

# 建立劳动报酬稳定增长机制

河南省中国特色社会主义理论体系研究中心

党的十八大报告提出,深化收入分配制度改革,努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步,提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。这对于发展中国特色社会主义事业、推动科学发展、全面建成小康社会、维护社会公平正义具有重要意义。

建立劳动报酬稳定增长机制是收入分配制度改革的一个重要内容。长期看,提高劳动份额有助于提高消费对经济增长的贡献,有助于经济的持续发展。

改革开放以来,我国收入分配制度改革不断深化,打破传统经济体制下平均主义“大锅饭”体制,确立按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度,实现了收入分配制度向适应社会主义市场经济体制的转变。但由于收入分配及相关领域体制改革还不到位,收入分配领域逐渐积累了一些突出问题,特别是居民收入在国民总收入中的比重、劳动报酬在初次分配中的比重下降。据国家统计局2000年至2010年资金流量表数据,劳动报酬在初次分配中的比重由53.3%下降到47.8%,持续下降的趋势十分明显。我国的劳动报酬占比不仅低于发达国家,也低于大多数发展中国家。劳动份额持续下降不仅导致经济增长的成果无法惠及广大居民,也是我国消费需求不足的主要原因,成为经济发展方式转变的重要障碍之一。分析起来,原因主要在于:

一是对GDP的过度追求导致政府提高劳动份额的努力缺乏实施的空。这些年来,我国的经济增长主要是靠投资、出口推动的,消费对经济增长的拉动作用远远低于其他国家。要完成经济增长的目标,必须维持较高的投资率和出口增长速度。高投资要求高利润和高财政收入增长与之匹配,高出口要求低工资以支撑(劳动力价格低廉是我国产品在国际上具有竞争优势的主要原因)。也就是说,现有的经济增长方式下,我国经济的快速增长是靠较高的利润率、较低的工资率、较快的财政增长速度维持的,不利于提高劳动份额。二是长期以来,我国劳动力供大于求,资本、技术、管理等要素相对短缺,在市场机制作用下,容易形成这些要素收益挤占劳动报酬现象。此外,收入分配制度改革滞后,工资制度不完善。比如,企业工资决定机制不健全,最低工资标准偏低,随意性大,强制性不够;机关事业单位工资制度改革滞后,还没有建立体现同地区同岗位同工同酬和不同地区不同岗位差异的工资决定及调整机制,加上

再分配领域改革滞后,调节机制不完善,等等,这些都不利于居民劳动报酬的提高。我们要认识到,这些问题是改革不到位和发展过程中的问题,必须用改革发展的办法去解决,特别要通过制度创新和技术创新,建立劳动报酬稳定增长机制,为经济增长目标和提高劳动份额目标的同时实现创造条件。

首先,要从经济发展的根子上解决问题。要通过技术创新和制度创新维持经济增长的速度,提高经济增长的质量,把经济增长由依靠“人口红利”转向依靠“制度红利”。当前,如何在保持一定的经济增长速度下实现经济发展方式的转变,是我们面临的主要挑战。庞大的、低廉的劳动力一直是支撑我国经济高速增长的主要力量,但近年频繁出现的“民工荒”表明,靠“人口红利”支撑经济高速增长的局面已经难以维持。如何在经济增长的同时实现劳动份额的提高,“十二五”规划纲要指出了破解这一难题的途径:技术创新和制度创新。与自然资源相比,技术资源、制度资源的最大特点就是可以变革和创新,

通过变革和创新,技术资源、制度资源的比较劣势将会转变为未来发展的潜力。与发达国家相比,我国的技术资源、制度资源总体上处于劣势,具有巨大的创新空间。这巨大的创新空间,意味着我们可以通过技术创新、制度创新,在提高劳动份额的同时,保持我国产品的竞争力,在降低投资率的同时保持经济的较快增长速度,从而使我们可以保持在保持经济较快速增长的同时,实现经济发展方式的转变。

