

# Краткий обзор

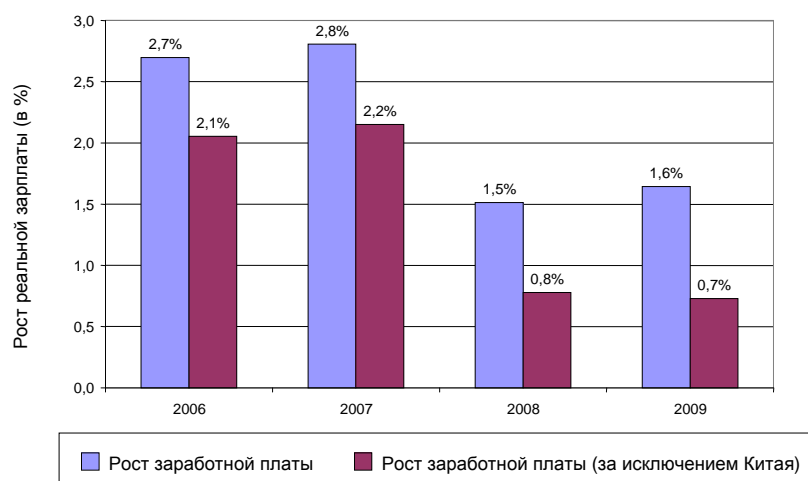
## Доклад «Заработная плата в мире в 2010/11 гг.»

### Политика в области заработной платы в период кризиса

#### Современные тенденции

Глобальный финансовый и экономический кризис привел к значительному снижению темпов роста реальной заработной платы во всем мире. Опираясь на данные официальной статистики по 115 странам и территориям, авторы доклада *Заработная плата в мире в 2010/11 гг.* показывают, что рост среднемесячной реальной заработной платы снизился с 2,8% в докризисном 2007 году до 1,5% в 2008 году и до 1,6% в 2009 году. По данным доклада, рост реальной заработной платы в мире, за исключением Китая (где официальная статистика охватывает только «городские территориальные единицы» центрального подчинения), снизился с 2,2% в 2007 году до 0,8% в 2008 году и 0,7% в 2009 году. В то время как темпы роста заработной платы снизились практически во всех странах, в 2008 году они приобрели отрицательное значение более чем в одной четверти стран и территорий, включенных в нашу выборку, а в 2009 году – более чем в одной пятой части стран и территорий.

**Диаграмма 1 Рост заработной платы в мире, 2006–09 гг.**  
(изменения в годовом исчислении, в реальном выражении, в %)



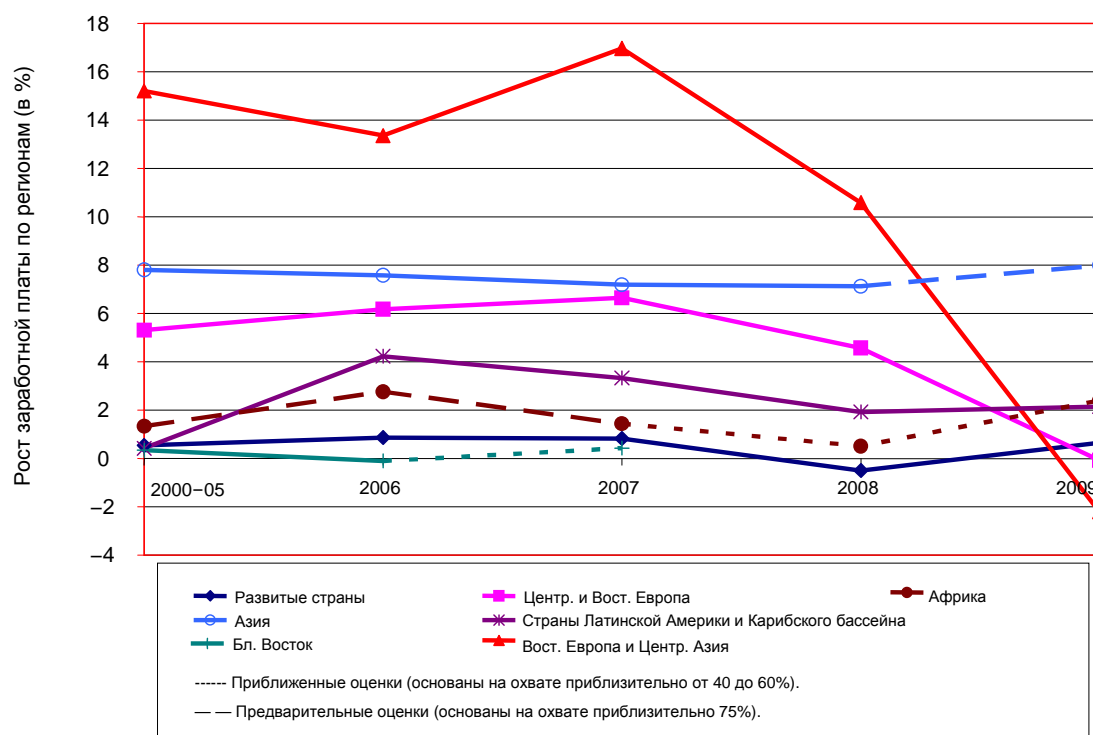
Примечание: Рост заработной платы в мире рассчитывается как средневзвешенное значение фактического или оценочного годового прироста среднемесячной реальной заработной платы в 115 странах и территориях, охватывающих 94% всех наемных работников в мире. Что касается охвата и методики, см. доклад *Заработная плата в мире в 2010/11 гг.*, Техническое приложение I.

