



第一项议程

介绍第一期全球工资趋势报告

导 言

1. 就业和社会政策委员会在其 2007 年 3 月会议上承认，工资是体面劳动的一个核心组成部分，而国际劳工组织应在填补这一领域存在的严重的知识空缺方面发挥一种牵头作用。为此，委员会要求劳工局就全世界的工资和工资确定趋势及其对政策的影响编写定期报告。为理解并监督工资发展情况，委员会强调了改善工资数据以及产生可靠和可比较的统计资料的必要。第一期全球工资报告¹将于 2008 年年底发行。预计下一期于 2010 年年底发行。
2. 报告突出了具有某些区域和国别特征的主要全球趋势，以说明它们的趋势或例外情况。一项重大努力体现在开发一个新的数据库方面，内容涉及实际平均工资，工资收入者的不同成份之间的工资分布以及实际最低工资的水平。除为进行全球比较而开展的数据收集外，在一些择定国家开展了国家研究并举行了一些工资专家会议。在该报告发行后，将在网上发布该报告所采用的工资数据库和国别文件。这份报告和今后的报告是在国家层面对来自国际劳工组织的三方成员有关这一领域日益增长的技术援助要求做出的一个反应。²它们还旨在就有助于劳工局和国际劳工组织的三方成员实际落实最近通过的关于争取公平全球化的社会正义宣言提供一些见解。
3. 本文件的目的在于与就业和社会政策委员会(ESP)分享有关第一期全球工资报告的主要研究成果和建议方面的信息。该文件在结束部分概述了有关今后工作的若干措施，包括可供下一期全球工资报告审议的可能的政策主题，以供委员会讨论。

¹ 国际劳工组织：2008-09 年全球工资报告：迈向政策一致性：最低工资和集体谈判(即将发行)。

² 2008-09 两年期下列国家的体面劳动国别计划(DWCPS)突出了“工资”：亚美尼亚、巴西、中国、马来西亚、墨西哥、蒙古、俄罗斯联邦和塔吉克斯坦。正在斯里兰卡和坦桑尼亚联合共和国开展技术援助。

