

全面营改增后，减税降费还有哪些空间可挖？

■ 李青 (中国人民大学公共财政与公共政策研究所副所长)

■ 吴珊 (中国人民大学公共管理学院博士研究生)

在今年3月5日召开的第十二届全国人民代表大会第五次会议上,李克强总理代表国务院作《政府工作报告》,其中指出,2016年全面推开营改增试点,全年降低企业税负5700多亿元,所有行业实现税负只减不增。

自去年年底以来,关于企业税负的讨论不绝于耳。那么,从国际上来看,中国的企业税费负担到底重不重?全面“营改增”之后,进一步减税降费的着力点应聚焦于哪些方面?目前减税降费又会面临怎样的挑战?

国际比较：中国企业的宏观税负不高,但“费负”仍高

对企业税负的考察应该包括三部分,第一部分是企业税收负担,考察的是企业承担的各类税收的负担。在中国主要涉及到增值税、消费税、营业税,企业所得税以及一些财产行为类税种等;第二部分是企业费负,考察企业承担的政府性收费方面的负担,在中国涉及到行政事业性收费和具有“准间接税”性质的政府性基金;第三部分是企业社保负担,即企业缴纳的社会保险费。

根据经济发展程度和税制结构类型,可以区分为新兴与发展中经济体、以间接税为主的发达经济体和以直接税为主的发达经济体三类国家。其中两类国家在经济水平或税制结构两方面中,有一方面与中国相似,相互之间具有较强的可比性,以下主要将中国与这两类国家进行宏观税负的比较。

用企业缴纳的各类税收占GDP的比重这一指标来衡量宏观企业税负,采用2010-2014年IMF政府财政统计(Government Finance Statistics, GFS)数据计算后发现:2010-2014年,中国与其他新兴与发展中经济体的宏观企业税负持平,5年的平均值为14.6%,这一数据比以间接税为主的发达经济体低了1.6%。可

见,中国企业的宏观税收负担在国际上并不算高。

不过,从国际上来看,中国企业在政府收费等方面的宏观负担是明显偏重的。用企业缴纳的各种政府性收费占GDP的比重来衡量发现,2010-2014年,中国企业宏观费负的平均比重高达8.9%,其他国家的平均值低于1%,最高的也仅为3.9%。不过,近几年中国降费成效是比较显著的。自2013年以来,中国的涉企收费和政府性基金占GDP的比重已经从9.35%下降到了2015年的6.11%。

宏观的企业社保负担方面,中国处于中间水平。用企业缴纳的社保费占GDP的比重衡量发现,2010-2014年平均占GDP的3%。以间接税为主的发达经济体则相对较高,平均值达到5.7%。新兴与发展中经济体的平均水平更低,只有1.1%。因此,从宏观上来看,中国企业的社保负担在国际上并不算高,但这却与社保费率过高的社会共识相矛盾,这一矛盾说明中国企业的实际社保缴费率偏低,少缴、漏缴的现象较为严重,不容忽视。

顺应国内外变化趋势：减税与降费并举

近期,英国拟下调企业所得税率,美国总统特朗普就任后也有意实施一系列减税措施,由此可能带动全球掀起一股新的减税风暴。中国也提出“多措并举降成本”,意在通过降低实体经济企业成本,提高企业盈利能力,从而更好地创造有效供给。

今年的《政府工作报告》提出要进一步简化增值税税率结构,由四档税率简并至三档,同时扩大小微企业享受减半征收所得税优惠的范围并提高科技型中小企业研发费用加计扣除比例,力争全年再减少企业税负3500亿元左右。可以预见,尽管近年来中国企业税费负担已趋于下降,但在未来较长时期内,减税仍然是主基调。不过,笔者以为,未来应进一步增强减税政策的针对性,实行精准调控,以切实降低实体企业的税负,服务于创造有效供给。

