

# 以薪酬改革规范企业收入分配秩序

## ——访人力资源和社会保障部副部长邱小平

本报记者 韩秉志

视点

近日,《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》、《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》通过,中央企业负责人薪酬及职务待遇管理进入新阶段。改革由期待变成现实,更需具体操作层面尽快出台细则,并接受群众监督——



《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》(以下简称《改革方案》)的通过,引发社会广泛关注。《经济日报》记者就相关热点和焦点问题,采访了人力资源和社会保障部副部长邱小平。

### 调整不合理高收入

问:此次改革的总体思路和基本原则是什么?

答:改革的总体思路,是从我国社会主义初级阶段基本国情出发,适应国有资产管理体制和国有企业改革进程,按照企业负责人分类管理要求,综合考虑企业负责人的经营业绩和承担的政治责任、社会责任,建立符合中央管理企业负责人特点的薪酬制度,逐步规范企业收入分配秩序,实现薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效,对不合理的偏高、过高收入进行调整。

深化中央管理企业负责人薪酬制度改革要遵循以下原则。

一是坚持国有企业完善现代企业制度的方向,健全中央管理企业负责人薪酬分配的激励和约束机制,将物质激励

与精神激励相结合,强化中央管理企业负责人的责任,增强企业发展活力。

二是坚持分类分级管理,建立与中央企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法,严格规范中央管理企业负责人薪酬分配,中央企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

三是坚持统筹兼顾,形成中央管理企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系,合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距,促进社会公平正义。

四是坚持政府监管与企业自律相结合,完善中央企业薪酬监管体制机制,规范收入分配秩序。

问:《改革方案》适用哪些人员?

答:《改革方案》的适用范围确定为央企中由中央管理的负责人,包括由国务院代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业中,由中央管理的企业董事长、党委书记(党组书记)、总经理(总裁、行长等)、监事长(监事会主

席)以及其他副职负责人。

### 多数央企负责人薪酬将下降

问:改革后,如何合理确定央企负责人薪酬水平?

答:合理确定央企负责人的薪酬水平,既要考虑他们在企业改革发展中的重要作用,又要考虑他们所承担的责任和风险,还要考虑其他社会群体的工资水平,做到薪酬水平同责任、风险和贡献相适应。

《改革方案》综合考虑多方因素,提出了确定薪酬水平的方案。即,中央管理企业主要负责人基本年薪根据上年度中央企业在岗职工平均工资的一定倍数确定(其他中央管理企业负责人的基本年薪依据其岗位责任和承担风险等因素,按本企业主要负责人基本年薪的合理比例确定),绩效年薪根据年度考核评价结果在不超过负责人基本年薪的一定倍数内确定,任期激励收入根据任期考核评价结果在不超过负责人任期内年薪

总水平的一定比例内确定。与现行政策相比,改革后多数央企负责人的薪酬水平将会下降,有的下降幅度还会比较大。

问:如何规范企业负责人的福利性待遇差异问题?

答:针对目前不同中央企业的福利项目和待遇水平存在较大差异的情况,《改革方案》明确提出,中央管理企业负责人应按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险,并建立补充养老保险(年金)、补充医疗保险和缴存住房公积金等,纳入统一薪酬体系统筹管理。同时,规定中央管理企业负责人不得在企业领取国家规定之外的任何其他福利性货币收入。

### 有效监督管理是关键

问:《改革方案》对于薪酬监督管理是如何要求的?

答:能不能对中央管理企业负责人薪酬分配进行有效监督,是此次薪酬制度改革能否取得实效的关键。

要健全各部门分工负责、密切配合的管理体制。中央有关部门负责指导、监督中央管理企业负责人薪酬分配,拟订完善薪酬管理政策,对政策实施过程和实施结果进行监督检查。监管部门负责中央管理企业负责人的考核评价和薪酬水平审核工作。

要健全企业内外部监督制度。将中央管理企业负责人薪酬制度、薪酬水平、考核评价结果、补充保险等纳入厂务(司务)公开范围,接受职工民主监督。发挥公司制企业股东大会、董事会、监事会等的监督作用。

属于上市的企业,还要根据上市公司信息披露管理办法,将企业负责人薪酬信息向社会披露。

问:中央管理企业负责人的薪酬水平下降后,如何进一步调动其积极性?

