



Международная  
организация  
труда

## Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях

# Global Wage Report

Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.  
Неравенство в оплате труда на предприятиях

### **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.

# Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.

Неравенство в оплате труда на предприятиях

---

© Международная организация труда, 2017  
Первое издание 2017 г.

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 (Copyright and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [pubdroit@ilo.org](mailto: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.iflro.org](http://www.iflro.org).

---

### *ILO Cataloguing in Publication Data*

*Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях /* Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017.  
164 p.

ISBN 978-92-2-430999-1 (print)  
ISBN 978-92-2-431000-3 (web pdf)

International Labour Office

wages / wage differential / minimum wage / wage policy / developed countries / developing countries

13.07

Также издано на английском языке: Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace – Geneva: ILO, 2016; ISBN 978-92-2-130928-4 (print) ISBN 978-92-2-130929-1 (web pdf); на французском: ISBN 978-92-2-231151-4 (print), 978-92-2-231152-1 (web pdf); на японском: ISBN 978-92-2-831280-5 (web pdf); на португальском: ISBN 978-92-2-831239-3 (web pdf); и на испанском: ISBN 978-92-2-331203-9 (print), 978-92-2-331204-6 (web pdf)

### *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 можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com)

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) или обратитесь к [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org)

---

Отпечатано в России.

## Предисловие

Достойный труд всех мужчин и женщин и сокращение неравенства включены в число приоритетов Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года – новой всемирной политической программы ООН. Ее ключевыми составляющими являются повышение заработной платы и сокращение неравенства в оплате труда. Цель устойчивого развития (ЦУР) № 8, предполагая «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех», указывает на важность обеспечить равную оплату труда равной ценности. ЦУР № 10 тоже ставит задачу «сократить неравенство внутри стран и между ними», что предполагает повышение дохода 40% малоимущего населения мира, искоренение дискриминации и реализацию соответствующих мер в налогово-бюджетной и социальной сфере и в сфере оплаты труда для постепенного достижения большей степени равенства. Важнейшим показателем прогресса в этой области является доля оплаты труда в ВВП, отражающая взаимосвязь между ростом средней заработной платы и производительности труда. Озабоченность проблемой неравенства была также высказана Группой двадцати, указавшей, что увеличение неравенства подрывает социальное и политическое единство и наносит серьезный ущерб экономическому росту<sup>1</sup>.

Новый доклад МОТ «Заработная плата в мире» – уже пятый по счету за более чем десятилетний период – вносит свой вклад в достижение этих целей, предлагая вниманию государственных органов, социальных партнеров, представителей научных кругов и широкой общественности сравнительные данные и информацию о текущих тенденциях в оплате труда. По этим тенденциям видно, что темпы роста реальной заработной платы в мире, которые начали восстанавливаться в 2010 году после резкого падения в результате экономического кризиса 2008 года, с тех пор снова замедлились. Без учета Китая, опережавшего другие страны мира по росту реальной заработной платы, эти темпы в 2015 году составляли менее 1%. Как было подчеркнуто мною на ежегодных совещаниях во Всемирном банке и МВФ в октябре 2016 года, для того, чтобы подтолкнуть рост, нужно увеличить потребление, что, в свою очередь, требует реализации устойчивых мер в сфере оплаты труда и социальной защиты<sup>2</sup>. Без роста заработной платы и расширения возможностей для достойного труда мировая экономика не сможет вырваться из порочного круга низкого роста, в котором она находится сейчас.

Если в предыдущем докладе «Заработная плата в мире» неравенство в оплате труда и доходах рассматривались с точки зрения домохозяйств, в этом году

---

1 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2 [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS\\_531665/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm).

его предметом является динамика на уровне предприятий. В частности, в докладе содержится анализ того, в какой степени совокупное неравенство в оплате труда является следствием такого неравенства, существующего как *между* предприятиями, так и *внутри* них самих. Этот анализ опирается на последние достижения экономической науки, отраженные в современной литературе, которые стали возможны благодаря новым базам данных, позволяющим получить подробное представление как о работниках, так и о тех предприятиях, на которых они трудятся. Как показывает эта литература, во многих странах тенденции неравенства в оплате труда определялись, главным образом, динамикой неравенства между предприятиями. По выводам доклада, масштабы неравенства в оплате труда между предприятиями – как и его вклад в совокупное неравенство – в прошлом, возможно, недооценивались. Между тем глубина неравенства внутри предприятий, особенно крупных, достигла значительной величины, поскольку 1% предприятий верхнего эшелона все больше отдаляются от всех остальных. Эти выводы имеют важное политическое значение, о чем будет сказано в заключительной части доклада.

Другая проблема, поднятая в докладе этого года, касается значения социального диалога и коллективных переговоров как важнейшего фактора, содействующего всеохватному росту. Как показывают факты, расширение охвата коллективных переговоров уменьшает разброс доходов и обеспечивает более стабильный рост. Трехстороннее взаимодействие между органами власти и социальными партнерами может сыграть важную роль в создании условий для действенных коллективных переговоров, обеспечив для этого соответствующую организационную основу. Как неоднократно подчеркивалось трехсторонними участниками МОТ, определяющим принципом установления минимальной заработной платы являются исчерпывающие консультации, а также по возможности прямое участие социальных партнеров на равноправной основе на всех этапах создания и функционирования механизмов минимальной заработной платы<sup>3</sup>.

Надеюсь, что настоящий доклад, как и его предшествующие издания, станет поводом для серьезных дискуссий по принципиальным вопросам политики и даст полезный материал для социального диалога во всем мире.



Гай Райдер,  
Генеральный директор МОТ

---

<sup>3</sup> См., например, итоги дискуссий Комитета по применению норм в Общем обзоре систем установления минимальной заработной платы (2014).

# Содержание

Предисловие.....	v
Выражение признательности .....	xiii
Краткий обзор .....	xv

## Часть I. Основные тенденции в области заработной платы

---

<b>1 Введение.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Экономическая ситуация в мире .....</b>	<b>3</b>
2.1 Повышение темпов роста в развитых странах на фоне их замедления в мире .....	3
2.2 Последние тенденции на рынке труда.....	6
<b>3 Глобальные и региональные тенденции в области оплаты труда .....</b>	<b>7</b>
3.1 Глобальные тенденции оплаты труда .....	7
3.2 Тенденции оплаты труда в странах Группы двадцати .....	8
3.3 Региональные тенденции оплаты труда .....	9
3.4 Специфика тенденций в отдельных странах .....	11
3.5 Заработная плата и угроза дефляции .....	13
<b>4 Заработная плата, производительность и доля оплаты труда .....</b>	<b>16</b>
4.1 Хронический разрыв между ростом заработной платы и ростом производительности труда .....	16
4.2 Общее сокращение доли оплаты труда .....	18
<b>5 Неравенство в оплате труда и минимальная заработная плата .....</b>	<b>22</b>
5.1 Неравенство в оплате труда .....	22
5.2 Минимальная заработная плата.....	25
<b>6 Средняя величина гендерного разрыва в оплате труда .....</b>	<b>31</b>

## ЧАСТЬ II. Неравенство в оплате труда на предприятиях

---

<b>7 Введение.....</b>	<b>33</b>
<b>8 Совокупное распределение заработной платы .....</b>	<b>35</b>
8.1 Размер оплаты труда по шкале распределения заработной платы .....	35
8.2 Распределение заработной платы в свете различных показателей неравенства .....	40
<b>9 Характеристики работников .....</b>	<b>43</b>
9.1 Изучение дифференциации заработной платы работников в свете индивидуальных и квалификационных различий .....	43
9.2 Дифференциация заработной платы в зависимости от характеристик работников в европейских странах .....	43

9.3	Дифференциация заработной платы в зависимости от характеристик работников в странах с переходной экономикой . . . . .	46
9.4	Взаимодействие между характеристиками работников, определяющими их место в распределении заработной платы . . . . .	51
<b>10</b>	<b>Неравенство в оплате труда между предприятиями и внутри них . . .</b>	<b>57</b>
10.1	Выводы исследований . . . . .	57
10.2	Сравнение средней заработной платы на предприятиях . . . . .	60
10.3	Сравнение различий в оплате труда внутри предприятий . . . . . с различиями между ними . . . . .	68
10.4	Сравнение средней заработной платы с оплатой труда работников . .	73
10.5	В какой мере неравенство в оплате труда обусловлено неравенством внутри предприятий, а в какой – неравенством между ними? . . . . .	79
10.6	Глубокое неравенство в оплате труда на предприятиях и между ними . . . . .	80
<b>11</b>	<b>Гендерный разрыв в оплате труда и роль предприятий . . . . .</b>	<b>83</b>
11.1	Гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях . . . . .	83
11.2	С какого возраста проявляется гендерная разница в оплате труда? . .	85

### ЧАСТЬ III. Заключение и выводы

<b>12</b>	<b>Необходимость в координации политики на глобальном уровне. . . . .</b>	<b>87</b>
<b>13</b>	<b>Страновая специфика мер по сокращению неравенства в оплате труда. . . . .</b>	<b>88</b>
13.1	Минимальная заработная плата и коллективные переговоры . . . . .	88
13.2	Оплата труда руководящих кадров: саморегулирование или ужесточение регулирования? . . . . .	90
13.3	Рост производительности труда на жизнеспособных предприятиях . .	91
13.4	Гендерный разрыв и иная дифференциация в оплате труда . . . . .	92
<b>14</b>	<b>Другие меры сокращения неравенства. . . . .</b>	<b>93</b>
14.1	Налогово-бюджетная политика: налоги и трансферты. . . . .	93
14.2	Косвенные меры, влияющие на оплату труда и распределение заработной платы. . . . .	94

### Приложения

<b>I.</b>	<b>Глобальные тенденции в области заработной платы: методология . . .</b>	<b>95</b>
<b>II.</b>	<b>Региональные группировки стран по классификации МОТ . . . . .</b>	<b>109</b>
<b>III.</b>	<b>Региональный охват и глобальные оценки . . . . .</b>	<b>111</b>
<b>IV.</b>	<b>Совокупность данных и выборка стран в Части II . . . . .</b>	<b>113</b>
<b>V.</b>	<b>Разложение дисперсии. . . . .</b>	<b>119</b>
	<b>Примечания . . . . .</b>	<b>123</b>
	<b>Библиография. . . . .</b>	<b>129</b>

**Вставки**

<b>1</b>	Глобальная база данных МОТ по заработной плате . . . . .	8
<b>2</b>	Дефляция и заработная плата в Японии . . . . .	15
<b>3</b>	Определение доли оплаты труда . . . . .	17
<b>4</b>	Новое руководство МОТ по регулированию минимального размера оплаты труда . . . . .	27
<b>5</b>	Что скрывает гендерный разрыв в оплате труда: обзор литературы . . . . .	32
<b>6</b>	В какой мере квалификационные характеристики определяют размер заработной платы работника? . . . . .	52
<b>7</b>	Неравенство в оплате труда между предприятиями и внутри них: обзор литературы . . . . .	58
<b>8</b>	Неравенство в оплате труда внутри центилей распределения предприятий . . . . .	69
<b>9</b>	Отображение оплаты труда работников в зависимости от их места работы . . . . .	75
<b>A1</b>	Что такое заработная плата? . . . . .	96

**Рисунки**

<b>1</b>	Среднегодовые темпы экономического роста, 2006–2016 гг. (ВВП в постоянных ценах) . . . . .	4
<b>2</b>	Уровень инфляции, 2006–2016 гг. (средние потребительские цены) . . . . .	4
<b>3</b>	Среднегодовые темпы экономического роста по регионам, 2010 и 2015 гг. (ВВП в постоянных ценах) . . . . .	5
<b>4</b>	Уровень инфляции по регионам, 2010 и 2015 гг. (средние потребительские цены) . . . . .	5
<b>5</b>	Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в мире, 2006–2015 гг. . . . .	7
<b>6</b>	Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в странах Группы двадцати, 2006–2015 гг. . . . .	8
<b>7</b>	Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы по регионам, 2006–2015 гг. . . . .	10
<b>8</b>	Индекс средней реальной заработной платы в развитых странах Группы двадцати, 2006–2015 гг. . . . .	12
<b>9</b>	Индекс средней реальной заработной платы в странах с переходной экономикой Группы двадцати, 2006–2015 гг. . . . .	12
<b>10</b>	Индекс средней реальной заработной платы в отдельных европейских странах, 2007–2015 гг. . . . .	13
<b>11</b>	Тенденции роста средней реальной заработной платы и производительности труда в развитых странах, 1999–2015 гг. . . . .	16
<b>12</b>	Структура скорректированной доли оплаты труда в 133 странах, 1995 и 2014 гг. . . . .	18
<b>13</b>	Доля оплаты труда на примере четырех стран с развитой и переходной экономикой . . . . .	19

14	Динамика скорректированной доли оплаты труда накануне, в период и после кризиса . . . . .	20
15	Неравенство в доходах в свете соотношения D9/D1 . . . . .	22
16	Неравенство в оплате труда в странах ОЭСР . . . . .	23
17	Неравенство в оплате труда в отдельных странах с переходной и развивающейся экономикой . . . . .	23
18	Динамика неравенства в доходах за период с 1995 по 2012 год . . . . .	24
19	Динамика доли оплаты труда и неравенства в доходах, 1995–2012 гг. . . . .	25
20	Отношение минимального размера оплаты труда к медианной и средней заработной плате в отдельных европейских странах . . . . .	29
21	Отношение минимального размера оплаты труда к медианной и средней заработной плате в отдельных странах с переходной экономикой . . . . .	29
22	Сближение минимального размера оплаты труда в странах с высоким уровнем дохода . . . . .	30
23	Гендерный разрыв в почасовой оплате труда в отдельных странах мира (по предварительным данным) . . . . .	31
24	Почасовая оплата труда в Европе, 2002, 2006 и 2010 гг. . . . .	35
25	Месячная оплата труда в Европе, 2002, 2006 и 2010 гг. . . . .	36
26	Распределение относительной заработной платы в отдельных европейских странах, 2010 г. . . . .	37
27	Распределение относительной заработной платы в отдельных развивающихся странах по данным за последний имеющийся год . . . . .	38
28	Структура среднемесячного заработка в Европе, 2002, 2006 и 2010 гг. . . . .	39
29	Центильное распределение месячной реальной заработной платы до вычета налогов в странах Европы, средневзвешенные значения, 2010 г. . . . .	40
30	Распределение работников по различным характеристикам «внутри» децилей распределения заработной платы, европейские страны, 2010 г. . . . .	44
31	Распределение работников по различным характеристикам «внутри» децилей распределения заработной платы в странах с переходной экономикой . . . . .	47
32	Остатки после получения прогнозных значений почасовой оплаты труда для европейских стран . . . . .	53
33	Подгруппы работников в европейских странах . . . . .	54
34	Остатки после получения прогнозных значений почасовой оплаты труда в странах с переходной экономикой и низкодходных странах . . . . .	55
35	Неравенство в оплате труда между европейскими предприятиями, 2002, 2006 и 2010 гг. . . . .	61
36	Распределение относительной заработной платы на уровне предприятий в отдельных европейских странах, 2010 г. . . . .	62
37	Неравенство в оплате труда между работниками и между предприятиями в отдельных европейских странах (P90/P10 и P100/P10), 2010 г. . . . .	63
38	Распределение относительной заработной платы на уровне предприятий в отдельных развивающихся странах . . . . .	64

39	Неравенство в оплате труда между работниками и между предприятиями в отдельных развивающихся странах . . . . .	65
40	Доля предприятий с низкой, средней и высокой средней заработной платой в отдельных европейских странах и Европе в целом . . . . .	66
41	Доля предприятий с низкой, средней и высокой средней заработной платой в отдельных странах с развивающейся и переходной экономикой . . . . .	67
42	Доля в занятости и средняя заработная плата по отраслям экономики в отдельных странах . . . . .	67
43	Дифференциация предприятий по средней почасовой оплате труда с учетом средней минимальной и максимальной заработной платы в каждом центиле, 2010 г. . . . .	69
44	Дифференциация предприятий по величине разницы между минимальным и максимальным размером почасовой оплаты труда . . . . .	70
45	Средняя заработная плата на предприятиях и стандартное отклонение ее размера . . . . .	70
46	Дифференциация в оплате труда в зависимости от профессиональной категории: распределение предприятий различных отраслей по средней почасовой оплате труда на уровне предприятия . . . . .	72
47	Дифференциация в оплате труда в зависимости от квалификации: распределение предприятий различного размера по средней почасовой оплате труда на уровне предприятия . . . . .	73
48	Центильное распределение средней почасовой оплаты труда у работников и предприятий . . . . .	74
49	Средняя почасовая оплата труда работников на предприятиях нижнего дециля . . . . .	76
50	Средняя почасовая оплата труда работников на предприятиях верхнего дециля . . . . .	76
51	Разложение дисперсии почасовой оплаты труда в 22 европейских странах, 2010 г. . . . .	80
52	Неравенство в европейских странах в (а) почасовой оплате труда и (б) в доле заработной платы в месячном фонде оплаты труда, 2010 г. . . . .	82
53	Гендерный разрыв в оплате труда в разрезе (а) населения и (б) предприятия, 2010 г. . . . .	83
54	Гендерный разрыв в почасовой оплате труда у высших профессиональных категорий и 1% наиболее оплачиваемых работников, 2010 г. . . . .	84
55	Гендерный разрыв в почасовой оплате труда у наемных работников различных возрастных категорий (в реальном выражении, базовый год = 2010) . . . . .	85
A1	Доля наемных работников в общей численности занятых, 1995–2016 гг. . . . .	96
A2	Логарифмическое распределение почасовой оплаты труда до вычета налогов по сравнению с плотностью нормального распределения . . . . .	120

## Таблицы

---

<b>1</b>	Значения различных показателей неравенства для 22 европейских стран, 2010 г. . . . . .	41
<b>2</b>	Значения различных показателей неравенства для отдельных развивающихся стран, 2010 г. . . . . .	42
<b>3</b>	Разбивка оценок к Рис. 44 в разрезе отрасли и размера предприятия, средней почасовой оплаты труда в евро, 2010 г.: отдельные центили взвешенной разницы между минимальной и максимальной почасовой оплатой труда работников одного предприятия . . . . .	71
<b>4</b>	Разбивка оценок средней почасовой оплаты труда к Рис. 48 в разрезе отраслевой принадлежности и размера предприятия (в евро, 2010 г.): отдельные центили распределения почасовой оплаты труда работников и средней оплаты труда как этих работников, так и на том предприятии, где они трудятся . . . . .	77
<b>5</b>	Дифференциация почасовой оплаты труда до вычета налогов внутри предприятий Европы и между ними, 2002–2010 гг. . . . . .	79
<b>6</b>	Среднее распределение руководящих должностей в Европе в разрезе населения и среди 1% наиболее оплачиваемых работников, 2010 г. . . . . .	84
<b>A1</b>	Номинальная заработная плата и темпы роста реальной заработной платы по странам, 2013–2015 гг. . . . . .	102
<b>A2</b>	Новые региональные группировки стран по классификации МОТ . . . . .	109
<b>A3</b>	Прежние региональные группировки стран по классификации МОТ . . . . .	110
<b>A4</b>	Охват глобальной базы данных по заработной плате, 2015 г. (процентное соотношение). . . . . .	111
<b>A5</b>	Охват глобальной базы данных по заработной плате, 2007–2015 гг. (процентное соотношение) . . . . . .	111

## **Выражение признательности**

Ошибочно видеть в сегодняшнем высоком уровне неравенства результат действия неподконтрольных нам сил.

*Энтони Б. Аткинсон*

Доклад подготовлен сотрудниками отдела МОТ по вопросам рынка труда, трудовых отношений и условий труда (INWORK) при участии других сотрудников МОТ из штаб-квартиры в Женеве и полевых бюро под общим руководством Филиппа Маркадена, руководителя INWORK. Основными авторами доклада являются Патрик Бельзер и Розалия Васкес-Альварес; анализ к Части I выполнял Николя Мэтр при содействии Дянь Ху; вопросами подготовки и согласования Части II занималась Розалия Васкес-Альварес. Крис Эдгар отвечал за общую координацию в связи с редактированием, публикацией и анонимным рецензированием всего текста доклада. Автором дизайна обложки является Кристиан Ольсен. Особую благодарность авторы выражают Сандре Поласки за ценные предложения и материалы, которые помогли повысить качество доклада.

### *Особый вклад*

Часть II доклада опирается на результаты исследовательского проекта, включая анализ данных и материалы, предоставленные Флорой Браун, Тобиасом Гаэппом, Азьер Марискаль, Роксаной Маурицио, Зулфаном Таджэдином и Надей Трифкович. Техническим рецензированием Части II в дополнение к общему рецензированию доклада занимались Андреа Реголи и Антонелла Д'Агостино (Партенопский университет, Неаполь). Авторы также благодарны Наталье Волковой-Фернандес и Национальному институту статистики и географии (INEGI) за предоставление лабораторных данных института в городе Мехико, а Флоре Брауну и Изалии Навас – за помощь в количественном анализе данных, полученных из Мексики.

По предложению Фархада Мехрана (консультанта МОТ) глобальные и региональные оценки для Части I доклада были получены при содействии Департамента статистики МОТ с помощью методологии, используемой в предыдущих публикациях доклада «Заработная плата в мире» (см. описание в Приложении I). Экспертную оценку методологии выполняли в 2011 году Ив Тийе (Институт статистики Невшательского университета), Юнь Янь (Монреальская школа бизнеса), Джозеф Л. Гаствирт (Университет им. Джорджа Вашингтона, Вашингтон, округ Колумбия) и Йоуп Ан (Корейский институт труда).

### *Особая благодарность*

Авторы выражают особую благодарность всем национальным агентствам статистики, оказавшим помощь в сборе данных. В частности, авторы признательны всей группе МОТ/SIALC (информационно-аналитической системы по вопросам

труда) в Панаме, в частности, Боливару Пино, за предоставленные данные по оплате труда в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, а также Кунтао Ксиа (бюро МОТ в Бангкоке) за данные по оплате труда в странах Азии и обновленные оценки темпов роста реальной заработной платы в Индии.

Кроме того, авторы признательны следующей группе коллег за ценные материалы и комментарии: Джанин Берг, Эккехарду Эрнсту, Хавьеру Эступинану, Юзефу Геллабу, Наджу Гошену, Сьюзан Гайтер, Франку Хофферу, Стивену Капсосу, Даниэлю Косцеру, Андресу Маринакису, Ума Рани, Катрин Саже, Кристену Собеку, Николаю Стюдеру, Стивену Тобину и Мануэле Томей. В частности, авторы выражают особую признательность двум анонимным рецензентам, которые занимались рецензированием доклада. Авторы также благодарны Панагиотису Гианнаракису, Луису Пинедо Каро, Ульриху Штайну и Эндрю Ватту за возможность воспользоваться их материалами.

Сэр Энтони Б. Аткинсон (1944-2017) выступал независимым рецензентом нескольких изданий доклада «*Заработная плата в мире*», включая настоящее издание. Его комментарии, за которые МОТ выражает ему признательность, всегда способствовали повышению качества содержания доклада.

#### *Источники данных*

Доклад частично опирается на данные статистики Евростата, полученные в рамках исследования структуры доходов за 2002–2010 годы. Авторы выражают признательность Евростату за эти данные, предоставленные по договору номер RPP 252/2015-SES-ILO. Другая часть доклада опирается на данные статистики Евростата, касающиеся доходов и условий жизни в странах ЕС за 2003–2015 годы, включительно. Евростату выражается признательность за эти данные, предоставленные по договору номер 52/2013-EU-SILC. Авторы берут на себя всю полноту ответственности за выводы, сделанные на основе этих данных.

# Краткий обзор

## Часть I. Основные тенденции в области заработной платы

### *Экономическая ситуация в мире*

За последние годы растет понимание необходимости мониторинга тенденций в оплате труда и долгосрочных мер в этой области, направленных на предотвращение стагнации заработной платы, повышение уровня оплаты труда миллионов работающих бедных в различных странах мира, обеспечение справедливого распределения доходов, сокращение чрезмерного неравенства в оплате труда и доходах, а также на стимулирование потребления как одного из основополагающих элементов устойчивой экономики.

### *Снижение темпов роста заработной платы в мире*

Как показано в Части I доклада «Заработная плата в мире» за текущий год, темпы роста реальной заработной платы в мире, которые начали восстанавливаться в 2010 году после резкого падения в результате экономического кризиса 2008–2009 годов, с 2012 года снова замедлились, сократившись с 2,5% до 1,7% в 2015 году, т.е. до своего 4-летнего минимума. Без учета Китая, опережавшего другие страны мира по темпам роста реальной заработной платы, они сократились с 1,6% в 2012 году до 0,9% в 2015 году.

### *Снижение темпов роста заработной платы в странах с переходной и развивающейся экономикой*

В течение большей части послекризисного периода повышению заработной платы в мире в значительной мере способствовали относительно высокие темпы роста оплаты труда в формирующихся рынках и развивающихся странах Азии и Тихоокеанского бассейна, в частности в Китае, но также и в некоторых других развивающихся странах и регионах. В последнее время эта тенденция замедлилась или кардинально изменилась. В странах Группы двадцати с переходной и развивающейся экономикой темпы роста реальной заработной платы сократились с 6,6% в 2012 году до 2,5% в 2015 году. Что касается ее темпов роста по регионам, то, по данным доклада, в 2015 году темпы роста реальной заработной платы оставались относительно высокими (4,0%) в странах Азии, сократившись до 3,4% в странах Центральной и Западной Азии, и, по предварительным оценкам, составляли 2,1% в арабских и 2,0% в африканских странах. В 2015 году реальная заработная плата в странах Латинской Америки и Карибского бассейна сократилась на 1,3% (главным образом, вследствие сокращения оплаты труда в Бразилии), а в странах Восточной Европы – на 5,2% (в основном, вследствие сокращения оплаты труда в Российской Федерации и на Украине).

### *Повышение темпов роста заработной платы в развитых странах*

В развитых странах, напротив, заработная плата увеличилась. В развитых странах Группы двадцати темпы роста реальной заработной платы выросли с 0,2% в 2012 году до 1,7% в 2015 году, достигнув своего максимума за последнее десятилетие. В 2015 году темпы роста реальной заработной платы повысились до 2,2 % в США до 1,5% в странах Северной, Южной и Западной Европы и до 1,9% в странах Евросоюза (ЕС). В значительной мере эти тенденции объясняются ускоренным ростом заработной платы в США и Германии. Пока еще остается неясным, сохранятся ли такие темпы роста в будущем или в развитых странах произойдет возврат к стагнации заработной платы. В экономических условиях, характеризующихся растущим риском дефляции во многих странах, снижение оплаты труда может само по себе стать значительным фактором риска, способным породить дефляционные спирали зарплат и цен.

Восстановление темпов роста заработной платы в странах Северной Америки и в ряде европейских стран оказалось недостаточным для того, чтобы компенсировать их падение в странах с переходной и развивающейся экономикой. Сокращение разницы между развитыми и развивающимися странами в темпах роста заработной платы также означает замедление процесса сближения этих двух групп стран по уровню оплаты труда.

### *Разнонаправленная динамика доли оплаты труда*

Хотя динамика реальной заработной платы находится под влиянием таких факторов, как рост ВВП и инфляция, другие факторы тоже имеют значение. Значительный массив исследований в настоящее время указывает на то, что в большинстве стран мира темпы роста заработной платы за последние десятилетия отставали от темпов роста производительности труда, что привело к сокращению доли оплаты труда в ВВП. Причиной этого, скорее всего, является комбинация факторов, в том числе глобализация, изменение требований к квалификации в силу технического прогресса, ослабление институтов рынка труда, а также растущее давление со стороны финансовых рынков, заставляющее распределять прибыль от деятельности крупных корпораций в пользу инвесторов. Как следует из выводов доклада за текущий год, после определенного ожидаемого контрциклического роста во многих странах в период 2007–2010 годов доля оплаты труда в 2010–2015 годах вернулась к тенденции долгосрочного сокращения в чуть более чем половине стран. Исключения составляют Китай, Германия и США, однако даже в этих странах доля оплаты труда остается намного ниже своего пикового уровня.

### *Неравенство в оплате труда и минимальная заработная плата*

По средней заработной плате нельзя понять, как распределяется оплата труда по различным категориям наемных работников. Известно, что неравенство в оплате труда за последние десятилетия увеличилось во многих странах мира. Хотя в определенной степени это неравенство отражает индивидуальные и производственные различия между работниками, чрезмерное углубление неравенства все больше заставляет опасаться его негативных социально-экономических последствий. Как указывается в докладе, растущее неравенство в оплате труда и в доходах домохозяйств зачастую коррелирует с сокращением доли оплаты труда.

В последние годы в целях защиты малооплачиваемых работников и сокращения неравенства в оплате труда во многих странах был введен или укреплен механизм установления минимальной заработной платы. Как следует из выводов недавних исследований, адекватный минимальный размер оплаты труда может приводить к росту доходов малооплачиваемых работников – значительную часть которых составляют женщины – без значительного негативного влияния на занятость. Однако устанавливать его следует сбалансированно на научной основе и при условии исчерпывающих консультаций с социальными партнерами, а также, по возможности, с их прямым и равноправным участием. В докладе приводятся некоторые сравнительные цифры, показывающие соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы в отдельных странах.

### *Гендерный разрыв в оплате труда*

В совокупном распределении заработной платы также наблюдаются различия между теми или иными категориями работников. Одно из них представляет собой гендерный разрыв в оплате труда – отрицательную процентную разницу в средней заработной платой между женщинами и мужчинами. Как показывают различные исследования, с течением времени этот разрыв в целом сократился в большинстве стран, по которым имеются соответствующие данные, но не исчез. В докладе приводятся последние оценки гендерного разрыва в почасовой оплате труда в целом ряде стран, которые указывают на его огромную вариативность – примерно от нуля до почти 45%.

## **Часть II. Неравенство между предприятиями**

### *Резкое углубление неравенства в оплате труда по сравнению с наиболее высокооплачиваемыми работниками*

Степень неравенства в оплате труда в той или иной стране можно измерять разными способами. Путем распределения всех наемных работников на десять групп (децили) или 100 групп (центили), расположенных в порядке увеличения заработной платы, в докладе показано, что в большинстве стран оплата труда возрастает постепенно на протяжении большей части распределения, резко увеличиваясь у последних 10%, а особенно у 1% наиболее высокооплачиваемых работников. В Европе на долю 10% таких работников приходится в среднем 25,5% всего фонда оплаты труда в той или иной стране, что практически соответствует доле, приходящейся на 50% наименее оплачиваемых работников (29,1%). Несмотря на то, что данные не являются строго сопоставимыми, в некоторых странах с переходной экономикой доля наиболее высокооплачиваемых работников еще больше – 35% в Бразилии, 42,7% в Индии и 49,2% в ЮАР. В ЮАР и Индии на долю 50% наименее оплачиваемых работников приходится, соответственно, всего лишь 11,9% и 17,1% совокупного фонда оплаты труда.

### *Необъяснимость существенной части распределения заработной платы характеристиками работников*

Как показано в докладе, заработная плата и неравенство в оплате труда зависят не только от квалификации работника (уровня образования, возраста или выслуги лет), но также от множества других факторов, имеющих важное значение,

среди которых, например, пол, размер предприятия, тип трудового договора и отрасль, в которой он трудится. Из описательной статистики для выборки развитых и развивающихся стран видно, что высшее образование не гарантирует получение высокооплачиваемой работы, наиболее высокооплачиваемые работники сосредоточены в секторе недвижимости и финансовых услуг, а в более высокооплачиваемых децилях доля женщин неуклонно снижается. Так, если в европейских странах доля женщин в трех наименее оплачиваемых децилях составляет в среднем 50–60%, то в наиболее высокооплачиваемом дециле их доля сокращается примерно до 35%, а среди 1% получающих максимальную оплату труда – до 20%. В ряде стран с переходной и развивающейся экономикой этот контраст еще отчетливее. В докладе применяется стандартная модель, цель которой – объяснить зависимость заработной платы от индивидуальных производственных характеристик работника, таких как уровень образования, возраст и выслуга лет; однако эта модель не объясняет существенную часть наблюдаемой дифференциации в оплате труда. В самом деле, наблюдается значительная – подчас огромная – разница между фактической оплатой труда тех или иных работников и тем, что они должны были бы получать в соответствии со своими индивидуальными квалификационными характеристиками.

### *Значение неравенства в оплате труда между предприятиями<sup>1</sup>*

Невозможность объяснить существенную часть наблюдаемой дифференциации в оплате труда при помощи классической аргументации, исходя из квалификационных характеристик работников, заставляет задаться вопросом о роли предприятий как одного из факторов, определяющих неравенство в оплате труда. Как показывают последние исследования, растущее неравенство между предприятиями (измеряемое разницей в средней заработной плате между предприятиями) имело важное значение для углубления неравенства в оплате труда в США в период с 1981 по 2013 год, равно как и для сокращения неравенства в Бразилии в период с 1996 по 2012 год. В США углубление неравенства между предприятиями объяснялось, главным образом, их растущей поляризацией: квалифицированные кадры были сосредоточены на одних предприятиях, а малоквалифицированные – на других, что соответствовало тенденции в пользу реструктуризации деятельности и передачи ее периферийной составляющей сторонним исполнителям на основе подряда или франшизы. В Бразилии значительная часть сокращения неравенства между предприятиями объяснялась повышением минимального размера оплаты труда.

### *Величина неравенства в оплате труда между предприятиями*

Как видно из доклада, если во многих странах величина неравенства в оплате труда между работниками и между предприятиями одновременно является либо низкой (например, в Швеции или Норвегии), либо высокой (например, в Великобритании или Румынии), то в некоторых странах эти типы неравенства значительно расходятся по своей величине. Неравенство в оплате труда между предприятиями, как правило, больше в развивающихся, чем в развитых странах. Если в развитых

---

<sup>1</sup> В настоящем докладе термины «организация» и «предприятие» (или «компания») являются взаимозаменяемыми.

странах на 10% предприятий с наибольшей оплатой труда средняя заработная плата в 2–5 раз выше, чем на 10% предприятий с наименьшей оплатой труда, то в развивающихся странах это соотношение возрастает до 8-ми (Вьетнам) и даже до 12 раз (ЮАР). Из доклада также видно, что в Норвегии средняя заработная плата на значительной части предприятий находится в среднем диапазоне, тогда как в Великобритании значительную часть составляют предприятия с низким или высоким размером средней заработной платы. В развивающихся странах в силу структурных различий, как правило, наблюдается значительная разница между большинством предприятий с низкой и средней оплатой труда и меньшинством с гораздо более высоким размером средней заработной платы.

### *Значение неравенства в оплате труда внутри предприятий*

Несмотря на то что неравенство между предприятиями во многом определило последние тенденции в оплате труда, оно не всегда было решающим фактором совокупного неравенства в оплате труда. Как показали предыдущие исследования, в США значительную часть совокупного неравенства в оплате труда можно отнести скорее на счет неравенства внутри предприятий, чем между ними, и хотя на долю последнего приходится большая часть недавнего углубления неравенства в оплате труда между работникам «мегакорпораций» с численностью работающих свыше 10 000 человек, неравенство обоих типов значительно выросло примерно в равной степени.

### *Пирамида неравенства в оплате труда в европейских странах*

В 2010 году на долю неравенства в оплате труда внутри предприятий Европы приходилась почти половина совокупного неравенства. На основе распределения предприятий по величине средней заработной платы и анализа минимального и максимального размера оплаты труда на них в докладе указывается на значительную степень неравенства в оплате труда в европейских странах, особенно внутри предприятий с относительно большой величиной средней заработной платы. Если сравнить оплату труда отдельных работников со средним размером оплаты труда на том предприятии, где они трудятся, то обнаружится, что большинство работников (примерно 80%) получают меньше этого среднего размера оплаты труда. Оплата труда некоторых работников на нижнем отрезке кривой намного ниже средней по предприятию, что указывает на значительное неравенство внутри предприятий как одну из причин неправомерно низкой оплаты труда. На верхнем отрезке кривой 0,1% работников получают 211 евро в час при среднем размере оплаты труда на их предприятии 45 евро в час. В докладе в графической форме показано, что завышенная оплата труда отдельных работников на некоторых предприятиях приводит к формированию «пирамиды» крайне неравномерно распределенной оплаты труда, что подчеркивает масштаб и степень неравенства в оплате труда не только между предприятиями, но и внутри них. Хотя такой анализ представляется целесообразным как для развитых стран, так и для стран с переходной экономикой, на практике для последней группы стран имеется лишь ограниченное количество «совмещенных» баз данных (т.е. таких, которые содержат сведения как о работниках, так и о предприятиях, где они трудятся).

### *Гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях*

В докладе также приводятся расчеты гендерного разрыва в оплате труда на основе «совмещенных» данных для Европы. По ним видно, что за период с 2002 по 2010 год гендерный разрыв сократился, но сохраняется в большинстве европейских стран, причем его величина больше на верхнем конце распределения, чем на его нижнем конце или в середине. Если в целом по Европе гендерный разрыв в почасовой оплате труда составляет примерно 20%, то среди 1% получателей максимальной заработной платы он достигает примерно 45%. У руководителей компаний, которые входят в 1% таких работников, гендерный разрыв в оплате труда превышает 50%. При этом он больше на тех предприятиях, где средняя заработная плата выше. На предприятиях, входящих в 1% предприятий Европы с наибольшим средним размером оплаты труда, гендерная разница составляет почти 50%. Из доклада также видно, что она наблюдается на рынке труда с раннего возраста, но значительно сокращается у работников старше 40 лет.

### **Часть III. Итоги и выводы**

#### *Необходимость в координации политики на глобальном уровне*

Стагнация средней заработной платы и сокращение доли оплаты труда чреваты как социальными, так и экономическими последствиями. В социальном плане отсутствие взаимосвязи между экономическим ростом и ростом заработной платы приводит к растущему разочарованию работников и их семей вследствие ощущения, что они не получают положенную им часть плодов экономического прогресса. Для экономики низкие темпы роста заработной платы означают снижение у домохозяйств стимулов к потреблению и как результат – сокращение совокупного спроса, особенно в условиях стагнации заработной платы одновременно во многих крупных странах. В этой связи опережающие темпы роста заработной платы в различных странах в 2015 году дали позитивный экономический эффект, выходящий за пределы их границ. Поэтому там, где это возможно, повышенные темпы роста следует сохранять или наращивать. Это не относится ко всем таким странам, в некоторых из них заработную плату нельзя повысить без ущерба для предприятий и рабочих мест, так как это приведет к росту трудовых затрат и может вызвать значительное сокращение объемов экспорта или инвестиций. Поэтому здесь нужен дифференцированный подход с учетом специфики тех или иных стран.

В предыдущих публикациях доклада «Заработная плата в мире» содержался призыв к координации политики на глобальном уровне с тем, чтобы избежать одновременной реализации в слишком большом числе стран мер, направленных как на сдерживание роста оплаты труда, так и на ее сокращение в конъюнктурных целях для увеличения экспорта, результатом чего может в обоих случаях стать падение регионального или мирового совокупного спроса или дефляция. В этой связи позитивным шагом стало включение политики в сфере заработной платы в повестку дня совещаний Группы двадцати. В 2016 году Группа двадцати призвала проводить макроэкономическую политику, направленную на достижение существенных темпов роста заработной платы и производительности труда, а также руководствоваться в области заработной платы принципом реализации долгосрочных мер, при котором мощные инструменты и институты рынка труда – такие как минимальная заработная плата и коллективные переговоры – могут

способствовать более адекватному соответствию между ростом оплаты труда и ростом производительности.

### *Сферы реализации возможных мер с учетом специфики стран*

Реализация на всех уровнях политики, обеспечивающей стабильные темпы роста заработной платы и справедливое распределение плодов прогресса, требует решительных и масштабных мер. Они должны учитывать как долгосрочные тенденции, так и текущую ситуацию. Но прежде всего адекватная политика должна иметь в виду конкретные факторы, определяющие позитивную или негативную динамику заработной платы и неравенства в оплате труда. Поэтому при формировании национальной политики следует в каждом случае учитывать модели и факторы экономического развития, при этом не забывая, что многие тенденции могут иметь широкий резонанс в странах, находящихся на аналогичном этапе развития.

- **Минимальная заработная плата и коллективные переговоры.** Механизм минимальной заработной платы и коллективные переговоры потенциально могут привести к сокращению неравенства в оплате труда одновременно как между предприятиями, так и внутри них. Результат же этих переговоров зависит от того, как они организованы. Переговоры, проходящие на национальном, секторальном и (или) отраслевом уровне при участии большого количества работодателей и при координации между различными уровнями, обеспечивают охват большей части работающих и сокращение неравенства в оплате труда как между предприятиями, так и внутри них. Их результат будет еще более значителен, если государство примет меры по распространению действия коллективных договоров на всех работников той или иной отрасли или страны в целом. Если коллективные переговоры имеют узконаправленное действие и проходят на уровне предприятия или рабочих мест, их влияние на неравенство в оплате труда ограничивается ситуацией внутри этих предприятий. МОТ приняла международные трудовые нормы в отношении коллективных переговоров и минимальной заработной платы, а недавно опубликовала руководства по обеим этим темам, подчеркивая тем самым, что минимальная заработная плата и коллективные переговоры дополняют друг друга как инструменты политики.
- **Новые инициативы работодателей и работников по сокращению неравенства в оплате труда посредством коллективных переговоров.** В последнее время были выдвинуты новые инициативы и предложения, имеющие целью решение проблемы растущего неравенства между предприятиями, особенно между заказчиками и подрядчиками, и направленные на то, чтобы включить в коллективные договоры все звенья системы поставок. Некоторые предприятия, действующие в международном масштабе, подчеркивали проблематичность повышения оплаты труда на уровне предприятия в условиях жесткой ценовой конкуренции за заказчика. В этой связи вызывает интерес решение ряда крупнейших международных торговых марок предложить производителям и профсоюзам выступить с совместной инициативой для стимулирования коллективных переговоров на отраслевом уровне с участием многих работодателей в странах, производящих швейную продукцию<sup>2</sup>.

2 См. описание инициативы по адресу <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>

- **Максимальный размер оплаты труда: саморегулирование предприятий или усиление регулирования?** По материалам доклада о степени неравенства в оплате труда внутри предприятий видно, что предприятиям принадлежит особая роль в сдерживании неравенства в социально приемлемых рамках путем саморегулирования. Во многих случаях руководство предприятий самостоятельно определяет размер оплаты своего труда, а акционеры зачастую не могут обеспечить ему справедливое вознаграждение в соответствии с социальными ценностями или даже результатами работы предприятия. По мнению МОТ, «устойчивые предприятия должны участвовать в механизмах социального диалога и поддержания трудовых отношений на надлежащем уровне, таких как коллективные переговоры, а также информирование, консультации и участие работников. Это эффективные и взаимовыгодные инструменты, так как они способствуют распространению единых ценностей, доверия и сотрудничества, а также социально ответственного поведения» (МОТ, 2007, с. 5). В прошлом инициативы по регулированию максимального размера оплаты труда касались гарантий прозрачности вознаграждения и «права голоса» акционеров в вопросах оплаты труда. Теперь под вопросом целесообразность усиления регулирования для того, чтобы стимулировать связь вознаграждения с долгосрочными показателями работы предприятия, а не с краткосрочными выгодами в форме стоимости акционерного капитала.
- **Рост производительности на устойчивых предприятиях.** В силу того, что разница между предприятиями в среднем размере оплаты труда является одним из важнейших факторов совокупного неравенства в оплате труда, содействие росту производительности труда на устойчивых предприятиях может одновременно привести к росту средней заработной платы и сократить неравенство в оплате труда. Компромисс между ростом и неравенством не является при этом обязательным условием. Но если растущее неравенство между предприятиями обусловлено их поляризацией и передачей работ на подрядное исполнение, то в сегменте с низкой добавленной стоимостью практически не остается места для роста производительности. В своем «Заключении о содействии устойчивым предприятиям» 2007 года МОТ, признавая, что неравенство и дискриминация несовместимы с развитием устойчивых предприятий, подчеркивает важность формирования среды, благоприятной для создания и роста или реструктуризации предприятий на устойчивой основе. В такой благоприятной среде правомерное стремление к прибыли как один из главных факторов экономического роста сочетается с требованиями развития на основе уважения человеческого достоинства, сохранения устойчивости окружающей среды и достойного труда.
- **Решение проблемы неравенства в оплате труда различных категорий работников, включая женщин и мужчин.** Институты рынка труда и меры в области заработной платы не смогут эффективно сократить неравенство до тех пор, пока не будут обеспечивать защиту и охват уязвимых, неблагополучных или дискриминируемых категорий трудящихся. Гендерный разрыв в оплате труда – разница в средней заработной плате между мужчинами и женщинами – остается проблемой во всем мире. Как подчеркивается в докладе, он имеет место на предприятиях любого типа, но особенно велик на предприятиях с более высокой средней оплатой труда. Это показывает, что сертификация рабочих мест на уровне предприятия остается важнейшим дополнением

к законодательству, гарантируя право на равную оплату за труд равной ценности, эффективное соблюдение этого права со стороны государства и действенный доступ работников к правосудию для защиты своих прав. Меры ограничения размера оплаты труда руководства также могут сузить широкий гендерный разрыв в оплате труда, существующий, по данным доклада, между мужчинами и женщинами, занимающими руководящие должности.

### *Другие меры сокращения неравенства*

Вышеуказанные меры сокращения неравенства, разумеется, не исчерпывают весь арсенал средств. В этой связи уместно вспомнить, что доклад «*Заработная плата в мире*» публикуется каждые два года и что в предыдущем докладе, посвященном исследованию взаимосвязей между заработной платой, доходами домохозяйств и неравенством в широком смысле, предлагался целый ряд других мер сокращения неравенства.

***Решение проблемы низкой оплаты труда и неравенства с помощью мер налогово-бюджетной политики в форме налогов и трансфертов.*** Во многих развитых странах налогообложение стало менее прогрессивным в последнее время, что привело к углублению неравенства на рынке труда. Утрату системой своего прогрессивного характера можно отчасти компенсировать за счет мер, предотвращающих уклонение организаций и физических лиц от уплаты налога на доходы и устанавливающих адресные налоговые льготы для малоимущих домохозяйств. Более дифференцированное и прогрессивное налогообложение может также ограничивать оплату труда руководящих кадров, сокращая стимулы требовать больше за свой труд. Не менее важно и то, что налогово-бюджетная политика может решать проблему неравенства за счет трансфертов менее благополучным домохозяйствам в форме либо прямых денежных выплат, либо возможностей или гарантий трудоустройства в государственном секторе, либо субсидий на питание и т.д. Хотя во многих странах произошло расширение системы социальной защиты, значительная часть населения мира по-прежнему лишена медицинского страхования и пенсий по возрасту, а еще больше людей живут в условиях отсутствия детских и семейных пособий, а также пособий по безработице и временной нетрудоспособности в случае болезни, травмы или беременности (МОТ, 2014b).

***Важные меры комплексной политики, косвенно влияющие на заработную плату и ее распределение.*** К таковым относится доступность качественного образования, наличие программ повышения квалификации рабочей силы, а также служб, обеспечивающих подбор вакансий в соответствии с параметрами соискателей рабочих мест. Они также включают в себя ряд мер для решения вопросов различия в заработной плате при нестандартных формах занятости (это особенно касается временных и заемных работников), которые находят все большее распространение во многих промышленно развитых странах, а в развивающихся имеют тенденцию занимать те сегменты рынка труда, которые прежде ассоциировались со стандартными рабочими местами. Принимаемые меры призваны обеспечить работников с нестандартными формами занятости защитой, имеющейся у «обычных» работников, а также сделать так, чтобы эта защита в большей степени соответствовала той или иной форме занятости. Эти меры призваны реализовать принцип равенства в обращении между теми или иными категориями работников,

исключить дискриминацию по профессиональному признаку, а также сократить косвенную дискриминацию по признаку пола и предотвратить использование нестандартных форм занятости исключительно в целях снижения трудовых затрат за счет снижения оплаты и ухудшения условий труда тех или иных категорий работников (МОТ, 2016b).

## 1 Введение

За последние годы растет понимание необходимости мониторинга тенденций в оплате труда и долгосрочных мер в этой области, направленных на предотвращение стагнации заработной платы, повышение уровня оплаты труда миллионов работающих бедных в различных странах мира, обеспечение справедливого распределения доходов, сокращение чрезмерного неравенства в оплате труда и доходах, а также на стимулирование потребления как одного из основополагающих элементов устойчивой экономики.

Заработная плата имеет важное значение в силу нескольких причин. Во-первых, она является жизненно важным источником дохода домохозяйств и, соответственно, в значительной степени определяет уровень жизни людей. По расчетам предыдущего доклада *«Заработная плата в мире»* (МОТ, 2015а), в развитых странах у домохозяйств с одним или более членами трудоспособного возраста заработная плата обычно составляет 70–80% всего дохода до уплаты налогов с учетом всех трансфертов. У среднего класса в этих странах она нередко превышает 80% совокупного дохода, а в малоимущих домохозяйствах более важную роль играют социальные трансферты, дополняющие доход от заработной платы. В странах с переходной и развивающейся экономикой доля заработной платы в доходе домохозяйств меньше и колеблется от 50–60% в Аргентине и Бразилии примерно до 40% в Перу и 30% во Вьетнаме; кроме того, в этих странах доход от samozанятости составляет более значительную долю совокупного дохода домохозяйств, чем в развитых странах. Однако даже там, где удалось повысить уровень дохода и сократить неравенство в доходах, это нередко является результатом увеличения количества рабочих мест для малоимущих домохозяйств в сочетании с более справедливым распределением заработной платы. В новом ежегодном докладе Всемирного банка *«Бедность и равное распределение плодов развития»* (Всемирный банк, 2016) – одной из главных публикаций – также подчеркивается роль рынка труда и заработной платы в деле сокращения бедности и неравенства.

Во-вторых, заработная плата имеет важное значение для экономики и политики. Если для предприятий оплата труда относится к издержкам, то на макроэкономическом уровне ее устойчивый рост является определяющим условием для повышения совокупного спроса. Если чрезмерно высокие темпы роста заработной платы могут привести к инфляции и сокращению экспорта или инвестиций, то низкие могут подорвать потребление домохозяйств и внутренний спрос, и эти последствия будут особенно тяжелыми при нынешней ситуации в мире, характеризующейся низкими темпами экономического роста. Непомерно высокое неравенство способствует замедлению темпов экономического роста и разрушает социальное единство (Ostry, Berg and Tsangarides, 2014; d’Hombres, Weber and

Eliа, 2012). Кроме того, оно может приводить к политической поляризации общества: по данным недавнего доклада МВФ, изменение характера политической дискуссии в отдельных странах является результатом «растущего неравенства в доходах и структурных трансформаций, часть из которых были следствием глобализации и, по всей видимости, были выгодны только экономическим элитам» (МВФ, 2016а, с. хiii). В докладе «*Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.*» содержался призыв к координации политики на глобальном уровне в целях содействия всеохватному и устойчивому росту во всех странах. В этой связи позитивным шагом стало включение вопросов регулирования заработной платы в повестку дня совещаний Группы двадцати.

Наконец, не менее важно и то, что заработная плата означает не только деньги. Без нее не может быть справедливости и человеческого достоинства. Как неустанно подчеркивалось МОТ, «труд не является товаром» и, стало быть, его цена не может определяться исключительно соотношением спроса и предложения (см. МОТ, 1944 и 2014а). Как отмечал Пикетти, «система цен не знает ни пределов, ни нравственности» (2014, с. 6). Одной из гарантий справедливого отношения к работнику и уважения его человеческого достоинства является минимальная заработная плата. Принимаемые на этой основе меры регулирования заработной платы, рабочего времени и других условий труда могут в значительной степени стимулировать социальный диалог и коллективные переговоры, тем самым обеспечивая справедливое распространение плодов прогресса на всех (МОТ, 2008а). Справедливость подразумевает здесь равное вознаграждение за труд равной ценности и искоренение дискриминации в оплате труда как между мужчинами и женщинами, так и другими категориями населения.

В свете этих проблем в Части I настоящего издания доклада «*Заработная плата в мире*» приводится сравнительная информация о динамике средней заработной платы за последнее время, которая затем сравнивается с динамикой производительности. Взаимосвязь между темпами роста средней заработной платы и производительности труда имеет решающее значение для разработки долгосрочных мер в области заработной платы, так как определяет динамику доли оплаты труда в ВВП. В этой части доклада также приводится обзор того, как менялось неравенство в оплате труда в последнее время, а также дискуссия о корреляции между сокращением доли оплаты труда в ВВП и углублением неравенства в доходах. В следующем разделе можно найти обзор тенденций и сравнительную информацию о минимальном размере оплаты труда в странах того или иного региона. Наконец, в последнем разделе Части I приводится обзор динамики изменения гендерного разрыва в оплате труда. Однако прежде чем перейти в тенденциям в оплате труда, стоит обратить внимание на некоторые из последних тенденций в экономике и на рынке труда.

## 2 Экономическая ситуация в мире

### 2.1 Повышение темпов роста в развитых странах на фоне их замедления в мире

Настоящее издание доклада «Заработная плата в мире» выходит в свет на фоне слабых и неустойчивых темпов восстановления мировой экономики (МВФ, 2016b). Спустя восемь лет после начала глобального финансового и экономического кризиса мировая экономика все еще не оправилась от его последствий, и при отсутствии согласованных мер стимулирования и расширения охвата экономического роста велика опасность того, что она надолго застрянет в ловушке низких темпов роста (МОТ, 2016a).

Как показано на Рис. 1, темпы роста мирового ВВП, составлявшие 3,3–3,5% в период 2012–2014 годов, в 2015 году упали до 3,2%, а в 2016 году, согласно прогнозам, будут составлять 3,1%. Это замедление произошло на фоне относительно слабого спроса в мире, снижения цен на нефть и другие сырьевые товары, низких темпов инфляции в развитых странах и заметного снижения курса национальной валюты в отдельных крупных странах с переходной экономикой. При этом наблюдается значительное сближение темпов роста между развитыми странами и странами с переходной и развивающейся экономикой. Скромный рост экономики развитых стран в 2015 году не смог компенсировать куда более значительное замедление роста остальных стран мира.

В группе развитых стран темпы роста выросли с примерно 1,2% в 2012 и 2013 году до 1,9% в 2014 году 2,1% в 2015 году. При этом сохраняются опасения, что в 2016 году рост замедлится и настанет период длительной экономической стагнации. В 2014 и 2015 году повышение темпов роста стало результатом относительного улучшения экономических показателей всего в нескольких странах, в частности в Германии, Великобритании и США: в этих трех крупнейших экономиках восстановление уровня потребления и инвестиций было более значительным, чем где бы то ни было. Во многих развитых странах по-прежнему наблюдаются относительно низкие темпы экономического роста; при этом производительность труда растет медленно, а рост инвестиций сдерживается низким уровнем совокупного спроса и экономической активности (МВФ, 2016a и МВФ, 2016b). В Испании и Португалии, которые в 2014 и 2015 году в конечном счете вышли на позитивные темпы роста за счет мер жесткой экономии, обусловленных необходимостью бюджетной консолидации, ВВП остается на докризисном уровне, тогда как в Греции сокращение ВВП отмечается в течение семи из восьми лет с 2008 года, а его объем примерно на 30% меньше, чем накануне кризиса.

На этом фоне инфляция потребительских цен в развитых странах сократилась с примерно 1,4% в 2013 и 2014 году до 0,3% в 2015 году – своего минимального значения с начала мирового экономического кризиса (Рис. 2)<sup>1</sup>. Столь низкие темпы инфляции можно объяснить сочетанием низких цен на нефть и другие сырьевые товары и слабого совокупного спроса. Поэтому во многих развитых странах уровень инфляции намного ниже соответствующих целевых показателей, установленных центральными банками. В странах еврозоны, особенно с 2013 года, сохраняются и даже нарастают опасения по поводу риска дефляции; в 2014–2015 году число стран с негативным уровнем инфляции увеличилось. Несмотря на крайне низкий уровень процентных ставок, который, скорее всего, сохранится дольше, чем первоначально ожидалось, дефляционное давление не

**Рис. 1 Среднегодовые темпы экономического роста, 2006–2016 гг. (ВВП в постоянных ценах)**



Примечание: Группы стран соответствуют классификации МВФ и описаны в приложении к докладу «Перспективы развития мировой экономики» (октябрь 2016 г.).

Источники: МВФ, база данных издания «Перспективы развития мировой экономики», октябрь 2016 г. Оценки на 2016 г. являются прогнозными.