其次,要从实际操作层面上解决问题。要通过完善工资协商制度,建立正常的工资增长机制,实现居民劳动报酬稳定增长。目前,符合市场经济要求、具有中国特色的企业职工工资决定机制和职工工资正常增长机制尚未建立起来。当前,应逐步建立“市场机制调节、企业自主分配、平等协商共决、政府监控指导”的企业工资分配体制,在有效发挥市场调节作用的基础上,加强政府对工资分配的规范、指导、调控和监督,实施积极的工资政策,切实提高普通职工工资水平,促进职工工资增长与企业效益增长相协调,逐步提高劳动报酬在初次分配中的比重,理顺收入分配关系,实现公平分配。其中,关键是将减轻劳动密集型企业税负、提高劳动生产率和实行工资集体协商结合起来,从而逐步建立工资正常增长机制。

(执笔:任太增 苏晓红 马从辉)

# 把握做大做强文化产业的根本

四川省中国特色社会主义理论体系研究中心

使文化产业成为国民经济支柱性产业,是全面建成小康社会的一个重要要求。文化产业要做大做强,首先要解决好两大问题,一个是如何把握好方向;一个是如何实现发展。解决这两大问题,一要靠社会主义核心价值观体系建设,这是兴国之魂,是社会主义先进文化的精髓,也是文化产业发展方向。二要贯彻落实科学发展观,因为科学发展观科学地回答了为什么发展、为谁发展、如何发展等重大战略问题,也由此指明了文化产业的发展路径。坚持社会主义核心价值观和贯彻落实科学发展观,是做大做强文化产业的根本。抓好这个根本,就要着重解决好以下几个方面问题。

第一,做大做强文化产业必须以社会主义核心价值观体系为指导。社会主义核心价值观体系是“兴国之魂”,是社会主义先进文化的精髓,决定着中国特色社会主义发展方向。社会主义核心价值观体系指导文化产业的发展,同时文化产业的发展也将进一步传播社会主义核心价值观体系,对于国民素质的形成和提升以及文化品质的提升,都会产生至关重要的影响。因此,必须按照中央做出的部署和要求,把社会主义核心价值观体系体现在精神文化产品的创作、生产、传播的全过程。

第二,做大做强文化产业必须坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享。这既是我们党全心全意为人民服务

的根本宗旨所在,也是文化产业发展的立足点。我们党的一切事业归根结底都是为了人民,发展文化产业也必须坚持成果由人民共享。无论城市农村,无论哪个民族、无论哪个年龄段,都要尽量满足他们对积极健康向上的文化产品的需求。也只有在满足人民文化需求的过程中,才能为文化产业发展拓展市场、拓展发展空间。因此,要把面向基层、服务群众,作为开拓文化产业市场的最大取向,多生产质优价廉、导向正确、内容丰富、形式鲜活、喜闻乐见的文化产品;要多为低收入群众和生活困难群众提供免费或低价位的文化产品和服务,努力让文化改革发展成果惠及全体人民,把更好更多的精神食粮奉献给人民。特别需要注意的是,人民也是文化发展和文化改革的力量源泉。人民群众中蕴藏着无穷无尽的文化产业创造活力。我们要充分挖掘蕴藏于人民之中的文化创造潜能,使全社会的文化创造活力竞相迸发、充分涌流。

第三,做大做强文化产业必须处理好经济效益和社会效益的关系。发展文化产业要始终不忘精神文化产品陶冶情操、引领社会的职责。我们所倡导的文化产业产品,应当有利于弘扬正气、歌颂崇高、颂扬爱国主义精神和时代精神以及真善美的品格。我们必须本着对社会高度负责的态度来建设和发展文化产业,既要从中华民族上下五千年波澜壮阔的历史和博大精深的

传统文化中汲取优秀思想文化的营养,更要汲取我国革命、建设和改革的伟大实践的营养,作为文化产业取之不尽的思想文化素材的源泉,同时,还要高度重视产品的艺术形式和科技含量,文化产品要不断丰富动漫、数字、创意设计等科技含量较高的现代艺术表现形式,推进文化与科技融合,增强产品的吸引力和感染力。另一方面,我们还必须重视文化产业产品的商品属性和经济效益。因为经济效益是社会效益的实现途径,如果文化产品没有看点、没有卖点、没有市场,无论其内容多丰富、思想多深刻、观点多正确,都不会产生应有的社会影响。因此,当前要把文化产品的生产、流通、消费各个环节与市场紧密结合,处理好经济效益和社会效益的关系。

