

旭红观察



央企工资与市场博弈



徐旭红

关注奥运冠军能拿多少奖金,往往也会好奇平日他们的工资是多少?高于还是低于社会平均工资?他们的付出与回报是否等值?谁都愿意自己捧的是铁饭碗,“碗”里的工资足够衣食无忧。可问题是,哪来那么多铁饭碗?只进不出,只上不下,有何动力来创造价值?

谈到收入与分配,一直是社会高度敏感的话题,收入分配的改革因各方利益的博弈而阻力重重。改革显然已进入深水区,近日一份工资的对比报告引起了网民的高度关注,报告主要内容是关于2011年央企及其上市子公司在职员工平均工资,与城镇私营单位在职员工平均工资的对比。数据显示,央企职工平均工资是私企职工平均工资的4.2倍。

如此之大的差距不得不让人侧目,数据来源科学吗?结果是如何计算出来的?而民众纠结的是,为什么央企职工平均工资这么高?与私企工资差距是如何造成的?换个角度来看,是否可以期待私企的工资能

提高到央企的标准?

观察人士质疑,央企职工工资高是由于央企所涉及的行业是垄断行业,收入没有真正成为衡量劳动者劳动能力、劳动水平和劳动效率的指标,期待央企能以社会职工平均工资为自己界定工资的起点。然而实际的情况是,央企所在行业大多属于竞争性行业,一般来说,竞争性行业的企业向职工提供的工资和企业自身的资金能力与经营状况有关,是企业自身所能承受的工资水平,如果员工创造了更多的价值和经济效益,那么企业就会相应提供更高的工资。

从根本上说,工资差距来源于收入分配制度。业内人士分析指出私企职工平均工资低是有多方面原因的。与央企相比,大多数私营企业尚处于成长期,根基浅、资历短、积累薄,规模、资金、技术差别不在一个水平线,所以两者在经营效益上无法相提并论,致使工资幅度相差较大。

即便是在私企职工工资不低于政府规定的最低标准的条件下,私营企业职工在工资议价上普遍缺乏博弈能力,基本都是私营雇主说了算。而企业为了追求利润最大化,在没有强制性约束的情况下,私营企业职工工资的确定常常是就低不就高,一些私营企业甚至可能不给员工缴纳最基本的医疗和养老等社会保险。

需要注意的是,央企在市场经济中的地位特殊,既要坚持市场化改革方向,又要承担维护社会稳定的责任。担负特殊社会功能的央企与完全市场竞争的企业还是有所区别的,央企的公共目标与盈利目标需要同时并存,社会公众对央企的要求存在矛盾,这也是质疑央企工资标准不一的缘故。

央企依据自身资金能力及经营状况确定职工工资,坚持国资委推行的“两低于”原则,即工资总额增长低于经济效益的增长、职工平均工资增长低于劳动生产率的增长原则。国资委对央企考核,也是坚持基薪1/3,绩效2/3,绩效一定保持弹性,这个弹性跟企业竞争力相适应,跟自身产品的竞争力相适应。

在社会各群体的分配制度改革中,国企的收入分配改革相对走在前面,面临的矛盾相对突出,产生了与其他利益主体的反差。国资委在不断推进企业用工和收入分配制度的改革,引入了中央企业人均工资和行业工资水平参数,对工资收入水平较高但效益较低的企业进行了重点调控。

从长远看,调控央企职工工资水平最终需要依靠成熟完善的市场机制,这不仅需要将央企经营者完成从党政官员身份转换为市场职业经理人身份,同时要打破央企职工在一定程度上仍存在的“铁饭碗”意识,让央企的职工工资真正成为市场化的结果。

不论是发达国家,还是发展中国家,让国民充分分享国家发展带来的成果的最有效方式就是不断提高国民收入,为此不少国家在企业、工会、政府的共同努力下制定了严格的国民工资、福利制度。所以,当前缩小工资差距,需要政府、央企与私企一起努力,在控制央企职工工资处于合理水平的同时,更要加大力度提高私企职工工资水平。

从政府层面上讲,对私企减免税收能够间接地提高职工工资。较高的税收成为了其提高职工工资的障碍。如果能够进行实质性的税制改革,适当降低税率,将本应上缴的税收留存给企业以工资的形式发放到职工手中,将有效提高私企职工

