

宏观深度报告 20250717

寻找内需增量：发挥最低工资的“灯塔效应”

2025 年 07 月 17 日

证券分析师 芦哲

执业证书：S0600524110003

luzhe@dwzq.com.cn

证券分析师 占烁

执业证书：S0600524120005

zhansh@dwzq.com.cn

■ 最低工资制度可以发挥增加居民收入的“灯塔效应”，不仅能提高低收入群体的工资，也会对高于最低工资线的群体起到溢出效应，从而起到“扩中提低”的增收作用。从历史数据来看，在最低工资标准上调较快的时期，我国整体的劳动报酬比重也会较快上升。我国最低工资增速最快的是“十二五”期间，年均增速达到 13% 左右，这也是我国劳动报酬占 GDP 比重提升最快的时候，2010-2015 年提高了 2.7 个百分点。2015 年后，随着最低工资增速的下降，居民劳动报酬比重的升幅也有所放缓，2015-2020 年仅提高 0.8 个百分点。

■ 通过调整最低工资来增加居民收入，是促消费和反内卷的破局之道。今年 3 月，中办国办发布《关于进一步保障和改善民生 着力解决群众急难愁盼的意见》，提出“完善最低工资标准调整机制，合理提高最低工资标准。制定技能人才最低工资分类参考指引。”上半年多地大幅上调最低工资标准，如福建、广东、广西、贵州、青海，最低工资标准分别上调 7.6%-14.2% 不等。

■ 参考国际经验，我们认为可以从两方面着手来提高最低工资标准。一是参考“十二五规划”，设定最低工资增长目标，适度高于经济增速。“十二五”期间我国最低工资的量化目标是：最低工资标准年均增长 13% 以上，绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的 40% 以上。“十二五”后没有再制定最低工资增长目标，“十五五”期间可以再次设定量化目标。

■ 二是采取分类的最低工资制度，将行业、职业、技能等因素纳入最低工资的考虑标准。通过差异化的工资信号引导劳动力流向社会真正需要且价值被认可的行业和职业，有助于吸引和留住人才。虽然分类设定本身不是直接实现多劳多得，但它比“一刀切”的最低工资更能体现不同工作的内在价值差异。从国际经验来看，许多国家最低工资标准都考虑了行业职业和技能差异。根据国际劳工组织数据，52% 的国家采用单一最低工资制度，48% 的国家采用多元最低工资制度，其中只有 4%/48% 的国家没有考虑行业职业和技能差异。

■ 德国的案例可以借鉴。德国既有全国统一的法定最低工资标准，针对特定行业，也有集体协商产生的最低工资标准。2025 年，德国法定最低工资标准为 12.82 欧元/小时；但是针对另外 9 个行业职业，专门设定了 13-20.86 欧元/小时不等的最低工资标准。如教育从业者的最低工资是 19.37 欧元/小时，护工是 15.5 欧元/小时，电工是 14.41 欧元/小时。

■ 风险提示：（1）我国不同历史时期的最低工资增速有不同的宏观环境跟政策考虑，历史比较时应注意风险；（2）不同国家的最低工资制度，在细节方面差异较大；（3）政策落地存在不确定性。

相关研究

《城市更新的空间有多大？——2025 年 7 月中央城市工作会议点评》

2025-07-15

《5.2% 之后，下半年还有哪些变数？

——6 月和 Q2 经济数据点评》

2025-07-15

内容目录

1. 灯塔效应：最低工资上调可以带来居民收入的提升	4
2. 国际视野：最低工资制度的全球实践	5
2.1. 我国最低工资制度的现状	5
2.2. 国际视野下的最低工资制度	7
2.2.1. 最低工资制度的全球实践	7
2.2.2. 多元最低工资制度：德国的案例	9
3. 寻找内需增量：发挥最低工资制度的“灯塔效应”	10
4. 风险提示	12