全球工资趋势

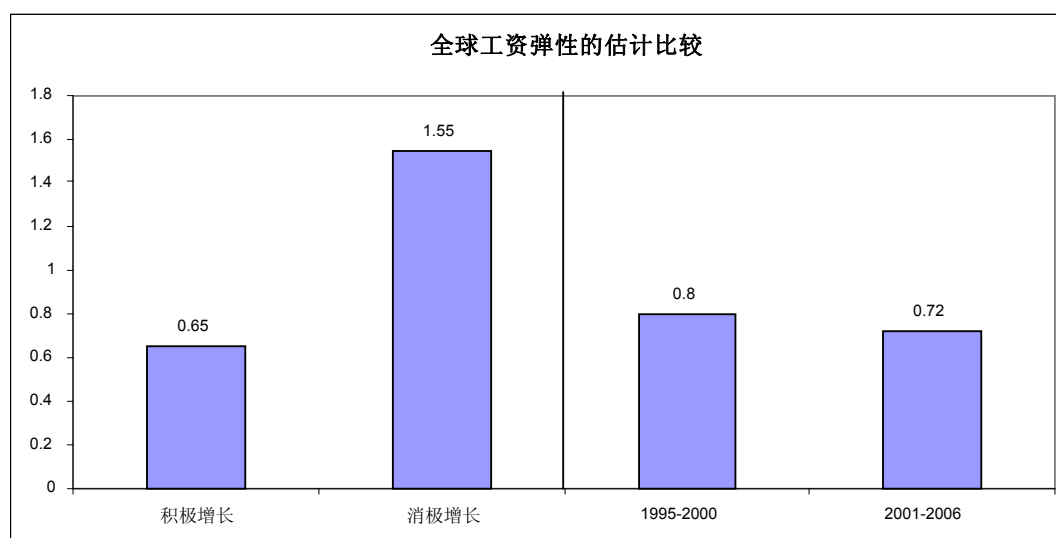
平均工资

4. 从全球来看，薪给就业占总就业的约一半，无论是对妇女还是对男子来说，这一比率在几乎所有地方均呈增长态势。在 2001-07 年阶段期间，平均工资实值以每年 3.2% 的比率增长。³这一估计是以来自所有区域的 83 个国家的数据为基础的，代表了世界人口的约 70%。在同一阶段期间，人均国内生产总值的年增长率为 4.6%。这些平均数反映了一些发展中和转型国家的强劲业绩。然而，大多数国家经历了较低的工资增长。有半数国家的平均工资增长低于 2%。
5. 不同区域的发展情况也存在着反差。根据国际劳工组织/劳动力市场关键指标区域分类标准，拉丁美洲和加勒比地区的年工资增长为 0.5%，欧盟(EU) 国家 和其它发达经济体的年增长率为 2.3%(经济合作与发展组织国家的年增长率为 1.6%，而欧盟新成员国的增长率显著高于这一数字)，亚洲国家的年增长率为 2.9%(包括中国每年高于 10% 的比率)，而独立国家联合体(CIS)以及中欧及东南欧的非欧盟国家的年增长率为 13.4%。⁴在独联体国家，强劲的工资增长是 20 世纪 90 年代初经济转型的早期阶段发生的工资严重萎缩恢复进程的组成部分。
6. 在从 1995 年到 2007 年的更长阶段期间，经济增长始终是与工资的积极变化联系在一起。一般来说，当人均国内生产总值额外增加一个百分点时，平均工资额外增加 0.75 个百分点。这一所谓的 0.75 的工资弹性证实，只有当经济持续扩张和劳动生产率持续增长时，才有可能实现连续几年的工资增长。
7. 同时，尽管经济增长与实际工资的变化具有积极的相互关联，但可观察到这一现象，即实际工资的增长低于经济增长率。这种现象支持了这一观点，即工资增长落在了生产率增长的后面。与这些趋势相一致，国内生产总值中分配给工资的份额也出现了一种下降的趋势。两个不同阶段(1995-2000 和 2001-07) 的比较表明，工资份额在四分之三的有数据可查的国家中出现下降。无论是在发达还是在发展中国家均可注意到这一下降趋势。总的来说，当把所有国家类别考虑在内时，国内生产总值的年增长率每提高 1%，用于工资的国内生产总值的比率便下降 0.05%。
8. 可以两个额外的考虑作为这两项观察的补充。第一，工资与经济增长之间的关系通常在经济下降期间发生变化。尽管工资在经济扩张期间不太会对人均国内生产总值的变化作出充分反应，但经济下降期间工资却变得趋向于反应过分，而且跌幅往往大于国内生产总值的跌幅。第二，工资对经济增长的反应程度随着时间的推移稍微有所削弱，与 1995 年和 2000 年之间的 0.8% 相比，2001 年和 2006 年之间人均国内生产总值每额外增长 1% 即导致 0.72% 的工资增长(见图 1)。

