

薪酬蓝皮书

China Remuneration
Development Report

中国薪酬发展报告

[2015年]

刘学民 主编

薪酬蓝皮书

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

中国薪酬发展报告

(2015 年)

人力资源和社会保障部劳动工资研究所组织编写

刘学民 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国薪酬发展报告. 2015 年 / 刘学民主编. — 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2015

ISBN 978 - 7 - 5167 - 2266 - 4

I. ①中… II. ①刘… III. ①劳动报酬—研究报告—中国—2015
IV. ①F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 272188 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 29.25 印张 433 千字

2015 年 11 月第 1 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

定价: 78.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

薪酬蓝皮书

中国薪酬发展报告

(2015 年)

主 编 刘学民

副主编 杨黎明

撰稿人 (以文序排列)

王学力 刘军胜 孙玉梅

吕井海 王 霞 王 宏

胡宗万 狄 煌 常风林

钱 诚 刘秉泉 肖婷婷

贾东岚 杨艳玲

深化收入分配制度改革重大战略举措^①

（代序）

刘学民

2014年8月18日、29日，习近平总书记分别主持中央全面深化改革领导小组第四次会议、中央政治局会议审议通过了《中央管理企业主要负责人薪酬制度改革方案》（以下简称《改革方案》），并做了重要讲话。中央在时间如此短的情况下，在层次如此高的两次重要会议上对规范收入分配制度做出如此重大的战略举措，充分说明中央对这项改革的关切和重视程度。这在我国收入分配发展史上前所未有，具有重要的里程碑意义。

习近平总书记的重要讲话高屋建瓴，铿锵有力，切中时弊，鞭辟入里，从坚持和搞好国有企业的高度和长远视野，充分肯定了国有企业负责人薪酬制度改革取得的积极成效，精辟分析了国有企业负责人收入分配制度存在的弊端，深刻剖析了国有企业负责人不合理的偏高、过高收入产生的社会影响，同时阐述了国有企业负责人的历史使命和担负的重大责任。讲话集中体现了加快对国有企业负责人薪酬制度改革的重要性、必要性和紧迫性，对于推动全面深化

^① 本文原载于2014年9月13日《中国劳动保障报》。

收入分配制度改革，增强企业凝聚力、战斗力，促进国有企业健康可持续发展，具有十分重要的现实指导意义和深远的历史意义。认真学习，深刻领会讲话精神，把思想和认识统一到中央的决策部署上来，增强政治意识、全局意识、责任意识，以高度的思想自觉和行动自觉积极投身到这项改革中去，是当前的一项既紧迫又艰巨的任务。

一、国有企业负责人薪酬制度改革取得积极进展，同时也出现亟待解决的突出问题

习近平总书记在讲话中强调：国有企业特别是中央管理企业，是国民经济的重要支柱，必须搞好。同时明确指出，改革开放以来，中央管理企业负责人薪酬制度改革取得积极成效，对促进企业改革发展发挥了重要作用，同时也存在薪酬结构不尽合理、薪酬监管体制不够健全等问题。讲话从战略的高度强调了国有企业所处的重要地位和作用，指出深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的重要性和紧迫性。

我国国有企业特别是中央管理的企业，在关系国家安全和国民经济命脉的主要行业和关键领域占据支配地位。根据有关数据显示，2013年全国国有企业（非金融类）资产总额达104.1万亿元，其中中央企业为48.6万亿元；营业总收入达47.1万亿元，其中，中央企业为27.6万亿元；利润总额达2.6万亿元，其中，中央企业为1.7万亿元；上缴税费达3.8万亿元，其中，中央企业为2.8万亿元。在2013年《财富》杂志世界500强中，中国上榜公司数量创纪录地达到100家，其中，中央企业达到60家。由此我们可以清晰地看出，我国国有企业在经济和社会发展中的作用十分显著。为搞好国有企业，党中央、国务院先后采取了一系列重大措施。其中，改

革国有企业收入分配制度，尤其是其负责人的薪酬制度就是一项重要内容。

改革开放以来，适应经济体制改革的需要，我国从社会主义初级阶段国情特点出发，按照建立健全社会主义市场经济的要求，紧密结合国有企业改革实际，推动建立规范的现代企业制度，对国有企业负责人的薪酬分配制度进行了有益探索，取得积极成效。

