



2016—2017年全球工资报告
工作中的工资不平等



2016—2017 年全球工资报告

工作中的工资不平等

国际劳工组织 著

中国财经出版传媒集团
中国财政经济出版社

本书英文版由国际劳工局（日内瓦）出版，书名为：Global Wage Report 2016/17. Wage inequality in the workplace

© 2016 International Labour Organization

本书中文版由中国财政经济出版社获得授权翻译并出版，书名为《2016—2017 年全球工资报告：工作中的工资不平等》

© 2018 年，中国财政经济出版社

国际劳工组织出版物中所用的称号符合联合国惯例，且其中的内容和材料并不意味着国际劳工局认可任何国家、地区或领土的法律地位或其当局，或关于其疆界的划定。

本书的研究和文稿所持的观点尤其书名作者负责，国际劳工局对其观点和看法不负任何责任。

书中所提及的公司名称、商品和流程并不意味着国际劳工组织对其的认可，未能提及的特定公司名称、商品和流程也不应被视为不被认可的象征。

国际劳工组织对中文翻译的准确性和完整性，以及翻译的不准确、错误和删减及由此造成的后果不承担任何责任。

图书在版编目（CIP）数据

2016—2017 年全球工资报告：工作中的工资不平等/国际劳工组织著. —北京：中国财政经济出版社，2018. 3

书名原文：Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace

ISBN 978 - 7 - 5095 - 8005 - 9

I. ①2… II. ①国… III. ①工资 - 研究报告 - 世界 IV. ①F249. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2018）第 003031 号

责任编辑：吴 敏

责任校对：李 丽

封面设计：录文通

版式设计：录文通

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

（版权所有 翻印必究）

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码：100142

营销中心电话：88190406 北京财经书店电话：64033436 84041336

北京时捷印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

880 × 1230 毫米 16 开 9.25 印张 100 000 字

2018 年 3 月第 1 版 2018 年 3 月北京第 1 次印刷

定价：40.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 8005 - 9

图字：01 - 2018 - 0219

（图书出现印装问题，本社负责调换）

本社质量投诉电话：010 - 88190744

打击盗版举报热线：010 - 88190414 QQ: 447268889

前言

联合国通过的《2030 年可持续发展议程》确定了一系列全球性政策议题，为所有人提供体面的工作机会、减少就业不平等是该议程设立的重要目标之一。工资增长和工资不平等问题对该议程的实现有重要意义。可持续发展目标 8 指出，要“促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分的生产性就业，确保人人有体面工作”，并强调同工同酬的重要性。目标 10 呼吁“减少国家内部和国家之间的不平等”，尤其要重视最贫困的 40% 人口的收入增长问题，呼吁各国消除歧视，并通过实施财政、工资、社会保护等政策，有效推进社会平等。劳动报酬占国内生产总值（GDP）的比重能够反映平均工资增长和劳动生产率之间的关系，因而被视为该领域的重要指标。二十国集团（G20）成员均对不平等问题表示出极大关注，认为不断加剧的社会不平等对社会凝聚力和政治团结构成诸多挑战，给经济增长带来极大负担。¹

国际劳工组织（ILO）已经连续 10 年出版《全球工资报告》，该 2016—2017 年度报告是其中的第 5 本。《全球工资报告》通过数据对比和信息汇总，向政府、社会伙伴、学术界和公众直观呈现最新的工资趋势，从而有助于实现平等就业。最新的报告揭示的趋势表明，全球实际工资增长率在 2008 年经济危机爆发后骤降，直至 2010 年才有所回暖，但增速明显放缓。如果剔除增速较其他经济体更强劲的中国，2015 年全球工资增速下降了 1%。正如我在 2016 年 10 月举行的世界银行和国际货币基金组织年会上所言，推动工资增长需要进一步刺激消费，以及相应的可持续的工资政策和社会保障政策。² 提高工资和促进体面的就业机会对于当前全球经济摆脱缓慢增长陷阱而言至关重要。

