

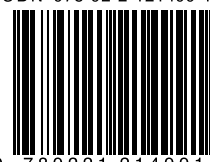
GlobalWage Report 2008

Minimum wages and collective bargaining Towards policy coherence

The first in a new series of ILO reports focusing on wage developments, this volume reviews major trends in the level and distribution of wages around the world since 1995. It considers the effects of economic growth and globalization on wage trends, looking closely at the role of minimum wages and collective bargaining, and suggests ways to improve wage levels and to enable more equal distribution.

Wages are a major component of decent work, yet there is a serious knowledge gap in this increasingly important area which this report begins to address. Part one summarizes the main trends in average wages and distribution of wages, providing a statistical analysis of the links between wages and economic growth, along with wage forecasts for 2008 and 2009. Part two examines the relationship between minimum wage policies and collective bargaining, highlighting the effects of institutions on wage outcomes and the importance of coherent policy articulation. Part three concludes with concrete policy recommendations and identifies key issues for further research. The report includes full technical and statistical annexes.

ISBN 978-92-2-121499-1



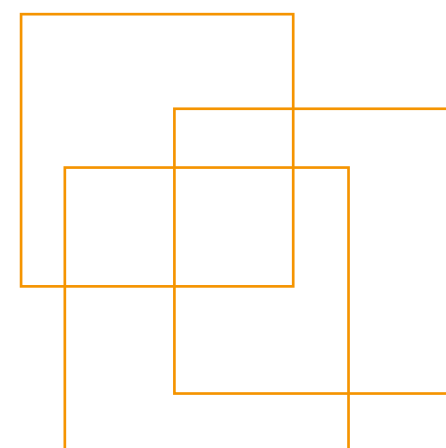
9 789221 214991

Price 50 Swiss Francs

2008/09年全球工资报告

最低工资与集体谈判
工资确定机制政策一致性

ILO



国际劳工组织

2008/09年全球工资报告

最低工资与集体谈判 工资确定机制政策一致性



2008/09 年全球工资报告

最低工资与集体谈判
工资确定机制政策一致性

国际劳工局 日内瓦

国际劳工局根据世界版权公约议定书2对其出版物享有版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门(版权和许可)申请复制翻译许可，地址：International Labor Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或电子信箱：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。已注册拥有复制权的图书馆、机构和其它用户可以根据授权进行复制。

国际劳工组织
2008/09年全球工资报告
2008年国际劳工局 日内瓦
工资/最低工资/工资差别/工资确定/工资政策/发达国家/发展中国家
13.07
ISBN 978－92－2－521499－7 (中文版)
ISBN 978－92－2－121499－1 (英文版)
ISBN 978－92－2－121501－1 (光碟版)
国际劳工组织出版物数据库分类

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称及出版物材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分表达任何意见。

署名文章、研究报告和其他文稿，文责完全由作者自负，其出版并不构成国际劳工局对其中所表示意见的认可。

本书提及的企业和商品的名称及生产程序并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的企业和商品的名称及生产程序也不意味着国际劳工局不认可。

可通过主要售书处或国际劳工局在许多国家的办事处，或直接从国际劳工局出版局（地址：CH－1211 日内瓦22，瑞士）获得国际劳工局的出版物和电子产品。还可通过上述地址或电子邮件：pubvente@ilo.org免费获得最新出版物的目录或名单。请访问网站：www.ilo.org/pubins

序 言

带薪就业与工资是劳动世界的核心内容。全球劳动力中大约半数是为获得工资而工作。生活水平和挣薪者及其家庭的生计取决于工资水平，取决于何时和怎样调整与支付工资。工资消费占全部消费的绝大部分，工资也是国家经济运行中的一个关键因素。

巨量增加的劳动力直接或间接参与国际商品与服务交换，以及中、低、高收入国家日益增长的相互依赖的关系将工资问题置于有关全球化讨论的核心位置。国际劳工组织有责任发布全世界工资水平和发展趋势的有关数据，供公众使用。本报告展示了各国和各地区近期工资发展趋势方面存在的巨大差异，从少数国家十分快速的工资增长，到多数国家十分温和的工资增长。

总的趋势是工资增长速度远低于人均国民生产总值的增长速度。大多数国家的国民收入中工资所占份额是下降的。本报告呈现出的证据还表明，在经济上升时期，工资增长速度不如整体经济增长速度快，而在经济下滑时期，工资下降速度却快于经济下滑速度。如果在2008年已经加速恶化并迅速蔓延的全球经济衰退中遵循上述模式，势必会加深这种衰退，并推迟经济复苏的时间。

许多国家还表现出日益增长的工资不平等，具体表现是高薪者工资增长速度远高于绝大多数工薪者的工资增长速度。集体谈判覆盖面较大的国家工资差距较小。

国际劳工组织积极参与推动为全体人员提供平等机会与公平的全球化进程。“国际劳工组织体面劳动议程”以劳动权利、就业与企业发展，社会保护以及社会对话与三方协商这四项策略为基础，提供了推动其向前发展的切实可行的方法。全球化和开放的经济与社会的合理性主要取决于体现在成果方面的更大的公平性。这种公平性的核心内容是劳动男女能够得到他们所创造财富的公平的份额。

国际劳工大会于2008年6月通过了“国际劳动组织有关公平全球化社会正义宣言”，会议回顾了有关这方面的原则，并为各国、雇主组织和工会组织制定了办法，以促进协调平衡的经济与社会政策。“宣言”支持有关工资与收入、工时和其它工作条件等方面的政策，旨在确保全体人员公平分享发展成果，确保所有被雇用者在需要保护时，可获得最低生计工资。这了将这些原则转化为有效的政策，国际劳工组织为政策制定者和社会伙伴提供了许多国家有关此方面最新发展趋势的信息与分析。

本报告分析和阐述了国际劳工组织通过各国统计局、劳动部和其它机构得到的信息。要进一步扩大有关工资水平、发展趋势和工资分配方面的信息与数据的范围、促进经常性数据的获得和数据的可比性，仍有大量工作要做。国际劳工组织随时准备与其它国家、地区和国际机构一道共同努力，为此方面工作提供支持。加强全球化社会领域的工作还需要在收集和获得有关经济增长社会成果的信息方面投入更多的资源。

此类报告是国际劳工组织能够帮助其成员国推动实现国家体面劳动目标的最佳办法。它可以提高国际劳工组织向其成员国提供有关工资政策技术援助的能力，有助于加强劳动生产率、经济运行、物价与工资相互间的关联度。

目 录

序言 i i

目录 i i i

鸣谢 v i

引言 v i i

第一部分 1995—2007年工资主要发展趋势

1. 经济背景 1

1.1. 经济增长强劲，但前景暗淡 1

1.2. 持续的全球经济一体化 3

国际贸易 4

外商直接投资 4

劳动力流动 5

1.3. 通货膨胀 6

2. 工资总额 7

2.1. 定义和统计数据 9

2.2. 平均工资 11

工资与劳动生产率 12

2008和2009年工资发展趋势预测 16

2.3 工资份额的变化 19

3. 工资分配 22

3.1. 工资不平等的问题重要吗? 22

3.2. 工资不平等的发展趋势 23

3.3. 工资不平等与经济发展 26

3.4. 工资不平等与性别 29

第二部分 最低工资和集体谈判 31

4. 近期趋势 31

4.1. 最低工资的复苏 31

4.2. 集体谈判范围内的对比变化 33

5. 制度因素对工资成果的影响 37

5.1. 集体谈判、劳动生产率和工资 37

5.3. 文献的研究结果 40

6. 设计连贯的工资政策 41

6.1. 用最低工资作为有效和体面的工资底线 42

什么是体面的工资底线 42

提高最低工资 43

使最低工资体系尽可能简单 45

执行、覆盖面与一致性 46

6.2. 实施最低工资制度与促进集体谈判并行 47

促进协调的方法 47

实施集体谈判采取的措施举例 48

方框3 乌拉圭：促进集体谈判与最低工资政策 48

方框4 柬埔寨：最低工资作为集体谈判的基础 49

监测集体谈判和集体工资统计 50

第三部分 概要与结论 50

7. 主要发现与政策含义 50

8. 出现的问题和发展方向 51

技术附录1：工资比重 52

技术附录2：制度因素与工资不平等 54

参考文献 56

统计附录 61

表

1. 工资和付薪工人占总就业比例 10

2. 最低工资趋势 33

3. 2007年或最近几年集体谈判覆盖率 34

4. 国家和行业最低工资 44

5. 最低工资制度与家政工人（选择了部分国家） 47

图

1. 经济增长：1980—2007年国民生产总值年度变化情况（2000年不变价格，美元） 2

2. 经济增长与稳定性：比较1980—94年与1995—2007年两个阶段 3

3. 1980—2006年贸易（进口+出口）占国民生产总值百分比 4

4. 1980—2006年外商直接投资净流入占国民生产总值百分比 5

5. 通货膨胀：1980—2006年国民生产总值扣除通货膨胀因素的指数（年度变化，百分比） 6

6. 食品价格：A组 2000—08年食品价格指数；
B组 1996-2017年谷物价格走势与展望 8

7. 实际工资增长 12

8. 人均国民生产总值增长与实际工资变化	14
9. 人均国民生产总值水平和工资水平（购买力相等）	15
10. 全球工资弹性系数比较估算值	16
11. 1995－2007年消费者物价指数与名义工资之间变化关系	17
12. 最贫穷家庭用于食品的支出情况（最近几年可获得的数据，占总支出百分比）	18
13. 工资份额趋势：1995-2000年（均值）间和2001-2007年(均值)间的差异： A. 工资份额调整的国家	20
B. 工资份额未调整的国家	21
14. 工资不平等 D9/D1 比率 1995-97年间和2004-06年间的变化	24
15. 各类日益增长的不平等情况：例证	25
16. 部分国家对工资不平等的解析：D9/D5 和D5/D1（1995-2000和2001-06的变化）	26
17. 工资不平等和经济发展，2006或最近几年 A 基尼系数（整体经济不平等） B D9/D1比率	28
18. 性别工资差距变化 1995-2007年	30
19. 在集体谈判覆盖率较低的国家(<=30%)，人均国民生产总值变化与实际工资增长	38
20. 在集体谈判覆盖率较高的国家(>30%)，人均国民生产总值变化与实际工资增长	38
21. 工资差异（D9/D1）和集体谈判比例（2005），欧盟国家	40
22. 最低工资占平均工资比率	43
23. 1996-2007年拉丁美洲的名义最低工资和通货膨胀	44

方框

1. 国际劳工组织“十月调查”	10
2. 中国集体谈判趋势	36
3. 乌拉圭：促进集体谈判与最低工资政策	49
4. 柬埔寨：最低工资作为集体谈判的基础	49

技术附录表

A1. 工资比重的回归性分析结果	54
A2. 工资不平等与制度因素	55

统计附录表

A1. 平均工资和“工资比重”	62
A2. 最低工资	71
A3. 不均等现象	82
A4. 背景指标	91

鸣 谢

主要撰写者

本报告由国际劳工组织社会保护部门劳动保护司工作条件与就业领域起草，它是Patrick Belser, Yongjian Hu, Nassul Kabunga, Sangheon Lee, Manuela Tomei和Daniel Vaughan-Whitehead团队共同努力的结果。Patrick Belser为报告的主编。Charlotte Beauchamp协调编辑和出版工作。

专题撰写者

李昌微和John Ritchotte分别在中国和柬埔寨集体谈判和最低工资方面提供了稿件。有关国家的专家提供了国家层面的背景研究与数据，他们是：Ernesto Kritz（阿根廷），Claudia Dedecca（巴西），Helia Henriquez（智利），Rodolfo Tacsan Chen（哥斯达黎加），Carlos Salas（墨西哥），Jorge Bernedo Alvarado（秘鲁），Juan Manuel Rodriguez and Graciela Mazzuchi（乌拉圭）；Charles Ackah（加纳），Haroon Bhorat and Sumayya Goga（南非），Godius Kahyarara（坦桑尼亚）；Wang Xia and 苏海南(中国)，Ganesh Chand（斐济），Rayaprolu Nagaraj（印度），Armida S. Alisjahbana（印度尼西亚），Gunna Jung（韩国），Esther F. Guirao（菲律宾），Worawan Chandoevwit（泰国），Nguyen Thi Lan Huong（越南）。

特别感谢

特别感谢为本报告提供宝贵数据的驻巴拿马国际劳工组织信息系统与劳动力分析机构的全体人员，他们是：Mónica Castillo, Manuel Córdova, Rigoberto García Torres和Bolívar Pino。还要特别感谢经合组织的Paul Swaim为有关工资不平等方面提供数据。来自全球劳动力监控数据库机构的Peter Peek及其团队提供了50多个发展中国家和转轨国家有关最低工资水平的最新数据。Edward Anderson和Andrés Marinakis作为同行审校者，提供了有益的建议，完善了本报告的经验分析与整体内容。

其它提供建议者

在起草本报告的不同阶段，收到众多人员为报告提出的有益见解，他们是：Peter Auer, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Christine Evans-Klock, Francois Eyraud, Elaine Fultz, Susan Hayter, Frank Hoffer, Jeff Johnson, David Kucera, Malte Luebker, Adriana Mata-Greenwood, Alena Nesporova, Sten Toft Petersen, Stephen Pursey, Catherine Saget and Sylvester Young.

引 言

自1995年以来，全世界的工资水平与工资分配的主要发展趋势是怎样的？经济增长与全球化是怎样影响工资发展趋势的？最低工资和集体谈判的作用是什么？这些问题都是本报告作为国际劳工组织第一份全球工资报告中要讨论的主要问题。

报告分为三部分。第一部分概述平均工资和工资分配的主要发展趋势。报告揭示了，自1995年—2007年期间，平均工资增长落后于人均国民生产总值的增长，对此，我们的解释是劳动生产率的提高未全部转化为工资的提高。报告还表明，以不断增长的经济一体化为特点的近期阶段，出现了工资在国民生产总值所占份额下降的情况。这减缓了缩小男女之间工资差距的步伐，并在总体上增加了工薪者之间工资不平等现象。报告的另一个特点是估算了2008年全球工资增长情况，并预测了2009年的情况。

在未来的各工资报告中，报告的第二部分将描述值得特别关注的专题内容。本年度报告这部分的重点是最低工资和集体谈判。这是影响工资的两个主要劳动力市场因素。报告首先呈现有关这些因素的统计数据，数据证实最低工资出现复苏，集体谈判覆盖面也发生了变化。统计分析随后显示工资政策对工资产生了积极重要的作用，集体谈判缩小了总体上的工资不平等，并确保经济增长与平均工资更紧密挂钩，与此同时，最低工资也可以减少劳动力市场低端人群的工资不平等现象。然而，政策制定者面临的一个挑战是开发具有互补作用，而非制约作用的、影响集体谈判与最低工资的要素。因此，本报告就如何设计最低工资提供一些具体建议，以便其不“排挤”集体谈判。

本报告第三部分提出了具体的政策建议，并确定了需进一步研究的关键问题。鉴于2008和2009年经济增长缓慢的新情况，我们的政策建议具有及时紧迫性。较高的物价水平，特别是较高的食品价格有可能进一步损害实际工资，不仅低收入工人，而且中产阶级的很多工人都将受到损害。在这种背景下，我们建议，政府应实施积极的工资政策，即，应加强社会伙伴的协商，以确保工人与雇主公平分享总收入，必要时提高最低工资，以保护低收入工人的购买力。我们还建议，这些工资政策应作为包含收入支持措施在内的一项更全面的应对机制的组成部分。

最后，我们清楚地知道许多重要问题值得进行更详细的分析研究，也许在本报告作为第一份有关工资的报告中，尚未触及这些问题。鉴于此，报告的第三部分概述了未来的全球工资报告中可能出现的专题内容。这些专题包括不平等支付男女工资，特殊行业之间的工资差异，以及更深入地理解工资与劳动生产率之间的关系等。为了起草本报告，已创建了有关工资统计数据的新型数据库。未来，还要在改善此数据库方面做出重大努力。希望这将为进一步了解工资在获得体面劳动和社会正义所起作用方面做出重要贡献。

第一部分 1995－2007年工资主要发展趋势

为了将有关全球工资发展趋势的讨论转化为对问题的正确认识，本报告第一节简要回顾经济的主要发展趋势。重点放在1995－2007年期间的任何时段，但是由于数据获得方面的原因，我们有时将分析限定在2001－2007年。我们重点聚焦一些主要宏观经济要素，如经济增长和通货膨胀。我们还将分析国际贸易、外商直接投资和人口流动下的世界经济全球化的一些发展趋势。总体上，所有这些要素被认为对工资发展趋势具有重大的影响。我们将在第二节和第三节中对这些问题进行讨论。

1. 经济背景

1.1. 经济增长强劲，但前景暗淡

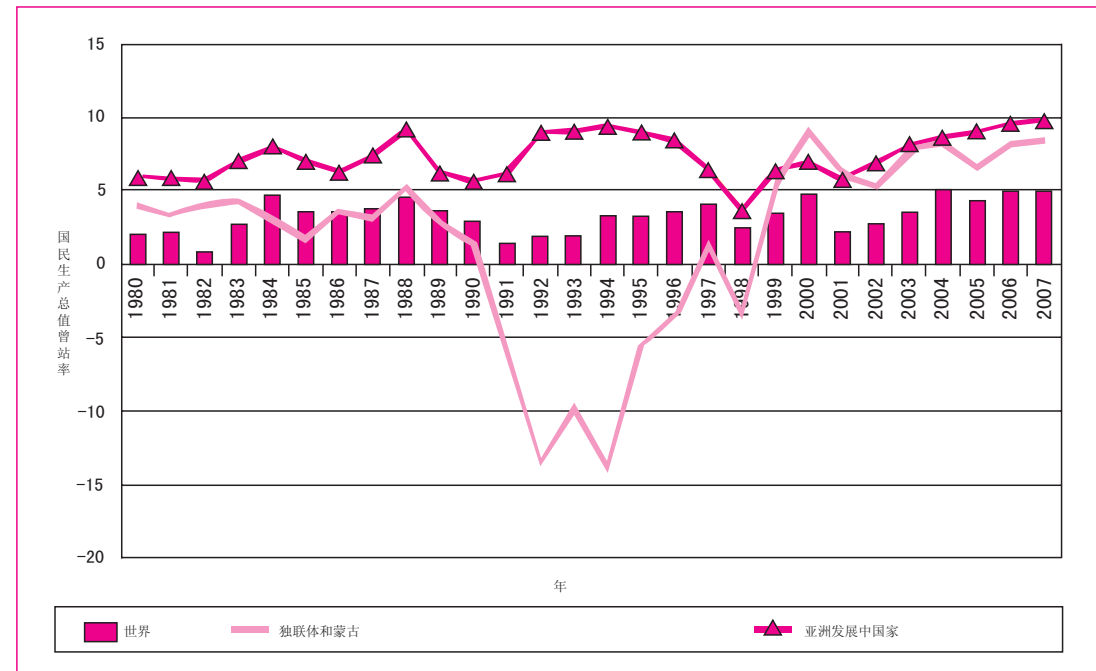
在全球经济增长方面，1995－2007年阶段显示出是成功的年代，尽管在几个地区经济方面遇到严重的困难，如亚洲和拉丁美洲的金融危机，以及转轨国家持续的经济挑战。图1显示了全球国民生产总值增长预测数据。我们看到在过去的三十年中，全球经济每年平均以3.3%的速度增长，这是由经济高速运行的新兴国家驱动的。在此阶段，经济增长从1980－1994年的年均2.9%增长上升到1995－2007年的年均3.8%。这种增长十分引人注目，并为全球工资增长提供了非常有利的条件。

然而，图1中显示的两组地区（亚洲发展中国家和独联体国家）估算值表明地区之间存在着重要差异。亚洲发展中国家经历了较高的平均增长率，而独联体国家处于90年代严重经济衰退的恢复阶段。总体上看，其它发展中国家自1995年以来经济运行高于平均水平，非洲年平均增长率为4.8%，而在西半球为3.2%，然而，在拉丁美洲一直存在严重的经济问题，特别是在2000－2002年期间。

不可避免地需要对情况做一些说明。首先，各国情况通常与本地区发展趋势不尽相同，有时甚至差别很大。在2001－2007年期间，有些国家经济增长放缓，或为负增长，这种情况甚至出现在经济快速增长的地区。例如，非洲的科特迪瓦，拉丁美洲和加勒比海地区的危地马拉和海地就是这种情况。事实上，各国间经济增长的差异在90年代趋向加大，并于1998年由于上一次金融危机最大化的影响，使这种差异达到顶峰。¹其次，重要的是不能仅看年平均值，要考虑经济增长长期稳定性。经济运行的不稳定性难以确定工资，并使其不可预见。有趣的是，1998年以后，经济增长这种不稳定性减弱了。图2说明了这一点。我们看到，与1980－94年相比，绝大多数国家在1995－2007年期间努力获得较高的经济增长，较小的不稳定性。

¹ 根据样本中各国国民生产总值增长标准离差，估算各国经济增长率差异。

图1 经济增长：1980—2007年国民生产总值年度变化情况（2000年不变价格，美元）

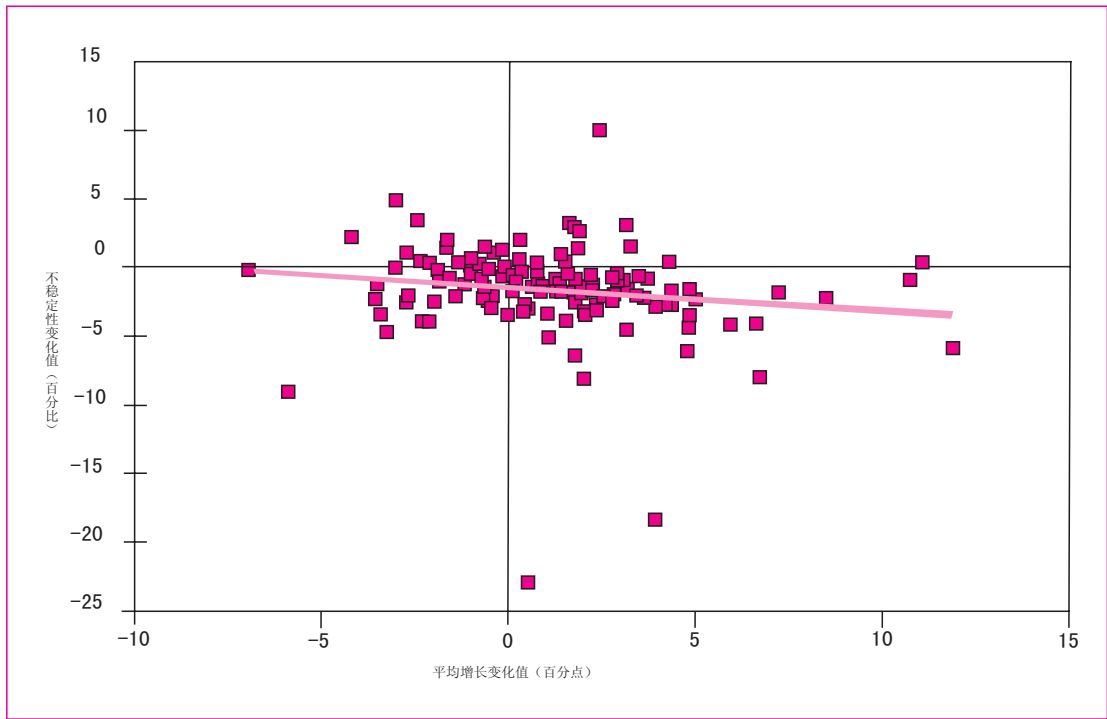


资料来源：国际货币基金组织

2008年的形势和2009年的展望不容乐观。美国金融危机造成的全球经济增长减缓是不可避免的。强有力的证据表明工业生产在削弱，消费者的信心在下降。2008年期间，国际货币基金组织修正了其对全球经济预测，将2008年经济增长数值下调至3.9%。据预测，这种经济减缓趋势在2009年仍将继续。国际货币基金组织2009年全球经济增长预测数据也相应向下调整为3.0%。²这些向下调整的修正数值仍被看做是相当乐观的，因为许多发展中国家和转轨国家的经济受全球经济衰退的影响仅仅是开始。国际货币基金组织对2008—09年持续的经济正增长的预测基于发展中国家经济增长继续高于6%这一假设前提。相比之下，据预测，工业化国家2008年增长将低于2%，2009年增长低于1%。

2 国际货币基金组织世界经济展望（2008年，于2008年10月更新）

图2 经济增长与稳定性：比较1980—94年与1995—2007年两个阶段



注释：“平均增长变化”指，与1980—94年相比，1995—2007年间国民生产总值年均增长率的差值；“不稳定性变化”指，与1980—94年相比，1995—2007年间国民生产总值增长率标准离差的变化。

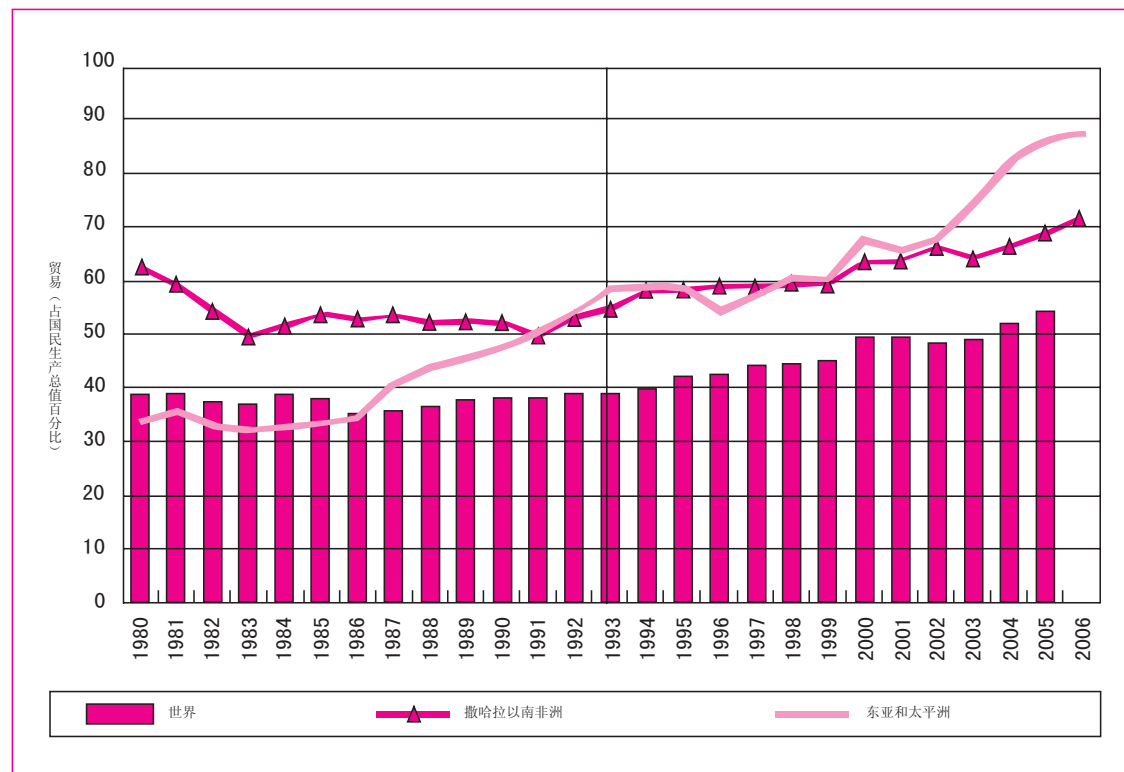
资料来源：国际货币基金组织

1.2. 持续的全球经济一体化

近年来，全球化推动经济强劲增长。本报告不打算讨论全球化概念性问题，只简要回顾一下全球化三要素的发展趋势，即，国际贸易、外商直接投资和劳动力流动。人们普遍承认，全球化三要素或多或少影响工资水平和工资分配。其潜在的影响力是多层面的，但是人们将讨论重点放在其对工资总体水平的影响上，特别是工人通过获得较高工资受益于全球化的程度，以及对所谓的“技能升值”的影响，即，技能工人与非技能工人之间存在工资差距。人们对国际贸易对工资不平等产生影响的关切在国际劳工组织与世界贸易组织秘书局联合开展的一项研究中得到认同。³

3 杰森和李（2007年）。有关全球化和发展中国家的不平等问题更详细技术方面文献回顾，请见Anderson（2005年）和Goldberg与Pavcnik（2007年）。

图3 1980—2006年贸易（进口+出口）占国民生产总值百分比。



资料来源：国际货币基金组织数据库

国际贸易

在国际层面，贸易在国民生产总值中所占份额自80年代以来不断提高，并且近年来，这一比例超过50%（见图3）。在地区层面，这种变化在东亚和太平洋地区最显著，在撒哈拉以南非洲国家也观察到稳定增长的发展趋势。然而，这种全球状况掩盖了各个国家截然不同的发展情况。并不是所有可获得数据的国家都是“全球化者”。尽管存在开放本国经济政策的总体趋势，在大约三分之一的国家中贸易份额却下降了，包括在撒哈拉以南非洲的许多国家。结果造成不同国家之间贸易份额的差距加大。⁴

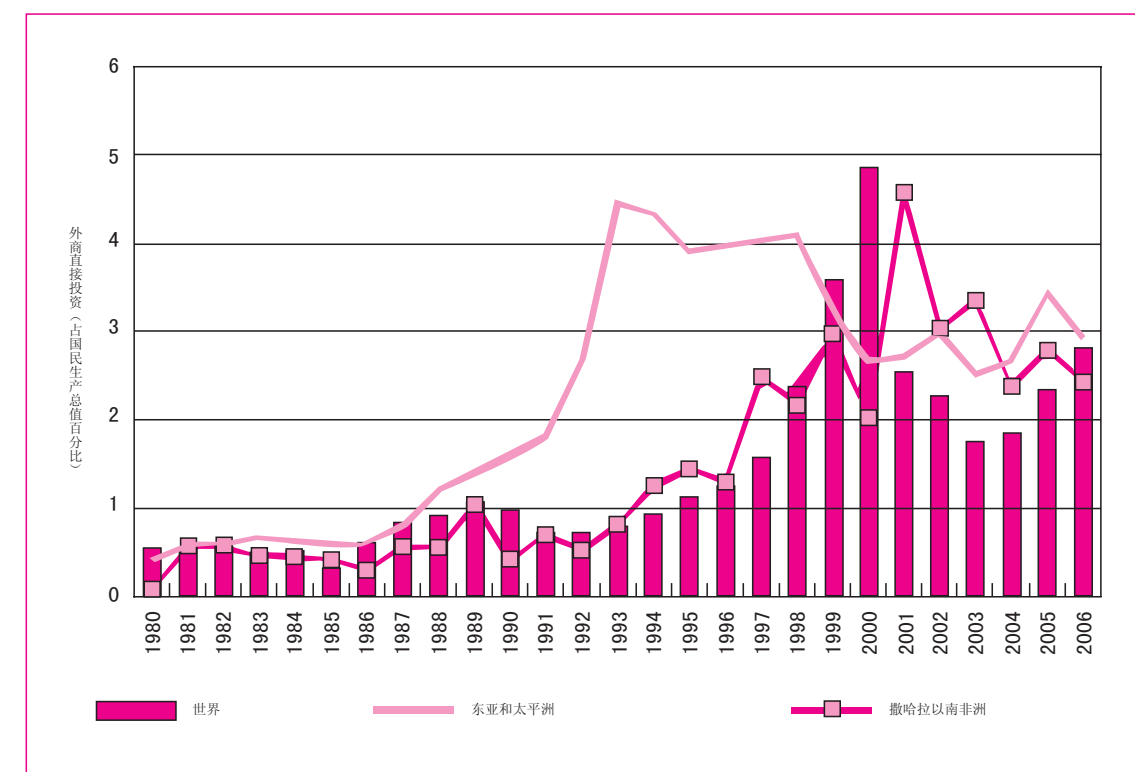
外商直接投资

全球化另一个驱动力是外商直接投资（FDI）。1980至2006年期间，外商直接投资增长显著，但波动较大（见图4）。全球外商直接投资占国民生产总值平均份额在80年代只有1%，并于2000年达到4.9%的峰值。随后，此比例稳定在2%—3%之间。对于国际贸易，在这些年中，外商直接投资流入量在国家之间存在的差异也在加大。⁵这表明，尽管在贸易和外商投资领域采用更加开放政策的总趋势，各国真正成功融入世界经济的情况差异极大。

