



## Административный совет

310-я сессия, Женева, март 2011 г.

GB.310/ESP/3

Комитет по занятости и социальной политике

ESP

# ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ И РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ

ТРЕТИЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## Глобальные тенденции в сфере оплаты труда и изменения политики в области заработной платы в отдельных странах

### Политика в области заработной платы, рост производительности и занятость

#### Общий обзор

##### Охваченные вопросы

В настоящем документе анализируются глобальные и региональные тенденции в области оплаты труда в период глобального экономического и финансового кризиса, равно как и в предшествующие ему годы, и рассматриваются взаимосвязи с тенденциями, проявляющимися в области производительности труда и занятости. В нем проанализированы политические механизмы, в частности, коллективные переговоры, минимальная заработная плата и политика в сфере доходов, которые имеют в распоряжении трехсторонних участников, стремящихся к обеспечению устойчивого и всеобъемлющего восстановления; в нем так же обсуждается опыт, накопленный в отдельных государствах-членах.

##### Последствия для политики

Настоящий документ имеет последствия для проводимых дискуссий относительно политики в области заработной платы и процесса выхода из глобального финансового и экономического кризиса.

##### Финансовые последствия

Отсутствуют.

##### Требуемые меры/Решение

Отсутствуют.

##### Ссылки на другие документы Административного совета и акты МОТ

GB.298/ESP/2; GB.298/11(Rev.), GB.303/ESP/1; GB.304/ESP/3.

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Глобальный пакт о рабочих местах.

Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131).



## Введение

1. Занятость по найму и заработная плата являются кардинальными элементами сферы труда. Уровень жизни лиц, работающих по найму, зависит от размеров их заработной платы и от того, когда их заработная плата корректируется и выплачивается. Заработная плата является одной из важнейших тем процесса коллективных переговоров между социальными партнерами. Она также представляет собой решающий фактор совокупного спроса и ключевой элемент экономических показателей стран. В 2008 году благодаря Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации Международная конференция труда признала и декларативно заявила о приверженности государств-членов и Организации содействовать «политике в сфере оплаты труда, продолжительности рабочего времени и других условиях труда, нацеленных на обеспечение того, чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ и чтобы минимальный прожиточный минимум обеспечивался для всех работающих, а защита распространялась на всех нуждающихся в ней лиц».<sup>1</sup> В июне 2009 года Международная конференция труда, в которой участвовали трехсторонние делегации представителей правительств и организаций работодателей и работников всех регионов мира, приняла Глобальный пакт о рабочих местах, в котором предусмотрен принцип недопущения «разрушительных последствий дефляционных спиралей заработной платы и ухудшения условий труда» и признали социальный диалог, ведение коллективных переговоров и предусмотренные законом или согласованные в ходе коллективных переговоров минимальные уровни заработной платы в качестве основных политических альтернатив.<sup>2</sup>
2. Комитет по занятости и социальной политике (ESP) в прошлом уже обсуждал процесс эволюции заработной платы и взаимосвязанные вопросы политики<sup>3</sup> и предложил МБТ осуществлять подготовку периодических докладов о тенденциях в области оплаты труда и их политических последствиях.<sup>4</sup> Основываясь на результатах этих дебатов, в настоящем документе представлен краткий обзор последних глобальных и региональных тенденций в области оплаты труда и изменениях политического характера в отдельных странах с особым упором на взаимосвязях с производительностью труда и тенденциями в сфере занятости. Настоящий документ в значительной степени построен на данных, приведенных в недавно опубликованном докладе *Заработная плата в мире в 2010-11 годах: Политика в области заработной платы в период кризиса*.<sup>5</sup> В ходе подготовки указанного доклада МБТ поддерживало тесные контакты с национальными статистическими бюро самых различных стран в целях сбора и обработки данных, касающихся ежемесячной средней заработной платы. База данных, использованная при подготовке доклада *Заработная плата в мире*, содержит данные о заработной плате по 115 странам и территориям, на которые приходится приблизительно 94% всех лиц, работающих по найму в мире, и около 98,5%

<sup>1</sup> Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Часть I А) ii).

<sup>2</sup> Глобальный пакт о рабочих местах, пп. 9.6 и 12.3.

<sup>3</sup> GB.298/ESP/2; GB.303/ESP/1; GB.304/ESP/3.

<sup>4</sup> GB.298/11(Rev.).

<sup>5</sup> МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.* (Женева, 2010 г.). Имеется на нескольких языках по адресу: [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_145265/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_145265/lang--en/index.htm).

глобальных расходов на заработную плату.<sup>6</sup> В разделе I настоящего документа кратко изложены тенденции последнего времени в сфере оплаты труда, производительности труда и занятости. В разделе II рассматриваются инструменты экономической политики и опыт, накопленный по их применению в некоторых государствах-членах, а в разделе III приводятся заключения и предлагаются некоторые вопросы для обсуждения и выработки рекомендаций.

## I. Тенденции в области оплаты труда и производительности труда

3. В этом разделе представлены глобальные и региональные тенденции в сфере оплаты труда как в развитых странах, так и в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках и освещаются две области, вызывающие особую озабоченность многих директивных органов, а именно, изменения с точки зрения распространенности низкой заработной платы и доля заработной платы в национальном доходе. Тенденции в сфере оплаты труда анализируются в более широком контексте экономического развития. Хотя рост валового внутреннего продукта (ВВП) представляет собой основной критерий производительности труда, в целом, за опорный ориентир в отношении заработной платы, как правило, берется производительность труда.<sup>7</sup> В этом разделе рассматриваются факторы, содействующие росту производительности труда, и кратко излагаются глобальные тенденции в сфере производительности труда, занятости и заработной платы за последнее десятилетие.

### Глобальные и региональные тенденции в области заработной платы

4. В течение десятилетия, предшествовавшего глобальному экономическому кризису, тенденции в области заработной платы характеризовались тем, что рост заработной платы перестал увязываться с повышением производительности труда в развитых экономиках,<sup>8</sup> что в течение длительного периода времени сокращалась доля заработной платы в национальном доходе и что углубляющееся неравенство в сфере оплаты труда часто приводило к более широкому распространению низкой заработной платы.<sup>9</sup>
5. В результате глобального экономического и финансового кризиса наполовину сократились глобальные темпы роста заработной платы, как это показано на рисунке 1. По сравнению с докризисными темпами роста, составляющими 2,7% в 2006 году и 2,8% в 2007 году, глобальные темпы роста заработной платы сократились почти на

<sup>6</sup> См. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.* (Женева, 2010 г.), статистическое приложение, в котором приводится перечень сотрудничающих партнеров и основные источники, а также информация о сфере охвата.

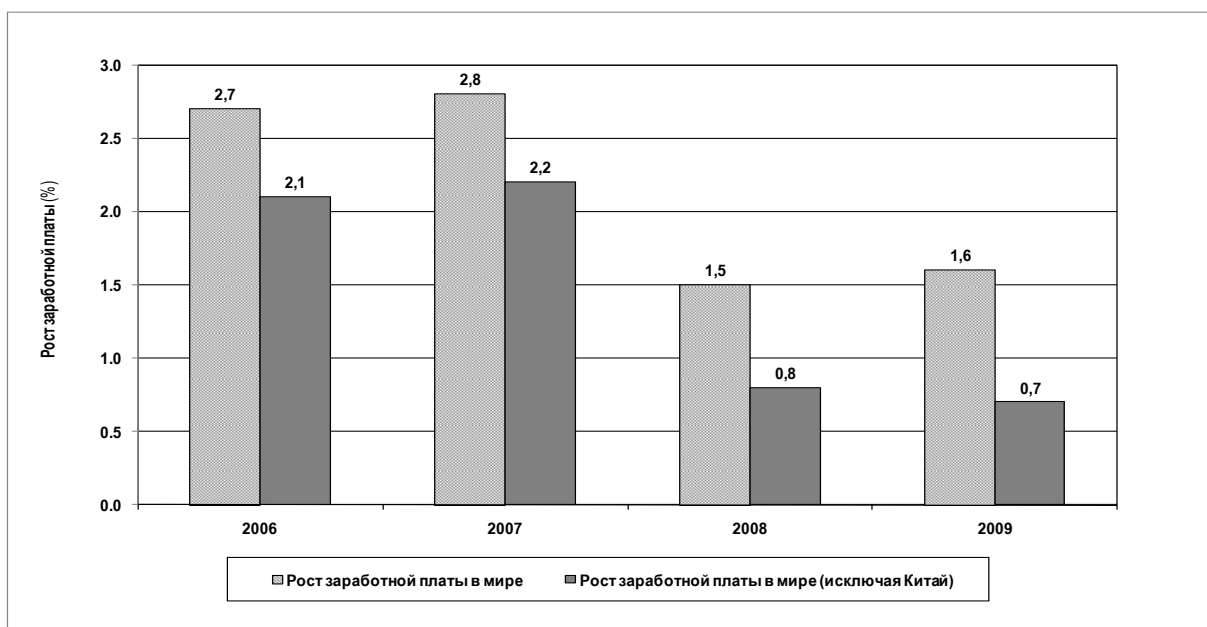
<sup>7</sup> В соответствии с вышесказанным и с новым показателем ЦРТ в отношении Цели 1.В: «Достижение полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех, включая женщин и молодежь» МОТ обычно определяет производительность труда, как «ВВП из расчета на каждое занятое лицо». Более подробно этот вопрос рассматривается в ОЭСР: *Measuring productivity: OECD Manual. Measurement of aggregate and industry-level productivity growth* (Париж, 2001 г.), стр. 20.

