

# 央企负责人薪酬改革明年初开始实施,公众关切: 员工会否“受牵连”层层降薪?

备受社会各界关注的央企负责人薪酬改革将于2015年初开始实施。央企负责人薪酬将调至何种水平? 员工会否“受牵连”层层降薪? 降薪是否导致人才出走影响企业经营? ……针对这些社会公众关切问题, 记者从有关部委、国资专家处寻求解答。



## 薪酬改革是否就是降薪?

有声音认为,这次国有企业负责人薪酬制度改革就是降薪。这种理解是片面的。记者从有关方面获悉,薪酬改革的目的是通过改革,将国企负责人中偏高、过高的薪酬水平降下来,更重要的是要建立科学合理的薪酬形成机制。

## 央企负责人薪酬将是什么水平?

即将推行的改革中,央企主要负责人薪酬包括三个部分,记者从熟知情况的央企人士处获悉,基本年薪将根据上年度央企在岗职工年平均工资2倍确定,绩效年薪不超过基本年薪的2倍,而任期激励收入则不超过年薪总水平的30%。

人社部副部长邱小平在接受记者采访时透露,改革将目前中央管理企业负责人薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成,调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。增加任期激励收入,引导企业负责人

更加重视企业长远发展。不过,改革确实将呈现央企负责人薪酬整体下降效果。人社部新闻发言人李忠表示,与改革前相比,改革后多数央企负责人薪酬水平将下降,有的企业负责人下降幅度可能还比较大。

据测算,央企主要负责人薪酬水平将不超过央企在岗职工平均工资的7到8倍,负责人与职工薪酬差距将显著缩小。目前,央企主要负责人与职工薪酬差距在12倍左右。其中,国资委监管央企高管平均年薪在60万到70万元之间,而非

国资委监管金融类央企高管薪酬则普遍在百万元以上。

记者从人社部获悉,考虑到在不同企业任职的中央管理企业负责人都由中央任命,为体现薪酬分配的公平性,对这些负责人原则上确定相同的基本年薪。

## 行政化调薪是否有悖市场化改革方向?

有意见提出,此番央企负责人薪酬改革,是通过行政化的手段对薪酬进行调整,是否与我国经济市场化改革大方向存在背离?

中国企业改革与发展研究会副会长李锦说,此番薪酬改革考虑到公平和效益、行政化与市场化相融合原则,力求通过改革

形成既有激励又有约束、既讲效率又讲公平、既符合企业一般规律又体现国有企业特质的分配机制。

记者了解到,央企负责人薪酬制度改革将分类、分级、分层、分布有序推进,其中,对组织任命的国企负责人薪酬分配进行严格

规范,而对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

“随着改革推进、董事会制度趋于健全,央企高管市场化选聘比例提高,未来央企高管中的职业经理人从选聘、定薪到退出机制,将根据企业发展状况以及市场行情来确定。”李锦说。

## 员工会否 受牵连 层层降薪?

有公众问:“负责人薪酬降低,央企职工会不会‘受牵连’,形成层层降薪的局面?”

记者获悉,此番改革重点对象是由组织任命的国有企业负责人。至于国有企业内部职工薪酬分配制度,将按照公司法等法律规范和有关政策,由企业自主决定。

“薪酬改革重要任务是缩小企业负责人与普通职工薪酬水平差距过大问题,一些负责人薪酬水平有所降低后,不能搞普通员工薪酬层层压缩、层层降薪,如果这样做就违背了缩小差距的初衷。”一位权威人士如是说。

李锦也认为,在以往一些央企负责人薪酬大幅提升中,职工

工资并没有普遍提高,“一些职工工资比较低”,如果此时对职工层层降薪,既不符合规律,也不符合原则。

对于一些员工薪酬水平总体畸高的企业,记者从有关部委获悉,将按照相关精神,规范收入分配办法,合理控制和确定工资水平。

## 会否导致人才出走影响国企经营?

记者注意到,一些层面人士担心,降薪会否影响企业负责人积极性,导致人才出走,影响企业正常经营。

在李锦看来,相比非国企高管,央企负责人的职业发展通道和社会地位等非物质激励强度大,即使薪酬下降、福利严格规范,其综合激励水平并不低。

由于央企的职责定位和重要性,与一般职业经理人不同,央企负责人往往等同于较高级别公务员,与同级公务员之间的身份转换也较为频繁,非物质激励整体上高于非国有企业。

国资委有关人士也表示,企业选人,薪酬是重要因素,但不是全部。大型央企规模、影响力大,多

数是行业领头羊,能提供很好的施展才能平台。央企招人薪酬一直不是最高的,但吸引力不小,这在以往的全球招录中已有显现。

李锦提醒,降薪表面看影响不大,但往深层次考虑还是有负面影响,“应积极考虑出台政策或文件,在制度上保护市场化选聘人才积极性,稳定队伍。” (据新华社)

