



引用格式:焦晓钰. 河南劳动力成本变化、影响与对策[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2021, 22(4): 56 - 64.

中图分类号: C971 文献标识码: A

DOI: 10. 12186/2021. 04. 008

文章编号: 2096 - 9864(2021)04 - 0056 - 09

河南劳动力成本变化、影响与对策

Change, influence and countermeasures of labor cost in Henan province

焦晓钰

JIAO Xiaoyu

郑州轻工业大学 社会发展研究中心, 河南 郑州 450001

摘要:基于对改革开放40多年来河南相关宏观统计数据进行分析发现,河南省城镇单位劳动力成本变化呈现以下三个特征:一是劳动力成本总体上上升并不明显,但不同行业、不同类型、不同产业的城镇单位工资变化有显著差异;二是职工工资提高导致社保缴费基数增加,在一定程度上推动企业劳动力成本上升,但社保政策的逆周期调节效应有所显现;三是生产率维度下的企业单位劳动力成本上升幅度较小。由于劳动力成本变化会通过人力资本积累、技术创新、劳资要素匹配作用于企业和地区发展,故在延续部分领域廉价劳动力成本比较优势的同时,应推动有条件企业将竞争优势转移到依赖技术和知识创新驱动生产效率提升,进而降低单位劳动力成本上来。

关键词:

劳动力成本;
劳动力市场;
工资水平

[收稿日期] 2021 - 03 - 01

[基金项目] 国家社科基金项目(16CJY017); 河南省教育厅人文社科项目(2016 - QN - 194); 郑州轻工业大学博士科研基金资助项目(2014BSJJ095)

[作者简介] 焦晓钰(1983—), 女, 河南省郑州市人, 郑州轻工业大学讲师, 博士, 主要研究方向: 劳动关系、劳动经济。

劳动力成本变化不仅直接关乎企业和劳动者的自身利益,也关系到国家宏观经济的运行和社会民生的发展。充足的人力资源长久以来为人口大省河南弥补发展短板、获取竞争优势、承接东部沿海产业转移创造了有利条件,但这种劳动力资源优势可否持续与劳动力成本变化密切相关。因此,如何积极应对劳动力成本变化,协调好其与经济社会之间的关系,是河南“十四五”时期加快推进新型工业化、实现高质量发展和加快融入国内国际双循环亟待解决的问题。

学界对于我国劳动力成本的关注自进入新世纪后日益增多。早期研究集中于对我国劳动力成本变化趋势的预测,形成了两个主要分支:一是从宏观层面考察我国初次分配中劳动报酬份额的变化,检验我国是否已进入“工资侵蚀利润”发展阶段^[1-3],指出企业生产成本中工资支出不断增加,初次分配中劳动份额亦随经济发展呈现由下降到上升的U型变化,但也有学者认为中国经济中利润占GDP的比重始终过高^[4];二是从企业层面剖析以工资水平与社会保险福利为主要构成的劳动力成本变化趋势,认为我国劳动力成本即将或已经处于上升态势^[5-7]。2010年后学界研究开始转向地区性劳动力成本变化。李文溥等^[8]的研究显示,当地劳动者工资水平相对于经济增速提升较慢;而对四川、安徽、江西的研究表明,当地劳动力成本总体增长较快,但单位劳动力成本在初次分配中的比重下降^[9-11]。

劳动力成本变化除与劳动力市场供求关系变化有关外,还可归因于人口与教育^[12]、劳动立法等制度^[13]、经济发展与人口结构变化^[7,11]等因素。劳动力成本增长,宏观层面上有助于加快第二、三产业升级^[14],拉动居民消费^[15],提升制造业的国际竞争力^[16],优化地区就业结构^[10],但也可能引发通货膨胀^[17];微观层面上

则可在一定程度上提升企业的创新能力^[18],但这一激励作用有限^[19],企业可能因此压缩在职培训时长^[20]。

综上,既有研究大多使用2008年之前的数据,有关金融危机冲击下地区经济与企业经营发生重大变化后的劳动力成本变化问题有待进一步论证;而诸多仅以职工工资指代劳动力成本的实证研究可能存在低估问题。鉴于此,本文拟选取承接东部沿海地区产业转移的劳动力资源大省——河南为研究对象,基于宏观统计数据对该省城镇单位劳动力成本变化状况、影响和应对策略展开本土化研究,以期把握劳动力成本变化带来的机遇与风险,为推动当地企业创新、产业升级、经济转型提供决策参考。

