



International
Labour
Organization

▶ 国际劳工组织旗舰报告

▶ **全球
工资
报告**

2022-23

通货膨胀和新冠
肺炎对工资和购
买力的影响

▶ 2022-23 全球工资报告

通货膨胀和新冠肺炎
对工资和购买力的影响

版权 © 国际劳工组织 2022 年
2022 年首次出版



这是一个开放性作品，根据知识共享署名 4.0 国际许可证 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) 发布。用户可以重新使用、分享、改编和在原始作品的基础上进行构建，详见许可。必须明确注明国际劳工组织是原创作品的所有者。不允许在使用者的作品中使用国际劳工组织的标志。

署名——作品必须被引用如下：《2022-23 年全球工资报告：通货膨胀和新冠肺炎对工资和购买力的影响》。日内瓦：国际劳工局，2022 年。

翻译——如果是对本作品的翻译，必须在注明出处的同时添加以下免责声明：本译本并非由国际劳工局 (ILO) 创作，不应视为国际劳工局的正式译本。国际劳工局对该翻译的内容和准确性不负责任。

改编——如果是对本作品的改编，必须在注明出处的同时添加以下免责声明：这是对国际劳工局 (ILO) 原创作品的改编。改编中所表达的观点和意见仅由改编的作者负责，并没有得到国际劳工局的认可。

所有关于权利和许可的询问，请联系国际劳工局出版部（权利和许可），CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或通过电子邮件发送至：rights@ilo.org。

ISBN 9789220392713 (中文网络 PDF 版)；ISBN 9789220365120 (英文网络 PDF 版)；
ISBN 9789220365113 (英文印刷版)；ISBN 9789220381267 (英文 html 网页版)
<https://doi.org/10.54394/ZLFG5119>

工资 / 购买力 / 新冠肺炎 / 工资差异 / 通货膨胀 / 工资政策 / 报告

13.07

国际劳工组织出版资料编目

另有法语版： *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, ISBN 9789220365076 (印刷版)，9789220365083 (网络 PDF 版)，9789220381274 (html 网页版)；以及西班牙语版： *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, ISBN 9789220365090 (印刷版)，9789220365106 (网络 PDF 版)，9789220381281 (html 网页版)

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，提供的材料不代表国际劳工局对任何国家、区域或领土及其当局的法律地位、或对其边界的划定发表任何意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，其出版并不代表国际劳工局认可其观点。

本书提及的企业以及商品和生产程序并不意味其得到国际劳工局的认可，未提及的企业和商品及生产程序也不意味国际劳工局不认可。

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

封面照片来源：马塞尔·克罗泽特 (ILO)

由国际劳工局出版物制作处制作。

国际劳工组织致力于使用来自以环境可持续和对社会负责的方式管理的森林资源制作的纸张。

代码：DESIGN/WEI/PMSERV

▶ 前言

今年的《国际劳工组织全球工资报告》是该系列的第八份报告，对同时发生的危机 -- 新冠肺炎及随之而来的生活成本危机 -- 如何影响各国和各地区的工资和购买力进行了深入的实证分析。报告显示，本世纪以来首次出现全球实际工资负增长，而实际生产力却持续增长。事实上，2022 年高收入国家实际劳动生产率增长与实际工资增长之间的差距达到了 1999 年以来有记录的最大水平。虽然实际工资的下降影响了所有的有薪收入者，但它对低收入家庭的影响更大，因为这些家庭在基本商品和服务上的支出占其可支配收入的比例更高，在大多数国家，这些商品和服务的价格增长速度快于非基本商品。

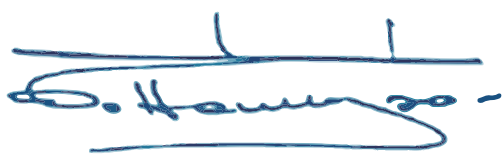
实际工资下降是在新冠肺炎危机期间工人及其家庭遭受重大工资损失的基础上出现的。该报告利用季度数据发现，工资总额下降的关键因素，特别是在 2020 年和 2021 年第一季度，是就业损失。低工资者、非正规经济中的工人和女性有薪收入者是受影响最大的群体。此外，在疫情最严峻的几个月中，工资分布中较下端的工资总额降幅最大。在新冠危机期间被迫举债以维持生计的家庭，现在面临着双重负担，既要更高的利率偿还债务，同时赚取的收入更低。总的来说，报告中的实证证据表明，国家之间和国家内部的收入不平等有可能加剧。

如果没有相应的政策，预计工人实际收入的恶化将持续，并导致总需求的下降。这将增加进一步衰退的可能性，由于央行为降低通货膨胀

而采取了限制性货币政策，这种风险已经在恶化。这反过来又会危及经济和就业的复苏，进一步加剧不平等，助长社会动荡。

在这个社会和经济不确定性和不安全感日益增加的时代，重建和加强人们的社会正义感和社会凝聚力至关重要。《国际劳工组织章程》强调，“只有在社会正义的基础上才能建立普遍和持久的和平”，并呼吁“同工同酬”和“工资和收入方面的政策（.....），以确保所有人都能公正地分享进步的成果”。本报告的最后一章提出了一系列政策措施，可以帮助形成适当的工资政策，从而有助于增强人们的社会正义感，同时减少劳动世界的的不平等现象。

但是，尽管适当的国家工资政策可以加强劳动力市场成果和经济，但没有一个社区或国家可以独自解决全球性质的多重危机。现在比以往任何时候都更需要对人类共同和紧迫的目标作出全球应对。正如联合国秘书长在其报告《我们的共同议程》中指出的那样：“人类的福祉 -- 事实上，人类的未来 -- 取决于作为一个全球大家庭的团结和共同努力，以实现共同的目标。”在多边体系内形成一致的政策应对，对于迈向更加包容、有韧性和公平的社会是不可或缺的。在全球化经济中，适当及时且不让任何人掉队的工资政策，是这种政策应对的内在组成部分。



吉尔伯特·F·洪博
总干事

▶ 目录

前言	3
致谢	9
缩写	10
执行摘要	11
1. 简介	19
2. 全球经济和劳动力市场环境	23
2.1. 经济增长	25
2.2. 公共债务的演变	26
2.3. 通货膨胀率	27
2.4. 劳动力市场情况	30
3. 新冠肺炎危机和价格通胀加剧背景下的工资趋势	33
3.1. 全球工资趋势	36
3.2. 区域工资趋势	44
3.3. G20 经济体的工资指数	51
3.4. 高收入国家的工资和生产率趋势	53
平均值以外：通货膨胀对低收入者购买力影响更大	54
3.5. 通货膨胀在收入分布中的成本	54
3.6. 通货膨胀率侵蚀了最低工资的购买力	64
新冠肺炎危机和通货膨胀对男女工资总额有何影响？	66
3.7. 新冠肺炎危机之前和期间工资总额的变化	66
3.8. 分解工资总额在一段时间内的变化及男女比较	74
3.9. 正规经济和非正规经济工资分布中的就业和工资变化	80

4. 新冠肺炎危机和价格通胀加剧背景下的工资不平等	91
4.1. 新冠肺炎危机与工资不平等	94
4.2. 揭示工资不平等变化背后的因素	98
4.3. 新冠肺炎危机与性别薪酬差距	104
5. 生活成本危机的政策选择和应对	111
5.1. 宏观经济政策	114
5.2. 加强劳动力市场机构和工资政策的必要性	116
5.3. 在高通胀期支持家庭特别是最弱势家庭的政策	118
5.4. 解决性别薪酬差距	119
5.5. 多边主义的作用	120
附录	121
一、 季度调查数据和家庭支出模式数据来源以及数据处理	123
二、 2020 年、2021 年及 2022 年前两个季度工资总额的变化	127
三、 分解工资总额的变化并估计工资分布中就业和收入的变化	130
四、 2020 年和 2021 年工资总额变化分解	132
五、 分解工资不平等随时间的变化	140
参考文献	143
使用的数据库	145

专栏

3.1. 就业构成对工资的影响	39
3.2. 如何计算通货膨胀率?	57
4.1. 不平等指标	94
4.2. 按因素加权的性别薪酬差距: 示例说明	108

图表

2.1. 2006-23 年平均经济增长 (按 2015 年不变价格 GDP 计算, 百分比)	26
2.2. 2003-23 政府总债务 (占 GDP 的比重, 百分比)	27
2.3. 2006-23 通货膨胀率 (平均消费者价格指数, 百分比)	28
2.4. 2015 年 1 月 -2022 年 3 月按项目、国家收入水平和地理区域分列的月消费者价格指数	29
3.1. 2006-22 全球实际月工资年平均增长 (百分比)	37
3.2. 2006-22 二十国集团国家年平均实际月工资增长 (百分比)	38
3.B1. A 组 就业构成对工资统计数据有影响的 国家示例, 2019 年第一季度至有数据的最新季度	40
B 组 没有明确证据表明就业构成对工资统计数据有影响的 国家示例, 2019 年第一季度至有数据的最新季度	42
3.3. A 组 2006-22 按地区分列的实际工资年平均增长 (百分比)	45
B 组 2006-22 欧盟实际工资年平均增长, 不含和含英国 (百分比)	47
3.4. 2020 年 1 月 -2022 年 1 月选定国家的名义和实际工资增长 (指数: 2020 年 1 月 =100)	48
3.5. 2008-22 年 G20 国家平均实际工资指数	52
3.6. 1999-2022 年 52 个高收入国家平均实际工资和劳动生产率趋势	53
3.7. 2022 年 4 月按地区划分的一般消费者价格指数 (CPI) 与特定项目 CPI 的比较	56
3.B2. 2022 年 2 月选定国家用于衡量总体消费者价格指数的权重	58
3.8. 2021-22 选定国家收入分布中各十分位数的家庭生活成本与平均价格增幅的百分比变化	61
3.9. 2015-22 选定国家名义和实际最低工资的演变	65

3.10. A 组 2019 年至 2020 年间选定国家工资总额变化（百分比）	67
B 组 2020 和 2021 选定国家工资总额相对于 2019 年的变化（百分比）	68
C 组 选定国家 2020、2021 和 2022 年工资总额相对于 2019 年的变化（百分比）	69
3.11. 2020 至 2022 年间选定国家按性别分列的工资总额相对于 2019 年的变化（百分比）	71
3.12. 2019-22 年选定国家按性别分列的工资总额变化情况（百分比）	72
3.13. 部分国家 2020、2021 和 2022 年前两个季度工资总额变化的分解（百分比）	75
3.14. 选定国家按性别分列的 2020、2021 年和 2022 年前两个季度工资总额变化的分解， （百分比）	77
3.15. 2020-22 选定国家就业变化以及名义和实际工资的变化按在工资分配中的位置划 分（百分比）	81
3.16. 2020-22 选定国家按工资分布中的位置以及正规与非正规地位划分的就业以及名义 和实际工资的变化（百分比）	86
4.1. 选定国家 2019 年和 2021 年（或 2022 年）的工资不平等情况	95
4.2. 分解 2019 年至 2021 年（或 2022 年）实际小时工资不平等的变化以分离出构成和 结构效应的贡献，选定国家（百分比）	100
4.3. 分解选定国家 2019 年至 2021 年（或 2022 年）实际小时工资不平等（D9/D1 比率） 的变化以分离出正规和非正规就业变化的影响（百分比）	103
4.4. 选定国家 2019 年至 2021 年（或 2022 年）因素加权的性别薪酬差距的变化 （百分比）	105
4.5. 选定国家 2019 年至 2021 年（或 2022 年）间原始性别薪酬差距的变化（百分比）	107
A2.1 2019-22 年选定国家按性别分列的工资总额变化情况（百分比）	127
A4.1 A 组 选定国家 2020 年和 2021 年工资总额变化的分解（百分比）	132
B 组 选定国家 2020 年和 2021 年按性别分列的工资总额变化的分解	135

表格

3.1. 2021-22 年墨西哥和瑞士按 CPI 篮子项目划分的收入分布中最高和最低十分位数 家庭的支出模式和消费者价格指数（CPI）的变化	59
4.1. 2019-21 年或 2019-22 年选定国家工资不平等的百分比变化	97
4.2. 选定国家 2019 年至 2021 年（或 2022 年）因素加权性别薪酬差距各种衡量指标 的变化	106
4.B1. 埃及按因素加权性别薪酬差距的详细信息	109

► 致谢

主要贡献

本报告由国际劳工组织包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件处（INWORK）的工作人员编写，INWORK 处处长菲利普·马卡登特负责。帕特里克·贝尔瑟、罗莎莉亚·巴斯克斯 - 阿尔瓦雷斯和徐定是该报告的主要作者。帕特里克·贝尔瑟和罗莎莉亚·巴斯克斯 - 阿尔瓦雷斯进行了全面协调，是报告的主要编辑。罗莎莉亚·巴斯克斯 - 阿尔瓦雷斯负责协调并提供了报告中的实证证据。徐定对地区和全球工资趋势进行了估计。克里斯·埃德加协调了该报告的编辑、出版和匿名同行评审。国际劳工局出版物制作处（PRODOC）提供制作项目管理、平面设计，包括封面设计、排版、编辑和校对。路易斯·桑德奎斯特编辑了初稿。克莱尔·派珀提供秘书、编辑和校对方面的支持。我们要特别感谢国际劳工局工作条件和平等司司长曼努埃拉·托梅。

特别贡献

哈立德·马曼·瓦齐里为报告中若干部分使用的季度调查数据的准备工作做出了贡献。除了对报告进行一般性审查之外，乔斯廷·吉特芒还对第 3 章和第 4 章的实证分析进行了技术性同行审查。朱利亚·德拉扎里对报告最后版本的修订作出了贡献。托拜厄斯·哈艾普、塞缪尔·开穆博和雨果·诺坡对新冠肺炎疫情期间的工资政策进行了背景研究。

特别感谢

我们特别感谢协助我们进行数据收集工作的所有国家统计局。我们还要感谢国际劳工组织拉丁美洲和加勒比地区的劳动分析和信息系统（ILO/SIALC）在巴拿马的整个团队，特别是霍雷肖·巴里亚，感谢他们提供了拉丁美洲和加勒比地区的工资数据。

我们还要感谢以下人士对报告初稿提出的意见：玛丽亚·海伦娜·安德烈、毛里齐奥·布西、翁贝托·卡塔尼奥、拉斐尔·迪亚兹·德梅迪纳、罗杰·戈米斯、大卫·莫斯勒、伊夫·佩拉德、沙赫拉索布·拉扎维、玛丽 - 克莱尔·索德格伦、玛雅·斯特恩·普拉扎和迈克尔·瓦特。

我们要特别感谢两位匿名审稿人，他们对报告进行了同行评审。我们还感谢国际劳工组织出版委员会协调了来自国际劳工组织总部各部门和地区局的内部同行审查员。

▶ 缩写

CPI	消费者价格指数
ECB	欧洲中央银行
EU	欧盟
GDP	国内生产总值
IMF	国际货币基金组织
INPC	全国消费者价格指数【巴西】
OECD	经济合作与发展组织
VAT	增值税
WHO	世界卫生组织

► 执行摘要

简介

本版《全球工资报告》显示，在过去三年中，工资和家庭的购买力大幅削弱，首先是受新冠肺炎疫情的影响，然后是随着世界经济开始从危机中复苏，全球通货膨胀率上升。2022 年的现有证据表明，在许多国家，不断上升的通货膨胀正导致实际工资增长降至负数，降低了中产阶级的购买力，对低收入群体的打击尤为严重。这场生活成本危机是在新冠肺炎危机期间工人及其家庭的工资总额遭受重大损失的基础上发生的，在许多国家，这对低收入群体的影响最大。如果没有适当的政策应对，在不久的将来，工人及其家庭的实际收入可能会急剧减少，不平等现象将增加，从而威胁到经济复苏，并可能进一步助长社会动荡。

全球经济和劳动力市场环境

自两年前发布上一版《全球工资报告》以来，人类一直面临着几个相互重叠的危机：新冠肺炎疫情、2022 年 2 月乌克兰战争的爆发以及始于 2021 年并在 2022 年期间在各国和各地迅速加剧的生活成本上涨。在这种不确定的气氛下，国际货币基金组织将其对 2022 年全球增长的预测从 2022 年 4 月的 3.6% 下调至 7 月的 3.2% (IMF, 2022a) 就并不令人感到惊讶，而 10 月的预测则是 2023 年全球增长将放缓 2% 至 2.7%：对许多人来说，2023 年将会出现衰退 (IMF, 2022b)。关于劳动力市场，到 2022 年第二季度，高收入国家的就业水平已经反弹至（在某些情况下超过了）疫情前水平，而中低收入国家的就业水平仍然比疫情前低 2% 左右，非正规经济中的就业增长速度超过正规经济 (ILO, 2022a)。目前的一个主要担忧是全球通货膨胀率迅速上升，尽管自 2022

年年中以来全球采取了货币政策紧缩的应对措施，但 2022 年最后两个季度的价格压力仍然相当顽固。预测表明，到 2022 年底，全球通胀率将达到 8.8%，在 2023 年下降到 6.5%，2024 年下降到 4.1% (IMF, 2022b)。除非工资和其他类型的劳动收入根据通货膨胀进行调整，否则许多工人及其家庭的生活水平可能会下降。

工资趋势

全球工资趋势

在这种通货膨胀的背景下，2022 年上半年的初步数据显示，实际月工资出现了惊人的下降。报告估计，2022 年上半年全球实际月工资下降了 0.9%，这是自 2008 年第一版《全球工资报告》以来首次记录的全球工资负增长。如果将工资增长高于大多数其他国家的中国排除在计算之外，同期的实际工资下降估计为 -1.4%。在占世界有薪雇员约 60% 的 G20 国家中，2022 年上半年发达经济体的实际工资估计下降 -2.2%，新兴经济体的工资增长放缓，但仍是正值，为 0.8%。这清楚地表明，许多国家的名义工资在 2022 年上半年没有得到充分的调整以抵消生活成本的上升。

这种实际工资的下降是在新冠肺炎危机期间工人及其家庭遭受了一些重大工资损失的基础上发生的。尽管 2020 年全球平均工资增长了 1.5%，2021 年增长了 1.8%，但 2020 年在疫情高峰期的增长主要是由于美国等一些大国的工作损失和就业结构的变化造成的。在这些国家，在疫情期间失去工作并因此失去收入的人中，大多数是低薪雇员，而他们的高薪同事仍在就业，从而增加了估计的平均工资。由于一

些国家的这种“构成效应”，G20 发达经济体的平均实际工资在 2020 年跃升了 1.7%，这是多年来工资增长的最高记录，但随后 2021 年的增幅要低得多，只有 0.4%。在 G20 新兴经济体中，新冠肺炎危机的负面影响在工资和工作时间上的反映比在就业人数上更强烈，平均实际工资的增长从 2019 年的 3.4% 放缓到 2020 年的 2.4%，然后反弹至 2021 年的 4.5%。

区域工资趋势

可以看出以下区域工资趋势：

- ▶ 在北美洲（加拿大和美国），构成效应在 2020 年非常明显，平均实际工资突然跃升 4.3%。其后工资增长在 2021 年滑落到 0%，并在 2022 年上半年下降到 -3.2%。
- ▶ 在拉丁美洲和加勒比地区，构成效应也非常明显，实际工资在 2020 年增长了 3.3%。随后工资增长在 2021 年下降到 -1.4%，在 2022 年上半年下降到 -1.7%。
- ▶ 在欧盟，工作保留计划和工资补贴在很大程度上保护了疫情期间的就业和工资水平，实际工资增长在 2020 年放缓至 0.4%，2021 年上升到 1.3%，2022 年上半年下降到 -2.4%。
- ▶ 在东欧，实际工资增长在 2020 年放缓到 4.0%，2021 年放缓到 3.3%，2022 年上半年下降到 -3.3%。
- ▶ 在亚洲和太平洋地区，实际工资增长在 2020 年放缓到 1.0%，在 2021 年上升到 3.5%，2022 年上半年再次放缓到 1.3%。
- ▶ 在中亚和西亚，实际工资增长在 2020 年下降到 1.6%，在 2021 年强劲复苏，在 2022 年上半年放缓至 2.5%。

- ▶ 在非洲，有证据表明 2020 年实际工资增长急剧下降到 -10.5%，此后 2021 年实际工资增长为 -1.4%，2022 年上半年为 -0.5%。
- ▶ 阿拉伯国家的工资趋势是不定的，但估计表明 2020 年、2021 年和 2022 年的工资增长较低，分别为 0.8%、0.5% 和 1.2%。

G20 经济体工资指数

从更长的时期来看，在所有 G20 国家中，2008 年至 2022 年间实际工资增长最高的是中国，其 2022 年实际月工资相当于 2008 年实际价值的约 2.6 倍。在意大利、日本、墨西哥和英国等四个国家，2022 年实际工资似乎低于 2008 年。使用购买力平价汇率将所有 G20 国家的平均工资转换为美元，得出 G20 发达经济体的简单平均工资约为每月 4000 美元，G20 新兴经济体约为每月 1800 美元。

高收入国家的工资和生产力趋势

生产力增长是实现实际工资增长的一个关键因素。正如前几期《全球工资报告》所指出的那样，自 20 世纪 80 年代初以来，一些大型发达经济体的平均工资增长已经落后于平均劳动生产率的增长。本报告显示，在有数据可查的 52 个高收入国家，自 2000 年以来，实际工资增长一直低于生产率增长。虽然 2020 年劳动生产率增长的急剧下降暂时缩小了差距，但 2022 年上半年实际工资的减少，叠加生产率的正增长，再次扩大了生产率和工资增长之间的差距。事实上，在 2022 年，生产率增长和工资增长之间的差距达到了 21 世纪以来的最大水平，生产率增长比工资增长高出 12.6 个百分点。

在平均水平之外：通货膨胀对低收入者购买力的影响更大

在整个收入分布中的通货膨胀成本

通货膨胀的上升经常被作为故事的一部分来讨论，暗示生活成本的增加对所有家庭都是一样的。然而，报告显示，通货膨胀的上升会对低收入家庭的生活成本产生更大的影响。这是因为这些家庭将其大部分可支配收入用于必需品和服务，这些商品和服务的价格涨幅通常比必需品的价格涨幅更大。

例如在墨西哥，收入分布中位于最底端十分位数（最低的 10%）的家庭将其收入的 42% 用于食品，而前 10% 的家庭仅将 14% 用于食品。将所有区域组的约 100 个国家不同项目组的价格变化与一般消费者价格指数（CPI）的变化进行比较，可以发现食品、住房和交通价格的增长都比一般 CPI 快。通过估算 2021 年和 2022 年间家庭收入分布中每个十分位数的生活成本变化，报告发现，低收入家庭的生活成本增幅可能比高收入家庭高出 1 至 4 个百分点。

这意味着，即使对工资进行调整以弥补由 CPI 衡量的平均生活成本的增加，许多国家的低收入家庭仍将遭受工人工资购买力下降的影响。

通货膨胀侵蚀了最低工资的购买力

最低工资标准在世界各地被广泛使用，以保护低收入工人及其家庭的收入和购买力。然而，由于价格通胀加速，许多国家的实际最低工资有所下降——即使以平均 CPI 衡量也是如此。例如，在 2020-2022 年期间，由于澳大利亚、保加利亚、韩国、西班牙、南非、斯里兰卡、英国和美国的通货膨胀加剧，实际最低工资有所下降。这些趋势反映出生活成本危机对低收入工人的打击尤其严重。

新冠肺炎危机和通货膨胀对男女工资总额有何影响？

新冠肺炎危机之前和期间工资总额的变化

除了通货膨胀导致的实际工资下降之外，工人及其家庭在新冠肺炎危机期间还遭受了巨大的工资损失，这些损失没有计入平均工资数据。因此，本报告还研究了自 2019 年以来实际工资总额的变化（经通胀调整后的雇员所有工资的总和）。这一分析揭示了在危机期间，工作岗位的减少、工作时间的缩短和小时工资的调整是如何导致许多国家的有薪雇员及其家庭的收入损失不断累积。

根据代表不同地区和收入群体的 28 个国家的数据，报告发现其中 20 个国家的工资总额在 2020 年下降了 1% 到 26%。在 28 个国家的样本中，工资总额平均下降幅度为 6.2%，这相当于每个有薪雇员平均损失三周的工资。在有 2020 年和 2021 年数据的 21 个国家中，工资总额的下降相当于 2020 年的 4 周工资和 2021 年的 2 周工资，意味着这两年累计损失 6 周的工资。与高收入国家相比，低收入和中等收入国家实际工资总额的下降更为明显，在封锁期间，即使工作小时数减少，高收入国家的工作保留计划和工资补贴也维持了有薪就业和名义工资水平。

分解男女工资总额的变化

对不同构成因素——即就业变化（包括工作岗位和工作时间）、名义工资的变化和通货膨胀引起的变化——贡献率的分析显示，就业损失是 2020 年工资总额变化的主要驱动力。尽管如此，在许多国家，工资总额的下降百分比小于就业率下降的百分比，因为失业的人往往是低薪工人。在 2021 年，即疫情的第二年，就

业状况开始全面改善，但分解结果显示，通货膨胀的突然爆发是对工资总额增长产生负面影响的一个因素。来自约 30 个国家的估计显示，通货膨胀对工资总额下降的贡献率为 1% 到 18% 不等。2022 年，通货膨胀已经成为工资总额下降的主要因素。因此，在所有 12 个有 2022 年第一季度数据的国家中，通货膨胀已经侵蚀了实际工资总额，其贡献率从 2.2% 到 18.2% 不等。

如果单独考虑女性和男性的工资总额，估计表明，从 2020 年到 2022 年，尽管过去两年男女就业水平都有所恢复，女性的就业损失（包括工作岗位和工作时间）更大，尤其是在 2020 年。同时，特别是在 2020 年期间，女性的平均工资增幅更大。这表明，与男性相比，女性的就业损失更集中在低薪工人身上，导致了更强的构成效应，因此女性的平均工资跃升幅度更大。因此，尽管在几乎所有的国家，特别是在 2020 年期间，女性失去了比男性更多的就业机会，但她们的工资总额降幅较小。通货膨胀对工资总额减少的作用对女性和男性来说是相似的，特别是在 2021 和 2022 年。

正规和非正规经济工资分布中的工资和就业情况

分析还显示了低薪工人和非正规经济中工人的就业和工资是如何受到不成比例的影响的。报告根据月收入将有薪工人分为五组：一组代表工资分布中最低的 20%，另一组代表最高的 20%，还有三个各 20% 的中间组。在 11 个国家中，有 8 个国家的最低工资组和次低工资组就业损失更大，而在 11 个国家中，有 7 个国家的最低工资组的名义和实际工资均低于 2019 年。同样，非正规就业的有薪雇员的就业损失也大于正规雇员。

工资不平等和性别工资差距

工资不平等

在过去的几年中，工资不平等是如何演变的？对基于不同地区多个国家和不同收入群体的数据所做的各种不平等估计，乍一看就会发现，这个问题没有普遍答案。在所研究的 22 个国家中，有 10 个国家的月工资不平等加剧，而在其余 12 个国家则有所下降。虽然也有例外，但在大多数国家，月工资不等的变化方向（正或负）与小时工资不等的变化方向一致。

在一些国家，工资不平等的减少可能至少有一部分是由于构成效应导致的。如果在新冠肺炎危机期间失去工作的工人大多是低薪工人，那么由于剩余员工之间的工资分布更加扁平，工资不平等的衡量标准可能已经下降。为了研究这一假设，报告将工资不平等的变化分为由构成效应引起的变化和由“结构性”因素引起的变化（例如，由更高的最低工资引起的工资分布扁平化）。研究成果并不具有结论性。约一半国家显示出结构性不平等加剧，另一半国家则有所减少。然而，分解确实表明一些国家存在结构性工资不平等，随着时间的推移，就业水平的恢复和数据中的构成效应逐渐消失，这种不平等可能会变得更加明显。除非这些结构性问题得到解决，否则新冠肺炎危机有可能会以工资不平等加剧的形式在劳动力市场留下“伤疤”。

这里应该指出的是，工资不平等的减少并不意味着整体收入不平等的下降。当构成效应压缩使工资分布扁平化时——例如，当低薪工人失去工作时——这可能转化为低收入家庭更高的失业率，导致收入不平等加剧。

性别薪酬差距

自疫情爆发前几年以来，整体性别薪酬差距似乎没有明显变化。《2018/19 年全球工资报告》中提出的估计表明，根据 80 个国家的数据，全球平均性别薪酬差距约为 20%（ILO，2018）。本版报告研究了一个更有限的国家样本中性别薪酬差距的演变，发现 2019 年和 2021-22 年之间的变化非常小。在 22 个国家中，9 个国家的因素加权性别薪酬差距增加，13 个国家减少。总体而言，这些国家的性别薪酬差距没有受到新冠肺炎危机的严重影响。基于平均小时工资的估计显示，22 个国家的性别薪酬差距平均下降了 0.6 个百分点，而基于平均月收入收入的估计显示，增幅不到 0.1 个百分点。鉴于各国和各地区的性别薪酬差距仍然很大，需要加大努力解决劳动力市场中性别不平等的问题。

政策讨论

随着从新冠肺炎危机中复苏，广泛而严重的通货膨胀危机的影响越来越大，再加上全球经济增长放缓（部分由乌克兰战争和全球能源危机导致），导致许多国家和地区的实际工资增长出现负值。在这种情况下，现在比以往任何时候都更有必要采取措施，维持有薪工人及其家庭的生活水平。报告的最后一节概述了应对生活成本危机的政策选择和对策。

从 2022 年第二季度开始，全球的中央银行和货币主管部门对当前的通货膨胀危机做出了应对，特别是提高利率，以阻止通货膨胀进一步飙升。然而，紧缩的货币政策可能会对某些人群带来不利后果，并引发一段时间的衰退。尽管各国央行意识到了这种风险，但另一种情况，即持续的价格通胀，被认为更不可取。这方面的一个关键问题是，工资 - 价格螺旋形上升是否有可能出现。报告显示，根据实证证据，名

义工资并没有赶上以 CPI 衡量的通货膨胀水平，高收入国家的工资增长和劳动生产率增长之间的差距正在持续扩大，2022 年上半年劳动生产率提高，而工资的实际价值则在下降。因此，许多国家似乎都有提高工资的空间，而不必担心产生工资 - 价格螺旋形上升。

鉴于在疫情前有 3.27 亿有薪收入者收入等于或低于适用的每小时最低工资（即全世界所有有薪雇员的 19%）（ILO，2020a），在目前的生活成本危机中，适当调整最低工资本身将大大有助于改善低收入家庭的生活水平。国际劳工组织 90% 的成员国都建立了最低工资制度，这一事实突出了最低工资作为社会公正工具的重要性。在高通胀时期，最低工资可以保护低薪工人免受购买力大幅下降的影响。然而，为使这一机制行之有效，有必要定期调整最低工资，以考虑到工人及其家庭的需求和经济因素。这一调整过程应在社会伙伴的充分参与下进行，并根据《1970 年确定最低工资公约》（第 131 号）进行基于证据的社会对话。

强有力的社会对话，包括集体谈判，有助于在危机期间实现工资调整。前提是充分代表雇主和工人的声音。

此外，社会对话可以受益于使用可靠的实证证据，为双方或三方谈判提供信息。本报告强调了使用相关数据来研究新冠肺炎危机对有薪雇员的劳动力市场结果影响的重要性。特别是，这些数据可以用来分解就业构成对工资结果的影响，从而更准确地了解危机对整个工资分布中雇员的影响。

可以缓解生活成本危机对家庭影响的其他政策包括针对特定群体的措施，如向低收入家庭提供经过根据个人经济状况补助的代金券，使他们能够购买必需品，以及旨在降低所有家庭生活成本的更普遍的干预措施，如（通常是临时）

减少所有商品和服务的间接税。例如，许多政府正在向低收入家庭提供能源券，以帮助他们应对当前的能源危机。降低增值税也可以减轻家庭的通货膨胀负担，同时进一步帮助降低通货膨胀。一些国家已经对石油和天然气公司征收暴利税，以为这些措施提供资金。

为了进一步减少劳动世界的性别薪酬不平等，还需要做大量的工作。这包括解决可以通过女性的劳动力市场属性解释的性别薪酬差距的部分，也就是说，通过改善女性的教育状况和努力使男女在各职业和行业中的分布更加公平。它还包括解决性别薪酬差距的其他因素——特别是通过减少女性的孕产期的薪酬差距，提高被低估的、女性化程度高的部门和行业的薪酬，以及实施法律框架和政策，增加企业层面的薪酬透明度，以消除薪酬歧视。世界各国应利用国际劳工组织、联合国妇女署和经济合作与发展组织于 2017 年 9 月联合发起的同工同酬国

际联盟等平台，学习如何在国家层面衡量和监测薪酬差距的成功案例，并熟悉一些主要经济体正在应用的工具，了解哪些工具最有效地减少了男女薪酬歧视。

尽管新冠危机和最近乌克兰爆发的战争造成了许多不确定性，但重要的是坚持全球筹资努力和调动资源，以推进联合国 2030 年可持续发展议程。17 项可持续发展目标追求的是一个没有极端贫困、人人有平等的机会实现其潜力的世界。因此，在 2021 年，联合国秘书长提出了一个 12 项承诺下的关键拟议行动议程，这些承诺共同寻求重申全球团结是克服危机的一种方式。正如文件标题所示，“我们的共同议程”“将加强体面劳动作为这些关键行动之一（UN，2021）。创造体面的有薪就业，以及与若干可持续发展目标相关的确保适当工资的政策，可以为追求社会正义做出重要贡献。

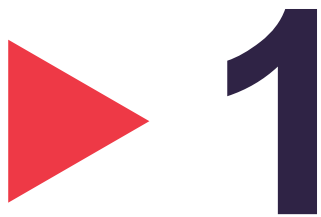






1

简介



简介

在新版《全球工资报告》发布之际，有三个重要进展可能影响近期和中期的社会和经济政策：从新冠肺炎危机中逐步复苏；始于 2021 年并似乎在 2022 年迅速加速的全球通胀上升；以及自 2022 年 2 月以来，给许多国家带来了更多经济不确定性的乌克兰战争。

2022年第二季度之后，新冠危机开始在全球范围内显示出缓解的迹象。根据世界卫生组织（WHO）的数据，全球估计表明，从那时起，每周确诊的新冠肺炎病例数和每周新增的死亡人数分别以大约10%和15%的速度逐周稳步下降。因此，可以合理地得出结论，尽管在过去的三年中，疫情造成了深刻的社会经济后果，但在大多数国家，疫情对经济的直接影响正在减弱。随着各国政府为遏制新冠病毒的传播而采取的措施开始松动，2021年间，这场疫情的破坏性经济影响在一定程度上得到缓解。2020年全球经济增长下降到-3.0%的负增长，在2021年反弹到6%；由于在疫情期间实施的财政措施，全球政府债务总额占国内生产总值（GDP）的比例在2020年从63%跃升到76%，之后稳定在76%左右；贸易量在2021年恢复到正值。

2021年期间，劳动力市场也出现了反弹，尽管所有工人组别或所有地区的复苏情况不尽相同。因此，到2021年底，高收入国家已经恢复到2019年第四季度观察到的就业水平，而中低收入国家的就业水平仍然比疫情前水平低约2%，就业赤字集中在低薪工人中，这是疫情期间遭受就业损失最大的群体（ILO，2022b）。然而，对迅速上升的通货膨胀的担忧给世界各国的经济前景蒙上了阴影。乌克兰战争的爆发促使通货膨胀率上升，而在2021年通货膨胀率已经在上升。在经历了2008年至2020年的相对低通胀率时期后，2021年全球通胀率急剧上升至

4.7%，预计到2022年底将达到8.8%（IMF，2022b）。特别是，食品和能源是最容易受价格上涨影响的项目，食品价格的上涨对低收入国家弱势人群的购买力冲击最大。鉴于全球通胀率高于预期、乌克兰战争的负面溢出效应、持续的供应瓶颈和金融状况收紧，国际货币基金组织（IMF）已经下调了2022年的全球预期增长率，从2022年4月最初预测的3.6%（IMF，2022c）到2022年7月新预测的3.2%（IMF，2022a），这一预测在2022年10月维持不变（IMF，2022b）。

本报告探讨了工资及其购买力在上述情况下的演变，介绍了最新的全球、区域和国家的工资趋势。报告特别关注加速的价格通货膨胀对工资实际价值的影响，并讨论了通货膨胀如何以及为何对收入分布底层的家庭产生更大的影响，而这些家庭将大部分收入用于食品和能源等必需品。报告还对近期预期出现的通货膨胀进行了实证分析，强调了其对工资的可能影响。作为补充，报告还对2019年至2022年的工资总额进行了季度估计，揭示了失业对工资总额的影响程度，并详细分析了包括性别薪酬差距在内的工资不平等在最近几年可能发生的变化。报告的最终目的是提供合理的经验证据，供政策制定者在寻找战略时使用，以使其国家能够抵御正在发生的多重危机。因此，报告的最后部分是对政策选择的讨论。





2

全球经济
和劳动力市
场环境





全球经济和 劳动力市场环境

▶ 2.1. 经济增长

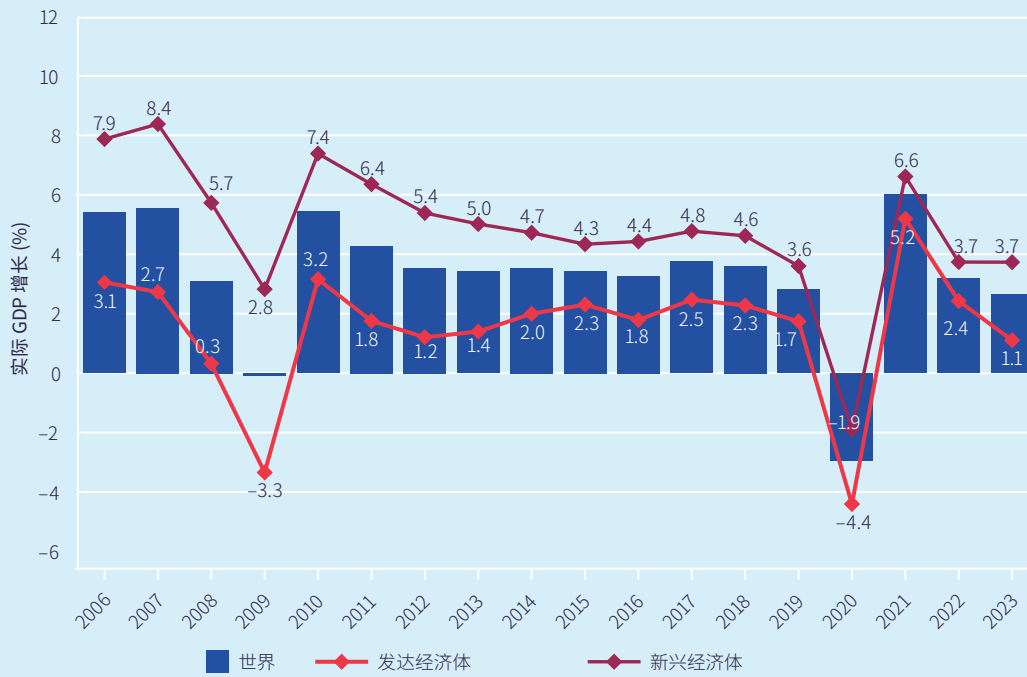
由于全世界采取措施控制新冠肺炎的蔓延，2020 年全球经济增长崩溃，此后 2021 年发达经济体和新兴经济体的全球产出都出现强劲增长（图 2.1）。这是 80 年来经济衰退后最强劲的增长，可能是由于许多国家在 2021 年期间开始逐步放松与疫情有关的措施，从而使总体需求迅速回升（世界银行，2021）。因此，到 2021 年底，全球经济增长了 6.1%，其中发达经济体的经济增长为 5.2%，新兴市场和发展中经济体的经济增长为 6.6%（IMF，2022b）。

这一显著增长复苏背后的一个关键因素是新冠肺炎疫苗接种的进展。到 2021 年 10 月初，全世界完全接种疫苗的人口比例已达到约 35%，在疫苗迅速推广的国家，接种率开始增加，随之而来的是封锁措施的逐渐放松和工作场所关闭的减少。疫苗的获取和覆盖率在全世界仍然分布不均。根据世卫组织的最新估计，在高收入和中高收入国家，超过 74% 的人已完全接种疫苗，而在中低收入和低收入国家，这一比例分别为 57% 和 19%。不幸的是，大多数新兴

经济体和几乎所有低收入国家都没有财政能力推出必要的刺激计划，以减轻新冠肺炎危机的社会经济影响并启动经济复苏。国际货币基金组织估计，截至 2021 年底，全球用于此类一揽子计划的 17 万亿美元中，发展中国家仅占 0.4%，而发达经济体和新兴市场经济体分别占总数的 86% 和 14%（IMF，2021）。这清楚地表明了存在“财政刺激差距”，它可能会导致发达经济体和新兴经济体在复苏过程中走上不同的路径（ILO，2021a）。

2022 年 2 月以来的乌克兰战争以及其他日益严重的区域性或全球性危机（如下文将讨论的生活成本危机），抑制了对 19 年后复苏进展的预期。因此，IMF 的预测表明，2022 年全球经济将增长 3.2%，低于 2022 年 4 月预测的 3.6%，2023 年将增长 2% 至 2.7%（IMF，2022b）。可能受乌克兰战争影响最严重的地区之一是欧洲和中亚——部分原因是其地理位置意味着与乌克兰和俄罗斯有密切的贸易、金融和移民关系，还有一部分原因是该地区大多数国家的能

► 图2.1 2006-23年平均经济增长 (按2015年不变价格GDP计算, 百分比)



来源：国际货币基金组织 (2022d)。

源供应依赖俄罗斯。因此，2022年欧盟的经济增长预计将不超过2.6%，并在2023年下降到1.2%，而欧洲新兴和发展中经济体的增长在

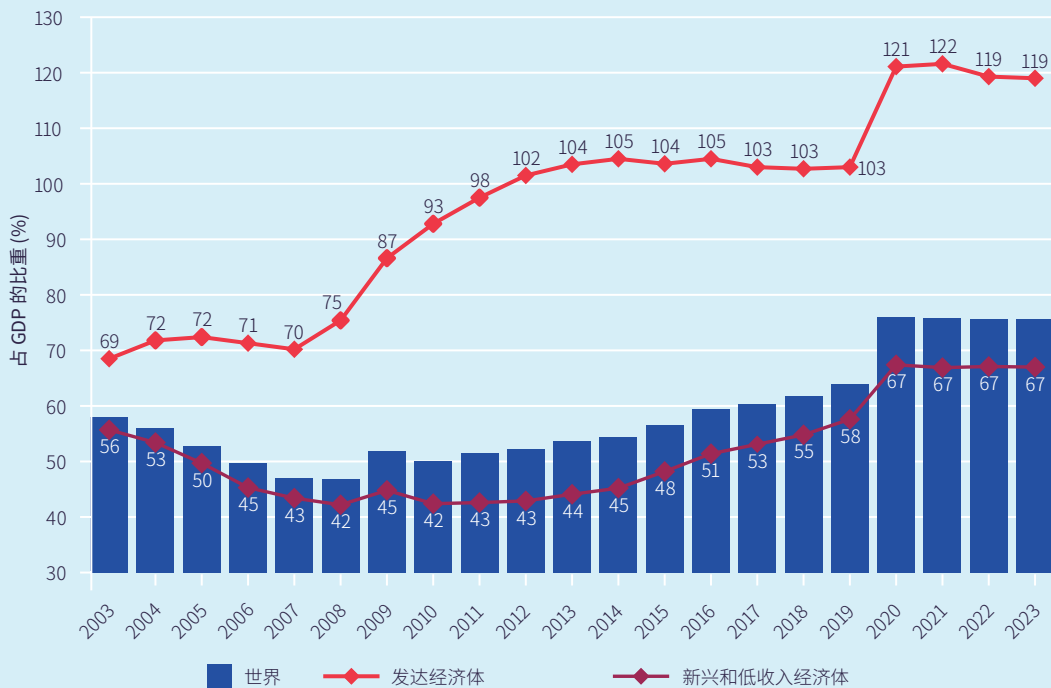
2022年预计为-1.4%，预计在2023年仅略有回升至0.9% (IMF, 2022b)。

► 2.2. 公共债务的演变

在发达经济体，新冠肺炎危机期间前所未有的大规模公共开支导致政府债务大幅增加。下图2.2显示这些国家的债务从疫情前（2019年）实际GDP的103%增加到2020年的121%，这一比例在2021年后似乎稳定在119%左右。相比之下，新兴市场和发展中经济体的债务增长幅度较小，在同一时期内从实际GDP的57.6%增加到67.4%。

在乌克兰战争爆发后，金融前景越来越不确定，特别是对欧洲国家而言。根据国际货币基金组织，在战争迅速结束的积极地缘政治情景下，到2024年发达经济体的债务与GDP之比将降至113%左右。值得注意的是，发达经济体的财政回旋余地远远大于新兴市场和发展中经济体，后者的债务预计也会下降，但由于复苏乏力、财政空间有限和商品价格波动，不确定性更大。

► 图2.2 2003-23年政府总债务 (占GDP的比重, 百分比)



来源：国际货币基金组织（2022d）。

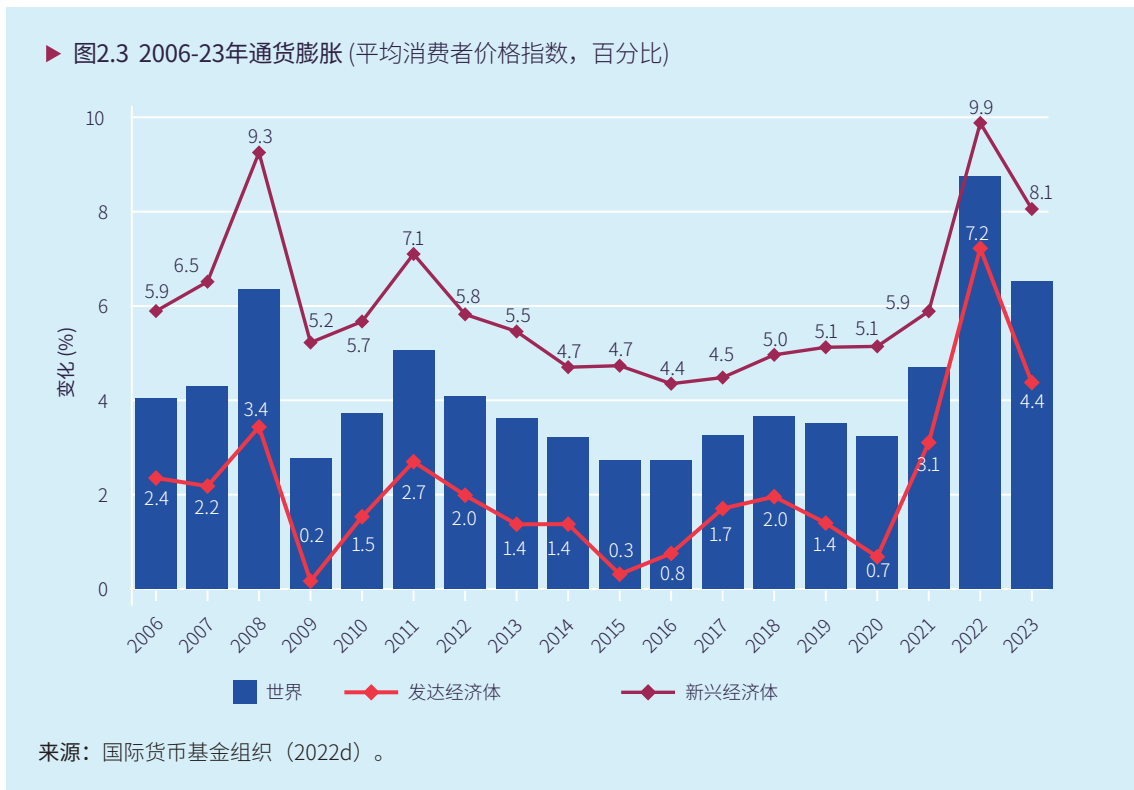
► 2.3. 通货膨胀率

如图 2.3 所示，在世界所有地区，乌克兰战争加速了价格上涨，而在 2021 年期间，价格已经明显上涨。这对工资产生了令人担忧的影响，因为不断上升的通胀可能会侵蚀工资的实际价值，除非名义工资能跟上价格水平的变化。值得注意的是，图中所示的国际货币基金组织 10 月对 2022 年发达经济体和发展中经济体的预测比最初在 2022 年 4 月公布的预测分别高出 0.8 个百分点和 0.9 个百分点（IMF，2022c）。

