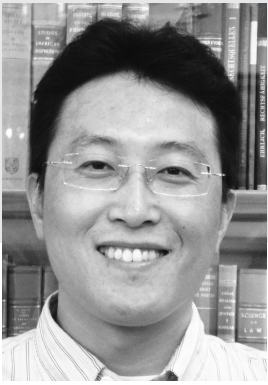


央企调薪了,社会误解会消除吗?

(上接 G01 版)



国务院国资委专家组成员、国家行政学院研究员 张春晓



中国人民大学组织与人力资源研究所教授、博导 刘昕

话题二：

如何消除社会对央企的误解？

《中国企业报》:为了消除社会对央企薪酬方面误解,仅靠降薪限薪就够了吗?

中国人民大学组织与人力资源研究所教授、博导刘昕:事实上,总体而言,整个社会对于央企高薪的最大不满并不是来自于对央企高管高薪的不满,这是因为:一方面,企业高管人员的薪酬本来就与普通劳动者的薪酬取决于不同的规律,这些人的薪酬水平高低往往与他们承受的风险挂钩,承受的风险越大,则获得的报酬越高。事实上,企业高管的薪酬往往与企业经营绩效挂钩,尽管企业绩效水平尤其是利润水平的高低未必是企业高管人员起决定性作用,但在无法搞清楚两者之间关系的情况下,只能假设两者是相关的,因此,将高管人员的薪酬与企业经营业绩的变动挂钩就成为几乎所有市场经济国家的企业采取的一致做法。

另一方面,央企高管人员的数量毕竟还是非常有限,再加上他们所从事的工作与社会上一般人所从事的工作之间也不具有足够的可比性,即使央企高管薪酬较高,社会反响也不至于太大。更何况从总体薪酬状况来看,我国央企高管的货币薪酬水平与同类私营企业相比总体上还是偏低的,并没有超出社会容忍的范畴之外。总之,社会对央企薪酬的不满并不主要表现在对央企高管的薪酬上。相反,社会的不满主要集中在央企一般员工以及一般管理人员、专业技术人员等同样享有的高薪酬以及高福利方面。

基于上述判断,我们可以看出,央企高管限薪并非解决问题的关键,关键是要建立央企普通员工薪酬水平决定机制。而在这方面,调薪的难点在于两个方面:一是搞清楚央企员工(这里既包括央企高管,也包括央企的一般员工)到底领了多少薪酬福利;二是如何判断这种薪酬福利水平是高还是不高。首先,我国到目前为止缺乏行之有效的薪酬调查手段,国家对于企业到底给员工发了多少薪酬(更不要说福利)可以说基本上不掌握。国家人力资源和社会保障部门到现在都没有建立起科学的薪酬调查和薪酬数据发布机制,甚至没专门的类似于美国劳工统计局这样的专业调查机构。所以,央企到底给自己的员工发了多少薪酬福利,可以说是一笔糊涂账,社会上也就是在传说央企的薪酬福利如何好,但谁也没有准确而全面的数据。如果连薪酬福利数据都没有,限薪或调薪又从何谈起?其次,即使搞清楚了央企给员工发放了多少薪酬福利,如何判断这种薪酬福利水平的高低也不是一件易事。尽管可以通过劳动力市场上具有同类人力资本以及从事类似工作的其他人进行薪酬对比,但由于行业、经营战略、企业经营状况以及企业规模等方面的差异,同一类人在不同企业之间的薪酬差距也是一种常态。因此,如何基于市场薪酬福利数据判断央企薪酬福利水平的高低,也同样需要另外制定相关的规则。

国务院国资委专家组成员、国家行政学院研究员张春晓:此次薪酬改革的当务之急是根据各行业特点确定所在行业国有企业高管的基薪和绩效薪金。激励决定动力,如果激励过低会挫伤高管的积极性,激励过高会打击员工和其他社会大众的积极性。因此,基础薪酬的制定要考虑市场特点和国情特点,绩效薪酬的制定要考虑市场特点、行业特点和国民经济增长水平。其次,要彻底取消职务消费。企业一定有职务消费,但是职务消费不是个人消费,如果把职务消费个人化,就相当于把政府权力部门化、部门权力私有化一样的,必然引致腐败,把私人消费自然而然地纳入到职务消费