20 世纪 80 年代后期，国务院对实行承包制的全民所有制工业企业经营人员收入分配做了原则规定，少数国营企业对厂长（经理）的工资收入分配问题开始探索。1992 年，劳动部和国务院经济贸易办公室下发了《关于改进完善全民所有制企业经营者收入分配办法的意见》，提出要对承包经营企业、租赁经营企业及其他经营形式企业的经营者在实绩考核的基础上确定经营者年收入。1993 年，国家开始在部分国营企业试行经营者年薪制，对经营者年薪结构进行了初步划分，并规定了年薪总额的上限。进入 21 世纪，大多数国有企业负责人实行了年薪制度。在总结中央企业和部分地方国有企业多年探索实践的基础上，2009 年经国务院同意，人力资源和社会保障部会同中组部、监察部、财政部、审计署、国资委等六部门联合印发了《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》，提出规范中央企业负责人薪酬分配的基本原则以及薪酬分配的结构和水平。在《指导意见》的指导下，各职能主管部门进一步完善中央企业负责人薪酬管理政策体系，包括加强了对负责人的业绩考核，严格审核绩效薪酬，明确规范负责人的职务消费；出台了综合考核评价办法，将评价结果与企业负责人的绩效年薪紧密联系，使中央企业负责人考核更为全面、科学；发布了企业负责人职务消费、廉洁从业的相关要求，较好地约束和规范了企业负责人的职务消费。这些政策规定对强化中央企业负责人薪酬激励与约束，规范中央企业

负责人薪酬分配秩序起到了积极作用。中央企业负责人薪酬过快增长势头得到初步控制，中央企业负责人的薪酬水平与中央企业在岗职工工资平均水平的比率逐步下降，与职工收入差距扩大趋势得到扭转，初步形成了业绩导向的企业负责人薪酬激励与约束机制和统一监管、分别审核的管理体制，为进一步规范收入分配秩序、完善收入分配制度创造了条件。

但是，我们也要清醒地看到，在市场经济体制建立和转轨、转型和转制过程中，由于体制机制的不完善、相关法律法规政策的不配套以及政府宏观调控手段的不到位，近年来在收入分配领域出现了一些亟待解决的突出问题，特别是中央管理企业负责人的薪酬水平总体仍然偏高，对企业负责人薪酬没有实行分类管理；薪酬结构不尽合理，缺少对企业负责人的中长期激励；薪酬监管体制不够健全，企业内外部监督还不到位，等等。具体表现在中央企业之间、中央管理企业与其他国有企业之间，中央企业内部高管层与普通职工之间收入分配差距悬殊。据公开资料显示，2013年上市公司拿年薪的83位央企董事长，平均年薪高达84.63万元，而同期的城镇非私营单位就业人员年平均工资仅为5.1万元，私营单位就业人员更是不到3.3万元。尤其是一些金融国企，“一把手”年薪动辄数百万，收入差距悬殊之大社会反响十分强烈。另外，中央管理企业负责人的薪酬与相同或相似的职业、行业的相关人员比较，也存在着不合理的偏高、过高情况。

一是与相似级别的国家公务员相比，央企负责人薪酬偏高、过高。掌握国家重要资源、关系国家命脉的国有企业特别是中央企业负责人，本质上属于国家公职人员、国家干部。这些国企高管的“竞争对手”或“替代者”通常不是国际、国内企业家市场中的职业经理人，而是行政职务相当的公务员、国企高管等所谓“国家干

部”。因此，中央企业既然不是普通的私营企业，而是准国家雇员或公职人员，央企负责人工资水平与国内私营企业特别是国外私营企业高管就不具有可比性，原则上应以较高级别的国家公务员薪酬为基本参照。当然个别经营业绩特别突出的央企负责人还可以加上体现其优秀经营业绩和风险报酬的激励性报酬，可以拿到比国家公务员更高一些的报酬。目前，副部级公务员的平均薪酬水平大致为十多万元，而部分中央管理企业负责人的薪酬水平则达到100多万元，后者是前者的十多倍，两者收入差距偏大。

二是与国内职业经理人市场薪酬价位相比，央企负责人薪酬水平也偏高。尽管央企的资产规模、利润规模等企业规模远远大于非国有企业，企业规模与企业高管薪酬水平通常正相关，同样情况下央企高管薪酬水平应相对高一些。但是，2013年我国沪、深上市公司主要负责人平均薪酬水平为76.3万元，全部负责人平均薪酬水平为46.1万元，沪、深上市公司薪酬水平是我国职业经理人市场薪酬的典型代表，其薪酬水平集中反映了市场规律，央企负责人薪酬水平是同期沪、深上市公司主要负责人的大约2~3倍，也显著偏高。国际经验表明，经济合作组织国家（OECD）30多个发达市场经济国家中，国有企业高管薪酬水平通常都低于同期市场上的私营部门。

