



国际
劳工
组织

2014/15 全球工资报告

工资和收入不平等



2014/15 全球工资报告

工资和收入不平等

国际劳工组织

国际劳工组织(ILO)成立于1919年,致力于促进社会正义,实现世界永久和平。ILO的责任是制定和监督实施各项国际劳工标准。它是唯一具有三方性质的联合国机构,由政府、雇主和雇员的代表共同制定政策和实施项目,促进所有人实现体面劳动。这一独特的制度安排使得ILO在了解就业和工作方面的“实际”知识时拥有优势。

2014/15 全球工资报告

工资和收入不平等

版权 © 国际劳工组织 [2015]
2015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。

2014/15全球工资报告 —— 工资和收入不平等
日内瓦,国际劳工局,2015

ISBN: 978-92-2-528664-2(印刷版)
978-92-2-528665-9(网络版PDF)

国际劳工局

工资 / 收入分布 / 工资差距 / 工资政策 / 发达国家 / 发展中国家

13.07

同时出版英文、阿拉伯文、法文、葡萄牙文、俄文和西班牙文PDF版:

英文:ISBN 978-92-2-128665-3;阿拉伯文:ISBN 978-92-2-628665-8;法文:ISBN 978-92-2-228665-2;葡萄牙文:ISBN 978-92-2-828665-6;俄文:ISBN 978-92-2-428665-0;西班牙文:ISBN 978-92-2-328665-1

同时出版英文、法文和西班牙文EPUB版:

英文:ISBN 978-92-2-128666-0;法文:ISBN 978-92-2-228666-9;西班牙文:ISBN 978-92-2-328666-8。

同时出版Kindle和iBook阅读器版本。

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访问我们的网站获得:www.ilo.org/publns。

在中国印刷

前言

《2014/15全球工资报告》总结了平均工资的最新发展趋势，分析了工资在收入不平等问题中扮演的角色。报告第一部分显示，近年来全球工资的增长是由新兴和发展中经济体推动的，尽管这些国家2013年的实际工资增幅较2012年有所放缓，但自2007年以来工资持续增长的整体势头始终未变。2012年和2013年发达经济体工资增长总体上保持停滞，一些国家的工资仍旧低于其2007年的水平。这些趋势值得关注。

在劳动者个人和企业层面，工资高低带来的直接影响是显而易见的。从一个国家来看，工资高低对总需求和就业带来的影响要视具体情况而定，如果不考虑工资水平与生产率的关系、该国的开放程度和总需求各组成部分的相对规模，就无法对此做出预测或评估。从国际层面看，如果太多国家同时采取工资节制政策，很可能会带来负面效果。在当前的形势下，全球经济面临着滑入低增长陷阱的风险，对于那些过去工资增长落后于生产率增长的国家来说，提高工资增长更加可取。正如本报告显示，一些国家政策已经开始转向这个方向。

报告的第二部分转而研究工资在收入不平等中扮演的角色。近些年来全世界越来越关注不平等的问题，并且越来越认识到不平等的扩大不仅妨碍了社会公正目标的实现，也已经带来了不良的经济后果。国际劳工组织于2008年通过了《关于争取公平全球化的社会正义宣言》，各成员国借助该宣言再次承诺通过制定工资和收入政策来确保社会全体公正地分享发展成果，并认识到为了社会全体都享受到公平的成果，各国更加有必要加强社会凝聚力、消除贫困和抑制不平等的扩大。

在许多国家，工资和有薪就业的分布是影响近期不平等趋势的一个关键因素，这说明了劳动力市场制度和政策的重要性，包括最低工资和集体谈判，都会对收入分配造成影响。

男性和女性、本地劳动者和外来劳动者之间的工资差距依然显著，工作经验、受教育程度、职业和其他劳动力市场特征只能解释其中一部分成因。实施有效的反歧视政策，并结合其他消除这些工资差距深层次根源的政策，有助于坚定地推进社会公正和减少不平等。

本报告还显示，低收入群体高度依赖于社会转移收入和自雇就业取得的收入。事实上，几乎在所有国家中，最高收入和最低收入家庭的收入来源都比中等收入家庭更加多样化，而中等收入家庭的收入很大程度上依赖于工资。这表明，保证工资政策和社会保障政策之间的一致性，同时创造更多有薪就业岗位，对于缩小收入不平等至关重要。

我希望，除了报告阐述的内容，它采用的调查方法也能够对ILO的合作伙伴们有所帮助，让大家能够根据自身情况来确定工资、就业、企业促进、社会保障和其他政策的最佳组合方式，最大程度地促进经济增长和降低收入不平等。我也希望这本报告能使政策制定者更加坚信，把工资作为国际社会协调宏观经济政策、促进社会公正的努力的一部分是十分重要的。



Guy Ryder

国际劳工组织总干事

目 录

前言	v
致谢	xiii
摘要	xv

第一部分: 工资发展的主要趋势

1 引言	1
2 全球经济中的平均工资增长趋势	3
3 发达经济体	6
3.1 平均工资 :国家之间的一些差异	6
3.2 发达经济体的劳动生产率增长超过工资增长	10
3.3 劳动收入份额	11
4 新兴和发展中经济体的变化趋势	13
4.1 较高的工资增长率	13
4.2 工资增长虽快但劳动份额也有可能下滑	15
5 平均工资向着逐步趋同的方向发展?	18

第二部分: 工资和收入不平等

6 引言: 工资在家庭收入不平等中的作用	19
6.1 背景 :自1980年代以来许多国家的收入不平等长时间扩大	19
6.2 应对收入不平等的各种政策	20
7 近期收入不平等的变动趋势	21
7.1 测量“ 最高 - 最低 ”不平等和“ 中等收入 ”不平等	21
7.2 发达经济体 :收入总体稳定或下降背景下收入不平等呈现多样化 ...	22
7.3 新兴和发展中经济体 :收入普遍增长背景下收入不平等呈现多样化 ..	25
8 收入不平等: 工资和有薪就业的作用	25
8.1 分析工资如何影响收入不平等的变化	28
8.2 劳动力市场效应 :工资效应加上就业效应	28
8.3 发达经济体 :岗位损失和工资削减是收入不平等变化的主要因素 ...	28
8.4 新兴和发展中经济体 :劳动力市场效应发挥主要作用	31

9	把收入不平等与收入来源相联系	35
9.1	发达经济体 : 拆分收入来源	35
9.2	新兴和发展中经济体 : 一幅不同而且还在变化的图像	40
10	工资差距: 哪些劳动者比其他人挣得少, 为什么?	44
10.1	性别工资差距	45
10.2	外来劳动力的工资差距	51
10.3	非正规经济的工资差距	54

第三部分: 解决工资和收入不平等问题的应对政策

11	引言: 政策所面临的挑战	57
12	解决工资和收入不平等问题的劳动力市场政策 (初次分配)	59
12.1	直接影响工资和工资分配的政策所发挥的作用	59
12.2	间接影响工资和工资分配的政策所发挥的作用	62
13	解决工资和收入不平等问题的财政政策 (二次分配)	63
13.1	税收的作用	63
13.2	社会保障发挥的作用及其与劳动力市场政策的关系	64
14	结论: 相结合的政策措施可以解决收入不平等、促进就业、支撑总需求	64

技术附录

技术附录1 : 全球工资趋势 : 方法问题	67
技术附录2 : 定义、概念和数据问题	75
技术附录3 : 家庭收入不平等的变化趋势	89
技术附录4 : 分解工资不平等	91

尾注	93
----------	----

参考书目	101
------------	-----

图

1. 1995至2013年间年均经济增长率(按不变价格计算的GDP)	3
2. 2006至2013年期间全球实际工资年均增长率	4
3. 2006至2013年间G20实际工资年均增长率	4
4. 2006至2013年期间发达经济体实际年平均工资增长率	6
5. 2007至2013年期间G20发达国家成员实际平均工资指数	7
6. 2007至2013年间受经济危机影响最严重的欧洲国家的实际平均工资指数 ..	8
7. 1999至2013年间发达经济体平均工资和劳动生产率的增长趋势(指数) ...	8
8. 1999至2013年间发达经济体的劳动生产率、实际工资与估计的实际雇员 人均薪酬(指数)	9
9. 1999至2013年间最大发达经济体实际雇员人均薪酬和劳动生产率增长估 计值,按照CPI和GDP平减指数进行平减	10
10. 1991至2013年间G20发达国家调整后的劳动份额	12
11. 1991至2013年欧洲受经济危机影响最严重的国家调整后的劳动份额	12
12. 2006至2013年间新兴和发展中经济体按地区划分的实际平均工资增长率 ..	13
13. 2012至2013年间世界最大新兴与发展中经济体的实际工资增长率	14
14. 1999年和2013年雇员占总就业人口的比例	15
15. 1995至2013年间墨西哥和土耳其调整后的劳动份额	15
16. 1992至2011年间中国未经调整的劳动份额	16
17. 1995至2012年间俄罗斯联邦劳动份额	17
18. 1994至2011年间南非劳动生产率和工资水平的演变	17
19. 2000年和2012年全球月平均工资分布(2012年PPP元)	18
20. 不平等的衡量指标	22
21. 2006至2010年经济危机期间发达经济体样本收入不平等	24
22. 过去十年新兴和发展中国家样本收入不平等	26
23. 一些国家近期实际家庭收入水平的演变	27
24. 劳动力市场效应:工资效应和就业效应	29
25. 2006至2010年间发达经济体最高10%和最低10%收入不平等(D9/D1)的 变化趋势	30
26. 2006至2010年间发达经济体中等阶层收入不平等(D7/D3)的变化趋势 ...	32

27. 特定年份一些新兴和发展中经济体最高10%和最低10%收入不平等 (D9/D1) 的变化趋势	33
28. 特定年份一些新兴和发展中经济体中等阶层收入不平等 (D7/D3) 的变化趋势	34
29. 最新年份家庭收入中工资的比例 : 一些发达经济体以及欧洲平均	36
30. 最新年份一些发达国家的家庭收入 : 按组别和收入项目划分	37
31. 2006至2010年间西班牙和罗马尼亚10%最高和10%最低收入家庭实际收入增长 : 按收入项目划分	38
32. 最新年份一些新兴和发展中经济体的家庭收入中工资所占比重	41
33. 最新年份一些新兴和发展中经济体家庭收入情况 : 按组别和收入项目划分 ..	42
34. 2001/02至2010/12年期间一些新兴和发展中经济体10%最高收入和10%最低收入家庭按收入项目划分的实际收入增长	43
35. 最新年份一些新兴和发展中经济体的母亲工资差距	47
36. 最新年份一些国家可解释的和不可解释的性别工资差距	48
37. 消除不可解释的性别工资惩罚 : 一些经济体最新年份调整前后的平均工资差距	49
38. 最新年份俄罗斯和美国工资分布和反事实工资分布	50
39. 最新年份一些国家可解释和不可解释的外来 - 本地劳动力工资差距	51
40. 剔除不可解释的外来劳动力工资惩罚后 : 最新年份一些国家调整前后的平均工资差距	53
41. 最新年份塞浦路斯和西班牙的工资分布和反事实工资分布	53
42. 一些拉美国家最新年份可解释和不可解释的非正规工资差距	55

专栏

1. 什么是工资 ?	5
2. 国际劳工组织全球工资数据库	5
3. 结构效应	7
4. 工资、薪酬、不同平减指数和劳动生产率之间的关系	9
5. 如何理解“中等收入” ?	23
6. 欧盟国家里大衰退时期收入不平等程度下降最大的案例 : 令人困惑的罗马尼亚	39
7. 母亲工资差距	46
8. 阿根廷的非正规程度和劳动力市场分割	55

附录图

A1. 家庭收入的构成项目	75
A2. 家庭收入构成示例	78

附录表

A1. 地区划分	68
A2. 2013年国际劳工组织全球工资数据库的覆盖率(%)	68
A3. 2006年至2013年全球工资数据库的覆盖率(%)	69
A4. 等价规模参数指南	78
A5. 新兴和发展中经济体数据来源	80
A6. 新兴和发展中经济体数据年份	80
A7. 最终样本分国家和分年度的分布	82
A8. 样本的代表性(16岁及以上人口)	83

附录专栏

A1. 概念和定义	76
A2. 人均家庭收入的计量	78

致谢

主要创作人员

本报告是由国际劳工组织包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件司（INWORK）的工作人员以及在日内瓦和其他地区局的国际劳工组织同事们共同完成的，INWORK的司长Philippe Marcadent负责组织领导工作。Patrick Belser是报告的主要撰写人。Rosalía Vazquez-Alvarez主要承担第二部分的分析工作并协调顾问们和技术同行的评议意见。Kristen Sobeck更新了ILO全球工资数据库，生成了第一部分的分析数据并撰写了第一部分报告。Nicolas Maitre协助研究工作。Chris Edgar和Charlotte Beauchamp协调编辑、出版和翻译工作，以及协调本报告的匿名同行评议。Ksenija Radojevic Bovet负责校订。Christian Olsen设计了封面。Inês Gomes设计了一些图表。

ILO负责政策的副总干事Sandra Polaski为本报告的撰写提供了指导和支持，并对报告的政策内容做出了积极贡献。

具体撰稿人

本报告第二部分主要选自Rosalía Vazquez-Alvarez协调开展的一项研究课题。为该课题做数据分析和做出贡献的有Roxana Maurizio（阿根廷Universidad Nacional de General Sarmiento and CONICET），Aico Peter Van Vuuren（阿姆斯特丹大学），Ingrid Woolard（开普敦大学），胡永健（中国天津财经大学），李实和万海远（中国北京师范大学经济与管理学院，国家发展改革委员会社会发展研究所）和Uma Rani（ILO研究部）。Marianne Furrer为Uma Rani有关第二部分的工作提供了研究协助。

第二部分的技术同行评议是在总体报告同行评议之外，交由Miguel Portela（葡萄牙米尼奥大学）和Andrea Regoli及Antonella D'Agostino（同为那不勒斯大学“Parthenope”）完成的。关于中等收入阶层和母亲工资差距的摘要部分分别由Alexandre Dormeier Freire（日内瓦国际和发展研究研究生院）和Damian Grimshaw及Jill Rubery（同为曼彻斯特大学商学院）承担。报告第一部分全球和地区估计，与之前的全球工资报告采用的是同一种方法（详见技术附录一）。这一方法是由Malte Luebker（ILO亚太地区局）和Rafael Díez de Medina及Monica Castillo（同为ILO统计局）根据Farhad Mehran（ILO顾问）的建议形成的。方法部分于2011年经过了Yves Tillé（纳沙泰尔大学统计研究所）、Yujin Jeong（美

国大学，华盛顿特区）、Joseph L. Gastwirth（乔治华盛顿大学，华盛顿特区）和 Joyup Ahn（韩国劳动研究机构）的同行评议。

特别感谢

特别感谢ILO工作条件和平等司司长Manuela Tomei女士的支持和指导，也感谢所有各国统计机构对我们数据收集工作给予的支持。

感谢位于巴拿马的ILO/SIALC（信息系统和劳动力分析）团队，其中特别感谢Bolivar Pino提供拉美和加勒比海地区的工资数据。感谢Malte Luebker（ILO亚太地区局）分享了亚洲地区的工资数据，提供了印度地区实际工资增长的新估计值。也非常感谢Sangheon Lee（ILO，日内瓦）作为前几期全球工资报告撰写团队的成员，为这个新版报告的撰写提供了许多指导。我们也感谢下列人员对报告的宝贵支持：Edgardo Greising、Francisco Guerreiro和Marie-Claire Sodergren（ILO，日内瓦）将本报告使用的数据与ILOSTAT进行了整合。Ekkehard Ernst、Salwa Haidar和Christian Viegelahn提供了来自ILO全球就业趋势的数据。Najati Ghosheh不断指点我们找到最新的学术文献。

我们还要感谢下列人员对报告的贡献和点评：Laura Addati、Azita Berar Awad、Janine Berg、Duncan Campbell、Juan Chacaltana、Harvey Clavien、Rigoberto Garcia、David Glejberman、Susan Hayter、James Howard、Martine Humblet、Iyanatul Islam、Samia Kazi Aoul、Michele Leighton、Nomaan Majid、Andres Marinakis、Adriana Mata-Greenwood、Jesse Mertens、Irmgard Nübler、Martin Oelz、Shauna Olney、Natalia Popova、Stephen Pursey、Wolfgang Scholz、Steven Tobin、Raymond Torres、Daniel Vaughan-Whitehead和四位匿名同行评议者。

数据来源

本报告使用的数据一部分来自欧盟统计局（Eurostat）、欧盟-收入和生活条件统计数据（EU-SILC）从2003年至2010年的数据，还使用了美国收入动态面板研究（PSID）的数据。所有从数据中得出的结论完全是作者的责任。

本报告的中文版由王霞女士翻译和审阅，在此一并致谢。

摘要

第一部分：工资发展的主要趋势

背景

近年来对工资在经济中所扮角色的讨论在不断深入。在企业层面，工资的提高或降低会影响到生产成本，进而影响到利润率、企业的可持续发展和竞争力。而在国家层面，工资提高或降低产生的净效果取决于工资对家庭消费、投资和净出口造成影响的方向和相对程度。在欧元区，出于对家庭消费不足而导致总需求负增长的担忧，所以更加关注工资问题；许多评论家指出，工资的下降或停滞正在加大通缩危机。一些新兴和发展中经济体越来越重视工资问题，并将之作为减少贫困和不平等总体战略中的重要组成部分。

2013年全球工资增长较2012年有所减缓，且尚未回弹到危机前水平

全球实际工资增长在2008年和2009年金融危机期间大幅下滑，在2010年稍有缓解之后又再次减速。全球月实际平均工资增长从2012年的2.2%下降为2013年的2.0%，且至今仍未回升到金融危机前2006年和2007年3.0%左右的水平。

全球工资增长主要由新兴和发展中经济体驱动

近年来，全球工资的增长主要由新兴和发展中经济体带动，自2007年以来，这些经济体实际工资一直处于上涨态势，有时增长很迅猛。但是，工资增长也存在地区性差异。2013年，亚洲实际工资增长达到6%，东欧和中亚地区接近6%，而拉丁美洲和加勒比地区则不到1%（相对于2012年的2.3%有所下降）。初步估算还显示，由于沙特阿拉伯工资增长强劲，中东地区实际工资增长近4%，而非洲却不到1%。G20中的新兴经济体实际工资增长率从2012年的6.7%放缓到2013年的5.9%。

如剔除中国，全球工资增长减半

中国在全球工资增长中占较大比重，主要是由于中国规模庞大和较高的实际工资增长率。如果剔除中国样本，全球实际工资增长几乎减半，2013年从2.0%降到1.1%，2012年从2.2%降到1.3%。

发达经济体工资平稳

整体上发达经济体的实际工资在2012年和2013年保持平稳，分别增长了0.1%和0.2%。一些国家，包括希腊、爱尔兰、意大利、日本，西班牙和英国，2013年实际平均工资低于2007年的水平。结构效应（有薪就业劳动者就业结构的变化对平均工资的影响）在受金融危机影响的国家起了很大的作用。

1999年至2013年期间，发达经济体的劳动生产率增长超过了实际工资增长；而作为反映工资和生产率之间联系的一个指标，国民收入中的劳动份额在最大的发达经济体中出现下降

总体上，1999年至2013年，发达经济体的实际工资增长滞后于劳动生产率的增长。2007年金融危机之前就是如此，在金融危机爆发期间两者差距有过短时间缩减，而自2009年以来劳动生产率增长一直持续超过实际工资增长。

从1999年到2013年，德国、日本和美国的劳动生产率增长一直超过工资的增长。工资与生产率之间这种“脱钩”的关系反映在这些国家的劳动收入份额（劳动报酬占GDP的比重）同期下滑。在其它国家，如法国和英国，劳动收入份额则保持稳定或有所上升。在新兴经济体中，俄罗斯联邦近年来劳动收入份额有所增加，而中国、墨西哥和土耳其呈现下降。但是值得注意的是，新兴与发展中经济体的实际工资在迅速增长，这些国家劳动收入份额不断下降背后的社会福利影响可能与发达经济体中有所不同。

新兴和发展中经济体的平均工资正慢慢向发达经济体平均工资靠拢

同大部分发达经济体相比，新兴和发展中经济体的平均工资仍相对较低。以购买力平价（PPP）衡量，拿美国来说，其月平均工资是中国的3倍多。

由于概念和方法上的不同，精确比较各国的工资水平有一定难度，发达经济体的平均工资约为3000美元（以购买力平价计），而新兴和发展中经济体的平均工资大约1000美元（以购买力平价计）。估算全球月平均工资大约是1600美元（以购买力平价计）。不过，发达经济体与新兴经济体实际工资差距在2000年至2012年间在缩小，因为新兴经济体工资增长强劲，同时许多发达国家工资停滞或下降。

第二部分：工资和收入不平等

家庭收入不平等的复杂趋势

过去几十年间，许多国家不断增长的收入不平等现象得到越来越多的关注，因为过大的收入不平等会对社会福祉和社会凝聚力产生负面影响，同时还会减缓中长期的经济增长。报告表明，近年来家庭总收入不平等，无论在发达经济体还是在新兴和发展中经济体，都出现复杂的发展趋势。后者不平等的水平普遍要高一些；但是，他们当中有些国家在减少收入不平等方面也取得了一定进展，这种进展通常是在收入增加的情况下取得。而发达经济体由于收入增长停滞或下滑，收入不平等日益扩大，那么缩小不平等只能在收入停滞或下降的情况下去努力。

收入不平等始于劳动力市场

在许多国家，收入不平等现象都源于劳动力市场。工资分配和有薪就业的变化是导致近年来不平等发展趋势的关键因素。发达经济体收入不平等增速最快，这往往是由于工资不平等加剧和失业的复合作用。西班牙和美国是10%最高收入家庭和10%最低收入家庭之间收入不平等增长最快的两个国家：在西班牙，因工资分配的变化和失业问题而造成的不平等增幅达到90%，而在美国达到140%。在家庭收入不平等加剧的发达经济体，其它收入项目可以将工资和就业变化造成的收入不平等增幅抵消大约三分之一。

一些新兴和发展中经济体的收入不平等在缩小。在这些国家中，更公平的工资分配和有薪就业是重要的主导因素。阿根廷和巴西是收入不平等现象下降最多的国家，在阿根廷长达十年缩小最高 - 最低不平等的努力中，工资分配变化和有薪就业带来的不平等降幅达到87%，而在巴西是72%。

工资是家庭收入的主要来源

工资在家庭收入不平等中起着至关重要的作用，这是因为，无论是发达经济体还是新兴和发展中经济体，工资都是家庭收入的重要来源。在发达经济体，对至少有一名成员处于工作年龄的家庭来说，工资约占税前和转移支付后家庭收入的70-80%，国家之间会存在明显差异。报告中研究的新兴和发展中经济体中，工资在家庭收入的占比要小一些，从阿根廷和巴西的50-60%，到秘鲁的40%左右，以及越南的30%。和发达经济体相比，家庭收入当中自雇就业收入所占比重相对更高，尤其是低收入群体自雇就业收入占比更高。

在两种类型的经济体中，与家庭收入主要依赖工资的中等收入家庭相比，收入高低两端的家庭收入来源更加多样化。在发达经济体，社会转移支付在扶持低收入家庭方面扮演着重要角色，而在许多新兴和发展中经济体中，低收入家庭主要依赖自雇就业收入。在各国10%最低收入家庭中工资大约占家庭收入的百分比情况为：美国占50%，意大利为30%，法国25%，英国20%，德国10%，罗马尼亚为5%。几乎在所有国家的中等收入和较高收入家庭中，工资在家庭收入中的占比都是最高，在德国、英国和美国该比例甚至达到大约80%或更高。

在新兴和发展中经济体中，在10%最低收入家庭中工资占家庭收入比例大不相同，俄罗斯联邦工资占家庭收入50%，而越南则不到10%。在阿根廷、巴西、中国和俄罗斯联邦，工资占比在中等收入家庭中逐渐上升，而到了高收入人群中工资占比又有所下降。

一些群体受到歧视和工资惩罚

报告表明，几乎研究的所有国家在男性和女性劳动者、本地和外来劳动者之间都存在工资差距，这些差距由国家不同、整体工资分配方案不同等各种多重和复杂的原因导致。这些工资差距可以区分为“可解释”部分（能够用可观察到的人力资本和劳动力市场特征来解释）和“不可解释”部分（包括工资歧视和原则上不应该对工资产生影响的特征，例如养育孩子）。报告表明，如果能消除“不可解释”的工资惩罚，那么巴西、立陶宛、俄罗斯联邦、斯洛文尼亚和瑞典这些国家的弱势群体所具备的劳动力市场特征应该会帮助他们取得更高的工资，而平均性别工资差距实际上就会逆转。这种差距在样本中近半数的发达经济体中也将会消失。

针对本地和外来劳动者进行的类似分析表明，如果消除“不可解释”的工资惩罚，许多国家的平均工资差距都将会逆转。在发达经济体中，这种情况在丹麦、德国、卢森堡、荷兰、挪威、波兰和瑞典都会出现。在智利，外来劳动者的平均收入甚至高于本同行。

报告还发现正规经济和非正规经济中工人的工资存在差距，例如在一些拉丁美洲国家，非正规经济中的劳动者就受到工资差距的影响。如同性别和外来劳动者工资差距一样，非正规经济中的劳动者的工资差距在10%最低收入人群中最小，而随着工资收入增加工资差距也随之扩大。此外在所有国家和整个工资分配的所有组别中，可观察到的非正规工人劳动力市场特征与正规工人都不相同（即，在整个工资分配中存在“可解释”的差距）。然而，与此同时，“不可解释”的工资差距依然明显存在。

第三部分：解决工资和收入不平等问题应对政策

政策方面挑战

不平等可以通过直接或间接影响工资分配的政策，以及通过税收和转移支付实现收入再分配的财政政策来解决。但是，不断增加的劳动力市场不平等给通过税收和转移支付来缩小收入不平等的努力增添了更大负担，使得这些手段并不总是行之有效。这意味着劳动力市场中产生的不平等，应通过直接对工资分配起作用的那些政策来解决。

最低工资和集体谈判

近期研究表明，各国政府以最低工资作为政策工具具有相当大的操作空间。一方面，研究表明在增加最低工资和保持就业水平之间要么不存在利害关系，要么就是提高最低工资对就业的影响相当有限，而这种影响既可能是积极的影响，也可能是消极的影响。另一方面，研究显示最低工资的确能有效地缩小工资不平等。近年来，无论是发达经济体还是新兴和发展中经济体，最低工资政策作为有效的政策工具被越来越多的政府所采用。重要在于，最低工资的设定应在确保劳动者及其家庭的需求与经济发展因素之间达成平衡。

集体谈判是另一种劳动力市场机制，长期以来被认为是一个解决总体上不平等，尤其是工资不平等的重要手段。集体谈判能够缩小总体工资不平等的程度，取决于受集体合同保护的劳动者数量，以及他们在工资分配中所处的位置。

大力创造就业机会

创造就业岗位是每个国家的头等大事，本报告显示，有薪就业岗位的多寡是造成收入不平等的一个关键决定因素。发达经济体中，失业会严重影响低收入劳动者，从而加大不平等。在新兴和发展中经济体，一些国家通过给底层低收入劳动者创造有薪就业岗位来缩小收入不平等。这些事实证明，寻求充分就业政策对缩小收入不平等至关重要。为此，促进企业可持续发展成为关键所在，包括要为企业创造良好的创业和发展环境、鼓励创新并提高生产率。各企业乃至全社会可以公平地分享由此产生的效益。

特别关注弱势劳动者群体

通过累进税收制度以及重在使家庭收入均等化的转移支付手段，财政政策可以在一定程度上弥补劳动力市场不平等的问题。相比新兴和发展中经济体，这种政策更频繁地被发达经济体政府用来实现他们的收入分配目标，尽管最近有所收敛。新

兴和发展中经济体似乎还可通过各种举措增加税收，包括通过将劳动者从非正规向正规经济转移来扩大征税税基，以及改进税收征缴。税收增加反过来有助于完善和提升这些国家不尽完善的社会保障体系。

通过税收和社会保障体系进行财政再分配

通过累进税收制度以及重在使家庭收入均等化的转移支付手段，财政政策可以在一定程度上弥补劳动力市场不平等的问题。相比新兴和发展中经济体，这种政策更频繁地被发达经济体政府用来实现他们的收入分配目标，尽管最近有所收敛。新兴和发展中经济体似乎还可通过各种举措增加税收，包括通过将劳动者从非正规向正规经济转移来扩大征税税基，以及改进税收征缴。税收增加反过来有助于完善和提升这些国家不尽完善的社会保障体系。

需要综合的政策举措

无论是发达经济体还是新兴经济体，工资都是构成家庭收入的一个最大来源，只有个别国家例外。同时，在最低收入家庭，工资对家庭收入的贡献相对较小。在发达经济体，社会转移支付是低收入家庭更重要的收入来源，这就要求一套政策组合来帮助这些家庭成员实现就业，并提高他们的就业质量和劳动报酬。在一些新兴和发展中经济体，提高低收入群体的收入是通过直接就业计划（如在印度和南非），以及现金转移支付（如巴西、墨西哥等国家）来实现的。最后，对于工作适龄人群脱贫的最有效和可持续发展的方式，是为其提供一份生产性的且薪酬合理的工作。所有政策都应着眼于实现该目标。

第一部分

工资发展的主要趋势

1 引言

自上一期国际劳工组织《全球工资报告》（国际劳工组织，2012a）出版以来，围绕工资对全球复苏发挥的经济作用的讨论不断深入。在企业层面上，工资一方面是对劳动者的激励因素，另一方面也是企业的成本。而在国家层面上，各个企业的工资调整措施相叠加就产生了复杂的影响。由于工资是家庭收入的一个重要来源，因此较低的工资往往会降低家庭消费，从而抑制总需求，除非投资额与净出口额的提高幅度足以抵消这一负面影响。因此，工资高低对总需求产生的净影响最终取决于工资对（总需求）各个组成部分，包括家庭消费、投资与净出口，所产生的影响的方向与相对程度¹。

这个宏观经济话题并不是个新鲜事，然而却一度在政策讨论中不见踪影。近些年，由于许多国家在寻求消除进出口之间的不平衡的同时，还希望实现经济正增长、创造就业机会，这个问题又重新被重视起来。工资政策与工资发展趋势在这个过程中起着重要作用。在进口超过出口，经常账户存在较大赤字的国家，工资节制有助于使贸易账户重新获得收支平衡。如果对出口竞争力的刺激较大，能对总需求和就业产生积极的影响。但是，如果因降薪引起的国内消费下降幅度超过出口增长幅度，特别是政府支出也同时削减的话，那么对GDP增长的影响就是负面的。在贸易顺差大的国家，工资快速增长可以促进国内居民消费、脱离对出口的依赖，达到需求的再平衡，但是对总需求的影响程度也仍然取决于不同的需求构成要素的影响力度。

从全球角度看，缺乏合适的政策协调会带来风险。如果有密切经济联系或在同一个较大地理区域（如欧盟）中的多个国家同时追求“工资节制”政策，很可能造成总需求不足，并对其他地区的消费者产生依赖。上期《全球工资报告》（国际劳工组织，2012a）曾指出，在全球经济和金融危机发生的前几年，许多国家的工资增长水平落后于劳动生产率的提高，特别是在（但不仅限于）一些大的发达经济体。在这些国家，工资与生产率之间日益拉大的差距转变成为劳动收入份额的降低（见欧盟委员会，2007；Guerriero，2012；国际劳工组织，2008a；国际货币基金组织，2007；Karabarbounis和Neiman，2014），而且可能在经济危机发生前几年已从结构上导致了总需求的减少（Wolf，2014）。

对此，政策已经开始调整。例如，中国、德国、日本与美国最近都提出了可能推动工资增长的措施。在这些政策调整中，德国是通过了新的最低工资标准，将于2015年开始生效；日本则鼓励企业提高基本工资。这些政策调整都获得了国际货币基金组织建议书的支持²。在中国，政府寻求通过扩大内需来促进经济重新达到平衡。与此同时，美国长期以来靠信贷而不是工资增长来维持消费，目前也在鼓励实际工资增长，来“弥补长达数十年平均工资增长低于生产率增长的问题”（USCEA，2014，第36–37页）³。国际货币基金组织认为美国的“工资处于停滞状态”，呼吁其提高最低工资标准，并配合扩大所得税税收抵免（EITC）范围的政策，这样既可以降低贫困程度，又能为总需求提供一定的支撑（国际货币基金组织，2014a；Bloomberg，2014）。

在其他国家，工资节制（甚至工资削减）政策被作为在经济危机期间为提高竞争力与维持就业水平而采取的一系列必要调整手段的一部分。例如，英格兰银行认为工资节制政策阻止了英国失业率的上升⁴。受主权债务危机影响最厉害的欧洲国家也经历了工资削减。这些工资调整手段，包括财政整顿计划⁵。固然有利于培育对外竞争力，但对总需求所带来的不利影响实际上远远超出了预期。在这些国家进一步减薪的话，可能会适得其反（经合组织，2014b）。

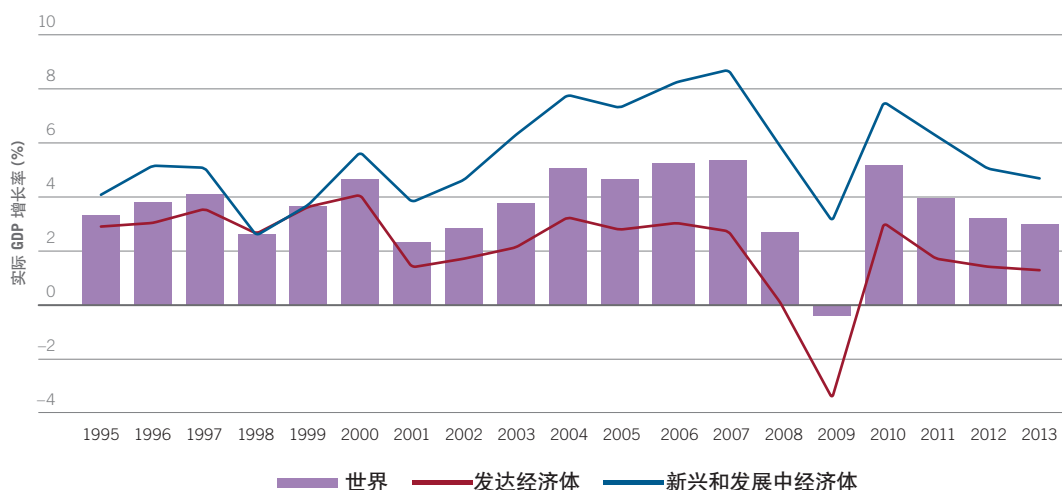
在全球政策层面，G20的财政部长、劳动和就业部长呼吁创造“更好的工作岗位”（G20，2014，第12-17段），并“制定政策加强生产率、工资与就业之间的联系”（G20，2013a，第8.5段）。

正是在这种全球背景下，本报告的第一部分介绍了平均工资的最新发展趋势。

2 全球经济中的平均工资增长趋势

工资的发展趋势受更广泛的宏观经济环境的影响，而且发达经济体、新兴和发展中经济体各有不同的过程。2007年至2009年，全球经济急剧收缩，于2010年迅速恢复，但随后又出现回落（图1）。虽然全球范围内经济增长的速度在2010年后出现下降，但是新兴和发展中经济体的经济增速仍比发达经济体高得多。国际劳工组织的若干报告⁶指出，许多国家的劳动力市场目前仍然处于混乱状态，而当今全球就业岗位不足的情况比2008年全球金融和经济危机开始时更糟糕。在未来十年里，3.957亿新增就业者将涌入劳动力市场，同时将出现1.994亿失业人员，由此带来的就业挑战是非常巨大的。

图1. 1995至2013年间年均经济增长率（按不变价格计算的GDP）



注：国家分组以国际货币基金组织出版的《世界经济展望》（2014年4月）附录中描述的国家分组为准。

资料来源：国际货币基金组织，世界经济展望数据库，2014年4月，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

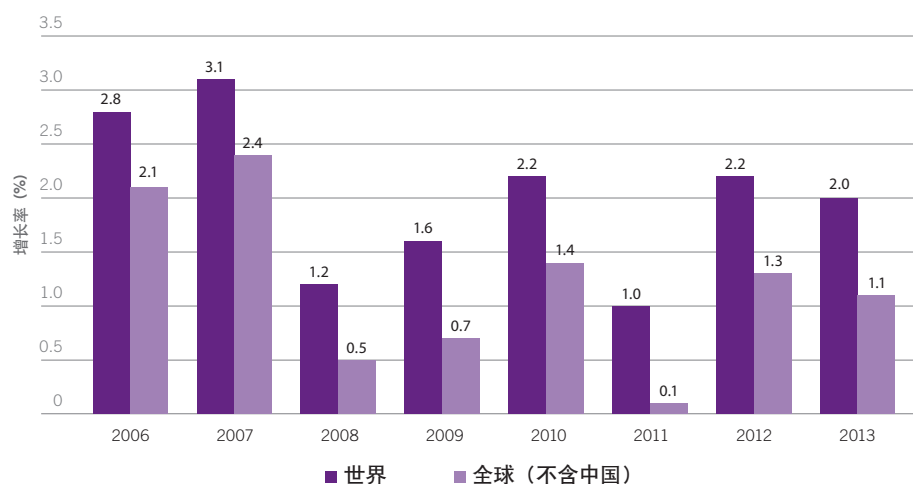
那么，实际平均工资如何反映出最近的经济发展趋势？图2提供了两个估算结果（有关工资的定义见专栏1）。第一个是采用技术附录一和全球工资数据库（见专栏2）中所述方法，以130个经济体的工资数据为基础做出的一个全球性估算。第二个也是一个全球性的估算，但其中略去了中国，这是因为中国工资规模（就工资收入者数量而言）巨大且实际工资增长较快。2000年之后的大多数年份里，中国实际工资增长率保持两位数，对全球工资增长有巨大影响。从图2中可以看出，在2008年至2009年危机期间的，全球实际工资增长明显下降，在2010年有小幅回升但是此后增速再次放缓，至今仍未恢复至危机前的增长幅度。

图3显示了将G20作为一个整体得到的估算结果以及对其发达国家成员、新兴经济体成员分别估算的结果⁷。G20成员国家总共贡献了世界四分之三GDP⁸，且雇佣了超过10亿的领薪雇员，而全球的领薪雇员共15亿人⁹。整个这一时期实际平

均工资的增长主要得益于新兴和发展中经济体；下文图12中展示的相关地区的数字也反映出同样的模式。相比之下，在这个时期，G20中的发达经济体实际平均工资的增长始终较低或是负增长。

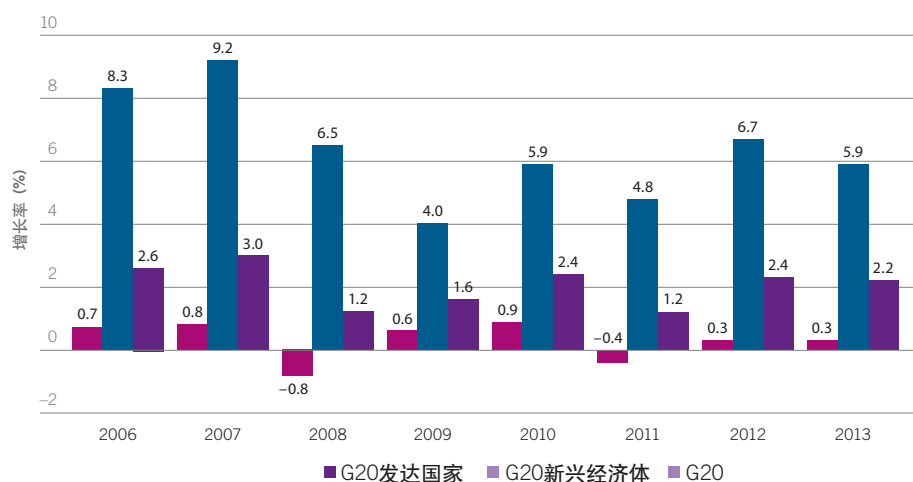
这里，我们用月工资总额（只要有这个数据）而不是较少能够获得的小时工资数据来计算平均工资，因此小时工资和平均工时数的变化都会影响到平均工资的波动；这里的平均工资还是已经剔除了消费物价通胀的净值（即扣除消费价格指数或CPI后的值）¹⁰。

图2. 2006至2013年期间全球实际工资年均增长率



注：全球工资增长率按照130个国家实际月平均工资较上年同期增长率的加权平均值计算，涵盖全球95.8%的雇员（计算方法参见技术附录一）。
资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

图3 2006至2013年间G20实际工资年均增长率



注：采用技术附录一中确定的方法对G20进行估算，但仅限于对已有可用数据的19个国家中的18个国家（阿根廷一些年份的工资情况存在不一致的地方，因此不包括在内）。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

专栏 1：什么是工资？

本报告尽可能参照国际劳工组织第12届国际劳工统计大会（国际劳工组织，1973）通过的ILO关于收入的定义来确定工资的定义。

1. 就已工作时间或已完成工作给予的直接工资和薪金，包括：（1）计时工的计时工资；（2）计时工的奖金；（3）计件工的收入（不含加班费）；（4）加班、倒班、夜班和节日工作酬金；（5）支付给销售人员或其他人员的佣金。还包括：工龄和特殊技术奖金；工作地点补贴；岗位保险；脏、险、苦岗位津贴；按照工资保障制度支付的费用；生活费补贴和其他补贴。
2. 非工作时间报酬，包括雇主在公共节假日、年假和其他带薪非工作时间支付给雇员的直接工资。
3. 奖金和酬金，包括季度奖和年终奖、年假附加工资（对标准工资的补充）和利润分红。

收入包括现金收入与实物支付，但两者之间应当相互区分。

此外，还有一些更为广泛的相关概念。例如，收入只是劳动成本的一个组成元素，成本还包括其他元素，如食品、饮料、燃料及其他实物支付；由雇主支付的劳动者住房费用；由雇主支付的劳动者社会保险支出；职业培训费用；福利服务费用（如餐厅、娱乐设施等）；没有归类的人工成本（如工作服成本）以及与人工成本有关的税收（如雇佣税或工资税）。相关详细说明，见国际劳工组织，1966。