此前的《全球工资报告》多以家庭为单位考察工资和收入不平等，2016—2017 年则主要从企业层面入手。具体而言，本年度的报告认为，从一定程度上来看，工资不平等是企业内部工资不平等和企业间工资不平等所共同导致的。这一结论以近来的创新性经济学研究为基础，并得到了最新数据的支撑，揭示了员工及其所就职企业的具体信息。该研究指出，在很多国家，企业间工资不平等的变化是造成整体工资不平等的重要因素。报告特别对企业内部的工资不平等以及此类不平等对整体

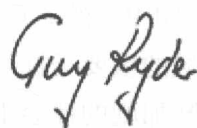
1 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang-en/index.htm.

工资不平等的贡献值进行了研究，我们认为这方面的影响程度在此前或被低估。考虑到那些位于前 1% 的企业与其余企业之间的巨大差距，我们认为企业内部的工资不平等，尤其是大型企业中的工资不平等，已经造成非常严重的影响。在随后的内容中，我们将具体阐述这些研究结果的重要意义。

本年度的报告还提出了另一个新议题，要重视社会对话和集体谈判在提高包容性增长中扮演的重要角色。已有的证据表明，集体谈判的广度和力度越大，收入的分化就越小，经济增长也越稳定。政府与社会伙伴之间的三方合作能够通过确立有序合理的框架，为集体谈判的有效性创造良好氛围，从而扮演了十分重要的角色。ILO 的“三方性原则”反复强调，确立最低工资的首要准则是社会伙伴能在平等原则下直接参与最低工资磋商和实施的各个阶段。³

我相信，这份报告能够延续该系列报告的传统，促进相关政策的讨论，并为全球范围内的社会对话提供重要素材。



盖伊·莱德 (Guy Ryder)

国际劳工组织总干事

3 可参见 2014 年 ILO 大会关于最低工资系统相关调查所应用原则的讨论结果。

“我们不应该将今天严峻的不平等问题视作人们不可控力量的产物。”——安东尼·B. 阿特金森，《不平等：我们可以做些什么？》（2016）*

致谢

本报告是由国际劳工组织包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件司（INWORK）的工作人员，以及在日内瓦和其他地区局的国际劳工组织的同事们共同完成的，INWORK 司长 Philippe Marcadent 负责组织领导工作。Patrick Belser 和 Rosalia Vazquez – Alvarez 是报告的主要撰写人。Nicolas Maitre 在 Ding Xu 和 Rosalia Vazquez – Alvarez 的协助下完成了第一部分的分析工作，并对第二部分的内容进行了协调。Chris Edgar 协调编辑和出版，以及该报告的同行匿名评议工作。Christian Olsen 设计了封面。ILO 副总干事 Deborah Greenfield 和 Sandra Polaski 为本报告的高质量完成提供了十分有益的意见和指导。

具体撰稿人

本报告的第二部分基于 Flor Brown、Tobias Haepf、Asier Mariscal、Roxana Maurizio、Zulfan Tadjoeeddin 和 Nada Trifkovic 等人的研究（包括各种数据分析）。第二部分的同行技术评审是在总体报告同行评议之外，由那不勒斯帕斯诺普大学的 Andrea Reogoli 和 Antonella D’Agostino 完成的。感谢 Natalia Volkow Fernandez 和墨西哥国家统计局让我们能够使用其在位于墨西哥城总部的数据库，感谢 Flor Grown 和 Isalia Navas 对墨西哥方面数据的定量分析支持。

报告第一部分全球和地区的数据估计与此前的《全球工资报告》采用的是相同的方法论（详见附录一）。该方法论是 ILO 数据局的同事基于 Farhad Mehran（ILO 顾问）的提案形成的，在 2011 年经过了 Yves Tille（纳沙泰尔大学统计研究所）、Yujin Jeong 和 Joseph L. Gastwirth（蒙特利尔高等商学院、乔治·华盛顿大学）、Joyup Ahn（韩国劳动研究机构）的同行评议。