第四,做大做强文化产业必须走全面协调可持续发展之路。文化产业要实现可持续发展,一定要处理好文化产业与文化事业、文化产业与其他领域各业态、文化产业内部各业态的关系。一是处理好文化事业与文化产品的关系。文化产业为文化事业提供技术、提供展品、提供平台;文化事业则为文化产业提供文化创作素材、提供产品市场、提供宣传展示的窗口。因此,我们一方面要将文化产业的成果作为文化的积累与积淀,逐渐转化为公共服务文化产品;另一方面,要通过发展文化事业,极大地激发广大人民群众的创造性,使文学艺

术、人文社科、科学技术等原创作品不断涌现,促进文化产业快速发展。二是处理好文化产业和其他产业的发展关系。文化是无形的,具有极强的渗透力,文化产业也渗透于国民经济领域的各行各业。因此,我们在不断为人们提供文化含量高的产品和服务的同时,还要使之与其他产业融合发展,促进产业创新和结构优化,形成新的消费市场,有效地推动经济发展方式的转变。三是处理好文化产业内部各种业态的关系。由于人民群众对文化的需求是多方面、多层次的,还具有很强的时代性、民族性和地域性,因此,文化产业中的每一种形式都有它的生存发展空间,比如电影、电视、戏曲、报纸杂志、动漫游戏、网络视频等,都有各自的爱好者和受众。要对其中弱小的部分细心地加以呵护,从而使文化领域里真正出现“百花齐放、百家争鸣”的局面。四是不断创新。文化的生命就在于不断地推陈出新,只有在继承优秀传统文化的基础上借鉴国外文化产业发展的先进模式,不断创新题材、创新形式、提高科技含量、拓展文化产业市场,文化产业才能具有无限广阔的发展空间。

总之,做大做强文化产业的是一个巨大的系统工程,只要我们坚持核心价值体系、推动科学发展,这场“文化产业大戏”就能唱得响、唱得好、唱得久。

(执笔者:谢越 马远达)

## 理论探索

# 生态文明建设应以人为本

河北省中国特色社会主义理论体系研究中心

建设生态文明是关乎民族未来的长远大计。推进生态文明建设,实现可持续发展,意义重大而深远。党的十八大报告把生态文明放在突出地位,明确指出,面对资源约束趋紧、环境污染严重、生态系统退化的严峻形势,必须树立尊重自然、顺应自然、保护自然的生态文明理念,把生态文明建设放在突出地位,融入经济建设、政治建设、文化建设、社会建设各方面和全过程,努力建设美丽中国,实现中华民族永续发展。这进一步昭示了我们党加强生态文明建设的意志和决心,并为我们下一步建设生态文明指明了方向。

生态文明是工业文明发展到一定阶段的产物,是超越工业文明的新型文明境界,是在对工业文明带来严重生态安全进行深刻反思基础上逐步形成和正在积极推动的一种文明形态,是人与自然和谐的社会形态。自上世纪六七十年代人类生态环境意识开始觉醒以来,人类对生态环境问题的认识,越来越深入。1962年美国学者出版《寂静的春天》,1972年罗马俱乐部发表《增长的极限》,1987年《我们共同的未来》报告第一次提出可持续发展理念,1992年联合国

环境与发展大会发布《里约宣言》和《21世纪议程》,正式提出走可持续发展道路。今年,联合国可持续发展大会通过了《我们憧憬的未来》。可以说,当今世界,可持续发展已成为时代潮流,绿色、循环、低碳发展正成为新的趋向。

