

2010/11年 全球工资报告

危机时期的工资政策

2010/11年 全球工资报告

危机时期的工资政策

国际劳工局·日内瓦

版权. 2010年国际劳工组织
2010年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org. 国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

国际劳工组织
全球工资报告 2010/11: 危机时期的工资政策
2010国际劳工局 日内瓦
工资政策/工资/工资差别/低工资/经济衰退/发达中国家/发展中国家
1 v.
13.07
ISBN 978-92-2-523621-0
978-92-2-523622-7(网络版)

同时出版英文、法文版和西班牙文版。
英文版:
Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis (ISBN 978-92-2-123621-4)
ISBN 978-92-024146-2 (CD-ROM)
法文版:
Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en période de crise (ISBN 978-92-2-223621-3)
西班牙文版:
Informe mundial sobre salarios 2010/11: Políticas salariales en tiempos de crisis (ISBN 978-92-2-323621-2)
国际劳工组织出版物数据库分类

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org。

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

序 言

全球经济危机对劳动力市场产生了破坏性的影响。失业人数达到了历史上最高的2.1亿,还有成百万的人失去了继续寻找工作的信心而退出了劳动力队伍。工资报酬也受到了影响。

国际劳工组织此次出版的第二辑《全球工资报告》分析了全球范围内危机对工资分配所产生的影响,特别表现在,2008年和2009年全球实际平均工资的增长率相比往年下降了一半。危机对那些失去工作的劳动者造成了显著影响。即使是保留了工作岗位的劳动者,由于工资报酬比预期的下降而严重影响了其购买力和生活质量。

为了使全球经济回到正轨,纠正过去的不平衡,使经济发展建立在更坚实的基础上,非常有必要确定以岗位和收入为基础的增长战略。这也是国际劳工组织在其它报告中一致表达的观点,如国际劳工研究所提交给2009年9月二十国峰会的《劳工世界报告》,以及2010年9月在国际劳工组织/国际货币基金组织(IMF)奥斯陆联合大会上的发言。

不断扩大的工资差距,工资与劳动生产率日益背离,约3.3亿劳动者沦为本国的低工资群体等等,都属于当前迫切需要解决的难题。

本报告为政策制定者提供了一些实用性的建议,包括如何运用集体谈判、最低工资和收入政策手段解决当前决策中面临的公平问题。我们希望这些建议能够帮助决策者和社会伙伴推动实现体面劳动的目标,推动将《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》和《全球就业契约》的各项规定付诸实践,这些文件已经得到了世界各国的政府、雇主组织和工会组织的积极支持。

Manuela Tomei
工作条件与就业司司长

目 录

序言	v
目录	vii
鸣谢	xi
引言	xiii

第一部分 工资的主要趋势

1 平均工资的增长	1
1.1 全球估计	1
1.2 地区估计	5
1.3 平均工资与劳动生产率	14
2 工资份额	17
2.1 各国工资份额的近期变动情况	17
2.2 行业工资份额的变动趋势	23
3 工资差距及低工资	29
3.1 近期趋势: 低工资劳动者范围的扩大	32
3.2 低工资劳动者的特征	35

第二部分 危机时期的工资政策

4 工资政策的作用	43
4.1 社会公平和平等	43
4.2 工资对宏观经济的影响	43
4.3 市场的不完善	44
4.4 弱势劳动者: 低工资岗位	47
5 工资政策	49
5.1 集体谈判	49
集体谈判和平均工资	49
集体谈判和低工资	50
包容制度的挑战	52
5.2 最低工资	54

最新趋势	54
最低工资能减少低工资的发生吗?	58
5.3 从最低工资到低收入家庭的最低收入	63
弱化低工资和贫穷之间联系的政策	63
采用什么政策? 范围及其潜在影响	65

第三部分 概要及结论

6 主要发现及政策含义	69
7 问题与前景	70

附件

技术附录1: 全球工资趋势: 方法问题	73
技术附录2: 工资份额的定义、测算以及变动分析	82
统计附录	95

参考资料

背景论文	87
参考书目	87

表

1 1999年以来各地区累计工资增长 (1999年= 100)	14
2 经合组织国家实体经济中的工资份额	21
3 部分低工资研究及其方法	36
4 关于女性多从事低工资工作的不同解释: 文献中的观点及含义	46
5 危机时期的最低工资	57
6 部分拉美国家最低工资和通货膨胀率 (%)	58
7 部分国家最低工资政策的最新变化	59
8 2002-2007年中国分工资和就业状况的贫困率, (%)	65
9 一些工业化国家的工作福利政策	66
10 部分国家现金转移政策的实例	67
B1 非洲的劳动收入数据	15
B2 在部分发展中国家增加低工资风险的变量	42
B3 分性别家庭服务工人占全体就业人员比例	55

图

1	1995–2010年全球经济的衰退与复苏 (按固定价格计算的GDP逐年变化情况, %)	2
2	2006–2009年全球工资增长情况(年度变化, 实际工资, %)	3
3	2006–2009年二十国集团工资增长率(与上年比较, 实际变化, %)	4
4	2006–2009年四个选定国家的名义工资增长率和通胀率(%)	5
5	2000–2009年分地区工资增长率(年, %)	6
6	2006年3月至2010年3月美国(所有非农业雇员)名义和 实际周平均收入指数(2006年3月为100)	8
7	2007–2009年部分发达国家工资增长率(%)	9
8	2007–2009年部分发达国家每周工作小时数(每周工时变化)	9
9	2007–2009年中欧、东欧和中亚部分国家的工资增长情况(%)	12
10	2007–2009年亚洲部分国家的工资增长情况(%)	12
11	2007–2009年拉丁美洲和加勒比地区部分国家的工资增长情况(%)	13
12	2007–2009年非洲和中东部分国家和地区的工资增长情况(%)	13
13	2000–2009年各地区GDP、就业和劳动生产率的增长(%)	18
14	2008–2009年危机时期的工资和劳动生产率(%)	20
15	解释工资份额的变化: “偏离-份额”分析(百分点)	25
16	制造业工资份额的变化(百分点)	26
17	建筑业工资份额的变化(百分点)	27
18	金融中介、房地产、租赁及其他商业部门工资份额的变化(百分点)	28
19	1995–2000年和2007–2009年部分国家工资差距的变化情况	30
20	1995–2000年和2007–2009年部分国家低工资就业的变化情况(百分点)	33
21	低工资就业: 最近一年的全球比较(%)	34
22	最近一年34个国家每个劳动者创造的国民收入(劳动生产率)和 低工资就业	35
23	部分国家不同年份按主要特征分析的低工资就业发生率(%)	37
24	最近一年部分国家低工资就业中的女性比例(低工资就业总人数的百分比)	40
25	2007年17个经合组织国家低工资发生率和平均男女工资差距比较(%)	40
26	部分国家从低工资就业向较高工资就业和 非就业状态转移率的估计值(%)	47
27	欧洲国家低工资就业的比率和流动	48
28	健全的政策富有效果: 示例	50
29	33个国家按工会密度区分的低工资平均比率, 2009年或最新年度(%)	52
30	四个国家按工资水平划分的工会组织程度(占劳动者的比率)	54
31	部分国家最低工资和低工资群体的比率	61
32	跨国比较: 27个国家的最低工资和低工资就业的比率	62

方框

1	公共和私营部门的工资	10
2	非洲工资增长情况	15
3	总收入中工资份额的决定因素	24
4	低工资发生率的决定因素: 部分国家逻辑回归的统计结果	42
5	降低工资的反常影响	45
6	德国: 关于缩短劳动时间的谈判	51
7	家庭服务业劳动者的集体谈判: 可能实现吗?	55
8	乌拉圭再次引入工资理事会	56
9	最低工资会伤害就业吗?	60
10	印度围绕最低工资的争论	64

技术附录 1 表

A1	地区分组	74
A2	全球工资数据库覆盖范围 (%)	75
A3	全球工资数据库的覆盖范围, 2006-2009年 (%)	81

技术附录 II 图

A4	德国: 工资份额的修正, 1980-2009年 (比率)	84
----	------------------------------------	----

统计附录表

SA1.	平均工资	97
SA2.	最低工资	101
SA3.	收入不平等	106

鸣 谢

主要撰写者

本报告主要由国际劳工组织社会保护部门工作条件与就业司(TRAVAIL)会同国际劳工组织各地区办公室和统计司起草。这份报告由Patrick Belser, Rebecca Freeman, Sangheon Lee, Malte Luebker, Andrés Marinakis, Aude Mellet, Jean-Michel Pasteels, Kristen Sobeck, Manuela Tomei 和 Daniel Vaughan-Whitehead共同完成。Patrick Belser担任主编, Charlotte Beauchamp负责编辑和出版, Christian Olsen负责封面设计。

专题撰写者

分析全球工资增长的方法:在 Neuchatel大学Yves Tillé教授、HEC Montreal大学的Yujin Jeong教授、乔治华盛顿大学的Joseph L. Gastwirth教授和韩国劳动研究机构Joyup Ahn博士的平行参与下, Farhad Mehran (国际劳工组织顾问)提出了分析评价全球工资增长方法的指导意见。国际劳工组织/欧盟合作的“体面劳动的监测和进展评价”(MAP)作为体面劳动数据库建设一部分, 为这些专家进行分析工作提供了慷慨的支持。Malte Luebker (国际劳工组织工作条件与就业司)在国际劳工组织统计司Rafael Diez de Medina和Monica Castillo的协助下, 确定了最终使用的方法。Kristen Sobeck (国际劳工组织工作条件与就业司)负责汇总全球的工资数据库。

低工资报酬: 下列人员提供了部分国家低工资报酬问题的专项背景报告: A. Damayanti (印度尼西亚), Q. Deng 和 S. Li (中国), A. Fontes 和 V. Pero (巴西), Damien Grimshaw (文献综述), B.H. Lee和D.Hwang (韩国), M. Oosthuizen和S. Goga (南非), T. Peralta和E. Guirao (菲律宾)以及Mario D. Velásquez Pinto (智利)。这部分研究由国际劳工组织工作条件与就业司Sangheon Lee负责协调, 韩国政府提供了大力支持。

工资份额分析:国际劳工组织统计司的Rebecca Freeman 和Jean-Michel Pasteels 计算并分析了经合组织各国及爱沙尼亚的行业工资份额的变动。感谢经合组织的支持, 允许我们使用其“结构分析数据库”(STAN)和“国民账户数据库”。国际劳工组织统计司的 Monica Castillo为这项工作提供了全面的指导。

特别致谢

在起草本报告的各个阶段, 吸纳了很多人员为报告提供的有益见解。他们是: Scott Barklamb, Janine Berg, Carlos Crespo, Assane Diop, Chris Donnges, Philippe

Egger, Lawrence Egulu, Claire Harasty, Nelien Haspels, Susan Hayter, Jane Hodges, Frank Hoffer, Phu Huynh, Steven Kapsos, Chang-Hee Lee, Susan Maybud, Bill Salter, Theodoor Sparreboom, Gyorgy Sziraczki, Raymond Torres 和 Jacobo Velasco。我们也要特别感谢为本报告提供宝贵数据的驻巴拿马国际劳工组织“信息系统与劳动力分析机构”(SIALC)的全体工作人员, 特别感谢Bolívar Pino提供了拉丁美洲和加勒比地区的工资数据。感谢Marc Lavoie 教授提供的关于“降低工资的反常影响”的方框说明。最后,我们要感谢六位匿名审阅者极大地帮助我们改进了这份报告,还要感谢各国的统计部门和劳工部门的相关工作人员为我们提供了大量的工资数据。

本报告的中文版由王霞女士翻译和审阅, 在此一并致谢。

引言

《2008/09年全球工资报告》¹主要分析了1995至2007年工资分配的状况，这期间全球经济总体发展形势较好。而本报告分析的是完全不同的背景下的工资状况。2008年至2009年，经济陷于上世纪三十年代以来最严重的衰退。伴随着房地产泡沫和金融危机，美国在2007年12月进入了经济衰退，而在此之前，自2001年11月起，美国保持了长达73个月的长期经济扩张²。此后，经济衰退迅速从“震中”传递到世界其它地区，2009年全球GDP出现自第二次世界大战以来首次“缩水”³。全球决策领域的空前努力带来了2010年超出预期的复苏形势，但是复苏的前景仍然不确定⁴。

这场危机对劳动力市场带来了严重的不利影响。最明显的是，全球失业率从2007年的5.7%上升至2009年的6.4%⁵，失业人口从2007年的大约1.778亿上升至2009年的大约2.067亿，增加了2900万人。失业率的上升主要集中在发达国家，而危机对中低收入的发展中国家（社会保障体系通常比较薄弱）的破坏性影响主要表现为就业质量下降，出现了更多的弱势就业群体⁶。发达国家的情况表明，危机影响了工资水平、工时数和国际劳工组织所倡导的“体面劳动”的其它方面。但是，危机对劳动条件和就业等指标的影响至今仍缺乏系统的分析。

这场危机对全球各地区平均工资的总体影响如何？在劳动生产率下降的状况下，工资增长放缓的幅度如何？此外，经济危机怎样改变了国民收入在劳动与资本之间的分配？这是我们在报告的第一部分所要回答的主要问题。以我们能够得到的尽量多的国家的数据为基础，报告描述了危机时期全球工资的总体变动状况。但是，还不能说这是一个全面准确的描述，因为许多国家的统计部门仍在处理和分析最新数据，尤其是工资结构方面的内容。

危机时期全球工资的变动，与危机前数年工资增长缓慢和范围不断扩大、程度不断加深的工资不平等的状况是相反的。在当前的形势下，最突出的问题是经济危机导致了短期和中期低工资劳动者的增加。本报告专门分析了低工资劳动者的比重。在这里，低工资是指工资报酬低于全体劳动者工资中位数2/3的水平。低工资之所以成为焦点，是因为它加大了劳动者走向贫困的风险，尽管不是所有低工资劳动者都是穷人。低工资劳动者中女性居多，并很有可能是弱势群体的一员。虽然劳动者，尤其是青年劳动者，有机会以低工资岗位作为跳板去争取更高的劳动报酬，但也可能因缺乏提高技能的机会或者其它机会而难以逃离低工资的陷阱。当能获得更丰厚劳动报酬的机会非常渺茫、越来越多的人感到其工资增长被抛在后面的情形下，社会和政治不稳定的风险就会增加。

¹ 国际劳工组织（2008a）。

² 见NBER（2008）。

³ 见IMF（2010a）。

⁴ 本报告在2010年11月出版之时，IMF依然提示存在经济向下的风险，见IMF（2010c）。

⁵ 见国际劳工组织（2010a）。

⁶ 见Khanna et al.（2010）。

本报告第二部分讨论了危机时期的工资政策。基于关注社会公平和力图实现本国“体面劳动”的目标，决策者始终特别关注日益恶化的工资状况。此次危机似乎带回了对凯恩斯关于工资的作用的关注，即工资在保持内需、扩大对产品和服务的需求方面的作用。本报告认为，最低工资和集体谈判等政策手段能有效地减少低工资劳动者的数量，对于那些过度依赖出口或者过度依赖家庭贷款保持消费的国家，采取这些政策措施能够扩大总需求，纠正过去的一些不平衡。本报告的第三部分，总结分析了一些要点，指出其对于完善工资政策的重要性。

第一部分

工资的主要趋势

1 平均工资的增长

自2008年首次发布《全球工资报告》以来，世界经济环境发生了巨大变化。图1显示，世界经济在经历了2003至2007年的强劲增长后，在2008年放缓，到2009年收缩了0.6%⁷，这主要是因为金融危机形成之后国际贸易和外国投资的崩溃⁸。尽管发达经济体乃至整个世界在2009年出现负增长，但是新兴经济体和发展中经济体总的来说并非如此，其增长只是放缓而已⁹。在区域内部，各国的情况差异也很大。政策干预促成了世界经济在2010年产生超出预期的复苏，预计世界经济增长可达4.8%¹⁰。新兴经济体和发展中国家的增长预计将从2009年的2.5%提高至2010年的7.1%，而发达经济体预计从2009年的-3.2%提高至2010年的2.7%。但是，复苏仍然脆弱，未来全球经济增长仍面临相当大的下行风险。

1.1 全球估计

那么全球经济发展的这种趋势对工资的发展造成了多大程度的影响呢？为了回答这个问题，我们收集并处理了大量不同类型国家的工资数据¹¹，主要目的就是判断所有雇员的月平均工资的变动趋势。按照国际劳工组织的定义，“工资”是指“雇主按照书面的或不成文的劳动合同应支付给雇员的报酬或收入”¹²。因此，工资的概念只适用于工薪劳动者，不包括自雇人员的收入。在发达经济体中，工薪劳动者约占就业人口的86%，在亚洲只有35%左右，在非洲则低于30%¹³。发达国家男性和女性雇员的比例大致相等，而在南亚和撒哈拉以南非洲地区女性雇员的比例大大低于男性。

我们在收录177个国家和地区的数据库中找到了115个国家和地区的工资数据，占有收录国家和地区总数的65%¹⁴。但是主要经济体的数据都在其中，所以收集到的工资数据能覆盖全世界94%的工薪劳动者，相当于于全球工资总额的98.5%左右。各个地区能够提供的数据量差别很大。数据库中收录了发达

⁷ 根据国际货币基金组织的数据（国际货币基金组织，2010c）。

⁸ 根据世界贸易组织的短期贸易统计，世界出口额下降了38%（名义水平），从2008年第三季度的43150亿美元降至2009年第一季度的26850亿美元。

⁹ Majid（2009）也强调了这一点。

¹⁰ 见国际货币基金组织（2010c）。

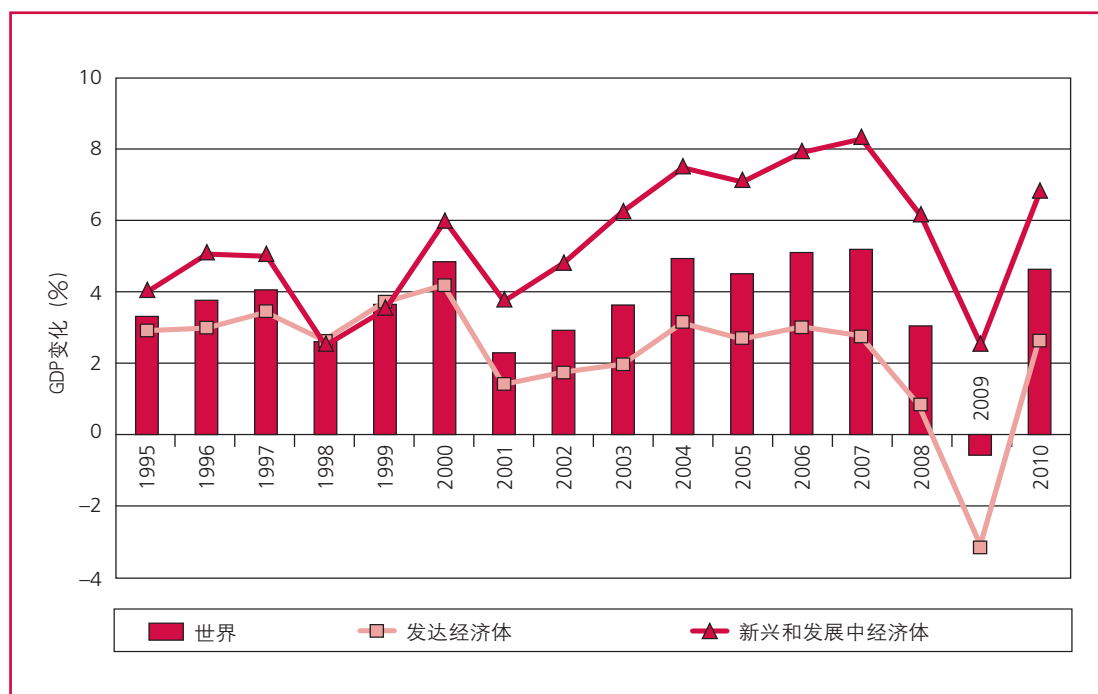
¹¹ 全球工资数据库网址为www.ilo.org/travail。

¹² 见国际劳工组织第95号公约第1条。

¹³ 根据国际劳工组织劳动力市场主要指标（KILM）数据库，2010年1月更新。区域分组见技术附录1。

¹⁴ 我们的数据库中的国家与国际劳工组织KILM一致。详情请参阅技术附录1。

图1 1995-2010全球经济的衰退与复苏
(按固定价格计算的GDP逐年变化情况, %)



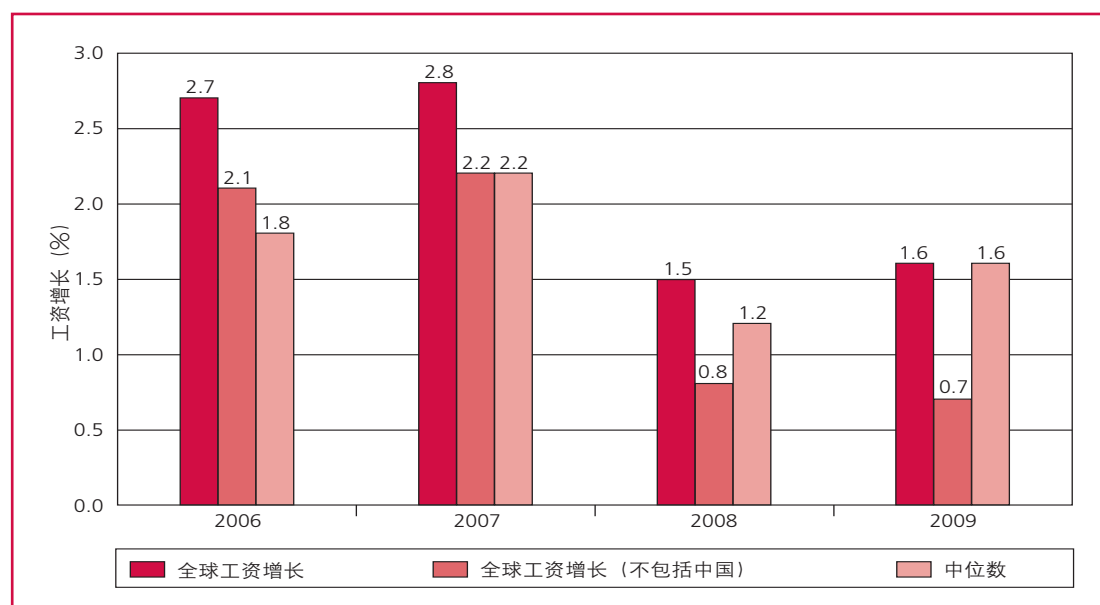
资料来源：国际货币基金组织“世界经济展望”数据库。

国家、中欧和东欧地区、东欧和中亚的全部数据。数据库中只有29%的非洲国家，但是覆盖了该地区约57%的工薪劳动者，工资总额约占非洲地区工资总额的76%。这表明，虽然有大量数据可用，但是许多发展中国家在工资统计方面还存在巨大差距。发达国家定期开展机构调查和收入结构专项调查，其他国家通过不定期的劳动力调查收集工资数据。许多低收入国家，特别是一些非洲国家，从不收集任何工资数据。

这份报告的数据基础比以往更加广泛，并估算了全球月工资的加权平均增长率。如果未提供数据的国家与提供数据的国家存在不同特征，估算全球和区域的数值就会产生偏差。为了避免这种偏差，我们采用了一种方法进行调整。技术附录1中有这一标准方法的详细解释。这种方法确保所有地区都在全球工资趋势中得到与其规模成比例的反映，这样全球工资趋势就不会由于地区间数据可用性的差异而被扭曲。

图2显示了计算结果。就全球而言，实际月工资2007年增长了2.8%，2008年增长了1.5%，2009年增长了1.6%。但这些数值受中国官方工资统计数据的影响很大。中国官方实际工资水平增长的数字（按照国际货币基金组织的消费价格指数（CPI）进行扣除）是2007年13.1%，2008年11.7%和2009年12.8%。但是应当指出的是，《中国统计年鉴》公布的工资增长数据只涵盖“城镇单位”，主要包括国有企业、集体所有制单位和与国家相关的其它类型的企业。中国国家统计局对所有企业进行的初次试点调查显示，2009年私营部门的平均工资报

图2 2006-2009年全球工资增长情况（年度变化，实际工资，%）



注：全球工资增长是通过115个国家和地区的实际或估算的月平均工资逐年增量进行加权平均计算出来的，涵盖的雇员人数占世界雇员总数的94%（见技术附录1中有关计算方法的介绍）。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

酬只增长了6.6%¹⁵，这也许可以解释总体情况与官方数字之间的差异，说明我们做出的全球估计可能有所高估。如果不包括中国的数据，结论是全球工资增长率大幅降低，2007年为2.2%，2008年为0.8%，2009年为0.7%（见图2）¹⁶。

如果将样本限定为涵盖全球约70%的工薪劳动者的二十国集团，能得到非常相似的结果（见图3）。如果在分析中包括中国，估计二十国集团的平均工资在2007年增长2.8%，在2008年增长1.5%，在2009年增长1.7%。如果把中国排除在外，我们会发现其余国家的实际工资在2007年增长1.8%，在2008年增长0.5%，在2009年增长0.5%。

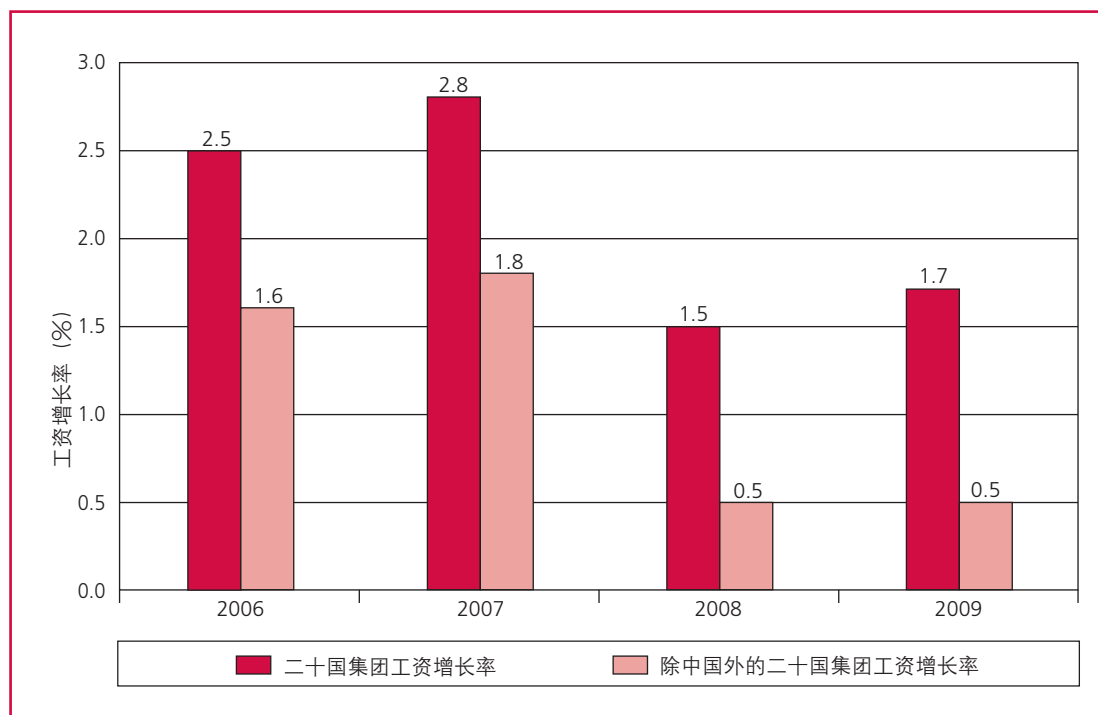
在解释平均工资的这些变化趋势时要注意，月平均工资会随着小时工资水平和/或工作小时数的变化而发生改变。此外，使用总量数据（相对于跟踪一组个体数据）会引起所谓的“结构效应”。这种效应是世界各国统计机构公认的。例如，澳大利亚统计局在公布周平均工资收入¹⁷时解释说，平均值的变化可能不仅会受到雇员个人收入水平变化的影响，还会受到本国劳动力中工薪劳动者的比例变化的影响。表现为行业内和行业间职业分布的变化，或者行业间就业人数分布的变化，或者男女雇员相对比例的变化。“结构效

¹⁵ 《不同的差距》，中国日报，2010年7月24-25日。同一消息来源显示，2009年私营部门年平均工资也比“城镇单位”低（前者为18199元，后者为32736元）。

¹⁶ 为了与以前公布的结果进行比较，我们还根据样本国家和地区的工资趋势的中位数报告了全球工资趋势估计。使用中位数而不是加权平均值能够限制偏离值的影响，例如国别基础数据中存在的误差或个别国家畸高或畸低的工资增长率。对中位数的理解可以是，将样本国家的工资增长值分成两组：一半国家的工资增长率较高，一半国家的工资增长率较低。可以看到，我们选取的样本国家和地区中，有一半国家和地区的工资增长率在2007年低于2.2%，在2008年低于1.2%，在2009年低于1.6%。

¹⁷ 例如澳大利亚统计局（2009年），注解28和29条。

图3 2006-2009年二十国集团工资增长率（与上年比较，实际变化，%）



注：全球工资增长的计算方法是对二十国集团中19个成员国实际月平均工资的实际或估算的年度增长率进行加权平均。这些国家包括：阿根廷、澳大利亚、巴西、加拿大、中国、法国、德国、印度、印度尼西亚、意大利、日本、墨西哥、俄罗斯、沙特阿拉伯、南非、韩国、土耳其、英国和美国（见技术附录1中的计算方法说明）。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

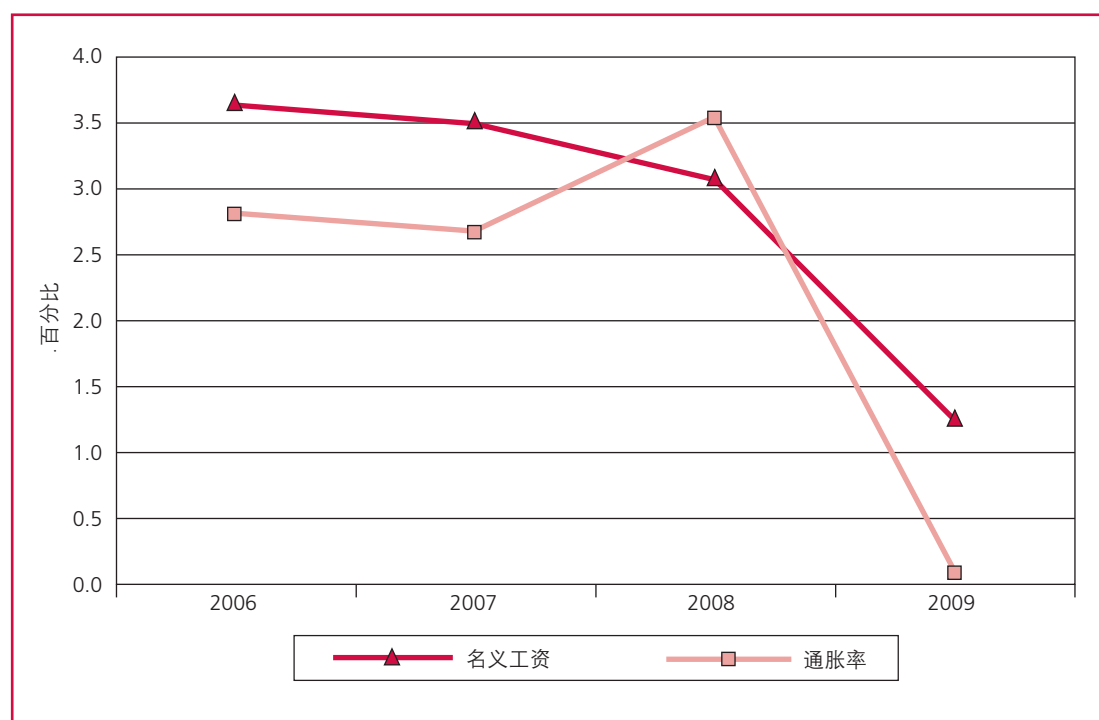
应”也可能来自全日制雇员和临时雇员的比例发生变化。采用总量数据还容易导致对经济衰退期月工资下行趋势的低估和对复苏期间工资上升趋势的低估，产生一种被称作“反周期偏差”的系统性误差¹⁸。在经济衰退期间，大多数低收入失去了工作（无意中使在职人员的平均工资数值上升），而经济复苏又使这些低收入工人重新获得雇用（这又无意中使在职人员的工资平均数值下降）¹⁹。

尽管如此，仍然可以观察到全球工资趋势存在两个特征：第一，经济危机期间工资增长率大幅下降。尽管危机期间整体上工资增长下降，但2008年仍有73%的国家工资保持正向增长，2009年这一比例为80%；第二，2008年（进入危机的第一年）和2009年（危机全面爆发的一年）实际工资增长受冲击的程度相当。如何解释这一矛盾现象呢？我们认为，2008年和2009年的通货膨胀是一个重要因素。为了便于说明，图4显示了四个样本主要国家的名义工资增长率和通货膨胀率。可以看到，2008年名义工资的增长几乎与前些年的速度一样，但是异常高的通胀率（主要是由于石油价格飙升）侵蚀了实际工资水平的增长。与此相反，在2009年，国内生产总值下降，危机对雇主和

¹⁸ 见Solon et al. (1994)，Peng and siebert (2008年，第571页)，Devereux and Hart (2006)或Bills (1985)。

¹⁹ 如果危机对中高收入者就业的影响多于对低收入者就业的影响，那么也可能出现相反情况。

图4 2006-2009年四个选定国家的名义工资增长率和通胀率（%）



注：通货膨胀和名义工资为四个发达国家（加拿大、德国、美国 and 英国）的人口加权平均值（用工薪劳动者人数作为人口的权重）。
资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

工人的影响更加明显，名义工资增长率下降，但是通货膨胀率下降得更快。通货膨胀率的急剧下降使得2009年实际工资并没有下降。

1.2 地区估计

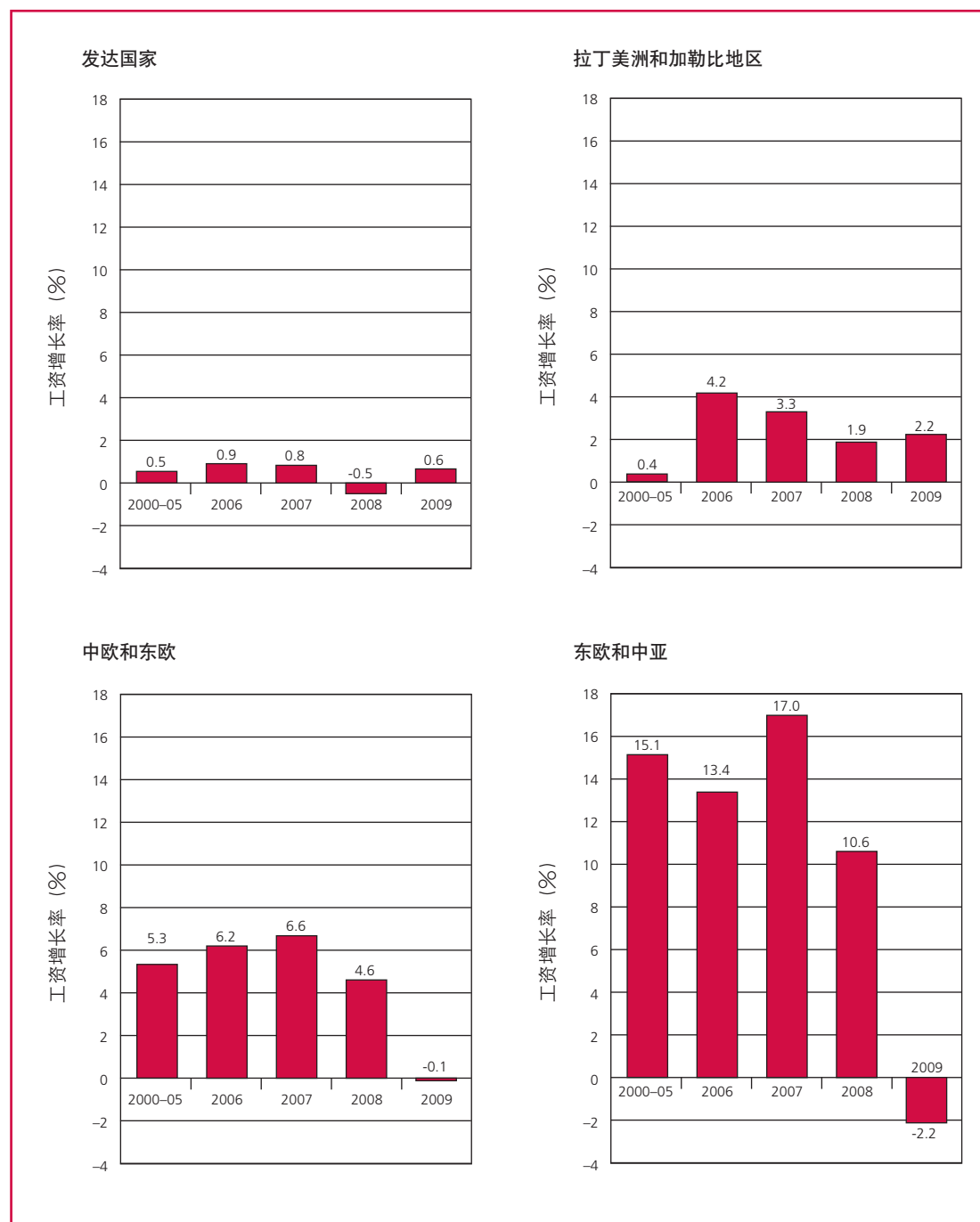
各地区工资增长率差异相当大。根据我们的估算，发达国家²⁰的实际工资在危机前每年增长约0.8%，在2008年危机爆发时实际下降了0.5%，在2009年又以0.6%的速度增长（见图5）。总而言之，在28个发达国家中，2008年有12个国家的实际工资水平下降，2009年则有7个国家下降。

在2008年和/或2009年工资负增长的国家是二十国集团中的一些主要成员国。例如，2008年美国周实际收入的年平均值比2007年低1.1%，2009年以1.5%的速度恢复增长（与2008年相比）。图6显示出价格对美国实际收入的影响。可以看到，2008年上半年城市消费者的消费物价指数(CPI-U)上升较快，影响了工资购买力。2008年下半年消费物价指数下降，从而推升了实际收入水平（尽管名义收入仅略有增加），导致2009年平均实际收入水平高于2008年。

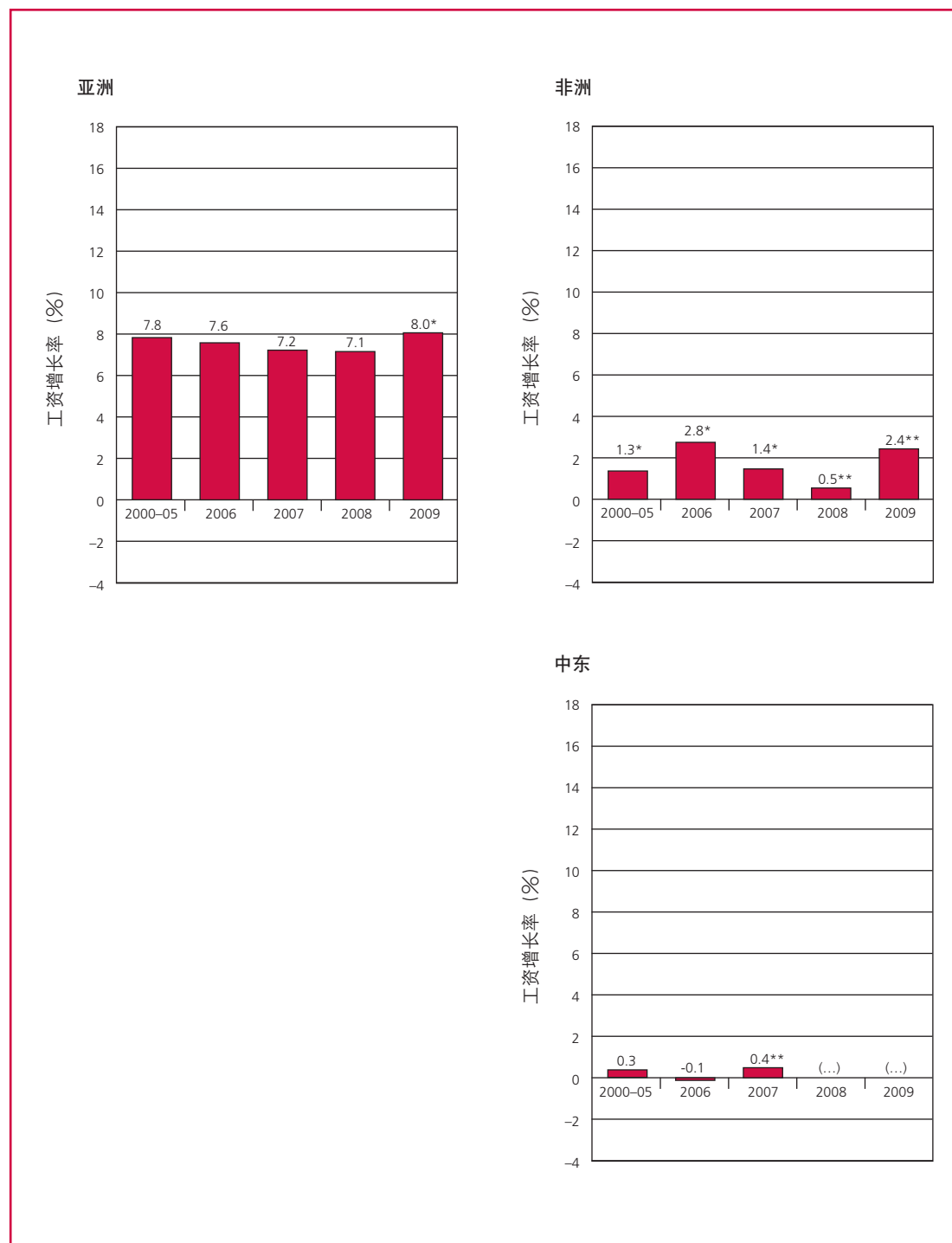
图7反映了选定的4个工业化国家的实际工资增长情况。我们看到，新西兰的实际工资在危机期间始终保持正增长。相比之下，英国周工资水平在2008年保持坚挺，但在2009年名义工资增幅低于消费物价指数，导致实际工资水平下降。日本在2008年和2009年实际工资下降了近2.0%，再度造成对工资和价格通缩的忧虑。为了便于比较，图7还分析了冰岛的情况，它是2009年受危机负面

²⁰ 我们的发达国家分组与国际货币基金组织的分组不同，因此估算值不可以直接比较：详见技术附录1。

图 5 2000-2009年分地区工资增长率（年，%）



(续) 图 5 2000-09年地区工资增长率(年, %)



