

П.М. Лукичѳв

д.э.н., профессор, Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова (Санкт-Петербург)

ПОЧЕМУ РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В США НЕ РОСЛА?

Аннотация. Данная статья посвящена анализу статистических данных и экспертных оценок, посвящённых этой проблеме. Цель статьи – выявить причины и последствия расхождения роста производительности труда и оплаты труда среднего американского работника. Для достижения этой цели будут рассмотрены разные теоретические подходы к категориям «реальная заработная плата», средняя заработная плата, «компенсация»; будет произведено сопоставление роста производительности труда, средней заработной платы и инфляции в США, увеличение неравенства доходов работников, влияние технологических изменений, государственного регулирования, уровней образования на реальные доходы трудящихся. В качестве временного периода для анализа был выбран промежуток между серединой семидесятых годов прошлого столетия и серединой десятых годов нынешнего века. Столь длительный период позволит, по нашему мнению, сгладить искажения общих тенденций в отдельные временные периоды.

Анализ, проведенный в статье, показал, что разрыв в росте производительности и росте реальной оплаты труда медианного американского работника за период с 1973 г. по 2016 г. реально существует. Выделяются две группы экономистов, имеющих принципиально разные подходы к объяснению этой тенденции. Первая группа, отрицающая разрыв, теоретически основывается на производственной функции Кобба–Дугласа и необходимости оплаты труда работников в соответствии с предельной производительностью, отражая подход работодателей. Вторая группа, основывающаяся на статистических данных и мнениях работников, акцентирует внимание на существовании разрыва между ростом производительности и ростом реальной компенсации медианного работника в США, на вызванном им углублением неравенства доходов.

Ключевые слова: реальная заработная плата, компенсация работникам, неявный дефлятор цен, доля труда в национальном доходе.

JEL: D24, D33, J24, J30.

DOI: 10.24411/2587-7666-2020-10401.

Пол Ромер, нобелевский лауреат по экономике, отмечал в марте 2020 г., что продолжительность жизни среднего американца была в 1980 г. на год дольше, чем среднего европейца, а сейчас — на два года короче. Общество едва ли прогрессирует, когда его люди умирают моложе [Romero, 2020. P. 150]. Во многом, это связано, по нашему мнению, с тем ощущением среди американцев, что средняя заработная плата не росла последние десятилетия.

В последние десятилетия в развитых странах, особенно в США, наблюдается разрыв между ростом производительности и ростом оплаты труда среднего работника. Эта тенденция отмечена в работах как современных экономистов, так и политиков. В начале обратимся к политикам. Президент США Барак Обама заявлял в 2013 г.: «с 1979 года, когда я окончил среднюю школу, наша производительность выросла более чем на 90 процентов, но доходы типичной семьи выросли менее чем на 8 процентов» [Обама, 2013]. Министр труда США Том Перес через два года утверждал новые правила сверхурочной работы на том основании, что предприятия якобы больше не платят работникам в соответствии с их производительностью. [Scheiber, 2015].

Позиции экономистов выглядят ещё более бескомпромиссными. За последние полвека рост заработной платы в США стагнировал, неравенство в заработной плате росло, а уровень участия в рабочей силе мужчин прайм-возраста неуклонно снижался [Binder, Bound, 2019]. А. Стэнсбери и Л. Саммерс наиболее последовательно развивают эти положения. После роста в тандеме в течение почти 30 лет после Второй мировой войны, начиная с 1973 г., между средним показателем производительности труда и типичной компенсацией американского рабочего был открыт разрыв: в течение 1973–2016 гг. средняя компенсация выросла всего на 11% в реальном выражении, а: компенсация производственным работникам (production/nonsupervisory workers' compensation) выросла всего на 12% по сравнению с 75%-ным увеличением производительности труда. С 2000 г. средняя компенсация также начала расходиться с производительностью труда [Stansbury, Summers, 2017. P. 2]. Данный подход поддерживает большое число современных экономистов и политиков [Binder, Bound, 2019; Grosnen, Holzer, 2019; Machin, 2016]. Аналогичные тенденции прослеживаются не только в США, но и в других развитых странах [Schröder, 2020]. В частности, последний автор отмечает, что в период 2002–2017 гг. Польша и Словакия выделяются как страны, которые испытали самое сильное опережение роста производительности над ростом заработной платы.

Тем не менее данный подход не является безусловным и не разделяется всеми политиками и экономистами. В частности, его наиболее последовательными противниками являются М. Фельдстайн и Дж. Шерк [Feldstein, 2008, 2017; Sherk, 2013, 2016]. Фельдстайн указывает, что заработная плата, или, точнее, общая компенсация в час, увеличивалась примерно с тем же ежегодным уровнем за период с 1970 г. по 2006 г., что и уровень производительности [Feldstein, 2008. P. 591]. Шерк делает акцент на анализе тех методологических ошибок, которые, по его мнению, совершают оппоненты в сопоставлении роста производительности труда и роста заработной платы в США.

Уточняем терминологию

Для объективного объяснения данной тенденции необходимо сопоставить взгляды тех, кто поддерживает точку зрения о разрыве между производительностью и оплатой труда, с взглядами их оппонентов, уточнить термин «оплата труда среднего работника», выяснить усиливается ли неравенство в доходах, выявить экономические и социальные последствия данной проблемы. Прежде всего, следует уточнить используемую терминологию.

