

收入分配改革：国企民企各有难言之隐

制造业中小企业的利润只有 1%—3%,这种状况下要大幅提高员工工资是不现实的。国有企业收入分配的约束机制未能真正建立起来,对国有企业的工资总额、高管人员收入水平和职务消费缺乏有效约束。

■ 本报记者 蒋皓

《中国企业报》记者日前从收入分配改革意见起草专家组了解到,收入分配改革难点“在于企业部分”。

全国政协委员、清华大学经济管理学院副院长白重恩表示,社会上普遍关注如何使企业职工的工资能分享行业和企业的发展成果,改革要让各个利益集团、不同社会群体在决策过程中都能有充分表达意见的机会,让博弈规则更公平才是重点。

重点在初次分配 中等收入人群应倍增

全国政协委员、中国(海南)改革发展研究院院长迟福林表示,当前,到了下大决心整顿和规范收入分配秩序的时候了。收入分配改革方案已出台,但能否在实践层面有效缓解并抑制不断扩大的收入分配差距,仍面临某些重大挑战。

他认为,尽快解决收入分配不公的突出问题,并明确提出中等收入群体倍增的行动计划,确保中等收入群体每年提高 2 个百分点,到 2020 年努力达到 40%以上,使中等收入群体规模从 3 亿扩大到 6 亿人左右。

全国政协委员、著名经济学家厉以宁指出,收入分配制度改革应该以初次分配为重点,由于行业垄断等因素,中国尚未形成以市场经济规律为主导的初次分配。

厉以宁对收入分配改革有以下七个方面的建议:一是尽快健全完善市场,早日形成生产要素的供需双方公平竞争的环境,早日形成商品生产者之间公平竞争的环境,在计划体制下形成的初次分配的规律、规则,包括工资标准等要认真审查,该取消的取消、该修改的修改,以贯彻市场作为初次分配的基础条件原则。二是让农民成为清晰的产权主体、明确的市场主体,让土地的流转在各个产权主体、市场主体之间有序地进行,制止土地使用中的“寻租”行为,保证农民有财产性收入。三是在劳动力市场上应该让买方和卖方,也就是雇主和受雇者的

解读

员工持股计划探索收入分配新机制

■ 本报记者 蒋皓

国务院批转发展改革委等部门《关于深化收入分配制度改革若干意见的通知》明确提出,要支持有条件的企业实施员工持股计划。员工持股计划如顺利实施,对于收入分配制度的改革和探索具有重要意义。

