

# 国企薪酬改革：打破“固化利益” 对积弊“动真刀子”

对国企不合理的偏高、过高收入进行调整，“职务消费”中按照职务设置消费定额并量化到个人的做法必须坚决根除……8月18日，中央全面深化改革领导小组第四次会议提出，要真枪真刀推进改革。

国企收入分配格局中的利益固化已久，国企薪酬改革剑指“七寸”。规范国有企业收入分配秩序，是深化国企改革，更是收入分配制度改革的重要内容。改革顺利推进，将对实现社会公平正义意义深远。

## 调整畸高收入 规范“职务消费”

住房公积金、补充养老保险费(企业年金)、补充医疗保险费、各类商业保险……长期以来，一些领域或行业的“隐性福利”大量存在，不仅导致收入统计数据失真，更扭曲了国民收入分配格局。

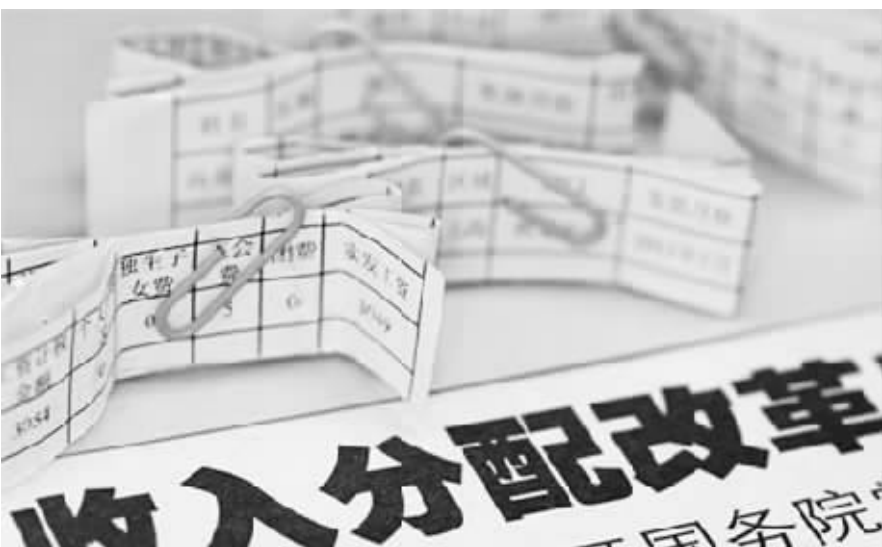
专家普遍认为，针对国企薪酬积弊已久的问题“动刀”，标志着国企收入改革进入到触及利益的实质性推进阶段，明确了三个方面的国企薪酬改革焦点：

——**调整薪酬结构**。根据国资委的有关调查结果，2011年央企负责人薪酬平均水平为72万元。2004到2011年间，央企负责人薪酬水平年均增幅8.5%。电力、通信、烟草等部门的高管因畸高收入饱受争议。

国务院去年初批转《关于深化收入分配制度改革的若干意见》，国资委适时启动国企薪酬摸底调查，重在摸清国企与当地社会平均薪酬水平之间的差距、国企高管与普通职工薪酬之间的差距、不同国企之间薪酬水平的差距。此次会议明确释放了逐步矫正不合理的国企薪酬制度信号。

——**规范“职务消费”**。长期以来，“职务消费”是铺张奢靡、贪污腐败的温床，达到一定级别的领导没有消费上限。

会议强调，除了国家规定的福利待遇和符合财务制度规定标准的业务支出外，国有企业负责人没有其他的“职务消费”，按照职务设置消费定额并量化到个人的做法必须坚决根除。



——**破除“隐性收入”**。薪酬不代表全部收入，早已成为公开的秘密：审计署今年6月发布的11家国有企业2012年审计报告显示，大唐集团、华润集团等6家国企及所属企业，违规发放职工福利1.7亿元。即使在中央八项规定之下，一些行业、单位仍存有数额较大的灰色福利。

强调逐步规范国有企业收入分配秩序，对不合理的偏高、过高收入进行调整，就是让“隐性”收入“显形”，不仅应当成为规范国企职工收入的重要内容，而且成为深化收入分配制度改革的重要内容。

## 打破“固化利益” 啃下“硬骨头”

一直以来，降低国企高管薪酬呼声不断。但国企高管却存在“两头占”的状态。说是官员，拿着企业家的薪资；说是企业家，却又保留着相应级别和福利。……国企高管的高薪不与企业业绩挂钩……

