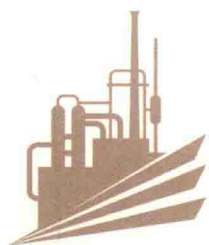




科思论丛



ZHONGGUO ZHIZAOYE
RENGONG CHENGBEN
WENTI YANJIU

中国制造业人工成本 问题研究

钱诚 著



科思论丛 本书由中国劳动和社会保障科学研究院资助出版

ZHONGGUO ZHIZAOYE
RENGONG CHENGBEN
WENTI YANJIU

中国制造业人工成本 问题研究

钱诚 著

 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国制造业人工成本问题研究/钱诚著. -- 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2018

ISBN 978-7-5167-3733-0

I. ①中… II. ①钱… III. ①制造业-人工成本-研究-中国 IV. ①F426.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 271985 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销
787 毫米×1092 毫米 16 开本 23.5 印张 235 千字
2018 年 12 月第 1 版 2018 年 12 月第 1 次印刷
定价: 88.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/84209101/64921644

营销中心电话: (010) 64962347

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652



前 言

制造业是立国之本、兴国之器、强国之基。2015年5月，国务院出台《中国制造2025》，明确了我国实施制造强国战略的第一个十年行动纲领。改革开放以来，“中国制造”凭借劳动力、原材料及市场等比较优势，取得了举世瞩目的发展。然而，随着中国工业化、信息化进程的深入，以及世界经济格局的变革，“中国制造”逐渐面临劳动力成本、原材料成本、融资成本等挑战。对此，本书从产业政策、收入分配政策等角度，研究了我国制造业劳动报酬与劳动生产率同步提高、最低工资对制造业人工成本影响，以及我国制造业劳动力成本比较优势变化等问题，目的是为回答政府、行业及企业针对制造业劳动力成本提出的问题提供参考。

针对国家“努力实现劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”政策，本书提出并尝试回答以下三个问题：一是从理论上看劳动报酬与劳动生产率是什么关系。二是在实证方面，近年来我国制造业劳动报酬和劳动生产率的变化趋势是怎样的。三是我国制造业实现“同步提高”的条件、路径和政策保障是什么。

经研究得出以下结论：一是劳动报酬与劳动生产率具有关联性，

二者存在同步变化的机制和共同的影响因素，这些因素包括技术进步、管理水平、人力资本、要素投入、产业发展情况等。基于中国工业企业数据库相关年份数据的分析发现，劳动生产率变动对劳动报酬变动的影响程度为 0.27，劳动报酬变动对劳动生产率变动的影响程度为 0.61。二是 1995 年至 2016 年，制造业劳动生产率增速总体快于劳动报酬增速，近年来此趋势有所变化。三是制造业实现“同步提高”的双赢路径为“产业升级—技术进步—人力资本提升—同步提高”。其中，应充分发挥市场和企业决策主体的作用，建议政府的定位是创造条件和有限政策推动。

针对“最低工资调整对我国制造业企业人工成本变动影响”，通过回顾我国制造业发展与最低工资标准增长情况，从理论上研究了最低工资与人工成本的关联机制，并运用面板数据和横截面数据，对二者的关联程度进行了实证分析。

研究发现：一是最低工资调整对制造业人工成本变动有正向影响，对低工资行业、中小微企业、私营企业以及劳动密集型企业人工成本有显著影响；二是最低工资通过平均工资影响制造业人工成本变动，实证结果表明，最低工资与制造业平均工资显著相关；三是制造业总成本变动受最低工资政策影响程度有限。

基于以上结论，我们提出政策建议如下：一是运用“企业分配系数”评估法，评价最低工资调整对劳动密集型企业的影响；二是最低工资标准的确定要参考不同行业的承受能力，建议将制造业平均工资作为评价最低工资标准的参考指标；三是探索制造业人工成本与工资

有序增长机制。

针对劳动力成本比较优势问题，本书基于比较优势理论，通过考察我国制造业劳动力成本变化，形成对当前我国制造业劳动力成本比较优势的总体判断：2010年以来制造业劳动力成本上升呈现先快后慢的增长过程，年均增速快于同期劳动生产率增速，占制造业劳动力成本最大份额的劳动报酬总额增长速度放缓，制造业城镇单位人均工资成本较金融危机之前的工资增速有所加快。

