



International
Labour
Organization

100
1919-2019

2018/19 全球工资报告

性别薪酬差距背后的原因是什么



2018/19 全球工资报告

性别薪酬差距背后的原因是什么

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。

2018/19全球工资报告

性别薪酬差距背后的原因是什么

版权 © 国际劳工组织 [2018]
2018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。未经许可,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:rights@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。

2018/19全球工资报告——性别薪酬差距背后的原因是什么
日内瓦,国际劳工局,2018

ISBN 978-92-2-031346-6 (印刷版)
ISBN 978-92-2-031347-3 (网络版PDF)

工资 / 工资差别 / 工资政策 / 性别平等 / 女性劳动者 / 发达国家 / 发展中国家

13.07

同时出版中文: ISBN 978-92-2-132016-6 (印刷版), 978-92-2-132017-3 (网络PDF版); 法语: ISBN 978-92-2-031350-3 (印刷版), 978-92-2-031351-0 (网络PDF版); 和西班牙语: ISBN 978-92-2-132008-1 (印刷版), 978-92-2-132009-8 (网络PDF版)

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。

国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得: www.ilo.org/publns。

封面插图: © 帕诺斯图片社

本出版物由国际劳工局文件和出版物制作、印刷和发行处
(PRODOC) 制作。
平面和印刷设计、手稿准备、副本编辑、排版和构图、校对、印刷、
电子版文件的出版发行。
PRODOC 努力使用以环境可持续和对社会负责的方式管理的森立资源
制作的纸张
编码: DTP-WEI-CORR-MUS

前言

性别薪酬差距是当今最严重的社会不公现象之一。我很高兴地看到，消除这种不公现象近来已经取得重大进展。这项工作的核心是可持续发展目标（SDG）中的目标8.5，该目标呼吁在“联合国2030年可持续发展议程”框架内实现同工同酬。为了SDG目标8.5的实现，国际劳工组织与联合国女性署、经合组织共同建立了同工同酬国际联盟（EPIC），这是一项加速缩小全球性别薪酬差距的举措。我们行动的成功至关重要，因为包括工资不平等在内的国家内部和国家之间的不平等现象，仍然是实现可人人享有的更美好和更可持续未来的重大障碍。

因此，今年的国际劳工组织《全球工资报告》——该系列的第六本出版物——对性别工资不平等进行了详细的审查，以便更好地理解性别薪酬差距这一劳动世界中不可接受的不平等形式。该报告通过提供近期全球和区域工资趋势的比较数据和信息，进一步延续了以往报告的优良传统。它表明2017年的全球工资增速不仅低于2016年，而且降至了2008年以来的最低增长率，远低于全球金融危机前的水平。鉴于近期经济增长复苏以及全球主要国家的失业率逐步下降，这仍然是一个难解之题。虽然已经有了一些解决这个难题的可能解释——即生产率的增长缓慢和全球竞争加剧等——但现在的普遍共识是，缓慢的工资增长已经成为实现可持续经济增长的阻碍。越来越多的人认识到，提高工资、减少收入不平等和促进体面劳动机会仍然是我们要面临的挑战，它们将在我们成功实现联合国2030年议程的过程中发挥核心作用。

本年度报告的第二部分专注于性别薪酬差距。关于这一话题的文献很多，也有大量的研究旨在阐明世界各地男性收入高于女性的原因。那为什么还要写另一份报告呢？首先，本报告对通常用于估算性别薪酬差距的标准措施进行了严格评估。该评估引入了一种互补式的、简单的衡量性别薪酬差距的新方法，我们希望这种方式能成为可用于政策制定和监测性别薪酬差距变化的有用工具。因此，第二部分的估算涵盖了约70个国家和全世界大约80%有薪的劳动者，这表明平均而言，目前女性收入将持续比男性低20%左右。其次，该报告分析并细分了性别薪酬差距，以便更好地理解这一数字背后的原因。事实证明，实际上大多数性别薪酬差距无法解释法用构成工资决定基础的任何常用客观劳动力市场特征来解释。例如，发达国家几乎所有的性别薪酬差距现象都无法解释。

那么，性别薪酬差距背后的因素又是什么呢？报告显示，在大多数国家，教育并非主要诱因：全球有工资的女性劳动者的教育水平并不低于男性。然而，职业隔离和按性别划分的行业和经济部门的两极分化是其中的关键因素。在传统的男性职业类别中，女性的代表性仍然不足；在相似类别中，即使女性的受教育水平等于或高于从事类似职业的男性，女性的收入始终低于男性。性别分化也是一个重要因素：例如，报告显示在欧洲，就职于女性劳动力占主导地位的企业与在生产属性相似但性别构成不同的企业相比，可能会导致约14.7%的工资损失。这14.7%的差距对于在女性主导部门工作的劳动者而言，可能会转化为每年约3500欧元（约4000美元）的损失。最后，该报告表明，母亲身份会带来贯穿女性整个职业生涯的工资损失，而父亲身份则会一直与工资溢价联系在一起。

报告第三部分提出了实现男女薪酬平等的若干政策措施。我希望，第三部分和报告前面提出的经验证据，可为决策者、社会伙伴、学者和主要利益相关方提供宝贵的信息来源，以促进世界各地消除薪酬不平等。



盖·莱德
国际劳工组织总干事

目录

前言	v
致谢	xi
摘要	xiii

第一部分 工资的主要趋势

1 介绍	1
2 全球工资趋势	2
2.1 工资趋势	2
2.2 全球背景	4
3 区域工资趋势	6
4 过去十年的工资指数	10
5 高收入国家的工资和生产率	12
6 工资不平等	13

第二部分 衡量性别薪酬差距并了解其背后的原因

7 介绍	16
8 衡量性别薪酬差距	17
8.1 原始性别薪酬差距	18
8.2 超越原始性别薪酬差距	24
8.3 补充方法：因子加权的性别薪酬差距	33
9 性别薪酬差距背后的因素是什么	42
9.1 估算小时工资分布中的性别薪酬差距	42
9.2 性别薪酬差距的哪一部分可以用劳动力市场中 男女特征的差异来解释?	52
9.3 理解性别薪酬差距中无法解释部分背后的原因： 对女性工作的低估和因母亲身份导致的薪酬差距	65

第三部分 前路如何？

10 实现可持续工资增长的措施	83
11 缩小性别薪酬差距	84
12 需要更好的数据	85

13 必须要突破性别薪酬差距简单衡量方式	86
14 找出工资分布中性别薪酬差距最大的部分， 并审查现有劳动力市场机制的有效性	87
15 解决性别薪酬差距中“可以解释”的部分： 包括教育、两极分化和职业隔离	89
16 解决性别薪酬差距中的“无法解释”部分： 对女性化职业和企业工作的低估，实施同工同酬	90
17 缩小因母亲身份导致的薪酬差距	92
18 是时候加速消除性别薪酬差距了	93

附件

I 全球工资趋势：方法论问题	95
II 按地区和国家划分的实际和名义工资增长	104
III 按地区和收入水平划分的国家和地区分组	124
IV 全球工资数据库的覆盖率	127
V 国家数据来源	128
VI 分解性别薪酬差距	131
VII 小时工资分布中不同位置和排名的男女有薪雇员的受教育水平	136
参考文献	143

专栏

1	非洲的工资统计数据	9
2	概率与累积分布函数：一个解释性例证.....	26
3	因子加权的性别薪酬差距：一个例证.....	34
4	分解性别薪酬差距：一个说明性解释.....	54
5	企业层面性别薪酬差距的实证证据.....	71
6	瑞士小企业的同酬工具.....	75
7	数据中的父母身份 —— 一声警告.....	76
A1	工资是什么?	97

图表

1	全球平均实际工资增长，2006-17	3
2	G20国家平均实际工资增长，2006-17.....	3
3	G20国家实际平均工资增长情况，1999-2017	4
4	年平均经济增速，2006-17（以不变价格计算的GDP）.....	5
5	通胀率，2006-17（平均消费价格）.....	5
6	按地区划分的年均经济增长率，2015和2017（以不变价格计算的GDP）	7
7	按地区划分的通货膨胀率，2015和2017（平均消费价格）.....	7
8	按区域划分的平均实际工资增长，2006-17（百分比变化）.....	8
9	G20发达国家平均实际工资指数，2008-17	11
10	G20新兴国家平均实际工资指数，2008-17.....	11
11	高收入国家平均实际工资和劳动生产率的趋势，1999-2017.....	13
12	关键指标：选定高收入国家的同比变化，2007-17.....	14
13	根据基尼系数估算的64个国家的工资不平等情况（小时工资）.....	15
14	以小时工资计算的性别薪酬差距	21
15	以月工资计算的性别薪酬差距	22
16	薪酬差距和女性从事兼职工作的比例	23
17	薪酬差距和男性从事兼职工作的比例	24
18	工资结构，选定的经济体	29
19	因子加权的以小时工资计算的性别薪酬差距	36
20	因子加权的以月工资计算的性别薪酬差距	37
21	因子加权的性别薪酬差距：私营部门或公共部门就业（小时工资中位数）	38
22	因子加权的性别薪酬差距：全职或兼职就业（平均小时工资）	39

23	以平均小时工资计算的原始性别薪酬差距和因子加权的性别薪酬差距的对比： 根据原始性别薪酬差距（在五个组内）对国家的排名进行分类	41
24	选定国家工资分布中的性别薪酬差距，近年.....	44
25	小时工资分布位于最高和最低百分位与其间的十分位处的男女比例.....	47
26	小时工资分布中第一分位数和第九分位数的性别薪酬差距，近年.....	49
27	小时工资分布中最低和最高百分位数的男女比例，近年.....	50
28	小时工资分布中第2-第10百分位数和第91-第99百分位数的男女比例，近年	51
29	性别薪酬差距的分解，将教育的解释效果单独列出，选定国家，近年	57
30	图29所示性别薪酬差距的三个组成部分的加权平均数，近年	62
31	职位、女性化、教育和性别薪酬差距，选定国家，近年	67
32	不同女性化程度下的工资和职业	70
33	欧洲根据女性化程度计算的小时工资，2014.....	72
34	欧洲根据女性化程度和企业特点计算的小时工资，2014.....	74
35	年龄、劳动参与率和性别薪酬差距，按收入分组划分的选定国家，近年	79
A1	有薪雇员在总就业人口中的比例，1995 - 2017.....	96
A2	按地区和国家分列的实际工资增长，2008-17.....	113
A3	小时工资分布中不同位置和排名的男女有薪雇员的受教育水平（教育得分）	137

表格

8.1	埃及的因子加权的性别薪酬差距详情	38
9.1	用于分解性别薪酬差距的劳动力市场条件、属性和特征.....	53
9.2	选定经济体因母亲身份和父亲身份导致的差距，近年	77
A1	各国名义工资和实际工资增长，2013 - 17.....	104
A2	按地区划分的国家和地区分组	124
A3	按收入水平划分的国家和地区分组	125
A4	全球工资数据库覆盖率，2017（百分比）	127
A5	全球数据库覆盖率，2007-17（百分比）	127

致谢

该报告由国际劳工组织包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件处（INWORK）编写，由INWORK处长菲利普·马卡登特牵头负责，国际劳工组织日内瓦总部和地区局其他同事亦有贡献。帕特里克·贝尔瑟，罗沙利亚·瓦兹克兹-阿尔瓦雷斯和徐定是该报告的主要作者。帕特里克·贝尔瑟是该报告总体协调人，并起草了第三部分。罗沙利亚·瓦兹克兹-阿尔瓦雷斯起草了第一部分和第二部分，并协调了有关性别薪酬差距的研究。徐定完成了报告第一部分的数据分析。摩尔卡·阿巴西为第一和第二部分收集和分析数据，并为报告第三部分提供相关信息。穆里尔·埃斯波西托对近期法律和政策趋势进行了综述，并为第三部分提供相关信息。克里斯·埃德加协调了整个报告的编辑、出版和匿名同行评审。吉利安·萨默斯凯尔斯编辑了报告的初稿。

我们特别感谢国际劳工组织工作条件和平等司司长马努埃拉·托梅，她为报告提供了极为有益的建议和信息。感谢国际劳工组织在世界各地的专家所提出的有益建议，包括塞瓦内·阿纳尼安（开罗）、泽维尔·埃斯特皮南（新德里）、丹尼尔·科斯策（曼谷）、安德烈斯·马里纳基斯（智利圣地亚哥）、马里科·欧基（布达佩斯）和尼古拉·斯图德（莫斯科）。感谢克莱尔·派珀因提供的出色秘书服务。

具体贡献

报告的第二部分是根据赛拉斯·阿莫-阿格耶、奈丽·艾尔-马拉赫、狄普提·高尔、安娜·卢基亚诺娃、罗克珊娜·莫里吉奥、哈南·纳兹尔、奥斯卡娜·奈日凡科、奈达·特里夫科维奇、古斯塔沃·巴斯克斯、尹慈英（音译）整理和编写的数字而写成。除该报告总体同行审查外，第二部还由赛拉斯·阿莫-阿格耶进行了技术同行审查。感谢苏娜·卡尔森教授（瑞典厄勒布鲁大学商学院）于2017年再次对第一部分的整个方法论进行同行审议。

特别鸣谢

我们特别感谢所有协助我们进行数据收集的各国统计局。我们还要感谢国际劳工组织/SIALC（拉丁美洲和加勒比地区劳工信息与分析系统）在巴拿马的整个团队，特别是玻利瓦尔·皮诺提供了拉丁美洲和加勒比地区的工资数据。我们还要特别感谢

谢所有参加塞瓦纳·阿纳尼亚组织的两次地区研讨会的与会者，研讨会的目的是改进报告中非洲国家的工资数据范围。两次研讨会于2017年12月和2018年4月分别在开罗和阿比让举行；我们特别赞扬国际劳工组织统计司、国际劳工组织非洲局（ROAF）和位于阿比让的国际劳工组织科特迪瓦局提供的帮助。

我们还要感谢以下人士的宝贵意见和建议：萨米娅·阿切拉、玛利亚·阿特塔、珍妮·伯格、弗洛伦斯·博内、玛利亚·约瑟·查莫罗、张在熙（音译）、埃里克·沙雷斯特、那佳提·秋榭、克莱尔·霍步登、黄群、马丁·胡布里特、蒙塞拉特·洛佩兹、乔恩·迈森哲、锅岛由美（音译）、拉斐尔·皮尔斯、比姆莱什·拉杰、约翰·里乔特、帕特里夏·罗阿、韦雷娜·施密特、安妮·范克拉维仁、约瑟·路易斯·比韦罗斯·阿诺乌，以及EPIC临时指导委员会的成员，特别是帕特里克·鄂博哈德、西尔维·德雷尔、罗萨·古德伦·额尔灵斯多特尔、权炳熙和萨尔玛·尼姆斯，以及来自成员国的政府官员、雇主和工会代表以及国际性别问题专家，他们为充实报告第三部分提供了投入。

我们特别感谢两名对该报告进行了同行审查的匿名审稿人以及来自国际劳工组织各部门的所有内部同行评审员。感谢妮可·福庭，她分享的未发表材料帮助报告作者在第二部分中进行对性别薪酬差距进行细分。

摘要

第一部分 工资的主要趋势

2017年全球工资增幅为2008年以来最低

2017年，全球工资增速不仅低于2016年，而且降至2008年以来的最低增长率，远低于全球金融危机前水平。按实际价值计算的全球工资增幅（即经价格通胀调整后）已从2016年的2.4%下降至2017年的1.8%。中国是人口大国，其工资的快速增长对全球平均工资水平有显著影响。如果将中国排除在外，全球工资实际增长率则是从2016年的1.8%下降到2017年的1.1%。

实际工资增长是用月工资总额而不是较难获得数据的小时工资标准来计算的，因此其波动不仅反映了小时工资，也反映了平均工作小时数。

尽管经济复苏、失业率下降，高收入国家工资增长仍然缓慢

在二十国集团（G20）的发达国家，实际工资增幅从2015年的1.7%降至2016年的0.9%再到2017年的0.4%。由于法国和德国等国的工资增幅减少，以及意大利和西班牙的实际工资下降，欧洲（不包括东欧）的实际工资增幅从2015年的1.6%降至2016年的1.3%，并在2017年进一步降至约为零；相比之下，东欧国家的实际工资增幅自2015年下降4.9%后开始回升，此后继续增长，从2016年的2.8%升至2017年的5.0%。美国的实际工资增幅从2015年的2.2%降至2016年和2017年的0.7%。

鉴于各国国内生产总值（GDP）重新增长和失业率的逐步下降，2017年高收入国家薪资增长放缓多少有些令人困惑，并且成为人们激烈辩论的主题。工资增速放缓的可能解释包括生产率增长缓慢，全球竞争加剧，工人的议价能力的下降和失业统计数据无法充分捕捉疲软的劳动力市场，以及不确定的经济前景可能导致企业不愿提高工资。¹

考虑到这种低水平的工资增长，2017年高收入国家的经济增速主要由投资支出的增加而非私人消费拉动，也就不令人感到那么意外了。

1. 例如，请参见经合组织，2018；国际货币基金组织，2017。

中低收入国家的工资增长更为强劲，不同国家和地区间差异很大

在G20的新兴国家和发展中国家，实际工资增长近年来有所波动，从2015年的2.9%上升到2016年的4.9%，随后在2017年回落至4.3%。

2006至2017年间，亚太地区劳动者实际工资增幅居所有地区之首。然而，即便在这一地区，2017年的工资增幅也低于2016年，从2016年的4.8%降至2017年的3.5%。中亚和西亚的工资增幅也有所下降，从2016年的3.0%降至2017年的0.5%。在拉丁美洲和加勒比地区，2017年实际工资增幅略高于2016年，但仍相对较低，未能突破1%的关口。在非洲，我们首次收集了大量国家的工资数据，该地区实际工资在2017年总体下降了3.0%。这主要归因于埃及和尼日利亚的工资负增长趋势，这两个大国对我们的加权地区平均水平有举足轻重的影响。如果把这两个国家排除在样本之外，预计2017年非洲的实际工资将稳健增长1.3%。

长期来看，1999年至2017年，G20新兴国家和发展中国家的实际工资几乎增加了两倍，而G20发达国家的实际工资仅增长了9%，远低于这一数字。然而，在许多中低收入国家，平均工资仍然很低，不足以满足劳动者及其家庭的需求。

在高收入国家，工资增长落后于生产率增长

在研究了1999至2017年间52个高收入国家平均工资和劳动生产率的趋势后，本报告发现，尽管这两种趋势的差距在2015至2017年间缩小了，总体而言，劳动生产率（共计17%）比实际工资（13%）增长更快。总之，工资与劳动生产率之间的脱钩解释了为什么许多国家的劳动收入份额（劳动报酬占GDP的比重）仍远低于上世纪90年代初的水平。

低收入国家的工资差距最大

报告使用了来自64个国家的工资调查数据，反映了全球约75%的劳动者的工资分布情况。报告发现，工资不平等程度最低的国家是高收入国家，而中低收入国家的工资不平等程度最高。在高收入国家中，瑞典的工资不平等程度最低，智利最高。在中低收入国家中，南非和纳米比亚的不平等程度最高，亚美尼亚和蒙古最低。

第二部分 衡量性别薪酬差距并了解其背后的原因

衡量性别薪酬差距

原始性别薪酬差距

报告第二部分对性别薪酬差距进行了全球分析。联合国可持续发展目标8.5提出了到2030年实现“同工同酬”的目标，并将其作为比较“男女雇员平均每小时收入”的主要指标（指标8.5.1）。

根据可持续发展目标指标8.5.1中的建议，报告使用了平均小时工资来估算性别薪酬差距并发现，根据覆盖全球约80%员工的73个国家的数据，（加权）全球性别薪酬差距约为16%。各国之间差异很大，平均每小时性别薪酬差距从巴基斯坦的34%到菲律宾的-10.3%（意味着在菲律宾，女性的平均收入比男性高10.3%）。

然而，有不同的方法衡量原始性别薪酬差距。最常用的两种是“平均性别薪酬差距”（如上述估算）和“性别薪酬差距中位数”；后者比较了女性工资分布的中间值与男性工资分布的中间值。当使用月工资而不是小时工资进行比较时，会出现进一步的差异。报告使用了这四种不同的组合（平均值/中位数和小时工资/月工资），发现全球加权估算值约为16%至22%，根据使用的衡量标准不同而不同。使用月工资中位数时，性别薪酬差距为22%。

补充措施：因子加权的性别薪酬差距

报告发现，在大多数国家——特别是在女性有薪就业参与率不高的情况下——女性往往具有与男性不同的特征，并倾向于集中在特定的小时工资范围内。在这种以不规律性为特征的工资分布中，基于单一数字（“平均值”或“中位数”）的性别薪酬差距预测值完全被这种集中倾向所主导和扭曲，因此难以解读，只能为决策者们提供有限的信息。

因此，本报告提出了一种方法，可为性别薪酬差距提供补充性预测，消除因集中倾向（例如，当女性倾向于集中在公共部门或需要高水平教育的岗位时）而带来的一些主要“构成效应”。从本质上讲，这种方法将女性和男性雇员分成更多同质的子群，而后再预估每个子群中的性别薪酬差距。之后，计算出所有子群的预估性别薪酬差距的加权平均值，权重应反映有薪劳动总人口中每个子群的规模。采用了这种方法后，除两个国家外，平均性别小时工资差距都变为了正数，全球平均性别小时工资差距从约16%增加到19%。

性别薪酬差距背后的因素是什么？

估算小时工资分布中的性别薪酬差距

报告估算了工资分布中不同层级的小时工资差距。在高收入国家中，工资分布最顶端的性别薪酬差距正在显著扩大。与此相反，在中低收入国家，男女薪酬差距更大的则是女性比例过高的工资分布底端。然而，全球劳动力市场上有一个共同的模式：随着小时工资的增加，女性所占比例就会下降，在某些情况下会大幅下降。

性别薪酬差距的哪些部分可以用男女在有薪就业方面的属性和特征差异来“解释”？

男性收入高于女性是因为他们受过更好的教育，还是因为他们有其它可观察到的与更高的劳动生产率相关的特征或属性？报告使用的方法由Fortin、Lemieux和Firpo（2011）初创，该方法将（工资分布的不同层级和整体的）性别薪酬差距分解成一个可以通过男女劳动力市场属性差异“解释”的元素——本报告特别选取了教育的作用——和一个无法由这些特征解释的元素。这里的劳动力市场属性是指所谓的人力资本禀赋（通常指年龄、经验和教育背景）；个人所从事工作的特征（例如职业类别或工作时间）；以及进行生产的工作场所（行业部门、地理位置等）的特征。

报告发现，尽管不同国家的情况存在很大差异，但平均而言，教育和其他劳动力市场属性对工资分布不同层级的性别薪酬差距影响甚微。不论收入群体如何，几乎所有国家都普遍存在无法解释的性别薪酬差距。

在高收入国家，教育对性别薪酬差距的贡献平均不到1%，尽管在一些国家，教育因素的贡献率要大得多。这一总体情况并不令人感到惊讶，因为在高收入国家，有薪就业的女性其教育程度在许多情况下高于男性；因此，较低的教育水平并不能解释性别薪酬差距。或许更令人惊讶的是，在大多数中低收入国家，教育程度较低也并非造成薪酬差距的主要原因，尽管在这些国家中，女性的教育水平普遍低于男性。然而，在现实中，受教育程度较低的女性中有一部分并没有进入劳动力市场，或从事的是自营业务而不是有薪的受雇工作。事实上，从事有薪职业的女性往往比从事类似职业的男性受教育程度更高。

理解性别薪酬差距中“无法解释”的部分背后的原因： 对女性工作的低估和因母亲身份导致的薪酬差距

性别薪酬差距中无法解释部分背后的原因是什么？部分解释是由于从事同等价值工作的女性收入更低。针对这一问题，报告尽管没有提供一个完整的答案，但也提出了一些见解。报告研究了不同职业类别，发现在许多国家，从事同类职业的女性比男性受教育程度更高，但获得的收入却更低。这说明了即便男女从事同样类别的工作，女性的教育回报率往往低于男性。

另一部分原因与在高度女性化的职业和企业中对女性工作的低估有关。报告显示，在选定的一些国家中，从事高度女性化职业的男性和女性，在受教育水平相当的情况下，其工资往往低于其他职业。使用欧洲收入结构调查（SES）数据进行的进一步分析也表明，高度女性化的企业工资往往低于员工人数、经济部门、所有权和集体工资协议类型相近的其他企业。

最后，报告还关注了“因母亲身份导致的薪酬差距”，即母亲与非母亲之间的薪酬差距。报告估计，这一薪酬差距从加拿大、蒙古或南非的不到1%到土耳其的30%不等。母亲的工资较低可能与许多因素有关，包括劳动力市场中断（译者注：工作的中断）或工作时间缩短；从事工资更低却更适合兼顾家庭的工作；或者企业根据刻板印象做出的招聘和晋升决定会对母亲的职业生涯造成负面影响。

第三部分前路如何？

如何逐步缩小全球性别薪酬差距？虽然可以有一系列可用于减少这些差距的政策和措施，但这个问题的答案必然是因国而异的，因为造成和解决性别薪酬差距的因素因国家和收入分配层级的不同而不同。

更好的数据

首先，报告强调了良好数据的重要性，并强调许多国家需要改进工资分布数据的必要性。特别是中低收入国家对男女平均工资的统计非常有限。一个可行的方案是审查和修改现有的调查，例如在横截面调查中加入与性别薪酬差距有关的模块。在拥有更好资源的国家，平行数据可以在一定程度上解决与解释生命周期事件相关的某些问题。

必须要突破性别薪酬差距简单衡量方式

报告还建议突破概括性的衡量方式，更详细地审视男女各自的工资结构，分析更加同质的工薪阶层子群体中的性别薪酬差距，并计算控制了一些主要结构影响的因子加权性别薪酬差距。在女性劳动参与率低以及女性集中在特定部门和职业的情况下，这一点尤为有用。

找出工资分布中性别薪酬差距最大的部分，并审查现有劳动力市场机制的有效性

一个重要的问题是，某个国家的性别薪酬差距主要是由工资分布的底端、中间还是顶端的薪酬差距导致的。这具有重要的政策意义。例如，精心设计、法律覆盖范围广的最低工资体系可以减少较低工资水平的性别薪酬差距，而覆盖范围扩大到弱势工人群体并包括性别薪酬差距或薪酬透明度规定的集体协议，可能会在工资分布的更高层级产生同样的效果。最后，推动女性担任高级和高薪职位的政策和措施可以在最高级别产生积极影响。促进非正规经济正规化的措施也可以使女性受益匪浅，让她们受到法律的有效保护，并使她们能够更好地捍卫自己的利益。

解决性别薪酬差距中“可解释”的部分，包括通过教育、改变成见、在招聘和晋升决策中消除雇主的偏见

报告的分解性分析显示，性别薪酬差距的部分原因可以用男女劳动力市场属性的差异来解释，包括受教育程度的差异以及他们倾向于从事薪酬较低的职业或行业。这些因素的重要性因国家不同而不同。当从事带薪工作的女性教育成就低于男性时，针对女童入学率的教育政策可能有助于在未来缩小性别薪酬差距。减少两极分化和职业隔离可能需要改变观念和成见，例如吸引更多的女性进入有着更好带薪就业机会的科学、技术、工程和数学(STEM)领域，或者在雇用和/或晋升决策方面消除雇主的偏见。

解决性别薪酬差距中的“无法解释”部分

报告发现，在许多国家，性别薪酬差距的大部分无法用男女属性和特征的差异解释。因此，越来越多的国家将注意力集中于在国家层面立法禁止对女性进行工资歧视和促进男女同工同酬的措施上。但是，前路漫漫其修远兮。虽然已经有40%的国家实施了“同工同酬”的全部原则，但其余国家则把重点放在了“同工同酬”的狭义原则上。此外，为揭露男女薪酬差距，一些国家采取了提高薪酬透

明度的措施，要求（通常是大型）企业披露其员工的收入。近年来，一些国家实施了积极的薪酬公平法律，要求雇主定期审查其薪酬措施，评估性别薪酬差距，并采取行动消除因薪酬歧视而导致的差距。

各国还应研究提高行业工资等可能的办法，以解决女性工作在高度女性化的职业和行业中被低估的问题。消除这种偏见不仅是直接缩小性别薪酬差距的一种方法，还是减少职业隔离的一个条件，例如吸引更多的男性进入教育和卫生部门。

如何减少因生育导致的薪酬差距？男女更公平地分担家庭责任，以及适当的托儿和养老服务，在许多情况下可以让女性作出不同的职业选择。关于灵活工作时间的公司政策也会有所帮助。缺少支持女性产后重返工作的计划也使得女性在长期离开劳动力市场后恢复工作时面临工资惩罚。

是时候加快缩小性别薪酬差距了

在国内和国际公共辩论中，工作和社会中对性别平等的认识和承诺从未如此突出。联合国可持续发展目标8确定了到2030年“所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬”的目标。为支持这一目标的实现，同酬国际联盟（EPIC）于2017年9月启动，旨在实现男女同工同酬。该联盟是一个由多个利益相关方发起的倡议，包括国际劳工组织、联合国女性和经合组织。采取具体和协调一致的行动解决性别不平等问题成为全球之风正在兴起。

然而，在实践中，缩小性别薪酬差距的进展却过于缓慢。我们需要采取更有力和更果断的行动。除了上述讨论的具体措施外，我们还提出了一些更加一般性的考虑。第一，加快进度需要政治承诺和社会变革。虽然加强教育、劳动和社会保护以及改善社会基础设施的公共政策对于缩小性别薪酬差距必不可少，但其成效至少有一部分取决于社会规范和性别成见的转变。第二，必须采取全面、跨领域的性别平等措施以解决性别薪酬差距问题。的确，性别薪酬差距不仅根源于根深蒂固的陈旧观念，而且也是一个概括性指标，它反映了女孩和女性在劳动力市场内外所面临的诸多不利条件。因此，缩小或消除性别薪酬差距的措施应纳入更广泛的总体性别平等政策。第三，我们再次强调，任何国家采取的政策组合应基于该国的国情，并且应通过稳健的分析找出不同国家导致问题出现的最主要因素，从而找出最有效的补救措施。

1 介绍

本年度《全球工资报告》是在发达经济体平均工资增速放缓的背景下出炉的。在一些国家，这伴随着相对缓慢的经济增长，而在另一些国家，尽管经济复苏加速、失业率下降，却仍然出现了工资增长缓慢的情况。而在后一种国家中，缓慢的工资增长有多种可能解释，从生产力缓慢增长，全球竞争的加剧，工人议价能力下降，失业统计数据无法充分反映疲软的劳动力市场，到不确定的经济前景可能导致企业不愿意提高工资。¹

在中低收入经济体，平均工资增长总体上更为强劲，但国家和地区之间差异很大。虽然在一些国家，特别是在中国，工资在过去十年中迅速增长，但在许多其他国家，平均工资仍然很低，不足以充分满足工人及其家庭的需要。总的来说，在中低收入经济体中，约50%的工资收入者仍然在非正规经济或非正规部门工作，或在正规部门从事非正规工作（ILO，2018a）。

今年的《全球工资报告》第一部分为这些工资趋势提供了佐证，列出了全球和区域工资的最新变动，并讨论了这些变动发生的经济背景，特别关注了经济增长和物价通胀的趋势。在编写今年的报告之前，我们作出了特别的努力，以增加非洲国家在工资趋势分析中的代表性：这反映在本报告涵盖的工资数据中非洲国家数量大大增加。报告讨论了一些国家层面的趋势，并探讨了发达经济体近期工资趋势可用劳动生产率的变化来解释与否的程度。

1. 有关发达经济体工资增长缓慢还可参考经合组织，2018；国际货币基金组织，2017。

2 全球工资趋势

2.1 工资趋势

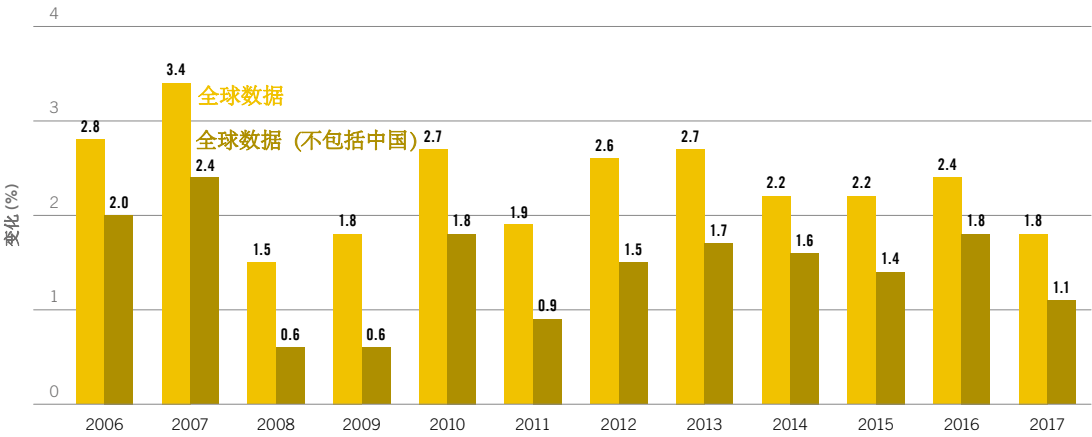
根据国际劳工组织的估计，世界平均劳动参与率约为劳动年龄人口的62%，即约有33亿就业人口。在所有就业人口中，有工资的和领薪劳动者为18亿，约占54%，比25年前增加约7.6亿（ILOSTAT；ILO，2017）。对这些劳动者中大多数人数而言，工资收入占他们家庭总收入的很大一部分。总体看来，包括至少一名工作年龄成员在内的家庭，其总收入中的工资份额从一些中低收入国家的约40%到高收入经济体的60%至80%不等（ILO, 2016a）。因此，分析全球和区域工资增长是了解全球收入和生活水平增长的关键。

近年来实际平均工资发生了怎样的变化？基于136个经济体的数据，图1显示了2006年至2017年间全球实际工资增长的预估数（包括和不包括中国）。实际工资增长是使用月工资总额而不是难以获得的小时工资来计算的，因此波动既反映了小时工资，也反映了平均工作小时数。实际工资增长是用月工资总额，而不是按小时工资计算的，因为后者数据他通常难以获得，因此波动既反映了小时工资，也反映了平均工作小时数。实际工资是扣除消费者价格通胀后的净值：即名义工资扣除了相关的价格指数，通常是消费者价格指数（CPI）后的数值。全球和区域估计数是根据加权平均数计算的，加权平均数考虑到各自国家的有薪雇员总数、工资水平和工资增长。工资测算的完整方法和定义请见附件一，具体国家的数据请见附件二。中国庞大的人口和快速的工资增长对全球平均水平有显著的影响，剔除中国的数据提供了一种可以更好地把握世界其他国家情况的估算。

从图1可以明显看出，2017年全球实际工资增幅不仅低于2016年，而且降至2008年以来的最低增幅，远低于全球金融危机爆发前2006年或2007年的水平。无论有没有中国，都可以看出2016年至2017年间工资增长放缓。如图2所示，从G20国家实际工资增长的估算中也可以观察到同样的放缓，而G20国家的有薪雇员约占全球的60%，其GDP占全球四分之三。尽管G20国家的工资增长略高于全球工资增长，但在2016年至2017年期间，G20和全球工资增长预测值均大幅下降。图2还分别给出了G20发达经济体和新兴经济体²的工资增长预测，表明在整个期间内，G20新兴经济体的实际工资增速都高于发达国家。然而，无论是发达经济体还是新兴经济体的2017年工资增幅都低于2016年。

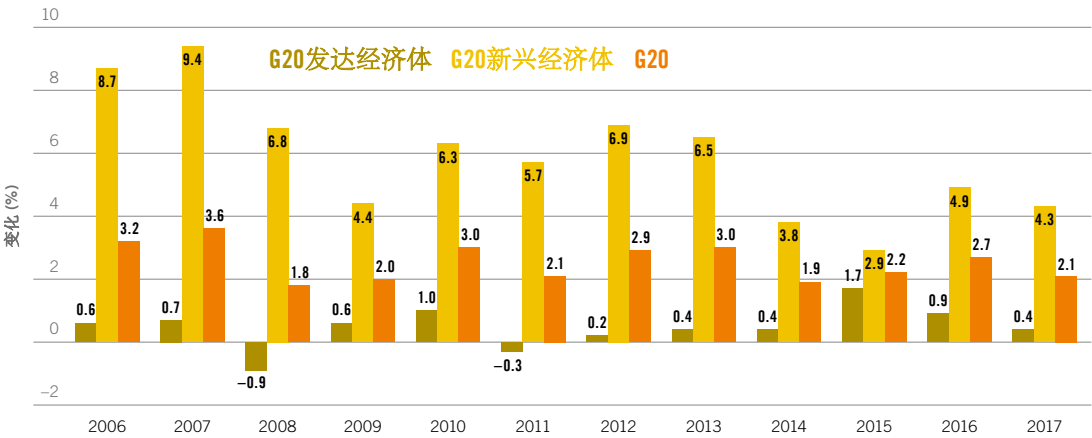
2. G20国家分为“G20发达经济体”和“G20新兴经济体”是根据国际货币基金的分组，其中“G20发达经济体”不包括欧盟总体。

图1 全球平均实际工资增长，2006 - 17



注：2017年的数据是初步估算，因为尚未获得所有国家的预测数据。
数据来源：ILO基于ILOSTAT中记录的官方国家数据源及ILO全球工资数据库作出的预测。完整的数据集可从国际劳工组织全球工资数据库获得，并可免费下载(见:www.ilo.org/ilostat)。

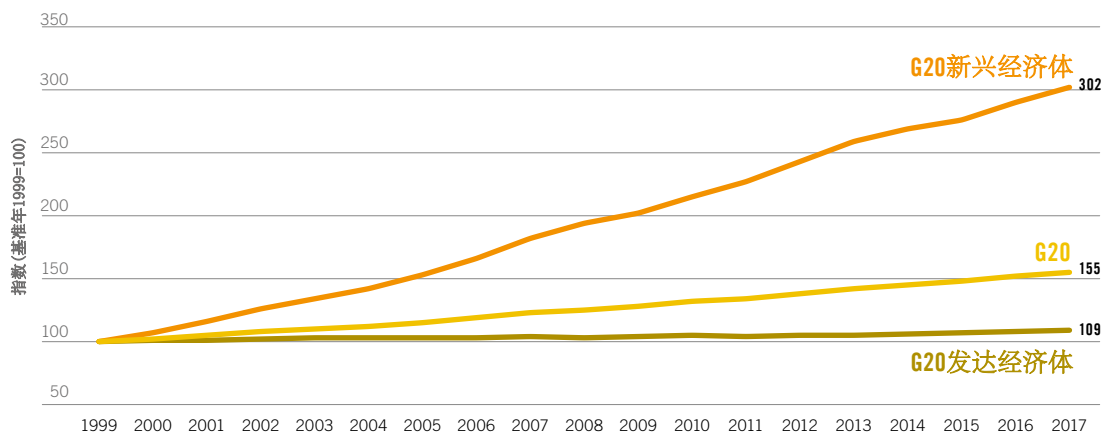
图2 G20国家平均实际工资增长，2006 - 17



注：2017年的数据是初步估算，因为尚未获得所有国家的预测数据。
数据来源：ILO基于ILOSTAT中记录的官方国家数据源及ILO全球工资数据库作出的预测。完整的数据集可从国际劳工组织全球工资数据库获得，并可免费下载(请见:www.ilo.org/ilostat)。

图3显示，根据我们的估计，从1999年到2017年，G20平均工资总共增长了55%左右。然而，这个数字却隐藏了G20新兴经济体和发达经济体间的巨大差异，前者的平均工资增加了两倍，而后者的实际平均工资涨幅只有9%。尽管更多工资出现了更快速的增长，新兴经济体的平均工资水平仍大大低于G20发达经济体。

图3 G20国家实际平均工资增长情况，1999-2017



注：2017年的数据是初步估算，因为尚未获得所有国家的预测数据。

数据来源：ILO基于ILOSTAT中记录的官方国家数据源及ILO全球工资数据库作出的预测。（请见：www.ilo.org/ilostat）。

用购买力平价（PPP）汇率将G20所有国家的平均工资换算成美元，发达经济体的平均工资为每月3250美元左右，新兴经济体约为每月1550美元。³

2.2 全球背景

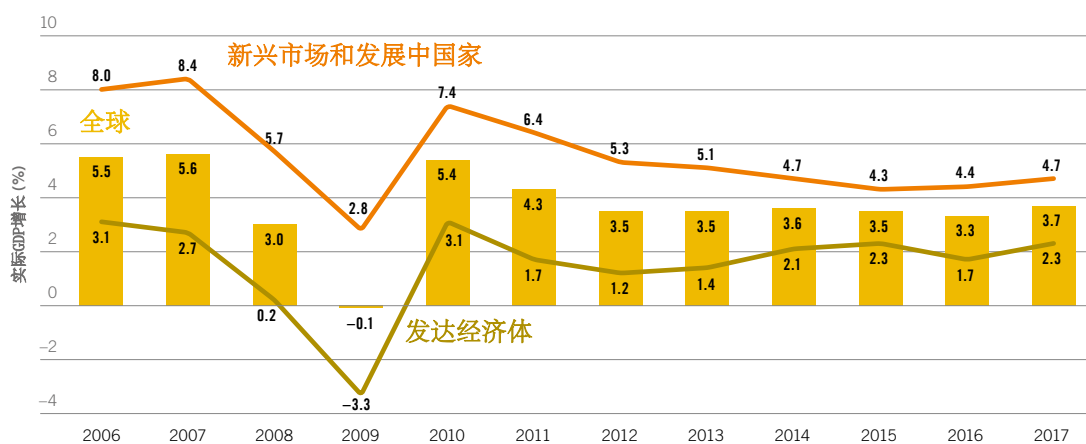
尽管经济加速增长，但2017年工资增长却有所放缓。图4显示2017年全球经济增长加快，预计将在2018年持续增长。⁴可以看出，发达经济体以及新兴市场和发展中经济体的经济增长都在加快。发达经济体的这种加速增长主要是由更高的投资支出驱动的，而在得益于强劲的出口增长之前，投资支出自2008-09年全球金融危机以来一直保持疲软。另一方面，在2016-17年间，发达经济体的私人消费对实际GDP增长的贡献并不大，考虑到图1和图2中记录的低工资增长，这也许并不太令人感到惊讶。在新兴市场和发展中经济体，更快的增长是由固定投资激增和私人消费加速推动的。

图5显示了价格通胀的变化。尽管在2015年和2016年，发达国家面临着进入价格螺旋式下降或通缩期的可能性，但近期通胀率从2015年和2016年的不到1%（远

3. 购买力平价（PPP）换算系数是在某一国市场购买在美国1美元可购买的同样数量的商品和服务所需的国家货币数量。该换算系数被用于计算私人消费（即家庭最终消费支出）。对大多数经济体而言，PPP数据是根据2011年国际比较项目法（ICP）的基准预测值，或使用基于2011年ICP统计模型推算出来的。对于47个高收入和中高收入国家，换算系数由欧盟统计局和经合组织提供。

4. 本段基于2017和2018年国际货币基金组织文献。

图4 年平均经济增速，2006-17（以不变价格计算的GDP）



注：国别分组与国际货币基金组织《世界经济展望》附录中一致，2018年10月。

数据来源：国际货币基金组织《世界经济展望》数据库，2018年10月。

图5 通胀率，2006-17（平均消费价格）



注：国别分组与国际货币基金组织《世界经济展望》附录中一致，2018年10月。

数据来源：国际货币基金组织《世界经济展望》数据库，2018年10月。

低于各国央行的目标）升至2017年的1.7%。⁵ 2017年通胀加剧，再加上名义工资增长相对稳定，削弱了实际工资的增长。与此同时，核心通胀（即剔除食品和能源价格的通胀）往往远低于2%的关口，这就提出了名义工资增长如何有助于实现通胀目标的问题。在新兴市场和发展中国家，2011-17年期间平均价格通胀率持续下降，尽管这些国家并不担心通缩问题。

5. 欧洲中央银行（ECB）的目标是中期通胀率低于但接近2%。请参阅：

<https://www.ecb.europa.eu/mopo/html/index.en.html>。

在高收入经济体经济增长更为强劲的前提下，随着失业率总体下降，实际平均工资却增长缓慢，这一点尤其令人吃惊。2018年4月，欧盟28个国家经季节性因素调整后的平均失业率为6.5%左右，是欧盟（EU）自2008年12月以来的最低水平。⁶在美国，失业率接近二十世纪60年代以来的最低水平，并在2018年5月降至3.8%。⁷一般认为，失业率与工资增长间存在反比关系，因此当失业率下降时，工资加速增长，相反，失业率上升时，工资增长放缓。在2016年和2017年，这种反比关系并不是很明显。

尽管中低收入经济体的失业率也有所下降（ILO，2018a），但该指标可在多大程度上反映劳动力市场状况受到了一个事实的限制，即许多劳动者经不起继续失业，因此必须保持活跃，常见于非正规经济中。国际劳工组织近期的一份报告表明，近40%的工薪阶层和全世界60%以上的就业人口都在非正规经济中谋取生计，而撒哈拉以南非洲地区经济体中非正规就业的比例超过90%（ILO，2018c）。

3 区域工资趋势

经济指标和实际工资的趋势因地区而异。图6和图7分别显示了2015年和2017年各地区的经济增长率和通胀数据。从图6可以看出，亚洲的新兴和发展中国家经济增长率仍高于世界其他地区。各地区之间的通货膨胀率差异也很大。2017年，撒哈拉以南非洲、中东和北非的通胀率最高。在撒哈拉以南非洲，这种增长是早期汇率贬值的结果（IMF，2018年）。另一方面，美元的强势和许多拉美经济体货币升值有助于将通胀保持在相对温和的水平，巴西等国的通胀率处于历史低位。

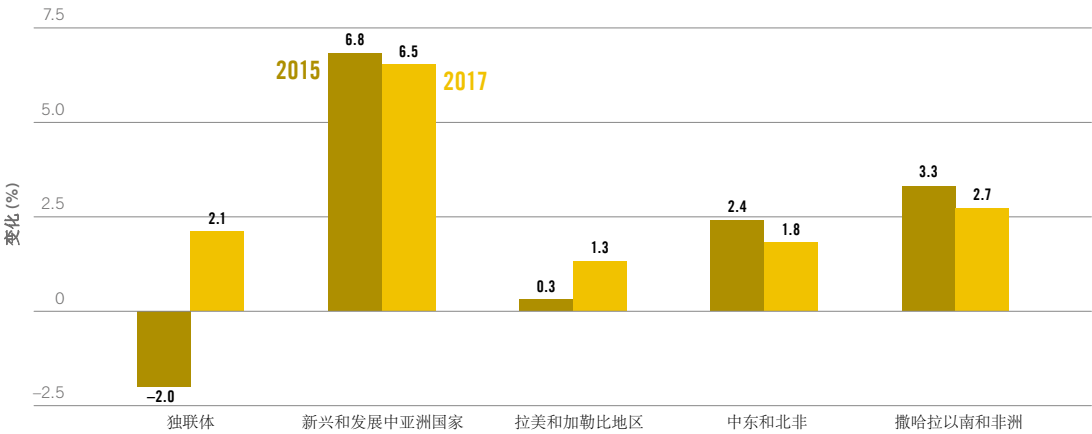
图8显示，2006–17年间，亚太地区的工人实际工资增幅为所有区域内最高，其中中国、印度、泰国和越南等国家处于领先地位。然而，即便如此，该地区2017年工资增幅也低于2016年，大幅下降1.3个百分点。

在拉美和加勒比地区，2017年实际工资增长与2016年相比略有上涨，但仍然保持较低水平，未突破1%的关口。在墨西哥，实际工资增长仍远低于2008年水平，并且在2017年之前持续下降，而巴西已从2015–16年的下降中实现反弹。

6. 数据来自欧盟统计局，2018年4月。

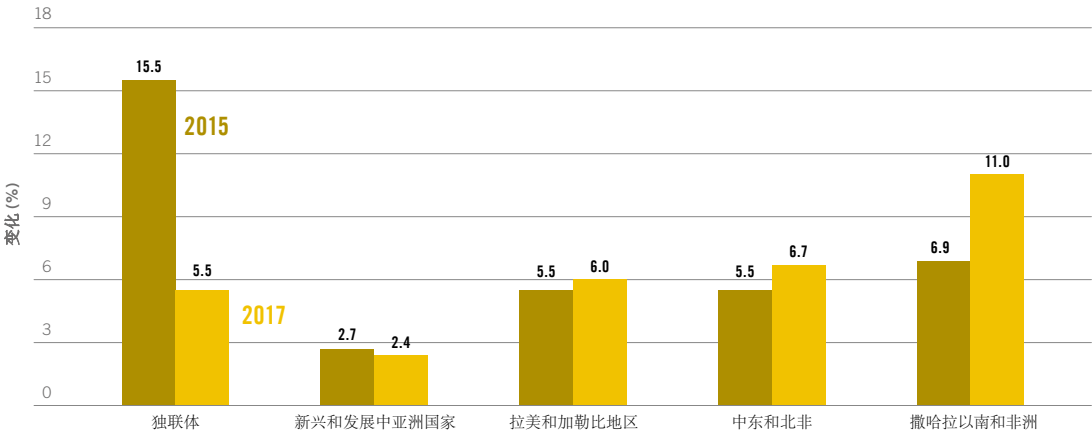
7. 数据来自美国劳工统计局。

图6 按地区划分的年均经济增长率，2015和2017
(以不变价格计算的GDP)



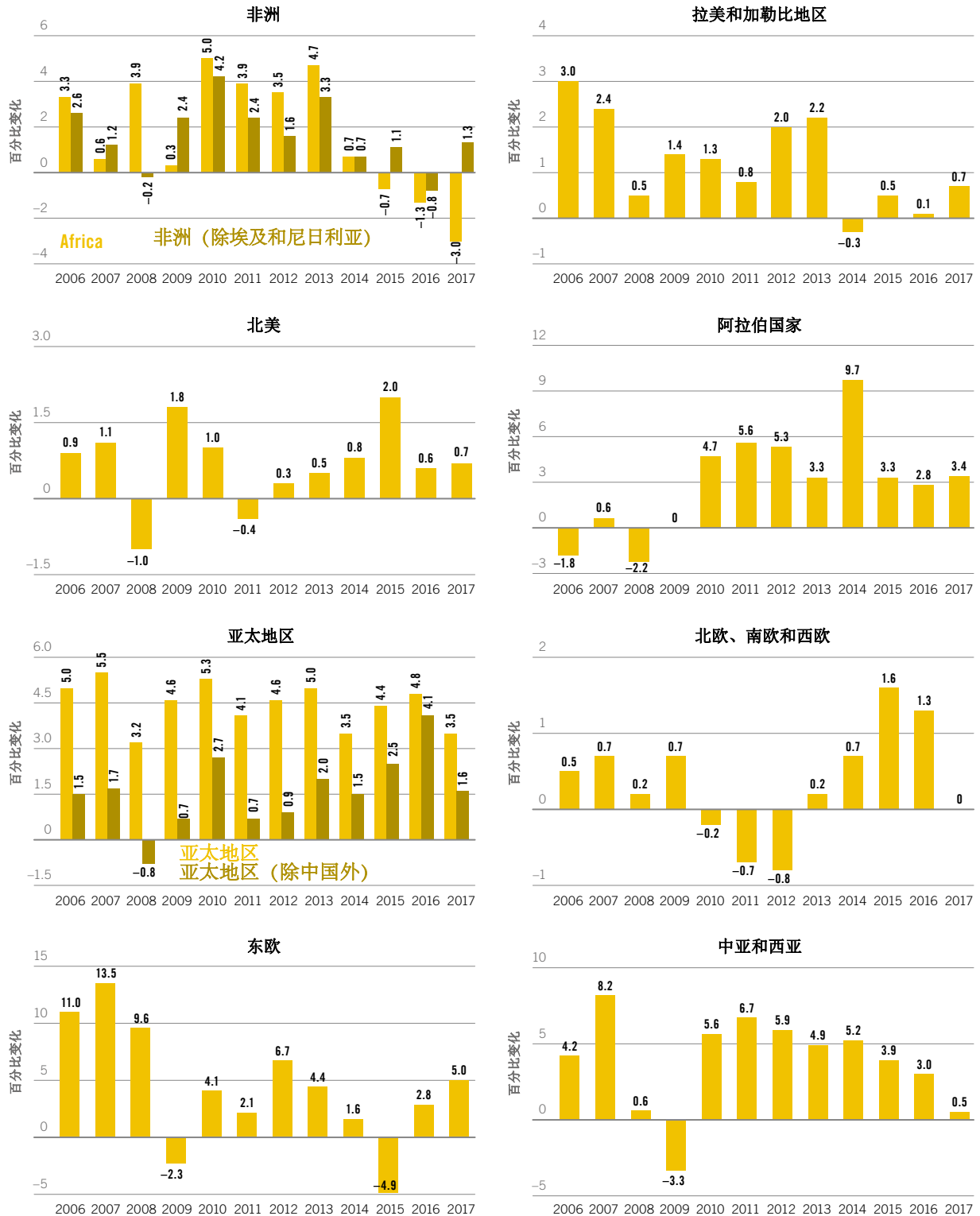
注：国别分组与国际货币基金组织《世界经济展望》附录中一致，2018年10月。
数据来源：国际货币基金组织《世界经济展望》数据库，2018年10月。

图7 按地区划分的通货膨胀率，2015和2017 (平均消费价格)



注：国别分组与国际货币基金组织《世界经济展望》附录中一致，2018年10月。
数据来源：国际货币基金组织《世界经济展望》数据库，2018年10月。

图8 按区域划分的平均实际工资增长，2006-17（百分比变化）



注：具体国家和区域的工资数据见附录二。

数据来源：国际劳工组织基于官方数据作出的预测。

在非洲，2017年实际工资全面下降，这主要是由于埃及货币贬值导致通货膨胀率过高。埃及是一个大国，它对该区域加权平均数有很大的影响。同时，尼日利亚实际工资也有所下降。如果把这两个国家排除在样本之外，预计2017年非洲实际工资将适度增长。

在中亚和西亚，工资增长继续了从2011年开始逐步下降的趋势，从2011年下降超过6个百分点到2017年的不到1%。在这一地区，我们发现尽管经济加速增长，但土耳其实际工资增长在2015年至2017年间却逐步下降。

在东欧，邻国经济体需求强劲，劳动力市场趋紧（捷克共和国、波兰和罗马尼亚的失业率均低于欧洲平均水平），促使实际工资增长在2016年和2017年出现正增长。

在北欧、南欧和西欧，2015年和2016年的工资增长率超过1%，但由于法国和德国等大国的工资增长率下降以及意大利和西班牙的实际工资下降，2017年工资增长率降至零左右。

在北美（加拿大和美国），工资增长率从2015年的平均2%下降到2016年和2017年的不到1%。

由于阿拉伯国家对数据有严格的限制，图8所示阿拉伯国家的估计数仅为暂定。

专栏1 非洲的工资统计数据

《2016/17年全球工资报告》只有54个非洲国家中14个国家的平均工资数据。因此，今年的《全球工资报告》在从非洲各经济体收集更多更好的工资和工资增长数据方面做出了大量的努力。我们在非洲大陆举办了两场关于工资统计的区域研讨会。第一次会议于2017年12月在埃及开罗举行，关注于选定的东非国家，即埃塞俄比亚、马达加斯加、马拉维、乌干达以及埃及。第二次于2018年4月在科特迪瓦的阿比让举行，收集了贝宁、喀麦隆、科特迪瓦、加蓬、加纳、尼日利亚和塞内加尔等西非国家的数据。

专栏1（续）

这些研讨会有助于增加非洲在本年度《全球工资报告》中的代表性。我们收集了非洲28个国家的名义工资数据和24个国家的实际工资数据。由于这些努力，本次《全球工资报告》涵盖了非洲84%的雇员，约占非洲大陆工资总额的91%—尽管必须指出的是这些国家并不是每年都会统计工资数据。