**Рис. 2 Уровень инфляции, 2006–2016 гг. (средние потребительские цены)**



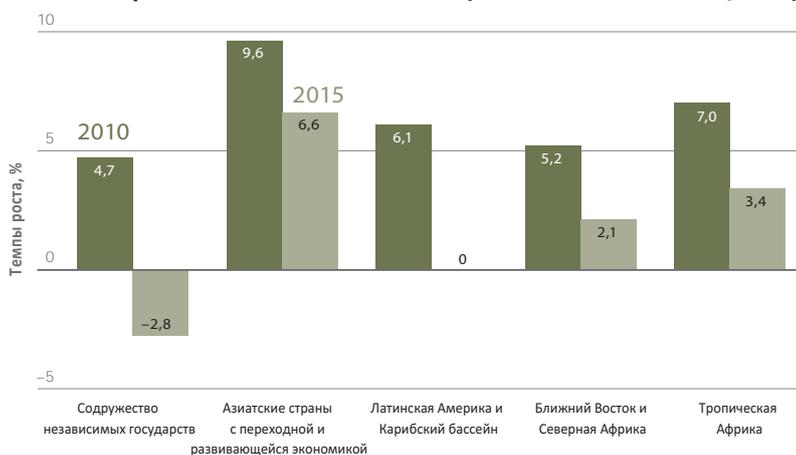
Примечание: Группы стран соответствуют классификации МВФ и описаны в приложении к докладу «Перспективы развития мировой экономики» (октябрь 2016 г.). Оценки на 2016 г. являются прогнозными.

Источник: МВФ, база данных издания «Перспективы развития мировой экономики», октябрь 2016 г.

ослабевает. На первый взгляд дефляция представляется фактором, благоприятным для реальной заработной платы, но на самом деле его влияние не является столь однозначным (см. Вставку 2).

С 2010 года в странах с переходной и развивающейся экономикой наблюдается замедление темпов роста, хотя темпы этого замедления варьируются в широких пределах. Как показано на Рис. 1, в этих странах рост неуклонно снижался в течение последних пяти лет с 7,5% в 2010 году до 4,0% в 2015 году. Некоторые страны – например, Бразилия и Российская Федерация – вступили в период глубокой рецессии. В других странах – например, в некоторых странах – членах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (ASEAN) – сохраняется более высокий уровень экономической активности. Значительное влияние на совокупный рост как в странах с переходной экономикой, так и в развитых

**Рис. 3 Среднегодовые темпы экономического роста по регионам, 2010 и 2015 гг. (ВВП в постоянных ценах)**



Примечание: Группы стран соответствуют классификации МВФ и описаны в приложении к докладу «Перспективы развития мировой экономики» (октябрь 2016 г.).

Источник: МВФ, база данных издания «Перспективы развития мировой экономики», октябрь 2016 г.

**Рис. 4 Уровень инфляции по регионам, 2010 и 2015 гг. (средние потребительские цены)**



Примечание: Группы стран соответствуют классификации МВФ и описаны в приложении к докладу «Перспективы развития мировой экономики» (октябрь 2016 г.). Оценки на 2016 г. являются прогнозными.

Источник: МВФ, база данных издания «Перспективы развития мировой экономики», октябрь 2016 г.

странах, особенно азиатских, оказало замедление экономического роста в Китае. При этом в странах с переходной и развивающейся экономикой в целом сохраняются положительные темпы инфляции, которые стабилизировались в 2015 году после трех лет неуклонного снижения (Рис. 2). Хотя снижение цен на нефть и другие сырьевые товары в сочетании с ослаблением внутреннего спроса способствовали снижению инфляции, этот эффект в некоторых странах с переходной экономикой, таких как Колумбия, Мексика, ЮАР и Российская Федерация, компенсировался резким падением курса национальной валюты, что привело к удешевлению экспорта, но вызвало рост цен на импортные товары (МВФ, 2016b).

На Рис. 3 и 4 показаны, соответственно, темпы экономического роста и инфляции в 2010 и 2015 году в странах с переходной и развивающейся экономикой,

разделенных на регионы. В странах Азии, Ближнего Востока, северной и тропической Африки отмечается различная степень снижения темпов как экономического роста, так и инфляции, которые, однако, сохраняют положительные значения. Несмотря на наблюдаемое с 2010 года неуклонное сокращение темпов роста ВВП в азиатских странах с переходной и развивающейся экономикой, Азия по-прежнему остается регионом опережающего роста даже на фоне замедления роста экономики Китая с 10,6% в 2010 году до 6,9% в 2015 году. В тропической Африке замедление коснулось некоторых крупнейших стран, включая ЮАР и Нигерию, однако в этих странах темпы роста оставались положительными в 2015 году. Напротив, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна темпы роста ВВП упали до нуля на фоне повышения инфляции, что отчасти отражает экономическую ситуацию в Бразилии, где рост ВВП сократился с 7,5% в 2010 году до –3,8% в 2015 году, а инфляция цен выросла с 5,0% до 9,0%. В странах Содружества независимых государств (СНГ) заметно резкое сокращение ВВП и всплеск инфляции: так, в Российской Федерации темпы роста ВВП снизились с 4,5% в 2010 году до –3,7% в 2015 году на фоне стремительного взлета инфляции с 6,9% до 15,5%.

## 2.2 Последние тенденции на рынке труда

Результатом наблюдаемого с 2010 года замедления темпов роста мировой экономики стало продолжение роста безработицы в мире. По данным одного из недавних докладов МОТ (МОТ, 2016с), в 2015 году уровень безработицы в мире достиг 5,8%, что соответствует численности безработных почти 200 млн человек (согласно оценкам – 199,4 млн). Это на 30 млн человек больше, чем в 2007 году накануне глобального финансового и экономического кризиса. В развитых странах уровень безработицы, согласно оценкам, несколько снизился с 8,1% в 2010 году до 6,7% в 2015 году, что объясняется снижением безработицы в Германии (с 6,9% в 2010 году до 4,6% в 2015 году), Великобритании (с 7,9% в 2010 году до 5,4% в 2015 году) и США (с 9,6% в 2010 году до 5,3% в 2015 году)<sup>2</sup>. В США и некоторых других странах при этом отмечается снижение уровня экономической активности населения, поэтому данные о снижении безработицы завышают реальные темпы восстановления занятости (МВФ, 2016b). В Испании и Греции безработица остается на крайне высоком уровне – соответственно, 22,1% и 25%.

В странах с переходной и развивающейся экономикой тенденции последних лет происходят на фоне сокращения уровня бедности и роста уровня жизни за последние два десятилетия. Начиная с 1990 года численность живущих менее чем на 3,10 доллара в день, сократилась наполовину и составляет примерно 36% населения. Однако прогресс отмечается не везде: если в Китае и большинстве стран Латинской Америки произошли значительные улучшения, то в большинстве стран Африки и некоторых регионах Азии сохранился по-прежнему высокий уровень бедности (МОТ, 2016d). В недавнем докладе Всемирного банка подчеркивается значение рынка труда для сокращения уровня бедности и неравенства путем расширения возможностей трудоустройства и трудовых доходов в результате экономического роста (Всемирный банк, 2016). Хотя во многих странах наблюдается увеличение охвата системы социальной защиты, значительная часть населения мира по-прежнему лишена медицинского страхования и пенсий по возрасту, а еще больше людей живут в условиях отсутствия детских и семейных пособий, а также пособий по безработице и временной нетрудоспособности в случае болезни, травмы или беременности (МОТ, 2014b).

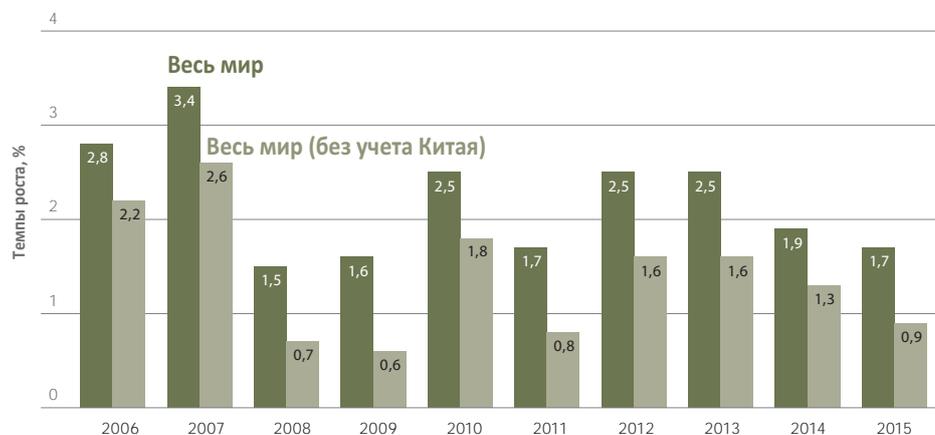
## 3 Глобальные и региональные тенденции в области оплаты труда

### 3.1 Глобальные тенденции оплаты труда

Какова динамика реальной средней заработной платы за последние годы на фоне описанного в предыдущем разделе? По последним оценкам МОТ, в 2015 году в мире насчитывалось 3,21 млрд работающих, из которых 1,66 млрд (51,5%) – это занятые по найму (МОТ, 2015b). На Рис. 5 приводятся две оценки темпов роста реальной средней заработной платы в мире, рассчитанные по месячной заработной плате до вычета налогов, а не по реже встречающейся почасовой оплате труда. Ее колебания, таким образом, отражают динамику как почасовой оплаты труда, так и среднего количества отработанного времени<sup>3</sup>. Реальная заработная плата учитывает инфляцию потребительских цен – другими словами, это номинальная заработная плата, уменьшенная на величину соответствующего индекса цен, как правило, ИПЦ. Методология и определение заработной платы приводятся в Приложении I, где также указаны некоторые данные по странам (см. Таблицу A1). Полную совокупность данных можно найти в глобальной базе данных МОТ по заработной плате (см. Вставку 1).

Первая из оценок, приведенных на Рис. 5, носит глобальный характер и получена на основе комбинации реальных и расчетных данных об оплате труда в 132 странах. Вторая оценка рассчитана без учета Китая, чтобы избежать значительного влияния численности местных наемных работников на глобальную оценку, а также в связи с тем, что, по данным официальной статистики, там по-прежнему наблюдаются чрезвычайно высокие темпы роста реальной заработной платы. Исключение Китая позволяет получить такую оценку глобальных тенденций в оплате труда, которая лучше отражает ситуацию в других странах мира. Как можно видеть, темпы роста реальной заработной платы в мире резко упали в период кризиса (в 2008 и 2009 году), несколько восстановились в 2010 году, но снова

**Рис. 5 Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в мире, 2006–2015 гг.**



Примечание: Данные за 2015 год являются оценочными, так как данные национальной статистики пока имеются не по всем странам.

Источник: Оценки МОТ, рассчитанные по данным национальной статистики, имеющимся в глобальной базе данных МОТ по заработной плате.

### Вставка 1 Глобальная база данных MOT по заработной плате

Данные, положенные в основу доклада «Зарботная плата в мире», можно найти по адресу: [www.ilo.org/ilostat/GWR](http://www.ilo.org/ilostat/GWR).

Другие показатели, связанные с оплатой труда (например, доля низкооплачиваемых работников, децильные коэффициенты неравенства в оплате труда, средние заработные платы по полу и т.д.) можно найти в разделе «Ежегодные показатели» статистической базы данных MOT (ILOSTAT) по адресу: <http://www.ilo.org/ilostat>.

снизились в 2011 году и с 2012 года продолжают снижаться, достигнув в 2015 году своего четырехлетнего минимума, составляющего без учета Китая менее 1%.

### 3.2 Тенденции оплаты труда в странах Группы двадцати

На Рис. 6 приводятся те же оценки, на сей раз касающиеся Группы двадцати, которая объединяет в себе крупнейшие страны с развитой и переходной экономикой<sup>4</sup>. В общей сложности на долю стран Группы двадцати приходится примерно три четверти мирового ВВП; там занято свыше 1,1 млрд из 1,66 млрд всех наемных работников в мире<sup>5</sup>. На Рис. 6 отражены оценки среднегодовых темпов роста реальной заработной платы для Группы двадцати в целом и входящих в нее стран (как с развитой, так и с переходной экономикой). Если говорить о всем периоде, то в странах – членах Группы двадцати с переходной экономикой среднегодовые темпы роста заработной платы были значительно выше, чем в развитых странах-членах. Но начиная с 2012 года рост заработной платы в странах с переходной экономикой замедлился, сократившись за три года на 4 процентных пункта, и достиг своего минимума с 2006 года. При этом в развитых странах – членах Группы двадцати среднегодовые темпы роста заработной платы выросли, согласно оценкам, с 0,2% в 2012 году до 1,7% в 2015 году, достигнув своего максимума с 2006 года. В результате разница в темпах роста оплаты труда

**Рис. 6 Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в странах Группы двадцати, 2006–2015 гг.**



Примечание: Данные за 2015 год являются оценочными, так как данные национальной статистики пока имеются не по всем странам.

Источник: Оценки MOT, рассчитанные по данным национальной статистики, имеющимся в глобальной базе данных MOT по заработной плате.

между странами – членами Группы двадцати с развитой и переходной экономикой резко сократилась. Остается неясным, сохранятся ли в развитых странах в ближайшем будущем опережающие темпы роста заработной платы, наблюдаемые в 2015 году, или они имели одномоментный характер.

### 3.3 Региональные тенденции оплаты труда

На Рис. 7 показаны среднегодовые темпы роста реальной заработной платы по регионам, которые в целом соответствуют новой региональной классификации стран, принятой МОТ (см. Таблицу A2 в Приложении II). Как можно видеть, в регионах с преобладанием развитых странах с 2012 года отмечается ускорение темпов роста заработной платы, тогда как в регионах с преобладанием стран с переходной и развивающейся экономикой темпы замедлились или даже стали отрицательными.

В Северной Америке (куда входят США и Канада) в 2015 году отмечается ускорение темпов роста реальной заработной платы по сравнению с низкими темпами роста в течение практически всего предыдущего десятилетия. Это объясняется, главным образом, тем, что в США темпы роста реальной заработной платы составили 2,2%, достигнув наивысшего значения с 1998 года. В странах Северной, Южной и Западной Европы темпы роста заработной платы также выросли в 2015 году после длительного периода относительной стагнации или даже снижения. Возобновившись в 2013 году, темпы роста заработной платы в 2015 году вдвое превысили уровень, наблюдаемый в 2014 году. В странах ЕС, среди которых есть несколько стран вышеуказанного региона, темпы роста заработной платы были выше, чем за все предыдущие 15 лет, перейдя от негативных значений в 2012 году к позитивным (1,9% в 2015 году). Остается неясным, сохранятся ли такие темпы роста в перспективе или развитые страны вернуться в свою прежнюю парадигму стагнации заработной платы.

Возобновление роста заработной платы в развитых странах было недостаточным для того, чтобы компенсировать более выраженное замедление темпов роста в регионах с переходной или развивающейся экономикой, что согласуется с цифрами, отражающими экономическое развитие. В странах Восточной Европы реальная заработная плата в 2015 году значительно снизилась в результате замедления темпов экономического роста, наблюдаемого в 2013–2014 году. В существенной мере это является отражением снижения реальной заработной платы в Российской Федерации и еще более резкого падения на Украине. Согласно оценкам, в странах Центральной и Западной Азии темпы роста заработной платы, которые после кризиса в значительной степени восстановились в 2010 и 2011 году, постепенно замедлились. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна в 2013 году произошло снижение среднегодовых темпов роста заработной платы при негативных значениях, наблюдаемых в 2014 и 2015 году, причем региональные тенденции в высокой степени зависят от ситуации в Бразилии и Мексике. В Бразилии реальная заработная плата сократилась в период с 2014 по 2015 год. В азиатско-тихоокеанском регионе среднегодовые темпы роста заработной платы, несмотря на некоторое замедление темпов роста оплаты труда в Китае, в 2015 году выросли по сравнению с 2014 годом, что стало неожиданностью<sup>6</sup>. В Африке в силу серьезного дефицита данных тенденции можно

**Рис. 7 Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы по регионам, 2006–2015 гг.**

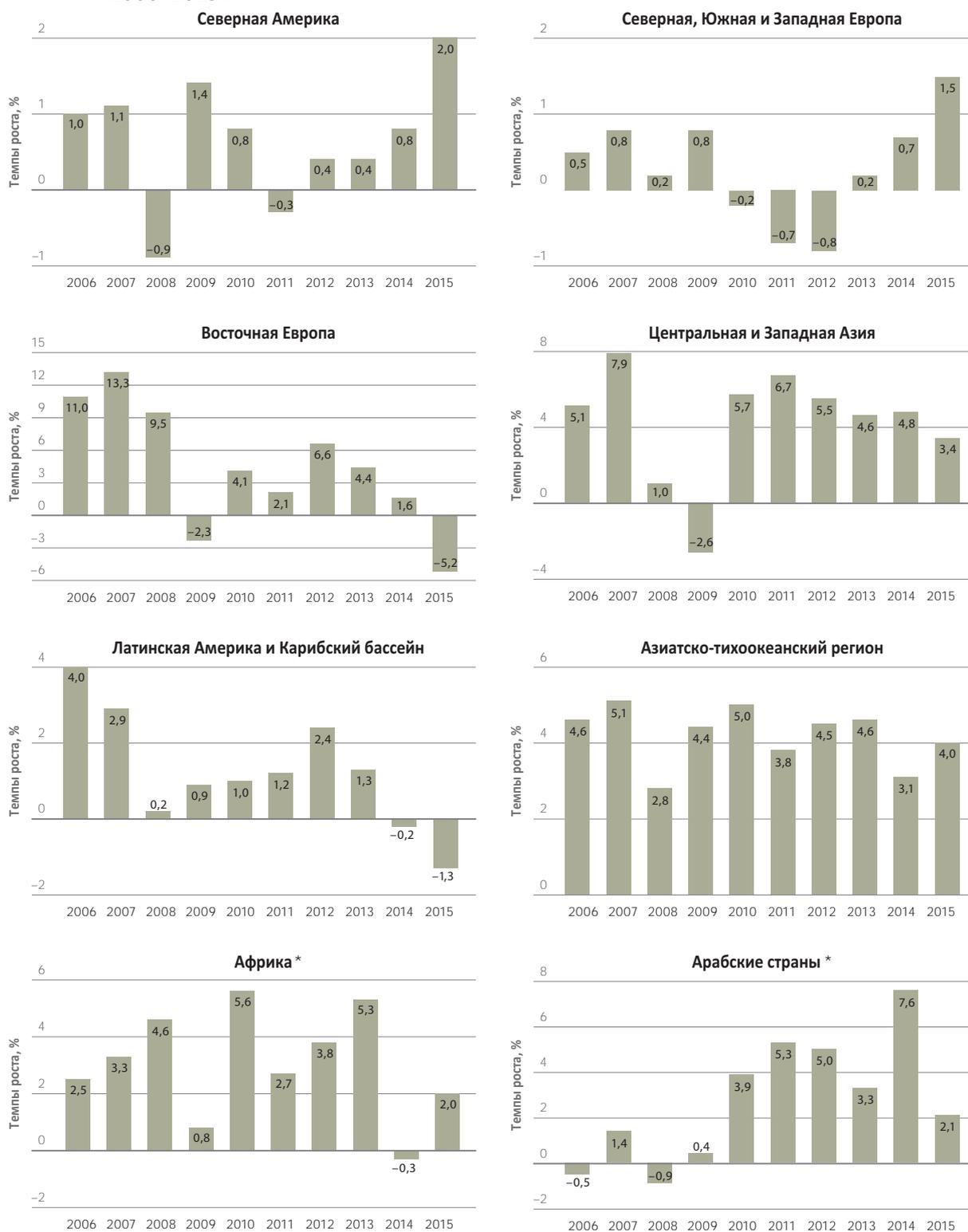
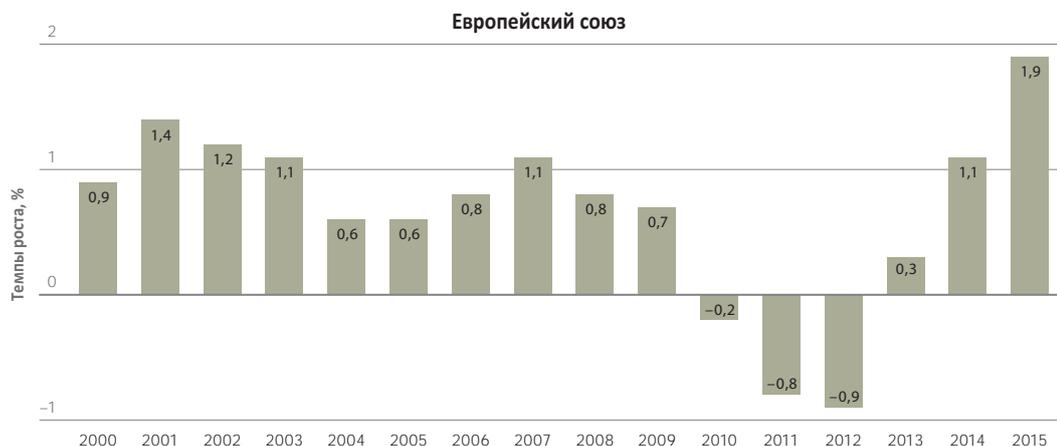


Рис. 7 (продолжение)



\* В силу ограниченного охвата данных оценки темпов роста являются примерными.

Примечания: Региональные темпы роста рассчитаны по средневзвешенным значениям среднемесячной реальной заработной платы в годовом исчислении.

Источник: Оценки МОТ по данным из официальных источников.

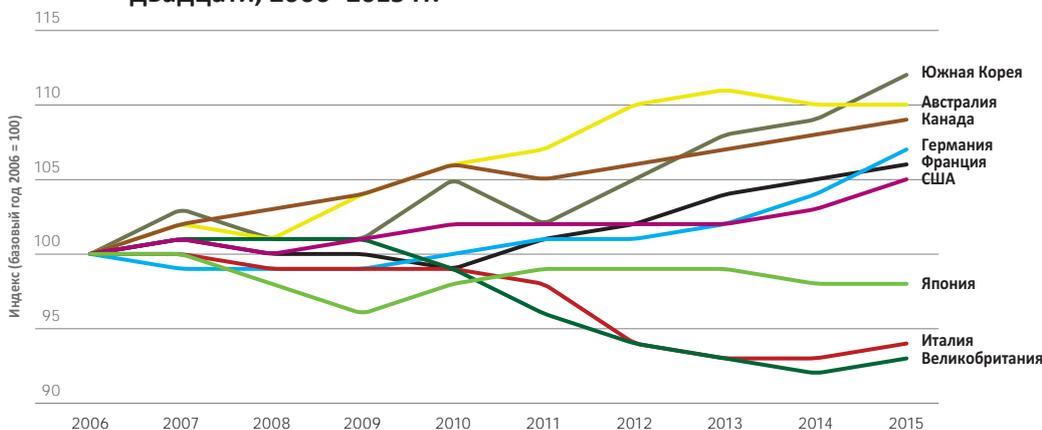
сформулировать лишь предварительно. В свете имеющейся информации можно сказать, что в 2014 году в африканских странах, по всей видимости, произошло снижение реальной заработной платы, но в 2015 году темпы роста вернулись к позитивным значениям, составив в среднем 2%. В отношении арабских стран – также в силу дефицита данных – имеются лишь предварительные оценки (см. Таблицу А4 в Приложении III).

### 3.4 Специфика тенденций в отдельных странах

В силу своего размера страны Группы двадцати оказывают значительное влияние на глобальные и региональные тенденции в оплате труда. По этой причине специфика тенденций изменения реальной заработной платы в отдельных странах приводится на Рис. 8 (развитые страны Группы двадцати) и Рис. 9 (страны с переходной экономикой Группы двадцати). Эти рисунки показывают значительную вариативность тенденций в отдельных странах начиная с 2006 года.

Как показано на Рис. 8, в развитых странах Группы двадцати реальная заработная плата с 2006 года росла опережающими темпами в Южной Корее (12%), за которой следуют Австралия (10%), Канада (9%), Германия (7%), Франция (6%) и США (5%). При этом в Японии, Италии и Великобритании отмечается снижение реальной заработной платы (соответственно, на 2%, 6% и 7%). Таким образом, за последние годы среди европейских стран наметилась значительная дифференциация в динамике реальной заработной платы – например, между Францией и Германией, с одной стороны, и Италией и Великобританией с другой. В силу различий между странами касательно сбора и измерения данных статистику размера средней заработной платы нельзя считать строго сопоставимой. Однако если преобразовать среднюю заработную плату во всех этих странах в доллары США по паритету покупательной способности (ППС), то получим простое среднее, равное примерно 3100 долларам США по ППС в месяц<sup>7</sup>. Если сравнить два ряда значений

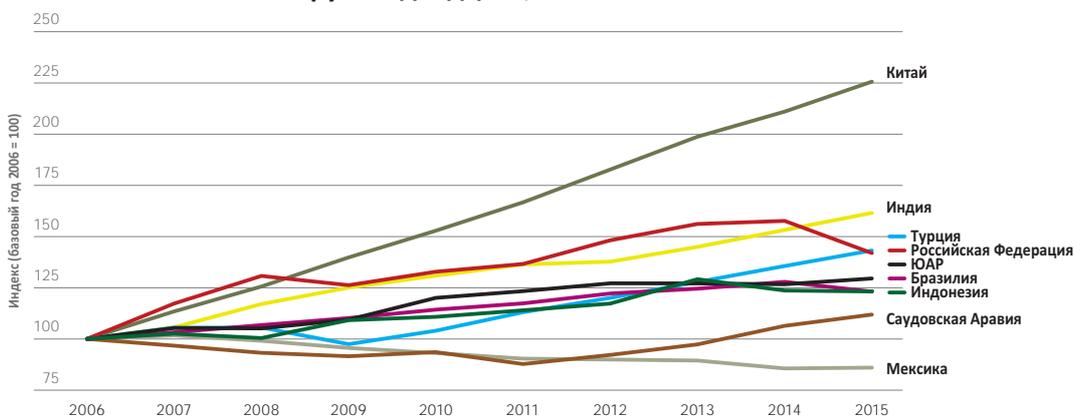
**Рис. 8 Индекс средней реальной заработной платы в развитых странах Группы двадцати, 2006–2015 гг.**



Примечание: Данные за 2015 год являются оценочными, так как данные национальной статистики пока имеются не по всем странам.

Источник: Оценки МОТ по данным из официальных источников.

**Рис. 9 Индекс средней реальной заработной платы в странах с переходной экономикой Группы двадцати, 2006–2015 гг.**



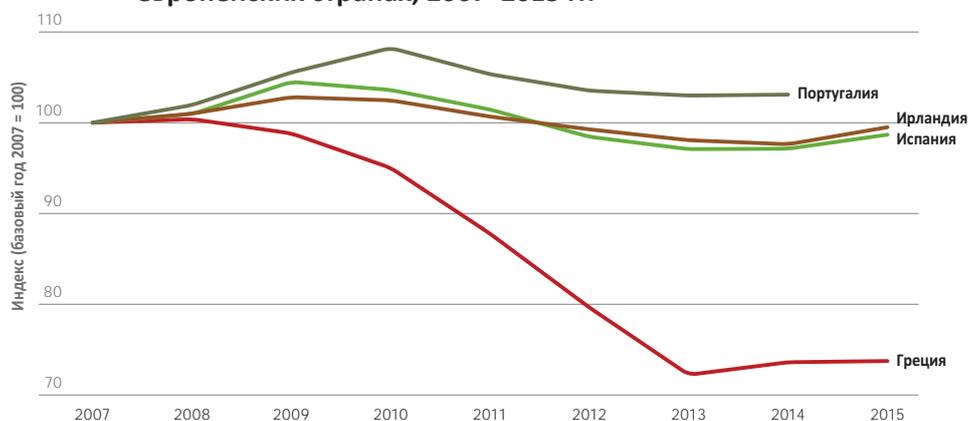
Примечание: Данные за 2015 год являются оценочными, так как данные национальной статистики пока имеются не по всем странам.

Источник: Оценки МОТ по данным из официальных источников.

заработной платы, используемых в настоящем докладе, то мы увидим, что средняя заработная плата в Великобритании по сравнению с Германией сократилась примерно с 98% до 86%. Если взглянуть на ситуации только в 2014 и 2015 году, то мы увидим, что средняя реальная заработная плата выросла во всех развитых странах Группы двадцати, кроме Австралии, причем наибольший рост отмечался в Германии, Южной Корее и США. В Великобритании и Италии реальная средняя заработная плата, которая до этого снижалась в течение нескольких лет, увеличилась на незначительную величину.

На Рис. 9 показана ситуация в отдельных странах с переходной экономикой Группы двадцати. Здесь тоже, если преобразовать среднюю заработную плату во всех этих странах в доллары США по ППС – не забывая о том, что средняя заработная плата не является строго сопоставимой – то получим простое среднее,

**Рис. 10 Индекс средней реальной заработной платы в отдельных европейских странах, 2007–2015 гг.**



Источник: Оценки МОТ по данным из официальных источников.

равное примерно 1300 долларам США по ППС в месяц, что меньше половины среднего значения, полученного для развитых стран Группы двадцати. Как можно видеть, начиная с 2006 года, средняя заработная плата в Китае выросла более чем вдвое, в Индии – на 60%, а в большей части других страна этой группы – на 20–40%. Снижение реальной заработной платы отмечается только в Мексике. Если взглянуть на ситуацию только в 2014 и 2015 году, то мы увидим, что нисходящая тенденция в странах с переходной экономикой, которая наблюдается в свете совокупных оценок на Рис. 6, в высокой степени определяется падением реальной средней заработной платы в Российской Федерации и Бразилии в 2015 году. В Китае высокие темпы роста заработной платы несколько замедлились, однако эта страна сохраняет свою специфическую динамику в Группе двадцати. Реальная заработная плата продолжала расти в Индии и Турции; в Мексике ее размер стабилизировался в 2015 году после почти непрерывного сокращения начиная с 2008 года.

Как показано на Рис. 10, в европейских странах, сильнее всего затронутых кризисом и вынужденных пойти на меры жесткой экономии, в 2015 году снижение заработной платы, по всей видимости, прекратилось, хотя в Греции реальная заработная плата с 2007–2008-й снизилась примерно на 25%.

### 3.5 Заработная плата и угроза дефляции

Как отмечалось выше, во многих странах, особенно развитых, в последнее время нарастает угроза того, что дезинфляция – снижение темпов инфляции – перерастет в дефляцию. Последняя означает падение уровня инфляции ниже нуля в результате общего снижения цен на товары и услуги. По данным МВФ, в 2015 году инфляция в более, чем 85 из 120 стран была ниже долгосрочных прогнозных значений, а в примерно 20% стран отмечалась дефляция (МВФ, 2016b). Чаще всего дефляция наступает вследствие длительного периода снижения потребительского спроса по сравнению с предложением товаров и услуг в экономике. Может показаться, что дефляция приводит к росту реальной заработной платы (в силу снижения общего уровня цен), однако влияние периода дефляции на реальную

заработную плату зависит от его продолжительности. В краткосрочной перспективе снижение цен может привести к увеличению реальной заработной платы в результате сохранения или повышения размера номинальной заработной платы, которая в трудовом договоре нередко устанавливается с учетом ожидаемых позитивных значений инфляции. Однако если дефляционное давление сохранится в среднесрочной перспективе, то номинальная заработная плата будет, скорее всего, корректироваться в сторону снижения, что может вызвать ее стагнацию или даже сокращение в реальном выражении. В этом случае снижение заработной платы превращается в один из мощных факторов дефляционного процесса, вызывая снижение цен и тем самым порождая дефляционные спирали зарплат и цен (см. пример Японии во Вставке 2).

О рисках дефляционного периода говорят давно (Fisher, 1933) и они продолжают вызывать опасения. В перспективе хроническая дефляция приводит к росту государственного долга и одновременно снижает инвестиционные стимулы. На фоне снижения экономической активности в стране на погашение государственного долга и процентов по нему приходится расходовать все больше средств. Одним из целесообразных инструментов защиты от рисков дефляции может быть таргетирование номинальной заработной платы. Например, председатель центрального банка Японии выступил с предложением о том, чтобы предприятия при установлении размера заработной платы использовали в качестве ориентира целевой показатель банка по стабильности цен. «То есть, если банку удастся поддерживать ожидаемую инфляцию на уровне 2%, это значение можно использовать в ходе переговоров о заработной плате между руководством и работниками. При этом предприятия и домохозяйства могут в своих экономических решениях исходить из ожиданий того, что уровень роста цен составит примерно 2%» (Kuroda, 2014, p. 4). Другие экономисты (см., например, Негг, 2009; Негг, 2015) во избежание снижения доли оплаты труда в ВВП предлагали повышать номинальную заработную плату на величину повышения производительности труда по экономике в целом с учетом целевого показателя центрального банка по инфляции. При любом способе таргетирования для достижения заданных темпов роста заработной платы необходим тот или иной механизм координации. Возможно, наиболее эффективным механизмом такого рода являются коллективные переговоры. При высоком уровне занятости и низкой степени охвата коллективных переговоров фиксировать номинальную заработную плату можно с помощью минимального размера оплаты труда.

### Вставка 2 Дефляция и заработная плата в Японии

Как дефляция может стать хронической, можно увидеть на недавнем примере Японии. В этой стране мощный рост экономики, который в значительной мере подпитывался спекулятивным пузырем цен на активы в результате непомерного роста кредитов, продолжался до конца 1980-х годов. В начале 1990-х годов центральный банк повысил ставки по кредитам, и этот пузырь лопнул, что заставило предприятия и финансовые организации приводить в порядок свои балансы. На фоне замедления темпов роста экономики потребители стали вести себя более осторожно, а докризисный потребительский бум сменился намного более сдержанной моделью потребления. В условиях стагнации объемов сбыта предприятия стали сокращать расходы, в том числе на оплату труда, путем использования временных работников, в том числе с неполной занятостью, а также сокращения заработной платы штатных работников. Это привело к снижению заработной платы и доли оплаты труда в ВВП. В результате возник порочный круг низкой заработной платы, цен и совокупного спроса. Так как прибыль не инвестировалась, произошло падение совокупного спроса и снижение прибыли, что вынуждало предприятия сокращать оплату труда еще больше. Для того чтобы добиться улучшения ситуации как для работодателей, так и работников, и подтолкнуть рост заработной платы, центральный банк пытался стимулировать экономику с помощью инструментов кредитно-денежной политики. Однако к тому времени изменились механизмы установления заработной платы и широко распространились нестандартные формы занятости. До периода дефляции заработная плата повышалась с помощью так называемого «весеннего наступления» – круга одновременных переговоров об оплате труда между крупными работодателями и их работниками. Но сейчас этот механизм утратил свою эффективность.

Источник: Kuroda, 2014.

## 4 Зарботная плата, производительность и доля оплаты труда

Средняя зарботная плата отражает размер вознаграждения за труд и уровень жизни наемных работников, однако в целях экономического анализа ее лучше сравнивать с производительностью труда. В перспективе именно повышение производительности труда (средней стоимости товаров и услуг, производимых работниками) обеспечивает устойчивый рост зарботной платы. При этом взаимосвязь между зарботной платой и производительностью труда также влияет на совокупные макроэкономические показатели. В определенных условиях сдержанное повышение зарботной платы по сравнению с ростом производительности труда может привести к росту прибыли, инвестиций, экспорта и созданию рабочих мест. Однако в других случаях результатом такого сдерживания является сокращение совокупного спроса и занятости, так как оно ограничивает потребление домохозяйств, которое в большинстве стран составляет наибольшую долю ВВП. Кроме того, хотя каждая страна может в принципе повысить совокупный спрос за счет роста своего экспорта, не все страны могут сделать это одновременно. Если политика сдерживания роста зарботной платы проводится слишком во многих странах, региональный или глобальный совокупный спрос, скорее всего, сократится. Поэтому немаловажное значение имеет координация политики между странами.

### 4.1 Хронический разрыв между ростом зарботной платы и ростом производительности труда

Как отмечалось в предыдущих докладах «Зарботная плата в мире», начиная с 1980-х годов, в ряде крупных развитых стран, в том числе в Германии, Японии и США, наметилось отставание роста средней зарботной платы от средней производительности труда и связанное с этим сокращение доли оплаты труда в ВВП (см. определение доли труда во Вставке 3).

**Рис. 11 Тенденции роста средней реальной зарботной платы и производительности труда в развитых странах, 1999–2015 гг.**



Примечание: Темпы роста зарботной платы рассчитаны по средневзвешенным значениям роста среднемесячной зарботной платы в реальном выражении в 36 странах в годовом исчислении (см. описание методологии в Приложении I). По причинам доступности данных за базовый принят 1999 год.

Источник: Глобальная база данных МОТ по зарботной плате; МОТ «Глобальные тенденции занятости».

### Вставка 3 Определение доли оплаты труда

Национальный доход является суммой всех доходов, полученных жителями страны за год. Деление национального дохода на оплату труда и капитал называется функциональным распределением дохода. Доля оплаты труда (или доля труда) – это часть национального дохода, относящаяся к оплате труда, а доля капитала – это часть, относящаяся к капиталу. Сокращение доли оплаты труда нередко отражает опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы и увеличение доли прибыли на капитал по сравнению с трудом.

Доля труда показывает, какая часть национального дохода идет на оплату труда (Krueger, 1999). Несмотря на кажущуюся простоту, измерение доли труда вызывает определенные трудности. Нескорректированную долю оплаты труда обычно рассчитывают как отношение всего размера вознаграждения работников – заработной платы и должностных окладов до вычета налогов плюс социальные взносы работодателей – к национальному продукту или совокупному доходу (Lübker, 2007). Для того чтобы определить числитель, нужно решить вопрос, кого считать работником (включать ли в их число высшее руководство) и что считать оплатой труда (считать ли трудовыми доходами от опционов на акции). В знаменателе может быть, например, валовой национальный доход (ВНД) или валовой национальный продукт (ВВП), которые можно измерять в рыночных ценах или по факторным издержкам. В связи с проблематичностью измерения добавленной стоимости в отдельных секторах (особенно в сфере государственного управления, где добавленной стоимостью в национальных счетах нередко выступает сумма трудовых затрат) предметом анализа часто бывает «корпоративный сегмент» (Karabarbounis and Neiman, 2014) или другая совокупность экономических субъектов (ОЭСР, 2012).

При любом способе измерения нескорректированная доля оплаты труда получается меньше действительной, так как из оплаты труда работников исключается доход от самозанятости, который в национальных счетах проходит по графе «смешанный доход» и, тем самым, может быть отнесен к доходу от капитала. При этом, как минимум, часть смешанного дохода следует считать отдачей от затрат труда и, следовательно, составной частью доли оплаты труда. В литературе описаны и опробованы различные методики корректировки доли оплаты труда. Один из простейших методов корректировки – отнести на долю труда две трети смешанного дохода; по другому методу заработную плату самозанятых считают эквивалентной средней заработной плате; по третьему методу оплата труда самозанятых считается равной оплате труда работников, обладающих аналогичными характеристиками и занятыми в аналогичных отраслях (см. Guerriero, 2012; Gollin, 2002; Arpaia, Prez and Pichelmann, 2009; Freeman, 2011).

Различия в способах корректировки влияют на размер доли оплаты труда, но, как правило, не влияют на тенденции (MOT, 2010a; Guerriero, 2012). При этом важно аккуратно подходить к интерпретации скорректированных и нескорректированных значений этой доли. Структурные изменения вследствие перехода от самозанятости (например, работы на семейной ферме) к наемному труду нередко приводят к более быстрому росту нескорректированной доли оплаты труда по сравнению со скорректированной. Об этом следует помнить, в частности, рассматривая тенденции, проявляющиеся в странах с переходной и развивающейся экономикой, где доля самозанятых работников и предприятий без образования юридического лица больше, чем в развитых странах, и где нескорректированная доля оплаты труда в силу этого, как правило, больше, чем в развитых странах. После коррекции с учетом самозанятых доля оплаты труда в низкодоходных странах, уже не всегда будет меньше, чем в развитых странах (Gollin, 2002; Guerriero, 2012).

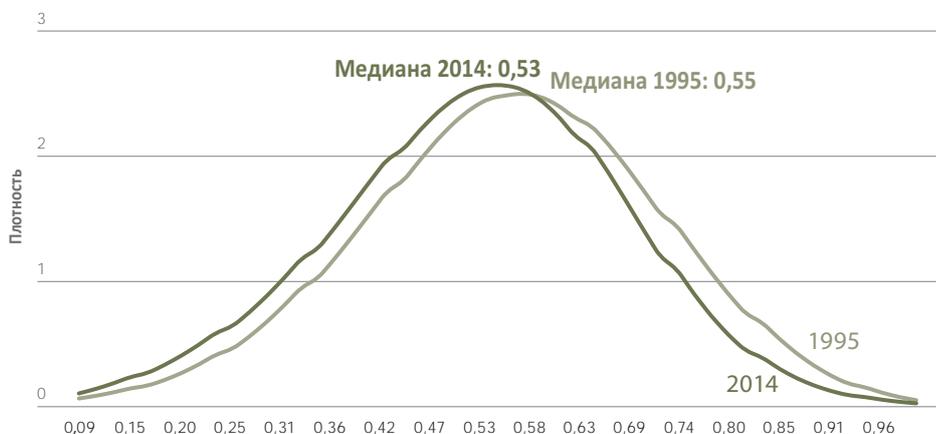
Источник: адаптировано по материалам MOT и ОЭСР, 2015.

На Рис. 11 приводится обновленная версия ранее опубликованного графика средней заработной платы и производительности труда в 36 развитых странах. При этом производительность труда измеряется в ВВП на одного работника, а оба индекса – реальной заработной платы и производительности труда – рассчитаны по средневзвешенным значениям. Тем самым крупные страны в большей степени влияют на эти цифры, чем маленькие. Как видно из рисунка, начиная с 1999 года рост производительности труда в этой группе стран опережал рост заработной платы примерно на 10 процентных пунктов. В период 2014–2015 годов разрыв между ними сократился примерно на 1 процентный пункт в результате опережающего роста заработной платы по сравнению с относительно скромным увеличением производительности труда в этом периоде, однако его величина по-прежнему остается значительной.

#### 4.2 Общее сокращение доли оплаты труда

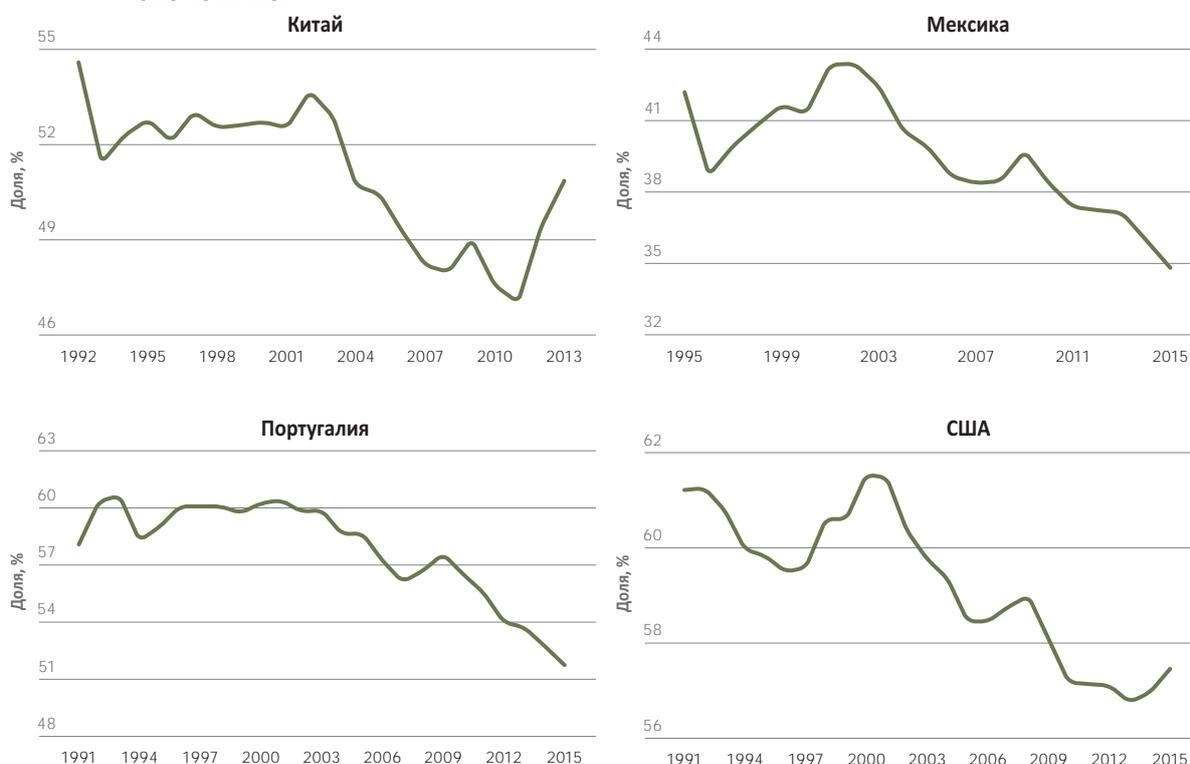
На Рис. 11 показаны только развитые страны (по которым имеется большой объем информации о заработной плате и производительности труда, и ее проще сравнивать), однако взаимосвязь между заработной платой и производительностью труда можно также проследить по динамике доли оплаты труда в ВВП (см. Вставку 3). При этом недавние исследования говорят о том, что сокращение доли оплаты труда является глобальной тенденцией, хотя и отмечается не везде (см., например, Trapp, 2015; Karabarbounis and Neiman, 2014). На Рис. 12 эта глобальная тенденция показана в виде распределения доли труда в 1995 и 2014 году для выборки из 133 стран. При этом в распределении расчетной доли труда виден четкий сдвиг влево (сокращение), а ее медианное значение в 2014 году меньше примерно на 2 процентных пункта. Из всех 133 стран выборки доля труда сократилась в 91 стране, увеличилась в 32 и осталась прежней в 10-и. На Рис. 13 приводится пример четырех стран, в которых доля труда сократилась – две с переходной экономикой (Китай и Мексика) и две с развитой экономикой (Португалия

**Рис. 12 Структура скорректированной доли оплаты труда в 133 странах, 1995 и 2014 гг.**



Примечание: На рисунке показана частота (количество) стран, отнесенных к каждому размеру доли оплаты труда.  
 Источник: Таблицы международных сопоставлений университета штата Пенсильвания, адрес сайта: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html> Скорректированная доля оплаты труда включает оценку вклада самозанятых.

**Рис. 13 Доля оплаты труда на примере четырех стран с развитой и переходной экономикой**



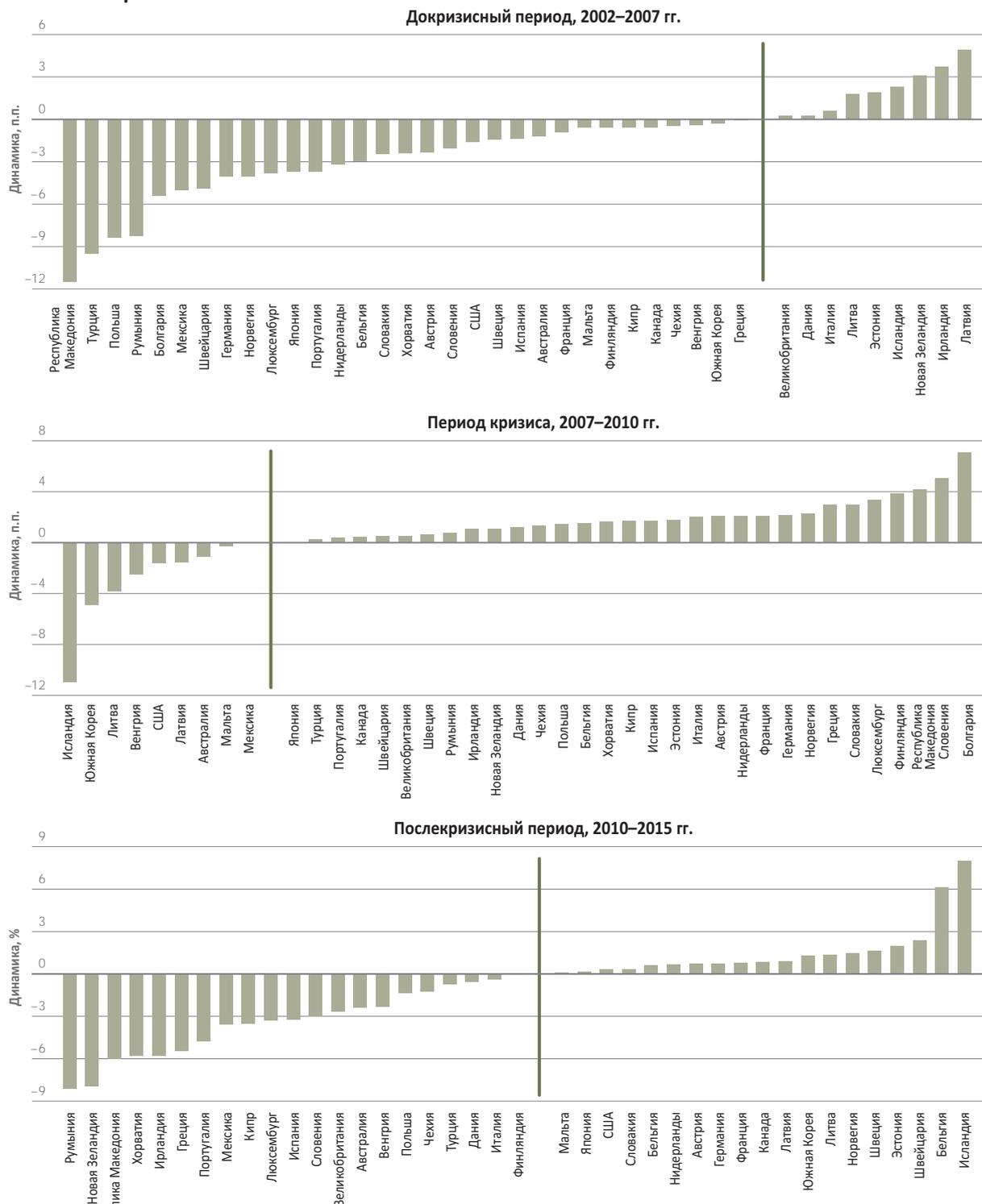
Источник: Скорректированная доля труда для Мексики, Португалии и США приводится по данным АМЕКО; нескорректированная доля труда в Китае – по данным Национального агентства статистики, адрес базы данных агентства <http://219.235.129.58/indicatorYearQuery.do?id=030210300000000>; АМЕКО [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm](http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm)

и США). В Китае доля оплаты труда выросла за последние годы; в США тоже отмечается ее некоторый рост, тогда как в Мексике и Португалии тенденция сокращения доли труда продолжается.

Примеры Китая и США поднимают вопрос о том, можно ли считать послекризисный рост доли оплаты труда более распространенным явлением, охватывающим большее число стран. На Рис. 14 показана динамика изменения доли оплаты труда в отдельных странах до, после и в период глобального экономического кризиса. В докризисном периоде (2002–2007) она сократилась в 31 из 39 стран, по которым имеются свежие данные. Величина этого сокращения отличается значительной вариативностью – от 11,5 процентного пункта в Македонии (республика бывшей Югославии) до 0,1 процентного пункта в Греции. Однако в годы кризиса (2007–2010) наблюдается противоположная тенденция: в большинстве стран (30 из 39) доля труда растет. Это является отражением общеизвестного факта, что в периоды спада прибыль сокращается сильнее или быстрее, чем заработная плата. Такое контрциклическое поведение хорошо описано в литературе и, по всей видимости, отражает реальную ситуацию в большинстве развитых стран (МВФ, 2012).

О ситуации в послекризисном периоде известно меньше. Последний график на Рис. 14 показывает на примере стран, по которым имеется соответствующая

Рис. 14 Динамика скорректированной доли оплаты труда накануне, в период и после кризиса



Примечание: Скорректированная доля оплаты труда в процентах ВВП в текущих ценах.

Источник: АМЕСО.

информация, продолжалось ли сокращение доли труда в течение последних пяти лет. Имеющиеся данные показывают неоднозначную картину – сокращение доли труда произошло в чуть более половине стран, тогда как в других отмечается рост. Если в Болгарии, Исландии и Швейцарии доля труда заметно увеличилась, компенсируя потери за предыдущие периоды, то в США она выросла на скромную величину впервые за многие десятилетия. В ряде других развитых стран Группы двадцати, например в Канаде, Франции и Германии, рост доли оплаты труда, начавшийся в период кризиса, продолжился в последнее время. С другой стороны, в 20 других странах, по которым имеются соответствующие данные, произошел возврат к долгосрочной тенденции сокращения доли труда. Так, в странах, наиболее серьезно пострадавших от кризиса, которые были вынуждены пойти на меры сдерживания роста заработной платы (в частности, Греция, Ирландия, Португалия, Испания), имеет место сокращение доли оплаты труда работников.

Будущее покажет, будет ли повышение доли оплаты труда, наблюдаемое в ряде стран в последнее время, сопровождаться долгосрочным изменением политики (например, в виде введения минимального размера оплаты труда в Германии или повышения порога, при котором работникам не платят сверхурочные в США).

## 5 Неравенство в оплате труда и минимальная заработная плата

### 5.1 Неравенство в оплате труда

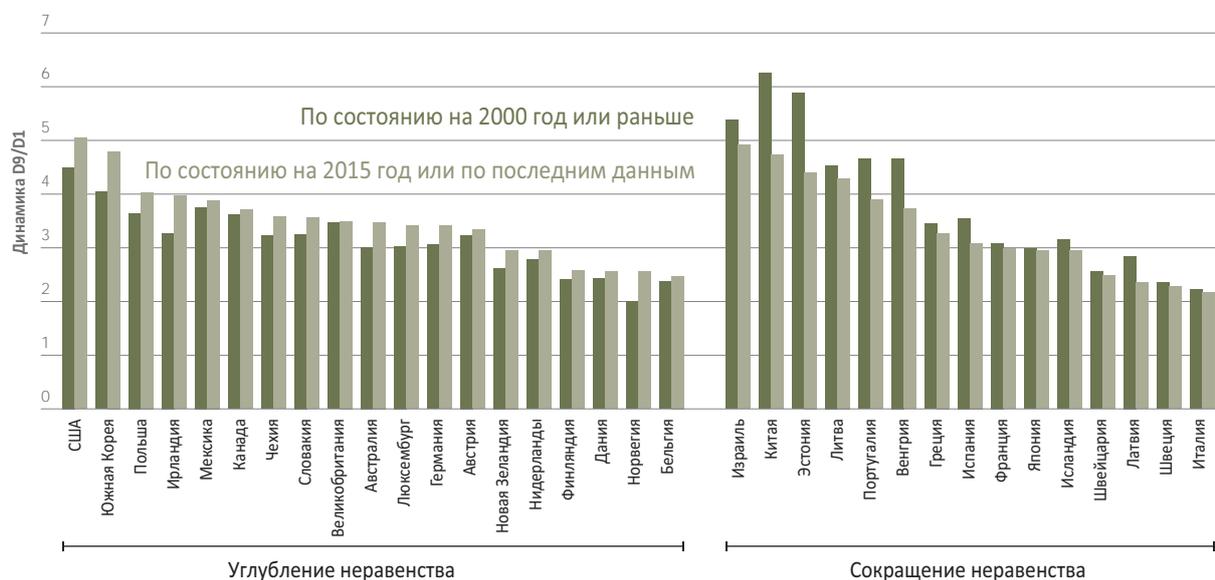
В предыдущих разделах настоящего доклада приводилась информация о динамике средней заработной платы относительно производительности труда и в составе доли оплаты труда. Однако средняя заработная плата не отражает распределение оплаты труда между различными группами работников. Известно, что во многих странах мира, включая две трети стран ОЭСР, а также некоторые из крупных стран с переходной экономикой, неравенство в оплате труда за последние десятилетия увеличилось (см., например, ОЭСР, 2008; ОЭСР, 2011а). Хотя в определенной мере это связано с тем, что работники отличаются друг от друга по личным качествам и квалификации, все больше опасений вызывают негативные социально-экономические последствия неравенства, которые подрывают социальное единство, сокращают потребление домохозяйств (в силу того, что высокооплачиваемые работники откладывают более значительную часть своих доходов) и вызывают замедление темпов экономического роста. Подробнее проблема неравенства в оплате труда рассматривается в Части II доклада.

Распространенным показателем измерения неравенства в доходах является пороговое соотношение  $D9/D1$ , измеряющее разницу в оплате труда между нижним децилем наименее оплачиваемых работников и верхним децилем наиболее оплачиваемых (см. Рис. 15). На Рис. 16 показано, как это соотношение менялось в странах ОЭСР примерно на рубеже столетия. Слева показаны страны, в которых неравенство в оплате труда увеличилось с начала 2000-х годов, причем в наибольшей степени это увеличение отмечается в Ирландии, Норвегии, Южной Корее и США. Справа показаны страны, в которых это неравенство сократилось; среди них лидируют Чили, Эстония, Венгрия, Португалия. На Рис. 17 показаны те же соотношения заработной платы для группы стран с развивающейся и переходной экономикой. Как можно видеть, неравенство в оплате труда увеличилось в Индонезии, на Филиппинах и во Вьетнаме, но при этом сократилось в ряде других стран, часть из которых расположены в Латинской Америке. Наиболее значительное сокращение наблюдается в Бразилии и Перу, тогда как в ЮАР и Мексике неравенство сократилось на относительно более скромную величину.

