



第二项议程

**全球工资状况：进展与挑战**

目 录

	页 次
一、导 言.....	1
二、工资统计数据的国际来源.....	1
三、工资水平、生产力和市场开放.....	2
四、工资份额的变化.....	3
五、工资差别的趋势.....	4
六、薪酬制度的演变.....	7
七、机构设置的影响.....	8
八、结论：问题与挑战.....	10

## 一、 导 言

1. 工资在经济、社会和个人生活中发挥着核心作用。人们日益关注全球化和竞争加剧对工资水平和分配所产生的影响。本文旨在扼要概述全球工资的发展状况，特别是一些最相关的问题，如工资市场开放对工资的影响、增长和生产成果分配，以及不同类别工人的平等。同时也会审视薪酬制度的演变和体制构架的作用。本文提供工资发展方面的资讯，旨在找出国际劳工组织知识欠缺的领域；<sup>1</sup> 以及辨明国际劳工组织及包括雇主和工会在内的其他国际和国家行动方将要面临的挑战。
2. 工资是一个复杂的问题。它既标示着资方劳动力成本的主要部分，也是工人收入的主要来源。工资水平和确定机制不仅可产生经济影响，而且也可产生社会影响。正因为如此，工资是集体谈判和个人劳动合同中最重要的因素。工资确定既与微观经济相关，与企业和工人在招聘、积极性和投资方面的行为效应相关，也与宏观经济(通货膨胀、就业、生产力和消费)相关。工资变化情况对国家来说也代表着一个关键性的变量，因为这会对预算和社会保障(显而易见，国家在公共部门中扮演的是雇主的角色)有影响，同时也影响国家经济政策的目标，如增长、投资、就业和通货膨胀。

## 二、 工资统计数据的国际来源

3. 工资信息的主要来源是国家普查。这些国家普查的覆盖面、频率以及质量差异悬殊。数据的国际可比性也参差不齐。国家数据不完整以及难以获得最新的统计数据限制了分析问题的能力。
4. 目前，尚无有关工资统计的统一国际来源。最重要的来源是国际劳工组织自己的统计。可首先在国际劳工组织的《劳动统计数据年鉴》中找到以经济活动和性别分类的工资数据。《劳动力市场关键指标》(KILM)还提供有关工作穷人和不平等方面的工资数据。国际劳工组织(TR AVAIL) 还建立了有关最低工资的数据库。《十月调查》是国际劳工组织在全球范围就 49 个产业群中的 159 种职业类别的工资和工时进行的普查。其独家数据已被弗里曼和奥斯顿道普(2000 年)成功地转化为可比性数据。<sup>2</sup>
5. 经合发组织的《经济展望》和《就业展望》也有大量的有关工资的数据，诸如工资份额和单位劳动力成本方面的数据。欧洲统计系统为欧盟成员国提供有关小时工资和其他工资指标。世界银行和国际货币基金组织，以及亚洲开发银行等其他的区域组织的网站也提供一些有关工资的统计数据和信息。

<sup>1</sup> GB.291/ESP/5 号文件。

<sup>2</sup> Freeman R.B. 和 Oostendorp R. (2000 年)：全球工资状况：各国各类职业的薪酬状况，NBER 工作文件，8058。

6. 然而，使用这些信息的最大的挑战是发展中国家信息的匮乏，尤其是非洲国家。例如，KILM 的最新版本只提供了所列 55 个非洲国家中的 15 个国家的制造业方面的工资数据，其中只有 7 个国家提供了 1999 年以后的数据。
7. 工资领域中并存的多种不同的可能变量使复杂的工资问题愈加复杂。工资可在每小时、每月或其他基础上衡量，给出毛工资和净工资的数字，以名义工资或实工资计算，或包括雇主缴款在内的薪酬总合。它们也可囊括于总体劳动力成本之中。在综合生产力层面，以单位进行计算(单位劳动力成本)。区别工资与收入也是至关重要的。<sup>3</sup> 为此，一项优先重点是帮助国家和政府改善其数据收集，这会有益于建立更可靠、更丰富的国际工资统计数据。<sup>4</sup>