撒哈拉以南非洲地区的工资数据通常通过社会保障表格和国库单一账户等行政记录，以及定期普查和住户调查（劳动力调查、生活标准测量研究等）收集，因为大多数国家没有关于工资的独立调查。从这些类型的资源中提取与工资相关的数据是具有挑战性的。使用行政记录有一定的困难，因为它们通常用于行政目的而不是统计数据，因此并不总是按性别分类；同样，目标人口的覆盖范围通常由法律和（或）行政程序确定。在这方面常常难以区分不同的与劳动相关的概念，特别是收入概念。实际上，一些数据集仅提供可支配总收入的数据，并没有关于收入性质的额外信息。

最后，必须指出，非洲的有薪雇员只占这些国家工作人口中有限的一部分。例如，在贝宁，2010年只有11.5%的男性雇员和3.7%的女性雇员获得了薪酬。在乌干达，根据2016/17年度全国家庭调查，有薪雇员约占全部就业人口的23%。埃塞俄比亚的劳动力调查显示，2013年，有薪雇员仅占劳动人口的10%，而“无薪家庭工人”和“自营职业者”在该国注册劳动力中所占比例最高。在喀麦隆，有薪雇员占劳动人口的比例从2005年的12%上升到2010年的20%左右，而在马达加斯加，有薪雇员占劳动人口的比例从2012年的11%下降到2015年的9.5%。

4 过去十年的工资指数

从长期来看，图9和图10分别显示了G20选定发达国家和新兴国家2008–17年间的实际工资指数。

在发达经济体中，有两个截然不同的组别：增长率为正的为一组，实际工资增长率下降或接近于零的为一组（见图9）。前者以韩国为代表，工资增长最快，在2008–17年期间共增长15%。其次是德国，2008年和2009年其工资增长接近于零，2010年至2013年间该国工资仅小幅增长；此后，德国的工资增长加速，2008年至2017年期间实际工资增长为11%。澳大利亚、美国、法国和加拿

大等G20其它发达国家在2017年前的工资增长均为正值，尽管总体增幅从5%到9%，但与韩国和德国相比工资增幅还是更小。

在2008-17年间，意大利和英国的实际工资增长约为5%。就意大利而言，工资从2014年起实现正增长，但在2017年实际工资再次下降，增长趋势戛然而止。而在英国，经过2014年至2016年两年的恢复期后，工资增长自2016年以来似乎停滞不前。在日本，2008-17年间的总体工资增幅接近于零。

图9 G20发达国家平均实际工资指数，2008-17

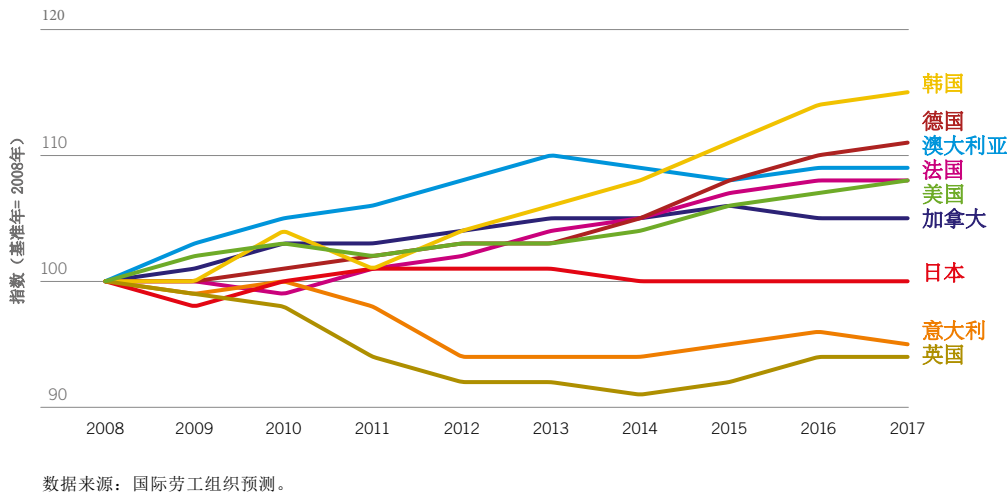


图10 G20新兴国家平均实际工资指数，2008-17

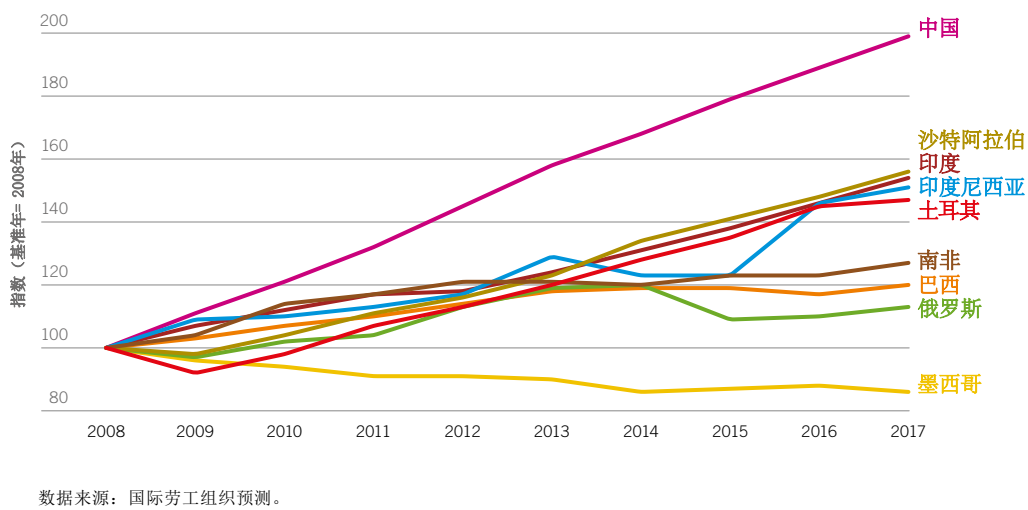


图10通过观察G20新兴经济体的情况对图9的数据进行了补充，显示了中国显著且持续上升的趋势，其中2008年至2017年间平均实际工资几乎翻了一番。事实上，除墨西哥外，所有G20新兴国家的平均实际工资都在此期间出现了显著的正增长。沙特阿拉伯、印度和印度尼西亚的工资增长仍在继续，而土耳其的工资增长则在2017年下降至1%左右。2012–16年间，南非和巴西的工资增长率几乎为零，2015–16年期间巴西工资增长为负，从2016年开始两国都出现了正增长。由于油价下跌，2015年俄罗斯工资增长率大幅下降，此后又出现反弹，工资增长缓慢但呈正增长趋势。

5 高收入国家的工资和生产率

考虑到2017年GDP增长的复苏和失业率的逐步下降，高收入经济体工资增长缓慢多少有些令人感到困惑，并且成为人们激烈辩论的主题。一些潜在的因素已经被考虑到和讨论，其中包括生产力的缓慢增长。⁸

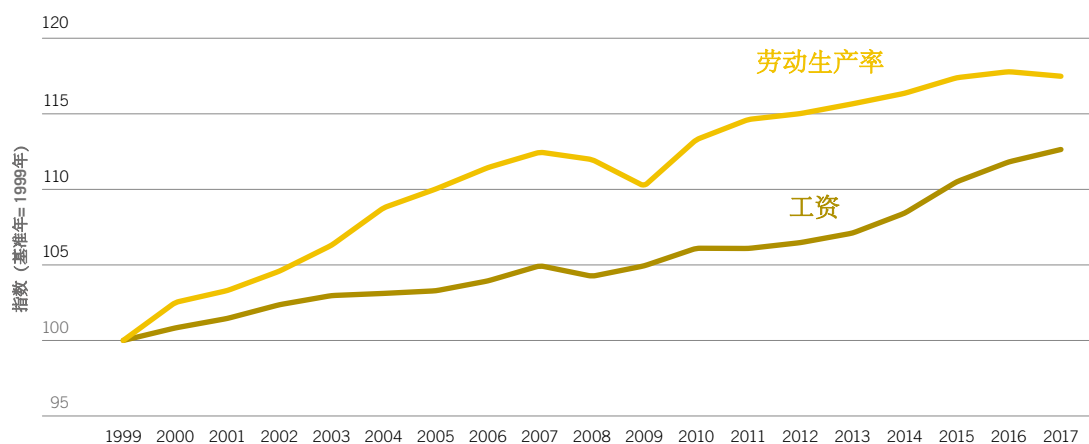
图11展现了1999年至2017年间52个高收入国家平均实际工资和劳动生产率的趋势。⁹劳动生产率以人均GDP衡量；实际工资指数和实际生产率指数都以加权平均数计算（因此大国对这个数字的影响大于较小的国家），并以1999年为基准年。总体而言，我们看到劳动生产率的增长快于实际工资的增长。在2014–15年期间，由于工资略微上涨，而劳动生产率增长相对疲弱，两种趋势之间的差距缩小。两种趋势出现了这些细微的变化，但其发展方向相反，在2015年至2017年间将两条线之间的差距缩小了约2%。总之，工资和劳动生产率之间的脱钩解释了为什么许多国家的劳动收入份额（劳动力报酬占GDP的比例）仍大大低于20世纪90年代初的水平。

虽然劳动生产率的下降为高收入经济体工资增长缓慢提供了部分的解释，但并没有完全解答这一问题。文献中提出的其他解释包括失业数据不能准确反映劳动力市场的疲软，不确定的经济前景可能会让企业不愿增加工资成本，新技术的应用导致工人议价能力下降，全球竞争加剧，兼职职业的增加，就业形式日益多样化，以及工会密度和集体协商覆盖面的下降。其他可能的解释包括向资本密集型产业转移，或者产业内资本密集度的提高。

8. 见IMF，2017，第二章，“发达国家近期工资动态：驱动因素和影响”。

9. 见附件三，表A3，“按收入水平划分的国家和地区分组”。

图11 高收入国家平均实际工资和劳动生产率的趋势，1999–2017



数据来源：国际劳工组织预测

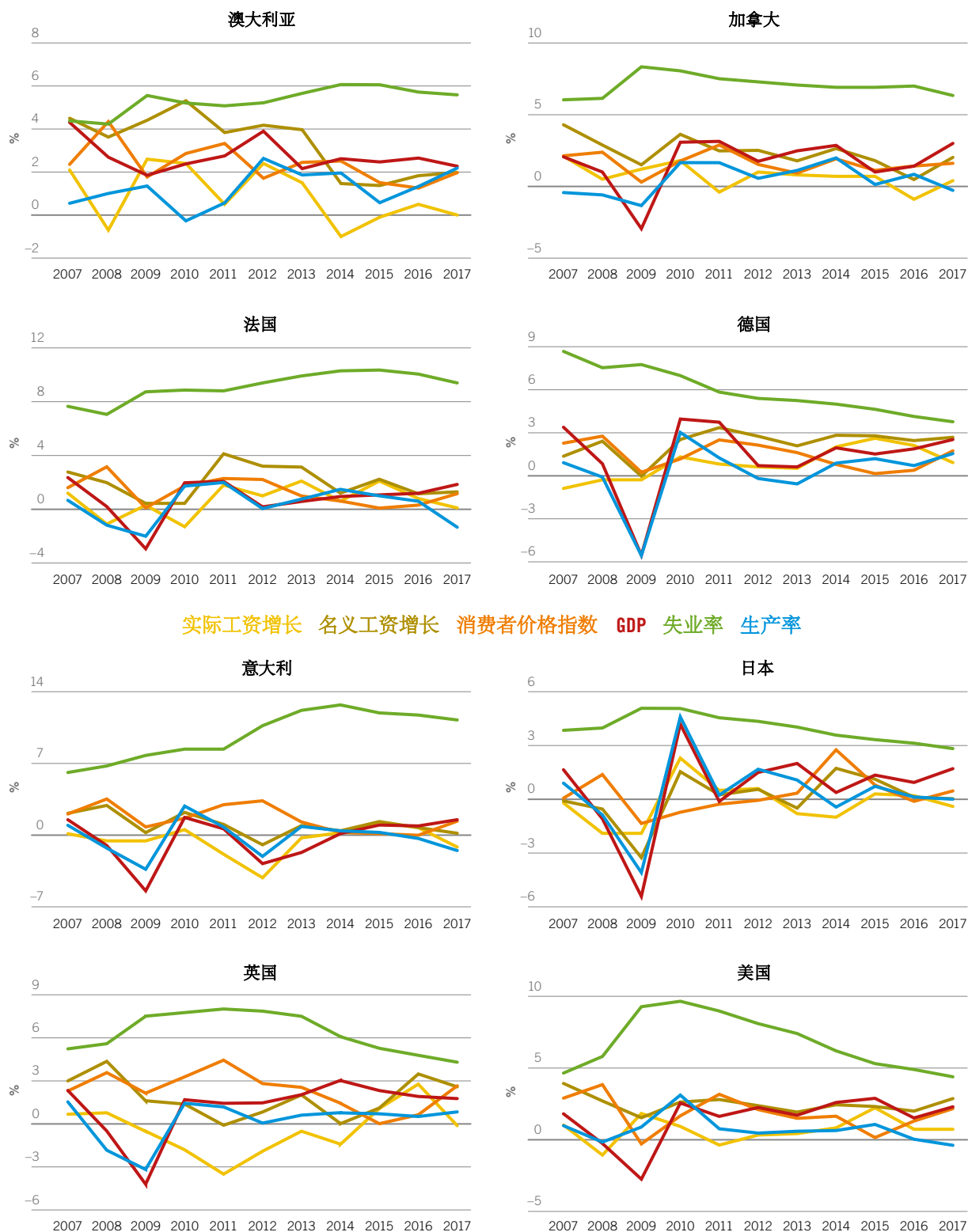
通过观察图12中的各个国家，我们可以看到，“失业率下降，工资保持不变”的模式在德国和美国尤为突出，这两个国家在过去七到八年内失业率逐步下降，但名义工资的增长保持了相对稳定，每年波动在2%至3%之间。这两个国家实际工资增长的同比变化似乎更多地取决于消费者价格水平的波动，而不是名义工资增长的变化。最近几年，在法国、日本和英国也可以观察到这种“失业率下降，工资保持不变”模式，只是程度更为轻微。

6 工资不平等

到目前为止，本报告描述了平均工资的演变，以及它与不断变化的劳动生产率之间的关系。然而，正如之前的《全球工资报告》（ILO, 2014和2016a）指出的那样，目前的平均工资，或平均工资的趋势，并没有告诉我们工资不平等的程度。图13显示了基尼系数所反映的工资不平等，使用了来自64个国家的工资调查数据，这些数据共同反映了世界上75%的有薪雇员的工资分配情况。这个图表说明了工资的不平等情况，将一些国家与其他经济发展水平接近的国家进行了比较。基尼系数概括了人口中工资相对分布的情况，数值越低（越接近零）表示不平等程度越低，数值越高（接近100）表示工资不平等程度越高。

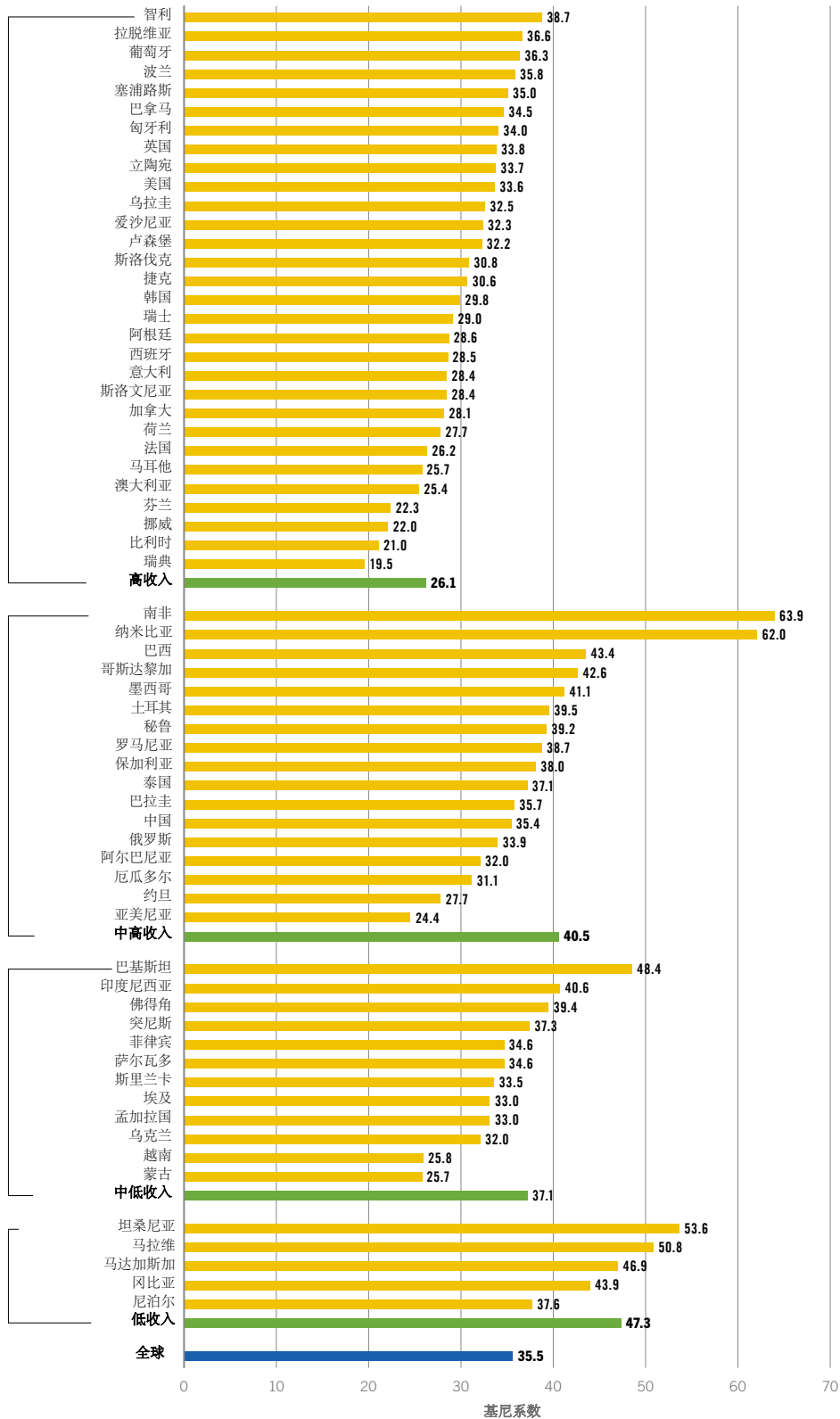
图13显示，四个国家分组之间和组内的工资不平等情况又很大差异。工资不平等程度最低的国家来自高收入群体，而工资不平等程度最高的国家则属于低收入和中等收入组。各组内部也存在一些差异：在高收入国家中，基尼系数低至瑞典的19.5，高至智利的38.7。在低收入国家中，坦桑尼亚联合共和国的基尼系数为53.6，而南非属于中高收入国家，其基尼系数为63.9。根据上述估测，南非、纳米比亚、坦桑尼亚联合共和国和马拉维是选定的64个国家中工资不平等程度最高的国家。

图12 关键指标：选定高收入国家的同比变化，2007-17



来源：国际劳工组织的计算。

图13 根据基尼系数估算的64个国家的工资不平等情况（小时工资）



第二部分

衡量性别薪酬差距并 了解其背后的原因

7 介绍

本年度《全球工资报告》的第二部分对世界范围内的性别薪酬差距进行了分析，并用最简单的形式进行呈现，即从事有薪就业的所有女性和男性之间的平均工资差距。性别薪酬差距是劳动世界衡量性别不平等的一个广泛使用的指标，常用于监测在国家或国际层面在实现性别平等方面的进展情况。联合国可持续发展目标（SDG）8“体面工作和经济增长”中的目标8.5制定了到2030年实现“同工同酬”的目标，其中“男性和女性劳动者的平均小时工资”是衡量该目标进展的重要工具之一（指标8.5.1）（联合国，2017）。同酬国际联盟（EPIC）于2017年9月启动，是一个新的多方利益相关者联盟，该组织也将性别薪酬差距的缩小作为实现可持续发展目标8.5的进展指标。¹

然而，对薪酬差距的分析必须放在男女不平等其他方面的更广泛背景下，包括女性获得有薪就业的机会受到更大限制以及家庭内部工作分工不平等。在高收入经济体中，女性有薪就业的参与率在过去几十年大幅增长，在一些国家已接近男性水平。但并非所有地方都是如此。从全球来看，女性参与劳动市场的可能性仍远低于男性。据估计，全球劳动参与率的差距为27个百分点，阿拉伯国家、北非和南亚的参与率差距仍然特别大，差距均超过50个百分点（ILO，2017）。这方面的进展缓慢促使各国领导人在布里斯班举行的2014年G20峰会上，通过了到2025年将劳动力参与率的性别差距缩小25%的目标（即“25年减少25%”的目标）。

当女性参与劳动力市场时，她们可接触的高质量就业机会与男性相比往往更为有限。造成这种情况的一个原因是家庭无薪工作的时间分配不均：女性承担了大部分家务和大部分无薪照料工作（家庭总体照料，特别是照看老年人和儿童）。因此，时间利用调查显示，如果将无薪和有薪工作都包括在内，女性的工作时间长于男性。这种不成比例的无偿家务负担对女性的劳动力市场参与率产生了负面影响，在缺乏托儿服务或家庭友好型工作场所政策的地方尤甚。

1. EPIC使用的其他指标包括对实现同工同酬和批准相关国际劳工标准的明确承诺。

在高收入经济体中，许多女性——如果她们决定参与劳动力市场——选择兼职工作。在中高收入或低收入国家，许多寻求有薪工作的女性被迫进入非正规经济，在那里她们更容易找到时间和工期安排都灵活的工作，或者被迫选择在家工作。总体而言，男女就业状况不均衡：男性比女性更有可能成为企业家；被列为无薪家庭工人的女性多于男性；而且，从事非正规工作的女性往往多于男性，尽管并非处处如此。女性的平均工作时间也往往低于男性。

所有这些现实都对性别薪酬差距产生了直接的影响，这一问题近年来已经有许多论述和著述。有两项具体的观察结果。第一，人们普遍认识到，尽管许多国家在女性教育水平和女性劳动力市场参与率方面已经取得重大进展，但在缩小男女薪酬差距方面却进展缓慢。尽管在一些地方女性的教育水平已经与男性持平甚至超过了男性，但这只会减少并不会消除薪酬差距（O’ Reilly等，2015）。因此，总的来说，工资差别仍然是男女劳动者间长期存在的一种不平等形式。第二，据了解，虽然简单地衡量性别薪酬差距可以吸引公众和决策者关注男女工资不平等的问题，但这仍然是一个非常不完美的衡量不平等的指标，如果要为决策制定提供充分的信息，需要对其进行进一步的分析和提炼（Grimshaw和Rubery，2015）。

简单衡量的性别薪酬差距，即所谓的原始或“未经调整的”性别薪酬差距，可能由于多种原因而出现，其中包括：男女受教育程度的差异；女性集中的部门和职业的工资较低；女性和男性在兼职和全职工作中参与率的差异，这反过来又受到女性身为母亲及其照料职责的影响；以及男女从事同等工作或同等价值工作的薪酬歧视。最合适的政策应对组合因国家而异，这取决于在这个国家范围内对性别薪酬差距影响最大的因素。

那为什么还要再出版一份关于性别薪酬差距的报告？本报告的第二部分有两个具体目标。第一个是详细说明衡量性别薪酬差距面临的挑战，并提出一种简单的方法来调整指标，为政策制定和进展监测提供补充信息。第二个是分析和打破性别薪酬差距，使政策制定者和社会伙伴能够了解导致性别薪酬差距的基本因素。报告第三部分讨论了分析结果所产生的一些政策影响。

8 衡量性别薪酬差距²

性别薪酬差距是一个被广泛应用的指标，反映了女性和男性有薪雇员之间的薪酬差距。尽管看上去很简单，但性别薪酬差距的估算常存在争议，部分原因是

2. 由于选择方法的不同，本报告中提出的估算数可能与国家官方来源的估算数不同。

同一国家在某一特定时期的不同估算可能存在很大差异。有时这些估算间的差异是由于“薪酬”一词的多种定义方法造成的，或者是因为每一种估算都是根据不同的有薪雇员分组而产生的。更令人担忧的是，人们发现，根据衡量和总结男女薪酬差异方法的不同，使用相同工资定义和人口分组的性别薪酬差距估算可能存在很大的差异。

当作为经验证据而提出的性别薪酬差距估算存在相当大的差异时，这些差异成为政策辩论的障碍而非对其的贡献，为政策制定者找到缩小差距的必要和适当步骤造成了困难。因此，在更实际地审视造成性别薪酬差距的原因之前，弄清性别薪酬差距各种不同衡量方法之间产生差异的原因是必不可少的第一步。在下文中，我们研究了估算性别薪酬差距的标准方法，并展示了这些方法可能产生不同且有时相互矛盾的预测。这些研究结果反过来让我们提出一种估算性别薪酬差距的补充性方法，这有助于决策和监测进展。

8.1 原始性别薪酬差距

原始性别薪酬差距仅指女性和男性在某一特定时间点的薪酬差异，通常用女性薪酬低于男性薪酬的差额计算。例如，如果女性的工资是男性的75%，那么性别薪酬差距就是25%。在这种情况下，“女性工资”和“男性工资”这两个术语指的是所有被列为有薪雇员的女性和男性所有范畴的收益。³这种（男女）所有范畴的工资就是我们所说的人口中的“工资分布”或（男女）有薪工人“工资结构”。

用于概括工资分布信息的两种常用度量方法是平均值（所有值的平均值）和中位数（位于分布中间的值）。因此，“平均性别薪酬差距”比较的是女性工资分布的平均值与男性工资分布的平均值，而“性别薪酬中位数差距”比较的是女性工资分布的中间值和男性工资分布的中间值。这可能是估算结果出现差异的一个原因。根据SDG指标8.5.1，用小时工资来估计性别薪酬差距具有将工作时间与收入分离的优点。相反，使用其他衡量方法（月、周或日收入）不仅可以反映小时工资的差异，还可以反映一段时间内工作时间的差异。当提供的工资数据汇总后，并且不可能把工作时长与每小时的报酬分开时，比较性别薪酬差异的一种方法是只考虑全职工人这一组别。虽然这种方法接近于比较女性和男性的小时工

3. “薪酬”一词指依赖性劳动者（雇员）所获得的工资或收入，而不是从自营职业等其他劳动力市场参与方式中所获得的收入。从这个意义上说，在本报告中，“性别薪酬差距”和“性别工资差距”这两个词是相互交替使用的，不论薪酬是指小时工资、月收入或任何其他描述依赖就业所产生收入的方式。

资，但其结果将所有兼职工人排除在外，其中兼职工人大多数是女性，她们的小时工资往往较低。

在实践中，虽然月工资数据更易获得，但大多数来自劳动力调查等来源的调查数据都提供了能够推算小时工资的信息。⁴使用这两种不同的薪酬衡量方法对性别薪酬差距进行初步考察具有建设性，是详细分析和了解男女薪酬差距的良好开端。

图14和图15显示了73个国家性别薪酬差距的预估值；这些国家来自世界各地，覆盖了全球约80%的有薪雇员。这些图表都是根据平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距作出的估计；它们使我们能够在可能的情况下，将按小时工资计算的性别薪酬差距与按月收入计算的性别薪酬差距进行比较。因此，这两套图一起呈现出四种可能的排列。每一种都包括全球整体性别薪酬差距；这些全球数据基于加权值并考虑到所涵盖的每个国家有薪雇员数量——因此，中国、墨西哥和美国等较大的国家在全球估算中所占的权重要大于马拉维、尼泊尔和巴拿马等较小的国家。

从这些图表中得出的第一个观察结果是，绝大部分性别薪酬差距预估值为正值——也就是说，这个值表明男性的收入高于女性。如果根据小时工资考虑平均性别薪酬差距，图14的73个国家中有58个国家的平均性别薪酬差距为正；用性别薪酬差距中位数估算时，65个国家中有54个国家的情况也是如此。在计算月收入的情况下(图15)，性别薪酬差距为正的情况更加凸出：65个国家中只有3个国家的平均性别薪酬差距为负，2个国家的性别薪酬中位数差距为负。虽然在一些国家性别薪酬差距为负值(这个问题我们稍后再谈)，但这些图表仍然有力地证明了总体薪酬差距是有益于男性的。

根据使用方法不同，全球加权预估数从约16%（平均小时工资）到22%（月工资中位数）不等。从所有不同的预估值得出的一个结论是，全球女性的收入平均比男性低20%左右。但是，各国之间存在很大差异，例如，平均每小时性别薪酬差距从巴基斯坦的34%到菲律宾的-10.3%不等（可以解释为在这个国家，女性平均收入比男性多10.3%）。

4. 调查数据通常以小时工资或月收入的形式提供有关薪酬的信息；不太常见的是，一些调查要求受访者申报其他时间段内的收入，例如每周金额（例如美国人口普查调查），每日金额（例如墨西哥全国就业和职业调查（ENOE），或者在亚洲进行的很多调查要求受访的雇员提供日收入——而不是小时或月收入）。

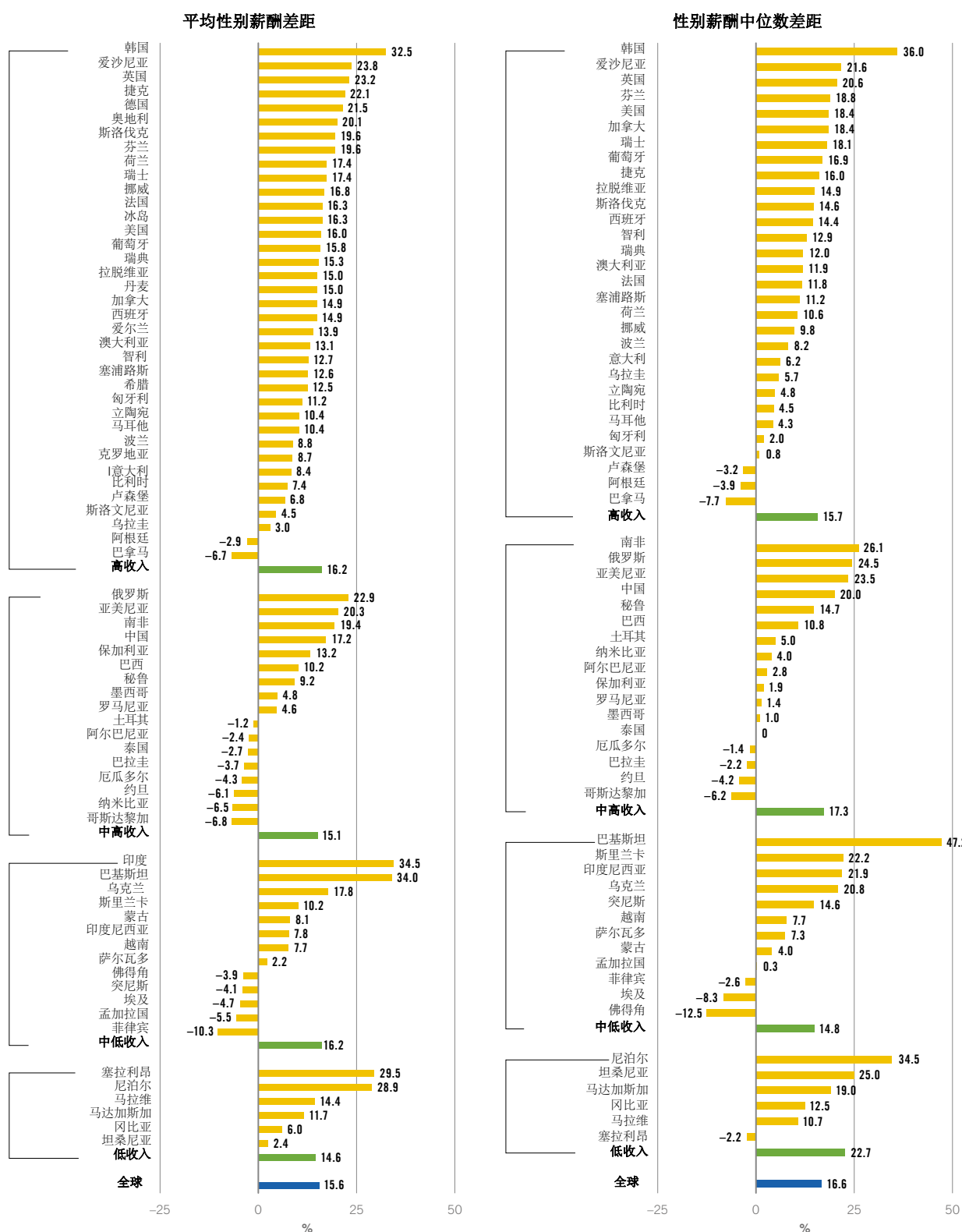
第二个结论是，几乎所有国家按月工资计算的性别薪酬差距都要高于以小时工资计算的差距，反映出在大多数国家男女工作时长存在显著差异——具体而言，从事兼职工作的女性要多于男性（见Fagan等，2014）。在我们数据库中的73个国家，尽管各国程度各不相同，但只有五个国家从事兼职工作的男性比例高于女性：例如在荷兰，72%的女性雇员是兼职工人，而男性只有26%；相比之下，在孟加拉国，只有10%的女性和4%的男性从事兼职工作。在72个国家的加权平均数中，从事兼职工作的女性比例为14%，男性则为7%。⁵

如果我们观察图16的散点图，就能发现兼职工作作为导致性别薪酬差距的一个因素，其重要性十分清楚。在这方面，以小时工资计算的性别薪酬差距和女性兼职工作比例之间的相关性不强；相比之下，当以月工资计算的性别薪酬差距与女性兼职工作比例分散时，两者之间的相关性强且为正。在图17中并没有出现明显的对比，在相同关系中男性的变量也是相同的。尽管从事兼职工作的原因各相同，但最近的预测表明，保加利亚、塞浦路斯、意大利、罗马尼亚和西班牙超过一半的人并非自愿从事兼职工作（ILO, 2016b）。如果大部分女性是出于必要而不是选择从事兼职工作，那么以月收入估算的性别薪酬差距也潜在地考虑到了女性从事全职工作机会较少的成本。与此同时，许多女性之所以会选择兼职工作，是因为家务和看护仍然主要是她们的分内之事（ILO, 2018d）。

在这一点上得出的第三个结论是，即使我们使用相同的薪酬定义，平均值和中位数也会得出大相径庭的结果；也就是说，无论我们比较的是平均小时工资和小时工资中位数（图14），还是平均月工资和月工资中位数（图15），结果都不相同。例如，在纳米比亚，平均性别小时工资差距为-6.5%，而性别小时工资中位数差距是4+%；平均值表示了女性收入高于男性，而中位数则意味着女性收入低于男性。这两种概括性衡量方式的使用和解释有细微的差别，但两者都可用于得出关于性别薪酬差别的结论。使用这两种方式所得出的结论之间存在明显矛盾，这可能成为推动性别薪酬平等政策的障碍——不仅在指标正负相左的情况下如此，在正负符号相同但数值差距巨大时也是如此。例如，在保加利亚，以小时工资计算的平均性别薪酬差距是13.2%，而对应的用小时工资中位数计算的性别薪酬差距是1.9%。如果选择后者反映该国的性别薪酬平等状况，保加利亚的政策制定者

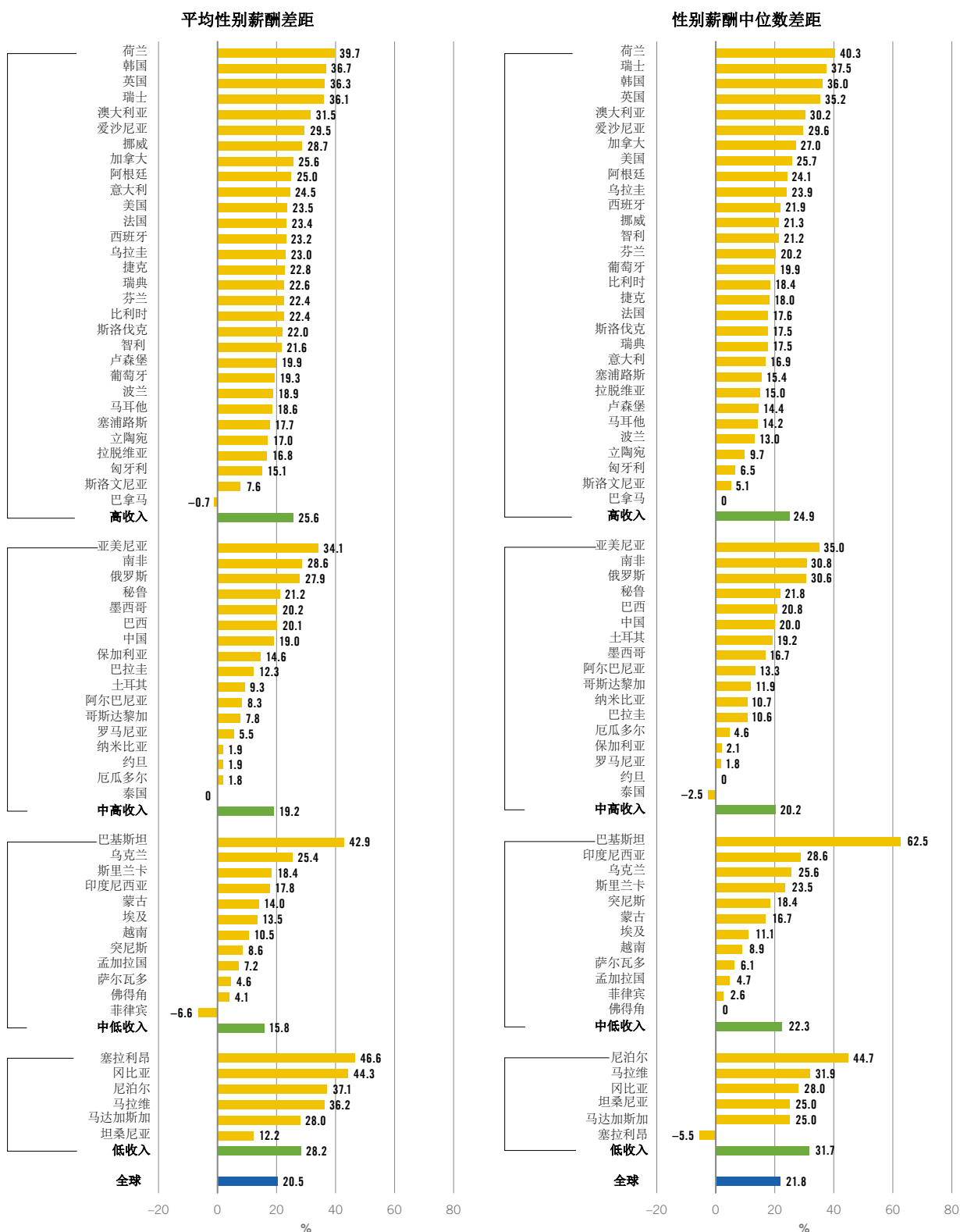
5. 在我们有数据的大多数国家中，“兼职”的状态是由调查受访者申报的，可直接作为指标（例如在欧洲统计局收入结构调查（EU-SES）中），或者通过受访者申报的每年从事兼职工作的月数（例如在欧盟收入和生活条件统计（EU-SILC）中）计算。如果数据中没有直接提供信息，我们从受访者提供的每周工作小时数中得出这些信息，并使用经合组织对兼职工人的定义，即每周工作时间小于等于30小时的人（van Bastelaer、Lemaitre和Marianna，1997）。

图14 以小时工资计算的性别薪酬差距



数据来源：图中所示73个国家中，有65个国家的平均值和中位数是国际劳工组织基于国家数据源提供的调查数据（在附录五中所述）估算的。对于图中所示的其中8个国家，国际劳工组织可获得的调查数据并没有提供足够的信息可供计算小时工资，因此此处展示的这些国家的平均小时工资预测值都是来自外部数据源。奥地利、克罗地亚、丹麦、德国、希腊、冰岛和爱尔兰的预测来自欧盟统计局的数据；印度预测值来自国际劳工组织《印度工资报告》（ILO, 2018b）。上述8个国家的性别薪酬中位数差距无法记录在本报告中。

图15 以月工资计算的性别薪酬差距

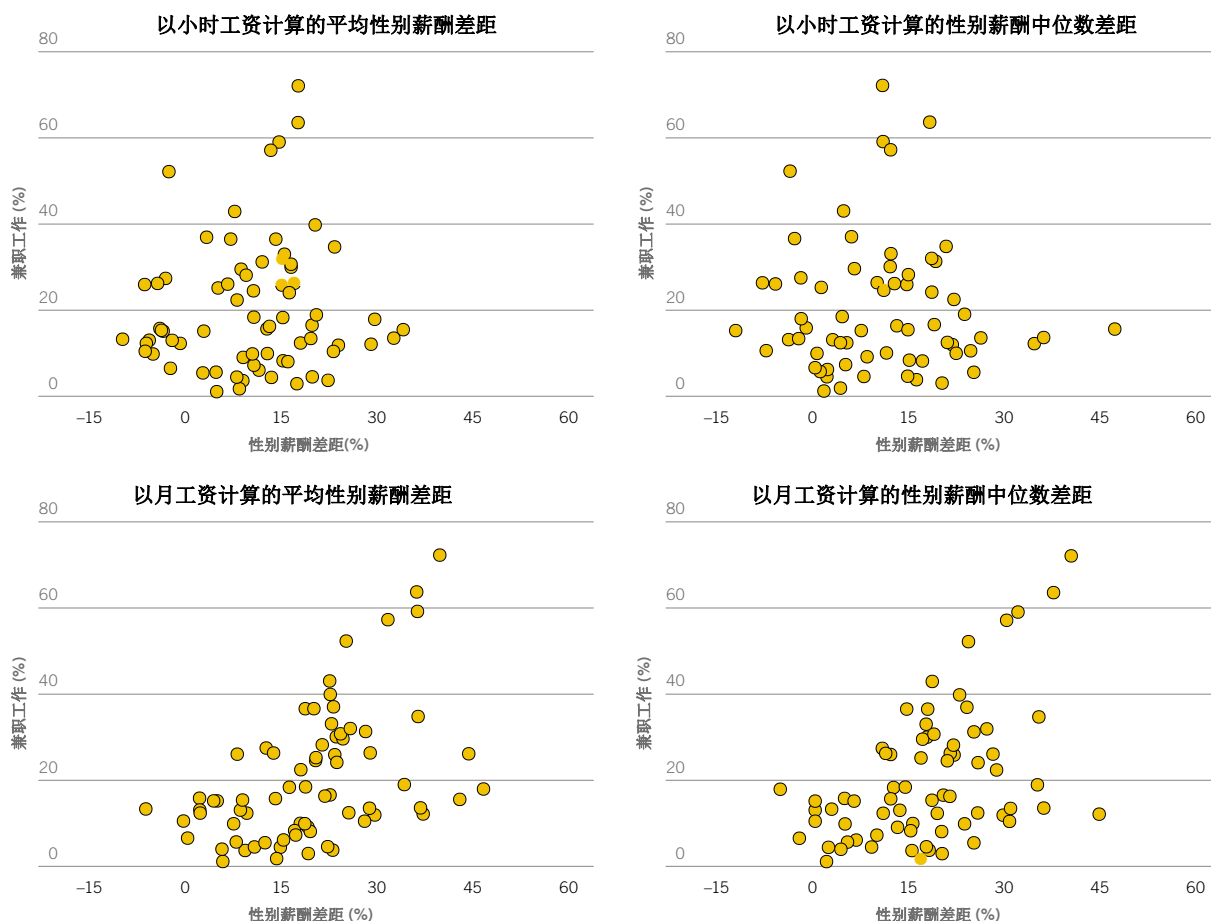


数据来源：国际劳工组织根据附录五中所述国家来源提供的调查数据所作的预测。其中不包括国际劳工组织没有合适数据的8个国家。因此，无论我们使用的是月平均收入还是月收入中位数，图15中的国家分组都是相同的。实际上，性别薪酬差距看上去为零的国家，其数值可以忽略不计。如果数字零位于竖线的左侧，则表示该接近零的数值为负（例如泰国的平均性别薪酬差距实际上是-0.043）；如果数字零位于竖线的右侧，那么该接近零的数值为正（例如佛得角和约旦的性别薪酬中位数差距）。

们可能会合理地声称该国已经接近实现性别薪酬平等；但问题仍然存在：预估平均性别薪酬差距为13.2%，其背后原因到底是什么？

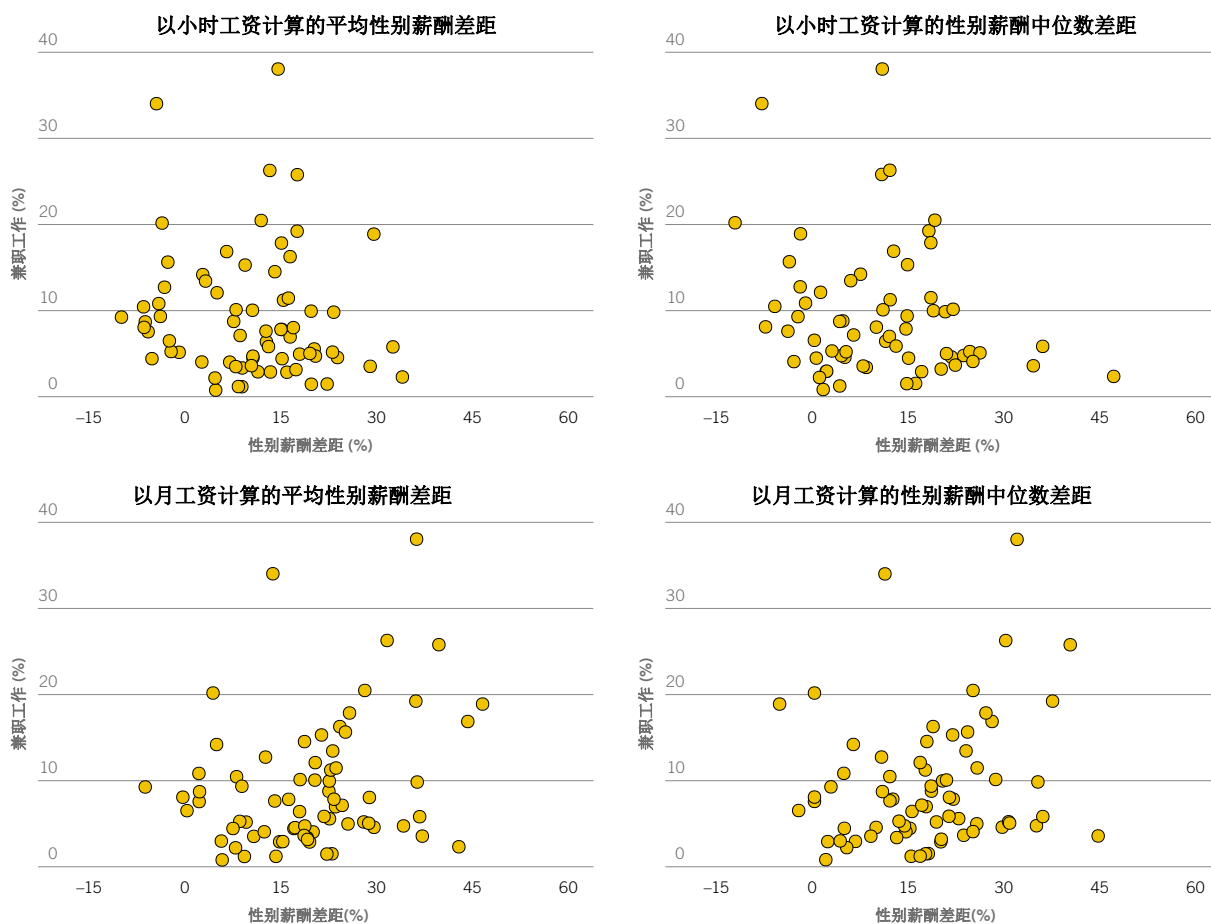
报告的下一部分将专门探讨基于平均值和中位数的性别薪酬差距出现不同的原因。分析表明，这些差异实际上与男性和女性在工资分布中分布方式不同有关。

图16 薪酬差距和女性从事兼职工作的比例



数据来源：国际劳工组织根据多达72个国家的调查数据所作的预测（见附录五）。以小时工资计算的平均性别薪酬差距与女性兼职工作比例的相关系数为0.08；小时工资中位数为-0.04；月平均收入为0.48；月收入中位数为0.42。

图17 薪酬差距和男性从事兼职工作的比例



数据来源：国际劳工组织根据多达72个国家的调查数据所作的预测（见附录五）。以小时工资计算的平均性别薪酬差距与男性兼职工作比例的相关系数为-0.12；小时工资中位数为-0.21；月平均收入为0.28；月收入中位数为0.13。

8.2 超越原始性别薪酬差距

图14显示了我们数据库73个国家中65个国家的以小时工资计算的平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距。这65个国家可以分为五组。在第1组（25个国家）中，以平均值和中位数计算的性别薪酬差距均为正，且前者大于后者；第2组（23个国家）以平均值和中位数计算的性别薪酬差距均为正数，但平均性别薪酬差距小于性别薪酬中位数差距；第3组（9个国家）以平均值和中位数计算的性别薪酬差距均为负值；第4组

（6个国家）的平均性别薪酬差距为负，但性别薪酬中位数差距为正；而在第五组（2个国家），平均性别薪酬差距为正，性别薪酬中位数差距为负。

在这65个国家中，大多数国家预测值的正负是一致的——即平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距同为正或负——尽管如图14所示，这种一致性并不一定表明程度上不存在差异；在数值正负一致的57个国家中，许多国家的平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距值相差很大，如上文第8.1节援引的保加利亚的例子一样。

要了解性别平均薪酬差距和薪酬中位数差距预测值差异如此之大原因，一种方法是直观地观察男女工资结构。我们选取不同收入群体的国家来说明这一点。我们将65个国家分为5个组，并注意到第3-5组的所有国家——即平均薪酬差距和薪酬中位数差距其中一者或两者都为负的国家——都是低收入或中高收入国家（除卢森堡外）。同样，第2组的大多数国家（除加拿大、韩国、葡萄牙、瑞士和美国外）都是低收入或中高收入国家。相比之下，第1组的大多数国家（除马拉维、墨西哥和蒙古外）都是高收入国家。在这些观察的基础上，我们选择了一些国家，涵盖全部五个分组，其中包括高收入国家和中低收入国家。

图18比较了这些国家女性和男性的小时工资分布情况。对于这些国家，图表以两种形式列出了小时工资结构（见专栏2），即概率密度函数（第一列）和累积分布函数（第二列）。为简单起见，我们将这些函数分别称为概率分布函数和累积分布函数。这两种形式相辅相成，说明了为什么在许多情况下，平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距在数值和或正负上差异巨大。专栏2以图18中的芬兰为例，说明了分析某一国家工资结构的两种方法。

图18（第32-36页）显示，对大多数国家而言，在小时工资范围内男女小时工资分布的概率分布函数（第一列）并不像芬兰的曲线一样显示出平滑的钟形分布。事实上，在我们选择的大多数国家中，图表所示的分布都具有波峰和波谷，这表明工资收入者并没有平滑地或有规律地分布在小时工资的范围。在以这种以不规则性为特征的工资分布中，两种最常用的将工资结构综合成单个数字的概括性衡量方法（“平均数”和“中位数”）所提供的信息用处有限。

例如，葡萄牙的情况可以说明这一点。在葡萄牙，有很大一部分女性获得的是最低工资，这体现在位于工资分布低端的最低工资水平曲线急剧上升；事实上，葡萄牙女性的小时工资中位数（在图中以竖直虚线表示）离标志最低工资的峰值

专栏2 概率与累积分布函数：一个解释性例证

概率密度函数，通常简称为“密度函数”，是表示个体如何分散在一系列数值范围内（在本例中，是指小时工资的范围）的工具。图18的第一栏精确地显示了每个选定国家的这一函数（简称为“概率分布”），并将样本分开以区分男女。为了解释如何阅读这些数字，我们以芬兰为例。横轴表示从最低到最高的小时工资范围。这两条曲线（分别代表女性和男性）都将小时工资的每一个值与在该国有薪雇员中找到该值的概率进行映射，该概率用纵轴上的值表示。小时工资极低的人很少，因此在工资分布的低端，这两条曲线相对平坦。随着曲线从左向右，工资从低到高，在每个级别中找到有薪雇员的概率开始增加：这表现为两条曲线的上升，因为更高的小时工资在纵轴上被映射为更高的概率值。

值得注意的是，同大多数其他国家一样，在芬兰，女性的曲线比男性的曲线更早出现上升趋势。这反映了在小时工资范围的较低值（高于极低水平）上找到女性的概率高于在这些值上找到男性的概率。在工资范围的中段，曲线停止上升并开始下降，这表明，无论男性还是女性，在达到某些特定的工资值后，与位于工资水平中段的人相比，找到更高薪资劳动者的概率开始下降。有趣的是，与其他很多国家一样，芬兰女性的曲线出现峰值后，很快就会发现男性获得更高薪的概率高于女性：这一点很明确，因为从小时工资范围中段的某一点开始，男性的曲线始终高于女性。此后，随着这两条曲线在水平轴上接近小时工资范围的最大值，出现男性或女性有薪雇员的概率逐渐下降。这表现为两条曲线在纵轴上逐渐返回零

值。就像图18所示的许多其他国家一样，在芬兰小时工资分布的最上端找到一名女性的概率为零：女性曲线止于男性曲线之前。总的来说，这些上升和下降形成一种钟形曲线，它或多或少是规则的，可能偏左也可能偏右，尾部或长或短；正是这些钟形的特征刻画和描述了一个国家有薪雇员的分布。

研究国家工资结构一个同样重要的补充性工具是计算工资分布如何转化为工资范围内每个值的有薪雇员的累积值。这一工具被称为累积分布函数，图18的第二列中展示了选定各国的情况（为了简单起见，称为“累积百分比”）。小时工资累积分布的作用是绘制一条曲线，映射出累计到小时工资分布每个值的有薪雇员比例。水平轴从左到右，小时工资随之上升，累积在或低于该小时工资的有薪雇员的比例越高，人数的累积从最低小时工资处的近0%到最高小时工资处的100%（或有薪雇员的总人数）。

继续以芬兰为例，我们看到这条曲线显示了女性是如何随着小时工资的增长而不断累积，这条曲线在一个比男性更早的值开始从零上升；这表明，女性在数值较低时的累积比例要快于男性。有人口中50%累积的小时工资是中位数，由第二栏每一图表中的竖虚线表示。在芬兰的例子中，这一竖虚线显示女性的小时工资中位数低于男性的小时工资中位数。同样的在芬兰，显示女性在小时工资范围内如何积累的曲线一直位于男性相同曲线的左边：也就是说，如纵轴所示，在同样比例的女性和男性有薪雇员中，该比例女性的小时工资总是低于同比例男性的小时工资。

并不太远，这表明她们中有很一部分处于最低工资区域。然而，葡萄牙女性的平均小时工资（在图中以竖直实线表示）远高于中位数，离最低工资线相距远。这是因为有一小群高薪女性——通过女性工资分布上端的小高峰证明——她们的小时工资拉高了葡萄牙所有女性有薪雇员的平均工资。因此，平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距可能会有所不同，因为有薪雇员在小时工资范围内的分布方式不存在规律性。如果看一下佛得角的工资分布情况，我们注意到相当一部分女性处于工资分布的高端；这些女性拉高了平均值，但这个平均值并不代表人口中大多数女性有薪雇员。累积分布表明，收入分布最底层的40%的女性工资低于男性，但位于40到90百分位的女性收入高于男性；在收入最高的10%，情况又出现了反转。因此，根据所选择的有薪雇员累计份额的不同，我们可以得出女性收入高于男性或女性收入低于男性的结论。这个例子再次说明，平均数或中位数等简单的概括性度量方法并不能反映工资分布的复杂性。