## 我国调整城市规模划分标准 人口过千万为超大城市

近日,国务院印发《关于调整城市规模划分标准的通知》(以下简称《通知》),对原有城市规模划分标准进行了调整,明确了新的城市规模划分标准。

《通知》明确,新的城市规模划分标准以城区常住人口为统计口径,将城市划分为五类七档:城区常住人口50万以下的城市为小城市,其中20万以上50万以下的城市为Ⅰ型小城市,20万以下的城市为Ⅱ型小城市;城区常住人口50万以上100万以下的城市为中等城市;城区常住人口100万以上500万以下的城市为大城市,其中300万以上500万以下的城市为Ⅰ型大城市,100万以上300万以下的城市为Ⅱ型大城市;城区常住人口500万以上1000万以下的城市为特大城市;城区常住人口1000万以上的城市为超大城市。(以上包括本数,以下不包括本数)

与原有城市规模划分标准相比,新标准有四点重要

调整:一是城市类型由四类变为五类,增设了超大城市。二是将小城市和大城市分别划分为两档,细分小城市主要为满足城市规划建设的需要,细分大城市主要是实施人口分类管理的需要。三是人口规模的上下限普遍提高。小城市人口上限由20万提高到50万,中等城市的上下限分别由20万、50万提高到50万、100万,大城市的上下限分别由50万、100万提高到100万、500万,特大城市下限由100万提高到500万。四是将统计口径界定为城区常住人口。城区是指在市辖区和不设区的市、区、市政府驻地的实际建设连接到的居民委员会所辖区域和其他区域。常住人口包括:居住在本乡镇街道,且户口在本乡镇街道或户口待定的人;居住在本乡镇街道,且离开户口登记地所在的乡镇街道半年以上的人;户口在本乡镇街道,且外出不满半年或在境外工作学习的人。

(据新华社)

## 工信部确认 食盐专营将取消

工信部首次确认,我国将取消食盐专营,涉盐企业将实现自主经营公平竞争。

此前,有媒体报道从中盐协会内部人士处获悉,第七版盐业体制改革方案目前已获得中编办、财政部、商务部、质检总局、食药总局、法制办等相关部委通过。新方案分六部分内容,包含废止食盐专营、健全食盐储备体系等内容。

盐业体制改革方案内容包括六部分:一是盐业体制改革的指导思想和目标原则;二是取消食盐专营、许可经营制度后实行最严格的食品监管制度;三是健全食盐储备体系,确保食盐安全供应;四是加快盐业体制调整,提升产业竞争力;五是健全法律法规,实施依法治盐;六是强化领导落实各项任务。

(据《北京晚报》)

## 河北省委组织部部长被查

昨天上午,中纪委监察部网站披露,河北省常委、组织部部长梁滨涉嫌严重违

纪违法,目前正接受组织调查。

(据《北京晚报》)

# 瑞安经济开发区发展总公司公开招聘公告

瑞安经济开发区发展总公司成立于1996年1月,是瑞安市国有资产投资集团有限公司独资子公司,隶属浙江省瑞安经济开发区管理委员会管理,承担了瑞安经济开发区的融资、开发、建设等职能。现因企业发展需要,拟公开招聘工作人员2名,现将有关事项公告如下:

一、招聘岗位:

工程管理1名,文秘1名

二、招聘条件

具备全日制本科及以上学历,1984年11月1日以后出生(30周岁及以下),温州地区户籍。工民建类专业(男性)、文秘类专业(男女不限)。

三、报名时间及地点

报名时间:2014年11月24日—2014年11月25日

上午:8:30—11:00 下午:14:30—17:30

报名地址:瑞安经济开发区毓蒙路1699

号(瑞安经济开发区发展总公司205室)

四、招聘程序和工作待遇

设报名、资格审查、笔试、面试、考察、体检、公示录用等7个环节。

招聘岗位笔试科目为《综合应用能力》。

录用后执行2个月的试用期,试用期间享受本招聘单位临聘技术人员的工资及福利待遇。录用人员须按工作需要由总公司调配至各科室,2个月的试用期满后,考核合格的,实行全员劳动合同制,与本招聘单

位签订劳动合同,享受企业五险一金(养老、医疗、工伤、失业、生育、住房公积金)及各类福利待遇。

咨询电话:0577—65609028 张女士

携带资料:近期单寸免冠彩照2张,户口本、身份证原件及复印件,学历(学位)证书原件及复印件。

具体招聘办法详见瑞安人才网

瑞安经济开发区发展总公司

2014年11月13日