

## ■ 中日对话

据中国外交部消息,国务委员兼外交部长王毅4月16日同日本外相河野太郎共同主持第四次中日经济高层对话。此次对话时隔八年得以再次举行。中日经济高层对话(副总理级)是两国间最高级别经济合作机制,旨在就交流两国经济发展战略和宏观经济政策,协调跨部门经济合作事宜,加强在重大国际经济问题上的政策沟通。

## ■ 精准扶贫

中国农业发展银行行长钱文挥4月14日表示,要确保今年扶贫工作力度不减,为更加着力在精准和聚焦上下功夫,22家省级分行向总行签订服务脱贫攻坚责任书,确保完成年度扶贫考核目标任务。根据部署,到2020年确保现行标准下农村贫困人口实现脱贫,贫困县全部摘帽,解决区域性整体贫困。

## ■ 歼-10C

中国空军新型战机歼-10C于4月16日开始担负战斗值班任务,标志着空军攻防作战体系进一步完善,有效履行使命任务能力进一步提升。歼-10C是中国自主研发的第三代改进型超音速多用途战斗机,配备先进航电系统及多型先进机载武器,具备中近距制空和对地面、海面目标精确打击能力。2017年7月参加庆祝中国人民解放军建军90周年阅兵首次公开亮相。

栏目主持:肖涌刚

## 生态环境部等7部门正式挂牌

北京商报讯(记者 蒋梦惟 实习记者 杨亿霖)4月16日,新组建的生态环境部、应急管理部、退役军人事务部、国家广播电视总局、国家新闻出版署、国家版权局、国家电影局正式挂牌。其中备受关注的生态环境部整合了原环保部的职责和国家发改委、国土资源部、水利部、农业部、国家海洋局、国务院南水北调工程建设委员会办公室的相关职责。

3月,全国人大审议通过了《深化党和国家机构改革方案》(以下简称《方案》)。《方案》指出,国务院将组建生态环境部,不再保留环境保护部。新组建的生态环境部主要负责制定并组织实施生态环境政策、规划和标准,统一负责生态环境监测和执法工作,监督管理污染防治、核与辐射安全,组织开展中央环境保护督察等。此前,从1974年成立国务院环境保护领导小组,到2008年国家环保总局升格为国家环境保护部,再到今天生态环境部正式揭牌,我国环保机构历时44年经历了7次变革。

首任生态环境部部长李干杰曾表示,长期以来,我国生态环境保护领域的体制机制方面存在两个很突出的问题,即职责交叉重复,选床架屋、九龙治水、多头治理,出了事责任不清楚;以及监管者和所有者没有完全分开,既是运动员又是裁判员,有些裁判员即使独立出来,权威性、有效性也不够强。而新成立的生态环境部把原来分散的污染防治和生态保护职责统一起来,实现了“五个打通”,即打通地上和地下、岸上和水里、陆地和海洋、城市和农村、一氧化碳和二氧化碳,也就是统一了大气污染防治和气候变化应对。

此外,与生态环境部同日挂牌的应急管理部,作为指导各地区各部门应对突发事件等工作的重要部门,整合了国家安监总局、国家防汛抗旱总指挥部、国家减灾委员会、国务院抗震救灾指挥部、国家森林防火指挥部职责以及国务院办公厅、公安部等8个部门相关职责。而退役军人事务部整合了民政部的退役军人优抚、人社部的军官转业安置职责以及中央军委政治工作部、后勤保障部有关职责。新组建的国家广播电视总局则整合了原国家新闻出版广电总局广播电视管理职责。而原国家新闻出版广电总局的新闻出版管理职责和电影管理职责划入中宣部,中宣部对外加挂国家新闻出版署、国家版权局、国家电影局牌子。

## 我国对外投资连续5个月保持增长

北京商报讯(记者 张畅)4月16日,商务部公布数据显示,今年一季度,我国境内投资者共对全球140个国家和地区的2023家境外企业进行了非金融类直接投资,累计实现投资255亿美元,同比增长24.1%,连续5个月保持增长。与此同时,非理性投资继续得到有效遏制,一季度房地产业、体育和娱乐业对外投资没有新增项目。

