

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: РЕАКЦИЯ НА КРИЗИС

© 2012 г. Г. Монусова

Экономический кризис, начавшийся в 2007 г., не только приостановил экономический рост, наблюдавшийся в развитых странах все предшествующее десятилетие, но и вызвал значительный спад во многих из них. Это не могло не сказаться на основных параметрах национальных рынков труда.

Спрос на труд всегда произведен от спроса на выпускаемую продукцию, и динамика последнего транслируется в движение показателей рынка труда. Такая трансляция может проявляться в различных сочетаниях ценовых (зарботная плата), количественных (численность занятых) и временных (отработанные часы) параметров. В разных странах (и в разные исторические периоды) наблюдались их различные комбинации. В “классическом” случае (примером которого служат англосаксонские страны и прежде всего США) занятость всегда вела себя достаточно гибко, быстро подстраиваясь под экономическую конъюнктуру, а заработная плата оставалась практически неизменной, подтверждая тем самым аксиому об ее жесткости “вниз”. Возможен, хотя и более редок, иной – крайний – сценарий, при котором даже сильное сокращение выпуска/ВВП слабо затрагивает показатели занятости, безработица растет незначительно, а заработки принимают на себя основной удар кризиса. Примером такой ценовой подстройки в 90-е годы являлась “российская модель рынка труда”, характерная для стран СНГ¹. Некоторые исследователи считают, что подобная модель также типична для стран со средним уровнем дохода и слабыми институтами².

В ходе предыдущих кризисов реакция большинства развитых стран была близка к “классической” модели. Зарплата вела себя достаточно

стабильно, то есть “жестко”, а кризис вызывал снижение занятости и рост безработицы. В то же время, по мнению ряда экономистов, рецессия 2007–2009 гг. во многом отличается от предыдущих³. Это касается и причин, и механизмов, и силы шока, и его последствий. Возникает вопрос: изменилась ли при этом реакция рынка труда? Если да, то – как и почему? Даже беглый взгляд на основные статистические индикаторы рынка труда свидетельствует о том, что ценовая адаптация во многих странах оказалась более разнообразной и менее стандартной, чем это наблюдалось ранее⁴.

В ходе данного исследования ставились следующие задачи:

- показать динамику заработной платы в странах ОЭСР и России в период 2000–2009 гг.;

- исследовать ее связь с изменениями ВВП на фоне изменения других количественных параметров рынка труда;

- рассмотреть влияние институтов рынка труда на изменение темпов роста заработной платы во время кризиса.

Мы анализируем изменения в реальной заработной плате в контексте и на фоне динамики ВВП и в связи с реакцией количественных характеристик рынков труда. Исследование построено на статистических данных, представленных в базах ОЭСР и МОТ⁵. Для анализа мы выбрали те страны, по которым имеются сопоставимые данные о реальной заработной плате⁶. В качестве пиковой фазы кризиса выбран 2009 г., показатели которого сравниваются с показателями благополучных 2000–2007 гг. Дополнительно привлекаются данные Европейского центрального банка (*European Central Bank*), в частности анализируются результаты обследования *Wage Dynamics Network*

МОНУСОВА Галина Алексеевна, кандидат исторических наук, старший научный сотрудник ИМЭМО РАН (g.monusova@gmail.com).

¹ См.: *Gimpelson V., Kapeliushnikov R.* Labour Market Adjustment: Is Russia Different? WP WP3/2011/04. М., НИУ ВШЭ, 2011; Зарботная плата в России. Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. М., 2007.

² См.: *Khanna G., Newhouse D., Paci P.* Fewer Jobs or Smaller Paychecks? Aggregate Crisis Impacts in Selected Middle-Income Countries // World Bank. Policy Research Working Paper 5791. Sept. 2011.

³ См.: *Reinhard C., Rogoff K.* This Time is Different Eight Centuries of Financial Folly. Princeton, 2009. P. 229.

⁴ См.: *Employment Outlook.* Moving beyond the Job Crisis. Paris, OECD, 2010. P. 43.

⁵ См.: OECDstat; ILO Laborstata.

⁶ Помимо стран, указанных в табл. 1, это – Австрия, Бельгия, Дания, Греция, Италия, Канада, Южная Корея, Норвегия, Швейцария. Не рассматривались – Эстония, Мексика, Чили, Турция, Новая Зеландия.

Таблица 1. Темпы роста ВВП, %

	2000–2007 ¹	2008	2009	2010
Россия	6.8	5.1	-8.2	4
Страны ОЭСР в среднем	2.4	0.3	-3.6	2.9
Австралия	3.4	2.4	1.4	2.5
Великобритания	2.5	-0.1	-5.0	1.3
Венгрия	3.4	0.8	-6.9	1.2
Германия	1.3	1.0	-4.8	3.6
Ирландия	5.3	-3.6	-7.9	-1.0
Исландия	4.5	1.4	-7.1	-3.5
Испания	3.4	0.9	-3.8	-0.1
Нидерланды	1.9	1.9	-4.0	1.8
Польша	4.0	5.0	1.6	3.7
Португалия	1.1	0.0	-2.5	1.3
Словакия	6.0	5.7	-4.9	3.9
США	2.3	0.0	-2.7	2.8
Финляндия	3.2	0.9	-8.6	3.1
Франция	1.8	-0.1	-2.8	1.5
Чехия	4.4	2.4	-4.2	2.3
Швеция	3.0	-0.6	-5.5	5.5
Япония ²	1.5	-1.2	-6.5	3.9

¹ Среднегодовые. ² Во избежание перегруженности табл. 1–4, 6 в них не включены Австрия, Бельгия, Дания, Греция, Италия, Канада, Южная Корея, Норвегия, Швейцария. Полностью названные таблицы см.: Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран). Под ред. Ф. Бурджалова, Е. Гонтмахера. М., ИМЭМО, 2011. С. 98–104 (<http://www.imemo.ru/ru/publ/2011/11022.pdf>).

Источник к табл. 1–4, 6: OECD. Stat Extracts (<http://stats.oecd.org>).

(WDN)⁷. Российский рынок труда анализируется с помощью данных Росстата.

ПОВЕДЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ДО И ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА

Динамика ВВП. В конце 2000-х годов впервые после Второй мировой войны мир наблюдал общее снижение ВВП⁸. По силе воздействия на рынок труда развитых стран эта рецессия сопоставима с нефтяным кризисом 70-х⁹.

Табл. 1 дает представление о том, как менялся ВВП в странах ОЭСР и в России в предкризисные годы (2000–2007) и с наступлением кризиса (2008–2009 гг.). В первый из названных периодов средние темпы роста в странах ОЭСР составляли 2.4% в год. Быстрее других (5–3%) увеличивался

ВВП Ирландии, Южной Кореи, Исландии, Греции, Испании, Финляндии, а также некоторых постсоциалистических стран (Словакия – 6.0, Чехия – 4.4, Венгрия – 3.4%). Россия на этом фоне выглядела очень хорошо с 6.8% среднегодового роста, обеспеченного вначале восстановлением после кризиса 1998 г., а затем высокими ценами на сырье и притоком иностранных кредитов и капитала¹⁰.

В 2008 г. этому благополучию пришел конец. Все развитые экономики резко сбросили темпы роста. В целом по странам ОЭСР они в среднем упали до 0.3%, а ряд стран ушли в минус. Ирландия, которая до этого была признанным лидером роста, стала одним из лидеров спада (-3.6%). В 2009 г. общий спад усилился до -3.6%. Практически все страны (кроме Австралии, Южной Кореи и Польши) продемонстрировали отрицательную динамику, хотя и с разной глубиной падения.