分地区看（不含西藏的数据），广东、江苏和河南制造业工资增长较快，增速排名后三位的是山西、黑龙江和福建。相比东部省份，中部8个省份制造业工资增长较慢。从细分行业看，制造业人均工资成本上升较快的行业是工艺品及其他制造业，纺织业，木材加工和木、竹、藤、棕、草制品业。人均工资增长较慢的细分行业是有色金属冶炼及压延加工业，烟草制品业，食品制造业，石油加工、炼焦及核燃料加工业。

通过国际比较发现，我国制造业劳动力成本与发达国家的差距在缩小，但仍具有绝对成本优势，尽管劳动力成本水平已超过部分东南亚国家，但凭借劳动生产率优势，对部分东南亚国家仍具有相对比较优势。从单位劳动力成本角度看，与新兴发展中国家相比优势已不明显。

通过分析当前我国制造业劳动力成本上升问题的原因、影响及面临的挑战，提出了加强制造业人工成本监测、塑造国内版产业雁阵格局和探索设计定向减税等政策建议。

目 录



第一章 导论 / 1

一、中国制造业的发展现状 / 1

二、中国制造业的人工成本、劳动报酬及劳动生产率 / 3

第二章 制造业劳动报酬增长与劳动生产率同步提高研究 / 19

一、研究背景 / 20

二、关于“两同步”的已有研究 / 29

三、劳动报酬与劳动生产率关系的理论研究 / 41

四、制造业工资与劳动生产率的变化（2009—2016年） / 73

五、制造业劳动报酬与劳动生产率同步提高对策研究 / 103

六、小结 / 121

第三章 最低工资调整对制造业人工成本变动影响研究 / 125

一、研究背景 / 125

二、中国制造业人工成本变动的影响因素分析 / 141

三、中国的最低工资：增长与影响 / 146

四、最低工资调整对制造业人工成本的影响：理论与实证 / 155

五、主要结论与若干建议 / 177

第四章 当前中国制造业劳动力成本比较优势研究 / 182

- 一、制造业劳动力比较优势已有研究 / 182
- 二、我国制造业的劳动力成本：现状与挑战 / 199
- 三、制造业劳动力成本比较优势变化：动因与影响 / 221
- 四、迈向《中国制造 2025》：来自劳动力市场的建议 / 230

第五章 制造业劳动力成本的国际比较 / 241

- 一、当前中国制造业劳动力成本估算 / 241
- 二、制造业劳动力成本国际比较情况 / 246
- 三、国际比较若干结论 / 251

第六章 制造业人工成本变动：调查研究 / 259

- 一、广东、湖南最低工资调整对制造业人工成本的影响 / 259
- 二、北京、天津、重庆最低工资调整对制造业人工成本影响调研报告 / 279
- 三、典型省份制造业劳动力成本变动情况及对策：来自山东的案例
分析 / 293

附录一：“劳动报酬与劳动生产率同步提高”课题研讨会综述 / 312

附录二：最低工资与制造业人工成本——学者观点 / 323

附录三：“最低工资调整经济社会影响问题”座谈会观点综述 / 332

附录四：“制造业转型升级与劳动力比较优势”座谈会观点综述 / 343

参考文献 / 354

后记 / 367



第一章 导论

一、中国制造业的发展现状

按照国家统计局 2017 年发布的《国民经济行业分类注释》，制造业门类包括 30 个大类，其内涵是指经物理或化学变化后成为新的产品，无论是动力机械制造或手工制作，也不论产品是批发销售或零售，均视为制造。建筑物中的各种制成品、零部件的生产应视为制造，但在建筑预制品工地的组装活动，如仓库、管道等设备的组装，以及建筑物的装置等，均列为建筑活动，不属于制造活动。制造业门类中包括机电产品的再制造，指将废旧汽车零部件、工程机械、机床等进行专业化修复的批量化生产过程，再制造的产品应达到原有产品的质量与性能。

按行业大类划分，制造业具体包含：农副食品加工业；食品制造业，酒、饮料和精制茶制造业；烟草制品业；纺织业；纺织服装、服饰业；皮革、毛皮、羽毛及其制鞋业；木材加工和木、竹、藤、棕草制品业；家具制造业；造纸和纸制品业；印刷和记录媒介复制业；文教、

