

国企利润持续下降 五条措施能否止滑

■ 莫开伟 评论员

据财政部网站消息,2016年1至3月,全国国有及国有控股企业(简称国有企业)经济运行稳中有进,部分经济运行指标出现积极变化,营业收入和利润降幅分别比上月收窄2.8和0.4个百分点,令人欣喜;但经营状况依然令人担忧,一是收入、利润同比继续下降,1至3月,国有企业营业总收入99492.5亿元,同比下降3%;利润总额4323亿元,同比下降13.8%。二是石油、煤炭、钢铁和有色等行业继续亏损;其中钢铁亏损额增6.6倍至87亿元,利税大减100亿元,利税同比下降146.52%。

国有企业利润同比持续下滑,表明2016年1季度经济开局有所好转,但基本面仍没完全夯实;且一旦世界经济持续低迷,美联储加息引发资本外流及国内应对汇率波动冲击实施略宽松货币政策,则会有继续加大国有企业生产经营成本之虞,利润下滑趋势仍将延续。而据分析,导致国有企业利润持续大幅下降主要受股市下跌和人民币汇率波动影响:一是生产经营成本上升幅度快于销售;二是销售价格降幅扩大;三

是投资收益对盈利拉动作用明显减弱;四是汇兑损失使财务费用增长较快。受人民币汇率波动影响,部分外向型企业汇兑损失明显增加,使财务费用明显上升;五是石油、煤炭、钢铁和有色等行业,受经济下行影响,亏损加大,导致国有企业整体利润下滑明显;六是产能过剩明显,供给侧改革对产业结构调整深化。

国有企业作为中国经济主要支柱,如果利润持续下降,对中央政府确保各类民生支出会带来严重制约。由此,如何遏制国有企业利润持续下滑趋势,是急需考虑的重大经济问题。从当前看,应出台系统性的“一揽子”刺激政策,包括立即出台积极财政政策和略显宽松货币政策、积极推进国企改革、加快去产能化力度等等,以及时提振工业企业景气指数。

首先,实施临时性调整企业利润分配措施。采取临时性减税措施,以税补利;暂缓提高最低工资水平和临时性冻结企事业单位工资改革,将调低企业“五险一金”征缴费率落实到位,并拓展进一步下调空间;央行可在年内实施至少1次降息政策,推动企业融资成本下降。

其次,实施适度量化宽松货币政策。当前,商业银行存款准备金率虽经几次下降,但仍然较高,且目前物价上涨幅度温和,央行可在第二、第三季度下调1-2次存款准备金率,以释放足够流动性,刺激物价回升,为改善工业企业生产疲软状态营造向好环境。

再次,实施更有力刺激内需政策。由于世界经济疲软局面尚未扭转,靠大规模扩大出口带动工业企业增长并非易事,应把推动工业企业增长着力点放在提振内需上;继续发挥投资稳增长作用,加大重要基础设施、技术装备升级改造、环境治理、信息化网络设施等领域投资力度;以“双创”引领消费升级,加快培育信息消费、医疗保健消费、文化娱乐与休闲旅游消费等新消费热点;优化创业环境,通过“双创”拓宽就业渠道;进一步完善收入分配机制,加大保障性住房供应,切实增加中低收入阶层可支配收入;继续推进新型城镇化建设,加快户籍制度改革力度,推动城镇化建设扩围和升级;继续对家电及高档耐用消费品实行补贴等刺激政策,大力开拓农村消费市场;加大金融消费信贷力度,结合中央政府鼓励消费金融政策扩围等政策,积极支持消费金融公司,在消费金融

融广度、深度等方面有所突破。

第四,推进企业改革,激发工业企业创新活力。为摆脱目前经营不利局势,应结合国企改革政策,加快企业兼并重组及推进混和所有制改革,大胆引进民间资本,有效完善企业法人治理结构,充分发挥市场竞争机制优胜劣汰作用,优化资源配置,减少重复投资和有效缩减产能,加快僵尸企业出清力度;同时,加大市场法制建设,进一步规范市场竞争秩序,减少企业之间恶意价格竞争,营造良好经营环境,焕发企业市场经营活力。

