

2012中国央企职工工资报告

## 2012中国央企职工工资报告

**網易 财经**  
**money·163·com**

2013年10月

## 2012中国央企工资报告

### 目录

第一篇：央企职工收入现状.....	1
第二篇：央企职工工资行业比拼 .....	2
第三篇：央企职工工资区域比拼.....	3
第四篇：央企职工工资几宗“最” .....	4
第五篇：专家点评.....	6

## 2012中国央企职工工资报告

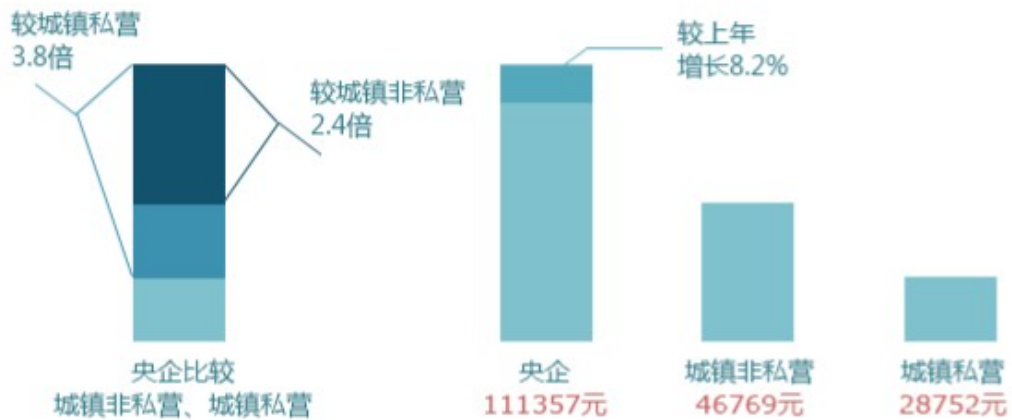
### 导语

网易财经对国资委公布的113家央企及其上市子公司在岗职工年平均工资进行整理，发现2012年央企及其上市子公司共287家在职员工平均工资为**111357元**，相比**2011年**平均工资102965元增长了**8.2%**。

而根据国家统计局发布数据，2012年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为46769元，全国城镇私营单位就业人员年平均工资为28752元。2012年央企职工工资是城镇非私营单位在职员工年平均工资的**2.4倍**，是城镇私营单位在职员工年平均工资的**3.8倍**。

