

我国企业用工成本上升问题

吕世娟 | 文

近些年来，我国企业用工成本一直在不断上升，这是由多种因素共同造成的。这种成本上升对我国经济和企业的发展来说是一把双刃剑，它在提供机遇的同时也充满着挑战。怎样控制好企业用工成本问题已经成为了所有企业的必修课。企业需要提高劳动者的收入水平，但同时企业也可以通过升级产业结构、转移产业承接、改善人力资源结构等方式，最大限度的减少由于用工成本上升带来的不利影响，使得企业能够持续发展。只有企业与时俱进，不断改革，才可以在面临转型难关时从容应对。这样，劳动力与经济社会才能长期和谐发展。

引言：在我国企业不断增多，经济发展水平不断提高，而劳动力的数量呈现下降的趋势的背景下，我国企业用工成本上升的问题也日渐显著，用工成本的支出成为企业支出最主要的一部分，直接关乎企业和广大劳动人民的利益，本文就国家和政府的调控力量，供给关系的变化等方面深入探讨企业用工成本上升的原因。并对应对人工成本上升提出了几点具体的对策。希望我国企业能够更加协调稳定的发展。

一、用工成本上升的主要原因

（一）劳动力再生产成本的增长

企业发给劳动者的报酬即工资是企业用工成本方面最主要的支出部分，报酬的多少主要与劳动者为企业创造的价值和社会经济水平的状况有关，通俗的来讲，就是由劳动力所创造的价值来决定的。中国 CPI 指数持续增长，近年来物价水平也在持续上涨，并且与百姓日常生活物品的价格上涨的速度也比较快，商品房的价格更是以掩耳不及盗铃之势迅速上升，家长对孩子的教育也日渐重视，孩子们的教育花费也越来越高，医疗费用也成为生活中不可缺少的一部分，并且一般家庭都有年迈的老人需要赡养，广大劳动者们为了维持家庭人员生活的必要支出，并且为家人带来更好的生活条件，从以前主要对物质生活的需求上升为更多精神生活的需求，劳动者们的工资上升也成为一种必然趋势。

（二）国家和政府的介入

劳动力成本升高的一个重要原因就是社会福利成本

的提高。随着社会经济体制的改革，工薪阶层也越来越意识到自己需要更高的福利需求，国家对于这方面重视程度也越来越高。一方面，党和政府首先制定最低工资标准，要求所有企业的员工工资不能低于这个标准，然后根据不同地区的具体经济发展情况制定不同的提升标准，这种制度确保了工薪阶层的最基本的利益。这种硬性规定使得所有企业必须对整体的薪酬体系做出调整，这种调整虽然保证了工薪阶层的利益，但是对于企业来说，却是造成了用工成本的不断增加。

（三）机会成本的增加

中国用工成本上升所占比例最大的就是农民工工资的增长。如果不能保证农民工外出打工得到的报酬高于外出衣食住行的成本加上损失的农耕劳作的机会成本的话，劳动者情愿呆在家里来减少生活成本支出，也不会选择外出工作。近年来国家非常重视三农问题，正在努力推进新农村的建设，并且出台了一系列的惠农措施，如免除农业税，对种粮农民进行种粮补贴，来减少农民的负担，使得农民收入增加，那么相应的外出务工机会成本就不断增加。若是此时劳动者的工作报酬不提高，那么农民外出务工的可能性就会下降，甚至出现“民工荒”的现象，这并不是说我国的民工短缺，而是指工作的报酬少，农民工不想去做，因此就必须提高用工成本。

（四）供给关系的变化

支付给劳动者的工资主要由在生产成本决定，同时也会受到劳动力市场供求关系的影响，从对劳动力的需求角度来看，第二产业和第三产业近年来都呈现持续增长的趋势，因此，经济的迅速增长，有些企业需要的劳动力逐

渐增多。从供给的角度来看，近年来国家重视对农民创业就业的扶持力度，精准扶贫政策，为留在家乡的人口提供就业机会，在农民的就业方面为他们提供了更加多的选择。因此，劳动力市场的供给就会随之减少，而长期以来青壮年选择外出打工的农民越来越多，近年来老龄化人口逐渐增多能够进行工作的劳动力总量逐渐减少，这些方面都会影响到对劳动力市场的供给。教育水平逐渐增加，高校毕业生的数量也逐渐增多劳动力受教育的水平也越来越高，劳动力积累的经验与知识也逐渐增加，工作效能也得到极大的提升，因此其工作报酬也理应得到相应的提高。