Наибольший спад отмечался в Финляндии (-8,6%), Ирландии (-7.9), Исландии (-7.1), Венгрии (-6.9%), то есть в тех странах, где в предкризисный период темпы роста были выше средних

⁷ WDN – регулярное обследование, нацеленное на изучение особенностей и механизмов взаимосвязи зарплаты, трудовых издержек и цен на макроуровне и на уровне фирм. В обследовании участвовало 17 000 фирм из 19 стран, обследование проведено до и во время кризиса.

⁸ См.: ILO. Global Wage Report 2010–2011. Wage Policies in Times of Crisis. Geneva, 2011. P. XVI.

⁹ См.: Employment Outlook. Moving beyond the Jobs Crisis. P. 19.

¹⁰ См.: OECD. Stat Extracts (<http://stats.oecd.org>).

для ОЭСР. Достаточно сильное падение его темпов (ниже средних значений по странам ОЭСР) фиксировалось в Италии, Швеции, Германии, Великобритании, Дании, Японии, Словакии, Чехии, Испании. В наименьшей степени (падение в пределах 2%) кризис затронул экономику Швейцарии и Норвегии. Австралия, Южная Корея, Польша остались в зоне положительной динамики, хотя и сильно сбавили темпы своего роста.

Если Россию поместить в этот ряд стран, то она будет выделяться своими показателями как до кризиса, так и в кризис. Ни одна из стран ОЭСР в предкризисную пору не могла похвастаться такими высокими темпами роста (6.8% в 2000–2007 гг. и 5.5% в 2008 г.), но в 2009 г. экономика России упала глубже других (“уступив” такое первенство лишь Финляндии), потеряв почти 8% ВВП. И подъем в докризисные 2000-е годы, и последовавший за этим провал связаны с известными структурно-институциональными особенностями российской экономики, которая во многом остается недореформированной и сильно зависящей от экспорта углеводородов.

Главный вывод из приведенного выше краткого обзора темпов экономического роста – практически все развитые страны испытали мощный негативный шок после длительной фазы благополучия. Рецессия такой силы не могла остаться без серьезных последствий для рынка труда. Сокращение выпуска означает сжатие спроса на труд и требует соответствующей по глубине и скорости подстройки со стороны фирм. Как эта подстройка происходила – предмет дальнейшего обсуждения.

Реакция заработной платы. Поведение рынка труда во многом определяется реакцией фирм, которые должны тем или иным образом привести свои издержки в соответствие с конъюнктурой на рынках товаров и услуг. Частично они могут это сделать, уменьшая нетрудовые издержки, но, как правило, в условиях спада только этого оказывается недостаточно. В ходе данного кризиса две трети фирм в ЕС пошли по пути сокращения трудовых издержек и лишь треть сделала ставку на снижение затрат, не связанных с использованием труда¹¹. В свою очередь трудовые издержки фирм определяются производением трех составляющих: средней заработной платы, численности занятых и продолжительности рабочего времени. Движение каждой из этих составляющих имеет свои пределы и институциональные ограни-

чения. Как мы уже отмечали, эти ограничения для заработной платы обычно наиболее жестки. Соблюдается ли эта закономерность в условиях нынешнего кризиса?

Динамика реальной заработной платы в странах ОЭСР представлена в табл. 2. В 2000–2007 гг. средняя заработная плата росла примерно на 1.7% в год¹², отставая от темпов увеличения ВВП. Ее рост был еще меньше в “старокапиталистических” странах (то есть без переходных экономик Венгрии, Польши, Чехии и Словакии), где составил лишь 1.3%. В первый год кризиса (2008) положительная динамика сохранилась, но замедлилась до 0.6% (0.4% без постсоциалистической четверки). Во второй год кризиса темп роста даже несколько усилился – до 1.5% (1.6%, соответственно), несмотря на заметное сокращение ВВП в этих странах. Как мы видим, темп годового изменения заработной платы в среднем был и остается незначительным, положительным и относительно стабильным во времени, хотя межстрановая вариативность несколько увеличилась.

Россия на фоне такого “застоя” в заработной плате в странах ОЭСР поражает и темпами ее приращения, и их волатильностью. В 2000–2007 гг. реальные заработки россиян повышались в среднем на 15% в год, что является очень высоким показателем. В преддверии кризиса темп их роста снизился до 11% (напомним, что заработная плата очень быстро увеличивалась в первом полугодии 2008 г., но этот процесс затормозился во втором полугодии и особенно в IV кв.). В 2009 г. реальная заработная плата уменьшилась на 3.4% по сравнению с 2008 г., реагируя на обвальное падение ВВП и тем самым демонстрируя свою известную реактивность. Интересно, что по относительному масштабу убыли ВВП к России была ближе всего Финляндия (8.4%), но реальная заработная плата там поднялась на 2%.

Что происходило с динамикой заработной платы в отдельных странах ОЭСР до кризиса?

Наиболее быстро зарплата в этот период росла в постсоциалистических странах Центральной и Восточной Европы (Чехии – 4.8%, Словакии – 3.7. Венгрии – 5.5), в Норвегии (3.4%). В государствах ЦВЕ, как уже указывалось, темпы роста ВВП были выше средних для ОЭСР, что давало ресурсы для повышения доходов населения. Эти страны, будучи членами Евросоюза (с 2004 г.), но, имея при этом низкие доходы населения, испытывали сильное повышающее давление на заработки. Что касается Норвегии, то она явля-

¹¹ См.: Wage Dynamics in Europe. Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN). ECB, 2009. P. 81.

¹² Невзвешенная по численности рабочей силы.

Таблица 2. Темпы роста реальной заработной платы¹, %

	2000–2007 ²	2008	2009	2010
Россия	15.2	11.5	-3.4	4.2
Страны ОЭСР в среднем	1.7	0.6	1.5	0.3
Они же без переходных экономик в среднем	1.3	0.4	1.6	0.3
Австралия	1.5	-0.6	-1.1	1.7
Великобритания	1.6	-1.7	1.1	-2.0
Венгрия	5.5	1.6	-4.8	-2.6
Германия	0.2	0.5	-0.2	0.2
Ирландия	2.1	1.1	6.5	1.1
Исландия	2.6	-3.7	-7.3	-0.6
Испания	0.0	2.6	4.5	-0.7
Нидерланды	0.7	1.7	3.1	-0.4
Польша	1.1	4.0	0.3	0.8
Португалия	0.2	0.9	7.0	-0.3
Словакия	3.7	-0.5	6.2	3.8
США	0.8	-0.9	0.0	0.7
Финляндия	2.3	1.3	2.0	1.1
Франция	1.2	-0.5	2.1	0.8
Чехия	4.8	2.3	1.7	0.8
Швеция	1.9	1.0	0.5	0.2
Япония	0.1	-0.1	-0.6	2.1

¹ Заработная плата в национальной валюте в ценах 2009 г. ² Среднегодовые.

ется газо- и нефтедобывающей страной, а в этот период цены на углеводороды били рекорды. Часть такой сырьевой ренты могла просачиваться и в заработную плату по всей экономике. В 17 из 25 стран реальная заработная плата повышалась темпом от 0 до 2% в год.

