

禁止令: 格林威治标准时间 2016 年 12 月 15 日星期四 20:00(中欧标准时间 21:00)

前不得出版发行

内容摘要

第一部分 工资的主要趋势

背景

在过去几年里，人们越来越认识到需要监测工资趋势、实施可持续工资政策，以防止工资停滞，提高全世界数以百万计的就业底薪人员的薪酬水平，确保公平分配，减少工资和收入的过度不平等，并将消费作为可持续经济发展的关键支柱。

全球工资增速降低

今年《全球工资报告》第一部分显示，自 2008—2009 年金融危机后，全球实际工资增速于 2010 年开始恢复，但 2012 年后转入下降通道，从 2.5% 降至 2015 年的 1.7%，创四年最低。如果将工资增长最快的中国排除在外，全球实际工资增长率从 2012 年的 1.6% 降至 2015 年的 0.9%。

新兴和发展中经济体工资增长较慢

危机后的大多数年份里，全球工资增长在很大程度上受亚太地区新兴发展中经济体驱动，这些国家工资增速相对较快，特别是中国。一些其他发展中国家和地区也贡献了力量。最近，这一趋势呈现减缓或逆转。在二十国集团（G20）成员的新兴和发展中经济体，实际工资增长率从 2012 年的 6.6% 下降到 2015 年的 2.5%。从地区工资增长看，报告显示，2015 年亚洲实际工资增长相对强劲，为 4.0%；中亚和西亚为 3.4%；阿拉伯国家为 2.1%；非洲为 2.0%。2015 年，拉丁美洲和加勒比地区实际工资下降了 1.3%（主要由于巴西工资水平下降），东欧实际工资下降了 5.2%（主要由于俄罗斯联邦和乌克兰的工资水平下降）。

发达国家的工资增长更快

相比之下，发达国家的工资增速有所上升。G20 成员发达经济体的实际工资增长率从 2012 年的 0.2% 增长到 2015 年的 1.7%，创十年来峰值。2015 年，美国实际工资增长率上升至 2.2%，北欧、南欧和西欧为 1.5%，欧盟国家为 1.9%。美国和德国工资增速上升是该趋势的重要推动力。目前尚不清楚发达国家的此工资增长趋势是否会持续下去，抑或是将重新回到过去的工资停滞状态。在诸多国家通缩风险上升的经济背景下，工资水平下降本身即可能成为一个重要的风险因素，导致工资—价格螺旋式下降。

全球来看，北美和一些欧洲国家的工资水平复苏不足以抵消新兴和发展中经济体的工资下降程度。发达经济体和发展中经济体间工资增长差异缩小也意味着这两个国家集团间工资收敛过程正在放缓。

劳动收入份额的不同趋势

实际工资趋势受 GDP 增长和价格通胀等经济因素影响，同时其他因素也发挥作用。现有大量文献表明，在全球大多数国家，近几十年的工资增长落后于劳动生产率增长，导致劳

动力在 GDP 中占比下降。这很可能是一系列因素共同作用的结果，包括全球化、偏向技能的技术、劳动市场制度弱化，以及金融市场将大型企业创造的盈余向投资者转移的压力日益增长等。今年的《全球工资报告》显示，在部分人士预计 2007—2010 年间许多国家劳动力份额出现逆周期性上升后，2010—2015 年间，多数国家的劳动力份额重拾长期下降趋势。中国、德国和美国等是例外，但即使在这些国家，劳动力份额仍远低于其峰值水平。

工资不平等和最低工资

平均工资并不能说明工资是如何分配给不同工薪群体的。事实显示，在最近几十年间，世界上许多国家的工资不平等现象增多。虽然某种程度的不平等反映了工人个体和生产性质的差异，但越来越多的人开始关注过度不平等导致的不良社会、经济影响。报告强调了工资不平等加剧、家庭收入不平等加剧和劳动力份额下降之间的高度相关性。

最近几年中，许多国家建立或完善了最低工资制度，以此作为帮助低薪工人和减少工资不平等的方式之一。最近证据表明，若设定在合适水平，最低工资可以提高低薪工人（其中许多是女性劳动者）的收入，同时不会对就业产生显著负面影响。然而，设定最低工资是一种权衡行为；它应该基于足够的事实证据，与社会伙伴充分协商，并适时邀请他们在平等基础上直接参与。本报告提供了一些国家的最低工资水平相对于中位数工资的可比数字。

