



激励与创新

——劳动力成本对竞争力的影响

曾国华 吴雯雯 著



冶金工业出版社
Metallurgical Industry Press

江西理工大学优秀学术著作出版基金资助出版

激励与创新

——劳动力成本对竞争力的影响

曾国华 吴雯雯 著

冶金工业出版社

2013

内 容 简 介

本书在经济转型的大背景下,以探讨劳动力成本和工业竞争力之间的作用机理为主线,以价格竞争和非价格竞争为分析框架,提出劳动力成本是积极成本的观点,验证了劳动力成本与劳动生产率、技术创新能力之间的正向关系以及内在作用机制。主要内容包括:对工资理论、竞争力理论以及创新理论进行综述;对劳动力成本现状及未来发展趋势进行判断;分析劳动力成本和我国工业竞争力之间的关系;从价格竞争力、差异化竞争力角度探讨劳动力成本的激励功能;提出促进劳动力成本激励功能发挥的对策建议。

本书适合高校研究人员、政府政策制定部门以及对收入分配改革、竞争力变迁等方面感兴趣的读者参阅。

图书在版编目(CIP)数据

激励与创新:劳动力成本对竞争力的影响/曾国华,吴雯雯著. —北京:冶金工业出版社,2013.1

ISBN 978-7-5024-6093-8

I. ①激… II. ①曾… ②吴… III. ①劳动力—成本—研究—中国 IV. ①F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 254983 号

出 版 人 谭学余

地 址 北京北河沿大街嵩祝院北巷 39 号,邮编 100009

电 话 (010)64027926 电子信箱 yjchs@cnmip.com.cn

责任编辑 杨盈园 美术编辑 李 新 版式设计 孙跃红

责任校对 石 静 责任印制 李玉山

ISBN 978-7-5024-6093-8

冶金工业出版社出版发行;各地新华书店经销;三河市双峰印刷装订有限公司印刷

2013 年 1 月第 1 版,2013 年 1 月第 1 次印刷

850mm×1168mm 1/32;8 印张;198 千字;236 页

28.00 元

冶金工业出版社投稿电话:(010)64027932 投稿邮箱:tougao@cnmip.com.cn

冶金工业出版社发行部 电话:(010)64044283 传真:(010)64027893

冶金书店 地址:北京东四西大街 46 号(100010) 电话:(010)65289081(兼传真)

(本书如有印装质量问题,本社发行部负责退换)

序

过去一些年，在计划经济体制下的“大锅饭”、“铁饭碗”，加上行政命令、长官意志的瞎折腾，曾让中国经济到了崩溃的边缘。

改革开放以来向市场经济的转型，逐步赋予人民以经济自由和发展权利，激发出了蕴藏在人民群众中的创业热情 and 创新能力，极大地解放了生产力。工业化、城市化使禁锢在农村狭小土地上的剩余劳动力转移出来，数以亿计的农民工为非农产业和城市建设提供了源源不绝的廉价劳动力，成为中国企业低价竞争、低成本扩张的制胜法宝。历经了30多年的高速增长，中国已成为世界第二大经济体、第一出口大国、第一外汇储备大国，生产供给能力和城乡面貌发生了巨大变化，创造出了让世界震惊的经济奇迹。

然而，以廉价劳动力支撑的低成本工业化也蕴涵着深刻的内部矛盾。长期的低工资固然降低了企业成本，扩大了利润空间，但同时也降低了劳动者的购买力，使生产无限扩大的趋势与人民群众有支付能力的消费需求相对缩小的矛盾激化，造成生产过剩的危机。同时，利益失衡也引发了社会矛盾与冲突，影响社会的和谐稳定。

近几年来，随着农村剩余劳动力逐渐减少和中西部地区工业化的加速，劳动力市场的供求关系发生了新的变化。一些地区出现“招工难”、“民工荒”现象，加上政府政策导向

的调整，农民工工资增长幅度加大，劳动力成本上升，不少企业开始感到压力，抱怨、指责之声顿起。尤其近年以来，外需减少，出口不振，经济增长减速，企业日子难过，劳动力成本与企业竞争力更是成为热门话题。