当前,之所以要把生态文明建设放在突出地位,一个重要原因是只有推进生态文明建设,才能保持经济持续健康发展。一方面,我国经济发展面临的资源环境制约越来越凸显,石油、铁矿石等重要资源对外依存度快速上升,三分之二的城市缺水,耕地逼近18亿亩红线;另一方面,环境污染严重,环境状况总体恶化趋势没有得到根本遏制,生态系统退化,由此带来自然灾害频发,与此同时,随着经济社会的快速发展,人民群众对干净的水、新鲜的空气、洁净的食品、优美宜居的环境等方面的要求越来越高。建设生态文明,为人民群众创造良好生产生活环境,不仅是改善民生的需要,而且拓展了我国现代化建设的领域和范围。只有把生态文明建设的理念、原则、目标等深刻融入和贯穿到经济、政治、文化、社会建设的各方面和全过程,才能全面推进现代化,为人民

群众创造良好的生产生活环境。因此,推进生态文明建设是我们党坚持以人为本、执政为民,维护最广大人民群众根本利益的集中体现。

当前和今后一个时期,推进生态文明建设,要把把握自然规律、尊重自然为前提,以人与自然、环境与经济、人与社会和谐共生为宗旨,以资源环境承载力为基础,以建立可持续发展的产业结构、生产方式、消费模式以及增强可持续发展能力为着眼点,以建设资源节约型、环境友好型社会为本质要求。其中,一个很重要的内容就是坚持以人为本,更加注重保障和改善民生,着力解决损害群众健康的突出环境问题,从而满足人民日益增长的对良好生态环境、对优质生态产品的需求。

建设生态文明,首先要切实转变经济发展方式,从而增强可持续发展能力,实现经济和社会又快又好发展。要把节约环保与调整产业结构,污染防治与企业节约增效,发展节能环保产业与大力发展绿色经济,形成资源节约、环境友好的产业结构、生产方式和消费模式与扩大内需、优化生产力空间布局结合起来。

建设生态文明,思想认识上的转变同样重要。要加强宣传教育,在全社会树立和弘扬生态文明理念。一方面,要摒弃传统的“向自然宣战”、“征服自然”等口号,树立“人与自然和谐相处”的理念;另一方面,还要辩证地认识物质财富的增长与人的全面发展的关系;辩证地认识人与自然的关系,转变单纯利用和征服自然的观念。要充分发挥新闻媒介、科技工作者、环保专家的宣传作用,通过家庭环境教育、学校环境教育和社会环境宣传教育使每个人认识到环境保护的重要性,增强公众参与环保的意识,提高全社会环保参与程度。

此外,还要大力加强制度建设,构建有利于建设生态文明的政策法规和体制机制。要建立和完善职能有机统一、运转协调高效的生态环保综合管理体制;建立健全法律法规体系,加强规划和政策引导,综合运用财税、价格等经济杠杆,建立健全生态补偿机制,深化资源性产品价格改革,完善资源环境经济配套政策;抓紧制定实施生态文明建设目标指标体系和考核办法,纳入地方党委政府绩效考核;积极探索和鼓励以社区为基础的基层环保模式等。(执笔者:吴伟华)

# 重视高管社会资本

# 激发企业发展活力

刘辉

对于整个国家而言,广开进贤之路,广纳天下英才,是保证党和人民事业发展的根本之举。对于以企业为代表的微观主体而言,重视人才发展是企业做大做强的重要基础。

为更好地激发企业主体的发展活力和创新能力,必须重视包括企业高管在内的实用人才培养,通过各种激励措施,形成人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

人才强国战略是党和国家确立的一项国家战略,党的十八大报告明确提出,要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,加快确立人才优先发展战略布局,统筹推进各类人才队伍建设,实施重大人才工程,加大创新创业人才培养支持力度,重视实用人才培养,引导人才向科研生产一线流动。

作为市场生产一线的主体,办好企业对推进社会主义现代化、转变经济发展方式具有重要意义。随着我国市场经济的飞速发展,企业在社会财富创造中的作用日益重要。为了更好地发挥企业在社会财富创造中的价值与作用,迫切需要发挥高层管理人员的经营能力,以激发企业主体发展活力和创新动力,从而实现股东收益和企业价值的最大化。