Какая зарплата должна анализироваться — средняя, медианная или...? Реальная зарплата или реальная компенсация? Какие дефляторы точнее отражают изменения в росте производительности и в росте оплаты труда?

В начале напомним различия между средней и медианной зарплатами. Средняя заработная плата рассчитывается как суммы зарплат всех работников, делённая на число работников. Например, если месячная заработная плата трёх работников составляет $32\ 000 + 35\ 000 + 40\ 000 = 107\ 000$ руб., то средняя заработная плата составит $107\ 000/3 = 35\ 666$ рублей. Медианная заработная плата рассчитывается как заработная плата работника, расположенного в середине списка рассматриваемых работников. В условиях нашего числового примера это работник, получающий заработную плату в 35 000 руб. в месяц. Понятно, что при прочих равных условиях, средняя заработная плата значительно более искажаемая, чем медианная. Если присоединить к рассматриваемым в примере работникам генерального директора с заработной платой в 400 000 руб. в месяц, то средняя заработная плата станет 126 750 руб., а медианная = $35\ 000 + 40\ 000/2 = 37\ 500$ рублей в месяц. Поэтому, в целях объективного экономического анализа правильнее рассматривать медианную заработную плату.

Номинальная или реальная заработная плата? Реальная, поскольку речь идёт о временном периоде в несколько десятилетий. Например, средняя почасовая оплата производственных и неконтролирующих сотрудников в США с 1965 г. по 2017 г. (на январь каждого года) изменялась следующим образом: 1965 — 2,58 долл.; 1975 — 4,63; 1980 — 6,57; 1990 — 10,20; 1995 — 11,48; 2000 — 13,75; 2005 — 15,90; 2010 — 18,89; 2015 — 20,81; 2017 — 21,81. (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018). Для сопоставления реальных значений оплаты за разные периоды необходимо использование дефляторов. В связи с этим Шамбо и Нанн отмечают [Shambaugh, Nunn, 2017], что с начала 1970-х годов почасовая заработная плата, скорректированная с учётом инфляции, полученная типичным работником, росла лишь 0,2% в год. Иными словами, хотя экономика растёт, основной способ, которым большинство людей извлекает выгоду из этого роста, почти полностью застопорился. Именно поэтому многие экономисты акцентируют внимание на том, что рост производительности не приводит к росту дохода большинства американских работников. То есть не вообще не приводит к росту дохода, а не приводит к повышению дохода в результате роста производительности для большинства американцев.

Заработная плата работников или компенсация за труд? Исследователи, отрицающие существование разрыва между ростом производительности труда и ростом заработной платы, предлагают заменить в долгосрочном анализе заработную плату на компенсацию за труд. В частности, Джеймс Шерк подчёркивал, что использование заработной платы в качестве переменной исключает все виды компенсации работникам, такие как медицинское страхование, пенсионные пособия и оплачиваемый отпуск. С течением времени они стали более важными. В 1973 г. выплаты (льготы), не связанные с заработной платой, составляли 13% компенсации работникам. К 2012 году этот показатель вырос до 20% [Sherk, 2013]. С этим аргументом следует согласиться, особенно учитывая затраты предпринимателей на оплату труда.

Шерк подчёркивает также, что в то время как почасовая денежная заработная плата, измеренная по результатам опроса заработной платы, с 1973 г. упала на 7%, общая компенсация, измеряемая LPC (Labor Productivity and Costs), выросла на 30%. Часть очевидного разрыва между заработной платой и производительностью связана с тем, что она не включает в себя все элементы заработка сотрудников и использование разных источников дохода. Компонент заработной платы (в общей компенсации) включает в себя больший денежный доход, чем заработная плата: премии, все комиссии и стоимость реализованных опционов на акции. Отметим, однако, что речь здесь, по сути, не идёт о медианном работнике, поскольку комиссии и стоимость реализованных опционов на акции получают в основном руководители и менеджеры компаний. По сути, Шерк выступает за средние показатели оплаты труда вместо медианных. Такая подмена тезиса не способствует объективному анализу проблемы.

Реальную компенсацию за труд каких именно работников необходимо исследовать? Обследования заработной платы американского Бюро статистики труда (Bureau of Labor Statistics, BLS) покрывают оплату труда «производственных и неконтролирующих» работников (nonsupervisory employees). Последний термин требует разъяснения. Под ним подразумеваются все (не)производственные работники, которые трудятся сами, а не руководят кем-либо. Конкретно, (nonsupervisory) сотрудники включают работников, которых российская практика учёта относит как к основному, так и вспомогательному персоналу, не включая административных работников (АУП). В эту группу входят такие люди, как офисные и канцелярские работники, ремонтники, продавцы, операторы, водители, врачи, юристы, бухгалтеры, медсестры, социальные работники, помощники по исследованиям, учителя, составители, фотографы, косметологи, музыканты, работники ресторана, работники службы содержания под стражей, установщики и ремонтники линий, рабочие, дворники, охранники и другие сотрудники на аналогичных профессиональных уровнях,

услуги которых тесно связаны с услугами перечисленных сотрудников [U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018].

Выбор дефлятора осуществляется двумя выделенными группами экономистов по-разному. Исследователи, отрицающие существование разрыва между ростом производительности труда и ростом заработной платы, предлагают в качестве дефлятора IPD (Implicit Price Deflator, неявный дефлятор цен). Но большинство аналитиков корректируют заработную плату и компенсацию за инфляцию, используя индекс потребительских цен (ИПЦ).