工资水平。

业内专家认为,政府部门需要通过法律法规进一步提高最低工资标准,强化刚性要求,以此保证社会最底层、特别是私营企业生产经营一线员工的收入。建立与完善私营企业的工会组织,推行工资集体协商制度,让私营企业职工在工资福利协商方面拥有更大的话语权,保障私营企业职工收入合理增长,尽快缩小其工资性收入与央企职工的差距。

在市场经济中,工资的高低由决定优秀人才的去留,私企应考虑与央企一样,为了获得长远的发展,提升企业竞争力,需要提高工资以吸引高素质的人才,同时,工资作为产品成本的一部分,提高职工工资也是私企增强产品竞争力的动力。

市场经济规律决定了职工收入应当依据企业的经营业绩和贡献,按市场化原则进行分配,因此,让所有的企业都成为市场经济的主体,在市场竞争机制下衡量企业的经营能力和水平,来决定企业的分配。这样也能使一些行业脱离政策保护、行政保护和行业垄断,实现公平公正的分配。

当然,工资差距不仅与收入分配不公有关,而且与收入分配不透明、不公开也有着密切的联系。建立公开透明的收入分配机制,将央企与私企在内的所有企业的收入分配都置于社会的监督之下,加大信息公开力度,公开透明,阳光操作,才能做到对收入的有序分配和对社会资源的合理使用。

年底即将出台的《收入分配改革方案》,并不能解决收入分配中存在的问题。但我们相信,未来改革后央企与私企的工资差距不再那么引人注目,争议不休,因为市场博弈下的工资自然会有自己合理的价位。

发展道路上一再提出转型升级,您认为国企应该怎么样的“三个发展”思想为自己的转型升级铺路?

程会强:“三个发展”既是可持续发展理念的体现,更是国企实现转型升级的切实路径。如济钢集团大力实施循环经济,积极推进节能减排,探索形成了以“以价值创新为核心,以观念创新为先导,技术创新为支撑,管理创新为保证,实施资源化治理、分布式治理、系统化治理,实现资源高效利用、能源高效转化、代物物高效再生,追求企业效益、环境效益、社会效益和谐统一,建设资源节约型、环境友好型企业”的钢铁企业发展循环经济模式。荣获国家第一批循环经济试点单位和国家“十一五”规划重点建设的循环经济示范企业。

“十二五”时期,济钢集团充分发挥冶炼工艺流程方面的优势,在高炉、焦炉使用废塑料方面进行技术攻关,开创新的废塑料与煤炭熔融加压成球的方法,形成具有自主知识产权的专利技术,与国内最大的再生资源企业——中国再生资源开发有限公司合作,拟投资24亿元,建设济南“城市矿产”示范基地,实现国企为

区域经济发展服务和自身转型升级的双赢。

《中国企业报》:具体到绿色、循环、低碳经济,您觉得首先应该从哪儿做起?

程会强:从概念内涵和外延看,绿色经济范围最大,循环经济和低碳经济可以说是绿色经济的一体两翼,二者可以实现优势互补,协同发展。循环经济侧重资源。低碳经济侧重能源。

循环经济模式是对传统经济增长方式的扬弃。循环经济追求经济增长速度与资源消耗速度的“脱钩”,成倍提高资源生产率,实现经济社会发展的减物质化变革,在经济增长和社会福利不断提高的情况下,减缓物质消耗的增长,甚至达到零增长、负增长。促进经济系统与自然生态系统的物质循环过程相互协调,统筹人与自然的和谐发展。

而低碳经济不仅要求经济增长速度与资源消耗速度的“脱钩”,提高能源利用率,而且要求创新能源结构。相对循环经济的“减量化”来说,低碳经济首先是要求碳排放量最小化与无碳化。所以说,低碳经济是可量化的可持续发展模式。二者都是现

代先进生产力和先进文化发展的必然结果。发展循环经济和低碳经济都是一个系统工程,也是一个渐进的发展过程,不可能一蹴而就,需要解决链接技术、装备、体制、机制、法制、政策、管理等一系列问题。各国国情和发展阶段不一样,需要解决的问题和重点也不一样。