特别感谢

特别感谢各国统计机构对我们数据收集工作给予的支持。感谢位于巴拿马的

* Anthony B. Atkinson, *Inequality: What can be done?* (2016)

ILO/SIALC（信息系统和劳动力分析）团队，尤其要特别感谢 Bolivar Pino 提供了拉美和加勒比地区的工资数据。感谢 Kuntao Xia（ILO，曼谷）分享亚洲地区的工资数据及其在印度实际工资增长估算工作方面所做的贡献。

我们还要感谢以下人员对报告的卓越贡献和建议：Janine Berg、Ekkehard Ernst、Xavier Estupiñan、Yucef Ghellab、Naj Ghosheh、Susan Hayter、Frank Hoffer、Steven Kapsos、Daniel Kostzer、Andres Marinakis、Uma Rani、Catherine Saget、Kristen Sobeck、Nicolas Studer、Steven Tobin 和 Manuela Tomei。特别感谢两位匿名评审以及 Panagiotis Giannarakis、Luis Pinedo Caro、Ulrike Stein 和 Andrew Watt 对本报告所做的贡献。

安东尼·B. 阿特金森爵士（Sir Anthony B. Atkinson，1944—2017 年）为本年度和此前的多份《全球工资报告》提供了外部咨询。他的建议总能帮助我们有效改进内容，ILO 对他无上的贡献表示由衷感谢。

数据来源

本报告使用的数据部分来自欧盟统计局（Eurostat）收入结构调查 2002—2010 年的数据。感谢欧盟统计局在 RPP 252/2015 - SES - ILO 协议下的数据支持。另一部分数据来自欧盟统计局 2003—2015 年（含 2003 年和 2015 年）的收入—生活条件统计数据。感谢欧盟统计局在 52/2013 - EU - SILC 协议下的数据支持。基于上述数据得出的结论、相应责任由其作者全权承担。

执行摘要

第一部分：工资发展的主要趋势

背景

在过去几年间，越来越多的人意识到监测工资发展趋势和实施可持续工资政策的必要性。这些政策有助于预防工资停滞，改善全球数以百万计的工作贫困人口的收入状况，确保更公平的收入分配，缓解工资和收入的过度不平等，并巩固消费作为可持续经济支柱的地位。

全球工资增长放缓

本年度《全球工资报告》在第一部分指出，2008—2009 年金融危机爆发后，全球实际工资增长在 2010 年出现复苏，但这一复苏趋势于 2012 年起开始放缓，从 2012 年的 2.5% 降至 2015 年的 1.7%，达到四年来的最低值。如果剔除增速较其他经济体更强劲的中国，全球实际工资增长从 2012 年的 1.6% 跌至 2015 年的 0.9%。

新兴和发展中经济体工资增长放缓

危机爆发后，全球工资增长主要依靠亚太及其他地区的新兴和发展中经济体驱动，尤其是中国。但最近这一趋势已经出现放缓或反转。二十国集团的新兴和发展中成员的实际工资增长从 2012 年的 6.6% 跌至 2015 年的 2.5%。从 2015 年的区域实际工资增长情况来看，亚洲仍然保持了 4.0% 的稳健表现，但中亚和西亚地区的增长降至 3.4%，估计阿拉伯国家和非洲地区的增长分别为 2.1% 和 2.0%。2015 年，拉丁美洲和加勒比地区的实际工资下降了 1.3%（主要是受到巴西工资下降的影响），东欧地区下降了 5.2%（主要是受到俄罗斯和乌克兰工资下降的影响）。

发达国家工资增长提升

与新兴和发展中经济体相反，发达国家的工资增长有所提升。二十国集团的发达成员的实际工资增长从 2012 年的 0.2% 上升至 2015 年的 1.7%，创下十年来的最高值。2015 年，美国的实际工资增长升至 2.2%，北欧、南欧和西欧地区则提升至 1.5%，欧盟成员国的增长达到了 1.9%。美国和德国的强劲表现为发达国家的这一