⁴ 在样本国家中，贸易比例标准离差从1995年44.8%增加到2006年60.3%。

⁵ 总体私营资本流动不稳定性甚至更严重。这是因为某些观察者将外商直接投资看做私营资本流动的“阳光面”。

图4 1980—2006年外商直接投资净流入占国民生产总值百分比



资料来源：国际货币基金组织数据库

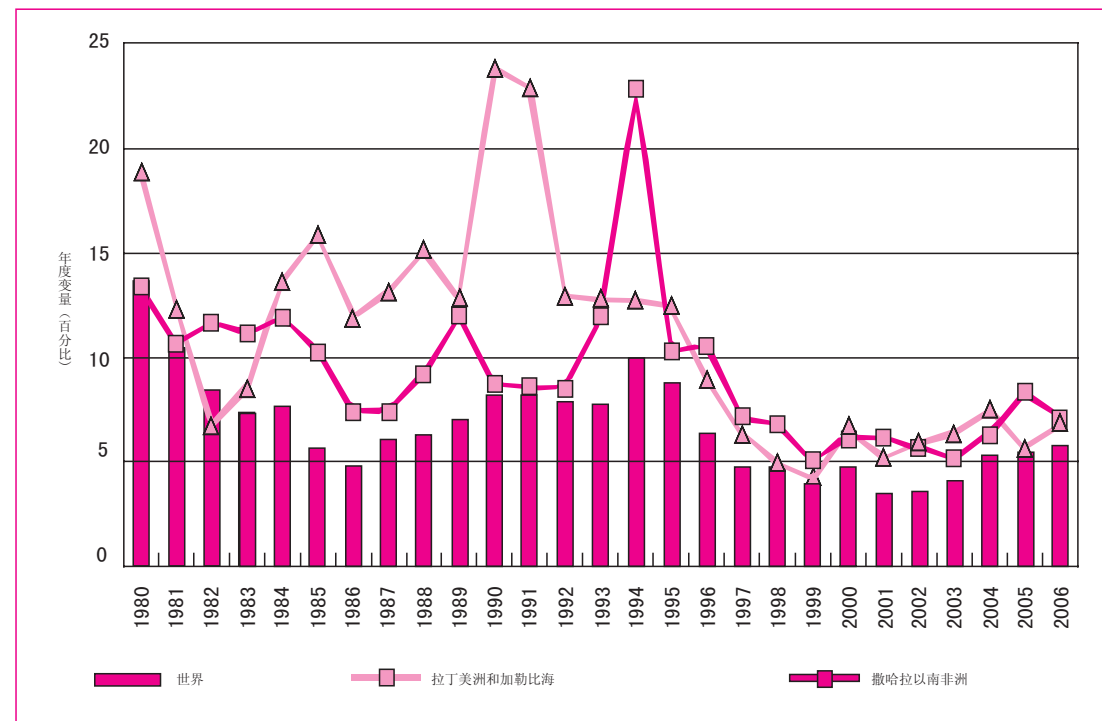
劳动力流动

在过去几十年中，从发展中国家流动到工业化国家的人口不断增加。尽管全球这种劳动力流动的总量难以测定，国际劳工组织于2004年预测，全世界大约有8600万经济活动人口在流动，他们中约有3200万人来自发展中国家。⁶驱动劳动力流动的力量是多样的，但穷国与富国之间存在的工资差异通常被认为是一个重要原因。劳动力流动现象在美国和欧洲尤其显著，来自非欧盟国家居住在欧盟国家的人数2006年的估算值是1850万，占总人口的3.8%。⁷海湾国家也是劳动力主要接收国，在其总劳动力人口中尤其占有较大比例的流动工人。

⁶ 见国际劳工组织（2004年）

⁷ 见欧盟委员会（2008年）

图5 通货膨胀：1980—2006年国民生产总值扣除通货膨胀因素的指数（年度变化，百分比）



资料来源：国际货币基金组织

1.3. 通货膨胀

物价在2006年前的十年中与前面时期相比保持相对稳定。正如图5显示，全球平均通货膨胀率80年代和90年代初期在5%—10%之间波动。众所周知，80年代和90年代初期，拉丁美洲地区在债务危机和较大范围的经济动荡中受到高通胀率的重创。高通货膨胀还影响到撒哈拉以南非洲，特别对有重债和政治不稳定的国家造成冲击。90年代初期，全球通货膨胀的快速增长还主要受到欧洲和中亚转轨国家前所未有的通胀率的驱动（1991—94年通胀率超过100%）。然而，近年来，大多数地区的通货膨胀得以稳定，全球通胀率稳定在大约5%左右。⁸2005年，所有发展中国家地区的通货膨胀率低于9%，这是第二次世界大战后从未有过的破记录的最低值。

通胀压力自2006年起逐渐加大，特别是由于食品和油价大幅飚升造成的。正如图6（A组）所示，美国食品与农业组织计算的食品价格指数2000年至2008年5月间涨幅超过一倍多，主要是由于过去的两年半中大幅上涨的物价造成的。最显著上升价格的食物是谷子、麦子和大米等谷物类食品，价格是从前的三倍多（见B组）。预计这些谷物类食品的价格在未来仍将居高不下。

燃料价格也很不稳定。根据国际货币基金组织有关主要商品价格指数，能源价格⁹自2005—2007年增长超过30%。油价持续快速增长，并在回落之前于2008年中期达到峰值。人们指责投机分子造成了油价不稳定。然而，日益增长的需求与数量有限的供给表明，长期来看，油价还将上涨。未来，高油价有可能激励人们减少气体排放，并促进寻找新能源，这两方面对于对抗气候变化都是十分必要的。这些最新发展趋势说明，“便宜食品”和“便宜燃油”时代将很快结束。由于发展中国家出口便宜的机加工产品使得全球贸易对价格稳定性的积极影响也可能行将结束。例

⁸ 尽管消费者物价指数通胀率较低，但资产价格通胀率较高，在一些发达国家尤其如此，这会降低人们财富的价值。

⁹ 此指数包括石油、天然气和煤的价格。

如，中国出口产品价格最近上涨就说明了这点。

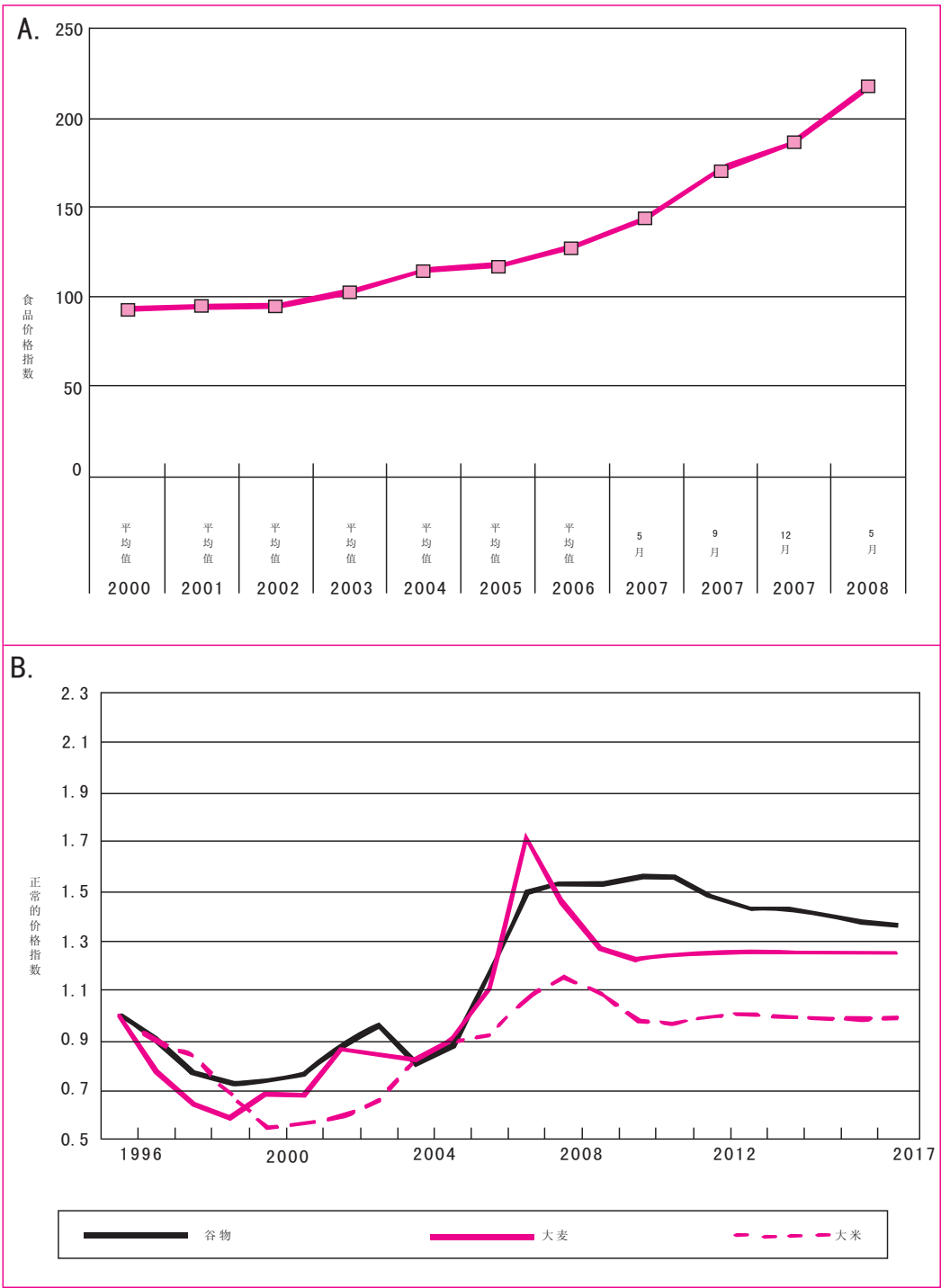
2. 工资总额

为了确定工资的主要发展趋势，本节将讨论工资总额的两个重要指标，即，经济活动范畴的平均工资（实际工资）和工资占国民生产总值比例。第一个指标显示了工资购买力是否以及怎样随时间推移增长，而第二个指标通常称作“工资份额”，表示归属于工资的经济附加值所占比例。¹⁰这两个指标密切相关。如果平均工资增长速度低于人均国民生产总值增长速度，工资份额通常会下降。¹¹与此相反，如果平均工资增长快于人均国民生产总值增长，那么，通常是在牺牲利润的情况下增长工资份额。然而，在讨论工资发展趋势之前，我们简要回顾一下工资概念，并重点突出在收集有关工资的综合统计数据方面遇到的困难。

¹⁰ 附加值指生产活动中产生的收入总和，其中包括雇员的报酬、生产运行赢余、租金和各种收入。在所谓的“生产方法”中，国民生产总值被衡量为所有产业附加值的总值（加上有关产品和服务的净税和补助）。见经合组织（2002）第二章。

¹¹ 这种情况只有当就业人口占总人口比率自某年至下一年保持稳定时才会发生，并且通常会是这样情况。当就业比率大规模增加时，工资比例可以保持平衡，甚至当平均工资增长落后人均国民生产总值增长时。

图6 食品价格：A组 2000—08年食品价格指数；
B组 1996—2017年谷物价格走势与展望



注释：A组中食品价格指数为六个商品组（肉、奶、谷物、油、脂类和糖）指数加权平均值。食品价格指数飙升是由于谷物和奶类价格上涨驱动的，谷物和奶类价格上涨了一倍多。

资料来源：粮农组织估值值（见网址：<http://www.fao.org/worldfoodsituation/FoodPricesIndex/en>）：经合组织—粮农组织（2008年）。

2.1. 定义和统计数据

本报告中使用的有关工资的统计数据是一般情况下可获得的数据，为雇员在某一特定时期领取的全部报酬，此报酬包括不工作期间支付的报酬（如年休假）和常规奖金。报酬通常以现金形式，尽管也有可能包含一些以实物方式支付的报告。原则上，“工资”是指毛收入，因此工资不同于雇员可支配的实得金额（指扣除税、养老金和社会保障缴费以及其它各项费用后的工资）。工资还不同于雇主的劳动力总成本（包括雇主的社会保障缴费、养老金计划或职业培训费用）。

不是每一位工人都能领到工资。工资只与所谓的“带薪就业”有关，它不包括所有的自雇人员，如雇主、个体户、义务家务工和在生产商合作社的工人。表1显示“带薪雇员”（或简称“雇员”）占全球就业人口大约一半。地区差异十分显著。在工业化国家，带薪雇员在全体就业人口中所占比例超过80%，而在发展中国家，这一比例通常较低，在南亚和撒哈拉以南非洲，该比例还不到20%。在女性工人中，这一比例甚至更低。然而，总体上，带薪就业在各地显示出增长的势头（除拉丁美洲以外）。这种势头在东亚尤其发展迅猛。女性带薪就业人口占女性总就业人口的比例也在不断提高，尽管各地区情况显著不同。这表明，随着时间的推移，工资将成为与就业相关的总收入的一个愈加重要的指标。¹²

目前，发达国家的工资统计数据大多可获得。多数发达国家现在定期收集有关平均工资的数据，并且还不经常地收集有关中位数工资的数据，以及有关顶部与底部工薪者之间工资分配情况。有些尚未定期开展工资调查的国家，如爱尔兰，历史上（2003年和2006年）只两次收集有关经济收入数据，这些国家尚处于完善数据收集系统的阶段。而其它国家通过月度、季度或年度机构调查收集有关工资的统计数据。一些国际机构对这些国家的统计数据做了编辑。¹³本报告一些数据就来源于这些统计数据渠道。

在发展中国家，情况与此相反，工资统计数据通常稀少。这是因为工资统计数据不仅是最复杂的统计数据，而且需要大量的资源和基础设施。本报告使用的拉丁美洲数据通过国际劳工组织信息系统和劳动力分析机构将国家家庭调查数据直接处理获得。¹⁴对于其它地区，我们不得不依靠多种数据来源，包括国际劳工组织劳动统计年鉴（其中包括少量国家提供的有关工资的数据）和一些国家统计局的各类出版物。尽管做出了这些努力，发展中国家的工资数据仍不完整，并且非洲国家数据尤其稀少。数据质量也是一个问题。在一些地区，如在独联体国家，有时存在报告的数据不足或未申报工资情况。许多工资数据还与小时工资有关，而非仅与月工资有关。

由于这些困难的存在，随着工作不断进展，我们需要将大量精力用于数据处理。我们期望在全球工资报告中使用的数据质量和指标数量随着时间推移以及随着国际劳工组织加大努力帮助这些国家获得有关体面劳动的各项高质量统计数据，而逐步完善。¹⁵未来，按职业划分的系统收集有关工资的数据将十分重要，以便可在不同工人群体和国家之间做比较。运用国际劳工组织在全球范围内使用的现代化和主流化的工资与工时调查体系（称做“十月调查”，见方框1），通过要求国际劳工组织成员国提供行业工资数据，可以做到这点。与此同时，为了解决数据的可比性问题，本报告重点找出各国随着时间推移发生的变化，然后，对这些变化做比较。换言之，我们未对各国工资水平做比较，而是将重点放大比较世界各国发生的变化。

12 从表1中可以十分有趣地看到带薪就业上升趋势伴随着义务家务工比例的大幅降低，这反映出农业部门人口就业比例的降低，并且个体户比例在增加，这是反映非正规经济部门规模的一个指标（见国际劳工组织，2008年）。

13 见经合组织，欧盟统计局，联合国欧洲经济委员会和AMECO数据库。

14 我们十分感谢国际劳工组织信息系统和劳动力分析机构提供的综合数据。

15 见国际劳工组织（2008年）

表1 工资和付薪工人占总就业比例

	带薪工人		雇主		个体户		义务家务工	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
全世界	43.1	46.9	3.4	2.9	30.8	33.0	22.7	17.2
发达国家和欧盟	82.4	84.3	6.4	6.3	8.7	7.8	2.5	1.6
中欧和东南欧洲 (非欧盟和独联体)	77.1	76.6	2.9	3.8	14.2	16.1	5.7	3.6
东亚	32.4	42.6	2.8	1.2	33.4	38.2	31.4	18.0
东南亚和太平洋地区	33.0	38.8	2.1	2.1	34.8	35.2	30.1	23.9
南亚	17.1	20.8	1.5	1.0	45.6	47.4	35.8	30.8
拉丁美洲和加勒比海	64.4	62.7	4.4	4.7	24.5	27.1	6.7	5.5
北非	54.4	58.3	7.9	9.6	17.7	16.2	20.0	15.9
撒哈拉以南非洲	20.6	22.9	3.1	3.0	49.1	48.7	27.2	25.4
中东	58.5	61.5	3.9	5.2	28.6	22.6	9.0	10.6
资料来源：国际劳工组织劳动力市场主要指标(2008年)， 网址： http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm 。								

国际劳工组织“十月调查”是面向世界各国针对工资和工时，涉及49个产业集团中159个职业，以及93项食品零售价开展的调查。这项调查始于1924年，1985年做了重大修改。此调查通过发布两个问卷于每年十月份开展。一个问卷涉及工资与工时，另一个问卷涉及零售价格。问卷通过各国政府交给相关的机构提供信息，并要求这些机构提供尽可能多的职业及各种信息。国际劳工组织不要求这些机构做专门的调查，而只从现有的国家信息资源，包括从机构和家庭调查情况中提供现有的信息。有关工资的调查结果随后由国际劳工组织统计局出版，也可在互联网上获得（网址：<http://laborsta.ilo.org/>）。

然而，多年来，许多国家的数据是不完整的。国际劳工组织成员国报告的数据在过去一些年中不断减少。虽然1985年71个国家向“十月调查”报告了至少一个职业的工资情况，但在2002年却只有43个国家回答了调查问卷。另外，各国在向国际劳工组织报告数据时，使用不同的概念和单位。结果造成报告的工资情况在各国之间，在某些情况下，甚至在本国内，在很多方面都不具备可比性。例如，有些国家报告的是平均月工资情况，其它国家却报告工资率或薪金率。据估算，总体上只有5.7%的工资数据概念相同。除概念问题外，还提出了提供给“十月调查”有关数据质量以及未做任何调整由国际劳工组织出版的各类问题。考虑到所有这些因素，“十月调查”绝大多数统计数据不具有可比性。

这样造成“十月调查”中的数据极少被使用。一些作者为了比较各国情况，试图尽力使用这些数据。他们应用一种复杂而费时的标准化程序，此程序涉及清理数据（统一使用的单位、去除独特的图表等），并运用一种模式，将所有各类方法报告的数据转换为标准的月平均工资率。但是，这种方式含有很多假设。《国际劳工组织劳动力市场主要指标》中使用了19个职业组，其数

据覆盖范围和数据质量对于计算实际工资指数十分合理（国际劳工组织，2008年）。

然而，未来对“十月调查”重新审视是有益的，旨在将调查问卷合理化和现代化，以便通过覆盖较少的职业，获得更可靠的和更完整的数据。这将不仅使国际劳工组织受益，而且也使其成员国受益。当前成员国面对的是十分冗长的调查问卷，他们对此极少提供完整的回答。2007年12月国际标准化职业分类机构对职业分类所做的最新修正为国际劳工组织调查问卷开展修改工作提供了一个良好时机。

资料来源：《国际劳工组织工资和工时以及零售食品价格》：国际劳工组织十月调查问卷（各年度）统计数据；Freemant and Oostendorp（2001）；Oostendorp（2005）

2.2. 平均工资

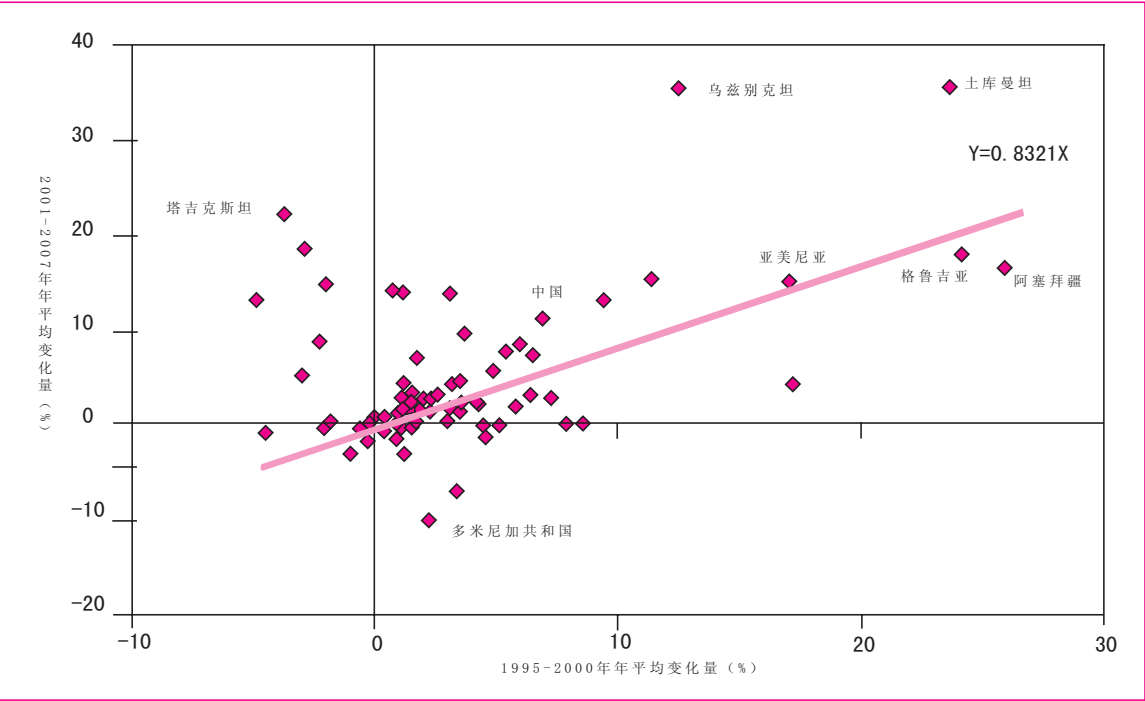
应牢记数据具有局限性，我们提供了2001—07年工资增长的一些估算数据。¹⁶这些估算基于83个国家的工资数据，覆盖全世界70%的人口。我们估算全球平均工资年增长1.9%。¹⁷但是各地区之间存大较大差异。在发达国家中，我们发现处于中间值国家的工资每年增长约0.9%。在拉丁美洲和加勒比海地区可比的工资增长数值为0.3%，在亚洲为1.8%，而在独联体和非欧盟成员的中欧、东南欧洲国家这一数据更高，为14.4%。¹⁸与更早期相比，可以发现绝大多数国家的工资增长趋势减缓，有关这方面的数据是可获得的。图7显示了这种情况。将图7中各国增长情况分为两个阶段，1995—2000年和2001—2007年。若趋势线的斜率小于1，则表明工资增长总体处于下降趋势。

16 本节中所使用的术语“工资”表示“实际工资”，除非另有说明。

17 本节中我们报告处于中位数国家年平均工资增长。

18 非洲和中东国家的估算数缺少活力，因此未报告。

图7 实际工资增长



注释：只有两个阶段数据均可获得的国家才被包括进来（74个国家）。资源来源：国际劳工组织工资数据库

独联体国家，像亚美尼亚、阿塞拜疆、格鲁吉亚、土库曼和乌兹别克的情况最好，年工资增长率超过10%（见统计数据附件）。除中国外，增长率最高的所有前10个国家均来自此地区。然而，这种娇人业绩发生在随90年代初经济转型初期工资大量下降后的复苏阶段。在一些国家，尽管近年来出现破记录的增长，当前的工资水平仍低于转型前的水平。例如，在亚美尼亚，实际工资下降到90年代初期水平的五分之一；由于接下来的十年中持续的增长使这种趋势发生逆转，但是，在2006年，实际工资仍轻微低于1991年水平。¹⁹ “与此相反，一些国家，如，多米尼加共和国在此阶段的实际工资出现下降”。

工资与劳动生产率

总体上，尽管有一些负面情况，1995－2007年期间经济增长伴随着平均工资的增长。图8显示经济增长与工资增长成正比的关系。我们看到，平均来讲，当某个国家人均国民生产总值增长较快时，其工资增长也较快。这证明持续的工资增长只有当经济增长和劳动生产力提高时才有可能。中国是一个例证，由于两位数的经济增长速度，其实际工资年平均增长11%。相反，当经济处于下滑时，期望工资不断增长是不现实的。例如，阿根廷人均国民生产总值在2001－03年经历金融危机时是下降的，工资以年均11%的速度下降。

另一种观察劳动生产率与工资之间关系的方法是，劳动生产率较高的国家，其平均工资水平也较高。从比较的角度看，各种研究报告显示，各国间工资存在的差异主要反映在经济发展和劳动力

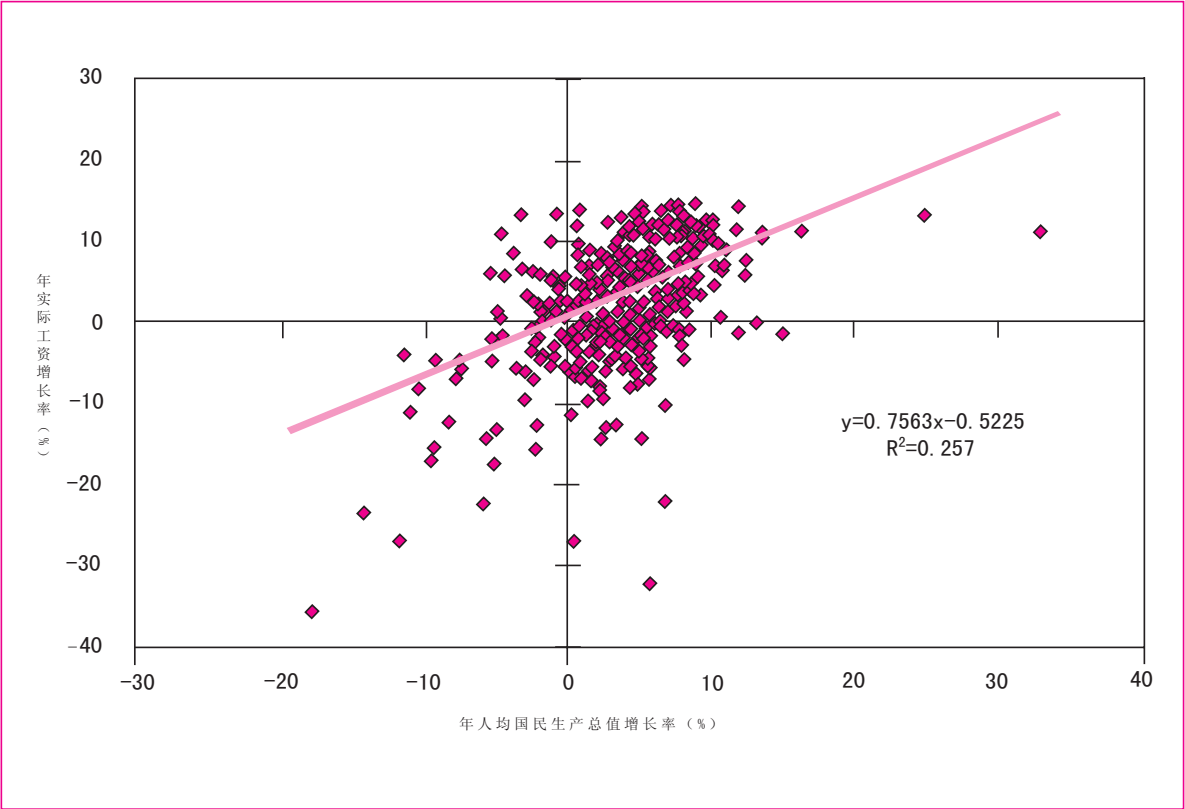
19 有关亚美尼亚，请见《世界银行》（2007年）；还可见《独联体统计委员会》（2007年）。

生产率之间的差异。²⁰图9显示了这种情况，图中的曲线表示2006年60个国家工资水平和人均国民生产总值。我们看到，各国平均工资的差异可以解释为劳动生产率存在差异，而劳动生产率则根据人均国民生产总值测定（但人均国民生产总值不总是劳动生产率的可靠指标）。这也再一次表明，期待工资“超越经济运行能力所提供的劳动生产率是不现实的”。²¹换言之，全体社会都期待的健康与持续的工资增长需要健康的经济运行。

然而，经济增长与工资之间的关系不是人们想象的那么直观。事实上，图8显示经济增长总体上与实际工资变化成正比关系，但这种关联性又显示得不是很强。回归线斜度²²叫做“工资相对国民生产总值的弹性”（或简言之，“工资弹性”），它显示的是对应人均国民生产总值每1%的变动，相应的实际工资的百分数变动。因此，如果人均国民生产总值和工资增长以完全相同的速度增长，我们就会发现斜度（工资弹性）等于1。然而，我们的统计分析显示，工资弹性大约为0.75，这表示在1995－2007年期间，平均来讲，实际工资增长速度低于经济增长速度。人均国民生产总值年增长率每增加1%，平均来讲，伴随年工资增长率增加0.75%。

20 例如，见Rodirk(1999年)。
21 此公式来自keynes(1936年)。
22 在回归计算中，我们估算出下列等式：工资增长=a + b·人均国民生产总值增长（人均国民生产总值用做劳动生产率变化的替代数），通过将所有有关人均国民生产总值和年实际工资增长（定义为年实际工资增长超过15%）数据汇总。