### 三、工资水平、生产力和市场开放

8. 根据国际贸易理论，货物贸易、服务贸易和资本价值以及劳动力流动应该有助于平衡各国的要素价格，包括劳动力价格—工资。随着全球的一体化，工资水平的差距有望缩小。这尤其将使发展中国家的工人受益。
9. 在大批发展中国家，尤其是最近实行贸易开放的国家，实际工资的平均水平都有增长，尽管相互间差异极大。<sup>5</sup> 最强劲的增长是在中国—平均每年为 10%，即在 1995 年至 2005 年期间增长了 150% 以上<sup>6</sup>。此外还有马来西亚，同期增长 30%，以及印度。拉丁美洲的实际工资同期平均增长了 15% 以上。
10. 然而，发达国家与发展中国家之间的工资水平仍然差异悬殊。以斯里兰卡为例，2005 年每小时平均工资为 0.31 美元，相比之下美国为 17.89 美元。
11. 各种研究表明，国家之间工资水平的差距大多可解释为生产力和经济发展的差异。<sup>7</sup> 以平价购买力(PPP)计算，工资水平差距的缩小也相当可观。这证明有必要考虑价格与经济政策(包括工资政策)作用之间的差异以控制通货膨胀。

<sup>3</sup> 工资是工人的工作所得，通常由基本工资和附加奖金构成。收入是指对工作和工作以外所有的货币偿付的总和。本文在使用这些字眼时将非常谨慎。在工资和收入之间，收益一词常用于包括工资加其他货币收益(如加班费或者公司股份)。

<sup>4</sup> 网络上的统计数据也有助于更好地收集可比性数据。还应努力利用共同的问卷调查(欧洲统计系统的方法或者国际劳工组织“十月普查”的方法)获得统一数据，或者获取各国可便于比较的类似的变量。

<sup>5</sup> 如由国际劳工组织“十月普查”有关 70 个国家的 20 个职业类别的数据所支持的(Freeman 和 Oostendorp, 同上, 2000 年)。

<sup>6</sup> 中国在该方面的增长是指整体经济的增长，而马来西亚的数据——与许多亚洲国家一样——是指制造业部门的增长。

<sup>7</sup> Trefler D.(1993 年): “国际价格要素差价: Leontief 是正确的”, 政治经济学期刊 101(6): 961 -87; 以及 Freeman R. (1994 年): “全球劳动力市场? 1980 年代各国工资差异”, 世界银

12. 需要进一步区分贸易开放与实际工资之间的关系进一步短期和长期效果。目前的迹象表明，人们对开放所期望的正面效果并非是立杆见影的。的确，开放可能会引起实际工资短期内减少，尽管预计贸易和流动的长期效果足以抵消短期损失。<sup>8</sup>
13. 开放进程的质量同样重要。如果经济开放不能吸引外国资本，如果它带来的不是所期望的出口增长，而只是迫使当地生产的进口增加，并导致输入型通货膨胀，就像许多中东欧国家在其转型期头几年所发生的那样，那么赶超进程也是不可能的。
14. 外国直接投资被认为对工资产生积极的效果。出口业绩也解释了工资迅速上长的起因，正如中国和亚洲国家的实际工资增长。相反，某些在国际竞争中处于劣势的国家，如津巴布韦和秘鲁，其实际工资水平滞后。
15. 研究表明，也许并不是开放本身对工资产生了积极的效果，而是此类开放是否转换成了均衡的可持续的增长(Majid, 2004 年)。<sup>9</sup> 比如，它应该引发不仅在城市而且在农村的赶超，并分布在全国各个地区。在中国，体制改革及因之给农村收入带来的显著增加(在印度也是如此)是平均实际工资持续大幅增长的一个重要的组成部分，尽管其城市和农村收入间的差距在继续扩大。
16. 伴随着全球一体化和更多的国际资本流动，金融危机之类的特殊事件更易发生，并且往往正是不健全和非可持续性经济增长的征兆。此类特殊事件被认为对实际工资有直接的影响。在受影响最严重的国家，中断了缩小工资差距的进程。印度尼西亚和韩国在 1997-98 年亚洲危机期间都经历过实际工资下降，分别为 42% 和 15%。阿根廷(2000-02年)和俄国(1998 年)也有过类似的经历。