Рис. 15 Неравенство в доходах в свете соотношения  $D9/D1$

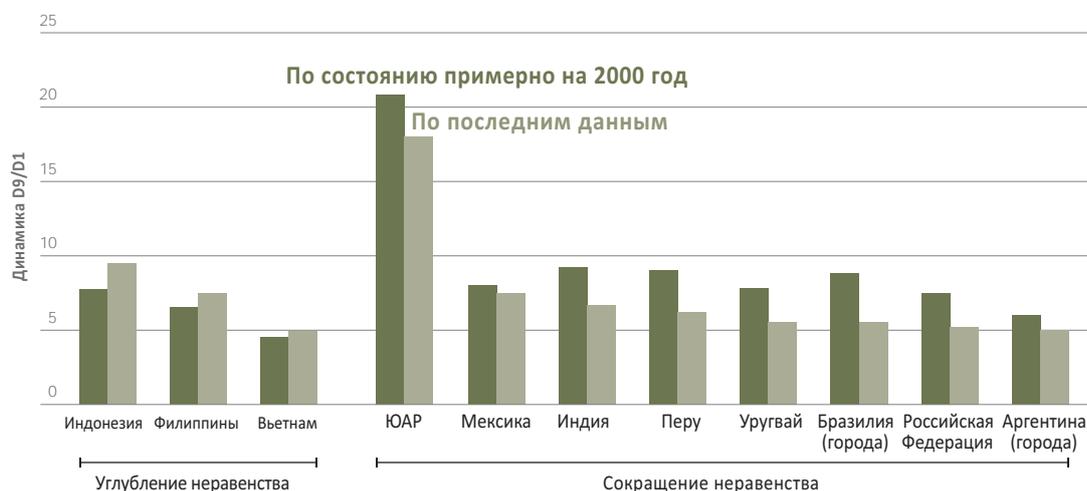


**Рис. 16 Неравенство в оплате труда в странах ОЭСР**



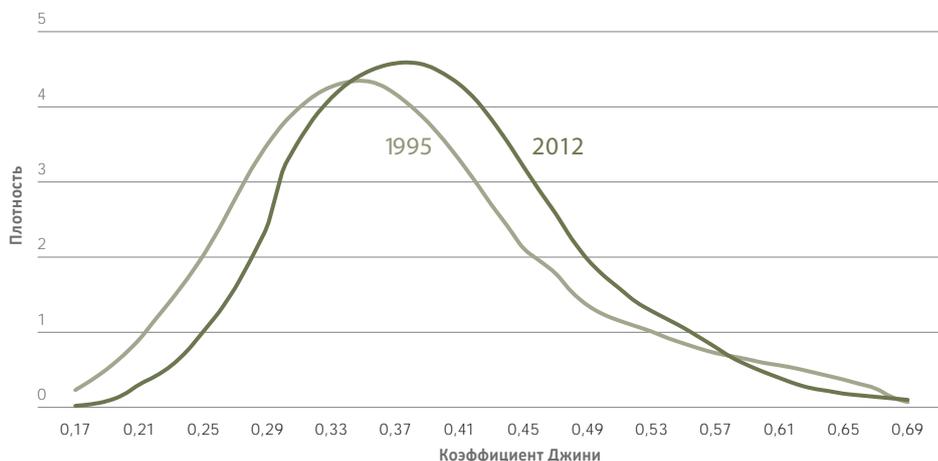
Источник: база данных ОЭСР по доходам.

**Рис. 17 Неравенство в оплате труда в отдельных странах с переходной и развивающейся экономикой**



Источник: Оценки МОТ по данным из официальных источников.

Заработная плата является одним из определяющих факторов доходов домохозяйств. Поэтому неудивительно, что долгосрочная тенденция углубления неравенства в оплате труда отражается в растущем неравенстве между домохозяйствами по уровню совокупного дохода (в который входит не только заработная плата, но и все прочие источники дохода). На Рис. 18 показано распределение значений коэффициента Джини, рассчитанных на основе подушевого дохода домохозяйств в 71 стране, представляющих все регионы, по которым имеются

**Рис. 18** Динамика неравенства в доходах за период с 1995 по 2012 год

Примечание: На графике показана вероятность попадания страны в тот или иной интервал значений коэффициента Джини (0 = полное равенство).

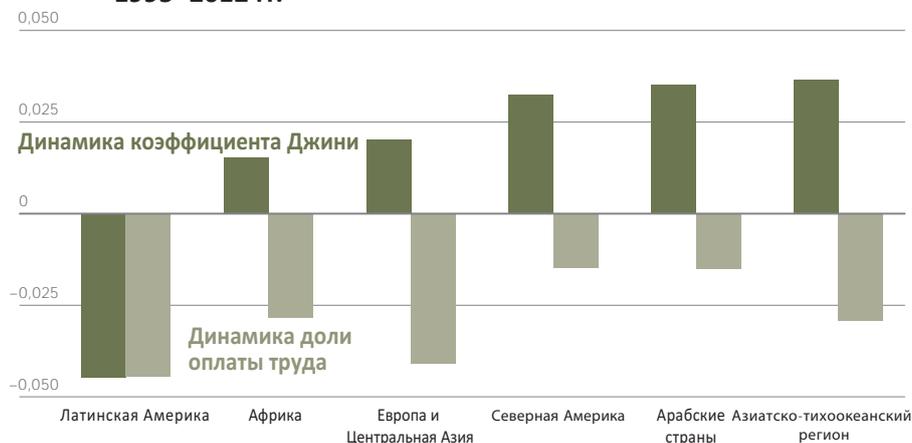
Источник: Euromonitor, 2014.

соответствующие данные. По горизонтали показаны значения коэффициента Джини, по вертикали — вероятность соотношения страны с тем или иным значением в свете имеющихся данных. Сдвиг вправо означает, что в 2012 году величина неравенства была больше, чем в 1995-м, в большем количестве стран, о чем говорит рост среднего значения коэффициента Джини на 2 процентных пункта<sup>8</sup>.

Во многих странах, по которым имеются соответствующие данные, рост неравенства в доходах сопровождается сокращением доли оплаты труда, как подчеркивалось в предыдущем разделе. На Рис. 19 показана динамика изменения средней доли оплаты труда и среднего значения коэффициента Джини в различных регионах. Как можно видеть, по всех регионах, кроме Латинской Америки, наблюдается одновременно углубление неравенства и сокращение доли оплаты труда. Больше всего доля труда сократилась в Латинской Америке и Европе, а неравенство в доходах сильнее всего углубилось в арабских странах и в азиатско-тихоокеанском регионе. В Латинской Америке сократилось как неравенство, так и доля оплаты труда. Это говорит о том, что здесь углубление неравенства в результате сокращения доли оплаты труда с лихвой компенсировали минимальная заработная плата или программы социальной помощи и преодоления бедности.

Хотя корреляция между сокращением доли оплаты труда и углублением неравенства в доходах, наблюдаемая в большинстве регионов, говорит о взаимосвязи между двумя этими тенденциями, эта взаимосвязь носит сложный характер и до сих пор является предметом бурных споров. Так, по данным исследователей Jacobson and Occhino, в США наблюдается сокращение доли труда и рост коэффициента Джини, и авторами выдвигается предположение, что в силу более равномерного распределения трудовых доходов по сравнению с доходами от капитала сокращение доли оплаты труда способствовало углублению неравенства в доходах. По их расчетам, «на каждый процентный пункт сокращения доли труда приходилось увеличение коэффициента Джини в диапазоне примерно от

**Рис. 19** Динамика доли оплаты труда и неравенства в доходах, 1995–2012 гг.



Примечание: В состав Европы и Центральной Азии входят 34 страны: Австрия, Азербайджан, Беларусь, Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Ирландия, Испания, Италия, Казахстан, Латвия, Литва, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Россия, Словакия, Словения, Турция, Украина, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Швейцария, Швеция и Эстония. В Северную Америку входят две страны: Канада и США. В азиатско-тихоокеанский регион входят 13 стран: Австралия, Гонконг (Китай), Индия, Индонезия, Китай, Малайзия, Новая Зеландия, Сингапур, Таиланд, Тайвань (Китай), Филиппины, Южная Корея и Япония. В состав арабских стран входят три страны: Иордания, Кувейт и Саудовская Аравия. Африка включает четыре страны: Египет, Марокко, Тунис и ЮАР. В состав Латинской Америки входят девять стран: Аргентина, Боливия, Бразилия, Венесуэла, Колумбия, Мексика, Чили, Перу и Эквадор.

Источник: Euromonitor, 2014 (индексы Джини); таблицы международных сопоставлений университета штата Пенсильвания, версия 9 по состоянию на июнь 2016 года (доли оплаты труда). Адрес сайта: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>

0,15 до 0,33 процентного пункта» (Jacobson and Occhino, 2012, Вставка 1). К аналогичному выводу пришли Adler and Schmid, которые видят в росте неравенства на рынке труда Германии последствия сокращения доли труда (Adler and Schmid, 2012). Однако авторы более свежего исследования на выборке из 93 стран полагают, что доля оплаты труда оказывает незначительное влияние на уровень неравенства в доходах. По их мнению, определяющим фактором роста неравенства остается растущая величина дисперсии заработной платы, а не динамика изменения доли оплаты труда (Francese and Mulas-Granados, 2015). В исследовании на выборке из 19 стран, посвященном изучению взаимосвязи между динамикой доходов у наиболее оплачиваемых работников и долей оплаты труда делается вывод о том, что в среднем на каждый процентный пункт сокращения доли труда доля 1% наиболее обеспеченного населения в общей сумме доходов увеличивается на 0,86 процентных пунктов (Bengtsson and Waldenström, 2015). Чтобы разобраться в том, в какой степени и в силу каких причин сокращение доли оплаты труда может быть связано с углублением неравенства в доходах, нужны дополнительные исследования.

## 5.2 Минимальная заработная плата

В последнее время многие страны в целях сокращения неравенства в оплате труда стали вводить или укреплять механизм установления минимальной заработной платы. Размер и распределение заработной платы зависят от целого спектра факторов. От выбора направлений политики в сфере образования, семьи или миграции может зависеть предложение труда мужчин и женщин с различным уровнем

подготовки, тогда как политика в сфере торговли или технологических инноваций может вызвать изменение относительного спроса на труд работников различной квалификации. Институты рынка труда тоже оказывают значительное влияние на заработную плату и уровень неравенства в оплате труда. Коллективные переговоры позволяют группам работников добиться от работодателей повышения оплаты труда, что может оказать особенно сильное влияние на работников на нижних ступенях распределения заработной платы, чья индивидуальная переговорная позиция может быть слабее. Однако во многих странах охват коллективных переговоров остается относительно низким или сократился (Visser, Hayter and Gammagano, 2015). По этой причине в ряде стран наблюдается введение или укрепление механизма установления минимальной заработной платы. Как отмечала ОЭСР, «недавний кризис и долгосрочная тенденция углубления неравенства вывели дискуссию о минимальной заработной плате на новый уровень» (ОЭСР, 2015а, с. 1).

В Великобритании единая минимальная заработная плата была введена в 1999 году, в 2016 году был введен повышенный стандарт «заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум». С начала 1990-х годов единая минимальная заработная плата была введена в восьми других странах ОЭСР – в Чехии, Эстонии, Ирландии, Израиле, Польше, Словакии, Словении и, наконец, в Германии (ОЭСР, 2015а). В большинстве тех стран ОЭСР, где минимальная заработная плата отсутствует – например, в Дании, Финляндии, Норвегии, Швейцарии – нижний предел оплаты труда определяют коллективные договоры. Таким образом, минимальная заработная плата действует во всех странах Европы, хотя и не везде охватывает большинство наемных работников и, кроме того, не всегда устанавливается с учетом как потребностей работников и их семей, так и экономических факторов.

Многие страны с развивающейся и переходной экономикой также ввели у себя или укрепили механизмы установления минимальной заработной платы. В Китае, где такой механизм действует с 1994 года, он был укреплен в 2004 году; ЮАР, где после ликвидации апартеида в 1997 году появилась система отраслевых МРОТ, в настоящее время изучает возможность введения единой минимальной заработной платы; в Бразилии укрепление системы МРОТ, существующей с 1995 года, произошло после 2005 года за счет ускоренной индексации; в Уругвае в 2005 году были усилены меры в области минимальной заработной платы; в Российской Федерации единый МРОТ в 2007 году был дополнен региональными минимумами; наконец, в 2013 году единая минимальная заработная плата была введена в Малайзии, за которой последовала Мьянма и Лаосская Демократическая Республика в 2015 году и Макао (Китай) в 2016 году. В Африке единую минимальную заработную плату ввела у себя в 2014 году Кабо-Верде.

Устанавливать минимальную заработную плату следует сбалансированно на научной основе и при условии исчерпывающих консультаций с социальными партнерами, а также, по возможности, с их прямым и равноправным участием (см. Вставку 4). Как следует из выводов недавних исследований, адекватный минимальный размер оплаты труда может приводить к росту доходов малооплачиваемых работников – многие из них женщины – без значительного негативного влияния на занятость. К таким выводам пришла, например, Комиссия по малооплачиваемым категориям работников в Великобритании (Low Pay Commission, 2014); их подтверждает первая оценка результатов новой единой минимальной

#### **Вставка 4 Новое руководство МОТ по регулированию минимального размера оплаты труда**

В 2016 году в ответ на многочисленные обращения об оказании консультативной помощи было принято решение разместить на сайте МОТ новое руководство по регулированию и применению минимальной заработной платы. В руководстве ([www.ilo.org/minimumwage](http://www.ilo.org/minimumwage)) можно найти информацию по основным вопросам регулирования минимального размера оплаты труда (МРОТ) и примеры передового опыта, отражающие действующие нормы МОТ и многообразие применяемых в мире подходов. При этом подчеркивается, что выбор тех или иных вариантов политики определяют приоритеты национальной политики и специфика страны.

В мире существует огромное разнообразие механизмов МРОТ и возможных подходов. Их целесообразность зависит от национальных приоритетов и потребностей. Однако некоторые принципы актуальны для всех стран, которые ввели у себя МРОТ. Многие из этих принципов также подчеркивались в недавней публикации Всемирного банка\*.

В основу руководства положены принципы Конвенции МОТ 1970 года о минимальной заработной плате (№ 131), в которой содержится призыв разрабатывать системы МРОТ и обеспечивать соблюдение соответствующих правовых норм на основе исчерпывающих консультаций с социальными партнерами, а по возможности – при их прямом и равноправном участии в работе системы. Кроме того, в этой Конвенции содержится призыв обеспечить участие в ее применении «лиц, обладающих признанной компетенцией для представления общих интересов страны» и назначенных на основе консультаций с социальными партнерами. Однако на практике в большинстве стран консультации с социальными партнерами носят ограниченный характер, так как окончательное решение принимает государство; в других странах МРОТ устанавливается непосредственно специальными трехсторонними органами. При этом во многих случаях трехсторонние консультации между государственными органами и социальными партнерами проходят в рамках национальных институтов социального диалога, таких как трехсторонние комиссии по вопросам оплаты труда, советы по заработной плате, а также другие трехсторонние органы, обладающие соответствующей компетенцией в социально-экономической сфере.

Согласно Конвенции МОТ 1970 года № 131, факторы, учитываемые при определении величины МРОТ, должны по мере возможности и целесообразности с учетом специфики и положения страны, включать в себя: (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. Не будучи исчерпывающими, эти критерии имеют целью обеспечить равновесие экономических и социальных факторов. Для того чтобы МРОТ сохранял свою актуальность, необходим его периодический пересмотр.

В целях эффективного применения всех норм, регулирующих минимальную заработную плату, в Конвенции МОТ 1970 года № 131 указывается на необходимость «соответствующих мер, к примеру, «надлежащей инспекции, дополненной другими необходимыми мерами». Низкая правовая дисциплина чревата негативными последствиями не только для работников и их семей, чьи права игнорируются, но и для законопослушных работодателей, так как экономия на оплате труда дает предприятиям-нарушителям неправомерное преимущество. Степень соблюдения МРОТ зависит от целого ряда факторов, в том числе от его величины и институциональных факторов. В руководстве приводятся примеры того, как можно укрепить правовую дисциплину с помощью информационно-разъяснительной работы и целого ряда других мероприятий.

\* Kuddo, Robalino and Weber, 2015.

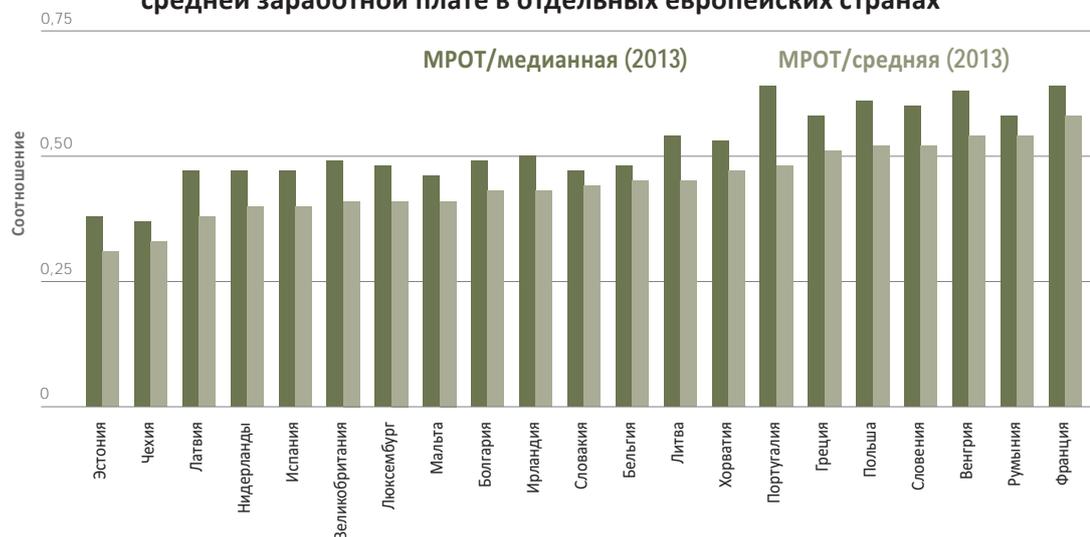
Источник: МОТ, 2016e ([www.ilo.org/minimumwage](http://www.ilo.org/minimumwage)).

заработной платы в Германии (Mindestlohnkommission, 2016). В одном из исследований Всемирного банка на основе изучения имеющейся литературы сделан вывод о том, что «несмотря на значительную вариативность оценок, предлагаемых в современной литературе, общая тенденция в свете этих данных состоит в том, что минимальная заработная плата, как правило, оказывает небольшое или незначительное (в ряде случаев позитивное) влияние на занятость» (Kuddo, Robalino and Weber, 2015, с. 11). В высокодоходных странах, как следует из обзора примерно 70 исследований, несмотря на вариативность оценок, чаще всего влияние на занятость оценивается как близкое к нулю или статистически незначимое для совокупной статистики занятости или безработицы (Belman and Wolfson, 2014, с. 21). К таким же выводам приводит и метаанализ (количественный анализ данных нескольких исследований) в США (Doucouliagos and Stanley, 2009), Великобритании (Leonard, Stanley and Doucouliagos, 2014) и развитых странах в целом (Belman and Wolfson, 2014). Однако эти выводы разделяются не всеми; в свете других обзоров влияние минимальной заработной платы на занятость выглядит не столь безобидным и может привести к сокращению возможностей трудоустройства менее квалифицированных работников (Neumark and Wascher, 2008). Выводы в отношении развивающихся стран являются менее однозначными и зависят от специфики той или иной страны (Belman and Wolfson, 2016; Betcherman, 2015), что указывает на важность мониторинга влияния минимальной заработной платы на уровне отдельных стран. Кроме того, в отношении развивающихся стран высказывалось опасение, что там завышенный минимальный размер оплаты труда может приводить не к снижению уровня занятости, а к вытеснению работников из формального сектора экономики в неформальный (Nataraj et al., 2014).

Возможно, наиболее распространенным статистическим показателем, используемым для оценки достаточности минимального размера оплаты труда по отношению к уровню социально-экономического развития, является отношение минимальной заработной платы к медианной (по-другому его иногда называют «индексом Кейтца»). Альтернативным показателем является отношение минимального размера оплаты труда к средней заработной плате. Во многих странах индекс Кейтца применяется в качестве инструмента мониторинга минимального размера оплаты труда; при этом нередко возникают споры о целесообразности использования индекса Кейтца в условиях той или иной страны для того, чтобы добиться как можно большего социально-экономического эффекта от минимальной заработной платы при минимальном негативном влиянии на уровень занятости или инфляцию. Существует множество источников таких оценок, однако сравнительные результаты следует интерпретировать с осторожностью в виду различий между странами в способах измерения средней или медианной заработной платы, а также проблематичности получения точных и непротиворечивых оценок этих значений. В некоторых странах применяется несколько минимальных размеров оплаты труда, что осложняет задачу расчета этих показателей. Поэтому несмотря на целесообразность сравнительных показателей для оценки размера минимальной заработной платы на уровне страны, их необходимо дополнять более точным анализом, учитывающим национальную специфику. Соотношения на национальном уровне также нужно рассчитывать на разукрупненной основе в разрезе отраслей, регионов и половозрастных групп.

Для иллюстрации приводим отдельные оценки для совокупности развивающихся и развитых стран. На Рис. 20 показаны оценки для европейских стран,

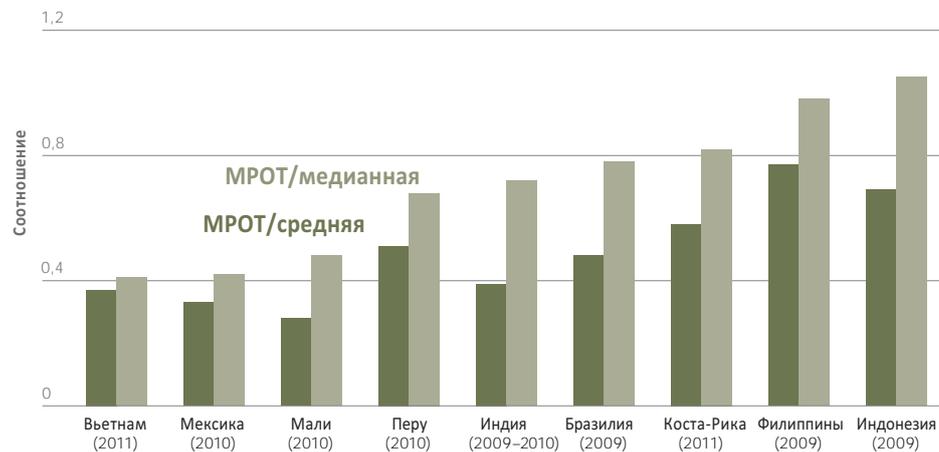
**Рис. 20** Отношение минимального размера оплаты труда к медианной и средней заработной плате в отдельных европейских странах



Примечание: Страны располагаются в порядке возрастания значений соотношений минимальной и медианной заработной платы.

Источник: Оценки МРОТ на основе данных статистики доходов и уровня жизни (Евростат).

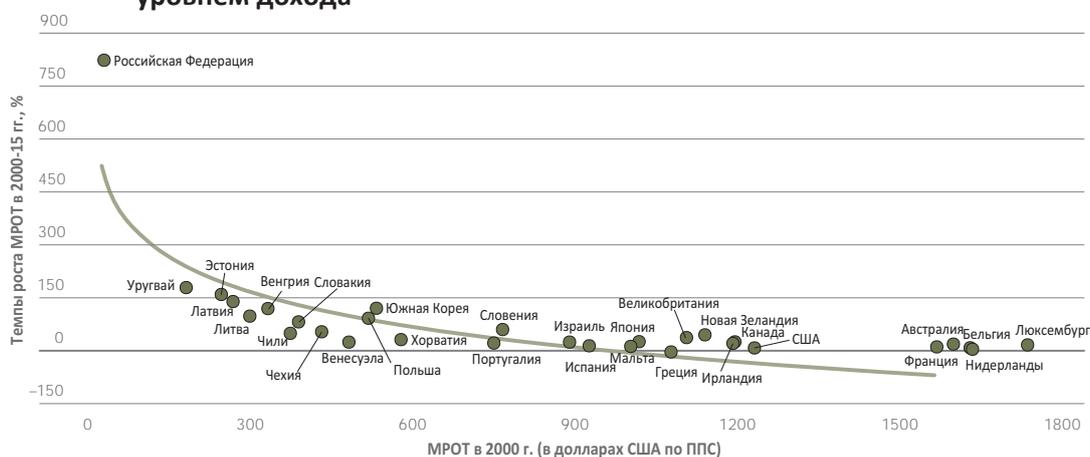
**Рис. 21** Отношение минимального размера оплаты труда к медианной и средней заработной плате в отдельных странах с переходной экономикой



Источник: Rani et al., 2013.

опирающиеся на статистику доходов и условий жизни в странах Евросоюза по данным обследований Евростата. Они говорят о том, что, например, в Эстонии или Чехии размер оплаты труда работника, получающего минимальную заработную плату, составляет примерно 37–38% медианной заработной платы, тогда как в Венгрии, Португалии или Франции это соотношение превышает 60%. В большинстве стран минимальная заработная плата составляет от 45% до 60% медианной. Если взглянуть на отношение минимальной заработной платы к средней (которая на 15% больше медианной), то чаще всего оно лежит в диапазоне 40–55%.

**Рис. 22 Сближение минимального размера оплаты труда в странах с высоким уровнем дохода**



Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате; Всемирный банк (с коррекцией на ППС).

В целом по Евросоюзу средневзвешенное соотношение минимальной и медианной заработной платы составляет примерно 50%.

Как видно из Рис. 21, в странах с переходной экономикой вариативность МРОТ, по всей видимости, выше: если во Вьетнаме или Мексике его величина относительно небольшая, то на Филиппинах или в Индонезии она значительно выше. В Перу, Индии, Бразилии и Коста-Рике минимальная заработная плата составляет от 68% до 82% медианной. Как отмечалось ранее, в некоторых странах с переходной экономикой уровень неравенства в оплате труда и доходах значительно выше, чем в развитых странах. В первых распределение заработной платы нередко характеризуется его сжатием вплоть до медианы (что свидетельствует о низкой оплате труда медианного работника) и очень длинным верхним хвостом, если наиболее оплачиваемые работники зарабатывают намного больше медианного. Это, возможно, объясняет, почему в некоторых странах с переходной экономикой соотношение минимальной и медианной заработной платы выше, чем в развитых. Однако там вследствие более высокого уровня неравенства соотношение минимальной и средней заработной платы ближе к значениям, наблюдаемым в развитых странах. Стоит отметить, что на Рис. 21 учитываются множественные ставки МРОТ там, где они существуют. Например, в случае Бразилии оценки учитывают не только федеральный МРОТ, но и действующий на уровне штатов, если он превышает федеральный. Сходным образом, в случае Индонезии учитывается минимальный размер оплаты труда на уровне провинций.

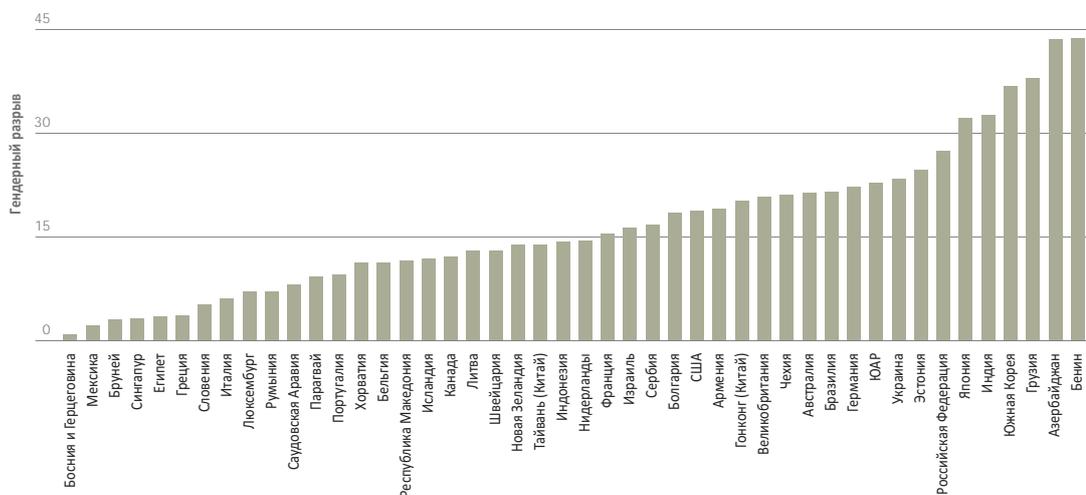
Что касается динамики, то, как видно из Рис. 22, в странах с более высоким уровнем дохода наблюдается определенная тенденция в сторону большего сближения минимального размера оплаты труда, измеряемого в долларах США по ППС. Как можно видеть, в тех странах, где в 2000 году минимальная заработная плата была более низкой, в период 2000–2015 годов она в среднем увеличилась на наибольшую величину, тогда как там, где в 2000 году она была выше, за последние 15 лет ее повышение было менее значительным.

## 6 Средняя величина гендерного разрыва в оплате труда

В совокупном распределении заработной платы имеют место разрывы между различными категориями работников. Одним из них является гендерный разрыв в оплате труда – отрицательная процентная разница в средней заработной плате между женщинами и мужчинами. Как показывают различные исследования, в большинстве стран, по которым имеются соответствующие данные, этот разрыв в целом сократился с течением времени, однако полностью не исчез. Остается в силе наблюдение Blau and Kahn: «Практически в каждой промышленно развитой стране действуют законы, требующие обеспечивать женщинам равенство в обращении на рынке труда. Однако гендерный разрыв в оплате труда, несмотря на его сокращение во многих странах, является характерной чертой рынка труда практически любой из них» (Blau and Kahn, 2003, с. 107).

Как видно из Рис. 23, где показаны последние из имеющихся оценок гендерного разрыва в почасовой оплате труда в целом ряде стран, его значения отличаются высокой вариативностью. При этом в «необработанном» виде значения гендерного разрыва в оплате труда – как и все прочие сравнительные значения, связанные с различными категориями работников – не всегда просто интерпретировать. Это вызвано тем, что работники мужского и женского пола отличаются друг от друга множеством характеристик как в индивидуальном плане (например, по уровню образования), так и в плане параметров, актуальных для рынка труда. Например, профессиональная сегрегация означает, что женщины преимущественно заняты определенными видами деятельности. Кроме того, иногда лишь немногие из них – имеющие относительно высокий уровень образования – выходят на рынок труда, вследствие чего у работающих женщин квалификация в среднем выше, чем у работающих мужчин. Поэтому, разбираясь в том, что скрыто под «необработанными» значениями гендерного разрыва в оплате труда, необходимо прибегать к более сложному анализу, позволяющему сравнивать мужчин и женщин с аналогичными характеристиками, занимающих аналогичные рабочие места (см., например, MOT, 2014b, а также обзор литературы, представленный во Вставке 5).

**Рис. 23 Гендерный разрыв в почасовой оплате труда в отдельных странах мира (по предварительным данным)**



Примечание: Величина разрыва в почасовой оплате труда рассчитана на основе данных о средней (медианной) заработной плате и среднем (медианном) количестве часов проработанного времени, полученных MOT от соответствующих национальных агентств статистики или аналогичных органов стран, включенных в выборку; 94,6% составляют данные за 2013 год или позднейшие годы.

### Вставка 5 Что скрывает гендерный разрыв в оплате труда: обзор литературы

Выдвинутая Becker (1964) и Mincer (1974) идея о том, что разрывы в оплате труда связаны с параметрами человеческого капитала, предполагает, в основном, разницу в образовании и имеющемся опыте работы. Таким образом, женщины, отличаясь от мужчин качеством и уровнем образования, могут чаще испытывать перерыв(ы) в своей трудовой жизни и как следствие иметь меньший опыт работы. Эмпирические исследования подтверждают, что разница в оплате труда между мужчинами и женщинами в значительной мере определяется параметрами человеческого капитала. Однако после того, как разница в образовании между ними сократилась, особенно в более развитых странах, сохраняющийся разрыв потребовал более убедительного объяснения (Всемирный банк, 2012). В самом деле, в 43 из 53 стран мира\* разница в образовании между мужчинами и женщинами оказалась незначительной или изменилась в пользу женщин даже после коррекции с учетом индивидуальных характеристик и места жительства. При этом наблюдаемый разрыв в оплате труда не только не объясняется образованием, но, как это ни парадоксально, фактически возрастает с учетом этого фактора.

После того как дифференциацию в оплате труда между мужчинами и женщинами стало невозможно полностью объяснить разницей в образовании, направление исследований изменилось. В новейших исследованиях эта дифференциация объясняется уже не разницей в количестве лет учебы (или в уровне подготовки), а тем, что в сфере образования у мужчин и женщин разная специализация (Machin and Puhani, 2003). Перенос акцента в литературе с объема полученного образования на изучаемые предметы также свидетельствует о сдвиге целей: теперь, когда женщины добились равенства в сфере образования, цель добиться равенства в оплате труда сместилась дальше и определяется типом образования (O'Reilly et al., 2015; Grimshaw and Rubery, 2015). Другими словами, равенство в оплате труда все больше становится ускользающим понятием.

Разница в доступе к сфере образования и выборе специализации связана с профессиональной сегрегацией и недооценкой женского труда. В свою очередь, профессиональная сегрегация связана с тем, что женщины преимущественно заняты определенными видами деятельности. В некоторых случаях она определяется выбором женщинами своего образования. Например, так как большинство выпускников медучилищ – это женщины, они и составляют большинство медсестер. Аналогичная ситуация наблюдается и в других отраслях, особенно связанных с услугами по уходу. В целом, этот труд недооценивается в силу того, что иногда

считается не квалификацией, которую нужно приобретать и культивировать, а характерным свойством женщин (Peetz, 2015). Как следствие, преобладание женщин в тех отраслях, где их работа недооценивается, приводит к гендерному разрыву в оплате труда. В выборке из 33 стран с низким и средним уровнем дохода на долю гендерной разницы в профессиональной и отраслевой занятости приходится 10–50% наблюдаемого гендерного разрыва в оплате труда (Всемирный банк, 2012). Как показывают результаты исследований, в США сокращение профессиональной сегрегации также было связано с сокращением гендерного разрыва в оплате труда (ООН, 2016).

Как показывают многие исследования, на макроэкономическом уровне не наблюдается существенной корреляции между ростом экономики и сокращением гендерного разрыва в оплате труда (Noro, Daza and Ramos, 2011; Hertz et al., 2008; Blau and Kahn, 2003; Dar and Tzannatos, 1999). На фоне огромного многообразия институциональной среды, культурных норм и политики, проводимой в тех или иных странах, относительно слабая взаимосвязь между экономическим развитием и гендерным разрывом в оплате труда не представляется чем-то удивительным. Кроме того, со временем все эти факторы претерпевают изменения.

В целом, наличие действенной политики и институтов рынка труда, например, коллективных переговоров и минимального размера оплаты труда, на практике приводит к формированию среды, способствующей гендерному равенству (Schdfer and Gottschall, 2015; Ugarte, Grimshaw and Rubery, 2015). В условиях прочной традиции коллективных переговоров неравенство, как правило, ниже, что также транслируется на категории, первоначально не охватываемые коллективным договором. На примере ситуации в странах ОЭСР видно, что наименьшая величина гендерного разрыва (8%) там, где коллективные переговоры охватывают не менее 80% работников, а наибольшая – в странах со слабой традицией коллективных переговоров или крайне низким минимальным размером оплаты труда (Rubery and Grimshaw, 2011). Однако в целом профсоюзное движение в отраслях, где представлены преимущественно женщины, слабее (Peetz, 2015; MOT, 2008b), – и это при том, что в странах как с развитой, так и развивающейся экономикой женщины заняты, главным образом, в наименее оплачиваемых отраслях (Lee and Sobek, 2012; MOT, 2010a). В этих условиях эффективным инструментом сокращения гендерного разрыва между мужчинами и женщинами, находящимися на нижней ступени распределения заработной платы, выступает минимальный размер оплаты труда.

\* Из остальных десяти стран, все из которых относятся к странам с низким и средним уровнем дохода, в пяти разница в образовании объясняет 10–50% наблюдаемого разрыва в оплате труда, а в пяти других – 0–10%.

Источник: По данным исследования Maotre and Sobek (готовится к публикации).

# ЧАСТЬ II *Неравенство в оплате труда на предприятиях*

## 7 Введение

В последнее время проблема неравенства занимает все более заметное место в политической повестке дня. По данным опроса, проведенного в 44 странах в 2014 году, большинство респондентов во всех странах считают неравенство между богатыми и бедными «крупной проблемой», а в 28 странах – «крупнейшей проблемой» (Pew Research Center, 2014). В развитых странах такое восприятие сопровождается некоторой степенью пессимизма в отношении будущего, так как большинство опрошенных также полагают, что финансовое положение детей в их странах будет хуже, чем родителей. В странах с переходной и развивающейся экономикой большинство опрошенных с большим оптимизмом смотрят в будущее, полагая, что уровень жизни последующего поколения будет выше. Однако в обеих группах стран проблема неравенства воспринимается как одна из важнейших проблем политики.

Одновременно все большее признание получает тот факт, что непомерно высокий уровень неравенства подрывает экономический рост и социальную базу стран (см., например, ОЭСР, 2015b). Оно может сдерживать потребительский спрос, так как высокооплачиваемые работники и богатые домохозяйства склонны откладывать большую часть своего заработка и других доходов, чем низкодоходные. Высокий уровень неравенства в обществе также осложняет решение проблемы бедности, а поскольку сокращение бедности стало одной из глобальных целей (ЦРТ 1), эта проблема стала привлекать к себе повышенное внимание (Всемирный банк, 2016). Неравенство может также негативно сказываться на равенстве возможностей и социальной мобильности, создавая разделение внутри общества. Такая ситуация несет угрозу политической стабильности и (или) стабильности трудовых отношений. Известно, что социальная справедливость и социальная интеграция являются условиями, формирующими благоприятную среду для развития жизнеспособных предприятий, которые могут сочетать развитие производства с созданием продуктивных рабочих мест и обеспечением достойного труда (МОТ, 2007).

Что можно сделать для сокращения непомерно высокого уровня неравенства? Для того чтобы ответить на этот вопрос, нужно прежде всего детально разобраться в том, какие факторы порождают неравенство в свете складывающихся обстоятельств и условий.

В предыдущем докладе «Заработная плата в мире» указывалось на целесообразность разложения источников дохода различных категорий домохозяйств для того, чтобы разобраться, какое значение имеют те или иные факторы. При этом, как показывает анализ, ключевыми факторами, определяющими тенденции неравенства в последние годы, выступают наряду с перераспределением бюджетных средств посредством налогов и трансфертов динамика распределения заработной платы и создание или ликвидация рабочих мест в сфере занятости по найму. В развитых странах, где заработная плата зачастую составляет 70–80% совокупного дохода домохозяйств с одним, как минимум, членом трудоспособного возраста,

это не удивительно. В развивающихся странах ее доля, как правило, меньше, так как многие люди являются самозанятыми, однако анализ показывает, что там, где неравенство в доходах сократилось – например, в Бразилии, – этому в значительной мере способствовало сокращение неравенства в оплате труда.

Но чем объяснить неравенство в *оплате труда*? До недавних пор исследователи, объясняя растущее неравенство в оплате труда, наблюдаемое во многих странах, в частности, с высоким уровнем дохода, почти исключительно обращали внимание на характеристики работников (например, на уровень образования или подготовки) и относительную динамику спроса на квалифицированный и неквалифицированный труд. Так, высокий уровень неравенства в оплате труда может быть связан с тем, что у работников слишком разное образование, или же с тем, что высшее образование ассоциируется с повышенной заработной платой<sup>9</sup>. К факторам, приведшим к росту спроса на квалифицированный труд и сокращению относительного спроса на неквалифицированный труд, относили глобализацию и технические инновации. Значение этих факторов не подлежит сомнению. Например, сокращение неравенства в оплате труда в тех или иных странах Латинской Америки, как минимум, частично объясняется ростом численности образованных работников, поскольку большее предложение квалифицированного труда вызвало снижение надбавки к заработной плате за образование. В свою очередь, это способствовало росту *относительной* оплаты труда менее квалифицированных работников в этих странах, а повышение минимального размера оплаты труда способствовало росту абсолютного размера заработной платы работников этой категории (см., например, Azevedo, Inchaust and Viviane, 2013; Maurizio and Vazquez, 2016).

Однако характеристиками работников можно объяснить только часть – подчас лишь небольшую – наблюдаемого неравенства в оплате труда<sup>10</sup>. В действительности же между работниками, обладающими аналогичными характеристиками, имеет место значительная вариативность или «непредсказуемость» размера оплаты труда. Во все большем числе исследований отмечается значительный рост заработной платы на верхней ступени пирамиды оплаты труда, который нельзя объяснить различиями в легко наблюдаемых индивидуальных параметрах, например уровне подготовки или количестве лет опыта работы.

Поэтому Часть II доклада посвящена изучению того, как распределяется заработная плата на уровне как работников, так и предприятий. В первом случае при более внимательном рассмотрении видно, что неравенство в оплате труда находится под влиянием целого ряда характеристик, помимо квалификации и выслуги лет. Что же касается ситуации на уровне предприятий, то, как подчеркивается в докладе, на динамику совокупного неравенства в оплате труда значительно влияет (1) динамика неравенства в оплате труда между предприятиями и (2) динамика неравенства в оплате труда внутри предприятий. Мы считаем целесообразным разложить совокупное неравенство в оплате труда на отдельные составляющие с тем, чтобы разобраться в относительной значимости каждого из этих факторов в условиях различных стран и получить информацию для обсуждения этой проблемы на национальном уровне. Хотя укрепление институтов рынка труда и мер в области заработной платы может способствовать сокращению как неравенства внутри предприятий, так и различий между ними в среднем размере оплаты труда, выбор мер зависит от того, какой из этих факторов преобладает. Выводы с точки зрения политики более подробно рассматриваются в Части III настоящего доклада.

## 8 Совокупное распределение заработной платы

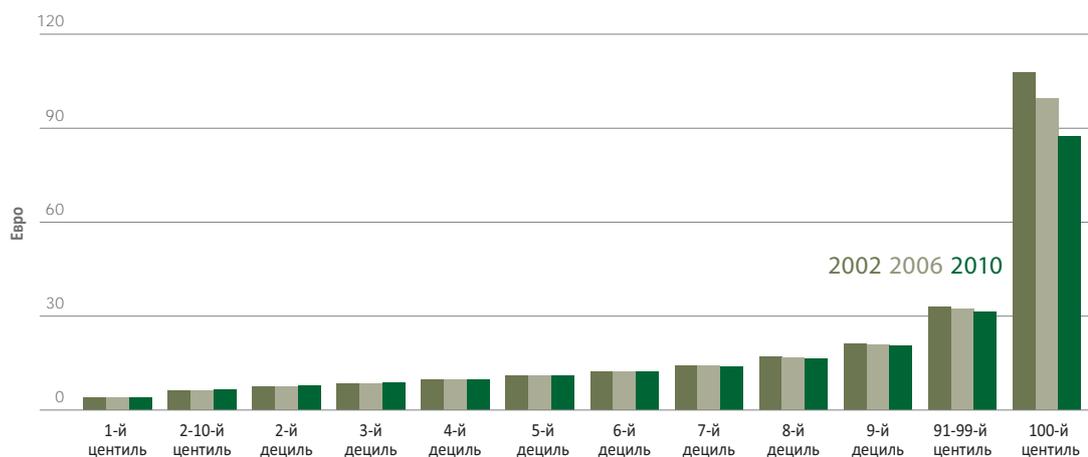
Насколько велико неравенство в оплате труда между теми или иными категориями работников в развитых и развивающихся странах? Для того чтобы ответить на этот вопрос, в случае развитых стран использовались данные проводимого Евростатом обследования структуры заработков (ОСЗ) в 22 европейских странах. Оно позволяет наблюдать структуру заработной платы в экономике каждой страны на выборке предприятий с численностью работников не менее десяти человек<sup>11</sup>. Что касается развивающихся стран, то для них существует лишь ограниченная совокупность данных с соотнесенной информацией на уровне работодателей и работников. Поэтому в случае этих стран в данном разделе используются данные традиционного обследования рабочей силы (подробнее об источниках данных см. Приложение IV)<sup>12</sup>.

### 8.1 Размер оплаты труда по шкале распределения заработной платы

Вначале рассмотрим модель распределения заработной платы в целом в порядке возрастания почасовой оплаты труда до вычета налогов. Распределим всех работников на десять групп (или «децилей»), выделив из них 1% наиболее оплачиваемых (или «сотый центиль») (графическое изображение децилей см. на Рис. 15 выше). Цифры в данном разделе показывают уровень оплаты труда работников от нижнего дециля до верхнего, а также отдельно для 1% работников за каждый из следующих трех лет наблюдения – 2002, 2006 и 2010 год.

На Рис. 24 распределение заработной платы в европейских странах показано в виде средневзвешенных значений с учетом численности наемных работников в каждой из 22 стран, по которым имеются соответствующие данные. Если в большинстве децилей заработная плата возрастает постепенно, то в последнем происходит резкий скачок, особенно у 1% наиболее оплачиваемых работников.

**Рис. 24 Почасовая оплата труда в Европе, 2002, 2006 и 2010 гг.**

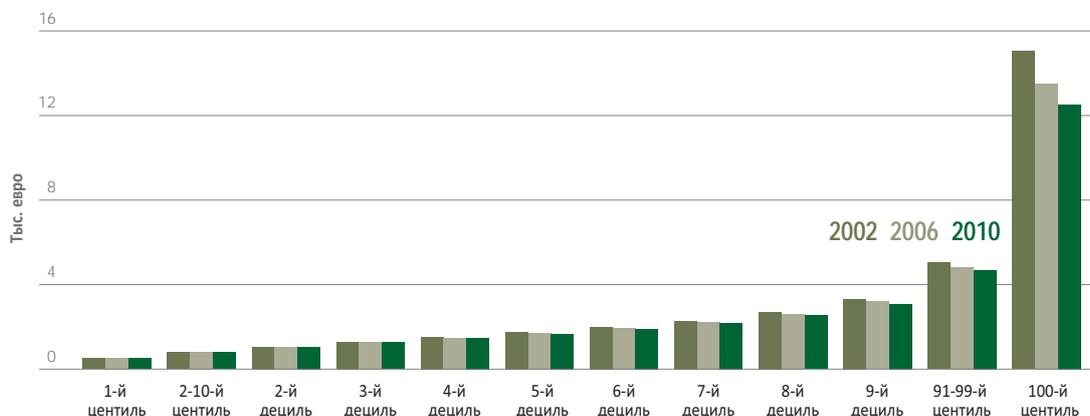


Примечание: В выборку входят Бельгия, Болгария, Великобритания Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль Ирландия, Испания, Италия, Казахстан, Латвия, Литва, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Россия, Словакия, Словения, Турция, Украина, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Швейцария, Швеция и Эстония. Показатель «почасовая заработная плата» означает совокупную почасовую оплату труда до вычета налогов и включает оплату по трудовому договору и сверхурочные, а также премии и доплаты. Размер указан в евро в реальном выражении, за базовый принят 2010 год. Подробнее о совокупности данных см. Приложение IV.

Источник: Оценки МОТ на основе средневзвешенных данных для 22 стран по ОСЗ Евростата, с использованием весов, приведенных Евростатом в базе данных.

Показаны средние значения по центилям и децилям.

Рис. 25 Месячная оплата труда в Европе, 2002, 2006 и 2010 гг.



Примечание: Показатель «месячная заработная плата» означает совокупную оплату труда в месяц до вычета налогов и включает оплату по трудовому договору и сверхурочные, а также премии и доплаты. Размер указан в евро в реальном выражении, за базовый принят 2010 год. В целях сглаживания эффекта сезонности сбор данных о величине месячного заработка происходит в каждой из стран в октябре соответствующего года. Оценки опираются на суммы, декларируемые всеми наемными работниками, участвующими в опросе, включая работающих на условиях полной и частичной занятости. Подробнее см. примечания к Рис. 24.

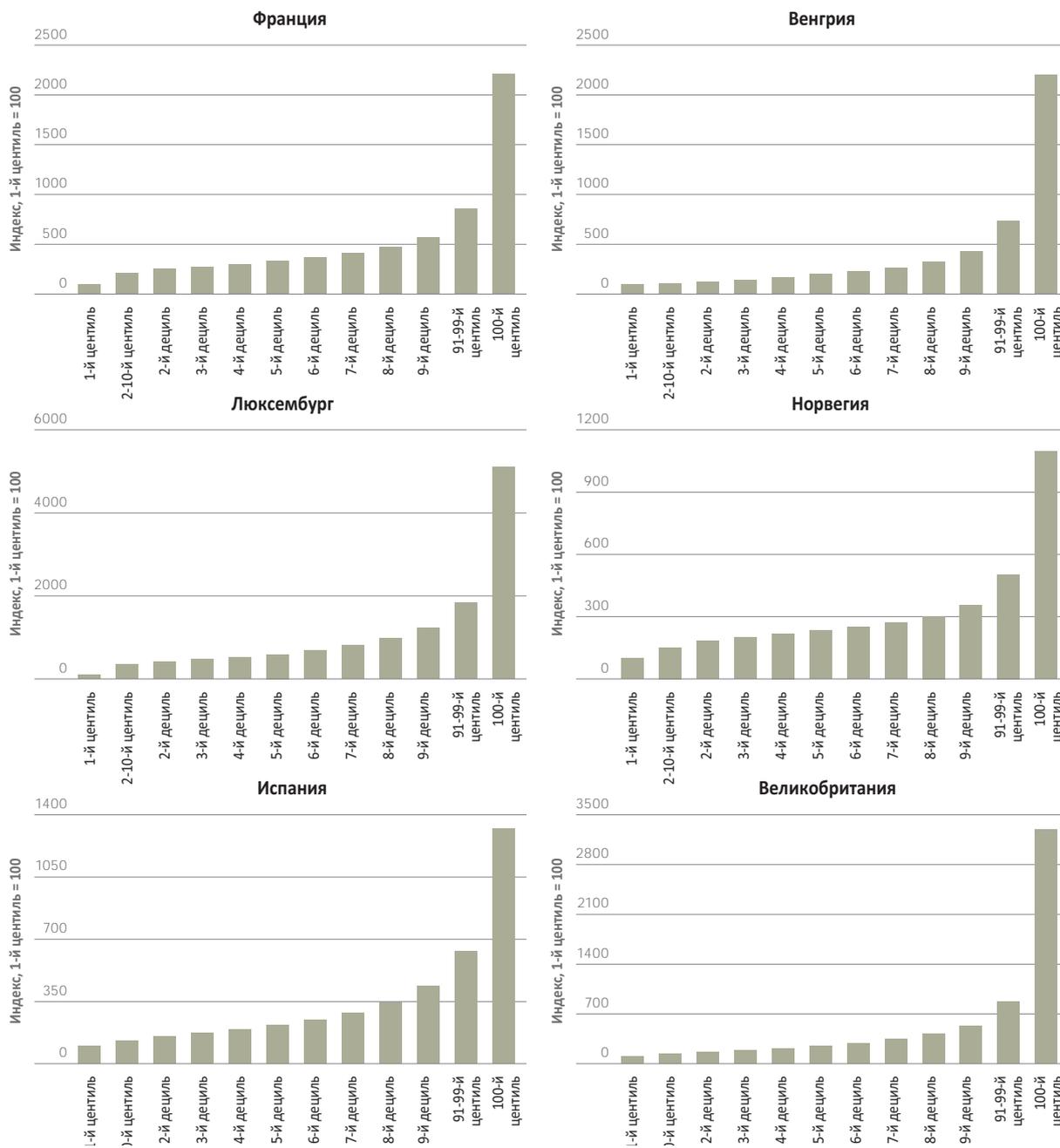
Источник: Оценки МОТ.

Как можно видеть на Рис. 25, разница между верхней и нижней ступенью в Европе будет еще больше, если вместо почасовой оплаты труда взять месячную. Отчасти это объясняется тем, что в нижних децилях распределения заработной платы намного больше работающих на условиях частичной занятости. Эти две цифры также показывают, что заработная плата в верхнем дециле и у 1% наиболее оплачиваемых работников в Европе в 2002–2010 годов сократилась почти на 15%; разобраться в том, носит ли это сокращение структурный или временный характер, не лишено интереса. Однако несмотря на это, заработная плата у 1% наиболее оплачиваемых работников в 2010 году была по-прежнему почти в три раза больше, чем у других работников верхнего дециля, в восемь раз больше медианной заработной платы и в 22 раза больше оплаты труда работников нижнего центиля.

Различия внутри небольшой выборки стран показаны на Рис. 26, где можно видеть, что разница в заработной плате между 1% работников на верхней ступени распределения и 1% работников на нижней ступени больше всего в Люксембурге и Великобритании (соответственно, в 50 и 33 раза), а меньше всего в Норвегии и Испании (соответственно в 11 и 13 раз) при средней величине разницы во Франции и Венгрии.

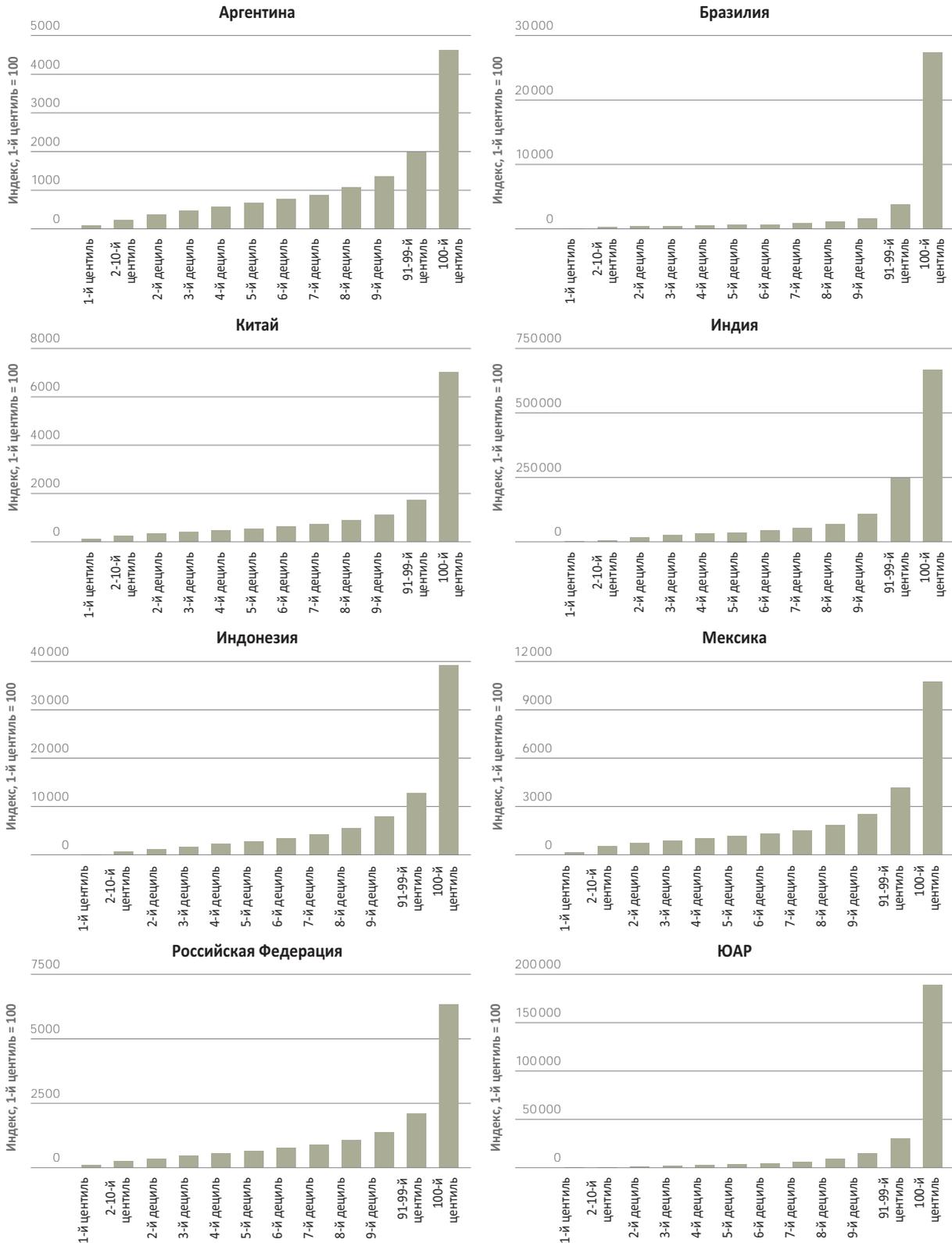
На Рис. 27 показано аналогичное распределение заработной платы в развивающихся странах. Как можно видеть, во всех странах выборки заработная плата возрастает постепенно вплоть до последнего дециля, где наблюдается резкий скачок, особенно у последнего 1% работников. Тем самым картина распределения заработной платы совпадает с европейскими странами, но уровень неравенства еще выше. Если сравнить оплату труда 1% наиболее оплачиваемых работников или работников нижнего дециля с медианной заработной платой в середине распределения, то наивысший уровень неравенства наблюдается в ЮАР и Бразилии (где кривая распределения имеет наиболее резкий подъем), тогда как в Аргентине, Российской Федерации и Мексике отмечается более плавный и не столь резкий рост заработной платы.

