

合伙人制度保驾,马云一年后交棒张勇

“一个个事了拂衣去,深藏身与名”,《风清扬》中的这句歌词浓缩了马云与阿里近 20 年间的进退得失。9 月 10 日,阿里巴巴集团创始人马云以一篇题为“教师节快乐”的公开信,让阿里巴巴首席执行官张勇一年后接棒阿里巴巴集团董事局主席一事尘埃落定,教育、脱贫、环保与公益则是马云未来的关注方向。作为阿里的创始人,马云激荡 19 年,退进之间早已与阿里休戚与共,甚至成为阿里乃至中国互联网行业背后的灵魂人物。掌舵人的一举一动影响着企业的当下与未来,马云用 10 年搭建起来的合伙人制度迎来正式的考验,该制度将成为确保阿里这艘航母平稳行驶的压舱石。毋庸置疑的是,随着马云交出阿里巴巴集团董事局主席的权杖,阿里“后马云时代”的帷幕正式拉开。

激荡 19 年回归老师

中国电商风云二十年,有人激流勇进,有人功成身退。9 月 10 日,阿里巴巴集团创始人马云发出题为“教师节快乐”的公开信宣布,自己将于 2019 年 9 月 10 日不再担任集团董事局主席一职,由现任集团 CEO 张勇接任,但将继续担任阿里巴巴集团董事会成员,直至 2020 年阿里巴巴年度股东大会。马云酝酿十年的“传承计划”终于掀开面纱。

马云退隐带着诗和远方。9 月 10 日,是教师节也是马云 54 岁生日,在中国 54 岁还是个很年轻的年龄。马云此举看似突然却不令人意外,在去年“湖畔大学”的开学典礼上,马云已经表示安排好了公司的接班制度,即使离开,阿里也不会出现太大问题。

教育、脱贫、环保、公益则成为马云未来全身心投入的方向。届时马云依旧身兼数职,乡村教师代言人、阿里巴巴脱贫基金主席、马云公益基金创始人、联合国贸易和发展会议青年创业和小企业特别顾问……在 2016 年亚布力中国企业家论坛上,马云表示希望自己的墓志铭上只写着一个杭州人。“我只是个杭州佬,只是时代给了我一次机会让我折腾一下,那我就折腾,直到折腾不动了我坐下来”。可见,这片创业的故土承载着马云的执着。

实际上,在众多角色中,马云对“教师”一职念念不忘。无论是外界还是阿里内部员工一直称马云为“马老师”。马云现在的微博昵称还是“乡村教师代言人——马云”。马云在公开信中更是直言:“除了继续担任阿里巴巴合伙人和为合伙人组织机制做努力和贡献外,我想回归教育,做我热爱的事情会让我无



比兴奋和幸福。”9 月 5 日,马云在 XIN 公益大会教育分论坛发表演讲称,自己最后还是会回到当老师这一行,未来会把所有精力和想法都放在教育上。

阿里背后的阿里教育布局

马云在教师节发布的“回归教师”感言在阿里内部人士看来并不是一个有太多悬念的计划。在过去的 1 年里,马云到访阿里巴巴园区的次数远远低于其在大学公开演讲的次数。而自从 2013 年卸任 CEO 以来,马云已经开始逐步把精力投入到公益事业,聚焦教育和环保。

2015 年,马云与多位企业家一起发起成立了“湖畔大学”,马云出任校长。2017 年,马云与阿里合伙人共同创建 15 年制的“云谷学校”,覆盖幼儿园、小学和初高中。在马云宣布“退休”的同时,阿里巴巴也开始谋求教育行业布局。

成立于 2008 年的阿里资本隶属于阿里巴巴集团,主要通过投资的方式来完善阿里巴巴的商业生态圈。据不完全统计,自成立以来,阿里资本在教育领域的投资标的包括:i-pad 教育类微视频录制软件“超级讲师”、面向非洲市场的电脑教育平台“MySIMAX”、大学生课程表及社交应用“超级课程表”、真人在线英语学习平台“VIPABC”以及真人在线语言学习平台“TUTORGROUP”。