“改革就是要啃硬骨头，所谓硬骨头就是利益格局。”中国社科院中国廉政研究中心副秘书长高波认为，在社会呼声比较高的收入分配体制改革中，国企高管收入，一直

是公众关注的热点，这次对国企主要负责人入手来调整这个利益格局，重构分配制度，是一个“动真刀子”的举措。

关系国计民生的国有企业，多处于垄断地位，但对相应国企高管的“职务消费”却缺乏明确的约束和规范。这次明确要“砍掉”国企主要负责人的“消费定额”，其实也是对国有企业制度和体制的某种规范，是反“四风”的深化。

“扩大中等收入群体”“加大对高收入者的税收调节力度”，近几年国家陆续出台措施推进收入分配制度改革，但进展与人民群众的期待仍有不少差距。根源之一，在于国企收入分配中形成了“固化利益”，而薪酬改革正是要向“固化利益”开刀。

利益固化有多严重？从一些数据中多少可以窥见一斑。仅仅2013年下半年，某直辖市市属国有企业领导的职务消费总额就达1.1亿元。其中房地产企业领导人均职务消费高达53.17万元。一份国资委纪委通报显示：中国铁建超8亿元业务招待费，其中“领导职务消费是大户”。

“个别国企高层习惯了在酒桌上办公，花钱大手大脚，短期内难以消除。”山东大学

教授王忠武表示，“职务消费”花样繁多，吃、穿、住、体检、疗养等统统纳入其中，成为一些国企领导干部铺张奢靡、贪污腐败的温床。

一位总部设在北京的国企副总说，国企之间职务消费标准差距很大，有的单位领导职务消费一年花个几百万元是小事。这在国企之间及企业内部之间助长了“互相攀比，大讲排场，大手大脚”的风气，且极具私密性，外人根本无法得知。

## 约束高管“逐利”空间 改善现行收入分配格局

2012年，42家央企出现巨亏，但其高管仍然享受着高薪待遇。这既不符合行政内的绩效考核标准，也不符合市场化的考核标准……即将启动的国企薪酬改革，将会大大约束央企高管的“逐利”空间，有助于改善现行收入分配格局。

央企负责人的薪酬目前存在三方面的不公平，一是行业与行业之间差距大；二是管理层和普通职员之间收入差距大；三是国有企业与民营企业差距大……专家表示，“不瞄准、解决这些问题，改革就难以深入”。

“真枪真刀”不是空话。探索国企薪酬制度、职务消费、福利制度的改革已经在全国展开试点。江西国企建立以绩效工资制为主、能增能减的薪酬制度，安徽规定国企管理者应及时向职工晒职务消费“账单”、深圳在实行公务卡结算制度改革后，计划实现职务消费实名制全覆盖……

合理的国企薪酬，就应与行业整体效益和平均薪酬水平挂钩，应与职工的职业更要与岗位绩效挂钩。加强国企薪酬管控，对肆意发放福利等违规行为加大惩处，有助于纠正长期存在于国企薪酬制度“体外循环”的收入情况，提高国有企业收入分配调控工作的科学化、合理化。

(新华网记者 张志龙 欧甸丘 李建国)

# 国企高管定位不清则薪酬标准不明

李会

21日，《人民日报》发表社科院学部委员金碚的评论文章，指出国企高管薪酬应参照较高级别公务员，引起关注。

国企高管薪酬高了还是低了？应该按照什么标准来发放？这些问题早已讨论了数个来回，但一直难有一致结论，根源在于国企高管本身的定位不明。

早在上世纪90年代启动的上一轮国企改革中，建立现代企业制度的目标就被浓墨重彩地提出，而职业经理人制度、董事会制度等都是现代企业制度的重要组成部分。

但时至今日，在国企中，完善的职业经理人制度以及董事会制度都难觅其踪。

所谓职业经理人，是指在一个所有权、法人财产权和经营权分离的企业中承担法人财产保值增值责任，全面负责企业经营

管理，对法人财产拥有经营管理权，由企业在职业经理人市场中聘任，而其自身以获取薪酬与长期期权等作为回报的职业化企业经营管理人员。

按照这个标准来套，我们的国企高管显然算不上职业经理人。

因为，职业经理人存在的前提并不充分——现在的国企还不能完全算所有权、法人财产权和经营权分离的企业。长期以来，国家对国资委的定位，是履行出资人职责，具体则要落实到“管资产、管人和管事”相结合。其中，管资产，管的是企业实物资产的安全乃至运营；管人，管的是企业高管的任免；管事，管的是企业投资、业务确定、发展战略、合并重组等。换句话说，国企所有权、法人财产权与经营权的行使中都少不了国资委的干预。