#### 四、工资份额的变化

17. 在许多发展中国家，实际工资增长似乎并没有自动地转化为工资在国内生产总值(GDP)中份额的增加。<sup>10</sup> 相反，自 1990 年代以来，工资份额下降出现在发展最为迅速的国家，如中国、韩国和巴西。<sup>11</sup> 在美国也出现大幅度下降，1970 年和 2005 年期间为十个百分点。经合组织认为：“几年来，名义工资(在成员国)的增长远远不及生产力的提高，致使国民收入水平降低。这种异常的工资增长乏力似乎是一种国际现象。”<sup>12</sup>

行，华盛顿；以及近期 Rodrick D. (1999 年)：“民主所付工资更高”，“经济学季刊”114(3)：707/38。

<sup>8</sup> Majid, N.(2004 年)：贸易开放对工资产生何种影响？就业战略文件 2004/18 (就业战略司，国际劳工组织，日内瓦)。

<sup>9</sup> 同前。

<sup>10</sup> 工资份额是资本与劳动力之间收入分配的指标。它是雇员薪酬总和(根据国民经济核算体系)与国内生产总值(以市场价格或者要素成本计)之间的比例。

<sup>11</sup> 国际劳工组织计算。

<sup>12</sup> 经合发组织(2006 年)：经济展望 79 (巴黎)，第 12 页。

18. 经济学家认为，工资份额的此类演变取决于两种主要因素：一是资本对劳动力比率的变化；二是劳动力回报对资本回报比率的变化。
19. 前者强调当今经济对技术和资本的更高需求及引发的技术和行业变革，比如，以新技术取代中等收入的工人或者银行和金融公司的增长。资本-劳动力比率的日益增加也是由于结构调整造成的雇员人数总体下降的结果。
20. 后者超出资本-劳动力比率，强调资本回报率的增长可高于劳动力回报率。在某些国家，的确观察到工资对利润比率的下降，比如在中国，在奥地利、加拿大和澳大利亚等工业化国家，<sup>13</sup> 以及几个中、东欧国家，也同样经历了某种工资增长乏力的情况。
21. 已提出了解释这些趋势的各种因素：全球贸易、移民、更高的公司收益、工人谈判力量的削弱，以及更具普遍性的劳动体制的不健全。实际上，经济学家并不知道主导因素是什么，是由何种当地和国家的条件造成的。他们不能预测工资份额何时会止跌。<sup>14</sup> 显而易见，需要对工资份额的下降做更多的研究，以找出其决定性因素及其各自的重要性。还应对工资和生产力做更多的比较性研究。
22. 实际工资的发展趋势对消费的影响是另一个被忽视的领域。工资份额的下降或者工资不平等的加剧对不同类别收入的消费倾向的影响，有可能改变经济消费总量，进而改变增长率。中、东欧国家在其转型期间的头几年的经历显示，由于运用税基收入政策调控工资上扬并与价格自由化同步，导致了实际工资的下降，对这些国家的消费造成了破坏性影响，从而导致了长期的、始料未及的产出下滑。<sup>15</sup> 在不同的背景下，中国经济的增长在其出口能力与仍然相当低的国内消费水平之间表现出不平衡。一些评论家认为，德国的工资增长乏力挤压了私人消费，抑制了就业。因此，还应该就工资趋势对消费的潜在效应进行研究。

## 五、 工资差别的趋势

23. 新古典经济学认为，工资反映市场的力量，并定位于劳动力供需之间的平衡。为此，工资差别的演变可追溯到市场力量的当前变化。与此同时，非市场力量，包括职务等级的社会标准，也会影响到工资水平。不同类别工人的工资差别有可能是由对特别工人群体的歧视作法所造成的。这些作法或多或少也会受到当前飞速变化的、更具竞争的经济环境的影响。

<sup>13</sup> 撰稿人的计算。

<sup>14</sup> 著名经济学家如 Alan B. Krueger (普林斯顿大学) 认为：“劳动力份额降幅为何如此之大，这带有一点神秘色彩”；或 Olivier Blanchard (麻省理工大学) 认为：“有待于一个完整、统一的解释；”或 David Grubb (经合组织) 指出：“工资份额的下跌迟早会停止，但问题是何时它可停止下跌，以何种方式”。引自“继多年增长之后，工人的份额如何？”，纽约时报，2006年10月15日。