此外,2015 年由阿里巴巴联合创始人吴泳铭成立的独立基金元璟资本也开始在教育行业进行一些早期项目的投资,儿童有声绘

本阅读应用“咻哒故事”、AI 教育服务提供商“精准学”、学霸君的背后,都能看到阿里系的身影。

今年 8 月,蚂蚁金服开放式日上,掌通家园创始人兼 CEO 叶荏苒成为家园共育领域唯一的一位合伙人。而据知情人士透露,阿里对于早教行业早就有布局打算,目前也有了合适的标的进入到内审尽调阶段,估计年底之前会披露,而该标的是否为刚刚被蚂蚁金服“相中”的掌通家园,则引发了业界的猜想。值得注意的是,坊间曾一度流传阿里巴巴接洽高思教育商谈合作事宜,但双方暂未进入实质阶段。可以看出,为了不在教育行业失去先机,阿里巴巴在教育领域的投入还只是开始。

创始人权力更迭考量筹谋能力

张勇接棒马云的消息由官方正式披露前,已有多众可以作证的公开信息。7 月 16 日,阿里巴巴集团的法人代表由 CEO 张勇变为阿里集团 B2B 事业总裁戴珊。如今现任集团 CEO 张勇将在一年后担起阿里巴巴集团董事局主席的大旗,何人接手张勇目前职位尚未有公开信息披露。

但值得注意的是,历次阿里巴巴首席执行官换帅,公司法人代表都会随之发生变更。2013 年 5 月马云卸任阿里巴巴 CEO,由陆兆禧接棒;同年 4 月,阿里巴巴法定代表人就由马云变更为陆兆禧。2015 年 5 月,张勇接任陆兆禧任阿里巴巴集团第三任 CEO,此前阿里巴巴法定代表人已经变更为张勇。

如今,阿里巴巴的法人代表显示为戴珊,而戴珊是否为接棒 CEO 一职的人选,尚无定论。一位近阿里人士称,虽然近几任 CEO 上台前,公司法人会事先变更,但并不意味着公司法人就是集团 CEO 已经成为惯例,仅表示戴珊的可能性更大。

归去来兮,马云并非第一次放权。5 年前,马云在淘宝十周年时,正式卸任阿里集团 CEO 一职,由陆兆禧接任。当时他形容自己的心情是“新娘子结婚,除了会傻笑,真的不知道该干什么。”自此,43 岁的陆兆禧接替 48 岁的创始人马云出任集团 CEO。

值得注意的是,马云卸任阿里集团 CEO 前已经为阿里搭建了清晰的发展框架。2013 年初,阿里拆分为天猫、物流、航旅、聚划算等 25 个事业部,原来淘宝、天猫、阿里巴巴的 B2B 架构被彻底打破。随后中台战略、班委制等变革举措,均在促使阿里的组织架构日趋成熟。

合伙人制度成压舱石

市值达千亿级体量企业的任何风吹草动都将产生蝴蝶效应。华尔街已经习惯了微软、谷歌等互联网巨头创始人的权利更迭。在国内市场,BAT 级别企业的创始人交接还没有考量过市场反应,而国内众多传统零售企业的权利更迭颇为不顺,上述两项原因均促使行业和投资将关注的焦点落在:“没有”马云亲自掌舵的阿里将驶向何方?

对于接棒者能否胜任,马云给出了公开回复,称阿里实现连续 13 个季度持续健康高速增长,已经证明张勇是合适的人选。创新让张勇成为能够力挽狂澜的人选,张勇一手接管处于困境的淘宝,一手创建天猫,阿里对苏宁云商、海尔电器、银泰商业等企业的战略投资均由张勇主导。张勇曾表示,“我觉得最终还是要让一个企业发生本质的变化,CEO 不是一个 manager,一定要因为你而让这个企业有所不同”。张勇的力挽狂澜,也被阿里人认为张勇是“在高速路上换引擎的人,而且把拖拉机换成了波音 747”。

实际上,马云选择与张勇接棒背后,均离不开十年前的合伙人机制。一位不愿具名的电商企业创始人称,当时阿里的体量在快速膨胀,业务、人事等错综复杂,大企业面临的困境阿里也在经历,基于此,合伙人机制就成为一剂良药。

十年间,马云与阿里都在恪守合伙人制,并从业务层面循序渐进地推进。淘宝、天猫曾施行班委制,支付宝则在 2016 年试水班委

制,阿里大文娱的轮值总裁判,上述均是通过调整组织架构推动合伙人制落地。为推行合伙人制,马云直接放弃在港交所上市转战美股市场。

合伙人制度算得上“分权而治”。据了解,合伙人提名董事会的大多数董事人选,而非根据股份的多少分配董事席位。中国企业改革与发展研究会副会长李锦在接受记者采访时称,该制度促使公司决策由集体决策以降低对个人依赖。