中,家人的消费、朋友的消费、取现等。因此,取消职务消费,改为国企负责人履职消费、业务支出,就是要回归本源,但是也要强化对履职消费和业务支出的规范监管。第三,除关系国家安全和国民经济命脉的行业和领域的国有企业外,其他国有企业高管薪酬的确定过程、确定方式和最终结果都要公开透明,要让高管清楚、员工清楚,更要让老百姓清楚。

话题三：

本轮改革如何避免流于形式？

《中国企业报》:有观点认为,此前央企调薪一直是雷声大雨点小,并没有真正的动作和具体措施。您觉得对于这一轮调薪,如何才能避免改革流于形式?

国务院国资委专家组成员、国家行政学院研究员张春晓: 首先根据所处行业不同对国有企业进行分类,从目前国有企业布局看,可初步分为公用类、保障类和竞争类,然后根据经济和社会发展历程和阶段进行动态调整。公用类主要是指承担生活服务的公用事业企业,如城市供水、供电、供气、供热、公交、地铁、机场等;保障类主要是占有国家特殊资源、承担必要的国民经济发展保障和国家安全责任的企业,如金融、石油、电信、电网、军工、重要运输、国家储备等;竞争类主要是指处于完全竞争行业或领域的企业。要针对三类国有企业的特点制定各自的薪酬制度。

其次是对国有企业内部高管进行分类,根据目前国有企业的实际,可将国有企业高管分为两类:一类是由组织上任命并选派到企业行使所有人职责的高管,可比对行政人员;一类是按照市场机制公开选拔或招聘的高管,可比对职业经理人。对于第一类,由组织上任命并选派到企业行使所有人职责的高管,薪酬与年度考核评价结果相联系,这些高管的薪酬应采取一定的激励措施,但不宜完全按市场价格而取薪,可采取基薪高,绩效平;对于第二类,按照市场机制公开选拔或招聘的高管,就应该以市场机制来确定薪资,但是与此同时也要承担相应的职业风险,干得不好就不仅是降薪那么简单,甚至可能是直接走人,因此可采取基薪低,绩效高。总之,薪酬水平的确定,要做到与管理者责任、风险和贡献相适应。

中国人民大学组织与人力资源研究所教授、博导刘昕:我个人认为,当前我们最需要做的不是简单地提央企限薪或调薪,而是先解决限薪或调薪的基础问题。

首先是建立完善薪酬调查、统计系统,将央企的薪酬福利透明化,而不是放在盖子下面由央企内部人任意操纵。既然央企是国家的企业,而不是私人财产,那老百姓就有权利知道央企的钱都是从哪里来的,挣来的钱又到了哪里去。该高的就光明正大地高起来,不该高的就明明白白地降下去。

其次,仅仅了解央企的薪酬福利还不够,还应当了解作为央企员工薪酬对比对象的其他企业或机构的员工薪酬福利水平高低,在竞争性行业,可以建立与市场具有可比性的薪酬体系,尤其是建立薪酬与企业绩效挂钩的机构,而在非竞争性行业,央企员工的薪酬应当参照市场上同类员工的薪酬水平来确定,而不是自行决定。为了达到这两个方面的目的,我国非常有必要尽快成立独立于国家统计局之外的专业化的劳动力市场(就业与工资)调查统计机构。事实上,这不仅是合理确定央企薪酬的需要,更是建立公务员工资与企业相关人员工资平衡比较机制的需要。

当前,央企薪酬之所以受到诟病,与公务员工资决定机制不健全也关系很大,由于公务员工资体系严重滞后于市场经济的发展,尤其是在物价变动明显的最近十年间未能建立正常的调薪机制,导致公务员的薪酬水平明显落后于市场工资水平,在反腐运动导致公务员非正规收入下降之后,公务员与国有企业员工之间的薪酬差距再次被提了出来。政府要反腐,要控制公务员的非正规收入,一方面需要尽快研究公务员工资的决定机制及其水平调整机制,另一方面,也必须顾及公务员对国有企业员工高薪的不满。然而,无论是建立正常的公务员薪酬水平决定和调整机制,还是合理控制央企高管和员工的薪酬水平,都必须建立一套薪酬福利水平的调查和统计发布机制。这才是中国解决收入分配领域中若干重要问题的最紧迫要求。如果不是从搞清楚薪酬福利数据开始着手解决问题,无论采用何种收入分配政策和调节机制,恐怕都难以奏效。