对于全球来说,正如联合国秘书长潘基文而言:“人类正面临着一次绿色经济时代的巨大变革,绿色经济和绿色发展是未来的道路。绿色经济正在为发展和创新产生积极的推动作用,它的规模之大可能是自工业革命以来最为罕见的。”

对于中国来说,我还处于资源能源的大量消耗期,经济发展的高速增长期,在资源方面,主要是前端减量化,后端资源化;在能源方面,煤炭等传统能源在相当长时期还是主要能源,因而现在重点在于清洁生产、高效利用。目前还未到低碳经济的阶段,提倡低碳发展更为符合我国现阶段国情。

简言之,我国现阶段以发展绿色经济为方向,大力发展循环经济,实行低碳发展,循环发展、绿色发展,是可行之路。

朝批在过去的25年中形成了集批发商、经销商、物流商三位一体,互为支撑,相互融合的企业形态,开创了朝批特色的行业发展模式,将一大批老百姓耳熟能详的知名品牌率先引入京城的销售终端。目前,朝批年销售额近60亿元,已成为京城新型现代化商贸企业的巨头。

“在原有6家外埠子公司的基础上,朝批还将在环渤海区域大中城市设立新的子公司,大力发展外埠零售业务,做好做足零售终端业务,力争到2015年将子公司数量增加到20家,实现京城商贸物流环渤海地区全覆盖。”朝批总经理东海霞表示,朝批将立足北京,重点拓展北方市场,深入开发电商渠道,扩大产品总经销地位,打造出全国行业品牌企业。

实企业的发展根基。”该书编委会主任、中国海油副总经理、党组成员吕波说。国资委宣传局局长卢卫东说,希望中央企业广大干部员工,特别是基层管理人员,能从这本书中获得启发,进一步摸索出适合本企业特点的管理方法,提升管理水平,为做优做强、打造世界一流企业提供有力保障。

一周国企网络舆情

(2012年8月13日—8月19日)

孟书强

企业巨亏干部薪酬不变 部分央企被指官气加重

事件概述:1—6月,全国国有企业成本费用总额为18.92万亿元,同比增长12.8%。除了以往滚动投资和利率高企导致财务费用涨幅高达43.1%外,人工成本的上升也让一些央企倍感压力。日前《第一财经日报》报道称,有别于民营企业的“利润导向”,激励滞后于企业经营状况的传统央企文化依然时有表现。一些央企尽管去年业绩巨亏,但企业内部,中层管理干部的薪酬没有受到明显触动,一些央企经营业绩下滑背景下总部费用却出现上升的情况。

网络舆情:央企员工尤其是管理层薪酬问题一直是网友茶余饭后的焦点话题之一,这次报道再次引起网友强烈关注。一些网友建议央企应改革现在的薪酬制度,进一步推动利润导向的薪酬激励制度。网友“anyuq”留言说,“涨与降都是他们自己说了算,你想想就行了:他们可能给自己降吗?”网友“太子河2011”感叹:“央企管理者的薪酬如果不和企业效益与业绩挂钩,盈利涨薪,亏损不减薪,无异于抢夺国有资产。”网友“andyise”提议说:“有种东西叫以身作则。管理,请从国企、政府做起。”网友“YUTYIRT”则由此想到了企业亏损的原因。他认为,“其它行业之所以巨亏,完全是银行业对实体经济的极度洗劫造成的!强势的金融业,不管其暴利到什么程度,都不会满足,不管暴利到什么程度,都没有谁能减少其丁点盈利!”

点评:正如国资委主任王勇所说,宏观经济形势趋紧,正是企业加强管理、提升管理水平的有利时机,既对企业解决矛盾和问题形成倒逼压力,又为企业强化管理创造相对好的环境,进行管理变革的阻力和成本也相对降低,变革的效果可能更好。行业亏损之时,也未尝不是推动央企薪酬管理制度改革的一个不错时机。

煤价止跌难破煤市困局 发改委发文指导煤炭减产

事件概述:环渤海煤价在经历连续13周下跌后连续两周止跌,但国内煤炭市场仍然低迷。国家发改委近日下发通知,2012年全年全国煤炭产量将控制在36.5亿吨,同时,对内蒙古、山西和陕西前三大煤炭主产地做了减产预期。