<sup>15</sup> Vaughan-Whitehead D. : 欧盟扩大与社会主义欧洲：未来欧洲社会模式的不确定性 (Edward Elgar, 2003年)。

24. 工资数据反映出国与国之间，以及国家内部的收入增加和工资差别的趋势。
25. 研究各国的工资差异涉及对各国类似职业的工资水平和演变进行比较。弗里曼和奥斯顿道普(2002年)在对1983-1998年期间150个国家的161种职业状况进行研究后得出结论，各国之间类似工作的薪酬差异在扩大。
26. 国家内工人之间的最高工资收入与最低工资收入的差距总体上在拉大。拉丁美洲国家一定程度的收入不平等将持续(如巴西，平均基尼系数<sup>16</sup>为0.54)。过去的十年中，亚洲(18个国家中的13个)的工资和收入不平等也大大增加，<sup>17</sup>这与1990年代初期亚洲的公平增长记录形成对照。在中国，伴随着平均工资增长的是收入差距拉大，与1980年基尼系数0.33相比，2005年基尼系数达到0.45。
27. 发展中国家收入差别增加的幅度<sup>18</sup>平均大于发达国家(货币基金组织，2006年)。<sup>19</sup>这与标准的国际贸易理论相悖(Heckscher模式)。国际贸易理论认为，反映国家相对要素禀赋的国际专业化模式应该导致在发展中国家对非技能型劳动力的更高需求(而工业化国家的技能密集型产品专业化模式则相反)。最终使较贫困工人的工资得到增长并缩小不平等。对收入不平等加大的解释强调，外国投资者和面向全球市场的出口商更需要技能型劳动力。由于此类工人相对缺乏，结果抬高了技能的酬金。这是一个需要进一步研究的领域。
28. 不平等现象也影响到工业化国家。经合组织最近对21个国家进行的研究表明，有11个国家的收入差别自1990年代初期以来大幅增加，而这些国家无一出现过衰退。这一差距折射出工资比例的加大，也部分地反映了行业与部门之间的差异，如金融和制造业之间的差异。此类工资差别也可追溯为偏向技能的技术变革，因其更偏好熟练工人。
29. 中国不平等的增加(印度也如此)部分被解释为由于城市与农村地区的差距拉大。2005年，中国城市居民人均收入为农民的3.2倍，相比之下1995年仅为2.8倍。1998年至2002年期间，国家城乡不平等差距从38%上升到43%。<sup>20</sup>这一相对突出且急剧上升的城乡收入差距已引起对经济发展和社会稳定的关注。

<sup>16</sup> 基尼系数是对从1至0的总体收入分配不平等的衡量。1代表所有收入归1个人，0表示所有人所得相同。工资差异与收入差异不同。由于工资差异数据的不足，大多数专家都使用衡量收入而非工资不平等的基尼系数。尽管它不失为一个可靠的替代变量，因为工资差异总体上解释了收入差异的最重要的部分，但同时收集更多工资差异的数据迫在眉睫。

<sup>17</sup> 国际货币基金组织：“亚洲的不平等和两极分化”，引自亚洲和太平洋地区经济展望(华盛顿，2006年)。也见“弗里曼和奥斯顿道普”(2005年)：“世界职业工资数据库”，网址：[www.nber.org/oww](http://www.nber.org/oww)。

<sup>18</sup> 下一段讨论收入而不是工资，反映出有数据的情况。尚需更多的研究，但工资差异与已作的研究结果大致相同。

<sup>19</sup> Milanovic B. 和 Squire L.(2005年)：关税自由拉大了工资差异吗？一些实证，世界银行政策研究工作文件3571(华盛顿)。

