以学习贯彻习近平总书记回信精神为契机 推进产业工人队伍建设改革取得新进展

吕国泉 李睿祎

2018年4月30日，在“五一”国际劳动节来临之际，习近平总书记给中国劳动关系学院劳模本科班学员回信，高度评价劳动模范为党和国家事业发展作出的突出贡献，殷切期望广大劳动模范继续拼搏、再创佳绩，用干劲、闯劲、钻劲鼓舞更多劳动者争做新时代的奋斗者，着重强调全社会都应该尊敬劳动模范、弘扬劳模精神，让诚实劳动、勤勉工作蔚然成风。回信思想深刻、内涵丰富，充满感情、语重心长，充分体现了习近平总书记以人民为中心的发展思想和全心全意依靠工人阶级的方针，体现了亲民爱民为民的政治品格和崇高风范，表达了对劳动模范的高度重视和亲切关怀，寄予了对广大职工的殷切期望和美好祝愿，是送给全国所有劳动模范、广大劳动者的一份节日厚礼，是对马克思劳动学说的丰富和发展，是习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述的重要组成部分。习近平总书记的回信，向包括工人阶级在内的广大劳动群众发出了建功新时代的宣言书，对正在推进的产业工人队伍建设改革具有重大的指导意义。

回信是对推进产业工人队伍建设改革的新动员。以人民为中心、坚持全心全意依靠工人阶级，是贯穿习近平新时代中国特色社会主义思想的一条红线。习近平总书记始终心系工人阶级，关心劳动模范。党的十八大以来，习近平总书记每到一地考察，都要深入基层看望劳模和职工群众，围绕全心全意依靠工人阶级、充分发挥工人阶级主力军作用、崇尚劳动、造福劳动者等，发表了系列重要讲话、作出了系列重要指示。2017年2月6日，习近平总书记主持召开十八届中央全面深化改革领导小组第三十二次会议，审议通过了《新时期产业工人队伍建设改革方案》，强调要从巩固党的执政基础、促进我国经济社会持续健康发展的高度，加快产业工人队伍建设改革，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。这次习近平总书记给劳模班的回信精神，与习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述一脉相承，赋予了产业工人队伍建设改革主要举措的新内涵新思想，提出了新论断新要求，是对推进产业工人队伍建设改革的有力指导和强大推动。

回信是对产业工人队伍建设改革的新指引。习近平总书记在百忙之中给劳模班回信，是对劳动模范的一种褒奖和赞扬，是对全心全意依靠工人阶级方针的具体阐释和生动示范。《改革方案》明确提出，要坚持全心全意依靠工人阶级的方针，按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路，改革不适应产业工人队伍建设要求的体制机制，充分调动广大产业工人的积极性主动性创造性，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦更好地发挥产业工人队伍的主力军作用。《改革方案》从政治、制度、素质和权益四个方面，突出围绕提升产业工人主人翁地位，健全一系列制度安排，诠释了如何贯彻落实全心全意依靠工人阶级方针，推进产业工人队伍建设改革。习近平总书记多次强调，全心全意依靠工人阶级，要解决认识问题，更要解决实践问题，要把全心全意依靠工人阶级方针贯彻到经济、政治、文化、社会、生态文明建设以及党的建设各方面，落实到党和国家制定政策、推进工作全过程，体现到企业生产经营各环节。不论时代怎样变迁、社会怎样变化，全心全意依靠工人阶级的方针不能忘记、不能淡化。产业工人是工人阶级的主体力量。回信是对推进产业工人队伍建设改革指导思想的重申和强调，对于在产业工人队伍建设改革中贯彻落实全心全意依靠工人阶级方针、坚持以人为本、落实主体地位，具有很强的指导性针对性。