从图18可以看出，在所有平均性别薪酬和性别薪酬中位数差距均为正的国家中，任何级别的累积比例的女性有薪雇员其小时工资总是低于同等比例的男性有薪雇员的小时工资。这一点十分清楚，因为对所有这些国家来说，表示在给定小时工资以下女性的累计比例曲线（第二列）总是在男性同一曲线的左边。但对于平均性别薪酬和性别薪酬中位数差距其中一者为负的国家（第4和5组），或平均性别薪酬和性别薪酬中位数差距均为负的国家（第3组），情况并非如此。在平均性别薪酬和性别薪酬中位数差距其中一者或两者为负的国家，同样也出现了不规则的分布函数与波峰和波谷，从而表明人口并不是平滑地或有规律地分布在小时工资的范围。这些国家的工资分布很少出现长上尾。在几乎所有情况下都是下尾较长：这是新兴市场和低收入国家的特征。在这些国家，有薪雇员大部分位于工资分布的低端，而代表性较低的小部分则位于工资分布的上端。

从图18中还能看出，第一列所示的概率分布中女性比男性更容易出现不规则现象；在很多情况下，男性和女性的工资分布都存在一些不规则性，女性工资结构中的波峰和波谷比男性更加明显。工资分布中之所以出现波峰和波谷是因为女性和男性集中在特定的小时工资内。例如，集中现象多出现于最低工资附近，而其中大多数情况下女性集中于该工资范围的可能性要高于男性。与此同时，所有平均性别薪酬差距和（或）性别薪酬中位数差距为负的国家都有小部分的女性聚集在其工资分布的两端，在上端最为明显；而这种情况多出现在中低收入国家，这些国家女性总体劳动力市场参与率低，其中有薪就业更为明显。这些集中现象表明女性聚集于特定的小时工资范围内，反映出她们在参与劳动力市场时的“选择性”。例如在埃及，在工资分布最低端并没有女性；可以观察到一些波

峰，表明在平均小时工资和小时工资中位数以下的部分都有小的集群；因此，这种分布显示出有更多的高薪女性集中在工资分布的上端。

这种简单的衡量性别薪酬差距的方法存在一个问题，即在女性有薪工作参与率低的国家，用传统的平均数和中位数法计算的性别薪酬差距被这些集中现象或构成效应主导并扭曲，使得预测结果难以从政策制定或趋势监测的角度解读。在女性有薪工作参与率高的国家——主要是高收入国家和一部分中高收入国家——女性分散在工资分布中的可能性更高；但即便在这些国家中，集中现象和构成效应的存在也可能在某种程度上扭曲性别薪酬差距的预测结果。因此，下一部分提出了一种将这些构成效应考虑其中的方法，可以对性别薪酬差距进行补充性预测。

图18 工资结构，选定的经济体

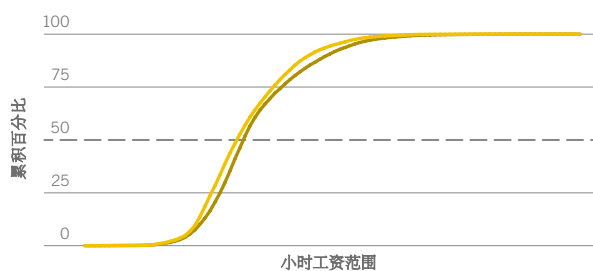
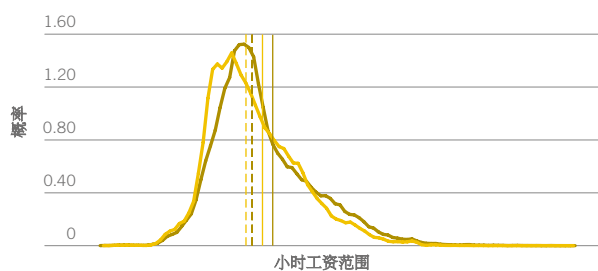
第1组：平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距均为正，但平均差距大于中位数差距（选择性绘制）

概率分布

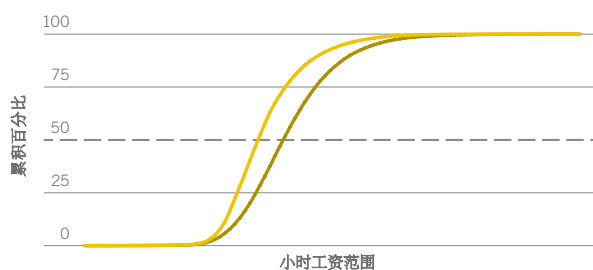
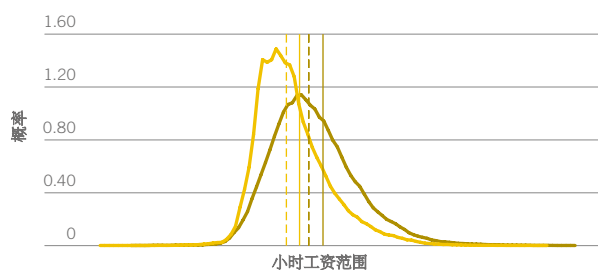
女性 男性

累积分布

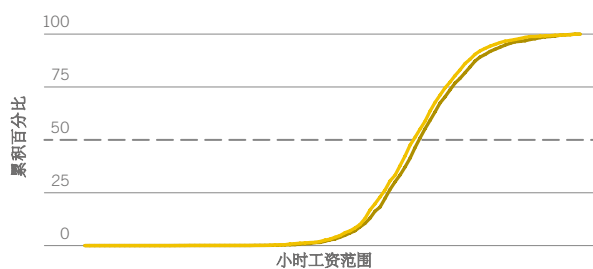
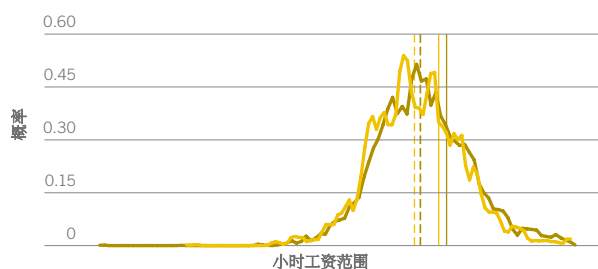
比利时



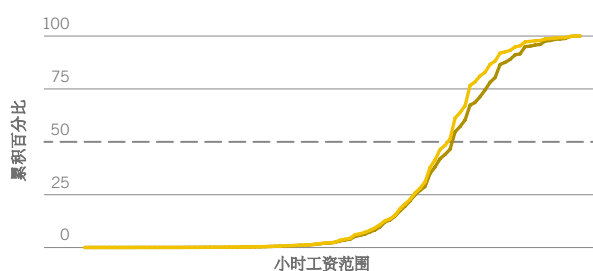
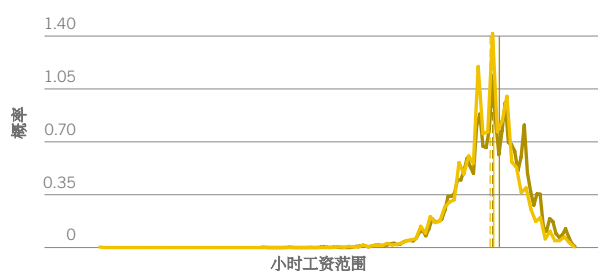
芬兰



马拉维



蒙古



波兰

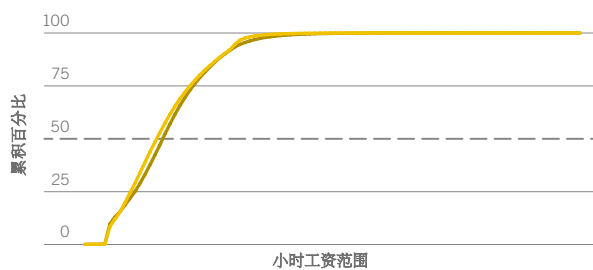
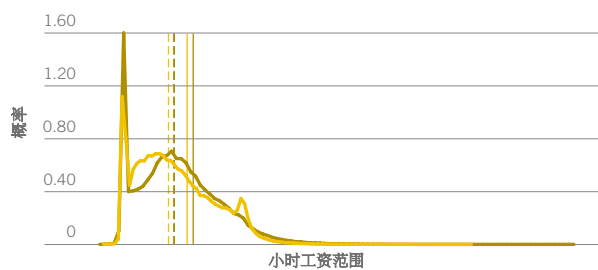


图18（续）

第2组：平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距均为正，但平均差距小于中位数差距（选择性绘制）

概率分布

女性 男性

累积分布

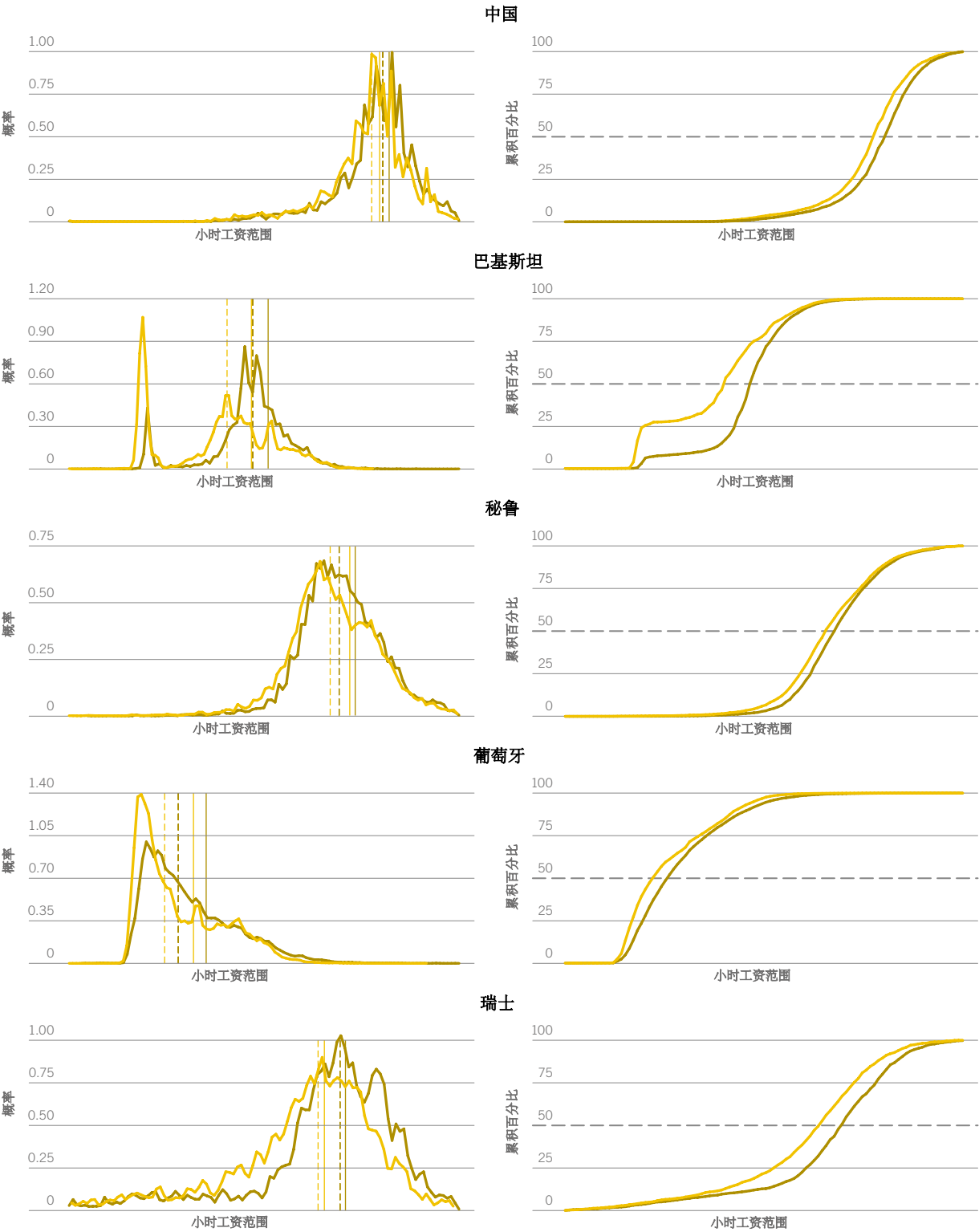


图18 (续)

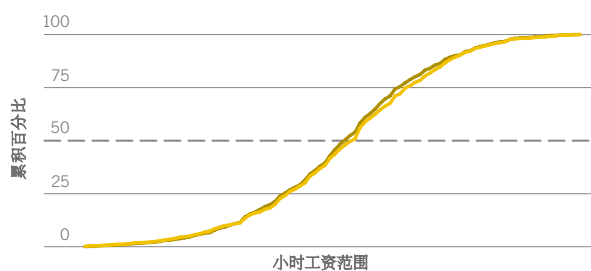
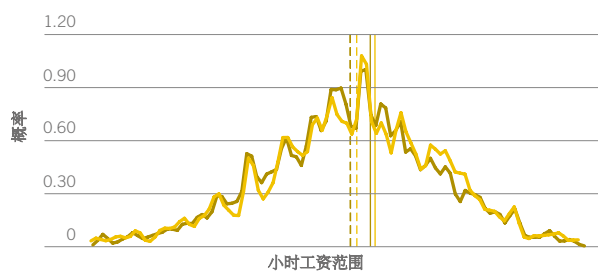
第3组：平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距均为负（选择性绘制）

概率分布

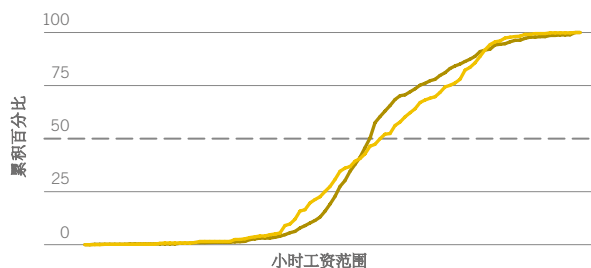
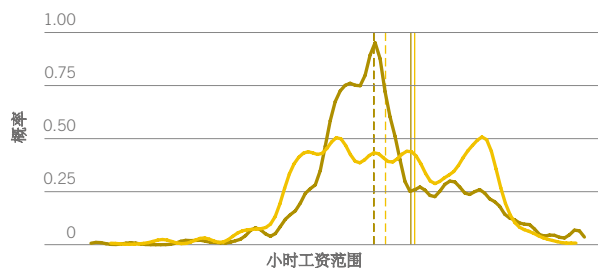
女性 男性

累积分布

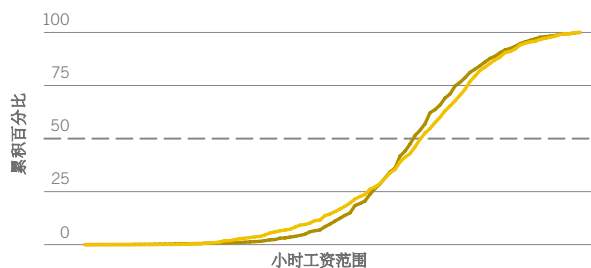
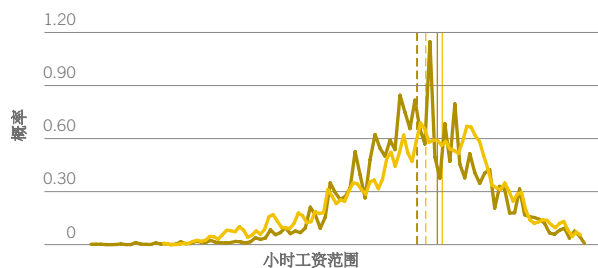
阿根廷



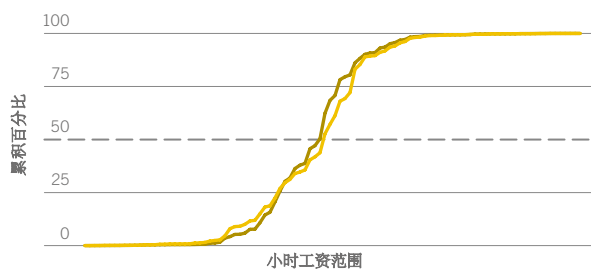
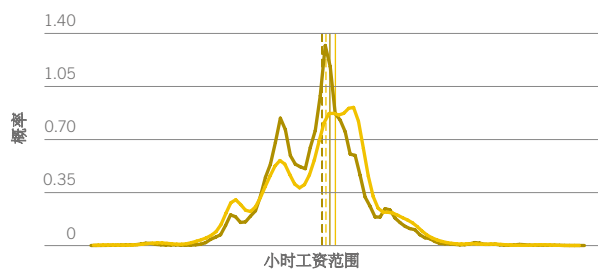
佛得角



埃及



约旦



巴拿马

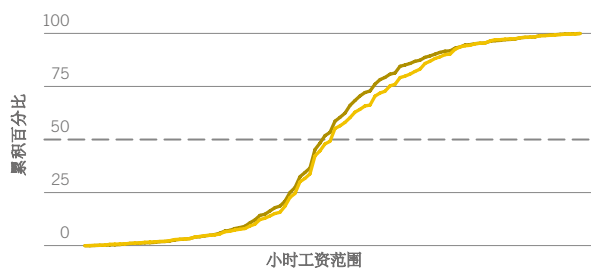
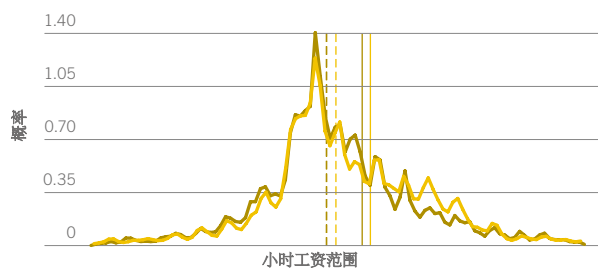


图18（续）

第4组：平均性别薪酬差距为负，性别薪酬中位数差距均为正（选择性绘制）

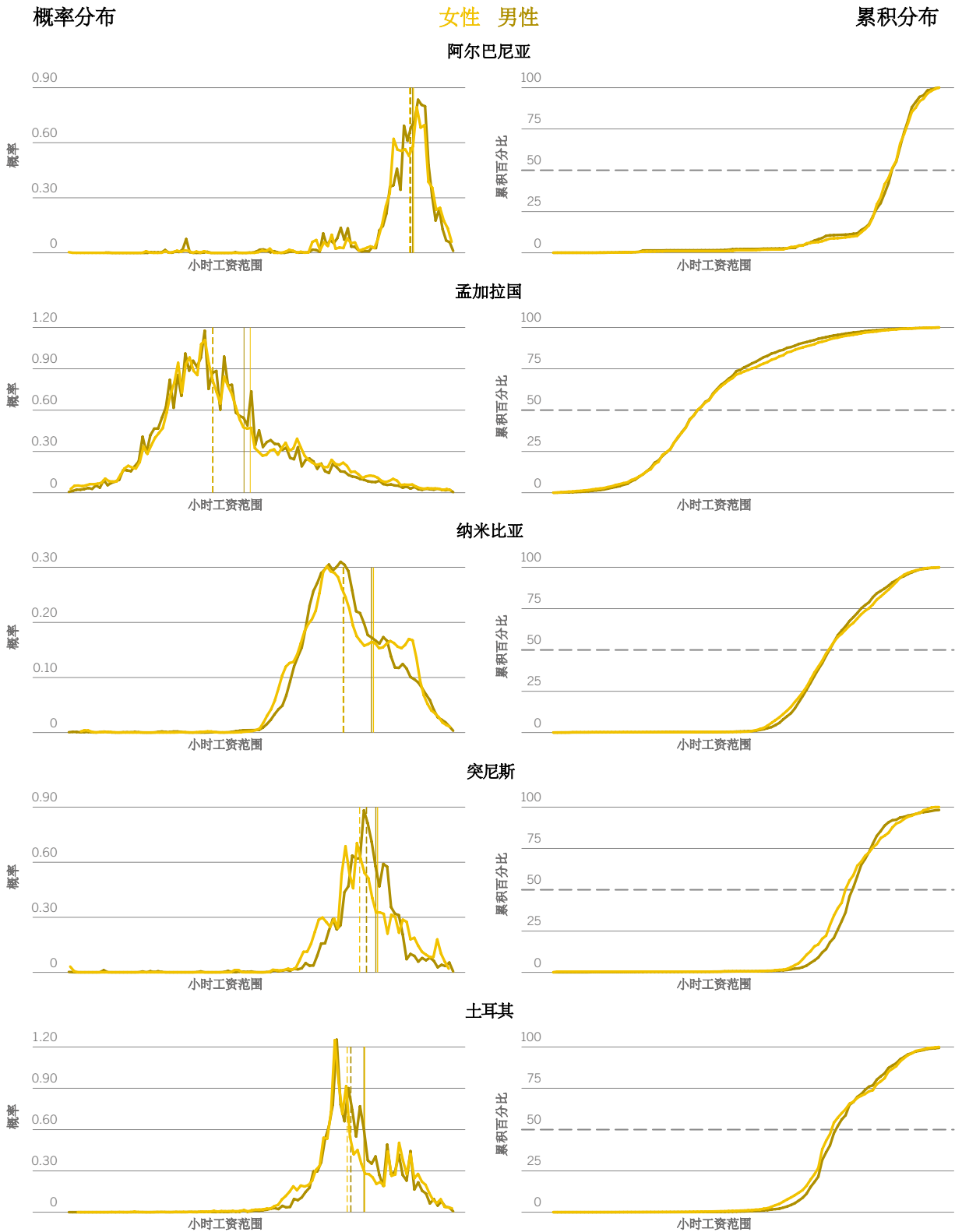
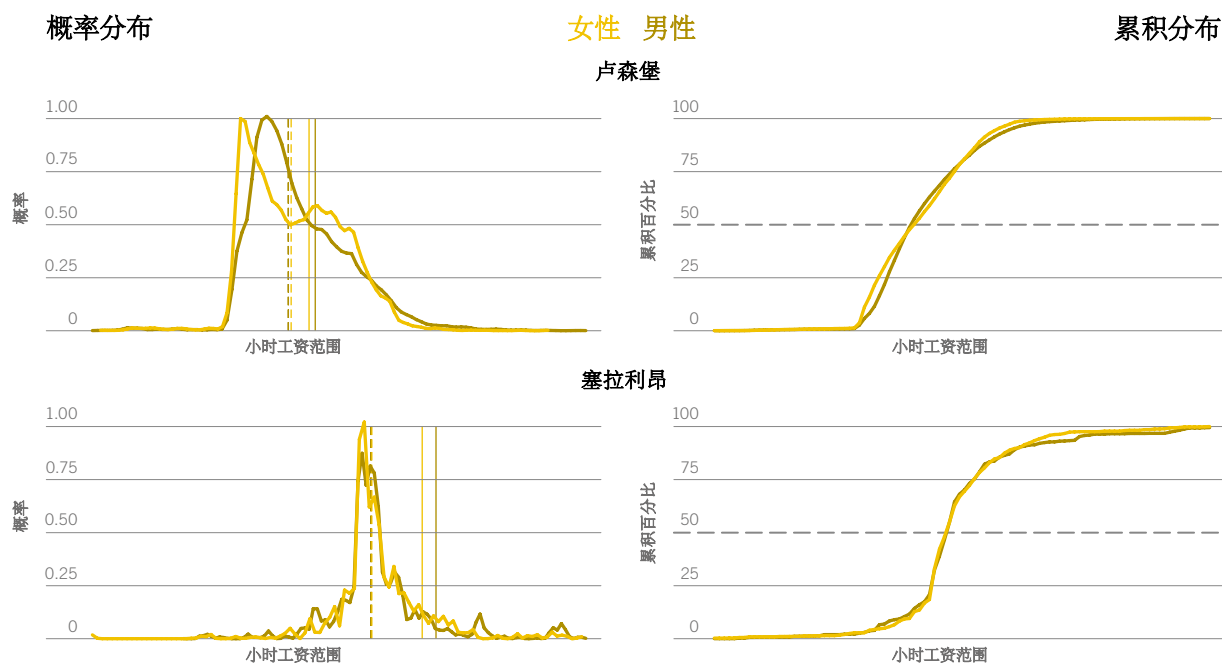


图18（续）

第5组：平均性别薪酬差距为正，性别薪酬中位数差距均为负（两者均绘制）



数据来源：国际劳工组织估算。所有的估算都是基于将小时工资转换为自然对数绘制的工资结构。概率分布函数中虚线表示女性和男性的中位数；实线表示每种性别的平均值。累积分布函数中的竖虚线表示有薪雇员人口分布为50:50的点；在这一点上，曲线的水平读数（女性和男性分别）显示了小时工资的中位数。该值没有显示在横轴上，但虚线有助于表示女性和男性小时工资中位数的相对位置。

8.3 补充方法：因子加权的性别薪酬差距

报告的本部分提出并解释了一种估算性别薪酬差距的方法，该方法可消除由集群现象所导致的一些主要构成效应。从基本上来说，我们将男女有薪雇员分为更加同质化的子群。接下来我们会计算这些子群的性别薪酬差距加权和，加权值将反映子群在总人口中的比重。之后，我们找到了一种传统衡量性别薪酬差距的替代方法——这种替代方法我们称之为“因子加权的性别薪酬差距”。专栏3详细地展示了在某一国家（埃及）估算因子加权的性别薪酬差距的具体步骤。

我们应当选取哪些子群呢？基于人力资源模型（Mincer, 1974），人们广泛认为教育和劳动力市场经验（通常用年龄作为概算）是有薪雇员职业要求的两个重要指标。人们还认为，男女劳动力市场参与率的区别在于其工作时长——女性比男性更有可能从事兼职工作。此外，在几乎所有我们有数据的国家，有薪女性雇员比男性更有可能在公共部门而不是私营部门工作。因此，我们可以选取“教育”“年龄”“工作时间状态”和“公共部门与私营部门就业”作为四个在大部分或所有经济背景下导致构成效应的主要指标。“教育”

和“年龄”与人力资本模型相一致，而“工作时间状态”和“公共部门与私营部门就业”则特别关注性别层面，以更好地捕捉男女各自劳动力市场参与率模式的构成效应。

专栏3 因子加权的性别薪酬差距：一个例证

在计算因子加权的性别薪酬差距时应先选取一系列指标（因子），这些指标是工资结构的重要决定因素，可将男女分为不同的可比子群。有四个因子与此十分相关，并且可轻易从大多数调查数据库中获得。它们是“教育”“年龄”“工作时间状态”（即全职或兼职）和“私营部门或公共部门就业”。这些因子被用于将样本分为子群。子群的数目应尽可能的小，这样最后的结果就不会被少数人（可能代表也可能不代表他们所在的组）主导。使用上述四个因子，变量“教育”和“年龄”分别分为四类。变量“全职或兼职”和“私营部门或公共部门”已经分别确定了两类。然后，在 $4 \times 4 \times 2 \times 2$ 个主要子群的相互作用下，这四个因子（最多）生成64个子群。这些子群确定后，下一步是分别使用平均值和中位数估算每个子群各自的性别薪酬差距。最后一步是估算因子加权的平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距，将（最多）64个子群的加权值相加。每个子群的权重是其在有薪雇员总数中的比例，因此（最多）64个子群的权重之和为1。使用这些权重，并将加权后的分组性别薪酬差距相加，得到一个单一的值，我们称之为因子加权的平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距。

下表以埃及为例，提供了一些细节以说明上述的机制，并在估算中体现了“集中”现象的作用。前四行显示了每个子群根据教育水平和在私营或公共部门就业情况所获得的平均小时工资。接下来的三行显示了每个子群在有薪雇员总人数中的比例。例如，在私营部门工作并受过大学及以上教育的埃及女性每小时的工资为4.8埃及镑；这个群体占在私营部门工作的埃及女性的36%。但是，总的来说，在私营部门工作的所有女性和男性中，拥有大学及以上学历的女性和男性只占17.2%；这就是4.8埃及镑在加权计算中所占的比重，该种计算根据教育程度和公共部门或私营部门就业的情况将样本进行分解。

从该表中我们可以观察到，在根据教育水平和经济部门确定的所有子群中，性别薪酬差距都为正。在埃及，近74%的女性有薪雇员在公共部门工作，其中58.5%是高素质女性，拉高了全体女性的平均小时工资，与此同时，很大一部分男性都位于教育水平较低的类别——特别是那些在私营部门工作的男性——拉低了男性的平均工资。其结果是如图14所示的性别薪酬差距为负，即使在根据教育水平和私营或公共部门所确定的每一个子群体中，性别薪酬差距总是正的。虽然表中并没有显示所有可能的子群（最多可能有64个），但一旦构成效应通过（最多）64个子群的加权计算被考虑其中，如图19所示，性别薪酬差距就会变为正值。

专栏3（续）

表8.1 埃及因子加权的性别薪酬差距细节

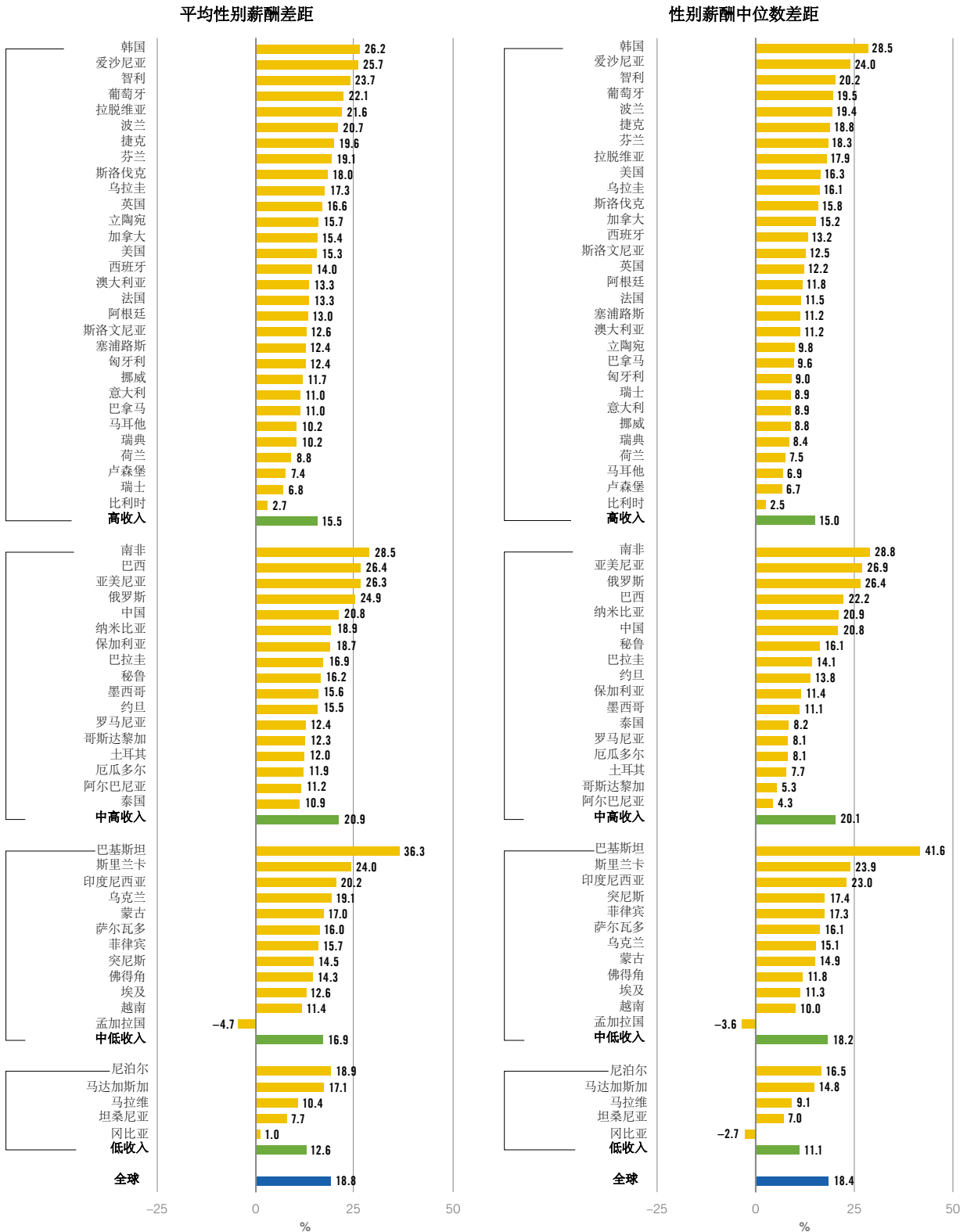
教育水平	私营部门			公共部门		
	女性	男性	男性和女性	女性	男性	男性和女性
平均小时工资（埃及镑）						
中学以下	3.4	4.5	4.4	3.4	4.4	4.3
中学/职业教育	3.0	4.6	4.5	5.9	6.1	6.1
大学及以上	4.8	6.0	5.8	6.5	7.7	7.2
总加权平均数	3.8	4.8	4.7	6.2	6.4	6.3
占总薪酬雇员人口的比例						
中学以下	36.8	47.0	46.2	4.4	23.3	17.0
中学/职业教育	27.3	37.4	36.6	37.1	36.8	36.9
大学及以上	36.0	15.6	17.2	58.5	39.9	46.1
人口中有薪酬雇员的总数						
	759 874	8769 701	9529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

数据来源：国际劳工组织使用埃及的代表性数据作出的估算；见附录五

原则上可以构建其他子群。然而，子群的构建应以简单和实用的标准为依据：为此目的指标应可从调查数据中获得，并能有效地反映劳动力市场中男女之间的差别。所谓“有效”是指仅使用几个子群就足以反映这些差异。这是一个重要的标准；如果使用太多的子群，衡量群内的薪酬差距就会失去精确性。在劳动力调查或综合家庭劳动力调查中等大多数调查数据中，我们所选择的减少构成效应的四个因子都是可以广泛获得的。

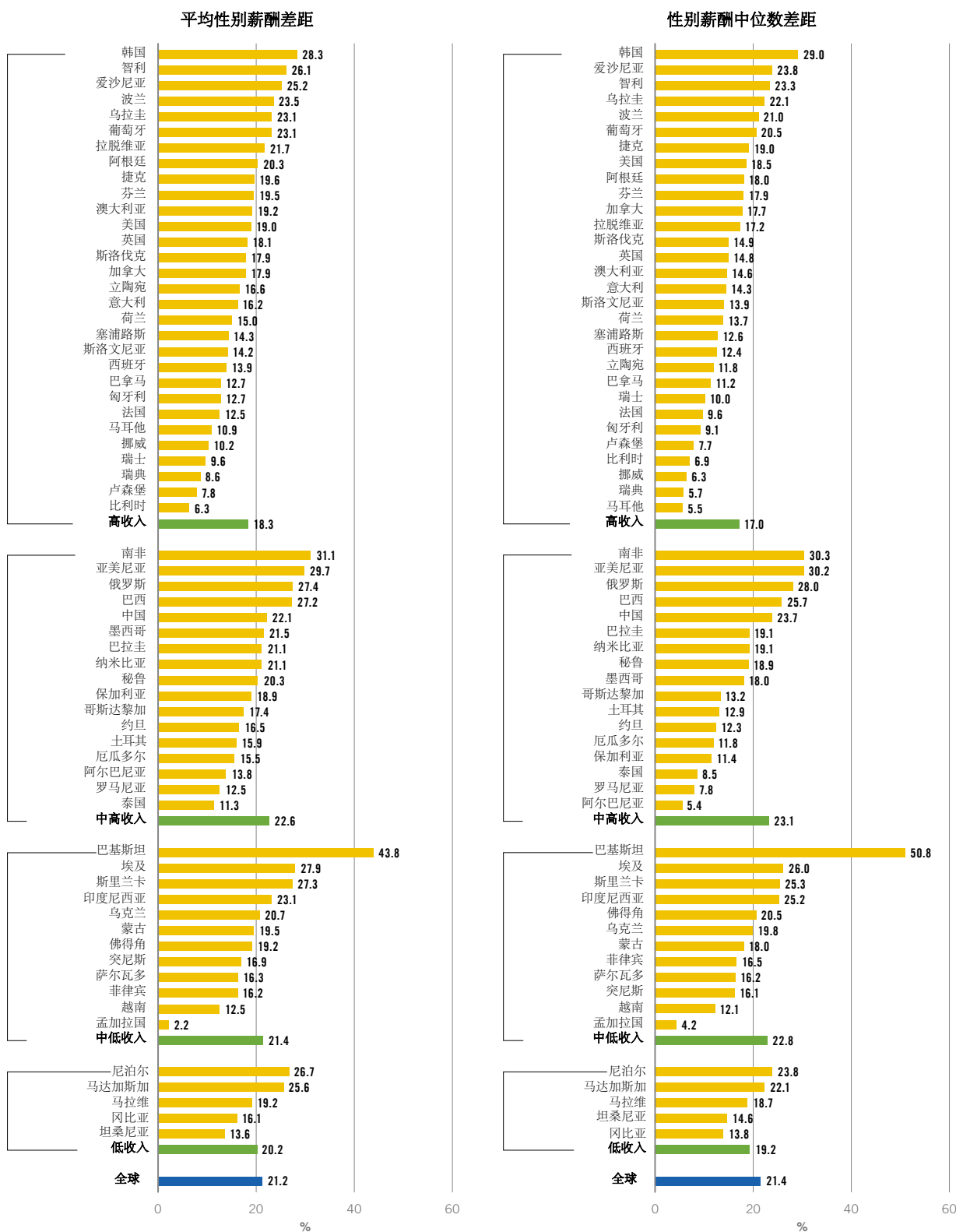
图19和图20显示了将因子加权法应用于我们有数据的64个国家的结果。我们发现，使用了这种不同的方法后，几乎所有以小时工资和月工资计算的平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距的估算值都为正值。图21和22显示了一些选定子群内的性别薪酬差距，即私营部门和公共部门就业以及全职和兼职就业。尽管各国的情况差别很大，但我们看到，平均而言，私营部门的小时工资差距高于公共部门，兼职劳动者的小时工资差距高于全职劳动者。

图19 因子加权的以小时工资计算的性别薪酬差距



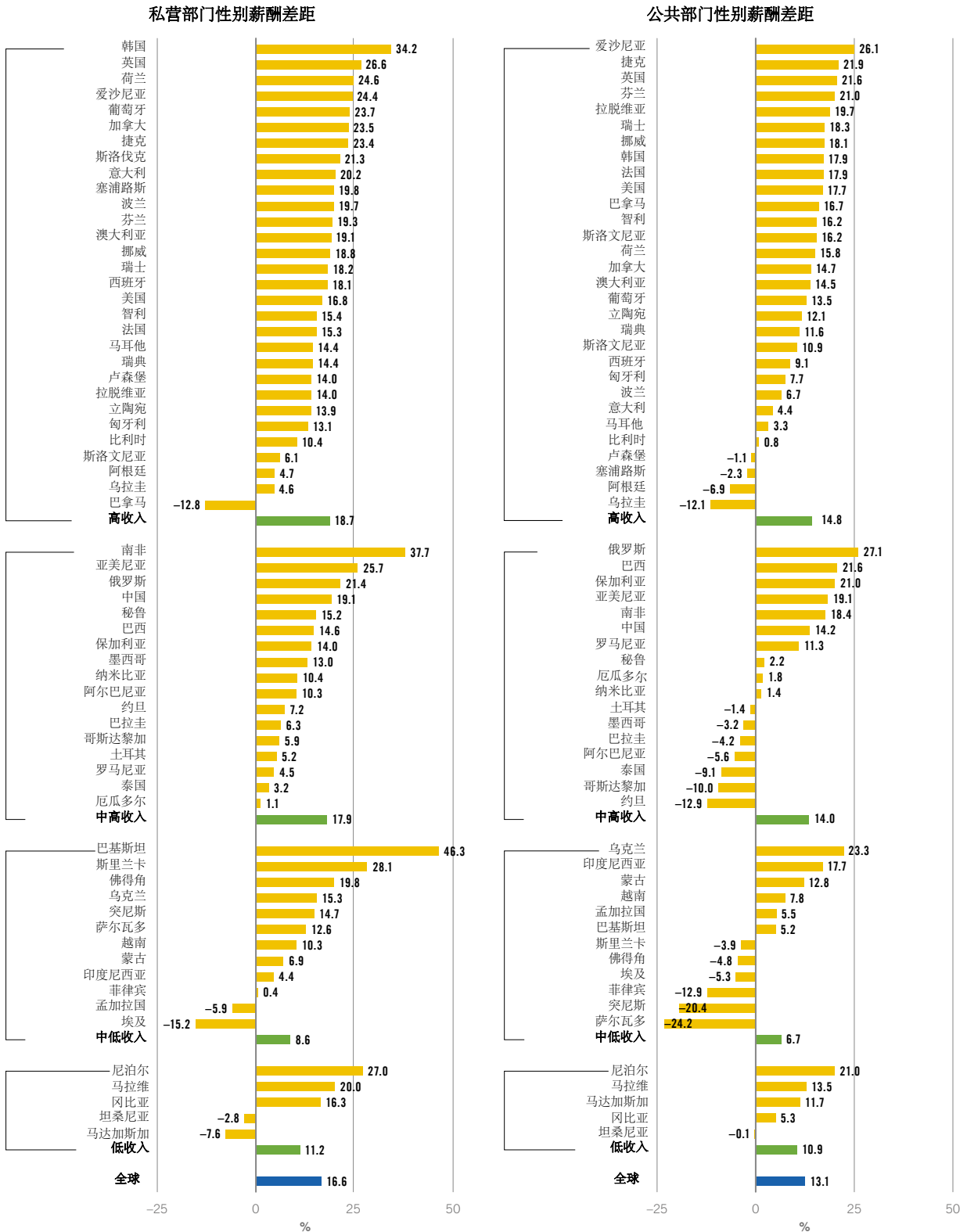
数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据所作的估算（见附录五）。所有估算都是根据专栏3所述方法作出的，按教育、年龄、工作时间和状况和私营部门或公共部门就业情况将有薪雇员人口进行分组。

图20 因子加权的以月工资计算的性别薪酬差距



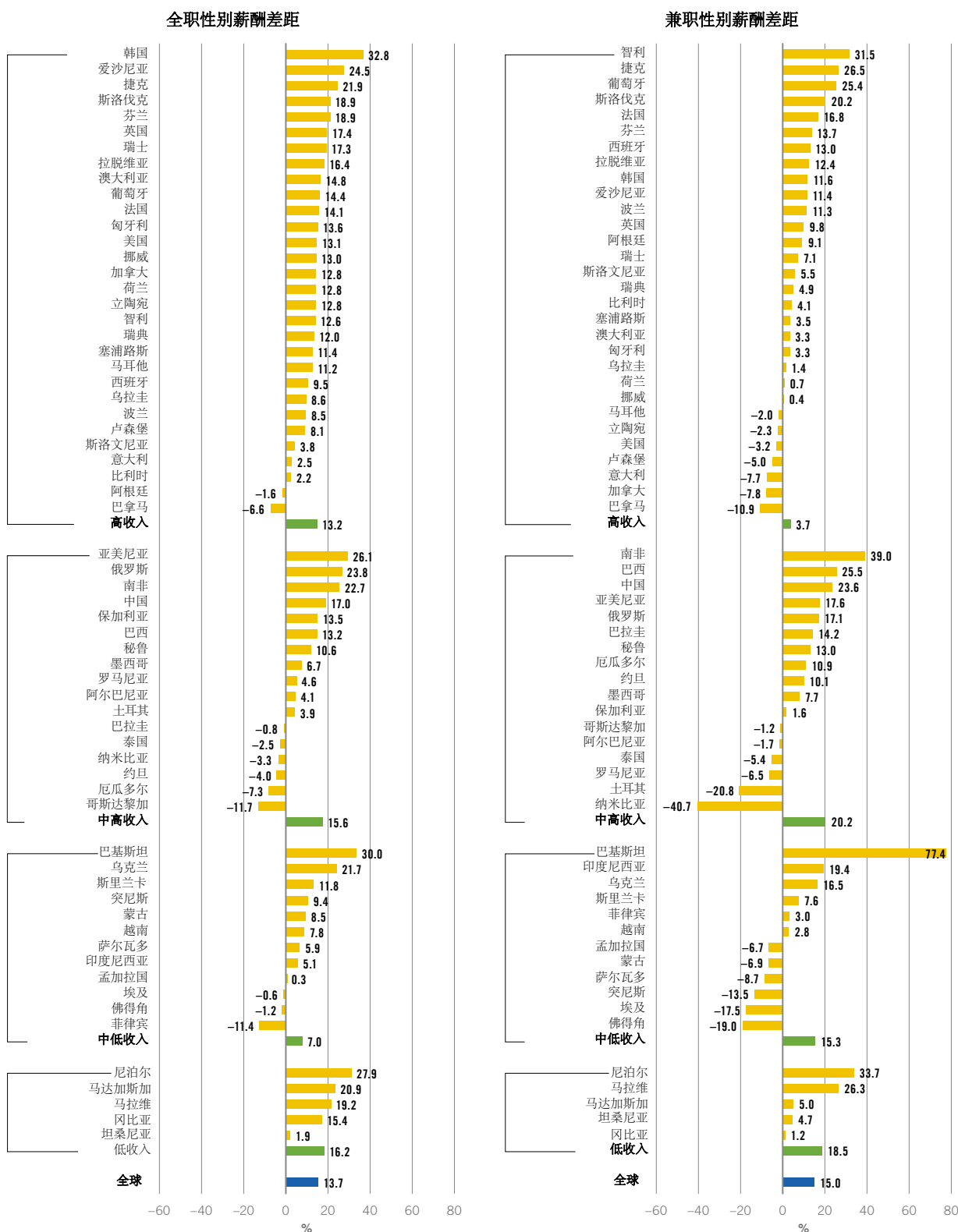
数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据所作的估算（见附录五）。请见图19的数据来源获取额外信息。

图21 因子加权的性别薪酬差距：私营部门或公共部门就业（小时工资中位数）



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。所有估算都是根据专栏3所述方法作出的，按照私营部门或公共部门有薪就业将有薪雇员人口进行分组。

图22 因子加权的性别薪酬差距：全职或兼职就业（平均小时工资）



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。所有估算都是根据专栏3所述方法作出的，将有薪雇员人口按照工作状态（全职或兼职有薪就业）进行分组。

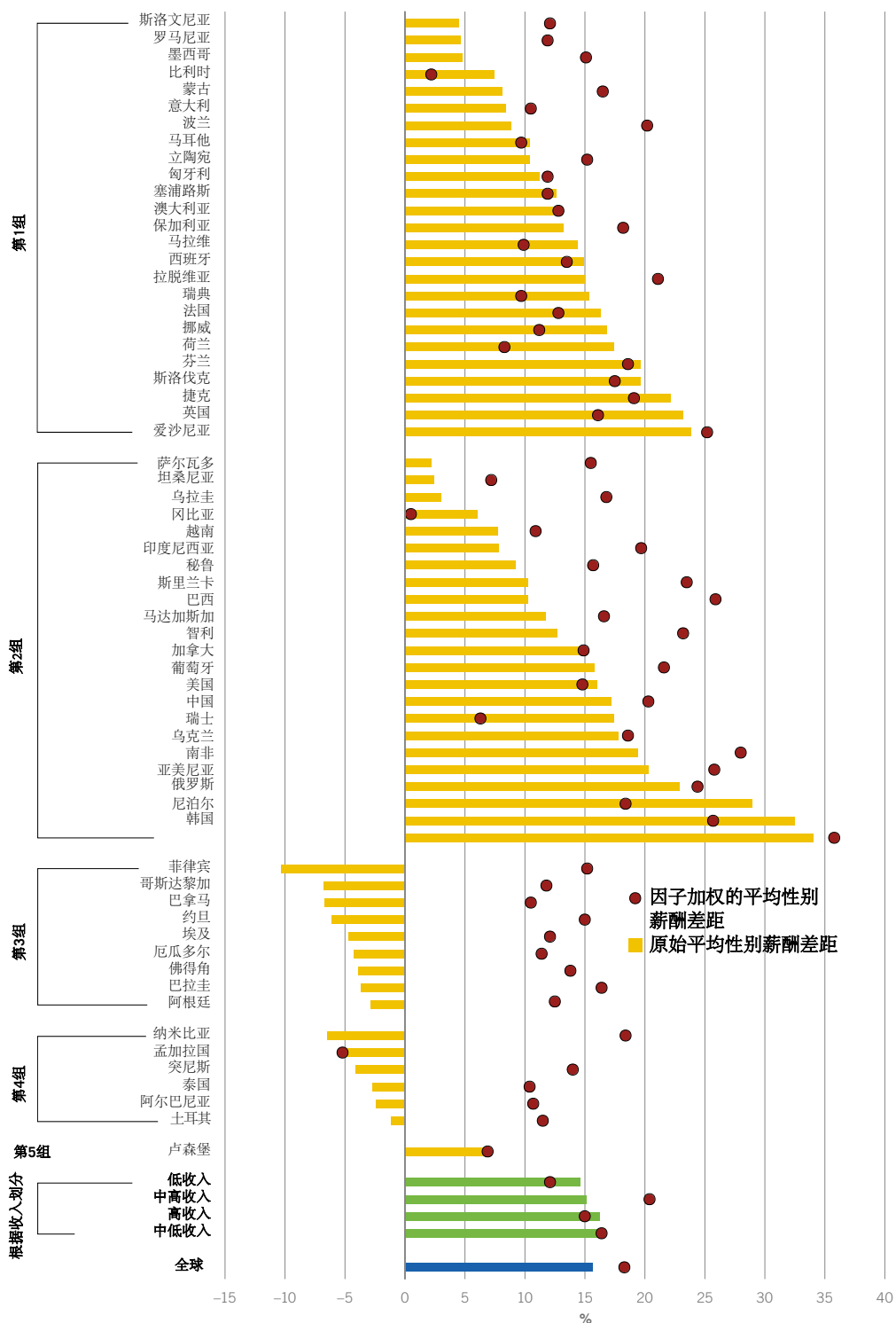
一个有趣的做法是将因子加权的性别薪酬差距与图14所示的原始性别薪酬差距（每种情况下均使用平均小时工资）进行对比，并根据图18中的五组分类对这些比较进行分组。图23描述了这种比较的结果，并表明使用因子加权法对几乎所有国家的性别薪酬差距估算都会产生影响。只有一个国家（孟加拉国）的因子加权的平均小时工资性别薪酬差距是正的。在某些情况下，因子加权的性别薪酬差距小于标准的性别薪酬差距，但在大多数情况下，前者大于后者。在原始平均值相对较低的第1组国家中，因子加权法所得出的值较高，而在原始平均值差距较大的国家中，因子加权法似乎是向下调整了差距值。在第2组中，以小时工资计算的原始性别薪酬差距估算值低于性别薪酬中位数差距，因子加权法似乎是向上调整了平均差距。在第3和第4组的所有国家，平均性别薪酬差距为负，因子加权法纠正了人口构成效应所带来的较大失实；性别薪酬差距估算表明，事实上这些国家的女性平均收入低于男性。在平均性别薪酬差距为正而性别薪酬中位数差距为负的国家（第5组），调整后的值或增加或减少。最后，图23还将简单的和因子加权的全球性别薪酬差距估算进行了比较，显示在因子加权法的估算下，性别薪酬差距从约16%增加到19%。

纳米比亚的例子可以用来说明如何通过因子加权法让性别薪酬差距估算从负变为正。图14显示，在纳米比亚以小时工资计算的平均性别薪酬差距为负（-6.5%）。然而，图21中的估算数显示，在纳米比亚公共部门就业的劳动者（1.4%）和私营部门就业的工人（10.4%）中，以小时工资计算的平均性别薪酬差距都是正的。这两个子群加起来代表了该国所有的有薪雇员人口。为每组的性别薪酬差距计算权重，将两个值相加，得出的因子加权性别薪酬差距为2.7%。在这种情况下我们对一些子群（可能多达64个）进行了加权，但这与图19所示的18.9%的平均性别薪酬差距还是有所不同。然而，即使只使用一个因子——私营部门或公共部门就业——估算得出的值也与图19所示纳米比亚最终和更精确的估算值比较一致（至少在符号上如此）。

该方法还有其他优点。其中一个，与传统的性别薪酬差距衡量方法相比，因子加权的平均性别薪酬差距和性别薪酬中位数差距在数值上更为接近。⁶ 这是非常有利的，因为研究人员或分析人员对平均值或中位数的选择通常是主观的，而对其中一个的主观选择有时会成为导致决策中争议的根源。使用因子加权的性别薪酬差距可缩小平均值和中位数估算值之间的差距，有助于减少发生这种

6. 采用因子加权法，图19中的平均性别薪酬差距均值与性别薪酬中位数差距的相关系数为92.7%，而图14中两者的相关系数为83.2%；以月收入计算，相关系数从77.1%（图15）增加到90.8%（图20）。

图23 以平均小时工资计算的原始性别薪酬差距和因子加权的性别薪酬差距的对比：
根据原始性别薪酬差距（在五个组内）对国家的排名进行分类



数据来源：国际劳工组织将图14（柱状）和图19（点状）的性别薪酬差距结合作出的预测。

争议的可能性。另一个优点是，由于性别薪酬差距的因子加权估算控制了一些主要的构成效应，它们更容易用于国家间的比较。同样，在一个国家内，因子加权的性别薪酬差距控制了一些可能随时间而变化的构成效应（无论是结构性的还是周期性的）；这意味着，一段时间内的因子加权的性别薪酬差距是一个有用的补充性工具，可用来分析某一国家的性别薪酬差距随时间的演变。⁷

9 性别薪酬差距背后的因素是什么

为什么女性的收入通常都低于男性？我们从小时工资分布的不同点开始估算性别薪酬差距。这可以揭示不同政策对整体性别薪酬差距的潜在影响。因此，我们需要知道在工资分布中性别薪酬差距最大的地方。为了补充这一信息，我们还估算了女性在工资分布中不同部分所占的比例，发现女性在工资分布低端所占比例过高，或在高端所占比例过低的具体程度。然后，我们设法将工资分布不同部分和总体性别薪酬差距分解成一个可由男女劳动力市场属性差异“解释”的组成部分，以及一个由这些特征“无法解释”的组成部分。本报告将继续讨论性别薪酬差距中无法解释部分背后的原因，包括同一职业中女性的教育回报率更低，职业和工作场所女性化对工资的影响，以及父母身份对男女各自工资的影响。

9.1 估算小时工资分布中的性别薪酬差距

在这一节中，我们将首先估算和分析小时工资分布中不同点的性别薪酬差距；特别是在把工资分布分为大小相等的十等分的九个分位数上。⁸估算工资分布中不同点的性别薪酬差距是一个有用的工具，因为它可以说明特定政策

7. 必须强调的是，因子加权的性别薪酬差距并不等同于经调整后的性别薪酬差距估算：后者需要使用其他的技术，例如确定反事实分布，以识别和排除因男女先天条件不同所带来的差异（见Fortin、Lemieux 和Firpo, 2011）。本报告下一节（特别请参见9.2节）将讨论这个问题。

8. 分位数是将数据分成大小相同的组的分布值。例如，中位数是一个阈值，它可以将数据分成两个大小相同的组；四分位数是将分布分为四个大小相同的组的三个阈值之一；十分位是将分布分成10个大小相同的组的9个阈值之一。术语“分位数”包含所有这些不同的术语（中位数、四分位数、十分位数、百分位数等），前提是阈值用于将数据分割成大小相同的部分。本报告将使用“分位数”一词，除非有必要将分布明确分成不相等部分。术语“分位数”的一致使用避免了与以下事实的混淆：“十分位数”有时也用于指将分布分为10个部分的9个阈值其中两个阈值间分布的平均值。在本报告中，“分位数”、“十分位数”或“百分位数”始终指分布中的阈值。

