



国际
劳工
组织

摘要

全球工资报告 2012/13

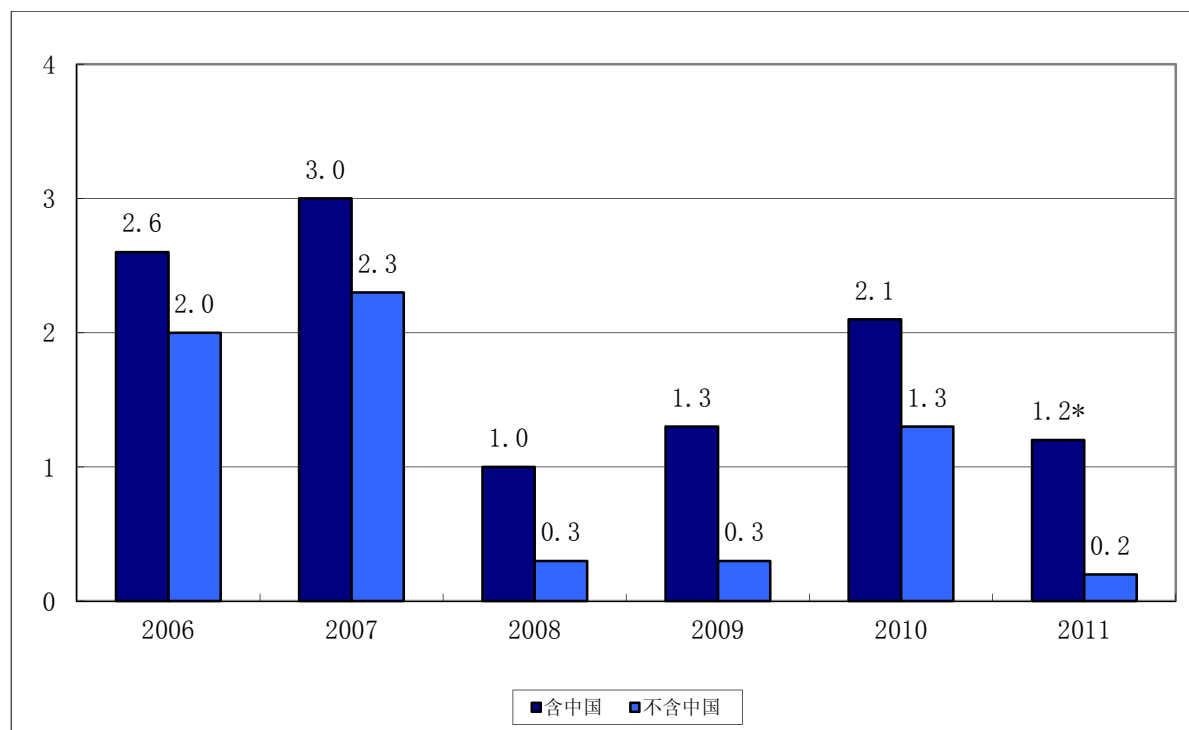
工资和公平增长

工资的主要发展趋势

经济危机继续抑制工资增长

全球实际平均工资的增长仍然远低于危机前的水平，虽然新兴经济体仍有明显的增长，但发达国家的实际工资增长已经变成了红色。全球 2011 年剔除通货膨胀因素后的月平均工资——即月实际平均工资——增长了 1.2%，低于 2010 年的 2.1% 和 2007 年的 3.0%。中国因其庞大的经济规模和强劲的经济表现而对全球工资增长率的计算产生了很大影响。如果不包含中国，2011 年全球实际平均工资的增长率只有 0.2%，低于 2010 年的 1.3% 和 2007 年的 2.3%（见图 3）。

2006 至 2011 年全球实际工资年平均增长率 (%)



