

工资增长率不敌员工流失率 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/645/2021\\_2022\\_\\_E5\\_B7\\_A5\\_E8\\_B5\\_84\\_E5\\_A2\\_9E\\_E9\\_c37\\_645100.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E5_B7_A5_E8_B5_84_E5_A2_9E_E9_c37_645100.htm) 10%：劳动力成本年均上涨速度。45%：2011年劳动密集型企业伟创力的一线工人年流失率。围绕近期市场所关注的劳动力成本上升等问题，中金公司宏观组于5月18日~20日赴苏州工业园区，调研对象包括劳动密集型企业友达光电和伟创力、高新技术企业同程网和旭创科技、国有房地产企业中新置地和建屋集团，以及苏州工业园区管委会下属部门。从调研结果来看，园区企业的劳动力成本过去几年以年均10%~15%的速度上涨、劳动力供不应求、通胀预期和最低工资上升是推动工资上涨的主要因素。而企业则通过提高经营管理效率、产业梯度转移以及技术进步基本实现劳动生产率和劳动力成本的同步上升。工资水平年均增长10% 苏州工业园区目前共有约60万就业人员，目前，全区加工贸易企业员工人均年收入在4.8万元。园区内各类企业在过去几年都存在劳动力成本上升的压力，特别是基层员工（生产线操作工、物业管理工、初级工程师等）。近年来这类人员流失率高、招聘困难、加薪压力大，过去5年工资水平年均增长10%，预计2011年工资涨幅也会在10%。受访企业认为新增劳动力供给减少、通胀预期较高和最低工资上调是推动工资上涨的主要因素，其中新增劳动力供给减少是最重要的原因。而劳动力供给下降主要表现为员工流失率上升，本质上是新增劳动力供给跟不上劳动力需求的增长。园区职工人数从2004年的21万人增长到目前的60万人。近期企业反映的劳动力供给下降主要表现为在招工方

面竞争激烈（月工资增加50元或100元就可挖走大批熟练工人），导致企业员工流失率很高。今年伟创力的一线工人年流失率达45%，建屋集团的基层员工年流失率更超过100%（这也跟今年6月园区将中止此前的社保基金个人账户辞职后可提现金的规定这一特殊因素有很大关系）。值得注意的是，招工难同时伴随着就业人数的增加（图2）。例如，伟创力公司2008年园区内的职工总数为4500人，2010年则达到7200人。这说明劳动力供给并没有绝对数量上的下降，仍然在增长，但企业劳动需求的增长更快，需要比以往更大程度的工资上涨才能吸引足够的劳动力供给。而近期物价持续上涨、通胀预期高企，导致员工加薪意愿强烈，不少企业将通胀水平纳入了薪酬管理考核体系。不仅如此，最低工资上调也助力工资水平上浮。苏州工业园区过去几年的最低工资一直稳步上涨（图3）。江苏省人力资源和社会保障厅从2011年2月1日起上调全省月最低工资标准，苏州市作为一类地区从960元调整为1140元，增加180元，上调幅度达18.75%。苏州工业园区不仅落实了这一政策，同时还明确园区最低工资不含劳动者个人依法缴纳的园区公积金。建屋集团表示，最低工资标准的上调令其下属物业公司基础工人的人工成本每年增加430万元。劳动生产率年均提高10%~15%从微观逻辑看，工资水平上涨并不必然导致企业盈利下降，因为企业可通过提高劳动生产率、向低收入地区进行产业转移以及用资本替代劳动等手段应对工资上涨对盈利的压力。

1. 园区企业的劳动生产率和工资水平同步上升。几乎所有受访企业在过去几年中的劳动生产率（人均产值）都有年均10%以上的提高。比如，通过绩效管理、流程再造、业务整合，友达光电的劳动生产率每