商务部对外投资和经济合作司相关负责人介绍,一季度,我国对外投资合作取得开门红,与“一带一路”沿线国家投资合作稳步推进。数据显示,今年1-3月,我国企业对“一带一路”沿线52个国家有新增投资,合计36.1亿美元,同比增长22.4%,占同期总额的14.2%。在“一带一路”沿线国家新签对外承包工程合同额206.3亿美元,占同期总额的46.3%;完成营业额187.6亿美元,占同期总额的54.1%。

与此同时,我国对外投资行业结构进一步优化,非理性投资得到有效遏制。今年一季度,企业对外投资主要流向租赁和商务服务业、采矿业、制造业以及信息传输、软件和信息技术服务业,占比分别为25.6%、18.2%、15.2%和7.3%。而房地产业、体育和娱乐业对外投资没有新增项目。

“值得一提的是,企业对外承包工程新签大项目较多,带动出口作用明显”,上述负责人介绍,今年一季度我国对外承包工程新签合同额在5000万美元以上的项目158个,合计374.2亿美元,对外承包工程带动货物出口39.4亿美元,同比增长12.9%。

## 央企薪酬改革大幕拉开

## 国企薪酬改革重要节点一览

2014年8月

中央政治局会议通过《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,明确央企负责人薪酬不超过央企职工平均工资8倍

2015年9月

国务院发布《关于深化国有企业改革的指导意见》,明确企业内部薪酬分配权由企业依法依规自主决定

2017年12月

人社部部长尹蔚民透露,2018年我国将深化国企负责人薪酬制度改革,积极稳妥开展薪酬分配差异化改革试点

2018年3月

中央深改委通过《关于改革国有企业工资决定机制的意见》,提出建立同国企经济效益挂钩的工资决定机制

## 因企制宜

彭华岗介绍,所谓分类管理,是指企业情况不同,管理方式不同。对于充分竞争领域的商业一类企业,工资总额完全实行备案制,由企业董事会自主决定;对于商业二类企业或者公益类企业,工资总额实现核准制管理。

“即便是商业二类企业集团下属的商业一类企业,工资总额的管理方式也会不同,改革的目的是把工资总额的企业内部分配权真正交给企业”,彭华岗表示,党中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》明确,企业内部工资总额是企业的法定权利,由企业依法依规自主决定,虽然一些具体文件仍在制定中,但部分改革措施已经在企业发挥了很好的效果。

在企业看来,过去很长一段时间,国务院国资委对中央企业职工薪酬实行较为一刀切的工资总额管理,难以满足市场化用人机制的需求。国务院发展研究中心企业研究所副所长袁东明表示,工资总额管理约束了企业瘦身健体、减员增效的积极性,一旦减员,工资总额就会相应地减少,企业内部分配的腾挪空间就会缩小;未来应该给予企业在工资总额管理上更大的灵活空间,尤其要放宽或下放竞争类企业的工资总额管理,目前一些地方在放开竞争类企业工资总额管理上已有很多探索”。

“央企薪酬改革是近几年业界关注的焦点之一,众多央企自身也有不少意见”,中国企业改革与发展研究会副会长李锦告诉北京商报记者,工资总额备

案制意味着企业在制定完成工资总额之后,只需向国务院国资委进行通报即可,相较于完全由国资委确定工资总额的核准制,备案制更加宽松,也更加市场化。李锦进一步表示,央企薪酬本就

需要依据经营状况动态调整,决定权下放给企业自身,薪酬调控能更加灵活,显然也有助于提升企业经营效益,是央企改革迈出的重要一步。

还有分析指出,除了破除工资总额管理,形成中长期激励机制也是促使国企薪酬改革落地的举措之一。袁东明认为,相关部门应尽快出台股票期权、岗位分红、利润增量分享等中长期激励政策,激励并约束央企负责人着眼于长期效益,实现企业长远发展。

## 薪酬改革提速

近几年,国企薪酬制度改革加速推进。2014年8月,中央政治局会议审议通过《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,将央企负责人薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分,调整为基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分,且明确央企负责人薪酬不超过央企职工平均工资的8倍。

而为确保央企职工利益,今年3月,中央深改委审议通过了《关于改革国有企业工资决定机制的意见》,提出建立健全同劳动力市场基本适应、同国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。“上一轮国企薪酬改革并没有完全覆盖到基层职工层面,本轮改革在强调职工层面的同时,更加注重劳动生产率这一指标”,李锦表示,国企薪酬制度改革,本质上是坚