图表目录

图 1: 最低工资增速和劳动报酬比重的关系.....5

图 2: 2019 年全球 90%国家有最低工资制度7

图 3: 2019 年全球不同类型最低工资制度的比例.....8

图 4: 全球各行业最低工资劳动者比例（2019）9

图 5: 全球各国最低工资的相对高低.....9

表 1: 2025 年我国各地区的最低工资标准（单位：元）6

表 2: 2025 年德国特定行业的最低工资标准（单位：元）10

1. 灯塔效应：最低工资上调可以带来居民收入的提升

最低工资制度可以发挥增加居民收入的“灯塔效应”，不仅能提高低收入群体的工资，也会对高于最低工资线的群体起到溢出效应，从而起到“扩中提低”的增收作用。

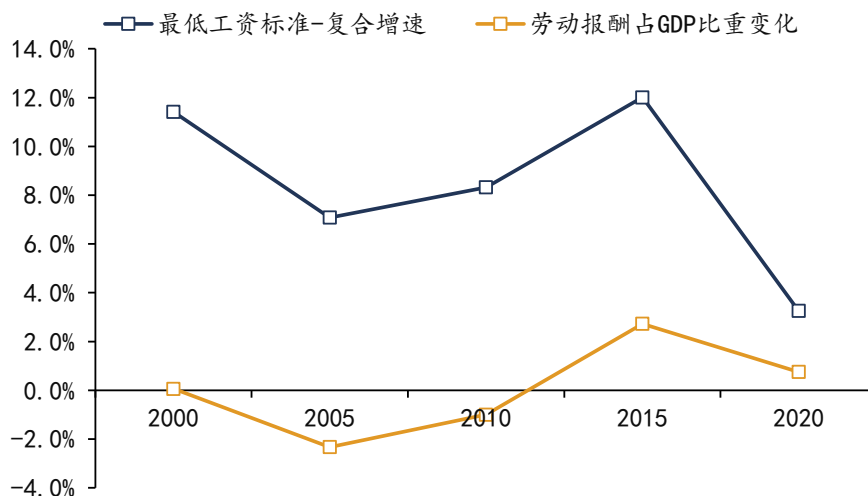
我国最低工资增长最快是 2011-2015 年，并于 2015 年达到平均工资 40% 左右的高峰。2008 年金融危机使得我国出口依赖型的发展模式受到挑战，加快向内需转型，因而金融危机后制定的“十二五规划”更加关注居民增收。“十二五规划”提出“完善最低工资和工资指导线制度，逐步提高最低工资标准”。随后出台的《促进就业规划（2011-2015 年）》更是给出了量化目标：最低工资标准年均增长 13% 以上，绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的 40% 以上。事后来看，这一目标基本实现，十二五时期也成为我国最低工资增速最快的五年。按最低工资相当于人均 GDP 的比例来看，2009 年最低工资相当于我国人均 GDP 的 30.6%，2015 年提高至 35.9%。

但 2015 年后，由于企业成本压力加大，最低工资增速有所下降。2015 年制订的“十三五规划”开始关注到最低工资上涨过快对企业成本的影响，并提出“合理确定最低工资标准，精简归并‘五险一金’，适当降低缴费比例，降低企业人工成本”。“十三五”期间（2016-2020 年）最低工资的平均增速¹降低到 3.3% 左右，最低工资相当于人均 GDP 的比例也从 2015 年的 35.9% 降至 2020 年的 29.3%。

从历史数据来看，最低工资标准的“灯塔效应”在我国是成立的，居民部门的分配所得，受最低工资的影响较大。在最低工资标准上调较快的时期，我国整体的劳动报酬比重也会较快上升。比如最低工资增速最快的“十二五”期间，也是我国劳动报酬比重提升最快的时候，2010-2015 年提高了 2.7 个百分点。2015 年后，随着最低工资增速的下降，居民劳动报酬的升幅也有所放缓，2015-2020 年提高 0.8 个百分点。

¹ 指复合增速

图1：最低工资增速和劳动报酬比重的关系



数据来源：ILO，Wind，东吴证券研究所；注：（1）最低工资标准来自 ILO 数据，为五年复合增速；（2）劳动报酬占 GDP 比重变化为 pct

2. 国际视野：最低工资制度的全球实践

2.1. 我国最低工资制度的现状

我国最低工资制度已有三十多年实践。1993 年劳动和社会保障部颁布《企业最低工资规定》，正式确立了最低工资制度在我国法律效力；2004 年修订实行新的《最低工资规定》，引入了一套更全面的最低工资管理办法。

