

## 中国制造业企业成本调查



自2005年以来的十年期间,中国的劳动力成本上升了五倍,比1995年涨了15倍,对于中国企业而言,人力成本的高企,已经极大影响了企业的发展,一些小型企业,甚至出现生存的困难。企业该如何应对人力成本高的难题?

# 人贵利薄:转型阵痛无期

■ 本报记者 洪鸿 马国香

整个2016年至今,在经济下行背景下,制造业企业感受到了来自于销售减少和人力成本上升的双重压力。近日,《中国企业报》记者在一些中小型制造企业调查采访时发现,很多企业都受到劳动力成本上升、毛利润被稀释、面临用工荒的困扰,虽然其中一些企业在积极采取多种途径破解困局,但整个制造业依旧不甚景气。这其中,传统的劳动力密集型制造企业日子则更为艰难。

### 人力成本上升 稀释利润

“现在的情况是生产型企业不如纯销售企业,因为生产成本过高,如果我生产一台锅炉,光人力成本就要占毛利的40%左右,再加上原材料及其它各种税费,几乎没什么利润空间。所以自主研发产品不如做销售,销售一是能节约人力成本,二是客户结构也会得到优化,利润率也会高一些。”东莞市东锅热能设备有限公司董事长黄建华在对《中国企业报》记者谈起企业现状时,颇为忧虑。

据黄建华介绍,东莞市东锅热能设备有限公司创建于2005年,现有员工40余人,其中技术人员占一半以上,而且技术人员工资福利待遇普遍较高,在当前经济下行压力下,企业也不景气,但一些员工还得养着。

“不养还不行,企业不能根据自己的经营状况轻易解聘员工,裁员的成本已超出了企业的承受能力,这也无形增加了企业的压力。”黄建华很无奈地对记者说。

辛辛苦苦一整年后,黄建华发现,2016年虽然销售额翻了一番,达到3000多万元,但是赚到的钱被快速上升的成本稀释了很多。过去3年间,他的用人成本上涨了40%。他说:“2016年,将社保公积金之类的算进去,人力成本占公司营业收入的15%左右,2017年随着

人力成本的提高将会占到20%。其实我们的产品附加值较高,每卖出一件的毛利润在40%左右,这样的成绩在制造业中已经算非常高的了,但是一年下来到手的纯利润不到10%。”

无独有偶,这样的类似问题也摆在了临沂金豪管业科技有限公司面前,虽然已在2016年5月通过了美国石油协会API认证打开了国外市场,但该企业依然感受到了压力。

该公司总经理崔宝金在接受记者采访时说,随着制造企业人力成本的提高,给企业正常运营带来了一定的压力。目前在临沂这种三线城市,公司办公室文员工资在3000多元,车间工人的月收入也在4000多元的水平上,按照当地的企业缴费基数计算,每个月公司要为一位员工承担900多元的社保费用。现在我们这些从事传统制造业的企业经营不是很景气,但人力成本却在逐年提高,这样就使得本来就已经比较薄的利润被进一步压缩,如果不改变我们这种中小型企业就快喘不过气来了。

关于如何破解人力成本上升所带来的压力,崔宝金表示,企业应在产品创新上做文章是解决途径。以金豪管业为例,创新研制出的双金属复合管很快被市场所接受,大笔的订单费用反哺到人力成本上,原来被视为压力的人力成本被减轻。

### 被动提高工资 恶性循环

“用工成本一直在提高,每年至少10%。如何稳住员工,保证员工的待遇,已成为影响企业生存的头等大事。”智通集团北京中晟佳自动化科技有限公司销售总监王春贺在接受记者采访时说。

王春贺告诉记者,员工成本一直在涨,2016年仅上半年工人平均工资就比去年提高了200多元。不管经营状况如何,每年都必须提高一些员工待遇,用工成本越来越高。今年他所在公司的熟练工人不算加班费月工资能开到6000元以上,如果销售旺季算上加班费,每个月能拿到七八千元,有的技

术骨干甚至一万出头。

王春贺认为,用工成本增加是国内加工制造业最近几年面临的巨大挑战,无论企业效益如何,每年都要保障员工待遇有明显提高,否则可能就会面临用工荒。王春贺表示,在北京一般的工人只要正常上班,每个月起码有五六千元的工资,即使刚出来工作也要有三四千元左右的月工资,提供这样工资标准的企业才能留住人。

《2016年三季度人才报告》显示,北京全行业平均工资数为6906元,居全国之首。“面对北京越来越高的平均工资数,像我们这样的制造加工类企业真的是难以为继。”王春贺显得忧心忡忡。

这样的问题也出现在劳动密集型制造业企业“扎堆”的长三角地区。

“随着当地生活水准的提升,工资也跟着上涨。春节临近,有些员工要回家过年,在肖江镇的百余家企业中,只要有一家涨工资,其他企业都会产生连锁反应,否则员工就会跳到工资高的企业。”位于浙江温州市平阳县肖江镇淡浦工业区的温州宏旭包装有限公司董事长陈积聪告诉记者。