二、应对用工成本上升的对策

（一）加快产业升级提高企业竞争力

中国经济发展比较大的问题是过分依靠出口和过度依赖廉价劳动力，要想解决这个问题，势必涉及到经济发展方向的改变。因此，我们可以利用中国劳动力资源上数量多的优势，来提高我国劳动生产率，不仅追求数量的变化，更要强调质量的提升和结构的优化，对出口产品的结构进行合理的调整和完善，以质量比较高的成品替代质量较低的产品，以贸易战略转型带动国内经济升级，积极承担起服务业跨国转移、积极发展软件，工业创新设计等服务，减少外贸发展对低成本劳动力的依赖，从而在根本上改变过分依赖国外劳动力发展本国经济的局面，让经济增长将国内需求作为主要动力。企业要积极调整内部结构，加大调整力度，加快升级速度，自主创新，科学发展，注意提高自身竞争力，最后拥有技术和创新的竞争优势，努力减少对低成本优势的依赖，努力从经济数量型向经济质量型发展。

（二）政府积极引导

目前我国的劳动力和劳动力市场的需求量并不对等，每年依旧还有大量失业人口，同时还有很多的农村劳动力等着向城市转移。目前，劳动力比较密集的产业还是那些剩余劳动力就业的主要去向，特别是那些农村劳动力，他们刚到城市的时候大部分都会选择这些劳动需求量密集的企业就业。国家发展的现状使我们不能放弃传统制造业和劳动密集型产业链的发展。但对于劳动密集型企业来说，企业用工成本一旦提高，企业本身就会面临比以前更大的压力，这些压力有可能会限制企业的发展，企业发展得不好，劳动力报酬的上升就更不可能了，到最后企业有可能裁员，那么基本的劳动力就又丧失了就业的机会。对于那些转型期困难的企业，政府可以适当的进行一些资金上的

支持，同时减轻一些企业的压力，并不断鼓励和引导企业设备更新和技术升级，帮助这些企业度过转型期的难关。

（三）实施产业承接转移，形成梯次发展态势

日本，韩国等国家在人均 GDP 超过 1 万美元，制造业出现大规模转移现象。现阶段中国人均 GDP 较低，中国今年一直存在着城乡发展的差距较大，地区发展不平衡的现状。中国现阶段还未出现劳动密集型企业向国外转移的现象，因此我们需要防止因用工成本增高出现这种企业向国外转移的倾向。而产业在国内不同区域之间的转移的条件比较充分，并且可以实现企业人员相对平衡的分配。政府部门可以加强政策方面的引导，实行一定的优惠政策，吸引东部沿海地区的企业向中西部地区转移。既可以缓解人工成本用非相对增高的现象，又能防止有关企业向国外转移，使我国各区域更加协调的发展。

（四）提高人力资源利用率

当下，用工成本提高，大量失业人口，用工荒的现象同时存在，这是劳动力的有效供给不合理造成的。造成这种供给不合理的原因有很多，一方面是劳动市场的信息匹配不对等，劳动力资源流动不合理。因此，要尽快对市场劳动力的管理体系和服务体系进行改革，加快统一劳动力市场的建设，改变市场分割现象，保证劳动力有自由的流动空间，从而实现对劳动力资源的合理分配，应对成本的上升就会增加劳动力的数量。另一方面在于社会的人力资源结构与企业的需求不相符，表现在数量众多的劳动力之中技能人才所占的比例较少，虽然受过高等教育的人数很多，但是高技能，高技术人才依旧短缺，因此我们要按照市场上的需求，保证培训的质量，调整有关教育方面的投入资金，使得中国人力资源质量有一个大的提升，因此，企业要在遵守劳动法规的前提下，挖掘人力资源潜能，提高效率。

结束语：我国经济不断发展，用工成本上升已成为必然趋势，这对我国经济的发展是有积极促进意义的，我们要了解上升的原因，正确认识其上升的意义，既要认识到用工成本上升带来的挑战，也要寻找其带来的机遇，找准对策，积极应对，希望可以达到劳动者的收入增加且社会持续健康发展的局面。

作者简介：姓名：吕世娟，河北经贸大学，050000