

基于公平正义视角的 国有企业高管薪酬制度研究

JiYu GongPing ZhengYi ShiJiao De
GuoYou QiYe GaoGuan XinChou ZhiDu YanJiu

刘银国 著



经济科学出版社
Economic Science Press

014057711

教育部人文社会科学研究规划项目资助 (项目编号 09YJA630002)

F279.241

180

基于公平正义视角的国有企业高管薪酬制度研究

刘银国 著



经济科学出版社



北航

C1742383

F279.241
180

图书在版编目 (CIP) 数据

基于公平正义视角的国有企业高管薪酬制度研究/刘银国著.
—北京: 经济科学出版社, 2014. 7

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4833 - 6

I. ①基… II. ①刘… III. ①国有企业 - 领导人员 - 工资
制度 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 156075 号

责任编辑: 黄双蓉
责任校对: 徐领柱
版式设计: 齐 杰
责任印制: 邱 天

基于公平正义视角的国有企业高管薪酬制度研究

刘银国 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

787 × 1092 16 开 15.75 印张 300000 字

2014 年 7 月第 1 版 2014 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4833 - 6 定价: 40.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序

改革开放以来,国有企业高管薪酬问题一直备受政府部门关注。早在1993年国务院就开始探索实行国有企业高管年薪制。2002年,国务院规定国有企业高管年薪不得超过职工平均工资的12倍。2004年以后,为了强化对国有企业高管薪酬的管理,国务院相继出台了五个关于中央国有企业高管薪酬管理的有关文件^①。但随着社会经济环境的变化、国有企业自身发展与国有企业改革的深化,同时在国外企业高管薪酬一路攀升的示范效应下,国企高管薪酬也急剧高涨,使得上述倍数关系早已名存实亡。到2008年,全球金融危机使多数国有企业的经营业绩明显下降,而高管薪酬依然刚性增长,为此人社部、国资委、国务院办公厅等多部委先后出台了多项限薪令,以平息公众质疑。

其实,国有企业高管薪酬问题与35年的改革开放相伴而生,国企改革主要经历了放权让利、利改税以及股份制等阶段,旨在实现“两权分离、政企分离、党企分离和社企分离”(以下简称“四个分离”)。这一进程实现了国有企业的扭亏为盈,极大地激发了国有企业竞争力,与此同时国有企业特别是其高层管理者的利益诉求发生了变化:首先,随着“四个分离”的推进,国企高管的理念从“官员思维”转向“经理思维”,从而强化了其谋取私人经济利益的主观动机;其次,在这一过程中,国企高管获得了相当的经营自主权,同时国企治理机制特别是监督机制尚不完善,从而为高管提供了谋取私利的便利条件。进一步地,国企高管利益诉求的变化导致国有企业经营决策目标的转变,国有企业以完成政府赋予的政策性负担作为与政府讨价还价的资本,一定程度上形成了游离于监管之外的谋私的利益集团,从而加剧了国有企业业已十

^① 沈艺峰、李培功:《政府限薪令与国有企业高管薪酬,业绩和运气关系的研究》,载于《中国工业经济》,2010年第11期。

分严重的以高管为首的内部人控制问题。这导致了国企高管薪酬规模往往高于管理者的价值创造，也使其决定机制不够民主、透明，很大程度上由高管“自导自演”。事实上，国企高管“亦官亦商”，享有了太多好处，如自我定薪，有激励无约束下的“旱涝保收”以及巨额的隐形福利等。同时，国有企业（特别是垄断性国企）在竞争具有天然优势，使其高管往往获得与其付出不相匹配的巨额薪酬。也就是说，国企不仅存在代理成本高、治理效率低的一般的委托代理问题，更存在着利益分配格局公平缺失的问题，因而广受舆论诟病。