趋势做出了重要贡献。但目前还无法确定这一上升趋势未来是否能够延续，发达国家会否再度跌入工资停滞的陷阱。在许多国家通缩风险上升的背景下，工资下跌本身就是一个重要的风险因素，可能会导致通缩式的工资—价格螺旋上升。

从全球来看，北美和部分欧洲国家的复苏仍不足以抵消新兴和发展中经济体的疲软。发达国家和发展中国家工资增长差距的缩小也表明这两类国家之间的工资收敛进程有所放缓。

劳动收入份额呈现复杂发展趋势

实际工资的发展趋势主要受 GDP 增长和价格通胀等经济因素的影响，但其他一些因素也会对此施加作用。如今，有大量研究文献表明，近十年来全球大多数国家的工资增速低于劳动生产力增速，导致 GDP 中劳动收入份额下降。这一现象可能是多种因素综合作用的结果，包括全球化、技能偏好型技术、劳动力市场制度削弱，以及来自金融市场的不断增长的使大企业盈利不断向投资人转移。本年度的报告指出，2007—2010 年，许多国家的劳动收入份额发生了预料之中的反周期性上升，但随后 2010—2015 年的数据表明，多数国家的劳动收入份额重新出现长期下降。中国、德国和美国属于其中的例外，但这些国家的劳动收入份额仍然远低于其最高水平。

工资不平等和最低工资

平均工资无法呈现不同薪资阶层的工资分配情况。事实表明，近几十年来，工资不平等问题在很多国家都有日渐加剧的趋势。尽管工资不平等在一定程度上是对劳动者个体和生产力特点的差异反映，但人们越来越关注工资不平等加剧所带来的不良社会和经济后果。本报告特别强调了不断加剧的工资不平等、家庭收入不平等与劳动收入份额下降之间的强相关性。

最近几年，许多国家都建立或进一步提高了最低工资标准，以此来改善低收入劳动者的处境，并减少工资不平等。近来的证据表明，合理的最低工资标准能够提高低薪群体，尤其是女性劳动者的收入，并且避免对就业产生明显不利影响。当然，最低工资标准的制订是一项平衡手段，具体标准的出台要基于事实依据，并需要经过与社会伙伴的充分协商，并在合适的时候赋予其平等的对话地位。报告列出了一些国家的最低工资标准与工资中位数，并进行了比较。

收入性别差距

在总的工资分配中，不同劳动者群体之间存在着分配差距，收入性别差距就是其中之一。女性的平均工资相对于男性来说更低。各类研究表明，在大多数可获得数据的国家里，男女之间收入上的差距正在逐渐缩小，但并未完全消除。报告总结

了近年来一些国家的性别时薪差距，数据表明各国之间的差异极大，最低的约为0%，最高的将近45%。

第二部分：工作中的工资不平等

高收入群体工资过高

我们可以通过多种方法测算一个国家的工资不平等。通过将一国所有收入群体的工资按照升序排列，并将他们分成10个组别（十分位）或100个组别（百分位），可以发现，在大多数国家，工资分配呈逐级升高的态势，但处于前10%的收入者的收入突然显著增加，尤其是收入最高的1%群体的收入。在欧洲，收入位于前10%的群体的工资收入占其所在国家总工资的25.5%，几乎是后50%低收入群体的工资总和（29.1%）。尽管没有进行严格的数据对比，一些新兴经济体的收入位于前10%的群体的工资占比甚至更高，例如，巴西为35%，印度为42.7%，南非为49.2%。在南非和印度，后50%低收入群体的工资总和仅分别占总工资的11.9%和17.1%。