应该看到，劳动力成本是一种特殊成本、积极成本，具有多重效应，不能把它与其他物耗成本、财务成本等量其观。能源、原材料、机器设备涨价，其使用价值并不同等增加，但若提高劳动者工资，则有助于增强企业在劳动力市场上的竞争力，也有助于调动劳动者积极性，提高生产效率。因此，对于企业而言，劳动力支出既是企业成本，又是激励手段。马克思在《资本论》中把劳动力成本视为“可变资本”，即可以创造新价值、更大价值的资本，也是同样的道理。

另外，企业的劳动成本对于全社会而言，则是消费能力。如果广大劳动者的工资收入不能随经济增长而增长，不能合理分享发展成果，既阻碍国民经济的正常循环，又会带来社会矛盾。当前我国内需不振、消费萎靡、消费畸形，其根源在于利益分配的失衡，这已成为影响我国经济健康发展、社会和谐的最大障碍。

更何况，当前的劳动力成本上升是劳动力市场运行态势所决定的，并非企业、政府的主观意志所能左右。发展经济学理论已经证明，当农村剩余劳动力转移完成，出现“刘易斯拐点”时，工资水平的普遍上涨势所必然。企业必须以积极的心态应对，因势利导，以效率工资理论为指导，以人才战略为抓手，优化激励机制，提升员工素质和能力，提高劳动生产率，以相对劳动成本下降抵消绝对劳动成本上升，以物耗成本下降抵偿人力成本上升，以交易费用下降弥补生产

费用上升。在这个意义上，企业转型升级其实是企业成本结构的转换与优化。

令人遗憾的是，当前无论企业还是学界，都把劳动力成本与其他成本等量齐观，视为与“原材料上涨”、“电费上涨”、“利息上涨”、“土地价格上涨”、“税费上涨”并列的悬在企业头上的“几把刀”之一。在评价企业竞争力的各种指标体系中无一例外地把劳动力成本看作与企业竞争力成反比。这种把劳动力成本也视为消极成本的传统观念，忽视了劳动力是诸生产要素中唯一具有能动性的本质特征，抹杀了劳动力成本的激励功能，同时使得当前提高劳动者报酬比率的合理呼声与政策导向失去理论基础，是需要矫正的错误理念。

当然也要看到，成本与利润客观上是一对矛盾：企业主追求利润最大化，必然谋求成本最小化，因而有减少劳动成本的内在冲动；而劳动者追求收入最大化，必然会给企业以劳动成本增加的压力。这一内生矛盾成为劳资矛盾的客观基础。如何协调、平衡这对矛盾，是企业管理的永恒主题。在变动不居的经济环境和千差万别的企业生产中处理好这一对立统一关系，实现劳资两利、合作双赢，更是企业家才能与智慧的表征。

几年前，我让曾国华选择劳动力成本与企业竞争力作为博士论文的选题。他通过刻苦努力、勤奋钻研，取得了令人满意的成果，顺利完成了学业。今天摆在读者面前的这本著作《激励与创新——劳动力成本对竞争力的影响》是在其博士学位论文基础上修订而成的。该书从劳动力成本的激励和创新功能入手，以价格竞争和非价格竞争为分析框架，通过对效率工资理论、人力资本理论、创新理论的分析 and 融合，总结

梳理和完善劳动力成本与竞争力研究的理论体系框架，提出劳动力成本存在“合理激励”、“激励不足”以及“过度激励”3个区间，并通过实证分析验证了劳动力成本是积极成本的观点，提炼出劳动力成本和竞争力之间存在两条循环路径和两个均衡。本书具有一定的创新性，也有现实参考价值。作为导师，我为他的研究成果出版感到高兴！期望该书出版能对企业、政府的管理者有所裨益，并能引发学界的进一步讨论，以推动劳动力成本问题的深入研究。

姚先国

2012年8月17日于杭州

前 言

本书是以浙江省哲学社会科学重大项目《企业劳动成本与浙江经济竞争力研究》（06 基地项目）的研究报告以及作者博士论文《劳动力成本与工业竞争力》为基础，经过整理、补充、改写而成的。本书的前期研究还得到了教育部重大攻关课题资助《建立城乡统一的劳动力市场，实现城乡劳动者平等就业研究》（项目批准号：06JZD0014）以及国家自然科学基金重点资助项目《城乡劳动力市场整合机理与实现机制研究》（项目批准号：70933001）的资助。