中国的企业费负在国际上处于高位,这从

侧面反映出中国政府收入结构中税收收入所占的比重偏低,这不利于现代财政制度的构建。笔者以为,下一步,中国应持续实施普遍性降费。

今年的《政府工作报告》也对降低企业收费下达了“硬任务”,要求2017年再减少涉企收费约2000亿元,明确提出取消或停征中央涉企行政事业性收费35项,收费项目再减少一半以上,保留的项目要尽可能降低收费标准。各地也要削减涉企行政事业性收费。同时减少政府定价的涉企经营性收费,清理取消行政审批中介服务违规收费,推动降低金融、铁路货运等领域涉企经营性收费。

在政府性基金方面,《政府工作报告》提出应全面清理规范政府性基金,取消城市公用事业附加等基金,授权地方政府自主减免部分基金。可见,针对涉企收费和政府性基金,下一步还有大量的工作需要推进。当然,《政府工作报告》也针对企业社保负担提出继续适当降低“五险一金”有关缴费比例。除了降低企业社保缴费比例,笔者认为还应加强对社保费的征收管理,切实提高社保的实际缴费率。

地方财政的“软着陆”:有赖于财税体制改革的深化

应引起高度重视的是,减税降费实际上主要动了地方政府的税收“奶酪”。“营改增”已经使地方政府失去了营业税这一主体税种,而涉企收费和政府性基金等非税收入又是地方政府的重要收入来源,进一步的减税降费将使地方政府面临前所未有的财政压力。因此,要确保地方财政的“软着陆”,避免地方公共产品和服务的供给因减税降费受到负面影响,这就迫切需要深化财税体制领域的改革。

笔者认为,必须进一步完善央地的事权与支出责任的划分,政府间的税收分享制度和转移支付制度,并尽快推进直接税的改革,如个人所得税转向分类综合模式,完成房地产税立法。只有这样,才能充分发挥中央和地方两个积极性,实现地方财政的可持续性。

(中新经视)

企业管理转型升级当删繁就简

■ 杨涛

几年前,某煤炭企业在市场红火时大搞企业管理转型升级,匆忙上马一种新的企业精细化管理模式,为此自上而下隆重召开推进会,各级都相应组建了专门的管理机构或部门,配置了大量的管理人员,并配套制定了很多制度和措施。该新的管理模式推行几年来,由于水土不服,历经反复折腾,效果并不好,加上近些年煤炭市场环境的变化,在企业上下一致的反对声中,企业决定下马这种劳民伤财的管理模式。然而,尽管这个管理模式终于寿终正寝了,但企业原来为此设立的机构人员、制定的措施制度却依然存在。如果把这些机构和人员内部消化吧,可这些各层级的管理机构 and 人员级别不低,消化起来难度很大,如果不消化吧,等于养着一帮闲人。特别是配套建立的制度和措施已经渗透到了企业管理的方方面面,与企业安全、生产等方面的规章制度犬牙交错,完全剔除更需大量的精力和时间,进退之间企业颇为困难。

这样的现象,近些年在一些行业春风得意时并不是个案。而今繁华褪尽,当初搞出的一些不切实际、框框条条的管理制度和措施甚至束缚、捆绑了企业改革发展的手脚。这种越转型越繁琐、越升级越复杂的“管理转型升级”是与企业改革发展背道而驰的。

毋庸置疑,对企业来说,与时俱进的管理转型升级是迎合企业改革发展需要的。企业发展需要的是健康的体魄,把管理搞得复杂实质上是因为没有抓住管理流程、工序的关键和要害。在企业转型升级、追求内涵式发展的过程中,把管理机构建立得更加高效、把人员配置得更加优化、把工作标准设计得更加简洁、把企业管理规划得更加简单,做好“简”法的同时达到管理效能、效率、效益的“加”法,方能真正实现提升管理质效。毕竟,越简单越实用、越简捷越优秀、越简约越卓越。

道家哲学提倡大道至简,其精神要义说万事万物之基本规律是极其简单的,简单到一两句话就能说明白。这启示我们,管理转型升级实质是做“简”法。企业要准确找到并把握企业管理的规律,将工作主题以外的无关枝节因素尽可能地剔除掉,将复杂问题简单化、简单问题条理化、条理问题流程化,从而达到简化人际关系、优化工作流程、提高工作效率的目的。具体而论,企业管理转型升级当删繁就简,主要从管理的思想、管理的设计、管理的工具、管理的执行这四个方面入手。