效率与公平是社会发展的永恒主题，也是社会福利水平的主要评判标准，而现阶段中国经济、社会发展的福利评判标准从“效率”逐步转向“公平”已经成为当下的共识。因此，国有企业高管薪酬问题除了考虑经济效率因素之外，还应有社会公平层面的考虑，即刘银国教授所说的“国有企业高管薪酬在决定程序和支付依据等维度上是否符合公平正义原则，实际规模是否体现了高管工作对公司绩效与社会价值的边际贡献”。当然，目前强调公平并非意味着国企要回到改革开放前“大锅饭制度”下的均贫富状态，而是应该通过公平标准为分析并解决当前国民经济中存在的重大问题提供新的视角。正如本书所言，分配公平是社会公平诸多评判维度中的重要组成部分，而高管特别是国企高管的薪酬体量是收入分配在微观企业层面的重要体现，因此从公平正义视角对国企高管薪酬制度的内涵、路径、机制建设及政策建议等做出一系列改进具有重要的理论和实践价值。

应当说，对国有企业高管薪酬问题的研究文献已经很多，但目前的研究多基于减小代理成本，实现激励相容的经济层面的考量。刘银国教授的专著《基于公平正义视角的国有企业高管薪酬制度研究》则从公平正义的视角剖析了国企高管薪酬问题，符合当下追求公平的社会思潮。刘银国教授多年来聚焦国有企业治理问题，在国有企业自由现金流量优化与控制、国有企业高管薪酬激励等主题上有深厚的积淀，相关课题和论文颇丰，所领衔的公司治理研究团队精明强干、锐意进取，在公司治理圈子内的知名度和影响力不断提升，《基于公平正义视角的国有企业高管薪酬制度研究》就是他们多年积淀的集中体现。

细读之下，刘银国教授的专著从高管薪酬规模能否体现其对企业价值创造的边际贡献，以及高管薪酬决定机制的完善程度这两方面来把握

公平,较好地回应了当前国企高管薪酬制度存在的重大问题和舆论的主要关切,对国有企业高管薪酬问题的研究具有重要的学术贡献。首先,本书认为高管薪酬不应简单的与企业绩效挂钩,而应该深入分析其对企业价值创造的边际贡献,从而有助于我们从更深层次认知国企高管薪酬的发放依据。作为兼具政治资源和垄断性双重优势的国有企业,其绩效在多大程度上与高管个人作为相关是值得商榷的问题。例如有观点认为“小狗做行长银行照样赚钱”,果真如此的话,银行行长的薪酬福利简单的与业绩挂钩自然会因缺失公平而遭受指责。因此,如何确定国企高管薪酬规模是否符合公平正义原则是该研究领域急需解决的首要问题,对此本书从合法性与有效性两个视角给出了评判依据:若特定形式或水平的国有企业高管薪酬是依据公司绩效(并且是否剔除以及如何剔除因垄断而非竞争带来的利润)支付,是为合法;对国有企业高管相应形式或水平的薪酬支付能够带来公司绩效的提升,是为有效,这是刘银国教授专著的重大理论创新。在此基础上,本书第四章采用公允价值而非传统的历史成本计量模式更加精确地测度了国企绩效,进而从第五章到第七章分别对高管股权激励、高管薪酬水平、薪酬差距等与企业绩效关系对国有企业高管薪酬的公平正义性进行分析。特别地,本书第八章还分析了国企女性高管薪酬问题,丰富了公平正义视角下国有企业高管薪酬制度的研究。其次,当前国企高管薪酬制度的制定机制严重不民主、不透明,进一步加剧了公众的疑虑。本书第九章基于国有企业“显性激励不足、隐性激励有余”这一背景,重点考察了高管在职消费对国企绩效的影响,为相应的薪酬设计和激励模式选择提供了理论依据。

在前述分析的基础上,本书第十一章、第十二章提出了提升国有企业高管薪酬公平正义性的一系列制度设计和政策保障。特别地,针对短期内难以通过完善公司治理来规范高管薪酬并合理计薪这一前提条件,本书第十章分析了国企高管薪酬管制问题,为控制高管薪酬规模,保证社会公平正义提供了一个临时的替代性办法,进而达成“先治标,然后为治本赢得时间”的目的。

总之,刘银国教授为国有企业高管薪酬问题的研究打开了公平正义的价值判断窗口,这为后续研究提供了更丰富的想象空间。当然,公平正义的具体衡量尚需学界的继续努力,因为公平正义在很大程度上与公众的认知、偏好、信念及信任水平息息相关,采用实证的研究范式很难