Сторонники отсутствия разрыва используют в качестве дефлятора IPD (Implicit Price Deflator, неявный дефлятор цен) обосновывая тем, что в производственной функции Кобба-Дугласа изменения предельной производительности прямо пропорциональны изменениям средней производительности (причём эта доля является долей дохода труда). Исследования показывают, что спрос на рабочую силу в экономике существенно не отличается от производственной функции Кобба-Дугласа. Только конкуренция объясняет то, что более 95% американцев зарабатывают больше, чем минимальная заработная плата, хотя компании не имеют юридического обязательства платить больше [Sherk, 2016]. Сторонники существования разрыва между ростом производительности труда и ростом его оплаты выступают против этого, так как наличие неблагоприятных последствий неравенства для экономического роста свидетельствует против объяснения сегодняшнего высокого уровня неравенства, основанного на теории предельной производительности. Поскольку основная предпосылка предельной производительности заключается в том, что те, кто наверху, получают по заслугам за свои усилия, а остальная часть общества получает выгоду от их деятельности. Если бы это было так, мы должны ожидать более высокого роста, связанного с более высокими доходами наверху. На самом деле мы видим как раз наоборот [Stiglitz, 2015. P. 139].

Почему так важен вопрос о существовании разрыва между ростом производительности труда и ростом оплаты? В конкурентной экономике работники фирмы получают заработную плату точно в соответствии с их вкладом в выпуск предприятия. Если им платят меньше, то фирмы-конкуренты могут переманить сотрудников предприятия более выгодным предложением оплаты. Предприниматели для избегания этого, при прочих равных условиях, будут повышать заработную плату до тех пор, пока она не придёт в соответствие с производительностью. Если же работникам платят больше, чем вклад работника в выпуск предприятия, то фирмы будут проигрывать в конкурентной борьбе по издержкам.

«За»: увеличивается разрыв между производительностью и оплатой труда

В начале проанализируем взгляды сторонников отсутствия роста реальной заработной платы в США за последние десятилетия. Десильвер отмечал, что после корректировки инфляции среднемесячная заработная плата в настоящее время имеет примерно такую же покупательную способность, что и в 1978 г., а средняя почасовая заработная плата в реальном выражении достигла пика более 45 лет назад [Desilver, 2018]. Грошен и Хольцер, в свою очередь, отмечают, что за последние четыре десятилетия реальная (то есть с учетом инфляции) заработная плата большинства работников в США застаивалась, а неравенство в оплате труда возросло [Groshen, Holzer, 2019]. Л. Мишель, президент Института экономической политики, подчёркивает снижение реальной заработной платы для отдельных групп американских трудящихся. По его расчётам, с конца 1970-х гг. заработная плата для нижних 70% работников была в основном застойной, а в период между 2009 и 2013 гг. реальная заработная плата снизилась для всех 90% нижнего уровня от распределения заработной платы [Mishel, 2015].

Выходя за рамки только американской экономики, Мачин делает вывод, что рынки труда во всём мире в последнее время характеризуются растущим неравенством в заработной плате, стагнацией реальной заработной платы или тем и другим [Machin, 2016].

Все перечисленные авторы анализировали данные на макроуровне, но есть исследование, изучающее проблему в отраслевом разрезе: 183 отрасли экономики США и временной период с 1987 г. по 2015 г. [Brill et al, 2017]. Его результаты показывают: 1) в большинстве исследуемых отраслей за данный период повысились как производительность труда, так и оплата труда; тем не менее компенсация отставала от производительности в большинстве случаев; 2) доля рабочей силы в доходах снизилась в 77% исследованных отраслей. Это означает, что за исследуемый период растущая доля дохода шла на другие факторы производства, помимо оплаты труда; 3) средний разрыв между производительностью и оплатой труда в первом периоде (1987–2000) рос быстрее, чем во втором (2000–2015).

Таким образом, как на макроуровне, так и на уровне большинства отраслей в последние десятилетия явно проявился разрыв между ростом производительности труда и ростом оплаты труда.

«Против»: оплата труда растёт в соответствии с ростом производительности

Противников отсутствия роста оплаты труда работников в США в последние десятилетия меньше, но это не преуменьшает ценности их доводов. Наиболее чётко данная позиция сформулирована в работах Джеймса Шерка, научного сотрудника, специализирующегося на экономике труда в Центре анализа данных Института экономической свободы и возможностей Фонда «Наследие» (*Research Fellow in Labor Economics in the Center for Data Analysis, of the Institute for Economic Freedom and Opportunity, at The Heritage Foundation*). Он критикует исследования, которые показывают, что в США заработная плата и производительность расходились с 1970-х гг., по трём направлениям. По его мнению, эти исследования:

- 1) сравнивают производительность и оплату труда различных групп сотрудников;
- 2) рассчитывают рост производительности, но игнорируют рост компенсации самозанятых работников;
- 3) используют различные показатели инфляции при расчёте заработной платы и производительности.

