

经理日报

2010年7月22日 星期四
庚寅年 六月十一
第192期 总第6618期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:sw6150@126.com
责编:王小山 版式:黄健 校对:梅健秋

THE MANAGER'S DAILY

HR 的成功之道:关注更重要的事情

[详见 A2 版]

收入分配改革正进入关键期。7月20日有媒体称,工资5年倍增计划疑已写入收入分配改革方案草案。这一报道随即引发公众的广泛关注。记者采访了提出“居民收入倍增计划”的人社部劳动工资研究所所长苏海南,他表示目前相关部委尚未将“收入倍增计划”写入收入分配改革方案草案。

但事实上,外界对“居民收入倍增计划”的呼声和期待,正日益高涨。而由国家发改委牵头研究拟订的收入分配改革方案,出台仍未有明确的官方时间表。有迹象表明,有关收入分配改革的一些关键问题,正令决策者有所踟躇。这其中,就包括“收入倍增计划”。

在人力资源与社会保障部劳动工资研究所所长苏海南看来,四个因素可以支撑居民收入倍增计划的实施。这四个因素是:十七大已明确提出要提高居民收入在国民收入中的比重,以及劳动报酬在初次分配中的比重;其次,公众对此有强烈的期盼;第三,我国已基本具备这样的经济承受能力;同时,国际上已有成功经验可供借鉴。

这位人社部收入分配改革专家提出,我国应该在“十二五”规划中,酌情考虑对收入倍增计划予以政策或制度

让兜里的工资约定性地按期翻番,这并非全无可能。只不过,这样的翻倍增长,需要国家政令的规范和强制约束。这是工资倍增计划的命题所在。

“工资5年倍增”写入计划

递增多少 可望集体协商实现



性规范。例如,年均工资每年增长15%以上,5年左右就可以接近翻一番。

目前,国家发改委作为收入分配改革方案的牵头人,正与财政部、人社部、国资委、国税总局等部门密切接触,研究起草方案内容。此前有报道称,4月以来,国家发改委已先后数次召开有关收入分配的研讨会,国务院研究室、财政部、人社部、民政部等部门均有官员出席。其间国家发改委就业和收入分配司还曾赴浙江、四川等地进行调研。

学界和官方较为一致的一个共识是,税收政策、转移支付政策等措施在内的再分配政策,对缩小收入差距起的作用非常大。

相比而言,“收入倍增”的提法,更具挑战性。苏海南认为,收入倍增计划首先考虑的应该是低收入群体收入的增长。“也就是说,尽可能让低收入者多分一些,中等收入者相应分一些,高收入者应该少分,特高收入者就应该暂时

不分,通过这样一些措施逐步缩小收入差距。”

他也给出了实施路径。首先,国家层面先确定一个量化目标,然后将其分解到各个省市具体实施。对于总量最大的非国有企业,主要还需通过劳资双方工资集体协商机制加以实现。

但他也解释,倍增并非确保所有人的收入都翻倍地增长,“这只是一个宏观的总的指标,简而言之,就是要使居民的收入和劳动报酬这两个比重在现有的基础上得到明显的提高”。(京华)

传递价值 成就你我
芙蓉王 文化头条新闻
湖南芙蓉王文化传播有限公司

【背景链接】:正视贫富差距拉大问题

有报道说,收入分配方案目前仍处于研究和起草阶段。那么收入分配方案什么时候能够出台?收入分配改革如再久拖不决,会有什么后果呢?

苏海南指出:收入分配方案今年内应该会出台,因为中央提出有关方针已有几年了,现实问题已经非常严重,现在收入分配不合理、贫富差距

拉大是公认的、不争的事实,如果再不解决这个问题,可能会导致一些严重的社会问题。

收入分配领域的很多问题,已引起老百姓的不满。从现在的情况来看,城乡居民之间收入差距维持在3.3倍左右,行业间差距最高达到了15倍之多;10%的最高收入户与10%

的最低收入户人均收入相差20多倍,少数金融国有企业高管的年薪水平是社会平均工资的100多倍,而个别企业高管的天价薪酬是社会平均工资的2000多倍。

另外,部分企业存在拖欠、克扣工人工资的情况,同工不同酬的现象普遍存在,一些垄断性企业享有高水

平的津贴补贴、福利待遇,与一般用人单位拉开了不合理差距。而且,二次分配制度也不完善。比如用于民生建设特别是社会保障方面的额度不够大,转移支付给农村、贫困地区的资金还不多,且并没有完全将其分配比例制度化。这些问题必须加快解决。

