выборки существенно изменили по сравнению с предыдущими годами для того, чтобы сократить затраты на сбор данных. Таким образом, 1997 год – самый ранний год, по которому доступны данные, а также оптимальная исходная точка для формирования выборки, которая обеспечивает сравнение по последующим годам, включая посткризисный период вплоть до 2010 года. Несмотря на то, что PSID проводится теперь раз в два года, он сохранил основные характеристики продольного обследования, отслеживая ранее обследованные семьи и новые семьи, выделившиеся из их состава (например, детей, впоследствии образовавших собственные семьи, разведенных родителей, создавших новые домохозяйства и т.д.). Однако интерес для нас представляет не отслеживание одних и тех же семей, а интерпретация распределения доходов за изучаемый период времени. Поэтому мы решили использовать поперечный срез данных PSID, который также доступен при выборе соответствующих весов выборки. Каждое домохозяйство в выборке представлено главой и (при наличии) его супругой/супругом. Все остальные члены домохозяйства также учитываются (например, их заработная плата, взносы в фонды социального страхования, доход от капитала и т.д.). Хотя мы не можем определить их индивидуальные характеристики, это не создает погрешности и не оказывает отрицательного влияния на цели нашего анализа. Основная выборка включает в себя социально-экономические параметры, полученные путем непрерывного мониторинга со сбором обширной и полной информации о показателях рынка труда, а также необходимые характеристики домохозяйств. Обследование PSID проводится под руководством Мичиганского университета. Его данные используются исследователями, политическими аналитиками и преподавателями по всему миру. Согласно информации с веб-сайта PSID, Национальный научный фонд признал PSID одним из 60 наиболее значимых проектов, финансируемых фондом за его 60-летнюю историю.

Данные для **Уругвая** взяты из Непрерывного обследования домашних хозяйств, которое проводится Национальным институтом статистики (INE). Используются данные за 2004, 2008 и 2012 год. Если сведения за 2008 и 2012 год охватывают как городские, так и сельские районы, то за 2004 год информация доступна только по городам.

Африка

Данные по рынку труда и доходам домохозяйств для **ЮАР** взяты из разных источников, поскольку в этой стране нет единого национального репрезентативного обследования за нужный период времени, которое содержало бы достаточно детальной информации по всем переменным. Используется обследование рабочей силы за 2002 год (квартал 2), 2007 год (квартал 2) и 2012 год (квартал 4), а также обследование доходов и расходов за 2000, 2006 и 2010/2011 годы.

Изменения в неравенстве доходов домохозяйств

Определение уровня неравенства на основе условных оценок

Чтобы выявить влияние меняющегося неравенства в заработной плате на неравенство в доходах домохозяйств, проводится анализ на основе условной оценки, которая сохраняет неравенство без изменений по отношению к первому (например, предкризисному) периоду. Условные оценки позволяют моделировать неизвестные переменные и отвечают на вопрос «Что произошло бы, если бы...?». Например, такой анализ может дать ответ на вопрос, что произошло бы с неравенством в доходах домохозяйств между двумя периодами времени (до и после кризиса), если бы неравенство в заработной плате между этими двумя периодами оставалось неизменным. Метод условных оценок позволяет выявить влияние неравенства в заработной плате и тем самым выяснить, как изменения в других источниках дохода (социальных трансфертах, дохода от samozанятости и т.д.) влияют на наблюдаемое (а не моделируемое) изменение неравенства в доходах домохозяйств между двумя периодами. Для более ясного представления разница в соотношении $D9/D1$ между 2010 годом ($T2$) и 2006 годом ($T1$) может быть интерпретирована с помощью следующего выражения:

$$\Delta_{T1,T2}D91 = \Delta_{T1,T2}D91 (\text{заработная плата}) + \Delta_{T1,T2}D91 (\text{прочие доходы}) \quad (1)$$

Выражение (1) показывает, что разные источники дохода могут влиять на изменение соотношения $D9/D1$ между двумя периодами. Пусть $\Delta_{T1,T2}D91^{C,WG}$ отражает изменение соотношения $D9/D1$ между фактической и условной оценкой, основанной на доходе домохозяйства на одного члена⁶⁷. Иными словами, $\Delta_{T1,T2}D91^{C,WG}$ – это соотношение, которое было бы достигнуто в том случае, если бы мы измерили неравенство в заработной плате в 2010 году ($T2$) с поправкой на то, что оно осталось неизменным по сравнению с 2006 годом ($T1$):

$$\begin{aligned} \Delta_{T1,T2}D91 &= \Delta_{T1,T2}D91 (\text{заработная плата}) + \Delta_{T1,T2}D91 (\text{прочие доходы}) \\ \Delta_{T1,T2}D91^{C,WG} &= \Delta_{T1,T2}D91 (\text{заработная плата})^C + \Delta_{T1,T2}D91 (\text{прочие доходы}) \quad (2) \\ \Rightarrow (\Delta_{T1,T2}D91 - \Delta_{T1,T2}D91^{C,WG}) &= \Delta_{T1,T2}D91 (\text{заработная плата}) - \Delta_{T1,T2}D91 (\text{заработная плата})^C \end{aligned}$$

Выражение (2) показывает, что по построению эффект неравенства в заработной плате выделен в неравенстве доходов домохозяйств между двумя пери-

одами. На практике и по построению интервал $\Delta_{T_1, T_2} D91$ (заработная плата) S должен быть равен нулю (поскольку изменения в неравенстве заработной платы остаются постоянными с течением времени). Это дает возможность использовать разность $(\Delta_{T_1, T_2} D91 - \Delta_{T_1, T_2} D91^{C, WG})$ в окончательном выражении (2) для оценки изменений в неравенстве доходов домохозяйств, обусловленных изменением неравенства в заработной плате⁶⁸. Такую же операцию можно проводить с любым другим элементом дохода, определенном на индивидуальном уровне, чтобы выявить его влияние на неравенство доходов домохозяйств, например влияние изменения в распределении пособий по безработице или дохода от самозанятости.

Анализ разрыва заработной платы

Для расчета разрыва в заработной плате различных пар подгрупп населения (например, женщин и мужчин, мигрантов и местных работников, работников неформальной и формальной экономики) применялась методология, представленная ниже.

Расчет объяснимого и необъяснимого компонентов нескорректированных разрывов в заработной плате

Сначала рассчитываются 1-й, 2-й, 3-й, ... , 8-й и 9-й децили распределения заработной платы только по наемным работникам и отдельно для каждой подгруппы (мужчины, женщины, мигранты, местные работники, работники формальной экономики, работники неформальной экономики). В каждом случае распределение заработной платы основано на эквивалентном показателе месячной заработной платы для полной занятости по странам, где такие данные предоставляются на ежегодной основе (странам Европейского Союза и США), и на заявленной месячной заработной плате для всех остальных выборок (развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком). Во всех случаях наш анализ проводится только до последнего года, по которому доступны данные. Таким последним годом всегда является 2010 год для экономически развитых стран и 2011 или 2012 года для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. Девять оцененных децилей попарно сравниваются для каждой из взаимоисключающих подгрупп работников. В таком сравнении и для каждой парной подгруппы мы определяем одну из подгрупп как «ущемленную» в отношении выгод, которые она получает на рынке труда. Среди рассмотренных подгрупп ущемленными считаются женщины, мигранты и работники неформальной экономики, в то время как мужчины, местные работники и работники формальной экономики в среднем находятся на рынке труда в более выгодном положении по сравнению с ущемленными группами.

Обозначим ущемленную группу как G_0 , а группу, находящуюся в более выгодном положении, – как G_1 . Нескорректированный разрыв в заработной плате в каждом дециле представляет собой разницу по уровню заработной платы в данном дециле между G_0 и G_1 . Таким образом, если мы определим дециль распределения заработной платы как $V_g(\alpha)$, $g = 1, 0$ так, чтобы $\alpha = 1, 2, 3, \dots, 8, 9$, тогда $v_{0,1}(\alpha) = v_1(\alpha) - v_0(\alpha)$ будет нескорректированной разницей по децилю α между парами взаимоисключающих подгрупп.