Шерк считает это методологическими ошибками, которые и объясняют кажущийся разрыв. Сравнение одних и тех же групп работников и использование одного и того же показателя инфляции показывает, по его мнению, что рост заработной платы тесно связан с ростом производительности [Sherk, 2016]. Отметим и взгляд «верного республиканца» на эту дискуссию: «когда само существование роста заработной платы зависит от выбора дефлятора, можно с уверенностью сказать, что здесь есть проблема» [MCLAughlin, 2017]. Шерк также отмечает, что официальные данные о производительности труда не учитывают амортизацию капитала. Это может привести к несовершенному сравнению между производительностью и компенсацией: замена капитала, поскольку он теряет ценность, способствует общему объёму производства, но это не способствует росту национального дохода или переходу на более высокую компенсацию для работников [Sherk, 2013]. Поэтому, как он считает, вероятно, переоценивается фактический рост производительности труда в частном секторе.

М. Фельдстайн акцентирует внимание на тех ошибках, которые, по его мнению, делают сторонники разрыва роста заработной платы и роста производительности труда [Feldstein, 2008]. Первой из них является акцент на заработной плате, а не на общей компенсации за труд. Из-за увеличения дополнительных льгот и других безналичных пла-

тежей заработная плата росла не так быстро, как общая компенсация. Как он отмечает, быстрый рост пособий по медицинскому страхованию и других дополнительных пособий привёл к тому, что выплаты по заработной плате сократились с 89,4% общей суммы компенсации в 1970 г. до всего лишь 80,9% в 2006. Может быть, указывает Фельдстайн, правильнее говорить о росте стоимости пособий по медицинскому страхованию? Ведь речь идёт о росте издержек? В результате годовой темп роста заработной платы был на 0,3% меньше, чем темп роста общей компенсации. Согласно индексам стоимости возмещения BLS (Бюро Статистики Труда), общие затраты на пособия для всех гражданских лиц увеличились на 22,5% по сравнению с 2001 г. (когда началась серия данных) против 5,3% для расходов на заработную плату [Desilver, 2018].

Вторая проблема измерения — это способ, которым номинальный выпуск и номинальная компенсация преобразуются в реальные значения перед выполнением сравнения. По мнению Фельдстайна, ключевое реальное соотношение должно быть между изменениями производительности труда в секторе несельскохозяйственного бизнеса и изменениями в номинальной компенсации, выплачиваемой в этом секторе, дефлированной ценой продукта, а не некоторой потребительской ценой, которая также отражает товары и услуги, произведенные за пределами сектора отечественного несельскохозяйственного бизнеса.

По мнению Шерка [Sherk, 2016], ИПЦ уступает как IPD, так и индексу потребительских расходов *personal consumption expenditures index* (PCE). По его расчётам, реальная компенсация, скорректированная с учетом ИПЦ, за последние четыре десятилетия выросла на 30%, а реальная компенсация, скорректированная по IPD, выросла на 77%. То есть по Шерку получается, что все неверно измеряют компенсацию работникам за труд, а если измерять правильно, как он, то никакого расхождения в оплате труда и производительности нет?!

На наш взгляд, доводы Шерка и Фельдстайна, при их общей весомости, страдают условностью. Средний работник определяет свой уровень жизни, сравнивая его со своим трудовым вкладом в рост производительности через заработную плату с учётом индекса потребительских цен (ИПЦ). Фельдстайн и Шерк используют для объяснения тесной взаимосвязи между ростом производительности и ростом компенсации (не зарплаты!) неявный дефлятор цен (IPD). Уточним, что *the GDP price index and implicit price deflator* (Индекс цен ВВП и неявный дефлятор цен) измеряют изменение цен с точки зрения внутреннего производства товаров и услуг и, таким образом, относятся к товарам и услугам, приобретаемым потребителями, предприятиями, правительством и иностранцами, но не импортёрами [Church, 2016].

На наш взгляд, получается двойная «подмена тезиса»: 1) компенсация вместо заработной платы; 2) неявный дефлятор цен (IPD) вместо Индекса потребительских цен. Последняя подмена вызывает возражения, так как реальный доход (реальная зарплата) (вспомним про этот термин!) определяется суммой товаров, которую может приобрести работник за свою зарплату. Дефлятор не включает импортные товары, то есть не учитывает преимуществ, которые получает от международного разделения труда потребитель США (Германии, России). Получается, что покупатели довольствуются только «доморощенными» продуктами, а ведь это совсем не так, как в реальной жизни. Ясно, что чем выше доля импортных товаров в потребительских расходах, тем больше будет искажение. Если взять конкретно США, то кроме сельскохозяйственной продукции очень сложно было во время жизни в Америке найти какие-либо потребительские товары «made in USA». Напротив, произведённый авианосец или танк, которые были проданы по «квази-рыночной» цене, включаются в стоимость ВВП. Элементы «компенсации» помимо заработной платы также не являются полностью рыночными и их ценность для работников разных возрастов принципиально различается. Следовательно, здесь, — при расчёте компенсации, — есть определённый элемент условности.

Кроме того, исследование [Brill et al, 2017] показало, что в 83 % проанализированных отраслей экономики США имелись разрывы между производительностью и компенсацией, когда один и тот же дефлятор использовался для выпуска и компенсации. Эти разрывы возникли из-за снижения доли труда в доходах.