<sup>8</sup> «Развитые экономики/страны» включают 28 стран. См. перечень в МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, Техническое приложение, таблица A1.

<sup>9</sup> МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2008-09 гг.* (Женева, 2008 г.), в частности, главы 2 и 3.

половину в 2008 году до 1,5% и в 2009 году до 1,6%.<sup>10</sup> Тот факт, что заработная плата не снизилась еще заметнее, частично может быть объяснено влиянием Китая, где заработная плата повышалась приблизительно на 12% даже в период самого глубокого кризиса.<sup>11</sup> Если не учитывать данные по Китаю, глобальный рост заработной платы снизился значительно более резко с 2,1 и 2,2% в 2006 и 2007 годах до 0,8 и 0,7% в 2008 и 2009 годах. Помимо значительной утраты рабочих мест во время кризиса, что привело к тому, что в глобальных масштабах численность безработных лиц в 2010 году составила 205 млн. (что на 27,6 млн. превышает уровень 2007 г.),<sup>12</sup> те работники, которые сохранили за собой свои рабочие места, заплатили за кризис снижением темпов роста заработной платы. Как свертывание занятости в формальном секторе экономики, так и более низкие темпы роста заработной платы, а поэтому и доходов – важнейшие факторы, объясняющие факт сохранения работающей бедноты. Последние расчетные данные МОТ свидетельствуют, что численность работников, проживающих ниже черты крайней нищеты, составляющей 1,25 долл. США паритета покупательной способности (PPP) в день, была почти на 40 млн. выше в 2009 году, чем можно было бы ожидать с учетом докризисных тенденций.<sup>13</sup>

**Рисунок 1. Рост заработной платы в мире, 2006-09 гг. (изменения в ежегодном исчислении, в реальном выражении, в %)**



Примечание: Рост заработной платы в мире рассчитан как средневзвешенная величина национальных темпов роста ежемесячной реальной средней заработной платы. В отношении сферы охвата и методологии см. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, Техническое приложение I.

Источник: База данных МОТ о глобальной заработной плате, на основе данных, полученных от национальных статистических бюро.

<sup>10</sup> Все цифры касаются роста реальной заработной платы, т.е. скорректированных с учетом инфляции. При объяснении тенденций, проявляющихся в ежемесячной средней заработной плате, важно отметить, что средняя заработная плата может изменяться в результате колебаний либо в почасовой оплате труда, либо в продолжительности реально проработанного рабочего времени, либо и в том и в другом случае.

<sup>11</sup> Однако следует отметить, что данные о заработной плате в Китае касаются лишь «городских объектов».

<sup>12</sup> См. МБТ: *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery* (Женева, 2011 г.), стр. 12 и таблица A4; доступно по адресу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150440.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf).

<sup>13</sup> *ibid.*, p. 23f.

## Развитые страны

6. В глобальных оценочных данных отражены широкие различия в темпах роста заработной платы в различных регионах. Одни из самых низких показателей в этом отношении прослеживаются в развитых странах, в которых темпы роста заработной платы были слабыми в предкризисные годы и стали отрицательными в 2008 году (-0,5%; см. рис. 2, табло а)). Неожиданно высокий уровень инфляции в 2008 году привел к снижению покупательной способности заработной платы в течение указанного года, в то время как необычайно низкий уровень инфляции способствовал некоторому восстановлению реальной заработной платы в 2009 году (+0,6%). Поскольку в ходе рецессии в первую очередь теряли работу низкооплачиваемые работники, это вело к изменению состава группы работников, занятых на условиях найма, в пользу более высокооплачиваемых наемных работников. В силу такого изменения состава занятых лиц стала проявляться хорошо известная антициклическая тенденция, способствующая стабилизации средней заработной платы во время экономического спада несмотря на резкие сокращения среднемесячной оплаты труда индивидуальных работников, например, по причине радикального сокращения продолжительности рабочего времени, которое отмечалось в некоторых странах.<sup>14</sup>
7. Говоря о более длительной перспективе, средняя заработная плата в развитых странах возросла лишь на 5,5% в течение всего десятилетия (уровень 2009 г. по сравнению с 1999 г.). Несмотря на пагубные последствия кризиса в конце десятилетия, производительность труда возросла на 10,3% за тот же период времени, т.е. почти вдвое росла быстрее заработной платы. Расхождения между заработной платой и производительностью труда коренятся, в первую очередь, в низких темпах роста заработной платы в предкризисный период. Несмотря на стабильные темпы экономического роста и ежегодное повышение производительности труда в районе 1,0-2,1% в период 2002-07 годов (см. раздел «Производительность труда» ниже), ежегодные темпы роста заработной платы в развитых странах были ниже 1% во время экономического подъема (см. рис. 2, табло а)). Такое долгосрочное отклонение привело к разрыву между темпами роста заработной платы и темпами роста производительности труда в развитых странах (см. рис. 2, табло б)). Поскольку приводимые цифры относятся к средневзвешенным показателям, их колебания в трех крупнейших развитых странах (США, Япония и Германия) оказывают особо заметное воздействие на этот результат.<sup>15</sup> Ослабление правоспособности работников в ходе переговоров и расширение нетрадиционных форм занятости, предусматривающих низкую ежемесячную заработную плату, также способствовали разрыву связей между заработной платой и производительностью труда.<sup>16</sup>

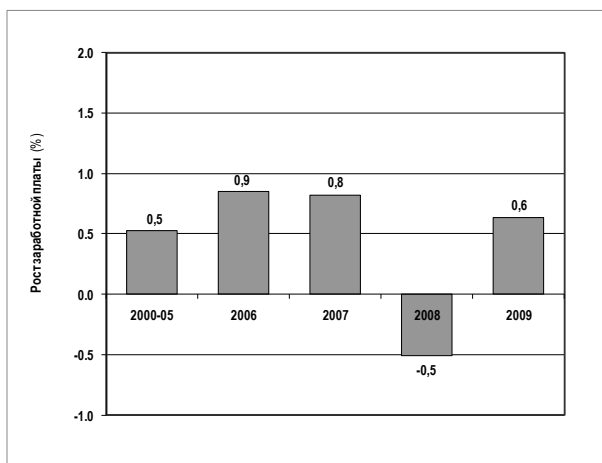
<sup>14</sup> В отношении источников и подробного изложения сути проблемы см. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, гл. 1.

<sup>15</sup> Что касается Германии, подробный анализ, основанный на данных Федерального статистического бюро, приводится в МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, *Datenblatt Deutschland* (имеется только на немецком языке по адресу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150027.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150027.pdf)). Что касается Соединенных Штатов Америки и других развитых стран, Бюро статистики по труду США предлагает полезные расчетные данные относительно производительности в своей публикации *International comparisons of GDP per capita and per employed person* (2009) (доступно по адресу: <http://www.bls.gov/fls/flsgdp.pdf>, см. таблицу 4, в которой отражены те же общие тенденции, приблизительно установленные МБТ на основе данных Всемирного банка).

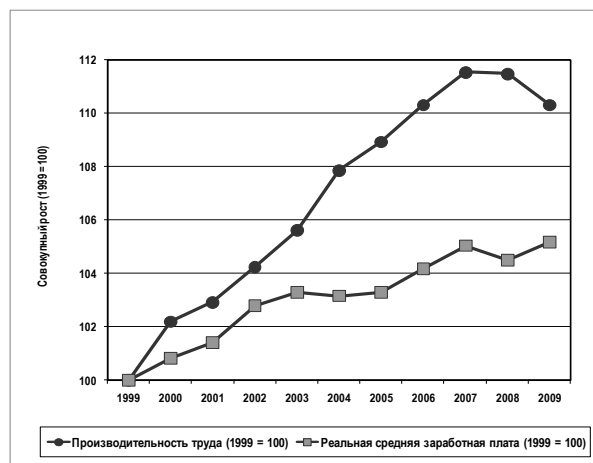
<sup>16</sup> Роль последней в случае Германии рассматривается в: *Datenblatt Deutschland* (op. cit.).