В целом предкризисный период, хотя и был крайне благоприятным для всей зоны ОЭСР, отличался скорее стабильностью реальной заработной платы, нежели ее каким-то необычным ростом. Рис. 1 иллюстрирует связь поведения ВВП и заработной платы в предкризисный период. Рост ВВП в этой группе стран на 1 процентный пункт (п.п.) в среднем увеличивал заработную плату на 0.63 п.п. (линия тренда). Причем в Испании, Португалии, Японии, Германии, США заработки практически не росли, тогда как Венгрия, Словакия, Чехия показывали существенный рост и ВВП, и заработной платы. Корреляция между темпами увеличения зарплаты и ВВП во многом определялась постсоциалистическими странами и Норвегией.

Пришествие в 2008 г, а затем и углубление кризиса в 2009 г. в этом отношении мало что изменили. В большинстве стран ОЭСР в 2008 г. реальная зарплата продолжала расти, хотя и медленнее, чем до кризиса. Отчасти это объяснялось спадом,

а отчасти несколько ускорившейся инфляцией. В трех странах реальная зарплата поднялась более чем на 2% (здесь особо выделяется Польша – 4%), а в 16 странах рост был в пределах от 0 до 2%. Еще шесть стран отличились снижением заработной платы в пределах 1%. Особо следует упомянуть Исландию, где при продолжающемся повышении ВВП (хотя и замедлившемся) на фоне высокой инфляции заработная плата резко пошла вниз.

В 2009 г. ситуация радикально не изменилась. В пяти странах рост превысил 2%, а в 12-ти он составил от 0 до 2%. Интересно, что в Португалии и Ирландии заработки поднялись почти на 7% за год, явно выбиваясь из общей транснациональной картины (к объяснению этой аномалии мы вернемся). В трех странах наблюдалось небольшое снижение заработков (до 1%). Две страны – Венгрия и Исландия – отличились более сильным уменьшением. Венгрия в условиях тяжелого экономического и социально-политического кризиса (6.5% падения ВВП) потеряла в заработной плате 4.8%. Исландия показала еще большее сокращение реальных заработков (-7.3% при таком же падении ВВП).

Анализ показателей динамики заработной платы в рассматриваемой группе стран позво-

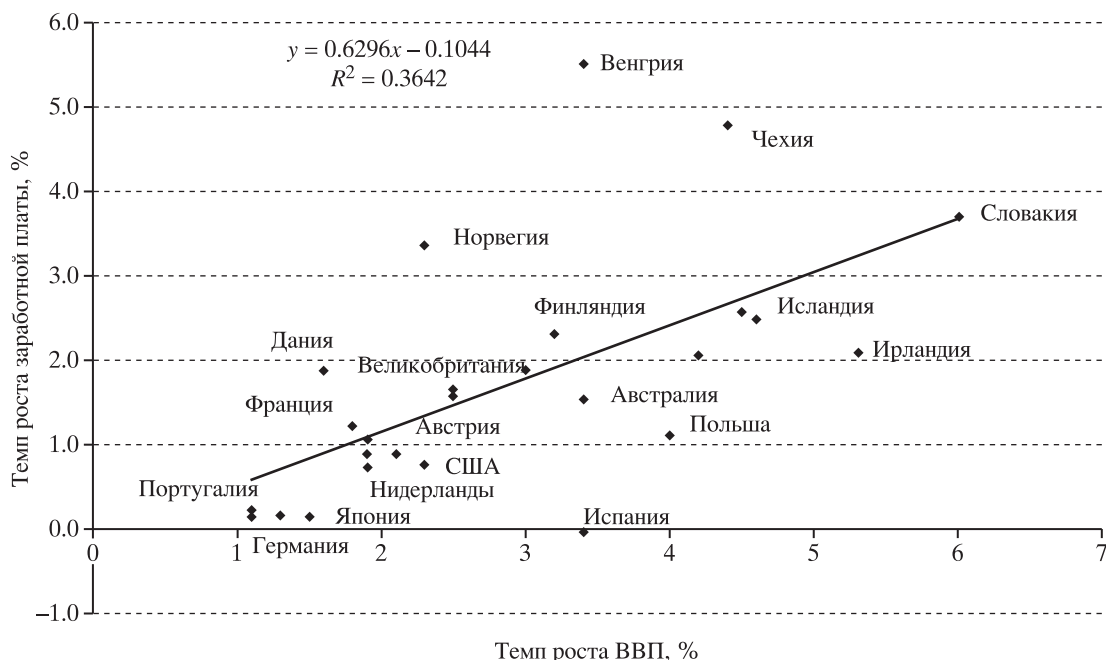


Рис. 1. Взаиморасположение стран в зависимости от соотношения среднегодовых темпов роста ВВП и реальной заработной платы, 2000–2007 гг.

Рис. 1–3 построены автором по данным OECD. Stat Extracts (<http://stats.oecd.org>).

ляет заключить, что, несмотря на очень разные макроэкономические результаты, продемонстрированные странами на протяжении десятилетия, реальная заработная плата, в основном, реагировала вяло. Рис. 2 наглядно это показывает: изменение ВВП на 1 п.п. соответствовало росту зарплаток на 0.12 п.п. Подавляющее большинство рассматриваемых стран попадают в верхний левый угол, что свидетельствует о росте заработной платы на фоне снижения ВВП. Испания, Португалия, Словакия, Ирландия расположились существенно выше линии тренда, а Венгрия и Исландия опустились глубоко вниз. Все остальные страны выстроились вокруг линии тренда. Хотя нельзя отрицать наличие межстрановых различий по этому показателю, в подавляющем большинстве случаев годовые колебания заработной платы оставались в пределах 1–2%. Даже при переходе от роста к спаду ВВП такой масштаб реакции сохраняется, подтверждая стандартный тезис о неспособности/негибкости заработной платы к понижению. Венгрия и Исландия на этом фоне выглядят скорее исключением из общего правила.

Реакция (эластичность) основных параметров рынка труда на изменение ВВП. Реакцию заработной платы трудно понять в отрыве от того, как к наблюдаемым колебаниям ВВП приспосабливаются показатели численности занятых и продолжительности рабочего времени.

Чем проще фирмам варьировать объем используемого труда, тем менее необходимо решать задачу адаптации за счет цены труда. К тому же зарплатки, которые получают работники, напрямую зависят от отработанного ими рабочего времени: при неизменной часовой тарифной ставке каждый дополнительный час увеличивает заработок, и наоборот. Влияние кризиса на заработную плату может проявляться через рабочее время, не затрагивая при этом численность работников. Если увольнения по тем или иным причинам для работодателя затруднительны, изменение продолжительности рабочего времени может стать удобным инструментом приспособления.

Табл. 3 демонстрирует, на сколько процентов основные параметры рынка труда увеличились или уменьшились в расчете на 1% изменения выпуска до кризиса и в кризис (2009 г. к 2008 г.). Положительный знак означает, что оба параметра (ВВП и соответствующий показатель рынка труда) двигались в одном направлении, а отрицательный – в противоположных¹³.

Из табл. 3 хорошо видно, что во время кризиса в развитых экономиках (без стран с переходной экономикой) реакция реальной зарплаты на 1%

¹³ К примеру, при сокращении ВВП: рост заработной платы или занятости обеспечивает им отрицательный знак, а их снижение – положительный.