³ 除非特别声明，则我们在整个这一节中使用的“工资”一词系指“实际工资”。

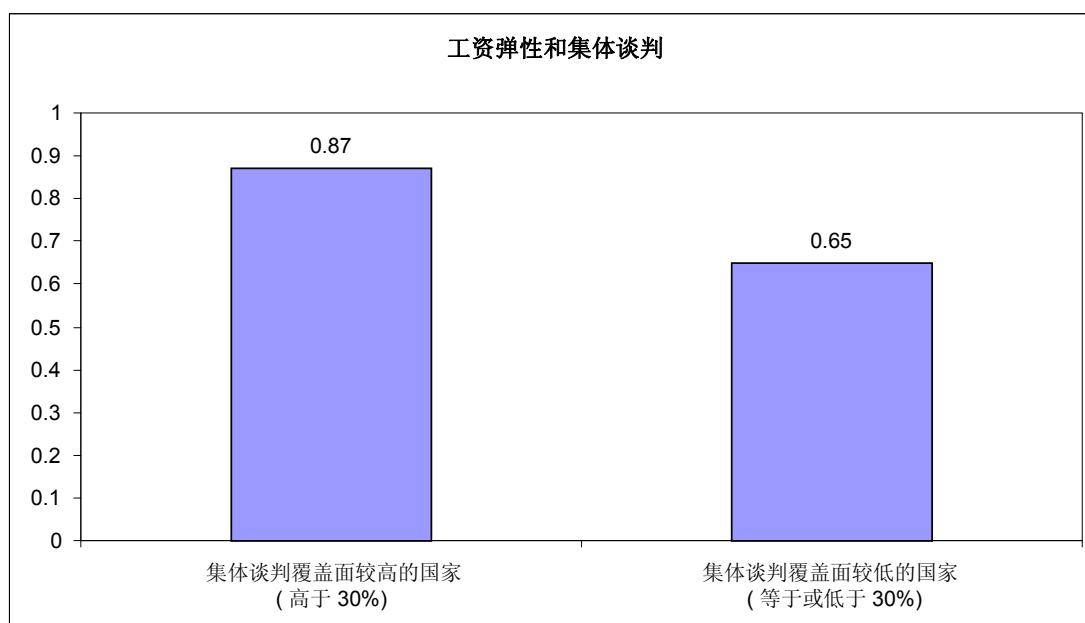
⁴ 有关非洲和中东国家的增长率估算不太强劲，因而未予以报告。

图 1.



9. 集体谈判覆盖面较宽的那些国家在人均国内生产总值增长和工资增长方面出现了较小的差距。对那些“低覆盖率”国家来说(覆盖面被界定为低于或等于 30%)，“工资弹性”约为 0.65，这一数字低于 0.75 的世界平均数。在“高覆盖率”国家的例子中，这种工资弹性大为提高：一般来说，人均国内生产总值每增长 1%即伴随着平均工资 0.87%的增长。因而，在存在显著的集体谈判覆盖面的情况下，实际工资与经济增长则更加有力地联结在一起(见图 2)。

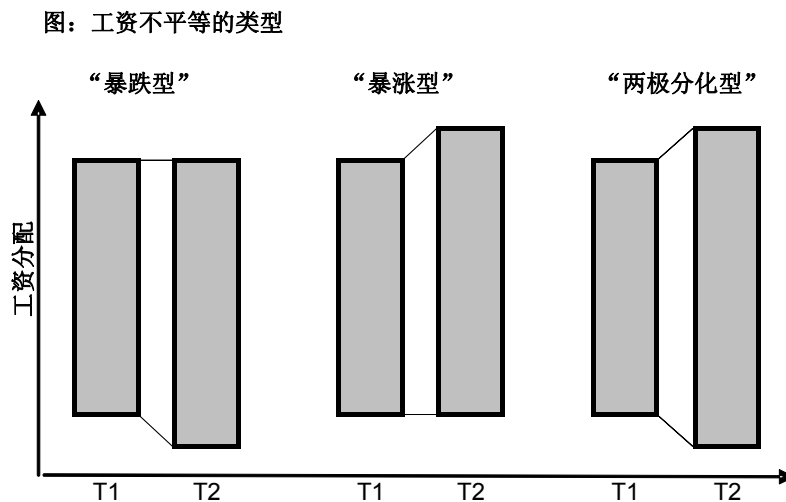
图 2.