通货膨胀目前是国家和多边层面政策制定者的主要关切之一。快速浏览一下大多数国家的新闻就会发现，现在更多的头条新闻是关于飙升

的通货膨胀及其对家庭购买力的影响，而不是关于新冠肺炎危机的影响。

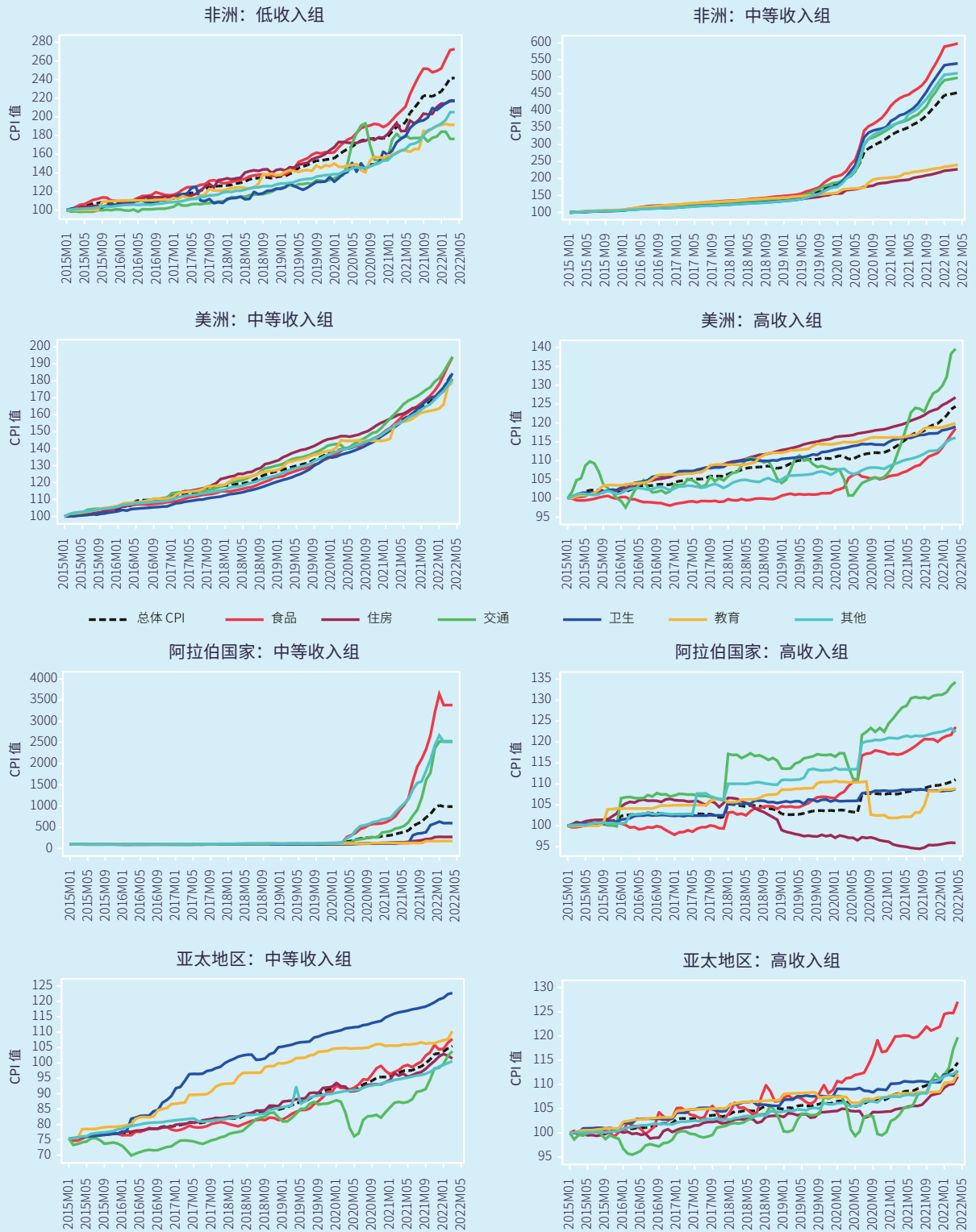
如现有数据所示，消费者价格在整个 2021 年一直在上升，并且自 2022 年年初以来继续以更快的速度增长。图 2.3 显示，在 2020-21 年期间，发达经济体的通货膨胀率同比上升了 2.4 个百分点，而在 2021-22 年期间，该数字预计将进一步增加 4.1 个百分点。在新兴市场和发展中经济体中，2021-22 年期间的增幅预计为 4.0 个百分点，到 2022 年底通货膨胀率将达到 9.9%。如图 2.3 所示，2023 年间，预计两组国家的通货膨胀率将大幅下降。



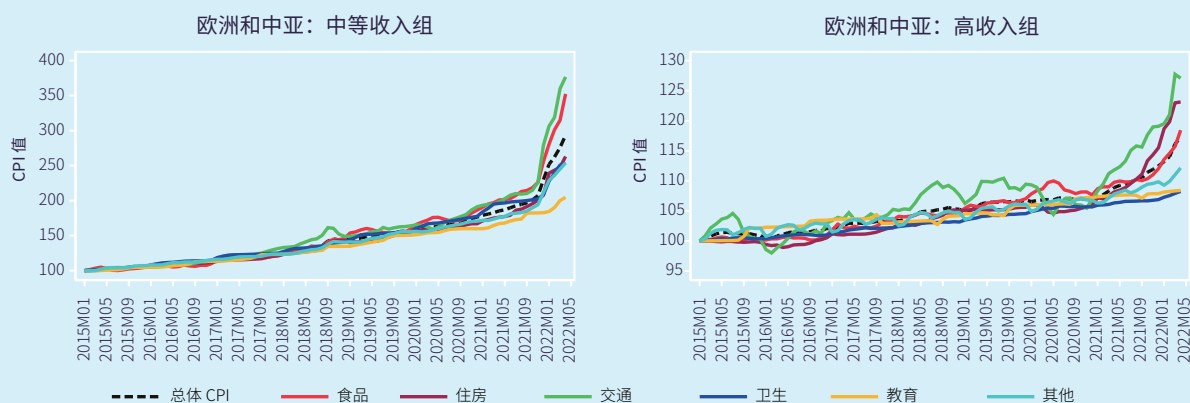
最近通货膨胀率的飙升通常被归因于与新冠肺炎有关的限制所造成的供应瓶颈，但分析人士也指向了其他因素。特别是有人认为，由于过去几年为克服新冠肺炎危机采取了刺激计划，再加上过去几年中央银行的宽松货币政策，通货膨胀是不可避免的。乌克兰战争加剧了这些更早发生的情况的影响，将通货膨胀推得更高。还有人指出，一些大公司可能利用通胀环境提高价格和利润 (Zahn, 2022)。

一篮子商品和服务中最有可能出现大幅价格上涨的项目是那些需求缺乏弹性的项目，如食品、住房、交通和能源。例如，到2022年5月，欧元区的年度通货膨胀率预计将达到8.1%，主要是由能源和食品价格上涨39%所导致的 (见欧盟统计局, 2022)。图2.4涵盖了2015年1月至2022年3月这一时期，显示了不同地区和收入群体的最新通胀趋势与前几年不同，以及价格上涨最多的项目是食品、住房、能源和交通。正如第三章将讨论的那样，这些基本商品在低收入家庭的篮子中比重比在收入分布顶层家庭中的比重更大。

► 图2.4 2015年1月-2022年3月按项目、国家收入水平和地理区域分列的月消费者价格指数



► 图2.4 (终)



CPI= 消费者价格指数

注：阿拉伯国家中等收入组只包括黎巴嫩，而阿拉伯国家高收入组包括海湾合作委员会的所有成员国。图表显示的是加权估计。其权重基于所有有数据的国家的人口规模。不包括三个没有月分项数据的大国：中国、印度和俄罗斯。

来源：国际劳工组织估计；国际货币基金组织《2022d》

► 2.4. 劳动力市场情况

在 2020 年和 2021 年期间，为控制新冠病毒传播而实施的封锁措施使世界各地的劳动力市场陷入了前所未有的危机。从 2020 年第二季度开始，就业和经济活动遭到大规模破坏，这对女性和男性都有影响，但全球女性的就业率比男性多减少了 1.2 个百分点。危机还导致 2020 年低薪工人在劳动力中的比例大大低于 2019 年，因为低薪收入者在就业和工作时间的损失方面受到了极大的影响（ILO, 2021a）。这导致了收入不平等加剧（世界银行, 2022），可能扭转了一些新兴国家和低收入国家在新冠肺炎疫情前几年不平等下降的趋势（ILO, 2021b）。

同时，这场危机加速了包括远程工作在内的新型工作方式的应用，否则这些方式需要更长的时间才能得到推广。虽然远程工作在全球范围内的使用程度还有待适当评估，但从一些估计

数字可以了解到远程工作在一些地区和国家大规模增长。例如在欧盟国家，大约 34% 的雇员在 2020 年期间开始远程工作（Ahrendt 等, 2020）。在拉丁美洲和加勒比地区，估计约有 2300 万工人在 2020-21 年期间开始远程工作，这约占该地区 9800 万有薪雇员的 23%（Maurizio, 2021）。新冠肺炎对未来使用远程工作的全面影响仍有待观察。然而，远程工作的比率很可能仍然比以前高得多。预计疫情后的远程工作将遵循一种混合模式，人们部分时间在雇主提供的工作场所中工作，部分时间在远程工作。

为抵御危机对经济和劳动力市场的影响而采取的另一项重要政策措施是使用公共资金支持受疫情影响的企业工人的工资，使他们能够继续就业。各国提供工资支持的安排各不相

同，取决于其法规、机制（包括社会保护制度），尤其是政府在短时间内采取这种干预措施的能力（ILO，2020b）。尽管一些新兴国家和低收入国家采取了这种措施，但发达经济体采取此类措施的频率要高得多。到 2021 年底，随着封锁措施的取消，大多数高收入国家的就业已经恢复到危机前的水平，甚至超过了危机前的水平，但在一些中等收入国家，就业赤字仍然存在。此外，女性的就业复苏速度慢于男性，这导致了全球范围内性别就业差距的扩大（ILO，2022b）。尽管目前还没有 2022 年全年的数据，但第一季度的估计表明，全球工作时间仍然比 2019 年最后一个季度的水平低约 3.8%。在各个国家收入组中，低收入国家在 2022 年第一季度落后，与 2019 年最后一个季度相比，工作时间减少了 5.7%，而高收入国家恢复得最多，与 2019 年最后一个季度相比，2022 年第一季度工作时间减少了 2.1%（ILO，2022b）。在低收入和中等收入国家，女性工作时间复苏慢于男性工作时间的复苏，与此相反，高收入国家的女性工作时间复苏得更快（ILO，2022c）。总体而言，全球范围内工作时间的性别差距一直在扩大。

估算结果还显示，劳动力市场中的某些群体比其他群体遭受的损失更严重，特别是在 2020 年底前的这段时间。这些群体包括低收入工人、非正规经济中的工人、临时就业的有薪工人、女性和青年工人（ILO，2021b）。非正规经济中有薪雇员受到的冲击尤其大。相对于 2019 年同期，2020 年第四季度全球非正规有薪就业人数下降了 12.3%，而同期正规有薪就业人数仅下降了 1.6%（ILO，2022c）。在 2020 年第二季度出现巨大损失之后，非正规就业的增长速度开始超过正规就业，到 2021 年最后一个季度，非正规就业的复苏已经超过了正规就业。

这一进展的背后有三大因素：（1）许多非正规工人重返经济活动；（2）原先不在劳动力队伍中的人从事非正规就业，以弥补家庭收入的损失；（3）以前正规工作的非正规化。第三种趋势尚未得到实证的证实，但这种非正规化似乎已经在一些部门显现出来，包括建筑业和批发零售业（ILO，即将出版）。

临时就业的工人受到了危机的强烈冲击。例如在墨西哥、波兰和葡萄牙，在 2020 年第一季度从事临时工作中的人中，分别有 33%、9% 和 17% 在 2020 年第二季度失业，相比之下，墨西哥的非临时工人失业比例仅为 12%，在波兰和葡萄牙只有 3%（ILO，2022c）。青年工人似乎也受到了危机的影响。虽然 2019 年青年只占总就业人数的 13%，但在 2020 年减少的就业人数中，青年占 34.2%。2020 年第二季度和 2021 年第二季度之间的就业与人口比例的变化表明，尽管有一些改善，但与 2019 年危机前的情况相比，青年特别是女性青年仍然面临最大的就业赤字（ILO，2021a）。

全球、区域和国家劳动力市场的进一步复苏在很大程度上取决于当前危机的社会经济影响——特别是生活成本危机，但也取决于主要由乌克兰战争驱动的地缘政治动荡。当前的地缘政治紧张局势，加上生活成本的上升，事实上可能导致就业水平的复苏偏离 2022 年底的预测轨迹。如果乌克兰战争不能在不久的将来结束，这种情况肯定会出现。在这种情况下，战争对能源价格的影响和生产所需货物供应的进一步瓶颈将在 2022 年继续减缓全球经济增长。除了少数例外（如石油和天然气出口国），大多数国家的就业和经济产出可能在 2026 年底之前仍低于疫情前的水平（IMF，2022c）。



3

新冠肺炎危机
和价格通胀上
升背景下的工
资趋势







3

新冠肺炎危机和价格通胀 加剧背景下的工资趋势

以往的《全球工资报告》侧重于呈现年度工资趋势，而今年的《全球工资报告》还根据从新冠肺炎疫情之前到可获得的最新日期的季度调查数据，对工资和就业趋势进行了分析。在快速变化的背景下，季度数据可以更详细地反映工资和就业的演变，也可以揭示目前的通货膨胀危机对2022年上半年工资增长的影响。此外，使用季度调查数据有助于确定男女工资趋势和不同有薪雇员组别工资趋势背后的因素。

► 3.1. 全球工资趋势

本报告对工资趋势的详细分析从月平均工资总额开始，它考虑的是一个有薪雇员在给定日历年内从其主要工作中获得的月平均收入¹。根据国际劳工组织的估计，虽然新冠肺炎危机在疫情的第一年全年摧毁了许多有薪和领薪工作，全球有薪就业人数从 2019 年的 17.5 亿下降到 2020 年的 16.9 亿，但到 2021 年底，有薪和领薪工人的数量几乎恢复到疫情前的水平，达到 17.4 亿，占全球就业的 53%。其余的 47% 是雇主、自顾工人（即没有雇员的独立工人）和有贡献的家庭工人，其中许多人在非正规经济中工作²。从更长远的角度来看，国际劳工组织的估计表明，2005 年至 2021 年期间，有薪和领薪就业人数增加了 36%，而同期全球总就业人数增加了 16%（ILO，2022b）。有薪就业的增长在低收入和中等收入国家尤为明显，表明这种形式的就业继续增加，并正在成为影响家庭收入和收入不平等的一个日益重要的因素。

正是由于这个原因，世界各地的政策制定者应对全球和区域工资趋势进行定期和严格的分析视为一个关键的实证工具。

下图 3.1 显示了从 2006 年到 2022 年中期全球实际工资的年平均增长。在该系列的最后一年（2022 年）实际工资的显著下降主要是由于 2021 年开始并在 2022 年期间持续的通胀加剧。报告估计，2022 年上半年全球月工资实际值下降到 -0.9%——这是自 2008 年第一版《全球工资报告》以来首次记录的全球工资负增长。如果将工资增长通常高于全球平均水平的中国排除在计算之外，2022 年上半年的全球实际工资增长估计将下降到 -1.4%。鉴于这些进展，生活成本危机很可能在 2023 年底之前主导工资趋势，这一点将在后续章节中详细研究。

► 2022 年上半年全球月工资实际值下降到 -0.9%——这是自 2008 年第一版《全球工资报告》以来首次记录的全球工资负增长。

► 生活成本危机很可能在 2023 年底之前主导工资趋势。

图 3.1 所示的另一个重要发现是，全球工资增长从 2019 年的 2.0% 放缓到 2020 年（疫情的第一年）的 1.5%。这一降幅似乎出人意料地小，可能是由于 2020 年为遏制新冠病毒而实施的限制措施导致许多地方的工作时间减少，名义工资不变或减少。然而，疫情对平均工资的影响相对有限——以及事实上，2020 年全球工资

1 用于估计全球工资趋势的年度数据由各国国家统计局提供。本章任何图表中显示的 2021 年估计值可能会在未来的《全球工资报告》版本中进行修订。虽然在 2022 年之前的年度结果考虑了所有月份，但涉及 2022 年的数据仅限于撰写本文时可获得数据的几个月。在未来的版本中，2022 年的估计值也可能发生变化。计算全球和区域估计数的方法可在 ILO 专题网页 (<https://www.ilo.org/wages>) 上找到。另见 ILO (2018, 附录一)。具体国家的数据和工资趋势可从国际劳工组织全球工资数据库获得，可免费下载（见 www.ilo.org/ilostat）。

2 根据定义，所有有贡献的家庭工人都属于非正规就业，而 80% 以上的自营工人在非正规经济中工作（ILO，即将出版）。

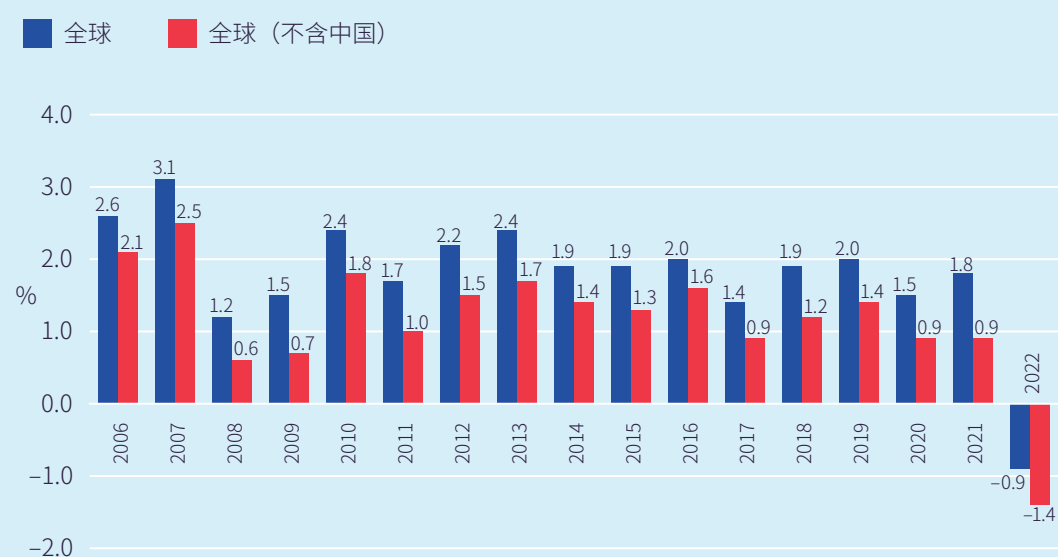
增长为正——可能主要归因于就业构成的变化，特别是在一些大国。正如上一版《全球工资报告》（ILO，2020a）所指出的那样，在许多国家，特别是在危机开始时，很大一部分失去工作（从而失去收入）的有薪雇员是低薪雇员，而高薪雇员仍在就业。这种就业构成的变化通过“构成效应”增加了估计的平均工资。专栏3.1对这种效应进行了详细的解释，用各国的季度数据说明了这种现象。

2021年，全球工资增长出现反弹，估计为1.8%，这与2019年（疫情前一年）的估计相当接近。然而，如果将中国从全球计算中排除，2021年的实际工资增长估计为0.9%，即比2019年少

疫情对平均工资的影响相对有限在很大程度上是就业构成变化的结果。

0.5个百分点。这一相对较低的增长率可能在一定程度上反映了这样一个事实，即在2021年，雇员的平均工作时间尚未完全恢复到疫情前水平（ILO，2022a）³。此外，2021年较低的增长率也可能是通货膨胀在该年已经开始侵蚀实际工资增长的结果。如前所述，自那以来，这一趋势得到了发展，导致全球实际工资增长在2022年急剧下降到负数。

► 图3.1 2006–22年全球实际月工资年平均增长（百分比）

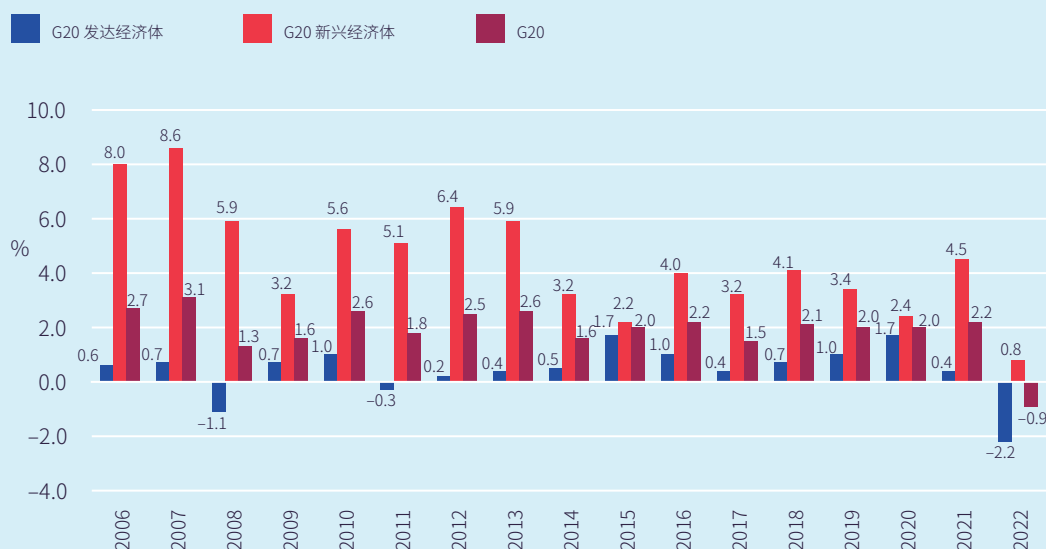


注：2022年工资增长是通过比较2022年前两个季度和2021年同期来估计的。

来源：国际劳工组织根据国际劳工组织统计司和国际劳工组织全球工资数据库中记录的官方国家资料作出的估计。

³ 需要强调的是，与前几版《全球工资报告》一样，全球数据是根据实际月平均工资估算的，其中实际价值是根据名义月工资计算的，并考虑到由相关国家价格指数（通常是消费者价格指数）衡量的生活成本变化。因此，每年的波动反映了价格通胀的变化、小时工资的变化和每月平均工时的变化。

► 图3.2 2006–22年二十国集团国家年平均实际月工资增长（百分比）



注： G20 由阿根廷、澳大利亚、巴西、加拿大、中国、法国、德国、印度、印度尼西亚、意大利、日本、墨西哥、韩国、俄罗斯、沙特阿拉伯、南非、土耳其、英国、美国和欧盟组成。

来源：国际劳工组织根据劳工组织统计司和国际劳工组织全球工资数据库中记录的官方国家资料作出的估计。

图 3.2 显示了与图 3.1 类似的估计数，但针对的是 G20 经济体，并对该组中的发达经济体和新兴经济体进行了区分。在新冠肺炎疫情之前的几年，G20 国家的工资增长估计值与图 3.1 中的全球估计值非常相似，这并不奇怪，因为这些国家的有薪雇员约占世界的 60%，生产了全球约四分之三的 GDP。同样，2021 年和 2022 年，图 3.1 中的全球估计值和图 3.2 中的 G20 国家估计值显示出强烈的相似性。然而，值得注意的是，尽管通货膨胀对发达经济体和新兴经济体的实际工资增长都有影响，但 2022 年上半年新兴经济体增长仍为正数，而在发达经济体则为负数。这与 2022 年上半年高收入国家的通货膨胀率按比例比中低收入国家快的事实是一致的（见第 2 章图 2.3）。

2020 年的情况在图 3.2 中表现异常。在 G20 发达经济体中，2020 年的工资增长达到 1.7%，比疫情前最后一年（2019 年）增加了 0.7 个百分点，是几年来工资增长的最高记录。这一平均工资的增长表明，G20 一些大型发达经济体的就业构成效应（在专栏 3.1 中解释和说明）与财政刺激政策在 G20 其他一些发达经济体有助于保就业和工资的方式之间存在相互作用。正如后面详细讨论的那样，虽然在美国和加拿大等国家明显存在强烈的构成效应（2020 年就业率大幅下降，平均工资分别跃升约 4% 和 6%），其他某些国家的工资下降但幅度不大，部分原因是大量使用临时工资补贴（通常包括在工资统计中）⁴ 和工作保留计划，以挽救工作，减轻危机对工资的不利影响。例如在德国和英

⁴ 在调查中，个人被要求申报“总收入”，只要他们在调查时处于活跃状态。在大多数调查中，当人们暂时不工作时（例如调查恰逢其年假），他们会被要求解释为什么不工作或工作时间较短。在 2020 年间，许多受访者回答称他们因为“意外事件”而不工作。当人们（因为年假或其他原因）不工作时，他们会被引向另一个问题，“你在缺勤时有工资吗？”如果答案是肯定的，他们就被归为有薪雇员组，他们所申报的收入也会如实记录。

► 专栏 3.1 就业构成对工资的影响

工资统计数据，如国家统计局报告的平均工资或工资中位数，提供了工资分布的简要衡量。这些简要衡量“隐藏”了在不同分布点上构成和决定工资的信息，例如每个有薪雇员的工作时数、员工之间因其特征和工作场所的差异（如地区差异）而产生的工资差异，以及人口中最高和最低工资收入者之间的工资差异。

只要有薪雇员的基本特征在一段时间内保持稳定，工资统计数字也将保持稳定，并定期平稳变化以反映名义增长（或实际增长，如果名义增长大于一般价格水平的增长）。

从长期来看，整个工资分布中工资相对价值的变化也可以影响工资统计数据的趋势，从而揭示结构性变化。例如，20世纪80年代美国工会成员逐渐但永久性减少，似乎是工资分布扩大背后的原因，并导致90年代初工资不平等的加剧（DiNardo、Fortin和Lemieux，1996）。

在劳动力市场冲击期间，就业的迅速破坏加上工作时间的减少会使有薪雇员的构成发生扭曲，因为这种冲击对特定部门或职业以及具有特定特征的有薪雇员有更大的影响。在新冠肺炎危机中就是如此，低薪工作，特别是那些在工作场所的实体工作，首先被摧毁，在那些没有大规模实施就业保留计划的国家尤为如此。当劳动力市场的冲击大规模摧毁低薪工作时，平均工资和工资中位数的估计值会较早期大幅上升。这是因为这种估计只考虑到了那些在危机期间仍然从事有偿工作的高薪雇员。这种由于危机期间就业破坏的选择性而导致的工资统计数据的扭曲，就是所谓的“构成效应”。

图3.B1中的图表显示了新冠肺炎危机之前和期间的工资和就业趋势，以说明与男女工资统计有关的构成效应。A组中的例子对应的是具有明显构成效应的国家（平均工资随着就业率的下降而上升），而B组中的例子则是没有明显构成效应的国家。所有图表分别给出了对女性和男性的估计。2020年第二季度，也就是新冠肺炎危机开始的时候，图3.B1中A组的所有国家正好出现了有薪就业的突然下降，以及实际和名义工资上升。

除哥斯达黎加外，所有国家的女性和男性都出现了这种情况。一般来说，女性更有可能集中在工资分布的底层，失去的就业机会比男性更多（另见3.8节）。

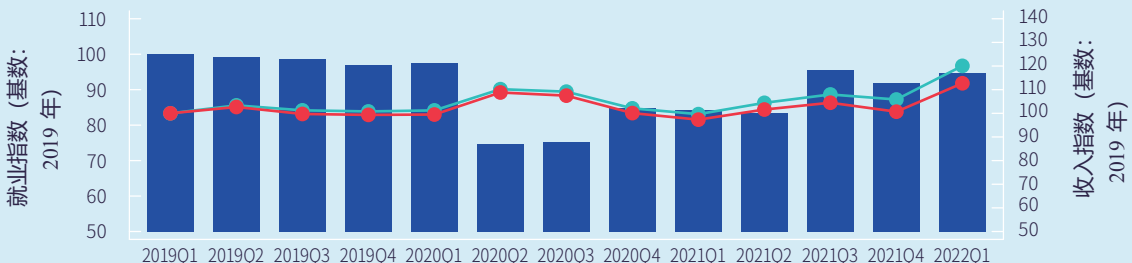
图3.B1中的B组显示了平均工资没有非常明显的构成效应的国家。其中大多数是欧洲国家，这些国家的经济刺激计划、工资补贴和工作保留计划稳住了有薪雇员的就业、在接近2020年第二季度时，希腊和意大利就业人数略有下降，但对平均工资没有影响。哥伦比亚是一个有趣的例子：有薪就业与男女工资一起下降。该国的有薪就业很可能在整个工资分布中遭到破坏，而那些仍在从事有薪就业的人减少了其工作时间。这导致了2020年第二季度左右平均工资的下降。

在图3.B1中A组和B组的所有国家，随着有薪就业逐渐恢复到疫情前水平，特别是在2021年第二季度后，工资统计显示出回归到2019年的趋势。对于数据截至2022年第一季度的国家，这些趋势显示了通货膨胀是如何在2021年底和2022年间开始对实际工资产生严重影响的。本报告详细讨论了生活费用危机。

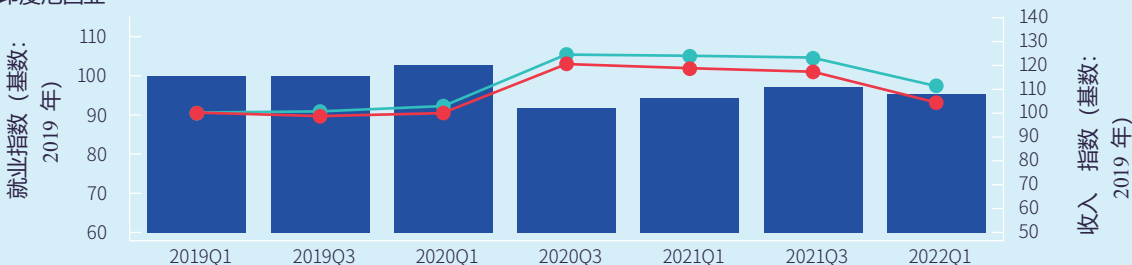
▶ 图3.B1, A组 就业构成对工资统计数据有影响的国家示例, 2019年第一季度至有数据的最新季度

女性

哥斯达黎加



印度尼西亚



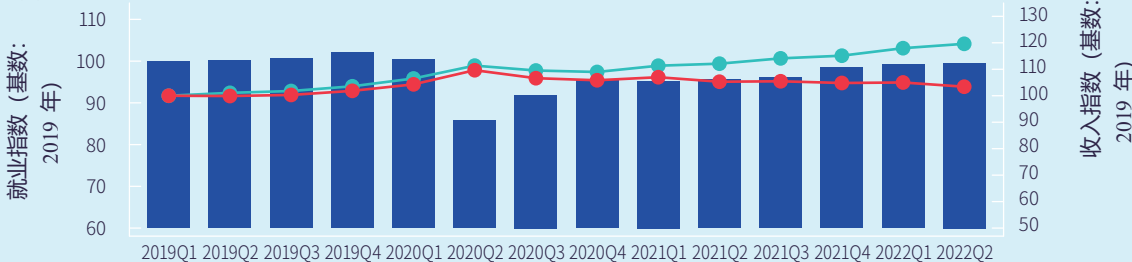
秘鲁



菲律宾



美国



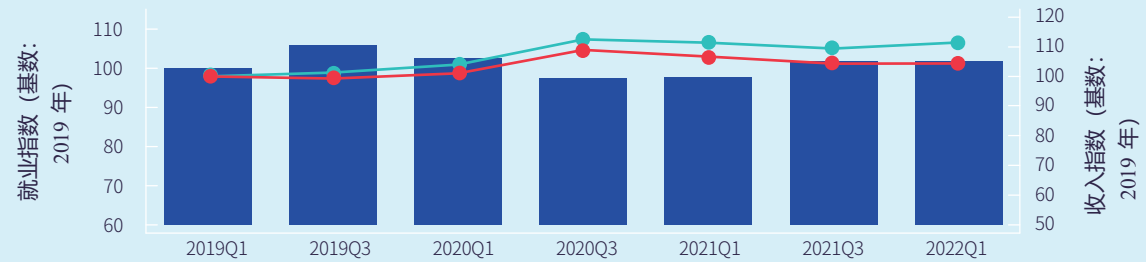
► 图3.B1, A组 (终)

男性

哥斯达黎加



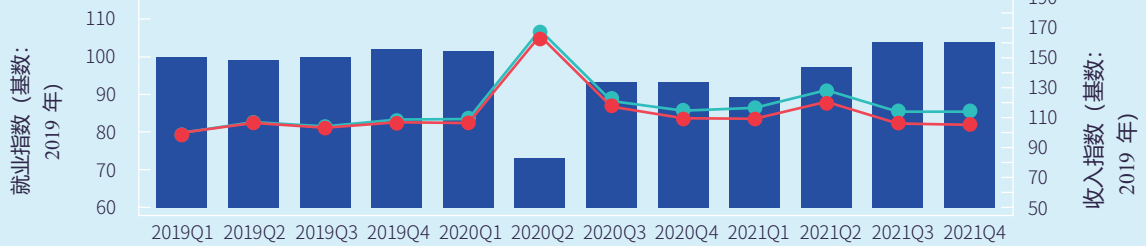
印度尼西亚



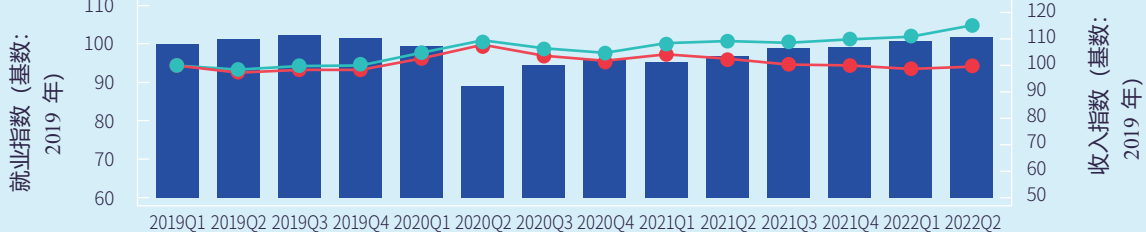
秘鲁



菲律宾



美国



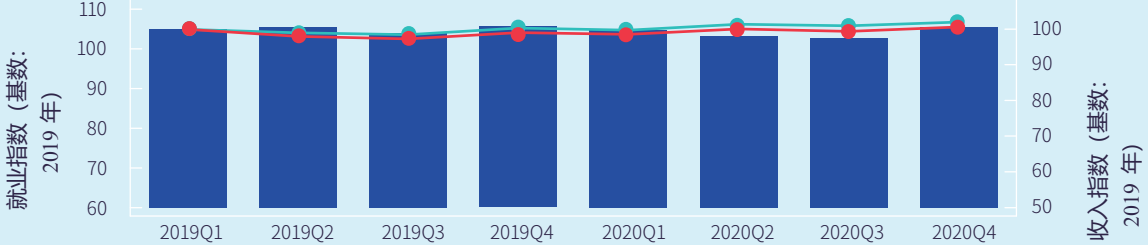
► 图3.B1, B组 没有明确证据表明就业构成对工资统计数据有影响的国家的示例, 2019年第一季度至有数据的最新季度

女性

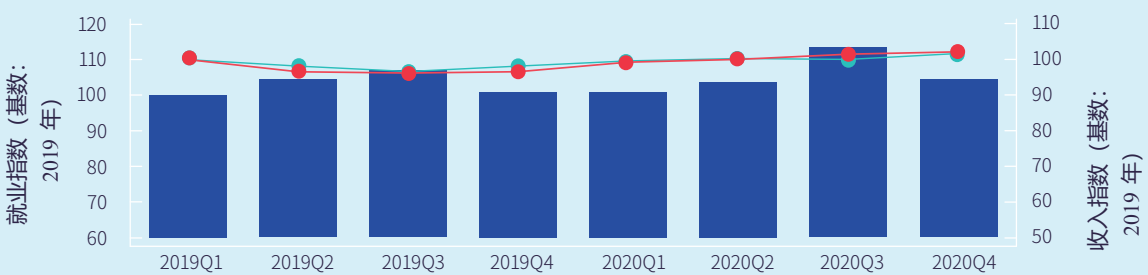
哥伦比亚



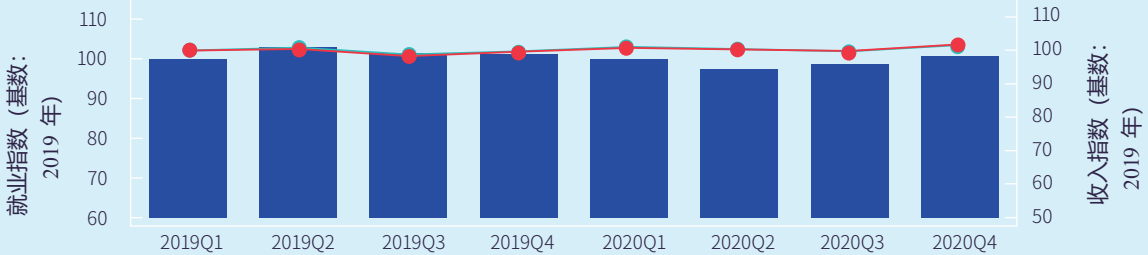
法国



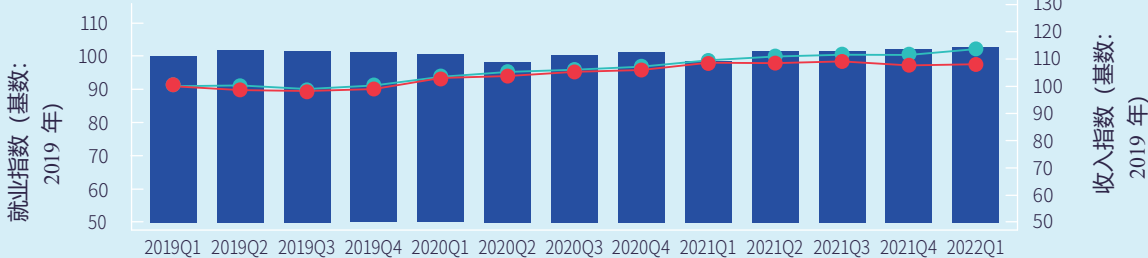
希腊



意大利



葡萄牙



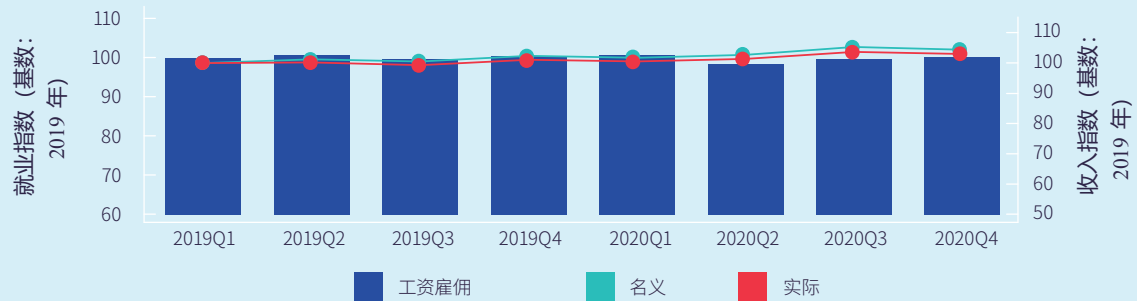
► 图3.B1, B组 (终)

男性

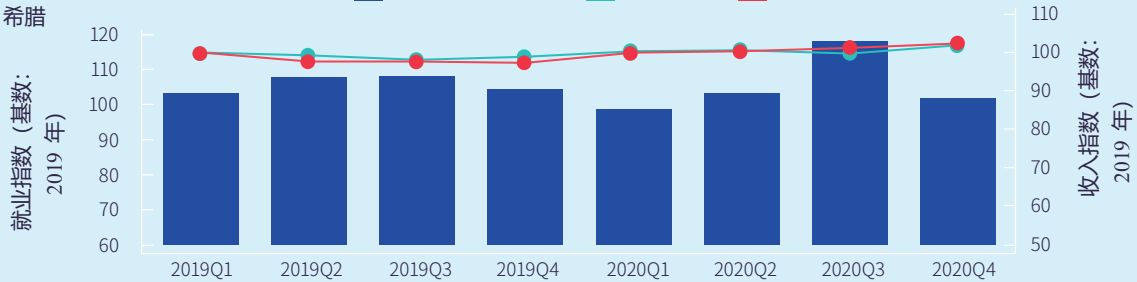
哥伦比亚



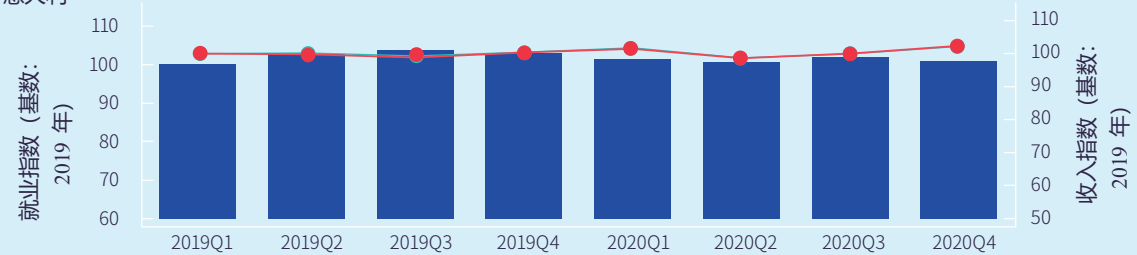
法国



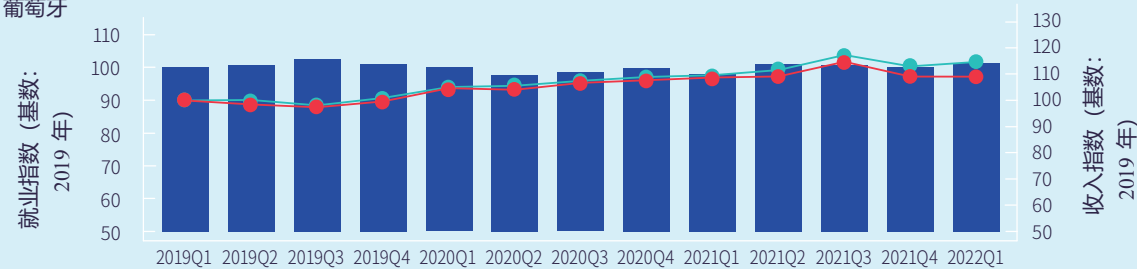
希腊



意大利



葡萄牙



来源：国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

国，实际平均工资在 2020 年下降了不到 1%。在一些国家，特别是欧洲国家，集体谈判在拯救工作岗位、确保业务连续性和保护收入方面发挥了重要作用。

在 G20 新兴经济体中，实际工资增长从 2019 年的 3.4% 下降到 2020 年的 2.4%。这一总体

趋势掩盖了一些非常不同的情况，包括印度尼西亚、南非和土耳其等一些国家的实际工资下降；中国的工资增长放缓，但仍然是正增长（2020 年 +4.6%）；巴西和墨西哥的平均工资大幅跃升，这可能至少在一定程度上反映了强劲的构成效应，而这两个国家在 2021 年的实际工资都出现了下降。

► 3.2. 区域工资趋势

图 3.3 显示了区域数据，以补充第 3.1 节中的全球分析，而图 3.4 显示了一些国家的具体数据，两图均基于官方工资统计数据。图 3.3 中的图表显示了全球工资趋势在何种程度上能否在区域层面复制⁵。2020 年，新冠肺炎危机对各区域的影响有相当大的异质性，由于许多低薪工人在疫情期间失去了工作，北美和拉丁美洲及加勒比地区因为强大的就业构成效应，平均工资高于平常；欧盟的工资增长停滞，在很大程度上反映了工资补贴的广泛使用；以及其他区域的工资增长下降。不过，各地区一致的是，在 2022 年上半年，由于价格通胀的加速，预计实际工资增长有所下降⁶。

在北美（加拿大和美国），2006 年至 2019 年的大多数年份，包括疫情爆发前几年，实际工资增长在 0% 至 1% 之间波动。2020 年，随着疫情摧毁了数百万低薪工人的工作，构成效应明显显现，平均实际工资增长突然上升到 4.3%。

随后实际工资增长下降，先是在 2021 年下降到 0%，然后在 2022 年上半年下降到 -3.2%，这是由于构成效应在 2020 年之后（也就是说，从低薪工人回到劳动力市场的那一刻起）逐渐消失，以及通货膨胀的加剧在 2021 年，特别是在 2022 年前几个月侵蚀了实际工资。图 3.4 显示了加拿大和美国的平均名义工资和实际工资的月度趋势，可以再次看到平均实际工资在 2020 年前几个月出现了最初的跃升，而自 2020 年底和 2021 年初以来则出现了逐步下降。

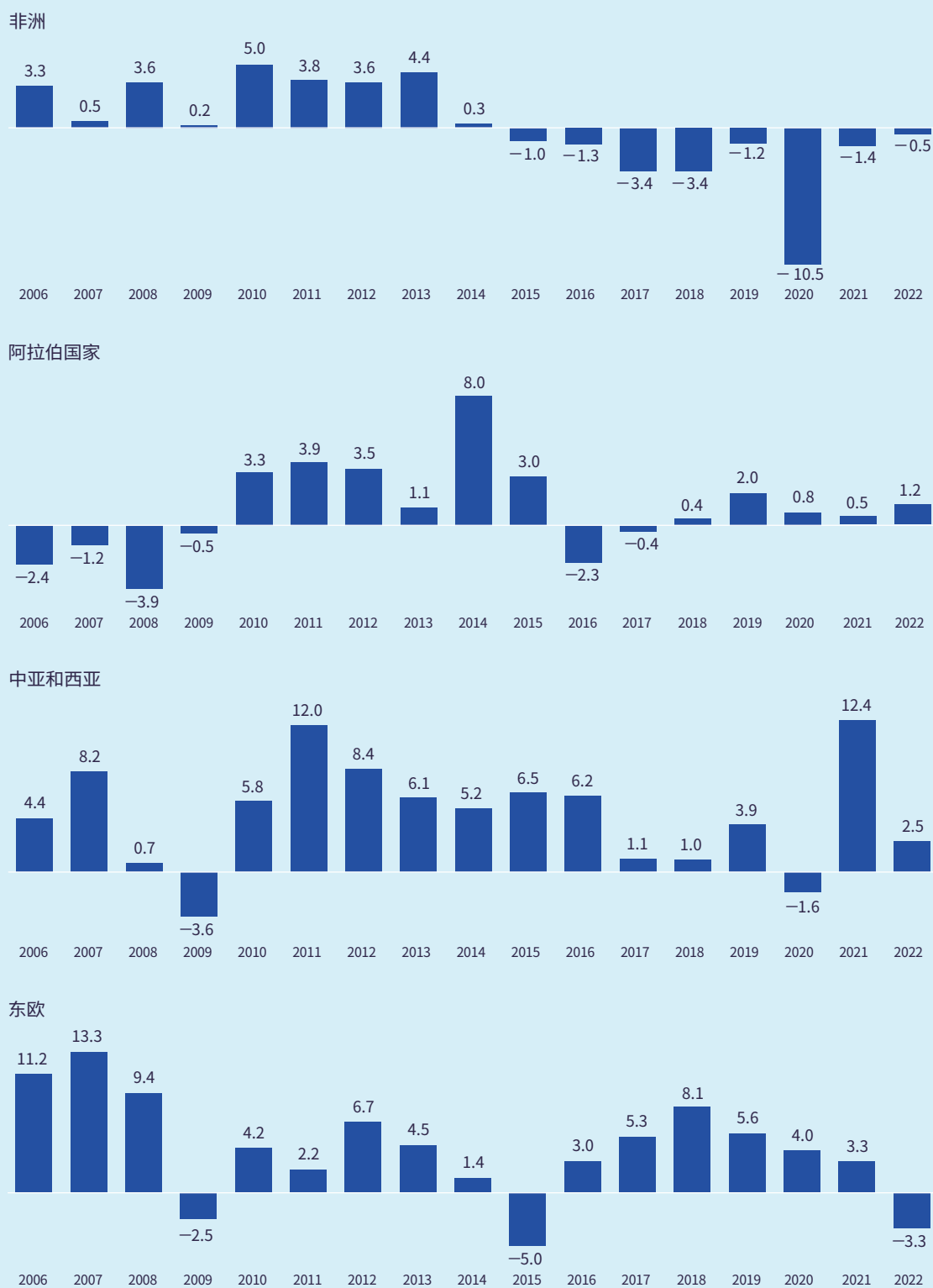
在拉丁美洲和加勒比地区，可以清楚地看到构成效应——反映了疫情期间低薪就业的下降，实际工资增长在 2020 年跃升至 3.3%，远高于疫情前的任何年份，而当年实际工资增长在非常低的水平上波动。2021 年，实际工资增长暴跌至 -1.4%，主要是由巴西的实际工资急剧下降，估计 2021 年下降了 7.0%。图 3.4 显示了巴西的月度工资数据，显示了 2020 年第三季

5 根据国际劳工组织地区和次区域划分的国家组别可在国际劳工组织统计司网站上找到：

<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>

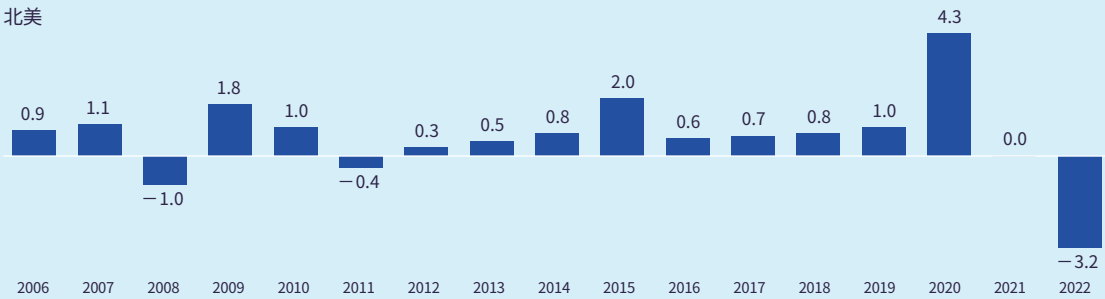
6 尽管对 2022 年上半年工资增长的全球估计相对强劲，但一些区域性的估计应被视为不确定的，因为在撰写本报告时，一些国家和（或）时期的工资数据仍然缺失。还应注意的是，图 3.4 中的月度工资数据可能来自官方，与区域估计中使用的年度工资数据的来源不同。