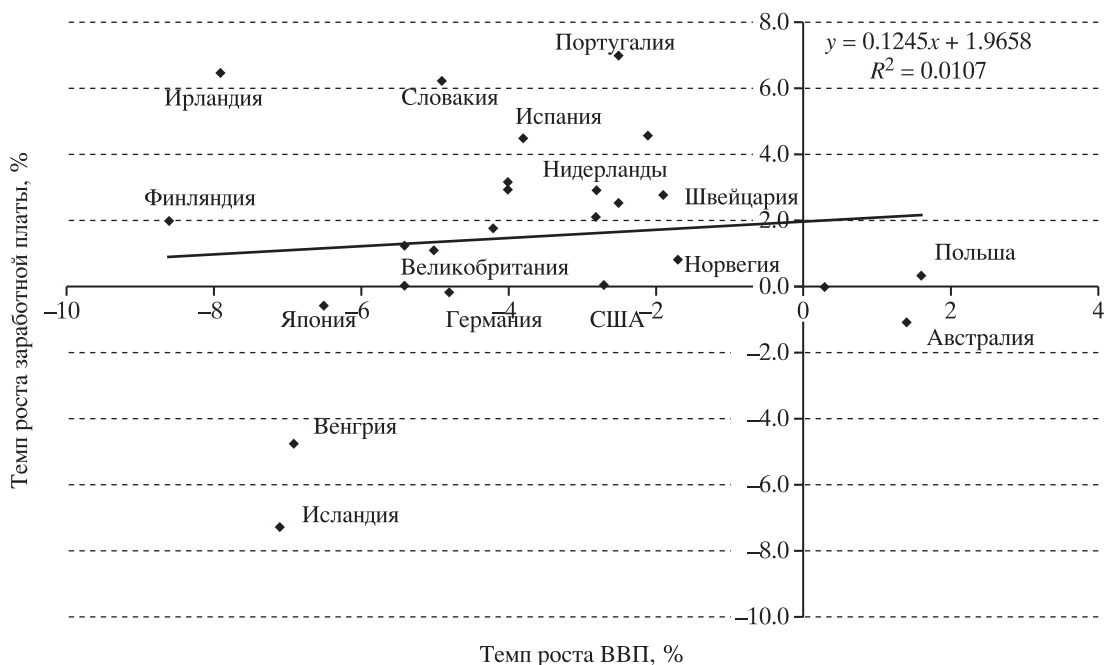


Рис. 2. Взаиморасположение стран в зависимости от соотношения роста ВВП и реальной заработной платы в 2009 г.

Таблица 3. Изменение реальной зарплаты, занятости, рабочего времени на единицу изменения ВВП

	Зарплата		Занятость		Рабочее время	
	2000–2007 ¹	2009	2000–2007 ¹	2009	2000–2007 ¹	2009
Россия	2.2	0.42	0.1	0.28	0.0	0.35
Страны ОЭСР в среднем	0.58	-0.36	0.43	0.52	-0.2	0.41
Они же без переходных экономик в среднем	0.49	-0.38	0.50	0.53	-0.21	0.39
Австралия	0.44	-0.79	0.68	0.50	-0.21	-1.12
Великобритания	0.64	-0.22	0.39	0.41	-0.18	0.26
Венгрия	1.62	0.70	0.09	0.35	-0.18	0.13
Германия	0.15	0.04	0.46	0.04	-0.60	0.53
Ирландия	0.40	-0.82	0.62	1.04	-0.21	0.41
Исландия	0.58	1.03	0.40	0.86	-0.31	0.71
Испания	0.00	-1.18	1.17	1.80	-0.17	-0.09
Нидерланды	0.37	-0.78	0.58	-0.01	-0.23	0.02
Польша	0.28	0.19	0.18	0.27	-0.04	-0.67
Португалия	0.00	-2.80	0.38	1.10	-0.25	0.60
Словакия	0.62	-1.27	0.28	0.57	-0.15	0.59
США	0.35	0.00	0.40	1.40	-0.20	0.50
Финляндия	0.72	-0.23	0.29	0.34	-0.19	0.21
Франция	0.67	-0.75	0.46	0.44	-0.31	0.14
Чехия	1.09	-0.40	0.16	0.32	-0.23	0.60
Швеция	0.63	-0.09	0.43	0.37	-0.50	0.17
Япония	0.07	0.09	-0.05	0.25	-0.21	0.50

¹ Среднегодовое изменение.

изменения ВВП была несколько слабее, чем у отработанных часов и тем более чем у показателя численности занятых. В докризисный период посчитанные таким грубым способом показатели

эластичности зарплаты и занятости относительно динамики ВВП были примерно одинаковыми – 0.49 и 0.50 соответственно. В кризис (2009 г. к 2008 г.) эластичность зарплаты снизилась и по-

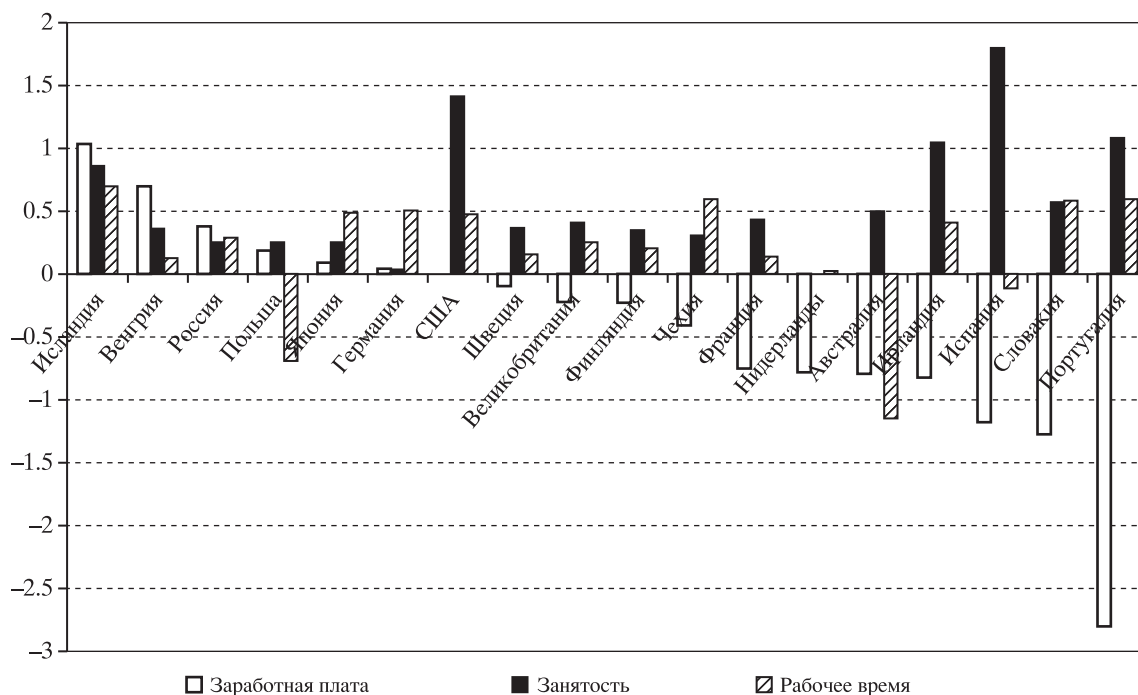


Рис. 3. Изменение реальной зарплаты, занятости, рабочего времени на единицу изменения ВВП

меняла знак – -0.38 , а эластичность занятости возросла до 0.53 . Другими словами, реакция занятости была более адекватной динамике ВВП, чем реакция зарплаты. Интересно также то, что кризисное сокращение ВВП в целом по ОЭСР не сопровождалось уменьшением зарплаты. Добавление четырех стран с переходной экономикой несколько повышает эластичность зарплаты к выпуску в докризисный период и снижает ее в кризисный. Ослабляется и эластичность занятости в оба периода, но усиливается реакция на рецессию со стороны продолжительности рабочего времени.