**Рис. 26** Распределение относительной заработной платы в отдельных европейских странах, 2010 г.



На Рис. 28 показан фактический состав месячного заработка в европейских странах. Как видно, неравенство в уровне договорной оплаты труда усугубляется крайне неравным распределением премий и доплат, большинство которых приходится на 1% наиболее оплачиваемых работников, у которых премии и доплаты составляют примерно четверть совокупного почасового заработка. У работников следующего дециля премии и доплаты составляют около 10–12% дохода

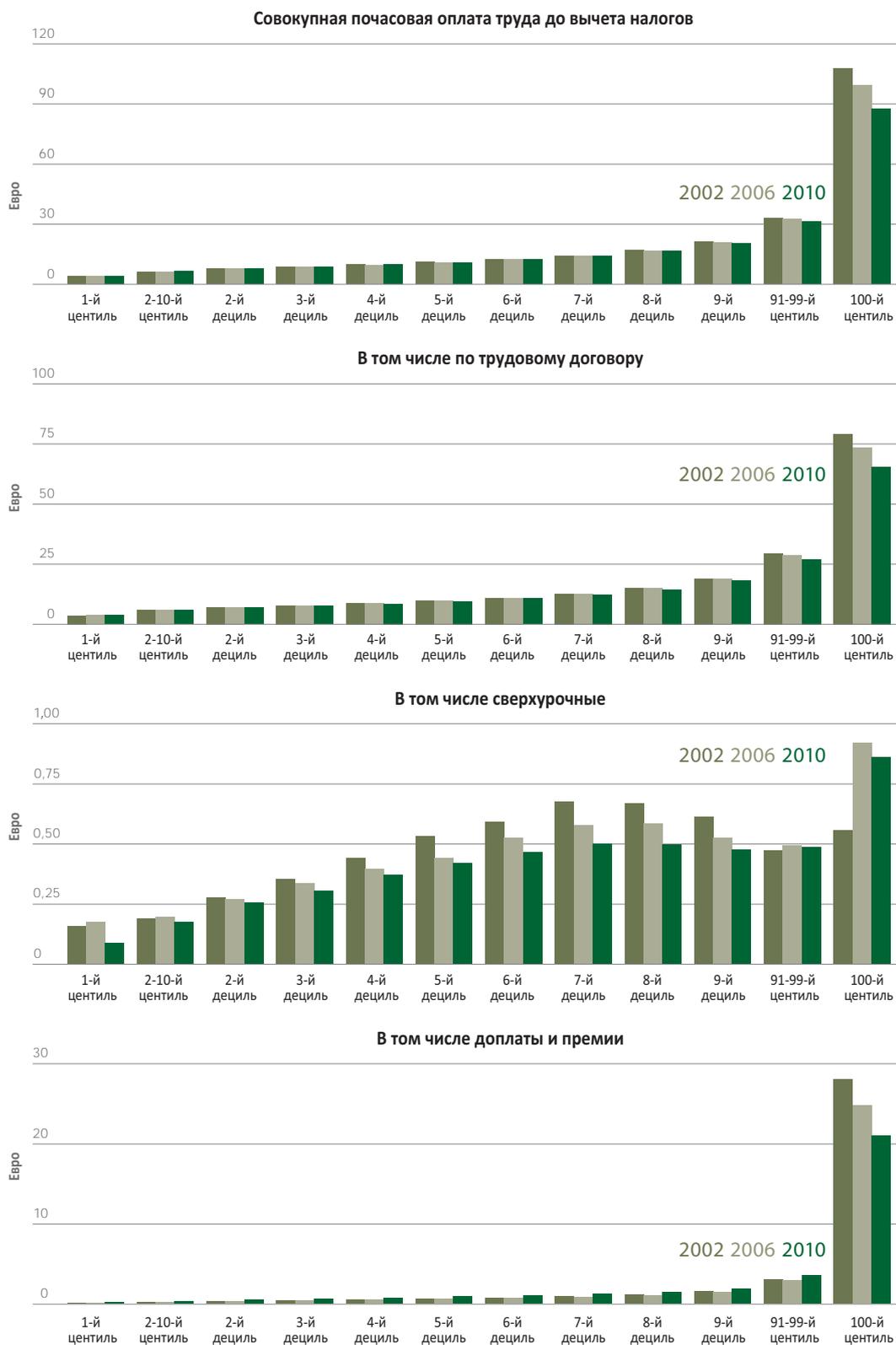
**Рис. 27** Распределение относительной заработной платы в отдельных развивающихся странах по данным за последний имеющийся год



Примечание: Данные для Китая и Индонезии за 2009 год, Аргентины – за 2011 год, Бразилии, Индии и Российской Федерации – за 2012 год, Мексики и ЮАР – за 2014 год. Все оценки опираются на почасовую оплату труда до вычета налогов, за исключением Китая, Индии и Индонезии, где в целях расчетов применялся месячный эквивалент оплаты труда при работе на условиях полной занятости. Подробнее о совокупности данных см. Приложение IV.

Источник: Оценки МОТ на основе данных соответствующих стран (см. Приложение IV).

Рис. 28 Структура среднемесячного заработка в Европе, 2002, 2006 и 2010 гг.



Примечание: В совокупную почасовую оплату труда входит договорная заработная плата, сверхурочные и нерегулярные выплаты, такие как распределение прибыли, доплаты в счет роста производительности труда и т.д. В каждом столбце показано среднее значение для данного дециля, за исключением двух крайних столбцов, где показаны средние значения для нижнего и верхнего центиля.

Источник: Оценки МОТ на основе средневзвешенных данных для 22 стран по ОСЗ Евростата, с использованием весов, приведенных Евростатом в базе данных.

в зависимости от года наблюдения. Несмотря на рост размера сверхурочных у 1% наиболее оплачиваемых работников в течение периода, договорная заработная плата, премии и доплаты сократились, что отражает тенденцию, отмеченную применительно к Рис. 24 выше.

## 8.2 Распределение заработной платы в свете различных показателей неравенства

Как видно из анализа выше, неравенство в оплате труда проступает особенно резко, если сравнение с заработной платой 1% наиболее оплачиваемых работников проводить отдельно от верхнего дециля. Это показывает, как важно использовать различные показатели и при анализе, и в ходе дискуссий по проблеме неравенства, так как неравенство по-разному проявляется на различных ступенях распределения заработной платы, особенно при крайне низкой оплате труда на нижней ступени и значительной разницей между медианным и максимальным размером.

Не лишено любопытства определение того, какая доля совокупной оплаты труда приходится на различные группы. Это показано на Рис. 29, где работники снова разделены на 100 групп (центилей) в порядке возрастания заработной платы. Однако здесь показана не средняя заработная плата, а то, какая доля совокупной месячной заработной платы приходится на ту и иную группу. В совокупности все столбцы диаграммы составляют 100%. Как можно видеть, в европейских странах на долю верхнего 1% приходится большая часть совокупной заработной платы, чем на долю любого другого центиля распределения. Кроме того, видно, что на долю верхнего центиля приходится примерно 6% совокупной заработной платы (точнее, 5,8%).

**Рис. 29** Центильное распределение месячной реальной заработной платы до вычета налогов в странах Европы, средневзвешенные значения, 2010 г.



Примечание: На рисунке показано, какая доля совокупной заработной платы приходится на каждый центиль распределения почасовой оплаты труда. Работники распределены по размеру «почасовой оплаты труда», так как этот показатель лучше всего подходит для сравнения заработка. Однако для оценки используется «месячный» заработок, так как он определяет размер конечного «пирога», затем распределяемого среди населения. На рисунке показаны фактические доли. Например, в 2010 году на долю работников нижнего центиля – по размеру почасовой оплаты труда – приходилось всего 0,24% совокупного месячного заработка в Европе (исходя из средневзвешенной выборки из 22 европейских стран с общей численностью наемных работников 310 млн человек). При этом на долю верхнего центиля приходится 5,84% общего пирога. Так как количество работников в каждом центиле примерно одинаковое, то при сравнении верхнего и нижнего центиля получится, что в среднем на каждую часть дохода, получаемого каждым работником в нижнем центиле, работник в верхнем центиле получает 24 части дохода.

Источник: Расчеты МОТ на основе данных ОСЗ Евростата.

Таблица 1 Значения различных показателей неравенства для 22 европейских стран, 2010 г.

	Совокупное распределение заработной платы							Децильные соотношения			
	Нижний 1%	Нижние 10%	Нижние 50%	Нижние 75%	Верхние 25%	Верхние 10%	Верхний 1%	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Бельгия	0,3	4,4	34,2	59,7	40,3	20,5	3,7	2,6	1,8	1,4	5,0
Болгария	0,3	3,5	24,1	46,6	53,4	32,0	7,5	4,1	2,5	1,6	12,0
Великобритания	0,2	2,7	24,5	49,1	50,9	29,9	8,4	4,0	2,3	1,8	11,0
Венгрия	0,4	3,9	26,7	48,8	51,2	30,2	7,3	4,1	2,3	1,8	12,0
Греция	0,3	4,6	32,5	57,2	42,8	23,6	4,8	2,9	1,9	1,6	6,0
Испания	0,3	4,0	29,8	54,9	45,1	23,3	3,5	3,4	2,1	1,6	7,0
Италия	0,2	4,0	32,1	57,5	42,5	22,9	4,9	3,2	2,0	1,6	7,0
Кипр	0,2	3,7	27,3	51,4	48,6	26,2	5,0	4,4	2,5	1,8	9,0
Латвия	0,2	3,5	22,9	47,1	52,9	29,9	7,0	4,3	2,4	1,8	11,0
Литва	0,4	3,6	25,2	50,8	49,2	26,7	6,0	4,4	2,4	1,9	10,0
Люксембург	0,1	3,5	28,4	52,9	47,1	26,1	6,0	3,6	2,2	1,7	8,0
Нидерланды	0,1	1,9	27,0	53,3	46,7	24,9	4,7	3,5	1,8	1,9	7,0
Норвегия	0,3	3,5	31,9	57,5	42,5	22,5	4,4	2,3	1,6	1,4	5,0
Польша	0,3	3,7	28,5	54,1	45,9	24,7	6,3	4,8	2,4	2,0	10,0
Португалия	0,3	3,7	24,7	47,0	53,0	30,4	6,9	4,9	3,0	1,6	12,0
Румыния	0,3	3,2	23,7	46,8	53,2	31,4	7,7	4,9	2,5	1,9	14,0
Словакия	0,3	4,0	29,8	53,9	46,1	26,2	6,4	3,4	1,9	1,8	9,0
Финляндия	0,3	4,8	34,8	60,1	39,9	20,3	3,6	2,5	1,7	1,4	5,0
Франция	0,2	4,3	31,6	55,7	44,3	24,4	5,4	2,7	1,8	1,5	6,0
Чехия	0,3	3,7	29,8	54,7	45,3	25,4	6,3	3,5	1,8	1,9	9,0
Швеция	0,4	4,8	35,0	59,6	40,4	21,7	4,5	2,1	1,6	1,3	4,0
Эстония	0,3	3,3	27,0	51,8	48,2	26,7	5,6	4,3	2,0	2,1	9,0
Европа	0,2	3,6	29,1	53,9	46,1	25,5	5,8	3,6	2,1	1,7	8,4

Источник: Расчеты МОТ на основе данных ОСЗ

В Таблице 1 в обобщенном виде представлено то, что может быть сложно увидеть в диаграмме, а именно, «доли совокупной заработной платы», приходящиеся на те или иные группы. Здесь также приводится информация по отдельным странам из нашей выборки. Как можно видеть из этой таблицы, в 2010 году в Европе на долю верхнего дециля приходилось 25,5% совокупной оплаты труда, а на долю нижних 50% – менее 30%. При этом в Европе наибольшая доля совокупной заработной платы приходилась на 1% наиболее оплачиваемых работников в Великобритании (8,4%), а наибольшая доля совокупной оплаты труда (от 34% до 35% фонда оплаты труда) приходилась на 50% работников нижней половины распределения в Финляндии, Швеции и Бельгии.

**Таблица 2 Значения различных показателей неравенства для отдельных развивающихся стран, 2010 г.**

	Совокупное распределение заработной платы							Децильные соотношения			
	Нижний 1%	Нижние 10%	Нижние 50%	Нижние 75%	Верхние 25%	Верхние 10%	Верхний 1%	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Аргентина	0,1	3,3	30,7	56,9	43,1	21,7	4,0	4,9	2,2	2,3	10
Бразилия	0,1	3,0	23,8	44,2	55,8	35,0	5,6	5,3	3,0	1,8	26
Вьетнам	0,1	2,9	27,7	51,7	48,3	27,2	6,8	5,0	2,4	2,1	15
Индия	0,0	0,7	17,1	35,9	64,0	42,7	9,9	10,9	3,6	3,0	33
Индонезия	0,0	1,3	19,0	41,7	58,3	34,2	8,7	11,0	3,1	3,6	25
Китай	0,1	3,1	26,2	49,6	50,4	29,7	9,3	4,2	2,2	1,9	10
Мексика	0,1	3,6	30,1	54,5	45,5	24,6	4,9	4,7	2,4	1,9	12
Перу	0,1	2,6	27,5	51,4	48,6	27,8	5,5	6,0	2,5	2,4	19
РФ	0,2	3,0	27,6	53,2	46,8	24,8	4,5	5,1	2,2	2,4	12
Уругвай	0,1	3,0	27,5	52,8	47,2	25,4	4,2	5,2	2,4	2,2	13
Чили	0,1	3,1	23,9	44,1	55,9	34,5	7,5	5,1	3,2	1,6	20
ЮАР	0,0	0,8	11,9	28,1	71,9	49,2	20,2	18,8	5,0	3,8	69

Источник: Расчеты МОТ на основе данных из официальных источников (см. Приложение IV).

Оценочное соотношение децилей отражают пороговые значения.

В завершение обзора некоторых показателей неравенства обратимся к классическому показателю, используемому в Части I настоящего доклада – соотношению между верхним и нижним децилем (P90/P10). В Таблице 1 это соотношение рассчитано по данным ОСЗ для европейских стран. Как можно видеть, в Европе заработная плата работников в верхнем дециле от двух до пяти раз выше, чем у работников в нижнем дециле, причем если в Швеции, Норвегии и Финляндии это соотношение ниже, то в Великобритании, Болгарии, Венгрии, странах Балтии, на Кипре, в Польше, Португалии и Румынии – выше.

Но если нижний дециль сравнивать не с верхним, а с 1% наиболее оплачиваемых работников, то картина неравенства радикально изменится: его уровень практически во всех странах увеличится более чем вдвое. В Европе заработная плата работников в верхнем центиле в среднем до восьми раз больше, чем в нижнем дециле, причем эта разница колеблется от 4-кратной в северных странах до 14-кратной в Румынии.

В таблице 2 эти же соотношения показаны для выборки развивающихся стран. Как можно видеть, в свете обоих показателей уровень неравенства в этой группе стран относительно высок при значительных различиях между ними. Если наибольшая часть совокупной заработной платы (20,2%) приходится на 1% наиболее оплачиваемых работников в ЮАР, то наименьшая – в Аргентине и Уругвае (соответственно, 4,0% и 4,2%). При этом наименьшая доля совокупной заработной платы приходится на 50% работников нижней половины распределения в ЮАР, Индии и Индонезии. По нашим данным, во Вьетнаме и Чили оплата труда в верхнем дециле превышает заработную плату в нижнем примерно в пять раз, а в Индонезии – в 11 раз. Если во Вьетнаме заработная плата работников верхнего 1% превышает оплату труда в нижнем дециле примерно в 15 раз, то в Индии – в 33 раза.

## 9 Характеристики работников

Оценки, приведенные в предыдущем разделе, отражают существующий уровень неравенства, но не дают представления ни о том, чем различаются между собой работники с высокой, средней или низкой оплатой труда, ни о различиях между предприятиями, на которых они трудятся.

### 9.1 Изучение дифференциации заработной платы работников в свете индивидуальных и квалификационных различий

В следующих оценках проводится сравнение индивидуальных и квалификационных характеристик работников в тех или иных децилях или центилях распределения заработной платы, а также сравнение отдельных характеристик предприятий, на которых они трудятся. Целью этого исследования является изучить, насколько значительными могут быть различия между работниками в зависимости от их места в распределении заработной платы. Всего представлены две совокупности оценок: сначала приводятся данные описательной статистики без учета причинно-следственных связей между квалификационными различиями и дифференциацией заработной платы; затем при помощи классической регрессии заработной платы изучается взаимосвязь между индивидуальными переменными, зависящими от квалификации, и их влиянием на уровень оплаты труда.

### 9.2 Дифференциация заработной платы в зависимости от характеристик работников в европейских странах

На Рис. 30 показаны расчетные доли работников с различными характеристиками, усредненные для децильных групп по состоянию на 2010 год. В свете гендерных различий очевидно, что по мере восхождения по децилям заработной платы доля женщин неуклонно сокращается. В Европе женщины составляют до 60% работников в нижнем дециле оплаты труда и лишь 20% работников в верхнем центиле. При этом, если взглянуть на возраст работников, вряд ли вызовет удивление тот факт, что молодежи больше всего на нижней ступени распределения, а меньше всего – в верхнем дециле, и еще меньше среди 1% наиболее оплачиваемых работников. Если взглянуть на разницу в образовании, то работники с начальным и средним образованием составляют большинство в нижней половине распределения, а выпускники вузов преобладают в дециле и центиле с наибольшей оплатой труда. Однако не менее очевидно и то, что наличие специального или высшего образования не гарантирует получение высокооплачиваемой работы, так как работников с таким уровнем образования можно найти во всех децилях.

На какого рода предприятиях трудятся работники? Прежде всего, есть очевидная корреляция между размером предприятия и заработком: работники с более высокой оплатой труда преобладают на крупных предприятиях, а с меньшей – на малых и средних. В Европе 40% работников нижнего дециля трудятся на предприятиях с численностью работающих меньше 50 человек, тогда как в верхнем центиле на меньших по размеру предприятиях занято всего 20% работников. Если говорить об отраслевой принадлежности, то на долю сектора недвижимости и финансовых услуг приходится большая часть работников верхнего дециля и лишь небольшая часть малооплачиваемых работников. Последние

**Рис. 30** Распределение работников по различным характеристикам «внутри» децилей распределения заработной платы, европейские страны, 2010 г.

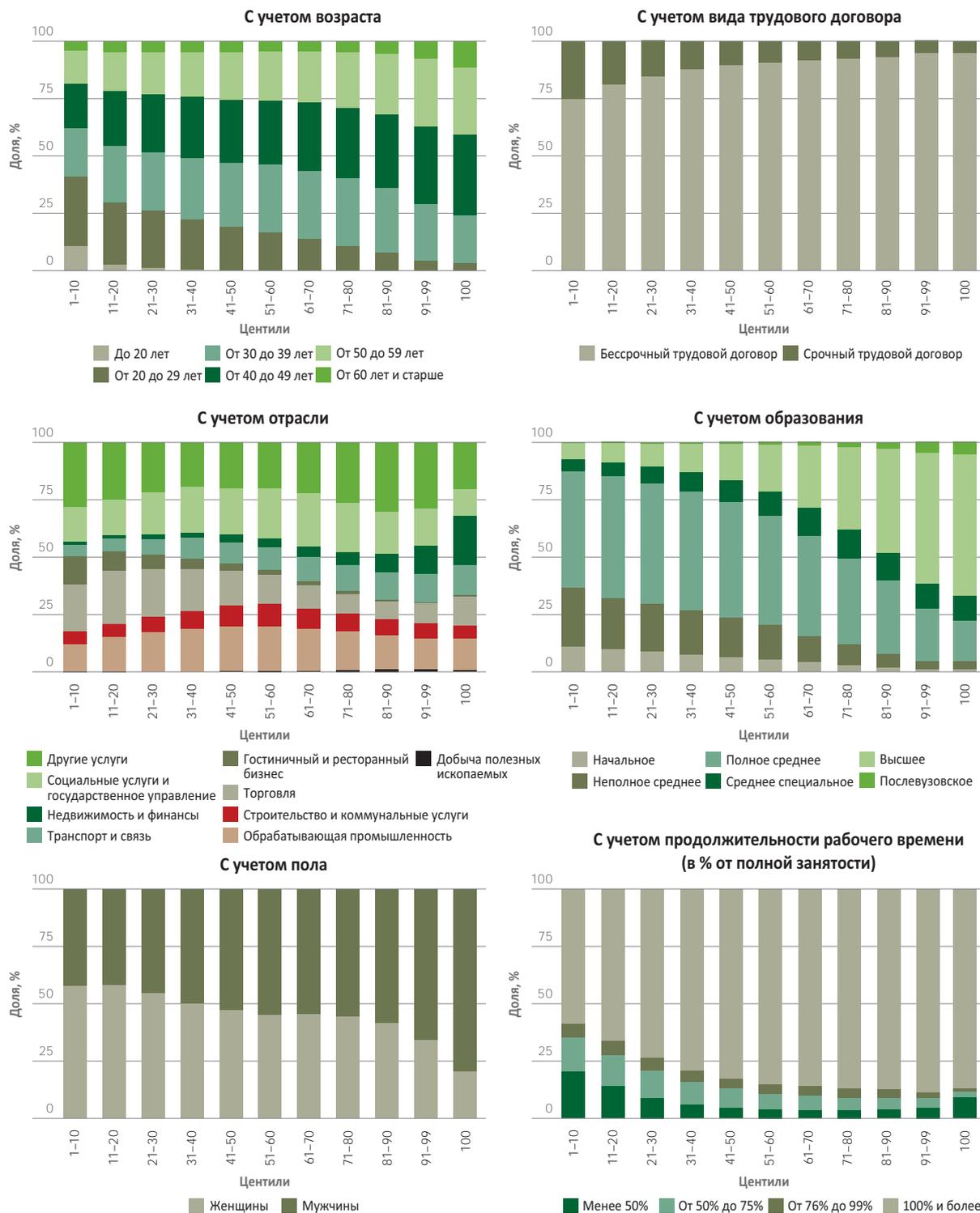
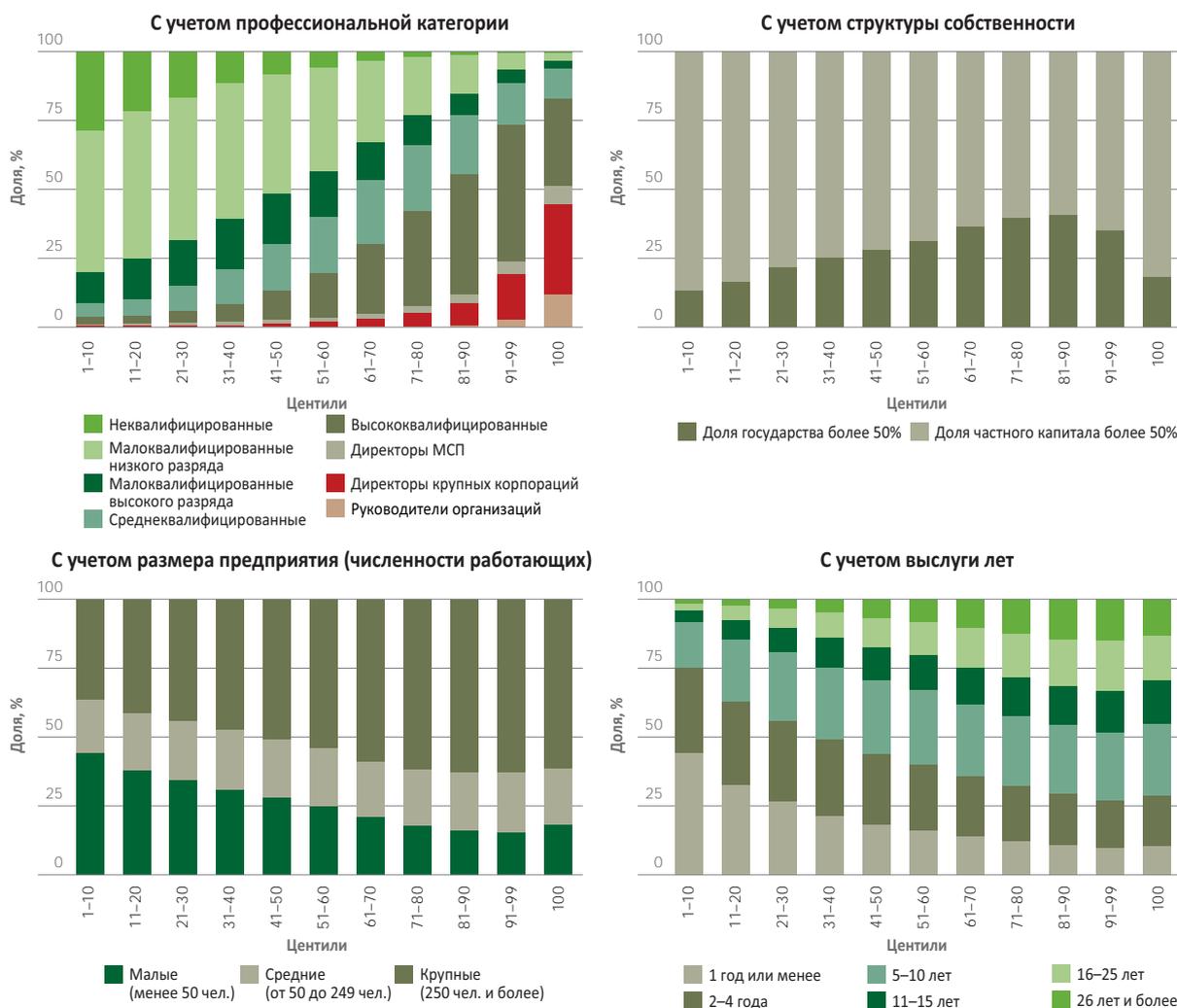


Рис. 30 (продолжение)



Источник: Расчеты MOT на основе данных ОСЗ. Работники расположены в порядке повышения почасовой оплаты труда.

сосредоточены преимущественно в оптовой торговле, строительстве, а также в сфере гостиничных и ресторанных услуг. При этом во всех отраслях без исключения, как это ни удивительно, есть работники, относящиеся по размеру оплаты труда к верхнему децилю и даже верхнему центилю.

Если говорить о структуре собственности, то работники предприятий, более чем наполовину принадлежащих государству, имеют меньше шансов попасть в число 1% получающих наибольшую заработную плату, но при этом с меньшей вероятностью могут оказаться в нижнем дециле, и это свидетельствует о том, что государственная собственность коррелирует с меньшим разбросом заработной платы, а поляризация между нижней и верхней ступенью распределения в большей мере свойственна частным предприятиям.

Наконец, какие рабочие места занимают работники и каковы условия их труда? В среднем среди 1% тех, кто получает наибольшую заработную плату, от 40% до 50% работников – это руководители высшего звена или директора корпораций. Другие относятся, главным образом, к высококвалифицированным работникам. При этом следует отметить, что последние есть во всей верхней половине распределения. На другом конце распределения находятся, в основном, малоквалифицированные работники, но там также много тех, кто имеет средний уровень квалификации. Не менее важно отметить высокую текучесть малооплачиваемых кадров: в нижнем дециле почти половина работников имеет выслугу лет один год или меньше, а три четверти – четыре года или меньше (среди получателей среднего заработка таких примерно 40%). При этом значительную часть работников на нижней ступени распределения составляют временные или частично занятые работники.

Другая закономерность, отмеченная на Рис. 30, заключается в том, что работники верхнего дециля по своим качествам и характеристикам весьма близки – иногда почти идентичны – работникам, относящимся к 1% наиболее оплачиваемых. При этом, как уже отмечалось ранее, в верхнем центиле оплата труда намного выше, чем в 91–99-м центилях. Очевидно, что ни индивидуальные качества, ни характеристики предприятий, показанные на рисунке выше, сами по себе не могут объяснить столь значительную дифференциацию в оплате труда.

### **9.3 Дифференциация заработной платы в зависимости от характеристик работников в странах с переходной экономикой**

Как показано на Рис. 31, в странах с переходной экономикой наблюдается похожая схема зависимости оплаты труда от пола, уровня образования, профессии и отрасли, хотя между странами выборки есть некоторые значительные различия. Что касается гендерного аспекта, то в Индии в двух нижних децилях женщин примерно столько же, что в Европе (около 60%), однако затем их доля резко сокращается, и в верхней половине распределения женщины составляют уже не более 10–15% работников. В Российской Федерации женщины составляют примерно 70% работников в нижних децилях, а в верхних их доля сокращается до 40%. В Аргентине среди 1% наиболее оплачиваемых работников женщин намного меньше, чем в верхнем дециле. Аналогичное, хоть и не столь резкое сокращение их доли, наблюдается и в верхнем дециле в ЮАР.

Что касается уровня образования, то во всех странах выборки выпускников вузов больше в верхних децилях, чем в нижних, однако эта закономерность заметнее всего в ЮАР и Аргентине. В Российской Федерации среди малооплачиваемых работников на удивление много выпускников вузов; в Чили в верхнем центиле относительно много работников, не окончивших вуз или старшие классы средней школы. Если говорить об отраслевой принадлежности, то в целом, как и в Европе, большинство наиболее оплачиваемых работников трудятся в сфере недвижимости и финансовых услуг, занимая – что неудивительно – должности руководителей и специалистов высокой квалификации. В Чили работники нижних децилей в основном трудятся в сфере частных услуг и торговле, тогда как во Вьетнаме они с гораздо большей степенью вероятности могут оказаться в обрабатывающей промышленности или в сфере социальных услуг, чем в европейских странах или Чили.

**Рис. 31 Распределение работников по различным характеристикам «внутри» децилей распределения заработной платы в странах с переходной экономикой**

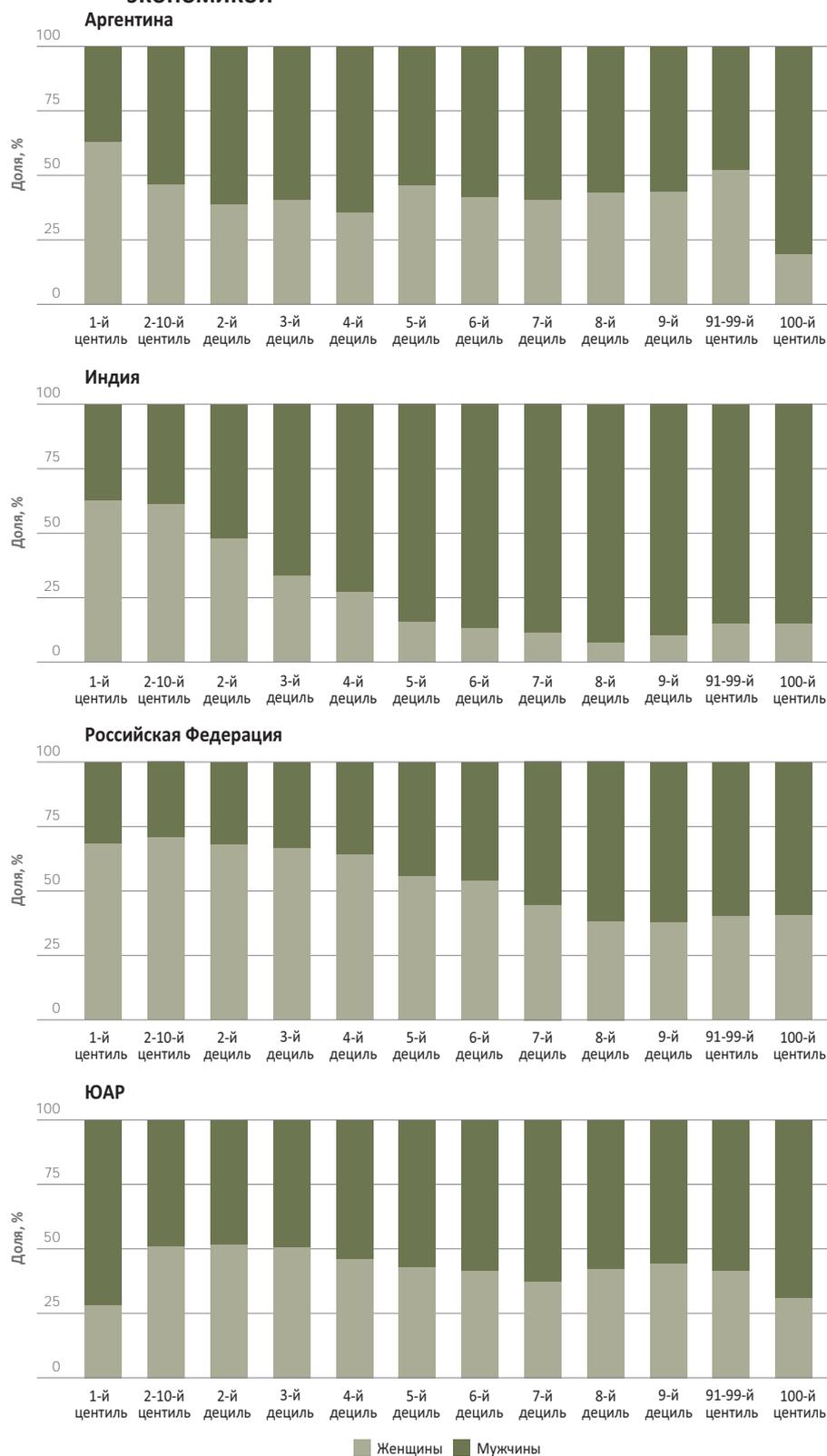


Рис. 31 (продолжение) Образование

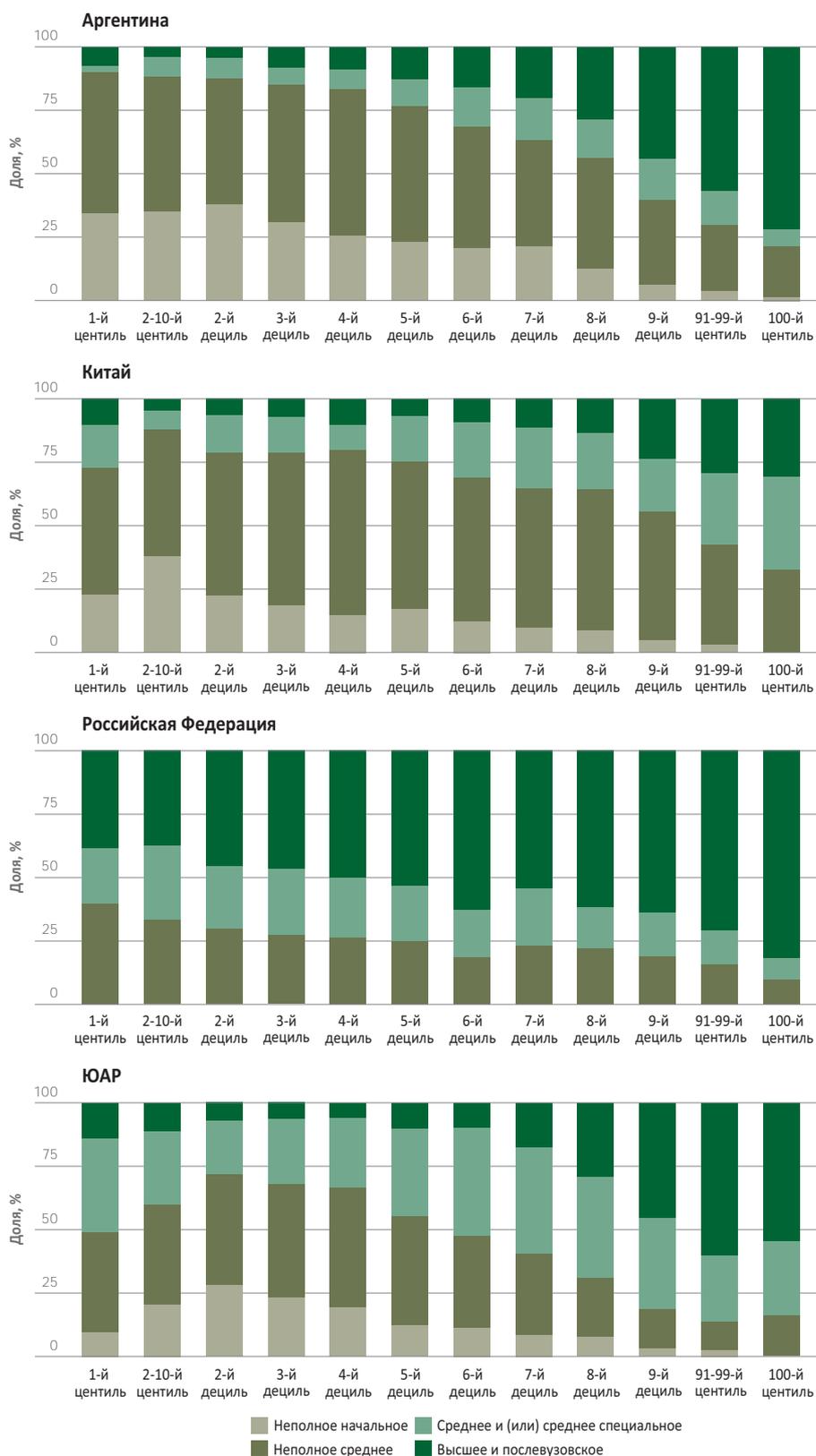


Рис. 31 (продолжение) Распределение с учетом профессиональной категории

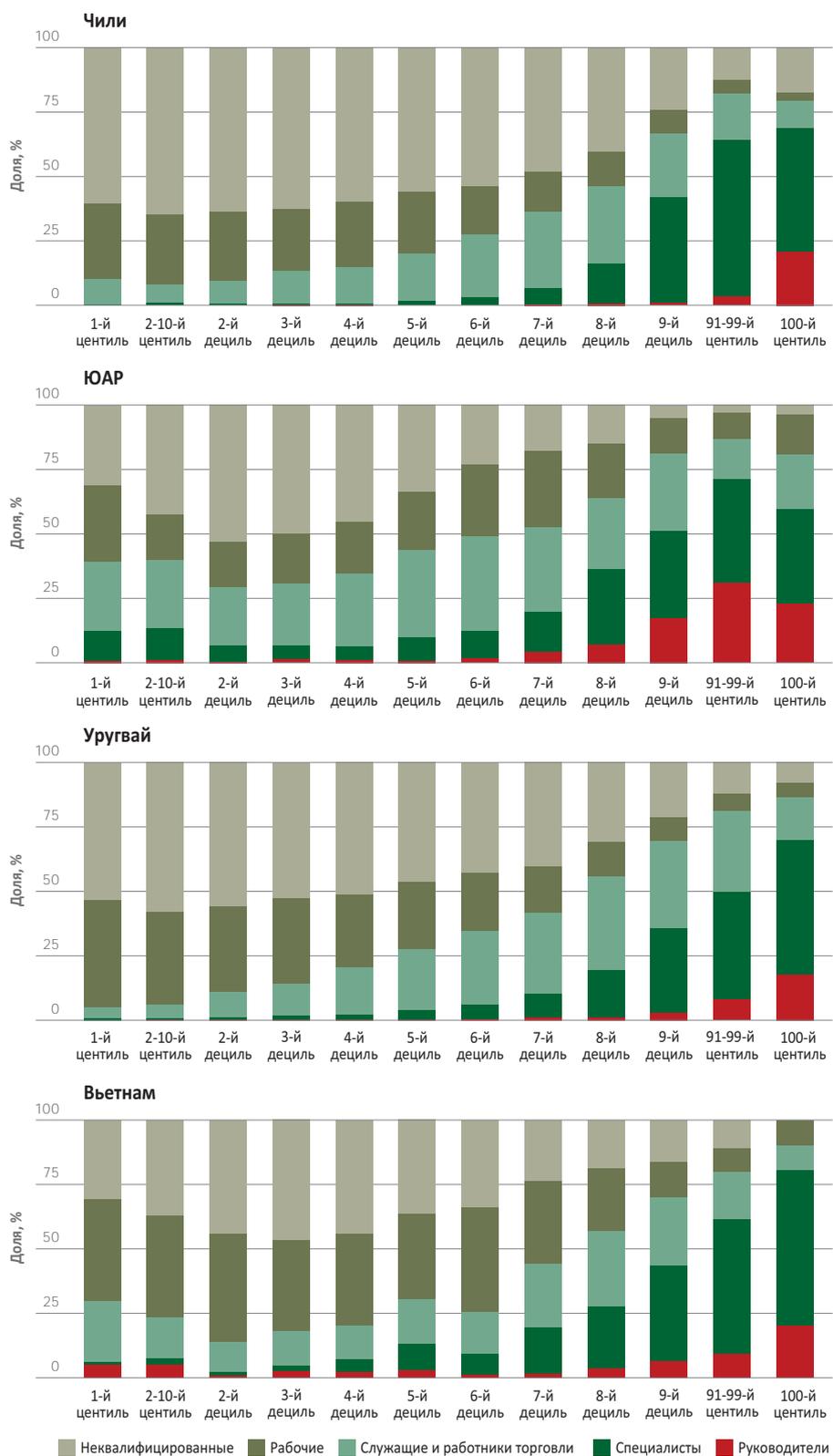
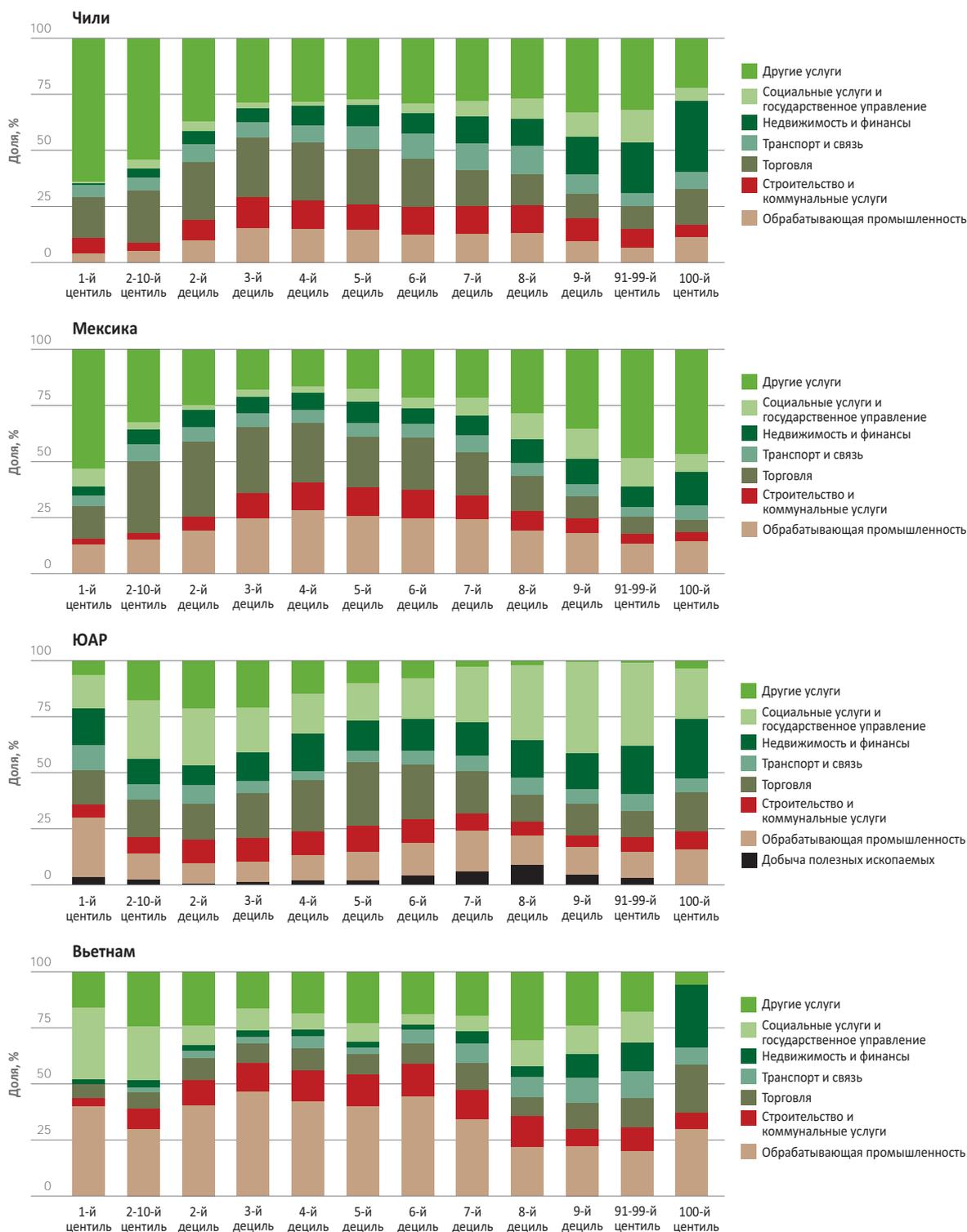


Рис. 31 (продолжение) Распределение с учетом отрасли



Источник: Расчеты МОТ на основе данных из официальных источников (см. Приложение II).

#### 9.4 Взаимодействие между характеристиками работников, определяющими их место в распределении заработной платы

Цифры на Рис. 30 и 31 со всей очевидностью говорят о том, что заработная плата зависит не только от индивидуальных свойств и квалификационных характеристик, таких как уровень образования, возраст или выслуга лет, иногда их описывают как «производительные активы», которые работники «передают в аренду» работодателям в обмен на заработную плату, отражающую стоимость этих «производительных активов» (см., например, Ehrenberg and Smith, 2013, гл. 5). Эти рисунки показывают, что важное значение играют и другие факторы – например, пол работника, размер предприятия, отрасль экономики и вид трудового договора. При этом те или иные переменные отражены на этих рисунках независимо друг от друга. Но что получится, если взять модель, позволяющую этим индивидуальным свойствам вступать во взаимодействие друг с другом? Например, если в смежных центилях нет разницы в распределении работников по уровню образования, то разница в уровне образования между центилями, возможно, станет более очевидной, если связать уровень образования с выслугой лет, что, возможно, объяснит столь значительную степень дифференциации в оплате труда.

Используемая модель и полученные результаты описаны во Вставке 6. Эта модель подтверждает, что оплата труда действительно определяется такими переменными, как возраст, образование и выслуга лет. Однако одновременно с этим результаты указывают на огромную разницу между фактическим размером оплаты труда того или иного работника и тем значением, которого можно спрогнозировать на основе его характеристик. Это прослеживается на протяжении всего распределения заработной платы, но отчетливее всего проявляется на его верхнем и нижнем конце. На нижнем конце распределения прогнозное значение значительно превышает фактическое, что показывает, что многим работникам «недоплачивают» в свете их характеристик. На верхнем конце происходит обратное явление: многим работникам «переплачивают», что позволяет им зарабатывать намного больше, чем можно предсказать в свете их характеристик. При этом на всем распределении заработной платы наблюдается значительная вариативность или «непредсказуемость». Другими словами, модель не может достоверно предсказать распределение заработной платы. Это наблюдение совпадает с выводами современной экономической литературы, которые указывают на огромную дифференциацию в оплате труда вроде бы аналогичных работников, занятых в различных отраслях, видах деятельности или типах предприятий (см., например, Krueger and Summers, 1988; Katz and Revenga, 1989; Bound and Johnson, 1992; Murphy and Welch, 1992).

### Вставка 6 В какой мере квалификационные характеристики определяют размер заработной платы работника?

Мы построили модель, объясняющую размер почасовой оплаты труда с помощью параметров работников – возраста, образования и выслуги лет – связанных с их квалификацией (при этом также учитывается количество часов работы в месяц). В целях учета возраста и выслуги лет в спецификацию вводились квадраты, отражающие позитивное, но уменьшающееся влияние возраста и выслуги лет на оплату труда. Таким образом, модель имеет вид  $\ln(w) = \alpha + X_i\beta + u_i$ , где матрица  $X$  включает семь вышеописанных переменных, а также члены, описывающие взаимодействие между категориями образования и возраста, выслуги лет и количества часов работы в месяц. Так как модель рассчитывалась отдельно для каждой страны, она учитывает специфику взаимодействия в каждой из них<sup>1</sup>. При этом член  $\ln(w)$  означает натуральный логарифм заработной платы: это преобразование конвертирует зависимую переменную в переменную, имеющую нормальное распределение, с тем чтобы получаемые данные не противоречили предположениям, на которые опираются расчеты по обычному методу наименьших квадратов.

Все модели оценивались с применением весов, учитывающих, насколько представительными являются те или иные работники в каждой стране и по отношению к наемным работникам в Европе. В выборку включены предприятия с количеством работающих не менее 10 человек: это значение является только фильтром и ни в коем случае не означает, что неравенство или определение размера заработной платы – это проблема малых предприятий. Однако сбор данных ограничивался указанной выборкой. Расчет модели позволяет получить следующие коэффициенты ( $\hat{\alpha}$ ,  $\hat{\beta}_{\text{возраст}}$ ,  $\hat{\beta}_{\text{квадрат возраста}}$ ,  $\hat{\beta}_{\text{образование}}$ ,  $\hat{\beta}_{\text{выслуга лет}}$ ), а также коэффициенты, характеризующие взаимодействие, и квадраты возраста и выслуги лет. Расчетные коэффициенты применяются для того, чтобы спрогнозировать ожидаемый размер почасовой оплаты труда, то есть  $\ln(w_i)$  для каждого  $i$ -го работника в выборке. Обозначим это прогнозируемое значение как  $\ln(\hat{w}_i)$  – если оно выражено натуральными логарифмами – или  $\hat{w}_i$  если оно выражено в виде уровней. Известно, что линейная модель дает правильное представление о распределении логарифма почасовой оплаты труда; поэтому точность прогнозных значений этих переменных зависит от спецификации – т.е. от совокупности пояснительных переменных. Точность прогноза можно оценить по *остатку*; он определяется как разница между фактически наблюдаемой оплатой труда каждого из работников и

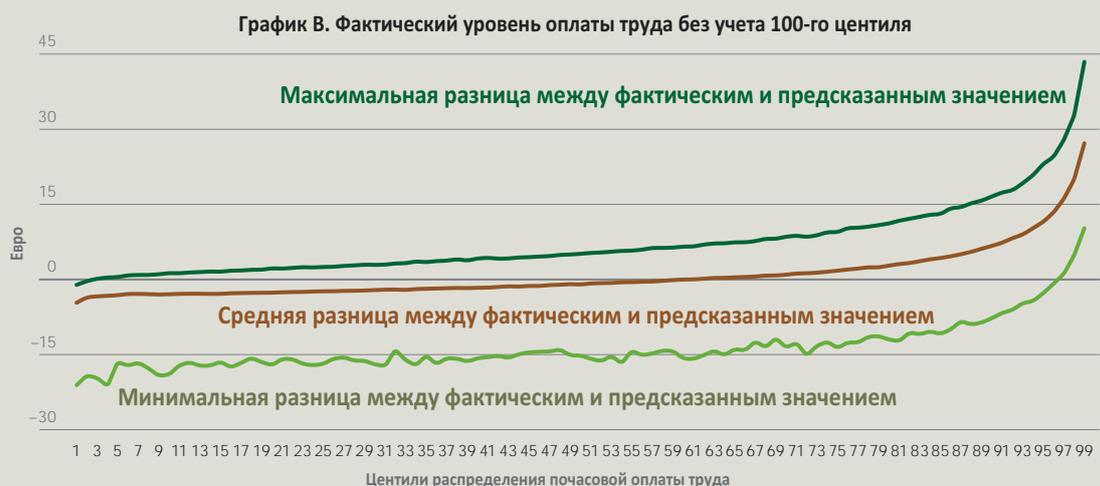
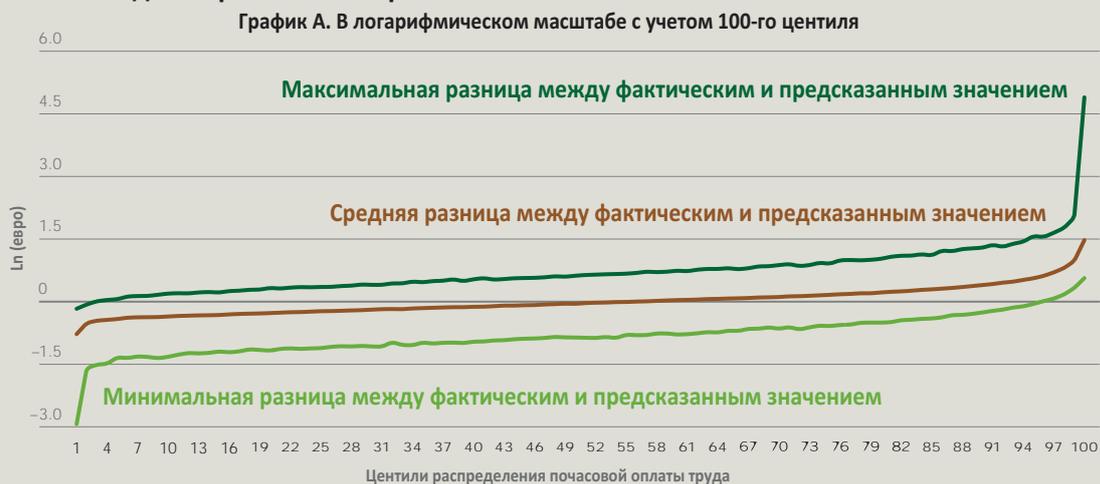
ее прогнозным значением:  $w_i - \hat{w}_i$ . Для того, чтобы обобщить остатки, все работники (в пределах каждой страны) распределялись по центилям в соответствии с размером почасовой оплаты труда до вычета налогов. При этом в каждом центиле и для каждой страны мы брали максимальное, минимальное и среднее значение всех остатков; для всех 22 стран выборки центили располагались в порядке возрастания средневзвешенных значений этих трех оценок. На графике этих минимальных и максимальных оценок показан диапазон значений, отражающий вариативность остатков в каждом центиле распределения почасовой оплаты труда. На Рис. 32 показаны результаты с учетом (а) натуральных логарифмов и (б) фактических значений. При этом (б) в отличие от (а) не включает значение для 100-го центиля, так как это привело бы к визуальному искажению во всех остальных центилях<sup>2</sup>.

Положительный остаток, т.е.  $w_i - \hat{w}_i > 0$ , показывает, что заработная плата работника выше, чем предсказывалось по спецификации с учетом его квалификационных характеристик, а отрицательный остаток, т.е.  $w_i - \hat{w}_i < 0$  – что заработная плата меньше предсказанной в свете его характеристик.

На обоих графиках Рис. 32 прослеживается одинаковая закономерность. Обратимся к части (б). Здесь для всей длины распределения почасовой оплаты труда по центилям показан разброс остатков (отражающая разницу между минимумом и максимумом по вертикали), причем по мере приближения к нижней части хвоста кривой прогнозные значения намного ближе к фактическим. То есть, средняя разница между фактическим и прогнозным значением близка к нулю и соответствует взвешенному максимуму вплоть до примерно 60-го центиля. Это объясняется тем, что для большинства работников этой половины распределения (до 60-го центиля) минимальные значения применимы к меньшему числу людей. После 60-го центиля среднее значение (т.е.  $\frac{1}{n} \sum (w_i - \hat{w}_i)$  в каждом центиле) становится положительным, причем возрастая все больше по мере восхождения к верхнему центилю. Это говорит о том, что «в среднем» после 60-го центиля заработная плата работников становится выше ожидаемой (с учетом их характеристик). В этой точке разница между максимальным и средним значением увеличивается, так как число работников с заработной платой ниже среднего – т.е. ближе к минимуму в каждом центиле – теперь больше, чем в нижних центилях. Но при этом в 60-м центиле «минимум», оставаясь по-прежнему отрицательным, начинает смещаться

## Вставка 6 (продолжение)

**Рис. 32 Остатки после получения прогнозных значений почасовой оплаты труда для европейских стран**



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

в сторону положительных значений. Это означает, что по мере восхождения к верхним центилям распределения почасовой оплаты труда диапазон «минимум – максимум» смещается в сторону положительных значений (выходя из диапазоне колебаний между отрицательными и положительными значениями). Другими словами, в верхних центилях вероятность оплаты труда работника на уровне, превосходящем ожидаемый – с учетом его характеристик – повышается. Исходя из прогнозных значений заработной платы, в 95-м центиле всем работникам «переплачивают».