回信是对推进产业工人队伍建设改革的新要求。习近平总书记在回信中强调，社会主义是干出来的，新时代也是干出来的，鼓励劳模用干劲、闯劲、钻劲鼓舞更多人，激励广大劳动群众争做新时代的奋斗者。这是对广大劳模和职工爱岗敬业、拼搏奉献、钻研技术、攻坚克难提出的新期望，也是对推进产业工人队伍建设改革提出的新要求。面对日趋激烈的国际竞争，一个国家发展能否抢占先机、赢得主动，越来越取决于国民素质特别是广大劳动者素质，要始终高度重视提高劳动者素质，培养宏大的高素质劳动者大军。《改革方案》提出，要着力提升产业工人的素质能力，构建产业工人技能形成体系。提高产业工人综合素质、提升技术技能水平，是产业工人队伍建设改革的重要举措，是贯彻回信精神、应对现实挑战的内在要求。

回信是对推进产业工人队伍建设改革的新部署。习近平总书记在回信中指出，劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽，全社会都应该尊敬劳动模范、弘扬劳模精神，让诚实劳动、勤勉工作蔚然成风。这集中反映了马克思主义的劳动观、劳动价值论。《改革方案》明确提出，要营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的社会氛围，造就一支宏大的产业工人队伍，通过辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动，推动经济社会持续健康发展。习近平总书记多次强调，劳动是财富的源泉，也是幸福的源泉。要崇尚劳动，造福劳动者，让全体人民进一步焕发劳动热情、释放创造潜能，通过劳动创造更加美好的生活。全社会都要贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，维护和发展劳动者的利益，保障劳动者的权利。回信对全社会提出尊敬劳动模范、弘扬劳模精神的号召和要求，是对劳动模范辛勤劳动、无私奉献的褒奖，也是对产业工人队伍建设改革目标任务的丰富和深化。

习近平总书记的回信精神，深刻回答了产业工人队伍建设中一系列重大理论和实践问题，为推进产业工人队伍建设改革提供了行动指南和根本遵循。2017年4月，中共中央、国务院颁发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，一年来，在各级党委、政府和工会组织等各方面共同努力下，产业工人队伍建设改革进展顺利，势头良好，同时也遇到一些新情况新问题，面临一些新任务新要求。必须适应形势的发展，回应产业工人的期待，以学习贯彻习近平总书记回信精神为动力和契机，持之以恒、久久为功，推进产业工人队伍建设改革取得新进展。

加强产业工人思想政治引领。把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，学习贯彻回信精神融入到产业工人思想政治引领全过程，创新产业工人思想政治工作理念和方式载体，引导产业工人牢固树立“四个意识”、切实增强“四个自信”，统一思想、提高认识、振奋精神，坚决拥护核心、衷心拥戴领袖，紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围，坚定不移听党话、真心实意感党恩、矢志不渝跟党走，把回信精神转化为不竭的工作动力和强大的奋斗力量，决不辜负习近平总书记的期望和要求。

加大关心关爱劳模力度。在我国革命、建设和改革的伟大进程中，广大劳模以高度的主人翁责任感、卓越的劳动创造、忘我的拼搏奉献，在平凡工作中作出不平凡贡献，谱写出一曲曲可歌可泣的动人赞歌，集中展现了创造、奋斗、团结、梦想的伟大民族精神。各级党委、政府和工会组织要按照回信精神，继续高度重视劳模，加大关心关爱力度，做好劳模管理服务工作，帮助劳模解决生产生活中的问题，推动有关劳模政策的贯彻落实，为他们干事创业创造环境和条件。广泛宣传劳模的先进事迹，发挥劳动模范传帮带作用，倡导辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动，涵养全社会的劳动信仰、劳动情怀和劳动品格，反对一切不劳而获、投机取巧、贪图享乐的思想，积聚社会正能量，形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代新风。

聚焦提升产业工人素质。广大产业工人身处生产制造领域的最前沿，是技术创新的主要承担者，在加快产业转型升级、推动技术创新、提高企业竞争力等方面具有基础性作用，在推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，提高全要素生产率等方面具有重要作用。加快提升产业工人素质，掌握核心技术，是当前和今后一个时期的首要任务。正如习近平总书记回信要求的，用劳模的干劲、闯劲、钻劲鼓舞更多的人，激励广大劳动群众争做新时代的奋斗者。要围绕建设现代化经济体系和实施“中国制造2025”，积极落实前不久国务院制定的《关于提高技术工人待遇的意见》《关于推行终身职业技能培训制度的意见》等《改革方案》配套措施，进一步健全完善技术工人的培养、评价、使用、激励、保障等机制。统筹发展好职业院校教育和职业培训，注重专业核心技术技能，助推产业工人素质的提升。落实终身职业技能培训制度，向产业工人提供普惠性、均等化、贯穿学习和职业生涯全过程的终身职业技能培训，推动产教融合协同育人工作向更大范围拓展。