Рисунок 2. Рост заработной платы и рост производительности труда в развитых странах, 2000-09 гг.

а) Рост заработной платы в годовом исчислении



б) Совокупная заработная плата и рост производительности труда (1999 = 100)



Примечание: Рост заработной платы в региональном масштабе рассчитывается как средневзвешенная величина национальных темпов роста среднемесячной реальной заработной платы. В отношении сферы охвата и методологии см. МБТ: *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, Техническое приложение I. В целях обеспечения сопоставимости данных линия тренда рассчитывается как средневзвешенная величина национальных темпов роста.

Источник: База данных МОТ о глобальной заработной плате, на основе данных, полученных от национальных статистических бюро.

### Страны с формирующимся рынком и развивающиеся страны

8. В целом, в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках темпы роста заработной платы были заметно выше.<sup>17</sup> Что касается стран Центральной Европы и Центральной Азии, высокие темпы роста заработной платы в докризисный период также отражают глубину спада заработной платы в переходный период 1990-х годов и тем самым низкую точку отсчета в начале 2000-х годов (см. рис. 3, табло а) и б)). Несмотря на то что первая половина прошедшего десятилетия не оправдала надежд работников, занятых на условиях найма в Латинской Америке и в Карибском бассейне (ежегодные темпы роста заработной платы в этом регионе в период 2000-05 гг. составляли лишь 0,4%), в странах региона зарегистрированы твердые темпы роста заработной платы в 2006 и 2007 годах, составляющие соответственно 4,2 и 3,3% (см. рис. 3, табло с)). Частично по причине высоких экономических показателей Китая темпы роста заработной платы в Азии<sup>18</sup> превышали 7% в год в течение всего десятилетия (см. рис. 3, табло d)). Опять-таки, эту тенденцию следует рассматривать в контексте по-прежнему низких уровней заработной платы, и она является результатом, который прогнозировался классической теорией развития, когда стремительные темпы индустриализации приводят к дефициту рабочей силы.<sup>19</sup> В

<sup>17</sup> В целях настоящего документа все страны, не включенные в группу «развитых стран», классифицированы как страны с формирующимся рынком и развивающиеся страны.

<sup>18</sup> Исключая Японию, Республику Корею и Сингапур, которые включены в категорию развитых стран (см. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, Техническое приложение I).

<sup>19</sup> См. W.A. Lewis: 'Economic development with unlimited supplies of labour', в *The Manchester School*, Vol. 22 (1954), pp. 139–191 и S. Kuznets: 'Economic growth and income inequality', в *American Economic Review*, Vol. 45, No. 1 (1955), pp. 1–28. Однако следует отметить, что во многих из этих стран Азии, включая Китай, темпы роста заработной платы, как правило, отставали от темпов роста производительности труда.

отношении как Африки, так и Ближнего Востока нехватка данных не позволяет сделать достоверных оценок. Тем не менее, предварительные и ориентировочные оценки свидетельствуют, что заработная плата в Африке возросла в течение прошедшего десятилетия, а на Ближнем Востоке она фактически оставалась на прежнем уровне (см. рис. 3, табло e) и f)).

9. Наиболее ошутимое воздействие глобального экономического и финансового кризиса на заработную плату прослеживается в странах Центральной и Восточной Европы (где заработная плата снизилась в 2009 г. на -0,1%) и в Восточной Европе и Центральной Азии (где ее сокращение в 2009 г. составило -2,2%).<sup>20</sup> Такое пагубное воздействие на заработную плату усугубляется еще и существенным ростом безработицы в период кризиса, что позволяет объяснить факт расширения рядов работающей бедноты (используя предельную величину, равную 2 долл. США PPP в день).<sup>21</sup> Темпы роста заработной платы существенно снизились в Латинской Америке и в Карибском бассейне, но не сдали своих позиций в Азии, где страны наименее всего испытали на себе последствия кризиса. По причине недостатка данных нельзя сделать конкретных выводов относительно стран Африки и Ближнего Востока. Во многих странах взвинчивание цен на продукты питания в 2008 году также подорвало реальную покупательную способность заработной платы в течение указанного года.

### **Распространенность низкооплачиваемой работы**

10. Как указывалось выше, неравенство в оплате труда усугублялось в течение десятилетия до того, как разразился глобальный экономический кризис. В первую очередь, это явилось результатом как «летающей верхушки» (резкого увеличения заработной платы руководителей высшего звена), так и «краха низов» (разрыв между самой низкой заработной платой и общей тенденцией) и поляризацией заработной платы (сочетание обеих линий тренда).<sup>22</sup> Низкооплачиваемые работники, определяемые как лица, чьи почасовые ставки заработной платы составляют ниже двух третей медианной заработной платы по всем родам занятий,<sup>23</sup> приобретают особую актуальность в настоящее время, поскольку они в первую очередь оказываются уязвимыми в условиях экономического кризиса. Низкооплачиваемая работа, часто в сочетании с нестабильностью заработной платы и временной неполной занятостью, увеличивает вероятность того, что работники оказываются в состоянии бедности и рискуют остаться в этой западне. Таким образом, линии тренда с точки зрения низкооплачиваемой работы во время экономического спада являются хорошим критерием эффективности антикризисных политических мер.

<sup>20</sup> Регионы соответствуют странам, охваченным ГДТ/СБ-Будапешт (Центральная и Восточная Европа) и ГДТ/СБ-Москва (Восточная Европа и Центральная Азия).

<sup>21</sup> См. МБТ: *Global Employment Trends 2011*, op. cit.

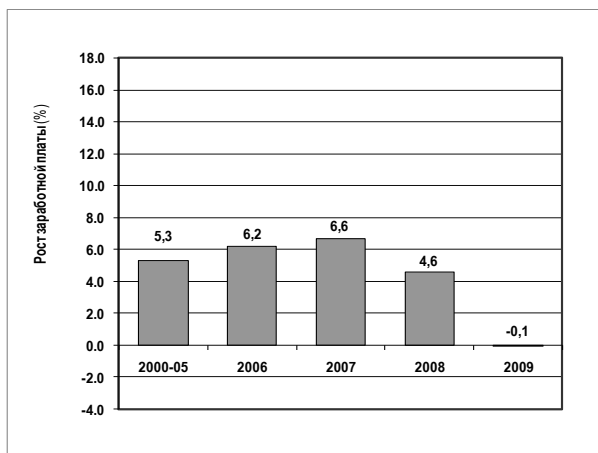
<sup>22</sup> См. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2008-09 гг.*, раздел 3.2.

<sup>23</sup> Это определение было принято для показателя MOT по достойному труду в отношении «низких ставок заработной платы»; см. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups7public/dgreports/integration/documents/meetingdocument/wcms\\_115402.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups7public/dgreports/integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf).

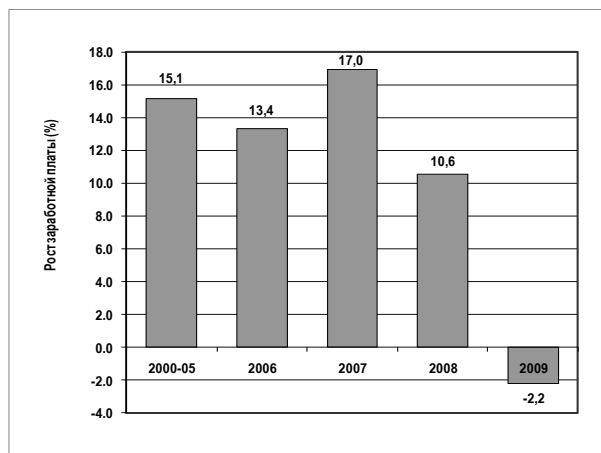


Рисунок 3. Темпы роста заработной платы в странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах, 2000-09 гг.