Возможные причины появления разрыва между ростом производительности и ростом оплаты труда

В основе этого разрыва лежит изменение доли труда в национальном доходе. Сторонники отсутствия разрыва, как например Фельдстайн [Feldstein, 2008], пишут о стабильности доли оплаты труда. По его расчётам, общая компенсация работникам как доля национального дохода составила 66% национального дохода в 1970 г. и 64% в 2006 г.. Этот показатель доли оплаты труда был на удивление стабильным с 1970-х гг.. Данное положение о стабильности впервые после Кейнса было выявлено Калдором [Kaldor, 1961] и заключается в том, что в течение столетия беспрецедентного технического прогресса в сфере транспорта, производства и связи доля труда в национальном доходе оставалась примерно постоянной [Jones, Romer, 2010]. Для объяснения сбалансированного пути роста долей труда и капитала в экономической литературе mainstream и сейчас создаются соответствующие модели [Ngai, Pissarides, 2007; Acemoglu, Guerrieri, 2008].

Однако эмпирические данные по многим странам мира показывают, что в последние десятилетия доля труда в национальном доходе упала, и более всего в 2000-е г. [Elsby, Hobijn, Sahin, 2013; Karabarbounis, Neiman, 2013; Autor et al, 2017; Dao et al, 2017]. В частности, исследование [Brill et al, 2017], проведенное в 183 отраслях экономики США за период 1987–2015 гг. показало, что средний темп роста доли трудовых доходов в общем доходе составил –0,6% в год. В Германии доля ВВП, приходящаяся на домашние хозяйства, упала с 65% в начале 1990-х гг. до 60% или ниже, что принесло выгоду корпоративным прибылям¹. Причины для появления и расширения такой тенденции в современной экономической литературе называются разные. Среди них выделим качественный рост использования новых технологий (цифровизации, искусственного интеллекта, интернета вещей, роботизации); изменение структуры национальной экономики и структуры рынка труда; уменьшение влияние профсоюзов; сознательная политика государственного регулирования, направленная на увеличение доходов только верхнего одного процента работников. В частности, снижение членства в профсоюзах и их власти на переговорах сломало тандемное движение производительности труда и заработной платы к середине 1970-х гг.. По мнению Т. Кочана и В. Кимболла, ещё предстоит создать, с участием профсоюзов, современные способы поддержки устойчивого роста заработной платы или мотивации работодателей к конкуренции на основе высокой производительности и высокой заработной платы [Kochan, Kimball, 2019].

Мишель акцентирует внимание на преднамеренном выборе макроэкономической политики, сделанном от имени людей с наибольшим доходом, богатством и политической властью. Этот выбор был сделан по пяти широким категориям: отказ от полной занятости как основной цели экономической политики, снижение власти профсоюзов, различной политики на рынке труда и деловой практики, политики, которая позволила руководителям Советов директоров и финансовым руководителям захватывать всё более крупные доли от экономического роста и политики глобализации [Mishel, 2015].

Д. Отор с коллегами объясняют падение доли рабочей силы в ВВП в Соединенных Штатах и во многих других странах объясняют ростом «фирм-суперзвёзд» [Autor et al, 2020].

¹ Vorsprung durch Angst // The Economist. Jul 8th 2017. P. 12.

Одним из важнейших факторов разрыва между ростом производительности и ростом оплаты труда медианного работника является применение новых технологий. Так, появление широкополосной связи имело последствием увеличение оплаты именно квалифицированного персонала. Компании за счёт упрощения решения таких проблем, как «нестандартные, абстрактные задачи», смогли автоматизировать рутинные задачи и за счёт этого заменить неквалифицированных работников, что привело к дифференциации зарплат сотрудников. [Akerman et al, 2015]. В частности, исследование внедрения широкополосной связи в период между 2000 и 2009 гг. в Бразилии показало, что средний работник по сравнению с работниками в фирмах без широкополосной связи получил 2,3% совокупного прироста реальной заработной платы, но менеджеры в фирме набрали 8–9%, а исполнительные директора — 18–19% прироста [Poliquin, 2018].

Частично увеличение разрыва между ростом производительности и ростом оплаты труда связано с меньшими, чем раньше, усилиями самих американских работников. Шамбо и Нанн [Shambaugh, Nunn, 2017] выделили следующие три фактора, не позволяющие расти доле рабочей силы в ВВП США. Более высокий уровень образования устойчиво обеспечивает более высокую оплату труда, но 68% американцев в возрасте 25 лет и старше² не имеют высшего образования. Для сопоставления, в Республике Корея 70% людей в возрасте от 24 до 35 лет получили ту или иную форму законченного высшего образования³. Наверно, свою роль сыграл и приток мигрантов, среди которых преобладают работники низкой квалификации. Во-вторых, снижение динамизма современных работников, когда взрослые молодые люди продолжают жить со своими родителями и в полтора раза реже перемещаются в другие штаты, чтобы найти рабочие места, которые являются наиболее благоприятными для вертикальной мобильности. В-третьих, падение бизнес-динамизма. Процент фирм в возрасте до года снизился до 8% по сравнению с 14% в конце 1970-х гг., а ведь именно молодые, быстро расширяющиеся фирмы исторически являются важным фактором роста заработной платы. Отмеченные усилия являются формами приспособления фирм и их сотрудников к меняющемуся внешнему бизнес-окружению.

Особняком стоит точка зрения, примеряющая сторонников разрыва в росте производительности труда средних работников и в росте их оплаты [Stansbury, Summers, 2017]. Она состоит в том, что виновато не отсутствие повышения производительности, а механизмы преобразования увеличения производительности в повышение реального дохода среднего американского работника. Стансбери и Саммерс утверждают, что существенные изменения в росте производительности, которые произошли за последние десятилетия, связаны с существенными изменениями медианной и средней реальной компенсации (in median and mean real compensation). Сделанные ими расчёты свидетельствуют о том, что вместо роста производительности, не приводящего к росту заработной платы, другие факторы подавляют доходы типичных рабочих, даже если рост производительности способствует их увеличению.