工资不平等

10. 自 1995 年以来，最高工资和最低工资之间的不平等在我们掌握有数据的三分之二还多的国家中得以扩大。⁵工资不平等方面的此类扩大可归因于若干因素，在可对其政策影响得出结论之前有必要对它们加以区分。图 3 表明了工资不平等扩大的三个不同类别的类型。第一类“暴跌型”系指下列情况，即由于最低工资的某些恶化导致的工资不平等的日益扩大。第二类“暴涨型”表明了相反的情况，即最高工资收入的增长日益高于其它工资类别。最后一类属于两种走向同时发生的情况，从而导致工资收入的一种“两极分化”。尽管现实是这些类别通常是混在一起的，但我们在实践中观察到，在不平等已经扩大的那些国家，“暴跌型”工资和“暴跌型”工资同样普遍。这些趋势合在一起往往导致日益扩大的两极分化。

图 3. 不同类型中日益增长的不平等：图解

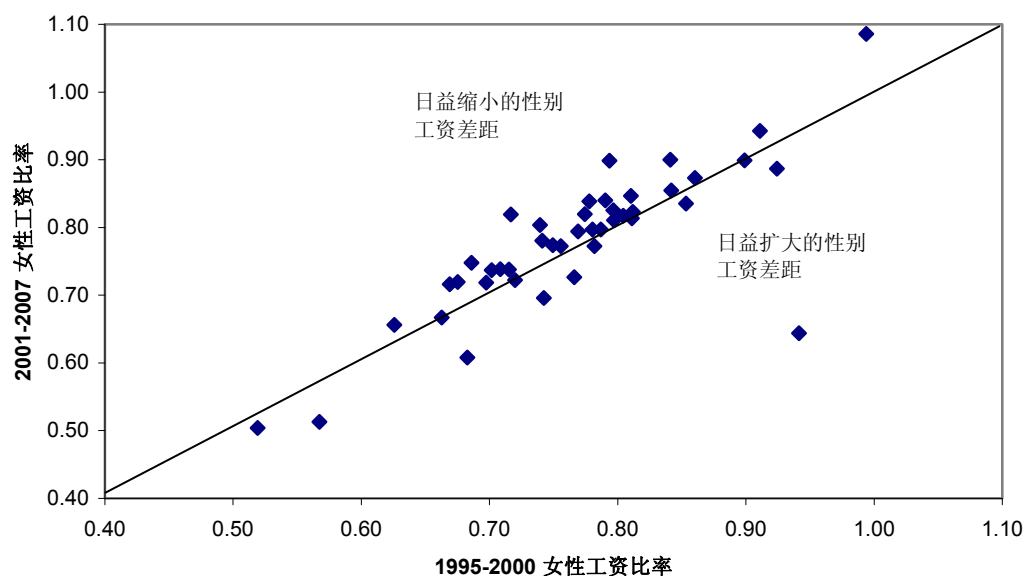


注释：T1 系指原先的情况，而 T2 系指新出现的情况。

11. 不平等的另外一个重要方面是妇女与男子之间的工资差别。妇女和男子之间的报酬差距仍然很大，而且只是在非常缓慢地缩小。尽管在可得到数据国家的约 80% 出现了女性与男性平均工资比的增加，但变化幅度不大，而且在某些情况下可以忽略不计(见图 4)。考虑到妇女近来接受教育的程度以及工作经历方面性别差距的逐步缩小，这种情况是令人失望的。妇女的工资在大多数国家平均处于男子工资的 70% 和 90% 之间，但在世界的其它地区，特别是在亚洲，大大低于这一比率的情况普遍存在。

⁵ 我们是以“D9/D1”比率衡量工资不平等的，D9 在工资分配中意味着 9 个分级的上限(或最高一级的低限)，而 D1 系指最低一级的上限。

图 4. 性别报酬差距的变化(1995-2007)