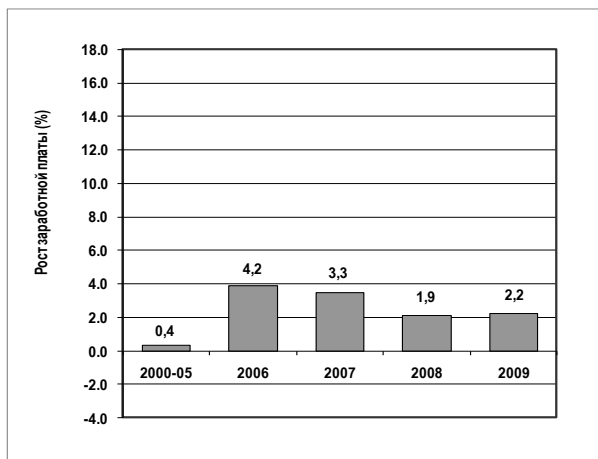
а) Центральная и Восточная Европа



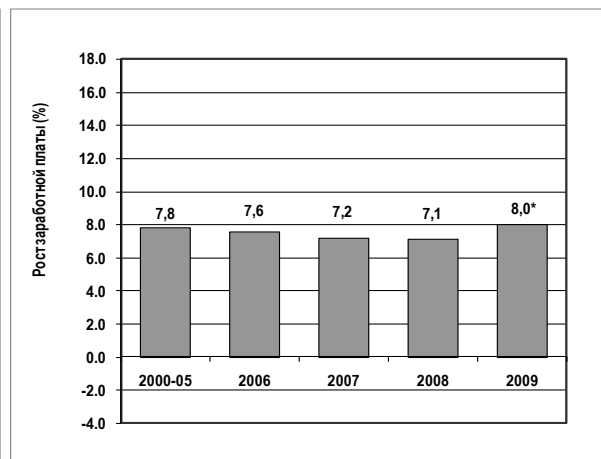
б) Восточная Европа и Центральная Азия



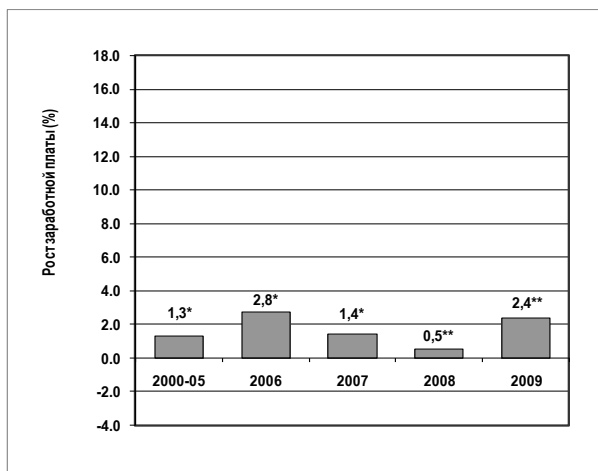
с) Латинская Америка и Карибский бассейн



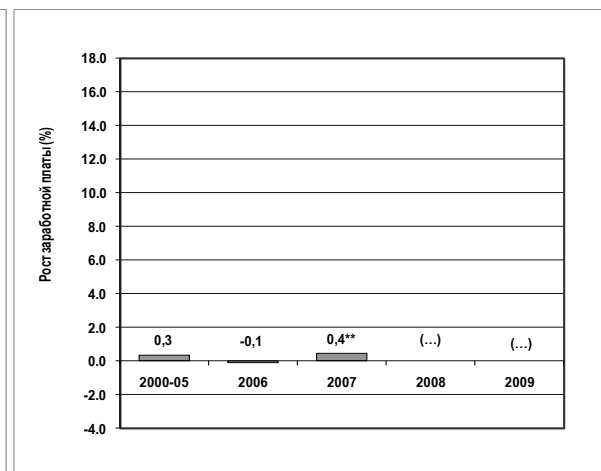
д) Азия



е) Африка



ф) Ближний Восток



Примечание: \* Предварительные оценки (основанные на сфере охвата приблизительно в 75%). \*\* Ориентировочные данные (основанные на сфере охвата приблизительно от 40 до 60%). (...) = Оценки отсутствуют. Разъяснения технического характера приведены на рисунке 4 ниже.

Источник: База данных МОТ о глобальной заработной плате, на основе данных, полученных от национальных статистических бюро.

11. Имеющиеся данные по периодам конца 1990-х годов и 2007-09 годов свидетельствуют, что доля низкооплачиваемых работников в большинстве стран возросла, при этом между странами, включая развитые экономики, просматриваются глубокие различия с точки зрения распространенности низкооплачиваемой работы.<sup>24</sup> Несмотря на более пассивное участие женщин на рынке труда, в целом, они составляют большинство низкооплачиваемых работников практически во всех странах, по которым имеются данные. Чрезмерная представленность женщин в категории низкооплачиваемых работников оказывает негативное воздействие на гендерный разрыв в оплате труда. Выводы свидетельствуют также о том, что молодежь, имеющая более низкие уровни образования, а также лишенные защиты этнические меньшинства и группы иммигрантов в первую очередь могут быть вынуждены соглашаться на низкооплачиваемую работу. Было выяснено также, что формы занятости и виды контрактов могут увеличить риск получения низкой заработной платы: нерегулярная и краткосрочная занятость связана с более высокой распространенностью низкой оплаты труда по сравнению со стабильной занятостью.

### **Тенденции в доле заработной платы**

12. Если средняя заработная плата не возрастает по мере повышения производительности труда, отсюда следует, что доля заработной платы в ВВП снижается (предполагая, что доля наемных работников в общей численности занятых лиц остается приблизительно постоянной). Функциональное распределение национального дохода между трудом и капиталом, поэтому, всегда представляло интерес для экономистов по труду; МБТ в сотрудничестве с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) осуществляет анализ тенденций, проявляющихся с точки зрения доли заработной платы в ВВП в рамках «реальной экономики» (т.е. исключая финансовый сектор) в 31 государстве-члене ОЭСР.<sup>25</sup> Поскольку в ходе рецессии прибыли снижаются более быстрыми темпами, чем заработная плата, доля заработной платы четко демонстрирует антициклическую динамику (и возросшую в период кризиса в большинстве стран, включенных в анализ). Однако в течение нескольких экономических циклов в странах ОЭСР проявляется преимущественно долгосрочная тенденция к снижению.<sup>26</sup> Например, из 24 стран, в которых временной ряд относится к 1980 году, не менее чем в 17 странах отмечалось сокращение доли заработной платы вплоть до 2007 года. В большинстве стран эта схема просматривается также на отраслевом уровне (и лишь в меньшей степени является результатом сдвигов в сфере занятости между отраслями). В секторе обрабатывающей промышленности, в целом, отмечалось самое резкое долгосрочное сокращение доли заработной платы в добавленной стоимости. Эта тенденция объясняется глобализацией и технологическими преобразованиями по причине как изменений в производительности факторов производства в пользу капитала, так и изменений структуры производственных навыков, ставящих

<sup>24</sup> См. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, глава 3, в частности рис. 20. Республике Корея выражается глубокая признательность за финансовую поддержку по проведению исследовательского проекта по проблеме низкой оплаты труда.

<sup>25</sup> Более подробно см. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, глава 2.1 и Техническое приложение II. Все данные относятся к нескорректированной доле заработной платы. Отметим также, что в докладе отдельно рассматриваются страны ОЭСР и Эстония, которая присоединилась к ОЭСР после того, как доклад был опубликован.

<sup>26</sup> Аналогичный результат приведен также в докладе МВФ: *Перспективы мировой экономики*, апрель 2007 г. (Вашингтон, ОК), глава 5.

в невыгодное положение низкоквалифицированных работников, а также ослабления роли профсоюзов и коллективных переговоров.<sup>27</sup>

## Производительность труда

### *Движители производительности труда*

13. Инвестиции в производственные мощности и технологические новшества являются долгосрочными предопределяющими факторами производительности, и благодаря им создаются условия для перехода к деятельности, дающей более высокую добавленную стоимость, такой как обрабатывающая промышленность.<sup>28</sup> Макроэкономическая и промышленная политика, а также эффективное управление финансовой системой играют в равной степени важную роль, закладывая основы роста производительности. На микроэкономическом уровне профессиональные навыки работников и повышение их квалификации и обучение работников, а также то, насколько рационально сочетаются различные факторы производства, являются основными предопределяющими факторами производительности труда.<sup>29</sup> В этом отношении в экономической литературе особо указывается на важность производительности труда как наемных работников, так и предпринимателей (при этом указывается на последствия сбоев в управлении), а также сотрудничество между администрацией и работниками, равно как и социального диалога на отраслевом уровне и на уровне предприятия в качестве эффективной меры совершенствования производственных процессов и повышения эффективности.<sup>30</sup>

### *Тенденции в сфере производительности труда и занятости*

14. Повышение производительности труда является одним из основных долгосрочных определяющих факторов экономического роста. При анализе экономических тенденций, возможно, целесообразно расчлнить рост на доли, включающие изменения в производительности труда и изменения, происходящие в силу расширения занятости (как показано на рис. 4).<sup>31</sup> В непосредственно предкризисный период с 2004 по 2007 годы мир, в целом, добился как роста производительности труда (которая возростала ежегодно приблизительно на 3% в течение этого периода), так и расширения занятости

<sup>27</sup> МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2008-09 гг.*, стр. 22.

