



Международная
организация
труда

► Флагманский доклад МОТ

Эмбарго

Запрет на публикацию
и распространение до среды
2 декабря 2020 года
в 12:00 GMT (13:00 CET).

► Доклад о
заработной
плате в мире
в 2020-21 гг.:
заработная плата
и ее минимальный
размер в период
пандемии COVID-19

Основные выводы и положения

► Часть I. Последние тенденции в области заработной платы

В течение четырех лет, предшествовавших пандемии COVID-19 (2016–2019 гг.), рост заработной платы во всем мире колебался в пределах от 1,6 до 2,2 процента, а если не учитывать Китай, то этот показатель оказывается еще меньше – от 0,9 до 1,6 процента. Во входящих в Группу двадцати развитых странах рост реальной заработной платы составлял от 0,4 до 0,9 процента, в то время как в странах с формирующимся рынком его темпы были выше – от 3,5 до 4,5 процента в год. С 2008 по 2019 год в Китае реальная заработная плата выросла более чем вдвое. Среди развитых стран, входящих в Группу двадцати, наибольшие темпы роста заработной платы наблюдались в Южной Корее (22 процента), за которой следует Германия (15 процентов). В Италии, Соединенном Королевстве и Японии, наоборот, темпы ее роста снижались.

В результате кризиса, вызванного пандемией COVID-19, в первой половине 2020 года в двух третях всех стран, по которым имеются соответствующие данные, наблюдалась тенденция к понижению уровня или темпов роста средней заработной платы. В остальных же странах происходил ее рост, в основном искусственный, отражавший массовую потерю рабочих мест низкооплачиваемыми работниками. В период кризиса данные о средней заработной плате могут сильно исказиться из-за резких изменений в составе занятого населения, т.е. из-за так называемого «фактора состава».¹ В Бразилии, Италии, Канаде, Соединенных Штатах и Франции средняя заработная плата заметно возрастает вследствие сокращения занятости преимущественно среди тех, кто находится в нижней части тарифной сетки. В Соединенном Королевстве, Южной Корее и Японии, наоборот, наблюдается тенденция к понижению средней заработной платы. В странах, где для поддержания занятости принимались серьезные меры по сохранению рабочих мест, удалось сдержать резкие скачки безработицы, поэтому последствия кризиса проявляются там более явно не в массовых увольнениях, а в замедлении роста заработной платы.

Кризис отразился по-разному на совокупной заработной плате мужчин и женщин, при этом последние пострадали несоразмерно сильнее. Если судить по некоторым европейским странам, то, по оценкам авторов доклада, без соответствующих субсидий работники потеряли бы за первый и второй квартал 2020 года 6,5 процента от своего совокупного фонда заработной платы. У женщин этот фонд уменьшился бы на 8,1 процента, тогда как у мужчин – на 5,4 процента. Такое расхождение обусловлено главным образом сокращением продолжительности рабочего времени и, в меньшей степени, разницей в количестве уволенных. Потери фонда заработной платы из-за сокращения рабочего времени у женщин составили 6,9 процента, а у мужчин – 4,7 процента.

¹ Когда работу теряют в основном низкооплачиваемые лица, средняя заработная плата у остальной части работников автоматически возрастает.

Кризис ударил непропорционально сильно по низкооплачиваемым работникам, тем самым увеличив неравенство в заработной плате. Как показывают исследования, во многих странах сокращение рабочего времени у работников низкой квалификации, в особенности у тех, кто выполняет самую простую работу, происходит в большей степени, чем у управленческого и квалифицированного персонала. По оценкам авторов доклада, в отдельных европейских странах без соответствующих субсидий наименее оплачиваемые 50 процентов работников потеряли бы 17,3 процента заработной платы. Это гораздо больше, чем средний показатель по всем работникам, составляющий 6,5 процента. Таким образом, у 50 процентов наименее оплачиваемых работников их доля в совокупном фонде заработной платы (показатель неравенства) упала бы примерно на 3 процентных пункта, с 27 до 24 процентов, в то время как доля наиболее оплачиваемой половины работников возросла бы с 73 до 76 процентов.

Временные субсидии, тем не менее, позволили многим странам возместить часть фонда заработной платы, которая в противном случае оказалась бы потерянной, и уменьшить воздействие кризиса, усиливающее неравенство в заработной плате. Многие страны вводят или увеличивают уже существующие субсидии на выплату заработной платы, чтобы в период кризиса сохранить рабочие места. По оценкам авторов доклада, в десяти европейских странах, по которым имеются соответствующие данные, эти субсидии позволили возместить 40 процентов от потерь совокупного фонда заработной платы, в том числе 51 процент от потерь по причине сокращения рабочего времени. Субсидии позволили также смягчить последствия кризиса в плане возрастания неравенства в доходах, поскольку помощь получали в основном наиболее пострадавшие, в частности самые низкооплачиваемые работники.