劳动者特点难以解释大多数的工资分配

报告显示，工资和工资不平等并非仅仅取决于与劳动技能相关的特点，例如受教育程度、年龄和工龄，技能以外的其他因素也发挥了重大影响，包括企业规模、合同类型和工作领域等。描述性统计分析表明，无论是在发达国家还是在发展中国家，大学文凭并不必然意味着高薪；大多数高薪工作集中在房地产和金融领域；女性在高收入人群中所占比例持续递减。以欧洲为例，在工资最低的三个十分位里，女性劳动者占到其中的50%—60%，而在收入位于前10%的人群中，女性仅占35%，在前1%的人群中，这一比例低至20%。在一些新兴和发展中国家，这一分化更为显著。报告也对劳动者的劳动技能特点进行了模型分析，试图探讨受教育程度、年龄、工龄等因素对工资分配的影响，但该模型难以解释大多数可观察到的工资分配变动。事实上，劳动者的实际工资与基于他们所具备技能的预测工资相去甚远。

企业间工资不平等的影响¹

由于劳动技能特点能解释大部分工资变动的传统学说被证明是失效的，于是人们开始关注工作场所对工资不平等造成的影响。最新的研究文献表明，企业之间的工资不平等（主要表现为不同企业的平均薪资差异）对美国1981—2013年期间不

1 在本报告的英文版中，“enterprise”、“establishment”（或“firm”）都指企业/公司，可相互替换。

断加剧的工资不平等有重要影响；巴西 1996—2012 年的数据也表明，企业间工资不平等的缩小有助于缓解整体的工资不平等。在美国，不平等的加剧主要受高技能人才和低水平劳动者两极分化的影响，前者和后者各集中在一些公司，这与美国经济结构重新调整以及业务外包给分包公司和经销商的趋势一致。在巴西，企业间工资不平等的大幅削弱促成了更高的最低工资标准。

企业之间的工资不平等有多显著

我们的研究表明，在一些国家，工资不平等问题的确与企业间的工资不平等存在正向相关性，例如在挪威和瑞典，工资不平等问题较小，企业间的工资差异也较小，而在英国和罗马尼亚，工资不平等问题较突出，企业间的工资差异也较大。当然，在一些国家，工资不平等与企业间的工资不平等差异很大。相比发达国家，企业间的工资不平等在发展中国家更为显著。在发达国家，前 10% 高薪公司的平均工资是后 10% 的 2—5 倍，而这一数字在越南是 8 倍，在南非更是高达 12 倍。数据显示，在挪威，有更多的企业开出区间中位数的平均工资，而在英国，更多企业开出较低或较高的平均工资。从结构差异来看，在发展中国家，多数企业的薪资处于中低水平，与少数高薪企业的平均工资差距十分巨大。

企业内部工资不平等的影响

在近年来的工资变动趋势中，企业间的工资不平等是一个重要影响因素，但这一因素并不总是对整体的工资不平等造成决定性影响。此前的记录显示，在美国，全国层面的工资不平等在更大程度上应当归因于企业内部的工资差异，而不是企业间的工资差异。尽管后者对近年来的工资不平等造成的影响越来越大，在那些规模超过 10000 人的“大企业”里，员工的工资不平等既受到企业内部差异的影响，也受到企业间差异的影响，二者的影响程度几乎相同。

欧洲的工资不平等金字塔

2010 年，企业内部的工资不平等对整个欧洲工资不平等造成的影响高达近 50%。通过将各个企业按照平均工资高低排序，并观察它们开出的最低和最高工资，我们发现欧洲的工资不平等十分严重，尤其是在那些平均工资更高的企业里。如果将个人工资和其所在企业的平均工资进行比较，我们发现绝大多数人（约为 80%）的工资低于平均值。在这条曲线的最末端，一些劳动者的工资远低于平均线，这反映出对应企业的工资不平等现象十分突出，导致部分员工面临待遇过低的情况。在这条曲线的最顶端，前 0.1% 的高收入者的平均时薪高达 211 欧元，而其所在的企业的平均时薪仅为 45 欧元。我们通过图表展示了这种不平等结构，少数公司的少数劳动者享有超高工资，他们位于金字塔的顶端，这种金字塔式的结构