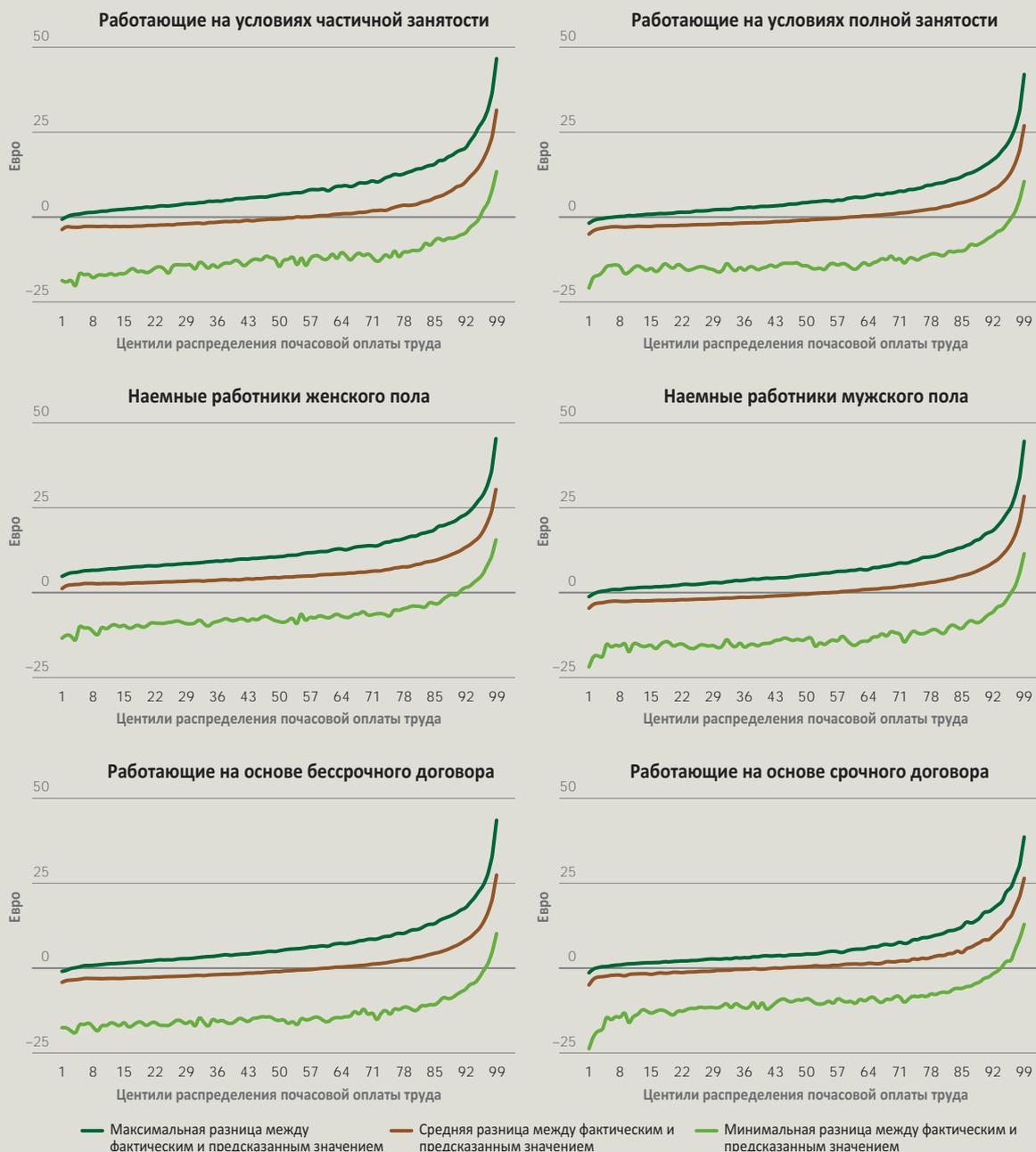
С помощью той же стратегии сравнивались оценки взаимоисключающих подгрупп населения, которые на практике должны были бы получать одинаковую

почасовую оплату труда. Эти подгруппы различаются по (а) полу, (б) интенсивности труда и (в) типу трудового договора<sup>5</sup>. Результаты анализа показаны на Рис. 33.

В случае разницы пола работника наблюдаются аналогичные закономерности, но среднее значение остатка у работников мужского пола в любом центиле выше, чем у работников женского пола; т.е. в любом центиле модель может объяснить заработную плату мужчин в меньшей мере, чем женщин. Это связано с тем, что мужчинам в среднем «недоплачивают» вплоть до 58-го центиля, тогда как женщинам в среднем «недоплачивают» вплоть до 70-го центиля. В верхних центилях диапазон положительных значений остатков в случае мужчин шире. Например, в 100-м центиле переплачивают как мужчинам, так

## Вставка 6 (продолжение)

Рис. 33 Подгруппы работников в европейских странах



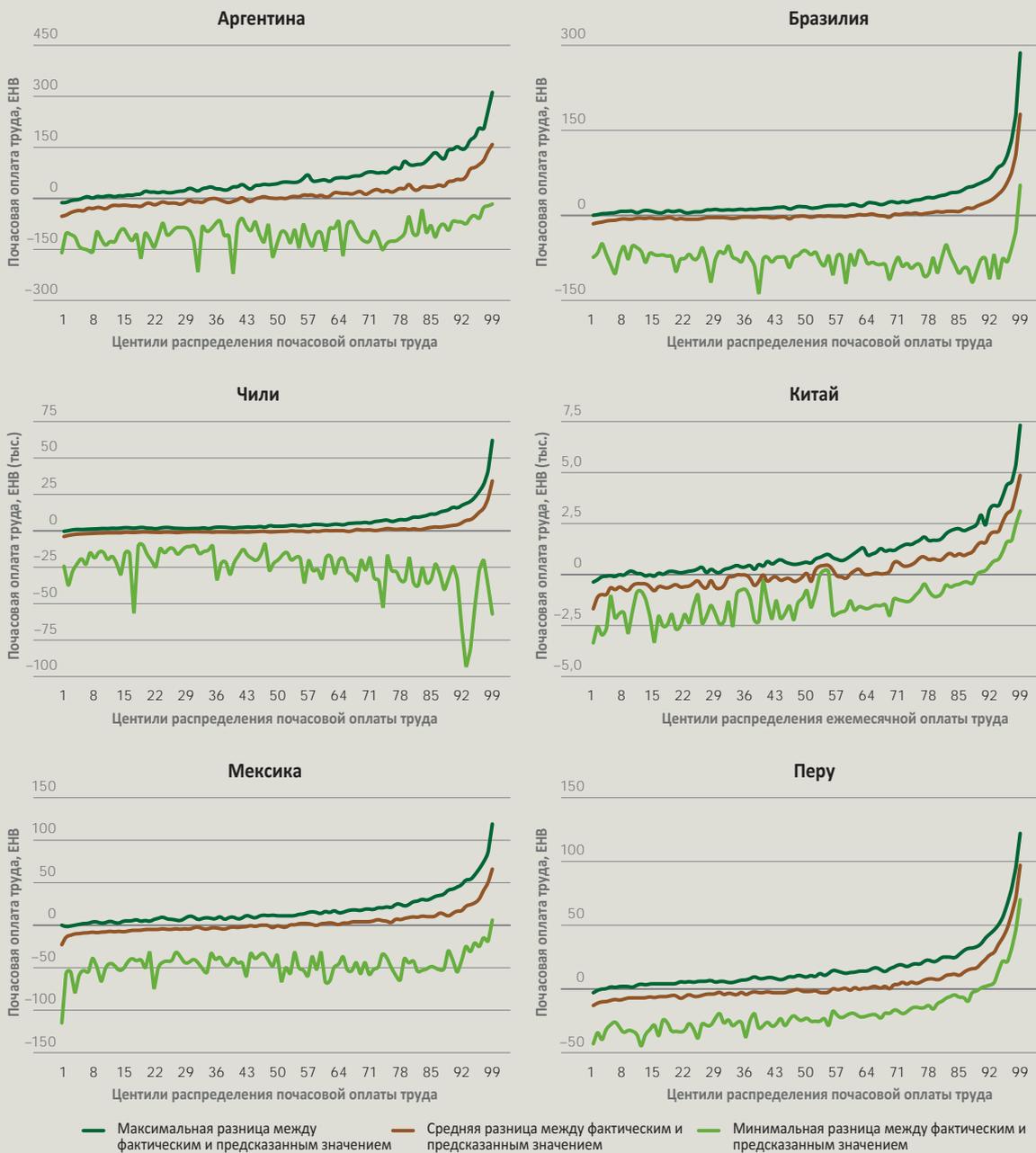
Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

и женщинам, однако женщинам переплачивают в меньшей степени.

Наконец, с помощью той же процедуры покажем значения остатков для стран с переходной и развивающейся экономикой. Как можно видеть, значения некоторых остатков чрезмерно велики (см. Рис. 34).

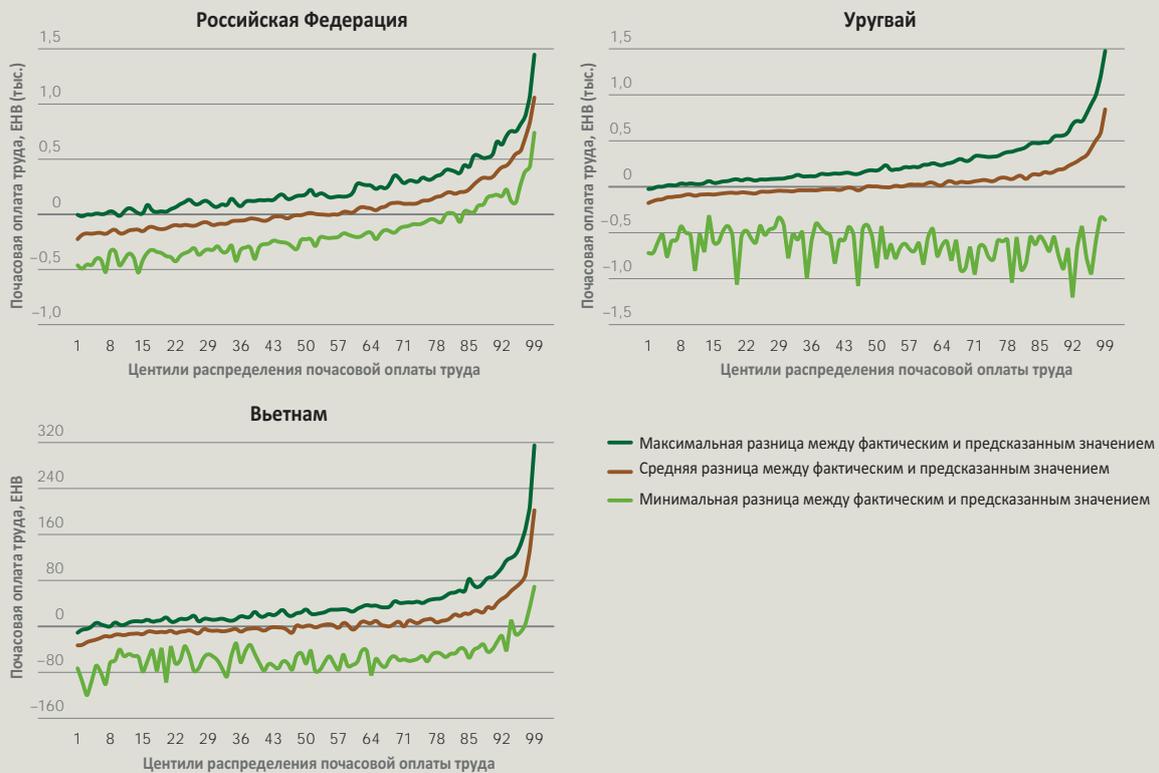
Вставка 6 (продолжение)

Рис. 34 Остатки после получения прогнозных значений почасовой оплаты труда в странах с переходной экономикой и низкодоходных странах



## Вставка 6 (продолжение)

Рис. 34 (продолжение)



Примечания: Центили на всех графиках показаны вплоть до 99-го. Остаток, отмеченный по вертикали, отражает разницу между фактическим и прогнозным значением (средним для каждого центиля). В каждом графике на оси указано, как определен остаток – исходя из почасовой или месячной оплаты труда. Во всех случаях числовые значения рассчитаны в единицах национальной валюты (ЕНВ).

\* Модель рассчитана для каждой страны и может включать до 30 переменных: исходные переменные не выбирались и не исключались вручную – программа обработки статистических данных (STATA) сама выбирала переменные и исключала те, которые пересекались с другими. Для каждой страны программа может выбрать разную совокупность исходных переменных. При этом главное обеспечить идентичность совокупности данных для всех стран; соответственно спецификация, позволяющая получать прогнозные значения, также во всех случаях является идентичной.

† Можно было бы разделить выборку на большее число в той или иной мере однородных подгрупп, к примеру, оценивать модель по отдельности для мужчин и женщин. Однако это подразумевало бы, что вознаграждение за квалификационные характеристики должно зависеть от пола, что было бы неверно. То есть, прогнозное значение – это результат сравнения заработной платы каждого работника со всеми другими работниками выборки. Оценивая подгруппы, мы также предполагаем, что работники разного пола, имеющие аналогичные характеристики (например, уровень образования) могут рассчитывать на одинаковое вознаграждение за свои квалификационные характеристики: при оценке это сократило бы процент ошибок, приводя к меньшей величине остатка. В качестве альтернативы

можно включить в спецификацию переменную «пол» – или работа на условиях полной (частичной) занятости, тип трудового договора, вид деятельности; это позволило бы учитывать гендерную разницу (или иное различие между подгруппами) путем добавления гендерной надбавки в зависимости от поведения рынка труда, но не качеств, предлагаемых работниками рынку труда. Наша цель состоит в том, чтобы учитывать только индивидуальные характеристики, которые должны в принципе объяснять разницу в оплате труда – если она имеется – но так, чтобы эти характеристики взаимодействовали друг с другом в рамках модели.

‡ В случае европейских стран в 99-м центиле среднее значение минимума, максимума и разницы между прогнозным и фактическим значением составляет соответственно 10,3, 43,5 и 27,3 евро. В 100-м центиле эти значения составляют соответственно 21,8, 2702 и 69,1 евро. Значение 2702 внесло бы искажения в график, так как «максимальная разница» дала бы кривую, аналогичную по форме горизонтальной линии с прямым углом на правом конце. Исключение последнего центиля позволяет увидеть, что происходит с остатками во всех центилях графика (б). В силу эффекта масштабирования в результате преобразования значений в натуральный логарифм это не оказывает большого влияния на график (а).

§ Следует отметить, что модель не применялась к различным группам населения по отдельности. Для каждой страны в расчеты включались все лица с аналогичной спецификацией в целях учета разницы между странами в шкале оплаты труда. Сравнение взаимоисключающих подгрупп проводилось после применения модели.

## 10 Неравенство в оплате труда между предприятиями и внутри них

### 10.1 Выводы исследований

Невозможность объяснить значительную часть дифференциации заработной платы с помощью классической аргументации, связанной с квалификационными различиями, вызвала интерес к изучению предприятий как одного из факторов неравенства. Но в какой степени оно определяется неравенством в оплате труда между предприятиями, а в какой – неравенством в оплате труда *внутри* них? По мере того как исследователи стали уделять больше внимания этому вопросу, новые структуры данных позволили при анализе тенденций углубления неравенства в оплате труда отделить влияние, связанное с характеристиками работника, от влияния, связанного с характеристиками предприятия (например, Lenz and Mortensen, 2010; Lazear, Shaw and Stanton, 2016). С середины и до конца 2000-х годов базы совмещенных данных работников и работодателей позволили исследователям получить информацию как о работниках, так и о предприятиях, на которых они трудятся.

Как показывают выводы, содержащиеся в современной литературе, неравенство в оплате труда определяется не только разницей в квалификации работников, но также комбинацией различий между предприятиями в средней заработной плате (тем, что мы называем неравенством между предприятиями) и неравенством в оплате труда внутри них. Относительный вес этих двух факторов в совокупном неравенстве варьируется в зависимости от страны и периода времени. Так, в США неравенство в оплате труда внутри предприятий больше, чем неравенство между ними, однако последнее в большей степени определяет современные тенденции углубления неравенства. Другими словами, рост неравенства в оплате труда сейчас вызван растущим неравенством внутри предприятий, но в еще большей степени ростом неравенства между ними. В крупнейших американских компаниях наблюдается значительное углубление неравенства обоих видов (Song et al., 2015). В других странах относительный вес этих двух факторов варьируется. Например, в Бразилии уровень неравенства в оплате труда между предприятиями больше, чем внутри них, причем сокращение совокупного неравенства в оплате труда в период с 1996 по 2012 год преимущественно является следствием сокращением неравенства между ними (Alvarez et al., 2016; см. также более полный обзор литературы во Вставке 7).

Чтобы объяснить углубление неравенства в оплате труда в результате неравенства между предприятиями, выдвигались различные гипотезы. В одной из них указывалось на *различия в производительности*: сверхпроизводительные предприятия, выделяясь на фоне остальных, способны оплачивать труд всех своих работников в значительно большем размере, чем остальные предприятия в экономике. Другое объяснение предлагалось гипотезой отбора: по мере специализации предприятий работники с наибольшей производительностью труда переходят на наиболее успешные фирмы (в масштабе региона, отрасли и т.д.). Однако самым убедительным объяснением этого явления представляется поляризация предприятий по типам используемых ими навыков (Weil, 2014). Если до конца 1980-х – начала 1990-х годов трудовой коллектив предприятий складывался из работников самых

разных профессий – от уборщиц до производственных рабочих и от секретарш до управленческого персонала – то за последние два десятилетия нарастает тенденция (которая ускорилась в последнее время) передавать определенную часть функций и услуг на внешнее исполнение подрядчикам или держателям франшизы. Работодатели решили, что им проще превратить работу, ранее выполняемую их работниками, в услуги, оказываемые по договору независимыми подрядчиками, поэтому их трудовой коллектив больше не складывается из широкого круга профессий, а на предприятиях становится больше квалифицированных работников и резко сокращается численность работников с низкой квалификацией. В результате последние ищут работу в отраслях с низкой оплатой труда, которые теперь специализируются на подрядном производстве товаров и оказании услуг, тогда как предприятия, применяющие стратегии узкой специализации, могут предложить своим работникам более высокую заработную плату, чем предприятия с широкой специализацией.

Что касается роста неравенства внутри предприятий, то оно определялось двумя главными факторами: сокращением надбавок у малоквалифицированных кадров на крупных предприятиях (Song et al., 2015) и ростом заработной платы руководящих кадров, директоров и высококвалифицированных специалистов, у которых оплата труда увеличилась гораздо больше, чем у их коллег по работе (см., например, Piketty, 2014; Sabadish and Mishel, 2012). В недавнем исследовании Piketty (2014), а также Sabadish and Mishel (2012) предметом изучения стали новые данные, позволяющие определить ретроспективные тенденции заработной платы руководящего звена, в частности, в США и Великобритании. По оценкам этих авторов, главным фактором неравенства в оплате труда является рост заработной платы и компенсаций у этих работников. Эта же закономерность определяет динамику неравенства в доходах в части азиатских стран. Например, в Японии ширится использование фондовых опционов (Nikkei Asian Review, 2016), тогда как в Южной Корее корпоративная культура изменяется в сторону таких форм вознаграждения высшего руководства, которые более характерны для США (Ehrlich and Kang, 2001). Рост оплаты труда руководящего звена также отмечается в ЮАР (Massie, Collier and Crotty, 2014).

### **Вставка 7 Неравенство в оплате труда между предприятиями и внутри них: обзор литературы**

В современной литературе подчеркивается зависимость заработной платы от предприятия, на котором трудится работник. Интерес к предприятию как одному из факторов, определяющих неравенство в доходах, вызван невозможностью объяснить значительную часть наблюдаемой дифференциации оплаты труда с помощью классических регрессий заработной платы (Mincer, 1974; Neckman, Lochner and Todd, 2003). Поставив под сомнение парадигму конкурентного установления заработной платы, Krueger and Summers (1988) указали на значительную степень дифференциации в оплате труда между казалось бы идентичными работниками, занятыми в различных отраслях американской экономики; в других исследованиях

на примерах многих стран приводятся аналогичные выводы. Кроме того, значительная часть дифференциации в оплате труда работников одной отрасли также не имеет объяснения. Для того чтобы ответить на этот вопрос, исследователи стали изучать закономерности, характеризующие неравенство как между предприятиями (компаниями или другими организациями), так и внутри них. Этот анализ предполагает разложение дифференциации совокупной (логарифмической) оплаты труда на две составляющие: величину разброса средней заработной платы между разными предприятиями и величину разброса заработной платы работников на одном предприятии, обусловленного различиями между предприятиями.

## Вставка 7 (продолжение)

В одном из недавних исследований (Alvarez et al., 2016) это разложение неравенства в оплате труда на две составляющие (неравенство между предприятиями и внутри них) применялось для изучения формального рынка труда в Бразилии. При этом обнаружилось, что первая из них (неравенство между предприятиями) почти на две трети объясняет величину разброса совокупной оплаты труда в формальном секторе в 1996 году. Одна треть объяснялась дифференциацией в оплате труда внутри предприятий (второй составляющей). Кроме того, авторы показали, что сокращение неравенства в оплате труда в период с 1996 по 2012 год объясняется скорее сокращением разницы в оплате труда между предприятиями, чем уменьшением разброса заработной платы внутри них. По данным другого исследования Бразилии, посвященного периоду с 1986 по 1995 год (Helman, Muendler and Redding, 2015), большая часть увеличения разброса в оплате труда за этот период также объясняется ростом различий между предприятиями в оплате труда.

В исследовании США (Song et al., 2015) показано, что в отличие от Бразилии, дифференциация внутри предприятий превышала дифференциацию между ними в период с 1978 по 2013 год. Однако анализ этой динамики с течением времени показывает, что углубление неравенства в оплате труда можно на две трети объяснить ростом неравенства между предприятиями в оплате труда и лишь на одну треть – ростом неравенства внутри них. При этом на крупнейших предприятиях с численностью работающих свыше 10 000 человек наблюдается значительный и примерно равновеликий рост неравенства обоих типов. Авторы связывают углубление неравенства между предприятиями в средней заработной плате с растущей сегрегацией работников, при которой работники высокой квалификации преимущественно трудятся на одних предприятиях, а низкой – на других. Еще в одном исследовании (Barth et al., 2016) на другой совокупности данных показано, что в США значительная часть углубления неравенства в оплате труда в период с 1970-х до 2010-х годов также объясняется ростом величины разброса заработной платы между предприятиями.

Все эти выводы говорят о том, что в количественном отношении предприятия могут быть одним из главных факторов, определяющих размер заработной платы, и что динамика ее распределения на уровне предприятий может объяснить существенную часть совокупной динамики оплаты труда за последние десятилетия.

Главная проблема интерпретации различий между предприятиями в оплате труда состоит в том, чтобы отделить надбавки, действительно зависящие от того или иного предприятия, от дифференциации

вследствие различий между работниками. То, что на одних предприятиях труд оплачивается лучше, чем на других, может объясняться одной из двух причин: с одной стороны, между предприятиями может наблюдаться значительный разрыв в оплате труда одних и тех же работников – это так называемая дифференциация (неоднородность) оплаты труда между предприятиями; с другой стороны, у работников одного и того же работодателя может быть разная заработная плата – это дифференциация (неоднородность) оплаты труда между работниками.

Неоднородность обоих типов – между предприятиями и между работниками – проявляется в наблюдаемом распределении заработков как одно целое. В самом деле, оба этих типа на перекрестных данных неразличимы. Для того чтобы отделить дифференциацию в оплате труда между предприятиями от дифференциации между работниками, Abowd, Kramarz and Margolis (далее – АКМ) в 1999 году предложили отслеживать заработную плату работников разных работодателей с помощью панельных данных. Хотя первоначально предметом их изучения был французский рынок труда, аналогичное разложение совокупного неравенства в оплате труда на составляющие, относящиеся к работникам и предприятиям, было опробовано на рынках труда во всем мире. Позднейшие исследования включают в себя Andrews et al. (2008), and Card, Heining and Kline (2013) по Германии; Iranzo, Schivardi and Tosetti (2008) по Италии; Card et al. (2016) по Португалии; Lopes de Melo (2015), and Alvarez et al. (2016) по Бразилии; Bonhomme, Lamadon and Manresa (2015) по Швеции; and Abowd, Finer and Kramarz, (1999), Abowd, Creesy and Kramarz (2002), Woodcock (2011), Sorkin (2015), and Song et al. (2015) по США.

Несмотря на значительные методологические различия между этими исследованиями, их выводы так или иначе подтверждают, что совокупное неравенство в оплате труда в конкретный момент времени на 50% объясняется неоднородностью оплаты труда между работниками и лишь на 20% – неоднородностью оплаты труда между предприятиями, что соответствует объяснительной силе ( $R^2$ ) порядка 85%. Однако Card, Heining and Kline (2013), Alvarez et al. (2016) и Song et al. (2015) объясняют значительную часть динамики неравенства в оплате труда изменениями, которые со временем происходят в распределении неоднородности оплаты труда между предприятиями в соответствии с моделью АКМ. Тем самым, эти наблюдения подтверждают отмечаемые в вышеуказанных исследованиях уровни и временные тенденции изменения неравенства в оплате труда между предприятиями и внутри них.

### Вставка 7 (продолжение)

Важным следующим шагом после разложения, предложенного АКМ, стало изучение того, какие основные факторы порождают дифференциацию в оплате труда между предприятиями, с одной стороны, и дифференциацию между работниками, с другой. По данным Alvarez et al. (2016), дифференциация между работодателями почти на 60% объясняется различиями в уровне производительности труда, которая измеряется добавленной стоимостью на одного работника предприятия. По данным Barth, Moene and Willumsen (2014), уровень прибыли, получаемой американскими предприятиями

на одного работника, также в значительной степени объясняет – хоть и в меньшей степени – разницу в заработной плате, предлагаемой разными работодателями. Что касается дифференциации между работниками, то, по данным Alvarez et al. (2016), между условными переменными квалификации и заработной платы наблюдается умеренная корреляция. Однако большая часть сокращения дифференциации в оплате труда как между работниками, так и между предприятиями с течением времени объясняется ослаблением взаимосвязи между производительностью и оплатой труда.

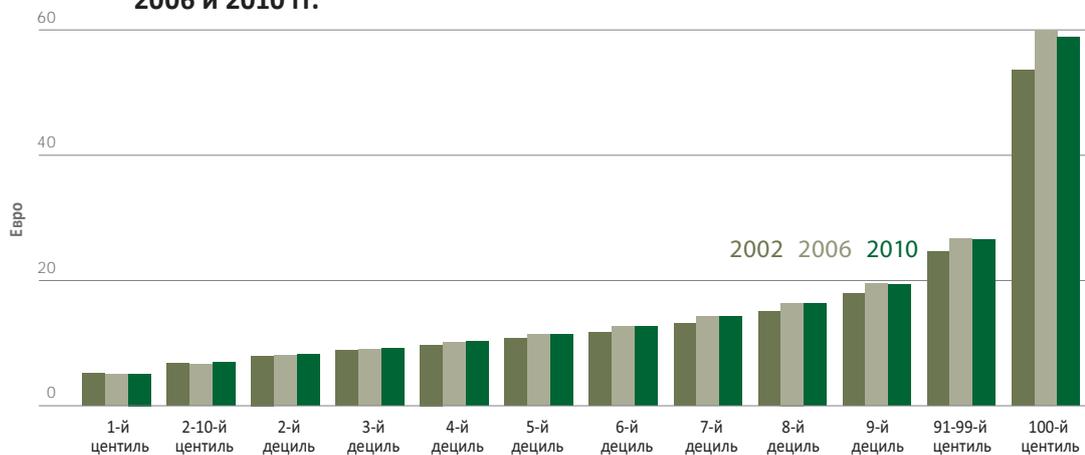
Source: Christian Moser, Columbia University.

## 10.2 Сравнение средней заработной платы на предприятиях

Какова глубина неравенства в оплате труда между предприятиями? Для того чтобы ответить на этот вопрос, мы провели сравнение средней заработной платы на разных предприятиях. Для такого анализа, в котором главное место занимают предприятия, а не отдельные работники, нужны данные на уровне предприятий. Для развитых стран по-прежнему использовались данные ОСЗ Евростата для выборки 22 европейских стран. Как отмечалось выше, ОСЗ представляет собой обследование работников и работодателей, содержащее сведения не только о характеристиках предприятий (например, об уровне средней заработной платы на том или ином предприятии), но также подробную информацию о работниках этих предприятий – эта особенность данных позволила использовать их в последующих разделах настоящего доклада. Отсутствие или недоступность данных аналогичных обследований для стран других регионов мира означает, что для них можно использовать только оценки, опирающиеся на данные классических обследований предприятий (см. Приложение IV).

Что можно видеть? На Рис. 35 все предприятия разделены на десять групп (децилей) в порядке возрастания средней заработной платы – по аналогии с группами работников в предыдущих разделах. Для каждой группы предприятий показан размер средней оплаты труда. Мы также выделяем первый и последний центиль (или 1%). Например, в целом на европейских предприятиях нижнего центиля средняя заработная плата в 2010 году составляла 5,1 евро за час работы, а на предприятиях верхнего центиля – 58,8 евро: при этом медианная заработная плата составляет примерно 12 евро. Как показано на Рис. 36 на примерах стран, между ними наблюдается значительная дифференциация: если на предприятиях Великобритании уровень неравенства относительно высок, то во Франции, Венгрии, Люксембурге и Испании отмечается промежуточный, а в Норвегии – относительно низкий уровень неравенства между предприятиями.

**Рис. 35 Неравенство в оплате труда между европейскими предприятиями, 2002, 2006 и 2010 гг.**

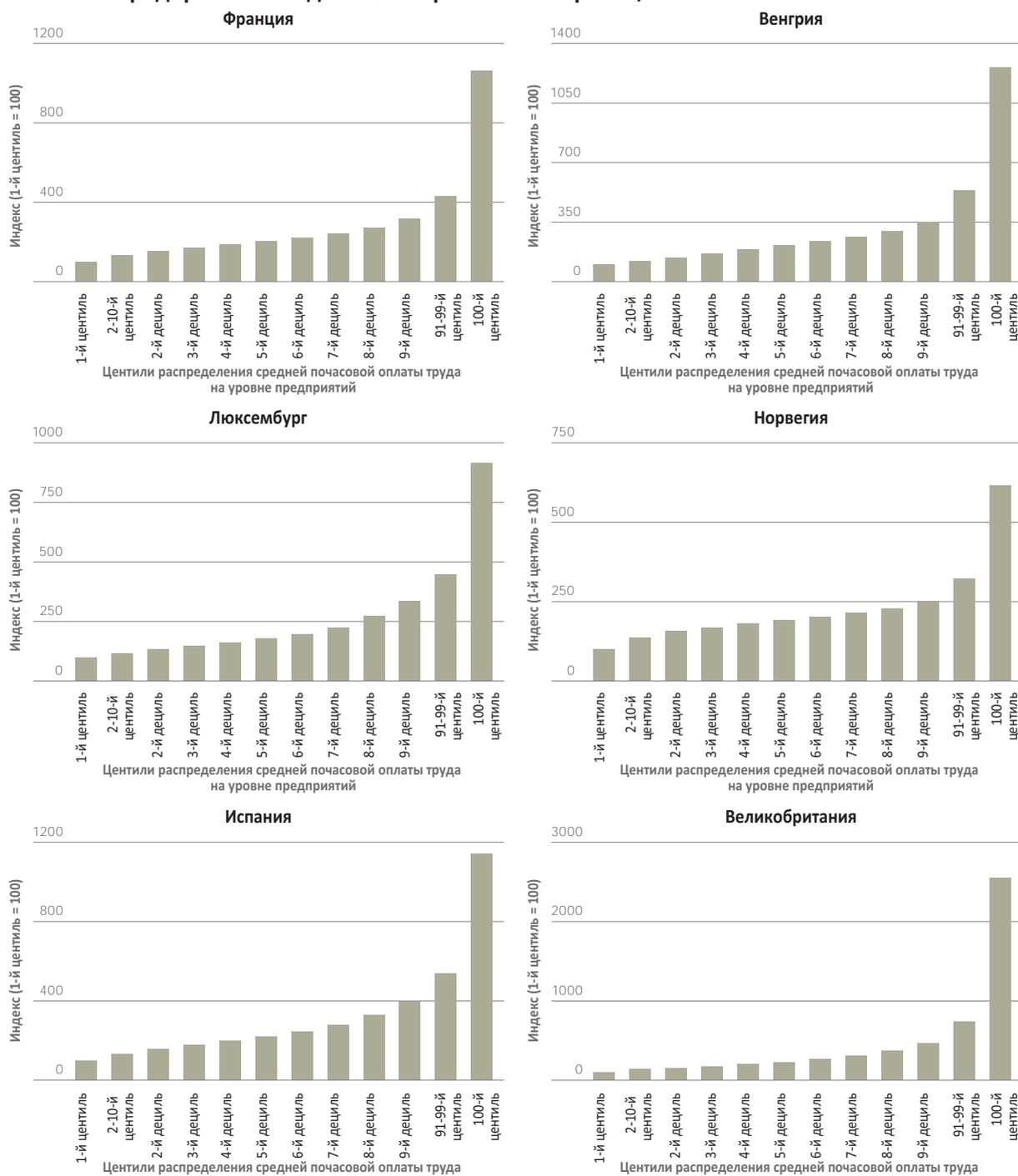


Примечание: В выборку входят Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Греция, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Финляндия, Франция, Чехия, Швеция и Эстония. Показатель «почасовая заработная плата» означает совокупную почасовую оплату труда до вычета налогов и включает оплату по трудовому договору и сверхурочные, а также премии и доплаты. Размер указан в евро в реальном выражении, за базовый принят 2010 год. Подробнее о совокупности данных см. Приложение IV.

Источник: Оценки МОТ на основе средневзвешенных значений по данным для 22 стран из выборки ОСЗ Евростата, где таблицы весов рассчитаны по тому, насколько представительными являются предприятия на уровне отрасли в каждой из стран выборки; источником являются статистические данные ОЭСР.

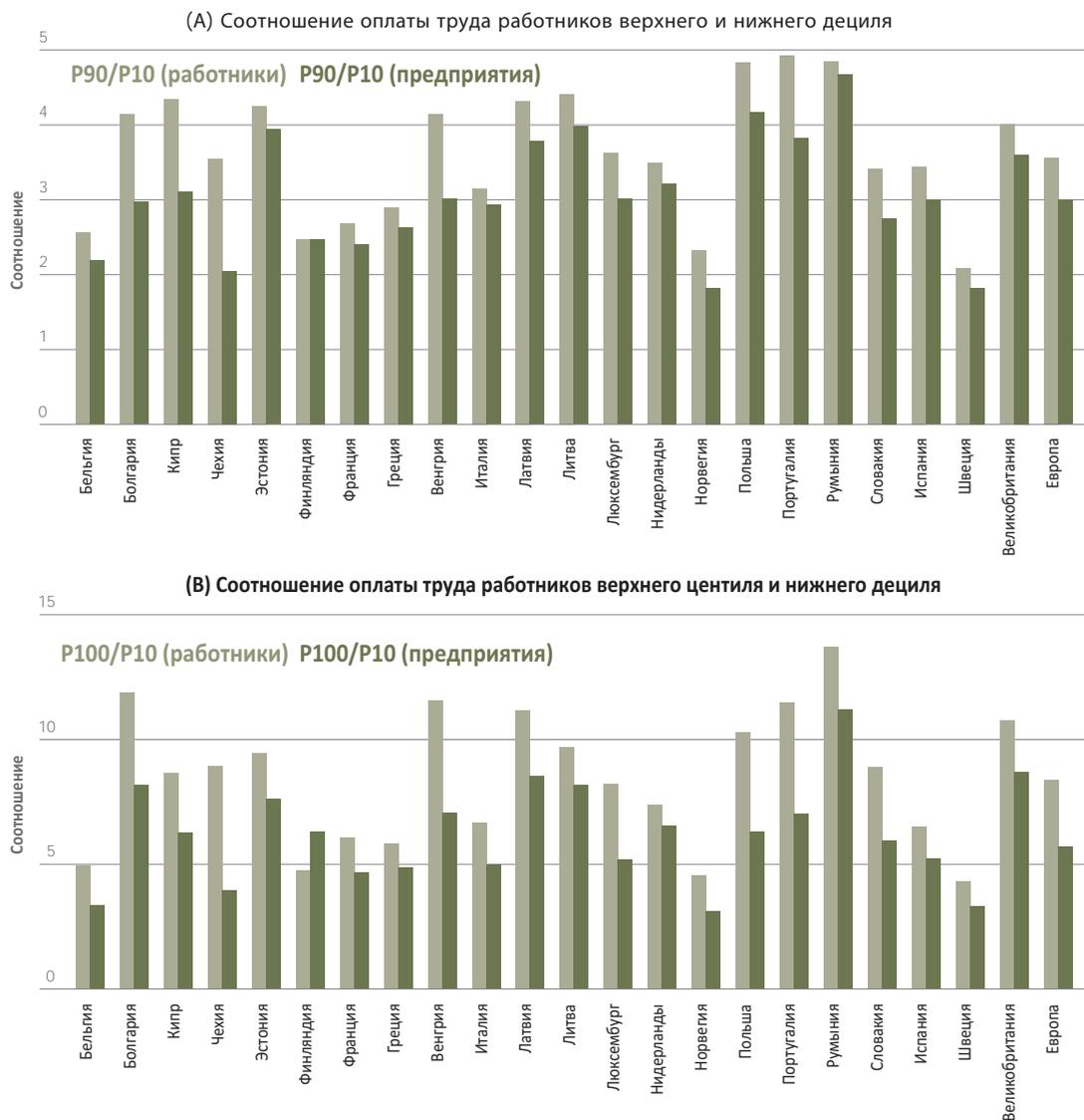
На Рис. 37 совокупное неравенство в оплате труда между работниками сравнивается с неравенством в оплате труда между предприятиями для двух разных соотношений (P90/P10, т.е. верхний дециль к нижнему, и P100/P10, т.е. верхний центиль к нижнему децилю). Как можно видеть, во многих странах наблюдается определенная степень соответствия между низким уровнем неравенства в оплате труда между работниками и низким уровнем неравенства между предприятиями (например, в Швеции или Норвегии). В других странах наблюдается высокий уровень неравенства обоих типов (например, в Великобритании и Румынии), хотя в некоторых между этими уровнями есть значительная разница (например, в Чехии или Португалии, где неравенство в оплате труда между работниками намного выше, чем неравенство в оплате труда между предприятиями). При этом видно, что на фоне сравнения верхнего центиля с нижним децилем неравенство в оплате труда между работниками становится еще больше по отношению к неравенству между предприятиями.

**Рис. 36 Распределение относительной заработной платы на уровне предприятий в отдельных европейских странах, 2010 г.**



Источник: Оценки МОТ на основе данных обследования ОСЗ (Евростат). Подробнее см. Приложение IV.

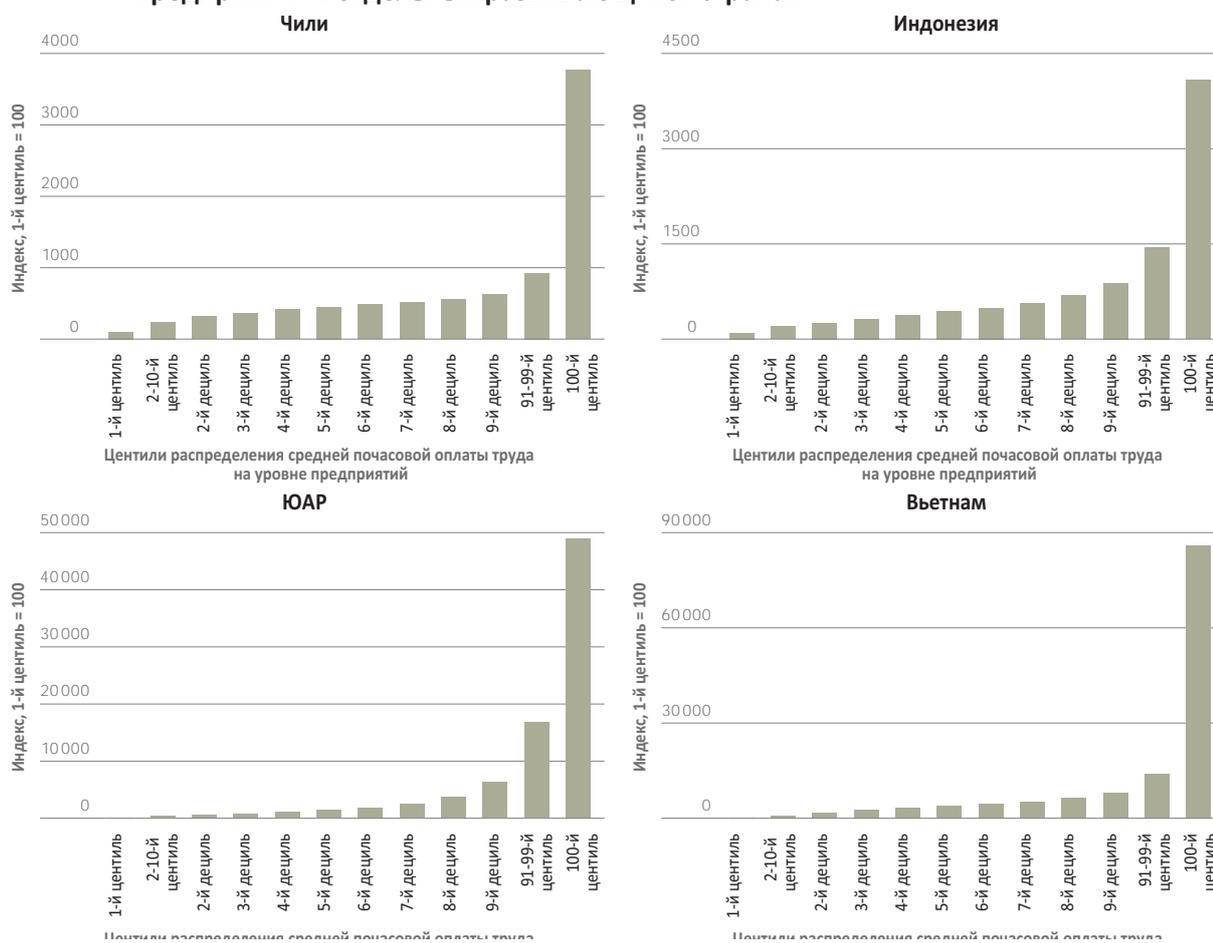
**Рис. 37 Неравенство в оплате труда между работниками и между предприятиями в отдельных европейских странах (P90/P10 и P100/P10), 2010 г.**



Источник: Расчеты МОТ на основе данных ОСЗ Евростата (см. Приложение IV).

Если взглянуть на приведенную для примера на Рис. 38 и 39 выборку из четырех развивающихся стран, то видно, что там уровень неравенства между предприятиями выше, чем в развитых. Если в последних средняя заработная плата на предприятиях верхнего дециля превышает оплату труда на предприятиях нижнего дециля в 2–5 раз, то в странах с развивающейся и переходной экономикой из нашей выборки это соотношение колеблется от 2 в Чили до 8 во Вьетнаме, достигая 12 в ЮАР.

**Рис. 38 Распределение относительной заработной платы на уровне предприятий в отдельных развивающихся странах**

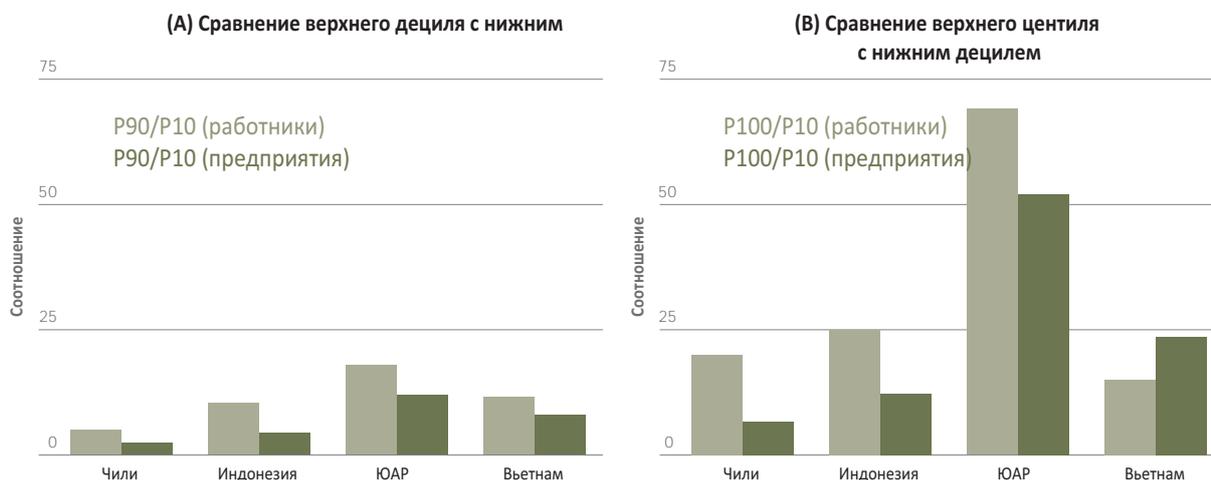


Примечание: Индекс с базовыми значениями центилей от 100 до 1-го. Оценки для Индонезии и Вьетнама рассчитаны путем сравнения месячной заработной платы, а для Чили и ЮАР – исходя из почасовой оплаты труда. В одних случаях учитывалась почасовая оплата труда в стране, в других – эквивалентный доход при полной занятости.

Источник: Оценки МОТ на основе данных обследований рабочей силы и (или) домохозяйств за последний имеющийся год (см. Приложение IV).

Другой способ анализа неравенства между предприятиями в средней оплате труда показан на Рис. 40 для выборки европейских стран. Кружками здесь отмечена доля предприятий с высоким, средним и низким уровнем оплаты труда, где «низкий» означает среднюю заработную плату менее 60% медианной средней заработной платы, а «высокий» – свыше 140% медианной. Из стран выборки наибольшая доля предприятий со средним уровнем оплаты труда наблюдается в Норвегии (90%), а наименьшая – в Великобритании (61%), причем в последней предприятий как с высоким, так и с низким уровнем оплаты труда больше, чем в Норвегии, где крайне мало предприятий с низкой средней заработной платой. Из стран выборки больше всего предприятий с низким уровнем оплаты труда (20%) наблюдается в Венгрии.

**Рис. 39 Неравенство в оплате труда между работниками и между предприятиями в отдельных развивающихся странах**

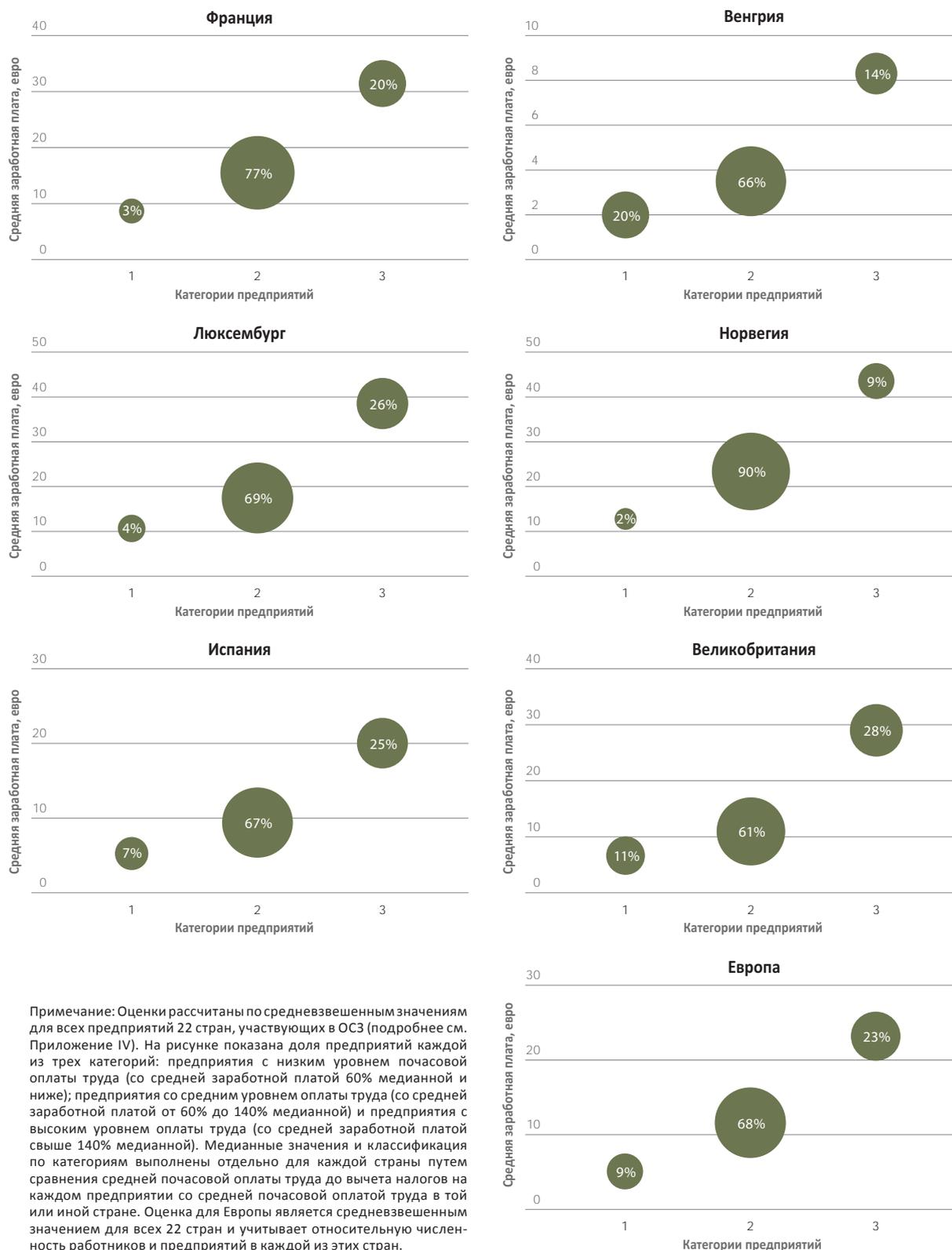


Источник: Оценки МОТ на основе данных обследований рабочей силы и (или) домохозяйств за последний имеющийся год (см. Приложение IV).

На Рис. 41, где показана выборка стран с развивающейся и переходной экономикой, видно, что там имеет место относительно большой разрыв между большинством предприятий с низким и средним уровнем оплаты труда и группой предприятий размером порядка 20–40%, где средняя заработная плата намного больше, чем на остальных.

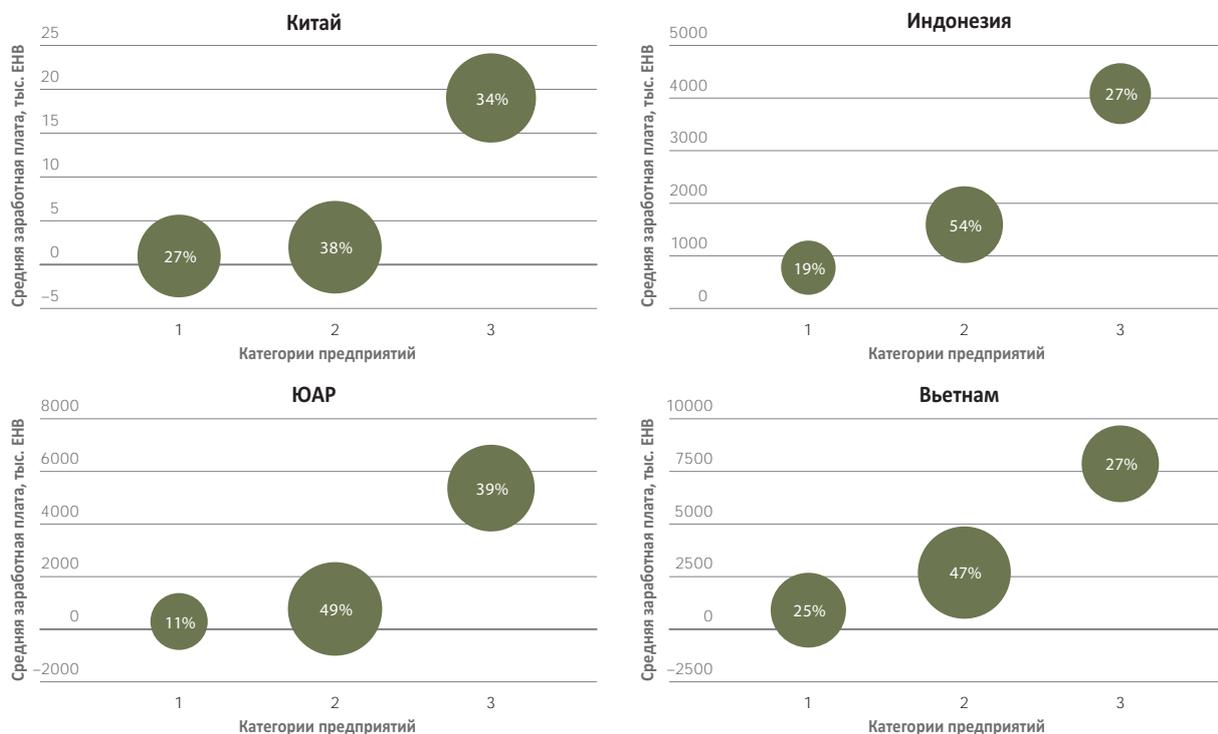
Доля предприятий с низким, средним и высоким средним уровнем оплаты труда в определенной мере отражает структурные различия между странами. Например, если сравнить Великобританию с Норвегией (Рис. 42), то можно видеть, что в последней заработная плата в отраслях с низкой оплатой труда (в гостиничном и ресторанном секторе) в среднем выше, чем в Великобритании, при меньшей доле работающих. Напротив, в Великобритании сектор недвижимости и финансовых услуг несколько больше, а оплата труда там значительно выше, чем в большинстве других отраслей экономики страны. Доля предприятий с низким, средним и высоким средним уровнем оплаты труда также показывает, на какой стадии экономического развития находится та или иная страна. На примере Вьетнама (Рис. 42) видно, что почти половина всех наемных работников заняты в обрабатывающей промышленности, где заработная плата в среднем продолжает оставаться относительно низкой.

**Рис. 40 Доля предприятий с низкой, средней и высокой средней заработной платой в отдельных европейских странах и Европе в целом**



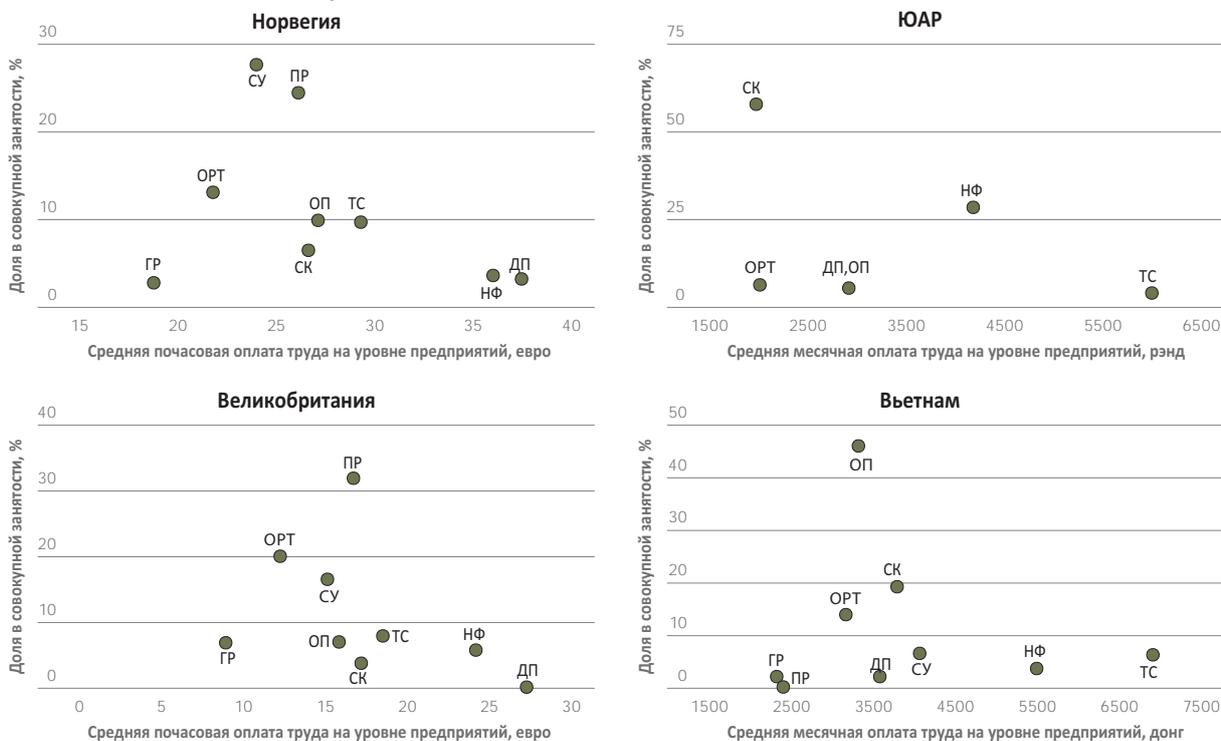
Примечание: Оценки рассчитаны по средневзвешенным значениям для всех предприятий 22 стран, участвующих в ОСЗ (подробнее см. Приложение IV). На рисунке показана доля предприятий каждой из трех категорий: предприятия с низким уровнем почасовой оплаты труда (со средней заработной платой 60% медианной и ниже); предприятия со средним уровнем оплаты труда (со средней заработной платой от 60% до 140% медианной) и предприятия с высоким уровнем оплаты труда (со средней заработной платой свыше 140% медианной). Медианные значения и классификация по категориям выполнены отдельно для каждой страны путем сравнения средней почасовой оплаты труда до вычета налогов на каждом предприятии со средней почасовой оплатой труда в той или иной стране. Оценка для Европы является средневзвешенным значением для всех 22 стран и учитывает относительную численность работников и предприятий в каждой из этих стран.