图8 人均国民生产总值增长与实际工资变化



资料来源：国际劳工组织工资数据库

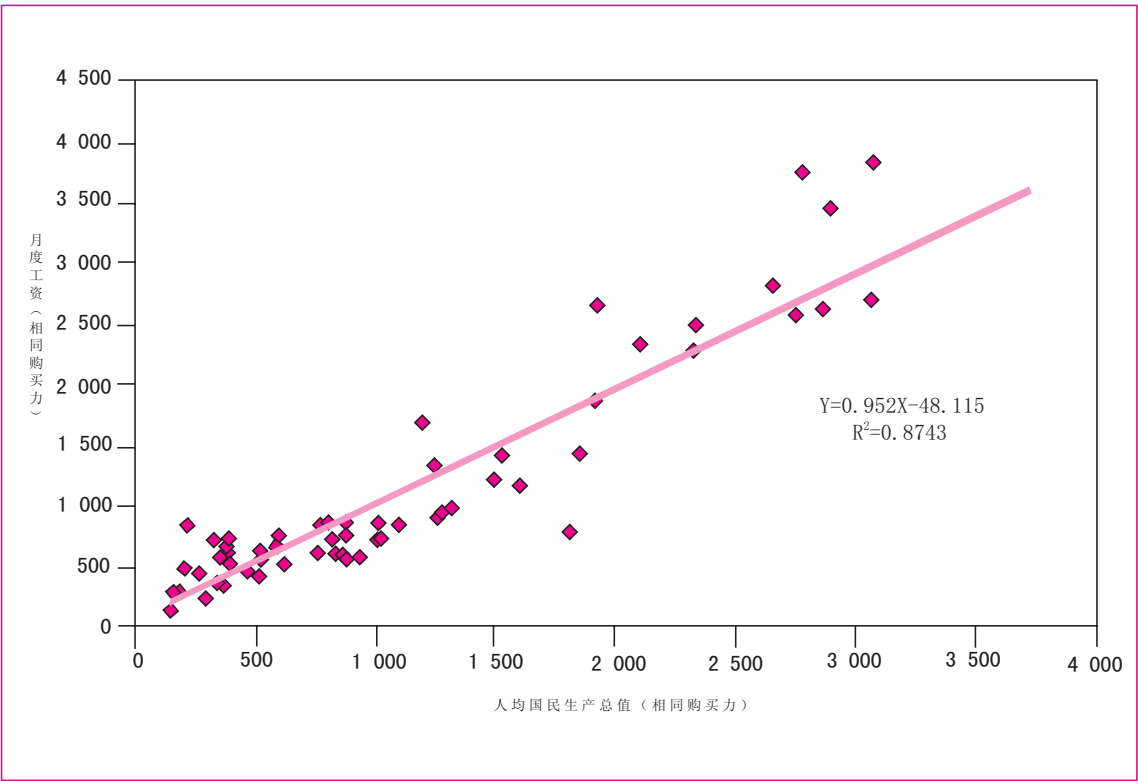
上述结果的解释是，这些结果表明人们对近年来工资增长落后于劳动生产率提高的普遍关切。²³然而，这种解释取决于人均国民生产总值是劳动生产率的有效指标。实际上，尽管这是人们共同使用的和方便的假设条件²⁴（因为每名工人的国民生产总值这一数据通常得不到），我们知道人均国民生产总值不是一个完善的劳动生产率指标。因此，通过观察人均国民生产总值来比较两个国家的劳动生产率，在某些情况下，会造成误导。但与此同时，人均国民生产总值随时间发生变化作为劳动生产率随时间发生变化的替代值的风险也较小。²⁵

23 另外一种相当不可能的解释是人均国民生产总值的增长是由于就业占总人口比值的提高驱动的。理论上，这会造成人均国民生产总值增长大大快于每名工人的产出（生产率）。然而，实际上，就业人口占总人口比值通常从上一年到下一年的变化微乎其微。

24 4例如，见Rodrik(1999r年)或Flanagan(2006年)

25 除非各国具有很强的人口或就业增长。

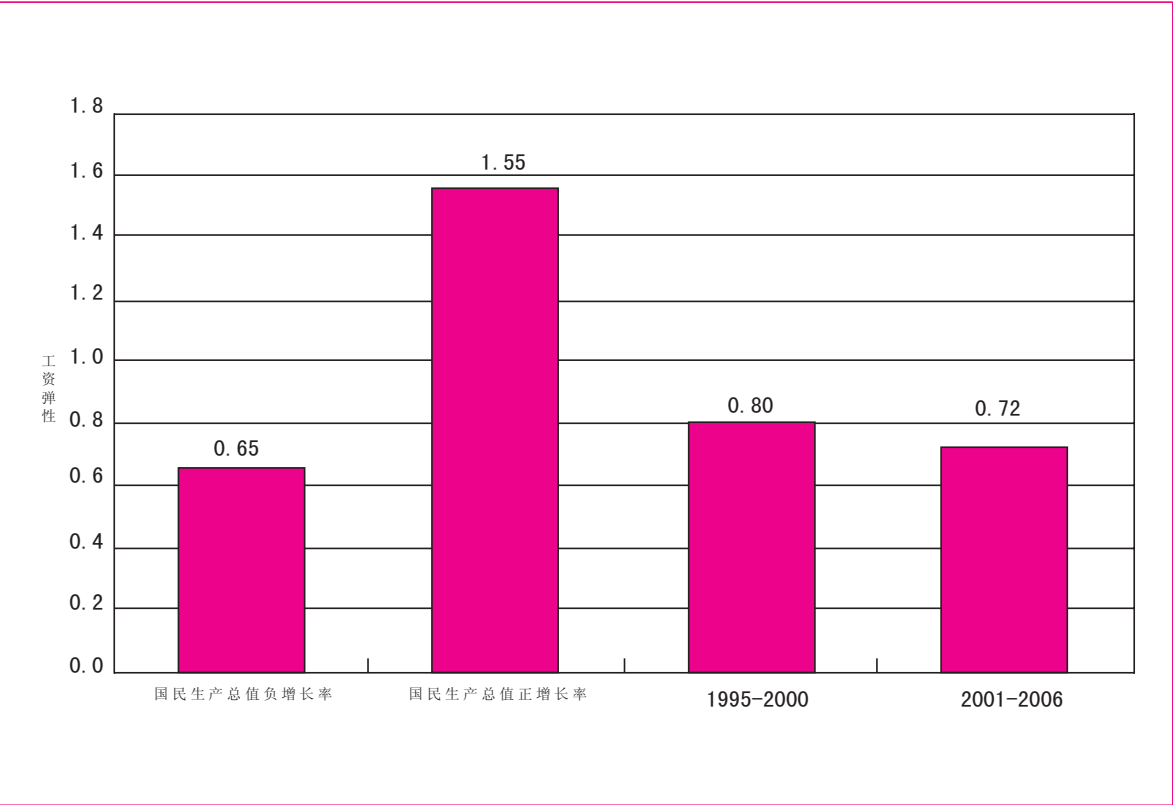
图9 人均国民生产总值水平和工资水平（购买力相等）



资料来源：国际劳工组织工资数据库

这种一般性的观察可由另外两种观点加以补充，图10对此做了说明。首先，工资与经济增长之间关系在经济下滑时会发生变化。在经济增长时期，工资对人均国民生产总值的变化不能完全作出反映，而经济萧条时，工资趋向于对国民生产总值的变化明显做出反映，并且其下降速度快于国民生产总值下降速度。这就解释了为什么在90年代末期遭受经济危机的许多国家（特别是一些南亚和拉丁美洲的国家）尽管近年来出现了显著的经济复苏，但实际工资还未完全恢复到危机前的水平。其次，经济增长与工资之间相互影响有可能随时间推移而减弱。我们估算出工资弹性在1995—2000年以及2001—2006年之间轻微下降了。然而，这与我们早先观察到的有关工资增长相对国民生产总值增长比值下降的情况是相一致，然而现在难以从这种趋势做出强有力结论，因为这种差异相当微弱（从0.80到0.72）。

图10 全球工资弹性系数比较估算值

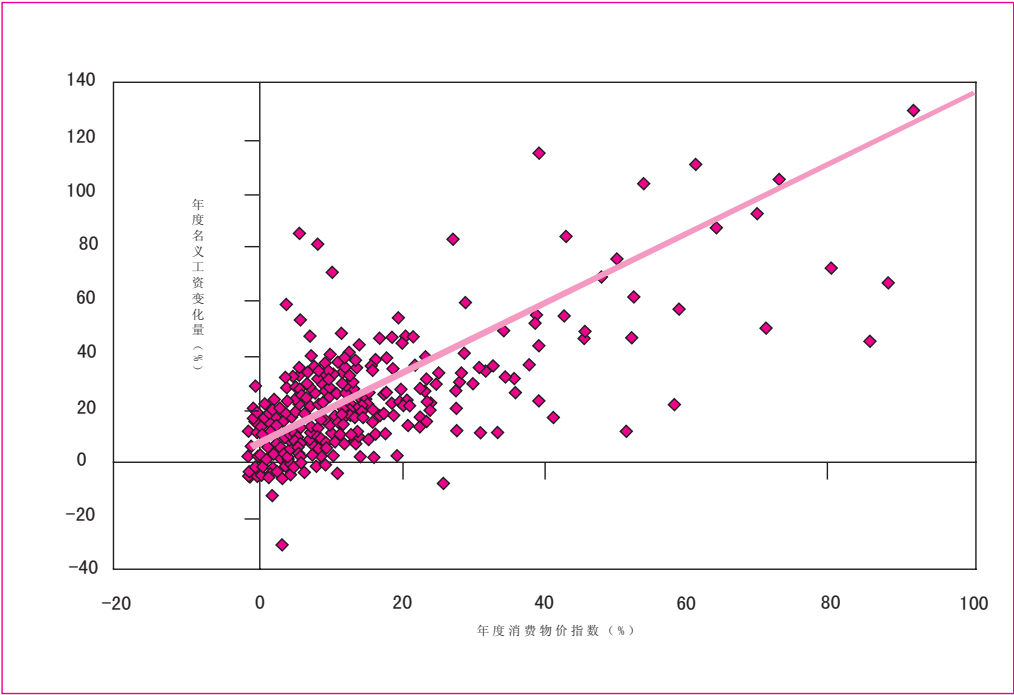


2008和2009年工资发展趋势预测

与前些年相比，2008和2009年经济运行特点有可能是较慢的经济增长和较高的消费者物价水平。降低名义工资可能是罕见的，但有可能的是，2008—09年名义工资中大部分的收益将被物价上涨所侵吞。根据国际货币基金组织对国民生产总值增长的预测，加上我们自己在工资弹性方面的研究结果，我们预计，2008年的实际工资平均增长在发达国家是0.8%，世界为2.0%。另外，对于2009年，我们预测发达国家的工资增长为0.1%，世界为1.7%。

虽然实际工资在全球范围会继续增长，但某些国家的实际工资可能会下降。某些国家的食品价格会保持在高水平，工人们将受到极大负面影响。在缺少对名义工资快速和可比调整机制情况下，通货膨胀发展趋势会极大降低实际工资和工人生活水平。正如图11中所看到的，数据组显示实际工资的降低并非不寻常，特别当通货膨胀率较高时。在1995—2007年期间，实际工资负增长占总观察情况的四分之一（即，所有数据位于45度线下）。

图11 1995—2007年消费者物价指数与名义工资之间变化关系

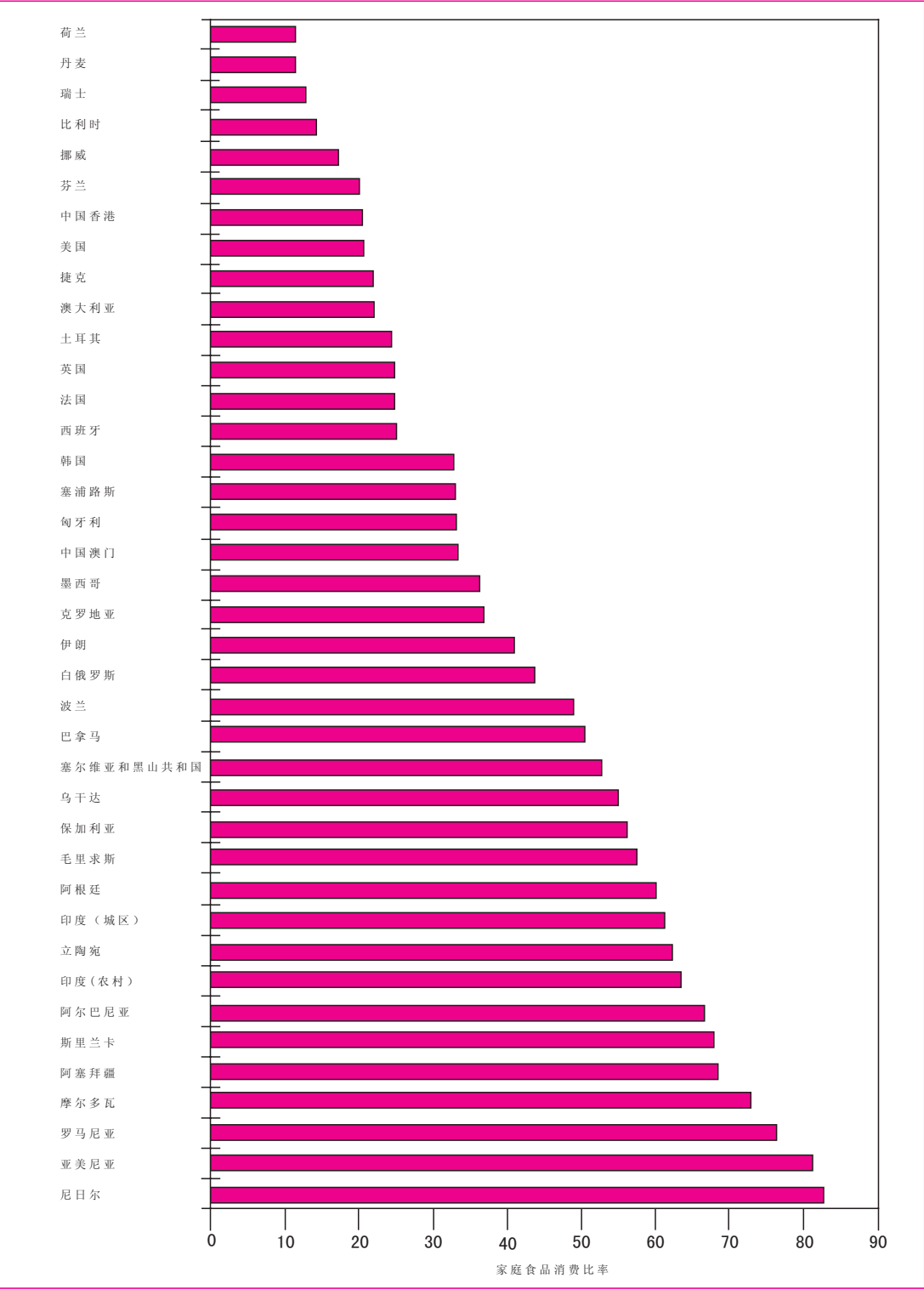


资料来源：国际劳工组织工资数据库

在一些国家，较高的食品价格已引发一系列劳动争议。例如，在越南，由于食品价格的急速上升造成的高通胀已引起公众的忧虑，并在全范围引发劳动争议事件。根据政府的统计数据，2008年第一季度发生大约300次罢工，而2007年第一季度记录的罢工数为103次。尽管新的劳动法规要求工人负责对其雇主做出赔偿，如果他们脱离工作岗位是非法的话，但这种情况还是发生了。罢工反映出那些离开农村去河内和胡志明市附近新工业区寻找工作的人们的忧虑。可以看到随着食品价格的上扬，他们的工资购买力在下降。

即便这些国家工资总额增长了，但某些工人实际工资仍然在下降。食品价格通货膨胀尤其对发展中国家中的贫穷工人与家庭造成更大的冲击，这是由于他们的收入用于购买食品的比例较高。为了说明这点，图12反映了可获得数据的国家中最贫穷的10%家庭的食物支出占总支出的百分比。图中显示，在发达国家（丹麦、荷兰和瑞士），食品支出占总支出的比例小于20%，但在发展中国家这一数值超过60%。在某些国家，如亚美尼亚、尼日尔和罗马尼亚，此数值甚至超过70%。在这些国家，最近一些月份食品价格大规模上扬可能会威胁贫困家庭人口的健康，除非为他们提供额外的收入来源。

图12 最贫穷家庭用于食品的支出情况（最近几年可获得的数据，占总支出百分比）



数据来源：国际劳工组织统计数据库

较高的食品价格不仅使贫穷家庭的饮食水平下降，还导致减少购买其它商品与服务，而这些商品与服务对家庭福利至关重要。妇女，尤其是怀孕妇女和哺乳妇女以及孩子可能会受到严重影响。²⁶为了应对这种情况，低收入妇女会从事更多带薪工作，而这些工作通常是非正规的和临时的，这又进一步延长了她们本已承担的较长的工作时间。

2.3 工资份额的变化

如果工资增长落后于整体经济增长，通常是由于工人工资在整体经济中所占的份额下降。²⁷工资份额是指工人工资在国民生产总值中所占比例，近年来，这一概念引起了国内外的很多关注。²⁸工资份额成为衡量工人是否获得“公平待遇”的重要指标，这并不奇怪，因为工资份额下降意味着更多经济盈利用于进一步获得利润。这不只是一种不公平现象，也会对未来经济发展造成负面影响。²⁹当然，工资份额下降并不会自动引起购买力下降，在经济快速增长的情况下，这只是意味着工资的增长缓慢于盈利的增长。在这种情况下，购买力仍然会有所增长，只是增长速度不尽如人意。

由于“工资份额”因素具有越来越重要的政策影响力，许多国家、地区、国际机构及学术机构纷纷研究工资份额的趋势及其潜在原因。³⁰尽管这些研究采用不同的评估程序和分析架构，其研究结构却通常是一致的：即使存在一些波动，工资份额的下降是主导性趋势。一些比较容易采集数据的国家，工资份额趋势如图13 A所示，该图比较了1995-2000和2001-2007这两个时期工资份额的变化情况。我们可以看出工资份额的下降是主导性趋势：我们调查的国家中有四分之三工资份额下降（38个国家中有28个）。一些处在过渡期的国家，如保加利亚、拉脱维亚和波兰，工资份额大幅下降，比较这两个时期，下降幅度超过4%。我们的分析也表明，整体来看，工资份额下降是长期（非循环性）趋势（请看统计附表“趋势系数”，附表A1）。但也有很多例外，特别是捷克共和国、冰岛、罗马尼亚、瑞典。在欧洲国家进行的长期研究数据表明，工资份额似乎在20世纪70年代到达顶峰，随后开始呈现加速下降趋势。³¹

26 IFPRI (2008年)
27 这实际上也是假设就业和人口保持合理稳定，请看脚注11
28 比如，请看Krueger (1999) 和Luebker (2007)
29 鉴于劳动收入比资本收入更能推动消费，通常人们认为工资份额的增加对经济发展会起到积极的推动作用。近来，欧洲的研究预测，工资份额每上涨一个百分点会使国民生产总值增长0.17% (Stockhammer, 2008)
30 亚洲发展银行 (2007)，欧盟委员会 (2007 a, b) 国际劳工组织 (2007) 国际货币基金 (2007 a, b) 经合组织 (2007)
31 欧盟委员会 (2007)

图13：工资份额趋势：1995-2000年（均值）间和2001-2007年（均值）间的差异：A. 工资份额调整的国家

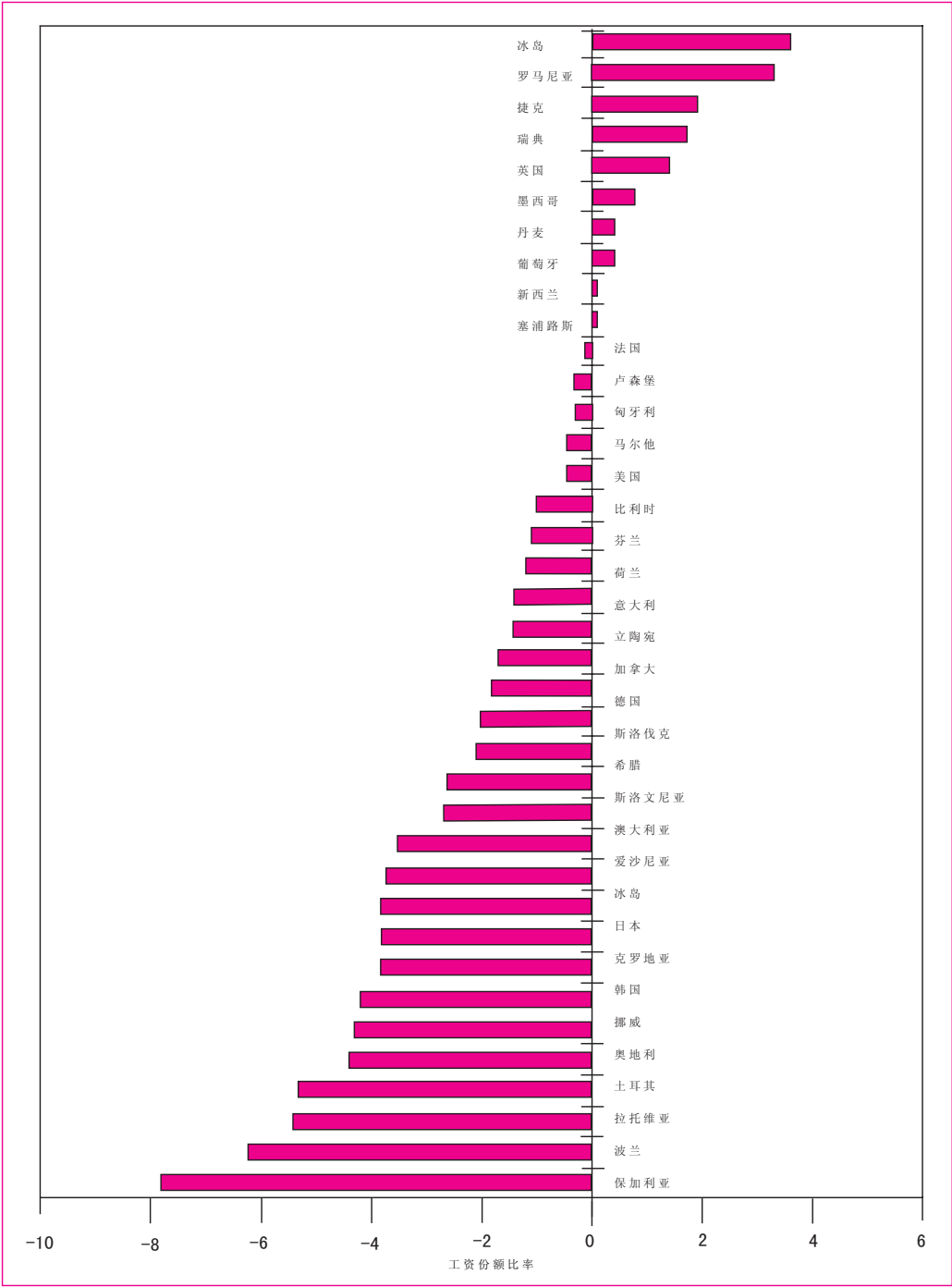
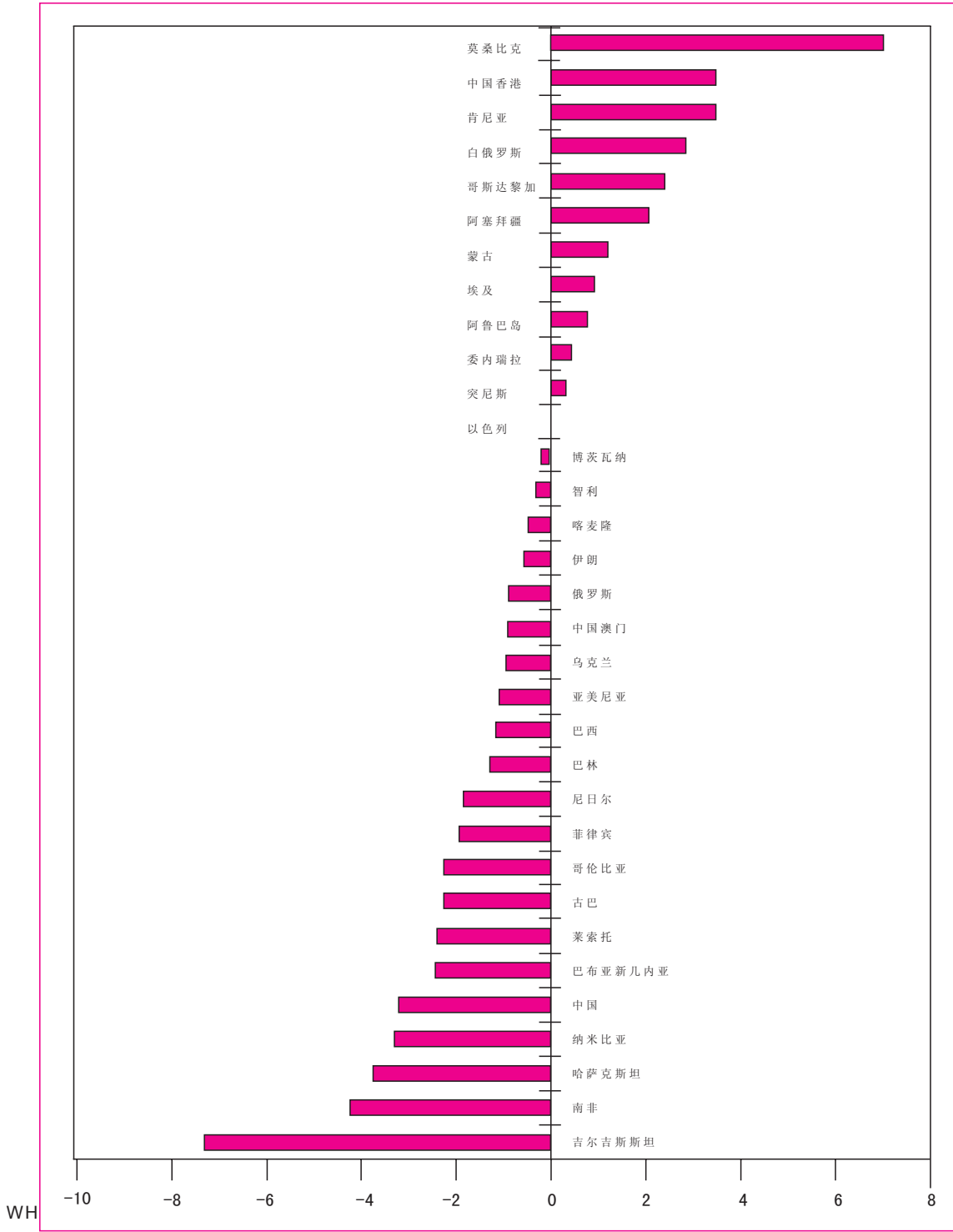


图13：工资份额趋势：1995-2000年（均值）间和2001-2007年（均值）间的差异：B. 工资份额未调整的国家



尽管这个问题在一些国家已得到高度重视，如大多欧洲国家及其他发达国家，另外一些国家，特别是发展中国家，对此却知之甚少。为解决这一问题，我们在《联合国国民经济统计数据》的基础上进一步进行了工资份额研究。如果如图13 B 所示，其中大部分涉及到发展中国家，也有少数发达国家。由于研究方法不同，图A和图B不应进行横向比较（请看技术附表 I，有关工资份额计算方法的讨论）。不过，两个图表大致趋势是一致的。图B中三分之二的国家，工资份额呈下降趋势，在转轨型国家尤为显著，如中国、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦。总之，考虑到所有国家，我们估计国民生产总值每增长1%，平均会引起工资份额下降0.05%。

考虑这种趋势的原因，至少有三个因素。第一，有人认为工资份额下降源于工会的削弱——报告第二部分提及的可能性。第二，有人认为，与盈利相关的工资份额下降是由技术进步引起的，很明显，国际货币基金组织倾向于这个解释。³²我们自己的统计分析表明，全球化对这种趋势也有一定影响力。我们发现，过去十年，贸易在国民生产总值中增长越快的国家，工资份额则下降越快（请看技术附表 I 完全性回归数据分析）。巧合的是，经济一体化增长的时期往往也是工资份额下降的时期，这也证明了二者之间的联系。贸易和工资份额下降之间的关系，一个可能的原因是激烈的竞争。在劳动力密集型产品市场上，存在大的出口商，他们可以提供廉价劳动力，这种现象会对工资调整产生影响。³³

3. 工资分配

3.1. 工资不平等的问题重要吗？

平均工资和工资份额是工资集合的指标，因此无助于我们了解工资在工人中的分配情况。由于许多国家工资份额的下降，工资分配问题也引起了更多关注。当然，工资不平等是一个很复杂的问题，涉及很多方面。近年来，人们特别关注不同群体的工资不平等问题，如不同性别、教育水平、年龄、种族、迁移状况及是否为正式员工等群体。由于其复杂性，而且可供普遍研究的相关数据很少，这些问题在今年的报告中没有提及。相反，我们只用一些简单的指标，比较了高收入和低收入人群，并对这两端人群与中等收入人群进行了比较。

我们也考虑了工资不平等趋势与经济发展和性别的关系。然而，在这之前，我们先要解决一个根本性问题，即为什么不平等如此重要。近年来，关于这个问题的争论越来越多。普遍认为，工资应反映出工人的实际贡献和绩效，这是个大原则。由于人们的实际贡献和绩效情况不尽相同，因此工资不平等在现实经济中是相当“自然的”的现象。但是，过分的不平等无论在道德、社会还是政治层面上，都无法立足。这点对公共政策的影响很大，特别是根据最近关于影响人们满意度因素的调查。调查表明，人们的满意程度并非取决于个人收入的绝对值，更多的是取决于同其他人相比的相对收入。³⁴不平等程度的加深会引起更多的经济成本，如犯罪率上升，个人和公共安全费用更高，公共卫生状况恶化，平均教育水平下降。越来越多的研究也突出了减少不平等现象在扶贫工作中的重要性。³⁵

32 请看国际货币基金组织（2007 ab）其观点是工资份额下降源于倾向资本因素的生产力变化（主要涉及资本与劳工的比率变化）和倾向技能工人的技能结构变化。（所谓偏重技能的技术变化）。

33 贸易对工资的整体影响可以通过综合考虑即时影响、短期影响、长期影响来评估。影响程度不同。请看Majid(2004)

34 Layard（2006）

35 Ferreira and Ravallion（2008）；联合国开发计划署（2007）。

3.2. 工资不平等的发展趋势

为找出一些趋势，我们首先比较对高收入者和低收入者进行了比较。特别是，我们比较了收入位居后十（这个工资水平反映在D1中）和收入位居前十（这个工资水平反映在D9中）³⁶的工人工资。结果反映在图 1 4。这反映出整体工资不平等在 1 9 9 5 — 9 7 和 2 0 0 4 — 0 6 这两个时期的比例。我们看到接受调查的国家中超过三分之二存在工资不平等加剧的情况。然而，也有例外情况，主要在拉美国家。例如巴西、墨西哥和委内瑞拉³⁷。工资不平等状况最严重的正是受到经济危机重创的国家，如阿根廷、韩国、泰国以及保加利亚、匈牙利和波兰。