员工持股计划在境外成熟市场是相当普遍的一种制度设计,有利于提升公司生产效率、提高公司综合实力、改善公司治理水平,是支持和培育专业机构投资者的重要途径之一。

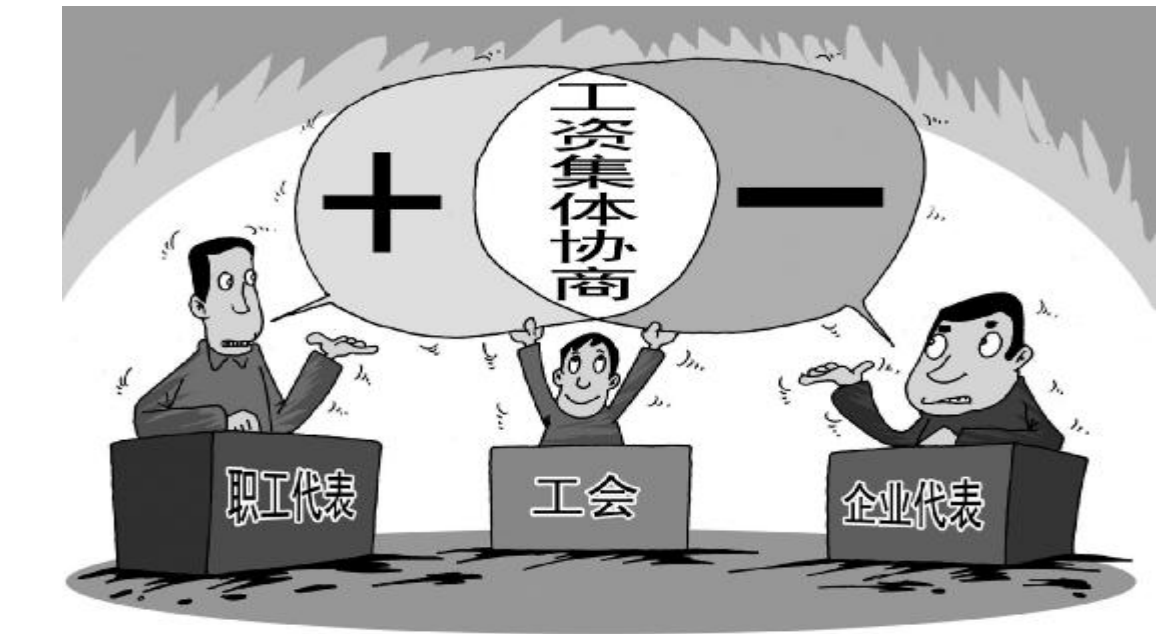
建立新型政企关系是新一轮改革突破口

(上接第一版)

建立新型政企关系 必然经济与政治并举

建立新型的政企关系是一个涉及面广、持续时间长、影响程度深的系统工程,其前提是相关政府部门放弃自己手中的权力和利益。从操作层面分析,新型政企关系的建立需要多头并举,既要有制度层面的改革,也要有思想和意识方面的根本转变。

一是要把机构改革和根治腐败相结合。巨大的行政审批权不仅导致了政府和市场行为的错位,也是造成腐败的根源之一。一些部门和个人之所以不愿意放弃自己手中的审批权,根本原因就



地位趋于平等,消除不对称行为。四是在工资、福利、升迁机会等存在差别的二元劳动力市场结构存在的情况下,要提高职工的教育程度,使他们有更好的机会能够升迁。五是要鼓励农民和低收入家庭的成员自行创业,创办小微企业。六是在当前要扩大和发展职业技术教育,让有能力上学的人和家庭困难、没有机会上学的人都得到同等受教育待遇。七是二次分配也很重要,在中国现阶段下,把二次分配的重点放在社会保障城乡一体化上。

在厉以宁的改革方案中,还有一个大胆的设计:人力资本的投入者和物质资本的投入者一样共享利润。传统分配制度中,利润全部归物质资本投资者所有,作为人力资本投入者的职工只能获取工资,不能参与利润分配。上世纪 80 年代,西方经济学界已提出了利润共享原则,认为人力资本投入者也应共享利润。

低利润率 阻碍民企分配改革

收入分配改革,企业是主体。中国民营经济研究会常务理事、温州中小企业发展促进会会长周德文指出,企业收入分配改革的立足点是提高员工收入,激发员工的劳动热情

和创新精神。提高员工收入,为员工增加工资,不是在工资表上增加几个数字那么简单,这需要在企业效益提高的前提下才能做到。现在中国企业员工工资占企业运营成本的平均比例不到 10%,与发达国家的 50%差距很大。但是目前中国的企业,特别是制造业中小企业的利润只有 1%—3%,好一些的企业也在 5%左右,这种状况下要大幅提高员工工资是不现实的。

垄断以外的中小型企业正面临微利时代的挑战。周德文认为,对企业来说,一要加快转型升级,提高经济效益。坚决淘汰高能耗、高污染、低效率、低产出的产业和生产工艺;积极引进先进技术和管理经验,采用高科技改造传统产业,提高企业的经济效益,为收入分配改革创造良好的条件。二应建立职工工资协商机制,企业员工工资多少与企业经济效益紧密联系,但工资分配是否合理又是另一回事。