► 图3.3, A组 2006-22年按地区分列的实际工资年平均增长 (百分比)

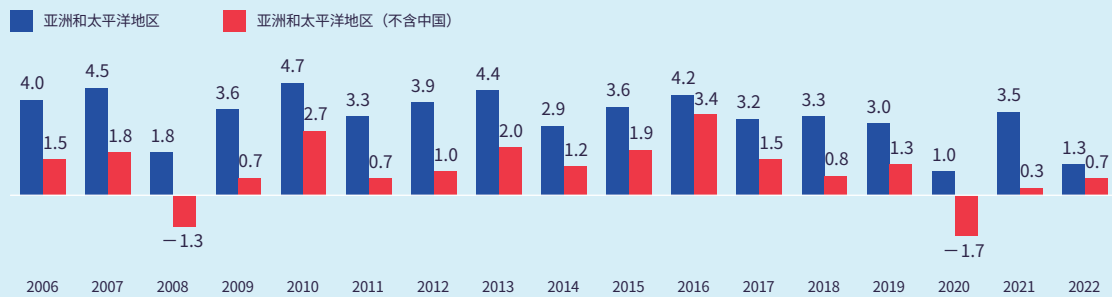


▶ 图3.3, A组 (续)

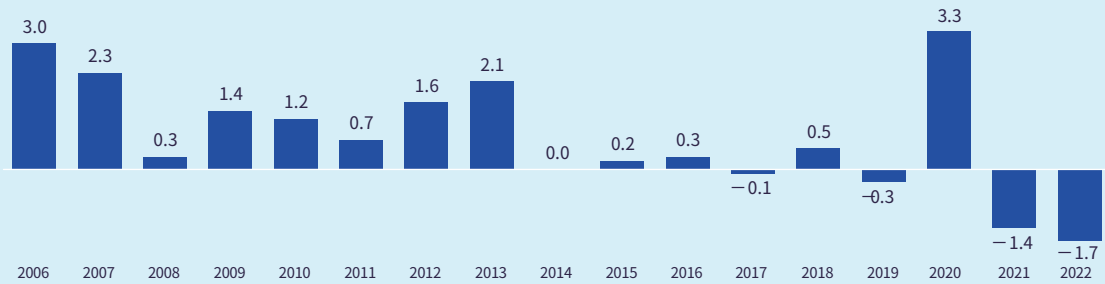
北美



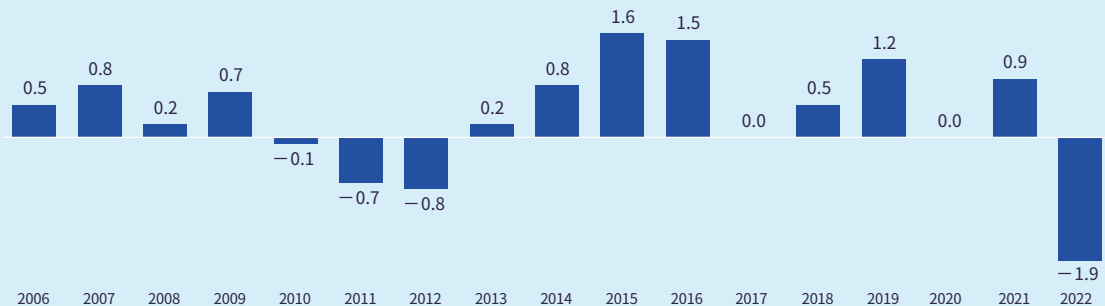
亚洲和太平洋地区



拉丁美洲和加勒比地区



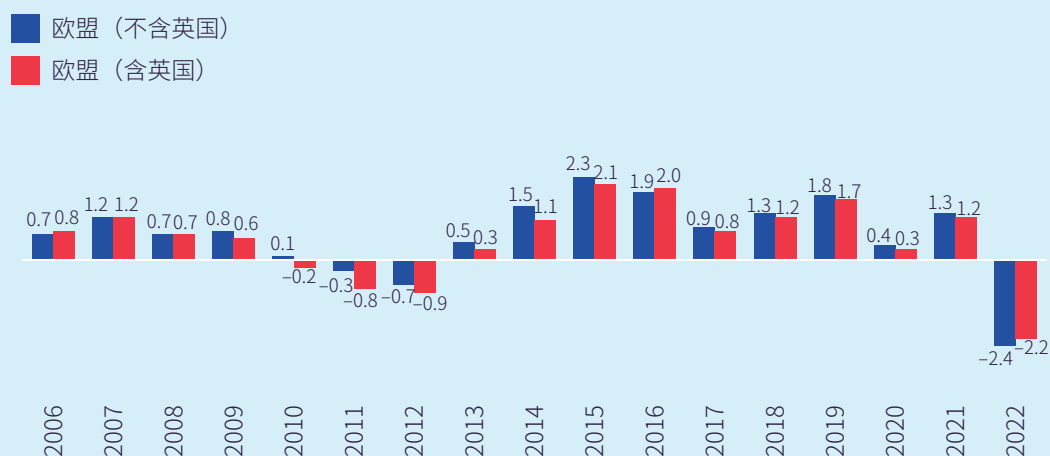
北欧、南欧和西欧



注：2022 年工资增长是通过将 2022 年前两个季度与 2021 年同期进行比较来估算的。

来源：国际劳工组织估计。

► 图3.3, B组 2006-22年欧盟实际工资年平均增长, 不含和含英国 (百分比)



注: 2022年工资增长是通过将2022年前两个季度与2021年同期进行比较来估算的。

来源: 国际劳工组织估计。

度和2021年最后一个季度之间平均实际工资的下降。虽然巴西的实际工资在2022年上半年有所增长,但随着通货膨胀开始显现,整个地区的平均工资有所下降。例如,智利的数据显示,自2022年1月以来,实际工资一直呈小幅下降的趋势。

在欧盟,实际工资增长在疫情爆发前大约在1%到2%之间波动(图3.3, B组)。2020年,实际工资增长停滞——但总体上没有下降——很可能是不同方向的力量共同作用的结果,包括:

(1) 一些工人的工资下降; (2) 大量使用临时工资补贴来维持数百万工人的工资,尽管他们的工作时间下降; (3) 构成效应推动平均工资上升,因为即使是少量的就业损失也会不成比例地影响低薪工人。在2021年工资增长

暂时恢复后,实际工资在2022年上半年下降到-2.4% (如包括英国,则为-2.2%),因为通货膨胀削减了工资的价值。在北欧、南欧和西欧这一范围较广但重叠的地区(图3.3, A组),趋势与欧盟相似⁷。在图3.4中,瑞典和英国的月度工资数据说明了工资趋势,这两个国家的平均实际工资在2020年相对稳定,而自2021年底和2022年初以来实际工资趋势下降。这两个国家也反映了2020年情况的异质性,因为在英国可以看到构成效应(以及由于低薪工人的就业率下降而导致的工资增加),但在瑞典的数据中没有体现出这种效应。

在东欧,实际工资在疫情前增长较快,在2017至2019年间增长率超过5%,2018年期间甚至超过8%。疫情的爆发使实际工资增长放缓到2020年的4.0%,而在2022年的前六个月,加速的价格通胀使实际工资增长下降到-3.3%。

7 这种重叠很重要,因为欧盟加上英国的人口占北欧、南欧和西欧人口的84%。

► 图3.4 2020年1月-2022年1月选定国家的名义和实际工资增长（指数：2020年1月=100）

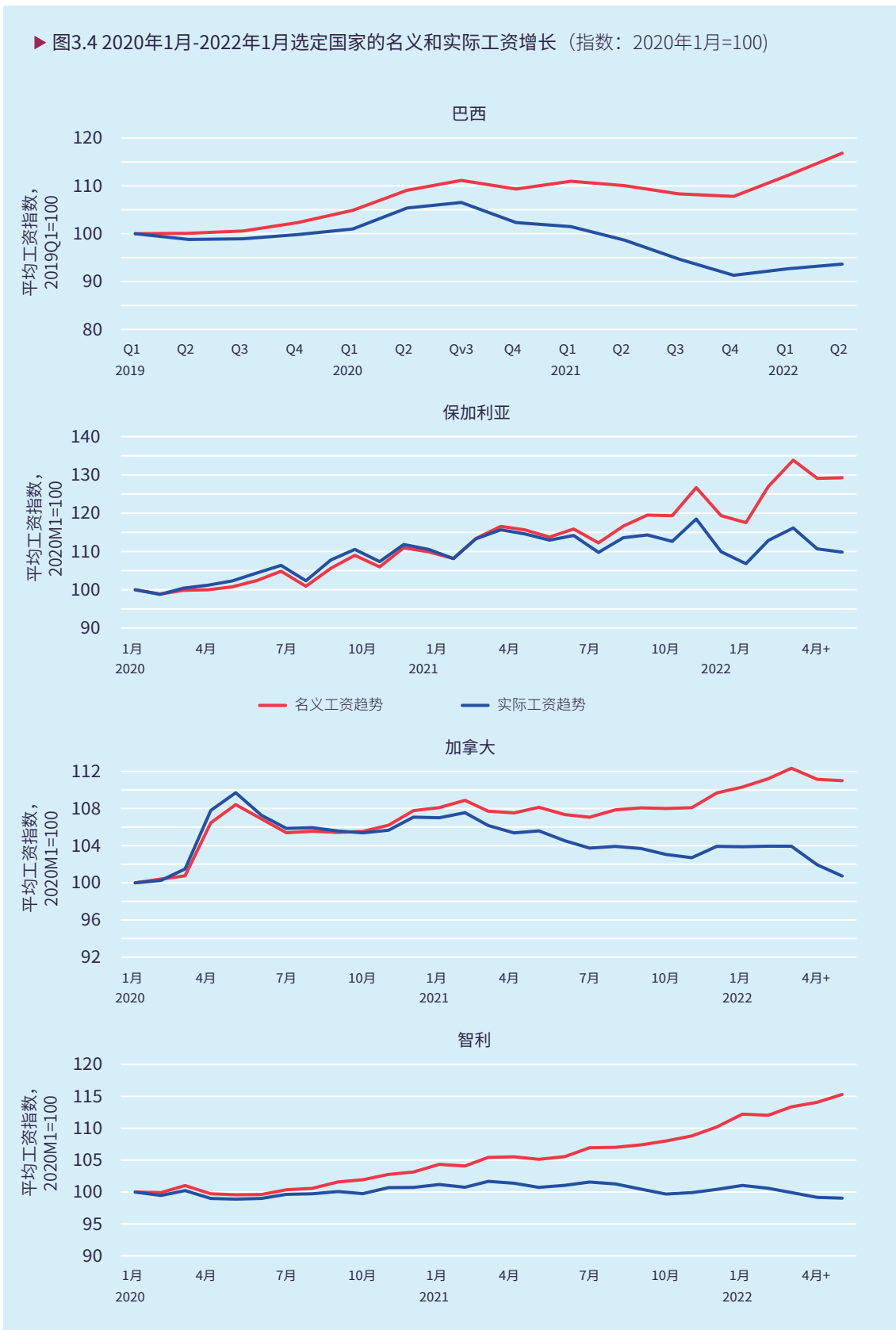


图3.4 (续)

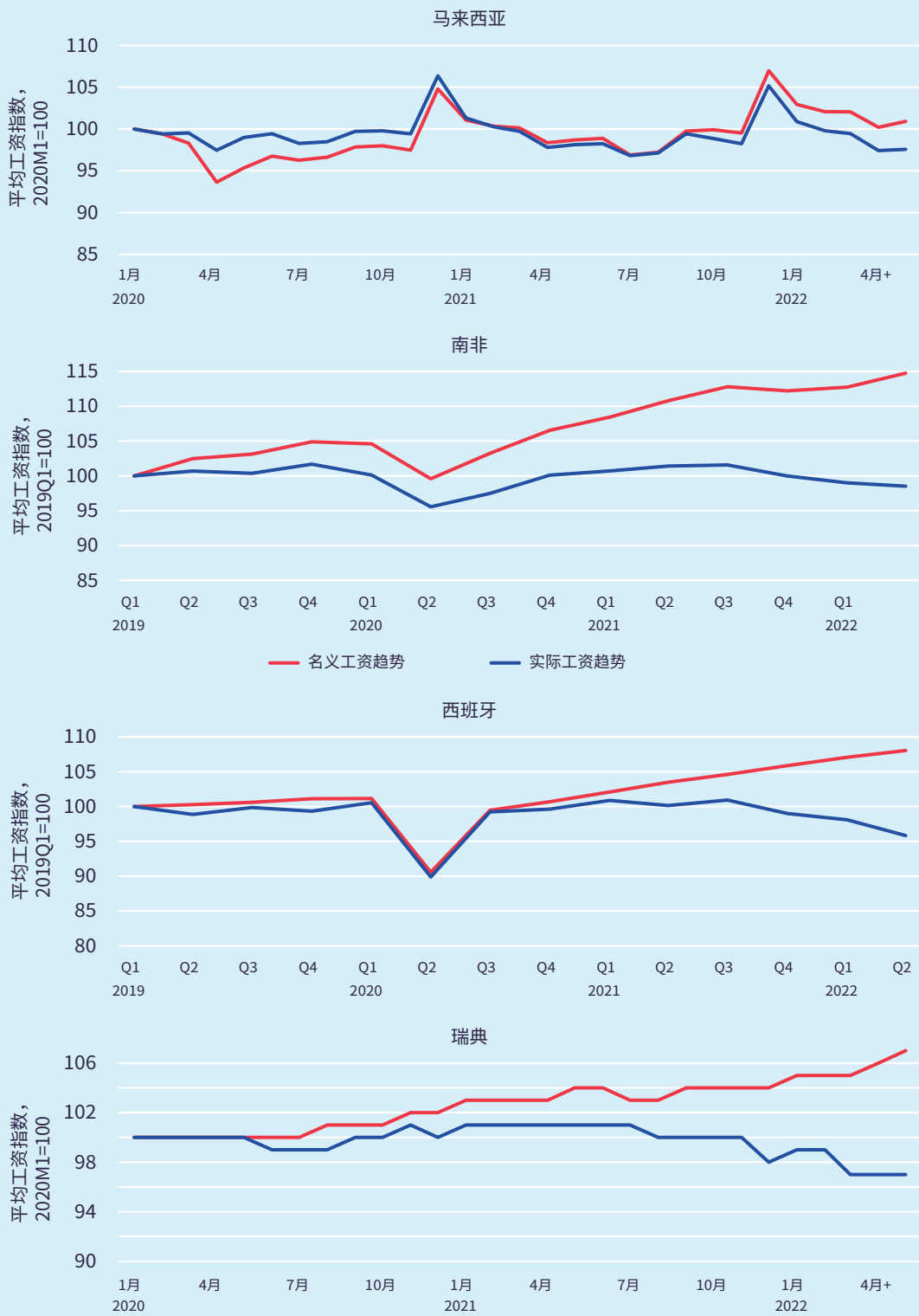
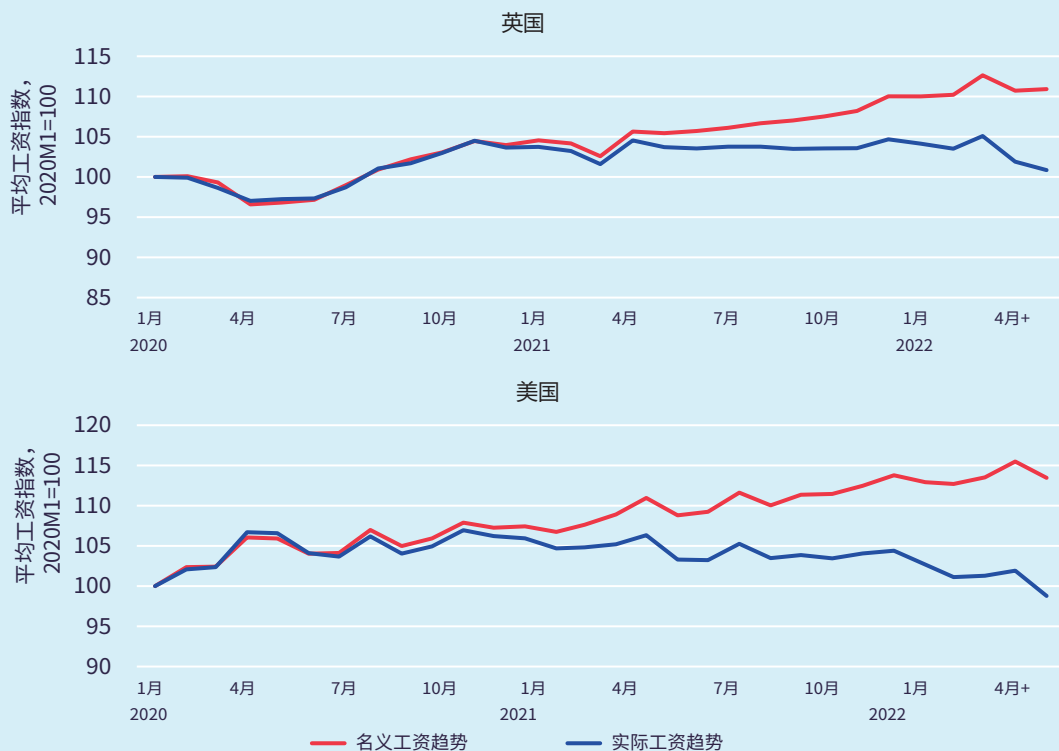


图3.4 (终)



注：巴西、南非和西班牙使用的是季度指数，对这些国家来说，2019Q1=100；（1）巴西：在参考周内所有工作的14岁或以上人员的平均实际和名义收入，通常每月领取；（2）保加利亚：有劳动合同的雇员的平均月工资总额；（3）加拿大：所有雇员的平均周收入，包括加班费（工业总数不包括未分类企业）；（4）智利：15岁以上人口的实际和名义薪酬指数；（5）马来西亚：制造业每个雇员的平均薪金和工资；（6）南非：非农业部门每个工人的总薪酬；（7）西班牙：每个工人的总工资成本，经季节和日历调整；（8）瑞典：私营部门非体力劳动者的平均月薪，不包括可变补贴；（9）英国：整个经济经季节调整的周平均收入；（10）美国：私营部门所有雇员经季节调整的平均周收入。

来源：（1）巴西地理和统计局；（2）保加利亚国家统计局；（3）加拿大统计局；（4）智利国家统计局；（5）马来西亚统计局；（6）南非统计局；（7）西班牙国家统计局；（8）瑞典统计局；（9）英国国家统计局；（10）美国劳工统计局。

值得注意的是，在2020年该地区的工资统计中，构成效应并非主导因素。此外，2021年工资增速的小幅增长在某种程度上可以解释为2021年的通货膨胀率仍然相当低，特别是与世界其他地区相比。图3.4中保加利亚的数据代表了整个地区的情况，2020年和2021年的工资增长不大，且自2021年12月以来实际工资有所下降。

在亚洲和太平洋地区，疫情前中国工资的高增长产生了重大影响，如果把中国包括在内，该地区疫情前三年的实际工资增长在3.0%到3.3%之间，在更早的一些年份甚至达到更高的增长率。然而，如果将中国排除在外，该地区在疫情爆发前三年的工资增长则降至1.5%或更低。2020年，该地区的工资增长下降到1%，如果将中国排除在外，该数字甚至变成负数。

在2021年复苏后，工资增长再次下降，但由于2022年通货膨胀开始加剧，工资增长仍为正数，为1.3%。图3.4所示的马来西亚月度数据不仅说明了该国工资增长的季节性（12月的工资通常高于其他月份），也说明了自2020年初以来工资增长缓慢。

在中亚和西亚，实际工资在疫情发生前两年里增长较快，在2006年至2019年期间也是如此。2020年，即疫情的第一年，实际工资增长下降到-1.6%，然后在2021年出现了非常强劲的反弹。对2022年的估计显示，该地区实际工资增长也正在被不断加剧的通货膨胀所侵蚀。

在非洲，许多国家的工资统计数据仍然不完整，有时出现惊人的大幅波动。因此，区域性

的估计仅为初步。现有的数据表明，在疫情爆发前几年，实际工资增长（如有）缓慢，2020年实际工资增长急剧下降，为-10.5%，此后2021年实际工资增长为-1.4%，2022年上半年为-0.5%。图3.4所示的南非季度工资数据显示，在2020年第二季度的疫情高峰期，平均实际工资有所下降，随后在2020年最后两个季度有所恢复，2021年期间实际工资持平，2022年第一季度出现了下降趋势。

在阿拉伯国家，工资统计数据同样是不完整的，其覆盖面也有限。因此，区域工资增长的估计充其量是初步的。现有的少量数据表明，2020年、2021年和2022年的工资出现较低正增长，分别为0.8%、0.5%和1.2%。

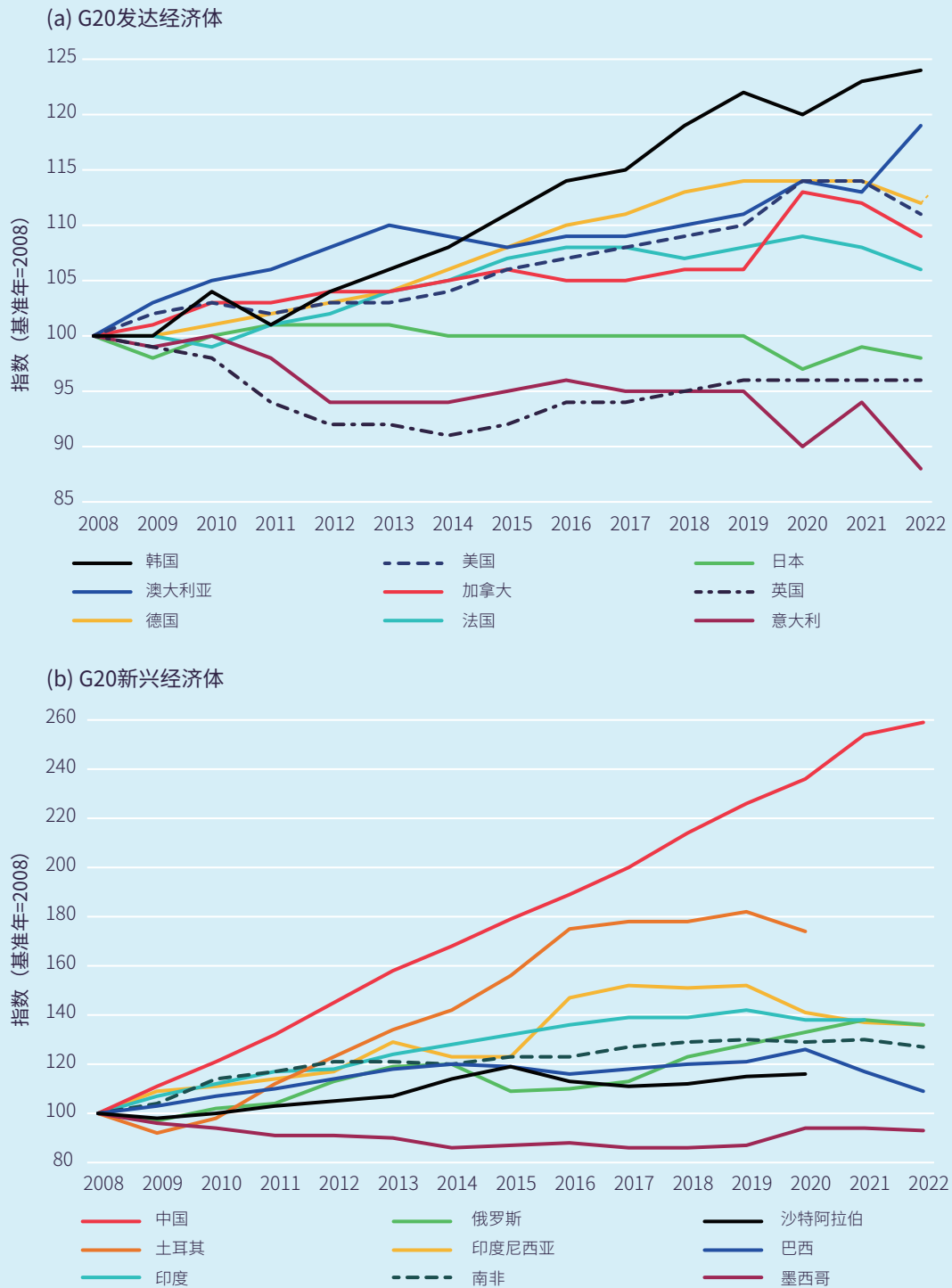
► 3.3. G20 经济体的工资指数

图3.5显示了2008年以来一些G20发达经济体和新兴经济体实际工资指数的演变。在发达经济体中，一方面，2020年期间的构成效应在2021年逐渐消失，另一方面，通货膨胀的快速上升（2021-22）导致其中几个国家的指数值急剧跳升。澳大利亚和韩国在2008-22年期间共同表现出强劲的实际工资增长，而在G20发达经济体样本中，只有意大利、日本和英国的2022年工资水平低于2008年的实际工资水平。意大利、日本和英国2022年的实际工资水平分别比2008年低12%、2%和4%。

在G20新兴经济体中，中国持续在实际工资增长排名中占据领先地位，估计显示2022年中国的月工资约为其2008年实际价值的2.6倍。除墨西哥外，2022年所有G20新兴经济体的平均月工资都高于基线（2008年）。墨西哥实际工资继续较2008年的实际价值低7%。

尽管G20新兴经济体工资增长较快，但其实际工资的平均水平仍与G20发达经济体间存在显著差距。使用基于购买力平价的汇率将所有G20国家的平均工资转换成美元，得出发达经济体的简单平均工资约为每月4,000美元，新兴经济体约为每月1,800美元。

► 图3.5 2008-22年G20国家平均实际工资指数



注： 2022 年数据基于当年第一、二季度数据。

来源： 国际劳工组织估计。

► 3.4. 高收入国家的工资和生产率趋势

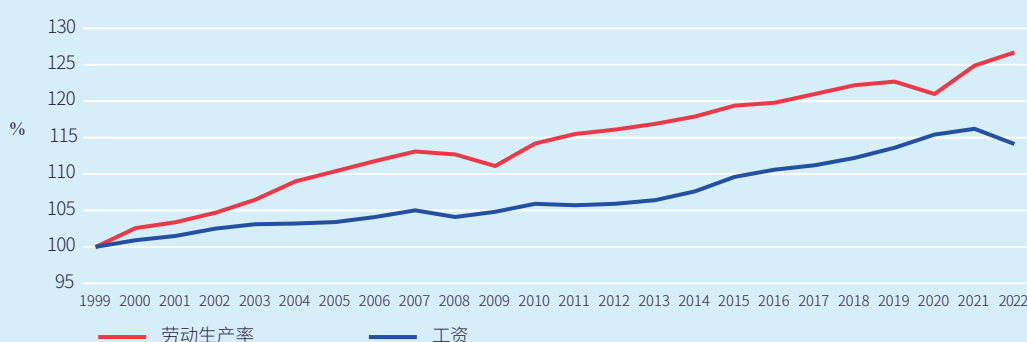
生产率增长，特别是实际劳动生产率增长，是实现实际工资增长的关键因素。正如前几期《全球工资报告》所指出的那样，自20世纪80年代初以来，一些大型发达经济体的平均工资增长已经落后于平均劳动生产率的增长。图3.6显示，52个高收入国家的总体情况仍然如此，1999年至2022年期间实际生产率与实际工资增长之间的差距在2022年达到了12.6个百分点，反映了自2019年以来这两个数据之间的差距进一步加大。总体而言，

图3.6显示，按实际价值计算，在过去22年里，劳动生产率的增长速度高于工资，前者每年增长1.2%，后者每年增长约0.6%。此外，该图表明，尽管在2008-09年全球金融危机期间和疫情期间（2020年）劳动生产率有所萎缩，但这两个数据之间的差距仍在继续扩大。就在新冠肺炎疫情暴发之前，差距有进一步扩大的迹象。尽管2020年间劳动生产率增长的下降暂时阻止了这两项数据间差距进一步扩大，但2022年前两个季度实际工资增长的急剧下降叠加生产率的正增长，再次扩大了差距。事实上，2022年的差距是21世纪初以来最大的。

近几十年来，一些大型发达经济体的工资增长已经落后于劳动生产率的增长。

图3.6显示，劳动生产率在2021年和2022年强劲反弹，而工资增长在2020年和2021年间仅上升了约1%，并在2022年上半年有所下降。劳动生产率提高的一个可能原因是，危机

► 图3.6 1999-2022年52个高收入国家平均实际工资和劳动生产率趋势



注：劳动生产率以每名工人的国内生产总值计算。实际工资和生产率指数都是以各国人口为权重的加权平均值计算的，因此在每个估计值上，大国的影响更大。这些估计数是以1999年为基准得出的。2022年数据基于当年的第一季度和第二季度数据。

来源：GDP数据来自国际货币基金组织（2022c），而有薪就业数据来自国际劳工组织统计司的全球就业趋势数据。工资数据基于国际劳工组织估计。

2022 年前两个季度实际工资增长的急剧下降叠加生产率的正增长，再次扩大了实际生产率和实际工资增长间的差距。

摧毁了生产率较低的企业。生存下来的企业可能会向消失的企业留下的消费者提供人均附加值更高的服务和产品。根据美国劳工统计局近

期的一项研究，这种效应可能占到 2020 年和 2021 年之间观察到的生产力激增的三分之二（Stewart, 2022）。Lopez-Garcia 和 Szörfi（2022）认为，疫情期间实施的防控措施加速了企业的数字化，从而提高了附加值已经很高部门的人均附加值。他们进一步指出，数字化的加速可以解释为什么在 2019 年最后一个季度和 2021 年第一季度之间，欧元区每小时实际 GDP 的平均增长率上升到 1.7%，这一增长是 2014-19 年间平均增长率的两倍多。人们还注意到，在美国，企业利润在 2022 年飙升（Pickert, 2022）。

平均值以外：通货膨胀对低收入者购买力影响更大

3.5. 通货膨胀在收入分布中的成本

在本报告的前几节中，通货膨胀的上升是在所有家庭生活成本的增长都相同的前提下讨论的。本节表明，这种假设是不正确的，当价格高涨时，处于收入分布底层的家庭会面临更大的生活成本负担。因此，即使名义工资按照消费者价格指数（CPI）衡量的价格通货膨胀进行调整，低收入家庭中收入者的工资将比高收入家庭的收入者遭受更大的购买力损失。

在国家内部，家庭支出模式因其在家庭收入分布中所处的位置而不同。按人均计算的低收入家庭的回旋余地较小，因为他们在食品、住房和水电等基本项目上的支出占其较少收入的更大比例。在收入分布的顶端，较高的收入使这些家庭能够满足其基本需求，同时也使他们有足够的余量用于其他项目（如卫生、教

育或文化）或增加储蓄，以保护自己免受未来不确定性的影响，包括潜在的新危机所带来的不确定性。有许多研究探究了不同收入群体的家庭基本需求支出比例是如何变化的。例如，Whitmore 和 Schanzenbach 等（2016）发现，在美国，低收入家庭（定义为收入分布中最底层的 20%）将其收入的 82% 用于基本需求，包括 41% 用于住房，约 15% 用于食品。相比之下，中等收入家庭将其收入的 78% 用于基本需求，包括约 33% 的住房和 13% 的食品。当

当价格高涨时，处于收入分布底层的家庭会面临更大的生活成本负担。

家庭被细分为更小的量级时，处于收入分配低端和顶端的家庭之间的支出模式差异进一步扩大。类似的观察似乎适用于世界上所有地区和国家。跨国研究提供的证据表明，在中低收入国家，高收入和低收入家庭在基本商品上的支出比例高于高收入国家（例如，见 Clements 和 Theil, 1996）。

不同的支出模式对 CPI 所衡量的生活成本有影响。通常情况下，CPI 是使用一篮子商品和服务（包括食品、住房和交通）构建的，反映了人口中大部分家庭的平均支出模式（见专栏 3.2）。这些模式是通过给篮子里的每个项目分配权重来体现的。例如，在 2022 年，美国 CPI 的构建给“食品”类别以 13.4% 的权重，给“住房”类别以 32.4% 的权重（美国，BLS, 2022）。在法国，“食品”类别的权重与美国类似（14.7%），但“住房”的权重则低得多，为 15.5%（法国，INSEE, 2022）。权重的变化和篮子中每个项目价格的变化最终决定了 CPI 的变化。与其他指数一样，CPI 是以一个特定时期作为参考基数来表示的。例如，如果以 2019 年为基础（该年的指数等于 100），2022 年的 CPI 为 110，这意味着 2019 年至 2022 年期间价格总体上涨了 10%。

CPI 的构建或调整没有考虑到整个收入分配中家庭消费模式的差异。权重和价格可能反映了地区差异，但推动权重构建的是人口层面的平均支出模式，不同时期价格的变化则是推动 CPI 篮子中每个项目价值变化的原因。时期的

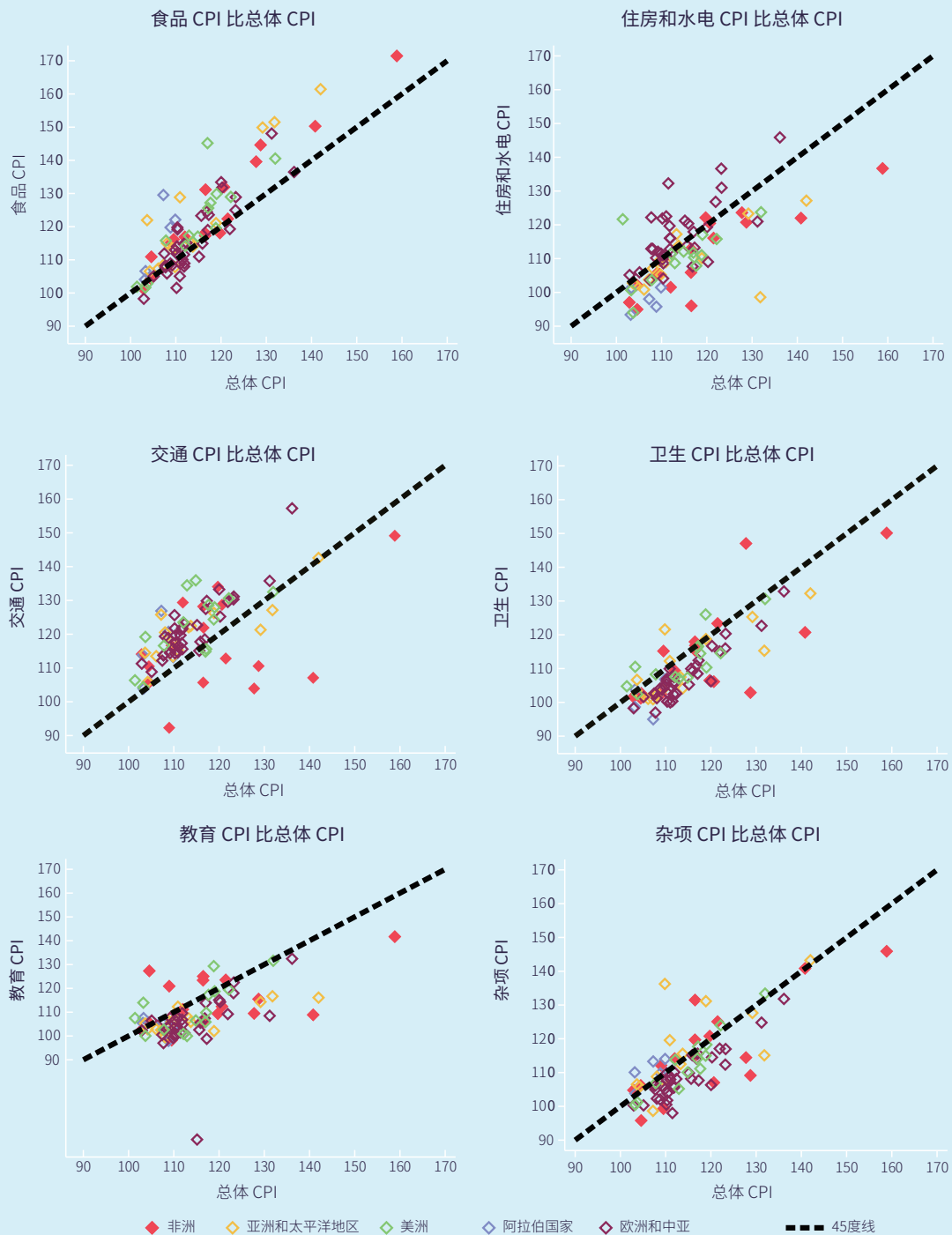
价格变化则是推动 CPI 篮子中每个项目价值变化的原因。由于食品、住房、能源和交通是必需品，即使价格上涨，对这些商品和服务的需求也不会减少很多：它们被称为“价格无弹性”。同样，许多必需品比 CPI 一篮子商品和服务中的其他项目更容易受到价格波动的影响⁸。由于这些项目的价格上升较快，它们的 CPI 上升也较快，往往高于概括一般价格水平的 CPI。图 3.7 比较了所有地理区域约 100 个国家的特定项目 CPI 的主要组别——食品、住房、交通、教育、卫生和杂项——与一般 CPI。从图中可以看出，食品、住房和交通 CPI 都高于讨论工资时通常使用的一般 CPI。

这对低收入者很可能集中的低收入家庭有什么影响？当低收入家庭在 CPI 较高的项目上花费了更大的收入份额时，综合全面 CPI 就会低估这些家庭所面临的生活成本的真实增长。表 3.1 显示了墨西哥的此类情况，收入分布最底层十分位数的家庭将其收入的 42% 用于食品，而收入最高的家庭仅花费 14%。此外，2022 年 6 月，墨西哥的一般价格指数同比增长了 8.2%，而食品价格指数则增长了 14.1%。考虑到这些差异，并使用每一类商品和服务的价格增长，表 3.1 显示了 2021 年 6 月至 2022 年 6 月间最低和最

当低收入家庭在 CPI 较高的项目上花费了更大的收入份额时，综合全面 CPI 就会低估这些家庭所面临的生活成本的真实增长。

8 事实上，在计算衡量潜在或长期通货膨胀率的“核心通货膨胀”，食品和能源价格通胀通常被排除在外。

► 图3.7 2022年4月按地区划分的总体消费者价格指数（CPI）与特定项目CPI的比较



专栏 3.2 如何计算通货膨胀率？

通货膨胀可能是个人和家庭最熟悉的经济术语之一，因为它反映了生活成本，并经常在新闻中被提及。就其基本形式而言，通货膨胀被定义为一个国家¹在一定时期内一系列商品和服务价格上涨幅度的衡量指标。例如，如果通货膨胀在连续两年之间增加了2%，这意味着在第二年需要增加2%的名义收入来维持与第一年相同水平的商品和服务消费。为了估计两个连续时期之间生活成本的增长，负责编制通货膨胀估计的国家机构²构建了一个反映该国家家庭平均消费的一篮子商品和服务。然后，有关机构对篮子里的商品和服务的价格变化进行监测。

家庭调查被用来确定一篮子商品和服务的构成，以及一篮子商品和服务中每个项目应该被分配的权重。这些调查通常分为九个部分：食品和其他易腐物品；衣服和鞋类；家具和家庭用品；住房费用，包括水电和能源；卫生；教育；在外的食品消费；文化和娱乐；以及家庭购买的其他服务，包括雇佣园丁、家政工人或秘书。分配给篮子中每个项目的权重反映了被调查家庭的平均（或典型）支出模式。因此，在构建这种权重时，不一定考虑整个收入分布中家庭支出模式的变化³。由于这些调查不是每年重复进行——通常有5到10年的间隔——篮子中的项目在一段时间内保持相对稳定。由于各国的消费模式不同，分配给进入篮子的每种商品和服务的权重也不同，在许多情况下反映了国家层面的支出模式（见图3.2）。

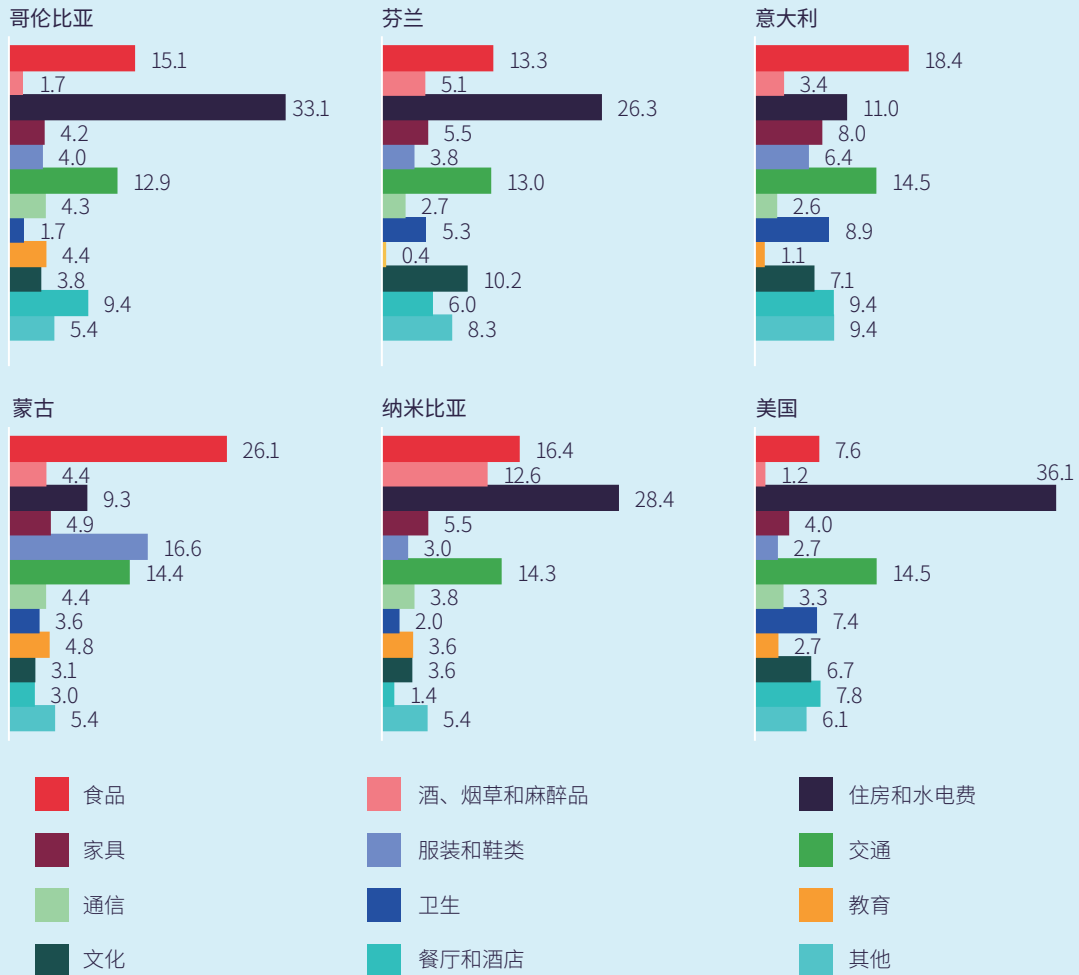
篮子里的商品和服务的价格则更新得较为频繁。这是通过标准化的调查来完成的，这些调查以固定的时间间隔跟踪物品的价格。价格调查及频率因国家而异；可以在零售店和市场进行的现场调查，也可以是基于“大数据”⁴的调查。例如，如果把一个国家的

2020年作为基准年（2020年=100），2021年1月至12月的消费价格通胀估计为2%，那么2021年的CPI将等于102。“核心通胀率”是一种替代性估计，通常用于更好地了解特定国家潜在和持续的通胀。在计算核心通胀率时，价格不稳定的项目（如食品和能源），以及由政府调控价格的项目被排除在外⁵。

衡量通货膨胀率可以对名义收入（如工资）进行调整，使收入者及其家庭能够在一段时间内保持类似的购买力。当名义收入没有根据通货膨胀率向上调整时，实际收入就会下降，人们的生活水平也会随之下降。通过预先确定的合同、集体谈判协议和三方谈判（例如，关于最低工资），通货膨胀通常被用作调整工资的关键指标。虽然许多商品和服务的价格可以根据不断变化的情况迅速调整，但合同安排需要较长时间来调整。这就是为什么人们常说“工资是粘性的”。事实上，工资调整通常是基于通货膨胀预期而不是实际通货膨胀率，也就是说，在起草合同时考虑的是对未来通货膨胀的预期（而不是目前的结果）。

- 1 在一个国家内，通货膨胀可能是针对特定地区计算的，包括城市和农村地区。
- 2 这些机构通常是国家统计局，但在一些国家由中央银行负责（例如在墨西哥、秘鲁和其他几个主要的拉丁美洲国家）。
- 3 例如，在美国，劳工统计局考虑了至少有10,000名居民的城镇的家庭消费模式，从而涵盖了美国93%人口的消费模式。作为补充，该局还收集了城镇薪酬收入者和文员的消费模式信息，以构建生活成本的估计，用于调整某些类别的联邦支出，如社会保障福利和食品券。
- 4 大数据需要自动处理，这也带来了自身的挑战，特别是当价格通胀是基于篮子快速变化的商品和服务时（Leclair, 2019）。
- 5 还有其他用于衡量价格变化的加权篮子。例如，在美国有两个不同的通货膨胀指数——CPI和个人消费支出价格指数，它们的不同之处主要在于衡量价格变化的方式和商品篮子。其他用于衡量价格变化的指数包括与家庭消费模式联系不太紧密的更广泛的支出类别，如GDP平减指数，它包括军事支出和其他政府消费支出。关于不同价格指数的讨论，见ILO（2014，专栏4）。

► 图3.B2 2022年2月选定国家用于衡量总体消费者价格指数的权重



来源：国际货币基金组织公布的特定项目 CPI 权重。

► 表 3.1 2021-22 年墨西哥和瑞士按 CPI 篮子项目划分的收入分布中最高和最低十分位数家庭的支出模式和消费者价格指数 (CPI) 变化

	墨西哥			瑞士		
	最低十分位数的支出比例 (%)	最高十分位数的支出比例 (%)	价格变化百分比 (2021 年 6 月 - 2022 年 6 月)	最低十分位数的支出比例 (%)	最高十分位数的支出比例 (%)	价格变化百分比 (2021 年 6 月 - 2022 年 6 月)
食品和非酒精饮料	42.2	13.9	14.1	14.5	10.2	1.9
酒精饮料、烟草和麻醉品	3.8	1.6	8.2	2.3	1.7	1.6
服装和鞋类	3.8	4.9	5.6	2.8	4.6	2.0
住房、水、电、气和其他燃料	21.0	17.2	2.7	37.4	20.9	4.6
家具、家用设备和日常家庭维护	1.0	1.8	8.6	3.3	5.4	5.0
卫生	3.3	3.3	5.7	6.0	3.4	-0.4
交通	9.8	16.8	7.4	9.7	14.0	12.4
通信	2.1	4.6	-2.7	4.0	2.6	0.5
娱乐和文化	n/a	n/a	6.1	8.0	13.7	1.5
教育	5.6	14.9	3.3	n/a	n/a	0.7
餐厅和酒店	4.8	11.7	10.2	7.7	13.0	3.4
杂项商品和服务	2.6	9.2	9.1	4.3	10.5	0.7
根据一般 CPI (2021 年 6 月至 2022 年 6 月), 每个国家 / 地区的生活成本变化百分比	8.2			3.4		
考虑到特定项目的 CPI, 生活成本的百分比变化 (2021 年 6 月至 2022 年 6 月)	8.9	6.8		3.9	4.0	

n/a = 数据不可用

来源：国际劳工组织估计。按家庭收入十分位数划分的支出模式的数据来源，请参见附录一。特定项目 CPI 的增长使用了国际货币基金组织月度 CPI 系列进行估算。

对于低收入家庭来说，即使调整工资以反映一般 CPI，实际工资调整也将低于他们面临的生活成本增长。

高收入家庭面临的生活成本差异。在墨西哥，收入最低的家庭在 2021 年和 2022 年间生活成本平均增长 8.9%，而在收入最高的家庭中，平均增长为 6.8%。因此，对于低收入家庭来说，即使调整工资以反映一般 CPI，实际工资调整也将低于他们面临的生活成本增长。

当然，生活成本增长在整个收入分布中的差异程度在各国之间是不同的。表 3.1 还提供了瑞士的数据，该国收入最低的家庭和收入最高的家庭用于必需品的比例比较接近，这反映了瑞士收入不平等程度比墨西哥低。在瑞士，两类家庭的生活成本增长也大致相同，最低收入和最高收入家庭分别为 3.9% 和 4.0%。

使用与表 3.1 类似的计算方法，但这次是对家庭收入分布的每一个十分位数进行计算，图 3.8 显示了在 2021 年至 2022 年间，对于有整个收入分布支出数据的国家，每十分位数的生活成本增加了多少。对于大多数国家来说，可以看到 2021 年和 2022 年之间的价格上涨意味着收入分布中较低十分位数的生活成本增加较多，而生活成本的增加在较高十分位数中则稳步下降。例如，在西班牙，2021-22 年的价格变化使底部十分位数家庭的生活成本增加了 15%，