强化改革配套保障。《改革方案》从法治保障、权益保障机制、理论政策研究等方面，加强产业工人队伍建设改革的支撑保障，要求构建工作格局、做好宣传工作、开展督促检查。今年是改革开放40周年，全面深化改革进入新阶段，产业工人队伍建设改革是全面深化改革的重要组成部分，要在已有工作基础上，进一步整合运用各方面资源，研究化解改革中遇到的新情况新问题，协调好各项改革举措的衔接配合，制定一些起标志性、关联性作用的改革思路和政策意见，协同推进改革。加强对各系统改革工作的统筹安排、顶层设计，出台相应的指导意见和政策措施，在补齐制度短板上下功夫，推进基础性关键环节改革取得实质性成果，不断增强产业工人对改革的获得感、幸福感、安全感。

（作者吕国泉为全国总工会研究室主任，李睿祎为全国总工会研究室理论处处长）

大力弘扬劳模精神 争做新时代奋斗者

张广敏

在“五一”国际劳动节来临之际，习近平总书记给中国劳动关系学院劳模本科班学员回信，谆谆嘱托广大劳动模范珍惜荣誉、努力学习、继续拼搏、再创佳绩，深情激励广大劳动者争做新时代的奋斗者，殷切期望全社会尊重劳动模范、弘扬劳模精神，让诚实劳动、勤勉工作蔚然成风。习近平总书记的回信，承载着最真切的心意、最温暖的关怀，体现了亲民、爱民、为民的情怀。各级工会要把回信作为团结动员广大职工听党话跟党走、激励广大劳动群众争做新时代奋斗者的“动员令”，迅速组织学习宣传贯彻，认真把握深刻内涵，充分理解重大意义，把总书记的关怀、鼓励转化为巨大的政治动力、精神动力，不断谱写新时代发展的新篇章。

一要深入学习，筑牢政治信念。总书记的回信，不仅是对劳动模范和广大职工的巨大鼓舞，也是对工会组织和工会干部的有力鞭策。要把学习宣传贯彻总书记回信精神作为当前重要政治任务，并与学习总书记关于工人阶级和工会工作的一系列重要论述结合起来，牢牢把握其精神实质、核心要义、重大意义，进一步加深对习近平新时代中国特色社会主义思想的理解、把握和运用。各级工会要精心组织、深入策划，在广大劳动模范和职工群众中掀起学习宣传贯彻的热潮，使“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的观念深入人心。要紧扣服务党和政府中心工作这一切入点，把工会工作放在贯彻“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局中去谋划、把握与推进，统一思想、提高认识，振奋精神、凝聚力量，努力把学习宣传贯彻工作落实到工会工作的全过程。要进一步突出工会政治建设这一总纲，不忘初心、牢记使命，把职工群众更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，坚定不移地履行带领职工听党话、跟党走的政治责任，为实现中国梦而努力奋斗。

二要尽职尽责，强化服务意识。工会是“劳模之家”，做好劳模的培养推荐、表彰命名、服务管理、作用发挥，是党和政府赋予工会的重大责任。要从劳模精神是社会主义核心价值观的重要组成、是工人阶级伟大品格的集中体现、是中华民族精神的生动诠释的高度，充分认识和认真做好劳模服务管理工作，让他们政治上有荣誉、社会上有地位、创新上有平台、发展上受重用、经济上得实惠。要广泛宣传劳动模范的先进事迹，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，以精神火炬点亮理想，用模范行为引领社会，用高尚品德感召人心，唱响“工人伟大，劳动光荣”的时代主旋律。要为劳模施展才华、干事创业提供更好的条件，通过“劳模工作室”“名师带高徒”等工作平台，充分发挥劳模的排头兵与冲锋队作用，带动更多职工争做高质量发展、实现赶超目标的奋斗者。要进一步创新劳模服务方式，立足真心关爱劳模、真诚服务劳模，建立健全劳模联系、学习培训、参政议政、生活保障、诉求表达、考核激励等工作制度，争取更多资源和手段，推动制定更好的政策和措施，改善劳模生活，落实劳模待遇，切实形成劳模服务工作长效机制，使工会真正成为劳模的“家”和“港湾”。

