



# 當前中國大陸 降低企業勞動成本之對策

◎田君美／中華經濟研究院第一研究所 研究員

中國大陸為扭轉人工成本持續增加之態勢，正積極謀求降低勞動成本之道，並致力於透過教育提升勞動素質，提高全員勞動生產率，冀能持續吸引外資進入，讓中國大陸在全球產業供應鏈中繼續扮演重要角色。而我國則開始實施「一例一休」新制，企業界普遍認為將提高企業雇用勞動成本，如何化衝擊為契機，形成政府、企業主、業者、消費者四贏的局面，值得深思。

## 中國大陸勞動成本節節上升

近年來中國大陸勞動成本節節上升，是企業經營發展的最痛。根據2016年11月中 國企業家調查系統公佈的《2016中國企業經營者問卷跟蹤調查報告》指出，中國大陸市場需求回暖，2017年用工人數預計平穩，但人工成本上升是企業發展面臨的首要困難。

該調查報告顯示，當前中國大陸企業經營發展中，前八項主要的困難依次是：人工成本上升68.4%；社保、稅費負擔過重50.2%；企業利潤率太低43.4%；整個行業產

能過剩38.2%；資金緊張35.1%；缺乏人才33.2%；國內需求不足24%和未來影響企業發展的不確定因素太多22%。

再仔細觀察人工成本上升方面，受調查的企業有81.3%認為人工成本比上年同期增加，而基本未變的占15%，減少的占3.7%，其中，中國大陸東部地區企業和小型企業人工成本上升幅度相對較大。顯然人工成本上升是中國大陸企業普遍面臨的問題。

事實上，若根據2016年5月發佈的《經濟藍皮書春季號：2016年中國經濟前景分析》



可以發現，中國大陸很多地區的工人工資水準，已遠遠超過東南亞國家，尤其是東部地區。而日本貿易振興機構在2013年底至2014年初的調查也顯示，上海普通工人的月基本工資為495美元，已分別是吉隆坡、雅加達、馬尼拉、曼谷、河內的1.15倍、2.05倍、1.88倍、1.35倍、3.19倍。

中國大陸單位勞動成本飆升，減弱製造業優勢，過去低廉的勞動成本優勢曾是「中國製造」在全球競爭中獲勝的關鍵因素之一，然而，這種優勢已經逐步喪失。造成中國大陸單位勞動成本飆升的主要原因之一是中國大陸官方工資政策使然。

首先由年年提高的最低工資增幅來觀

察，2011年至2015年間，中國大陸最低工資標準年平均增幅為13.1%。2015年各省市地區最發達地區的最低工資，相較於2011年水準，有16個地區增幅超過50%（深圳為53.8%），有11個地區增幅在40%區間（廣東除深圳外第一檔為45.8%），4個地區增幅在30%區間，僅有1個地區增幅未及20%，即遼寧18.2%。其中又以江西增長幅度最大，達到112.5%，足見這五年來最低工資漲幅之驚人，詳表1。

再由各省最低工資水準來觀察，2016年7月上海最低工資已達2,190元人民幣/月，居各省市之冠；深圳是居次為2,030元/月；在1,500~2,000元（不含2,000元）區間的有19個地區，占59%，詳表1。

表1 中國大陸各省市最低工資水準統計（2016年7月）

單位：元人民幣、%

省市	最低工資水準		省市	最低工資水準	
	金額	增幅（2011~2015）		金額	增幅（2011~2015）
上海	2,190	57.8	江西	1,530	112.5
深圳（廣東）	2,030	53.8	安徽	1,520	50.5
天津	1,950	59.5	福建	1,500	36.4
廣東	1,895	45.8	重慶	1,500	43.7
浙江	1,860	42.0	四川	1,500	76.5
江蘇	1,770	43.0	河北	1,480	34.5
北京	1,720	48.3	吉林	1,480	48.0
山東	1,710	45.5	黑龍江	1,480	68.2
新疆	1,670	44.0	陝西	1,480	72.1
內蒙古	1,640	56.2	寧夏	1,480	64.4
山西	1,620	65.3	甘肅	1,470	93.4
河南	1,600	48.1	海南	1,430	53.0
貴州	1,600	72.0	廣西	1,400	70.7
雲南	1,570	65.3	西藏	1,400	47.4
湖北	1,550	40.9	湖南	1,390	36.3
遼寧	1,530	18.2	青海	1,270	38.0