(上接G01版)

中国有色集团副总经理严弟勇表示,中国有色集团与辽宁省的合作时间久远、基础扎实、成果显著。在振兴东北老工业基地战略的指引下,未来中国有色集团愿意积极投身到辽宁经济建设中,不断开创互利共赢的合作新局面。

中国中冶董事长、党委书记国文清表示,中冶集团一直以来十分重视在辽宁省的发展,近年来在冶金钢铁产业结构优化升级和城市现代化建设方面更是取得了辉煌业绩。希望双方能够抓住新一轮东北振兴的有利契机,充分发挥自身优势,加强合作。

“中央企业的发展对东北地区经济社会发展至关重要。此次央企再次加强与地方经济合作,不仅有利于优化央企自身的产业布局,提高竞争力,也有利于促进地方经济转型与产业升级。”国资委内部人士在接受记者采访时表示,“今后,东北地区振兴

会有一个很重要的央企介入的过程。未来两三年内,中央企业在东北地区投资有望达到万亿元,这将是推动东北老工业基地振兴的重要催化剂。”

据悉,截至2013年,中央企业及其子企业在东北地区共有3183户企,资产总额4.5万亿元,职工人数174.8万人,在东北地区的经济发展中起着举足轻重的作用。

“近年来,振兴东北老工业基地取得了一定成效,但是积累问题也较多,难度很大,亟须在改革中破解难题。”中国企业研究院首席研究员李锦在接受记者采访时表示。

去年以来,东北三省地区经济下行压力陡然增大,经济增速放缓。今年上半年,除了辽宁地区生产总值增速实现7.2%、尚在合理区间的下限外,黑龙江、吉林经济增速都较为缓慢,出现了增速放缓、后劲乏力的新动态。

在李锦看来,东北三省作为传统的老工业基地,这一地区的央企长期存在着结构单一、长期亏损、包袱沉重、活力竞争力不足等问题。

以行业结构为例,与其他省份有所区别的是,东北三省金融基础十分薄弱,央企中大部分均为传统行业。其中,电力、公用事业、钢铁、机械、交通运输四大行业总资产合计达到6381亿,占据东北三省所有上市公司资产总值的50%。随着央企盈利能力走弱,东北地区的整体经济发展也呈现出了一定程度上的下滑趋势。

以亏损企业为例,作为中国第二大钢铁国有企业的鞍钢集团对东北地区乃至整个国家的经济建设都有着重要作用。近年来,由于钢铁行业大环境困难、产能过剩、环保压力增大等种种原因,鞍钢集团一直在困境中全力扭亏增效。

“从这个角度来讲,此次东北再

振兴的规划政策,表明东北的经济增长已经进入了向改革要红利的阶段。”李锦说。

鞍钢集团公司董事长、党委书记张广宁日前表示,鞍钢集团坚持依靠自己的力量,以钢铁般意志打响扭亏增效、转型升级攻坚战,并取得了成效。此次中央各方对鞍钢的支持与帮助,更是增强了全体鞍钢人战胜困难的信心,鞍钢一定会继续努力,力争到2015年实现全集团扭亏为盈。

上述国资委人士对记者指出,此次“东北振兴央企辽宁行”吸引了包括中石油、中石化、中国移动、国家电网等在内的63家中央企业参与,央企与辽宁各市和有关地方企业分头举行了项目对接,这对辽宁地区央企发展以及经济建设的影响是不言而喻的。相信以后肯定会有“东北振兴央企吉林行”、“东北振兴央企黑龙江行”,越来越多的央企会参与到振兴东北的行动中来。

国资一周要闻

(2014.09.12—09.18)

1.中石化公布销售业务引资名单

关注指数:★★★★★ 传播指数:★★★★★
事件:9月14日晚间,央企首例混合所有制改革——中石化销售公司引资招标最终结果出炉。根据公告,中石化全资子公司中国石化销售有限公司12日与25家境内外投资者签署了《关于中国石化销售有限公司之增资协议》,25家投资者以现金共计人民币1070.94亿元认购增资后销售公司29.99%的股权。中石化放弃此次增资优先认购权。本次引资完成后,销售公司将建立多元化的董事会。初步规划,该董事会由11名董事组成。其中,中石化派出董事4名,投资者派出董事3名、独立董事3名、职工董事1名,董事长由董事会选举产生。据称,销售公司新的董事会有望在10月底成立。