<sup>20</sup> 2005年中国人力发展报告，联合国开发计划署。

30. 从技能和教育程度角度审视实际工资的年增长，发现了几个有趣的模式。在近期综合性抽样研究中的几乎所有国家，无论是发展中国家还是发达国家，都显示出技能或教育薪酬的上扬。<sup>21</sup> 同样观察到，尽管外国直接投资所付工资较高，由于其对技能工人的大量需求，因而并未对缩小工资差距产生作用，即使是在低技能密集型部门也是如此。<sup>22</sup>
31. 尽管在某些国家性别差距已在缩小，但总体差距仍然很大。在拉丁美洲，1990年至2000年期间，非农业部门妇女的每小时平均收入相对于男性收入的比例从68%上升至78%。<sup>23</sup> 在一些性别差异更大的亚洲国家，在日本、马来西亚和韩国，差距在大大缩小。尽管如此，这些国家男性的收入仍然比女性高出40%。在伊朗、泰国和菲律宾该差距仍为30%。<sup>24</sup>
32. 对工资差距拉大的另一个解释与新的合同形式的增加有关，如定期合同、临时代理、非全日工、应召、自营就业。尽管这些新式合同可带来新的就业机会，但也给弱势群体工人——妇女、青年、老年、移民、少数族裔(他们使用这类合同更多)——带来薪酬方面的劣势。例如，韩国工资差距拉大主要被解释为固定合同和自营就业合同的增加——分别占劳动力的37%和30%(国际货币基金组织，2006年)。对27个欧盟成员国的研究表明，尽管可作为步入劳动力市场的跳板，这类新型合同往往导致长期受雇于低质量、低工资的工作。<sup>25</sup>
33. 正在扩大的工资差距也可导致发展中国家乃至发达国家的社会两极分化。有迹象显示，亚洲一些低收入和中等收入国家的中产阶级出现萎缩。<sup>26</sup> 工业化国家中的两极分化往往也与中产阶级的消减同步。该问题已经引起了媒体和政策制订者的关注，比如美国。<sup>27</sup> 有必要对该问题进行更深入的研究，特别是从工资政策的角度。
34. 最后，工作穷人现象也值得特别关注，因为它事关南亚2亿人口，撒哈拉南部非洲1.5亿人口的生计。<sup>28</sup> 实际工资的上扬减少了工作穷人数目，尤其在中国和其他亚洲

<sup>21</sup> Blau F. D. 和 Kahn L.M (2006年): 国际劳资关系影响概述——工资差距的国际差异的资料来源, 国际劳资关系丛刊(康奈尔大学, 伊萨卡)。

<sup>22</sup> Feenstra R.C. 和 Hanson G. (1997年): “国际直接投资与相关的工资: 来自墨西哥出口加工区的情况”, 引自国际经济期刊, 第42期, 第371-393页。

<sup>23</sup> 国际劳工组织: 工作中平等的时代, 局长的报告, 根据国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言的后续措施编写的综合报告, 国际劳工大会第91届会议, 2003年。

<sup>24</sup> 国际劳工组织: 2005年亚洲和太平洋地区劳工与社会趋势, 日内瓦。

<sup>25</sup> Eyraud F. 和 Vaughan-Whitehead D.(主编) (2007年): 在欧盟扩大中工作世界的演变: 进展与脆弱性(日内瓦: 国际劳工组织)。

<sup>26</sup> 国际货币基金组织(2006年): 报告中所涉及的人被视为中产阶级, 如果其收入或者消费偏差不超过中位数的50%。

<sup>27</sup> Dobbs L.: 对中产阶级之战(Penguin Viking, 2006年)。

<sup>28</sup> 此处收入低于1美元(劳动力市场的关键指标, 第4版)。

国家。1995 至 2005 年每日生活费低于 1 美元的全球劳动力从 25.7% 降至 18.3%。<sup>29</sup> 而在其他国家，尤其在南撒哈拉南部非洲地区，工作穷人比率居高不下(2005 年为 56.3%)，未经历类似的趋势。而且，看起来，已挣脱每日 1 美元的赤贫的那些人当中的许多人目前正处于每日不足 2 美元的水平上。

35. 美国也有 780 万工作穷人，原欧盟 15 国有 800 万。<sup>30</sup> 工资无疑 是一个重要的因素，但工作穷人现象是由多种综合因素造成的，如住房、健康和家庭状况。因而，有必要更深入地研究，以更好地确定低工资对工作穷人现象造成的影响，以及其成因的确切的综合性因素。