反映出工资分配的不平等，也表明工资不平等问题不仅存在于企业之间，也存在于企业内部。尽管我们希望对发达和新兴经济体也进行此类分析，但在实践中我们发现很难获得后者的相关“匹配”数据（同一企业的高收入和低收入群体的工资数据）。

工作场所中的收入性别差距

我们在此份报告中也对收入性别差距进行了测算，主要使用了欧洲的“匹配”数据。数据表明，2002—2010年，在欧洲的大多数国家，收入性别差距呈递减趋势，但仍然较为显著；同时，高薪群体中的收入性别差距要大于中、低收入群体。从整体时薪水平来看，欧洲的收入性别差距大约为20%，但是在最高收入的1%人群中，这一差距扩大为45%。在那些收入位于前1%的首席执行官（CEO）中，收入性别差距高达50%。收入性别差距在平均工资更高的企业里更显著。欧洲平均工资位于前1%的企业中，收入性别差距也达到约50%。此外，我们发现劳动力市场中的收入性别差距在劳动者刚进入职场的阶段即出现，但在40岁左右的劳动者中更是显著加剧。

第三部分：总结与结论

全球层面的政策协调的重要性

平均工资停滞和劳动力占比下降带来了社会和经济两方面的影响。在社会影响方面，经济增长与工资增长的断层意味着劳动者及其家庭并没有感受到他们获得了经济发展成果的公平份额，因而可能会造成动力缺失和倦怠情绪。在经济影响方面，工资的低速增长抑制了居民消费，从而导致总需求降低，尤其是在多个大型经济体同时发生工资停滞的时候。在这方面，2015年一些国家的工资增长回暖为该国及其他国家带来了经济利好影响。当存在经济可行性时，应保持或进一步鼓励更高的工资增长。当然，这并不一定适用于所有国家，因为在一些国家，更高的工资增长会造成劳动力成本的增加，这对企业和就业机会的创造来说不是可持续发展的方式，也有可能导致出口或投资的急剧减少。因此，需要视国情而定所要采取的方式。

此前的《全球工资报告》均呼吁采取全球层面的政策协调，以此来避免为了实现出口增加，多国同时采取工资节制政策或竞争性的削减工资的情况，这些做法都可能导致区域性或全球性的总需求下降和通货紧缩。在这方面，近年来二十国集团峰会将工资政策纳入其议程，并起到了积极的改善作用。2016年，二十国集团峰会呼吁实行宏观经济政策，以实现工资和生产率的大幅增长，同时呼吁实施可持续工资政策原则，强化劳动力市场制度和政策的影响力，例如在最低工资和集体谈判

上——如此，可有助于工资增长更好地反映生产率增长的提高。

国家层面的政策改进措施

为了确保可持续的工资增长，让每个人公平地享有经济发展的成果，需要从各个政策层面采取有力措施。这些政策措施需要考虑长远趋势以及近来的经济发展情况。最重要的是，政策要能够认清在影响工资变动的因素中，哪些对工资增长和工资不平等有利好影响，哪些会带来不利影响。因此，国家层面的政策制订需要基于本国经济模式和驱动因素，同时也要认识到许多经济走势会对经济发展水平相当的其他国家造成影响。