一、改革开放以来河南城镇单位劳动力成本变化

劳动力成本泛指用人单位因雇佣社会劳动力而发生的一切费用。根据国际劳工组织的定义,劳动力成本除包含工资、薪酬、劳动所得外,还涵盖因雇佣员工所发生的由雇主承担的员工培训费用、住房费用、招聘费用和相关的税收成本等^[21]。研究表明,劳动力成本通常随经济社会发展呈逐步上升趋势。就河南整体劳动力成本而言,伴随经济增速,从改革开放之初到深入推进供给侧结构性改革,再到进入新常态呈现起伏放缓、稳中向好的态势,各细分领域的变化也并非呈现简单的递增趋势。

1. 工资维度的劳动力成本变化

(1) 总体工资变化情况

作为构成劳动力成本最主要的来源,职工工资水平的变化直接影响劳动力成本的高低走向。从绝对数来看(见图1),河南城镇(非私营)单位就业人员平均工资2018年首次突破6万元,达63174元,是1978年590元的107倍,有了大幅度提升。分阶段比较增幅可知,在

1978—2008年的30年里,平均工资增幅每10年上一个台阶,即(第一、第二、第三个10年)分别增长了149.15%、283.74%和333.22%,但在2008—2018年的最近10年内,平均工资增幅却大幅缩小,仅为158.51%*。从平均工资年增长率来看,改革开放之初的1979年仅为9.15%,在1994年达到33.98%的峰值后,又震荡式回落至2018年的13.84%。

结合经济发展情况看(见图2),在中央经

济工作会议明确提出我国经济发展进入新常态的2014年之前,河南省年度城镇职工工资增长率大都低于同期GDP增长率,并未实现同步增长;但在之后的五年里,城镇职工工资的增长一直领先经济的增长,2018年前者增长率达12.10%,高出后者4.65个百分点。

(2) 各行业工资变化情况

2013—2018年河南分行业城镇单位就业人员平均工资及其排名、增长率见表1。由表1

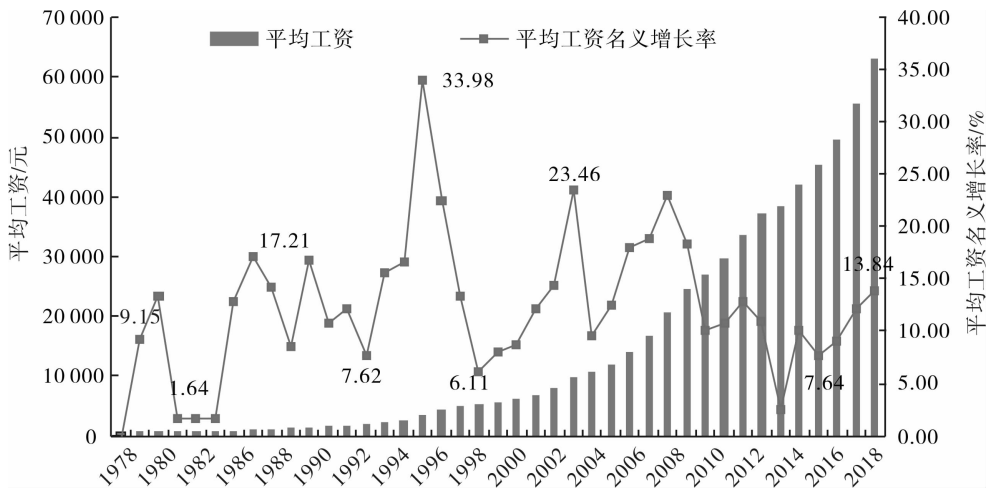


图1 1978—2018年河南城镇(非私营)单位就业人员平均工资及其增长率
数据来源:2017年及其之前年度数据来自《2018年河南统计年鉴》;2018年度数据来自河南统计局发布的“2018年河南省城镇单位平均工资”数据