当然，这也正是当下国企改革要突破的

难点之一。十八届三中全会《决定》提出，“以管资本为主加强国有资产监管。”这是对国有资产监管体制的重大变革。去年底，国资委副主任黄淑和在提到未来国企改革的七项任务时也表示，今后各级国资委围绕“管好资本”落实出资人的职责，不干预具体经营活动，也就是不干预企业的法人财产权和经营自主权。

至于国企高管本身，就更为纠结。他们并非来自“职业经理人市场”，尤其是特大型央企高管，身在企业，却不是企业任命，也不向董事会负责，而是由国资委任命、对国资委负责，如此一来，到底吃的是“市场饭”还是“公家饭”恐怕自己也糊涂。不但如此，许多央企高管还有官职级别在身，例如中石化集团的总经理就是部级，并且，从企业重归仕途也基本没有政策障碍。

这实在是本糊涂账。20年的国企改革，

直到今天，最基本的问题——国企到底是不是企业，国企高管到底是不是职业经理人依然没有持清。

既然如此，至于国企高管的薪酬是低是低当然就难以说清。

如果是享有行政级别的公职人员，现在的国企高管薪酬显然是高了，而且是高得离谱，因为他们拿到的不仅是钱，更多的是潜在的保障，是一生的衣食无忧与地位；如果是职业经理人，那他们的薪酬并不离谱。

因此，要探讨国企高管的薪酬，必要的前提就是将他们的身分纯化。建立职业经理人制度是早已明确的方向，目前要做的就是将这一制度贯彻落实。完全剥离附着在国企高管身上的隐形福利、职级待遇、身份地位，将薪酬作为其全部回报。果真如此，对于一个年盈利几千万的大国企来说，支付高管几百万年薪也不算离谱。

## 强党建 保生存 促发展

# 北宿矿：抹亮度危求进的红底色

煤矿遭遇寒冬，煤企党组织该如何作为？“严峻形势下，企业党建只能加强、不能削弱。”兖矿集团北宿矿党委书记张勇表示，“党组织应该找准位置，务实作为，融入管理，发挥作用，为企业度危求进、逆市发展提供强有力的政治保证、组织保障和动力支持。”

今年以来，北宿矿党委充分发挥党组织的政治核心作用，紧紧围绕经济建设中心，把党建工作和经营管理有机融合，做到了经济发展和党建工作两促进、两提高。今年以来，全矿杜绝了轻伤及以上人身事故和各类非人身事故；截至8月19日，实现连续安全生产3038天，创建矿以来最好水平。商品煤产量、完全成本、内部利润等各项指标均超额完成考核计划，矿井呈现出风清气正、人心齐、安全稳、效益升的良好局面。

北宿矿是兖矿集团唯一的薄煤层矿井，煤层平均厚度不足1米，和公司其他兄弟矿井相比，煤层薄、条件差、职工劳动强度大。到今年已建矿投产38年，可采经济储量不到300万吨，已步入资源枯竭矿井的行列。加之目前又遇到了前所未有的严峻经济形势，在这种情况下，该矿干部职工却始终保持了昂扬的斗志，正如兖矿集团董事长、党委书记张新文该矿调研是所讲的那样：“北宿矿干部职工靠自己的努力战胜困难条件，做到了‘条件差精神不差，资源减热情不减’，保持了比较好的状态和形势。”他们是怎样做到这一点的呢？

## 形势越困难，越要抓安全

严峻经济形势下，安全问题更是出不起，出了就是雪上加霜、难上加难。这是北宿矿全体干部职工对当前安全工作重要性的一致认识。北宿矿党委始终把矿井安全工作作为头等大事常抓不懈。