Теперь обратимся к примерам отдельных стран (табл. 3 и рис. 3). В Испании, Ирландии количественная подстройка явно доминирует. Здесь занятость точно следует за ВВП, демонстрируя еще более высокую эластичность, чем та, что была в докризисный период. Другие страны, включая Германию, Южную Корею, Австрию, Италию, Нидерланды, Словакию, Чехию, отвечали на негативный шок преимущественно сокращением рабочего времени.

Ряд стран (США, Португалия, Австралия, Япония) показали увеличение эластичности как для занятости, так и для продолжительности рабочего времени, то есть использовали и количественную, и временную подстройку. Примечательно, что в США зарплата практически не реагировала на изменение выпуска.

И, наконец, в двух странах – Венгрии и Исландии – падение выпуска привело к заметному падению реальных заработков, хотя сокращения занятости и рабочего времени также избежать не удалось.

Любопытно, что многие страны, пережившие значительное убавление ВВП, зафиксировали одновременный рост реальной заработной платы. Это означает, что они пережили сопоставимое и компенсирующее снижение занятости или рабочего времени. Именно такую реакцию демонстрируют Испания, Португалия, Ирландия, Финляндия, Франция, Словакия. Увеличение зарплаты здесь почти зеркально отражало сокращение занятости, что видно на рис. 3.

Россия по своей реакции близка к Венгрии и Исландии. На кризис сильнее всего среагировала заработная плата. Эластичность заработной платы до кризиса составляла 2.2 и ослабла в кризисный год до 0.38 , но оставалась более высокой, чем занятости и рабочего времени. При этом в рецессию зарплата следовала за динамикой ВВП, а не сохраняла прежнее направление движения (как в Испании и Финляндии). Реакция занятости, хотя и усилилась, но, как и ранее, была намного более слабой, чем в ОЭСР, а вот продолжительность рабочего времени реагировала на динамику ВВП сильнее, чем до рецессии, вторя ответу на нее заработной платы.

ЧТО ОБЪЯСНЯЕТ МЕЖСТРАНОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ В “ОТКЛИКЕ” ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?

В целом в зоне ОЭСР количественная подстройка на рынке труда, таким образом, преобладает над ценовой, а темпы роста зарплаты остаются достаточно стабильными, хотя и значительно разнятся по странам.

Если в Португалии повышение реальной зарплаты в 2009 г. составило 7%, то в Великобритании – 1.1%. Если в Германии она чуть снизилась – на 0.2%, то в Венгрии она упала на 5%, а в Исландии – даже на 7.3%. Треть всех стран ОЭСР увеличили темпы роста реальной заработной платы по сравнению с докризисным периодом, а каждая четвертая, напротив, их снизила. С чем связаны эти различия?

Динамика средней реальной заработной платы зависит от многих факторов. Среди них – динамика номинальной оплаты, темп инфляции, структурные изменения в составе занятых и особенности действующих институтов рынка труда. Если институты меняются медленно, то инфляция или структура занятости могут сами испытывать заметное влияние кризиса.

Изменение номинальной зарплаты. Движение номинальной заработной платы в 2000–2010 гг. представлено в табл. 4. В докризисный период она поднималась во всех странах ОЭСР (за исключением Японии) в среднем по 4% в год. В “старокапиталистических” странах ее рост составил 3% в год. В 2008 г. он продолжился, причем в большинстве стран (15 из 26) фиксировалось небольшое увеличение его темпов. Кризис 2009 г. во всех странах замедлил повышение зарплат, а в четырех (Германия, Венгрия, Исландия, Япония) снизил номинальные выплаты.

Номинальная заработная плата зависит от уровня тарифных (базовых) ставок, бонусов и отработанного рабочего времени. К сожалению, у нас нет статистических данных об изменении тарифных ставок в странах ОЭСР во время кризиса, но результаты обследования европейских фирм показывают реакцию базовой зарплаты¹⁴.

Согласно этим данным, фирмы предпочитали не снижать своим работникам базовую зарплату во время рецессии. Если в докризисный период в среднем лишь 1.5% фирм заявляли об уменьшении базовой зарплаты, то во время кризиса число таких фирм практически не изменилось (их доля

составила лишь 1.7%)¹⁵. Межстрановые различия в доле таких фирм практически отсутствуют (исключение – Эстония, где 15% опрошенных фирм урезали базовые ставки).

Однако, несмотря на то, что факты понижения базовой зарплаты в нашей выборке стран крайне редки, такие случаи все же есть. В частности, в Японии, где фиксируется уменьшение среднегодовой зарплаты, две трети его связано с сокращением времени работы, а оставшаяся треть приходится на снижение часовых тарифных ставок¹⁶. Существенное падение номинальной оплаты труда отмечено и в Исландии¹⁷.

Ценовая подстройка через урезание бонусов имеет более широкое распространение, но тем не менее также далека от повсеместного применения¹⁸. В целом, по данным уже указанного обследования *WDN*, фирм с такой практикой в 2004 г. было 8.6%, а в 2009 г. – 11.8%. Количество фирм, снизивших переменную часть оплаты труда во время кризиса, увеличилось во многих странах, но лишь в пределах 6–10%¹⁹.

Использование бонусов более свойственно частным фирмам. Например, в Великобритании 97% всех бонусов выплачивают частные фирмы и только 3% – общественный сектор²⁰. Бонусы легче заморозить или сократить во время рецессии, что дает большую гибкость в оплате труда занятых в частном секторе и больший рост зарплат в государственном (общественном). Сильно пострадавший во время кризиса 2009 г. финансовый сектор Великобритании снизил бонусные выплаты на 25%²¹. Недельная оплата труда с марта 2008 г. по март 2009 г. в госсекторе этой страны поднялась на 3.1%, а в частном – всего на 1%²². Опережающее повышение зарплат

¹⁵ См.: Wage Dynamics in Europe. P. 81.

¹⁶ См.: Employment Outlook. Moving beyond the Jobs Crisis 2010. P. 45–46.

¹⁷ См.: LabourMarketDevelopmentandPolicyinIceland. Prepared by S. Agnarsson, SYSDEM Correspondent for Iceland, June 2010; <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Iceland-LabourMarketDevelopmentandPolicy.pdf>

¹⁸ Кроме того, сама доля бонусов в заработках в большинстве стран невелика и составляет в среднем менее 9%. См.: Statistics in Focus. Population and Social Conditions, 12/2005 (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-012/EN/KS-NK-05-012-EN.PDF).

¹⁹ См.: Wage Dynamics in Europe. P. 81.

²⁰ См.: Alander A., Crane E. Bonus Payments in 2010–11. Office for National Statistics. July 2011 (www.ons.gov.uk/bonus-payments_bonuses201_tcm77-230525.pdf); Global Wage Report 2010–2011.

²¹ См.: Global Wage Report 2010–2011.

²² См.: UK Statistical Bulletin 2009. Annual Survey of Hours and Earnings 12.11.2009.

¹⁴ В обследовании участвовало 5800 фирм из девяти европейских стран, из которых только Эстония не входит в круг нашей выборки стран ОЭСР.

