

## 行业人工成本信息指导制度实施办法

为了规范行业人工成本信息指导制度建设工作开展，特制定本办法：

### 一、制定调查方案

调查方案包括确定调查行业和企业范围、调查内容、调查对象和调查方法以及制作调查表等。

#### （一）调查范围和内容

调查范围：调查城市行政区域内的生产经营正常的独立核算企业。

调查内容：人工成本总额（包括从业人员劳动报酬总额、社会保险费用、福利费用、教育费用、劳动保护费用、住房费用和其他人工成本共七个构成部分）、企业从业人员平均人数（包括在岗职工人数）、企业增加值、企业销售收入、企业利润总额、企业成本（费用）总额。

#### （二）调查对象和方法

一般采取抽样调查方法或典型调查方法。根据以下要求分别确定调查行业、调查企业、调查职业（工种）。

调查行业、企业：在 19 个大行业中，调查一般以制造业为重点，并可根据实际情况对行业进行细化。调查企业按抽样方法在有关行业中分别抽取不少于三分之一的生产经营正常的独立核算的企业进行调查。每个中心城市按抽样调查方法抽取不少于 1/3 的生产经营正常的独立核算企业填报。有关中央单位及企业集团抽取一定数量生产经营正常、有代表性的独立核算企业填报。确定调查企业要兼顾企业经济类型和规模。

调查职业（工种）：制定发布企业职位人工成本水平的，要根据当地产业结构的特点来确定，特别注重选择通用的或市场上流动性较强的职业（工种）。职业的名称、代码要按照《中华人民共和国职业分类大典》和我部编制的《劳动力市场职业分类与代码》进行规范，保证职业分类的统一化和标准化。

## 二、实施调查

数据的采集是制度建设的重要基础工作。为了保证统计调查的规范和统一，在确定的调查企业中，各地要严格按照我部劳动保障统计报表制度中的《企业人工成本调查表》的要求进行调查，采集有关数据。调查应按制度规定的时间完成，并按要求上报我部规划财务司。收集的数据资料应准确、真实，具有代表性和可比性。

### 三、汇总分析有关数据、资料

行业人工成本信息要在对有关数据资料进行科学的整理和分析的基础上制定。严格按照《行业人工成本调查和分析方法》的要求，对数据进行调查统计、汇总分析，以保证行业人工成本在不同地区之间具有可比性。主要分析指标及计算方法如下：

指标主要分为人工成本水平指标、人工成本结构指标、人工成本投入产出指标以及人工成本指数指标四类。

#### （一）水平指标

##### 1、人均人工成本（计量单位：千元、元）

人均人工成本是企业全部人工成本支出平均分摊到每一名从

业人员的份额。可以细化为人均年、月和小时人工成本，人均月、小时人工成本应按年人均人工成本指标进行折算，是国际间进行横向比较的常用指标。

年人均人工成本=年人工成本总额/年从业人员平均人数

月人均人工成本=年人均人工成本/12

小时人工成本=年人均人工成本/年人均实际工作时数

企业从业人员年人均实际工作时数是指企业从业人员实际发生的年人均实际工时。其额度是按国家和企业内部规定平均每人每年的制度工作时数和加班工作时数之和减去非正常工作工时损耗。

## 2、职位人工成本

职位人工成本是企业在一定时期内对某一类职位从业人员直接和间接支出的平均人工成本指标，据此反映企业一定时期内（一般为一年，也可以是月、小时）因使用某一类人员所发生的全部人工成本，同时反映这一类人员在一定时期内获得的总体报酬水平。