<sup>28</sup> Пример Азии приводится в: A. Amsden: *The rise of "the rest": Challenges to the West from late-industrializing economies* (Oxford, 2001).

<sup>29</sup> На 97-й сессии Международной конференции труда (2008 г.) тщательно рассматривался вопрос о том, насколько заметно повышение профессиональных навыков и обучение кадров может повлиять на рост производительности. См.: Заключение о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г.; доступны по адресу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_103457.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103457.pdf).

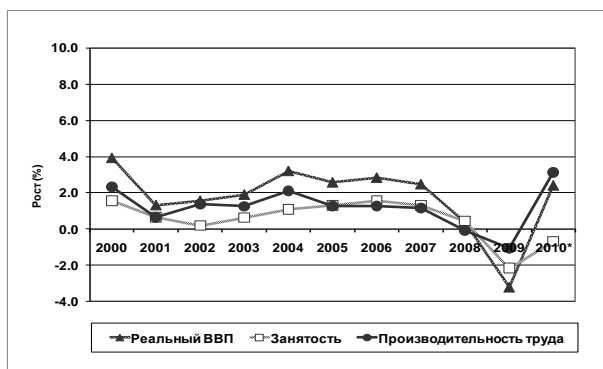
<sup>30</sup> R. Freeman и J.L. Medoff: *What do unions do?* (New York, Basic Books, 1984); R. Buchele и J. Christiansen: "Productivity, real wages and worker rights: A cross-national comparison", в *Labour*, Vol. 9, No. 3 (Sept. 1995), pp. 405–422.

<sup>31</sup> См. также главу, посвященную производительности труда в Т. Sparreboom и А. Albee (eds.): *Towards decent work: Monitoring MDG1B employment indicators in sub-Saharan Africa* (Женева, МБТ, готовится к публикации в 2011 г.).

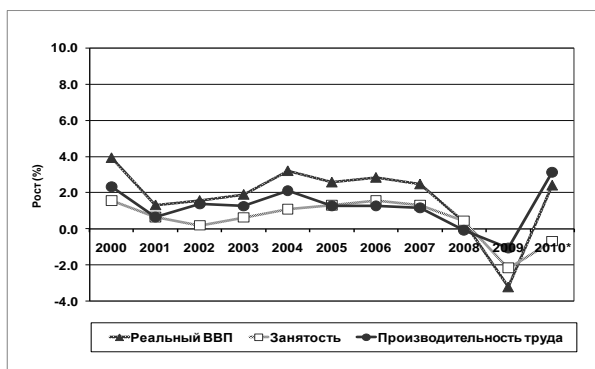
(приблизительно на 2% в год). В результате объемы производства в период 2004-07 годов возрастали почти на 5% в год (см. рис. 4, табло а)). Наиболее высокие экономические показатели отмечались в странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах,<sup>32</sup> в которых производительность труда росла темпами в 5-6% в непосредственно предкризисный период, а занятость расширялась почти на 2% в год. В этой группе стран рост ВВП превысил 7% и достиг в 2007 году 8,1% (см. рис. 4, табло с)). Темпы роста в развитых странах были по-прежнему высокими и, в среднем, составляли почти 3%, при этом они сопровождалась созданием рабочих мест и ростом производительности труда (см. рис. 4, табло б)).

Рисунок 4. Рост ВВП, занятости и производительности труда, 2000-10\* гг. (в %)

а) Всего в мире



б) Развитые страны (выборочные)



с) Страны с формирующимся рынком и развивающиеся экономики



Примечание: \* Данные за 2010 г. являются предварительными оценками. «Развитые страны/экономики» включают 28 развитых стран, перечисленных в МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, Техническое приложение, таблица А1. «Страны/экономики с формирующимся рынком и развивающиеся экономики» включают все другие страны. Темпы роста означают рост в годовом исчислении общемировых или региональных совокупных показателей (ВВП и занятость) и общемировые или региональные средние показатели (производительность труда).

Источник: Расчеты МБТ основаны на данных по ВВП, полученных от Всемирного банка (ВВП в пост. долл. США PPP 2005 г.), и данных, касающихся занятости, заимствованных из Модели глобальных тенденций в сфере занятости МОТ.

15. Глобальный экономический кризис мгновенно положил конец этой позитивной тенденции. В мире, в целом, темпы роста ВВП оказались негативными в 2009 году. Снижение производительности труда было даже более резким, чем снижение ВВП, поскольку занятость продолжала незначительно возрастать в 2009 году, хотя темпы роста занятости были неравными в разных регионах и не соответствовали темпам

<sup>32</sup> Более подробная разбивка по регионам приводится в МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, рис. 13.

прироста рабочей силы.<sup>33</sup> В развитых экономиках отмечалось резкое снижение производства (более чем на 3%), тогда как занятость в развитых экономиках сократилась лишь немногим более чем на 2%, а производительность труда снизилась. В отличие от этого, в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках как рост ВВП, так и рост занятости оставались положительными (около 1,5%), что привело к стагнации производительности труда. Как правило, производительность труда вновь быстро возрастает в период восстановления после рецессии. Предварительные оценочные данные свидетельствуют, что так происходило и в 2010 году, когда производительность труда возросла приблизительно на 3,1% в развитых странах и приблизительно на 4,8% в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках.

## **Производительность труда и заработная плата**

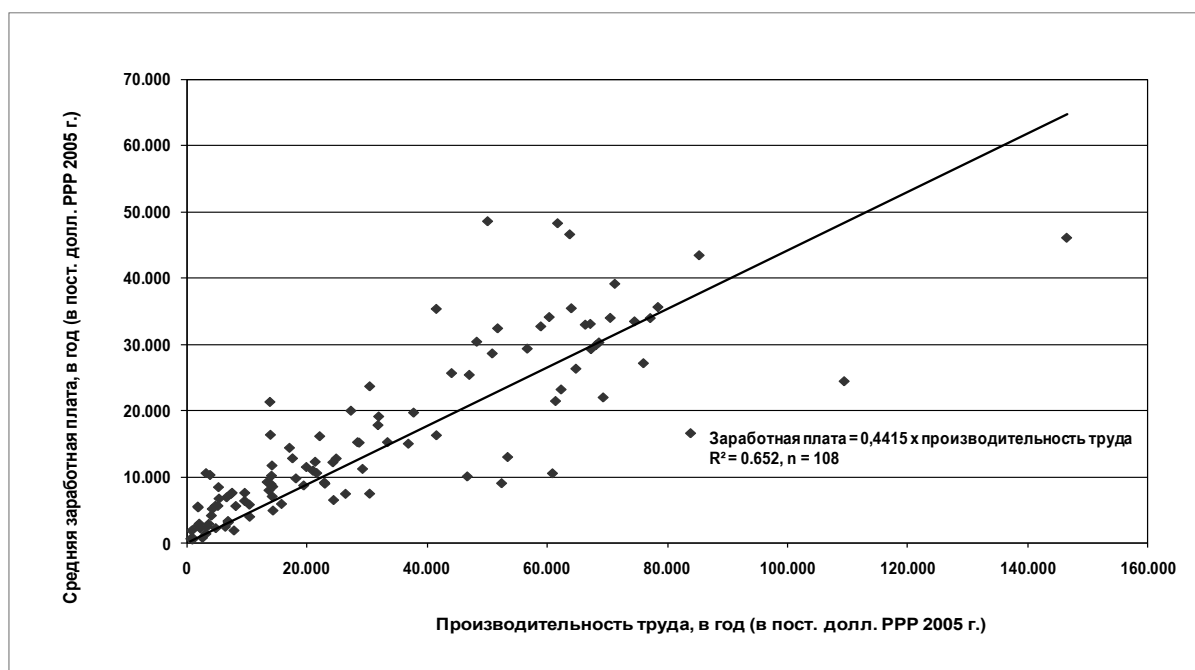
16. Несмотря на то что рост производительности повсеместно признается как один из движителей процесса развития, этот фактор не является самоцелью, а представляет собой средство улучшения жизни работников благодаря тому, что он является предпосылкой устойчивого роста заработной платы.<sup>34</sup> В том случае если рост заработной платы постоянно превышает рост производительности, это может подорвать стабильность предприятий и пагубно сказаться на их конкурентоспособности. В том случае если рост заработной платы отстает от роста производительности, работники не могут в полной мере воспользоваться преимуществами прогресса, а повышение производительности не может оказать полноценного воздействия на уровень жизни работников. Ввиду того, что прибыли, как правило, характеризуются волатильностью на протяжении всего экономического цикла, долгосрочное выравнивание заработной платы и производительности труда также оказывает стабилизирующее воздействие на долю операционной прибыли в общей добавленной стоимости (которая, в свою очередь, может быть реинвестирована самими предприятиями). Заработная плата является также важным источником внутреннего спроса, который, в свою очередь, представляет собой решающий фактор роста. По этим причинам производительность труда широко признается в качестве опорного ориентира в отношении заработной платы, в частности, в развитых странах, в которых подавляющее большинство работников заняты на условиях найма. Несмотря на то что краткосрочные отклонения между производительностью и заработной платой могут зачастую объясняться периодическим воздействием, долгосрочная их неувязка имеет более серьезные последствия.
17. В отношении группы из 108 стран и территорий, по которым имеется информация в базе данных МОТ о заработной плате в мире, на рисунке 5 показана положительная взаимосвязь между производительностью и заработной платой в разрезе всей совокупности стран. При проведении сравнений между странами заработная плата, по оценкам, приблизительно на 0,44 долл. США выше на каждый 1,00 долл. США разницы в производительности труда (выраженной в паритете покупательной

