央企薪酬

**编者按:**近日,新版"限薪令"的出台再次成为社会各界争议的焦点。目前,国企高管薪酬标准制定面临两难选择主要受国企高管身份的复杂性所致,"官员"和"企业家"双重身份的复杂性又源自于体制的不合理性:既缺乏统一的定薪标准和依据,又缺乏科学的策略和措施。现有国企高管薪酬体系改革势在必行。改革的思路必须在遵循商品经济市场化发展的价值规律基础上,用改革的手段破解国企高管薪酬标准制定问题,从而实现国企高管薪酬科学合理的市场化定价。

# 国企高管薪酬改革陷于两难选择

■ 本报记者 高洪艳

后金融危机时代,实体经济部门普遍存在发展动能不足和增长乏力等问题,而与之形成鲜明对比的是,大多数国企特别是央企高管普遍享受着高额的薪资报酬。社会各界对加大国企高管薪酬改革的呼声从未间断。8月18日,习近平主持召开中央全面深化改革领导小组第四次会议,吹响了央企高管薪酬改革的号角;8月29日,中共中央政治局召开会议,审议通过了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》(以下简称《方案》)等,规定央企、国有金融企业主要负责人的薪酬将削减到现有薪酬的30%左右,削减后年薪不能超过60万元。

有媒体统计,《方案》涉及包括国资委监管以及金融、铁路等部委直属约72家央企的负责人,按照《方案》要求,包括"三桶油"、"三大运营商"、"四大行"在内的多家企业老总面临降薪。

尽管央企老总钱包集体"减肥"让群众呼声一片,但在业内专家看来,调整薪酬结构的初衷并不仅仅是降薪,而是维护社会公正公平,贴合市场发展规律。

## 薪酬顽疾有悖公正公平

"央企高管薪酬已成为国资国企改革重要突破口。"中国企业研究院首席研究员李锦说,改革是资源、利益的再分配和再调整,央企高管薪酬是核心中的核心,有牵一发动全身的影响。这一举措客观上在现有制度和格局上撕开了一个口子,打破了按部就班推进改革的常态。

之所以选择央企负责人薪酬作为突破口,在国务院发展研究中心企业研究所副研究员项安波看来,这是近些年来社会公众意见最集中、反映也最为强烈的领域,从某种程度上看,这一领域的改革已被社会视做观察改革会否顾及公平性的重要窗口。

长期以来,央企、国企负责人薪酬广遭诟病,其症结就在于,它与广大职工薪酬悬殊过大,严重背离公平公正。据披露,2013年,A股上市公司总经理平均薪酬为77.3万元,高出A股高管平均薪酬约4成;全国城镇从业人员平均工资为5.1万多元,央企负责人的薪酬是他们的20倍。地方公有企业负责人与职工的薪酬比的状况亦悬殊惊人。

不仅如此,央企高管的薪酬机制还存在四大顽疾:一是央企高管薪酬"自己说了算",国企利润由负责人"排排坐,分果果";二是央企"穷庙富方丈",旱涝保收、高管高薪似乎已成"定律";三是央企薪酬"两极分化",不同行业央企负责人薪酬也差距悬殊;四是央企高管"官商无缝转迁",央企高管身兼数职,领取大量分红。

目前来看,《方案》中所努力的方向对准了央企薪酬制度中的四大顽疾,对不合理的"偏高、过高"收入进行调整也是在情理之中。

南京财经大学金融学院金融研究中心首席研究员陆岷峰在接受《中国贸易报》记者采访时说:"可以预期,中央企业限薪后,地方国企也会随之效仿,限薪的影响将是全局性的。"

记者发现,《方案》公布后,各地行动已经立竿见影。上海率先公布《关于进一步深化上海国资改革促进企业发展的意见》,打响新一轮国资国企改革"第一枪",随即就出现了甘肃、山东、江苏、云南、湖南、重庆、天津、四川、湖北、江西、山西、青海、北京、广东等省市陆续跟进的场景。多地在方案中提出,将合理确定并严格规范国企领导薪酬水平,并明确了提高国企红利上缴比例的时间表。