企业高层管理团队是企业的骨干和灵魂,更是解放和发展社会生产力的骨干力量之一。高管通常是指那些处于企业高层,对企业发展全权负责,对企业发展战略的制订和实施起关键决策作用的管理者团队。国资委于2003年发布《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》,将中央企业中设有董事会的国有独资公司的负责人界定为董事长、副董事长、董事、总经理(总裁)、副总经理(副总裁)和总会计师。而上市公司研究中,一般将高管设定为总裁、运营总监或常务副总裁、财务总监3大关键核心职位的管理人员。这些人掌握着企业经营权并直接对公司的经营效益负责,同时推动整个组织的经营决策实施,其经营行为将直接影响到企业的兴衰。

通过阅读107家上市公司的年报和公开信息,对公司基本信息、人口结构、高级管理层收入特征和社会资本特征等内容做仔细梳理并进行相关性分析后发现,企业高管拥有的社会资本水平,对企业经营绩效确实有重大影响。因此,企业所有者在设计企业高管的激励机制时,一方面需要注重高管薪酬和高管期权激励等因素对企业经营绩效的影响,另一方面也应该重点关注企业高管拥有的社会资本水平对企业经营绩效的影响。

首先,在设计企业经营绩效的考核指标时,应该充分结合企业所处的特定发展阶段和企业所有者的利益诉求。如果仅仅将每股收入纳入绩效考核范围,很容易促使企业高管团队将企业收入规模的不断扩大作为自己的追求目标,却不会更多地考虑企业的经营利润或更为稳健的复合增长目标,企业高管团队所拥有的社会资本也将很难发挥出应有的作用。只有将企业的规模目标和利润目标同时纳入企业经营绩效的考核范围,才能充分发挥出高管薪酬和高管团队拥有的社会资本的功能和作用。从长远来看,企业高管团队拥有的社会资本水平越高,企业未来能够获得的利润空间也将越大。

其次,要兼顾企业高管的社会资本对企业经营绩效的提升作用,以及企业高管拥有的社会资本增值价值。企业所有者在选拔高管人员时,不仅应该考虑到高管人员已经拥有的社会资本将对提升企业经营绩效发挥的功能和作用,同时还应该充分考虑到企业已有的发展环境、资源平台、社会关系网络等是否适合企业高管人员已有的社会资本发挥作用,这样才能实现企业经营绩效的提升与企业高管人员社会资本提升的双重作用。在对企业高管人员的激励机制中,如果充分考虑到了企业高管人员已有社会资本保值增值,就能充分调动起企业高管人员的积极性。而另一方面,如果实现了自己拥有的社会资本的保值增值,企业高管人员就能从自身的职业发展中获得成就感和价值感,对未来发展的预期才会越来越好,也从而能够更好地为企业带来更大的经济价值。

为了充分发挥企业高管团队拥有的社会资本在提升企业经营绩效过程中的作用,还应充分注重其他激励因素对企业经营绩效提升的作用。其中十分重要的激励因素就是高管年薪。在我国目前的上市公司中,高管离职问题比较普遍,而对薪酬不满意是很多企业高管离职的重要原因之一。例如,根据对沪深证券交易所的资料统计结果显示,截至2011年12月27日,A股市场已发布了1000多个高管离职公告,与去年同期相比,增长幅度颇高。如此大面积高管离职,原因很多,但不能否认有相当一部分原因是由于这些上市公司高管在为企赚取利润的同时,难以获得自己事业空间的应有提升。这是企业所有者在选拔、任用、评价、考核、奖励高管人员时不得不面临的重大问题。同时,也要注意,现在也有一部分企业高管年薪远远高于行业高管平均水平,由此也引发不少争议。对这一问题亦要高度重视,深入研究,妥善解决。

由此可见,企业高管社会资本是实现企业目标的重要资源,对企业经营绩效会产生重大影响,企业在识才、揽才、用才等人才工作中应充分考虑这一因素。我们在改革人才发展体制机制、调整生产关系等方面,也应充分考虑企业高管社会资本的价值和作用,从而开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

责任编辑 欧阳优