改革开放 30 年以来，我国城乡居民收入大幅提高，然而经济增长的利益分配格局越来越向政府、企业倾斜而不利于个人。利益分配格局失衡是导致我国消费萎靡化、消费畸形化、内需不振的最直接、最主要的原因。提高劳动者收入成为我国经济转型的关键之一。但是，来自劳动力成本提升损害竞争力的担忧却始终制约着改革的深入。目前，对于我国劳动力成本和竞争力作用机理的研究尚不成熟，没有定论。进一步完善劳动力成本与竞争力的理论体系研究的学术和现实意义重大。

本书在经济转型的大背景下，以探讨劳动力成本和工业竞争力之间的作用机理为主线，以价格竞争和非价格竞争为分析框架，通过理论分析和经验研究，总结梳理和完善劳动力成本与竞争力的理论体系框架，提出劳动力成本是积极成

本的观点,提高劳动者收入可以通过激励功能的发挥和刺激创新能力,以劳资双赢,实现经济竞争力提升。本书的主要研究内容包括以下几个方面:

(1) 劳动力成本与工业竞争力的理论分析框架。劳动力成本变动会引起企业价格竞争力和非价格竞争力的同时变动。在价格竞争力分析框架下,提高劳动者报酬,一方面会带来生产成本提高,另一方面会通过雇佣关系的稳定节约劳动力流动带来的培训招聘等费用支出以及激励作用提高工人的生产效率,进而改变价格竞争能力。在非价格竞争力分析框架下,高劳动者报酬能够吸引高素质劳动者,增强自主创新能力,而雇佣关系稳定带来的更多教育培训投入的提高能够提升在岗工人的消化、转化和利用新技术能力,进而提高技术创新能力,从而跳出激烈的同质产品竞争,获取高额回报。

(2) 劳动力成本的区间性和激励功能。劳动者的工资收入具有二重性,对于企业是成本,对于劳动者是收入,它既是成本又是激励手段。劳动力成本和竞争力之间存在“激励不足”、“合理激励”以及“过度激励”3个区间,当前我国生产效率与劳动力成本呈显著的正相关关系,处于“合理激励”区间,劳动者和企业双赢模式是可能实现的。

(3) 劳动力成本结构优化路径。通过模型推导证明劳动力成本结构对影响生产效率的可行性,当前劳动力成本的激励功能并未得到充分有效的发挥,加快社会保障体系改革,降基扩面,提高教育培训投入是重点。

(4) 劳动力成本和工业竞争力之间沿着“劳动报酬—人力资本—技术创新能力—竞争力—劳动报酬”路径存在两个循环和两个均衡。薪酬结构和水平的设定、行业竞争环境和

产学研的进一步配合是从低水平均衡向高水平均衡转换的关键。

劳动力是诸生产要素中唯一具有能动性的本质特征，本书强调劳动力成本是积极的成本，力图为当前提高劳动者报酬比率的合理呼声与收入分配政策导向提供理论基础。读者对象主要为高校研究人员、政府政策制定部门以及对收入分配改革、竞争力变迁等方面感兴趣的读者。

在本书出版之际，我要感谢所有为本书出版作出贡献的导师、同事和朋友。首先要感谢姚先国教授，他对于劳动力成本问题的深刻理解和宏观把握是本书的根基所在。还要感谢叶仁荪教授、黄顺春教授在研究内容和对策建议方面提出的宝贵意见。这一研究成果是课题组集体智慧的结晶。感谢高恽研究员为第4章、吴维东老师为第6章所做的大量工作，感谢翁杰、周礼教授提出的分析思路和建设性意见，没有你们的辛勤付出，就不会有本书的顺利出版。

由于劳动力成本与竞争力的关系问题极其复杂，许多问题还在进一步的探索之中，研究难度较大。尽管我们在研究时已付出了艰辛的努力，但由于水平有限，本书如有不妥之处希望读者批评指正。

