

公私收入差距几近一倍 行政垄断或为主因

公私收入差距中有一部分是合理的,由于受教育水平的不同,有一部分差异是可以教育来解释的

本报实习记者 裴昱 北京报道

垄断行业及垄断行业高收入导致收入差距扩大的问题广为诟病。

近日,各省平均工资统计数据陆续公布,国家统计局发布2014年平均工资数据,均显示非私营单位

平均工资不能说明问题

公私收入差距中有一部分是合理的,由于受教育水平的不同,有一部分差异是可以教育来解释的。

据相关人士介绍,统计局的统计制度已由最早的企业上报工资制度,改为基于家庭调查的数据进行修正,统计数据将或更逼近现实。

“私营单位和非私营单位的收入差距是否合理,并不能简单地用平均工资做比较,人力资本存量也是重要的研究因素。非私营企业就业人员受教育水平较高,存在收入

和私营单位的收入差距持续扩大。

北京市统计局公布的数据显示,2014年北京市城镇非私营单位就业人员年平均工资为102268元,城镇私营单位就业人员年平均工资为52902元。

国家统计局数据显示,全国城镇非私营单位就业人员年平均

工资56339元,同比名义增长9.4%,扣除物价因素,实际增长7.1%;全国城镇私营单位就业人员年平均工资36390元,同比名义增长11.3%,扣除物价因素,实际增长9.0%。

“私营单位平均工资增速快于非私营单位,两者绝对差距继续扩

大,相对差距略有缩小。2014年城镇非私营单位比私营单位就业人员年平均工资高19949元,差距比上年扩大1172元。2014年私营单位就业人员年平均工资为非私营单位人员的65%,比上年提高1个百分点。”国家统计局人口和就业统计司司长冯乃林在解读中提到。

行政垄断造成收入差距加剧

垄断企业获得经济利益,其中除部分以税收形式成为国家财政收入的来源外,其主要部分成为垄断行业职工高收入、高福利的重要资金来源。

“私营单位和非私营单位的工资水平也颇有三十年河东、三十年河西的态势。”在谈到公私收入差距原因时,魏众笑谈:“上世纪90年代初第一波下海浪潮,那时候私营单位比非私营单位工资高多了。但当时的国企改革方向是国有企业逐渐退出竞争性行业,竞争性行业收入不高,但国有企业的行政性垄断性质,天然就能获得垄断收益,差距就显现出来了。”

“目前我国行业垄断主要为行政性垄断,即政府通过行政法规对某些行业进行保护,其主要方式是赋予国有企业垄断性经营权,以及制定或允许企业制定较高的产品

和服务价格,凭借垄断性经营权和垄断高价,垄断企业获得经济利益,其中除部分以税收形式成为国家财政收入的来源外,其主要部分成为垄断行业职工高收入、高福利的重要资金来源。”岳希明解释了垄断行业高收入的原因。

对此,魏众告诉记者,国有企业获得了更多的国家政策支持,包括税收优惠、银行贷款等,因此其发展情况比非国有企业更容易。但是,近两年非私营单位和私营单位的收入差距虽然有所改善,体现在工资统计上可能反而扩大了,这是规范福利发放的结果,一部分津贴会转为工资。

释的。”中国人民大学财政金融学院教授岳希明说。但垄断行业的不合理性是程度问题,垄断,特别是行政垄断是造成收入不公的主要原因。岳希明2015年使用企业和员工匹配数据中的企业和个人信息,考察了行业垄断对职工工资差距的影响,结果显示,受教育水平的差异是职工工资差距的最重要

决定因素。他表示,在考虑到导致收入差距的合理性因素后,准确地测量垄断行业高收入的不合理程度是十分必要的。

以往研究表明,即使考虑了教育等因素,垄断行业高收入的绝大部分仍是不合理的。从这个意义上讲公众关于垄断行业高收入不合理的直观感觉是对的。

收入分配制度改革历程



非私营单位退出机制缺乏

某国企工作人员告诉记者,他们的收入低于同行业的私营企业,这样造成了相当程度的消极怠工情况。

一个有趣的现象是,几乎各行各业的就业人员都认为自己工资水平低于劳动付出。一边是对垄断行业收入高、福利好的抱怨,另一边是体制内就业人员的“叫苦连天”。收入差距和收入不公是目前我国诸多社会矛盾的集中体现。这恐怕也是收入分配制度改革中难啃的一块硬骨头。

岳希明说,垄断产品和服务高价导致消费者支出增加,福利水平下降,因此如何缩小收入差距,消解社会矛盾情绪,是深化收入分配制度改革的重要内容。

记者看到国家统计局相关负责人在2011年和2012年关于平均工资的解读中明确提到,“2011

年是‘十二五’开局之年,一年来各级政府围绕着改革工资制度,合理调整收入分配关系采取了一系列措施。进一步完善工资制度为职工工资提高创造了条件。”“增资力度不减促进工资稳步提高。”但在近两年的解读中,并未看到关于提高居民收入问题的解读。对此,魏众表示,中央正在制定一系列改革措施,对于收入差距的问题,历来都是比较受重视的。

某国企工作人员告诉记者,他们的收入低于同行业的私营企业,这样造成了相当程度的消极怠工情况。同样职位的高管如果在私营企业将获得好几倍的薪资收入。

同样的情况,很多机关事业单位的就业人员也反映工资降低了。

“这恰恰是收入分配问题迟迟得不到破解的重要原因。”魏众提到,目前通过提高体制内工资,规范工资外收入等措施调整收入分配问题,就是在缩小差距。但不论是国有企业还是机关事业单位,和私营企业相比,最大的差异在于退出机制。非私营单位虽然有辞退权,但几乎不会辞退人。这就导致国有企业低效率的部分,一旦降低非私营单位职工工资收入,容易造成最有效率和能力的人,认为自己的劳动贡献远远超过其收入水平,可能会造成非私营单位人才流失。劳动效率工资缺失的核心也是缺乏退出机制。

另一方面,现在推行的社保体制改革,虽然伴随争议,但长期来看,并轨是趋势。适当控制非私营单位的养老金增长,适当提高私营单位的养老金增长,使二者的养老金处于接近的水平上,也是深化收入制度改革的重要内容。

家族企业
CHINA FAMILY BUSINESS REVIEW

意大利百年家族

朝圣之旅

Pilgrimage to Italian Family Business

2015年7月12日-7月19日

大美无疆·传承有道

每个人心中都有一个意大利,吸引你的,可能是古罗马时期的辉煌历史,也可能是文艺复兴时期的灿烂杰作,或者是热情阳光下的海边村落,亦或是充满圆舞曲曼妙旋律的中世纪庄园。7月,同样也不容错过的还有百年家族企业的探访和米兰世博会的美丽相约。

《家族企业》杂志全力打造为期8天的传承之旅——私密!深入!专属!

咨询合作: 010-88890107/88890466
资料提交: jiazuqiye@cnet.com.cn