最后,将行政审批事项改革全面落实到位,切实减轻企业负担。尽管中央三令五申精减行政审批事项,但一些部门、地方政府依然存在明里暗里违规收费行为,大大消弭了政策功效,使企业受到制约较多,难以放开手脚、轻装上阵地谋划经营发展。由此,中央政府应加大监管力度,成立企业减负专门机构,将涉企收费负面清单落实到位;并开展涉企收费全国性专项清理行动,建立健全约束政府部门乱收费、乱罚款机制,拓宽企业抵制政府乱收费、乱摊派渠道,使企业能真正卸掉各种额外负担。

国企近亲繁殖 不能内部调查了事

■ 止凡 媒体评论员

去年四季度,中央巡视组对31家单位进行了专项巡视,并反馈了巡视意见,工商银行是其中之一。针对巡视发现的“近亲繁殖现象比较突出,总行管理的691名干部中,220名干部的配偶、子女共240人在系统内工作”问题,工商银行表示将开展员工配偶、子女在系统内工作情况专项摸底调查,5月底前完成。(4月27日新华网)

国企的近亲繁殖,和机关事业单位的萝卜招聘,多年来始终是一种常态。虽然媒体一直“炮轰”,可惜放的都是空炮,巡视结果强化了公众的经验认知:近亲繁殖的旧常态,从未被公平竞聘的新常态取代,一切还是老样子。最近被巡视的国企,近亲繁殖问题几乎个个都有,工行总行691名干部就安排了240名亲属,更是将“肥水不流外人田”演绎得淋漓尽致。

从生物学上说,近亲繁殖会导致后代的畸形和缺陷。BBC曾有一个纪录片关注纯种犬问题,为保护血统纯种的近亲繁殖代价,是一系列威胁生命的病症。纯种犬占到英国七百万宠物犬的四分之三,它们的主人每周为其健康问题花费超过1000万英镑。一些纯种犬种如牛头犬被培育成如此怪异的形状,以至于大多数获奖犬只,根本无法在没有人类帮助的情况下自然交配和生育。大自然的规律向来如此,纯种的后果之一就是濒临灭绝。

那么企业呢?近亲繁殖伤害的不只是被排除在外的求职者,更是国企自身。你可以想象这样的场景,一个办公室里的人,几乎都是靠各种关系进来的,有的是领导的亲属,有的是其他单位领导的亲属,真正靠本事进来的凤毛麟角。这样的企业怎么可能有战斗力,队伍又怎么可能带得好?近亲繁殖带来的能力低下是必然的,优秀的人才无法进入,管理的制度无法落实,因人设事因人设岗增加负担,它们如果依旧年年“最赚钱”,只能说我们的市场病了。

因为行政特许的垄断,竞争者无法加入;因为免死的金牌,它们总能得到支援;因为政策的照顾,躺着也能挣钱——对某些国企来说,这是他们的美好时代;但对整体经济而言,这是一场可怕的噩梦。在“让市场发挥决定性作用”的语境下,在经济整体面临下行压力的背景下,在垄断场域之外各种“野小子”的倒逼下,很多国企的好日子正在结束,国有银行也不例外。工行2015年净利润同比微增0.5%，“大碗吃酒肉,大秤分金银”的时代过去了。

改变是一定会发生的,如果国企不改变,市场就会来改变你;就像马云说的,银行不改变,我们就来改变银行。国企近亲繁殖带来的竞争力下降,必然体现为业绩的下滑与活力的丧失,垄断体制会延缓这一结果的呈现,但绝不能避免这一结果的出现。如果说舆论炮轰“国企近亲繁殖是权力乱伦下的怪胎”终究显得无力,那么,来自市场的惩罚肯定不会如此温柔。

关键的两点是,一不能让纵容近亲繁殖的责任人拍拍屁股跑了,二不能拿纳税人的钱给近亲繁殖的国企补窟窿。当然,要做到这两点是很困难的,因为市场说了不算,纳税人说了也不算。既然如此,国企近亲繁殖严重,就不能只是内部摸底调查了事,应该摈去国企高管的行政级别,让国企真正成为市场化的企业,让高管真正成为职业经理人,以市场化的标准严格考核。

工行在整改情况通报中说,要“努力建设国际一流现代金融企业,为我们国家的金融安全 and 经济稳健持续发展做出新的贡献”。可是,搞近亲繁殖的不可能是现代企业,而是家族企业。工行从总行到最基层的营业网点,到底有多少是内部亲属?上梁不正下梁歪,应该有人为此担责。