资料来源：国际劳工组织，1973

专栏2：国际劳工组织全球工资数据库

用于撰写《全球工资报告》的相关数据可通过以下网址查阅：www.ilo.org/gwr-figures。

国际劳工组织全球工资数据库涵盖所有国际劳工组织会员国1995年至2013年期间四个指标的数据（如果有的话）：最低工资、名义平均工资、实际平均工资和实际平均工资增长率。在过去几年里，编撰国际劳工组织《全球工资报告》的相关数据里还包括许多其他指标（如低工资、十等分法的工资差异、按性别划分的工资等）。然而，自国际劳工组织《2012/13全球工资报告》出版以来，这些指标的汇编已转入国际劳工组织ILOSTAT的“年度指标”中，详情见网址<http://www.ilo.org/ilostat>。

3 发达经济体

3.1 平均工资：国家之间的一些差异

对于发达经济体（对于本组及其他组别的构成参见技术附录一），从图4可明显看到，实际平均工资增长率自2006年以来一直在小范围内低水平波动。这一特征在2012年与2013年尤为突出，这两年工资几乎没有任何变动，在当前低通胀的环境下，更导致对可能的通胀紧缩风险的担忧。

图5反映的是G20中每个发达经济体成员的情况，也代表了世界上最大的发达经济体的情况。图中可见图4所显示的整体趋势中其实存在着具体差异。法国和美国平均工资的发展趋势与图4中显示的走向一致，即工资增长是相对停滞的状态，只有轻微的波动。而澳大利亚和加拿大的平均工资出现正增长，部分原因可能是这些国家商品市场繁荣的同时伴有自然资源的增长（Downes, Hanslow和Tulip, 2014；加拿大统计局，2014）。相反地，意大利和英国的平均工资出现大幅下降，在这些国家，大萧条时期同时也是前所未有的实际工资下滑期。根据英国低工资委员会的观点，目前是英国自1964年有记录以来工资下降最为急剧的时期（低工资委员会，2014）。

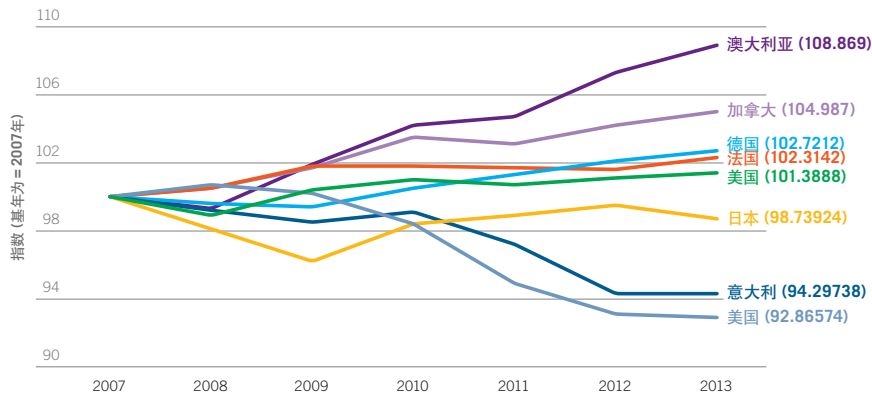
图 4 2006至2013年期间发达经济体实际年平均工资增长率



注：全球工资增长率按照36个国家实际月平均工资较上年增长率的加权平均值计算（计算方法参见技术附录一）。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

图 5 2007至2013年期间G20发达国家成员实际平均工资指数



资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

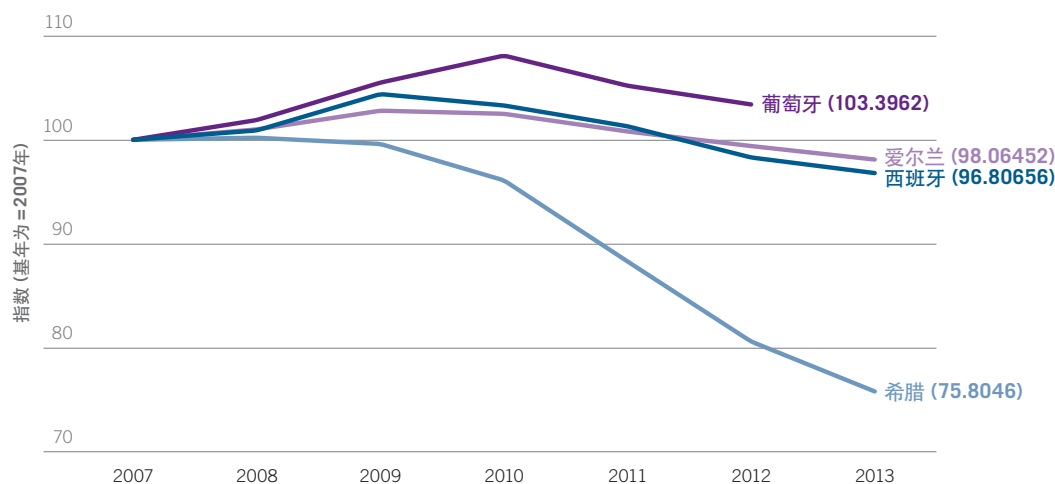
图6显示了受经济危机影响最严重的一些欧洲国家工资的变化幅度。其中最引人注目的是希腊工资的大幅下降，这种下降部分是由于一系列具体政策措施导致的，其中包括2012年希腊将25岁及以上非技术工人的最低工资缩减22%，以及将25岁以下非技术工人的最低工资缩减32%。同时集体谈判也变得分散化，与更高级集体合同发生冲突时会优先考虑企业级别的集体合同，这也导致了工资的向下调整（ILO，2014a）。在经济危机期间，希腊连续几次降低公共部门的工资，导致2008年至2012年间与雇员报酬有关的政府开支下降了23%（国际劳工组织，2014a）。在其他受危机影响的国家中，工资的整体下降虽没有这么剧烈，但只关注平均工资问题往往掩盖了这些国家工资动荡的严重程度。

在西班牙，如果不考虑结构效应（见专栏3），保住工作的工人的平均工资似乎比图6所示的走势下降了两倍多（Banco de España，2014）。在爱尔兰，2009年和2010年有超过50%的工人名义工资下降了（Doris，Sweetman和O'Neill，2013）。在葡萄牙，月薪超过1500欧元的公务员和蓝领工人的工资都被削减了，而40%多的其他工资收入者的工资则被冻结（见国际劳工组织，2013b；Carneiro，Portugal和Varejao，2013）。

专栏3：结构效应

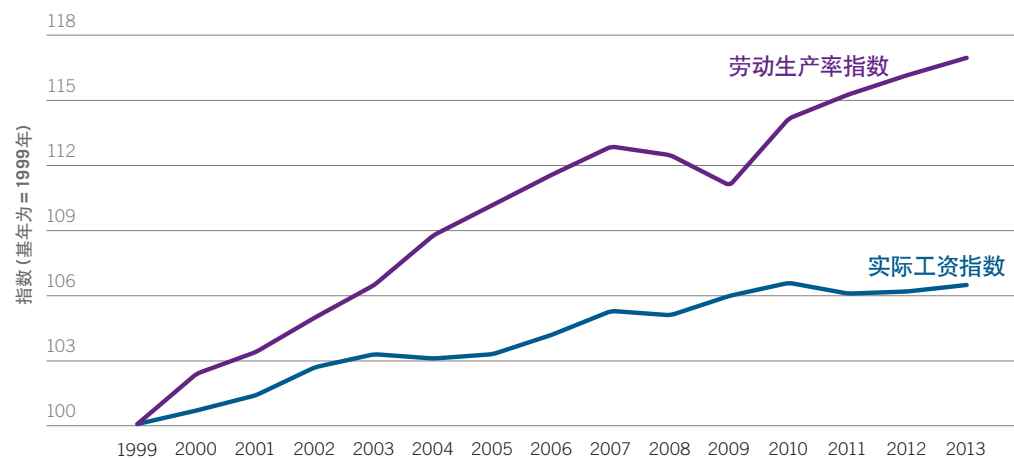
实际平均工资每年都会发生变动，不仅是雇员的工资水平会随时间而增加或减少，而且当劳动力结构发生变化时，平均工资也会随之发生变化。例如，如果在经济衰退时首先解雇低薪雇员，那么其余仍被雇佣雇员的平均工资便会自动增加。相反地，如果支付给新聘用雇员的工资比其他工人低，那么平均工资便会自动减少。这种所谓的“结构效应”使数据产生反周期性的偏差（在经济上升时期会低估工资增幅，而在经济衰退时期会低估工资减幅），从而造成实际工资往往是“不灵活”的看法。然而，使用面板数据（仅跟踪仍被雇佣的雇员的工资情况）的一些研究表明：一般情况下，在经济起落期间，实际工资的调整幅度明显大于预想的幅度（见Martins，Solon和Thomas，2012；Abraham和Haltiwanger，1995；Solon，Barsky和Parker，1994）。

图 6 2007至2013年间受经济危机影响最严重的欧洲国家的实际平均工资指数



资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

图 7 1999至2013年间发达经济体平均工资和劳动生产率的增长趋势（指数）



注：全球工资增长率按照36个国家月实际平均工资较上年同期增长率的加权平均值计算（计算方法参见技术附录一）。基于数据可用性的原因，指数以1999年为准。

数据来源：国际劳工组织全球工资数据库；国际劳工组织趋势计量经济模型，2014年4月。参见：www.ilo.org/gwr-figures。

专栏 4 工资、薪酬、不同平减指数和劳动生产率之间的关系

由于工资仅仅是人工成本的一个组成部分（见专栏1），所以将劳动生产率的提高与雇员人均薪酬的平均增长（而不是工资）进行比较更加适合。雇员薪酬包括现金或实物形式的应付工资和薪金、应由雇主支付的社会保障金（欧盟委员会，国际货币基金组织，经济合作与发展组织，联合国与世界银行，2009第7.42段）*。为了解决这一争论，在图8中将劳动生产率的变化分别与实际平均工资的变化以及实际雇员人均薪酬的变化情况进行了对比。可以看出，差距依然存在。

争论的第二个领域围绕着哪个工具用于平减工资或劳动报酬最合适而展开——是居民消费价格指数（CPI）还是GDP平减指数。GDP平减指数可以反映某一经济体所有商品与服务的价格变动情况。相比之下，CPI只反映影响消费者的价格（即消费者所购买商品和服务的价格）变化情况。因此，GDP平减指数与CPI是有差异的，这是因为消费者购买的产品的整体价格与国内生产的所有商品的整体价格不同。因此，在计算实际工资与/或劳动报酬变化时使用哪个平减指数更合适？这取决于分析的最终用途。当对生活水平进行

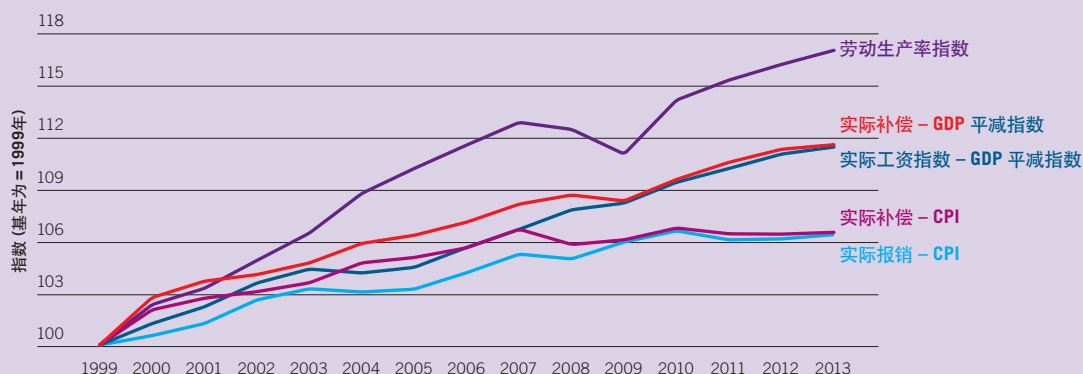
评估时，CPI更加准确地反应了消费者购买力的变化：这就是《全球工资报告》使用CPI计算全球与各地区实际平均工资增长估计值的原因。然而，对于企业来说，需要考量的是劳动生产率与根据产品价格平减后的人工成本。在这种情况下，GDP平减指数可能更合适（Feldstein，2008）。

为了解决上述第二个问题，图8还显示了另外两个计算结果，将劳动生产率增长与经CPI与GDP平减指数分别调整后的实际雇员人均薪酬进行了对比。结果表明正如工资/雇员薪酬的概念一样，无论使用哪一个平减指数，差距依然存在。

美国劳工统计局提供的一份详细的研究证实了在美国有这样的结果。研究表明这些计量方法问题确实会影响到准确估算，但不会影响生产率增速高过工资增速的整体结论（Fleck，Glaser和Sprague，2011）。此外，2014年《总统经济报告》（USCEA，2014）也证实在美国发现有类似的结果。

* 根据定义，雇员薪酬不包括自雇就业取得的收入。可以采用几种方法来调整工资份额，见ILO，2010a，技术附录二。

图 8 1999至2013年间发达经济体的劳动生产率、实际工资与估计的实际雇员人均薪酬（指数）



注：全球工资增长率按照33个国家月实际平均工资较上年同期增长率的加权平均值计算（计算方法参见技术附录一）。因数据可用性的原因，冰岛、以色列与马耳他不包括在此图中。这三个国家的合计雇员人数在发达国家雇员总数中不超过1%。基于数据可用性的原因，指数以1999年为准。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库；国际劳工组织趋势计量经济模型，2014年4月；国际货币基金组织，《世界经济展望》，2014年4月；欧盟委员会AMECO数据库。参见：www.ilo.org/gwr-figures。

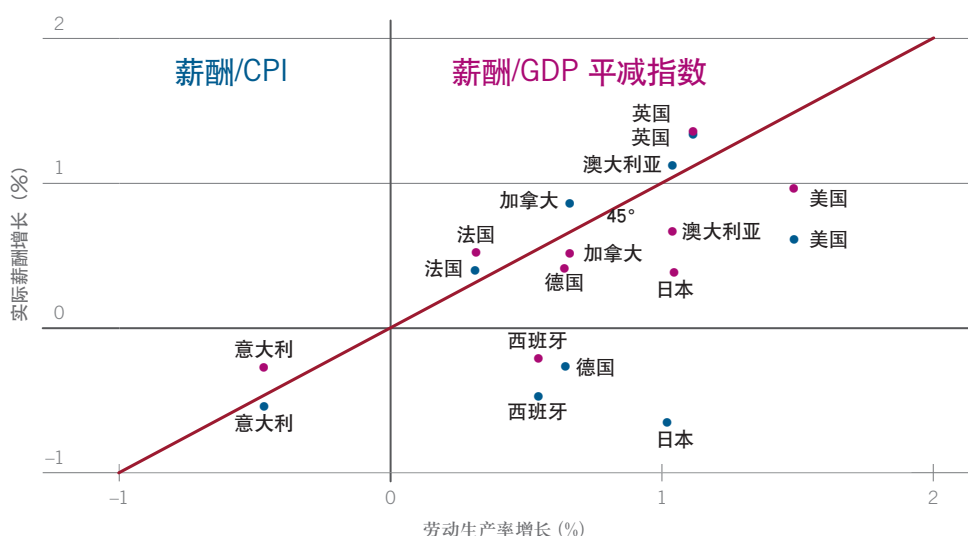
3.2 发达经济体的劳动生产率增长超过工资增长

国与国之间工资走向的差异是源自于劳动生产率的差异吗？图7显示了1999年至2013年发达经济体工资与劳动生产率的关系，其中劳动生产率是以劳动者人均GDP（产出）来定义的。此定义既能够体现利用劳动来创造产出时劳动的利用效率，同时也能够反映其他要素对产出的贡献，比如工时长短、劳动者技能构成的改变以及资本的贡献¹¹。尽管还有其他衡量劳动生产率的指标，这里采用的劳动生产率定义被ILO纳入体面劳动指标体系，同时这也是截至2013年（含）所有国家都能够随时获得的唯一指标¹²。

图7显示在2008年至2009之间，随着危机的深化，工资与劳动生产率的差距缩小，此后，这一组国家的劳动生产率增长仍持续超过实际工资增长。即使不用CPI而改用GDP平减指数计算实际工资发生的变化，图7所示的变动趋势仍然存在（见专栏4）。

发达经济体的总体情况深受该组别中最大经济体的影响，特别是深受德国、日本和美国的影响。图9列出了采用CPI与GDP平减指数计算得出的1999年至2013年期间一些特定国家劳动生产率与实际雇员人均薪酬（而不是实际工资）之间的关系。使用实际雇员人均薪酬代替工资，是因为它与劳动收入份额（见下文第3.3节）的变化趋势联系更紧密。在有一些国家，劳动生产率增长比劳动报酬增长快。然而，在法国与英国，劳动生产率与劳动报酬的增长几乎一致。在澳大利亚、加拿大和意大利，在这个特定时间段内，实际雇员人均薪酬与劳动生产率增长之间的关系取决于使用哪种平减指数¹³。

图9 1999至2013年间最大发达经济体实际雇员人均薪酬和劳动生产率增长估计值，按照CPI和GDP平减指数进行平减



资料来源：欧盟委员会AMECO数据库；国际货币基金组织《世界经济展望》，2014年4月；国际劳工组织趋势计量经济模型，2014年4月。参见：www.ilo.org/gwr-figures。

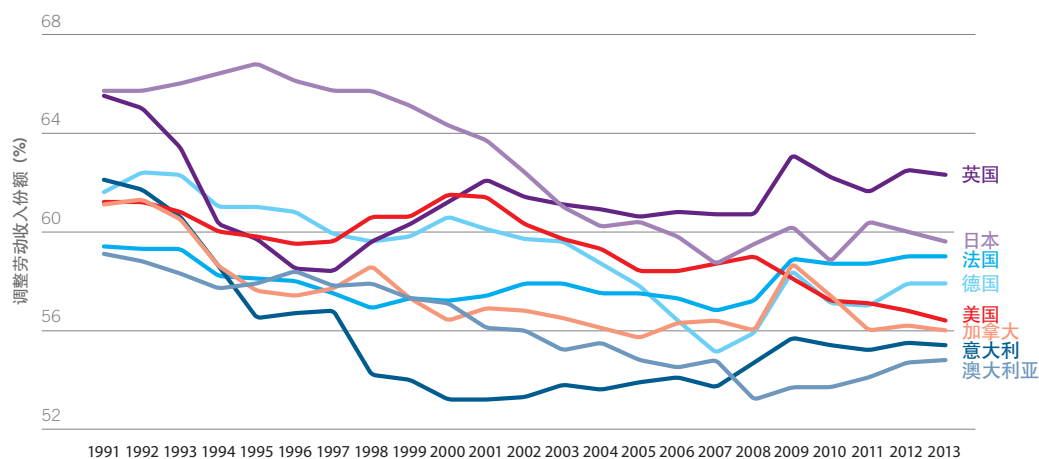
3.3 劳动收入份额

劳动收入份额衡量的是国民收入在劳动与资本之间的分配。劳动收入份额下滑意味着国民收入中归属于劳动者的部分变小。正如引言中指出的，大量研究已经证实自1980年代以来许多发达经济体的劳动份额是下降的。出现下降的部分原因，是就业由劳动密集型行业转向资本密集型行业。而自1990年代以来，更主要的原因是不同行业内的劳动份额均出现下滑现象，特别是在利润猛增的中高端技术制造业和金融服务业¹⁴。现有文献表明这可能是金融市场追求高资本回报率、国际贸易全球化、技术变革以及劳动力市场制度中再分配权力的破坏等共同施压的结果（国际劳工组织，2012a）。在大多数情况下，劳动份额的下降反映了劳动生产率的增长快于平均工资的增长。劳动份额持续下滑可能带来的宏观经济影响也许会非常明显，包括抑制家庭收入和消费，继而使总需求停滞，造成企业因未来需求不确定而减少投资意愿。近期国际劳工组织、经合组织、世界银行合作为G20完成的报告中也强调了这一点（ILO，OECD和世界银行，2014）。

图10显示了自1991年以来G20所有发达国家劳动收入份额的变化情况。未经调整的劳动收入只包括雇员薪酬，而图10中调整后的劳动收入份额还纳入了自雇就业收入¹⁵。在加拿大（及澳大利亚），劳动份额下降与商品价格上涨有部分联系；2000年至2006年，加拿大采矿与油气行业的利润增加了一倍（Sharpe，Arsenault和Harrison，2008；Rao，Sharpe和Smith，2005）。在日本，劳动份额的下滑趋势部分归因于90年代中期劳动力市场的改革，那时允许更多行业雇佣临时工人，而收入往往低于正式工的临时工不断流入市场的结果是造成工资增长长期停滞（Sommer，2009；Agnese和Sala，2011）。在法国，劳动份额保持相对稳定。而英国与意大利的走势不明：1990年代初期劳动份额有所下滑，而自那以后工资与生产率以相同的步调增长。在英国，低工资委员会估计自1964年以来，雇员薪酬与生产率的增长速度差不多（低工资委员会，2014）。在意大利，造成1990年代初期劳动份额下滑的一个因素是一系列改变工资集体谈判体制、限制工资增长的劳动力市场改革（Lucidi和Kleinknecht，2010）。在德国，经过数年工资节制政策后，劳动份额在近年有所恢复。

把重点转向受危机影响最大的欧洲国家，通过图11可以看出，自2009年以来，希腊的劳动份额出现急剧下滑，爱尔兰劳动力市场的工资份额大幅逆转，而西班牙的劳动份额则持续下跌。

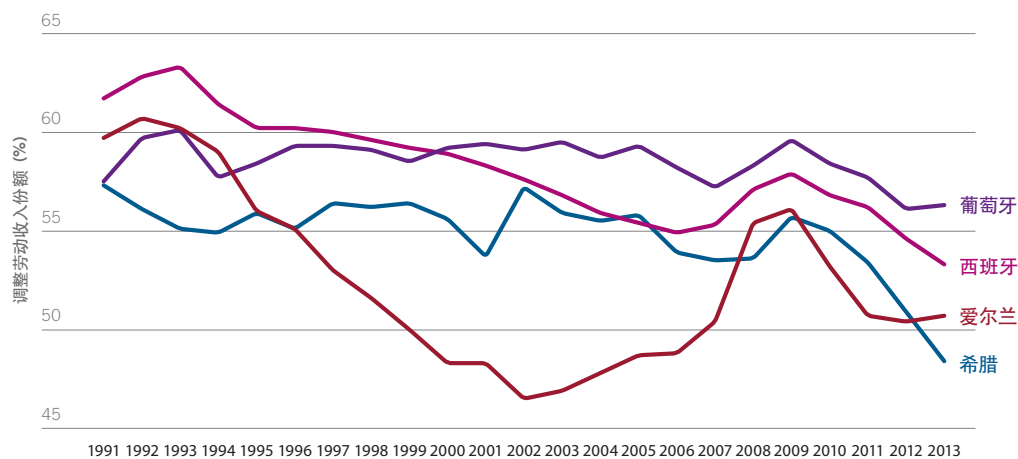
图 10 1991至2013年间G20发达国家调整后的劳动份额



注：调整后的工资份额，经济总量，在当前市场价格下占GDP百分比（雇员人均薪酬占市场价格下就业人员人均GDP百分比）。

资料来源：欧盟委员会AMECO数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

图 11 1991至2013年欧洲受经济危机影响最严重的国家调整后的劳动份额



注：调整后的工资份额、经济总量、在当前市场价格下占GDP的百分比（雇员人均薪酬占市场价格下就业人员人均GDP百分比）

资料来源：欧盟委员会AMECO数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

4 新兴和发展中经济体的变化趋势

4.1 较高的工资增长率

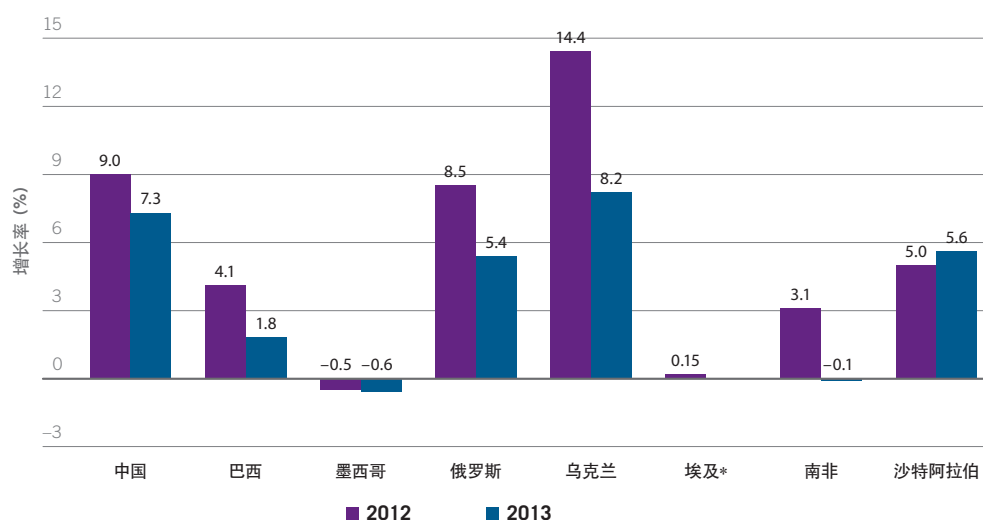
在许多新兴与发展中经济体，实际平均工资的增长速度往往高于发达经济体。图12显示了不同地区实际平均工资的年增长率，可以看出多数年份里新兴与发展中经济体的增速快于发达国家。

图 12 2006至2013年间新兴和发展中经济体按地区划分的实际平均工资增长率



各地区的变化趋势往往受本地区最大经济体的影响。图13显示了2012到2013年间各个地区最大国家的变化情况。亚洲的发展走向很大程度上是中国在推动，2013年实际平均工资增长虽略低于2012年，但增速依然较高。2012年与2013年拉丁美洲和加勒比地区的实际工资增长受巴西和墨西哥的影响最大，增速也开始放缓。2012年与2013年墨西哥的实际工资都下降了，而巴西的实际工资增长在2013年减速。2013年俄罗斯联邦与乌克兰实际工资增长放慢，牵引着东欧和中亚地区的发展趋势。在非洲地区，数据来源有较大的限制（因此，图12中一些年份只能标记为暂时估算值）。尽管存在这些限制，仍可以看出非洲地区2011年实际工资增长率是下降的，2012年形势得到扭转，而2013年再次减缓，这些数据也在很大程度上是受南非实际工资的增长或负增长的影响。同样受数据的限制，目前中东地区近期的发展趋势也只是暂时估算的数据，其变动趋势主要受沙特阿拉伯的影响。正如专栏2指出的，具体国家的实际工资增长率可以在国际劳工组织的全球工资数据库中查阅。

图 13 2012至2013年间世界最大新兴与发展中经济体的实际工资增长率

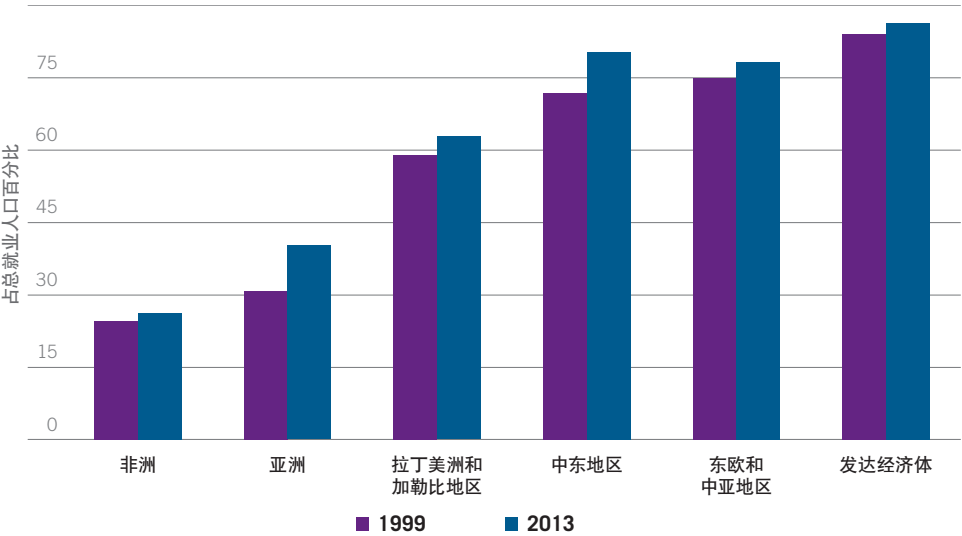


* 未获得埃及2013年的数据。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

由于新兴和发展中经济体工资数据有限，难于对这些国家的工资与劳动生产率趋势进行比较分析¹⁶。另外，劳动生产率是指劳动者的单位产出，而工资仅涉及就业人口中的一个子类别，即雇员。在发达国家，雇员约占就业人口的85%，但在新兴与发展中经济体，这个比例往往要低得多、变化也快得多（如图14所示）。出于这个原因，对新兴和发展中经济体更适合于只比较雇员的工资与雇员的劳动生产率二者的关系。然而不幸的是，一般得不到这些数据。所有这些问题给研究新兴和发展中经济体工资和生产率的关系带来了不确定性。因此，以下对该组别国家的分析将仅关注劳动份额的水平和变化趋势，因为可获得更多这方面的数据。

图 14 1999年和2013年雇员占总就业人口的比例

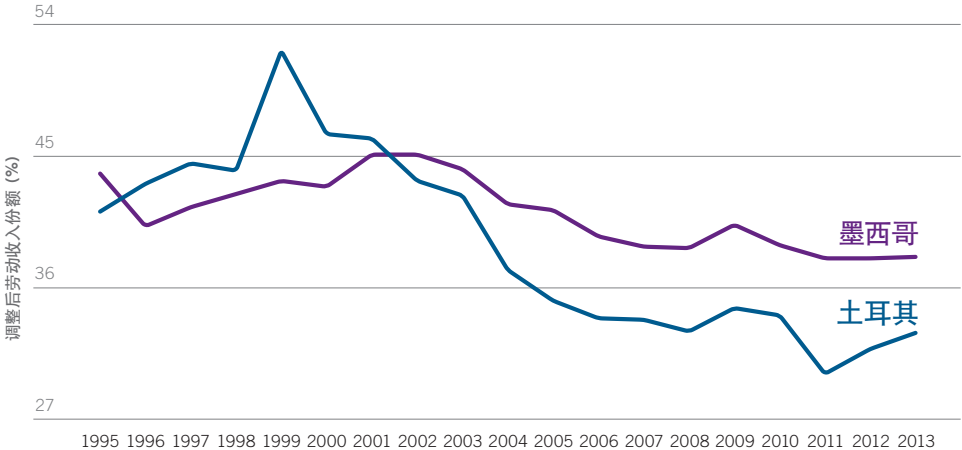


资料来源：国际劳工组织趋势计量经济模型，2014年4月，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

4.2 工资增长虽快但劳动份额也有可能下滑

本节重点分析特定新兴和发展中经济体劳动份额的水平与变化趋势。正如上一节指出的一样，新兴和发展中经济体的实际工资增长总体上比发达经济体高。然而，重要的是不可以将实际工资的高增长率与劳动份额上升混为一谈；如果实际工资上升快而劳动生产率增长更快，则劳动份额仍然可能下滑。在新兴和发展中经济体中，劳动份额的变化往往发生在结构性调整加快和行业就业格局变化的背景下。这样，在解释劳动份额的变化时，结构效应就是重要的因素。

图 15 1995至2013年间墨西哥和土耳其调整后的劳动份额

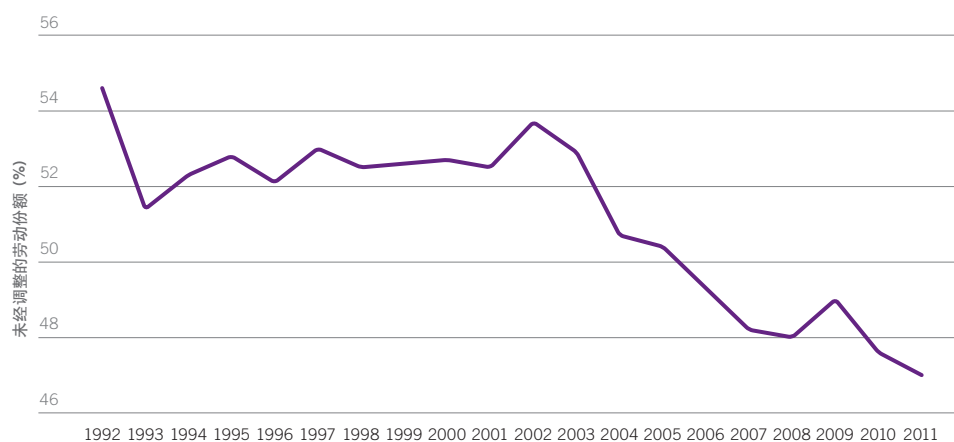


注：调整后的工资份额、经济总量、在当前市场价格下占GDP的百分比（雇员人均薪酬占市场价格下就业人员人均GDP百分比）
资料来源：欧盟委员会AMECO数据库，参见：www.ilo.org/gwr-figures。

图15显示了墨西哥与土耳其（新兴和发展中经济体组别中的两个较大国家，AMECO有可用数据）调整后的劳动份额。自1999年以来，土耳其的劳动份额出现下滑，这是较高的资本流入、金融自由化、与贸易自由化伴生的制造业劳动份额下降、来自低工资经济体竞争加剧等因素综合作用的结果（Oyvat，2011）。在墨西哥，生产率增长快于工资增长，这一点表现为自本世纪早期以来劳动份额的下降。

在中国，无法获得调整后的劳动份额数据，因此我们分析的是未调整的劳动份额情况，可以看到中国的劳动份额自2000年代早期开始起有所下滑（图16）。对于实际工资快速上涨的同时劳动份额出现下滑有许多解释：如从农业部门向非农业部门的结构性转移，而非农业部门的资本明显要更高；再如，工业部门劳动份额的下滑现象在一定程度上归因于国有企业的重组与垄断力量的扩大（Bai和Qian，2010）。其他解释还包括认为劳动份额的下降与劳动力富余的状况是相一致的。生产率增长带来的是更高的企业利润与更多的投资，而充裕的农村劳动力供给限制了这些工业部门的工资增长（Das和N'Diaye，2013）。

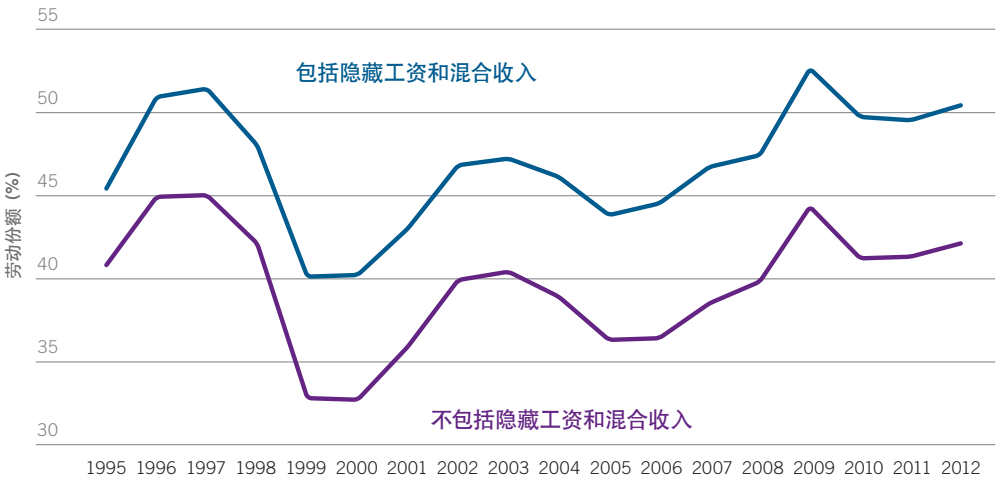
图 16 1992至2011年间中国未经调整的劳动份额



资料来源：国际劳工组织根据《中国统计年鉴》的数据计算的结果。参见：www.ilo.org/gwr-figures。

相比之下，俄罗斯联邦的劳动份额有所提高。现有数据提供了若干个劳动份额衡量指标；图17显示出从官方渠道得到的两个指标。第一项指标（“不包含隐形薪酬”）是以观察到的工资为准，第二项指标是用“隐形工资”的估计值和混合收入调整后的指标。混合收入指的是家庭式非法人企业所有人所得收入，无论是否雇佣有薪雇员（CEC，国际货币基金组织，经济合作与发展组织，联合国与世界银行，2009，第4.160段）。总的劳动份额的官方估值主要用的是第二项指标。尽管这两个指标在水平上存在差异，但在发展轨迹上则彼此紧密相随。对1995年至2002年劳动份额变化趋势的一个解释是，俄罗斯的经济经历从传统行业（农业、运输业与制造业）向服务业转型，但同时也发现，行业内部劳动份额的增长是总的劳动份额提高的主要来源（Lukyanova，即将出版）。

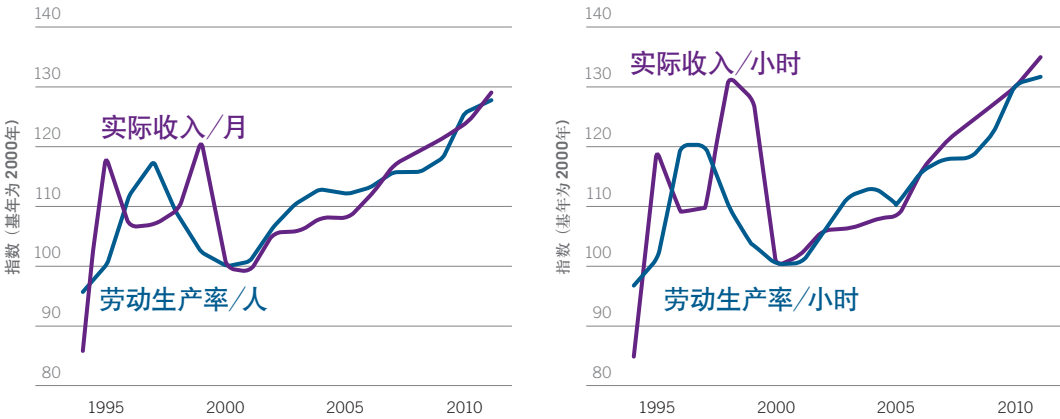
图 17 1995至2012年间俄罗斯联邦劳动份额



资料来源 :Lukyanova ,即将出版。参见 :www.ilo.org/gwr-figures。

在南非，生产率增长的分布是一个颇具争议的问题。使用后种族隔离劳动力市场指数（PALMS）¹⁷计算得出的工资与劳动生产率的发展趋势表明，至少自2000年以来，二者基本上是协同变化的（图18）（Wittenberg，2014）¹⁸。然而，国民账户体系的数据显示同期未经调整的劳动份额是下降的（UNdata，2014）。

图 18 1994至2011年间南非劳动生产率和工资水平的演变



资料来源 :Wittenberg ,2014。参见 :www.ilo.org/gwr-figures。

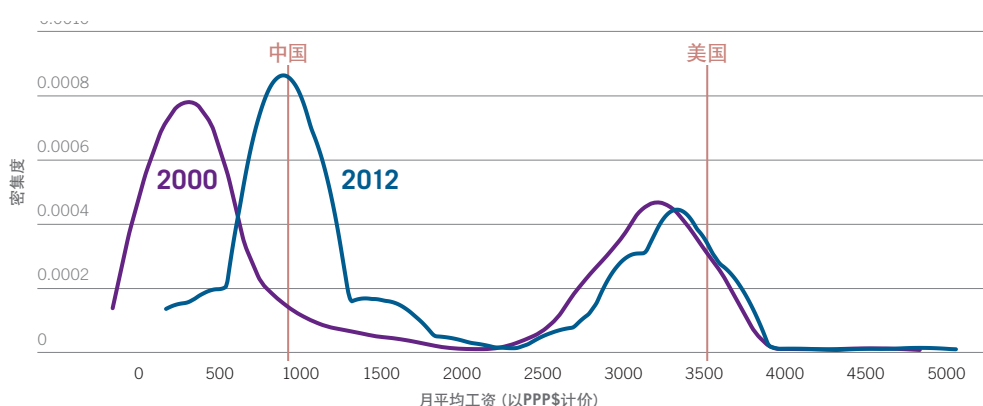
5 平均工资向着逐步趋同的方向发展？

是否有证据表明在全球范围内发达经济体与新兴和发展中经济体的平均工资正逐步趋同？如前文所述，由于各国的定义、调查范围与方法各不相同，因此要比较国家之间的工资水平是一件特别困难的事情。

美国劳工统计局对一些国家制造业的工资进行比较后发现，新兴和发展中经济体的平均工资仍然要比发达经济体低很多，但这种差距正在慢慢缩小（美国劳工统计局，2012）。

图19可以看出发达经济体与新兴和发展中经济体之间工资水平一直存在差距，该图显示了不考虑前述各国工资数据上的差异，并且将本国货币支付的工资转制为购买力平价货币单位（PPP元）来表达国与国之间生活成本差异的情况下，全球平均工资的分布情况¹⁹。新兴和发展中经济体（分布图的左边）与发达经济体（分布图的右边）之间的工资水平存在非常大的差距。例如，以PPP元为计量单位，美国的平均工资是中国的三倍多。这张图也显示出工资水平的差距随着时间的推移而缩小。2000年（红线）与2012年（蓝线）之间，工资分布向右侧移动，变得更加扁平。这反映了全球性实际平均工资增长，但在新兴和发展中经济体中增长得更多。这一点正好与本报告第三节中所述实际平均工资增长走势是一致的。发达经济体2013年平均工资约为3000美元（PPP元），新兴和发展中经济体的平均工资为1000美元（PPP元）。全球平均月工资估计为1600美元（PPP元）。

图 19 2000年和2012年全球月平均工资分布（2012年PPP元）



注：包括2010年和2012年工资水平数据可用的国家，涵盖了83个国家，代表全球雇员总数的73%。工资水平已经转换为2012年PPP元。—PPP元相当于一美元在美国的购买力。

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库。参见：www.ilo.org/gwr-figures。

第二部分

工资和收入不平等

6 引言：工资在家庭收入不平等中的作用

6.1 背景：自1980年代以来许多国家的收入不平等长时间扩大

本报告第一部分研究了分配的一个维度；劳动和资本在国民收入中的分配。第二部分将探讨各国的工资分配如何影响家庭收入不平等。

近年来收入不平等扩大已成为日渐引人关注的一个问题²⁰。大量不断丰富的文献表明，运用多种方法衡量，近几十年来大多数发达经济体的收入不平等一直都在扩大。例如，经合组织（OECD）的研究详细论述了从上世纪八十年代早期至2008 - 09年金融危机发生期间，约三分之二的发达经济体出现收入不平等程度加剧（见OECD，2008；OECD，2011）。尽管其他国家的最高收入组收入份额也有所增加（Piketty，2013），但在一些国家，包括美国、英国，收入差距的扩大格外突出（Salverda，Nolan和Smeeding，2009b，第5页）。