Затем рассчитываются объяснимый и необъяснимый компоненты разрывов. В целом «объяснимый разрыв» учитывает различия между двумя группами, которые сравниваются на основе наблюдаемых на рынке труда характеристик, а именно опыта, образования (четыре категории), профессиональной

категории (управленческий, высококвалифицированный, полуквалифицированный и неквалифицированный персонал), вида экономической деятельности (от производства до сферы услуг; всего около десяти категорий, включая государственное управление), местоположения (городская, сельская местность) и интенсивности труда (количество отработанных часов). При отсутствии опыта возраст учитывается как косвенный показатель⁶⁹. Необъяснимый компонент разложения учитывает различие в заработной плате, которое не может быть объяснено предыдущим набором переменных.

Но как технически выявить объяснимый и необъяснимый компоненты? Пусть $v_c(\alpha)$ будет «условным» децилем для подгруппы G_0 (т.е. дециль α из гипотетического распределения заработной платы, которое наблюдалось бы для ущемленной подгруппы G_0 , если бы она получала те же самые выгоды от своих наблюдаемых на рынке труда характеристик, что и подгруппа G_1 , находящаяся в более выгодном положении). Для выявления условного распределения для группы G_0 мы используем метод подбора контрольной группы по индексу соответствия. Иными словами, модель условной вероятности применяется для сравнения каждого члена ущемленной подгруппы G_0 со всеми членами подгруппы G_1 , находящейся в более выгодном положении, в отношении их наблюдаемых характеристик. Затем каждому члену в подгруппе G_0 присваивается такая заработная плата члена подгруппы G_1 , которая наиболее близка ему с учетом характеристик рынка труда, взвешенных по индексу соответствия. Распределение присвоенной заработной платы становится условным распределением для подгруппы G_0 , т.е. ущемленной подгруппы⁷⁰.

Для каждого дециля оценивается разница.

$\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\}$ – это относящаяся к децилю разница между заработной платой группы, находящейся в выгодном положении, и заработной платой, которую бы получали члены ущемленной группы, если бы они имели те же выгоды от всех своих наблюдаемых характеристик. Иными словами, это разница между заработной платой подгруппы, находящейся в более *выгодном* положении, и условной заработной платой *ущемленной* подгруппы. Этот показатель определяет объяснимый компонент разрыва в заработной плате. Необъяснимый разрыв в заработной плате рассчитывается следующим образом: $\{v_c(\alpha) - v_0(\alpha)\}$. Данное уравнение определяет разницу между условной заработной платой ущемленной подгруппы и ее фактической заработной платой. В сумме $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\} + \{v_c(\alpha) - v_0(\alpha)\}$, т.е. объяснимый и необъяснимый компоненты, составляют нескорректированный (совокупный) разрыв в заработной плате для данного дециля. Объяснимый и/или необъяснимый компоненты могут быть положительными или отрицательными. Отрицательный объяснимый компонент указывает на то, что в данном конкретном дециле и с учетом наблюдаемых на рынке труда характеристик X , заработная плата ущемленной подгруппы должна быть выше с учетом характеристик подгруппы, находящейся в более выгодном положении, в этом же дециле, т.е. ущемленная подгруппа в данном дециле имеет превосходство по характеристикам X . Отрицательный необъяснимый компонент указывает на наличие позитивной дискриминации по отношению к ущемленной подгруппе с учетом набора переменных X . Объяснимый и необъяснимый компоненты составляют в сумме совокупный нескорректированный разрыв в заработной плате.

Часть I. Важные тенденции в области заработной платы

- 1 Для более подробного описания макроэкономических эффектов см.: Lavoie and Stockhammer, 2013.
- 2 По мнению МВФ, в Германии в условиях развитого рынка труда «было бы вполне уместно стимулировать рост реальной заработной платы и, как следствие, повысить долю труда в национальном доходе. Это помогло бы оживить внутренний спрос и уменьшить уязвимость экономики к внешним потрясениям, при этом не подвергая риску конкурентоспособность Германии» (МВФ, 2013а, р. 24). МВФ также призвал повысить базовую заработную плату в Японии, «что было бы важно для стимулирования инфляционных ожиданий и поддержки покупательской способности после того, как инфляция начнет расти». (IMF, 2013b, р. 12). В основе этого призыва лежит представление о том, что сокращение доли труда в доходе вынуждало японских работников тратить свои сбережения для финансирования растущего потребления и что увеличение заработной платы необходимо для перехода к устойчивому росту, движимому частным сектором (Botman and Jakab, 2014).
- 3 В связи с циклическими и структурными факторами, влияющими на рынок труда, Федеральный резервный банк США также отслеживает изменения в размере заработной платы в рамках общей оценки избытка рабочей силы на рынке труда (и последующей денежно-кредитной политики). См. Yellen, 2014.
- 4 «И, действительно, заработная плата по реальному продукту (показатель заработной платы относительно цен, устанавливаемых компанией за свою продукцию) значительно упала вместе с выработкой на одного работника. Возможно, это падение отразило реакцию компаний на неуверенную динамику выработки на одного работника: они были вынуждены прибегать к жестким мерам в отношении оплаты труда. Однако наблюдаемое сочетание слабого роста заработной платы и снижения выработки на одного работника могло быть отражением того, что люди стали более терпимо относиться к ограничению роста заработной платы, и это побуждало компании нанимать больше работников». (Банк Англии, 2013, р. 34).
- 5 «Прогнозисты в значительной степени недооценили рост безработицы и сокращение частного потребления и инвестиций в связи с консолидацией бюджета» (Blanchard and Leigh, 2013, р. 5).
- 6 См. также MOT, 2014e.
- 7 В «Группу двадцати» входят следующие страны: Австралия, Аргентина, Бразилия, Великобритания, Германия, Индия, Индонезия, Италия, Канада, Китай, Мексика, Российская Федерация, Саудовская Аравия, США, Турция, Франция, Республика Корея, ЮАР, Япония и Европейский союз.
- 8 Этот показатель рассчитан как доля суммарного ВВП 19 отдельных стран, входящих в «Группу двадцати» (двадцатым членом является Европейский

- союз), в мировом ВВП на основе паритета покупательной способности (оценка выполнена в докладе МВФ, 2013с).
- 9 Согласно последним оценкам МОТ, в 2014 году в мире насчитывается 3,2 млрд занятых лиц, из которых 1,6 млрд (50,3%) являются наемными работниками (МОТ, 2013а).
 - 10 Данные приведены из Глобальной базы данных МОТ по заработной плате (см. вставку 2). Средняя заработная плата принята в качестве «показателя достойного труда» МОТ (МОТ, 2012b).
 - 11 Эти элементы могут быть измерены также другими показателями производительности, такими как выработка продукции за один отработанный час (альтернативное определение производительности труда), капиталоотдача и многофакторная производительность. Капиталоотдача – еще один частный показатель производительности, отражающий влияние капитала на изменение объема производства. Многофакторная производительность «помогает выяснить прямой вклад труда, капитала, промежуточных затрат и технологий в рост производства. Это важный инструмент для изучения динамики роста в прошлом и оценки потенциала для экономического роста в будущем» (ОЭСР, 2001, р. 20). Однако некоторые исследования ставят под сомнение точность и актуальность применения многофакторной производительности (Felipe, 2008; Felipe and McCombie, 2013).
 - 12 Кроме того, производительность труда «образует прямую связь с таким широко распространенным показателем уровня жизни, как доход на душу населения» и имеет «большое значение как справочный показатель при ведении переговоров по заработной плате» (ОЭСР, 2001, р. 15). Она является также показателем достойного труда.
 - 13 С учетом всей выборки из 33 стран, представленной на рис. 8, тенденции роста оплаты труда и заработной платы по сравнению с ростом производительности изменились (в зависимости от выбора показателя заработной платы и дефлятора) чуть более чем в одной трети стран. Однако, как показано на рисунке, выбор показателя не влияет на окончательные результаты. При использовании показателя заработной платы и ИПЦ около половины стран показывают опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда за изучаемый период. Использование оплаты труда и дефлятора ВВП дает аналогичные результаты (см. Sobeck, готовится к публикации).
 - 14 См. ОЭСР, 2012а и анализ структурных сдвигов в МОТ, 2010а. В финансовом секторе рост доходов сопровождался более высоким уровнем премий и заработной платы, но не для всех работников. Белл и Ван Ринен показали, что размер премий для занятых в финансовом секторе Великобритании увеличился только для первых 10 процентов наемных работников этого сектора (Bell and Van Reenen, 2013). Изучив более 400 зарегистрированных в Великобритании компаний в период с 1999 по 2010 г., авторы также показали, что рост доходов акционера тесно связан с уровнем оплаты труда генеральных директоров и высшего звена руководства, в то время как для менеджеров эта связь на порядок слабее, а для других работников практически отсутствует. Согласно авторам, по уровню медианной заработной платы генеральные директора британских компаний из FTSE-100 в 116 раз превосходят медианного работника, в то время как в 1980 году это соотношение составляло 1 к 11. В США соотношение медианной заработной платы генеральных директоров

компаний из S&P 500 и медианного работника возросло до 1 к 240, в то время как в 1970 году оно составляло 1 к 26.