36 技术上说，D 9 表示第 9 个十分位数的上限（或最高十分位数的下限），D 1 表示最低十分位数的上限。

37 由于该数字指的是两个平均比率之间的差距，所以不同国家间变化幅度差别很大也并不奇怪，很大程度上取决于工资不平等的水平。

图14 工资不平等 D9/D1 比率 1995-97年间和2004-06年间的变化

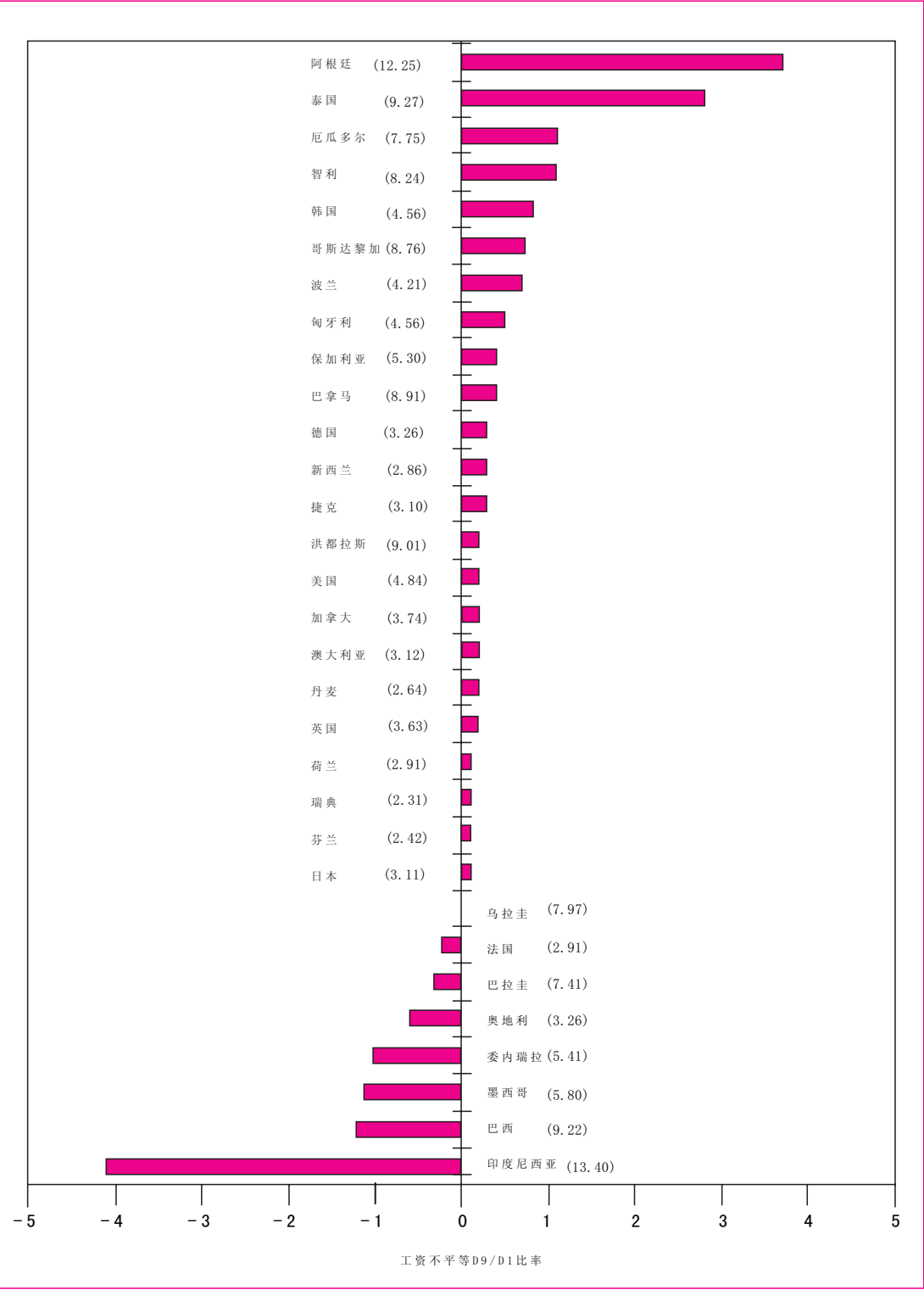
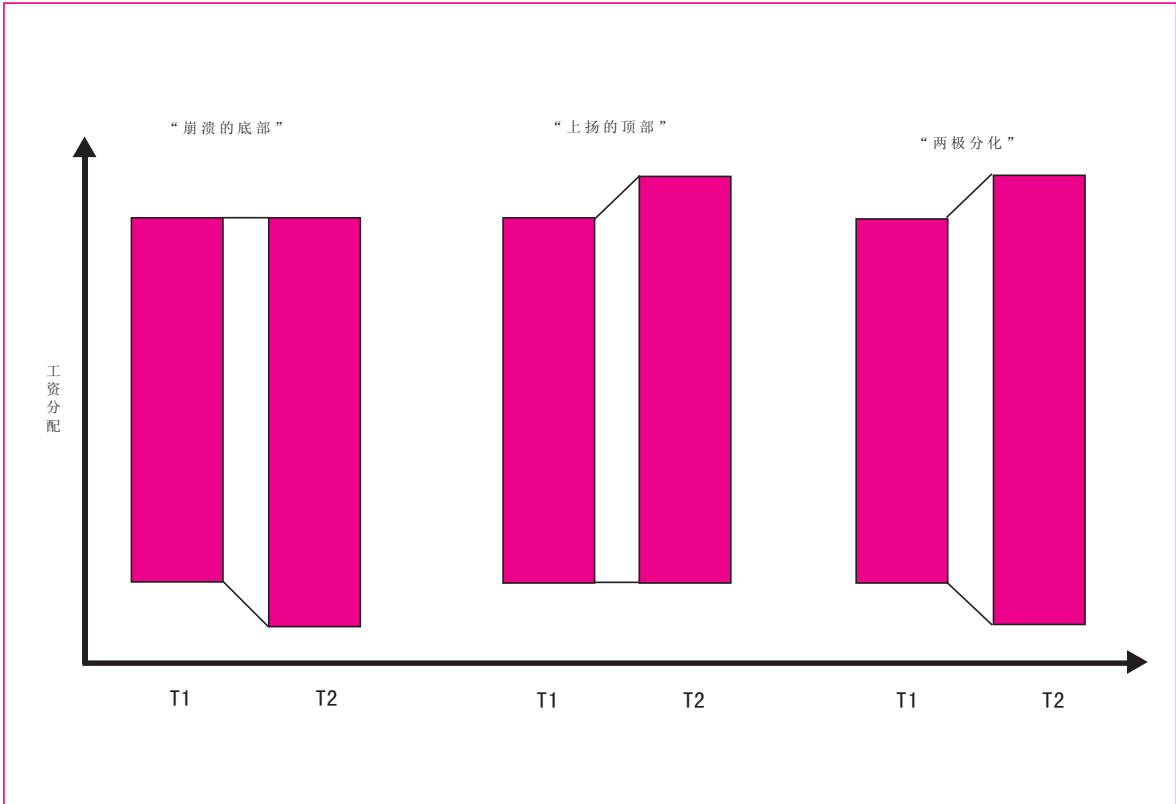


图15 各类日益增长的不平等情况：例证



工资不平等的加剧当然需要政策关注，但政策的影响不是立竿见影的。这里有个很重要的问题：这种不平等的加剧是由高端收入者的变化引起的，还是由低端收入者变化引起的，或者是二者共同造成的。这造成的政策影响力大不相同。为说明这点，图15分别列举了工资不平等加剧的三种情形。第一种，“崩溃的底部”，指的是由低收入者境况恶化引起的工资不平等，第二种，“上扬的顶部”，指的是高收入者工资增长比其他工资阶层增长更快的情形，最后一种，这两种变化同时发生，导致工资收入两极化。尽管现实情况通常是这些情形的组合，我们简单的列表却突出了这样一个事实：工资不平等整体水平的变化是两种工资阶层间的不平等变化引起的，具体来说，高收入者和中等收入者之间的不平等(或D9/D5)以及中等收入者和低收入者之间的不平等(或D5/D1)。³⁸

工资不平等加剧的潜在原因在各国不尽相同。图16显示了一些国家一半高收入者和一半低收入者工资不平等的变化。我们比较了1995-2000和2001-06两个时期。不平等现象加剧的国家在表的左侧，不平等现象有所减弱的国家在右侧。在工资不平等加剧的国家中，像英国、美国这样的发达国家多属于“上扬的顶部”这种类型³⁹，德国是个例外，属于“崩溃的底部”。澳大利亚应该是“两极分化”⁴⁰。发达国家主要属于“崩溃的底部”，如阿根廷、智利、泰国，工资不平等加剧的主要推动力在于中等收入者和低收入者之间工资不平等的加剧。

38 变化 (D9/D1) = 变化 (D9/D5) + 变化 (D5/D1)。用这种解构方法，每种类型的不平等加剧都可以用下列方式描述：崩溃的底部是指 D5/D1在增长但D9/D1保持稳定；上扬的顶部是指D9/D5在增长但D5/D1保持稳定；两极化是指D9/D5和D5/D1都在增长。

39 在这两个国家

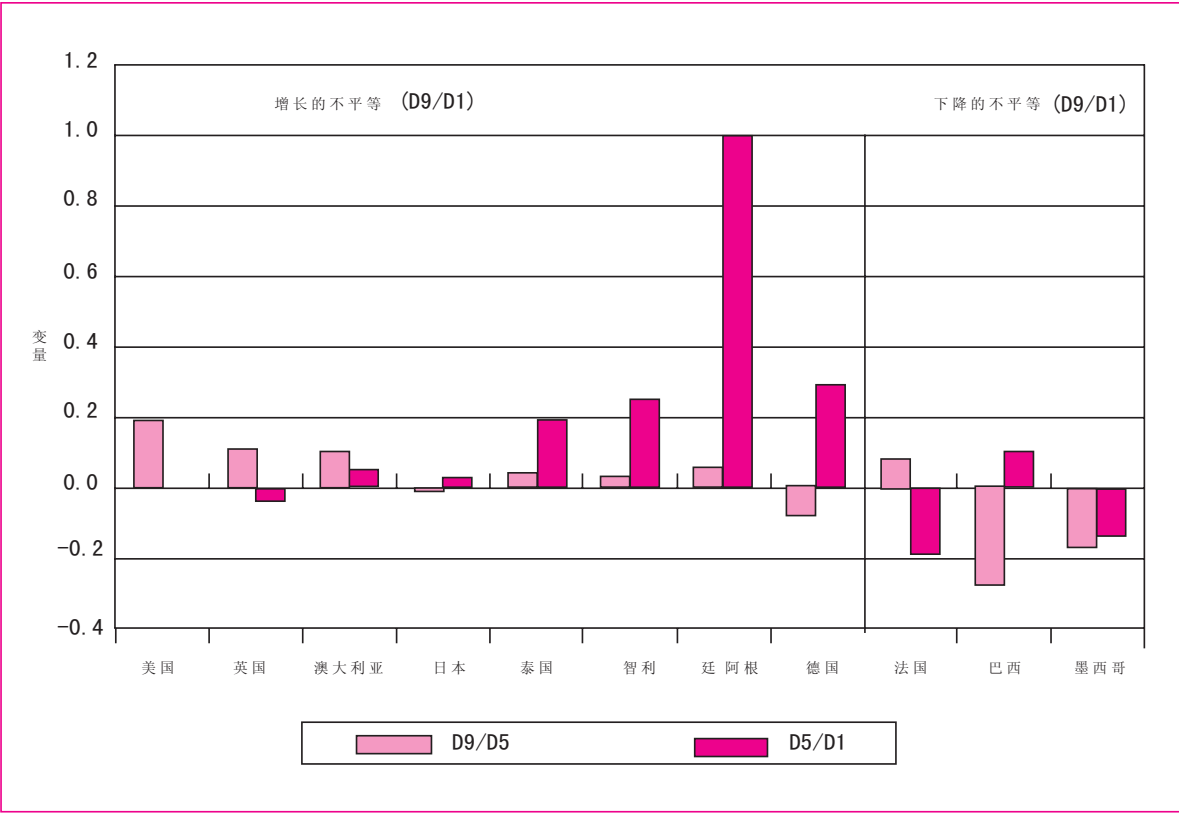
40 澳大利亚高收入者的平均工资大幅增长，但D5/D1增长相对较小

对于工资不平等现象自1995年来就有所削弱的国家，也显示出类似的多样性。比如，法国工资不平等减弱主要是由于中等收入者和低收入者之间收入差距缩小引起的，巴西则相反，是由于中等收入者和高收入者之间收入差距缩小引起的（主要源于中等收入者工资增长很快），墨西哥则是综合了上述两种因素。

3.3. 工资不平等与经济发展

伴随着经济的发展，工资不平等受到越来越多的关注。一个很普遍的观点是，这种不平等是经济增长进程中的一个组成部分。这种观点正是所谓的“库兹涅兹曲线”，以诺贝尔经济学家西蒙·库兹涅兹（1901-85）命名，他认为，工业化期间，不平等先会加剧，然后趋于稳定，最后减弱⁴¹。很多人把这个当作证据，认为工资不平等是早期经济发展“自然”的衍生物，也会随经济发展自然减弱。持这种观点的人，通常反对减轻不平等现象采取的政策干预，担心这样的政策会影响经济发展。另外一种观点认为政策干预是合理的，因为收入差距过大会事实上对经济发展不利。⁴²

图16 部分国家对工资不平等的解析：D9/D5 和D5/D1（1995-2000和2001-06的变化）

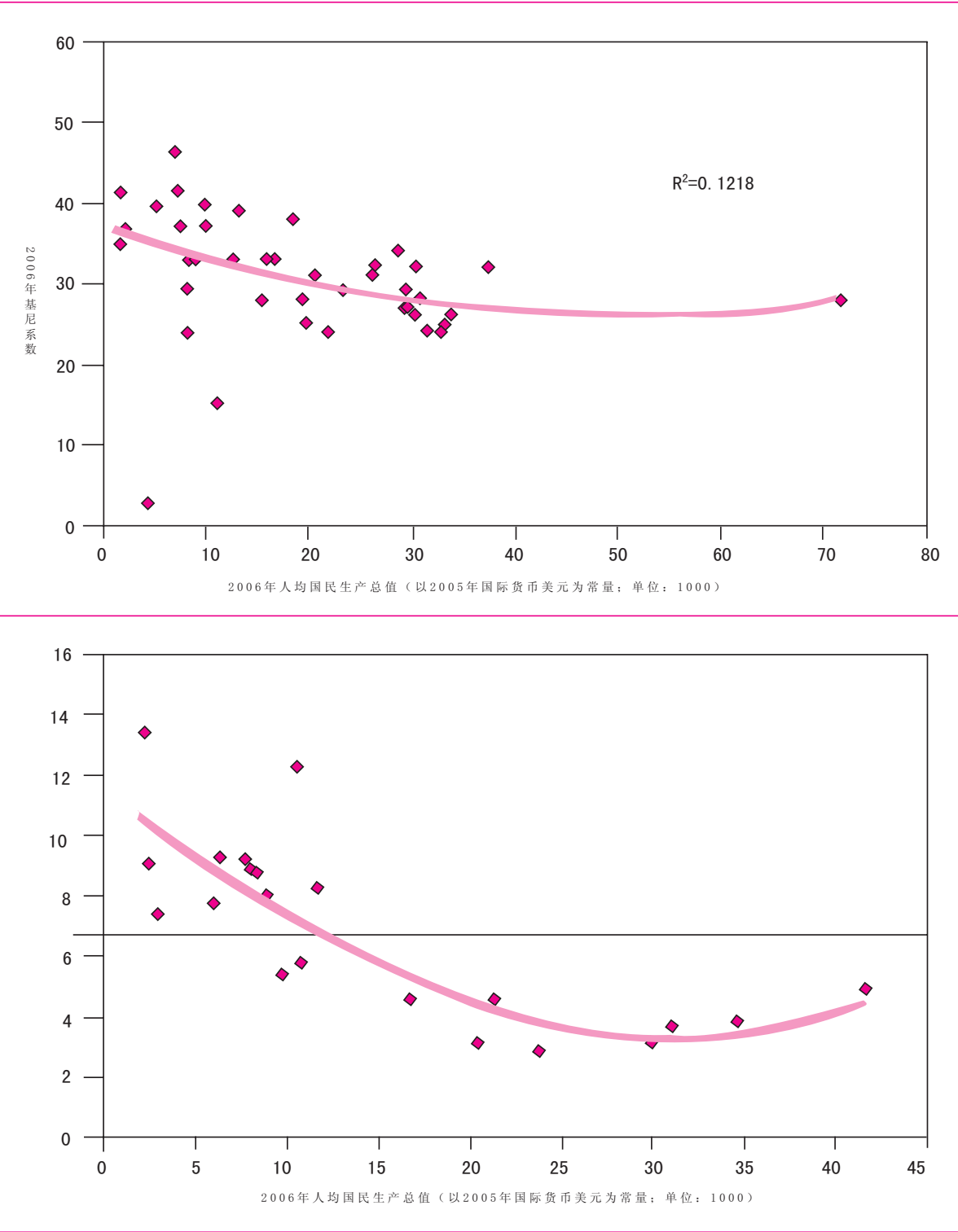


41 经济增长和不平等之间的关系呈倒U字形
42 由于造成不平等现象的原因各不相同，其对经济发展的影响也有好坏之分，人们开始对不平等现象区别对待。比如，Chaudhuri and Ravallion（2007）认为，如果“不平等”反映出经济的激励作用（在市场内部发挥作用），则是有益的；有害的“不平等”是指那些妨碍了个人与市场的紧密联系，限制投资和人力物力积累的现象。

尽管要充分考虑政策干预和经济发展之间的关系，但至少有两点需要澄清。第一点是库兹涅兹本人从未声称在经济发展后期出现的不平等现象减弱是“自然的”。相反，库兹涅兹认为减轻不平等现象的主要因素是由城市低收入者政治力量加强推动的“立法干预和政治决定”⁴³。第二点是库兹涅兹观察到的经济发展和收入不平等之间的统计学关系，这里指的是收入不平等，而非工资不平等。收入除了工资，还包括财产收入和收入交易，通常以家庭而非个人为单位衡量。近来的调查表明，美国大萧条和二战过后收入不平等现象的减弱是由于积极的税收政策而不是工资水平的变化⁴⁴。

43 请看 Kuznets（1955）。我们感谢Malte Luebker提醒我们注意这个容易被忽略的事实。
44 See Piketty and Saez（2007）

图17 工资不平等和经济发展，2006或最近几年
A 基尼系数（整体经济不平等） B D9/D1 比率



经济发展是怎样影响工资不平等的呢？图17显示了为数不多的几个国家工资不平等的两个不同指数：一个是基尼工资指数（评估工资不平等的整体水平）以及高低收入者之间的工资差距指数（D9/D1）。这两个指数根据人均国民生产总值设计，用以显示发展水平。我们看到，平均来说，人均国民生产总值较低的国家，工资不平等化程度较高。由于涉及的国家数量有限，很难从这些表格中得出很有说服力的结论，然而，高水平经济发展和工资不平等化程度的降低似乎有一定联系。必须指出的是，A图中发展中国家的基尼指数变化很大，以至于很难从这些国家的人均国民生产总值和工资差距间找到任何很大的关系。而且，上述趋势还表明，近年来一个重要发展趋势是，无论收入水平如何，很多国家出现了工资不平等加剧的现象。

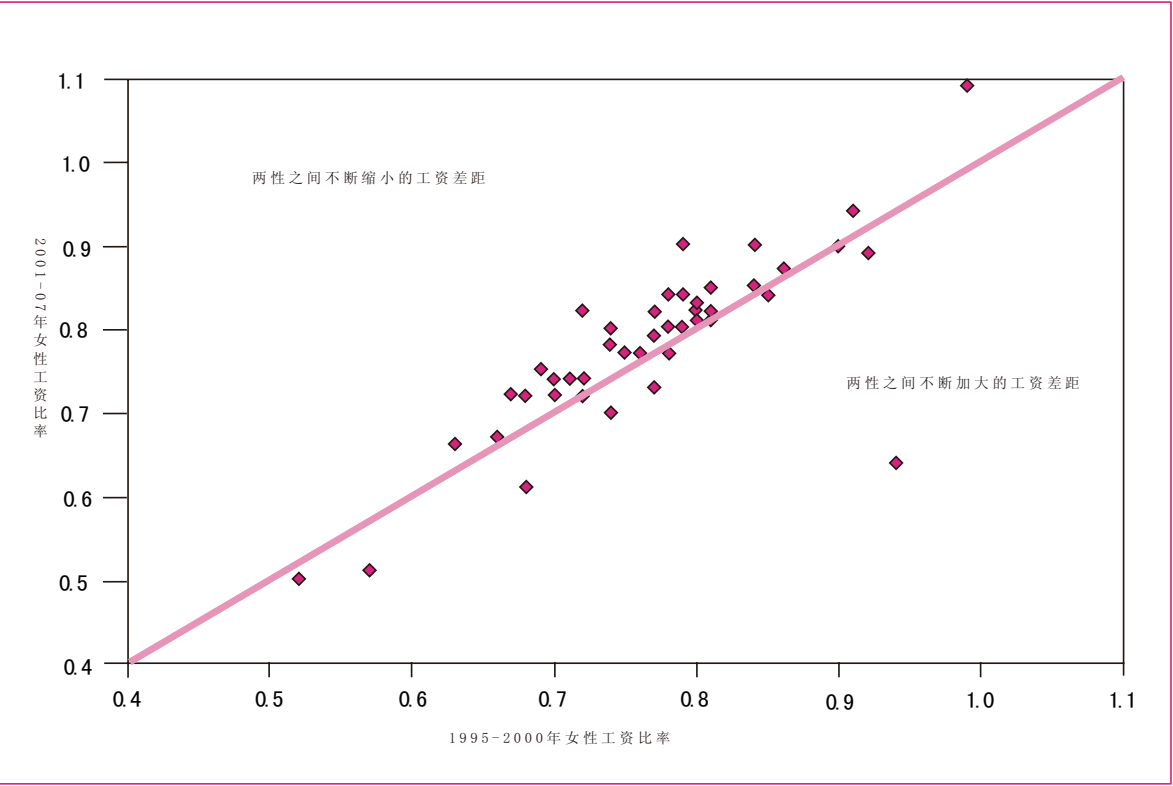
3.4. 工资不平等与性别

另外一个工资不平等现象是男女工资的差距，即，所谓的“性别工资差距”。尽管这个问题值得特别关注，现有的数据和研究限制使我们现阶段很难从全球角度对性别工资差距做出全面分析。本节对数量有限的几个国家做了综述，这里关于平均工资的数据都按性别划分。

我们有限的研究结果显示在图18中。我们看到工资差距仍然很大，并且这种差距以非常缓慢的速度缩小。观察女性平均工资对男性平均工资的比率，我们可以看到近年来整体工资差距一直在下降。在我们有数据可查的80%的国家，性别工资差距都在缩小。然而，变化的幅度很小，很多情况下，甚至可以忽略。整体来说，这个研究结果同现有的一些研究是一致的，报告认为，性别工资差距一直保持稳定，或呈现缓慢缩小趋势⁴⁵。因此，性别工资差距缩小的速度是令人失望的，特别是随着近来的发展，比如，女性教育水平的提高，男女在工作经验方面的差距缩小，第一部分提及的有利的经济背景等。在多数国家，女性工资占男性工资的70%和90%。在一些欧洲国家，平均比例可达到75%⁴⁶，在其它一些地区，特别是亚洲，更高比例的女性工资也很常见⁴⁷。

45 Gupta (2002); ITUC (2008); Plantenga and Remery (2006).
46 Plantenga and Remery (2006)
47 See Gupta (2002); ITUC (2008).

图18 性别工资差距变化 1995-2007年



男女工资不平等程度的缓慢下降证明收入水平提高与性别工资差距缩小之间并没有直接关系⁴⁸。研究也表明，全球化对性别工资差距的影响也比较复杂⁴⁹。有些研究表明，出口型经济增长对女性相对工资有负面影响⁵⁰。另外一些研究表明，尽管外向型外国直接投资会使女性工资提高，当外国直接投资转向生产力更高行业或内向型生产时，情况则相反⁵¹。然而，另外的研究表明，当女性占男性工资比例增长时，由非生产力因素引起的工资差距比例却会进一步扩大⁵²。

未来一个主要挑战是确保男女在做具有同等价值的不同工作时，可以得到同等报酬。这个原则称为“同工同酬”。在确保同工同酬方面，同样存在挑战。事实上，从事相似工作的情况下，特别是在专业、行政、手工业领域⁵³，性别工资差距也一直存在，甚至有所加大。研究表明，女性的起点工资往往低于男性，特别是技术工人⁵⁴。另外一个挑战是，女性很难找到工作和家庭生活平衡的措施，很多人不得不选择兼职工作。在报告第二部分，我们将讨论集体谈判和最低工资在降低性别工资差距方面发挥的作用。

48 Gupta (2002), gure 1

49 Seguino and Grown (2006)

50 Oostendorp (2004)

51 Braunsteinand Brenner (2007)

52 Liu (2004).

53 工资公正工作组 (2004)

54 Kunze (2003)

第二部分 最低工资和集体谈判

第一份“全球工资报告”第二部门强调了对最低工资政策和集体谈判的影响。最低工资和集体谈判是劳动力市场制度的组成部分，广义定义为“以正式或非正式，书面或非书面形式存在的，所有影响劳动力市场运作的制度、做法和政策⁵⁵。尽管工资与劳动生产率和总体经济条件（第一部分曾提及）相关，这主要是由包括工会和最低工资决策者等机构协商而成的⁵⁶。事实上，这些机构的影响力在不同国家不同时期各不相同，但在大多数国家，它们构成社会和劳动力市场管理机构的一部分，通过这样的管理机构，雇主和雇员相互交流，确定最低工资⁵⁷。在全世界，政府依靠工资政策补充市场手段的不足，达到令社会满意，道德认可，符合社会正义的结果。

在第四节，我们首先列出最低工资水平和参与集体谈判协定的工人数量方面的一些全球性趋势。我们发现，尽管最低工资有所复苏，集体谈判趋势却相反。在第五节，我们举证说明集体谈判和最低工资对工资收入的影响。这些证据表明，这两种工资政策的影响大不相同。集体谈判既影响工资水平，也影响工资分配，最低工资的影响则仅限于低端劳动力市场的工资分配。因此第六节强调了使用最低工资作为社会保障手段的重要性，使其作为一个体面的工资低限，而不是永久性取代社会伙伴间的谈判，尽管这常常发生。第六节针对最低工资和集体谈判间的关系提出了一些简单的建议。

4. 近期趋势

4.1. 最低工资的复苏

国际劳工组织将最低工资定义为工资结构中的低限，目的是保护处于工资分配最低端的工人利益⁵⁸。最低工资几乎是个全球性政策工具，应用于国际劳工组织90%的成员国⁵⁹。然而，最低工资水平在各个国家差别很大，更新比率和频率也有很大不同。为记录当今世界最低工资水平的趋势，国际劳工组织数据库补充了新的数据。这些新数据集中在2000-07年间。总体来说，我们更新过的数据库包括超过100个国家的最低工资水平信息，代表的人口数相当于世界人口的90%。

55 Berg and Kucera (2008), p. 11.

56 公平标准也发挥作用。经济决定和行政，如工资协商应纳入社会网络、文化、政治和地区。请看Granovetter (2005) or Gibbons (2005).

57 该声明来自Hirsch (2006)

58从法律角度来说，最低工资必须有法律保证，若不执行，将接受制裁

59 一些海湾国家是例外，如巴林、沙特阿拉伯、联合酋长国，这里有很多移民未能得到很好的保护

我们预计所有国家最低工资的实际水平（根据通货膨胀率调整）每年都会增长。这表明最低工资者的购买力有所提高。我们还有两个国家级指标。第一个是最低工资占平均工资的比例，这是为了衡量各国通过最低工资政策减少工资不平等现象所作的努力。第二个是最低工资占人均国民生产总值的比例，这可以反应最低工资比例的变化与总体劳动生产率水平变化的关系⁶⁰。 这里应强调一些在计算最低工资指标时遇到的一些概念上的困难。尽管名义上和实际上最低工资的变化看上去很好计算，事实并非如此。主要原因是大多数国家并非只有一个最低工资标准。本报告会进行更详细的讨论，一个国家通常有几个不同的最低工资标准，随不同地区、工人年龄、经济活动或职业而变化。这就很难在每个国家确定一个统一标准的最低工资，也就很难比较最低工资和其他经济指标，如，人均国民生产总值或平均工资。总体来说，当然也不乏例外，我们会选择应用范围最广的最低工资。在一些地区差异较大的大国，我们选择最有代表性的地区最低工资。

有迹象表明，近年来，最低工资有上涨趋势。全球来看，2001-2007年间，接受我们调查的国家中，超过70%提高了实际最低工资。平均来说，实际最低工资在各国增长了5.7%。这表明，最低工资收入者的实际购买力相比本世纪初有了大幅增长，与早期相比境况也大不相同，当时的实际最低工资呈下降趋势。最低工资收入者的实际购买力在发达国家，发展中国家都有较快增长，分别为3.8%和6.5%。

最能代表发达国家最低工资上涨情况的可能是英国，继20世纪80年代产业层面的最低工资制度取消后，于1999年采纳了一种新的全国最低工资。此后，全国实际最低工资以每年3.5% 的速度增长。除了英国，西班牙最低工资增长也很迅速，爱尔兰于2000年首次采纳了全国最低工资。为赶上老成员国水平，欧盟新成员国最低工资增长很快。

发展中国家也在加速提高最低工资，以向弱势群体和无正式组织的工人提供社会保障。一些地区大国如巴西、中国、南非是这种趋势的主要推动者。比如，中国面临日益增长的对工资不平等现象的关注，并于2004年出台了关于最低工资的法律。阿根廷和巴西也重新启用最低工资政策帮助扭转低收入工人工资下滑趋势。南非于2002年采用最低工资制度，保障不同经济领域内几百万低收入工人的工资。

个别国家的经验有别于这种上升趋势。荷兰最低实际工资呈停滞状态，这也导致了与其密切相关的社会保障福利水平停滞。美国联邦最低工资于2001至2007年贬值了17%，2007年底出现了十年来的首次增长。2008年和2009年将有一系列工资增长计划，用于补偿这些年来工资贬值。格鲁吉亚最低工资亦遭贬值，2001-2007年间，最低工资实际价值平均每年下降超过6%，很多非洲国家也是如此。然而，整体来说，同全世界范围内最低工资上涨趋势相比，这些国家只占少数。

如果将最低工资同平均工资和人均国民生产总值相比，情况会更加复杂（见表2）。我们发现，全球范围内最低工资占平均工资比例有小幅增长（从2000-2002年间的37%到2004-2007年间的39%）。然而，同人均国民生产总值相比，最低工资在发达国家保持稳定，在全球范围内呈下降趋势（从68%到60%），这主要反映出发展中国家平均劳动生产率的有力增长并没有相应的转化成低端劳动力市场最低工资的增长。

60 当然，这里也是，最低工资与人均国民生产总值的比值并不是很理想的指标，主要因为人均国民生产总值不能很好的反映劳动生产力情况，不过这方面的数据比平均工资数据更容易获得（特别是在发展中国家）。而且，随着时间的推移，人们越来越接受依据人均国民生产总值的变化评估劳动生产力的变化。然而，在进行跨国比较时，应谨慎对待最低工资与人均国民生产总值的比值，特别是对那些就业人口比例不同的国家。请看Saget（2008），那里有关于合适最低工资指标更详细的谈论。

表2 最低工资趋势

	2001-07年最低工资实际增长 (%)	2000-02年最低工资占平均工资百分比 (%)	2004-07年最低工资占平均工资百分比 (%)	2000-02年最低工资占国民生产总值百分比 (%)	2004-07年最低工资占国民生产总值百分比 (%)
发达国家	+ 3.8	39	39	38	37
发展中国家	+ 6.5	36	40	76	68
总计	+ 5.7	37	39	68	60
资源来源：国际劳工组织工资数据库					

各国最低工资水平也有很大差异。在发达国家中，西班牙和英国设的最低工资线比较低，只占平均工资的35%，然而，法国最低工资⁶¹调整到了平均工资的50%，在发达国家中为最高水平。在以前和现在的过渡型国家，最低工资增长迅速，但绝对值相对较低。比如，爱沙尼亚最低工资的实际价值在2001至2007年间迅速增长，目前的水平是平均工资的32%。在其他国家，如格鲁吉亚、俄罗斯，水平则更低，2007年最低工资水平只占平均工资的10%，甚至更低。总体来说，拉美国家最低工资水平较高，地区平均最低工资占平均工资的50%。

4.2. 集体谈判范围内的对比变化

我们现在来考虑全球内受惠于集体谈判的工人人数的趋势。理论上说，可以由所谓集体谈判的“覆盖范围”来测算，其定位为参与集体协议的工人比例。不幸的是，这方面的比较统计信息相对较少。最少有两个原因。第一个原因与使用的不同测算方法有关。一种测量方法是“未调整的”覆盖范围，指的是参与集体协议的工人占全部工人总数。这反映出工人参与集体协议的比例。另外一种测算方法，称为“经调整”的覆盖范围，该方法不涉及那些没资格参加集体协议的人员，比如某些公职人员（如警察、军队）或非正式产业工人。如果测算方法不一致，其数据当然不能作为国际比较的依据。

第二个原因，可能也是问题最大的，由于估算困难很难获得数据。由于缺乏注册程序和对集体协定的监管，在很多国家不可能了解参与集体协议的精确的工人数量。只有在一些集体谈判非常发达（覆盖范围也可能是最广的），并且集体协议能得到很好监管的国家才有这种可能。一些发展中国家也有例外，如菲律宾。另外一个估算方法也包括根据家庭或劳动力调查的外推法。然而，在很多发展中国家，当作调查问卷时，极少包含有关应答者的工作是否被覆盖在集体协议内这类问题。