Источник: База данных МОТ по заработной плате в мире.

Отмечаются значительные региональные различия в росте заработной платы (см. Диаграмму 2). По оценкам, содержащимся в докладе, в развитых в экономическом отношении странах после годового прироста на уровне порядка 0,8% в докризисный период, величина реальной заработной платы фактически сократилась на –0,5% в начальный период кризиса в 2008 году с последующим ростом на уровне 0,6% в 2009 году. В странах Восточной Европы и Центральной Азии рост реальной заработной

платы снизился со среднего значения приблизительно 17,0% в 2007 году (когда еще продолжалось восстановление заработной платы после ее резкого падения, имевшего место на начальных этапах перехода к рыночной экономике) до 10,6% в 2008 году и –2,2% в 2009 году.<sup>1</sup> В странах Центральной и Восточной Европы темпы роста реальной заработной платы снизились с 6,6% в 2007 году до 4,6% в 2008 году и до –0,1% в 2009 году. В Азии реальная заработная плата увеличивалась более чем на 7% ежегодно за период с 2006 года по 2009 год, при темпах роста на уровне 7,2% в 2007 году, 7,1% в 2008 году и 8,0% в 2009 году. По имеющимся оценкам, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна рост реальной заработной платы снизился с 3,3% в 2007 году до 1,9% в 2008 году и 2,2% в 2009 году. Что касается стран Африки, то наши предварительные оценки показывают, что в 2007 году ежемесячная реальная заработная плата возросла примерно на 1,4% с последующим падением до 0,5% в 2008 году и увеличением до 2,4% в 2009 году. Что касается стран Ближнего Востока, пока еще преждевременно давать даже приближенную оценку динамики роста заработной платы в этих странах в 2008 и 2009 годах, поскольку до настоящего времени слишком незначительное число стран предоставили свои данные о заработной плате. Однако имеющиеся данные за предшествующие годы позволяют предположить, что заработная плата работников в странах Ближнего Востока (значительная часть которых относится к категории трудящихся-мигрантов) росла не слишком быстрыми темпами даже в докризисный период.

Диаграмма 2 Рост заработной платы по регионам мира, 2000–09 гг. (в %, за год)



## Кризис перед кризисом и роль политики в области заработной платы

В странах с развитой экономикой краткосрочное влияние кризиса на среднюю заработную плату следует рассматривать на фоне долгосрочного уменьшения доли заработной платы в ВВП в докризисный период и продолжительного периода сдерживания роста заработной платы. В долгосрочном плане в Таблице 1 представлены данные о динамике заработной платы на протяжении всего десятилетия 2000-х годов (в качестве базисного года принят 1999 год). Как следует из таблицы,

<sup>1</sup> Как было подчеркнуто в докладе *Заработная плата в мире в 2008-09 гг.*, быстрый рост заработной платы в странах Содружества независимых государств (СНГ) в докризисный период являлся неотъемлемой частью процесса восстановления, последовавшего за резким снижением заработной платы на ранних стадиях перехода к рыночной экономике в начале 90-х гг. Кроме того, рост занятости в странах СНГ в докризисный период был относительно слабым, и поэтому рост ВВП достигался, главным образом, за счет повышения производительности труда, что, в свою очередь, позволяло обеспечивать рост заработной платы.

средняя заработная плата в мире увеличилась за этот период приблизительно на четверть. Основным двигателем этого роста являлись развивающиеся регионы, такие как Азия, где заработная плата за период с 1999 года увеличилась более чем в два раза, а также страны Восточной Европы и Центральной Азии, где заработная плата выросла более чем в три раза (что частично отражает глубину падения заработной платы в 90-е годы). Для сравнения, за все рассматриваемое десятилетие реальная заработная плата в развитых странах выросла в реальном выражении только приблизительно лишь на 5%, что явилось отражением периода сдерживания ее роста.

**Таблица 1 Совокупный рост заработной платы, по регионам, за период с 1999 года (1999 = 100)**

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

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

... Оценки отсутствуют.

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

Примечание: Что касается охвата и методики см. доклад *Заработная плата в мире в 2010/11 гг.*, Техническое приложение I.

Источник: База данных МОТ по заработной плате в мире.