Дальнейшие исследования

Дальнейшие исследования проблемы разрыва в росте производительности и в росте медианной реальной компенсации связаны, на наш взгляд, с выявлением её влияния на конкурентоспособность национальной экономики в условиях глобализации. Как отмечали Дж. Фурман и П. Орсаг, с 1948 по 1973 г. реальный средний доход семьи в США ежегодно увеличивался на 3%. В таком случае, вероятность того, что у ребёнка будет более высокий

² An outside punch//The Economist. 2020. July 25th P. 40.

³ Education in South Korea (16.10.2018)//<https://wenr.wes.org/2018/10/education-in-south-korea> (Дата доступа 19.01.2019).

доход, чем у его родителей, составляет 96%. С 1973 г. медианная семья видела, что её реальный доход растёт только на 0,4% в год. В результате 28 % детей имеют более низкий доход, чем их родители. [Furman, Orszag, 2018]. Результаты проведенного автором анализа показали, что для сохранения конкурентоспособности национальной экономики и продолжение существования фирм в США в условиях глобализации на жертвы фактически идут работники со средними и низкими зарплатами, а выгоды получают высшие менеджеры компаний. То же самое давление на заработные платы тех, кто не окончил колледж, и работников со средними зарплатами оказывает увеличение мигрантов в стране. Под предлогом сохранения стабильности в национальной экономике, и прежде всего стабильности рабочих мест, работники со средними и низкими зарплатами вынуждены соглашаться с отказами работодателей в ответ на просьбы о повышении зарплат. Насколько в таких условиях может расти национальная производительность, чтобы страна могла выдержать конкуренцию на мировом рынке, и какие изменения в макроэкономической политике необходимо произвести, чтобы обеспечить качественно новый тип роста экономики США? Эти вопросы остаются открытыми.

ЛИТЕРАТУРА

- Akerman A., Gaarder I., Mogstad M. (2015). The Skill Complementarity of Broadband Internet // *Quarterly Journal of Economics*. Vol.130. Pp. 1781–1824.
- Autor D., Dorn D., Katz L.F., Patterson C., Van Reenen J. (2017). The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms // NBER Working Paper. No. 23396.
- Autor D., Dorn D., Katz L.F., Patterson C., Van Reenen J. (2020). The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms // *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 135, Issue 2, May 2020, Pp. 645-709. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa004>
- Acemoglu D., Guerrieri V. (2008). Capital Deepening and nonbalanced economic growth // *Journal of Political Economy*. Vol.116. No. 3. Pp. 467–498.
- Binder A. J., Bound J. (2019). The Declining Labor Market Prospects of Less-Educated Men // *Journal of Economic Perspectives*. Vol.33. No. 2. Pp. 163-90.
- Brill M., Holman C., Morris C., Raichoudhary R., Yosif N. (2017). Understanding the labor productivity and compensation gap // *Beyond the Numbers*. Vol 6. No. 6. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.
- Church J. D. (2016). Comparing the Consumer Price Index with the gross domestic product price index and gross domestic product implicit price deflator // *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. March 2016. <https://doi.org/10.21916/mlr.2016.13>.
- Dao M., Mitali Das, Zsoka Koczan, Weicheng Lian. (2017). Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence // IMF Working Paper.
- DeSilver D. (2018). “For Most Americans, Real Wages Have Barely Budged for Decades.” Fact Tank (blog). Pew Research Center. August 7, 2018. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/08/07/for-most-us-workers-real-wages-have-barely-budged-for-decades/>.
- Elsby M., Bart H., Aysegul S. (2013). The Decline of the U.S. Labor Share // *Brookings Papers on Economic Activity*. Pp. 1-42.
- Feldstein M. (2008). Did wages reflect growth in productivity? // *Journal of Policy Modeling*. Vol. 30, Issue 4, July–August 2008, Pp. 591-594. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2008.04.003>
- Feldstein M. (2017). Underestimating the real growth of GDP, personal income, and productivity // *Journal of Economic Perspectives*. Spring 2017. Vol. 31. No. 2. Pp. 145–164.
- Furman J. Orszag P.R. (2018). Slower Productivity and Higher Inequality: Are They Related? (June 6, 2018) // Peterson Institute for International Economics Working Paper Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3191984>.
- Groshen E.L., Holzer H.J. (2019). Improving Employment and Earnings in Twenty-First Century Labor Markets: An Introduction // *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. Vol. 5. No. 5. Pp. 1–19. DOI: 10.7758/RSF.2019.5.5.01.
- Jones C.I., Romer P. (2010). The New Kaldor Facts: Ideas, Institutions, Population, and Human Capital // *American Economic Journal: Macroeconomics*. Vol. 2. Pp. 224–245.
- Kaldor N. (1961). Capital Accumulation and Economic Growth. // *The Theory of Capital*. Ed. F.A. Lutz and D.C. Hague. New York: St. Martins Press. Pp. 177–222.
- Karabarbounis L., Neiman B. (2014). The Global Decline of the Labor Share // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 129. No. 1. Pp. 61–103.
- Kochan T.A., Kimball W.T. (2019). Unions, Worker Voice, and Management Practices: Implications for a High-Productivity, High-Wage Economy // *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. Vol 5. No.5. Pp. 88–108. DOI: 10.7758/RSF.2019.5.5.05