作 者

2012年7月12日

目 录

 1	积极成本：劳动力成本的性质与功能	1
1.1	低工资陷阱与收入分配改革困境	1
1.2	拨开迷雾：劳动力成本是积极成本	3
 2	关于劳动力成本和竞争力的研究	6
2.1	工资决定理论与效率工资	6
2.1.1	工资决定理论综述	6
2.1.2	效率工资理论综述	7
2.2	产业竞争力理论和分析范式	12
2.2.1	竞争力概念界定和层次	12
2.2.2	产业竞争力的理论演化	13
2.2.3	竞争力分析范式	15
2.2.4	产业竞争力的测量	18
2.3	技术创新动因与效应	20
2.3.1	技术创新的界定	20
2.3.2	技术创新的影响因素	21
2.3.3	技术创新的就业效应	23
2.3.4	技术创新与人力资本的相互作用	24
 3	现状与趋势：劳动力成本概述	25
3.1	劳动力成本现状：水平与结构	25
3.1.1	劳动力成本组成结构	26
3.1.2	劳动力成本历史演进	32

3.2	劳动力成本变动效应分解	40
3.3	劳动力成本变动: 原因与趋势	43
3.4	《劳动合同法》与劳动力成本	45
3.4.1	争议的焦点问题	46
3.4.2	关于劳动成本变动的若干调查	48
3.4.3	《劳动合同法》实施后的劳动成本增加额 测算	51
3.5	最低工资标准与劳动力成本	56
3.5.1	部分省市最低工资标准增长缓慢	56
3.5.2	最低工资标准与社会平均工资水平比值 较低	59
3.5.3	最低工资标准低于城镇人均消费支出现象 普遍	62
3.5.4	部分地区最低工资标准低于城市居民最低 生活保障标准	64
3.5.5	最低工资标准与人均 GDP 比值较低	65
 4	竞争力演进: 基于单位劳动成本的视角	72
4.1	单位劳动成本的相关概念	72
4.1.1	单位劳动成本	72
4.1.2	经汇率调整的单位劳动成本	73
4.1.3	单位劳动成本变动	74
4.1.4	相对单位劳动成本定义	75
4.2	单位劳动成本变动及动因分解	75
4.2.1	单位劳动成本变动情况	75
4.2.2	单位劳动成本变动因素分析	79
4.3	基于单位劳动成本经济竞争力跨国比较	81
4.3.1	劳动成本竞争力的国际静态比较	82

4.3.2	劳动成本变动与经济竞争力演进	84
4.4	竞争力变动的因素分解	88
4.4.1	分解方程及其含义	88
4.4.2	竞争力及其分解因素的变动表现	89
4.5	劳动成本变动效应生成机理的数理总结	95
4.6	劳动成本、比较优势与浙江个案分析	99
4.6.1	劳动成本、比较优势与贸易	99
4.6.2	个案分析：浙江省 ULC 比较优势 行业	100
 5	一致抑或矛盾：劳动力成本与竞争力概述	104
5.1	劳动力成本与工业竞争力：渊源与争议	104
5.2	劳动力成本与工业竞争力实证分析	108
5.2.1	理论模型构建	109
5.2.2	指标选取与数据来源	111
5.2.3	实证结果分析	113
5.3	劳动力成本与工业竞争力同向变动的解释	116
 6	激励功能：价格竞争中的劳动力成本	119
6.1	劳动力成本与生产效率作用机制	119
6.2	劳动力成本激励功能的再检验	120
6.2.1	模型构建、样本选择与数据来源	121
6.2.2	面板数据实证分析结果	128
6.3	劳动力成本的激励功能与结构优化	132
6.3.1	理论模型、指标选取和数据来源	133
6.3.2	实证分析结论	136
6.3.3	劳动力成本结构优化路径	138

 7	技术创新：以差异化竞争实现劳资双赢	143
7.1	劳动力成本与技术创新的传导机制	144
7.1.1	技术创新能力是竞争力的重要来源	144
7.1.2	劳动力成本与技术创新的逻辑路径	145
7.2	劳动力成本与技术创新的实证分析	148
7.2.1	劳动力成本与人力资本存量的实证 分析	148
7.2.2	人力资本存量与技术创新能力	153
 8	形成劳动力成本与竞争力的良性循环	159
8.1	两个均衡和两个循环：形成与存在条件	159
8.1.1	劳动力成本与竞争力两个均衡的存在	160
8.1.2	高劳动报酬—高竞争力的均衡条件	162
8.2	挤出就业：劳动力成本变动的硬伤？	164
8.2.1	劳动力成本变动挤出就业	164
8.2.2	创造与补偿：劳动力成本变动的就业 效应	166
8.3	形成劳动力成本与工业竞争力良性循环的 政策建议	167
8.3.1	破除压制工资增长体系，确认积极成本 思想	168
8.3.2	以劳动力产权和效率工资为依据，提高 劳动者收入	169
8.3.3	打破垄断，促进劳动力成本激励功能的 发挥	173
8.3.4	进行收入分配改革，改变利益分配的 不合理格局	174
8.3.5	加强工会建设，贯彻执行《劳动合同	

