

民生视点

# 个税调整重在让普通工薪阶层得实惠

## 个税调整,不能忽视普通工薪阶层的实际困难和支出,忽视不同地区、不同城市的实际生活成本需要。倘若今天仍然强调“不具备条件”,只能说重视不够。

成露

财政部个人所得税课题组公布,近年来工薪所得项目个税收入占个税总收入的比重约为50%左右。2008年全国个人所得税总收入为3697亿元,其中工薪阶层贡献1849亿元。这个课题组还对公众关心的几个问题做出回应。比如关于“个税起征点是否应该上调”,报告持反对态度,理由是:如果提高起征点,高收入者缴税大量减少,财政收入减少,对低收入群体的支出也会减少。

要看工薪阶层个税高不高,要不要调整,怎样调整,首要看民众的生活现实。有必要看一看社会工薪阶层的平均工资。2008年全国城镇单位在岗职工平均年工资为29229元。这意味着社会平均月工资2000多元。什么概念呢?现在起征点是2000元,从理论上讲,同于把工薪阶层,即以工资性收入为主要甚至是唯一收入来源的人都覆盖在征收范围内了。

虽然按照专家的计算,由于每月从工资

里扣除的“三险一金”属于免征范围,意味着实际上每月工资收入在2500元以下者无需缴纳个税,月工资收入分别为3000元、5000元、8000元和10000元的纳税人,其每月应纳税额分别为20元、175元、535元和825元,税收负担(应纳税额/月工资收入)也均不超过10%。

但是,别忘了,在很多大中城市,月工资收入在3000元到5000元之间的人群,由于生活成本高,住房、教育、医疗等支出大幅增

加,其实仅够维持基本生活水平,倘若遇到“家有病人”,朝夕之间就可能沦为贫民。对这部分人来说,再交几十、几百元的个税,就如同压在骆驼背上的最后一根稻草,看上去很轻,却没有顾及骆驼背上已有的太多稻草。却也没有顾及骆驼背上已有的太多稻草。现代专家们的基本生活需要,不光是衣食住行那么简单。对于普通工薪阶层来说,教育和医疗负担越来越重。再加上一些生活的必要支出,越来越显得高得离谱,令工薪阶层压力倍增。

比如幼儿园收费,在北京一些城市,最低也要每月1000多元。比如医疗费用。一位同事的父亲最近生病,每天的药费(只有一片药)就是600多元,同事已经拿出了自己所有的积蓄为父亲“续命”,这些药根本不在医保范围。他感叹“家有病人,你变穷人”。比如养老费用。比如就业成本高涨,找工作的各项花费也是一笔必要支出。个个都不轻松。更别提房价,因为在很多城市,它已经完全脱离了工薪阶层可承受范围,即使是那些月工资收入在5000元到8000元之间的工薪阶层,交完房子的首付后,生活就成了一场噩梦,每个月银行的催缴单让人倒不过气来……毕竟,中国工薪阶层的家底太薄了。而这些哪一个不属于基本生活内容?这些都是普通工薪阶层的焦虑源泉。试问,专家们是否了解过:几百元的个税负担,他们根本不在意?这与纳税意识无关,与生活压力有关。这也是今年两会上不少代表委员呼吁个税起征点提高到8000元或1万元的现实基础。

一个工薪阶层变“焦虑阶层”的社会,将有可能成为一个社会矛盾潜伏的社会。姑且抛开起征点是高是低的问题不谈,目前最为

紧迫、也最可取的是按照现实情况和国际通用办法调整税制,使之更趋合理。比如实行“综合与分类相结合的税制”,即以家庭为单位征收。按照这种税制,可以抵和家庭抚养、教育、大宗支出等因素,可以在不提高起征点的前提下,降低大多数中低收入家庭的税负。