性别工资差距

在工资总体分配中，不同工人群体间也存在薪酬差距。其中之一是性别工资差距，即女性劳动者平均工资相对于男性劳动者平均工资的百分比差距。各种研究表明，在有数据可查的大多数国家，该性别差距总体随时间推移而缩小，但尚未消除。本报告提供了诸多国家男女劳动者时薪差距的最新估计数，显示出不同国家间差异很大，从约 0% 至近 45%。

第二部分 工作场所不平等

薪资越高，工资不平等越剧烈

一国的工资不平等程度可以用不同方法衡量。通过将一国所有取薪劳动者的工资以升序排列，并将其分为 10 组（十分位数）或 100 组（百分位数），报告显示，在大多数国家，工资水平在工资分布的大部分范围内缓慢攀升，之后在工资最高的 10% 人群中急剧增加，特别是工资最高的 1% 的人群。在欧洲，一国工资最高的 10% 人群的工资平均可占到该国所有雇员工资的 25.5%，几乎与工资最低的 50% 人群在该国所有雇员工资中的占比（29.1%）相同。虽然数据不具有严格意义上的可比性，但在一些新兴经济体，工资最高的 10% 人群的工资在该国所有雇员工资中的占比更高，例如巴西（35%）、印度（42.7%）和南非（49.2%）。在南非和印度，工资最低的 50% 人群在该国所有雇员工资中的占比仅为 11.9% 和 17.1%。

雇员个人特征不能作为工资分配的主要原因

报告显示，工资和工资不平等并不仅由雇员个人技能相关的特征（如教育水平、年龄或任期长短）决定，许多其他因素也起着关键作用，包括性别、企业规模、合同类型和就职部

门等。选自发达和发展中样本国家的统计数据表明，大学学历不保证一定获得高薪工作；房地产和金融部门的高薪雇员比例过高；薪酬越高的人群中，女性比例越低。例如，在欧洲，女性劳动者的比例在三个最低工资级别中平均占 50%—60%；在薪酬最高的 10% 雇员中，这一比例下降到约 35%；在薪酬最高的 1% 的雇员中，进一步降低到 20%。在一些新兴和发展中国家，对比更加明显。报告还运用了一个标准模型，试图根据个人技能相关的特征，如教育水平、年龄和任期长短来解释工资水平，但该模型并不能解释很大一部分工资变动。实际上，个人的实际工资与通过个人技能相关特征预测的工资水平之间存在大的——有时甚至是巨大的——差异。

企业间的不平等

经典的技能相关论断不能解释很大一部分工资变化，这引发了研究人员对工作场所的兴趣，是否能将其作为工资不平等的决定因素。近期文献表明，企业间不平等加剧（以企业间的平均工资差异衡量）在 1981—2013 年间美国工资不平等加剧以及巴西工资不平等程度下降中发挥了重要作用。在美国，企业间的不平等加剧主要归因于两极分化加剧，即高技能工人集中在一些企业，而低技能工人集中在另外一些企业，这与企业重组和将外围活动外包给分包商或加盟商的趋势一致。在巴西，企业间不平等程度下降很大程度上是由于最低工资提高。

企业间不平等程度有多高？

报告显示，在许多国家呈现出一种相关性，即个人间的工资不平等程度较低，企业间的工资不平等程度也较低（如在瑞典或挪威），或两种类型的不平等程度均较高（如在英国或罗马尼亚）。但也有一些国家，两种类型的不平等程度差异很大。发展中国家的企业不平等往往比发达国家更大。在发达国家，工资最高的 10% 企业的平均工资往往是工资最低的 10% 企业平均工资的 2—5 倍，但在越南，这一比例会上升至 8 倍，南非甚至高达 12 倍。我们还发现，挪威支付中等工资水平的企业所占比例较高，而英国支付低于或高于中等工资水平的企业比例较高。发展中国家中，大多数中低工资水平企业和少数较平均工资水平高出很多的企业之间往往有很大差距，这反映出结构性差异。

企业内的不平等

虽然企业间的不平等在最近的工资趋势中发挥了关键作用，但它并不总是全部工资不平等的最核心因素。之前已有记载说明，在美国，总工资不平等中的较大一部分可归因于企业内的不平等，而不是企业之间的不平等。此外，尽管后者是雇员超过 1 万人的“超大企业”近期雇员间工资不平等加剧的主要原因，但是两种类型的不平等都大大增加，且幅度大致相同。

欧洲工资不平等的“金字塔”