对性别薪酬差距的潜在影响。例如，实施最低工资可以减少工资水平较低处的性别工资差距，集体工资协议可在工资分布的中段产生同样的效果，而提高女性在高级和高薪职位代表性的政策可以在工资分布的高层发挥积极的作用。

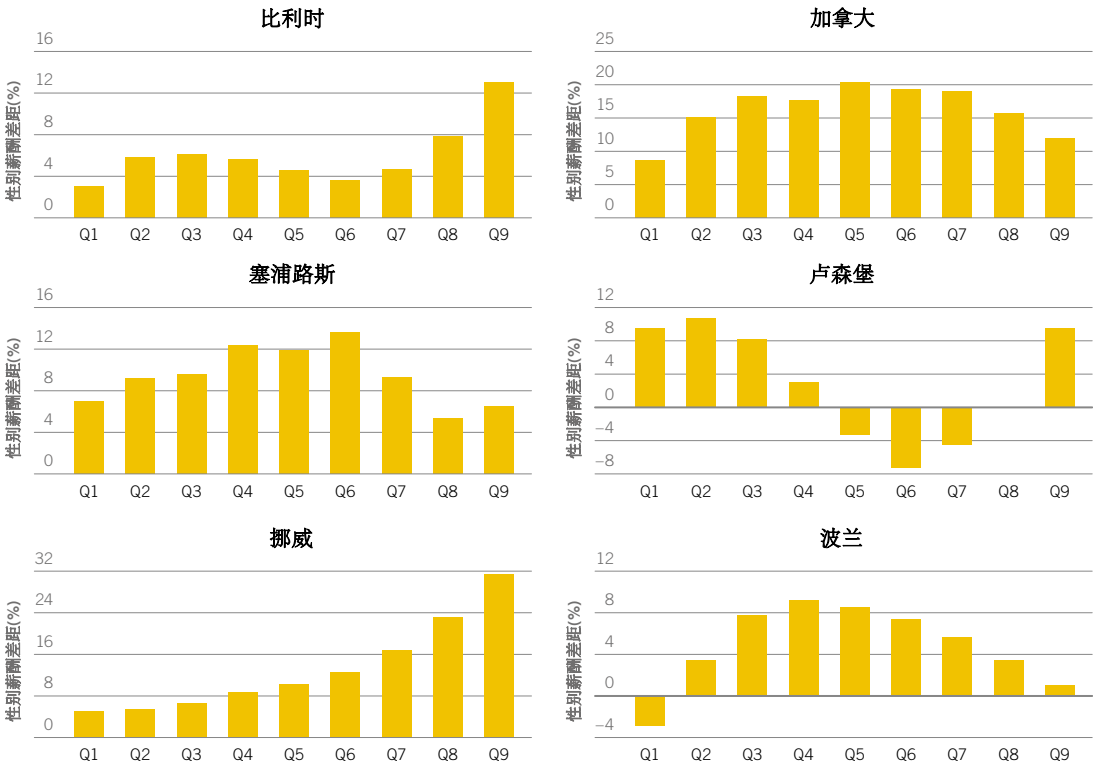
图24显示的是选定国家小时工资分布每个分位数处（Q1-Q9）的性别薪酬差距，涵盖了四种收入群体（高、中高、中低、低）。首先要注意的是，在图中所有国家的工资分布中，性别薪酬差距各不相同。

在小时工资分布中，从较低点到较高点，性别薪酬差距似乎有增加的趋势，尽管这一点并非在所有国家都很明显。在高收入国家中，收入分布上端的性别薪酬差距日益扩大，让人震惊：以比利时为例，收入分布最低分位数的性别薪酬差距约为3%，而最高分位数的性别薪酬差距约为13%。在加拿大、塞浦路斯和波兰，不断扩大的差距随着不断接近收入范围的顶端开始再次缩小。有趣的是在波兰，第一个分位数上的性别薪酬差距为负。

对其他收入群体（中上、中下、低收入）的估算则显示出更多的多样性。在图中所示的几个国家中，不规则形状实际上可能是该劳动力市场中女性有薪雇员群体很小的结果。当我们在工资分布的同一点上，将人数相对较少的女性与人数更多、更多样化的男性群体进行比较时，结果可能会不成比例地受到处于该工资水平的女性数量极少的影响。这就是所谓的小样本（偏差）效应。

图24 选定国家工资分布中的性别薪酬差距，近年

高收入国家



中高收入国家

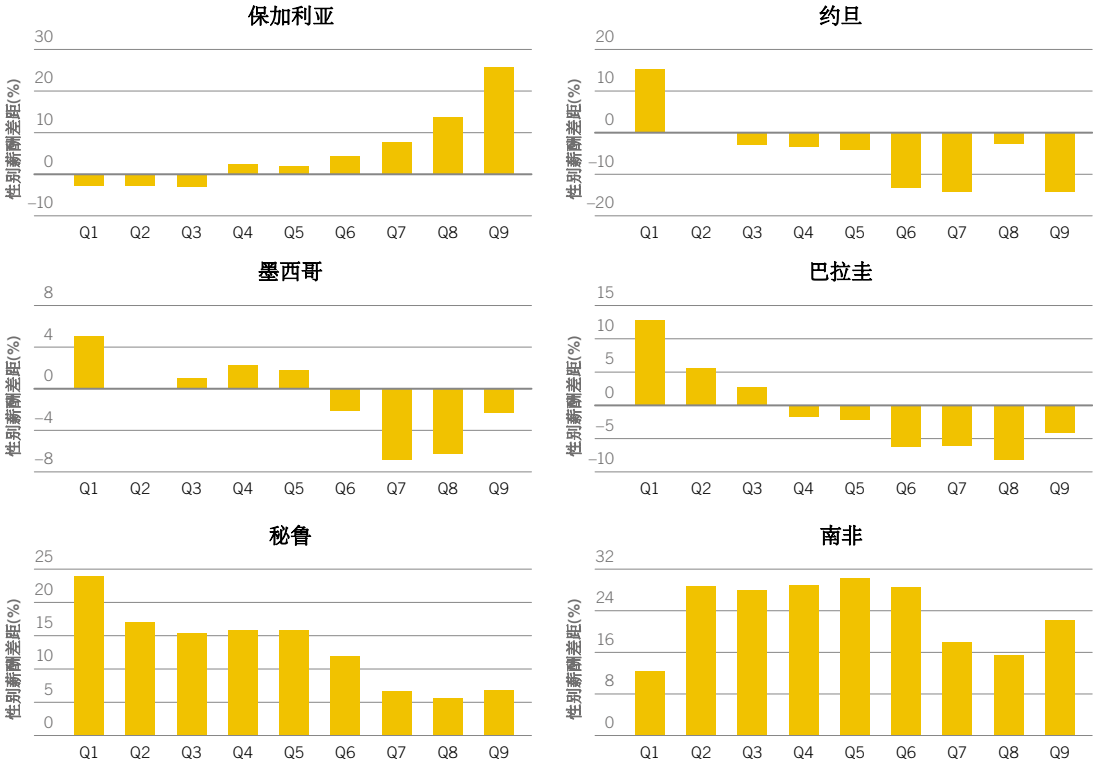
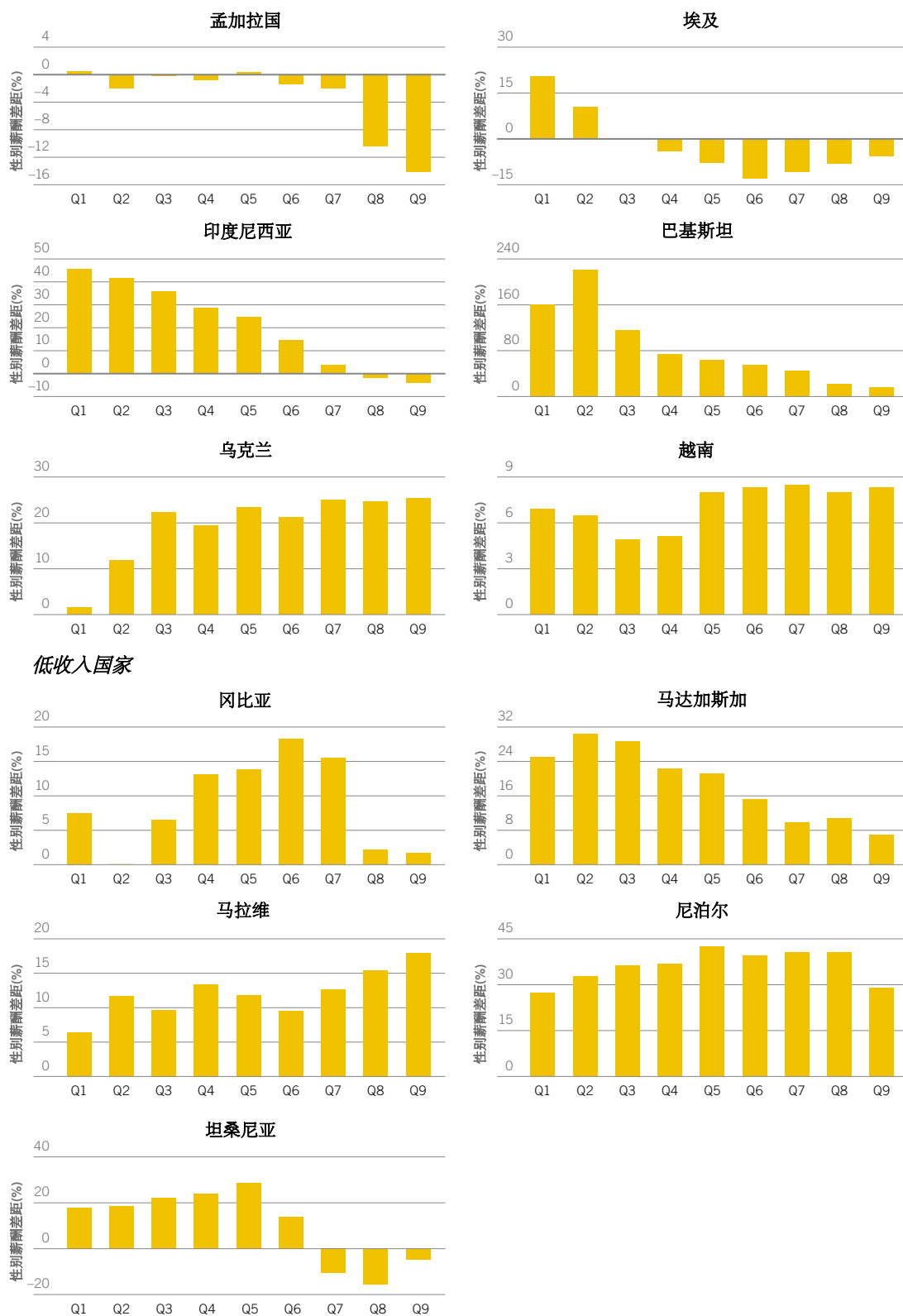


图24 (续)

中低收入国家



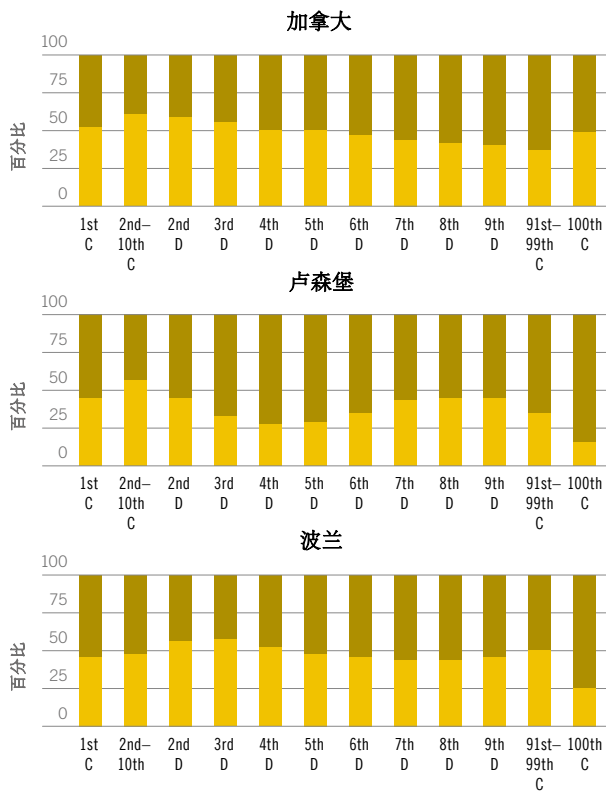
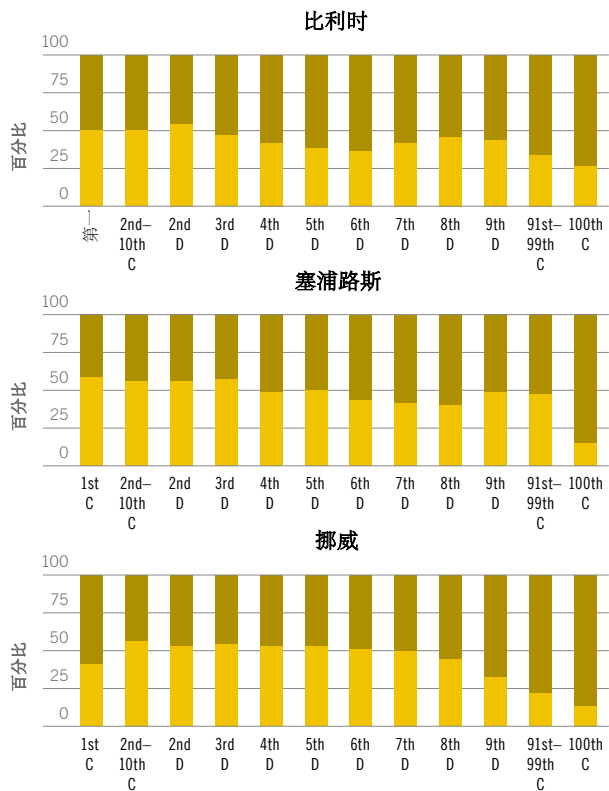
数据来源：国际劳工组织的估算值，显示了每个分位数对数的差异（见附录五）。

图25显示了在与图24所示的相同国家中，工资分布不同点女性和男性各占的比例。这些图表指出了全球劳动力市场的一种共同模式：随着小时工资从低到高，女性所占比例随之下降，在某些情况下会急剧下降。例如，在比利时收入最低的1%人群中，女性占50%，但在收入最高的1%中，女性仅占26%左右；在巴基斯坦，女性几乎占工资收入最低1%人群的90%，但只有9%的女性属于收入最高的1%。在约旦、孟加拉国和埃及，小时工资分布所有点的女性代表性都偏低，墨西哥、尼泊尔、冈比亚、南非和坦桑尼亚的情况稍微好一些。事实上，在世界各地，相当一部分女性被排除在有薪就业之外。就高收入国家而言，女性有薪就业参与率的降低可能是怀孕生子的结果，而在中等或低收入国家，没有从事有薪就业也可能意味着在非正式经济中从事自营工作。

与其研究每个国家数据所描述的不同情况，不如研究在比较多个国家结果时所出现的模式，这将提供更多的信息。就此，图26、27和28分别显示了在小时工资分布的较低和较高端的性别薪酬差距以及男女所占比例。在图26中，我们得出两个观察结果：在高收入国家中，上端的性别薪酬差距比低端的更大。显然，虽然这些国家都存在“粘地板”和“玻璃天花板”效应，但玻璃天花板效应更为突出，尽管如图24和25所示，这一效应影响的女性数量总体较少。相比之下，对于低收入和中高收入国家而言，图26显示工资分布低端的性别薪酬差距通常要大于分布的顶端，因为该处的女性比例过高，其估算更具统计学意义。同样有趣的是，低收入国家工资分布底端的性别薪酬差距比高收入国家更大。

25

高收入国家



中高收入国家

男性 女性

C=百分位数 / D=十分位数

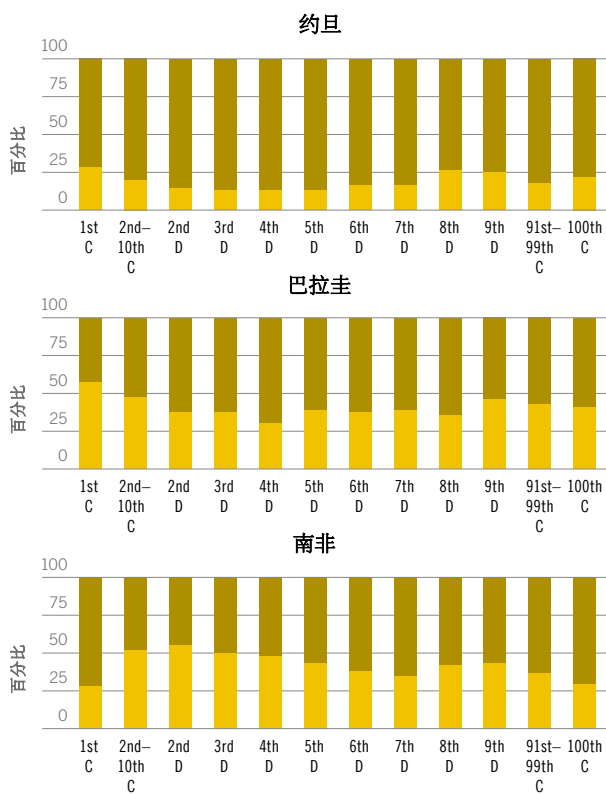
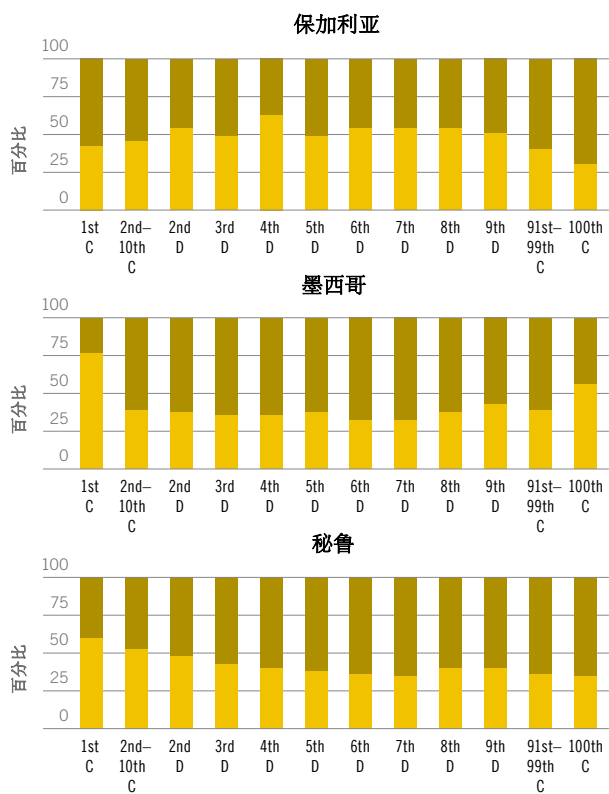
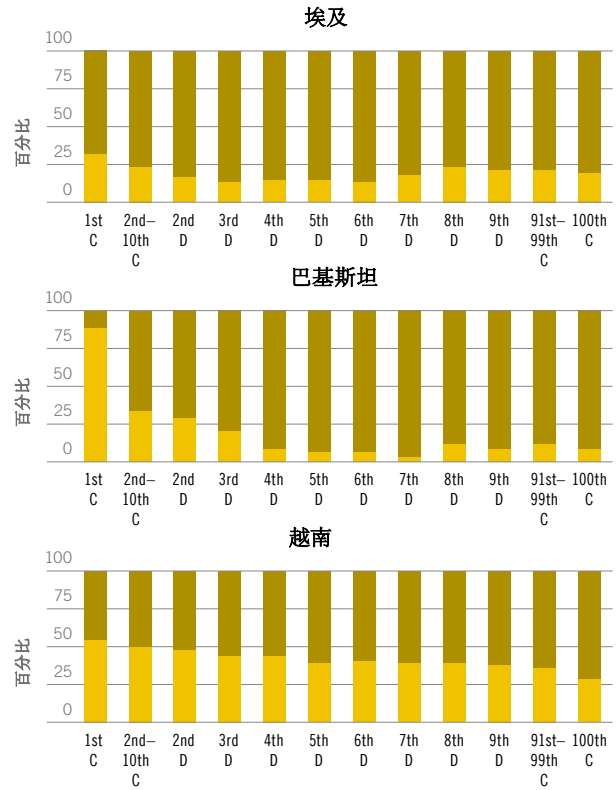
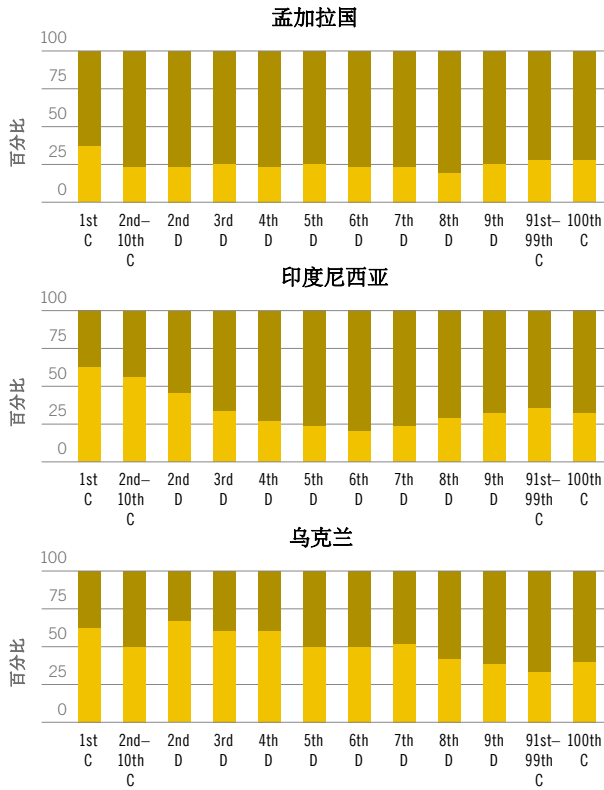


图25 (续)

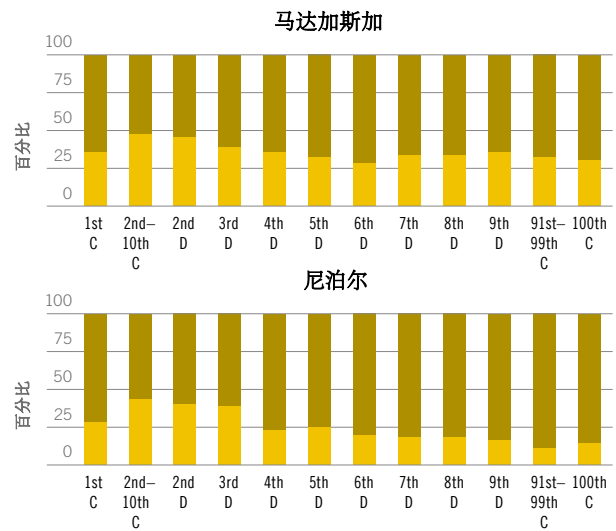
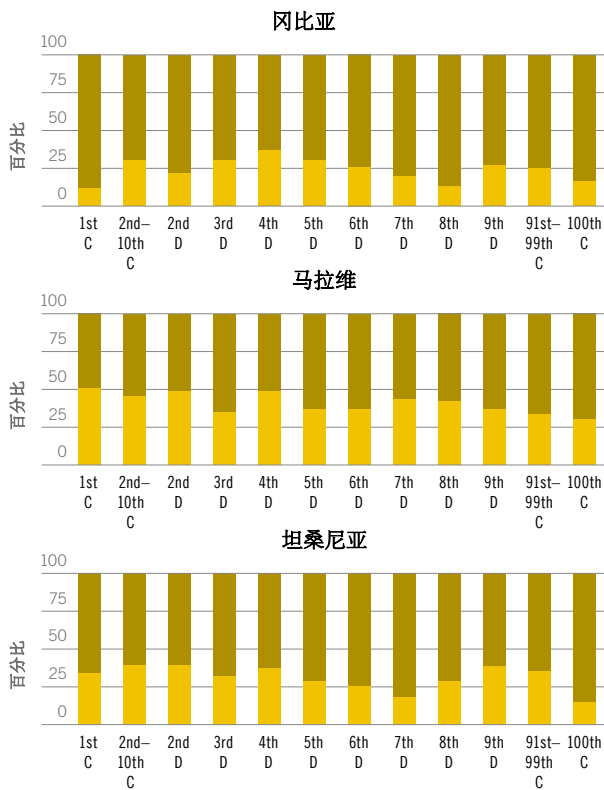
中低收入国家



低收入国家

男性 女性

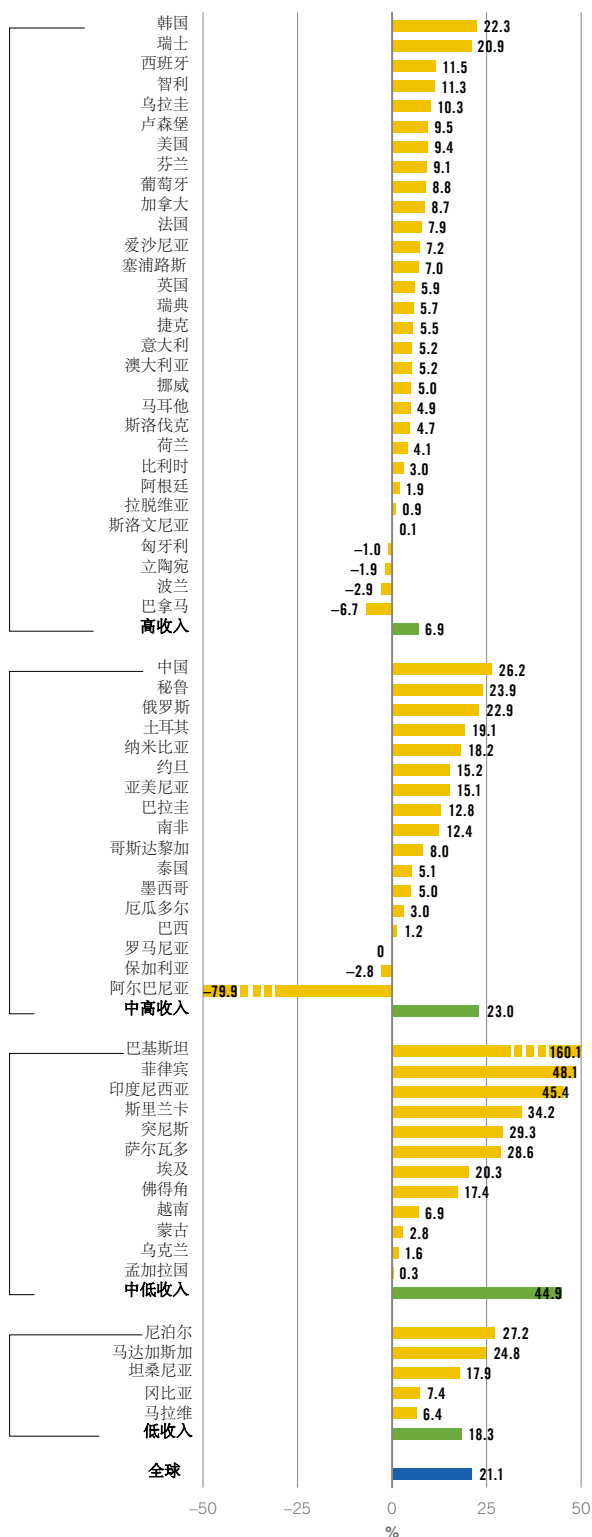
C=百分位数 / D=十分位数



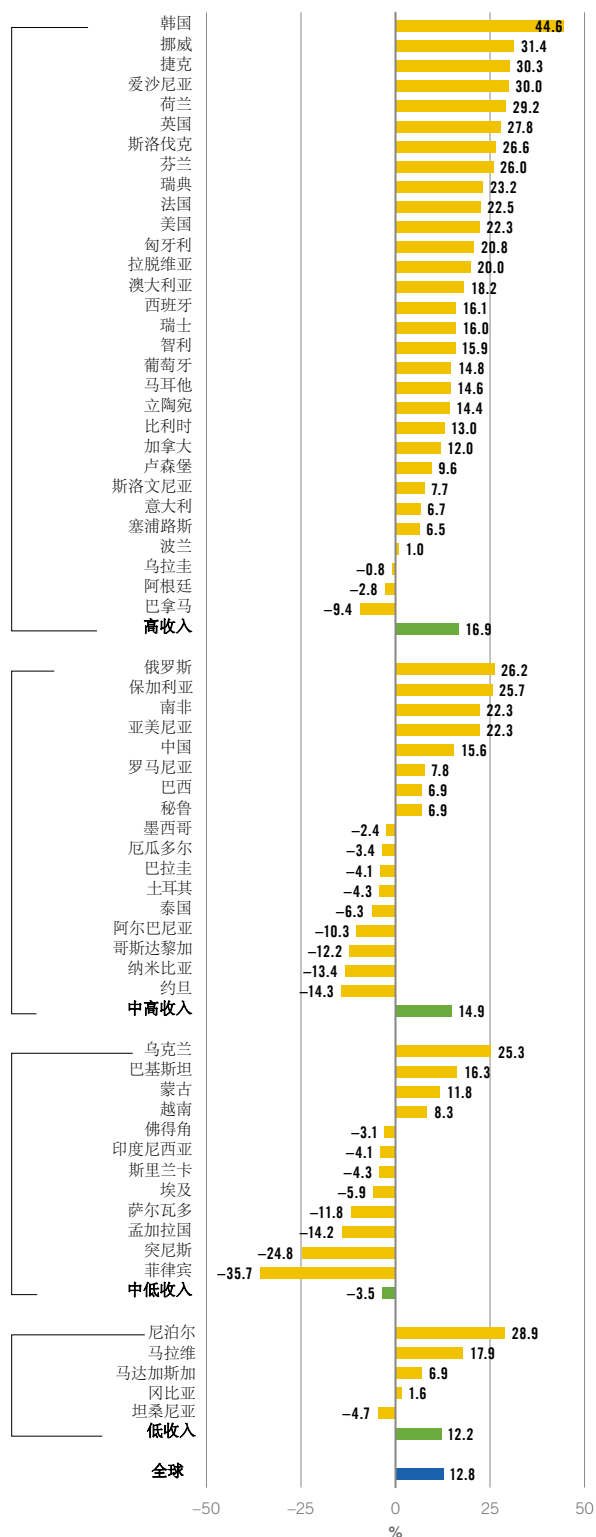
数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。

26

第一分位数的性别薪酬差距



第九分位数的性别薪酬差距



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。

女性 男性

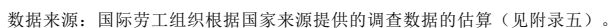
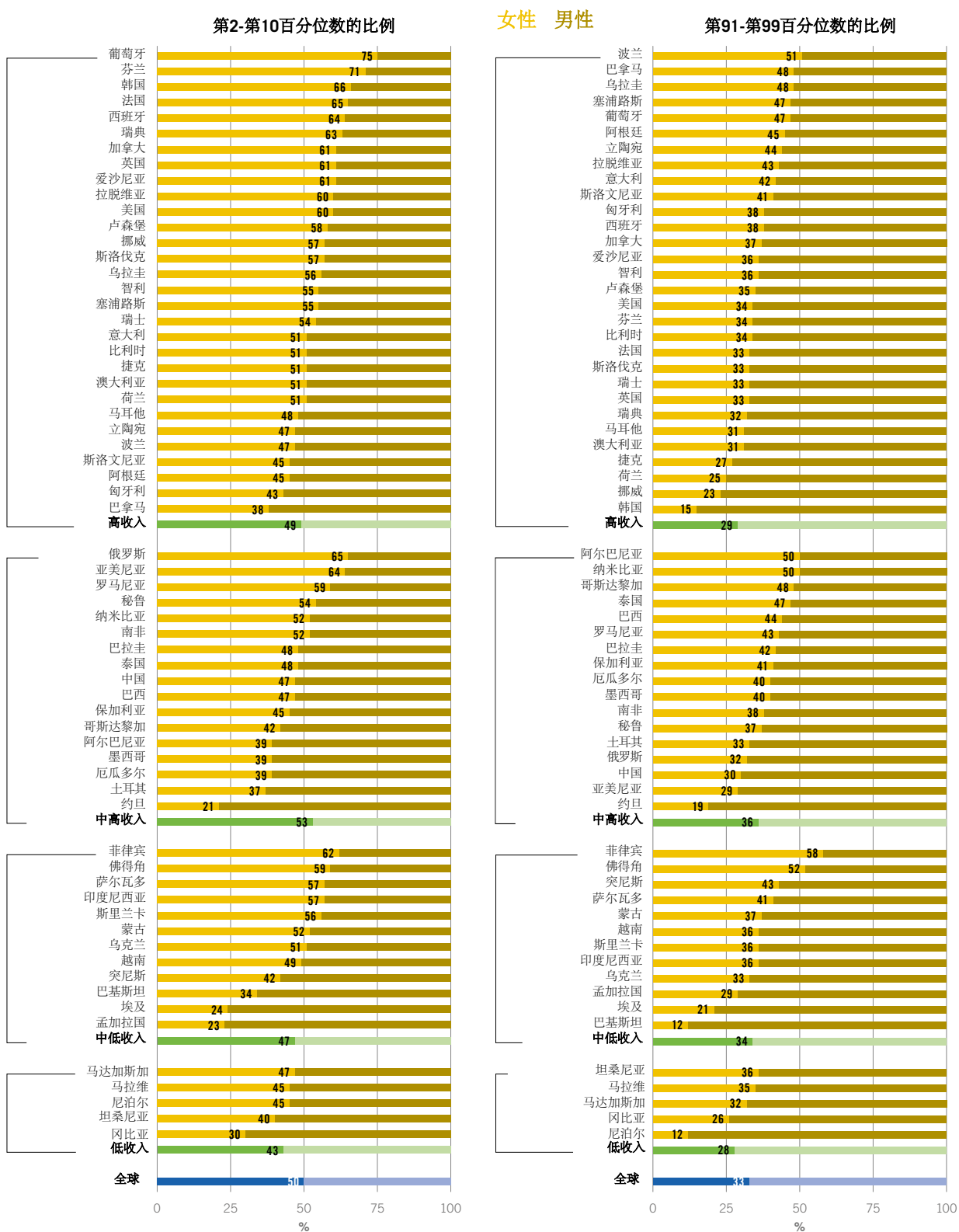


图28 小时工资分布中第2-第10百分位数和第91-第99百分位数的男女比例，近年



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。

从本质上讲，估算工资分布不同点上的性别薪酬差距比简单地衡量性别薪酬差距可以提供更多的信息。特别是在女性有薪劳动参与率低的时候——例如在埃及、巴基斯坦和突尼斯等低收入和中低收入国家，女性整体劳动力市场参与率（作为有薪雇员或以其他方式参与就业）仅为25%或更少——估算的结果只有当计算关注于工资分布中女性集中的部分时才更为可靠。

9.2 性别薪酬差距的哪一部分可以用劳动力

市场中男女特征的差异来解释？

分解小时工资分布中不同点的性别薪酬差距

我们研究性别薪酬差距的下一步是将性别薪酬差距分解为“可以解释的”和“无法解释的”两个部分。可解释部分指的是性别薪酬差异中可以用劳动力市场禀赋或特征的差异（人力资本禀赋、工作特征和工作场所特征）解释的部分，而无法解释的部分则指性别薪酬差距不能用这些禀赋或特征的差异来解释的部分。

我们使用Fortin、Lemieux和Firpo（2011）提出的分解法来分解性别薪酬差距中的可以解释部分，从而将其与无法解释的部分分离开来。这并不是可用的唯一分解法，但到目前为止却被证明其得出的结果比其他方法为可靠。⁹ 从本质上讲，这一方法包括三个步骤。第一步是选择一组通常可以解释个人工资差异的禀赋和特征（见表9.1）。第二步是估算女性工资“反事实”的分布情况；这代表了如果女性可以得到与其劳动力市场禀赋或特征相同的男性同样的回报，她们可获得的收入。第三步是利用反事实的分布来分解可以 and 无法用禀赋和特征解释的性别薪酬差距。专栏4解释了这三个步骤在实践中如何实施，而附录六则更详细地列出了方法。

这种性别薪酬差距分解法有几个好处。首先，找到性别薪酬差距中可以由劳动力市场禀赋解释的部分，可帮助决策者制定政策，针对因男女禀赋和特点所造成的差异：例如，通过减少受教育程度的差异或通过鼓励女性和男性在职业或部

9. 其他分解法（如Machado和Mata2005年的提议）将会产生类似的结果，但由于其大量的计算需求以及近年来其他替代方法的进步，从而失去了很多追随者。另一种方法是倾向评分匹配法（由Nopo于2008年提出），它在之前的《全球工资报告》（ILO，2014）中被用于分解性别薪酬差距。使用Fortin、Lemieux和Firpo（2011）所创方法的一个重要优势是构建了一个将样本中所有女性考虑在内的反事实，而倾向评分匹配法往往依赖于将选定的少数女性作为反事实。

表9.1 用于分解性别薪酬差距的劳动力市场条件、属性和特征

分组	变量	注释
劳动力市场条件	• 年龄 • 教育背景（类别） • 工作年限	• 在SES中，工作年限被当前就业的“任期”所替代。 • 各国教育类别的数量各不相同，尽管大多数国家确定了四种或五种类别（例如未受过教育；小学以下；初中；高中/职业教育；大学及以上）。
工作特质 (或特征)	• 工作时间 • 合同条件 • 职业类别	• “工作时间”可以是一个连续变量或虚拟变量，用以确定全职或兼职工作（根据经合组织给出的国际定义）。 • “合同条件”是用于区分永久合同和临时合同虚拟变量。 • 所有国家的职业类别均遵循国际分类代码ISCO-88或ISCO-08。
工作场所特征	• 产工业类别（主要经济活动） • 企业规模 • 公共或私营部门 • 区域位置 • 城市或农村 • 集体工资协议类型	• 几乎所有国家的工业分类都是按照NACE Rev. 4中的工业分类作出的。 • 企业的规模通常按类别划分（微型、小型、中型和大型）。 • 集体薪酬协议的类型是一个仅可在SES国家中获取的指标。
个人特征	• 隶属于一个工会 • 是移民（不考虑国内迁徙的情况） • 是家政工作者 • 正规或非正规就业	• 除了“隶属于一个工会”和“是移民”之外，这些变量仅可在低收入和中高收入国家中找到。澳大利亚是个例外，在该国可以确定“家政工人”这一变量。

注：ISCO=国际职业标准分类；NACE=欧洲共同体经济活动标准分类，OECD=经济合作与发展组织；SES=收入结构调查。并非在数据集中的65个国家都可获得所有的变量（见附录五）。几乎所有变量都确定了下列几点：年龄、教育、经验、工作时间、合同条件、职业类别、工业法（主要经济活动）、农村/城市地点。例外的是，在美国目前的人口调查中，种族也被涵盖其中，并且在分解该国的性别薪酬差异过程中使用了“白人”或其他所有人种的虚拟变量。在变量“职业类别”中包括“家政工人”这一类别的国家，“家政工人”包括“非熟练工人”，并且纳入了“家政工人”这一独立虚拟变量。

门方面实现多样化。第二，如果无法解释的部分较多，这可能意味着减少性别薪酬差距还需要采取措施消除薪酬歧视，并推行有利于男女同工同酬的法律框架和政策。

专栏4 分解性别薪酬差距：一个说明性解释

性别薪酬差距的分解包括三个步骤。首先，根据在工资确定过程中的相关性选择一组禀赋或特征，即调查数据中观察到的指标。表9.1展示了本报告选择的用于分解性别薪酬差距的禀赋和特征：选择方法基于这些指标是否可在附录五中所描述的调查中获得。并非所有指标都适用于所有国家，有些指标是特定经济背景下特有的（见表9.1的注）。

第二步应用了计量经济学的方法，利用观察到的禀赋或特征得出一种反事实的工资分布，反映出女性如果作为同样禀赋和特征的男性可获得的工资。（方法详见附录六。）一旦反事实的分布通过计量经济学计算出来，我们就可以得出三种工资分布：男性的工资分布、女性的工资分布和女性的反事实工资分布。这三种分布可以在中位数或其它任何分位数上进行比较。假设男性的小时工资中位数是10枚硬币，女性是6枚硬币：这意味着性别薪酬中位数差距为40%。我们再假设反事实的小时工资中位数为9枚硬币：这代表了女性应获得的工资中位数，即女性因其实际“平均”禀赋和属性所获得的工资，与同样条件和属性的男性所获工资中位数相同。在这里，“平均”一词很重要，因为它表示大致相同的禀赋，这意味着在对多个指标进行比较的过程中，女性（或男性）或多或少具有一种或多种属性（例如，受教育程度较高，但工作年限较短）。回到比较中，男性得到的（10枚硬币）和女性因其劳动力市场禀赋而得到的（9枚硬币）之间的差距可以用属性上的差异来解释。剩下的，也就是女性如果身为男性因其劳动力市场禀赋本可获得的（9枚硬币）和她们实际得到的（6枚硬币）间的差别，无法用属性或禀赋来解释。因此，女性因其禀赋应得的（9枚硬币）与其实际获得的（6枚硬币）之间的差异在于，从中位数看，女性劳动力市场禀赋和特征的回报率更低；这种差异被称为性别薪酬差距中无法解释的或结构性的部分。

反事实分布的构建有助于发现男女工资结构不同的事实，这不是因为他们具有不同的禀赋，而是因为她们从这些条件中所得到的回报不同。因此有时“结构性”这个词有时会用来表示性别薪酬差距中无法解释的部分。在这个例子中，性别薪酬差距中无法解释的部分是3枚硬币。总而言之，这个假设的例子说明了整体性别薪酬中位数差距可以被分为两个部分：可以解释的部分（10%）和无法解释的部分（30%）。

分解的第三步也是最后一步，是对每个分位数采取一种名为无条件分位数回归的回归分析法（关于性别薪酬差距无条件分位数回归的详细和启发性应用，参见Chi和Li的研究，2008）。这种方法将每个禀赋对差距可以解释的和无法解释的两个部分（更多细节请参阅附录六）各自的贡献程度进行量化。某一禀赋对可以解释部分的正向贡献意味着在这一分位数上与女性相比，男性拥有更多的该禀赋，并可因此获得更多回报。例如，总体而言，在这一分位数上男性可能比女性的受教育程度要高，或者所受的教育类型更加相关。负向贡献意味着女性比男性拥有更多这样的属性或禀赋（因此原则上应该比男性获得更高的报酬）。→

专栏4（续）

在我们的分解中，当女性从禀赋和属性中获得的收益高于实际收益时，无法解释的部分为正。反之，性别薪酬差距中无法解释的部分为负，这反映出女性实际获得的回报高于基于其劳动力市场禀赋和属性应获得的回报。

一旦性别薪酬差距被分解为可以解释和无法解释的两部分，在每个分位数上进行回归分析就会得出性别薪酬差距中需要考虑的其他两个组成部分：一种是所谓的“剩余”或统计剩余，如果模型的设定（在本例中是选择指标对工资进行解读）准确无误并能很好地反映工资决定的过程，那么这种剩余应该相当小；另一种是将所有无法用女性或男性的禀赋、特征或其回报解释的内容汇总在一起的一种因素，至少就数据中观察到的特征而言是这样。在计量经济学中，这被称为“常数”项，可以涵盖宏观经济总体趋势、天气等季节性因素以及其他任何可能影响工资决定过程的因素（但不限于生产过程中的个人）对工资的影响。从理论上讲，这一“未知”部分的估算值应该很小，它可以反映男女在劳动力市场趋势方面的差异；例如，宏观经济结果、天气预报等会对男女工资产生不同影响的原因不得而知。在个人层面上，该常数还可以找到个人认知能力等因素，这些因素可能会影响他们的生产率，进而影响他们的工资。但同样，人口中女性和男性总体能力分配应该相同。

然而，常数项也可以发现社会中根深蒂固并对男女产生不同影响的差异，如对母亲和父亲的性别刻板印象、某些女性和男性明显分化的经济领域或职业类别的社会价值等。尽管应用计量经济学在解释男女常数项间的差异时存在困难，我们将这个性别薪酬差距常数相关的部分解释为一个会对性别薪酬差距无法解释的部分产生积极或消极影响的一部分。*

* 虽然遗漏变量所产生的潜在影响不容忽视，表9.1中的指标实际上可为数据生成过程提供相当完整的规范。更令人担忧的是，数据集中包含的许多变量都是类别，而这些类别在回归过程中被用作独立的指标。计量经济学法要求在回归中排除每个分类变量的至少一个类别，从而符合识别中排除限制的一般要求。选择要排除的类别是任意选择，根据选择结果，与常数项相关的系数可以有某个值。这种对分解中常数项进行解释的局限性已经被强调（见Fortin、Lemieux和Firpo，2011，第41-44页）。解决这个问题一个办法是将每一类变为两类——例如，不是把工业部门分为十类并随机排除一类，而是创造一种二元的结果，即“贸易”或“其他部门”，从而排除“其他部门”。这种方法控制了任意排除某类的一些影响，但代价是削弱了在估算权重时所用指标的解释效力。我们实际上已经将此作为一项实验进行了研究，并且与性别薪酬差距无法解释的部分取得了类似的结果——尽管如预期的那样，我们对可以解释的部分和剩余部分作了一些修改。因此，我们认为，如果任意排除不同类别，在定性的基础上，我们分析的政策结论不会有很大的变化。控制对该常数可能产生影响的一种方法是排除那些男性比女性更适用的类别。因此，对于所有的国家，我们在分解中将以下内容排除在外：高龄人群；在采矿/采石或建筑/公用事业部门工作；首席执行官或经理作为一种职业分类；在私营部门工作；全职而非兼职工作；在更大型的企业工作；长期合同。由于所有这些排除内容可能更倾向于界定劳动力市场中的男性而非女性，因此排除的限制并不是任意选择的，而是与劳动力市场中的女性或男性的条件有关。

工资分布中不同点的性别薪酬差距可解释的部分和无法解释的部分： 一些国家例证

图29显示了选定国家以及小时工资分布每个点的性别薪酬差距的分解。每张图表均显示了每个分位数上的三个组成部分，它们共同组成了薪酬差距中可以解释和无法解释的部分。在可以解释部分的要素中，我们单独列出了“教育”，所以第二个组成部分被标记为“其他因素”，代表除“教育”因素外可以解释的部分。每个分位数的三个组成部分之和表示该分位数的性别薪酬差距。这里值得注意的是，图29所示的一些国家也出现在图24中，以便进行比较。

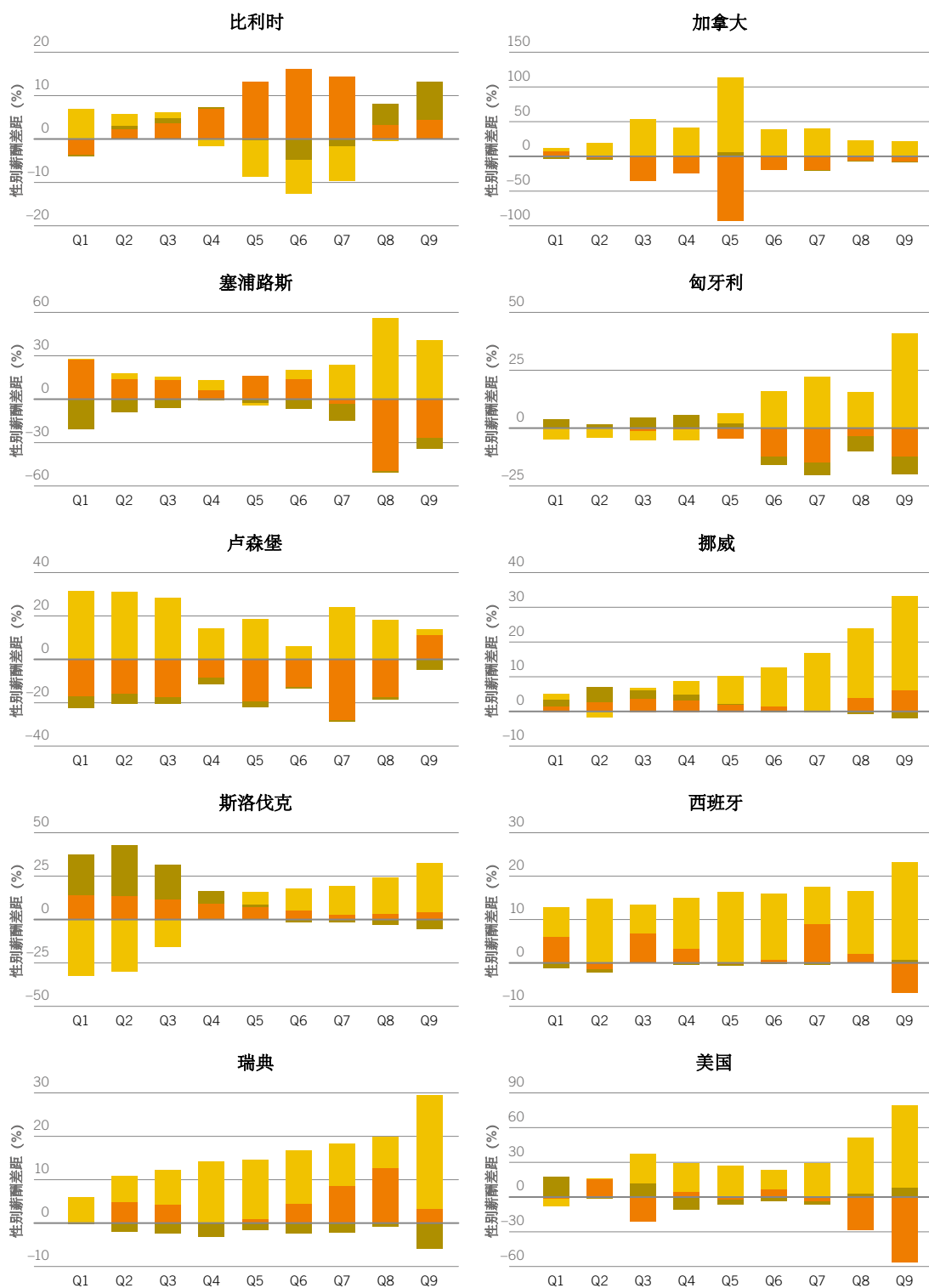
我们看到，在分布的不同部分，可以解释和无法解释的组成部分的相对重要性因国家而异。在美国等高收入国家中，尽管教育在解释低收入人群差距方面发挥了一定作用，但在整个工资分布中，性别薪酬差距在很大程度上是无法解释的。在塞浦路斯或匈牙利，情况略有不同：在分布的低端，性别薪酬差距可以用禀赋和特征的差异来解释，但在分布的上端，差距仍然无法解释。在一些国家，例如挪威或西班牙，性别薪酬差距的大部分似乎仍然无法解释，在工资分布的最上层更是如此。

而对于中低收入国家，情况则更为复杂：约旦、马达加斯加或突尼斯等国工资分布中大部分的性别薪酬差距可以用属性和特征的差异来解释，但在中国、巴基斯坦、越南的整个工资分布中，这一差距在整个工资分布范围内基本上无法解释。在巴西，工资分布低端和中段的性别薪酬差距可以被解释，而在其他国家，性别薪酬差距可以解释和无法解释部分的相对重要性因分位数而异。如上所述，在中低收入国家，女性的劳动力参与率较低，她们往往处于工资分布的低端（见图25），因此对这些国家的估算——特别是对上端分位数的估计——可能不太准确。

教育的作用又是什么？专栏4中强调，“教育”部分为正可能是由于在给定的分位数男性比女性受教育程度更高，也可以是因为该分位数的男性所受的教育类型可以让他们获得更多的收入——尽管女性事实上可能受过更多年的教育。后者表明，女性在某一分位数上“大材小用”。当分位数中可以解释的部分因教育而为负，这可能表明女性比男性更有资格（如果所有其他属性和特征都是相同的，那么女性原则上应比该分位数的男性工资更高）。为了更好地理解分解的这一方面，我们以塞浦路斯为例，在该国工资分配的低端，女性在教育方面的得分高于男性。附录七证实了这一点，并展现了许多国家每个分位数上女性和男性教育分数的对比。

高收入国家

教育 无法解释的部分 其他因素



中高收入国家

教育

无法解释的部分 其他因素

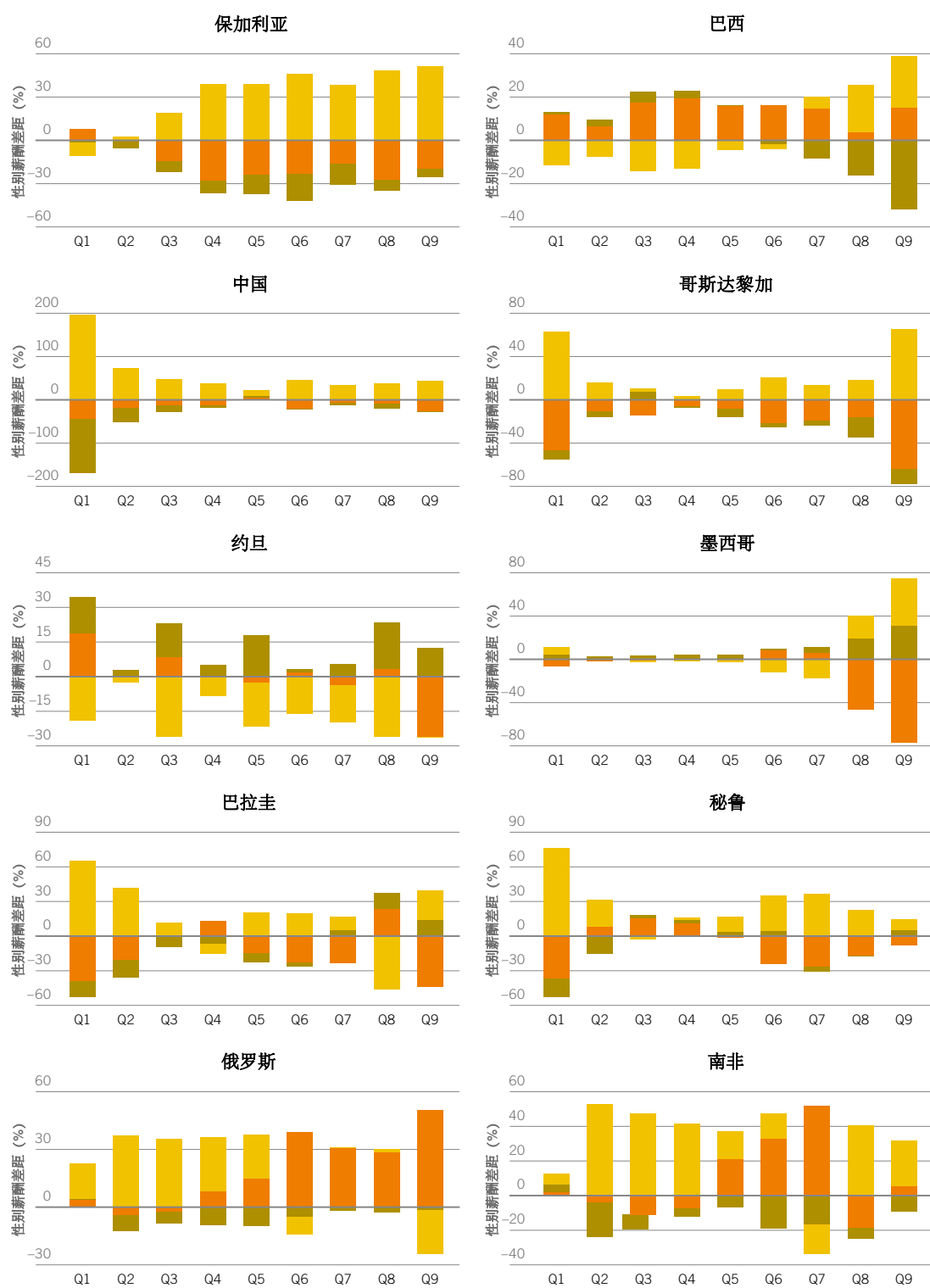


图29 (续)