**Рис. 41 Доля предприятий с низкой, средней и высокой средней заработной платой в отдельных странах с развивающейся и переходной экономикой**



Источник: Оценки МОТ на основе данных обследований рабочей силы и (или) домохозяйств за последний имеющийся год (см. Приложение IV).

**Рис. 42 Доля в занятости и средняя заработная плата по отраслям экономики в отдельных странах**



ДП – добывающая промышленность; ОП – обрабатывающая промышленность; СК – строительство и коммунальные услуги; ОРТ – оптовая и розничная торговля; ГР – гостиничный и ресторанный бизнес; ТС – транспорт и связь; НФ – недвижимость и финансовые услуги; СУ – государственное управление и социальные услуги; ПР – прочие услуги, не приведенные выше.

Источник: Оценки МОТ. Данные для Норвегии и Великобритании заимствованы из ОСЗ Евростата, а данные для Вьетнама и ЮАР – из обследований рабочей силы (подробнее об источниках данных см. Приложение IV).

### 10.3 Сравнение различий в оплате труда внутри предприятий с различиями между ними

Насколько велико неравенство в оплате труда *внутри* предприятий по сравнению с неравенством *между* ними? Разобраться в структуре оплаты труда на уровне предприятий стало возможным лишь в последнее время благодаря появлению баз данных, совмещенных на уровне работников и работодателей<sup>13</sup>. До недавнего времени данные, собираемые на уровне предприятий, в большинстве случаев отражали «средние показатели»: бухгалтер предприятия отвечал на вопросы анкеты о *средней* заработной плате, *средней* численности работающих или *среднем* обороте. Однако по таким средним значениям нельзя судить о распределении заработной платы внутри предприятий. Данные, соотнесенные на уровне работников и работодателей, дают возможность эмпирически изучить структуру оплаты труда на предприятиях, а также связать эту структуру с другими показателями предприятия. Если данные образуют представительную выборку предприятий на уровне страны, их можно использовать для эмпирической оценки относительного вклада неравенства в оплате труда *внутри* предприятий и неравенства *между* ними в совокупное неравенство, наблюдаемое в той или иной стране.

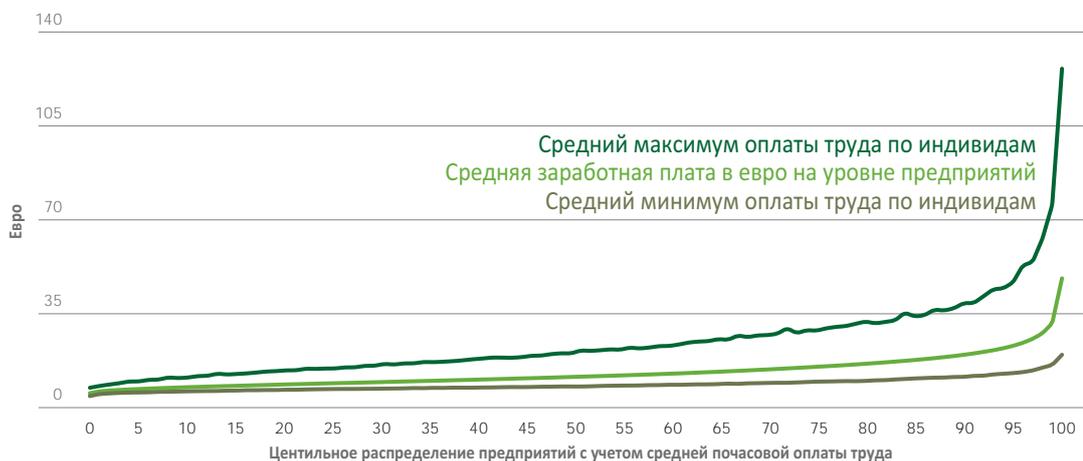
При всей целесообразности такого анализа как для развитых стран, так и для стран с переходной экономикой, на практике в отношении последних таких совокупностей данных крайне мало. Как и в Части II настоящего доклада, здесь также используются данные ОСЗ Евростата для 22 европейских стран.

#### *Минимальный и максимальный размер оплаты труда*

На Рис. 43 предприятия разделены на 100 групп (центилей) в порядке возрастания средней почасовой оплаты труда до вычета налогов. С работниками предприятий этих 100 групп также соотнесены минимальный и максимальный размер оплаты труда (в среднем)<sup>14</sup>. Если угол наклона средней линии отражает степень дифференциации предприятий по оплате труда, то расстояние по вертикали между максимальным и минимальным размером оплаты труда показывает дифференциацию внутри самих предприятий.

Сравнение выплат максимальной и минимальной заработной платы показывает значительную степень неравенства в оплате труда *внутри* самих предприятий, в частности в группе предприятий с более высоким размером средней заработной платы. Например, на предприятиях нижнего центиля почасовая оплата труда в среднем составляет от 5 до 7 евро, а в верхнем центиле – от 20 до 126 евро. В 50-м центиле заработная плата колеблется от 8 до 20 евро. Это вовсе не означает, что на предприятиях с низкой оплатой труда не может быть никого, кто получал бы очень высокую заработную плату. Но, в целом, чем выше средняя заработная плата на предприятии, тем больше там уровень неравенства в оплате труда. На Рис. 43 также видно, что расстояние между наименьшим и наибольшим размером оплаты труда возрастает по мере восхождения по распределению заработной платы: например, на предприятиях 95-го центиля оплата труда составляет от 13 до 47 евро (3,6-кратная разница); на предприятиях 99-го центиля – от 16 до 75 евро (4,7-кратная разница); на предприятиях последнего центиля – от 20 до 126 евро (6,3-кратная разница). То, что неравенство выше на предприятиях с более высокой средней заработной платой, а также что на предприятиях с более высокой оплатой труда не все работники имеют повышенную заработную плату, рассматривается далее на Вставке 8 с помощью соответствующих графиков.

**Рис. 43 Дифференциация предприятий по средней почасовой оплате труда с учетом средней минимальной и максимальной заработной платы в каждом центиле, 2010 г.**



Примечание: Центральная линия показывает среднюю почасовую оплату труда на предприятиях в каждом центиле, определенную по средним значениям, рассчитанным для каждой страны при взвешивании 22 оценок с учетом веса каждой страны в общей численности предприятий Европы. «Средний минимум оплаты труда» рассчитан следующим образом. По каждому предприятию выборки берется наименьшая заработная плата. По каждой стране берется среднее всех наименьших значений для каждого центиля, а затем определяется средневзвешенное значение этих 22 величин, чтобы рассчитать среднюю наименьшую оплату труда в Европе для каждого центиля распределения предприятий. «Средний максимум оплаты труда» рассчитан аналогичным образом по наибольшей заработной плате на каждом предприятии. В ОСЗ за 2010 год имеются данные примерно 470 000 предприятий.

Источник: Оценки МОТ на основе данных обследования структуры зарплаток (Евростат). Оценки рассчитаны по средневзвешенным значениям для всех предприятий 22 стран, участвующих в ОСЗ (подробнее см. Приложение IV).

### Вставка 8 Неравенство в оплате труда внутри центилей распределения предприятий

В дополнение к Рис. 43 приводим еще два графика, иллюстрирующие неравенство в оплате труда на предприятиях, разделенных на 100 центилей в порядке возрастания средней заработной платы. На Рис. 44 показан разрыв между минимумом и максимумом в каждом центиле в процентах от средней заработной платы для предприятий того или иного центиля. Если у предприятий с низкой оплатой труда минимум и максимум отклоняются от среднего на примерно равную величину, то у предприятий выше пятого центиля наблюдается «дрейф» максимума. В вышестоящих центилях средняя заработная плата ближе к минимуму, чем к максимуму; это видно из того, что разница между минимумом и максимумом по отношению к среднему все больше удаляется от контрольного показателя 0,5. Взвешенная разница между минимумом и максимумом постепенно возрастает по мере восхождения по распределению средней оплаты труда. Это показывает, что на «предприятиях с более высокой оплатой труда» не все работники получают повышенную заработную плату. В самом деле, на предприятиях с высокой

средней оплатой труда дисперсия заработной платы гораздо больше, о чем говорит чрезмерно длинный верхний хвост графика распределения заработной платы на уровне предприятий.

График на Рис. 45 отражает величину стандартного отклонения — статистического показателя, лучше всего характеризующего дисперсию заработной платы на уровне предприятий. Здесь показано стандартное отклонение почасовой оплаты труда в среднем на предприятиях того или иного центиля: т.е. стандартное отклонение рассчитывается отдельно для каждого предприятия центиля, а затем определяется его средняя величина\*. Как видно из Рис. 45, ее вариативность увеличивается по мере роста средней оплаты труда на уровне предприятий; например, в 10-м, 50-м, 90-м и 100-м центиле среднее стандартное отклонение составляет, соответственно, 1,3, 3,2, 7,2 и 31,2 евро. Таким образом, средняя вариативность заработной платы увеличивается тем большими темпами, чем дальше мы восходим по распределению средней почасовой оплаты труда.

## Вставка 8 (продолжение)

**Рис. 44 Дифференциация предприятий по величине разницы между минимальным и максимальным размером почасовой оплаты труда**



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

**Рис. 45 Средняя заработная плата на предприятиях и стандартное отклонение ее размера**



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

\* При оценке величины дисперсии (вариативности соответствующего стандартного отклонения) на уровне предприятий учитывались предприятия выборки, для которых есть как минимум два замера. В среднем на каждое предприятие есть примерно 18 замеров, а использование весов для построения выборки позволяет добиться представительного распределения заработной платы как на уровне предприятий, так и между ними для любой из 22 стран выборки, представляющих Европу. Отсев предприятий, по которым есть менее 2 замеров, соответствует потере примерно 10% данных за 2010 год. Однако это не оказало влияния на первоначальную представительность данных на уровне стран и практически не сказалось на построении графика на Рис. 43 и других рисунках. Все оценки далее рассчитаны с учетом этих критериев формирования выборки в целях обеспечения их сопоставимости.

Как подчеркивалось ранее, неравенство внутри предприятий может варьироваться в зависимости от их отраслевой принадлежности и размера, измеряемого численностью работающих: поскольку между отраслями может быть дифференциация по уровню производительности труда, на крупных предприятиях, где углублению неравенства мог способствовать рост оплаты труда руководства, директоров и квалифицированных специалистов, у малоквалифицированных работников наблюдается уменьшение надбавки к заработной плате (см., например, Song et al., 2015; Piketty, 2014; Sabadish and Mishel, 2012). Это поднимает вопрос о том, повторится ли закономерность, наблюдаемая на Рис. 43–45, если те же действия выполнять в отношении оценок в разрезе отраслевой принадлежности и размера предприятия<sup>15</sup>.

В Таблице 3 показаны закономерности, наблюдаемые в каждой из девяти отраслей на предприятиях, относящихся по численности работающих к одной из трех категорий: малые (10–49 человек), средние (50–249 человек) и крупные (свыше 250 человек). Как видно из таблицы, закономерность, наблюдаемая на Рис. 43 и 44, повторяется: независимо от отраслевой принадлежности или размера

**Таблица 3** Разбивка оценок к Рис. 44 в разрезе отрасли и размера предприятия, средней почасовой оплаты труда в евро, 2010 г.: отдельные центили взвешенной разницы между минимальной и максимальной почасовой оплатой труда работников одного предприятия

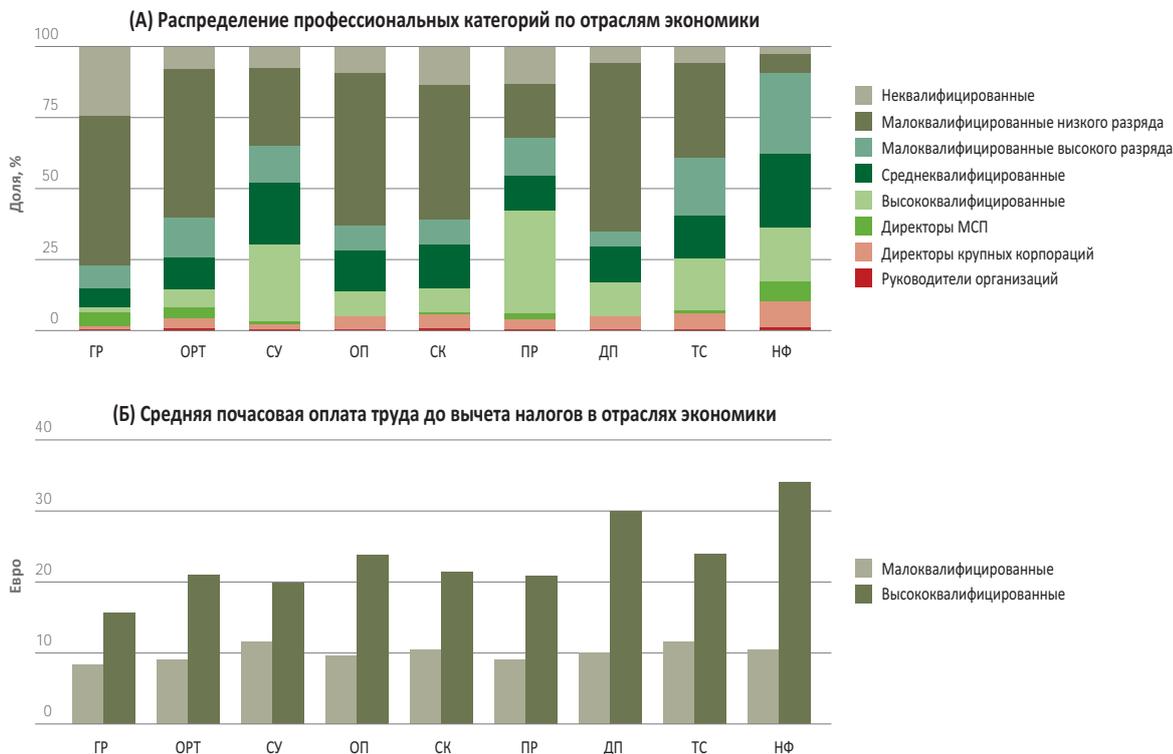
	Нижний центиль			50-й центиль			99-й центиль			Верхний центиль		
	Мин	Макс	Отн. разница	Мин	Макс	Отн. разница	Мин	Макс	Отн. разница	Мин	Макс	Отн. разница
Все предприятия	4,30	7,40	57,8%	7,87	20,16	108,0%	15,85	75,40	190%	19,69	126,22	221%
Добыча полезных ископаемых	5,28	9,23	58,4%	9,87	21,38	87,7%	16,03	75,42	172%	20,83	94,32	166%
Обрабатывающая пром-сть	4,45	8,05	62,9%	7,81	22,18	126,0%	13,86	76,72	227%	17,15	97,11	206%
Строительство и коммунальные услуги	4,56	8,04	59,7%	8,33	17,92	84,1%	14,46	67,61	191%	18,95	88,93	179%
Торговля	4,28	6,69	44,6%	7,19	15,19	85,3%	12,11	62,60	194%	15,06	90,16	204%
Гостиничный и ресторанный бизнес	4,17	7,38	62,4%	6,72	11,34	55,1%	10,08	41,99	173%	13,36	67,13	192%
Транспорт и связь	5,24	8,08	44,9%	9,12	23,55	108,2%	17,89	84,82	188%	23,98	121,07	195%
Недвижимость и финансовые услуги	5,87	9,74	52,9%	13,18	34,31	111,1%	24,69	140,13	209%	28,59	226,73	220%
Социальные услуги	4,00	8,61	91,8%	6,45	19,63	134,1%	12,52	45,28	147%	15,73	59,31	148%
Прочие услуги	4,24	7,23	58,0%	7,84	19,66	97,8%	15,85	59,44	149%	17,82	133,04	247%
Малые предприятия	3,52	5,56	47,6%	6,32	13,62	84,2%	12,42	52,45	160%	15,98	93,74	195%
Средние предприятия	4,50	8,60	72,9%	8,41	23,02	120%	15,52	74,93	188%	19,24	151,35	262%
Крупные предприятия	5,37	10,65	77,5%	10,00	27,52	120%	19,78	91,81	188%	23,85	140,05	214%

Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ Евростата (см. Приложение IV). Оценки воспроизводят анализ (см. Рис. 45) в отношении каждой из девяти отраслей и каждой из трех категорий предприятий. Оценки предполагают сравнение минимальных и максимальных значений средней заработной платы, средневзвешенных для совокупности центилей. Подробнее см. примечания к Рис. 43.

предприятия, уровень неравенства тем выше, чем больше средняя заработная плата. Эта закономерность показывает, что неравенство в оплате труда внутри предприятий не обязательно является результатом углубления неравенства в той или иной отрасли или связано с размером предприятия: оно характеризует общую структуру оплаты труда на предприятиях с одинаковым размером средней заработной платы. Таким образом, по мере роста средней заработной платы неравенство внутри предприятий углубляется во всех отраслях, но особенно сильно в сфере недвижимости и финансовых услуг, а также транспортных услуг и связи. Если говорить о влиянии размера предприятия, то, как видно из Таблицы 3, неравенство в оплате труда внутри предприятий углубляется не только по мере увеличения средней заработной платы, но и размера предприятия.

На Рис. 46 и 47 на графиках (б) показано сравнение средней оплаты труда работников малооплачиваемых и высокооплачиваемых профессий в зависимости от отраслевой принадлежности и размера предприятия, тогда как на графиках (а) можно видеть распределение работников по профессиональным категориям

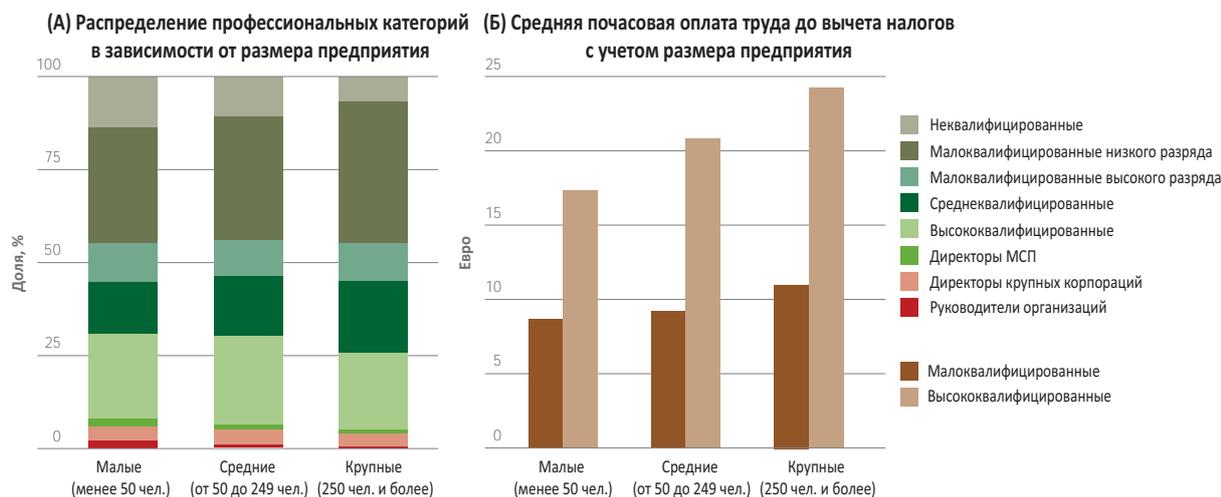
**Рис. 46 Дифференциация в оплате труда в зависимости от профессиональной категории: распределение предприятий различных отраслей по средней почасовой оплате труда на уровне предприятия**



Примечание: GR = гостиницы и рестораны; ORT = оптовая и розничная торговля; СУ = социальные услуги; ОП = обрабатывающая промышленность; СК = строительство и коммунальные услуги; PR = прочие услуги; ДП = добывающая промышленность; ТС = транспорт и связь; НФ = недвижимость и финансовые услуги. Классификация по видам деятельности соответствует МСКЗ-88: РО = руководитель организации; ДК = директор корпорации; ДМСП = директор малого (среднего) предприятия; ВКС = высококвалифицированный специалист; СКС = среднеквалифицированный специалист; МВР = малоквалифицированный работник высокого разряда; МНР = малоквалифицированный работник низкого разряда; НКР = неквалифицированный работник. На графике (б) «малоквалифицированные работники низкого разряда» включают неквалифицированных работников, а также малоквалифицированных работников низших разрядов; «квалифицированные работники высшей категории» включают руководителей организаций, директоров корпораций или МСП, а также специалистов высшей категории.

Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

**Рис. 47 Дифференциация в оплате труда в зависимости от квалификации: распределение предприятий различного размера по средней почасовой оплате труда на уровне предприятия**



Примечание: Профессиональные категории и определение двух профессиональных категорий в (б) см. в примечаниях к Рис. 46

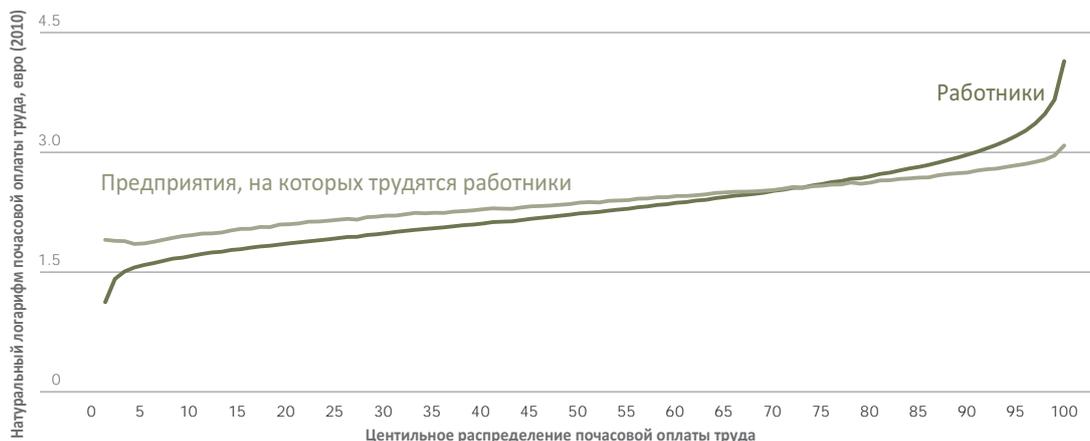
Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

в каждой отрасли с учетом размера предприятия. Во всех случаях значения показаны в виде столбцов, располагаемых слева направо в порядке возрастания средней заработной платы в каждой отрасли или на предприятиях каждой категории. Таким образом, первый столбец на Рис. 46 относится к гостиничному и ресторанному сектору, где средняя оплата труда меньше всего (9 евро в час), а последний – к сектору недвижимости и финансовых услуг, где она больше всего (24 евро в час). Как можно видеть, в отраслях с наименьшей средней заработной платой малоквалифицированным трудом занята значительная часть наемных работников (в секторе гостиничных и ресторанных услуг – 75%), но при этом между предприятиями трех размеров практически нет разницы в составе профессиональных категорий. Однако на средних и крупных предприятиях (где размер почасовой оплаты труда составляет, соответственно, 14 и 16 евро) разрыв в средней заработной плате между высшей и низшей профессиональной категорией больше, чем на малых.

#### 10.4 Сравнение средней заработной платы с оплатой труда работников

Показать глубину неравенства в оплате труда на предприятиях можно также путем сравнения оплаты труда работников со средней заработной платой на предприятии, где они трудятся<sup>16</sup>. На Рис. 48 кривая с наибольшим углом наклона обозначает все размеры оплаты труда работников, а более пологая кривая – среднюю заработную плату на их предприятии (подробнее о методике построения этих кривых см. Вставку 9). Как можно видеть, в целом малооплачиваемые работники заняты на предприятиях с низкой средней заработной платой, а высокооплачиваемые – на предприятиях с высокой средней заработной платой. Например, работники, соответствующие 10-му центиллю по размеру оплаты труда, трудятся

**Рис. 48** Центильное распределение средней почасовой оплаты труда у работников и предприятий



Примечание: По горизонтали показано центильное распределение почасовой оплаты труда до вычета налогов. Подробнее см. Вставку 9. По вертикали показаны натуральные логарифмы почасовой оплаты труда; масштабирование помогает поместить информацию в график, сохраняя при этом общую картину, которая может быть утрачена, если указывать крайние значения на хвостах кривой в абсолютном выражении.

Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ за 2010 год.

на предприятиях со средней почасовой оплатой труда 7 евро, а более высокооплачиваемых работники 90-го центиля – на предприятиях со средней почасовой оплатой труда 19 евро<sup>17</sup>. При этом больший угол наклона кривой Работники указывает на то, что уровень неравенства в оплате труда между работниками значительно выше, чем уровень неравенства в оплате труда между предприятиями.

На деле оплата труда у большинства работников меньше средней заработной платы на том предприятии, где они трудятся. У 20% работников, получающих заработную плату выше средней, размер заработка на порядок больше. Это следует из того, что 1% работников на конце кривой Работники зарабатывают в час на 630% больше, чем средняя заработная плата в середине распределения (50-й центиль кривой Работники), при том, что на предприятиях, где трудятся работники последнего центиля, оплата труда в среднем всего на 130% превышает оплату труда на предприятиях, расположенных в середине распределения (50-й центиль кривой Предприятия). Это указывает на то, что более сжатое распределение предприятий по средней заработной плате, возможно, не приведет к сокращению совокупного неравенства, если его благоприятное влияние не будет ощущаться на нижнем конце распределения заработной платы на этих предприятиях.

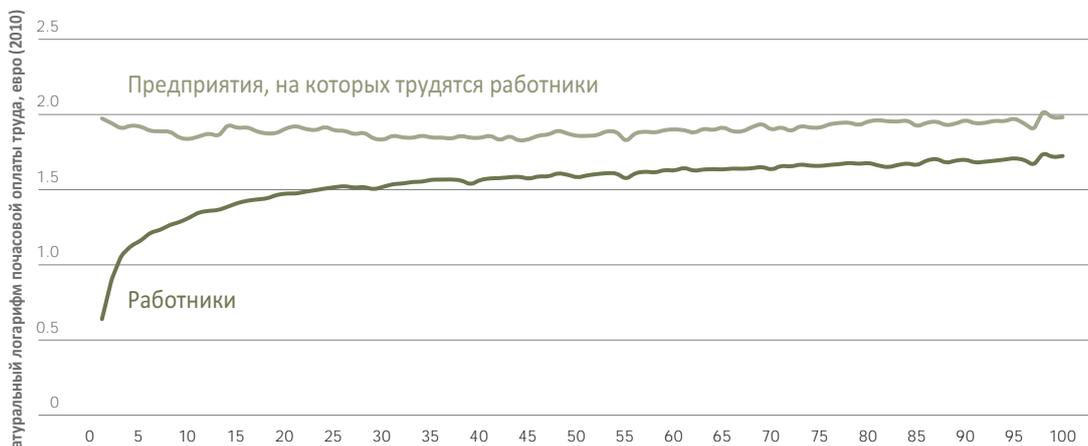
Что происходит на противоположных концах распределения – с теми, кто получает меньше всех, и теми, кто получает больше всех? На следующих двух рисунках показана ситуация в нижнем и верхнем центиле: здесь вместо того, чтобы усреднять в каждом центиле распределение почасовой заработной платы – как на Рис. 48 – усреднение происходит в каждой десятой центиля, что позволяет уточнить среднюю почасовую заработную плату на противоположных концах распределения. Для этого каждый центиль в верхнем и нижнем дециле делим на 10 уровней, чтобы в конечном счете получить два противоположных дециля, разделенные на 100 меньших по размеру сегментов. На рис. 49 показан нижний хвост распределения заработной платы. Как можно видеть, ниже десятого центиля

### Вставка 9 Отображение оплаты труда работников в зависимости от их места работы

На Рис. 48 работники ( $i$ ) располагаются в выборке в порядке возрастания почасовой оплаты труда ( $w_i$ , размер которой обозначается натуральным логарифмом почасовой оплаты труда работника  $i$ th выборки). В нашем случае выборка включает сведения об оплате труда в 22 странах Европы в 2010 году. Совокупность значений формируется для каждой страны в отдельности, чтобы сохранить положение работника в распределении заработной платы, характерном для той или иной страны. Исходя из этой совокупности, рассчитываем средневзвешенный размер почасовой оплаты труда ( $\bar{w}^c = \frac{1}{n(c)} \sum_i w_i$ ) для центиля ( $c$ ), начиная с низшего и заканчивая последним (100 средневзвешенных значений, где веса отражают степень представительности страны в выборке); эти значения отражены на кривой Работники. После этого оцениваем для каждого работника «среднюю заработную плату» на его предприятии ( $j$ ): эта оценка представляет собой среднее значение для предприятия, на котором трудится данный работник, поскольку она не учитывает его при расчете. Затем эти значения взвешиваются и усредняются для каждого центиля распределения заработной платы работников ( $\bar{w}^{j|c}$ ) и изображаются в виде графика; они отражены на кривой Предприятия. Расстояние между кривыми Работники и Предприятия по вертикали ( $\bar{w}^c - \bar{w}^{j|c}$ ) представляет собой разрыв в оплате труда на предприятиях данного центиля (надбавку к заработной плате на предприятии). Для лучшего зрительного восприятия используются натуральные логарифмы, так как они позволяют сократить вертикальную шкалу и сравнивать точечные оценки между кривыми вместо того, чтобы отображать их в виде изгиба определенной формы.

Аналогичный метод используется в работе Song et al. (2015), хотя там акцент делается скорее на темпах роста, чем на сравнении значений. В отличие от данного метода, наш метод позволяет лучше оценить влияние заработной платы работников на вариативность оплаты труда на том или ином предприятии. В работе Song et al. (2016) при расчете средней оплаты труда на предприятии учитывается каждый работник выборки. По нашему мнению, это искусственно завышает средний размер оплаты труда у наиболее оплачиваемых работников и понижает средний размер заработной платы у наименее оплачиваемых, тем самым создавая иллюзию, что «наиболее оплачиваемых работников окружают коллеги с высокой оплатой труда». Чтобы избежать этого, индивидуальные различия исключаются из среднего значения для предприятия: это означает, что для оценки более пологой кривой учитывается средняя оплата труда на предприятии, на котором трудятся работники, однако это среднее значение оценивается, исходя из фактической заработной платы работника. Все предприятия взяты из выборки предприятий с численностью работающих не менее 10 человек, причем количество наблюдений иногда меньше десяти. Все предприятия с количеством наблюдений менее двух исключаются: применение этого критерия означает отсев примерно 2% выборки; исключенные предприятия распределяются по странам с учетом степени представительности каждой из них. Пороговое значение (2%) установлено по результатам тестирования того, что произойдет, если исключить одно, два, три или четыре предприятия: исключение одного предприятия приводит к незначительной разнице.

**Рис. 49 Средняя почасовая оплата труда работников на предприятиях нижнего дециля**



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

**Рис. 50 Средняя почасовая оплата труда работников на предприятиях верхнего дециля**



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

нижнего дециля (т.е. в последней 0,1%) оплата труда резко снижается, становясь намного меньше средней оплаты труда на данном предприятии, что говорит о крайне высокой степени неравенства на нижнем конце распределения: у последнего процента работников нижнего дециля почасовая оплата труда составляет 2,5 евро, но при этом они трудятся на предприятии со средней почасовой оплатой труда 10,2 евро. Интересно, что у предприятий на нижнем конце распределения средняя почасовая оплата труда несколько выше (10,2 евро), чем у предприятий на самом верхнем из этих 100 уровней (9,5 евро), и несмотря на это на 100-м уровне работники получают в среднем 7 евро в час, что резко контрастирует со средней почасовой оплатой труда в самом нижнем из этих 100 уровней (2,5 евро).

**Таблица 4** Разбивка оценок средней почасовой оплаты труда к Рис. 48 в разрезе отраслевой принадлежности и размера предприятия (в евро, 2010 г.): отдельные центили распределения почасовой оплаты труда работников и средней оплаты труда как этих работников, так и на том предприятии, где они трудятся

	Нижний центиль		50-й центиль		99-й центиль		Верхний центиль		Точка пересечения
	Работники	Их место работы	Работники	Их место работы	Работники	Их место работы	Работники	Их место работы	
<b>По отраслям экономики</b>									
Добыча полезных ископаемых	3,32	7,21	8,87	11,44	46,97	35,22	72,56	36,17	92-й
Обрабатывающая промышленность	3,27	8,65	10,38	12,01	42,30	19,40	73,49	21,88	76-й
Строительство и коммунальные услуги	4,16	10,78	11,04	12,53	40,14	21,19	65,94	25,42	76-й
Торговля	3,86	8,52	10,72	11,65	41,63	21,54	69,38	22,33	64-й
Гостиничный и ресторанный бизнес	4,22	7,56	10,52	10,13	42,23	21,68	82,67	14,68	44-й
Транспорт и связь	3,96	10,55	10,98	12,83	41,88	24,24	67,29	26,90	87-й
Недвижимость и финансовые услуги	2,99	13,06	11,12	16,13	46,30	35,76	107,49	48,36	99-й
Социальные услуги	3,36	12,07	12,20	15,07	45,47	19,28	75,87	20,61	80-й
Прочие услуги	4,12	8,58	11,39	14,00	46,29	26,08	84,66	31,31	84-й
<b>По размеру предприятия</b>									
Малые	3,70	7,51	10,23	10,95	38,63	20,60	64,76	24,66	68-й
Средние	3,50	8,61	10,52	12,12	39,33	21,39	72,98	26,19	78-й
Крупные	4,06	12,34	11,87	14,74	46,61	26,06	88,08	32,80	79-й

Примечание: Определение отраслей экономики соответствует классификации ЕКВЭД ред.2. Деление предприятий на категории производится с учетом численности работающих: малые = 10–49 человек, средние = 50–249 человек, крупные = свыше 250 человек.

Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ в 22 странах.

Как можно видеть на Рис. 50, неравенство в оплате труда между работниками не ограничивается верхним децилем: 1% наиболее оплачиваемых работников в этой группе (т.е. тысячная часть) получают несоразмерно больше, чем средняя оплата труда на том предприятии, где они трудятся. Предприятия в среднем платят своим работникам 45 евро в час; эти люди зарабатывают в среднем 211 евро в час. Таким образом, если на Рис. 48 мы видели, что работники верхнего центиля распределения заработной платы получают в среднем 169% средней почасовой оплаты труда на тех предприятиях, где они трудятся, то после того как в этом проценте мы выделили 1% наиболее оплачиваемых, почасовая оплата

труда этих работников стала в среднем составлять на 368% больше средней почасовой оплаты труда на соответствующих предприятиях.

Целесообразно рассмотреть результаты, показанные на Рис. 48, в разрезе каждой отрасли и каждой из трех категорий предприятий (малых, средних и крупных). Это сделано в таблице 4, где эти результаты обобщены для каждой из этих подгрупп с использованием совокупности центилей, совместно описывающих каждое из двух распределений (работников и предприятий, на которых они трудятся). Первый вывод, который можно сделать из таблицы 4, состоит в том, что независимо от отраслевой принадлежности предприятия и его размера, закономерность, наблюдаемая на Рис. 48, повторяется. Для примера можно взять транспорт и связь, где 1% наиболее оплачиваемых работников получают за час работы на 513% больше, чем работники той же отрасли из 50-го центиля, тогда как на предприятиях, где трудятся наиболее оплачиваемые работники, труд оплачивается в среднем лишь на 110% больше, чем на предприятиях той же отрасли из 50-го центиля. Если продолжать сравнивать 50-й центиль с самым верхним, то мы увидим, что наибольший разрыв между распределением оплаты труда на уровне предприятий и на уровне работников наблюдается в сфере недвижимости и финансовых услуг (в верхнем центиле почасовая оплата труда на 866% больше, чем в 50-м), где одновременно между предприятиями наблюдается наибольший уровень неравенства (в верхнем центиле оплата труда на 200% больше, чем на предприятиях 50-го центиля).

Что касается размера предприятий, то разрыв между средней оплатой труда на уровне предприятий и средней заработной платой работников больше на крупных, чем на малых и средних предприятиях – при том что во всех трех группах наблюдается примерно одинаковый уровень неравенства между предприятиями. На крупных, средних и малых предприятиях 1% наиболее оплачиваемых работников получают за час работы, соответственно, на 642%, 594% и 533% больше, чем работники в 50-м центиле, работая на предприятиях такого же размера; при этом на предприятиях, где трудятся эти высокооплачиваемые работники, средняя оплата труда в среднем лишь на 123%, 116% и 125% больше, чем, соответственно, на крупных, средних и малых предприятиях 50-го центиля. В последнем столбце таблицы 4 показан центиль, в котором оба распределения пересекаются, т.е. доля работников с почасовой оплатой труда ниже средней на тех предприятиях, где они трудятся: чем больше эта цифра, тем больше надбавка к оплате труда у 1% наиболее оплачиваемых работников на этих предприятиях. Если исключить гостиничный и ресторанный сектор, то увидим, что во всех остальных отраслях и категориях предприятий заработная плата у более чем трети работников ниже средней оплаты труда на том предприятии, где они трудятся. Как показывают оценки, в секторе недвижимости и финансовых услуг лишь у верхнего центиля заработная плата выше среднего уровня оплаты труда на соответствующих предприятиях.

### 10.5 В какой мере неравенство в оплате труда обусловлено неравенством внутри предприятий, а в какой – неравенством между ними?

Какая часть совокупного неравенства в оплате труда обусловлена неравенством внутри предприятий, а какая – неравенством между ними? Для того чтобы ответить на этот вопрос, мы применяем так называемое «разложение дисперсии», которое широко используется в литературе для того, чтобы отделить неравенство внутри предприятий от неравенства между ними (см. обзор литературы во Вставке 7 выше). Применяемый нами метод описан в Приложении V. С помощью этого метода можно видеть, что в 22 европейских странах из выборки ОСЗ неравенство в оплате труда стало сокращаться, начиная с 2002 года, хотя величина этого сокращения в период кризиса (после 2006 года) была значительно больше, чем в докризисном периоде (2002–2006). Несмотря на сокращение совокупного неравенства, вклад составляющей, относящейся к неравенству внутри предприятий, остался прежним по сравнению с неравенством между предприятиями. Совокупная вариативность, вызванная различиями между предприятиями, ретроспективно несколько превышает вклад неравенства внутри предприятий, однако последнее объясняет значительную часть (примерно 42%) совокупного неравенства в оплате труда за период.

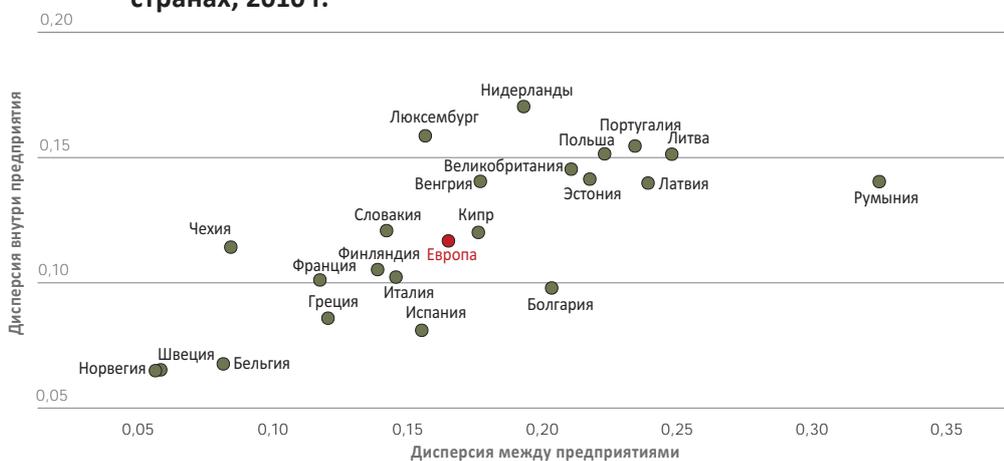
Хотя Таблица 5 отражает вариативность заработной платы и вклад неравенства внутри предприятий в совокупное неравенство в оплате труда, эти оценки представляют собой среднее значение для 22 стран, в которых структура заработков, скорее всего, будет меняться. На Рис. 51, где эти страны представлены по отдельности, видна интересная закономерность: между двумя составляющими наблюдается позитивная корреляция, росту неравенства между предприятиями сопутствует рост неравенства внутри них.

**Таблица 5 Дифференциация почасовой оплаты труда до вычета налогов внутри предприятий Европы и между ними, 2002–2010 гг.**

Годы	Общая дисперсия зарплат	Дисперсия внутри предприятий	Дисперсия между предприятиями	Остаток
2002	0,296 (86 евро)	0,124	0,172	0,00023
2006	0,291 (79 евро)	0,135	0,171	-0,01500
2010	0,272 (65 евро)	0,118	0,165	-0,01100

Примечание: Оценки исходят из реальных значений; за базовый принят 2010 год. Дисперсия и ее составляющие оценивались по отдельности для каждой страны за каждый год; в таблице показаны средневзвешенные значения для 22 европейских стран, веса учитывают степень представительности населения каждой страны выборки. Оценки являются логарифмическими: значения совокупной дисперсии в скобках соответствуют эквивалентным значениям в евро в соответствии с преобразованием, описанным в Приложении V. Значения, относящиеся к неравенству внутри предприятий или между ними, а также к остаточным компонентам не могут быть подвергнуты аналогичному преобразованию. Если применить преобразование, описанное в Приложении V, к составляющей, связанной с неравенством между предприятиями, то полученное в результате этого значение в евро будет несопоставимо со значением в евро, полученным путем преобразования для совокупной дисперсии. Подробнее см. Приложение V.

**Рис. 51 Разложение дисперсии почасовой оплаты труда в 22 европейских странах, 2010 г.**



Примечание: Оценки показывают разложение совокупной дисперсии, исключая остаток. Добавление значений, отражающих неравенство «между» предприятиями и «внутри» них для каждой страны в отдельности позволяет определить совокупную дисперсию (при исключении остатка). Например, в случае Бельгии совокупная дисперсия (по логарифмической шкале) составляет 0,147, причем для составляющих, отражающих неравенство «между» предприятиями и «внутри» них, она составляет, соответственно, 0,082 и 0,068.

Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

## 10.6 Глубокое неравенство в оплате труда на предприятиях и между ними

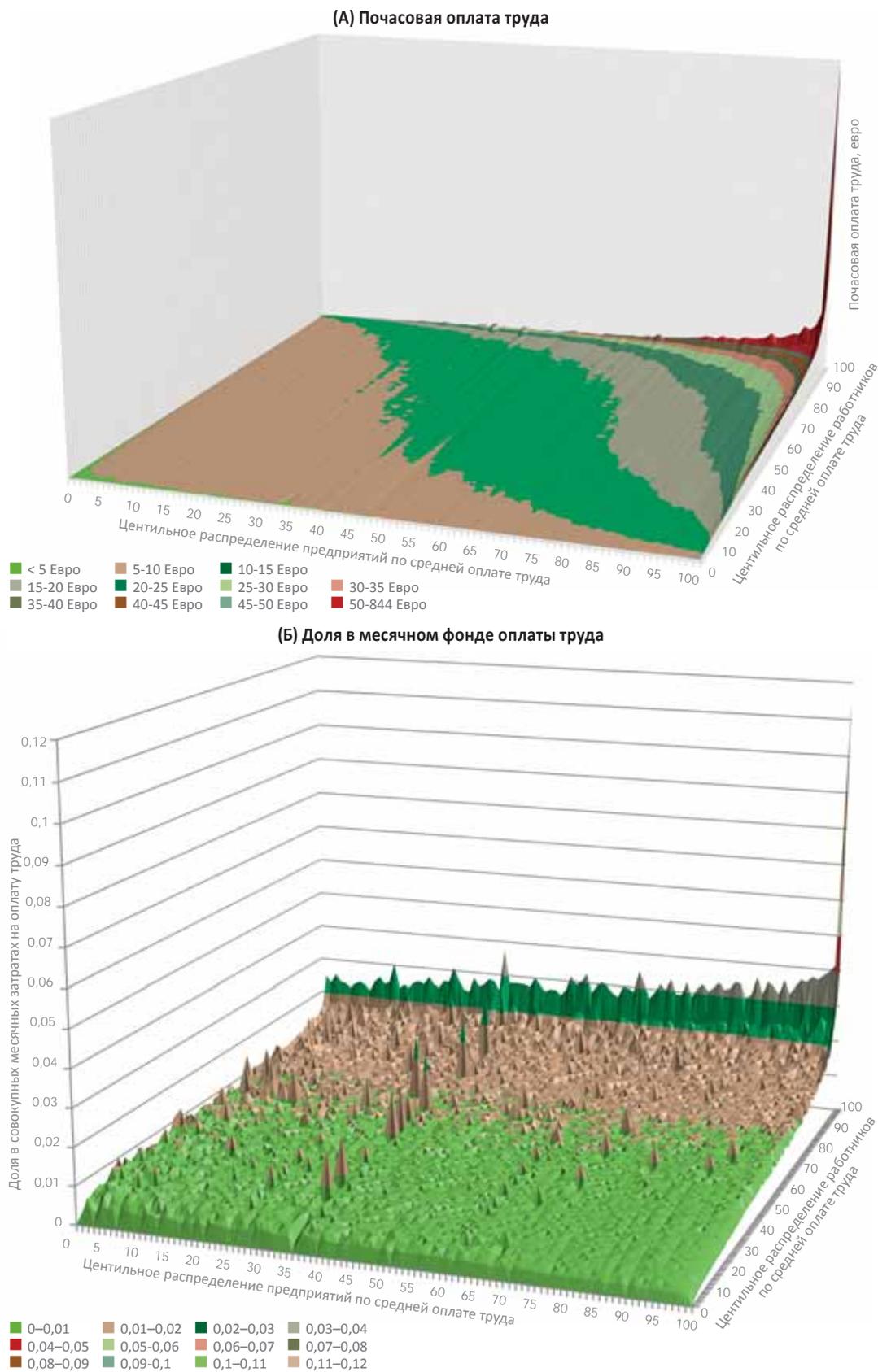
На Рис. 52 графически показано неравенство в оплате труда между предприятиями Европы и внутри них. На обоих графиках неравенство отображено по трехмерной шкале. В обоих случаях по горизонтали располагаются предприятия в порядке возрастания средней оплаты труда; на глубинной оси располагаются работники в порядке возрастания их заработной платы; по вертикали на графике (А) показан размер заработной платы этих работников, а по вертикали на графике (Б) – доля совокупного месячного фонда оплаты труда предприятия в каждом центиле, приходящаяся на каждого из этих работников. Следует помнить, что на графике (Б) работники и предприятия располагаются с учетом почасовой оплаты труда, так как она является общим знаменателем, позволяющим отделить заработок работника от заработка, связанного с интенсивностью труда.

Поясним смысл этих двух графиков на двух следующих примерах: на графике (А) видно, что на предприятиях с наименьшей средней оплатой труда (первый центиль) средняя почасовая оплата труда наименее оплачиваемых работников (последний 1%) составляет 2,5 евро, а наиболее оплачиваемых в том же центиле – 11,8 евро, что на 372% больше, чем на нижнем конце распределения заработной платы. Если взглянуть на предприятия с наибольшей средней оплатой труда (последний центиль), то увидим, что работники нижнего центиля получают в среднем 7,1 евро в час, а верхнего – 844,2 евро в час, что на 11 790% больше, чем на нижнем конце распределения заработной платы в том же центиле. На графике (Б) видно, что на предприятиях с наименьшей средней оплатой труда (первый

центиль) на наименее оплачиваемых работников (последний 1%) приходится в среднем 0,04% совокупного фонда оплаты труда (в месяц), а на наиболее оплачиваемых в том же центиле (на тех же предприятиях) – 2,5%, что в 62,5 раза больше. На предприятиях с наибольшей средней оплатой труда (верхний центиль) на 1% процент наименее оплачиваемых работников приходится 0,01% месячного фонда оплаты труда, а на 1% наиболее оплачиваемых – 11,5%: т.е. на предприятиях верхнего центиля доля последних в 1150 раз больше.

Широкий разброс значений этого двойного распределения указывает на наличие значительной мелкой зоны в топологии места, занимаемого малооплачиваемыми работниками (получающих менее 10 евро в час), включая большинство работников предприятий с низкой оплатой труда; соответственно, эти люди получают крайне малую часть всего месячного фонда оплаты труда предприятия. Из тех, кто получает за час работы меньше 10 евро, половина трудится на предприятиях со средней оплатой труда, а меньшая часть – на предприятиях с высокой оплатой труда. На предприятиях со средней и высокой оплатой труда также наблюдается значительная зона, где топология показывает начало возвышенности, но где подножье горы еще не достигнуто (10–30 евро в час); это говорит о том, что даже на предприятиях с высокой средней оплатой труда многие работники зарабатывают не больше, чем большинство работников предприятий со средним уровнем средней заработной платы. Однако удивительнее всего пик, образующийся на верхнем конце распределения – там, где гора только начинает проявляться; это показывает, что оплата труда распределяется крайне неравномерно и что на некоторых предприятиях у отдельных работников заработная плата непропорционально высока. Если бы неравенство в оплате труда объяснялось в основном неравенством в оплате труда между предприятиями, то картина была бы иной: высота горы увеличивалась бы постепенно по мере перехода от одного центиля к другому. Вместо этого на графике (А) видна относительно плоская протяженная зона, образуемая заработной платой работников на предприятиях всех категорий, и высокая гора, образуемая заработной платой всего нескольких людей. Как видно на графике (Б), после добавления интенсивности труда картина неравенства (распределение совокупного фонда оплаты труда) практически не отличается от закономерности, наблюдаемой выше в отношении почасовой оплаты труда. Однако если на графике (А) неравенство в почасовой оплате труда между работниками предприятий с низкой средней оплатой труда было не столь очевидным – в силу искажений, вызванных высотой пика заработной платы 1% наиболее оплачиваемых работников на предприятиях с наибольшей оплатой труда – то на графике (Б) неравенство между верхним и остальными центилями – вне зависимости от того, к какому центилю относится предприятие – становится более заметным; здесь доля, приходящаяся на высокооплачиваемых работников предприятий с низкой оплатой труда, образует возвышающуюся стену, что подчеркивает увеличение этой доли по мере восхождения к высокооплачиваемым работникам предприятий с высокой средней оплатой труда.

Рис. 52 Неравенство в европейских странах в (а) почасовой оплате труда и (б) в доле заработной платы в месячном фонде оплаты труда, 2010 г.



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

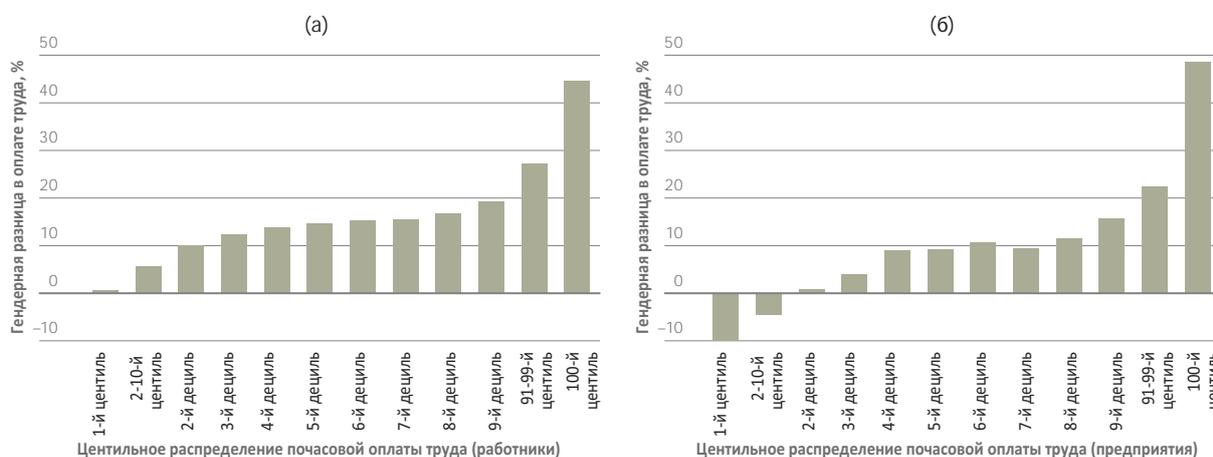
## 11 Гендерный разрыв в оплате труда и роль предприятий

### 11.1 Гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях

Для большинства стран мира сокращение гендерного разрыва в оплате труда остается актуальной задачей (см. Часть I настоящего доклада). При том что разница в оплате труда между работниками мужского и женского пола была количественно измерена в целом ряде стран, о гендерном разрыве в оплате труда на предприятиях известно гораздо меньше. Для оценки гендерного разрыва в оплате труда между работниками мы воспользовались данными ОСЗ Евростата (Рис. 53(а)), причем для отражения среднего гендерного разрыва предприятия располагаются в порядке возрастания средней оплаты труда (Рис. 53(б))<sup>18</sup>. Как видно на Рис. 53(а), в разрезе населения величина гендерного разрыва является всегда положительной и растет постепенно по мере увеличения оплаты труда: в нижнем центиле его величина 0,7%, а в верхнем – примерно 45%. На Рис. 53(б) можно видеть, что гендерный разрыв в оплате труда увеличивается по мере роста средней оплаты труда на предприятиях: чем больше средняя заработная плата, тем больше его величина. Это показывает, что характерной чертой предприятий с более высоким размером средней оплаты труда является не только повышенный уровень совокупного неравенства в оплате труда, но и большая величина гендерного разрыва.

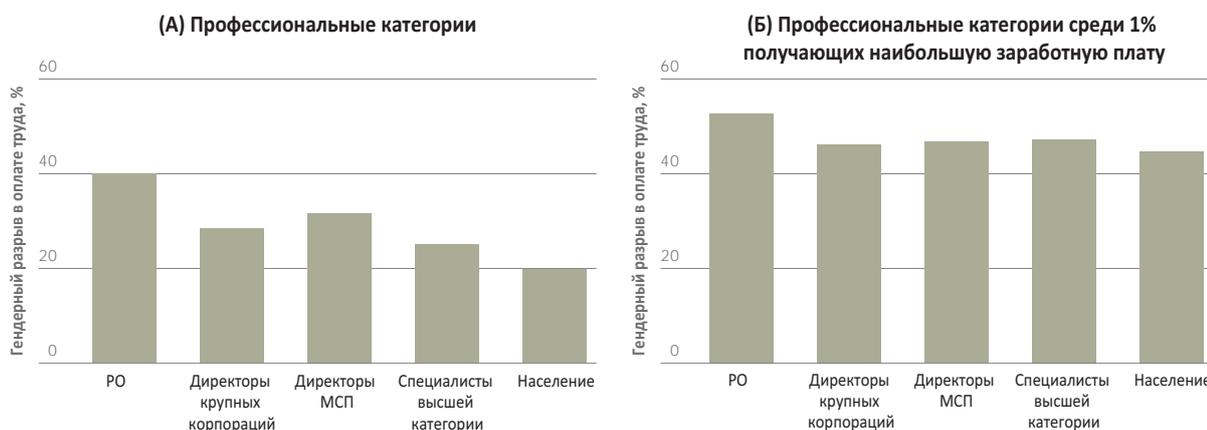
Какова величина гендерного разрыва в оплате труда у наиболее оплачиваемых категорий работников? На Рис. 54 показан гендерный разрыв для четырех категорий: квалифицированные специалисты, директора МСП, директора крупных корпораций и руководители организаций. Его величина показана для двух групп: на графике (а) для всех тех, кто относится к указанным профессиональным категориям, а на графике (б) – для тех, кто входит в число 1% наиболее оплачиваемых работников в разрезе всего населения. В обоих случаях эти оценки сравниваются с величиной гендерного разрыва для соответствующего населения. Как видно из рисунка, среди работников наиболее оплачиваемых

Рис. 53 Гендерный разрыв в оплате труда в разрезе (а) населения и (б) предприятия, 2010 г.