- 15 Для более подробного описания см. МОТ, 2010а, Техническое приложение II.
- 16 Например, в ЮАР единственным источником данных по средней заработной плате является «Квартальная статистика в сфере занятости», последняя доступная информация по которой относится к марту 2006 года и охватывает только занятых в формальном несельскохозяйственном коммерческом секторе. В Китае ряд данных по заработной плате относится к так называемым «городским субъектам», категории, охватывающей в основном государственные и коллективные предприятия и не включающей в себя часть частного сектора. Новый ряд данных по заработной плате начал формироваться в 2008 году, однако в настоящее время нет рядов данных, которые бы охватывали как государственный, так и частный секторы. В Индии репрезентативные данные могут быть получены только через специальные расчеты на основе данных по занятости и безработице Национальной организации по проведению выборочных обследований (NSSO). Существуют различные официальные источники данных по заработной плате, включая «Ежегодное обследование отраслей промышленности» (ASI), «Обследование занятости и безработицы» и «Индекс заработной платы», который рассчитывается на основе поотраслевого обследования заработной платы по панельным данным, охватывающим около 1256 предприятий из 14 обрабатывающих отраслей, четырех добывающих отраслей и трех плантаций. Этот источник использовался в докладе МОТ *«Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»* после консультаций с Министерством статистики и выполнения программ. В настоящем издании доклада мы перешли на данные NSSO в связи с их более широким охватом.
- 17 В рамках PALMS, совместного проекта Кейптаунского и Мичиганского университетов, выполняется тщательная подборка и согласование всей совокупности обследований рынка труда, которые проводятся Службой статистики ЮАР с 2004 года, включая «Октябрьские обследования домашних хозяйств» (1994–1999), «Обследования рабочей силы» (2000–2007, раз в два года), и «Квартальные обследования рабочей силы» (с 2008 года) (см. Wittenberg, 2014).
- 18 В недавно утвержденном докладе по оценке производительности, подготовленном рабочей группой из Национального совета экономического развития и труда (NEDLAC) в ЮАР, предложены меры по улучшению оценки производительности труда.
- 19 1 долл. США по ППС эквивалентен покупательной способности 1 доллара США в Соединенных Штатах Америки. Например, если житель Китая планирует поездку в США и идет в банк, чтобы обменять 3000 юаней на доллары, то банк даст ему около 490 долларов. Однако с учетом покупательской способности в Китае 3000 юаней эквивалентны приблизительно 1140 долларам, поскольку стоимость жизни в Китае ниже, чем в США.

Часть II. Заработная плата и неравенство доходов

- 20 ОЭСР опубликовала ряд докладов по теме: см., например, ОЭСР, 2008; ОЭСР, 2011; ОЭСР, 2014а. В отношении развивающихся стран по меньшей мере два

из десяти «Докладов о мировом развитии» Всемирного банка посвящены вопросам, связанным с неравенством, см.: Всемирный банк, 2006; Всемирный банк, 2012. МВФ также недавно изучал связь между неравенством доходов, экономическим ростом и налогово-бюджетной политикой (см., например, Berg and Ostry, 2011; МВФ, 2014b). МОТ сама выпустила различные публикации на тему неравенства: см., например, МОТ и МИСТИ, 2008; МОТ, 2014b. Наряду с этими докладами специализированных организаций, растет количество научных статей и книг по вопросам неравенства, включая, среди прочего, Piketty, 2013; Milanovic, 2011; и Galbraith, 2012. Результаты научных исследований, которых становится всё больше, обобщаются также в обширных сборниках, таких как Salverda, Nolan and Smeeding, 2009a.

- 21 Это действительно также для ситуации внутри стран. Четти, Хендрен, Клайн и Саез показывают, например, что в США сферы повышенной социальной мобильности характеризуются, помимо всего прочего, более низким уровнем неравенства доходов: см. Chetty, Hendren, Kline и Saez, 2014.
- 22 См., например, обзоры литературы в Neves and Silva, 2014. В принципе неравенство может ускорять рост, например, создавая стимулы для инноваций и предпринимательства (Lazear and Rosen, 1981) или давая возможность отдельным лицам аккумулировать достаточно капитала для открытия дела и инвестиций в образование (Barro, 2000). В то же время неравенство может оказывать отрицательное воздействие на рост, негативно влияя на инвестиции в «человеческий капитал» для ущемленных групп населения (Perotti, 1996) или порождая экономическую и политическую нестабильность, которая приводит к сокращению инвестиций (Alesina and Perotti, 1996; Rodrik, 1999).
- 23 См., в частности, стр. 155.
- 24 Однако фискальное перераспределение ограничивается степенью доминирования неформального сектора на рынке труда. Например, в случае с Турцией налогово-бюджетные реформы в 2007 и 2008 году привели к сокращению неравенства в заработной плате благодаря ориентации на низкооплачиваемых работников: был уменьшен налоговый «клин» и затраты на социальное обеспечение для работников с низким уровнем дохода (Gönenç and Rawdanowicz, 2010). Однако, несмотря на эффект, вызванный такими реформами среди работников формального сектора, масштабы неформального сектора в Турции остаются значительными – около 40 процентов от численности населения трудоспособного возраста (Tansel and Kan, 2012).
- 25 Согласно Канберрской группе, экспертной группе, призванной обеспечивать концептуальное и методическое руководство для национальных статистических служб, «совокупный доход» и «располагаемый доход» являются основными агрегированными показателями полученного дохода (ЕЭК ООН, 2011, р. 17). Компоненты совокупного дохода домохозяйства представлены на рис. А1 (см. Приложение II). *Располагаемый доход* рассчитывается путем вычета из совокупного дохода всех текущих трансфертов к выплате, таких как прямые налоги и взносы в фонд социального страхования. Располагаемый доход обычно является предпочтительным показателем для анализа распределения доходов, однако информация по нему доступна реже, чем по *совокупному доходу*, в том числе в нашем собственном наборе данных. Поэтому в настоящем докладе изучаются тенденции совокупного, а не располагаемого дохода домохозяйства.