我国的最低工资制度具有以下特点：

一是我国实行多元最低工资制度，各地区的最低工资标准都有不同。按照国际劳工组织数据，全球 52% 的国家实行单一最低工资制度，即全国只有一个最低工资标准；其余 48% 的国家实行多元最低工资制度，按照地区、行业、职业等因素，有多个不同的最低工资标准。我国属于多元最低工资制度，不同地区适用不同的最低工资标准，由各个省级政府调整和确定最低工资，省内不同地区适用不同档次，通常一个省内有 3-4 档。2025 年初，根据人社部公布的各地最低工资标准，全国 31 个省市自治区，一共有 84 种月最低工资标准。

比如，按照广东省 2025 年的最低工资标准，省内最低工资分为 4 档。最高的一档是广州和深圳，月最低工资是 2500 和 2520 元；第二档是珠海佛山等 4 城市，月最低工资 2080 元；第三档是汕头等 5 城市，月最低工资 1850 元；第四档是韶关等 10 城市，月最低工资 1750 元。

二是面向不同就业形式，有月最低工资和小时最低工资两种标准。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。如果按照标准工时将小时最低工资换算成月最低工资，会高得多。比如深圳月最低工资是 2520 元，

小时最低工资是 23.7 元。按照一天 8 小时、一个月 21 个工作日计算，23.7 元/小时对应 4171.2 元/月。这是因为，小时最低工资在月最低工资标准的基础上，额外考虑了社保因素以及工作保障等其他因素。

三是最低工资标准的调整频率，我国大部分地区是 2-3 年调整一次。最低工资标准是动态变动的，根据收入增长、物价、就业等宏观环境变化，我国大部分地区 2-3 年调整一次。2004 年的《最低工资规定》，明确最低工资标准每两年至少调整一次。2015 年的《人力资源和社会保障部关于进一步做好最低工资标准调整工作的通知》（人社部发〔2015〕114 号）提出，在今后一段时间内，将最低工资标准由每两年至少调整一次改为每两年至三年至少调整一次。

表1：2025 年我国各地区的最低工资标准（单位：元）

地区	月最低工资标准				小时最低工资标准			
	第一档	第二档	第三档	第四档	第一档	第二档	第三档	第四档
北京	2420				26.4			
天津	2320				24.4			
河北	2200	2000	1800		22	20	18	
山西	2150	2050	1950		23.2	22.1	20.9	
内蒙古	2270	2200	2140		22.4	21.7	21.1	
辽宁	2100	1900	1700		21	19	17	
吉林	2120	1920	1780		21	19.5	18	
黑龙江	2080	1850	1750		19	17	16.5	
上海	2740				25			
江苏	2490	2260	2010		24	22	20	
浙江	2490	2260	2010		24	22	20	
安徽	2060	1930	1870	1780	21	20	19	18
福建	2265	2195	2045	1895	23.5	23	21.5	20
江西	2000	1870	1740		20	18.7	17.4	
山东	2200	2010	1820		22	20	18	
河南	2100	2000	1800		20.6	19.6	17.6	
湖北	2210	1950	1800		22	19.5	18	
湖南	2100	1900	1700		21	19	17	
广东	2500	2080	1850	1750	23.7	19.8	18.3	17.4
其中：深圳	2520				23.7			
广西	2200	2040	1870		22.4	20.7	19	
海南	2010	1850			17.9	16.3		
重庆	2330	2200			23	22		
四川	2330	2200			23	22		
贵州	2130	1980	1890		22.4	20.8	19.8	
云南	2070	1920	1770		20	19	18	
西藏	2100				20			
陕西	2160	2050	1950		21	20	19	
甘肃	2020	1960	1910	1850	21	20.5	20	19.5
青海	2080				20			
宁夏	2050	1900			20	18		
新疆	2070	1890	1750		20.7	18.9	17.5	