* 这里公布的年增长率是“初步估算值”（数据覆盖面积为 75%）

注：全球工资增长是指 124 个国家月实际平均工资年度增长的加权平均值

资料来源：国际劳工组织全球工资数据库

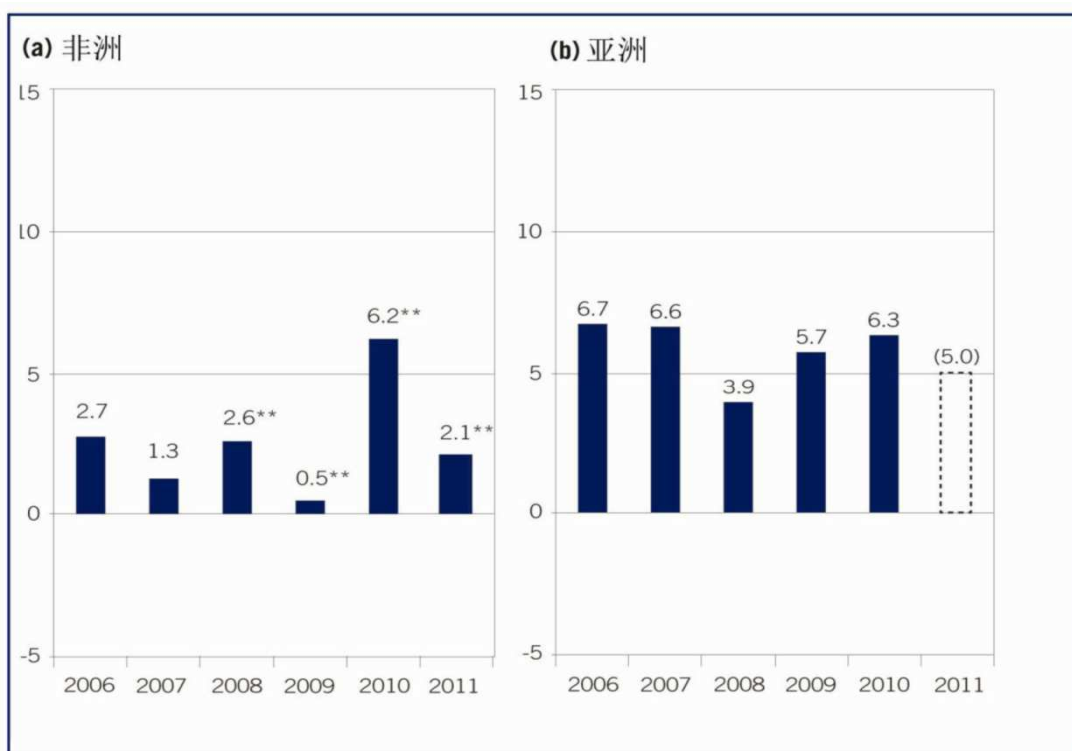
工资增长的区域差异

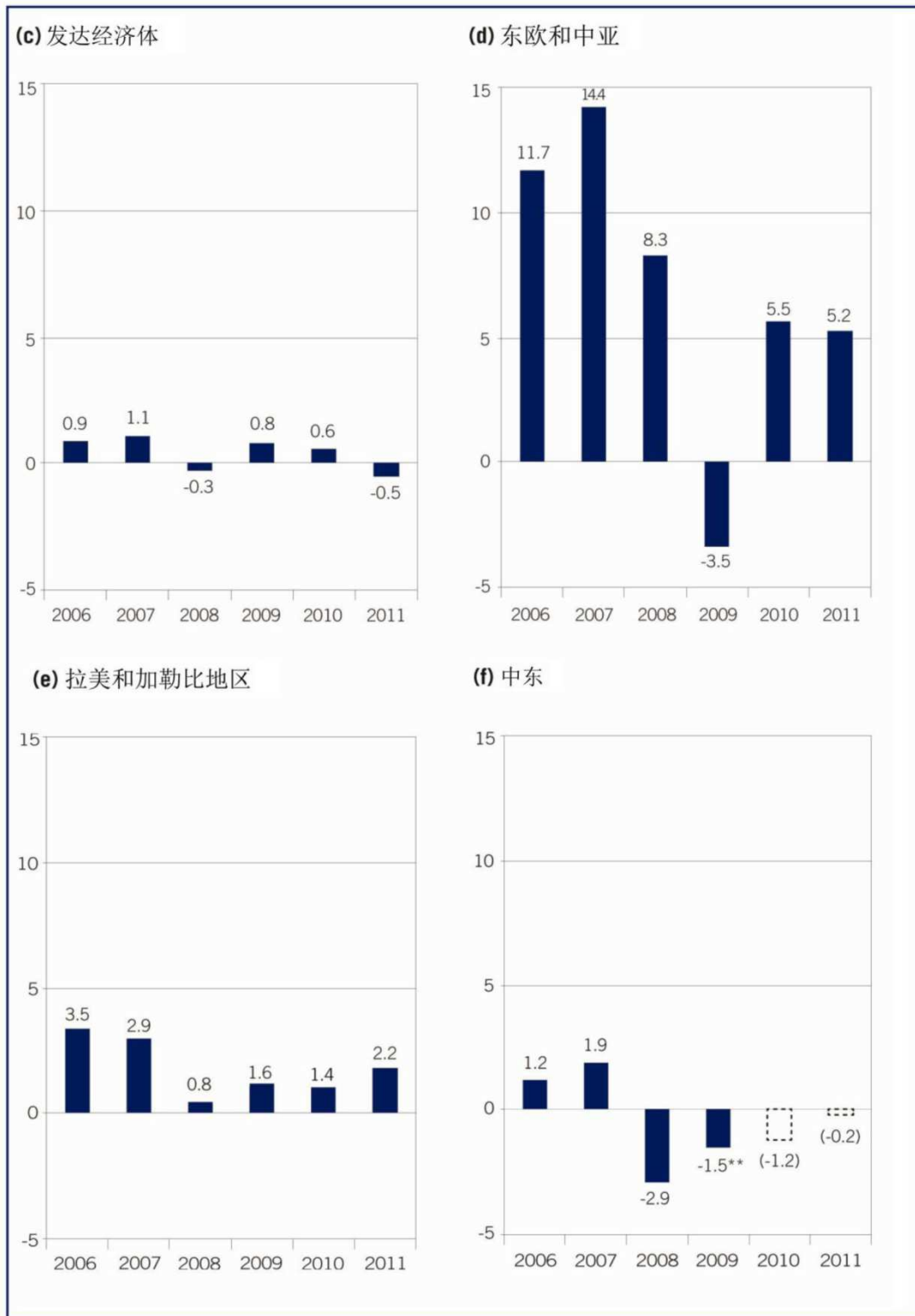
不同区域实际平均工资的增长趋势存在明显差异（见图 7）。发达经济体的工资趋势经历了两次下沉，而拉丁和加勒比区域在整个危机期间仍然保持正增长，亚洲涨幅更大。东欧和中亚区域的波动幅度最大，部分原因是全球经济危机爆发之前这些国家经历了后经济转型期工资恢复迅猛增长的阶段，而在 2009 年实际工资又开始剧烈收缩。在中东地区，实际平均工资自 2008 年以来一直在下降，当然其中一些数据还只是暂时估计值，非洲的数据也是如此。

不同区域的累计工资增长率

如果对 2000 年至 2011 年累计工资增长率数据进行分析就会发现，各区域之间的差异更加明显。从全球角度来看，月实际平均工资仅增长了不到四分之一。在亚洲，月实际平均工资几乎翻了一番，而发达经济体只增长了约 5%。东欧和中亚区域的实际工资几乎是过去的三倍，但这主要是由于向市场经济转型过程的恢复性增长带来的。例如，俄罗斯工资的实际价值曾经下跌到不足上世纪九十年代的 40%，而此后又用了十年时间才恢复到最初的水平。

2006 至 2011 年各区域年平均实际工资增长率 (%)