Для поддержки низкооплачиваемых работников многие страны, где размер минимальной заработной платы регулярно корректируется, начали осуществлять его плановое повышение в первой половине 2020 года. Как показывает анализ, в 60 странах, пересматривающих размер минимальной заработной платы на регулярной основе, все подобные изменения, запланированные на первый квартал 2020 года, были осуществлены, как и предполагалось, тогда как из 9 стран, которые обычно корректируют размер минимальной заработной платы во втором квартале, запланированные сроки соблюли в разгар кризиса только 6. Из 87 стран, пересматривающих размер минимальной заработной платы на нерегулярной основе, увеличили его в первой половине 2020 года только 12 – это меньше, чем в предшествовавшем году. Данный факт говорит о том, что вызванный пандемией COVID-19 кризис побудил правительства некоторых государств в этом году отложить потенциальное повышение минимальной заработной платы.

► Часть II. Минимальная заработная плата и неравенство

Обращая основное внимание на вопрос о минимальной заработной плате, авторы доклада показывают, что она установлена законодательством или в порядке договоренности в 90 процентах всех государств-членов МОТ, число которых достигло 187. Системы определения размера минимальной заработной платы в разных странах сильно различаются и варьируют от совсем простых до весьма сложных. В целом, примерно в половине государств, где минимальная заработная плата установлена в законодательном порядке, ее размер является единым для всей страны. В другой половине действуют более сложные системы, предусматривающие разный минимальный размер оплаты труда в зависимости от сферы деятельности, рода занятий, возраста работника или географического положения. Существование различных систем не противоречит Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131), которая предполагает широкую сферу применения, исчерпывающие консультации с социальными партнерами, определение размера минимальной заработной платы с учетом потребностей работников и их семей, а также экономических факторов, периодический пересмотр этого размера и принятие мер для обеспечения эффективного применения всех соответствующих положений.

327 млн наемных работников во всем мире получают заработную плату на уровне или ниже существующего почасового минимума. В это число, соответствующее 19 процентам всех наемных работников, входят 152 млн женщин. Хотя в абсолютном выражении среди тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, преобладают мужчины, доля женщин в данной категории работников непропорционально велика. В то время как среди всех работников в мире, получающих заработную плату более установленного минимума, женщины составляют 39 процентов, среди тех, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, их доля составляет 47 процентов.

Та степень, в которой минимальная заработная плата способна сократить неравенство в доходах, зависит по крайней мере от трех ключевых факторов – «эффективности» минимальной заработной платы, ее размера и характерных особенностей тех, кто ее получает. Хотя основное назначение минимальной заработной платы – защищать работников от несправедливого занижения оплаты труда, при определенных условиях она может также способствовать сокращению неравенства. Под первым фактором понимаются *степень правового обеспечения и степень соблюдения норм* – все вместе это можно назвать «эффективностью» минимальной заработной платы. Вторым фактором, т.е. устанавливаемым *размер* минимальной заработной платы, играет определяющую роль. Наконец, потенциальные возможности систем минимальной заработной платы в плане сокращения неравенства зависят от *структуры рабочей силы в стране*, в частности от того, являются ли лица с низкими трудовыми доходами наемными работниками или самозанятыми, и от *характерных особенностей получателей* минимальной заработной платы, в частности от того, являются ли они членами малоимущих семей.

Эффективность минимальной заработной платы

Во всем мире из 327 млн наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума, 266 млн получают менее существующего почасового минимума либо из-за того, что законодательство на них не распространяется, либо из-за несоблюдения правовых норм. Чаще всего под действие законодательства о минимальной заработной плате не попадают сельскохозяйственные и домашние работники. Как показано в докладе, в 2020 году нормы, касающиеся минимального размера оплаты труда, не действовали в отношении сельскохозяйственных или домашних работников или и тех, и других одновременно примерно в 18 процентах стран с законодательно установленной минимальной заработной платой. Одним из наиболее значимых признаков несоблюдения норм является широкое распространение неформальных трудовых отношений, что создает серьезные препятствия для осуществления прав всех работников в целом, в том числе для применения законодательства о минимальной заработной плате. В странах, где широко распространена неформальная экономика, для того, чтобы положения о минимальной заработной плате были эффективными, их необходимо дополнять мерами, поощряющими формализацию занятости. К прочим мерам могут относиться, к примеру, проводимые инспекциями труда целенаправленные проверки, соответствующие информационно-разъяснительные кампании, а также усилия, направленные на повышение производительности. Ведь в действительности низкая производительность является одним из факторов, способствующих распространению неформальной экономики и влияющих на несоблюдение законодательства о минимальной заработной плате.