“老总 8 倍限薪” 谨防用力过猛

■ 舒圣祥 媒体评论员

自去年陆续实施省管企业负责人薪酬改革以来,已有25省份向社会公开改革方案,对省属国企负责人的薪酬进行限制。大多数地区都将国企老总的基本年薪限制在企业职工的2倍以内;同时引入任期激励收入,将包括基本年薪、绩效年薪和任期激励收入在内的3部分收入限制在了8倍以内。限制幅度最大的宁夏,将企业老总的全部年薪限制在了职工的5倍左右。(4月25日《新京报》)

国企高管薪酬这些年备受公众抱怨,除了的确高得令人咋舌,相当程度上更是因为高管自定薪酬的机制,自己就可以决定给自己发多少钱。这让巨额的高管薪酬,以及奢侈的职务消费,更像是对国资的瓜分,是另一种“掌勺者自肥”。经济大环境较好的时候,这一点表现得尤为明显;如今,经济下行压力较大,高管薪酬虽然跟业绩下降,但高管薪酬较高,仍是收入分配制度改革的重要内容。

高管薪酬降一点,职工工资涨一点,企业内部贫富差距就拉小了。这样的初衷似乎很不坏,也很容易得到公众的褒扬。但是,什么事情都要小心用力过猛,不能从一个极端走入另一个极端。这里面有一个做大蛋糕和分配蛋糕的关系问题:限制高管薪酬是要使蛋糕分配更公平,可是,如果影响到蛋糕的制作,以至于越做越小,那么所有人都只会比之前分到的蛋糕更少。

设想一下,如果是在一般的民营企业,规定“老总的薪酬最多只能拿职工的8倍”,会带来怎样的效果?我估计没人还会乐意去拼死拼活地创业。事实上,如果一个老总对企业的贡献仅仅才普通员工的8倍,那么这个老总可能就是很不称职的;对于真正有能力的老总来说,限定他的工资最高只能拿职工的8倍,要么他会选择立马走人,要么他会选择消极怠工。

民企如此,国企其实也一样。给国企老总的薪酬,制定一个8倍甚至5倍员工工资的“天花板”,从公权的角度说,是管得太死,从投资人的角度说,则条件未免苛刻,很难吸引到真正优秀的人才。要说如此限薪令居然丝毫不影响国企用人留人招人,恐怕是自欺欺人。结果只有两种:要么留下的不是市场型人才而是官员型高管,要么高管们通过其他途径仍能暗箱操作背地自肥。

无论是哪种情况,对国企发展而言,都是很不利的。除非我们真的认为,哪怕放个阿猫阿狗去管理国企,国企也能一样发展得很好;否则,做过头的限薪令必然严重打击高管积极性,进而不利于企业的发展。当然,我们或许还可以指望国企高管的私人道德,即便收入腰斩依然毫无怨言。这种人有没有?也许有。但是,经济激励永远是最有效的,道德品质整体上是靠不住的。

我们固然要考虑分蛋糕,但也要考虑做蛋糕。相比无视业绩直接限薪,更有效的调节应该是,将透明的业绩与透明的收入结合,该拿高薪的拿高薪,该走人的走人,完全市场化的运作。而在此之前,首先要做的一件事情,就是明晰国企高管的身份:究竟是商人还是官员?若把国企高管职位视为“当不了大部长送你个董事长”的肥缺,那么8倍限薪仍显宽松;如果是没有行政级别公开选聘的职业经理人,那么8倍限薪毫无道理。

国企高管限薪还需做好“加法”

■ 黄春景 职员

近日,人社部新闻发言人李忠向媒体公开表示,自中央管理企业负责人薪酬制度改革实施以来,企业负责人的基本年薪目前已经按照有关薪酬审核部门核定的标准发放。据公开资料,在全国各地实施的改革中,有25省份向社会公开了他们的改革方案,对省属国企负责人的薪酬进行限制。记者发现,大多数地区都将国企老总的基本年薪限制在了企业职工的2倍以内;同时引入任期激励收入,将包括基本年薪、绩效年薪和任期激励收入在内的3部分收入限制在了8倍以内。限制幅度最大的宁夏,将企业老总的全部年薪限制在了职工的5倍左右。(4月25日《新京报》)