### 1、央企职工收入现状

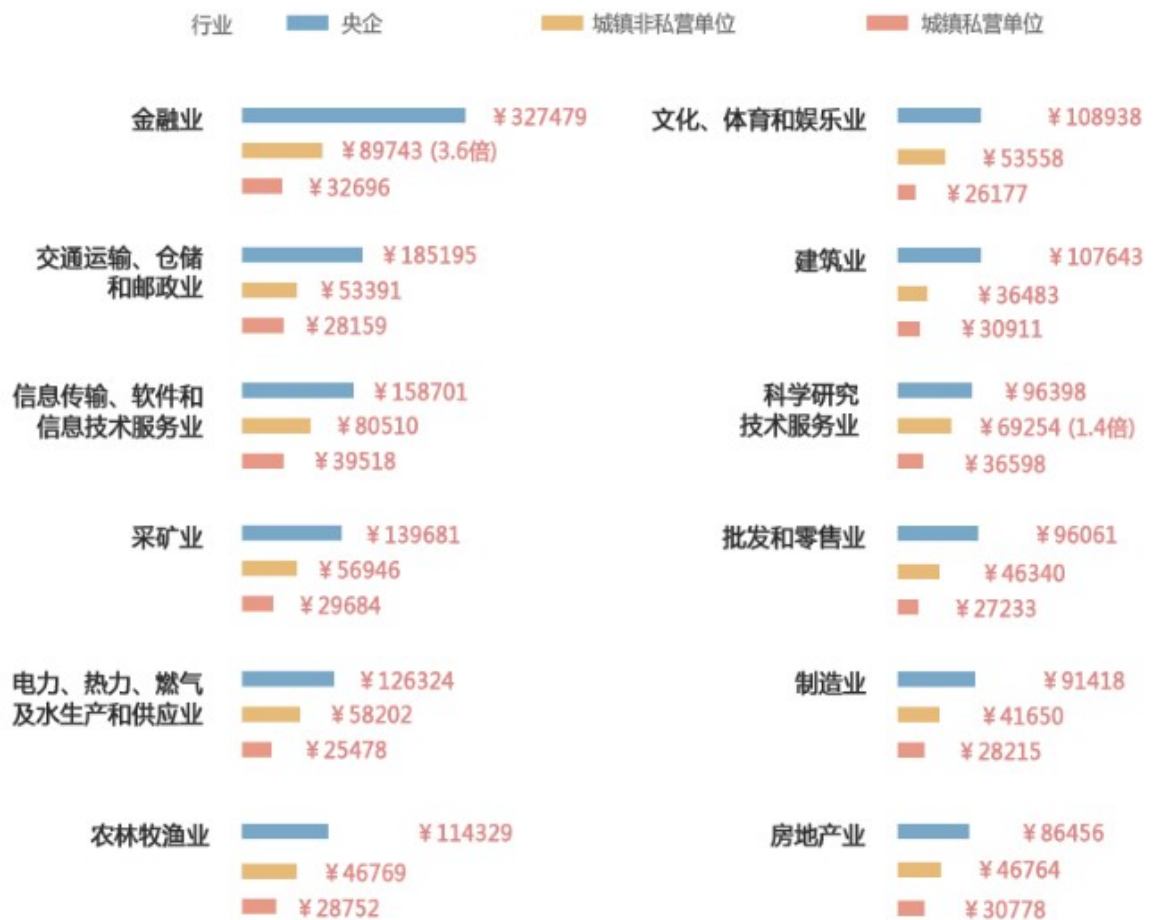
网易财经对113家央企及其上市子公司在岗职工年平均工资进行整理，发现2012年央企及其上市子公司共287家在职员工平均工资为**111357元**，相比**2011年**平均工资102965元增长了**8.2%**。2012年央企职工工资是**城镇非私营**单位在职员工年平均工资的**2.4倍**，是**城镇私营**单位在职员工年平均工资的**3.8倍**。