- Machin S.* (2016). *Rising Wage Inequality, Real Wage Stagnation and Unions.* // *Inequality: Causes and Consequences* (Research in Labor Economics, Vol. 43). Emerald Group Publishing Limited. Pp. 329 — 354.
- MCLAughlin D.* (2017). *The Pocketbook Party* // *National Review* July 31th
- Mishel L., Bivens J., Gould E., Shierholz H.* (2012). *The State of Working America*, 12th Edition. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Mishel L.* (2015). “Causes of Wage Stagnation”. — Washington, DC: Economic Policy Institute. Retrieved from <http://www.epi.org/publication/causes-of-wage-stagnation>.
- Mishel L., Schieder J.* (2018). *CEO compensation surged in 2017.* Economic Policy Institute, 16 August. Retrieved from <https://www.epi.org/publication/ceocompensation-surged-in-2017/>
- Ngai L.R., Pissarides C.A.* (2007). *Structural Change in a Multisector Model of Growth* // *American Economic Review* Vol. 97. No.1. Pp. 429-443.
- Poliquin C.* (2018). *The Effect of the Internet on Wages.* December 11. Retrieved from https://poliquin.xyz/files/poliquin_jmp.pdf
- Romer P.* (2020). *The Dismal Kingdom. Do Economists Have Too Much?* // *Foreign Affairs*. Vol. 99. No. 2. Pp.150–157.
- Scheiber N.* (2015). *As His Term Wanes, Obama Champions Workers’ Rights* // *The New York Times*, August 31.
- Shambaugh J., Nunn R.* (2017). *Why Wages Aren’t Growing in America* // *Harvard Business Review*, October 24. Retrieved from: <https://hbr.org/2017/10/>
- Schröder J.M.* (2020). *Decoupling of Labour Productivity Growth from Median Wage Growth in Central and Eastern Europe.* Research Reports 448. The Vienna Institute for International Economic Studies.
- Sherk J.* (2013). *Productivity and Compensation: Growing Together* // *Heritage Foundation Center for Data Analysis Backgrounder*. No. 2825, July. 17 p. Retrieved from <http://www.heritage.org/research/reports/2013/07/productivity-and-compensation-growing-together>
- Sherk J.* (2016). *Workers Compensation: Growing Along with Productivity* // *Heritage Foundation Center for Data Analysis Backgrounder*. No. 3088. May 31.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, *Average Hourly Earnings of Production and Nonsupervisory Employees: Total Private [AHETPI]*. FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis. Retrieved from <https://fred.stlouisfed.org/series/AHETPI>, July 20, 2018.
- Stansbury A.M., Summers L.H.* (2017). *Productivity and Pay: Is the link broken?* // *NBER Working Paper* No. 24165, December.
- Stiglitz J.E.* (2015). *Inequality and Economic Growth* // *The Political Quarterly*. Vol. 86. No. 1. Pp. 134–155.

Лукичёв Павел Михайлович

loukitchev20@mail.ru

Pavel Lukichev

Doctor of sciences (Economics), Professor, Baltic State Technical University “VOENMEKH” named after D.F. Ustinov
loukitchev20@mail.ru

WHY REAL WAGES IN THE UNITED STATES DID NOT GROW?

Abstract. This article is devoted to the analysis of statistical data and expert assessments devoted to this problem. The purpose of the article is to identify the causes and consequences of the discrepancy between the growth of labor productivity and the growth of wages of the average American worker. To achieve this goal, the following will be considered: different theoretical approaches to the categories “real wages”, average wages, “compensation”, a comparison of labor productivity growth, average wages and inflation in the United States, an increase in income inequality of workers, the impact of technological changes, state regulation, levels of education for the real income of workers. The interval between the mid-seventies of the last century and the mid-tenths of the present century was chosen as the time period for the analysis. Such a long period will make it possible, in our opinion, to smooth out the distortions of general trends in certain time periods.

The analysis carried out in the article showed that the gap in productivity growth and growth in real wages of the median American worker for the period from 1973 to 2016 does exist. There are two groups of economists who have fundamentally different approaches to explaining this trend. The first group, denying the gap, is theoretically based on the Cobb-Douglas production function and the need to pay workers according to marginal productivity, reflecting the approach of employers. The second group, based on statistics and employee opinions, focuses on the existence of a gap between productivity growth and growth in real compensation for the median worker in the United States, on the resulting deepening income inequality.

Keywords: *real wages, compensation for employees, Implicit Price Deflator, labor’s share of national income.*

JEL: D24, D33, J24, J30.