工美、体育和娱乐用品制造业；石油、煤炭及其他燃料加工业；化学原料和化学制品制造业；医药制造业；化学纤维制造业；橡胶和塑料制品业；非金属矿物制品业；黑色金属冶炼和压延加工业；有色金属冶炼和压延加工业；金属制品业；通用设备制造业；专用设备制造业；汽车制造业；铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业；电气机械和器材制造业；计算机、通信和其他电子设备制造业；仪器仪表制造业；其他制造业；废弃资源综合利用业；金属制品、机械和设备修理业。

2015年，我国制造业行业增加值达到20.24万亿元，比上年增长3.48%，约占国内生产总值的29.37%。2016年，制造业全社会固定资产投资总额达到18.8万亿元，自2003年以来年均增长21.7%，约占全社会固定资产投资的1/3。2016年，规模以上工业企业实现行业销售收入104.8万亿元，实现利润总额6.5万亿元，资产总额约为83.6万亿元。

2016年，城镇单位制造业年底就业人数达到4893.8万人，制造业按行业分城镇私营企业和个体就业人数为2814.7万人。按行业分私营单位和个体就业人数口径，制造业就业人数为5424.8万人。经估算，2016年制造业吸纳城乡就业人口1.03亿人，约占当年城镇总就业人数的1/7。

2016年，制造业实际使用外商直接投资金额354.9亿美元，约占全部外商直接投资总额的近1/3。制造业吸引外商企业投资总额达到2万亿美元，占全部外商投资总额的39.4%。2016年，制造业对外投资

净额 290 亿美元，在各行业中排名第二。

制造业已成为转移农村劳动力的重要行业，根据国家统计局 2016 年全国农民工监测调查结果，全国农民工总量达到 2.81 亿人，其中从事制造业的农民工占总量的 30.5%，比 2015 年下降 0.6 个百分点。

二、中国制造业的人工成本、劳动报酬及劳动生产率

（一）人工成本及其相关概念

1. 人工成本

人工成本是指企业在生产经营和提供劳务活动中所发生的直接和间接人工费用的总和。按我国劳动部颁发的相关文件规定，人工成本包括从业人员劳动报酬、社会保险费用、职工福利费用、教育费用、劳动保护费用、住房费用和其他人工成本七个项目。

其中，从业人员劳动报酬是指单位在一定时期内，以货币或实物的形式直接支付给本单位所有从业人员的劳动报酬总额。2009 年之后，国家统计局将“从业人员劳动报酬”改为“城镇单位就业人员工资总额”。

社会保险费用是指企业按照国家规定对职工支付的各项社会保险费用，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和企业建立的年金、补充医疗保险等费用，其中只计算用人单位缴纳的并现期不直接支付给本单位员工的部分，不包括员工个人缴纳的部分。

职工福利费用是指在工资以外按照国家规定开支的职工福利费用，

主要用于职工的医疗卫生费、职工因工负伤赴外地就医路费、职工生活困难补助、文体宣传费、集体福利事业补贴（包括集体、生活福利设施，如职工食堂、托儿所、幼儿园、浴室、理发室、妇女卫生室等，以及文化福利设施，如文化宫、俱乐部、青少年宫、图书室、体育场、游泳池、职工之家、老年活动中心等）、物业管理费、上下班交通补贴。这部分除去直接用于员工本人的部分（生活困难补助等）以外，主要是为改善工作期间的劳动生活条件而以本单位集体名义花费且不支付给本单位员工的部分。2009年以前，直接支付给员工的交通费、通信费、餐费补助等均被列入福利费用中，但财政部颁布的《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》（财企〔2009〕242号）规定，直接以货币形式支付给员工的福利费一律计入工资总额，因此，福利费用基本全部用于企业集体福利设施开支。

教育费用是指企业为员工学习先进技术和提高文化水平而支付的费用，包括就业前培训、在职提高培训、转岗培训、外派培训、职业道德等方面的培训费用和企业自办大中专、职业技术学院等培训场所发生的费用及职业技能鉴定费用。这部分费用是企业直接对员工进行各种培训的支出，不直接支付给员工，如果以货币形式支付给员工就要计入工资总额。