个税发展到今天,更要重视普通工薪阶层的实际困难和支出,重视不同地区、不同城市的实际生活成本需要。同样一份收入,无论家庭成成员的多寡、养家糊口负担的轻重,均按同一标准征收,越来越有违公正合理。倘若今天仍然强调“不具备条件”,只能说重视不够。如果掌握政策调整的人都有和普通工薪阶层一样的现实苦恼和负担,恐怕改革的车轮一定能够加快。

前不久,国家税务总局要求,今年年底前,将所有扣缴单位纳入全员全额扣缴明细申报管理,也就是单位为职工扣扣个本信息,职工收入、扣缴税款等相关涉税信息。有这个信息库,完全可以加紧试点,给出具体的时间表。

# 一家红火集体企业为何“熄火”

## 服刑犯长期担任该企业法人代表成奇谈

本报记者 陈昌云 新华社记者 关桂峰

昆明时新商标彩印厂(以下简称“时新厂”)是昆明市盘龙区一家集体企业,工人只有13人,但资产逾千万元,产品有市场,每年纳税八九十万元,每年利、税两项合计近300万元,但到2009年1月9日,这个经营势头旺盛的企业被昆明官渡区工商局吊销登记,等于注销了这个企业,全厂职工一下子堕入失业的命运。

“这家企业的法定代表人在服刑,已经打了多次要求延期年审的报告,工商部门多次建议该厂尽快更换法定代表人,然而没有结果,只好依法吊销执照。”昆明市官渡区工商行政管理局法制科副科长徐建斌说。

官渡区工商局对时新厂的吊销是依法进行。时新厂的法人代表长达4年多,由一个2001年11月22日被刑事拘留,2005年2月23日被云南省高级人民法院以犯有职务侵占罪、偷税罪终审判处有期徒刑12年,至今仍在监狱服刑的罪犯担任。

这个罪犯就是原厂长刘志忠。

## 企业年检: 要到监狱找法人代表签字

事情要从刘志忠犯罪团伙说起。

时新厂是1984年7月由建行云南省分行劳动服务公司(与昆明市文化局联合开办)的一个集体企业,1987年4月,因联营纠纷,建行劳动服务公司退出主管单位,由市文化局单独主管时新厂。刘志忠、合祥仙、杨合英分别于1987年、1988年、1996年被市文化局任命为该厂厂长,取得法人代表职务。

后来时新厂的经营状况很好,刘志忠等人开始上下联手,打起这个集体企业的主意。法院经审理查明,1992年9月至2000年2月间,刘志忠、合祥仙(该厂副厂长)、杨合英、段亚梅(该厂出纳)共同以购买商家发票、虚开发票、假造工资单、收入不入账、少入账等手段,从时新厂账上套取现金以杨合英、段亚梅个人名义存入银行,并在刘志忠的

主持决定下,用这些款项购买商品房办入4人名下,将集体企业资金占为己有。刘志忠占有41万元,合祥仙占有43万元,杨合英占有41万元,段亚梅占有22万元。

此外,1998年,时新厂在刘志忠、合祥仙授意和操作下,偷税人民币617013.16万元,占应纳税款的50.13%。刘志忠等4犯提出上诉后,经省高级人民法院终审,决定判处刘志忠有期徒刑12年,合祥仙有期徒刑8年,杨合英有期徒刑7年,段亚梅有期徒刑4年。

4名罪犯服刑了,但刘志忠等人的服刑只是时新厂职工遭殃的序幕。

刘志忠被捕之后,昆明市文化局派伍念生到该厂任代管领导,但伍念生又不是法人代表。

记者在时新厂2004年度的《企业法人年检报告书》中看到,这份于2005年3月8日填报的年检书上,法定代表人签字依旧是“刘志忠”,此页之前是3月9日昆明市文化局“同意年审”的批示。

就是说,刘志忠在被司法机关采取刑拘、逮捕的强制措施长达3年多之后,在被终审法院作出判处有期徒刑12年的裁决半年之后,昆明市文化局还承认他是一个集体企业的法人代表,还履行其职务,还保留着公职。