首先,简化思想。不管是召开会议,还是下基层调研,抑或是撰写各类材

料,都应当精简、节约,简洁明快,简简单单地开源节流,减少不必要的浪费,正在提倡并逐渐深入人心的转文风、改会风、变作风也就是这个理。做好管理上的“减法”,企业管理者既要找准工作中繁琐无谓的环节和问题,还应时刻剖析工作布置有没有太复杂;而作为执行者,要经常思考用简单有效的方法方式解决问题、提高效率。

其次,简化管理设计。有时为解决一个问题,在制定改进方案时,一些管理者往往会将问题复杂化,在模式、机制、投入上、人员上做了大量的考虑。但事实上,一大堆措施,真正起作用的可能只是少数。所以,策划工作应在综合考虑人机物料等各因素的前提下,尽可能地用数据说话,找准问题的症结和要因,但制定措施时,要更有针对性、精确性,即围绕核心要因,缺什么补什么。当然,把一件复杂的事情变得简单而有效,需要具有更强的研判辨析能力、更强的统筹安排能力、更强的执行操作能力。

第三,简化工具。马云有这么一句话:“最优秀的模式往往是最简单的东西”。有些企业在制定某个单项的管理制度时往往七拉八扯说了一大堆,实质上只要考核到位就可以了。精益管理是混成式管理理论,有一系列具体的工具方法。比如,丰田公司开创的精益A3报告(A3 Report)方法,通常用图形把问题、分析、改正措施、以及执行计划囊括在一张大的A3纸上表达出来,并及时更新或报告结果,直观简洁、重点突出。所以说,管理工具应该发挥它的核心功能,少一些包装色彩,更不能求其“形”而失其“神”。同时,各种管理工具之间要注重融会贯通,取其精华、有机串联,发挥管理工具的集成效应。

第四,简化执行。企业管理的落脚点最终在于人,应遵循扁平、开放、简约、灵活、实用的原则,以降低管理成本、提升协作效率。比如,统筹优化职能分布,对管理机构和管理层级进行减层缩链,探索引入小型项目化团队,尤其是为实现某项特别目标而组建的规模较小、精干高效、专业多样、自主决策的团队;考核奖惩导向要倡简,简约行事者奖、繁琐管理者罚,实现变而有据、改而有利、简而有效;人际关系要简,营造坦诚宽松的企业内部沟通氛围,坦诚相见、直率行事,减少内部损耗、简化人际关系,进而提高工作效率和效益。

总之,适合的管理才是最好的管理,适合的管理往往也是最简单最有效的管理,不繁复,不折腾。所谓大道至简,说的就是这个理儿。

恭城经验的启示:绿色发展是群众致富之路

1984年以来,11任县委书记、9任县长,一张生态蓝图绘到底,换届换人不易帜,更无“前人种果,后人砍树”之事,硬是趟出了一条“生态立县”的绿色发展之路。(2月10日人民网)

广西恭城县30余年的坚守,是很多区市县抓植树造林的真实写照,然而其在保护与开发中趟出的“生态立县”的富民之路,却给守着绿色资源,还在寻找致富良方的领导者们提供带领群众脱贫致富的经验。

绿色发展要注重多条腿走路。恭城县的经验告诉我们,在县域绿化上要科学规划,整体布局,把发展新碳林、用材林和优质林果有机结合起来,不能因为追求绿色指标一味发展低质的薪碳林、用材林,而是追求绿色发展的质量,

以优质的经济林果筑牢群众增收的基础,增强群众对植树造林工作的支持。从而实现山顶戴绿帽,山中果缠腰,山下鱼来香。否则就会让群众守着绿色资源,为何脱贫致富发愁?