2010 年，欧洲的企业内工资不平等几乎占总工资不平等的一半。通过将企业按照平均工资水平排序，并考量其支付的最低和最高工资，报告指出，欧洲的工资不平等相当大，特

别是在平均工资较高的企业内。当比较雇员个人工资和其所在企业的平均工资时，我们发现大多数人（约 80%）的工资低于其所在企业的平均工资。在曲线的最低端，一些雇员的工资远远低于其所在企业的平均工资，表明这些企业内的严重不平等是造成工资过低的原因。在曲线的最高端，工资最高的 0.1% 雇员时薪为 211 欧元，而其所在企业平均时薪为 45 欧元。报告中，我们通过图形说明了一些企业向个别雇员支付极高工资是如何导致工资分配呈现高度不平等的“金字塔”，强调了企业间和企业内工资不平等的广度和深度。虽然我们希望通过同时分析发达经济体和新兴经济体的情况，但实际上后者很少有“匹配”数据（即反映雇员和其所在企业信息的一套数据）。

工作场所性别工资差距

在报告中，我们还使用欧洲的“匹配”数据，计算了性别工资差距。我们发现，性别工资差距在 2002-2010 年间下降，但在绝大多数欧洲国家，性别工资差距仍然为正，且在高收入人群中的不平等性高于中低收入人群。虽然欧洲的性别时薪差距约为 20%，但在工资收入最高的 1% 人群中，这一差距可达 45%。而在薪酬最高的 1% 人群中，CEO 的性别工资差距甚至超过 50%。在平均工资较高的企业中，性别工资差距更大。在欧洲平均工资最高的 1% 企业中，性别工资差距几乎为 50%。报告还显示，性别工资差距在低年龄劳动力市场即存在，但在 40 岁以上雇员中该差距大幅增加。

第三部分：总结和结论

需要在全局层面上进行政策协调

平均工资的停滞和劳动力份额的下降可能产生社会和经济影响。从社会影响来看，经济增长和工资增长之间的脱节意味着工人及其家庭没有感觉到他们正在分享经济进步的成果，这将使他们感到沮丧。从经济影响来看，低工资增长抑制了家庭消费，这将减少总需求，特别是当许多大型经济体同时处于工资停滞状态。鉴于此，2015 年各国实现的较高工资增长已经对他国产生了积极的经济影响。在经济允许的情况下，应该保持或进一步鼓励较高的工资增长。但这并不适用于每一个国家，因为在有些国家，较高的工资增长可能会增加劳动力成本，难以保持企业发展和就业的可持续性，还可能导致出口或投资大幅减少。因此，对待具体国家需要采取不同的办法。

过去的《全球工资报告》曾呼吁在全球层面上进行政策协调，以避免太多国家同时追求工资节制政策或竞争性工资削减以求增加出口，两者都可能导致区域或全球总需求减少或通货紧缩。鉴于此，将工资政策列入近期 G20 会议议程是一个积极的变化。2016 年，G20 呼吁实施宏观经济政策以实现实质性工资和生产率增长，同时还呼吁工资政策原则的可持续性，其中强化的劳动力市场制度和政策——如最低工资和集体谈判——可帮助工资增加，从而更好地反映生产力增长的改进。

针对具体国家可能采取的政策措施

需要在各个层级实施强有力的、雄心勃勃的政策行动，以确保工资的可持续增长和所有人都能公平分享到发展成果。这些政策反映需要考虑到长期趋势和近期发展。首先，适当的政策反映必须明确在积极或消极方面推动工资发展和引起工资不平等的具体因素。鉴于此，国家政策应以每个经济体的模式和驱动因素为基础，同时认识到许多趋势在类似发展水平的国家具有广泛影响。

- **最低工资和集体谈判。**最低工资和集体谈判可能同时减少企业之间和企业内部的不平等。但集体谈判组织方式的差异具有不同影响。当集体谈判在国家、行业和/或分支机构、在多雇主环境下进行，并且各级协调时，可以覆盖更大比例的工人，企业内部和企业之间的不平等现象很有可能会减少。政府将集体协议范围扩展到特定领域或国家可以强化此影响。当集体谈判范围狭窄，发生在公司或工作场所层面时，效果仅限于这些企业内的工资不平等。国际劳工组织有关于集体谈判和最低工资的国际劳工标准，最近还发布了关于这两个问题的政策指南，也指出将最低工资和集体谈判的互补性作为政策工具。