<sup>33</sup> Резкое снижение производительности труда в мире частично объясняется структурным эффектом, поскольку занятость сокращалась в развитых странах (отличающихся высокой производительностью), но продолжала возрастать в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках (отличающихся низкой производительностью). На занятость в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках, таким образом, приходилась более высокая доля от общемировой занятости в 2009 г. по сравнению с 2008 г., в результате чего снижались средние показатели производительности.

<sup>34</sup> См. также Заключение о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., в частности, п. 7ff.

способности). Несмотря на то что различия в производительности труда являются причиной различий в уровнях оплаты труда, в двух третях случаев прослеживаются существенные колебания, и в некоторых странах зарегистрирована существенно более низкая заработная плата, чем можно было бы предположить, учитывая уровень производительности труда в них. Более того, прослеживаемые внутри контрольной группы взаимосвязи частично объясняются их индивидуальным отождествлением в системе национальных счетов ОЭСР, поскольку компенсация труда наемных работников (а поэтому и их заработная плата) сама по себе является основным компонентом валового внутреннего продукта.<sup>35</sup> Далее, выявление взаимосвязи в контрольной группе стран не означает, что заработная плата там растет в зависимости от производительности с течением времени в какой-либо отдельно взятой стране (см. выше рассмотрение вопроса о разрыве взаимосвязей между заработной платой и производительностью труда в развитых странах).

**Рисунок 5. Уровни производительности труда и заработной платы, 2009 г. или за последний год, за который имеются данные (поперечный разрез)**



Примечание: «Производительность труда» рассматривается как ВВП в долл. США PPP 2005 г. на одно занятое лицо; данные приводятся за 2009 г. или по последним наблюдениям, проведенным в конкретно взятой стране, включенной в базу данных МОТ о заработной плате в мире. Ежегодная заработная плата рассчитывается по формуле:  $12 \times$  среднемесячную заработную плату (основной показатель, накапливаемый в базе данных). В отношении большинства стран данные о заработной плате относятся лишь к формальному сектору экономики.

Источник: База данных МОТ о заработной плате в мире в 2010-11 гг., расчеты МБТ основаны на данных по ВВП, полученных от Всемирного банка (ВВП в пост. долл. США PPP 2005 г.), а также на данных, касающихся занятости, заимствованных из Модели глобальных тенденций в сфере занятости МОТ.

## II. Политика в области оплаты труда

18. Тенденции, изложенные выше, показывают заметное воздействие на принятие политических решений в отношении всеобъемлющего процесса восстановления. Почему директивные органы должны обращать должное внимание политике в области оплаты

<sup>35</sup> См. ЕС/МВФ/ОЭСР/ООН/Всемирный банк: System of National Accounts (1993), Primary Distribution of Income Account (Chapter VII), доступно по адресу: <http://unstats.un.org/unsd/sna/1993/toctop.asp>.

труда в период кризиса и в ходе процесса восстановления? Одна из причин касается социальной справедливости и тех трудностей, которые по причине неравенства и низкой заработной платы тяжелым бременем ложатся на домохозяйства, особенно на самых низкооплачиваемых работников. Другая причина, однако, которая недавно вновь стала приводиться в качестве аргумента в политических дебатах, заключается в макроэкономических последствиях оплаты труда. Хотя заработная плата, которая низка по отношению к производительности труда, может содействовать расширению экспорта той или иной страны, важно не забывать о том, что не все страны могут одновременно усилить свою конкурентоспособность и что низкая заработная плата ведет к снижению потребления домохозяйств, а поэтому и совокупного спроса.<sup>36</sup> Инвестиции в сами производственные мощности зависят, по крайней мере частично, от того, насколько домохозяйства способны потреблять ту продукцию, которая производится предприятиями. Это наводит на мысль о том, что качество и темпы восстановления и возобновления экономического роста частично будут зависеть от восстановления размеров оплаты труда и доходов домохозяйств.

19. В настоящее время проводятся широкомасштабные дискуссии по поводу того, насколько тенденции в области оплаты труда, проявившиеся до глобального экономического кризиса, упомянутые в пункте 4 выше, повлияли на глобальный дисбаланс, вызвав снижение внутреннего спроса и приведя к большей зависимости от экспорта и росту стойкой задолженности домохозяйств.<sup>37</sup> Политика в области оплаты труда может сыграть важную роль в преодолении дисбалансов и в обеспечении устойчивого экономического роста в период по окончании кризиса. В недавно опубликованном документе МВФ указывается, что «восстановление уровня заработков работников, например за счет расширения их прав в сфере ведения коллективных переговоров, [позволяет работникам] за счет своего труда погасить свой долг с течением времени», тем самым снижая силу воздействия и риск будущих финансовых кризисов.<sup>38</sup> В настоящем разделе рассматриваются некоторые инструменты, имеющиеся в распоряжении трехсторонних участников, а именно коллективные переговоры, минимальная заработная плата и политика в сфере доходов, ориентированная на интересы низкооплачиваемых работников; в нем также рассматривается опыт, накопленный отдельными государствами-членами МОТ.

### **Ведение коллективных переговоров: усиление взаимосвязи между заработной платой и производительностью**

20. Коллективные переговоры остаются единственным наиболее важным механизмом, благодаря которому социальные партнеры могут напрямую договариваться относительно доли добавленной стоимости, направляемой на оплату труда. Рыночные силы сами по себе не обеспечивают наилучших результатов с точки зрения соблюдения принципов достойного труда. Несомненно, стабильная доля заработной платы зачастую является результатом институциональных механизмов и практики, которые позволяют найти нужный баланс между заработной платой, достаточно высокой, чтобы поддерживать уровень потребления, соответствующий общим темпам экономического

<sup>36</sup> См. также МБТ: *Setting policy directions for job creation and poverty reduction*, технический доклад, подготовленный для Азиатского форума по занятости (Пекин, 2007 г.).

<sup>37</sup> См. также МВФ/МОТ: *The challenges of growth, employment and social cohesion*, тематический документ, подготовленный для Совместной конференции МОТ-МВФ в сотрудничестве с кабинетом премьер-министра Норвегии (Осло, 2010 г.).

<sup>38</sup> Цитата из журнала МВФ *Finance & Development* (декабрь 2010 г.).

роста и адекватной прибыльности инвестиций. Отличительными чертами любого жизнеспособного предприятия являются также такие факторы, как участие в коллективных переговорах и информирование работников, консультации и участие.<sup>39</sup> Несмотря на их благотворную роль в процессе установления заработной платы, сфера охвата коллективных переговоров тем не менее в отдельных случаях сужается, и это вызывает определенную озабоченность. Некоторые недавние примеры по странам могут дать весьма полное представление о том, каким образом можно обратить вспять эту тенденцию, опять-таки с учетом экономического восстановления. Опыт этих стран показывает, каким образом коллективные переговоры могут содействовать адаптации к условиям экономической нестабильности и экономического спада за счет краткосрочных корректировок и уступок в области оплаты труда и других условий труда, позволяя при этом ускоренными темпами выравнивать заработную плату с растущей производительностью труда в условиях подъема экономики.