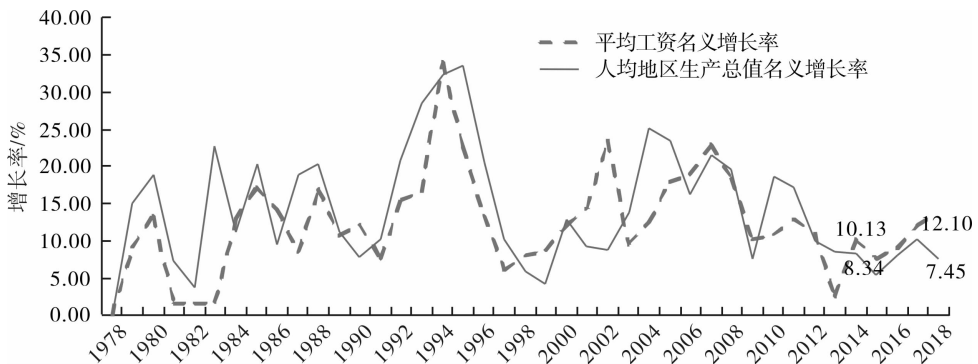


图2 1978—2018年河南城镇单位就业人员平均工资与人均地区生产总值增长率

* 1978年、1988年、1998年、2008年和2018年河南城镇单位就业人员平均工资分别为590元、1470元、5641元、24438元和63174元。

表1 2013—2018年河南各行业城镇单位就业人员平均工资及其排名、增长率

行业	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2013—2018 增幅/%
	绝对数/元	排名	绝对数/元	排名	绝对数/元	排名	绝对数/元	排名	绝对数/元	排名	绝对数/元	排名	
全体	38 301	-	42 179	-	45 403	-	49 505	-	55 495	-	63 174	-	64.94
A	62 835	1	69 223	1	74 441	1	91 212	1	103 314	1	116 047	1	84.69
B	47 717	4	53 509	3	56 866	4	59 171	5	68 353	5	83 301	2	74.57
C	47 671	5	52 779	4	60 671	3	62 467	3	72 373	3	79 543	3	66.86
D	53 634	2	61 076	2	65 713	2	66 658	2	69 799	4	79 134	4	47.54
E	43 526	7	49 301	7	53 308	5	61 045	4	74 914	2	77 481	5	78.01
F	44 633	6	49 426	6	52 099	6	55 485	6	61 455	7	71 392	6	59.95
G	42 099	8	46 419	8	50 152	7	55 087	7	62 807	6	71 053	7	68.78
H	36 348	11	38 824	11	42 587	11	50 552	9	59 783	8	68 197	8	87.62
I	36 555	10	42 426	9	47 591	9	51 908	8	58 161	9	67 815	9	85.51
J	51 158	3	51 239	5	48 777	8	46 833	11	56 661	10	66 394	10	29.78
K	37 594	9	41 847	10	45 429	10	48 503	10	53 501	11	58 396	11	55.33
L	33 759	15	36 690	15	39 990	15	43 592	14	46 683	16	53 682	12	59.02
M	33 856	14	38 425	13	41 283	13	44 753	12	48 836	12	53 163	13	57.03
N	33 951	13	37 944	14	41 338	12	43 783	13	46 854	14	52 474	14	54.56
O	34 965	12	38 679	12	41 060	14	40 417	16	46 979	13	51 501	15	47.29
P	31 679	16	35 771	16	37 552	16	41 903	15	46 699	15	47 609	16	50.29
Q	27 878	18	30 482	18	33 857	18	36 848	17	39 522	18	45 677	17	63.85
R	25 268	19	28 849	19	34 941	17	36 785	18	40 990	17	44 314	18	75.38
S	27 895	17	31 010	17	33 854	19	36 591	19	38 932	19	41 804	19	49.86

注:A代表金融业;B代表科学研究和技术服务业;C代表信息传输、软件和信息技术服务业;D代表电力、燃气及水的生产和供应业;E代表卫生和社会工作;F代表交通运输、仓储和邮政业;G代表教育;H代表公共管理、社会保障和社会组织;I代表文化、体育和娱乐业;J代表采矿业;K代表房地产业;L代表批发和零售业;M代表建筑业;N代表制造业;O代表租赁和商务服务业;P代表水利、环境和公共设施管理业;Q代表居民服务、修理和其他服务业;R代表农、林、牧、渔业;S代表住宿和餐饮业