根据网易财经统计，央企职工工资的涨幅有减缓的趋势，然而垄断企业的工资仍然远高于社会平均工资。

## 二、央企职工工资行业比拼

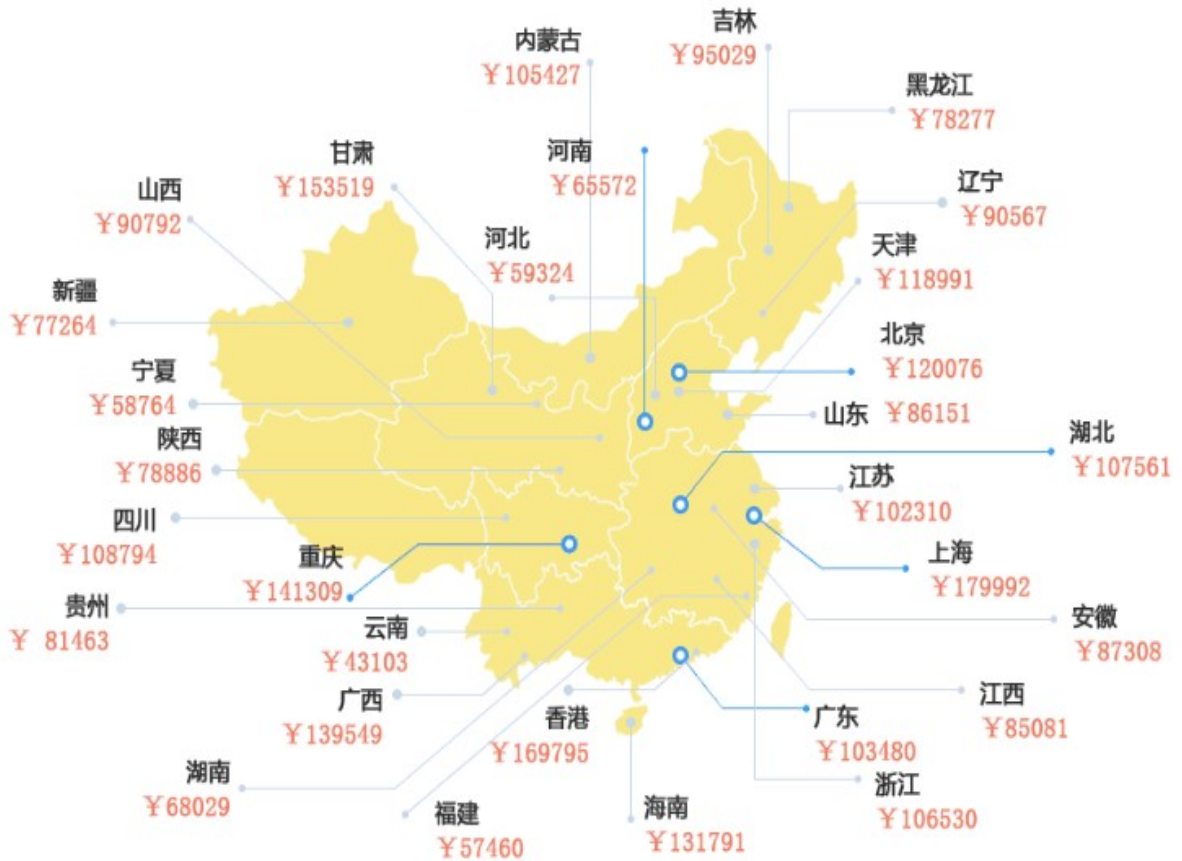
2012年央企在职工平均工资和非私营单位在职工平均工资之间存在差距，差距最大的行业是**金融业**，央企在职工平均工资是非私营单位在职工平均工资的**3.6倍**，差别最小的行业是**科学研究、技术服务业**，央企在职工平均工资是非私营单位在职工平均工资的**1.4倍**。



除了和社会整体行业之间有差距，央企在职工平均工资在央企内部不同的行业之间也存在着差别，平均工资最高的是**金融业**，高达**327479元**，其次是交通运输业，平均工资是185195元，排在第三的是信息传输和软件业，平均工资为158701元。平均工资最低的是房地产业，为86456元，远远低于金融业。

### 3、央企职工工资区域比拼

央企及其上市子公司员工年平均工资在区域分布上也不平衡，2012年上海央企的员工年平均工资最高为179992元，其次是香港，员工年平均工资为169795元，最低的是云南为43103元。



即使区域内部员工的年平均工资也有差别，如广东省除深圳外的央企员工年平均工资为134608元，而深圳央企的员工年平均工资则为95698元。

#### 4、央企职工工资几宗“最”

##### 1、最富有员工为远东宏信员工

### 最富有为远东宏信员工

远东宏信2012年在职员工年平均工资为427882元，不仅位居金融业第一，也在央企所涉及的行业中独占鳌头。

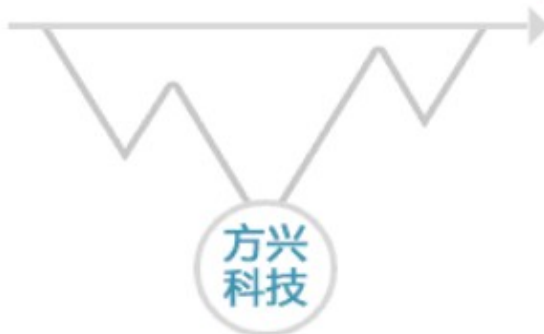


远东宏信2012年在职员工年平均工资为427882元，不仅位居金融业第一，也是在央企所涉及的行业中独占鳌头。

##### 2、最贫穷员工为方兴科技员工

### 最贫穷为方兴科技员工

方兴科技2012年平均工资32410元，但仍比城镇私营单位就业人员年平均工资28752元，多出3658元。



方兴科技2012年平均工资32410元，位居所有调查企业末尾，但仍比去年城镇私营单位就业人员年平均工资28752元多出3658元。

### 3、央企数量最多的区域为北京

#### 央企数量最多的区域为北京

在所调查的央企及其上市子公司中，注册地或总部在北京的央企数量最多为76家，占所调查总量的四分之一。



在所调查的央企及其上市子公司中，注册地或总部在北京的央企数量最多为76家，占所调查总量的四分之一。

### 4、员工平均工资没有地域差异的行业是电力行业

## 平均工资无地域差异的行业是电力

各省电力公司在职工平均工资均在130000元左右波动，湖北国投电力在职工年平均工资为147011元，广西桂冠电力在职工平均工资为139549元，内蒙古电力在职工平均工资为125334元。