数据来源：人社部，东吴证券研究所；注：数据截至 2025 年 7 月 1 日

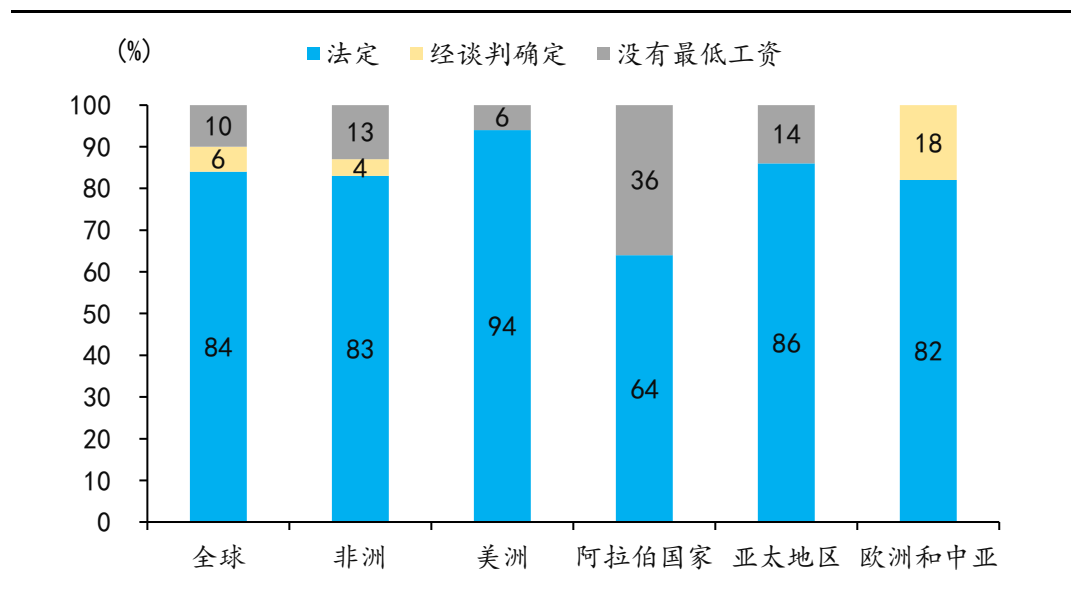
2.2. 国际视野下的最低工资制度

2.2.1. 最低工资制度的全球实践

全球 90% 的国家已经广泛建立了最低工资制度。根据国际劳工组织的《全球工资报告 2020-21》，在其 187 个成员国里，90% 的国家建立了最低工资制度。按照最低工资标准的确定程序来看，84% 的成员国是法定，6% 的成员国是经谈判协商确定。

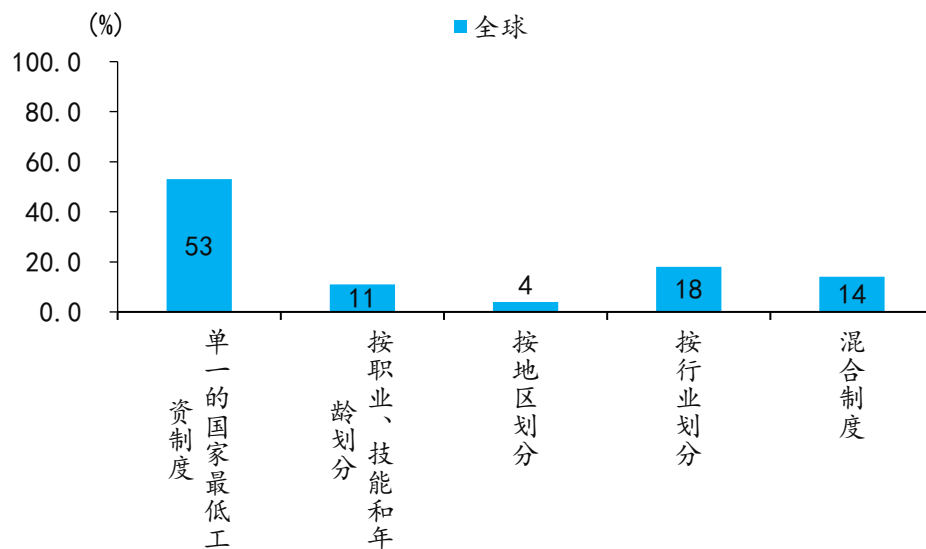
各国最低工资可分为单一最低工资和多元最低工资两种。单一最低工资标准，是指全国设立一个最低工资线，适用于所有就业者。其优点是简单明了，方便执行，缺点是未能考虑不同区域和行业的差异性。多元最低工资是按照区域、行业、职业、技能等因素，设定多条不同的最低工资线。根据国际劳工组织数据，52% 的国家采用单一最低工资制度，48% 的国家采用多元最低工资制度。48% 的多元最低工资国家里，18% 按行业划分，4% 按地区划分，11% 按照职业、技能和年龄划分，最后 14% 则是考虑这些因素的混合制度。