垄断国企 亟须建立分配约束机制

垄断国企的超额利润催涨了其从业人员的工资单,缺乏完善的工资制度导致有些高管自己给自己定年薪,动辄几十万,甚至上百万元。工资制度上的弊端加监管缺失造成了权

力寻租、贪污腐败和资源浪费。

中国社会科学院学部委员、财经战略研究院院长高培勇指出了国有企业收入分配领域面临的诸多严峻挑战。由于国有企业收入分配的约束机制未能真正建立起来,对国有企业的工资总额、高管人员收入水平和职务消费缺乏有效约束;由于国有资本收益分享机制未能真正建立起来,国有企业向国家上缴利润的比例,不仅远远低于国际上的一般水平,而且上缴的利润也多在国有企业系统内部封闭运行;有些行业凭借行政垄断地位和准入机制,既享受国家政策扶持,又获取了高额利润,并通过各种形式转化为本行业的高工资和高福利。

高培勇认为,要从根本上解决这些问题,关键是规范好国有企业的收入分配机制。其中,最为重要的两个机制当在优先解决之列:其一,建立健全国有资本收益分享机制。以健全国有资本经营预算制度为主线,将所有国有企业纳入上缴利润范围,并大幅提高国有企业上缴利润的比例。其二,规范国有企业分配秩序。要积极推进政企、政资和政事分开。与此同时,对于这些企业,要加强对企业职工收入分配的监督,严格实行工资总额控制制度,确立高管人员与普通职工收入之间的合理比例。

度改革的内容,实施该计划的公司除了为员工支付现金薪酬以外,还增加了员工合法公开的投资渠道,是为全体职工谋福利的制度。

调研讨论长达 9 年的收入分配制度改革意见凸显深水区改革之艰,国际知名评级机构穆迪也对此意见的出台表示认可。它在最新发布的主权分析报告中称这一改革步伐“至关重要”、“关乎中国经济能否顺利实现再平衡”、“体现了中国政府深化金融业、财政及结构性改革的决心”。

当前,行政垄断、产权变革、财税体制、资源要素价格控制,无一不是难啃的“硬骨头”。但是自己的刀割不了自己的把,期待权力部门自己革自己的命,主动放弃权力和利益,只能是一种天真而懦弱的想法。只有从最高层进行顶层设计,并以巨大的勇气、魄力和智慧来推动,才能把已经被垄断和异化的权力真正交给市场和企业。

视角

访全国政协委员、财政部财料所所长贾康

优化收入分配 加强再分配调节

■ 本报记者 王敏

继国务院批转收入分配制度改革方案后,如何通过调节收入分配让财富分配更加合理成为全国两会热议的话题。收入分配改革的难点何在?如何合理发挥税收作用?社会保障制度方面如何跟进?为此,本报记者专访了全国政协委员、财政部财料所所长贾康。

《中国企业报》:收入分配改革方案一直备受关注,你认为改革的主要矛盾有哪些?

贾康:收入分配是中国“黄金发展”过程中的矛盾凸显。具体表现为收入差距过大应该缩小,整体格局仍偏于“金字塔形”亟须向“橄榄型”转变,收入分配秩序的紊乱和不公尤其引起民众不满必须得到克服。

其实,邓小平同志晚年就高度重视收入分配,党中央国务院近年已对改进优化收入分配提出了一系列指导原则,不久前国务院批转了三部委《关于深化收入分配制度改革的若干意见》。在新一届政府任期和更长时间内,会着力推进有关收入分配的改革和政策优化。

《中国企业报》:你对收入分配改革有何建议?