資料來源：本研究根據相關資料彙整。

再從歷年城鎮單位就業人員平均工資和指數來觀察，2000年以來，每年城鎮單位就業人員平均貨幣工資漲幅介於9.5~18.5%之間，扣除物價變動因素後的平均實質工資漲幅介於7.2~13.4%之間，詳表2。由於中國大陸製造業生產效率增速慢，趕不上工資漲幅，所以企業相對付出的人力成本就提高。2013年以來平均工資上漲幅度較以往略有減緩，但是，中國大陸將在2020年全面建成小康社會的總目標下，要實現國內生產總值和城鄉居民人均收入比2010年增加一倍之目標，勢必要持續提高工資水準，況且除了工資成

本上升外，中國大陸政府還積極要求企業重視勞工福利，要求提供退休金、保險等保障措施，這些「五險一金」約為工資的1.4~1.5倍，進而更拉高企業在勞動成本之負擔。

此外，從2012年開始中國大陸勞動年齡人口下降，國家衛生和計劃生育委員會預估，今後五年勞動年齡人口將再減少1,000萬人（2015年末勞動年齡人口為91,096萬人，比2014年末減少487萬人），2030年將比目前大減約4,000萬人。這對高居不下的勞動成本更是雪上加霜。

表2 中國大陸城鎮單位就業人員年平均工資和指數統計

年度	平均工資（元）	平均貨幣工資指數（上年=100）	平均實質工資指數（上年=100）
2000	9,333	112.2	111.3
2005	18,200	114.3	112.5
2006	20,856	114.6	112.9
2007	24,721	118.5	113.4
2008	28,898	116.9	110.7
2009	32,244	111.6	112.6
2010	36,539	113.3	109.8
2011	41,799	114.4	108.6
2012	46,769	111.9	109.0
2013	51,483	110.1	107.3
2014	56,360	109.5	107.2

註：1.平均工資是指單位就業人員每年平均每人所得的工資額。平均工資=就業人員工資總額/就業人員平均人數。2.平均貨幣工資指數是指就業人員平均工資與基期就業人員平均工資的比率。平均貨幣工資指數=就業人員平均工資/基期就業人員平均工資\*100%。3.就業人員平均實質工資是指扣除物價變動因素後的就業人員平均工資。平均實質工資指數=就業人員平均工資指數/城鎮居民消費價格指數\*100%。

資料來源：本研究整理自《2015中國勞動統計年鑑》及《2015中國統計年鑑》。

## 2016年《降低實體經濟企業成本工作方案的通知》

中國大陸為解決勞動成本高居不下的

劣勢，2016年8月8日，國務院印發〈降低實體經濟企業成本工作方案的通知〉，此一通知主要是中共中央、國務院為因應其整體經濟下行的壓力，要降低實體經濟企業的成



本，優化企業的發展環境，助推企業的轉型升級，以增強經濟持續穩定增長的動力而提出。要求各省、自治區、直轄市人民政府，國務院各部委、各直屬機構，貫徹執行。

中國大陸〈降低實體經濟企業成本工作方案的通知〉的目標是，經過1至2年的努力，要使降低實體經濟企業成本工作取得初步成效，3年左右要使實體經濟企業綜合成本合理下降，盈利能力較為明顯增強。降低企業成本包括六大面向：一是稅費負擔合理降低；二是融資成本有效降低；三是制度性交易成本明顯降低；四是人工成本上漲得到合理控制；五是進一步降低企業用能用地成本；六是物流成本較大幅度降低。其中，與企業人工成本有關的是稅費負擔合理降低及人工成本上漲得到合理控制。

在合理降低企業人工成本方面，政府降低企業社保繳費比例，採取綜合措施補充資金缺口。從2016年5月1日起，對企業職工基本養老保險單位繳費比例超過20%的省份，將單位繳費比例降至20%，單位繳費比例為20%且2015年底企業職工基本養老保險基金累計結餘可支付月數超過9個月的省份，可以階段性將單位繳費比例降低至19%；將失業保險總費率階段性降至1%~1.5%，其中個人費率不超過0.5%。以上兩項社保費率降低期限暫按兩年執行，方案由各省（區、市）確定。同時採取各項措施，例如實施漸進式延遲退休年齡、開展基金投資運營和劃轉部分

國有資本充實社會保障基金，以及支持各地通過拍賣、出租政府公共資源資產等方式籌集資金等，為企業社降低保繳費比例創造條件。

在與企業提供職工社會保障有關的住房公積金制度方面，政府規範並階段性降低企業住房公積金繳存比例。對住房公積金繳存比例高於12%的一律予以規範調整，不得超過12%。從2016年5月1日起兩年內，由各省（區、市）結合實際情況，階段性適當降低住房公積金繳存比例。對於生產經營困難企業除可降低繳存比例外，還可依法申請緩繳住房公積金，待效益好轉後再提高繳存比例或恢復繳存並補繳緩繳的住房公積金。