- 26 Для практических целей настоящего доклада в качестве пороговых значений распределения доходов домохозяйств выбран 30-й и 70-й перцентили, чтобы выявить домохозяйства в среднем классе. Поскольку доля домохозяйств между этими пороговыми значениями остается постоянной на уровне 40 процентов, доходы, определяющие верхний и нижний пределы, могут изменяться в сторону увеличения (тем самым расширяя диапазон доходов в среднем классе) или уменьшения (тем самым сокращая диапазон доходов среди домохозяйств среднего класса). Еще одним интересным показателем неравенства является разрыв между верхними 10 процентами и нижними 40 процентами, который имеет устойчивую и тесную корреляцию с другим показателем неравенства – коэффициентом Джини (Cobham and Sumner, 2013).
- 27 С начала 1980-х гг. в большинстве экономически развитых стран наблюдался рост неравенства доходов домохозяйств: разрыв между верхними и нижними 10 процентами расширился в странах, где неравенство уже находилось на высоком уровне, например, в Великобритании и США. Такая же картина отмечалась в странах с низким уровнем неравенства, таких как Германия и скандинавские страны. Таким образом, с 1985 по 2007/2008 г. коэффициент Джини возрос с 34 до 44 в США и с 32 до 35 в Великобритании; аналогичным образом в тот же период коэффициент Джини увеличился с 20 до 26 в Швеции, с 23 до 25 в Норвегии и с 21 до 26 в Финляндии. В случае с развивающимися странами и странами с формирующимся рынком всеобщей тенденции не наблюдается: оценки по 40 странам этой группы показывают, что неравенство возросло в 13 странах, в шести странах неравенство существенно не изменилось, а в остальной 21 стране отмечается значительное сокращение неравенства (Ferreira and Ravallion, 2009). К развивающимся странам и странам с формирующимся рынком, где неравенство существенно сократилось с середины 1990-х гг. до середины 2000-х гг. (на основании коэффициента Джини) относятся Чили (3,3 процента), Мексика (4,1 процента) и Турция (8,1 процента) (ОЭСР, 2011).
- 28 Следует отметить, что в Греции, согласно данным Евростата, неравенство росло в 2011 и 2012 году, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en
- 29 Следует отметить, что по Китаю разные источники данных указывают на разные тенденции, особенно в период с начала 2000 года по 2006/2007 году. Так, данные Китайского обследования здоровья и питания (CHNS) демонстрируют снижение неравенства, в то время как данные Китайской оценки доходов домашних хозяйств (CHIP) свидетельствуют о его росте. Оба источника данных сходятся на том, что за последние годы неравенство сократилось.
- 30 Хотя оценки из Турции не могли быть включены в связи со значительными различиями в структуре данных, наши собственные оценки по Турции также показывают сокращение неравенства в заработной плате среди наемных работников формального сектора при сравнении D9/D1 и D5/D1. Однако такое сокращение оказало лишь незначительное влияние на неравенство в доходах домохозяйств.
- 31 Для технического определения дохода домохозяйства см. Приложение II.
- 32 При выполнении условной оценки мы сохраняем заработную плату на неизменном уровне и варьируем разброс (неравенство) прочих доходов и сово-

купного дохода по периодам. Важно отметить, что в данном случае мы предполагаем экзогенную взаимосвязь между изменениями в разбросе заработной платы и изменениями в разбросе всех остальных элементов дохода. Очевидно, что если бы остальные доходы (в частности, социальные трансферты) изменялись эндогенно с изменением заработной платы в каждом дециле распределения, то наша условная оценка не позволила бы сохранять распределение заработной платы на неизменном уровне: колебания других компонентов были бы в той или иной степени обусловлены колебаниями заработной платы (Belser and Vazquez-Alvarez, готовится к публикации).

- 33 Эти другие источники включают в себя доход от samozанятости, социальные трансферты, частные трансферты между домохозяйствами и доходы от капитала. Для подробного описания этих других источников дохода домохозяйства см. примечания к рис. 29.
- 34 Сокращение эффекта заработной платы необязательно означает сокращение неравенства заработной платы. Однако анализ MOT, проведенный для настоящего доклада, показывает, что для этих стран такая зависимость имеет место.
- 35 Учитывая, что в нашу выборку не включены домохозяйства, где нет ни одного члена трудоспособного возраста, более высокая доля пенсий в совокупном доходе домохозяйства в Италии и Греции может отражать тот факт, что в этих странах больше пенсионеров живут с другими членами семьи, которые находятся в трудоспособном возрасте.
- 36 Необходимо учитывать, что домохозяйства с очень высоким уровнем дохода, как правило, недопредставлены в обследованиях домохозяйств. Поэтому приведенные результаты могут быть более репрезентативными для доходов нижних 99 процентов населения, как отмечается в Brandolini and Smeeding, 2009, p. 77. Поскольку респонденты могут быть недопредставлены в выборках обследований или с их стороны возможно занижение сведений по доходам от капитала, и без того заниженная оценка доли таких доходов в совокупном доходе домохозяйства может быть еще больше занижена (см., например, ситуацию с ЮАР, описанную в Wittenberg, 2014). Следует отметить, что заявленный доход от капитала во Франции, согласно расчетам на основе данных SILC, резко возрос с небольшой доли (как и в других странах) перед 2006 годом приблизительно до 10 процентов или более в 2007 году и последующие годы. Неясно, отражает ли это изменение реальную ситуацию или оно обусловлено характером данных.
- 37 Следует отметить, что реформы Харца, судя по всему, смягчили двойственность социальной политики за счет объединения программ поддержки безработных, проверенных на степень нуждаемости, с программами социальной поддержки. Благодаря этому, бенефициары социальной помощи, оказавшиеся за пределами рынка труда, получили более широкий доступ к программам обучения и службам трудоустройства (Clasen and Goerne, 2011).
- 38 В отношении Китая рис. 32 не содержит информации по социальным трансфертам. Это связано с тем, что в наборе данных по Китаю эта категория не представлена отдельно на уровне домохозяйств. Таким образом, все статьи, относящиеся к социальным трансфертам, включены в категорию «прочие доходы». Фактически за последние 12 лет Китай значительно расширил различные элементы системы социальной защиты (включая детские и семейные пособия, пособия по беременности и родам, поддержку доходов домо-

хозяйств, пенсии по старости и охват населения системой здравоохранения). Такое существенное расширение отразилось в том, что государство с 2000 года на 3 процента увеличило свои расходы на социальную защиту (измеряемые как доля в ВВП) с целью перехода к более инклюзивной и устойчивой модели роста (МОТ, 2014f).

- 39 В данном контексте под термином «необъяснимый» следует понимать *то, что нельзя объяснить* наблюдаемыми на рынке труда характеристиками, перечисленными в параграфе. Соответственно, под термином «объяснимый» следует понимать *то, что объясняется исключительно* наблюдаемыми на рынке труда характеристиками, перечисленными в параграфе.
- 40 Например, объяснимый компонент гендерного разрыва в заработной плате может быть обусловлен более низким уровнем образования у женщин. Как следствие, возникает вопрос, почему сложилась такая ситуация. Возможно, девочки сталкиваются с гендерной дискриминацией в сфере образования, что проявляется в ограниченном доступе к школьному обучению и меньшему вниманию со стороны учителей (по сравнению с мальчиками). В этом случае система образования, т.е. фактор, учитываемый объяснимым компонентом, порождает дискриминацию, которая может влиять на необъяснимый компонент.
- 41 Для Кипра используется половина медианной заработной платы, поскольку минимальная заработная плата не установлена здесь на национальном уровне.
- 42 См. МОТ и DSS, 2004. 15-я Международная конференция статистиков по труду (ICLS) определила неформальный сектор на основании характеристик субъектов производственной деятельности (некорпоративных предприятий на базе домашних хозяйств), а не характеристик рабочих мест или занятых лиц (МОТ, 1993a). Следовательно, занятость в неформальном секторе охватывала всех лиц, занятых на предприятиях неформального сектора. Чтобы лучше отразить неформальный характер занятости, 17-я Международная конференция статистиков по труду определила неформальную занятость как совокупность всех неформальных рабочих мест, независимо от того, где они функционируют – на предприятиях формального сектора, предприятиях неформального сектора или в домохозяйствах. Неформальные рабочие места на предприятиях формального сектора не регулируются стандартными трудовыми нормами, не облагаются подоходным налогом, лишены социальной защиты и права на определенные социальные пособия (МОТ, 2003a).

Часть III. Политические меры в области заработной платы и неравенства

- 43 См. <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- 44 Широко признанной нормой является Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100).
- 45 Изучая степень соблюдения действующего законодательства в области минимальной заработной платы в четырех странах Латинской Америки (Чили, Коста-Рика, Перу и Уругвай), Маринакис показывает, например, что уровень нарушений особенно велик в сельских районах, где производительность ниже, а инспекции труда и профсоюзы представлены гораздо слабее (Marinakakis, 2014).
- 46 МОТ, готовится к публикации.

- 47 МОТ, 2014f.
- 48 Рекомендация МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) дает государствам-членам руководящие указания по формированию комплексных систем социального обеспечения и расширению охвата населения социальным обеспечением, определяя приоритеты при введении минимальных уровней социальной защиты. В целях всеобщего охвата населения МОТ в своей стратегии расширения рекомендует обеспечить в приоритетном порядке по меньшей мере базовые гарантии получения доходов и доступ к услугам здравоохранения посредством системы основных социальных гарантий, установленной в национальных масштабах, а также добиваться постепенного увеличения сферы действия и уровня социальной защиты.