Таблица 4. Темпы прироста номинальной заработной платы¹, %

	2000–2007 ²	2008	2009	2010
Россия	28.9	27.4	7.7	11.3
Страны ОЭСР в среднем	4.1	4.1	1.8	2.1
Они же без переходных экономик в среднем	3.3	3.4	2.1	1.9
Австралия	4.1	2.1	0.5	3.6
Великобритания	3.8	1.3	2.4	2.2
Венгрия	10.6	7.1	–0.8	2.3
Германия	1.6	2.3	–0.1	2.2
Ирландия	5.5	4.2	1.8	–1.1
Исландия	9.4	7.3	–6.8	
Испания	3.3	6.2	4.6	2.0
Нидерланды	3.1	3.1	2.5	1.3
Польша	3.5	8.7	2.4	3.7
Португалия	2.7	3.5	4.3	1.4
Словакия	8.5	4.0	6.3	4.7
США	3.1	2.4	0.2	2.4
Финляндия	3.6	4.9	2.6	2.1
Франция	3.0	2.3	1.7	2.1
Чехия	6.7	7.3	2.1	2.1
Швеция	3.3	4.2	2.4	1.5
Япония	–0.7	0.4	–2.7	0.5

¹ Заработная плата в национальной валюте в текущих ценах. ² Среднегодовые.

в государственном секторе по сравнению с частным фиксировалось в этот период в большинстве стран ОЭСР²³.

В целом в европейских странах доля частных компаний, заморозивших заработную плату, возросла с 9% в докризисный период до 34% во время кризиса. Различия между странами в этом отношении весьма заметны. Например, в Австрии и Нидерландах доля фирм, заморозивших зарплату, снизилась, в Бельгии – увеличилась очень незначительно, в то же время во Франции и Италии отмечен значительный рост доли таких фирм. Во Франции до кризиса замораживали зарплату 8%, а во время кризиса – 86% обследованных фирм²⁴.

Жесткость заработной платы к понижению имеет, как известно, разные объяснения²⁵. Одно из них подчеркивает существование между работниками и фирмами долгосрочных трудовых отношений, которые трудно пересматривать, если бы даже работодатель этого сильно желал. Другое объяснение ставит в центр заботу работодателей о поддержании трудовой морали, которая может

размываться из-за снижения заработной платы²⁶. Наконец, третье отмечает боязнь потери наиболее производительных и квалифицированных работников²⁷ (табл. 5). Для нас же в данном случае не столько важна причина жесткости поведения заработной платы, сколько подтверждение самого факта. В то же время такое поведение зарплат становится возможным тогда, когда остается пространство для гибкости занятости.

А что мы наблюдаем в России? В 2000–2008 гг. номинальная заработная плата ежегодно увеличивалась в среднем примерно на 28% в год, что существенно отличало Россию от развитых стран ОЭСР (где средний ежегодный прирост составлял в этот период около 4%)²⁸. Кризисный 2009 г. “обвалил” темп увеличения номинальной заработной платы до 7.7% (ниже уровня инфляции), в итоге он приблизился к максимальным значениям стран ОЭСР²⁹. На многих частных предприятиях

²³ См.: Global Wage Report 2010–2011. P. 11.

²⁴ См.: Wage Dynamics in Europe. P. 79.

²⁵ См.: Bewley T. Why Not Cut Pay? // European Economic Review. 1998. № 42.

²⁶ См., например: Efficiency Wage Models of Labor Market. N.Y., 1986; Lindbeck A., Snower D. The Insider Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, 1989.

²⁷ См.: Bewley T. Op. cit.

²⁸ См.: Труд и занятость. М., Росстат, 2009. С. 385; Gimpelson V., Kapeliushnikov R. Op. cit. P. 14–15.

²⁹ См.: Российский статистический ежегодник 2010. М., Росстат, 2010. С. 178.

Таблица 5. Почему фирмы избегают снижать заработную плату? (Португалия, 2008) г.¹

Причина	Индекс важности ²
Не позволяют коллективные соглашения	3.58
Влияние трудовой морали	3.44
Опасения снижения выработки	3.39
Опасения потерять лучших работников	3.39
Опасения за репутацию фирм	2.93
Опасения трудностей в привлечении новых квалифицированных работников	2.83

¹ По данным обследования 4850 фирм в различных отраслях экономики. ² 4 – очень важно, 1 – совсем не важно.

Источник: *Martins F. Price and Wage Setting in Portugal Learning by Asking*, WP 9 2011. Banco de Portugal (www.bportugal.pt).

фиксировалось ее абсолютное снижение (в пределах 10–20%)³⁰, хотя в государственном секторе в результате мер, предпринятых правительством, заработная плата была повышена почти на треть. Высокая доля переменной части (премии и бонусы), которая доходит до 40%, позволяет работодателям быстро подстраиваться под конъюнктуру маневрированием этой части фонда оплаты³¹.

Структурные сдвиги. Если сокращение занятости (или часов) затрагивает преимущественно неквалифицированную (а потому низкооплачиваемую) рабочую силу, то в этом случае доля высоко- и среднеоплачиваемых работников повышается, поднимая, соответственно, и среднюю заработную плату. Этот момент представляется достаточно важным для объяснения движения среднегодовых заработков в период последнего кризиса. Как отмечается в *Employment Outlook*, “средняя часовая оплата труда возрастает в странах, где наблюдаются увольнения низкооплачиваемой молодежи и временных работников”³².

Многие европейские страны в последние десятилетия наращивали доли работников, имеющих срочные трудовые договора. Такая политика позволяла компенсировать негативный эффект жесткого трудового законодательства на создание рабочих мест в этих странах и снизить уровень безработицы. Однако в условиях кризиса временные работники первыми теряли работу, поскольку их контракты не перезаключались. Такие работники в строительстве и услугах являются относительно низкооплачиваемыми, и их вымывание из занятой рабочей силы может существенным образом сказаться на уровне средних заработков. Именно такую ситуацию мы наблюдаем в Испании и Ирландии, где строительный сектор обеспечивал высокую долю временной занятости и первым столкнулся с кризисом (временная заня-

тость здесь составляла примерно треть общей занятости)³³. Заметный рост зарплаты в Португалии (на 7%) во многом объясняется именно подобным структурным эффектом. Повышение средних заработков в Ирландии, Италии, Испании, Финляндии, Франции, Норвегии также может быть связано со структурным эффектом: фирмы этих стран предпочитали сокращать трудовые издержки путем “сброса” временных работников³⁴.

Отработанное рабочее время. Большинство стран ОЭСР уменьшили количество отработанных часов, что видно из табл. 3. Это дает основание говорить о понижающем влиянии этой меры на заработную плату: ведь чем меньше люди работают, тем меньше зарабатывают. Действительно, в ряде стран (Япония, Германия, США и др.) эта формула сработала: сокращение рабочего времени сопровождалось ослаблением темпов роста реальной заработной платы. Однако в других странах (например, Италии, Финляндии, Норвегии) такая зависимость не фиксировалась. Реальная заработная плата падала далеко не везде, где урезалось рабочее время; более того, нередко она продолжала расти. Таким образом, уменьшение рабочего времени можно рассматривать только как один из возможных факторов, влияющих на темпы роста реальной заработной платы. Правда, объяснить межстрановую вариативность в динамике заработков таким образом мы не можем.

Динамика потребительских цен. Инфляция обесценивает номинальные заработки, а дефляция, наоборот, поднимает их реальную стоимость. С другой стороны, инфляция может сама провоцировать индексацию номинальной заработной платы.

В 2008 г. индекс цен по всем странам ОЭСР поднялся в среднем на 3.7% (табл. 6), но уже в

³⁰ См.: *Gimpelson V., Kapeliushnikov R.* Op. cit. P. 14–15.

³¹ См.: Заработная плата в России.

³² *Employment Outlook*, 2010. P. 43.