## 六、薪酬制度的演变

36. 日益加剧的竞争、飞速变化的生产要求、日趋复杂的工作性质，以及要求劳动力更具适应性和积极性，也改变了薪酬制度的运用。<sup>31</sup> 总体来看，各国工资制度形式繁多，工资结构的多样性在增加。
37. 虽然基本固定工资(基于传统计时制)仍是工人拿到的全部工资的主要部分，但它正日趋多样化，有时在很大程度上有大量其他来源的现金收入(如特定工作条件津贴、资历津贴、业绩奖金、利润分成机制等等)，以及非现金收入(如附加补贴、实物付酬等)。例如在俄国，基本工资平均仅占全部工资的一半。
38. 在发展中国家，实物付酬依然是收入的重要来源。同时我们也观察到，一些国家企业的附加补贴在减少。比如在中、东欧国家，公司取消了以往给予工人的福利待遇。在中国也观察到类似的现象。
39. 虽然计件工资制(以产品单位计酬)对某些传统制造业和农业依然重要——尤其在发展中国家——但其范围在更多的发达国家中正在逐渐缩小，原因是它反映不出更复杂的工作性质。与此同时，随着外包和自营就业的增加，“以任务计酬的薪酬体制”也越来越多见。<sup>32</sup>
40. 随着许多工资收入者群体的工作内容发生了大的变化，变化中的薪酬制度似乎正在不断地寻求改善奖励与效绩之间的关系。过去的十年出现了一批以成果计酬的薪酬(奖金与个人或者与小组业绩挂钩)。

<sup>29</sup> 国际劳工组织：全球就业趋势概况，2006 年 1 月，日内瓦。

<sup>30</sup> 虽然计算发展中国家工作穷人的门槛是一个绝对值(每日每个家庭成员 1 或 2 美元)，但发达国家对工作穷人的计算总体基于一个相对值(总体低于中等家庭收入的 50% 或 60%)。某些发达国家和发展中国家计算工作穷人有时是基于全国贫困或基于一篮子必需生活品的最低生活保障。

<sup>31</sup> 薪酬制度可界定为企业内建立的用以确定职工享有不同要素报酬的基本权利的各种程序和规则。

<sup>32</sup> 以完成特定任务计酬而非基于时间的聘用的薪酬制度，往往是与自营就业形式相联系的。

41. 分红体制(薪酬的可变部分直接与企业绩效的某种衡量尺度挂钩)的发展也是有目共睹的,尤其是在美国和欧盟,但最初始于英国和法国,继而发展到希腊、西班牙和其他国家。雇主引入该体制主要是为取得该体制对雇员承诺的积极效果,而欧洲各机构同时也强调其对生产力和稳定雇员队伍的积极效果。<sup>33</sup>但这些与企业绩效相关的机制除了一些零散的成功事例以外,在世界其他地区仍然有限,比如巴西。
42. 就工资、工资制订与就业之间的复杂关系而言,各国之间存在着重大差异。一些国家通过工资弹性对经济冲击进行调整,另一些则通过就业弹性进行调整。事实上,工资弹性(即工资根据经济的绩效自动上下浮动)与就业弹性相比并未得到多少发展。就业弹性却具有更多的雇用和解雇自由。工资弹性也具有较少程度的工时弹性。<sup>34</sup>相反,发展趋势是集体谈判协议接受工资节制,以避免就业损失或把损失降到最低程度。还有一个趋势是减少非工资劳动力成本,进而减少税收楔子。<sup>35</sup>尽管这已使许多国家出现了递增性就业,工资节制期延长导致了另一些国家的消费抑制,可能给就业和社会保障融资带来负面效果。工资、薪酬制度、劳动力成本以及就业之间的整个复杂关系,值得进一步调查研究。

## 七、 机构设置的影响

43. 迄今为止的研究往往显示,拥有强有力的集体谈判机制(包括工会和雇主组织)的国家,其收入分配的差距也较小。<sup>36</sup>通过增加劳动力市场低端的工资水平,工会密度还对平等产生了影响。<sup>37</sup>
44. 一些国家工资差距拉大、工资份额减少,部分原因可能是工会成员的减少以及集体谈判覆盖率的下降。这一现象虽在许多国家都存在,最明显的变化发生在转型国家,如俄国、乌克兰,以及中亚、中欧东欧和东南欧的一些国家,<sup>38</sup>也存在于早期的欧盟成员国。迄今为止,西欧国家工资份额的减少低于美国,工资差别也小于美国。通常认为这是由于集体谈判和社会对话在西欧国家发挥了更大的作用。工会成

