

国资委全力支持收入分配改革

■ 本报记者 蒋皓

去年底被预设收入分配体制改革方案出台的时间点,但随着时间流逝,该方案却没有出台。据悉,在本届两会上温家宝总理将公布该方案以兑现政府的承诺。

有一种声音说,是央企高管阻挠了收入分配改革方案的出台,并称央企出资人机构在其中扮演了类似角色。这种说法是否属实?

《中国企业报》记者曾在今年央企负责人会议会场外,就此说法询问过中国机械工业集团董事长任洪斌,他反驳说,“央企平均薪酬并不高,很多人对央企的情况不是很了解,盲目下结论难免错误。”

当《中国企业报》记者继续问任洪斌,“改革力度那么大,触动了那么多人的利益,会不会引起不满?”任洪斌回答得很干脆:“会,当然会。那些因为改革

而利益受损的人肯定不满意。但作为一名党员,一定要记住自己代表了谁的利益,记住我们的党在代表谁的利益。我只做我应该做的事。”

中国劳动学会薪酬专业委员会秘书长孙群义的分析与任宏斌是一致的:目前有两类亟须清晰界定,加以规范的情况。一种是“组织人、市场价”,即人是政府部门委派的,但拿的是市场价薪酬,这类高管与国家其他工作人员相比,收入偏高。一种是拿“名义收入”,比如一些国有控股上市公司高管,公布的年薪非常高,但实际上这并不是其真正能拿到手的收入,其中大部分交回企业或有关部门,这种状况对其本人并不公平,也不利于社会各界对高管薪酬逐步形成共识。

国资委对此说法也予以澄清:“收入分配改革方案由国家发改委牵头,包括国资委在内的多个部门共同参与制定。从方案的酝酿,到之后的多次讨论、

修改,国资委始终全力配合,大力支持。”

质疑、猜忌这些负面的声音源于信息的不公开、不透明。那么,公开央企高管的收入已迫在眉睫,让事实讲话无疑是澄清央企“七宗罪”最有效的途径,正如参与收入分配体制改革的一位权威专家向记者证实的,“垄断行业的央企收入将会被公示,至少高管的收入需要公示以做到更加透明。”

实际上,由于央企“一二把手”系由中央组织部进行考察,并经该部任命,按照中国共产党党内干部管理的相关规定,拥有“行政级别”的“央企一二把手”在任职过程中,须向有关部门进行财产申报。按照目前中央直属企业高管薪酬管理的制度框架,央企高管的收入由国资委统一确定,而央企内部员工的收入则由企业内部确定。由于大量央企拥有上市公司,部分央企高管兼任上市公司高管,其上市公司所获收入随公司

信息披露而公开,但上市公司以外的收入以及未在上市公司兼职的高管,其收入并未公示。

由于收入分配体制改革的总体方案涉及了大量央企、国有企业的问题,国资委内部主管央企职工、高管收入的主要部门——国资委分配局已经开始参与相关工作。在参与收入分配体制改革总体方案制定有关工作的过程中,各方多次向国资委分配局进行沟通,探讨公示央企高管薪酬的可能性和可行性,而目前,包括国资委在内的有关政府部门,也已经开始研究和探讨“公示央企高管收入”的实现方式和技术路径。

“全力配合、大力支持”,这八个字掷地有声地表达了国资委系统对收入分配改革方案出台的态度。相关负责人表示,待深化收入分配制度改革的若干意见正式公布后,国资委将指导、监督中央企业全面贯彻落实,带头执行收入分配改革方案。

王继承:国企高管薪酬要透明和科学

专访国务院发展研究中心企业研究所研究员、研究室副主任王继承

■ 本报记者 万斯琴

《中国企业报》:央企高管薪酬一直是社会关注的焦点,您认为国资委作为监管者在规范国企高管薪酬方面,还应做哪些考虑以完善目前的工作?