В докладе также показано, что доля лиц, получающих низкую заработную плату, которая определяется как составляющая менее чем 2/3 от медианной заработной платы, увеличилась за период с середины 90-х годов более чем в 2/3 стран, по которым имеются соответствующие данные. К ним относятся такие страны, как Аргентина, Китай, Германия, Индонезия, Ирландия, Республика Корея, Польша и Испания. В этих и других странах с высокой или возрастающей долей низкой заработной платы существует риск того, что значительное количество людей останутся без защиты. Возможностей для перехода на более высокооплачиваемую работу слишком мало, а риск попасть в ловушку низкооплачиваемой занятости высок. Это, в свою очередь, может привести к росту социальной напряженности, особенно в том случае, если отдельные группы людей решат, что в условиях кризиса они понесли слишком большие потери, в то время как плоды от предшествующего периода экономического роста и, возможно, будущего подъема экономики распределяются неравномерно. В нашем докладе также утверждается, что просматриваются серьезные элементы дискриминации, связанные с продолжающимся сохранением как низкой заработной платы, так и разрыва в уровнях заработной платы. Как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах в категории низкооплачиваемых работников в первую очередь оказывается молодежь. В этой категории непропорционально много женщин, а также, как правило, представителей социально уязвимых этнических меньшинств, расовых групп или групп иммигрантов. Совокупность этих признаков в среде низкооплачиваемых работников приводит к недооценке их труда.

Еще одна новая проблема возникает в связи с тем, что стагнация заработной платы в докризисный период могла усугубить этот кризис, а также привести к снижению способности экономик к быстрому восстановлению. И хотя глобальный финансовый и экономический кризис был вызван многими другими факторами, существует точка зрения, согласно которой структурные причины этого кризиса кроются в снижении совокупного спроса, предшествовавшем кризису. Перераспределение дохода от заработной платы к прибыли и от работников, получающих медианную заработную плату, к высокооплачиваемым работникам привело к сокращению совокупного спроса за счет перемещения

доходов от лиц с высокой склонностью к расходованию к людям с большей склонностью к сбережению. В докризисный период одни страны могли поддерживать потребление домашних хозяйств за счет увеличения объемов кредитования населения, в то время как основой экономического роста других стран был главным образом экспорт. Однако такая модель оказалась несостоятельной. В будущем страны смогут убедиться в том, что их собственным интересам отвечает модель, при которой основой экономического роста является увеличение потребления домашних хозяйств, и, в частности, такого потребления, которое основано на трудовом доходе, а не на растущей задолженности.

В нашем докладе утверждается, что политика в области заработной платы может внести положительный вклад в создание более устойчивой социально-экономической модели. Как ведение коллективных переговоров, так и установление минимальной заработной платы могут содействовать достижению более уравновешенного и справедливого подъема экономики, путем обеспечения того, чтобы работники и члены их семей и домохозяйств с низкой заработной платой получали справедливую долю плодов, которые приносит каждый процентный пункт экономического роста. В докладе *Заработная плата в мире в 2008-09 гг.* было показано, что связь между заработной платой и производительностью труда теснее в тех странах, где практика ведения коллективных переговоров охватывает более 30% работников, и что установление минимальной заработной платы может уменьшить неравенство в области распределения заработной платы в отношении лиц, получающих заработную плату, ниже медианной. В настоящем докладе показано, что коллективные переговоры и минимальная заработная плата могут также способствовать сокращению доли низкооплачиваемых работников.

Однако профсоюзы по-прежнему сталкиваются с серьезными трудностями, стремясь оказывать помощь социально уязвимым категориям работников и создать эффективную систему минимальной заработной платы. В докладе указывается, что наряду с совершенствованием механизма установления заработной платы необходимо принятие программных мер, которые могли бы привести к снижению риска попадания низкооплачиваемых работников в ловушку бедности. Трудовые пособия и льготы, например, налоговые льготы, безусловно, полезны, особенно если они дополняются эффективным нормативно-правовым регулированием установления минимальной заработной платы. В тех странах, где предоставление трудовых пособий не реально, например, в связи с массовой неформальной занятостью, следует подумать о внедрении политики прямого поддержания дохода бедных семей (например, социальные выплаты денежных средств). Поэтому политику в области заработной платы и доходов следует разрабатывать на основе более широкой нормативной базы, в рамках которой различные элементы политики должны быть четко определены на последовательной и согласованной основе. Важность обеспечения «минимального дохода» для социально уязвимых категорий работников и членов их семей трудно переоценить в период кризиса и последующего оздоровления экономики.

---

Copyright © Международная организация труда

Настоящий «Краткий обзор» не является официальным документом Международного бюро труда. Выраженные здесь мнения не обязательно отражают точку зрения Международного бюро труда. Приведенные названия не являются выражением какого-либо мнения Международной организации труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ. Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Настоящий текст может свободно воспроизводиться при условии указания источника.

Департамент коммуникации и общественной информации  
Международное бюро труда

Department of Communication and Public Information  
International Labour Office

4 route des Morillons, 1211 Geneva 22, Switzerland

См. дополнительную информацию на нашем веб-сайте: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)