

国企高管薪酬要“封顶” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E5_9B_BD_E4_BC_81_E9_AB_98_E7_c108_228240.htm 去年12月15日，国资委党委书记李毅中在中央企业负责人会议上冲冠一怒：

“200年企业主要负责人实际平均薪酬与全部企业职工平均工资相比为12倍2003年达到13.6倍，这一倍数不能再扩大了。部分企业内部收入差距过大，职工反响较为强烈！”转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 上海市政协经济委员会副主任费金林20日告诉记者，他们很关注国企分配机制问题。此次上海“两会”中，就有民建上海市委编号为96的提案《关于完善国有企业年薪制分配办法的建议》及陈惠莹委员编号为377的提案《建议国企经营者的年薪收入与本企业职工收入挂钩》。“国企经营者究竟该挣多少钱”近期已成为社会各界普遍关注的热门话题以下是来自各方的声音。国企职工：差距过大不能接受 一些国企职工在接受记者采访时指出，如果你是私人企业，你一年愿意拿多少恐怕也没人说三道四，可如果是国字号企业，负责人该拿多少薪酬，职工就有权评说了。有职工说，按13.6倍的差距计算，每个工人的工资净收入在2万3万元，而国有企业领导人仅年薪最少的也要近30万元，更不要说权力带来的其它利益了。领导拿得多，我们并不在乎，只要为工人切身利益着想。可气的是那些拿国家的高薪，不干正事的腐败分子。还有的职工说，国企老总多拿一点也是正常的，但有的老总拿这么些钱与其所负的责任不对等，企业搞垮了，他可以换个地方，他可以利用现有资源搞自己的，甚至在搞垮企业的过程中自己

发大财；有些时候，为了弄些绩效出来，千方百计地弄虚作假，应付考核、寅吃卯粮，使企业暗亏，而自己却合法地拿所谓年薪。部分国企负责人：对收入的监督是一种误区 部分国企负责人认为，对国企负责人收入的监督是一种误区。对国企负责人收入的监督会对下一步国企负责人队伍建设形成制度上、政策上、操作上的重大障碍。年薪是否需要向国企职工公开、向社会公开，只能看需要、看效果，而不需承担与实现国资保值、增值目标相悖的其它任何额外的责任和义务。至于企业负责人与企业职工的收入差距以及职工心理平衡问题，既不是企业负责人考虑的问题，也不是所有者重点考虑的问题，毫无疑问也需服从于资产的保值、增值。专家：应考虑职工的承受力 财政部国企资产优化配置研究中心负责人分析说，企业内部自定高管薪酬是造成 1 3 . 6 倍的主要原因，按理说，高额的薪酬通常是以企业效益为标准的，可当前国企经营业绩又常常缺乏科学的确认与评价机制。以中航油为例，其“高效益”从何而来？它靠的是长期以垄断价格向国内航空公司供油赚取暴利。以这种依靠行业垄断赚取的暴利作为薪酬标准，并非真实业绩反映，实质上是一种恶意圈酬行为，最终损害的是国家和公众的利益。清华大学社会学教授李强指出，在收入分配上，应该充分考虑职工的承受力，既要调动企业负责人的积极性又要调动职工的积极性。国企尤其是垄断性国企关乎公众利益，不能允许少数人将国家和公众利益单位化、个人化。对于国企经营者而言，合理确定薪酬标准，确保效益和公平兼顾，也是建立和谐社会的题中应有之义。综合新华社、市场报、第一财经日报权威声音 李毅中防止收入差距过大 2 0 0 5 年 1 月 1 4 日，国

国资委党委书记李毅中在全国国有资产监督管理工作会议上强调指出，国企负责人薪酬制度改革不能离开中国现阶段的国情，不能离开国有企业的现实状况，不能盲目与其他所有制企业攀比，不能脱离职工群众。国企负责人薪酬要纳入厂务公开，既要解决激励不足的问题，也要注意控制企业负责人的薪酬水平，与职工收入水平保持合理比例，防止收入差距过大。目前央企多年积累下来的深层次矛盾并没有解决，资产效率不高，历史包袱沉重，劳动生产率低下，核心竞争力不强等弊端并没有解决。

各地做法 北京模式：划定最高收入上限 北京市国资委正在用 2 3 年的时间对其下属 2 0 家国企试行全新薪酬制度其中国企负责人最高收入不得超过员工平均收入的 1 2 倍，企业负责人薪酬分为基薪和绩效年薪两部分。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 上海模式：试点“ 3 + 1 ” 上海已在国资委管理的 5 0 多家国企中试行新的薪酬分配体系，即“ 3 + 1 ”模式：国企高管的薪酬由岗位薪、绩效薪和福利构成，业绩突出的有特别奖励，其中业绩考核或会借助会计师事务所等中介力量来完成。 相关评论不能管盈不管亏 广西壮族自治区北海市某国企最近发年终奖金发出了麻烦：公司老总、副总一干高层管理人员，每人奖金四五万元，普通管理人员跟着沾光，连端茶倒水的也发了三四千元，而一线职工只有两千元，普通工人与老总的差距高达 2 0 多倍，有的新招聘员工因年限不足一年还没能拿到奖金，引发职工强烈不满。 工人们不服：这么多年亏损的时候没见哪个领导从身上掏过钱，拍拍屁股就走人，而赚了钱就大捞一把。领导也有说辞：我们交了经营风险押金，现在多拿是理所当然。 平均主义的“大锅饭”早已不吃香，但在

调整分配关系过程中，的确出现了一些值得注意的现象。在年终奖金的发放上，一些单位建立的激励机制，忽视了广大职工的贡献，一味向决策者和领导层倾斜，把管理层与普通职工的收入差距拉得过大；一些单位制定各种各样的目标责任制，计生、党建、安全生产、治安、防火……到了年底，都是“领导有方”的结果，发各种奖金一项不落；更成问题的是，一些目标责任制，管盈不管亏，管赚不管赔，目标责任制成为管理者巧立名目、多占多得的把戏。如果是私人企业，这样分配不公会导导致工人消极怠工；如果是国有单位，以上种种做法就有化公为私、中饱私囊之嫌。对于一个单位来说，领导的能力和作用十分重要，但广大职工同样是单位效益、企业财富的创造者，在分配问题上不能忽略他们的利益。特别是那些工作在一线的职工，往往劳动强度最大，工作环境最差，确保他们劳有所酬，多劳多得，不仅是对他们劳动价值的肯定，也体现国有单位对职工群众的关心，是国有单位维护最广大人民群众利益的证明。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com