新兴和发展中经济体也没有摆脱这种趋势，这些经济体的家庭收入不平等通常还要大于发达经济体：在能够取得家庭调查数据的国家中，大多数在上世纪九十年代和本世纪第一个十年里收入差距都是扩大的（见Ferreira和Ravallion，2009；亦见Goldberg和Pavcnik，2007）。当然这种趋势并不是普遍的。自上世纪九十年代中期到危机开始之前，有几个拉丁美洲国家的工资和家庭收入分布从较大的差距变得更小（Gasparini，Cruces和Tornarolli，2009）。

目前各方逐步共同认识到，收入不平等扩大会带来重重问题。一定程度的不平等是个性差异的自然表现，也能够鼓励人们提高教育水平和努力工作，但是收入不平等不断拉大就会成为“机会平等”的障碍，导致社会流动减少。在不平等过大的情况下，经济优势更有可能是继承的而不是劳动争取的（Corak，2013）²¹。这既不能鼓励个人的努力精神，又会破坏整个社会的公平理念，还对社会产出和社会凝聚力造成不利影响（D'Hombres，Weber和Leandro，2012）。

收入不平等对经济增长也有破坏作用。近期国际货币基金组织的研究发现，不平等程度加剧降低了“增长的步幅和持久性”（Ostry，Berg和Tsangarides，2014），同时经合组织的研究也表明，经济长期强劲持续增长的时期往往具有更强的社会和经济包容性（OECD，2014a）。收入不平等与经济增长之间的关系是复杂的²²，但收入不平等对健康和教育、对政治和经济稳定、对良性运行的社会所需要的社

会共识等方面带来的不利影响得到了越来越多的关注。收入不平等还被认为是加大危机风险的一个因素，极有可能是2008年美国金融危机产生的一个原因（例如，见Rajan，2010；Palley和Horn，2013；Sturm和Van Treeck，2013；Kumhof和Rancière，2010；Krueger，2012）。收入再分配从贫困家庭向富裕家庭转移，对总需求产生了向下的压力（因为富裕家庭消费其收入的倾向低于贫困家庭），驱使许多家庭通过透支财富的方式来维持消费水平。

6.2 应对收入不平等的各种政策

针对收入不平等扩大的问题，有关潜在对策的讨论中很多都强调的是通过财政政策进行再分配（OECD，2014a；IMF，2014b）。国际货币基金组织认为财政政策（包括税收和转移支付）是“政府影响收入分配的首要政策工具”，建议“需要认真设计税收和财政支出政策来平衡分配和效率目标”（IMF，2014b，第1页）。据估计，在发达经济体，财政政策使收入不平等平均下降了约四分之一（OECD，2011）到三分之一（IMF，2014b）。国际劳工组织特别强调了社会保障体系在削减不平等和实现更包容的增长方面的作用（ILO，2014f）²³。递进的个人所得税和在职福利（如对低收入劳动者的税收减免）可以发挥重要作用，但是实际上不平等程度的缩小多数是通过转移支付在支出方面实现的。在新兴和发展中经济体，税收和社会转移支付水平较低，而间接税占主要地位，那么财政政策在再分配方面的效果就弱一些（IMF，2014b）。无论在何种情形下，无疑都有深化改革的空间，实现更完善的再分配²⁴。

然而，我们也需要关注劳动力市场在其中起到的作用。经合组织在2011年就发现在发达经济体，在危机发生前的几十年里，工资不平等的扩大是收入不平等扩大的唯一最重要来源。

报告第二部分扩展了现有关于工资分布和家庭收入分布关系的研究。第7节展示了发达经济体在危机时期家庭收入不平等的变化趋势，以及新兴和发展中经济体在过去约十年中的变化趋势。第8节分析了工资在这些近期变化趋势中起到的作用。特别是，本报告对近期收入不平等的变化进行了分解，这样能更好地理解工资、就业和其他因素如何对这些变化产生影响。第9节将对不同国家、位于收入分布不同组别的家庭按收入项目进行了分拆，以试图更好地理解工资是如何影响家庭收入不平等的。不同家庭收入组别各项收入项目的信息能够说明现有各种政策手段怎样用于缩小收入差距。最后，在第10节，报告将女性、外来劳动力和非正规就业劳动者的工资差距分解为“可以解释”的部分和“不可解释”的惩罚部分（指的是那些无法用可观察到的人力资本和劳动力市场特征解释的部分，而这些劳动力市场特征理论上应该是可以解释工资差距的）。

从最广泛的层面看，劳动力市场不平等变大，对通过二次再分配机制（税收和

转移支付)缓解收入不平等带来了更沉重的压力。随着不平等的加剧,再分配机制的作用逐步降低,进一步的再分配则会面临政治或其他方面的制约,特别是当这些政策是直接针对劳动年龄人口的时候就更明显。因此,许多政府希望能够有直接干预劳动力市场分配的政策手段,来解决不断扩大的收入不平等问题。本报告的第三部分就转向政策应对措施,分析可供选择的各种政策。

7 近期收入不平等的变动趋势

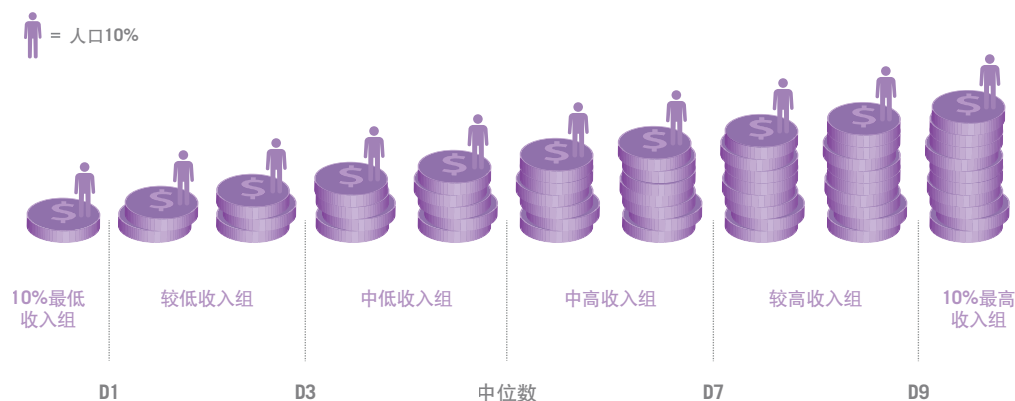
7.1 测量“最高—最低”不平等和“中等收入”不平等

本节反映了近期人均家庭总收入不平等(以下称收入不平等或更简化为不平等)的变化趋势,其中,家庭总收入的概念采取堪培拉小组(Canberra Group)的定义,包括在支付税收和其他应付转移(其概念见技术附录二)²⁵之前的就业收入、财产收入和转移收入。样本覆盖发达经济体、新兴和发展中经济体。没有哪一个单独的指标可以完美地反映收入不平等,因而这里使用了两个衡量不平等的指标:(1)一个国家内10%最高收入和10%最低收入家庭之间的收入差距(也称为十分位法);(2)一个国家内中等收入家庭的不平等变化程度²⁶。分析对象只包括家庭成员中至少有一人处于劳动年龄的家庭,收入水平都已按照家庭规模进行了调整(见技术附录二)。

这里使用的“中等收入”是一个纯统计学概念,用来界定统计意义上位于收入分布中间位置的群体是变得更“扩张”了和更不同了,或者是相反变得更“收缩”和更近似了(对于中等收入阶层的社会学讨论,见专栏5)。由于长期的趋势在危机开始之前已经可见端倪²⁷,所以本报告研究的时期跨越了危机前后,起始数据为危机之前,期末是能够得到的最新数据。多数发达经济体的分析覆盖范围自2006年至2010年,新兴和发展中国家的分析覆盖时期略长一些。我们的估算不仅反映了经济危机之前的变化趋势在危机期间持续的程度,还为分析经济危机的成本如何由不同社会群体分担提供了一些线索。

“最高—最低”不平等是将收入分配中最顶层和最底层的收入进行对比:见图20,其中,每个小人代表了总人口的10%。“最高—最低不平等”(也称为D9/D1比率)是两个分界点的比率:10%最高个人收入的分界点和10%最低个人收入的分界点。图20也划定了本报告定义的“较低”、“中等”和“较高”收入组别的范围。中等收入家庭的收入不平等(D7/D3)是去掉收入分布中最高和最低的各30%后,对比统计意义上居中的人群的“进入门槛”和“退出门槛”,代表围绕在家庭收入中位数附近的40%的那些家庭(如图20所示)。

图 20 不平等的衡量指标



7.2 发达经济体：收入总体稳定或下降背景下收入不平等呈现多样化

在我们研究的发达经济体样本中，2006年至2010年间约一半国家的“最高 - 最低不平等”扩大了，其他国家则缩小或保持不变。图21(a)从左到右、从缩小最多到扩大最多，显示了这些国家收入不平等的变化趋势。运用技术附录二介绍的方法和数据，不平等程度扩大最多的是西班牙和美国（D9/D1比最高），罗马尼亚和保加利亚缩小的幅度最大。

同一时期，发达经济体中等收入阶层不平等程度的变化趋势也是复杂多样的，约一半的国家不平等程度扩大，并且这种扩大可以被观察到，另一半国家不平等程度缩小（图21(b)）。仍旧按从左到右、从缩小最多到扩大最多的顺序将国家排列。根据我们的方法可以看出，中等收入阶层收入不平等扩大最多的国家是爱尔兰，其次是西班牙。另一方面，罗马尼亚和荷兰是样本中中等收入阶层不平等程度下降最多的国家。英国的中等收入阶层不平等程度扩大而最高 - 最低收入不平等接近稳定甚至小幅下降。

危机对收入的“扁平化效应”

发达经济体复杂的变化趋势主要发生在2007年到2009/2010年间家庭收入增长停滞或下降的时期（见图23）。除了西班牙的收入不平等扩大之外，一些受危机冲击最大的国家由于危机带来总体向下的“扁平化效应”，也就是高收入家庭的收入比低收入家庭下降得更多，收入不平等反而是缩小的。因此，罗马尼亚和葡萄牙的收入不平等下降了，而希腊几乎没有变化，而这三个国家都受到危机的严重影响²⁸。只有几个国家，如丹麦、荷兰和挪威等，这一时期同时实现了家庭收入增长和收入不平等缩小。

专栏5：如何理解“中等收入”？

在许多发达经济体，许多人自认为属于中等收入阶层，因此，这种观念代表了在一个社会中大多数人认为他们是如何生活的。而在新兴和发展中经济体，成为中等收入阶层更象是一个强烈的愿望，反映了大多数人希望过什么样的生活。

经济学家有时将中等收入阶层定义为收入在收入中位数的75% - 125%这一区间的平均收入阶层（Thurow，1987，由Ravallion，2010引用）。但有更多的研究者认为中等收入阶层还有许多不同特征。因此，出现了诸如中低收入阶层、中高收入阶层甚至是新、老中等收入阶层等概念（Chauvel，2006），给精准定义中等收入阶层带来了一定的难度。在面对新兴和发展中国家时，研究者们还面临如何将一个与西方背景相联系的概念运用到新兴和发展中经济体的困难。Ravallion试图简化为“如果一个人在任一发展中国家都不被认定是贫困阶层的话，那他就是中等收入阶层，其下限是每天9美元”（Ravallion，2010，452页）。

从经济学角度而言，中等收入阶层是现代消费型社会的推动力（Kharas，2010）。从社会学角度而言，社会阶层的形成还包括其他要素：一个明确的经济地位（可能会与其他社会阶层的利益形成冲突）和共同认可的相似条件（Chauvel，2006，第31页）。目前在西方社会，对商品和服务的消费水平较高是中等收入阶层的界定，或者说是中等收入阶层的主要特征。有学者将消费持续增长定义为消费主义，并认为这深刻改变了中等收入阶层的传统社会关系，因为人们更加个人化，而不是阶层化（Trentmann，2004），社会关系受享乐主义和个人至上影响更深（Migone，2007）。由此看来，这些因素对于所有社会的阶层特征都产生了侵蚀。

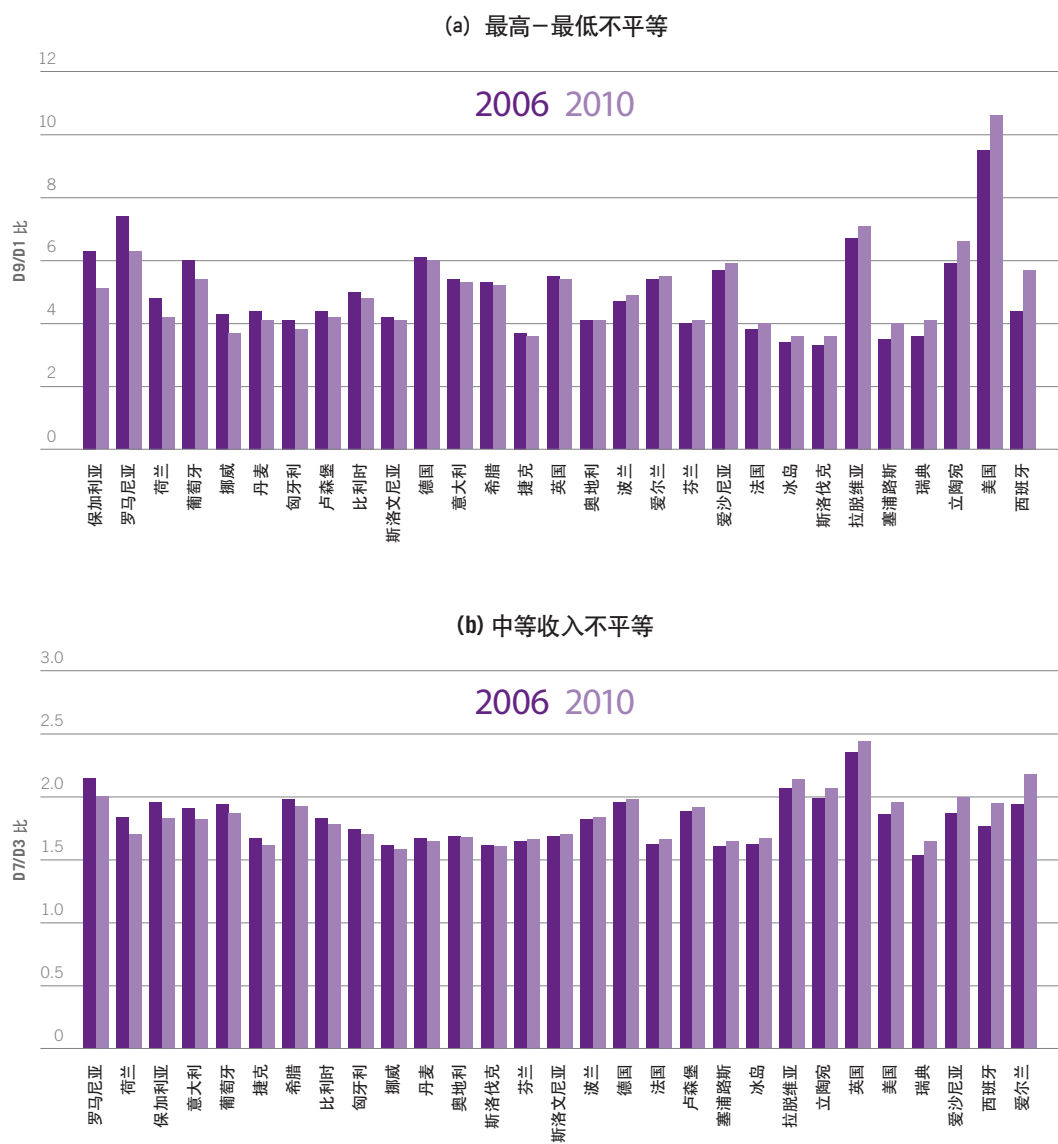
在新兴和发展中国家，消费依然被认为是中高收入阶层的特权，而不是像西方社会那样的一种统一的社会力量*。

* 越南的例子相当有趣：参见Dormeier Freire，2009。

资料来源：Alexandre Dormeier Freire，国际发展研究院，日内瓦（2014）

图21. 2006至2010年经济危机期间发达经济体样本收入不平等:

(a) 最高-最低不平等 (D9/D1) ; (b) 中等收入不平等 (D7/D3)



注: 有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二。

资料来源: 国际劳工组织估算。参见: www.ilo.org/gwr-figures。

7.3 新兴和发展中经济体：收入普遍增长背景下收入不平等呈现多样化

在我们研究的新兴和发展中经济体样本中，约有一半国家的“最高 - 最低不平等”在过去十年中是缩小的，另一半是稳定或扩大的（图22(a)）。由于数据获得的问题，衡量新兴和发展中国家的收入不平等比较困难，各国收入不平等的程度严格来说并不可比（对数据的更多讨论见技术附录二）。由于这组国家中的大多数国家受危机冲击的程度不及发达经济体，所以我们考虑进行一个更长时间段的研究。使用较长时间段的研究框架还能够捕捉到这一时期各国的结构性变化。我们的估算表明，巴西和阿根廷的最高 - 最低不平等下降最多，中国²⁹、秘鲁、俄罗斯和乌拉圭也是下降的³⁰。在样本国家中，印度尼西亚和印度的收入不平等扩大最快。越南的收入不平等从过去相对较低的水平有所提高，而南非继承了种族隔离时期非常大的不平等程度而且继续扩大。南非2007年至2011年期间收入不平等的扩大是因为10%最低收入家庭的实际收入增长停滞，而10%最高收入家庭的实际收入增长始终保持之前的速度。

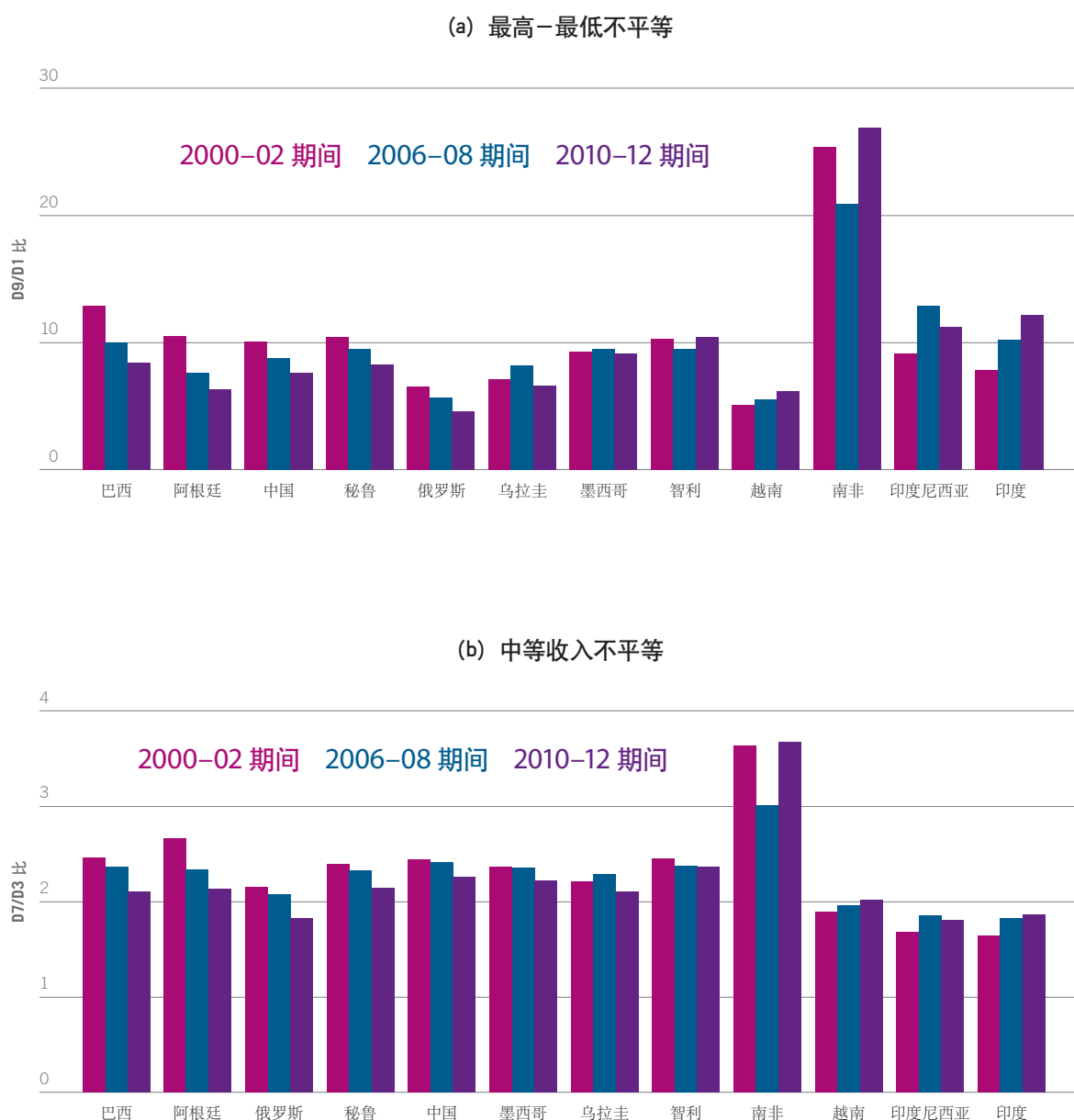
转向中等收入阶层来观察，我们看到三分之二的新兴和发展中经济体样本缩小了收入不平等程度，其他新兴和发展中经济体则保持稳定或上升（图22(b)）。阿根廷、巴西和俄罗斯联邦，中等收入阶层之间的不平等程度明显降低。与此对照的是，南非的中等收入不平等没有变化，而印度、印度尼西亚和越南是扩大的。

与发达经济体不同的是，新兴和发展中经济体的这些变化往往发生在家庭收入水平持续提高的背景下（见图23）。比较图21和图22还可以发现，即使新兴和发展中经济体在缩小不平等方面取得了进展，但其收入的总体不平等程度还是高于发达国家。这种差别从最高 - 最低不平等程度看尤其突出，而中等收入的不平等程度尽管也拉大了，但是还是比两者在最高 - 最低不平等上的差距要小得多。

8 收入不平等：工资和有薪就业的作用

工资在近期收入不平等变化的过程中起到了什么样的作用？总家庭收入不平等的变化有多种原因。家庭收入由就业收入、财产性收入、用于自我消费的家庭服务产生的收入和转移收入构成³¹。所以收入不平等的变化是这些构成项目发生变化的总体反映（详细解释见技术附录三）。出于分析和政策决策的目的，有必要理解其中是哪个构成项目驱动或主导了收入不平等的变化。近期收入不平等的变化趋势有多少能够用工资分配的变化或者其他收入的分配变化来解释？由于在理论上能够解释收入不平等的因素是多种多样的，确定其中发挥主导作用的力量就非常重要，为各国扭转收入不平等扩大的趋势、了解其他国家缩小收入不平等方面的经验教训提供了政策讨论的依据。

图22. 过去十年新兴和发展中国家样本收入不平等: (a) 最高—最低不平等 (D9/D1) ; (b) 中等收入不平等 (D7/D3)



注: 有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二

资料来源: 国际劳工组织估算

图23. 一些国家近期实际家庭收入水平的演变



注：有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二
资料来源：国际劳工组织估算

8.1 分析工资如何影响收入不平等的变化

为了解近期收入不平等的变化在多大程度上受工资、而不是其他收入项目的影响，可以采用分解法。这个方法由DiNardo，Fortin和Lemieux（1996）提出，经过Daly和Valletta（2004）进一步运用，该方法总的来说按以下步骤进行：（1）根据收入项目对家庭收入进行分解；（2）观察收入不平等程度在一个特定时期内如何变化；（3）对比收入不平等的实际变化和假定同期工资分配没有变化情况下收入不平等的可能变化（“反事实变化”）。“反事实的”收入不平等水平和实际的收入不平等水平之间的差就可以认为是工资对收入不平等变化的影响³²。同样的方法（更全面的介绍见技术附录三）也可以用于界定和估计其他收入项目对可观察到的收入不平等的的影响程度。

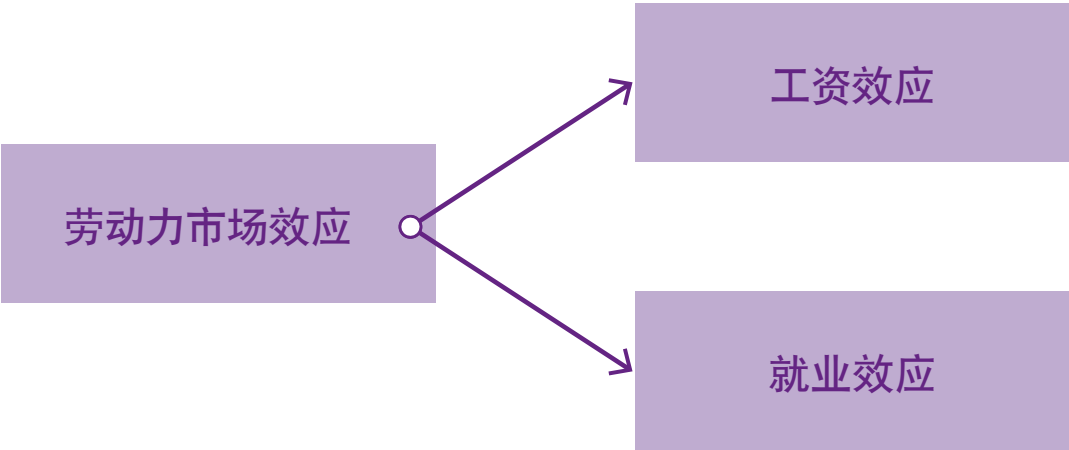
8.2 劳动力市场效应：工资效应加上就业效应

在家庭层面，来自于工资的收入既取决于家庭成员中领薪雇员的工资水平，也取决于领薪雇员的数量。事实上，当进行分解的时候，家庭工资的分布不只受领薪雇员工资分布变化的影响，家庭某成员失去领薪工作岗位而导致工资降为零或者由于家庭成员获得了一个领薪工作岗位而工资从零上升为一个正值的情况下都会带来影响。如果家庭成员失去了工作岗位，但同时获得了失业金，则工资降为零而失业津贴变成正值。因此，正如图24所示，劳动力市场的影响是期初和期末家庭中从事领薪工作的成员的工资变化（即“工资效应”）和领薪雇员的数量变化（即“就业效应”）共同作用的结果。在我们的分析中，将分别论述两个效应的影响。

8.3 发达经济体：岗位损失和工资削减是收入不平等变化的主要因素

在发达经济体中，如果不是其他收入项目抵消了不平等扩大的话，劳动力市场效应（即工资效应加就业效应）会使其中三分之二的国家的收入不平等程度扩大。在那些收入不平等程度确实扩大了的国家，其他收入项目实际上抵消了三分之一的由劳动力市场效应导致的收入不平等。具体各国的情况见图25，其中反映了发达国家最高 - 最低不平等（D9/D1）的分解结果。各国从上到下，按照收入不平等扩大最多到缩小最多的顺序排列，反映的时间段是2006年至2010年。这些国家的排序与第7节相同，但是图25更关注最高 - 最低不平等的变化趋势（而不是变化程度）。另外，为反映实际的收入不平等变化情况，该图还分别显示了由于工资效应、就业效应和其他家庭收入项目的变化而对收入不平等变化趋势造成的影响程度³³。

图24. 劳动力市场效应: 工资效应和就业效应

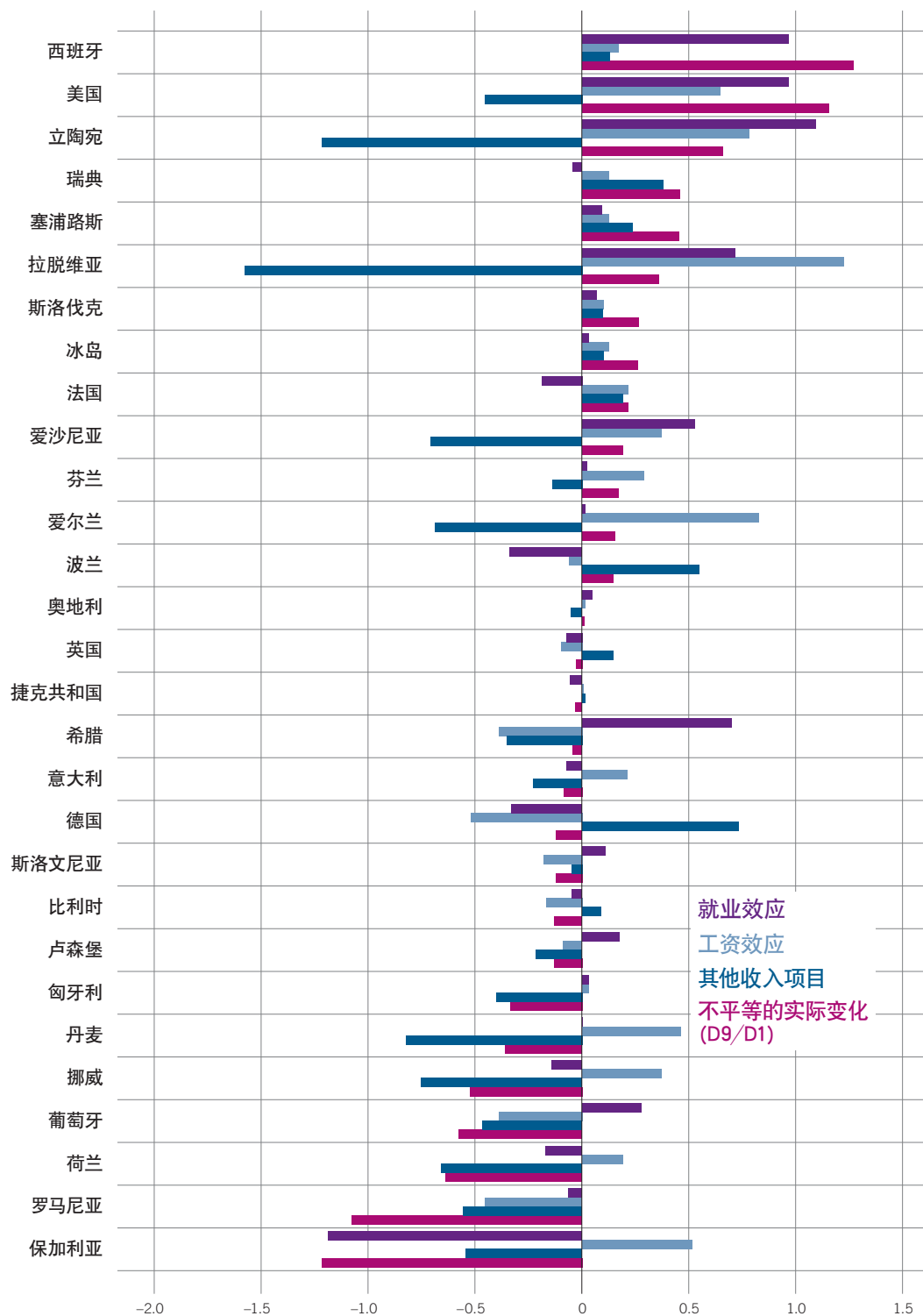


就业岗位损失和最高 - 最低不平等

在那些“最高 - 最低不平等”扩大的国家，大多数国家用劳动力市场效应（工资效应加上就业效应）而不是用其他家庭收入项目能够更好解释不平等扩大的原因。西班牙和美国收入不平等扩大程度最大，劳动力市场效应的影响在这两个国家分别造成了90%和140%的收入不平等增幅——这意味着西班牙收入不平等的扩大还受到其他收入项目的进一步推动，而美国（以及一些其他国家）其他收入项目却部分地抵消了劳动力市场效应引起的收入不平等扩大。在不平等扩大最多的国家，就业效应的影响超过了工资效应的影响，说明就业岗位损失是引起这些国家危机时期最高 - 最低不平等扩大的主要原因（图25上的数据条表明，在劳动力市场效应中，工资效应推动了西班牙和美国收入不平等的整体增长，但是在这两个国家就业效应的作用更强，因为许多工人失去了工作岗位从而失去了工资收入）。

在最高 - 最低不平等下降的国家中，德国和比利时都是劳动力市场效应占据了主导作用。但是注意，在希腊、罗马尼亚和葡萄牙，工资效应对收入不平等的影 响不那么 大，这是因为其整体工资的分布变成扁平的了（即，高收入家庭的工资降幅要大于低收入家庭）。在保加利亚、丹麦、荷兰和挪威，工资效应造成收入不平等扩大的程度，但其他收入项目的抵消作用超过了工资效应造成的增幅，使得整体收入不平等程度下降了。

图 25 2006至2010年间发达经济体最高10%和最低10%收入不平等 (D9/D1) 的变化趋势



注：有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二资料来源：国际劳工组织估算岗位损失和最高 - 最低收入不平等

工资对于中等收入阶层的影响更大

观察中等收入阶层的话（图26），几乎四分之三的样本国家中劳动力市场效应都造成了收入不平等的扩大。在那些收入不平等拉大的国家，其他收入项目对扩大趋势的抵消作用只有5%。这里再次把2006年至2010年期间各国从上到下，从家庭收入不平等程度扩大最多的国家到不平等缩小最多的国家排列。正如D9/D1的分析结果（见图25）显示，在这里也发现劳动力市场效应是收入不平等扩大的主导因素。但值得关注的是，在中等收入阶层，其他收入项目对收入不平等扩大的抵消作用大大减弱（可能象预期的那样，因为工资是中等收入阶层的最主要收入来源，本报告后面会有所讨论）。

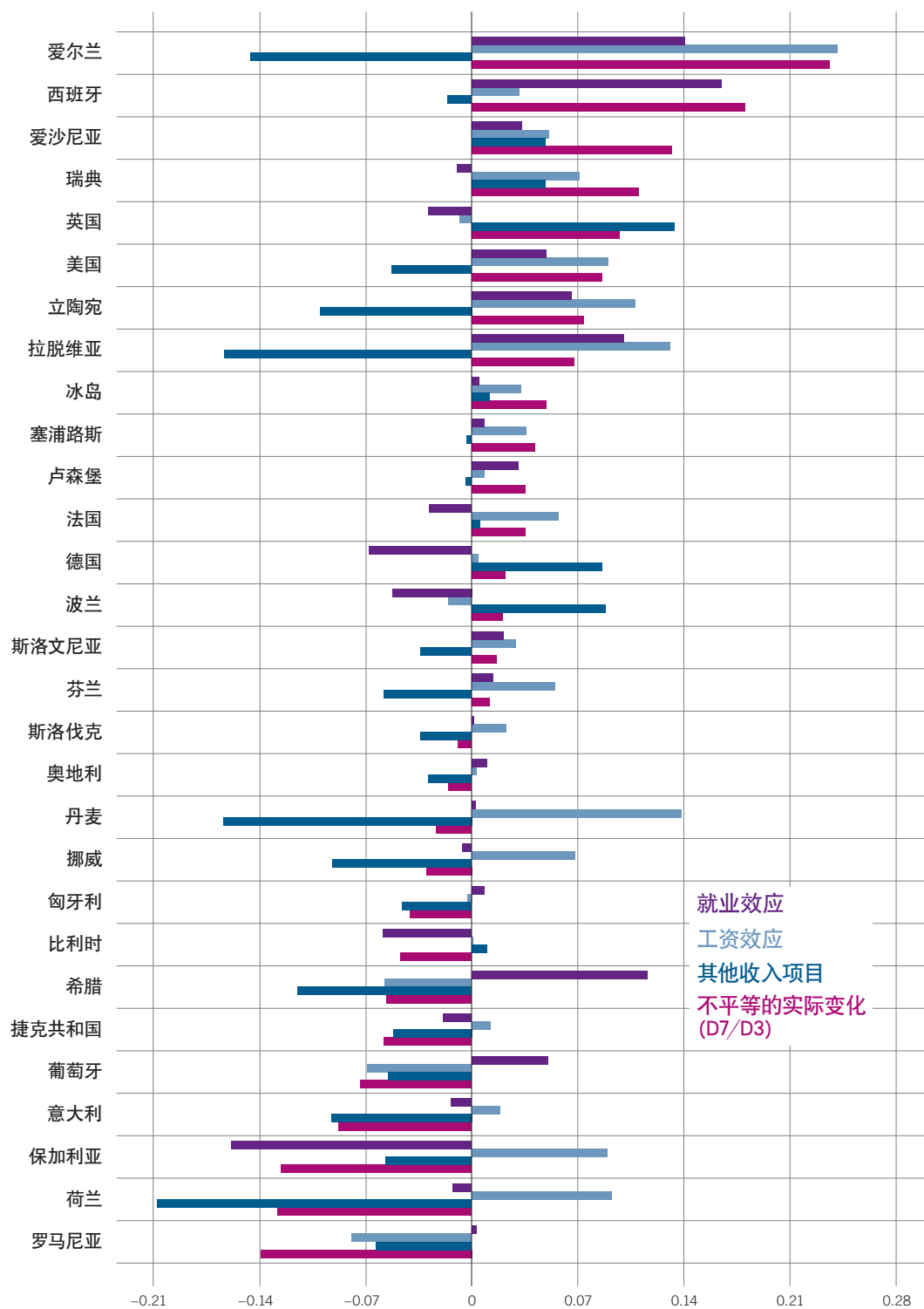
分析中等收入阶层的不平等现象时，我们发现，除了西班牙是个明显的例外，在其他大多数中等阶层收入不平等扩大的国家，劳动力市场效应主要是由工资分配的变化决定的，而不是就业变化决定的。例如在中等阶层收入不平等扩大最多的爱尔兰就是如此，其他收入不平等扩大的国家如爱沙尼亚、冰岛、瑞典和美国也是。在考虑收入不平等缩小的国家当中劳动力市场效应发挥的作用时，希腊、葡萄牙和罗马尼亚这些国家收入不平等的缩小完全是工资效应的结果。在保加利亚和荷兰，尽管工资效应拉大了不平等程度，但是中等阶层的收入不平等还是缩小的。

总之，这些证据表明2006年至2010年期间，劳动力市场效应是推动收入不平等扩大的最主要力量；有一些国家其他收入项目抵消了一部分不平等程度。从这个角度说，过去的几年与危机前的三十年并无差别，其他研究也表明收入不平等的扩大在很大程度上是工资分配变化推动的结果（见OECD，2011；Salverda，Nolan和Smeeding，2009b，第11页；Daly和Valletta，2004）。而危机期间的不同是，就业在解释收入不平等变化的趋势时发挥了更大的作用。

8.4 新兴和发展中经济体：劳动力市场效应发挥主要作用

在我们分析的新兴和发展中经济体样本中，劳动力市场一直是解释不平等发展趋势的重要因素（即便工资在这些国家的家庭总收入中比重较低，正如报告下一节介绍的）。实际上，没有哪个国家在过去十年里能成功做到在不缩小劳动力市场不平等的情况下还能缩小最高 - 最低不平等。但是，一些国家确实出现了工资不平等下降的同时却出现了家庭收入不平等的扩大，这是由于其他家庭收入项目出现了变化³⁴。

图26. 2006至2010年间发达经济体中等阶层收入不平等 (D7/D3) 的变化趋势



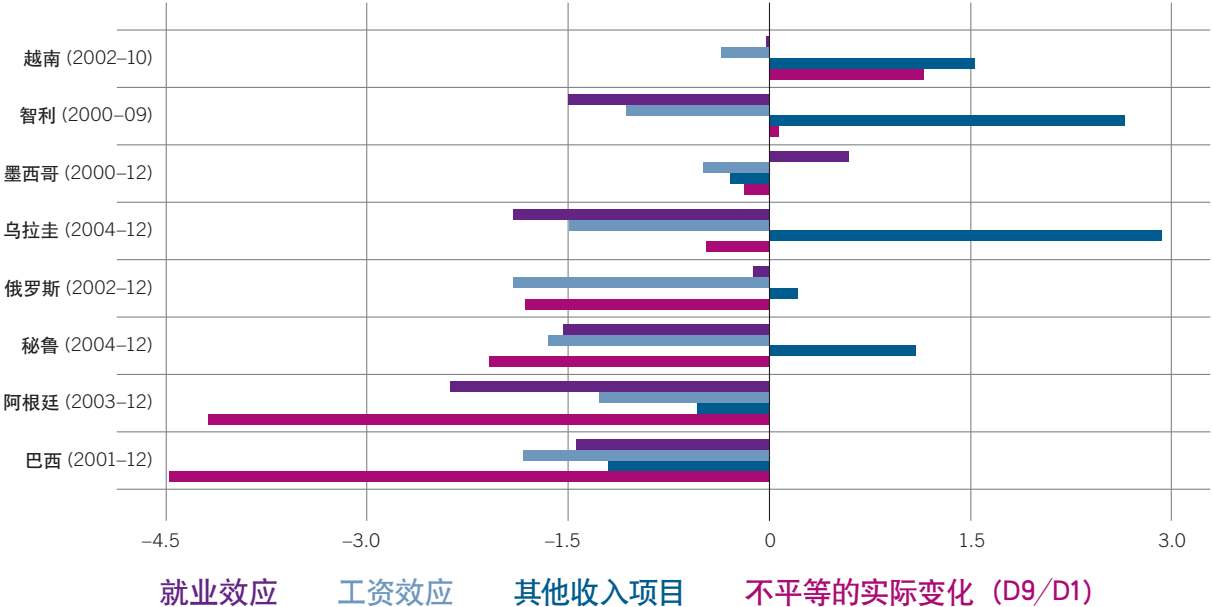
注：有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二。

资料来源：国际劳工组织估算

最高 - 最低不平等：劳动力市场的重要性

图27显示了对部分有数据可供进行技术分解的新兴和发展中经济体最高 - 最低不平等 (D9/D1) 进行分解后的结果，时间跨度约为过去的十年。各国从上到下，按照收入不平等扩大最多的国家到收入不平等缩小最多的国家排序。阿根廷和巴西位居图的最底部，其总收入不平等缩小的最多：对巴西长达十年的最高 - 最低不平等下降的趋势，劳动力市场效应在其中发挥的作用是72%，在阿根廷它的作用是87%。在这两个国家，其他收入项目（包括社会转移）也促进了收入不平等的缩小，工资效应和就业效应都对劳动力市场效应造成的收入不平等的缩小有贡献。秘鲁、俄罗斯和乌拉圭的收入不平等也是缩小的，如果不是其他收入项目造成了收入不平等的扩大，这种不平等的缩小程度还会更多一些。越南工资效应引起的收入不平等下降不足以使收入不平等全面下降。同样的结果也发生在南非（图27没有显示），因为其数据不足以使我们进行分解分析，但是其他来源的数据显示该国收入不平等程度在扩大（见上述第7节）而工资不平等程度是下降的。