而在顶部的十分位数家庭中，增幅要低 2 个百分点（为 13%）。在法国，各十分位数之间的差异较小（底部为 6.7%，顶部为 6.4%），但 2021 年和 2022 年之间的价格变化仍然意味着收入分布底部家庭的生活成本增长比收入最高家庭的增幅高出 0.3 个百分点。瑞士在收入分布中处于中位的家庭消费模式差异更大，这解释了图 3.8 中的反 U 型。

在南非，高收入家庭的生活成本增长较多——这一发现可以用交通成本的增加来解释。虽然在南非收入最低的家庭中，交通支出只占支出的不到 1%，但在收入最高的十分之一的家庭中，这一比例上升到 22% 左右。值得注意的是，交通是 2021 年和 2022 年期间价格上涨最多的 CPI 篮子项目（19.2%）。其次是食品，其价格在同一时期增长了 8.9%，占底部十分位数家庭所有支出的 50% 左右。如果食品、住房和交通是计算中唯一考虑的项目，那么最低收入家庭的生活成本增幅最大，尽管收入最高的家庭将收入的很大一部分用于交通。

2021 年至 2022 年间的价格上涨导致收入分布中较低十分位数的生活成本增幅大于较高十分位数的生活成本增幅。

► 图3.8. 2021-22年选定国家收入分布中各十分位数的家庭生活成本与平均价格增幅的百分比变化

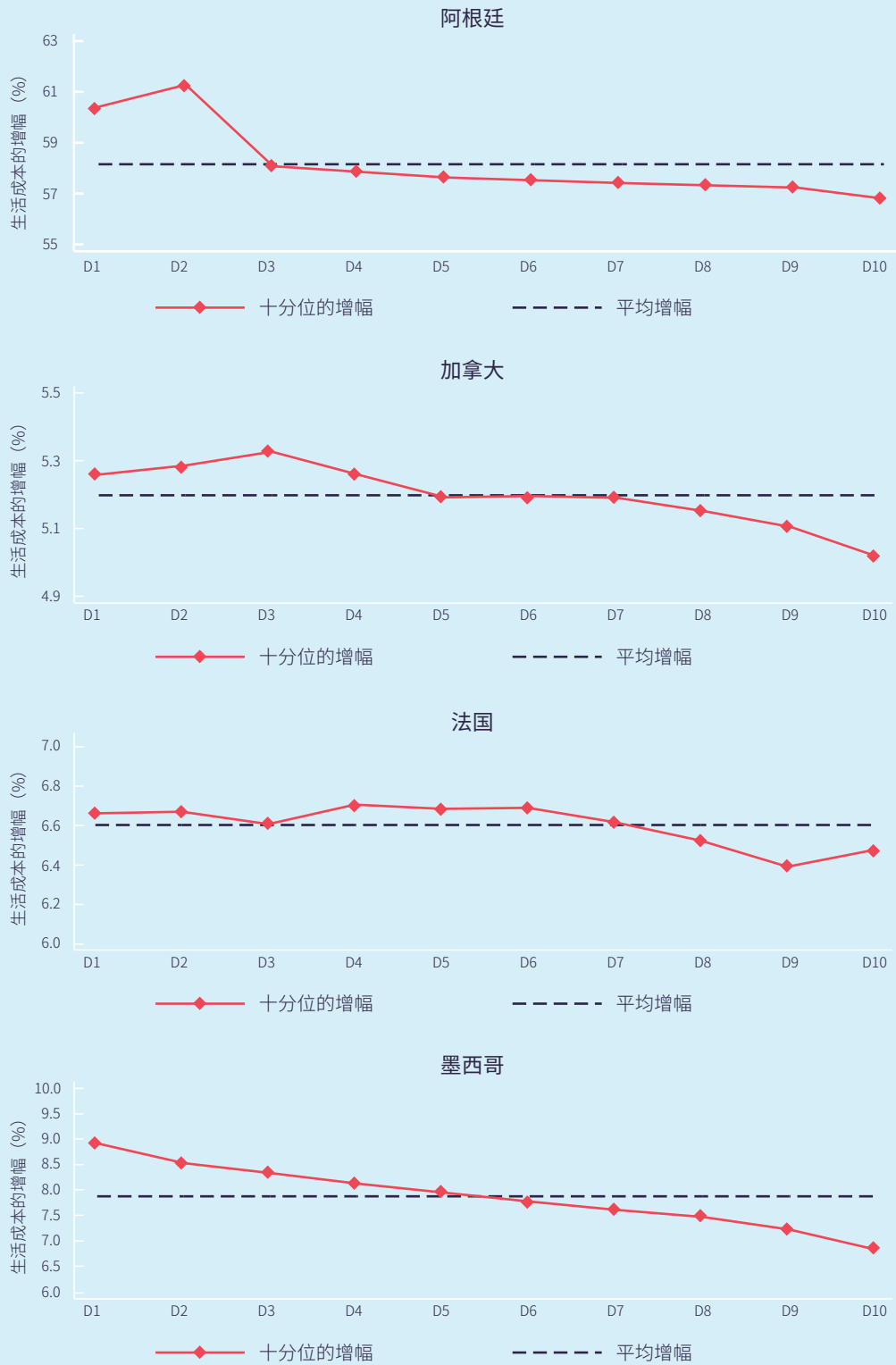
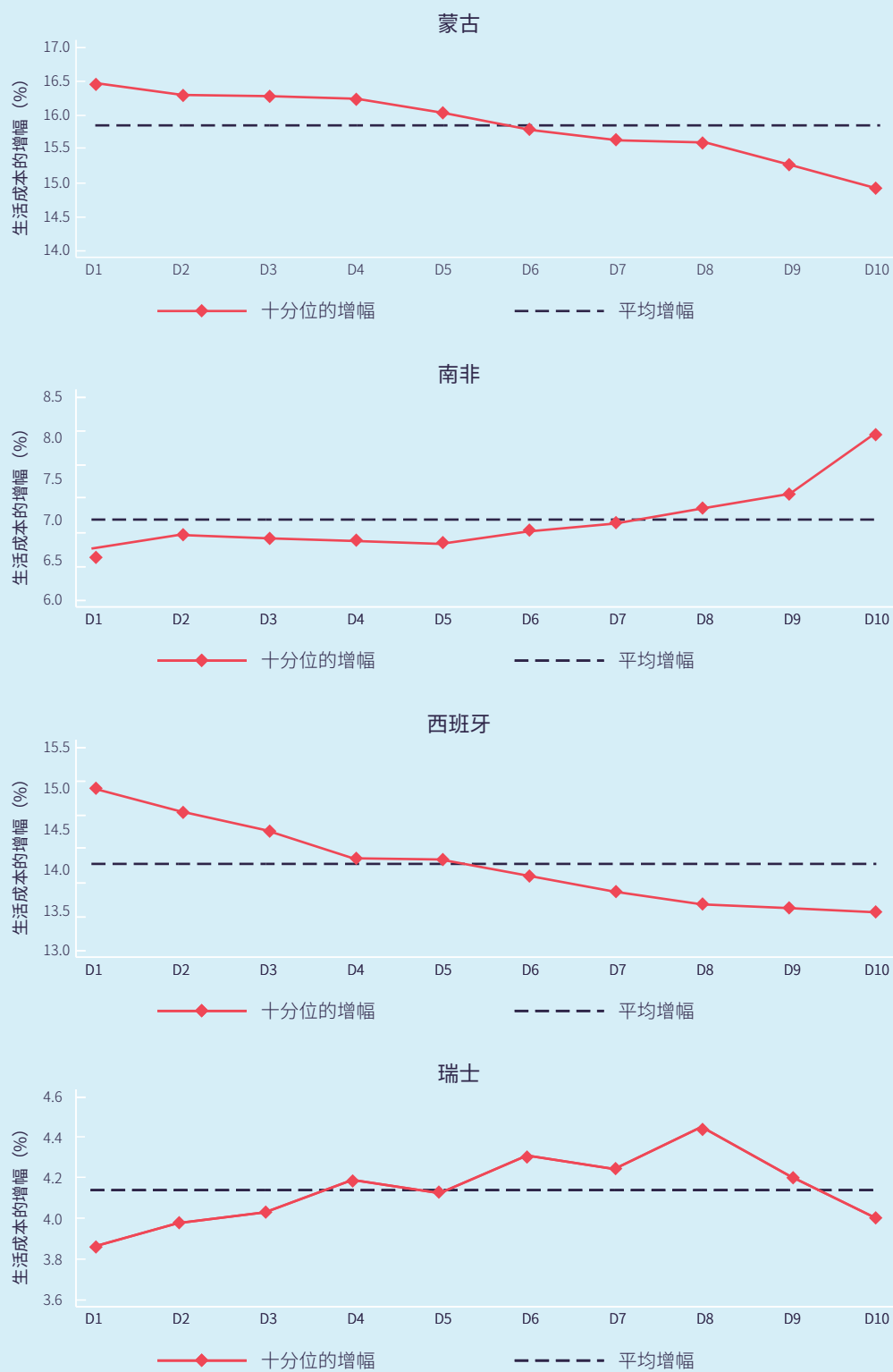
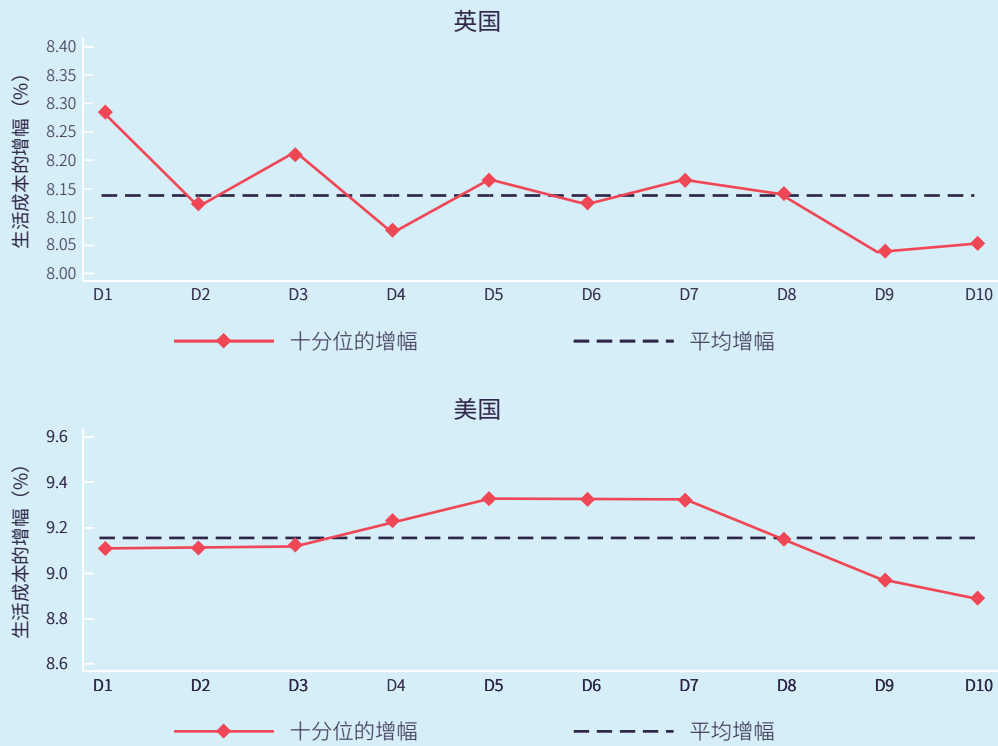


图3.8 (续)



► 图3.8 (终)



注：支出模式以最近可用年份为基础，预计这种模式将随着时间的推移保持不变。对生活成本变化的估计（整体和按项目分列）基于国际货币基金组织 CPI 数据库中可获得的最新月份信息。对于上图中的所有国家，这些估计值是基于 2021 年第二季度和 2022 年第二季度可比月份之间的一般 CPI（或特定项目 CPI）的变化。

来源：国际劳工组织估计。按家庭收入十分位数划分的支出模式数据来源见附录一。具体项目 CPI 增长的涨幅是使用国际货币基金组织月度 CPI 系列估计的。

► 3.6. 通货膨胀率侵蚀了最低工资的购买力

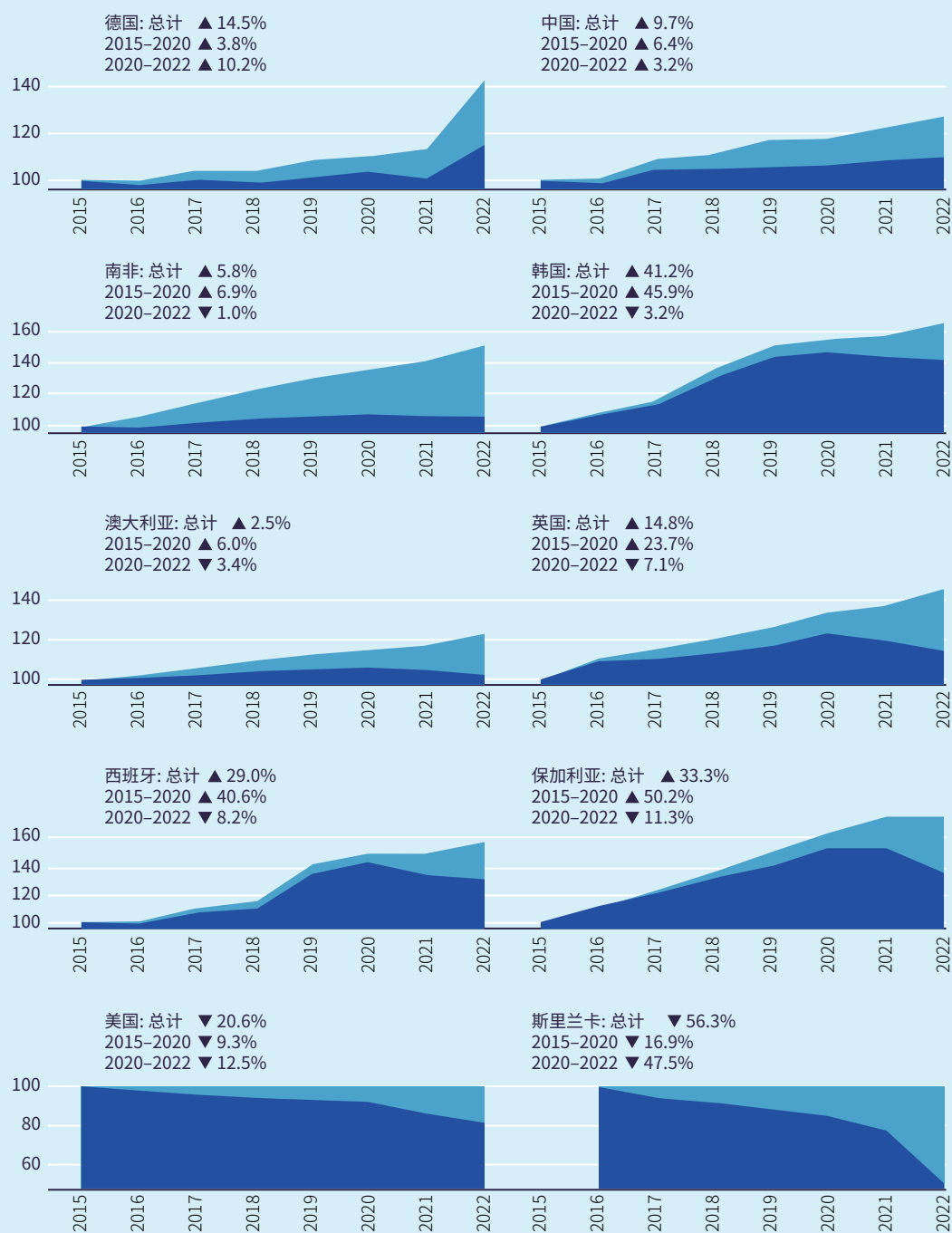
最低工资在世界各地被广泛用于保护低薪工人及其家庭的收入和购买力。正如《2020-21 年全球工资报告》（ILO，2020a）所讨论的那样，最低工资水平是否适当，关键取决于是否有能力定期审查和调整费率。这需要一个考虑到当时情况、工人及其家庭的需求和经济因素的灵活调整机制。在物价通胀时，如果不调整最低

工资——或者如果最低工资没有调整到足以跟上物价上涨的步伐——其实际价值就会降低。此外，正如第 3.5 节所指出的那样，即使最低工资按 CPI 的增长进行调整，也可能不足以完全补偿低收入家庭所面临的生活成本增加。

图 3.9 显示了七个 G20 经济体、另外两个欧洲国家（保加利亚和西班牙）和一个亚洲国家（斯里兰卡）的名义和实际最低工资的相对变化情况（为简单起见，以 CPI 衡量）。在这十个国家中，在 2015 年至 2022 年间，除两个国家（斯里兰卡和美国）外，所有国家的名义最低工资都有所增加。在 2020-22 年期间，十个国家中只有两个国家（中国和德国）的实际最低工资有所增加，由于通货膨胀上升，图中其他八个国家的实际最低工资有所下降。

在物价通胀时期，如果不调整最低工资以跟上物价上涨的步伐，最低工资的实际价值就会降低。

► 图3.9 2015-22年选定国家名义和实际最低工资的演变 (指数: 2015年=100)



注: 浅蓝色 = 名义最低工资; 深蓝色 = 实际最低工资。各国按 2020 年至 2022 年之间实际最低工资增长的降序排列。最低工资标准是截至 2022 年 10 月 1 日的最新数据。

来源: 最低工资水平数据来自国际劳工组织根据该组织最低工资数据库的估计, 通货膨胀数据来自国际货币基金组织 (2022c) (《期末消费者价格》)。

新冠肺炎危机和通货膨胀对男女工资总额有何影响？

► 3.7. 新冠肺炎危机之前和期间工资总额的变化

最近由于通货膨胀造成的实际工资下降是工人及其家庭在新冠肺炎危机期间遭受重大工资损失的基础上发生的，本报告前几节所示的平均工资数据并没有充分反映这些损失。因此，本节试图通过研究实际工资总额的变化以对之前的分析进行补充。对工资总额的分析表明，在封锁期间，工作岗位的减少、工作时间的缩短和小时工资的调整等因素综合在一起，是如何导致许多国家的有薪雇员及其家庭的收入损失不断累积的。

根据季度调查数据，图 3.10 显示了每个提供此类数据的国家在 2019 年（基准年）和截至最近一年（即 2020 年、2021 年，以及一些国家 2022 年第一或第二季度）的年度实际工资总额的变化。年度实际工资总额等于所有有薪雇员在一年中获得的实际月收入的总和。

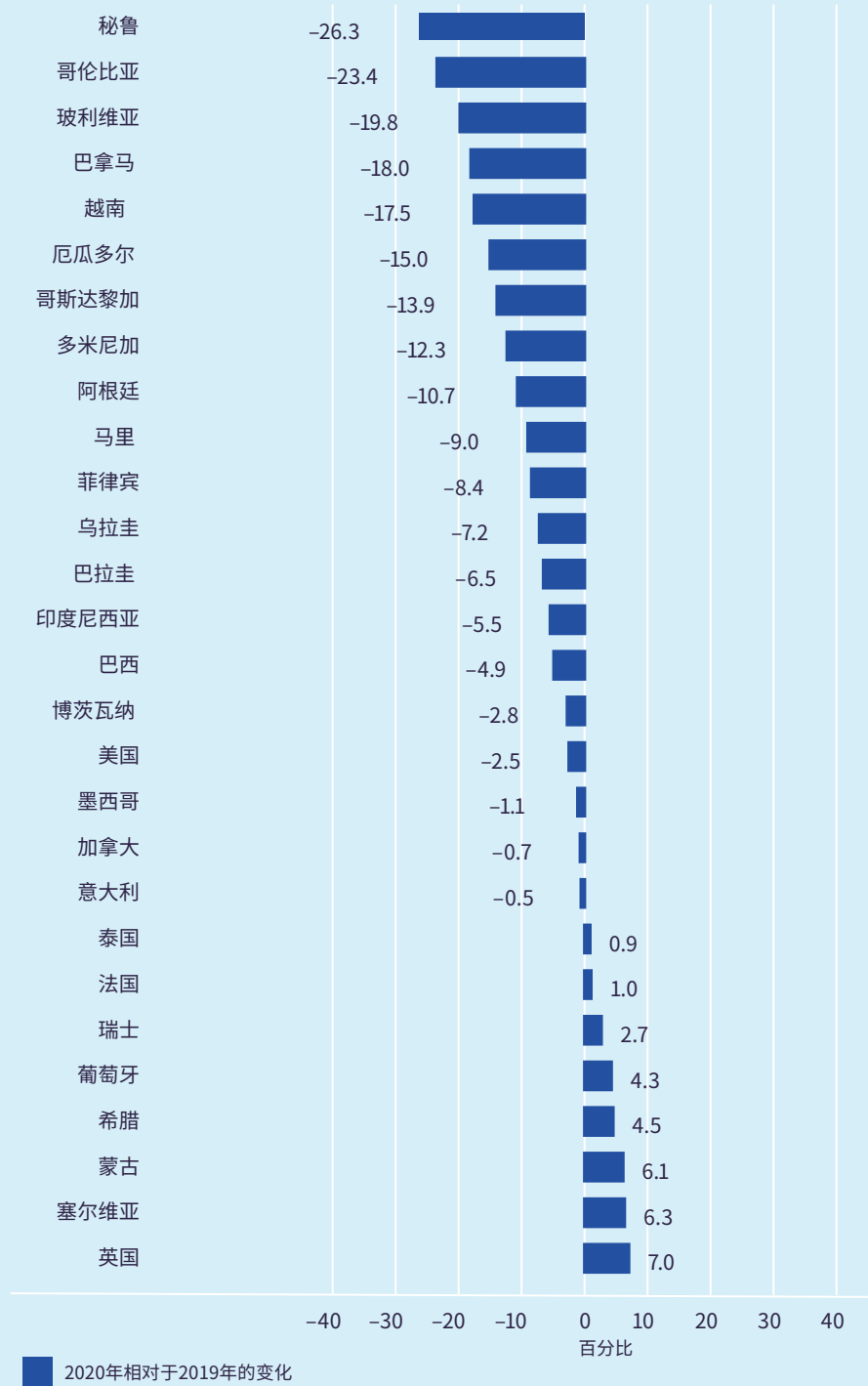
如图 3.10 A 组所示，在 2020 年底，图中 28 个国家中有 20 个国家的实际工资总额相对于 2019 年有所下降。实际工资总额的损失从加拿大、意大利和墨西哥的大约 1% 到哥伦比亚（23%）和秘鲁（26%）的 20% 以上不等。考虑图表中的所有 28 个国家，每个国家的工资总额平均下降了 6.2%，这相当于这 28 个国家每个有薪雇员平均损失了三周收入。在实际工资总额增加的 8 个国家中，6 个在欧洲，2 个在亚洲。在欧洲国家，这可能是由一揽子刺激计

划（工资补贴和工作保留计划）推动的，这些计划有助于在 2020 年期间将有薪雇员留在劳动力市场。工资补贴包括在工资总额的总和中。

图 3.10 中的 B 组增加了 2021 年的信息：即显示了 2020 年实际工资总额相对于 2019 年的变化，2021 年相对于 2019 年的变化，以及 2019 年和 2021 年之间的（累计）总体变化⁹。可以看出，在 21 个有 2021 年数据的国家中，有 15 个国家 2021 年的实际工资总额相对于 2019 年继续下降。然而，与 2020 年相比，劳动力市场的上升趋势是显而易见的：除了这 15 个国家中的 3 个国家，即巴西、多米尼加和印度尼西亚，2021 年实际工资总额的损失要比 2020 年小得多。例如，在秘鲁、哥伦比亚和玻利维亚（B 组中损失最大的三个国家），2021 年相对于 2019 年的实际工资总额损失分别为 12.6%、9.4% 和 12.4%，而在 2020 年，其损失分别为 26.3%、23.4% 和 19.8%。此外，在 2021 年期间，两个国家——加拿大和墨西哥——报告了在 2020 年经历了损失后，实际工资总额相对于 2019 年有所增加。图中所有 21 个国家的实际工资总额在 2020 年平均损失了 8.6%，而在 2021 年，这一损失减少到 6.3%，损失仍然相当大。换句话说，在 2020 年和 2021 年都有数据的 21 个国家中，损失的工资总额相当于 2020 年的 4 周工资和 2021 年的 2 周工资，意味着这两年累计损失了 6 周的工资。

⁹ 图 3.10 中 A 组所示的 7 个国家在起草本报告时仍未发布其 2021 年或 2022 年的季度调查。因此，这些国家——博茨瓦纳、法国、希腊、意大利、马里、蒙古和塞尔维亚——被排除在后续图表（B 和 C 组）的分析之外。

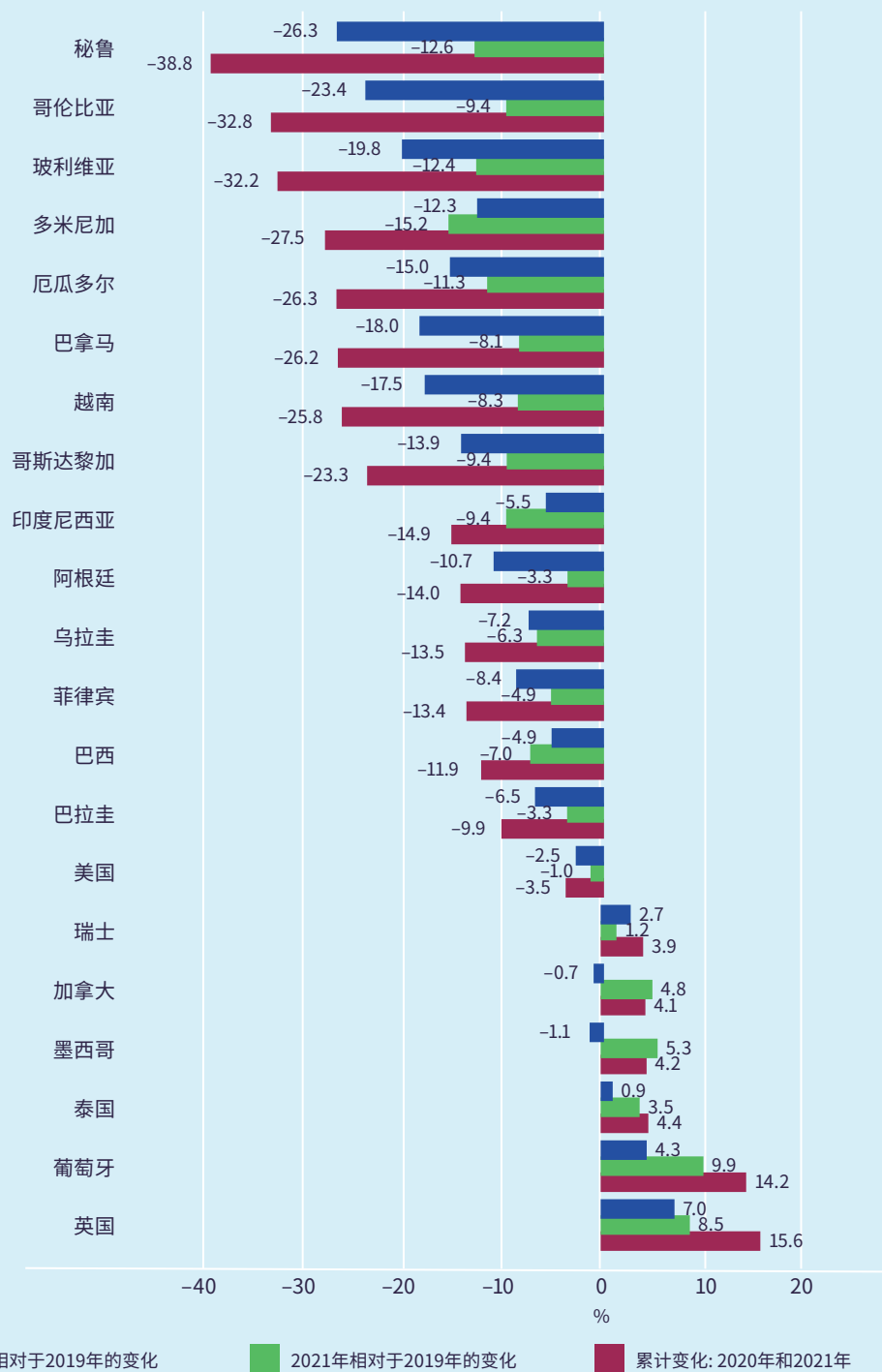
► 图3.10, A组 2019年至2020年间选定国家工资总额变化（百分比）



注： 该图显示的是有截至 2020 年底数据的国家。

来源： 国际劳工组织的估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

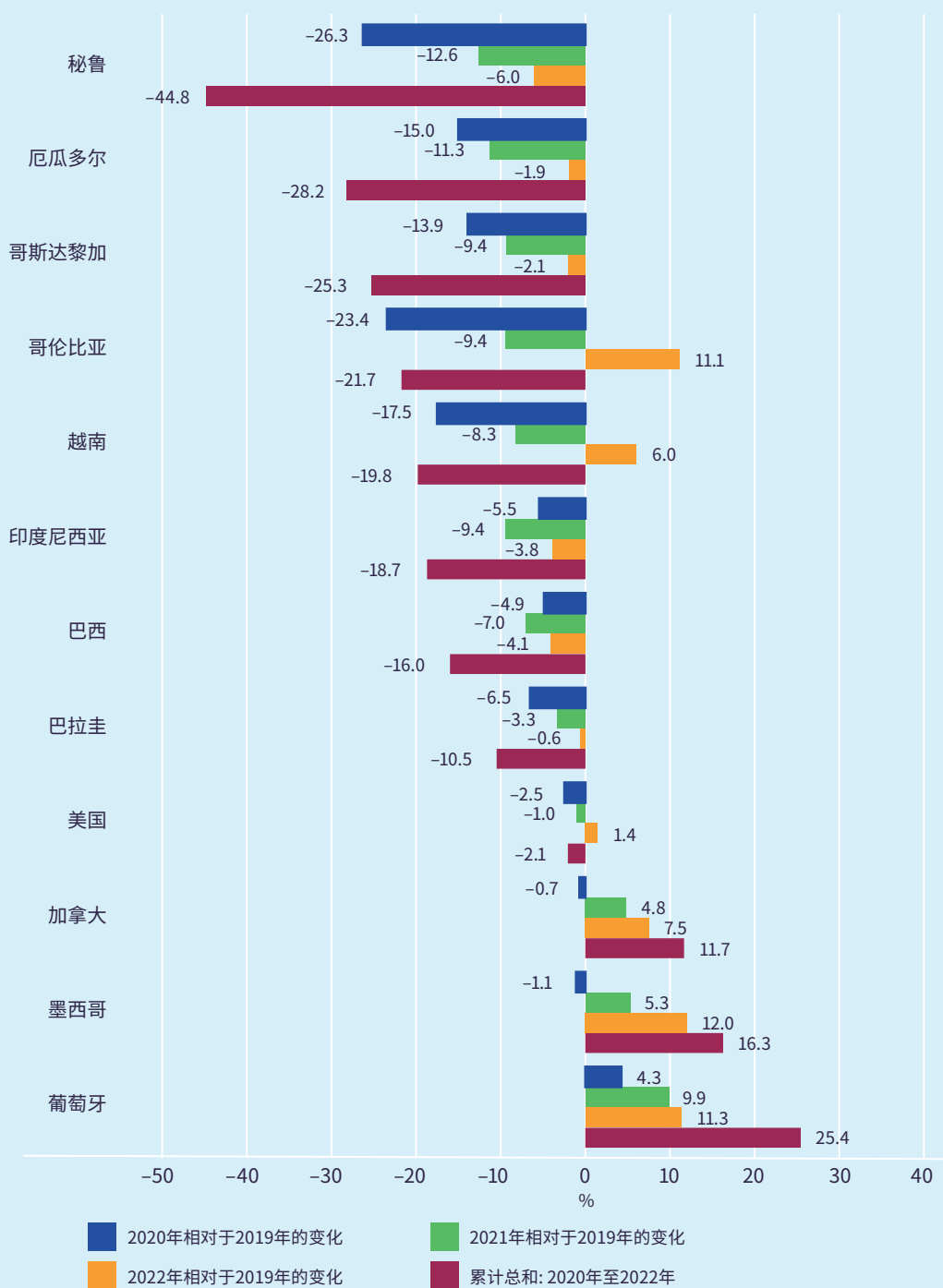
► 图3.10, B组 2020和2021选定国家工资总额相对于2019年的变化（百分比）



注： 图表显示的是数据截至 2021 年底的国家。国家按 2020 年和 2021 年工资总额变化总和降序排列。

来源： 国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

► 图3.10, C组选定国家2020、2021和2022年工资总额相对于2019年的变化（百分比）



注：该图表显示了有截至2022年第一季度（在某些情况下，截至第二季度）数据的国家/地区。有关数据集的详细信息，请参见附录一。各国按2020年、2021年和2022年工资总额变化总和的降序排列。

来源：国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

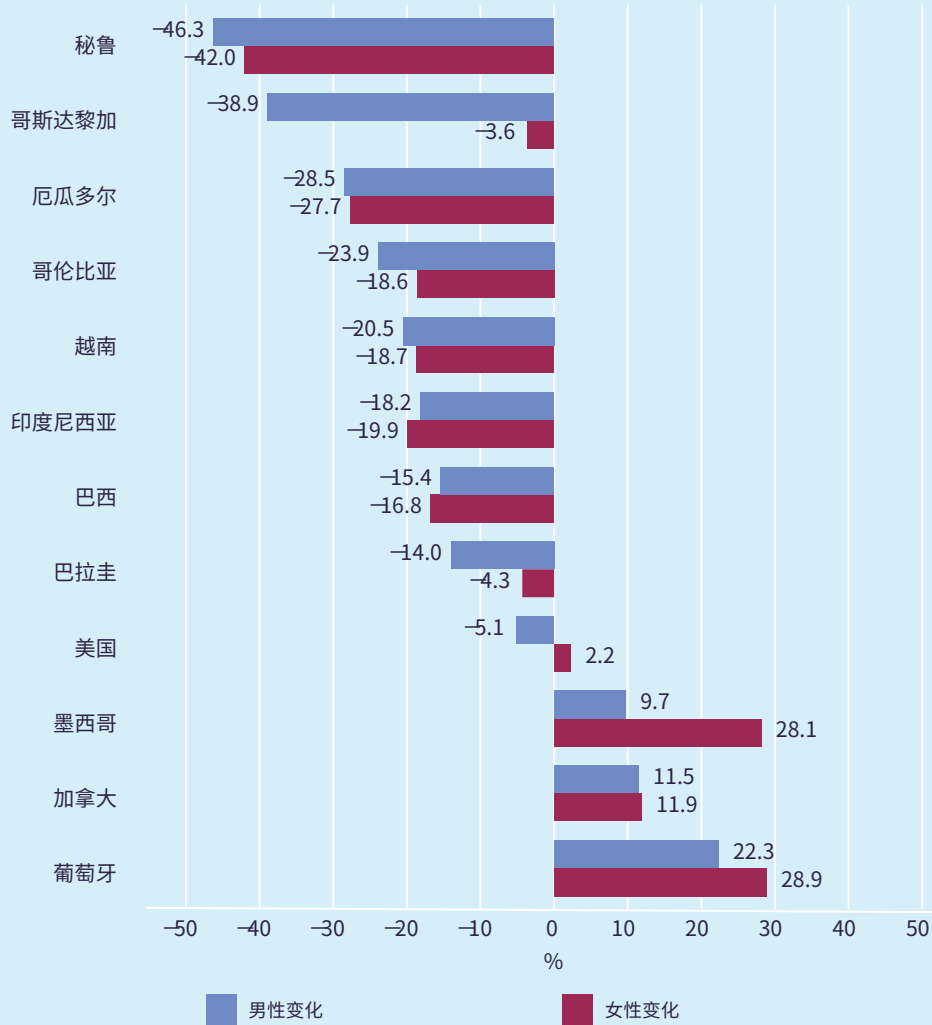
最后，图 3.10 中的 C 组增加了 2022 年年初的季度与 2019 年头两个季度相比的工资总额损失，以及与 2019 年同期相比 2020 年至 2022 年的累计损失¹⁰。A 组最初的 28 个国家中只有 12 个国家有 2020-2022 年的数据。仅考虑 2022 年的估计，C 组证明了各地区劳动力市场正在逐步复苏：在 12 个国家中只有 6 个国家 2022 年头两个季度的实际工资总额低于 2019 年的估计。然而，尽管最近几个季度（2022 年）有所改善，但 12 个国家中有 9 个国家的累计变化（2020-22 年）为负，这意味着到 2022 年中期，新冠肺炎危机造成的损失尚未完全收复。除美国外，自 2020 年以来约 30 个月的累计损失相当于 2019 年支付工资总额的 11% 至 45%。这种收入损失很可能已经转化为这些国家和世界相应地区家庭生活水平的下降或债务的增加，或两者兼而有之。第 3.9 节将表明，与高收入者相比，工资额损失对低工资收入者（及其家庭）的负面影响更大。

图 3.11 提供了与图 3.10 类似的分析，但对女性和男性进行了区分，并且只显示了截至 2022 年第一季度实际工资总额相对于 2019 年的累计损失，而不是年度变化。可以看出，在 12 个国家中，有 8 个国家的女性和男性的实际工资总额出现了累计损失，而在 3 个国家，女性和男性的实际工资总额都有增长。在有累计损失的国家中，除巴西和印度尼西亚这两个国家外，所有国家的男性损失都更大，而在累计增长的国家中，女性的增幅更大。图 3.12 是对图 3.10 和图 3.11 的补充，它追踪了从 2019 年第一季度到有可用数据的最后一个季度（可能是 2020 年最后一个季度、2021 年最后一个季度或 2022 年第一或第二季度）的工资总额变化——针对所有有薪雇员，以及女性和男性¹¹。该图也显示了自疫情暴发以来女性和男性工资总额的巨大差异，在一些国家男性的损失大于女性。然而，这些估计不应该被认为是意味着同时发生的劳动力市场危机对男性的打击比女性更大。下一节将讨论这些危机对女性和男性产生不同影响的一些复杂方式。

10 数据截至第二季度的是加拿大、美国、哥伦比亚和厄瓜多尔。对于图 3.10 中的所有其他国家，数据仅截至 2022 年第一季度。这同样适用于图 3.11。

11 有关本报告中使用的调查数据的更多详细信息，请参见附录一。附录二对图 3.12 进行了补充，列出了有季度数据的国家工资总额变化的估计。

► 图3.11 2020至2022年间选定国家按性别列的工资总额相对于2019年的变化（百分比）



注：该图表显示了有截至2022年第一季度（在某些情况下，截至第二季度）数据的国家。有关数据集的详细信息，请参见附录一。国家按男性工资总额变化降序排列。

来源：国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

图3.12 2019-22年选定国家按性别分列的工资总额变化情况（百分比）

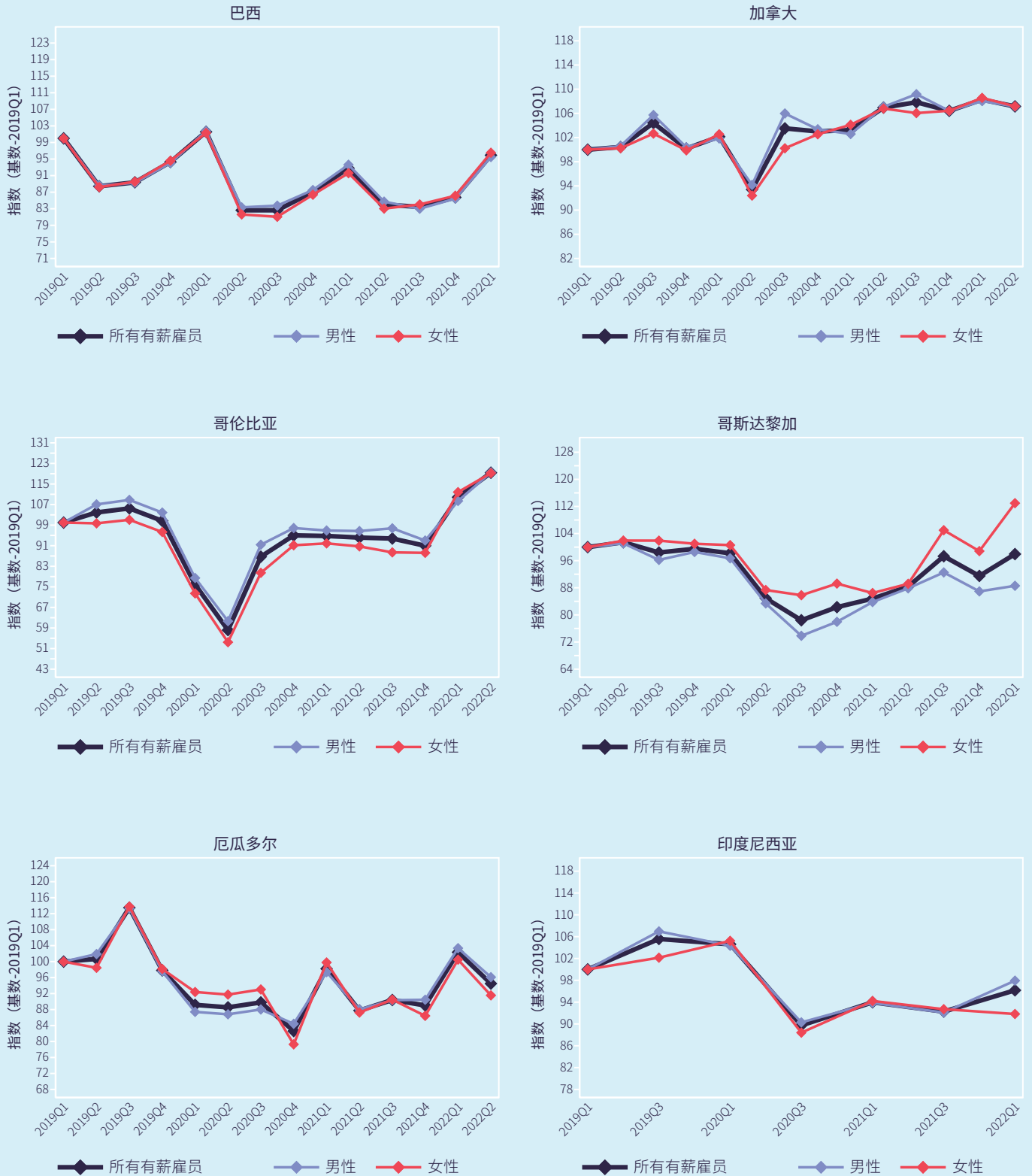
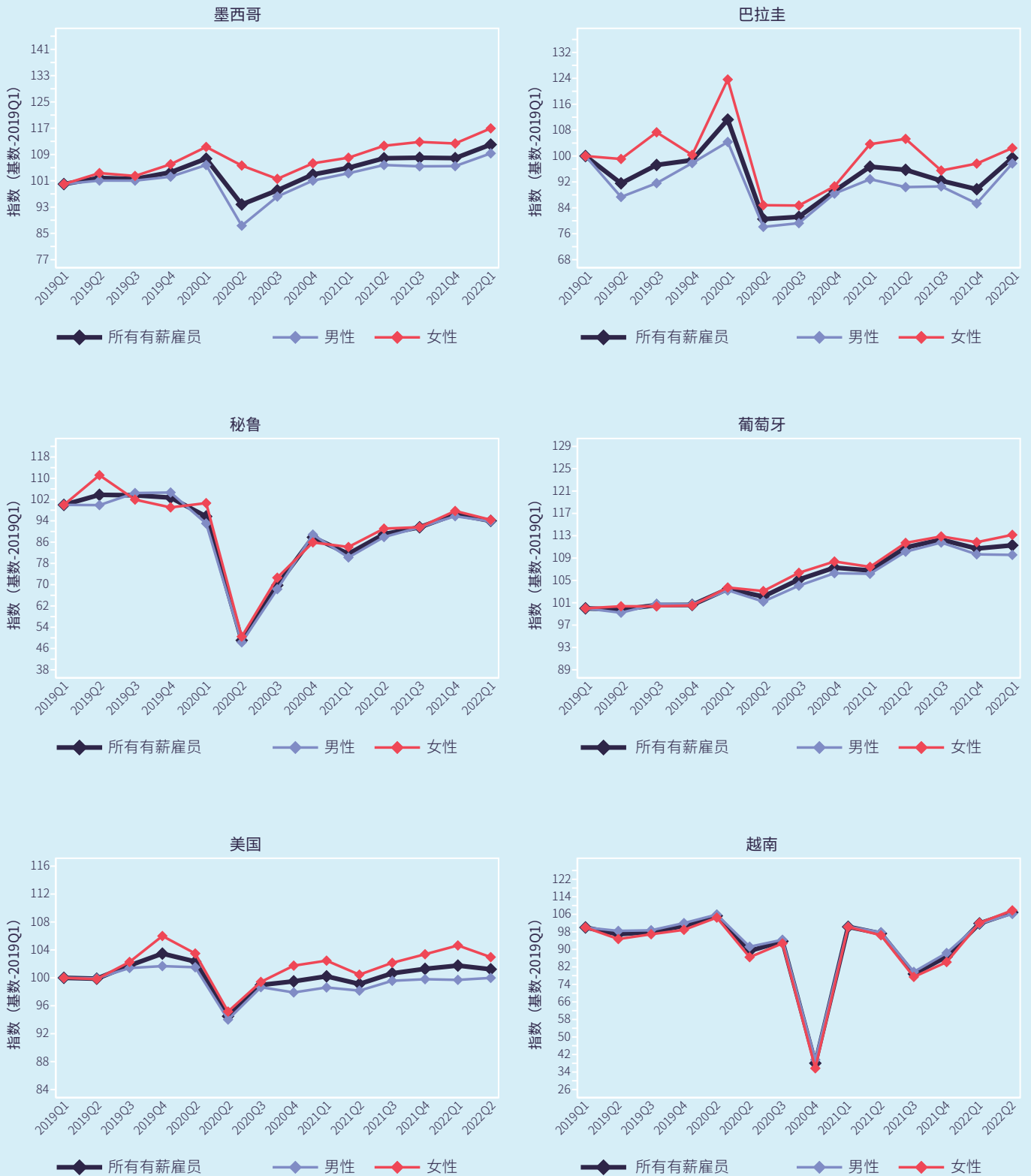


图3.12 (终)



来源：国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

► 3.8. 分解工资总额在一段时间内的变化及男女比较

实际工资总额在某一时期的变化——如 2019 年和 2020 年之间——是就业总量（包括工作数量和工作小时数的变化）以及每小时工资的实际和名义变化的结果。本节分析了这些组成部分对 2020 年至 2022 年第一或第二季度期间实际工资总额变化的贡献。通过这样做，本节揭示了新冠肺炎危机是如何导致上一节介绍的工资总额的减少，以及正在发生的生活成本危机是如何侵蚀工资的。附录三介绍了分解工资总额变化的方法。

图 3.13 显示了提供 2022 年第一季度或第二季度数据的 12 个国家中，2020 年、2021 年和 2022 年的工资总额变化的分解情况¹²。在其中一些国家——巴西、加拿大和美国——对 2020 年实际工资总额变化背后的因素进行分解，可以清楚地看到专栏 3.1 中所述的就业构成对工资的影响。这些国家在 2020 年期间失去的就业机会减少了实际工资总额，但平均名义收入增加了，因为高收入者仍在从事有薪就业，从而减轻了就业损失对工资总额下降的影响。在分解实际工资总额的变化时，哥斯达黎加、墨西哥和巴拉圭也表现出一些构成效应对工资产生影响的现象，尽管影响较弱。

在图 3.13 所涵盖的小样本中，越南是唯一一个名义工资下降是 2020 年工资总额下降主要因素的国家，但它可能代表了亚洲和其他地区其他国家情况，在这些国家中，新冠肺炎危机导致了工资减少而不是就业损失。在厄瓜多尔、印度尼西亚和秘鲁，工资在名义上也有所下降，并导致了工资总额的减少，但这种影响比就业