数据来源:历年《河南统计年鉴》和河南省统计局发布的“2018年河南省城镇单位就业人员平均工资”数据

可知,过去五年里几乎各行业城镇单位就业人员平均工资都有不同程度上涨。其中,金融业一直稳居最高,2018年更高达116 047元,是所有行业平均工资数的1.84倍;紧随其后的分别是科学研究和技术服务业(83 301元)与信息传输、软件和信息技术服务业(79 543元),且前者2018年增长率达21.87%,居行业之首。值得注意的是,五年来河南省行业工资排名垫底的始终是住宿和餐饮业、农林牧渔业与居民服务、修理和其他服务业,其2018年工资水平依次为41 804元、44 314元和45 677元,分别仅为同期所有行业年均工资63 174元的66.2%、70.2%和72.3%。从工资增幅看,五年间全省行业年均工资总体增长64.94%,其中,增幅最大的分别是公共管理、社会保障和社

会组织业(87.62%)、文化、体育和娱乐业(85.51%)和金融业(84.69%),而增幅最小的为采矿业(29.78%),且受2013年国家资源开采政策收紧影响,该行业工资水平从先前排行第三一路下滑至2018年的第十。

(3)各单位工资变化情况

2011—2017年河南城镇各类单位就业人员平均工资及其增长率见表2。由表2可知,自“十二五”开局以来,除其他单位外的各类城镇单位就业人员平均工资均呈持续平稳增长态势,但增幅明显有别。尽管七年间,集体单位和私营单位的就业人员平均工资增长率分别达116.37%和95.90%,均高于国有单位,但国有单位平均工资水平始终位列第一,且增长数额最大,七年上涨了30 791元,进而导致其与其

他单位平均工资差额从 17 145 元扩大到 29 955 元。此外,一个重要信号是,进入“十三五”以来,国有单位工资年增速开始反超其他单位。

(4)各产业工资变化情况

2010—2017 年河南城镇单位各产业就业人员平均工资变化见图 3。由图 3 可知,2010—2017 年第一、二、三产业城镇单位就业人员平均工资均显著提升,分别增长了 135.13%、66.54% 和 106.09%,但产业之间尤其是第二与第三产业间的工资差距却在拉大。2010 年第三产业平均工资为 30 256 元,仅比第

二产业高 729 元,但 2017 年第三产业平均工资已达 62 353 元,较第二产业的工资差额扩大到 13 180 元,且前者是后者的 1.27 倍。

2. 社会保险维度的劳动力成本变化

我国社会保险是以国家为主体、由法律强制实施、由用人单位与劳动者共同缴费的社会保障制度。因各地市社保缴费基数、比例不尽相同,本文以经济实力最强、企业最多、社保缴费基数最高的省会城市——郑州市为例,来揭示以社会保险费用衡量的企业劳动力成本变化。

依据我国社保缴费基数是社会平均工资的

表 2 2011—2017 年河南城镇各类单位就业人员平均工资及其增长率

年份	国有单位		集体单位		其他单位		私营单位	
	绝对数/元	增长率/%	绝对数/元	增长率/%	绝对数/元	增长率/%	绝对数/元	增长率/%
2011	35 894	12.44	24 397	17.47	18 749	-	33 719	13.27
2012	39 948	11.29	28 103	15.19	21 255	13.36	37 145	10.16
2013	42 831	7.22	33 954	20.82	23 936	12.62	36 765	-1.02
2014	47 258	10.34	38 288	12.76	27 414	14.53	40 435	9.98
2015	50 662	7.2	42 058	9.85	30 546	11.43	43 633	7.91
2016	57 333	13.17	46 168	9.77	33 312	9.06	46 451	6.46
2017	66 685	16.31	52 788	14.34	36 730	10.26	50 676	9.10
变化幅度	30 791	85.78	28 391	116.37	17 981	95.90	16 957	50.29