网络舆情:煤炭行业的萧条,已经成为今年人们议论的老话题。发改委下发通知指导地方煤炭减产,凸显了问题的严重性,再次在网络上掀起了一小股舆论风暴。在微博上实名认证的中昊国际能源(大连)有限公司业务总监、南方市场部经理陈军认为,“煤炭供大于求,实际需求如不恢复,靠市场调节煤价只能无限下降至成本,然后限、停产,待实际需求复原,库存降到合理,接受价格逐渐回归,才有供应的操作空间和积极性。如市场无法实现自我调节只有通过外部的干预,实现短期或局部供给收缩才能缓解眼前的局面。”网友“李峰PB”分析,“实体经济的恶化已经在向能源领域蔓延,或者说实体经济产业链的上游正遭遇着由经济下滑酿成的供需危机。避免中国经济硬着陆,刻不容缓。”此外,还有一些网友提醒:“发改委是发文指导,不要最后变成了行政命令。”

点评:国内煤炭市场的低迷已非一日,如何度过寒冬是所有煤炭企业都面临的问题。当然,这或许已经不是煤炭行业一个行业的问题,在经济下行压力加大之时,要警惕煤炭行业危机引发多米诺骨牌效应。

上市央企年中报公布 增收不增利状况突出

事件概述:《中国证券报》日前披露,截至8月13日,剔除金融国资企业后的283家央企上市公司中,已有87家公司披露了2012年中报和业绩快报。这些公司上半年共实现营业收入2931.83亿元,同比增长21.76%;实现归属于上市公司股东的净利润149.54亿元,同比下降7.37%。这87家公司一季度净利润同比增长了7.88%,第二季度净利润则同比下降了15.63%。

网络舆情:央企上市公司年中报一直是人们判断整个行业形势的重要指标,每家央企年中报的发布都能引来不少网友的关注和议论。网友“郭大侠118”认为,央企年中报数据表明“央企已经全面进入寒冬期”。网友“ybjrs”则持不同意见,他认为,“央企上市公司多属于传统行业,受到经济周期的影响,盈利出现不利变化也属正常,三项费用的快速增长对业绩造成了一定拖累。”

点评:尽管成本上升对央企业绩造成了较大影响,但央企入冬恐怕已经是不争的事实。增收不增利已经成为困扰央企发展的一个重要因素。在前期大规模扩张的形势下,央企应该切实把精力转移到基础管理提升上来了,现在是从做大大央企走向做强做优央企的时候了。

东航机票退票费高达80% “霸王条款”引热议

事件概述:北京有位旅客花510元购买了一张东航的折扣机票,因为临时有事改变行程要退票,没想到竟被收了高达80%也就是408元的手续费。该旅客一怒之下将东航告上法庭。最终,法院判定东航退票费过高,应退回60%费用。而普遍来说,目前国内5折以下的特价机票,退票费也都在30%以上。对此,不少旅客质疑航空公司的退票规定为霸王条款,有赚取暴利的嫌疑。

网络舆情:日常出行和每个网友的生活密切相关,东航高额退票费事件经报道后引发了众多网友的热烈讨论。一些网友直斥航空公司的行为是霸王条款。网友“张雨薇 dear”在微博上留言说:“虽然是折扣票,也是航空公司自己决定的折扣,如果因为是折扣票就有高昂的手续费,那么何必让乘客空欢喜一场?”这种霸王条款还是欠考虑。“飞机延误不是应该退给乘客钱?”网友“南柯梦一郎”质疑道,“退票手续费按全票价的百分比收取,这不是打折是打劫,物价部门对航空公司的‘打劫’行为难道没有审查么?”还有一部分网友对航空公司的这种不透明收费提出了疑问,认为航空公司应加强收费透明度。网友“沧海关情”认为,“现在对于航空公司的监管太松了。退票、改签都应该有明文规定,有相应的费用标准,应该是经过物价部门审核并经国家管理部门认可的。手续费收取比例应该控制在5%—10%,甚至更低。”网友“勇敢者说2012”建议,“不妨把各种损失摆在明处,向公众说明其中都有哪些构成,消除公众的疑虑和不满。另外,航空公司也应该改进工作方法,事先明确告知旅客退票费占票价的多少,否则,容易造成旅客的误解。”