为了营造浓厚的安全氛围，他们根据季度特点和工作实际，分别开展了“学精神见行动保开局”和“抓安全保稳定促改革”主题教育活动，在全矿范围内组织召开基层安全专题民主生活会、职工自主教育、自我管理意识不断增强。各基层区队创新方式方法，综采工区坚持班前会五分钟话安全，不断强化职工安全意识，时刻绷紧安全弦。巷修工区狠抓安全不文明行为，成立职工行为规范检查小分队，制定现场文明生产保障措施，有效规范职工安全行为。

截至目前，北宿矿已实现连续安全生产3000余天，较长安全周期使部分干部职工出现盲目乐观、松懈麻痹思想。针对这种现象，该矿党委全面深化安全警示教育，争当安全放心人活动，组织宣讲团到基层单位开展“谈违章、讲事故、论危害”演讲活动，筛选部分典型违章案例，组织职工交叉话安全，切实起到用“身边事教育身边人”的效果；公开曝光每月安全最差单位、季度被挂“黄旗”单位，每周选树正反两方面的典型进行宣传曝光，让每

月安全罚款最多的单位在会上做检查，引导干部职工敲响安全钟、算好安全账，做安全工作的明白人、放心人，筑牢全员抓安全的思想防线。

## 钢班子带出铁队伍

火车跑得快，全靠车头带。打造一支素质过硬、作用优良、能打硬仗的领导班子，是企业能否打赢度危求进攻坚战的关键，也是企业党组织的职责所在。

针对矿班子调整变动较大的实际，该矿党委及时对班子成员分工进行调整，确保管理无漏洞，责任无空档。领导班子强化“一家人、一盘棋”思想，认真执行重大问题议事决策制度，严格落实议事决策程序，坚持重大问题集体研究决定，党政主要领导相互理解、相互尊重、相互支持，主动沟通协调，班子成员团结协作，相互补台，密切配合，没有杂音，形成了坚强有力的领导集体。他们大力加强班子作风建设，班子成员带头开展“落实力标准”大讨论，强调“要把工作当责任，不把工作当任务”，进一步提升执行力、落实力，自觉接受监督考核，要求职工做到的，党员干部首先做到，较好发挥了表率带头作用。“矿长葛家新下井指标5个，本月完成7个；党委书记张勇完成6个。”这是该矿每月都在宣传栏公示的领导干部下井情况。近几年来，该矿领导干

部月月超额完成下井指标。

各基层党支部结合各自工作实际，扎实开展党员示范岗、党员身边无“三违”、“三减三提”党员争先等活动，党员先锋模范作用显著发挥。特别是在井下过断层、搬家撤面等急难险重任务面前，党员干部现场交接班，一盯就是十几个小时；共产党员冲锋在前，哪里危险去哪里，加班延点任劳任怨，先锋模范作用充分彰显。

为了解决矿井长远发展的问题，北宿矿按照集团公司安排，对口承接了鄂尔多斯能化转龙湾煤矿。自进驻转龙湾以来，项目部党员干部充分发扬“5+2”、“白加黑”、“钉钉子”的拼搏奋斗精神和舍小家、顾大家、保大局的无私奉献精神，带领职工迎着困难上、顶着压力干，涌现出一大批先进典型。负责地面锅炉运转系统的胡立如，父亲癌症晚期，随时有生命危险，母亲和妻子身体都不好，当得知自己要到转龙湾工作后，毅然抛下家中的一切奔赴转龙湾工作；刘祥爱浑身是病，腰椎、颈椎的疼痛时常折磨的他难以入睡，仍然带病坚持工作；李纯强孩子未周岁、母亲重病住院仍然坚守一线。矿长葛家新去转龙湾煤矿现场办公，看到员工在那样艰苦的环境下依然无怨无悔地劳作着，感动得流下了眼泪。他说：“这就是我们的职工，他们是我们最可爱的人。有这样的员工队伍，我们就没有克服不了的困难；转龙湾，就一定能‘转’出一片艳阳天！”

在他们的带动下，项目部月月超额完成工程考核计划，为转龙湾煤矿8月底试生产打下了坚实的基础。

## 情暖职工心

(张兴茂)

# 央企高管薪酬 被指将削减 70% 年薪不能超 60 万

央企薪酬制度改革风暴即将来袭。新京报消息，中央提出“不合理的偏高、过高收入进行调整”后，有消息称，薪酬调整方案草案拟将央企、国有金融企业主要负责人薪酬削减到现有的30%左右，削减后不能超过年薪60万元。新京报记者梳理数据发现，2013年国有四大行的董事长、行长薪酬均超百万，可能面临薪酬腰斩。