答:要加强中央管理企业负责人薪酬制度的宣传和监督,要使全社会正确理解这次改革。在实施改革过程中,有关部门还要加强对中央管理企业负责人的考核评价,使企业负责人的薪酬水平与他们承担的责任、风险和贡献相适应。

# 啃下收入分配改革“硬骨头”

本报评论员

备受关注的央企负责人薪酬制度改革已经拉开序幕。央企负责人薪酬改革既是国企改革的重要切入点,又可为深化收入分配制度改革闯出新路,对全面深化改革意义重大。

近几年,某些国企、央企负责人的高薪现象一直饱受诟病,部分企业薪酬结构不尽合理、薪酬监管体制不够健全等问题比较突出。如,某些具有垄断性质的央企与在其他市场中处于完全竞争状况的企业相比,收入水平偏高;部分央企内部少数负责人与普通员工收入相比,差距过大;有些央企负责人一边领着百万年薪,一边享受着高级别的行政待遇;还有部分企业尽管亏损,但负责

人却照拿高薪,成了“穷庙”里的“富方丈”。这些现象和问题,都有望在新一轮央企薪酬改革中被纠正和解决。

此次改革的一大亮点就是强调差异化,实行分类分级管理,建立与中央企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法。此举弥补了过去的制度漏洞,改革就是要改掉那些不合理的收入,而不是削减合理薪酬,最终建立一种新的分配机制。由此可以看到,深化央企负责人薪酬制度改革是建立现代企业制度、创新和转换经营机制的重要组成部分,有利于解决国有企业改革发展方式比较粗放、治理机制不够健全、管理不够精细、经营效率

不够高等方面的问题。总的来说,央企负责人薪酬制度改革敢碰硬、谋长远,抓住了要害问题,回应了社会关切,体现了改革的勇气和智慧。

当然,像其他方面的深化改革一样,薪酬制度改革难免会触及盘根错节的现实利益,也难免会遇到阻挠、抵制和推诿,增加落实的难度,不可能一蹴而就。克服这些困难,将改革推向前进,既要真枪真刀加快步伐,又要做到“蹄疾而步稳”。只要我们充分考虑可能遇到的矛盾,盯准改革目标,有信心、有步骤、有落实、有督促,将改革部署具体细化到操作环节,就一定能够啃下这块“硬骨头”。

人力资源和社会保障部劳动工资研究所所长刘学民——

# 凸显公平正义导向

本报记者 韩秉志

专家访谈

央企负责人薪酬改革,实际上已经超出对一部分人的经济利益调整本身,它直接关乎正确引导社会理念和价值取向的重塑,在收入分配领域改革中的公平正义导向作用十分明显

“央企负责人薪酬改革,实际上已经远远超出对央企一部分人的经济利益调整本身,它直接关乎正确引导社会价值理念、价值取向的重塑;在收入分配领域改革中,维护社会公平正义的导向作用十分明显,并随着收入分配制度改革的深化不断得到彰显。”人力资源和社会保障部劳动工资研究所所长刘学民在接受《经济日报》记者采访时表示。

改革开放以来,我国在国有企业负责人薪酬分配制度上进行了一系列改革探索,取得了积极成效。不过,由于体制机制不完善、相关法规政策不配套,近年来,企业收入分配领域出现了一些亟待解决的问题。与相似级别的国家公务员、国内职业经理人、城镇在岗职工等相比,央企负责人薪酬偏高。

薪酬改革的方案公布后,许多人把焦点聚集在央企高管降薪上。对此,刘

学民表示,“应该认识到,这项改革绝不仅仅是限薪,其根本目的是要在国有企业内建立起薪酬分配正常合理的增长机制和激励约束机制,实现薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效,从而进一步规范薪酬分配秩序,在全社会形成合理有序的收入分配格局。”

在刘学民看来,此次《改革方案》的实施,既是适应全面深化改革的需要,也是维护公平正义的需要。

“《改革方案》本着规范收入分配秩序,加大收入分配调节力度的要求,着重对中央管理企业负责人的薪酬按照‘水平适当、结构合理’的原则进行规范,其目的是使薪酬回归到一个客观、公正、合理的理性范畴,并与其他国有企业和企业内部职工,以及职级相当的公务员薪酬保持合理比例。”刘学民表示,企业高管的薪