61 最低工资

由于这些困难，有关覆盖范围的数据通常由谈判双方自己来估算。为了撰写本报告，我们使用了一种简单方法。我们先是编辑了现有的从二手渠道得来的一些统计数字，并在工人代表中作了一个特别调查。该调查于2008年6月在国际劳工大会进行。由于很难用这种方法得到准确数据，我们把各国划分为四大类：集体协议覆盖范围不足15%，15%-50%之间，51%-70%之间，超过70%，调查结果显示在表3中。

第一个令人吃惊的结果是，除欧洲国家外，集体谈判覆盖率几乎都很低。亚洲国家通常在15%以下，确定的说很多国家甚至低于5%。在欧洲，集体谈判覆盖率相对较高，在多数欧盟国家，都在70%以上。由于强制推广体制，奥地利的覆盖率几乎是100%。但并非所有欧洲国家都拥有高覆盖率。在匈牙利、波兰和英国，只有少于一半的覆盖率，拉脱维亚和立陶宛甚至低于15%。

在一些国家，已经很低的覆盖率甚至进一步下降。自1995年后，中欧和东欧的一些国家覆盖率下降幅度很大，如捷克共和国、斯洛伐克，一些西欧国家也是如此，如德国、荷兰、英国。在拉美，普遍认为，90年代后，社会对话机制作用的削弱和自由改革的实施，导致了集体谈判覆盖率和工会力量的下降。比如，在秘鲁，集体谈判已经达到历史低点，下降了8%，集体协议数量从80年代早期的2000个下降到了2007年的300个。在坦桑尼亚，和许多其他非洲国家一样，随着集中的工资政策被企业层面的工资谈判取代，覆盖率也呈下降趋势⁶²。

可以解释覆盖率下降趋势的重要因素是工会会员力量的衰弱⁶³和社会对话机构的分权。更集权化的制度，即，国家级或行业级别的集体协议有助于提高集体谈判覆盖率。这可以部分解释欧洲和非洲亚洲覆盖率的差异，在亚非，谈判通常在企业层面进行。澳大利亚、英国、美国、新西兰及一些中东欧国家也呈现分权和企业层面谈判趋势。

表3 2007年或最近几年集体谈判覆盖率

	小于15%	15-50%	51-70%	高于70%
欧盟	拉脱维亚、立陶宛	匈牙利、波兰斯洛伐克	捷克共和国、德国、卢森堡	奥地利、比利时、丹麦、芬兰、法国、希腊、意大利、荷兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典
非欧盟国家	塞尔维亚、土耳其	瑞士		挪威
独联体国家				白俄罗斯、俄罗斯、乌克兰
北美	美国	加拿大		

62 Kahyarara (2008)

63 See Visser (2006)

其它发达国家	新西兰	澳大利亚、日本		
东亚	韩国		中国	
太平洋地区	基里巴斯			
南亚	尼泊尔	印度		
东南亚	印度尼西亚、马来西亚、菲律宾、新加坡、泰国			
中美洲	萨尔瓦多、墨西哥、尼加拉瓜			
南美	巴西、智利、哥伦比亚、秘鲁	委内瑞拉		阿根廷、玻利维亚、乌拉圭
中东	阿拉伯联合酋长国			
北非	摩洛哥			
撒哈拉以南	布隆迪、科摩罗、马拉维、毛里求斯	南非、加纳、肯尼亚、斯威士兰、坦桑尼亚、汤加	几内亚、莱索托	埃塞俄比亚、尼日尔、塞内加尔

资源来源：国际劳工组织特别调查（于2008年国际劳工大会）；国际劳工组织关于工会成员和集体谈判覆盖率的内部数据库；经合组织；其他地区和国家资源。

注释：

（1）集体谈判覆盖率可以反映雇佣合同受集体协议约束的程度。其定义是签订集体协议的雇员在全体雇员中所占的比例。考虑到这一统计没有剔除那些无权参与集体谈判的雇员，可以认为该比例是“未经调整”的。剔除掉这部分人的人数很难统计，目前也没有可靠的统计数字。

（2）集体谈判覆盖率不一定与工会参与率完全一致（比如，工会会员占全体雇员人数比例）。主要不同在于，前者反应还反映一种“推广机制”，也就是使集体协议应用于非工会会员。“推广机制”在欧洲国家相对普遍，但有时在其他地区也适用，如非洲的南非，拉美的阿根廷。

另外一个导致覆盖率偏低的原因是那些在小企业或者是非常规工作中的工人数量增加，如固定期限合同制工人、临时工或兼职人员，他们实际上是被排除在集体谈判之外的⁶⁴。比如，韩国为应对金融危机，大规模使用固定期限合同制工人，其他国家也有这种现象⁶⁵。下降的覆盖率也存在性别差异，因为女性的非正规就业比例高于男性，而且，女性主导的产业（如服务业）不如男性主导的产业覆盖率广⁶⁶。

64 See, for example, Cazes and Nesporova (2007)

65 Lee and Eyraud (2008). See also Alvarado (2008); Eyraud and Vaughan-Whitehead (2007); Kahyarara (2008).

66 Rubery et al. (2005)

必须注意在一些发展中国家，正规企业即使规模很小也拥有较高覆盖率，但非正规企业即使规模很大也不存在集体协议。比如，在加纳，尽管正规经济中工会力量较强，据估计非正规就业占到就业总数的88%。因此，尽管加纳存在真正的集体谈判，工会也尽力将其向非正规经济中推广，挑战还是很大。比如，加纳工会估计，从事农业的工人只有8%在正规企业，大部分在商业性农场⁶⁷。如果不是自谋职业者，非正规经济中工人的工作条件和雇佣条件由劳资双方以非正式谈判或雇主自行决定。

同时，应强调集体工资谈判的削弱没有呈现很清晰的负面趋势，因为还有一些其他方面积极的发展。首先，欧洲的集体谈判覆盖率很高，并且继续提高，如丹麦、芬兰、葡萄牙、西班牙和瑞典。而且，在非洲和拉美的一些发展中国家，覆盖率也有所提高。比如在南非，种族隔离制度取消后，参与谈判委员会协议的正式就业工人数量在十年内增长了一倍。主要缘于公共部门谈判委员会制度的加强，但私有部门也有所增长，如纺织业⁶⁸。

以前和现在的过渡型国家一直在努力恢复和引进集体谈判制度，在这些国家，工资谈判的概念还没有生根。在东欧国家，如拉托维亚和立陶宛，覆盖率很低，但一直努力将工资纳入到集体谈判中。比如，斯洛文尼亚引入一个强有力的推广机制，效果使覆盖率达到100%。这是可行的，因为公司有义务加入商会，这将成为集体谈判中的雇主联盟。尽管联盟的自由方面还有些问题，中国在这方面进展也很快（见表2）

方框2 中国 集体谈判趋势

中国直到90年代中期才了解集体谈判的概念（除了之前几个实验性例证），当时正开始通过集中计划经济下的行政干预方式调整劳动关系。1995年1月劳动法实施后，情况开始改观，该法引进了集体谈判的概念。

经过初期的缓慢发展，21世纪初，由于中国政府提出建立“和谐社会”的目标，政策制定侧重更平衡的社会经济发展，集体谈判开始快速发展。政府、全国总工会、企联于2001年开始在各级建立三方协调机制。推动集体谈判成为中国的一个工作重点。官方统计显示参与集体协议的工人数量从2000年六千六百万提高到2005年的一亿两百万。

然而，重所周知，直到最近，中国的集体协议也不过是法定最低劳动条件的一个翻版，而且工人代表和雇主并不是真正的就协议进行谈判。比如，直到21世纪初，工资水平才纳入集体协议范围。尽管很多企业存在这些问题，有证据表明，集体协议和集体谈判过程的质量在逐步提高。根据官方统计，

参与工资协议的工人数量已从2000年的27，000，000增加到2005年的37，000，000。看上去，在评估中国集体谈判影响力时，参与工资协议的工人数量比参与一般性集体协议的工人数量更加可靠。

近年来又一个重要变化是地区或行业级集体协议的增长。尽管直到21世纪初，多数集体谈判还是在企业层面进行，全国总工会制度下的各级工会成功的开创了在地区或行业层面进行集体谈判的新实践。

据报告，一些地区/行业协议规定的协商最低工资高于一些地方政府规定的最低工资。劳动合同法自2008年1月实施后，可能会加速各级集体谈判的发展。中国正在发展的劳动关系体系中存在缺陷，但有缓慢但稳定发展的势头，未来有可能建立真正集体谈判基础上的制度。

资料来源：国际劳工组织北京局李昌微

67 Ackah (2008)

68 Bhorat and Goga (2008)

5. 制度因素对工资成果的影响

我们上节描述到的趋势有重要影响力，因为集体谈判和最低工资对工资影响很大。在这节中，我们会给出统计分析，表明集体谈判既与较高平均工资有关，又与较低整体工资不平等有关，而最低工资与减少低端劳动力工资不平等现象有关。

5.1. 集体谈判、劳动生产率和工资

我们首先来看集体谈判对平均工资的影响。鉴于之前报告中提及的工资和经济发展之间的关联度明显削弱，我们来看集体谈判对工资弹性的影响（比如，工资对人均国民生产总值变化的反应）。为此，我们把调查的国家分为两类：高覆盖群和低覆盖群。高覆盖群是指集体谈判覆盖率占30%以上的国家，低覆盖群是指覆盖率在30%或更低的国家。两类群体的国家数大致相同。

结果表明集体谈判和工资弹性成正比关系。图19显示，低覆盖率国家工资弹性大约为0.65—低于世界平均水平0.75（见2.2部分）。换句话说，在集体谈判没有成为决定工资重要工具的国家，人均国民生产总值每增长1%，平均工资则增长0.65%。在高覆盖率国家，工资弹性则更高。图20显示，在这些国家，人均国民生产总值每增长1%，平均工资增长0.87%。因此，集体谈判覆盖率高的国家，实际工资与经济发展密切相关⁶⁹。

尽管覆盖率是决定工资成果的一个重要因素，集体谈判的层次和各级间的协调也是很重要的影响因素。不幸的是，相关数据的缺乏使我们无法分析这些影响。其他一些调查研究证实集中、协调谈判与降低工资差距和性别工资差距有密切关系⁷⁰。相反，集体谈判分散在很多情况下会导致较高的工资差距，如在澳大利亚和智利⁷¹。但是，一些观察家也强调，集体谈判和劳动力市场绩效的关系并非如人们通常认为的那么简单，不应一概而论⁷²。为更好的理解因国家不同对工资造成的影响，有必要进行更细致的分析。

69 既然集体谈判的高覆盖率会使得工资和经济表现更具相关性，它应该也会影响到“工资份额”，如收入在劳资双方的分配（请看技术附表I）

70 Bertola et al. (2002); Blau and Kahn (1996, 1999); OECD (2004)

71 See respectively Hall (2007); Riveros (1994)

72 See, for example, Freeman (2007)

图19 在集体谈判覆盖率较低的国家(<=30%)，人均国民生产总值变化与实际工资增长

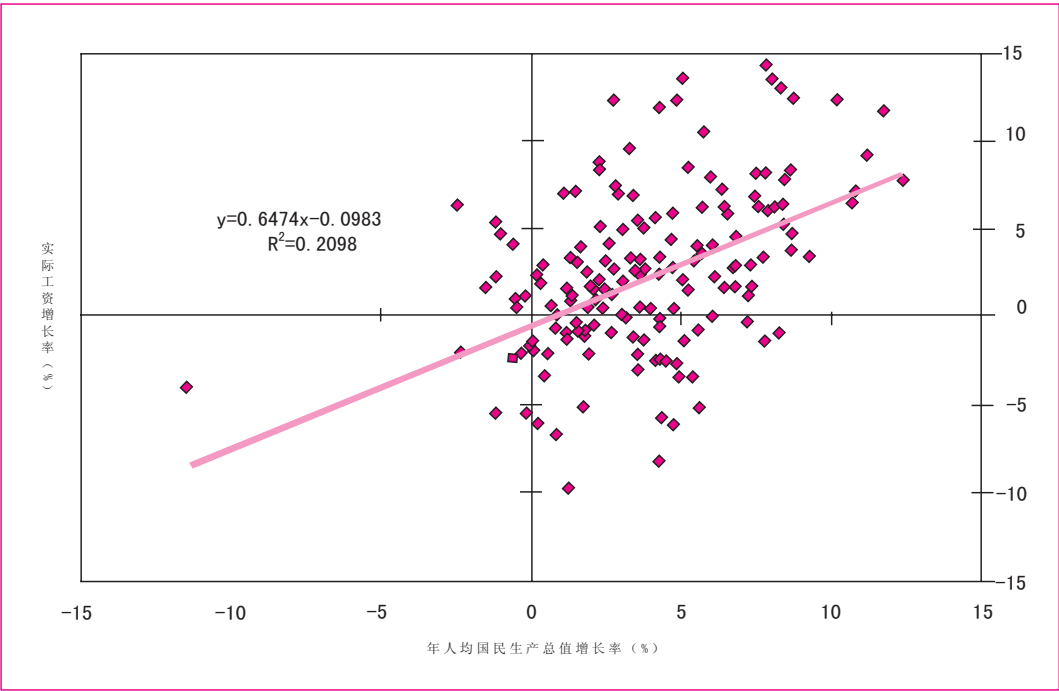
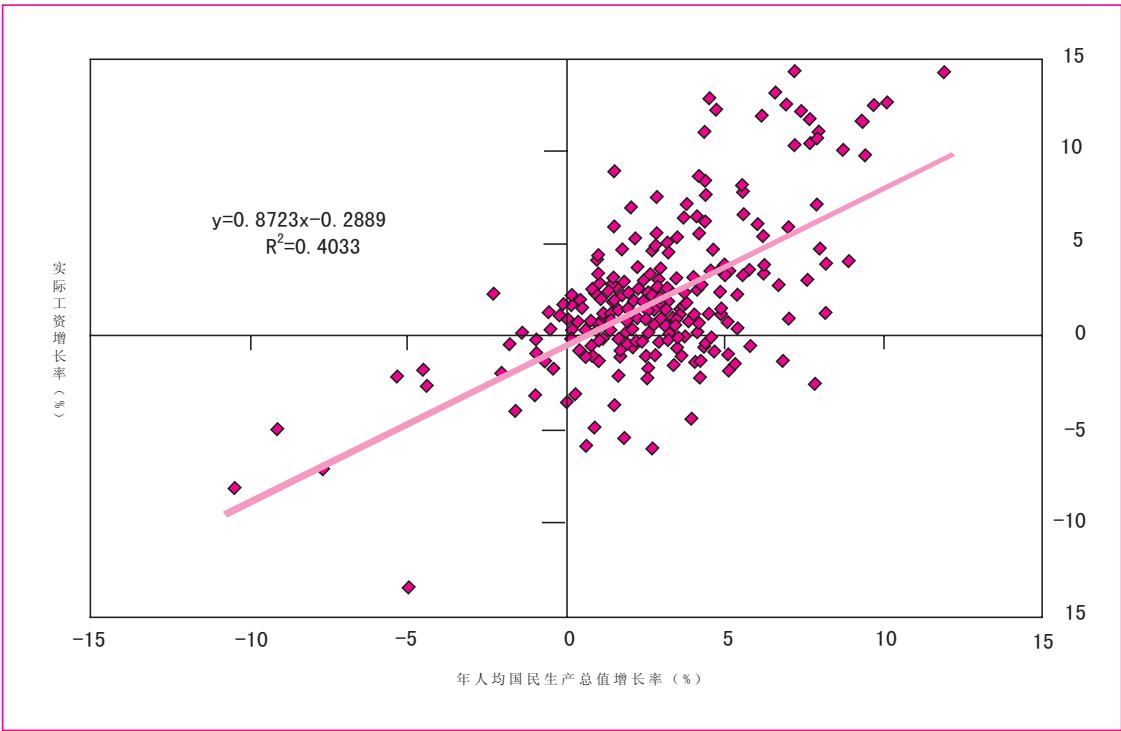


图20 在集体谈判覆盖率较高的国家(>30%)，人均国民生产总值变化与实际工资增长



5.2. 制度因素与工资不平等

除了工资弹性，我们来看最低工资和集体谈判对工资不平等的影响。由于数据的限制，我们的分析主要集中在发达国家，也包括亚洲和拉美国家（全部结果显示在技术附表II中）。我们再次发现，集体谈判覆盖率影响很大。结果显示，高覆盖率国家，工资不平等现象大为减少，既体现在整体水平也体现在低水平工资分配中⁷³。至于欧洲国家，图21通过一个简单的关联表显示了集体谈判覆盖率和整体工资不平等之间的关系。尽管还有其他影响工资不平等的因素，我们却看到，丹麦、芬兰、法国、荷兰、瑞典拥有高覆盖率和较低的工资不平等水平，匈牙利、波兰和英国拥有低覆盖率和较高的工资不平等水平。

我们最低工资的研究结果却没有这么有力。有些令人吃惊的是，较高最低工资（超过平均工资40%）通常伴随着较高总体工资不平等水平⁷⁴。原因有待于未来进一步分析。我们的猜测是，这可能是个倒置的因果关系，有较高总体工资不平等水平的国家倾向于提高最低工资。同时，较高水平的最低工资通常与减少工资分配底端的工资不平等现象有关⁷⁵，其目的是保护低收入者⁷⁶。的确，无论在发达国家还是发展中国家，最低工资都用以缓解低端劳动力市场工资不平等带来的社会压力。比如，在欧洲，不断增长的工作贫民给政府带来很大压力，在一些欧洲国家，最低工资在保证面临移民工人竞争的低技能工人工资方面发挥了重要作用⁷⁷。

73 如报告第一部分所讲，整体工资不平等是由高工资者和低工资者的比例来测算（D9/D1），而工资分配底端的不平等情况则是由中等收入者和低工资者的比例来测算的（D5/D1）

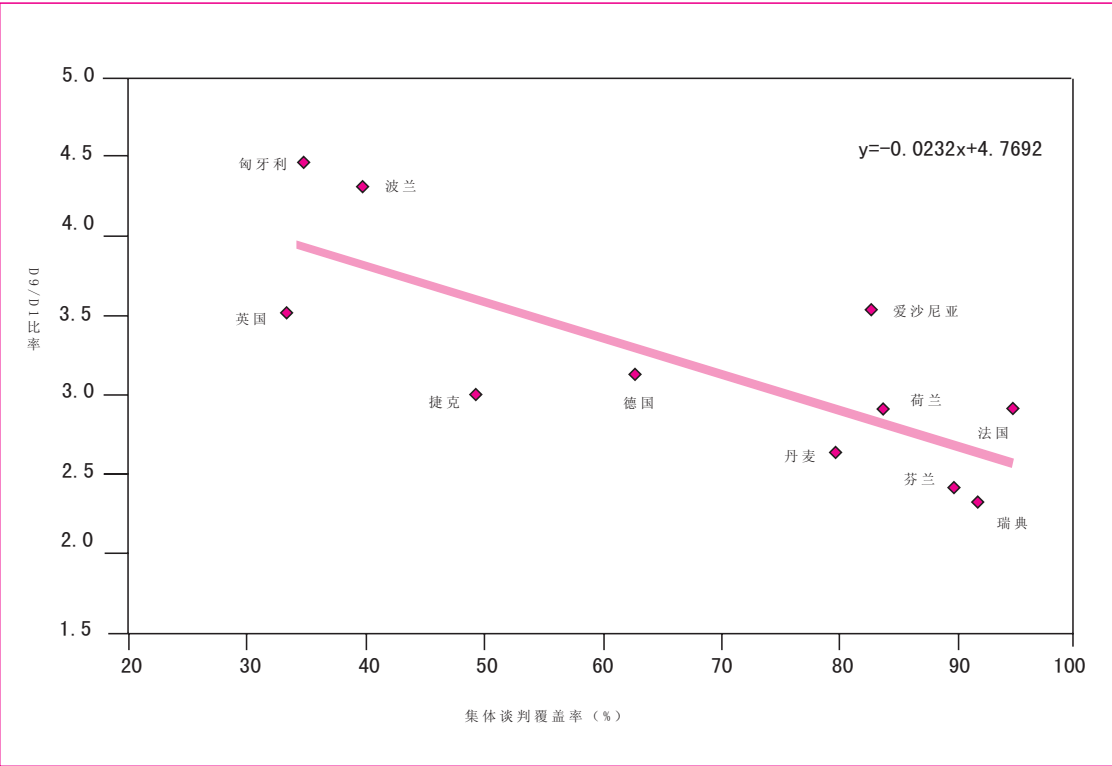
74 请看D9/D1图

75 换句话说，最低工资和较低的D5/D1比例有关，但和D9/D1中跨国差异关系不大。

76 同时，必须指出我们的统计结果和模型及评估方法有很大关系，也就是说很难从这个分析得出强有力的结论。这反映出各国最低工资差异并非用一个简单变量就能得出。最低工资制度的复杂性及其引起的操作和影响的多样性，该报告随后讨论。

77 Dustmann et al. (2007a)

图21 工资差异（D9/D1）和集体谈判比例（2005）， 欧盟国家



5.3. 文献的研究结果

上述提及的制度因素对工资成果的影响越来越被全世界的人理解和认可—尽管最初的研究侧重其对就业的影响。工会对减少工资不平等的贡献是个很好的实践⁷⁸。近来的研究越来越多地表明，集体谈判对工资有积极推动效果，而且对整体就业和经济运行没有明显的负面影响⁷⁹。世界银行出版的一篇全面回顾性文章得出结论，“比较研究的文章表明，那些有效保证结社自由和集体谈判的国家和那些没有这样做的国家，其经济运行没有很大不同”⁸⁰。同样，近来的研究机构已经否认了关于最低工资的陈词滥调，认为只有设在一个合理水平，它可以使更多工人获得体面工资，也可以降低性别工资差距，对就业没有负面影响。尽管越来越多研究机构否认了曾普遍认为的最低工资或集体谈判带来的危害，政策制定者不该忽视这样一个事实，设计不好的政策对就业或经济发展有负面影响⁸¹。

很难将制度因素对工资的影响量化。说到集体谈判，现有的许多研究侧重工会会员（而非覆盖率）对工资的影响。在英国、美国等国家，比较加入工会和未加入工会的工作岗位，通常认为加入工会可将工资提高10%。由于有强制推广体制的存在，集体工资协议适用于非工会工人，如在法国、德国和瑞典，这部分工资津贴也就消失了⁸²。近年来，有记录显示，工资津贴呈下降趋势，特

78 See Machin (2008) for a review
79 Cahuc and Zylberberg (2004); Manning (2003); Tzannatos (2008)
80 Aidt and Tzannatos (2002)
81 请看英国低薪委员会所作的全面调查
82 See Blanchflower and Bryson (2002)

别是英国、美国，这反映出工会力量的削弱⁸³。也有预测认为，美国过去20年工资不平等水平增长的1/3是由工会力量削弱引起的，德国也有类似的报告⁸⁴。不幸的是，有关其他地方工会对工资的影响方面研究很少。

近来有关最低工资的研究也在评估其对低端工资分配不平等的影响。美国一项研究找到了有力的证据，证明最低工资的增长会提高位于工资分配最底部的10%的工资水平，有利于扭转日益上升的工资不平等现象⁸⁵。同样的研究认为，美国最低工资每提高10%-15%会对年度总收入的0.2%进行重新分配。在发展中国家，越来越多的研究开始侧重对分配的影响。比如，在巴西，调查发现，12.5%的工人拿最低工资，最低工资严重影响工资分配⁸⁶。文章还强调最低工资可以帮助控制工资分配底端的性别工资差异。女性占低收入工人的比例较高，转入高收入行业的流动性也较小。因此，女性往往集中在集体谈判作用有限的行业和部门。通过建立比较工资制度，最低工资可帮助解决性别歧视问题。

总体来说，决定工资不平等的因素很复杂，很多因素以不同方式共同起作用，产生不同结果。一个引起较多关注的因素是侧重技能的技术变化，因注重技能工人而导致的两极化⁸⁷。不过本报告不负责提供有关技术变化和工资不平等变化关系的分析。在我们的统计分析中，经济变量的变化，如，人均国民生产总值，贸易比例和外商直接投资，对各国工资不平等差异影响不是很大。

6. 设计连贯的工资政策

本节侧重对最低工资和集体谈判政策的阐述与设计。如我们所见，很多国家的集体谈判面临挑战，这与全球化、新的就业形式和分包的增长有关。在另一些国家，集体谈判被认为是一种僵化的制度，建议将高级别的集体谈判改为企业级的谈判。面临这样的情况，为保护劳动力市场中弱势工人的权利，政府将最低工资政策作为集体谈判的替代品。没有强有力的集体谈判制度，政府不得不通过最低工资进行干预。这就导致了很复杂的产业、行业、职业最低工资体系。

依赖过于复杂的最低工资体系而非集体谈判是不利的，有两个原因。第一，集体谈判的作用不仅保护弱势工人，实际上惠及更广范围的工人。集体谈判也不仅仅是工资协商，还包括其他就业方面的谈判，比如工作条件、工时、雇佣质量。第二，为不同产业的工人设立最低工资标准不会刺激反会削弱集体谈判。尽管社会伙伴就最低工资的协商有利于刺激集体谈判，多数情况下，复杂的最低工资体系排挤了集体谈判。这表明了设计谨慎的、连贯一致政策的重要性。在下面内容中，我们来看一些有关互相补充、协调一致的最低工资和集体谈判政策方面好的实践。

83 See Hirsch (2008)
84 For the United States, see Lemieux (2007) and for Germany, see Dustmann et al. (2007b)
85 Card and Krueger (1995)
86 See Lemos (2007) and Dedecca (2008)
87 See Machin (2008) for a review, and Autor et al. (2006) 关于计算机化的角色。这个方法的一个明显缺陷是很难解释各国间即使技术变化情况相差不是很大，工资不平等现象差距却仍然很大（如盎格鲁-撒克逊和欧洲大陆国家）。这也解释了为什么制度因素越来越能解释近年来工资不平等的变化（比如，请看 2007年 Lemieux）。而且，技术变化也经常不能解释产业层面的工资情况。（比如，请看2004年的Berg）

6.1. 用最低工资作为有效和体面的工资底线⁸⁸

在设计最低工资政策时，应记住两个关键原则。第一是体现其初衷，即，提供一个体面的工资底线。第二个原则是社会伙伴的参与，不只体现在最低工资制度的设计和监管环节，而且要体现在设置有关最低工资水平的决策环节。

什么是体面的工资底线

作为一个整体原则，国际劳工组织第131号公约号召各国在决定最低工资水平时采用平衡的方法。应全面考虑工人及其家庭需要、经济因素（如生产率）以及保持较高就业率的需要。当然，最低工资实际水平依据各国对“体面工资底线”的理解不同而不同。“体面工资底线”指的是应设置一个可以维持体面生活的最低的工资水平。图22表明，各国最低工资水平占平均工资水平的比例不同，但很多在平均工资的40%左右。这在各国考虑理想的最低工资水平时可作为一个有用的参考。

除了这个大致的参考水平，最低工资水平的确定应建立在各国更详细的分析基础之上。确实，为使最低工资利益最大化，潜在负面影响最小化，最低工资水平的确立应依据以调查为基础的政策决定，其实施应有系统监管。必须记住一点，为减轻收入分配低端的性别工资差距，最低工资水平应设在女性占主导的产业或行业工资水平之上⁸⁹。初衷很好的政策由于缺乏有力证据和分析而不能达到目标的事情并不罕见。好的政策和有关最低工资的社会对话需要好的调查⁹⁰。

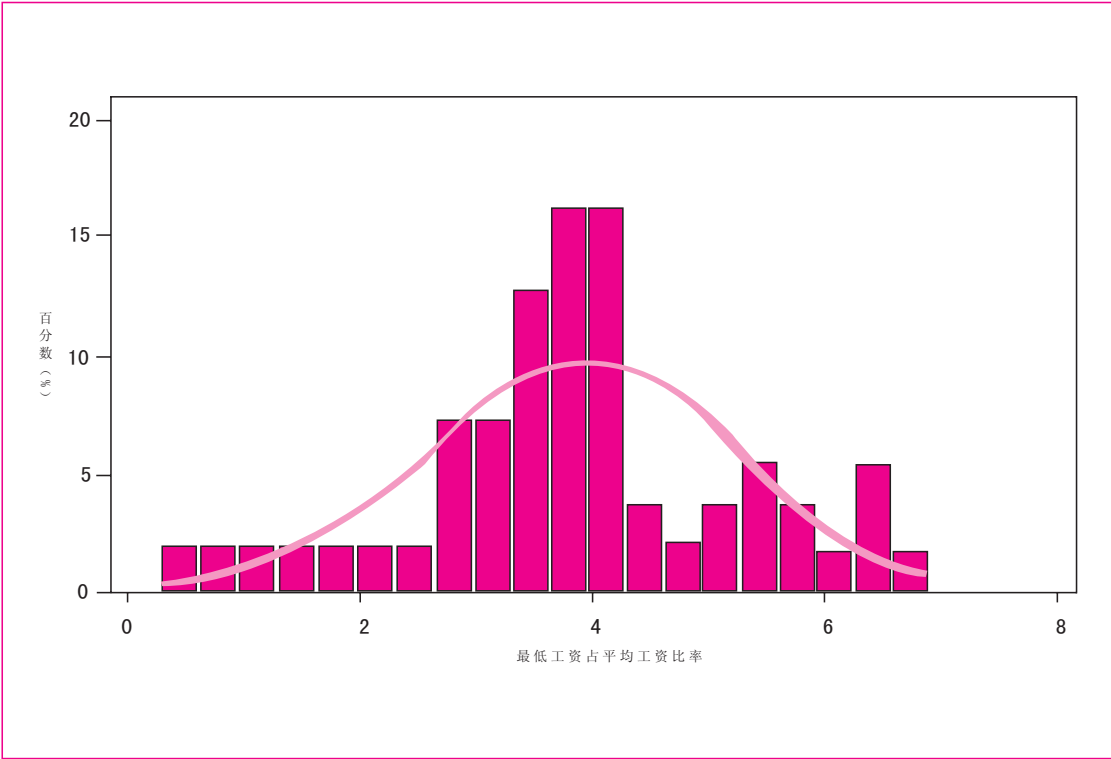
有关最低工资的决定应自始至终有社会伙伴的参与。他们应参与包括最低工资覆盖范围和水平的决策过程。在大多数国家，政府在与社会伙伴协商后，对最低工资水平有最终决定权。在少数国家，最低工资水平直接由独立的三方机构通过社会对话确定，一旦做出决定，便要求政府同雇主和工人代表达成一致。有时，国家最低工资水平由社会伙伴直接协商，如比利时、希腊，政府唯一的职能是使协商结果生效。

88 这部分援引和扩大了Eyraud 和Saget所作的综合性调查。它基于国际劳工组织有关最低工资公约，1928年通过的国际劳工组织公约26号《最低工资厘定机制公约》，1970年通过的最低工资厘定公约131号。整体来说，国际劳工组织181个成员国中有119个批准了至少其中一个公约，新世纪批准这些公约的国家按批准顺序包括，摩尔多瓦(2000)，塞尔维亚(2000)，韩国(2001)，安提瓜岛和巴布达岛(2002)，阿尔巴尼亚(2004)，亚美尼亚(2005)，乌克兰(2006)，黑山共和国(2006)，中非共和国(2006)和吉尔吉斯斯坦(2007)。