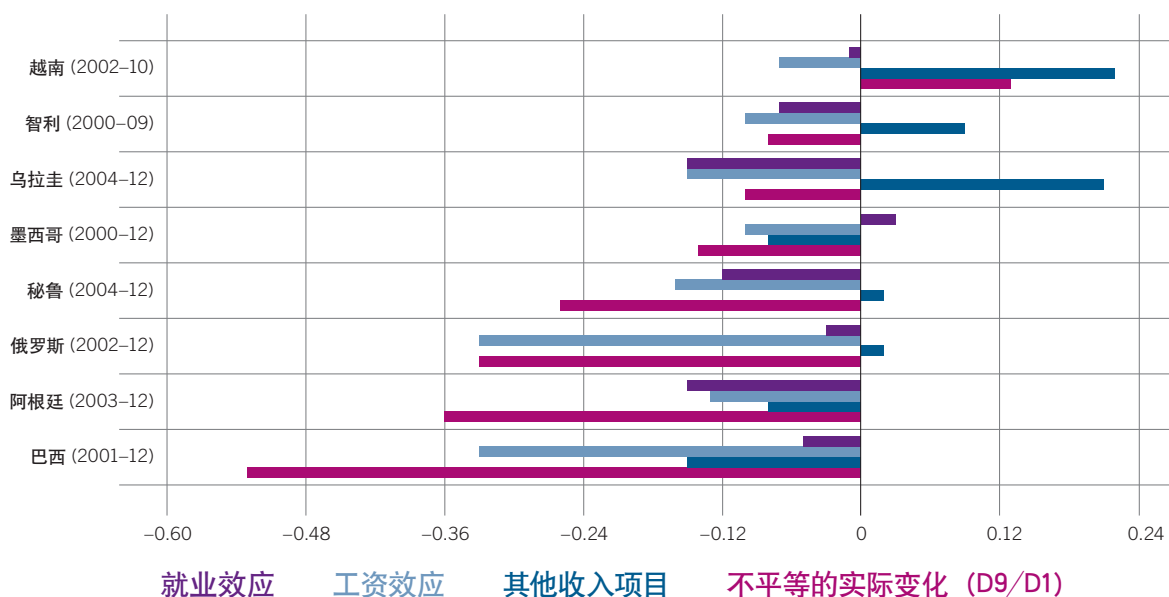
图27. 特定年份一些新兴和发展中经济体最高10%和最低10%收入不平等 (D9/D1) 的变化趋势



注：有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二资料来源：国际劳工组织估算

在那些最高 - 最低不平等缩小的新兴和发展中经济体，中等阶层的收入不平等程度也由于劳动力市场效应而缩小。图28显示了对中等阶层收入不平等（D7/D3）分解的结果，各国从上到下，按照总收入不平等扩大最多的国家到收入不平等缩小最多的国家排序。阿根廷、巴西、秘鲁和俄罗斯中等阶层收入不平等程度降幅最大。巴西的劳动力市场效应对中等阶层收入不平等下降起到的作用为73%，阿根廷为78%。与此对应的是，越南在2002年至2010年期间尽管工资效应造成不平等程度下降，但是中等阶层总体收入不平等程度却扩大了。

图28. 特定年份一些新兴和发展中经济体中等阶层收入不平等（D7/D3）的变化趋势



注：有关方法、概念和数据库的介绍见技术附录二资料来源：国际劳工组织估算

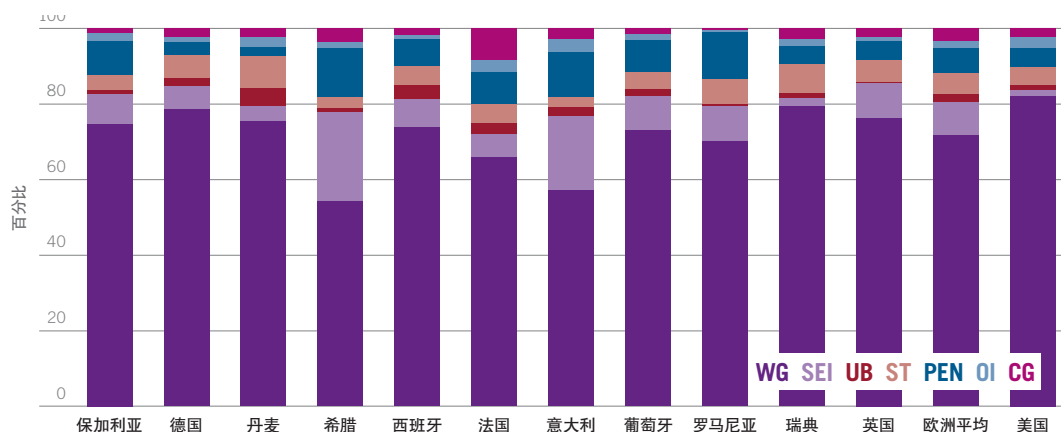
9 把收入不平等与收入来源相联系

为了更好地理解工资在家庭收入中发挥的作用，本报告接下来分析了不同国家之间、不同收入组别的家庭之间在不同收入项目所占比重方面的巨大差异。这对于分析以下问题是至关重要的：(a) 理解最近工资和就业的变化趋势是如何影响收入分配不同组别的家庭的，继而又是如何影响收入不平等的；(b) 提出适当的政策对策，例如最低工资政策和社会转移政策组合使用。目前已有文献中有关工资和家庭收入之间关系的研究并不充分，无论是关于发达经济体的，还是关于新兴和发展中经济体的，都是一样。本报告提供了这类信息的一些例证，可能对决策者设计政策来解决不平等问题时起到参考作用。

9.1 发达经济体：拆分收入来源

在多数发达经济体，工资是影响不平等变化趋势的决定性因素，这并不奇怪，因为工资在美国占了家庭收入的80%，而在欧洲约为70%（各国之间差别比较大）。图29对一些发达经济体工资和其他收入项目占家庭总收入的平均比重进行了估算。与前面一节不同的是，本节还把其他收入项目进行了拆分，把他们分为自雇就业收入、资本收入、养老金、失业金，其他社会转移收入及剩余其他收入。正如之前指出的，分析之前已剔除了那些没有劳动年龄人口的家庭（抽样标准和其他方法方面的问题，见技术附录二）。在德国和瑞典，工资占家庭收入的比例至少是75%，在希腊和意大利，这个比例在50 - 60%之间，自雇就业收入和养老金发挥的作用比其他发达国家相对要强一些³⁵。总体上看，欧洲和美国养老金、失业金和其他社会转移收入平均占家庭收入的15%至20%。（家庭）申报的资本收入在其申报的总收入当中的占比，在所有国家都相对较低³⁶。

图29. 最新年份家庭收入中工资的比例：一些发达经济体以及欧洲平均



WG=工资；SEI=自雇就业收入；UB=失业金；ST=其他社会转移收入；PEN=退休金；OI=剩余其他收入；CG=资本收入。

欧洲平均中包括的国家有：奥地利、比利时、保加利亚、塞浦路斯、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、意大利、立陶宛、拉脱维亚、卢森堡、荷兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典和英国。

对于欧洲经济体，社会转移收入包括：老年福利、生存福利、疾病福利、残疾福利和教育津贴（在家庭层面加总）和家庭和/或儿童津贴、住房津贴及其他分类中不包括的社会排斥津贴（如对贫困人口、吸毒者、酗酒者和暴力犯罪受害者提供的救助等）。汇总这个数据时没有包括失业金和退休金，这些数据单独列出以便图示说明。老年福利包括老年人退出劳动力市场后替代其收入的福利，或者是达到预定年龄后得到的保证一定数额的收入（私人养老金计划被视作资本收入的一部分）。资本收入包括私人养老金计划、法人企业的分红、在不为其打工的非法法人企业进行资本投资获得的利息和利润、财产或土地出租获得的收入。剩余其他收入包括家庭之间经常性的转移收入（如赡养费、子女抚养费和其他国家的家庭处获得的现金支持）、实物支付、用于自我消费的产品价值和15岁或以下非就业的家庭成员获得的收入。

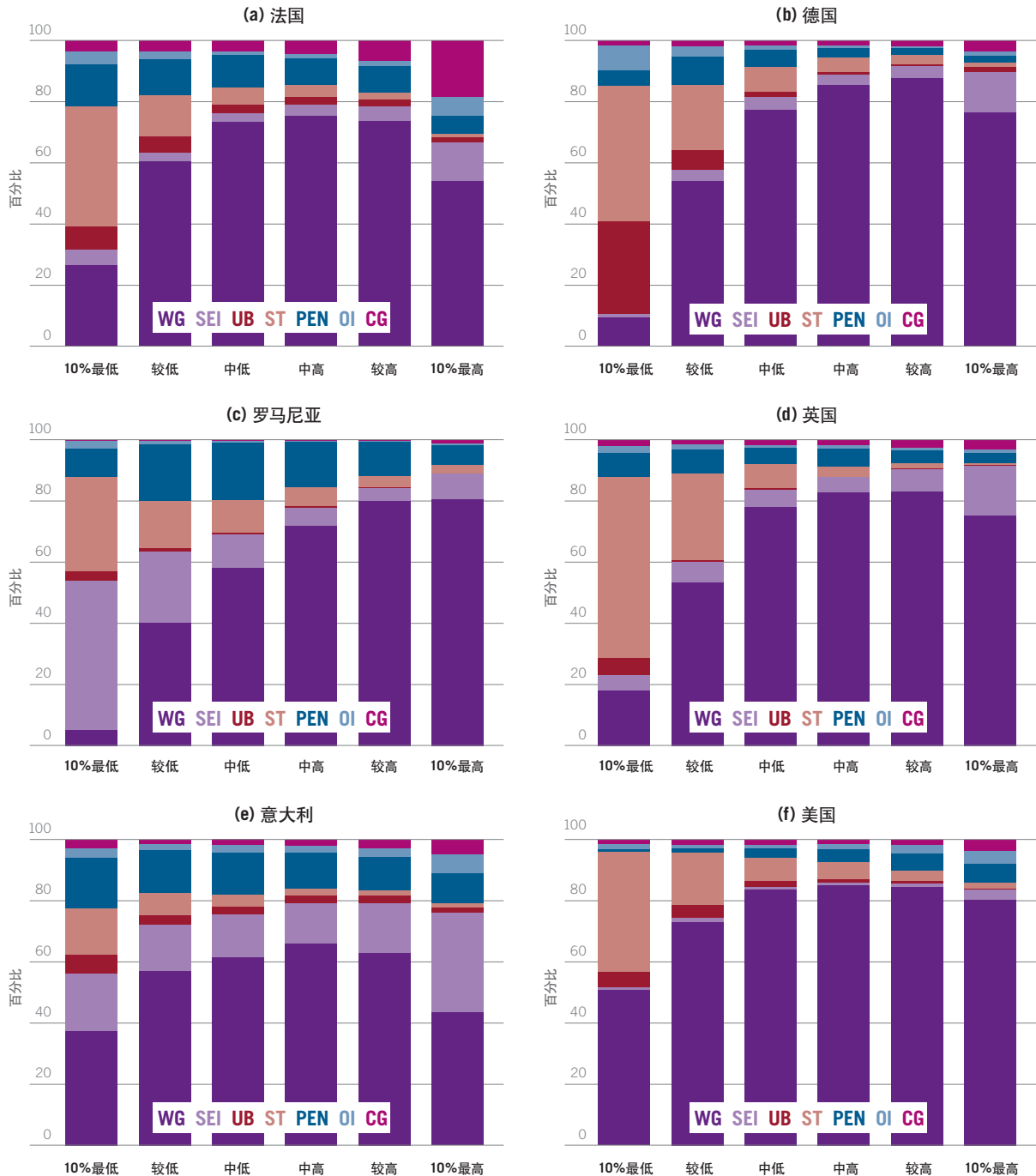
美国的情况是，除了剩余其他收入之外的全部变量都是根据欧盟收入和生活条件统计数据（EU-SILC）定义的。剩余其他收入包括不是户主也不是户主的配偶的其他家庭成员的收入（约6%的家庭属于这种情况）。数据集表明这一特殊收入不属于社会转移收入，但没有表明这是就业收入还是资本收入。

资料来源：国际劳工组织估算。参见技术附录二。

非工资收入项目对低收入者更加重要

在第8节中我们看到，其他（非工资）收入项目对最高 - 最低不平等变化趋势的影响大于对中等阶层收入不平等变化趋势的影响。这反映了最高和最低收入组别家庭的收入来源比中等收入家庭更加多样，而中等收入阶层主要依赖于工资。在图30中，把家庭根据其人均收入从低到高排序并分为六组：“10%最低收入组”、“较低收入组”（11 - 30%）、“中低收入组”（31 - 50%）、“中高收入组”（51 - 70%）、“较高收入组”（71 - 90%）及“10%最高收入组”。如之前一样，这个分组标签仅仅是作为研究的目的而设，能够有助于更好地描述结果，没有任何社会学内涵。在图30中的各国，对于10%最贫穷的家庭，工资是各种家庭收入项目中占比最低的；对于中等收入和较高收入的家庭，工资则常常是家庭收入项目中占比最高的。实际上这种模式在几乎所有发达经济体中都可以观察到。

图30. 最新年份一些发达国家的家庭收入：按组别和收入项目划分



(a)–(d) : 在10%最低收入家庭中工资收入占比不足30% ;

(e)–(f) : 在10%最低收入家庭中工资占比超过30%。

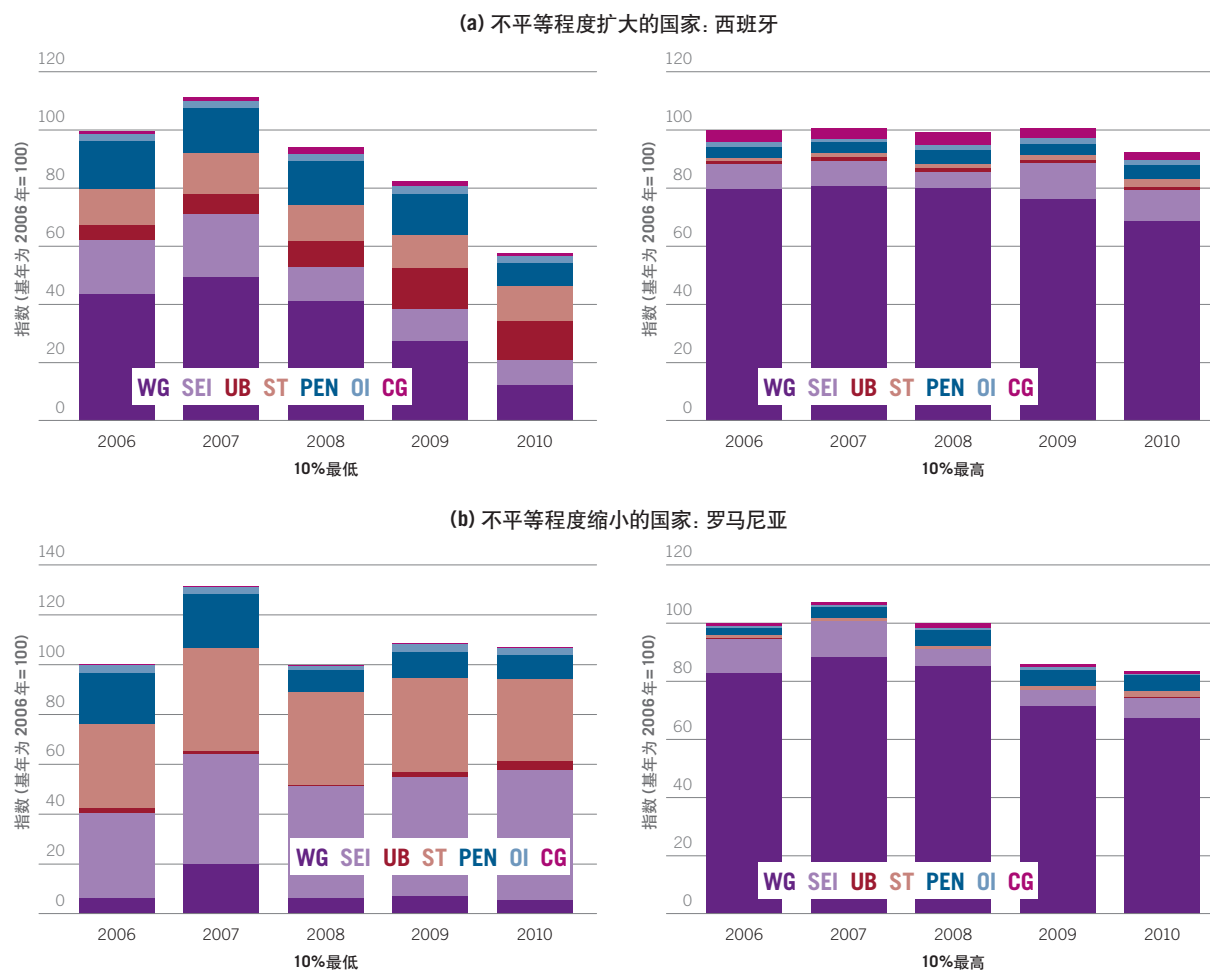
WG=工资; SEI=自雇就业收入; UB=失业金; ST=其他社会转移收入; PEN=退休金; OI=剩余其他收入;

CG=资本收入。

注：“10%最低”指0-10%、“较低”指11-30%、“中低”指31-50%、“中高”指51-70%、“较高”指71-90%、“10%最高”指最后10%。

资料来源：国际劳工组织估算

图31. 2006至2010年间西班牙和罗马尼亚10%最高和10%最低收入家庭实际收入增长：按收入项目划分



WG=工资；SEI=自雇就业收入；UB=失业金；ST=其他社会转移收入；PEN=退休金；OI=剩余其他收入；CG=资本收入。

注：本报告中的D9/D1比率与本文中的最高-最低10%之间的比率不可比，因为前者使用的是“十分位分界值计算”而这里使用的是十分位之间的平均值。

资料来源：国际劳工组织估算

各国之间10%最高和10%最低收入家庭的家庭收入中，工资占比的差别也非常大。图30表明，例如，在10%最低收入家庭里，美国家庭的工资占比大约是50%，意大利超过30%，法国大约是25%。相对应的，在英国，最贫困家庭中工资占家庭收入的比重低于20%，德国低于10%，罗马尼亚不足5%。尽管各国社会转移的类型多种多样，但是这些转移收入在支撑低收入家庭方面都发挥了重要作用（相对于其他收入组别）。例如，在德国失业金和其他社会转移收入扮演着几乎同样重要的角色，而在其他国家，失业金在10%最低收入家庭中占比要低得多³⁷。几乎所有国家中等和较高收入家庭中，工资占家庭收入的比重都是最高的，德国、英国和美国这一数字达到80%以上。意大利和法国10%最富裕家庭的收入中，除了工资收入，还有很大一部分收入是来自其他收入项目，特别是来自自雇就业收入和资本收入（即便这两种收入项目在住户调查中是有可能被低估的）。

收入项目的信息如何揭示不平等的根源

图31显示了两个国家在2006年至2010年之间收入项目的变化情况，目的是举例说明为什么西班牙（我们的样本中收入不平等扩大最多的国家）最高 - 最低不平等比率（D9/D1）是扩大的，为什么罗马尼亚（我们的样本中收入不平等缩小最多的国家）该比率是缩小的。这幅图显示了这两个国家10%最高收入和10%最低收入家庭的实际收入变化（即经过通胀调整之后的变化），并且细化到各项收入项目。

在西班牙，2006年至2010年收入不平等急剧扩大是由于10%最低收入家庭的实际收入下降程度高过10%最高收入家庭的收入下降程度（基年2006年的值为100，随着时间推移，10%最低收入家庭中数据柱整体上看要比10%最高收入家庭下降更多）。观察各数据柱的不同构成，可以发现在10%最低收入家庭里，工资占家庭收入比重的实际值在2007年和2010年之间是下降的。自雇就业收入和养老金的比重也是下降的。对于10%最低收入家庭这一组，只有失业金这一项是增长的，但这个增长不足以抑制实际总收入的大幅下降。对于10%最高收入家庭这一组，来自工资的家庭收入也下降了，但是从比例上看降幅弱于最低收入组。

专栏6：欧盟国家里大衰退时期收入不平等程度下降最大的案例：令人困惑的罗马尼亚

在最近的经济衰退时期，罗马尼亚收入不平等程度缩小的幅度在所有欧盟成员国家里是最大的：在2007年到2010年期间基尼系数下降了4.5个百分点。这几年期间该国经历了严重的经济衰退，实施了欧盟中一些最严厉的财政整顿措施，包括公共部门雇员的工资削减25%。同时，一些低收入家庭组的福利收入出现了稳步上升。因此，不平等程度的下降看起来似乎反映了削减高收入组工资和增加低收入家庭收入共同作用的结果。

尽管如此，罗马尼亚仍然是一个收入高度不平等的国家。这主要归因于工资收入者与个人（自雇就业者或参与帮工的家庭成员）之间收入差距的存在。在罗马尼亚，自雇就业的个人和参与帮工的家庭成员在农业就业人口中的比例超过90%，占到总就业人口的29%，迄今为止这是所有欧盟国家中比例最高的。农业就业的高比重、自雇就业和家庭帮工成员相对较高的比重，都

是向市场经济转型缓慢的结果。生活在农村地区的人口当中只有37.5%实现了就业，而34.6%的农村人口为自雇就业，更有27.3%的人口是参与帮工的家庭成员。农村地区的就业不充分也是罗马尼亚经济不平等的主要原因，农村居民在赖以生存的农耕活动之外，还需要混合利用自雇就业、非正规就业和周期性的海外就业来补充他们的收入。平均来讲，农村家庭只有36%的收入来自于农业活动的自雇就业，还有55%是非农业的自雇就业收入。

还需要指出的是，测量罗马尼亚的收入不平等有一些方法上的困难。自雇就业的收入存在不稳定性，通常也不够正规并且未经申报，这些都可能造成少报。为减少无应答问题带来的影响，国家统计局对这些数值进行了插补。对罗马尼亚的家庭收入调查中关于自产农产品数据进行大范围插补明显降低了收入不平等指标。

数据来源：Domnisoru，2014。

在罗马尼亚则是一个不同的故事：在整个2006年至2010年期间，由于最高收入家庭组的实际收入下降（图中数据柱的总长度缩短），而最低收入家庭组的实际收入略有提高，造成最高 - 最低不平等缩小。再分析其不同的构成，会发现2006年和2010年最低收入家庭的工资在家庭总收入中比重很小，而大量收入来自于自雇就业收入和社会转移收入。在罗马尼亚，10%最高收入家庭对工资的依赖程度要高得多，尽管这项收入一直在下降。罗马尼亚收入不平等缩小的原因可能是该国推行了包括削减公共部门工资在内的财政整顿政策，影响到高收入阶层的收入，同时通过社会转移支付手段使得低收入家庭的收入有了稳步的增加（Domnisoru，2014）（见专栏6）。

9.2 新兴和发展中经济体：一幅不同而且还在变化的图像

自雇就业比例较高

在新兴和发展中经济体中，工资对家庭收入的贡献通常低于发达经济体，范围从阿根廷、巴西、智利、墨西哥和俄罗斯的50 - 60%上下（接近希腊或意大利的水平），到秘鲁的40%左右，以及越南的大约30%（见图32）³⁸。相反地，自雇就业收入在家庭收入中占比通常高于发达经济体，范围从俄罗斯的10%左右到越南的超过40%不等。工资占比较低和自雇就业收入占比较高也是发达经济体与新兴和发展中经济体就业结构差异的一个自然表现：后者的总就业人口中，雇员的比例低得多，而自雇就业人口的比例却高得多（见上文第一部分的图14）。尽管各国的社会转移所涵盖的内容有差异，但是正如图注所指出的那样，它在家庭收入中的份额都是在5%至20%之间。

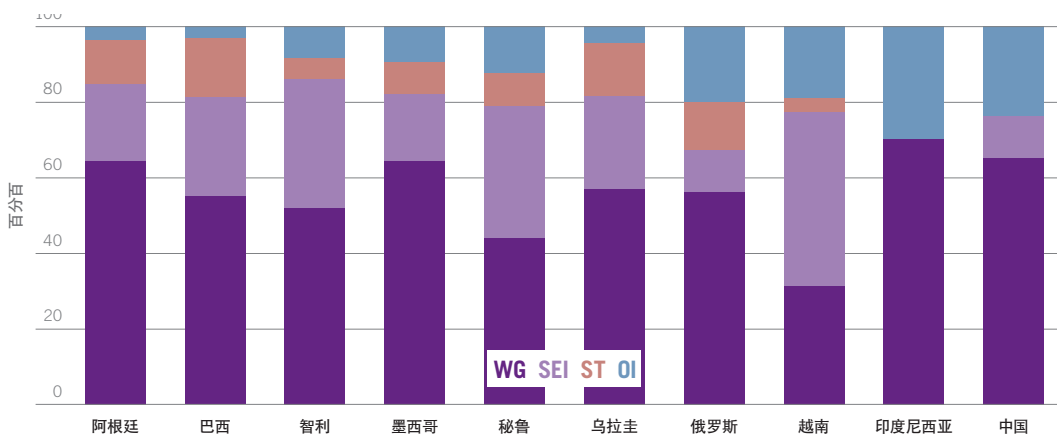
从图33可以看出，新兴和发展中经济体当中10%最低收入家庭里工资占收入的比重差异比较大。在这组国家中，工资所占比重从俄罗斯的约50%到越南的不足10%。中等收入阶层中工资占家庭收入比重的情况也较复杂。在阿根廷、巴西、中国与俄罗斯，工资占家庭收入比重在中等阶层中是逐步上升的，直到最高收入组，工资占比才开始下降。相反，南非三个较高收入组的工资比重快速提高，而收入分布中较低的一半家庭都是社会转移收入占了家庭收入中最大的比重。

实际工资的强劲增长有助于缓和收入不平等

不同于大多数发达国家的经济持续低速增长或衰退，许多新兴和发展中经济体呈现出了更强的经济活力。在收入不平等下降的国家，实际家庭收入的强劲增长，特别是低收入家庭的实际工资增长，推动了这一变化趋势。这种现象反映在图34中，该图比较了一些选定的新兴和发展中经济体10%最高收入和10%最低收入家庭按收入项目划分的实际收入（即经过通胀调整的收入）变化情况。在2001年到2012年期间，巴西10%最低收入家庭实际工资增长超过了10%最高收入家庭；在

此期间最低收入家庭的社会转移收入和其他收入项目也有显著增长（以实际收入计）。同样在2002年到2012年期间，俄罗斯总收入不平等的缩小是发生在家庭收入以更加快的速度增长的背景下，同时最低收入家庭的社会转移收入也比最高收入家庭增长更多，而最低收入家庭的工资自2006年以来也增长得更多。

图32. 最新年份一些新兴和发展中经济体的家庭收入中工资所占比重*



WG=工资；SEI=自雇就业收入；ST=社会转移收入；OI=剩余其他收入

注：新兴和发展中经济体自雇就业收入既可以是自雇就业所得，也可以是作为有雇工的个体劳动者就业所得。在发达国家，用自雇（雇主）的概念可以区分出是“劳动获得的收入”还是经营利润，但在新兴和发展中经济体做不到这一点：因此，报告上来的自雇就业实则有可能还包含了其自雇就业（个体经营）的企业产生的利润。各个经济体中有关社会转移收入的概念在下面详细介绍。剩余其他收入包括实物支付、资本收入、15岁及以下非劳动状态家庭成员取得的收入以及数据集中所有家庭成员收入之和与报告上来的家庭总收入之间的差额。在新兴与发展中经济体，资本收入计为剩余其他收入的一部分，是由于无法把该项从剩余其他收入中区分出来。

印度尼西亚的数据里，不能区分自雇就业收入和社会转移收入。中国的数据中，社会转移收入无法作为一个单独的分类，因此包括在“其他收入项目”中。参见尾注38提及的ILO，2014f报告中关于中国社会转移的说明。

在俄罗斯和越南，数据无法区分法定养老金和失业金。因此，社会转移收入是指所有来自公共社会保障系统的收入，包括法定养老金和失业金。

对于图中所有的拉丁美洲国家（阿根廷、巴西、智利、墨西哥、秘鲁和乌拉圭），社会转移收入是指来自公共社会保障体系的所有收入（包括失业金、法定养老金和所有其他无需缴费的社会福利）和来自私营机构的补贴之和（如，阿根廷数据中明确说明有来自宗教机构的福利）。

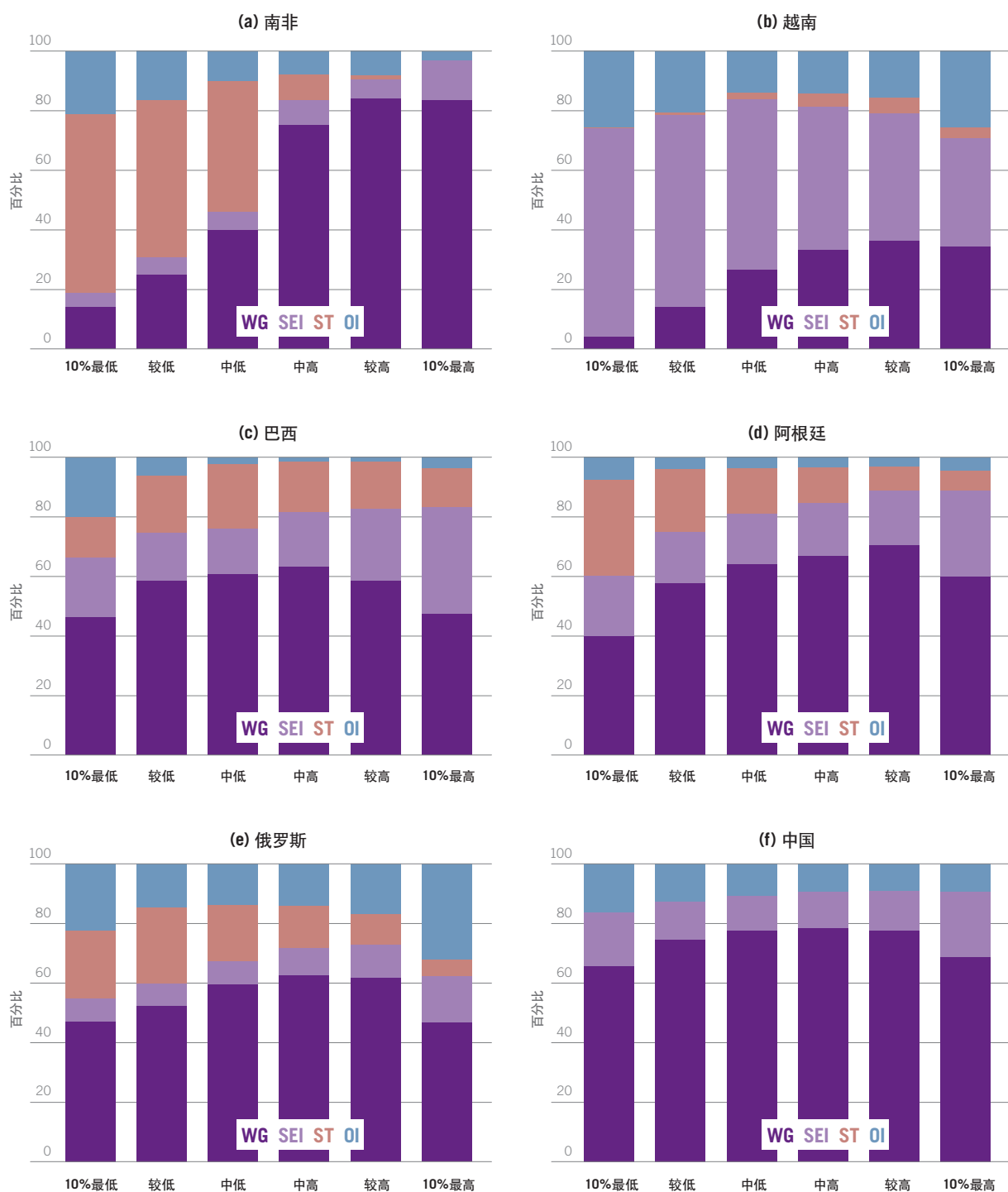
* 关于日期和数据来源的介绍见技术附录三。

数据来源：ILO根据各国数据进行的估算。

工资不平等缩小但收入不平等仍有可能扩大

一些国家尽管工资不平等程度缩小了，但是收入不平等程度却扩大了。以越南为例，最低收入家庭当中工资占收入的比重看起来下降了，家庭收入的增长转而依赖自雇就业收入和其他收入项目的增长。其中有一个解释可能是有些最低收入家庭随着工资的增加而进入了更高的收入组别，使得10%最低收入家庭组别中自雇就业收入所占比例上升。事实上，由于发展中经济体中工资收入者的比例比发达经济体低，因而其收入不平等状况不只是与领薪雇员的工资不平等有关，还在很大程度上受到工资和自雇就业收入之间差距的影响。在智利，2002年到2006年期间随着向最贫穷家庭的转移支付增加，收入不平等现象明显下降，但是2006年到2011年期间随着最低家庭工资收入的下降，收入不平等程度再次扩大了。

图33. 最新年份一些新兴和发展中经济体家庭收入情况: 按组别和收入项目划分



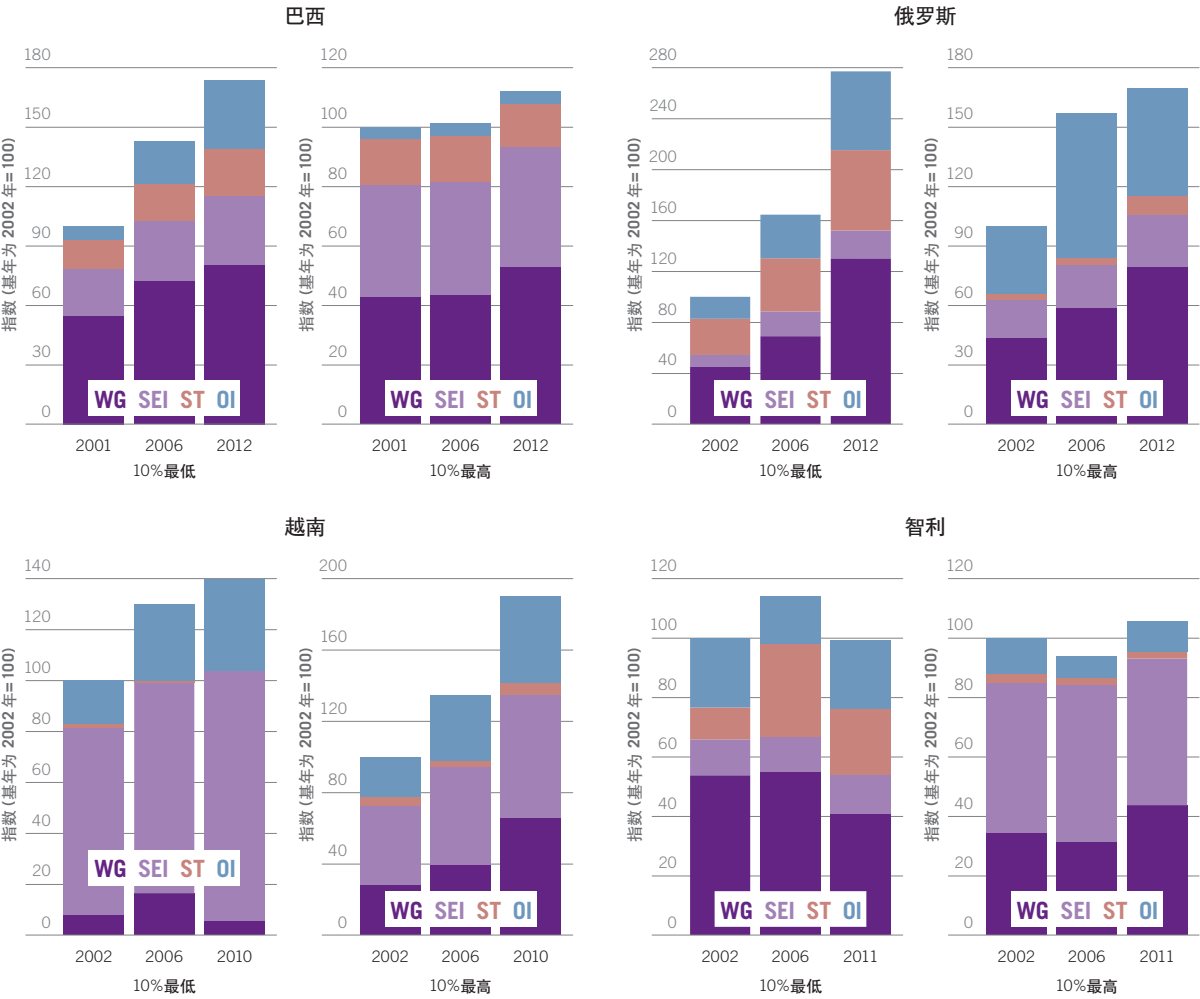
(a) - (b): 10%最低收入家庭中工资占比不足30% ;

(c) - (f): 10%最低收入家庭中工资占比30%以上。

WG=工资 ;SEI=自雇就业收入 ;ST=社会转移收入 ;OI=剩余其他收入

资料来源 : 国际劳工组织估算

图34. 2001/02至2010/12年期间一些新兴和发展中经济体10%最高收入和10%最低收入家庭按收入项目划分的实际收入增长



WG=工资;SEI=自雇就业收入;UB=失业金;ST=其他社会转移收入;PEN=退休金;OI=剩余其他收入;

CG=资本收入。

注:本报告中的D9/D1比率与本文中的最高-最低10%之间的比率不可比,因为前者使用的是“十分位分界值计算”而这里使用的是十分位之间的平均值。

资料来源:国际劳工组织估算

10 工资差距：哪些劳动者比其他人挣得少，为什么？

影响总收入不平等水平的一个因素是不同劳动者群体之间的工资差距。为了缩小这些工资差距，就有必要理解他们为什么会存在。上一节重点指出了工资作为家庭收入一个组成部分的重要性，显示了工资变化是如何推动家庭总收入不平等的变化。然而家庭收入分布各个组别中劳动者之间的不同特征也很关键，因为尽管有的不平等变化可以用一般的经济因素来解释，如教育回报，但还是有一些其他因素能更好地对集中于工资分布底端的群体进行解释。

作为第二部分的最后一节，本节将特别关注那些在劳动力市场中经常受到歧视或遭受其他不利影响的群体，如女性、外来务工人员和在非正规经济就业人员。尽管在原则上可以通过制定一些旨在使所有劳动者受益的劳动力市场制度和政策（例如最低工资制度），来覆盖所有领薪雇员，但缩小收入不平等往往还需要其它更加有针对性的政策措施。本报告表明，女性、外来务工人员和在非正规经济就业人员有时会受到“工资惩罚”，其原因复杂多样，在各国情况也不同，这种惩罚在整个工资分布中的不同组别都会出现。要了解各国工资惩罚的成因并通过政策消除这些惩罚，才能对降低收入不平等发挥重要作用。

女性、外来务工人员和在非正规经济就业人员

为了说明工资差距的重要性，本报告计算了女性、外来务工人员和在非正规经济就业人员在整体收入分配中的工资差距。未调整的工资差距指的是男性、本地劳动力或正规经济就业人员的各自收入（占工资分配的百分比）减去女性、外来务工人员或在非正规经济就业人员的各自收入（占同一工资分配体系的百分比）。然后将未调整的工资差距分解为“可解释的”和“不可解释的”两部分。“可解释的部分”考虑了：经验、受教育程度（分成四组）、职业类型（管理、高技能、中等技能和无技能）、经济活动领域（约十个分类，包括制造业、服务业和公共管理部门）、地理位置（城镇、农村）和劳动强度（工作小时数）。如果没有关于经验的数据，则用年龄作为替代，因为教育已经包括在其中了。不可解释的部分——或称工资惩罚——就是在经过以上这些可以观察到的、已经在原则上能够解释工资差距的劳动力市场特征调整之后依然存在的差距³⁹。技术附录四介绍了完整的方法。

从政策的角度看，可解释的和不可解释的部分都是解决不同群体工资差距的重要途径。从一开始就要强调不同群体存在差异，并相应地作出不同的政策应对。可解释的部分和不可解释部分的产生根源可能是交叉的。特别是，不可解释的部分能反映出一些歧视性的做法，而这些做法也能够影响到可解释部分里的变量⁴⁰。

10.1 性别工资差距

很多研究试图对性别工资差距做出解释，学者们总结出的影响因素有：（1）对女性劳动价值的低估；（2）工作场所特点（如劳动者如何相互替代，员工面对面时间的价值等）；（3）性别分割迫使女性进入低附加值的岗位；（4）一个国家的总体工资结构——可能受工资决定机制影响，而这些机制的设计重点关注男性主导的行业；（5）认为女性是经济依赖者的观点；（6）女性在没有工会组织的部门工作的可能性高或者在工会的代表性不足（Goldin，2014；Chen，Ge，Lai和Wan，2013；Grimshaw，2011；Rubery，Grimshaw和Figuerido，2005；Heinze和Wolf，2010；Rubery，2003）。家庭行为模式同样影响男女工资差距（见专栏7关于母亲工资差距）。

不可解释的因素也很重要

图36显示了对一些国家工资分布每个十分位数计算得出的性别工资差距，并将差距分成可解释的和不可解释的部分。工资收入者按照其工资水平排序，从10%最低到10%最高。总的未调整的工资差距是深紫色数据条和浅紫色数据条之和：深紫色数据条代表工资差距中能够用可观察到的劳动力市场特征所解释的部分，而浅紫色数据条是“不可解释”的差距。这些差距都是用绝对值表示的：例如，比利时的第一个十分位数未调整的性别工资差距大约是400欧元，而在爱沙尼亚是50欧元左右。不同国家和不同的工资组别数据分解后的情况都有差别。在比利时和爱沙尼亚，女性在工资分布所有组别中的收入都低于男性，但是较高收入女性当中“不可解释”的性别工资差距较高。在美国，“不可解释”部分的比例较小，主要影响的是收入更高的女性。在秘鲁和越南，可解释的部分在工资收入较高的组别中呈扩大的趋势。相反，瑞典未调整的性别工资差距非常小（浅紫色数据条和深紫色数据条总体上相互抵消；深紫色数据条为负表明如果歧视和其他不可解释的因素不存在的话，女性实际上比男性挣得要多）。同样的情况也可以在智利和俄罗斯观察得到，在这两个国家歧视和其他不可解释的因素是男女工资差距存在的唯一原因。