*初步估算（基于约75%覆盖率）

**临时估算（基于约40%-60%覆盖率）

(..) 没有估算

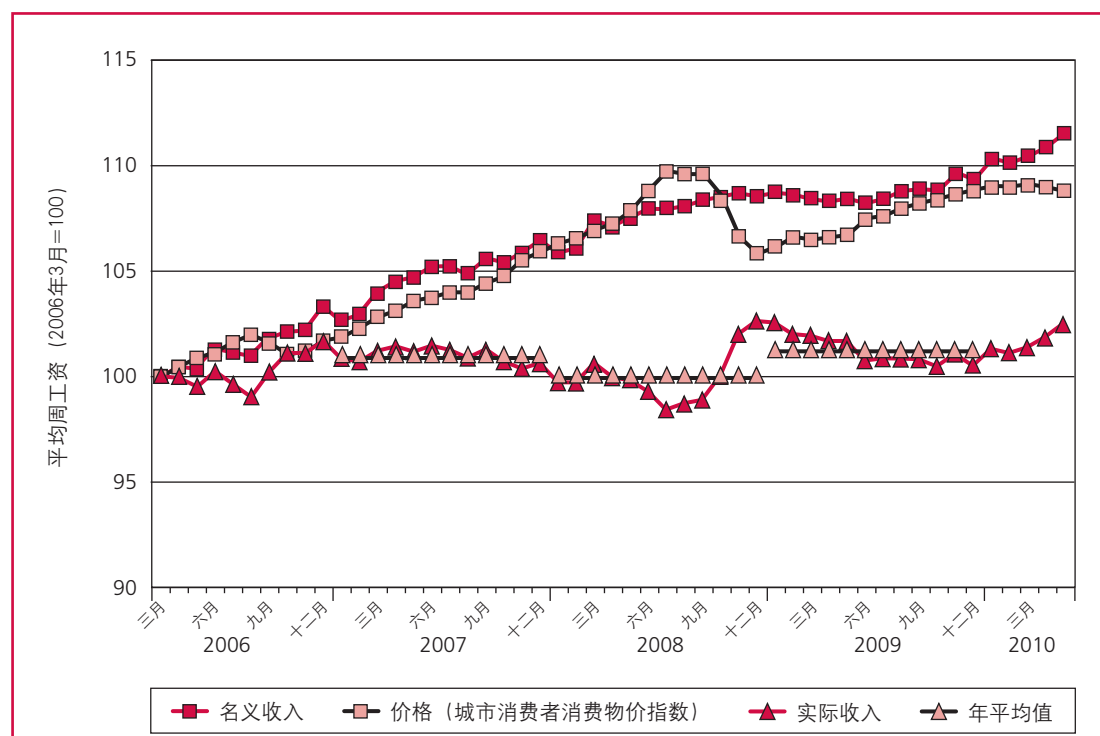
注：地区划分和估算方法见技术附录1

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库

影响最严重的国家，可以看到该国的实际工资水平暴跌。各国提供的现有资料表明，通常私营部门工资受影响的程度要大于公共部门（见方框1）。

总体而言，工作周缩减是抑制发达国家工资增长的重要因素。图8表明，2007年和2009年间，几乎所有提供数据的国家的周平均工作小时数都减了。这种情况或是公司内部安排的安排，例如美国2009年2月至2010年2月周收入的下降是由于小时工资率下降并且工时缩短²¹，或者可归因于更广泛的“工作分享”计划中的一个措施，即为了避免裁员，缩短工时并重新分配总量减少的工作任务²²。例如在德国，所有员工每月的实际工资连续三年下降，2009年月名义工资在战后首次下降²³。这主要是为了保住工作岗位而削减工时造成的（参见本报告第二部分方框6）。如果将样本限定为全日制工人则可以看出，2008年和2009年德国实际月工资增长率分别为0和0.8%²⁴。

图6 2006年3月至2010年3月美国（所有非农业雇员）名义和实际周平均收入指数（2006年3月为100）



注：名义收入是指当期就业统计调查（CES）中所有雇员的周平均收入。所有雇员的实际收入是用1982年至1984年城市消费者消费价格指数（CPI-U）计算出来的。年平均值不是官方数据，而是用实际周收入计算出的简单年平均值。

资料来源：美国劳工统计局（BLS）和作者的计算。

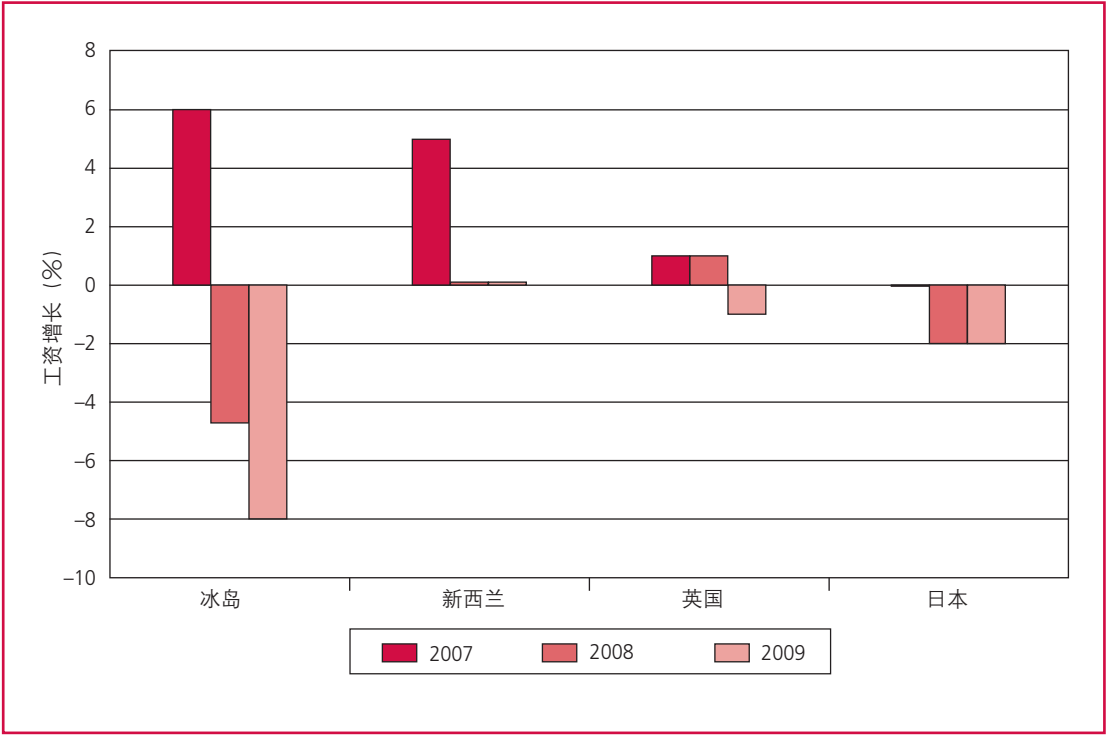
²¹ 美国劳工部，美国劳工统计局（2010）。

²² 在此类计划中，缩减工时往往伴随着工资按比例地减少。根据相关的国家政策，减少的工资会通过政府补贴或一些失业金得到（至少部分）补偿。见Messenger（2009年）。

²³ 德国联邦统计局（2010年）。

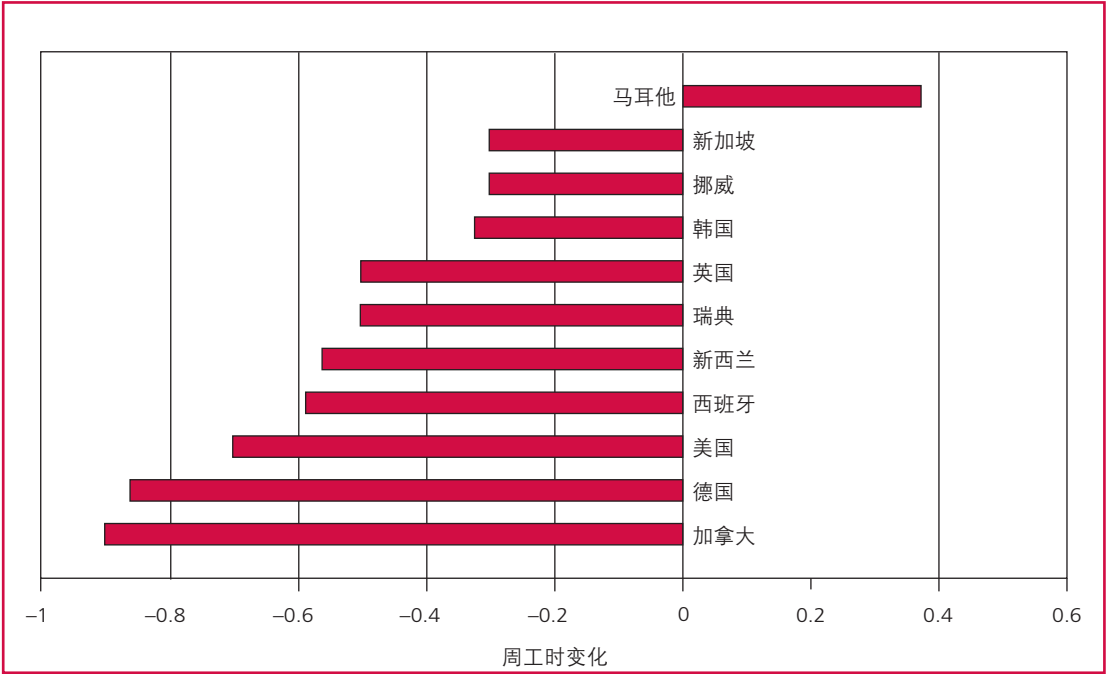
²⁴ 季度收入调查。

图 7 2007-2009年部分发达国家工资增长率（%）



注：工资增长率是指实际月平均工资的年度增长率。
资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

图 8 2007-2009年部分发达国家每周工作小时数(每周工时变化)



资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

方框1 公共和私营部门的工资

现在要确切了解哪些行业和哪些职业受危机影响最严重还为时过早，因为公布工资结构数据的国家很少。在国际层面，这类数据主要来源于国际劳工组织的“十月调查”。目前正在对这项调查制度进行修订以更好地反映不同职业工资的变动趋势：主要是通过开展广泛的咨询来确定最相关的行业和职业，在全球范围内收集与之相关的劳动力市场变量，并确定报告这些变量时应该采用的单位。通过咨询一大批发展中国家和发达国家的专家，世界上不同经济体在产业结构和人员配备方面的显著差异将纳入考虑范围之中。

与此同时，国别数据表明，私营部门的工资受到的不利影响可能比公共部门要大。根据公共服务国际研究小组运用欧盟统计局的人工成本指数数据进行的计算，在提供数据的18个欧洲国家中，有11个国家的公共部门名义收入比私营部门上升更快或降幅更小。美国也是如此，在2008年3月至2010年3月这两年内，私营部门员工的收入比国有和市政部门员工的收入增长得慢。但是，2010年的初步数据显示，在一些采取紧缩措施控制公共债务和/或最近与国际货币基金组织签署协议的国家，这一趋势可能会发生逆转。

公共部门工资相对坚挺可能与公共部门的工会化程度较高有关，也与公共部门雇员之间的协调程度较高有关系。同时，公共部门与私营部门之间工资比率的演变过程也反映了一些行业的具体因素。例如，在过去两年中，美国的教育和卫生部门工资上涨速度快于平均水平。与此相反，金融行业工资增长在危机前超过平均水平，但在最近几个季度已经落后于平均水平。欧洲金融服务业的工资增长也比总体工资增长缓慢。以英国为例，名义周平均工资在2009年增长了1.6%，而金融和保险业增长了1.4%，制造业增长-0.4%，住宿及饮食服务业增长-3.5%¹。此外，在危机第一年，奖金下跌幅度超过25%，在2008年末和2009年初期间跌至190亿英镑，直到一年后才回升至220亿英镑。

1 <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=15313>
Hall et al. 2010

实际工资降幅最大的地区是东欧和中亚。根据官方数据，实际工资平均增长率从2007年的17.0%下降至2008年的10.6%，到2009年降至-2.2%²⁵。中欧、东欧实际工资增长率也从2007年的6.6%降至2008年的4.6%，到2009年降至-0.1%。图9以部分国家为例显示了这一地区的情况。我们看到，在人口众多的俄罗斯和乌克兰，工资的发展趋势反映了2009年经济萎缩的严重程度。波兰能够保持工资的正

²⁵ 正如我们在上期《2008/09年全球工资报告》（国际劳工组织，2008a，第13页）强调的那样，危机前独联体国家的工资快速增长有20世纪90年代经济转型初期工资骤降在随后的经济复苏过程中的固有因素。此外，危机前独联体国家的就业增长相对薄弱，国内生产总值的增长主要是靠提高劳动生产率来推动，这也带来了工资的增长（见图13）。

增长，而匈牙利受4%的通胀率和大规模冻结名义工资的双重影响，2009年的工资购买力受到侵蚀。

与此相反，其他地区的工资水平维持得较好。在亚洲，危机对加权平均值几乎没有影响。2006-2009年期间，亚洲实际工资增长率超过7%，2007年为7.2%，2008年为7.1%，2009年为8.0%。与我们进行全球估算时的情况一样，中国对这一区域的变动趋势影响很大，中国占该地区工薪就业人员总数的一半以上。但是，要计算地区数字还必须考虑泰国、马来西亚和菲律宾等其他国家的情况，这些国家受危机负面影响较大，实际工资水平下降（见图10）。

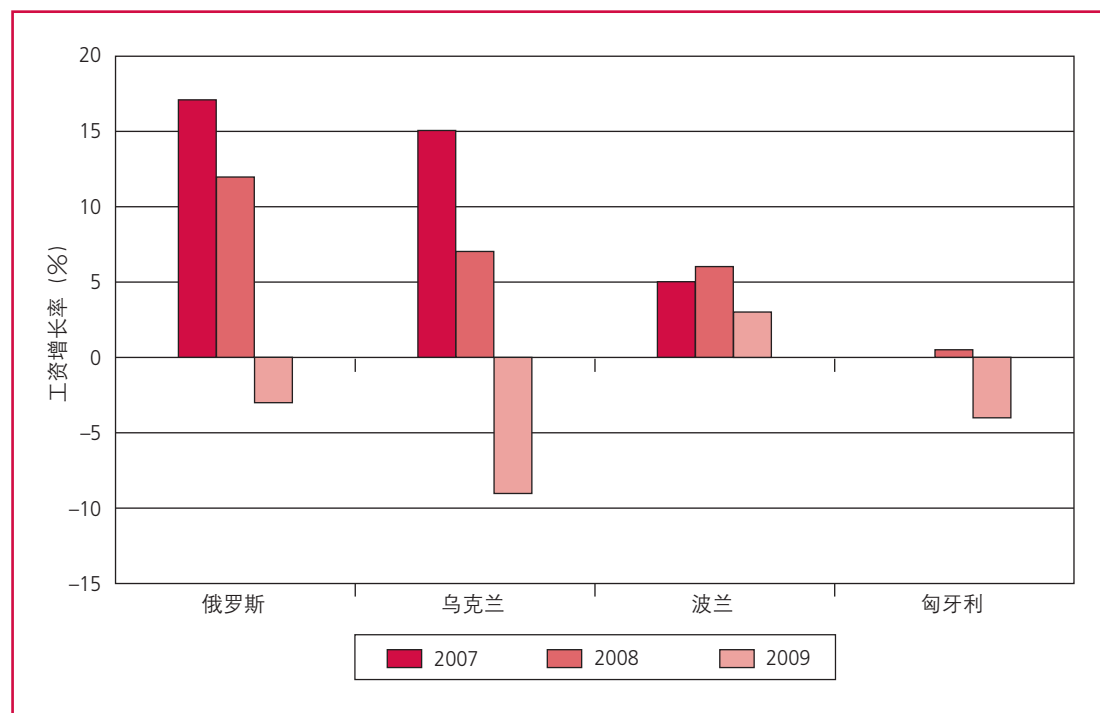
估计在拉丁美洲和加勒比地区，实际工资增长率从2007年的3.3%降至2008年1.9%和2009年的2.2%。图11反映了巴西的工资增长情况，巴西占该地区工薪人员总数的近39%。智利和乌拉圭受危机影响的程度相对较小。而牙买加等加勒比地区的一些国家2008年工资大幅下降。

最后，我们还对非洲和中东地区进行了初步估算，这些地区的数据基础相对薄弱一些（见图5和技术附录1中有关数据库的覆盖情况）。2007年非洲实际月工资增长了约1.4%，与2000-2005年间的平均工资增长幅度接近。初步估计，在过去的两年中，2008年工资增长率降至0.5%，在2009年反弹至2.4%。图12显示了提供数据的两个国家（南非和博茨瓦纳）的工资发展趋势。总体而言，非洲在收集工资数据方面的问题较多，我们计划通过开展技术合作来逐步提高其工资数据的数量和质量（见方框2）。

在中东，即使是初步估算2008年和2009年工资增长也还为时过早，因为提供工资数据的国家太少了。早些年的数据表明，中东地区工人（其中一大部分是移民工人）的工资在危机前没有发生非常快速的生长。图12中显示的巴林和约旦河西岸以及加沙地带的两个例子表明，危机可能对2009年的工资水平产生了负面影响（尽管西岸和加沙地带的情况并不很具代表性）。

对区域工资发展趋势的分析也显示出地区之间存在巨大差异。从长期来看，表1的数据反映了2000年以来的整整十年间工资的发展变化情况（以1999年为基准年）。这期间，全球平均工资增长了近四分之一。这一增长是由亚洲等发展中地区推动的，亚洲工资自1999年以来增长了一倍多，东欧和中亚地区的工资增长了两倍多（这也一定程度上反映了20世纪90年代工资下降的幅度）。拉丁美洲和加勒比地区、非洲和中东地区的实际工资仅有略微增长。发达国家的实际工资在整个十年间只增加了约5%，处于工资的温和增长期。

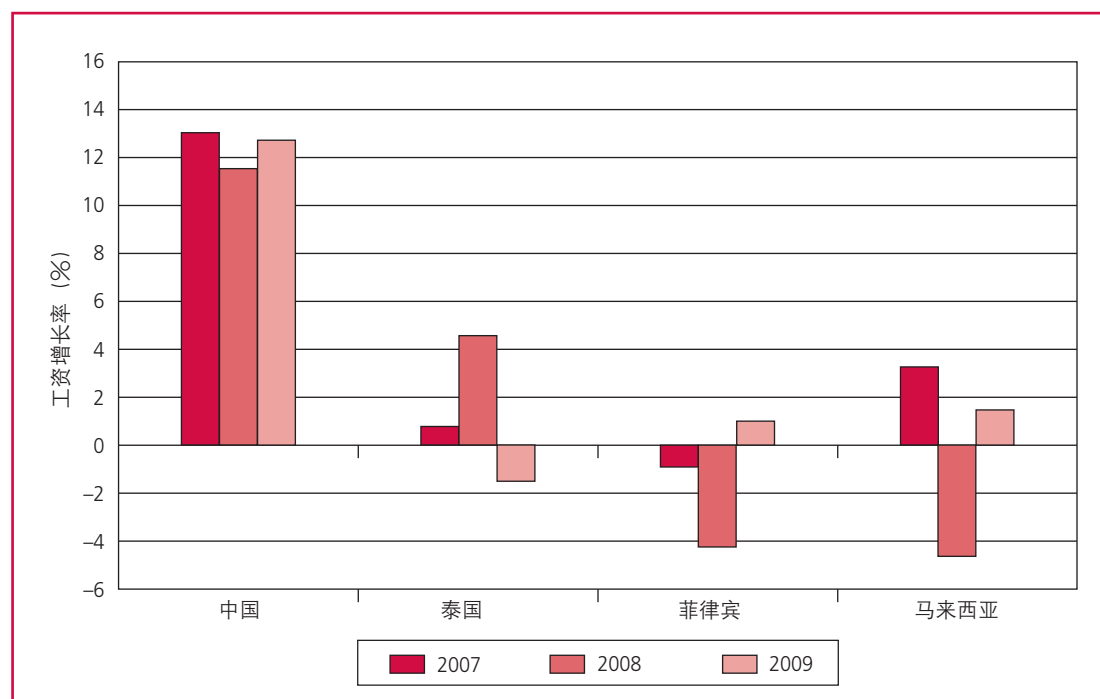
图9 2007年-2009年中欧、东欧和中亚部分国家的工资增长情况 (%)



注：工资增长是指实际月平均工资年度增长情况。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

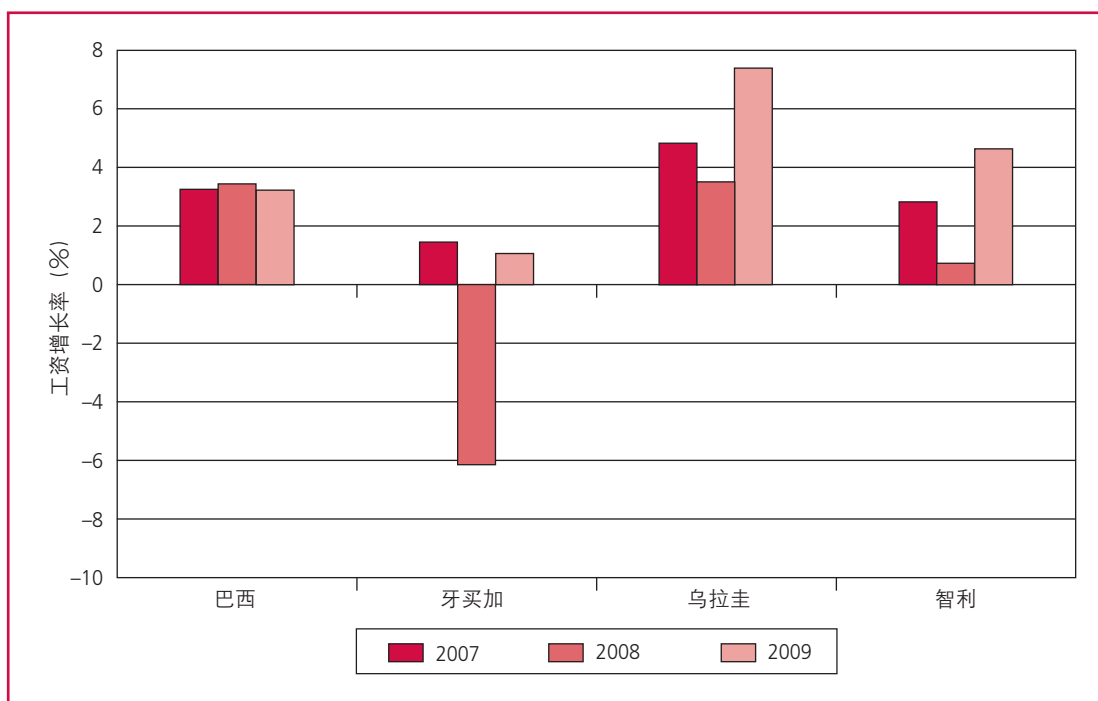
图10：2007-2009年亚洲部分国家的工资增长情况 (%)



注：工资增长是指实际月平均工资年度增长情况。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

图11：2007-2009年拉丁美洲和加勒比地区部分国家的工资增长情况（%）



注：工资增长是指实际月平均工资年度增长情况。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

图12：2007-2009年非洲和中东部分国家和地区的工资增长情况（%）



注：工资增长是指实际月平均工资年度增长情况。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

表1：1999年以来各地区累计工资增长（1999年=100）

	1999	2006	2007	2008	2009
发达国家	100	104.2	105.0	104.5	105.2
中欧和东欧	100	144.8	154.4	161.4	161.3
东欧和中亚	100	264.1	308.9	341.6	334.1
亚洲	100	168.8	180.9	193.8	209.3*
拉丁美洲和加勒比地区	100	106.7	110.3	112.4	114.8
非洲	100	111.2*	112.8*	113.4**	116.1**
中东	100	101.9*	102.4*	...	...
世界	100	115.6	118.9	120.7	122.6

*初步估算。 **临时估算。 ... =没有估算。
 注：对于覆盖范围和方法，请参阅技术附录1。
 资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

1.3平均工资与劳动生产率

由于危机期间劳动生产率下降，全球工资增长率的下降并不意外。图13反映了世界不同地区劳动生产率的增幅是下降的（按就业人员人均GDP计算²⁶）。我们看到，2008年和2009年的全球经济危机除了使GDP的增幅下降，也导致了亚洲以外各地区的劳动生产率下降。劳动生产率降低削弱了公司支付高薪的能力。当对商品和服务的需求下降时，公司只能按照需求降幅成比例地减少就业来维持工人的人均产出。如果公司选择继续支付工人工资，劳动生产率降低必然会使利润下降和/或使工人的劳动报酬减少。尽管如此，许多公司还是裁员，结果失业率上升，特别是发达经济体和贸易依存度高的经济体尤为严重。但是总的来说，我们分析的这些国家2008-2009年期间GDP的跌幅超过就业降幅，使得劳动生产率不断下降。

图14显示出平均工资的变化与劳动生产率的变化之间的关系。我们看到，尽管各国差异很大，但是总体上劳动生产率增长与实际工资增长之间存在着正相关。在2008年或2009年实际工资下降的大多数国家，劳动生产率也下降（见图14左下角）；劳动生产率上升的国家中，多数国家的工资也增长了（见图14右上角）；也有相当多的国家，尽管生产率下降实际工资却增长了（左上角），这表明工资和劳动生产率之间短期不存在必然的联系。但是统计分析表明，在发达国家，2008年和2009年不同国家工资增长率的差异的一半，都可以解释为劳动生产率变化和通货膨胀率变化共同作用的结果²⁷。

²⁶ 虽然有许多不同的方法来衡量劳动生产率，这些方法都是相对于劳动投入来定义经济产出的（见经合组织，2001）。按照联合国的千年发展目标，本报告采用雇员人均GDP对劳动生产率进行简单的衡量。虽然根据工作时间进行调整的精算方法对于研究单个国家的情况很有用（例如，由美国劳工统计局公布的劳动生产率数据，详见www.bls.gov/lpc/），我们的简单算法更适合于《全球工资报告》这类涵盖多国的研究，因为许多国家没有工作时间方面的可靠数据。

²⁷ 这一结论是基于以下回归分析计算：实际工资增长 = a + (b x 劳动生产率增长) + (c x 通货膨胀)，这将得出系数b (0.45)，系数C (-0.47) 和调整后的R² (0.48)。

方框2：非洲工资增长情况

经历了二十年的停滞，在2008年全球金融危机爆发之前，非洲的经济指标明显改善。大约从2004年开始，撒哈拉以南非洲地区的发展速度不断超过比其更发达的经济体。2004-2008年期间年增长率达到约6.5%，而世界平均值仅为4.5%左右。由于人口快速增长，该地区人均GDP增长约4.3%。全球经济和金融危机造成该地区增长放缓，2009年1月增长率仅为2.1%。¹

这些趋势对工资增长产生哪些影响呢？《2008/09年全球工资报告》中关于非洲的数据不多，不过从那以后在这方面做出了大量的实质性工作。我们收集到来自撒哈拉以南非洲地区各国统计局的工资统计数据并整理到国际劳工组织的全球工资数据库中。2009年7月和12月国际劳工组织分别在亚的斯亚贝巴和达喀尔主办了两次地区研讨会，讨论在政策制定过程中使用劳动力市场指标的问题，共有25个非洲国家参加了研讨会。²表B1显示了这些国家现有的数据源。

表B1：非洲的劳动收入数据

国家	20世纪90年代中期或更早	20世纪90年代中期/21世纪初	最近一年	来源
住户调查				
贝宁	—	2000/01	2007/08	住户调查
博茨瓦纳	1984/85	1995/96	2005/06	劳动力调查
布基纳法索	—	2003	2007	劳动力调查
布隆迪	—	—	2006/07/08	调查1-2-3
喀麦隆	—	2001	2007	住户调查
刚果	—	—	—	
科特迪瓦	1998	2002	2008	生活水平调查
埃塞俄比亚	—	1999/2000	2005	劳动力调查
加蓬	—	—	—	
加纳	1992	1998	2006	住户调查
利比亚	—	—	2007	劳动力调查
马达加斯加	—	2001	2005	住户调查
马拉维	1998	2004/05	2009	住户调查
马里	—	2004	2007	住户调查
纳米比亚	1993/94	—	2003/04	住户调查
尼日尔	—	—	—	

¹ 国际货币基金组织，《世界经济展望》数据库和《撒哈拉以南非洲地区经济展望》，2010年4月。

² 见国际劳工组织，“加强劳动力市场信息以监测非洲体面工作进展”研讨会报告和指南，2009年；国际劳工组织研讨会报告及备忘录：“加强劳动力市场信息和统计以衡量非洲体面工作进展”，2009年。

(续)

国家	20世纪90年代中期 或更早	20世纪90年代中期 /21 世纪初	最近一年	来源
尼日利亚	—	2003/04	—	生活水平调查
卢旺达	—	2000/01	2005/06	住户调查
塞内加尔	1994/95	2001/02	2005/06	住户调查
塞拉利昂	—	—	—	
南非	—	2001	2007	劳动力调查
索马里	—	—	—	
坦桑尼亚 联合共和国	1990/91	2000/01	2006	劳动力调查
坦桑尼亚 (桑给巴尔岛)	—	—	—	
多哥	—	—	—	
乌干达	—	2002/03	2005/06	劳动力调查
赞比亚	1986	2005/06	2008	劳动力调查
机构调查				
国家	频率		数据来源	
博茨瓦纳	季度		就业和雇员调查	
南非	季度		季度就业统计	

通过这些努力，现在能够对该地区的工资增长情况作出一些估算。如图5所示。我们估计，在金融危机前（2000年至2005年）平均工资每年增长约1.3%，2008年工资增长速度放缓至0.5%，到2009年才开始恢复，大概是因为通货膨胀率大大低于前几年。

需要强调的是，这些估计充其量也只是临时性的，甚至只是初步估计。使用的数据主要来自非洲15个相对富裕的主要国家，覆盖了整个非洲大约57%的工薪劳动者，涉及的工资总额约占该地区工资总额的75%。2009年以前，即使是这15个国家的数据也不是每年都有，因此还使用了一些外推方法来进行区域估算（关于该方法的说明，请参阅技术附录1）。此外，在表B1包括的国家中，只有南非和博茨瓦纳通过机构调查收集每一季度的工资数据。这些调查通常只包括正规机构。其他大多数国家通过家庭劳动力调查收集信息。这种家庭调查通常比机构调查更有代表性，但是很难获得可靠的答复，因为人们认为收入信息是个人信息，应当保密。尽管存在这些困难，机构调查和家庭调查都提供了有关非洲工资发展情况的重要信息。

2. 工资份额

平均工资的发展趋势对危机期间的工资份额有哪些影响呢？报告考察了“劳动收入份额”或“工资份额”：分析所用的数据涵盖30个经合组织成员国和爱沙尼亚，这是目前已有的范围最大、数据连贯一致的数据库²⁸。最常见的做法是用员工报酬总额与总附加值（后者代表总产出）的比率计算“未经调整的”工资份额，都使用国民经济核算中的名义值。劳动报酬占总产出的份额凸显了有偿劳动的收入额（相对于资本），能够揭示许多问题，包括经济增长在多大程度上转化为劳动者的收入增长。在经济衰退时期，工资份额可以反映相对于利润的变化而言，总产出的下降导致劳动收入减少的程度。如果劳动收入比利润下降快，那么工资份额就将下降。相反，如果利润比劳动收入下降快，那么工资份额就将上升。在增加值和利润一定的情况下，工资份额随就业人数的减少和/或工资水平的下降而下降。

工资份额这一概念看上去简单，但是对于这种“粗线条”的测算所产生的影响存在许多争论。特别是，国民经济核算中对于劳动报酬的标准口径（即工资加薪金再加上雇主支付的社保费用）未包括自雇人员的劳动收入。因此，“未经调整的”工资份额忽视了企业所有者自己的劳动收入。在自雇就业比例高的国家或行业²⁹，排除此类人员可能会严重低估了劳动报酬占国民收入的实际份额。技术附录2提供了工资份额测算的详细说明，以及将自雇人员纳入测算的方法选择，介绍了每一种方法的优缺点和局限性。技术附录2也表明，采用不同的调整方法得出的发展趋势结论没有明显的变化。所以，后面的分析重点是变动趋势而不是工资份额的具体数值。

2.1 各国工资份额的近期变动情况

表2显示了研究范围内各国未调整的工资份额的变动趋势³⁰。为了捕捉到“实体经济”发生的变化，表中显示的数字是除金融中介、房地产、租赁和其他商业服务业之外的经济领域。此外，还提供了所有国家就业总量中工薪劳动者的比重作为补充信息。工薪劳动者比率高（例如大多数经合组织国家达到80%以上）表明是否考虑自雇人员的计算口径问题对于这个国家而言不是主要问题。从表中我们发现，在全球经济危机期间，工资份额表现出明显的上升趋势。表2显示，在2008至2009年大多数国家的工资份额提高了。经济萎缩时期工资份额增加这一现象与以前研究中得出的工资份额的短期波动通常是反周期（即扩张时期减少而衰退时期增加）的结论是一致的³¹。这些研究结果表明这样一个事实，在危机期间利润比工资总额更加起伏不定。

另一个观察结果是，全球经济危机期间工资份额的变化与其长期发展趋势之间的反差。表2显示，在我们研究范围内的国家，工资份额存在一种下行为主的长期趋势。总体而言，1980-2007年期间，24个国家中有17个国家出现工资份额的下降。该表还显示，自1980年以来以及危机前若干年，工资份额保持稳

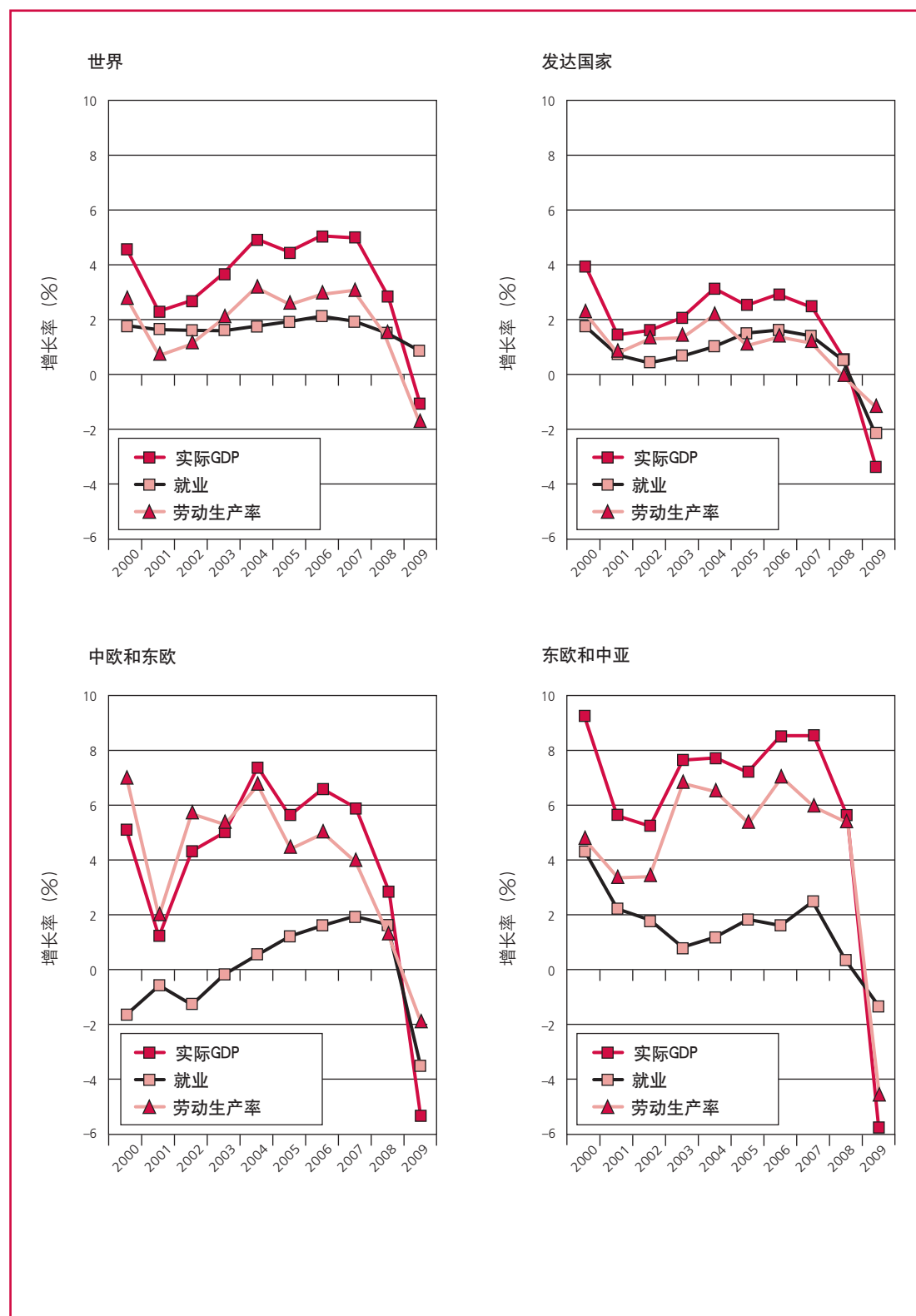
²⁸ 分析中使用的所有数据来自经合组织结构分析数据库(www.oecd.org/sti/stan) 和经合组织国民核算系统(www.oecd.org/std/ana)。由于缺乏数据，智利、以色列和土耳其不在分析之内。

²⁹ 农林牧渔业及建筑业等行业往往存在这种情况。

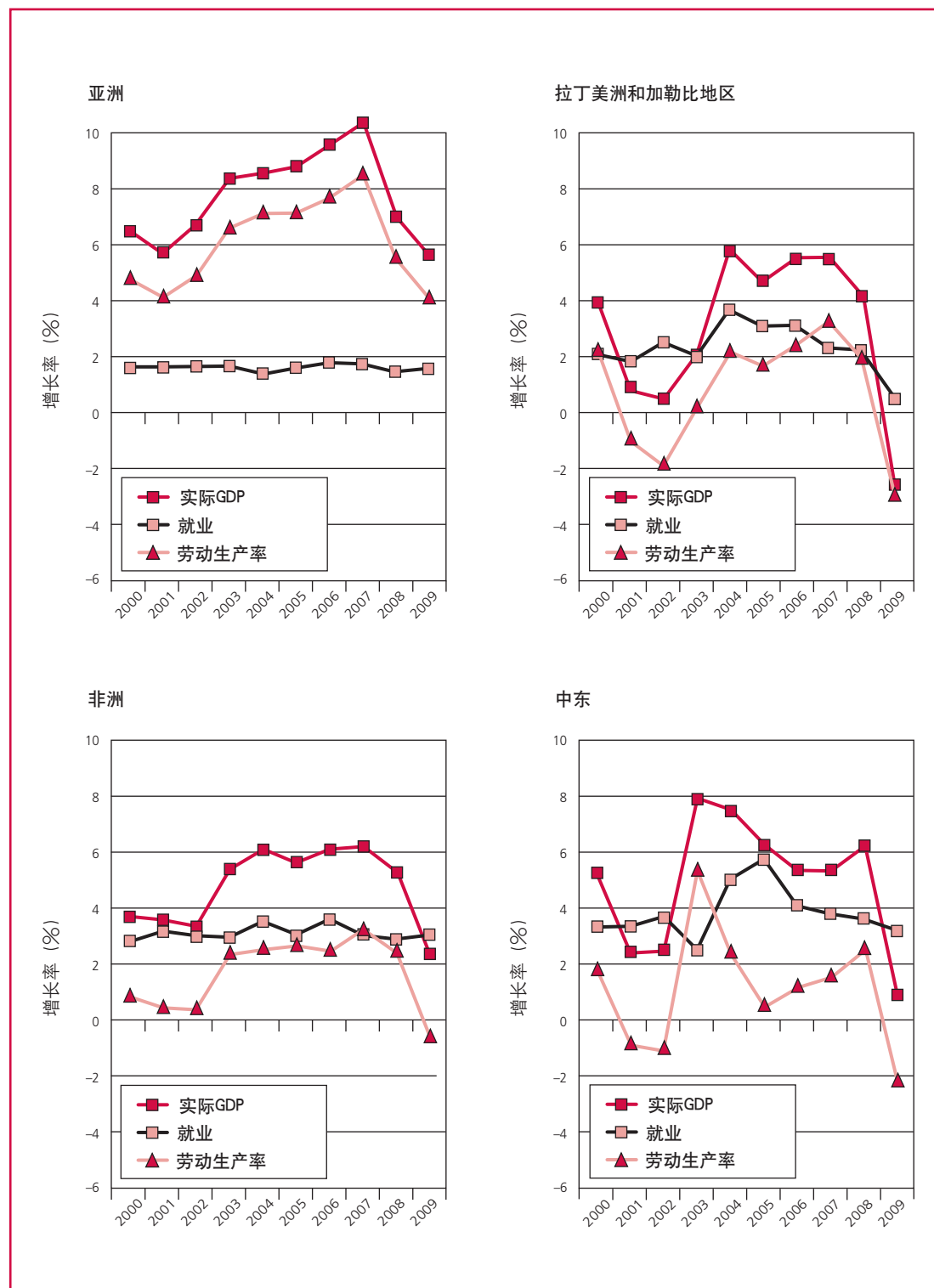
³⁰ 在其余部分的分析中，“工资份额”是指未调整的工资份额，除非另有说明。

³¹ 见Krueger (1999) 或Russell and Dufour (2007)。

图13：2000-2009年各地区GDP、就业和劳动生产率的增长（%）

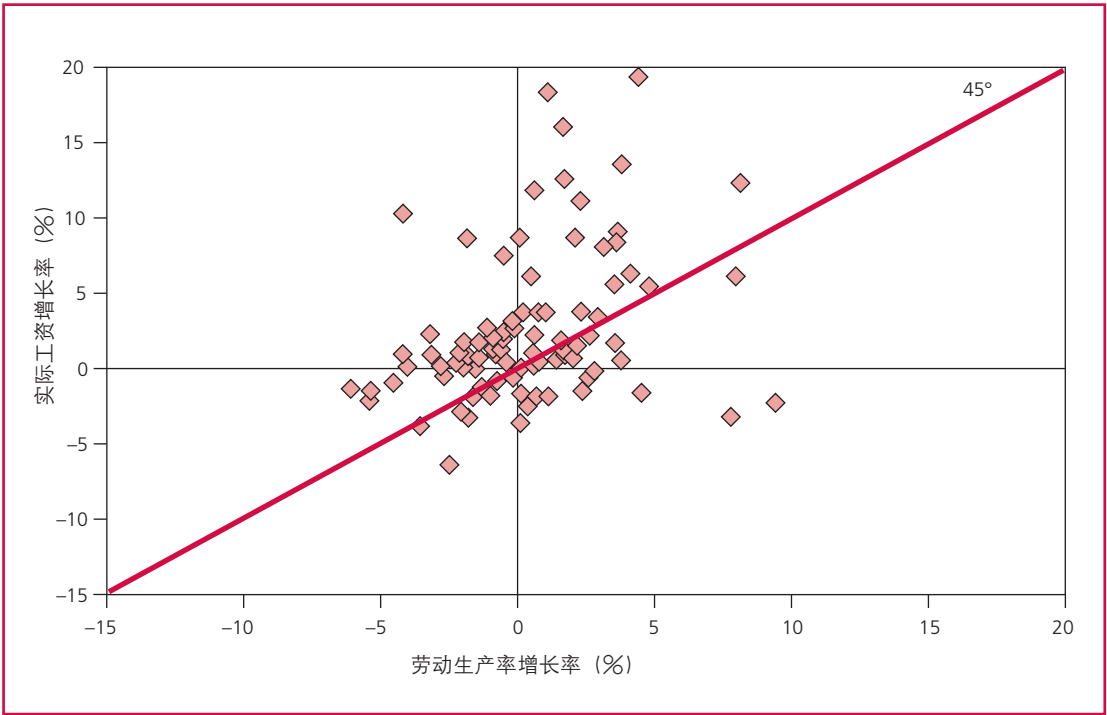


(续) 图13: 2000-2009年各地区GDP、就业和劳动生产率的增长(%)



资料来源: 国际劳工组织以世界银行的国内生产总值数据 (GDP 2005年购买力平价 (PPP)) 和国际劳工组织劳动力市场主要指标数据库 (KILM) 的就业数据 (国际劳工组织, 2009a, 表2a) 为基础计算。

图14：2008-2009年危机时期的工资和劳动生产率（%）



注：包括94个国家和经济体的可用数据。
资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

定或降低的国家所占的比例一直高于呈现上升趋势的国家所占的比例。当然，这种下行趋势也绝不是普遍的。如，在2000-2007年期间，大约1/3样本国家的工资份额有所增加。这种差异在区域之间也有所显现，尽管欧盟15国比整个经合组织各国有更多的共同点。有些经济体的工资份额相对稳定(包括捷克共和国、法国、日本、瑞士和美国)，还有的国家工资份额极不稳定（如冰岛、爱尔兰和墨西哥）。

表2 经合组织国家实体经济中的工资份额

国家分组	国家	最新数据年份	总收入中工资的份额			工资份额的趋势 ³				工资份额的波动		工资劳动者占总就业的比重 (2000年代平均)
			1980—85 平均	2004—07 平均	2008—09 平均	1980 年代	1990 年代	2000	07	2008	2009	
欧盟15国	奥地利	2009	64.4	60.6	61.3	○	○	↘	○	↗	2.8	83.9
	比利时	2009	66.4	65.2	67.9	↘↗	○	↘	↗	↗	2.6	87.3
	丹麦	2009	69.0	69.4	74.7	○	○	○	↗	↗	2.8	93.9
	芬兰	2009	63.2	61.1	65.3	↗	↘↗	○	↗	↗	4.8	88.9
	法国	2009	68.2	66.2	66.5	↘↗	○	○	○	...	2.0	90.3
	德国	2009	71.4	65.5	66.2	○	↘	↘↗	○	↗	3.4	89.9
	希腊 ¹	2009	32.4	38.8	39.8	○	↗	○	○	↗	7.6	...
	爱尔兰 ¹	2009	59.4	45.9	48.5	↘↗	↘↗	↗	↗	○	10.5	82.4
	意大利	2009	55.4	53.0	55.5	↘	↘	↗	↗	↗	3.4	76.5
	卢森堡 ¹	2009	54.9	50.3	50.5	↘	↘↗	↘↗	○	↗	5.8	93.5
	荷兰	2009	61.9	58.4	59.7	↘	○	↘	○	↗	2.7	85.2
	葡萄牙 ¹	2006	56.0	57.9	58.0	↘↗	○	○	○	...	3.5	80.6
	西班牙	2009	56.4	57.4	57.8	↘↗	○	○	○	○	3.5	85.4
	瑞典	2009	75.8	69.0	68.7	↘	↘↗	↘	○	↗	4.2	94.5
	英国	2008	64.3	66.9	66.6	↘	↘	○	○	...	3.0	86.2
欧盟新成员国	捷克	2008	...	49.9	51.2	...	○	○	↗	...	1.8	83.7
	爱沙尼亚	2008	...	57.4	64.0	...	↗	↗	↗	...	6.9	...
	匈牙利	2008	...	58.2	58.2	...	↘↗	○	○	...	6.6	87.6
	波兰	2008	...	43.6	45.8	...	↗	↘↗	↗	...	5.8	73.1
	斯洛伐克	2009	...	43.6	44.0	...	↗	↘↗	○	↗	6.1	...
	斯洛文尼亚	2008	...	61.9	62.0	...	...	↘	↗	...	4.7	...