* 区域增长率为“初步估算值”（覆盖率为75%）

** 区域增长率为“暂时估算值”（覆盖率为40-74%）

() 区域增长率公布但可能会发生变化（覆盖率不足40%）

注：关于覆盖率和方法，参见技术附录一。

资料来源：ILO 全球数据库

工资水平的区域差异

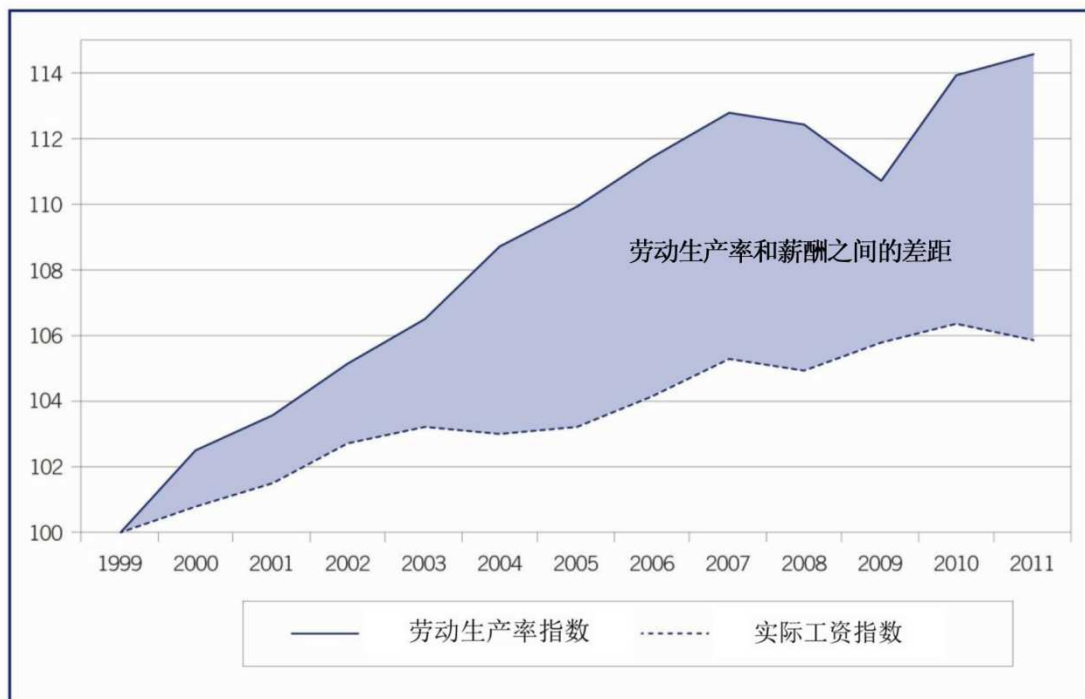
新兴经济体的工资水平虽然有显著增长，但是各国工资水平的差距依然十分明显。在菲律宾，制造业工人每工作一小时只能拿到大约 1.40 美元。在巴西，制造业工人每小时的直接报酬是 5.40 美元，希腊为 13 美元，美国为 23.30 美元，而丹麦达到了 34.80 美元（按 2010 年汇率计算）。

劳动份额不断下降和公平增长

全球劳动者分到的蛋糕更小了

1999 年至 2011 年期间，发达经济体平均劳动生产率的增长是平均工资增长的两倍多（见图 11）。在美国，非农领域的实际小时劳动生产率自 1980 年以来增长了 85%，而实际小时劳动薪酬只增长了 35%。在德国，劳动生产率在过去的二十年里提高了近四分之一，而月实际工资却维持不变。

发达经济体平均工资和劳动生产率增长的变化趋势（以 1999 年为 100）



注：由于这些数值是加权平均数，三个最大的发达经济体（美国、德国和日本）对计算结果有重大的影响。劳动生产率是指劳动者人均产出（见尾注 9）。

资料来源：ILO 全球工资数据库；ILO 趋势计量经济模型，2012 年 3 月。

这种全球趋势带来了国民收入分配的变化，即大多数国家劳动收入占国民收入份额不断降低，而资本收入所占份额不断提高。甚至在中国这样一个过去十年间工资水平大约增长了两倍的国家，GDP 的增长速度也依然超过了工资总额的增长，因而导致劳动份额走低。

