

重点

收入分配改革8年曲折终破题

四季度方案将出台,此前6次征求意见,两次上报未通过

本报综合消息 国务院总理温家宝17日主持召开国务院常务会议,分析当前经济形势,安排部署四季度经济工作。会议指出,四季度要着力深化改革和扩大开放,制定收入分配制度改革总体方案和农村集体

土地征收条例。会议指出,做好四季度各项工作,一要坚持实施积极的财政政策和稳健的货币政策,促进经济平稳较快发展。二要加快转变经济发展方式,调整经济结构。支持民间资本进入符合国家

产业政策的行业和领域。三要抓好农业生产,稳定农业发展好形势。四要着力深化改革和扩大开放,继续深入推进财税、投融资、电价、行政审批等领域改革。制定收入分配制度改革总体方案和农村集体土地征收条例。

五要搞好房地产市场调控。六要高度重视并妥善做好民生工作。突出抓好就业工作。健全社会保障体系,重点做好城乡居民社会养老保险全覆盖工作。

据了解,收入分配体制改革改革总体方案的起草工作于2004年启动,由发改委具体负责。2007年至2009年前后举行了6次征求意见讨论会。2010年初和2011年12月,发改委两次将方案上报国务院,但均未获得通过。

相关链接

温家宝:
收入改革方案
任期内定出台

今年3月的全国两会上,温家宝指出,在他任职的最后一年,政府还将要做五件困难的事情,一定要做,努力做好,而不留给后人。

其中,第一件就是要制定收入分配体制改革的总体方案,其他四件为制定并出台农村集体土地征收补偿条例,实现城乡养老保险全覆盖,推进集中连片贫困地区的扶贫工作,将教育经费占GDP的4%列入预算。 据新华社

两成职工
5年未涨工资

人社部劳动工资研究所日前发布2011年《中国薪酬发展报告》。报告中直指,部分行业工资上涨过快,企业内部近5年来高管工资增幅明显超过普通职工工资增幅,收入差距不是在逐步缩小而是明显放大,造成社会收入分配不公。

报告显示,“十一五”期间,上市公司高管年薪平均值由2005年的29.1万元增加到2010年的66.8万元,平均每年递增18.1%,其中,2007年增速达到57.19%。而与此相应的是,上市公司员工工资上涨不大,10年内只上涨了3万元。

根据全国总工会2010年的一项调查表明,两成职工5年间从未涨过工资,208家国企高管与一线职工的收入相差近18倍——而这差距,在1979年仅为1.18倍。

中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南说,“一些上市公司,薪酬决定看起来好像符合公司法,由薪酬委员会提出方案,董事会批准,再报股东会,但实际上还是由高管董事长自己给自己定薪酬。”苏海南说,这种情况在不少国有企业也存在,这是由于相关国有资产的股东不到位造成的。 据《南方日报》

专家解读

方案难具体
要求别太高

著名财经评论家叶檀表示,对于即将出台的收入分配制度改革方案,不能要求过高,还有很多工作需要做。

“优集品”网站CEO鲁宁馨也说:“现在出台的方案只是个顶层设计,一般来说都是抽象的,不是具体操作的,而是指导具体操作的。顶层设计只要观念、理念和大致方向是正确的就可以了。具体的执行条款,需要下面具体的部门和地方政府以及企业进行博弈,做出一些可以适用于社会的条款,所以我们现在不能对这个顶层设计要求过高。” 据《都市时报》

背景分析

改革方案为何迟迟难出台?

因触动多方利益受阻挠

收入分配改革方案历时8年却为何迟迟难以出台?

著名财经评论家叶檀说,“它牵涉到所有的企业跟员工之间的关系,牵涉到高收入阶层与中低收入阶层之间的关系,也牵涉到政府和民间的财富分配的问题,涉及的群体特别大,会遇到各方面的阻力。”

北京师范大学中国收入分配研究院执行院长李实曾多次参与收入分配改革方案的征求意见讨论会,

他透露,意见征集中有不少争论。“比如垄断部门高收入问题,怎么界定垄断部门,政策执行过程中可能会有些困难。另外一个争论是解决城乡收入差距的问题,有人认为是发展过程中出现的,不认为政府政策能够起多大作用。”

李实介绍,一般政府部门考虑较多的是可操作性。他们总是强调中国的现实,实行一项新的政策,会不会带来其他部门的反对等。此

外,如果方案很笼统,会让公众很失望。而如果提出很多具体的解决办法,又可能受到很多部门的阻挠。

收入分配改革是以发改委牵头、多部门参与的方式进行的,但有专家对这一方式非常反对,因为部门之间缺乏规范的磋商沟通机制,牵头部门往往需要付出极大协调成本,加上部门之间利益的博弈,方案出台极其困难。 据《中国经济时报》、《都市时报》等