³³ См.: <http://stats.oecd.org>

³⁴ См.: *Employment Outlook. Moving beyond the Jobs Crisis; Global Wage Report 2010–2011*; <http://stats.oecd.org>

Таблица 6. Прирост потребительских цен, %

	2008	2009	2010
Россия	14.1	11.7	6.9
Страны ОЭСР в среднем	3.7	0.5	1.9
Австралия	4.4	1.8	2.8
Великобритания	3.6	2.2	3.3
Венгрия	6.0	4.2	4.9
Германия	2.6	0.4	1.1
Ирландия	4.1	-4.5	-0.9
Исландия	12.7	12	5.4
Испания	4.1	-0.3	1.8
Нидерланды	2.5	1.2	1.3
Польша	4.2	3.8	2.6
Португалия	2.6	-0.8	1.4
Словакия	4.6	1.6	1.0
США	3.8	-0.4	1.6
Финляндия	4.1	0.0	1.2
Франция	2.8	0.1	1.5
Чехия	6.3	1.0	1.5
Швеция	3.4	-0.5	1.2
Япония	1.4	-1.4	-0.7

2009 г. его прирост снизился до 0.5%. Это означает, что ряд стран столкнулся с дефляцией. Наибольшее повышение цен (среди рассматриваемого здесь круга стран 2008 г.) наблюдалось в Исландии (12%) и в постсоциалистических странах – Чехии (6.3), Венгрии (6.0), Словакии (4.6), а наименьшее – в Японии (1.4) и Швейцарии (2.4%).

Экономический кризис (исходя из данных 2009 г.), резко ограничив потребительский спрос, сказался на росте цен практически во всех странах ОЭСР. Хотя ряд стран по-прежнему сталкивался со значительной инфляцией (например, в очень сильно пострадавших от кризиса Исландии и Венгрии она составила 12 и 4.2% соответственно), многие, наоборот, оказались перед риском дефляции. Среди последних – Испания, Португалия, Ирландия, Швеция, Швейцария, Япония, США, где потребительские цены стали снижаться³⁵. Однако в подавляющем большинстве стран изменение цен было незначительным и вряд ли могло существенно повлиять на динамику реальной заработной платы. В любом случае иные факторы, по-видимому, играли более важную роль. Например, в Испании, Португалии, Ирландии на фоне дефляции отмечался рост реальной заработной платы, в то же время в Японии снижение цен сопровождалось ее уменьшением (табл. 6 и 2). В Норвегии, Польше, Дании неболь-

шое повышение цен не мешало заработной плате увеличиваться.

Конечно, при более высоких значениях индекса потребительских цен реальная зарплата реагировала снижением, что хорошо почувствовало население Исландии и Венгрии. В Венгрии реальная заработная плата упала на 4.8% при небольшом сокращении номинальной – на 0.8, в Исландии реальные заработки просто обвалились при достаточно сильном падении номинальной оплаты труда (на 6.8%).

В России, как известно, инфляционный фон хронически намного выше, чем в странах ОЭСР (Исландия является исключением). Это означает, что номинальное изменение заработной платы должно быть значительным, чтобы ее реальная покупательная способность не подвергалась эрозии. В 2008 г. потребительские цены выросли на 14.1%, а в 2009 г. – еще на 11.7%. Номинальная зарплата в кризис уже не могла расти прежним – докризисным – темпом, что внесло свой вклад в снижение реальных заработков.

Влияние институтов рынка труда. Воздействие институтов рынка труда на поведение заработной платы в кризис двояко. Их конфигурация задает величину и структуру издержек приспособления и тем самым стимулирует фирмы двигаться в том или ином направлении. С одной стороны, названные институты определяют выбор доминирующего механизма приспособления,

³⁵ См.: OECD. Stat Extracts.

подталкивая экономических агентов либо к количественной, либо к ценовой (через заработную плату) адаптации. С другой, они могут влиять на масштаб ценовых изменений, если используется ценовой подход.

Какие институты мы имеем в виду? Это: профсоюзы и механизмы коллективно-договорного процесса, установленный минимум заработной платы, режим индексации заработной платы, законодательство, защищающее занятость (*employment protection legislation*)³⁶. Эти институты, как правило, комплементарны и жестко взаимосвязаны. Их конфигурации в странах ОЭСР заметно различаются, что может объяснять различия в системах приспособления.

Высокие издержки увольнения, диктуемые жестким законодательством о занятости, могут перекрывать или осложнять использование этой меры в кризисных ситуациях. В таком случае фирмы вынуждены искать способ снижения номинальной заработной платы или сокращения рабочего времени. Обязывающие МРОТ и/или индексация номинальной оплаты затрудняют работодателям поиск “спасения” на этом пути³⁷. Аналогично действуют и тарифные соглашения, которые заключаются между работодателями и профсоюзами и могут предписывать фирмам определенный темп роста заработной платы независимо от потенциальных шоков. Есть свои институциональные факторы жесткости и в использовании гибкости рабочего времени, которое также может регулироваться законами или коллективными договорами. Поскольку такие институциональные связи устойчивы, они действуют как в благополучные времена, так и в тяжелые, но в полной мере их эффект проявляется именно в кризисы³⁸.

Профсоюзы и коллективно-договорный процесс. Несмотря на то что роль и численность профсоюзов в странах ОЭСР в последние десятилетия неуклонно снижаются³⁹, они остаются важным институциональным элементом рынка труда и участвуют в определении уровня, динамики и дифференциации заработной платы.

³⁶ Естественно, это не полный перечень. Для полноты следовало бы добавить пособия по безработице, институты активной политики на рынке труда и ряд других. Мы здесь рассматриваем лишь те, что, по нашему мнению, могли влиять на заработную плату в условиях кризиса.

³⁷ Кроме возможных институциональных ограничений на сокращение заработной платы есть и другие факторы. См.: *Bewley T. Op. cit.*

³⁸ См.: *Blanchard O., Wolfers J. The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence // NBER WP 7282, 1999.*

³⁹ См.: *OECD Stat Extracts.*

Можно выделить три основных фактора влияния профсоюзов на формирование заработной платы. Это – доля членов профсоюзов среди всех занятых (*union density*), охват занятых коллективными соглашениями (*coverage of collective agreements*) и степень централизации/децентрализации коллективно-договорного регулирования. Ключевые среди них – два последних.

Доля занятых, входящих в профсоюзы, варьируется от 11% в США до 70% в Финляндии⁴⁰, а внутри стран далеко не одинакова между отраслями экономики. Самые высокие показатели – в промышленности и общественном секторе, самые низкие – в сфере услуг и сельском хозяйстве. Однако коллективные соглашения, заключенные при участии профсоюза, могут распространяться на всех работников, независимо от их членства. Эта процедура по-прежнему широко используется в европейских странах, что во многом поддерживает влияние профсоюзов, несмотря на уменьшение их членской массы.

Широкий охват коллективными соглашениями не только способствует повышению среднего уровня заработной платы по экономике в целом, но и не позволяет ему снижаться в кризисных ситуациях. В Скандинавских странах, Австрии, Бельгии, Франции, Италии, Греции, Нидерландах, Португалии, Испании охват составляет от 80 до 100%, при том что соответствующие показатели остаются стабильными на протяжении последних десяти лет. Здесь реальная зарплата продолжала расти и в кризис.

Ограниченный охват работников коллективными договорами наблюдается в постсоциалистических странах и в либеральных англосаксонских экономиках, а также в Японии. В них он не превышает 40% (в США и Японии – менее 20%)⁴¹, и зарплата снижалась там в кризисные годы как относительно, так и абсолютно.