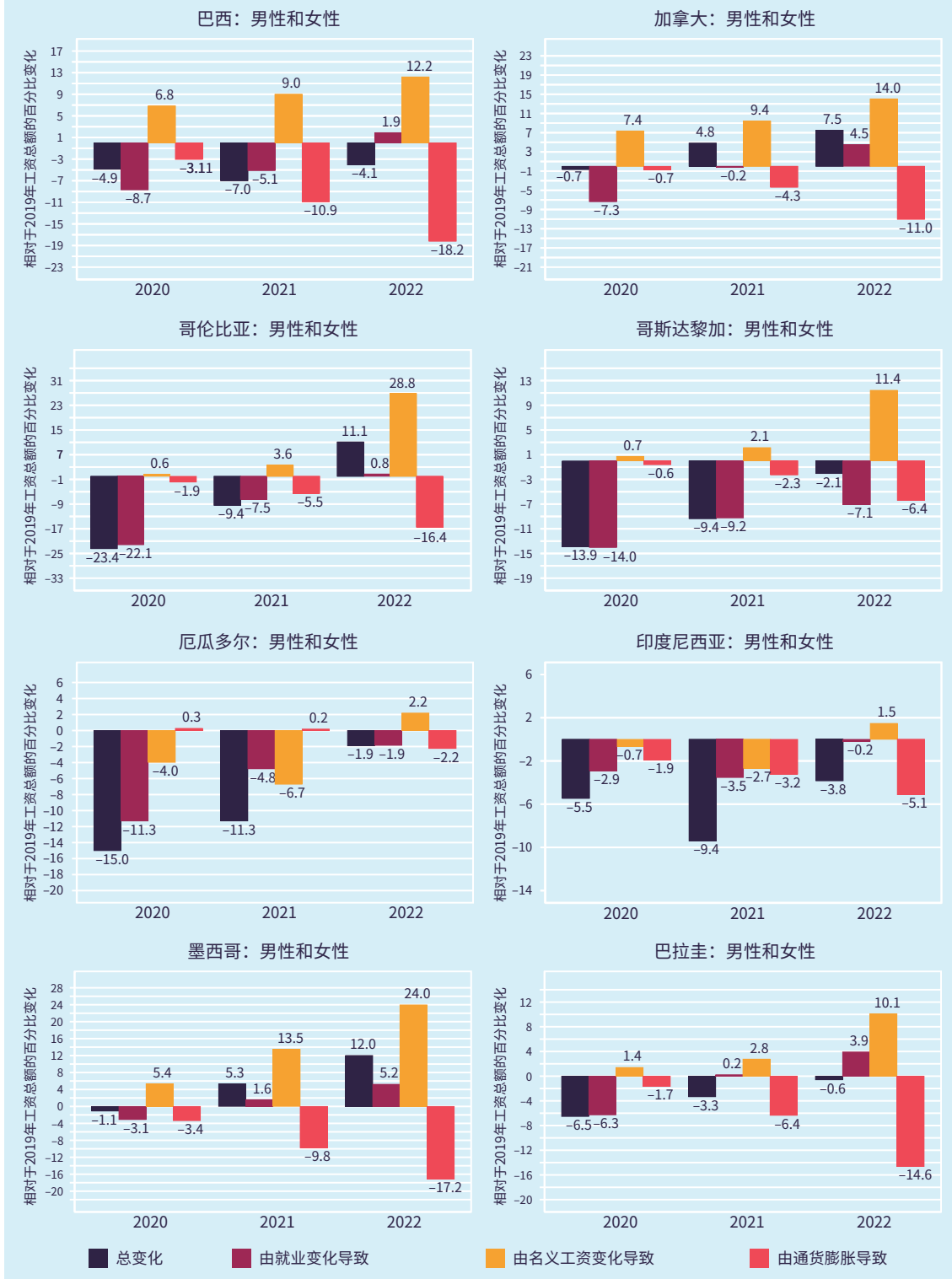
影响要小。葡萄牙是样本中唯一在 2020 年工资总额增加的国家。和其他欧洲国家一样，工资补贴和工作保留计划可能在缓解危机对该国有薪就业的影响方面发挥了作用。然而，由于就业损失，即使在刺激计划的帮助下，葡萄牙的工资总额还是下降了 1.6%。另一方面，名义工资的增长足以使 2020 年的实际工资总额相对于 2019 年增加 4.3%。

图 3.13 中的分解显示，在 2021 年，即疫情第二年，就业结果——以及实际工资总额——总体上开始改善。一些国家从 2020 年的工资总额损失中恢复过来，且 2021 年总额相对于 2019 年有所增加（如加拿大和墨西哥）。在大多数其他国家，尽管 2021 年实际工资总额继续低于 2019 年，但 2021 年的损失比 2020 年的损失要小。然而，从图 3.13 的分解中，最引人注目的发现是，从 2021 年起，通货膨胀的强烈突发作为主要因素对各国的实际工资总额产生了负面影响。因此，2021 年是两个危机——新冠肺炎危机和生活成本危机——的影响重叠并相互作用，塑造了实际工资总额的变化。在 2022 年，通货膨胀是大多数国家的主要负面因素。这一点在巴西最为明显，相对于 2019 年第一季度，2022 年第一季度通货膨胀对该国实际工资总额减少的贡献高达 18.2%。

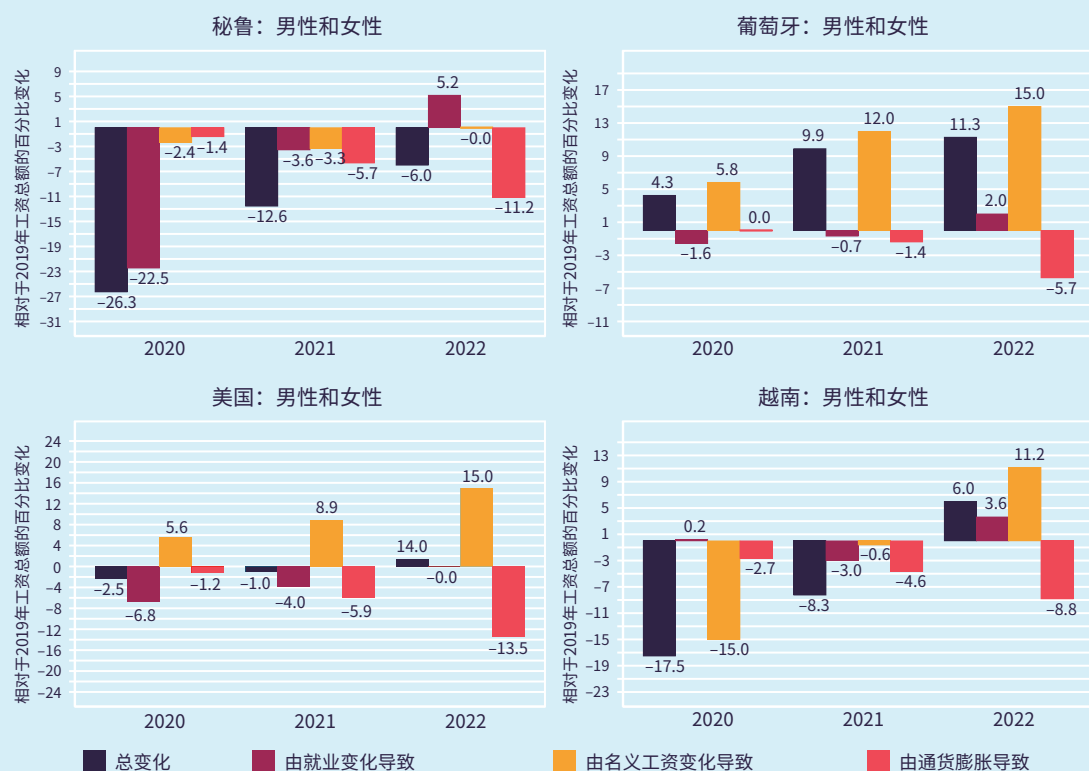
图 3.14 是工资总额变化的分解图，与图 3.13 类似，但按性别分列。这有助于我们理解在上一节中所述的许多国家，男性工资总额下降的比女性工资总额更多的背后原因。2020 年是有薪就业的构成效应对平均工资影响最大的一年，

12 对截至 2020 年或 2021 年有季度数据的国家进行类似分解的图表见附录四。

► 图3.13 部分国家2020、2021和2022年，前两个季度工资总额变化的分解（百分比）



► 图3.13 (终)



注：附录三介绍了用于分解不同年份之间工资总额变化的方法。

来源：国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

这一令人震惊的情况可以解释如下。2020年，在大多数国家，女性的就业损失（包括工作岗位和工作时间）大于男性。与此同时，在2020年，所有国家女性的平均工资增幅都更大。这两项观察结果加在一起表明，构成效应在女性中要明显得多，尤其是在2020年。换句话说，在新冠肺炎危机爆发时，女性的就业损失大于男性，同时，这种就业机会的损失对提高仍在从事有薪就业的女性的平均名义工资产生了更大的影响。这表明与男性相比，女性的就业损失更集中于低收入工人¹³。

男女之间这种有区别的构成效应可能是由于男女在工资分布不同点上聚集，这一现象在《2018/19年全球工资报告》(ILO, 2018)中已经强调。因此，在许多国家——特别是在中低收入国家，女性参与有薪就业的比例往往低于男性——女性常集中在特定的部门和职业，往往在工资分布的两个极端，而男性工资雇员往往在数量上占主导地位，更有可能出现在工资分布的各个位置。正如《2020/21年全球工资报告》(ILO, 2020a)所显示的那样，当一场危机消灭了低收入工作时，就与2020年的

13 图 3.13 和 3.14 显示，在某些情况下，通货膨胀对工资总额的影响在男女之间略有不同，尽管用于将名义价值转换为实际价值的通货膨胀率对所有有薪雇员都是相同的。出现这些差异的原因是，在分解特定期限内实际工资总额的变化时，通货膨胀部分由就业的相对变化加权，而就业的相对变化在女性和男性之间是不同的。这很容易从附录三的方程 4 中得出。

► 图3.14 选定国家按性别列的2020、2021年和2022年前两个季度工资总额变化的分解（百分比）



► 图3.14 (续)

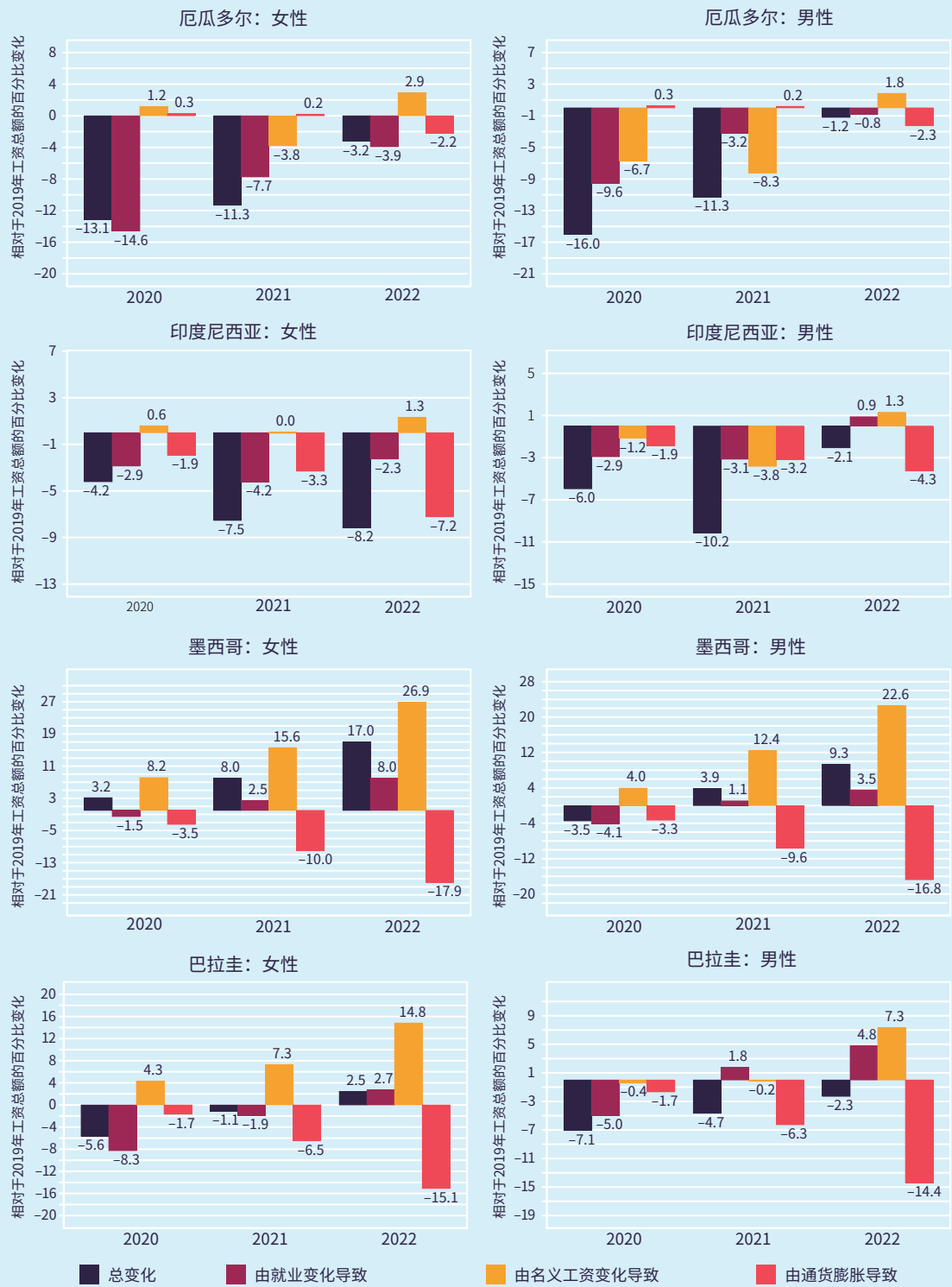


图3.14 (终)



来源：国际劳工组织估计。其报告中使用的调查数据来源见附录一。

情况一样，女性在工资分布的低端占比过高，危机对女性的影响大于男性。同时，由于留在有薪岗位上的女性可能处于工资分布的上端，而留在岗位上的男性往往更均匀地散布在工资分布中，女性名义工资的增长可能高于男性。

因此，矛盾的是，在新冠肺炎危机期间，通过比较男女平均工资来衡量的性别工资差距在一些国家可能缩小了。然而，这很可能反映了工作损失集中在低收入女性身上，因此有更强的构成效应，而不是工作女性平均工资的改善。

► 3.9. 正规经济和非正规经济工资分布中的就业和工资变化

图 3.13 和 3.14 对工资总额的变化进行了解，使我们深入了解这两场正在进行的危机对所有有薪员工的影响，以及它们对女性和男性已经产生（并将继续产生）的不同影响。然而，这两个数字都没有说明，危机对工人的影响是否因其在工资分布中的位置而不同。因此，作为对第 3.8 节调查结果的补充，本节考察了从 2020 年到 2022 年，一些国家整个工资分布中就业和工资结果（名义和实际）的变化，以及正规和非正规经济中有薪工人的有关变化。分析显示，当前危机，特别是新冠肺炎危机，对低收入工人和非正规经济工人的就业和工资造成了不成比例的影响。

基于代表世界不同地区的一些国家¹⁴，图 3.15 显示了就业、名义工资和实际工资随时间和工资分布中五个不同位置的变化¹⁵。这五个位置确定如下：在 2019 年，根据月收入对有薪工人进行排名，并将其分为五等分，即有薪雇员中收入最低的 20%，最高的 20% 和三个中间组，每个组也占 20%。确定 2019 年五个组别的阈值，在使用给定国家的 CPI 将阈值转换为实际值后，用于细分此后年份的有薪雇员人口¹⁶。因此，虽然五个组别中的每一个组别在 2019 年正好包括 20% 的有薪雇员，但每个组别在以后年份所占比例可能会有所不同，这取决于劳动力市场的动向，特别是正在发生的危机，对以后年份的有薪就业和工人月收入分布的影响。因

14 所选国家仅包括在撰写本报告时月度或季度数据截至 2022 年前两个季度的国家。例如，由于印度尼西亚定期提供每年第一和第三季度的数据，而本节内的估计数是根据年度总数计算的，因此，该国家被排除在样本之外。

15 本节中的分类不应与第 3.8 节中分解工资总额的方法相混淆（即图 3.13 和 3.14）。在该节中，目的是确定就业变化、名义工资变化和通货膨胀对工资总额变化的贡献。这对于解释工资总额随时间的变化是必要的，也可以解释为什么女性或男性可能有更高（或更低）的工资总额，但实际上他们比异性失去了更多（或更少）的就业机会。本节图 3.15 和 3.16 所示的估计值比较了不同时期就业、名义工资和实际工资的简单变化，也就是说，没有考虑不同组成部分之间的相互作用，而这是分解工资总额的目的所在。关于图 3.13 和 3.14 中分解工资总额方法，以及这种方法与图 3.15 和 3.16 中获得更简单估计值的方法有何不同的详细解释，请参见附录三。

16 例如，让我们假设，在一个假想的国家，收入最低的五分之一的雇员在 2019 年的收入在 10 到 100 个当地货币单位之间。然后通过使用 CPI 来估计经通货膨胀调整后的门槛值，使 10 和 100 的阈值在随后的所有年份中保持实际固定。如果这个假设国家的通货膨胀率在 2019 年至 2020 年期间上升了 2%，那么相对于 2019 年，2020 年划定最低收入组的阈值将分别设定为 10.2 和 102 个当地货币单位。

► 图3.15 2020-22选定国家就业变化以及名义和实际工资的变化按在工资分配中的位置划分（百分比）

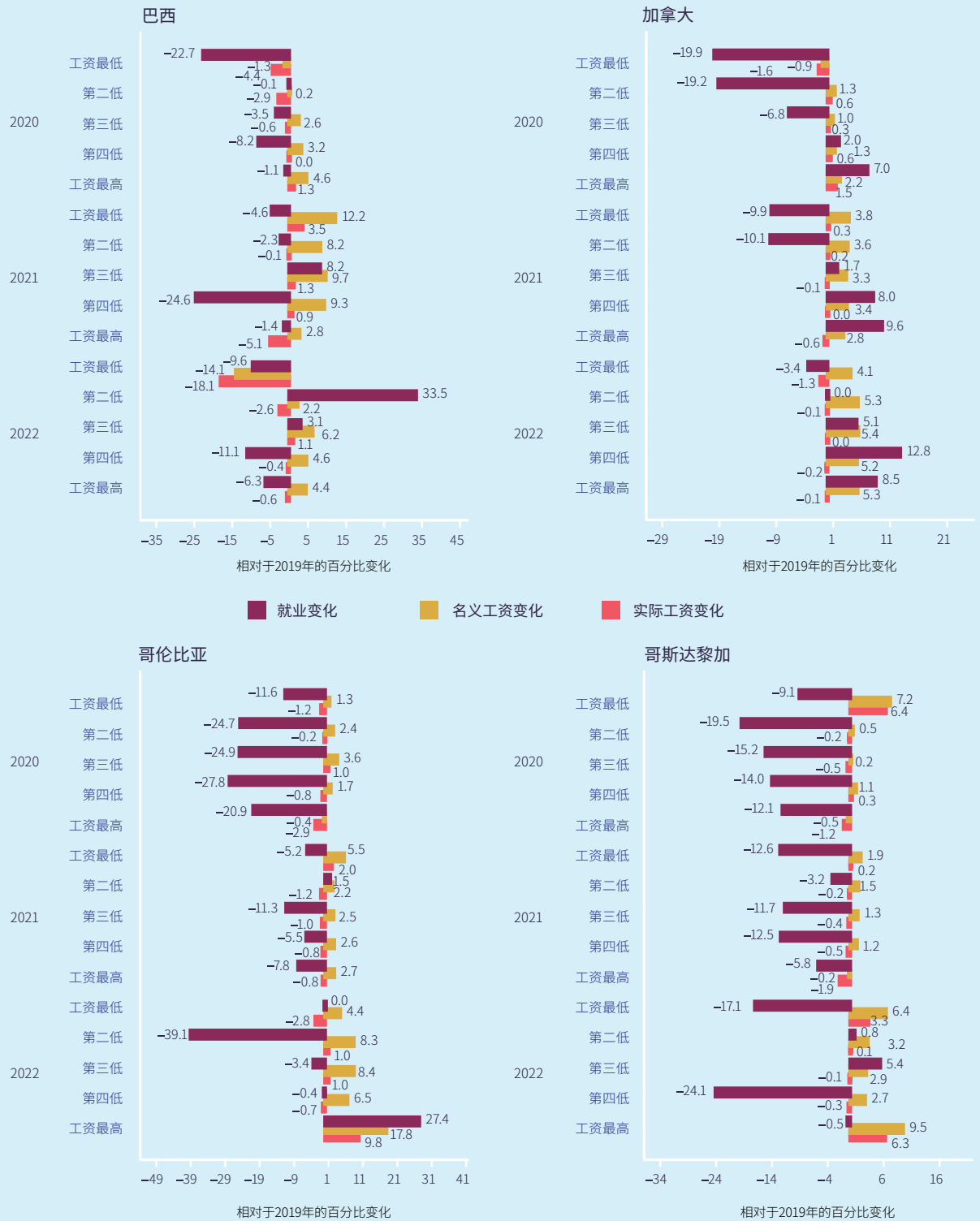
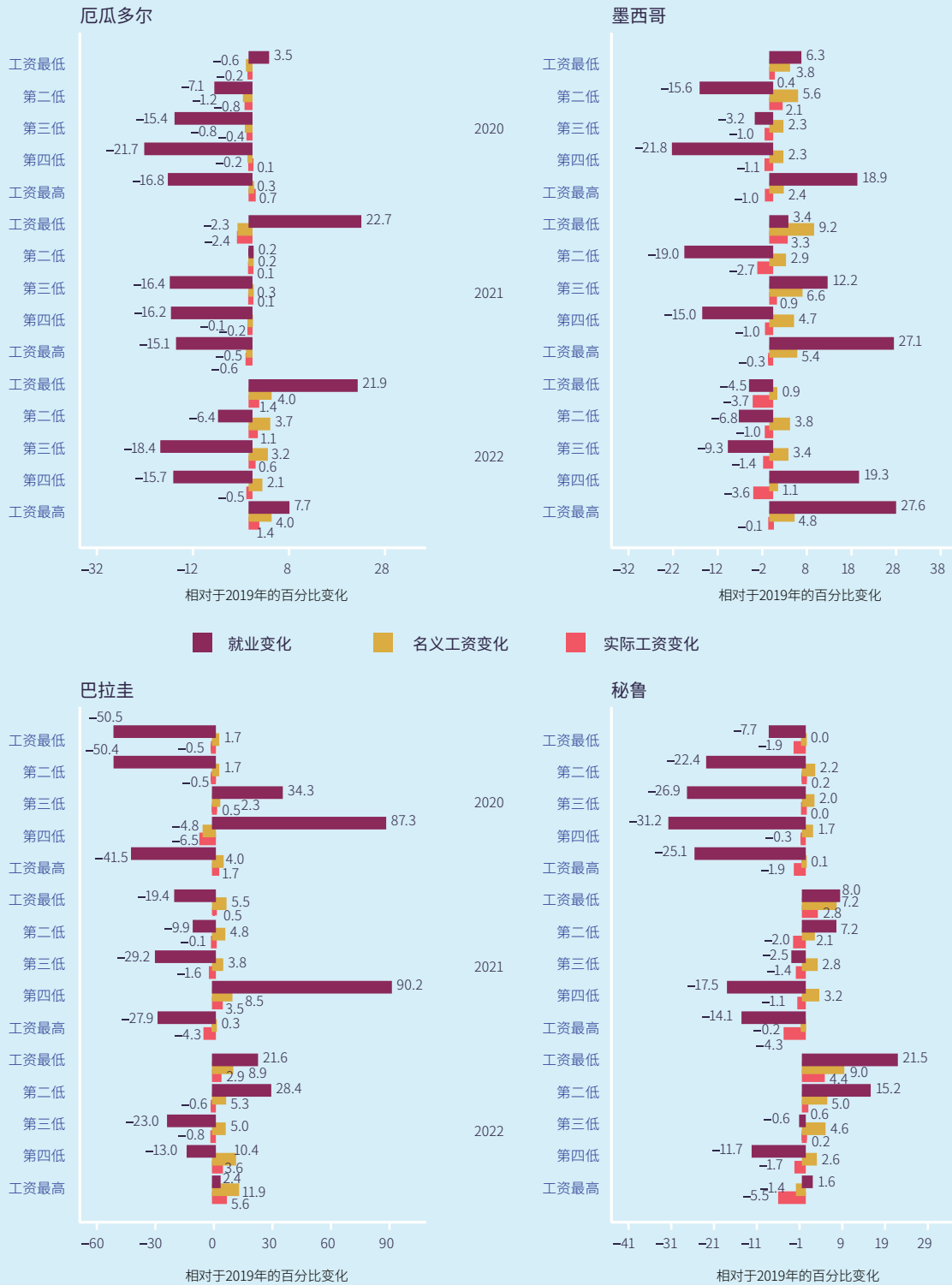
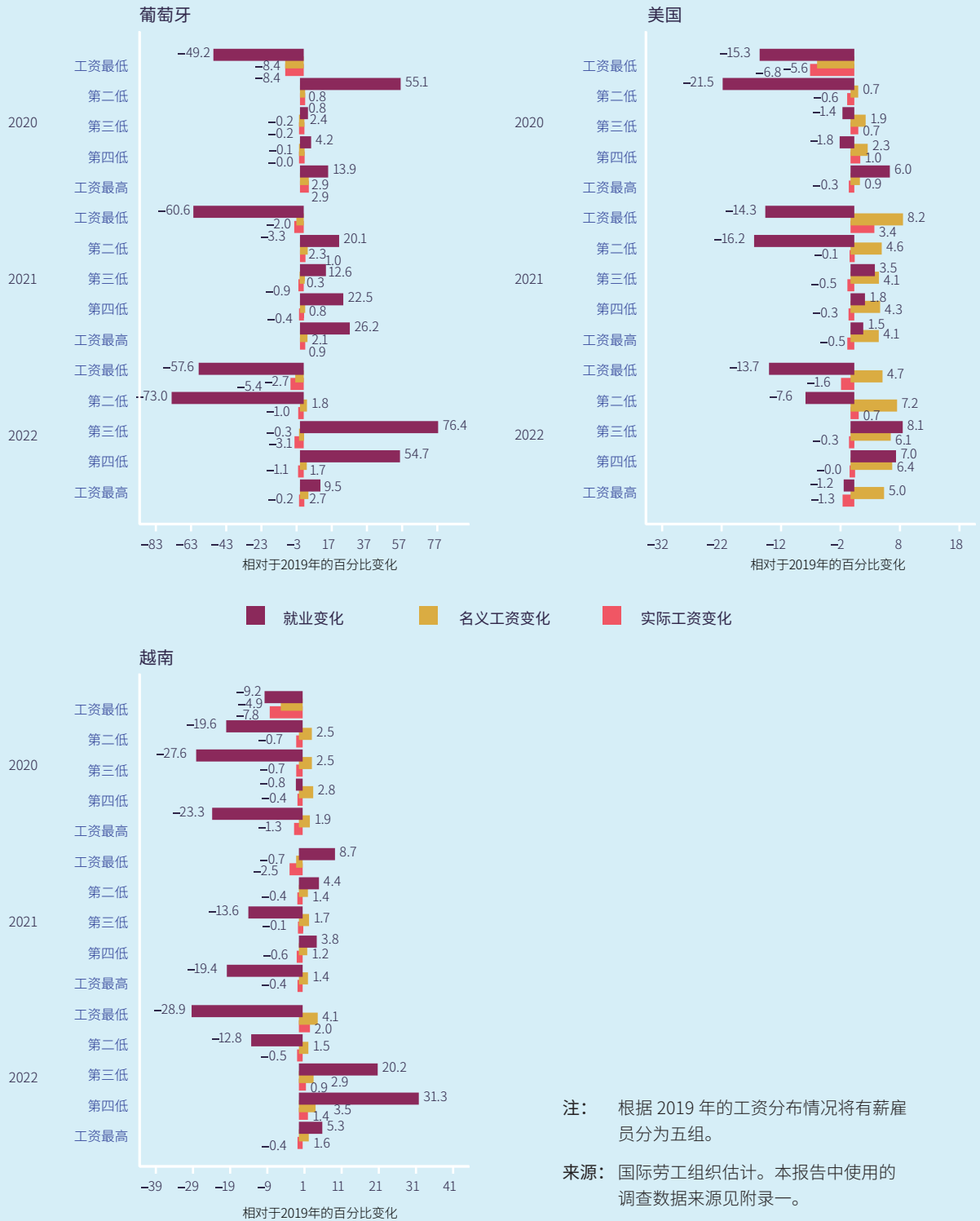


图 3.15 (续)



► 图 3.15 (终)



目前的危机对低收入工人和非正规经济工人的就业和工资造成了不成比例的影响。

此，在报告 2020-22 年期间就业和工资的变化时，与其说是“五等分”，不如说是用序数术语来指代这五个组别：最低工资组、第二低工资组，以此类推，直到最高工资组。

图 3.15 显示，在 2020 年，即新冠肺炎危机的第一年，几乎所有国家工资分布中的全部五个组别都遭受了就业损失。在 11 个国家中有 8 个国家的最低工资和第二低工资组别的损失最大。例如在巴西，相对于 2019 年，收入最低的群体损失了近 23% 的有薪就业，而高收入群体的就业损失从 3% 到约 8% 不等。在葡萄牙，最低工资组的就业损失为 49%，而第二低工资组的就业在 2020 年增加了 55%。这可能是由于第三低收入组的一些工人收入降低，这将把他们推到第二低收入组，但也由于收入增长高于通货膨胀，这把一些最低收入的人推到下一个组。2020 年，在名义工资增长方面，可以观察到不同群体之间的有趣对比。在大多数国家，名义工资的增长——伴随着就业的下降——是针对第二低收入组和所有更高收入组的收入者而言的，但不针对最低收入组。这意味着，在最低收入组中没有构成效应。事实上，在 2020 年，在 11 个国家中有 7 个国家最低收入组获得的名义（和实际）工资相较于 2019 年更低。

到 2021 年和 2022 年，大多数国家的就业恢复到与 2019 年类似的水平。在 11 个国家中，有 7 个国家 2022 年最低收入组的就业水平仍低于 2019 年，而其他大多数高收入组别已恢复到危机前的水平。例如，在美国，相对于 2019 年，2022 年最低工资组和第二低工资组的规模分别缩小了 13.7% 和 7.6%。最低收入组通常也是

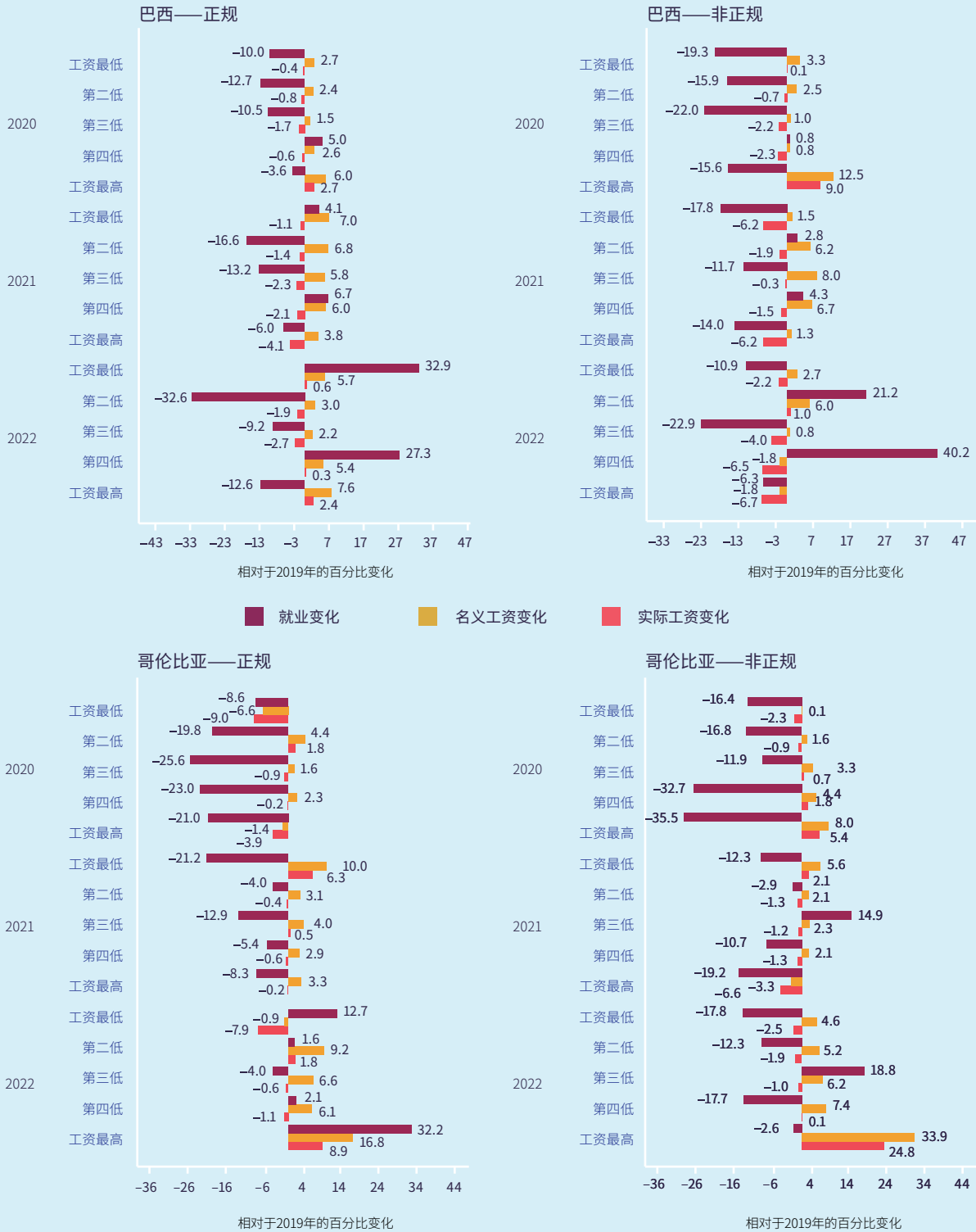
名义收入恢复得最少的组别。在巴西和葡萄牙，最低收入组 2022 年的名义收入分别比 2019 年的估计平均数低 14.1% 和 2.7%，而最高收入组的名义收入则分别比 2019 年的平均数高 4.4% 和 2.7%。在大多数其他国家，最低收入者的名义收入有所恢复，但恢复的速度低于高收入组别。例如，在哥伦比亚、哥斯达黎加和墨西哥，最低收入者的名义月收入分别增长了 4.4%、6.4% 和 0.9%，而最高收入组的名义月收入则分别增长了 17.8%、9.5% 和 4.8%。这意味着，在通货膨胀率快速上升的情况下，工资分布底层的实际工资增长落后于最高工资收入者的增长。例如，在加拿大，最低收入者的收入购买力损失了 1.3%，而最高收入者的名义收入帮助他们（几乎）保持了相对于 2019 年的购买力：他们的实际工资仅下降了 0.1%。

中低收入国家的特点往往是高度的非正规就业，包括非正规有薪就业。非正规经济中有薪雇员的损失与正规经济中有薪雇员的损失是否相当？2021 年和 2022 年期间，正规和非正规经济中的有薪雇员的复苏速度是否不同？为了回答这些问题，图 3.16 按正规和非正规就业对有薪雇员进行了分类。从图中可以看出，在 2020 年期间，几乎所有国家从事非正规有薪就业的有薪雇员的就业损失都比从事正规就业的有薪雇员大。例如，在巴西，工资最低的正规有薪雇员的就业损失为 10%，而工资最低的非正规雇员的就业损失为 19%。同样，在哥伦比亚和哥斯达黎加，2020 年工资最低的正规雇员的就业损失分别为 9% 和 -0.4%，而工资最低的非正规雇员的损失分别为 16% 和 30%。

关于 2021-22 年期间的就业恢复情况，情况好坏参半。在一些国家，正规有薪就业的复苏程度大于非正规就业（例如哥伦比亚和越南），但在其他国家则相反（例如厄瓜多尔）。值得注意的是，在危机期间，正规就业和非正规就业之间可能会发生转变，非正规就业的增加会

影响到正规就业。一些研究表明，在新兴市场和发展中经济体中，非正规就业的恢复比正规就业的恢复更快、更强，这表明劳动力市场由于新冠肺炎危机而出现了“伤疤”效应（ILO，2022b）。这可能是导致图 3.16 中一些模式的原因。至于收入，2022 年观察到的正规雇员中每个收入群体的名义工资增长几乎总是大于非正规雇员中相应群体的增长。除其他外，这可能反映了在新冠肺炎危机之后，非正规有薪雇员在整个工资分布中的议价能力下降。

► 图3.16 2020-22选定国家按工资分布中的位置以及正规与非正规地位划分的就业以及名义和实际工资的变化（百分比）



► 图3.16 (续)

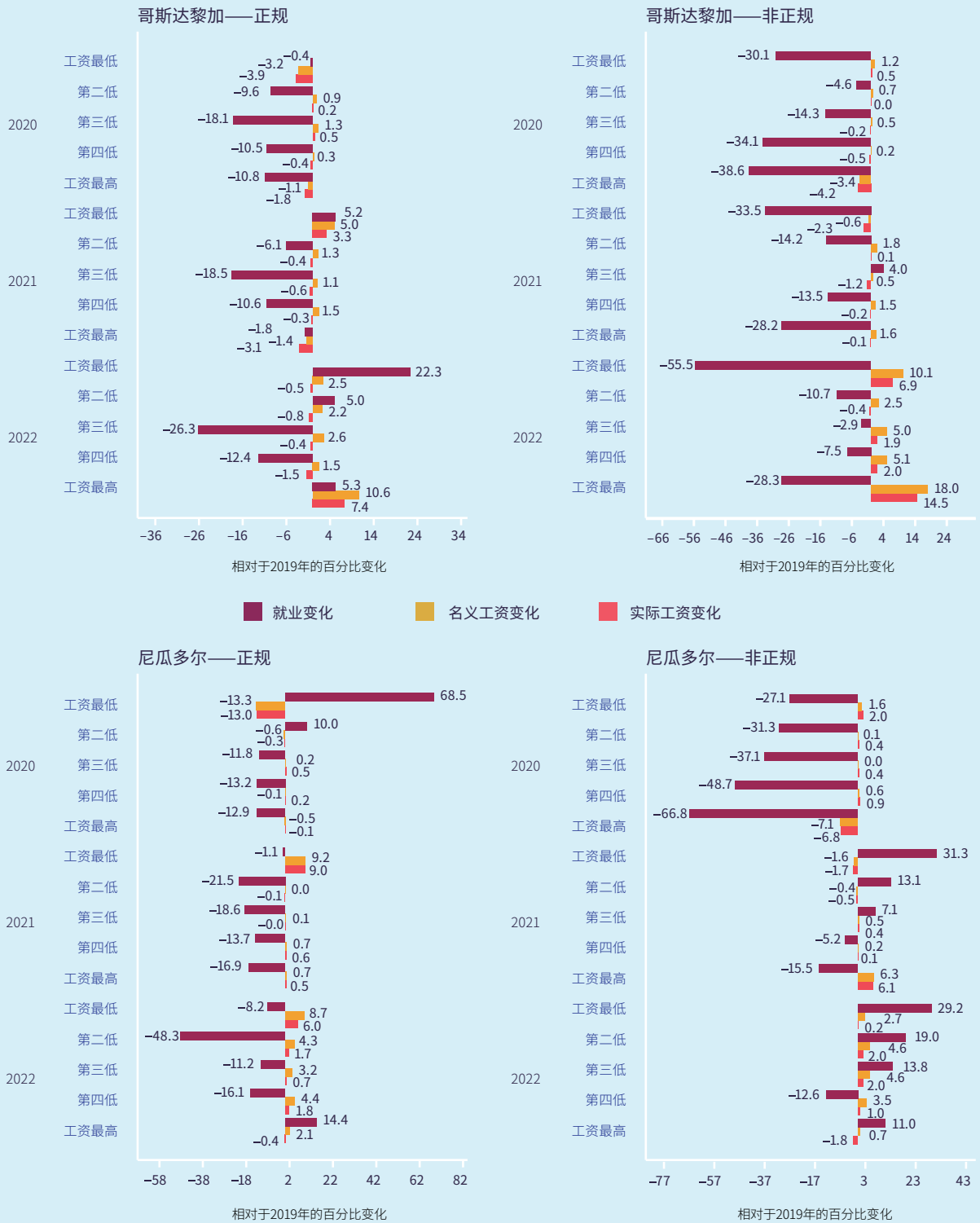
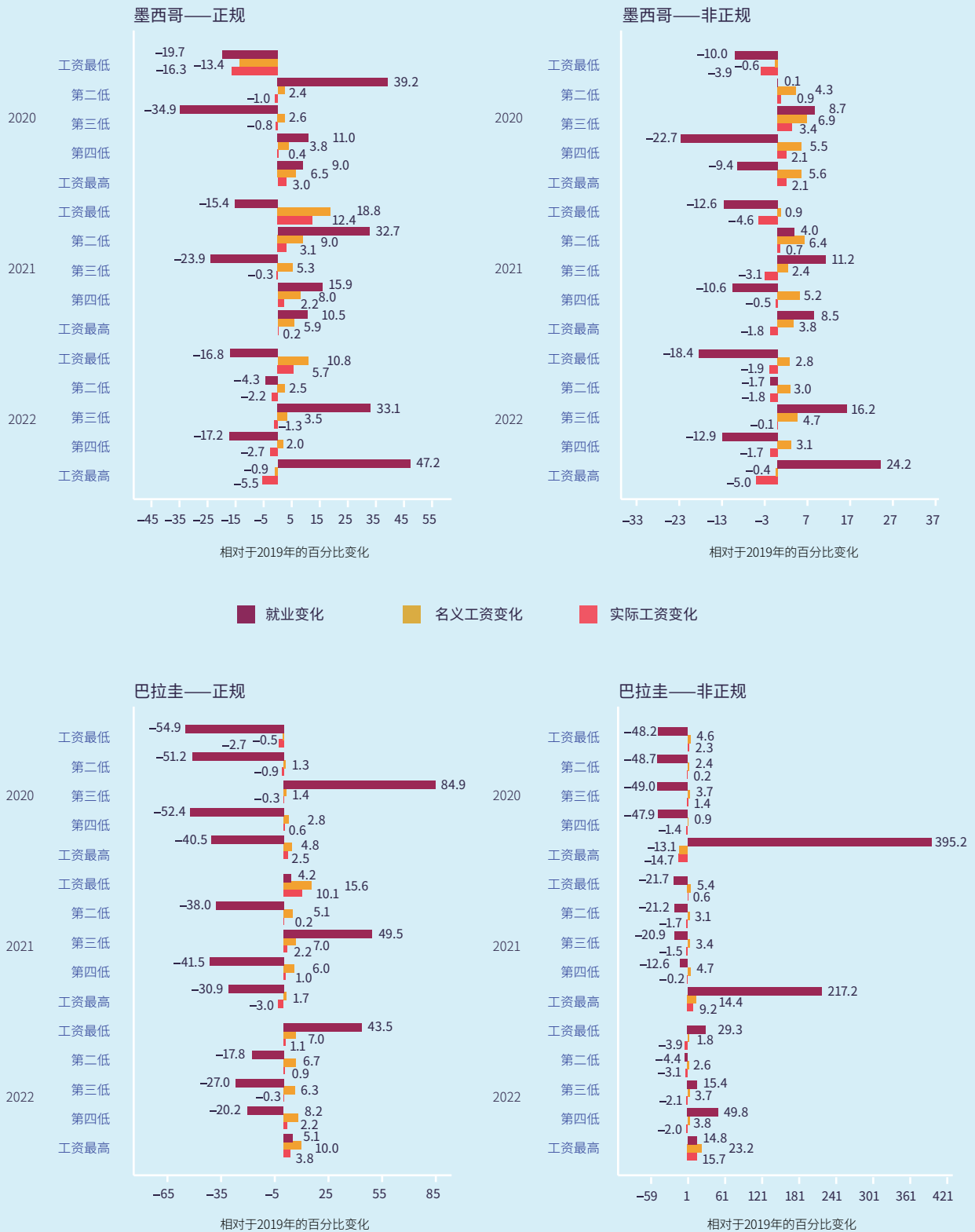
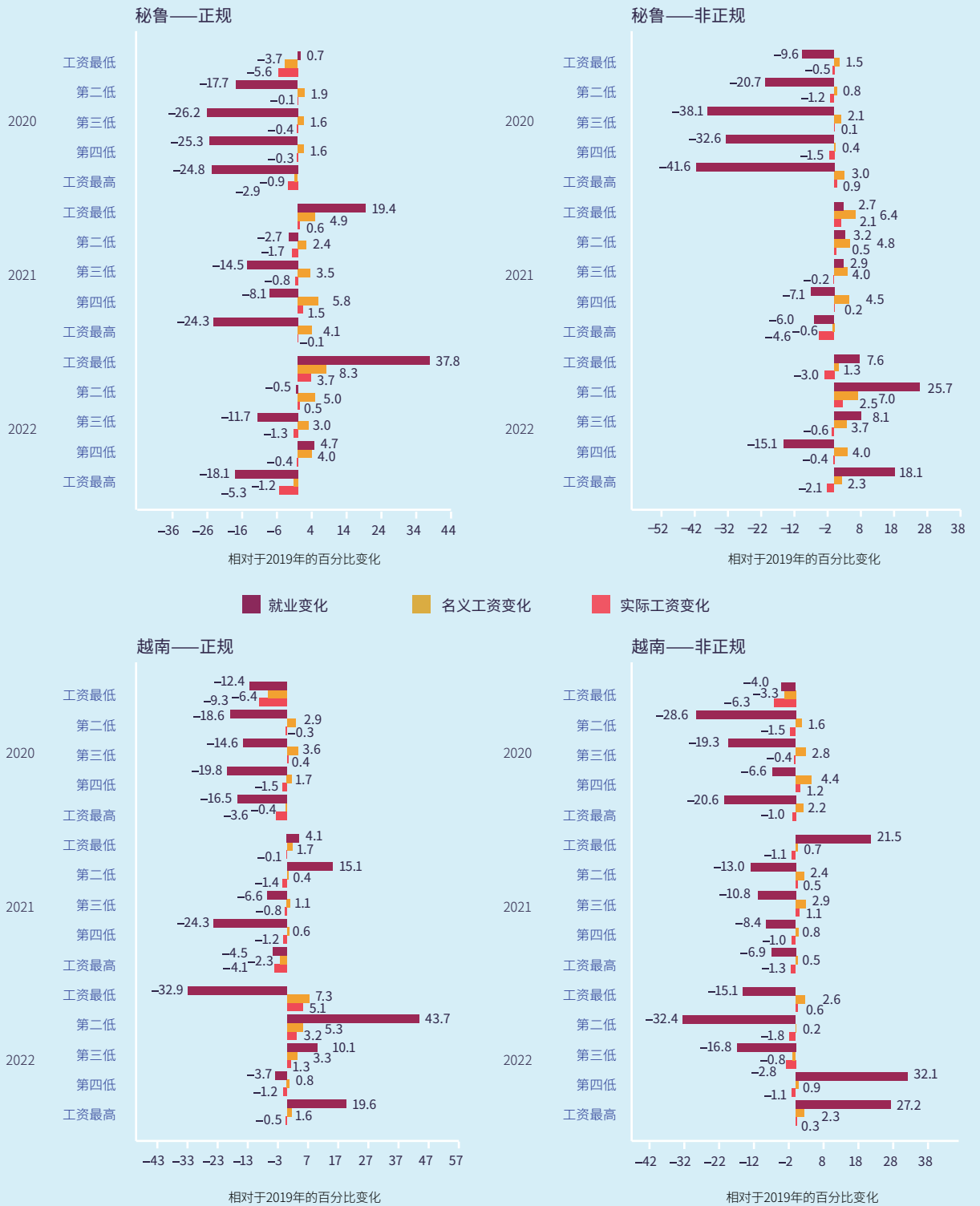


图3.16 (续)



► 图3.16 (终)





4

新冠肺炎危机
和价格通胀加
剧背景下的工
资不平等





▶ 4

新冠肺炎危机和价格通胀背景下的工资不平等

工资不平等，与其他劳动收入不平等一道，是家庭之间总收入不平等的主要因素，因此是国家层面收入不平等的重要因素（ILO，2021b）。因此，对于政策制定者而言，重要的是在经验数据的基础上考虑工资不平等在最近一段时间可能发生的变化，以及正在发生的危机在形成这些变化中所发挥的作用。

本章首先介绍了基于新冠肺炎之前（2019年）数据的工资不平等估计值，并将其与基于最新数据（2021年或2022年）的估计值进行比较。然后，本章试图分解工资不平等的变化，从而将有薪雇员构成变化带来的贡献与工资分布结构变化带来的贡献分开。最后一节展示了自疫情暴发以来性别薪酬差距的变化，强调男女之间的工资差距仍然是工资不平等的一个重要因素。

▶▶ 男女之间的工资差距仍然是工资不平等的一个重要因素。

► 4.1. 新冠肺炎危机与工资不平等

图 4.1 使用了有数据的 22 个国家六个不同的不平等指标，比较了 2019 年和 2021 年（或 2022 年）的工资不平等估计值¹。这些指标的使用（见专栏 4.1 对其的定义）使我们有可能构建一个更详细的工资不平等变化情况。帕尔马比率和基尼系数分别比较了整个工资分布的收入积累，而基于两个十分位阈值的工资比率指标则比较了工资分布不同位置的情况。在本报告中，帕尔马比率和基尼系数是用月收入来估计的，而十等分比率 D9/D1、D9/D5、D8/D2 和 D5/D1 是用小时工资的分布来估计的。例如，D9/D1 衡量的是小时工资分布中最高十分位数（D9）与最低十分位数（D1）的阈值比。由于月收入同时考虑了小时工资和工作时间，将使用月收入的指标所反映的工资不平等的变化与使用小时工资的指标所反映的变化进行比较，可以说明工作时间的变化如何影响工资不平等。表 4.1 是对图 4.1 的补充，通过概述 22 个国家中每一个国家六种工资不平等衡量标准

的变化程度，显示了不同时期工资不平等的变化²。

从图 4.1 和表 4.1 可以看出，使用帕尔马比率和基尼系数的估计有相似之处。在 22 个国家中，有 10 个国家的月度工资不平等有所上升（在哥伦比亚、巴拿马、巴拉圭和泰国情况更加明显），而在其余 12 个国家，工资不平等有所下降（玻利维亚、多米尼加、秘鲁和美国的情况更加明显）。2019 年至 2021 年（2022 年为哥伦比亚），哥伦比亚和巴拿马是工资不平等程度增加最多的两个国家。秘鲁是 2019 年和 2022 年之间工资不平等减少最多的国家：帕尔马比率显示，在 2019 年，收入最高的 10% 的人累积月收入比最低的 40% 多 100%，而在 2022 年，这个差距下降到 72%。对大多数其他国家来说，这三年中工资不平等的变化很小。表 4.1 显示，在 22 个国家中，有 16 个国家的基尼系数变化幅度小于 6%，而在其中一些国家（例如厄瓜