## 定薪体制存不合理性

但问题在于,如何确定一个合理的薪资结构恐怕也是难题。

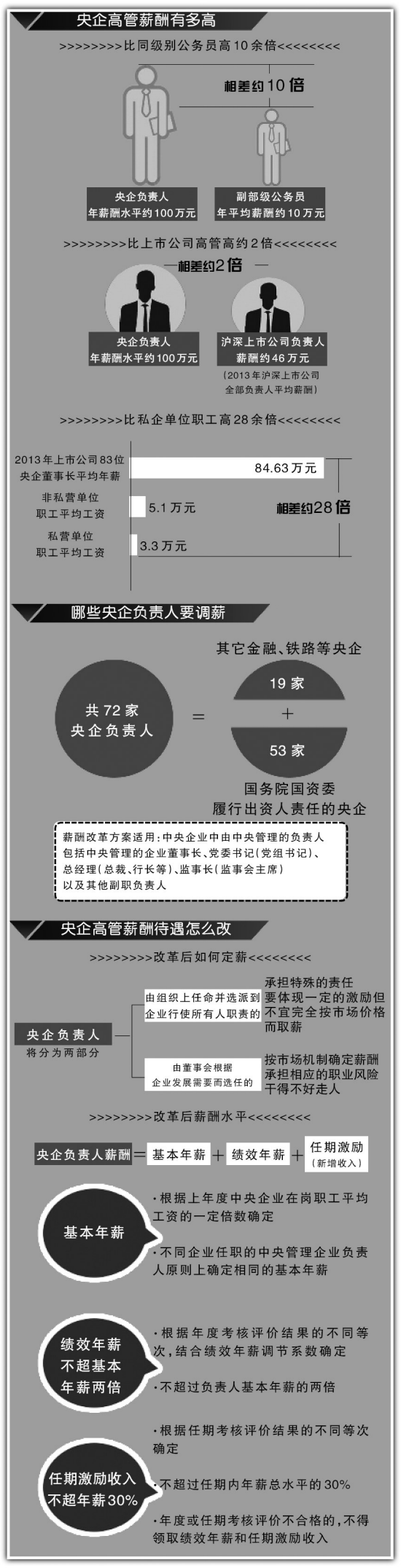
"支持者认为,'限薪令'降低了企业管理成本,促进了收入初次分配的公平性;反对者则认为,'限薪令'是一种行政管理企业的手段和表现,单方面的降薪和限薪治标不治本。国企高管薪酬改革目前处于一种两难的选择。"在陆岷峰看来,国企高管薪酬标准改革的两难选择是由于国企高管身份的复杂性所致。国企高管的选拔、任命、监督主要由上级主管部门任命,而非市场选择,导致不少国企高管凭借体制内和体制外的双重身份,既享受着企业家资源,又享受着行政待遇,"左手富贵,右手高官",由此产生了诸多矛盾,甚至滋生了腐败。

人力资源和社会保障部劳动工资研究所所长刘学民认为,掌握着国家重要资源、关系国家命脉的国有企业高管,本质上属于国家公职人员、国家干部,他们的"竞争对手"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等所谓"国家干部"。

"国企高管这种身份上的复杂性又源自于体制的不合理性:既缺乏统一的定薪标准和依据,又缺乏科学的策略和措施。"陆岷峰介绍,纵观近些年政府出台的一系列限薪方案,不但没有达到政策制定者理想的预期效果,反而带来了一系列问题,诸如容易扭曲人才要素的价值表现形式和供需平衡,不利于发挥国企高管的"职业经理人"职能,也不利于国有资产的保值增值。

"高管人才作为企业生产经营过程中一种重要的生产要素,对其薪酬的确定标准必须要在遵循商品经济市场化的价值规律的基础上科学确定,充分发挥市场对人才要素的价值发现功能,而不是通过行政手段和方式进行政策性约束。"陆岷峰说,现行的"限薪令"没有充分考虑国有企业的市场化竞争程度和差异性,采取"一刀切"式的限薪是不合时宜的。

陆岷峰举例说,比如在竞争比较激烈的行业,以盈利为经营性目标和导向的国有企业并非完全依赖于政府的政策、资源等因素,而是依靠高管的才能和职业技能赢得市场,对这类国有企业高管的限薪是不妥当的。对那些高度依赖政府的政策倾斜和行政手段而在市场中获得垄断地位的国有企业的高管薪酬则必须进行合理约束,平抑初次分配的不公性。




# "五位一体"向市场化薪酬体系转变

■ 陆岷峰 汪祖刚

国企高管薪酬标准制定的合理性问题一直饱受诟病。若实施单一标准的行政限薪手段,对不同类型企业有失公平;若不限薪,又容易导致乱象丛生。因此,按市场价值规律来给国有企业高管科学定价,以改革的手段推进现有国企高管薪酬体系改革势在必行。在此,笔者提出几点改革建议。