(续) 表2 经合组织国家实体经济中的工资份额

国家分组	国家	最新数据年份		总收入中工资的份额				工资份额的趋势 ³				工资份额的波动		工薪劳动者占总就业的比重 (2000年代平均)
				2004-07		2008-09		1980	1990	2000	07	2008	2009	
		平均	平均	平均	平均	平均	平均	年代	年代					
其它 欧洲国家	冰岛	2008	59.8	77.2	70.4	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
	挪威	2009	56.4	49.1	50.0	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	↗	...
	瑞士 ¹	2009	...	65.0	...	...	...	...	↗	↗	↗	↗	...	...
美洲	加拿大	2006	62.2	59.7	...	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
	墨西哥 ¹	2008	38.5	29.9	...	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
	美国	2007	65.8	63.7	...	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
亚洲和 大洋洲	澳大利亚	2007	62.3	56.7	...	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
	日本	2005	57.3	56.3	...	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
	韩国	2008	44.8	55.0	55.0	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...
	新西兰	2006	55.7	52.4	...	...	...	↗	↗	↗	↗	↗	...	...

¹ 涵盖整个经济 (包括金融和商业服务)。 ² LS标准差除以平均值。

³ 显示趋势的符号: ○ 稳定 (变化小于±1%)
↗ 增加> 1%但≤3%
↘ 增加>3%
↖ 减少<-1%但≥-3%
↙ 减少<-3%
... 没有数据

资料来源: 经合组织, STAN 数据库和ANA数据。

如何解释这些趋势呢？从短期来看，“劳动力贮藏”经常被认为是工资份额反周期格局的主要影响因素。劳动力贮藏是指公司在整个经济下滑时期更愿意保留技能工人，因为经济一旦复苏后，重新雇用和培训新员工将更加昂贵。这种做法导致经济下滑时期劳动力需求的降幅低于总产出的降幅，而在经济上升时期劳动力需求的增幅低于总产出的增幅。这既解释了为什么工资份额的短期变化偏离其长期趋势的情况总是暂时的、不会持久，也表明未来利润可能比就业和工资恢复得更快³²。

从长期看，工资份额的决定因素更加复杂，更难分解。总的来看，80年代中期以后经合组织各国工资份额的下降趋势是新技术的采用、全球化的影响、金融体制的影响加大和/或劳动力市场机制的弱化造成的³³（见方框3）。

《2008/09年全球工资报告》认为，日益开放的贸易可能是使工资增长放缓的一个因素，特别是市场上劳动力密集型的大型低工资出口商不断增加。有些学者指出，由于经济活动总体上从工资份额高的行业转移到工资份额较低的行业（“偏离效应”），工资份额的下降可能只是统计上对此的一种反映而已³⁴。但是，我们所做的研究显示，工资份额的结构性下降主要是行业内的工资份额下降（“份额效应”）。从图15中我们可以看到，在大多数情况下，“偏离效应”和“份额效应”都对20世纪80年代以来的工资份额有负面影响³⁵。但是，在大多数国家，“份额”的影响超过了“偏离”的影响。技术附录2对“偏离-份额”分析的方法提供了更详细的说明。

2.2 行业工资份额的变动趋势

在行业一级也可以观察到工资份额的长期趋势与短期变化的不同，特别是在制造业部门。图16、17和18显示了三个选定行业的工资份额的变动趋势³⁶：制造业、建筑业和涵盖金融中介、房地产、租赁等商业服务业的宽泛的服务业。制造业和建筑业是经合组织国家在就业和总产出方面受危机冲击最大的两个行业。除非另有说明，分析所用的时间段是1990-2009年。长期变化主要是计算分析第一年和2007年工资份额的差异。在危机期间的变化指可获得的最近一年数据与2007年数据的差异。

正如图16所示，除了法国、冰岛和英国，其他所有国家制造业工资份额的长期变化都是负值。这表明，1990-2007年期间大多数国家制造业的增加值比雇员报酬总额增加得快。与制造业的趋势类似，建筑业工资份额的长期变化也大多为负值（图17），该行业比制造业的差异更大。总体而言，在研究范围内的30个国家中，有17个国家建筑业工资份额的长期变化趋势是下降，而制造业中显示负向变动的国家有26个。但是，一些国家（如捷克共和国、波兰和斯洛伐克）下降的幅度在建筑业比制造业更加明显。

³² 见Morel对加拿大的研究（2006年）。

³³ 见国际劳工组织（2008a），Harrison（2002），Guscina（2006）或Stockhammer（2009）。

³⁴ De Serres et al. (2002) 指出“如果行业间工资份额差异显著，那么行业结构的变化可能会造成一种合计偏差”（第6页）；Bagnoli（2009）强调，这种结构效应更有可能发生在那些经历过快速的大规模结构变化或者行业间劳动力份额差距大的国家。

³⁵ 由于缺乏行业数据，此次分析不包括瑞士。

³⁶ 所有行业的结果可查阅www.ilo.org/travail。

方框3：总收入中工资份额的决定因素

从长远来看，工资份额的决定因素可以归结为四个主要方面：（1）生产技术；（2）体制和政策；（3）全球化；（4）经济中行业的组成。¹

1. 生产技术的进步是生产要素所有者之间进行要素收入分配的重要决定因素。技术的进步，如工作场所应用计算机，可能会减少对使用低技能工人数量的需求，导致工资份额下降。资本密集型的技术进步一方面可能有益于总的工资份额，另一方面对能够使用计算机工作的技能工人的需求通常也会增加。
2. 体制和政策方面，产品市场的不完全竞争形成了一种过剩或“租金”，它们在劳动和资本之间的分配取决于工人的相对谈判能力。强大的、协调能力强的工会是使工资份额在长期内更加稳定的一个因素（见经合组织，2009a）。
3. 全球化通过不同的途径降低了工资份额。首先，可能会造成资本密集型产品的生产和出口更加专业化，因而相对于劳动，资本的回报将提高；第二，将工厂搬迁到国外的威胁对工人的谈判地位造成不利影响；第三，全球化进程中，通常伴随着技术进步以及受金融体制影响更大，这反过来又对工资增长造成了压力，往往是增加了资本的回报。
4. 经济中行业构成的变化经过一段时间也会影响到工资份额。举例来说，如果一个国家的经济增长伴随着从劳动密集型行业向资本密集型行业转移的过程，那么工资份额可能会下降。

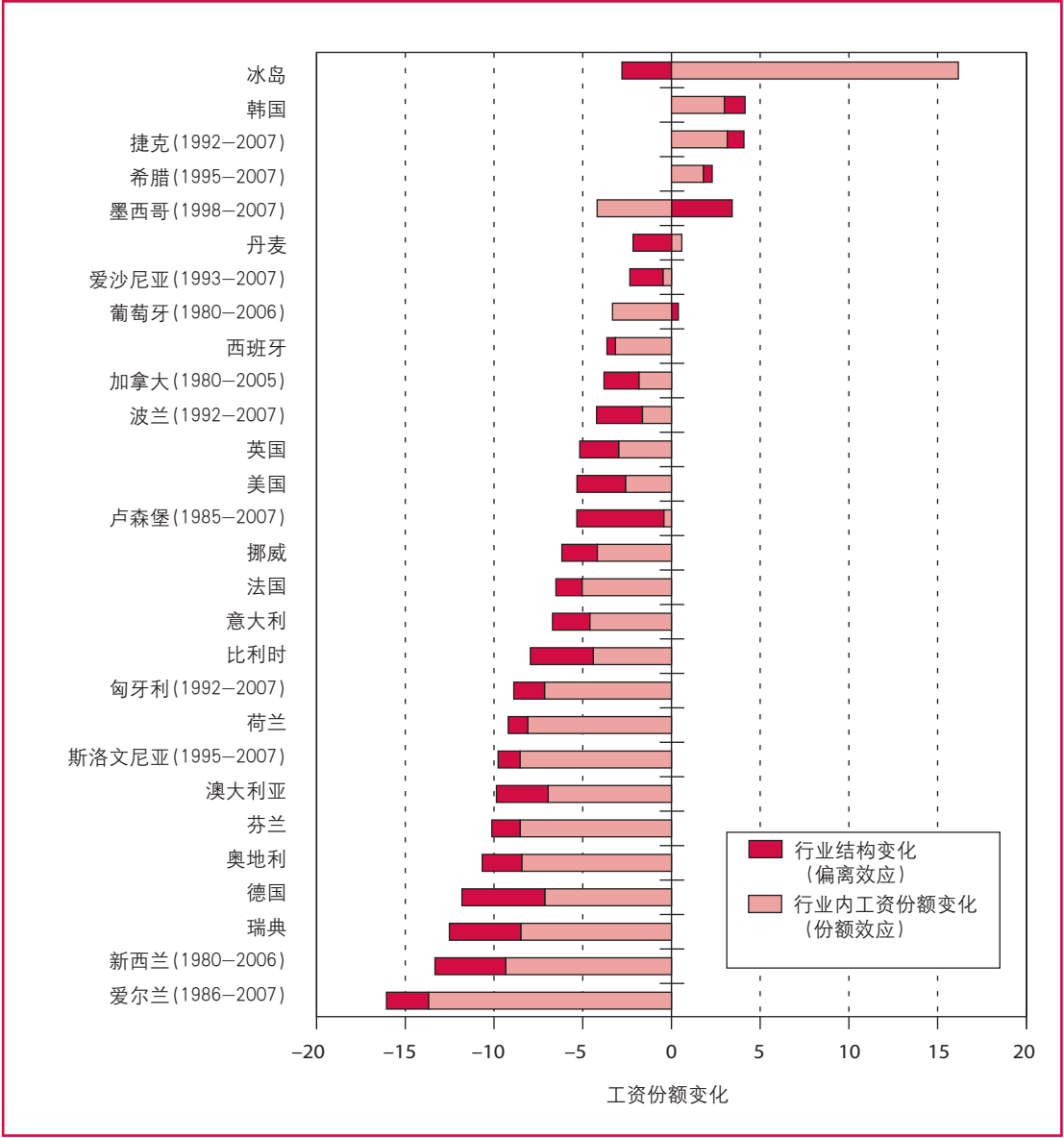
如上所述，这四个因素是相互关联的。例如，技术变革、全球化和经济结构调整往往相伴而生。因此，往往很难孤立地分析每一个因素对工资份额的影响。

¹ 欲了解更多详情，请参阅欧盟委员会（2007）和经合组织（2009a）。

与此相反，对于提供了2007年之后数据的大部分国家，我们注意到一个反周期现象，即工资份额增加。这表明，在危机时期雇员报酬占增加值的份额增加。具体讲，我们观察到在23个国家中有19个国家，制造业的工资份额最近发生了积极变化。建筑业则相反，只有刚过一半的样本国家在2007年后显示出增长势头。这一发现可能反映了经济危机对建筑业的影响复杂的。对于某些国家，如西班牙和爱尔兰，劳动者报酬相对于增加值下降得更快。芬兰等其他欧洲国家则不是这种情况，在同一时期附加值相对于劳动报酬下降得更快。

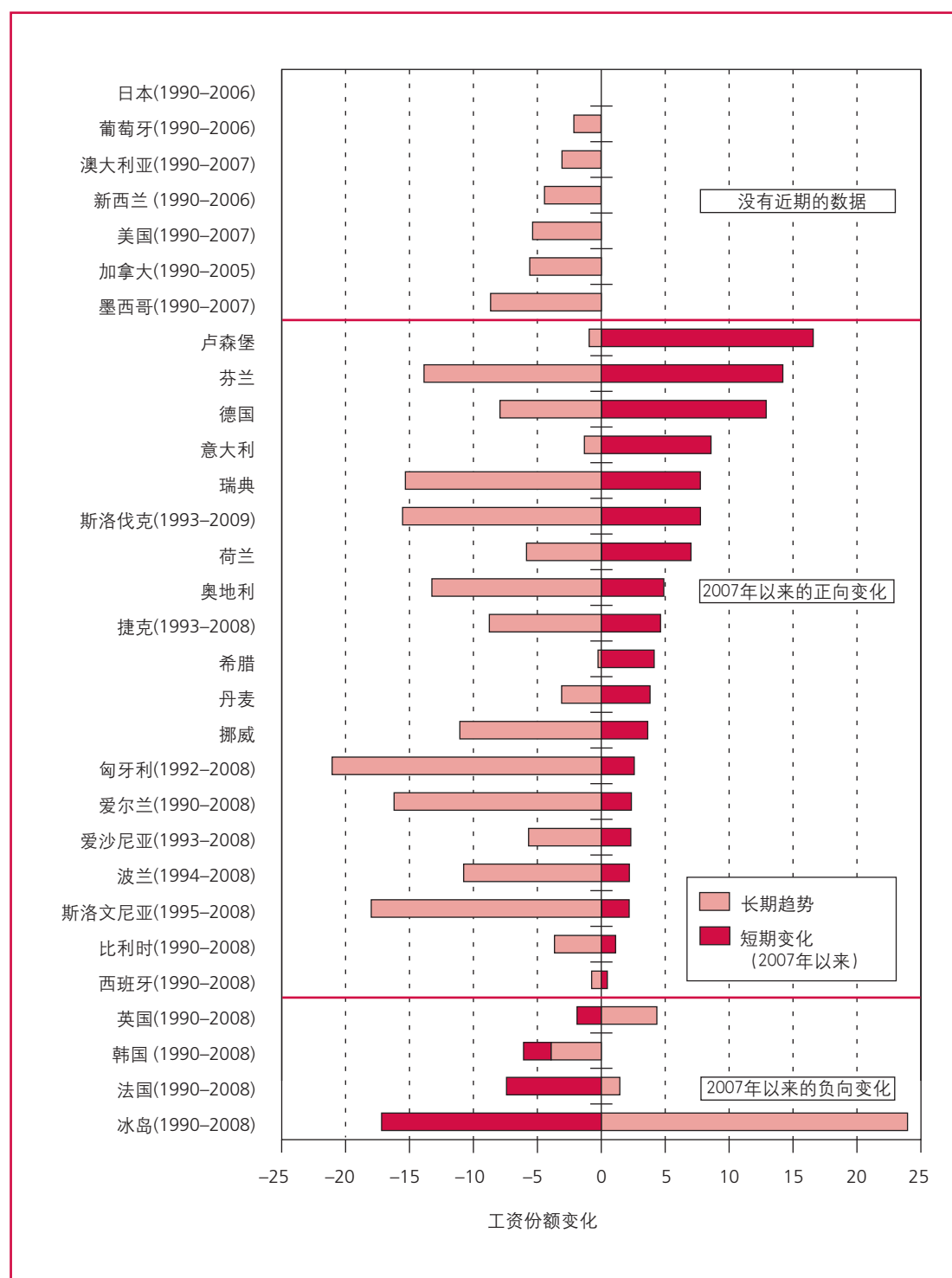
最后，图18提供了金融中介、房地产、租赁等行业工资份额的状况。我们看到，2/3的国家长期变化是正向的，说明与这些行业的增加值相比，劳动者报酬增长得更快。在大多数国家，这类行业的工资份额在危机期间继续上升。在解释这些趋势时应该牢记的是，奖金应算作工资份额的一部分，而不是利润。

图15：解释工资份额的变化：“偏离-份额”分析（百分点）



注：国际劳工组织的计算基础是在宽泛的大行业一级的行业劳动份额。“农林牧渔”这一大行业不在分析之内。残值效应由于没有特别的意义而没有在这里显示。除另有说明外，数据时期为1980-2007年。
资料来源：经合组织数据库。

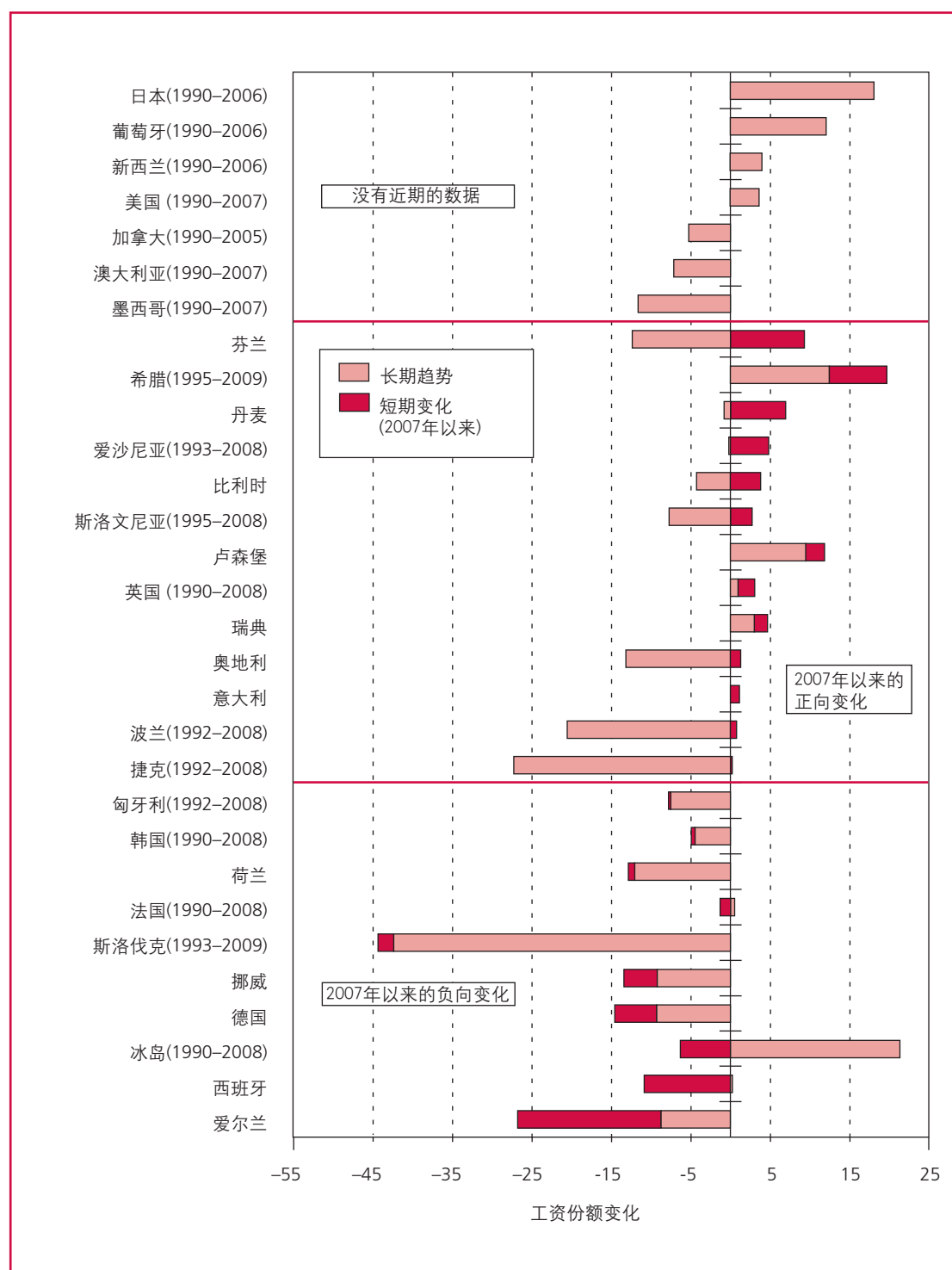
图16：制造业工资份额的变化（百分点）



注：以未调整的工资份额为基础。这些国家是按照短期变化自高而低的顺序排列的。对于1990至2009年间数据不全的国家，在括号里标注了现有数据的时间段。长期变化是以1990-2007为考察期，除非现有数据样本显示另一个时期（如斯洛伐克1993年）。短期变化是以2007-09年为考察期，除非现有数据样本显示另一个时期（例如法国2008年）。

资料来源：经合组织，STAN数据库和ANA数据库。

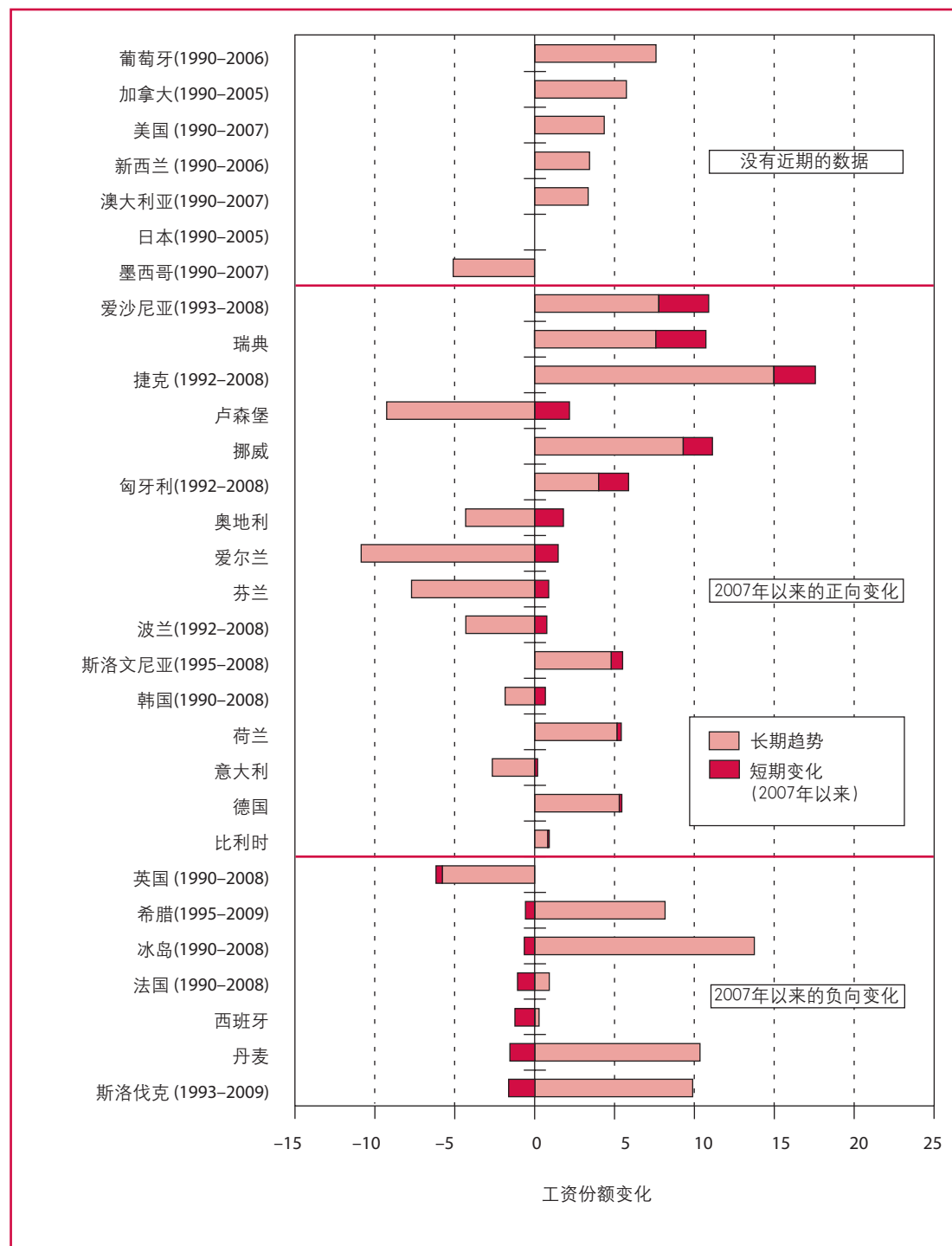
图17：建筑业工资份额的变化（百分点）



注：以未调整的工资份额为基础。这些国家是按照短期变化自高而低的顺序排列的。对于1990至2009年间数据不全的国家，在括号里标注了现有数据的时间段。长期变化是以1990-2007为考察期，除非现有数据样本显示另一个时期（如斯洛伐克1993年）。短期变化是以2007-09年为考察期，除非现有数据样本显示另一个时期（例如法国2008年）。

资料来源：经合组织，STAN数据库和ANA数据库。

图18：金融中介、房地产、租赁及其他商业部门工资份额的变化（百分点）



注：以未调整的工资份额为基础。这些国家是按照短期变化自高而低的顺序排列的。对于1990至2009年间数据不全的国家，在括号里标注了现有数据的时间段。长期变化是以1990-2007为考察期，除非现有数据样本显示另一个时期（如斯洛伐克1993年）。短期变化是以2007-09年为考察期，除非现有数据样本显示另一个时期（例如法国2008年）。

资料来源：经合组织，STAN数据库和ANA数据库。

3 工资差距及低工资

应在日益扩大和加深的工资不平等的背景下来考察全球工资和工资份额的近期变化。这一背景反映了全球工资收入分配结构中，高收入增加迅速，而中等收入和低收入停滞不前³⁷。图19比较了1995-2000年期间和2007-2009年期间的数据，结果显示，在至少能够提供一个数据点的30个国家中（A组），有17个国家收入最低10%和收入最高10%的工人之间的差距扩大了。不平等加剧的最主要原因是顶部高收入者“飞离”大多数人，另一个原因是所谓的“底部塌陷”，即在选定的28个国家（B组）中有12个国家，工资处于中游的工人与低工资工人之间的差距扩大了³⁸。

虽然上期《全球工资报告》也已经进行了一些分析，本报告将从低工资的角度对工资分配问题进行更深入地探讨，这里的“低工资”是指工人的小时工资低于所有岗位工资中位数的2/3³⁹。这个指标反映了对本国劳动力群体的社会和经济包容程度，他们对相对剥夺或相对劣势等社会观念相当敏感。这一指标凸显出在经济危机时期特别处于弱勢的群体。虽然不是所有的低工资工人都是贫困者，但是对处在工资分配队伍低端的劳动者，工资购买力下降无疑加大了贫困的风险⁴⁰。这还可能损害公众的看法，他们不再认为政策是公平的，也不认为相关政策会带来一个更美好的未来⁴¹。

³⁷ 参见国际劳工组织（2010b，第14页）。国际劳工组织2009年报告六，讨论了这些工资问题造成的性别影响（国际劳工组织，2009b，第289-294段）。

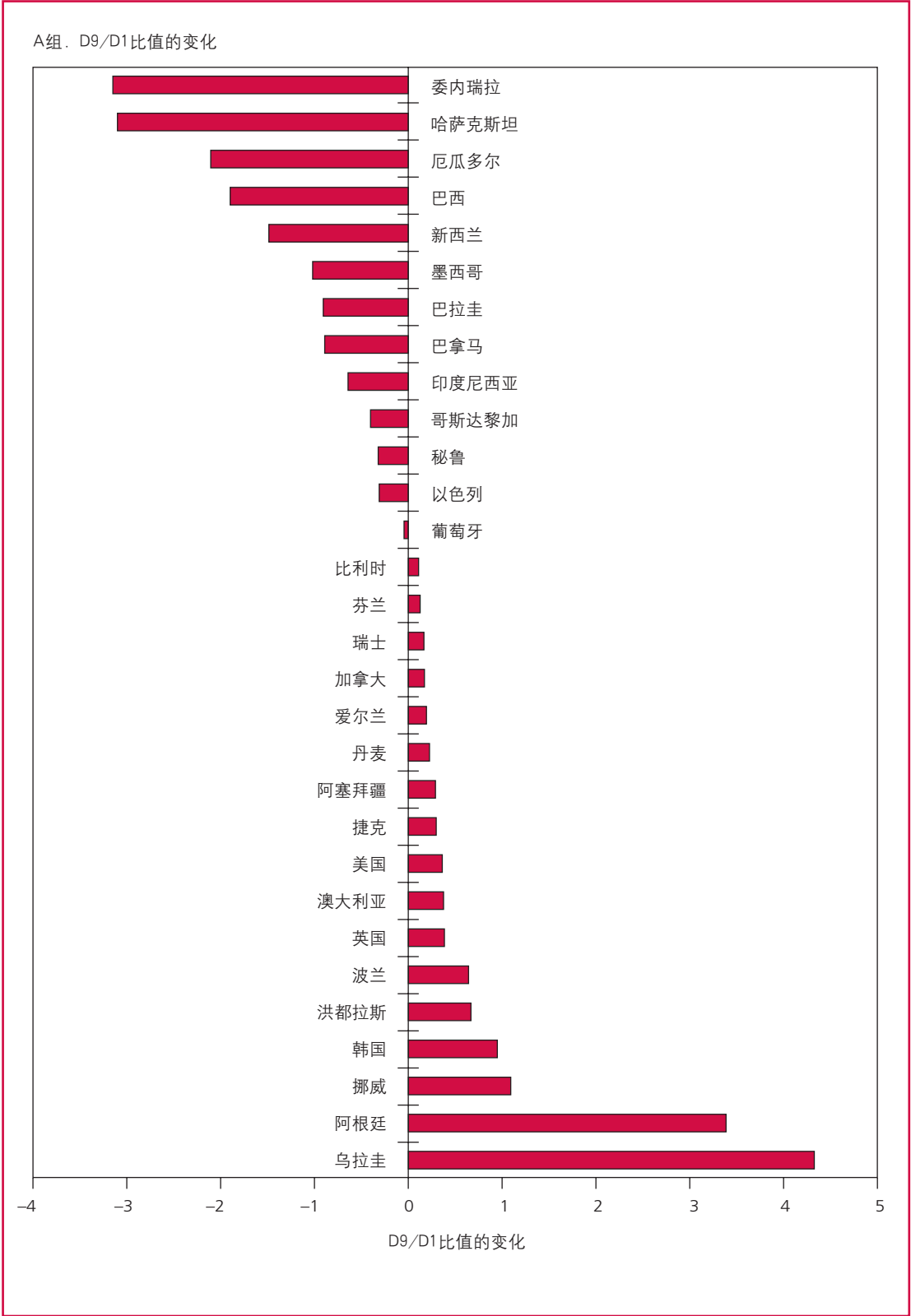
³⁸ 另见国际劳工组织（2008a）对选定国家工资不平问题的分析。

³⁹ 国际劳工组织的体面劳动指标已经采用了这一定义（“低工资”指标）：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf [2010年9月9日]]。用于衡量低工资的另一种标准是工资低于维持家庭生活在贫困线以上所必需的绝对工资水平的工人所占的比例（例如，Anker et al.（2003年）。Anker（2006））。第一种方法对于了解低工资与家庭贫困之间的关系非常有效（参见Altman（2006）），但是对于跨国比较造成了困难，因为各国对于维持生计所必需的“商品篮子”的界定是不同的。因此，为了便于国际比较，低工资的相对尺度更加可靠。关于低工资的各种定义，见Grimshaw（2010）。还要注意的，低工资就业的定义排除了自雇人员和无报酬的家庭工人，这两类就业人员通常处于更加弱勢的地位。

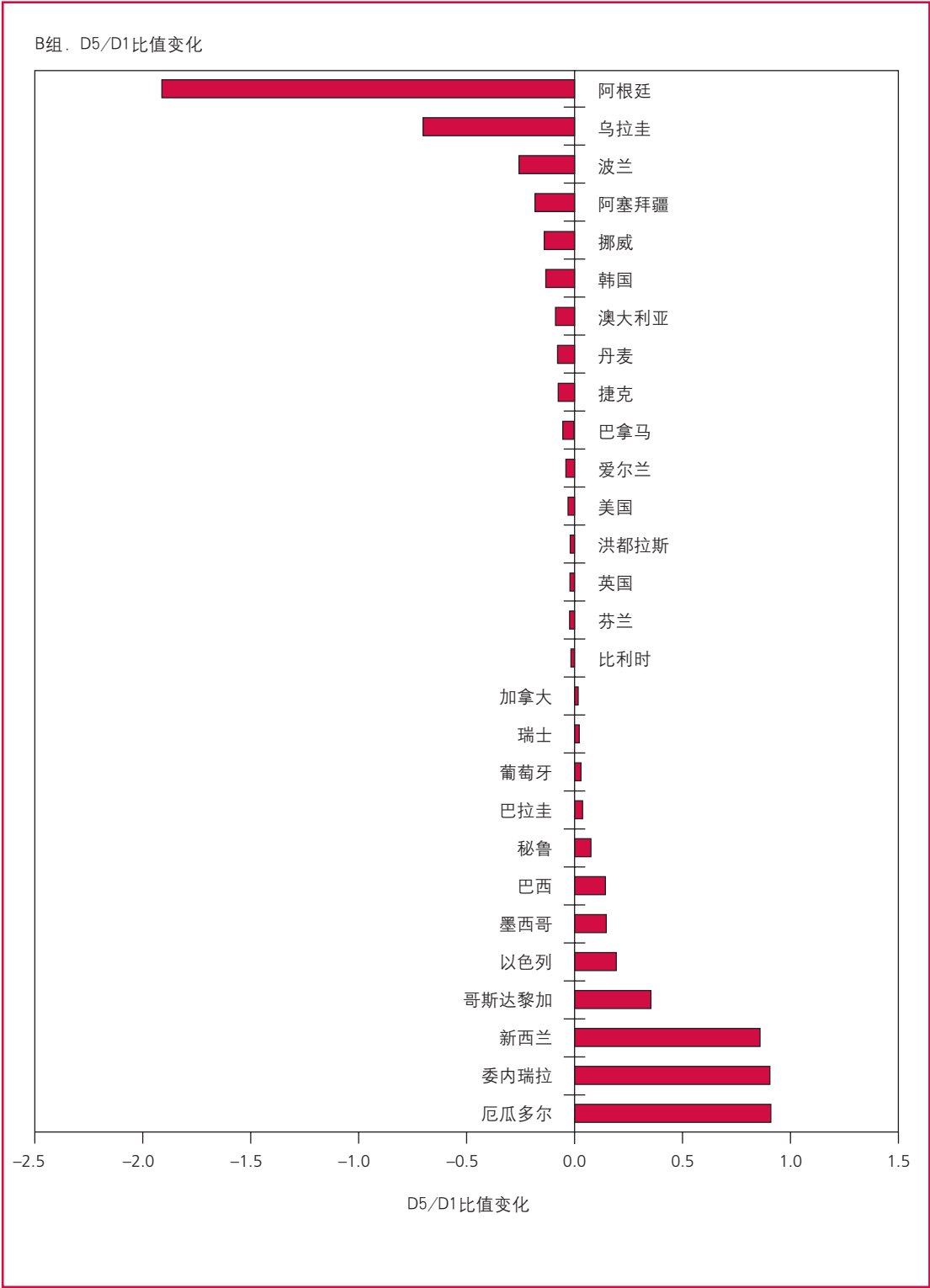
⁴⁰ 见国际劳工组织（2010b）。

⁴¹ 见劳工组织（2010c）。

图19：1995-2000年和2007-2009年部分国家工资差距的变化情况



(续) 图19：1995-2000年和2007-2009年部分国家工资差距的变化情况



注：不平等（D9/D1和D5/D1比值）的变动情况通过比较1995-2000年和2007-2009年期间低工资发生率的简单平均数进行估算。
资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，也参见统计附录。

应当指出，对于低工资工人的担忧并不限于其工资水平低，还有收入的不稳定性。在欧盟成员国等发达国家，低工资工人的失业风险有时比高工资工人的风险高两倍或三倍⁴²。低工资工人的收入波动相对更大。这就意味着突然发生的经济衰退对这些工人的影响比其他人群要大。此外，有迹象表明，美国等一些国家发现收入来源的不稳定性基本上都集中于低收入工薪劳动者⁴³。因此，低工资工人是否能成功地抵御经济衰退是检验一个国家应对危机政策措施有效性的重要标准。

3.1 近期趋势：低工资劳动者范围的扩大

观察各国在一段时期内的情况，会发现一个明显的长期趋势：在过去15年间，大多数国家的低工资就业都增加了。图20显示，总体而言，自20世纪90年代后半期以来，在有数据可用的这些国家当中大约2/3的国家（37国中的25国）低工资就业都有所增加。菲律宾、英国或瑞士等国家低工资就业的增幅相对较小，但卢森堡、洪都拉斯和巴拿马等国增幅很大，这表明在后一组国家中，低工资收入者的工资与中位数工资收入者相比后退了。相比之下，智利、秘鲁和委内瑞拉成功地大幅缩小了低工资就业人员比例。虽然目前要评估危机对低工资的短期影响还为时过早（因为只有很少的一些国家发布了关于2009年低工资情况的数据），但是全球经济衰退肯定不会改善低工资工人的整体状况。

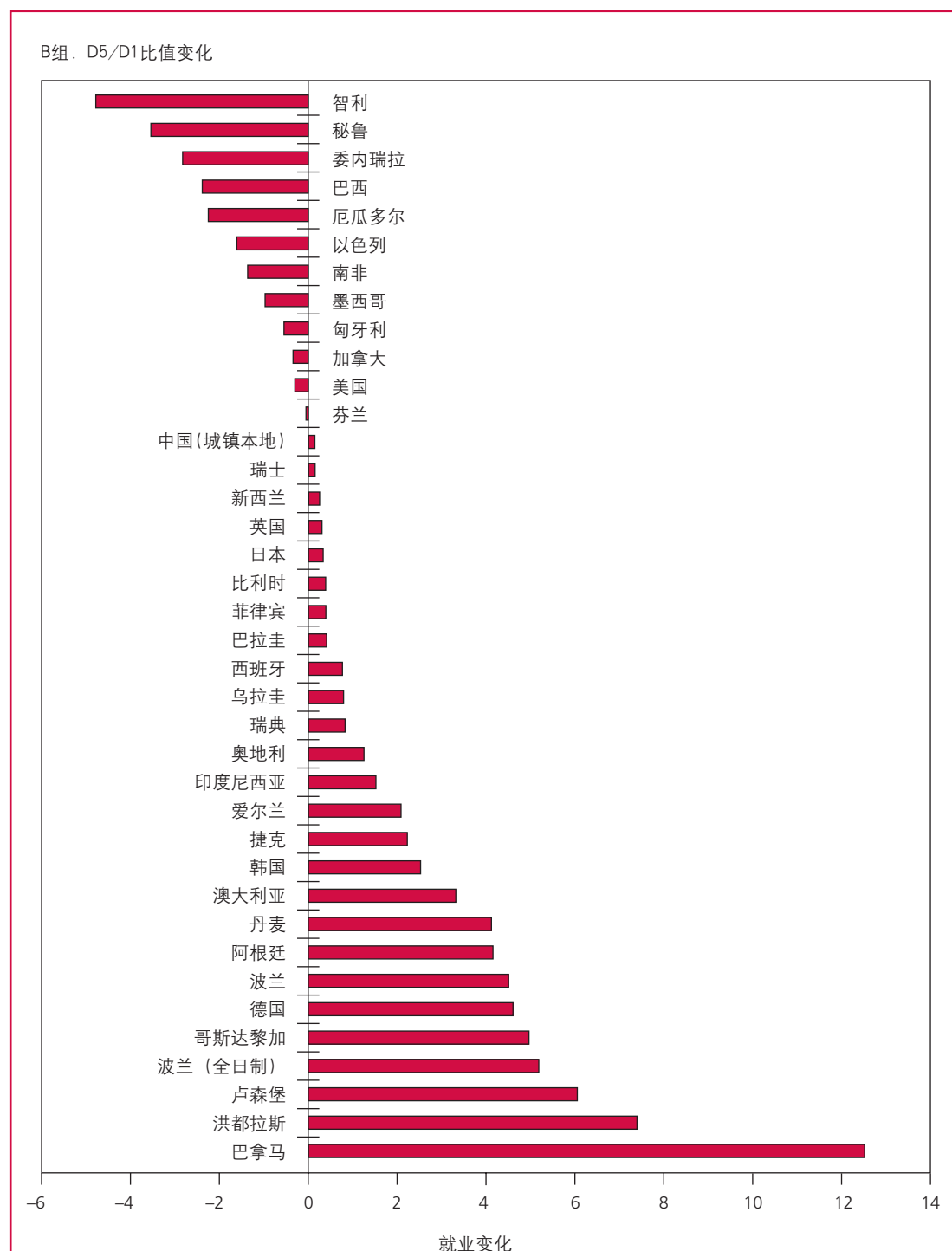
虽然目前全球低工资就业呈上升趋势，但是各国低工资就业发生率的差异很大。图21显示了对低工资就业发生率的最新估算。一些国家提供的估计值是包括所有工薪劳动者的，而其他国家则将考察样本限定为全日制雇员。不包括临时雇员得出的估计值可能会低估低工资就业的规模，因为与全日制雇员相比，临时雇员的小时工资水平往往较低。因此，我们将估计值进行分组，这样进行比较才更有意义。如果只考察全日制雇员，低工资就业发生率从瑞典的6%到美国或韩国的25%不等。如果考察所有工薪劳动者，因为涵盖了许多发展中国家，各国的差异更大。奥地利、洪都拉斯或巴拿马等国至少1/3雇员从事低工资的工作。相比之下，芬兰只有5%的雇员属于低工资群体。

虽然低工资就业的发生比率在发展中国家往往偏高，但是经济发展水平与低工资劳动比率之间的关系并不明确。正如图21所示，一些发达国家的低工资雇员的比率相对还较高。图22显示出经济发展与低工资之间的复杂关系，横轴的生产率水平（用劳动者人均GDP的自然对数表示）与纵轴的低工资就业发生率进行对比。两个虚线圆圈分别代表发达国家和发展中国家。我们看到，低工资的比例一般在欠发达国家较高，但是低工资就业的发生率在各组别国家内部差异颇大。在拉丁美洲等一些地区，低工资就业和国民收入水平的格局并不明显。近年来，经济发展水平比较接近的国家之间存在的巨大差别日益成为研究对象（见表3）。