点评:公众购票对航空公司来说本身是一种契约行为,航空公司负有告知义务。目前各家航空公司尚没有统一退票费收取标准,相关部门和航空公司有必要进一步完善相关退费标准的规定,增强收费透明度,加强和公众沟通,建议对提前多日办理退票的旅客给予优待。

(上接 G01 版)

——发展循环经济不仅要注重生产领域的产业结构、增长方式变革,还要注重消费模式的变革。发展循环经济只是手段,而我们的目的在于建设资源节约型和环境友好型社会,全面生产、流通、消费和社会观念的全面发展,需要全社会的配合、参与,特别是在公众宣传和参与方面尤其需要加大力度;另外,还要充分发展行业协会、中介机构及各种服务组织的作用,建设产学研合作的循环经济教育示范基地。

因而,我认为“十二五”深入推进循环经济的基本思路是:“十二五”期间,循环经济要根据建设资源节约型与环境友好型社会的要求向纵深发展,实现“规模化、产业化、信息化、市场化、社会化、常态化”。从生产领域向流通、消费领域延伸,培育发展再生资源等新兴战略性新兴产业,探索区域循环经济发展模式。同时要加大宣传力度,加强立法,使循环经济深入人心,形成全民参与的社会局面。

借助“三个发展” 为国企转型升级铺路

《中国企业报》:近年来,国企在

北京朝批商贸公司进军电商

本报记者 张博

8月7日,国务院发布《关于深化流通体制改革加快流通产业发展的意见》,明确指示将鼓励流通企业建立或依托第三方电子商务平台开展网上交易以加快发展电子商务。3天后,北京朝批商贸股份有限公司(以下简称“朝批”)即对外公布其将全面进军电商领域的对外计划。

作为香港上市公司北京京客隆商业集团的全资子公司和北京地区最大的新型现代化商贸企业,朝批将运用公司的综合资源优势,全面进军电商领域,确立在电商渠道的市场地位。

跟其他专业电商企业不同,朝批作为一家以批发为主业、以物流为支

撑,提供综合代理、优质服务的新型现代化商贸企业,至今已与国内外300余个知名品牌建立了合作关系,并且已成为其中70多个厂商在北京地区的总经销、总代理或最大分销商。

据了解,朝批的销售渠道不仅全面覆盖北京及周边地区1000多家包括大型百货商场、大卖场、连锁超市等在内的零售企业,还与众多餐饮企业建立了紧密的合作关系。朝批此次进军电商领域,旨在进一步完善销售渠道,实现分销通路的全覆盖,在原有的基础上扩大市场占有率。

“产品优势和渠道优势帮助朝批在激烈的电商竞争中异军突起。”行业人士分析称,同时朝批还拥有其他电商艳羡的“杀手锏”——

强大的物流配送能力。

据悉,朝批拥有集仓储、加工、分拣、拆零、运输于一体的现代化物流配送中心,在满足自身物流配送需求下,已与多家厂商建立了第三方物流合作关系,配送范围覆盖北京、天津、河北、山西、山东、内蒙古等地区。

朝批的仓储面积近20万平方米,货位16万个,日最高吞吐量达60万箱,可存储商品800万个标准箱,年吞吐量达9000万箱。而国内屈指可数的两条商品自动化分拣流水线系统更是朝批特色,可实现每小时9000箱商品的自动分拣,最大程度地提高了配货分拣速度,降低了人工劳动成本及商品出库差错率,也减少了人工搬运造成的商品损失。

《赢在基层》出版发行

本报记者 李志豹

近日,由中国海洋石油总公司历时一年多编写的企业基层管理用书《赢在基层》由石油工业出版社正式出版发行。《赢在基层》一书以全国劳动模范、“海上铁人”郝振山的管理实践为主线,通过案例故事、员工感受

和专家点评等形式对其管理理念和方法进行了系统总结,从中可以看到一位基层管理者在激发员工活力、强化团队执行力等方面的独特做法。

据悉,书中相关内容全部来源于一线实地采访,具有很强的实用性和可操作性。将郝振山的管理经验和方法总结成册是中国海油强化基础管

理、落实管理提升的一项具体举措。今年年初,国资委在中央企业全面开展管理提升活动,其中一项重要工作就是加强基础管理。

“希望通过此书,及时总结推广基层管理创新的优秀成果,在企业内部形成关注一线、重视基层的氛围,引导广大员工不断提升基础管理水平,夯