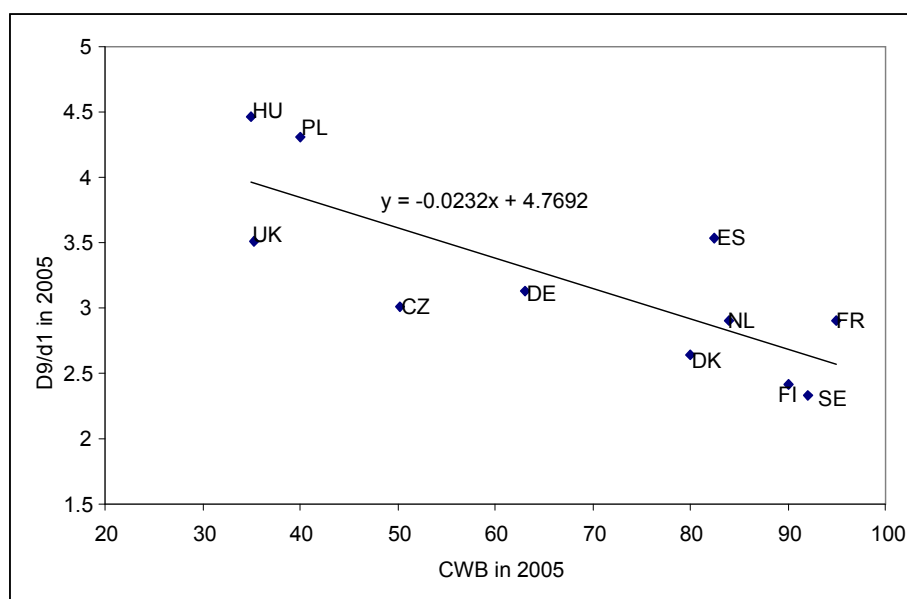
注释：图例系指女性与男性平均工资的比率。数字少于1.0意味着女工的平均收入低于从事相同工作的男性。

资料来源：国际劳工组织工资数据库。

12. 在集体谈判覆盖率较高的那些国家(30%以上)，无论是总体还是工资分配的低端部分，工资不平等的幅度显著缩小。⁶以欧洲国家为例，可通过一种简单的对比(见图5)使集体谈判覆盖率与总体工资不平等之间的联系具体化。尽管其它一些因素亦影响到不平等，但我们注意到芬兰、瑞典、丹麦、荷兰和法国具有很高的集体谈判覆盖率和较低的工资不平等，而联合王国、匈牙利和波兰则具有较低的覆盖率和较高的工资不平等。

⁶ 总体工资不平等是根据高收入者和低收入者的比率衡量的(D9/D1)。

图 5. 欧盟国家的工资差别(D9/D1)和集体谈判比率(2005 年)