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ; оценки показывают средневзвешенные значения для 22 стран за последний год (2010).

**Рис. 54 Гендерный разрыв в почасовой оплате труда у высших профессиональных категорий и 1% наиболее оплачиваемых работников, 2010 г.**



Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ за 2010 год.

категорий гендерный разрыв в оплате труда не только больше, но и возрастает на верхнем конце распределения заработной платы. Таким образом, в разрезе населения гендерный разрыв в оплате труда руководителей организаций составляет примерно 40%, что в два раза больше его совокупной величины (примерно 20%). У 1% наиболее оплачиваемых работников гендерный разрыв в общей сложности составляет примерно 45%, превышая 50% у руководителей организаций среди этого 1%. Другими словами, среди 1% наиболее оплачиваемых работников мужчины-руководители организаций получают в два раза больше, чем женщины на той же должности.

Женщины не только получают меньше, но и, как показано в Таблице 5, реже занимают высокооплачиваемые должности. Несмотря на то, что мужчины

**Таблица 6 Среднее распределение руководящих должностей в Европе в разрезе населения и среди 1% наиболее оплачиваемых работников, 2010 г.**

	Население (100%)	Мужчины (52,1%)	Женщины (47,9%)
В составе населения:			
директоры МСП, %	1,9	2,1	1,7
директоры крупных корпораций, %	3,9	5,1	2,7
руководители организаций, %	6,4	9,0	3,6
<b>ВСЕГО</b>	<b>12,3</b>	<b>16,2</b>	<b>8,0</b>
В верхнем центиле распределения почасовой оплаты труда:			
директоры МСП, %	6,8	25,6	6,1
директоры крупных корпораций, %	32,6	33,7	26,8
руководители организаций, %	12,0	12,9	8,2
<b>ВСЕГО</b>	<b>51,4</b>	<b>72,2</b>	<b>41,1</b>

Примечание: Деление на профессиональные категории соответствует МККЗ-88 (Евростат). Классификация руководителей организаций соответствует разряду 121 (директоры и руководители организаций); директоров крупных корпораций – разрядам 122 и 123 (директоры корпораций, кроме руководителей организаций и малых и средних предприятий); директоров МСП – разряду 13 (директоры предприятий меньшего размера). Из расчетов исключен разряд 11 (руководящие работники законодательных и исполнительных органов власти или руководящие работники специализированных организаций).

Источник: Оценки на основе данных ОСЗ Евростата.

и женщины примерно одинаково представлены среди наемных работников (соответственно, 52% и 48%), руководителями организаций и директорами корпораций и МСП являются 16,2% мужчин – их в два раза больше, чем женщин, занимающих аналогичные должности (8%). Кроме того, в верхнем центиле (последний 1%) высшие руководящие должности занимают 51,4% населения и лишь 41% из них женщины, причем в данном центиле мужчины составляют 72%.

### 11.2 С какого возраста проявляется гендерная разница в оплате труда?

Известно, что у работников младшего возраста оплата труда нередко меньше, чем у старшего. В значительной степени это объясняется разницей в опыте и выслуге лет. Влияет ли пол на размер оплаты молодежи? На Рис. 55 показано сравнение различных возрастных групп по величине гендерного разрыва, исходя из средневзвешенных значений для 22 стран Европы, которые в настоящем докладе используются в качестве выборки. Как видно, гендерный разрыв проявляется с самого раннего возраста выхода на рынок труда, однако его величина больше среди работников старше 40 лет. Таким образом, в странах Европы работающие мужчины 19-летнего возраста и младше получают в среднем примерно на 10% больше, чем женщины в той же возрастной категории; кроме того, на рис. 55 видно, что гендерный разрыв у молодежи представляется характерной чертой тех

Рис. 55 Гендерный разрыв в почасовой оплате труда у наемных работников различных возрастных категорий (в реальном выражении, базовый год = 2010)

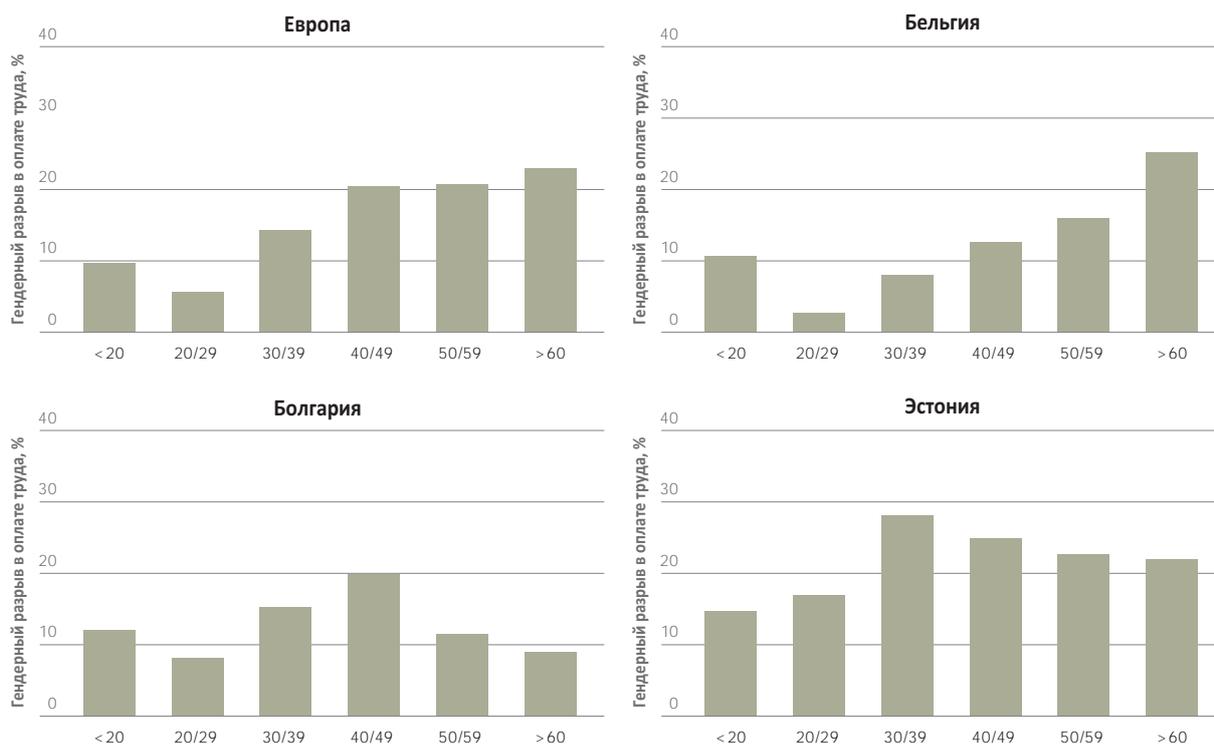
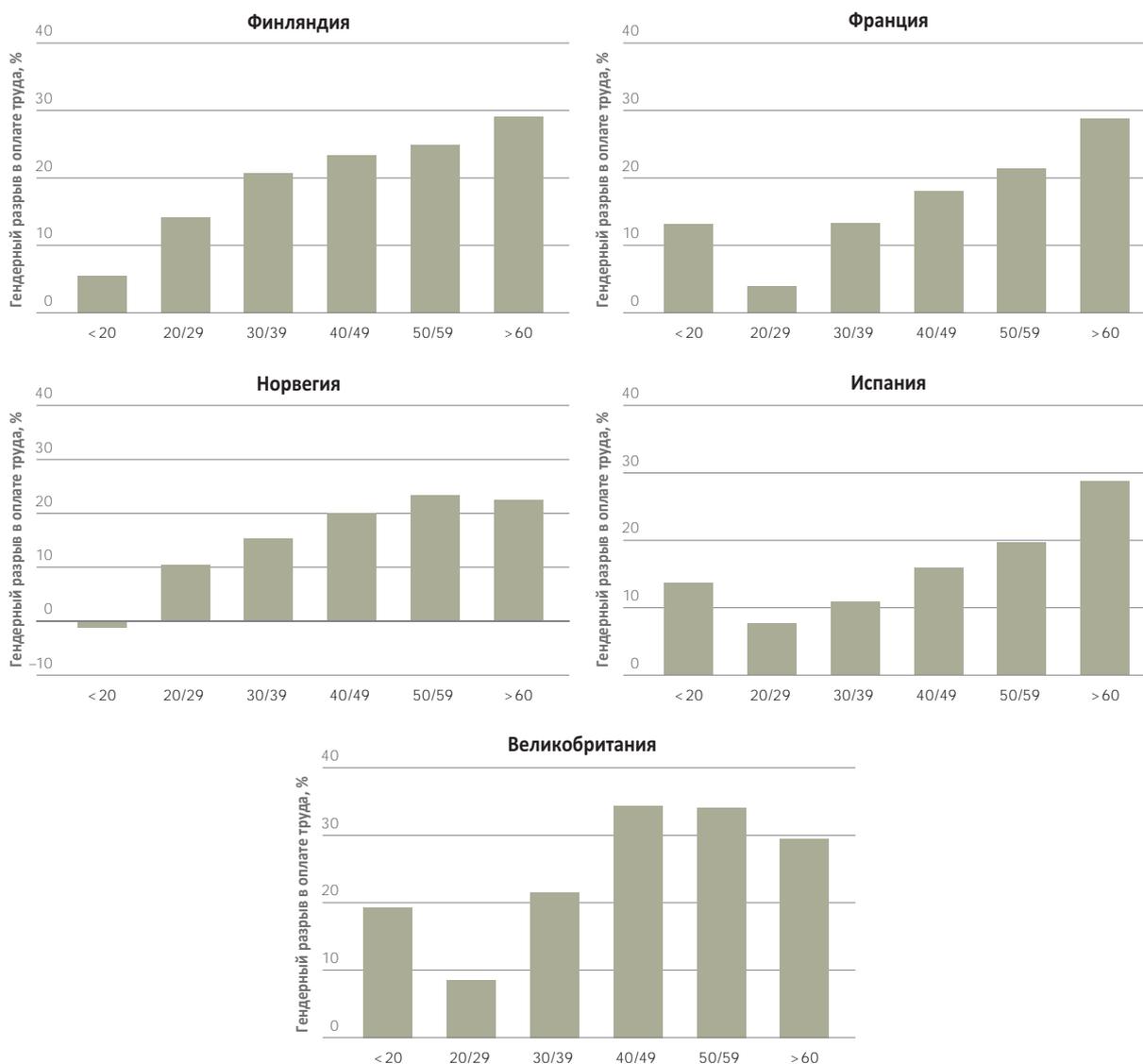


Рис. 55 (продолжение)



Примечание: Оценки показывают средневзвешенные значения для 22 европейских стран за 2010 г.

Источник: Оценки МОТ на основе данных ОСЗ.

стран, где его величина является средней в Европе, хотя в отдельных странах гендерный разрыв отсутствует или является отрицательным (например, в Норвегии), а в других (например, в Великобритании) его величина у молодежи заметно выше средней в Европе.

## 12 Необходимость в координации политики на глобальном уровне

Как показано в Части I доклада *«Заработная плата в мире»* за нынешний год, темпы роста заработной платы в мире, которые начали восстанавливаться в 2010 году после мирового финансового кризиса, замедлились с 2012 года, а в 2015 году снизились до своего четырехлетнего минимума. В течение большей части послекризисного периода главным двигателем роста заработной платы в мире были развивающиеся страны азиатско-тихоокеанского региона, и прежде всего Китай, а также некоторые другие развивающиеся страны и регионы. В последнее время эта тенденция замедлилась или коренным образом изменилась: в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, Восточной Европе наблюдается сокращение заработной платы, а в Центральной и Западной Азии, Африке и арабском мире темпы ее роста замедлились. В развитых странах заработная плата увеличивалась опережающими темпами, однако ее рост в некоторых из них – в частности, США и Германии – оказался недостаточным для того, чтобы компенсировать ее сокращение в странах с переходной и развивающейся экономикой, в результате чего стагнация заработной платы по-прежнему остается характерной чертой мировой экономики в целом. В докладе также показано, что после определенного ожидаемого контрциклического роста во многих странах в период 2007–2010 годов, доля оплаты труда в 2010–2015 годах вернулась к тенденции долгосрочного сокращения в чуть более чем половине стран. Исключения составляют Китай, Германия и США, однако даже там эта тенденция еще далеко не преодолена.

В социальном плане отсутствие взаимосвязи между ростом экономики и заработной платы означает, что работники и их семьи не получают положенную им часть плодов экономического прогресса, результатом чего является растущее разочарование. В экономическом плане увеличение доли прибыли в развитых странах зачастую не приводит к росту инвестиций (МОТ и ОЭСР, 2015), тогда как низкие темпы роста заработной платы подрывают потребление домохозяйств, что может вызвать сокращение совокупного спроса, особенно в условиях стагнации заработной платы одновременно во многих крупных странах. Здесь стоит сказать, что опережающие темпы роста заработной платы в Германии и США в 2015 году дали позитивный экономический эффект, выходящий за пределы их границ. Поэтому там, где это возможно, повышенные темпы роста следует сохранять или наращивать. Это не относится ко всем таким странам, в некоторых из них заработную плату нельзя повысить без ущерба для предприятий и рабочих мест, так как это приведет к росту трудовых затрат и в результате может обернуться значительным снижением объемов экспорта или инвестиций. Поэтому здесь нужен дифференцированный подход с учетом специфики тех или иных стран.

В нынешних условиях координация политики на глобальном уровне сохраняет свою актуальность, позволяя избежать одновременной реализации в слишком

большом числе стран мер, направленных как на сдерживание роста заработной платы, так и на ее сокращение в конъюнктурных целях для наращивания экспорта. Такая ситуация может вызвать сокращение регионального или глобального совокупного спроса и дефляцию. В этой связи позитивным шагом стало включение вопросов политики в сфере заработной платы в повестку дня совещаний Группы двадцати. В 2016 году Группа двадцати призвала проводить макроэкономическую политику, направленную на достижение существенных темпов роста заработной платы и производительности труда, а в области заработной платы – руководствоваться принципом реализации долгосрочных мер с тем, чтобы мощные инструменты и институты рынка труда – такие как минимальная заработная плата и коллективные переговоры – способствовали достижению более адекватного соответствия между ростом заработной платы и производительности труда. Это стало продолжением детально проработанных Приоритетов политики в отношении доли оплаты труда и неравенства, принятых странами Группы двадцати в 2015 году<sup>19</sup>, где чрезмерный уровень неравенства в оплате труда также был признан одним из социально-экономических рисков.

### 13 Страновая специфика мер по сокращению неравенства в оплате труда

Что можно сделать для сокращения чрезмерного уровня неравенства в оплате труда? В Части II доклада за нынешний год приводятся новые факты, свидетельствующие о том, что заработная плата и неравенство в оплате труда определяются не только квалификационными параметрами работника (например, уровнем его образования, возрастом или выслугой лет), но и неравенством в оплате труда внутри предприятий и между ними. Этот подход подчеркивает, что для решения этой проблемы нужно не только повышать квалификацию работников, но и реализовывать меры, способные сократить неравенство в средней оплате труда как между предприятиями, так и внутри них. Возможные меры и их влияние на глубину неравенства между предприятиями и внутри них описаны в последующих разделах.

#### 13.1 Минимальная заработная плата и коллективные переговоры

Минимальная заработная плата и коллективные переговоры потенциально могут сократить неравенство в оплате труда одновременно между предприятиями и внутри них. Как показывает опыт Бразилии, минимальная заработная плата может вызвать компрессию заработной платы на предприятиях с наименьшей оплатой труда, тем самым сокращая неравенство внутри предприятий; при этом повышение средней оплаты труда на таких предприятиях в определенной степени сближает заработную плату между предприятиями (Alvarez et al., 2016; Engbom and Moser, 2016). Сходным образом, коллективные переговоры тоже могут способствовать сокращению обоих типов неравенства. Однако, по данным современной литературы, эффективность влияния коллективных переговоров зависит от способа организации<sup>20</sup>. Переговоры, проходящие на национальном, секторальном и (или) отраслевом уровне с участием большого числа работодателей и при координации

между различными уровнями, обеспечивают охват большей части работающих и сокращение неравенства в оплате труда как между предприятиями, так и внутри них. Этот результат можно еще больше усилить, если государство примет меры по распространению действия коллективных переговоров на всех работников отрасли или страны в целом. Если же коллективные переговоры имеют узконаправленное действие и проходят на уровне предприятия или рабочих мест, они могут влиять только на неравенство в оплате труда внутри предприятий. Поэтому неудивительно, что уровень неравенства в оплате труда, как правило, ниже в странах с широким охватом системы коллективных переговоров (Alvarez et al., 2016; Engbom and Moser, 2016).

Международные трудовые нормы о минимальной заработной плате и коллективных переговорах установлены конвенциями МОТ<sup>21</sup>, а недавно МОТ были опубликованы соответствующие руководства (МОТ, 2015d и 2016e). Что касается минимальной заработной платы, то в число главных аспектов политики входит распространение соответствующих норм на как можно большее число работающих; проведение исчерпывающих консультаций с социальными партнерами или обеспечение их прямого участия; установление и индексация минимального размера оплаты труда с учетом потребностей работников и их семей и экономических факторов, включая сохранение высокого уровня занятости; реализация надлежащих мер в целях обеспечения правовой дисциплины. Что касается коллективных переговоров, то главные принципы, обеспечивающие действенное признание этого права, закреплены Конвенцией МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (№ 98). Эти нормы дополняет Конвенция МОТ 1981 года о содействии коллективных переговоров (№ 154), цель которой – содействовать проведению коллективных переговоров на добровольной основе между сторонами, представляющими интересы свободных и независимых организаций. Хотя коллективные переговоры носят добровольный характер, этому процессу необходимо содействовать путем создания благоприятной среды, включающей в себя как меры законодательного характера, так и поддерживающие институты. Как указывается в руководстве МОТ, минимальная заработная плата и коллективные переговоры, будучи инструментами политики, дополняют друг друга, играя в каждой стране свою роль в преодолении определенных аспектов стагнации заработной платы и проблемы неравенства в оплате труда.

В последнее время появились новые инициативы и предложения, направленные на решение проблемы растущего неравенства между предприятиями, особенно между заказчиками и подрядчиками (см. Weil, 2014; Song et al., 2015), путем включения в коллективный договор всех звеньев системы поставок. Некоторые предприятия, действующие в международном масштабе, обращали внимание на проблематичность повышения оплаты труда на уровне предприятия в условиях жесткой ценовой конкуренции за заказчика. В этой связи вызывает интерес решение ряда крупнейших международных торговых марок предложить производителям и профсоюзам в странах, производящих швейную продукцию, выступить с совместной инициативой для стимулирования коллективных переговоров на отраслевом уровне с участием многих работодателей<sup>22</sup>.

### 13.2 Оплата труда руководящих кадров: саморегулирование или ужесточение регулирования?

Глубина неравенства в оплате труда внутри предприятий, о чем свидетельствует настоящий доклад, говорит о целесообразности их участия в сдерживании этого неравенства в социально приемлемых рамках посредством саморегулирования. Занимая важное место в жизни общества, предприятия должны не только быть подотчетными перед своими акционерами, но также учитывать потенциальное влияние своей деятельности на социальное неравенство и единство общества.

Как уже отмечалось, в идеальном мире чрезмерно высокий уровень оплаты труда руководящих кадров может корректироваться за счет поведения критической массы высоконравственных и ответственных руководителей, демонстрирующих высокие моральные нормы (Massie, Collier and Crotty, 2014). В реальности предприятиям, возможно, самым целесообразно заботиться о справедливом размере оплаты труда путем реализации на корпоративном уровне соответствующей политики. Здесь важная роль отводится организациям работников и работодателей. Для этого представители работников могут входить в состав комитетов по определению размера оплаты труда. Кроме того, социальные партнеры могут предлагать своим членам рекомендации по вопросам соответствующей политики. Например, во Франции две организации работодателей совместно опубликовали свод рекомендаций в отношении этических кодексов и оплаты труда руководителей компаний, зарегистрированных на фондовой бирже (AFEP, 2008 и 2013). В этом плане серьезную помощь могут оказать инициативы, предпринимаемые в рамках корпоративной социальной ответственности (КСО). Они способствуют формированию социально ответственной культуры ведения бизнеса. В своих «Заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям» МОТ указывает, что они «должны участвовать в механизмах социального диалога и поддержания трудовых отношений на надлежащем уровне, таких как коллективные переговоры, а также информирование, консультации и участие работников. Это эффективные и взаимовыгодные инструменты, так как они способствуют распространению единых ценностей, доверия и сотрудничества, а также социально ответственного поведения» (МОТ, 2007, с. 5).

Однако на практике многие руководители организаций, по всей видимости, сами устанавливают свое вознаграждение, а акционеры неспособны сделать так, что его размер учитывал социальные ценности или даже показатели работы предприятия. В результате в некоторых странах были приняты меры по увеличению прозрачности вознаграждения и наделению акционеров «правом голоса» в вопросах оплаты труда, включая право предлагать в ряде случаев обязательные к исполнению рекомендации. Обязанность предавать гласности размер вознаграждения можно распространить, помимо руководства организаций, и на других высокооплачиваемых работников, а также на компании, не зарегистрированные на бирже. При этом следует признать, что акционеры также могут быть заинтересованы в таких компенсационных пакетах для руководства, которые обеспечивают краткосрочную выгоду в виде роста стоимости акций, а не эффективность работы предприятия в долгосрочной перспективе. В связи с этим возникает вопрос о том, целесообразно ли ужесточить регулирование для того, чтобы создать отрицательные стимулы для предложения таких компенсационных пакетов. В последнее время правительства и политические деятели в некоторых странах в ответ на общественное недовольство неравенством и несправедливостью экономических

систем выступили с предложениями принимать более решительные меры в этом направлении (см. Мау, 2016).

### **13.3 Рост производительности труда на жизнеспособных предприятиях**

В силу того, что дифференциация предприятий по среднему размеру оплаты труда является одним из важнейших факторов совокупного неравенства в оплате труда, содействие росту производительности жизнеспособных предприятий может одновременно привести к росту средней заработной платы и сократить неравенство в оплате труда. Компромисс между ростом и неравенством не является при этом обязательным условием. Меры, приводящие к сближению предприятий по уровню производительности труда, могут способствовать сокращению разрыва между работниками в оплате труда. К таким мерам может относиться промышленная политика содействия росту занятости и производительности на малых и средних предприятиях или поощрения инвестиций в инновационные технологии в целях повышения качества продукции. В развивающихся странах важную роль в этом плане может сыграть структурная трансформация малопродуктивных секторов в высокопроизводительные. Обычно это вызывает необходимость в соответствующих навыках и одновременно культивирует их формирование, что в конечном счете способствует росту предложения более квалифицированной рабочей силы. Для поощрения этой тенденции государство может повышать качество общедоступного образования, реализовывать программы профессиональной подготовки, а также предлагать услуги подбора кадров. Рост предложения более образованной рабочей силы может способствовать повышению оплаты труда малоквалифицированных работников по сравнению с более квалифицированными, тем самым сокращая неравенство.

Однако предположение о том, что меры повышения производительности труда на предприятиях с наименьшей оплатой труда приводят к росту заработной платы на нижнем конце ее распределения, сокращая разрыв между работниками, остается гипотезой, не имеющей достаточного эмпирического подтверждения. Если растущее неравенство между предприятиями обусловлено их поляризацией и практикой передачи работ на подрядное исполнение, то в сегменте с низкой добавленной стоимостью практически не остается места для роста производительности. Как видно на примере некоторых глобальных систем поставок, рост производительности труда, скажем, на швейных предприятиях развивающихся стран чаще приводит к снижению закупочных цен, чем к повышению оплаты труда работников. Таким образом, меры повышения производительности труда на предприятиях с низкой заработной платой необходимо дополнять более решительными мерами в области заработной платы и укреплением механизмов коллективных переговоров.

В своих «Заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям» 2007 года МОТ, признавая, что неравенство и дискриминация несовместимы с развитием жизнеспособных предприятий, подчеркивает важность формирования среды, благоприятной для создания и роста или реструктуризации предприятий на устойчивой основе. В такой благоприятной среде правомерное стремление к прибыли как один из главных факторов экономического роста сочетается с требованиями развития на основе уважения человеческого достоинства, сохранения

окружающей среды и достойного труда. Здесь огромное значение имеет целый ряд факторов, таких как социальный мир и политическая стабильность, эффективность управления, социальный диалог, уважение прав человека и международных трудовых норм, стабильность макроэкономической политики, предпринимательская культура, благоприятная нормативно-правовая база, доступность финансовых услуг и информационно-коммуникационных технологий, а также физическая инфраструктура (МОТ, 2007).

#### **13.4 Гендерный разрыв и иная дифференциация в оплате труда**

Гендерный разрыв в оплате труда – отрицательная процентная разница в средней заработной плате между женщинами и мужчинами – по-прежнему остается в числе мировых проблем. Как подчеркивалось в настоящем докладе, несмотря на то, что гендерный разрыв наблюдается на предприятиях всех категорий, он особенно ярко проявляется на предприятиях с высоким средним размером оплаты труда. Это показывает, что сертификация рабочих мест на уровне предприятия остается важнейшим дополнением к мерам законодательного характера, гарантируя право на равную оплату за труд равной ценности, эффективное соблюдение этого права со стороны государства и действенный доступ работников к правосудию для защиты своих прав. Меры, ограничивающие размер вознаграждения руководящих кадров, также могут способствовать сокращению огромного гендерного разрыва, существующего, по данным доклада, между мужчинами и женщинами, занимающими руководящие должности (см. также МОТ, 2015а, с. 60–61).

Кроме того, институты рынка труда и меры в области заработной платы не смогут эффективно способствовать сокращению неравенства (как указывалось выше), если при этом не обеспечивается охват и защита прав уязвимых, неблагополучных или подверженных дискриминации категорий трудящихся. Например, если в законе установлен более низкий размер оплаты труда в отраслях или видах деятельности, в которых преимущественно заняты женщины, или если положения о минимальном размере оплаты труда не распространяются на мигрантов, это не только не избавит данные категории от неравенства, но и будет способствовать снижению оплаты труда всех работников, особенно на нижнем конце и в середине распределения заработной платы. Этот момент приобретает особую актуальность на фоне нынешних яростных дебатов на тему занятости и оплаты труда работников из числа беженцев и мигрантов. Разрыв в оплате труда между работниками формальной и неформальной экономики можно сократить за счет реализации мер, способствующих переходу как работников, так и предприятий из неформального сектора в формальный.

## 14 Другие меры сокращения неравенства

Вышеуказанными мерами сокращения неравенства арсенал средств, разумеется, не исчерпывается. В этой связи уместно вспомнить, что доклад *«Заработная плата в мире»* публикуется каждые два года и в предыдущем докладе, посвященном исследованию взаимосвязей между заработной платой, доходами домохозяйств и неравенством в широком смысле, также изучалось влияние пола, миграционного статуса и неформальной экономики на размер оплаты труда и уровень неравенства. Как эмпирически показано в настоящем докладе, динамика роста оплаты труда и возможности трудоустройства в значительной мере влияют на неравенство между домохозяйствами в уровне дохода. Это говорит о том, что усилия по сокращению неравенства за счет мер в области образования, прогрессивного налогообложения, социальных трансфертов и других механизмов необходимо дополнять мерами, содействующими созданию достойных рабочих мест. В своем последнем докладе Всемирный банк приходит к аналогичному выводу, подчеркивая «значение рынка труда для трансформации экономического роста в сокращении неравенства путем расширения возможностей трудоустройства и повышения размера оплаты труда» (Всемирный банк, 2016, с. 2). В связи с сохранением актуальности тематики, которая была предметом предыдущего доклада *«Заработная плата в мире»*, стоит вкратце остановиться на некоторых из этих тем.

### 14.1 Налогово-бюджетная политика: налоги и трансферты

Для преодоления совокупного неравенства в доходах необходимы меры налогово-бюджетного характера в форме налогов и трансфертов (МОТ, 2015а, с. 63–64). Во многих развитых странах налогообложение стало менее прогрессивным в последнее время, что привело к углублению неравенства на рынке труда. Утрату системой налогообложения своего прогрессивного характера можно отчасти компенсировать за счет мер, предотвращающих практику ухода организаций и физических лиц от налога на доходы и устанавливающих адресные налоговые льготы для малоимущих домохозяйств. Во многих странах уход от налогов превратился в одну из главных тем политических дискуссий, и значит, время для таких реформ пришло. Не менее важно и то, что налогово-бюджетная политика решает проблему неравенства посредством предоставления неблагополучным домохозяйствам либо трансфертов (прямых денежных выплат), либо возможностей или гарантий трудоустройства в государственном секторе, либо субсидий на питание и т.д. Другими мощными средствами сокращения неравенства как в настоящее время, так и в перспективе являются системы государственного пенсионного обеспечения, образования и здравоохранения (МОТ, 2014b).

Более дифференцированное и прогрессивное налогообложение может также ограничивать размер вознаграждения руководящих кадров, оставляя им меньше стимулов требовать больше за свой труд. Для ухода от налогов сейчас применяются различные стратегии, включая перенос юридического адреса в другое место или использование пробелов в национальном налоговом законодательстве. Однако осведомленность о размере вознаграждения руководящих кадров и их практике ухода от налогов может вызывать недовольство общественности, что ограничит возможности применения таких стратегий. Возможно, налогообложение доходов с капитала и результатов деятельности корпораций следует рассматривать также в

свете решения социальной задачи сокращения неравенства. В частности, заслуживают внимания меры, ограничивающие возможности компаний применять механизм налоговых вычетов в том случае, если выплата заработной платы превысит определенный предел (например, кратный минимальному размеру оплаты труда в компании), чтобы пресечь субсидирование аномально высоких зарплат за счет переноса налогового бремени на средних налогоплательщиков. Эти возможности использовать налогообложение для решения проблемы чрезмерно высокой оплаты труда руководящих кадров компаний иллюстрируют степень сложности налоговой политики и необходимость в координации соответствующих мер, которые нередко предусматривают льготы, приводящие к углублению неравенства.

#### **14.2 Косвенные меры, влияющие на оплату труда и распределение заработной платы**

Важными элементами комплексной политики являются меры, косвенно влияющие на оплату труда и распределение заработной платы. К таковым относятся доступность качественного образования, наличие программ повышения квалификации рабочей силы, а также служб, обеспечивающих подбор вакансий в соответствии с параметрами соискателей рабочих мест. Они также включают в себя меры компенсации потерь в заработной плате вследствие нестандартных форм занятости (это особенно касается временных и заемных работников), которые находят все большее распространение во многих промышленно развитых странах, а в развивающихся все чаще проникают в те сегменты рынка труда, которые прежде ассоциировались со стандартными рабочими местами. Такие меры должны обеспечить работников с нестандартными формами занятости защитой, имеющейся у «обычных» работников, а также сделать так, чтобы она в большей степени соответствовала той или иной форме занятости. Они должны реализовывать принцип равенства в обращении между различными категориями работников, предотвращать дискриминацию по профессиональному признаку и сокращать косвенную дискриминацию по признаку пола, и, кроме того, пресекать практику использования нестандартных форм занятости исключительно в целях снижения трудовых затрат за счет ухудшения оплаты и условий труда тех или иных категорий работников (МОТ, 2016b).

В процессе дискуссий между государством и социальными партнерами о способах противодействия росту неравенства важно помнить, что драматические изменения, произошедшие на рынке труда и на уровне предприятий, повышают значимость политики в области налогов и трансфертов. Это происходит на фоне уменьшения прогрессивного характера систем налогообложения во многих странах и снижения собираемости налогов вследствие практики ухода от налогов и выведения прибыли за границу. Это указывает на то, что неравенство не удастся эффективно сократить, если для решения этой проблемы не будут приняты решительные меры как в области рынка труда и социальной политики, непосредственно влияющие на неравенство в оплате труда, так и в области перераспределения доходов за пределами рынка труда. Совершенно очевидно, что для реализации на всех уровнях такой политики в области заработной платы, которая обеспечила бы справедливое распределение плодов прогресса между всеми слоями общества, необходимы решительные и энергичные действия.

## Глобальные тенденции в области заработной платы: методология

Методология для оценки глобальных и региональных тенденций заработной платы была разработана для предыдущих изданий доклада «Заработная плата в мире» сотрудниками отдела по вопросам рынка труда, трудовых отношений и условий труда (INWORK)<sup>23</sup> во взаимодействии с сотрудниками департамента статистики МОТ с учетом предложений, сформулированных консультантом МОТ, и выводов, содержащихся в трех рецензиях, выполненных четырьмя независимыми экспертами<sup>24</sup>. В настоящем приложении описывается методика, утвержденная в результате этого процесса.

### Понятия и определения

Согласно международной классификации населения по статусу занятости (МКСЗ-93), «наемными работниками» считаются работники, выполняющие «оплачиваемую работу по найму», т.е. работу, базовое вознаграждение за выполнение которой прямо не зависит от доходов работодателя. К наемным относятся постоянные, внештатные, временные, надомные, сезонные и другие категории работников, выполняющих оплачиваемую работу по найму (МОТ, 1993).

По мере экономического развития стран доля наемных работников растет в силу того, что самозанятые находят для себя более выгодные возможности трудоустройства в качестве наемных работников. Уровень экономической активности женщин также позитивно коррелирует с развитием экономики. В результате этого в мире возрастает доля занятого населения, получающего заработную плату. Несмотря на это, не все работающие являются наемными работниками. В частности, в развивающихся странах многие работники являются самозанятыми или трудятся на семейных предприятиях. Такие работники получают доход от своего труда, но не в виде заработной платы, выплачиваемой работодателем.

Как показано на Рис. А1, доля наемных работников (или работающих по найму) за последние 20 лет увеличилась примерно на 10 процентных пунктов с 41,8% в 1995 году до 51,6% в 2015-м. В развитых странах, где самозанятых относительно мало, а уровень экономической активности женщин выше, в наблюдаемом периоде наемные работники по-прежнему составляли стабильно большую часть населения. Соответственно, в мире их доля выросла, главным образом, благодаря странам с переходной и развивающейся экономикой, в которых численность наемных работников за два десятилетия, истекшие с 1995 года, выросла на 13 процентных пунктов (с 29,9% до 42,9%).

Термин «заработная плата» означает совокупный размер вознаграждения до вычета налогов и включает в себя регулярные доплаты работникам в том или ином периоде за отработанное или неотработанное время, например, в счет ежегодного отпуска или временной нетрудоспособности. В сущности, это эквивалент

**Рис. А1 Доля наемных работников в общей численности занятых, 1995–2016 гг.**

Примечание: Группы стран соответствуют классификации МОТ.

Источник: МОТ, 2015 г.

### Вставка А1 Что такое заработная плата?

По мере возможности в настоящем докладе заработная плата соответствует определению заработка, принятому на 12-й Международной конференции статистиков труда (МОТ, 1973). В нее входит:

(1) Зарботная плата и должностные оклады за проработанное время или выполненную работу. Сюда относятся: (а) заработная плата работников на повременной основе; (б) надбавки работникам на повременной основе; (в) оплата труда работников на сдельной основе (без учета надбавок за сверхурочное время); (г) надбавки за сверхурочное время, посменную работу, а также за работу в ночное время и в праздничные дни; (д) выплаты комиссионных персоналу по сбыту и другим работникам. Также включены: надбавки за выслугу лет и специальные навыки; надбавки за работу в тех или иных географических зонах; надбавки материально ответственным лицам; доплаты за работу в опасных и неблагоприятных условиях; выплаты в рамках систем гарантий заработной платы; выплаты компенсаций в счет роста стоимости жизни и другие надбавки.

(2) Вознаграждение за неотработанное время включает в себя: прямые выплаты в счет оплаты работодателем официальных праздников, периода ежегодного отпуска и других нерабочих дней.

(3) Премии и денежные вознаграждения включают в себя: премии по итогам сезона и года; надбавки в счет периодов отпуска (в дополнение к обычной оплате); доплаты в счет участия в прибыли. Зарботная плата включает в себя выплаты в денежной и натуральной форме, которые, однако, должны быть отделены друг от друга.

Учитываются также другие взаимосвязанные понятия более широкого плана. Например, трудовые затраты включают в себя заработную плату, но исключают следующее: продукты питания, напитки, топливо и другие выплаты натурой, а также оплату аренды жилья за счет работодателя; затраты работодателей на социальное обеспечение; затраты на подготовку кадров; затраты на социальную сферу (например, на организацию питания или досуга); трудовые затраты, не отнесенные к определенной категории (например, на спецодежду); налоги, считающиеся трудовыми затратами (например, на заработную плату или фонд оплаты труда). Подробнее об этих составляющих см. МОТ, 1966.

Источник: МОТ, 1973.

понятия «совокупное денежное вознаграждение», являющегося основным компонентом дохода от оплачиваемой занятости (МОТ, 1998). Сюда не входят взносы работодателей в фонд социального обеспечения.

В данном контексте заработная плата означает реальную среднемесячную оплату труда наемных работников. По мере возможности мы собирали данные по всем наемным работникам (а не по работникам определенной категории, например, работникам обрабатывающей промышленности или работникам, работающим на условиях полной занятости)<sup>25</sup>. В целях коррекции с учетом влияния динамики цен за тот или иной период времени заработная плата измерялась в реальном выражении, т.е. данные о номинальной заработной плате корректировались с учетом инфляции потребительских цен в той или иной стране<sup>26</sup>. Темпы роста реальной заработной платы отражают годовую динамику реальной среднемесячной оплаты труда всех наемных работников.

### **Метод сплошного опроса**

Используемая для получения глобальных и региональных оценок методика опирается на метод сплошного опроса с учетом пропуска данных. Целью такого подхода является получить данные об оплате труда для всех стран и разработать способ заполнения пропусков при полном отсутствии ответа (см. ниже «Способ заполнения пропусков при полном отсутствии ответа»). При этом ставилась задача собрать данные по 191 стране и территориям, объединенным в шесть регионов<sup>27</sup>. Для упрощения сравнения региональных тенденций занятости региональные группировки сопоставимы с группировками, используемыми в модели глобальных тенденций занятости МОТ (модели GET) (см. Таблицы A1 и A2 в Приложении II). Глобальные и региональные тенденции отражены в Таблицах A3 и A4 (см. Приложение III).

### **Способ заполнения пропусков при отсутствии ответа**

В некоторых случаях в статистических рядах, относящихся к тем странам, по которым имелись соответствующие данные, были пропуски за те или иные годы. В таблице A4 приводится информация о степени полноты данных за каждый год с 2007 по 2015-й. Как и ожидалось, по мере приближения к нынешнему году полнота данных уменьшается, так как некоторые агентства статистики еще не завершили их обработку.

Если полнота данных по развитым странам, Восточной Европе и Центральной Азии является удовлетворительной, то в отношении других регионов, например, Арабские государства и Африка, это не так. Поэтому оценки региональных темпов роста помечены как «предварительные» при степени полноты данных менее 100%, чтобы указать на вероятность их пересмотра при получении дополнительных данных.

В целях заполнения пропусков такого рода (т.е. пробелов данных по охватываемым странам) пропущенные данные рассчитывались «методом расчета на основе модели выборки»<sup>28</sup>. Это необходимо для того, чтобы сохранить стабильный охват стран, и тем самым избежать нежелательного эффекта вследствие несбалансированности выборки. В зависимости от характера пропусков применялось несколько взаимодополняющих подходов, которые подробно описаны в Приложении I к докладу «Заработная плата в мире» за 2010–2011 годы (МОТ, 2010a).

## Способ заполнения пропусков при полном отсутствии ответа

### Веса ответов

Для заполнения пропусков при полном отсутствии ответа (в случае полного отсутствия статистических рядов данных об оплате труда в той или иной стране) применялся «метод расчета на основе плана выборки», при котором отсутствие ответа считается ошибкой выборки. Так как в странах, предоставивших и не предоставивших ответы, параметры заработной платы могут быть разными, отсутствие ответа может вызвать смещение конечных оценок. Стандартным методом компенсации негативного эффекта таких пропусков является расчет склонности тех или иных стран отвечать на вопросы анкеты с последующим взвешиванием данных ответивших стран по значению, обратному их склонности<sup>29</sup>. Таким образом, в отношении стран, не предоставивших ответы, заполнение пропусков не производится.

При таком методе предполагается, что вероятность ответа в каждом случае равна  $\phi_j$  и что страны предоставляют ответы независимо друг от друга (план выборки Пуассона). Если вероятность ответа  $\phi_j$ , то можно рассчитать сумму  $Y$  любой переменной  $y_j$ :

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

при помощи алгоритма оценки

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

где  $U$  – генеральная совокупность, а  $R$  – подмножество респондентов. Алгоритм не смещается, если предположения верны (см. Tillé, 2001). В нашем случае  $U$  – это страны и территории, указанные в таблице А1, а  $R$  – это страны, по которым имеются статистические ряды данных о заработной плате.

Сложность состоит в том, что  $\phi_j$  (склонность страны  $j$  отвечать на вопросы анкеты), как правило, неизвестна и подлежит оценке. В литературе можно найти много методов такой оценки (см., например, Tillé, 2001). В данном случае мы в этих целях соотносили ответы или их отсутствие с численностью наемных работников и производительностью труда в соответствующей стране (или с ВВП на одного занятого в 2007 году в долларах США по ППС). Это обосновано тем, что в богатых и более крупных странах статистика заработной платы, как правило, доступнее, чем в странах меньшего размера с более низким доходом. Использование численности работающих и производительности труда обусловлено тем, что эти переменные служат для калибровки и взвешивания выборки по размеру (см. ниже)<sup>30</sup>.

Для этого мы рассчитали следующую логистическую регрессию с постоянными эффектами:

$$\text{вероятность(ответа)} = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_j^{2007} + \beta_2 n_j^{2007}) \quad (3)$$

где  $x_j^{2007}$  – натуральный логарифм ВВП на одного занятого (в долларах США по ППС за 2007 год) страны  $j$  в 2007 году,  $n_j^{2007}$  – натуральный логарифм численности работающих в 2007 году, а  $\Lambda$  – кумулятивная функция распределения (КФР)<sup>31</sup>. Выбор года (2007) обусловлен тем, что это средняя точка между 1999 и 2015 годом. Постоянные эффекты  $\alpha_h$  – это условные переменные для каждого

из регионов, по которым нет полных данных (азиатско-тихоокеанский регион, Латинская Америка и Карибский бассейн, арабские страны, Африка); два других региона, по которым есть полная совокупность данных, образуют базу для заполнения пропусков. При расчете логистической регрессии использовалось число наблюдений, равное  $N = 191$  и было получено значение псевдо  $R^2 = 0,399$ . Рассчитанные параметры затем использовались для расчета  $j$ ,  $\phi_j$  (склонности страны  $j$  отвечать на вопросы анкеты).

Затем  $j$ ,  $\phi_j$  (вес ответа для страны  $j$ ) получаем в виде обратного соотношения склонности той или иной страны отвечать на вопросы анкеты:

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

### *Калибровочные коэффициенты*

Цель конечной корректировки – так называемой калибровки (Särndal and Deville, 1992) – состоит в том, чтобы обеспечить согласованность оценки с известными сводными показателями. Этим достигается надлежащая степень представительности тех или иных регионов в итоговой глобальной оценке. В данном случае калибровке подвергалась только переменная  $n$  – «численность наемных работников в году  $t$ ». В этом простом случае калибровочные коэффициенты  $\gamma_{jt}$  рассчитываются по формуле

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

где  $h$  – регион, к которому относится страна  $j$ ,  $n_{ht}$  – известная численность наемных работников в данном регионе в году  $t$ , а  $\hat{n}_{ht}$  – оценка совокупной численности таких работников в регионе в том же году, полученная путем умножения некалиброванных весов на уровень занятости в странах каждого региона, предоставивших ответы<sup>32</sup>.

Соответственно, за 2015 год получены следующие калибровочные коэффициенты: 1,00 (Европа и Центральная Азия), 0,98 (страны азиатско-тихоокеанского региона), 0,99 (страны Латинской Америки), 1,16 (Африка) и 1,14 (арабские страны). Так как все калибровочные коэффициенты равны или практически равны единице, эти результаты показывают, что оценки  $\hat{n}_{ht}$  в каждом регионе весьма близки к известной численности наемных работников  $n_{ht}$ . Следует отметить, что процедура калибровки повторялась для каждого года с тем, чтобы вес каждого региона в глобальной оценке изменялся с течением времени пропорционально его примерной доле в глобальном фонде оплаты труда.

### *Веса калибровки ответов*

Для получения веса калибровки ответов  $\phi'_{jt}$  нужно умножить их начальный вес на калибровочный коэффициент:

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

Региональная оценка численности наемных работников с учетом веса калибровки ответов равна известной совокупной численности наемных работников в том или ином регионе в данном году. Таким образом, веса калибровки ответов компенсируют различия между регионами в степени полноты данных. Веса калибровки ответов равны единице в тех регионах, где имеются данные по всем

странам (развитые страны; Восточная Европа и Центральная Азия) и превышают единицу для стран небольшого размера и стран с низкой производительностью труда, так как они в недостаточной мере представлены среди стран, от которых были получены ответы.

### *Оценка глобальных и региональных тенденций*

Глобальную (или региональную) тенденцию заработной платы можно рассматривать как динамику средней заработной платы в мире (или в регионе). По этому принципу рассчитываются другие показатели, такие как темпы роста регионального ВВП на душу населения (их публикует Всемирный банк) или динамика производительности труда (или ВВП на одного занятого).

Среднюю заработную плату  $\bar{y}_t$  в мире на момент времени  $t$  можно рассчитать путем деления фонда оплаты труда в то или иной стране на общую численность 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 оплата труда работников в стране  $j$  на момент времени  $t$ .

Ту же операцию можно повторить для предыдущего периода  $t+1$ , чтобы получить  $\bar{y}_{t+1}^*$ , используя заработную плату с учетом инфляции цен  $\bar{y}_{jt+1}^*$  и численность наемных работников  $n_{jt+1}$ . Затем можно без труда рассчитать темпы роста средней заработной платы в мире  $r$ .

Хотя концептуально такой способ оценки глобальных тенденций заработной платы выглядит привлекательно, на практике он сопряжен с рядом трудностей, которые непреодолимы в настоящий момент. В частности, для расчета совокупной средней заработной платы в мире, как это сделано в уравнении (7), нужно преобразовать ее значение в каждой стране в единую валюту, например, в доллары США по ППС. Но тогда оценки будут зависеть от изменений коэффициентов пересчета в ППС. Кроме того, принципы статистики заработной платы должны быть едиными для всех стран, иначе уровни оплаты труда не будут строго сопоставимыми<sup>33</sup>.

Но, главное, динамика средней заработной платы в мире в этом случае оказалась бы зависимой от структурных сдвигов, т.е. вариативности доли наемных работников в той или иной стране. Например, если численность наемных работников снижается в стране с высокой заработной платой, но растет (или остается неизменной) в стране аналогичного размера с низкой заработной платой, то средняя заработная плата в мире сократится (при неизменном уровне заработной платы во всех странах). Это затруднило бы интерпретацию динамики средней заработной платы в мире, так как тогда нужно было бы разбираться, какая часть совокупной динамики обусловлена динамикой средней заработной платы в отдельных странах, а какая – структурными сдвигами.

Поэтому для расчета глобальных тенденций заработной платы мы сделали выбор в пользу альтернативной спецификации, которая, будучи концептуально столь же привлекательной, как и вышеописанная концепция, позволяет избежать присущих ей практических сложностей. Кроме того, для простоты интерпретации мы стремились исключить эффекты, связанные с динамикой структуры

работающего населения в мире. Таким образом, устраняется опасность получить статистический артефакт сокращения средней заработной платы в мире вследствие изменений структуры занятости в странах с низким уровнем дохода (даже при фактическом росте оплаты труда в этих странах).

При неизменной численности наемных работников в каждой из стран глобальные темпы роста оплаты труда можно выразить в виде средневзвешенного значения соответствующих темпов роста в отдельных странах:

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

где  $r_{jt}$  – темпы роста оплаты труда в стране  $j$  на момент времени  $t$ , а вес страны  $w_{jt}$  (доля страны  $j$  в глобальном фонде оплаты труда) – определяется по формуле:

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

Хотя численность наемных работников  $n_{jt}$  во всех странах в соответствующий момент времени известна (эти данные взяты из модели глобальных тенденций занятости МОТ) мы не можем сразу рассчитать уравнение (9), так как данные о заработной плате не выражены в единой валюте. Но здесь можно вновь воспользоваться стандартной экономической теорией, согласно которой динамика средней заработной платы в целом повторяет динамику производительности труда в той или иной стране<sup>34</sup>. Итак, можно рассчитать как постоянную долю производительности труда  $LP$ :

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

где  $\alpha$  – среднее отношение заработной платы к производительности труда. Таким образом, формула для расчета веса приобретает следующий вид

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

что эквивалентно

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

Если заменить  $w_{jt}$  на  $\hat{w}_{jt}$  и добавить в уравнение (8) веса калибровки ответов  $\phi'_j$ , то получим конечное уравнение для расчета глобальных темпов роста заработной платы:

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

и региональных темпов роста заработной платы:

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

где  $h$  – регион, к которому относится страна  $j$ . Как можно видеть из уравнений (13) и (13'), темпы роста глобальной и региональной заработной платы представляют собой средневзвешенные значения соответствующей динамики в отдельных странах, а  $\phi'_j$  компенсирует различия между странами в склонности отвечать на вопросы анкеты.

### Различия глобальных и региональных оценок в тех или иных изданиях доклада «Зарботная плата в мире»

Начиная с 2010 года, когда публикуемые глобальные и региональные тенденции стали оцениваться в соответствии с вышеописанной методикой, ретроспективные оценки подвергались определенному пересмотру. Если в отношении некоторых регионов, таких как развитые страны, Восточная Европа и Центральная Азия, этот пересмотр носит незначительный характер, то в отношении других он происходит чаще и иногда является более существенным. Необходимость в пересмотре региональных оценок объясняется несколькими факторами, которые вкратце описаны ниже.

- **Совершенствование и пересмотр методологии обследований, используемых для сбора сведений о заработной плате.** Существующие методы сбора данных и проведения обследований нередко совершенствуются и подвергаются пересмотру. Эти изменения могут касаться географического охвата (например, вся территория страны вместо только городских территорий), охвата отраслей (например, все отрасли вместо только обрабатывающей промышленности), охвата работников (например, все работники вместо только работающих на условиях полной занятости) и т.д. Если эти изменения влияют на темпы роста заработной платы, они могут также оказать влияние на региональные оценки.
- **Исключения.** Начиная с 2012 года из стран Латинской Америки в доклад «Зарботная плата в мире» (МОТ, 2012а) не включается Аргентина в связи с расхождениями, выявленными в рядах данных о заработной плате.
- **Появление новых данных из стран, предоставивших и не предоставивших ответы.** В частности, в странах с переходной и развивающейся экономикой обработка и (или) публикация данных нередко происходит с определенной задержкой. По мере появления рядов данных за новые или предыдущие периоды они включаются в региональные оценки.
- **Пересмотр других источников данных, используемых для расчета оценок.** Пересмотр ИПЦ, данных о совокупном уровне занятости, общей численности наемных работников и производительности труда также может со временем оказывать влияние на региональные и страновые оценки.