专栏7：母亲工资差距

什么是母亲工资差距？

母亲工资差距衡量的是做母亲的女性和非母亲的女性之间工资报酬的差距，大多数计量经济研究中将后者定义为没有受抚养子女的女性。这和性别工资差距不同，性别工资差距衡量的是劳动力中所有女性和所有男性之间的工资差距。有大量关于母亲工资差距的国际文献，但是不管是分析方法，还是对母亲与非母亲的界定都存在较大差异，使得很难对研究结果进行比较。此外，许多国家现有的数据不适用于进行分析研究，主要是因为问卷中设置的问题难以定位一名儿童的母亲或父亲（特别是在发展中国家，核心家庭的情况不是很普遍）。无论如何，许多研究使用整合后的国际工资和就业数据作为跨国比较的可用基础，其他研究提供了单个国家趋势分析的丰富信息。以下介绍了一些国家有关母亲工资差距的数据，但由于以上原因这些数据不直接可比。

根据现有研究，未调整的母亲工资差距在发展中国家要大于发达国家。全球来看，母亲工资差距随着一名妇女所抚养儿童的数量增长而加大；例如在许多欧洲国家，抚养一个孩子只有很小的负面影响，但是抚养两个孩子，特别是三个孩子的话，造成的工资惩罚就显而易见了。在发展中国家，有证据表明儿童的性别也是有影响的，因为女孩有可能比男孩更多协助做家务或带孩子，从而缩小了母亲工资差距。与母亲相关的工资惩罚是否会随时间积累，国家之间也有差别。例如，一些国家，那些岗位连接紧密的母亲在恢复就业状态时工资立即下降，但很快就会赶上非母亲的女员工。简言之，虽然母亲工资差距看起来普遍存在，但做母亲对工资的影响程度在各国却并不相同。

对母亲工资差距的解释

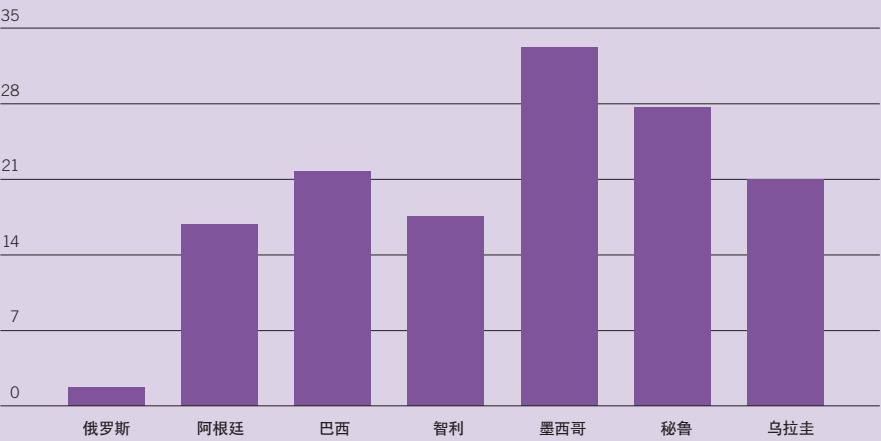
关于形成母亲工资差距的主要原因，不同的分析框架有不同的解释。

经济学的解释是：（1）由于就业中断或工作时间减少，以及寻求培训或谋求工资更多责任更高职位的意愿降低，造成“人力资本”或知识减少；（2）从事“有利于照顾家庭”的工作，如临时工岗位，当然也得不到较好的报酬。

社会学的解释倾向于强调：（1）雇主在决定雇佣或提拔的时候会存在固有偏见，认为家庭给母亲的时间、精力带来了负担；（2）儿童看护服务和其他工作 - 家庭辅助服务供给不足或费用太高，往往令人忧虑；（3）由于女性劳动价值被低估，女性主导的职业和工作场所似乎比男性主导的职业和工作场所劳动报酬要低。

比较制度学方法强调：（1）各国帮助母亲得到较高工资工作机会的具体政策扶持差别很大（如，儿童看护服务、产假和父亲陪产假规定）；（2）一个国家的税收和福利体系也可能把母亲定位为经济上的依赖者从而给予其税收优惠；（3）母亲工资差距的程度随着一个国家整体工资结构的不平等程度而变化；（4）文化和家庭环境也会带来影响，特别是在欠缺完备的政策干预的国家；（5）政策执行的差距，指有保护性的或非歧视性的政策，但是并未执行或遵守，例如非正规部门或正规部门的非正规就业安排。

图35. 最新年份一些新兴和发展中经济体的母亲工资差距



注 :母亲工资差距 (MPG) 界定为 $MPG = ((Enm - Em) \div Enm) \times 100$, 其中 Enm 是非母亲的女性总的月平均工资收入 , Em 是作母亲的女性总的月平均工资收入。
资料来源 :ILO对母亲工资差距变化趋势的估算。参见 :www.ilo.org/gwr-figures。

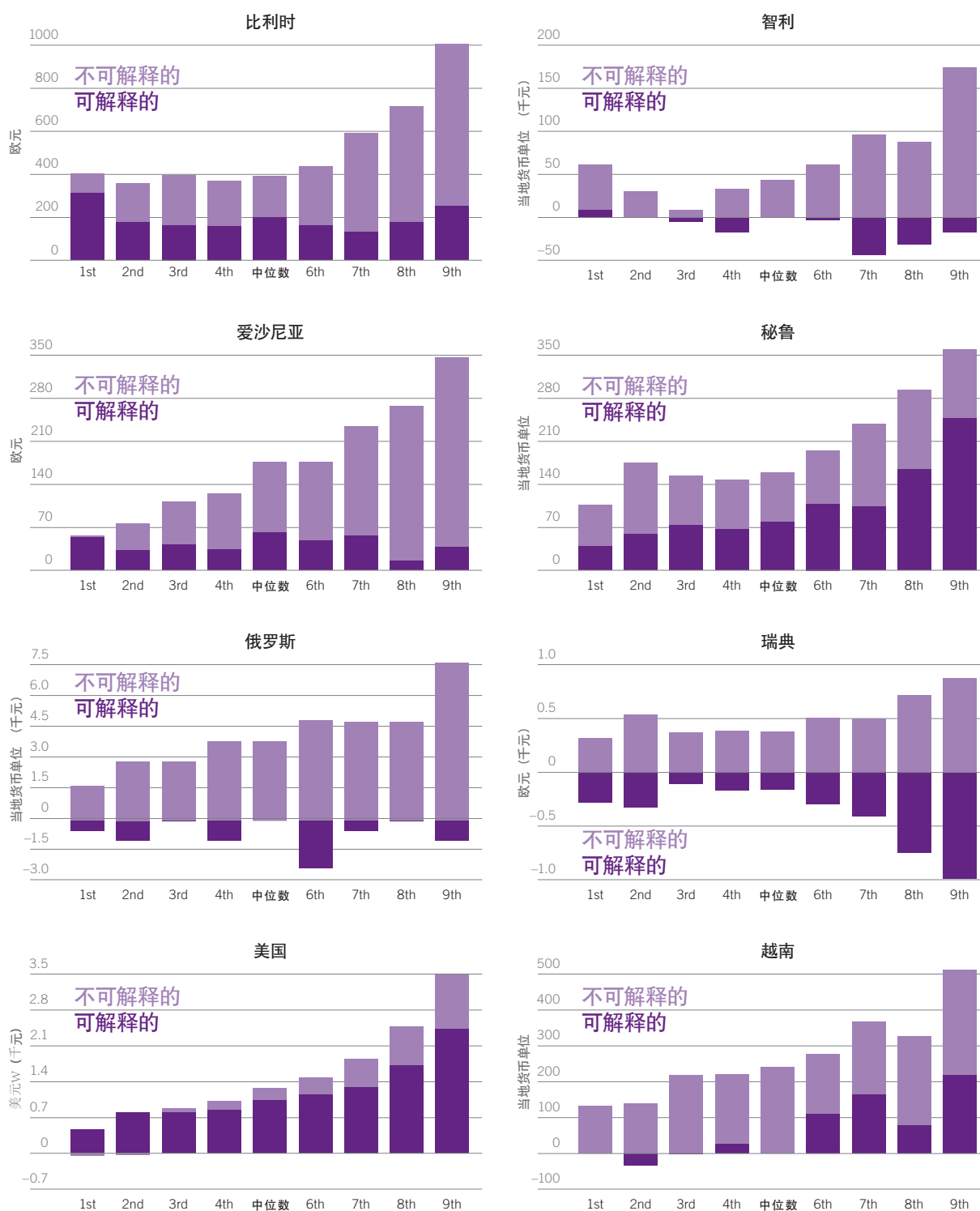
如何解决母亲工资差距

母亲工资差距的程度以及上述一些解释的相关性取决于一个国家的工作—家庭法律、政策和措施 , 劳动力市场制度、性别偏见和社会的期望等的综合作用。但是 , 还是有一些可以解决问题的通行的政策建议 :

- 为女性和男性提供保留工作岗位的育儿假 , 给予足够的假期长度并由社会保险或公共基金支付与收入相关的报酬 , 设置针对父亲的明确规定 ;
- 让所有劳动者能够找到负担得起的、保证质量的儿童看护服务 , 允许劳动者灵活安排工作 ;
- 税收和福利制度将母亲视作经济上的独立人 ;
- 解决各项工作 - 家庭政策和社会政策的执行差距 ;
- 预防和消除基于生育和家庭责任的歧视 , 建立一个家庭友好的工作场所文化 ;
- 有权获得常规化的弹性工作时间 , 包括提升临时工作岗位 , 并使女性和男性都能获得这些岗位。

资料来源 :Grimshaw和Rubery , 即将出版。

图36. 最新年份一些国家可解释的和不可解释的性别工资差距



注：在2010年，欧洲10%最低收入女性每月要比10%最低收入男性少挣100欧元。而10%最高收入女性每月要比10%最高收入男性少挣700欧元。

资料来源：国际劳工组织估算

图37. 消除不可解释的性别工资惩罚：一些经济体最新年份调整前后的平均工资差距：

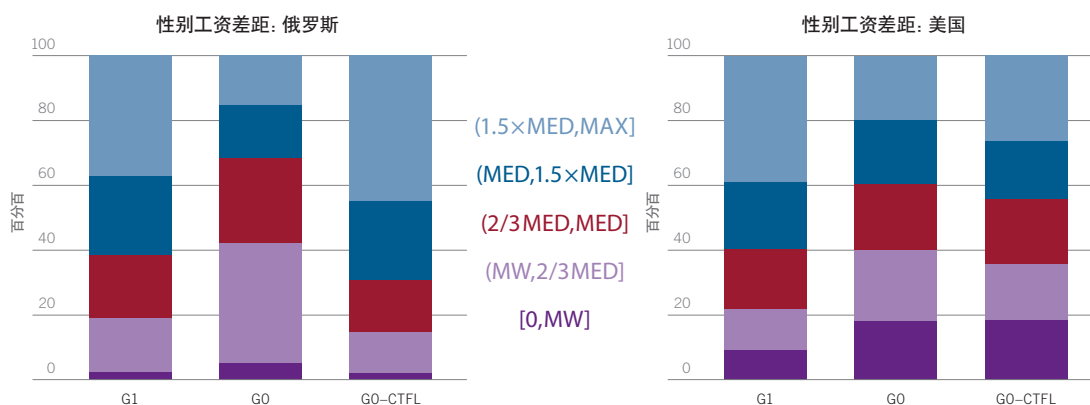
(a) 发达经济体；(b) 新兴和发展中经济体

资料来源：国际劳工组织估算。参见：www.ilo.org/gwr-figures。

图37显示：（1）图示国家全国平均性别工资差距水平（深紫色数据条）和（2）用反事实方法估算的工资差距中“不可解释”的部分对总体未调整工资差距的贡献度（浅紫色数据条）。反事实的工资差距是指如果男女完全是依据本报告中所列的劳动力市场可观察特征（即教育、经验、经济活动领域、地理位置、劳动强度和职业类型）而平等获得劳动报酬的情况下存在的差距。一旦这些调整都纳入考虑，在我们的发达经济体样本中（图37(a)），半数样本国家的平均性别工资差距几乎消失（如奥地利、冰岛和意大利）甚或出现反转（如立陶宛、斯洛文尼亚和瑞典）。其他样本国家该差距明显下降，但是德国、美国仍有较高的可解释差距。在我们研究的新兴和发展中经济体样本中（见图37(b)），巴西和俄罗斯性别工资差距出现反转。其他所有样本国家都会明显地下降，尽管阿根廷和秘鲁的降幅不那么明显，这两个国家性别工资差距主要还是在教育和其他劳动力市场特征上的差距导致的。在未调整的工资差距为正值时（即深紫色数据条为正），存在负的“可解释”的性别工资差距（即浅紫色数据条为负），这说明为了有效地解决性别工资差距问题，在经验、资格及其他可观察的劳动力市场特征相同的情况下，对影响男性女性报酬的因素进行更好的了解至关重要。

图38显示了对俄罗斯和美国这两个有可用数据的国家，运用反事实的方法对各个工资收入组别的估计结果。第一个数据柱代表的是不同工资组别的男性工资，第二个数据柱是女性的工资分布，第三个数据柱是剔除不可解释的工资差距后的女性工资分布。图36表明在美国收入底端群体不可解释的工资差距很小，图38与此相一致的是，剔除不可解释的部分后，在女性工资分布中超过1.5倍中位工资的最高收入组所占比比例大幅上升（图38表明，这组不可解释的工资惩罚是最高的）。在俄罗斯，一旦将不可解释的惩罚剔除，低收入组女性的比例明显下降，而且在工资至少是中位工资1.5倍的高收入组女性所占比比例增加了。

图38. 最新年份俄罗斯和美国工资分布和反事实工资分布

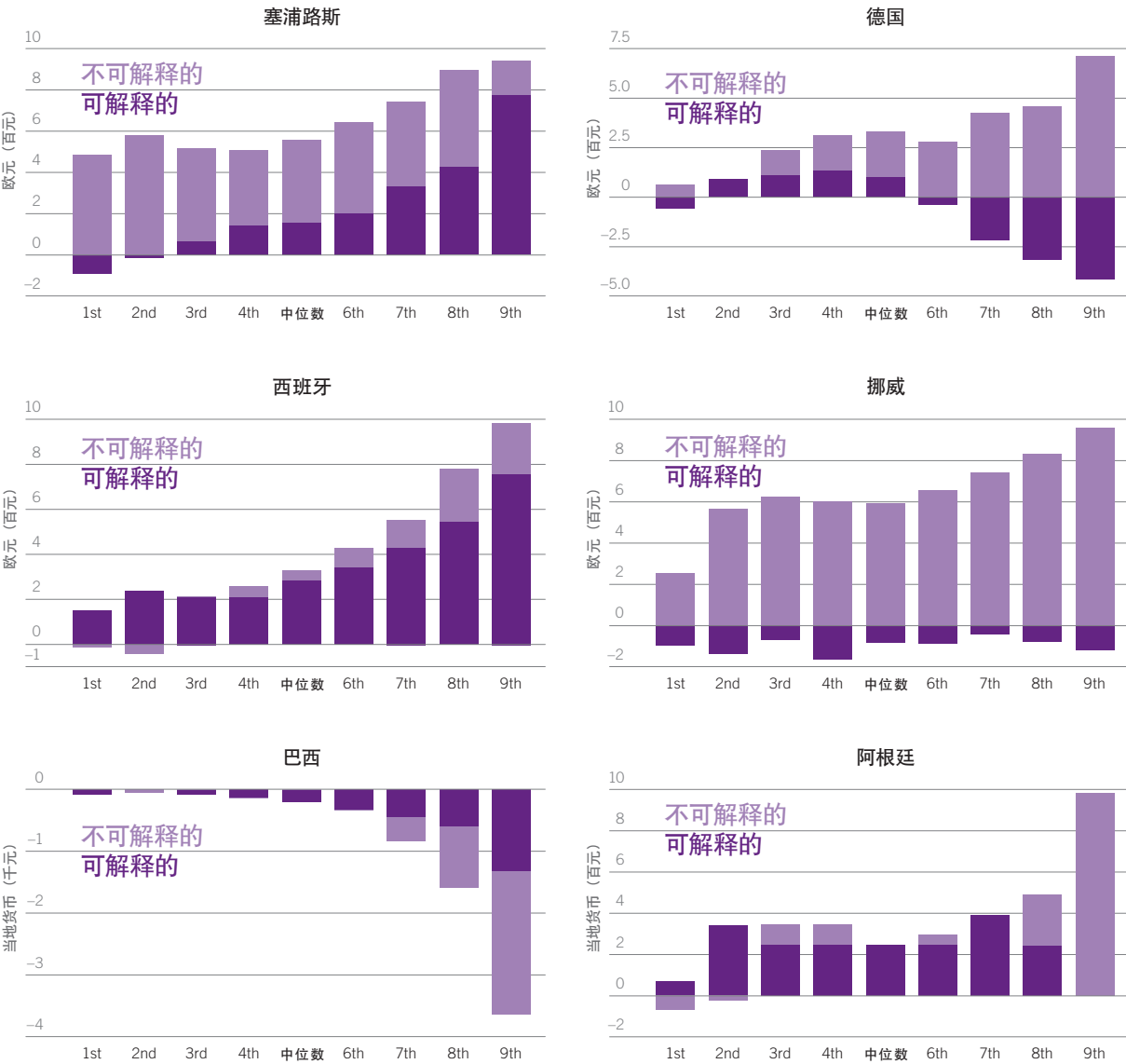


[0, MW] = 0收入 - 最低工资收入 ; (MW, 2/3 MED] = 最低工资收入 - 2/3中位工资收入 ; (2/3 MED, MED] = 2/3中位工资收入 - 中位工资收入 ; (MED, 1.5 MED] = 中位工资收入 - 1.5倍中位工资收入 ; (1.5 MED, MAX] = 1.5倍中位工资收入 - 最高收入。

G1 : 男性工资分布 ; G0 : 女性工资分布 ; G0 - CTFL : 剔除不可解释因素后完全用可解释因素解释的女性工资分布。

资料来源 : 国际劳工组织估算

图39. 最新年份一些国家可解释和不可解释的外来-本地劳动力工资差距



资料来源 :国际劳工组织估算

10.2 外来劳动力的工资差距

我们采用同样的方法分析外来劳动力和本国劳动力的工资差距。有许多原因使得外来劳动力的工资不同于本国劳动力，包括他们个人的特征，如技能水平，可能使其在目的地国处于有利或不利位置。也有一些差距是不可解释的。雇主对外来劳动力的歧视，如偏见或不信任的因素，可能就是造成不可解释的工资差距的部分原因（Solé和Parella，2003）。一些研究也会把这种差距归因于国外获得的教育回报不同：雇主不确定在海外获得的教育

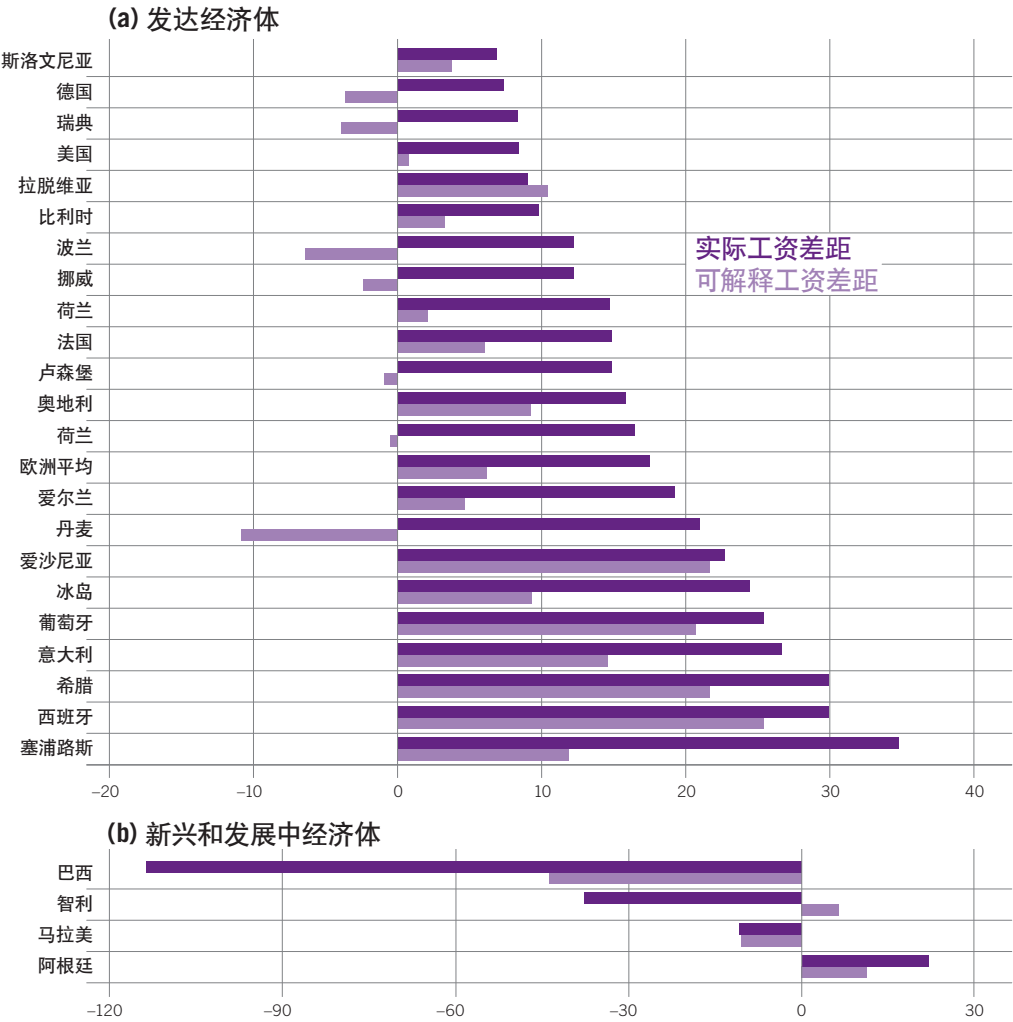
质量（Barrett，McGuinness和O'Brien，2012）。外来劳动力，尤其是单身移民，会被认为比本地那些要养家的劳动力负担要小，因而给付他们的工资也较低（Rubery，2003）。其他还有，外来劳动力在集体协商代表体系中的代表性不足或者没有代表性，因为他们组织起来难度大或者因为本地劳动者在组织中占据了主导地位——如果认为外来劳动力因低工资就业而对本地劳动力形成威胁的话，情况就更严峻了（Rubery，2003）。

图39显示，例如在德国，高工资的外来劳动力比高工资的本地劳动力收入低，而如果能够按照他们拥有的劳动力市场特征给予报酬的话，外来劳动力应当比本地劳动力收入高（深紫色数据条为负）。在阿根廷也是如此，外来劳动力与本地劳动力在最高工资组存在的工资差距完全是由于不可解释的因素造成的。在塞浦路斯，尽管工资分布上最高工资组未调整的整体工资差距比最低工资组要大，但是最低工资组主要是由不可解释的因素决定的。这说明虽然最低工资组的工资差距较小，但是处于最低工资组的外来劳动力如果都能够按照其劳动力市场特征取得相应报酬的话，他们应当比本地劳动力挣得多。而与些形成对照的是，在高工资群体这项工资差距加大了，这是因为外来劳动力的教育水平和其他可观察的劳动力市场特征都不如本地劳动力。这种模式的例外发生在巴西，根据现有调查数据，高工资的外来劳动力（多数是大学毕业生）比高工资的本地劳动力收入高，不管是可解释的还是不可解释的因素方面都如此。

图40显示如果同样运用上述性别工资差距分析中使用的反事实分析法将外来劳动力工资差距中不可解释的部分剔除之后还会存在怎样的差距。在发达经济体中（图40(a)），丹麦、德国、卢森堡、荷兰、挪威、波兰和瑞典在剔除不可解释因素后平均工资差距出现逆转，这意味着在教育或经验方面外来劳动力均强于本国劳动力，他们往往在更高工资的地区工作或者具有更高的技能。在其他多数国家，经过调整后外来劳动力工资惩罚下降了但是没有消失。在现有数据允许进行我们分析的新兴和发展中经济体当中（图40(b)）呈现类似结果，只有智利例外。在智利，外来劳动力平均比本地劳动力挣得要多，但如果按照可观察的劳动力市场特征给予他们相应报酬，他们就会比本地劳动力挣得略少（如图中浅紫色条上升）。

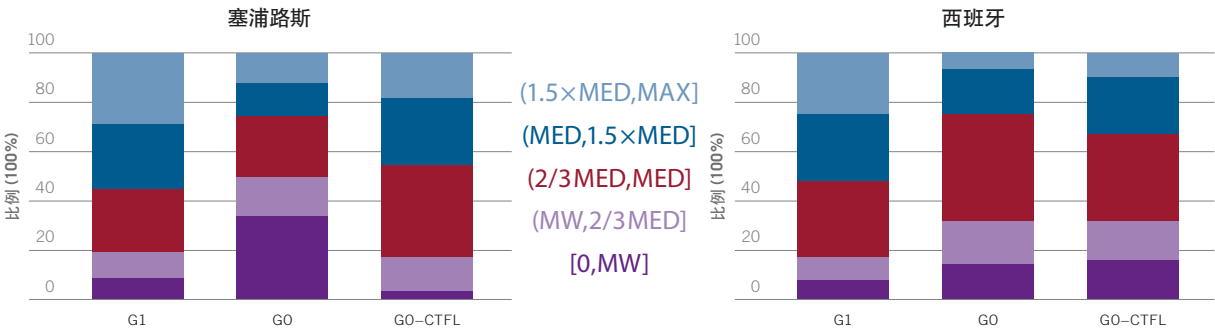
图41显示了对西班牙和塞浦路斯两个国家的工资分布运用反事实计算的结果。第一个数据柱显示的是本地雇员的工资分布，第二个数据柱是外来雇员的相同信息，第三个数据柱是如果剔除“不可解释的”工资差距，外来雇员在工资分布不同组别的情况。可以发现，在塞浦路斯，外来劳动力的工资分布中，最低工资组占比很高⁴¹。而一旦不可解释的差距被剔除后，情况就发生了明显变化，外来劳动力的工资分布变得与本地劳动力的工资分布更加近似。这与图37(a)是一致的，说明不可解释的因素对工资分布底端的工资差距影响更大。正相反的是，西班牙在剔除不可解释的因素后变化情况就要小一些，因为外来劳动力和本地劳动力的工资差距大部分是由可观察到的因素解释的。

图40. 剔除不可解释的外来劳动力工资惩罚后: 最新年份一些国家调整前后的平均工资差距



资料来源 :国际劳工组织估算

图41. 最新年份塞浦路斯和西班牙的工资分布和反事实工资分布



[0,MW]=0收入 - 最低工资收入 ;(MW,2/3MED)=最低工资收入 - 2/3中位工资收入 ;(2/3MED, MED)=2/3中位工资收入 - 中位工资收入 ;(MED,1.5MED)=中位工资收入 - 1.5倍中位中位工资收入 ;(1.5MED, MAX]=1.5倍中位工资收入 - 最高收入。

G1 :本地劳动者工资分布 ;G0 :外来劳动者工资分布 ;G0 - CTFL :剔除不可解释因素后完全用可解释因素解释的外来劳动者工资分布。

资料来源 :国际劳工组织估算

10.3 非正规经济的工资差距

分析非正规经济的工资差距是复杂的，尤其是因为广义的“非正规经济”范畴中包含了太多不同的情况和现象。从统计的角度看，非正规就业既包括在非正规部门的就业，也包括在非正规部门之外的非正规就业⁴¹。实际生活中，非正规经济中的劳动者在收入、就业地位、所处行业、企业类型和规模，及/或社会和就业保障的覆盖程度上都有广泛的差别。

岗位分割和盈利能力的影响

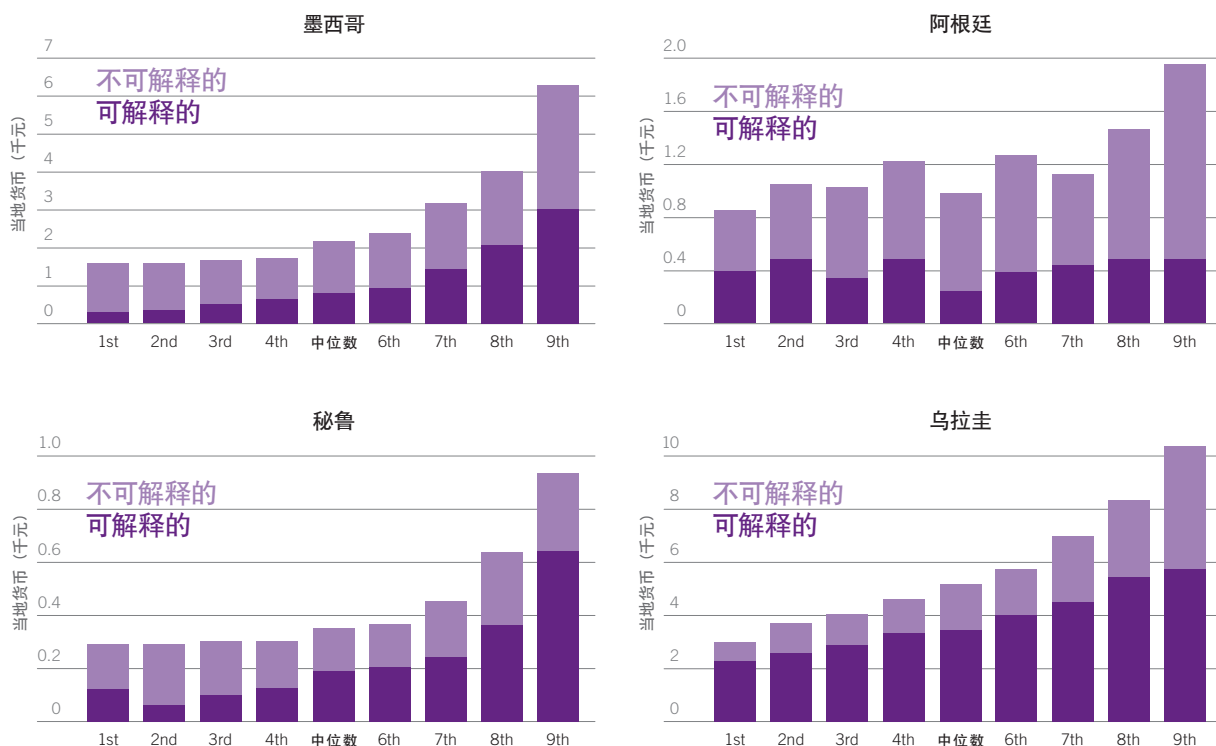
有多种原因可能造成非正规经济中的工资差距，但是一个普遍的假定是在劳动力市场上正规和非正规的岗位之间存在着某种形式的分割（见专栏8关于阿根廷的例子）。正规部门劳动者受工资法规保障，如最低工资制度或集体协商规定以及社会保障体系，而非正规劳动者要么是由于相关法律没有覆盖他们要么是法规没有得到有效的执行，因而无从获得这些保障。例如，近期有研究对11个新兴和发展中经济体开展住户调查和劳动力调查后发现，三分之一原则上适用于最低工资制度的雇员实际上拿到的报酬要低于此规定，而其中女性、少数民族、非正规经济就业的劳动者及农村地区的劳动力占到的比例较高（Rani，Belser，Oelz和Ranjbar，2013）。

另一个原因与企业的盈利能力相关：如果正规企业比非正规的企业盈利能力强，那么他们更有可能将利润分配给员工，从而在正规部门形成工资溢价（Rand和Torm，2012）。因此，通过采取普遍和针对性措施推动“正规化”，也就是将非正规经济中的劳动者和经济实体并入正规经济当中，可以消除一部分差距。

消除不可解释的差距只能解决部分问题

图42显示了几个拉丁美洲国家当中非正规经济劳动者的工资差距。在所有样本国家中、在工资分布的所有十分位数据点上，非正规经济劳动者的可观察劳动力市场特征与正规经济劳动者都不相同（即在整个工资分布中都存在可解释的差距）。然而，不可解释的工资差距仍然十分突出。在一些国家，如阿根廷（见专栏8）和墨西哥，在工资分布中的多数十分位数据点上，工资差距中不可解释的部分都比可解释的部分大。秘鲁可解释的部分和不可解释部分对工资差距的贡献基本相等，而乌拉圭工资差距大部分是劳动者的可观察劳动力市场特征造成的。

图 42. 一些拉美国家最新年份可解释和不可解释的非正规工资差距



资料来源：国际劳工组织估算

专栏8：阿根廷的非正规程度和劳动力市场分割

阿根廷非正规就业的比率在1990年代提高了，2003年到2011年期间又明显地下降，但仍停留在高位。总体看，自雇就业和非正规领薪雇员（用获得工资但是没有登记社会保障的比例来衡量）占整个就业人口的比例从2000年代早期超过60%的峰值降到了2011年的略低于50%。在领薪雇员中，未登记就业率从2003年的49.1%降为2011年的34.5%。家政工人（这个行业的就业人数占所有领薪雇员人数的10%，大多数是女性）中非正规就业率从1995年的89%上升到了2003年的96.5%，继而又降到2011年的84%*。此次下降发生的宏观经济政策体制背景

不同于上世纪九十年代时期，一定程度上是实施一系列助推正规化的政策、推翻早期一些尝试提高劳动力市场灵活性的政策而获得的。

在阿根廷，对劳动者特征进行统计分析的结果表明，2010年至2011年自非正规工资就业向正规工资就业转型期间，出现了24.2%的显著的正向工资差距，而在把非典型岗位（即有固定期限或非自愿兼职的合同岗位）从非正规工资就业转向正规工资就业时，还是存在16.3%的虽然小一些但仍然很显著的工资差距。

* 这里未登记的家政工比例的下降，部分原因可能是对家政工登记实施了税收激励政策。

资料来源：Bertranou, Casanova, Jiménez和Jiménez, 2013

第三部分

解决工资和收入不平等问题的应对政策

11 引言：政策所面临的挑战

如引言和第一部分所介绍的，近些年关于工资政策的讨论发生了转向，许多政府已经采取新的或更加激进的政策来解决低工资与工资不平等的问题。一些新兴和发展中经济体已经把工资政策作为了削减贫困和缩小收入差距整体战略的重要组成部分。一些发达经济体由于担忧家庭消费不足引起的总需求赤字，所以也更加关注工资问题。曾有多位评论家指出欧元区多数国家出现的工资下降或停滞趋势增加了通货紧缩风险（Wolf，2014b；OECD，2014b）。对总需求与物价稳定等宏观经济问题的担忧加剧了工资问题讨论的激烈程度。此外，许多国家收入不平等持续扩大的问题重新引发关注，从而证实严重的不平等会导致中长期经济增长的减缓或中断。在全球经济增速放缓的时代，这只会促使各国进一步加强对造成不平等的原因的研究，更加努力找出适当的政策应对。

在此背景下，本报告介绍了近期世界各国工资的变化趋势，研究了工资与收入不平等之间的关系。此外，本报告还显示，近些年许多国家收入不平等的扩大是工资和工资不平等发生变化的结果。报告还强调了有薪就业在工资分布中的重要性。找出哪些因素造成了收入不平等的上升，为采取适当的政策应对打下了必要基础。

本报告探讨了历来被用来解释工资演变的最根本因素——劳动生产率，发现在最近数十年里发达国家的劳动生产率增长已经超过其工资增长。此外，把发达经济体作为整体看，在金融危机最严重时期该差距出现短暂停顿，此后二者差距还在不断扩大。因为数据难以获得，新兴和发展中经济体在（劳动生产率和工资）二者关系的长期变化趋势上更加难以判断，但本报告发现，过去十年，反映工资增长与劳动力生产率增长之间联系的劳动占GDP（国内生产总值）的比重在中国与墨西哥均有下降，而在俄罗斯则有所上升。

教育回报是历来被用来分析工资变化的另一个关键因素。例如，由于扩大技术创新的使用而导致对更高技能人才的需求大于供给，那么高技能人才的工资水平将提高更多，从而导致工资不平等扩大。对一些发达经济体的研究表明，自1980年代以来，虽然接受过高等教育的大学生的供给扩大了，但大学毕业生的工资溢价还是一直在提高，并在近些年一直保持稳定（Machin，2009）。然而，处于收入分布最顶端人口的工资增长尤为明显，而这与教育之间不存在任何显著联系。在新兴与发展中经济体，教育与工资之间的联系是复杂的，在某些国家随着更多人口接受更高等教育，甚至会出现相反局面。

此外，其他研究还探讨了影响工资变化和工资不平等的其他因素，包括全球化以及金融市场追求高资本回报带来的压力（实例见OECD，2011；ILO 2008b；ILO 2012a）。这些因素还可能影响了劳动力市场制度（如集体谈判）发挥的再分配功能。

本报告还研究了对某些群体的工资分布带来影响的因素，包括女性、外来劳动力和非正规经济中的劳动者，从而更深入地理解近些年工资发展趋势与工资不平等的驱动因素。

在帮助理解了影响收入不平等与工资不平等的各种因素后，本报告现在转向讨论适当的应对政策。正如上文所述，对劳动力市场分配有直接影响的（初次分配）政策或通过税收与社会转移方式进行再分配（二次分配）的财政政策都可以引发或解决不平等问题。如本报告第6.2节中所述，发达经济体实行的财政再分配政策平均能将收入不平等缩小四分之一到三分之一，然而通过这些政策调节的再分配收入近些年似乎有所减少（OECD，2011）。新兴和发展中经济体中，税收收入和社会转移较少而间接税占主导地位。尽管在大力推行反贫困与反不平等战略的国家，财政政策的作用有所增加，但财政政策在再分配过程中往往只起到较小的作用。纵观劳动份额下降的所有国家，考虑到增加资本流动性的需要，进一步通过财政政策实现再分配的程度似乎面临结构性的限制。这表明劳动力市场分配机制内出现的不平等问题还必须通过分配机制自身的改革来解决，才能实现预期的缩小不平等的目的。随着劳动力市场不平等程度的减少，通过财政手段实现再分配的必要性也会越来越少（Berg, 即将出版）。

我们将在下面的章节中逐一研究每一项政策。

12 解决工资和收入不平等问题劳动力市场政策（初次分配）

12.1 直接影响工资和工资分配的政策所发挥的作用

最低工资政策重新成为焦点

最低工资政策能够对缩小收入不平等和推动低收入劳动者工资增长发挥重要作用。最近的研究支持更大程度地运用最低工资政策，新的研究结果或对早期研究的统合分析结果显示，最低工资政策对就业水平没有负面影响，或者只会产生极小的或正或负的影响（Betcherman，2014；Belman和Wolfson，2014）。这也是对美国与英国情况进行统合分析后得出的结论（美国具体情况见Doucouliagos和Stanley，2009；英国具体情况见Leonard，Stanley和Doucouliagos，2013）。

对新兴和发展中经济体的此类研究或详细的统合分析非常少（Nataraj，Perez-Arce，Srinivasan和Kumar，2012）。无论如何，最近的研究表明：最低工资政策，有时结合集体谈判机制的加强，促进了拉美各国（见Keifman和Maurizio，2012）以及其他新兴和发展中经济体收入不平等的缩小。例如，据估计，俄罗斯恢复运用最低工资政策，对2005年至2009年间工资分布低端的工人，特别是女工，工资的明显提升发挥了很大作用（Lukyanova，2011）。土耳其2004年推行强制最低工资标准，也为工资分配低端群体的工资增长发挥了关键作用，这一措施不但缩小了工资不平等，还减少了超时劳动（Bakis和Polat，2013；Gönenç和Rawdanowicz，2010）。为了最大程度发挥最低工资政策的作用，在设计和制定该政策时必须认真做到兼顾劳动者及其家人的需求和经济因素。这一原则体现在已被广泛使用的国际劳工组织1970年《确定最低工资公约》（第131号）和与之相联系的1970年《关于确定最低工资建议书》（第135号）的内容中，这些文件反映了政府、雇主组织与工会组织之间就确定最低工资标准的基本原则所达成的一致。同时这些原则在近期国际劳工大会三方讨论中也得到了体现（ILO，2014d）⁴³。

集体谈判在工资和工资不平等方面所发挥的作用

集体谈判长期以来一直被认为是在整体上解决收入不平等，特别是其中的工资不平等问题的重要手段。国际劳工组织颁布的1949年《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）65年以来一直被政府、雇主组织与工会组织视为设计、开展和使用集体谈判机制的实用指南。

实际上，在那些大多数工人受到集体协议保护的国家，工资不平等程度往往较低（Visser和Checchi，2009；Hayter，即将出版），这是因为集体协议不但抬升了工资底线，还压缩了工资分布，这反映出一个事实：相对收入水平和对收入不平等的关注都会激发工会成员的积极性（Checchi，Visser和van de Werfhorst，2010）。

与此同时，工会化和集体谈判对工资分配的影响程度还取决于集体谈判体系是狭窄的（集体谈判发生在公司或工作场所层面）还是更具有包容性的（集体谈判发生在国家、行业和/或部门层面，需要与多雇主进行跨层面协调）（Visser和Checchi，2009，Hayter，即将出版）。在集体谈判体系相对狭窄的国家，如美国，集体协议的覆盖范围往往更小，而最高 - 最低工资差距（D9/D1）则更大。在包容性更大的体系中，集体协议往往涵盖了较大比例的劳动者，最高 - 最低工资差距（D9/D1）则更小。各国政府还可以采取将集体协议的适用范围扩大到非签署方的政策措施，以此加强集体谈判促进公平的效果。集体谈判缩小整体工资不平等的程度取决于工会劳动者在工资分布中的位置、为各类劳动者争取的谈判结果以及集体谈判集中化和协调化的程度（Bryson，2007）。