劳动份额的降低主要是由于技术进步、贸易全球化、金融市场扩张以及工会入会率下降等因素对劳动者谈判能力的破坏所导致的。其中，金融全球化产生的影响可能高于先前的判断。

劳动份额下降带来的影响

劳动份额的下降不仅影响了人们对公平这一问题的看法，特别是当前公司高管和金融领域过高的工资引起了越来越多的关注，也不利于家庭消费的增长，进而导致总需求不足。一些国家通过增加净出口来弥补总需求不足的问题，但并非所有国家都可以在同一时期内实现经常账户盈余。因此，承受经常账户赤字危机的国家经常会被建议采取削减劳动成本的策略，而这一策略在压制内需方面带来的风险可能更甚于刺激出口增长的效果。如果众多国家同时竞相削减工资，将出现劳动份额的“逐底竞赛”和总需求的萎缩。

对公平增长的影响

收入分配和工资水平

这份《全球工资报告》详细介绍了国家内部及国与国之间工资分配和工资水平的变化趋势，分析了这种变化趋势对经济和社会造成的影响。报告的主要结论之一是，无论是从功能性收入分配的角度，还是就个人收入分配而言，收入不平等都在继续扩大。

功能性收入分配关注的是国民收入在劳动和资本之间的分配，许多国家的功能性收入分配都呈现出工资份额下降而利润份额上升的长期趋势。同时，个人收入分配也变得更加不平等，工资额最高 10%和最低 10%劳动者之间的收入差

距在日益扩大。这些内部的“不均衡”已经导致或加剧了外部的不均衡，甚至在此次经济大衰退之前，由于各国试图通过放松信贷或出口顺差来弥补工资份额降低对消费需求的不利影响，这种不均衡就已经开始显现。

强化生产率与工资之间的联系

那么应该怎么做呢？我们的分析表明应当在国家层面和全球层面采取政策措施，努力实现“再均衡”。在纠正外部不均衡方面，各国决策者不能简单地认为可以找到摆脱危机的“捷径”。决策者应当努力制定政策来加强劳动生产率增长和劳动者薪酬增长之间的联系。一些国家目前拥有高额的经常账户盈余，为加强生产率增长与工资增长之间的联系，从而刺激内需增长创造了有利空间。而债务国家和欧元区国家则应当避免使劳动份额的逐底竞赛进一步加剧。外部和周边社会伙伴采取的紧缩措施会危害有效的劳动关系。

强化制度建设

实现“内部再均衡”可以从加强工资决定制度入手。在劳动力市场分割加剧和技术进步迅速的背景下，将劳动者组织起来难度很大，因此需要为集体谈判提供更大的支持和创造更为有利的环境。低工资工人在工资决定制度方面需要得到更为有力的保护。设计得当的最低工资制度被证明是一种行之有效的政策工具，能够提供体面的“地板工资”，进而保障劳动者及其家庭维持最低生活水平。

劳动力市场范围之外的改革

仅通过劳动力市场政策来达到收入分配的目标是不现实的，还需要许多劳动力市场之外的改革措施来配合实现分配的调整，包括改革和修复金融市场，恢复其引导资金进行生产性和可持续性投资的作用。关于“再均衡”，还有其他一些重要措施值得进行更进一步的分析，如资本课税和劳动收入课税之间的平衡等等。

在工资收入者之外的人群

在发展中经济体中，与支付最低工资有关的那些就业保障计划能更好地激励私营企业遵守最低工资制度。但由于发展中国家和新兴国家中只有约一半的劳动者为工资收入者，因而还需要辅以其他手段来提供更多的工资性工作岗位，同时还要提高个体劳动者的生产率和收入水平。

提高平均劳动生产率仍是我们面临的重要挑战，因为这需要努力提高受教育水平，提高生产转型和经济发展所需要的各项技能。要建立完善的社会保障体系，使劳动者及其家庭能够减少预防性储蓄，增加子女的教育投入，这样才能更好地促进国内消费需求的增长和生活水平的提高。

版权 © 国际劳工组织 [2012]

该摘要不是国际劳工组织正式文件。文中表达的观点不代表国际劳工组织的看法。文中使用的名称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。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。

该文可以在注明来源的情况下自由引用。

国际劳工组织传播和公共信息部

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org



国际劳工组织全球工资数据库：www.ilo.org/wage12.

请用智能手机扫描此二维码，
接入国际劳工组织全球工资数据库网址。