图2：2019 年全球 90% 国家有最低工资制度



数据来源：ILO，东吴证券研究所

图3：2019 年全球不同类型最低工资制度的比例

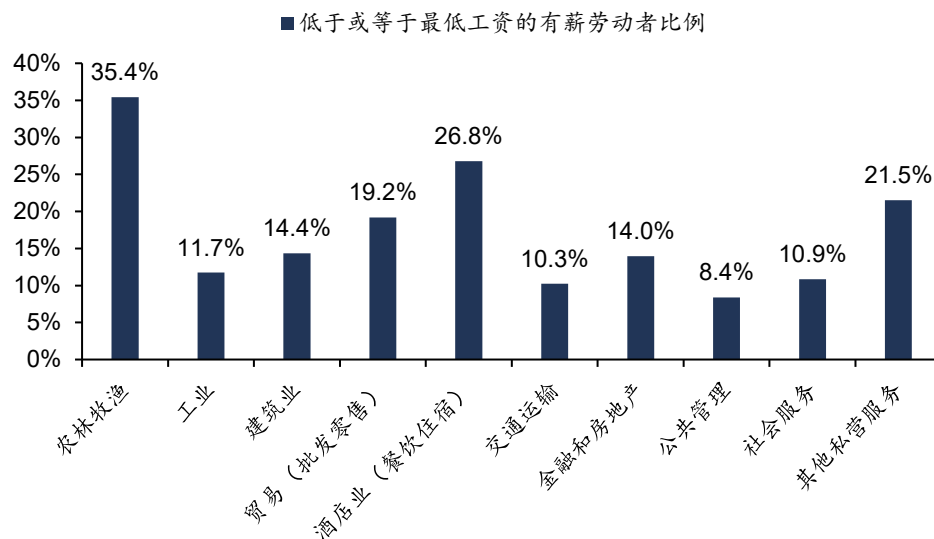


数据来源：ILO，东吴证券研究所

全球哪些行业薪酬低于最低工资？按照国际劳工组织的数据，2019 年全球范围内有 3.27 亿有薪劳动者的薪资低于当地最低工资，占有薪劳动者比例为 19% 左右。按照低于或等于最低工资的有薪劳动者比例来看，这些收入偏低的劳动者集中在农林牧渔（行业内 35.4%）、餐饮住宿（26.8%）、其他私营服务（21.5%）、批发零售（19.2%）等 4 个行业。

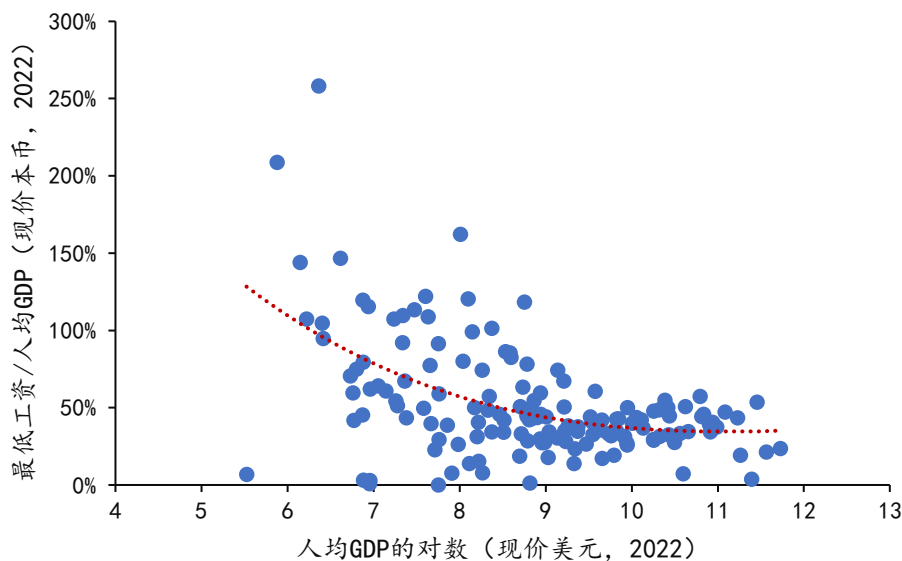
怎么看各国最低工资的相对高低？根据国际劳工组织数据，2022 年全球 150 个样本国家最低工资相当于人均 GDP 的比例大致在 52.3% 左右。将“最低工资相当于人均 GDP 的比例”定义为相对最低工资，各国相对最低工资跟经济发展程度（人均 GDP）成反比。低收入国家往往具有较高的相对最低工资。背后的原因也容易理解，人均 GDP 较低的国家，最低工资如果太低，就不能保障基本生活需要。