► 专栏 4.1. 不平等指标

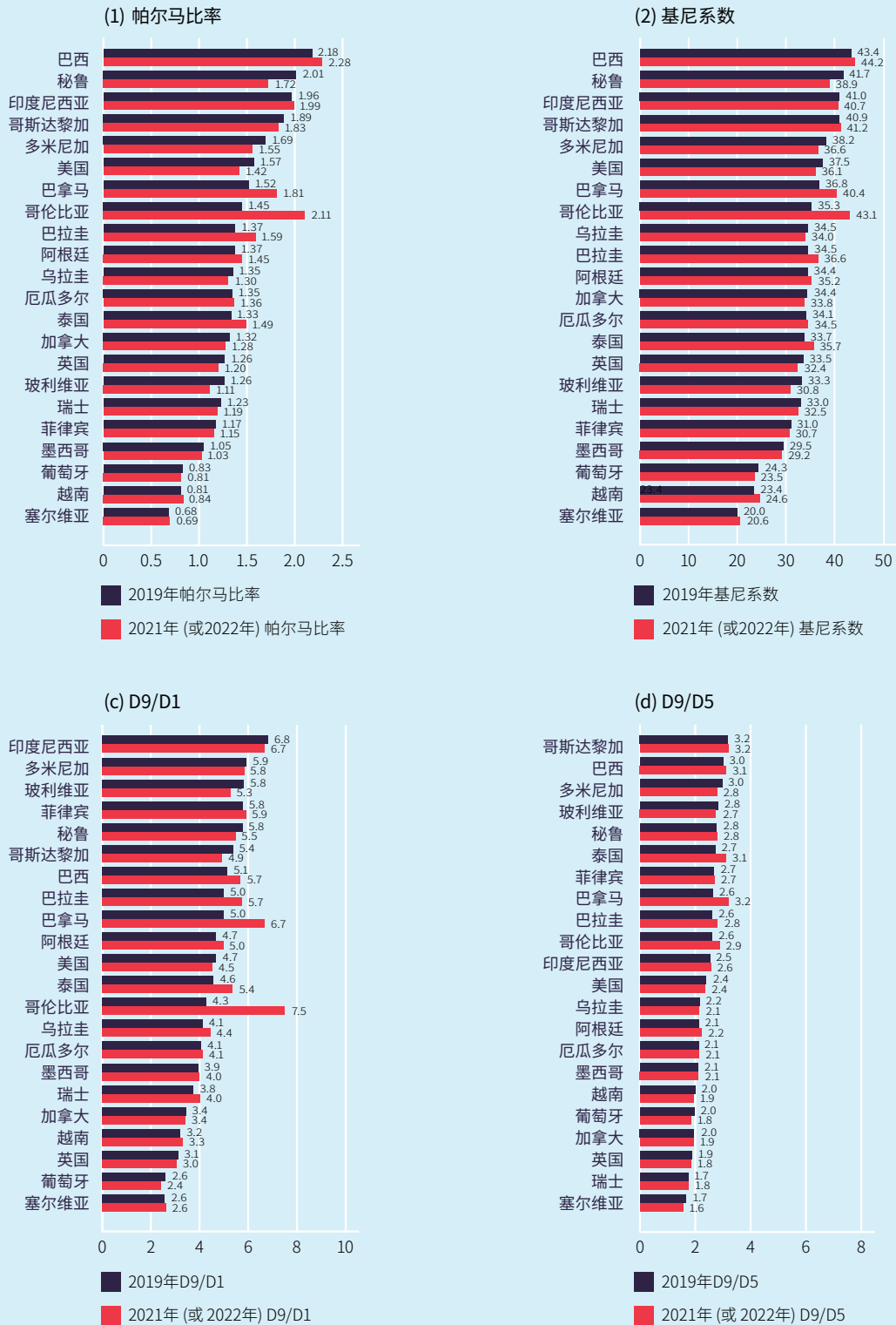
帕尔马比率是收入最高的 10% 的有薪雇员累积工资总额与收入最低的 40% 累积工资总额之比。基尼系数概括了经排名的有薪雇员的工资分布情况：当系数为 0 时，这意味着完全平等（经排名之后，有薪员工随后会按比例积累相同数量的收入），而值为 1 意味着完全不平等（经排名之后，大多数有薪员工

随后几乎不积累任何收入，而一个或少数人则囤积了人口中所有的工资）。基于（小时）工资分布阈值的指标，只是定义的阈值之间的比率。例如，D9/D1 为时薪分布的第 9 十分位数的阈值与第 1 十分位数的阈值之比；D8/D2 为第 8 十分位数阈值与第 2 十分位数阈值之比；D9/D5 为第 9 十分位数的阈值与中位数之比；D5/D1 为中位数与第 1 十分位数阈值的之比。

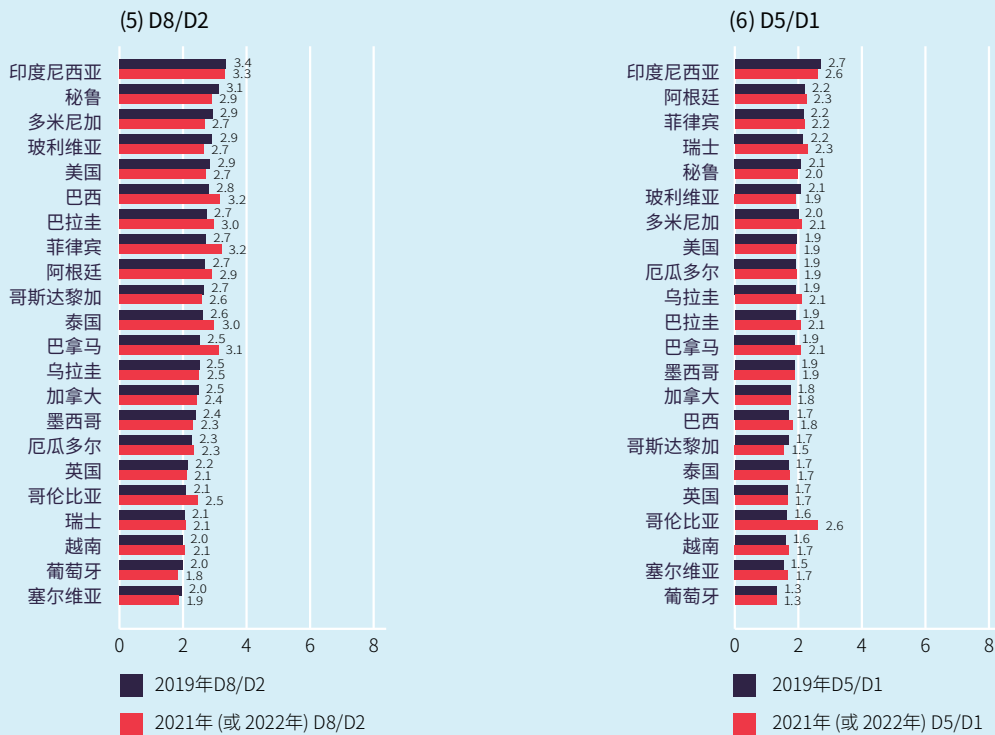
1 在有截至 2021 年数据的国家，工资不平等的衡量标准是将基于 2019 年第三季度数据的估计值与基于 2021 年第三季度数据的估计值进行比较。在有截至 2022 年数据的国家，工资不平等的衡量标准是将基于 2022 年最新季度数据的估计值与基于 2019 年相应季度数据的估计值进行比较。有关数据来源更多详细信息，请参阅附录一。

2 每个国家的估计值都是单独算出的。对于所有的不平等指标，该程序首先根据构成该指标的收入变量对有薪雇员进行排名：对于帕尔马比率和基尼系数，排名是基于月收入，而对于基于十等分阈值的指标，排名是基于小时工资。

► 图4.1 选定国家2019年和2021年（或2022年）的工资不平等情况



► 图4.1 (终)



注：(1) 帕尔马比率是收入最高的 10% 家庭与收入最低的 40% 家庭的国民收入份额之比；(2) 基尼系数是以百分比表示的基尼系数（衡量收入差距的指标），数值越低表示分配越平等。(3) D9/D1 表示最富有的 10% 的收入与最贫穷的 10% 的收入之比；(4) D9/D5 表示最富有的 10% 的人的收入与收入分布中位数的人的收入之比；(5) D8/D2 表示最富有的 20% 的收入与最贫穷的 20% 的收入之比；(6) D5/D1 表示处于收入分布中位数的人的收入与最贫穷的 10% 的人的收入之比。

来源：国际劳工组织估计，数据来源见附录一。

多尔、印度尼西亚、墨西哥和菲律宾），基尼系数的变化幅度小于 1%。工资不平等大幅增加的国家可能需要很长时间才能实现更公平的工资结构，因此需要适当的政策（见第 5 章）。在基尼系数或帕尔马比率表明工资不平等大幅下降的国家，估计很可能掩盖了构成效应——这将在第 4.2 节进一步探讨。

使用十分位数比率对工资不平等的估计（图 4.1 中的图表（3）至（6））有助于发现工资分布特定位置是否影响了工资不平等的整体变化。例如，在哥伦比亚，工资不平等的大幅增加似

工资不平等的变化可能是由工作时间的变化、工作时间获得收入的变化以及影响工资分布特定部分的变化共同造成的。

乎是由小时工资分布中最低十分位数与其他十分位数的差距扩大导致的。这一点。可以看出，在 2019 年和 2022 年之间，D9/D1 和 D5/D1 比率的增长是惊人的，而 D8/D2 和 D9/D5 比率

► 表 4.1 2019-21 年或 2019-22 年选定国家工资不平等的百分比变化

	帕尔马比例变化 (%)	基尼指数变化 (%)	D9/D1 比率的变化 (%)	D8/D2 比率的变化 (%)	D5/D1 比率的变化 (%)	D9/D5 比率的变化 (%)
秘鲁	-14.54	-6.71	-5.03	-7.32	-5.32	0.31
玻利维亚	-11.72	-7.33	-9.34	-8.16	-6.72	-2.81
美国	-9.66	-3.91	-3.03	-5.02	-1.71	-1.34
多米尼加	-8.21	-4.43	-1.61	-8.68	4.94	-6.24
英国	-4.88	-3.30	-2.30	-1.61	-0.73	-1.58
乌拉圭	-3.61	-1.49	7.19	-0.82	8.86	-1.54
加拿大	-3.36	-1.85	-0.70	-1.95	-0.08	-0.62
哥斯达黎加	-2.99	-0.70	-8.56	-2.20	-8.73	0.19
瑞士	-2.83	-1.58	7.12	2.04	6.51	0.58
墨西哥	-2.10	-0.94	1.58	-3.33	1.05	0.53
葡萄牙	-1.86	-3.28	-7.54	-7.06	-0.40	-7.17
菲律宾	-1.72	-1.15	2.35	17.87	1.44	0.90
厄瓜多尔	0.92	0.97	1.54	2.79	1.06	0.47
印度尼西亚	1.31	0.73	-2.04	-0.90	-3.51	1.52
塞尔维亚	2.27	2.74	1.62	-4.54	8.89	-6.68
越南	4.23	4.93	3.24	3.26	6.91	-3.43
巴西	4.68	1.86	10.86	12.95	6.94	3.67
阿根廷	5.83	2.32	6.59	7.94	2.27	4.22
泰国	11.74	5.76	17.11	13.85	3.01	13.69
巴拉圭	15.76	6.18	14.94	8.43	7.53	6.90
巴拿马	19.28	9.66	33.35	23.09	9.96	21.27
哥伦比亚	45.46	22.31	76.15	17.36	59.71	10.30

注： 这些国家按照 2019 年至 2021 年（或 2022 年）之间工资不平等变化的升序排列，以帕尔马比率衡量。负值表示不同时期工资不平等程度下降，而正值表示增加。例如，哥伦比亚是帕尔马比率增幅最大的国家，因此在表中垫底，2019 年的帕尔马比率估计为 1.45，这意味着收入最高的 10% 的雇员在 2019 年第一季度积累的总收入比收入最低的 40% 高出 45%。2022 年（第一季度）帕尔马比率增至 2.11，即收入最高的 10% 比收入最低的 40% 高 111%。2019 年的估计值 1.45 与 2022 年的估计值 2.11 之间的增幅约为 45.5%。

来源：国际劳工组织估计。数据来源见附录一。

了解工资不平等变化的复杂结构是设计减少这种不平等政策的先决条件。

的增长则要小得多。相比之下，巴拿马的 D9/D1、D8/D2 和 D9/D5 的比率增长相似，而 D5/D1 比率的变化则要小得多。因此，在巴拿马（与哥伦比亚同为工资不平等增加最多的国家），2019 年和 2022 年之间的增长似乎是由工资分布顶层扩大所导致的：收入最高十分位数的小时工资阈值提高了。

在 22 个国家中，有 4 个国家用月收入（帕尔马比率或基尼系数）衡量的变化方向与使用小时工资分布中十分位数阈值之比估计的工资不平等变化方向相反。在墨西哥、菲律宾和瑞士，四个十分位数的比率表明，整个分布中的工资不平等都在增加，因为这三个国家在 2019 年至 2021 年（或 2022 年）之间的比率变化都为正。

然而，这三个国家的帕尔马比率和基尼系数都为负。这可能表明，尽管小时工资不平等加剧，但工作时间发生了变化——低收入者平均增加，并且（或）高收入者平均减少——从而导致月收入不平等总体下降。

在印度尼西亚，情况正好相反：在整个工资分布中，小时工资不平等下降，但最高和最低收入者工作时间模式的变化导致月收入不平等增加。

对于图 4.1 和表 4.1 中的所有其他国家，六个工资不平等的估计值是一致的：在 2019 年和 2021 年（或 2022 年）间帕尔马比率和基尼系数增加或减少的国家，其各对十分位阈值的比率也分别增加或减少。然而，对这些指标的分析表明，工资不平等的变化可能是由工作时间的变化、工作时间收入的变化和影响工资分布特定部分，特别是两端的交叉造成的。了解工资不平等变化的复杂结构是制定政策减少这种不平等的先决条件。

4.2. 揭示工资不平等变化背后的因素

在劳动力市场冲击期间，由于与有薪就业相关的构成效应，工资不平等可能发生重大变化。例如，由于新冠肺炎危机，许多国家的低收入人群大量失业，特别是在 2020 年的第二和第三季度。无论从哪个角度看，这些失业显然都是劳动力市场的负面结果，会压缩工资分布的底部，从而减少当时的工资不平等。除了构成效应外，结构性转变也会改变工资不平等。例如，最低工资的实施可以从下部压缩工资分布，从而减少工资不平等，而不改变有薪雇员的构成（除非最低工资有负面就业效应）。

在鉴于构成效应通常是暂时的，而结构性变化往往是更持久的，因此，分解工资不平等总体变化背后的因素，对政策制定者来说可能是一个有用的工具。

在劳动力市场冲击期间，由于与有薪就业相关的构成效应，工资不平等可能发生重大变化。

有薪雇员的构成及其随时间的变化是一个复杂的结果，反映了他们的多重特征和情况。

在新冠肺炎危机期间，观察到有薪就业的构成在以下三个特征方面发生了变化：性别、经济部门和职业类别（ILO, 2020c）。因此，在与新冠肺炎有关的限制措施期间和之后，女性（和男性）有薪雇员的比例发生了变化，可能是因为女性往往在涉及面对面工作的低薪职位中占比过高。（正如第3.8节所讨论的，在一些国家，女性就业损失的比例高于男性）。同样，一些经济部门（特别是服务业、制造业和建筑业）和职业类别（特别是低技能和无技能的职业）在危机期间比其他部门面临更大的就业损失风险（ILO, 2020c）。

在上述观察的基础上，本节通过研究有薪雇员这三个特征中每一个相关的变化对2019年至2021年（或2022年）之间观察到的工资不平等变化的贡献程度，对工资不平等变化进行分解。该方法基于DiNardo、Fortin和Lemieux（1996）以及Daly和Valletta（2006）的研究；附录五提供了进一步的细节。

图4.2是对工资不平等变化的分解，考虑了帕尔马比率、D9/D1比率和D5/D1比率的变化³。在这三个图表中的每一个国家，每个条形图中不同颜色的部分（可能表示负值或正值），加起来就是2019年至2021年（或2022年）间工资不平等的总百分比变化。这些总数与表4.1

除了构成效应外，结构性转变（如实施最低工资）也会改变工资不平等。

中的数值相对应。上述三个工人特征的贡献是单独显示的，而“其他因素”的构成变化对工资不平等变化的贡献则以单一颜色区段显示⁴。当一个区段出现在零的右边时，意味着2019年至2021年（或2022年）间相应因素构成的变化导致了该时期工资不平等的增加；当一个区段出现在零的左边时，则相应因素的变化导致了该时期工资不平等的减少。结构变化也可以导致工资不平等的变化：与每个构成因素一样，它可以增加或减少不平等，因此每个条形图中相关颜色段将出现在零的右边或左边，视情况而定。在图4.2的所有三个图表中，哥伦比亚的分解结果是单独显示的。这是为了防止显示哥伦比亚估计的巨大变化所需的比例模糊了其他国家的显示。

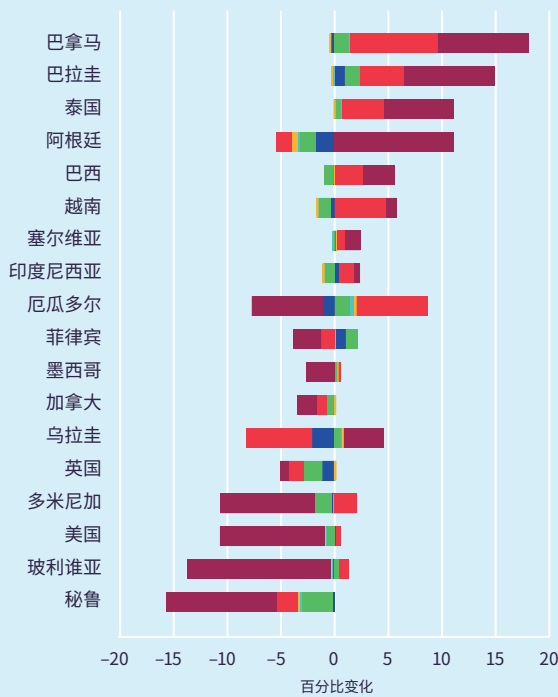
分解工资不平等总体变化背后的因素，对政策制定者来说可能是一个有用的工具。

3 这种分解方法依赖于从自然对数（Napierian）分布中估计量值。在实践中，这与从（适当的对数变换）分布中估计一个十等分的上限值是相同的。因此，为了与本章其他节保持一致，尽管将比率的变化定义为“Q9/Q1的变化”同样有效——其中“Q”代表“四分位数”——但4.2和4.3节在数字和文本中使用术语D9/D1（或D5/D1）来指代量级。然而，附录五使用更经典的术语“Q”来解释工资不平等变化的分解。

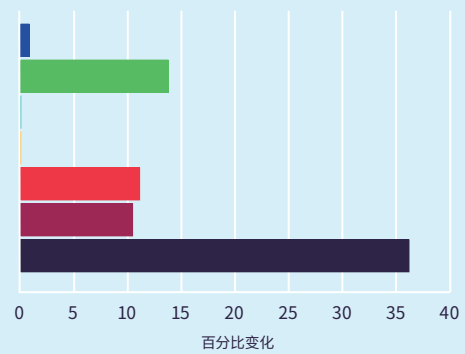
4 这些“其他因素”可能包括年龄、教育程度、移民状况、婚姻/父母状况、家庭中儿童/成人/工作成人的数量、地理位置、合同安排（长期与临时）、机构部门（公共与私人）、工作时间、企业规模以及正规与非正规就业状况。

►图4.2 分解2019年至2021年（或2022年）实际小时工资不等的变化以分离出构成和结构效应的贡献，选定国家（百分比）

A组：帕尔马比率

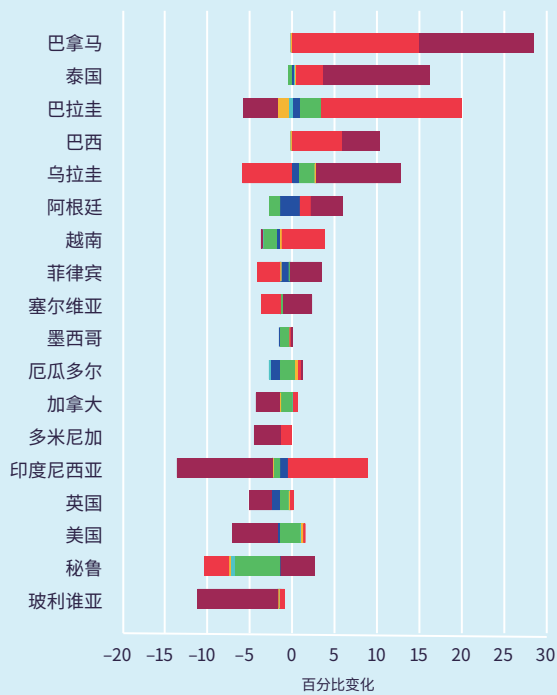


哥伦比亚

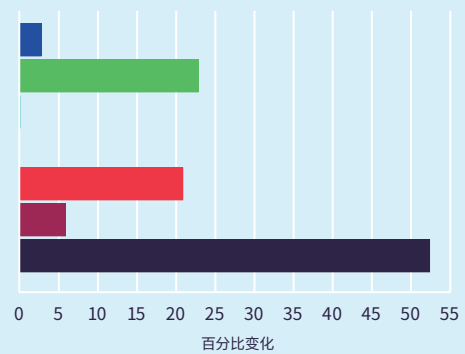


- 由于按经济部门划分的雇员分布发生变化
- 由于女性有薪雇员比例的变化
- 由于在工资不平等变化的分解中考虑到的其他剩余因素的综合作用下，有薪雇员的分布发生了变化
- 由于按职业类别划分的有薪雇员分布发生变化
- 由于男性有薪雇员比例的变化
- 结构性组成部分
- 总体变化百分比

B组：D9/D1比率

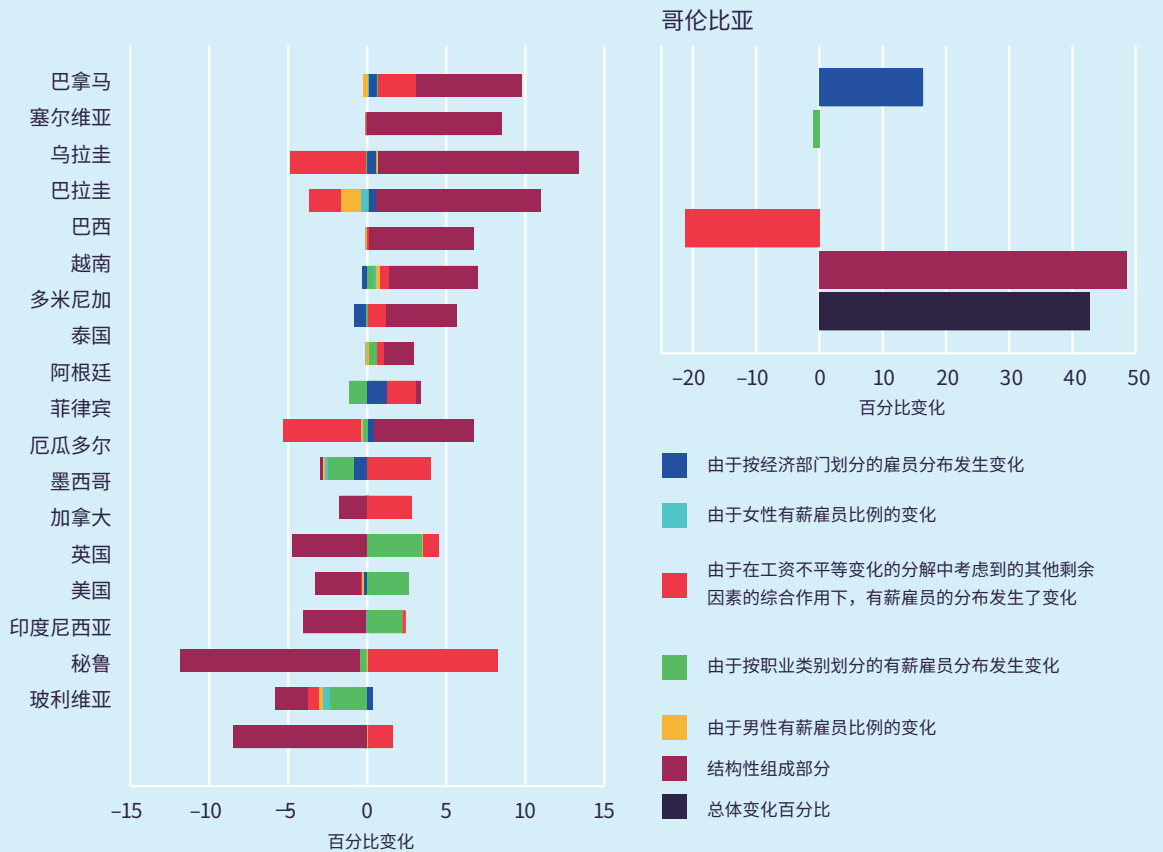


哥伦比亚



► 图4.2 (终)

C组: D5/D1比率



注: 每个国家条形图中的各段长度(正数和负数)相加, 得出2019年至2021年(或2022年)间工资不平等的总百分比变化, 以(1)帕尔马比率、(2)D9/D1比率和(3)D5/D1比率衡量。各国按工资不平等的总体变化降序排列。总的变化与表4.1中的相应指标几乎相同。在表4.1中, 变化是以指标值的简单百分比变化来估计的, 因为使用了分解方法(详见附录五), 这些图表中每个国家颜色段的长度代表对数变化。

来源: 国际劳工组织估计。

图4.2中的三个图表显示了各种因素对工资不平等总变化构成部分影响的相似性。单独考虑的变量(性别、经济部门和职业类别)似乎对工资不平等的总变化没有决定性的影响, 尤其是与“其他因素”混合在一起的作用相比。特别是, 女性和男性在有薪雇员人口中的相对份额的变化似乎没有发挥重要作用。对微观数据的详细研究显示, 在图4.2所涵盖的19个国家

中, 2021年(或2022年)的女性和男性有薪雇员的比例与2019年观察到的几乎相同。一些国家表现出男性比例略有增加, 但在所有情况下都不到2%。因此, 女性就业似乎逐渐恢复到疫情前水平。这意味着, 相对于2019年, 在2021年(2022年)衡量工资不平等时, 劳动力的性别构成并没有在解释观察到的工资不平等变化时成为一个相关因素。

与性别构成相比，按经济部门和职业类别划分的有薪雇员相对份额的变化，似乎与工资不平等变化更为相关。例如，在阿根廷，如果用 D9/D1 比率来衡量，按经济部门划分的有薪雇员的相对份额变化使工资不平等增加了 2.4%，而在对应时期工资不平等总体增长估计为 6.6%。这意味着如果按经济部门划分的有薪雇员在工资分布两端的分位数的相对份额与 2019 年保持一致，D9/D1 比率将增加 4.1%，而不是 6.6%（所有其他条件不变）。当使用帕尔马比率时，“经济部门”这一因素对阿根廷工资不平等变化产生了负面影响。因此，在 2019 年和 2021 年间，按经济部门划分，收入最高的 10% 和最低 40% 的相对份额发生了变化，以帕尔马比率衡量的不平等下降了 1.8%。除了阿根廷（可能还有乌拉圭）外，“经济部门”这一因素在推动所研究国家的不平等变化方面似乎没有发挥重要作用。与性别构成或经济部门相比，按职业类别划分的有薪雇员的相对份额变化似乎与工资不平等变化更加相关。从帕尔马比率来看，各种职业类别相对份额的变化导致了哥伦比亚（14%）、厄瓜多尔（1.5%）、巴拿马（1.4%）和巴拉圭（1.4%）的工资不平等明显上升，而阿根廷（-1.4%）、多米尼加（-1.6%）、印度尼西亚（-1.1%）、秘鲁（-2.9%）、英国（-1.8%）和越南（-1.2%）的工资不平等则明显下降。

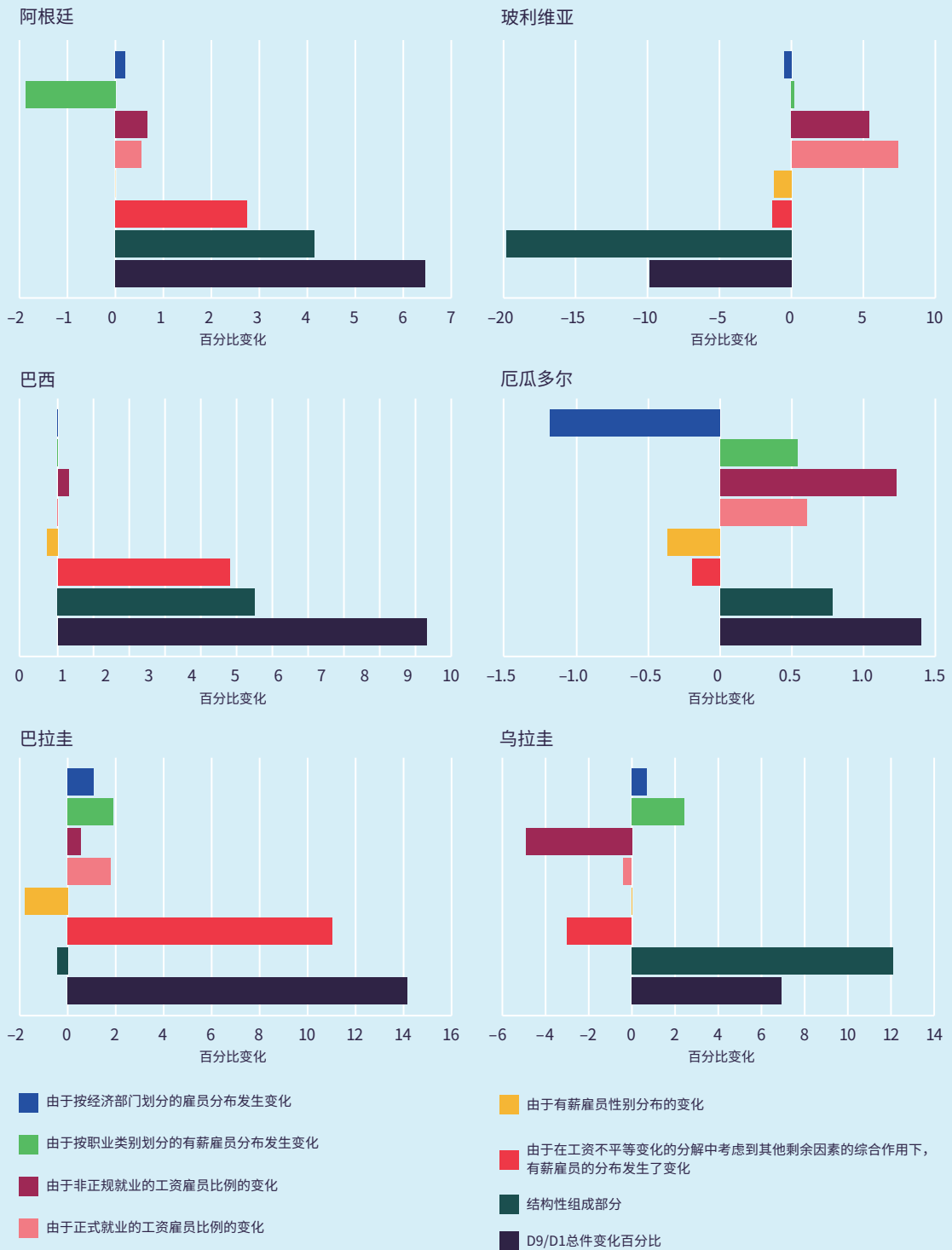
总的来说，图 4.2 中的图表显示，尽管在新冠肺炎危机期间，就业在职业、经济部门和女性和男性员工的相对比例方面发生了变化，但目前随着危机对劳动力市场的影响开始消退，工资不平等变化背后的构成效应也在减弱。这一发现与劳动力市场冲击期间构成效应的短暂性是一致的。在少数国家，包括教育、年龄和正式身份在内的“其他因素”组似乎确实是决定

在大多数情况下，2019 年至 2021 年（或 2022 年）正规和非正规就业相对份额的变化与工资不平等的增加有关。

工资不平等变化的一个更有力的因素——在大多数情况下，这组混合因素的构成变化似乎导致了工资不平等的加剧。然而，图 4.2 中更引人注目的是，2019 年至 2021 年（或 2022 年）间的工资不平等变化似乎是由工资结构的变化有力导致的。一旦构成效应完全消失，结构性变化可能会继续影响未来的工资分布。在一些被研究的国家（如，阿根廷、哥伦比亚、巴拿马、巴拉圭和泰国），这意味着工资不平等大幅增加。

报告前面部分（见第 2.4 节）指出，随着就业逐渐恢复到疫情前水平，在一些国家，特别是那些有大量非正规工人的国家，非正规就业的增长速度快于正规就业。图 4.3 基于与图 4.2 类似的分解工作，但它旨在确定正规和非正规就业的相对份额变化如何影响 2019 年至 2021 年（或 2022 年）的工资不平等变化。可以看出，在大多数情况下，正规和非正规就业相对份额的变化与工资不平等的增加有关。在厄瓜多尔和巴拉圭，有薪雇员的非正规程度分别增加了 7% 和 4%，非正规有薪就业的增加和随之而来的正规就业减少导致了工资不平等的加剧。在乌拉圭，微观数据显示非正规有薪就业减少了 4%（而正规就业相应增加），工资分布的底部出现了压缩，反映出工资不平等的减少。图 4.3 的结论强调了非正规经济正规化的必要性。

► 图4.3 分解选定国家2019年至2021年（或2022年）实际小时工资不平等（D9/D1比率）的变化以分离出正规和非正规就业变化的影响（百分比）



► 4.3. 新冠肺炎危机与性别薪酬差距

新冠肺炎健康危机是否加剧了性别薪酬差距的扩大？图 4.4 列出了男女小时工资和月收入的平均和中位因素加权的性别薪酬差距的估计值。因素加权的性别薪酬差距首次在《2018/19 全球工资报告》（ILO，2018）中使用。这种方法是对传统使用平均数和中位数的“原始”性别薪酬差距的替代，并消除了由于男女在工资分布不同位置不平等聚集而产生的潜在偏差（更多细节见专栏 4.2）。尽管本节依靠因素加权的性别薪酬差距来比较男女之间的薪酬差异，但图 4.5 补充了这一分析，显示了基于小时工资和月收入的原始平均和中位性别薪酬差距。

图 4.4 中的 A 组和 B 组显示了多达 22 个国家的因素加权性别薪酬差距估计数，这些国家有 2019 年至 2021 年（或 2022 年）的可比数据。当使用因素加权法，而不是图 4.5 中所用的原始薪酬差距的传统方法时，小时或月（平均或中位）性别薪酬差距的所有估计值都是正数。这说明，在许多情况下，使用原始平均数或中位数可能会为比较男女收入提供一个误导性的工资分布概况。相反，使用有类似劳动力市场特征的男女组别之间性别薪酬差距的加权平均数，可以避免低估或高估整个人口的薪酬差距（见专栏 4.2）。

因此，虽然为了完整起见，在本节中列入了图 4.5，但分析的中心是图 4.4，该图显示了按因素加权的性别薪酬差距的估计数。

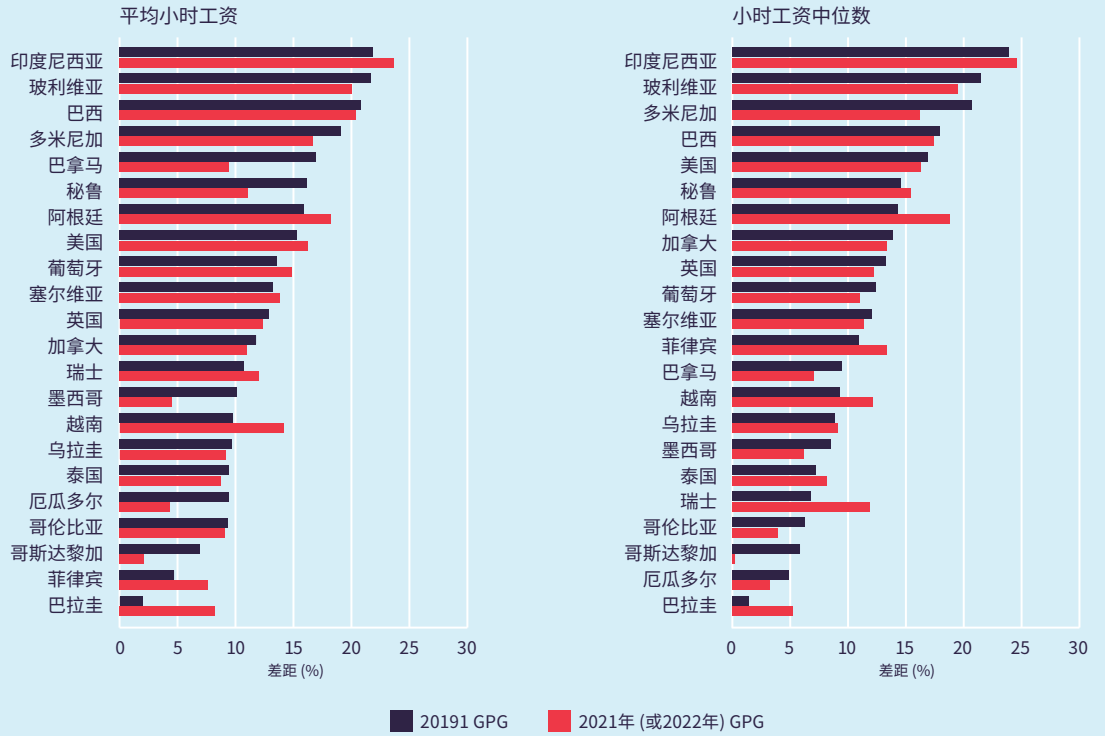
根据来自 80 个国家的数据（ILO，2018），《2018/19 全球工资报告》中提出的估计数表明，全球平均性别薪酬差距约为 20%。该版报告研究了在一个更有限的国家样本中性别薪酬差距的演变，发现 2019 年至 2021-22 年期间变化很小。图 4.4 中的图表显示，在所有被研究的国家中，性别薪酬差距都为正值，并且长期以来一直如此⁵。在这 22 个国家中，2019 年按小时工资计算的因素加权平均性别薪酬差距从约 2%（巴拉圭）到约 22%（玻利维亚）不等，而 2021 年则从 2%（哥斯达黎加）到约 24%（印度尼西亚）不等。因此，2019 年 22 个国家按小时工资计算的简单平均性别薪酬差距的简单平均值为 12.8%，而 2021-22 年为 12.3%。对因素加权的性别薪酬差距中位数的估计也类似，2019 年和 2021-22 年的简单平均值分别为 11.9% 和 11.7%。图 4.4 中基于月收入的估计值比基于小时工资的估计值高几个百分点：尽管 2019 年使用因素加权的简单平均月收入的简单平均性别薪酬差距为 17%，但使用中位数的平均值为 16%。总体而言，图 4.4 表明，全球劳动力市场的性别薪酬差距持续存在，女性的薪酬平均低于男性。

全球劳动力市场的性别薪酬差距持续存在，女性的薪酬平均低于男性。

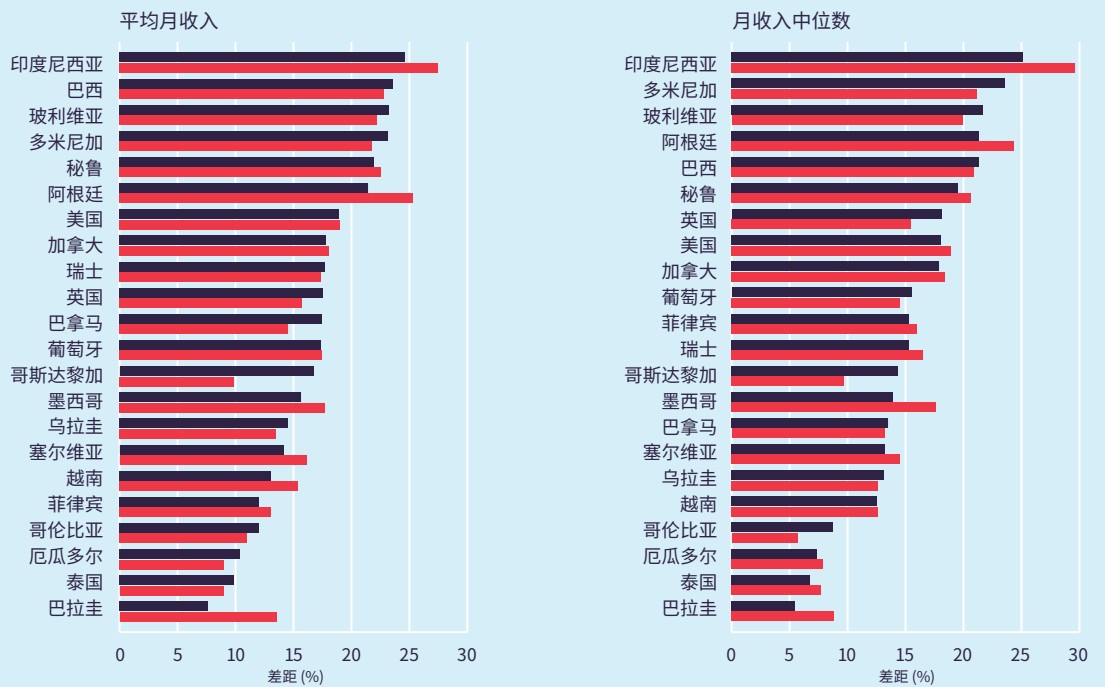
5 从图 4.4 中 A 组和 B 组之间的国别比较可以看出，用月收入估计的薪酬差距大于用小时工资估计的薪酬差距（无论平均值或中位数）。这是因为使用月收入来估计男女之间的薪酬差异，同时考虑了小时工资的差距和每月工作时间的差距。

► 图4.4 选定国家2019年至2021年（或2022年）因素加权的性别薪酬差距的变化（百分比）

A组 基于小时工资



B组 基于月收入



GPG* 性别薪酬差距。

注： 哥伦比亚和墨西哥未包含在 A 组中，因为这些国家 2022 年的数据不允许按照因素加权方法的要求对有薪雇员进行分组。

来源： 国际劳工组织估计。

► 表 4.2 选定国家 2019 年至 2021 年（或 2022 年）因素加权性别薪酬差距各种衡量指标的变化（百分点）

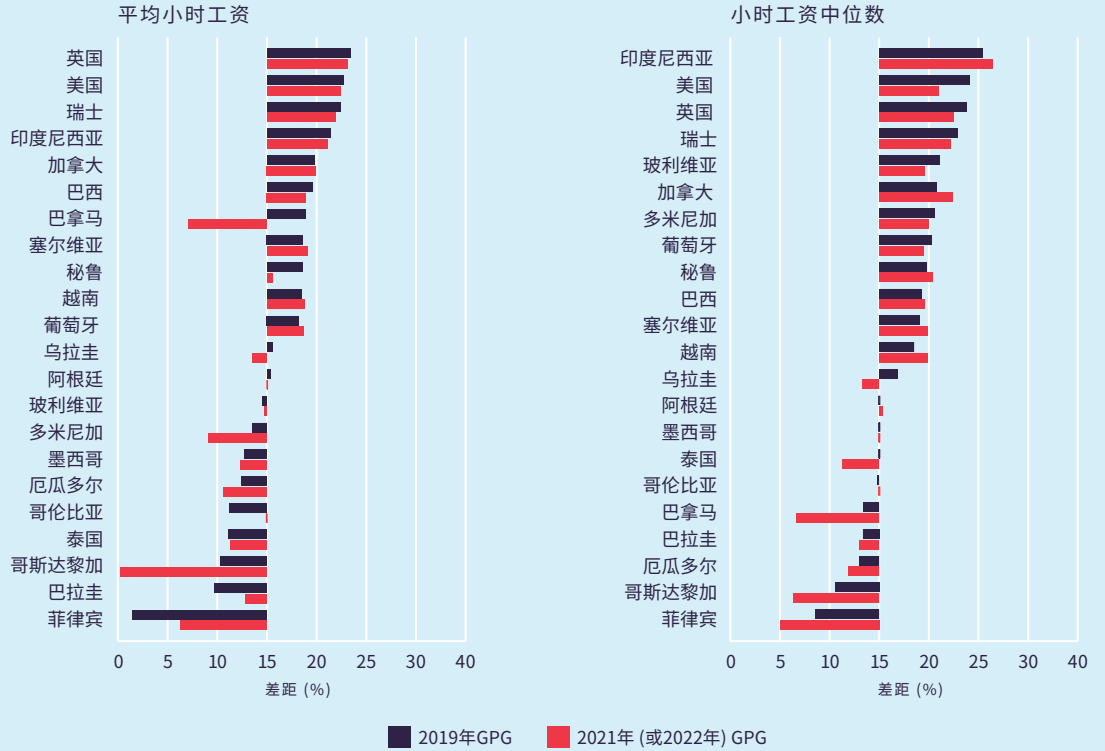
	平均小时工资 差距的变化	小时工资中位 数差距的变化	平均月收入差 距的变化	月收入中位数 差距的变化
巴拿马	-7.49	-2.39	-2.88	-0.34
墨西哥	-5.58	-2.34	2.00	3.66
秘鲁	-5.12	0.88	0.66	1.09
厄瓜多尔	-5.06	-1.70	-1.37	0.49
哥斯达黎加	-4.85	-5.62	-6.83	-4.68
多米尼加	-2.40	-4.45	-1.41	-2.45
玻利维亚	-1.59	-1.99	-1.01	-1.78
加拿大	-0.80	-0.53	0.24	0.48
泰国	-0.67	0.96	-0.92	0.93
乌拉圭	-0.56	0.32	-1.02	-0.51
英国	-0.54	-0.99	-1.79	-2.65
巴西	-0.41	-0.51	-0.79	-0.39
哥伦比亚	-0.26	-2.30	-1.05	-3.08
塞尔维亚	0.61	-0.75	1.98	1.27
美国	0.97	-0.65	0.11	0.86
葡萄牙	1.24	-1.40	0.09	-1.03
瑞士	1.31	5.15	-0.33	1.23
印度尼西亚	1.85	0.69	2.81	4.54
阿根廷	2.37	4.53	3.84	3.00
菲律宾	2.91	2.35	1.03	0.67
越南	4.39	2.79	2.34	0.07
巴拉圭	6.28	3.85	5.92	3.35

注：按因素加权的性别薪酬差距是根据受教育程度、年龄、全职与非全职就业以及公共部门与私营部门就业情况将女性和男性分组计算得出。就巴拉圭、菲律宾和乌拉圭而言，与教育程度有关的数据在不同年份之间没有可比性，而是使用职业部门将女性和男性分为同质的组。哥伦比亚和墨西哥分别有 4 个和 6 个集群（在 64 个可能的集群中）中由一人主导了因此产生的薪酬差距。

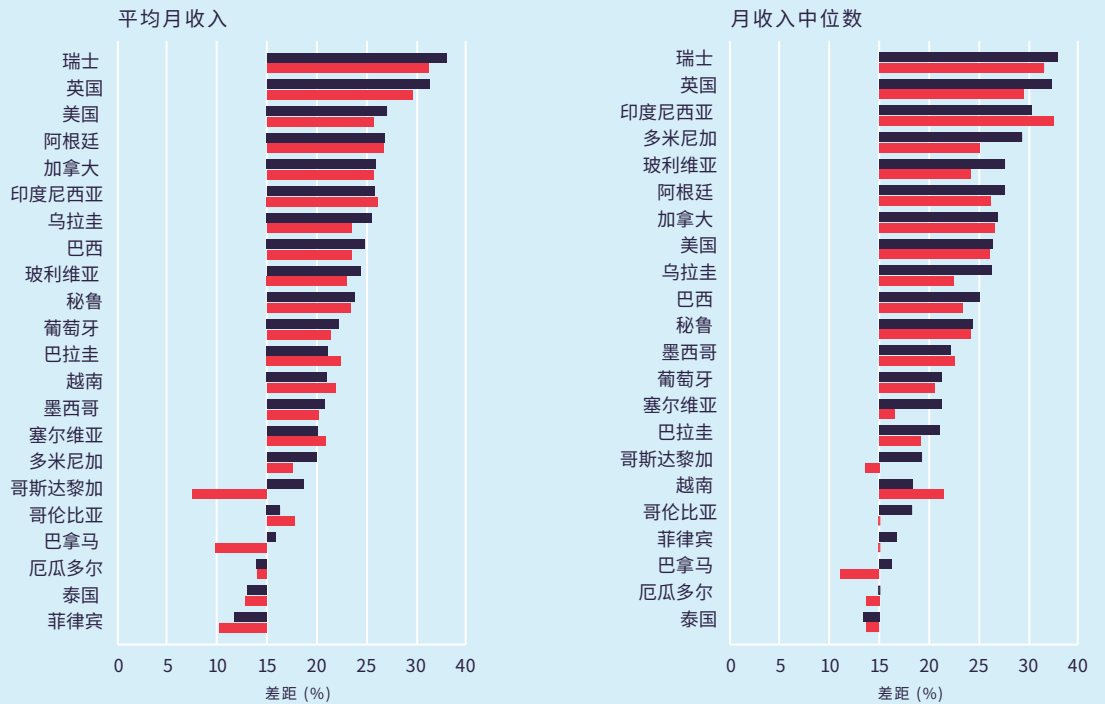
来源：国际劳工组织估计。数据来源见附录一。

► 图4.5 选定国家2019年至2021年（或2022年）间原始性别薪酬差距的变化（百分比）

A组 基于小时工资



B组 基于月收入



GPG = 性别薪酬差距。

来源：国际劳工组织估计。数据来源见附录一。

► 专栏 4.2 按因素加权的性别薪酬差距：示例说明

首先通过选择一组变量（因素）来得出因素加权的性别薪酬差距，这些变量（因素）是工资结构的重要决定因素，可将女性和男性分到可比较的子组中。有四个因素与这一目的特别相关，并且在大多数调查数据库中都可以轻松获得其数据。它们是“教育”、“年龄”、“工作时间状态”（即全职与兼职）和“私营部门与公共部门就业”。