Достаточный размер минимальной заработной платы

Как предусмотрено в Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131), для определения соответствующего размера минимальной заработной платы необходим социальный диалог и учет потребностей работников и их семей, а также экономических факторов. Результаты исследований показывают, что в среднем минимальный размер оплаты труда устанавливается на уровне 55 процентов от медианной заработной платы в развитых странах и на уровне 67 процентов от медианной заработной платы в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. В подавляющем большинстве развитых стран минимальный размер оплаты труда составляет от половины до двух третей медианной заработной платы. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком соотношение между минимальной и медианной заработной платой варьирует от 16 процентов в Бангладеш до 147 процентов в Гондурасе. В 2019 году во всем мире в целом медианное значение минимальной заработной платы до налогообложения составляло (по паритету покупательной способности) 486 долл. США в месяц. Это значит, что одна половина всех стран установила размер минимальной заработной платы ниже, а другая половина – выше этого значения. В некоторых странах минимальная заработная плата оказывается меньше прожиточного минимума.

Для сохранения минимальной заработной платы на надлежащем уровне необходимо достаточно часто пересматривать ее размер, а если этот размер крайне мал, это нередко свидетельствует о том, что в течение долгого времени ставки не пересматривались. На практике, за период с 2010 по 2019 год ставки минимальной заработной платы пересматривали по крайней мере один раз в два года лишь 54 процента стран с законодательно установленным минимальным размером оплаты труда. На глобальном уровне за период с 2010 по 2019 год минимальная заработная плата в реальном исчислении возросла в 114 из 153 стран, по которым имеются данные (примерно 75 процентов стран). Реальный годовой рост минимальной заработной платы составил в среднем 1,1 процента в Африке, 1,8 процента в Северной и Южной Америке, 2,5 процента в Азии и 3,5 процента в Европе и Центральной Азии.

Характерные особенности получателей минимальной заработной платы

Во всем мире большинство наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже почасового минимума, находится в нижнем хвосте распределения доходов домохозяйств, однако конкретные характеристики тех, кто получает минимальную заработную плату, могут быть разными в зависимости от страны и региона. К примеру, в Европе в среднем 69 процентов всех наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, находятся в нижней части кривой распределения доходов. Кроме того, среди тех, кто получает не более минимальной заработной платы и живет в бедных семьях, пожилые и одинокие родители с детьми встречаются чаще, чем среди живущих в более обеспеченных семьях. Тем не менее, в Африке в нижней части кривой распределения доходов находятся лишь 52 процента всех наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума. В развивающихся странах многие малоимущие работники относятся к категории самозанятых, а не работающих по найму. Это указывает на то, что работа по найму способствует повышению средних доходов домохозяйств и что в развивающихся странах установление минимального размера заработной платы должно сопровождаться мерами по стимулированию оплачиваемой занятости среди лиц из бедных семей.

Доля женщин среди низкооплачиваемых работников обычно непропорционально велика, и как показывают публикации, во многих случаях установление минимальной заработной платы способно уменьшить неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами. Во всех регионах мира доля женщин среди тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже ее минимума, больше, чем их доля среди тех, чья заработная плата превышает минимальную. Аналогичным образом непропорционально велика доля молодых работников (в возрасте до 25 лет), работников с низким уровнем образования и сельских работников, и это указывает на то, что установление минимальной заработной платы может также сократить разницу в оплате труда между этими и другими категориями лиц. Что касается особенностей, связанных с трудовыми отношениями, то в докладе показано, что по сравнению с более высокооплачиваемыми работниками те, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, чаще имеют временные трудовые договоры и трудятся на условиях неполного рабочего времени, а также в среднем у них бывает более продолжительный рабочий день.

Результаты моделирования


Результаты моделирования с использованием микроданных по охватывающей Азию, Африку, Европу и Латинскую Америку подборке из 41 страны с доступной информацией о заработной плате и доходах говорят о том, что, какова бы ни была степень неравенства, практически во всех обследованных странах расширение правового обеспечения, соблюдение законодательства о минимальной заработной плате и повышение ее размера, например, до двух третей медианного значения потенциально способны сократить неравенство в доходах. Если судить по коэффициенту Пальма (отношение доходов 10 процентов самого богатого к доходам 40 процентов самого бедного населения) и предположить, что обеспечено полное соблюдение законодательства и повышение размера минимальной заработной платы, то в большинстве стран неравенство должно уменьшиться на величину от 3 до 10 процентов. Однако в странах с низким и средним уровнем доходов, где широко распространены неформальные формы занятости, при несоблюдении положений о минимальной заработной плате в полной мере в отношении наемных работников неформальной экономики возможностей в плане сокращения неравенства оказывается гораздо меньше.