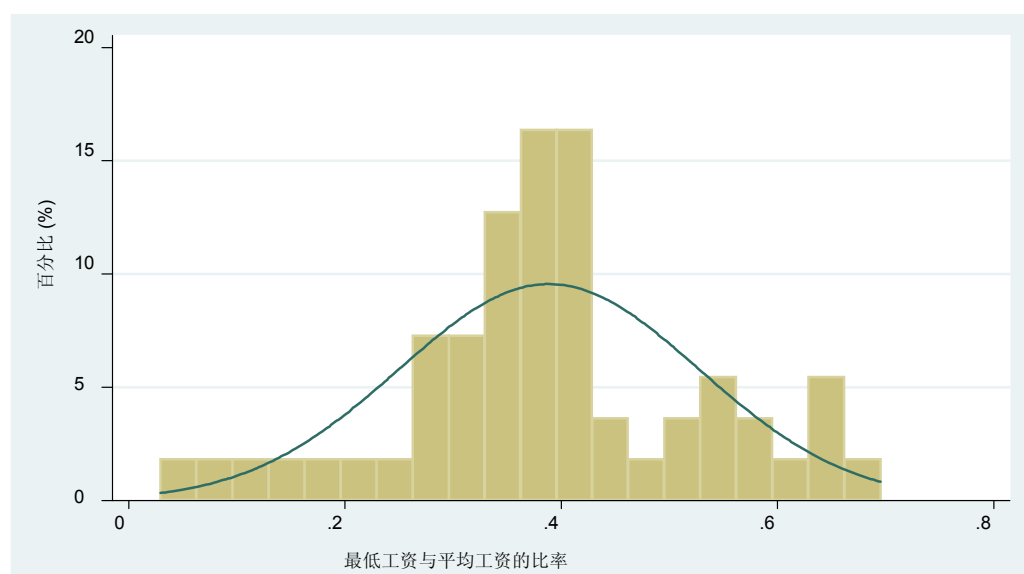
最低工资

13. 无论是在发达还是在发展中地区，为缓解由于劳动力市场低端日益增加的不平等导致的社会局势的紧张，最低工资开始重新活跃起来。最近的趋势表明，最低工资有了某种程度的复兴。从全球来看，最低工资在 2001 至 2007 年期间(实际价值)⁷每年平均提高了 5.7%。这种情况表明最低工资收入者的购买力显著提高，而且还与以前最低工资的实际价值下降的某些阶段形成对照。无论是在欧盟和其它发达经济体(+3.8%)还是发展中国家(+6.5%)，最低工资收入者的实际收入增长显著。
14. 发达国家最低工资复兴的最具象征性的例子或许当属联合王国，该国在上个世纪 80 年代取消了其产业层面的最低工资制度后，于 1999 年通过了覆盖全国的一种新的最低工资。自那时以来，最低工资的实际价值每年增长 3.5%。爱尔兰也于 2000 年在其历史上首次采用了一种全国性的最低工资。在欧盟的那些新成员国当中，为逐步赶上老成员国的水平，普遍显著提高了最低工资。
15. 发展中国家也在定期提高其最低工资，以便为弱势和未组织起来的工人类别提供社会保护。诸如阿根廷、巴西、中国和南非一类的大国正处在这一上升趋势的主要推动者的行列。例如，面临越来越多的对日益扩大的工资不平等的关注，中国于 2004 年颁布了有关最低工资的新规定。南非于 2002 年实行了最低工资底线，以保护不同经济部门中数百万低报酬工人的工资。巴西和阿根廷也重新实行了最低工资政策，以帮助扭转自本世纪初以来低报酬工人工资的下降趋势。
16. 总的来说，最低工资也趋向于随着平均工资的增加稍微提高(在可得到此类数据的那些国家从 2000-02 年的 37%提高到 2004-07 年的 39%)。图 6 表明最低工资与平均工

⁷ 除非特别声明，则我们在整个这一节中使用的“最低工资”一词系指“实际最低工资”。

资的比率在国与国之间存在着很大的差别，但最通常的情况是平均工资的约 4 成。统计分析还表明，较高的最低工资亦与工资分配的下半部分的工资不平等的缩小联系在一起。⁸然而，与人均国内生产总值相比，发达国家的最低工资保持了平稳，而世界上的其它国家则趋向于下降。这种情况可能反映了发展中国家平均劳动生产率的强劲增长，而这种增长不一定被反映在劳动力市场低端部分最低工资的相应增长方面。

图 6.



政策影响

17. 研究结果表明，无论是劳动生产率还是工资政策均有助于改善工资结果。尽管经济增长是工资增长的一个必要条件，然而较高的集体谈判覆盖面有助于改善人均国内生产总值的增长在工资增长方面的体现，并对较低的工资不平等做出贡献。最低工资还可被用以有效地减少劳动力市场底层部分的工资不平等。总的来说，这些结果支持了这一观点，即有必要加强劳动力市场机构的作用。
18. 重申这一原则是重要的，即讨价还价和谈判属于工资确定的最有效方法，因为它们反映了工人和雇主的需要及利益。最近的研究日益承认有关工资方面的集体谈判的积极影响，并对有关讨价还价必然会对经济表现产生不利影响的假设提出了质疑。⁹从这一观点来看，强调世界各地在集体谈判覆盖面方面的一些对比性发展情况可能