三要围绕主题，致力建功立业。“社会主义是干出来的，新时代也是干出来的”。学习宣传贯彻总书记回信精神，要紧紧围绕经济建设的中心任务，组织引导广大职工勤奋做事、勤勉为人、勤劳致富，以实际行动争做新时代的奋斗者。要为广大职工群众在建设中搭建更加广阔的舞台，着眼打赢“三大攻坚战”、深化供给侧结构性改革，广泛开展重点产业、重大工程、重大项目“六比一创”劳动和技能竞赛，组织职工积极参与“五小”创新活动，进一步焕发劳动热情，释放创造能量，充分发挥主力军作用。要把提高职工素质作为一项战略性任务来抓，认真落实中央《关于新时期产业工人队伍建设改革方案》和《关于提高技术工人待遇的意见》，主动对接产业发展对高技能人才的需求，深入实施职工素质建设工程，鼓励职工更好地学习新知识、掌握新技术、增长新本领，在振兴实体经济、建设现代化经济体系中努力打造一支知识型、技能型、创新型职工队伍。要推动全心全意依靠工人阶级的方针落实到经济社会生活的各个方面、各个领域，按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的要求，着力解决好职工群众最关心最直接最现实的利益问题，调动好、引导好、保护好职工群众的积极性和创造性。

四要自我革新，增进职工联系。大力弘扬劳模精神、引导广大职工争做新时代的奋斗者，工会干部自身要带头学习劳模精神，把劳模精神贯穿到实际工作中去。要始终坚持以人民为中心的思想，把职工的利益放在最高位置，坚持面向基层、眼睛向下，以基层是否得实惠、职工是否有获得感为标准，把竭诚服务职工群众作为工作的出发点和落脚点，着力解决好职工最困难最忧虑最操心的实际问题，切实实现好、发展好、维护好职工群众的利益与需求。要切实改进工作作风，大兴学习之风、调研之风，大举落实之风，推动工会机关干部走出高楼大院，到车间、进班组、入社区，了解职工群众的所思所想所盼，做到进得了门、谈得上话、交得上心，做基层干部的好帮手、职工群众的好兄弟，不断密切工会与职工群众的血肉联系。要强化责任担当，坚持向党负责，勇于为民担责，深化工会自身改革，强化工会责任体系，严化问责纠错机制，使每一位工会干部都能做到忠于职守认真履职、心系职工竭力服务、勇于负责创先争优，把自己锻造成用习近平新时代中国特色社会主义思想武装起来的忠诚战士和职工群众可以依靠可以信赖的“娘家人”。

（作者为福建省人大常委会副主任、省总工会主席）

以更实举措畅通技术工人成长成才通道

郑玉堂

工运探讨 GONGYUNTANTAO

中共中央办公厅、国务院办公厅近日印发的《关于提高技术工人待遇的意见》，提出了加强对高技能领军人才的服务保障、提高技术工人收入水平、构建技能形成与提升体系、强化评价使用激励工作等一系列政策，在全社会形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

构建技能形成与提升体系

百年大计，教育为先。实现中华民族伟大复兴的中国梦，归根到底靠人才、靠教育，源源不断的人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要潜在力量和后发优势，要以新的发展理念统筹各级各类教育事业协同发展，建立完善的技能形成与提升体系，培养创新型、应用型、复合型技能人才。

（一）贯彻终身教育原则，构建灵活开放的终身职业教育体系，服务社会经济发展和人才的全面发展。

促进职业教育与普通教育、高等教育有机衔接，形成目标明确、责任清晰、科学合理的教育培养结构，促进教育生源合理分流，提高职业教育生源质量。建立完善职业生涯规划体系，为不同年龄、不同特质的学生规划设计职业生涯发展路线，建立科学宽广的职业发展通道；树立崇尚技能，劳动光荣的理念，提高社会对职业教育的认同度。