**Таблица А1 Номинальная заработная плата и темпы роста реальной заработной платы по странам, 2013–2015 гг.**

Номинальная заработная плата

Африка

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Алжир	Динар	36 104	37 826		Национальное агентство статистики
Бенин	Франк КФА			46 596	Национальный институт статистики и экономического анализа
Ботсвана	Пула	5009			Центральное агентство статистики
Египет	Фунт	3298	3493		Центральное агентство финансов и статистики*
Замбия	Квача		2 344 000		Центральное агентство статистики
Кения	Шиллинг	42 886	46 095	50 355	Национальное агентство статистики
Лесото	Лоти	1590	1701	2145	Агентство статистики

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Маврикий	Рупия	23 785	24 607	25 933	Центральное агентство статистики
Танзания	Шиллинг	380 553	400 714		Национальное агентство статистики
Уганда	Шиллинг	491 000			Агентство статистики
ЮАР	Рэнд		15 959	17 034	Агентство статистики

\* Обследование касается только оплаты труда работающих на условиях полной занятости

*Арабские страны*

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Бахрейн	Динар	278	288	293	Агентство по регулированию рынка труда
Западный берег реки Иордан и сектор Газа	Шекель	1744	1805	1803	Центральное агентство статистики Палестины
Иордания	Динар	463	463		Департамент статистики
Катар	Риал	9667	10 483	10 568	Агентство статистики
Кувейт	Динар	647			Центральное агентство статистики
Оман	Риал	378			Министерство национальной экономики

*Северная и Южная Америка*

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Бразилия	Реал	1891	2062	2174	Институт географии и статистики (IBGE)
Доминиканская Республика	Песо	13 538	13 661	15 309	Национальное агентство статистики
Гватемала	Кетцаль	2026	2184	2186	Национальный институт статистики и переписи населения
Гондурас	Лемпира		6577		Национальный институт статистики
Канада	Доллар	3949	4053	4126	Агентство статистики
Коста-Рика	Колон	531.926	568 158	579 249	Центральный банк
Куба	Песо	471	584		Национальное агентство статистики
Мексика	Песо	6406	6376	6580	Портал национальной службы занятости
Никарагуа	Кордоба	7463	8147	8714	Министерство труда (MITRAB)
Панама	Бальбоа	987	1042		Национальный институт статистики и переписи населения
Перу	Соль	1413			Национальный институт статистики и переписи населения
Пуэрто-Рико	Доллар США	2240	2258	2288	Бюро статистики труда США
Сальвадор	Доллар США	302	298		Министерство экономики и Главное статистическое управление
США	Доллар США	3577	3662	3746	Бюро статистики труда США
Эквадор	Доллар США	573	585		MOT-SIALC
Ямайка	Доллар	81 408	82 740	83 784	Институт статистики

## Азиатско-тихоокеанский регион

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Австралия	Доллар	4808	4879	4946	Национальное агентство статистики
Вьетнам	Донг	4 120 000	4 473 000	4 716 000	Главное статистическое управление
Гонконг (Китай)	Доллар	13 807	14 240	14 848	Департамент статистики и переписи населения*
Индия	Рупия	9194			Министерство статистики
Индонезия	Рупия	1 917 152	1 952 589	2 069 306	Национальное агентство статистики
Иран	Риал	5 110 000			Центр статистики
Камбоджа	Риель	505 186	642 000		Национальный институт статистики
Китай	Юань	4290	4697	5169	Национальное агентство статистики
Макао (Китай)	Патака	12 145	13 145	13 805	Служба статистики и переписи населения*
Малайзия	Ринггит	2659	2775	2947	Департамент статистики
Монголия	Тугрик		796 600	852 675	Национальное агентство статистики
Новая Зеландия	Доллар	4169	4294	4424	Агентство статистики
Пакистан	Рупия	12 118	13 155	14 971	Департамент статистики
Сингапур	Доллар	4622	4727	4892	Агентство статистики
Таиланд	Бат	12 003	13 244	13 487	Национальное агентство статистики
Тайвань (Китай)	Доллар	45 664	47 300	48 490	Национальное агентство статистики
Филиппины	Песо	9107	9582	10 113	Национальное агентство статистики
Южная Корея	Вона	3 110 992	3 189 995	3 300 091	Министерство труда
Япония	Иена	324 000	329 600	333 300	Министерство здравоохранения и социального обеспечения*

\* Обследование касается только оплаты труда работающих на условиях полной занятости

## Европа и Центральная Азия

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Австрия	Евро	3350	3420		Агентство статистики
Азербайджан	Манат	425	445	466	Государственный комитет по статистике
Албания	Лек	36 993	37 323		Национальный институт статистики
Армения	Драм	146 524	158 580	171 615	Национальная служба статистики
Беларусь	Рубль	5 061 418	6 052 367	6 714 997	Агентство статистики
Бельгия	Евро	2974	3079		Министерство экономики
Болгария	Лев	775	822	894	Национальный институт статистики
Босния и Герцеговина	Марка	1291	1290	1289	Агентство статистики
Великобритания	Фунт	2172	2173	2202	Национальное агентство статистики
Венгрия	Форинт	230 714	237 695	247 784	Центральное агентство статистики*

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Германия	Евро	2575	2645	2722	Федеральное агентство статистики
Грузия	Лари	773	818		Национальное агентство статистики
Дания	Крона	38 525	38 958	39 575	Агентство статистики
Израиль	Шекель	9030	9317		Центральное бюро статистики
Ирландия	Евро	2986	2981	3037	Центральное агентство статистики
Исландия	Крона	398 000	415 000		Агентство статистики
Испания	Евро	1884	1882	1902	Национальный институт статистики
Италия	Евро	2140	2149	2173	Национальное бюро статистики
Кипр	Евро	1945	1892	1878	Служба статистики
Кыргызстан	Сом	11 341	12 285		Национальный комитет по статистике
Латвия	Лат	716	765	818	Агентство статистики
Литва	Лит	646	677	714	Агентство статистики
Люксембург	Евро	4508	4619		STATEC (Люксембург)
Мальта	Евро	1321	1341	1380	Национальное агентство статистики
Молдова	Лей	3674	4090		Национальное бюро статистики
Нидерланды	Евро	2337	2359	2405	Агентство статистики
Норвегия	Крона	41 000	42 300	43 400	Агентство статистики
Польша	Злотый	3659	3777	3900	Центральное агентство статистики
Португалия	Евро	1093	1092		Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*
Республика Македония	Денар	31 025	31 325	32 173	Государственное агентство статистики
Российская Федерация	Рубль	29 792	32 495	33 981	Федеральная служба статистики
Румыния	Лей	2163	2328		Национальный институт статистики
Сербия	Динар	60 708	61 426	61 145	Агентство статистики
Словакия	Крона	824	858	883	Агентство статистики
Словения	Евро	1523	1540	1556	Агентство статистики*
Таджикистан	Сомони	695	816	879	Государственный комитет по статистике
Туркменистан	Манат	1047	1153	1263	Государственный комитет по статистике
Украина	Гривна	3282	3480	4195	Государственный комитет по статистике
Финляндия	Евро	3284	3308	3333	Агентство статистики*
Франция	Евро	2829			INSEE – Национальный институт статистики и экономических исследований*
Хорватия	Куна	7926	7951		Центральное бюро статистики

Страна	Валюта	2013	2014	2015	Источник информации
Чехия	Крона	26 211	26 802	27 811	Агентство статистики
Швеция	Крона	30 600	31 400	32 000	Агентство статистики
Швейцария	Франк		7308		Федеральное агентство статистики
Эстония	Евро	949	1005	1065	Агентство статистики

\* Обследование касается только оплаты труда работающих на условиях полной занятости

#### Оценки темпов роста реальной заработной платы, в %

##### Африка

Страна	2013	2014	2015
Алжир	10,1	1,8	
Бенин	2,1	2,1	2,1
Ботсвана	-1,7		
Египет	11,0	-3,8	
Замбия	9,6	9,6	
Кения	10,7	0,1	2,1
Лесото	3,2	2,9	20,4
Маврикий	8,9	0,2	4,1
Марокко	0,3	1,7	1,5
Мозамбик	4,5	17,9	
Танзания	-1,1	-0,8	
Тунис	0,3	0,6	1,3
Уганда	2,0		
ЮАР	0,0	-0,3	2,2

*Арабские страны*

Страна	2013	2014	2015
Бахрейн	-4,2	0,9	-0,1
Западный берег реки Иордан и сектор Газа	-0,8	1,7	-1,5
Иордания	1,1	-2,8	
Катар	8,3	5,0	-0,9
Кувейт	-7,1		
Оман	6,7		
Саудовская Аравия	5,6	9,3	5,2

*Северная и Южная Америка*

Страна	2013	2014	2015
Боливия	1,1	1,6	
Бразилия	1,9	2,7	-3,7
Венесуэла	-5,0		
Гватемала	3,3	4,2	-2,2
Гондурас	2,4	2,4	
Доминиканская Республика	10,6	-2,0	11,1
Канада	0,8	0,7	0,7
Колумбия	2,6	0,5	1,2
Коста-Рика	1,6	2,2	1,1
Мексика	-0,6	-4,3	0,5
Никарагуа	-0,4	3,0	2,8
Панама	16,1	2,9	
Парагвай	2,3	0,2	1,5
Перу	0,4	2,5	
Пуэрто-Рико	-1,2	0,2	2,1
Сальвадор	7,6	-2,4	
США*	0,4	0,7	2,2
Уругвай	3,0	3,4	1,6
Чили	3,9	1,8	1,8
Эквадор	8,8	-1,4	-0,5
Ямайка	-5,3	-6,1	-3,3

\* Данные по США заимствованы из сборника Бюро статистики труда CEU0500000012

*Азиатско-тихоокеанский регион*

Страна	2013	2014	2015
Австралия	1,5	-1,0	-0,2
Бангладеш	6,2	2,4	2,4
Вьетнам	2,9	4,3	4,8
Гонконг (Китай)	-0,2	-1,2	1,2
Индия*	5,2	5,7	5,4
Индонезия	10,1	-4,3	-0,4
Иран	-4,7		
Камбоджа	21,9	22,4	
Китай	8,8	6,2	6,9
Макао (Китай)	1,5	2,1	0,4
Малайзия	4,7	1,2	4,0
Монголия	7,9	7,9	1,1
Непал	-0,2	3,1	-0,3
Новая Зеландия	3,2	1,8	2,7
Пакистан	2,3	-0,1	8,9
Сингапур	1,9	1,2	4,0
Таиланд	5,8	8,3	2,8
Тайвань (Китай)	-0,6	2,4	2,8
Филиппины	1,6	1,0	4,1
Южная Корея	2,5	1,2	2,7
Япония	-0,8	-1,0	0,3

\* Для темпов роста заработной платы в Индии указаны расчетные значения

*Европа и Центральная Азия*

Страна	2013	2014	2015
Австрия	0,0	0,6	
Азербайджан	3,7	3,2	1,0
Албания	-3,8	-0,7	
Армения	-1,6	5,1	4,3
Беларусь	16,4	1,3	-2,3
Бельгия	-0,6	3,0	
Босния и Герцеговина	0,2	0,8	1,0
Болгария	5,6	7,7	9,9
Великобритания	-0,5	-1,4	1,3
Венгрия	1,7	3,2	4,3
Германия	0,5	1,9	2,8
Греция	-9,3	1,9	0,2
Грузия	9,1	2,7	
Дания	0,3	0,6	1,1
Израиль	0,9	1,1	
Ирландия	-1,2	-0,5	1,9
Исландия	3,8	2,2	5,4
Испания	-1,4	0,0	1,6
Италия	-0,3	0,2	1,0
Казахстан	1,6	3,9	-2,4
Кипр	-1,8	-1,3	
Кыргызстан	-0,8	0,7	
Латвия	4,5	6,1	6,7
Литва	3,9	4,6	5,8

Страна	2013	2014	2015
Люксембург	1,9	1,8	
Мальта	1,0	0,7	1,7
Молдова	3,7	5,9	
Нидерланды	-1,0	0,6	1,2
Норвегия	1,4	1,1	0,4
Польша	2,7	3,3	4,2
Португалия	-0,6	0,1	
Республика Македония	-1,6	1,1	3,0
Российская Федерация	4,8	1,2	-9,5
Румыния	0,8	6,4	
Сербия	-1,9	-1,7	-2,4
Словакия	1,0	4,2	3,2
Словения	-2,0	0,9	1,2
Таджикистан	19,1	10,7	7,7
Туркменистан	3,9	3,9	3,9
Турция	6,4	6,1	5,6
Украина	8,2	-6,5	-20,2
Финляндия	0,2	-0,5	0,9
Франция	2,1	0,8	1,1
Хорватия	-1,4	0,5	1,8
Черногория	-2,3	0,3	
Чехия	-0,7	1,9	3,4
Швейцария	1,0	0,8	1,5
Эстония	3,6	5,4	5,9

## Приложение II

### Региональные группировки стран по классификации МОТ

В 2015 году произошла замена региональных группировок (см. Таблицу А1) на новую классификацию, указанную в Таблице А2. В настоящем докладе в отношении всех оценок, приведенных в Части I, применяются новые региональные группировки.

Таблица А2 Новые региональные группировки стран по классификации МОТ

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

Примечание: Оценки в Части I доклада не включают в себя страны, выделенные курсивом, в силу отсутствия соответствующей информации или ее недостоверности.

**Таблица А3** Прежние региональные группировки стран по классификации МОТ

Регионы	Страны и территории
Развитые страны	Австралия, Австрия, Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Италия, Ирландия, Исландия, Испания, Канада, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, США Франция, Чехия, Швейцария, Швеция, Эстония, Финляндия, Япония
Восточная Европа и Центральная Азия	Азербайджан, Албания, Армения, Беларусь, Босния и Герцеговина, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Республика Македония, Российская Федерация, Сербия, Таджикистан, Туркменистан, Турция, Узбекистан Украина, Хорватия, Черногория
Азиатско-тихоокеанский регион	Афганистан, Бангладеш, Бруней, Бутан, Восточный Тимор, Вьетнам Гонконг (Китай), Индия, Индонезия, Иран, Камбоджа, Китай, Корейская Народно-Демократическая Республика, Лаосская Демократическая Республика, Макао (Китай), Малайзия, Мальдивские острова, Монголия, Мьянма, Непал, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Сингапур, Соломоновы острова, Таиланд, Фиджи, Филиппины, Шри-Ланка, Южная Корея
Латинская Америка и Карибский бассейн	Антильские острова, Аргентина, Багамские острова, Барбадос, Белиз, Боливия, Бразилия, Венесуэла Гайана, Гаити, Гваделупа, Гватемала, Гондурас, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Мартиника, Мексика, 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, Йемен Иордания, Ирак, Катар, Кувейт, Ливан, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Саудовская Аравия, Сирия
Африка	Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина Фасо, Бурунди, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Биссау, Демократическая Республика Конго, Египет, Замбия, Зимбабве Кабо-Верде, Камерун, Кения, Коморские острова, Конго, Кот-д'Ивуар, Лесото, Либерия, 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, ЮАР

## Приложение III

### Региональный охват и глобальные оценки

**Таблица А4 Охват глобальной базы данных по заработной плате, 2015 г. (процентное соотношение)**

Региональная группа	Процент охвата стран	Процент охвата работников	Примерный процент охвата совокупного фонда оплаты труда
Африка	46,3	63,6	71,9
Северная и Южная Америка	68,6	97,9	98,9
Арабские страны	75,0	74,4	89,4
Азиатско-тихоокеанский регион	64,1	98,9	99,7
Европа и Центральная Азия	98,0	100,0	100,0
Весь мир	69,6	95,4	97,9

Примечание: Региональный охват означает долю стран, по которым есть данные о заработной плате, в процентах от общего количества стран региона; охват наемных работников означает долю работников в странах, по которым есть соответствующие данные, в процентах от общей численности работников в регионе (по состоянию на 2015 год). Примерный охват совокупной заработной платы оценивается на основе предположения, что уровень заработной платы в странах варьируется в соответствии с уровнем производительности труда (т.е. ВВП на одного занятого по состоянию на 2015 год), выраженным в долларах США по ППС за 2005 год.

**Таблица А5 Охват глобальной базы данных по заработной плате, 2007–2015 гг. (процентное соотношение)**

Региональная группа	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Африка	56,0	56,2	56,3	56,7	71,4	69,9	68,4	66,6	30,9
Северная и Южная Америка	98,6	98,6	98,5	98,5	98,8	98,8	98,8	97,3	96,0
Арабские страны	50,7	50,8	88,8	88,8	62,0	61,6	61,3	54,6	49,4
Азиатско-тихоокеанский регион	99,8	99,8	99,7	99,5	99,5	99,4	92,3	88,8	88,5
Европа и Центральная Азия	99,7	99,7	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,5	92,0
Весь мир	95,6	95,4	97,1	97,0	96,5	96,3	93,9	91,9	87,6

Примечание: Подробнее о методике оценки охвата см. Часть I. Охват страны считается полным только при наличии данных реальных наблюдений из первичных или вторичных источников. Вес стран рассчитывается, исходя из численности наемных работников, умноженной на среднюю производительность труда. Подробнее об используемой методологии см. Приложение I.



## Приложение IV

### Совокупность данных и выборка стран в Части II

Оценки в Части II опираются на данные определенной совокупности стран. В случае Европы эти оценки – в частности, для 22 европейских стран – отражают ситуацию в странах с развитой экономикой. Страны с переходной экономикой и низким уровнем дохода представлены в зависимости от наличия данных (см. ниже).

#### Оценки для развитых стран

В Части II все оценки в случае развитых стран опираются на данные проводимого Евростатом обследования структуры заработка (ОСЗ). ОСЗ представляет собой базу данных, совмещенных на уровне работодателей и работников и представляющих страны-члены ЕС, страны-кандидаты в члены ЕС, а также страны, входящие в Европейскую ассоциацию свободной торговли. В данном случае в выборку входят 22 следующие страны: Бельгия, Болгария, Великобритания Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль Ирландия, Испания, Италия, Казахстан, Латвия, Литва, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Россия, Словакия, Словения, Турция, Украина, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Швейцария, Швеция и Эстония.

В общей сложности данные по этим 22 странам, критерии отбора которых исключают микро-предприятия (т.е. предприятия с численностью работающих менее десяти человек) содержат сведения о 1,1 млн организаций. Тем самым, выборка является представительной для малых, средних и крупных предприятий с учетом географии их расположения и отраслевой принадлежности (последняя согласно классификации ЕКВЭД, версия 2). По этому количеству предприятий приводятся подробные данные о 22,4 млн человек, представляющих 308,2 млн наемных работников в указанных 22 странах. Представительность по генеральной совокупности опирается на таблицы весов, приведенных Евростатом в составе данных и обеспечивающих представительность выборки наемных работников в каждой стране и общей структуры оплаты труда в Европе<sup>35</sup>. Данные представлены за 2002, 2006 и 2010 год. Мы использовали данные за все указанные годы; при преобразовании денежных сумм (в евро) в реальный размер оплаты труда за базовый был принят 2010 год.

Целью использования этой выборки было получить сопоставимые унифицированные данные, отражающие зависимость заработной платы и других форм оплаты труда от индивидуальных особенностей работника (возраста и пола), его производственных параметров (выслуги лет, уровня образования, профессиональной квалификации, количества проработанных часов, полной или частичной занятости, типа трудового договора и источника заработка – договорная заработная плата, сверхурочные или премия) и характеристик предприятия (его отраслевой принадлежности по ЕКВЭД, версия 2; категории предприятия – малое,

среднее или крупное; фактическому размеру предприятия; типу подписанного предприятием коллективного договора об оплате труда; форме собственности – государственное или частное предприятие).

В каждой из стран формированием выборки, разработкой анкеты и проведением опроса занимаются национальные агентства статистики. При этом все страны обязаны направлять в Евростат соответствующие данные (в соответствии с постановлением Совета ЕС № 530/1999); это означает, что количество пропусков в данных является незначительным, а их качество – чрезвычайно высоким и сопоставимым на уровне стран. В значительной мере благодаря этому при расчете оценок нам не пришлось прибегать к помощи доверительных интервалов для интерпретации полученных результатов.

В виду уровня представительности данных и того, что они охватывают всех наемных работников от 14 лет и старше, никакие особые критерии отбора в отношении выборки не применялись. Таким образом, в анализ были включены все наблюдения из выборки.

Наличие в одной выборке сведений как о наемных работниках, так и работодателей (предприятиях) означает возможность точно оценить распределение заработной платы для каждой страны (и для всех 22 стран в целом), распределение заработной платы между предприятиями каждой страны (и всех 22 стран), а также структуру оплаты труда (средней и величины разброса) как между предприятиями, так и внутри них<sup>36</sup>.

### Оценки для стран с переходной и развивающейся экономикой

В большинстве других случаев по причине отсутствия данных, совмещенных на уровне работников и работодателей, нам приходилось при расчете оценок для стран с переходной и развивающейся экономикой использовать различные совокупности данных, сопоставимые с ОСЗ. В частности, для расчета распределения заработной платы с точки зрения населения использовались данные обследований рабочей силы и (или) домохозяйств, а для оценки распределения средней оплаты труда на уровне предприятий – данных независимых опросов предприятий, где указывалась средняя оплата труда на каждом предприятии, но не заработная плата его работников. Ниже приводится описание обоих типов обследований.

#### *Распределение заработной платы по данным обследования рабочей силы и (или) домохозяйств*

В случае **Аргентины** использовались данные обследования Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Оно включает в себя демографические и социально-экономические характеристики населения, связанные с рабочей силой. Это обследование проводит INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). В нашем анализе использовались данные за 2003, 2007 и 2012 год. Микроданные имеются для 31 городского округа (aglomerados urbanos).

В случае **Бразилии** микроданные заимствованы из двух обследований: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) и Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Оба обследования проводит IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Так как в PME содержатся сведения только о заработной плате и доходах от самозанятости, другие формы дохода рассчитывались условно на

основе данных PNAD для оценки совокупного дохода домохозяйств (по методике Machado and Perez Ribas, 2010). При этом использовались данные за 2001, 2007 и 2012 год.

В случае *Чили* использовались данные (за 2000, 2006 и 2011 год) обследования Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), которое проводится каждые два–три года.

В случае *Китая* использовались два источника данных. Первый включает в себя данные обследований доходов домохозяйств (CHIP) за 2002, 2007 и 2009 год. Они являются представительными на национальном уровне, а случайные выборки формируются на основе более крупного обследования доходов домохозяйств, ежегодно проводимого национальным агентством статистики (НАС). Целью этих обследований является измерение уровня оплаты труда, занятости, потребления и других экономических параметров как в сельской, так и в городской местности. При этом в обследование также включены данные о мигрантах. Вторым источником является обследование состояния здоровья и питания населения (CHNS). Это продольное обследование проводится совместно Центром народонаселения Университета штата Северная Каролина (Чапел-Хилл, США) и Институтом питания и продовольственной безопасности при Национальном центре эпидемиологического контроля и профилактики заболеваний (Пекин, Китай). Это обследование содержит данные по девяти провинциям с различным уровнем экономического развития (Хэйлунцзян, Ляонин, Шаньдун, Хэнань, Хубэй, Хунань, Цзянсу, Гуанси и Гуйчжоу) за 2004, 2006 и 2009 год.

В случае *Индии* анализ опирается на данные обследования занятости и безработицы (EUS), проводимого Национальным агентством по выборочным обследованиям (NSSO). Обследование охватывает все основные штаты страны. При этом использовались данные за следующие годовые 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). Данные 55-го и 68-го цикла не содержат сведений о доходах от самозанятости. Во время 61-го цикла респондентам не задавались прямые вопросы о доходах от самозанятости, но при этом были добавлены два следующих вопроса об оплате труда: (1) относят ли они текущий доход от самозанятости к оплате труда (в отличие от того, что произведено для собственного потребления), исходя из различных категорий дохода; а также (2) какую сумму в месяц они относят к оплате труда (в отличие от того, что произведено для собственного потребления). По ответам на эти вопросы в принципе можно примерно рассчитать среднюю величину для каждой категории дохода, но это было признано нецелесообразным для анализа, выполняемого в рамках настоящего исследования. Поэтому доход от самозанятости и совокупный доход, связанный с занятостью, не рассчитывался.

В случае *Индонезии* использовались статистические данные двух источников. Из них главным было национальное обследование рабочей силы (Survei angkatan kerja nasional, SAKERNAS). Эти данные были положены в основу всех расчетов, связанных с занятостью, заработной платой, доходом от самозанятости и трудовыми доходами домохозяйств. При этом использовались данные за 2001, 2005 и 2009 год. Несмотря на наличие более свежих данных SAKERNAS, они не подходили для анализа по причине изменений анкеты и отсутствия в ней вопросов к самозанятым о величине их дохода. Доходы домохозяйств нельзя рассчитать, так как SAKERNAS не содержит сведений о доходах из других источников, кроме трудоустройства. Поэтому мы использовали второй источник данных –

национальное социально-экономическое обследование (Survei social ekonomi nasional, SUSENAS), в котором изучаются домохозяйства. В нем содержатся сведения о доходах домохозяйств за 2001, 2005 и 2010 год, исходя из их потребления.

В случае **Мексика** использовались данные обследования Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH); в нем содержится информация о распределении, уровне и структуре доходов и расходов домохозяйств, а также сведения об их экономической активности. Используемые нами данные относились к 2002, 2008 и 2012 году.

В случае **Перу** использовались данные обследования Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO). Это общенациональное обследование, которое с 1995 года проводит INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). Используемые нами данные относились к 2004, 2008 и 2012 году.

В случае **Российской Федерации** анализ опирался на данные российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭП-ВШЭ)<sup>37</sup>. Этот мониторинг проводят Высшая школа экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения университета штата Северная Каролина (Чапел-Хилл, США) и Института социологии Российской академии наук. Он является представительным на национальном уровне и используется в связи с тем, что ни в одном официальном обследовании нет информации о заработной плате и доходах домохозяйств. В российском обследовании рабочей силы содержатся сведения о занятости, но респондентам не задают вопросы об оплате труда. В российском обследовании бюджетов домохозяйств нет информации об их доходах: оно посвящено изучению только расходов домохозяйств и не показывает источники доходов. Используемые нами данные относятся к 2002, 2006 и 2012 году. По выводам Городниченко и его коллег, «РМЭП можно считать достоверным источником для изучения тенденций неравенства в плане положения на рынке труда, декларируемого уровня дохода [и] потребления с учетом известных оговорок, которые касаются занижения уровня декларируемого дохода и недостаточной представительности сверхбогатых категорий» (Gorodnichenko, Sabirianova and Stolyarov, 2010, с. 13). Всемирный банк также отдает предпочтение РМЭП по сравнению с официальными источниками данных в ряде своих публикаций на тему неравенства и бедности (см., например, Всемирный банк, 1999).

В случае **ЮАР** по причине отсутствия представительного обследования на уровне страны, содержащего достаточно подробные сведения обо всех переменных, для получения показателей рынка труда и уровня дохода домохозяйств использовались различные совокупности данных. Используемые нами данные обследования рабочей силы относятся к последнему кварталу 2013 года.

В случае **Уругвая** использовались данные обследования Encuesta Continua de Hogares, проводимого INE (Instituto Nacional de Estadística), за 2004, 2008 и 2012 год. Однако несмотря на то, что данные за 2008 и 2012 год охватывают как сельские, так и городские территории, первые отсутствуют в данных за 2004 год.

В случае **Вьетнама** данные взяты из обследований уровня жизни домохозяйств за 2002, 2006 и 2010 год. Данные обследования труда и занятости не использовались по той причине, что в последнее время (в 2011 и 2012 году) самозанятым не задавали вопрос о величине их дохода от самозанятости.

### *Распределение заработной платы по данным опросов предприятий*

Приведенные нами оценки касаются Чили, Китая, Индонезии, ЮАР и Вьетнама.

В случае **Чили** использовались данные опроса Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) на представительной выборке малых, средних и крупных предприятий, которая охватывает примерно 2% всех официально зарегистрированных организаций в стране. Совокупность данных содержит сведения как о заработной плате, так и о доходах организаций. Используемые нами данные относились к последнему кварталу 2012 года.

В случае **Китая** использовались данные национального опроса предприятий, охватывающего все частные и государственные предприятия в обрабатывающей промышленности и сфере коммунальных услуг с годовым доходом свыше 500 млн юаней. Совокупность данных охватывает примерно 91% всего объема выпуска промышленной продукции в Китае и 71% совокупной численности работающих на промышленных предприятиях. В наших оценках использовались данные за 2012 год.

В случае **Индонезии** использовались данные ежегодного опроса промышленных предприятий. Его проводит центральное агентство статистики на основе критериев отбора крупных и средних производственных предприятий. При этом получается представительная выборка, не требующая использования весов. В наших оценках использовались данные за 2013 год.

В случае **ЮАР** использовались данные опроса работодателей (SESE). Это второй круг опроса, на котором домохозяйства, заявившие (на первом круге опроса), что они являются собственниками предприятий, должны ответить на вопросы, касающиеся этих предприятий. Информация содержит исключенные из выборки сведения, сообщенные самозанятыми. В целом опрос не всегда содержит представительную выборку предприятий ЮАР и охватывает предприятия, вероятно относящиеся к неформальной экономике. В наших оценках использовались данные за 2013 год.

В случае **Вьетнама** использовались данные опроса предприятий (VES), который ежегодно проводится государственным агентством статистики (ГАС). Этот опрос содержит представительную выборку предприятий всех отраслей экономики по классификации ЕКВЭД. В наших оценках использовались данные за 2011 год.



# Приложение V

## Разложение дисперсии

Пусть  $w_{i,j}$  – это заработок работника  $i$  из контингента работающих на предприятии  $j$ . При этом работники и предприятия являются представительными для своих соответствующих контингентов. Пусть  $w_j$  – это средняя заработная плата на предприятии  $j = 1, \dots, J$ , а  $\bar{w}$  – средняя заработная плата населения в целом (т.е.  $\bar{w} = \frac{1}{N} \sum_i \sum_j w_{i,j}$ , где  $j = 1, \dots, J$ ). Определим следующее тождество:

$$w_{i,j} \equiv \bar{w} + (w_j - \bar{w}) + (w_{i,j} - w_j) \quad (1)$$

После вычета  $\bar{w}$  из обеих половин тождества (1) и расчета дисперсии, получим:

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - \bar{w})^2 &= \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - w_j)^2 + \text{cov}(j, i) \\ \text{где } \text{cov}(i, j) &= 0 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j \left( \frac{N(j)}{N} \right) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \left( \frac{N(j)}{N} \right) \times \sum_{i \in N(j)} \left( \frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j P(j) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j P(j) \times \sum_{i \in N(j)} \left( \frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \underbrace{\text{var}(w_{i,j})}_{\text{Совокупная дисперсия среди работников}} &= \underbrace{\text{var}(w_j, \bar{w})}_{\text{Дисперсия между предприятиями и работниками по всем работникам}} + \underbrace{\sum_j P(j) \times \text{var}(w_{i,j} | i \in j)}_{\text{Сумма дисперсии внутри предприятий, взвешенная с учетом доли каждого предприятия в общей численности наемных работников}} \end{aligned} \quad (2)^{38}$$

Для разложения дисперсии нужно оценить разброс почасовой оплаты труда на разных уровнях распределения заработной платы между работниками и предприятиями. Как показывают наши данные, дифференциация почасовой оплаты труда на различных уровнях характеризуется очень длинным хвостом и поэтому не может быть нормально распределена (по уровням). Поэтому разложение дисперсии (2) нельзя применить к уровням распределения почасовой оплаты труда. Как видно на рис. А2, натуральный логарифм переменной имеет нормальное распределение; поэтому разложение дисперсии можно применить к переменной  $\ln(w)$ , если допустить, что  $\ln(w) \sim N(\mu_w, \sigma_w^2)$ , чтобы  $\hat{\mu}_w = \frac{1}{n} \sum \ln(w)$  и  $\sigma_w^2 = \frac{1}{n} \sum (w - \bar{w})^2$  могли применяться.

В таблице 4 Части II показаны оценки совокупной дисперсии заработной платы в евро; они основаны на результатах преобразования, получаемого из среднего значения и дисперсии экспоненциального распределения, т.е.  $w \sim f(\eta, \nu)$ , где  $\eta = e^{(\mu + 0.5\sigma^2)}$  и  $\nu = e^{(2(\mu + \sigma^2))} - e^{(2\mu + \sigma^2)}$ . Значения составляющих нельзя подвергнуть аналогичному преобразованию, так как разложение  $\nu$  для составляющих не эквивалентно выраженному в (2).

**Рис. А2** Логарифмическое распределение почасовой оплаты труда до вычета налогов по сравнению с плотностью нормального распределения



Источник: Оценки МОТ.

Примечание: Две эти функции показывают относительную вероятность для случайной переменной «заработная плата», при этом последняя отмечена по горизонтали в логарифмическом масштабе. «Логарифмическое распределение» показывает эмпирическое распределение (логарифма) заработной платы, основанное на функции влияния. Соотнесение плотности нормального распределения с логарифмическими значениями показывает результат подбора нормального распределения со средними и стандартными отклонениями натурального логарифма заработной платы.

Оценки в таблице 4 Части II показывают так называемый «остаток». Дело в том, что разложение (2) не позволяет выделить *дисперсию между предприятиями*, т.е. определить  $(\sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2)$ , что позволило бы сравнить среднюю оплату труда на предприятии ( $w_j$ ) со средней оплатой труда в соответствующем контингенте предприятий, т.е.  $\bar{w}_j = (\sum_j w_j)$ . Поэтому первый член правой половины тождества (2) нельзя считать точной мерой измерения дисперсии между предприятиями — как минимум, такой, которая не вступала бы в противоречие с результатами анализа, выполненного в Части II. Например, если средняя оплата труда на предприятиях ( $w$ ) больше, чем средняя заработная плата работников ( $\bar{w}$ ) — как это показывают наши оценки и описано в соответствующем контингенте — применение первого члена тождества (2) дает завышенную величину разброса между предприятиями. Разница между первым членом правой половины тождества (2) и фактической мерой измерения дисперсии между предприятиями объясняется тем, что разброс внутри предприятий и разброс между предприятиями обусловлены разными факторами, каждый из которых определен различными контингентами (один — предприятий, другой — работников). Нас интересует оценка дисперсии «между» и «внутри» предприятий. Поэтому оценим модификацию тождества (2) следующего вида:

$$\text{var}(w_{i,j}) = (\sum_j) \sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2 + \sum_j P_j \left\{ (\sum_{N(j)}) \sum_{i \in j} (w_{i,j} - w_j)^2 \right\} + \text{Residual} \quad (3)$$

В таблице 4 оценки для левой половины тождества (2) показаны в первом столбце, а для трех составляющих правой половины тождества (2) — в остальных столбцах.

Интерпретировать величину дисперсии в евро (см. таблицу 4) можно следующим образом: в 2010 году дисперсия почасовой оплаты труда между работниками

означает, что у 68% контингента отклонение размера оплаты труда от среднего составляет примерно  $\pm 8$  евро или что у 95% оно составляет примерно  $\pm 16$  евро. Однако при отсутствии неравенства в оплате труда внутри предприятий – или при его меньшем уровне, чем рассчитано для выборки – совокупная дисперсия была бы примерно на 40% меньше, и тогда значительная часть работников выше контрольной отметки 68% оказалась бы в интервале отклонения от среднего  $\pm 8$  евро. Это грубое приближение позволяет получить значимую интерпретацию величины 65 евро. Стандартное отклонение, рассчитываемое как квадратный корень 65 евро, составляет 8,1 евро. При нормальном распределении примерно 68% контингента оказывается в интервале  $\pm$  одно стандартное отклонение от среднего размера оплаты труда, а 95% –  $\pm$  два стандартных отклонения.



# Примечания

## Часть I. Основные тенденции в области заработной платы

1. Следует отметить, что во многих странах измерение инфляции, очевидно, вызывает определенные сложности; например, в ЕС наблюдается значительное расхождение между индексом потребительских цен (ИПЦ) и дефляторами, применяемыми в национальных счетах в отношении расходов домохозяйств на конечное потребление. Это порождает сомнения в точности измерения ИПЦ.
2. Данные о безработице заимствованы из базы данных издания МВФ *«Перспективы развития мировой экономики»*.
3. Средняя заработная плата считается МОТ одним из «показателей достойного труда» (МОТ, 2012b).
4. В Группу двадцати входят: Аргентина, Австралия, Бразилия, Великобритания, Германия, Индия, Индонезия, Италия, Канада, Китай, Мексика, Российская Федерация, Саудовская Аравия, США, Турция, Франция, ЮАР, Южная Корея, Япония и Евросоюз.
5. Доля в мировом ВВП рассчитана путем сложения ВВП 19 стран-членов (20-м членом является ЕС) по паритету покупательной способности согласно данным МВФ (2016a). Доля в совокупной численности наемных работников рассчитана по данным МОТ (2015b).
6. Следует отметить, что оценки роста заработной платы для этого региона значительно расходятся с цифрами, приведенными в предыдущих докладах *«Заработная плата в мире»*, в силу того, что в этот регион теперь входят развитые азиатские страны, такие как Япония и Южная Корея.
7. Коэффициент преобразования ППС – это количество единиц национальной валюты, за которое можно на внутреннем рынке купить такой же объем товаров и услуг, что на 1 доллар в США. Этот коэффициент отражает частное потребление (т.е. расходы домохозяйств на конечное потребление). Для большинства стран ППС получен посредством экстраполяции ориентировочных оценок Программы международных сопоставлений (ПМС) 2011 года или применяется условно с использованием статистической модели на основе ПМС 2011 года. Для 47 стран с высоким доходом и выше среднего коэффициент преобразования предоставлен Евростатом и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).
8. Это также показывает, что стандартное отклонение сократилось с 0,091 до 0,075 вследствие сжатия распределения сверху: страны, где неравенство сократилось (в частности, в Латинской Америке), внесли вклад в сокращение

его совокупной величины, несмотря на общее углубление неравенства в мире.

## Часть II. Неравенство в оплате труда на предприятиях

9. См., например, обзор литературы в Blau and Kahn, 2009.
10. Согласно выводам Mortensen, индивидуальные характеристики работников объясняют лишь 30% дифференциации в оплате труда (Mortensen, 2005, цитировано у Lane, 2009).
11. В ОСЗ данные соотносятся на уровне работодателей и работников и указываются подробные сведения как о предприятиях, так и об их работниках. Наши данные охватывают 2002, 2006 и 2010 год, хотя они не формируют панель: по каждому году приводится срез, представительный для данного года, однако при этом нельзя связать наблюдения, относящиеся к различным периодам. В совокупности наши данные содержат информацию о 22,4 млн работников, в совокупности представляющих 308,2 млн наемных работников Европы. Эти люди являются работниками 1,02 млн обследованных предприятий, выбор которых определяется численностью работников (не менее десяти). Предприятия меньшего размера исключаются из обследования.
12. Следует отметить, что данные по странам не являются строго сопоставимыми, так как они зависят от методов опроса и доли пропусков. Также известно, что обследования домохозяйств, составляющие основу используемых нами данных для стран с переходной экономикой, часто содержат неточные оценки максимальных значений, так как высокооплачиваемые работники склонны утаивать реальный размер своего заработка.
13. Одно из первых исследований такого рода (Lazear, 1993) опиралось на данные одного предприятия. Последующие исследования тоже изучали ситуацию лишь в одной организации (например, Baker, Gibbs and Holmstrom, 1994), и лишь после 2004 года появился ряд работ, в которых рассматривалась ситуация одновременно на нескольких предприятиях (например, Lazear and Oyer, 2004). Одна из ранних работ на эту тему, в которой ситуация в тех или иных странах анализировалась в свете различных совокупностей данных (Lazear and Shaw, 2009), по-прежнему считается одной из главных публикаций в плане изучения соотнесенных данных работников и работодателей для выборки стран.
14. В каждом центиле максимум и минимум показывают не численность получающих минимальную и максимальную заработную плату, а средний объем выплат минимальной и максимальной заработной платы на предприятиях данного центиля.
15. Согласно Рекомендации ЕС № 2003/361, в зависимости от численности работающих различаются три категории предприятий: малые (от 10 до 49 человек), средние (от 50 до 249 человек) и крупные (свыше 250 человек).

Данные ОСЗ не включают в себя микропредприятия (с численностью работающих менее 10 человек). Долю микропредприятий в занятости (в ЕС) нельзя игнорировать: в нефинансовом секторе на предприятиях такого размера занято примерно 29% всех наемных работников (Евростат, 2015). Эта доля колеблется от максимальных значений в странах юга Европы (в Греции, например, она составляет примерно 40%) до минимальных в скандинавских и англо-саксонских странах (в Люксембурге и Великобритании она меньше 20%). Однако так как мы преследуем цель лучше разобраться в том, как влияет неравенство в оплате труда между предприятиями и внутри них на общий уровень неравенства, следует подчеркнуть, что при меньшем весе вклада микропредприятий в неравенство второго типа их включение повлияло бы на измерение первого. Окончательно ответить на этот вопрос, выходящий за рамки настоящего доклада, могут последующие исследования.

16. См. первые опубликованные примеры этой методики, показывающей глубину неравенства на уровне предприятий с точки зрения совокупного неравенства в оплате труда, у Song et al., 2015.
17. Эти оценки рассчитаны по абсолютным значениям (кривые Предприятия и Работники), тогда как график на рис. 48 построен по логарифмическим значениям. Экспоненты логарифмов (экспоненты значений, по которым построены кривые на рис. 48) всегда выступают очень хорошей аппроксимацией абсолютных значений. Мы сочли за лучшее комментировать текст с помощью абсолютных значений, чтобы текст и эмпирические выкладки были точными и соответствовали немасштабированному распределению, тогда как логарифмическая шкала на рисунке является хорошей визуальной иллюстрацией уменьшения вертикального расстояния между крайними значениями.
18. Можно было бы оценить гендерный разрыв на каждом предприятии и рассчитать среднюю величину для предприятий одного и того же центиля распределения почасовой оплаты труда. Но это привело бы к исключению примерно 25% работников предприятий, где трудятся одни мужчины или одни женщины. В другом случае мы выполняли ту же оценку, что и на Рис. 53, без учета этих 25% работников, и выводы, сделанные на основе всей выборки, остались неизменными.

### Часть III. Заключение и выводы

19. <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>
20. Hayter (2015).
21. Конвенция МОТ 1928 года о механизме установления минимальной заработной платы (№ 26) и Конвенция МОТ 1970 года о минимальной заработной плате (№ 131).

22. См. описание инициативы по адресу: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

## Приложение I

23. Прежнее название – Программа условий труда и занятости (TRAVAIL).
24. Автор доклада для МОТ: Mehran, 2010. Авторы экспертных оценок: Tillé, 2010; Jeong и Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.
25. Это связано с тем, что необходимо обеспечить максимально широкий охват в виду важности достойного труда и адекватного заработка для всех работников, а показатели должны охватывать всех тех, кого они характеризуют. См. МОТ, 2008b.
26. Это делается по индексу потребительских цен (ИПЦ), составяемому МВФ для каждой страны. Если от наших партнеров в тех или иных странах были получены ряды данных о динамике реальной заработной платы, то вместо дефляции по ИПЦ применяются эти данные.
27. В наше исследование входят все страны и территории, по которым в модели глобальных тенденций занятости МОТ (модели GET) есть соответствующие данные, за исключением некоторых малых стран и территорий (таких как, например, Ватикан и Нормандские острова), не оказывающих заметного влияния на глобальные и региональные тенденции.
28. Это соответствует стандартной методике проведения обследований, где пропуски обычно заполняют с помощью метода расчета на основе модели выборки, тогда как в анкетах их заполняют с помощью метода расчета на основе плана выборки.
29. Подробнее о проблеме пропуска данных см. МОТ, 2010b, с. 8.
30. При применении альтернативной спецификации на основе душевого ВВП и численности населения были получены весьма близкие результаты.
31. Данные о численности занятых и численности наемных работников предоставлены KILM (МОТ, 2015b), а данные о ВВП в долларах США по ППС за 2005 год заимствованы из «Показателей мирового развития» Всемирного банка.
32. Численность наемных работников  $\hat{n}_h$  в регионе  $h$  оценивалась путем умножения их численности в тех странах региона, по которым имеются данные об оплате труда, на некалиброванные веса; затем все полученные произведения суммировались.
33. См., например, оценки для промышленно развитых стран, полученные Программой международных сопоставлений Бюро статистики труда США (<http://www.bls.gov/fls/>). Так как мы не сравниваем уровни, а изучаем динамику оплаты труда в тех или иных странах, в нашем случае к данным применимы менее жесткие требования.

34. Подробнее о взаимосвязи заработной платы и подушевого ВВП см. также МОТ, 2008b, с. 15. При этом в кратко- и среднесрочной перспективе динамика заработной платы может не совпадать с динамикой производительности труда.

#### Приложение IV

35. Согласно Евростату, на долю 22 стран в нашей совокупности данных приходится примерно 500 млн человек населения региона; из них 85% – это люди трудоспособного возраста, из которых около 75% активно присутствуют на рынке труда. Таким образом, использование таблиц весов обеспечивает этим данным относительно высокий уровень представительности. Веса используются не только на уровне стран, но и для определения уровня представительности каждой страны в выборке при расчете оценок для указанных 22 стран.
36. Подробнее см. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
37. См. <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.
38. В выражении (2) ковариация имеет вид  $2 \times \sum_j \sum_i (w_j - \bar{w})(w_{ij} - w_j)$ , где сумму  $\sum_j \sum_i (w_{ij} - w_j)$  можно также выразить в виде  $\sum_j (N(j) \times w_{i,j} - \frac{1}{N(j)} \sum_i w_{i,j})$ , что равно нулю; это следует из конструкции, так как выражение (1) является тождеством.



## Библиография

- Abowd, J.; Creedy, R.; Kramarz, F. 2002. *Computing person and firm effects using linked longitudinal employer–employee data*, working paper (New York, NY, Cornell University Department of Economics, March), unpublished.
- ; Finer, H.; Kramarz, F. 1999. “Individual and firm heterogeneity in compensation: An analysis of matched longitudinal employer–employee data for the State of Washington”, in J. Haltiwanger et al. (eds): *The creation and analysis of employer–employee matched data* (Amsterdam, North Holland), pp. 3–24.
- ; Kramarz, F.; Margolis, D. 1999. “High wage workers and high wage firms”, in *Econometrica*, Vol. 67, No. 2, pp. 251–333.
- Adler, M.; Schmid, K.D. 2012. Factor Shares and Income Inequality. Empirical evidence from Germany 2002–2008”, in *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 133, No. 2, pp. 121–132.
- AFEP (Association Française des Entreprises Privées). 2008. *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé* (Paris, MEDEF).
- . 2013. *Code de gouvernement d'entreprises des sociétés cotées* (Paris, MEDEF).
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Alvarez, J.; Benguria, F.; Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Firms and the decline in earnings inequality in Brazil*, unpublished.
- Andrews, M. J.; Gill, L.; Schank, T.; Upward, R. 2008. “High wage workers and low wage firms: Negative assortative matching or limited mobility bias?”, in *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, Vol. 171, No. 3, pp. 673–697.
- Arpaia, A.; Prez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Economic Papers No. 379 (Brussels, European Commission, May).
- Azevedo, J.P.; Inchaust, G.; Viviane, S. 2013. *Decomposing the recent inequality decline in Latin America*, Policy Research Working Paper 6715 (Washington, DC, World Bank).
- Baker, G.; Gibbs, M.; Holmstrom, B. 1994. “The internal economics of the firm: Evidence from personnel data”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 4, pp. 881–919.

- Barth, E.; Moene, K.O.; Willumsen, F. 2014. “The Scandinavian model: An interpretation”, in *Journal of Public Economics*, Vol. 117, Issue C, pp. 60–72.
- ; Bryson, A.; Davis, J.C.; Freeman, R. 2016. “It’s where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S.”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, No. 2, pp. S67-S97.
- Becker, G.S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Belman, D.; Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- ; Wolfson, P. 2016. *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Geneva, ILO).
- Bengtsson, E.; Waldenström, D. 2015. *Capital shares and income inequality: Evidence from the long run*, IZA Discussion Paper No. 9581 (Bonn, IZA).
- Betcherman, G. 2015. “Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?” In *World Bank Research Observer*, Vol. 30, No. 1, pp. 124–153.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 106–144.
- ; Kahn, L.M. 2009. “Inequality and earnings distribution”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 177–204.
- Bonhomme, S.; Lamadon, T.; Manresa, E. 2015. *A distributional framework for matched employer employee data*, unpublished.
- Bound, J.; Johnson, G. 1992. “Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations”, in *American Economic Review*, Vol. 82, No. 3, pp. 371–392.
- Card, D.; Cardoso, A.R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*. Available at: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf>.
- ; —; Kline, P. 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, NBER Working Paper 21403, July (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Heining, J.; Kline, P. 2013. “Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, No. 3, pp. 967–1015.
- Dar, A.; Tzannatos, P.Z. 1999. *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations*, Social Protection Discussion Paper No. 9901 (Washington, DC, World Bank).

- D’Hombres, B.; Elia, L.; Weber, A. 2013. *Multivariate analysis of the effect of income inequality on health, social capital, and happiness*, JRC Scientific and Policy Reports, Report EUR 26488 EN (European Commission Joint Research Centre).
- Doucouliafos, 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, pp. 406–426.
- Ehrenberg, R.; Smith, R.S. 2013. *Modern Labor Economics: Theory and public policy*, Chapter 5, Eleventh Edition (Prentice Hall).
- Ehrlich, C.; Kang, D.S. 2001. “Independence within Hyundai”, in *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, Volume 22, Issue 4 (Winter), pp. 709 ff.
- Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil*, unpublished.
- Euromonitor. 2014. *World Consumer Income and Expenditure Patterns, 2014*, 14th edition.
- Eurostat. 2015. “9 out of 10 enterprises in Europe employ fewer than 10 persons”, Eurostat Press release 201/2015, Nov.
- Fisher, I. 1933. “The debt–deflation theory of great depressions”, in *Econometrica*, Vol. 1, No. 4, pp. 337–357.
- Francese, M.; Mulas-Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, Working Paper WP/15/244 (Washington, DC, IMF).
- Freeman, R. 2011. *Accounting for the self-employed in labour share estimates: The case of the United States*, OECD Science, Technology, and Industry Working Papers, 2011/04 (Paris, OECD).
- Gollin, D. 2002. “Getting income shares right”, in *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, pp. 458–474.
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, K.; Stolyarov, D. 2010. *Inequality and volatility moderation in Russia: evidence from micro-level panel data on consumption and income*, NBER Working Paper No. 15080 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *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 dataset*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series WP No. 32/2012 (Manchester, Institute for Development Policy and Management).
- Hayter, S. 2015. “Unions and collective bargaining”, in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).

- Heckman, J.J.; Lochner, L.J.; Todd, P.E. 2003. *Fifty years of Mincer earnings regressions*, NBER Working Paper No. 9732 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Helpman, E.; Muendler, M.; Redding, S. 2015. *Trade and inequality: From theory to estimation*, unpublished.
- Herr, H. 2009. “The labour market in a Keynesian economic regime: Theoretical debate and empirical findings”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 33, No. 5, pp. 949–965.
- . 2015. “Japan”, in M.V. Klaveren, D. Gregory and T. Schulten (eds): *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 78–100.
- Hertz, T.; Winters, P.; de la O, A.P.; Quiñones, E.J.; Davis, B.; Zezza, A. 2008. *Wage inequality in international perspective: Effects of location, sector, and Gender*, ESA Working Paper No. 08-08.
- ILO (International Labour Office). 1944. *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)*, International Labour Conference, 26th Session, Philadelphia, 10 May 1944; available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms\\_142941.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf) [25 Oct. 2016].
- . 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ISCE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1998. *Resolution concerning the measurement of employment related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 2007. *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva, June 2007; available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_093970.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf) [25 Oct. 2016].
- . 2008a. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 10 June, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf) [25 Oct. 2016].
- . 2008b. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- . 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).

- 
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan. (Geneva, Employment Trends Unit).
- . 2012a. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
- . 2012b. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf) [25 Oct. 2016].
- . 2014a. “Outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey concerning minimum wage systems”, Committee on the Application of Standards at the Conference, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva), p. 53. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_320613.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_320613.pdf) [23 Oct. 2016].
- . 2014b. *World Social Protection Report 2014/15* (Geneva).
- . 2015a. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015b. *Key Indicators of the Labour Market*, 9th edition (Geneva).
- . 2015c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- . 2015d. *Promoting collective bargaining* (Geneva).
- . 2016a. *Inclusive growth and development founded on decent work for all*, statement by Guy Ryder, ILO Director-General, to the International Monetary and Financial Committee of the 2016 Annual Meetings of the Boards of Governors of the World Bank and the IMF, 6 Oct. Available at: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS\\_531665/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm) [25 Oct. 2016].
- . 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva).
- . 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- . 2016d. *World Employment and Social Outlook: Transforming jobs to end poverty* (Geneva).
- . 2016e. *Minimum wage policy guide* (Geneva).
- ; OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *The labour share in G20 economies*, with contributions from IMF and World Bank Group, report prepared for G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26–27 Feb.
- IMF (International Monetary Fund). 2012. “The labor share in Europe and the United States during and after the Great Recession”, in *World Economic Outlook: Growth resuming, dangers remain*, Apr. (Washington, DC), pp. 36–37.
- . 2016a. *World Economic Outlook: Too slow for too long*, Apr. (Washington, DC).
- . 2016b. *World Economic Outlook: Subdued demand: Symptoms and remedies*, Oct. (Washington, DC).

- Iranzo, S.; Schivardi, F.; Tosetti, E. 2008. “Skill dispersion and firm productivity: An analysis with employer–employee matched data”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 2, pp. 247–285.
- Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. “Labor’s declining share of income and rising inequality”, in *Economic Commentary*, No. 2012-13, 25 Sep. (Cleveland, OH, Federal Reserve Bank of Cleveland).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Montreal and Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).
- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. “The global decline of the labor share”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129, No. 1, pp. 61–103.
- Katz, L.F.; Revenga, A.L. 1989. “Changes in the structure of wages: The United States vs. Japan”, in *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 4, pp. 522–553.
- Krueger, A. 1999. “Measuring labor’s share”, in *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- ; Summers, L.H., 1988. “Efficiency wages and the inter-industry wage structure”, in *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, pp. 259–293.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).
- Kuroda, H. 2014. “Deflation, the labor market, and QQE”, remarks at the Economic Policy Symposium held by the Federal Reserve Bank of Kansas City, Aug.
- Lane, J. 2009. “Inequality and the labor market: Employers”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 204–230.
- Lazear, E.P. 1993. “The economics of professional etiquette: Discussion”, in *American Economic Review*, Vol. 83, Issue 2, May, p. 44.
- ; Oyer, P. 2004. “Internal and external labor markets: A personnel economics approach”, in *Labour Economics*, Vol. 11, No. 5, pp. 527–554.
- ; Shaw, K.L. 2007. “Personnel economics: The economist’s view of human resources”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 91–114.
- ; — (eds). 2009. *The structure of wages: An international comparison* (Chicago, University of Chicago Press), esp. “Wage structure, raises, and mobility: An introduction to international comparisons of the structure of wages within and across firms”, pp. 1–58.
- ; —; Stanton, C.T. 2016. *Who gets hired? The importance of finding an open slot*, Working Paper 16-128, Harvard Business School (Cambridge, MA).
- Lee, S.; Sobeck, K. 2012. “Low-wage work: A global perspective”, in *International Labour Review*, Vol. 151, No. 3, pp. 141–155.

- Lentz, R.; Mortensen, T.D. 2010. “Labor market models of worker and firm heterogeneity”, in *Annual Review of Economics*, Vol. 2, pp. 577–602.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2014. “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 499–520.
- Lopes de Melo, R. 2015. *How firms affect wages: A structural decomposition*. Available at: [https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper\\_1032.pdf](https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper_1032.pdf).
- Low Pay Commission. 2014. *The future path of the national minimum wage*, Cm. 8817 (London, HMSO).
- Lübker, M. 2007. “Inequality and the demand for redistribution: Are the assumptions of the new growth theory valid?”, in *Socio-Economic Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 117–148.
- 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. 1503–1522.
- Machin, S.; Puhani, P. 2003. Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany, in *Economics Letters*, Vol. 79, No. 3, June, pp. 393–400.
- Maître, N.; Sobek, K. Forthcoming. *Gender wage gaps among youth in developing countries*.
- Massie, K.; Collier, D.; Crotty, A. 2014. *Executive salaries in South Africa: Who should have a say on pay?* (Johannesburg, Jacana).
- Maurizio, R.; Vazquez, G. 2016. “The consequences of minimum wages on inequality: Evidence for Latin America”, paper presented to National Minimum Wage Symposium and Policy Round Table, Johannesburg, University of the Witwatersrand, 2–4 Feb.
- May, T. 2016. Keynote speech to UK Conservative Party Conference, 5 Oct. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/theresa-may-speech-tory-conference-2016-in-full-transcript-a7346171.html> [27 Oct. 2016].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research Press).
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns* (Berlin).
- Mortensen, D. 2005. *Wage dispersion: Why are similar workers paid differently?* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Murphy, K.M.; Welch, F. 1992. “The structure of wages”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 285, pp. 285–326.

- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.V.; Kumar, K.B. 2014. “The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis”, in *Journal of Economic Surveys*, Vol. 28, No. 3, pp. 551–572.
- Neumark, D.; Wascher, W. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, and London, MIT Press).
- Nikkei Asian Review. 2016. “Corporate Japan embracing stock options for staffers”, 16 Apr., available at: <http://asia.nikkei.com/Business/Trends/Corporate-Japan-embracing-stock-options-for-staffers?page=1>
- Nopo, H.; Daza, N.; Ramos, J. 2011. *Gender earnings gaps in the world*, IZA Discussion Paper No. 5736 (Bonn, IZA).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (Paris).
- . 2011a. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- . 2011b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- . 2012. *Employment Outlook 2012* (Paris).
- . 2015a. *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*, May (Paris).
- . 2015b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- O’Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. “Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 299–317.
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. “Redistribution, inequality, and growth”, IMF Discussion Note SDN/14/02, Feb. (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Peetz, D. 2015. “Regulation distance, labour segmentation and gender gaps”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 345–343.
- Pew Research Center. 2014. “Emerging and developing economies much more optimistic than rich countries about the future”, available at: <http://www.pewglobal.org/2014/10/09/emerging-and-developing-economies-much-more-optimistic-than-rich-countries-about-the-future/>
- Piketty, T. 2014. *Capital in the twenty-first century* (Cambridge, MA, and London, Harvard University Press).
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. “Minimum wage coverage and compliance in developing countries”, in *International Labour Review*, Vol. 152, Nos 3–4, Special Issue: *Informality across the global economy – subsistence, avoidance and violation*, pp. 381–410.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. *Gender and the minimum wage* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO).
- Sabadish, N.; Mishel, L. 2012. *CEO pay and the top 1%: How executive compensation and financial-sector pay have fueled income inequality*, Issue Brief No. 331, 2 May (Washington, DC, Economic Policy Institute).

- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. “Calibration estimators in survey sampling?”, in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–382.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. “From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 467–496.
- Song, J.; Price, D.J.; Guvenen, F.; Bloom, N.; von Wachter, T. 2015. *Firming up inequality*, NBER Working Paper 21199, May (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Sorkin, I. 2015. *Ranking firms using revealed preference*, unpublished.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Trapp, K. 2015. *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 2015/041. See also a summary at: <http://www1.wider.unu.edu/inequalityconf/sites/default/files/posters/Trapp-poster.pdf> [25 Oct. 2016].
- Ugarte, S.M.; Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. “Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: A comparison of Argentina and Chile”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 497–535.
- UN (United Nations). 2016. *Progress of the World’s Women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights* (New York, NY, UN Women).
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 1, 29 Sep. (Geneva, ILO).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Woodcock, S. 2011. *Match effects*, unpublished.
- World Bank. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor. Volume I – Main report* (Washington, DC).
- . 2012. “Overview”, in *World Development Report 2012: Gender equality and development* (Washington, DC), pp. 2–40.
- . 2016. *Poverty and shared prosperity 2016: Taking on inequality* (Washington, DC).

### **Используемые базы данных**

Еврокомиссия, АМЕСО (база данных ежегодных макроэкономических показателей)

Евростат, статистика уровня дохода и материально-бытовых условий в странах ЕС

Евростат, база данных ОСЗ

МОТ, глобальная база данных по заработной плате

База данных ILOSTAT

ОЭСР, база данных о доходах

Всемирный банк, открытые базы данных

# Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.

## Неравенство в оплате труда на предприятиях

Доклад содержит анализ изменений реальной заработной платы, представляя тенденции в области заработной платы в мире и по отдельным регионам. В докладе прослеживается взаимосвязь между заработной платой и производительностью труда, долями оплаты труда, неравенством в оплате труда, минимальным размером оплаты труда и гендерным разрывом в оплате труда.

В Докладе за 2016–2017 годы также рассматривается вопрос различий в оплате труда и предоставляются эмпирические данные, показывающие, в какой степени неравенство в оплате труда является результатом неравенства в заработной плате *между* предприятиями, а также *внутри* самих предприятий. Кроме того, в доклад включен обзор основных вопросов, касающихся политики в области заработной платы.

«Доклад *“Заработная плата в мире”* является ключевым документом, анализирующим тенденции в области заработной платы и изменения на рынке труда. Он может быть использован в теоретических дискуссиях относительно роли труда в экономике в целом. Это незаменимая публикация для экономистов, профсоюзных активистов, работодателей и других заинтересованных читателей» – Хансйорг Херр, профессор Берлинской школы экономики и права.