持以按劳分配为主的基本分配制度,同时把劳动力市场、劳动生产率作为重要考评指标,从而突出职工的主体地位。

相关试点也在持续推进。2014年,中粮集团作为投资公司试点,被授权的18项权责中,工资总额就由“审批”改为“备案”。去年5月,国务院国资委发布《以管资本为主推进职能转变方案的通知》,在对国有资本投资运营公司的授权中,也将工资总额由“审批”改为“备案”。

“近段时间国企授权经营体制改革取得了相当进展”,李锦表示,在“管人”方面,企业高管、总经理人选不再由国务院国资委直接任命,而是施行国资委提名、董事会任命的模式;“管钱”方面,薪酬改革也实现了负责人薪酬控制等不小的突破。不过他也指出,目前包括央企在内,国有企业的薪酬改革仅仅迈出了万里长征的第一步,3600多万基层员工薪酬如何调整还没有明确的方案,“国企的工资决定机制改革,应结合国有企业功能定位和分类,分别实施改革,进一步落实国有企业内部分配自主权,由企业参考劳动力市场工资价位,坚持和完善工资与企业经济效益和劳动生产率挂钩的机制”。

## 央企负债率再降

正是在薪酬改革等一系列改革的助推下,央企经营愈加平稳。彭华岗披露,今年一季度,中央企业累计实现利润总额3770.6亿元,同比增加650.7亿元,增长20.9%,增速再度刷新五年新高。而在颇受关注的负债方面,截至今年3月末央企平均资产负债率为

65.9%,较年初下降0.4个百分点。近段时间,央企严格落实降杠杆减负债工作要求,从严格控制带息负债规模,多渠道补充权益资本,持续优化资产负债结构”,彭华岗介绍,截至今年3月末,大多数企业资产负债率比年初有所下降,近1/3企业资产负债率比年初下降超过1个百分点。

而在回答央企下一步如何继续降杠杆时,彭华岗打了一个形象的比喻,如果把资金和资本比喻为企业经营的血液,那么央企降杠杆、减负债的过程就是要想办法“止血”、“补血”和“造血”的过程。所谓“止血”,就是进一步加大清理不良资产,严控企业产成品占用资金和应收账款资金及高风险业务,努力把“出血点”止住;“补血”就是要用市场化的方式和手段给企业增加资本,通过资本市场、债转股等扩大股权融资;“造血”是进一步推进瘦身健体、提质增效,提升管理水平和资金使用效率,提高价值创造能力,不断增加经营积累。

今年1月,国务院国资委会计师沈莹披露,根据部署,到2020年前央企的平均资产负债率要再下降2个百分点。北京商报记者根据去年底央企54.5万亿元的资产总额测算,要实现2%的降幅,未来三年内,央企负债将至少下降1.09万亿元。对此,李锦表示,近几年央企负债率虽有所下降,却降低得非常艰难,央企的高负债率与其长期不断投资、投资项目不够好、投资成本高、回报率低,且回报周期长有关。

有分析认为,债转股有望成为不少央企降低债务的重要手段。实际上,随着市场化债转股提速,多家国企与银行密集签约债转股协议,截至去年上半年,已有12家央企与有关银行签订了市场化债转股框架协议。2014年曾被传濒临破产的中钢集团,当时正是相关部门组织下,与几十家银行谈成了减债、展期、债转股等条款,改善了债务情况,其中债转股的比例大约占到一半。

北京商报记者 张畅/文 白杨/图表

X 西街观察  
Xijie observation

## 改革不是为了降薪而降薪

陶凤

国务院国资委副秘书长、新闻发言人彭华岗16日在国新办新闻发布会上表示,国资委对央企工资总额进行分类管理,要把工资总额的企业内部分配权真正交给企业。

改革开放40年,国资委正以国企工资决定机制改革为契机,推动新一轮改革啃下硬骨头,收入分配改革讲了多少年,改革针对的对象只能是公营机构,因为民企的薪酬向来是随行就市。如果不降低垄断央企高管的薪酬,无以向社会显示推进收入分配改革的诚意。

国有企业做大仍有不公平竞争的阴影,种种病灶至今依然存在,低效、虚胖却坐享垄断利润,挤压民资扭曲市场。薪酬常常作为最敏感的一部分,成为社会争议的焦点。

改革的一种声音是只改增量、不改存量,尊重既得利益,以减少改革的阻力,才能让改革顺利推

进。而更加强烈的另一种声音则是,应该用合理的激励与规则代替不合理的,而游戏规则的改变,总有利益受损者,私企存在裁员减薪,全体国民所有的国企薪酬为何只能增不能减?