⁴² 欧盟委员会（2005年）；图6数据。

⁴³ 例见Gottschalk and Moffitt（2009年）。

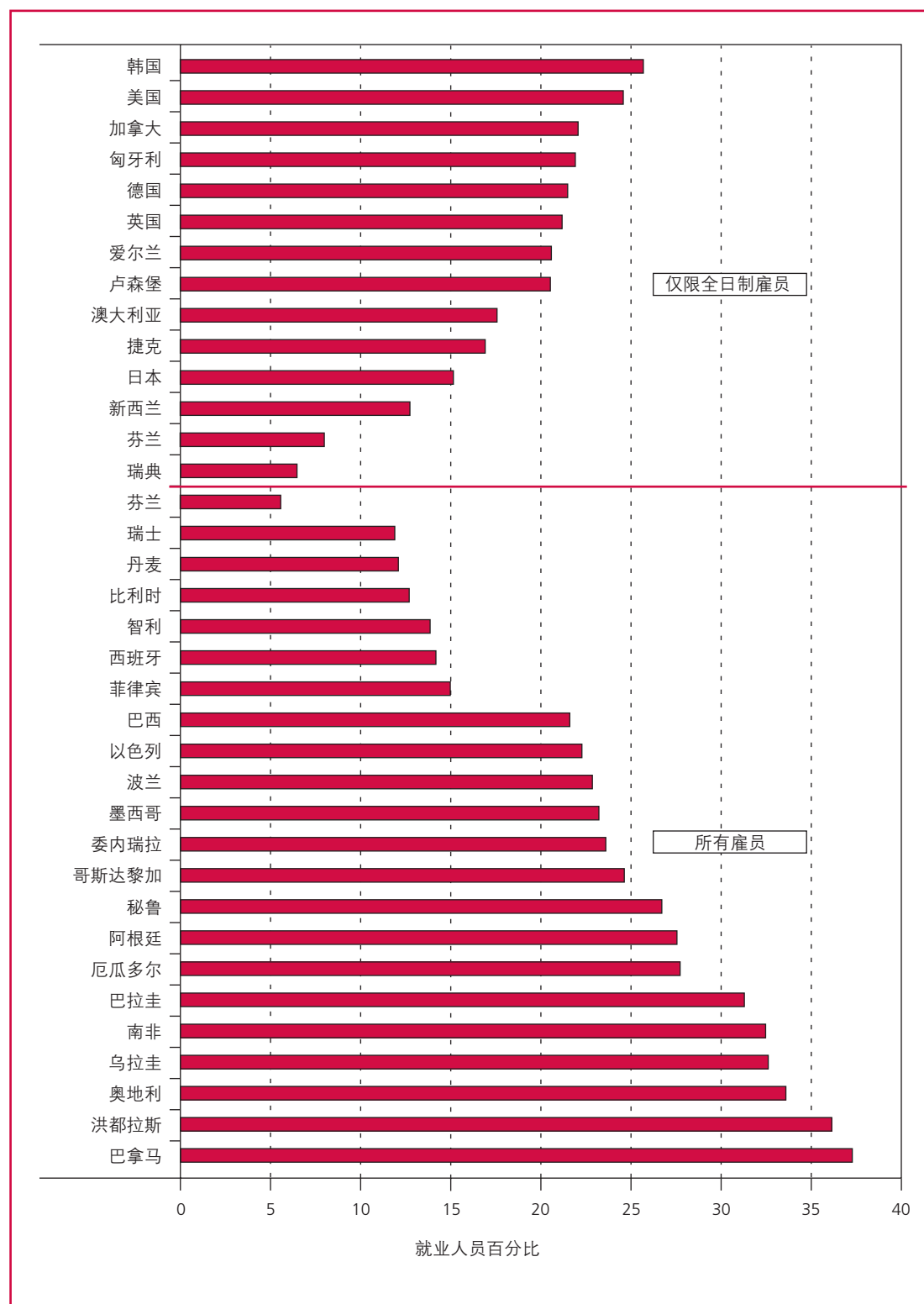
图20 1995-2000年和2007-2009年部分国家低工资就业的变化情况（百分点）



注：低工资的变化是通过比较1995-2000年和2007-2009年低工资发生率的简单平均数进行估算的。一些国家的数字仅指全日制雇员。详情请见统计附录。菲律宾1995-2000年的数据使用的是2001年的数据；西班牙1995-2000年的数据使用的是2004年的数据；波兰（全日制）和瑞典2007-09年的数据使用的是2004年的数据；卢森堡2007-09年的数据使用的是2006年的数据；巴西1995-2000年的数据使用的是2002年的数据。

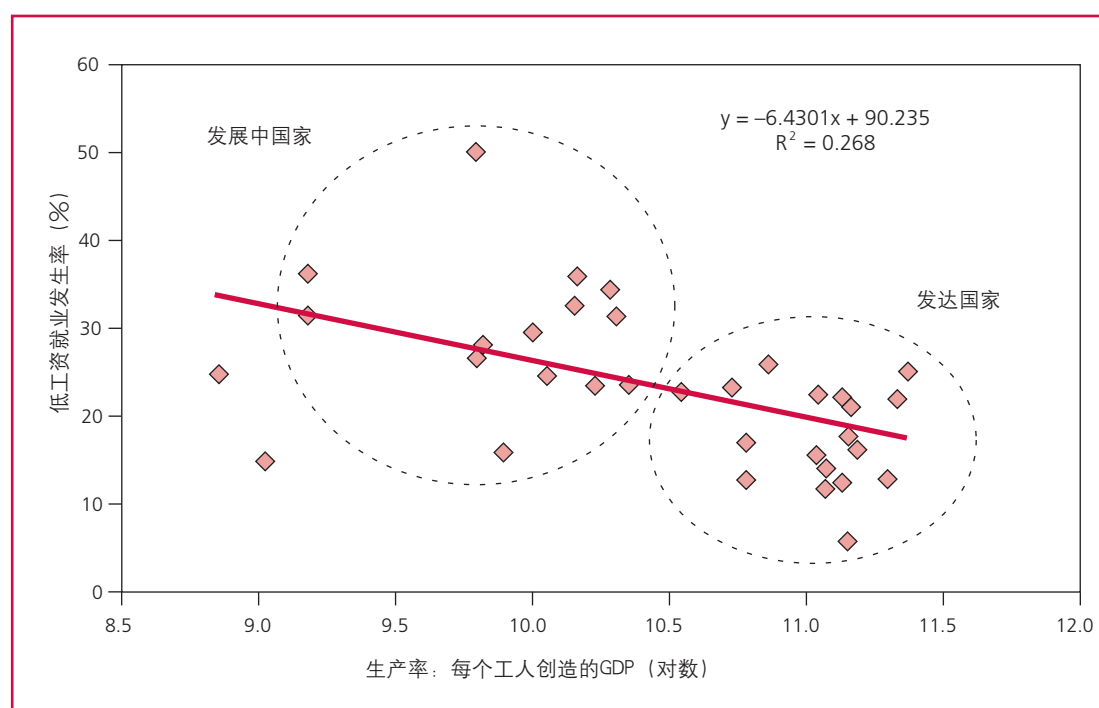
资料来源：国际劳工组织全球工资数据库；统计附录。

图21 低工资就业：最近一年的全球比较 (%)



资料来源：国际劳工组织全球工资数据库；统计附录。

图22 最近一年34个国家每个劳动者创造的国民收入(劳动生产率)和低工资就业



资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

3.2 低工资劳动者的特征

对低工资就业人员特征的研究发现了一些重要的共同点。对发达国家的研究表明，低工资往往集中在某些特定群体内，结论是低工资工人受教育程度低，往往是年轻人，大多为女性，更有可能属于弱势少数民族、种族或移民群体。为了解发展中国家低工资劳动者的特点，我们在近年来劳动力市场变化活跃的国家开展了一系列案例研究，包括巴西、智利、中国、印度尼西亚、菲律宾和南非。案例研究表明，在相当大程度上，发展中国家表现出的模式与高收入国家是一样的。图23显示，这四个发展中国家的低工资就业比率根据人口、职业和企业特点而各不相同。（方框4提供了以概率模型为基础进行更严格分析所得出的结果。）

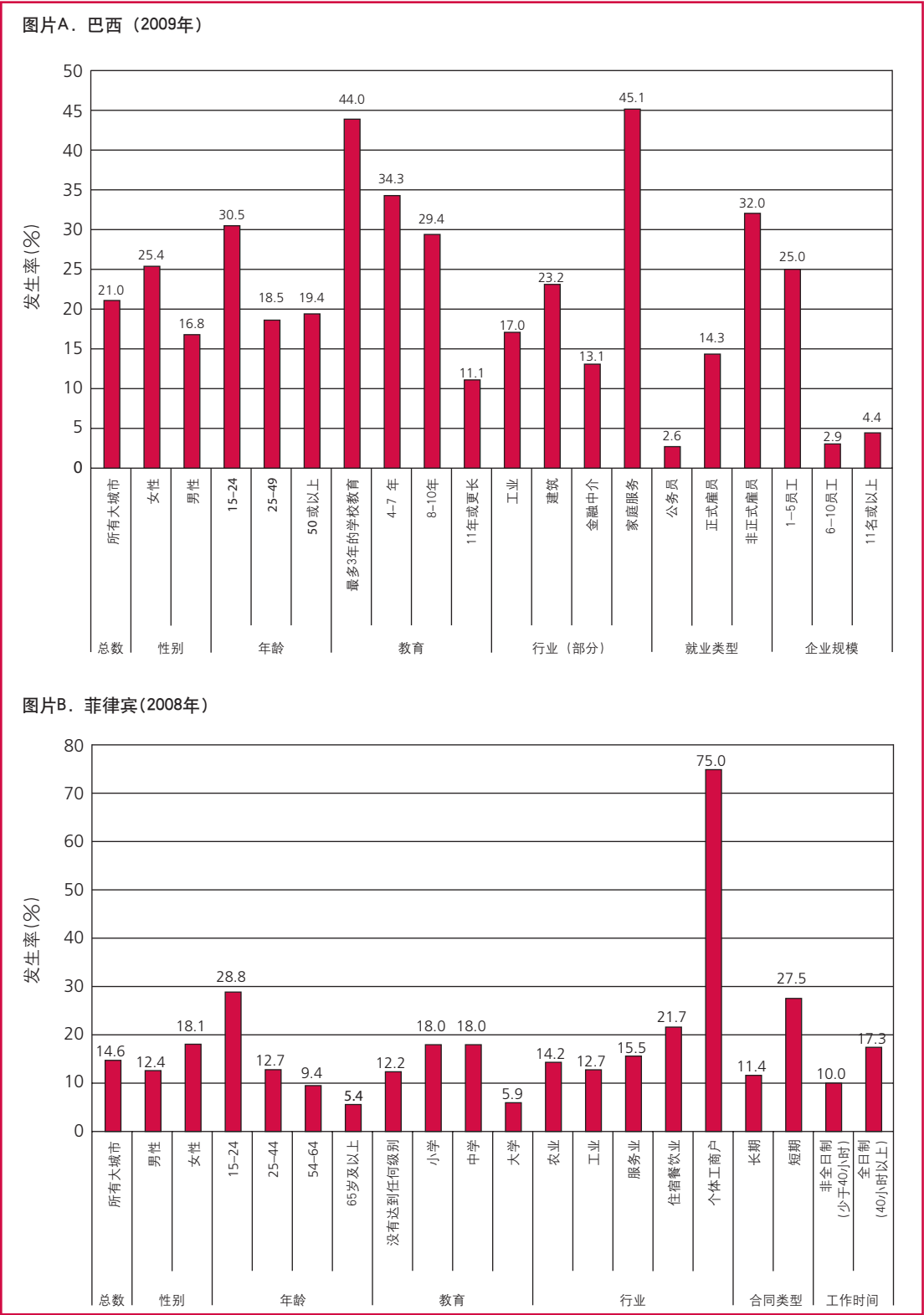
通过案例分析，我们首先观察到工人的受教育程度与低工资的发生之间有紧密联系。以巴西为例，在受教育不超过三年的雇员中，低工资雇员占44%，而受过8-10年学校教育的雇员中，低工资的发生率下降至29%；在南非，没有或受过很少教育的工人中，最终从事低工资劳动的工人比例超过60%，而全国平均比例为32.5%；同样，在中国，低学历的本地工人（即非农民工）中从事低工资劳动的工人约占64%，而全国本地劳动者中低工资工人的平均比例为28.2%。令人奇怪的是，菲律宾似乎是一个例外，初等和中等教育程度的工人的低工资就业发生率最高。尽管有例外，这些研究结果还是印证了在较发达国家发现的受教育程度与低工资就业发生率之间的反向关系。在整个欧盟地区，低技能工人的低工资发生率为20.9%，而中等和高等技能工人对应的

表3：部分低工资研究及其方法

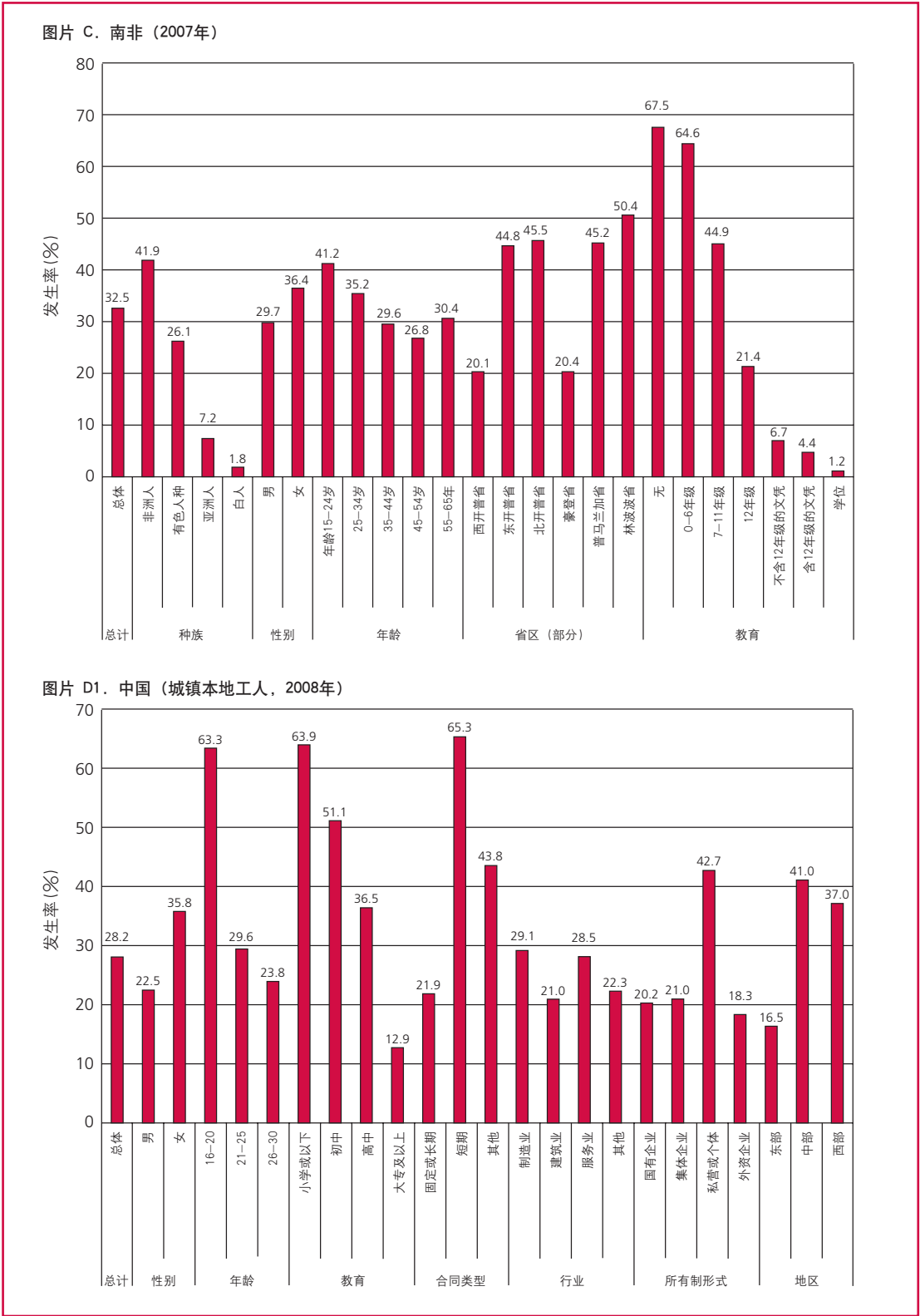
研究/报告	低工资标准	收入口径	国家覆盖面	劳动力覆盖面	数据来源
Altman (2006)	每月R2500 (合296美元)	月总收入	南非	所有雇员，正式和非正式	StatsSA, 2004劳动力调查
Boushey et al. (2007)	男性雇员中位数的2 / 3	小时总收入	美国	—	当期人口调查 (CPS)
Duryea and Pagés (2002)	每小时1美元 (购买力平价指数调整后)	小时总收入	拉美12国	城市30–50岁男性	全国住户调查
欧盟委员会 (2003, 第3章)	所有工人平均工资的75%	小时总收入	欧盟13国 (不包括卢森堡和瑞典)	没有说明	2000年欧洲统计局入户抽样调查 (ECHP) 数据
欧盟委员会 (2004, 第4章)	所有雇员中位数的2 / 3 (每周15个小时以上)	小时总收入	欧盟13国 (不包括卢森堡和瑞典)	每周工作15个小时以上的雇员，培训学员/学徒除外	1995–2001年欧洲统计局ECHP
Fernández et al. (2004)	所有雇员中位数的2 / 3	小时总收入	比利时、丹麦、爱尔兰、意大利、西班牙和英国	—	ESES
Howell et al. (2008)	全职雇员中位数的2 / 3	小时总收入	美国和法国	所有雇员	1979–2005年美国CPS, 1993–2005法国就业调查
美洲开发银行 (2008)	2美元	没有具体界定	拉美16国	15–64岁工人	1990–2004年数据汇总
Marlier and Ponthieux (2000) Muñoz de Bustillo Llorente and Antón	中位数的60%	月总收入	13个欧盟国家	每周工作15个小时以上的雇员	1996年ECHP
Pérez (2007)	中位数的60%	小时总收入	西班牙	—	1994–2001年ECHP, 2004年SILC
经合组织发展展望 (1996, 第3章)	所有全职雇员中位数的2 / 3	各国不同	14个经合组织国家	只有全职工人；各国的行业覆盖面不同	经合组织收集整理的国家数据
经合组织发展展望 (2006)	全职雇员中位数的2 / 3	—	—	只有全职雇员	经合组织收集整理的国家数据
Pitts (2008)	1970年联邦/国家最低工资的2倍 (经通胀调整后)	每小时总收入	美国，还有4个城市地区的详情	所有雇员	2000年普查
Oobsen et al. (1997, 1999)	所有男性雇员中位数的2 / 3	每小时总收入，包括加班小时数和收入	德国、卢森堡、西班牙、英国和美国	全职和兼职工人	PACO (从各国数据中进行一致性调整)；西班牙使用EHPS数据
Russell Sage基金会 美欧项目成果 (例如, Gautié and Schmitt, , 2010)	所有雇员中位数的2 / 3	小时总收入	丹麦、法国、德国、荷兰、英国、美国	所有雇员	国家数据
Salverda et al. (2001)	所有雇员中位数的2 / 3 (每周15个小时以上)	小时总收入	欧盟11国，还有丹麦、法国、荷兰、英国和美国的更多详情	每周工作15个小时以上的雇员	欧洲统计局ESHPI和ESES, 1995, 4个欧洲国家和美国的国家数据库

来源: Grimshaw (2010).

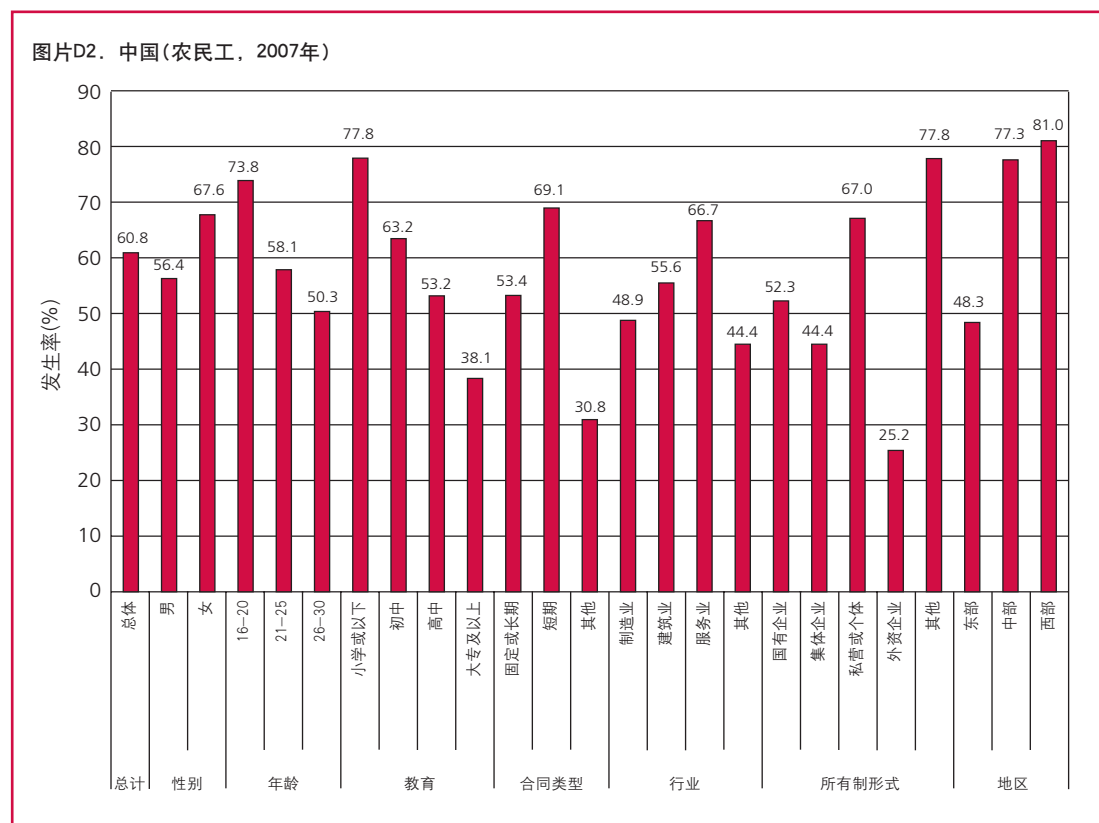
图23：部分国家不同年份按主要特征分析的低工资就业发生率（%）



(续)图23：部分国家不同年份按主要特征分析的低工资就业发生率（%）



(续)图23：部分国家不同年份按主要特征分析的低工资就业发生率（%）



资料来源：国际劳工组织对发展中国家低工资就业的国别研究（见参考书目中的背景文件列表； Damayanti (2010) ;Fontes and Pero (2010) ;Grimshaw (2010) ;Hall et al. (2010) ;Lee and Hwang (2010) , Deng and Li (2010) ;Oosthuizen and Goga (2010年) ;Peralta and Guirao (2010) ; Velásquez Pinto (2010) 。

发生率分别为15.0%和8.3%⁴⁴。这种反向关系证实，在发展中国家，受教育程度和技能水平也是低工资就业的重要决定因素。

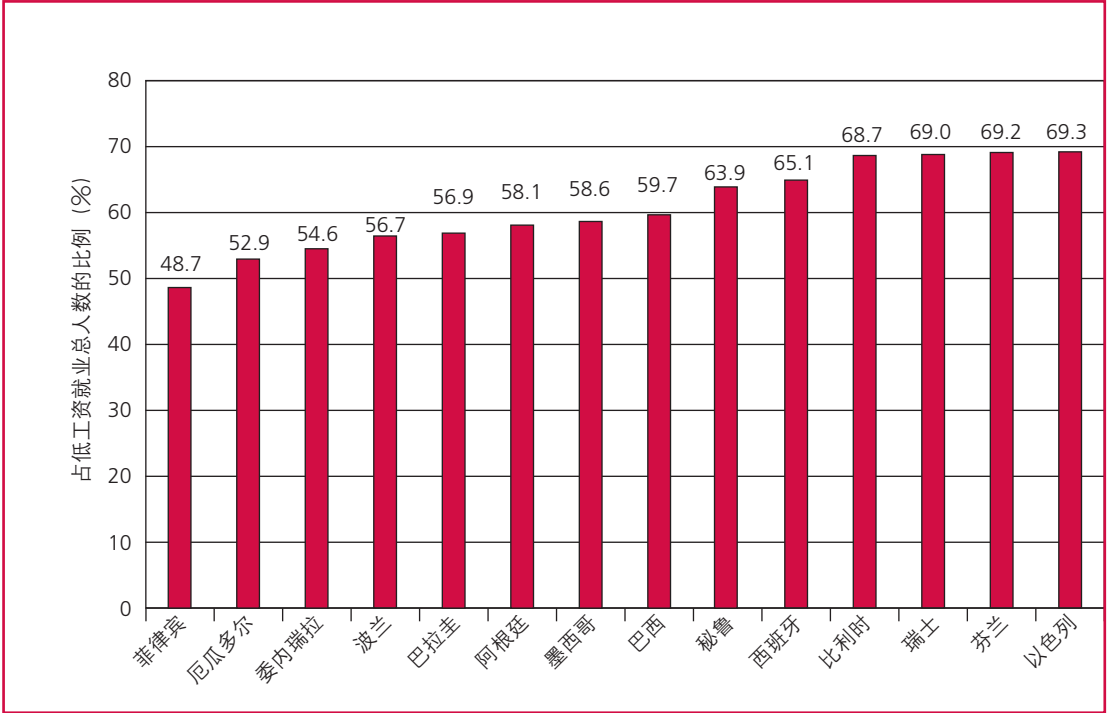
第二，年轻工人面临的低工资就业风险更高。据报道，在整个欧洲，年轻人面临的低工资风险比壮年工人高出一倍以上，低工资劳动者中青年所占比例从葡萄牙的约1/5到荷兰的2/3不等⁴⁵。中国的情况也类似，低工资就业的本地工人（即不包括农民工）大量集中为20岁以下的年轻工人，他们遭遇低工资的风险是全国平均水平的两倍以上。鉴于入门级的工作更有可能是低工资，低工资就业发生率相对较高就不足为奇了。更重要的问题是，低工资的年轻工人要多久才能转移到工资更高的岗位，本报告的第二部分将对此进行讨论。

第三，在低工资就业中女性比例过高似乎是劳动力市场的普遍特征。在图23所列的所有国家中，女性低工资就业的风险大大高于男性。图24显示，在大多数国家，通常女性劳动力参与率较低，但却占据了低工资雇员的大多数。即使在菲律宾，低工资就业人员中女性所占比例少于50%的情况下，女性低工资

⁴⁴ 欧盟委员会（2004年，第168页）。

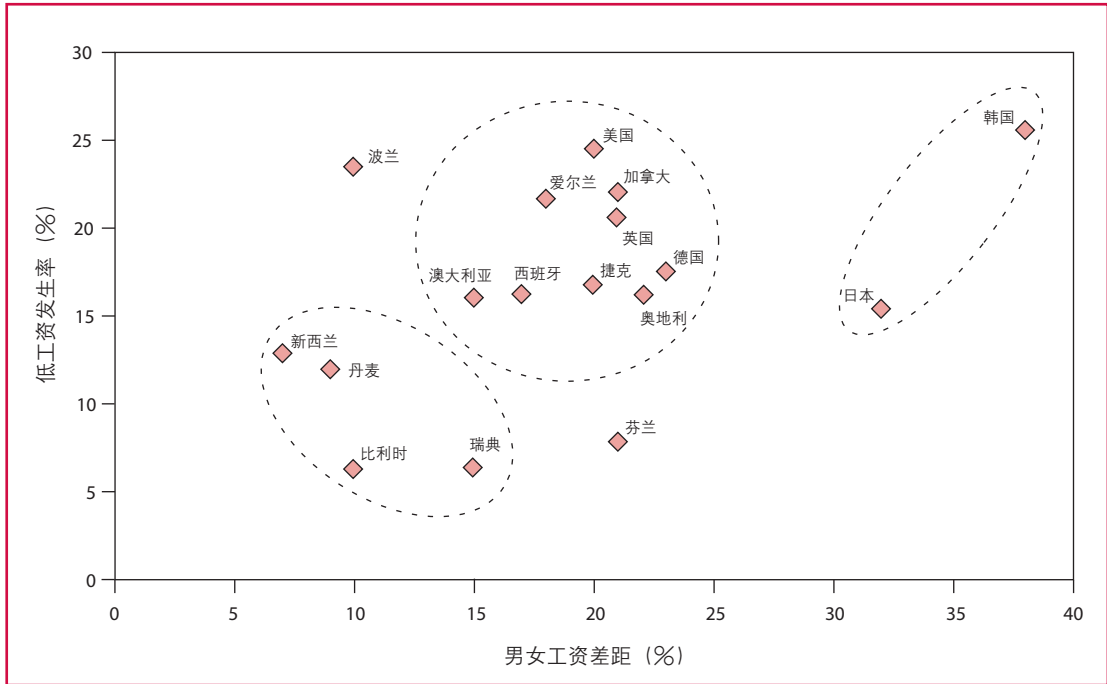
⁴⁵ 经合组织（2006年，第175页）。国际劳工组织的一份报告也发现，年轻工人比他们年长的同行更有可能成为工作穷人（见劳工组织，2010a）。

图24 最近一年部分国家低工资就业中的女性比例 (低工资就业总人数的百分比)



资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。

图25： 2007年17个经合组织国家低工资发生率和男女平均工资差距比较， (%)



注：仅指全日制雇员。数据时间：西班牙2002年，波兰和瑞典2004年，德国2005年和比利时2006年。
来源：经合组织的收入数据库;Grimshaw (2010)。

就业的发生率仍比男性高46%。妇女在低工资就业中占绝大多数，这对男女工资差距造成了负面影响。尽管近年来取得了重大进展，妇女的平均月工资仍然只有男性平均工资的75%⁴⁶。在一些国家，男女工资差距可能更大。女性劳动时间少可以给出部分解释，但另外的原因还是妇女低工资就业的比例过高以及工资歧视⁴⁷。

这种低工资就业的性别分布本身就是造成男女工资差距的重要原因。有证据表明，低工资工作的总发生率与男女工资差距间存在强烈相关。图25重点分析了工业化国家的情况，左下角的四个国家的低工资发生率均低于平均水平，男女工资差距也低于平均水平。第二组国家包括九个国家，其低工资发生率和男女工资差距相当于或高于所有国家的平均水平；第三组以韩国和日本为代表，这一组国家在这两个变量上均处于高位。例外的国家包括波兰和芬兰。波兰的性别工资差距比预期小，低工资就业中男性比例相对较高；而在芬兰，与其较低的低工资就业总发生率相对，其男女工资差距过大。

形成低工资就业的性别分布的另一个原因是，女性占主导的职业本身就面临更多的低工资风险。我们的回归分析（见方框4）显示，家政工人面临的低工资风险极高，特别是在巴西、南非和菲律宾。在菲律宾，领取低薪的家政工人占3/4。在包括菲律宾在内的许多国家，造成家政工人低工资的一方面原因是缺乏适当的工资保护，特别是把普遍把家政工人排除在最低工资适用范围之外⁴⁸。

除了这些个别特征，重要的是要注意到，就业类型和合同类型也具有重大影响。举例来说，长期的固定工作和正式工作的劳动者成为低工资群体的可能性较低。工作的不稳定性不但没有较高工资予以补偿，而且往往工资水平还很低。在中国城镇本地工人中，长期稳定的合同与短期合同在遭受低工资风险方面差异显著，分别为22%和65%；低工资就业主要集中在小型企业，如在菲律宾的1-5名雇员的企业；除了农业和非正规经济等特殊情况下，低工资就业也集中在一些关键部门，包括零售业、住宿和餐饮业、运输业、社会服务业（包含家庭活动）以及食品加工业和纺织业等一些制造业领域；同样，其中很多行业都是以女性劳动者为主。

最后，种族和地理因素也很重要，特别是在南非等国家。中国的情况也值得注意，劳动力市场的城市化使农民工更易于面临低工资问题。2008年，农民工低工资就业的可能性至少是本地工人的两倍。据估计，造成如此大差距的原因，约有60%来自于劳动者自身特征，例如受教育程度等，而其余40%是由于农民工遭受到歧视性待遇⁴⁹。这就说明，移民工人特别容易面临低工资待遇，不只是因为他们个人的原因，还是因为他们在劳动力市场上更易受到工资待遇歧视。

⁴⁶ 国际劳工组织(2008a)。

⁴⁷ 见Grimshow (2010)。

⁴⁸ 关于菲律宾的情况，请参见Peralta and Guirao (2010)。

⁴⁹ 见邓和李 (2010年)。

方框4 低工资发生率的决定因素: 部分国家逻辑回归的统计结果

为了确定影响低工资可能性的因素，以逻辑回归为基础进行了一系列回归分析。该模型可以表示为：

$$\text{Prob}(y = 1|x) = \Lambda(x \beta) = \frac{\exp(x \beta)}{1 + \exp(x \beta)}$$
，其中，

y为因变量（如果低工资，y = 1，否则y = 0）

x是自变量，包括人口特征

β 是系数

Λ 是累积标准逻辑分布函数

表B2列出了各种增加低工资风险的变量（只包括了统计上显著的变量）。对于选择偏差问题，已经尽可能通过使用条件概率加以解决，采用的是Cuesta（2008）提出的方法。详情见为《全球工资报告》收集的国家报告。

表B2 在部分发展中国家增加低工资风险的变量

	巴西	中国	印尼	韩国	菲律宾	南非
性别	女	女	女	女	女	女
年龄	青年	青年	青年	青年和老年	青年	青年
民族、种族和移民状态	非白人	内部移民	NI	NI	NI	非白人，非亚洲人
教育程度	低	低	低	低	低	低
婚姻状况	非户主	未婚	NI	非户主	未婚	NI
地区	东北地区	中部和西部	农村	NI	马尼拉以外地区	农村
就业类型（或合同类型）	非正规雇员	短期或其他非典型合同	NI	非标准合同	临时合同	非正规雇员（没有书面合同）
行业	服务业（包括个体商户）	制造业	服务业	服务业	服务业	批发零售，个体商户
企业类型	NI	私营企业	NI	小企业	个体商户	小企业
职业	NI	体力劳动者和其他服务业工人	贸易相关工作和服务工作	NI	贸易相关工作和服务工作	家政工人
工作时间	全日制	NI	长时间（> 60小时）	非全日制	全日制	NI
工会会员身份	NI	NI	NI	NI	NI	没有参加工会的工人
数据集	巴西国家统计局月薪调查（PME/IBGE）	中国家庭收入调查（CHIP）	劳动力调查（Sakernas）	劳动力调查	劳动力调查	劳动力调查
资源来源	Fonts and Pero（2010）	Deng and Li（2010）	Damayanti（2010）	Lee and Hwang（2010）	Peralta and Guirao（2010）	Oosthuizen and Goga（2010）

NI=没有包含在回归分析中

第二部分

危机时期的工资政策

4 工资政策的作用

4.1 社会公平和平等

为什么决策层应当在危机时期和复苏阶段关注工资政策？第一个原因在于社会公平，在于不平等和低工资报酬给劳动者家庭生活带来的困苦，尤其是处于工资分配队列底端的家庭。在危机之前的2007年，约有7900万欧盟居民处于“贫困的风险”的状态，3200万人“缺乏必要的物质条件”⁵⁰。比起失业的人来说，还在工作的劳动者遭受贫困的风险要小，“在职”贫困的人数超过1750万人⁵¹。在美国，2007年约3730万人的生活处于或低于贫困线，其中750万人是有工作的，他们可以被认为是劳动贫困者⁵²。对于所有这些劳动者，危机期间哪怕是些许的工资削减都可能导致其生活标准的大幅下降。

与此相关的现象是，收入不平等一般反映的是劳动者个体之间受教育水平、能力水平或积极性高低的差异，但从全社会的角度看，本报告第一部分中提到的技能的回报越来越高，可能是有问题的。国际劳工研究所(IILS)研究报告特别指出，金融危机和一揽子援助政策的成本是由全体公民承担的，但之前经济增长期的成果分享却不是平等的，不平等扩大的步伐过快⁵³。国际劳工研究所的另一份报告也指出，当公民中对不平等的感知面过大，社会冲突就有增加的趋势⁵⁴。近期的许多事件，包括发生在中国的一系列工资争议就表明了低工资劳动者强烈要求平等分享经济增长的果的愿望。

4.2 工资对宏观经济的影响

近期再次引起关注的问题与工资对宏观经济的影响有关。许多有关工资政策的研究关注了工资体制和工资制度对企业和行业层面就业问题的影响，或者是一国工资水平与该国对产品和服务的总需求之间的关系。后者等于消费、投资、净出口与政府支出之和。如果工资水平相对低于劳动生产率水平，将促进出口，并在一定程度上刺激投资，但要谨记，低工资也会抑制家庭消费。因

⁵⁰ 欧盟统计局,焦点统计(46/2009)。

⁵¹ 总计1750万人的估计值来源于两个单独的欧洲统计报告，一个报告认为2007年欧盟27个成员国中就业人口的8 %收入低于贫困线(Wolff, 2009)，另一报告认为2007 欧盟就业人口为218,451,000 (Romans and Preclin, 2008)。

⁵² 美国劳工部 (2009)。

⁵³ IILS (2008)。

⁵⁴ 从性别维度上看，如果青年男性不能找到工作成为社会边缘化成员，其通常结果其会造成行为不良或社会不稳定。见 国际劳工组织 (2009b)。

而，只要工资削减对国内需求下降的影响强于其对出口、投资的推动，就会对一个国家的经济增长产生负面影响。这也解释了为什么在危机时期工资的下降实际上产生了总需求下降和价格紧缩的螺旋式影响，而没有促进经济更快复苏(见方框5)⁵⁵。

实际上一些观察家已发现了工资份额长期下降、工资差距扩大和全球经济危机之间的联系。当然,导致危机的因素较多,但由Jean-Paul Fitoussi和Joseph Stiglitz领导的一个30位专家的团队认为,危机的深层次、结构性原因是危机前总需求的下降,而总需求的下降要归结为收入分配的变化。他们认为,危机前若干年收入不平等加剧,将货币从具有高消费倾向的低收入家庭,转向了消费较少而储蓄更高的高收入家庭⁵⁶。在美国,总需求的下滑被增加的信贷所补充,以增长的债务为代价保持了经济的增长。其他学者也有相近的观点⁵⁷,他们同意,危机前工资份额的下降使美国“债务引导的消费模式”的发展更加突出,最终被证实不具有可持续性。

着眼未来,工资和总需求之间的宏观经济联系也表明,经济恢复的步伐有赖于,至少是部分地,家庭在多大程度上能够用其工资收入消费全球所生产的产品。一些国家有可能采用了依赖出口而不是扩大国内市场的经济增长方式,这种政策制造了全球的不平衡,因为全球作为一个整体并不能依赖出口。以低工资为基础的出口依赖型增长战略的另外一个弊端在于经济增长了,而工资份额却下降了(如中国和德国的情况)。这种状况要求政策进行调整,采用至少两种方式恢复全球的平衡增长。一方面,出口导向型的国家,如中国,面临外部需求疲软问题,应当促进国内市场发展,作为总需求的源头;另一方面,美国这样在危机前拥有巨大外部赤字的国家,需要紧紧依靠劳动收入和放宽就业准入,而不是通过提高债务,作为提高未来总需求的途径。

4.3 市场的不完善

第三个原因是市场力量自身不必然带来体面劳动的结果。健全、平衡的工资政策是制度安排和实践的结果,这些政策既要谋求与经济整体发展相一致的、能够支持持续消费的较高工资水平,也要将工资增长保持在能使资本获得足够回报的适度范围。缺乏有效的工资政策,就存在劳动者的价值被低估的风险,雇主们就可能获得超额经济收益,这些都是不完善劳动力市场的劳动关系不可避免地要带来的问题⁵⁸。

性别工资差异尤其能够反映劳动力市场不完善的根本特征。我们已注意到在我们取得数据的大多数国家中,妇女在低工资劳动者群体中占据了绝大多数。部分原因在于一些国家的妇女的确在受教育机会上处于劣势,因而,技能水平和劳动生产率都低。因此,在政策手段方面,需要提高妇女的教育层次和技能(或“就业能力”)。同时,在许多国家,尽管妇女在获得教育和积累工作经

⁵⁵ 在IMF (2010a) and UNCTAD (2010)中,也强调了工资的低速增长导致了通货紧缩的压力或降低总需求的现象。

⁵⁶ 见Fitoussi and Stiglitz (2009)。

⁵⁷ 见Onaran (2009), Palley (2009) 或者 Horn et al. (2009)中的实例。

⁵⁸ 这种超额回报或“租金”是劳动力市场磨擦或特异性(或者“不完善的劳动力市场”)的结果,意味着劳动者需要花时间和金钱去寻找下一个雇主做为合适的替代,同时对雇主来言找到合适的新替代的劳动者也是耗费成本的。实际上,目前越来越多的经济文献以不充分竞争作为研究起点。见 Manning (2003, 2010); Boeri and van Ours (2008); Kaufman (2007)的例子,以及 Ashenfelter et al. (2010) 以及《劳动经济期刊》(Journal of Labor Economics) 特刊28(2)中的主要作者。

方框5 降低工资的反常影响

2007年8月中旬金融危机袭击全球之后,名义工资向下的压力、企业倒闭的增加、失业率的上升在2009年年初变得更加明显。从教科书的观点看,无需为此担心,因为工资下降是使经济恢复到充分就业的市场力量的一部分。通常有人主张,工资弹性越大,整个经济也将更快地适应消极影响、回归充分就业。但是,这种观点属于称之为“合成错误”的问题。从个体的角度来说,降低名义工资和实际工资,而别人不这样做,的确能够给每个企业或每个国家带来利益。降低工资的企业将获得更高的边际利润。但是,如果所有企业和所有国家都选择工资紧缩手段的话,整个经济活动就有可能衰退,销售和就业也将下降。1936年凯恩斯认为,工资下降导致总需求的下降,不仅远达不到调整颓势的目的,工资和价格弹性的下降与其它问题相交织,将使衰退更加漫长、更加恶化。历史上有两个事例值得反思:1994年-2004年期间的日本,就是在工资和价格紧缩的状况下货币政策失去效果的实例。日本银行尝试了经济学家建议的各种手段,力图使日本经济回归正轨,但是完全无济于事。即使是当前提出的使西方经济体摆脱危机的非常规货币政策手段,在日本也毫无效果。日本的经历表明,工资和价格紧缩非但没有重建充分就业,只能使情况变得更糟。尽管中央银行的决策者们更倾向于低通胀率,但是他们似乎已得到不少教训。他们担心工资下降和物价紧缩,认识到一旦通货紧缩至负数时,扩张性的货币政策就变得无能为力了,因为许多发达国家在危机时期都经历了零利率底限的问题。另一个例证来自大萧条时期,1932年美国的物价下跌了近10%。正如奥巴马顾问之一、白宫国家经济顾问委员会主任 Lawrence Summers指出的,那种认为价格如果下降得更快些,大萧条就不会如此严重的看法需要商榷。“似乎更有道理的观点是,如果价格水平每年下降20%,经济萎缩可能会更严重,因为过高的利率会在很大程度上降低经济的活跃性”(De Long and Summers, 1986, 1043页)。因而,上世纪三十年代大萧条时期的经验教训,不足以支持那种降低工资和物价能够促进经济恢复的观点。