### （二）结构指标

### 1、人工成本分项结构比例（计量单位：%）

人工成本分项结构比例是企业支出的全部人工成本中的七大构成项目各自占有的比例。它可以反映企业人工成本支出的总体结构以及各个构成部分的变动状况和优化程度。

某项人工成本构成比例=某个人工成本项目总额/企业人工成本总额×100%

### 2、人工成本相当总成本（费用）的比例（计量单位：%）

人工成本相当于总成本（费用）的比例=企业人工成本总额/企业成本（费用）总额×100%

## （三）水平指数

人工成本水平指数是指当期人均人工成本（年度、月、小时人工成本）、职位人工成本与基期的对比关系。该指标以定比或环比形式反映一定时期内人工成本水平的升降幅度。

### 1、年度人均人工成本环比指数

年度人均人工成本环比指数是指报告年度人均人工成本水平与

上一年度人均人工成本水平之间的比值。

年度人均人工成本环比指数=报告年度人均人工成本/上一年度  
人均人工成本×100

## 2、年度人均人工成本定比指数

年度人均人工成本定比指数是指报告年度人均人工成本水平与  
某一基期年度人均人工成本水平之间的比值。

年度人均人工成本定比指数=报告期年度人均人工成本/某一基  
期年度人均人工成本×100

月人均人工成本环比指数、月人均人工成本定比指数、小时人  
均人工成本环比指数以及小时人均人工成本定比指数可参照上述公  
式的方法进行计算。

## （四）人工成本分析的投入产出指标

### 1、劳动分配率（计量单位：%）

劳动分配率是指人工成本占增加值（纯收入）比重。它是集中  
反映企业人工成本投入产出水平的指标，也是衡量企业人工成本相

对水平高低程度的重要指标。

$$\text{劳动分配率} = \text{人工成本总额} / \text{增加值（纯收入）} \times 100\%$$

## 2、人事费用率（计量单位：%）

人事费用率指人工成本占销售收入（营业收入）比重。该指标反应了人工成本的投入产出比例、从业人员报酬在企业总收入中的份额以及从业人员报酬与劳动生产率的对比关系。

$$\text{人事费用率} = \text{人工成本总额} / \text{销售收入} \times 100\%$$

## 3、人工成本利润率（计量单位：%）

人工成本利润率是指企业投入的人工成本代价与企业最终获得的以利润表现的经济效益之间的关系。该指标表明，在企业新创造价值当中，从业人员直接和间接得到的全部报酬与企业利润之间的关系。在同行业企业中，人工成本利润率越高，表明单位人工成本支出所取得的经济效益越好，人工成本的相对水平越低。

$$\text{人工成本利润率} = \text{利润总额} / \text{人工成本总额} \times 100\%$$

# 四、人工成本提示、预警和预测方法

## （一）人工成本的提示

人工成本提示是政府在发布的信息中对有关人工成本指标高于行业平均水平一定幅度的企业进行提醒，使企业关注其竞争力。主要内容包包括：

1、提示指标的调查样本总量。

2、企业指标在样本总量中的排名位置。

3、调查指标样本统计数值。

① 高位数。②中位数。③低位数。

4、企业指标偏离值。

① 与高位数 $\pm$ 相差的绝对数和百分比。②与中位数 $\pm$ 相差的绝对数和百分比。③与低位数 $\pm$ 相差的绝对数和百分比。

## （二）人工成本的预警

人工成本预警是对人工成本指标过高的企业以警示，使企业了解其人工成本水平可能已对企业竞争力产生严重的不利影响。主要内容包包括：

1、投入产出指标预警

当企业的人工成本利润率或人事费用率与全国（或本地区）同

行业同类指标众数的偏离值达到 30%以上（各城市根据自己的情况进行调整），即可提出预警。

## 2、水平指标预警

当企业的“小时人工成本”过高，表示总体人工成本水平过高或劳动时间组织不合理。某些“职位人工成本”过高或过低，表示人工成本配置不合理。

两个指标过高的评价标准是：与全国（或本地区）同行业同期指标的众数偏离值达到 30%以上（各城市可根据当地的情况进行调整）。

## （三）人工成本的预测

人工成本的预测是对行业人工成本指标未来变动趋势进行预测，以便企业了解人工成本变动趋势，及时采取应对措施。是根据对人工成本有关指标的分析，对人工成本水平偏高、人工成本投入产出效益偏低的企业进行提示或预警，指导企业加强人工成本管理。人工成本预测的表现形式可为趋势曲线图。主要预测方法有：回归预

测法、趋势预测法和调研预测法。

## 五、人工成本信息的发布和反馈

各省、自治区、直辖市和中心城市应在每年 6 月底前发布上一年当地行业人工成本信息。发布采用文件、资料等形式。有条件的城市，要通过劳动力市场信息网络发布，供企业、劳动者和其他需求者查询。各级劳动保障部门要在人工成本发布后，利用多种渠道收集市场、企业和劳动者等各方面的反映，不断完善行业人工成本信息指导制度。