89 Rodgers and Rubery (2003)。

90 为方便这些研究工作，国际劳工组织最近制订了一些参考标准（可索要），作为决定最低工资的指导。

图22 最低工资占平均工资比率



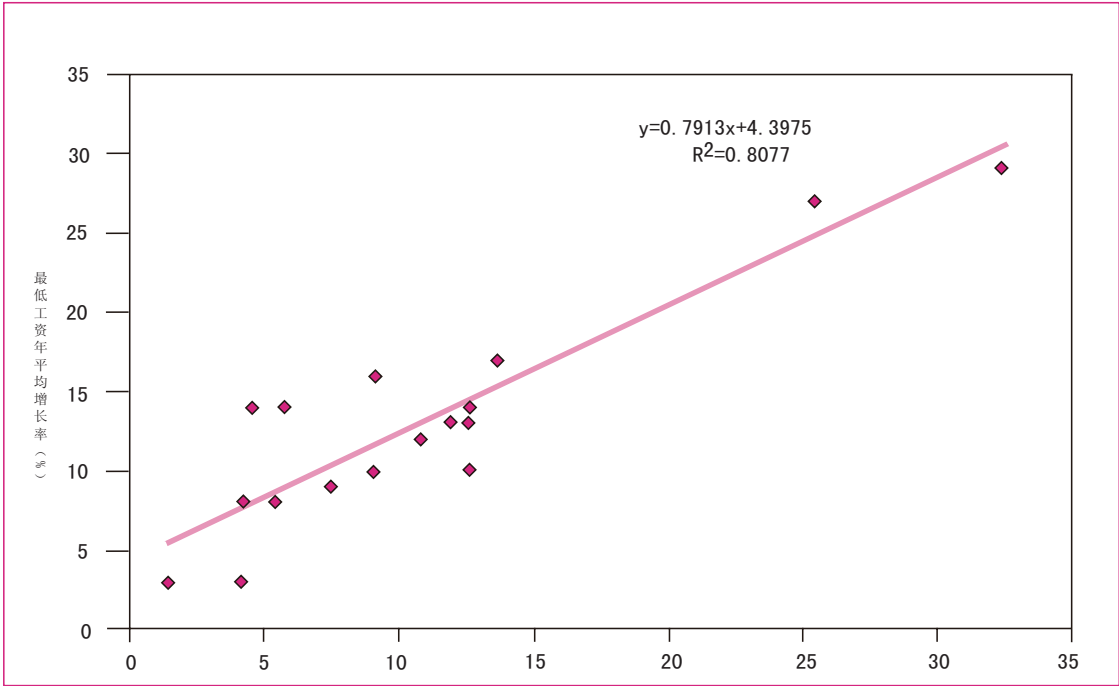
资料来源：国际劳工组织工资数据库

在另外一些国家，产业最低工资仅通过集体谈判确定。比如，德国、意大利、瑞士。这种制度当然有很大灵活性，也可防止国家干预。但出现了越来越多局限性。第一，尽管这种制度可有效地保护欧洲国家多数工人，因为这里有成熟的集体谈判制度，在发展中国家效果就很不好，因为集体谈判覆盖率很低。第二，即使在欧洲国家，近来随着集体谈判覆盖率下降和非正规就业贫民数量的增长，也造成很大的社会压力。在德国、瑞士（情况稍好），这些局限性引发了人们对可能出台的国家最低工资政策的热烈争论，该政策旨在为所有人提供一个体面的工资底线。

提高最低工资

提高最低工资面临价格上涨等因素，最低工资应定期调整以维护受到影响的工人的购买力，避免对经济造成冲击。贫穷工人及其家庭的生活有赖于工资水平和价格水平。因此，在价格上涨时调整工资就像最初制定最低工资水平一样重要。面对当前世界快速上涨的食物和石油价格，以及对2008和2009年高通货膨胀率的预测，快速调整最低工资非常重要。

图23 1996-2007年拉丁美洲的名义最低工资和通货膨胀



过去拉美的经验表明，通货膨胀可由相应的名义最低工资调整来补偿（见图23）。然而，数据也显示，最低工资水平调整可能落后于通货膨胀水平。在通货膨胀率高的情况下，这个差距会导致很多人生活窘迫。调整最低工资水平时，必须记住消费者价格指数反映的是普通消费者面对的价格，用于监督所有经济行业的消费者价格膨胀水平。当食物价格增长迅速时，该指数就低估了最低工资收入者在购买商品和服务时价格的上涨程度。因为贫穷的家庭大部分收入是用于购买食物的。换句话说，最低收入者面临的通货膨胀压力远大于消费者价格指数。

表4 国家和行业最低工资

	国家最低工资 (%)	行业或职业划分的最低工资 (%)
拉美和加勒比海地区	43	57
亚太地区	47	53
非洲	69	31
中东	100	0
发展中国家和欧盟	67	33
中欧和东南欧 (非欧盟国家) 和独联体国家	100	0
总计	60	40

资源来源：国际劳工组织工资数据库

调整最低工资应考虑该因素。比如，在中国，2007年和2008年很多省市在提高最低工资时，考虑到了食品价格上升及其对低收入家庭的影响。

在通货膨胀上升的背景下，很多人担心提高最低工资容易引起“工资-价格螺旋上升”的风险，指的是工资和价格攀比上升的情况⁹¹。这是由于最低工资通常被视为集体谈判，甚至是非正规产业工资的基准，会影响到最低工资水平之上其他人员的工资水平⁹²。尽管最低工资会影响价格，这种影响却很小，特别是在实施简单国家最低水平标准的情况下⁹³。因此，担心最低工资会引起整个经济通货膨胀的说法言过其实。

使最低工资体系尽可能简单

保持最低工资体系的设计简单化十分重要。世界上大多数国家实施相对简单的国家最低工资标准（见表4）。国家最低工资标准是应用于所有工人的全经济行业的工资底线，在各地区和各类工人 群体（特别是年轻工人或家务工）之间，工资标准可能有所不同。

有一点很重要，那就是最低工资制度的设计要尽可能简单。世界上大多数国家都采用相对简单的国家最低工资制度（详见表4），国家最低工资是指经济范围广、适用于所有工人的最低工资线，并允许在不同地区或不同行业工人有所不同，特别是针对青年工人，比如说家政工人。英国和法国的最低工资都属于这种类型，美国的联邦最低工资也属于这种，2007年还举行了该制度实行75周年纪念活动。很多发展中国家也采用这种相对简单的制度，比如说巴西、中国和多数西非国家。国家最低工资对促进性别平等也很有用处，荷兰和葡萄牙的实践都说明了这点。

少数国家采用比较复杂的行业或职业最低工资制度，这种制度下政府部门需要根据不同的经济活动或职业决定最低工资，这在发展中国家比较多见（详见表4）。这种制度多用于集体谈判制度缺乏的行业，被视作集体谈判制度的一种补偿，例如，南非，政府就是通过所谓的“行业决定”来设定最低工资，这些行业主要是没有建立工会、工人力量比较脆弱的行业。2002年以来，涉及行业包括家政工人、农业工人以及低收入、相对贫困的群体。非洲、亚洲和拉丁美洲大多数国家都采用这种类似的行业或职业强制性最低工资。这种行业最低工资是针对弱势群体所在行业制定的，对于保护其工人来说很重要，相当于其他行业中集体谈判制度的作用。然而，在非洲和亚洲的很多国家，正是因为这种多重性的最低工资制度排挤了集体谈判制度，特别是一些企业，最低工资本来是工资的底线规定，却被用来确定实际工资水平，如此一来，这种最低工资制度没有起到限制最低工资的作用，反倒成为工资决定方法。更有甚者，有些国家就用这一制度代替集体谈判，而且政府常常是主导者。

例如，在越南，各类工人的工资就是通过多重最低工资来决定的，而且各项社会福利都与最低工资有关。但是，在集权不明显的国家，也会有些困惑，例如印尼，正规部门的工资多数根据最低工资来确定，因此一旦地方政府宣布最低工资后，一般不会有什么集体谈判。同样，在菲律宾，地区委员会似乎取代了企业层面的工资谈判，各企业只是等待地区委员会的年度工资调整方

91 See Layard et al. (1991)

92 See Saget (2006).

93 For a review of the literature on the effects of minimum wages on prices, see Lemos (2004)，查看最低工资对价格的影响

案，而不是去与工人谈判。在孟加拉、斯里兰卡、印度等一些南亚国家，也有这样的例子，国家设定45个行业和经济活动部门的最低工资，地方政府仿照做出设定，结果是全国约有1230种职业与行业最低工资规定。

另一个复杂现象的产生是由于一些国家将社会保护，如养老金、伤残补贴、生育补贴等与最低工资水平挂钩。在实践中，这意味着退休和其他福利会随着最低工资的上升而上升。例如，阿尔及利亚规定养老金相当于最低工资的75%，巴西规定最低工资作为养老、医疗和失业福利的一个基准线。尽管实践中这样可以有助于维持贫困退休人员的购买力，但同时也阻碍了政府提高最低工资水平，因为政府担心一旦提高会对社会保障预算有负面影响，这就使得最低工资变成无效的政策。如果要使之发挥作用，最低工资应当是给收入最低的工人提供一个工资底线，同时，最低工资不应与社会福利挂钩。

执行、覆盖面与一致性

最低工资要想有用，必须要实施好。因此，最低工资制度出台同时要有相应可靠的实施机制。大家都知道，执行就是公司可能受到劳动监察，如果没有遵守最低工资制度，会受到不同程度的处罚。⁹⁴不幸的是，很多国家的劳动监察员不足，处罚很弱，结果，最低工资制度成了“纸老虎”，而不是有效的政策。许多国家的研究表明，不执行最低工资规定的情况很多，特别是在发展中国家。例如，在拉丁美洲，工资低于最低工资规定的工人占工人总数经常超过20%，有的国家甚至达到45%。⁹⁵社会伙伴在确保执行劳动法方面的作用也很重要，雇主组织和工会可以对提供工资低于最低工资水平的企业施加压力，同时社会同行的压力也有助于违规企业纠正过错。

为了发挥最低工资对促进性别平等的最大作用，最低工资制度的覆盖面和执行非常关键，因为妇女从业多的工作和行业经常不被覆盖，有的是规定就没有包括，有的是实际操作中没被包括，这样一来，妇女权益得不到最低工资的保护。⁹⁶当工资底线采取行业最低工资形式时，其覆盖范围是不全面的，各种各样的低工资行业都会被遗漏，女性从业多的行业或工作更容易被忽视。⁹⁷这体现在即使有些国家将家政工人纳入最低工资范围，其最低工资也低于其他行业。这个问题最近在荷兰引起重视，该国将临时工人和家政工人都纳入最低工资制度保护范围，同时，在葡萄牙，提出提高家政行业的最低工资线，要求与其他行业最低工资水平一致。这些都说明最低工资制度正朝着积极的方向发展。

最后一点，就是最低工资政策的决定与评估不能与其他政策割裂开来。事实上，最低工资应被看作反对低工资、贫困和不平等系列措施中的一项内容，因为最低工资只是工资争取者才可能获利（而且只有那些最低工资规定覆盖的行业或工种中最低工资争取者）。在有些国家，很多穷人是享受不到最低工资规定的益处的。所以，最低工资规定出台的同时要有大量补充政策⁹⁸，比如说针对收入的政策。实际上，最低工资制度本身目标并不是为了减少贫困。最低工资是支付给个体的，而减贫是针对户均收入或家庭人均收入而支付的。因此，最低工资制度应当与收入支付制度结合起来考虑。

94 参见 Squire, Suthiwart-Narueput (19970

95 参见Cunningham (2007)

96 参见Rubery (2003)

97 参见Rubery 等 (2005)

98 有些学者，例如Neumark (2008) 认为，降低收入税实际上对减少贫困更有效，而且对所有穷人都有利，不管他们是否有工作。然而实践中，这种税收制度的适用性是有争议÷有问题的，至少有一点考虑就是，雇主会不会将发给工人的体面工资成本交给国家。

表5 最低工资制度与家政工人（选择了部分国家）

最低工资制度不包括家政工人的国家	最低工资制度包括家政工人，但家政工人最低工资线属于最低水平的国家南非，西班牙，瑞士	最低工资制度包括家政工人，且家政工人最低工资水平与其他行业相当的国家
孟加拉，柬埔寨，中国，埃及，印度，印度尼西亚，伊朗，日本，约旦，马来西亚，巴基斯坦，秘鲁，韩国，沙特阿拉伯，塞内加尔，斯里兰卡，泰国，美国，也门	阿根廷，比利时，智利，哥伦比亚，哥斯达黎加，科特迪瓦，危地马拉，意大利，马里，尼加拉瓜，巴拿马，巴拉圭，菲律宾，南非，西班牙，瑞士	玻利维亚，巴西，保加利亚，克罗地亚，捷克，爱沙尼亚，哈萨克斯坦，拉脱维亚，摩尔多瓦，荷兰，葡萄牙，俄罗斯，罗马尼亚，特立尼达和多巴哥，突尼斯，土耳其，英国，越南，津巴布韦

注释：

- (1) 选自各地区的56个国家
- (2) 第一类是指中央政府制定45个行业的最低工资制度，不包括家政行业，但是中央和地方政府可以对其他行业设定最低工资水平
- (3) 最低工资法规一般都是针对雇佣工人的公司或企业来说的，然而，家政工人往往不是被某个公司雇佣，因此就被法规排除在外了
- (4) 美国对临时雇佣的家政工人也没有具体工资规定，比如说家庭中照顾孩子的保姆或者照看病人和老人的护工
- (5) 第二类中一些针对蓝领工人的最低工资规定中，有些会将家政工人考虑进去
- (6) 津巴布韦指对家政工人和农业工人设定了最低工资水平

6.2. 实施最低工资制度与促进集体谈判并行

设计得比较好的最低工资制度是会避免将集体谈判驱逐出去的，要使最低工资制度和集体谈判能够成为工资政策中互为补充、互相促进的措施，政府就应当通过采取一些促进集体谈判的措施和激励机制来实施最低工资制度。本节将阐述为什么应该这样以及如何做到这点。

促进协调的方法⁹⁹

国际劳工组织的一个基本原则就是集体谈判应该在具有结社自由权的框架下产生。结社自由体现在很多方面，包括承认工人和雇主具有自由结社的权利，政府不加干预，而且雇主和工人可以根据他们自己的意愿建立组织；参加结社的工人不会遭到雇主的歧视，比如说不能因为工人结社就开除工人。这些年来，结社自由应该说取得了重大的积极进展，但必须承认的是，挑战仍然严峻。政府干预工会活动仍经常发生，国际劳工组织收到的有关抱怨不断增多，包括对结社的歧视、对结社活动的干预。不少国家仍然将一些重要行业的工人排除在集体谈判外，包括家政工人、农业工人、海员和公务员。有些国家，谋杀工会人员仍是个较严重的问题。

除了确保结社自由外，政府还应当创造一种环境，从企业、行业、区域、国家等各个层面促进集体谈判，确保这些层面相互衔接。实际上，现在人们愈来愈意识到，只有各个层面相互协调的

99 这部分有些内容摘自国际劳工组织（2007）和（2008）的内容

集体谈判制度才能更加有效、公正，各个层面的雇主和工会在集体谈判时都已经在从更广泛的经济角度进行考虑，提出集体谈判方案。¹⁰⁰例如在中欧和东欧国家，由于国家层面三方与企业层面间在工资制定方面缺少行业经济部门作为中间力量参与协商，造成国家层面确定的最低工资水平增长与在企业层面实际看到的最低工资增长不相一致，没有关联性。¹⁰¹

实施集体谈判采取的措施举例

上一节强调了促进不同层面集体谈判的重要性，为了阐明如何实施，本节将提供一些范例，有些例证针对某些个别国家，带有明显的国别特征，其他国家由于情况不同，难以效仿。

拉丁美洲地区近来的经验表明，国家在激发集体谈判或回应集体谈判中的干预是有效的。20世纪90年代，该地区社会对话不够、促进企业层面谈判的弹性与措施不到位曾被认为是造成工资差距大、工资分配不平等的原因，国际劳工组织认为“相对于其它地区国家，拉丁美洲从外部危机影响中恢复得慢得多，就是因为这些国家缺乏处理国际风波产生的冲突的机制。”¹⁰²然而，从那以后，该地区很多国家已经开始尝试建立他们的最低工资和集体谈判制度。

在阿根廷，集体谈判成为影响工资制度的重要渠道，由于集体谈判，经济增长后带来工资水平提高，同时政府提高工资水平的决定又最终刺激了集体谈判。通过集体谈判，政府与社会伙伴达成协议，允诺出台固定的工资总体增长法案，并且写入2003年政府与社会伙伴达成的协议中。这进一步推进了将真正的集体谈判推广到所有行业，实施集体谈判的个人数量得到大幅提升，2004年只有120万人，2005年增加到210万人，2006年增加到350万人。拉丁美洲还有一个典型国家就是乌拉圭，该国政府实施了积极的三方政策。（详见方框3）

其他国家也同样采取措施，试图在实施最低工资政策的同时，激活集体谈判。比如亚洲的柬埔寨（详见方框4）就是这样做的。一些欧盟的国家和经济转型国家在这方面做得更突出，集体谈判用得非常多，不仅是最低工资，而且提高工资也寄希望于此。比如说，保加利亚，2005年社会伙伴间就达成一致，签署了“保加利亚到2009年的经济与社会发展协议”，其目标就是要促进集体谈判和最低工资制度的实施。

方框 3 乌拉圭：促进集体谈判与最低工资政策

2005年，乌拉圭政府将促进社会对话和集体谈判作为一项重中之重的工作，并通过一项综合性战略实现，战略基于三个重要支柱：一是采用一系列法律来促进集体谈判和工会活动；二是制定国家三方对话机制；三是在行业层面建立集体谈判和工资委员会，以促使工资谈判，包括以前未被覆盖的公共行业和农业部门。

同时，政府通过两类主要渠道在工资确定中积极发挥作用。第一，政府建立三方行业工资委员会，主要功能是进行工资协议谈判和根据过去通货膨胀情况与所预期的通货膨胀水平来调整工资水平，两年一次；第二，政府选择提高最低工资水平，从而发挥其之前的功能，也就是提供一个体面的工资底线。为了达到这个目的，政府要求同时停止过去曾经实施的将最低工资作为计算社会福利基础的操作。

政府这一政策的改变对集体谈判和工资有着直接的影响，回到多年前的集体谈判使得三方通过共识达成了很多协议，有些协议引入了精细的工资制定规则，例如根据企业规模或地理位置，有

100 参见Marginson and Sissson（2004）所做的欧盟比较分析，也可参见Tzannatos and Aidt（2008）有个简明概要，同时还可参见Baccaro and Simoni（2007）

101 参见 Ghellab and Vaughan-Whitehead（2003）

102 参见国际劳工组织（2002）

些协议还涉及到工资外的其它问题，如职业卫生与安全、培训以及其它非工资性福利。

在深度危机后的经济恢复阶段，随着最低工资制度和集体谈判的推广，工资水平持续下降的趋势停止了。2005-2006年，实际平均工资增长了9.1%，然而工资差距却缩小了。再加上日益加强的就业与社会保护计划，对实现政府的整个减贫起到很大的作用，2005-2006年间，贫困人数下降了13.7%。男女收入差距、区域间收入差距和受过不同教育的工人间收入差距都减小了。然而，乌拉圭各行业间的工资差别还是很大。

资料来源： Juan Manuel Rodriguez, Graciela Mazzuchi

方框4 柬埔寨：最低工资作为集体谈判的基础

柬埔寨劳动法规定，最低工资应该由负责劳动事务的部委来决定。劳动部门根据劳动咨询委员会（LAC）、国家最高三方协商委员会提出的建议来确定最低工资（柬埔寨劳动法107条第二款，1997年颁布）。

柬埔寨经历了两次最低工资水平的确定，一次是2000年，另一次是2006年，第三次是2008年4月进行的调整。所有最低工资只是针对纺织业、服装业和制鞋业，三次调整都是在一段时期的通货膨胀和工业骚乱后进行的。

2000年第一次确定最低工资水平前，政府与雇主组织和工会组织进行了协商。2006年则大为不同，主要是雇主组织和来自全国各利益阶层的17个工会参与新的最低工资谈判，也是社会伙伴第一次尝试行业工资规定的谈判。尽管谈判没有结果，但那次经历迈开了建立社会对话的重要一步，也称为之后改变对集体谈判态度的基础。最后，政府建立了新的最低工资制度，即从2007年1月1日开始，根据劳动咨询委员会的建议，每三年进行一次最低工资调整。

面对通货膨胀的压力，2008年4月，政府与工会达成一致意见，同意对最低工资水平作额外增加调整。这次，政府没有将其算作新的最低工资，而是将其作为生活水平调整，实际上效果是一样的。

像对亚洲其他国家一样，国际劳工组织试图让柬埔寨通过集体谈判来确定最低工资和其它工资政策。酒店行业的企业层面集体谈判尽管还处于开端，但已经是最成熟的，服装、建筑和其它行业也在发展。国际劳工组织通过政策建议、培训与能力建设、法律法规回顾等方法帮助柬埔寨完善相应政策。三方都认为，近年柬埔寨的劳动关系和集体谈判氛围已经有所改善。

资料来源：John Ritchotte（国际劳工组织，柬埔寨）

另一个出现的问题是正确使用“扩展机制”，即将集体协商达成的协议扩展到行业中的其它雇主和个人，这种扩展可以显著提高集体谈判的覆盖水平。实际上，实践已经表明，不同国家扩展机制使用的程度成为该国扩大集体谈判覆盖范围的最有力决定变量。¹⁰³几乎所有欧洲国家都采用各种各样的扩展机制¹⁰⁴，并成为促进集体谈判的有力工具。特别是对那些未参加集体协议签署却被扩展到的雇主，他们会有强烈的愿望加入雇主协会，并参与集体谈判过程。

103 参见Traxler et al.（2001）

104 参见EIRO（2002）

监测集体谈判和集体工资统计

最后，对集体协议趋势的监测、报告和统计分析应当称为促进集体谈判的基本路径。在很多国家，由于缺少登记程序，不可能追踪和监测集体协议的数量、内容或者可能的延展。比如说巴西，雇主和个人都是根据行业、职业和区域建立组织，通常从省会城市开始，而且工会可以直接与雇主组织商谈，也可以直接与企业谈。像很多其它国家一样，缺乏中央层面的集体协议的登记与监测，会阻碍知情的政策决策。

为了组织好集体谈判，还必须进行准确的工资数据收集。实际是，准确的工资数据不仅对宏观政策的分析与开发有用，对形成工资社会对话的良好氛围也很关键。如果不掌握主要工资数据，各个层面的雇主与工人间的集体协商（包括最低工资的三方协商）就很难有效果。有的时候，即便这些数据双方都有，如果对数据的获得途径没有信心，数据的可靠性就将受到质疑。因此，不能低估可靠、透明的工资数据统计对促进有效的工资集体谈判的重要性，透明性和可靠性需要通过数据收集和数据加工过程来保证，最后的工资数据应该是面向公众的公共产品，所有社会成员都能快速、便捷地获得。这些方面尽管已经取得了很大进步，但是在世界很多国家这些目标和原则还远未达到。

第三部分 概要与结论

7. 主要发现与政策含义

总的来说，这篇报告反映了尽管经济环境相对不错，但是对工资争取者来说却不是那么令人乐观的情景。2001-2007年间，通货膨胀率比较低，全球经济以4%的实际速度增长，然而，工资的增长速度落后于整个经济运行增长速度。根据估计，2001-2007年间，尽管一些正在转型和已经转型的国家经济取得显著恢复，但实际工资增长只有1.9%左右。对于我们的样本中包含的国家，1995-2007年间，平均来说，年均国民生产总值每增长一个百分点，实际收入年增长只有0.75个百分点。以前的一些研究表明，这种工资弹性（工资增长与国民生产总值增长的相对变化）在这些年愈来愈弱。这种发展趋势出现在日益增长的经济一体化的背景下，其特征是日益增长的人员、产品、服务和资本的跨国流动。

工资的缓慢增长伴随着国民生产总值中赋予工资的比例与利润相比在下降，我们估计年国民生产总值每增长1个百分点，赋予工资的比例下降0.05个百分点。我们还发现，对世界贸易开放程度越高的国家，赋予工资的比例下降得越快，这可能是因为开放国家担心增加工资会影响出口，从而影响就业，实际是给工资需求加了个盖，工人间工资的不平等也加剧了。整体来看，我们列举的三分之二的国家中都出现了工资分配不平等加剧的现象。这是因为有些国家取消了对最高工资的限制，同时最低工资相对中等收入来说愈来愈低。男女间的收入差距也很高，有些正在缩小，但缩小得很慢，这对近年来女性受教育程度提高、且工作经验上男女间差距已经很小的现实来说，是令人失望的。

目前的经济环境正越来越糟糕，对2009年的展望也难以令人乐观。主要由于能源与食品价格的提高，世界经济正经历一个高通货膨胀期，整体经济下滑。国际货币基金组织已经将对全球经济增长的预期速度从2008年的3.9%调整到2009年的3.0%，这些预测显示将出现一个较长的经济缓慢增长期。所以，展望未来，对工资的增长预期就更不确定了。总的来说，我们预计2008年发达国家的工资实际增长不会超过0.8个百分点，全球工资实际增长不会超过2.0个百分点。2009年，我们估计，当然更是暂时的估计，发达国家的工资实际增长不会超过0.1个百分点，全球工资实际增长不会超过1.7个百分点。

对于很多工人来说，我们可以预见，他们将面临非常困难的时期。经济的缓慢增长甚至是负增长，加上物价的高度不稳定，将使很多工人的实际工资受到损失，特别是那些低工资和较贫困家庭，在很多国家，中产阶级也会受到影响。这样一来，很容易由于工资问题使劳动关系紧张，引发劳动工资争议。这些问题2008年夏天在不同国家就有反映，包括越南、孟加拉和很多其它亚洲、非洲的国家，很有可能会出现贫困工作者和总体贫困人群增加的风险。

我们能做些什么呢？短期来说，鼓励政府采取强有力的承诺，保护自己国家民众的购买力，刺激国内消费，这需要相应的工资政策出台。首先，要促进集体谈判，鼓励社会伙伴通过谈判找到方法，并考虑行业或企业的特定情况，要防止工资增长在国民生产总值增长中分享比例的进一步下降，防止工资收入差距的进一步扩大；其次，一定要保证最低工资水平能够尽可能保护最弱势群体。在当前经济环境下，把工资作为唯一调整变量既不公平也不经济，如果让工资不成比例地承担这种经济压力，将会使工资占国民生产总值的分享比例进一步下降。

加强最低工资制度与集体谈判应当通过收入支持等公共干预来实施，这会使贫穷家庭受益。而且，报告中也强调了全球大多数最低工资争取者都没有加入工会，也没有参与集体谈判。另外，最近的宏观经济形势似乎使工资谈判更加困难，因为企业受到的压力在不断增大。这说明，在应

对当前宏观经济中，仅仅靠工资谈判是不够的。

中期应当如何做呢？我们研究发现的关于机制因素对工资的影响表明，通过更有效的劳动力市场机制可以提高工资的应对效果。较高的集体谈判覆盖率促进经济增长与工资增长间的转换。我们计算出在30%以上工人都参与集体谈判的国家里，经济增长每提高1个百分点，工资增长就提高0.87个百分点，相比之下，集体谈判覆盖率低的国家，经济增长每提高一个百分点，工资增长只提高0.65个百分点。我们的解释是集体谈判有助于加强生产率与工资间的联系。此外，我们的分析表明，集体谈判有利于降低整个工资的不平等，最低工资也能有效降低劳动力市场中低端市场的工资不平等间题。

这些结果同样支持了这一观点，那就是需要激活劳动力市场机制¹⁰⁵。有必要重复这个原则：讨价还价和谈判是决定工资最有效的方法，因为这样能反映工人和雇主双方的需求和利益。也有必要再重新审视最低工资制度问题，思考最低工资在新的全球环境下能有什么作用。还很有必要强调工资政策和其他社会、经济政策间的一致性，要使其能够朝着有助于确保所有发达国家和发展中国家中工人的体面工资和社会正义的方向发展。

8. 出现的问题和发展方向

前一节中提出的建议实际明确了整个政策方向，剩下的就是要通过研究与分析，将其转换成切实可行的且具有创新性的政策措施，并且可以让其他国家都能有所借鉴。同时必须强调，这篇报告是国际劳工组织第一个关于全球工资问题与趋势的报告，重点关注各国的宏观层面发展情况。所以，该报告没有细述每个国家的具体复杂情况，例如，不同行业或不同群体的工人间工资差异。为了帮助各国制定更加有实用性的政策，需要在研究中系统考虑下面几点：

密切关注工资的发展情况，完善工资的统计与分析方法。正如报告通篇所强调的，通过扩大最低工资覆盖面、加强统计数据的准确性来完善工资统计工作还面临很多挑战，但这对确保持续完善全球工资增长估算值以及分析工资与宏观经济变量间的关系等非常重要，比如，工资与劳动生产率的关系，要想分析清楚工资应当如何随着经济增长和劳动生产率的变化而做出相应调整，掌握工资在国民生产总值中如何占有相应的分享比例，从而使工人能够分享到经济发展的成果，最重要的就是要有完善工资统计体系。

多方因素表明，工资差距或收入不平等间题在全球越来越重要。尽管这篇报告中概述了工资发展中出现不平等间题的主要表现，但这方面很值得进行更深入研究。例如，应该对男女收入差距进行全面调查，特别是发展中国家和地区。应当了解男女收入差距有多少、影响收入差距的因素，从而为制定政策奠定基础。还应当注意，劳动力的多样性、就业形式的多样性也会对工资差距有影响。这些都应当给予审慎关注，特别是人们可能对某些工人、某些工作产生歧视的问题需要引起更多关注。例如，对非正规部门、非常规就业岗位和移民工人的工资情况应当多加研究，这样才能制定出更好的政策。

如何更好地设计和运行最低工资制度也是同等重要的问题。根据很多国家的经验，已经对如何确保最低工资制度的有效性和相关性等进行了大量研究，旨在找到影响有效性、相关性的因素。然而，还需要对这些因素进行细致分析，以指导最低工资政策的制定。同时，在制定最低工资水平时还需要考虑物价因素，既要保护低工资人群的利益，又要注意避免由于最低工资水平不合理

¹⁰⁵ 参见Berg and Kucera（2008）

加速通货膨胀。很多国家在制定最低工资水平时，这个指标下降了，就是由于这一原因。

尽管这篇报告主要对最低工资水平描述得较多，实际上大家都知道，工资如何决定、如何支付也非常重要。不同的工资确定机制会对工人带来不同的影响（包括正面的和负面的），也会形成不同的工资水平。因此，不能忽视薪酬体系的重要性。从这个角度说，无论是发达国家还是发展中国家，都很有必要进一步研究已经采用的绩效工资制度或者利润分享工资制度，这些都主要是针对企业取得的利润或其他绩效来确定工资的。很值得仔细研究的问题是，这些薪酬体系的开发是如何一方面保证工人能够分享到企业发展的成果，一方面又保证照顾到雇主的考虑，那就是工资增长水平与劳动生产率间的关系。另一个引起很多国家关注的领域就是如何改革公共部门的薪酬体系，这需要进行深入研究，要将公共部门的薪酬体系纳入整个国家薪酬系统筹考虑，使公共部门与私营部门的薪酬体系能够具有一致性，全国薪酬体系具有一致性。

最后，要进一步研究集体谈判制度对薪酬体系决定的作用。这是因为，当前各方都在讨论正在发生变化的工会组织情况和集体谈判结构，特别是发达国家，同时转型国家和发展中国家也正在积极推动集体谈判。正如报告中曾经讨论过的，懂得如何运用最低工资和集体谈判使利益最大化是非常重要的，还需要进一步研究在设计谈判结构时如何考虑工资变量、工资与谈判的协调机制等问题。特别重要的是要探索一些方法，使得工资集体谈判协议能够扩展到其他非工会成员，特别是那些在非正规经济部门或非常规部门工作的人员。