Приложение I

- 49 Ранее известная как Программа условий труда и занятости (TRAVAIL).
- 50 Доклад, выполненный по заказу МОТ: Mehran, 2010. Оценки независимых экспертов: Tillé, 2010; Jeong and Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.
- 51 Стремление обеспечить максимально широкий охват соответствует идее о том, что в достойном труде и, следовательно, адекватной заработной плате заинтересованы все работники и что статистические показатели должны охватывать всех, к кому они относятся. См. МОТ, 2008b.
- 52 Это сделано на основе индекса потребительских цен (ИПЦ) МВФ в соответствующей стране. В тех случаях, когда наши национальные партнеры непосредственно предоставляли нам ряд данных по реальной заработной плате, мы использовали его вместо номинальных данных, скорректированных с учетом ИПЦ МВФ.
- 53 Наша генеральная совокупность включает все страны и территории, данные о занятости по которым имеются в Глобальной модели тенденций занятости (модели GET), и поэтому исключает некоторые малые страны и территории (например Нормандские острова или Ватикан), которые не оказывают ощутимого воздействия на глобальные или региональные тенденции.
- 54 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.
- 55 По опросу о недостатке данных см. также: МОТ, 2010b, р. 8.
- 56 Альтернативные расчеты на основе ВВП на душу населения и численности населения дали весьма близкий результат.
- 57 Данные о численности лиц, работающих по найму, и численности наемных работников взяты из «Ключевых показателей рынка труда» (КПРТ) (МОТ, 2013a), а данные о ВВП в долларах США по ППС за 2005 г. – из «Показателей мировой экономики» Всемирного банка.
- 58 Оценка численности наемных работников $\hat{n}_h$ в регионе h получена путем умножения числа наемных работников в странах региона, по которым мы имели данные о заработной плате, на некалиброванные веса, а затем выведения итогового значения по всему региону.

- 59 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 строги.
- 60 См. также по вопросу о связи между заработной платой и ВВП на душу населения: МОТ, 2008а, р. 15. Несомненно, изменения показателей заработной платы могут отличаться от тенденций в области производительности труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

Приложение II

- 61 Burtless, 2009.
- 62 ОЭСР, 2011, р. 34.
- 63 Согласно Канберрской группе, экспертной группе, призванной обеспечивать концептуальное и методическое руководство для национальных статистических служб, «совокупный доход» и «располагаемый доход» являются основными агрегированными показателями полученного дохода (ЕЭК ООН 2011, р. 17). Совокупный доход домохозяйства представлен на рис. А1. Располагаемый доход определяется путем вычета из совокупного дохода всех текущих трансфертов к выплате, таких как прямые налоги, взносы в фонд социального страхования и прочие трансферты. *Располагаемый доход* обычно является предпочтительным показателем для анализа распределения доходов, однако информация по нему доступна реже, чем по *совокупному доходу*, в том числе в нашем собственном наборе данных.
- 64 Верба и Бетти считают, что сопоставимость данных EU-SILC может быть улучшена, если добиться от стран более высокой степени стандартизации в обработке отрицательных, нулевых и очень больших значений. Они также пришли к выводу, что уровень «неответов» в различных странах находится на высоком и очень высоком уровне, что снижает качество отдельных частей набора данных (Verma and Betti, 2010).
- 65 Аткинсон использует «текущее количество отработанных и заявленных часов» по каждому лицу и оценивает медиану этой переменной по отдельным странам и по полу, а также отдельно по полной и частичной занятости, т.е. *медиана(часы, полная занятость)_{g,c}* и *медиана(часы, частичная занятость)_{g,c}* для каждой из стран *c* и для *g*=мужчины/женщины. Используя эти оценки для подгрупп, он вводит весовой коэффициент *atk-scale*=*медиана(часы, частичная занятость)_{g,c}* ÷ *медиана(часы, полная занятость)_{g,c}* и умножает для каждого лица общее число отработанных месяцев при полной занятости на коэффициент *atk-scale*, который находится в диапазоне от 0 до 1.
- 66 См. также <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rhms>.

Приложение III

- 67 Мы определяем доход домохозяйства как сумму дохода от заработной платы и прочих доходов. Такая разбивка позволяет наглядно представить используемый нами метод, когда неравенство в заработной плате за определенный

период сохраняется неизменным, а другие источники дохода домохозяйства (т.е. сумма дохода от самозанятости, социальные пособия, доход от капитала и частные трансферты между домохозяйствами) варьируются между разными периодами. Как показано выше, под заработной платой понимается доход, получаемый оплачиваемыми работниками, входящими в состав домохозяйства. Условный показатель для каждого лица оценивается с помощью распределения заработной платы на индивидуальном уровне, и результат включается в соответствующие распределения доходов домохозяйств. Для более подробной информации см. DiNardo, Fortin and Lemieux, 1996, and Daly and Valetta, 2004. Подробное объяснение элементов дохода домохозяйств, а также наша оценка дохода на одного члена домохозяйства представлена в Приложении II.

- 68 Т.е. показатель $\Delta_{T1,T2} D91(\text{заработная плата})^C = \Delta D91(\text{условная оценка заработной платы } T1) - \Delta D91 T1$, где условные оценки «имитируют» ранжирование и разброс данных по $D9/D1$ в $T1$. Другими словами, соотношения $D9/D1 T1$ и $D9/D1 T2(\text{условная оценка заработной платы для } T1)$ должны быть равны. На практике они могут слегка варьироваться в процессе ранжирования, в результате чего работники, ранжированные в $T2$, могут быть перемещены в совокупность $T1$, которая отличается размером выборки.

Приложение IV

- 69 Выбранная совокупность переменных для объяснения выгод от участия основана на классической подборке Минсера в его эмпирической оценке показателей рынка труда (см. Mincer, 1974).
- 70 Мы используем метод подбора контрольной группы по индексу соответствия. Метод заключается в определении набора характеристик X на основе данных, описывающих актуальные для рынка труда параметры (возраст, образование, опыт, квалификация, профессия и показатели интенсивности труда). Например, при изучении гендерного разрыва в оплате труда эти характеристики используются для оценки условной вероятности того, что обладающий ими субъект является женщиной, например $P(\text{женщина} = 1 | X)$. Индекс соответствия для каждой женщины сравнивается путем выравнивания с индексом соответствия всех мужчин в выборке. Мужчины, показывающие идентичный или близкий с женщиной индекс соответствия, имеют с этой женщиной наиболее близкое соответствие (или ряд соответствий) по характеристикам рынка труда (образование, опыт, местоположение, отрасль и т.д.). Когда для каждой женщины будет определен мужчина, имеющий с ней наиболее близкое соответствие («ближайший сосед»), его наблюдаемая заработная плата будет считаться условной заработной платой такой женщины. Мы опробовали как ближайший член, так и функции множеств близких членов (например, среднее значение множества n мужчин, близких к каждой женщине по индексу соответствия), однако между конечными результатами не было выявлено существенных расхождений. В итоге мы выбрали ближайший член.

- Abraham, K.; Haltiwanger, J. 1995. "Real wages and the business cycle", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 33, Sep., pp. 1215–64.
- Agnese, P.; Sala, H. 2011. "The driving forces behind the falling labour share and persistent unemployment", in *Pacific Economic Review*, Vol. 16, No. 5, pp. 577–603.
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report "Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Alesina, A.; Perotti, R. 1996. "Income distribution, political instability, and investment", in *European Economic Review*, Vol. 40, No. 6, pp. 1203–28.
- Alesina, A.; Rodrik, D. 1994. "Distributive politics and economic growth", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 2, pp. 465–90.
- Atkinson, A.B. 2007. "The distribution of earnings in OECD countries", in *International Labour Review*, Vol. 146, No. 1–2, pp. 41–60.
- Azevedo, J.P.; Davalos, M.E.; Diaz-Bonilla, C.; Atuesta, B.; Castañeda, R.A. 2013. *Fifteen years of inequality in Latin America: How have labor markets helped?* Policy Research Working Paper 6384 (Washington, DC, World Bank Gender and Equity Unit).
- Bai, C.-E.; Qian, Z. 2010. "The factor income distribution in China: 1978–2007", in *China Economic Review*, Vol. 21, pp. 650–70.
- Bakis, A.; Polat, S. 2013. *Wage inequality in Turkey: 2002–2010*, GIAM Working Papers 13-9 (Istanbul, Galatasaray University Economic Research Center).
- Banco de España. 2014. "Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios", in *Boletín Económico*, 02/2014, pp. 57–61.
- Bank of England. 2013. *Inflation Report*, Aug. (London).
- Barrett, A.; McGuinness, S.; O'Brien, M. 2012. "The immigrant earnings disadvantage across the earnings and skills distributions: The case of immigrants from the EU's new member states", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, Issue 3, Sep. 2012, pp. 457–81.
- Barro, R.J. 2000. "Inequality and growth in a panel of countries", in *Journal of Economic Growth*, Vol. 5, No. 1, pp. 5–32.
- Bell, B.D.; Van Reenen, J. 2013. "Extreme wage inequality: Pay at the very top", in *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 103, No. 3, pp. 153–57.
- Belman, D.; Wolfson, P.J. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).