年可保持10%~15%的增长，即使劳动密集型的加工贸易企业伟创力公司今年的劳动生产率增长目标也有10%。

### 2. 产业梯度转移在园区产业结构升级中有充分体现。

园区目前重点引进和发展高附加值、轻污染的科技创新型企业和现代服务外包企业，推动产业结构升级。园区早期的劳动密集型企业已逐渐外迁至周边市县；园区则输出开发和管理模式，既提高当地的劳动生产率，又降低园区企业的人工成本和用地成本。有一家企业已转移至中西部，伟创力公司也在考虑向中西部转移的思路。有部分跨国企业考虑向越南等东南亚国家转移。

### 3. 企业实行劳动力节约型技术进步。

园区部分外资企业在自动化技术改进方面经验丰富，部分车间工序甚至只需要一人操作机器（以友达光电为代表），帮助企业消化了不少工资成本上升的压力。但是一些最新的产品线（例如苹果触摸屏系列产品）由于工艺要求高、产品生命周期短，自动化的空间反而较小。劳动成本占企业附加值的30%。由于劳动密集型制造业中，劳动力成本占产品最终价格的比重仍然很低，以及以人均产值衡量的企业劳动生产率的增长基本上和工资增长保持相同甚至更快的速度，我们认为从微观层面来看，近几年的工资上涨尚未严重侵蚀企业盈利能力，虽然对物价上涨形成一定压力，但并非通胀的主要推手。制造业中劳动力成本占企业产值的比重仍然较低。以伟创力公司为例，2010年全部劳动成本占企业附加值的30%左右，占销售收入仅3%左右。同为劳动密集型企业的友达光电情形也类似。工资上涨更多地带来企业经营的压力，对产品价格的压力却很小。劳动生产率增长和工资增长保持同步甚至更快。园区劳动密集型企业以人均产值计的劳动生产率年增长10%~15%，

与工资增长保持同速。友达光电的主要产品液晶屏的价格每年下降约30%，以人均产量计的劳动生产率年均增长超过40%。劳动生产率的提高大大缓解了劳动成本上升对产品价格的上漲压力。总之，通过园区企业所反映的情况来看，劳动成本上升对企业经营带来了压力，随着园区的经济增长，园区的劳动力需求仍在继续快速扩张，同时新增劳动供给存在供给意愿的下降，两方面的原因推动了工资快速上涨。但是企业通过多种努力维持了劳动生产率的高速增长，仍然保持一定的盈利空间。从制造业来看，劳动力成本上升对产品的最终价格压力有限。案例：珠三角劳动力成本上升样本广州市飞度服饰有限公司人力资源经理 WD服饰：人力成本使总成本上升11.7% 广州市WD服饰有限公司（化名），民营企业，自主品牌女式时装专卖，2009年时在全国的专卖店为230家，回款额为1.1624亿元；在2010年，全国专卖店已达280家，回款额为1.43912亿元，业绩增涨率为22.47%。就是这样的公司，也深刻地感受到现在人才越来越难招。全公司仅153名的人事编制，却一直差30多名无法招满，人力资源部的招聘压力始终如暴风雨来临前的乌云一样阴沉，压得让人喘不过气来。好不容易招来一两位人才，可新员工还没有适应，就因为工作压力太大而离职；抑或新员工还没来得及学会公司的流程，带新员工的老员工却先离职了。2009年WD服饰公司的总工资额为1245.76万元，而2010年的总工资额为1929.53万元，工资的上涨率为54.89%，2010年人力成本的上升，使得公司的总成本上升了11.7%。具体看（图表1）费用明细表（面料、辅料、生产成本及纳税之外的日常管理费用之外）。从目前的这份表来看，上涨幅度最快的是人力资源成本。对于

服装行业来说，哪个模块的人力资源成本会上升的最快呢？我们可以从该公司的各大部门人力成本对照表（图表2）来进行分析。这份表将该公司的人力成本非常清晰地展示出来，研发中心的人力成本上升最高，达到了88.63%。目前广州服装设计师的工资是服装行业上升最快的一个职业，再就是营销人才的工资涨幅也非常明显，而人力资源部门、生产部门的工资基本与物价上涨持平。综上所述，目前对于中小民营企业来说，人力成本已越来越成为公司最大的困境之一。而如何让中小民营企业能进行有效的产业升级，除了企业内部需要提升核心技术之外，更需要政府进行实际的研究并给予相应的政策支持。