在最低工資調整機制方面，政府除要健全勞動力市場體系，統籌兼顧企業承受能力和保障勞動者最低勞動報酬權益，指導各地合理確定最低工資標準調整幅度和調整頻率外，並推進戶籍制度改革，實現居住證制度全覆蓋，將外來務工人員納入當地教育、基本醫療衛生等公共服務覆蓋範圍，以降低勞動力自由流動成本，加快形成統一開放、競爭有序的勞動力市場體系。

由以上的政府政策措施顯示，中國大陸當局已從降低企業社保繳費負擔、漸進式延遲退休年齡、充實社會保障基金、兼顧企業承受能力和保障勞動者報酬權益下調整最低工資標準等多方面著手，期能降低實體經濟企業成本，創造企業與勞動者雙贏的局面。

## 中國大陸〈降低實體經濟企業成本工作方案的通知〉之檢視

通常企業盈利的直接因素可歸納為兩方面：一是企業的經營成本；一是產品的附加值高低。前者是較易採取的方式，後者則需要透過技術升級與產品的更新換代來提升，是企業提升盈利能力的根本之路。政府運用自身的權利對涉及企業的外部成本進行調節，特別是降低企業稅費，有助於幫助實體經濟特別是製造業走出發展困境，暫時舒緩高成本的壓力，但這並非治本之策，還有賴企業本身提升產品的附加值、提升產品的市場定價權等關鍵問題。

從中國大陸國務院所推出的〈降低實體經濟企業成本工作方案的通知〉來看，主要是要降低企業的外部成本，包括制度性交易成本、稅費成本、用能用地成本、物流成本、融資成本等，同時，也包括與內部人力成本及相關的社會保障費用等。因為企業在面對這些成本費用時，通常是被動的，較難以自身能力來壓減的。而政府在推動降成本中可直接作為的，主要是降稅、減費，降低各種制度性交易成本，以及調節涉及政府行政化管理範疇內的水、電、汽、交通運輸等尚處於相對壟斷地位的公共服務領域收費。至於由市場決定的要素成本，因為涉及其他經濟主體的利益，政府政策較難處理，則需由市場來解決。

由於中國大陸過去數十年快速發展所依賴的低成本優勢，主要建立於「人口紅利」帶來的低人力成本。近年來由於整體經營環境的變化，製造業的人工成本快速上升。大多企業認為，儘管用工成本高、增長快，不大可能用壓低工資的辦法降成本，即使從降低企業代繳的職工社會保障費著手，也需有相關配套機制的安排，才能確保不損害勞動者的利益。

## 透過教育提升勞動素質之方向

由於教育發展和人力資本是決定一個國家進步的主要動因之一，根據美國國家經濟開發署研究結果顯示，勞動年齡人均受教育年限每增加一年，由此對應的經濟總量至少可以增加兩個百分點，美國勞動年齡人均受教育年限超過13年。中國大陸為提升勞動素質，在十三五時期首次提出「勞動年齡人口平均受教育年限」的提升目標，且列為約束性指標。2016~2020年期間，中國大陸的勞動年齡人口平均受教育年限，將從10.23年提高到10.8年，這提高的0.57年，表示中國大陸政府將透過教育改善勞動素質，提高人力資本以抵消人口紅利下降的影響，進而形成新的較高素質的人口紅利。

在十三五時期也首次將「全員勞動生產率」列為預期性指標，2016~2020年年均增長要高於6.6%，這意味著中國經濟增長主要依靠提高勞動生產率來實現，透過科技創新與受教育年限目標的實現，以推動全員勞動



生產率的提高。

從中國大陸歷年各級各類學校畢業生人數統計，可以看出中國大陸人力素質的變化。人力素質的變化進而將表現在全國就業人員受教育程度的構成上。根據中國大陸歷年研究生、普通本專科、普通高中、中等職業教育等各級學校畢業生人數觀察，30年來高等教育畢業人數持續快速增加，目前每年

新增的大學以上畢業人數已超過700萬人，成為高素質人才的重要來源，詳表3。

勞動素質的提高會直接反映在全國就業人員受高等教育程度比例的提高，根據歷年《中國勞動統計年鑑》顯示，2006年全國就業人員中，大學專科以上程度的占6.6%，2014年此一比例已達到16%，顯示中國大陸就業人員受教育程度已顯著提高。