酬不能脱离我国社会主义初级阶段的国情。目前,直接创造财富的一线员工收入并不高。要让社会接受和信服,需要建立合理的分配制度,避免收入差距的过分扩大导致社会两极分化。

也有观点认为,政府对企业的薪酬不应干涉过多,企业高管的薪酬应由市场去决定。对此,刘学民表示,在国外主要市场经济国家,政府加强对国有企业高管薪酬监管是通行做法。“尽管各国具体做法有所不同,但政府都须尽到监管责任,并对企业高管薪酬水平上限做出严格规定,有的甚至直接规定国有企业高管的薪酬数额且不得突破。”刘学民说。

刘学民认为,下一步的关键问题,就是将《改革方案》落到实处。其中,切实加强全面考核是落实方案正确实施的重要一环。此外,政府各职能主管部门的密切配合也至关重要。

“

《意见》实际上取消了企业负责人“职务消费”的提法。但要将其实落到实处,还需要具体执行层面尽快出台相关操作细则,并且按照公开、透明的原则接受群众监督

本报记者

李予阳

近日,中共中央政治局审议通过《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》,首次对央企负责人公务用车、办公用房、培训、业务招待、国内差旅、因公临时出国(境)、通信等设置上限标准,并明令禁止“企业用公款为负责人办理的理疗保健、运动健身和会所、俱乐部会员、高尔夫等各种消费卡”等行为,回应了社会关切。

国务院国资委副主任、党委委员徐福顺在接受《经济日报》记者采访时表示,《意见》出台是对贯彻落实中央“八项规定”及改作风、反“四风”问题的深化。对切实解决现实突出问题,促进央企负责人廉洁从业,树立央企良好形象意义重大。

### 首次界定待遇支出

徐福顺说,多年来,国务院国资委、财政部等部门积极推进规范央企负责人职务消费工作,并取得一定进展,但仍存在一些企业负责人职务消费定额并量化到个人、报销应由个人承担的费用及业务招待铺张浪费等突出问题。究其根源,既有部分企业负责人履职不规范、以权谋私的原因,也有缺乏对其明确界定和相应严格的财务制度规范的问题,还有缺乏有效、有力监督处罚的因素。

“职务消费”,原是企业负责人履职保障和支出的习惯性统称。《意见》实际上取消了企业负责人“职务消费”的提法。第一次将国企负责人履职过程中的工作保障和所发生的费用支出界定为企业负责人履职待遇、业务支出,改变了原来概念外延内涵交织及行政化色彩,符合国企改革的方向。

《意见》还明确了政策红线和各项控制标准。强调严肃财经纪律。严禁企业按照职务为企业负责人个人设置定额的消费;严禁用公款支付履行职责以外的、应由个人承担的消费娱乐活动、宴请、礼品及培训等各种费用;严禁企业负责人向子企业和其他有利益关系的单位转移各种个人费用支出等。《意见》还提出,企业负责人退休或调离本企业后,企业不得为其提供履职待遇、业务支出。

### 明确责任健全制度

徐福顺表示,贯彻落实《意见》是严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的重要工作内容,国资委将以“抓铁有痕”的劲头抓好抓实。

要落实监管责任主体。各有关部门将按照监管职责层层落实监管责任。中央国家机关及有关部门、各地党委、政府对所属国企负责人履职待遇、业务支出管理负有监管责任。各央企对本企业集团总部和各级子企业负责人履职待遇、业务支出管理负监管责任。

要建立健全制度体系。中央国家机关及有关部门、各地党委、政府,按照监管职责研究制定规范所属国有企业负责人履职待遇、业务支出的实施细则,各中央企业研究制定本企业集团总部和各级子企业负责人履职待遇、业务支出的管理办法,细化管理制度体系。

“《意见》意味着对于中央企业负责人薪酬及职务待遇方面的管理进入新阶段。”央企新兴际华集团董事长刘明忠表示。国家行政学院经济学部主任张占斌认为,《意见》一方面将企业正常的经营性业务支出合法化、规范化,另一方面明文禁止公款办理消费卡等违规违纪做法,体现了法制化和制度化的特征,利于社会监督。

有关专家也提醒,《意见》要切实落到实处,还需要具体操作层面尽快出台相关细则,并且按照公开、透明的原则接受群众监督。

严格规范



大 集作(新华社发)

本版编辑 牛瑾 胡文鹏  
美 编 夏 一  
本版邮箱 jrbjrcj@163.com