- **雇主和工人通过集体谈判减少不平等的新举措。**近年来已采取新举措以解决企业之间（特别是在买方与其分包商之间）日益增长的不平等问题，从而确保将供应链内所有部分都纳入集体谈判协议。在国际层面上，一些企业强调在竞争环境中企业提高工资的难度，在这种环境中，买家可以以最低的价格来购买。鉴于此，一个有趣的举措是，一些主要的全球品牌决定与制造商和工会联合倡议，在服装生产国促进行业层面的多雇主集体谈判。¹

- **高薪：企业自律还是更多规制？**考虑到本报告中记录企业内工资不平等的程度，很明显，企业在自律中发挥着自己的作用，将工资不平等保持在社会可接受的范围内。许多CEO实际上自己决定自己的薪酬，股东通常不能确保公平的高管薪酬符合社会价值观或甚至公司绩效。国际劳工组织认为“可持续发展企业参与社会对话，拥有良好的劳资关系，例如集体谈判和工人信息沟通、磋商和参与。这些是创造双赢局面的有效工具，因为它们促进了共同价值观、信任、合作以及对社会负责的行为”（国际劳工组织，2007年，第5页）。过去规制高薪的举措集中在薪酬透明度和由股东定薪酬上。现在还有一些问题，是否需要更多的监管来限制基于短期股东价值而不是长期企业绩效的薪酬方案。

- **可持续发展企业的生产力增长。**鉴于企业之间平均工资的差异是整体工资不平等的重要决定因素，促进可持续发展企业的生产率增长可允许更高的平均工资并减少工资不平等。增长和不平等之间不需要进行权衡。然而，如果企业之间日益不平等是由于两极分化和外包，那么在低附加值部分提高生产率可能没有什么余地。更广泛地说，在2007年国际劳工组织关于促进可持续发展企业的结论中指出，不平等和歧视与可持续发展企业是不相容的，并强调可持续发展的基础上有利于企业创造、增长或转变环境的重要性。这种有利的环境将对利润的合法追求（经济增长的关键推动力之一）与发展的需要结合起来，尊重人的尊严、环境的可持续性和本职工作。

¹ 见 <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

• **解决工人群体，包括男女性劳动者之间不平等的工资问题。**只有当劳动力市场制度和工资政策包括和保护弱势、处境不利或受歧视的群体时，才能真正有效地减少不平等。性别工资差距——男女平均工资差异仍然是全球关注的问题。报告强调，尽管所有类型的企业都存在性别工资差距，但在平均工资高的企业中，这种差距特别大。这表明，企业层面的工作评价仍然是法律的重要补充，法律应保障同工同酬权利，确保政府有效执行这一权利以及雇员能有效诉诸法律。在报告记录的措施中，控制 CEO 的薪酬在一定范围内很可能可以减少男女性 CEO 之间的巨大薪酬差距。

减少不平等的其它措施

刚才讨论的措施当然不是如何减少不平等的全部内容。鉴于此，值得回顾的是，《全球工资报告》每两年出版一次，前一版分析了工资、家庭收入和更广泛不平等之间的关系，提出了一些减少不平等的其它政策措施。

• **利用财政政策，以税收和转移支付形式解决工资和不平等。**在许多发达经济体，税收制度近年来累进性降低，扩大了劳动力市场的不平等。针对企业和个人避税以及为低收入家庭提供针对性税收减免的改革可算是一一定程度上弥补了累进税收制度的缺失。差距较大的累进税收或有助于降低高管薪酬，减少 CEO 对高薪的要求。财政政策还必须通过向低收入家庭的转移支付来解决不平等，方式包括现金等直接转移支付、公共就业机会或就业保障，亦或是食品补贴。虽然许多国家已经扩大了他们的社会保障范围，但世界上大部分人口仍然没有健康和养老福利，更大比例的人在失业、残疾、工伤或生育期间，在没有育儿和家庭保险的情况下生活（国际劳工组织，2014b）。

• **间接影响工资和工资分配的政策应作为综合反映的重要内容。**这些政策包括获得优质教育的途径、正在进行的提高劳动力技能的计划，以及求职者和工作之间更加匹配。这些政策还包括解决在非标准就业工人（特别是临时工和临时机构员工）身上经常出现的工资差异化政策，这种现象在许多工业化国家中正在增多，在发展中国家过去与标准工作相关的劳动力市场上也呈上升趋势。采取的措施应寻求向非标准就业工人提供标准就业工人可享有的雇佣保护，并通过各种雇佣安排调整保护内容。这将促进实施工人平等待遇原则，避免基于职业地位的歧视以及减少间接的性别歧视，确保非标准工作不仅仅是为了降低劳动力成本而为特定工人群体提供较差的报酬和工作条件（国际劳工组织，2016b）。