## 银行高管年薪差 2 倍

有消息称，由人社部牵头、财政部等部门参与的对央企主要负责人的薪酬调整方案初稿已经草拟完毕并开始征求意见。这份计划草案一个主要建议是，央企、国有金融企业主要负责人的薪酬将削减到现有薪酬的30%左右，削减后不能超过年薪60万元。

如果按照这一标准，银行高管们将面临大幅降薪。新京报记者翻阅上市银行2013年年报发现，2013年国有五大行的董事长、行长，干满一年的薪酬均在100万-200万之间，差距并不明显。工行董事长姜建清2013年年薪199万，在国有银行高管中为第一，最少的农业银行行长张云年薪为105万。

不过，中国银行信贷风险总监詹伟坚以850万的年薪傲视群雄。他是中行2007年4月通过全球招聘引进的人才，每年接近千万的薪酬都在上市银行高管前三位，其薪酬也是姜建清的3倍之多。詹伟坚的前上司，中行原行长李礼辉186万的薪酬也远不及詹。

## 国有银行激励机制胎动

虽然不少央企业绩与高管薪酬脱钩，企业亏损，高管照样拿高薪，但是这一条并不适用于金融业。过去十年，我国银行业迅猛发展，四大国有银行业盈利能力均跻身全球前十。

业内普遍认为，这更多是改革红利的释放。我国金融市场尚未完全竞争，国有金融高管一直身兼政府和市场两种身份。国有银行高管由组织部任命，同时也要面临市场业绩的考验。有观点认为，国有银行高管所拿的薪酬也应该是干部薪酬而不是企业家薪酬。

中央财经大学教授郭田勇认为，近些年金融行业实现高额盈利，高管肯定功不可没，高薪酬也是个人能力强的体现，但另一方面国内金融市场不完全开放，政策保护严重，如果单以高盈利和高工资等等号，也不客观。

郭田勇建议，一方面监管部门的相应措施需要进一步完善、细化；另一方面就是要加强市场化竞争，通过市场来决定高管薪酬的高低，这样才能缩小收入分配差距。

在较为市场化的金融机构中，高管薪酬相当可观。在上市银行高管薪酬排行榜中，除了中行全球招聘的詹伟坚，其余9席均被具有民营色彩的民生银行、平安银行占据。平安银行行长邵平年薪833万，民生银行董事长董文标年薪530万。

据了解，国有银行的股权激励机制正在酝酿，交行、中行有望成为首批试点机构。银行半年报的业绩发布会上，中行和交行行长分别表示，力争让本公司成为深化混合所有制改革的试点，薪酬制度改革和股权激励措施可期。(苏曼丽)

形势越困难，越要关注民生。这是北宿矿党委近年来一直坚持的做法。“在目前战危机、渡难关的关键时期，我们比任何时候都要更加重视关注民生，千方百计为职工办实事、办好事。”党委书记张勇的话掷地有声。

他们是这么说的，也是这么做的。在各项资金都十分紧张的情况下，北宿矿投资40万元在单身宿舍安装净水设备，让一线职工喝上健康水。扎实开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动，深入基层一线，开展调查研究、解决实际问题、惠及广大职工。他们加强对困难职工动态建档管理，针对矿井承包运营鄂尔多斯转龙湾煤矿的实际，建立了驻外家庭档案，完善工会组织主动帮扶、及时慰问制度；坚持对困难职工、劳动模范、残疾职工、单亲和困难女职工子女等的走访慰问，为职工排忧解难。

“现在矿上这么困难，没想到我们这些一线职工的伙计还能到美丽的大海边参加健康疗养，回去以后我们一定好好工作。”2013年，在经济形势十分严峻的情况下，该矿仍安排159人名并下一线职工分批参加职业健康疗养。同时，这个矿还十分关注职工的精神文化生活生活，他们充分利用职工书屋的流动教室、教育平台作用，组织开展“读好书、多读书”活动，并在基层车间工会建设了4个职工书屋和道德讲堂，矿电子书屋被全国总工会、集团公司授予“优秀职工书屋示范点”。先后举办安全心理学、生命只有一次体验式安全心理讲座、阳光心态女职工安全心理讲座和道德大讲堂儒家文化讲座，对进一步提高职工素质，增强安全意识起到积极的促进作用。(张兴茂)