图4：全球各行业最低工资劳动者比例（2019）



数据来源：ILO，东吴证券研究所

图5：全球各国最低工资的相对高低



数据来源：ILO，东吴证券研究所

2.2.2. 多元最低工资制度：德国的案例

作为制造业大国，德国工业占经济的比重长期相对稳定，没有出现明显的“去工业化”历程，这与德国对产业工人的最低工资保障制度有关。德国既有全国统一的法定最低工资标准，针对特定行业，也有集体协商产生的最低工资标准。2025 年，德国法定最低工资标准为 12.82 欧元/小时；但是针对另外 9 个行业职业，专门设定了 13-20.86 欧元/小时不等的最低工资标准。如教育从业者的最低工资是 19.37 欧元/小时，护工是 15.5 欧元/小时，电工是 14.41 欧元/小时。

表2：2025 年德国特定行业的最低工资标准（单位：元）

特定行业		有效时间	最低工资（欧元/小时）
1、临时就业中介活动	Temporary employment agency activities	01.03.25 至 30.09.25	14.53
2、职业培训服务	Vocational training services		
教育从业者	Educational staff	01.01.25 至 31.12.25	19.37
		01.01.26 至 31.12.26	20.24
具有额外资质的教育从业者	Educational staff with additional qualifications	01.01.25 至 31.12.25	19.96
		01.01.26 至 31.12.26	20.86
3、屋顶修缮行业	Roofing trade		
非熟练工人	Unskilled workers	01.01.25 至 31.12.25	14.35
熟练工人	Skilled workers, journeypersons	01.01.25 至 31.12.25	16.00
4、电工	Electrical trade	01.01.25 至 31.12.25	14.41
		01.01.26 至 31.12.26	14.93
		01.01.27 至 31.12.27	15.49
		01.01.28 至 31.12.28	16.10
5、工业清洁	Industrial cleaning		
室内工业清洁	Indoor and maintenance cleaning activities	01.02.25 至 31.12.25	14.25
		01.01.26 至 31.12.26	15.00
玻璃与外立面清洁	Glass and facade cleaning activities	01.02.25 至 31.12.25	17.65
		01.01.26 至 31.12.26	18.40
6、脚手架行业	Scaffolding trade	01.10.24 至 30.09.25	13.95
7、油漆和抛光行业	Painting and varnishing trade		
非熟练工人	Unskilled workers	01.04.24 至 31.03.25	13.00
熟练工人	Skilled workers, journeypersons	01.04.24 至 31.03.25	15.00
8、长期护理活动	Long-term care activities		
非熟练工人	Unskilled workers	01.05.24 至 30.06.25	15.50
		01.07.25 至 30.06.26	16.10
熟练护工	Skilled workers, carers	01.05.24 至 30.06.25	16.50
		01.07.25 至 30.06.26	17.35
具有额外资质的合格护工	Skilled workers with additional qualifications, qualified carers	01.05.24 至 30.06.25	19.50
		01.07.25 至 30.06.26	20.50
9、烟囱清扫行业	Chimney sweeping trade	自 01.01.24起	14.50

数据来源：德国统计局，东吴证券研究所

3. 寻找内需增量：发挥最低工资制度的“灯塔效应”

