

国际劳工组织

执行概况

全球工资报告 2008-2009

最低工资与集体协商谈判: 走向政策的一致性

金融与经济危机对工资的影响

2009 年对工资的侵蚀。 国际劳工组织(ILO)在其首发的 *全球工资报告* 中预计许多工人近期将会处在困难时段。伴随着变化多端的商品价格,无论是低速经济增长或是负增长,都将侵蚀工人的实际工资,对那些低工资收入者和贫穷家庭,则更是如此。在许多国家里,中产阶级也将会受到严重影响。由于工资问题,社会矛盾有可能激化,工作场所可能会更容易受到与工资争议有关问题的影响。根据国际货币基金组织 2008 年 10 月份对全球经济增长的估计和预测,基于对经济发展与工资增长统计关系的分析,本报告预测工业化国家的工资增长在 2009 年将不超过 0.1%;全球范围内的工资增长在 2009 年不超过 1.7%。报告准备好后,我们对工资增长数字加以修正。修正后的数字表明,2009 年工业化国家的工资水平将下降 0.5%,而全球范围内的工资增长在 2009 年将不会超过 1.1%。

劳动力市场机构从来没有像现在这样与之有关。 在当前形式下,政府应显示出坚定的承诺,保护全体居民的购买力,促进国内消费。首先,社会合作伙伴应探讨如何阻止工资在国民生产总值中所占份额的进一步下降。其次,最低工资标准应尽可能提高以保护工人中最弱势群体的购买力。第三,通过公共干预,例如收入支持措施,补充最低工资制度与工资集体谈判。本报告支持这样一种观点:有必要重申劳动力市场机构的价值。

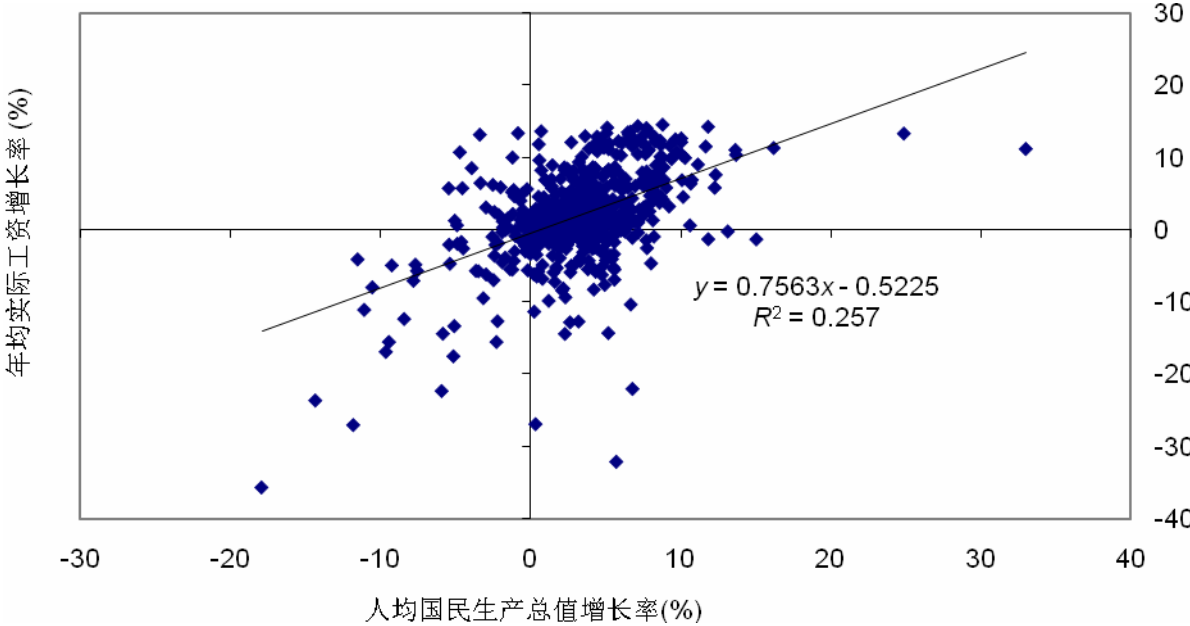
工资发展的主要趋势, 1995-2007

大多数国家的工资增长缓慢。 全球范围内,工资性就业约占总就业的一半;无论是对妇女还是对男子来说,这一份额几乎在所有地方均呈增长态势。本报告估计,2001-2007 年期间,有一半国家的实际工资年增长率低于 1.9%。不过,工资增长呈现出很强的地区差异。发达国

家年工资增长率的中位数约为 0.9 %。拉丁美洲和加勒比地区的增长率为 0.3 %，亚洲为 1.7 %。独联体(CIS)，中欧及东南欧的非欧盟国家同比时期的增长率为 14.4 %，如此高的增长率反映出其工资正在恢复到原有水平。这些国家在九十年代初期经济转型的早期，工资曾大幅度减少¹。工资增长在国家之间也存差异。例如，日本，西班牙和美国的实际工资增长几乎为零；但在中国,俄罗斯和乌克兰,年工资增长高于 10 %。年工资增长率在 2% 左右的国家不仅有印度，还包括墨西哥,波兰及南非。