最低工资政策与集体谈判应互相补充，而不是互相替代

制度之间的互相配合以及法定最低工资政策与集体谈判之间的联系可能特别重要。有的国家最低工资标准相对较高，其中可能部分原因就是因为在集体谈判制度不够完善（Lee和McCann，2014）。在这种情况下，需要在有效运用法定最低工资政策的同时，加强集体谈判制度，来解决收入不平等问题。对于集体谈判能力较强、多数劳动者被集体协议覆盖的国家，会出现不太需要法定最低工资政策的看法。但近期类似德国这种集体谈判能力较强的国家的经验表明，变化的经济结构和实际操作会削弱集体谈判制度对低工资群体或新兴行业产生的作用。在这种情况下，既需要合适的法定最低工资政策，也需要强有力的集体谈判。

推进各类劳动者群体同工同酬

从上文第10节可以看出，对某个劳动者群体的排斥或歧视，如对女性和外来劳动力，是造成工资不平等的一个重要原因。

为了缩小工资差距并确保所有劳动者群体实现同工同酬，国家立法必须对同等价值的工作付予同等报酬的权利做出规定⁴⁴，并为通过司法手段主张这一权利提供有效的途径。劳动力市场制度与工资政策只有在具备包容性、涵盖弱势群体并抵制歧视的情况下，才能真正有效地减少收入不平等问题。这就要求劳动力市场制度与工资政策本身不能够直接或间接地歧视弱势工人群体（比如对女性为主的行业或职业设置更低的工资标准、或者将外来劳动力排除在最低工资标准之外）。将低收入劳动者纳入最低工资政策与集体协议范围的做法不会消除一切形式的歧视。但如果考虑到低收入岗位上女性、外来劳动力及其他弱势群体的比例非常高，为其设置最低工资标准、将其纳入集体谈判的覆盖范围会为推进社会公正和实现更包容的增长做出重要贡献。

解决各群体报酬不平等的问题需要各个层面的持续努力和较大范围的政策手段。实现男女同工同酬需要有强有力的提升性别平等的政策，包括打击对女性角色与愿望的性别成见、加强推行产假与陪产假政策以及育儿假、提倡更好地分担家庭责任等。在企业层面上实现同工同酬还要求确保岗位评估方法中不带性别偏见。

改善外来劳动力和本地劳动力之间的同工同酬，需要广泛促进实施公平有效的劳务移民政策，确保国家、地区与全球层面就业、教育/培训和职业发展政策更好地统一。在流出国创造体面劳动的机会也是非常重要的，这有助于让外出流动成为一种选择而不是必需。

针对弱势劳动者群体的政策要想发生效果，就必须积极落实。这会对非正规经济和农村地区带来尤为艰巨的挑战，因为劳动监察或者集体谈判等劳动力市场制度在这些地方还比较薄弱⁴⁵。通过制定有利于促使非正规经济转化为正规经济的法律、政策与实践，可以推动非正规经济劳动者与正规经济劳动者之间收入差距的缩小。国际劳工组织目前正在开展一项标准设定，准备提出推动从非正规经济向正规经济转型的建议书，为这项工作提供政策指导。

最后，需要继续加强分析研究，以理解不同国家的工资差距，并对其变化情况进行监测，也包括更好地理解工资差距中可解释和不可解释部分的深层原因。

创造更多就业岗位

创造就业是各国工作的重中之重，本报告表明获得或损失有薪就业岗位是导致收入不平等的关键因素。在发达经济体，失业对低收入劳动者的巨大影响导致收入不平等扩大。在新兴和发展中经济体，为低收入劳动者创造有薪就业岗位在有些情况下有助于缩小收入不平等。这些研究结果证明，追求充分就业政策是缩小收入不平等的重要工具（参见Berg，即将出版）。失业或劳动力过量供应除了会对寻找有薪就业岗位的劳动者造成伤害以外，还会削弱已经拥有有薪就业岗位的劳动者的工资增长。对于如何实现充分就业的目标，在国际劳工组织1964年《就业政策公约》（第122号）、2003年《全球就业议程》和2010年国际劳工大会关于就业问题的循环讨论都提及了全面和综合的解决办法。推动可持续企业发展是其中的一个重要手段，包括为企业的创办和增长创造有利的政策环境、鼓励企业创新和提高生产率等。企业内部和广大社会都能够平等享受到这些措施带来的利益。

12.2 间接影响工资和工资分配的政策所发挥的作用

尽管如上文所指出的，技术变革（技能偏向型技术变革）有利于技术工人，而同时非技术工人日渐面临国际竞争，两方面共同造成对技术工人的需求相对上升，这一直是发达经济体工资不平等的原因（Atkinson，2007），但近年来受过高等教育的工人的工资也出现停滞现象，这表明有时还有其他更重要的因素存在。在新兴和发展中经济体，教育回报一直在动态变化发展。在拉丁美洲，经历了1990年代初期的增长之后，90年代中期以来工资不平等一直处于下降态势，原因往往被归结为教育的普及以及与此相联系的教育回报的减少（López-Calva和Lustig，2010；Keifman和Maurizio，2012；Azevedo，Davalos，Diaz-Bonilla，Atuesta和Castañeda，2013；Gasparini和Lustig，2011；Birdsall，Lustig和McLeod，2011；Gasparini，Cruces和Tornarolli，2009；Cornia，2012）。在中国的城镇地区，教育回报率于1990年代初开始攀升，此后持续大幅度增长（Naughton，2007），带来平均工资提高，但同时也带来了工资不平等的扩大。

虽然其他因素也会影响这些结果，但是不论在哪个国家，平等教育机会、提高劳动力特别是工资分布底端劳动力技能的政策，对提高劳动力技能供需匹配的更深入研究，都应得到持续的关注。

具备合适的技能与当前求职者的关系尤为密切。确实，收入不平等的一个重要来源就是许多经济体的高失业率以及由此对多种类型劳动者的工资产生下行压力。有必要确保失业工人仍然保持与劳动力市场的联系，并能够保持或提高自身的技能水平，从而降低他们获取报酬能力被削弱的风险，否则会加剧工资不平等。在这方面，与技能需求相关的劳动力市场分析和劳动力市场政策，包括培训计划与就业匹配服务，对于改善再就业前景和消除未来工资不平等的可能根源都是必不可少的。

除教育之外，还有许多其他因素也会造成工资的不平等。其中一些因素发生在劳动力市场之内，如部分劳动力非自愿从事临时或兼职工作，造成“临时工”状况⁴⁶。消除这类工资不平等的政策包括监管方面的改革，杜绝使用非正规工人来降低成本，比如兼职工人达不到缴纳社会保障的门槛，或者有固定聘期的工人不给遣散费（Gleason，2006）。其他因素出现在劳动力市场边缘，比如调整首席执行官工资与奖金的规定。虽然这些因素可以在政策干预下得到控制，但也需要在劳动力市场之外实施相应的政策。

13 解决工资和收入不平等问题 的财政政策（二次分配）

正如上文所指出的，政府也会利用财政政策来实现其调节收入分配的目标。发达经济体使用这些政策工具往往多于新兴与发展中经济体，但现在开始有所减少；发达经济体通过这些政策实现的再分配金额近些年来似乎有所下降，而一些新兴与发展中国家在加紧利用社会转移来实现平等和减贫的目标。

现在，我们来详细解释调节再分配的财政工具的具体内容：税收与社会转移。

13.1 税收的作用

我们观察发现，发达经济体通过税收政策实现再分配的程度面临着不断增加的结构性限制。在劳动份额下降的国家，对劳动收入课税带来的税收也会出现下降，除非出现以下情况：（1）劳动份额提高；或（2）对劳动收入征税的税率增加。在许多发达经济体，近年来税收制度已经不太强调累进增加，这表明对中低收入劳动者的工资收入按更高税率征税的做法可能会加大整体不平等，这在劳动力市场不平等扩大的形势下是非常不公平的（OECD，2012b）。这个判断也说明，应当通过上文讨论的更加直接的劳动力市场政策和机制来应对劳动份额下降的问题。

在大多数新兴和发展中经济体，在采用多种手段改善劳动收入税收征缴方面还大有可为。根据不同国家的实际情况，这些手段可以包括：将非正规企业 and 非正规劳动者正规化（以及将他们纳入社会保障缴纳的范围内，如下文所述），从而扩大税基；改善累进税制，使最高收入劳动者承担更大比例的总体税收负担；以及改善税收征缴。

无论是在发达经济体还是新兴和发展中经济体，对低收入家庭实施有针对性的税收减免甚或积极的税收抵免政策，从而提高他们的整体收入，同时刺激他们就业的积极性，已经积累了一些成功的经验。诸如对低工资劳动者实施收入所得税抵免的政策能增加其家庭的净劳动收入（Immervoll和Pearson，2009；Immervoll，2009）。虽然这些机制是通过税法运行的，但将它们理解为有针对性的社会转移更加准确。

累进个人所得税和其他旨在增进平等的直接税发挥了重要作用。然而，在实践中，通过财政政策缩小的不平等多数是通过社会转移在支出方面实现的，如下文所述（IMF，2014b；OECD，2011）。

在全球化与跨境资本流动障碍减少的大背景下，资本的高流动性使得政府将课税对象转移到资本上（作为收入再分配的税收来源以及提高整体税制累进性的一种手段）的能力也受到了局限。企业通过避税与跨境利润转移策略最大程度降低向任

一国政府缴纳的税收金额，逃避针对资本的税收。近些年来，政府与专家形成了一个不断加强的共识就是必须加强跨境政策协调来解决这些避税逃税的问题。特别是在世界经合组织（OECD）的支持下，G20集团将解决这些问题列为重点工作，第一步先从自动交换税务信息做起（G20，2014b）。这些努力已扩大到G20集团和OECD成员国以外的国家，并取得了一定的成功。

13.2 社会保障发挥的作用及其与劳动力市场政策的关系

后市场分配或二次分配用到的另外一个政策工具就是社会转移，可以衍生出许多不同的形式。这些形式包括直接向低收入家庭支付，如现金转移系统；为低收入劳动者或家庭创造公共就业机会，如印度的农村就业保障计划；政府向低收入家庭直接提供或补贴提供食物或种子等生产投入要素；提供养老金；提供或资助公共医疗保健服务；公共教育等等。总的来说，这些努力都属于社会保障或社会保障体系的范畴。国际劳工组织和其他组织的经验显示社会保障体系在减少收入不平等和促进更包容的增长方面发挥了作用⁴⁷。

各个国家社会保障措施的设计与组合都不同，取决于各国总体收入水平和总体发展水平、从农业向制造业与服务经济结构转型所处的阶段、农村与城市地区贫困人口分布情况、有无弱势群体或受排斥群体的存在以及其他因素⁴⁸。尽管如此，还是能从本报告第二部分第7节至第10节中所述工资模式和总收入分布情况当中总结出一些普遍性的经验教训。

14 结论：相互结合的政策措施可以解决收入不平等问题、促进就业、支撑总需求

如图29与图32所示，除少数例外，工资是发达经济体、新兴和发展中经济体家庭收入中最大的一个来源。同时，工资对最低收入家庭的收入贡献却非常小（如图30、图31、图33与图34所示）。在发达经济体，这种情况主要发生在10%最低收入家庭当中，社会保障转移是美国与北欧这类家庭的重要收入来源。这表明，帮助这些家庭中的成员实现就业的政策（如为求职提供积极支持、提供技能培训、承担儿童看护费用、交通补贴等措施），结合那些使他们的就业岗位得到更好报酬的措施（通过最低工资与税收抵免等），能够帮助这些家庭逐渐提升到更高收入组别。在一些发达经济体，比如许多南欧国家，自雇就业是10%最低收入家庭较大的收入来源。上面提到的一些政策同样可能适合帮助这些家庭中的成员得到有薪就业岗位。除此之外，仍需要落实其他政策，比如使其获得金融服务和创业服务。

在有些新兴和发展中经济体，工资在10%最低收入家庭的家庭收入中只占到相对较小的比例，而在有些发展中国家中，整个收入分布上最低三分之一甚至更多的家庭都是如此。由于来自社会转移的收入较少，自雇就业和其他收入项目（如汇款）就成为更加重要的收入因素。这表明，尽管提高工资水平是解决这些家庭收入不平等的政策应对之一，但同时还需要采取其他措施来提高他们的收入。目前已经通过直接就业计划（如在印度和南非）和有条件的或无条件的现金转移（如巴西与墨西哥及其他国家）取得了一些成功。采取各种措施，比如组织合作企业、提供创业培训和针对微型企业量身定制的企业发展服务等，使非正规就业逐步正规化，也能够让这些家庭从中受益。此外，要认识到帮助这些家庭摆脱贫困最有效的途径是让他们家庭成员找到工作，如果这些工作的收入可以至少达到最低工资标准，那么整个家庭的收入就有可能上升到收入分布的下一个组别。

精心制定解决收入不平等与贫困问题的计划，使社会保障政策、工资政策和税收政策之间具有一致性和互补性，所有这些政策就会达到更好的效果。随着时间的推移，社会保障可以逐渐把家庭收入提高到温饱线之上，使他们能够投资提升自己的生产潜力，包括让子女接受教育、成人学习技能、投资提高农业生产率或从事其他自雇型经济活动。有利于岗位扩张和物价稳定的宏观经济政策可以为收入分布中处于下半部分的那些家庭当中的成员创造更多就业机会，使他们能够从公平型的工资政策中受益更多。因此，协调配套的政策可以促进良性循环，工资与收入的提高能够刺激更多的消费，进而促进更多的总需求与投资。同时，这样的良性循环也将带来更高的税收与政府收入，有助于政府出台进一步的政策来促进收入平等与经济增长，比如增加基础设施投资，使社会各阶层受益，或者提高低收入家庭的教育与医疗质量，等等，同时还不会增加债务。

国际层面也需要采取一致的战略来协调宏观经济政策，共同商讨工资、就业与社会保障政策措施，促进家庭收入与消费增长。个别国家试图通过削减工资来增加出口的措施获得本国经济增长最大化，但这种措施只适用于一个国家或几个小国家，在全球范围内，这种做法会导致总需求降低，是以邻为壑而不是增进普遍福利的做法。如果众多国家都采用这种做法，那么可能造成产出与贸易量严重缩减的后果。

技术附录一

全球工资趋势: 方法问题

用于测算全球性和区域性工资趋势的方法是国际劳工组织包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件司(INWORK)⁴⁹在准备前面若干期《全球工资报告》时,与统计司共同提出的。这些方法还经过了国际劳工组织一名顾问的论证和四位独立专家⁵⁰的三次同行评议。本技术附录介绍了经过这些过程之后确定的方法。

概念和定义

- 根据国际就业地位分类标准(ICSE-93),“雇员”定义为从事“付薪工作”的劳动者,即,其基本劳动报酬不直接与雇主收益挂钩。雇员包括全职雇员、兼职劳动者、临时工、外包工人、季节工和其他有付薪工作的劳动者(ILO, 1993b)。
- “工资”是指总薪酬,既包括雇员在一段规定时期内为其劳动时间获得的常规报酬,也包括为其未劳动时间获得的常规报酬,如带薪年假及带薪病假时间。从本质上讲,它相当于“总现金性收入”的概念,是有薪就业收入的主要组成部分(ILO, 1998)。它不包括雇主的社会保险缴费。
- 在本报告中的“工资”指雇员的月实际平均工资。我们尽可能地收集全体雇员(而不是某一子群体,例如制造业雇员或全职雇员)的有关数据⁵¹。为了调节不同时期价格变动的的影响,我们采用实际工资来计量,也就是把名义工资用该国消费者物价通胀指数⁵²平减后的数据。实际工资增长指的是全部雇员月实际平均工资的年度增长情况。

普查方法

全球和地区测算使用的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所有国家的工资数据并针对全部无应答案例进行明确处理(详见下文“全部无应答数据的处理”)。我们尝试收集了共177个国家和地区的工资数据,并将其分成六个不同的区域⁵³。

为了更容易地比较地区间就业趋势,我们对地区的分组采用与国际劳工组织全球就业趋势模型(GET模型)一致的分组办法(见表A1)。但是,我们把其中几个GET地区分组整合成了一个单独的亚太地区组(包括了GET中的东亚地区、东南亚和太平洋地区、南亚地区),非洲也是如此(包括了GET中的北非地区和撒哈拉以南非洲地区)。

表A1. 地区划分

地区分组	国家及地区
发达经济体	澳大利亚、奥地利、比利时、保加利亚、加拿大、塞浦路斯、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、以色列、意大利、日本、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡、马耳他、荷兰、新西兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典、瑞士、英国、美国
东欧和中亚	阿尔巴尼亚、亚美尼亚、阿塞拜疆、白俄罗斯、波斯尼亚和黑塞哥维那、格鲁吉亚、乔治亚、哈萨克斯坦、吉尔吉斯共和国、摩尔多瓦共和国、俄罗斯联邦、塞尔维亚、塔吉克斯坦、前南斯拉夫马其顿共和国、土耳其、土库曼斯坦、乌克兰、乌兹别克斯坦
亚洲和太平洋	阿富汗、孟加拉、不丹、文莱、柬埔寨、中国、斐济、中国香港、印度、印度尼西亚、伊朗、朝鲜、韩国、老挝、中国澳门、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、新加坡、所罗门群岛、斯里兰卡、台湾(中国)、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、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
中东	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
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、科特迪瓦共和国、刚果民主共和国、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、利比亚、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

* 阿根廷一些年份的工资数据不一致，因而被剔除。

表A2. 2013年国际劳工组织全球工资数据库的覆盖率(%)

地区划分	覆盖国家	覆盖雇员	工资总额的大致覆盖率
非洲	45.1	65.7	81.0
亚太	73.3	98.4	99.5
发达经济体	100.0	100.0	100.0
东欧和中亚	100.0	100.0	100.0
拉丁美洲和加勒比	72.4	94.4	95.5
中东	75.0	73.1	87.3
全球	73.4	95.8	98.6

注：“覆盖国家”指我们掌握工资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雇员总数的比例（截至2013年）；“工资总额的大致覆盖率”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（截至2013年就业人口人均GDP）。

总体上看，我们成功获得了130个国家和地区的工资数据，各地区数据覆盖率见表A2。我们获得了发达经济体、以及东欧和中亚地区所有国家的数据。在其他地区，虽然我们不断尝试从各国统计部门或者国际智库获取工资数据，但有些工资数据仍然无法得到。这些数据缺失地区的数据覆盖率从45.1%（非洲地区）到75%（中东地区）不等。但是，由于工资数据库中收录了来自最大和更繁荣国家的工资数据，就雇员数量和工资总额数据而言，覆盖率是高于根据国家数量计算的覆盖率的。总体上，我们的数据库覆盖了全球95.8%的雇员，他们的工资总额大约占到全球工资总额的98.6%。

无应答数据的处理

一些国家虽然有数据，但是其统计序列是不完整的，其中一些年份的数据缺失。表A3显示了自2006年至2013年期间各年度的数据覆盖信息。正如之前所料，由于一些国家的统计部门仍在处理相关数据，数据库在最新几年的覆盖率有所降低。最终我们实际得到的2013年工资数据只相当于全球工资总额的90.9%，而2011年有96.8%。

对于发达经济体以及东欧和中亚地区，最新几年的数据覆盖程度较高，而其他如中东、非洲等地区则较低。因此，我们对地区增长率也进行了标识以引起大家的注意：“暂时估算值”是基于40% - 74%之间的数据库覆盖率。将来一旦获得额外数据，有可能重新进行修正。

为了解决这种无应答的问题（覆盖国家出现数据缺失），我们使用了建立模型的办法来预测缺失数据⁵⁴。为了保证覆盖国家的数量随时间变化保持不变以避免因

表A3. 2006年至2013年全球工资数据库的覆盖率 (%)

地区划分	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
非洲	68.0*	66.9*	67.2*	68.0*	67.8*	79.7	77.7	42.7*
亚洲	99.5	99.5	99.5	99.4	99.2	94	94.4	86.4
发达经济体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	96.3
东欧和中亚	98.3	98.9	98.8	98.6	98.5	100.0	100.0	97.7
拉丁美洲和加勒比	94.4	94.4	94.1	94	92.9	95.2	95.2	90.4
中东	87.5	87.8	88	67.4*	(27.4)	64.9*	57.5*	52.0*
全球	98.3	98.3	98.2	97.5	96.0	96.8	96.5	90.9

* 表示地区增长率为“暂时估算值”（覆盖率为40-74%）

() 表示地区增长率公布但可能会发生变化（覆盖率不足40%）

注：请查看关于覆盖率估算方法的正文内容。一个国家被确定为覆盖的标准是该国有真实的工资数据，不管这个数据来源是第一手的还是第二手的。

样本不稳定所带来的干扰，这种做法是非常必要的。根据缺失数据点的性质，我们采用了几种弥补的方法，这些方法在《2010/11全球工资报告》的技术附录一中有详细阐述。

全部无应答的处理

应答权重

为了处理全部无应答的情况（当某一国家没有时间序列的工资数据时），我们将之作为一个取样问题，建立了“设计框架”来加以处理。与有应答国家相比，无应答国家的工资可能存在不同的特点，因此无答可能会使最终估算结果出现偏差。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，然后以应答倾向⁵⁵的倒数对有应答国家进行加权。这意味着对无应答国家不会进行插算。

在此框架内，每个国家对应一个应答概率 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 ：

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

估计值：

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

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

然而，难点在于一般我们不知道国家 j 的应答倾向 ϕ_j ，这个数值本身必须通过估算得出。文献中关于应答倾向估算的方法很多（例如，见 Tillé, 2001）。在我们的报告中，将某一国家有应答或无应答的计算与该国的雇员数量和劳动生产率（或用 2005 年购买力平价 \$ 表示的就业人口人均 GDP）联系起来。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。我们选用雇员数量和劳动生产率这两个变量，是因为这些变量也可以用作定标和规模权重计算（见下文）⁵⁶。

为此，我们进行固定效应回归测算如下：

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2006} + \beta_2 n_{j2006}) \quad (3)$$

其中， x_{j2006} 是国家 j 在 2006 年，用 2005 年购买力平价（\$）表示的就业人口

人均GDP的自然对数， n_{j2006} 是在2006年雇员人数的自然对数， Λ 代表逻辑累积分布函数（CDF）⁵⁷。选择2006年是因为它是1999年和2013年之间的中点。固定效应 α_i 是对数据不完整地区（亚洲和太平洋、拉丁美洲和加勒比、中东和非洲）进行标识的虚拟数据，其它有完整数据的两个地区构成数据基准。本式回归了177例，并得出了假设值 $R^2=0.230$ 。这个估计参数即用来计算国家 j 的应答倾向 ϕ_j 的数值。

国家 j 的应答权数 ϕ_j 是该国应答倾向的倒数：

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

定标因数

最后的调整过程一般称为定标（见Särndal和Deville，1992），是为了确保估算数据与已知数据的一致性。此步骤可保证在最终的全球估算中，不同地区数据的代表性。本文中使用单一变量，即年度 t 的雇员人数 n ，进行定标。在这个简单的示例中，定标因数 γ_{jt} 通过以下公式得出：

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

其中， h 代表国家 j 所属的地区， n_{ht} 是该地区在年度 t 的已知雇员数量，而 $\hat{n}_{ht}$ 是该地区同年雇员总数的估计值⁵⁸，是该地区未定标权数和本地区应答国家的就业数据的和积。

由此得到的2010年定标因数为1.00（发达经济体、东欧和中亚），1.01（亚洲和太平洋），0.972（拉丁美洲和加勒比），1.03（非洲）和1.14（中东）。鉴于所有定标因数均为等于或非常接近于1，表明估计值 $\hat{n}_{ht}$ 与已知的各地区雇员数 n_{ht} 量已经非常接近。需要注意的是对每一年数据都要重复进行定标计算，这样，每个地区在全球估算中的权重才会随着时间与该地区在全球工资总额中的大致比重成比例变化。

定标后的应答权数

通过用原始的应答权数乘以定标因数来得出定标后的应答权数 ϕ'_{jt} ：

$$\phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

根据定标后的应答权数得到的地区雇员数量估计值等于已知的该地区当年的雇员总量。因此，定标后的应答权数可以调整地区间无应答情况带来的差异。所有国家都提供了工资数据的地区（发达经济体，东欧和中亚地区）定标后应答权数等于1，较小国家和劳动生产率较低的国家定标后权数大于1，因为这些国家的数据在所有应答国家的样本中不具有代表性。

估算全球和地区趋势

一个直观看待全球（或地区）工资趋势的方法是看全球（或地区）平均工资的发展 r_{jt} 变化。这也与其它为人熟知的估算 w_{jt} 方法是一致的，如地区人均GDP增长率（世界银行发布）或劳动生产率（或就业人口人均GDP）的变化。

在时间点 t 的全球平均工资 $\bar{y}_t$ ，可以通过用各国工资加总除以全球雇员总量得到：

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

其中 n_{jt} 是国家 j 的雇员总量， $\bar{y}_{jt}$ 是该国家 j 相应的雇员平均工资。二者皆指时间段 t 的数值。

对接下来的时间段 $t+1$ 重复采用同样的办法，使用折算工资 $\bar{y}_{jt+1}^*$ 和雇员总量 n_{t+1} 来算出随后时间段 $t+1$ 的数据 $\bar{y}_{t+1}^*$ ，那么就可以直接计算出全球的平均工资增长率 r 。

虽然理论上讲这是一个令人心动的预测全球工资变化趋势的方法，但是它涉及到一些目前我们不能克服的困难。特别是公式（7）中加总各国的工资时，需要把各国工资转换成同一货币计价形式，例如购买力平价\$，这种转换就会使我们的估计值对购买力平价这一转换因素的调整变得十分敏感。另外还需要各国工资数据能够统一到一个概念下，以便直接进行横向比较⁵⁹。

更重要的是，国与国之间雇员比例发生变化而引起的“结构效应”也会对全球平均工资的变化产生影响。例如，如果一个高工资国家领薪雇员数量减少，而另一个同等规模的低工资国家领薪雇员数量却扩大（或保持不变），这将导致全球平均工资下降（在所有国家的工资水平都保持不变的条件下）。这种效应使得我们难以解释全球平均工资的变化，因为我们必须要区分哪些部分是由于国家层面平均工资的变化引起的，哪些部分是“结构效应”的结果。

因此，我们倾向于选用另一种分析模型来计算全球工资趋势，既能保证前面提到的直观方法的吸引力，同时也避免了实际操作时的挑战。为了便于解读，我们还

希望剔除由于世界雇员构成的变化而引起的效应。这样我们就能避免产生因为就业往低工资国家转移（即使这些国家内部的工资实际是增长的）而带来的全球平均工资下降的统计假象。

当每一个国家的雇员数量保持不变时，全球工资增长率可以用每个国家工资增长率的加权平均数来表示：

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

其中 r_{jt} 是指国家 j 在时间 t 的工资增长，国家权数 w_{jt} 是指国家 j 在全球工资总额中的比重，该数字可以根据下式得出：

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

尽管我们已经通过国际劳工组织全球就业趋势模型获得了所有国家在所有相应时间点的雇员数量 n_{jt} ，但是我们无法直接估算公式（9），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的变化与其劳动生产率的变化大体保持一致⁶⁰。因此，我们用劳动生产率，即 LP ，的一个固定比例来估算 $\bar{y}_{jt}$ ：

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

其中， α 是指工资与劳动生产率的平均比率。这样我们可以测算出权数：

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

它等同于：

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

用 $\hat{w}_{jt}$ 代替 w_{jt} ，再引入定标后应答权数 ϕ'_j 到公式（8），可以得到用于测算全球工资增长率的最终公式：

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

还有地区工资增长率的计算公式：

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

其中， h 代表国家 j 所在地区。由方程（13）和（13'）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 调整了国家间的应答倾向差异。

全球工资报告不同发布版次在全球和地区估算值上的区别

自2010年开始，我们开始使用上述方法来估算和发布地区和全球工资增长估算数据，此后陆续对这些历史估算数据进行了小幅修订。对一些地区来说，这些修订变化非常小，如发达经济体、东欧和中亚地区，但对其他地区来说则更频繁，有时调整较大。简要地说，地区估算值的修订主要基于以下因素：

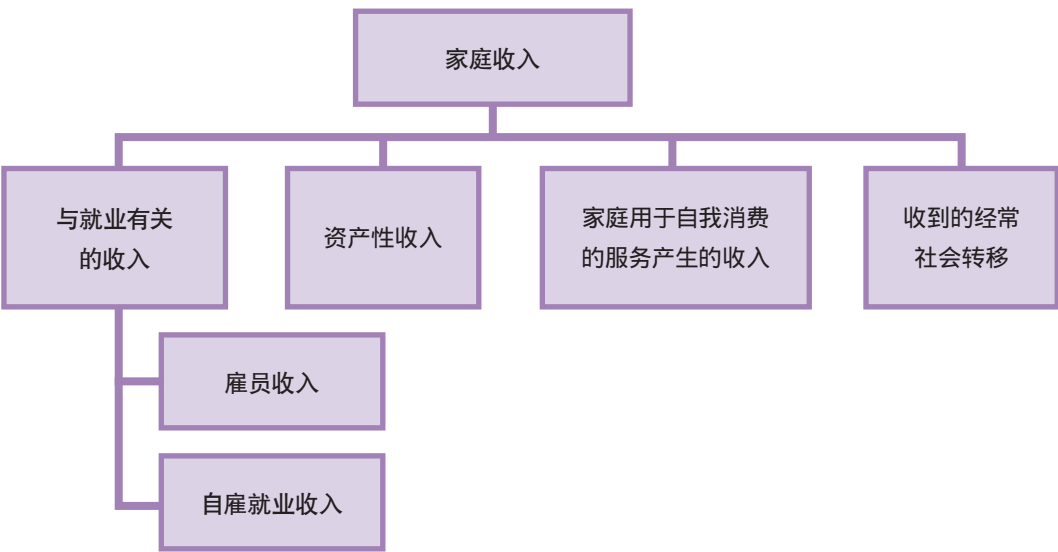
1. 收集工资数据的调查方法得到改进和调整。对已有工资数据和调查方法的改进和调整经常发生，包括地理覆盖范围的变化（如从城镇到全国）、覆盖行业的变化（如从制造业到所有行业）、覆盖雇员的变化（如从仅包括全职雇员到覆盖所有雇员），等等。这些变化会不同程度影响工资增长率，甚至影响到地区估算值。
2. 剔除。自2012年版全球工资报告（ILO，2012a）开始，从拉美国家中剔除了阿根廷的数据，因为其工资序列数据存在不一致的地方。
3. 无应答国家和应答国家有无新的数据。尤其是在新兴和发展中经济体，数据处理和/或公布需要较长时间。当有新的或旧的数据发布时，就会将这些数据纳入其所在地区的计算中。
4. 计算估计值时采用的数据来源发生修订。CPI、就业总量、雇员总量和劳动生产率随着时间变化而修订，也会影响对地区和国家的估算值。

定义、概念和数据问题

概念、定义及数据

正如之前介绍过的，工资和家庭收入是两个不同而又互相联系的概念。工资指以现金和实物形式支付给雇员的总劳动报酬，而家庭收入是在家庭层面来计量的，包括这个家庭及其每个家庭成员的所有收入进项（定义见专栏A1）。工资是家庭收入的重要来源，但不是其唯一来源，有时甚至不是主要来源。图A1显示了如何将不同来源的收入项目综合计算得出家庭总收入。可以看到，与就业有关的收入，既包括雇员收入（其中的一项构成是工资），也包括自雇就业收入。另外，家庭总收入也包括资产性收入（如利息、分红，出租金融或非金融资产获得的租金），家庭用于自我消费的服务产生的收入（例如估算租金和不付报酬的家务劳动）和经常社会转移收入（包括政府出资的社会保险计划、雇主出资的福利计划、社会救助福利和从其他家庭、非营利机构（如工会）获得的转移支付）。每个概念的详细定义见专栏A1。

图 A1. 家庭收入的构成项目



资料来源：ILO，2003b。

专栏A1：概念和定义

家庭收入 在一年内或者更短的周期内，家庭及其成员获得的所有现金或实物（商品或服务）收入，但是这里不包括意外收入或其他非常规的、往往是一次性的额外收入。家庭所获得的收入可以用做经常性消费，但并不会因现金减少、其他金融或非金融资产的处置、或债务的增加而降低家庭净价值。家庭收入的概念可以包括：（i）就业收入（薪金收入或自雇就业收入）；（ii）资产性收入；（iii）家庭用于自我消费的服务产生的收入；和（iv）收到的经常社会转移收入。

雇员收入 包括为其劳动时间和劳动成果所取得的直接工资和薪水，现金奖励和奖金、佣金和小费、经理费、利润分成奖金和其他形式的与利润相挂钩的报酬，非劳动时间报酬，以及从雇主那里获得的免费或有补贴的商品及服务。也包括离职金、解雇费和雇主的社会保险缴费。如果数字中包括这些项目，需要单独报告。这些项目的定义与第16届国际劳工统计大会通过的与就业相关收入的计量口径决议是一致的（ILO，1998）。

雇员收入可以是现金（货币），也可以是商品或服务等实物形式。以实物形式体现的收入如果是雇主生产流程的成果，那么只有符合国际劳工组织1949年《保护工资公约》（第95号）中的规定时才能计入，否则应视为强制实物支付，其价值不计入雇员工资或计入为零。

工资 是雇员收入的一部分，根据本报告的目的，是指收入的统计学定义（其定义见第一部分专栏1）。

自雇就业收入 是指个人在一段特定时期内由于从事自雇工作而取得的收入，自雇工作的定义由第15届国际劳工统计大会通过的有关就业状态的国际标准的决议（ILO，1993b）确定。自雇就业收入尤指为自己拥有的非公司制企业工作所取得的收入。它不包括不在该企业工作的合伙人（隐名合伙人）对企业进行资本投资所取得的利润、分红和支付给公司制企业所有者的经理费。自雇就业收入包括用于实物交易的产品和服务的估计价值，以及用于自我消费的产品减去开支之后的估计价值。

自雇就业收入的计量基础是国民账户核算体系中混合收入的概念。混合收入包括总产值减去运营成本，再经过对生产过程中所使用资产进行折旧后的产值，这些术语的定义由第16次国际劳工统计大会关于就业相关收入计量的决议确定。（ILO，1998）

资料来源：ILO，2003b。

由于是在家庭层面计量收入问题，在将家庭按收入从最富有到最贫穷进行排序时，就不仅要了解家庭总收入的信息，还要清楚家庭规模的情况。家庭年收入6500美元，其意义对于一个单身家庭和一个由两个成人和三个儿童组成的家庭是不一样的。为了更好地将家庭从最富有到最贫穷排序，必须计算人均家庭收入水平。由于若干个人生活在一起可以产生规模经济的效果，同时由于儿童的物质需要比成人要低（例如从卡路里摄取的角度），应使用等价规模法来估计人均收入。具体方法详见专栏A2。

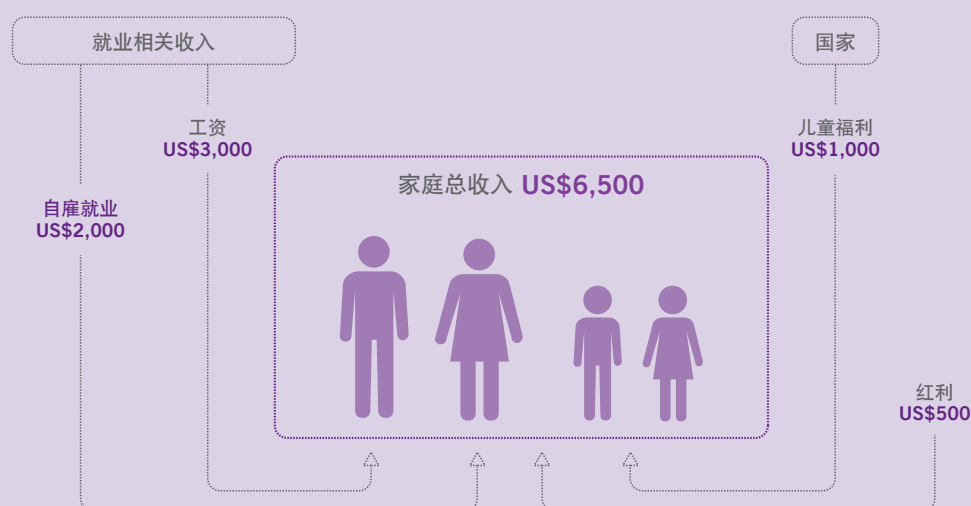
由于家庭成员的经济状况是由人均水平而不是总体水平决定的，意味着家庭收入不平等的变化不仅源自各项收入项目自身的变化，也受人口年龄结构或者家庭生活安排变化等人口学因素的影响。所以，例如，经合组织国家家庭规模逐步变小，单身家庭越来越多，这种趋势使得家庭收入不平等扩大、贫困率增加；同样，有退休人员的家庭比例增长促使大量家庭收入相对下降⁶¹。“同型婚配”（高工资收入者通常倾向于与其他高工资收入者结婚）也扩大了家庭收入不平等，有可能还或多或少地扩大了经合组织类型国家的收入不平等⁶²。但是，这些因素总体上是对收入的中长期变化产生影响，其影响超出了本报告研究的范畴。

还有其他一些因素也影响家庭的经济状况，但这些因素超出了本报告研究的范畴，如家庭财富（资产减去负债），以及政府在免费或补贴性医疗服务、教育，以及其他同样会对人们的物质生活水平产生影响的产品或服务方面的工作力度。考虑后面这个因素时，必须用实物形式社会转移收入（STIK）的价值对家庭收入进行调整，但是这很难操作。还应注意，本报告是对家庭总收入，而不是对可支配家庭收入进行分解，因为可支配家庭收入的数据往往难以取得⁶³

专栏A2：人均家庭收入的计量

家庭收入是一个特定家庭在一段特定时期内从各种来源取得的收入之和。家庭总收入和生活标准之间的联系取决于依赖这些收入生活的家庭成员数量：以家庭年度总收入6500美元为例，其单方对于一个单身家庭和一个由两个成人和三个儿童组成的家庭是不一样的。为了将家庭规模因素纳入计量范畴，反映生活标准，我们可以简单地用家庭总收入除以家庭成员数量。在图A2假定的例子中，用6500美元除以5得到人均家庭收入为1300美元。

图 A2. 家庭收入构成示例



不过，这种简单的计算方法并未考虑到人们生活在一起会形成规模效应（如只需要一处住所而非两处），也没有考虑儿童的卡路里摄取量低于成人。为了将这些因素考虑进去，得到调整后的“家庭消费的可能性”指标，我们采用Deaton和Zaidi的公式，来计算人均家庭收入：其中A代表成人数量，K代表受抚养的儿童数量，反映一个儿童相对于一个成人的支出，体现一个给定家庭的规模经济（Deaton和Zaidi，2002）。我们采用表A4中列出的调整因素来进行计算，并给出了我们假定的例子中采用的公式。我们看到有效的人均家庭收入在2,493到2,728美元之间。

表 A4. 等价规模参数指南

	α	θ	我们的例子
发达经济体	0.75	0.6	$PCHHI = 6\,500 \div (2 + 0.75 \times 3)^{0.6} = \text{US\$ } 2\,728$
中等收入或新兴经济体	0.50	0.8	$PCHHI = 6\,500 \div (2 + 0.50 \times 3)^{0.75} = \text{US\$ } 2\,540$
低等收入或发展中经济体	0.30	0.9	$PCHHI = 6\,500 \div (2 + 0.30 \times 3)^{0.90} = \text{US\$ } 2\,493$

数据选取和国家选取

本报告第二部分使用的数据集是根据发达经济体、新兴和发展中经济体的微观数据构建的。在可能的情况下，数据集采用了个人工资和家庭总收入整合后的信息。美国的收入动态面板研究（PSID）收集了自1968年以来的家庭收入纵向数据，我们采用这些数据来分析美国的情况。对欧洲国家的分析采用了欧盟收入和生活条件统计（EU-SILC）。EU-SILC由欧盟委员会支持，自2003年以来逐步开展。这两个调查都提供了劳动者及其家庭的收入和生活标准数据。对于EU-SILC的数据，我们使用了所有国家有数据以来（2003年或2004年开始）的各年度数据，对于PSID的数据，我们使用了自1997年以来的所有调查数据。对于新兴和发展中经济体，数据分析有赖于各国提供的统计数据。我们尽量获得G20成员国中所有新兴和发展中经济体的数据（考虑到其规模较大），还有少量其他国家的数据，如秘鲁、菲律宾和越南等较穷困国家的数据。至于非洲，由于难以获取其他国家关于个人工资和家庭收入的数据，我们只使用了南非的数据。

数据覆盖了危机前和危机后的时期。实际上，由于数据取得的限制，各国分析的具体时段存在差异。美国在2000年之前已经有数据（实际上我们选取了1997年作为PSID数据的第一个观察年），而多数欧洲国家采自EU-SILC调查的可比数据自2003年或2004年起才开始，到2010年结束。数据的质量随着时间推移也有所提高。在分析中，2006年通常作为欧洲经济体和美国的研究起点，而新兴和发展中经济体开展住户调查的频率低，多数国家数据的时间起点通常（但不全是）在2000年和2002年之间；第二个数据时间点一般是尽量接近全球经济和金融危机开始的时期；第三个数据点是有数据的最新一年。这些国家的大多数数据覆盖了自2000-2002年到2010-2012年约十年的时间段。

本报告使用整合后的数据集有明显的局限性。首先，数据使用的概念存在差异。特别是“工资”的界定在各国都是不同的。同样，各国对家庭收入的界定方式也不同，各国对于不同的非工资收入数据，特别是自雇人员的就业相关收入和资本收入数据，所能够提供的信息量也存在差异。其次，各项调查都会产生信息准确性方面的测量误差以及在数据由样本推算至整体过程中的估计误差。发展中国家存在这些误差，EU-SILC的数据也同样存在⁶⁴。表A5和表A6列出了新兴和发展中经济体的数据来源和覆盖年份。下文详细描述了所有数据的来源。

表 A5. 新兴和发展中经济体数据来源

地区	国家	数据来源
亚洲	印度	就业 - 失业调查 (EUS)
	中国 (1)	中国家庭收入项目 (CHIP)
	中国 (2)	中国健康与营养调查 (CHNS)
	印尼	国家劳动力调查 (SAKERNAS) 和全国社会经济调查 (SUSENAS)
	菲律宾	家庭收入和支出调查 (FIES) 和劳动力调查 (LFS)
	越南	家庭生活标准调查 (VLSS)
欧洲	土耳其	家庭劳动力调查 (HLFS) 和家庭预算调查 (HBS)
	俄罗斯联邦	俄罗斯纵向监测调查 (RLMS-HSE)
非洲	南非	多种渠道
拉美	巴西	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) and Pesquisa Mensal de Emprego (PME).
	阿根廷	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)
	秘鲁	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO).
	智利	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).
	墨西哥	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) and Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
	乌拉圭	Encuesta Continua de Hogares