日前,阿里巴巴向 SEC 提交的 20-F 报告里,阿里披露了一项完善 VIE 架构的 2019 计划,核心意思是降低“关键人(及继任者)风险”,分散自然人的个人控制权,代之以合伙人制度控制。截至今年 7 月 18 日,马云作为阿里创始人仅持股 6.4%,阿里高管和董事合计持股已经降至 9.5%。

退而不休的象征意义

如今,阿里的电商帝国已经羽翼渐丰,马云则将退居幕后成为阿里的灵魂掌舵人。马云仍然是阿里巴巴 000001 号员工与合伙人,正如马云在信中表示,将“继续为阿里巴巴合伙人组织机制做努力和贡献”。民营企业的创始人与公司早已经捆绑,电子商务交易技术国家工程实验室研究员赵振营表示“马云是阿里的核心人物,更是阿里的名片,短期内马云与阿里对外形象依旧是等号”。

大佬们退居幕后并不意味着能够“一劳永逸”,甚至还要回归一线。苹果创始人乔布斯在苹果濒临破产时回归,推动苹果成为首家市值突破万亿美元的公司。携腥风雨飘摇时依旧需要已经卸任的梁建章重新挂帅力挽狂澜。联想 2009 年出现盈利危机时仍是退休 4 年的柳传志站出来主持大局。2017 年辞去万科董事长一职的王石在今年 8 月复出担任华大基因母公司华大集团联席董事长。赵振营解释称,阿里的用人机制已较为健全,出现创始人重回一线的可能性较小,马云则会对阿里的发展进行观望。

值得注意的是,马云将 CEO 交给陆兆禧,张勇后,一直处于“退而不休”的状态。云栖大会、天猫双 11 以及组建 eWTP 等,均有马云的身影。在赵振营看来,长期来讲马云把控着阿里战略发展方向,具体的管理与执行则由他人完成。马云作为阿里创始人,掌舵阿里近 20 年早,对阿里的影响已不局限于业务管理,更多集中在企业文化。

(来源:北京商报)

人大教授:社保新规若严格执行,将让企业负担增长 50%

■ 马光荣

近日来,关于社保征管的政策方向和舆论反应出现了戏剧性的波折。首先是,《国税地税征管体制改革方案》规定,从明年起将社会保险费交由税务部门统一征收,舆论普遍预期社保征管将大大严格。一些地方最近还出现了税务部门追缴企业欠缴社保费的案例。第二是,9 月 6 日国务院常务会议给出定心丸,强调在社保征收机构改革到位前,要保持现有征收政策不变,同时研究适当降低社保费率。

一、社保征管改革会提高企业负担

社保费的征缴,之前大多数省份都是由社保部门负责,或者是社保部门核定,税务部门代征,仅有四个省份是由税务部门全责征收。社保费交由税务部门统一征收后,征管严格度将会提高,这是两层因素叠加的作用:首先,相比于社保部门,税务部门对企业财务数据、员工人数、工资等信息掌握更为深入,也有更多的征税和稽查手段。第二,国地税合并后,税务部门实施以国家税务总局垂直管理为主的体制,地方政府对税务部门的影响力减少。以往一些地方政府为了招商引资,放松对企业的社保费征管,未来这种做法将会减少。

尽管我国社会保险制度要求职工强制参保,有全国统一的法定费率,对缴费基数也有明确规定,但长期以来,在征管层面实际操作中是比较宽松的。首先,从社保覆盖面上来看,尽管城镇职工养老保险的参保率已经从 2004 年的 45%上升到当前的 75%,但仍然有 1/4 的城镇职工没有参保。第二,已参保群体中,仅有少数严格按照法定费率和缴费基数参保。很多企业不是按照员工实际工资来缴费,而是按照较低的基数缴费。一些地方政府还会给企业费率上的优惠。广东和浙江两省,单位和个人合计缴费率只有 20%,远低于全国标准缴费率 28%。笔者利用公开数据测算了社保的实际缴费率。以养老保险为例,参保职工的人均缴费与社会平均工资之比是 17.4%,远低于国家标准法定费率 28%。即使考虑到缴费基数存在社会平均工资 3 倍这一上限,以及灵活就业人数的缴费基数偏低等因素,法定缴费率大约应在 25%左右。因此,对于全国已参保职工而言,实际缴费率与法定缴费率之间存在 1/3 的缺口。而如果将