MY电子：人力成本使利润下降1.2% 东莞MY精密电子有限公司（化名），原属民营企业，于2009年被美资收购，近三年来员工人数保持在1200人左右，在2008年初应《劳动合同法》的出台，给员工全面购买了社保与基本福利。2011年3月1日起，东莞市最低工资标准从920元上调到1100元，上调幅度为19.57%。可是，东莞MY精密电子有限公司3月份的员工工资却比2月份多出了50多万元，人力成本上升率高达16.52%，同比2010年的3月份多出了80多万元，这让公司决策层、人力资源部、财务部非常头痛。再来细看人力资源的相关报表，可以发现：2011年3月份时，其在职人数为1200人，管理层为135人，基层为1065人。这个月全体员工平时加班44小时，4个周末加班40个小时，直接导致企业成本急速上升。而4月份的人力成本还将会进一步提升，因为公司还未能及时去人力资源和社会保障局重新申请新的社会保险基数，如果社保基数进行调整后，企业的人力成本上升将会超过25%。东莞地区为了提升企业招用工的竞争力，于2010年5

月1日将最低工资标准从原先的770元上调到920元，上调幅度达到19.48%，现在仅相隔10个月再次将最低工资标准上调到1100元。仅因为最低工资标准的上调，东莞MY精密电子有限公司的利润就下降了1.2%。从该公司的财务数据来看，2010年的人力成本平均为3500元/月/人，其中工资为2154元/月/人，福利为1246元/月/人。年度总人力成本为4896万元。公司的总营业额6.9733亿元。即在2010年，人力成本占了公司总营业额的7.02%。而按照2011年3月份执行的最低工资标准，该公司人力成本平均为3864元。由于公司业务以欧美外来加工业为主，受国际大环境的影响，2011年的营业额能与上年度持平就算很不错了。那么按照与去年同比的营业额算，公司的人力成本会上升到占总销售额的7.98%。2010年公司的整体业绩还不错，目标为7亿元人民币，完成6.9733亿元，目标达标率为：99.62%。可是，公司的利润率并不高，除去公司的各项开支，全年公司的净利润为3952万元，利润率仅为5.67%。按照公司的生产计划，2010年4月份时，公司的生产排单期已排到9月份，而今年的生产排单期才排到6月份，因此今年企业的压力将会更大。目前，对于沿海加工型的企业，由于受到金融危机影响仍没有完全恢复过来，现在又遇到原材料涨价等问题，企业目前面临着招工难、生存难的两难处境。地方政府为了保障企业吸引劳工，逐步提高当地的最低工资标准，可是却给企业带来了更大的生存压力。对于目前最低工资标准上调这种大的趋势，借用东莞市台商协会副会长谢庆源的话：“工资涨还是要涨的，这样才能解决东莞招工难问题，但是政府要从别的方面帮助中小企业解决生产成本增加的问题。比如统一或减免各村镇对企业的各种收费，给企业一些优

惠的政策等。”东莞市副市长江凌曾表示，政府在适当提高最低工资标准的同时，也会从其他方面，比如在政府收费、物流成本方面，尽可能降低企业的运营成本，使企业不至于因为最低工资的提高而大幅度增加负担。现在各种成本都在上涨，仅人力资源成本上调之后，按人力资源总监与财务总监的沟通与初步预算，公司的利润会因人力成本的上升而下降1.2个百分点。综合目前的高物价与通货膨胀现状分析，今年公司的利润率可能会低于4%，即公司全年的利润仅为2789.32万元。日益上涨的人力成本，已成为企业最为关注的焦点之一，部分加工型的企业开始考虑将企业迁出沿海城市或中国。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)