劳动保护费用是指企业购买员工实际使用的劳动保护用品的费用，如工作服、保健用品、清凉用品等，应直接以实物形式用于生产工作中的员工。

住房费用是指企业为改善员工居住条件而支付的费用，包括员工

宿舍的折旧费（或为员工租用房屋的租金）、企业缴纳的住房公积金、实际支付给员工的住房补贴和住房困难补助及企业住房的维修费和管理费等。住房费用是由企业出资但不直接以货币形式支付到本单位员工手中的部分，其中的住房公积金，员工可以在以后需要或退休时一次性提取。

其他人工成本是指除上述费用以外的部分，包括工会经费、企业因招聘员工而实际花费的员工招聘费、咨询费、外聘人员劳务费，对职工的特殊奖励（如创造发明奖、科技进步奖等），支付实行租赁、承租经营企业的承租人、承包人的风险补偿费等，解除劳动合同或终止劳动合同的补偿费用。这部分费用，有的直接支付给本单位员工，如特殊奖励；有的直接支付给曾是本单位的员工，如经济补偿金；有的由企业直接支出，如工会经费、员工招聘费；有的则是支付给本单位以外人员的人工费用，如咨询费、外聘人员劳务费。

2009年人力资源社会保障部企业薪酬调查表之一——“企业人工成本情况”对企业人工成本及七个分项的含义和构成进行了界定，与上述介绍没有实质性出入。

2. 劳动报酬

劳动报酬（labor reward）是劳动者因劳动付出而获得的回报。如何理解劳动报酬？从宏观角度看，可以用“社会劳动报酬”代表一个国家（或地区）劳动者报酬的总量，从而反映一定时期内一国（或地区）全体劳动者各种劳动回报的加总，常见的统计方法是，用劳动者报酬比重体现劳动份额占国民收入初次分配比例的大小。从微观角度

看，可以用“雇员劳动报酬”代表劳动者个人在组织分配中获得的薪酬，其反映的是个体劳动报酬水平。

(1) 社会劳动报酬。根据国内外官方统计机构对劳动报酬的界定，我们综合比较了以下常见社会劳动报酬的定义及其算法。

一是国家统计局《中国国民经济核算体系（2002）》对“劳动者报酬”的概念界定。劳动者报酬是指劳动者因从事生产活动所获得的全部报酬，包括劳动者获得的各种形式的工资、奖金和津贴，既有货币形式的，也有实物形式的，还包括劳动者所享受的公费医疗和医药卫生费、上下班交通补贴、单位支付的社会保险费、住房公积金等。对于个体经济来说，其所有者所获得的劳动报酬和经营利润不易区分，这两部分统一作为劳动者报酬处理。中国的劳动报酬数据主要有以下来源：《中国统计年鉴》《中国劳动统计年鉴》和《中国国内生产总值核算历史资料》。

二是国家统计局投入产出表（2011）对“劳动者报酬”的界定。劳动者报酬的计算公式为：劳动者报酬 = 规模以上工业企业总产出 × 规模以上成本费用调查工业企业劳动者报酬占其总产出的比重 + 实物报酬。

其中，规模以上成本费用调查工业企业劳动者报酬 = 制造成本中的直接人工 + 生产单位管理员工资 + 生产单位管理人员福利费 + 销售部门人员工资 + 销售部门人员福利费 + 行政管理员工资 + 行政管理人员福利费 + 支付科研人员的工资及福利费 + 职工取暖费和防暑降温费 + 社保费 + 住房公积金和住房补贴 + 劳务费 + 劳动保护费中的保

健补贴、洗理费+其他直接费用、其他营业费用、其他管理费用中支付给个人和上缴给政府部分+工会经费 $\times 60\%$ +董事会费 $\times 50\%$ +差旅费 $\times 6.5\%$;

实物报酬=城镇居民来自工作单位的人均非现金收入 \times 城镇居民年平均人数 \times (工业企业从业人员数/全部从业人员数)。

计算规模以上成本费用调查工业企业劳动者报酬的资料取自国家统计局工业司工业企业财务状况及产销总值。城镇居民来自工作单位的人均非现金收入用城镇住户人均非现金收入总计代替,资料取自国家统计局城市司城镇居民家庭非现金收入调查表。城镇居民年平均人数取自国家统计局人口和就业统计司人口调查资料。工业企业从业人员数和全部从业人员数取自国家统计局人口和就业统计司单位从业人员和劳动报酬情况表。