注:变化幅度指各类单位 2017 年职工平均工资较 2011 年的变化额和变化率;数据来源于《河南统计年鉴 2018》

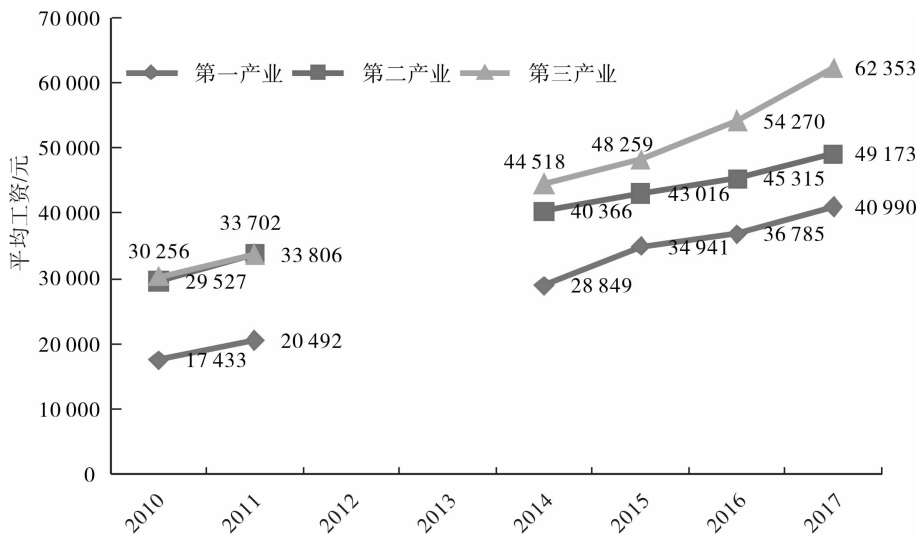


图 3 2010—2017 年河南城镇单位各产业就业人员平均工资变化

注:由于 2012、2013 两个年度相关数据缺失,故图中出现间隔;数据来源于历年《河南统计年鉴》

60%~300%的规定,以及2018年《中国企业社保白皮书》报告的56%以上的企业都在以最低标准为员工缴纳社保的现状,本文以社保缴费基数下限来核算企业所承担的最低社保费用。

2011—2019年郑州市企业社会保险“五险”缴费比例和应缴数额见表3。由表3可知,2011年以来,郑州市企业“五险”应缴比例总和不断下降,2019年降至26.2%。但与此同时,社保缴费基数因全市工资水平连年上涨而不断提高,导致企业每月应缴社保费用不降反增。直到2019年企业社保缴费基数由“郑州市城镇单位在岗职工就业人员月平均工资”调整为“上年度河南省全口径城镇单位就业人员月平均工资”,加之缴费比例下降,最终使企业社保应缴数额减少为719.19元,较上年度下降30.11%。可见,调整缴费基数在一定程度上可起到降低企业社会保险缴费负担,继而降低其劳动力成本的作用,但调整空间有限,是否可持续亦有待检验。

表3 2011—2019年郑州市企业社会保险“五险”缴费比例和应缴数额

年份	上年度 在岗职工 年平均工资 /元	“五险”缴费 基数下限 ^② /元	月应缴 “五险” 总比例 ^③ /%	企业月 应缴额 /(元/人)	增长率 /%
2011	32 779	1638.95	31.5	516.27	-
2012	35 541	1777.05	31.5	559.77	8.43
2013	41 480	2074.00	31.5	653.31	16.71
2014	44 622	2231.10	31.5	702.80	7.57
2015	49 279	2463.95	31.0	763.82	8.68
2016	52 987	2649.35	29.7	786.86	3.02
2017	61 149	3057.45	29.7	908.06	15.40
2018	70 486	3524.30	29.2	1029.10	13.33
2019	54 900 ^①	2745.00	26.2	719.19	-30.11

注:①2019年郑州市社会保险缴费基数调整为“上年度河南省全口径城镇单位就业人员月平均工资”,之前年度均为“郑州市城镇单位在岗职工就业人员月平均工资”。②企业“五险”缴费基数下限是按相关规定由上年度职工月平均工资的60%计算得出。③月应缴“五险”总比例是根据每年市社保局公布的本年度企业各险种应缴比例加总求得

数据来源:根据郑州市社会保障局每年发布的社保缴费通知中的相关信息整理而成

3. 生产率维度下的劳动力成本变化

判断以工资为主体的劳动力成本上涨与否应建立在劳动生产率变化的基础之上^[22],只有劳动力成本及其增速高于劳动生产率及其增速,才可能削弱企业的比较优势或竞争力。借鉴既有研究,本文通过计算就业人员平均工资除以其劳动生产率的比值即单位劳动成本(ULC),来进一步揭示河南劳动力成本变化。因缺少包含农村就业人员在内的平均工资数据,本文用城镇单位就业人员年均工资占全员劳动生产率的比重来计算城镇单位的ULC。