这些变量用于将样本分为子组。最好将子组的数量保持在相当小的范围内，这样一个子组的结果就不会由少数个人（可能代表也可能不代表他们的群体）主导。在每种情况下，用“教育”和“年龄”变量将个体分为四个子组。

根据定义，“全职与兼职”和“私营与公共部门就业”变量各包括两个子组。

由于 $4 \times 4 \times 2 \times 2$ 个不同子组的交互作用，这四个变量总共（最多）可以产生64个子组。

一旦形成了子组，下一步是使用平均值和中位数估计每个子组的性别薪酬差距。最后一步是估计性别薪酬差距的因素加权平均值和中位数，将（最多）64个子组的加权值相加。

每个子组的权重是其在有薪雇员人口中的比例，因此（最多）64个子组的权重加起来为1。使用这些权重并将加权子组的性别薪酬差距相加，就会得到一个单一的值，即因素加权的性别薪酬差距的平均值（或中位数）。

下表以埃及为例，提供了一些细节来说明上述方法，并显示了“集群”在估计中的影响。前四行是按受教育程度和受雇于私营或公营部门划分的每一子组的个人平均时薪。下面三行显示了每个子组在有薪雇员总人口中的比例。例如，受过大学或以上教育并在私营部门工作的埃及女性平均每小时收入为4.8埃及镑，而同一类别的男性则为每小时6.0埃及镑。总体而言，受过大学或以上学历教育并在私营部门从事有薪雇员工作的女性和男性占有所有女性和男性劳动人口的17.2%，因此这是这一特定性别薪酬差距在加权计算中所占的权重，该加权计算根据教育水平和公共与私营部门的就业情况对样本进行了细分。

从这张表中可以看出，在教育和经济部门确定的所有单元格中，性别薪酬差距都为正（即有利于男性）。在埃及，近74%的女性雇员在公共部门工作，其中58.5%的女性是非常称职的，这推动了所有女性的平均小时工资上涨，而相当一部分男性位于受教育程度较低的类别，尤其是那些在私营部门工作的男性，这拉低了男性的平均工资。结果是性别薪酬差距为负（即有利于女性），尽管在每个由教育和私营与公共部门就业确定的子组中，性别薪酬差距总是正的（即有利于男性）。虽然不是所有可能的子组（最多可能有64个）都显示在表中，但一旦通过对（最多）64个子组进行加权来考虑构成效应，性别薪酬差距就会变为正值。

► 表 4.B1 埃及按因素加权性别薪酬差距的详细信息

		私营部门			公共部门		
		女性	男性	女性和男性	女性	男性	女性和男性
每个子组每小时平均工资 (埃及镑)	中学以下	3.4	4.5	4.4	3.4	4.4	4.3
	中学 / 职业学校	3.0	4.6	4.5	5.9	6.1	6.1
	大学及以上	4.8	6.0	5.8	6.5	7.7	7.2
	整体加权平均	3.8	4.8	4.7	6.2	6.4	6.3
每个子组在有薪雇员总人口中所占的比例 (%)	中学以下	36.8%	47.0%	46.2%	4.4%	23.3%	17.0%
	中学 / 职业学校	27.3%	37.4%	36.6%	37.1%	36.8%	36.9%
	大学及以上	36.0%	15.6%	17.2%	58.5%	39.9%	46.1%
每个子组中有薪雇员的总数		759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

来源：国际劳工组织使用埃及 2012 年全国调查数据进行的估计（见 ILO，2018a，附录五）。

来源：基于国际劳工组织 (2018) 报告中的专栏 3。

仔细研究图 4.4 中的 A 组——辅以表 4.2——可以发现，2019 年至 2021 年（或 2022 年）期间，22 个国家中有 9 个国家基于因素加权的平均小时工资性别薪酬差距有所扩大，增幅从约 0.6 个百分点（例如塞尔维亚—）到 6.3 个百分点（巴拉圭）不等。在 13 个因素加权平均小时工资性别差距缩小的国家中，下降幅度从哥伦比亚的 0.3 个百分点到巴拿马的 7.5 个百分点不等。除少数国家外，2019 年至 2021 年（或 2022 年）间的平均和中位数估计值的变化方向（即符号）是一致的，无论使用的是小时工资还是月收入。举例来说，秘鲁是一个例外：2019 年至 2022 年期间，按小时工资计算的因素加权平均性别

薪酬差距下降了 5.12 个百分点，但中位数差距增加了 0.88 个百分点。

总体而言，图 4.4 中的四张图表显示，新冠肺炎疫情危机并未大幅改变性别薪酬差距。根据平均小时工资估算，2019 年至 2021 年（或 2022 年）间，22 个国家的性别薪酬差距平均缩小了 0.61 个百分点，而根据平均月收入估算的差距扩大了不到 0.1 个百分点。如果使用基于小时工资中值和月收入中值的估计，性别薪酬差距的平均变化是类似的：分别为 -0.19 个百分点和 0.21 个百分点。



5

生活成本危机
的政策选择和
应对





▶ 5

生活成本危机的 政策选择和应对

本报告强调了过去三年各种危机如何相互作用，影响了全球有薪雇员的工资增长和劳动力市场结果。在世卫组织宣布新冠肺炎疫情即将结束的时候¹，广泛而严重的通货膨胀危机的影响越来越大，加上部分由乌克兰战争和全球能源危机导致的全球经济增长放缓，正在将大多数国家和地区的实际工资增长推向负数。事实上，这是自国际劳工组织开始通过《全球工资报告》介绍全球工资增长趋势以来，全球工资首次出现负增长——这一数据系列可追溯到 2006 年，因此涵盖了 21 世纪迄今为止最严重的经济危机。

¹ 2022 年 9 月 14 日，世卫组织总干事宣布新冠肺炎疫情即将结束，对这场已持续两年、在全球造成近 700 万人死亡的卫生危机提出了迄今最乐观的展望。

在疫情前，各国和各地区的工资增长缓慢经常被强调为一个令人担忧的问题，人们对提高工资增长的可能方式进行了大量讨论，以帮助维持国内需求和减少不平等（IMF，2017；ILO，2018；OECD，2016）。新冠肺炎危机引发了世界各国前所未有的反应，各国试图支持工人和收入，挽救劳动力市场免于崩溃。然而，发达经济体、新兴市场和发展中经济体应对危机的能力差异加剧了全球收入不平等，全球收入不平等已经上升到2008-10年的水平，从而在一定程度上扭转了过去20年的下降趋势（Adarov，2022）。

贫困人口也一直在上升。虽然全球贫困人口最近恢复了下降趋势，但在新冠肺炎危机期间，有7500万至9500万人陷入极端贫困（Gerszon-Mahler等，2022）。2022年报告的工资负增长是由通货膨胀的快速上升推动的，可能会导致国内不平等的进一步加剧，这不仅是因为通货膨胀对低收入家庭的打击最大

遏制通货膨胀上升所需的政策对整个收入分布中的家庭都有影响，因此必须通过提供足够的工资来支持有薪工人及其家庭。

（Bulí，2001；Benson，2021；Orchard，2022），而且还因为在危机最严重的阶段，易受通货膨胀影响的家庭很可能在有薪就业和工资总额方面损失更大。显然，需要制定政策来抑制不断上升的通货膨胀，但也应考虑到这些政策对不同收入水平的家庭的影响方式。现在比以往任何时候都更有必要通过提供足够的工资来支持有薪工人及其家庭。最后一章的目的是对当前生活费用危机的政策选择和应对措施进行概述。

► 5.1. 宏观经济政策

从2022年第二季度开始，全球的中央银行和货币主管部门已经对当前的通货膨胀问题做出了应对，特别是提高了利率，以阻止通货膨胀进一步飙升。2022年6月15日，美联储将其基准利率提高了0.75个百分点——这是自1994年以来最大的一次加息——作为到2024年逐步实现2%的通胀率的第一步。同样，在2022年第二季度，欧洲中央银行（ECB）宣布逐步取消宽松的货币政策。它随后在2022年7月加息0.25个百分点，并在2022年9月进一步提高了0.75个百分点——这是有史以来最大的涨幅。与美联储一样，欧洲央行也期望到2024年实现2%的通胀率。

随着利率上升，预计融资成本将增加（储蓄的收益也将增加），消费和投资将下降，通货膨胀将随着经济的放缓而停止增长。然而，紧缩的货币政策可能会对某些人群产生不利后果，并引发一段时间的衰退。例如，家庭可能会出现难以偿还债务，包括其抵押贷款，对大多数家庭来说，抵押贷款带来了最大的投资风险。欧洲央行在2022年的举措已经使西班牙平均抵押贷款偿还成本增加了约120欧元/月。在一个最低工资总额为每月1167欧元的国家，这可能会给低收入家庭带来巨大的财务困境。更高的利率增加了偿还抵押贷款和租房的成本，这可能会推迟青年劳动者寻求独立和组建家庭

的决定，进一步导致人口老龄化。此外，那些在新冠肺炎危机期间为了维持生计而负债的家庭现在面临着以更高利率偿还债务的双重负担，这将进一步拉低他们的生活水平。尽管各国央行意识到了这些风险，但另一种情况——价格持续通胀——被认为更不可取。

对于企业主来说，更高的利率增加了他们企业的融资成本，包括投资成本。这可能会抑制私营部门创造有薪就业机会，进一步导致经济增长放缓。在货币政策紧缩时期，公共就业的创造也会受到影响。虽然高利率增加了公共债务对投资者的吸引力，因为政府债券在被认为是低风险的情况下带来了更大的回报，但政府面临的公共债务的利息支付增加了，这可能最终会转移用于创造公共就业的资源。对于低收入和中等收入国家来说，当前美国利率上升，加上随之而来的美元升值，意味着债务偿还变得更加昂贵，在其劳动力市场仍在从疫情的影响中恢复的时候，使其经济处于更弱势地位 (Estevaõ, 2022)。

紧缩的货币政策可以阻止通胀进一步上升的一个机制是这种政策对通胀预期的影响，从而缓和和对工资需求的影响，以避免工资 - 价格螺旋形上升 (ECB, 2022)²。这是因为价格预期（或对未来通货膨胀的预期）是工资谈判，包括集体谈判的一个关键因素³。本报告利用实证证据表明，名义工资增长没有赶上通货膨胀的速度，《2018/19 年全球工资报告》(ILO, 2018) 已经强调的工资增长缓慢，落后于生产力增长，仍然是全世界许多国家工资结果的特点。事实上，无论是在高收入国家还是在中低收入国家，都没有工资 - 价格螺旋形上升的证据，其中大多数国家的就业水平仍然低于疫情前水平 (IMF, 2022d; Orchard, 2022)。

因此，最近通货膨胀的上升似乎在很大程度上是过去几年扩张性政策，再加上最近能源价格的上涨、新冠肺炎危机造成的全球供应链瓶颈以及地缘政治冲突，特别是乌克兰战争的结果 (ILO, 2022c)。一些大公司是否可能利用通胀环境提高价格和利润，也是一个悬念 (Zahn, 2022)。有薪劳动者，尤其是在工资分布中位于较低十分位处的劳动者，面临着由一系列外在冲击导致的价格上涨，而这些冲击似乎与工资飙升无关。在这种情况下，未来调整名义工资的谈判过程应该包括一个足够大但谨慎的价格预期。这有助于保障家庭——特别是低收入家庭——的生活水平，使其免受未来通货膨胀的影响，同时避免出现不受欢迎的工资 - 通货膨胀螺旋式上升。此外，报告显示，工资增长和劳动生产率增长之间的差距正在进一步扩大：事实上，2022 年的差距是 21 世纪初以来最大的。这意味着平均实际工资有增加的空间，不仅要赶上通货膨胀，而且要与生产力增长保持一致。

工资增长和劳动生产率增长之间的差距正在进一步扩大——平均实际工资有增加的空间，不仅要赶上通货膨胀，而且要与生产力增长保持一致。

2 菲利普斯曲线假设失业率和工资增长之间存在负相关关系，即较低的失业率会导致更高的工资和价格通胀。

3 对 2024 年 2% 的通货膨胀率的预期，肯定会影响到目前正在谈判的未来两年集体薪酬协议背后的调整。然而，不久前，各国央行和国际货币基金组织一起呼吁提高工资水平，因为工资太低，无法推动通胀率达到 2% 的目标 (Vieira, 2016)。

► 5.2. 加强劳动力市场机构和工资政策的必要性

报告表明了通货膨胀率是如何侵蚀最低工资的购买力。鉴于疫情前有 3.27 亿有薪收入者，即全世界所有有薪雇员的 19% 的收入等于或低于适用的小时最低工资（ILO，2020a），在当前的生活成本危机中，适当调整最低工资本身将大大有助于提高低收入家庭的生活水平。90% 的国际劳工组织成员国都建立了最低工资制度，这凸显了最低工资作为减少工作贫困工具的重要性。最低工资可以保护低收入工人在高通胀时期免受购买力的巨大损失。然而，为使这一机制有效，有必要定期调整最低工资，以考虑到工人及其家庭的需求和经济因素。这一调整过程应在社会伙伴的充分参与下进行，并符合《1970 年确定最低工资公约》（第 131 号）。在全球经济因各种同时发生的危机而放缓之际，调整最低工资将为缓解当前的生活成本危机做出积极贡献，同时有助于维持总需求（ILO，2016）。值得强调的是，在新冠肺炎危机期间，最低工资作为临时工资补贴计划的基准，也发挥了积极作用（ILO，2020b）。

强有力的社会对话，包括集体谈判，可以有助于在危机期间实现适当的工资调整。这方面的前提条件是雇主和工人的声音得到充分代表。然而，一些研究指出，工会力量的逐渐下降，伴随着大公司力量的上升，是过去三十年来实际工资增长缓慢的一个重要因素。两方和三方的社会对话在许多国家和部门对新冠肺炎危机的即时应对中发挥了关键作用，特别是在指定和实施国家复苏计划时。为加强公共机构、雇主和工人组织参与这种对话的能力，并在应对危机带来的挑战时达成共同立场做出了大量努力（ILO，2021c）。

不幸的是，根据经济合作与发展组织（OECD）最近的一份报告，经合组织国家的工会成员已从 1975 年的约 33% 下降到 2018 年的 16%，而集体谈判协议覆盖的工人比例从 1985 年的 46% 缩减到 2017 年的 32%（OECD，2019）。以美国为例，集体协议覆盖的工人比例从 1979 年的 27% 下降到 2019 年的仅 11.6%（Hirsch 和 Macpherson，无日期）。

集体谈判和社会对话可以受益于使用可靠的经验证据为双方或三方谈判提供信息。本报告强调了使用相关数据来研究新冠肺炎危机如何影响有薪雇员的劳动力市场结果的重要性。特别是，第 4 章试图分解就业构成对工资结果的影响，从而更准确地了解危机如何影响整个工资分布中的雇员。由此可见，女性的有薪就业损失大于男性，低工资者比高工资者损失更多的就业，非正规就业的有薪劳动者比正规就业的有薪劳动者受到的负面影响更大。从决策的角度来看，需要强有力的和详细的经验证据来指导社会伙伴和劳动力市场机构。在疫情期间，国家统计局为保持调查数据的定期收集做出了

最低工资可以保护低收入工人在高通胀时期免受购买力的巨大损失。然而，为使这一机制有效，有必要定期调整最低工资，以考虑到工人及其家庭的需求和经济因素。这一调整过程应在社会伙伴的充分参与下进行。

巨大努力，但在一些国家，直到2021年底（有时到2022年上半年）的数据覆盖率都无法与前几年相比。这一点在工资统计中很明显（见附录一，特别是关于数据处理的部分）。因此，对政策制定者的一个相关建议是加强国家统计局的能力——主要是在低收入和中等收入国家，但不限于此——以收集劳动力市场信息，即使在危机期间。

正如第3章所指出的那样，消费价格通胀通常对低收入家庭产生的不利影响最大，这些家庭将其收入的较大部分用于价格无弹性商品，特别是食品、住房和交通。在一些国家，在调整最低工资时已经考虑到了低收入家庭面临的较高生活成本。例如，在巴西，全国消费者价格指数（INPC），而不是一般的价格指数，被用来调整最低工资⁴。INPC是根据赚取最低工资的1至8倍的家庭的消费组合计算的，而一般的价格指数是使用收入为最低工资40倍以下的家庭的消费组合计算的，因此，除了那些最高分位数的人，几乎涵盖所有有薪收入者。INPC对贫困家庭消费的商品给予了更大的权重，自2011年以来，它一直被用于调整国家最低工资的指数，以及前一年GDP的变化。

另一个差异化指数的例子是美国城市有薪收入者和文职工作者消费价格指数（CPI-W），它略高于所有城市消费者消费价格指数（CPI-U），因为前者有效地考虑了中低收入工人。在美国，CPI-W专门用于调整社会保险和联邦退休福利，而不是有薪雇员的收入（甚至也不是那些赚取最低工资的雇员）。这两个国家（巴西和美国）

创造体面的正规有薪就业是更公平的工资和收入分配的先决条件，也是公平和可持续工资增长的关键因素。

提供了有助于调整低收入家庭名义工资的行动范例，以便——特别是在通货膨胀率高企且不断上升的时候——实际工资与收入分布底部家庭消费模式保持一致。

应该补充的是，创造体面的正规有薪就业是更公平的工资和收入分配的先决条件，也是公平和可持续工资增长的关键因素。到2021年底，高收入国家的就业已恢复到疫情前水平（有时甚至超过疫情前水平），其中一些国家的空缺职位激增（特别是低技能和半技能职业），而求职者人数保持稳定（ILO，2022a）。在低收入和中等收入经济体，就业尚未恢复到疫情前的水平，而非正规就业似乎正在上升——这一疤痕效应可能远远超出新冠肺炎危机的后果。《2015年从非正规经济向正规经济过渡建议书》（第204号）提供了指导方针，可帮助低收入和中等收入国家减轻这种影响。

4 INPC是Índice Nacional de Preços ao Consumidor的缩写。有一个由巴西地理和统计研究所计算的第三篮子商品和服务，被称为必要的最低工资篮子。这个篮子已被证明是现行最低工资所无法负担的，但它有助于决策者了解赚取最低工资的家庭所经历的有效通货膨胀，这一比例在历史上一直高于INPC所表示的水平（Lemos，2004）。

► 5.3. 在高通胀期支持家庭特别是最弱势家庭的政策

缓解生活成本危机对家庭影响的政策包括针对特定群体的措施，如向低收入家庭提供基于经济状况的抵用券以使他们能够购买必需品，以及（通常是临时）减少商品和服务的直接税收等旨在降低所有家庭生活成本的更普遍的干预措施。例如，许多政府，特别是欧元区国家政府，正在向低收入家庭提供能源券，以帮助他们应对当前的能源危机。2022年9月，德国政府宣布了一项2000亿欧元的一揽子计划，以减轻能源价格飙升对公司和家庭的影响；该措施包括抑制天然气价格和削减燃料销售税。同样，在同月，法国财政部宣布了一个450亿欧元的一揽子计划，以保护家庭和企业免受能源价格冲击。同样在法国，自2018年以来，年收入低于10800欧元的家庭有资格获得每月48欧元至277欧元的能源券。

一些国家（或国家集团）已经对石油和天然气公司、大型企业或较富裕的家庭征收临时或永久税，以帮助在危机时期为措施提供资金。例如，在2022年9月，欧盟提议对化石燃料生产商征收暴利税，以抵消能源危机的影响。同时，西班牙宣布了一系列措施（有些是临时性的，有些是永久性的），旨在增加政府的收入，帮助应对当前的危机，同时避免伤害弱势家庭。这些措施包括对大额财富（即拥有300万欧元或以上财富的家庭）征收1.7%的（临时）税，将最高收入阶层的纳税额提高2个百分点，对大型能源公司和银行业征收临时税，同时降低低收入家庭的所得税，并减少小企业和自雇工作者的纳税额。

在英国，2022年5月对在其领土上运营的主要石油和天然气公司的利润征收25%的税，预计在未来几年内将筹集超过280亿英镑。2021年10月，经合组织同意对国际税收制度进行里程碑式改革，这将确保从2023年起，跨国企业（MNE）将受到最低15%的税率限制。该协议涵盖136个国家和司法管辖区，占全球GDP的90%以上，如果实施，可以将世界上约100个最大和最赚钱的跨国企业的逾1250亿美元的利润重新分配给世界各国（OECD，2021）。诸如此类的措施可以帮助政府筹集渡过当前危机所需的资源。假设能源生产商不将其较高的成本转嫁给消费者，这些政策可以大大缓解低收入家庭的生活成本危机，而不会对通货膨胀或价格产生负面影响。

► 削减增值税可以减轻低收入家庭的通货膨胀负担，同时进一步帮助降低通货膨胀。

削减增值税可以减轻低收入家庭的通货膨胀负担，同时进一步帮助降低通货膨胀。例如德国在2020年7月1日至12月31日期间实施了6个月的增值税减免政策，这是新冠肺炎刺激计划的一部分，目的是促进总需求。除了大大降低了基本商品和服务的成本（例如，早期的食品增值税率为7%，现在降至5%），据估计，该政策使德国的GDP增长了0.3%（Funke和Terasa，2022）。随着当前的生活成本危机开始威胁到家庭的经济生存，一些国家正在削减能源的增值税率。例如，西班牙从2022年6

月起将电力的增值税从 21% 降至 5%，而德国的天然气增值税从 2022 年 8 月起从 19% 降至 7%。降低基本商品和服务的增值税有两方面的好处。正如第 4 章所强调的，这些商品在低收入家庭的收入中占比最大，这意味着削减其成本可以帮助后者度过危机。同时，减少增值税有助于降低总体价格水平，这也是紧缩货币政策的目标。

随着当前的生活成本危机开始威胁到家庭的经济生存，一些国家正在削减能源的增值税率。

► 5.4. 解决性别薪酬差距

《2018/19 年全球工资报告》借鉴了 2014-16 年的数据，估计全球性别薪酬差距约为 20% (ILO, 2018)。根据一个较小的国家样本，本版报告表明，尽管世界各地的一些国家都在努力减少薪酬歧视，实现同工同酬，但近年来性别薪酬差距变化不大。这反映了解决男女薪酬差距问题的复杂性。

为了进一步缩小劳动世界中的性别薪酬不平等，还有很多工作要做。这包括解决可以用女性劳动力市场属性来解释的那部分性别薪酬差距，也就是说，通过改善女性的教育状况和努力实现男女在职业和行业中更公平的分布。它还包括解决性别薪酬差距的其他因素——特别是通过减少母亲的薪酬差距，提高被低估和高度女性化部门和行业的薪酬，以及实施法律框架和政策，在企业层面提高薪酬透明度，以消除薪酬歧视。同工同酬国际联盟是国际劳工组织、联合国妇女署和经合组织于 2017 年 9 月发起

的一项联合倡议，已成功接触到各国政府、社会伙伴和私营部门的大量企业，作为其实现同工同酬使命的一部分⁵。这一倡议和类似倡议使世界各国能够学习在国家层面衡量和监测薪酬差距的成功范例，熟悉一些主要经济体正在应用的工具，并了解哪些工具在减少男女薪酬歧视方面最为有效。

在解决劳动世界中的性别不平等问题时，必须考虑到新冠肺炎危机的一个可能后果，即就业中的性别差距扩大，特别是在低收入和中等收入国家 (ILO, 2022a)。当女性离开劳动力市场时，她们返回的可能性比男性小；此外，女性找到工作的可能性也比男性小 (ILO, 2017a)。男女之间就业差距的扩大也会削弱女性在劳动力市场上的谈判能力，特别是在低收入和中等收入国家，她们往往从事低薪工作。这无疑将维持甚至扩大男女之间的性别薪酬差距，可能成为新冠肺炎危机的长期影响之一。

5 见 <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>。

► 5.5. 多边主义的作用

尽管在乌克兰战争爆发之前，价格已经在上升，但毫无疑问，冲突促使通货膨胀率上升，特别是在那些严重依赖俄罗斯石油和天然气供应的国家。战争的延长可能阻碍预期的生产率结果，并将大型经济体，特别是欧元区的经济体拖入衰退。在这种情况下，尽管需要将公共开支用于支持低收入家庭的措施，但同样重要的是，应考虑在促进可替代碳基燃料的能源方面进行公共投资。这本身就可以成为增加新部门有薪就业的一种方式，但更重要的是，这将有助于增加全球稳定，减少对易受地缘政治影响的能源的依赖，并促进向资源节约型经济的公正转型。

尽管最近的卫生危机和乌克兰战争似乎是目前不确定性的主要驱动因素，但事实是，在过去 20 年里，世界可以说一直在朝着危及《联合国 2030 年可持续发展议程》所呼吁的实现人人享有繁荣与和平前景的方向漂移。17 项可持续发展目标追求的是一个没有极端贫困的世界，每个人都有平等的机会实现自己的潜力。全球筹资和调动资源是实现这些目标的关键，尽管国际社会迄今已提供了相当多的支持，但要做的还有很多。

气候变化的负面影响；日益严重的不平等；数百万人忍受的贫困、歧视、暴力和排斥，包括妇女和女孩在世界许多地方持续遭受的歧视；缺乏人人可以享有的疫苗、无法获得足够的卫生设施以及基本医疗；以及贫穷和富裕国家之间日益扩大的数字鸿沟——所有这些因素都可能导致经济、社会和政治冲突，威胁到人类的生存本身。

因此，在 2021 年，联合国秘书长提出了一个由 12 项承诺组成的关键拟议行动议程，这些承诺共同寻求重申全球团结是克服危机的一种方式。该名为《我们的共同议程》的文件，将加强体面劳动作为这些关键行动之一（UN，2021）。创造体面的有薪就业机会，以及与若干可持续发展目标相关的确保适当工资的政策，可以为追求社会正义做出重要贡献。

附录



► 附录一 季度调查数据和家庭支出模式数据来源以及数据处理

季度调查数据来源

国家	地区	可用期间	调查名称	负责调查机构
安哥拉	非洲	2019 年第一季度和 2021 年第一季度	Inquérito ao Emprego em Angola (安哥拉就业调查)	国家统计局
阿根廷	美洲	2019 年第一季度至 2021 年第四季度, 所有季度	Encuesta Permanente de Hogares (常住家庭调查)	国家统计局与普查局
玻利维亚	美洲	2019 年第一季度至 2021 年第四季度, 所有季度	Encuesta Continua de Empleo (连续就业调查)	国家统计局
博茨瓦纳	非洲	2019 第三季度、2019 年第四季度、2020 年第一季度和 2020 年第四季度	多主题家庭调查	博茨瓦纳统计局
巴西	美洲	2019 年第一季度至 2022 年第一季度, 所有季度	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (连续全国家庭抽样调查)	巴西地理与统计研究所
加拿大	美洲	2019 一月至年 2022 年 6 月, 所有月份	劳动力调查	加拿大统计局
哥伦比亚	美洲	2019 一月至年 2022 年 4 月, 所有月份	Gran Encuesta Integrada de Hogares (综合家庭大调查)	国家统计局
哥斯达黎加	美洲	2019 年第一季度至 2022 年第一季度, 所有季度	Encuesta Continua de Empleo (连续就业调查)	国家统计局与普查局
多米尼加	美洲	2019 年第一季度至 2021 年第四季度, 所有季度	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (全国劳动力连续调查)	多米尼加共和国中央银行
厄瓜多尔	美洲	2019 年第一季度至 2022 年第二季度, 所有季度	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (全国就业、失业和就业不足调查)	国家统计局与普查局
斯威士兰	非洲	2016 年和 2021 年, 年度	劳动力调查	斯威士兰中央统计局
法国	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2020 年第四季度, 所有季度	Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité (就业、失业和不活跃调查)	国家统计局与经济研究所
希腊	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2020 年第四季度, 所有季度	劳动力调查	希腊统计局
圭亚那	美洲	2019 年第一季度至 2019 年第四季度、2020 年第一季度、2021 年第一季度以及 2021 年第三季度 2021 年第四季度	劳动力调查	统计局

国家	地区	可用期间	调查名称	负责调查机构
印度尼西亚	亚太地区	2019 年至 2021 年，每年仅第一季度和第三季度	全国劳动力调查	印度尼西亚统计局
意大利	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2020 年第四季度，所有季度	Rilevazione sulle Forze di Lavoro (劳动力调查)	国家统计局
马里	非洲	2018 年和 2020 年，年度	Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages (模块化和常住家庭调查)	国家统计局
墨西哥	美洲	2019 年第一季度至 2022 年第一季度，所有季度	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (全国职业和就业调查)	国立统计和地理研究所
蒙古	亚太地区	2019 年第一季度至 2020 年第四季度，所有季度	劳动力调查	蒙古国家统计局
巴拿马	美洲	2019 年、2020 年和 2021 年，年度	Encuesta de Mercado Laboral (劳动力市场调查)	国家统计与普查局
巴拉圭	美洲	2019 年第一季度至 2022 年第一季度，所有季度	Encuesta Permanente de Hogares Continua (连续常住家庭调查)	国家统计局
秘鲁	美洲	2019 年第一季度至 2022 年第一季度，所有季度	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (生活条件和贫困全国家庭调查)	国家统计与信息研究所
菲律宾	亚太地区	2019 年第一季度至 2021 年第三季度，所有季度	劳动力调查	菲律宾统计局
葡萄牙	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2022 年第一季度，所有季度	Inquérito ao Emprego – Condição Perante o Trabalho (就业调查；劳动状况模块)	葡萄牙统计局
塞尔维亚	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2021 年第四季度，所有季度	劳动力调查	塞尔维亚共和国统计局
瑞士	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2021 年第四季度，所有季度	Enquête suisse sur la population active (瑞士劳动力调查)	联邦统计局
泰国	亚太地区	2019 年第一季度至 2021 年第一季度，所有季度	劳动力调查	泰国国家统计局
英国	欧洲和中亚	2019 年第一季度至 2021 年第四季度，所有季度	劳动力调查	国家统计局
乌拉圭	美洲	2019 年第一季度至 2021 年第四季度，所有季度	Encuesta Continua de Hogares (连续家庭调查)	国家统计局
美国	美洲	2019 年 1 月至 2022 年 6 月，所有月份	当前人口调查	劳工统计局
越南	亚太地区	2019 年第一季度至 2022 年第二季度，所有季度	劳动力调查	规划投资部统计总局

调查数据的处理

在上表中，“Q”代表“季度”，“M”代表“月”。因此，“Q1 2019”表示2019年第一季度，“M1 2019”表示2019年1月。

- ▶ 所有估算均以数据中的第一个季度（或月或年）为基准期。在大多数情况下是2019年第一季度（或加拿大、哥伦比亚和美国的2019年1月）。
- ▶ 加拿大、哥伦比亚和美国提供的是月度数据。这些国家的季度估计数是通过一个季度内三个月的平均值得出的。然而，在取平均值之前，每个月度估计都用相应的月度CPI进行加权。因此，季度实际估计是根据月平均实际估计值计算的。
- ▶ 法国、英国和美国从有薪雇员中随机抽取样本提供工资信息（在法国或英国是每个季度；而在美国是每个月）。这个随机选择的组（符合条件的）用于估计分布指标（如平均数、五分位数、十分位数和薪酬差距）。对于其他估计（特别是工资总额），目标始终是纳入全部样本。这是通过估算那些未被选中在调查中申报收入的人（不符合条件的人）的工资来实现的。这种估算以扩展的明瑟方程为基础，考虑了所有可用的劳动力市场和个人信息。通过使用完整样本（带有估算值）获得的估计工资总额与仅使用符合条件的组所得到的估计工资总额几乎相同。我们决定只使用人群中具有适当频率权重的合格受访者。
- ▶ 玻利维亚从2019年第一季度到2021年第一季度的所有季度调查数据都是完整的。但是，2020年第二季度、2020年第三季度和2020年第四季度的数据规模明显较小：尽管2020年第一季度的调查收集了720万15岁至71岁的个人数据，但在2020年第二季度至2020年第四季度，覆盖的人数下降至530万。这可能是由于为应对新冠肺炎疫情而实施的限制措施，影响了调查数据的收集。为了确保相同的样本代表性——以及与其他季度的可比性——我们从2020年第一季度的样本中获取信息，并根据年龄、教育、性别、区域位置和其他反映个人特征但与劳动力市场结果无关的变量，估计每个人出现在2020年第一季度样本中的概率。这些权重被用于2020年第二、第三和第四季度的数据，以使样本达到没有发生疫情时的样本规模。这使得能够以一种跨时间可比较的方式估计整个季度的工资总额。
- ▶ 圭亚那的调查数据提供了2019年至2021年的不定期季度信息。考虑到2020年和2021年的一些季度数据缺失，无法估计该国家的完整趋势。因此，本报告只提供了2019年和2021年间可用季度的估计数。
- ▶ 巴拉圭2020年第二季度和第三季度的调查数据缺失，因此我们使用了2020年第四季度的数据来完成序列。这同样适用于2021年第二季度的调查数据，使用了2021年第一季度的数据完成该序列。这样就有了从2019年第一季度到2021年第四季度的一套完整信息。
- ▶ 菲律宾的调查数据提供了截至2021年第三季度的信息。为了完成序列，我们采用了2021年第三季度的工资，并应用相应的CPI来模拟2021年第四季度的工资，并模拟了最后一个缺失的季度。
- ▶ 瑞士的调查数据有季度和年度两种形式。季度数据允许人们正确估计就业趋势，但不包括收入信息。年度数据允许人们获得一年中每个季度的工资信息，并可用于估计各季度的工资趋势。然而，它们不能用于估计就业趋势，因为季节性会影响一年中特定时间调

查样本的规模。因此，本报告中对瑞士工资趋势的估计是基于年度数据，而对就业趋势的估计是基于季度数据。

- ▶ 泰国的调查数据提供了截至 2021 年第二季度的信息。为了完成该序列，我们采用了最后一个可用季度的工资，并使用适当的 CPI 指标估算了 2021 年第三季度和第四季度的工资。
- ▶ 英国 2019 年第二季度、第三季度、第四季度和 2021 年第二季度、第三季度、第四季度的调查数据不包括工资数据，但包括所有其他员工信息。为了获得就业和工资趋势，我们使用 2019 年第一季度的工资数据，用适当的 CPI 平减指数来估算 2019 年第二季度至第四季度的信息。我们对 2021 年第一季度的数据进行了同样的处理，以估算该年剩余时间的工资信息。

按家庭收入划分的支出模式数据来源

第三章中的图 3.8 显示了收入分布中每个十分位数的家庭的生活成本的增长程度。这些预测是通过将 2021 年 4 月至 2022 年 4 月的生活成本增长（使用国际货币基金组织发布的具体项目 CPI 估计值）应用于收入分布中不同十分位数家庭的支出模式而得出的。下表显示了用于确定收入分布中家庭支出模式的数据来源。

按家庭收入处理支出模式数据

除阿根廷、加拿大和英国外，所有国家都提供了每个支出项目和家庭收入分布中每个十分位数的信息。阿根廷、加拿大和英国提供了五分位数的支出模式信息。对于这三个国家，我们在五分位数之间进行插值，以预测家庭收入分布中每十分位数的预期序列。

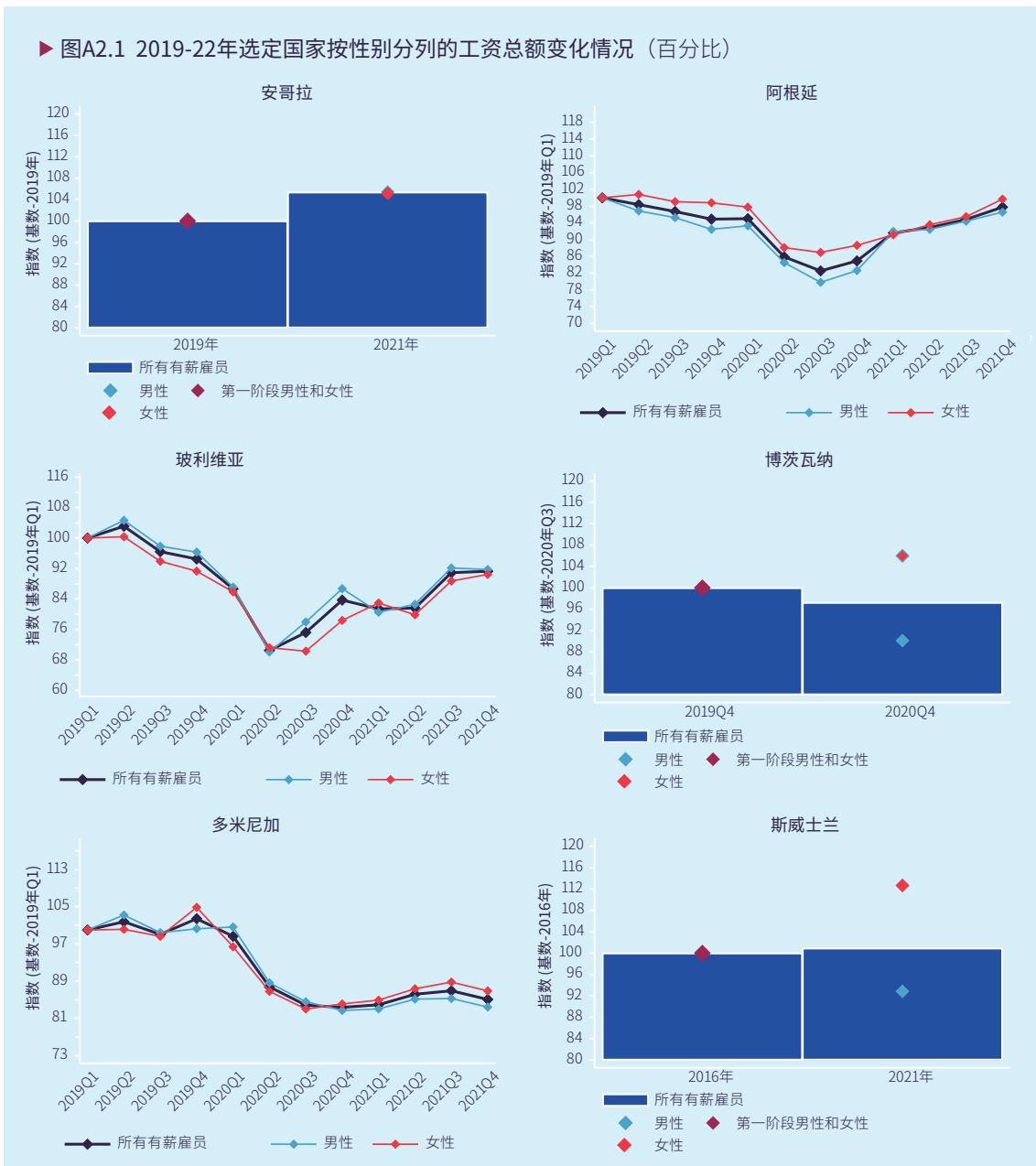
国家	地区	年份	来源
阿根廷	美洲	2018	Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares 2017-2018: Resultados preliminares 【2017-2018 年全国家庭支出调查：初步调查结果】（国家统计局和普查局，2019 年）
法国	欧洲和中亚	2017	Structure des dépenses des ménages selon le niveau de vie: Données annuelles de 2001 à 2007 【按家庭生活水平划分的支出：2001-07 年度数据】（国家统计局和经济研究所）
加拿大	美洲	2021	加拿大地区和省份家庭支出 （加拿大统计局，2021 年 1 月 22 日）
墨西哥	美洲	2020	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020 【2020 年全国家庭收支调查】（国家统计与地理研究所）
蒙古	亚太地区	2002-03	2002-2003 家庭收支调查 / 生活水平测量调查主报告 （国家统计局、世界银行、联合国开发计划署，2004 年）
南非	非洲	2022	“南非人在杂货、房租和其他物品上的月支出——基于其收入” （商业科技，2022 年 5 月 11 日）
西班牙	欧洲和中亚	2021	总支出、平均支出与家庭支出分布 （国家统计局）
瑞士	欧洲和中亚	2015-17	Enquête sur le budget des ménages 2015-2017: Résultats et tableaux commentés 【译者注：2015-2017 家庭预算调查：结果和评论表】（联邦统计局，2022 年）
英国	欧洲和中亚	2020/21	2020/21 英国平均每周家庭支出明细，按收入十分位数和类别分列 （统计局）
美国	美洲	2020	2020 年消费支出 （劳工统计局）

▶ 附录二 2020 年、2021 年及 2022 年前两个季度工资总额的变化

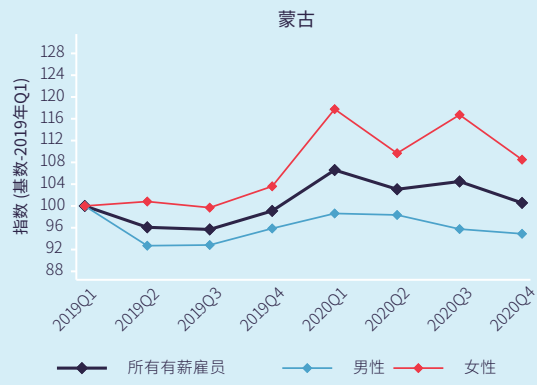
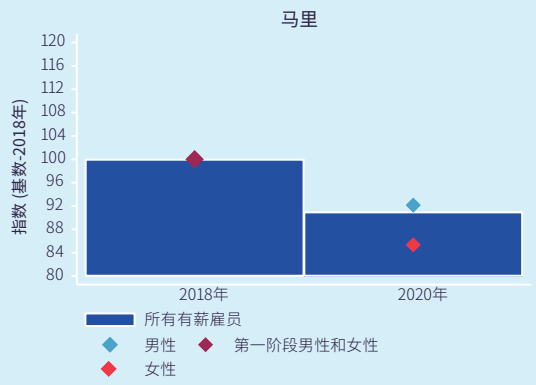
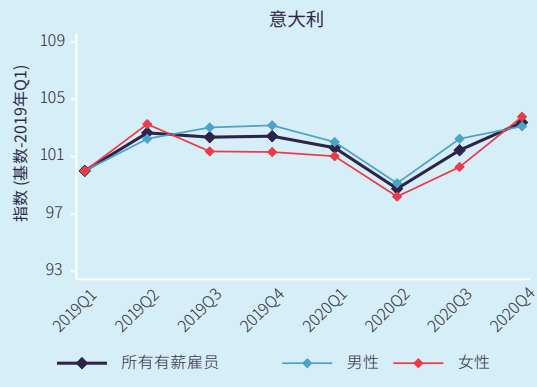
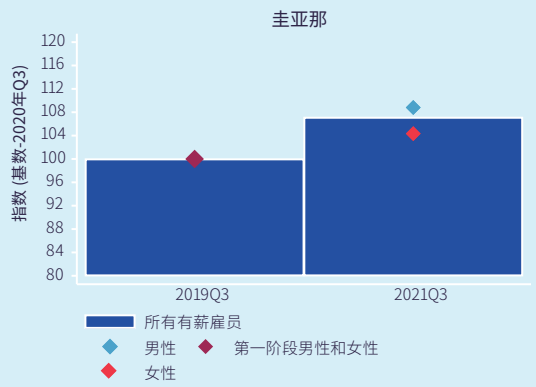
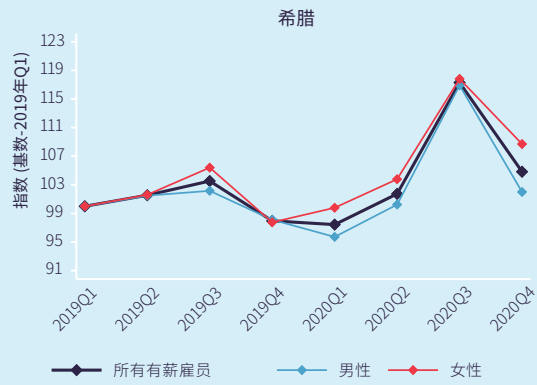
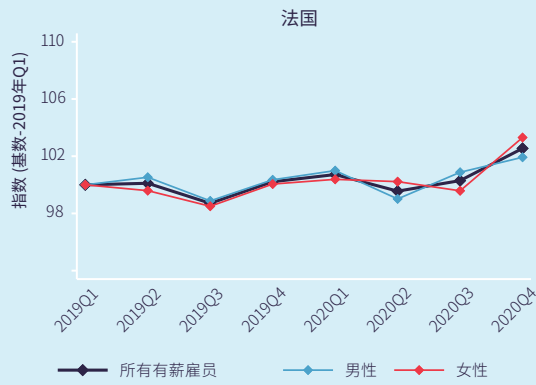
本附录是对 3.7 节中图 3.12 的补充。下面的图表追溯了从 2019 年第一季度到最后一个可获得数据的季度（可能是 2020 年最后一个季度、2021 年最后一个季度或 2022 年第一季度或第二季度）所有有薪雇员、以及女性和男性的工

资总额变化。这些图表只包括图 3.12 中未包括的国家。如果数据的频率是年度的或在季度间不固定，为柱状图，其他情况下则为显示趋势的折线图。

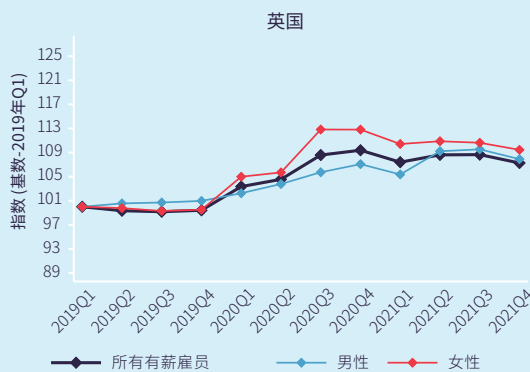
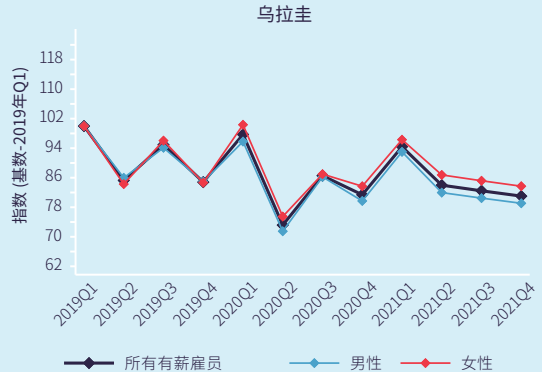
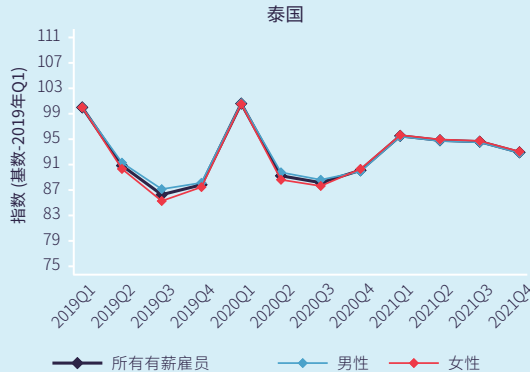
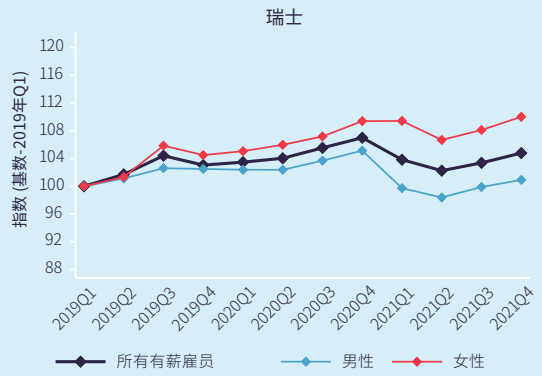
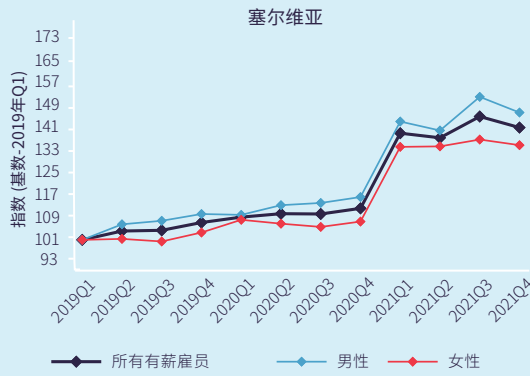
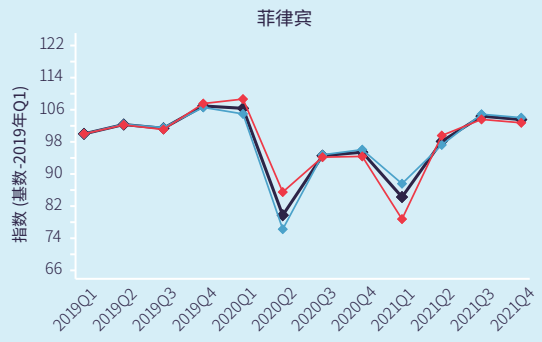
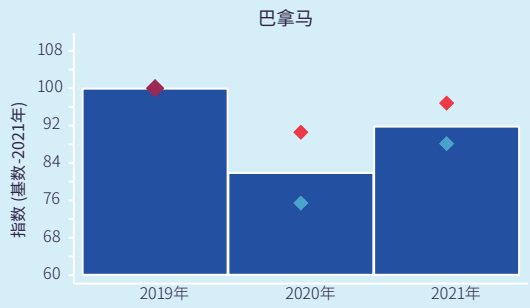
▶ 图A2.1 2019-22年选定国家按性别列的工资总额变化情况（百分比）