资料来源: Marc Lavoie 教授, 加拿大渥太华大学经济学系。

验方面与男性的差别在缩小,但是性别工资差距缩小的速度仍然较慢⁵⁹。这突出反映了劳动力市场不完善仍然是一个关键因素。例如,有证据表明,当妇女在劳动供给方面弹性相比男性较低时(例如,由于流动性低),尽管男女劳动者劳动生产率水平一致,雇主仍有可能选择支付给女性劳动者较低的工资⁶⁰。

有关不完善劳动力市场的研究关注了低估妇女劳动价值的倾向。首先,同样的岗位或职业,同样的劳动效率,许多妇女的劳动报酬低于男性,尤其反映在不同性别的起点工资上;其次,妇女仍然集中在那些本身已被低估的工作岗位或职业,如家政工人。即使是在那些资格要求较高和较复杂的工作中,女性主导的职业的报酬水平也低于男性主导的职业(对妇女劳动者更易于成为低工资群体的不同解释见表4)。

劳动价值低估影响了各类妇女劳动者,也对许多国家的性别工资差异提供了一些解释,但是更加缺乏对正规教育水平相对较低的妇女劳动者的技能、经验和责任的认可。典型的被低估的、低工资妇女工作可能就是有偿护理工作。这涉及到性别关系、家庭结构、情感性的劳动和雇佣关系等复杂联系的各个方面⁶¹。研究表明,尽管都认为情感性工作的心理压力是很大的,但护理工作的价

⁵⁹ 见国际劳工组织(2008a)。

⁶⁰ 例见 Manning (2010) 和 Ransom and Oaxaca (2010)。

⁶¹ 例见 England (2005), Folbre (2001), (1999), Zelizer (2002)。

表4关于女性多从事低工资工作的不同解释：文献中的观点及含义

观点	主要原理	低工资工作的内涵
1. 由于妇女的经济生活具有不同的方式，女性劳动可能被低估	技能和地位的价值度低； 由于妇女被认为是家庭中的第二收入者而价值度低； 由于妇女集中于次级劳动力市场的低工资企业工作而价值度低； 由于妇女的生活方式与男性的生活方式不同，从事不相称的工作而价值度低(如临时工)	女性作为母亲/照顾亲人的角色，导致妇女护理的能力被认为是“自然”的，妇女从事护理工作的高满意度证明了低工资的合理性； 妇女工资低是因为她们主要在低增值的行业就业； 男性家庭伴侣的工资是家庭收入的主要来源，而妇女工资只是“零花钱”。因而，女性工资要低； 妇女就业形式以临时工为主，反映了临时工是与男性为主的正式、全职工作不对应的一种理念
2. 妇女的保留工资比男性低	总体上失业津贴和社会保障(如工时/收入底线、就业期限等方面)的资格条件存在性别偏向； 孕期保护不足； 对家庭收入的依赖存在性别差异(尤其是在抚养孩子期间)	保留工资低(较少申请失业津贴/救助、较低的社会福利，包括孕期保护)削弱了女性相对于男性的工资谈判地位； 妇女做临时工获得低工资特别受妇女在申请失业津贴/救助的资格限制的影响； 关于家庭收入“池”(从就业的男性配偶转移的收入)的假定，证实了女性的低收入只是“零花钱”的歧视性观念的存在，特别恶化了那些单身女性作为户主的家庭的状况
3. 工资决定机制的性别偏见导致不同的性别效应	很少覆盖女性就业者主导的行业和职业； 法定国家最低工资对女性工资的好处大于男性； 决定机制更集中的公共部门的工资制度中，对解决性别工资差异有积极的影响	女性就业主导的行业，妇女工资低，集体谈判覆盖面小； 女性就业主导行业的集体谈判确定的最低工资率低于男性就业主导的行业； 女性临时工通常被排除在集体谈判范围之外，工资增长希望小； 通过提高法定最低工资提升女性较低的工资水平(缩小性别工资差距)
4. 女性由于在工作场所单独劳动而处于弱势(例：根据工作现场情况进行劳动)	雇主根据劳动力队伍的性别构成，支付差异化工资水平的能力和意愿； 买方垄断的雇主力量； 妇女流动的障碍使其面临被非法利用的风险； 女性工人为主的私营服务业的内部合同化和成本最小化	女性工资报酬低可能是由于她们集中于经济收益率较低的企业； 强大的买方垄断加强了低工资的状况(如护理工作，不需资格的看护等)； 在女性劳动力主导(或临时工主导)的工作场所，低工资的可能性更大； 不论大型代理机构的盈利能力如何，使低技能劳动的成本最小化的外包行为，对妇女主导的、低工资的岗位产生了工资向下的压力(如清洁、餐饮业)

来源：摘自Grimshaw (2010)

值被低估的一部分原因是它与“女人的工作”这样一种歧视性概念有关，甚至女性护理劳动者本人的家庭和朋友也轻视这类工作⁶²。

价值被低估的工作不仅表现为性别方面的差异，也普遍地存在于，特别是存在于那些具有某些组合特征的劳动者当中。例如在中国农民工中成为低工资工人的可能性比本地职工高三倍以上。不难看出，这种差异一定程度上是这两个群体“人力资本”的差别(如教育或培训)以及其它与劳动相关的因素造成的。我们的分析(基于Oaxaca–Blinder分解技术)表明，2007年农民工和本地职工的低工资的比例的差别的59.6%是来自于一些与劳动生产率相关的因素(如教育，解释了其中31.0%的差异)，而剩余的相当大的40.4%是不公平的待遇带来

⁶² 见 Lee-Treweek (1997)和 Hochschild (1983)。

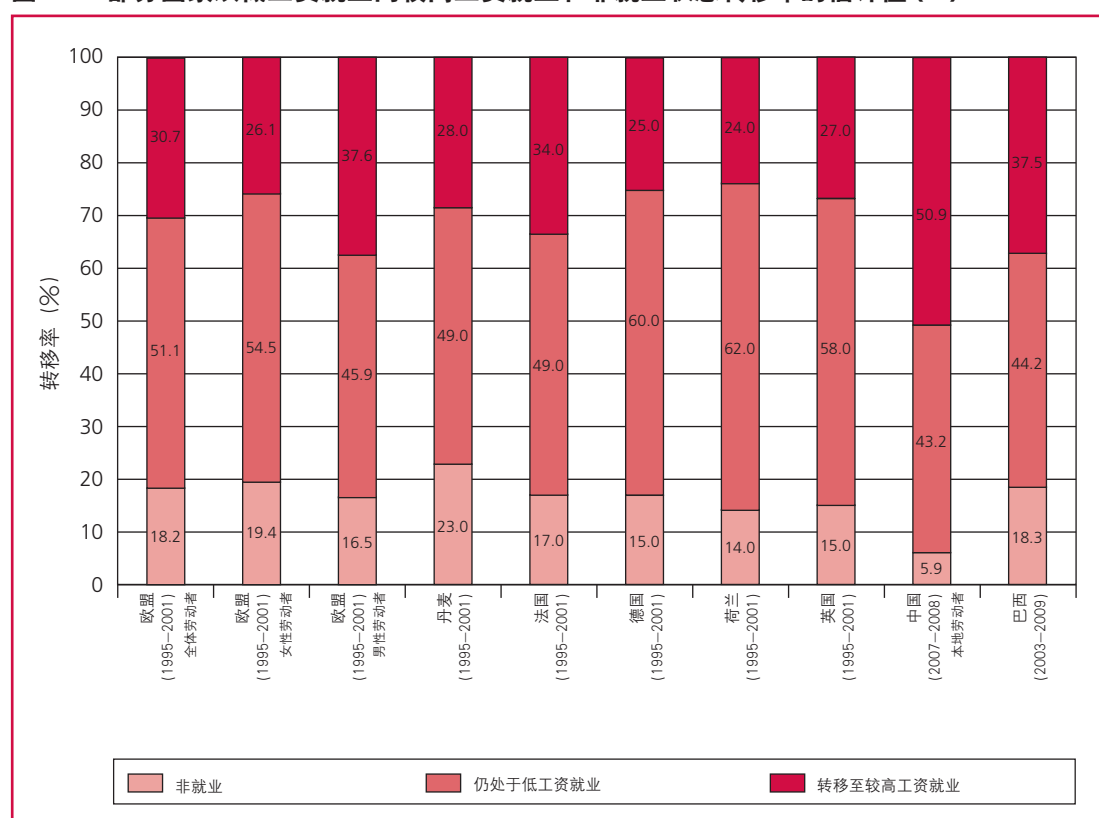
的⁶³。这一发现与当前中国正在面临的诸多农民工问题是一致的，尤其是与其相关的户口问题⁶⁴。

4.4 弱势劳动者：低工资岗位

有观点认为，无论是标准化的原因还是经济的原因，决定分配工作的重点都是至关重要的，政策在劳动力市场机制不完善时有必要进行干预。对于那些工资水平低、收入不稳定、在经济下滑中受冲击较大的就业者而言，这种政策干预尤为必要。决策的重点应当保证这些弱势群体获得体面的劳动报酬，保证收入水平和收入的稳定性。

当然，如果低工资问题只是青年工人的过渡性问题，就不致引起过多关注。如果是成年劳动者的持续的状况，那么他们的生活质量将遭受严重的冲击。然而现实中，低工资状况是短暂的还是无休止的，往往交织在一起难以区分，而且不同国家之间的差异也相当大⁶⁵。图26表示，在欧洲国家，12个月里从低工资工作转换到较高工资工作的劳动者只占1/3，约一半的低工

图26 部分国家从低工资就业向较高工资就业和非就业状态转移率的估计值 (%)



说明：本数据是估计低工资就业者在一年周期里在收入状态上转变为更高收入岗位或非就业状态的比率。

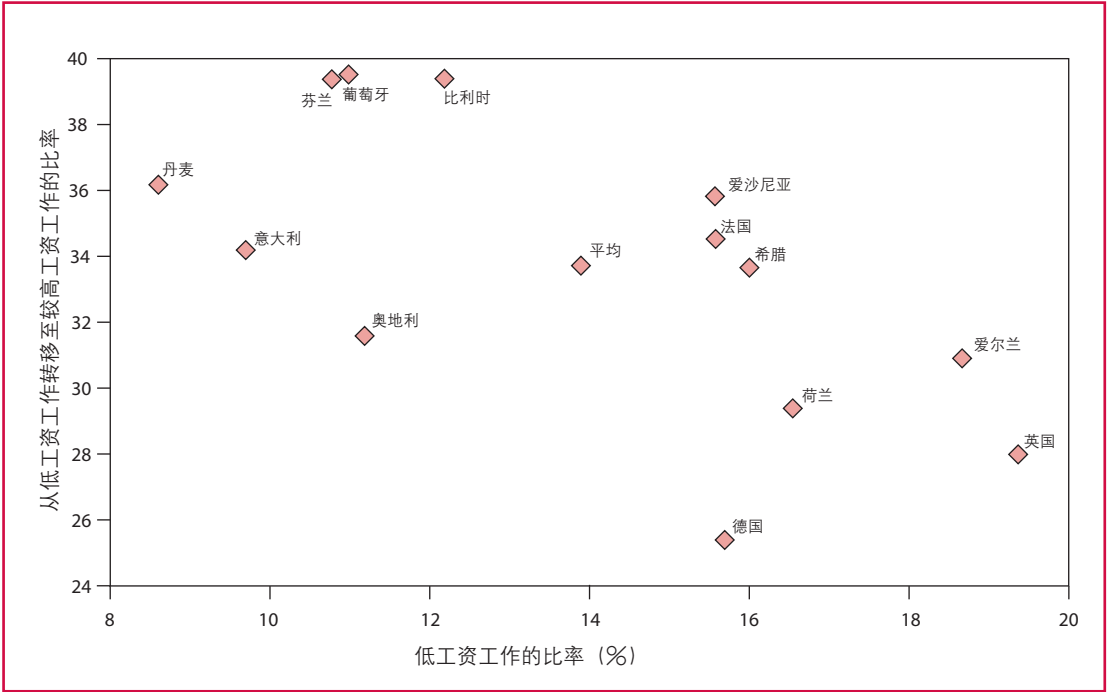
来源：欧盟委员会(2004)；Mason 和 Salverda (2010)；对中国和巴西的估计分析来自国际劳工组织。

⁶³ 由于模型的具体内容不同，结果差异可能较大。见 Deng and Li (2010)。

⁶⁴ 见Jiang et al. (2009)；Chen 和 Hou (2008)。

⁶⁵ 见《国际劳工评论》(2009)。

图27 欧洲国家低工资就业的比率和流动



说明：低工资的比率参考2000年欧盟入户抽样调查（ECHP）数据；流动数据是以1994-2001年平均数据为基础的12个月的转移情况。
来源：使用欧盟委员会(2004, 表 51和表 55)中的数据汇总；Grimshaw (2010)。

资劳动者在一年之后仍旧从事低工资的工作，1/5的劳动者成为无薪水的状态，如停止寻找工作或失业⁶⁶。

性别差异仍然是显著的，女性劳动者从低工资报酬转换到较高工资工作的机会有限(相对于男性的37.6%，女性只有26.1%)。这种坠于低收入陷阱的风险差异也解释了女性高度集中于低工资工作的原因。有意思的是，在不就业状态和低工资就业之间存在着持续流动，这种现象在女性低工资收入者中尤其明显(女性19.4%，男性16.5%)。总之，女性更容易成为低工资就业者的一员，而得到更好的工作相对困难。

不同国家劳动者摆脱低工资就业的流动情况有差异，不管是12个月内转移的可能性，还是多年后转移的可能性。同上述提到的性别差异一样，一个令人瞩目的发现是低工资就业人员占比相对较大的国家，同样也是低工资劳动者成功转移至工资更高工作的比率较低的国家；这个发现表明低工资劳动者密集的国家同时面临着难以改变低工资就业状况的难题，详见图27。

这种状况在快速发展的国家表现得更加多样化。例如，中国约一半的低工资劳动者一年之内可以转换到更高收入的岗位，陷于不就业和低工资就业之间的可能性较小。同样，在巴西44.2%的低工资劳动者停留在低报酬岗位上，37.5%的人成功地获得较高收入的工作。而巴西低工资就业的特点是劳动者在离开低收入岗位后容易失业或退出劳动力队伍，约18%的低报酬工人一年后处于非就业状态。不足为奇的是，低工资就业者、失业者或非劳动

⁶⁶ 欧盟委员会 (2005)。

力人口中，女性和教育程度低的人员尤其多，临时工和家庭工人的比例也很高⁶⁷。

5 工资政策

如何提高劳动力市场的效率呢？有证据表明劳动生产率的提高和全体劳动者教育水平的提升是改善工资水平和分布结构的最有效的途径。本报告表明，受教育低的人群最终从事低工资工作的可能性大，劳动生产率是决定工资水平的特别关键的要素。同时，劳动生产率和教育的差别还不足以解释各国工资分配结果上的差异。因而本报告讨论有必要采取一系列重大劳动和社会政策措施以提高工资水平、劳动力市场效率和整体的宏观经济表现。

图28列举了一些政策措施⁶⁸，包括集体谈判、最低工资、工作福利和其它收入援助政策。总之，工资不平等和低收入问题一定程度上是由歧视引起的，应当在解决歧视问题的框架下通盘考虑这些政策。集体谈判使覆盖范围内的劳动者受益，有利于强化工资增长和劳动生产率之间的联系；最低工资是为工资分配队列中的低端人群提供有效保护的政策工具；工作福利通过纳税扣除和其它计划提供了额外收入，鼓励劳动者从事低收入工作；覆盖范围更大的收入转移措施，与就业状况无关，但对救助最贫困的家庭是非常必要的。统筹考虑，这些手段能够促进更包容的劳动力市场、更稳定的消费需求，最终有利于实现更加可持续的经济增长。下面将具体讨论这些政策可能发挥的作用和在实施过程中面临的挑战。一个特殊的挑战在于，要构建一个体系，确保这些政策之间协同作用的最大化，避免一套政策抵消了另一套政策所带来的实惠。

5.1 集体谈判

集体谈判和平均工资

集体谈判对于加强工资总额与劳动生产率之间的关联度能够产生至关重要的影响，因而在经济复苏中起着极其重要的作用。根据《2008/09年全球工资报告》的计算，危机前（1995年至2007年期间）平均工资的增长总体上滞后于人均GDP的增长。报告发现，平均而言，人均年度GDP每增长一个百分点，平均工资只增长0.75个百分点，即“工资弹性”为0.75。一个主要原因是劳动生产率的增长并没有转化为更高的工资。另一个影响因素是，研究发现，在集体谈判覆盖的劳动者比率超过30%的发达国家，工资与劳动生产率的关联度更高。特别是，我们计算出，在集体谈判覆盖率较高的国家，人均年度GDP每增长一个百分点，平均工资增长0.87个百分点，而覆盖率较低的国家，工资弹性只有0.65⁶⁹。

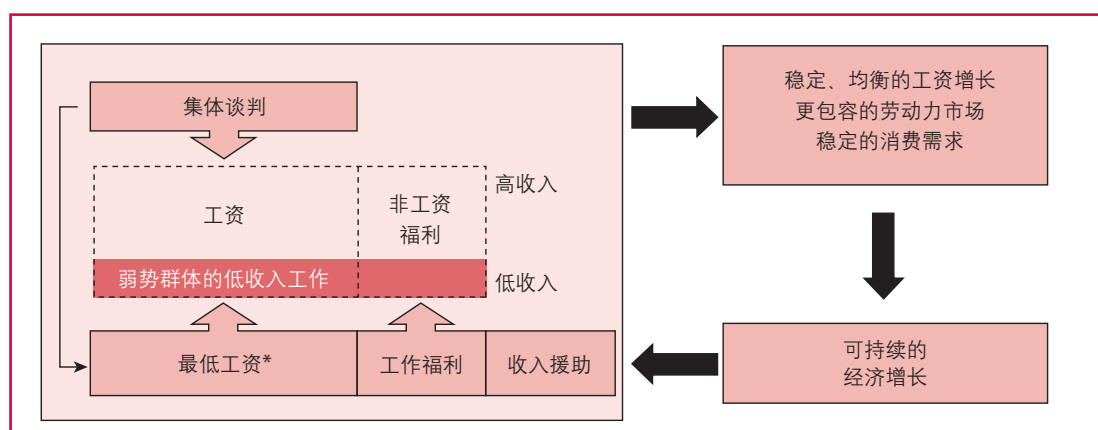
最近的情况表明，危机时期，工会在保持平均月工资与劳动生产率之间的联系上仍有强大的力量。例如，德国在应对危机中似乎加强了其核心机制以

⁶⁷ 见Fontes and Pero (2010)。发展中国家低工资劳动者的流动模式一直少有研究。即将出版的《国际劳工评论》将介绍一些发展中国家在这方面的新迹象和研究。

⁶⁸ 由于篇幅限制，本报告没有讨论有关教育和培训的重要政策手段。详情请阅Grimshaw (2010)。

⁶⁹ 集体谈判也是解决性别差异的重要手段，见联合研究报告《一些国家的性别差异和社会对话》（ILO，即将出版）。

图28：健全的政策富有效果：示例



* 在一些国家，最低工资是由行业或全国层面的集体谈判确定的。

及主要利益相关者合作的意愿。在政府补贴下，雇主继续承诺长期雇佣核心员工。作为回报，工会和工人理事会同意在工资和劳动条件上作出让步（见方框6）⁷⁰。行业层面的集体谈判也导致实际工资明显下降⁷¹。这种协同合作的模式至少给出了危机中经济大幅衰退而岗位损失较少的一部分原因。现在的问题是，通过抑制工资增长保证岗位安全的措施将如何影响总的消费需求，如果再考虑到德国具有保持强劲出口的能力，这又将会对经济复苏的进程带来什么样的影响⁷²。

其它国家，包括中东欧国家，与德国的情况相反。在这些国家，企业在危机刚开始时的直接反应是就消减岗位，工资和工时的调整并不明显。原因可能是许多国家鼓励就业、工时和工资共同调节的制度尚不完善。匈牙利的情况表明，2008年5月至2009年5月，集体合同覆盖的企业比其它同样规模的企业损失的岗位数量要少⁷³。然而，由于集体谈判只覆盖了一小部分劳动者，私营企业的典型的调节方式还是保持工时和名义工资稳定，但削减总雇佣水平。总体上，这些例子表明，集体谈判能够加强工资和劳动生产率之间的关联度，甚至在危机时期也是如此，这有助于形成更弹性而不是更僵化的劳动力市场。集体谈判还能保证在经济指标回升时，工资也恢复增长。

集体谈判和低工资

集体谈判不仅加强了工资和劳动生产率之间的联系，也有助于缩小工资差距。《2008/09年全球工资报告》认为，谈判覆盖率高的国家比覆盖率低的国家工资差距明显要小，无论是整体来看，还是针对处于工资分配队列后半段的部分。通过缩小工资差距、提高工资“地板”，集体谈判有利于减少低工资发生

⁷⁰ 见Beck and Scherrer (2010)。

⁷¹ 行业协议经常包括允许企业谈判中可以对行业层面的工资合同进行再次协商的条款，使企业和劳动者在经营困难时，工资谈判富有弹性，被称为“开放条款”。

⁷² 见Flassbeck (2010)。

⁷³ 见Köllö (即将出版)。

方框6: 德国：关于缩短劳动时间的谈判

在德国,金融危机引发了订单的大幅下降和严重的流动性短缺。即使是正常运行的公司,也越来越难以获得贷款,因此企业经营者的首要选择就是削减成本。政府和社会伙伴采用不同方式的工时削减方案来防止失业率的升高。

危机初期,企业运用最廉价的工时削减方式(如减少加班,减少使用工时账户)。近年来几乎一半的德国企业都引进了工时账户,在2005年至2008年的经济繁荣时期,这些账户积累了大量的“存款”。到了危机初期,这些“存款”逐步用尽,加班减少。

当这些招数都用尽的时候,决策者放宽了短时工作计划(或称“Kurzarbeit”)的条件。根据这一计划,临时缩短雇员工时的公司可以申请工资补贴(相当于未工作小时的月净收入的67%)。申请补贴的最长时限从6个月延长至24个月,直到2010年底。他们也降低了在第七个月后(如果企业提供了培训,则为第一个月后)报销雇主社会保障缴费中雇主应承担的份额。一些社会伙伴之间还协商提高缩短工时的补贴。在一些集体谈判地区,尤其是在金属加工业和化工行业,还达成了补贴最高达到原劳动者净工资水平的90%的条款。

运用此类方案在2009年5月达到了高潮,151.6万劳动者(主要是制造业)在短时间内,工作时间估计平均减少了31%。尽管缩短工时对公司来说也不是没有成本(雇主必须支付前六个月的社会保障费用、公共假日及年假期间的工资),但其替代手段——即减员和危机后雇佣新员工的成本,将更加昂贵。以平均减员成本和重新雇佣技术工人的招聘成本计算,企业在危机中解雇50万人及在复苏期重新雇佣同样数量的劳动者将总计花费220亿欧元。而采用短时工作方案,企业的成本约在50亿欧元左右,同时,联邦劳动机构(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)支付了60亿欧元。

如果对员工的需求在未来达到同样的水平,短时劳动方案对企业和劳动者都具有吸引力。这就是为什么短时劳动成为德国自1924年以来应对短期波动的缓冲器。这一计划的实施可以随经济环境的变动而弹性调整。在严重经济危机时期,条件可以放宽。在繁荣时期,规则可以收紧以防止企业利用这一计划来推迟用工的决定。

来源: Gerhard Bosch,教授, Duisburg-Essen大学劳动和技能研究所, 详见Vaughan-Whitehead (主编) (即将出版)。

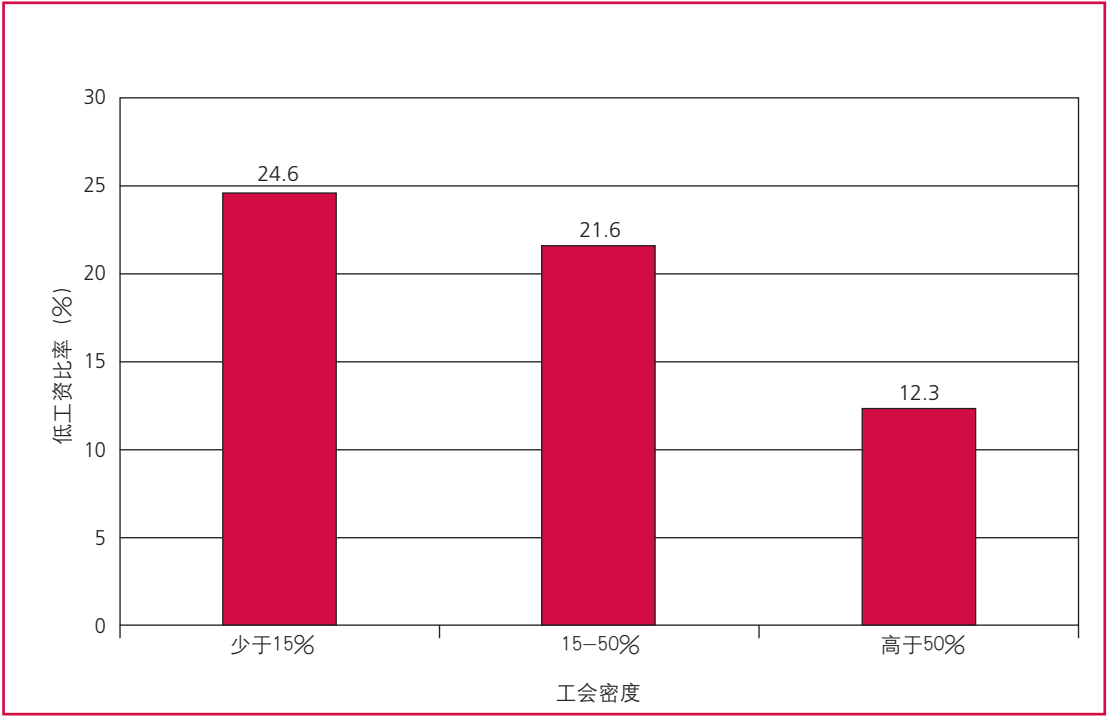
的可能性(例如通过工资收缩)⁷⁴。对经合组织20个国家的分析表明，低工资就业的发生率和一些衡量工资决定机制的管制力度的指标之间有很强的负相关⁷⁵。对单一指标进行简单回归分析表明，在这些国家，工会密度(劳动者中工会会员的百分比)每提高一个百分点，低工资就业的发生率就会下降1.5个百分点。

由于数据的限制，很难将这一结论推广到全球。图29反映了在提供工会密度和低工资就业发生率两组数据的国家，高工会密度和较低的低工资发生率之间的相关关系。我们估计工会密度低于15%的国家，低工资的发生率平均接近25%；而如果工会密度达到中等水平的国家（15%-50%之间），低工资的发生率就下降三个百分点；对于高工会密度的国家（高于50%），低工资的发生率减半至12.3%。惊人的是，当大多数劳动者成为工会会员时，工会会员的影响会变得更加显著，而低工会组织率和中等工会组织率之间的差距并不明显。

包容制度的挑战

对决策者来说，谋求集体谈判的效应最大化面临一个特别的挑战，就是设计能够覆盖最大范围劳动者的包容制度⁷⁶。或者是对集体工资合同开展积极的协调，或者是政府使用扩展机制，包容制度可以将集体谈判协议的实惠扩展

图29 33个国家按工会密度区分的低工资平均比率，2009年或最新年度（%）



说明：平均指各国平均比率的算术平均数。低工资比率数据使用了可以得到的最新的数据。涉及的国家，请见图21（有关全球低工资报酬的比较）。
来源：工会密度自Hayter和Stoevska(2010)，国际劳工组织全球工资数据库。

⁷⁴ 相关文献请见Hayter and Weinberg (即将出版)。
⁷⁵ Lucifora et al. (2005)。
⁷⁶ 详见Grimshaw (2010)。

到一个行业里的全部企业。这些制度因此可以将工资协议从相对强势的工人团体传播到处于劣势的工人团体⁷⁷。这其实也意味着覆盖了工会组织率低的企业或劳动生产率低的工作场所，能够打消企业利用一些经营战略，如将业务外包给非工会组织化的机构，以节约人工成本的想法。另外，包容制度也“避免工资竞争”，鼓励企业在提高质量上努力，而不是进行价格竞争，减少企业抑制工资增长的压力。总体上，加强协调和集权化能够显著缩小低工资劳动者的比例⁷⁸。但在实践中，设计包容的制度至少还面临三方面的问题：

首先，包容制度总体上意味着工资在行业层面决定，还可能需要进一步开展行业间的协调。在更高层面上，社会伙伴能够就某一更宽泛的职业的工资和岗位条件开展协商，但同时也限制了企业层面的雇主（以及工会）在工资决定上的影响力⁷⁹。而且，这种模式在避免低工资就业方面的力度有限。现代全球化和产品市场的国际化使工资的竞争难以避免，除非能够形成跨国的工资决定机制。此外，行业工资协议还取决于雇主参加雇主协会的情况，如果行业中的龙头企业是外资企业的话，它们可能主要采用母国的工资协商机制来决定工资，这使得行业工资决定机制难以维系。

第二，工会要组织起低工资劳动者也有相当难度。妇女工会组织率偏低的问题也与之交织在一起。图29反映出低工会组织率到中等工会组织率对缩小低工资劳动者的比重的影响相当有限，也反映了这样的事实：即便在工会覆盖率达到中等程度的国家，低工资工人也很少加入工会，至少部分地说明了低工资劳动者的雇佣关系并没有得到认可。图30用韩国代表低工会密度国家，用南非代表中等工会密度的国家，反映了低收入劳动者加入工会的比率。在这两个国家，低工资劳动者组织率都偏低。韩国的数字更令人吃惊，2009年总体上劳动者入会率降到了12.2%，工会会员中几乎没有低工资工人（仅占2.2%）；即使南非2007年总体上有约31.4%的工薪劳动者加入了工会，低收入劳动者加入工会的比率过低，仅略高于全国水平的1/3（13.2%），比1995年的17.0%也有所下降⁸⁰；巴西和印度尼西亚也是同样的情况。

第三，包容制度不仅有赖于工会组织程度，也取决于是否存在向非工会成员扩展的机制。在分析解决低工资劳动者组织新工会或加入现有工会比较困难的问题时，这一点尤其重要（见方框7，家庭工人的例子）。虽然难度很大，但是近些年已有了一些充满希望的探索。例如，印度（西孟加拉邦）不断地将未加入工会组织的行业工人扩展到行业范围的集体谈判中，使集体谈判覆盖率相对较高。例如，在政府的推动下，将之前未包括在集体协议中的企业，如海绵铁行业、冷藏业、针织业的小企业都纳入集体谈判的覆盖范围⁸¹。2005年之后乌拉圭劳动关系有了明显的变化，他们也采取了相似的做法，在2008年8月成立了家庭服务业工人的工资理事会，劳动者和雇主（由家庭主妇联盟⁸²代表）第一次签署了工资协议。政府还为农业工人和雇主创建谈判机制，甘蔗种植、稻米种植、葡萄园、林业和畜牧业等都协商了工人工资（见方框8）⁸³。

⁷⁷ Bosch et al. (2010)。

⁷⁸ 例见，Lucifora et al. (2005)。

⁷⁹ 见Brown (2010)。

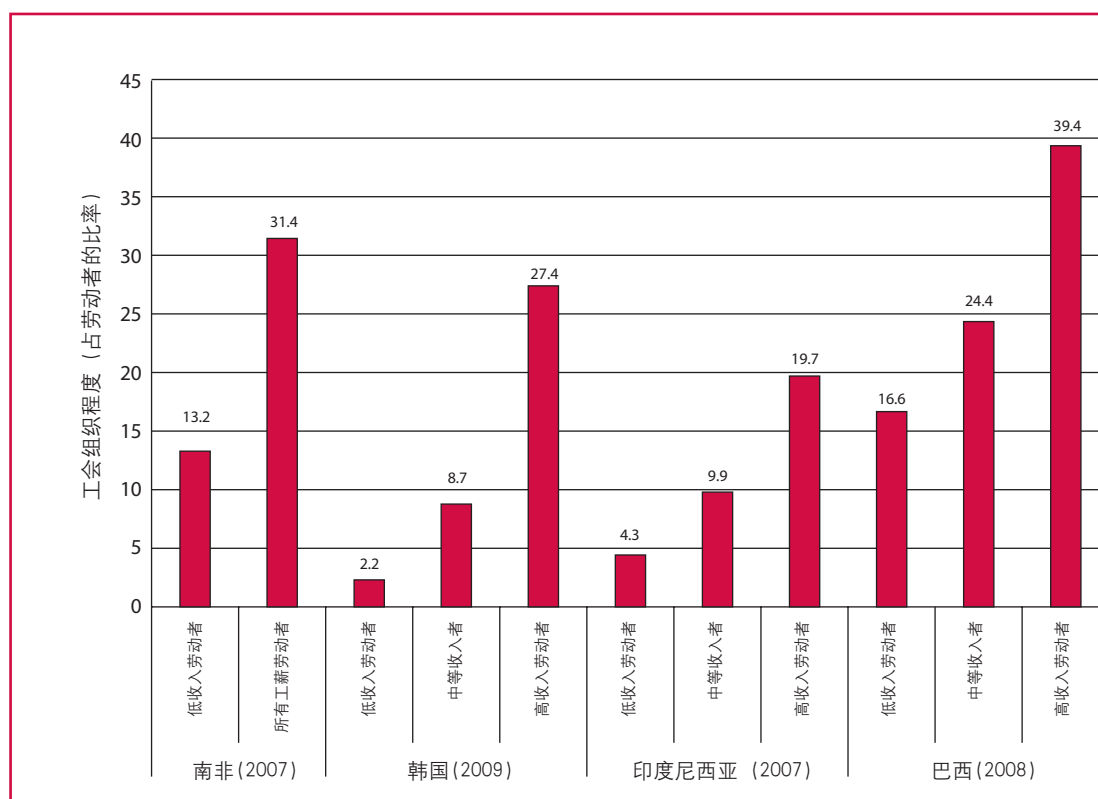
⁸⁰ Oosthuizen and Goga (2010)；同时见 Altman (2006)。

⁸¹ 见Sen (2009)。

⁸² Liga de Amas de Casa。

⁸³ 见Mazzuchi (2009)。

图30 四个国家按工资水平划分的工会组织程度（占劳动者的比率）



说明：中等收入者指工资收入在中位数2/3和4/3之间的工薪劳动者。除了巴西只考虑妇女劳动者外，其它国家都是指工会会员占全部工薪劳动者的比率。
数据来源：国际劳工组织有关各国劳动力市场的估计值（巴西“国家技术报告”和分析由Janine Berg完成）。

5.2最低工资

在工会试图解决低收入劳动者的难题时，最低工资政策可以起到重要的补充作用。在经历了上世纪八、九十年代有意识的忽略之后，我们上一期的《2008/09年全球工资报告》发现，无论发展中国家还是发达国家都表现出积极运用最低工资政策的迹象。发达国家中，英国（1999年）、爱尔兰（2000年）和奥地利（2009年）都在过去几年实施了全国最低工资制度。在英国，它既是为了解决儿童贫困问题，也是“使劳动变得划算”而吸引更多成年人进入劳动力队伍的政策的一部分。发展中国家对最低工资制度的依赖也在加强。一些地区的重要代表性国家，如巴西、中国和南非都是这种趋势的推动者。例如，南非在2002年实施新的最低工资，维护各行业，包括家庭服务业，的低收入劳动者的权益；中国2004年发布了新的最低工资规定。总体上，全球90%的国家都实施了最低工资制度。

最新趋势

过去二十年来对最低工资政策的重新考量始终在持续。2009年6月，国际劳工组织成员国通过了《全球就业契约》，鼓励各国政府采取措施，如最低工资，以削减贫困和不平等，提高消费需求，实现经济稳定。同时，也强调最低工资

方框7 家庭服务业劳动者的集体谈判：可能实现吗？

在许多国家，家庭服务工作是妇女的传统工作之一。近期在拉美国家的调查显示，家政劳动者占总就业的大约6%，占到女性就业的近15%。如果用这个比率估计这个地区的其它国家，我们可以推算在拉美和加勒比地区有1600万的家庭服务工人。尽管在一些国家，有大量的男性劳动者从事园丁、保安、司机等工作，但90%以上的家政劳动者是女性。

表 B3 分性别家庭服务工人占全体就业人员的比例

	全部	男性	女性	数据的年份
阿根廷	7.9	0.3	18.3	2006
玻利维亚	6.1	0.4	13.2	2000
巴西	7.7	0.9	17.1	2005
智利	6.1	0.9	15.8	2002
哥斯达黎加	7.2	1.2	17.8	2006
厄瓜多尔	4.2	0.4	9.8	2006
萨尔瓦多	5.0	0.8	10.6	2006
墨西哥	4.2	0.5	10.3	2006
巴拿马	6.2	1.0	15.5	2006
乌拉圭	8.7	1.4	18.9	2006
平均	6.3	0.8	14.7	

工资数据证实了家庭服务业的劳动报酬微薄，本报告更强调了家政劳动者极易成为低工资就业群体。在经济快速增长的国家，如巴西和南非，家庭服务业成为低工资劳动的集中来源之一。一个原因是家庭服务工作主要包含煮饭、清洁卫生或照顾儿童等活动而被视为是性别化的家庭责任，属于典型的价值被低估的工作；另一个原因在于根深蒂固的以实物支付家庭服务的劳动报酬的传统方式。对于住家的家政服务工人，食宿一直被当作实物劳动报酬。该地区11个国家中，家庭服务业的平均工资达不到平均工资的一半(46%)。

近年来，巴西的家政工人采取了更多的集体行动。例如，1997年成立了全国家庭服务业联盟（FENATRAD），目前已有35个分支工会。在乌拉圭，新成立了一个三方工资委员会进行工资和劳动条件的协商，促进了分别代表家政工人和其雇主的组织之间的交流磋商。1988年3月30日成立了拉美和加勒比地区家庭工人联盟（CONLACTRAHO），现在这一天已成为该地区多数国家的家庭服务劳动者日，这个联盟也有了13个成员国。但是，总体上，家政工人在家庭这类工作场所中独自劳动、工作条件差、工资报酬低，相应地缺乏来自自身组织的资源，使得家庭服务业工人的组织行动实质上还受到约束，限制了他们通过集体协商获得更高工资的能力。

来源：国际劳工组织（2010c）及国际劳工组织信息系统与劳动分析机构（SIALC）。

应当定期进行评估和调整。2009年11月，中欧、东欧的一些国家的三方机构⁸⁴认识到工资机制的发展尚不完善，一致认为有必要设定最低工资作为保护最弱势就业群体的底线。高加索和中亚地区的三方机构也做出了同样的决定⁸⁵。西欧国家中那些传统上仅依赖集体谈判和集体合同的国家，也越来越多地公开探讨实施法定最低工资的可能性。

在危机中，发达国家总需求降低，失业率居高不下，从而限制了政府和社会伙伴协商调高最低工资标准的可能性。对于单个雇主而言，尤其是在竞争压

⁸⁴ 国际劳工组织（2009c）。

⁸⁵ 国际劳工组织（2009d）。

方框 8 乌拉圭再次引入工资理事会

在被取消十多年之后，2005年3月新的乌拉圭政府恢复了工资理事会制度，承担决定行业最低工资标准的职能。最初，这个三方理事会成立了近 20个经济小组，170个分组，分行业类型确定最低工资。全行业的协商也同时进行，并考虑经济部制定的指导线。通过总统令，这些协议会扩展至整个行业。

2005年至2009年共有三轮协商。第一个协议有效期仅为一年，包括两次调整；第二轮延长了协议有效期，减少了工资调整的频率，引入了一些差异化的选择。基于通胀率和经济形势，指导线提议了一个增长的区间；第三轮的协商发生在2008年下半年，当时金融危机已经显现，危机对乌拉圭不同行业的影响仍存在不确定性。为解决这些问题，政府在每个协议中都引入一个意外条款，如果经济状况发生变动，就可以对协议进行重新协商。

在恢复成立工资理事会时，乌拉圭刚从最深的经济衰退中恢复过来，失业率很高(2002年和2003年为18%)，实际工资大幅下降(2001年至2004年间约为-22%)。由于当时国际环境较好，经济复苏强劲有力。包括2009年(国际金融危机年)在内的2005年至2009年间，经济增长年均达到6%，就业率从2004年的51.5%增长至2009年的58.6%，失业率在2009年只有7.6%。工资的恢复性增长也是惊人的，实际工资增长达到5%。不仅如此，所有这些成果的取得都是在财政和价格保持稳定的基础上取得的。

这一时期，在指导线的有力调节和政府的监控下，工资理事会发挥了类似行业集体谈判的作用。这一机制实现了经济恢复发展、就业增加和工资提高的效果，但也带来了这样的问题，即是否可以理解为存在这样一个不可避免的次序，即经济强劲增长在先，其次是创造就业，最后才是工资提高。但事实上，工资和就业的有力恢复似乎已在经济显著增长过程中扮演了重要的角色。

力与日俱增的时期，工资增长了而劳动生产率没有相应提高是非常糟糕的。同时，正如国际劳工组织在提交给二十国会议的一份报告中指出的⁸⁶，法定最低工资在保护低工资劳动者方面所发挥的作用是经过事实验证的，包括经济衰退期和疲软的恢复期。实际上，即使在经济困难阶段，政府出于经济增长和公平的考虑，仍有必要保持低工资劳动者的消费水平。相比主要是在高收入国家实施的、实质为补充劳动报酬的工作福利项目，保持低工资收入者的工资购买力或防止其下降，才是避免贫困增加、避免衰退加速螺旋下降的重要手段。

各国2009年最低工资水平提高的幅度差异很大。表5显示，总体上在我们的108个样本国家中，有一半的国家名义最低工资标准没有变化。其中，既包括一些要求其政策措施在几年内维持不变的国家，包括规定每两年调整一次最低工资率的国家，也包括已经决定暂时在2009年冻结最低工资标准调整的国家。发达国家主要采取这种做法，如澳大利亚的公平工资委员会(Fair Pay Commission) 2009年冻结全国最低工资，维持每周543.78澳元的标准；爱尔兰自2007年7月以来最低工资标准一直为每小时8.65欧元。在发展中国家，冻结最低工资增长的比如中国，最低工资水平在2008年末和2010年年初期间暂缓调整。但是值得注意的是，这些国家中有一些在经济复苏出现初步信号时即重启最低工资调整，如澳大利亚在2010年7月宣布将全国最低工资标准提高至每周569.90澳元；中国劳动关系不稳定带来了一些高调的罢工。省级政府提高了最低工资标

⁸⁶ 见国际劳工组织(2010b, p. 14)。

准，一些地区调整的幅度还相当大。孟加拉国也是在发生一系列的抗议后，在2010年提高了服装业的最低工资标准。

而与此相对照的是108个样本国家中的另一半，包括大多数发达国家，甚至在2009年也选择提高最低工资标准，目的是实现中期目标或防止在危机中收入最低的劳动者的购买力下降。例如，巴西、日本、俄罗斯、英国和美国都在2009年，也就是危机的中期，提高了最低工资标准。英国低工资委员会（the Low Pay Commission）建议最低工资审慎地上调1.2%，力图既保护低工资工人的实际收入，同时也保住他们的工作岗位⁸⁷。美国继续其在2007年《公平最低工资法》中确定的三年内逐渐将联邦最低工资从每小时5.15美元提高到每小时7.25美元的步伐。巴西2009年通胀率是5%左右，而最低工资标准提高了12%。在拉美地区，巴西例外地大幅度提高了最低工资标准。表6显示，定期（通常为一年）调整最低工资标准的11个拉美国家中，大多数按照与通胀率几乎同步的幅度进行调整，以达到既不增加企业在艰难时期的负担，又维持最低工资群体购买力的目的。

表5 危机时期的最低工资

	2009年最低工资未调整的国家数量	样本中全部国家数量
发达国家	3	17
中欧和东欧国家	3	15
东欧和西亚国家	3	8
亚洲国家	10	11
拉丁美洲和加勒比地区国家	4	22
非洲	26	32
中东	2	3
全部	51	108

数据来源：国际劳工组织全球工资数据库。

保持或提高低收入群体的工资水平、维持低工资群体的购买力、抵消不断减退的总需求的意愿也取决于最低工资在设立时的起点水平。国际劳工组织公约第131号认为，最低工资制度对于扼制过低的工资报酬是必要的。在确定工资标准时，各国不仅要考虑工人及其家庭的需要，包括本国的总体工资水平、生活成本、社会保障政策、其它社会群体的相对生活水平，还要考虑经济发展的要求、劳产率、谋求和保持较高就业率的意愿等经济方面的因素。为综合平衡这些因素，可以把握一些大致的指标，如最低工资相当于工资平均数或中位数的比率、受法定最低工资标准影响的劳动者比率等。例如，英国最低工资标准相当于工资中位数的一半，法国是60%，美国却只有32.4%⁸⁸。

⁸⁷ 见低工资委员会（2010）。

⁸⁸ 见低工资委员会（2010）。

表6 部分拉美国家最低工资和通货膨胀率 (%)

	本次最低工资调整之前的通胀率 (%)	本次最低工资名义调整幅度 (%)
玻利维亚	11.8	12.0
巴西	5.4	12.0
智利	1.8	3.2
哥斯达黎加	6.9	9.1
哥伦比亚	7.7	7.7
厄瓜多尔	8.8	9.0
危地马拉	9.4	7.2
洪都拉斯	10.8	100
墨西哥	6.5	4.6
乌拉圭	3.6	7.0
委内瑞拉	27.7	10.0

来源: Panorama Laboral 2009, 国际劳工组织 (2009e).