2010—2017年河南城镇单位就业人员工资占全员劳动生产率的比重变化见表4。由表4可知,2010年以来,河南省第一、二、三产业的劳动生产率均逐年递增,从而使全省劳动生产率总体提高71%。这主要得益于信息、科研等高科技含量、高附加值的第三产业的带动。2017年河南第三产业全员生产率达90 741元/(人·年),较2010年提高了111%,而同期第一和第二产业的增幅均相对较小,尤其是第二产业仅提高了30%。与此同时,第一、二、三产业的城镇单位职工工资均持续增长且增幅较大,从而导致除第三产业略有下降外,第一、第二产业的ULC都明显上升,即分别从1.50和0.38增长到2.51和0.48,增幅分别为68%和28%,全省总体的ULC也随之增长了9%。

二、河南劳动力成本变化的影响分析

1. 影响机理分析

以工资为核心的劳动力成本变化,在一定因素制约下会影响企业的劳动生产率。根据效率工资理论,向工人支付高于市场出清水平的工资,可以带来员工高效率、高忠诚和企业的高绩效。对于劳动密集型企业来说,劳动力成本上升可能直接增加其即期生产费用和成本,削弱产品价格优势。但随着时间推移,一方面可提

表4 2010—2017年河南城镇单位就业人员工资占全员劳动生产率的比重变化

年份	总体			第一产业			第二产业			第三产业		
	年均工资	全员生产率	比重	年均工资	全员生产率	比重	年均工资	全员生产率	比重	年均工资	全员生产率	比重
2010	29 819	38 625	0.77	17 433	11 659	1.50	29 527	77 797	0.38	30 256	42 971	0.70
2011	33 634	44 130	0.76	20 492	12 713	1.61	33 806	86 350	0.39	33 702	49 308	0.68
2012	37 338	47 544	0.79	-	13 795	-	-	89 274	-	-	53 824	-
2013	38 301	50 932	0.75	-	14 746	-	-	85 696	-	-	65 224	-
2014	42 179	54 276	0.78	28 849	15 296	1.89	40 366	89 525	0.45	44 518	70 988	0.63
2015	45 403	56 376	0.81	34 941	15 330	2.28	43 016	89 926	0.48	48 259	76 880	0.63
2016	49 505	60 242	0.82	36 785	15 721	2.34	45 315	94 066	0.48	54 270	82 602	0.66
2017	55 495	66 037	0.84	40 990	16 305	2.51	49 173	101 458	0.48	62 353	90 741	0.69
增幅	86%	71%	9%	135%	40%	68%	67%	30%	28%	106%	111%	-2%

注:①年均工资单位为元;全员生产率单位为元/人·年。②比重=城镇单位就业人员平均工资/全员生产率,即城镇单位的ULC。③因缺少2012、2013两年的分产业工资数据,故无法计算相应的比重。数据来源于《河南统计年鉴2018》

升工人偷懒、怠工、离职的机会成本,激励在岗工人更加努力工作,增加人力资本积累,增强对企业的忠诚度,提升企业生产效率;另一方面不断攀升的工资水平可以为企业筛选出高素质的员工,吸引到更高技能、更高素质的新员工,或通过购买先进设备,完成资本要素对劳动要素的替代和技术工人对非技术工人的替代,进而倒逼企业加快创新,获取新的增长点。对于资本或技术密集型企业来说,高工资是一种有力的市场信号,可帮助企业搜寻匹配到更具生产效率的技术人才,或激励技术员工不断加强专用性人力资本投资,在提升效率的同时,降低企业的培训、监督等管理费用。因此,劳动力成本的上升理论上可通过多种路径转化为加快企业效率提升、技术创新的诱因。

对于一个地区而言,由于理性经济人具有趋利性,所以工资作为价格信号在一定程度上可甄别出生产技术、劳动能力不同的劳动者,从而促进不同发展水平的行业、产业内部实现劳动力资源与其技术、资本等要素的合理匹配。因此,工资较高的领域有利于吸引高素质劳动力的进入和集聚,加速原有低技术劳动力的替代或流出,从而推动该地区就业结构和产业结构的调整和优化。

2. 影响效应分析

1979—2017年河南城镇单位就业人员年均工资与劳动生产率、产值变化和相关性见表5。由表5可知,改革开放以来,在河南城镇单位就业人员年均工资不断上涨的同时,全员劳动生产率、地区GDP和人均GDP均呈现逐年递增态势,且年均工资与三者之间的相关系数分别高达0.9985、0.9988和0.9987,并均通过了显著性检验。