各个省电力公司在职工平均工资均在130000元左右波动：  
湖北国投电力在职工年平均工资为147011元，广西桂冠电力在职工平均工资为139549元，内蒙古电力在职工平均工资为125334元。

### 5、专家点评

#### 1、国务院国资委研究中心竞争力部部长许保利：薪酬制度为何难以改革

国有企业员工薪酬实行工资总额管理，即企业给员工发放的工资、奖金总额不能超过工资总额的限度，否则就是违反规定，且要承担相应的后果。

有媒体报道，一家有几十名职工的国有企业，为了调动职工积极性，未经上级公司批准，7年间给职工超额发放1664万余元奖金，该公司正副总经理后被一审认定构成私分国有资产罪。该企业总经理齐某则认为，员工超额完成绩效，不给予奖励，最终受损的还是国家。

按照规定，国有企业员工薪酬实行工资总额管理，即企业给员工发放的工资、奖金总额不能超过工资总额的限度，否则就是违反规定，且要承担相应的后果。该企业发放的1664万元奖金，若在工资总额外，必是违反规定。但引起我们思考的是“违反规定”和“不违反规定”分别会给企业带来什么样的结果。

违反规定，可能出现以下情况：一是员工收入增长，企业资产增长，且企业资产增长不低于员工收入增长，这实现了企业与员工的共同发展，是个非常好的结果；二是员工收



入增长，企业资产也增长，但企业资产增长低于员工收入增长，这个结果不如第一个；三是员工收入增长，但企业未得到发展。在这三个选项中，第一个选项是最优的。在制度安排上，应该与之相适应，否则，应改革制度。

不违反规定，可能有两种情况：一是员工收入、企业资产都增长，且二者的增幅相匹配；二是员工收入、企业资产都增长，但不如在违反规定的情况下增长得快；三是员工收入增长，但企业资产增长得慢，发展受到影响。后两种情况，同样说明制度有改革的必要。

这个问题说明制度的重要性。如在前述案例中，遵守制度，员工收入、企业发展均受影响；而违反制度，员工收入会更高，企业会更好发展。这时，企业应该向上级机构要求进行相应的制度改革，而上级机构也应该做出相应的制度改革。

在本案中，作出一个更好的薪酬制度设计并不难，但为何没有出现？这应是我们深思的问题。如果这个企业是民营企业，若现有的工资总额“限制”了企业的发展，企业定会增加工资总额或采取其他的制度安排（当然，也需要通过董事会批准），从而实现员工收入、企业发展的共赢。原因很简单，投资者的利益和企业的利益是绑在一起的，理性的投资人不会拒绝让企业得到更好发展的制度安排。

国有企业则不同，若现行制度抑制企业发展，企业要求进行制度改革，这需要得到上级主管部门的批准。对进行审批的部门而言，批准后面临两种结果：一是企业发展、员工得益，但主管部门不会有任何收益；二是员工得益，但企业发展受损，甚至员工、企业均未获益，此时，主管部门就会承担制度改革的风险。

一项制度改革，若主管部门不受益且要冒风险，那么，主管部门最好的选择就是不改革。而这时的后果承担者，就是企业。因此，在更高层面做出制度安排，或许是惟一的可行方案。

## 2、劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南：把国企摆在收入分配改革对立面不妥

作为中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长，苏海南曾多次参与收入分配改革方案的研究讨论。日前他在接受记者专访时表示，由于收入分配改革政策的出台会对现有既得利益关系进行调整，易受到那些既得利益者的抵制，成为方案出台的阻力。但他不赞成把垄断国企当成收入分配改革最大阻力的说法。在工资支付保障与非国有企业高管的薪酬监管方面可以出台相关法律来保障该改革政策的落实。