王继承:我觉得规范国企高管薪酬要重点做好两方面工作。

一方面是提高国有企业透明度。西方国家较为成熟的风险年薪制和期权股权激励机制也是在多年的透明度下反复实践调整产生的,西方国有企业,比如法国电力,高管薪酬透明度就很高,甚至比上市公司都要高。

我上次在与法国电力亚太区首席财务执行官 DEBIONNE 交流时,他介绍在法国国企高管的薪酬是没有争议的,高管薪酬一般都低于私营公司。因为,在国外,薪酬激励一方面,很多高管更为看重声誉激励,把担任高管尤其是国有企业高管的职务看得更为重要。

另一方面是监督并提高央企开展薪酬设计工作的科学性。我不建议国资委直接操作,国资委是提高央企薪酬设计科学化的督促者,具体方案和细节应由企业董事会自行或委托相应专业机构设计。

但是国资委有义务宏观统计所监管企业的分行业分地区的薪酬对标数据,包括各个可横向比较的大部分的各级各类通用岗位薪酬的中位数、上分位数和下分位数区间值等等。这个工作对各级国资委来说在实践中也是可操作的。

2005年,国务院国资委邀请了专业咨询公司参与了央企经营者薪酬管理暂行办法的讨论,应鼓励继续拓宽这些工作的参与面。

《中国企业报》:您刚提到监督并提高央企薪酬设计工作的科学性,在您看来,科学衡量的标准是什么?您如何看待中船集团主要负责人带头降薪的事情?

王继承:我在国务院发展研究中心2011年重点课题《深化国有企业改革若干问题研究》中提出了应该纳入监管和评价标准的4个因素,这4个因素也是企业董事会在制定本企业薪酬战略和具体实施方案时要考虑衡量的四个标准:

一是内部公平性。既要避免重蹈大锅饭的平均主义,也要避免纯物质激励的收入差距过大。高管薪酬应根据不同类别、不同级别岗位的工作分析基础来确定,打破“大锅饭”的思想,当然差距不应过大。但具体到高管和普通职工的收入差距倍数,无论是5倍、12倍还是18倍,都要考虑不同行业、不同企业的竞争性、垄断性,对于处于市场化竞争的企业,在逐步退出国有资本的同时,薪酬差距倍数应与市场化靠近;对于垄断性行业(无论是自然垄断还是行政垄断)的企业,高管收入和职工收入的差距倍数就应该比竞争性行业的小。

二是外部公平性。对于企业来说,薪酬水平与外部同行相比要有竞争力,是竞争型社会吸引人才留住人才的方式。对于监管者来说,要避免行业之间收入分配差距过大对社会造成强烈不公平感从而积累社会矛盾的不良影响,从行业监管的角度出发,要分类考虑“薪酬与企业效益挂钩”这个原则,区分竞争性行业和垄断性行业的不同,如管制性电价对电力企业和电网企业的效益、烟草专卖行政许可对烟草企业的效益影响非常显著,因此对垄断性行业(无论是自然垄断还是行政许可行业),其薪酬不能单纯与企业效益挂钩。

目前,国资委把中央企业归为四大类进行考核和上缴国有资本收益,同样,央企高管薪酬与企业效益挂钩的系数标准也同样可以按此分类。

从薪酬与企业效益挂钩的角度,就比较容易理解最近发生的中

对于央企高管的薪酬,应考虑当前战略层面的优先性来设计,在不同阶段,倾向性也应不同。



王继承

船集团领导主动降薪和煤炭行业职工降薪。中船集团作为去年部分国企亏损的代表,煤炭行业作为最新一轮产能过剩的行业代表,如果没有效益,肯定是没有奖励。在市场周期的大潮中,应该看做很平常的事情,是更趋市场化的薪酬制度的突显。

《中国企业报》:您刚说有四个标准,除了内部公平性和外部公平性,还应该考虑和思考什么?