点评:打响央企“混改”第一枪,放弃优先认购权,占股70%却在11名董事中仅占4位,先为中石化引资的诚意和胆气点个赞。愿这个位居世界500强前三的巨头,能在“混改”中形成更多可复制经验,对新一轮国资国企改革功莫大焉。

2. 央企未来三年在辽宁投资或超万亿

关注指数:★★★★★ 传播指数:★★★★★
事件:据《人民日报》报道,13日由国资委主任张毅率队的中石油、国家电网、中航工业、中粮集团等63户央企,在沈阳举行“东北振兴央企辽宁行”活动,与辽宁省委、省政府主要负责同志进行座谈,并与辽宁14个省辖市进行了深入的项目对接。据不完全统计,目前,央企在辽投资合作对接项目共计400多个,其中在建项目105个,总投资4628亿元;正开展前期工作项目91个,在谈项目82个,两项总投资超过6000亿元,合计投资总额过万亿元。辽宁省有关负责人表示,这些项目有望在未来3年内相继实施。

点评:去年以来,东北三省地区经济下行压力陡然增大,经济增速放缓。今年8月,国务院印发28号文,出台扶持东北发展的35条措施。如何为这个老工业基地注入新动力,是作为国家队的央企义不容辞的责任,关键是要把好事做好。

3.云南推33项目发展混合所有制

关注指数:★★★★ 传播指数:★★★★
事件:据国资委官网,近日云南省国资委推出33个省属企业项目对外进行招商合作,发展混合所有制。涉及企业23家、项目10个,涵盖有色、化工、矿产资源、能源、机械制造等多产业,企业和项目资产总额约220亿元,计划新增投资约330亿元,共计约550亿元。这批项目面向国内外各类投资者全面放开,合作方式灵活,可以采用股权转让、增资扩股、合作经营、成立合资公司、战略合作等多种合作方式。对有些企业和项目,可以让合作方控股。

点评:中央企业启动“四项改革”试点后,地方国企改革也相继发力,形势喜人。让改革来得更猛烈一些吧。一万年太久,只争朝夕。

4.河北国资确定“混改”试点企业

关注指数:★★★★ 传播指数:★★★★
事件:据《中国证券报》报道,河北省将对列入试点的省属国企分类实施混合所有制、董事会授权、改组改建国有资本投资公司、股权激励四项改革试点。试点企业范围基本敲定。其中,混合所有制改革试点有望在科研院所中破题;董事会授权将选择在唐山三友集团进行试点,集团将探索落实董事会选聘部分高管的选聘权,增加董事会及专门委员会在总经理选聘中的参考度,同时探索符合企业特点的薪酬管理职权;作为综合性融资集团,河北融投集团将担纲国有资本投资公司改组试点;而股权激励改革将选择一家在境外上市的公司展开实施。

点评:坊间有个形象的数据:全球钢铁产量排名中,“中国第一、河北第二、唐山第三”,这既反映了河北钢铁业的地位,也凸显出河北国资的体量。欢迎河北加入“混改”试点队伍。

5.南京原则上不再新设全资国企

关注指数:★★★★ 传播指数:★★★★
事件:据《江南时报》报道,南京市国资委副主任王浩康日前在接受采访时说,今后南京原则上不再新设全资的国有企业。市属国企“混改”后原则上高管层不调整,高管层没有行政级别,工资也按效益拿。南京各市属集团将按照2014年末、2015年中(截至6月底)、2015年末三个关键时间节点制定混合所有制改革和退出传统工商业的改革计划,确保在2015年年底前全面完成相关改革任务。其中,43家市属国有企事业单位将以2015年6月底为期限,退出设计、施工、审图等八大领域的工作。

点评:新一轮国资改革以来,南京不仅走在了江苏的前面,也走在了全国的前面。其勇气何来?其底气何在?那些改革步子还迈不开的地方,不妨去取取经。

(点评人:孟书强)