21. Уругвай, например, в марте 2005 года вновь стал применять систему советов по заработной плате в целях установления размеров оплаты труда по экономическим секторам. В период с 2005 по 2009 годы такие советы по заработной плате действовали как плотно скоординированная система отраслевых коллективных переговоров. В период возврата к системе советов по заработной плате Уругвай выходил из глубочайшей рецессии в своей современной истории. Новая система обеспечивала, чтобы энергичное экономическое восстановление вело не только к повышению уровня занятости с 51,5% в 2004 году до 58,6% в 2009 году, а также к снижению уровня безработицы с пиковой отметки в 18% в 2003 году до 7,6% в 2009 году, но и к устойчивому росту реальной заработной платы до отметки приблизительно 5% в год.<sup>40</sup> Этих результатов Уругваю удалось добиться при сохранении как налогово-бюджетной, так и ценовой стабильности. Этот опыт позволяет подвергнуть сомнению аргументы, выдвигаемые в пользу того, что директивные органы, в первую очередь, должны ориентироваться на усиление темпов роста с последующим созданием рабочих мест и лишь потом ориентировать свои усилия на повышение заработной платы. Действительно, одновременное восстановление заработной платы и занятости в Уругвае, как представляется, сыграло ключевую роль в обеспечении устойчивых и высоких темпов экономического роста.
22. Примеры последнего времени свидетельствуют о том, что роль профсоюзов в обеспечении увязки заработной платы с производительностью труда также остается видной в периоды кризиса. Небезынтересно отметить, например, что в качестве мер реагирования на кризис Германия укрепила свои ведущие учреждения и с готовностью пошла на объединение усилий всех основных заинтересованных сторон. Благодаря государственным субсидиям работодатели смогли выполнить свои долгосрочные обязательства перед своими кадровыми работниками, и, в свою очередь, профсоюзы и трудовые советы согласились пойти на уступки с точки зрения размеров заработной платы и условий труда. Отраслевые коллективные переговоры позволили также пойти на существенное снижение реальной заработной платы и увязать планирование повышения заработной платы с ходом экономического восстановления.<sup>41</sup> Модель тесного сотрудничества объясняет, по крайней мере частично, потерю незначительного числа рабочих мест в период кризиса несмотря на резкий

<sup>39</sup> См. Заключение о содействии жизнеспособным предприятиям, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., в частности, п. 13.

<sup>40</sup> См. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, вставка 8.

<sup>41</sup> Отраслевые коллективные соглашения часто включали положения, которые позволяли фактическую реализацию соглашений о заработной плате на отраслевом уровне сделать предметом переговоров на уровне предприятия, что придало дополнительную гибкость компаниям и работникам, оказавшимся в бедственном положении («вводные статьи»).



экономический спад. Опыт Германии не идет ни в какое сравнение с опытом стран, не имеющих развитых учреждений коллективных переговоров, включая страны Центральной и Восточной Европы. В последних предприятия реагировали на кризис резким сокращением занятых лиц и корректировкой продолжительности рабочего времени, что содействовало стабилизации занятости; эти меры в других странах играли лишь незначительную роль.<sup>42</sup>

### **Минимальная заработная плата: защита низкооплачиваемых работников**

23. В условиях ограниченности сферы охвата коллективными переговорами в некоторых странах и вызовов, с которыми сталкиваются профсоюзы с точки зрения объединения в организации низкооплачиваемых работников, минимальная заработная плата может играть важную дополнительную роль. Она может обеспечивать сохранение покупательной способности низкооплачиваемых работников, расширять совокупный спрос, содействовать стабильности и способствовать тому, чтобы определенные слои общества не чувствовали себя обделенными в периоды экономического подъема и роста.<sup>43</sup> Даже в течение кризисного 2009 года большинство стран, по которым имеются данные, пересмотрели (номинальную) минимальную заработную плату в сторону повышения.<sup>44</sup> Это свидетельствует о преимуществах мер и их сопряженности с более «активным» использованием политики в области минимальной заработной платы странами во всех регионах мира в течение десятилетия, предшествовавшего сегодняшнему глобальному экономическому кризису. Это также является свидетельством учета опыта, накопленного в период предыдущих кризисов, и соответствует рекомендации, предусмотренной Глобальным пактом о рабочих местах, относительно того, чтобы правительства рассматривали минимальную заработную плату в качестве альтернативы по недопущению дефляционных спиралей заработной платы.<sup>45</sup>
24. Возможность увеличения минимальной заработной платы зависит не только от общей экономической ситуации, но и от ее изначального уровня. Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131), в которой указывается, что системы минимальной заработной платы необходимы для защиты работников, занятых на условиях найма, от неправомерно низкой заработной платы, предусматривает установление соответствующих уровней, учитывающих: а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; а также б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.
25. Представляется, что Соединенное Королевство является одной из стран, которой удалось добиться такого равновесия. В 2010 году в ходе обзора, осуществленного британскими политическими экспертами, политика в области минимальной заработной платы была признана наиболее успешной государственной политикой за последние

<sup>42</sup> См. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, глава 5.1.

<sup>43</sup> См. также Глобальный пакт о рабочих местах, п. 23.

<sup>44</sup> См. МБТ: доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, таблица 5.

<sup>45</sup> Глобальный пакт о рабочих местах, п. 12 3).

30 лет.<sup>46</sup> Критерии, примененные для определения успеха политики, включали успешное завершение, позитивные социальные и экономические последствия и стабильность в динамике по времени. В Соединенном Королевстве минимальная заработная плата была внедрена в 1999 году после того, как реформы 1980-х годов подорвали процесс ведения коллективных переговоров во многих отраслях и были упразднены советы по заработной плате. Вопреки широко распространенным опасениям в то время минимальная заработная плата не оказала сколько-нибудь ощутимого негативного воздействия ни на занятость, ни на уровень инфляции, вызванной ростом заработной платы, в течение первых десяти лет.<sup>47</sup>

26. Досконально продуманная система минимальной заработной платы может иметь также позитивный эффект в развивающихся странах, и к этой системе все больше обращаются директивные органы. В Латинской Америке 18 из 22 стран скорректировали свою минимальную заработную плату в 2009 году с учетом индекса инфляции. Однако поскольку реальный уровень инфляции был ниже прогнозируемого, в результате этих корректировок реальная минимальная заработная плата стала выше, что позволило избежать дефляционное давление, не поставив под угрозу рабочие места. В Бразилии, в стране, в которой широких масштабов достиг неформальный сектор экономики, благодаря национальной политике в области минимальной заработной платы, за последнее десятилетие удалось добиться резкого сокращения неравенства и масштабов бедности среди работающих лиц и при этом предотвратить заметное сокращение темпов расширения занятости.<sup>48</sup> Минимальная заработная плата в Бразилии постоянно растет с отметки 33% медианной заработной платы в 2002 году до более 42% медианной заработной платы в соответствии с самыми последними данными.<sup>49</sup> Даже в период кризиса минимальная заработная плата была повышена в реальном выражении на 6% двумя месяцами ранее, чем первоначально прогнозировалось. Это, наряду с обеспечением ликвидности финансового сектора, продолжающимся осуществлением дерзновенной программы инвестиций в инфраструктуру и расширением базы социальной защиты, было центральным элементом правительственных антикризисных мер. Такая «активная» политика в области минимальной заработной платы была также ключевым элементом стратегии Бразилии, направленной на создание среднего класса и оказание поддержки зарождающемуся внутреннему рынку, поддерживаемому внутренним потреблением домохозяйств.

## **Согласованность мер в области ведения коллективных переговоров и установления минимальной заработной платы**

27. Несмотря на то что важность как минимальной заработной платы, так и ведения коллективных переговоров является уже давно признанным фактом, их эффективность и макроэкономическое воздействие пользуется все большим вниманием со стороны

<sup>46</sup> Institute for Government: “What makes a ‘successful policy’?”, Analysis of Political Studies Association survey data (London, November 2010), доступно по адресу: [http://www.institutefor.gov.uk/pdfs/PSA\\_survey\\_results.pdf](http://www.institutefor.gov.uk/pdfs/PSA_survey_results.pdf).

<sup>47</sup> Low Pay Commission Report (2009), *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office, 2009), p. ix.

<sup>48</sup> В журнале *Economist* (статья «Lula’s legacy» от 30 сентября 2010 г.) указывается, например, что «медианная заработная плата повышается и несмотря на минимальную заработную плату, которая по сравнению с 1979 г. в реальном выражении достигла своего апогея, растет также занятость».

<sup>49</sup> См. доклад *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*, рис. 31.