- **最低工资和集体谈判。**最低工资和集体谈判有助于同时减轻企业间和企业内部的工资不平等。但是，不同的集体谈判组织方式可能带来不同的影响后果。如果集体谈判是发生在国家、行业或/和区域层面的多雇主谈判，各个层面的力量都参与协调，那么就会有更多的劳动者从中受益，削弱企业间和企业内部的工资不平等。如果政府将集体谈判的内容拓展至某个领域或整个国家的所有劳动者，则谈判的影响力将进一步加强。如果集体谈判机制涉及的范围很窄，只发生在公司或工作场所层面，则谈判的影响力就仅有助于改善企业内部的工资不平等。国际劳工组织已经出台了关于集体谈判和最低工资的国际劳工标准，并于近日公布了关于这两项内容的政策指导，就最低工资和集体谈判作为政策工具进行了补充。
- **雇主和劳动者关于通过集体谈判减少工资不平等的最新提议。**近几年，一些新的提案和倡议也被用于解决企业间逐渐扩大的工资不平等问题，尤其是针对买方和分包商之间的不平等问题，旨在确保供应链的所有环节都包含在集体谈判协议中。从国际层面来看，一些企业一直强调企业自身难以在买方寻求最低价的竞争市场中提高工资水平。针对这一问题，一些全球知名品牌联合制造商和工会，提出了一项有意义的倡议：在服装制造业大国推动服装行业的多雇主集体谈判。²
- **最高工资：企业自主调节还是加强监管？**从本年度的报告可以看到，企业内部的工资不平等问题十分严重，对此，企业自身需要加强自主调节，确保内部的工资差异处在社会能够接受的范围内。许多 CEO 往往自己决定自己的工资水平，股东通常难以确保高管的工资与社会价值或企业业绩保持一致。ILO 指出，“可持续企业会参与社会对话，建立良好的产业关系，例如集体谈判和雇员信息、咨询和参与。这些是实现双赢的有效途径，能够发扬共同价值观，促进信任、合作与富有社会责任的行为”（ILO, 2007, p. 5）。此前，关于规范最高工资的倡议主要集中在高管薪资的透明度，以及股东对过高工资的话语权

2 倡议内容参见 <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>。

上。而最近人们也开始讨论，是否有必要出台更多的规范措施，以抑制基于短期股东价值而非长期企业业绩的薪资组合。

- **可持续企业的生产力增长。**数据显示，企业间的平均工资差异对整体工资不平等有决定性的影响，因此，促进可持续企业的生产力增长将有助于平均工资的提高，从而缓解工资不平等问题。增长和不平等之间并不是非此即彼。如果企业间持续加剧的工资不平等是由两极分化和业务外包所导致，那么在低价值加工领域，生产力提高的空间就可能非常小。更广泛地说，2007 年 ILO 发布的《关于促进可持续企业的结论》（Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises）指出，歧视与不平等和企业的可持续发展相互矛盾，并强调需要打造一个健康环境，以有益于企业的可持续创造、发展以及改革。这样的健康环境能够将对利益的正当追求——经济发展的关键动力之一——与尊重人性尊严、环境可持续性 & 体面劳动的发展需求结合起来。
- **解决不同劳动者群体之间的工资不平等，包括工资性别差距。**只有将弱势劳动群体纳入保护范围，劳动力市场制度和工资政策才能够卓有成效地改善工资不平等现象。收入性别差距具体表现为男女平均工资的差异，这仍然是一个全球关注的社会问题。本报告强调，尽管收入性别差距广泛存在于各个企业，这一差距在平均工资更高的大型企业中表现得更为明显。这表明，企业层面的工作考核机制仍然是对从法律、政府和司法层面保障、落实和声讨同工同酬权利的必要补充。通过采取措施将 CEO 的工资限制在一定范围内，也将有助于缩小男女 CEO 之间的工资差距。

减少不平等的其他措施

上述措施显然不是减少不平等的全部内容。要解决这一问题，我们有必要重新回顾此前《全球工资报告》所呼吁的内容。这些报告对工资、家庭收入和广泛的不平等之间的关系进行了考察，提出了一系列政策措施来减少不平等。

财政政策，通过税收和转移支付来调节工资和减少不平等。在许多发达经济体，近年来税收制度的累进性降低，扩大了劳动力市场的不平等。针对企业和个人避税行为以及低收入家庭税收减免的改革，可以在一定程度上恢复税收制度的累进性。累进所得税的大幅提高有时可以成为降低高管工资的方式，减少 CEO 要求超过阈值的工资的积极性。同时，应用转移支付的财政政策来解决不平等也很必要。转移支付能够对低收入家庭进行有效补贴，不管是通过直接的现金补助，还是通过提供公共就业机会、就业保障和食品补助等。尽管许多国家都进一步扩大了社会保障的覆盖范围，世界上大部分人口仍然过着没有医保和养老金的生活，能够享受儿童和家庭福利政策以及失业、残疾、工伤和生育保障的人更是少数（ILO, 2014b）。