### 收入分配改革方案难在何处

## 2012中国央企职工工资报告

记：温家宝曾在去年3月两会上承诺：“在我任职最后一年，政府还将要做几件困难的事情，第一件事就是要制定收入分配体制改革的总体方案。”酝酿多年的收入分配改革方案为何难出台？

苏海南：首先，系统庞大复杂，难弄清。收入分配及其改革是一项庞大复杂的系统工程，涉及面很广，与生产、交换、消费紧密相关，以经济社会体制、经济发展方式等为依托，层次深，因此要全面分析清楚需耗时费力。

其次，标本兼治难度大。收入分配改革绝不能就收入分配论收入分配，它不但要改革收入分配制度本身，更要深化改革导致收入分配不公的经济社会体制弊端，要转变经济发展方式、调整经济结构，从根基上消除扩大收入分配不公的深层次原因。为此，要在标本兼治上达成共识难度较大。

再次，受利益关系调整的制约。上世纪80年代的收入分配改革，那时候要打破平均主义大锅饭，大家均是受益者，容易达成共识。而今，30多年来形成了基本的利益分配格局：纵向看：大家收入均增长、生活均改善；但横向比较看，利益分配不均：既有一夜暴富的，也有收入增长很快的，还有增长很慢的。因而要调整现行利益分配关系，这就易受高收入既得利益者的抵制，成为方案出台较大的阻力。在此基础上要达成共识很困难。

记：国务院在近期批转的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》（以下简称《意见》）提出“继续完善初次分配机制”，调整初次分配格局已被确定为未来收入分配改革的重点。为何将初次分配作为重点？

苏海南：此次将初次分配与再次分配提到并重的地位，定位准确。但鉴于我们收入分配问题基本上来自初次分配，实际初次分配改革的任务更重且难度更大，但这不影响并重原则。

在初次分配领域，最重要的改革是我们怎么营造一个公平合理的市场环境，让各类用人单位和劳动者在初次分配的市场上平等的竞争并依法依规运行，使初次分配的起点与过程比较公平，这是至关重要的。只有把初次分配领域那些基础性问题解决好了，二次分配的压力就小多了。

记：我们应如何提高劳动报酬在初次分配中的比重，尤其是提高低收入者的收入？

苏海南：首先是税收公平合理。税收法定，即我们确定的税收比例应该广泛征收民意并经由全国人大来合理确定；同时对国内的财政收入与税负的高低应该做一个客观评定，特别是劳动密集型企业还有没有减税空间，再研究出台相关政策来落实。

## 2012中国央企职工工资报告

其次是企业应对劳动者让一些利，要普遍推行工资集体协商，以建立职工工资正常增长机制，适时调整最低工资标准，引导各类用人单位在调整工资时让中低收入劳动者的工资增长得更快一些；最后，要继续努力提高农民的劳动收入，同时创造条件让更多农民从事第二产业、第三产业，这是提高劳动报酬比重很重要的一个方面。

### 不应把国企摆在对立面

记：正如《意见》中所言：深化收入分配制度改革，是一项十分艰巨复杂的系统工程。那么，调整初次分配格局在具体操作中会面临的难题有哪些？

苏海南：健全现代支付和收入监测体系，这是初次分配领域中面临的基本难题，只有抓好这项工作，杜绝做假账，控制与减少大量的现金交易行为，这样就难以出现类似陕西“房姐”现象，我们才能摸清居民收入的基本情况，才能就收入分配改革提出正确决策。

另外，理清一些基本分配关系也面临难题，如政府与企业、企业与劳动者的分配关系，将这些关系细化与制度化面临很多难题；还有如何落实“调节过高收入”等也是难题。

记：上述通知中提出的“加强国有企业高管薪酬管理”备受关注。其中对于国企负责人的业绩考核和薪酬设定，将综合考虑当期业绩和持续发展，来对行政任命的国企高管薪酬进行“限高”，并逐步推广薪酬延期支付和追索扣回制度。国企是否是收入分配改革的最大阻力？