自从2001年11月22日原厂长、法定代表人刘志忠先被刑事拘留、后被判刑至今的7年半时间里,时新厂的法定代表人始终没有更换。

## 法学教授: 罪犯长期担任法人代表匪夷所思

针对时新厂的情况,云南大学法学院教授刘一兵说,按照《企业法人登记管理条例》,正在被执行刑罚或者正在被执行刑事强制措施,不得担任企业法定代表人。必须办理企业法人代表变更登记。

那么,时新厂为什么长达7年多一直不更换法人代表?昆明市文化局说法很多。



昆明市文化局纪委副书记李宗炳解释说,时新厂的问题拖到现在有其历史原因和特殊性,最关键的问题是厂里职工多数都是刘志忠的亲友,利益纠葛复杂。

刘志忠刚一被判刑,文化局作为主管部门就按照相关任命规定,任命对文化行业和时新厂情况较为熟悉的伍念生为代管领导,此后任命伍念生为厂长,又另派了两名副厂长。

但是,时新厂的职工却不同意这样的安排。“为使时新厂尽快重建新的领导班子,文化局多次做工作,但一直遇到很大阻力,时新厂十几名职工以种种理由反对,还不断上告我们行政干预和行政不作为。”李宗炳说。

昆明市文化局副局长李安民说,主管单位对于下属集体所有制企业的管理应体现在宏观把握和政策引导上。至于法人代表,“更不更换只是个形式”。

“昆明市文化局作为时新厂的上级主管单位,在时新厂前任领导班子被‘一窝端’之后,就应解决该厂的后续问题。如今,刘志忠

仍与时新厂有劳动合同,且仍是该厂法定代表人,简直匪夷所思。”云南大学法学教授刘一兵说。

更奇怪的还有,解除4名服刑罪犯的劳动合同也十分艰难,仅仅被解除了8天即在压力下被迫恢复。

2005年11月9日,时新厂发出《关于解除刘志忠、合祥仙、杨合英、段亚梅四人劳动合同的决定》,规定从即日起生效。然而,8天后,即11月17日,该厂收回了该《决定》。记者在收回《决定》的文件上看到,理由是“事先未经昆明时新商标彩印厂职工大会通过”。

昆明市盘龙区劳动和社会保障局副局长余福说,根据《劳动法》第25条第四项规定,劳动者被依法追究刑事责任的,用人单位可以解除劳动合同。但更多人宁愿不享受6个月需要职工代表大会讨论通过的规定。很明显,“未经昆明时新商标彩印厂职工大会通过”只是给不解除这四人的劳动合同找借口。

记者采访时,一位时新厂职工忿忿地说:

“8天内,劳动合同解除了又恢复,简直是笑话。”他说,撤销解除劳动合同的决定是因为刘志忠的家属“做工作”的结果。还有职工说,刘志忠的亲友还盼着“刘志忠出狱后继续管厂子”。

时新厂的一些职工表示,由于企业法人代表缺位,7年来企业丧失了很多发展机会。

## 文化局回应 应该做产权明晰界定并实行改制

鉴于刘志忠等3名厂长、副厂长被判刑,昆明市文化局于2001年底就口头派遣昆明市文化企业总公司经理伍念生兼管时新厂,直到2005年1月24日才正式书面任命了伍念生“兼任昆明时新商标彩印厂厂长职务(法人代表)”。

但依据《中华人民共和国城镇集体所有制企业条例》第32条等相关规定,该厂厂长应当由职工代表大会选举产生,昆明市文化局直接任命伍念生兼任时新厂厂长和法人代表没有法律效力,这就是后来企业年审要到监狱找刘志忠签字的原因。

这也是至今刘志忠还担任该厂法人代表的原因,因为相对伍念生而言,刘志忠只要没有经过合法程序解除其法人代表职务,显得比伍念生更为“合法”一些。

接受记者采访的原时新厂的几位职工说:“由于企业被吊销,尽管有订单有市场,但时新厂若开工就是非法生产,目前我们只好失业。为什么一个好端端的企业会变成这样?”