- Belser, P.; Vazquez-Alvarez, R. Forthcoming. *The re-distributive effect of taxes on household income inequality: A counterfactual approach*, working paper (Geneva, ILO).
- Berg, J. Forthcoming. "Introduction", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva and Cheltenham, ILO and Edward Elgar).
- Berg, A.; Ostry, J.D. 2011. *Inequality and unsustainable growth: Two sides of the same coin?* Discussion Note SDN/11/08 (Washington, DC, IMF).
- Bertranou, F.; Casanova, L.; Jiménez, M.; Jiménez, M. 2013. *Informality and employment quality in Argentina: Country case study on labour market segmentation*, Conditions of Work and Employment Series 49 (Geneva, ILO).
- Betcherman, G. 2014. "Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?", in *World Bank Research Observer* online, 16 Apr., doi: 10.1093/wbro/lku005.
- Birdsall, N.; Lustig, N.; McLeod, D. 2011. *Declining inequality in Latin America: Some economics, some politics*, Working Paper 251 (Washington, DC, Center for Global Development).
- Blanchard, O.; Leigh, D. 2013. *Growth forecast errors and fiscal multipliers*, Working Paper WP/13/1 (Washington, DC, IMF).
- Bloomberg. 2014. "Lagarde: US should increase the minimum wage", *Market Makers*, Bloomberg Television, 16 June, http://www.bloomberg.com/video/lagarde-u-s-should-increase-the-minimum-wage-kYnLLpMbQLGPxKD79_DYZQ.html [23 Sep. 2014].
- BLS (Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor). 2012. *International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing*, USDL-12-2460, 19 Dec. Адрес документа: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ichcc.pdf> [23 Sep. 2014].
- Botman, D.; Jakab, Z. 2014. "Abenomics: Time for a push from higher wages", *IMFdirect*, 20 Mar. Адрес документа: <http://blog-imfdirect.imf.org/2014/03/20/abenomics-time-for-a-push-from-higher-wages/> [30 Sep. 2014].
- Brandolini, A.; Smeeding, T. 2009. "Income inequality in richer and OECD countries", in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 71–101.
- Bryson, A. 2007. "The effect of trade unions on wages", in *Reflets et perspectives de la vie économique*, Vol. 46, Nos 2–3, pp. 33–45.
- Burtless, G. 2009. "Demographic transformation and economic inequality", in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 435–55.
- Carneiro, A.; Portugal, P.; Varejao, J. 2013. *Catastrophic job destruction*, Discussion Paper 7670 (Bonn, IZA).
- CEC (Commission of the European Communities); IMF (International Monetary Fund); OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development); UN (United Nations); World Bank. 2009. *System of National Accounts 2008*

- (New York). Адрес документа: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf> [24 Sep. 2014].
- Chauvel, L. 2006. *Les classes moyennes à la dérive* (Paris, Seuil).
- Checchi, D.; Visser, J.; van de Werfhorst, H.G. 2010. "Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 48, No. 1, Mar., pp. 84–108.
- Chen, Zhihong; Ge, Ying; Lai, Huiwen; Wan, Chi. 2013. "Globalization and gender wage inequality in China", in *World Development*, Vol. 44, Apr., pp. 256–66.
- Chetty, R.; Hendren, N.; Kline, P.; Saez, E. 2014. *Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States*, Working Paper 19843, Jan. (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Clasen, J.; Goerne, A. 2011. "Exit Bismarck, enter dualism? Assessing contemporary German labour market policy," in *Journal of Social Policy*, Vol. 40 (4), pp. 795–810.
- Cobham, A.; Sumner, A. 2013. *Is it all about the tails? The Palma measure of income inequality*, Working Paper No. 343 (Washington, DC, Center for Global Development).
- Corak, M. 2013. "Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility", in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, No. 3, pp. 79–102.
- Cornia, G.A. 2012. *Inequality trends and their determinants*, United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Working Paper 2012/09 (Helsinki).
- Daly, M.C.; Valletta, R.G. 2004. "Inequality and poverty in the United States: The effects of rising dispersion of men's earnings and changing family behaviour", in *Economica*, Vol. 73, No. 289, pp. 75–98.
- Das, M.; N'Diaye, P. 2013. *Chronicle of a decline foretold: Has China reached the Lewis turning point?* Working Paper WP/13/26 (Washington, DC, IMF).
- Deaton, A.; Zaidi, S. 2002. *Guidelines for constructing consumption aggregates for welfare analysis*, Living Standards Measurement Study Working Paper 135 (Washington DC, World Bank).
- d'Hombres, B.; Weber, A.; Elia, L. 2012. "Literature review on income inequality and the effects on social outcomes", in *European Commission Joint Research Center Scientific and Policy Report*.
- DiNardo, J.; Fortin, N.M.; Lemieux, T. 1996. "Labour market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semi-parametric approach", in *Econometrica*, Vol. 64, No. 5, pp. 1001–44.
- Domnisoru, C. 2014. *The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case*, Conditions of Work and Employment Series 51 (Geneva, ILO).
- Doris, A.; Sweetman, O.; O'Neill, D. 2013. *Wage flexibility and the Great Recession: The response of the Irish labour market*, Discussion Paper 7787 (Bonn, IZA).

- Dormeier Freire, A. 2009. “Motorbikes against Ho Chi Minh? Or the consumption icons of a social transformation in Vietnam”, in *Copenhagen Journal of Asian Studies*, Vol. 27, No. 1, pp. 67–87.
- Doucouliagos, H.; Stanley, T.D. 2009. “Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, June, pp. 406–28.
- Downes, P.; Hanslow, K.; Tulip, P. 2014. *The effect of the mining boom on the Australian Economy*, Reserve Bank of Australia Research Discussion Paper RDP2014-08.
- EC (European Commission). 2007. “The labour income share in the European Union”, in *Employment in Europe 2007* (Brussels, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), pp. 237–72.
- Feldstein, M. 2008. “Did wages reflect growth in productivity?”, in *Journal of Policy Modeling*, Vol. 30, No. 4, pp. 591–94.
- Felipe, J. 2008. “What policy makers should know about total factor productivity”, in *Malaysian Journal of Economic Studies*, Vol. 45, No. 1, pp. 1–19.
- Felipe, J.; McCombie, J.S.L. 2013. *The aggregate production function and the measurement of technical change* (Northampton, MA, Edward Elgar).
- Ferreira, F.H.G.; Ravallion, M. 2009. “Poverty and inequality: The global context”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 599–636.
- Fleck, S.; Glaser, J.; Sprague, S. 2011. “The compensation–productivity gap: A visual essay”, in *Monthly Labor Review* (Washington, DC, US Bureau of Labor Statistics), Jan., pp. 57–69.
- G20 2013. Labour and employment and finance ministers’ communiqué, Moscow, 19 July. Адрес документа: <http://www.fin.gc.ca/n13/13-097-eng.asp> [30 Sep. 2014].
- G20. 2014a. G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, Melbourne, 10–11 September 2014.
- G20. 2014b. Communiqué Meeting of G20 Finance Ministers and Central Bank Governors, Cairns, 20–21 September 2014. Адрес документа: https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique%20G20%20Finance%20Ministers%20and%20Central%20Bank%20Governors%20Cairns.pdf [30 Oct. 2014].
- Galbraith, J.K. 2012. *Inequality and instability: A study of the world economy just before the crisis* (Oxford, Oxford University Press).
- Gasparini, L.; Cruces, G.; Tornarolli, L. 2009. *Recent trends in income inequality in Latin America*, Working Paper 2009-132 (Verona, Society for the Study of Economic Inequality).
- Gasparini, L.; Lustig, N. 2011. “The rise and fall of income inequality in Latin America”, in J.A. Ocampo and J. Ros (eds): *Oxford handbook of Latin American economics* (Oxford, Oxford University Press), ch. 27.
- Gleason, S.E. 2006. *The shadow workforce: Perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe* (W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan).