两种声音实为一种博弈。实现薪酬能增能减,岗位能上能下,职位能进能出,多年来国企薪酬改革一直在试图从根本上推动三项制度改革,但是依旧没有彻底打破国企员工的“大锅饭”。

国企薪酬改革从无人提及到陷于停滞再到小步实施,始终在收与放、进与退之间摸索。国企改革进入深水区,越想要再进一步越要触及利益重分。

按市场经济的游戏规则,企业权力分配是按持股占比和投票权决定,而要确保党对国企的领导,意味着国有股东不会放弃控股地位。工资总额的分配权真正交给企业,涉及党对国企的领导与现代公司治理规则如何衔接,还需进一步厘清。

央企薪酬改革作为整体国企改革的配套,并非为了降薪而降薪。树立公平的标杆不能一刀切。为了提升央企的效率,将国企分为竞争性公司和公用性、垄断性公司,前者应该参照市场标准并略低于市场价,后者参照公务员薪酬标准,同时又将高管分为组织任命和市场竞聘两种,前者略高于公务员标准,后者参考市场标准并略低于市场价。

在促进公平的同时,如何激发央企活力,人才又成为关键一环。职业经理人与市场化选聘的经营管理者扮演重要角色,通过职业经理人和市场化选聘经营管理者这两点尝试,能促使薪酬改革的逐渐放开,打破了人事、分配的瓶颈,愈加市场化的国企员工用工改革更加可期。

以薪酬改革强化对人才的关注为推手,强化产权有效激励,探索对科研人员实施股权、期权和分红激励将有助于国企改革进入新一轮高潮。

## 我国将鼓励实体医疗机构设立互联网医院

北京商报讯(记者 蒋梦惟)继日前召开的国务院常务会议审议并原则通过了《关于促进“互联网+健康医疗”发展的意见》(以下简称《意见》)后,4月16日,国新办又召开国务院政策例行吹风会,介绍了《意见》的有关情况。会上,国家卫生健康委员会副主任曾益新透露《意见》明确,我国将允许鼓励医疗机构依托于实体医院发展互联网医院,在实体医院诊疗科目范围内提供远程门诊等服务。而国家卫生健康委员会医政医管局副局长焦雅辉进一步表示,国家卫生健康委员会下一步将出台配套文件,明确互联网诊疗服务的底线、边界。

“《意见》规定允许依托医疗机构发展互联网医院,也就是说,医疗机构可以依托实体医院使用互联网医院作为第二名称。”曾益新举例称,比如北京医院本身是一个实体医院,可以依托北京医院再建一个北京医院互联网医院。对于医院来说,这相当于拓展了业务范围,拓展了服务半径。而且我国也支持符合条件的第三方机构搭建互联网信息平台,开展远程医疗。

不过,焦雅辉也明确,互联网医院提供的服务必须要与所依托的实体医疗机构相关诊疗科目一致,不能超出范围服务,而互联网公司和企业开办的互联网医院必须落地在实体的医疗

机构中,通过互联网平台为患者提供远程门诊等远程医疗服务。

具体来说,根据焦雅辉介绍,互联网诊疗的范围将主要包括国际上比较成熟的、业界公认的远程医疗服务,比如一部分常见病、慢性病在线复诊等,医生在掌握了病人基本病历资料的情况下,可以在线为复诊患者开具处方。

焦雅辉表示,为确保初诊的科学准确,在互联网上进行初诊是绝对禁止的。而对于复诊,目前已有不少国家将皮肤病、长期的高血压、糖尿病等纳入在线诊疗范围,在这些疾病的病情没有发生变化、基本长期维持稳定的

时候,上述国家会选择通过互联网进行远程监护,或者在社区进行检查检验后,由医生根据结果指标开具一些长期处方。

对于开设互联网诊疗服务后各方的责任认定,国家卫生健康委员会规划与信息司司长于学军进一步表示,互联网医院是以实体医疗机构为依托设立的,责任的主体还是医疗机构本身。而在对于互联网医院的监管方面,我国将按照属地化管理原则,实行线上线下一监管;我们将强化第三方平台的责任。同时,建立医疗责任的分担机制,也就是推行在线的知情同意告知,防范化解医疗风险。”