表 A6. 新兴和发展中经济体数据年份

		第 1 年	第 2 年	第 3 年
亚洲	印度 (EUS)	1999-2000	2004-05	2011-12
	中国 (CHIP)	2002	2007	2009
	中国 (CHNS)	2004	2006	2009
	印尼 (SAKERNAS)	2001	2005	2009
	印尼 (SUSENAS)	2001	2005	2010
	菲律宾 (FIES)	2003	-	2009
	菲律宾 (LFS)	2004.01	-	2010.01
	越南 (VLSS)	2002	2006	2010
欧洲	俄罗斯联邦 (RLMS)	2002	2006	2012
	土耳其 (HLFS)	2005	-	2010
	土耳其 (HBS)	2005	-	2007
	EU-SILC	2003/04	所有年份	2010
美洲	美国 (PSID)	1997	所有年份	2010
	阿根廷	2003	2007	2012
	巴西 (PNAD)	2001	2007	2012
	巴西 (PME)	2001	2007	2012
	秘鲁 (ENAHO)	2004	2008	2012
	智利 (CASEN)	2000	2006	2009
	墨西哥 (ENIGH)	2000	2008	2012
	墨西哥 (ENOE)	2000	2008	2012
	乌拉圭 (ECH)	2004	2008	2012
非洲	南非	2002	2007	2011
	南非	2000	2005	2010

抽样选择标准

所有数据集都清除了不一致性和离群值，并按照统一的抽样选择标准对所有数据集进行了数据整理。样本选择标准总结如下，这些标准表明我们剔除了有非常年幼受抚养人的家庭和由老龄成员构成的家庭，因为这些人员不参与劳动力市场活动。

个人层面样本的选取遵循以下标准：

- 剔除15岁及以下个人。但是如果该15岁及以下个人有收入，在剔除此人的同时将其收入计入家庭收入。这样可保证其收入包含在家庭总收入当中。
- 剔除全日制学生或因残疾而无法工作的个人。这些个人通常被定义为“劳动力队伍以外人员”(OLF)，但是他们又不同于其他被定义为“劳动力队伍以外人员”的个人，因为他们没有准备好成为劳动力市场的参与者。
- 剔除64岁及以上的失业或者退出劳动力队伍的个人，因为他们不是潜在的劳动力市场参与者。

剔除这三类个人的目的是保证样本中的个体为潜在劳动力市场参与者。但是，如果按照上述标准，含有这类个人的家庭中至少有一名成员并未剔除时，则整个家庭仍留在样本中，在计算等价收入使家庭收入标准化时，这些被剔除的个人也在计算之内。例如，如果某个家庭由两名64岁以上成员构成，则该家庭会完全被从个人及家庭样本中剔除。而与此相对照的是，如果某个家庭拥有两名15岁以下儿童和两名成年劳动者，这两名儿童会从个人样本中剔除，但这个四人家庭保留在家庭样本中，以便估计人均数字，如人均家庭收入。

个人层面的样本选择完成后，按照以下标准进行家庭样本的选择：

- 如果所有家庭成员都至少达到70岁，即使家庭中有一人或多人有就业，该家庭也被剔除。
- 如果所有家庭成员至少为65岁而且所有成员都失业或者退出劳动力市场，该家庭被剔除。
- 如果所有家庭成员为18岁或以下，即使家庭中有一人或多人有就业，该家庭也被剔除。

表 A7. 最终样本分国家和分年度的分布

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
奥地利	7 944	8 969	10 044	11 120	9 037	9 007	9 357	9 258
比利时	8 404	8 198	9 504	10 305	10 031	9 769	9 676	9 368
保加利亚				8 714	8 568	10 757	11 805	12 349
塞浦路斯		7 911	7 681	7 390	7 023	6 440	7 805	8 164
捷克		7 140	12 138	15 669	18 240	15 875	14 638	14 022
丹麦	11 840	10 350	9 833	9 939	9 809	9 973	9 865	9 021
爱沙尼亚	7 871	8 472	11 436	10 552	9 477	9 796	9 604	9 473
芬兰	20 264	20 436	19 513	19 221	18 499	17 376	18 659	15 827
法国	15 851	15 464	16 080	16 671	16 407	16 395	16 975	17 246
德国		20 336	20 585	20 337	18 475	18 132	17 985	18 366
希腊	11 578	10 085	10 260	9 976	11 348	12 017	11 652	9 711
匈牙利	0	12 322	13 623	15 453	15 552	17 692	17 510	20 915
冰岛	6 124	6 125	5 993	6 033	6 061	5 956	6 198	6 332
爱尔兰	9 035	9 644	9 006	8 477	7 839	7 846	7 064	
意大利	43 180	39 149	37 914	36 604	36 085	35 070	32 805	32 744
拉脱维亚		6 697	7 627	7 712	9 126	10 144	10 698	11 004
立陶宛	0	8 574	8 502	8 996	8 523	9 086	9 508	8 860
卢森堡	6 828	6 809	7 039	7 170	6 903	7 645	9 032	10 099
马耳他						7 153	7 250	7 827
荷兰		15 294	15 059	17 078	16 798	15 475	16 200	16 595
挪威	10 907	10 729	10 062	10 356	9 613	9 343	9 002	7 908
波兰		33 376	32 537	30 940	29 716	27 639	26 813	26 280
葡萄牙	9 936	9 000	8 503	8 230	8 218	8 789	8 783	9 606
罗马尼亚				14 040	13 368	12 910	12 633	12 352
斯洛伐克		11 504	11 118	11 171	12 513	12 361	12 567	11 911
斯洛文尼亚		21 976	24 853	22 596	22 614	22 837	22 597	21 916
西班牙	26 024	25 980	23 963	24 429	25 490	26 178	26 143	24 274
瑞典	9 479	10 235	11 430	12 135	12 627	12 479	11 881	11 052
瑞士								11 801
英国		16 425	15 000	13 968	13 400	12 239	11 648	11 663
合计	205 265	361 200	369 303	395 282	391 360	396 379	396 353	395 944

表 A8. 样本的代表性 (16岁及以上人口)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
奥地利	5 597 232	5 649 314	5 670 950	5 687 390	5 726 730	5 716 189	5 723 961	5 753 396
比利时	6 751 946	6 670 720	6 942 917	6 993 240	6 994 613	7 077 395	7 121 209	7 176 987
保加利亚				5 684 380	5 667 859	5 609 350	5 573 473	5 504 147
塞浦路斯		523 401	545 389	557 187	565 793	574 370	590 138	611 008
捷克		7 322 981	7 365 339	7 372 667	7 379 933	7 428 375	7 499 729	7 482 708
丹麦	3 487 881	3 493 736	3 493 793	3 510 353	3 522 106	3 539 082	3 563 854	3 572 783
爱沙尼亚	942 109	951 610	957 181	955 684	952 350	952 029	942 034	937 957
芬兰	3 429 718	3 445 352	3 438 060	3 438 522	3 469 620	3 465 694	3 486 422	3 490 489
法国	37 851 332	38 310 760	38 668 663	38 943 543	39 397 381	39 407 615	39 710 294	39 567 631
德国		54 518 208	54 283 658	54 206 957	54 282 903	54 003 247	53 752 484	53 826 717
希腊	7 493 085	7 544 536	7 718 533	7 790 411	7 808 242	7 772 145	7 800 858	7 719 678
匈牙利		6 986 437	6 920 024	6 967 616	7 054 029	7 083 447	7 062 469	7 028 618
冰岛	188 631	192 043	197 221	202 988	208 924	211 886	205 694	204 745
爱尔兰	2 795 589	2 841 963	2 922 451	3 013 154	3 058 078	3 051 117	2 996 762	
意大利	40 241 144	40 615 317	40 669 399	40 823 417	41 029 380	41 385 289	41 394 924	41 557 786
拉脱维亚		1 577 329	1 614 839	1 604 107	1 625 830	1 657 945	1 636 205	1 470 164
立陶宛		2 351 874	2 351 535	2 392 374	2 404 195	2 396 573	2 368 299	2 282 816
卢森堡	305 234	306 183	305 085	308 921	315 649	327 431	339 807	346 174
马耳他						291 424	297 186	297 763
荷兰		10 772 921	10 757 195	10 823 451	10 860 751	10 895 563	10 932 940	10 879 193
挪威	3 041 891	3 015 522	2 789 622	3 092 780	3 133 467	3 186 122	3 221 840	3 244 176
波兰		27 287 345	28 419 961	28 730 734	28 832 966	26 335 436	26 288 537	27 788 140
葡萄牙	7 496 615	7 538 436	7 566 542	7 563 214	7 579 329	7 476 115	7 468 328	7 427 838
罗马尼亚				15 824 847	15 525 148	15 299 138	15 643 709	15 620 096
斯洛伐克		3 934 644	3 889 183	3 996 472	4 005 149	4 084 888	4 126 486	4 115 668
斯洛文尼亚		1 438 142	1 479 054	1 431 650	1 420 372	1 443 380	1 432 298	1 422 322
西班牙	30 224 324	31 393 743	31 875 154	32 453 037	33 099 238	33 495 288	33 499 766	33 232 906
瑞典	5 738 184	5 859 729	5 792 423	5 821 601	5 939 728	5 975 676	6 024 878	6 090 490
瑞士								5 845 888
英国		39 153 157	40 093 360	40 186 920	40 707 465	40 971 270	41 132 755	41 345 583
合计	155 584 915	313 695 403	316 727 531	340 377 617	342 567 228	34 111 3479	341 837 339	345 843 867

欧洲 (EU-SILC数据)

对于欧洲大多数国家，我们使用了EU-SILC数据。29个国家有自2003年或2004年起至2010年的数据，克罗地亚和瑞士只有2010年的数据。表A7显示了16岁及以上个人样本按国别和按有数据年份的分布情况。表A8显示了我们使用跨部门权重对这些样本数据进行加权，计算出的这些样本背后所代表的人口数量分布情况。这两张表都显示的是清除了样本不一致性和离群值，以及用上述样本选择标准进行筛选之后的个人样本（和他们背后所代表的人口）数量。

欧盟统计局（EUROSTAT）提供了年度收入指标，要求个人样本申报他们在相应收入申报期（RIP）内全职和临时劳动的劳动月数。RIP指上一日历年。根据阿特金森换算法（Atkinson）将临时劳动月数换算为全职劳动月数⁶⁵，对于每个申报自己在RIP期内工作了至少一个月的个人估计出其每年等同于全职的折算工作月数（FTMW）。FTMW是全职和临时工作月数之和，其中临时工作月数是用换算系数对临时工作小时数转化为全日制小时后计算得到的。用年度总收入除以FTMW可以得到雇员的月总工资的估计值或者是自雇人员的月收入。

欧洲 (非EU-SILC数据)

俄罗斯的数据分析是基于俄罗斯纵向监测调查（RLMS-HSE）⁶⁶。RLMS-HSE由高等经济学院、ZAO、“Demoscope”与北卡罗莱纳大学教堂山分校的卡罗莱纳人口中心、俄罗斯科学院社会学研究所合作实施的。RLMS-HSE具有全国代表性，使用这个数据是因为官方没有包含工资和家庭收入的定期调查。俄罗斯劳动力调查能够提供就业信息但是没有涉及工资的问题。俄罗斯家庭预算调查不收集家庭收入的信息，它只关注家庭支出，也没有对收入的不同来源加以区分。数据选取2002年，2006年和2012年数字。Gorodnichenko、Sabirianova和Stolyarov等人总结认为，“RLMS对于研究劳动力市场结果、已申报收入和消费的不平等趋势来说是一个可信的数据来源，同时还是要警惕超级富翁的收入瞒报和代表不足问题。”（Gorodnichenko，Sabirianova和Stolyarov，2010）。世界银行在一些关于不平等和贫困研究的出版物上也更倾向于采用RLMS数据而不是官方来源的数据（如WB，1999）。

对于土耳其使用了两个来源的数据。一是土耳其家庭劳动力调查（HLFS），这是一个季度性调查。我们采用了其中2005和2010年的数据进行分析。HLFS提供了单独的工资数据。二是家庭预算调查（HBS）。我们采用了2005和2007年的数据。Tansel和Bircan同样采用了这些数据，在收入方面HBS比HLFS搜集了更丰富的变量数据（Tansel和Bircan，2010）。

亚洲国家

中国的数据来自两个单独的来源。第一个来源是中国家庭收入项目（CHIP）2002年、2007年和2009年的数据。这些家庭调查在全国有代表性，样本从国家统计局开展的更大范围年度全国居民收入调查中随机抽取。这些调查的目的是测算中国农村和城镇地区工资、就业、消费和相关经济问题。调查中包含了外来劳动者的数据。第二个数据来源是中国健康与营养调查（CHNS），由北卡罗莱纳大学教堂山分校的卡罗莱纳人口中心和中国疾病控制与预防中心的全国营养与食品安全所共同实施。调查覆盖九个不同发展水平的省份（黑龙江、辽宁、山东、河南、湖北、湖南、江苏、广西和贵州），数据选取年份为2004年、2006年和2009年。

印度的分析是基于就业 - 失业调查（EUS），这个调查由印度全国抽样调查办公室（NSSO）实施，覆盖了印度所有主要省份。分析中使用的年份（按“次”表示）是第55次（1999年7月至2000年6月），第61次（2004年7月至2005年6月）和第68次（2011年7月至2012年6月）。第55次和第68次不包括自雇就业收入的信息。第61次没有直接关于自雇就业收入的问题，但是加入了两个有关自雇就业劳动报酬的问题：（1）根据不同收入组别，应答人是否认为其自雇就业取得的收入属于报酬性的（对应于“用于自我消费”）；（2）认为是报酬性的月度金额是多少（对应于“用于自我消费”）。从这些问题中是可以大致推算出每个收入组的平均数值的，但是这种方法并不适用于本报告的分析。因此，没有对自雇就业收入和总的就业相关收入数据进行推算。

印度尼西亚的统计数据有两个不同来源。主要来源是国家劳动力调查（Survei angkatan kerja nasional，SAKERNAS）。该调查为所有与就业、工资、自雇就业收入、家庭收入中与就业相关收入等有关的数据提供了计算基础。数据选取年份为2001年、2005年和2009年。尽管也能够得到近期的SAKERNAS数据，但因其调查问卷发生了变化，不再向自雇人员问及收入，因此不予以采用。SAKERNAS不包括就业相关收入之外的收入项目，所以无法计算家庭收入。因此，又使用了全国社会经济调查（Survey social ekonomi nasional，SUSENAS）这样一个家庭调查作为数据的第二来源。它包括基于消费方法的家庭收入，选取2001年、2005年和2010年的数据。

菲律宾的数据来自于两个数据集，家庭收入和支出调查（FIES）以及劳动力调查（LFS）。2003年和2009年的数据来自于FIES，而2003年第2季度（2003年7月）、第3季度（2003年10月）和第4季度（2004年1月）、2009年第2季度（2009年7月）、第3季度（2009年10月）和第4季度（2010年1月）、2011年第1季度（2011年4月）、第2季度（2011年7月）和第3季度（2011年10月）数据来自于LFS。LFS包括工资数据但没有自雇就业收入的数据。自雇就业收入的数据包括在FIES中，因此，工资数据采自LFS，而自雇就业收入数据采自FIES。总的

就业相关收入根据这两个调查数据来推算。家庭收入的数据来自FIES，它收集了家庭层面的收入数据。考虑到FIES没有2011年的数据，所以2011年仅分析了工资数据，但没有分析自雇就业收入和家庭收入。

越南2002年、2006年和2010的数据来自于家庭生活标准调查（HLSS），没有使用劳动就业调查（LES），这是因为近期调查（例如2011年和2012年）没有要求自雇就业者填报自雇就业收入情况。

美洲

阿根廷使用的是Encuesta Permanente de Hogares（EPH）调查数据。这项调查包括人口的人口学特征和社会经济特征，并与劳动力相联系。它是由INDEC（Instituto Nacional de Estadísticas y Censos）实施，我们分析中使用的是2003年、2007年和2012年数据，有31个城镇地区（aglomerados urbanos）的微观数据。

巴西的微观数据来自于两个调查：Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios（PNAD）和Pesquisa Mensal de Emprego（PME）。这两个调查都由Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística（IBGE）实施。PME只收集工资和自雇等收入数据，而其他收入情况是使用PNAD数据推算得出，从而计算出家庭总收入的数据（采用Machado和Perez Ribas，2010的方法）。使用的数据为2001年、2007年和2012年数据。

智利的数据来源于Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional（CASEN），这个调查每两至三年进行一次，使用的数据为2000年、2006年和2011年数据。

墨西哥使用了Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares（ENIGH）调查数据。这个调查采集家庭收入和支出的分布、水平和结构数据，还有家庭的经济活动情况。我们使用了2002年、2008年和2012年的数据。

秘鲁的数据来自于Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza（ENAHO），它自1995年以来由Instituto Nacional de Estadística e Informática（INEI）实施，覆盖全国。分析使用的数据为2004年、2008年和2012年数据。

研究美国使用的是收入动态面板研究（PSID）数据。这是一个纵向数据库，自1968年至1996年每年采集一次数据，自1997年之后每两年采集一次。与此前年份的调查相比，1997年调查抽样方案进行了明显的调整以缩减数据收集成本。

因此，1997年不仅在时间上是可采用数据的最早年份，而且也是与之后历年（例如直到危机后的2010年）数据最具可比性的年份。尽管变成双年调查，PSID一直保持其纵向研究的主要特点，对之前调查的家庭长期跟踪，对原调查家庭衍生出的新家庭（例如，孩子们后来组建了自己的新家庭，离异父母组建了新的家庭，等等）也进行了长期跟踪。然而我们的兴趣不在于跟踪同样的家庭，而在于理解长时期内家庭收入分布的变化情况。因此我们选择采用PSID中的截面数据，通过确定适当的权数，也能获得这些数据。样本中的每个家庭由户主及其配偶（如果有的话）来代表，其它家庭成员的数据也计入（如他们的工资、社保缴费、资本收益等）。尽管我们不能区分他们的个体特征，但这并不是一个缺陷，对我们的研究目的也没有负面影响。对核心样本收集了其长期持续的社会经济变量数据，对劳动力市场产出及必需的家庭特征也收集了大量完整数据。PSID由密歇根大学管理，数据供全球的研究者、政策分析人员和教师使用。根据PSID的网站，全国科学基金会认为PSID是其60年历史中资助的最成功的60个项目之一。

乌拉圭使用的是由Instituto Nacional de Estadística (INE) 实施的Encuesta Continua de Hogares调查获得的数据，使用的数据年份是2004年、2008年和2012年。2008年和2012的数据同时覆盖城镇和农村地区，而2004年数据只包括城镇地区。

非洲

南非的劳动力市场和家庭收入指标使用了不同的数据集，因为没有一个是具有代表性的全国性调查能够提供适当时期内所有指标的足够详细信息。劳动力调查用的是2002年（第2季度），2007年（第2季度）和2012年（第4季度）数据，收入和支出调查用的是2000年、2006年和2010/11年数据。

家庭收入不平等的变化趋势

运用反事实法估算收入不平等

为了将工资不平等的变化对家庭收入不平等产生的影响分离出来，我们采用了估算反事实数据的办法来分析，在进行反事实估算时，我们假设前一时期（如危机之前）的不平等固定不变。反事实法是模拟出未知的情况，回答“如果....将会怎样？”的问题。例如，在这个实例中，通过模拟要回答的第一个问题就是：如果工资不平等在前后两段时期（如危机前和危机后）保持为常数，那么家庭收入不平等将会怎样变化？反事实法将工资不平等孤立出来，同时找出前后两段时期其他收入项目（社会转移收入、自雇就业收入等）发生的变化对可观察到的（相对于模拟的）家庭收入不平等变化的贡献度。为了更清楚地说明这一点，我们用以下公式来表示2010年（T2）和2006年（T1）之间，用D9/D1表示的收入不平等变化：

$$\Delta_{T1,T2} D91 = \Delta_{T1,T2} D91(\text{工资}) + \Delta_{T1,T2} D91(\text{其他收入}) \quad (1)$$

公式（1）说明不同收入项目都对两个时期之间D9/D1的变化有影响。用表示实际结果和反事实法估算结果两种结果下，基于人均家庭收入计算的D9/D1比率变化情况⁶⁷。换句话说，就是在2010年（T2）工资不平等与2006年（T1）一样的情况下会得出的比率：

$$\begin{aligned} \Delta_{T1,T2} D91 &= \Delta_{T1,T2} D91(\text{工资}) + \Delta_{T1,T2} D91(\text{其他收入}) \\ \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG} &= \Delta_{T1,T2} D91(\text{工资})^C + \Delta_{T1,T2} D91(\text{其他收入}) \\ \Rightarrow (\Delta_{T1,T2} D91 - \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG}) &= \Delta_{T1,T2} D91(\text{工资}) - \Delta_{T1,T2} D91(\text{工资})^C \end{aligned} \quad (2)$$

公式（2）显示通过建模，前后两个时期家庭收入不平等中工资不平等的影响已经被分离出来。实际上，根据这个构建，差值应当为0（因为工资不平等的变化情况在一定时期内保持为常数），所以公式（2）的最后一个式子中使用来评估由于工资不平等的变化而导致的家庭收入不平等的变化⁶⁸。这种方法也可以用于单独分析个人其他收入项目对家庭收入不平等的的影响，如单独分析失业福利或自雇就业收入的不同变化给家庭收入不平等带来的影响。

技术附录四

分解工资不平等

使用以下方法，可以分析不同人口细分对照组别（如男性对女性、外来劳动力对本地劳动力、非正规部门对正规部门劳动者）之间存在的工资不平等问题。

计算未调整工资差距中的可解释部分和不可解释部分

首先，工资分布中的第1、2、3...8直到第9个十分位数在计算时只限于雇员工资，而且按照每一个细分组别分别计算（男性、女性、外来、本地、正规部门和非正规部门）。每项计算中，对于所提供数据的时间单位为年度的国家（欧盟经济体和美国），工资分布计算中用的是折算成全日制工作时间后的月工资数据，对于其他数据集（新兴和发展中经济体），工资分布计算则使用其报告的月工资。在所有计算中，都只针对有最新数据的年份进行分析。发达经济体都是2010年数据，而新兴和发展中经济体为2011年或2012年。对每两个相互对立的细分雇员对照组在工资分布的九个十分位数上都进行了成对比较。在比较中，每个成对的细分组别中都根据其劳动力市场回报情况界定了其中一组作为“不利”组。在所研究的各个细分组别中，女性组、外来劳动力组和非正规部门劳动者组被视为“不利”组，而男性组、本地劳动力组和正规部门劳动者组相对于各自的不利组来说，在劳动力市场上平均境况较好。

以不利组作为 $G0$ ，有利组作为 $G1$ 。具体每个十分位上的“毛”工资差距就是该十分位上 $G0$ 和 $G1$ 的工资差距。因此，如果我们设定工资分布在一个十分位上的表述方式为 $V_g(\alpha)$ ，其中 $g=1,0$ ， $\alpha=1,2,3,...,8,9$ ，则 $V_{0,1}(\alpha)=V_1(\alpha)-V_0(\alpha)$ 就是对立的一对雇员组在第十分位上的毛工资差距。

然后据此计算工资差距中可解释和不可解释两部分。一般定义中，“可解释部分”是考虑了数据集观察到的两个对比组在劳动力市场特征上的差距，即在经验、教育（四级）、职业等级（管理、高技能、中技能、低技能和无技能）、经济活动（从制造业到服务业，包括公共管理，约有十个类别）、地理位置（城镇、农村）和工作强度（工时数）等方面的差距。如果没有经验的数据，则用年龄代替⁶⁹。分解出来的不可解释的部分，是不能用上述变量来解释的工资差异部分。

如何在技术上区分可解释的和不可解释的部分呢？以 $v_c(\alpha)$ 作为某细分组 $G0$ 组的“反事实”十分位数（即，假设不利组 $G0$ 因其可观察到的劳动力市场特征获得了与其对照组 $G1$ 同样的报酬，那么该不利组在假设的工资分布上可以观察到的第 α 分位数值）。为确定 $G0$ 组的反事实分布，我们使用了倾向得分匹配法。换句话说，就可观察的特征，使用一个条件概率模型来对不利组 $G0$ 组的每个成员与有利组 $G1$ 组的所有成员进行比较。这样 $G0$ 组中每个成员就被赋予一个在 $G1$ 组中经倾向得分加权后的劳动力市场特征与他或她最接近的人的工资水平。被赋予的工资分布形成了 $G0$ 组，即不利组，反事实的工资分布⁷⁰。

对每一个十分位数都按以下方法计算其差距：

差距 $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\}$ 是有利组与不利组在某个十分位上的工资差异，其中不利组的工资水平是指如果假设不利组的所有可观察的劳动力市场特征都获得与有利组同样回报的情况下不利组能够取得的工资。换句话说，就是用有利组的工资减去不利组的反事实工资，从而确定工资差距中可解释部分造成的差距。而为了计算不可解释的工资差距，采用了下面这个公式： $\{v_c(\alpha) - v_o(\alpha)\}$ 。这个公式是用不利组的反事实工资减去其真实工资。把两个公式的结果加总， $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\} + \{v_c(\alpha) - v_o(\alpha)\}$ ，也就是说把可解释的和不可解释的差距相加，就是各十分位上的毛（总）工资差距。可解释的部分和/或不可解释的部分可以是正数或是负数。如果可解释的部分是负的，就说明在某一十分位上，根据劳动力市场特征 X ，不利组的工资水平高于同一十分位上有利组的同一特征工资水平。也就是说，在该十分位上不利组具备的劳动力市场特征 X 超过了岗位所需。如果不可解释变量为负数，表明在 X 特征上对不利组有逆向歧视。可解释和不可解释的差距之和就是总的未调整的工资差距。

第一部分: 工资发展的主要趋势

- 1 关于宏观经济影响的详细说明,见Lavoie和Stockhammer,2013。
- 2 国际货币基金组织认为:在德国,由于有强劲的劳动力市场,“实际工资上涨并没有什么不合适的,反而有利于提高国民收入中劳动份额的提高。这也能刺激国内需求,使得经济更不容易受到外部冲击,同时也不会危及到德国的竞争力”(IMF,2013a,第24页)。国际货币基金组织同样还呼吁日本增加基本工资,“一旦通货膨胀开始上升,这对于刺激通胀预期和支持购买力是非常重要的”(IMF,2013b,第12页)。这种呼吁背后的观点是:劳动收入份额的下降已经迫使日本劳动者动用自己的积蓄来供给消费增长,而且向私营部门主导的可持续发展转型也需要提高工资(Botman和Jakab,2014)。
- 3 考虑到周期性因素与结构性因素对劳动力市场的影响,美国联邦储备银行也期望将劳动报酬变化作为其整体评估劳动力市场疲软(以及随后的货币政策)的组成部分。见Yellen,2014。
- 4 “事实上,实际产品工资——一个衡量工资相对于公司对其产品所定价格的指标——与工人人均产出同样明显下降。这反映出企业使用压低工资的方法来应对徘徊不前的人均产出。然而,可以观察到低工资和更低的人均产出结合在一起,也反映了人们越来越愿意接受工资控制(的安排),从而使得企业雇佣更多的工人”(英格兰银行,2013,第34页)。
- 5 “预测者大大低估了失业率的上涨,个人消费下降和与财政整顿相关的投资的减少(Blanchard和Leigh,2013,第5页)。
- 6 例如ILO,2014e报告。
- 7 G20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、韩国、墨西哥、俄罗斯联邦、沙特阿拉伯、南非、土耳其、英国、美国和欧盟。
- 8 计算方式为:按购买力平价计算出G20成员(第20个成员是欧盟)中19个国家的GDP总和占全球GDP的比例,按购买力平价计算,见IMF,2013c中的估算。
- 9 国际劳工组织最近的估算结果显示:2014年,全世界就业总人数达到32亿人,而其中16亿人(占就业总人口数的50.3%)属于领薪雇员(ILO,2013a)。
- 10 登陆国际劳工组织全球工资数据库可获得相关数据(见专栏2)。平均工资已被国际劳工组织纳入“体面劳动指标”(ILO,2012b)。

- 11 还可以通过其他劳动生产率指标来体现这些要素,如单位工时的产出(劳动生产率的另一种定义)、资本生产率与多要素生产率。资本生产率是另一个能够部分反映生产率的衡量指标,反映了资本对生产变化的贡献率。多要素生产率“有助于区分劳动力、资本、中间投入与技术的直接增长贡献率。这是回顾过去的增长模式以及评估未来经济增长潜力的重要工具”(OECD,2001,第20页)。然而,一些研究也质疑使用多要素生产率的准确性与相关性(Felipe,2008;Felipe和McCombie,2013)。
- 12 此外,劳动生产率“与广泛使用的生活水平和人均收入衡量指标之间形成了直接联系”,是“工资集体谈判中重要的参考统计数据”(OECD,2001,第15页)。
- 13 在图8全部33个样本国家中,劳动报酬和工资增长相对于生产率增长的趋势在略超过三分之一的国家中发生了变化(取决于所选择的“工资”变量与平减指数)。然而,如图所示,采用不同的计量方法不会影响最后的结果。以工资与CPI(消费价格指数)计算,这一时期约有一半国家的工资增长超过同期生产率增长量。而用劳动报酬与GDP平减指数计算时,得到的结果也相差无几(见Sobeck,即将出版)。
- 14 见OECD,2012以及ILO,2010a使用的偏离-份额分析法。在金融行业中,伴随着不断上涨的利润而来的是更高的奖金与工资,但这并不适用每一个人。Bell与Van Reenen发现,英国金融行业只是整个行业中收入前10%的雇员有奖金增长(Bell和Van Reenen,2013)。纵观1999年至2010年英国400余家上市公司,作者还发现与更高的股东回报率如影随形的是CEO(首席执行官)及高级管理人员高企的薪酬水平,管理人员的薪酬增长较少,而对于一般工人来说,实际上几乎不存在。按照作者的观点,英国伦敦金融时报100指数公司CEO的薪酬中位数是工人薪酬中位数的116倍左右,而在1980年该数字只有11倍。而在美国,标准普尔500指数公司CEO的薪酬中位数相当于工人薪酬中位数的倍数由1970年的26倍增长到2008年的240倍。
- 15 关于更详细的说明,见ILO,2010a,技术附录二。
- 16 例如,南非关于平均工资的唯一数据来源是“就业季度统计”,其最新数据仅更新到2006年3月,而且只涵盖了正规非农业经济部门的雇员。中国的工资数据指的是所谓的城镇单位,主要由国有企业和集体企业组成,不包括私营部门。2008年才开始使用私营部门的新工资数据,但目前仍然没有将城镇单位与私营部门结合在一起的工资数据。印度只能使用全国抽样调查办公室(NSSO)的就业/失业数据,再通过特定插算后才能得到代表性的数据。还有不同来源的官方工资数据,包括年度行业调查(ASI)、就业/失业调查与工资率指数,其中工资率指数是根据职业工资调查结果计算得出的。职业工资调查是来自大约1256个单位的面板数据,涵盖14个制造业、4个采矿业与3个种植园。在与印度统计与计划执行部协商之后,国际劳工组织《2012/13全球工资报告》使用了这个数据。然而本期报告要求的覆盖面更广,因而转用全国抽样调查办公室的数据。

- 17 开普敦大学与密歇根大学之间合作进行的PALMS精心收集与统一了自1994年以来南非统计局开展的现行劳动力市场调查的完整序列,其中包括十月住户调查(1994年-1999年)、一年两次的劳动力调查(2000年-2007年)与季度劳动力调查(自2008年以来)。(见Wittenberg,2014)。
- 18 近期通过的、由南非国家经济发展和劳工委员会(NEDLAC)委托的工作组编制的生产率计算报告提出了改进劳动生产率衡量指标的措施。
- 19 一个PPP元相当于一美元在美国的购买力。例如,如果你想从中国前往美国旅行,走进一家银行将3000元人民币兑换成美元,那么银行会给你大约490美元。然而,从在中国的购买力来说,3000元人民币相当于1140美元,这是因为在中国的生活成本比在美国要低。

第二部分: 工资和收入不平等

- 20 经合组织就这个专题出版了一系列的报告:见OECD,2008;OECD,2011;OECD,2014a。对于发展中国家的研究,世界银行在过去十年《世界发展报告》中至少有两本重点关注了收入不平等问题:见世界银行,2006;世界银行,2012。国际货币基金组织近期也研究了收入不平等与经济增长和财政政策之间的联系(例如Berg和Ostry,2011;IMF,2014b)。国际劳工组织也有关于不平等的不同出版物:例如ILO和IILS,2008;ILO,2014b。这些机构的报告出版的同时,也有越来越多的关于不平等的学术文章和书籍出现,包括(仅点出了其中一些)Piketty,2013;Milanovic,2011;和Galbraith,2012。也有大量的研究对这些学术研究进行了总结概述,如Salverda,Nolan和Smeeding,2009a
- 21 在国家内部也是如此。Chetty、Hendren、Kline和Saez的研究表明,例如在美国,社会流动性高的地区有一些特征,其中包括这些地区收入不平等程度较低:见Chetty、Hendren、Kline和Saez,2014。
- 22 例如,见Neves和Silva,2014的文献综述。原则上,收入不平等可以促进经济增长加速,例如通过鼓励创新和创业(Lazear和Rosen,1981),或者通过允许一些个人积累足够的资本去创立企业或投资于教育(Barro,2000)。同时,收入不平等也可能使社会下层人士的人力资本投资下降(Perotti,1996),或者带来经济和政治的不稳定、抑制投资(Alesina和Perotti,1996;Rodrik,1999),从而对经济增长产生消极影响。
- 23 特别参见第155页。
- 24 然而,对于以非正规就业为主的劳动力市场,财政再分配手段能发挥的作用也是有限的。例如,以土耳其为例,2007年和2008年的财政改革使工资不平等下降,因为这些改革措施针对的是低收入者群体,降低了他们的税收楔子和参加社会保障的成本(Gönenç和Rawdanowicz,2010)。然而,改革的效果只对正规部门的劳动

者有影响,而现实是土耳其非正规部门的就业规模很大,约占劳动年龄人口的40% (Tansel和Kan,2012)。

- 25 堪培拉小组是专门向全国统计办公室提供概念和定义建议的一个专家小组,他们认为,“总收入”和“可支配收入”是主要的收入总量指标(UNECE,2011,第17页)。总家庭收入的构成项目设置见图A1(见技术附录二);可支配收入是从总收入中减去所有经常性转移,如直接税和社会保险缴费。可支配收入通常是分析收入分配的优选指标,但是在我们的数据集收集过程中,比起总收入指标来说较难获得。因而本报告研究的是总收入的趋势而非可支配家庭收入的趋势。
- 26 从实际情况考虑,本报告界定家庭收入分布中的第30和第70百分位作为中等收入家庭的区间,这两个界限之间的家庭比例固定为40%,当然对这个组的收入上下限的界定还可以宽一些(从而扩展了与中等收入相关的收入绝对值)或再窄一些(从而缩小了中等收入家庭的界定范围)。还有一个有意思的不平等指标是最高的10%与最低的40%相比,这个指标相当的有力,而且与另一个衡量不平等的指标基尼系数高度相关(Cobham和Sumner,2013)。
- 27 早在上世纪八十年代,许多发达经济体就出现了家庭收入不平等的扩大:在如英国、美国这样不平等程度已经较严重的国家,最高、最低10%的差距还在扩大。这种情况也出现在德国和北欧等原来收入不平等较小的国家。因此,在1985年至2007/2008年之间,美国的基尼系数从34上升到44,英国从32上升至35;瑞典同期的基尼系数从20扩大至26,挪威从23上升至25,芬兰从21上升至26。至于新兴和发展中经济体,并没有一致的变动趋势:已研究的40个新兴和发展中经济体中有13个收入不平等扩大,6个国家无明显变化,余下的21个国家收入不平等显著缩小(Ferreira和Ravallion,2009)。一些新兴和发展中经济体收入不平等缩小集中发生在上世纪九十年代中期至本世纪中期(用基尼系数计算),智利下降了3.3%,墨西哥下降了4.1%,土耳其下降了8.1%(OECD,2011)。
- 28 需要注意的是,根据欧盟统计局的数字,希腊的收入不平等在2011年和2012年有所扩大,见 http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_dil2&lang=en。
- 29 需要注意的是,对于中国,不同来源的数据反映了不同的趋势,特别是在2000年代早期到2006/2007年期间,中国健康与营养调查(CHNS)的结果显示收入不平等是下降的,而中国家庭收入项目(CHIP)表明收入不平等扩大。这两个数据源都显示在最近几年,收入不平等是下降的。
- 30 由于土耳其的数据结构有明显不同,所以不能直接采用其估算结果,但我们的估算依然表明正规部门工薪雇员的工资不平等程度在D9/D1和D5/D1这两个指标上都在下降。但这一下降对家庭收入不平等只有非常轻微的影响。
- 31 关于家庭收入的技术定义,见技术附录二。

- 32 在估计“反事实”数据时,我们使工资保持不变,而允许其他收入项目和总收入的离散(不平等)在不同时期发生变化。需要重点指出的是,在这种情况下我们是假设工资离散的变化和所有其他收入项目离散的变化具有外生性。明显地,如果其他收入项目(特别是社会转移支付)的变化与工资在每一个十分位上的变化是内生的,我们的反事实数据就无法简单假设工资分布保持为常数:其他构成项目的变动会对工资的变动产生一些影响(Belser和Vazquez-Alvarez,即将出版)。
- 33 这些收入项目包括自雇就业收入、社会转移、个人家庭内转移收入和资本收入。有关这些其他家庭收入项目的详细界定,见图29。
- 34 工资效应的下降不必然意味着工资不平等的下降。但是,国际劳工组织为本报告做的分析表明,对于这些国家确实是这样的。
- 35 考虑到我们的例子中不包括没有劳动年龄人口的家庭,意大利和希腊家庭总收入中养老金占比较高可能反映了这些国家有更多领取老金的人员是与其他处于劳动年龄的家庭成员共同生活的。
- 36 需要注意的是,正如在Brandolini和Smeeding,2009,第77页指出的那样,高收入家庭在住户调查中的代表性不足,从而导致结果当中99%的低收入家庭有更强的代表性。这是由于高收入家庭在调查样本中被低估了,或者是其资本收入少报了,这有可能更加剧了对家庭收入中资本收入比例的低估(例如南非,由Wittenberg,2014进行了分析)。还要注意的是根据欧盟收入和生活条件统计数据库(SILC)计算的法国所申报的资本收入,从一直到2006年都保持的一个很小的、接近于其他国家的比例,跃升到2007及其后年份的10%甚至更高。尚不清楚这是实际情况还是数据出现的问题。
- 37 注意在德国,根据Clasen和Goerne(2011)的研究,哈茨改革(Hartz reforms)通过将经过收入调查的失业援助计划与社会救助计划相结合,使得过去劳动力市场之外的社会救助受益人能够获得更多培训项目和就业安置服务,从而弱化了社会政策的双边主义。
- 38 对于中国,图32没有关于其社会转移收入的信息。因为中国的数据集在家庭层面没有单独注明这个类别。因此,与社会转移收入有关的各个项目都包含在“其他收入”中。实际上,在过去的12年里,中国社会保障体系得到了极大的丰富和发展(包括儿童和家庭福利、生育福利、家庭收入资助、养老金和健康覆盖计划)。这种显著提升也反映在公共社会保障支出上,为了实现更包容和更可持续的增长模式,自2000年以来该支出占GDP的百分比增加了3%(ILO,2014f)。
- 39 在这种情况下,“不可解释的”可以理解为用本段中所列出的可观察到的劳动力市场特征“无法说明的”。同样地,“可解释的”可以理解为只能用本段中所列出的可观察到的劳动力市场特征“说明的”。
- 40 例如,可以用女性通常受教育程度较低作为性别工资差距的可解释要素;但由此带来的问题是为什么会存在这种情况。比如,如果这是因为女孩在教育方面遭受歧

视,表现为较低的入学率和(相对于男孩子)较少得到老师的关注,那么,教育本身属于可以解释的部分,而它同时也植根于歧视,而歧视也构成了不可解释的部分。

41 由于塞浦路斯没有国家最低工资规定,这里使用的是工资中位数的一半。

42 见ILO和DSS,2004。第15届国际劳工统计大会(ICLS)对非正规部门的界定是根据生产单位的特征(家庭非公司制企业),而不是岗位或雇佣人员的特征(ILO,1993a)。所以非正规部门的就业就包括所有在非正规部门企业中就业的人员。为了更好地反映就业的“非正规化”,第17届国际劳工统计大会定义非正规就业包括所有非正规岗位,覆盖正规部门企业、非正规部门企业或家庭。正规部门企业中的非正规岗位包括不适用于标准劳动法律、所得税、社会保障或没有资格享受特定社会福利待遇的岗位(ILO,2003a)。

第三部分: 解决工资和收入不平等问题应对政策

43 参见:<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>。

44 国际劳工组织1951年《同酬公约》(第100号)提出了广泛认可的标准。

45 纵观拉美四国(智利、哥斯达黎加、秘鲁和乌拉圭)现有最低工资法律的遵守率,Marinakakis的研究表明,以农村地区为例,不遵守法规规定的情况特别严重,因为那里劳动生产率较低,而且劳动监察部门与工会出现的也非常少(Marinakis,2014)。

46 ILO,即将出版。

47 ILO,2014f。

48 国际劳工组织2012年《社会保护底线建议书》(第202号)中就如何通过在全国优先建立社会保护底线,来构建全面的社会保障体制与扩大社会保障覆盖范围,给会员国提供了指导意见。为了实现人口全面覆盖,国际劳工组织的保障扩大策略建议,通过确定国家社会保护底线来确保劳动者获得最基本的收入保障和医疗保健服务。同时,还要逐步扩大社会保障的覆盖范围,提高保障水平。

技术附录一

49 之前称为工作条件与就业司(TRAVAIL)。

50 国际劳工组织委托的专家报告:Mehran,2010。同行评议:Tillé,2010;Jeong和Gastwirth,2010;Ahn,2010。

51 我们的目标是尽可能涵盖最广的范围,这与所有劳动者都能享有体面劳动并获得足够报酬的观点是相一致的。而统计指标应该涵盖所有与该指标相关的人群。详见ILO(2008b)。

- 52 以国际货币基金组织(IMF)发布的各国消费者物价指数(CPI)为基础。如果某些国家提供了明确的实际工资数据,则在实际工资数据序列中采用这些数据,而不使用名义工资经IMF的CPI数据平减后的数据。
- 53 涵盖国际劳工组织全球就业趋势模型(GET模型)中就业数据齐全的所有国家和地区,不包括一些小的国家或区域(如海峡群岛、梵蒂冈),这些不会对全球性或区域性趋势有可辨识的影响。
- 54 这与标准调查方法是一致的:对于单条无应答,通常采用基于模型的框架,而对于整个问卷无应答,则使用基于设计框架的方法。
- 55 有关缺失数据问题,详见ILO 2010b, 第8页。
- 56 另外一种分析模型采用人均GDP和人口规模指标,得出的结论非常接近。
- 57 就业人口和雇员总数都是基于KILM (ILO, 2013a)的数据,用2005年PPP\$表示的GDP来源于世界银行发布的世界发展指标。
- 58 地区h雇员总数的估算值是由地区h内有数据国家的雇员人数乘以未定标权数,然后在整个地区内再求和。
- 59 见美国劳工统计局主要针对工业化国家进行的国际劳动比较研究项目(2009) (<http://www.bls.gov/fls/>)。由于我们不比较水平,只关注每个国家长期以来的变化,所以我们的研究对数据的要求不是很高。
- 60 见ILO (2008a, 第15页)人均GDP和工资水平的关系。尽管如此,工资发展在短期、中期内可能偏离劳动生产率变化的趋势。

技术附录二

- 61 Burtless, 2009。
- 62 OECD, 2011, 第34页。
- 63 根据一个为国家统计机构提供概念性和解释性指导的专家团队——堪培拉小组的意见,“总收入”和“可支配收入”是主要的综合收入指标(UNECE, 2011, 第17页)。家庭总收入在表A1中有所阐述,可支配收入是在总收入中减去所有经常社会转移,如直接税、社保缴费及其他社会转移。可支配收入指标用来分析收入分配通常更适当,但是相对总收入更加不易获得,在我们的数据库中也是如此。
- 64 Verma和Betti认为EU-SILC的数据可以通过对负数、零或特别大的数值进行处理的方式,做实标准化,增进各国之间的可比性。他们还发现无应答率在各国是从“高”到“非常高”,也降低了部分数据集的质量(Verma和Betti, 2010)。
- 65 阿特金森使用个人申报的“经常劳动小时数”,按国家和性别分别估算全职工作和临时工作的中位数,即 $med(hours, ft)_{g,c}$ 和 $med(hours, pt)_{g,c}$,其中 c 代表国家, g 代

表性别。使用这些估计值,对子分类组构建了换算系数 $atk-scale = med(hours, pt)_{g,c} \div med(hours, ft)_{g,c}$, 对于每名个人,用总的临时工作月乘以换算系数 $atk-scale$ (这个数取值为0-1之间)。

66 见<http://www.cpc.unc.edu/projects/rllms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rllms>。

技术附录三

67 我们把家庭收入定义为工资收入和其他收入之和。这种拆分法可以帮助说明我们采用的方法,即保持工资不平等在一定时期内为固定常数,而允许其他家庭收入项目(如自雇就业收入、社会福利、资本收益和家庭间私人转移)在不同时期发生变动。如前文所述,工资是指家庭中领薪雇员取得的收入。用个人层面工资分布对每个个人进行反事实估算,其估算结果纳入到相应的家庭收入分布中。更多详情,见DiNardo, Fortin和Lemieux, 1996, 以及Daly和Valetta, 2004。有关家庭收入构成和我们估算人均家庭收入的方法,详见技术附录二。

68 即,变量 $\Delta_{T1,T2} D91$ (工资)^c 等于 $\Delta D91$ (T1时期反事实工资) — $\Delta D91_{T1}$ 。这里反事实数据假设模拟了在T1时期D9/D1的排序和分散度。换句话说, $D9/D1_{T1}$ 和 $D9/D1_{T2}$ (T1时期反事实工资) 应当相等。实际操作过程中,二者会略有差别,这是由于两个时期的样本大小不同,将T2时期的工人的排序对应到T1时期时会略有变化。

技术附录四

69 选择这些变量来解释参与劳动的回报,是依据经典的明瑟选择方法中有关劳动力市场结果的实证估计(见Mincer, 1974)。

70 我们使用倾向得分匹配法。这一方法包括在数据中设定一套描述劳动力市场个人特性的X特征(年龄、教育、经验、技能、职业和工资强度指标)。以性别工资差距为例,要用这些特征来估算作为一名女性的条件概率,即X。每一名妇女女性倾向得分的值是与样本中所有男性的倾向得分估值进行平衡比较。与这名妇女女性拥有相同或近似倾向分数的男性就是这名女性在劳动力市场特征方面(教育、经验、地理位置、行业等)最接近的匹配者。一旦为每名女性都找到了最接近的匹配男性劳动者(最接近的邻居),则这名男性劳动者的工资就是这名女性劳动者的反事实工资。我们既尝试了使用最接近人员进行匹配,也尝试了使用临近人员集合的函数进行匹配(例如,根据倾向得分相临近的n集合男性成员的平均值与一名女性匹配),但是最终结果无明显差别。我们因此选择了“最接近人员”。

参考书目

Abraham, K.; Haltiwanger, J. 1995. “ 实际工资和经济周期 ”, 经济文学期刊, 第33期, 9月, 1215–1264页.