各国对于理想的最低工资水平的认知各不相同，首选的办法应当是邀请社会伙伴共同确定一个适度的水平。国际劳工组织第131号公约要求在制定过程中要有平等的雇主组织的代表，劳动者代表以及公认的、有能力的、独立的专家代表国家的整体利益；第二个好的做法是，使用可信的数据和其它实证信息作为社会伙伴协商的基础。没有三方机制和实证经验进行的决策可能会使最低工资调整出现失误，或者太高或者太低。尽管并没有全球统一的标准公式用以确定一个理想的最低工资水平，国际劳工组织一直在应许多国家政府和社会伙伴(见表7)的要求提供有关技术支持。这些国家认为，最低工资标准的确定实际上是要把握好平衡，要运用可靠的经济和统计数据，还要密切监控劳动力市场，准确把握最低工资对就业的影响（见方框9，就业和最低工资的之间的平衡）。

最低工资能减少低工资的发生吗？

分析最低工资有效性的一个途径是观察最低工资调整对低工资发生率的影响。图31反映了巴西、智利、印尼和韩国的最低工资调整如何使低工资的发生率产生变化。我们使用最低工资标准相当于工资中位数的比率(称为“卡托资指数”，Kaitz) 衡量最低工资的力度。巴西、智利的例子反映了稳定增长的最低工资标准和持续下降的低工资发生率。这种联系表明，在这两个国家提高最低工资的相对水平都达到了减少低工资就业的目的。在本报告的背景研究中，对巴西的情况进行了对数回归，结果表明积极调整最低工资是促使低工资群体向较高收入工作转移的若干决定因素之一⁸⁹。印尼和韩国的情况却与此不同，最

⁸⁹ 见Fontes and Pero (2010)。

表 7 部分国家最低工资政策的最新变化

国家	问题
亚美尼亚	改进公共部门确定最低工资和工资决定的制度性方法
布隆迪	在医生进行罢工之后，调整公共部门的工资等级，摸索改革全国工资政策
佛得角	可能在2010年底首次引入全国最低工资
中国	在新的收入分配调整的大格局下改革工资决定机制，改革集体协商制度
哥斯达黎加	在最低工资决定时，学术界要参与，要提供数据和统计分析
蒙古	2010年新的最低工资法律生效，以事实为依据决定最低工资的能力建设
巴拉圭	调整最低工资时，除通胀率外增加更多指标
菲律宾	以保护非正规就业为目标完善当前的最低工资制度
坦桑尼亚共和国	改全国最低工资标准为行业最低工资标准 桑给巴尔:统一最低工资政策的改革
越南	改革最低工资制度和公共部门工资体系

数据来源：国际劳工组织技术协助工作组

低工资标准偏低和停滞或上升的低工资发生率并存。韩国的最低工资标准虽然在逐步提高，但是仍然低于工资中位数的25%,而低工资就业者的比率也增加到了25%以上。

这些例子提供了对最低工资效果的认识,但提高最低工资和减少低工资的发生之间的关系仍不能确定。最低工资影响低工资群体的传导机制具有复杂性，很难界定最低工资的精确影响。例如，印度尼西亚(图31中的图片D)最低工资的变动总体上与低工资就业的比率是负相关的,但是其影响程度相对较弱,尤其是在2004年以来“卡托资指数”大幅上升的情况下。可能的解释是，事实上“卡托资指数”的变动是实际平均工资停滞甚至下降(尽管经济增长迅猛)的结果，而不是最低工资标准的提高⁹⁰。

国家之间的比较难以得到一个国家最低工资和低工资就业之间的关系。图32 表示在27个样本国家中，最低工资水平和低工资就业之间不存在直接的统计关系。因而，尽管巴西和智利的经验表明最低工资对缩减低工资劳动者比率具有潜在的影响，但从更广泛的范围看，这种潜在影响经常是无用的。实际上,有些理由可以说明最低工资的作用可能是有限的⁹¹。首要的原因就是最低工资执行不力，“仅靠最低工资立法并不能奏效”⁹²。执行不力表现为劳动监察队伍人员少、监察能力差和/或制裁无力度，最终导致大量的不遵守法律的行为；第二个原因是有些地区，最低工资制度的覆盖范围小或者不完全，使许多弱势劳动者群体被排除在最低工资法律的保障之外；最后，即使覆盖范围足够大而且能够真正执行，由于通常情况下对非正规经济的管理难度较大、不受管制的临

⁹⁰ 换句话说，使用“卡托资指数”高估了最低工资的实际变化。实际最低工资在2006-2008年的平均增长约为1.2%。

⁹¹ 例见 Appelbaum et al.(2003); Osterman (2008)。

⁹² 见Murgai and Ravallion (2005, 第2页)。

方框9 最低工资会伤害就业吗？

过去几十年里,有关最低工资的争论焦点在于这项制度是否无意地破坏了就业状况。标准教科书通常认为,最低工资的实施对劳动力市场形成“破坏”,不可避免地降低了劳动力需求,造成失业率升高和更多的非正规就业。这种观点的前提,是存在完全竞争的劳动力市场和产品市场。在这种前提下,企业的工资和价格都是给定的 (Neumark和 Wascher, 2008, 39页)。这种假设成为一些经济学家认为不应当实行最低工资制度的依据,因为最低工资会无意地伤害了最需要保护的劳动者群体。如果最低工资水平定得太高,这种逆向影响是存在的,但是如果最低工资水平适中,这个反作用不必然成立。这一“标准”的观点越来越多地遭到经济学家的质疑,他们认为劳动力市场永远不会是完全竞争的,企业总是拥有一定的市场权力。在这种状态下,最低工资提高不必然导致就业的下降 (Manning, 2010, 54页)。在不完全竞争状态下,最低工资标准提高的成本可以通过降低利润、调整人工成本构成和提高产品价格等组合手段予以消化。同时从更宽泛的宏观视角看,如果总需求不变,最低工资可能会影响就业,而如果最低工资的提高改善了总需求,就不一定会产生(这种负面影响) (Keynes, 2007, 259页)。

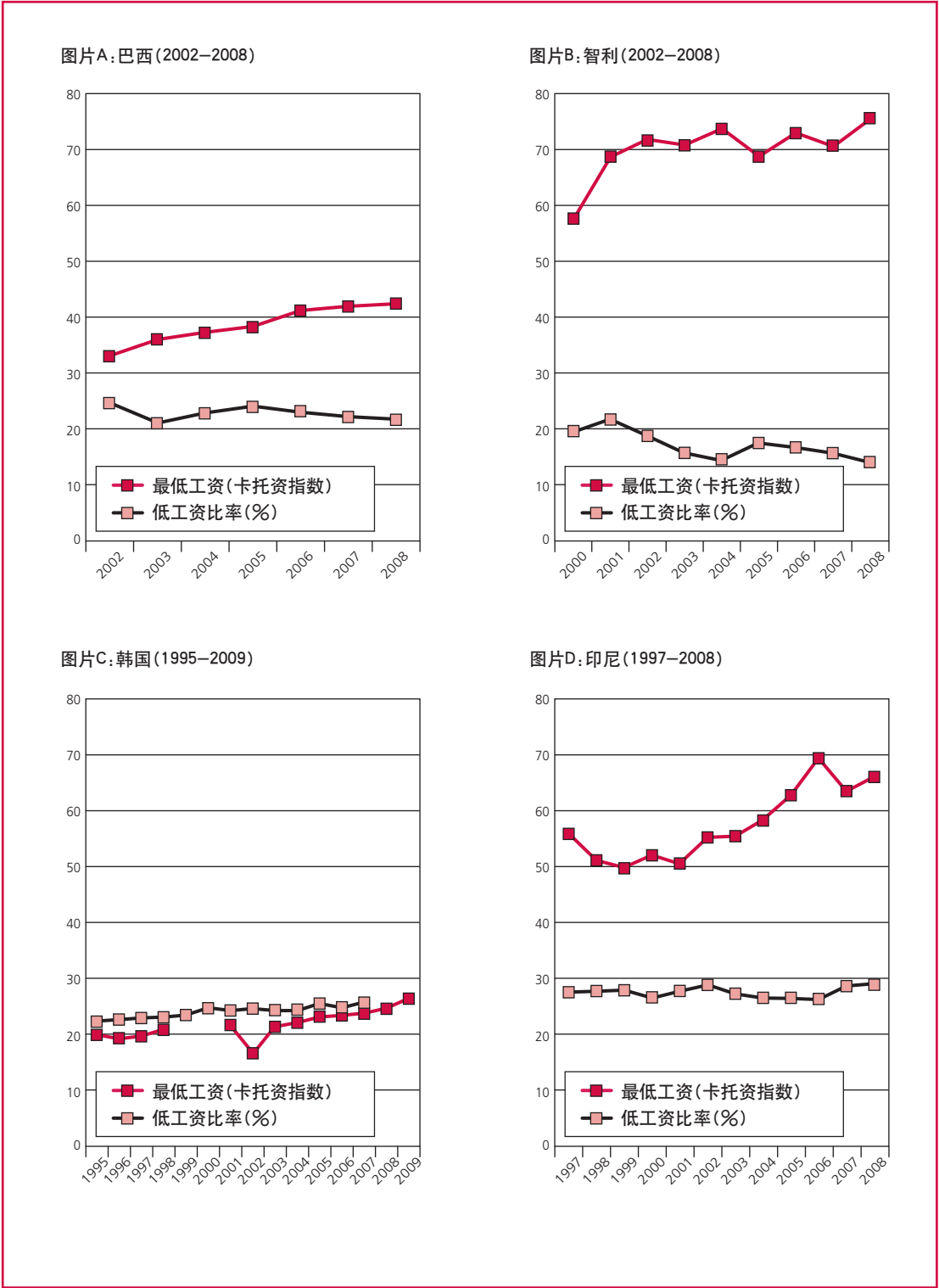
经济学家在理论上对最低工资的讨论非常热烈,但实证的分析才能最终说明一切。可是文献研究的结果也是分化的,结论如何很大程度上取决于其使用的方法。Neumark 和 Wascher (2008)的全面的文献综述表明,最低工资对就业的影响程度的估计差异非常大,有明显的正效应或负效应。综述的作者们认为“多数证据支持最低工资减少了低工资劳动者的就业机会的观点”(104页)。但其他人并不同意这一解释。Doucouliagos和Stanley (2009)进行了最低工资研究的实证分析,结论是“提高最低工资标准对就业的影响总体上是不显著的(包括实践上的和统计上的)”(422页)。

近年来,后一种观点占据主导。2006年,超过650名经济学家,包括五个诺贝尔奖获得者和历任美国经济协会主席 (American Economic Association) 发表声明,主张在美国提高最低工资,“可以显著地改善低收入劳动者及其家庭的生活状况,不会产生批评家们所说的负面影响”(EPI, 2006)。同样在英国,低工资委员会认为:

十年前准备实施最低工资时,正是对损失工作岗位的顾虑主导了相关讨论…实际上,自建立全国最低工资制度以来,低工资委员会一直在最前沿搜集是否有最低工资导致的对经济和工作岗位的破坏的证明。截止目前我们没有发现任何明显的反作用,包括我们自己的研究和委托其它方面所作的研究(低工资委员会, 2008, 第6-7页)。

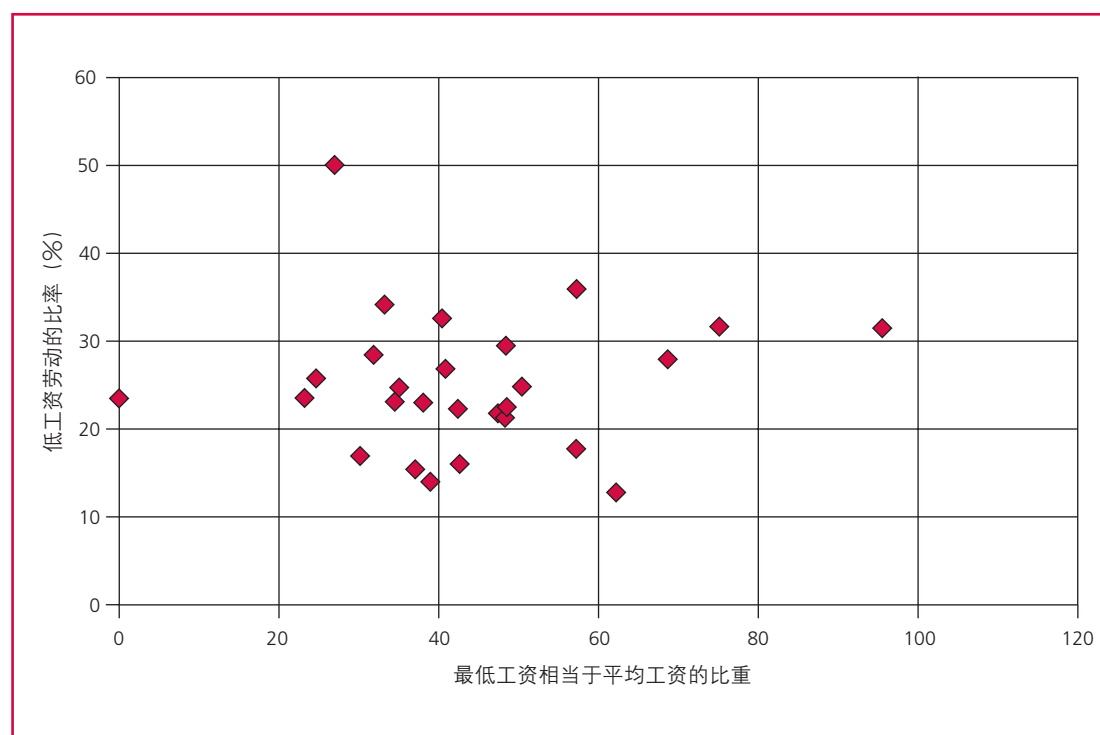
最新的经合组织 (2010)的研究也从一些OECD国家的情况得出了结论,认为“法定最低工资标准相当于工资中位数的比例没有明显改变总的劳动力流动”,“同时结合微观层面的研究表明,法定最低工资最多只对劳动力的再安置产生次生影响”(197页)。

图31 部分国家最低工资和低工资群体的比率



说明：“卡托资”指数是指最低工资相当于工资中位数的比例。
来源：国际劳工组织工资数据库，见统计附录。

图32 跨国比较：27个国家的最低工资和低工资就业的比率



说明：本图使用最低工资相当于平均工资的比重而不是中位数的比重（即“卡托资指数”），因为只有部分国家能提供工资中位数的数据。

来源：国际劳工组织全球工资数据库；见统计附录。

时用工日益普遍，发展中国家的最低工资制度对正规经济的影响比非正规经济要大得多。还有一个原因是管理失当的风险。如果确定了高得不切实际的最低工资标准,就会出现不执行的问题,也可能使低工资劳动者沦为失业者或者成为非正规就业者。

总体考虑,所有这些因素解释了为什么,尤其是在发展中国家,劳动力队伍中仍有相当大部分的劳动者获得的劳动报酬低于法定最低工资标准。有研究发现,在拉美地区这部分劳动者的比例在不足1%和超过45 %之间不等。在最低工资标准设定过高时,这个比率就份外得高。其它地区也存在相同的问题,例如在泰国,2009年制造业中约25%的劳动者工资报酬低于最低工资,菲律宾的情况与此接近。在中国,2007年城镇本地职工中劳动报酬低于最低工资标准的比率为29.8%,而农民工的比例相当于城镇职工的两倍⁹³。印度有大量的工人工资收入低于最低工资标准(见方框10)。

最低工资和低工资就业的发生之间缺乏直接联系,还有一个影响因素就是判定低工资的概念和标准。本报告将其设定为低于工资中位数的2/3的水平。实践中,最低工资标准几乎达不到这样高的水平。因而,最低工资只直接影响低工资劳动者群体的内部,即缩小了最低工资受益者和工资相当于中位数的劳动者之间的差距。如果有所谓的“连锁效应”(或工资溢出效应),即雇主决定的工资增长高于最低工资标准的增长幅度,从而改变(或部分改变)了领取最低工资的劳动者和工

⁹³ 拉美的数据见Cunningham (2007); 泰国数据见 Chandoevvit (2010); 菲律宾数据见Peralta and Guirao (2010); 中国数据见 Deng and Li (2010)。

资高于最低工资标准的劳动者之间的工资差距。在这种情况下，工资差异主要是强化岗位等级、年功或技能的差别，这对于增强劳动者集体公平感，对于调动劳动者士气及其对良好绩效的承诺都是非常重要的。

不同于最低工资标准的提高，“连锁效应”并不必然产生⁹⁴。其中的一个不确定性因素在于，需要设计一个模型用来预测最低工资标准提高后对工资总额和通胀率的影响，还需要分析最低工资对低工资群体的影响，也就是连锁效应在规模上的差别。可以设想，各国之间一定有显著的差别。例如，在那些集体谈判覆盖率高的国家，连锁效应可能是显著的。因为工会能够就正式工资结构的变化进行协商，他们有可能力图在最低工资标准提高后，继续要求对与经验、岗位职责、技能或资质相关的工资差距进行重新调整。在没有共同的工资规定作为保护的国家，连锁效应将相当有限。英国在实施法定最低工资制度之前，Freeman(1996)指出英国劳动力市场上最低工资标准的提高对价格的潜在影响较弱，其原因正是由于连锁效应较差——因为英国工会密度低、集体谈判覆盖率低，使得“小企业大量的妇女临时工很难通过工资的增长来对付通货膨胀”（645页）。

近期美国进行了大量的关于最低工资和生存工资的研究，其中探讨了连锁效应问题⁹⁵。零售业是最低工资影响很大的行业，针对这一行业的研究表明，连锁效应影响到工资40分位的劳动者，他们的平均实得工资高出最低工资标准25%⁹⁶。在这个工资水平上，最低工资标准每调高10%就可以使他们的工资增长1.4%，相比那些处于最低的10分位的工资群体，调高最低工资更有效地缩小工资差距。制定政策还面临的一个问题是，要在提高最低工资相当于工资中位数的比例，或是造成更多劳动者的工资等于或略高于最低工资标准二者之间找到平衡。如果没有连锁效应，提高最低工资将不会对减少低工资劳动产生足够的影响，当然除非最低工资超过了低工资的基准线。但如果所有的工资等级都同步向上调整，那样最低工资就不能实现调节分配的目标。

最后，由于最低工资制度的实施问题、覆盖不完全和连锁效应低于预期等方面的挑战，最低工资的实际影响存在不确定性，更多的研究因此转移到了最低工资政策对于防止性别歧视和解决妇女劳动者容易坠于低工资陷阱等方面的作用。由于妇女比男性更能从最低工资标准提高中受益，所以通过最低工资提高妇女工资应作为她们主张自身权力的一个目标⁹⁷。

5.3 从最低工资到低收入家庭的最低收入

弱化低工资和贫穷之间联系的政策

从福利的内涵分析低工资就业存在的问题，就是低工资报酬可能使正在就业的劳动者走向贫困。低工资和贫穷之间的联系并不是那么直接的，主要原因是不同的概念以及不同的度量结果。正如我们已经指出的，低工资报酬与个人的总工

⁹⁴ 关于连锁反应的讨论是基于Grimshaw (2010)。

⁹⁵ 见 Pollin et al. (2008)。

⁹⁶ 见Wicks-Lim (2008,表 11.1);计算中使用了一个即期效应和一个延期效应。

⁹⁷ 见Rubery and Grimshaw (即将出版)。这种观点完全不同于那些认为最低工资对妇女就业产生负面影响，将妇女描绘为最低工资的主要“受害者”的观点。Lee 和 McCann (即将出版)将进一步讨论这个问题。

方框 10 印度围绕最低工资的争论

1948年起实施的最低工资法是印度劳动立法中重要内容之一。同时印度最低工资制度也是世界上最复杂的制度之一。1948年的法律中规定由“适当的政府”确定支付给规定范围内的(或“预先设定的”)雇员的最低工资标准。这一规定体现了至少三个重要的含义:首先,根据企业的类型不同,最低工资由中央政府或者由邦(州)一级政府机构确定;第二,最低工资只适用于“特定劳动或职业”,并没有覆盖所有的工薪劳动者;第三,目前存在大量的最低工资标准,即使是同一职业在邦与邦之间差别也很大。这一制度已经导致了数不清的最低工资标准,不仅难以监控、实施,也没有实现全覆盖。

印度复杂的最低工资制度近些年来引发了相当多的争论。早在1978年,一个称为Bhoothlingam委员会的研究小组已经建议确定全国统一的最低工资标准,不分行业、地区或邦,任何都适用这一最低标准。邦政府可在全国最低工资标准之上确定本地区最低工资标准。近期,学者Ghose (1997, 698页)也支持“为无技能劳工规定日最低工资,无论其岗位、行业、年龄和性别”的观点。为此,首先需要中央政府要求各邦在确定最低工资标准时需要与五个区域委员会(东部、东北部、南部、北部和西部)进行磋商;其次是,中央政府1996年引入指导性的全国最低工资标准,2009年以来的规定是每日100卢比或约2美元。但是,直到今天,各邦也没有遵循这一指导性标准。尽管近年来印度的经济有了飞速发展,但是整个国家依然面临严重的贫困和巨大的收入差距。2007年,印度工会代表大会建议规定全行业统一的全国最低工资标准。

模拟数据显示,不管是强制设立全国最低工资标准,还是将邦最低工资标准的覆盖范围扩大,其积极影响都是相当可观的。由国家抽样组织在2004-2005年进行的最新就业失业调查显示,全印度大约有1.73亿工薪劳动者,其中1.16亿属于临时用工。估计普遍适用的和完全强制的最低工资标准可以覆盖最多7300万工人,这些工人目前收入低于全国最低工资指导线。这说明在印度扩大最低工资的适用范围将产生相当大的影响。由于低工资收入者中有30%至40%都属于贫困家庭,而且妇女的工资普遍低于男性,扩大最低工资覆盖范围在印度也将有效地缩小性别工资差距,降低高贫困率。

来源: Belser和 Rani (2010)。

资报酬有关,而贫困问题主要指家庭的可支配净收入,与家庭的规模和构成有关⁹⁸。基于这个原因,低工资劳动者(如刚进入劳动力市场,与父母居住在一起的青年劳动力)可能不算是贫穷,特别是当他们属于一个有多份固定工作的高收入家庭时。相反地,工资高的劳动者(如户主),如果他们是一个拥有许多待赡养人口的大家庭中唯一的养家糊口者,也有可能是贫困的。

尽管有这样一些概念上的差异,可以肯定的是低工资加大了贫困的可能性。有关中国的高经济增长对消除贫困的影响有很多争论,表8中,中国的分工资水平和就业状况的贫困率数据就反映了这种“在职贫困”。表中清晰地显示出,当人们就业获得中位数2/3以上的工资时,贫困率是最低的。低工资就业者的贫困发生率大大提高。城镇本地劳动者和农民工的差异是惊人的。约45%的低收入农民工属于贫困群体,而城镇劳动者的比率则小得多(5%)。对农民工而言,转为高工资工作之后的效应特别显著,只有13.9%的农民工在获得较高工资后仍处于贫困状态。

由于低工资和贫困之间有这样的联系,所以政策应重点研究如何减少这种联系。即使当不可避免地出现低工资的时候,也应采取措施减轻低工资就业家庭

⁹⁸ 综述详见Grimshaw (2010)。

的经济困难。事实上，正如集体谈判、最低工资等直接影响工资分配结果的手段能产生良好的效果，提高贫困家庭的可支配收入的政策也能够改善低工资工人的福利状况。最近有研究表明，发达国家已经启动了一系列针对低工资劳动者的政策，削弱了低收入与贫困二者之间的联系⁹⁹。在发展中国家，由于非正规就业非常普遍，最低工资政策必须与其它针对劳动力市场底层的政策互相配合，尤其应当关注非正规就业群体¹⁰⁰。从这个角度上说，政策制定面临的真正挑战是如何协调福利政策和劳动力市场措施，保证贫困家庭的最低收入水平。

表8 2002-2007年中国分工资和就业状况的贫困率, (%)

	城镇劳动力 2002	农民工 2002	城镇劳动力 2007	农民工 2007
就业，低工资	2.7	64.1	4.8	45.4
就业，较高工资	0.6	43.1	1.2	13.9
失业	5.2	71.4	9.4	66.3

注：根据世界银行最新贫困线标准，使用日均1.25 美元做为贫困线基准(Ravallion et al., 2008)。
数据来源：ILO 的计算；Deng and Li (2010)。

采用什么政策？范围及潜在影响

工作福利(in-work benefits)也是解决低工资就业的良好措施。工作福利以货币激励形式鼓励劳动者从事低工资工作，向他们提供额外收入，从而减少贫困。具体形式有减税、与工资相关的转移或其它一次性的支付¹⁰¹。其中，减税是最常用的方式。这些政策手段包含激励就业的成份，福利的额度通常与总收入挂钩，逐步地提高，逐步地下降。换句话说，总的福利先是随着收入的增长而增长，在超过一个限度后保持一定水平，最后开始下降。表 9 提供了这种政策的例子。

这些政策的确提高了低工资劳动者的福利，同时不影响就业总量，其良好效果也已有许多证明，应当全面地运用到针对低工资群体的政策中去。但是，也需要顺序提出一些警告：首先,要认识到不是所有的这些政策都是奏效的，通常是难以区分效果的¹⁰²。这意味着为了使政策能够惠及低工资劳动者和他们的家庭，必须明确政策目标、锁定政策对象、有效地设计和实施政策。

第二，工作福利政策在提高福利水平方面的效果，不能替代最低工资制度。如前所述，这两套政策具有不同的目标和传导机制：最低工资制度目的是解决劳动力市场失灵，提高工资水平，实现体面劳动；工作福利是要弱化低工资和贫困之间的联系。更重要的是，如果工作福利被视为一种“工资补贴”（例如，如果企业认为可以将部分人工成本转化为税收减免），那么即使劳动生产率有所提高，企业也可能倾向于削减工资或不提高工资。如果是这样，与工作福利相关的预算负担将会增加。这种可能的恶性循环可能通过其它配套措施来制止，如象英国最近

⁹⁹ 法国的情况见Caroli and Gautié (2008)，亦见经合组织 (2009b) 及 (2010)。

¹⁰⁰ 见LO (2008a); Lemos (2009)。

¹⁰¹ 工业化国家的政策述评见 Immervoll 和Pearson (2009)。

¹⁰² 见 OECD (2009b)。

的做法那样，用最低工资设置工资底线¹⁰³。因此，针对低工资群体的政策的关键，在于设计一套协调最低工资制度和工作福利制度，使二者相互补充而不是相互对抗的一揽子政策。

表 9 一些工业化国家的工作福利政策

国家	项目	要点
比利时	Bonus de l'emploi	降低低技能和低工资劳动者的社会保障缴费水平；在决定削减额度时，只考虑个人劳动收入，不考虑家庭状况。
加拿大	劳动收入税	符合条件的低收入个人和家庭享受可退税。主要依据劳动收入、总收入和家庭状况来计算。
法国	Prime pour l'emploi (PPE)	对至少有一个家庭成员就业或应税收入低于上限水平（与最低工资相联系）的低收入家庭的减税。2001年开始执行，目标是再分配向低收入家庭倾斜，刺激其就业。PPE的具体额度根据劳动时间、家庭状况和孩子的数量确定，也考虑应税收入。
荷兰	对受雇人员减税	税收优惠适用于所有类型就业者，包括自我雇佣者。只考虑劳动收入，对个人减税。后一项主要是对临时工提供一些资助(也是为了保持最低工资劳动者的净购买力；见 Salverda et al. 2008)。
英国	劳动减税	须接受经济状况调查(means-tested)的福利项目,提供给低收入或中等收入者以补齐他们的收入。需要符合一些条件（包括家庭状况）才能有资格享受，还要求至少每周工作16小时。也有其它项目，如儿童减税计划及其它一次性现金福利计划。
美国	劳动收入减税	对低收入劳动者实施退税，1975年起执行。额度随子女的数量增加而增加。

数据来源：从各国不同的来源中汇总得到。

最后，在发展中国家,尤其是危机时期引入工作福利计划可能存在问题,因为大量的非正规就业而且当前财政的支付能力有限。但是,尽管有这些明显的约束条件,最近的动向表明，发展中国家实施这些政策也不是完全没有可能¹⁰⁴。例如,菲律宾在危机时开始发放“非工资福利包”提高低工资劳动者的收入。这个“非工资福利包”中的一项就是免征所得税，估计约使工资在最低工资线上的劳动者每日增加37-61比索（约10%以上的最低工资）的可支配收入¹⁰⁵。

¹⁰³ “在低工资委员会成立前的十年，工资差距在扩大，同时用于减税的支出(家庭扣除和家庭收入补贴)增长了十倍。普遍认为，财政部一直在根据那些工作福利制度提供补贴，由于实施最低工资制度，这种补贴和财政部负担的相关支出将限定在一定幅度内(Metcalf, 2009, p. 300)。

¹⁰⁴ 评论见 ILO (2009d)。

¹⁰⁵ 见 Peralta and Guirao (2010)。

表10 部分国家现金转移政策的实例

项目		要点
巴西	Bolsa Família	2003年起实施的“家庭津贴”计划，是资助贫困家庭的、最大的、有条件的现金转移计划，尤其是在教育和保健方面。申请者必须符合一些条件，包括6-15岁儿童至少85%的入学率。约 80 %的支出给予了贫困线(设定为每个家庭人均收入为最低工资的一半)以下的困难家庭。
墨西哥	Oportunidades	农村和城市的反贫困计划，目标在于提高教育和保健水平。根据儿童的入学率、日常就诊率等确定支付条件。资格条件须通过经济状况调查和社区走访方式确定，向有女儿入学的母亲支付更高的补贴。
孟加拉	初中女生补贴项目	直接向在初中注册、未婚的女学生支付补贴，直到18岁。
南非	儿童援助项目	是减少儿童贫困的公共现金转移项目。始于 1998年，后来为了提高项目的参与率，从有条件享受的项目变为无条件享受的项目

数据来源: 国际劳工组织 (2010d)。

在工作福利还难以实施时，也可以使用不直接与就业和就业状况相关的更宽泛的收入转移支付手段。例如，由于收入低，家庭保健和儿童教育成为低收入劳动者面临的难题。缺乏健康和适当的教育，低工资劳动者的子女也容易在将来继续从事低工资工作。为此公共项目不仅要缓解低工资工人的物质紧张状况，提高其家庭的福利水平，也应降低其后代未来从事低报酬劳动的可能性¹⁰⁶。表10中提供了一些国家实施现金转移项目的实例。巴西成功地将工资和收入援助政策相结合：一方面，积极的、系统的最低工资调整减少了低工资劳动（见表10），另一方面，“家庭计划”为低收入家庭提供的额外资助，有效避免了“工资贫困”转化为“收入贫困”。

¹⁰⁶ 见ILO (2009d)。

6 主要发现及政策含义

作为国际劳工组织以工资发展为核心内容的系列报告的第二辑，本报告回顾了2008年和2009年经济和金融危机时期全球工资变动趋势。本报告估算全球平均月工资增幅从危机前两年的2.7%-2.8%降至2008年的1.5%和2009年的1.6%。亚洲和拉美国家虽然工资增长放缓，但是仍保持了持续的增长，但其它国家在危机的特定时期实际工资出现了下降。发达国家的实际工资2008年下降了0.5%，继而在2009年以0.6%的增长抵消了2008年的损失。而在中欧和东欧国家，估计2009年下降了0.1%。可能最显著的下降是在东欧和中亚，2009年工资的购买力下降了2.2%。由于工资的下降有可能反映了其它与危机相关的因素，如失业率和通胀率等，所以应当谨慎地解释实际工资的变化。金融危机时期，实际工资的增长可能是由于更低的通胀率和/或集中地损失了低工资岗位。

尽管工资增长速度放缓，但其变动幅度仍低于危机期间劳动生产率或GDP增长速度的下降。这也可以从报告中得到证实，相当多的国家劳动生产率下降而平均工资依然增长，即工资的下调弱于GDP的调整。许多能够提供数据的国家在2007和2009年之间出现了工资总额占GDP的份额增长的短期变化。这一趋势表明，尽管危机中工资总额和利润都下降了，但利润总是比工资总额的波动性更强，这也与早先认为的、工资份额通常是反经济周期变动的结论是一致的，即在经济衰退时上升而在经济复苏期下降。工资份额的短期上升不只是发生在国家层面，在行业层面也是如此，尤其是在制造业。目前我们还不明确，在未来的经济复苏过程中，伴随着持续的高失业率，工资的增长是否还面临持续的或更强的压力。因而，危机对工资的全面影响还有待观察。

对危机的短期影响还要结合一些长期问题进行研究，包括工资占GDP的份额持续下降、工资的长期增长和劳动生产率的增长脱钩、工资差距日益加深和扩大。本报告发现，特别是自上世纪九十年代中期以来，在提供了数据的国家中，有2/3的国家低工资（定义为低于工资中位数的三分之二）人群的比例已经上升，包括阿根廷、中国、德国、印度尼西亚、爱尔兰、韩国、波兰和西班牙等国。在这些国家以及其它低工资比例很高或日益提高的国家，存在着大批人感到被抛在后面的风险。特别是某些群体认为自己在危机期间付出了很高的代价，但却未能均衡分享到先前经济扩张阶段（包括未来的经济复苏期）的发展成果。这都会增加社会的不稳定。

另外一个可能存在的问题是，危机前工资增长的停滞可能实际上推动了危机的产生，也削弱了经济快速恢复的能力。尽管引发国际金融和经济危机的因素有很多，但有一种意见认为危机产生的结构性根源在于危机之前总需求的下降。再分配将收入从工资转向利润、从中等工资收入群体转向高工资群体，使财富从具有高消费倾向的群体转向了储蓄更多的群体，导致了总需求的降低。危机前，一些国家通过提高债务维持家庭消费，还有一些国家更多依靠出口维持经济增长。这些模式都是不可持续的。政府应认识到，未来经济的增长必须

以强劲的家庭消费为基础，而家庭消费的增长要以劳动收入为核心，而不是通过增加债务来实现。

本报告认为，工资政策能对可持续的经济和社会模式产生积极的影响。集体谈判和最低工资能够保证劳动者家庭和低工资劳动者家庭公平地分享经济增长的每一份成果，使经济的复苏更加均衡和平等。上一期的《2008/09年全球工资报告》表明，在集体谈判覆盖率超过30%的国家，工资和劳动生产率的联系更为紧密，最低工资能够缩小低端劳动者群体的工资差距。本报告研究发现，集体谈判和最低工资 也有助于缩小低工资群体的比例。同时，工会组织在力图援助弱势群体、建立有效的最低工资制度方面仍面临着许多问题。

7 问题与前景

在中文中，“危机”这个词也有另一层含义，即“机会”。本报告认为，经济危机确实为系统分析影响工资政策执行效果的因素、丰富工资政策的基本原理提供了独特的机会，也为建立一揽子更有效的政策体系来促进公平、可持续发展的经济发展提供了机会。从这个角度上说，必须讨论几个对完善工资政策至关重要的问题，尤其是对于发展中国家。本报告认为，低工资报酬和工资差距长期持续，其中包含着强烈的歧视因素。因此，应当在更广泛的制度框架之下确定工资和收入政策，通过劳动法或其它相关制度措施着力解决不同形式的歧视问题。

第一，许多国家工会组织率低、入会率下降，集体谈判不断削弱仍是当前的主要问题。这不仅是因为将劳动者组织起来有难度（主要是非正规就业不断增加，包括本报告之前所分析的家政服务工人），更是由于没有适当的工资决定机制使非工会工人获得公平、体面的劳动报酬。在这种情况下，本报告发现，危机期间政府的角色出现了变化，再次通过各种刺激手段来促进集体谈判（如工作分享和就业补贴）。包括亚洲国家在内，都更加认识到集体谈判能促进工资随经济发展而增长。如果切实可行而且有必要的話，开展三方工资谈判（不是集体谈判）可以扩大覆盖面而间接使弱势劳动者受益。

第二，集体谈判制度在工资决定机制中的作用减弱，使得最低工资制度的作用日益显现，甚至在一些国家，最低工资成为唯一的政策工具。最低工资政策实际上已经发生了质的改变，使最低工资制度在许多竞争性的政策需要和目标当中脱颖而出。这种质变的结果是，最低工资不是为低工资群体而设，反而成为服务中等工资收入者的政策工具。不难看出，在这种情况下，最低工资的最根本目标——保护最弱势劳动者——可能作出了让步。因此，应当保证低工资劳动者更明显地受益于最低工资政策。回归最低工资制度最初目标的同时，也必须为促进中等收入劳动者开展针对性的工资协商建立相应的机制。换句话说，必须建立一个使所有劳动者都能受益的工资政策体系，不论劳动者的工资水平高低、是否加入工会或就业形式如何。

第三，正如本报告提出的，在采取集体谈判、最低工资等传统的政策措施的同时，还应考虑那些能够增加低收入家庭可支配收入的政策。这些政策的设计和评估都是为了避免低工资转化为家庭贫困。在这方面，减税等“工作福利”措施是有益的，但一定要与规定“工资地板”的政策措施配套（不是替代）进行，如通过最低工资制度确定，或者通过集体谈判确定。否则，工作福利措施将会压低工资水平。在非正式就业群体过于庞大，工作福利政策不太可行的国家，可以考虑对贫困家庭进行更直接的资助（如现金转移）。同样，为使政策措施的效果最优，所有这些政策都应当与其它工资政策配套实施。

最后，要认识到这些更广泛的工资政策对经济增长和经济稳定都有意义。整体上，这一政策体系能有效地促进消费需求，促进经济持续增长，在经济下滑时期发挥“内在稳定器”的作用。当前的危机提供了良好的机会去分析工资和总需求之间的良好循环在多大程度上是切实可行的，实现这一功能又需要什么样的条件。下一期的全球工资报告中我们计划对该问题进行探讨。

技术附录 1:

全球工资趋势：方法问题

测算全球及区域性工资趋势的方法是由国际劳工组织工作条件与就业司在统计司的共同协助下提出的，提案再经过国际劳工组织顾问组的论证和四位独立专家¹⁰⁷的三次校对修正。本技术附录对最终采用的方法进行了详细描述。

概念和定义

- 根据就业状况的国际分级（ICSE-93），“雇员”被定义为从事“付薪工作”的员工，也就是说基本劳动报酬不直接取决于雇主的收益的工作。雇员包括一般雇员、短期雇员、非正式雇员、外包工人、季节性工人和其他类型的从事有支付酬劳的工作¹⁰⁸。
- “工资”一词解释为总收入，其中包括雇员按一定周期、无论是否提供劳动所获得的正常的劳动报酬，不提供劳动的报酬一般指带薪年假及带薪病假。从本质上讲，工资与“总现金性收入”概念相对应，是付薪工作¹⁰⁹的主要收入组成，并不包括雇主的社会保险缴费。
- “工资”在本报告中指雇员的月平均实际工资。我们尽可能地收集全体雇员的有关数据（并非针对某一小部分群体，例如制造业雇员或全职雇员）¹¹⁰。为了调节不同时期价格变动的影响，我们采用实际工资计量，也就是把名义工资用相应国家的消费者物价通胀指数¹¹¹调整后的数据。因此，实际工资的增长应解释为全部雇员月平均工资的年度增长情况。

普查方法

在全球和区域范围内使用的测算方法是一种包含无应答处理的普查法。该方法目的在于找到全部国家的工资数据并针对无应答案例进行明确的、详细的

¹⁰⁷ Farhad Mehran完成的ILO委托报告，全球工资趋势的估计：方法问题，国际劳工局；由 Yves Tillé教授评审，“全球工资趋势：方法问题”专家报告，Neuchatel大学统计研究所；Yujin Jeong教授Joseph L. Gastwirth教授，对“全球工资趋势：方法问题”的建议，HEC Montreal和乔治华盛顿大学，华盛顿特区；Joyup Ahn教授，对ILO报告“全球工资趋势：方法问题”的答复，韩国劳动研究机构。

¹⁰⁸ 见国际劳工组织有关就业状况分类标准(ISCE)的解决方案。第15届国家劳动统计大会采用（日内瓦，1993年1月）。见http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm。

¹⁰⁹ 见ILO，有关就业相关收入的测度，第16届国际劳动统计大会（日内瓦，1998年10月）。见http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm。