不断完善职业教育培训体系，建立以人为本的个性化、差异化教育理念，广泛开展职业素养培训、就业培训、创业培训、岗位技能提升培训；加强立法，针对资格准入、培养目标、专业设置、办学条件、教师资格等方面，建立完善的职业教育法制体系，同时建立配套的职业教育实施监督系统，完善职业教育管理，约束和规范职业教育行为，促进职业教育健康有序发展。

（二）创新职业教育模式，深入开展校企合作，形成产教融合、工学一体的教育培养模式，提高职业教育的质量和实效。

改革人才培养模式，提高应用型、技术技能型人才培养能力；深入开展校企融合，产教结合的办学模式，提升学校办学能力，尤其是教育实践能力；鼓励企业办职业院校，发挥其在技术工人培养培训中的主体作用，将企业文化融入学生思想政治教育、日常教学和课程体系；实施产教结合，在企业内部建立学生学徒实习车间，了解职业行为规范，适应企业生产、组织、运行、管理、质量控制；发挥学校教育培训优势，开展企业在职员工培训，形成技能人才终身培养体制，推动企业技能人才队伍建设；以职业能力培养为核心，学校教师与公司技术技能专家共同开发核心课程，强化实践性教学环节，构建并不断优化课程体系，形成工学结合的人才培养方案，加强学生核心专业能力的培养。

（三）实施高技能人才振兴计划，打造技能专家，培育大国工匠。

加强高技能人才培训基地建设，形成管理规范、设施完善、技术先进、人才密集的国家、地方和企业各级高技能人才培训基地，承担高技能人才培养、相关技术攻关、前沿技术培训、技术创新以及相关课程开发、教材编制与评审的责任，成为高技能人才技术交流、研讨、咨询和技艺分享的平台。加强技师培养，创新培养方式，调整培养内容，加大对技师学院的支持、管理力度，提高教育水平和教学质量。加大培养规模，不断壮大技师队伍。加强技能大师工作室建设，通过建立国家、地方和企业各级各类大师工作室，形成以专家为领军人才的专业团队，充分发挥在技术攻关、技术创新、团队建设、人才培养等方面的引领和示范作用。

畅通技术工人成长成才通道

引导企业开展技术工人职业生涯规划和管理，并将个人才能与企业发展目标相融合。设计技术工人多通道职业发展路径，采取相应的措施进行职业生涯管理，构建技能水平高、稳定性强的核心技术工人队伍，打通企业职业生涯系统中技术、管理、技能人才在任用、岗位晋升、员工培养、薪酬绩效等工作的联动管理。同时，引导技术工人进行自我职业发展规划与自我管理，增进其对组织的归属感、职业稳定性和满意度，实现员工的自我管理、自我激励、自我发展。

拓宽晋升通道，建立薪酬、激励体系，促进技术工人在晋升、薪酬、福利等方面享受更好的待遇。畅通职业晋升通道，设立首席技师、特级技师、技能专家等特殊岗位，形成与技师和高级技师岗位的有机衔接。建立基于岗位价值评价的薪酬分配体系，设立企业年金等补充养老保险和补充医疗保险体系，实现稳定技能人员队伍和长期激励的目标。规范假期、疗休养等制度，保障技术工人休假、休养等权益。为技术工人、技能专家谋福利，提供培训、疗休养机会和健康体检等活动，做好管理服务工作。

完善技术工人评价制度，引导优秀技能人才脱颖而出，以职业技能鉴定带动培训，促进技能人才向复合型方向发展。健全技术工人评价选拔制度，完善技能人才考评体系，开展各类技能专家的评价选拔工作，促进优秀技能人才脱颖而出。完善职业技能等级认定政策，使之与国家职业资格政策相一致。引导企业自主开展技能评价，建立符合行业特点的职业技能鉴定培训和考核标准。在评价内容上，坚持职业能力与工作内容相结合；在评价标准上，实行国家标准与岗位要求相结合；在考评模式上，突出操作能力、解决关键生产难题和技术革新成果等反映实际工作业绩为主要内容的考核要求；在考评方式上，体现生产现场的能力考核、工作成果及业绩的综合评定。