中低收入国家

教育 无法解释的部分 其他因素

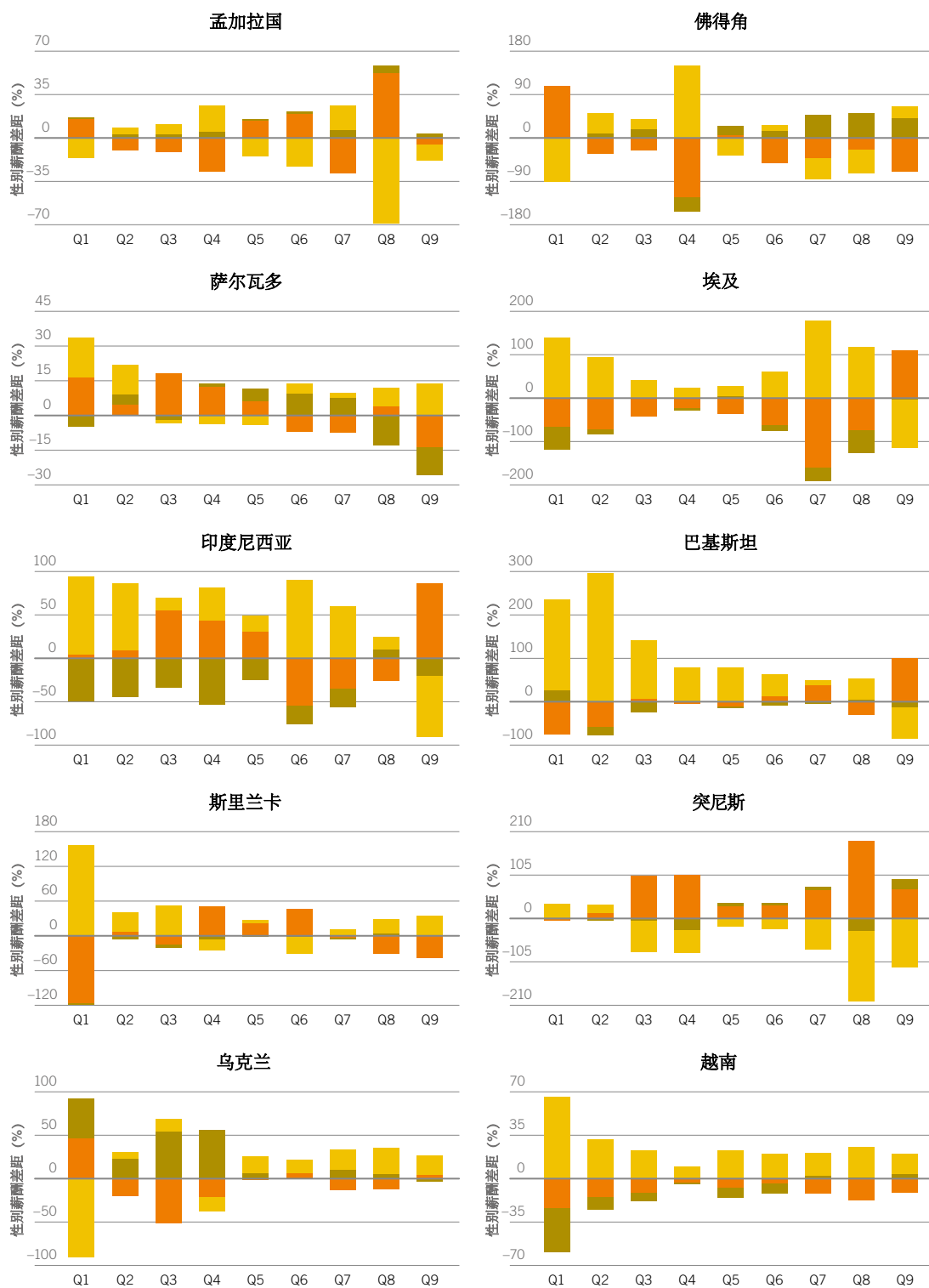
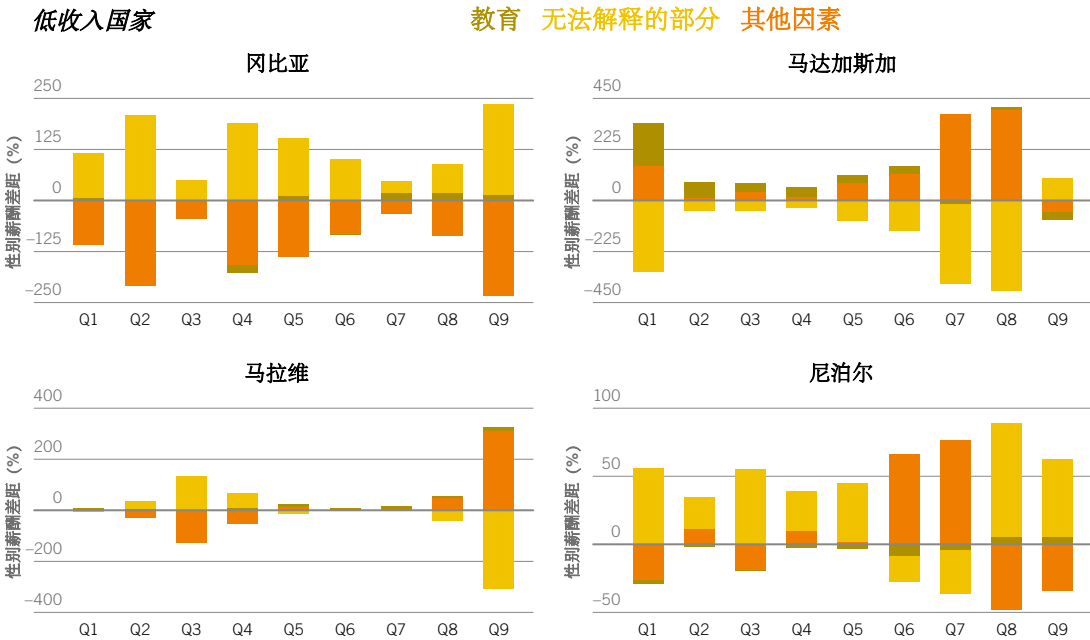


图29（续）



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。

因此，如果在劳动力市场禀赋或特征方面没有其他差别，在塞浦路斯位于工资分布底端分位数的女性收入应比男性多19%。然而，由于其他劳动力市场禀赋和特征的不同，性别薪酬差距则变为了倾向于男性的正数：图24清楚地显示了这一点，在该图中，塞浦路斯底端分位数的性别薪酬差距为7%。

总体而言，在高收入国家和大部分分位数处，教育只占性别薪酬差距的一小部分。此外，其正负标志往往为负：当教育可以解释部分的性别薪酬差距时，在大多情况下，它的作用是缩小而不是扩大收入差距。即使在教育对性别薪酬差距做出了正向贡献的地方，这也不一定意味着男性的受教育程度就高于女性。图29中挪威的图表提供了一个有趣的示例。在挪威工资分布的低端出现了正向的性别薪酬差距，其中部分可归因为男女受教育程度的差异。这并不是因为男性受教育程度比女性高（附录七表明在工资分布低端的挪威女性比男性的教育得分更高），而是因为女性在工资分布的低端被“大材小用”了：换句话说，她们的平均教育水平高于该分位数处可获得的（由资格决定的）最高回报应有的教育水平。再说明一下这一点，在工资分布的低端可能有更多的女性拥有大学学位，而接受过职业培训的男性则更多，但在工资分布的低端却是男性的教育回报率更高。尽管如此，在匈牙利和斯洛伐克工资分布的低端，男性受教育程度高于女性（见附录七），这部分解释了性别薪酬差距。这两个国家的估算结果表明需要采取政策行动，加强低素质女性的教育，以减少性别薪酬差距。

在中低收入国家中，我们注意到，教育是约旦或乌克兰工资分布前半部分性别薪酬差距的一个重要决定因素。但是，也是在这个收入分组中，教育有助于在巴西、印度尼西亚、南非等国家工资分布的全部或部分范围内缩小而非扩大性别薪酬差距（主要因为如附录七所示，女性在十分位数的教育得分高于男性）。在冈比亚、马拉维、尼泊尔和斯里兰卡，男女受教育程度的差异几乎无法解释分位数内的性别薪酬差距。

性别薪酬差距中可以解释和无法解释的部分： 不同国家间的比较

一种有趣的做法是对图29中所示的三个组成部分在每个国家的工资分布中取其加权平均值。图30显示了计算结果，并根据收入分组对各国进行比较。

我们看到，在所有收入分组中，性别薪酬差距仍然有大部分是无法用男女在劳动力市场禀赋和特征方面的差异解释的。当然，也有例外和国家间差异的存在。在高收入国家中，禀赋和特征的差异仍然对智利、韩国、斯洛文尼亚等国的性别薪酬差距产生了重大影响。在中低收入国家中，阿尔巴尼亚、巴西、马达加斯加、纳米比亚、俄罗斯联邦、坦桑尼亚联合共和国、泰国、突尼斯和土耳其也是如此。但在大多数国家，性别薪酬差距的最大部分仍然无法被解释。

在高收入国家，教育对性别薪酬差距的平均贡献不到1个百分点，而在智利、韩国、斯洛伐克、捷克等个别国家，教育的贡献则要大得多。这个一般性发现并不令人感到惊讶，因为如附录七所示，在高收入国家，无论是在大部分国家还是在工资分布的各个层级，有薪就业的女性其受教育程度都高于男性；因此，较低的受教育程度并不能解释性别薪酬差距。也许更令人惊讶的是，在大多数低收入和中高收入国家，较低的受教育程度也不是解释性别薪酬差距的主要因素。乍看这似乎令人惊讶，因为在许多这些国家中，女性的受教育程度普遍低于男性。然而，在实践中，很大一部分受教育程度较低的女性并没有进入劳动力市场，或者从事自营工作而非有偿受雇于他人。甚至有薪就业中的女性往往比与其职业类别类似的男性受教育程度更高（见附录七）。

图30 图29所示性别薪酬差距的三个组成部分的加权平均数，近年

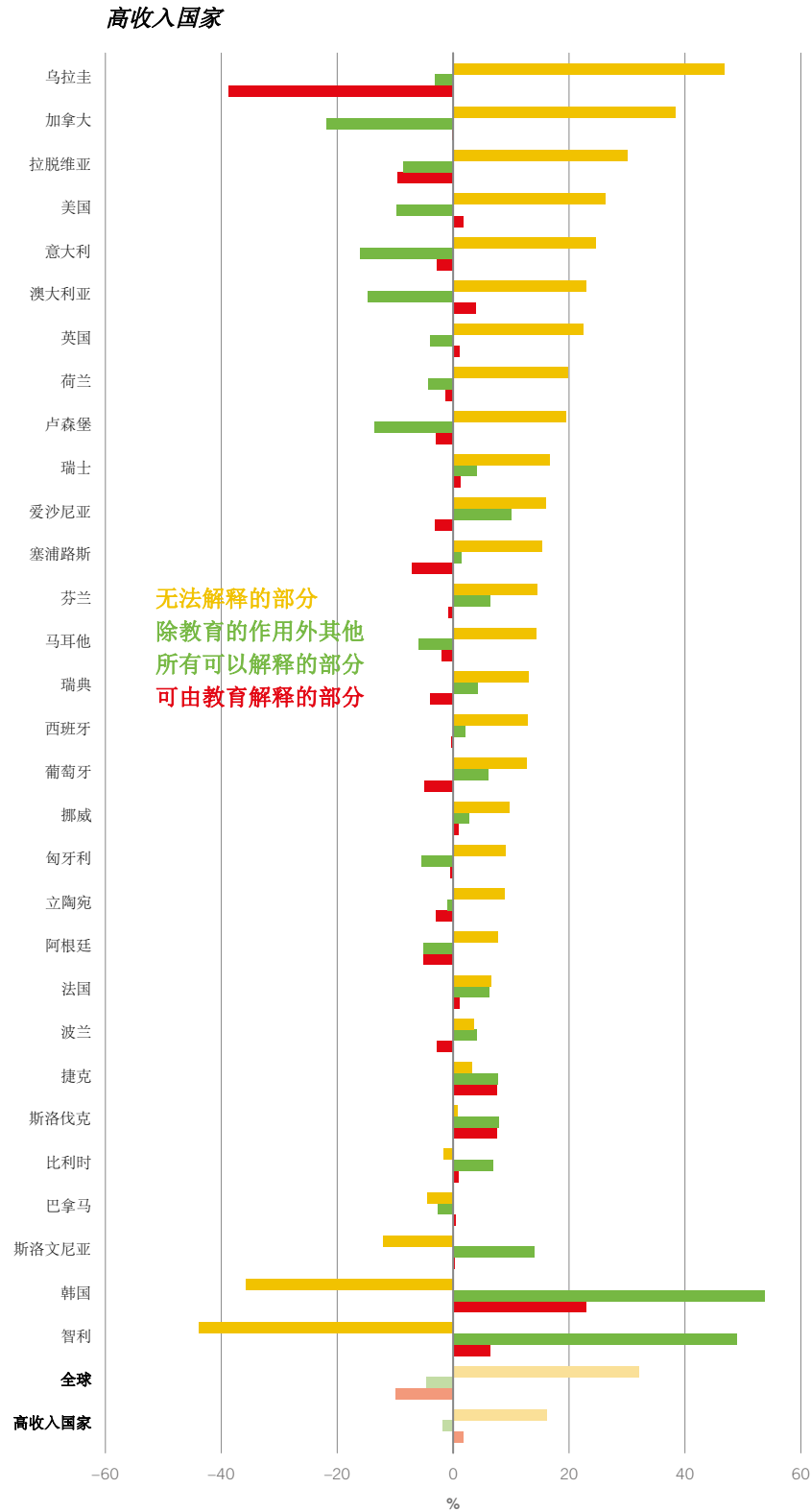


图30 (续)

中高收入国家

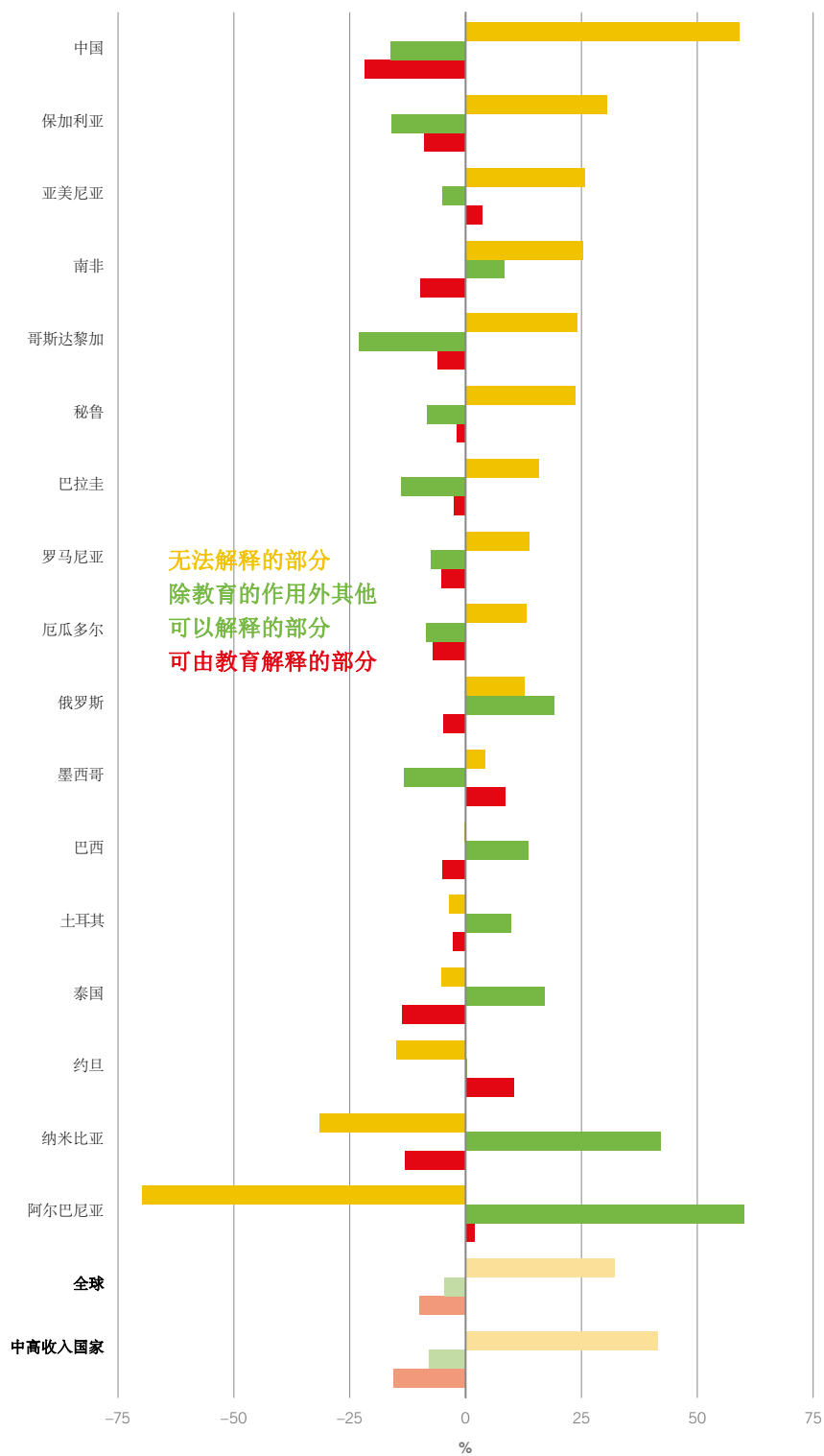
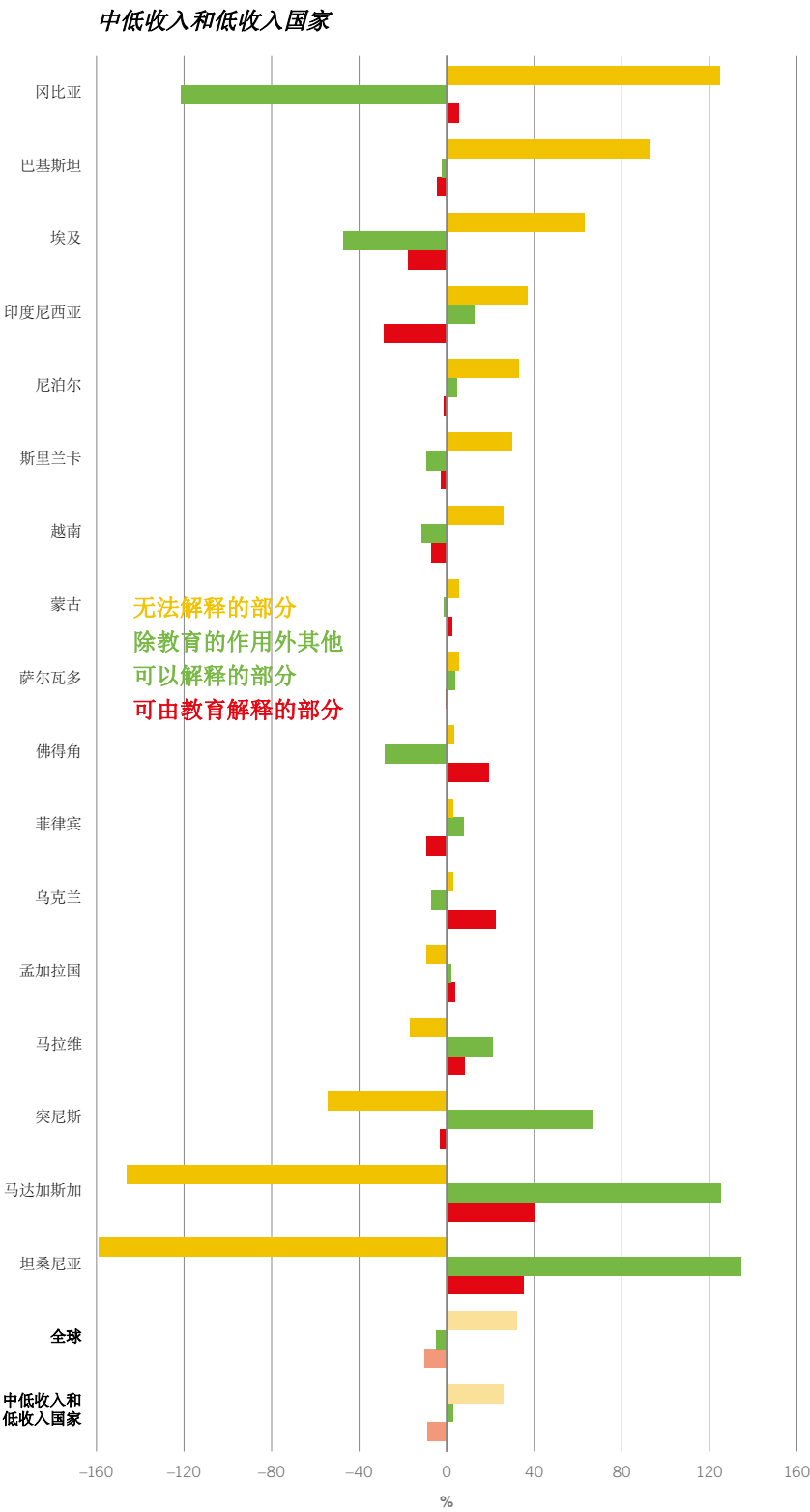


图30（续）



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。

9.3 理解性别薪酬差距中无法解释部分背后的原因： 对女性工作的低估和因母亲身份导致的薪酬差距

性别薪酬差距无法解释的部分背后到底隐藏着什么？我们讨论了在同一职业内女性的教育回报是否低于男性，以及在高度女性化的职业和企业中的工资是否普遍较低的问题。最后，我们强调了女性作为母亲的工资惩罚以及男性作为父亲可能获得奖励的问题。

同一职业的男女工资

图29中的分解显示，收入差距的大部分仍然无法解释。难道是因为女性即使从事与男性相同的职业，其教育的工资回报往往低于男性？图31从比较每种职业类别中女性和男性的比例开始探讨这个问题。¹⁰图表显示，在较低的（非熟练、低技能或半熟练）职业类别中女性所占比例几乎都远高于在顶级职业类别（首席执行官和公司经理）中女性所占的比例。例如，在芬兰，只有20%的首席执行官是女性，而约70%的半熟练工作由女性担任。这说明了“纵向职业隔离”，即男性在职业等级的顶端聚集，女性则在底部聚集。男女职业上的这些差异是性别薪酬差距中可以解释的部分（见表9.1）。

然而，该图还显示，在所有职业类别和几乎所有国家内——事实上我们有数据的64个国家中除9个外——女性的教育得分都不低于男性，表示女性“教育得分”的线几乎总是高于男性；我们注意到，这些结果与附录七中的估算值一致，其中显示了相同的教育得分，但附录七是对工资分布十分位数而不是同一职业类别的男女进行比较。¹¹

10. 本报告中使用的所有64个数据库均根据《国际职业标准分类》(ISCO)，基于1988年标准分类 (ISCO-88) 或2008年更新的标准分类 (ISCO-08) 对职业进行了分类。最初的分类将个体分为几个小类和大类。用于分析的数据集进一步将两位数的分类 (即10个大组) 汇总成较少数目的组 (5至8个组)。一般可分为以下几类：管理岗位、专业岗位、技术岗位、半熟练岗位和非熟练岗位；在某些情况下，这种分类可以独立地确定“家务工人”群体。有关ISCO分类的详细信息，请参见：<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>。

11. 图31所示的教育得分的计算方法与附录七中比较男女受教育程度的方法相同。数据中并没有提供每个人所受的“教育年限”，而该数据是计算所需的理想信息。相反，我们使用一个类别来定义个人教育成就的不同类别：可以是“没有接受过正规教育”、“初级教育”、“一些中等教育”、“完成了中等教育但（没有）接受过职业培训”或“大学教育”。我们给每个类别指定一个数字来说明个人教育水平的相对值。最低的类别得分为1，越往后的类别得分越高，呈指数式增长。这种指数式增长意味着，随着受教育水平越高，其得分与低教育水平相比就越高。对于每一个职业类别，我们选取了女性和男性分数的平均值。图31中第三列的图表显示了这些估算。

因此，平均而言，女性的受教育程度似乎在每个职业类别中都不低于男性。尽管如此，图表还显示，几乎在所有职业类别和所有国家的性别薪酬差距仍然为正并且是巨大的。这表明，在职业类别中女性的教育回报低于男性。这可能是一系列因素所导致的结果，从工作场所的薪酬歧视到“横向隔离”，即在同一职业层面上（在职业类别甚至职业内部），女性和男性有不同的工作任务。

高度女性化职业的工资

另一个问题涉及在高度女性化的职业中对女性工作可能存在低估。我们数据库中64个国家中的一些国家允许对职业类别进行更精确的分类：这些国家包括欧洲经济体¹²、加拿大、巴基斯坦和美国。这些国家所使用的小分类的数目从巴基斯坦的42个到美国的452个不等。因此，我们估算了这些国家在这些职业类别中工作的女性的比例（女性化程度），以便根据女性化程度对职业进行整理。在按照女性化程度的对职业类别进行了升序排序后，我们根据职业内的教育分类估算了平均时薪。

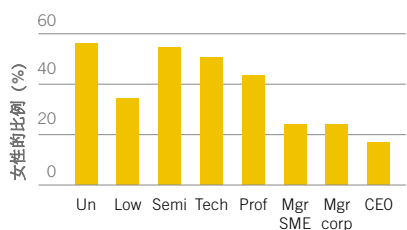
图32显示了欧洲国家（整体）和上述其他国家的估算结果。估计表明，教育类别越高所获得的工资也就越高；然而，对于同样的教育水平，在女性化程度较高的职业中工资较低。例如，在美国，一名大学毕业生在一个男性约占95%的以男性为主的职业中工作，他的时薪为30美元；然而，如果她或他在女性主导的行业工作，平均工资就会降至每小时20美元左右。在美国，对于教育水平低于高中的工人而言，小时工资从男性主导的职业类别的15美元到女性主导类别的10美元不等，工资差距虽然较小却也是存在的。

12. 由欧盟统计局提供给国际劳工组织的数据集来自2014年收入结构调查（SES），包括以下23个欧洲国家：比利时、保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、芬兰、法国、匈牙利、意大利、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡、马耳他、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。总而言之，该数据集包括分布在50万家企业中的约1000万份观察报告（2014年10月）。数据反映了欧洲有薪劳动者的情况，但不包括有薪雇员少于9人的企业（微型企业）。其中包括为公共部门（公共管理部门）服务的企业以及由公共部门资金支持的企业。总共有1000万人参与了调查，代表了欧洲约1.11亿劳动者人口。有关详细信息，请参见附录五。

图31 职位、女性化、教育和性别薪酬差距，选定国家，近年

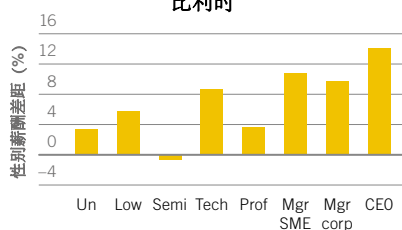
高收入国家

女性化的程度

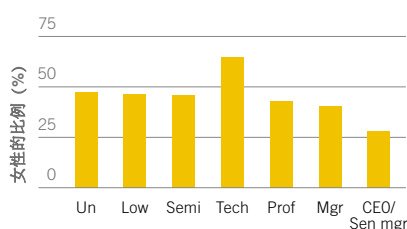
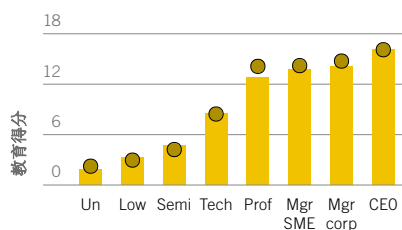


性别薪酬差距

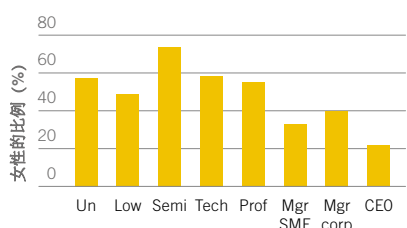
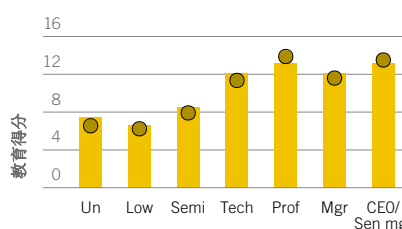
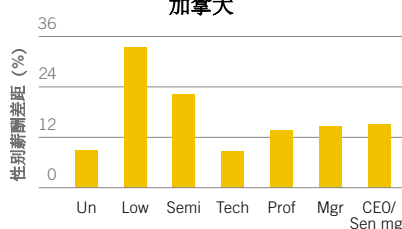
比利时



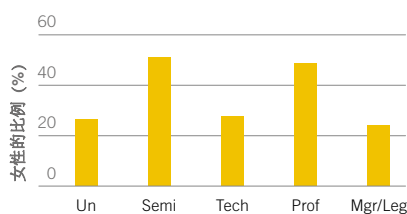
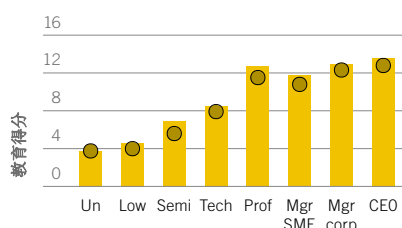
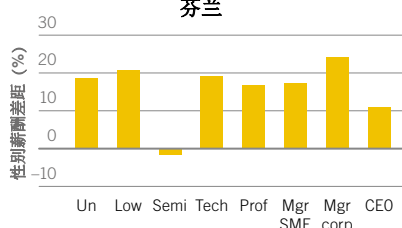
教育得分(女性, 男性)



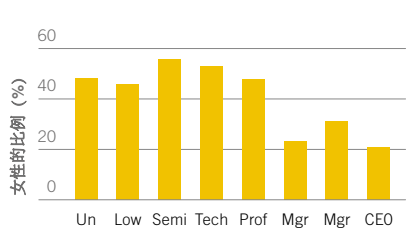
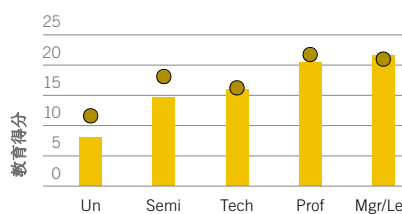
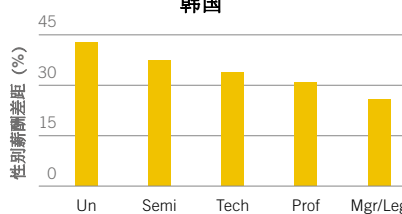
加拿大



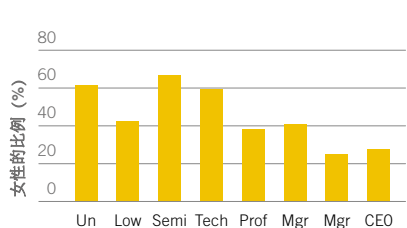
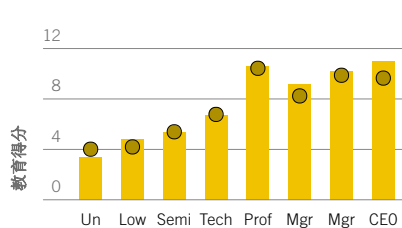
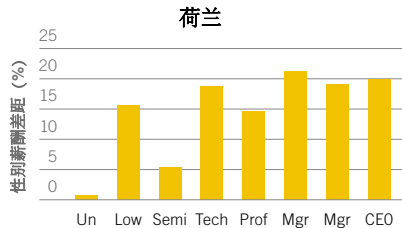
芬兰



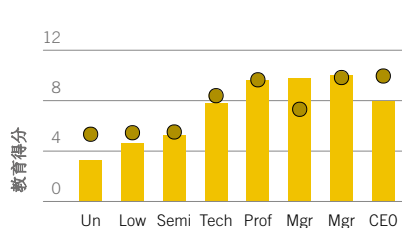
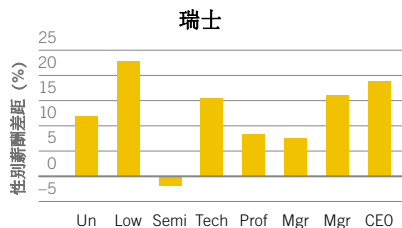
韩国



荷兰



瑞士



注: CEO=首席执行官; Mgr=经理; Mgr corp=企业管理人员; Mgr SME=小微企业管理人员; Sen mgr=高级管理人员; Leg=立法者; Prof=专业人员; High prof, Top prof =高级专业人员; Mid prof=中级专业人员; Tech=技术; Top-high=超高技能人员; low-high=较低高技能人员; Semi=半熟练; Low=低技能; Un=不熟练; Dom=家政工人。

图31 (续)

中高收入国家

女性化的程度

性别薪酬差距

教育得分 (女性, 男性)



注: CEO=首席执行官; Mgr=经理; Mgr corp=企业管理人员; Mgr SME=小微企业管理人员; Sen mgr=高级管理人员; Leg=立法者; Prof=专业人员; High prof, Top prof =高级专业人员; Mid prof=中级专业人员; Tech=技术; Top-high=超高科技人员; low-high=较低高; 技能人员; Semi=半熟练; Low=低技能; Un=不熟练; Dom=家政工人。

图31 (续)

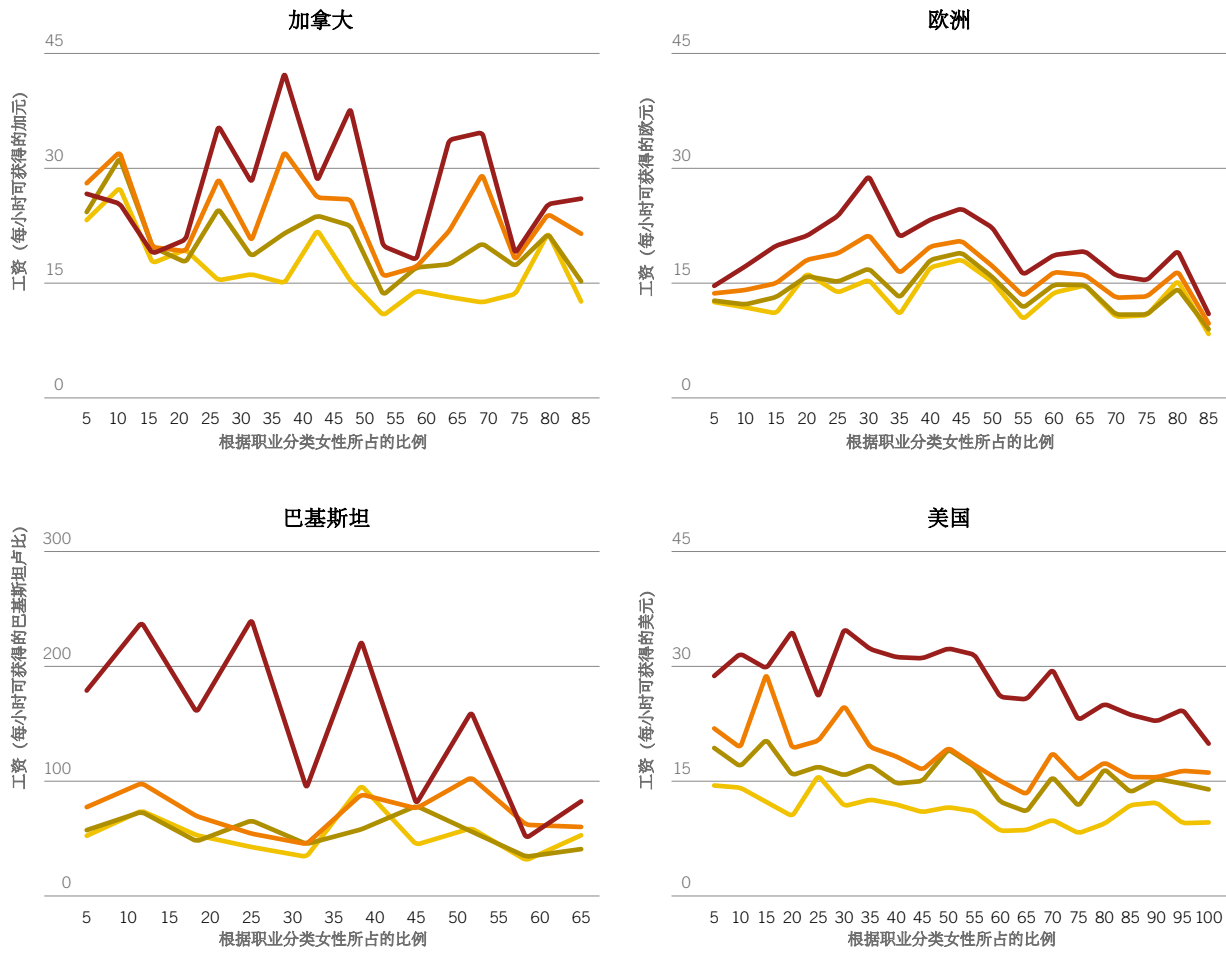
中低收入和低收入国家



注: CEO=首席执行官; Mgr=经理; Mgr corp=企业管理人员; Mgr SME=小微企业管理人员; Sen mgr=高级管理人员; Leg=立法者; Prof=专业人员; High prof, Top prof =高级专业人员; Mid prof=中级专业人员; Tech=技术; Top-high=超高技能人员; low-high=较低高技能人员; Semi=半熟练; Low=低技能; Un=不熟练; Dom=家政工人。

数据来源: 国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算(见附录五)。

图32 不同女性化程度下的工资和职业



基础教育 中学教育 高中/职业教育 大学及以上

注：在计算欧洲的数据时涵盖了23个国家，这些国家都提供了SES（欧盟收入结构调查）数据。对于这23个国家以及加拿大、美国和巴基斯坦，数据按照国际职业标准分类（ISCO-88或ISCO-08）将职业类别分为50个或50个以上。这四张图表中每一幅的横轴表示根据女性化程度（即在这些类别中女性相对于男性的比例）对这些分类进行的排序。在欧洲和加拿大，女性有薪雇员大于等于85%的职业类别非常少（或没有），因此给出的估算数只到大量职业类别的女性化程度不会再高为止。就巴基斯坦而言，这发生在较早的一个百分点；没有任何一个职业类别的女性有薪雇员占其65%或以上。在欧洲，首先我们为每个国家单独计算估算数，然后根据每个国家在欧洲所占的权重将其汇总。CAD=加元；PKR =巴基斯坦卢比。

数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）。

专栏5 企业层面性别薪酬差距的实证证据

企业层面性别薪酬差距的实证证据正在增加，但仍然相对不足。有两个例子（Hedija和Musil，2011；Jurajda和Terrell，2003）均基于捷克共和国的数据；其他研究着眼于雇主的行为，而雇主可被视为企业的代表（例如，见Neumark对美国的研究，1988）。然而，有大量实证研究利用个人层面的数据探讨性别薪酬差距，但将其按经济部门、企业规模或职业类别进行汇总。本文件虽然没有使用企业层面的数据，但却可以让读者观察到企业特征在塑造人口中性别薪酬差距方面的重要性。特别是，大多数这些研究的基础是全球劳动力市场的一种明显的模式，即根据行业和职业类别观察到的性别两极分化（隔离）。因此，这些研究大多发现，女性主导职业的薪酬（纵向隔离）仍低于男性主导职业；同样，女性主导行业（横向隔离）的薪酬也低于男性主导行业（见England等，1994；Blau和Kahn，2003；Grimshaw和Rubery，2002；Lips，2012；Ochsenfeld，2014）。最近的一项研究（Brynin和Perales，2016）表明，职业女性化的工资效应正在下降，但仅限于某些行业中需要高技能的工作，这些行业迄今为止由女性主导，并且其技能需求不断增长（例如服务业），尽管劳动力市场中越来越复杂的工资决定过程中也起到了重要作用。然而，同一项研究指出，在需要较低技能的职业中，隔离将继续大幅压低女性的薪酬。

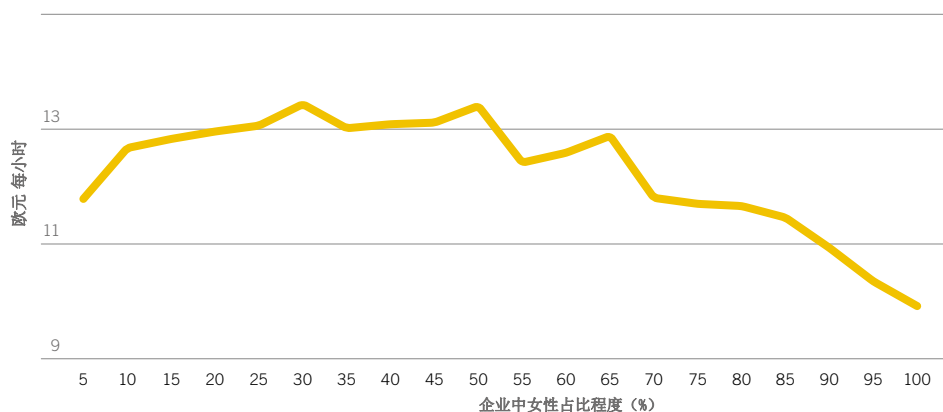
高度女性化企业的工资

到目前为止讨论的性别薪酬差距估算都将其视为适用于人口中个人的现象，而忽略了企业（作为这些人工作的工作场所）某些方面在决定男女薪酬差异方面可以发挥的重要作用。因此，在本小节的其它部分中，我们将提供相关估算，体现企业层面的女性化程度对性别薪酬差距的影响。这有助于填补该主题的一些知识空白（见专栏5）。

为了进行这项工作，我们需要具有特定性质的企业层面的数据；事实上，企业内部的工资分布特征只有在数据库中的数据可以代表其中每个企业所有有薪雇员时才能研究。同样，为了理解企业间的工资差异，我们需要给定国家的代表性企业样本数据（例如，不仅仅来自一个企业）。这种类型的数据被称为“雇员——雇主匹配”（EEM）数据。在我们的案例中，EEM数据已被用于在上一小节中对欧洲国家职业的女性化程度进行分类。在下面的章节中，我们将利用这类数据的特点研究同一组国家。¹³数据中的每个雇员都与其雇主匹配，因此数据集提供了关于其人力资本禀赋和工作特征，以及其工作场所和同事的信息。

13. 完整的国家名单请见上文的脚注12。

图33 欧洲根据企业中女性占比程度计算的小时工资，2014



注：估算数是根据女性化程度的加权重计算的；权重反映了每个国家的相对大小，由欧盟统计局从其数据库中提供。有关数据的其他信息，请参见附录五。

数据来源：国际劳工组织使用了2014年收入结构调查中23个国家的数据得出的估算值（完整的国家名单请见上文脚注12）。

我们试图回答的问题是：在这些企业中，企业的女性化程度（即女性占所有雇员的比例）对平均工资有什么样的影响？图33审查和比较了收入结构调查数据库中所有23个国家的企业平均小时工资，这些数据是按女性化程度升序排列的。首先，我们估计了数据库中包括的约50万个企业中，每个企业中女性劳动者的比例。其次，我们对不同国家的企业进行了排序，从女性化程度最低的企业（即大多数劳动者是男性）到女性化程度最高的企业（即几乎所有劳动者都是女性）。横轴显示的是从0（表示女性化程度非常低或可以忽略不计）到100（代表的是完全由女性员工组成的企业）的排名。我们根据女性化程度对企业进行了排序，并估算了这些企业的平均工资。纵轴代表以欧元表示的平均小时工资。

图33说明了一个事实，即一个工作场所的女性化程度越高，该企业支付的平均小时工资就越低。事实上，在女性化程度的最低端——在男性主导的企业，最多5%的劳动力是女性——每小时的平均工资约为12欧元。当企业女性化处于中等程度，即女性占劳动力的30-40%时，该数字迅速增长到每小时大约13.5欧元。但一旦企业女性有薪雇员的比例超过65%，企业支付的小时工资水平开始下降。位于女性化程度顶端的企业几乎所有工作人员都是女性，其平均小时工资略低于10欧元。

14. 在对所涵盖的23个国家进行了这样的估算后，我们计算了每个“区间”的23个估算值的平均值（其中一个区间代表了分布中100个百分位数中的5个百分位数），并根据欧洲23个国家的比例进行了加权，因此像法国这样的大国在最终计算中比马耳他这样的小国所占权重更大。我们未将购买力平价考虑其中，因为我们感兴趣的不是比较各国之间的生活水平，而是利用欧洲企业的代表性样本，根据女性化程度比较工资的相对差异。

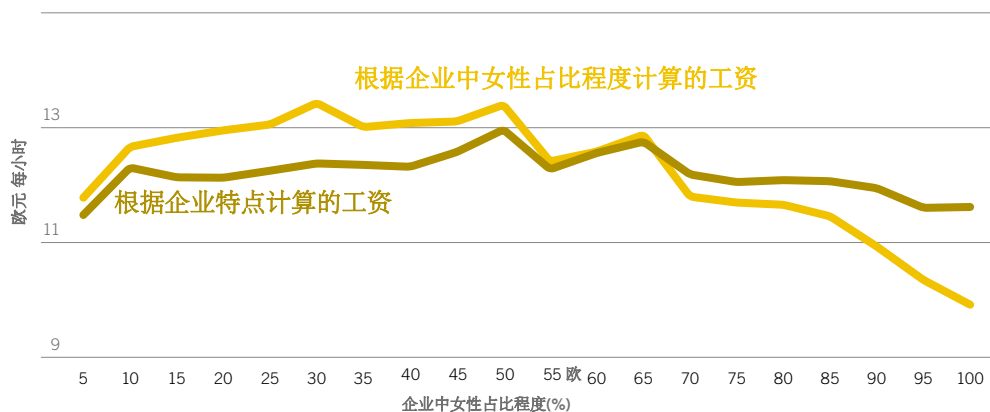
工资和女性化之间似乎存在着一种反向关系，其根本原因是什么？因为企业的特点，男性主导企业的平均劳动生产率可能较高，而女性主导企业的平均劳动生产率较低。收入结构调查并没有提供企业收入方面的信息，因此不可能通过每个工人的附加值来估算劳动生产率，进而将这些值与数据中每个企业支付的平均工资进行比较。然而，收入结构调查的确提供了一些与企业生产率有关的指标，特别是“生产经济部门”和“企业规模”等变量。在一个特定的国家控制区域差异，具有相同特点的企业与具有不同特点的企业相比（例如企业规模较小，所处行业平均附加值较低），在平均劳动生产率方面更可能相似。此外，我们还将“公共或私人财务控制”和“集体薪酬协议的类型”等信息作为指标，对企业进行剖析和比较。因此，企业特点概要的一个例子可以是：某企业从属于金融行业，规模中等，完全由私人资本提供资金，没有集体薪酬协议。

一旦对企业进行了概要分析，就可以将每个企业与数据集中具有相似特点的其他企业进行比较。图34显示了与图33中相同的企业工资情况（按女性化程度排序），但也展示了20个区间中企业的估计平均小时工资，这些企业除女性化程度外所有特点都相同。¹⁵在图表的右侧，我们可以看到，高度女性化的企业（女性占65%或以上的企业）的平均工资大大低于其他类似企业的平均工资。在图表的最右侧，女性主导企业（超过95%的员工是女性）支付的小时工资约为9.90欧元，与其工作场所情况相似但女性化程度不同的企业的小时工资为11.60欧元。这是14.7%的差距，对于一个有全职合同的工人而言，这意味着一年3500欧元的收入差距。相反，图表的左侧显示，在男性比例高的企业（女性占企业劳动力的50%或更少）中，其平均工资高于类似企业（平均而言，这种差距在图表的左侧约为每小时1欧元）。这表明，劳动生产率的差异可能不是高度女性化企业工资较低的唯一解释。但显然，我们仍然需要更完整的数据集来解释这一问题。

一种假设可能是，高度女性化企业的工人所获得的劳动收入份额低于男性主导企业的工人所获得的劳动收入份额。如果这是真的，那就意味着高度女性化企业的劳动力价值较低，即使这些企业为社会带来的工作和生产的价值可能与传统上由有薪男性员工为主导的部门的其他企业价值相当。为了研究这一点，我们需

15. 虽然图33考虑了企业的女性化程度，但图34中的新增图表（“按企业特点计算的工资”）中的估算仅考虑了每个区间内企业特征的相似性，而不管其女性员工比例的高低。此外，新增图表中估算的平均工资不包括由于其女性化程度而包含在该区间内的所有企业；从这个意义上来说，这显示了该区间内所有特征相同的企业的平均工资，与女性化程度无关。因此，图34中以“企业特点计算的工资”图表与图33中按“女性化程度”划分的图表情况相左。

图34 欧洲根据企业中女性占比程度和企业特点计算的小时工资，2014



注：估算数是根据女性化程度的加权重计算的；权重反映了每个国家的相对大小，由欧盟统计局从其数据库提供。有关数据的其他信息，请参见附录五。

数据来源：国际劳工组织使用了2014年收入结构调查中23个国家的数据得出的估算值（完整的国家名单请见上文脚注12）。

要包含变量的数据集，这些变量允许研究人员在EEM数据（例如收入结构调查）中估算每个工人在企业层面的附加值。反过来，这将使我们能够更好地了解企业特如何确定工资，并制定反映企业特征的性别政策（见专栏6）。

父母身份对工资的影响

近期文献表明，在各个国家性别薪酬差距至少部分是“由母亲身份导致的薪酬差距”，即母亲与非母亲之间的薪酬差距。母亲工资较低可能与许多因素有关，包括劳动力市场中断或工作时间缩短；从事更适合家庭的低薪工作；或企业层面陈旧的招聘和晋升决定会对母亲的职业生涯带来负面影响。这些因素在不同国家的相关性取决于具体的法律、政策、性别刻板印象和社会期望（例如，请参见国际劳工组织2015年对“由母亲身份导致的差距”相关文献进行的全面回顾）。还有一些实证研究结果表明存在因父亲身份导致的薪酬差距——但在这种情况下，父亲的工资高于非父亲，而不是遭受工资惩罚。然而，对因父亲身份导致的差距的研究很少，且大多数都关注于高收入国家（例如，Lundberg和Rose2000年针对美国的研究，或Meurs、Pailhe和Ponthieux2010年针对法国的研究）。

专栏6 瑞士小企业的同酬工具

在瑞士，《联邦宪法》和《平等法》在法律上要求雇主尊重同工同酬的原则。此外，《公共采购法》规定，当局不得与不尊重工资平等的公司签订合同，并且可以检查其合规性。自2006年以来，瑞士联邦性别平等办公室提供了一个名为Logib（www.logib.ch）的自测工具，该工具使用多元回归模型来评估性别因素对于工资的平均影响，同时还考虑到客观和非歧视性因素。但是，由于技术原因，该工具适合员工人数超过50人的公司。

不同于Logib，新的工具是基于利用了工作科学的工作评价方法开发而成的。根据工作科学，每个职责都意味着要求和需求。要求被定义为执行任务所需的技能。需求是执行任务过程中可能对工人有害的方面。人们普遍认为，具有更高要求和需求的职责应该获得更高的薪水。新工具可以根据六个因素来评估要求和需求：所需的教育水平、自主性、专业知识、责任、心理社会和身体要求以及心理社会和身体需求。此外，它还考虑到了单个工人的经验问题。

使用新工具进行评估需要雇主完成四个简单步骤：

- (1) 确定现有的工作或职能；
- (2) 评估每项工作；
- (3) 输入员工数据；
- (4) 将工作分配给员工。

然后，该工具可自动生成员工的预期排名，并与基于实际工资的有效排名进行比较。通过两两比较，该工具可以确定与至少一名异性相比，实际工资等级低于理论预期的人。这些人被认为可能遭受工资歧视。

通过在短短几个小时内提供有关薪酬实践的宝贵信息，这一新工具使雇主能够更深入地关注这一问题，并最终鼓励他们作出必要的调整。

该工具的最新版本已成功在几十家小公司进行了测试。目前，正在进一步开发以加强定制性和可视化，从而提高其对小公司的附加值。联邦性别平等办公室计划在2019年下半年在互联网上免费提供该工具以及完整的文件。

专栏7 数据中的父母身份 ——一声警告

与普遍看法相反，个人的父母身份很难清楚地调查数据中确定。在绝大多数调查中，个人是与户主有关的，户主可以是男性或也可以是女性，往往被认为是家庭的经济支柱。通常情况下，其他所有家庭成员都会被问到这样一个问题：“您与户主是什么样的关系？”这样就可以确定户主是否有配偶、同住的孩子、其他同住的亲属或非家庭成员。根据这个问题的答案，可以确定那些被列为“户主”的家庭成员的是否已为人父母。但是，其他家庭成员（未列为户主）的父母身份却没有明确说明。例如，一个家庭可能有一个户主，一个配偶，两个孩子和两个孙辈住在一起。描述所有家庭成员之间关系的变量只能确定谁是户主和其配偶，以及户主有两个孩子的事实：因此户主被认为是“为人父母”状态。根据与户主的关系确定有两个孙辈这一事实意味着被认为是户主子女的人中有一人可能是居住在该家庭的户主孙辈的父母。调查通常不包括可以帮助确定谁是这些孙辈父母的额外信息；所以这些可能的父母最终可能会被归入“非父母”群体。

最近，一些调查——特别是在高收入国家——开始包括可以确定同一家庭成员之间父母关系的相关变量。这在某种程度上可以更明确地确定受调查的个人是否是父母，即使在许多情况下只能部分确定其身份；例如，即使母亲和父亲与登记为被调查家庭一部分的儿童有关，但如果其子女已经离开家庭，父母也可能被错误分类为“非父母”。

我们的下一组估算数研究了在可以确定父母身份的选定国家，因母亲身份和父亲身份导致的差距。在这一点上必须强调，在调查数据中并不是总能清楚地确定父母身份，并且这可能对正确估计和解释由于父母身份而产生的薪酬差距产生不可忽视的后果（见专栏7）。

作为母亲会受到多么严重工资惩罚？表9.2显示了一些国家因母亲身份和父亲身份而导致的差距的估算。通过简单地比较非母亲的小时工资与母亲的小时工资来估算本表中的母亲身份差距，而父亲身份差距则将非父亲的小时工资与父亲的小时工资进行比较。正向的母亲身份（或父亲身份）差距意味着母亲（或父亲）的收入低于非母亲（或非父亲）。这些估算值的提出很谨慎，因为现有的调查数据很少能够充分确定性别薪酬差距（见专栏7）。事实上，在表9.2所示的

表9.2 选定经济体因母亲身份和父亲身份导致的差距，近年

收入分组	国家	因母亲身份导致的差距	因父亲身份导致的差距
高收入国家	阿根廷	10.50	-0.30
	澳大利亚	5.00	-7.30
	巴西	7.70	-7.00
	加拿大	1.20	-3.40
	智利	2.40	1.90
	中国	10.40	0.10
	韩国	12.60	-26.00
	墨西哥	5.80	-3.40
	南非	1.10	-16.40
	瑞士	7.30	-17.20
	土耳其	29.60	2.40
	美国	4.30	-18.80
	乌拉圭	6.10	-3.630
中低收入国家	亚美尼亚	-6.70	1.60
	埃及	-13.10	-10.90
	马达加斯加	14.60	-4.50
	蒙古	0.22	-1.95
	秘鲁	12.90	-5.90
	菲律宾	4.80	8.40
	俄罗斯	14.70	2.00
	坦桑尼亚	3.05	7.10
	乌克兰	-2.80	-11.20
	越南	-0.96	-8.30