同工同酬 将首次立法规范

吴敏

人力资源和社会保障部正在研究制定工资支付统一立法,同工同酬将写入法规。企业的非正式合同工即劳务派遣工等,与正式工从事相同内容的工作,应获得同等的劳动报酬;工资的内涵将改变,之前工资都等于货币,而今后将加入例如期权等相关内容。

记者获悉,人社部正制定工资支付法规;无论正式工还是劳务派遣工,只要从事相同内容工作、付出等量劳动,就应该获得同级别的工资待遇,这将首次以立法规范。

目前,人力资源和社会保障部正在研究制定工资支付统一立法,其中主要解决两大问题——一是工资的内涵。此前各项工资有关法规中,工资都等于货币。而今后将加入例如期权等相关内容。

二是同工同酬将写入法规。此前工资有关法规规定了按劳分配,今后将加入同工同酬。这表示,事实劳动关系形成后,企业的非正式合同工即劳务派遣工等,与正式工从事相同内容的工作,付出等量劳动,并且取得相同劳动业绩的,都应获得同等的劳动报酬,即报酬在同一工资区内浮动。任何用人单位都应该执行。

新基金公司上演人才“挖角”大戏

今年7月7日证监会审批通过了首家基金公司——纽银梅隆西部基金的成立,证监会目前正在审核的新基金公司还有七八家。业内人士认为,新基金公司的成立,将加剧基金经理的短缺。

据统计,截至7月14日,今年新成立的新基金超过了80只;2010年以来,共有118只基金发生基金经理变更,仅在今年四五月份,近30家基金公司先后发布50起基金经理调整公告。

据记者获悉,纽银基金管理已基本敲定,已对外宣布即将上任的是首席执行官胡斌。

管理层敲定后,纽银基金的人员招聘成为了市场关注的新热门。有业内人士估计,按目前基金公司的投研团队规模,大的有数十人,再小也有10余名研究员,再加上基金经理、交易部门,需求量不小。业内人士认为,除了纽银基金迫在眉睫需要人才外,其他一些还未正式获批的基金公司,也会车马未动粮草先行,储备一批核心



骨干,今年下半年包括纽银基金在内的新老基金公司将不可避免地展开人才抢夺大战。

据悉,不少新公司已接触了众多业内人士,特别是那些头顶金牛基金光环的基金经理,有家新基金公司已最终敲定一位获得过金牛基金称号的基金经理前来担纲投研核心。新公司积极挖角,老公司那儿也是风声鹤唳。日前,上海一家老基金公司投资总监生出出去意,多家基金闻风而动,争相招揽,不过这位享有盛名的投资总监最终可能还是将选择私募。

与此同时,上海一家金牛基金公司中多名骨干基金经理面临“流失”风险,有两位获得过金牛基金称号的基金经理已确定即将离职,其中一位将出任上海一家合资基金公司投资总监一职。

一位业内人士说,这也印证了业内的一句评论,对于金牛奖,基金公司又是喜又怕,喜的当然是公司业绩有了权威性的认可,怕的则是基金经理一旦拿了金牛奖之后,名气陡增,身价倍增,一时间成了外界争相挖角的对象。(佚名)

燕宝“改善”薪制 酬平“欠薪”风波

尹蔚

面对尚未平息的被指欠薪及罢工风波,上周,北京燕宝新闻发言人杨世晖表示,公司已改善薪酬机制,如奖金提成参考指标将更加人性化,员工收入来源也将拓宽。对于外方员工与中方员工之间的一些矛盾,杨世晖表示这属于双方理解和沟通不充分的问题,今后也会着力改进。

杨世晖表示,北京地区部分销售人员销售提成发放确有延迟,但谈不上拖欠,燕宝从成立至今从未拖欠过员工工资。燕宝6月份就已将风波中所涉及的款项全部发放完毕,目前将新一期的奖金发放到员工手中。