- Goldberg, P.; Pavcnik, N. 2007. "Distributional effects of globalization in developing countries", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 45, No. 1 (Mar.), pp. 39–82.
- Goldin, C. 2014. "A grand gender convergence: Its last chapter", in *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091–1119.
- Gönenç, R.; Rawdanowicz, L. 2010. *Regulatory reforms to unlock long-term growth in Turkey*, Economics Department Working Paper 77 (Paris, OECD).
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, P.K.; Stolyarov, D. 2010. "Inequality and volatility moderation in Russia: Evidence from micro-level panel data on consumption and income", in *Review of Economic Dynamics*, Vol. 13, No. 1, pp. 209–37.
- Grimshaw, D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series 28 (Geneva, ILO).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. Forthcoming. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world. Evidence from a panel data set*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series, WP No. 32/2012 (Manchester, University of Manchester).
- Hayter, S. Forthcoming. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva and Cheltenham, ILO and Edward Elgar).
- Heinze, A.; Wolf, E. 2010. "The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data", in *Journal of Population Economics*, Vol. 23, pp. 851–79.
- ILO (International Labour Office). 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1993a. *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1993b. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ISCE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1998. *Resolution concerning the measurement of employment related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2003a. *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment*, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).

- ILO (International Labour Office). 2003b. *Resolution concerning household income and expenditure statistics*, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2008a. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2008b. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan., Employment Trends Unit (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2012a. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2012b. *Decent Work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Адрес документа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [23 Sep. 2014].
- ILO (International Labour Office). 2013a. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 8th edition (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2013b. *Portugal: Tackling the jobs crisis in Portugal* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2014a. *Greece: Productive jobs*, Studies on Growth with Equity (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2014b. *International Journal of Labour Research: The challenge of inequality*, Vol. 6, Issue 1 (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2014c. *Provisional Record 13, Part I. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report of the Committee on the Applications of Standards*. International Labour Conference, 103rd Session, Geneva. Адрес документа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246781.pdf
- ILO (International Labour Office). 2014d. *Provisional Record 13, Part I. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*. International Labour Conference, 103rd Session, Geneva.
- ILO (International Labour Office). 2014e. *Employment policies for sustainable recovery and development: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Report VI, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva. Адрес документа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240032.pdf [30 Sep. 2014].

- ILO (International Labour Office). 2014f. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva). Адрес документа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf; <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeId=3985>.
- ILO (International Labour Office). Forthcoming. *Non-standard forms of employment*, Report for the Tripartite Meeting of Experts (Geneva).
- ILO (International Labour Office); DSS (Department for Statistics and Sociology of the Republic of Moldova). 2004. *Employment in the informal economy in the Republic of Moldova*, Working Paper 41 (Geneva).
- ILO (International Labour Office); ILS (International Institute for Labour Studies). 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva).
- ILO (International Labour Organization); OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development); World Bank. 2014. *G20 labour markets: Outlook, key challenges and policy responses*. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, Australia, 10–11 Sep.
- IMF (International Monetary Fund). 2007. “The globalization of labor”, in *World Economic Outlook, Apr.: Spillovers and cycles in the world economy* (Washington, DC), pp. 161–92.
- IMF (International Monetary Fund). 2013a. *Germany: 2013 Article IV consultation*, IMF Country Report No. 13/255, Aug. (Washington, DC).
- IMF (International Monetary Fund). 2013b. *Japan: 2013 Article IV consultation*, IMF Country Report No. 13/253, Aug. (Washington, DC).
- IMF (International Monetary Fund). 2013c. *World Economic Outlook Database*, Oct.
- IMF (International Monetary Fund). 2014a. *United States: 2014 Article IV consultation*, IMF Country Report No. 14/221, July (Washington, DC).
- IMF (International Monetary Fund). 2014b. *Fiscal policy and income inequality* (Washington, DC).
- Immervoll, H. 2009. Minimum-Income Benefits in OECD Countries: Policy Design, Effectiveness and Challenges, IZA DP No. 4627.
- 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.
- Jencks, C. 2002. “Does inequality matter?”, in *Daedalus*, Vol. 131, No. 1, Winter, pp. 49–65.
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).
- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. “The global decline of the labor share”, in *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), pp. 61–103.

- Keifman, S.N.; Maurizio, R. 2012. *Changes in labour market conditions and policies: Their impact on wage inequality during the last decade*, United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Working Paper 2012/14 (Helsinki).
- Kharas, H. 2010. *The emerging middle class in developing countries*, Working Paper 285 (Paris, OECD Development Centre).
- Krueger, A. 2012. “The rise and consequences of inequality in the United States”, speech at the Center for American Progress, Washington, DC, 12 Jan.
- Kumhof, M.; Rancière, R. 2010. *Inequality, leverage and crises*, Working Paper 10/268 (Washington, DC, IMF).
- Lavoie, M.; Stockhammer, E. (eds). 2013. *Wage-led growth: An equitable strategy for economic recovery* (Geneva and Basingstoke, ILO and Palgrave Macmillan).
- Lazear, E.P.; Rosen, S. 1981. “Rank-order tournaments as optimum labor contracts”, in *Journal of Political Economy*, Vol. 89, No. 5, pp. 841–64.
- Lee, S.; McCann, D. 2014. “Regulatory indeterminacy and protection in contemporary labour markets: Innovation in research and policy”, in D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe and M. Luebker (eds): *Creative labour regulation: Indeterminacy and protection in an uncertain world* (Geneva and Basingstoke, ILO and Palgrave Macmillan), pp. 3–28.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2013. “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 499–520.
- López-Calva, L.; Lustig, N. (eds). 2010. *Declining inequality in Latin America: A decade of progress?* (New York and Washington, DC, UNDP and Brookings Institution Press).
- Low Pay Commission, 2014. *National minimum wage*, Low Pay Commission Report 2013, Cm 8816, Apr. (London, The Stationery Office).
- Lucidi, F.; Kleinknecht, A. 2010. “Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34, No. 3, pp. 525–46.
- Lukyanova, A. 2011. *Effects of minimum wages on the Russian wage distribution*, Working Paper WP BRP 09/EC/2011 (National Research University Higher School of Economics, Moscow).
- Lukyanova, A. Forthcoming. *Analysis of trends in the distribution of wages in the Russian Federation*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. “Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions”, in *Journal of Development Studies*, Vol. 46, No. 9, pp. 1503–22.
- Machin, S. 2009. “Education and inequality”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 406–31.

- Marinakakis, A. 2014. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales* (Geneva, ILO).
- Martins, P.S.; Solon, G.; Thomas, J.P. 2012. "Measuring what employers do about entry wages over the business cycle: A new approach", in *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 4, No. 4, pp. 36–55.
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Migone, A. 2007. "Hedonistic consumerism: Patterns of consumption in contemporary capitalism", in *Review of Radical Political Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 173–200.
- Milanovic, B. 2011. *The haves and the have-nots: A brief and idiosyncratic history of global inequality* (New York, Basic Books).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research).
- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.; Kumar, K.B. 2012. *What is the impact of labour market regulations in LICs? How does it vary by gender?* RAND, Labour and Population Working Paper No. 957 (Santa Monica, CA, RAND).
- Naughton, B. 2007. *The Chinese economy: Transitions and growth* (Cambridge, MA, and London, MIT Press).
- Neves, P.C.; Silva, S.T. 2014. "Inequality and growth: Uncovering the main conclusions from the empirics", in *Journal of Development Studies*, Vol. 50, No. 1, pp. 1–21.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2001. *Measuring productivity: OECD manual* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2011. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012a. *Employment Outlook 2012* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012b. *Economic Policy Reforms: Going for growth 2012* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014a. *All on board: Making inclusive growth happen* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014b. *Employment Outlook 2014* (Paris).
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth*, Discussion Note SDN/14/02 (Washington, DC, IMF).
- Oyvat, C. 2011. "Globalization, wage shares and income distribution in Turkey", in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Vol. 4, No. 1, pp. 123–38.