¹¹⁰ 我们致力于尽可能最大的涵盖范围，并且与员工体面工作和足够收入的概念是一致的。统计指标需要涵盖所有相应的人员。详见ILO（2008b）。

¹¹¹ 我们采用国际货币基金组织（IMF）发布的相应国家的物价指数。相关部门建议巴西和美国采用不同的物价指数，我们采用了IBGE和劳工统计局的相应数据。

处理（详见“无应答数据处理”）。我们尝试收集共177个国家和地区的工资数据，并将其分成不同的区域，分组情况详见表A1¹¹²。

表A1 地区分组

地区	国家及地区
发达国家（部分）	澳大利亚、奥地利、比利时、加拿大、塞浦路斯、丹麦、芬兰、法国、德国、希腊、冰岛、爱尔兰、以色列、意大利、日本、韩国、卢森堡、马耳他、荷兰、新西兰、挪威、葡萄牙、新加坡、西班牙、瑞典、瑞士、英国、美国
中、东欧	阿尔巴尼亚、波斯尼亚、黑塞哥维那、保加利亚、克罗地亚、捷克、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、前南斯拉夫马其顿共和国、摩尔多瓦共和国、波兰、罗马尼亚、塞尔维亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、土耳其、乌克兰
东欧和中亚	亚马尼亚、阿塞拜疆、白俄罗斯、格鲁吉亚、哈萨克斯坦、吉尔吉斯共和国、俄罗斯联邦、塔吉克斯坦、土库曼斯坦、乌兹别克斯坦
亚洲	阿富汗、孟加拉共和国、不丹、文莱、柬埔寨、中国、中国香港、中国澳门、斐济、印度、印度尼西亚、伊朗、朝鲜、老挝、马来西亚、马尔代夫、蒙古、缅甸、尼泊尔、巴基斯坦、巴布亚新几内亚、菲律宾、所罗门群岛、斯里兰卡、泰国、东帝汶、越南
拉丁美洲和加勒比地区	阿根廷、巴哈马群岛、巴巴多斯岛、伯利兹、玻利维亚、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、古巴、多米尼加共和国、厄瓜多尔、萨尔瓦多、瓜德罗普岛、危地马拉、圭亚那、海地、洪都拉斯、牙买加、马提尼克岛、墨西哥、荷属安的列斯、尼加拉瓜、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、波多黎各、苏里南、特立尼达和多巴哥、乌拉圭、委内瑞拉玻利瓦尔共和国
非洲	阿尔及利亚、安哥拉、贝宁、博茨瓦纳、布基纳法索、布隆迪、喀麦隆、佛得角、中非共和国、乍得、科摩罗、刚果、刚果民主共和国、科特迪瓦共和国、埃及、赤道几内亚、厄立特里亚、埃塞俄比亚、加蓬、冈比亚、加纳、几内亚、几内亚比绍、肯尼亚、莱索托、利比里亚、阿拉伯利比亚民众国、马达加斯加、马拉维、马里、毛里塔尼亚、毛里求斯、摩洛哥、莫桑比克、纳米比亚、尼日尔、尼日利亚、留尼旺岛、卢旺达、塞内加尔、塞拉利昂、索马里、南非、苏丹、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、多哥、突尼斯、乌干达、赞比亚、津巴布韦
中东地区	巴林、伊拉克、约旦、科威特、黎巴嫩、阿曼、卡塔尔、沙特阿拉伯、叙利亚、阿拉伯联合酋长国、约旦河西岸和加沙地带、也门

总体上看，我们成功地获得了115个国家和地区的工资数据，所涵盖地区见表A2。虽然我们反复尝试通过国家的统计部门或者国际智库获得数据，但有些工资数据仍然无法得到。并且，在某些国家提供了数据的国家，其数据也不完整，一些年份的数据缺失（详见“无应答数据处理”）。

¹¹² 这些区域分组是基于国际劳工组织办公室在全球的区域代表处而定。范围涵盖了国际劳工组织的关键劳动力市场指标中所涉及数据的国家。其中不包括一些小国或区域（例如海峡群岛、教廷），这些不会对全球性或区域性趋势有可辨别的影响。

表A2 全球工资数据库覆盖范围 (%)

地区分组	覆盖国家	覆盖雇员	工资总额的大致覆盖面
发达国家 (部分)	100.0	100.0	100.0
中、东欧	100.0	100.0	100.0
东欧和中亚	100.0	100.0	100.0
亚洲	59.3	96.2	98.5
拉丁美洲和加勒比地区	61.3	92.3	94.7
非洲	29.4	56.7	76.2
中东地区	75.0	73.4	90.9
全球	65.0	94.0	98.5

注: “覆盖国家”指我们掌握数据的国家数占该地区国家总数的比例; “覆盖雇员”指掌握工资数据的国家的雇员总数占该地区所有雇员数的比例(2008); “工资总额的大致覆盖面”是用2005年购买力平价(\$来表示的, 推算过程基于“各国的工资水平由于劳动生产率水平的差异而不同”的假设(如2008年, 劳动者人均GDP)。

无应答数据处理

为确定那些无应答数据(某国家一个时间序列的工资数据中缺失一些年份的数据)我们使用了一种模型框架去预测缺失数据¹¹³。这对于保持采集数据国家的时间连贯性, 避免样本不稳定带来的干扰效应都是非常必要的。根据缺失数据的性质, 我们使用以下几种复杂公式, 以下按优先顺序一一描述。在附录的最后, 我们提供了从2006年到2009年每年的详细统计分析, 使读者能了解到我们可以取得的实际数据, 以及我们可以多大程度上能够信赖这些数据(表A3)。

- (a) 我们以月度或季度数据计算年度数据, 有时同一时间序列中某一年数据是不全的。使用这些未经调整的数据可能导致偏差(例如在高通货膨胀的国家, 最后一个季度的名义工资一般比第一季度的要高)。因此, 我们首先以现有月平均名义工资的值来估算缺失的月度或季度数据 $\bar{y}_{jt}$, 从时间 t 和国家 j 进行OLS线性回归分析。然后采用现有数据与估算数据的平均值。以2009年最后一季度数据缺失的情况为例, 我们使用了以下方法:

$$\hat{\bar{y}}_{j2009} = \frac{(\bar{y}_{j1Q2009} + \bar{y}_{j2Q2009} + \bar{y}_{j3Q2009} + \hat{\bar{y}}_{j4Q2009})}{4} \quad (1)$$

我们用该方法解决某一个国家的问题。其他国家也可用类似的方法, 进行不同月份及其相应年份的工资数据调整。

- (b) 另外, 所获取的时间序列里的数据节点存在一小部分缺失, 要求我们去估算缺失数据点。国家 j 在时间 t 的平均工资 通过对数生长函数来推算:

¹¹³ 这与标准统计方法是一致的。用模型框架来估算无应答数据, 而设计的框架来估算调查问卷的无应答情况。

$$\hat{y}_{jt}^* = e^{(\frac{z}{x+z} \ln(y_{jt-x}^*) + \frac{x}{x+z} \ln(y_{jt+z}^*))} \quad (2)$$

其中， $t-x$ 是最接近前面的数据点， $t+z$ 是最接近后面的数据点，星号表示实际值(即经由通货膨胀率调整后)， e 是指欧拉指数(自然对数的底)。我们采用此方法来填补了17个国家的数据，最大的一个数据断层是连续三年的数据。

- (c) 在某些情况下，一个特定国家中，我们有多来源的工资数据(例如，一个是对用人单位的调查，另一个对家庭情况的调查)。我们利用这个额外的信息填写我们的首选的时间序列中的缺失数据点，例如，平均工资 $\bar{y}_{jt+1}$ 可以估算为：

$$\hat{y}_{jt+1} = \bar{y}'_{jt+1} \times \frac{\bar{y}_{jt}}{\bar{y}'_{jt}} \quad (3)$$

其中， $\bar{y}$ 是我们的首选序列中的已知数据点， $\bar{y}'$ 是作为补充的序列中的已知数据点。我们使用了37个国家的补充数据信息。

- (d) 如果没有补充的数据源存在，并且在数据缺失的间距过长，不能简单使用方程(2)的插值方法，我们就引用标准经济理论中关于从长期趋势上，工资随劳动生产率的变化而变化的观点。当然，我们也知道，这种关系是不完全的，并且是随时间变化的。对于某个国家 j 的工资比重 $\bar{y}^*$ ，比劳动生产率 LP^*_j ，我们就同时考虑两个时间点，即在缺失数据之前的一年，和缺失数据紧随的下一年。为了估算在指定时间 t 内的工资水平 $\hat{y}_{jt}^*$ ，我们用下面的公式，以确定两个已知数据点间随劳动生产率变化而变化的工资趋势：

$$\hat{y}_{jt}^* = LP_{jt}^* \times \left(\frac{z}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt-x}^*}{LP_{jt-x}^*} + \frac{x}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt+z}^*}{LP_{jt+z}^*} \right) \quad (4)$$

其中， $t-x$ 是最接近前面的数据点， $t+z$ 是最接近后面的数据点，星号表示实际值。需注意的是，我们用两个工资与劳动生产率比率的加权平均数去乘以所推算年份的劳动生产率水平，权重权数取决于与该年份与待估计年份的接近值。这种方法被用于两个国家的推算。

- (e) 最后，如果上述的简单方法都不是可行的，我们用计量经济模型来估算剩余的缺失数据点。同样，我们借鉴了标准的经济理论的观点，即工资随劳动生产率变化而变化。根据这一推理，我们计算了生产力的增长和实际工资增长的区域弹性，用来做出推断。

区域弹性的计算采用以下步骤。首先，计算所有提供数据国家的工资增长率和劳动生产增长率，分为金融危机之前的时期(2000-07)和金融危机时期(2008-09)。对平均工资 $\bar{y}$ ，劳动生产率 LP 的自然对数进行时间的回归计算：

$$\text{实际工资: } \ln(\bar{y}_j^*) = \alpha + \beta_1 t + \varepsilon \quad (5)$$

$$\text{劳动生产率: } \ln(LP_j^*) = \alpha + \beta_2 t + \varepsilon \quad (6)$$

其中, 下标 j 是指国家, t 为时间, 星号表示实际值, ε 为误差项。我们将金融危机前和金融危机期间的数据分开, 是因为有良好的理论依据去相信, 工资和生产率之间的关系在这两个时期是不同的(其中一个假设在我们的回归分析中得以证实)。

一旦得到这些数据, 我们就用工资增长与生产率增长回归分析计算每个地区 h 的工资和劳动生产率的弹性 α ,

$$\beta_{1j} = \alpha_h \beta_{2j} + \varepsilon, j \in h \quad (7)$$

其中, h 代表地区, j 代表国家, β_1 和 β_2 指从方程(5)及(6)得到的估算值。为了覆盖同一区域内不同大小的国家, 每个数据由国家 j 的就业人数占其所在的地区 h 所有就业人数的比重进行加权, 并且对该区域估计值的稳定性都进行了分析。离群点被排除, 并重新估计特殊值。最后估算出在这两个时期, 每个地区 h 的实际工资和劳动生产率的弹性值 α 。这种弹性可以被用来估算国家 j 在 $t+1$ 年的平均实际工资 $\bar{y}^*$:

$$\hat{y}_{jt+1}^* = \bar{y}_{jt}^* \times \left(1 + \alpha_h \times \frac{LP_{jt+1}^* - LP_{jt}^*}{LP_{jt}^*} \right), j \in h \quad (8)$$

假如不能确定稳定的模型(即实际工资和生产率之间的弹性关系不明显), 我们使用地区中处于中位数的国家的, 在缺失数据的国家的相应年份里的数据, 运用公式(5)估算出 β_1 进行外推。使用这个建模方法, 我们填补了52个国家的缺失数据。

全部无应答的处理办法

应答权重

要调节无应答数据(当某一国家没有任何工资的时间序列数据), 作为一个取样问题, 设计了专门的框架体系来处理无应答样本。与有应答国家相比, 无应答国家的工资可能存在自身的特点, 无应答可能会导致最后结果的估计偏差。为减少无应答的不利影响, 有一个标准的方法是计算不同国家的应答倾向, 然后以他们的应答倾向¹¹⁴的倒数进行加权。这意味着对无应答国家没有不利影响。

在此框架内, 每个国家对应一个概率 ϕ_j , 并假设各个国家都独立应答(泊松抽样设计)。基于应答概率 ϕ_j , 那么可以预测其中任何变量 y_j 的总数 Y :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (9)$$

¹¹⁴ 有关缺失数据问题, 详见ILO 2010e, 第8页。

估算后:

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (10)$$

其中U是总体，R是受访者集。如果假设为真（见Tillé，2001），这个估计是无偏差的。在我们的例子中，U是表A1中所有的国家和地区，R是那些我们可以取得时间序列工资数据的“有应答”的国家。

然而，困难在于一般不知道国家j的应答倾向 ϕ_j ，必须自己进行估算。现有文献¹¹⁵中关于应答倾向估算的方法很多。在我们的操作中，应答倾向的估算与有应答或无应答的国家的就业总数和劳动生产率（或用2005年购买力平价 \$ 表示的就业人员人均GDP）有关联。这是由于我们观察到工资统计从富国和大国比从小国和穷国更容易获得。我们选择的雇员数量比人口总量，劳动生产率比人均GDP，因为这些变量都可以用作定标和规模权重（见下文）。

为此，我们进行固定效应回归测算如下：

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (11)$$

其中， x_{j2008} 是国家j在2008年，用2005年购买力平价（\$）表示的雇员人均GDP的自然对数， n_{j2008} 是在2008年的雇员人数的自然对数， Λ 代表推理的累积分布函数¹¹⁶。固定效应 α_h ，是对存在不完整数据的地区（亚洲、拉丁美洲和加勒比地区、非洲和中东）进行标识的虚拟数据，对所有其它有完整数据的地区用了个通用的虚拟数据代表。本式回归了177例，并得出了假设值 $R^2 = 0.462$ 。这个估值参数是用来计算国家j的应答概率 ϕ_j 。

国家j的应答权数 ϕ_j 是该国应答倾向的倒数：

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (12)$$

定标因数（系数）

最后的调节过程，一般称为定标¹¹⁷，是为了确保估测数据与已知数据的一致性。此程序可保证在最后全球的估算中，不同地区数据的代表性。本文中使用单一变量，即2008年的就业人数，被用作定标。在这个简单的例子中，定标因数 γ_j 是通过以下公式得出：

$$\gamma_j = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (13)$$

¹¹⁵ 例如，Tillé (2001)。

¹¹⁶ 受雇佣人数和雇员总数都是基于KILM的数据得出，用2005PPPS表示的GDP来源于世界银行发布的世界发展指标。

¹¹⁷ 见Sarndal 及Deville (1992)。

其中 h 代表该地区, j 代表属于该地区的国家, n_h 是已知的在该地区的就业人数, 而 $\hat{n}_h$ 是没有定标权数的该地区估算就业总数¹¹⁸。由此得到的定标因数为1.00 (发达国家、中欧和东欧、东欧和中亚), 0.967 (亚洲), 0.967 (拉丁美洲和加勒比地区), 0.958 (非洲)和1.133 (中东)。由于所有的定标因数均为等于或非常接近于1, 这些结果表明, 估算数 $\hat{n}_h$ 已经非常接近已知的各地区的雇员人数。

调节应答权数

通过原始的应答权数乘以定标因数得出调节后的应答权数 φ'_j :

$$\varphi'_j = \varphi_j \times \gamma_j \quad (14)$$

根据调整后的应答权重得到对该地区的就业总量的估算数等于已知的该地区的就业总量。因此, 调节应答权数可以地区间的无应答情况的差异。需要注意的是, 所有提供工资数据的国家或地区的应答调节权数等于1(发达国家, 中欧和东欧, 欧洲和中亚)。较小国家和劳动生产率较低的国家该权数大于1, 因为这些国家的数据在所有的应答国家的样本中不具有代表性。

测算全球和区域趋势

以一个直观的方式来看待全球(或地区)的工资趋势, 在于看全球(或地区)的平均工资的发展轨迹。这也与其它为人熟知的指标的测算方法及概念保持一致, 如地区或国家人均GDP增长(由世界银行出版)或劳动生产率的变化(或就业人员人均GDP;见本报告第一部分)。

在时间点 t 的全球平均货币性工资水平 $\bar{y}_t$, 可以通过全球货币性工资总额除以全球就业人数的总和得到:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (15)$$

其中 n_{jt} 是国家 j 的就业总量, $\bar{y}_{jt}$ 是相应的该国家 j 平均工资。二者皆指时间段 t 的数值。

同样可以重复采用非通胀情况下工资数据 $\bar{y}^*_{jt+1}$ 和雇员总数 n_{t+1} 获得随后时间 $t+1$ 的数据, 那么直接地计算出全球的平均工资增长率 r 。

虽然理论上讲这是一个预测的全球工资趋势的满意的方式, 但是它涉及到一些目前我们不能克服的困难。特别是加总各国的工资, 公式(15)中要求他们要转换成同一货币计价形式, 例如购买力平价\$, 因而对购买力平价转换因素的修订产生了一定的敏感性。另外还需要各国工资数据能够统一到一个单一的概念下, 以便直接进行横向比较¹¹⁹。

更重要的是, 国与国之间的就业比重发生变化而引起“结构效应”, 对全球平均工资的变化也将影响。例如, 如果一个高工资大国的就业人数减少, 而另一个低工资大国的就业人数却扩张(或保持不变), 这将导致全球平均工资

¹¹⁸ 估算区域雇员总数 h 的是由区域内国家的雇员人数乘以未调节权数。然后再求和。

¹¹⁹ 见美国劳工统计局国际劳动比较项目(2009)(<http://www.bls.gov/fls/>)。

下降（在所有国家的工资水平都保持不变状态下）。这种效应使得难以解释全球平均工资的变化，正如人们所必须区分哪些部分是由于国家层面的平均工资的变化，哪些部分是“结构效应”的结果。

因此，我们必须优先考虑另一种规范来计算的全球工资趋势，既能保证前面提到的直观上的认识，同时也避免了实际操作时的挑战。简单而言，我们也希望排除由于在世界就业人口构成的变化而引起的效应。

当每一个国家的就业总量保持不变时，全球工资增长率可以表示为每个国家工资增长率的加权平均数：

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (16)$$

其中， r_{jt} 是指国家j在时间t的工资增长值， w_{jt} 是指该国家的权数，是国家j在全球工资总额中的比重，可以据此得出：

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (17)$$

尽管我们已有各国的就业总数 n_{jt} ，还有一些出自国际劳工组织《劳动力市场关键指标》¹²⁰相关的时点数，但是我们无法直接测算公式（17），因为我们的工资数据不是同一货币单位。不过我们可以再次根据标准经济理论，认为不同国家的平均工资与其劳动生产率的变动大体保持一致¹²¹。因此，我们估算 $\hat{y}_{jt}$ 可以作为劳动生产率的一个固定比例，则LP：

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (18)$$

其中， α 是指工资比劳动生产率的平均比率。这样我们可以测算出权数：

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (19)$$

它等同于：

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (20)$$

用 $\hat{w}_{jt}$ 代替 w_{jt} ，再引入应答调节权数 ϕ'_j 到公式（16），可以得出最后测算全球工资增长率的公式：

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j} \quad (21)$$

还有区域性的工资增长：

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j}, j \in h \quad (21')$$

¹²⁰ 因为KILM还未发布，我们估算2009年数据，通过雇员人数比2008年就业人数的比值，乘以2009年全部就业人数得出。有关KILM主要的数据是来源于Laborsta。

¹²¹ 见ILO (2008a, p. 15) 人均GDP和工资水平的关系。尽管如此，工资发展在中长期可能偏离劳动生产力趋势。

其中, j 是国家, 属于地区 h 的一部分。由方程(21)和(21')可以看出, 全球和地区工资增长率是各国工资趋势的加权平均值, 其中 ϕ_j 的调整了国家间的应答倾向差异 (如上文(d)所述)。

虽然我们相信, 我们对无应答和完全无应答样本 (见上文) 有很好的处理方法, 但是实际获得的数据越少, 我们所测算的全球和区域性工资增长自然会越不可靠的。正如我们所描述的, 我们并没有成功地获得所有国家的工资数据, 我们不得不估算一些国家的某些年份的缺失数据。这就提出了对某一年全球工资数据库覆盖面的充分性的质询。由于国家间的数据差距在公式(21)中有较高的权重, 在公式(21')中更严重, 我们测算覆盖面具体如下:

$$\hat{\eta}_t = \frac{\sum_{j \in R_t} \hat{w}_{jt}}{\sum_{j \in U} \hat{w}_{jt}} \quad (22)$$

其中 $\hat{w}_{jt}$ 是由公式 (20) 中所得的权数, U 是在表A1中所列国家 j 组成的总体, 一个国家, 无论是从首选数据源还是从补充数据源中, 在时间 t 这一年的能够提供实际数据就可以纳入有应答的国家组 R 中。

表A3提供了2006至2009年每年的覆盖率情况。正如所期望的那样, 最近几年数据的覆盖范围越来越小 (因为有些统计部门仍在处理这些数据)。不过即使是在2009年, 我们仍得了约占工资数据总数百分之九十的数据。发达国家、中欧和东欧、东欧和中亚2009年的数据覆盖率超过98%, 但2008年和2009年中东地区的实际数据太少 (其中覆盖率只有大约13%) 以至于难以作出可靠的测算, 因此, 也没有公布中东地区最新的工资趋势。

我们也对覆盖率只有75%的地区增长率估算标记为“临时估算”, 在数据库基础的覆盖率在40%-60%之间时, 标记该增长率数据为“暂定估算”。这样也可以引起使用者的注意, 这些测算值可能会在得到更详细数据时进行修订。

表A3 全球工资数据库的覆盖范围, 2006年-2009年(%)

地区分组	工资总额数据的大致比例 (%)			
	2006	2007	2008	2009
发达国家 (部分)	100.0	99.2	100.0	98.7
中、东欧	100.0	100.0	100.0	99.4
东欧和中亚	97.7	98.5	98.4	98.2
亚洲	98.3	97.2	93.6	73.8
拉丁美洲和加勒比地区	94.5	94.6	94.2	83.5
非洲	76.6*	75.6*	41.1**	39.2**
中东地区	80.1	60.7**	(12.8)	(13.9)
全球	98.1	97.0	94.6	90.1

* 指区域性增长率发布为“临时估算” (覆盖范围约在75%)

** 指区域性增长率发布为“暂定估算” (覆盖范围在40%到60%)

(...) 指未发布区域性增长率。

注: 见有关覆盖范围估计的文字介绍。无论是从首选数据源, 或从补充数据源中, 只要该国提供了实际的有效数据, 即视为在覆盖范围内。

技术附录 2:

工资份额的定义、测算以及变动分析

确定工资份额的计算方法是非常重要的，因为不同的方式计算得到的结果会影响工资份额数值，有时也会影响对趋势的判断。需要考虑的问题包括¹²²：在雇员报酬的口径是什么？CEO和企业主是否应被列为受雇者？采用什么方式表现计算结果最恰当？以下各节说明使用不同的定义对工资份额的影响。

工资份额是如何定义的？

总体上，简单的未经调整的工资比重（LS）被定义为雇员薪酬（COE）与增加值总额（GVA）的比值，二者都以名义量计量。

$$LS = \frac{COE}{GVA} \quad (1)$$

然而，关于这个简单的测算方法的内涵的争议很多。特别是，各国核算雇员报酬（COE）的标准方法（工资加薪水以及由雇主的社保缴费/税）忽略了自营业主的劳动收入。因此，根据上面工资份额的定义，就忽略了企业主的劳动收入。在某些行业，个体经营人员占总就业的比例较高--即计算未修正的工资比重会低估该式中的分子¹²³---加上这些劳动收入在计算工资份额时会引起重大变化。因此，计算工资份额时，调整个体经营者的数据是非常必要的，称为修正后的工资份额。在下文中，我们将描述两个不同的将个体经营者劳动收入纳入并修正工资份额的方法，并分别讨论其优缺点。

有关私营企业主的经营收入数据可能过分拉大工资份额的值的标准假设

由于混合性收入（未包括经营收入）难以量化，且未与国民账户中的企业盈余分开，按照经济学家的标准假设，人均劳动报酬数据在个体经营者和工薪劳动者之间一般保持均衡¹²⁴。鉴于这种假设，修正后的工资比重可表示为：

$$ALS_t^T = \frac{COE_t}{GVA_t} \times \frac{EMPN_t}{EMPE_t} \quad (2)$$

¹²² 见Krueger (1999)。

¹²³ 这种经常出现在农业，狩猎，林业和渔业经济领域中(sectors A and B 国际标准产业分类，所有经济活动 (ISIC)第3版)。

¹²⁴ 见Gollin (2002) and Bagnoli (2009)。

其中, ALS_t^T 为整个经济体中的修正后的工资份额, COE_t 指雇员在时间 t 的名义薪酬, GVA_t 表示在时间 t 时的名义增加值总额, $EMPN_t$ 和 $EMPE_t$ 指时间 t 的总就业人数及工薪劳动者数 (都以人数来表示)。

应当注意到, 计量 $EMPN$ 和 $EMPE$ 也可以用工作小时表示。事实上, 这种劳动计量相比以人数来说更好, 因为一个简单的雇员人数可能隐藏了平均工作时间的变化, 那是由于兼职工作、加班工作、旷工或正常时间变动而造成的。然而, 工作时间数据的质量并不总是很清楚。特别是, 由于国际上劳动小时的估算质量和国际比较的可比性的差异, 很难采用统计机构调查和家庭调查的结果。与此相反, 总就业人数比工作小时更容易计量, 因此, 通常情况下能得到更全面的数据。然而, 这就不能反映每名员工平均工作时间的变化、兼职人员变动、个体经营人员 (或劳动的质量的变化) 的情况。尽管有这些明显的缺点, 但是基于数据的可获得性, 这种方法一般被用做就业人数的衡量指标¹²⁵。

从经济整体角度讲, 公式 (2) 比较好, 因为它运用了已有的工资和就业数据对工资份额的计算进行了修正。然而, 也存在几方面的问题。首先, 正如莫雷尔 (Morel, 2006) 所指出的, “由于计量误差, 或由于各国就业调查与国民账户中对个体经营的不同定义” (第5页), 按照公式 (2) 调整后的最终的工资比重有可能不尽一致。虽然这种影响往往在计算总体水平时并不显著, 但是在个体经营者占很大比例的行业就会非常突出。更大的问题是, 潜在的假设是个体经营者和雇员得到相同的薪酬。事实上, 对于不同的行业, 这两者的关系是不同的。例如, 人们普遍认为非雇员劳动者在农业行业的收入比受薪雇员少。因此, 用公式 (2) 测算该行业工资份额时就有可能高估, 因为农业领域个体经营者占总就业人数的比例较大。相反, 自我雇佣者, 如在卫生服务行业自主经营的医生, 往往收入高于此行业中的普通雇员, 这又可能导致低估的工资份额。

...使我们质疑适当的修正手段

为了解决用公式 (2) 中 “简单” 方式进行修正可能带来的问题, Arpaia et al. (2009) 提出了测算工资份额总水平的不同方法。他们主张某一行业中平均的工薪劳动者的报酬是由该行业中的自我经营劳动决定的。如果是这样, 在计算调整后的工资份额时, 就是用每个行业 i 的加权平均工资份额, 并以各行业的总增加值份额为权数。计算修正后的工资份额的公式如下:

$$ALS_t^S = \sum_{i=1}^k \frac{COE_{i,t} \times EMPN_{i,t}}{gva_{i,t} \times EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k \frac{gva_{i,t}}{GVA_t} \times \frac{COE_{i,t}}{gva_{i,t}} \times \frac{EMPN_{i,t}}{EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k w_{i,t} \times als_{i,t} \quad (3)$$

其中, ALS_t^S 代表使用分行业数据计算的整体上的工资份额。 i 代表任何行业; $COE_{i,t}$, $gva_{i,t}$, $EMPN_{i,t}$, $EMPE_{i,t}$, $w_{i,t}$, $als_{i,t}$ 分别表示, 行业 i 在时间 t 内, 雇员的名义薪酬、名义增加值总额、总就业人数 (人)、工薪劳动者人数 (人), 该领域行业的增加值权重和修正工资份额的权重。在理想情况下, 根据可能获得的数据, 应使用最细分的行业数据 (联合国国际标准产业分类 ISIC 的三或四级类别, 或国家标准)。

¹²⁵ 见 Freeman (2008).

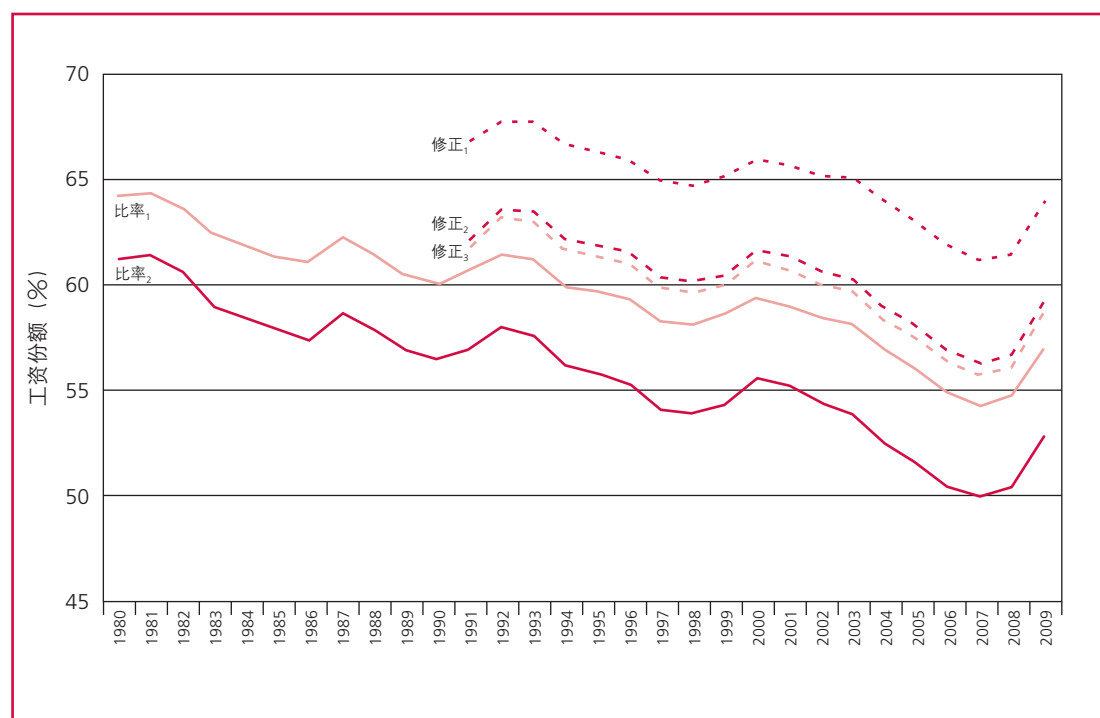
最后请注意，我们的行业分类采用的是联合国国际标准产业分类（ISIC）第三次修订版的标准。

举例

本节继续深入探讨了工资份额的不同测算方法的影响。正如上文所述，使用不同的工资份额测算方法对工资份额水平有直接的影响¹²⁶。图表A4比较了使用五种不同方法计算的德国的工资份额。选取这个国家是从代表性的角度考虑，实际上所有国家都有同样的情况。最下端的线(Raw2)显示了使用公式（1）计算的简单的工资份额的情况，不包括社区、社会和个人服务业。排除这些行业的观点是，这些行业的增加值其实就是工资和薪金所得，这意味着该行业不存在工资份额的概念¹²⁷。这条线的上方是原始工资比重Raw1，根据公式（1）计算得到。

图形上方的修正₁，是公式（2）对应的工资份额。我们发现德国的数据中，这个工资数据测算和未经调整修正的数据Raw1差异约为0.1个百分点。这

表A4 德国：工资份额的修正，1980年至2009年（比率）



来源：国际劳工组织根据经合组织的STAN数据库（www.oecd.org/sti/stan）和ANA数据库（www.oecd.org/std/ana）计算。

¹²⁶ 作为这一分析的主要目的是研究经济危机以来劳动力份额的演变趋势，没有探讨文献中涉及的其他调整形式。如需进一步和更深入地讨论关于个体经营收入的劳动力份额调整方式，详见Gollin (2002), Morel (2006) and Krueger (1999)。

¹²⁷ 见Arpaia et al. (2009)。

个差异并不明显，但是行业层面的差异很明显，特别是农业、服务业和建筑业。使用与Raw2同样的方法，修正₂不包括社区、社会和个人服务业的劳动收入和（最小）增加值。这个计算也不包括农林牧渔业，因为修订调整工资份额的基本假设在这些行业是无效的。事实上，我们注意到了在两者之间有0.04和0.05个百分点的差异。最后，修正₃使用了公式（3）的方法，与修正₂类似，不包括社区、社会及个人服务业以及农林牧渔业。修正₃的结果与修正₂非常接近。

一些学者，如Krueger（1999），Gollin（2002）和Morel（2006），一直在探讨其他可用于修正工资份额的方法。其中一些是将非法人单位的经营收入都计入劳动报酬，并假设非法人单位和其他经济体一样，存在同样的劳动和资本组合的比例，或者是将非混合性收入的资本-劳动比率应用于混合性收入中。但是本报告关注的是工资份额的趋势，而不是其水平，最终使用了图A4的未修正工资比重Raw1。

偏离-份额分析法：工资份额的分析

为了掌握工资份额的动态，重要的是要将总的工资份额的变动分解为行业的变动和行业自身特点的变化。继de Serres et al.（2002）、Morel（2006）和Bagnoli（2009）之后，偏离-份额分析法应用到了将总的工资份额变化分解为行业内变化和由于行业间资源的转移而形成的结构性变化的研究中。各行业在总增加值的比重作为行业的相对规模的权数。本报告使用了Morel（2006）的方法。在 $t-s$ 期间和时间 t 内总的工资份额的变动结果分解为三个部分，如下：

$$\Delta LS_{i,t} = \sum_{i=1}^I (w_{i,t-s} \times \Delta LS_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (LS_{i,t-s} \times \Delta w_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (\Delta w_{i,t} \times \Delta LS_{i,t}) \quad (4)$$

其中， $LS_{i,t}$ 是指行业 i （属于 I 个行业中的一种）在时间 t 的工资份额总数， w_i 是指每个行业在名义GVA中的权重。

公式（4）中，公式右边第一项指各行业内工资份额变化引起的总的工资份额的变化（份额效应）。第二项指每个行业相应的权数，即名义增加值在总增加值中的比例变化而引起的总的工资份额的变化。这部分体现了总工资份额中行业构成因素误差（偏离效应）。最后一项是不能解释的残留项。

参考资料

背景论文

- Damayanti, A. 2010.** 印度尼西亚的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Deng, Q.; Li, S. 2010.** 中国城镇的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Fontes, A.; Pero, V. 2010.** 巴西的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Grimshaw, D. 2010.** 关于低工资工作及低工资工人, 我们了解什么? 国际视角下的概念、模式、原因及结果, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Hall, D.; Corral, V.; van Niekerk, S. 2010.** 经济危机对公共部门工资的影响, 公共服务研究部门论文 (伦敦, 格林威治大学).
- Lee, B.H.; Hwang, D. 2010.** 韩国的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Oosthuizen, M.; Goga, S. 2010.** 南非的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Peralta, T.; Guirao, E. 2010.** 菲律宾的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.
- Velásquez Pinto, M.D. 2010.** 智利的低工资工人, 为《全球工资报告》准备的国家技术报告.

参考书目

- Al Faruque, A. 2009.** 当前孟加拉劳动关系体系的状况与发展, ILO亚太系列研究论文 (新德里, 国际劳工组织).
- Altman, M. 2006.** 南非的低工资工作, 人文研究理事会, 提交世界银行关于就业与发展大会的论文, 5月 (柏林).
- Amerasinghe, F. 2009.** 斯里兰卡当前劳动关系制度的状况及评估, 国际劳工组织亚太系列研究论文 (新德里, 国际劳工组织).
- Anker, R. 2006.** “世界范围的生存工资: 新方法和内部可比的生存工资估计”, 载于《国际劳工评论》, 总第145期, 第4期, 309–338页.
- ; **Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003.** “用统计指标衡量体面劳动”, 载于《国际劳工评论》, 总第142期, 第2期, 147–177页. **Appelbaum, E. et al. (eds). 2003.** 低工资的美国: 雇主怎样改造工作场所的机会 (纽约, Russell Sage基金会).

- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. 理解欧洲劳动收入份额的动态变化, 欧盟委员会经济论文, 379.
- Ashenfelter, O.C.; Farber, H.; Ransom, M.R. 2010. “劳动力市场垄断”, 载于《劳动经济学》期刊, 总28, 第2期, 203–210页.
- 澳大利亚统计局. 2009. 平均周收入, 2009年8月, 解释与说明, 参见网页: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/6302.0Explanatory%20Notes1Aug%202009?OpenDocument> [2010年9月8日].
- Bagnoli, P. 2009. “实际工资, 劳产率以及工资份额的决定方式: 从结构的角度”, 关于宏观经济和结构政策分析的第一工作组, ECO/CPE/WP1(2009)6 (经济合作组织).
- Beck, S.; Scherrer, C. 2010. “德国经济模式在危机中加强”, 《全球劳动专栏》, 29期 (威特沃特斯兰德大学, 南非).
- Belser, P.; Rani, U. 2010. “印度最低工资范围扩大: 使用家庭数据模拟”, 国际劳工组织工作和就业条件系列研究, 26期, 2010 (日内瓦, 国际劳工组织).
- Bils, M. 1985. “经济周期中的实际工资: 面板数据的证明”, 载于《政治经济》, 总 93期, 第4期, 666–689页.
- Boeri, T.; van Ours, J. 2008. 《不完善劳动力市场的经济学》(普林斯顿, 新泽州, 普林斯顿大学出版社).
- Bosch, G. (即将出版). “劳动世界的平等: 危机的影响 – 以德国为例”, D. Vaughan-Whitehead 主编. 即将出版.
- Bosch, G.; Mayhew, K.; Gautié, J. 2010. “劳动关系, 法律关系和工资决定”, in J. Gautié 和 J. Schmitt (主编), 2010.
- Boushey, H.; Fremstad, S.; Gragg, R.; Waller, M. 2007. “理解美国的低工资工作”, 经济政策中心.
- Brown, W. 2010. “协商和集体谈判”, T. Colling and M. Terry (主编): 产业关系: 理论和实践, 第三版 (奇切斯特, Wiley).
- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. “产业关系和集体谈判: 阿根廷, 巴西和墨西哥的比较”, 国际劳工组织产业和就业关系司工作论文第5期 (日内瓦, 国际劳工组织).
- Caroli, E.; Gautié, J. (eds). 2008. 法国的低工资工作 (纽约, Russell Sage基金会).
- Chandoevrit, W. 2010. “全球金融危机的影响和泰国的政策措施”, in TDRI 季度评论, 总第25期, 第1期, 12–24页.
- Chen, L.; Hou, B. 2008. “中国: 经济转型, 就业弹性和保障”, S. Lee and F. Eyraud (主编): 全球化, 弹性化和亚大地区的工作条件 (牛津, Chandos and 日内瓦, 国际劳工组织).
- Cuesta, M. 2008. “西班牙的低工资就业和流动”, 《劳动》, 第22期(特刊), 115–146页.
- Cunningham, W. 2007. 最低工资和社会政策: 来自发展中国家的教训 (华盛顿特区, 世界银行).
- De Long, J.; Summers, L.H. 1986. “升高了的价格弹性正在变得稳定吗?”, 载于《美洲经济评论》, 总第76期, 第5期, 1031–1044页.
- de Serres, A.; Scarpetta, S.; de la Maisonnette, C. 2002. “欧洲和美国的行业流动: 怎样影响总的劳动份额和工资均衡的特征”, 经合组织经济部研究报告No. 326.
- Devereux, P.J.; Hart, R.A. 2006. “岗位保存有者的实际工资循环, 公司内岗位变动和公司间岗位流动”, 载于《产业和劳动关系评论》, 总第 60期, 第 1期, 105–119页.

- Doucouliaos, H.; Stanley, T.D. 2009. “出版选择偏向于最低工资研究:一种meta-回归分析的方法”,载于《英国劳动关系》,总第47期,第2期,406-428页.
- Duryea, S.; Pagés, C. 2002. “人力资本政策:在提高生产率削减贫困上拉美国家可以做什么,不可以做什么”,美洲发展银行,研究部研究报告系列,468页.
- 经济政策研究所 (EPI). 2006. “数百名经济学家如是说:提高最低工资”,载于《经济学家综述》,10月.(华盛顿特区). 见网页<http://www.epi.org/publications/entry/minwagestmt2006/> [2010年9月8日].
- England, P. 2005. “护理工作的新兴理论”,载于《年度社会学评论》,总第31期,381-399页.
- 欧盟委员会. 2003. 欧洲的就业 2003 (布鲁塞尔).
- . 2004. 欧洲的就业 2004 (布鲁塞尔).
- . 2005. 欧洲的就业 2005 (布鲁塞尔).
- . 2007. 欧洲的就业 2007 (布鲁塞尔).
- 德国联邦统计办公室. 2010. “2009: 联邦德国建立来总收入首次下降”,出版公报 No.074/2010-03-03. 参见网页: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2010/03/PE10__074__812,templateId=renderPrint.psml [2010年9月8日].
- Fernández, M.; Meixide, A.; Nolan, B.; Simon, H. 2004. “欧洲的低工资就业”,PIEP 研究报告,4月.
- Fitoussi, J.-P.; Stiglitz, J. 2009. “摆脱危机的道路,构建一个更有凝聚力的世界”,Observatoire Francais des Conjonctures Economiques document de Travail No. 2009-17 (巴黎, OFCE).
- Flassbeck, H. 2010. “就业安全第一将降低需求:来自德国的警告”,N. Pons-Vignon (主编): 不要浪费危机:对新经济模式的反对观点 (日内瓦,国际劳工组织),25-27页.
- Folbre, N. 2001. 无形的心:经济学和家庭观念, (纽约,新出版集团).
- Freeman, R. 1996. “最低工资作为再分配的工具”,载于《经济学期刊》,第106期,5月,639-649页.
- . 2008. “劳动生产率指标:运用两个OECD数据库比较生产率差异和Balassa-Samuelson效应”.源自OECD统计理事会网站:<http://www.oecd.org/dataoecd/57/15/41354425.pdf> [2010年9月8日].
- Gautié, J.; Schmitt, J. (eds). 2010. 富裕世界的低工资工作(纽约, Russell Sage 基金会).
- Ghayur, S. 2009. “巴基斯坦劳动关系的演变”,国际劳工组织亚太研究报告系列(新德里,国际劳工组织).
- Ghose, A.K. 1997. “印度应当有全国最低工资吗?”,载于《印度劳动经济》,总第40期,第4期,697-713页.
- Gollin, D. 2002. “理顺工资份额”,《政治经济学》,总第110期,第2期,458-474页.
- Gottschalk, P.; Moffitt, R. 2009. “美国收入的不平等在扩大”《经济前景》,总第23期,第4期,3-24页.
- Guscina, A. 2006. “全球化对国民收入中劳动份额的影响”,国际货币基金组织研究报告 WP/06/294.

- Harrison, A.E. 2002.** 全球化侵蚀了工资份额吗?一些跨国的证明 (伯克利, 加利福尼亚, 加利福尼亚大学和剑桥大学, 硕士, 全国经济研究局).
- Hayter, S.; Weinberg, B.** (即将出版). “有关差距: 集体谈判和工资差距”, S. Hayter (主编.): 全球经济中集体谈判的角色 (切尔腾纳姆, 爱德化和日内瓦, 国际劳工组织).
- Hayter, S.; Stoevska, V. 2010.** “社会对话指标, 工会密度和集体谈判覆盖”, 《国际统计调查 2008-09, 技术摘要, 产业和就业关系司 (日内瓦, 国际劳工组织).
- Hochschild, A.R. 1983.** 被控制的心: 人类感觉的商业化 (伯克利, 加利福尼亚, 加利福尼亚大学出版社).
- Horn, G.; DrÖge, K.; Sturn, S.; van Treeck, T.; Zwiener, R. 2009.** “从金融危机到全球经济危机: 不平等的作用”, IMK 报告第41辑 (Dusseldorf, Hans BÖckler 基金会, 欧洲发展研究宏观政策研究所).
- Howell, D.R.; Okatenko, A.; Diallo, M. 2008.** “用什么衡量? 运用新的就业充足率指标比较美国和法国的劳动力市场效率”, PERI 研究报告系列 (阿默斯特, 硕士, 曼彻斯特阿默斯特大学).
- Immervoll, H.; Pearson, M. 2009.** “获得更好劳动报酬的机会? 盘点OECD国家企业的内部福利和相关标准”, IZA 政策论文 第3期 (波恩, 劳动科学研究所).
- 美洲发展银行. 2008. “差的工作, 低的工资及排斥”, 《经济和社会发展报告2008 (华盛顿特区).
- 国际劳动科学研究所 (IILS). 2008. 《2008劳动世界报告: 金融全球时代的收入差距》 (日内瓦, 国际劳工组织/国际劳动科学研究所).
- . 2010. 《2010劳动世界报告: 从一个危机到下一个危机? (日内瓦, 国际劳工组织/国际劳动科学研究所).
- 国际劳工组织 (ILO). 2008a. 2008/09年全球工资报告. 见网页:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/> [2010年9月8日].
- . 2008b. “体面工作的衡量”, 提交给“2008年9月8日至10日日内瓦体面劳动衡量三方专家会议”的论文.
- . 2009a. 劳动力市场关键指标, 第6版 (日内瓦).
- . 2009b. “性别平等是体面劳动的核心”, 国际劳工大会, 第98次大会, 报告六, 日内瓦, 2009 (日内瓦).
- . 2009c. “金融和经济危机的影响: 工资的决定和与政策的回应”, 分区高层会议总结, 萨拉热窝, 2009年11月5日至6日. 可见: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/sarajevo09_conclusions.pdf [2010年9月8日].
- . 2009d. “经济危机的评估和应对政策”, 高加索和中亚地区工资政策三方高层研讨会总结, 尼科西亚, 2009年11月2日至3日, 可见: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2009/cyprus09_conclusions.pdf [2010年9月8日].
- . 2009e. 2009劳动概述. América Latina y el Caribe (利马, 国际劳工组织地区办公室).
- . 2010a. 全球青年就业趋势 (日内瓦).
- . 2010b. “20国正在充分的就业岗位中加速复苏”, 国际劳工组织报告, 包含OECD的巨大贡献, 提交给2010年4月20-21日, 华盛顿特区G20劳动和就业部长会议, (日内瓦).
- . 2010c. 国内劳工的体面劳动, 报告六(1), 国际劳工大会, 第99次会议, 日内瓦, 2010 (日内瓦).