25省份国企限薪,在现有制度和格局上撕开一个口子,这是好事一桩。然而,高管限薪远非仅做“减法”这么简单。窃以为,高管限薪既要做好“减法”更要做好“加法”,这考验着机制的建立健全和决策者的善治智慧。比如,绩效考核如何与业绩挂钩,限薪会不会影响人才引进,限薪能管住老总职务消费吗?我们看到,国企经营班子薪酬的总体状况是,内部纵向差

距已不小,外部横向差距仍较大。不仅企业负责人的收入是员工的十几倍,甚至几十上百倍,而且企业与企业之间差距也很大。有的企业效益很好,可老总的收入并不高,有的企业连年亏损,可老总的收入高达百万甚至千万。

之所以出现这种结果,从体制安排上看,笔者认为有以下三个原因:一是由于出资人或其代表未行使薪酬安排权,造成国企高管自己给自己定工资;二是由于对国企经营业绩的真假缺乏科学的确认与评价机制,因此与经营者薪酬挂钩的“效益数”,在不少国企类似于考生自己给自己“判分”;三是由于对薪酬及职务消费未建立披露机制,少数国企存在按“职”分配现象。

在这种情况下,要解决国企高管的薪酬问题,不能仅仅止于限薪。窃以为,不妨借鉴欧美及国际上成功的经验,在专业公司的协助下,通过建立有外部咨询顾问参加的薪酬委员会进行制定。而且,薪酬委员会成员的组成,一定要多元化,既有股东代表,又有企业高层,同时有工会代表,还要引入咨询公司等第三方力量。只有这样,才能够兼顾各方利益,协调好多重因素。

推进城镇化≠农民“洗脚进城”

■ 晴川 机关行管人员

近日,中国社科院发布的一项“中西部农民向城镇转移意愿分布”调查显示,“很想”占11.83%，“比较想”占21.73%，“一般”占17.45%，“不太想”占24.82%，“完全不想”占24.13%,约一半农民工不想进城,另外达到66.1%的农民工认为到了一定年龄就想回乡。信息发布之后,在网上引起热议。(4月26日《中国青年报》)

一半农民工不愿意进(留)城,从观点说,是当下农村现实生活状况已经改善,具有广阔的发展活力和生存空间;另一方面,农民对失去土地以后的命运充满担忧,尤其城市极高的生活成本,以及天然的文化、习惯差异带来的寄人篱下的自卑感,使得农民对城市有一种天然排斥心理。进城的目的很简单,是为了提升生活质量,然而,就目前城市财富和机会分配格局看,绝大多数农民注定会很长时间、很大概率处于社会底层,难以翻身。明白这种客观状态,大多数农民放弃在城市里苟且,而选择回归故里轻松奔跑,就自在情理之中。

然而,推进城镇化又是一项利国利民的重大战略决策。无论是中央政府还是各地城市,都投入了大量精力和资金,也出台了诸多相关政策,但从总体上来看,农民工在城市定居生活仍然要付出更多劳动和忍耐,不仅城市不够包容,市民也不大容易。在城乡博弈过程中,身处劣势的农民,没有竞争的一丝筹码,加之长期的传统的“根意识”,很容易选择退守。

因此,要推进农村城镇化的步伐,不仅要以政策层面加快推进诸如户籍制度改革,切实保障农民工就业、就医、教育等机会,同时,还要有办法为他们解决住房、

认为,城镇化就是指让农民向城市迁移。这是不科学和狭隘的。在目前城市为峰乡村为谷的现实中,农民“洗脚进城”可以看成城镇化的主要方向,但并非唯一方向,曾有媒体报道,不少地方出现了“逆城市化”现象——放弃城市户籍,换成农村户籍,以分得田地,享受城镇化带来的红利。这就需要我们廓清认识,积极转换思维。一方面,要充分考虑到农民的现实情况和面临的难处,尊重其意愿和权利,避免盲目推进致使农民利益受损;另一方面,应允许城市人向农村流动。通过“逆向迁移”,将城市各种优势资源引到农村去。如果农民能够掌控乡村城镇化的钥匙,农民在哪,城市就在哪,这对推进城乡融合,最终实现城乡一体化无疑也是一个思路。

内容提示：4月23日下午,工信部有关负责人通过该部官方微博回应取消手机漫游费相关报道。微博称,工信部一直高度重视取消手机漫游费这项工作,积极研究推动如何在电信资费市场化机制下推进取消手机漫游费,并取得了阶段性成果;下一步,将根据国家区域发展战略规划,推动企业逐步取消区域内手机漫游费。(新京报)