Централизация переговорного процесса повышает жесткость оплаты труда, ограничивая автономию компаний в этой области. Развитые европейские страны институционально более централизованны и, как следствие, имеют больше возможностей для проведения политики на рынке труда, удерживающей заработную плату от падений.

Постсоциалистические страны в этом отношении ближе к англосаксонским и Японии. В них доминирует переговорный процесс на уровне

⁴⁰ См.: *ibidem.*

⁴¹ См.: *Wage Dynamics in Europe. P. 19.*

фирм⁴², при котором соглашения отличаются большей гибкостью, что облегчает отдельным фирмам маневр заработной платой в случае необходимости.

В странах с узким охватом коллективными соглашениями (к ним относятся также Германия, Южная Корея, Венгрия) мы наблюдаем преимущественно уменьшение заработной платы, тогда как в странах с широким охватом (в частности, в Дании, Нидерландах, Финляндии, Испании, Португалии, Франции) заметен рост заработков при сокращении выпуска.

Режим индексации зарплаты. Индексация зарплаты не дает ей “просесть” при повышении цен. Она может быть установлена законодательно (например, в Бельгии и Испании), а может быть функцией колдоговорного регулирования. Трудовые соглашения предусматривают корректировку заработков и с учетом расширения выпуска продукции. Их рост зачастую напрямую привязан к экономическим показателям фирм.

Во время рецессии 2009 г. (в условиях сдерживания выпуска и низкого уровня инфляции) увеличение заработков приостановилось, многие фирмы заморозили оплату труда. Это коснулось и стран, где индексация была заложена законодательно⁴³.

Минимальная зарплата. МРОТ определяет нижний порог вознаграждения за труд при распределении фондов заработной платы. Повышение минимальной зарплаты может транслироваться на все распределение, подтягивая среднюю заработную плату.

В июне 2009 г. МОТ призвала правительства всех стран (*Global Jobs Pact*) поднять минимальную заработную плату с целью ослабления неравенства и предотвращения распространения нищеты. Большинство стран ОЭСР в 2009 г. (за исключением Чехии, Ирландии) последовали этому призыву⁴⁴. Наибольшее повышение минимума произошло в Польше (13.3%) и США (11.4), наименьшее – во Франции (1.8) и Японии (2.4%). Однако эти действия никак не отразились на темпах роста реальной заработной платы в 2009 г. Корреляция между повышением минимальной заработной платой и изменением реальных заработков в 2009 г. отсутствовала. В ряде стран минимальный уровень зарплаты поднялся, но реально она при этом упала (к примеру, в Австралии, Бельгии, Южной Корее), а в тех странах,

где реальная зарплата явно росла, национальный минимум был заморожен (Ирландия, Чехия).

Законодательство о защите занятости. Основная функция этого института – стабилизировать занятость, регулируя (через издержки увольнения) возможности работодателей сокращать своих сотрудников. Это опосредованно может сказываться на уровне заработной платы, но эффект законодательства не однозначен. С одной стороны, будучи более жестким, оно подталкивает компании искать способы приспособления через изменения заработной платы или рабочего времени, что может вести к снижению заработков в кризисы. С другой – ряд европейских стран, известных жесткостью своего трудового законодательства, в последние годы расширили использование срочных трудовых контрактов (как реакцию на политическую невозможность дерегулировать практику постоянных трудовых договоров). Отказ перезаключать срочные договоры ведет к мягкому вымыванию временных работников, которые (как уже говорилось) часто являются низкооплачиваемыми, и в итоге создает структурный эффект, ведущий к росту средней зарплаты в условиях кризиса.

Такую ситуацию мы уже отмечали в Испании, Португалии, Словакии, то есть в странах с жестким законодательством по защите занятости. Здесь сокращение занятости в 2009 г. сопровождалось уменьшением доли временных работников и поднятием средней заработной платы. Например, в Испании доля временных работников тогда упала на 13%, в Португалии – на 5, в Словакии – на 6 (среднее снижение по странам ОЭСР составило 1.8%)⁴⁵. Во всех этих странах реальная заработная плата выросла более чем на 4.5%.

Итак, в целом вариативность в изменении реальных заработков увеличилась, хотя и остается небольшой. Заработная плата подверглась воздействию мощного экономического спада и высокой инфляции. Там, где оба фактора наложились друг на друга, снижение реальных заработков было наиболее ощутимым. Заметное действие оказывают также институциональные факторы. Ключевое значение среди них имеют ограничения на увольнения постоянного персонала, которые означают сброс низкооплачиваемой занятости, тем самым способствуя повышению средней заработной платы, и масштабы охвата коллективными соглашениями, которые позволяют удерживать заработки от падений⁴⁶. Влиятельность профсоюзов, ши-

⁴² См.: *ibid.* P. 20.

⁴³ См.: *ibid.* P. 79.

⁴⁴ См.: OECD Stat Extracts.

⁴⁵ См.: *ibidem.*

⁴⁶ См.: Wage Dynamics in Europe. P. 82.

рокое распространение коллективных соглашений во многом содействовали сохранению роста реальной заработной платы во время последней рецессии.

* * *

Объективная картина сегодняшних реалий проявится и станет понятнее лишь через несколько лет, а потому настоящая публикация не может в полной мере объяснить поведение заработной платы в кризисный период. Поскольку к моменту окончания подготовки статьи кризис не закончился, а данные об уже свершившихся событиях становятся доступными со значительным лагом, в ней представлены лишь предварительные выводы.

Наш анализ показывает, что в период рецессии заработная плата в большинстве стран сохранила свою жесткость в движении вниз. Страны ОЭСР предпочитали снижать занятость и рабочее время, что было более адекватно динамике ВВП. Тем не менее экономический спад, наблюдавшийся практически во всех странах, неоднозначно повлиял на изменение реальных заработков, увеличив различия в их динамике и «отклике» на кризис. В части стран темпы роста заработной платы увеличились, в части – замедлились, а в части (очень небольшой) заработки уменьшились в абсолютном выражении. Динамика реальной заработной платы «прыгала» от минуса к плюсу и пусть не сильно, но все-таки различалась между странами.

Свертывание выпуска и инфляция могут объяснить снижение заработков, но во многих странах реальная заработная плата продолжала расти на фоне сокращения ВВП и отработанного времени.

Здесь существенное влияние оказывала институциональная среда, в частности механизмы формирования заработной платы и законодательство по защите занятости. В странах с сильными традициями социального партнерства (широким охватом коллективными соглашениями) и жесткими ограничениями увольнений заработной платы продолжали подниматься и в кризис. Сочетание этих двух институтов усилило этот рост. С одной стороны, коллективные договоры помогали поддержанию соответствующего уровня оплаты труда, заложенного в контрактах, с другой – жесткость законодательства по защите постоянной занятости способствовала вымыванию низкооплачиваемой рабочей силы и повышению средней заработной платы.

Россия в очередной раз продемонстрировала свою специфическую модель адаптации рынка труда с гибкой заработной платой. Однако последний кризис внес определенные коррективы: падение заработков было слабее, чем раньше, а снижение занятости и рабочего времени – более ощутимо. В этот раз такая модель оказалась не только российской. Исландия, Венгрия и Япония продемонстрировали схожую реакцию на экономический спад.

Настоящая работа – лишь первый подход к проблеме поведения заработной платы в условиях последнего кризиса. Более глубокий анализ требует и большей временной глубины, и более разнообразных и детальных статистических данных. Это означает, что основные исследования в этой области еще впереди.

Ключевые слова: мировой кризис, рынок труда, заработная плата, динамика заработной платы, увольнения, сокращение рабочего времени.