另外，虽然沪、深非国有控股上市公司高管部分持股或拥有股权激励等中长期激励，这些非货币薪酬占总薪酬的比例较高，而央企负责人通常没有持股或股权激励。但是，央企负责人在年薪等现金激励之外，也拥有企业年金、补充医疗、补充养老、住房等福利性收入，这些部分数量也比较可观。而且央企负责人的职位稳定性通常远好于非国有企业。

三是与城镇在岗职工的收入差距相比，央企负责人年薪显著偏高。20世纪90年代初期，国有企业负责人年薪制试行初期，国有企

业负责人薪酬约为12万元，是同期全国城镇职工在岗职工平均工资的十多倍左右。近年来，中央管理企业负责人薪酬水平大约是同期全国城镇从业人员平均工资51474元的二三十倍之多。央企负责人薪酬水平显著偏高过高。

四是与非国有企业高管相比，央企负责人的综合激励水平偏高过高。由于央企的职责定位和极端重要性，央企负责人往往等同于较高级别国家公务员，央企负责人与同级别公务员之间的身份转换也较为频繁，央企负责人的职业发展通道和社会地位等非物质激励整体而言优于非国有企业。非物质激励只是年薪等现金激励的重要补充和替代，而且这种非物质激励往往与单纯的现金激励等无法相比。由于央企负责人的非物质激励等显著较高，本质上是对物质激励的替代。因此，从整体激励水平角度而言，目前央企负责人的年薪等物质激励就更显偏高、过高。

此外，有一些亏损严重的国有企业，负责人的高薪不但不与业绩挂钩，相应减少，且不受任何影响；还有极少数国有企业负责人存在着“两头占”的状态，说是官员，拿着企业家的薪资；说是企业家，却又保留着相应级别和福利，脚踏两只船，实际上是名利“双丰收”。中央管理企业负责人的薪酬不合理的偏高、过高，对社会公平分配秩序造成严重危害，饱受国有企业和其他企业普通职工的诟病。一直以来，有关降低国有企业负责人薪酬的呼声不断，引起社会的广泛关注和各方面的高度重视。因此，改革中央管理企业负责人的薪酬制度势在必行，正当其时。

二、规范中央管理企业负责人薪酬秩序，是深化收入分配制度改革的重大突破

习近平总书记在讲话中强调：要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，逐步规范国有企业收入分配秩序，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。讲话从发展的高度明确了深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的目标和任务。

《改革方案》在分析当前国有企业负责人薪酬分配制度现状的基础上，全面阐述了进一步加强和改进中央企业负责人薪酬管理的基本原则，提出要坚持国有企业完善现代企业制度的方向，建立中央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经营责任和政治责任、社会责任，增强企业发展活力；要坚持分类分级管理，建立与中央企业负责人选聘方式相匹配、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，市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制；要坚持统筹兼顾，形成中央管理企业负责人与其他国有企业负责人以及不同企业职工之间的薪酬差距，形成合理有序的收入分配格局。要坚持政府监管与企业自律相结合，完善中央企业薪酬管理体制机制，规范收入分配秩序。

建立健全符合国情特点、适应市场要求的国有企业负责人薪酬分配制度，是我国深化收入分配制度改革的重要内容，也是有效调节过高收入、规范收入分配秩序、促进国有企业建立规范的现代企业制度的重要举措。进一步加强和改进中央企业负责人薪酬分配管理，在中央企业建立规范的薪酬分配制度、科学的考核体系、高效的管理体制、有效的监管机制，形成中央企业负责人薪酬分配激励有度、约束有力、分配有序、监管到位的格局是一项艰巨任务。必须从我国现阶段基本国情和发展阶段出发，适应国有资产管理体制和国有企业改革进程，按照企业负责人分级分类管理的要求，全面系统地推进国有企业负责人薪酬制度改革，坚持中央企业先行示范和限期推