注：除加拿大、瑞士和乌拉圭（这三个国家的数据可确定母亲和父亲身份）外，估算的依据是调查中自称为“母亲”或“父亲”的任何人，他们是户主或其配偶，且该家庭至少有一个成员是家庭户主的孩子。“非母亲”和“非父亲”是不符合该定义的家庭成员。对于所有这些国家，样本的年龄范围限制因国而异，但都在25岁至50岁的范围内。具体国别的变化是根据观察到的一个分界点，即数据中观察到该年龄组中至少有10%的人群为母亲。有关数据源的更多详细信息，请参阅专栏7。

数据来源：国际劳工组织使用附录五所述调查数据进行的估算。

所有23个国家中，只有三个国家——加拿大、瑞士和乌拉圭——提供了相关调查数据，从中可以明确地将个人确定为母亲或父亲。对于所有其他国家，我们必须假设估算值并非完全可靠。话虽如此，该表支持了文献中一个公认的实证研究结果：即，母亲似乎受到工资惩罚，而父亲似乎得到了工资奖励。惩罚程度可低至1%或不到1%（加拿大、蒙古或南非），也可能高达30%（土耳其）。

一般而言，母亲身份也会导致劳动力市场参与率降低。图35显示了各个年龄组的女性和男性劳动力市场参与率，加上横轴所示的每个年龄组的性别薪酬差距估算值。¹⁶所有估算值均使用近年数据（数据来源见附录五）。应该指出的是，该数据显示的是“劳动力市场参与者”，而不仅仅是有薪雇员。¹⁷例如，越南的女性有薪就业率不到50%（见图25），但女性——至少在30至50岁间的女性——劳动力市场参与率超过80%。图35中第一个值得注意的观察结果是，女性比男性的劳动力市场参与度低是一种全球现象。无论收入水平如何，在所有国家和任何年龄组中，女性的参与率始终低于男性。在某些情况下（如埃及），女性明显低于男性，而在其他一些情况下（俄罗斯、南非、越南），差异则不太明显。其次，对于大多数国家而言，女性参与率趋势在25至35岁间开始与男性差距拉大，与生育期开始的时间相吻合。最后，在这里显示所有国家中只有几个（亚美尼亚、澳大利亚、蒙古、菲律宾、俄罗斯、乌克兰）出现了女性重返劳动力市场现象。在大多数其他国家，生育似乎具有长期影响：一旦女性的参与率从25至30岁左右开始下降，之后所有其他年龄组中留在劳动力市场（或离开）的女性比例保持不变，直到约退休年龄。

虽然各国之间存在一些差异，但似乎在许多国家，性别薪酬差距从青年人到老年人群体是逐渐扩大的。同样引人注目的是，除了四个国家（澳大利亚、孟加拉国、中国、俄罗斯）外，性别薪酬差距在人们刚进入劳动力市场时都是正向的。另一个引人注目的特征是，在几乎所有国家——例如在韩国、俄罗斯和美国——差距不断增加，并在第一个年龄组之后出现了特别显著的“跳跃”。就美国而言，最大的增长发生在第一个年龄组（20岁以下）之后，性别薪酬差距从16至20岁人群中的约7%增加到21至30岁人群中的12%左右。总之，这些观察结果表明，处于育儿年龄的女性其劳动力市场参与率受到的影响与男性不同，其作用会影响到工资，并且对于全球很大一部分女性而言，这并非短期影响，而且是相对长期的影响。

16. 在大多数社会中，为人父母的年龄（假设在15至49岁之间）在很大程度上与所谓的“黄金工作年龄”（约25至54岁）相重叠。这些定义都是近似值，可能因国家甚至国家内统计数据和相关机构而异。例如，“黄金工作年龄”的定义在加拿大是由加拿大统计局正式确定的，但这未必适用于所有国家。另一方面，使用15至49岁作为为人父母的年龄很大程度上是由女性的生育期决定的：例如，人口统计和健康调查的生育部分由美国国际开发署（USAID）在低收入国家广泛实施，仅针对年龄在15至49岁之间的女性，因为它假设50岁或50岁以上的女性生育的可能性接近于零。

17. 劳动力市场参与率包括所有形式的就业——有薪雇员、雇主、自营工人、无薪家庭工人——以及失业者。

图35 年龄、劳动参与率和性别薪酬差距，按收入分组划分的选定国家，近年

高收入国家

性别薪酬差距

男性参与率

女性参与率

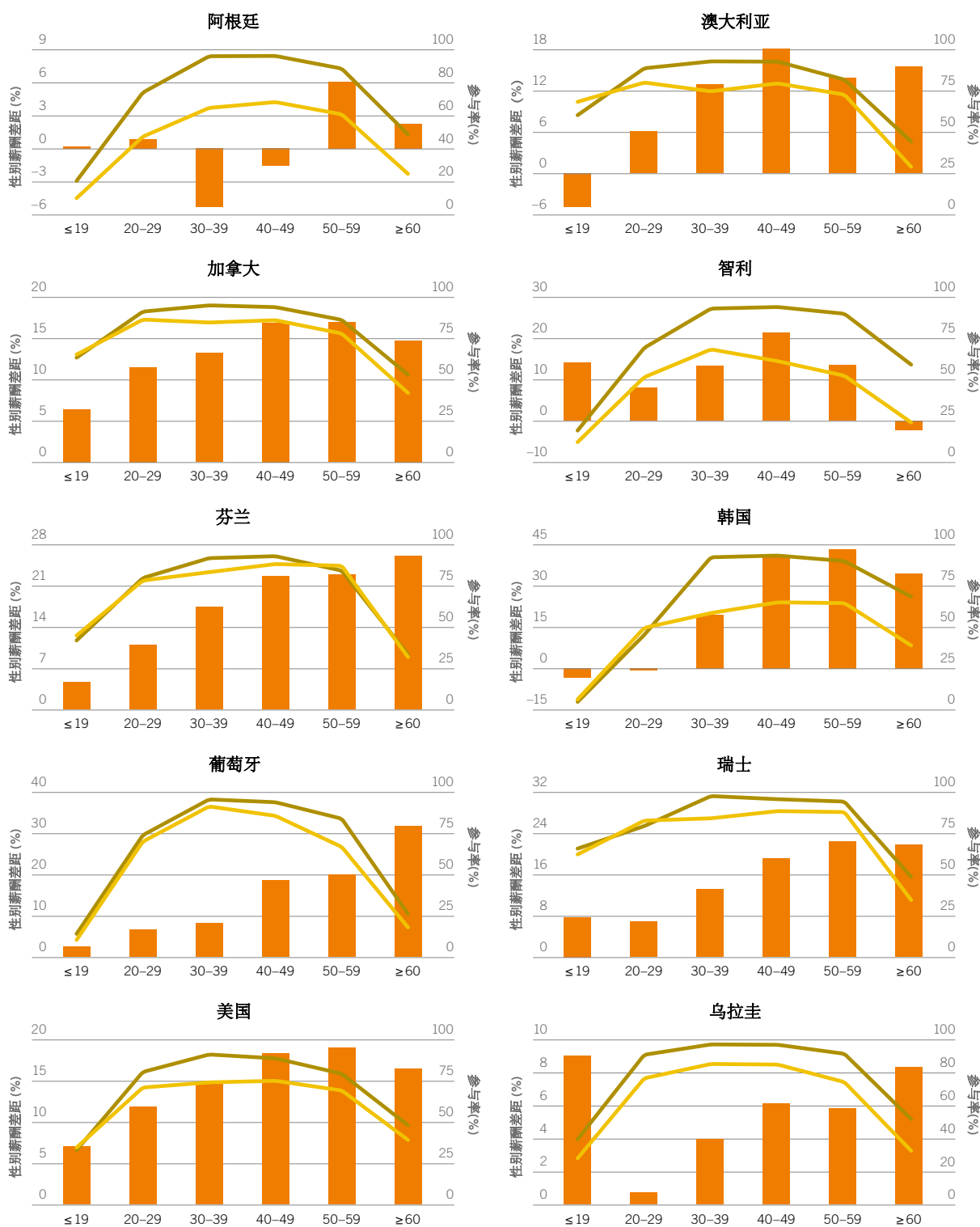


图35（续）

中高收入国家

性别薪酬差距

男性参与率

女性参与率

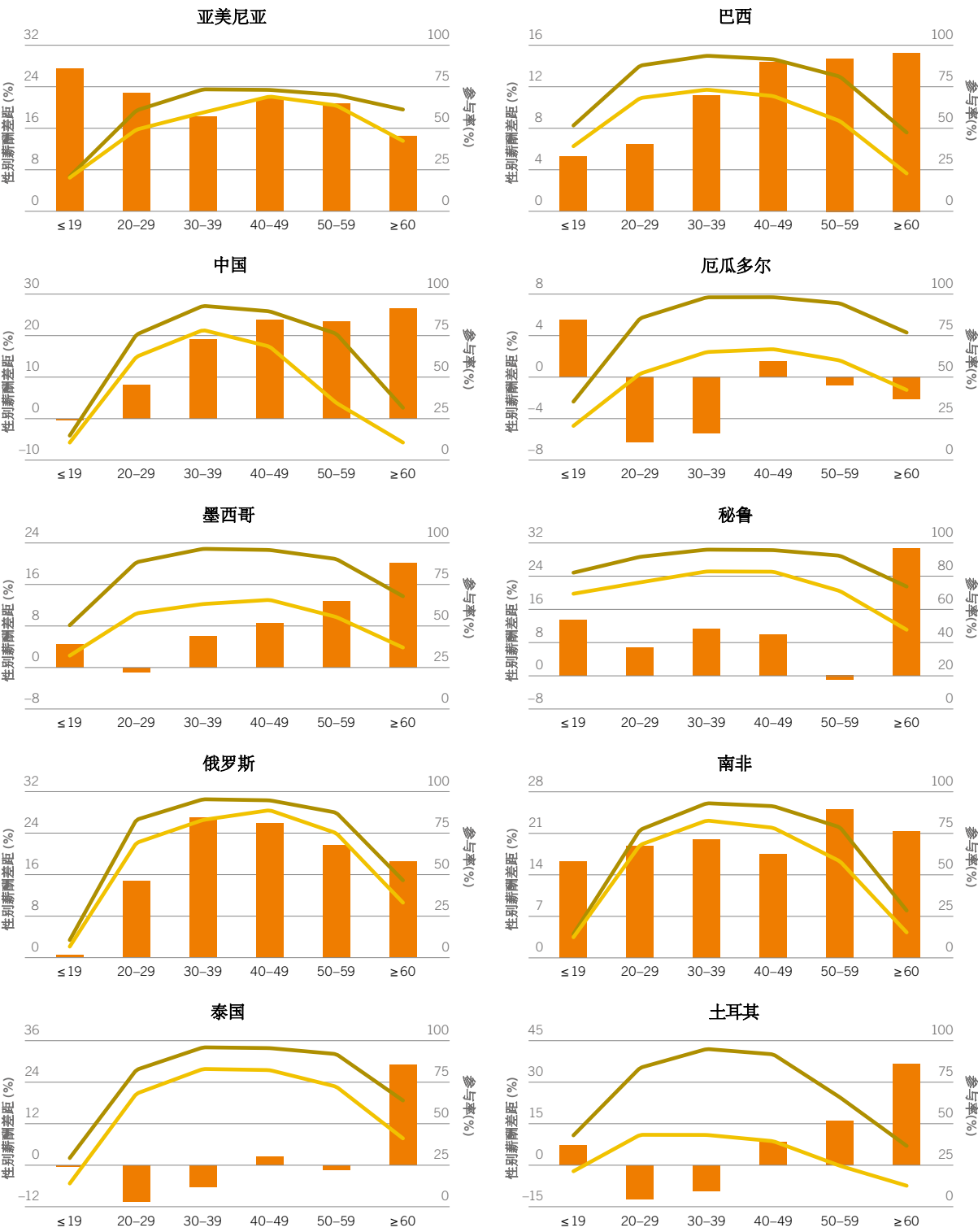


图35 (续)

中低收入国家

性别薪酬差距 男性参与率

女性参与率

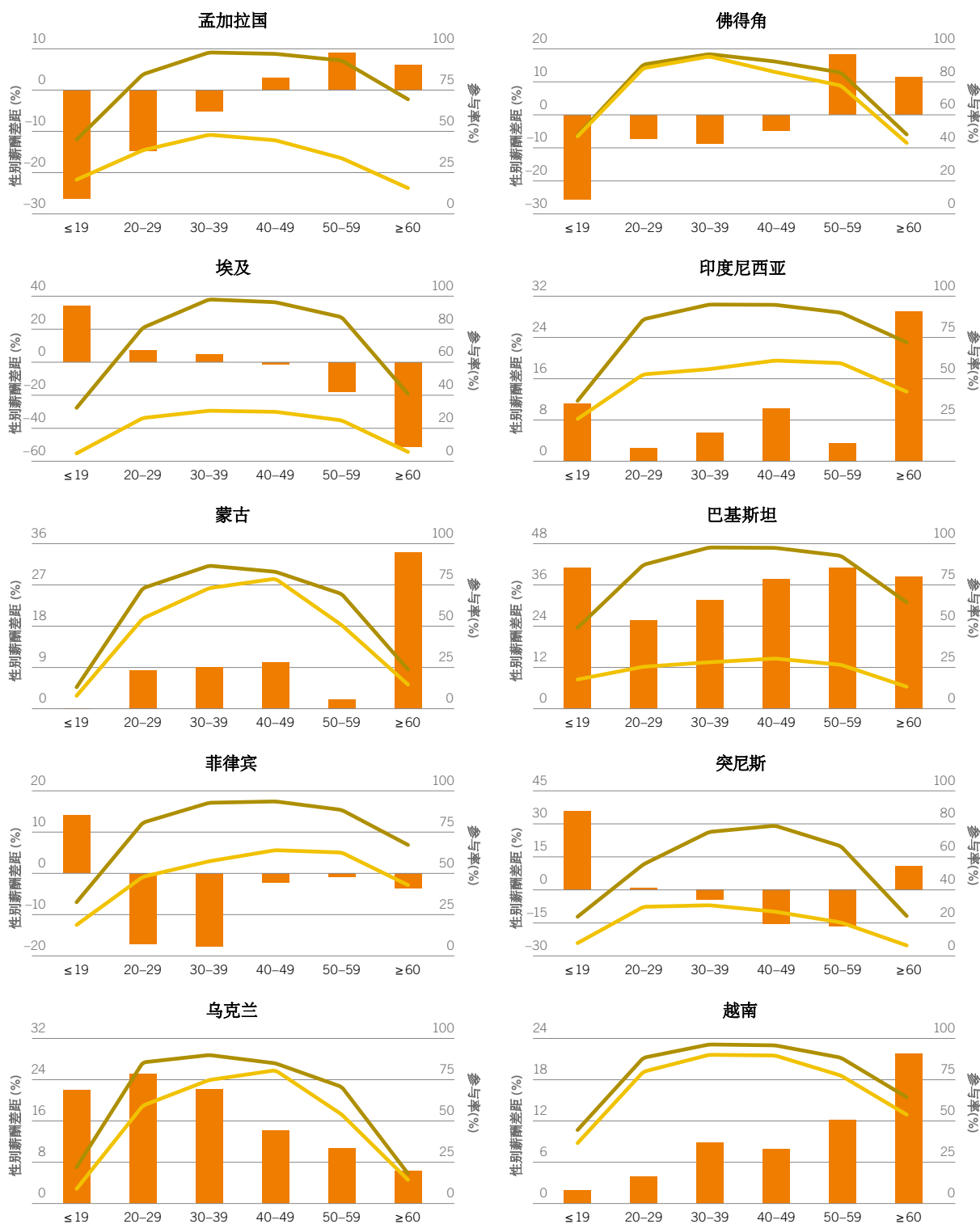
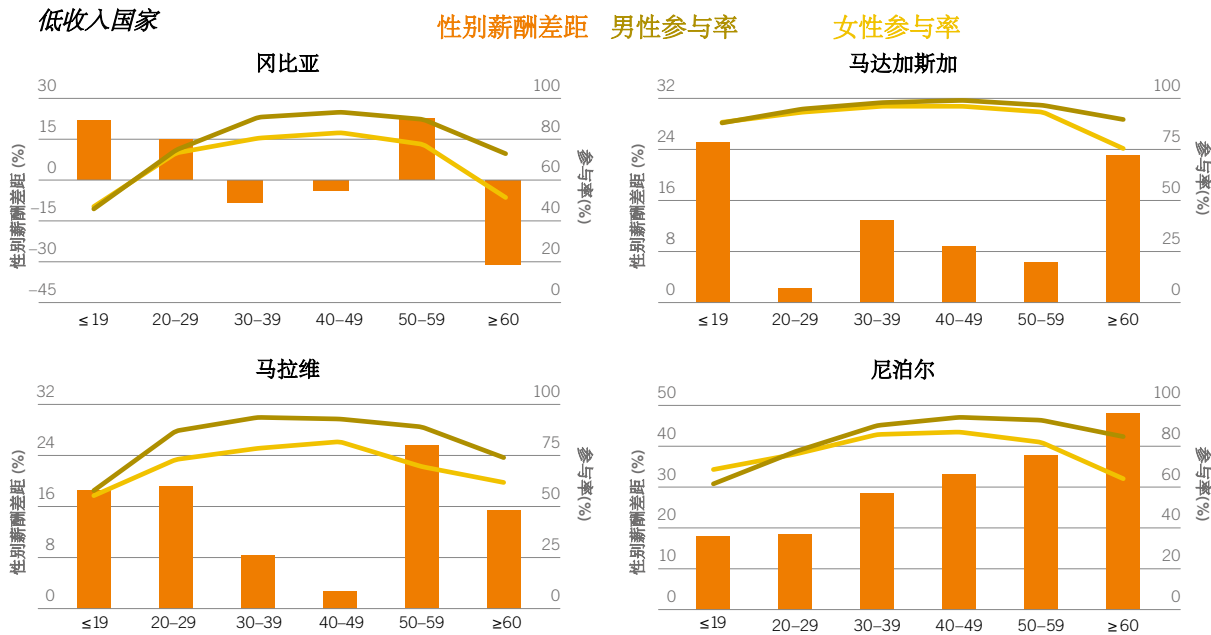


图35（续）



数据来源：国际劳工组织根据国家来源提供的调查数据的估算（见附录五）

10 实现可持续工资增长的措施

2017年全球工资增长不仅低于2016年，而且降至2008年以来的最低增长率，远低于全球金融危机前的水平。鉴于各国国内生产总值（GDP）重新增长和失业率的逐步下降，2017年高收入国家工资增长放缓多少有些令人困惑，并且成为人们激烈辩论的主题。工资增速放缓的可能解释包括生产率增长缓慢，全球竞争加剧，工人议价能力的下降和失业统计数据无法充分反映疲软的劳动力市场，以及不确定的经济前景可能导致企业不愿提高工资。

无论原因是什么，现在人们普遍认识到，工资是家庭收入的重要决定因素，因而也是总需求和包容性增长的关键决定因素。因此，工资增长缓慢一再被认为是一个令人关切的问题，工资增长问题已成为政策分析和辩论的最前沿。欧盟委员会经济和货币联盟对工资动态进行了研究，2018年度增长调查以及欧洲理事会对经济政策的建议中都强调，欧元区更快的工资增长将有助于维持内需，减少不平等现象，确保更高的生活水平，从而有助于实现欧洲社会权利支柱中的公平工资原则。在欧洲学期机制（译者注：“欧洲学期”是欧盟的经济政策协调机制；每年，欧盟委员会对欧盟国家的预算、宏观经济和结构性政策进行详细分析，并为其未来12-18个月的政策制定提供建议）的背景下，一些国家被鼓励在尊重社会伙伴作用的同时，探索提高工资增长的条件。经合组织和国际货币基金组织都发布了关于近期工资发展情况及其影响的研究报告。《经合组织就业展望》（OECD，2018）观察到工资增长“无处可寻”，并认为这表明经济复苏仍然脆弱。《世界经济展望》（IMF，2017）指出，高收入国家的通货膨胀率可能会保持在低位，直到工资增长以一种持续的方式超过生产率增长，并指出采取适当节奏结束宽松货币政策会带来的影响。

所有这些问题都提醒我们应更好地理解工资政策作用的重要性——特别是最低工资、集体谈判和公共部门薪酬——它可以在工资增长与生产率增长已经脱钩的国家，确保这两者之间有更好的一致性。另一个问题是如何更好地在国际层面进行协调，以促进工资的可持续增长，从而支持国家、区域和全球各级的总需求。

本报告表明，在低收入和中等收入国家，实际工资增长更加强劲，但各国和地区间实际工资差异很大。然而，在许多国家，低工资和工资不平等仍然是实现体面劳动和包容性增长过程中的一项严峻挑战，因为工资仍然很低，不能充分满足工人及其家庭的需求。虽然全球化和技术促进了一些国家的工资和收入增长，但一个重要问题却是低收入和中等收入国家如何才能在全球供应链产生的附加值中获取更大的份额。¹另一个挑战来自于这样一个事实，即在低收入和中等收入经济体中，估计有50%的有薪雇员将继续在非正式经济中工作，无论其是在非正式部门工作还是在正式部门工作的非正式工人（见ILO，2018c）。

尽管存在这些挑战，一些国家近期已经采取措施加强最低工资标准，以提供更充分的劳动保护。例如，南非宣布在2018年实施全国最低工资，而印度的立法者正在研究是否有可能将当前面向“特定”职业工人的最低工资法律扩大到适用于该国所有的有薪雇员。低收入和中等收入国家的集体谈判仍然比高收入国家面临更多限制，但近期的一些举措试图将保护范围扩大到更加弱势的工人群体。

11 缩小性别薪酬差距

本年度《全球工资报告》的第二部分使用了来自许多国家的数据（这些国家代表了全球约80%的有薪雇员），表明平均而言，世界各地的女性收入仍然低于男性，各国之间差异很大。根据联合国可持续发展目标（指标8.5.1），报告使用了女性和男性的平均小时工资并发现（加权）全球性别薪酬差距约为16%。但是，各国之间存在很大差异，这也取决于如何衡量性别薪酬差距。如果使用的是月工资中位数，全球性别薪酬差距的估算值将上升至约22%。

本报告强调了在不同国情下性别薪酬差距的背后可能存在多种因素。在一些国家，如在许多高收入国家，性别薪酬差距可能在工资分布的顶端更大，而在其他国家，如在许多低收入和中等收入国家，差距可能在分布的中段或底部更大。

此外，工资分布不同部分的性别薪酬差距通常可能是由于女性受教育程度较低等可观察到的劳动力市场禀赋差异导致的，或者可能是由于这些禀赋无法解释的差异导致的，如在高度女性化的职业或企业中女性工作被低估，作为母亲的女性工资

1. 关于全球价值链如何“分割”的研究表明，通常发展中国家工人所获得的附加值份额仍然很小。例如，请参见Timmer等2014年的研究。

减少或停滞不前，或者尽管在同一企业中从事同样或同等价值的工作，女性的工资却大幅低于男性。

那么可以采取哪些措施逐步缩小全球性别薪酬差距？虽然可以采取一系列政策和措施减少性别薪酬差距，但这个问题的答案却是因国而异，因为导致性别薪酬差距的因素和其原因在不同国家和工资分布的不同部分各不相同。以下各节重点介绍了从报告中得出的一些政策建议。

12 需要更好的数据

首先，本报告强调需要更好的工资分布数据。许多国家，特别是低收入和中等收入国家的工资统计数据非常有限。这些数据有时是通过不定期的劳动力调查，忽略了未注册企业的机构调查，或者是只包括了隶属于社会保障结构的工人的行政机制收集的。这些数据可能使得性别薪酬差距的估算不可信。

一个可行的做法是审查和修改现有的调查，例如将与性别薪酬差距有关的模块纳入横截面调查。在收集调查数据时，使用模块来获取特定信息是一种拓展性的做法，可以不时地将模块整合以获取特定人群（例如青年或农村社区）或特定事件（如退休决策）的信息。在许多国家，模块被用于获取有关女性的具体信息（例如，2012年约旦女性调查问卷被当作2012年约旦人口和家庭健康调查的一部分进行管理）。我们在此提出的不是一个仅与女性事项有关的模块，而是模块的设计和其后整合应经过仔细的考虑，并且应涵盖性别薪酬差距的潜在决定因素。由于性别工资差距是一个缓慢变化的统计数据，该模块可能不用每年进行定期管理。这将是一个非常具有成本效益的工具，可以产生足够丰富的调查数据，以提高人们对造成性别薪酬差距因素的理解。

关于这一点一个有力的例子是对母亲身份导致的薪酬的研究。在现有的调查数据中，受访家庭成员通常被要求提供同住人员的身份以及他们之间的关系。这可以告诉我们户主是否有配偶，以及其他家庭成员是否为其子女。我们只能猜测其他家庭成员之间的相互关系，这常常使“母亲”和“父亲”身份的确定成为主观的分类。同样的，我们也不知道依附于每个成年人的孩子的确切数量，因为当孩子们不再居住在这个家庭时，他们通常不会成为调查的一部分。这个例子说明了应如何改进调查方式，以提供有关性别薪酬差距的更好信息。

在大多数国家，现有调查采取了横截面的形式，这意味着数据是定期收集的（例如，每年或每两年一次），并且每次数据收集的对象完全不同，这与在一段时间内调查同样的个体或家庭的面板数据是相反的。横截面数据集提供的是一个人的生活概况，可以了解某一特定时间点的平均工资情况提供大量信息。然而，除数据在某一时刻所反映的“概况框架”之外，了解其它情况也至关重要，原因有二：第一，它可以让人们更好地理解决定性别薪酬差距的因素；其次，它可以帮助决策人制定政策，帮助消除生命周期事件对男性和女性的影响，甚至在进入劳动力市场之前也是如此。这就是为什么固定样本数据可以在一定程度上解决某些与解释生命周期事件相关的问题。²

13 必须要突破性别薪酬差距简单衡量方式

衡量性别薪酬差距的传统方法是计算男女薪酬差异与男性收入的比例。为简单起见，这一衡量标准可以使用所有有薪雇员的平均工资（平均值）或人口中中等收入者的工资（中位数）。这两种衡量方法都可以简单地概括人口中所有有薪雇员的工资分布情况。

然而，这些基本的概括性衡量方法在一些国家可以得出非常不同、有时甚至是相互矛盾的结果，只能为决策者提供有限的信息。在女性劳动力参与率低以及女性集中在特定部门和职业的情况下尤为如此。因此，虽然概括性衡量方法的指标更为常见，但本报告建议应突破这一方法，更详细地审查男女工资结构。

本报告第二部分建议使用“因子加权”的性别薪酬差距，将人口中可能出现的构成效应考虑其中。由于因子加权的性别薪酬差距控制了一些可能随时间变化的主要构成效应，所以按时间排列的因子加权的性别薪酬差距是分析性别薪酬差距随时间变化的有效补充性工具。它也是一种便于操作的、相对简单的方法。

2. 在大量且不断增长的劳动力开始从事非标准形式就业和雇主雇员关系的变化可能会影响男女薪酬差异的背景下，这一点尤为重要；参见Adams和Berg，2017。

14 找出工资分布中性别薪酬差距最大的部分，并审查现有劳动力市场机制的有效性

一个重要的问题是，某个国家的性别薪酬差距到底是由工资分布的底端、中段还是顶端的薪酬差距导致的。报告显示，在高收入国家中，性别薪酬差距往往在分布的上端有扩大的趋势：例如，比利时工资分布底端的性别薪酬差距约为3%，但在顶端却增加到约13%。相比之下，在低收入和中等收入国家，女性比例过高的工资分布低端是性别薪酬差距最大的地方。但是，“粘性地板”或“玻璃天花板”效应是否起到主要作用因国家而异，这对政策有着相当明显的影响。例如，最低工资可以在工资水平较低处缩小性别薪酬差距，集体工资协议可以在工资分布的中段产生同样的效果，而提高女性在高级和高薪职位代表性的政策则有可能在顶端产生积极影响。

人们发现，最低工资能够有效地减少工资分布底端的性别薪酬差距，在最低工资政策设计良好并作为有效的工资底线时更是如此。为了最大限度地发挥最低工资对性别薪酬差距的影响，我们必须确保最低工资本身不会直接或间接歧视女性，如在女性占主导地位的部门或职业中设定较低的工资水平，甚至将女性主导部门或职业排除在法律覆盖范围之外等。一个典型的例子是家政工作，全球有超过6500万的工人从事该工作，其中大多是女性。在许多国家，家政工作被排除在劳动法的覆盖范围之外，因为它不被视为“正规工作”。在其他一些国家，家政工作可能受法律保护，但可能也无法受到与其他类型工作同等的待遇。例如，非熟练劳动力的最低工资可能不适用于家政工人，或者家政工人的最低工资要远低于其他非熟练工人的标准。

集体谈判可以成为消除性别薪酬差距的有效机制，特别是在工资分布的低端和中段（见Pillinger、Schmidt和Wintour，2016）。它还有助于减少部门间和公司内部的工资差异。部分原因是在集体谈判覆盖率较高的国家，总体工资不平等程度较低，集体协议可以减少性别薪酬差距为目的，特别是在有法律规定的情况下，法国正是如此。³ 集体协议应关注协调工作与家庭的需要；提高公司薪酬差异的透明度；提高女性主导工作阶层的薪酬；产假后重回工作的权利；和

3. 《男女同工同酬法》，2006-340号法令，《政府公报》，第71期，2006年3月23日。

以性别中立为基础的工作评估，以避免职业分类和薪酬制度中的性别偏见。但是，不同的产业关系制度对性别薪酬差距的影响不同。集体谈判的程度也可能对性别薪酬差距产生影响：一些研究表明，集体谈判的集中程度越高，性别薪酬差距越小（Sissoko, 2011）。因此有人建议，在公司层面谈判成为常态的国家，社会伙伴可以采取共同的、有性别意识的集体谈判准则，以便指导其成员在公司层面上进行谈判（欧洲改善生活和工作条件基金会，2010）。

旨在消除性别薪酬差距中歧视性部分的集体谈判在减少性别薪酬不平等方面具有巨大潜力。这与一种观点相一致，即更积极地承担责任——这包括遵守同工同酬法，而非依靠个人提出投诉——是一种更有前景的做法（Hepple, 2007）。然而，当出现工资调整和严峻的经济环境等其他相互矛盾的优先事项时，社会伙伴可能会淡化其对薪酬公平目标的承诺。他们对于同工同酬问题本质的看法或解决这些问题的方式有所不同，一些人认为性别薪酬差距是政府要处理的问题，从而通过减少集体谈判以降低集体谈判的影响（Smith, 2012）。还有一种有用的做法是，对协议进行谈判并（或）扩大其覆盖范围，使其可以涵盖易受低收入影响的工人，在以女性为主的职业或部门更是如此。

促进性别平等集体谈判的因素包括女性进入雇主、工会以及集体谈判小组的领导层；通过立法为两性平等谈判建立框架；整体监管环境；以及工人和雇主都制定了在工作场所改善性别平等的战略。同样，工会和雇主组织的积极和直接作用可以对减少性别薪酬差距产生重大影响。特别是如果工会和雇主组织开始确认性别不平等在其自身系统中发生在何处，对于女性工作的再评估结果可能会大大提高（Rubery和Johnson, 即将出版），而帮助女性进入高级职位的政策和行动可以打破商业中所谓的“玻璃天花板”，在管理团队和董事会中实现性别平衡（ILO, 2015）。后者已被证明对企业绩效有积极影响，如大量研究所示（麦肯锡公司，2017；Catalyst, 2012；Curtis、Schmid和Struber, 2012）。

尽管如此，虽然最低工资、集体谈判和公司活动可以对性别工资不平等造成巨大的影响，但我们必须要认识到非正规经济中的工人要么不在现有法律的涵盖范围内，要么仅在原则上（例，国际劳工标准）而不是在实践中被覆盖。根据国际劳工组织近期的估算，全球有61.2%的就业人口和39.7%的有薪雇员从事非正规就业。从事非正规有薪工作的女性通常面临双重困境：非正规经济中工人的平均工资低于正规经济，并且女性平均工资通常低于男性。因此，促进非正规经济正规化的措施可以极大地使女性受益，让她们处于法律和有效保护的范围内，原则上有助于减少性别薪酬差距并使她们能够更好地捍卫自己的利益。

15 解决性别薪酬差距中“可以解释”的部分，包括教育、两极分化和职业隔离

报告中的分解分析表明，性别薪酬差距的一部分可以通过男女劳动力市场禀赋的差异来解释，包括他们的受教育程度和他们对职业或行业的选择。值得注意的是，我们说性别薪酬差距的一部分可以通过禀赋的差异来解释并不意味着差距的这一部分是“可以接受的”，因为它本身可能也反映出在接受教育或在家庭和工作中其他方面的性别不平等。

也许令人惊讶的是，本报告发现在许多国家，只有一小部分的性别薪酬差距可以通过男女教育水平的差异来解释。在高收入国家，教育对性别薪酬差距的平均贡献不到1个百分点，尽管在捷克、韩国或斯洛伐克等国家其贡献要大得多。这一普遍发现并不令人惊讶，因为正如我们在报告中所看到的那样，在高收入国家从事有薪就业的女性其受教育程度在很多情况下高于男性；因此，较低的教育水平并不能成为性别薪酬差距的一个解释。或许更令人惊讶的是，在大多数低收入和中等收入国家，较低的教育水平并不是解释性别薪酬差距的一个特别重要的因素，尽管在许多这些国家，女性的受教育程度往往低于男性。

然而，在实践中，很大一部分受过良好教育的女性并没有进入劳动力市场，或从事的是自营而不是有薪工作。如果有的话，有薪就业的女性其受教育程度往往高于类似职业群体中的男性。因此，虽然针对女童入学率的教育政策可能有助于在未来提高女性的劳动力市场参与率，但不一定会缩小所有国家的性别薪酬差距。

女性集中的部门和职业范围与男性不同，并且相比之下要小得多，这是或多或少可以解释性别薪酬差距的其他因素之一。职业隔离可以反映不同的选择。例如，女性在有更好有薪就业机会的科学、技术、工程和数学（STEM）领域从事研究和就业的可能性较小。此外，当女性进入信息和通信技术（ICT）等部门的STEM相关职业时，她们往往集中在信息通信技术管理等低收入职业，而不是信息通信技术软件开发。因此，一些国家实施了专门用于改变这种状况并吸引更多女性进入STEM领域的方案。方案包括提高女性对STEM职业的认识，组织相关招聘会，为针对女性的STEM计划提供财务和实物支持，以及提供实习机会和职业建议（G20，2018）。

导致职业隔离的部分原因还在于长期存在的成见和雇主在招聘和/或晋升决策上的偏见。在这两方面采取行动将有助于减少职业隔离，即鼓励更多女性参加STEM研究，吸引更多男性进入教育和卫生部门。⁴ 但是这些行业要想吸引男性，其社会地位和平均收入必须有所提高。与工作相关的暴力和对女性的骚扰，特别是在女性占少数的部门或职业中，也可能会阻止女性进入或继续从事薪酬较高、由男性主导的工作（ILO, 2018e; Pillinger, 2017）。

16 解决性别薪酬差距中的“无法解释”部分：对女性化职业和企业工作的低估，实施同工同酬

因此，在许多国家，性别薪酬差距的大部分都无法用教育和年龄、经验、职业或行业等其他劳动力市场属性解释。实际上，在所有收入群体中，性别薪酬差距中无法解释的部分占主导地位。因此，必须在国家层面“揭开”这一部分性别薪酬差距背后的原因。

报告显示，对于一些国家而言，即使控制了其他一些特征，高度女性化职业的教育回报明显低于其他职业，高度女性化企业的平均工资也低于其他企业。这种不平衡现象可能与女性工作总体被低估有关，这“意味着女性主导职业和工作场所的技能和经验往往得到不公平的回报”（Grimshaw和Rubery, 2015, 第6页）。这些研究结果也倾向于支持一些文献中的发现，即女性逐渐进入传统上由男性主导的工业或工作，但其平均收入却因此有所下降（Murphy和Oesch, 2015）。消除这种偏见不仅是直接缩小性别薪酬差距的一种方法，还是减少职业隔离的一个条件，如可以通过吸引更多的男性教育进入教育和卫生部门，以及确保女性在工作场所受到公平待遇等。考虑到这一点，新西兰最近提高了329名教育支持工作者的薪酬，加薪幅度高达30%。这标志着一个具有历史意义的收入公平解决方案，并为教育部门的其他女性铺平了道路。

4. 有趣的是，西班牙瓦伦西亚大学研究人员近期的一项研究表明，即使在STEM相关研究中，在选择研究子领域时也存在由陈旧观点导致的性别偏见。根据本科学生代表性样本的回答，研究表明，女性和男性学生都认为经济学家所从事的职业既由男性主导，又由宏观经济主题（而非微观经济主题）主导。这种认识并不是该职业中的实际情况，但它对女性如何证明她们在宏观经济学学科中获得的成绩以及对女性选择经济学学位的研究子领域都会产生很大的影响；另一方面，它没有影响男性如何看待他们的成绩或对于经济学研究子领域的选择（Beneito等, 2018）。

在文献中，作者经常将部分无法解释的性别薪酬差距归因于与男性相比对女性的歧视。当女性因同样的工作或同等价值的工作而获得的报酬低于男性，就会出现这种歧视。直接工资歧视包括两份相同的工作因从事人员性别的不同而职位不同、收入不同，并且男性职位工资通常高于女性。例如男性被称为“大厨”而女性是“厨师”；或男性是“信息经理”，女性是“图书管理员”；或者男性是“管理助理”，女性是“秘书”。如果女性从事同等价值的工作而薪酬却低于男性，也会出现不公正的现象，即工作会因涉及的任务和责任、所需的知识和技能、所需的努力以及（或）工作条件的不同而存在差异。间接工资歧视更不易察觉，更难以发现。它在不同的结构和习惯性做法中都有可能出现，其中包括工资的构成方式、工龄工资所占的权重或对长期在同一单位工作的奖励。在这种情况下，女性更有可能因其家庭责任而受到惩罚。

为了确保男女同工同酬，越来越多的国家通过了国家立法，禁止同工“低酬”或同等价值的工作“低酬”。但是，尽管大多数国家通过立法解决薪酬中的性别歧视问题，有40%的国家实施了“同工同酬”的全部原则，而多数国家则把重点放在了“同工同酬”的狭义原则上（世界银行集团，2018；Olez、Olney和Tomei，2013）。此外，为揭露男女薪酬差距，一些国家采取了提高薪酬透明度的措施。例如，自2018年初以来，德国要求有薪员工不低于200人的企业根据其员工的要求，公开其员工的收入（无论性别）。英国也有类似的规定，自2017年4月起，雇用人数不少于250人的企业和公共部门组织都必须公布其平均工资、工资中位数与奖金间差异的数据，以及在不同薪级的性别薪酬差异。此外，从2018年开始，员工超过500人的企业必须定期提供财务报告，说明企业为消除性别不平等所做的具体努力。

性别薪酬差距报告通过揭露性别薪酬差距的大小，有利于发现可能存在的薪酬歧视，从而降低不平等薪酬索赔的风险。同工同酬审计是另一个重要的工具，它有助于发现决定薪酬的相关因素。该审计可用于检测企业薪酬实践中可能存在的问题。2013年，英国政府通过了新的法规，要求就业法庭对同工同酬索赔案件中失败的雇主进行同工同酬审计。

近年来，一些国家实施了积极的薪酬公平法律，要求雇主定期审查其薪酬实践，评估性别薪酬差距，并采取行动消除因薪酬歧视造成的差距。在冰岛或安大略省和魁北克省等一些司法管辖区，消除此类差距是强制性的，而在瑞士等其他情况下，雇用员工人数超过50人的雇主没有进行薪酬审计并消除薪酬差异中歧视

性部分的义务，但如果他们希望参与公开招标，则必须履行该项义务。为鼓励雇主遵守法律，瑞士联邦性别平等办公室开发了并免费提供在线自我评估工具Logib（见第二部分专栏6）；最近，办公室一直致力于开发一种针对员工少于50人的小型企业自我评估工具。在冰岛，自2018年1月起，拥有超过25名员工的公司和政府机构必须获得独立实体的政府认证，以证明其薪酬政策是性别平等的。那些未能证明采取了薪酬平等措施的机构将面临罚款。这是冰岛采取的一项快速政策措施，其目的是到2022年消灭性别薪酬差距。制定了积极的薪酬公平法律的国家也建立了相关机制，对采取的措施进行定期监测和影响评估，不断调整方向或行动，以提高政策的有效性。

17 缩小因母亲身份导致的薪酬差距

近期文献表明，各个国家造成性别薪酬差距的部分原因是“因母亲身份导致的薪酬差距”，即母亲与非母亲之间的薪酬差距。本报告显示，母亲似乎遭受了工资惩罚，而父亲似乎得到了工资奖励。我们估算，对母亲的薪酬惩罚从加拿大、蒙古或南非的不到1%到土耳其的30%不等。

母亲的工资较低可能与许多因素有关，包括劳动力市场中断或工作时间缩短；从事更适合兼顾家庭的工作；或者企业根据刻板印象做出的招聘和晋升决定会对母亲的职业生涯造成负面影响。有人认为，例如在一些国家，即便工资较低，女性更喜欢公共部门的工作，因为她们可以有更短、更灵活的工作时间。在其他情况下，有人认为，作为母亲的女性更倾向于从事有利于家庭的工作，或者从事低工资的兼职工作。

如何减少因母亲身份导致的薪酬差距？男女更公平地分担家庭责任，以及适当的托儿和养老服务，在许多情况下可以让女性作出不同的职业选择。换句话说，一些女性的选择或期待可能是长期以来陈旧性别观念以及无偿护理工作和家庭责任不平衡的结果，也可能是儿童保育服务等领域缺乏适当公共政策或企业没有关于灵活工作时间的适当政策造成的。支持女性在生育后重返工作岗位方案的缺失也会导致女性在长期缺勤后恢复工作时面临工资惩罚。虽然所有工人都会面临这样的工资惩罚，但对女性来说惩罚似乎更大。提高男性享受育儿假的权利也有助于改变雇主（女性和男性）对女性有薪雇员作为母亲的看法。

18 是时候加速消除性别薪酬差距了

在国内和国际公共辩论中，工作和社会对性别平等的认识和承诺从未如此突出。联合国可持续发展目标8确定了到2030年实现“所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬”的目标。为支持这一目标的实现，同酬国际联盟（EPIC）于2017年9月启动，旨在实现男女同工同酬。该联盟是一个由多个利益相关方发起的倡议，包括国际劳工组织、联合国妇女署、经合组织、国际工会联合会、国际雇主组织以及许多国家政府和企业。采取具体和协调一致的行动解决性别不平等问题全球之风正在兴起。在2018年9月纽约联合国大会期间的EPIC认捐会议上，约有40个政府和（或）组织作出了重要承诺，其中包括：设立薪酬平等庆祝日；消除或减少一定比例的性别薪酬差距；设立国家委员会监督国家对同工同酬的干预；或者为选定的上市公司提供资金支持，以收集性别薪酬差距数据。

然而，在实践中，减少性别薪酬差距的进展太慢。显然需要采取更有力和果断的行动。除了上面讨论的具体措施外，我们还提出了一些更为一般性的考量。

第一，加快进度需要政治承诺和社会变革。虽然加强教育、劳动和社会保护以及改善社会基础设施的公共政策对于缩小性别薪酬差距必不可少，但其成效至少有一部分取决于社会规范和性别成见的转变。这一要求适用于所有国家和社会，无论其发展水平如何。大量证据表明，无意识偏见总体上对性别不平等中起关键作用，特别是这种偏见促成了女性劳动参与率低和性别薪酬差距（Bohnet，2016）。对女性和男性所“擅长”的事情及其各自在家庭、工作和社会中扮演的角色，也存在着根深蒂固的性别刻板印象。

第二，必须采取全面、跨领域的性别平等措施以解决性别薪酬差距问题。的确，性别薪酬差距不仅根源于根深蒂固的陈旧观念，而且也是一个概括性指标，它反映了女孩和女性在劳动力市场内外所面临的诸多不利条件。正如本报告第二部分所示，性别薪酬差距可能是许多领域不平等造成的结果，包括教育成果、家庭内部工作分工和（或）获得某些工作的机会不平等。这些内在联系有力地表明了减少或消除性别薪酬差距的措施应纳入更广泛的总体性别平等政策。实际上，只有工作和整个社会在实现性别平等方面取得持续进展，才能消除性别薪酬差距。与此同时，对女性工作给予公平的奖励将有助于减少职业隔离，使通常

由女性担任的工作对男性更具吸引力。近期，有许多国家建立了国家性别平等委员会，确定在多方面采取行动，反映出综合施策的必要性。委员会应以社会对话为基础，并确保社会伙伴直接参与或至少与其进行充分协商。

第三，我们再次强调，对任何国家而言适当的政策组合将取决于该国的具体情况，并且需要稳健的分析，以确定在不同国家背景下导致问题出现的最大成因——继而找到最有效的补救措施。本报告的第二部分提出了一些分解和分析性别薪酬差距的方法，以更好地了解不同国家差距背后的原因，并帮助政府和社会伙伴确定最有效的政策行动。同时，我们必须牢记，虽然性别薪酬差距的大小通常反映出女性在家庭和工作中所面临的不平等现象，但这些差距在某种程度上也是各个国家工资不平等的表现。Blau和Kahn（2003）也许首次证明了工资压低的差异是解释特定时间点高收入国家出现不同性别薪酬差距的重要因素。这意味着减少性别薪酬差距需要具体的性别平等政策，更广泛的政策和劳动力市场制度以促进劳动力市场包容性发展（见Rubery和Koukiadaki，2016）。

全球工资趋势：方法论问题

全球和区域工资趋势的估算方法由国际劳工组织为编写《全球工资报告》之前的版本而提出。该方法是根据国际劳工组织顾问（Mehran, 2010）提出的建议，由技术部门和统计司合作提出，并历经了四位独立专家的三次同行评审（Tillé, 2010; Jeong和Gastwirth, 2010; Ahn, 2010）。2017年，外部专家再次对整个方法进行了同行评审（Karlsson, 2017）。本附录描述了经历了上述过程后所确定的方法。

概念和定义

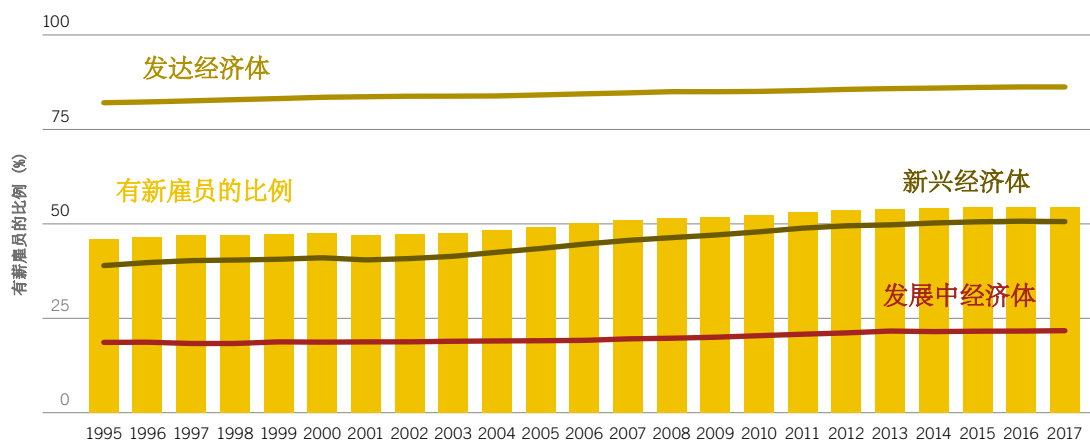
根据国际就业地位分类（ICSE-93），“雇员”是指从事“有薪就业工作”的工人，即基本薪酬不直接取决于雇主收入的工作。雇员包括正式雇员、短期就业工人、临时工、外包工人、季节工和其他从事有薪就业工作的工人（ILO, 1993）。

随着经济的发展，成为有薪雇员的工人比例通常会增加：这是因为自营工人作为有薪工人找到了更好的机会。女性劳动力参与率也往往与经济发展正相关。因此，工资趋势正在影响全球越来越多的就业人口。与此同时，并非有工作的人都是有薪雇员。特别是在低收入和中等收入国家，许多人要么是自营职业者，要么参与家族生意。这些工人从工作中获得收入，而不是从雇主那里获得工资。

图A1显示，在过去20年中，有薪雇员（或工资雇员）的比例增加了约10个百分点，从1995年的45.9%上升到2017年的54.3%。在发达经济体中，自营工作的比例相对较低，女性劳动参与率较高，在观察期内，有薪雇员相对于总就业人数的比例保持稳定且处于较高水平。发展中经济体的有薪雇员比例仍然很低（约20%）。因此，全球有薪雇员的增长主要是由新兴国家推动的，自1995年以来的20年间，有薪雇员增加了约12个百分点（从38.9%增加到50.5%）。

“工资”一词是指薪酬总额，包括雇员在规定的工作时间以及带薪年假和带薪病假等不工作的时间内收到的固定奖金。从本质上讲，它符合“总现金报酬”的概念，是有偿就业相关收入的主要组成部分（ILO, 1998）。它不包括雇主的社会保障缴款。

图A1 有薪雇员在总就业人口中的比例，1995-2017



注：国家分组与国际劳工组织使用的分组相同（见附录三）。

数据来源：国际劳工组织基于ILOSTAT数据库作出的估算。

在目前情况下，工资是指雇员的实际平均月工资。在可能的情况下，我们收集的数据涉及所有员工（而不是一个子集，如制造业员工或全职员工等）。¹为了调整不同时期价格变化的影响，工资以实际价值计量，即名义工资数据根据各国消费者价格通胀进行调整。²实际工资增长是指所有员工实际平均月工资的同比变化。

由于定义差异和各国按照工资组成部分（包括奖金、家庭津贴、病假等）分类的工资数据的缺失，《全球工资报告》迄今为止关注的是发现国家内随时间的变化，而不是对各国工资水平进行比较。

1. 我们的目标是尽可能涵盖最广的范围，这与体面劳动和充足的收入是所有工人都关注的问题这一观点是相一致的。见ILO，2008。

2. 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。如果国家相关部门明确提供了实际工资数据，则使用实际工资系列代替经国际货币基金组织CPI下调后的名义工资数据。

专栏A1 工资是什么？

在本报告中，工资是根据国际劳工组织第12届国际劳工统计大会（ILO，1973）通过的对收入定义确定的。包括：

- (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：（i）计时工的计时工资；（ii）计时工的奖金；（iii）计件工的收入（不含加班费）；（vi）加班、倒班、夜班和节日工作酬金；以及（v）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。

包括现金收入与实物支付，但两者之间应当相互区分。

雇员的劳动成本和报酬是两个相关的概念，两者覆盖范围都比收入广。例如，劳动收入是雇主在雇用行为中发生的成本，除收入外还包括其他元素，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；由雇主的社会保障支出；职业培训成本；福利服务费用（如餐厅、娱乐设施等）；*没有归类的其他人工成本（如工服成本）；以及被视为劳动成本的税收（如雇佣税或工资税）。相关详细说明，见ILO，1966。

* 从雇主的角度定义。
资料来源：ILO，1973。

人口普查的方法

用于估算全球和区域情况的方法是一种无应答的普查方法。该普查方法的目标是找到所有国家的工资数据，并在无应答的情况下制定明确的处理方法（见下文“毫无回应的处理方法”）。我们试图收集总共188个国家和地区的工资数据，并将其分为6个不同的区域。³为了更好地与区域就业趋势进行比较，我们的区域分组与国际劳工组织全球就业趋势模型（GET模型）所使用的模型相一致（见附录二，表A1；附录三，表A2和A3）。表A4和A5说明全球和区域的覆盖范围（见附录四）。

3. 不包括国际劳工组织全球就业趋势模型（GET模型）中无法获得就业数据的国家和地区，更具体地说是一些对全球或区域趋势没有明显影响的小国家和地区（如梵蒂冈和海峡群岛）。

无应答项目的处理

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A5提供了2007年至2017年间每年的数据覆盖率。不出所料，由于一些统计机构在本报告编写之时仍在处理这些数据，因此最近几年数据库的覆盖率有所降低。

尽管发达经济体以及东欧和中亚最近一年的覆盖率很高，但在其他地区，如阿拉伯国家和非洲，情况却没那么乐观。因此，当数据库的覆盖率为75%左右时，区域增长率被标记为“临时估算”，当我们数据库的基本覆盖率介于30%和60%之间时，区域增长率被标记为“暂定估计”。必须注意一旦拥有更多数据，估算值可能就会出现修正。

为解决这类无应答的项目（即我们拥有数据的国家间的差距），我们使用了“基于模型的框架”来预测缺失值。⁴为了保证覆盖国家的数量随时间变化保持不变以避免因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，我们采用了几种互补方法，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。因为与有应答国家相比，无应答国家的工资可能存在不同的特点，因此无应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，然后以应答倾向的倒数对有应答国家进行加权。⁵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 ：

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

4. 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，则使用基于设计的框架。

5. 有关缺失数据问题的讨论，详见ILO，2010b，第8页。

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2011年以美元计算的购买力平价表示的就业人口人均GDP）联系起来。这是因为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）。⁶

为此，我们进行固定效应回归测算如下：

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (3)$$

其中， x_{j2008} 是国家 j 在2008年，用2011年购买力平价(\$)表示的就业人口人均GDP的自然对数， n_{j2008} 是2008年雇员人数的自然对数， Λ 代表逻辑累积分布函数(CDF)。选择2008年是因为它是1999年和2017年之间的中点。固定效应 α_h 是对数据不完整地区（亚太、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188例，并得出了假设置 $R^2=0.401$ 。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 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 通过以下公式得出：

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

6. 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。

7. 就业人口和雇员总数都是基于KILM（ILO, 2013a）的数据，2011年以美元计的购买力平价表示的GDP来自世界银行发布的世界发展指标。

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, 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。⁸

由此得到的2010年定标因数为1.00 (欧洲和中亚), 0.99 (亚太地区), 1.01 (美洲), 0.97 (非洲) 和1.10 (阿拉伯国家)。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量 n_{ht} 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 :

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

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 (欧洲和中亚) 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) 平均工资的发展变化。这也与其它为人熟知的估算方法是一致的, 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。

8. 地区 h 雇员总数的估计值 $\hat{n}_h$ 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。

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 $\bar{y}_{t+1}^*$ 和雇员总量 n_{t+1} 算出随后时间段 $t+1$ 的数据 $\bar{y}_{j,t+1}^*$ ，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算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。⁹

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有薪雇员数量减少，而另一个同等规模的低工资国家有薪雇员数量扩大（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 内的工资增长，国家权数是指国家 w_{jt} 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使用的不是同一货币单位。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。¹⁰

9. 见美国劳工统计局(<http://www.bls.gov/fls/>)主要针对工业化国家进行的国际劳动比较研究项目。由于我们不比较水平，只关注每个国家根据时间的变化，所以我们的研究对数据的要求不是很高。

10. 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。

因此，我们用劳动生产率 $\bar{y}_j$ ，即LP的一个固定比例来估算：

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

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：

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

以及地区增长率的公式：

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

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》不同版本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，如欧洲和中亚以及亚太地区，但对其他地区来说修订则更频繁，有时调整较大。简要地说，地区估算值的修订主要基于一些因素，下文简要介绍了要点。

- **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。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。
- **剔除。**自2012/13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。因缺乏一致的工资和通胀数据，委内瑞拉委内瑞拉玻利瓦尔共和国的数据自2016/17版的《报告》开始被剔除。

- **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。
- **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。