间接影响工资与工资分配的政策有助于人们更全面地解决不平等问题。这些政策包括素质教育、提高劳动力技能并促进应聘者与招聘者之间更好的匹配的持续性

项目，也包括解决通常出现在非标准形式工作（尤其是临时工与临时机构劳动者）上的工资差异。标准工作和非标准工作的工资差距在很多工业化国家日益拉大，而在发展中国家，原本由标准工作主导的劳动力市场也出现非标准工作抬头的趋势。应当将标准工作中劳动者享有的就业保障措施拓展至非标准就业群体，并落实不同类型雇佣协议中的保障机制。这会推动劳动者平等待遇原则的实施，避免因职业地位产生的歧视，减少间接的性别歧视，确保用人单位不会仅出于降低劳动成本（包括削减工资支出、对恶劣工作环境不加以改善）的原因而雇佣非标准形式就业的劳动者（ILO，2016b）。

目录

前言 i

致谢 iii

执行摘要 v

第一部分 工资发展的主要趋势

1. 引言 1

2. 经济背景 3

 2.1 经济增长率：发达国家复苏，但全球总体仍处于下滑态势 3

 2.2 近期劳动力市场的发展趋势 6

3. 全球和各区域的工资发展趋势 7

 3.1 全球工资发展趋势 7

 3.2 二十国集团成员的工资发展趋势 8

 3.3 不同区域的工资发展趋势 9

 3.4 部分国家的工资发展趋势 11

 3.5 工资与通货紧缩风险 13

4. 工资、生产力和劳动收入份额 15

 4.1 工资增长与劳动生产率增长之间持续存在的差距 15

 4.2 劳动收入份额总体呈下降趋势 17

5. 工资不平等与最低工资 21

 5.1 工资不平等 21

 5.2 最低工资 24

6. 平均收入性别差距 30

第二部分 工作中的工资不平等

7. 引言 33

8. 工资的总体分配 35

 8.1 工资分配中的工资水平 35

 8.2 从各项不平等问题的衡量指标看工资分配 40

9. 劳动者的特点 43

9.1 探究个人和劳动力市场的特点如何影响工资水平	43
9.2 不同特点的欧洲劳动者的工资分配情况	43
9.3 在新兴经济体, 不同特点的劳动者的工资分配情况	46
9.4 劳动者的特点如何在工资分配中相互作用?	51
10. 企业内部和企业之间的工资不平等现象	57
10.1 文献综述	57
10.2 企业之间的平均工资比较	60
10.3 企业内部的工资差异和企业之间的工资差异	64
10.4 个人工资与平均工资对比	72
10.5 在总体工资不平等中, 有多少是由企业内部的工资不平等引起的, 有多少是由企业之间的工资不平等引起的?	76
10.6 解析企业之间和企业内部的工资不平等	77
11. 工资性别差距和工作场所	80
11.1 企业中的工资性别差距	80
11.2 工资性别差距出现在哪个年龄段?	82

第三部分 总结与结论

12. 全球层面政策协调的重要性	85
13. 根据本国情况缓解工资过度不平等的可能措施	86
13.1 最低工资和集体谈判	86
13.2 最高工资: 企业自主调节还是加强监管?	87
13.3 可持续性企业的生产力增长	87
13.4 性别与其他收入差距	88
14. 减少不平等的其他措施	90
14.1 财政政策: 税收和转移支付	90
14.2 间接影响工资与工资分配的政策	91

附录一 全球工资趋势: 方法论	93
附录二 国际劳工组织的区域划分	105
附录三 按区域划分的国家和地区覆盖率和全球预测	107
附录四 本报告第二部分涉及的数据及所选国家和地区	109
附录五 方差分解	113

注释	115
-----------------	------------

参考文献	119
-------------------	------------