开，建立符合国有企业负责人特点的薪酬制度，切实维护社会公平正义。《改革方案》正是在这样的背景下出台的，适应了全面深化经济体制改革、推动国有企业健康可持续发展的新任务、新要求，对引领全面深化收入分配制度改革，调整收入分配关系，规范收入分配秩序，缩小收入分配差距，形成合理有序的收入分配格局意义重大。

《改革方案》在规范中央管理企业负责人薪酬秩序方面有重大突破。

一是薪酬结构得到优化。《改革方案》将目前中央管理企业负责人的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。基本年薪是中央管理企业负责人的年度基本收入，根据上年度中央企业在岗职工年平均工资的一定倍数确定。考虑到在不同企业任职的中央管理企业负责人都是由中央任命的，为体现薪酬分配的公平性，对他们原则上确定相同的基本年薪。绩效年薪与中央管理企业负责人年度考核评价结果相联系，根据年度考核评价结果的不同等次，结合绩效年薪调节系数确定。设置绩效年薪调节系数，目的是考虑不同功能性质、不同行业以及不同经营规模企业的区别，体现这些企业的经营难度及其负责人承担的经营责任、经营风险等方面的差异。增加任期激励收入的目的是引导企业负责人更加重视企业长远发展，防止经营管理中的短期行为。任期激励收入与中央管理企业负责人任期考核评价结果相联系，根据任期考核评价结果的不同等次确定。年度或任期考核评价不合格的，不得领取绩效年薪和任期激励收入。薪酬结构的优化是重大制度创新，势必对中央企业负责人产生更好的激励和约束作用。

二是薪酬水平趋于合理。《改革方案》确定，中央管理企业负责人的薪酬水平，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、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。在综合考虑企业职工、

中央国家机关和事业单位相关人员、城镇单位负责人等工资水平的基础上，参考一些国家国有企业高管薪酬相对水平，《改革方案》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，改革后多数中央管理企业负责人的薪酬水平将会下降，有的下降幅度还会比较大。经过这次调整，中央管理企业负责人的薪酬水平更加趋于合理，有利于进一步优化中央企业负责人与企业职工等普通劳动者之间的分配关系，也有利于进一步调动企业负责人与企业职工两方面的积极性。

三是考核机制更加完善。《改革方案》将目前薪酬管理中对中央管理企业负责人重点考核生产经营业绩，调整为对履职情况进行全面综合考核评价。一方面，加强和改进生产经营业绩考核，对不同功能性质的企业突出不同考核重点，分类设置经营业绩考核指标，引导企业负责人根据企业功能定位加强和改善经营管理；另一方面，加强履行经营责任和政治责任、社会责任等反映综合素质和能力情况的考核评价，体现以德为先、全面担当的价值取向。考核评价机制的完善是落实薪酬方案正确实施的重要一环。

此外，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，明确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。另外，还进一步对改进和加强政府有关部门、社会对中央管理企业负责人薪酬分配的监督机制提出要求。

上述改革措施具有很强的针对性。实际上这项改革已经远远超出单纯地对一部分人的经济利益调整本身，其目的是要在我国国有企业内部建立起薪酬分配的正常合理增长机制和激励约束机制。

三、《改革方案》是我国深化收入分配制度改革推出的一项重大战略举措，意义重大而深远

习近平总书记多次做出重要指示，要求进一步加强和改进中央企业负责人薪酬管理，规范收入分配秩序。《改革方案》充分地体现了习近平总书记的指示精神。主要有以下特点：

一是贯彻了全面深化改革的要求。十八大报告和十八届三中全会《决定》都提出要规范收入分配秩序，合理确定并严格规范国有企业管理人员薪酬水平，完善收入分配调控体制机制和政策体系，努力缩小收入分配差距，形成合理的收入分配格局。国务院批转发展改革委、财政部、人社部等部门《关于深化收入分配制度改革的若干意见》（国发〔2013〕6号）中强调要加强对国有企业高管薪酬管理，缩小国有企业内部分配差距，高管人员薪酬增幅应低于企业职工平均工资增幅。2014年的《政府工作报告》中也明确提出，要加强和改进国有企业负责人薪酬管理。《改革方案》以中央全面深化改革的要求为指导，针对中央管理企业负责人薪酬积弊已久的突出问题进行改革，调整偏高、过高收入，限制不合理收入，从而使国有企业收入分配制度改革进入到触及利益的实质性推进阶段，这是收入分配制度改革的重大突破。