分层分类开展形式多样的职业技能竞赛活动，搭建技术工人学习、交流成长平台，营造学习技能的良好氛围。建立和完善职业技能竞赛制度，加大对获奖选手的物质奖励和荣誉激励力度。以企业岗位练兵和技术比武为基础，国家和行业竞赛为主体，开展各级各类职业技能竞赛、技能表演赛、擂台赛等竞赛活动。紧密结合职业技能培训和训练，切实提高理论和技能水平。完善奖励和激励制度，激励广大技术工人立足岗位，努力学习成才。

加强宣传，培养学生和技能员工强烈的职业感和荣誉感，营造崇尚技能、学习技能的良好社会氛围。大力开展“技能中国行”“中国大能手”“技能文化节”等活动，以开展全国劳动模范、中华技能大奖、全国技术能手等领军人物评选表彰为引领，推动各级各类优秀技能人才的评选表彰活动。通过大力宣传国家人才政策、技能人才的重要地位和作用以及优秀技能人才的先进事迹，为技术工人树立学习楷模，以高尚的精神塑造人，以优秀的作品鼓舞人，以先进的文化教育人。

（作者单位：中航工业集团人力资源部）

积极应对劳动力成本上升带来的挑战

纪雯雯

观察思考 GUANCHASIKAO

一段时间来，关于我国劳动力成本是否过高的话题，引起社会乃至全球的高度关注。那么，我国制造业劳动力成本究竟是否过高？未来是否还会继续上涨？优势是否已经丧失？对于这一系列问题的回答既需要从绝对劳动力成本变化来看，还需要从相对劳动力成本变化来看。

我国制造业优势仍存的积极判断

我国制造业劳动成本逐年上升是不争的事实，然而，这并不意味着完全丧失了成本优势。从宏观层面看，劳动成本上升幅度并不高；从微观层面看，我国企业用工成本结构相对合理。比较而言，我国制造业成本仍处于世界主要出口国家序列的低端。为此，在我国制造业成本上升的趋势中，我们依旧可以做出优势仍存的积极判断。

（一）我国劳动报酬在宏观分配中并未大幅升高

首先，劳动者报酬占国民收入比重仍处历史低位。劳动者报酬是指劳动者从事生产活动获得的全部报酬，具体包括两大类：一是劳动者在单位就业中获得的劳动报酬，包括工资、奖金、津贴和补贴，还有单位为其缴纳的社会保险费和住房公积金及其他各种形式的福利等；二是个体经济活动中自雇者的劳动报酬。根据《中国统计年鉴》数据，2000年~2013年，劳动者报酬在国民收入比重中呈现先下降后上升的现象，但目前仍处于历史低位状态。

其次，劳动者平均工资与人均GDP比值基本稳定。通过对比劳动者收入和产出数据，可以对劳动报酬变化趋势有所判断。2000年以来，劳动者收入和产出水平大体处于平衡状态，总体上并没有明显提高。从国民收入核算的角度而言，劳动者在要素市场获得工资收入用于产品市场的消费。国家统计数据显示，城镇工资总额增长与社会消费品零售总额增长率呈现明显的相关性。因此，居民消费支出占国内生产总值的比重可以间接反映出居民收入在宏观分配中所占份额的情况。2000年~2016年，国内生产总值的年均增速为13.42%，而同期居民消费支出的年均增速为12.04%。

宏观分配层面的分析结果表明，无论是收入指标、工资指标，还是消费指标，我国劳动力成本均未表现出高于生产发展的状态，劳动力成本大幅升高的论断难以成立，我国劳动力成本优势仍存。

（二）我国制造业成本处于世界主要出口国家序列低端

首先，制造业综合成本存在竞争力。目前，世界上有中国、美国、日本、韩国等25个制造业产品出口大国，这些国家制造业产品出口占到全世界制造业产品的90%。2014年，在25个经济体中，制造业成本最低的5个国家为印度尼西亚、印度、墨西哥、泰国和中国，我国制造业成本仍处于世界主要出口国家序列的低端。