此外,结合河南分产业的就业数据可知,第一、二、三产业的城镇单位职工平均工资近30年均明显增长,但第二产业凭借其在全省经济中的主导地位(2018年占地区GDP的47.4%),其平均工资水平一直领先于其他两个产业。与此同时,除第一产业外,第二、三产业的就业份额亦均持续上升。但随着近年来第三产业工资增速提高,其与第二产业工资差距大幅缩小,使得第三产业的就业份额在2016年首超第二产业,成为河南省吸纳劳动力数量最多的产业。由此推断,工资水平提升在某种程度上有利于扩大就业。

三、积极应对河南劳动力成本变化的对策

改革开放以来,河南劳动力成本总体上攀

表5 1979—2017年河南城镇单位就业人员年均工资与劳动生产率、产值变化和相关性

年份	平均工资 /元	全员劳动 生产率 /(元/(人·年))	地区 GDP /亿元	人均 GDP /元
1979	644	669	190.09	266.7
1980	730	790	229.16	316.7
1981	742	837	249.69	340.1
1982	754	851	263.30	353.0
1983	767	1019	327.95	432.9
1984	866	1115	370.04	481.6
1985	1015	1316	451.74	579.7
1986	1159	1413	502.91	635.3
1987	1258	1652	609.60	755.8
1988	1470	1946	749.09	909.9
1989	1628	2165	850.71	1 012.3
1990	1825	2328	934.65	1 090.6
1991	1964	2519	1 045.73	1 201.2
1992	2269	2994	1 279.75	1 452.3
1993	2646	3803	1 660.18	1 864.6
1994	3545	5011	2 216.83	2 466.8
1995	4344	6673	2 988.37	3 297.1
1996	4924	7947	3 634.69	3 978.4
1997	5225	8545	4 041.09	4 388.9
1998	5641	8774	4 308.24	4 643.0
1999	6136	8854	4 517.94	4 831.5
2000	6877	9377	5 052.99	5 449.7
2001	7868	9980	5 533.01	5 959.1
2002	9714	10 935	6 035.48	6 487.0
2003	10 639	12 422	6 867.70	7 375.9
2004	11 970	15 427	8 579.42	9 228.0
2005	14 119	18 884	10 621.56	11 383.0
2006	16 791	21 813	12 412.86	13 225.0
2007	20 639	26 218	15 064.73	16 067.0
2008	24 438	31 131	18 068.47	19 233.0
2009	26 906	33 177	19 547.6	20 668.0
2010	29 819	38 625	23 157.64	24 516.0
2011	33 634	44 130	27 007.46	28 742.0
2012	37 338	47 544	29 681.79	31 586.0
2013	38 301	50 932	32 278.04	34 304.0
2014	42 179	54 276	35 026.99	37 166.0
2015	45 403	56 376	37 084.20	39 209.0
2016	49 505	60 242	40 249.23	42 341.0
2017	55 495	66 037	44 552.83	46 674.0
工资与各 变量之间 的相关 系数		0.998 5***	0.998 8***	0.998 7***
P 值		0.0000	0.0000	0.0000

注:***代表1%的显著性水平

升,但在不同发展阶段、不同领域的劳动力成本变化不尽相同。因此,在推进新型工业化、加快融入国内国际双循环的进程中,除延续部分产业、行业、企业的低劳动力成本比较优势外,应积极推动有条件的企业将竞争优势转移到依赖技术和知识创新驱动生产效率提升,进而降低单位劳动力成本上来。

其一,全面实施创新驱动发展战略,优化产业布局和要素投入结构,形成科技进步、劳动者素质提升与利润、工资同步增长的协同效应。应依托创新驱动发展战略和本地交通、物流、人力资源等优势,承接沿海地区先进产业与技术转移;充分利用互联网、物联网、人工智能等数字技术,推动采掘、建筑等传统制造业向智能制造、绿色制造升级;把握“一带一路”建设机遇,通过差异化扶持政策,培育以金融业、科技服务业、信息服务业为代表的高技术、高附加值的新兴产业;通过产业布局的优化推动要素投入结构调整,吸引高质量人才,进而提升企业生产效率和劳动者工资水平。

其二,继续深化供给侧结构性改革,依托公有制经济的调节作用,平衡上下游产业链中不同性质企业间的利润水平,缩小不合理的劳动力成本差距。一方面,应充分发挥所有制经济的调节作用,控制上游垄断企业获取超额利润,过度压榨下游私营企业的成本空间;另一方面,应完善基础设施建设,提升公共服务效率,有效降低企业尤其是私营企业的交易费用,防止国有企业与私营企业间的利润进一步拉大,从而为缩小企业间不合理的劳动力成本差距创造条件。