技术附录1：工资比重

定义与方法

工资比重通常通过比较工人工资总额占国民生产总值的比重来衡量。所谓的未调整工资比重是指工人的所有报酬占国民生产总值的比重。可以用下列公式表示：

未调整工资比重=工人的所有报酬/国民生产总值

然而，这种计算方法的问题是，计算的结果依赖对工人数量和其工资总额掌握的程度（要获得所有工人的报酬额），这使得数据分析与解释很难，特别是从长期情况来看。例如，对美国二十世纪上半叶的工资比重经验研究表明，未调整工资比重的提高主要是由于领取工资的就业人数增长引起的，而不是工资水平增长引起的。因此，人们更倾向定义一个所谓的“经调整的工资比重”，通常用下列公式表示：

经调整的工资比重=（每个工人的所有报酬*所有就业人数）/国民生产总值

然而，当得不到相对集中的一个时段内的工资结构时，就不可能计算出经调整的工资比重，因此在本报告中，我们只计算了未调整工资比重（详见表B图13）。遗憾的是，很多发展中国家存在大量的自我雇佣，而报酬数据无法获得。正是由于这个原因，在分析利用这些数据时要十分谨慎，我们不主张根据绝对水平进行跨国比较。也正是由于这些限制，本报告主要集中于相对较短时段内的变化（比如说十年），并且是某个国别内，而非国家间的比较。

同时，作为一种广义的告戒，在运用工资比重时还需要注意以下几点：第一，从概念上讲，工人的所有报酬与劳动收入不同，因为有些重要的非工资性报酬可能没有被包括进去；第二，当统计包括自我雇佣的工人时（也就是主要指劳动收入时），测算问题会更有挑战性。有些研究在分析工资比重时，试图用劳动收入代替所有报酬，原因就在于有自我雇佣人员。¹⁰⁶实际上，如果我

¹⁰⁶ 参见，欧盟委员会（2007a）

们假定自我雇佣人员和其他企业的雇员采用相同工资计算比例，经调整的工资比重实际上被看作劳动比重的计算。然而，我们现在还不清楚，这些基于经验研究的方法是否就是被大家接受的方法。¹⁰⁷

数据回归分析

为了调查近些年工会发展、外商投资和工资比重间的关系，我们建立了两类数据表。第一类表主要是经调整的工资比重，包括1995年-2007年间的数 据，多数是发达国家和中等收入国家的；第二类主要是未调整的工资比重，包括1995-2006年间的数 据，主要是发展中国家的。与其他量化分析方法相比，数据回归分析能够更好地使用数据，通过控制各组数据间的异方差性，提高估计的接近程度。在这一模型中，也同时考虑了国民生产总值的增长，注意到国民生产总值增长与工资比重间的关系。

下面表1是工资比重的数据回归分析结果，第一个模型表明了经调整的工资比重是如何随着经济增长和工会发展而变化的。第二个模型主要是针对未调整的工资比重的回归分析，主要是发展中国家的。同一个国家在模型中只出现一次。此外，我们还收集了两组数据，努力分析总体影响。当然，这里包含了将两个不可比较的指标摆在一起分析风险。然而，我们只是对同一国家在不同时段发生的变化感兴趣，这使得上述风险相对减小。

结果表明，在过去十年里，经济发展和工资比重的变化方向是相反的。总的来说，国民生产总值每增长一个百分点，就伴随着工资比重下降0.047个百分点。这种逆向关系在发展中国家未调整的工资比重分析中尤为明显。

表 A1 工资比重的回归性分析结果

	模型1 调整性工资比重 系数	模型2 未调整性工资比重 系数	模型3 混合性数据 系数
连续的	- 0.047 - (0.082)	0.249** (0.127)	0.014 (0.065)
国民生产总值每年的变化	-0.043* (0.025)	-0.071*** (0.026)	-0.047*** (0.017)
相对贸易率的每年变化	-0.049*** (0.01)	-0.048*** (0.013)	-0.05*** (0.008)
相对外商投资率的每年变化	-0.013 (0.012)	0.027 (0.028)	-0.002 (0.010)
监测结果	370	233	603
组别数量	36	28	64
卡方值	41.31	22.61	60.61

注释：

***, ** 和 * 分别表示参数分别为1%，5%和10%，括号里的数为标准误差；方差参数在这里被用作相关分析。贸易率指进出口贸易总量与国民生产总值的比率；外商投资率指外商投资总额与国民生产总值的比率。所有数据都是从世界银行发展指标的原始数据中获得的；国民生产总值是根据不变价格计算的，原始数据来源于国际货币基金组织世界经济展望数据库。更具体的数据问题，参见数据附录。

107 参见 Krueger (1999)

从上表A1中我们可以看到，在三种模型中，相对贸易率的每年变化系数是明显的负数，也就是说，在过去十年中，贸易在国民生产总值中的比重在不断上升，然而，工资在国民生产总值中的比重却在下降。在我们建立的综合性模型中，我们发现进出口贸易总额在国民生产总值中的比重每增加1个百分点，工资比重就会相应下降0.05个百分点。另人惊讶的是，工资比重相对于贸易率比重的这种变化在三个模型中居然近乎相同。相比之下，外商投资相对国民生产总值的变化率是不清晰的，还不能看出明显特征。还有一点必须强调，那就是我们没有控制科学技术对工资比重可能产生的影响。如果科技进步与贸易比重的增加是同步的，那就有可能难以将贸易和科技的影响完全区分开，也就是说，科技和贸易都可能影响工资比重。

技术附录2：制度因素与工资不平等

大家都知道，在工业化国家里，集体谈判是控制工资差异的一个有效工具，然而却很少有人知道最低工资的统计对国家间工资不平等差异性的影响。所以，我们做了一个简单的回归分析，如下表A2所示。从表A2中可以看到，集体谈判与整体工资的不平等相关性不强（D9/D1），与低端劳动力市场的相关性也不强（D5/D1）。与此相反，最低工资与低端劳动力市场工资不平等关联性不强，但令人惊奇的是，却与总体工资不平等关联性较强。这可能是针对某些因果关系相反的例子，工资不平等非常突出的国家往往最低工资运用得十分活跃。同时，估算的结果对于模型数据的变化也十分敏感。然而，前面所说的贸易和工资比重间的逆向关系还是十分明显和突出，即便是把一些制度性因素考虑进去。

近些年，一些国际报告曾经讨论过工资比重与制度因素的关系。¹⁰⁸这些报告对工业化国家的这种制度与工资不平等间的关系给予了一定支持。利用我们在工资不平等分析中采用的统计方法，我们正对一些关于工资比重的新数据进行统计分析（包括同一部门和跨部门），这些数据比现在使用的数据广泛得多。我们发现，集体谈判的覆盖率和最低工资都与工资比重成正比关系，系数在统计学的意义上不具有显性。（具体的分析这里没有，可以到国际劳工组织的网站上查询，网址是travail@ilo.org）。同时，估算的结果对于模型数据的变化也十分敏感。然而，前面所说的贸易和工资比重间的逆向关系还是十分明显、突出，即便把一些制度性因素考虑进去。

108 欧洲委员会（2007a），欧洲委员会（2007b），国际货币基金组织（2007a），国际货币基金组织（2007b），经合组织（2007），

表A2 工资不平等与制度因素

应变量	自变量	模型1	模型2	模型3
D9/D1 比率	常量	6. 414***	6. 513***	6. 570***
		(0. 097)	(0. 143)	(0. 150)
	人均国民生产总值年增长		-0. 015 (0. 018)	-0. 027 (0. 019)
	相对贸易增长率的年均变化			0. 008 (0. 007)
	相对外商投资增长率的年均变化			-0. 010 (0. 012)
	集体谈判覆盖率	-2. 277***	-2. 43***	-2. 571***
	(=1 如果覆盖率>30 %)	(0. 110)	(0. 124)	(0. 131)
	最低工资与平均工资之比	0. 641***	0. 629***	0. 689***
	(=1 如果百分比>=0. 4)	(0. 176)	(0. 182)	(0. 185)
	样本数量	225	225	220
	组别数量	28	28	28
	常量	2. 716*** (0. 055)	2. 769*** (0. 063)	2. 772*** (0. 064)
D5/D1	人均国民生产总值年增长		-0. 017* (0. 010)	-0. 012 (0. 011)
比率	相对贸易增长率的年均变化			-0. 001 (0. 005)
	相对外商投资增长率的年均变化			0. 001 (0. 004)
	集体谈判覆盖率	-0. 538***	-0. 548***	-0. 636***
	(=1 如果覆盖率>30 %)	(0. 069)	(0. 069)	(0. 068)
	最低工资与平均工资之比	-0. 169**	-0. 173**	0. 093
	(=1 如果百分比>=0. 4)	(0. 073)	(0. 073)	(0. 074)
	样本数量	214	214	209
	组别数量	27	27	27

注：***, **和*分别表示参数分别为1%，5%和10%，括号里的数为标准误差；方差参数在这里被用作进行模型估算；模型1只考虑制度性因素，也就是集体谈判的覆盖率、最低工资与平均工资的比，这些又称虚拟变量；模型2中同时考虑了人均国民生产总值和制度性因素；模型3是个完整模型，除了前面的人均国民生产总值和制度性因素外，还包括贸易、外商投资因素。贸易率指进出口贸易总量与国民生产总值的比率；外商投资率指外商投资总额（净流入量）与国民生产总值的比率。每年的人均国民生产总值、贸易比率和外商投资比率等数据来源于世界银行指标数据库。有关更细的数据，请见数据附录。

参考文献

阿卡，C. 2008年 “加纳的工资趋向和工资政策”，该报告未出版，系为国际劳工组织准备的报告

Aidt, T.; Tzannatos, Z. 全球经济环境的影响:2002年工会和集体谈判：（华盛顿特区 世界银行）

瓦拉多. J. B. 2008年“秘鲁的工资政策和平均工资”，联合国国际劳工组织全球薪资报告（日内瓦 国际劳工组织）

安德森 2005年，“发展中国家的公开和不平衡：理论和最新事证”载于 世界发展 第33卷 7期 第1045—第1063页

亚洲发展银行(ADB) 2007年关键指标：亚洲分配的不均等问题 （马尼拉 亚洲发展银行）作者 卡茨；

科尔尼 2006年 “美国的劳动力市场的两极分化”，国家经济研究局工作文件 第11986号（剑桥，国家经济发展研究室）

卢西奥和西蒙尼 2007年 在劳动关系中集中的工资谈判和“凯尔特虎”现象 载于 劳动关系第26卷 3期 第426—第455页

伯格，美国 2004年。“技术，贸易及社会机构：了解智利化妆品行业工资的日益不平等”，米尔贝格编辑：劳动和全球化生产：产业升级的原因和后果，由英国帕尔葛莱夫麦克米兰出版公司出版；

伯格和. 库切拉2008年编辑的《捍卫劳动力市场机构：发展中世界的司法培育》（日内瓦 国际劳工组织 纽约 帕尔葛莱夫麦克米兰出版公司）

伯拉特；布劳；卡恩 2002年，劳动力市场的比较分析结果：国际长期性发展趋势对美国有何借鉴意义； 载于 克鲁格：索洛编辑的《快速发展的九十年代：充分就业能否持续下去？》（纽约 罗素塞奇基金会和世纪基金会出版社）第159页—第218页

伯拉特；2008年发布。“南非的工资形成和工资发展趋势”，文件 国际劳工组织全球薪酬报告（日内瓦，国际劳工组织）。

布兰费和莱森， 2002年 “重新审视英国和美国随时间发生变化的工会对工资的影响”，国家经济研究局工作文件第9353号 （剑桥大学，国家经济研究局）

布劳，卡恩，1996年，“工资结构和性别收入差距：国际比较”，载于《经济学》第二卷。第63 期 补充第29页---第62页。

----1999年“工资不平等的影响和女性劳动力供应及性别工资差距：跨国分析，1985年到1994年工资研究文件，（美国纽约州伊萨卡康奈尔大学）

Braunstein和布伦纳， 2007年，“在城市中外国直接投资和性别差异的薪资”，载于女性主义经济学 第13卷 第3, 4 期 第213页—第237页

Cahuc, P.; Zylberberg, A. 2004年 劳动经济学（剑桥大学，美国麻省理工学院出版社）

Card, A.; Krueger, D. 1995年 神话与衡量指标 （普林斯顿，纽约，普林斯顿大学出版社）

Cazes, S.; Nesporova, A. 2007年 弹性保障：中欧和东欧国家的有效方法 （日内瓦 国际劳工组织）

乔德赫瑞和瓦里昂， 2007年 部分觉醒的巨人：中国和印度的不均衡增长在。载于：阿兰温特斯和沙希德尤素夫合编的：《与巨人共舞：中国，印度和全球经济》（华盛顿特区 世界银行）

欧盟理事会 2008年 经济移民，社会凝聚力和发展：建立一套综合的办法 本报告是欧盟理事会第8次移民部长会议的报告。基辅 9月4日----5日

坎宁安 2007年 最低工资和社会政策：来自发展中国的经验教训（华盛顿特区 世界银行）

狄更斯 2008年 “巴西的工资趋势和薪资”，国际劳工组织全球工资报告文件（日内瓦，国际劳工组织）”

狄更斯等人 2007年：“工资如何变动：从国际工资灵活性的细微迹象中得到答案” 载于经济展望 杂志 第21卷 第2期 第195页---第214页

Dustmann, C.和弗拉蒂尼, T.和普雷斯頓, 2007年 研究移动就业和国家最低工资及其执行中出现的问题，本文是向低酬问题委员会的报告文件 一月-----Ludstreck, 勋伯格, 2007年, “研究德国工资结构”，IZA工作文件。第2685号（波恩，劳动问题研究所）。

欧洲产业关系观察资料库。2006年劳动力市场和工资发展事态（布鲁塞尔）。 -----2007年。“欧洲联盟中的劳动收入份额”，载于 欧洲就业（布鲁塞尔）。

欧洲产业关系观察站 2002年。劳资关系的方方面面和进一步实施 网址：<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm> (2008.09.06)

Eyraud, F; 塞奇（2005年发布） 最低工资确定的基本原则（日内瓦 国际劳工组织）

-----沃恩-怀特海等编辑 2007年扩大后的欧盟不断拓展的职业领域 -----进展与弱点（日内瓦 国际劳工组织）

Ferreira, F.; Ravallion, M. 2008年“全球的贫困和不平等现象”，世界银行政策研究文件报告 第4623号 （华盛顿特区 世界银行）

Flanagan, R. 2006年 全球化和工作状况：全球经济中的工作条件和工人权利（牛津大学出版社）

Freeman, R. 2007年 世界各地的劳动力市场运行机构 国家经济研究局文件 第13242号（剑桥 国家经济研究局）

-----Oostendorp, R. 2001年 “世界各地的职业工资数据资料”载于国际劳工评论 第140卷 第4期 第380页----第401页

Ghellab, Y. 沃恩-怀特海编辑 2003年 今后的欧盟成员国中的社会对话中的最薄弱环节（布达佩斯 国际劳工组织和欧洲委员会）

Gibbons, R. 2005年 “什么是经济社会学，经济学家应该关心的是什么？” 载于经济展望杂志 第19卷 第1期 第3页---第7页

Goldberg, K.; Pavcnik, N. 2007年 “发展中国家全球化的收入分配效应” 载于 经济文献杂志 第四十五卷 第39页---第82页

Granovetter, M. 2005年 “社会结构对经济结果的冲击” 载于经济展望杂志 第19卷 第1期 第33页----第50页

Gupta, N. 2002年 “性别平等，工资和发展：跨国分析”载于 劳动和管理的发展，第3卷 第2期 第1页---第19页

Hall, R. 2007年 “It presents main aspects and characteristics of migration

in the member states of the Council of Europe, analyses policy challenges raised by contemporary migration, and identifies an appropriate and integrated policy 第一年的工作选择：2006年澳大利亚劳动关系” 载于 劳动关系杂志 第49卷 第307页----第309页

Hirsch, B. 2006年 “二十一世纪新兴的劳动力市场机构，弗里曼，赫希和L. Mishel” 载于 工业和劳动关系评论 第60卷 第2期

-----2008年 “活力世界中的呆滞机构：工会和产业竞争能否并存?” 载于 经济展望杂志 第22卷 第1期 第153页---第176页

国际粮食政策研究所(IFPRI) 2008年 高食品价格：如何提出来的政策行动，政策简讯 5月 网址：www.ifpri.org （2008年9月22日）

国际劳工局（ILO） 2002年 “新闻：拉丁美洲和加勒比海” 载于 2002年劳工概况（利马，国际劳工组织地方代表处）

-----2004年。在全球经济中为迁移的工人建立一个公平交易平台 国际劳工大会 第92届会议 日内瓦 2004年 （日内瓦）

-----2007年 ESP 文件 GB/298.11 (rev.), Mar. (Geneva).

-----2008年 劳动力市场的关键指标，第5版 （日内瓦）

国际货币基金组织（IMF）。 2007年“全球化的劳动力” 载于 世界经济展望：世界经济中人口的流动和循环 （2008年4月）（华盛顿特区）

-----2007年 “全球化和不平等” 载于 世界经济展望：全球化和不平等 （2008年10月）（华盛顿特区）

国际工会联合会（ITUC） 2008年 全球薪酬差距 （布鲁塞尔）

Jansen, M.; Lee, E. 2007年 贸易与就业：政策研究中的挑战 （世界贸易组织和国际劳工办事处 日内瓦）

Kahyarara, G. 2008年 “坦桑尼亚劳动力市场中的薪资”为国际劳工组织全球薪酬报告编写的文件（日内瓦，国际劳工组织）

凯恩斯, JM 1999年[1936]。就业的一般理论，利息和货币（贝辛斯托克，英国，帕尔葛莱夫麦克米兰出版公司）。

Krueger, A. 1999年 “衡量劳动力所获得的利润分配”载于 美国经济评论 第89卷 第45页—第51页

Kunze, A. 2003年 “性别差异导致的工资差异和早期职业生涯工资差异” 载于经济统计年鉴第71卷及第72卷 第 245页---第265页

Kuznets, S. 1955年 “经济增长和收入不平等”载于 美国经济评论 第四十五卷 第1页---第28页

Layard, R. 2006年 “幸福感和公共政策：职场中的挑战”载于 经济杂志 第116卷 3月 第C24---C33 页

-----Nickell, S.; Jackman, R. 1991年, 失业率：宏观经济状况和劳动力市场 （牛津，牛津大学出版社）

Lee, S.; Eyraud, F. (eds). 2008年 亚洲和太平洋地区的全球化、灵活就业和工作条件（日内瓦 国际劳工组织和牛津大学）

Lemieux, T. 2007年 “不断变化的工资不平等现象”，国家经济研究局工作文件，第13523号（剑桥大学，国家经济研究局）

Lemos S. 2004年 “最低工资对价格的影响”，IZA讨论稿第1072号（波恩，劳动研究所）

—— 2007年 “巴西的公共和私营部门的最低工资效应”载于 发展研究杂志 第43卷 第4期 第700页---第720页

Liu, A.Y.C. 2004年 “越南的性别工资差距：1993年至1998年情况分析” 载于 比较经济学杂志 第32卷 第3期 第586页---第596页

Luebker, M. 2007年 “劳动分配”，国际劳工组织科技简讯 第1号（日内瓦，国际劳工组织）

Machin, S. 2008年 “对工资不平等的经济研究的评估”载于 劳动 第22卷 特别问题 第7页---第26页

Majid, N. 2004年 “贸易开放对薪资的影响是什么？” 国际劳工组织就业战略文件 第18号（日内瓦，国际劳工组织）

Manning, C. 2003年 劳动力市场中的不完全竞争（新泽西普林斯顿，普林斯顿大学出版社）

Marginson, P.; Sisson, K. 2004年 欧洲一体化和产业关系：多级化管理的形成（贝辛斯托克，英国，帕尔格雷夫麦克米伦出版社）

Neumark, D. 2008年 “替代性劳动力市场政策，以增加经济自给自足”，IZA讨论文件 第3355号（波恩，劳动力研究所）。

经济合作与发展组织（经合组织）（OECD），2002年 衡量未非观测的经济现象：一本实用手册（巴黎，经合组织，国际货币基金组织）

----2004年 就业展望（巴黎）

----2007年 就业展望（巴黎）

经合组织/粮食与农业组织（OECD，FAO）2008年 农业展望 2008年—2017年（巴黎）

Oostendorp, R. 2004年 全球化与性别工资差距，世界银行政策研究工作文件（华盛顿特区，世界银行）。

-----2005年 “国际劳工组织10月调查 1983年至2003年”（阿姆斯特丹自由大学）

薪酬公平专责小组。2004年 薪酬公平：一种更能实现基本权利的新方法，最终报告（渥太华）

网址： www.payequityreview.gc.ca [2008年9月9日]。

Piketty, T.; Saez, E. 2007年 “美国联邦税收制度是如何逐步改进的？从历史和国际化的视角审视”载于 经济展望杂志 第21卷 第1期 第3页---第24页

Plantenga, J.; Remery, C. 2006年 男女工资差距：起源和对策 - 30个欧洲国家的比较回顾 为欧盟委员会编写的报告，布鲁塞尔。

Riveros, L.A. 1994年 智利的结构调整：拉丁美洲相关政策的经验教训，FOCAL工作文件第FC1995年 - 9月（多伦多，加拿大多伦多大学）。

Rodgers, J.; Rubery, J. 2003年 “用最低工资作为一种工具来消除歧视，促进两性平等”

载于 国际劳工评论 第142卷 第4期 第543页---第556页

Rodrik, D. 1999年 “民主国家支付更高的工资” 载于 经济学季刊杂志 第114卷 第3期 第707页---第738页

Rubery, J. 2003年 工作中公平报酬，最低工资和平等，工作文件，第19号声明（日内瓦，国际劳工组织）。

-----Grimshaw, D.; Figueiredo, H. 2005年 “在欧洲如何弥合男女工资差距：迈向性别观点纳入主流化的薪酬政策” 载于 劳资关系杂志 第36卷 第3期 第184页---第213页

Saget, C. 2006年 “非正规经济下的工资确定：巴西，印度，印度尼西亚，南非等国实证研究” 国际劳工组织的工作文件，工作和就业条件系列第16号（日内瓦，国际劳工组织）。

----2008年 “在发展中国家确定最低工资水平：常见失误及补救办法” 载于 国际劳工评论，第147卷 第1期 第25页---第42页

Seguino, S.; Grown, C. 2006年 “性别平等和全球化：发展中国家的宏观经济政策”载于 国际发展杂志 第18卷 第1页—第24页

Squire, L.; Suthiwart-Narueput, S. 1997年 “劳动力市场管理的效果” 载于 世界银行经济评论 第11卷 第1期 第119页---第144页

独联体统计委员会 2007年 资料提供：独联体官方统计的国家（光盘）（莫斯科）

Stockhammer, E. 2008年 “工资灵活性或工资协调性？欧元区工资引导需求体制所隐含的经济政策” 政治经济研究所工作文件 第160号（阿默斯特 马萨诸塞州大学）

Traxler, F.; Blaschke, S.; Kittel, B. 2001年 全球化市场下的国家劳动关系。对机构、变化趋势和政策措施的比较研究（牛津，牛津大学出版社）。

Tzannatos, Z. 2008年 “工会的影响：经济学家是如何说的？” 载于 J. Berg; D. Kucera（编辑）：捍卫劳动力市场制度：在发展世界中健全司法制度（日内瓦，国际劳工组织和纽约，帕尔葛莱夫麦克米兰出版公司），第150页 - 第191页。）

-----Aidt, T. 2008年 “工会和微观经济：经济学家（和雇主）关注哪些问题”

载于 国际劳工评论 第145卷 第4期 第257页---第278页

联合国开发计划署（UNDP） 国际扶贫中心，2007年。贫困的焦点：向不平等挑战（巴西利亚）。

Visser, J. 2006年 “24个国家的工会入会情况的统计数据” 载于 劳动评论月刊 第129卷 第1期 第38页---第49页

世界银行 2007年 亚美尼亚劳动力市场动态（华盛顿特区）。

统计附录¹⁰⁹

内容
附录表 A1：平均工资和“工资比重”
附录表 A2：最低工资
附录表 A3：不均等现象
附录表 A4：背景指标

109 完整的数据集可参见国际劳工组织网站<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>。

附录表 A1 ： 平均工资和“工资比重”

表 A1 包含实际工资的平均增长率。这一指标显示工资购买力的变化。该表在两个时间段显示出简单的年均增长率。第一个时间段包括1995年至2000年；第二个时间段涵盖2001年到2006/07年. 本报告中使用的工资统计由员工在某一时期收到的薪酬总额也包括正常发放的花红组成，工作时间包括工作的和不工作的时间（如年假）。除另有说明外，在原则上工资水平指的是总收入。我们报告工资的变化，而不是工资水平。这是因为工资水平的跨国比较容易受到不同数据收集方法的影响，事实上一些国家报告每个月的工资，其他国家报告周或者小时的工资。为了测算实际工资的增涨率,我们首先计算实际工资，用名义工资除以消费价格指数（消费物价指数），我们套用公式：

$$GR_t = (RW_t / RW_{t-1} - 1) \times 100$$

这里的GR_t 是在t这一一年中的实际工资的增长率，RW_t是在t这一年的实际工资水平，RW_{t-1}是在t-1这一年中的实际工资水平。

在相同的两个时段，表A1也显示了在国内生产总值中工资分配的简单平均水平（即所谓的“工资比重”）。我们将分别报告两个时段中“调整过的”和“未调整的工资比重”的估算数。后者是雇员报酬总额占GDP的份额，而前者还增加了一小部分自雇就业人员的收入（详细内容见技术附录一）。我们表中还报告了所谓的“趋势系数”，这一系数的正负号显示了工资比重在两个时期的变化趋势。正号表示从1995年到2007年工资比重的上升趋势，而负的系数显示出下降的趋势（相对不稳定变化的工资比重意味着工资比重的变化方向和趋势系数间的差异。这是因为平均工资数据是不连续的，但是趋势系数考虑到了所有这些年来的数据）。每个国家的趋势系数β的计算公式为：

$$W_{st} = \alpha + \beta \cdot t$$

W_{s t}代表的工资比重的水平，时间变量t是时序趋势变量。

数据来源

关于工资的数据来源，一是国际来源（如联合国欧洲经济委员会，欧盟统计委员会和独联体），还有国家来源，通常是各国国家统计局。对于拉丁美洲和加勒比地区的国家，平均工资直接来自国际劳工组织劳工分析和信息系统对这一地区有关国家的家庭调查数据。消费物价指数的数据是从国际货币基金组织的世界经济展望数据库中获得。调整过的工资比重数据来自欧盟委员会金融事务总司年度宏观经济数据库。未经调整的工资比重是我们自己的估算，使用了雇员补偿和2008年联合国国民经济核算报告中的有关国家的国内生产总值。

统计附录表 A1

	平均实际工资增长率(%)		调整后的工资份额（%）：平均数			未经调整的工资份额（%）：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
非 洲								
阿尔及利	4.95	5.63						
亚								
安哥拉								
贝宁								
博茨瓦纳	7.91	-0.12				32.91	32.79	-0.12
布基纳法								
索								
布隆迪								
喀麦隆						20.21	19.69	-0.17
佛得角								
中非共和								
国								
乍得								
科摩罗								
刚果共和								
国								
刚果民主								
共和国								
科特迪瓦						22.15		-0.12
吉布提								
埃及	8.62	0.14				27.15	28.04	0.24
赤道几内								
亚								
厄立特里								
亚								

	平均实际工资增长率 (%)		调整后的工资份额 (%)：平均数			未经调整的工资份额 (%)：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
非 洲								
埃塞俄比								
亚								
加蓬								
冈比亚								
加纳								
几内亚								
几内亚比								
绍								
肯尼亚						33.56	37.01	0.63
莱索托						18.39	16.01	-0.46
利比里亚								
利比亚								
马达加斯								
加								
马拉维								
马里								
毛利塔尼								
亚								
毛里求斯	2.33	1.34						
摩洛哥								
莫桑比克						19.31	26.29	1.74
纳米比亚						41.14	37.88	-0.53
尼日尔						16.74	14.92	-0.31
尼日利亚								
留尼汪岛								
卢旺达								
圣多美普								
林西比岛								
塞内加尔								
塞舌尔	-0.13	0.15						
塞拉利昂								
索马里								
南非						49.57	45.36	-0.7
圣赫勒拿								
岛								

	平均实际工资增长率 (%)		调整后的工资份额 (%)：平均数			未经调整的工资份额 (%)：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
非 洲								
苏丹								
斯威士兰								
坦桑尼亚								
多哥								
突尼斯						36.64	36.9	-0.08
乌干达								
赞比亚								
津巴布韦								
亚 太 地 区								
阿富汗								
孟加拉国								
不丹								
文莱								
柬埔寨								
中国	9.43	12.93				55.15	51.95	-0.72
库克群岛								
东帝汶								
斐济	-2.75							
法属玻利								
尼西亚								
关岛								
香港(中								
国)						49.37	52.83	0.82
印度	1.09	1.58						
印度尼西	1.22	4.19						
亚								
基里巴斯								
朝鲜								
韩国	3.23	4.11				72.08	67.85	-0.63
老挝								
澳门(中								
国)						33.35	32.44	0.31
马来西亚								
马尔代夫								

	平均实际工资增长率 (%)		调整后的工资份额 (%)：平均数			未经调整的工资份额 (%)：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
亚 太 地 区								
马绍尔群								
岛								
蒙古		3. 62				24. 75	25. 90	0. 10
缅甸								
瑙鲁								
尼泊尔								
新喀里多								
尼亚								
纽埃岛								
北马里亚								
纳群岛								
巴基斯坦								
巴布亚新								
几内亚						23. 40	20. 94	-0. 80
菲律宾						26. 63	24. 68	-0. 26
萨摩亚（美								
国）								
西萨摩亚								
群岛								
新加坡	5. 75	1. 80						
所罗门群								
岛								
斯里兰卡	0. 36	-0. 77						
台湾（中								
国）	1. 71	0. 16						
泰国	-0. 02	0. 59						
托克老群								
岛								
汤加								
图瓦卢								
瓦努阿图	-3. 00	5. 13						
越南								
瓦利斯和								
富图纳群								
岛								

	平均实际工资增长率 (%)		调整后的工资份额 (%)：平均数			未经调整的工资份额 (%)：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
欧洲中部东南部及独联体								
阿尔巴尼								
亚	6. 04	8. 28						
亚美尼亚	17. 11	14. 78				41. 33	40. 28	-0. 04
阿塞拜疆	25. 93	16. 43				21. 94	23. 95	0. 36
白俄罗斯	11. 36	15. 20				43. 32	46. 12	0. 38
波黑	17. 20	4. 12						
克罗地亚	7. 30	2. 61	69. 60	65. 78	-0. 59			
乔治亚共								
和国	24. 23	17. 89						
哈萨克斯								
坦	6. 93	10. 93				37. 32	33. 58	-0. 64
吉尔吉斯								
坦	3. 10	13. 65				33. 16	25. 87	-1. 25
马其顿，前								
南斯拉夫	1. 15	2. 78						
摩尔多瓦	1. 20	13. 82						
黑山								
俄罗斯联								
邦	0. 71	14. 13				45. 99	45. 10	-0. 41
塞尔维亚	-1. 99	14. 58						
塔吉克斯								
坦	-3. 67	21. 96						
土耳其		2. 85	62. 23	56. 93	-0. 63			
土库曼斯								
坦	30. 34	35. 25						
乌克兰	-2. 87	18. 37				45. 76	44. 83	-0. 18
乌兹别克								
斯坦	12. 50	35. 17						