工资增长落后于人均国民生产总值的增长。 1995 到 2007 年的整个期间, 人均国民生产总值每增长 1%，平均工资只提高 0.75 %（表 1）。这就是所谓的“工资弹性”。该工资弹性不但证实了工资增长落后于人均国民生产总值增长；同时也强有力的表明实际工资增长低于劳动生产率的提高。在这期间, 1995-2000 的工资弹性为 0.80；从 2001 年开始, 工资弹性下降到 0.72。与此相一致的是, 在几乎四分之三的国家中, 与利润和其它形式的收入相比, 工资在国民生产总值中的份额有下降趋势。同时也应引起注意的是, 虽然在经济扩张时期工资的改善未能全面反映经济发展水平, 但在经济下滑期间, 工资水平的响应却有些过度。比较典型的是, 人均国民生产总值每下降 1 %, 工资水平将减少 1.55 %。

表 1：人均国民生产总值的增长 与实际工资的变化,1995-2007



来源：ILO 工资数据库

¹ 全球及地区的增长估计是基于 83 个国家的工资数据,代表约 70 % 的世界人口。对非洲及中东的估计因缺少稳健性, 报告中没有给出有关数字。

工资不平等持续扩大。现有数据显示², 有超过三分之二的国家, 自 1995 年以来, 高工资与低工资收入群的工资差距在增长。德国, 波兰和美国在发达国家中增长最快。其它地区, 特别是阿根廷, 中国和泰国, 工资差距急剧扩大。有些国家包括法国, 西班牙, 巴西和印度尼西亚, 却成功地降低了工资不平等。不过在巴西和印度尼西亚, 工资差距水平仍然很高。男女工资差异, 不但仍保持在高水平, 而且缩小这种差异的速度很慢。根据现有数据, 在约 80 % 的国家中, 虽然妇女的工资水平与男性工资的比率有所提高, 但变化幅度很小, 有些甚至可以忽略。多数国家妇女的平均工资只相当于男性平均工资水平的 70-90%。在某些地区, 特别是在亚洲, 仍然可以发现更低的比率。

最低工资与集体协商谈判

最低工资又重新回到许多国家的社会政策议程上。近些年来, 为缓解由于劳动力低端市场日益增加的不平等而引发的社会矛盾, 最低工资开始重新活跃起来。全球范围内, 在整个 2001 年到 2007 年期间, 实际最低工资年均增长 5.7 %。这一增长与以前实际最低工资下降的某些阶段形成对照。无论是在欧盟和其它发达经济体 (+3.8%), 还是发展中国家 (+6.5%), 最低工资收入者的实际收入增长显著。最低工资与平均工资比率也从 2000-2002 期间的 37 % 提高到 2004-2007 期间的 39 %。

虽然集体协商谈判覆盖率有所下降, 但在一些国家, 水平依然较高。集体协商谈判覆盖率的发展水平在世界各国差异很大。许多国家的集体协商谈判覆盖率很低, 而且受一系列因素的影响还在下降。这些因素包括小型企业雇员人数的增加, 非固定期限合同使用的增加。与此同时, 集体协商谈判覆盖率在欧洲某些国家如丹麦, 芬兰, 葡萄牙和瑞典仍然维持在较高水平, 甚至有时还在提高。其它地区的一些国家包括阿根廷, 斯洛文尼亚和南非, 在促进集体协商谈判发展发面的工作也取得了成功。

最低工资与集体协商谈判能够改善工资结果。较高的集体协商谈判覆盖率能够确保工资对经济增长的反应更加灵敏, 并且将有助于降低工资不平等。在集体协商谈判覆盖率较高的那些国家(定义为集体协商谈判覆盖率超过 30%), 工资弹性为 0.87, 即: 人均国民生产总值每增长一个百分点, 平均工资将提高 0.87 个百分点。相比而言, 集体协商谈判覆盖率较低的国家, 工资弹性为 0.65。与此同时, 较高的最低工资水平能够减少低工资收入者的工资不平等, 降低妇女与男子的工资差异。

制定一贯性的政策是最基本的。在制定相互补充和一致的最低工资与集体协商谈判政策时, 良好的做法包括:

- 最低工资不应替代集体协商谈判;
- 最低工资的制定及管理尽可能保持简单;
- 设法确保社会福利与最低工资标准脱钩, 因为这种做法往往会使政府由于担心对社会保障预算产生不利影响而不去提高最低工资;

² D9/D1 被用来衡量工资不平等。D9 表示工资分布的第九个十分位数 (最高十分位数的下线); D1 表示底部十分位数的上线。

- 建立与最低工资相配套的，可靠的监督执法机制。劳动监察部门及社会合作伙伴应融入其中；
- 将最低工资覆盖面扩展到包括家庭工人在内的弱势群体，他们往往在法律上被排除在最低工资法的保护之外。为使最低工资制度对性别平等产生最大的影响，这一点尤其重要。

版权© 国际劳工组织 2008 年

本文本并不是国际劳工组织的正式文件。文中所表述的观点不一定代表国际劳工组织的看法。本出版物中的名称绝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，表示修改意见。文本中提及的企业、商品名称和商品制造方法并不意味着为国际劳工局所认可。同样，未提及某个企业、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

本文件需标明出处便可自行印制。

交流和出版司

国际劳工组织

4 route des Morillons, 1211 Geneva 22, Switzerland

如需获取更多信息，请访问我们的网站 www.ilo.org