方案展望

收入分配制度改革三大期待

我们的收入会涨吗

有媒体报道,即将出台的方案将列出收入分配改革的时间表和路线图。方案将遵循以下基本原则:抑制收入差距扩大趋势,解决收入分配当中存在的几个主要问题,包括垄断部门收入过高、资源价格不合理带来的暴利、政府部门权力过多地干预经济带来的部门利益等。

期待 1 破除垄断行业高收入

方法:引入市场竞争,薪酬外部监督

2011年我国电力、电信、金融、保险、烟草行业职工的平均工资是其他行业的2到3倍。收入分配改革首先要打破垄断行业人员高收入现状。

不过,直接降低垄断行业人员收入也会面临问题。全国人大财经委副主任贺

铿表示,各垄断行业内部收入分配也不均匀,高管收入高,普通员工收入稍低,解决这一问题是个难点。

北京师范大学中国收入分配研究院执行院长李实说,垄断部门的工资可按照同工同酬的基本原则,参照非垄断企业。在国外有很

多可以借鉴的办法,如英国一些国企高管的工资是由外部的薪酬委员会来评估,而不是由企业内部决定。

中国劳动学会薪酬专业委员会秘书长孙群义认为,可打破行业垄断,引入民间资本,这样垄断行业的高收入问题也将得到合理解决。

期待 2 居民增收跑赢财政

方法:加大社保投入并减税

2011年,扣除价格因素,中国城镇居民人均可支配收入比上年增长8.4%,低于GDP增长率0.8个百分点。但同期我国财政收入增长高达24.8%。

西方发达国家居民收入占GDP比重一般为50%—60%,而按全国政协经济委员会副主任郑新立

的研究,我国这一比例2010年仅为43%。

李实说,如果政府加大社会保障和民生投入,居民收入自然会提高。清华大学经管学院副院长白重恩也指出,可用国企分红支持社保,降低社保缴费率等方式加大社保力度。

税收也是重要的调节

方式。去年我国提高个税免征额,今年8个月同比减少64亿元,这意味着,财政减收的64亿元已让利于民。

中国国际经济交流中心研究部副部长王军认为,现阶段免征额调整频率不会太高,近期可考虑为企业降税。“企业如果亏损,提高工资必然面临难度。”

期待 3 公平竞争,规范灰色收入

方法:建阳光财政约束公权

中国经济改革研究基金会国民经济研究所副所长王小鲁2010年调查得出结论,2008年中国居民“隐性收入”至少9.3万亿元。

灰色收入来源主要是围绕权力对公共资金和公共资源的分配而产生的腐败、寻租、侵占公共资金和

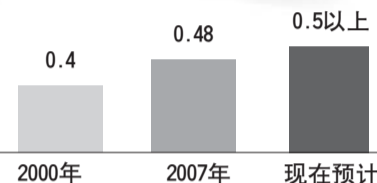
他人收入等行为。大量“灰色收入”的存在,说明国民收入分配已严重扭曲。

清华大学中国与世界经济研究中心教授袁钢明表示,之所以出现巨额的“灰色收入”,归根结底是因为市场在资源配置中的基础性作用没有得到全面发

挥,公权力没有得到有效约束。一些政府部门利用权力干预资源分配,从中获取巨额利益。政府应当大力推进财税体制改革和政府管理体制变革,建立阳光财政,确保社会公众对政府的监督和对公共事务的参与。

据中新社、《北京商报》等

关键词:基尼系数



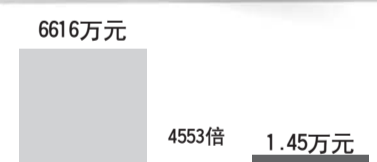
从2000年开始,我国基尼系数已超过0.4的警戒线,2007年升至0.48,目前可能超过0.5。

关键词:行业差距



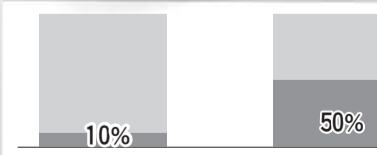
2010年,上海浦发银行员工人均收入35.75万元,是当年城镇单位企业在岗职工平均工资的10倍。

关键词:高管高薪



2007年平安保险总经理年薪6616万元,是当年全国企业在岗职工平均工资的4553倍,相当于农民工平均工资的4553倍。

关键词:工资之痛



中国工资占企业运营成本不到10%,发达国家则为50%左右。以上据2011年《中国薪酬发展报告》

制图:宫照阳