	平均实际工资增长率 (%)		调整后的工资份额 (%)：平均数			未经调整的工工资份额 (%)：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
发达经济体和欧洲联盟								
安道尔共和国								
澳大利亚	1.76	1.41	58.06	55.32	-0.36			
奥地利		0.74	61.55	57.14	-0.69			
比利时	0.91	0.78	61.96	60.92	-0.25			
保加利亚	10.69	2.31	54.90	47.08	-1.15			
加拿大	0.91	0.13	57.79	56.08	-0.27			
塞浦路斯	1.95	2.58	57.03	57.16	-0.01			
捷克	3.48	4.43	50.69	52.56	0.22			
丹麦	0.97	0.83	56.88	57.32	0.03			
爱沙尼亚	5.39	7.50	52.24	48.77	-0.45			
芬兰	1.54	2.32	55.65	54.51	-0.19			
法国	0.38	0.60	57.37	57.32	-0.04			
德国	0.40	0.51	59.16	57.38	-0.33			
直布罗陀								
希腊	3.49	1.41	54.36	52.22	-0.24			
格陵兰								
匈牙利	1.72	6.86	52.81	52.50	-0.18			
冰岛	4.26	1.85	65.29	68.93	0.79			
爱尔兰			52.74	48.95	-0.50			
马恩岛								
以色列	2.98	0.20						
意大利			55.21	53.85	-0.21			
日本	-0.62	-0.60	65.19	61.38	-0.56			
拉脱维亚	3.73	9.42	52.46	47.10	-0.56			
列支敦士登								
立陶宛	6.51	7.29	50.83	49.44	-0.03			
卢森堡公国			51.03	50.77	-0.21			
马耳他	-4.53	-0.91	51.58	51.22	-0.16			
摩纳哥								
荷兰	1.42	1.19	59.76	58.58	-0.21			

	平均实际工资增长率 (%)		调整后的工资份额 (%)：平均数			未经调整的工工资份额 (%)：平均数		
	1995-2000	2001-07	1995-2000	2001-07	趋势系数	1995 - 2000	2001 - 05/06	趋势系数
新西兰	1.03	1.13	46.80	46.94	0.10			
挪威	2.25	2.50	50.79	46.49	-0.70			
波兰	4.26	2.07	57.11	50.87	-1.00			
葡萄牙		0.59	63.75	64.18	-0.02			
罗马尼亚	-2.28	8.57	64.63	67.89	0.39			
圣马力诺								
斯洛伐克	1.51	3.12	45.25	43.29	-0.29			
斯洛文尼								
亚	-2.12	-0.48	65.57	62.97	-0.48			
西班牙	-0.23	0.02	59.66	55.95	-0.58			
圣皮尔及米克隆岛								
瑞典		1.08	56.96	58.66	0.14			
瑞士			64.04	67.25	0.52			
英国	6.35	3.12	62.44	63.84	0.17			
美国		0.03 ¹	62.49	62.10	-0.08			
拉丁美洲及加勒比海地区								
安圭拉岛								
安提瓜及								
巴布达岛								
阿根廷	0.21	0.13				55.87	56.61	0.25
阿鲁巴岛								
巴哈马群岛								
巴巴多斯								
伯利兹								
百慕大群岛								
玻利维亚						34.03		0.48
巴西	-1.84	0.25				38.19	37.03	-0.14
英属维京群岛								
开曼群岛						37.32	40.52	0.51

附录表A2：最低工资

表A2提供了最低工资。最初的两栏显示在2008年1月1日时点上该国是否批准了最低工资确定公约第26号和第131号公约。值为“ 1 ”指示已批准，值为“ 0 ”表明还没有被批准该公约，空白表明该国不是劳工组织成员国。表A2显示在2001年-07年期间三项指标的发展趋势：（ 1 ）每年最低工资的实际增长，用名义最低工资的变化值除以消费物价指数来计算；（ 2 ）最低工资水平变化程度相对于人均国内生产总值的百分率；（ 3 ）最低工资相对于平均工资的变化比率的百分数。表A2还提供了一些最低工资水平的指标，即：（ 1 ）最低工资使用国际美元用购买力平价（ PPP ）率来表达（国际美元和美国美元具有相同的购买力）；（ 2 ）最低工资占人均国内生产总值百分比；（ 3 ）最低工资对平均工资的百分比。

数据来源

最低工资的数据大多是直接从成员国获得，以及多年来由国际劳工组织收集的并通过国际劳工组织向公众提供的数据库。（<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>）。为发布本报告，这一数据库已补充和更新。

统计附录表A2

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资 (MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率 (实际) (%)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)	购买力 平价 (US\$)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)

非洲								
阿尔及利								
亚	0	0	3.50%	-16.16%		294	53.97%	
安哥拉	1	0	2.84%	-23.12%		126	27.03%	
贝宁	1	0	0.00%	-1.17%		136	106.16%	
博茨瓦纳	0	0	0.04%	-4.56%	0.15%	209	15.25%	
布基纳法								
索	1	1	0.30%	-22.14%		158	151.37%	
布隆迪	1	0						
喀麦隆	1	1	-2.46%	-9.19%		94	53.77%	
佛得角	0	0						
中非共和								
国	1	1						
乍得	1	0	-0.40%	-93.11%		131	93.93%	
科摩罗	1	0						

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资 (MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率 (实际) (%)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)	购买力 平价 (US\$)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)

非洲								
刚过共和	1	0						
国								
刚果民主								
共和国	1	0	-16.24%	0.00%		351		
科特迪瓦	1	0		——		126	87.82%	
吉布提	1	0						
埃及	1	1	9.05%	7.45%		174	38.03%	
赤道几内								
亚	0	0						
厄立特里								
亚	0	0						
埃塞俄比								
亚	0	0	3.58%	-35.72%		116	173.38%	
加蓬	1	0						
冈比亚	0	0						
加纳	1	0	5.91%	8.29%		115	96.68%	
几内亚	1	0						
几内亚比								
绍	1	0						
肯尼亚	1	1	4.33%	39.93%		225	158.63%	
莱索托	1	0	-2.14%	-44.82%		202	189.10%	
利比里亚	0	0						
利比亚	1	1						
马达加斯								
加	1	0	12.13%	31.79%		83	92.76%	
马拉维	1	0	-3.32%	-79.51%		53	81.50%	
马里	1	0	-0.85%	-23.75%		118	136.92%	
毛利塔尼								
亚	1	0						
毛里求斯	1	0	3.12%	-0.91%	2.53%	188	20.21%	
摩洛哥	1	0	-0.32%	-22.78%		383	112.91%	
莫桑比克	0	0	8.50%	60.81%		143	207.06%	
纳米比亚	0	0						

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资(MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率(实际) (%)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)	购买力平价 (US\$)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)
非洲								
尼日尔	1	1	1.58%	-21.94%		125	224.54%	
尼日利亚	1	0	-7.91%			133	78.59%	
留尼汪岛								
卢旺达	1	0						
圣多美普								
林西比岛	0	0						
塞内加尔	1	0	-2.13%	-29.04%		140	99.87%	
塞舌尔	1	0						
塞拉利昂	1	0						
索马里	0	0						
南非	1	0	0.96%	29.98%	-2.95%	244	29.98%	
圣赫勒拿岛								
苏丹	1	0	19.99%	26.20%		108	59.42%	
斯威士兰	1	1						
坦桑尼亚	1	1	3.20%	-25.73%	-6.66%	116	110.75%	
多哥	1	0						
突尼斯	1	0	0.67%	-12.97%		412	66.15%	
乌干达	1	0	-4.62%	-7.01%			11.16%	
赞比亚	1	1	52.03%	42.28%		96	87.57%	
津巴布韦	1	0						
亚太地区								
阿富汗	0	0						
孟加拉国	0	0	4.63%	2.06%		69	63.60%	
不丹								
文莱	0	0						
柬埔寨	0	0	-0.87%	-69.83%		156	103.80%	
中国	1	0	8.26%	-9.36%	-6.43%	204	46.28%	37.54%
库克群岛								
东帝汶	0	0						
斐济	1	0						
法属玻利								

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资(MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率(实际) (%)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)	购买力平价 (US\$)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)
非洲								
尼西亚								
关岛								
香港(中国)								
印度	1	0	1.51%	-13.58%	0.92%	113	50.92%	22.84%
印度尼西亚								
亚	0	0	8.70%	-0.73%	12.06%	142	45.82%	64.03%
基里巴斯	0	0						
朝鲜								
韩国	1	1	8.44%	9.91%	5.64%	815	39.44%	28.85%
老挝	0	0	6.87%	-0.63%		65	38.02%	
澳门（中国）								
马来西亚	0	0						
马尔代夫								
马绍尔群岛	0	0						
瑙鲁								
蒙古	0	0						
缅甸	1	0						
尼泊尔	0	1	3.64%	13.30%		133	132.40%	
新喀里多								
尼亚								
纽埃岛								
北马里亚								
纳群岛								
巴基斯坦	0	0	-1.60%	-24.56%		118	54.50%	
巴布亚新	1	0						
几内亚								
菲律宾	0	0	0.32%	-26.78%	1.94%	424	150.64%	90.81%
萨摩亚								
（美国）								
西萨摩亚	0	0						

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资(MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率(实际) (%)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)	购买力平价 (US\$)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)

非洲

群岛								
新加坡	0	0						
所罗门群岛	1	0						
斯里兰卡	1	1	1. 02%	-7. 61%		122	36. 01%	
台湾（中国）			0. 46%	-5. 16%	0. 62%	955	38. 02%	36. 67%
泰国	0	0	-0. 21%	-16. 94%	-3. 01%	304	46. 17%	55. 95%
托克老群岛								
汤加								
图瓦卢								
瓦努阿图	0	0						
越南	0	0	13. 93%	20. 40%	32. 57%	120	55. 71%	58. 45%
瓦利斯和富图纳群岛								

欧洲中部东南部及独联体

阿尔巴尼亚								
亚美尼亚	1	1	25. 60%	10. 10%	5. 59%	109	26. 49%	26. 01%
阿塞拜疆	0	1	46. 51%	5. 34%	8. 31%	97	15. 27%	18. 69%
白俄罗斯	1	0	59. 37%	19. 07%	22. 87%	196	21. 57%	25. 80%
波黑	0	1						
克罗地亚	0	0	1. 72%	-10. 24%	-2. 91%		44. 41%	30. 68%
乔治亚共和国	0	0	-6. 31%	-9. 76%	-15. 72%	24	6. 13%	5. 42%
哈萨克斯坦								
坦 吉 尔 吉 斯 坦	0	0	15. 04%	-4. 11%	-0. 38%	138	14. 99%	19. 75%
吉尔吉斯坦	0	1	26. 24%	7. 29%	1. 68%	26	15. 34%	8. 55%
马其顿，								

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资(MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率(实际) (%)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)	购买力平价 (US\$)	MW/人均GDP (%)	MW/平均工资 (%)

非洲

前南斯拉夫	0	1						
摩尔多瓦	0	1						
黑山	0	1						
俄罗斯联邦								
邦 塞 尔 维 亚	0	0	29. 75%	-3. 15%	-5. 76%	70	5. 69%	8. 13%
塔吉克斯坦	0	1						
坦 乌 克 兰	0	0	23. 00%	0. 24%	-4. 90%	19	12. 06%	12. 12%
土耳其	1	0	6. 86%	14. 26%	24. 67%	605	56. 30%	65. 02%
土库曼斯坦	0	0						
乌克兰	0	1	12. 70%	2. 43%	-3. 88%	208	35. 88%	34. 05%
乌兹别克斯坦	0	0	13. 13%	-2. 77%	-10. 07%		18. 09%	10. 54%

发达经济体和欧洲联盟

安道尔共和国								
澳大利亚	1	1	1. 11%	-5. 38%	-1. 81%	1557	51. 53%	57. 16%
奥地利	1	0						
比利时	1	0	0. 00%	-4. 50%	-1. 57%	1459	49. 98%	40. 60%
保加利亚	1	0	7. 03%	0. 27%	6. 45%	275	29. 19%	41. 76%
加拿大	1	0	-0. 05%	-4. 48%	-0. 13%	1146	35. 79%	41. 52%
塞浦路斯	0	0						
捷克	1	0	6. 09%	1. 76%	3. 00%	560	27. 71%	36. 80%
丹麦	0	0						
爱沙尼亚	0	0	10. 05%	-0. 41%	4. 65%	419	23. 84%	33. 69%
芬兰	0	0						
法国	1	1	2. 03%	2. 65%	3. 45%	1402	50. 84%	48. 29%
德国	1	0						
直布罗陀								
希腊	0	0	-0. 10%	-9. 49%	-1. 87%	931	33. 30%	37. 39%

	ILO公约批约（时点为 2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低 工资 (MW)			最低工资水平（2007 或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率 (实际) (%)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)	购买力 平价 (US\$)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)
非洲								
格陵兰								
匈牙利	1	0	9.26%	-0.68%	-4.37%	498	31.39%	33.83%
冰岛	0	0						
爱尔兰	1	0	2.94%	-0.65%	0.28%	1450	40.41%	41.61%
马恩岛								
以色列	0	0						
意大利	1	0						
日本	1	1						
拉脱维亚	0	1	8.69%	-9.32%	-7.70%	339	23.39%	30.15%
列支敦士 登								
立陶宛	0	1	3.01%	-11.91%	-10.68%	370	25.13%	33.09%
卢森堡公 国	1	0	1.67%	-4.68%		1655	24.87%	
马耳他	1	1	0.51%	-2.26%	3.85%	439	22.98%	53.63%
摩纳哥								
荷兰	1	1	0.02%	-3.24%	-2.21%	1483	46.39%	38.28%
新西兰	1	0	3.31%	5.91%	7.18%	1252	56.93%	51.83%
挪威	1	0						
波兰	0	0	1.91%	-7.98%	-1.91%	500	36.77%	35.25%
葡萄牙	1	1	0.36%	-0.37%	-0.49%	665	36.86%	34.67%
罗马尼亚	0	1	12.80%	-6.75%	-3.09%	237	24.94%	30.09%
圣马力诺	0	0						
斯洛伐克	1	0	5.32%	-2.56%	2.54%	479	28.40%	40.21%
斯洛文尼 亚	0	1	7.63%	-2.90%	-1.85%		38.59%	41.11%
西班牙	1	1	3.51%	3.17%	7.04%	857	34.26%	36.29%
圣皮尔及 米克隆岛								
瑞典	0	0						
瑞士	1	0						
英国	0	0	4.09%	3.53%	3.92%	1431	48.88%	36.52%
美国	0	0	-0.71%	-3.63%	-0.89%	1014	26.54%	33.67%

	ILO公约批约（时点为 2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低 工资(MW)			最低工资水平（2007 或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率 (实际) (%)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)	购买力 平价 (US\$)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均 工资 (%)
拉 丁 美 洲 及 加 勒 比 海 地 区								
安圭拉岛								
安提瓜及								
巴布达岛	0	1						
阿根廷	1	0	14.03%	16.73%	37.85%	553	49.92%	72.90%
阿鲁巴岛								
巴哈马群								
岛	1	0						
巴巴多斯	1	0						
伯利兹	1	0						
百慕大群								
岛								
玻利维亚	1	1	1.53%	-17.36%		199	59.60%	
巴西	1	1	6.48%	5.39%	11.13%	267	33.07%	42.41%
英属维京								
群岛								
开曼群岛								
智利	1	1	2.45%	-11.39%	2.92%	377	32.43%	42.81%
哥伦比亚	1	0	1.46%	-8.99%	-11.63%	389	69.41%	58.96%
哥斯达黎								
加	1	1	0.41%	-8.35%	2.90%	446	51.95%	49.23%
古巴	1	1						
多米尼加	1	0						
多米尼加	1	0	-0.29%	-16.04%		221	37.60%	
共和国								
厄瓜多尔	1	1	6.49%	-9.24%	-4.79%	443	73.83%	65.34%
萨尔瓦多	0	1	-1.00%	-6.94%	3.13%	304	62.42%	54.93%
法属圭亚								
那								
格林纳达	1	0						
瓜德罗普								
岛								
危地马拉	1	1	2.38%	11.43%	3.59%	335	85.58%	48.22%
圭亚那	1	1						

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资 (MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率 (实际) (%)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均工资 (%)	购买力平价 (US\$)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均工资 (%)
海地	0	0	-2. 61%	-17. 61%		90	83. 57%	
洪都拉斯	0	0	4. 15%	11. 33%	8. 17%	284	83. 44%	37. 99%
牙买加	1	0	5. 48%	13. 87%		369	57. 54%	
马提尼克岛								
墨西哥	1	1	0. 23%	-4. 05%	-1. 15%	202	18. 99%	26. 79%
蒙特塞拉特岛								
荷属安的列斯群岛								
尼加拉瓜	1	1	4. 05%	16. 38%	4. 30%	198	90. 93%	27. 02%
巴拿马	1	0	0. 82%	-19. 13%	-1. 12%	464	53. 90%	50. 93%
巴拉圭	1	0	0. 59%	-31. 48%	9. 93%	569	152. 23%	94. 62%
秘鲁	1	0	1. 68%	-16. 42%	3. 74%	326	50. 14%	40. 47%
波多黎各								
圣基茨和尼维斯	0	0						
圣卢西亚	1	0						
圣文森特和格林纳丁斯	1	0						
苏里南	0	0						
特立尼达和多巴哥	0	0	-1. 69%	-16. 33%		313	20. 55%	
特克斯和凯科斯群岛								
乌拉圭	1	1	9. 50%	4. 91%	20. 69%	219	22. 62%	36. 71%
委内瑞拉	1	0	3. 50%	-12. 05%	1. 37%	382	37. 70%	62. 40%
维京群岛（美国）								

	ILO公约批约（时点为2008年1月1日）		2001 - 07期间变化的最低工资 (MW)			最低工资水平（2007或最新）		
	26号公约	131号公约	年增长率 (实际) (%)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均工资 (%)	购买力平价 (US\$)	MW/人均 GDP (%)	MW/平均工资 (%)
中东地区								
巴林	0	0						
伊朗	0	0						
伊拉克	1	1						
约旦	0	0	-0. 79%	-17. 58%	-3. 36%	234	57. 52%	31. 12%
科威特	0	0						
黎巴嫩	1	1	-1. 82%	-11. 81%		341	36. 35%	
阿曼	0	0						
卡塔尔	0	0						
沙特阿拉伯	0	0						
叙利亚	1	1	8. 71%	17. 01%		262	69. 93%	
阿联酋	0	0						
约旦河西岸及加沙地带								
也门	0	1						

附录表3：收入不均等

表3呈现了若干指标，被广泛用来衡量在国家水平上的收入不均等现象。前四个栏目显示了基尼指数。基尼指数在头两栏以工资为基准,从而度量工资分配的不均等情况的发展程度；而该指数在后两列（更广泛地使用）是指收入分配，而不是工资。基尼指数的值越大，表示越不平等。接下来的列按照十分制来比较高等，中等和低等收入工资： D9是工资水平高于前百分之十的工人的收入。D 5是中等工资（把工资分配分隔成相等的两半），D1是工资水平低于底部百分之十的工人的收入。因此， D9/D1是一个总体衡量高端和底端的工资收入两者之间的不平等，还可以分解为上半部分的不平等（ D9/D5比率）和下半部分的不平等（ D5/D1 ）来进行比较。

数据来源

这方面的数据从国际来源中获得（经合组织，WIDER机构）以及也从相关国家中获得有关数据。对于拉丁美洲和加勒比地区的国家，直接由国际劳工组织信息系统及劳工分析数据库从国家一级 的家庭调查数据中获得。

统计附录表3

	基尼指数				倍率			
	工资: 平均数		收入: 平均数		D5/D1工资: 平均值		D9/D1工资: 平均值	
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007

非洲

无可用数据

亚太地区

阿富汗
孟加拉国
不丹
文莱
柬埔寨
中国
库克群岛
东帝汶
斐济
法属波利尼西亚
西亚
关岛

40.5

45.33

	基尼指数				倍率			
	工资: 平均数		收入: 平均数		D5/D1工资: 平均值		D9/D1工资: 平均值	
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007

香港(中国)

印度

印度尼西亚

基里巴斯

朝鲜

韩国

老挝

澳门(中国)

马来西亚

马尔代夫

马绍尔群岛

瑙鲁

蒙古

缅甸

尼泊尔

新喀里多尼亚

纽埃岛

北马里亚纳群岛

巴基斯坦

巴布亚新

几内亚

16.15

12.54

3.82

4.52

1.92

2.20

2.00

2.05

	基 尼 指 数						倍 率					
	工资：平均数		收入：平均数		D5/D1工资：平均数		D9/D5工资：平均数		D9/D1工资：平均数		D9/D1收入：平均数	
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007
菲律宾												
萨摩亚（美国）												
西萨摩亚群岛												
新加坡												
所罗门群岛												
斯里兰卡			46.00	47.00							4.21	4.97
台湾（中国）												
泰国	51.86	50.68							7.37	10.01		
托克老群岛												
汤加												
图瓦卢												
瓦努阿图												
越南												
瓦利斯和富图纳群岛												
欧 洲 中 部 东 南 部 及 独 联 体												
阿尔巴尼亚												

	基 尼 指 数		倍 率					
	工资：平均数		收入：平均数		D5/D1工资：平均数		D9/D1工资：平均数	
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007
亚美尼亚			43.68	45.10			7.73	12.01
阿塞拜疆								3.12
白俄罗斯			32.82	34.17			4.54	3.22
波黑								
克罗地亚		29.00						
乔治亚共和国			51.84	47.66			16.29	17.12
哈萨克斯坦								
吉尔吉斯斯坦								
马其顿，前南斯拉夫							11.33	9.38
摩尔多瓦								
黑山								
俄罗斯联邦	13.70	14.63					10.87	
塞尔维亚			28.27	28.08			3.90	3.68
塔吉克斯坦								
土耳其		45.50						
土库曼斯坦								
乌克兰		4.56						

基尼指数		倍率					
工资: 平均数		收入: 平均数	D5/D1工资: 平均值	D9/D5工资: 平均值	D9/D1工资: 平均值	D9/D1收入: 平均值	
1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007

乌兹别克斯坦

发 达 经 济 体 和 欧 洲 联 盟

安道尔共和国													
澳大利亚			30.06	30.42	1.63	1.66	1.81	1.87	2.96	3.10		3.69	3.33
奥地利	25.33	25.60											
比利时	28.33	27.60										3.85	3.50
保加利亚	25.00	25.17										4.95	5.44
加拿大			29.63		2.00	2.00	1.79	1.84	3.59	3.69			
塞浦路斯	29.00	28.33											
捷克		25.33			1.65	1.72	1.73	1.77	2.85	3.04			
丹麦	20.33	23.80			1.47	1.52	1.69	1.72	2.48	2.61			
爱沙尼亚	36.00	34.67									6.75	6.15	
芬兰	22.80	26.00			1.40	1.42	1.69	1.71	2.37	2.43			
法国	28.67	27.33			1.58	1.48	1.94	1.99	3.06	2.96			
德国	26.00	26.00			1.60	1.76	1.83	1.79	2.93	3.14			
直布罗陀													
希腊	34.33	33.60									7.39	5.33	
格陵兰													
匈牙利	26.00	27.40			1.94	1.90	2.17	2.30	4.22	4.37			
冰岛													
爱尔兰	32.50	31.20			1.82	1.83	1.97	2.05	3.60	3.76			
马恩岛													

基尼指数		倍率					
工资: 平均数		收入: 平均数	D5/D1工资: 平均值	D9/D5工资: 平均值	D9/D1工资: 平均值	D9/D1收入: 平均值	
1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007

以色列	43.90	37.20									14.07	6.40
意大利	31.00	31.75			1.39		1.73		2.40			
日本	29.63	28.90			1.62	1.64	1.84	1.84	2.99	3.01		
拉脱维亚	34.00	37.50									5.75	5.66
列支敦士登												
立陶宛	33.74	34.37				1.65	1.73	1.76	2.84	2.91		
卢森堡公国	26.83	27.00				1.57	1.63	1.77	2.58	2.77		
马耳他	30.00	28.00				1.38	1.43	1.46	1.97	2.09		
摩纳哥						1.76	1.99	2.08	3.50	4.05		
荷兰	27.33	26.80									7.00	5.00
新西兰			40.30								4.50	
挪威			27.17	26.70								
波兰	30.00	33.00										
葡萄牙	36.33	37.75										
罗马尼亚	29.00	30.83										
圣马力诺												
斯洛伐克	24.91	26.37									3.28	3.37
斯洛文尼亚	22.00	22.80									3.41	3.50
西班牙	33.67	31.50							4.22	3.53		
圣皮埃尔及米												
克隆岛												
瑞典	21.50	23.40			1.38	1.38	1.63	1.67	2.25	2.30		
瑞士					1.49	1.47	1.67	1.75	2.50	2.58		

基尼指数		倍率							
工资: 平均数	收入: 平均数	D5/D1工资: 平均值	D9/D5工资: 平均值	D9/D1工资: 平均值	D9/D1收入: 平均值				
1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007		
英国	31.67	34.00		1.82	1.81	1.90	1.97	3.46	3.57
美国		41.45	46.33	2.08	2.07	2.20	2.29	4.56	4.75
拉丁美洲及加勒比海地区									
安圭拉岛									
安提瓜及巴布达岛									
布达岛									
阿根廷	38.94	42.04		3.67	4.67	2.23	2.27	8.18	10.58
阿鲁巴岛									
巴哈马群岛									
巴巴多斯									
伯利兹									
百慕大群岛									
玻利维亚									
巴西	50.58	47.78		3.39	3.50	3.05	2.78	10.36	9.71
英属维尔京群岛									
开曼群岛									
智利				2.81	3.00	2.62	2.62	7.36	7.86
哥伦比亚									
哥斯达黎加	38.77	38.16		3.52	3.51	2.29	2.39	8.07	8.38
古巴									

	基尼指数		倍率							
	工资:平均数		收入:平均数		D5/D1工资:平均值		D9/D5工资:平均值		D9/D1收入:平均值	
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007
多米尼加										
多米尼加共和国	44.50	42.98			3.99	3.93	2.34	2.23	9.33	8.79
厄瓜多尔										
萨尔瓦多										
法属圭亚那										
格林纳达										
瓜德罗普岛										
危地马拉										
圭亚那										
海地										
洪都拉斯	41.60	42.99			3.81	3.88	1.91	2.44	7.27	9.47
牙买加										
马提尼克岛										
墨西哥	41.97	38.05			2.91	2.78	2.34	2.16	6.81	6.01
蒙特塞拉特岛										
荷兰安的列斯群岛										
尼加拉瓜	39.58	42.00			3.47	3.73	2.46	2.35	8.52	8.78
巴拿马	39.70	38.71			4.12	4.27	2.05	1.95	8.46	8.33
巴拉圭										
秘鲁	47.00	44.67			3.30	3.10	2.40	2.39	7.93	7.41

	基尼指数				信 率				D9/D1收入:平均值			
	1995-2000		2001-2007		D5/D1工资:平均值		D9/D5工资:平均值		D9/D1工资:平均值		2001-2007	
	平均数	收入: 平均数	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007
波多黎各												
圣基茨和尼维斯												
圣卢西亚												
圣文森特和格林纳丁斯												
苏里南												
特立尼达和多巴哥												
特克斯和凯科斯群岛												
乌拉圭	30.48	29.49			4.24	4.92	1.89	1.80	8.02	8.84		
委内瑞拉	37.51	36.31			3.58	3.32	2.17	2.06	7.76	6.85		
维京群岛 (美国)												
中东地区												
无可用数据												

附录表4：背景指标

表A4提供四项指标：国内生产总值的平均增长率，贸易（进口+出口）占国内生产总值的平均份额，消费者物价指数和有酬就业占总就业总量的份额。国内生产总量值是通过家庭，政府和各行业的经济运行，在当前价格下形成的附加值的总和。这是一个广泛使用且代表一个国家经济发展的指标。贸易在GDP中的份额及变化趋势常常被用来说明一个国家参与全球经济的活跃程度。工资份额和有酬就业份额是在国际劳工组织的统计出版物中最频繁引用的指标。

数据来源

国内生产总值的增长率和贸易（进口+出口）占国内生产总值的份额来自世界银行的世界发展指标和国际货币基金组织数据库。工资比重和有酬就业份额方面的数据来自第五版国际劳工组织的KILM（劳动力市场中的重要指标）。

	GDP年均增长率 (%)		贸易（进出口）占GDP 的比重 (%)		全年CPI(2000年=100) 变化率 (%)		有酬就业比重			最近的年份
	1995-2000		2001-2006/07		1995-2000		2001-2006/07			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	男性	女性	总合	
非洲										
阿尔及利亚	3.25	4.61	53.21	63.52	6.45	2.56	61.90	49.80	59.80	2004
安哥拉	7.09	13.20	149.63	130.63	1004.61	49.88				
贝宁	5.22	3.96	46.05	40.65	3.81	2.66				
博茨瓦纳	7.69	4.96	90.78	82.33	8.37	8.57	74.40	72.00	73.20	2003
布基纳法索	6.60	5.95	37.51	33.03	2.41	2.08	5.80	1.40	3.60	1994
布隆迪	-2.44	2.82	27.45	41.87	19.55	6.99				
喀麦隆	4.51	3.62	40.61	44.41	3.06	2.53	29.30	8.70	19.20	2001
佛得角	6.58	5.54	79.64	83.68	4.18	1.91	43.80	33.00	38.90	2000
中非共和国	3.18	0.55	40.45	33.99	1.05	2.49				
乍得	2.42	11.08	50.29	94.66	3.31	0.84	8.80	0.80	4.90	1993
科摩罗	1.83	1.92	54.68	46.68	2.42	3.52				
刚过共和国	2.73	3.78	132.83	135.71	5.16	3.02				
刚果民主共和国	-3.12	4.51	48.97	59.48	336.37	15.58				
科特迪瓦	3.87	0.35	73.83	85.73	2.95	3.04				
吉布提	-0.94	3.56	88.91	89.04	2.01	2.89	75.40	78.70	75.80	1991

	GDP年均增长率 (%)		贸易 (进出口) 占GDP 的比重 (%)		全年CPI (2000年=100) 变化率 (%)		有酬就业比重			最近的年份
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	男性	女性	总合	
埃及	5.10	4.63	43.37	51.54	4.98	6.28	62.20	50.80	60.00	2005
赤道几内亚	31.91	20.27	216.15	160.25	4.14	5.63	30.70	6.00	21.10	1983
厄立特里亚	1.45	2.67	104.24	90.14	10.37	16.92	79.60	75.60	78.30	1996
埃塞俄比亚	5.13	7.03	31.67	47.16	1.81	8.76	49.30	42.70	46.30	2006
加蓬	1.17	2.21	97.46	89.88	2.14	1.25	58.60	29.20	45.20	1993
冈比亚	3.90	4.45	106.59	97.17	1.93	8.66				
加纳	4.29	5.40	82.23	100.88	25.20	14.96				
几内亚	4.31	2.82	46.49	54.27	4.27	20.37				
几内亚比绍	1.62	0.87	58.56	85.50	22.86	1.61				
肯尼亚	2.53	4.45	53.57	57.36	8.64	9.65				
莱索托	3.46	3.77	133.93	156.39	8.03	7.05	22.50	29.90	25.70	1999
利比里亚	32.07	0.06	58.65	76.31		8.91				
利比亚	1.15	4.10	47.39	66.60	2.19	-0.35				
马达加斯加	3.48	3.45	55.05	62.31	9.84	11.42	16.00	10.80	13.40	2005
马拉维	6.06	2.87	65.21	69.08	30.20	12.62	29.00	3.90	16.10	1987
马里	5.36	5.68	61.14	69.48	1.59	1.90	15.20	11.40	13.60	2004