其次，制造业单位劳动力成本存在竞争力。2005年~2013年，我国制造业单位劳动力成本从每小时0.92美元上升至3.88美元，增幅为31%。然而，从国际对比可以看出，我国劳动力成本仍处于世界较低水平，2013年，我国单位劳动成本为墨西哥的57%，英国的12.5%，日本的13%。

总体而言，虽然中国制造业劳动成本开始高出低收入国家水平，并逐渐缩小与发达国家差距，但仍具有绝对成本优势。

（三）企业用工成本比例合理

企业用工成本是企业在一定时期内，在生产、经营和提供劳务活动中因使用劳动力而支付的所有直接费用和间接费用的总和。企业用工成本是否合理取决于两个方面：一是企业用工成本占企业总成本比重；二是劳动者工资报酬占企业用工成本的比重。

从企业用工成本占总成本比重来看，微观数据结果表明，我国企业用工成本占企业总成本比重并不高，并且从2007年到2013年呈现下降趋势。可以说用工成本的变动对企业总成本的变动很难产生实质性影响。

在劳动者工资报酬占企业用工成本比重方面，调研显示，2005年~2015年企业人均劳动成本呈现显著增长趋势。从用工成本内部结构来看，三大支出分别为工资成本、福利成本和社保成本。用工成本结构变化趋势表明，工资成本和福利成本占比呈下降趋势，而社会保障成本占比呈上升趋势。另外，住房成本在近几年来也一直呈上升趋势。2016年4月，人社部与财政部发出《关于阶段性降低社会保险费率的通知》，提出阶段性降低养老保险、失业保险。

综上所述，无论是从企业用工成本占总成本比重而言，还是从劳动者工资报酬占企业用工成本比重而言，我国用工成本并未构成企业总成本不合理上升的主要因素。

应对挑战的关建

受我国人口结构变化、劳动力人力资本水平提高以及政策性因素影响，未来劳动力成本将进一步上升。面对劳动力成本上涨带来的挑战，可以通过“一高一低”策略进行应对。

（一）进一步提高劳动生产率

迈向制造强国进程中的中国制造业，未来提高竞争力的关键在于劳动生产率的提高，包括人力资本优化配置和强化在岗劳动力的技能培训。

人力资本优化配置。伴随教育发展，我国制造业人力资本已有显著提高，然而无论从平均受教育年限而言，还是从高等教育劳动力占比而言，制造业均处于较低水平。因此，政府应放权于市场，利用价格机制，让人力资本从生产率较低的部门和企业配置到生产率更高的部门和企业；政府进行适当价格干预，让人力资本从垄断性部门配置到生产性部门，尤其是制造业部门。

强化在岗劳动力的技能培训。充分发挥各级各类学校的优势，加强终身教育制度建设。提供更多继续教育和职业技能培训课程，发展在线教育和远程教育，发挥高校继续教育数字化资源开放和在线教育联盟作用，为在岗劳动力提供多次选择、多种路径的终身学习机会。政府和制造业产业工会、企业与大学形成智能技术产学研联盟，为在岗制造业工人提供更多学习机会。

（二）降低企业用工成本

增强劳动力市场灵活性，降低用工制度性成本。由于工资水平上升具有刚性，降低企业用工成本力度有限，必须从企业经营便利性和劳动力市场灵活性角度进行政策性干预，以降低企业用工成本。

下调企业社会保障缴费比例，合理降低企业税费负担。根据拉弗曲线所描述的政府税收收入与税率之间的关系：提高税率能增加政府税收收入，但税率超过一定限度时，企业的经营成本提高，收入减少，即税基减少反而导致政府的税收减少。因此，社会保障制度设计应适当考虑经济周期的影响，在经济增速放缓阶段，下调企业社会保障缴费比例，能够合理降低企业税费负担。

（本文摘编自《2017中国劳动力市场发展报告》，作者单位：中国劳动关系学院）