

ВОССТАНОВЛЕНИЕ ПОЗИЦИЙ РАБОТНИКОВ

Систематическое ослабление позиций работников по отношению к работодателям тормозит рост заработной платы в США

Лоренс Мишель



Сегодня политики обеих партий США признают факт стагнации заработной платы и объясняют это тем, что «вся система подтасована». Некоторые указывают на приток иммигрантов и на несправедливые, по их мнению, условия торговли с Китаем. Другие говорят о монополистах, которые завышают цены и получают сверхприбыли. При этом, однако, нет консенсуса в вопросе о том, из-за чего и из-за кого система оказалась подтасованной.

На самом деле, как показано в моем новом исследовании «Объяснение подавления заработной платы», подготовленном в соавторстве с Джошем Бивенсом и Хайди Ширхольц, зарплаты в США остаются низкими, из-за того что работники систематически ограничивают в правах и возможностях за счет внутренних правил корпораций, а также мер экономической политики, предпринятых — или реформ, заблокированных, — в интересах бизнеса и состоятельного класса. Из-за слабых позиций работников рост заработной платы затормозился, неравномерность в оплате труда возросла, а неравенство по расовому признаку обострилось. Конкретными механизмами, которые привели к этой утрате статуса, явились избыточная безработица, глобализация, снижение стандартов на рынке труда и недостаточные меры по обеспечению их соблюдения, ослабление возможностей для коллективных переговоров, а также невыгодные для работников изменения в корпоративной структуре. Чтобы вернуться на траекторию роста, приносящего выгоды абсолютному большинству, требуются новые меры политики, направленные на укрепление позиций работников.

За последние 40 лет доходы самых богатых, составляющих 1 процент и 0,1 процента, увеличились на 158 процентов и 341 процент соответственно. При том что производительность труда в целом по экономике возросла почти на 70 процентов, часовая оплата труда обычных работников поднялась менее чем на 12 процентов. И, начиная с 2000 года, доля заработной платы в национальном доходе стабильно уменьшается.

Эти тенденции оплаты труда и экономические результаты объясняются совокупным эффектом нижеизложенных решений в области мер политики и корпоративных мер, которые систематически подрывают переговорную позицию большинства работников.

Ограничительная политика

Денежно-кредитная, налогово-бюджетная и торговая политика привели к избыточной безработице, определяемой как безработица, превышающая уровень полной занятости. Начиная с 1979 года Совет управляющих Федеральной резервной системы слишком беспокоится из-за инфляционных рисков и не ценит преимущества полной занятости. Такой подход повлек за собой избыточную безработицу, которая больше всего ударила по низко- и среднеоплачиваемым работникам, доля которых наиболее высока среди чернокожего населения.

Если бы в период с 1979 года по 2007 год мы поддерживали полную занятость на уровне 5 процентов, медианная

зарплата в 2007 году была бы на 18–28 процентов выше (Bivens and Zipreter, 2018). Ситуацию с зарплатами усугубило разрушительное воздействие продолжительного периода высокой безработицы, последовавшего за Великой рецессией и спровоцированного жесткой бюджетной экономией на федеральном уровне и на уровне штатов. Из-за одной только чрезмерной безработицы разрыв в заработной плате белых и чернокожих работников увеличился с 1979 года на 9 процентных пунктов.

Глобализация на условиях капитала

Процесс глобализации продолжается, в значительной мере под влиянием сознательных решений в отношении мер политики, призванных максимально сдерживать рост заработной платы, что привело к непропорционально глубокому негативному воздействию на чернокожих и латиноамериканцев. Согласно заключению в работе Bivens (2013), в результате товарообмена со странами с низким уровнем зарплат заработок сотрудников без полного высшего образования, вероятно, снижался примерно на 5,6 процента — то есть почти на 2000 долларов на годовой основе. Эти выводы подтверждаются и другими исследованиями.