按地区和国家划分的实际和名义工资增长

表A1 各国名义工资和实际工资增长，2013-17

名义工资

非洲	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
阿尔及利亚	DZD	36 104	37 826	39 242	39 901		阿尔及利亚国家统计局
贝宁	XOF			46 596			国家统计与经济分析研究所
博茨瓦纳	BWP	5009					博茨瓦纳中央统计局
布隆迪	BIF		108 800				国际劳工组织统计数据库
中非共和国	XAF	149 280	152 867	161 839	161 060	176 810	中非统计和经济社会研究所
科特迪瓦	XOF	626 361	646 978	796 620			国家统计局
埃及	EGP	3298	3493	3809	4082	4550	埃及中央公共动员和统计局
伊斯瓦蒂尼	SZL				4573		国际劳工组织统计数据库
埃塞俄比亚	ETB	1305					埃塞俄比亚中央统计局
加纳	GHS			884			加纳统计局
几内亚	GNF	115 8310					经济财政部、公共服务和行政改革部
肯尼亚	KES	42 886	46 095	50 749	53 753	57 008	肯尼亚国家统计局
莱索托	LSL	1590	1701	2145	1899	1988	莱索托统计局
马达加斯加	MGA			64 500			马达加斯加国家统计研究所
马拉维	MWK	13 600					马拉维国家统计局
马里	XOF		72 802	66 809	78 720		国际劳工组织统计数据库
毛里求斯	MUR	23 785	24 607	25 368	26 594	27 574	毛里求斯中央统计局
摩洛哥	MAD			4910	5032		摩洛哥国家社会保障基金
纳米比亚	NAD	6843	6638		6927		国际劳工组织统计数据库
尼日利亚	NGN	39 775	48 413	45 698	52 215	50 466	尼日利亚国家统计局
卢旺达	RWF				50 923	57 306	卢旺达国家统计局

表A1（续）

名义工资

非洲	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
塞内加尔	XOF				116 476	156 074	塞内加尔经济、金融和计划部
塞舌尔	SCR	8881					国际劳工组织统计数据库
南非	ZAR	15 070	15 959	16 957	18 035	19 571	南非统计局
坦桑尼亚	TZS	380 553	400 714	403 729			坦桑尼亚国家统计局
突尼斯	TND	1287	1334	1389	1581		突尼斯国家统计局
乌干达	UGX	244 506				387 469	乌干达统计局
赞比亚	ZMW		2344				赞比亚中央统计局
津巴布韦	USD			764			国际劳工组织统计数据库

阿拉伯国家	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
巴林	BHD	278	288	293	284	295	巴林王国劳动力市场管理局
约旦	JOD	463		484	493		约旦统计局
科威特	KWD	647	736	795	764		科威特中央统计局
巴勒斯坦被占领土	ILS	1744	1805	1803	1855		巴勒斯坦中央统计局
阿曼	OMR	378	599	643	696	703	阿曼国民经济部
卡塔尔	QAR	9667	10 483	10 568	10 793	11 099	卡塔尔统计局
沙特阿拉伯里亚尔	SAR	5580	6099	6413			国际劳工组织统计数据库

美洲	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
伯利兹	BZD			1187	1186		国际劳工组织统计数据库
玻利维亚	BOB	2611	2712	2838	2985	3143	国际劳工组织统计数据库
巴西	BRL	1608	1728	1878	2004	2121	巴西地理和统计研究所
加拿大	CAD	3949	4053	4126	4145	4229	加拿大统计局
智利	CLP	471 552		529 048			国际劳工组织统计数据库
哥伦比亚	COP	1 152 113	1 197 101	1 202 560	1 290 862		国际劳工组织劳工信息与分析系统
哥斯达黎加	CRC	531 926	568 158	579 249	613 977	632 926	哥斯达黎加中央银行
古巴	CUP	471	584	687	740	767	古巴国家统计局
多米尼加	DOP	13 538	13 661	15 309	17 128		多米尼加国家统计局
厄瓜多尔	USD	573	586	613	613		国际劳工组织劳工信息与分析系统
萨尔瓦多	USD	302	298	300	302	307	萨尔瓦多经济部、统计和人口普查总局

表A1（续）

名义工资

美洲	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
危地马拉	GTQ	2026	2184	2186	2215	2193	危地马拉国家统计局
洪都拉斯	HNL	6577	6577	6403	6918	6799	洪都拉斯国家统计局
牙买加	JMD	81 408	82 740	83 784			牙买加统计研究所
墨西哥	MXN	6406	6376	6580	6852	7120	墨西哥国家就业服务局就业门户网站
尼加拉瓜	NIO	7463	8147	8714	9292	10 239	尼加拉瓜劳工部
巴拿马	PAB	987	1042	1115	1238		巴拿马国家统计和普查机构
巴拉圭	PYG	2 276 175	2 360 196	2 478 812	2 449 650		国际劳工组织劳工信息与分析系统
秘鲁	PEN	1312	1388	1432	1534		国际劳工组织劳工信息与分析系统
波多黎各	USD	2240	2258	2288	2284	2298	美国劳工统计局
特立尼达和多巴哥	TTD	5139	5434	5561	5758		国际劳工组织劳工信息与分析系统
美国	USD	3575	3661	3745	3818	3926	美国劳工统计局
乌拉圭	UYU	20 774	23 540	25 887	28 128		国际劳工组织劳工信息与分析系统

亚洲及太平洋	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
澳大利亚	AUD	4808	4879	4946	5036	5136	澳大利亚统计局
孟加拉国	BDT				12 915	12 016	孟加拉国统计局
文莱	BND		2092				国际劳工组织劳工信息与分析系统
柬埔寨	KHR	505 186	642 000	788 000	887 000		国家统计机构
中国	CNY	4290	4697	5169	5631	6193	中国国家统计局
斐济	FJD				1118		国际劳工组织统计数据库
香港（中国）	HKD	13 807	14 240	14 848	15 271	15 703	（中国）香港特别行政区政府统计处
印度	INR	9194	10 093	10 885	11 674		印度政府统计和方案执行部
印度尼西亚	IDR	1 917 152	1 952 589	2 069 306	2 552 962	2 742 621	印度尼西亚统计局
伊朗	IRR	5 110 000	6 494 583	7 769 333			伊朗统计中心
日本	JPY	324 000	329 600	333 300	333 700	333 800	日本厚生劳动省
韩国	KRW	3 110 992	3 189 995	3 300 091	3 424 726	3 518 155	韩国劳动部
老挝	LAK					2 354 377	国际劳工组织统计数据库

表A1（续）

名义工资

亚洲及太平洋	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
澳门（中国）	MOP	12 145	13 145	13 805	14 150	14 580	中国澳门特别行政区政府统计暨普查局
马来西亚	MYR	2659	2775	2947	3112	3300	马来西亚统计局
蒙古	MNT		796 600	808 000	861 900	944 500	蒙古国家统计局
缅甸	MMK			124 157		181 917	缅甸劳动、就业和社会保障部
新西兰	NZD	4169	4294	4424	4645	4784	新西兰统计局
巴基斯坦	PKR	12 118	13 155	14 971			巴基斯坦政府统计司
菲律宾	PHP	9107	9582	9876	10 458		菲律宾国家统计局
新加坡	SGD	4622	4727	4892	5074	5229	新加坡统计局
斯里兰卡	LKR		24 346	28 739	31 782		斯里兰卡政府统计部
台湾（中国）	TWD	45 664	47 300	48 490	48 790	49 989	中国台湾统计局
泰国	THB	12 003	13 244	13 487	13 729		泰国国家统计局
东帝汶	USD	711					东帝汶国家统计总局
越南	VND	4 120 000	4 475 000	4 656 000	4 985 000	5 370 500	越南统计总局

欧洲和中亚	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
阿尔巴尼亚	ALL	36 993	37 323	38 148	37 341		阿尔巴尼亚国家统计机构
亚美尼亚	AMD	146 524	158 580	171 615	174 445	195 074	亚美尼亚国家统计局
奥地利	EUR	4080	4190	4280	4390	4420	奥地利统计局
阿塞拜疆	AZN	425	445	467	500	528	阿塞拜疆国家统计委员会
白俄罗斯	BYN	506	605	671	723	815	白俄罗斯官方统计局
比利时	EUR	2974	3079	3082	3091		比利时统计局
波黑	BAM	1291	1290	1289	1301	1321	波黑统计局
保加利亚	BGN	775	822	878	948	1060	保加利亚国家统计局
克罗地亚	HRK	7926	7951	7978	8037		克罗地亚中央统计局
塞浦路斯	EUR	1945	1892	1882	1879	1892	塞浦路斯统计局
捷克	CZK	26 211	26 802	27 811	29 061	31 109	捷克统计局
丹麦	DKK	38 525	38 958	39 575	40 102	40 954	丹麦统计局

表A1（续）

名义工资

欧洲和中亚	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
爱沙尼亚	EUR	949	1005	1065	1146	1221	爱沙尼亚统计局
芬兰	EUR	3284	3308	3333	3368	3395	芬兰统计局
法国	EUR	2830	2864	2928			法国国家统计与经济研究所
格鲁吉亚	GEL	773	818	900	940	999	格鲁吉亚国家统计局
德国	EUR	2564	2636	2709	2775	2849	德国联邦统计局
希腊	EUR	1406	1389	1357	1344	1346	欧盟统计局
匈牙利	HUF	230 714	237 695	247 924	263 171	297 017	匈牙利中央统计局
冰岛	ISK	398 000	412 000	441 000	488 000		冰岛统计局
爱尔兰	EUR	2998	3008	3043	3077	3137	爱尔兰中央统计局
以色列	ILS	9030	9317	9503	9724		以色列中央统计局
意大利	EUR	2140	2148	2176	2191	2194	意大利国家统计局
哈萨克斯坦	KZT	109 141	121 021	126 021	142 898	150 827	哈萨克斯坦统计机构
吉尔吉斯斯坦	KGS	11 341	12 285	13 483	14 847	15 670	吉尔吉斯斯坦国家统计局委员会
拉脱维亚	EUR	716	765	818	859	926	拉脱维亚统计局
立陶宛	EUR	646	677	714	774	840	立陶宛统计局
卢森堡	EUR	4455	4577	4727	4772	4919	卢森堡国家统计局
马耳他	EUR	1321	1341	1380	1438	1497	马耳他国家统计局
摩尔多瓦	MDL	3674	4090	4538	4998	5587	摩尔多瓦国家统计局
黑山	EUR	726	723	725	751	765	黑山统计局
荷兰	EUR	2337	2359	2405	2436	2460	荷兰统计局
挪威	NOK	41 000	42 300	42 600	43 300	44 310	挪威统计局
波兰	PLN	3659	3777	3908	4052	4272	波兰中央统计局
葡萄牙	EUR	881	878	884	895	913	葡萄牙劳动、团结和社会保障部
罗马尼亚	RON	2163	2328	2555	2809	3223	罗马尼亚国家统计机构
俄罗斯	RUB	29 792	32 495	34 030	36 709	39 144	俄罗斯联邦国家统计局
塞尔维亚	RSD	60 708	61 426	61 145	63 474	65 976	塞尔维亚共和国统计局
斯洛伐克	EUR	824	858	883	912	954	斯洛伐克共和国统计局
斯洛文尼亚	EUR	1523	1546	1556	1585	1627	斯洛文尼亚共和国统计局

表A1（续）

名义工资

欧洲和中亚	币种	2013	2014	2015	2016	2017	来源
西班牙	EUR	1884	1882	1902	1898	1900	西班牙国家统计局
瑞典	SEK	30600	31400	32000	32800	33700	瑞典统计局
瑞士	CHF		7308		7491		瑞士联邦统计局
塔吉克斯坦	TJS	695	816	879	962		塔吉克斯坦国家统计局委员会
马其顿	MKD	31025	31325	32173	32822	33688	马其顿共和国国家统计局
土耳其	TRY		2207				土耳其统计机构
土库曼斯坦	TMT	1047	1153	1263	1381	1403	土库曼斯坦国家统计局委员会
乌克兰	UAH	3282	3480	4195	5183	7104	乌克兰国家统计局委员会
英国	GBP	2172	2173	2198	2275	2334	英国国家统计局
乌兹别克斯坦	UZS				1 293 800	1 453 200	乌兹别克斯坦共和国国家统计局委员会

表A1（续）

实际工资

非洲	2013	2014	2015	2016	2017
阿尔及利亚	10.1	1.8	-1.0	-4.4	
贝宁	2.1	2.1	2.1		
博茨瓦纳	-1.6				
中非共和国	-5.2	-8.2	1.3	-4.9	5.5
科特迪瓦	0.4	2.8	21.6		
埃及	11.0	-3.8	-1.7	-2.8	-9.8
埃塞俄比亚	-0.6				
加纳	15.2				
几内亚	6.5				
肯尼亚	10.7	0.1	2.9	0.1	-2.9
莱索托	3.3	2.3	20.9	-16.6	-0.6
马达加斯加	-1.1	-1.1	-1.1		
马拉维	-8.4	6.1	4.9		
马里			-9.5	20	
毛里求斯	8.9	0.2	1.8	3.8	0
摩洛哥	0.3	1.7	1.5	0.8	
莫桑比克	4.5	17.9	14.0	-0.6	-4.0
纳米比亚	15.2	-7.9	-2.8	-2.8	
尼日利亚	-1.3	12.7	-13.4	-1.2	-17.0
卢旺达					7.3
塞内加尔					32.3
南非	0	-0.3	2.1	-0.1	3.1
坦桑尼亚	-1.1	-0.8	-4.6		
突尼斯	0.1	0.5	1.5	2.4	1.3
乌干达	-11.1	21.2	16.2	1.4	-8.3
赞比亚	9.6	9.6			
津巴布韦	11.6	-10.6	5.9		

阿拉伯国家	2013	2014	2015	2016	2017
巴林	-4.4	1.0	0.1	-5.9	2.5
约旦	1.1	1.2	1.2	2.7	
科威特	-7.1	10.2	4.2	-7.1	-0.6
巴勒斯坦被占领土	-0.8	1.7	-1.5	3.1	3.9
阿曼	6.7	56.9	7.3	7.1	-0.6
卡塔尔	8.2	4.9	-1.0	-0.5	2.4
沙特阿拉伯	5.6	9.3	5.2		

表A1（续）

实际工资

美洲	2013	2014	2015	2016	2017
伯利兹				-0.7	
玻利维亚	1.1	1.6	0.6	1.5	2.4
巴西	3.3	1.1	-0.3	-1.9	2.3
加拿大	0.8	0.7	0.7	-0.9	0.4
智利	3.9	1.8	1.8	1.4	3.1
哥伦比亚	2.6	0.5	1.2	-1.1	1.8
哥斯达黎加	1.6	2.2	1.1	6.0	1.5
多米尼加	1.1	-2.0	11.1	10.1	
厄瓜多尔	8.8	-1.3	0.7	-1.7	
萨尔瓦多	7.6	-2.4	1.4	0.1	0.5
危地马拉	3.3	4.2	-2.2	-2.9	-5.2
洪都拉斯	2.4	2.4	-0.4	-0.4	-5.4
牙买加	-5.3	-6.1	-2.3		
墨西哥	-0.6	-4.3	0.5	1.3	-2.0
尼加拉瓜	-0.4	3.0	2.8	3.0	4.7
巴拿马	16.1	2.9	6.9	10.1	6.1
巴拉圭	2.3	0.2	1.3	0.9	0.4
秘鲁	0.4	4.4	-1.6	0.8	-0.2
Puerto Rico	-1.2	0.2	2.1	0.1	-1.1
Trinidad and Tobago	-1.9	0	-2.2	0.5	
United States*	0.4	0.8	2.2	0.7	0.7
Uruguay	3.0	3.4	1.6	1.6	2.9

* 美国数据基于BLS CEU050 00 00 012。

亚洲和太平洋	2013	2014	2015	2016	2017
澳大利亚	1.5	-1.0	-0.1	0.6	0
孟加拉国	6.2	2.4	3.5	3.6	3.0
柬埔寨	21.9	22.4	21.3	9.3	
中国	9.0	6.0	6.7	5.5	5.6
香港（中国）	-0.2	-1.2	1.2	0.4	1.3
印度	5.2	5.7	5.4		
印度尼西亚	10.1	-4.3	-0.4	19.2	3.5
伊朗	-4.7	13.7	7.5		
日本	-0.8	-1.0	0.3	0.2	-0.4
韩国	2.5	1.2	2.7	2.8	0.8
澳门（中国）	1.6	2.1	0.4	0.1	1.8
马来西亚	4.7	1.2	4.0	3.4	2.2
蒙古	7.9	7.9	-4.2	6.2	4.7
缅甸				14.9	14.9
尼泊尔	-0.2	-3.1	0.7	0.9	5.0
新西兰	3.2	1.8	2.7	4.3	1.1
巴基斯坦	2.3	-0.1	8.9		
菲律宾	2.0	1.6	2.4	4.6	
新加坡	1.9	1.2	4.0	4.3	2.5
斯里兰卡	10.8	16.3	15.5	6.3	
台湾（中国）	-0.6	2.4	2.8	-0.8	1.8
泰国	5.8	8.3	2.8	1.6	
东帝汶	43.8				
越南	2.9	4.3	4.8	4.3	4.1

表A1（续）

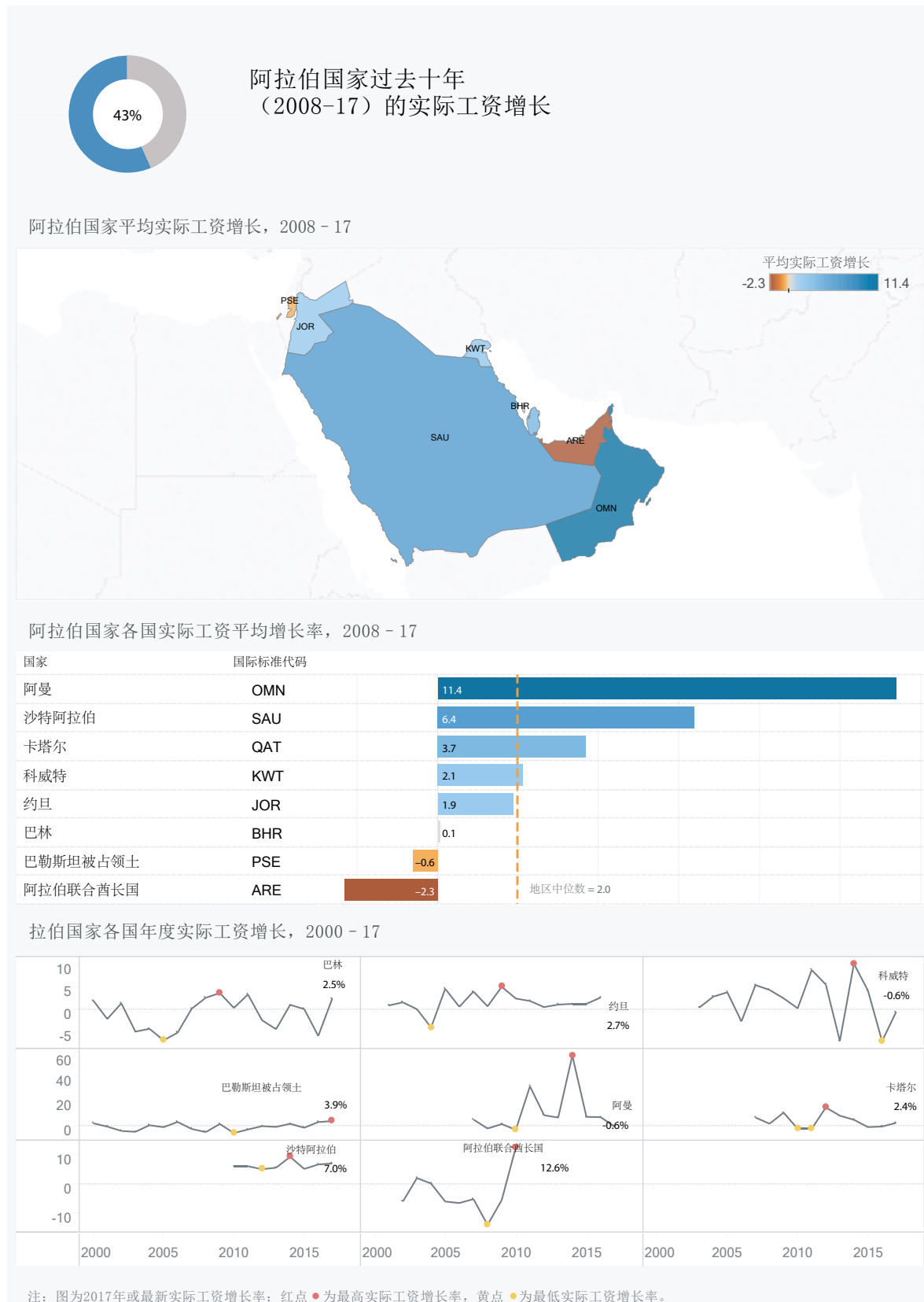
实际工资

欧洲和中亚	2013	2014	2015	2016	2017
阿尔巴尼亚	-3.8	-0.7	0.3	-3.3	
亚美尼亚	1.0	11.2	7.5	6.9	11.8
奥地利	0.1	1.2	1.3	1.6	-1.5
阿塞拜疆	4.2	3.2	1.0	-4.8	-6.4
白俄罗斯	16.4	1.3	-2.3	-3.8	6.2
比利时	-0.6	3.0	-0.5	-1.5	-0.3
波黑	0.2	0.8	1.0	2.1	0.3
保加利亚	5.6	7.7	8.0	9.5	10.5
克罗地亚	-1.4	0.5	0.8	1.8	3.9
塞浦路斯	-1.8	-1.3	1.6	1.2	0.2
捷克	-0.7	1.9	3.4	3.8	4.5
丹麦	0.3	0.6	1.1	1.1	1.0
爱沙尼亚	3.6	5.4	5.9	6.8	2.8
芬兰	0.2	-0.5	0.9	0.7	0
法国	2.1	0.6	2.1	0.8	0.1
格鲁吉亚	9.1	2.7	5.8	2.2	0.2
德国	0.5	2.0	2.6	2.1	0.9
Greece	-9.3	1.9	0.2	1.3	-3.5
Hungary	1.7	3.2	4.4	5.7	10.3
Iceland	4.9	3.1	7.5	7.0	6.3
Ireland	-1.0	0	1.2	1.3	1.7
Israel	1.4	2.7	2.6	2.9	3.0
Italy	-0.3	0.2	1.2	0.7	-1.2
Kazakhstan	1.6	3.9	-2.4	-0.9	-2.1
Kyrgyzstan	-0.8	0.7	3.1	9.7	2.3
Latvia	4.5	6.1	6.7	4.9	4.8

欧洲和中亚	2013	2014	2015	2016	2017
立陶宛	4.5	4.6	6.1	7.6	4.7
卢森堡	0.6	2.1	2.8	0.7	1.4
马耳他	1.0	0.7	1.7	3.3	2.8
摩尔多瓦	3.7	5.9	1.0	3.0	4.9
黑山	-2.3	0.3	-1.3	3.9	-0.5
荷兰	-1.0	0.6	1.7	1.2	-0.3
挪威	1.4	1.1	-1.4	-1.8	0.4
波兰	2.7	3.3	4.4	4.3	3.4
葡萄牙	-0.3	-0.3	0.3	0.6	0.4
罗马尼亚	0.8	6.4	10.2	11.8	12.8
俄罗斯	4.8	1.2	-9.4	0.8	2.9
塞尔维亚	-1.9	-1.7	-2.4	-1.7	0.9
斯洛伐克	1.0	4.2	3.2	3.8	4.1
斯洛文尼亚	-2.0	0.9	1.2	1.9	1.3
西班牙	-1.4	0	1.6	-0.1	-1.8
瑞典	2.5	2.8	2.0	1.5	1.1
瑞士	1.0	0.8	1.5	1.1	-0.1
塔吉克斯坦	19.1	10.7	7.7		
前南斯拉夫 马其顿共和国	-1.6	1.3	3.0	2.3	1.3
土耳其	6.4	6.1	5.6	7.6	1.2
土库曼斯坦	3.9	3.8	2.0	5.4	-5.9
乌克兰	8.2	-6.5	-20.2	9.0	19.1
英国	-0.5	-1.4	1.1	2.8	-0.1
乌兹别克斯坦					-0.2

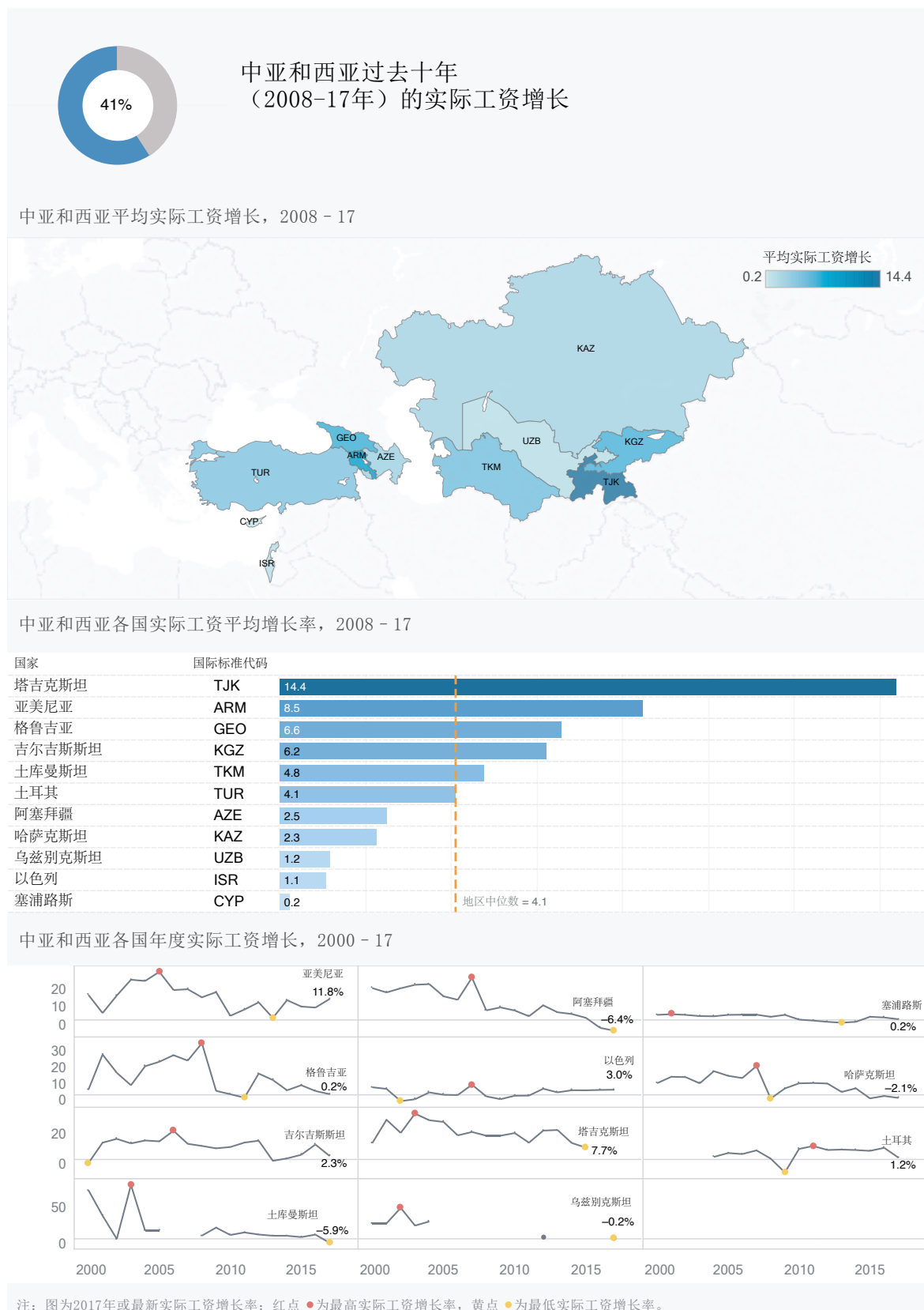
图A2 按地区和国家分列的实际工资增长，2008-17

阿拉伯国家



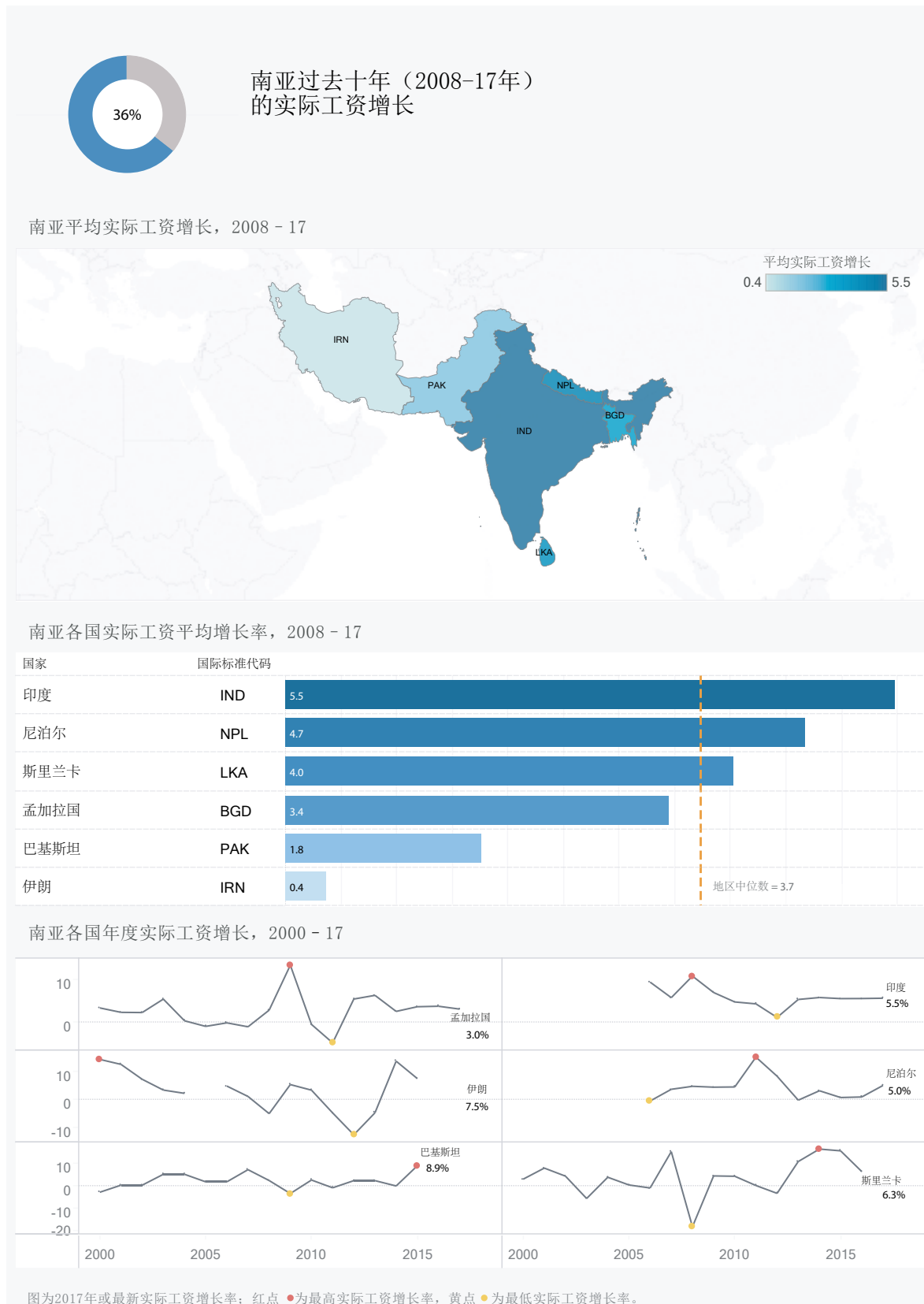
图A2（续）

中亚和西亚



图A2（续）

南亚



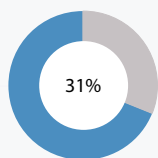
图A2（续）

东亚



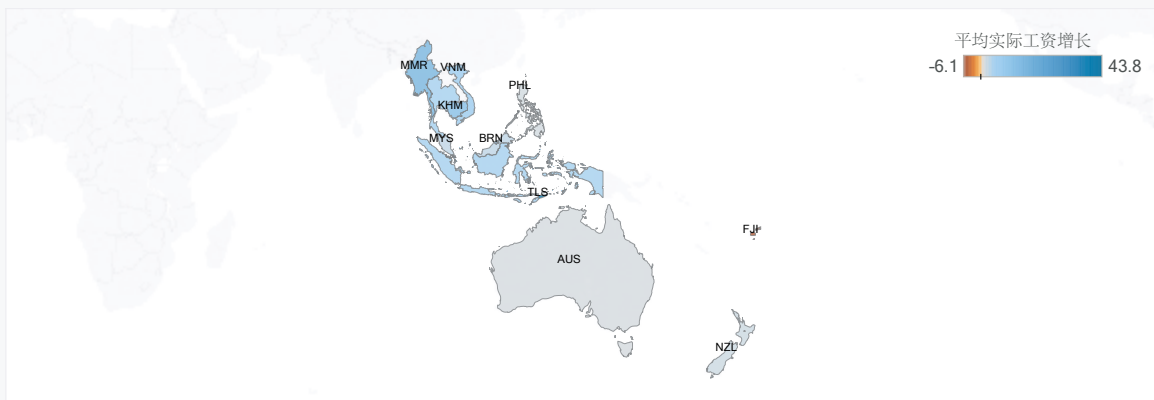
图A2（续）

东南亚和太平洋



东南亚和太平洋地区过去十年 (2008-17年) 的实际工资增长

东南亚和太平洋地区的平均实际工资增长，2008 - 17

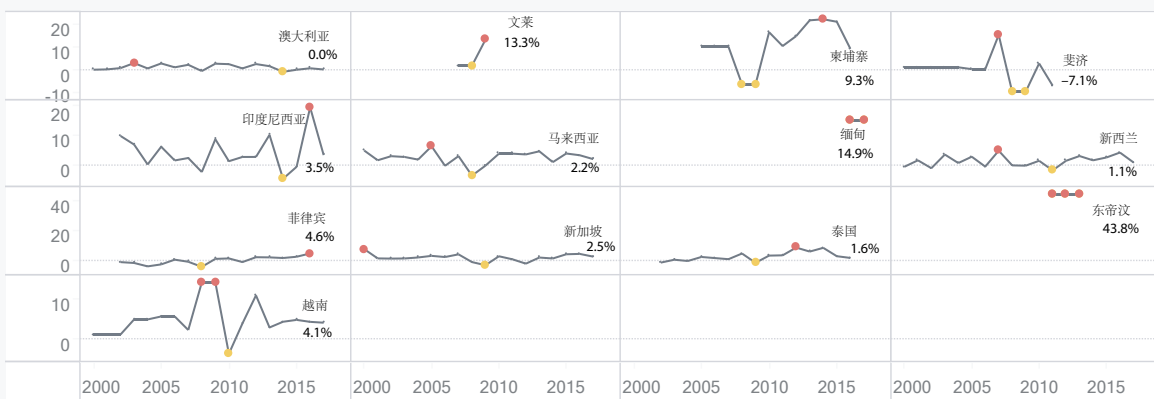


东南亚和太平洋地区各国实际工资平均增长率，2008 - 17

国家	国际标准代码	平均实际工资增长
东帝汶	TLS	43.8
缅甸	MMR	14.9
柬埔寨	KHM	11.5
文莱	BRN	7.5
越南	VNM	6.0
印度尼西亚	IDN	4.2
泰国	THA	4.0
马来西亚	MYS	2.4
新西兰	NZL	1.5
新加坡	SGP	1.1
菲律宾	PHL	1.0
澳大利亚	AUS	0.8
斐济	FJI	-6.1

地区中位数 = 4.0

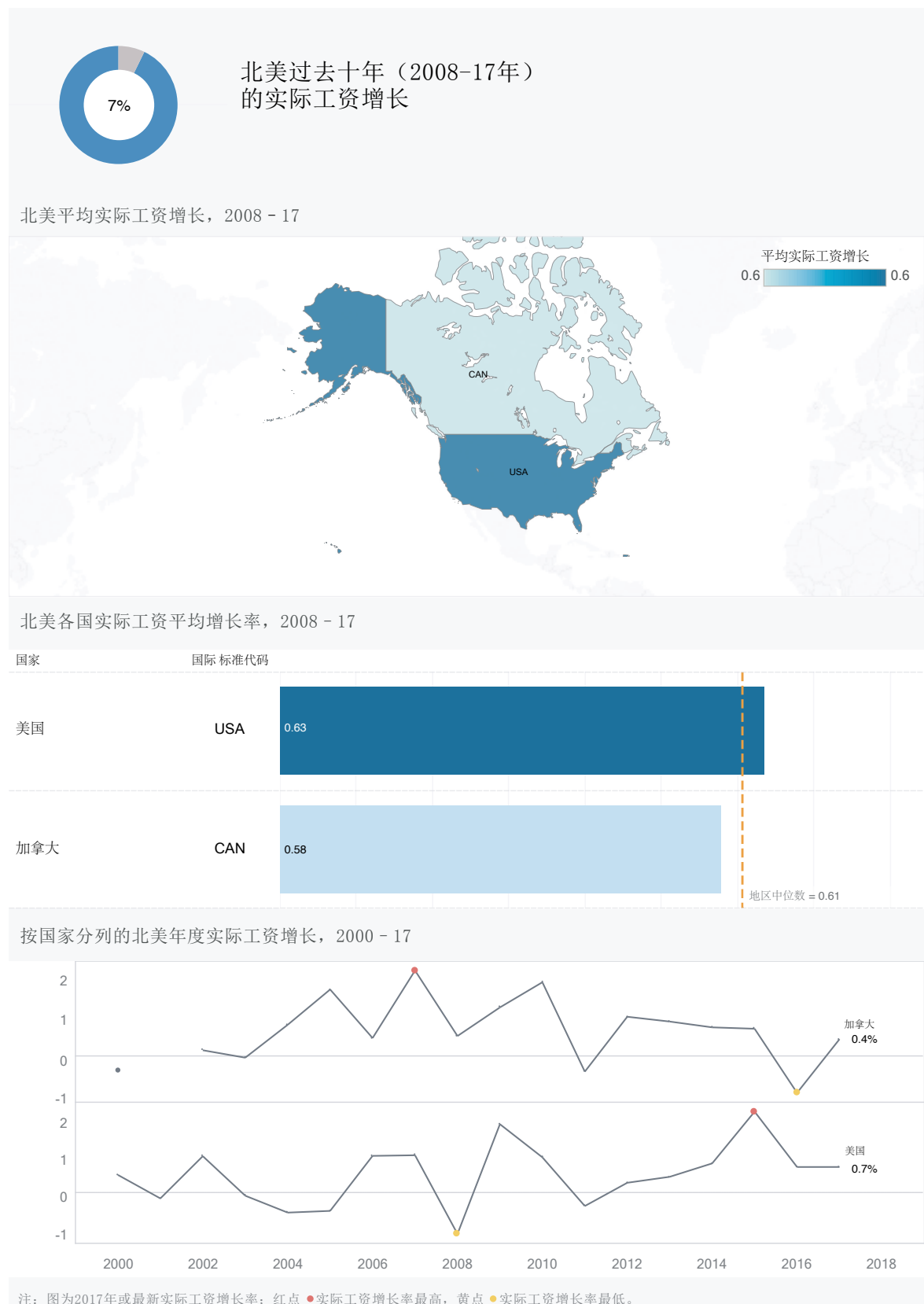
东南亚和太平洋地区各国年度实际工资增长，2000 - 17



注：图为2017年或最新实际工资增长率；红点●为最高实际工资增长率，黄点●为最低实际工资增长率。

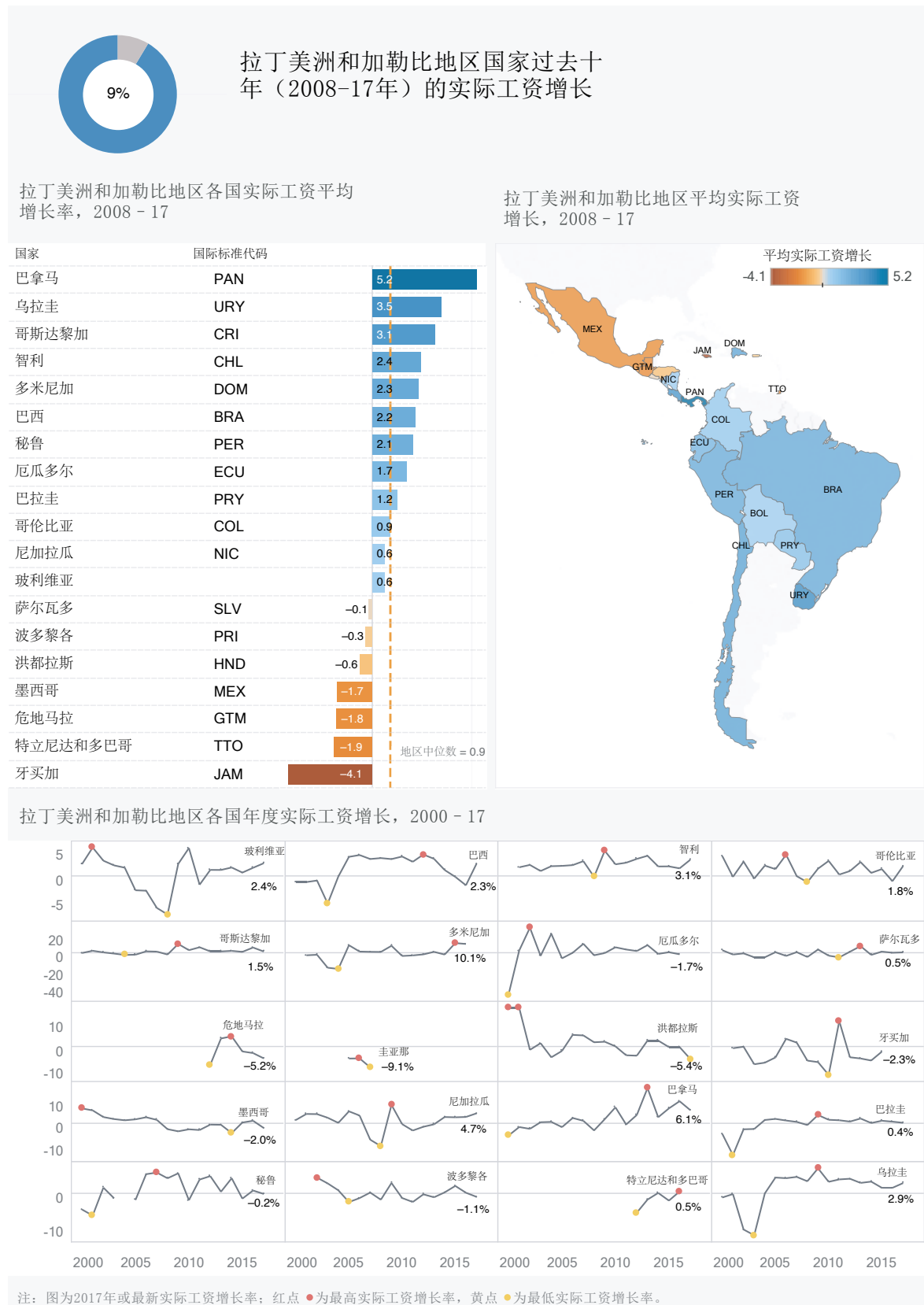
图A2（续）

北美洲



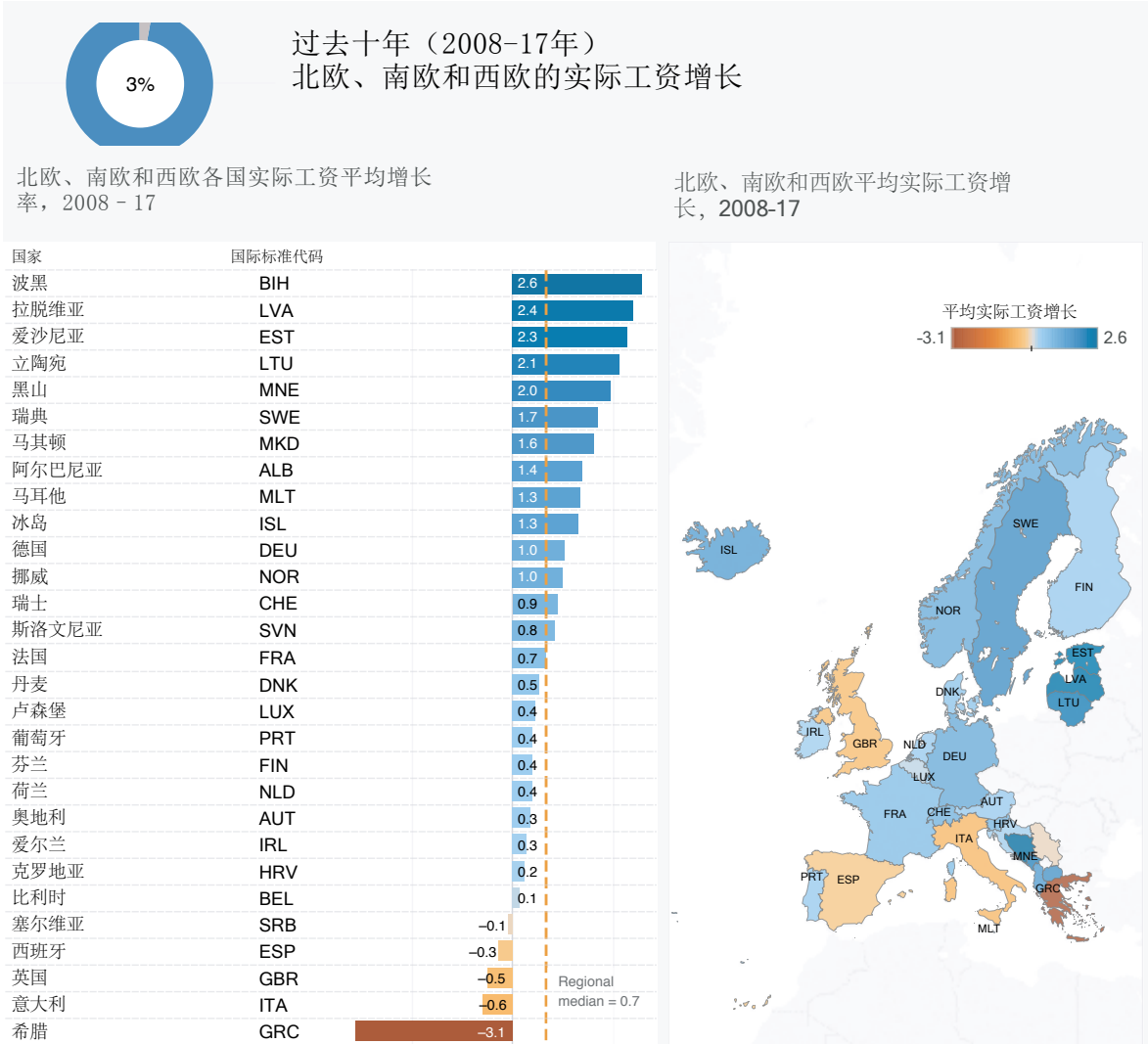
图A2 (续)

拉丁美洲和加勒比国家

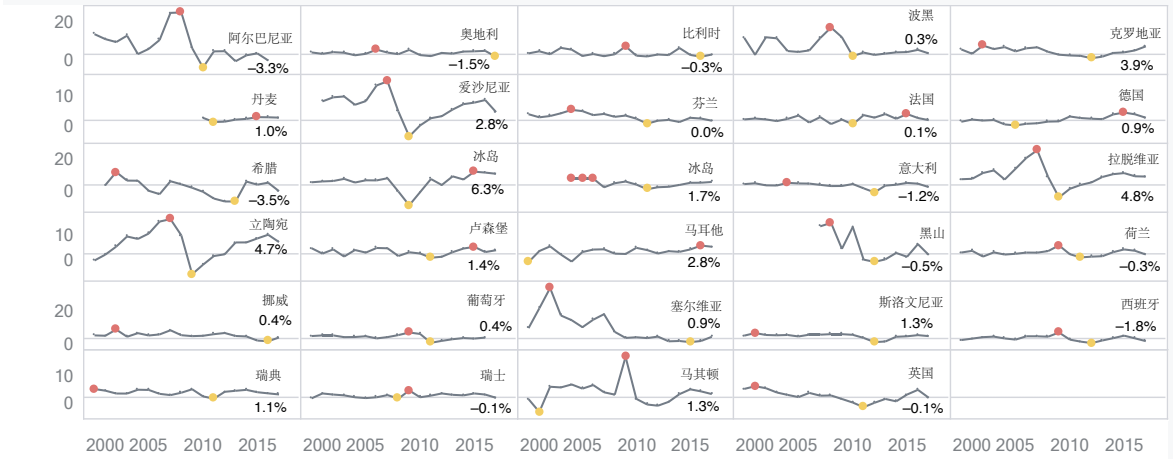


图A2（续）

北欧、南欧和西欧



按国家分列的北欧、南欧和西欧的年实际工资增长，2000 - 17



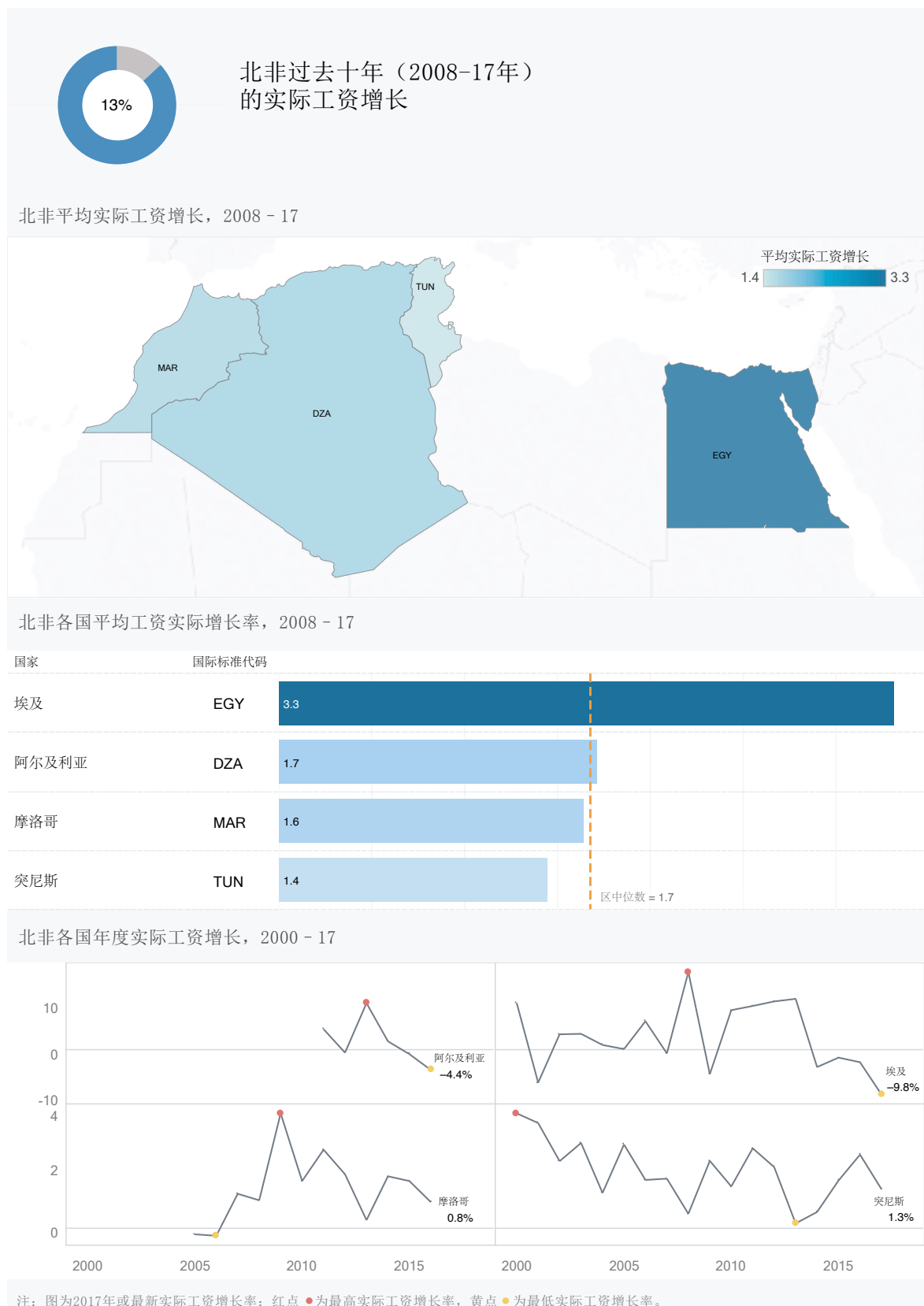
图A2（续）

东欧



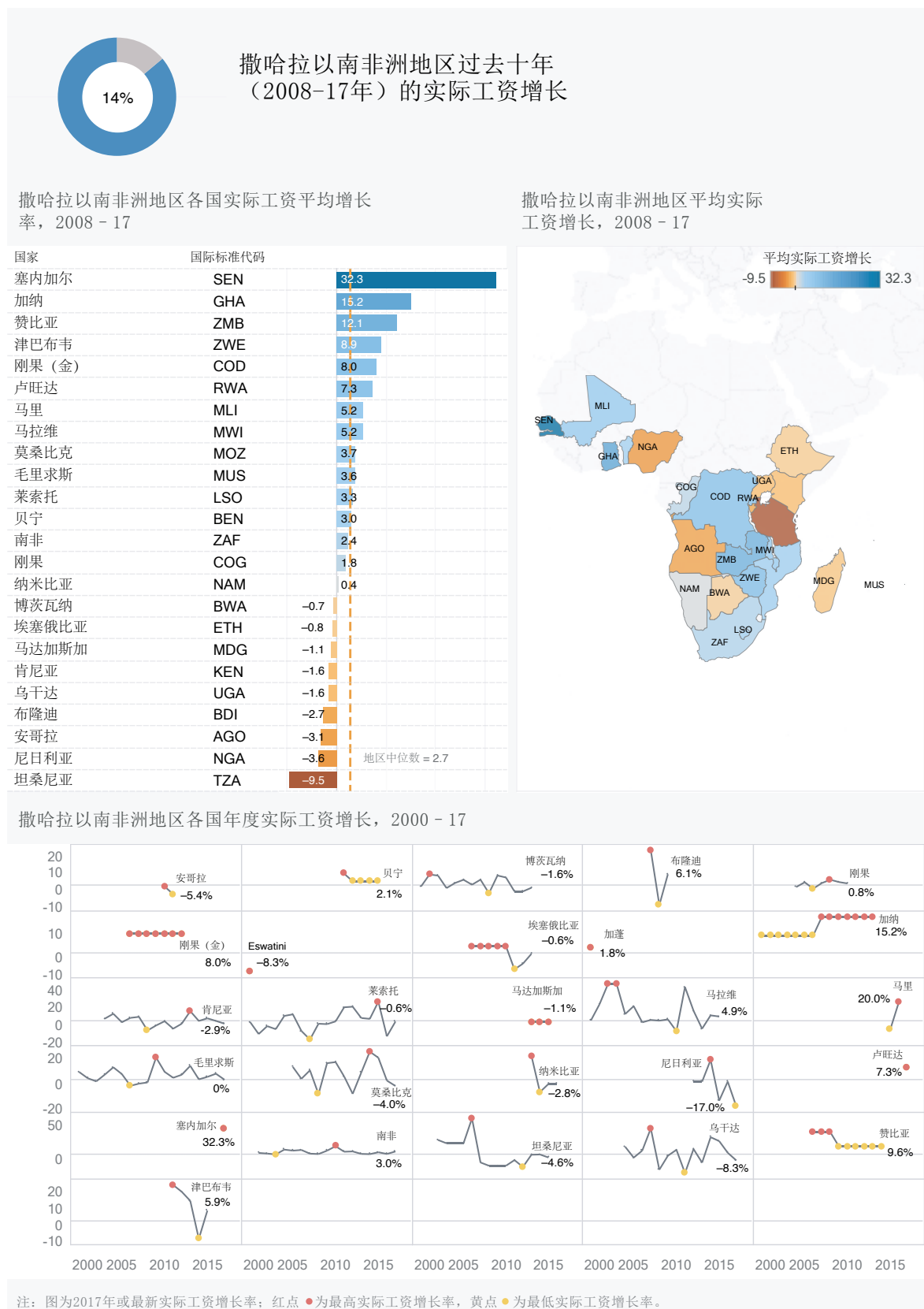
图A2（续）

北非



图A2（续）

撒哈拉以南非洲



按地区和收入水平划分的国家和地区分组

表A2 按地区划分的国家和地区分组

区域	分区	国家
非洲	北非	阿尔及利亚，埃及，利比亚，摩洛哥，苏丹，突尼斯
	撒哈拉以南非洲	安哥拉，贝宁，博茨瓦纳，布基纳法索，布隆迪，佛得角，喀麦隆中非共和国，乍得，科摩罗，刚果，科特迪瓦，刚果，赤道几内亚，厄立特里亚，埃斯瓦蒂尼，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，马达加斯加，马拉维，马里，毛利塔尼亚，毛里求斯，莫桑比克，纳米比亚，尼日尔，尼日利亚，留尼汪岛，卢旺达，塞内加尔，塞拉利昂，索马里，南非，南苏丹，坦桑尼亚, 多哥，乌干达，赞比亚，津巴布韦
美洲	拉丁美洲和加勒比国家	阿根廷，巴哈马群岛，巴巴多斯岛，伯利兹，多民族玻利维亚国，巴西，智利，哥伦比亚，哥斯达黎加，古巴，多米尼加，厄瓜多尔，萨尔瓦多，瓜德罗普岛，危地马拉，圭亚那，海地，洪都拉斯，牙买加，马提尼克岛，墨西哥，荷属安的列斯群岛，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
	北美洲	加拿大，美国
阿拉伯国家	阿拉伯国家	巴林，伊拉克，约旦，科威特，黎巴嫩，巴勒斯坦被占领土，阿曼，卡塔尔，沙特阿拉伯，叙利亚，阿拉伯联合酋长国，也门
亚洲及太平洋	东亚	中国，香港（中国），日本，朝鲜，韩国，澳门（中国），蒙古，台湾（中国）
	东南亚和太平洋	澳大利亚, 文莱，柬埔寨，斐济，印度尼西亚，老挝，马来西亚，缅甸，新西兰，巴布新几内亚，菲律宾，新加坡，所罗门群岛，泰国，东帝汶，越南
	南亚	阿富汗，孟加拉国，不丹，印度，伊朗，马尔代夫，尼泊尔，巴基斯坦，斯里兰卡
欧洲和中亚	北欧、南欧和西欧	阿尔巴尼亚，奥地利，比利时，波黑，克罗地亚，丹麦，爱沙尼亚，芬兰，法国，德国，希腊，冰岛，爱尔兰，意大利，拉脱维亚，立陶宛，卢森堡，马耳他，黑山，荷兰，挪威，葡萄牙，塞尔维亚，斯洛文尼亚，西班牙，瑞典，瑞士，马其顿，英国
	东欧	白俄罗斯，保加利亚，捷克，匈牙利，摩尔多瓦共和国，波兰，罗马尼亚，俄罗斯，斯洛伐克，乌克兰
	中亚和西亚	亚美尼亚，阿塞拜疆，塞浦路斯，格鲁吉亚，以色列，哈萨克斯坦，吉尔吉斯斯坦，塔吉克斯坦，土耳其，土库曼斯坦，乌兹别克斯坦