一是按价值规律确定国企高管的定价标准。对国企高管实施行政化限薪标准的方式只能是经济转型期的过渡性措施,缺乏长期有效性和科学性。而目前关于高管薪酬定价的理论主要包括:委托代理理论、效率工资理论、人力资本理论等。受多重因素的影响,这些理论预期与实践表现出一定程度上的非一致性。随着我国市场经济发展广度和深度的强化,价值规律在生产要素特别是人才要素中的定价功能将充分显现。所以,要充分发挥市场定价功能就必须依托职业经理人市场,凸显市场对人才要素的价值发现功能,建立符合市场运行规律的高管选拔机制,强化国企高管现代职业经理人身份,促使"任命制"高管向"聘任制"职业经理人转变。只有让国有企业充分面向市场,对其经营管理者实行市场化聘任,国有企业高管薪酬标准制定问题才能迎刃而解。

二是对国有企业高管薪酬进行分门别类管理。针对国有企业所在行业的竞争程度差异性,应对不同竞争程度的国企高管薪酬采取分类管理,有效解决单一标准限薪所带来的公平性问题。纵观目前我国几大行业竞争态势,遵循微观经济学的市场分类逻辑,我国国有企业按市场竞争程度和政策资源禀赋可细分为寡头垄断、垄断竞争、充分竞争三大类。其中,对于寡头垄断的国有企业,属于组织部门任命的高管,就不要走市场路径,按行政化级别官员的标准限制国企高管的薪酬标准,并促其隐性福利显性化,强化政府对这类国企高管的选拔和激励约束机制;对于垄断竞争的国有企业,加大混合所有制改革的力度,鼓励国有企业高管的市场化聘任,逐步由"行政化"向"市场化"方向转变;对于充分竞争的国有企业,解除国企高管的行政级别,可完全实现国有企业高管的市场化定价。只有明确分类,才能把市场和政府分开,实行差异化管理。

三是根据企业国有化程度进行科学分类。目前,我国国有企业的股权结构亦存在一定的差异性。不同的股权结构代表企业的国有化程度不同。国有化程度将在一定程度上影响企业高管的聘任、资源优势、治理结构等一系列问题,势必影响高管薪酬制定的问题。有鉴于此,在国企高管薪酬体制改革的进程中,有必要对企业的国有化程度进行科学分类,分类的依据取决于企业中国有股份的占比大小。按现有国有企业的股权结构特征,国有企业可分为以下三类:国有全资控股企业(国有股占比100%)、国有绝对控股(100%>国有股占比≥50%)、国有相对控股(国有股占比<50%)。对企业国有化程度科学分类,将有助于实现国有企业改革的路径依赖以及奠定国有高管薪酬制定的基础。

四是加快推进国有企业混合所有制改革。国企高管薪酬制度改革作为国有企业市场化改革的核心问题之一,国有企业改革的进度直接决定着国企高管薪酬的市场化程度。国有企业全面推行混合所有制改革已成为中央和地方国有企业改革的主要手段。推进混合所有制,将是国有企业高管薪酬与市场对接的根本出路。所以,要通过国有企业混合所有制改革完善国企法人治理结构,实现政企分离,通过职业经理人市场实现国企高管的市场化聘任,提高国企高管薪酬决定的市场化程度,同时以高管薪酬改革倒逼国有企业混合所有制改革和不断完善现代公司治理机制。

五是加强国企高管薪酬考核制度落实。作为我国经济体制改革和经济转型的中心环节,国企改革的重点内容之一就是在社会主义市场经济发展的基础上建立起与企业外部环境相匹配的、富有竞争力的、科学合理的高管人员薪酬考核机制。这既是国有企业可持续发展的需要,更是完善国有资产监管体制的关键。目前,我国国企高管人员考核机制落实还存在很多问题,这在一定程度上阻碍了国企薪酬体制改革的进程。所以,可以通过负面清单管理,加大考核制度、考核过程、考核结果、考核奖惩等一系列考核流程的公开化和透明化,从而有效保证国企高管薪酬考核制度的落实。

当前,国有企业高管的薪酬体制亟待改革,但纵观近些年国企改革成效,其复杂性和差异性注定了改革的进程绝非一蹴而就,还受多方面因素的制约和影响。因此,要充分考虑到市场经济发展水平和国有企业在国民经济中特殊重要的地位,对国有企业高管薪酬制度市场化改革做好长期规划,把握好改革的节奏。

**(作者陆岷峰系南京财经大学金融学院金融研究中心首席研究员,现供职于江苏银行总行;作者汪祖刚现供职于东方金诚国际信用评估有限公司)**