此外,杨世晖还表示,燕宝一直在着力完善薪酬体系。最近又对销售部奖金提成方案作出改善,此前主要是以销售辆数作为主要考核指标,现在

则加入交车速度,整车毛利以及客户满意度等。北京晨德宝高级销售经理唐伟说:“燕宝内部沟通不太好其实也是行业传统,某些奖励发放不够及时引起不愉快也属正常。问题解决就好,公司对员工还是态度诚恳的。”

据了解,燕宝目前一共有700多名员工,绝大部分都是中国人,外方员工很少,主要担任首席财务官、销售市场副总裁以及售后副总裁等职位。

诚信守信 凝固到永远
水泥·电力·畜牧
夏河安多投资(集团)有限责任公司
电话:0941-7231441 网址:www.ardustouzhi.cn

双星集团
www.doublestar.com.cn
双星杯头条好新闻

药物去屑,就是康王
康王
清虹药业

本期导读:人财战略

经 营 企 业

A2》治愈职场疲倦的七个处方
A2》对待“高潜质”人才的误区

理 通 商 道 理

A3》考克斯通信成功秘诀:满足“不可谈判”的人性需求
A4》三网融合 专业人才缺口超百万

财 智 人 生

B1》新温商小额贷款公司 一年放贷3.2亿 无一坏账
B2》价值创造者——会计师使命的“现代演变”

富 在 市 场

B3》山东上市公司争抢金融蛋糕
B4》好点子也可换来资金支持

人财论坛 | Rencai Luntan

私企员工 实现收入倍增正当其时

匡贤明

国家统计局7月16日公布2009年城镇非私营单位和私营单位在岗职工的年平均工资统计,2009年全国城镇私营单位就业人员年平均工资为18199元,而城镇非私营单位在岗职工年平均工资为32736元,前者仅为后者的55.9%。

在增长速度上,2009年全国城镇私营企业平均工资名义增长6.6%,低于城镇非私营单位在岗职工11.7%的增长速度。无论是从总量还是从增速看,私营企业员工平均收入与非私营单位在岗职工收入差距都呈扩大趋势。

从发展的全局看,私营企业员工收入水平偏低,是一个不正常的现象,是制约经济社会中长期发展的隐患。我们倡导“国民收入倍增计划”,核心不倡导公务员、垄断行业等高收入的倍增,而是倡导中低收入者收入的倍增。在这个情况下,提高私营企业员工收入水平就具有极为重要的意义。

我们可以简单地算一个大账。第一,如果未来五年私营企业员工收入年均名义增长达到15%，“十二五”末期收入将翻一番有余,达到42000元;第二,2000~2008年我国劳动人口增长速度为9%,假设未来五年私营企业就业的员工保持这一增长规模,2015年将达到8600万人。第三,在收入盘子中,2015年的私营企业员工收入将比2009年增加2.68万亿,年均增长4500亿左右。第四,考虑到2~2.5倍的乘数效应,私营企业国民收入倍增每年能够带来0.9万~1.1万亿的内需空间。这个内需空间,对于改善中低收入者体面生活、扩大中等收入比重,保持宏观经济平稳较快发展,有着极为重要的意义。

展望前景必须寻找实现路径。在市场经济条件下,企业工资的决定不能简单地采取政府行政干预。要实现私营企业员工收入倍增,有赖于两方面的突破。

一是政府必须有所作为。这个作为不是简单地提高最低工资标准,更不是粗暴地硬性要求企业提薪。2009年私营企业员工平均月工资超过1500元,均高于各省的最低工资标准。政府的作为是大幅度减税,加大税收返还,减轻企业负担,为私营企业加薪创造空间。这几年的财政收入状况使大规模减税成为可能。2010年上半年财政增长超过0.9万亿,增长速度高达27.6%,财政盈余近万亿。相比于私营企业员工收入年均增长4500亿盘子,财政完全具备为企业减税的条件。

本报监督公告

凡本报工作人员必须持有有效证件,本报持证人员在本报官方网站《金报网》(www.jinbnet.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(网址:211622.com)。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方面收取任何费用;本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金、广告等宣传费;正式签订本报合同并通过银行汇款到报社账号,不得以任何理由收取现金或转账到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理,欢迎广大读者及社会各界监督。
举报电话:028-68230681
028-68230659
028-67344621
举报电话:028-67325242
经理日报社