昆明市文化局副局长李安民表示,刘志忠狱中担任法人代表的事情一直拖下去不是办法,文化局将继续和时新厂职工沟通,为了保证企业资产不流失,应该做产权明晰界定并实行改制。

## 社会热点

### 郑州客运段防控流感

本报讯 随着甲型H1N1流感疫情的逐步扩大,担负着开往全国各地62对列车任务的郑州客运段,坚持防控与日常工作有机结合,在安全输送旅客的同时,全力做好了H1N1防控工作。

该段成立了疫情领导小组,24小时负责对运行列车情况的收集、监控、报告、处理和协调防控工作新情况。他们一方面使乘务人员尽快熟练掌握甲型H1N1流感流行病防控、消毒、个人防护知识与技术。另一方面该段在各次旅客列车上,发放宣传预防小册子,使旅客明白甲型H1N1流感可防、可治,同时做好列车餐车工作。该段还对所有客甲乙类急救药箱配备情况进行了全面清查,配备防护用品、药品(陈有会 王贵发)

### 国内最大打桩船顺利下水

本报讯 日前,由中铁大桥局集团机械租赁分公司研制的目前国内最大的打桩船顺利下水。

此次下水的“大桥海成951”号打桩船是集团公司为解决桥梁工程施工对大型打桩船的需要而研制的,主要用于沿海及长江上桥梁工程各类钢桩、混凝土桩的沉打作业,同时也可以兼作起重船用。该船长66.6m,宽27m,深5.2m,最大打桩桩径φ2500mm,最大打桩桩长82m+水深,最大起重重量200t。该船桩架可实现三次变幅,三次变幅技术在国内同船型中处于领先地位。(于接春 刘秋芳)

### 袁运甫绘画艺术展出

本报讯 近日,以打造高端艺术品位的国家大剧院,主办了著名画家袁运甫先生20世纪60-70年代绘画艺术展,作品以水粉画为主。

袁运甫教授是当代著名画家,长期从事美术创作及美术教育,从艺60余年,桃李满园,创作颇丰是绘画中西结合进行创作的倡导者和积极探索者。(法明)

6月21日是“父亲节”,一项男性的“另类”权利——生育护理假受到特别关注。但在单位中普遍存在的“生孩子是女人的事”的管理观念,制约了男性休“产假”的权利

# 男性“产假”需要法律保障

本报记者 郑莉

6月21日是“父亲节”,一项男性的“另类”权利——生育护理假受到特别关注。

3天前,中央党校妇女研究中心就男性生育护理假的可行性召开理论研讨会。该研究中心的一项调查显示,有92.1%的受访者认为“休产假也是男性权利”,88.8%的人表示“照顾产妇和新生儿是男性的责任”,男性带薪护理假已经成为一种普遍的公共需求。

但是,调查也展现了另一个社会现象:许多用人单位认为“生孩子是女人的事”,只有19%的人体过男性生育护理假,早已悄悄实行多年的男性“产假”制度成为一纸空文。

出席理论研讨会的专家们建议,把男性带薪生育护理假作为一项公民权利和义务,纳入《社会保险法》中,以明确法律规定保障两性在生育事务中的平等合作。

## 丈夫也想休“产假”

“对‘休产假也是男性权利’的说法,60.7%的人非常同意,31.4%的人基本同意,两

项相加,有92.1%的人表示了肯定意见,其中男性受访者比例高于女性,达到54%……”在中央党校妇女研究中心所作的《关于男性带薪护理假公众需求的调查报告》(以下简称调查报告)中,男性休“产假”的意愿竟然高于女性。

“大多数男性是赞成护理假的。”据中央党校妇女研究中心副主任李慧英教授介绍,妇女研究中心向北京、西安等地发出了问卷,调查对象中女性占40.9%,男性占59.1%。支持“生育护理假”的男性中,有81.6%的人认为生育是夫妻双方共同的事情,72.2%的男性认为产妇和新生儿特别需要照顾,58.6%的男性希望借此表达丈夫对妻子的爱。