- Palley, T.I.; Horn, G.A. (eds). 2013. *Restoring shared prosperity: A policy agenda from leading Keynesian economists* (CreateSpace Independent Publishing).
- Perotti, R. 1996. "Growth, income distribution, and democracy: What the data say", *Journal of Economic Growth*, Vol. 1, No. 2, pp. 149–87.
- Piketty, T. 2013. *Le capital au XXI^e siècle* (Paris, Seuil).
- Rajan, R. 2010. *Fault lines: How hidden fractures still threaten the world economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Rand, J.; Torm, N. 2012. "The benefits of formalization: Evidence from Vietnamese manufacturing SMEs", in *World Development*, Vol. 40, No. 5, May, pp. 983–98.
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. "Minimum wage coverage and compliance in developing countries", in *International Labour Review*, Vol. 152, No. 3–4, Special Issue, *Informality across the global economy – subsistence, avoidance and violation* (Geneva, ILO).
- Rao, S.; Sharpe, A.; Smith, J. 2005. "An analysis of the labour productivity growth slowdown in Canada since 2000", in *International Productivity Monitor*, No. 10, Spring, pp. 3–23.
- Ravallion, M. 2010. "The developing world's bulging (but vulnerable) middle class", in *World Development*, Vol. 38, No. 4, pp. 445–54.
- Rodrik, D. 1999. "Where did all the growth go? External shocks, social conflict, and growth collapses", in *Journal of Economic Growth*, Vol. 4, No. 4, pp. 385–412.
- Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Working Paper DECLARATION/WP/19/2003 (Geneva, ILO).
- Rubery, J.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. 2005. "How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, No. 3, pp. 184–213.
- Salverda, W.; Nolan, B.; Smeeding, T. (eds). 2009a. *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press).
- Salverda, W.; Nolan, B.; Smeeding, T. 2009b. "Introduction", in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 3–23.
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling?", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–82.
- Sharpe, A.; Arsenault, J.-F.; Harrison, P. 2008. *The relationship between labour productivity and real wage growth in Canada and OECD countries*, Research Report 2008-8 (Ottawa, Centre for the Study of Living Standards).
- Sobeck, K. Forthcoming. *Trends in wages and productivity in developed economies*, Conditions of Work and Employment series (Geneva, ILO).
- Solé, C.; Parella, S. 2003. "The labour market and racial discrimination in Spain", in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 29, No. 1, pp. 121–40.

- Solon, G.; Barsky, R.B.; Parker, J.A. 1994. "Measuring the cyclicalities of real wages: How important is composition bias?", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, Feb., pp. 1–25.
- Sommer, M. 2009. *Why are Japanese wages so sluggish?*, Working Paper WP/09/97 (Washington, DC, IMF).
- Statistics Canada. 2014. Table 281-0063 – Employment and average weekly earnings including overtime (SEPH), seasonally adjusted, for all employees by industries classified using the North American Industry Classification System (NAICS), annual (persons unless otherwise noted) [29 Oct. 2014].
- Sturn, S.; Van Treeck, T. 2013. "The role of income inequality as a cause of the Great Recession and global imbalances", in M. Lavoie and E. Stockhammer (eds), pp. 125–52.
- Tansel, A.; Bircan, F. 2010. "Wage inequality and returns to education in Turkey: A quantile regression analysis", Discussion Paper 5417 (Bonn, IZA).
- Tansel, A.; Kan, E.O. 2012. "The Formal/Informal Employment Earnings Gap: Evidence from Turkey", Discussion Paper 6556 (Bonn, IZA).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- Tillé, Y. 2010. *Expertise report on the "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Trentmann, F. 2004. "Beyond consumerism: New historical perspectives on consumption", in *Journal of Contemporary History*, Vol. 39, No. 3, pp. 373–401.
- Tronti, L. 2010. "The Italian productivity slow-down: The role of the bargaining model", in *International Journal of Manpower*, Vol. 31, Issue 7, pp. 770–92.
- UNdata. 2014. National accounts data. Адрес документа: <http://data.un.org/> [8 Aug. 2014].
- UNECE (United Nations Economic Commission For Europe). 2011. *Canberra Group handbook on household income statistics*, 2nd edn (Geneva, United Nations). Адрес документа: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/groups/cgh/Canberra_Handbook_2011_WEB.pdf [22 Sep. 2014].
- USCEA (United States Council of Economic Advisers). 2014. *The economic report of the President together with the annual report of the Council of Economic Advisers, 2014* (Washington, DC, US Government Printing Office).
- Van Biesebroeck, J. Forthcoming. *How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature*, Conditions of Work and Employment series (Geneva, ILO).
- Verma, V.; Betti, G. 2010. "Data accuracy in EU-SILC", in A.B. Atkinson and E. Marlier (eds): *Income and living conditions in Europe* (Luxembourg, Publications Office of the European Union), pp. 57–77.

- Visser, J.; Checchi, D. 2009. “Inequality and the labor market: Unions”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 230–57.
- Wittenberg, M. 2014. *Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994*, Conditions of Work and Employment Series 45 (Geneva, ILO).
- Wolf, M. 2014a. *The shifts and the shocks: What we’ve learned – and have still to learn – from the financial crisis* (London, Penguin).
- Wolf, M. 2014b. Reform alone is no solution for the Eurozone, Financial Times, 21 Oct.
- World Bank. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor*, Report 19377-RU (Washington, DC).
- World Bank. 2006. *World Development Report 2006: Equity and development* (Washington, DC, and Oxford, World Bank and Oxford University Press).
- World Bank. 2012. “Overview”, in *World Development Report 2012: Gender equality and development* (Washington, DC), pp. 2–40.
- Yellen, J.L. 2014. “Labor market dynamics and monetary policy”, speech given at the Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Symposium, Jackson Hole, Wyoming, 22 Aug. Адрес документа: <http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20140822a.htm> [22 Sep. 2014].

Этот, четвертый, Доклад «Заработная плата в мире» продолжает серию докладов по вопросам заработной платы, которые привлекли большое внимание по всему миру. Он предлагает краткий и ясный анализ тенденций в области заработной платы и доли труда в доходе. Особого внимания заслуживает часть доклада, посвященная анализу неравенства – вероятно, самой насущной политической проблеме на сегодняшний день. Этим Докладом МОТ стремится стимулировать лиц, ответственных за выработку политики, к формированию более справедливой структуры заработной платы для всех работников как в богатых, так и в бедных странах.

Дамьян Гримшоу, Бизнес-школа Университета Манчестера.

Доклад «Заработная плата в мире» анализирует изменение реальной заработной платы в мире, представляя уникальную картину тенденций в области заработной платы и относительной покупательной способности по всему миру и по отдельным регионам.

В Докладе за 2014–2015 годы прослеживается связь между заработной платой и неравенством на уровне домохозяйств. Он показывает, что в большинстве стран заработная плата является основным источником дохода для домохозяйств, в которых есть, по крайней мере, один член трудоспособного возраста, и демонстрирует изменения в заработной плате и оплачиваемой занятости как главные факторы, влияющие на последние тенденции в области неравенства. Доклад также рассматривает проблему разрыва в уровне заработной платы между определенными группами, в частности между женщинами и мужчинами, мигрантами и местными работниками, работниками, занятыми в неформальной и формальной экономике.

С неравенством можно бороться посредством реализации политики, которая прямо или косвенно затрагивает распределение заработной платы, а также через фискальное перераспределение. Однако усугубляющееся неравенство на рынке труда серьезно препятствует усилиям по его сокращению через налоги и трансферты. Таким образом, Доклад подчеркивает необходимость комбинировать политические меры, включающие установление минимальной заработной платы, поддержку коллективных переговоров, сглаживание разрывов в заработной плате, продвижение оплачиваемой занятости, с мерами по перераспределению через налоги и трансферты.