⁸ 工资分配的较低部分的不平等是以中位数工资(D5)与底层部分的高工资(D1)的比率衡量的。

⁹ 几年前，对由世界银行发布的一些材料进行的综合审议得出这样的结论：在有效的保障了结社自由和集体谈判的那些国家和未做到这一点的那些国家之间进行的比较研究“揭示了在经济表现方面没有什么系统的区别”。见 T. Aidt 和 Z. Tzannatos 合著：工会与集体谈判：在全球环境中的经济影响(世界银行，2002年，哥伦比亚华盛顿特区)。

是令人感兴趣的。尽管在许多国家，集体谈判由于各种因素保持在低水平和甚至出现实际下降，包括小企业中或受雇于非典型合同的工人数目的增加，但也看到了一些起抵消作用的重要的发展情况。首先，集体谈判覆盖面在许多欧洲国家保持了高水平，有时还得到了提高。例如，丹麦、芬兰、西班牙、瑞典和葡萄牙便属于此类情况。其次，其它地区的一些国家，如南非、阿根廷和斯洛文尼亚，亦在激励集体谈判方面取得了成功。

19. 假如将最低工资定在合理的水平，则可增加享有最低生活工资工人的数目并减少性别之间的报酬差距，而对就业水平有很小或没有不利影响。¹⁰ 然而，最低工资不应被用以作为开展集体谈判的一种替代。复杂的产业、部门或职业最低工资制度，它们为不同产业的众多工人类别确定有工资标准，最终可能会妨碍而不是激励集体谈判。尽管一些经验表明，社会伙伴之间有关最低工资的谈判有助于激励集体谈判，但在大多数情况下发现复杂的最低工资确定制度对集体谈判产生了“排挤效应”。
20. 这一负面经验指明了制定审慎和一贯政策的重要性。涉及制定一套综合和连贯的最低工资和集体谈判政策的良好做法，包括：(1)保持最低工资的简单化和可选择性，凡可能时，选择一种国家最低工资而不是复杂的部门和/或职业最低工资。(2)凡可能时，努力确保社会津贴与最低工资标准脱钩，因为这种做法往往会使政府由于担心对社会保障预算产生不利的影响而不去提高最低工资；(3)确保最低工资伴有涉及劳动监察员以及社会伙伴的可靠的实施机制；和(4)将覆盖面扩展到包括诸如家务工人在内的弱势群体，他们往往在法律上或事实上被排除在最低工资法的保护之外。为使最低工资对性别平等产生最大程度的影响，这一点尤为重要。
21. 最后，为避免对经济产生偶发性重大冲击并在面临价格提高时维持受影响工人的购买力，定期提高最低工资是可取的。在当前粮食和油价急剧上升以及对 2008 和 2009 年高通货膨胀预测的情况下，凡可能，应提高最低工资以保护最弱势工人。最低工资政策应与诸如收入转移一类的其它政策一并采用。到目前为止，大多数公开讨论主要集中在保持工资的低增长方面，以图避免“工资—价格”的螺旋上升。¹¹ 尽管这是一个重要的目标，但在当前面临的困难的经济环境下，应将其结合进保持人民的购买力的更广泛的政策目标中，特别是对处在工资分配底层的那些人员来说。

¹⁰ 最近在发达或发展中经济体进行的数目越来越多的经验式研究表明了这一点。例如，在美国，650 名著名经济学家于 2006 年签署了一项声明，指出联邦和州最低工资的增加“可显著地改善低收入工人及其家庭的生活，而不会产生批评者所声称的不利影响”。在发展中国家开展的不同研究也得出了类似的结论。例如，参见 S. Lemos 著：“最低工资对巴西整个私营和公共部门的影响”，载于发展研究杂志，第 43 卷，2007 年第 4 期。