据与会专家介绍,男性护理假得到的广泛支持,与政策推动有很大关系。

我国的生育保险制度建立比较早,在1951年出台的《中华人民共和国劳动保险条例》中,就将生育作为一项重要内容进行了规范。

1994年,国家有关部门出台的《企业职工生育保险试行办法》,把女职工生育保险从企业中剥离出来,转变为实行社会统筹,而且明确规定生育活动不是女性的劳动力缺陷和个人行为,而是劳动力再生产的组成部分,是应当由社会共同承担的责任。各地在生育保险办法的试行当中,纷纷进行了新的探索,最大变化是鼓励男性护理妻子和新生儿。

2001年颁布的《人口与计划生育法》中,更明确规定:“公民有生育的权利,也有依法实行计划生育的义务,夫妻双方实行计划

生育中负有共同的责任。”随即,有26个省、自治区、直辖市在地方性政策或法规中规定了男性护理假。

“在部分国家机关、事业单位和国企中,男性一定程度上享受到了‘产假’,但在更多民营企业中,男性护理假形同虚设。”参与调查报告撰写的王庆杰表示,男性能否得到合法的护理假取决于用人单位的管理意图。

## 生孩子只是女人的事吗

一位在妻子生产一个多月后才见到孩子的丈夫,对于休“产假”是一肚子苦水:“单位不给假,说生孩子不算特殊情况。”

作为制度规定,男性护理假成为对计划生育的奖励政策,但不具备法定性,不是一项法定的公民权利。因此,是否执行男性护理假完全取决于用人单位的意志。

据了解,目前男性护理假在企业的执行情况有三种类型:明确规定男职工休产假“视为出勤”;没有正式制度规定,但可以请假;对男职工体假严格限制,但无论哪种类型,有一点是共同的——男性护理假被更多当做一种服从企业目标的管理手段。

一位受访女士表示,自己生产前,丈夫曾到单位去请假,但被领导乐呵呵地拒绝了:“你又不接生,去干什么。”

“生孩子是女人的事”,这种对生育事务性别分工的简单表述,把生和育的全部事务分配给了女性,同时阻止男性参与。李慧英认为,这一观念实际是在维持和复制着性别不平等,也制约和束缚了男性的个性需求和愿望。

作为权利享有者的男性,在面对工作和收入压力的时候,往往也选择“主动放弃”。据王庆杰介绍,能够休“产假”的男性大多通过请假方式获得,但更多人宁愿不享受,66.5%放弃护理假的男性表示“工作太忙脱不开身”,43%的人担心“竞争激烈,怕失去岗位”,36%的人认为“经济损失较大”。

“工作再小都是大事,个人再大都是小事。工作优先仍然是组织文化的重要内容,构成了对观念和行为的约束,于是,人们不自觉地把男性护理假这样的‘家务事’放在了‘影响工作的位置上’。”李慧英分析认为,长期以来形成的工作优先的组织文化,要求员工以工作为中心,个人和家庭的事务应该服从工作,因此当男性参与生育护理有可能与工作产生冲突时,往往被组织文化否定。

专家们表示,当妇女在社会劳动领域分担了与男性同样的工作后,生育是两性共同责任的观点也为大多数男性自觉接受,男性参与生育事务是大势所趋。

## 立法保障男性“产假”

面对工作和护理的矛盾,人们更多的是希望政府能够通过法律和政策手段,建立工作和家庭兼顾的政策环境,并敦促企业与社会改变观念和做法。

调查报告显示,有89.5%的人表示赞成有关法律明确规定男性护理假。

据中央党校妇女研究中心研究员王安玲介绍,用法律规定男性护理假被国际社会视为性别平等的举措,并得到大力推广。



一位男性学习怎样护理婴儿