需求端促消费、供给端反内卷，是激活经济循环的两大关键。去年 12 月，中央经济工作会议在部署今年工作时，将促消费、建设现代产业体系分别列为第一、第二任务。在促消费方面，提出“实施提振消费专项行动，推动中低收入群体增收减负”；在建设现代产业体系方面，提出“综合整治‘内卷式’竞争，规范地方政府和企业行为”。

通过调整最低工资来增加居民收入，是促消费和反内卷的破局之道。今年 3 月，中办国办发布《关于进一步保障和改善民生 着力解决群众急难愁盼的意见》，提出“完善最低工资标准调整机制，合理提高最低工资标准。制定技能人才最低工资分类参考指引。”上半年多地大幅上调最低工资标准。如福建、广东、广西、贵州、青海，最低工资标准分别上调 7.6%-14.2%不等。

参考国际经验，我们认为可以从两方面着手来提高最低工资标准。

一是设定最低工资增长目标，适度高于经济增速。最低工资标准可以发挥“灯塔效应”，不仅能提高低收入群体的工资，也会对高于最低工资线的群体起到溢出效应，从而

起到“扩中提低”的增收作用。我国只在“十二五”期间设定了最低工资目标，这使得2011-2015年成为我国最低工资增速最快的5年，同时是我国居民工资和劳动报酬增长最快的5年。因此，可以考虑再次设定最低工资增长目标，年均增速要高于经济增速和社会平均工资增速，同时逐步将最低工资相对于平均工资和人均GDP的比例提高到50%左右，达到国际平均水平。

二是采取分类的最低工资制度，将行业、职业、技能等因素纳入最低工资的考虑标准。通过差异化的工资信号引导劳动力流向社会真正需要且价值被认可的行业和职业。例如，为护理、教育、制造业等行业设定有竞争力的最低工资，有助于吸引和留住人才。虽然分类设定本身不是直接实现多劳多得，但它比“一刀切”的最低工资更能体现不同工作的内在价值差异。

参考德国，如果采取分类的最低工资制度，需要考虑以下方面：

(1) 从流程来看，“法定+集体协商”两种方式结合。不分行业的统一最低工资由政府法定，特定行业的最低工资是通过集体协商达成的，而非法定。集体协商需要政府部门、行业协会、企业、基层员工、第三方人士等多方参与，这样可以避免最低工资标准过低或过高的问题。

(2) 从频率来看，最低工资标准需要每年调整，动态确定调整幅度。2004年我国确定的最低工资标准调整频率是2年一次，2015年后改为2-3年一次。但是，按照当前的技术条件，完全可以实现每年调整，因为物价水平和社会平均工资增速每年都在变化，滞后调整会对低收入者的生活水平产生一定影响。至于调整的幅度，可以根据当年社会平均工资变化幅度来确定。在当前最低工资标准偏低的时候，可以按照“平均工资增速的1.0-1.5倍”来确定增速；当最低工资达到社会平均工资的50%左右时，可以按照“平均工资增速”设定最低工资调整幅度。

(3) 从行业职业来看，特定最低工资标准所适用的行业不应仅限于制造业工人，可以考虑几个方向，如应对人口老龄化的护工、部分制造业的产业工人、乡村教师、部分紧缺技能工人，以及高强度或者损害健康的特殊工种。

(4) 通过“考试+从业年限”二维联动，建立全国统一的技能工人评价体系，据此确认分等级的最低工资。在符合基本从业年限的基础上，通过全国统一的理论和实操考试，按照“新八级工”等级来进行评定，并按照技能等级确定最低工资。考虑到最低工资的影响范围，对于“新八级工”里较低的两个等级确认，尤其需要统一、规范跟公正。

(5) 对国企、外企、民企赋予不同的最低工资系数。按照不同所有制企业的社会保障、工作稳定性、额外福利等因素，对国企、外企、民企赋予不同的系数，最低工资标准需要乘以系数。比如某地区工资之外的社会保障和福利，从高到低依次为：国企>外企>民企，那么就可以赋予最低工资系数，国企为1.0、外企为1.05、民企为1.1。