- . 2010d. 世界社会保障报告 2010/11: 在危机中和危机后提供覆盖(日内瓦).
- . 2010e. 趋向计量经济学模式: 关于方法论的评述 ((日内瓦).
- 国际劳工评论. 2009. 欧洲和美国的低工资工人,特刊, 总第148期, 第 4 期(日内瓦, 国际劳工组织).
- 国际货币基金组织 (IMF). 2010a. 世界经济展望: 不平衡的增长 (2010年4月) (华盛顿特区).
- . 2010b. “衰退中的人文成本:评估与降低成本”, 增长、就业和社会凝聚力的挑战,, 为2010年9月在国际劳工组织—国际货币基金组织 (IMF) 奥斯陆联合会议与挪威首相办公室讨论的文件, 挪威, 奥斯陆, 2010年9月.
- . 2010c. 全球经济展望: 复苏,风险和不平衡 (2010年10月) (华盛顿特区).
- Jiang, S.; Lu, M.; Sato, H. 2009. “中国城镇二元社会中的幸福:户口身份, Hukou identity,东方式的平等及复杂的参照因素”, 全球COE 高等统计研究论文系列020号 (东京, 一桥大学).
- Kaufman, B.E. 2007. “完全竞争劳动力市场的不可能性”, 《剑桥经济学杂志》, 总 31 期, 第5期,775–787页.
- Keynes, J.M. 2007 [1936]. 《就业、利益和货币通论》(贝辛斯托克,英国,,帕尔葛莱夫麦克米兰出版公司).
- Khanna, G.; Newhouse, D.; Paci, P. 2010. “更小的工作或更少的工资?近期的危机对中等收入国家劳动力市场的影响”, 《经济命题》, 4月 (华盛顿特区, 世界银行).
- KÖLLÖ, J. 即将出版. “全球危机对匈牙利2008–2009年劳动力市场的影响”, 载于 D. Vaughan-Whitehead (主编的),即将出版.
- Krueger, A.B. 1999. “衡量劳动份额”, 载于《美洲经济评论》, 总 89期, 第2期, 45–51 页.
- Lee, S.; McCann, D. (主编). 即将出版. 实现体面劳动的规制: 劳动规制研究的新方向(日内瓦, 国际劳工组织和nd贝辛斯托克,英国,,帕尔葛莱夫出版公司).
- Lee-Treweek, G. 1997. “妇女,抵制和关照:辅助看护工作的图解研究”, 载于《劳动, 就业和社会》, 总 11期, 第1期,47–63页.
- Lemos, S. 2009. “发展中国家最低工资的影响”, 载于《劳动经济学》, 总 16期, 第2期, 224–237页.
- 英国低工资委员会. 2008. 全国最低工资, 可见: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [2010年9月8日].
- . 2010. 全国最低工资.可见: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.pdf [2010年9月8日].
- Lucifora, C.; McKnight, A.; Salverda, W. 2005. “欧洲的低工资就业: 事实分析”, 载于《社会经济评论》, 总第3期,第 2期,259–292页.
- Majid, N. 2009. “全球衰退与发展中国家”, ILO 就业研究报告. 40辑 (日内瓦, 国际劳工组织).
- Manning, A. 2003. 买方垄断在行动: 劳动力市场的不充分竞争(普林斯顿,新泽西, 普林斯顿大学出版社).
- . 2010. “劳动力市场的不充分竞争”, CEP讨论论文第 981号(伦敦政治经济学院).
- Marlier, E.; Ponthieux, S. 2000. “欧盟国家的低工资劳动者”, 载于《焦点统计: 人口与社会条件》, 11/2000.

- Mason, G.; Salverda, W. 2010. “低工资,低工作条件和低生活标准”,载于 J. Gautié and J. Schmitt 主编), 2010.
- Mazzuchi, G. 2009. 乌拉圭的劳动关系 2005–2008,对话研究报告,第6期(日内瓦,国际劳工组织).
- Messenger, J.C. 2009. “工作分享:全球就业危机下保有岗位的策略”,TRAVAIL 政策摘要,第1期(日内瓦,国际劳工办公室).
- Metcalf, D. 2009. “天下无新事: W. S. Sanders’ 对1906费边主义的预见”,载于《英国劳动关系杂志》,总第47期,第2期,289–305页.
- Morel, L. 2006. “加拿大收入中份额的行业分析”,未发表论文(渥太华).
- Muñoz de Bustillo Llorente, R.; Antón Pérez, J.I. 2007. “高就业增长经济中的低工资工作:西班牙,1994–2004”,载于 *Investigación Económica*, LXVI卷,第261期,119–145页.
- Murgai, R.; Ravallion, M. 2005. “印度农村的就业保障:成本代价与缓解贫困?”,载于《经济和政治周刊》,总第40期,第31期,3450–3455页.
- 国家经济研究局(NBER). 2008. “2007年经济发展最高点的决定因素”,经济周期记录委员会公告,2008年12月1日(剑桥,国家经济研究局).可见:
<http://www.nber.org/cycles/dec2008.html> [2010年9月8日].
- Neumark, D.; Wascher, W.L. 2008. 最低工资(剑桥,麻省理工学院出版社).
- Onaran, ö. 2009. “从分配的危机到危机成本的分配:如何从过去的危机中把握金融危机对劳动份额的冲击?” 政治经济研究所研究报告,195期(阿默斯特,MA,曼彻斯特大学).
- 经合组织(OECD) 1996. “收入差距,低工资就业和收入流动”,载于《OECD 就业展望》,(巴黎).
- . 2001. 衡量生产率.总生产率增长和行业生产率增长,OECD 手册(巴黎).
- . 2006. 《OECD 就业展望: 助推工作岗位和就业》(巴黎).
- . 2009a. “实际工资,生产率和劳动份额的决策因素:结构性方法”,为宏观和结构政策第一次分析会准备的材料(巴黎).
- . 2009b. “工作是摆脱贫困的最好方式?” 载于《OECD 就业展望》, . 跟踪岗位危机,(巴黎).
- . 2010. 《OECD 就业展望:超越就业岗位危机的行动》 k: Moving beyond the jobs crisis , (巴黎).
- OECD 结构分析数据库(STAN). Available 可见 <http://www.oecd.org/sti/stan/> [2010年9月8日].
- OECD 国民账户体系(SNA). 可见: <http://www.oecd.org/std/ana>.
- Osterman, P. 2008. “提高低工资劳动的质量:目前美国的经验”,载于《国际劳工评论》,总第147期,第2–3期,115–134页.
- Palley, T.I. 2009. “美国作为精疲力竭的范例:金融危机和大衰退的宏观原因”,新美国合同政策论文 华盛顿特区,新美国基金会).
- Peng, F.; Siebert, W.S. 2008. “意大利实际工资的周期”,载于《劳动》,总第22期,第4期,569–591页.
- Pitts, S. 2008. “就业质量和黑人劳动者”(伯克利,加利福尼亚,劳动研究和教育中心,加利福尼亚大学).

- Pollin, R.; Brenner, M.; Wicks-Lim, J.; Luce, S. 2008. 公平的衡量: 美国的生存工资和最低工资的经济学(伊萨卡, 纽约, 康奈尔大学出版社).
- Pons-Vignon (主编): 不要浪费危机: 对一个新经济模式的反对观点 *Critical perspectives* (日内瓦, 国际劳工组织).
- Ransom, M.R.; Oaxaca, R.L. 2010. “新市场力量模型和性别工资差异, 载于《劳动经济学期刊》, 总第28期, 第2期, 267–289页.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. “回顾美元的一天”, 世界银行政策研究报告系列, No. 4620 (华盛顿特区, 世界银行).
- Robson, P., Dex, S.; Wilkinson, F.; Cortes, O.S. 1997. “欧洲和美国的低工资: 来自 harmonised 数据的事实”, 研究报告87期 (剑桥, ESRC商业研究中心, 剑桥大学).
- , 1999. “低工资, 劳动力市场机制, 性别的临时工: 跨国比较”, 载于《欧洲劳动关系》, 总第5期, 第2期, 187–207页.
- Romans, F.; Preclin, V. 2008. “欧洲工会劳动力调查 – 2007制度结果”, 欧洲统计核心数据, 第27/2008 号(欧盟委员会). 可见: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-027/EN/KS-QA-08-027-EN.PDF.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. Forthcoming. “性别和最低工资”, 载于 S. Lee and D. McCann (主编), 即将出版.
- Russell, E.; Dufour, M. 2007. 增加的资本份额, 下降的工资份额 (多伦多, 加拿大政府决策中心).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. “调查取样中的标准估计值”, 载于《美国统计协会期刊》, 总第87卷, 第418辑, 376–382页.
- Salverda, W.; van Klaveren, M.; van der Meer, M. (eds). 2008. 荷兰的低工资工作(纽约, Russell Sage基金会).
- Salverda, W.; Nolan, B.; Maitre, B.; Mühlau, P. 2001. 欧洲和美国低工资和高工资就业的对标: 使用欧洲数据库和法国、德国、荷兰、英国、美国的国家数据, 欧洲低就业研究网络 (LoWER) (阿姆斯特丹, LoWER).
- Sen, R. 2009. 西孟加拉邦的劳动关系演化, ILO亚太研究报告系列 (新德里, 国际劳工组织).
- Solon, G.; Barsky, R.; Parker, J.A. 1994. “测量实际工资的周期性: 结构性偏差有多重要?”, 载于《经济季刊》, 总第109期, 第1期, 1–25页.
- Stockhammer, E. 2009. OECD国家的功能性收入分配决定因素, IMK 研究系列No. 5/2009 (Düsseldorf, 宏观政策研究所).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (巴黎, 迪诺出版社).
- 联合国贸易和发展会议(UNCTAD). 2010. 贸易和发展报告 2010 (日内瓦和纽约, 联合国). 可见: http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [2010年9月8日].
- 美国劳工部, 劳工统计局. 2009. 劳动贫困者的主要特征, 2007, 报告编号. 1012, 2009年3月. 可见: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2007.pdf> http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [2010年9月8日].
- , 2010a. “实际收入–2010年1月”, 新发行. 可见: <http://www.bls>.

gov/news.release/archives/realer_02192010.pdf http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [2010年9月8日].

— 2010b. “实际收入—2010年2月”, 新发行. 可见: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/realer.pdf> [2010年10月20日].

— 当前就业统计(CES)调查. 可见: <http://www.bls.gov/ces/data.htm> [2010年9月8日].

Van Aardt, C.J.; Coetzee, M.C. 2009. 南非的个人收入结构和简要情况, 市场研究局报告 387号 (比勒陀利亚, 南非大学).

Vaughan-Whitehead, D. (主编.). 即将出版. 危机中的工作不平等: 欧洲的实例 (切尔腾纳姆, Edward Elgar and 日内瓦, ILO).

— (主编). 2010. 最低工资再次来到扩大后的欧盟 (切尔腾纳姆, Edward Elgar and 日内瓦, 国际劳工组织).

Westergaard-Nielsen, N. (ed.). 2008. 丹麦的低工资工作 (纽约, Russell Sage 基金会).

Wharton, A.S. 1999. “情绪型劳动者的社会心理影响”, 载于《美国政治和社会科学研究院年报》, 561期, 158–176页.

Wicks-Lim, J. 2008. “Mandated 工资“地板”和工资结构: 最低工资法的连锁反应的新推断: New estimates”, 载于 Pollin 等. (主编), 2008.

Wolff, P. 2009. “人口和社会条件”, 欧盟核心统计指标 46号/2009(欧盟). 可见: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF [2010年9月8日].

Zelizer, V.A. 2002. “如何看待计数”, 载于《现代社会学》, 总 31期, 115–119页.

统计附录

目 录

表 SA1: 平均工资	97
表 SA2: 最低工资	101
表 SA3: 收入不平等.....	106

统计附录表SA1: 平均工资

表SA1由2000年至2009年实际工资的平均增长率组成。除非特别说明，工资水平是原则上是指总的收入。在一些情况下，当水平数据没有时则使用指数数据。水平数据，都把其来源的时间单位转化为标准的月度周期的额度(如周数据乘以52周再除以12个月)。尽管我们力图获得所有雇员的工资数据，但在数据不具备的情况下，其覆盖面指的是其中的一部分。

报告使用了工资变化而不是水平数据。这是因为工资水平在国家间的比较会涉及不同收集方法的问题(如家庭为单位或是企业为单位)和各国数据中所涉及的劳动者范围的问题。为了估计实际工资的增长，我们首先将名义工资除以消费价格指数得到实际工资。

数据来源

表 SA1说明了数据来源而且是否是由国家统计局办公室 (NSO) (或个别情况下，其它国家机构) 直接提供数据或来自他们认为的最优的数据来源。

大多数工资数据是在与国家统计局协调后直接得到的。有一些数据是从国际机构中获得的，如欧洲联合国经济委员会 (UNECE)。此外，对于一些拉丁美洲国家和加勒比地区，平均工资是直接由ILO/SIALC (信息系统与劳动力分析机构) 从主要家庭数据中计算得到的。有关CPI的数据主要是来自国际货币基金组织的世界经济展望数据库¹²⁸。

表 SA1 平均工资

国家/地区	实际平均月工资的增长,(年度增长的%)					来源	NSO提供数据或支持
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
一些发达国家							
澳大利亚	1.1	3.2	5.0	-0.9	2.0	澳大利亚统计局	
奥地利	-0.2	1.4	1.4	-0.3	2.0*	奥地利统计局	X
比利时	0.9	-0.1	-1.2	-0.2	3.2*	比利时经济事务部	X
加拿大	0.0	0.4	2.1	0.5	1.3	加拿大统计局	X
塞浦路斯	2.5	2.4	1.4	0.5	3.8*	塞浦路斯统计服务处	X
丹麦	1.2	0.7	3.0	-1.2	2.2*	丹麦统计局	X
芬兰	2.3	1.8	2.2	1.2	3.3*	芬兰统计局	X
法国	0.6	0.5	1.5	2.7	-0.8*	法国国立统计和经济机构	X
德国	-0.4	-0.9	-0.6	-0.4	-0.4	德国联邦统计办公室	X
希腊	3.6	..	2.3*	1.0*	..	希腊国家统计服务处	X
冰岛	4.5	2.7	6.1	-4.9	-8.0	冰岛统计局	X
爱尔兰	..	..	-1.3	-1.5*	1.5*	爱尔兰中央统计办公室	X
以色列	0.3	-0.3	6.2	-1.1	-2.6*	以色列中央统计局	X
意大利	0.3	0.4	0.1	-0.7	2.4*	意大利国家统计局	X

¹²⁸ 巴西和美国的情况是，我们的研究伙伴建议使用替代的CPI，我们使用的数据分别来自巴西 IBGE 和美国劳工局。

国家/地区	实际平均月工资的增长,(年度增长的%)					来源	NSO提供数据或支持
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
日本	0.7	-0.3	-0.1	-1.9	-1.9	日本厚生劳动省	X
韩国	4.4	3.4	-1.8	-1.5	-3.3	韩国劳工部	X
卢森堡	0.9	0.8	1.5	0.3	1.5	卢森堡STATEC	X
马耳他	-0.4	1.6	1.8	0.0	0.2	马耳他国家统计局办公室	X
荷兰	0.1	1.0*	0.1*	1.2*	2.3*	荷兰统计局	X
新西兰	1.3	-0.3	4.9	0.1	0.1	新西兰统计局	X
挪威	2.4	2.3	4.9	1.9	1.0	挪威统计局	X
葡萄牙	1.2	-0.1	0.7	2.0	..	劳工和社会团结部战略与计划办公室(GEP)	X
新加坡	2.6	2.2	4.0	-1.0	-2.8	新加坡统计局	X
西班牙	-0.1	1.2	1.1	0.9	3.5	西班牙国立统计机构	X
瑞典	2.1	1.4	1.5	1.7	0.6*	瑞典统计局	X
瑞士 (数据有修订)	0.8	..	..	..	2.6*	瑞士联邦统计局	X
英国	2.3	1.8	0.6	0.8	-0.5	英国国家统计局	X
美国,A系列	..	..	..	-1.1	1.5	美国劳工统计局	X
美国,B系列	..	1.1	1.0	-1.0	2.2	美国劳工统计局	X
非洲							
阿尔及利亚	-0.1	6.6	4.7	..	..	阿尔及利亚国家统计局办公室	X
博茨瓦纳	2.1	0.1	3.0	-4.8	5.4	中央统计办公室	
埃及	1.7	6.1	-0.8	..	..	公共动员和统计中央机构	X
肯尼亚	..	-1.8	0.9	..	..	国家统计局	
马拉维	12.5	-6.3	..	..	..	国家统计局办公室	X
毛里求斯	3.2	-3.9	-2.5	-1.8	..	中央统计办公室	
摩洛哥	..	-0.3	0.8	1.7	5.2	国家社会保障基金	X
留尼旺	..	0.1	1.4	..	..	法国国家统计和经济机构	
塞内加尔	2.5	2.2	..	..	..	Senegal Les salaires: état des lieux, tendances et evolution recentes, Momar Ballé Sylla, August 2009, mimeo	
南非	..	..	1.0	0.0	3.5	南非统计局	X
斯威士兰	-0.4	..	..	..	..	斯威士兰中央统计办公室	
坦桑尼亚	7.1	..	..	..	..	坦桑尼亚国立统计局	
突尼斯	2.7	1.2	2.2	0.0	2.3	突尼斯国立统计机构	
乌干达	..	4.7	7.9	..	..	乌干达统计局	X
津巴布韦	-7.4	..	..	..	..	津巴布韦中央统计办公室	
亚洲							
中国	12.6	12.9	13.1	11.7	12.8	国家统计局	
香港(中国) ..	..	2.0	1.7	-4.1	-2.9	香港特别行政区统计处	
澳门(中国)	1.9	0.2	1.2	-0.8	1.8	澳门特别行政区统计处	
斐济	0.7	..	..	..	..	斐济岛统计局	
印度	2.6	0.4	-0.6	8.3	..	印度政府统计和项目实施部	X
印度尼西亚	10.4	-6.1	-1.1	-2.4	-0.3	印度尼西亚共和国统计局	X

国家/地区	实际平均月工资的增长,(年度增长的%)					来源	NSO提供数据或支持
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
伊朗	..	8.0	0.0	..	..	伊朗统计中主	X
马来西亚	3.5	0.0	3.2	-4.7	1.4	统计局	X
蒙古	2.4	20.9	25.1	25.0	3.1	蒙古国立统计办公室	X
缅甸	-6.7	142.5	1.5	11.2	..	缅甸劳动部(取自 ILO数据库)	
尼泊尔	6.5	-0.5*	3.4*	3.7	3.9*	尼泊尔政府中央统计局	
巴基斯坦	2.5	..	7.2	2.4	..	统计处	X
菲律宾	-1.1	0.5	-1.0	-4.3	1.0	菲律宾国立统计办公室	X
斯里兰卡	-0.7	1.1	-4.8	-4.6	1.6*	斯里兰卡劳工部(取自 ILO数据库)	
泰国	-1.0	1.5	0.7	4.5	-1.6	泰国国立统计局	
东欧和中亚							
亚美尼亚	14.2	16.3	14.1	8.1	12.6	亚美尼亚国立统计处	X
阿塞拜疆	17.5	10.9	24.3	5.0	7.2	阿塞拜疆共和国国家统计局委员会	X
白俄罗斯	14.8	17.3	9.9	8.9	1.8	白俄罗斯共和国官方统计cs	X
乔治亚	13.8	24.8	21.2	32.2	2.0*	乔治亚国立统计办公室	
哈萨克斯坦	10.2	10.2	16.1	-1.1	3.2	哈萨克斯坦统计机构	
吉尔吉斯斯坦	9.4	18.6	10.2	8.8	7.2	吉尔吉斯斯坦共和国国立统计委员会	
俄罗斯联邦	15.1	13.3	17.3	11.5	-3.5	俄罗斯联邦国家统计局服务处	X
塔吉克斯坦	16.7	25.6	24.2	18.2	18.3*	塔吉克斯坦国家统计局委员会	
土库曼斯坦	29.4	..	..	4.0	7.4	土库曼斯坦统计委员会	
乌兹别克斯坦	22.1	..	..	..	..	UNECE	
中东欧							
阿尔巴尼亚	5.9	6.7	21.6	19.7	..	阿尔巴尼亚国立统计机构	X
波斯尼亚和黑塞哥维那	4.4	1.8*	8.2	8.6	8.6	波斯尼亚和黑塞哥维那统计机构	X
保加利亚	1.9	3.4	11.3	13.0	10.4*	保加利亚国立统计机构	
克罗地亚	2.3	2.9	3.4	1.2	-0.2*	克罗地亚共和国中央统计局	X
捷克共和国	4.1	3.1	4.4	0.7	0.2	捷克共统计办公室	X
爱沙尼亚	6.6	11.6	13.0	3.2	-4.9	爱沙尼亚统计局	
匈牙利	5.8	4.2	0.0	1.3	-3.5	匈牙利中央统计办公室	
拉脱维亚	5.7	15.2	19.7	4.4	-6.8	拉脱维亚统计局	X
立陶宛	3.4	13.0	13.9	7.5	-8.5	立陶宛统计局	
马其顿(前南斯拉夫)	1.3	4.6	2.4	0.4	15.0	马其顿共和国中央统计局	
摩尔多瓦共和国	12.6	14.2	8.3	8.7	8.6	国家统计局	X
波兰	1.7	3.8	5.3	5.6	2.0	波兰中央统计办公室	X
罗马尼亚	6.9	11.1	16.2	17.0	1.6	罗马尼亚国立统计机构	X
塞尔维亚	14.7	10.4	14.6	4.9	-10.6	塞尔维亚统计局	X
斯洛伐克	2.6	2.5	7.5	3.5	2.9	斯洛伐克共和国统计局	X
斯洛文尼亚	2.8	3.1	2.6	2.5	2.6*	斯洛文尼亚共和国统计办公室	X
土耳其	..	2.6	1.1	0.2	1.7	土耳其统计局	X
乌克兰	15.7	18.4	15.0	6.8	-8.9	乌克兰国家统计局委员会	X
拉丁美洲和加勒比地区							
阿根廷	-4.0	6.3	10.8	12.7	12.4	阿根廷国立统计和调查机构	

国家/地区	实际平均月工资的增长(年度增长的%)					来源	NSO提供数据或支持
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
巴西	-1.7	4.0	3.2	3.4	3.2	Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE)	X
智利	0.7	0.6	2.8	0.6	4.4	智利国立统计机构	
哥伦比亚	1.5	3.9	-0.3	-2.0	1.1	哥伦比亚中央银行	
哥斯达黎加	-0.4	2.5	5.3	0.0	..	ILO/SIALC	
多米尼加共和国	-5.9	-0.4	4.1	-0.6	2.2	多米尼加共和国中央银行	
厄瓜多尔	6.0	8.4	11.3	10.5	7.0	厄瓜多尔国立统计和普查机构	
瓜德罗普	..	0.4	1.2	..	..	法国国立统计和经济研究所	
圭亚那	..	-5.2	-9.1	..	..	法国国立统计和经济研究所	
洪都拉斯	1.3	1.3	6.1	..	..	ILO/SIALC	
牙买加	-3.1	3.5	1.4	-6.2	1.0	牙买加统计研究所	X
马提尼克	..	-1.1	0.6	..	..	法国国立统计和经济研究所	
墨西哥	3.3	3.1	1.3	-2.6	-5.0	墨西哥国立就业服务岗位中心	
巴拿马	-1.3	0.8	-3.4	-2.6	6.2	ILO/SIALC	
巴拉圭	-3.8	-2.1	-3.8	2.2	..	ILO/SIALC	
秘鲁	-0.1	-2.4	-1.5	-3.2	..	ILO/SIALC	
波多黎各	0.8	0.4	1.5	-0.6	3.6	美国劳工统计局	
乌拉圭	-5.0	4.5	4.9	5.2	7.2	乌拉圭国立统计机构	
委内瑞拉	0.5	18.6	6.3	1.9	..	ILO/SIALC	
中东							
巴林	-0.6	-2.4	5.1	5.2	-3.7	巴林王国劳动市场管理院	
约旦	0.6	0.6	3.4	-0.1	..	约旦统计部	X
科威特	1.5	..	..	..	..	科威特中央统计办公室	
阿曼	..	..	5.1	-2.2	..	阿曼国家经济部	
卡塔尔	..	..	6.7	..	..	卡塔尔统计院	
沙特阿拉伯	0.2	-0.8	-1.7	..	..	沙特阿拉伯中央统计署	X
叙利亚	..	..	-0.9	2.3	2.2	叙利亚中央统计局	X
阿拉伯联合酋长国	-0.2	0.1	..	..	..	经济部	X
西岸和加沙	0.6	5.5	-0.6	1.9	-2.7	巴勒斯坦中央统计局	X

.. = 无该时期数据; * 基于二手资料; 1 国际劳工组织推算数据
 说明:年度增长率是基于所提供数据的名义值,CPI数据来自国际货币基金组织的出版物。
 见脚注 129。

统计附录表SA2: 最低工资

表 SA2 提供了最低工资信息。前两栏显示的是截止2010年1月该国是否批准了最低工资确定公约1928年（第26号）和1970年(第131号)。值为“1”代表已批准。接下来，本表显示了2006年-2009年的实际年度最低工资增长率。最后，本表也提供了使用购买力平价（PPP）方式转化的、以国际元表示的最低工资，最低工资使用最近年度的数据（国际元和在美国使用美国美元具有相同的购买力）。对于那些不止有一个全国最低工资标准的国家，我们使用的是不同工资标准的平均值。

数据来源

最低工资数据多数是直接来自各国取得，一部分是二手数据。这些数据是多年来由国际劳工组织收集的并通过国际劳工组织官方数据库向公众提供 (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtravail/>)。为发布本报告，这一数据库已补充和更新。

国家/地区	ILO公约批准		实际最低工资增长率（%）				PPS计算的最低工 (最新年度)
	26号	131号	2006	2007	2008	2009	
部分发达国家							
澳大利亚	1	1	0.1	3.2	1.8	-1.8	1597
奥地利	1		..	..	..	..	..
比利时	1		-0.3	2.1	-0.4	4.1	1492
加拿大	1		1.0	1.1	5.3	6.9	1325
塞浦路斯			..	..	..	6.3	1044
法国	1	1	1.1	0.4	0.0	1.2	1443
德国	1		..	..	..	..	..
希腊			2.9	5.0	-0.8	7.2	1096
爱尔兰	1		-2.6	9.9	-3.0	1.7	1368
以色列			5.3	2.9	-0.8	-3.2	960
意大利	1		..	..	..	..	..
日本	1	1	0.4	2.1	0.9	2.8	944
韩国	1	1	6.8	9.5	3.5	3.3	797
卢森堡	1		-0.2	-0.4	-0.9	3.7	1687
马耳他	1	1	0.7	0.1	0.1	1.8	..
荷兰	1	1	-0.1	0.9	0.8	2.1	1606
新西兰	1		4.4	7.2	2.6	2.0	1367
挪威	1		..	..	..	..	..
葡萄牙	1	1	-0.1	2.0	3.0	6.6	618
新加坡			..	..	..	..	..
西班牙	1	1	1.8	2.6	1.0	4.3	911
瑞士	1		..	..	..	..	..
英国			3.6	0.8	0.2	-0.9	1507
美国			-3.1	10.4	7.9	11.0	1257

国家/地区	ILO公约批准		实际最低工资增长率 (%)				PPS计算的最低工 (最新年度)
	26号	131号	2006	2007	2008	2009	
非洲							
阿尔及利亚			17.3	-3.4	-4.6	-5.4	308
安哥拉	1		-15.0	11.4	17.6	-12.3	94
贝宁	1		15.6	-1.2	-7.4	-2.1	106
博茨瓦纳			-3.1	-1.0	-5.0	-7.5	159
布基纳法索	1	1	4.1	0.3	-9.6	-2.5	124
布隆迪	1		-2.8	-7.7	-19.6	-10.2	6
喀麦隆	1	1	-4.7	-1.1	14.0	-3.0	95
中非共和国	1	1	..	..	..	..	..
乍得	1		-7.2	17.6	-7.7	-9.2	87
科摩罗	1		..	..	..	-4.6	..
刚果	1		..	..	..	-4.2	135
民主刚果	1		31.8	-14.3	..	..	219
科提迪瓦	1		-2.4	-1.9	-5.9	-1.0	112
埃及	1	1	-4.0	-9.9	-10.5	-14.0	14
埃塞俄比亚			-10.9	38.1	-20.2	-26.7	67
加蓬	1		84.4	-4.8	-5.0	-2.1	182
冈比亚			..	..	..	-4.4	48
加纳	1		-9.2	-9.7	359.8	-1.0	123
几内亚	1		..	..	..	..	..
几内亚比绍共和国	1		..	..	..	..	..
肯尼亚	1	1	-2.1	-8.9	-11.6	5.6	205
莱索托	1		-2.4	0.3	-2.9	-7.1	206
利比里亚			..	..	..	-6.9	..
利比亚	1	1	..	..	..	..	273
马达加斯加	1		1.2	-0.1	2.6	-8.2	76
马拉维	1		-12.2	-7.4	34.7	-7.8	53
马里	1		-1.5	-1.4	..	..	97
毛利塔尼亚	1		..	..	..	-2.2	152
毛里求斯	1		..	..	..	-5.2	173
摩洛哥	1		-3.2	-2.0	1.0	3.9	371
莫桑比克			-2.0	5.4	..	..	..
尼日尔	1	1	-0.1	39.9	-10.1	-4.1	104
尼日利亚	1		-7.6	-5.1	..	..	83
卢旺达	1		..	..	..	..	..
塞内加尔	1		-2.1	-5.5	-5.4	1.1	117
塞拉利昂	1		..	..	..	..	..
南非	1		0.9	-1.1	-2.3	4.7	390
苏丹	1		-6.7	-8.1	-12.5	-10.1	84
斯威士兰	1	1	..	..	..	..	..
坦桑尼亚	1	1	-6.8	-6.6	22.8	-10.8	117
多哥	1		-2.2	-0.9	87.3	-1.9	98

国家/地区	ILO公约批准		实际最低工资增长率 (%)				PPS计算的最低工 (最新年度)
	26号	131号	2006	2007	2008	2009	
突尼斯	1		-1.5	0.3	-0.3	-2.6	315
乌干达	1		-6.2	-6.4	-6.8	-12.4	7
赞比亚	1	1	195.5	-9.6	-11.1	-11.8	77
津巴布韦	1		..	..	..	..	..
<i>亚洲</i>							
阿富汗			..	..	..	13.7	89
孟加拉			..	-8.4	-7.2	-5.7	58
不丹			-4.8	-4.9	-7.7	-8.0	108
中国	1		12.9	4.7	..	..	173
斐济	1		..	..	..	..	300
印度	1		-5.8	-6.0	11.9	..	121
印度尼西亚			4.7	5.2	1.3	..	148
伊朗			5.9	3.0	-4.3	..	541
老挝			100.1	-4.3	34.7	20.0	85
蒙古			..	..	..	-5.9	159
缅甸	1		..	..	..	..	..
尼泊尔		1	27.7	-6.0	29.4	-11.7	151
巴基斯坦			-7.3	42.3	16.5	-17.2	229
巴布亚新几内亚	1		..	..	..	151.4	249
菲律宾			1.4	0.6	-3.5	-3.1	379
所罗门群岛	1		-10.0	-7.1	127.2	-6.6	156
斯里兰卡	1	1	-7.5	16.3	4.4	..	93
泰国			-1.2	1.5	0.8	0.9	295
越南			19.6	27.2	-18.8	-1.8	85
<i>东欧和中亚</i>							
亚美尼亚	1	1	12.1	27.7	14.7	16.0	144
阿塞拜疆		1	-7.7	42.9	24.2	-1.5	121
白俄罗斯	1		14.4	5.1	1.8	-7.6	250
乔治亚			-8.4	-8.5	-9.1	-1.7	21
哈萨克斯坦			-8.0	-4.3	5.3	6.3	165
吉尔吉斯斯坦		1	-5.3	208.5	-19.7	-6.4	20
俄罗斯联邦			25.4	91.8	14.3	10.5	223
塔吉克斯坦			51.6	-11.6	149.1	-6.1	48
乌兹别克斯坦			15.7	11.3	43.1	31.9	..
<i>中东欧</i>							
阿尔巴尼亚	1	1	15.9	11.7	2.2	3.6	329
波斯尼亚和黑塞哥维那 (数据有修订)	1		..	..	..	..	..
保加利亚	1		-0.7	4.6	9.2	6.5	292
克罗地亚			1.0	3.0	12.7	0.1	613

国家/地区	ILO公约批准		实际最低工资增长率 (%)				PPS计算的最低工 (最新年度)
	26号	131号	2006	2007	2008	2009	
捷克共和国	1		8.0	-2.2	-6.0	-1.0	526
爱沙尼亚			6.8	12.6	9.5	0.1	426
匈牙利	1		5.6	-2.9	-0.7	-0.6	498
拉脱维亚		1	5.6	21.1	15.7	8.9	421
立陶宛		1	5.1	10.3	2.8	-4.0	428
马其顿(前南斯拉夫)		1	..	..	..	..	..
摩尔多瓦共和国		1	..	..	..	..	..
波兰			4.8	1.6	15.4	9.5	628
罗马尼亚		1	-0.1	12.7	28.4	5.2	320
塞尔维亚		1	-11.2	54.9	-11.1	26.7	376
斯洛伐克	1		5.6	4.6	-3.8	8.9	485
斯洛文尼亚		1	1.8	-1.6	2.8	3.1	855
土耳其	1		-0.9	1.3	-1.1	2.2	609
乌克兰		1	10.5	1.9	5.0	6.1	311

拉丁美洲和加勒比地区

阿根廷	1		14.5	12.6	16.5	9.3	896
巴哈马	1		-1.8	-2.4	-4.3	-2.0	787
巴巴多斯	1		..	..	..	..	..
伯利兹	1		..	..	-6.0	-2.0	388
玻利维亚	1	1	9.0	-3.4	-3.5	8.3	215
巴西	1	1	12.0	4.8	3.3	6.8	286
智利	1	1	2.4	2.2	1.6	2.1	400
哥伦比亚	1		2.5	0.7	-0.5	3.3	390
哥斯达黎加	1	1	1.1	0.9	2.0	1.2	489
古巴	1	1	..	..	..	..	..
多米尼加共和国	1		-7.0	8.3	-9.6	13.3	221
厄瓜多尔	1	1	3.3	3.9	8.5	3.8	490
萨尔瓦多		1	5.8	0.5	-2.1	7.4	304
关塔那摩	1	1	1.6	-2.5	-5.8	4.2	344
圭亚那	1	1	..	..	..	0.1	145
海地			-12.5	-8.3	-12.6	176.3	209
洪都拉斯			5.1	3.8	-0.4	88.8	432
牙买加	1		7.5	4.6	-5.2	0.4	310
墨西哥	1	1	0.4	-0.1	-1.1	-0.6	170
尼加拉瓜	1	1	7.6	6.2	-4.0	11.4	198
巴拿马	1		5.0	0.5	-3.9	-2.4	451
巴拉圭	1		2.2	1.7	-9.2	2.3	559
秘鲁	1		6.6	4.1	-1.9	-2.9	334
特立尼达和多巴哥			-7.7	-7.3	-10.8	-6.5	285
乌拉圭	1	1	12.8	0.0	18.6	0.0	258
委内瑞拉	1		11.3	1.1	-0.3	-4.7	481

国家/地区	ILO公约批准		实际最低工资增长率 (%)				PPS计算的最低工 (最新年度)
	26号	131号	2006	2007	2008	2009	
中东地区							
伊拉克	1	1	..	..	..	..	..
约旦			9.0	-5.1	-13.0	37.3	261
黎巴嫩	1	1	-5.3	-3.9	50.5	-1.2	..
阿曼			..	..	..	-3.4	441
叙利亚	1	1	67.0	-4.5	-10.1	..	207
也门		1	..	..	..	..	..

.. = 无当年数据.

说明：根据名义工资额和国际货币基金组织公布的CPI计算年度增长率。购买力平均代表某一国家的月最低工资水平在美国以美元可以购买的商品数量。

统计附录表 SA3:收入不平等

表SA3提供了若干指标，被广泛用来衡量在国家水平上的收入不平等现象。这三栏显示了三个时间段1995-2000, 2001-2006和2007-2009年低工资报告所占比率的简单平均数，接下来的栏比较了工资十分位数的高位数、中位数和低位数:D9表示工资最高的10%的劳动者收入高于该数额，D5是中位数（将所有工资劳动者分成相等的两部分），而D1表示工资最低的10%的劳动者收入低于该数额。D9/D1是一个总体衡量高端和底端的工资收入两者之间的不平等，还可以分解为上半部分的不平等比率（D9/D1）和下半部分的不平等比率(D5/D1)。表中也分别给出了这三个时期的低工资群体的比率，即D9/D1和 D5/D1。

数据来源

有关工资不平等的数据来自各国国家统计办公室，国际组织如OECD) 和国际劳工组织委托一些国家进行的研究。拉丁美洲和加勒比地区的不平等数据直接由国际劳工组织信息系统与劳动力分析机构(ILO/SIALC)通过家庭层面的原始数据计算得到。

表SA3收入不平等

国家/地区	低工资比率			十位数比率					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09
<i>部分发达国家</i>									
澳大利亚	13.5	14.5	16.8	3.0	3.1	3.3	1.6	1.7	1.7
奥地利	..	15.4	16.2	..	3.3	3.4	..	1.7	1.8
比利时	12.4	12.1	12.7	2.7	2.8	2.8	1.6	1.6	1.6
加拿大	22.4	22.1	22.0	3.6	3.7	3.8	2.0	2.0	2.0
丹麦	8.5	11.1	12.0	2.5	2.6	2.7	1.5	1.5	1.6
芬兰	5.4	4.6	5.3	2.2	2.3	2.3	1.4	1.4	1.4
法国	..	..	..	3.1	3.0	..	1.6	1.5	..
德国（数据有修订）	16.6	19.2	21.2	3.1	3.2	3.3	17.0	1.9	1.9
爱尔兰	19.1	19.5	21.7	3.6	3.8	3.8	1.8	1.9	1.9
以色列	23.8*	22.6*	22.1*	11.5*	11.4*	11.2*	4.7*	4.6*	4.5*
日本	15.0	15.0	15.3	..	..	..	..	..	..
韩国	23.2	24.5	25.6	3.8	4.3	4.7	1.9	2.0	2.1
卢森堡	14.5	20.1	..	3.0	3.4	..	1.6	1.7	..
荷兰	14.3	..	..	2.8	2.9	..	1.7	1.7	..
新西兰	14.0*	14.8*	14.2*	8.8*	7.9*	7.3*	4.6*	4.1*	3.8*
挪威	..	..	..	2.0	2.1	3.0	1.4	1.5	1.5
葡萄牙	12.4	11.9	12.1	3.9	3.9	3.9	1.6	1.5	1.5
西班牙	..	13.3	14.1	..	4.2	4.1	..	2.0	1.9
瑞典	5.7	6.2	..	2.2	2.3	..	1.4	1.4	..
瑞士	11.7	11.7	11.8	2.6	2.6	2.7	1.5	1.5	1.5
英国	20.5	20.6	20.8	6.8	7.0	7.2	3.3	3.2	3.3

国家/地区	低工资比率			十位分数比率					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09
美国	24.8	23.8	24.5	4.6	4.7	4.9	2.1	2.1	2.1
<i>非洲</i>									
塞内加尔	..	..	..	54.1	..	..	8.3	..	..
南非	33.8	32.6	32.4	..	..	..	..	..	..
<i>亚洲</i>									
中国	..	..	..	..	..	..	..	..	..
中国（城镇本地）	21.6	19.5	21.7	..	..	..	..	..	..
中国（农村）	..	66.5	42.6	..	..	..	..	..	..
印度尼西亚	27.4	27.2	28.9	16.2	12.1	15.5	..	..	..
菲律宾	..	13.9	14.4	9.1*	8.5*	..	3.1*	3.0*	..
<i>东欧和中亚</i>									
亚美尼亚	..	..	28.6*	..	..	5.0*	..	..	2.6*
阿塞拜疆	4.6	24.3	43.3	15.1	8.0	15.4	5.3	3.7	5.5
哈萨克斯坦	..	..	..	9.8*	7.6*	6.7*	..	..	..
<i>中东欧</i>									
阿尔巴尼亚	..	..	..	4.1*	..	..	..	..	..
捷克共和国	14.6	16.3	16.8	2.8	3.0	3.1	1.7	1.7	1.7
爱沙尼亚	..	..	..	..	4.7	4.6	..	2.2	2.2
匈牙利	21.8	22.6	..	4.2	4.4	..	1.9	1.9	..
拉脱维亚	..	..	33.7*	..	..	7.8*	..	..	2.8*
立陶宛	..	21.6	23.8	..	5.1	4.7	..	2.3	2.3
波兰	18.3	22.0	22.7	3.5	4.0	4.1	1.8	2.0	2.0
斯洛文尼亚	..	..	..	..	3.5	3.7	..	1.8	1.9
<i>拉丁美洲和加勒比地区</i>									
阿根廷	25.2	32.3	29.3	8.2	10.6	11.5	3.7	4.7	5.6
巴西	..	22.9	22.1	10.4	9.7	8.5	3.4	3.5	3.3
智利	19.5	17.3	14.7	..	..	..	..	..	..
哥伦比亚	..	31.5	30.8	..	9.5	9.8	..	4.2	4.2
哥斯达黎加	19.4	24.8	24.3	8.1	8.4	7.7	3.5	3.5	3.2
厄瓜多尔	29.8	30.1	27.6	9.3	8.8	7.2	4.0	3.9	3.1
洪都拉斯	28.7	36.2	36.1	8.7	9.5	9.4	3.8	3.9	3.8
墨西哥	24.6	24.5	23.6	6.8	6.0	5.8	2.9	2.8	2.8
巴拿马	24.4	12.7	36.8	8.5	8.8	7.6	3.5	3.7	3.5

国家/地区	低工资比率			十位分数比率					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09
巴拉圭	30.4	31.7	30.7	8.5	8.3	7.5	4.1	4.3	4.1
秘鲁	29.1	26.6	25.5	7.9	7.4	7.6	3.3	3.1	3.2
乌拉圭	31.0	30.8	31.8	8.0	8.8	12.3	4.2	4.9	4.9
委内瑞拉	26.0	26.6	23.2	7.8	6.8	4.6	3.6	3.3	2.7
中东地区	..	..	..	..	..	..	..	..	..

.. = 无该时期数据。 * 根据收入计算。