表A3 按收入水平划分的国家和地区分组

发达国家 (高收入)	新兴国家 (中高收入)	新兴国家 (中低收入)	发展中国家 (低收入)
安道尔	阿尔巴尼亚	安哥拉	阿富汗
安提瓜和巴布达	阿尔及利亚	孟加拉国	贝宁
阿根廷	亚美尼亚	不丹	布基纳法索
澳大利亚	阿塞拜疆	玻利维亚	布隆迪
奥地利	白俄罗斯	佛得角	中非共和国
巴哈马群岛	伯利兹	柬埔寨	乍得
巴林	波黑	喀麦隆	科摩罗
巴巴多斯岛	博茨瓦纳	刚果	刚果
比利时	巴西	科特迪瓦	厄立特里亚
文莱	保加利亚	吉布提	埃塞俄比亚
加拿大	中国	埃及	冈比亚
海峡群岛	哥伦比亚	萨尔瓦多	几内亚
智利	库克群岛	埃斯瓦蒂尼	几内亚比绍
克罗地亚	哥斯达黎加	格鲁吉亚	海地
塞浦路斯	古巴	加纳	朝鲜
捷克	多米尼加	洪都拉斯	利比里亚
丹麦	多米尼加共和国	印度	马达加斯加
爱沙尼亚	厄瓜多尔	印度尼西亚	马拉维
芬兰	赤道几内亚	肯尼亚	马里
法国	斐济	基里巴斯	莫桑比克
法属圭亚那	加蓬	吉尔吉斯斯坦	尼泊尔
法属波利尼西亚	格林纳达	老挝	尼日尔
德国	瓜德罗普岛	莱索托	卢旺达
希腊	危地马拉	毛利塔尼亚	塞内加尔
格陵兰岛	圭亚那	密克罗尼西亚联邦	塞拉利昂
关岛	伊朗	摩尔多瓦	索马里
香港（中国）	伊拉克	蒙古	南苏丹
匈牙利	牙买加	摩洛哥	叙利亚
冰岛	约旦	缅甸	塔吉克斯坦
爱尔兰	哈萨克斯坦	尼加拉瓜	坦桑尼亚
以色列	黎巴嫩	尼日利亚	多哥
意大利	利比亚	巴勒斯坦被占领土	乌干达
日本	马来西亚	巴基斯坦	也门
韩国	马尔代夫	巴布新几内亚	津巴布韦
科威特	马绍尔群岛	菲律宾	
拉脱维亚	毛里求斯	圣多美和普林西比	
列支敦士登	墨西哥	所罗门群岛	

表A3（续）

发达国家 (高收入)	新兴国家 (中高收入)	新兴国家 (中低收入)
立陶宛	黑山	斯里兰卡
卢森堡	纳米比亚	苏丹
澳门（中国）	瑙鲁岛	东帝汶
马耳他	巴拉圭	突尼斯
马提尼克岛	秘鲁	乌克兰
摩洛哥	罗马尼亚	乌兹别克斯坦
荷兰	俄罗斯	瓦努阿图
荷属安的列斯群岛	圣卢西亚岛	越南
新喀里多尼亚岛	圣文森特和格林纳丁斯岛	西撒哈拉
新西兰	萨摩亚群岛	赞比亚
挪威	塞尔维亚	
阿曼	南非	
帕劳群岛	苏里南	
巴拿马	泰国	
波兰	马其顿	
葡萄牙	汤加	
波多黎各	土耳其	
卡塔尔	土库曼斯坦	
留尼汪岛	图瓦卢	
西印度群岛	委内瑞拉玻里瓦尔共和国	
圣马力诺		
沙特阿拉伯		
塞舌尔		
新加坡		
斯洛伐克		
斯洛文尼亚		
西班牙		
瑞典		
瑞士		
台湾（中国）		
特立尼达和多巴哥		
阿拉伯联合酋长国		
英国		
美国		
美属维尔京群岛		
乌拉圭		

全球工资数据库的覆盖率

表A4 全球工资数据库覆盖率，2017（百分比）

区域分组	国家覆盖率	雇员覆盖率	总工资的大致覆盖率
非洲	55.6	84.6	91.3
美洲	68.8	95.9	98.4
阿拉伯国家	66.7	69.7	84.8
亚洲及太平洋	66.7	98.9	99.7
欧洲和中亚	98.0	100.0	100.0
全球	72.3	98.5	96.8

注：国家覆盖率是指我们拥有工资数据的国家书占该地区所有国家百分比；雇员覆盖率是指有数据的国家或地区的雇员数量占该地区所有员工的百分比（2017年）。总工资的大致覆盖率是根据各国的工资水平因劳动生产率（即2017年人均GDP）而变化的假设估算的，以2011年美元购买力平价表示。

表A5 全球数据库覆盖率，2007-17（百分比）

区域分组	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
非洲	62.0	62.7	64.4	78.7	88.3	85.3	86.3	83.8	83.5	82.4	62.8
美洲	97.4	97.3	97.2	97.4	97.8	97.7	97.8	97.9	98.0	98.2	97.4
阿拉伯国家	45.2	45.1	88.0	87.8	69.2	69.3	69.1	69.4	69.7	68.9	65.6
亚洲及太平洋	99.3	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.3	99.7	96.8	91.5
欧洲和中亚	98.5	98.5	99.6	99.6	100.0	100.0	99.5	99.4	99.4	99.9	98.8
全球	95.0	94.9	97.0	97.6	97.4	97.2	97.1	97.1	97.2	96.4	92.2

注：请参阅第一部分获取覆盖率估算的相关信息。只有从主要来源或次要来源获得真实的观察结果时，该国家或地区才会被计算在内。根据雇员人数乘以平均生产率对各国进行加权。有关完整的方法，请参见附录一。

附录五

国家数据来源

国家	区域	最近的年份	数据类型	资料来源
阿尔巴尼亚	欧洲和中亚	2013	劳动力调查	阿尔巴尼亚国家统计局
阿根廷	美洲	2015	稳定家庭调查	国家统计局——ILO数据库或劳动信息和分析系统的最新数据
亚美尼亚	欧洲和中亚	2015	劳动力调查	亚美尼亚国家统计局
澳大利亚	亚洲及太平洋地区	2016	澳大利亚家庭、收入和劳动力动态调查	墨尔本统计学院，墨尔本大学
奥地利	欧洲和中亚	2014	EU-SILC	欧盟统计局*
孟加拉国	亚洲及太平洋地区	2017	劳动力调查	孟加拉国统计局
比利时	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
巴西	美洲	2015	全国住户抽样调查	国家统计局——ILO数据库或劳动信息和分析系统的最新数据
保加利亚	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
佛得角	非洲	2015	ILO与INECV（佛得角统计局）联合开展的最低工资	佛得角统计局与ILO
加拿大	美洲	2015	劳动力调查	国家统计局——ILO数据库数据
智利	美洲	2013	全国就业调查	国家统计局——ILO数据库或劳动信息和分析系统的最新数据
中国	亚洲及太平洋地区	2013	中国家庭收入调查	中国国家统计局
哥斯达黎加	美洲	2016	持续就业调查	国家统计局——ILO数据库或劳动信息和分析系统的最新数据
克罗地亚	欧洲和中亚	2013	EU-SILC	欧盟统计局*
塞浦路斯	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
捷克	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
丹麦	欧洲和中亚	2014	EU-SILC	欧盟统计局*
厄瓜多尔	美洲	2015	全国就业、失业和不充分就业调查	国家统计局——ILO数据库或劳动信息和分析系统的最新数据
埃及	非洲	2012	埃及劳动市场固定样本调查	经济研究论坛；埃及中央公众动员和统计局
萨尔瓦多	美洲	2016	家庭和多重目的的调查	国家统计局——ILO数据库或劳动信息和分析系统的最新数据

国家	区域	最近年份	数据类型	资料来源
爱沙尼亚	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
芬兰	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
法国	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
冈比亚	非洲	2012	劳动力调查	冈比亚统计局
希腊	欧洲和中亚	2014	EU-SILC	欧盟统计局*
匈牙利	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
冰岛	欧洲和中亚	2013	EU-SILC	欧盟统计局*
印度	亚洲及太平洋地区	2011-12	第12轮就业和失业调查	国家统计局——ILO数据库的最新数据
印度尼西亚	亚洲及太平洋地区	2016	劳动力调查（SAKERNAS）	印度尼西亚政府中央统计局
爱尔兰	欧洲和中亚	2013	EU-SILC	欧盟统计局*
意大利	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
约旦	阿拉伯国家	2014	劳动力调查	国家统计局——ILO数据库或SIALC
韩国	亚洲及太平洋地区	2016	韩国劳动和收入固定样本调查	韩国劳动研究院
拉脱维亚	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
立陶宛	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
卢森堡	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
马达加斯加	非洲	2012	国家就业和非正规部门调查	国家统计局、马达加斯加经济部
马拉维	非洲	2012	劳动力调查	马拉维国家统计局、劳动部
马耳他	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
墨西哥	美洲	2016	全国职业和就业调查	墨西哥国家统计和地理研究所（INEGI）
蒙古	亚洲及太平洋地区	2016	劳动力调查	蒙古国家统计局
纳米比亚	非洲	2012	劳动力调查	纳米比亚统计局
尼泊尔	亚洲及太平洋地区	2008	劳动力调查	中央统计局
荷兰	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
挪威	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
巴基斯坦	亚洲及太平洋地区	2015	劳动力调查	巴基斯坦统计局
巴拿马	美洲	2016	劳动力市场调查	国家统计局——ILO数据库或SIALC
巴拉圭	美洲	2016	稳定家庭调查	国家统计局——ILO数据库或SIALC
秘鲁	美洲	2016	稳定就业调查	国家统计局——ILO数据库或SIALC

国家	区域	最近的年份	数据类型	资料来源
菲律宾	亚洲及太平洋地区	2016	劳动力调查	菲律宾统计局
波兰	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
葡萄牙	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
罗马尼亚	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
俄罗斯	欧洲和中亚	2015	收入和社会项目参与率调查	俄罗斯统计局（ROSTATS）
塞拉利昂	非洲	2014	劳动力调查	塞拉利昂政府
斯洛伐克	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
斯洛文尼亚	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
南非	非洲	2015	劳动力调查	南非统计局
西班牙	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
斯里兰卡	亚洲及太平洋地区	2013	劳动力调查	斯里兰卡人口普查和统计局
瑞典	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
瑞士	欧洲和中亚	2016	瑞士家庭固定样本调查	瑞士联邦统计局
坦桑尼亚	非洲	2014	综合劳动力调查	国家统计局
泰国	亚洲及太平洋地区	2015	劳动力调查	泰国国家统计局（NSO）——泰国政府
突尼斯	非洲	2014	突尼斯劳动力市场固定样	经济研究论坛；突尼斯国家统计局
土耳其	欧洲和中亚	2015	土耳其劳动力调查	土耳其统计局
乌克兰	欧洲和中亚	2012	劳动力调查	乌克兰国家统计局
英国	欧洲和中亚	2014	EU-SES	欧盟统计局*
美国	美洲	2016	当前人口调查	劳工统计局
乌拉圭	美洲	2016	稳定住户调查	国家统计局——ILO数据库或SIALC最新数据
越南	亚洲及太平洋地区	2016	劳动和就业调查	越南统计总局；越南规划和投资部

注：EU-SES = 欧盟收入结构调查；EU-SILC = 欧盟收入和生活条件统计；INSTAT = 阿尔巴尼亚国家统计局；NSO = 国家统计局；SIALC = 拉丁美洲和加勒比地区劳工信息与分析系统。

* 本报告的一部分是基于来自欧盟统计局的数据。我们感谢欧盟统计局提供的合同编号为RPP252/2015-SES-ILO的收入结构调查数据，以及合同号为52/2013-EU-SILC的欧盟收入和生活条件统计数据。从这些数据中得出的所有结论都完全由作者负责。

分解性别薪酬差距

本报告的第二部分采用Fortin、Lemieux和Firpo（2011）提出的方法以识别、衡量和分解性别薪酬差距中可以解释和无法解释的部分。分解为性别薪酬差距决定因素的每个变量赋予权重，共有三个步骤。第一步是估算女性反事实工资分布，即如果女性可获得与其劳动力市场特征一样的男性同样的回报，并以此为特征的工资分布。第二步是使用反事实工资分布在工资分布（我们使用的是小时工资分布）的每个分位数中将性别薪酬差距分别可以解释和无法解释部分。第三步也是最后一步是用无条件分位数回归估算导致性别薪酬差距的每个变量的权重。

下文旨在以性别薪酬差距为基础，用循序渐进的方法为无条件分位数回归提供启发性理解。对于此前没有遇到过无条件分位数回归的从业者而言可能特别有用。但是，对于那些希望更详细地了解该方法性质和相对有用性的人而言，下文并未进行充分的阐述。为此，我们建议读者参考Fortin及其同事2011年的论文及其中的参考文献。

第一步：确定反事实的工资分布

女性反事实工资分布是指女性如在其劳动力市场禀赋和属性方面可获得与男性相同的回报时的工资结构。Fortin、Lemieux和Firpo（2011）提出使用“加权因子”来得出这种反事实分布。直观地来说，加权因子给在劳动力市场中禀赋和属性与男性更为相似的女性赋予更高的权重，而与男性有薪雇员特征相似性较低的女性其权重则较低。

对于样本中的每个有薪工人 i ，我们观察到一组可描述劳动力市场中男性（ $T_i=1$ ）和女性（ $T_i=0$ ）特征指标（ X ）；例如， X 可以包括年龄、教育、合同安排等。这些信息可用于估算具有一些特定属性的概率，有薪雇员可以是男性，即 $P(X/T=1)$ 或女性，即 $P(X/T=0)$ 。可以证明当 $j=0,1$ 时， $P(X/T=j) = P(T=j/X) / P(T=j)$ ，其中 $P(T=j) = P(j)$ 表示人口中男性（ $j=1$ ）或女

性($j = 0$) 的概率。在此基础上, 个人的加权因子(ω_i) 可以计算如下:

$$\omega_i = \frac{P(T_i=1|X)}{P(T_i=0|X)} \cdot \frac{P(0)}{P(1)} \quad (1)$$

式(1) 中的 $P(T_i = 1|X)$ 和 $P(T_i = 0|X)$ 可以被视为倾向得分, 并可以使用probit或logit标准进行估算。使用上述两种模型进行估算可得出 X 中每个变量的系数。这些系数可用于为样本中的每位男性和和女性有薪雇员预测条件概率。因此, 对 $P(T_i = 1|X)$ 的估算预测了每个有薪雇员(包括男性和女性) 为男性的条件概率。当女性的 $P(T_i = 1|X)$ 估算值很高时, 这意味着她的劳动力市场属性与人口中的男性有薪雇员非常相似, 这也意味着表达式(1) 中的权重因子会很高。

加权因子一旦构建, 可用于为女性有薪雇员的工资“重新加权”; 这些重新加权的值——其中与男性更相似的女性其工资被赋予更高的权重, 而与男性相似性低的女性其工资被赋予更低的权重——用于构建女性如果可以获得与男性同样收入的经验分布。这就是反事实分布。因此, 如果人口中女性有薪雇员(f) 的累积密度函数可以表示为 $F_f(y) = \sum_{i \in n(f)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$, 其中 Y_i 表示女性样本 $n(f)$ 中女性的工资 $i \in n(f)$, w_i 是人口(频率) 权重, 那么女性反事实工资分布可以类似地表示为 $F_c(y) = \sum_{i \in n(f)} (\omega_i \cdot w_i) \cdot I\{Y_i \leq y\}$ 。这显示了重新加权因子如何在女性有薪雇员的反事实估算中得到应用。同样, 我们也可以估算男性工资的累积分布函数, 即 $F_m(y) = \sum_{i \in n(m)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$ 。

实践中, 一旦估算了重新加权因子, 就可以使用标准软件包绘制分布数据(如分位数), 直接将适当的权重用于男性工资 $w_i, i \in n(m)$ 、女性工资 $w_i, i \in n(f)$ 和反事实分布 $(\omega_i \cdot w_i), i \in n(f)$ 。更重要的是要通过包含尽可能多的信息(X 中的指标和它们之间的几个交互项), 确保相应的倾向得分尽可能准确。这样可以保证重新加权因子很好地反映女性的反事实分布。

总的来说, 一旦构建了重新加权因子, 我们就可以在三种经验工资分布中提取分位数, 男性为 q_v^m , 女性为 q_v^f , 女性反事实工资分布为 q_v^c 。后缀“V”表示工资分布的9个分位数(十分位数阈值), 即 $V = \{1, 2, 3, \dots, 8, 9\}$ 。例如, $V=5$ 时, q_5^m 、 q_5^f 、 q_5^c 的分位数值分别表示男性、女性和女性反事实工资分布的中位数。

第二步：使用反事实的工资分布确定性别薪酬差距中可以解释和无法解释的部分

设人口中 g 组观察到的工资（如小时工资）的自然对数为 y^g ，其中 $g = m, f, c$ 与上一步中所列符号一致。从自然对数变换的三个分布中的提取分位数，第 v 个分位数（ Δv ）处的性别薪酬差距可以表示如下：

$$\Delta^v = q_v^m - q_v^f \quad (2)$$

基本上，式（2）显示了两种工资（的自然对数）分布中分位数间的差距：男性为 q_v^m ，女性为 q_v^f 。我们还可以从反事实分布中得出第 v 个分位数，即： q_v^c 表示女性如果可以获得与其禀赋和属性类似的男性同样的收入时在该分位数处可获得的小时工资。使用这一反事实的分位数，可以得出：

$$\Delta^v = \underbrace{q_v^m - q_v^c}_{\substack{\text{EXPLAINED} \\ \text{PART} \\ = \text{COMPOSITION} \\ \text{EFFECT}}} + \underbrace{q_v^c - q_v^f}_{\substack{\text{UNEXPLAINED} \\ \text{PART} \\ = \text{STRUCTURAL} \\ \text{EFFECT}}} = \Delta_X^v + \Delta_U^v \quad (3)$$

由于反事实分布模仿的是女性拥有与男性相同的禀赋和属性应获得的收入，因此男性工资和女性应获得的工资间的差距可以通过禀赋和劳动力市场特征的差异来解释。这就是为什么 Δ_X^v 被称为性别薪酬差距中“可以解释”的部分，也称为因“构成效应”导致的性别薪酬差距。另一方面，女性应得到的工资（在反事实工资中模拟的因其禀赋和属性应得的工资）与她们实际获得的工资（因其禀赋和属性）之间的差距无法解释：这是“无法解释的”部分 Δ_U^v ，即我们控制了劳动力市场特征差异的情况下由于男女工资结构的差异造成的部分。由于无法解释的部分是由于工资结构的差异造成的，因此 Δ_U^v 也被称为“结构效应”。

实际上，如式（3）所示，性别薪酬差距的分解首先要求将样本中的工资转换为对数尺度；第二，构建如式（1）所述的重新加权因子；第三，权重的适当应用——考虑女性工资的重新加权因子，绘制男性、女性和反事实的（对数）工资分布；第四，绘制相关分位数的情况；第五也是最后一步，用式（3）中所列的简单差距来估算工资分布的每个选定分位数处的性别薪酬差距及其分解情况。

第三步：使用无条件分位数回归分解性别薪酬差距

估算性别薪酬差距是一个重要的步骤，因为它提供了男女薪酬差异的衡量标准。但是，可以对估算值进行进一步分析，确定每个人的禀赋、工作特征和工作场所属性——总称为劳动力市场特征——如何导致了性别薪酬差距的形成。我们首先假设指标集 X 中所有这些劳动力市场属性构成了劳动力市场中工资决定过程的基础。也就是说，除年龄和教育等指标外，工作时间、合同条件、职业类别、工作场所和行业部门的地理区域都有助于解释个人在某一国家获得的工资。本质上，我们提出的分解方法（无条件分位数回归）估算了集合 X 中每个协变量的系数。这些系数都作为加权因子，用于估算 X 中每个协变量对性别薪酬差距的贡献份额。性别薪酬差距中无法归因于协变量的部分，我们称之为性别薪酬差距的无法解释的部分。

“无条件分位数回归”法估算了 X 在整个工资分配中的每个协变量——即每个分位数——的系数，同时保留了估算这些协变量（如教育的变化）在人口中无条件影响的属性（Koenker和Bassett, 1978）。¹ 无条件分位数回归法估算了 X 中协变量对分位数变换而不是分位数本身的部分影响；变换对分位数造成了一个小的变化，反映了个人（工资）对分位数位置的影响。将这个小的变化（或“影响”）添加到分位数中可以得到一个随机变量——即个体因变量——可以理解为分位数的线性近似。分位数的变换称为“再中心化影响函数”，简称为RIF。可以看出，变换的分位数构成如下：

$$RIF_i = q_v^g + IF_i, i \in n(g) \text{ where } IF_i = \frac{v - I\{Y_i \leq q_v^g\}}{f_Y(q_v^g)} \quad (4)$$

在式(4)中， $I\{Y_i \leq q_v^g\}$ 是一个恒等函数，当小于或等于某一分位数时其值为1，反之为0。 $f_Y(q_v^g)$ 是这个分位数上概率密度函数的值。一旦构建了RIF变量，这就是

1. 本报告显示，不同分位数的性别薪酬差距差异很大，因此平均回归不是确定每个协变量在性别薪酬差距中权重的适当工具。另一种方法是使用经典条件分位数回归（Koenker和Bassett, 1978）；但是这种方法估算的是衡量条件效应的系数（以协变量子群为条件），因此这些系数不能衡量无条件的部分效应。相反，条件分位数回归产生的系数是有条件的，并且随着条件集的特定协变量子集而变化：如果采用条件分位数规范的函数形式的部分效应，则可以看出这一点。相比之下，无条件分位数回归得出的实际上是部分效应的系数，即衡量协变量对人口中工资结构的影响系数，而不是（有条件的）条件集中其他协变量给出的一个子群的系数。有关更详细的说明，请参阅Fortin、Lemieux和Firpo2011年的研究。

该分位数特定的随机变量，反映了基础分布变化导致的分位数（任何分位数）变化最终取决于 X 中的协变量。因此，用回归分析解释式（4）——即RIF回归——中的协变量提供了一种可以估算 X 中每个协变量对分位数（变换）的部分影响的工具。Fortin、Lemieux和Firpo（2011）的研究表明，对 X 中每个 k 变量部分影响的估算，即 $\hat{\beta}_k$ ，可以通过计算RIF $_i$ 在 X 上的普通最小二乘得到，即 $g = m, f, c$ 时 $RIF_{i \in g}^v = \sum_k x_{k,g} \beta_k^g + e_{i \in g}$ 一旦估算出这些部分影响，它们就可用于预测男性、女性和反事实分布中分位数的情况，如式（3）所示，从而得到：

$$\begin{aligned} \Delta^v &= \Delta_X^v + \Delta_U^v \\ &= \bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} + \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{f,v} \\ &= \underbrace{(\bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v})}_{\Delta_X^v} + \underbrace{\bar{X}_f (\hat{\beta}^{c,v} - \hat{\beta}^{f,v})}_{\Delta_U^v} \end{aligned} \quad (5)$$

在式（5）中， $\bar{X}_g$ 表示了 $g = m, f, c$ 时每个群体（女性和男性，其中 $g = c$ 表示女性协变量的平均值）的协变量平均值。式（5）显示了在工资分布的每个分位数处，与协变量相关的性别薪酬差距的分解情况。构成效应（ Δ_X^v ）清楚地显示出协变量的差异——考虑到系数 $\hat{\beta}^{m,v}$ 和 $\hat{\beta}^{c,v}$ 在数值上非常接近（在构成方面）。因此，这就是个体协变量差异对性别薪酬差距的贡献。另一方面，结构效应（ Δ_U^v ）是该分位数处的回报差异（即 $\hat{\beta}^{f,v}$ 和 $\hat{\beta}^{c,v}$ 之间的差异）以及人口中女性协变量的给定量（平均值）对性别薪酬差距的贡献。这种回报的差异描绘了男女工资结构的差异且无法用其协变量来解释，因此，这就是性别工资差距中无法解释的部分。

小时工资分布中不同位置和排名的男女有薪雇员的受教育水平

“教育得分”是给每个人一个分数，以表明他们的相对教育成就，这个值因国家而异。对于我们拥有数据的所有64个国家或地区，受访人的教育成就是个分类的结果。通常约有五个类别：“没有接受过正规教育”“低于或等于初等教育”“没有高中文凭的中等教育”“高中毕业，包括那些接受过职业教育或培训的人”和“大学教育”。“教育得分”只是为每个人分配一个与这些类别相关的值，随着教育水平的提高呈指数级增长。因此，第一类即最低类别（没有接受过正规教育）的人被赋予的值为1；在第二类中，他们被赋值为4；在接下来的三个类别中，他们分别被赋予9、16和25的值。这种指数增长只是为了模拟如果我们有关于达到特定教育水平所需年数的数据而所赋予的相对值。指数型赋值有助于避免假设在一个教育成就类别和下一个类别之间的跨越意味着持续的、甚至是均衡的努力（这是类别编号的作用）。被赋予的值是个人与某一特定国家中的其他有薪雇员相比，对其教育进行量化的分数。

将分值分配给每个人后，我们根据小时工资对所有有薪雇员进行排名。然后，在该排名的每个十分位数内，我们使用样本中的频率权重得出“教育得分”的加权平均值。下列每个图表都显示了分数与小时工资分布十分位数的关系图。为了增强示例的说明性，图表将小时工资分布中最高和最低分位处的个人单独列出，以便更好地了解人口中极端收入者的受教育程度。下列图表显示了我们数据集中包含的所有64个国家或地区（如附录五所示）的情况。

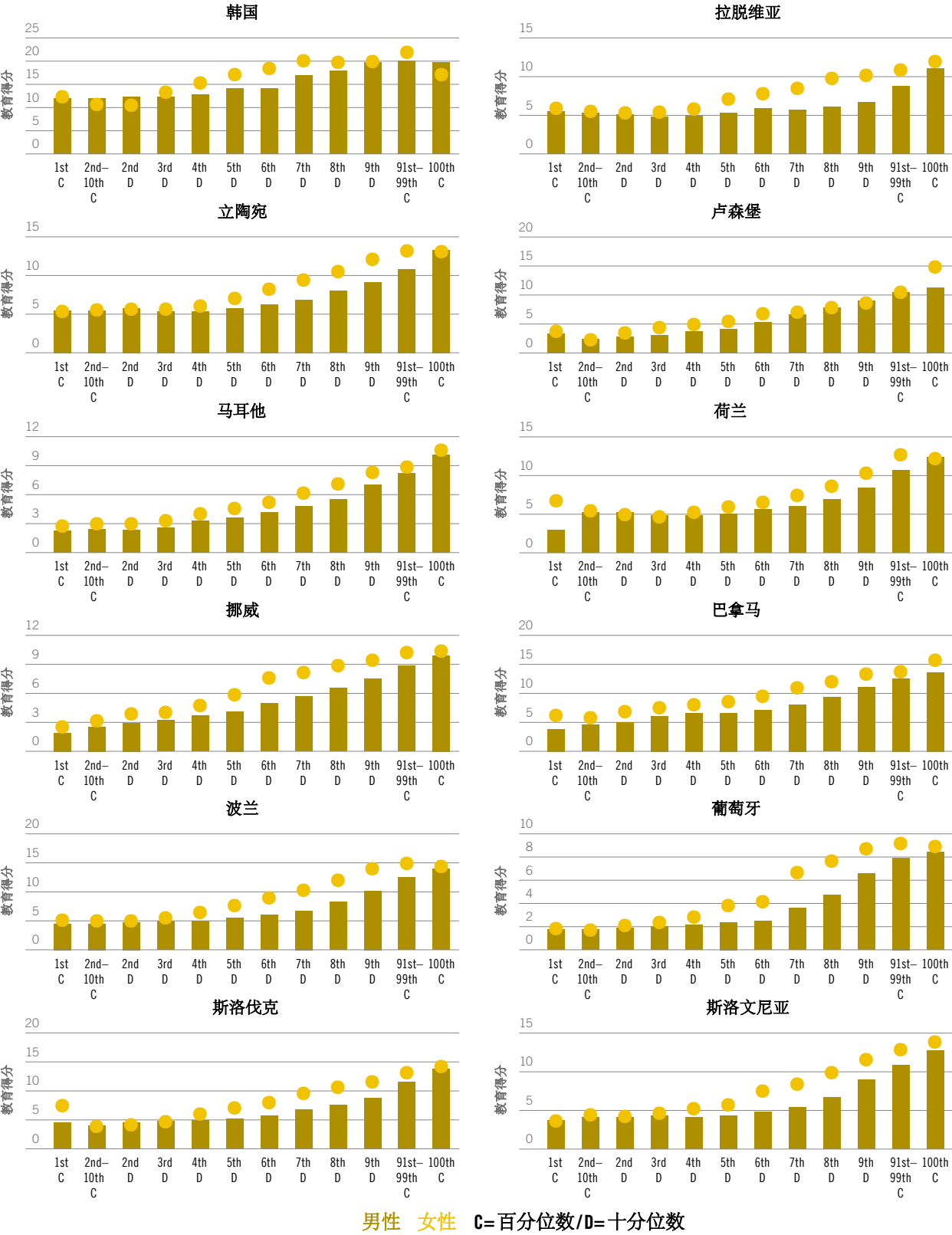
图A3 小时工资分布中不同位置和排名的男女有薪雇员的受教育水平（教育得分）

高收入国家



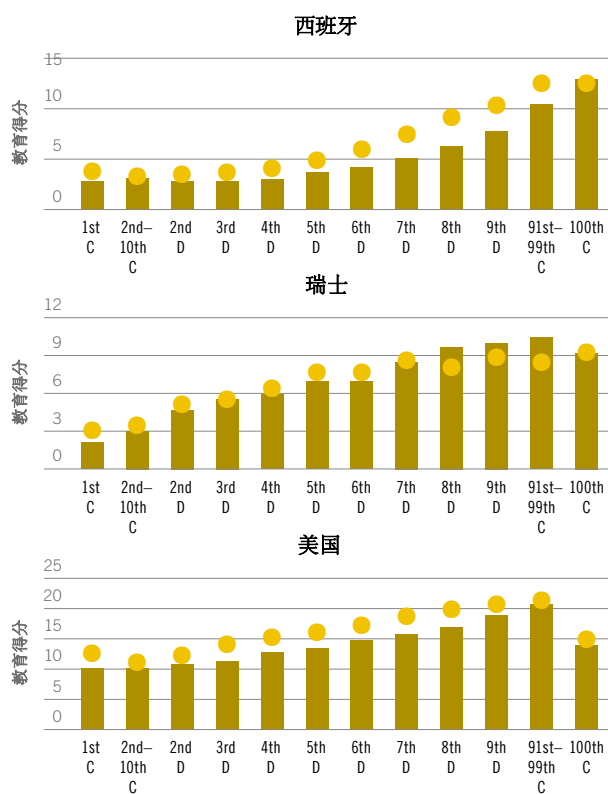
图A3 (续)

高收入国家 (续)



图A3 (续)

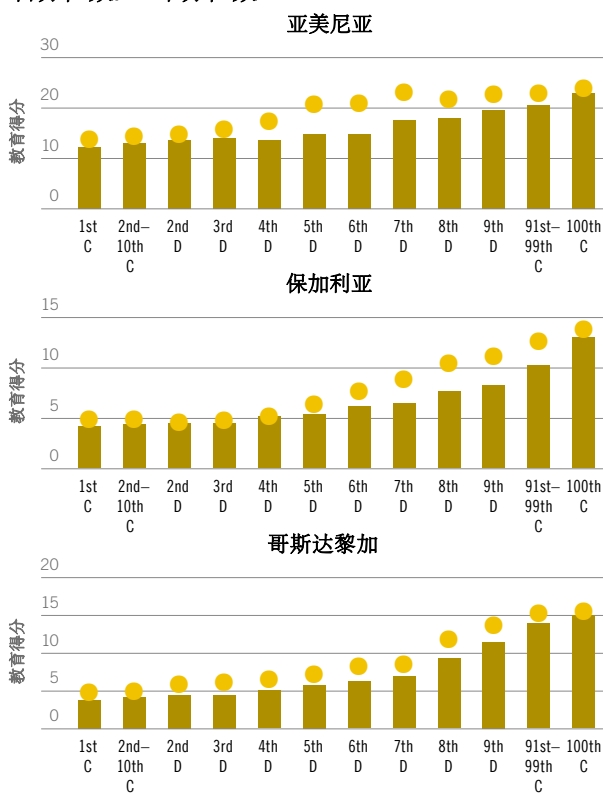
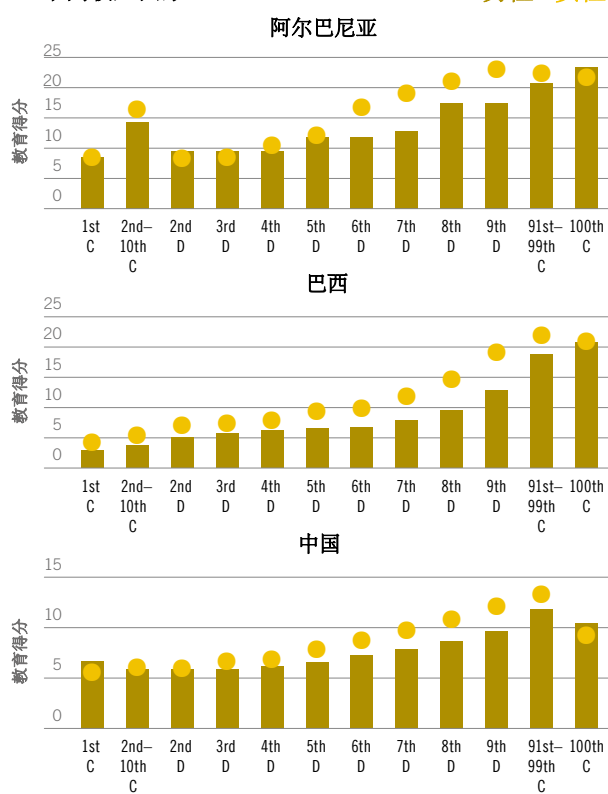
高收入国家 (续)



中高收入国家

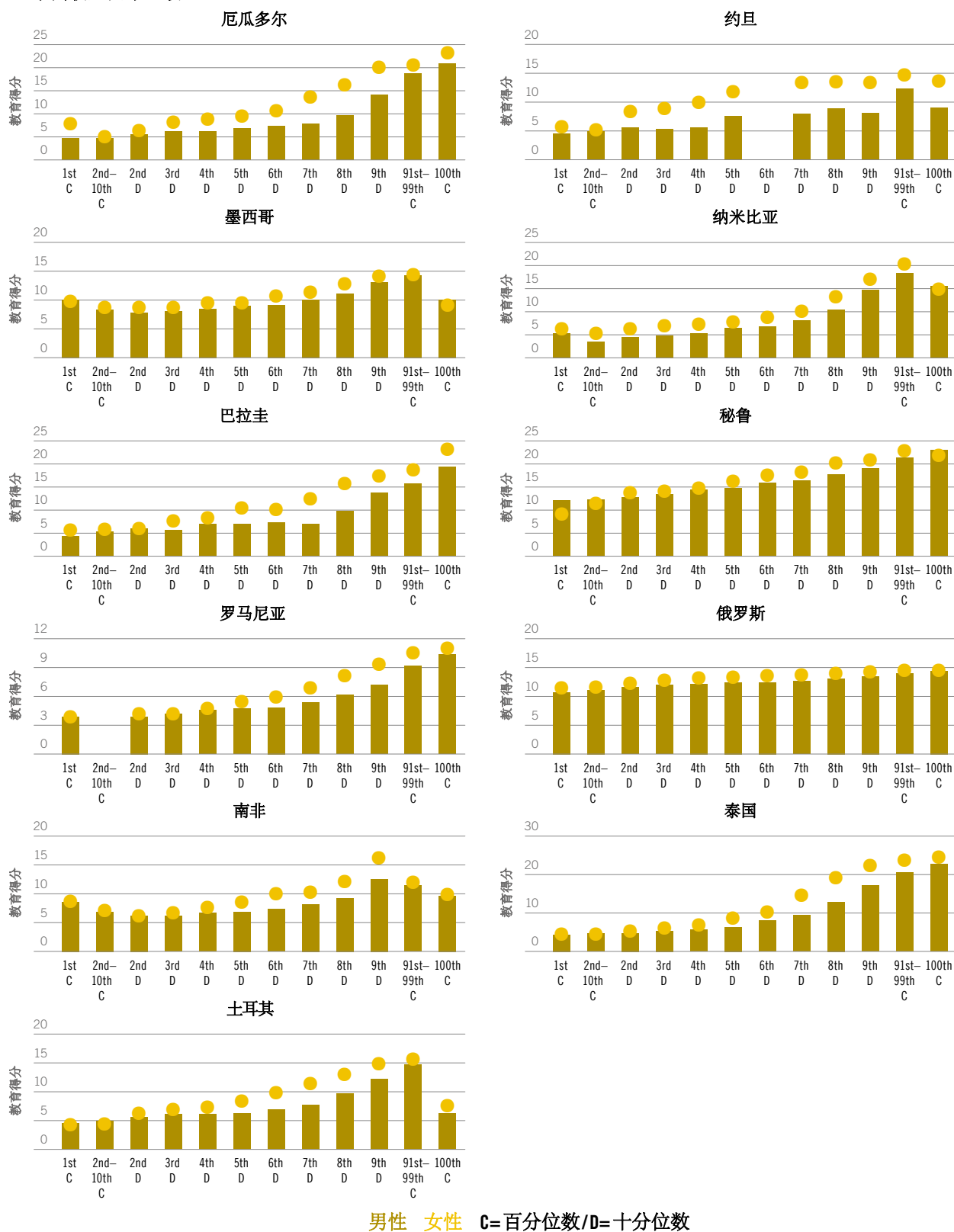
男性 女性

C=百分位数/D=十分位数



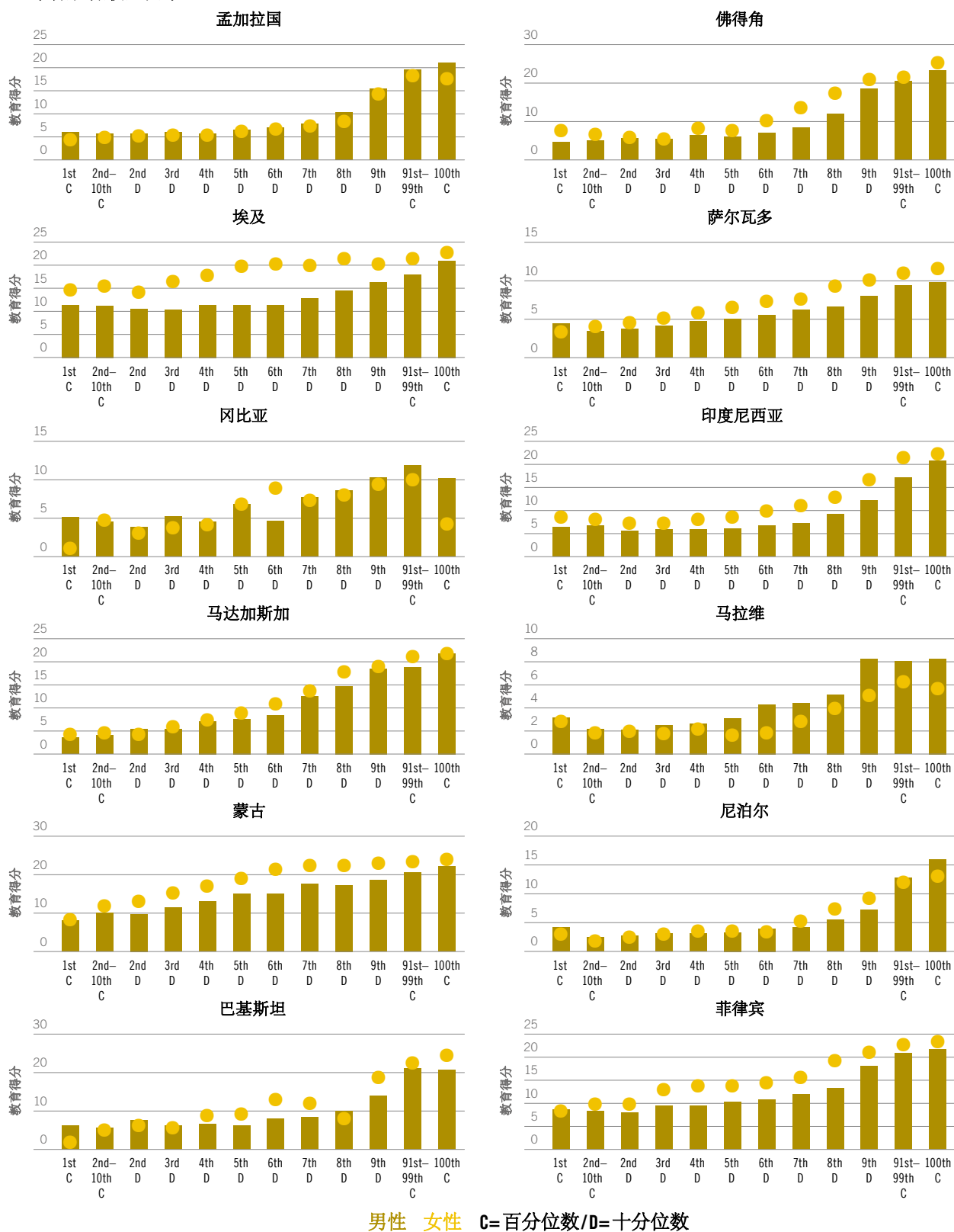
图A3 (续)

中高收入国家 (续)



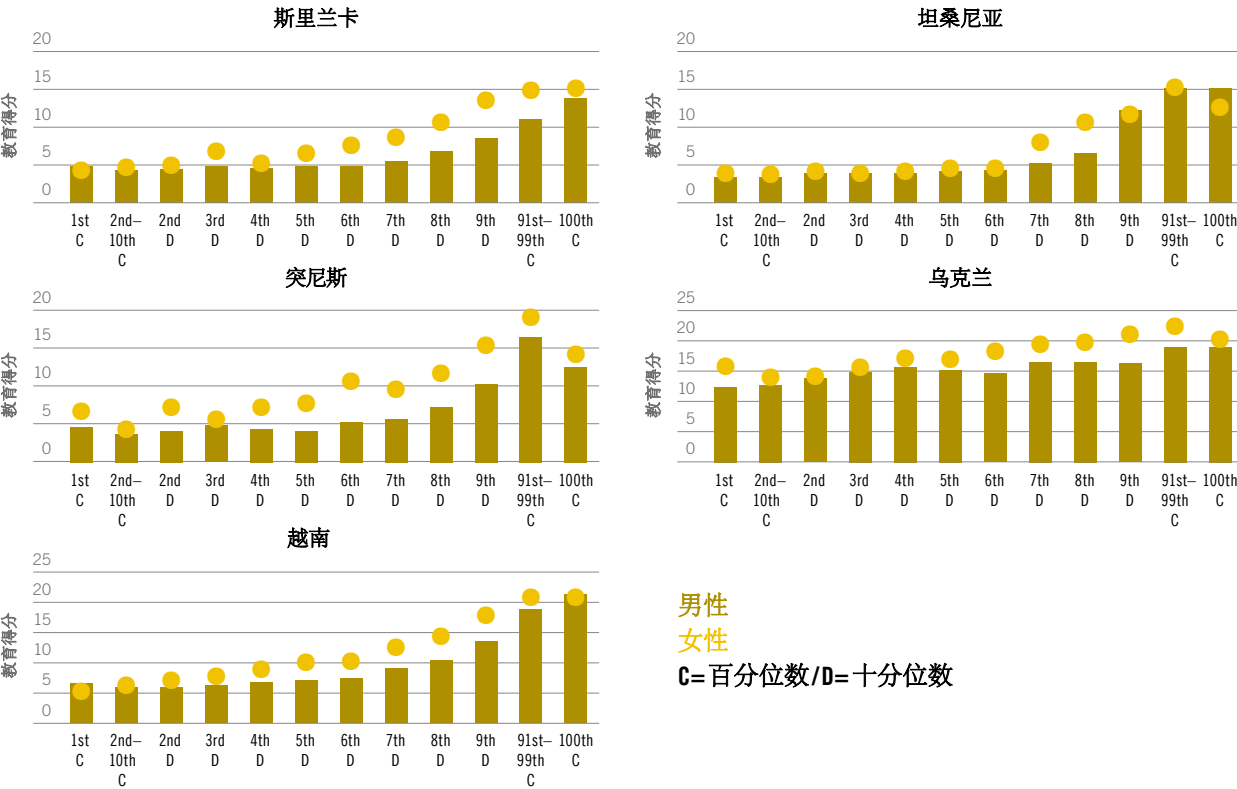
图A3 (续)

中低和低收入国家



图A3 (续)

中低和低收入国家 (续)



数据来源：国际劳工组织使用附录五中所示数据来源的估算。

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers* (6 Oct.). Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 [11 Oct. 2018].
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Beneito, P.; Boscá, J.E.; Ferri, J.; García, M. 2018. *Women across subfields in economics: Relative performance and beliefs*, FEDEA Working Paper No. 2018-06.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, Issue 1 (Chicago, IL, University of Chicago Press), pp. 106–144.
- Bohnet, I. 2016. *What works: Gender equality by design* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. “Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure”, in *European Sociological Review*, Vol. 32, Issue 1, 1 Feb., pp. 162–174.
- Catalyst. 2012. *Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches*, Apr. (New York, NY).
- Chi, W.; Li, B. 2008. “Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987–2004”, in *Journal of Comparative Economics*, Vol. 36, Issue 2 (Elsevier), pp. 243–263.
- Curtis, M.; Schmid, C.; Struber, M. 2012. *Gender diversity and corporate performance*, Research Institute – Thought leadership from Credit Suisse Research and the world’s foremost experts, Aug. (Zurich, Credit Suisse).
- England, P.; Kilbourne, B.S.; Farkas, G.; Beron, K.; Weir, D. 1994. “Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men”, in *American Journal of Sociology*, Vol. 100, No. 3, Nov., pp. 689–719.
- Eurofound. 2010. *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (Dublin).
- Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M.C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Geneva, ILO).
- Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S. 2011. “Decomposition methods in economics”, in O. Ashenfelter and D. Card (eds): *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), pp. 1–102.

- G20. 2018. *Joint Declaration*, G20 Education and Employment Ministerial Meeting, 6 Sep., Mendoza, Argentina.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission, European Work and Employment Research Centre (EWERC), Manchester School of Management, United Kingdom, Mar.
- ; —. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Geneva, ILO).
- Hedija, V.; Musil, P. 2011. “Gender pay gap – Application in the specific enterprise”, in *Review of Economic Perspectives*, Vol. 11, Issue 4, pp. 223–236.
- Hepple, B. 2007. “Equality and empowerment for decent work”, in J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky and C. Smith (eds): *Working for better times: Rethinking work for the 21st century* (Geneva, ILO), pp. 225–238.
- ILO (International Labour Office). 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1998. *Resolution concerning the measurement of employment-related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva).
- . 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan., Employment Trends Unit (Geneva).
- . 2012. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Women in business and management: Gaining momentum – Global report* (Geneva).
- . 2016a. *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace* (Geneva).
- . 2016b. *World Employment and Social Outlook: Trends for Youth* (Geneva).
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women* (Geneva).
- . 2018a. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).

- . 2018b. *India Wage Report: Wage policies for decent work and inclusive growth* (New Delhi).
- . 2018c. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition (Geneva).
- . 2018d. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018e. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2017. *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, Oct. (Washington, DC).
- . 2018. *World Economic Outlook: Cyclical upswing, structural change*, Apr. (Washington, DC).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, mimeo (Montreal and Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).
- Jurajda, S.; Terrell, K. 2003. "Job growth in early transition: Comparing two paths", in *Economics of Transition*, Vol. 11, Issue 2, pp. 291–320.
- Karlsson, S. 2017. *Report on ILO methodology for the Global Wage Report*, Örebro University, unpublished.
- Koenker, R.; Bassett Jr., G. 1978. "Regression Quantiles", in *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, Vol. 46, No. 1, Jan., pp. 33–50.
- Lips, H.M. 2012. "The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models", in *Sex Roles: A Journal of Research*, Vol. 68 (3–4), Feb. (Springer Verlag), pp. 169–185.
- Lundberg, S.; Rose, E. 2000. "Parenthood and the earnings of married men and women", in *Labour Economics*, Vol. 7, Issue 6, Nov. (Amsterdam, Elsevier), pp. 689–710.
- Machado, J.A.F.; Mata, J. 2005. "Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression", in *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20, No. 4, Mar., pp. 445–465.
- McKinsey & Company. 2017. *Women in the Workplace 2017*, available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017> [11 Oct. 2018].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Meurs, D.; Pailhé, A.; Ponthieux, S. 2010. "Child-related career interruptions and the gender wage gap in France", in *Annals of Economics and Statistics*, Issue 99–100, pp. 15–46.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, NY, National Bureau of Economic Research Press).

- Murphy, E.; Oesch, D. 2015. *The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Paper No. 731, Feb., German Socio-Economic Panel Study (SOEP), DIW Berlin, Germany.
- Neumark, D. 1988. "Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", in *Journal of Human Resources*, Vol. 23, Issue 3 (Madison, WI, University of Wisconsin Press), pp. 279–295.
- Ñopo, H. 2008. "Matching as a tool to decompose wage gaps", in *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, Issue 2, May, pp. 290–299.
- Ochsenfeld, F. 2014. "Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory", in *European Sociological Review*, Vol. 30, Issue 4, 1 Aug., pp. 536–548.
- OECD. 2018. *Employment Outlook 2018* (Paris).
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Equal pay: An introductory guide* (Geneva, ILO).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. "Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, Issue 2, 1 Mar., pp. 299–317.
- Pillinger, J. 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Geneva, ILO).
- ; Schmidt, V.; Wintour, N. 2016. "Negotiating for gender equality", Issue Brief No. 4 – Labour Relations and Collective Bargaining, Oct. (Geneva, ILO).
- Rubery, J.; Johnson, M. Forthcoming. *Closing the gender pay gap: What role for unions?* (Geneva, ILO).
- ; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Geneva, ILO).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling?", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418 (Boston, MA, American Statistical Association), pp. 376–382.
- Sissoko, S. 2011. *Working Paper 03-11 – Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Papers 1103, Federal Planning Bureau, Belgium.
- Smith, M. 2012. "Social regulation of the gender pay gap in the EU", in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, Issue 4 (SAGE Publications), pp. 365–380.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Timmer, M.P.; Erumban, A.A.; Los, B.; Stehrer, R.; de Vries, G.J. 2014. "Slicing up global value chains", in *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, Vol. 28, No. 2, Spring, pp. 99–118.

- UN (United Nations). 2017. *The Sustainable Development Goals Report 2017* (New York, NY).
- van Bastelaer, A.; Lemaître, G.; Marianna, P. 1997. *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22 (Paris, OECD Publishing).
- World Bank Group. 2018. *Women, Business and the Law 2018* (Washington, DC).

使用的数据库

- 欧洲委员会，年度宏观经济数据库 (AMECO)
- ILO全球工资数据库
- 国际劳工组织统计数据库 (ILOSTAT)
- 国际货币基金组织 (IMF) 世界经济展望数据库
- 经合组织 (OECD) 收入数据库
- 世界银行开放数据库

第二部分中所用数据库请参见附录五中的“国家数据来源”。

全球工资报告2018/19

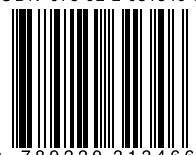
性别薪酬差距背后的原因是什么

本报告研究了全球实际工资的变化情况，给出了一份独特的全球和地区工资趋势图。

2018/19版报告分析了性别薪酬差距。本报告侧重于两个主要挑战：如何找到最有效的衡量手段，以及如何使决策者和社会伙伴能够最好地了解其背后的因素，打破性别薪酬差距。本报告还审查了不同国情下的工资和性别薪酬差距的关键政策问题。

“全球工资报告对于分析工资趋势、劳动力市场发展以及劳动力在经济中作用的理论辩论至关重要。它是经济学家、工会会员、雇主和对其有兴趣的公众不可或缺的出版物。”——HansjörgHerr，柏林经济与法律学院。

ISBN 978-92-2-031346-6



9 789220 313466