(6) 从最低工资标准来看，可以将不同行业的最低工资标准设定为统一最低工资

的 1.1-1.6 倍，按照企业所有制属性、紧缺程度、岗位价值、劳动环境、技能等级等 5 个因素确定最低工资。德国不同行业最低工资是统一最低工资的 1.1-1.6 倍，我国也可以设定在这个区间。在确定具体行业的最低工资时，考虑企业所有制属性、人才紧缺程度、岗位价值、劳动环境、技能等级等 5 方面因素。其中，企业所有制和技能等级两个因素参考前文，剩下三个因素里，人才紧缺程度可以根据当地企业调研、智联招聘等大数据确定；岗位价值按照行业平均的岗位创收水平确定；劳动环境按照工作时长、劳动保障、影响健康等不同维度综合打分确定。

（7）需要强化最低工资的执行监督，定期向社会披露落实情况。分级分类的最低工资标准，相比于“一刀切”的标准而言，更复杂，落实难度也更大。需要加强监督，每年向社会披露各地区落实情况。

4. 风险提示

（1）我国不同历史时期的最低工资增速有不同的宏观环境跟政策考虑，历史比较时应注意风险；（2）不同国家的最低工资制度，在细节方面差异较大；（3）政策落地存在不确定性。

免责声明

东吴证券股份有限公司经中国证券监督管理委员会批准，已具备证券投资咨询业务资格。

本研究报告仅供东吴证券股份有限公司（以下简称“本公司”）的客户使用。本公司不会因接收人收到本报告而视其为客户。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的意见并不构成对任何人的投资建议，本公司及作者不对任何人因使用本报告中的内容所导致的任何后果负任何责任。任何形式的分享证券投资收益或者分担证券投资损失的书面或口头承诺均为无效。

在法律许可的情况下，东吴证券及其所属关联机构可能会持有报告中提到的公司所发行的证券并进行交易，还可能为这些公司提供投资银行服务或其他服务。

市场有风险，投资需谨慎。本报告是基于本公司分析师认为可靠且已公开的信息，本公司力求但不保证这些信息的准确性和完整性，也不保证文中观点或陈述不会发生任何变更，在不同时期，本公司可发出与本报告所载资料、意见及推测不一致的报告。

本报告的版权归本公司所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制和发布。经授权刊载、转发本报告或者摘要的，应当注明出处为东吴证券研究所，并注明本报告发布人和发布日期，提示使用本报告的风险，且不得对本报告进行有悖原意的引用、删节和修改。未经授权或未按要求刊载、转发本报告的，应当承担相应的法律责任。本公司将保留向其追究法律责任的权利。

东吴证券投资评级标准

投资评级基于分析师对报告发布日后 6 至 12 个月内行业或公司回报潜力相对基准表现的预期（A 股市场基准为沪深 300 指数，香港市场基准为恒生指数，美国市场基准为标普 500 指数，新三板基准指数为三板成指（针对协议转让标的）或三板做市指数（针对做市转让标的），北交所基准指数为北证 50 指数），具体如下：

公司投资评级：

买入：预期未来 6 个月个股涨跌幅相对基准在 15%以上；

增持：预期未来 6 个月个股涨跌幅相对基准介于 5%与 15%之间；

中性：预期未来 6 个月个股涨跌幅相对基准介于-5%与 5%之间；

减持：预期未来 6 个月个股涨跌幅相对基准介于-15%与-5%之间；

卖出：预期未来 6 个月个股涨跌幅相对基准在-15%以下。

行业投资评级：

增持：预期未来 6 个月内，行业指数相对强于基准 5%以上；

中性：预期未来 6 个月内，行业指数相对基准-5%与 5%；

减持：预期未来 6 个月内，行业指数相对弱于基准 5%以上。

我们在此提醒您，不同证券研究机构采用不同的评级术语及评级标准。我们采用的是相对评级体系，表示投资的相对比重建议。投资者买入或者卖出证券的决定应当充分考虑自身特定状况，如具体投资目的、财务状况以及特定需求等，并完整理解和使用本报告内容，不应视本报告为做出投资决策的唯一因素。

东吴证券研究所
苏州工业园区星阳街 5 号
邮政编码：215021

传真：（0512）62938527

公司网址：<http://www.dwzq.com.cn>