王继承:第三是企业历史文化延续性。在提高物质待遇作为激励手段的同时,要充分保障国有企业职工主人翁地位、要严格遵守涉及职工重大利益的收入分配方案要通过职工代表大会的有关规定。国有企业不可能也不应该效仿西方私营企业主要依靠物质激励的做法。国有企业的高管激励与约束因素中,物质激励只是管理手段。

之前,我曾参与“国有企业经营者激励与机制”的课题,得出几点思考:首先是任免终极激励手段也是

国有企业经营者最看重的激励约束;其次是物质激励要设计好薪酬激励的正当杜绝职务消费等偏门、灰色收入之后门;最后是国有企业经营者的激励约束有着较好的氛围和悠久的历史传统来实施“社会声誉”的激励。

企业历史因素中,还包括不同企业所具备的经济实力、历史包袱和效益水平都不一样,这些都决定了现行的薪酬分配方案具有其历史局限性。

最后是战略优先性。在中国,薪酬比例在不同阶段有着不同的倾向性。比如,前几年是向一线劳动者倾斜,近两年为打造创新型国家,科技是第一生产力,薪酬在政策上就更多地向研发人才向技师人才倾斜。随着中国劳动力总量和结构的变化,部分沿海省份为留住熟练技工,薪酬开始向熟练技工倾斜。对于央企高管的薪酬,也应考虑当前战略层面的优先性来设计,在不同阶段,倾向性也应不同。

安徽省属企业营业收入、资产总额分别位列中部六省第二位

■ 本报记者 吴明

1月31日,记者从安徽省国有资产监督管理委员会工作会议上获悉,2012年,安徽省属企业累计实现营业收入5849.7亿元,同比增长7.4%;实现利润198.3亿元,同比下降38.1%;年末资产总额9322.9亿元,同比增长14.5%;所有者权益3148.3亿元,同比增长18.4%。收入、资产、所有者权益再创历史新高。

截至2012年11月份,安徽省属企业营业收入、资产总额分别位列全国省级监管企业第7和第8位,中部

六省第2位。全年有14户企业营业收入超过百亿元,比上年增加2户,其中,铜陵有色达到1065亿元,成为安徽省首个年收入过千亿元的企业;有7户企业资产总额超过500亿元,其中,淮南矿业、高速集团超过1000亿元。与2010年相比,省属企业资产、收入增幅分别为37.5%和41%,高于“十二五”规划目标任务的要求。各省市属企业保持稳定发展势头,多数市属企业资产、收入同比实现增长,其中,宿州、阜阳、宣城等市资产总额同比增长40%以上,六安、马鞍山、淮北等市营业收入同比增长

100%以上。去年以来,面对经济下行压力,按照安徽省委、省政府的统一部署,安徽省国资委把服务企业平稳较快发展作为全年的首要任务。不等不靠,采取各项积极有效措施。首先是抢抓机遇,开拓市场。马钢集团成立30个行业经理营销团队,积极发展新客户,提高了产品直销比例。中煤矿建抢抓市场机遇,先后中标了天津地铁2号线等重点工程。国贸集团深化商品分析,想方设法把小商品做大,把老商品做精,把新商品做强。盐业公司大力开发盐业新产品,积极开拓

非盐商品市场。机场集团加强营销,合肥机场年旅客吞吐量首次突破500万人次大关。其次是加强管理,降本增效。淮南矿业面对库存上升和煤价下跌双重压力,提出强化内部管理“十条举措”。

初步统计,省属企业推进资金集中管理,全年节约财务费用9.3亿元。同时,拓宽渠道,强化融资。省属企业采取短期融资券、中期票据等各种方式扩大直接融资,全年直接融资总额511.5亿元,同比增长11.4%,占全省直接融资总额的一半以上。旅游集团、淮海实业首次开展了直接融资。

《中国国资报道》手机报

一周标题导航

2013年1月29日—2013年2月4日

(上接G01版)