Тенденцию к сдерживанию роста заработной платы при глобализации, в основе которой лежат исключительно технический прогресс и политические перемены у наших торговых партнеров, можно было ожидать. Но неудачная политика США значительно усугубила это негативное воздействие: не были приняты меры, чтобы предоставить пострадавшим американским работникам разумную компенсацию или соответственно укрепить их позиции на переговорах с работодателями; из-за нерешенной проблемы несбалансированности валютных курсов возник серьезный торговый дефицит и были потеряны рабочие места в обрабатывающем секторе; а новые соглашения о торговле лишили работников экономических средств воздействия, но защитили доходы корпораций. Это побудило американских работодателей замещать импортом товары, которые ранее производились американскими работниками.

Ослабление профсоюзов

Ключевым механизмом установления уровня заработной платы среднеоплачиваемых работников являются коллективные переговоры, поэтому снижение роли профсоюзов стало основным фактором, тормозящим рост зарплаты в среднем сегменте для мужчин (их членство в профсоюзах снизилось гораздо сильнее, чем у женщин). Тот факт, что благодаря коллективным переговорам уровень заработной платы выравнивается, а их сокращение порождает неравенство, был однозначно установлен в научной литературе середины 1980-х годов. Fortin, Lemieux, and Lloyd (2019) показывают, что ослаблением профсоюзов объясняется от 29 до 37 процентов роста неравенства в оплате труда среди мужчин и 37 процентов увеличения разрыва между высокооплачиваемыми и среднеоплачиваемыми работниками-мужчинами. Отсюда следует, что из-за ослабления профсоюзов медианная зарплата у мужчин ежегодно



снижалась на 0,33 процентного пункта. На неравенство в оплате труда у женщин эти процессы оказывают меньшее влияние: на них приходится примерно 10–13 процентов общего роста неравенства и 13 процентов увеличения неравенства в верхней половине распределения.

Сокращение членства в профсоюзах в частном секторе (с приблизительно 23 процентов в 1979 году до всего 7 процентов в 2019 году), в первую очередь, связано с изменениями в поведении компаний и решениями судов, из-за которых работникам стало труднее вступать в профсоюзы и вести переговоры. Данные соцопросов говорят об огромном неудовлетворенном спросе на коллективные переговоры: в 2017 году почти половина всех работников вне профсоюзов выразила желание участвовать в коллективных переговорах, то есть примерно 58 миллионов потенциальных членов профсоюзов остаются без представительства.

Ослабление трудовых стандартов

Рост заработной платы также сдерживают ослабление стандартов на рынке труда по целому ряду аспектов и недостающие меры по обеспечению их соблюдения.

Вопиющая неспособность поддерживать минимальный размер оплаты труда (МРОТ) на приемлемом уровне негативно отразилась на доходах нижней трети работников, затронув преимущественно чернокожих, латиноамериканцев и женщин. В 2019 году федеральный МРОТ в реальном выражении был на 25 процентов ниже своего наивысшего значения 1968 года, несмотря на увеличение производительности труда вдвое. Обесценивание МРОТ — основной фактор увеличения разрыва в оплате труда между низко- и среднеоплачиваемыми работниками.

Ослабли и механизмы компенсации за сверхурочную работу. В 1975 году почти половина всех работников, получающих заработную плату, была защищена пороговым показателем для выплаты сверхурочных (то есть при зарплате ниже этого порога работник автоматически получает право на сверхурочные), но в 2014 году это положение распространялось уже всего на 10 процентов работников.

Ситуацию осложняют недостаточные меры по обеспечению соблюдения трудовых стандартов, допускающие повсеместное хищение заработной платы, когда работодатель не платит работнику положенную сумму: например, платит меньше МРОТ или не выплачивает сверхурочные. В 2016 году из-за хищения заработной платы низкооплачиваемые работники недополучили более 50 миллиардов долларов, что намного превышает совокупный ущерб в стране от похищения имущества при ограблениях. Особенно больно хищение зарплаты бьет по низкооплачиваемым работникам и иммигрантам, составляя порядка 3 процентов всей заработной платы нижних 60 процентов работников по уровню заработка. Измерить, насколько эти масштабы этой проблемы увеличились за 40 лет, не представляется возможным, но эксперты полагают, что они достигли масштабов эпидемии. Исходя из этого можно предположить, что по сравнению с 1979 годом в результате

хищений теперь дополнительно теряется 1,5–2 процента зарплат.