二是突出了维护公平正义的主线。合理的收入分配制度是社会

公平正义的重要体现。公平正义自古以来就是人类追求的普遍价值，而在我国社会主义初级阶段，实现社会公平正义，特别是收入分配上的公平正义，是广大职工强烈追求的首要价值和迫切愿望。从目前的现实情况来看，企业分配秩序不规范，差距悬殊是影响公平正义的根本性原因，也是影响社会和谐和可持续发展的关键诱因。差距过大，不符合平等共享的理念。《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“水平适当、结构合理”的原则进行规范，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的薪酬保持一个合理比例，避免收入差距的过分扩大而导致社会的两极分化。由此可见，《改革方案》在收入分配领域体现维护社会公平正义的导向性作用十分明显。它也直接关系到正确引导社会价值系统包括价值理念、价值取向的重塑。

三是体现了加强政府宏观调控的职能。我国国有企业负责人的工资收入分配制度，直接体现社会主义的分配制度和国家的宏观分配政策，在规范收入分配秩序、调整收入分配关系方面发挥着重要作用。鉴于国有企业所处的特殊地位，中央对其负责人的薪酬做出制度安排，合理确定并严格规范薪酬结构和水平，是政府向社会展示收入分配公平性、合理性的方向性举措，是政府履行促进平等分享改革发展成果、维护社会公平正义庄严承诺的具体体现。因而，作为中央管理的国有企业，其负责人的薪酬是政府可以而且必须直接进行宏观调控的领域。《改革方案》充分体现了政府在收入分配领域加强宏观调控的重要性和必要性。

四是彰显了中央管理企业的标杆作用。中央管理企业作为国民经济的重要支柱，在经济社会发展中占据着举足轻重的地位，在各行各业、企业中也具有标杆效应。因此，《改革方案》将中央管理企业

负责人的薪酬制度改革作为收入分配制度改革的突破口，有利于更好地推动收入分配制度改革的不断深化。中央管理企业负责人既是改革的对象也是改革的具体组织者、执行者，所以要从全局和战略的高度出发，从我国处在初级阶段国情特点出发，从维护公平正义、构建和谐社会的角度出发，充分认识和正确理解改革的重大意义，积极投身到改革之中，正确对待、积极支持改革，为推动全面深化改革的进程更好地发挥示范和引领效应。

五是借鉴了国外国有企业高管薪酬管理的有益经验。国外国有企业高管的薪酬水平主要是执行公务员工资水平、参照公务员工资水平（比公务员工资水平高1~2倍）、参照市场化工资水平来确定。薪酬构成各国做法不同，如德国国有企业董事会成员的薪酬总额包括固定的基本薪酬、绩效年度奖金和基于多年业绩的长期奖励计划。此外，在薪酬决定机制方面，美国高管薪酬一般由专门的法案确定。法国高管薪酬由政府财政部确定。日本政府管理的国有企业人员薪酬执行国家公务员法。德国国企的高管不仅是企业家，还是政府官员，所以受到政府制度的制约和民众的监督。其他一些国家做法尽管不同但政府都有监管的责任，而且主要市场经济国家对企业高管薪酬水平的上限都有严格的规定，有的直接规定国有企业高管的数额且不得突破。薪酬监管主要是通过制定相关法律法规、完善公司治理结构、推行信息公开制度和直接规定企业高管薪酬数额等。《改革方案》吸收和借鉴了国外主要市场经济国家对国有企业高管薪酬管理的通行做法和有益经验。

改革中央管理企业以至国有企业负责人的薪酬制度，是一项系统工程，涉及各层级群体的利益调整，政策性强，社会关切度高。因此，要加强对改革的统筹协调和指导监督，尽快制定相应的配套政策，一起为改革发力，积极推动《改革方案》的顺利实施。

目 录

CONTENTS

综 述 篇

第一章 我国工资分配发展现状与前景展望/3

- 一、工资收入分配的发展现状/3
- 二、工资收入分配的机遇与挑战/24
- 三、工资收入分配的前景展望/31
- 四、工资收入分配的政策建议/32

第二章 2014 年工资分配工作综述/36

- 一、2014 年工资分配/36
- 二、2014 年工资分配工作/41
- 三、2015 年工资分配工作展望/51

评 估 篇

第三章 地区工资/55

- 一、地区工资水平及其增长情况/55
- 二、地区工资水平与相关经济指标比较/66
- 三、基本结论和初步判断/75

第四章 行业工资水平及差距/77

- 一、行业工资增长情况分析/77