

调控收入过高国企工资总额

人社部：正会同有关部门制定国企收入分配改革具体方案



摘要

国企薪酬改革还有后续动作。9月14日上午,人力资源和社会保障部副部长张义珍在国新办吹风会上透露,人社部正会同有关部门抓紧研究制定深化国有企业工资收入分配制度改革的具体方案,推动建立健全与国有企业改革发展相适应的工资分配激励和约束机制。其中,改革国有企业工资总额决定机制,分类实施改革,对部分收入过高的企业,继续实行工资总额和工资水平双重调控政策。

落地

30省(区、市)国企薪酬改革方案已全部批复

人社部副部长张义珍表示,目前,国有企业负责人薪酬改革工作进展顺利。中央管理企业负责人薪酬改革已经全面实施,各省、自治区、直辖市管理国有企业负责人的薪酬改革方案,除西藏外已全部批复。

此外,中央部门管理企业负责人的薪酬改革方案正在履行报批程序,将于近期完成批复。

事实上,在统领整个国企改革的《关于深化国有企业改革的指导意见》(以下简称《意见》)发布之前,国企内部的薪酬改革就已经启动。

去年11月5日,党中央、国务院印发了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,对国有企业特别是中央企业负责人薪酬制度改革进行了全面部署。今年1月1日起,改革已在中国石油、中国石化和中国移动等72家央企中实施。

追问

国企改革不会引发新一轮“降薪潮”

去年,《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》作为国企领域改革的第一个文件,就受到公众瞩目。今年初,央企高管的薪酬改革开始在72家由中央管理的国有企业中实施,带来了这些企业高管层20%-30%的降薪。

对此,张义珍在吹风会现场回应记者追问时表示,这次的国企改革“不会引发新一轮降薪潮”。她说,针对相关问题已有一个全面方案,“对于过高、偏高收入要调整,这对于整个工资结构和收入水平是一个规范,有关问题还会进一步研究。”

职业经理人按市场标准享受待遇

同早前72家央企薪酬改革尝试有所不同的是,这次的国企改革文件首次写入了“职业经理人”的概念,并将由此带来差异化的收入分配。

根据《意见》,差异化薪酬分配办法将与三个要素相挂钩:高管的选任方式、企业功能性质和企业的经营业绩。

对党中央、国务院和地方党委、政府及其部门任命的国有企业领导人员,合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制,可以采取多种方式探索完善中长期激励机制。

这意味着,组织任命的出资人代表——包括董事会、监事会成员,有相应的行政级别应该拿政府规定的报酬;由董事会向市场选聘的职业经理人,包括总经理在内可以拿市场化的薪水。

新华社的数据显示,自2003年以来,央企公示的高管人选,来自于本系统内部的占42%,来自具有国资背景的占47%,只有11%左右的人选来自于外部。

“以前国企的‘总经理’也都是组织部门任命的,现在的职业经理人从市场上去聘用,按市场的标准给予待遇。”中国企业研究院首席研究员李锦表示,这一改革将是根本性的。

张义珍表示,无论对组织任命的国有企业负责人,还是对市场化选聘的职业经理人,都要在综合考虑有关群体工资水平的基础上,合理确定其薪酬水平,推动形成企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系,调节不同企业负责人之间的薪酬差距,促进社会公平正义。

中国劳动学会副会长苏海南建议,配套政策要明确哪些高管职位由上级任命,哪些岗位可选聘职业经理人。需要把两类高管职位和人员区分清楚;还要研究今后如何加大市场选聘力度的政策。

焦点

为什么要进行薪酬改革?

央企高管与职工平均工资倍数2010年扩大到13.39倍

在张义珍看来,国有企业薪酬分配制度改革直接关系到国有资产所有者权益,事关行业收入分配关系。

据人社部劳动工资研究所所长刘学民透露,目前中国副部级公务员的平均年薪为10万元左右,部分央企负责人的薪酬水平为100多万元。

国资委资料显示,国资委监管的央企高管与职工平均工资的倍数在2002年为9.85倍,到2010年扩大到13.39倍。上述专家透露,近两年这个倍数一直在10-15倍之间。李锦认为,5-6倍的水平较合理。

近年来,国家对国有企业主要实行工资总额与经济效益挂钩办法为主的工资决定和增长机制;对部分过高收入行业的国有企业,实行工资总额和工资水平双重调控政策。

张义珍表示,下一步,人社部将按照指导意见的要求,会同有关部门抓紧研究制定深化国有企业工资收入分配制度改革的具体方案。

目前初步考虑是,结合国有企业的功能定位和分类,实施分类改革。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,逐步扩大竞争性国有企业工资决定自主权,健全平等协商确定机制。对部分收入过高的企业,将继续实行工资总额和工资水平双重调控政策。

组织任命的负责人如何定薪酬?

基本年薪+绩效年薪+任期激励收入

下一步,将建立与企业负责人选任方式相匹配的差异化薪酬分配制度。对各级党委、政府及其部门任命的国有企业负责人,重点是严格规范薪酬结构,由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成,建立科学合理的薪酬形成机制。对不合理的偏高、过高收入将进行调整。

对组织任命的企业负责人,其基本年薪根据企业负责人岗位职责和承担风险等因素确定;绩效年薪以基本年薪为基数,根据年度考核评价结果,结合绩效年薪调节系数确定;任期激励收入将根据任期考核评价结果确定。

职业经理人有何激励机制?

按照市场化薪酬分配机制确定

对通过市场化选聘的职业经理人,其薪酬结构和水平将由董事会按照市场化薪酬分配机制确定,可以采取多种方式探索完善中长期激励机制。

张义珍表示,对上述职业经理人,其薪酬也要考虑所在企业的功能性质、经营规模以及本人承担的经营责任等方面的差异性,加强经营业绩考核。同时,实行契约化任期制管理,严格退出机制,对未完成约定目标任务、考核不合格的,将予以解聘。

同时,国企将进一步落实内部分配自主权,合理拉开内部工资分配差距,增强关键岗位和核心人才的薪酬竞争力,激发企业内生活力。(南都)