Хотя в одних странах возможности систем минимальной заработной платы в плане сокращения неравенства, вероятно, уже полностью реализовались, в других странах еще остается простор для движения вперед. Например, в таких странах, как Венгрия и Эквадор сравнительно велики возможности для сокращения неравенства в доходах за счет улучшения ситуации с соблюдением законодательства. В ряде других стран, включая Вьетнам, Уругвай и Эстонию, имеются большие возможности для уменьшения неравенства в доходах путем повышения размера минимальной заработной платы с учетом потребностей работников и членов их семей, а также экономических факторов. Политические меры могут заметно способствовать тому, чтобы системы минимальной заработной платы в полной мере раскрывали свой потенциал как за счет повышения эффективности с помощью усилий, направленных на совершенствование правоприменительной практики, формализацию занятости и расширение правового обеспечения, так и за счет установления соответствующего размера минимальной заработной платы благодаря применению сбалансированного и фактологически обоснованного подхода.

► **Часть III. Политика в области заработной платы, проводимая в целях восстановления экономики, ориентированного на человека**

Для того, чтобы смягчить последствия кризиса и помочь восстановлению экономики, необходимо в процессе результативного и инклюзивного социального диалога выработать грамотную и сбалансированную политику в области заработной платы. В ближайшее время вызванные кризисом COVID-19 последствия для экономики и занятости, вероятно, будут способствовать масштабному сокращению заработной платы. В таких условиях, чтобы сохранить рабочие места и обеспечить жизнеспособность предприятий и в то же время защитить доходы работников и членов их семей, поддержать спрос и избежать дефляционных процессов, потребуется сбалансированная корректировка заработной платы с учетом соответствующих социальных и экономических факторов. Изменения, вносимые в размер минимальной заработной платы, должны быть тщательно выверенными и сбалансированными. И хотя корректировка этого размера в целях компенсации роста цен может быть необходимой для сохранения уровня жизни низкооплачиваемых работников и их семей, в некоторых странах при определенных обстоятельствах значительное повышение может оказаться затруднительным или рискованным. Для поиска оптимальных вариантов и пересмотра размера заработной платы в некоторых секторах с преобладанием женщин и низким уровнем оплаты труда, оказавшихся в нынешний кризис весьма важными и социально значимыми, лучше всего подходят коллективные переговоры, учитывающие особенности конкретных предприятий и отраслей. Возможно, во вторую волну ограничительных мер потребуется продолжить, с учетом финансовых последствий, предоставление субсидий на выплату заработной платы, которые, обеспечивая поддержку предприятий и работников, сыграли значительную роль в снижении негативного воздействия кризиса.

При планировании новой и лучшей «нормальной жизни» после кризиса достаточная минимальная заработная плата, установленная законодательно или в порядке договоренности, может способствовать социальной справедливости и сокращению неравенства. В принятой МОТ в 2019 году Декларации столетия о будущем сферы труда, в которой предусматривается ориентированный на человека подход, подчеркивается важное значение достаточного минимума заработной платы, установленного законодательно или в порядке договоренности. Как показывают результаты эмпирического анализа, представленные в Части II данного доклада, когда установленный размер минимальной заработной платы является достаточным, законодательные положения о ней распространяются на тех, кто чаще всего выполняет низкооплачиваемую работу, и надлежащим образом соблюдаются, все это не только помогает защищать работников от несправедливого занижения оплаты труда, но и способствует сокращению неравенства. Все детали относительно того, какую минимальную заработную плату и в том числе какой ее размер следует считать достаточными, должны согласовываться на национальном уровне в процессе конструктивного социального диалога в соответствии с Конвенцией 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131). Кроме того, чтобы положения, касающиеся минимальной заработной платы, были максимально эффективными, они должны сопровождаться другими политическими мерами, способствующими формализации неформальной экономики, созданию оплачиваемых рабочих мест и росту производительности жизнеспособных предприятий. Установление минимальной заработной платы – это только одна из набора политических мер (куда относятся социальная защита и налогово-бюджетная политика), которые могут применяться для стимулирования экономического роста и продвижения принципов социальной справедливости.



**Продвигать
социальную
справедливость,
содействовать
достойному труду.**

Международная организация труда является учреждением Организации Объединенных Наций по вопросам сферы труда. Мы объединяем правительства, работодателей и работников для продвижения ориентированного на человека подхода к будущему сферы труда посредством создания рабочих мест, обеспечения прав в сфере труда, социальной защиты и социального диалога.

ilo.org

Международная организация труда
Рут де Морийон 4
1211 Женева 22
Швейцария