<sup>33</sup> 例如欧洲委员会(1992年):促进雇员参与分红和企业成果,社会主义欧洲,补编 3/91;欧洲理事会:1992年7月27日理事会关于促进雇员参与分红和企业成果的建议,欧洲社区期刊,第.No. L 245,1992年8月26日。亦见欧洲委员会和改善生活和工作条件欧洲基金有关金融参与的定期出版物(主要是1997年 the PEPPER II,2006年 the PEPPER III)。

<sup>34</sup> 有必要对工资的灵活性做更多的研究,以更好地调查工资与利润相关制度的潜力。

<sup>35</sup> 税收楔子是工人实得工资与公司雇用工人所付成本之间的差。

<sup>36</sup> Hayter S. (2002年):“世界一体化中的集体谈判与收入平等”,引自劳工教育 2002/03,第128期,政策整合司,国际劳工组织。

<sup>37</sup> Blau 和 Kahn, 同上,2006年。

<sup>38</sup> 但是,转型国家工会性质倾向于自由和组织自治,这个变化应予考虑。

员和集体谈判覆盖率在非洲、拉丁美洲以及亚洲的大多数国家也在下降，只有几个国家例外(巴西、柬埔寨、南非)。<sup>39</sup>

45. 另一个趋势是工资确定过程的权力下放。有几个国家的产业部门和地区的工资谈判已逐渐被企业一级的工资谈判所取代。越来越多的工资谈判和协商在地方一级进行。在许多非洲国家，企业一级的谈判已经上升为主要谈判。整个拉丁美洲也出现了类似的趋势。同样，亚洲绝大多数集体谈判协议是在企业一级达成的。<sup>40</sup> 在一些欧洲国家，如德国，例外条款或者开放性条款使雇主和工人代表可以谈成比在地区和国家一级的集体协议具有较少优势的企业一级薪酬和工作条件。
46. 工资谈判也呈现多层次的趋势，主要是有关国家收入政策的三方条约或协议(继而在较低层次作为框架使用)，与在更加分散化的层级进行的有关工资的谈判相结合。社会契约在欧盟成倍增加，在深入到更广泛的经济和社会议题之前，往往首先切入工资议题，尤其是工资与生产力的关系。爱尔兰经济复苏和增长可归功于起初的三方协议。
47. 工资谈判是一项重要的劳动力市场机制。然而，许多企业和工人并无集体谈判。所有在非正规经济工作的人们都是如此。一般来说，他们工资较低、工作条件较为艰苦。非正规经济也会对正规部门的工资谈判结果产生影响。在此方面的一个重要议题是，当经济的主体部分是在非正规部门运行时，谈判机制的可持续性会是怎么样。
48. 其他工资制订机制是工资谈判的补充。最低工资在限制工资差别和作为抵制贫困的最低工资底线的实用工具方面发挥了尤为重要的作用。<sup>41</sup> 还发现这一作用对非正规经济中的工资确定产生了影响，尤其是在巴西、印度、印度尼西亚和南非，在这里，最低工资对于非正规活动中的个人谈判起着某种参考作用。<sup>42</sup> 全球化也促使一些国家重新考虑最低工资问题：德国就是一个例子。德国目前正在探讨引入最低工资，以部分地确保来自更为贫穷国家的新移民不致因接受低于先前标准的低额工资而降低工资水平。在美国，目前正在讨论将通过大幅度提高联邦最低工资作为向贫困作斗争的途径的建议。
49. 与此同时，过分依赖最低工资可能会对制定综合性工资政策产生消极影响。例如，在一些国家，社会福利与最低工资水平挂钩已弱化了最低工资的力度，使其失去了工资底线的作用。目前不仅在许多转型的中、东欧国家，而且在越南，强调最低工资的重要性已经阻碍了其他工资确定机制的产生，诸如工资谈判、与绩效挂钩的薪

<sup>39</sup> GB.297/ESP/2 号文件, 第 9-11 页。

<sup>40</sup> GB.297/ESP/2 号文件, 脚注 38。

<sup>41</sup> GB.291/ESP/5 号文件。另见 Eyraud 和 Saget 所著总体回顾内容：最低工资确定的基本原理(国际劳工组织, 2005 年, 日内瓦)。

<sup>42</sup> Saget C. (2006 年): 非正规经济中的工资确定: 巴西、印度、印度尼西亚和南非的情况, 工作和就业状况系列丛书, 第 16 册, (日内瓦, 国际劳工组织)。