苏海南：

我认为不应该把国企视为收入分配改革最大的阻力。对收入分配改革有抵触、反感情绪的是那些通过非法或不正当途径获取高收入的群体，这些人各种所有制单位中有，国企中某些通过行政垄断、资源垄断获取高收入者也属于这一群体，但决不是全部国企，更不是全部国企职工。把国企摆在收入分配改革的对立面是很不妥当的。

当然，国企应该在收入分配改革中扮演率先垂范的角色，履行应有职责，承担应承担的社会责任成为收入分配改革的排头兵。

### 用法律保障政策落实

记：今年政府工作报告提出“我们已经制定了深化收入分配制度改革若干意见，要抓紧研究制定具体政策，确保制度建设到位、政策落实到位，有效解决收入分配领域存在的问题，缩小收入分配差距，使发展成果更多更公平地惠及全体人民。”国家应如何保障收入分配改革政策的落实？

## 2012中国央企职工工资报告

苏海南：我认为改革应通过法律、经济、信息手段以及某些必要的行政手段来共同组合发力。

在初次分配领域，主要是划清政府与市场边界。初次分配，主要通过法律与经济手段来营造公平的市场关系，打破垄断，让各类企业依法平等竞争；同时更加规范市场行为，对损害劳动者权利的行为进行打击与纠正，推行工资集体协商自然带动工资正常增长机制的形成，让市场机制在形成均衡工资率等方面发挥基础性作用，这样政府就不用直接插手市场的微观分配行为。

在再分配领域，政府可以就健全社会保障体系、加大财政转移支付力度等方面做更多工作。在农民增收、夯实收入分配基础方面也应采取多种手段做好有关工作。

记：是否需出台一些法律来保障？

苏海南：在工资支付保障与非国有企业高管的薪酬监管方面可以出台相关法律来保障。

需要强调的是，上市公司不能用行政措施调控，可以用法律法规的改进和完善，促进上市公司健全内部制衡机制，如小股东一旦累计持有上市公司总股本1%的股份，一旦他们发现年报披露所持股上市公司高管的薪酬过高，就可以提出动意召开股东大会，在网上投票，反对票超过半数就可否决高管薪酬方案。

### 3、国家发改委社会发展研究所所长、研究员杨宜勇：应给予收入分配改革政策足够肯定

杨宜勇谈及收入分配改革时指出，总的来看，收入差距已经出现了缩小的苗头，这个机制性的成果、实质性的成果，应该是给予足够和充分的肯定。

杨宜勇指出，刚才张教授介绍国民收入分配的状况、格局，包括收入分配的结构性的情况。比如说收入差距，我们都还是清楚的。但是就是有些人可能对基尼系数是多少，和他真实的感受之间，觉得不太一样，有差距。收入分配改革这个问题比较复杂。但是这几年，收入分配改革方案的工作起草小组，每年实际上有些好的措施，在当年中央经济工作会议，或者说政府工作报告中也有所采纳。所以，在文件起草过程中，收入分配改革也是在不断地释放着成果。现在收入分配改革文件出来了，但是不见得能够立竿见影，因为它搭的是一个法律的框架，是一个增长工资的机制，相互制衡的是一个机制。我们每一个人改革的主体，都要到位，企业也是改革的主体，政府也是，中央政府、地方政府都是收入分配改革的主体，主体是多元的。任何一个主体缺失都不能保证收入分配改革的最终的成功。

他认为，这几年来收入分配一直在路上，取得了一些成就，首先就是在最低生活保障方面，城市的救济、农村的救济，最低生活保障线一直在不断提高，现在覆盖的人群也覆盖了中国13.48亿人的5.5%，城乡加在一起统筹也是不小的。总的来说，这个社会保障程度是在提高的，对于困难户的保障程度都在提高。过去1999年的时候，像城镇的低保只能保千分之四的人，我们现在保障到了整个国民的5.5，这个进展应该说速度也不算太慢。保护老年人方面，特别是企业，离退休人员，特别是企业退休人员的低工资、群体，保障他们每年递增10%，这也是八连增、九连增，这也是比较改善的。再就是社会主义新农村的建设和农村扶贫标准的提高，扶贫措施的加大。