Из-за иммиграционной политики на рынке труда появляются зоны, свободные от трудовых стандартов. Примерно 6 процентов занятого населения, включая рабочих-иностранцев и лиц, не имеющих официальных документов, не может рассчитывать на полноценную защиту от работодателей, пользующихся своим влиянием на рынке. Увеличение количества подверженных эксплуатации трудовых мигрантов оказывает отрицательное воздействие на стандарты труда и заработной платы и препятствует росту размера оплаты труда. Отметим: речь не о том, что иммигранты отнимают работу у других, а о том, что из-за слабых трудовых стандартов и мер защиты иммигранты становятся объектом эксплуатации.

Кроме того, работодатели вынуждают сотрудников подписывать новые виды договоров, которые ограничивают их перспективы занятости и возможности отстаивать свои интересы перед работодателями в суде и в органах государственной власти. Цель этих договоров — препятствовать росту заработной платы, и они с этой задачей справляются. Например, договоры о недопущении конкуренции запрещают сотрудникам переходить на работу в конкурирующие компании, и сегодня из-за таких договоров страдают карьерные перспективы 28–46 процентов работников частного сектора. Согласно обязательным положениям об арбитраже, работники вынуждены обращаться с жалобами на дискриминацию, нарушения законов об оплате труда и рабочем времени, а также по другим вопросам не в суды, а в арбитраж, где решающее слово за корпорациями, причем зачастую только в индивидуальном порядке, а не в рамках коллективных действий. В 2018 году такие положения распространялись на 56 процентов работников частного сектора, не являющихся членами профсоюзов.

Работодатели намеренно искажают действительность, называя миллионы работников независимыми подрядчиками, в то время как они по сути являются сотрудниками, но при этом не обеспечены льготами по социальному страхованию, мерами охраны труда на рабочем месте (защитой от дискриминации, участием в коллективных переговорах), а также льготами в сфере медицинского страхования и пенсионных накоплений. Это относится не только к крупнейшим агрегаторам такси, таким как Lyft и Uber, но и к компаниям в сфере грузоперевозок, строительства и коммерческой уборки помещений.

Корпоративная структура

Изменения в корпоративной структуре привели к перераспределению влияния и доходов между компаниями и между работодателями и работниками.

То, как работодатели изменили условия на рынке труда в своих интересах, нагляднее всего проявляется в «расщеплении», то есть внутреннем аутсорсинге. Суть его в том, что ведущие фирмы жестко контролируют цены и конечные результаты с помощью стандартов и других механизмов,

но при этом передают часть функций на сторону. Так доходы перераспределяются в пользу ведущей фирмы, а уровень зарплаты и условия работы в фирмах-субподрядчиках ухудшаются. Сегодня расщепление охватывает от одной пятой до трети экономики, что гораздо больше, чем четыре десятилетия назад, когда это явление, скорее всего, встречалось в два раза реже. Ориентировочно оценить воздействие практики расщепления можно исходя из расчета, показывающего, что перемещение занятости на 15 процентных пунктов в расщепленные сектора, где сотрудники зарабатывают на 15 процентов меньше, означало бы общее снижение заработной платы на 2,25 процента.

Лидирующие компании все чаще вынуждают поставщиков снижать для них цены. В Wilmers (2018) дается количественная оценка способности доминирующих покупателей ужимать прибыль поставщиков и снижать зарплаты. За пределами финансовой сферы доля доходов поставщиков, поступающая от доминирующих покупателей, в целом увеличилась с 5 процентов в 1979 году до 19 процентов в 2014 году. При этом в обрабатывающем секторе и логистике этот показатель увеличился с 6 до 26 процентов. Wilmers полагает, что в результате годовой доход нефинансовых компаний, зарегистрированных на фондовой бирже, снизился на 3,4 процентного пункта. Негативное воздействие на низко- и среднеоплачиваемых работников было, скорее всего, еще сильнее.