REFERENCES

- Akerman A., Gaarder I., Mogstad M. (2015). The Skill Complementarity of Broadband Internet // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 130. Pp. 1781–1824.
- Autor D., Dorn D., Katz L.F., Patterson C., Van Reenen J. (2017). The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms // NBER Working Paper. No. 23396.
- Autor D., Dorn D., Katz L.F., Patterson C., Van Reenen J. (2020). The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms // *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 135, Issue 2, May 2020, Pp. 645–709. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa004>.
- Acemoglu D., Guerrieri V. (2008). Capital Deepening and nonbalanced economic growth // *Journal of Political Economy*. Vol. 116. No. 3. Pp. 467–498.
- Binder A.J., Bound J. (2019). The Declining Labor Market Prospects of Less-Educated Men // *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 33. No. 2. Pp. 163–90.
- Brill M., Holman C., Morris C., Raichoudhary R., Yosif N. (2017). Understanding the labor productivity and compensation gap // *Beyond the Numbers*. Vol 6. No. 6. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.
- Church J.D. (2016). Comparing the Consumer Price Index with the gross domestic product price index and gross domestic product implicit price deflator // *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. March 2016. <https://doi.org/10.21916/mlr.2016.13>.
- Dao M., Mitali Das, Zsoka Koczan, Weicheng Lian. (2017). Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence // IMF Working Paper.
- DeSilver D. (2018). “For Most Americans, Real Wages Have Barely Budgeted for Decades.” Fact Tank (blog). Pew Research Center. August 7, 2018. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/08/07/for-most-us-workers-real-wages-have-barely-budgeted-for-decades/>.
- Elsby M., Bart H., Aysegul S. (2013). The Decline of the U.S. Labor Share // *Brookings Papers on Economic Activity*. Pp. 1–42.
- Feldstein M. (2008). Did wages reflect growth in productivity? // *Journal of Policy Modeling*. Vol. 30. Issue 4, July–August 2008, Pp. 591–594. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2008.04.003>.
- Feldstein M. (2017). Underestimating the real growth of GDP, personal income, and productivity // *Journal of Economic Perspectives*. Spring 2017. Vol. 31. No. 2. Pp. 145–164.
- Furman J. Orszag P.R. (2018). Slower Productivity and Higher Inequality: Are They Related? (June 6, 2018) // Peterson Institute for International Economics Working Paper Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3191984>
- Groshen E.L., Holzer H.J. (2019). Improving Employment and Earnings in Twenty-First Century Labor Markets: An Introduction // *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. Vol. 5. No. 5. Pp. 1–19. DOI: 10.7758/RSF.2019.5.5.01.
- Jones C. I., Romer P. (2010). The New Kaldor Facts: Ideas, Institutions, Population, and Human Capital // *American Economic Journal: Macroeconomics*. Vol. 2. Pp. 224–245.
- Kaldor N. (1961). Capital Accumulation and Economic Growth. // *The Theory of Capital*. Ed. F. A. Lutz and D.C. Hague. Pp. 177–222. New York: St. Martins Press.
- Karabarbounis L., Neiman B. (2014). The Global Decline of the Labor Share // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 129. No. 1. Pp. 61–103.
- Kochan T.A., Kimball W.T. (2019). Unions, Worker Voice, and Management Practices: Implications for a High-Productivity, High-Wage Economy // *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. Vol. 5. No. 5. Pp. 88–108. DOI: 10.7758/RSF.2019.5.5.05.
- Machin S. (2016). Rising Wage Inequality, Real Wage Stagnation and Unions // *Inequality: Causes and Consequences (Research in Labor Economics, Vol. 43)*. Emerald Group Publishing Limited. Pp. 329–354.
- MCLAughlin D. (2017). The Pocketbook Party // *National Review* July 31th.
- Mishel L., Bivens J., Gould E., Shierholz H. (2012). *The State of Working America*, 12th Edition. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Mishel L. (2015). “Causes of Wage Stagnation”. Washington, DC: Economic Policy Institute. Retrieved from <http://www.epi.org/publication/causes-of-wage-stagnation>.
- Mishel L., Schieder J. (2018). CEO compensation surged in 2017. Economic Policy Institute, 16 August. Retrieved from <https://www.epi.org/publication/ceocompensation-surged-in-2017>.
- Ngai L.R., Pissarides C.A. (2007). Structural Change in a Multisector Model of Growth // *American Economic Review* Vol. 97. No. 1. Pp. 429–443.
- Poliquin C. (2018). The Effect of the Internet on Wages. December 11. Retrieved from https://poliquin.xyz/files/poliquin_jmp.pdf.
- Romer P. (2020). The Dismal Kingdom. Do Economists Have Too Much? // *Foreign Affairs*. Vol. 99. No. 2. Pp.150-157.
- Scheiber N. (2015). As His Term Wanes, Obama Champions Workers’ Rights // *The New York Times*, August 31.
- Shambaugh J., Nunn R. (2017). Why Wages Aren’t Growing in America // *Harvard Business Review*, October 24. Retrieved from: <https://hbr.org/2017/10>.

- Schröder J. M.* (2020). Decoupling of Labour Productivity Growth from Median Wage Growth in Central and Eastern Europe. Research Reports 448. The Vienna Institute for International Economic Studies.
- Sherk J.* (2013). Productivity and Compensation: Growing Together // Heritage Foundation Center for Data Analysis Backgrounder. No. 2825, July. 17 p. Retrieved from <http://www.heritage.org/research/reports/2013/07/productivity-and-compensation-growing-together>.
- Sherk J.* (2016). Workers Compensation: Growing Along with Productivity // Heritage Foundation Center for Data Analysis Backgrounder. No. 3088, May 31.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, Average Hourly Earnings of Production and Nonsupervisory Employees: Total Private [AHETPI]. FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis. Retrieved from <https://fred.stlouisfed.org/series/AHETPI>, July 20, 2018.
- Stansbury A. M., Summers L.H.* (2017). Productivity and Pay: Is the link broken? // NBER Working Paper No. 24165, December.
- Stiglitz J. E.* (2015). Inequality and Economic Growth // *The Political Quarterly*. Vol. 86. No. 1. Pp. 134–155.