杨宜勇谈到，在城镇里面，比如说国企、央企管理者的收入，制定了文件。就是说，管理者的收入得到了适当的控制，可能会使在职普通职工的收入会相应有所提高。在城市里面、企业里面推行了集体协商谈判。国家出台工资增长指导线，建立工资集体协商谈判机制，工资是需要谈的，不谈可能就没有成果，所以改革不是等来的，靠自己参与来的，这方面也取得了一定的成果。农村的保低、城镇里面的限高，以及对老年人的保障，使得整个社会的收入差距有所缩小。在《理性看 齐心办——理论热点面对面·2013》这本书里面看我们的基尼系数，实际上从最高年份的0.491，下降到了2012年的0.474，今年还会在0.474的基础上往下走，尽管收入分配改革出台了政策，可能效果满意度不算很高，但是总的来看，收入差距已经出现了缩小的苗头，这个机制性的成果、实质性的成果，应该是给予足够和充分的肯定。

#### 4、国资委研究中心宏观经济与战略发展研究部部长程伟：国企下一步改革方向

底层设计的核心是市场化机制建设，即建立一整套价值传导机制，提高资源的运转效率。不同功能定位的国企需要不同的体制机制来保障。由于国企改革不彻底，在很多方面并没有反映市场特征，导致管理手段和方式扭曲。应在以下几个方面深化改革：

一是重新思考国企改革发展的逻辑。由于国企改革不彻底，过度强调产业安全的控制能力而忽视了企业价值创造能力，导致多数国企过度强调规模的扩张，忽视了竞争力的提升，这是当前国企的通病，也是政企不分和政资不分的必然结果。

二是努力深化现代企业制度建设。现代企业制度的核心是建立一整套制衡机制，达到科学决策，进而提高企业竞争力，持续创造企业价值。我国国企的董事会是全世界最复杂的治理结构，涉及国有出资人代表、董事长、党委书记、企业法人、监事会、管理层、职工董事、职工监事、工会等多个利益代言人，能否建立一套利益制衡机制，共同创造企业价值，是我国国企治理结构的重要难题。如果做不到这一点，会导致目标混乱、管理扭曲、官僚主义严重，大大增加企业的管理成本，严重伤害企业价值创造能力，严重扭曲国企的市场化改革方向。

三是有序推进人才的市场化改革。突出体现在国有企业领导人的考核与任免制度和人力资源市场化改革等方面。应该像世界一流企业一样，根据企业的不同发展阶段面临的现实问题来选择CEO，彻底改变只要国企领导人没有政治问题、违法和年龄原因就不更替的干部任免方式。企业领导人的市场化改革不到位，引进一流的人才和机制提高全球竞争力就是空话。

四是不断完善业绩考核和分配制度市场化改革。国企领导人的政治诉求严重，内部不同类员工的成长通道不完善，市场化考核的指标和价值创造竞争力的培育指标严重不足，过度强调规模控制类指标和行政类指标；战略控制、预算管理、业绩考核与分配制度没有完全反映企业所处的行业特征和阶段性特征；由于税收制度和社会福利制度不完善，我们不能严格按照基于企业价值创造的市场化分配制度来推进三项制度的改革。过度关注贫富差距，忽视了效率的提高，这些是当前业绩考核和分配制度所要面对的主要问题。国有企业毕竟是企业，应该建立在提高效率的基础上，企业的收入分配制度与政府收入分配制度不要混为一谈。基尼系数偏高和收入分配政策调整是国家职能，主要应通过税收和社会保障来调节。而企业要解决的是效率和竞争力问题。国企的业绩考核分配制度，一定要建立在市场化改革的轨道上。简单的限高和提低手段，不是国企业绩分配考核制度的改革方向，而应该是国家收入分配政策调控的手段。优秀的企业只有通过与同行业的优秀企业对标，进行战略管理、预算管理、业绩考核和收入分配等一系列制度的市场化改革，才能提高资源的运转效率。当然市场化的收入分配制度应该建立在人力资源市场化和有效的个人所得税制度改革的基础上。