其三,优化人才政策,创新人才激励机制和人才服务平台,形成基于人力资本优势而非压低劳动力成本的增长新模式。知识经济时代不仅要加大高端人才引进力度,更应深度挖掘本土人力资源潜力。应通过健全职业教育和在职

培训体系,创新企业人才评价机制,建立以实现自我价值为导向的分配制度等举措,促进企业内部人力资源结构优化与人力资本集聚,以增强企业人才创新力和竞争力。

其四,鼓励企业开展实质性工资集体协商,使劳动者共享企业发展红利,激发其创造活力,以增强企业相对劳动力成本优势。应通过加强政府指导与监督,促进企业层级工资集体协商提质增效,实现劳动者收入与企业盈利增速同步,以高工资激励劳动者加强经验、技术的人力资本投资,进而提高生产效率,强化企业的相对劳动力成本优势,实现劳资共赢。

参考文献:

- [1] 李实,岳希明. 中国城乡收入差距世界最高[J]. 理论参考,2005(4):50.
- [2] 徐现祥,王海港. 我国初次分配中的两极分化及成因[J]. 经济研究,2008(2):106.
- [3] 李稻葵,刘霖林,王红领. GDP中劳动份额演变的U型规律[J]. 经济研究,2009(1):70.
- [4] KUIJS L. Investment and saving in China[R]. World Bank Policy Research Working Paper, 2005.
- [5] 姚先国. 民营经济发展与劳资关系调整[J]. 浙江社会科学,2005(2):78.
- [6] 蔡昉. 劳动力成本提高条件下如何保持竞争力[J]. 开放导报,2007(2):26.
- [7] 张本波. 我国劳动力成本上升的因素和影响[J]. 宏观经济管理,2008(8):40.
- [8] 李文溥,陈贵富. 工资水平、劳动力供求结构与产业发展型式:以福建省为例[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版),2010(5):5.
- [9] 潘明霞,张春清. 工业企业劳动力成本上升速度加快:四川省250户企业1996—2011年劳动力成本变化分析[J]. 金融发展评论,2012(7):53.
- [10] 陈秀娟. 安徽省劳动力成本变动及其影响研究[D]. 合肥:安徽财经大学,2013.
- [11] 冷晴,龚丹,韩梅. 江西省劳动力成本变动因素及影响分析[J]. 中国统计,2014(2):56.
- [12] 金三林. 我国农民工工资仍将保持较快上涨[N]. 中国税务报,2013-02-27(008).
- [13] 都阳,屈小博. 劳动合同法与企业劳动力成本:基于珠三角地区外向型制造业企业的调查与分析[J]. 山东经济,2010(3):46.
- [14] 刘丽,任保平. 经济增长过程中我国工资水平对产业结构升级的效应分析[J]. 经济经纬,2012(2):56.
- [15] 郑延智,黄顺春. 劳动力成本、经济结构与经济增长:基于江西省的实证分析[J]. 经济经纬,2013(2):18.
- [16] 程承坪,张旭,程莉. 工资增长对中国制造业国际竞争力的影响研究:基于中国1980—2008年数据的实证分析[J]. 中国软科学,2012(4):60.
- [17] 卓俭华,朱训伟. 当前中国用工成本上升的原因分析及对策[J]. 经济与管理,2011(7):88.
- [18] 林炜. 企业创新激励:来自中国劳动力成本上升的解释[J]. 管理世界,2013(10):95.
- [19] 张庆昌,李平. 生产率与创新工资门槛假说:基于中国经验数据分析[J]. 数量经济技术经济研究,2011(11):3.
- [20] 刘佳纯,王子成,明娟. 产业升级驱动下技术工人获得了更多的在职培训吗?来自珠三角地区雇主—雇员匹配数据的实证分析[J]. 中国人力资源开发,2020(10):52.
- [21] 贺聪,尤瑞章,莫万贵. 我国劳动力成本核算体系及其缺陷分析[J]. 宏观经济研究,2008(4):58.
- [22] 蔡昉,都阳. 积极应对我国制造业单位劳动力成本过快上升问题[J]. 前线,2016(5):24.