директивных органов. Во-первых, больше усилий прилагается к проведению политики в области заработной платы, с тем чтобы добиться реальной отдачи этой политики. В этом отношении часто считается чрезвычайно важным фактором обеспечение последовательности политических мер. Например, во многих развивающихся странах весьма трудной задачей является установление дополнительных взаимосвязей между минимальной заработной платой и коллективными переговорами. Минимальная заработная плата в основном ориентирована на то, чтобы защитить необъединенных в организации низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работников. Если уровень заработной платы устанавливается на слишком высокой отметке, повышается риск того, что она не будет защищать низкооплачиваемых работников в должной мере, и в то же время сам факт установления минимальной заработной платы ставит под угрозу эффективное ведение коллективных переговоров. По этой причине развивающиеся страны, такие как Филиппины, находятся в процессе совершенствования работы действующих трехсторонних комиссий по заработной плате, с тем чтобы добиться более строгой последовательности мер в области минимальной заработной платы и коллективных переговоров, внедрив двухступенчатую систему, предусматривающую устанавливаемую законом заработную плату для наиболее низкооплачиваемых работников и не имеющие обязательной силы руководящие принципы оплаты труда в отношении коллективных переговоров.

28. Во-вторых, с учетом опыта, накопленного в ходе глобальных экономических кризисов, такие политические меры в области заработной платы рассматриваются с точки зрения их потенциально положительного воздействия на экономический рост и обеспечение макроэкономической стабильности. Все большее число экономистов и политических лидеров отмечают, что для того чтобы преодолеть проявляющиеся дисбалансы, вызывающие глобальный финансовый и экономический кризис, новая стратегия должна предусматривать сохранение стабильного уровня потребления благодаря устойчивому росту доходов.<sup>50</sup> Эффективная политика в области заработной платы, в том случае если она тщательно выверена и должным образом осуществляется, может содействовать укреплению взаимосвязей между заработной платой и производительностью, тем самым поддерживая спрос в области потребления. Это мнение, например, как представляется, нашло отражение в 12-м пятилетнем плане Китая, в котором подчеркивается необходимость увеличения наличного дохода работников и внутреннего потребления в связи с ростом производительности труда.

### **Расширение политики в области заработной платы во имя обеспечения минимального дохода незащищенных работников и их семей**

29. Даже при эффективном ведении коллективных переговоров и применении системы минимальной заработной платы, некоторые категории работников с низким уровнем образования и производительности могут оказаться в состоянии бедности. В таких случаях «льготы, связанные с трудовой деятельностью», принимающие форму налоговых льгот, доплат, связанных с трудовой деятельностью, и других единоразовых выплат<sup>51</sup> низкооплачиваемым работникам, могут стать дополнительным инструментом

<sup>50</sup> См. J.-P. Fitoussi и J. Stiglitz: *The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world*, The Shadow Gn, Chair's Summary (Rome, LUISS Guido Carli, 2009). См. также М. Kumhof и R. Ranciere: *Inequality, leverage and crises*, IMF Working Paper No. 10/268 (Вашингтон, ОК, 2010 г.).

<sup>51</sup> Политические меры, предпринимаемые в промышленно развитых странах, рассматриваются в Н. Immervoll и М. Pearson: *A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD*, IZA Policy Paper No. 3 (Bonn, Institute for the Study of Labour, 2009).

увеличения размеров наличного дохода таких работников. Поскольку такие системы, как правило, включают элемент трудовых мер стимулирования, размеры пособий, как правило, зависят от общих объемов заработков, которые со временем могут либо возрасти, либо снизиться. Другими словами, совокупность пособий и льгот, как правило, увеличивается по мере возрастания заработков и по достижении определенного предела остаются неизменными и затем начинают снижаться. Такая система является стимулом для низкооплачиваемых работников к тому, чтобы оставаться на рынке труда.

30. В качестве примеров можно привести льготы по подоходному налогу в Соединенных Штатах Америки, налоговые скидки для работающих в Соединенном Королевстве или «надбавки для занятых лиц» во Франции. Во Франции одна из групп экспертов, осуществившая обзор национальной минимальной заработной платы в период после 2009 года, придерживается мнения, что наиболее важным фактором бедности является недостаточная продолжительность рабочего времени, а не низкие ставки почасовой оплаты труда. Таким образом, сочтено, что минимальная заработная плата сама по себе не может решить проблемы бедности и что она должна сопровождаться так называемыми трудовыми льготами и надбавками и другими мерами социальной защиты.<sup>52</sup> Опыт Соединенного Королевства, накопленный к 1999 году, тем не менее свидетельствует, что в условиях отсутствия минимальной заработной платы трудовые пособия и льготы могут превратиться в своего рода субсидии к заработной плате, в том случае если компании считают, что они могут некоторые затраты на оплату труда перенести на налоговые льготы.<sup>53</sup> Таким образом, те и другие меры носят взаимодополняемый характер.
31. И наконец, применение системы льгот, связанных с трудовой деятельностью, может быть проблематичным для развивающихся стран особенно в период кризисов, учитывая широкие масштабы неформальной экономики и существующие трудности бюджетного порядка. Тем не менее, несмотря на очевидные сложности, опыт последнего времени в развивающихся странах показывает, что применение таких систем вполне возможно.<sup>54</sup> На Филиппинах, например, пакеты пособий и льгот, не связанных с заработной платой, стали применяться в период экономического кризиса в целях повышения доходов низкооплачиваемых работников. Один из таких пакетов предусматривает освобождение от подоходного налога, благодаря чему, по расчетам, наличный доход работников, получающих минимальную заработную плату, увеличился с 37 до 61 песо в день (несколько более 10% минимальной заработной платы).<sup>55</sup> В то же время, в случае когда пособия и льготы, связанные с трудовой деятельностью, вызывают трудности политического характера, могут использоваться более широкие системы дополнительных выплат, не связанных с занятостью и статусом работающих лиц. Примеры включают *Bolsa Familia* в Бразилии и *Child support grants* в Южной Африке.

<sup>52</sup> P. Chamsaur: *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*: доклад группы экспертов (Paris, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille de la solidarité et de la ville, 2009), стр. 6, доступно по адресу: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000572/index.shtml>.

<sup>53</sup> D. Metcalf: "Nothing new under the sun: The prescience of W. S. Sanders' 1906 Fabian Tract", в *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2 (2009), pp. 289–305.

<sup>54</sup> Данный вопрос анализируется в: Т. Peralta и Е. Guirao: *Low-paid workers in the Philippines*, национальный технический доклад, подготовленный для доклада *Заработная плата в мире в 2010-11 гг.*

<sup>55</sup> *ibid.*

### III. Заключение и вопросы, предлагаемые для обсуждения

32. В настоящем документе представлены данные, касающиеся тенденций последнего времени в области оплаты труда, которые свидетельствуют о резком снижении темпов роста заработной платы в мире в период глобального экономического и финансового кризиса. Такие краткосрочные изменения можно рассматривать в контексте более медленных глобальных темпов роста заработной платы в долгосрочной перспективе особенно в развитых странах, где заработная плата все в меньшей степени зависит от роста производительности труда. В этом документе рассматривается также роль политики в области оплаты труда при анализе этих дисбалансов в сторону стабильного и широкомасштабного подъема экономики по окончании кризиса. В свете вышеизложенного Комитет по занятости и социальной политике (ESP) может пожелать пролить дополнительный свет на опыт, накопленный в отношении политических инструментов, в частности:
- a) каким образом коллективные переговоры могут содействовать усилению взаимосвязей между производительностью труда и заработной платой и способствовать созданию среды, способствующей росту производительности и заработной платы и тем самым занятости и экономическому росту и развитию;
  - b) роль минимальной заработной платы в установлении минимальной оплаты труда в целях защиты интересов низкооплачиваемых работников и обеспечения того, чтобы экономическое восстановление вело к повышению уровня жизни всех людей;
  - c) опыт в отношении более широкой политики в сфере доходов, включая пособия и льготы, связанные с трудовой деятельностью, и денежные безвозмездные выплаты в целях сокращения масштабов работающей бедноты и содействия расширению внутреннего спроса;
  - d) проблемы, связанные с согласованностью политических инструментов, и пути обеспечения их взаимодополняемости;
  - e) каким образом профессиональные навыки и развитие малых предприятий могут содействовать росту производительности труда на малых и средних предприятиях, позволяя тем самым добиваться более высоких темпов роста заработной платы и более рационального ее распределения.
33. Комитет может также пожелать представить дополнительные рекомендации МБТ относительно дальнейших направлений работы по политическим мерам в области оплаты труда.

Женева, 2 февраля 2011 г.

*Вносится для обсуждения и разработки рекомендаций.*