1/4 的未参保职工也纳入计算,那么实际缴费额与法定缴费额相比少了近一半。

这组数据也可以解释我国社会保险的一个“悖论”。我国社保的法定缴费率居于全球前列,但社会保障水平却不高。老龄化程度还没有那么高,但一些省份却出现了养老金发放的困难。原因就在于征管宽松,社保费征缴额占 GDP 比重仅有 6.5%,低于 OECD 国家平均 9%的水平。我国养老保险法定缴费率为 28%,养老金替代率(养老金与退休前工资之比)仅有 47%左右;而美国养老保险缴费率为 12.4%,养老金替代率却达到了 49%。

社保严格征管会提高企业用工成本。笔者的测算结果显示,如果现有参保职工严格按照实际工资作为缴费基数,同时法定缴费率严格按照 28%执行的话,整个企业部门的社保缴费负担上升 50%左右,企业的用工成本会上升 7.5%,企业的利润会下降 8.2%。短期之内,因为工资有黏性,所以社保费负担的上升主要由企业承担;但是中长期看的话,用工成本上升导致部分制造业企业可能会出现外迁,人工工资会下降。

严格征管对原先社保缴纳不规范的中小企业、民营企业来说,冲击最大。在行业层面,劳动密集型的行业因为劳动力成本占比大,受到的冲击将更大,例如纺织服装、轻工制造业、建筑业、生活服务业等。笔者的一位朋友在江苏经营一个制衣厂,他说如果明年社保严格执行的话,像他们这样的企业可能就要关门了。

9 月 6 日的国常会强调,“在社保征收机构改革到位前,各地要一律保持现有征收政策不变”,意味着政策上会有一个过渡期,以免对企业经营造成太大的震荡。但这句话也暗含着,社保严格征管的大方向是不变的。

二、社保严格征管是为养老保险全国统筹铺好路

社保严格征管,一些舆论认为是很多地方养老金发放困难,政府缺钱所以才去加税。舆论反应激烈,也是因为这与近年来我国一直强调的减税、降成本大基调相违背。实际上,社保费交由税务部门严格征管,更重要的目的是有利于实现社保费率的全国公平统一,为下一步养老保险的全国统筹铺好路。

长期以来,我国社会保险体制的统筹层次很低,大多是在城市层面统筹,少数省份实现了省级统筹。这种分割的社保体制,产生了很多弊端,不利于劳动力跨地区流动、不利于分散基金风险。在缴费率上的弊端,是各地区征管松紧不一,企业实际缴费负担存在巨大差异。一些地方政府为了招商引资或地方保护,形成了若干费率洼地。东部沿海省份由于年轻人口净流入,养老负担较轻,因而征管较松;老工业基地集中的省份则由于人口净流出,同时国企退休职工数量较大,养老金发放困难,实际缴费率高。广东的实际缴费率仅有 9%,而东北三省、内蒙古、新疆的实际缴费率均超过了 20%。我们看到的“投资不过山海关”,部分也是受东北地区的社保高缴费率的影响。进一步说,社保缴费率的地区间差异加大了区域经济发展的不平衡,甚至产生了“马太效应”。社保实际缴费率在地区间、企业间的不统一,阻碍了全国统一市场的形成,不利于要素的有效率配置。因此,统一各地区、各企业间的缴费率和征管力度,既有利于促进公平,也有利于提升效率。党的十八届三中全会提出税制改革应该要满足“统一税制、公平税负、促进公平竞争的原则”,而社保费率的统一则正是题中之义。

实际缴费率=参保职工人均缴费/社会平均工资。社会平均工资是城镇单位就业人员平均工资与城镇私营企业和个体就业人员平均工资的加权平均数。

统一社保费率和征管力度,也是养老保险全国统筹的需要。党的十九大报告提出,要尽快实现养老保险全国统筹,在今年则已迈出了第一步,建立养老保险中央调剂制度。养老保险全国统筹,意味着各地区“共吃一口灶”,因此要求各地区的费率和征管力度统一。

三、“严征管”后,社保费率可以下调多少?