贾康:关于收入分配改革,我今年有个专门的提案。我认为,国家发改委、财政部、人社部应该抓紧做好收入分配《若干意见》文件批转后的相关方案和实施细则的研究、制定工作。在这个过程中有必要进一步听取各方意见建议,组织和引导必要的专题讨论,鼓励研讨中的观点争鸣与深入剖析,以服务于科学决策。

在初次分配领域,政府作为的空间主要是培育和健全市场的资源、要素配置机制、维护公平竞争的规则与环境,合理调节各地最低工资标准和适当引导企业劳方与资方在工薪分配上的集体谈判等。在此基础上,政府优化我国收入分配的主要作为空间,是再分配领域,加强和优化再分配调节应作为重点任务纳入新一届政府的通盘工作部署和改革总体配套方案的设计。

《中国企业报》:在再分配领域,税收能发挥怎样的作用?贾康:在再分配的税收方面应该抓落实相关举措。

首先,加快建立综合与分类相结合的个税制度,完善高收入者的个税征收、管理和处罚措施,将各项收入全部纳入征收范围,建立健全个人收入双向申报制度,即法人单位作为扣缴义务人和个人作为纳税义务人均作申报,建立健全全国统一的纳税人识别号制度,以利于应收尽收和降低税收成本。

其次,改革完善房地产税。完善房产保有、交易环节税收制度,逐步扩大个人住房房产税改革试点范围,细化住房交易差别化税收政策,加强存量房交易税收征管。同时,研究在适当时期开征遗产税。

此外,还应扩大资源税征收范围,提高资源税税负水平。这有利于形成以经济手段促进节能环保、低碳发展的长效机制,同时也间接地呼应了相关收入分配的优化。要合理调整部分消费税的税目和税率,将部分高档娱乐消费和高档奢侈消费品纳入征收范围。这有利于优化对于居民消费结构的经济手段引导,也间接地调节和优化了相关的收入再分配。

《中国企业报》:在再分配方面,社会保障和财政转移支付同样重要,而中国的社会保障制度也令不少人担忧,你认为应该注意什么?

贾康:在再分配的社会保障方面,我认为应该抓紧落实以下五方面:

第一,“十二五”期末实现基础养老金全国统筹。使基本养老保险“互济”功能的蓄水池,提升到与统一市场匹配的全社会层级,消除低层级统筹时难以消除的劳动力流动壁垒,从而激发微观层面的人力资本活力,并加强整个基本养老保险体系的资金支付能力。

第二,建立兼顾各类人员的养老保障待遇确定机制和正常调整机制。

第三,发展企业年金和职业年金,发挥商业保险补充性作用。

第四,加快健全全民医保体系。

第五,加大保障性住房供给规模,优化供给机制。而在再分配的转移支付方面,应该进一步加大对中西部地区特别是革命老区、民族地区、边疆地区和贫困地区的财力支持;加大教育、就业、扶贫开发等支出,加强对困难群体救助和帮扶,大力发展社会慈善事业。转移支付方式运用,需要在经济发展基础上更多地筹集资金来支持,也需要在机制创新、加强管理中压低行政成本、提高支出资金的使用绩效。

《中国企业报》:最近,官员财产公示的呼声很高,你认为应该怎样推进这项制度呢?

贾康:长三角、珠三角和部分地区在地方政府层面已经开始探索官员财产报告与公示制度试点。下一步应该积极推进他们的经验,推行新提拔干部的财产公示制度,以利促进更治整顿和廉政建设。如新提拔干部财产公示制度得以全面推行,可以预计的是,20 年内,在位的官员将几乎百分之百成为财产公示后才走上领导岗位者。

另外,在改革中需要逐步消除部分行业的过度垄断因素,提升相关收入分配制度规则的透明度,对于并非由市场竞争性机制产生的国企高管的薪酬和职务消费要加强上限约束和规则管理,对于“劳务派遣工”的待遇保障问题,应强调规范、透明和适当提高标准。

在收入分配和财产配置的通盘视野之下,加强对非工资收入和财产性收入的引导和管理,严厉打击贪赃枉法、权钱交易、行贿受贿、走私贩毒、偷逃税收等相关的黑色收入,清理整顿规范种种“灰色收入”,其中合理的、需修正的,都应阳光化;不合理的则应予以取缔。