酬制度，或公共部门的薪酬自主权。在促进工资和收入政策方面，有必要促进各种互为补充的工具而非单一工具，这一点已得到证实。

## 八、 结论：问题与挑战

50. 本文扼要地概述全球工资趋势所引发的主要问题。同时找出那些因信息不足而难于作出确切结论的领域。
51. 这方面的研究因受工资统计数据限制而带有局限性。国际劳工组织在此方面可作先导。它可进一步帮助各国政府进行国家定期普查，着重改善其工资信息的收集，如劳动力成本、工资差别，职业和性别工资当变量。重点应放在收集非洲国家的数据。国际劳工组织可逐步建立一个统一的国际可比性资料来源，并进一步加强其分析能力。
52. 本文所填补的知识空白包括几个方面，如工资与市场开放、工资份额变动、工资差距趋势、薪酬制度和体制设置。本文呼吁扩大国际劳工组织的研究战略，旨在使国际劳工组织在工资政策领域处于领先地位。国际劳工组织需要与学术机构和诸如欧盟和经合组织一类的其他机构(这些机构和组织为其成员收集、传播和分析工资信息)建立强有力的伙伴关系，以继续提供全球工资发展的更广泛的情况。
53. 为了促进全球和国家政策辩论，国际劳工组织在其资源范围内也可就有关工资政策的社会和经济层面进行探讨，提供独到的解决办法：
  - 工资的各种确定形式对经济的影响，尤其是它们与生产力的联系，对消费的影响，及其与就业的复杂关系；以及
  - 工资趋势的社会影响，特别是在两极分化和中产阶级的发展方面，尤其是工作贫困的决定因素，其中包括低薪酬的作用。
54. 随着全球就业、任务、工作性质的日趋多元化，回报与努力程度和绩效挂钩日益复杂化。三方成员需要更多、更好的工资政策工具：在继续强调最低工资的同时，也应该侧重于诸如工资谈判、薪酬制度的权力下放、工资弹性工具，以及公共部门的更好的工资确定机制方面的研究和政策。国际劳工组织可为三方成员提供能力建设方面的援助，以支持加强工资工具多样化的努力。另一个问题是，如何使这类机制顾及到与其它政策领域的相互关联，如就业、教育、培训、公共管理、社会保护、税收、与非正规化和贫困作斗争，以及农业政策。这些政策领域可直接或间接地影响工资政策效率。
55. 为此，有关工资的社会对话至关重要。工资谈判可影响工资水平和工资确定机制。一些国家的三方论坛也为有关工资的讨论提供了重要的空间，以利于寻求宽泛的经济和社会目标之间的平衡。国际劳工组织可评估有关工资谈判的情况，同时就其与三方性工资政策办法的可能的互动方式展开进一步调查。

56. 正值一些国家在薪酬制度、工资和工资份额差别方面发生重大变革、对整体收入分配产生更深入的影响之时，国际劳工组织为三方成员分析这些趋势及其政策影响提供了一个论坛。
57. 工资是体面劳动的一个重要组成部分。工资结构及其决定因素极其繁复。劳动世界更为复杂，各国之间的差异也相当大。因此，国际劳工组织的作用主要是确保建立一个有关工资的可比性资料的强大的国际数据库，从事或者鼓励他人从事这一尚未开发领域的研究，并为探讨当前的问题提供一个论坛。国际劳工组织可在该领域进一步加强援助三方成员的力度，其中包括技术合作，并促进国际劳工组织的相关标准。
58. 改进国家工资数据对体面劳动国别计划的成功至关重要。在日益开放的经济中，有必要更深入地了解工作收益(含农业和非正规经济)的趋势，以支持通过工作脱贫的战略。通过促进工资问题的社会对话和能力建设，体面劳动国别计划也可帮助确定工资政策领域的优先问题。国际劳工组织可在实行工资确定机制，扩大现代薪酬机制所需的工资工具范围方面，为三方成员制定体面劳动工资政策提供咨询服务。
59. **就业和社会政策委员会不妨建议理事会邀请劳工局与三方成员进行磋商，根据第 51-58 段中建议的准则制定一项工作方案并加以实施。**

2007年2月13日，日内瓦。

待决问题：第 59 段。