绿色发展要注重保护与开发。在严格落实绿色发展的战略中,以制度保障群众爱绿护绿的行为;对成熟的用材林要在保护中开发,让群众在爱绿护绿中得到回报,有的地方守住绿色不开发,让农林很是受伤;对群众房前屋后和二、三台土的的低效林,要依据国家退耕还林政策,以公司+农户的模式,引进优质林果进行改造;加强林业的招商引资工作,引进加工企业分类开发用材林和林果的开发,主动对接市场,培育绿色生态品牌,在实现利税中促进群众增收致富的持续之路。

绿色发展要注重发展乡村旅游。一些地方生态环境优美,但基础设施差,吸引不到游客,当地群众在守望青山绿水中望洋兴叹。而恭城县的经验是在绿色发展中,把乡村环境治理、基础设施建设、农房改造、农家乐等有机结合起来,让农村以新的面貌展示在世人面前,让游人可观、可住、可玩、可购,并依托逐步优化的交通发展旅游产业,让群众在绿色发展中享受到了红利,实现了政府发展、群众增收、环境改善“三赢”。

面对绿色的资源,我们如何开发,除了向广西恭城取经外,还要靠各级党委依据上级相关政策,结合当地实际,创新发展的举措,开辟人民群众在绿色发展中增收的路径,夯实“生态立县”绿色发展的群众基础。(涛红)



国企基层班组建设应实现七化目标

■ 王瑾

基层班组是企业最基层的组织,是企业发展的根基,是企业完成各项工作任务的基础。如何搞好基层班组建设是值得探讨的课题。笔者认为:国有企业搞好基层班组建设要努力实现“学习工作化、班组长直选化、培训规范化、活动常态化、工作程序化、协作团队化、工程优质化”“七化”目标,这样才能夯实安全管理的根基,构筑安全生产长效机制,推动企业可持续安全发展。

一、学习工作化——搞好基层班组建设的重要基础

造就高素质的职工队伍必须把学习放在一个新的高度。对职工来说,学习既是掌握知识、增强本领、做好工作的重要手段,又是加强修养、陶冶情操的重要途径。为此,国有企业搞好基层班组建设,必须以“创建学习型组织、争当知识型员工”活动为平台,注重其活动的连续性,每一天每一班坚持组织开展好。注重学习内容的系统性。在重点学好岗位业务知识的基础上,全面学习市场经济、现代科技、法律法规和人文科学等方面的知识。注重学习的灵活性。严格按照“周一一题、每班一问、每旬一查、每月一考、每季一比”的安全培训模式,做到班前有辅导、班中有提醒、班后有抽查,对个别文化层次不高的职工实施结对帮教,保证学习质量。注重考核的严肃性。认真组织开展“每月一考、每季一比”,通过考试来检验日常学习效果,考核结果与职工工资

挂钩,调动职工学习的积极性、主动性,营造“学习工作化、工作学习化、学习工作一体化”的浓厚氛围。

二、班组长直选化——搞好基层班组建设的关键所在

夯实企业管理的根基关键在于选好配好基层班组长。国有企业必须从企业可持续发展战略的高度审视班组长队伍建设的地位和作用。建立班组长人才档案,培养基层班组长苗子,提高基层班组长选人用人公信度,加强对基层班组长的选拔、配备、培训、交流、考核、奖励等各个环节的工作。同时,坚持基层班组长直选化机制。基层班组长直选时成立直选工作领导小组,确保直选公开、公平、公正,对于“贿票、拉票”等现象,一经查实,取消相关人员选举资格,并予以严肃处理。班组长直选按照“个人申请、基层单位领导推荐、专业领导审核”的步骤,并按照班组长配备职数的1:2比例确定班组长直选候选人。班组长直选时,本班职工对参加竞选的班组长填写直选票。对直选出的班组长企业下文聘任,并纳入干部队伍管理之中。

三、培训规范化——搞好基层班组建设的重要措施

实施企业可持续发展战略关键在于造就一支高素质的职工队伍;造就一支高素质的职工队伍关键在于搞好职工的安全培训;搞好职工的安全培训关键在于实现培训规范化。为此,国有企业搞好基层班组建设,必须