陈积聪说,宏旭包装主要生产制造编织袋、面粉袋、米袋等产品,现有员工100多人。普通工人的月工资有4500元左右,技术人员工资在6000至8000元,而企业在社保、住房补贴等方面,都按照当地标准系数在缴纳。

陈积聪向记者表示,传统制造业行业靠的就是工种的熟练性,技术含量不高,人员流动性很大。在各种成本不断挤压下,已陷入持续低迷现状,这几年随着人力成本的上涨,公司因人力成本加大带来的“阵痛”始终成为企业发展的强大压力。面对逐步提高的人力成本,企业必须提升传统制造业的科技含量,提高品牌附加值。

### 社保缴费过高 压力山大

虽然没有不涨工资就可能面临“用工荒”的局面,但每年不断增长的社保缴费标准也使河北安丰钢铁有限公司

压力不断增加。

该公司副总经理张庆来对记者感叹,“现在钱越来越难赚了,而员工的社保交费却一分不能少。”

在“去产能”背景之下,钢铁行业的一些劳动密集型的传统中小企业一方面是订单明显减少,另一方面是企业的社保交费标准在不断增加。“以用工成本为例,本世纪初劳动工资在600元左右,现在要翻6倍,大概在3600元—4000元。但是产品价格的增长却没有6倍。现在‘四险一金’按照工资比例来交,在企业劳动成本中这一项占去40%左右。”张庆来说。

记者调查发现,社保缴费过高是劳动力成本持续增长的因素之一。社会保险缴费占企业劳动力成本的比例从2010年的14.8%上升到2014年和2015年的18.2%和19.4%。在企业销售收入下降时,社会保险缴费占比过高、增长过快的的问题就显得尤为突出。

张庆来对此表示,在企业所有劳动力成本中,增长最快的是住房公积金和企业为职工代缴的住房公积金,2014年和2015年增速分别达到19.0%和10.1%。

虽然人力成本的上升让很多制造业企业头疼不已,但也有应对自如的例子。

广西御丰实业有限公司董事长刘柏骏在接受记者采访时表示,御丰实业,主要从事大米的加工制造等进出口贸易。现有工人60多人,目前国内有30人,其中各类专业技术人员占三分之二。现在员工月收入已达到超出当地平均工资水平的6000多元,而这样的人力成本并不让御丰实业感到吃力。

能让御丰在经济下行背景下左右逢源的方法就是员工持股。

刘柏骏说,自从公司实行员工持股以来,得到了很大的发展。员工兼具劳动者与所有者的双重身份,提高了凝聚力和市场竞争能力。持股后的员工劳动干劲十足,自愿加班加点,及时完成工作并主动帮助其他员工,工作效率大幅提升。

### 群策



政府研究机构专家张丽宾:

### 用工成本高不只中国

2015年中国农民工总量2.7747亿,比上年增长1.3%,但劳动人口却是连续四年萎缩。简单推算,90后人口总数比80后少37%,00后又比90后少24%。这意味着可以补充的劳动力可预期将是逐步递减的。

用工成本不仅令中小企业“压力山大”,即便是跨国公司也难以承受。阿迪达斯2015年关闭了其位于苏州地区的在华唯一直属工厂,将生产线转移至东南亚,这被业内解读为是被用工成本逼走的。

国际市场上用工成本提高较快的也不只中国。比如,虽然非洲的平均用工成本比中国低,但2010年和2011年,埃塞俄比亚的制造成本增加18%,同期在中国只增加了7.7%,预估2019年非洲国家的生产成本将高于中国。只要中国企业积极应对用工成本问题,从长远看,境外对手在成本上的竞争力将逐渐减弱。

企业管理专家刘斌:

### 增订单应对成本上涨

尽管最近两年中国经济发展势头趋缓,但中国依旧是最大的发展中国家,成本的上涨不可避免,企业最重要的还是想方设法提升产品的竞争力,这样才能在市场上立于不败之地。只能靠多做多卖产品,薄利多销来应对工人工资增长。如果不注重提高员工福利,会使人才流失,招新员工不但需要花钱培训,还会影响生产效率和质量,损失更大。

面对企业用工成本提高,中小型加工制造业只能靠扩大订单来作为应对手段。市场行情越不好的时候,越要注意产品的质量和水平。企业只有痛下决心迎难而上,尽可能地提高员工的福利待遇,激发员工的创新精神,为企业创造更大价值,才能使企业成本上涨得以缓解。

人力资源管理专家张晓彤:

### 需落实企业减负政策

针对目前企业用工成本提升的现状,政府应该及时调整相关政策,以更好支持企业发展。比如上海市在2016年10月份,通过调整本市城镇职工社会保险缴费比例,总体上调低了企业的缴纳比例,来减轻企业负担。这被认为是降低了企业用工成本,受到企业欢迎。

为了促进企业发展,建议各级政府要积极落实企业减负政策,扩大企业盈利空间。通过调整社会保险缴费基数,降低各种形式的社会保障缴费,取消显著增长而又带来分配不公的住房公积金制度,让企业负担降下来,企业才有能力提高劳动报酬,才有可能稳定就业,并“保证职工工资的可持续增长”。