尽管各地区养老保险收支状况苦乐不均,但是如果把各省加总起来,近年来都是有结余的。2017 年,城镇职工养老保险基金收入是 4.3 万亿元,基金支出是 3.8 万亿元,当年结余 0.5 万亿元,账上累计结余 4.4 万亿元。即使扣除财政对企业职工养老保险的补助 0.46 亿元,缴费收入与基金支出也大抵相当。因此,如果严格社保征管的话,我们实际不需要这么高的法定缴费率。根据笔者的测算,如果维持现有全国总征缴收入不变,当百分百严格征管后,法定缴费率在现有基础上可以降低 1/3,养老保险缴费率可以从现在的 28%降到 20%。当然,这取决于我们社保严格征管的力度有多严格,如果严格的力度打折一半,那么社保缴费率可以从 28%降到 24%。因此,未来社保费率的下调幅度,取决于社保征收力度的提升程度。国常会提出要限期对降低社保费率的幅度进行研究。笔者建议,为了给企业更大的定心丸,步骤上应先部分降低社保费率,再逐步加强征管。如果是先加强征管,再降低费率的话,有些企业难以以消化用工成本而退出,再降费率已难以将其“救活”。换句话说,步骤上,应该“先松后紧”,而不是“先紧后松”。

当然,社保费率的降低不仅需要考虑到当前的养老负担,还需要考虑到,随着人口老龄化程度加深,我们社保基金的收支压力会逐渐加大。但是对于人口老龄化的影响,我们更应该考虑延迟退休、全面鼓励生育、划转国有资本等方式来应对。

实际上,我们还应考虑到,社保费率的下调,本身也有拉弗曲线的效应,可以提升企业和职工的参保积极性。之前很多企业和职工不愿意参保或不如实参保,一个因素是因为我们费率太高。社会保险是社会托底的重要机制,全民参保是一个努力的方向。除了降费率外,我们还应该在社保制度当中进一步完善“多缴多得、长缴长得”的激励机制,调动企业和职工的参保积极性。这样参保人尽管缴费增加,但知道可以多领养老金,那么参保积极性也会上升。

因此,最终社保费应该回归到“低费率、严征管、宽费基”,这恰恰就是理想的税收制度。不仅如此,“全民参保、公平参保”恰恰也是理想的社保制度。

(作者系中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、财政金融学院副教授)

超微粉碎设备行业

结束无 JB 标准历史

《机械冲击式超微粉碎设备试验方法》、《流化床气流粉碎机》实施

国家工信部发布 2016 年第 17 号公告批准 587 项行业标准,其中《机械冲击式超微粉碎设备试验方法》、《流化床气流粉碎机》两项标准位列第 2.3 序号上榜,从而宣告结束我国超微粉碎设备行业无 JB 标准的历史。

此次获批的《机械冲击式超微粉碎设备试验方法》(JB/T 12837-2016)适用于机械冲击式超微粉碎设备及其系统。《流化床气流粉碎机》(JB/T 12838-2016)适用于对莫氏硬度 10 级以下的干式物料进行超细粉碎的流化床气流粉碎机,也适用于包含分级一体化的气流粉碎机。

据了解,作为《机械冲击式超微粉碎设备试验方法》第一起草单位的浙江丰利粉碎设备有限公司,长期以来,一直注重标准的研究和制订工作。该公司制订有各类标准 287 项,覆盖生产、经营、管理等各方需要,并已于 2005 年通过标准化 A 级认定。该公司每年制定专门预算支持标准化工作开展,积极参加国标、行标的制修订工作。作为第二起草单位参与制订了《流化床气流粉碎机》标准。

为了改变我国超微粉碎设备行业尚无统一的行业标准和国家标准的状况,提升行业竞争力和方便用户进行设备选型,作为我国粉碎设备行业龙头企业的浙江丰利率先发起,组建了全国颗粒表征与分检及筛网标准化技术委员会超微粉碎设备工作组(SAC/TC168/WG2),经国家标准化管理委员会批复《工作委综合[2008]118 号文》成立。该工作组秘书处设在浙江丰利,主要负责超微粉碎设备领域国家标准制修订工作。

咨询热线:0575-83105888

83100888、83185888、83183618

网址:www.zjfngli.net

地址:(312400) 浙江省嵊州市剡湖街道罗东路 18 号

邮箱:fengli@zjfengli.cn

中文搜索:浙江丰利