表3 中國大陸各級各類學校畢業生人數統計

單位：萬人

年度	研究生	普通本專科	普通高中	中等職業教育	初中	普通小學		特殊教育	學前教育
						職業初中	普通小學		
1985	1.7	31.6	196.6	-	-	-	1,999.9	0.4	-
1990	3.5	61.4	233.0	-	1,123.0	13.9	1,863.1	0.5	-
1995	3.2	80.5	201.6	-	1,244.4	17.0	1,961.5	1.9	-
2000	5.9	95.0	301.5	-	1,633.5	26.4	2,419.2	4.3	-
2005	19.0	306.8	661.6	418.2	2,123.4	16.9	2,019.5	4.3	1,025.4
2010	38.4	575.4	794.4	665.3	1,750.4	1.8	1,739.6	5.9	1,057.6
2011	43.0	608.2	787.7	660.3	1,736.7	1.2	1,662.8	4.4	1,184.7
2012	48.6	624.7	791.5	674.9	1,660.8	0.9	1,641.6	4.9	1,433.6
2013	51.4	638.7	799.0	674.4	1,561.5	0.7	1,581.1	5.1	1,491.7
2014	53.6	659.4	799.6	622.9	1,413.5	0.3	1,476.6	4.9	1,527.2
2015	55.2	680.9	797.7	567.9	1,417.6	0.2	1,437.3	5.3	1,590.3

資料來源：本研究整理自歷年《中國統計年鑑》。

由於教育是培養人才，發展科技的基礎和關鍵，其發展水準和品質決定人力資本的創新與創造能力，進而影響一個國家產業升級的方向和水準。中國大陸當局為因應高居不下的勞動成本及人口數量紅利逐漸消失，對企業及經濟發展造成的衝擊，乃致力於提

高人口質量紅利。未來中國大陸如何從「中國製造」轉變到「中國創造」，其間就需要與之相適應的高素質勞動者。中國大陸為扭轉人工成本持續增加之態勢，正積極致力於提升勞動素質，以提高全員勞動生產率，進而能持續吸引外資進入，讓中國大陸在全球

產業供應鏈中繼續扮演重要角色。

## 我國一例一休新制之衝擊與轉機 值得深思

正當中國大陸積極降低勞動成本之際，我國則開始實施「一例一休」新制，企業界普遍認為將提高企業雇用勞動成本。根據當時勞動部長郭芳煜在立法院社福衛環委員會中公布的內部評估顯示：若以極端值來計算，這次實施〈勞動基準法〉新制後，企業最多將增加約476億元新臺幣的支出。因刪除7天國定假日之後，企業會減少630億元支出；但修訂特休假後，若以全國受僱勞工平均7.5年資、換算擁有特休假13.4天折現計算，企業將會增加146億元成本。若全國勞工每月4周休息日都出勤加班，每月將增加約80億元加班費、一年將增加約960億元。他強調：「若不以極端值來看，整體是平衡的。」

然而，「一例一休」上路後，休息日的加班費以及特休假的計算方式出現各種不同的意見；企業增加的成本勢必將轉嫁到消費者身上；與民生相關的餐飲業、影城、客運等紛紛喊漲，可能帶動物價的全面上揚，甚至看病的費用及方便性也將受影響，似乎民眾的食衣住行育樂無一倖免。除增加勞動雇用成本外，還產生很多相關問題，其影響已逐漸浮現。未來製造業勢必加速朝向加速利用機器人之發展，以節省人事開銷，這將導致就業更加困難，可能形成企業主、消費

者、就業者三輸的局面。

蔡英文總統在520就職演說中宣示，新政府要打造臺灣經濟發展新模式，新經濟模式的核心是「創新」，新經濟的特色是以「人才」為主。然而，根據2016年11月7日萬寶華人力資源股份有限公司（Manpower Group）2016年人才短缺調查顯示，有73%的臺灣雇主面臨人才短缺，徵才難度高居全球第二，僅次日本的86%。面對臺灣人才短缺的窘境，再加上「一例一休」增加勞動雇用成本，臺灣雇主將面臨更多的經營挑戰。

然而，危機就是轉機，面對臺灣勞動高成本與人才短缺的挑戰，我政府應提出短中長期的相關配套措施，其中或可參酌中國大陸國務院所推出的〈降低實體經濟企業成本工作方案的通知〉及《十三五年規劃綱要》有關降低勞動成本措施之概念。我業者除直接提升價格轉嫁成本外，更要透過技術創新、產品升級汰換，來提升產品的附加值，以提升企業競爭力，增強市場對其產品的需求強度。同時，更要透過職業訓練、創意加值、創新驅動等作法，不斷提升勞動生產率；或依產業特性逐步增加機器作業，以有效化解人力成本上升的壓力。而就業者亦應體認穩定的勞資互信關係至為重要，若沒有資方創建企業，就沒有勞方的工作機會，勞資雙方是一個利害共同體。總之，我政府、業者及勞方，應共同努力形成互利共生的良性局面，將「一例一休」政策轉化為契機，形成政府、企業主、就業者、消費者四贏的局面。