Agnese, P.; Sala, H. 2011. “ 劳动份额下降和持续失业背后的驱动力 ”, 太平洋经济评论, 第16卷, 第5期, 577–603页.

Ahn, J. 2010. 对国际劳工组织 “ 估计全球工资趋势：方法问题 ” 草案的回复 (汉城, 韩国劳动研究机构).

Alesina, A.; Perotti, R. 1996. “ 收入分配, 政治不稳定和投资 ”, 欧洲经济评论, 第40卷, 第 6期, 第1203–1228页.

Alesina, A.; Rodrik, D. 1994. “ 分配政治学和经济增长 ”, 经济学季刊, 第109卷, 第2期, 第465–490页.

Atkinson, A.B. 2007. “ OECD国家的收入分配 ”, 国际劳工组织国际劳工评论, 第146卷, 第 1–2期, 第 41–60页.

Atkinson, A.B.; Marlier, E.; Montaigne, F.; Reinstadler, A. 2010. “ 收入贫困和收入差距 ”, 收录在 A.B. Atkinson 和 E. Marlier (主编): 欧洲收入和生活状况, (卢森堡, 欧盟出版社), 第101–130页.

Azevedo, J.P.; Davalos, M.E.; Diaz-Bonilla, C.; Atuesta, B.; Castañeda, R.A. 2013. 拉美不平等十五年: 劳动力市场如何助力? 政策研究报告6384 (华盛顿特区, 世界银行性别与平等等处).

Azevedo, J.; Inchaust, G.; Viviane, S. 2013. 分解拉美近期的不平等下降, 政策研究报告6715 (华盛顿特区, 世界银行).

Bai, C.-E.; Qian, Z. 2010. “ 中国的要素收入分配: 1978–2007 ”, 中国经济评论, 第21卷, 第 650–670页.

Bakis, A.; Polat, S. 2013. 土耳其的工资差距: 2002–2010, GIAM工作报告 13-9 (伊斯坦布尔, Galatasaray 大学经济研究中心).

Banco de España. 2014. “ Un análisis de los efectos composición sobre la

evolución de los salarios ”, in *Boletín Económico*, 02/2014, pp. 57–61.

Bank of England (英国央行). 2013. 通胀报告, 8月 (伦敦).

Barrett, A.; McGuinness, S.; O'Brien, M. 2012. “ 移民者收入在收入和技能分配中的劣势: 来自欧盟新成员国家移民的案例 ”, 英国产业关系期刊, 第50卷, 第3期, 2012年9月, 第457–481页.

Barro, R.J. 2000. “ 一个面板国家的不平等和增长 ”, 经济增长期刊, 第5卷, 第1期, 第5–32页.

Becker, G.S. 1964. *人力资本: 特别关于教育的理论和实证分析*, (芝加哥, 芝加哥大学出版社).

Bell, B.D.; Van Reenen, J. 2013. “ 极端的工资不平等:最高端的工资 ”, 美国经济评论: 论文和会议记录, 第103卷, 第3期, 第 153–57页.

Belman, D.; Wolfson, P.J. 2014. 最低工资发挥什么作用? (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn 就业研究所).

Belser, P.; Vazquez-Alvarez, R. 2015即将出版. 税收对家庭收入不平等的再分配影响: 运用反事实的方法, 工作报告(日内瓦, ILO).

Bénabou, R. 1996. 不平等和增长, NBER 工作报告 5658, 7月 (剑桥, MA, 国家经济研究局).

Berg, J. 即将出版. “ 介绍 ”, 见J. Berg (主编.): 劳动力市场、体制和不平等: 建设21世纪公正的社会 (日内瓦和切尔腾纳姆, ILO和Edward Elgar).

Berg, A.; Ostry, J.D. 2011. 不平等和不可持续增长: 一个硬币的两个面? 讨论记录SDN/11/08 (华盛顿特区, IMF).

Berg, A.; Ostry, J.D.; Zettelmeyer, J. 2012. “ 什么使增长持续? ”, 发展经济学期刊, 第98卷, 第2期, 第149–66页.

Bertranou, F.; Casanova, L.; Jiménez M.; Jiménez, M. 2013. 阿根廷的非正式和就业质量: 对劳动力市场分割的国家案例研究, 工作和就业条件系列49 (日内瓦, ILO).

Betcherman, G. 2014. “ 劳动力市场管制: 我们知道其在发展中国家的影响吗 ”, 世界银行研究观察在线, 4月16日., doi: 10.1093/wbro/lku005.

Birdsall, N.; Lustig, N.; McLeod, D. 2011. 拉美国家下降的不平等: 一些经济

学, 一些政治学, 工作报告 251 (华盛顿特区, 全球发展中心).

Blanchard, O.; Leigh, D. 2013. 增长预测误差和财政乘数, 工作报告WP/13/1 (华盛顿特区, IMF).

Blanchflower, D.G; Posen, A.S. 2014. “工资和劳动力市场宽松: 使双托管可操作”, 提交给 PIIE 政策摘要. 见: <http://piie.com/publications/pb/pb14-10draft.pdf> [9月22日 2014].

Blau, F.D.; Kahn, L. M. 2009. “不平等和收入分配”, 见 W. Salverda, B. Nolan和T. Smeeding (主编): 2009, 第 177–204页.

Bloomberg. 2014. “Lagarde:美国应当提高最低工资”, 市场制造者, 彭博社电视台, 6月16日http://www.bloomberg.com/video/lagarde-u-s-should-increase-the-minimum-wage-kYnLLpMbQLGPxKD79_DYZQ.html [2014年9月23日].

BLS (美国劳工部劳工统计局). 2012. 制造业小时劳动成本的国际比较, USDL-12-2460, 19 Dec. 见: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ichcc.pdf> [2014年9月23日].

Botman, D.; Jakab, Z. “Abenomics: 远离更高工资的时机”, *IMF direct*, 3月20日. 见: <http://blog-imfdirect.imf.org/2014/03/20/abenomics-time-for-a-push-from-higher-wages/> [2014年9月30日].

Brandolini, A.; Smeeding, T.M. 2009. “富裕国家和OECD国家的收入不平等”, 见W. Salverda, B. Nolan和T. Smeeding (主编): 2009, 第71–101页.

Bryson, A. 2007. “工会对工资的影响”, 见 *Reflets et perspectives de la vie économique*, 第. 46卷, Nos 2–3, 第33–45页.

Burtless, G. 2009. “人口转变和经济不平等”, 见W. Salverda, B. Nolan和T. Smeeding (主编): 2009, 第435–455页.

Carneiro, A.; Portugal, P.; Varejao, J. 2013. 灾难性的岗位损失, 讨论报告7670 (波恩, IZA).

CEC (欧盟委员会); IMF (国际货币基金组织); OECD (经济合作和发展组织); UN (联合国); 世界银行. 2009. 2008国民帐户体系 (纽约). 详见: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf> [2014年9月24日].

Chauvel, L. 2006. *Les Classes moyennes à la dérive* (巴黎, Seuil).

Checchi, D.; Visser, J.; Van de Werfhorst, H.G. 2010. “不平等和工会会员: 相

对收入和不平等态度的影响”，英国劳动关系期刊，第48卷，第1期，3月，第84–108页。

Chen Zhihong, Ge Ying, Lai Huiwen and Wan Chi. 2013. “全球化和中国的性别工资差距”，*世界发展*，第44卷，4月，第256–266页。

Chetty, R.; Hendren, N.; Kline, P.; Saez, E. 2014. 哪里是有机会的陆地？*美国代际流动的地理学*，工作报告19843，1月（剑桥，MA，全国经济研究局）。

Clasen, J.; Goerne, A. 2011. “摆脱俾斯麦，进入二元主义？评价当代德国的劳动力市场政策”，*社会政策期刊*，第40卷，(4)，第795-810页。

Clarke, G.R.G. 1995. “收入分配和经济增长的更多证明”，*发展经济学期刊*，第47卷，第2期，第403–427页。

Cobham, A.; Sumner, A. 2013. 全都是关于尾部吗？衡量收入差距的帕尔马指标，工作报告第343期（华盛顿特区，全球发展中心）。

Corak, M. 2013. “收入差距、机会平等和代际流动”，*经济观察期刊*，第27卷，第3期，第79–102页。

Cornia, G.A. 2012. 收入差距的趋势及其决定因素，联合国大学世界发展经济研究所(UNU-WIDER)，工作报告2012/09（赫尔辛基）。

Daly, M.C.; Valletta, R.G. 2004. “美国的收入差距和贫困问题：男性收入分化和家庭行为变化的影响”，*Economica*（经济学），第73卷，第289期，第75–98页。

Das, M.; N'Diaye, P. 2013. 按时间记叙一个下降的预言：中国达到刘易斯拐点了吗？工作报告 WP/13/26（华盛顿特区，国际货币基金组织）。

Deaton, A.; Zaidi, S. 2002. 构建分析福利、研究衡量生活标准的消费聚集体的指南，工作报告135（华盛顿特区，世界银行）。

D'Hombres, B.; Weber, A.; Leandro, E. 2012. 关于收入差距和对社会产出影响的文献综述，欧洲委员会科学和政策联合研究中心报告。

DiNardo, J.; Fortin, N.M.; Lemieux, T. 1996. “劳动力市场制度和工资分配，1973–1992：半参数方法”，*Econometrica*（经济学），第64卷，第5期，第1001–1044页。

Domnisoru, C. 2014. 大衰退时期欧盟收入差距的最大下降：一个令人困惑的罗马尼亚的事例，劳动和件和就业系列研究 51（日内瓦，国际劳工组织）。

Doris, A.; Sweetman, O.; O'Neill, D. 2013. 工资弹性和大衰退: 爱尔兰劳动力市场的反应, 讨论报告7787 (波恩, IZA).

Dormeier Freire, A. 2009. “ 胡志明反对摩托车? 或者是越南社会转型的消费图标 ”, 哥本哈根亚洲研究期刊, 第27卷, 第1期, 第67–87页.

Doucoulagos, H.; Stanley, T.D. 2009. “ 出版偏向最低工资研究? 元回归分析 ”, 英国产业关系研究, 第47卷, 第2期, 6月, 0007–1080, 第406–428页.

Downes, P.; Hanslow, K.; Tulip, P. 2014. 采矿业繁荣对澳大利亚经济的影响, 澳大利亚储备银行研究论文RDP2014-08.

Easterly, W. 2007. “ 收入差距的确带来不发展: 用一个新手段分析 ”, 发展经济学期刊, 第 84卷, 第2期, 第755–776页.

EC (欧盟). 2007. “ 欧盟的劳动收入份额 ”, 欧洲就业2007 (布鲁塞尔, 就业、社会事务和机会平等部部长), 第 237–272页.

Feldstein, M. 2008. “ 工资是否反映了劳动生产率的增长? ”, 政策模型期刊, 第30卷, 第4期, 第591–594页.

Felicio, J.A. 2014. “ 新自由主义死胡同有其他出路! 关于新的演进共识 ”, 全球劳动专栏 第175期 (约翰内斯堡, 全球劳动大学/企业战略和产业发展).

Felipe, J.; McCombie, J.S.L. 2013. 总量生产函数和技术进行的衡量 (北安普敦, MA, Edward Elgar).

Felipe, J. 2008. “ 关于总要素生产率, 政策制定者应该知道什么 ”, 马来西亚经济研究期刊, 第 45卷, 第1期, 第1-19页.

Ferreira, F. H.G.; Ravallion, M. 2009. “ 贫穷和不平等: 全球背景 ”, W. Salverda, B. Nolan和T. Smeeding (eds): 2009, 第599–636页.

Fleck, S.; Glaser, J.; Sprague, S. 2011. “ 报酬--生产率差距: 观察随笔 ”, 月度劳动评论, 华盛顿特区, 美国劳工统计局, 1月, 第57–69页.

Forbes, K.J. 2000. “ 不平等和增长之间关系的再评估 ”, 美国经济评论, 第90卷, 第4期, 第869–887页.

G20. 2013a. 劳动、就业和金融部长公报, 莫斯科, 2013年7月19日. 可浏览: <http://www.fin.gc.ca/n13/13-097-eng.asp> .

G20. 2013b. 领导人讲话, 圣彼得堡论坛, 9月5-6日. 可浏览: <http://www.mofa.go.jp/files/000013493.pdf> [2014年9月30日].

G20. 2014a. G20劳动和就业部长宣言, 墨尔本, 2014年9月10-11日.

G20. 2014b. G20金融部长和央行官员会议公报, 2014年9月20-21日, 可浏览: https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique%20G20%20Finance%20Ministers%20and%20Central%20Bank%20Governors%20Cairns.pdf [2014年9月30日].

Galbraith, J.K. 2012. 不平等和不稳定: 危机即将开始前的世界经济研究(牛津, 牛津大学出版社).

Gasparini, L.; Lustig, N. 2011. “拉丁美洲收入差距的扩大和缩小”, J. A. Ocampo and J. Ros (主编): 牛津拉美经济手册(牛津, 牛津大学出版社), 第27章.

Gasparini, L.; Cruces, G.; Tornarolli, L. 2009. 近期拉丁美洲收入不平等的变化趋势, 工作论文 2009-132 (维罗纳, 经济不平等研究社团).

Gleason, S.E., 2006. 影子劳动力: 美国、日本和欧洲的: 关于临时工劳动的观点, W.E. Upjohn就业研究所, 卡拉马祖, 密歇根州

Goldberg, P; Pavcnik, N. 2007. “发展中国家全球化对分配的影响”, 经济文献期刊, 第45卷, 第1期(3月), 第39-82页.

Goldin, C. 2006. “改革妇女就业、教育和家庭和静悄悄的改革”, 美国经济评论, 第96卷, 第2期, 第1-21页.

Goldin, C. A. 2014. “巨大的性别收: 它的最后篇章”, 美国经济评论, 第104卷, 第4期, 第1091-1119页.

Goldin, C.; Katz, L.F. 2010. 教育和科技的赛跑: 美国教育工资差距的演化, 1890-2005 (剑桥, MA, 哈佛大学出版社和 NBER).

Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, P.K.; Stolyarov, D. 2010. “俄罗斯的不平等和适度波动: 用微观消费和收入面板数据论证”, 经济动态评论, 第13卷, 第1期, 第209-237页.

Gregory, M. 2009. “性别和经济不平等”, W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (主编) 2009, 第284-315页.

Grimshaw, D. 2011. 对低工资就业和低工资劳动者我们知道多少? 从国际视角分析定义、模式、原因和结果, 劳动条件和就业系列报告 28 (日内瓦, ILO).

Grimshaw, D.; Rubery, J. 即将出版. *母亲身份的工资差别: 问题、理论和国际事实的回顾* (日内瓦, ILO).

Grimshaw, D.; Rubery, J.; Bosch, G. 2014. “最低工资对工资平等的影响: 比较劳动关系的”, 见D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe and M. Luebker (主编): *创造性的劳动法规: 一定不确定世界的不确定性和保障* (日内瓦和贝辛斯托克, ILO和Palgrave Macmillan) 第126–161页.

Gönenç, R.; Rawdanowicz, L. 2010. “开启土耳其长期增长的监管改革”, 经济部工作报告77. (巴黎, OECD).

Grauwe, P. 2014. “停止结构性改革, 开启欧洲的公共投资”, 社会欧洲期刊, 9月17日.

Hayter, S. Forthcoming. “工会和集体谈判”, J. Berg (ed.): *劳动力市场、制度和 和不平等: 建设21世纪公正社会* (日内瓦和英国 Cheltenham, ILO和Edward Elgar).

Heinze, A.; Wolf, E. 2010. “企业内性别工资差距: 基于雇主--雇员匹配数据研究工资差距的一个新观察”, 人口经济学期刊, 第23卷, 第851-879页.

ILO (国际劳工组织). 1966. 关于人工成本统计的决议, 第11届国际劳工统计大会通过(日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 1973. 关于融合工资统计体系的决议, 第12届国际劳工统计大会通过 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 1993a. 关于非正规就业统计的决议, 第15届国际劳工统计大会通过 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 1993b. 关于国际就业状态分类(ISCE)的决议, 第15届国际劳工统计大会通过(日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 1998. 关于就业相关收入统计的决议, 第16届国际劳工统计大会通过(日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2003a. 关于非正规就业统计定义的指南, 第17届国际劳工统计大会通过(日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2003b. 关于家庭收入和支出统计的决议, 第17届国际劳工统计大会通过(日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2008a. 全球工资报告2008/09: 最低工资和集体谈判 – 走向政策一致 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2008b. *劳动世界报告 2008: 金融全球化时代的收入差距* (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2010a. *全球工资报告 2010/11: 危机时期的工资政策* (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2010b. *经济趋势模型: 方法问题回顾*, 1月19日, 就业趋势部门(日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2012a. *全球工资报告 2012/13: 工资与均衡增长* (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2012b. *体面劳动指标: 概念和定义* (日内瓦). 请浏览: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [2014年9月23日].

ILO (国际劳工组织). 2013a. *劳动力市场关键指标 (KILM)*, 第8版 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2013b. *葡萄牙: 葡萄牙应付工作岗位危机* (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2014a. *希腊: 生产性岗位, 平均增长研究* (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2014b. *劳动研究国际期刊: 不平等的挑战*, 第6卷, 第1期 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织). 2014c. *国际劳工大会, 第103次, 日内瓦, 2014年6-9月, 临时记录13, 第一部分. 议程第三项: 标准运用委员会关于国际公约与建议书应用的信息和报告*.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246781.pdf

ILO (国际劳工组织). 2014d. *临时记录13, 第一部分. 议程第三项: 关于国际公约与建议书应用的信息和报告*. 国际劳工大会, 第 103次会议, 日内瓦.

ILO (国际劳工组织). 2014e. *稳定复苏和发展的就业政策: 近期对《关于实现社会公正以推动公平的全球化的宣言》的讨论*. 报告VI..国际劳工大会, 103次, 日内瓦. 请浏览: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240032.pdf [[2014年9月30日].

ILO (国际劳工组织). 2014f. *世界社会保障报告2014/15: 经济复苏、包容发展和社会公正* (日内瓦: 国际劳工组织), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf; <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeld=3985>.

ILO (国际劳工组织) ; 即将出版. 非标准形式的就业, 三方专家会议报告(日内瓦).

ILO (国际劳工组织) ; DSS (摩尔多瓦共和国统计和社会部). 2004. 摩尔多瓦共和国非正规经济的就业工作报告41 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织) ; ILS (国际劳动研究所). 2008. 世界劳动报告2008: 金融全球化时期的收入不平等 (日内瓦).

ILO (国际劳工组织), OECD (经济合作和发展组织) 和世界银行. 2014. *G20 的劳动力市场: 展望、核心挑战和对策*, OECD, ILO 和世行. 为9月10-11澳大利亚墨尔本G20国家劳动和就业部长级会议准备的报告。

IMF (国际货币基金组织). 2007. “ 劳动全球化 ” , 经济展望, 4月: 世界经济的溢出和周期 (华盛顿特区), 第161-192页.

IMF (国际货币基金组织). 2012. “ 欧洲和美国危机期间及之后的劳动份额 ” , 世界经济展望, 4月: 增长恢复而危机仍在(华盛顿特区), 第36-37页.

IMF (国际货币基金组织). 2013a. 德国: 2013 论文 IV 咨询, IMF 国家报告 No. 13/255, Aug. (华盛顿特区).

IMF (国际货币基金组织). 2013b. 日本: 2013 论文 IV 咨询, IMF 国家报告No. 13/253, Aug. (华盛顿特区).

IMF (国际货币基金组织). 2013c. 世界经济展望数据库, 10月.

IMF (国际货币基金组织). 2014a. 联合国: 2014 论文 IV 咨询, IMF国家报告 No. 14/221, July (华盛顿特区).

IMF (国际货币基金组织). 2014b. 财政政策和收入差距(华盛顿特区).

IMF (国际货币基金组织). 2014c. 世界经济展望, 2014年10月: 后遗症, 不明朗的事物, 不确定性 (华盛顿特区).

Immervoll, H. 2009. OECD国家的最低收入福利: 政策设计, 有效性和挑战, IZA DP No. 4627

Immervoll and Pearson, 2009. 使工资获得回报的好时机? 对OECD国家在职福利和相关措施的判断, IZA 政策报告No.3

Jencks, C. 2002. “不平等很重要吗?”, *Daedalus*, 第131卷, 第1期, 冬季, 第49–65页.

Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. 对ILO 报告草案的评议 “全球工资趋势的估计: 方法问题”. 备忘录 (华盛顿特区, HEC Montreal and 乔治华盛顿大学).

Kaldor, N. 1957. “一个经济增长的模型”, *经济期刊*, 第67卷, 第268期, 第591–624页.

Karabarbounis L. and B. Neiman, “全球劳动份额的下降”, *经济学季刊*, 129 (1), 第61-103页

Keifman, S.N.; Maurizio, R. 2012. 劳动力市场条件和政策的变化: 对过去十年工资差距的影响, 联合国大学世界发展经济研究所 (UNU-WIDER), 工作报告 2012/14 (赫尔辛基).

Keynes, J.M. 1936. 就业、利息和货币通论 (伦敦, Palgrave Macmillan).

Kharas, H. 2010. 发展中国家正在崛起的中等阶层, 工作报告285 (巴黎, OECD 发展中心).

Krueger, A. 1999. “衡量劳动份额”, *美国经济评论*, 第89卷, 第2期, 第45–51页.

Krueger, A. 2012. “美国不平等的上升和结果”, 在美国进步中心的讲话, 华盛顿特区, 1月12日.

Krugman. 2012. 现在就止住萎靡! (纽约和伦敦, Norton).

Kucera D.; Galli, R.; Al-Hussami, F. 2013. “跟随Joneses或保持头部在水面之上? 危机和2007年之后的危机”, 见D. Kucera和I. Islam (主编): *超越宏观经济稳定性: 结构转型和包容性增长, 劳动研究的进展* (日内瓦和 Basingstoke, ILO和 Palgrave Macmillan).

Kumhof, M.; Rancière, R. 2010. *不平等, 杠杆和危机*, 工作报告 10/268 (华盛顿特区, IMF).

Lane, J. 2009. “不平等和劳动国民生产总值市场: 雇主”, 见W. Salverda, B. Nolan 和 T. Smeeding (主编), 2009, 第204–230页.

Lavoie, M.; Stockhammer, E. (eds). 2013. *工资带动的增长: 经济恢复的平衡战略* (日内瓦和 Basingstoke, ILO 和 Palgrave Macmillan).

Lazear, E.P.; Rosen, S. 1981. “ 顺序排名赛是最优的劳动合同 ”, 政治经济学期刊, 第89卷, 第5期, 第841–864页.

Lee, S.; McCann, D. 2014. “ 现代劳动力市场的监管不确定性和保护: 研究创新和政策 ”, 见D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe and M. Luebker (主编): 创造性的劳动力规制: 不确定世界里的不确定性和保护 (日内瓦和Basingstoke, ILO和Palgrave Macmillan) 第3–28页.

Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2013. “ 英国的最低工资造成就业减少吗? 整合回归分析 ”, 英国产业关系期刊, 第52卷, 第3期, 第499–520页.

Li, H.; Zou, H. 1998. “ 收入差距对增长没有危害: 理论和事实 ”, 发展经济学评论, 第2卷, 第3期, 第318–34页.

López-Calva, L.; Lustig, N. (eds). 2010. 拉美国家收入差距的下降: 进步的十年? (纽约和华盛顿特区, UNDP和Brookings Institution Press).

低工资委员会, 2014. 全国最低工资, 低工资委员会会报告2013, Cm 8816, 4月. (伦敦, 办公室).

Lucidi, F.; Kleinknecht, A. 2010. “ 小创新, 多岗位: 意大利劳动生产率危机的计量经济学的分析 ”, 剑桥经济学期刊, 第34卷, 第3期, 第525–546页.

Lucifora, C.; Salverda, W. 2009. “ 低工资, ” W. Salverda, B. Nolan 和T. Smeeding (编辑): 2009, 第257–284页.

Lukyanova, A. 2011. 最低工资对俄罗斯工资分配, 工作报告WP BRP 09/EC/2011, 莫斯科国立研究大学高等经济学院, 莫斯科.

Lukyanova, A. 2014即将出版. *Analysis of trends in the distribution of wages in the Russian Federation*, Conditions of Work and Employment Series (日内瓦, ILO).

Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. “ 劳动力市场的变化能将家庭带出贫困吗? 巴西城市地区摆脱贫困的决定因素 ”, 发展研究期刊, 第46卷, 第9期, 第1503–1522页.

Machin, S. 2009. “ 教育和差距 ”, 见W. Salverda, B. Nolan 和 T. Smeeding (主编): 牛津经济差距手册 (牛津, 牛津大学出版社), 第406–431页.

Majid, N (2010) ‘ 2008-2009的全球衰退和发展中国家 ’ 见 I. Islam and S. Verick (主编) (2010), 从大衰退到劳动力市场复苏: 问题, 事实和政策选择 (日内瓦和 Basingstoke, ILO和Palgrave Macmillan).

Maloney, W. 1999. “非正规化意味着城镇劳动力市场存在分割? 来自墨西哥行业转移的事实”, 世界银行经济评论, 第13卷, 第2期, 第275–302页。

Marinakis, A. 2014. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales* (日内瓦, ILO).

Martins, P.S.; Solon, G.; J.P. Thomas, 2012. “衡量雇主在经济周期里如何确定起点工资: 新方法”, 美国经济期刊: 宏观经济学, 第4卷, 第4期, 第36–55页。

Maurizio, R. 2013. *El impacto distributivo del salario mínimo en Argentina, Chile y Uruguay* (Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento and 国家科学和技术研究理事会 (CONICET)).

Mehran, F. 2010. 全球工资趋势的估计: 方法问题. Mimeo (日内瓦, ILO).

Migone, A. 2007. “享乐的消费主义: 当代资本主义的消费模式”, 激进政治经济学的评论, 第39卷, 第2期, 第173–200期。

Milanovic, B. 2011. 有产者和无产者: 一个简单独特的全球不平等的历史 (纽约, Basic Books).

Mincer, J. 1974. *学校教育, 经验和收入* (纽约, 国家经济研究局).

Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan S.; K.B. Kumar, 2012. 劳动力市场管理对地方政府投资公司有什么影响? 性别之间有什么差异? RAND, 劳动和人口工作报告 No.957 (Santa Monica, CA, RAND).

Naughton, B. 2007. *中国经济: 转型与增长* (剑桥, MA, 和伦敦, MIT Press).

Neal, D.; Rosen, S. 2000. “收入分配的理论”, 见A.B. Atkinson and F. Bourguignon (主编): *收入分配手册*, 第1卷 (阿姆斯特丹, Elsevier North Holland).

Neves, P.C.; Silva, S.T. 2014. “不平等和增长: 从实证中发现主要结论”, *发展研究期刊*, 第50卷, 第1期, 第1–21页。

Okun, A.M. 1975. *平等和效率: 大的权衡* (华盛顿特区, 布鲁金斯学会出版社).

OECD (经济合作与发展组织). 2001. *衡量生产率: OECD 手册* (巴黎).

OECD (经济合作与发展组织). 2008. *不平等在增长? OECD国家的收入分配和贫困* (巴黎).

OECD (经济合作与发展组织). 2011. *我们被分割: 为什么不平等持续上升* (巴黎).

OECD (经济合作与发展组织). 2012a. 就业展望 2012 (巴黎).

OECD (经济合作与发展组织). 2012b. 经济政策改革: 2012为增长向前 (巴黎).

OECD (经济合作与发展组织). 2014a. 都在一条船上: 促使包容性增长到来 (巴黎).

OECD (经济合作与发展组织). 2014b. 就业展望2014 (巴黎).

Orlik, T. 2013. “北京无法实现再平衡: 2012年中国持续扩张, 错过向消费驱动型增长的转移”, 华尔街期刊在线, 5月23日. 网址: <http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887323336104578498902464473978> [2014年9月24日].

Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. 再分配、不平等和增长, 讨论记录SDN/14/02 (华盛顿特区, IMF).

Oyvatt, C. 2011. “土耳其的全球化, 工资份额和收入分配”, 剑桥地区、经济和社会期刊, 第4卷, 第1期, 第123–138页.

Palley, T.I.; Horn, G.A. (主编). 2013. 恢复繁荣: 来自领先的凯恩斯主义经济学家的政策议程 (创建空间独立出版社).

Perotti, R. 1996. “增长, 收入分配和民主: 数据说了什么”, 经济增长期刊, 第1卷, 第2期, 第149–187页.

Persson, T.; Tabellini, G. 1994. “不平等对增长有害吗?”, 美国经济评论, 第84卷, 第3期, 第600–621页.

Piketty, T. 2013. *Le Capital au XX^e siècle* (巴黎: Seuil).

Pontusson, J. 2013. “工会化, 不平等和再分配”, 英国产业关系期刊, 第51卷, 第4期, 12月, 第797–825页.

Posen, A. 2014. “The economic inequality debate avoids asking who is harmed

经济不平等的辩论避免问谁受到伤害”, 金融时报, 8月5日.

Rajan, R. 2010. 断层线: 为何隐藏的断裂仍然威胁世界经济 (普林斯顿, NJ, 普林斯顿大学出版社).

Rand, J.; Torm, N. 2012. “正规化的福利: 来自越南中小制造企业的证据”, 世界发展, 第40卷, 第5期, 5月, 第983–998页.

Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. “发展中国家最低工资的覆盖

和执行”，*国际劳工评论*，第152卷，Nos 3-4，特刊，*遍布全球的非正规性 – 生存，避免和违反*（日内瓦，ILO）。

Rao, S.; Sharpe, A.; Smith, J. 2005 “加拿大自2000年以来劳动生产率增长下滑的分析”，*国际生产率监控*，第10期，春季，第3-23页。

Ravallion, M. 2010. “发展中经济体膨胀中的（但脆弱的）中产阶级”，*世界发展*，第38卷，第4期，第445-454页。

Rodrik, D. 1999. “所有的增长都去哪儿啦？外部冲击，社会冲突，和经济崩溃”，*经济增长期刊*，第4卷，第4期，第385-412页。

Rubery, J. 2003. 报酬平等，最低工资和劳动平等，重点项目推进，工作的基本原则和权利宣言的工作文件DECLARATION/WP/19/2003（日内瓦，ILO）。

Rubery, J.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. 2005. “如何缩小欧洲的性别差异：关于工资政策中性别的主流化”，*产业关系期刊*，第36卷，第3期，第184-213期。

Salverda, W.; Nolan, B.; Smeeding, T. (eds). 2009a. *牛津经济不平等手册*（牛津，牛津大学出版社）。

Salverda, W.; Nolan, B.; Smeeding, T.M. 2009b. “介绍”，W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding（编辑）：2009，第3-23页。

Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. “校准抽样调查的估计量？”，*美国统计协会期刊*，第87卷，第418期，第376-382页。

Sharpe, A.; Arsenault, J.-F.; Harrison, P. 2008. 加拿大和OECD国家劳动生产率和实际工资增长的关系，研究报告2008-8（渥太华，生活标准研究中心）。

Sobeck, K. 即将出版。发达经济体工资和生产率的趋势，工作和就业条件系列（ILO，日内瓦）。

Solé, C.; Parella, S. 2003. “西班牙劳动力市场和种族歧视”，*种族和移民研究期刊*，第29卷，第1期，第121-140页。

Solon, G.; Barsky, R.B.; Parker, J.A. 1994. “衡量实际工资的周期性：构成偏离值有多重要？”，*经济学季刊*，第109期，第1期，2月，第1-25页。

Sommer, M. 2009. 日本工资为何如此平缓？工资报告 WP/09/97（华盛顿特区，IMF）。

Statistics Canada.（加拿大统计局）表281-0063-长期就业和平均周收入（SEPH），

季节性调整, 使用北美行业分类标准的分行业全部雇员 (NAICS), 年度 (除非特别说明指人数) (获取时间: 2014年10月29日).

Stiglitz, J.E. 2012. 不平等的价格: 今天的分裂社会如何危害我们的未来(纽约和伦敦, Norton).

Stiglitz, J.E. 2014重建宏观经济理论来管理经济政策, NBER工作报告No.20517, 9月(剑桥, MA, 国家经济研究局).

Sturn, S.; Van Treeck, T. 2013. “收入不平等作为大衰退和全球不均衡一个原因所发挥的作用”, 见M. Lavoie and E. Stockhammer (主编): 2013, 第125–52页.

Tansel, A.; Bircan, F. 2010. “土耳其的工资差距和教育回报: 一个四分位回归分析”, 研讨论文5417 (Bonn, IZA).

Tansel, A.; Kan, E.O. 2012. “正式/非正式就业的收入差距: 来自土耳其的事实”, 研讨论文6556 (Bonn, IZA).

Tillé Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (巴黎, Dunod).

Tillé, Y. 2010. 关于“全球工资趋势的估计: 方法问题”的专家报告, 油印品 (Neuchâtel, 统计研究所, Neuchâtel大学).

Trentmann, F. 2004. “超载消费主义: 有关消费的新历史观”, 当代历史期刊, 第39卷,第3期, 第. 373–401页.

Tronti, L. 2010. “意大利生产率的下降: 谈判模式的角色”, 国际人力期刊, 第31卷, 第7期, 第770–792页.

UNdata. 2014. 国民账户数据 见: <http://data.un.org/> [2014年8月8日].

UNECE (联合国欧洲经济委员会). 2011. 堪培拉小组家庭收入统计手册, 第2版 (日内瓦, 联合国). 见: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/groups/cgh/Canberra_Handbook_2011_WEB.pdf [2014年9月22日].

USCEA (美国经济顾问委员会). 2014. 总统经济报告及经济咨询委员会年度报告, 2014 (华盛顿特区, 美国政府印刷办公室).

Van Biesebroeck, J. 即将出版. 工资和劳产率的联系有多紧密? 对文献的调查, 工作和就业系列 (日内瓦, ILO).

Verma, V.; Betti, G. 2010. “EU-SILC调查的数据精确性”, A.B. Atkinson和E.

Marlier (编辑): 欧洲的收入和生活条件 (卢森堡, 欧盟出版办公室), 第57–77页.

Visser, J.; Checchi, D. 2009. “ 不平等和劳动力市场:工会 ”, W. Salverda, B. Nolan和 T. Smeeding (编辑): 牛津经济不平等手册 (牛津, 牛津大学出版社), 第230–257页.

Voitchovsky, S. 2009. “ 不平等和经济增长 ”, W. Salverda, B. Nolan和T. Smeeding (编): 2009, 第549–575页.

Wittenberg, M. 2014. 南非1994年以来的就业、实际工资和生产率趋势分析, 工作和就业条件系列45 (ILO, 日内瓦) .

Wolf, M. 2014. 仅有改革不能解决欧元区的问题, 金融时报, 2014年10月21日

World Bank (世界银行). 1999. 俄罗斯: 目标和长期贫困, 报告19377-RU (华盛顿特区).

World Bank (世界银行). 2006. *世界发展报告2006: 平等和发展* (华盛顿特区和牛津, 世界银行和牛津大学出版社).

World Bank (世界银行). 2012. “ 总论 ”, 世界发展报告2012: 性别平等和发展 (华盛顿特区), 第2–40页.

World Bank (世界银行); DRC (中华人民共和国国务院发展研究中心). 2013. 建设一个现代、和谐和有创造力的社会 (华盛顿特区, 世界银行).

Wolf, M. 2014. *变迁与震动: 我们学到了什么 – 还将学到什么 – 从金融危机中* (伦敦, Penguin).

Yellen, J.L. 2014. “ 劳动力市场动态和货币货币政策 ”, 在联邦储备银行堪萨斯州经济论坛上的演讲, Jackson Hole, Wyoming, 8月22日. 见: <http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20140822a.htm> [2014年9月22日].

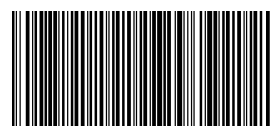
第四期《全球工资报告》为日益引起世界高度关注的工资问题系列报告提供了更多内容。该报告对于工资变化趋势和劳动收入份额问题进行了清晰准确的分析。尤其是这一期报告的主题关注的是收入不平等问题，这可能是当下最为关切的政策议题。随着这一期报告的发表，国际劳工组织为富裕国家和贫困国家政策制定者给劳动者构建更加公平的工资体系提供了指导意见。

Damian Grimshaw，曼彻斯特商学院

《全球工资报告》分析了全世界实际工资的演变历史，为了解全球和地区工资变化趋势和相对购买力提供了独特视角。

2014/15期报告探讨了家庭层面工资和收入不平等之间的关系。报告表明，在多数国家至少有一名成员处于工作年龄的家庭中，工资是最大的一个收入项目，表明工资和有薪就业的变化是影响近些年来收入不平等变化的关键因素。报告还考查了某些群体之间的工资差距，比如男性和女性、外来劳动力和本地劳动力、正规经济和非正规经济劳动力之间的工资差距。

收入不平等问题可以通过直接或间接影响工资分配的政策来解决，还可以通过财政再分配来解决。然而，劳动力市场不平等程度的增加为通过税收和转移支付来解决问题的政策努力带来了沉重压力。因此，报告强调了要结合各种政策手段来解决问题，比如将最低工资制度、加强集体谈判、采取措施消除工资差距、促进有薪就业以及通过税收和转移支付来进行再分配等手段相结合。



978-92-2-528664-2