法》 174

8.3.6 探索产学研合作体系，引导鼓励企业

技术创新 175

 参考文献 180

 附 表 193

积极成本：劳动力成本的性质与功能

1.1 低工资陷阱与收入分配改革困境

改革开放以来，我国城乡居民收入有了大幅提高，但国民收入占国内生产总值（GDP）比重却是越来越低，经济增长的利益分配格局越来越向政府和企业倾斜而不利于个人，劳动与资本的利益分配格局出现失衡且日趋严重。以物为本的经济增长方式，重积累轻消费的发展理念，使经济政策往往更有利于资本而非劳动者。计划经济时期“低工资、多就业”的指导思想长期未得到改正，分配领域始终恪守“工资总额不得超过国民收入增长，企业平均工资增长不得超过劳动生产率增长”的指导思想，形成工资增长的抑制机制。日趋失衡的利益分配机制导致我国劳动者收入明显偏低，职工工资增长远远落后于国民总收入增长，劳动分配率呈持续下降态势。据国家统计局数据，1990年我国职工工资总额占GDP比重为15.8%，2009年下降到11.83%，不仅大大落后于发达国家50%的平均水平，甚至无法与泰国和菲律宾等发展中国家相比（见表1-1）。

表 1-1 其他国家的职工工资占 GDP 的比重 (%)

日本	美国	加拿大	英国	德国	法国	意大利	瑞典	韩国	泰国	菲律宾	澳大利亚	新西兰
53.2	57.6	52.5	56.3	53.6	52.8	41.2	57.2	45.0	30.5	26.4	47.5	42.0

资料来源：经济合作发展组织（OECD）各国数据来自于 OECD “National Accounts Vol. 1, 2004”，其他国家数据来自于 “National Accounts 2001”。

虽然我国的职工工资指标与其他国家相比在统计定义上有所差异，但我国劳动者报酬过低的事实是毋庸置疑的。扭曲的利益分配机制已经成为影响我国经济发展和社会和谐的一个桎梏之一。分配格局失衡是导致我国近年来消费萎靡化、畸形化、内需不振的最主要原因。生产资料最终是生产消费品的手段，没有对消费品的需求，生产能力便无法发挥应有的效用。我国劳动者收入增长压抑导致的偏斜的收入分配结构，将激化生产迅速扩大和有效需求不足的矛盾，使企业陷入“低价格竞争—低成本支撑（低劳动成本/低收入）—低消费—产品滞销—价格进一步降低”的恶性循环。长期来看，偏斜的利益分配机制将对全社会资本积累的数量、结构与效率，包括物质资本和人力资本积累以及两种资本积累的比例，产生影响，从而形成对经济增长的约束。

经济增长内生决定了劳动力价格需与之相适应的增长。提高劳动者收入水平，特别是低收入群体的劳动收入，将有助于从根本上解决我国国内有效需求不足问题，推动经济的短期增长，并因为扩大了消费市场使我国竞争力水平得以增强。在很长时间里，劳动报酬的增长有利于促进人力资本投资和改进资本结构与投资效率，为经济长期增长提供基本动力。当然，提高劳动者收入、保障劳动者合理权益也是社会主义经济发展的内在要求，尤其是考虑到我国劳资矛盾日益频发的现状及其对经济发展、社会稳定形成的潜在威胁，以及劳资矛盾又集中在经济利益纠纷的事实。

提高劳动力成本最终需要微观企业决策的支持。然而，无论是马克思主义经济学家，还是西方主流经济学家，几乎无一例外地将工资与利润视为矛盾双方，此消彼长，难以协调。提高劳动力成本势必减少企业当前利润，加之我国处于国际产业链低端的事实，因此有观点认为，当前劳动力价格上升是对中国制造成本优势的侵蚀，将导致中国经济比较优势的丧失、危及企业竞争力，使之陷入发展的困境。《劳动合同法》引起的广泛争议，外