¹¹ “工资—价格螺旋上升”系指工资和价格交替追升的一种情况。

今后的工作

22. 第一期全球工资报告着重于世界各地的宏观层面的发展情况，而对国家内部的重要发展情况着墨不多，如不同部门和不同工人群体之间的工资趋势。为使全球工资报告对包括体面劳动国别计划框架在内的政策制定提供更富有洞察力的观点，继续改善全球数据的收集以及就一系列关键问题开展更系统的研究是重要的。建议采取下列措施。
23. 首先，迫切需要加强工资统计的质量和地理覆盖面，特别是在非洲和中东。关于职业工资数据，工资报告提出了一些旨在简化十月调查的建议，以使其更为实用和方便用户。在经济合作与发展组织和其它组织的合作下，如欧洲统计局以及国际劳工组织的几个地区办事处，特别是拉丁美洲和加勒比的劳工分析和信息系统(SIAL)，创立了新的工资数据库。出于全球工资报告系列以及相关区域报告的目的，正在就更好的协调工资统计数据的生产方法而与劳工分析和信息系统和国际劳工组织其他区域办事处展开讨论。
24. 关于值得进行更深入研究的主题，应对男子和妇女以及签有不同的合同安排工人之间的报酬差距问题给予特别关注。关于性别报酬差距，获得有关这一差距规模的演变和重要原因的准确情况是必不可少的，特别是在发展中世界。在当前女性劳动力参与率日益增长以及在工作经历和教育水平方面的性别差距日益缩小的情况下，此类精确信息对于政策决定的更好导向来说是必要的。由于针对非标准工作的歧视性待遇的风险引起了人们对不公正和生产率损失的关注，分析世界各地就业模式和各种非标准就业形式的日益多样化对工资和劳动生产率的影响也是同样适宜的。
25. 报酬制度 (即工资的结构和支付方式) 的问题是另外一个值得进一步分析的问题。不同的工资确定机制实际上可对工人产生不同的刺激，并导致不同的工资结果。以业绩为基础的报酬和利润分享方案使一个企业业绩的不同方面与工资挂钩，此种方法无论是在发达还是在发展中国家均正在引起越来越多的关注。有关这一领域的研究应旨在了解此类方案可以使雇主关于将工资与生产率，以及与整个企业的业绩联系在一起的目标与工人保持并改善其工资购买力的愿望这两者实现最佳一致的环境。与这一点密切相关的是公共部门报酬确定的问题。在进行公共部门改革和现代化之后，迫切需要确保公共部门有关工资结构和水平的决定将影响工资的更广泛的发展情况考虑进来。
26. 低报酬的高发生率和日益增长的工作穷人的数目要求对这一问题开展进一步的研究工作，即怎样才能最佳地制定最低工资并使其与旨在维持最得不到保护的工人工资的购买力的其他社会和经济政策措施结合在一起。这在当前日益增长的通货膨胀压力条件下具有特别的现实意义；面临的挑战是确定使调整低报酬工人的最低工资成为可能，同时又避免加剧通货膨胀风险的适宜方案。就业和社会政策委员会 2009 年 3 月的会议无疑将提供有关这一方面的有益指导，最低工资的审议在该届会议上被确定为一个议程项目。

27. 第一期全球工资报告论述了在最低工资确定和集体谈判之间达成一种紧密结合的必要性和好处的问题。值得探讨的另外一个问题是如何将有关工资的集体协议扩展到非工会会员，尤其是从事非标准就业的工人或非正规工人，特别是在发展中和转型国家。同等重要的是，劳工局加大其在国家层面的技术援助，以提高国家工资统计的质量和可信度。
28. 委员会或许希望考虑并讨论前面第 22 段至 27 段提及的问题是否适合作为在随后几期全球工资报告中进行分析的备选议题。委员会还不妨讨论倘若定期向委员会介绍工资和政策影响方面的全球趋势是否将是有意義的。

2008 年 10 月 3 日，日内瓦。

提交供讨论和指导。