【地方国资】

广东国资委拟打造5家千亿省属企业
去年福建省属企业营收增10%
福建确定省属企业2013年重点项目
厦门国资委取消市属国企“尾牙宴”
北京市属企业利润增长超8成
青岛国资委总结2012年工作亮点
黑龙江国企完成投资年均增长46%
去年浙江省属企业实现营收5446.6亿
山东岱岳国资局加强“三重一大”事项监管
安徽省纪委立案调查两国企高管
楚雄国资委制定改进工作作风实施办法
宜昌国资委召开政务信息座谈会
四川地方国企去年实现利润437亿
去年央企在江西投资达350多亿
去年福建非金融国有资产稳步增长

【央企·国企】

国投2012年实现利润112亿
能建葛洲坝集团去年签约超千亿
中国商飞与美铝全球紧固件公司签署合作
中国北车轨道交通设备全球老大
中国远洋预告去年净利巨亏
东风集团携手沃尔沃加码商用车
中国电建签约世界主气压最高火电机组工程
铝铝集团意外遭渣打银行索赔
国电中标巴西输电送出工程
中国航油去年实现营收2486亿
北京首个分布式光伏发电项目并网
广汽集团净利锐减 股价却强势涨停
中海油将投资140亿美元提高油气产量
中海油收购尼克森延长终止日期
中石化网上卖百货 非油业务发展迅速

【政策】

19省份今年投资目标在20%以上
国家科技金融战略框架初步成型
能源局发布煤层气产业政策征求意见稿
废钢加工企业退税政策重启
两部委政策促资本与战略性新兴产业发展
北京103家重点排污企业停产
国务院划定能源消费总量红线
651项环资类项目获中央预算资金支持
一号文件发布 利好农业领域投资
“部省合作”模式助推海西建设升级

【行业观察】

去年规模以上工业企业利润同比增5.3%
今年5200亿铁路基建资金来源落实
宏观利好带动需求回暖 宝钢带头涨价
国内超九成多晶硅企业停产
我国LNG应用将迎来快速增长
煤层气产业政策或开启400亿钻探投资市场
今年我国石油需求预计突破5亿吨
2012年石化产业总产值超10万亿
国内公司争夺800亿PM2.5设备蛋糕
2012年钢企利润下降98%

【科技创新】

中石化国内首套磁定位系统问世
矿冶总院3项成果获国家科技进步奖
中国能建承建伊犁热电工程完成试运
国内起重重量最大双向门机通过验收
国机集团首台旋转型飞剪机出世
中国核建攻克AP1000世界首堆主管道安装难题
中国运-20大型运输机首飞成功
国内最大立式全自动隔膜压滤机面世
兵器工业北重集团供印度机车曲轴通过认证
中国石化首套异戊橡胶装置建成中交
国内最大生物柴油加氢装置核心设备成功吊装
中冶设备成套沙钢1420冷轧工程酸轧机组热试成功
国机集团一薄膜生产技术填补国内空白
中核三门核电1号核岛主要设备和模块就位
新兴际华研发成多功能红外迷彩面料

【专家视角】

国企改革只有“进行时”没有“完成时”
“稳”字当头看国投
收入分配改革应以初次分配为重点
国企红利可以用于社会保障储备基金
国有资产资本化是深化改革的突破口
国有资产划拨未必能解社保基金之困
努力实现国有经济与市场经济兼容
国企“节衣缩食”需制度约束
实现两个翻番要加大对国企上缴分红比例
国企招标应全程接受社会监督

【责任央企】

中核秦山核电深入文明结对村送温暖
宝钢定向捐助上海市老年基金会
中石化获评央企扶贫开发先进单位
116家央企实现定点扶贫工作“全覆盖”
长庆油田采油三厂节约用地约1.3万亩

【企业家风采】

傅育宁与招商局
孙立与中国航油
杨继学与中国能建
朱永凡与中国国电
张广宇与鞍钢

【编读互动】

如果您对中国企业手机报有任何意见和建议,请编辑短信到18201633196,您的肯定就是我们工作的原动力!
中国企业手机报由中国移动联合《中国企业报》为我国的企业家、商务人士量身打造,每周一至五出刊,更多精彩内容等你参与!
欢迎订阅中国企业手机报,可拨打10086,也可发送短信“zqyb”到10658000。