完善《职工安全培训规划》,对职工分层次、分专业、分工种的进行安全培训,并做到“四个结合”:在培训内容上,坚持安全法律法规教育和岗位技能教育相结合;在培训对象上,做到生产单位职工与辅助单位职工相结合;在培训形式上,坚持集中培训与个人自学、个人思考与团队交流相结合;在培训方式上,坚持其他培训与示范带动相结合,全面提升职工队伍的整体素质。同时,将企业急需的现代安全管理新方法、新技术、新材料等实用性较强的新知识作为职工的必修课,从知识体系上拓宽职工的认知面,从而构建起“主动适应、超前学习、按需培训”的培训新机制。

四、活动常态化——搞好基层班组建设的重要保证

充分体现人的价值,通过活动确立一套价值观念体系来引导职工的意志行为选择。搞好基层班组建设,必须实现“技能大赛、导师带徒、手指口述、五小创新”活动常态化。“技能大赛”常态化:每年制定所有岗位(工种)技能大赛预赛实施办法,形成“讲学习、重创新、争成才、建新功、促发展”和“学业务、练技能、提素质、争当高技能人才”的良好局面。“导师带徒”常态化:按照“一年学到手、两年成骨干、三年出人才”的目标,签订导师带徒合同,最大限度地发挥导师的作用,带动职工在干中学、学中干。“手指口述”常态化:把“手指口述”作为落实安全规章的实践工程和保证职工行为安全的养成工程,打造一支知行合一、规范操作的本质安全型职工队伍,。

“五小创新”常态化:搭建以“小发明、小革新、小改造、小设计、小窍门”为主要内容的群众性创新平台。“五小”创新成果每季度评选一次,对评选出的获奖项目进行奖励。

五、工作程序化——搞好基层班组建设的刚性所在

程序化管理存在于一切活动中,科学地制定程序,有助于提高效率,实现安全生产。为此,国有企业搞好基层班组建设,必须经过探索实践,对各个岗位编制“手指口述”标准化操作程序,并进行推广,从而真正做到上标准岗、干标准活;全面加强安全技术培训和考试力度,使每名职工都能熟练掌握和执行本岗位的标准化作业操作程序。班组长要深刻把握“班组长是班组安全生产第一责任人”的深刻内涵,认真做好“班前、开工前、施工过程中、施工结束后”安全确认工作;全面构筑“岗位自律、班组自控、区队自管、专业自治”管理模式,杜绝各类事故的发生,夯实安全管理的根基,推动企业可持续发展。

六、协作团队化——搞好基层班组建设的核心所在

目标一致,才能众志成城、齐心协力,凝聚班组合力。国有企业搞好基层班组建设,必须教育引导职工深刻把握“正确认识自己是企业这个大机器中的一个零部件,任何一个环节的脱节,都会导致这个大机器的正常运行”的内涵,使其树立这个“一家人、一盘棋、一条心”的思想,增强全局观念及大局意识,形成

“你为我服务、我为你解忧”,“你为我喝彩、我为你加油”的互助互爱的集体主义氛围,彻底解决工作中推委扯皮、效率低下的问题。同时,建立起班组联保互保体系,使安全管理的心下移、压力沉底,让职工深感不仅负有自己不违章的责任,还要监督制止他人违章的义务,做到相互监督,责任共担。强力推动职工向“零违章、零隐患、零事故”安全目标的迈进。

七、工程优质化——搞好基层班组建设的目标所在

坚持把提高工程质量安全,持续推进文明施工工作作为提高班组竞争能力的突破口。国有企业搞好基层班组建设,在施工中要采取“样板引路、事先交底、事中复核、事后验收、过程控制、严格奖罚”等一系列措施,并制定“质量保证体系”和“质量管理制度”,作为质量管理工作的管理依据。管理上加强组织实施,质量上严格把关,文明施工上认真落实。要引导职工树立“质量就是生命”的理念,注重培养职工在生产过程中关注每一个细节,保证每一个环节上不出问题,力争一次干好、一步到位,多出精品工程、品牌工程;加强动态考核力度,对施工过程中的安全质量严格把关,认真抓好每道工序,真正做到精细化作业;按照“谁主管、谁负责;谁主办、谁负责”的原则,工程质量一旦出现问题,严格追究施工责任人及施工人员的责任。

(作者单位:山东能源重装集团塔高乾泰公司)