五是要不断完善创新体系。当前中国面临着科技创新对产业支撑严重不足的挑战。突出表现在，我国的产品大多处于产业链的中下端，技术对我国制造业的支撑严重不足导致对环境的污染越来越严重，规模化的扩张导致市场竞争格局以简单降低价格为前提。全球产业链的布局、结构整合的能力有待提高。从企业内部来看，科技对企业发展的支撑严重不足，突出表现在技术的研发过度关注专利，而忽视了科技成果的产业化与技术的嫁接整合能力。

六是努力锻造享誉全球的世界品牌。当前国企还没有哪个企业的技术在全球行业中具有绝对的领先性，还没有哪个企业对行业的全球影响力在资源要素的流动和流向上具有主导作用，还没有哪个企业在境外市场的销售收入超过总销售收入的40%以上，中国的生物制药、快速消费品、汽车和核电等行业基本上还没有走出国门。

七是提高全球资源的整合能力。中国企业未来布局将会导致产业空心化，这就需要世界一流的体制和机制将资源要素进行全球整合，仅仅依靠国内市场是达不到此目标的。需要建立一流的资本市场和有效的风险分担机制，完善超强资产证券化的能力以及科技成果的产业化能力，打造全球分布的科技管理人才机制，提高行业标准的制定能力，铸造一流品牌的市场服务能力。

总之，我们应该旗帜鲜明地依托于市场规律，依托于行业特征，依托于企业竞争力的提高，强化国有企业的底层设计，并与顶层设计遥相呼应，使国有经济、国有资本和国有企业建立在有效的科学行业管控手段和完善的机制和市场契约基础上，不断提高国企的活力、控制力和影响力。

#### 5、北大光华管理学院名义院长、著名经济学家厉以宁：收入分配制度迫切需要改革

北京大学光华管理学院名义院长、著名经济学家厉以宁在中国经济十月谈会议上表示，中国当前迫切需要进行收入分配制度改革，二次分配应该加快城乡社会保障的一体化。此外，他认为，要实现企业升级，国资委应该首先改变。

厉以宁称，中国目前处于双重转型的时期，所谓双重转型，一是农业社会转向工业社会、现代社会。二是社会主义市场经济体制转入市场经济体制。

在农业社会转向工业社会、现代社会方面，厉以宁称，目前正在推进城镇化，但农业和城镇两种户口制度的存在，使得农民的身份和权利与城镇居民不平等。收入差距大，福利待遇低，需进行城乡户口一元化和收入分配改革。

他表示收入分配改革的重点应放在第一次分配，因为第一次分配是根据市场的基础进行的，当前还没有对农村土地进行第一次分配。必须给农村土地产权，这正是新农村改革的起点。

二次分配也很重要，但是需要调整，主要靠城乡社会保障一体化进行调整。城镇化过程正在进行中，人的城镇化是当前最主要的，这就是中国经济的升级问题。

“城乡两种户口制度使农民工享受不到城市工人的福利，比如医疗。所以说，中国一次分配有差距，二次分配还扩大了差距”。厉以宁指出，西方国家施行一次分配不足，二次分配补，即一次分配不足有差距时，二次分配时通过税收、补贴、福利待遇等措施把差距缩小。

而在社会主义市场经济体制转入市场经济体制方面，厉以宁认为，国资委不要直接管企业，而是负责解决资源配置问题。国企改革要依法办事，遵循《公司法》，把国企推到一线去。民企转型，要做好知识产权保护。

## 2012中国央企职工工资报告

（注：2012年央企平均工资是用国资委公布的113家央企及其上市子公司共287家年报中“支付给职工以及为职工支付的现金”指标除以职工总人数所得，部分包括央企分给员工的房子、购物卡等福利。央企职工工资包括：一、工资、奖金、津贴和补贴。二、职工福利费。三、社会保险费，其中包括医疗保险费、基本养老保险费、年金缴费、补充医疗保险、失业保险费、工伤保险、生育保险、企业年金；四、住房公积金；五、工会经费和职工教育经费；六、非货币性福利；七、劳动保护费。）

网易财经联系方式：

邮箱：[money@service.netease.com](mailto:money@service.netease.com)

网址：<http://money.163.com/>