三是国际劳工组织(ILO)对劳动份额(labor share)的界定。劳动份额反映了国民收入中的劳动所得,一般用总劳动报酬(税前工资、薪金及雇主的社保缴纳)与国内生产总值(GDP)或国民总收入(GNI)的比率来表示。自从自我雇佣者的报酬被排除在劳动报酬统计之外,很多学者认为劳动份额被低估了。自我雇佣者的回报究竟是劳动报酬还是资本收益,理论界至今未达成一致。一些学者将自我雇佣者收入的 $1/3$ 归于劳动报酬, $1/3$ 归为资本收益。目前这一处理方法被广泛用于工业化国家;但也有学者(如 Ann E. Harrison)指出,这一方法不适用于发展中国家。普林斯顿大学的克鲁格(Alan B. Krueger, 1999)对劳动份额的统计方法也提出以下疑问,由于劳动份额是根据

劳动者报酬总额计算的，那么劳动者包含哪些人？公司高管和自我雇佣者算不算劳动者？报酬包含哪些？是否包含雇员的股票收益？另外，人力资本投资收益是归于劳动报酬还是资本回报？离退休人员的健康保险是否算劳动报酬？Gomme 和 Rupert（2004）也提出，如何处理政府部门的收入？政府部门只有工资、薪酬和固定资本损耗，没有资本收入，因而把政府部门包括进来，可能会拉高劳动收入占比。如何处理房产部门的收入？统计中常将房屋租金收入全部归于资本收入，因而包括房产部门在内，可能会压低劳动收入占比。如何处理净间接税（即扣除补贴后的间接税余额）？计算劳动收入占比的分母是国内生产总值还是国内生产净值？这些问题都没有明确的答案。

四是联合国国民账户核算体系（UNSNA）对劳动者报酬统计口径的界定。劳动者报酬是企业给雇员上一个会计期间，作为工作完成回报的现金或实物支付。劳动者报酬包含雇员以现金形式获得的工资和薪金总额；现金津贴、加班工资、奖金、回扣、小费和雇主的赠予；由雇主参照消费者价格换算为货币的实物报酬，包括食宿、工作场所、机动车或者其他耐用品以及员工的免费旅游、燃料、休假及停车位等；劳动者向政府缴纳的社会保险和所得税；雇主为雇员向社会保障计划和私人基金缴纳的社会保险费；学生工作所得；雇员所获公司股票收益；劳务人员报酬所得；雇主为员工置业等提供贷款时的减免利息。

五是经济合作与发展组织（OECD）对“劳动报酬”的界定。劳动报酬是支付给雇员的以现金或实物形式体现的总薪酬，包括由雇主支付的工资、薪金和社会保障（values of social contributions）。劳动

报酬构成了增加值的绝大部分，与对劳动投入的估算一样，劳动报酬为一系列重要统计数据奠定了基础，在很多国家货币政策的制定和国家间劳动力成本比较方面起了重要作用。劳动报酬包括两部分：一部分是现金或实物形式的工资与薪金，这些又具体包括社会保障、所得税等，雇员的应得报酬，乃至包括雇主实际扣但应属于雇员的报酬；另一部分是雇主支付的社会保障费用，包括雇主向社保计划或私人社保基金为雇员缴纳的社会保险费。雇员报酬不包括志愿服务所得的报酬，比如家庭内劳动和非营利组织的工作，也不包括雇主为工资和薪金缴纳的各种税收。

综上所述，各国对劳动报酬及其份额的统计口径标准各异，但也有一些共通之处，例如劳动报酬的口径基本接近劳动力成本，对自我雇佣者的劳动报酬统计有所体现，尽管有的口径名目繁多，但工资和薪金是主体等。

(2) 雇员劳动报酬。雇员劳动报酬 (reward of employee) 是区别于社会劳动报酬的，反映劳动者个体报酬水平的指标，包含劳动者为组织工作而得到的货币薪酬和非货币薪酬。市场经济作为一种交换经济，在为一个组织或雇主工作的过程中，劳动者之所以付出劳动，是因为他们期望能获得与个人劳动价值相符合的回报。通常情况下，可以将一位劳动者为组织工作而获得的所有他认为有价值的东西称为报酬。除了货币薪酬和非货币薪酬的区分外，薪酬理论通常还将报酬分为内在报酬和外在报酬。根据这两类区分，报酬的口径也有大有小，如有的人认为报酬包含薪酬和福利，有的人将报酬等同于薪酬，也有