► 图A2.1 (续)



图A2.1 (终)



来源：国际劳工组织估计。本报告中调查数据来源见附录一。

► 附录三 分解工资总额的变化并估计工资分布中就业和收入的变化

(A) 分解工资总额随时间的变化

任何一个国家的工资总额是指该国在某一特定时间内所有有薪雇员所产生的总收入的总和。例如，如果 Z 国在 Y 年 1 月的有薪雇员总数为 100 万，他们在该年 1 月的平均工资为 100 当地货币单位，那么 Z 国在 Y 年 1 月的工资总额为 1 亿当地货币单位。一般而言，如果 EMP_t 表示给定国家在时间 t 的有薪雇员总数， w_t^n 表示时间 0 和时间 t 之间（例如超过一年）的平均（名义或观察到的）收入，则该国家在时间 t 的名义工资总额 TWB_t 由以下等式得出：

$$TWB_t = EMP_t \cdot w_t^n \quad (1)$$

等式 (1) 可用于估计基准期（时间 0）和时间 t 之间名义工资总额的变化。例如，任何国家 2021 年的工资总额相对于 2019 年（基准年）的工资总额变化将由下式得出：

$$\Delta TWB_{0,t}^{\text{Nominal}} = \left\{ \frac{EMP_t \cdot w_t^n - EMP_0 \cdot w_0^n}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (2)$$

继续上面的例子，如果时间 t 的有薪雇员人数与基准年相同，但时间 t 的收入增加到 110 个当地货币单位，那么在这段时间内，工资总额相对于基准年平均增加了 10%。一般而言，等式 (2) 表示的总工资变化是三个部分的总和：在 t 之前的一段时间内，由于有薪雇员数量变化而产生的贡献；在此期间由于通货膨胀变化而产生的贡献；以及该时期名义收入变化带来的贡献。

如果 α_t 表示时间 0 和时间 t 之间的名义工资增长， π_t 表示时间 0 到时间 t 的物价水平增长，该时期的名义工资 (w^n) 与实际工资 (w^R) 之间的关系可以表示为：

$$w_t^R = w_t^n \cdot (1 - \pi_t) \quad \text{and} \quad w_t^n = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \quad (3)$$

因此，

$$w_t^R = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \cdot (1 - \pi_t)$$

等式 (3) 提供了实际收入和名义收入之间的联系，结合等式 (2) 可得到时间 0（基准期）到时间 t 之间实际工资总额的变化方程，即：

$$\Delta TWB_{0,t}^{\text{Real}} = \left\{ \frac{\{(EMP_t - EMP_0) \cdot w_0^n\} + \{EMP_t \cdot \alpha_t \cdot w_0^n\} - \{EMP_t \cdot \pi_t \cdot (1 + \alpha_t) \cdot w_0^n\}}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (4)$$

等式 (4) 表明，在分解某个基准年和下一年之间实际工资总额的变化时，通货膨胀和名义变化的影响不能完全分开——或者，更准确地说，通货膨胀对工资总额的影响还包括通货膨胀对 α_t 表示的名义变化的影响。这一项可以用如下表达式表示： $\alpha_t = (w_t^n / w_0^n) - 1$ ，而 $\pi_t = (CPI_t / CPI_0) - 1$ 其中 CPI_t 是时间 t 的 CPI。因此，使用等式 (4)，我们可以得到：

- 我们以全年有薪雇员的月劳动收入为基础，估算了 2019 年的工资总额，并以此为基准确定了 2020 年、2021 年和 2022 年的变化。就 2022 年而言，只有第一或第二季度的数据，因此将其与 2019 年相应季度进行比较。

- ▶ 由于 2019 年是基准年，2019 年的实际或名义工资总额同样被用作基准。对于另外三年，工资总额的估计根据通货膨胀进行了调整。2019 年工资总额为等式（4）右侧表达式的分母。
- ▶ 等式（4）右侧表达式的每个组成部分的估计值确定了就业、名义变化和通货膨胀对工资总额变化的贡献。

上述分解方法被用来获得第 3.8 节中的图 3.13 和 3.14 以及附录二中的估计数。

(B) 随着时间的推移分解整个工资分布中的工资总额

在工资分布的不同位置，就业和收入（名义和实际）会随着时间的推移而发生不同的变化。这些变化估计如下：

1. 以 2019 年为基准年，我们根据月收入对有薪雇员进行排名，并设定了 j 个大小相同的组。例如，如果这些大小相等的组是五分位数，则每个组将包括人口中 20% 的有薪雇员， j 将等于 5。每个组都与（实际）月收入的上限和下限相关。
2. 一旦在基准年（2019 年）估算了阈值，就可以使用它们来划分后续调查（月度、季度或年度）中观察到的有薪雇员人数，但要根据通货膨胀调整 2019 年的阈值。例如，如

果 2019 年收入最低的五分之一人群的收入在 10 至 100 个当地货币单位之间，而 2020 年的通胀率为 1%，那么 2020 年这一收入最低群体的门槛将为 10.1 和 101 个当地货币单位。

3. 在获得后续年份的阈值后，我们将每年的有薪雇员人口分为 j 个组。我们使用实际月收入来确定谁在随后的几年中属于哪个组。在基准年，这些组的大小相同（例如，如果 $j=5$ ，则每个组都包含 20% 的有薪雇员），但在随后的年份中，每个组的大小可能会发生变化。因此，在基准年之后，这些群体按顺序命名为最低收入、第二低、第三低、第四低和最高收入者。
4. 对于 2019 年，我们估算了每个组别工资收入者的总数、平均名义工资和平均实际工资。
5. 通过将各组在总就业中所占的份额与 2019 年相应组所占的份额进行比较，我们估算了随后几年的就业变化。
6. 名义工资和实际工资的变化是通过将各组在 2019 年、2020 年或 2021 年的平均工资与下一年（即 2020 年、2021 年或 2022 年）的平均工资进行比较来估算的。

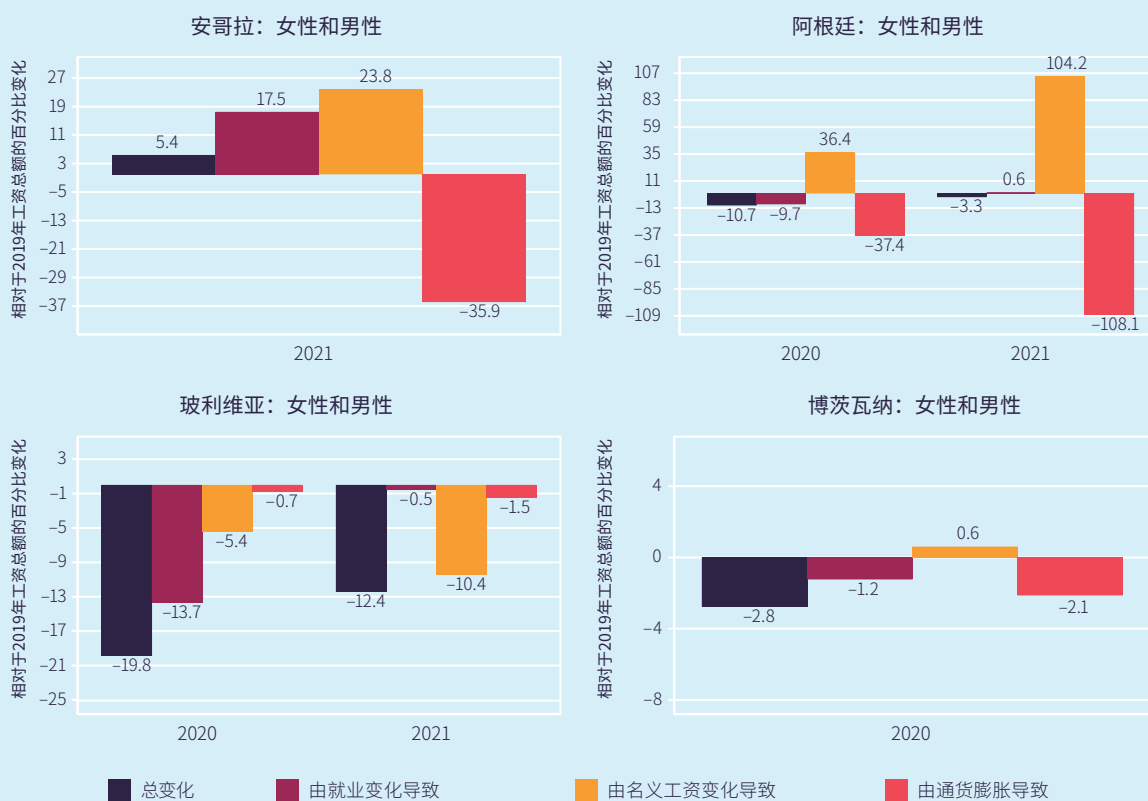
上述估计就业以及名义和实际月工资变化的方法被用于获得第 3.9 节中图 3.15 和 3.16 中所示的估计值。

► 附录四 2020 年和 2021 年工资总额变化分解

本附录是对第 3 章图 3.13 和图 3.14 的补充。这些图表分解了 2019 年至 2020 年以及 2019 年至 2021 年（适用于在撰写本文时已经发布了 2021 年数据的国家）间实际工资总额的变化。该分解显示了总就业人数（包括就业岗位数量和工作时数的变化）以及小时工资的实际

和名义变化对工资总额（TWB）变化的贡献。图 A4.1 中的图表（A 组）显示了所有有薪雇员的分解情况，组 B 则显示了按性别分列的估计数。两个组的图表只显示了图 3.13 和 3.14 中未包括的国家。

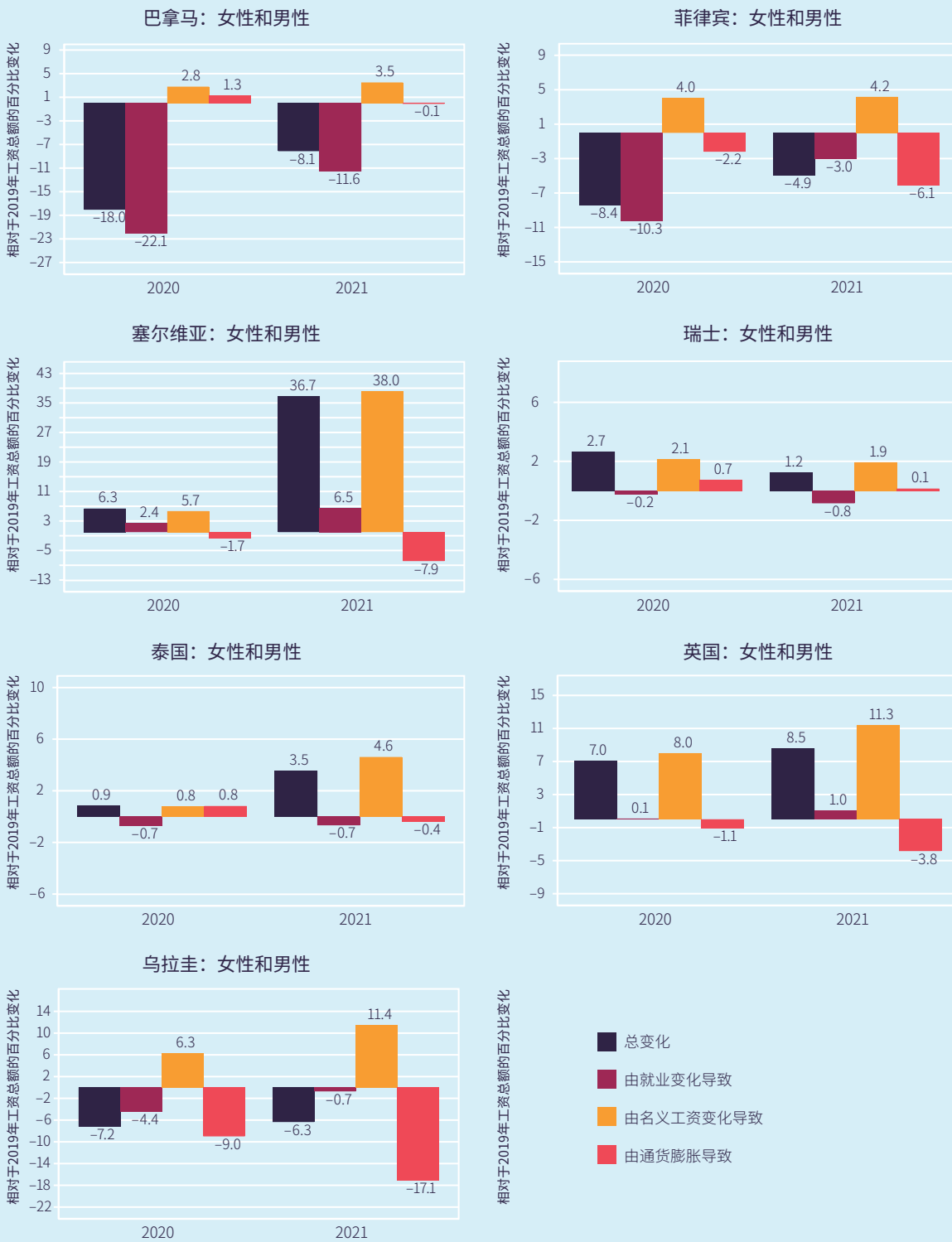
► 图A4.1, A 组 选定国家2020年和2021年工资总额变化的分解（百分比）



► 图A4.1, A组 (续)

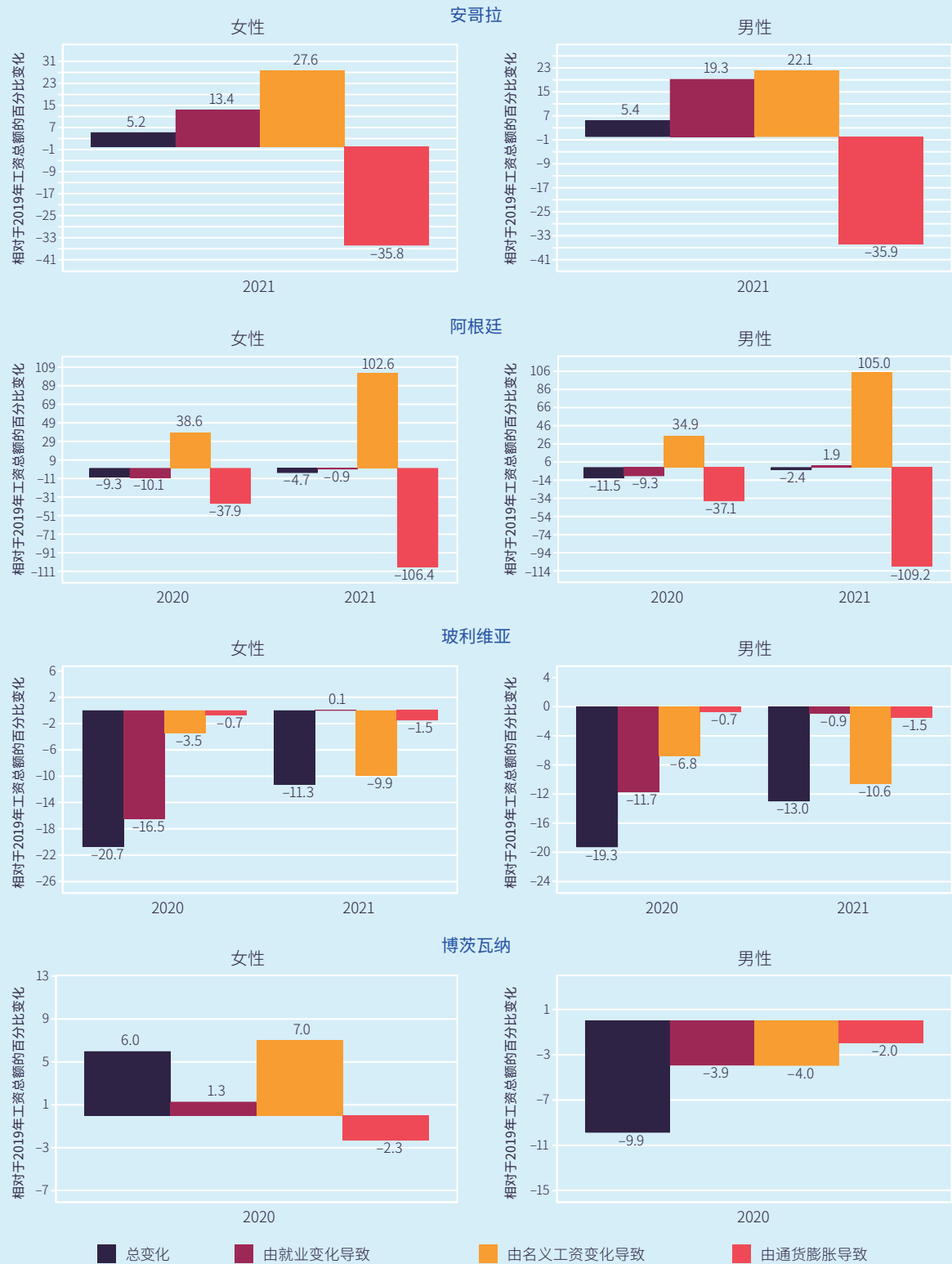


► 图A4.1, A组 (终)



来源：国际劳工组织估计。本报告中使用调查数据来源见附录一。

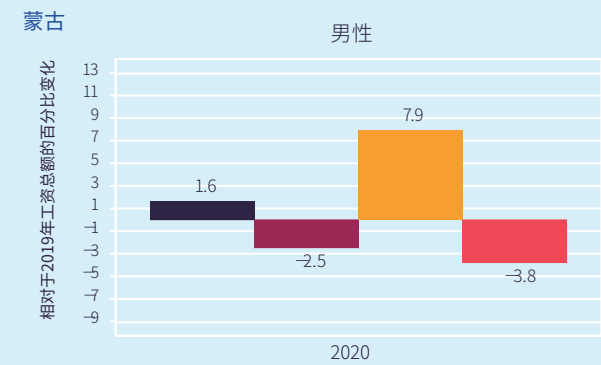
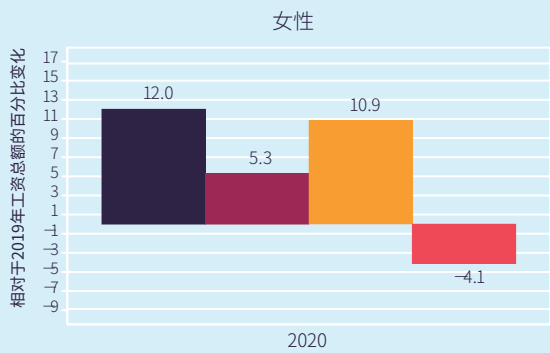
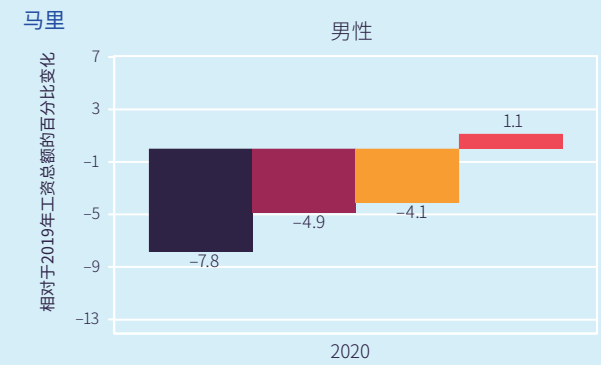
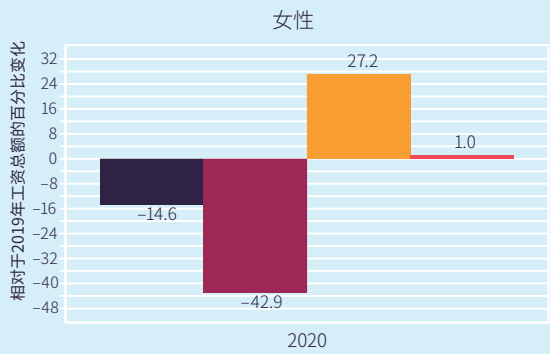
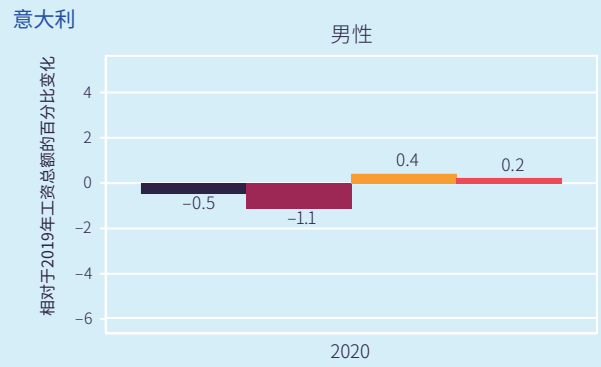
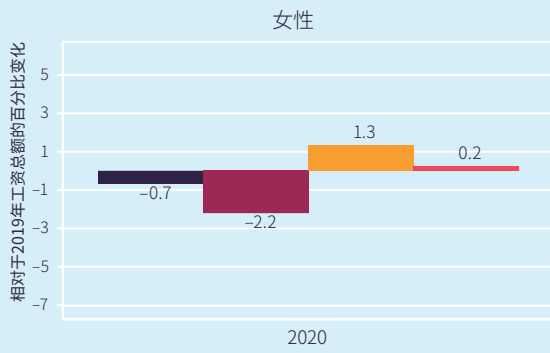
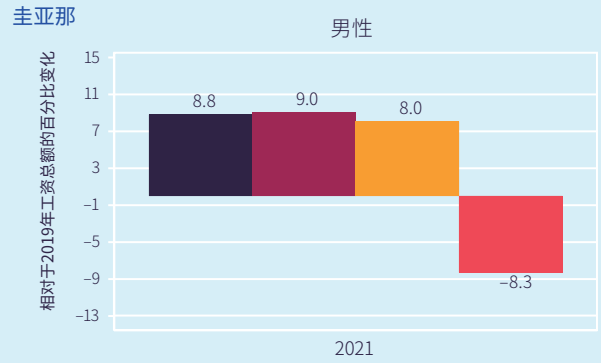
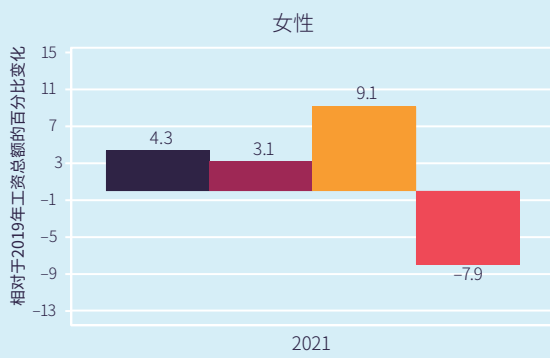
► 图A4.1, B组 选定国家2020年和2021年按性别列的工资总额变化的分解 (百分比)



图A4.1, B组 (续)

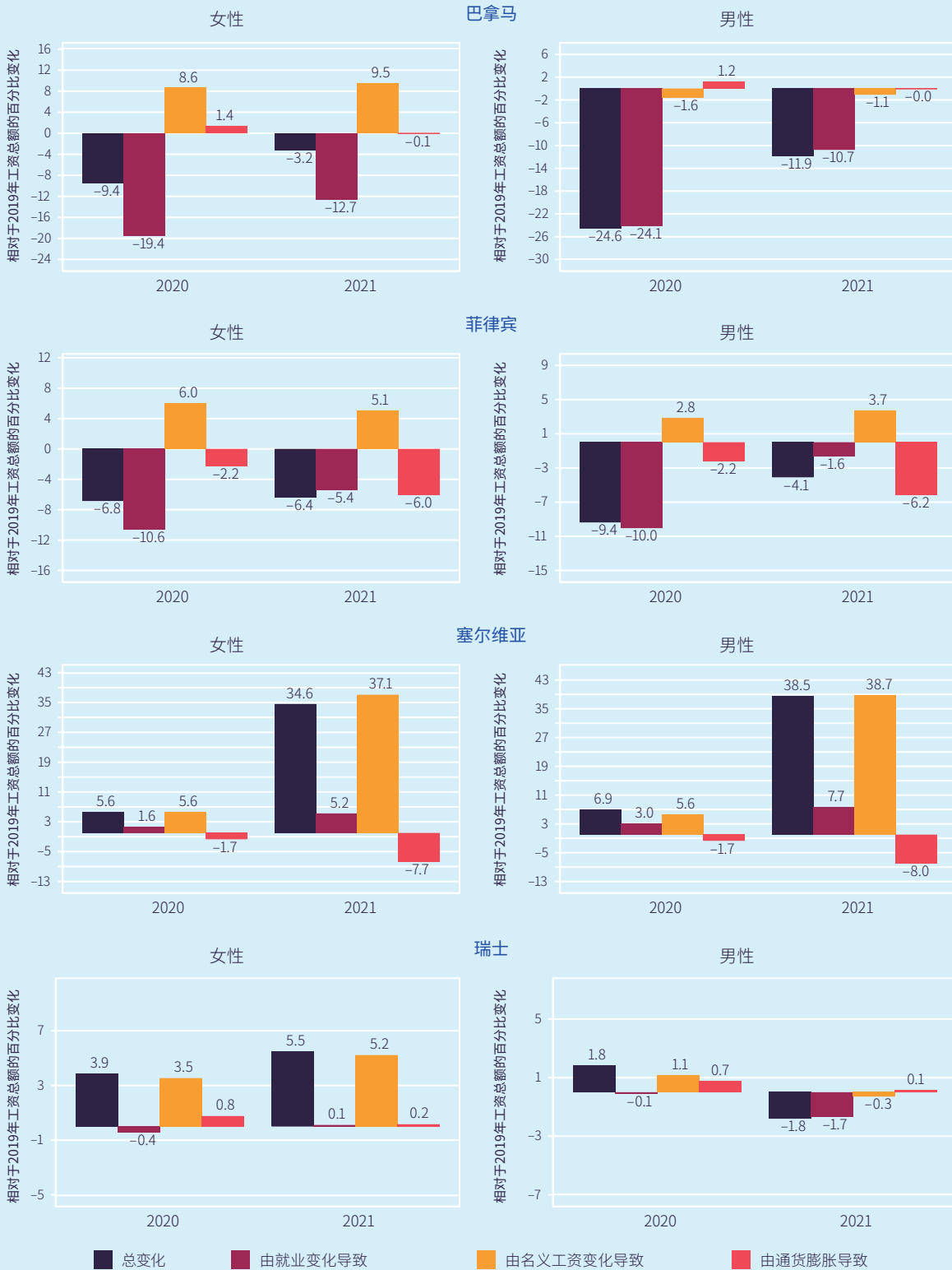


► 图A4.1, B组 (续)

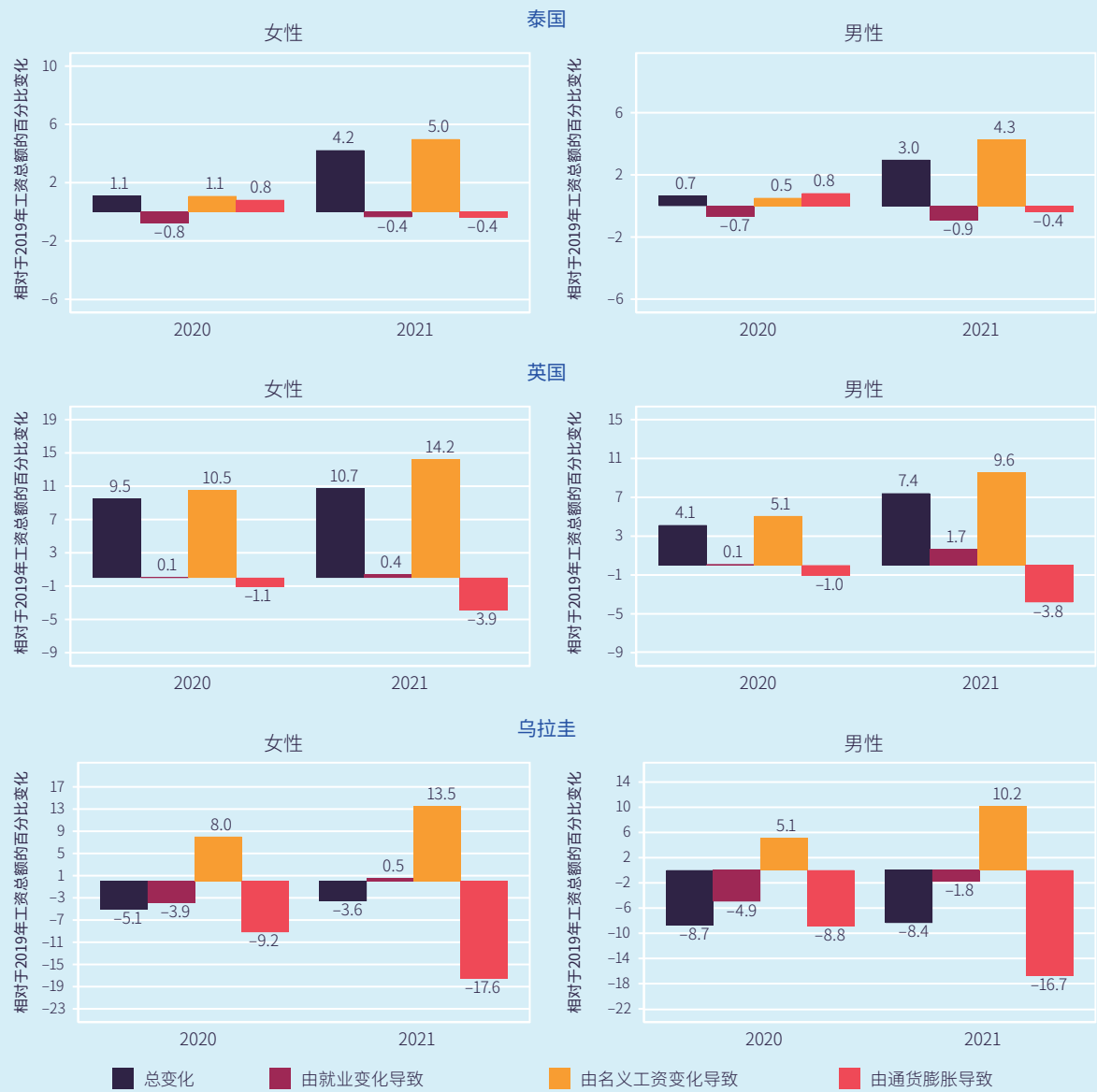


■ 总变化 ■ 由就业变化导致 ■ 由名义工资变化导致 ■ 由通货膨胀导致

图A4.1, B组 (续)



► 图A4.1, B组 (终)



来源：国际劳工组织估计。本报告所用调查数据来源见附录一。

► 附录五 分解工资不平等随时间的变化

本报告第 4.2 节应用了 DiNardo、Fortin 和 Lemieux (1996) 提出并由 Dal 和 Valletta (2006) 进一步阐述的方法，分解 2019 年和 2021 年间工资不平等变化¹。一般来说，两个时期之间的工资不平等变化是有薪雇员组成的变化（例如，女性有薪雇员比例的变化）和工资结构的变化（即在有薪雇员的特征保持不变的情况下，工资规模的压缩或扩大）的总和。分解法在实证劳动经济学中很有用，因为它们允许人们区分这两个组成部分。

DiNardo、Fortin 和 Lemieux (1996) 提出的方法涉及比较两个时期（例如，2019 年和 2021 年之间）的工资不平等衡量标准，在保持后期（2021 年）的工资结构不变的情况下，对后期（2021 年）的工资分布进行调整，以反映前期（2019 年）的有薪雇员的构成。调整后的分布被称为反事实工资分布——也就是说，在 2021 年相对于 2019 年没有工资构成变化的情况下，应该观察到的分布。由于反事实分布模仿了 2019 年的有薪雇员构成——从而使 2021 年的工资结构保持不变——将 2021 年的工资分布与反事实分布进行比较，可以看出有薪雇员构成的变化对 2019 年和 2021 年之间工资不平等变化的贡献。同样，由于反事实模仿了 2019 年的有薪雇员构成，反事实的工资分布与 2019 年的工资分布之间的任何差异都揭示了结构性变化对工资不平等的贡献。简而言之，提出的分解方法包括构建一个模拟 2019 年（疫情一年）有薪雇员构成的反事实工资分布（2021 年），以分解组成这两年观察到的工资不平等变化的构成和结构部分。

在下文中，我们将解释：（1）如何构建反事实的工资分布；以及（2）如何使用提出的反事实来估计工资不平等变化的构成和结构部分。虽然在本报告中，反事实是基于 DiNardo、Fortin 和 Lemieux (1996) 提出的方法，但还有其他方法也同样适用于此目的。参见 Fortin、Lemieux 和 Firpo (2011) 对用于分解工资分布中测量结果的各种方法的详细说明和比较。

考虑到 2019 年为调整年，2021 年的反事实工资分布是指如果 2021 年工资雇员的构成与 2019 年相同，在 2021 年观察到的工资分布。让 $F(w, m_{2019} | t = 2019)$ 和 $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ 分别代表 2019 年和 2021 年的工资分布，以特征为条件，其中后缀 t 表示年份。例如，集合 m_t 中的一个特征可以是性别。按照 DiNardo、Fortin 和 Lemieux (1996) 的做法，我们使用“再加权”函数，使 2019 年观察到的有薪雇员的构成（即 m_{2019} ）强加于 2021 年观察到的工资分布，同时保持 2021 年的工资结构（即 $F(w | t = 2021)$ ）不变。继续以性别作为特征的例子，让我们假设女性有薪雇员在 2019 年占有薪雇员总人口的 48%，在 2021 年占 40%。男性有薪雇员在 2019 年和 2021 年分别占 52% 和 60%。为了使 2019 年的性别构成在 2021 年的工资分布中占主导地位，一个重新加权的函数是：在 2021 年观察到的每个女性的加权比例为 48/40，每个男性的加权比例为 52/60。假设性别是集合 m_t 中的唯一变量，根据 2019 年的构成对 2021 年的女性和男性进行重新加权的結果就是 2021 年的反事实工资分布，具有 2019 年（女性和男性）的构成，但保

¹ 第 4.2 节中讨论的一些国家有 2022 年的数据，但为简单起见，本附录只提到 2021 年。

持 2021 年的工资结构不变。这个反事实的分布可以表示为 $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ 。通过比较 $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ 和 $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ 这两个工资不平等的衡量标准，我们可以发现这两年工资不平等由于构成效应而发生的变化，而比较 $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ 和 $F(w, m_{2019} | t = 2019)$ 这两种工资不平等的衡量标准，则可以发现这两年由于工资结构导致的工资不平等变化。

在实践中， m_t 集合包括几个变量，它们共同描述了有薪雇员的特征（例如，性别、年龄和教育）；他们的工作条件（例如，合同安排、职业类别、工作时间和正规与非正规就业）；以及工作场所属性（例如，地理位置、经济部门和机构部门）。同时，重新加权函数并不像上面的简单例子那样是比率：相反，它们是估计条件概率函数的结果，在将其 2019 年的分布强加于 2021 年的工资分布时，考虑到了变量的分类性质。例如，在性别——一个只有两个类别的变量——的情况下，可以使用 logit 公式来估计在 2019 年和 2021 年分别成为女性（ $\hat{p}(g=1|s_t)$ ）或男性（ $1 - \hat{p}(g=1|s_t)$ ）的条件概率，其中条件包括除“性别”变量外的所有变量。使用这个例子，对 2021 年的工资分布进行调整，使其模仿 2019 年的性别构成的重新加权函数将被构建为：女性为 $\psi_{g=1} = \hat{p}(g=1|s_{2019}) / \hat{p}(g=1|s_{2021})$ ，男性为 $\psi_{g=0} = \hat{p}(g=0|s_{2019}) / \hat{p}(g=0|s_{2021})$ 其中 $g_t = 1$ 和 $g_t = 0$ 分别表示这两年中的女性和男性。虽然变量“性别”只有两个类别，但其他变量可能有几个类别。例如，“职业”这个变量有几个类别，从管理人员、专业人员和技术人员到半技术、低技术和非技术职业。当一个变量有多个类别时，可以用多指标 Logit 模型来估计属于每个类别的条件概率：对任何分类变量来说，将分类变量的构成与可能的类别进行重新加权的函数被构造为 $\psi_c = \hat{p}(v=c|s_{2019}) / \hat{p}(v=c|s_{2021})$ 。Daly 和 Valletta (2006) 扩展了 DiNardo、Fortin 和 Lemieux (1996) 的方法，以涵盖使用多指标 (logit) 公式的分类变量。

将 2019 年的有薪雇员的构成强加给 2021 年，需要估计重新加权函数，以考虑条件集 m_t 中的所有变量：这些将包括所有被认为在两个时期的工资确定过程中都很重要的变量。将（调查提供的）频率权重乘以重新加权函数，产生新的调整权重，使 2021 年的有薪雇员模仿 2019 年的有薪雇员构成。因此，如果 $f_{2019}(w)$ 是 2019 年工资的条件密度函数， $f_{2021}(w)$ 是 2021 年工资的条件密度函数， $f_{2021}^c(w)$ 就是使用新调整的频率权重估计的 2021 年工资的反事实条件密度函数。工资不平等的衡量标准可以从这三个密度函数中的每一个估计出来：例如，最高和最低十分位数之间的比率，以对数形式可以表示为 $\Delta 9,1 = Q9 - Q1$ ，使用 $\Delta 9,1$ 作为工资不平等的指标，三个密度函数中的每一个都可以产生相应的衡量标准： $\Delta 9,1_{21} = Q9_{21} - Q1_{21}$ 、 $\Delta 9,1_{19} = Q9_{19} - Q1_{19}$ 、and $\Delta 9,1_{21}^c = Q9_{21}^c - Q1_{21}^c$ ——其中后缀 19 和 21 分别指的是 2019 年和 2021 年。2019 年和 2021 年之间的工资不平等的变化为 $\Delta 9,1$ ，即 $\Delta 9,1_{t=19,21}$ 可表示为：

$$\begin{aligned} \Delta 9,1_{t=19,21} &= (Q9_{21} - Q1_{21}) - [Q9_{21}^c - Q1_{21}^c] + [Q9_{21}^c - Q1_{21}^c] - (Q9_{19} - Q1_{19}) \\ &= \\ \Delta 9,1_{t=19,21} &= \underbrace{(Q9_{21} - Q9_{21}^c) - (Q1_{21} - Q1_{21}^c)}_{\text{COMPOSITION EFFECT}} + \underbrace{(Q9_{21}^c - Q9_{19}) - (Q1_{21}^c - Q1_{19})}_{\text{STRUCTURAL EFFECT}} \end{aligned} \quad (1)$$

等式 (1) 显示了应用所有重新加权函数的反事实的结果，以获得 $f_{2021}^c(w)$ 。在实践中，DiNardo、Fortin 和 Lemieux (1996) 提出的方法使我们有可能确定有薪雇员构成中的不同因素对两个时期工资不平等的总体变化的单独贡献。在报告的第 4.2 节中，依次确定了与下列变量有关的构成变化对工资不平等变化的贡献：性别、经济部门、职业类别，最后是“所有其他剩余因素”。该方法是路径依赖的，这意味着构成效应中的每个组成部分对工资不平等整体变化的贡献可能会根据更新重新加权函数以获得反事实工资分布的最终估计的顺序而变化。



▶ 参考文献

- Adarov, Amat. 2022. "Global Income Inequality and the COVID-19 Pandemic in Three Charts". *World Bank Blogs* (blog). 7 February 2022. <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/global-income-inequality-and-covid-19-pandemic-three-charts>.
- Ahrendt, Daphne, Jorge Cabrita, Eleonora Clerici, John Hurley, Tadas Leončikas, Massimiliano Mascherini, Sara Riso, and Eszter Sándor. 2020. *Living, Working and COVID-19*. Eurofound Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Benson, Jackie. 2021. "How Inflation Is Weakening the Recovery and Harming Low-Income Americans the Most". United States Congress Joint Economic Committee, 15 November 2021.
- Pickert, Reade. 2022. *US Corporate Profits Soar with Margins at Widest Since 1950*, Bloomberg, August 2022.
- Bulíř, Aleš. 2001. "Income Inequality: Does Inflation Matter?" IMF Staff Papers, Vol. 48, No. 1.
- Chancel, Lucas, and Thomas Piketty. 2021. "Global Income Inequality, 1820–2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality". *Journal of the European Economic Association* 19 (6): 3025–3062.
- Clements, Kenneth W., and Henri Theil. 1996. "A Cross-Country Analysis of Consumption Patterns". In *Studies in Global Econometrics*, edited by Henri Theil, 95–108. Dordrecht and Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Cobham, Alex. 2022. "Impuestos para un nuevo contrato social". *Finanzas & Desarrollo* 59 (1): 31–33.
- Daly, Mary C., and Robert G. Valletta. 2006. "Inequality and Poverty in United States: The Effects of Rising Dispersion of Men's Earnings and Changing Family Behaviour". *Economica* 73 (289): 75–98.
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux. 1996. "Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach". *Econometrica* 64 (5): 1001–1044.
- ECB (European Central Bank). 2022. "We Have Raised Interest Rates. What Does That Mean for You?", 21 July 2022.
- Estevaõ, Marcello. 2022. "Are We Ready for the Coming Spate of Debt Crises?" *World Bank Blogs* (blog). 28 March 2022. <https://blogs.worldbank.org/voices/are-we-ready-coming-spate-debt-crises>.
- Eurostat. 2022. "Euro Indicators: Flash Estimate – May 2022".
- Fortin, Nicole, Thomas Lemieux, and Sergio Firpo. "Decomposition Methods in Economics". In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Part A, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 1–102. Amsterdam: Elsevier.
- France, INSEE (National Institute of Statistics and Economic Studies). 2022. "The Consumer Price Index: Changes for 2022".
- Funke, Michael, and Raphael Terasa. 2022. "Has Germany's Temporary VAT Rates Cut as Part of the COVID-19 Fiscal Stimulus Boosted Growth?" *Journal of Policy Modeling* 44 (2): 450–473.
- Gerszon Mahler, Daniel, Nishant Yonzan, Ruth Hill, Christoph Lakner, Haoyu Wu, and Nobuo Yoshida. 2022. "Pandemic, Prices, and Poverty", *World Bank Blogs* (blog). 13 April 2022. World Bank, Washington, DC.
- Hirsch, Barry T., and David A. Macpherson. n.d. "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey" [database]. <https://unionstats.com>.
- ILO. 2010. *Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis*.
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*.

- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*.
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*.
- . 2018. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*.
- . 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*.
- . 2020a. *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.
- . 2020b. “Temporary Wage Subsidies”, ILO factsheet, 21 May 2020.
- . 2020c. “ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Third Edition”, 29 April 2020.
- . 2021a. “ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Eighth Edition”, 27 October 2021.
- . 2021b. *Inequalities and the World of Work*. ILC.109/IV(Rev.).
- . 2021c. *COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A Report on behalf of ILO ACTRAV*.
- . 2021. *Global Call to Action for a Human-Centred Recovery from the COVID-19 Crisis That Is Inclusive, Sustainable and Resilient*.
- . 2022a. “ILO Monitor on the World of Work. Ninth Edition”, 23 May 2022.
- . 2022b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.
- . 2022c. “ILO Monitor on the World of Work. Tenth Edition”, November 2022.
- . Forthcoming. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*.
- IMF (International Monetary Fund). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling Inequality* [October 2017].
- . 2021. *Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances* [October 2021].
- . 2022a. *World Economic Outlook Update: Gloomy and More Uncertain* [July 2022].
- . 2022b. *World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery* [April 2022].
- . 2022c. “World Economic Outlook Database: October 2022”. Accessed 11 October 2022.
- . 2022d. *World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis* [October 2022].
- . 2022e. “United States: 2022 Article IV Consultation”, IMF Country Report No. 22/220, July 2022.
- Leclair, Marie. 2019. “Using Scanner Data to Calculate the Consumer Price Index”. *Courrier des statistiques*, No. 3.
- Lemos, Sara. 2014. “The Effect of the Minimum Wage on Prices in Brazil”. Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 1071.
- Lopez-Garcia, Paloma, and Bela Szörfi. 2021. “The Impact of the COVID-19 Pandemic on Labour Productivity Growth”. *Economic Bulletin*, No. 7. European Central Bank.
- Maurizio, Roxana. 2021. “Challenges and Opportunities of Teleworking in Latin America and the Caribbean”, ILO technical note, July 2021.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. “Income Inequality Remains High in the Face of a Weak Recovery”. *Income Inequality Update*, December 2016.
- . 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.
- . 2021. “Two-Pillar solution to Address the Tax Challenges Arising from the Digitalisation of the Economy”. OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, October 2021.
- . 2022. *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*.
- Opalo, Ken. 2022. “Adaptar el gasto”. *Finanzas & Desarrollo* 59 (1): 28–30.

- Orchard, Jacob. 2022. "Inflation Inequality: Poorest Americans Are Hit Hardest by Soaring Prices on Necessities". *The Conversation*, 13 January 2022.
- Spencer, David. 2022. "Wages: Why Are They Not Keeping Up with Inflation?". *The Conversation*, 31 May 2022.
- Stewart, Jay. 2022. "Why Was Labour Productivity Growth So High during the COVID-19 Pandemic? The Role of Labour Composition", United States Bureau of Labor Statistics Working Paper No. 545. *The Economist*. 2021. *The Future of Work: A Special Report*. 10 April 2021.
- . 2022. "A Wave of Unrest Is Coming. Here's How to Avert Some of It". 23 June 2022.
- UN (United Nations). 2021. *Our Common Agenda – Report of the Secretary-General*.
- United States of America, BLS (Bureau of Labor Statistics). 2022. "Economic News Release: Consumer Price Index for All Urban Consumers", July 2022.
- Vieira, Helena. 2016. "To Fight Low Wages, Central Banks Warm to Collective Bargaining". London School of Economics, 1 April 2016.
- WEF (World Economic Forum). 2022a. "What's Next for the Global Economy? Experts Talk Inflation, Stagnation and De(-)globalisation". WEF panel discussion, 23 May 2022.
- . 2022b. "Chief Economists Outlook: May 2022".
- Whitmore Schanzenbach, Diane, Ryan Nunn, Lauren Bauer, and Megan Mumford. 2016. "Where Does All the Money Go: Shifts in Household Spending over the Past 30 Years". Brookings Institute.
- World Bank. 2021. *Global Economic Prospects: June 2021*.
- . 2022. *Global Economic Prospects: June 2022*.
- . n.d. "Poverty". <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>.
- Zahn, Max. 2022. "Are Record Corporate Profits Driving Inflation? Here's What Experts Think". ABC News, 30 June 2022.

► 使用的数据库

欧盟委员会, AMECO (年度宏观经济数据库)

国际劳工组织全球工资数据库

ILOSTAT (国际劳工组织数据库)

国际货币基金组织消费者价格指数数据库

国际货币基金组织世界经济展望数据库

世界银行开放数据库

有关本报告中使用的季度数据来源, 请参见附录一。

推动社会正义，推广体面劳动

国际劳工组织是负责劳动世界的联合国专门机构。我们将政府、雇主和工人聚集在一起，通过创造就业机会、工作中的权利、社会保护和社会对话，推动以人为本的方式走向劳动世界的未来。

本报告梳理了世界各国实际工资的演变，对全球各个国家地区的工资发展趋势进行了独特视角的阐述。前最新版报告包括新的证据，说明新冠肺炎危机和近期通货膨胀在 2022 年年中之前如何影响各国和地区的工资和购买力。

报告使用了代表不同地理区域和收入群体的选定国家的季度调查数据，显示尽管实际工资的下降影响到所有有薪收入者，但当前的生活成本危机对低收入家庭的影响更大。这些损失是在工人及其家庭在新冠肺炎疫情期间所遭受的重大工资损失的基础上产生的，这些损失在低收入工人、女性有薪雇员和非正规经济中的有薪工人中更为严重。报告对可能的应对政策进行了研究，这些政策可以支持经济复苏，帮助工人及其家庭，并有可能减少劳动世界的不平等现象。

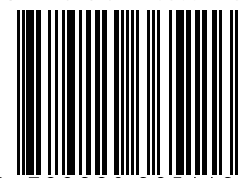
“这份经过深思熟虑、信息量大且非常及时的报告有力地表明，如果没有适当的政策，不调整名义工资可能导致不平等和贫困大规模增加，威胁到无数工人及其家庭的生计，同时危及全球的经济复苏。”

提莫·魏绍普
哥廷根大学

ilo.org

国际劳工组织
Route des Morillons 4 1211
Geneva 22 Switzerland

ISBN 978-92-2-03651-13



9 789220 365113