В конце 1970-х годов Конгресс США провел дерегулирование в сфере авиа-, грузовых и межрегиональных автобусных перевозок, телекоммуникаций, коммунальных услуг и железнодорожного сообщения, что привело к снижению зарплат представителей рабочих специальностей. В 1980-х годах от дерегулирования отраслей пострадало 9 процентов занятого населения; в результате количество среднеоплачиваемых рабочих мест сократилось, а зарплаты снизились настолько сильно, что только этот факт объясняет увеличение неравенства в оплате труда у мужчин почти на 7 процентов в период с 1979 года по 1988 год.

Как монополия (доминирование нескольких продавцов на рынке определенных товаров), так и концентрация работодателей (доминирование нескольких работодателей на рынке труда) отрицательно сказываются на размере заработной платы, но в данном случае эти факторы существенного влияния не оказали.

Концентрация работодателей наблюдается преимущественно в сельских районах, и за последние 40 лет она, насколько можно судить, не увеличилась. Доля заработной платы в национальном доходе сократилась, но не очевидно, что это произошло из-за монопольной прибыли, а не из-за ослабления позиций работников. Рост доли заработной платы, наблюдавшийся при снижении безработицы в ходе недавнего экономического подъема, указывает на существенную роль ослабленных позиций работников, поскольку позиции монополий при снижении безработицы могут и не пострадать. Колоссальная прибыль пяти крупнейших технологических компаний действительно представляет собой проблему с точки зрения монополии, но ее роль

в торможении роста зарплат трудно оценить, и таких исследований не проводилось.

Перспективы

Экономический рост будет приносить ощутимые выгоды большинству людей только при условии реализации мер политики, которые позволят восстановить сильные позиции обычных работников на переговорах. Удержание безработицы на низком уровне; обеспечение адекватных стандартов труда, включая отпуск по семейным обстоятельствам, отпуск по болезни и другие меры; эффективное обеспечение соблюдения законов; предоставление работникам свободы выбора за счет упразднения обязательных положений об арбитраже и исключении конкуренции; возрождение коллективных переговоров — эти меры политики не только восстановят экономическую справедливость, но и способствуют вовлечению масс в общественную жизнь, оживят демократические процессы, а также укрепят свободу на работе и за ее пределами.

На протяжении десятилетий многие экономические аналитики успокаивали элиту расхожими рассуждениями о том, что стагнация заработной платы в последние 40 лет — это всего лишь неблагоприятный побочный эффект экономически прогрессивных явлений, таких как глобализация и автоматизация. Но логичное на первый взгляд объяснение, связанное с автоматизацией, уже на протяжении порядка 20 лет демонстрирует свою несостоятельность: рост зарплаты работников с высшим образованием застыл, тогда как темпы автоматизации остаются исторически низкими. Глобализацию можно было бы направить по другому вектору. Более того, в этих удобных рассуждениях лукаво игнорируется тот факт, что доходы руководителей и других представителей богатейшего одного процента растут опережающими темпами, хотя это не связано ни с их особыми навыками, ни с автоматизацией. Дискуссии о мерах политики в обеих партиях уже вышли за рамки привычной темы дефицита навыков в условиях автоматизации, и теперь многие признают: то, получают ли работники более справедливую долю преимуществ от экономического роста, зависит от политической конъюнктуры и мер политики. **ФР**

ЛОРЕНС МИШЕЛЬ — заслуженный научный сотрудник Института экономической политики.

Литература

- Bivens, Josh. 2013. "Using Standard Models to Benchmark the Costs of Globalization for American Workers without a College Degree." Economic Policy Institute Briefing Paper 354, Washington, DC.
- Bivens, Josh, and Ben Zipperer. 2018. "The Importance of Locking in Full Employment for the Long Haul." Economic Policy Institute report, Washington, DC.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Neil Lloyd. 2019. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects." Vancouver School of Economics conference paper, University of British Columbia.
- Mishel, Lawrence, Josh Bivens, and Heidi Shierholz. Forthcoming. "Explaining Wage Suppression." Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Wilmers, Nathan. 2018. "Wage Stagnation and Buyer Power: How Buyer-Supplier Relations Affect U.S. Workers' Wages, 1978 to 2014." *American Sociological Review* 83 (2): 213–42.