采集到这方面的直接数据,实验和行为经济学的研究范式在这方面则比较有优势。例如比较制度实验研究范式可以在构建的一个包含结构设置和制度设置的实验室微观经济系统中,通过保持结构设置不变,仅对系统的制度设置做出我们感兴趣的调整,就可以得出两种不同制度安排的经济效率,亦可以比较不同制度设置下人们的公平感知;行为经济学的研究范式还能直接提取人们的社会偏好(包括公平正义)程度,等等。利用实验和行为经济学的研究范式将公平正义指数化可在刘银国教授的窗口内开辟出更多的绿洲。

南开大学中国公司治理研究院/泽尔滕实验室

李建标

教授/博士生导师

2014年6月23日于南开园

内 容 提 要

金融危机殃及全球,带给世界的不仅是经济上的灾难,还有人们对于曾经被奉为经典的美国企业高管薪酬制度的质疑,尤其是高管们的巨额薪酬是否具有公平正义性更是备受争议。无独有偶,经济转型时期我国国有企业的高管薪酬问题也非常突出,并且兼具全球的共性表现与我国的个性特征。

社会公平始终是人类社会最基本的价值目标,也是构建和谐社会的最基本要求。要想实现社会公平,分配制度的公平与否至关重要。国有企业是我国的经济命脉所在,对于发展社会主义市场经济,坚持经济制度的公有化性质都具有十分重要的意义。因而,设计一套既能充分激励、有效解决代理问题,又能体现公平正义、防止贫富差距过大以及垄断利益私有的国有企业高管薪酬制度,对促进国有企业的业绩提升和持续发展,具有十分重大的理论和现实意义。

本书以科学发展观为指导思想,综合运用激励理论、行为科学理论、人力资源管理理论及新制度经济理论,从公平正义视角研究国有企业高管薪酬制度。力图通过对国有企业薪酬依据、形式、标准及制度构建等方面问题的系统研究,找寻高管薪酬与公司绩效之间的经验证据,最终规范国有企业收入分配,解决国有企业代理问题并探求国有企业高管薪酬制度的改革路径。

在研究中我们采用从具体到一般,从个体到综合,定性与定量相结合,实证与规范相结合的研究方法。在定量分析中应用实地和问卷相结合调查法、统计指标分析法、比较分析法、平衡计分卡法、偏最小二乘法(PLS)等多种方法,并利用对业绩考核指标系统的各个指标(变量)的作用及其相互关系加以界定。同时,在定性研究中采用比较及制度分析方法,通过比较国内外国有企业不同薪酬制度模式,寻求一种成本收益比最小的国有企业薪酬制度模式。从而实现国有企业薪酬制定的科学性、合理性、公平性,丰富委托—代理理论和完善公司治理理论。

本书得出以下主要研究结论:

第一,公允价值计量对高管薪酬的影响具有二重性且提高了薪酬粘性的系数。业绩是高管薪酬的重要决定依据,公允价值计量在解决历史成本计量对业绩的可能扭曲的同时,也存在“重奖轻罚”倾向。即公允价值变动收益与高管薪酬显著正相关,而变动损失则与高管薪酬无显著相关性,从而对薪酬粘性产生相应影响。

第二,薪酬对高管的激励作用显著,但具体到特定形式上则差异较大,并且业绩对国有企业高管薪酬的影响不明显。在众多的薪酬形式中,股权激励对民营企业高管的激励效果优于国有企业,而以在职消费为主的隐性薪酬则会驱使国企高管过度持有现金,从而影响企业的经营效率。

第三,作为高管薪酬公平正义与否的重要判断指标,薪酬差距与企业绩效之间的关系相对复杂。具体地,高管内部薪酬差距与企业绩效之间显著正相关,而高管-员工薪酬差距与企业绩效之间则是倒“U”形关系,薪酬差距对国有企业高管的激励作用相对有限。

第四,性别歧视在高管层面同样存在。女性高管的薪酬显著低于男性高管,而对女性高管进行合理激励能更好提升企业绩效,并且随着薪酬水平的提高,禀赋特征的影响会强过性别歧视。

第五,薪酬管制可能最终损害国有企业的绩效。政府出于社会公平正义目标对国有企业高管实施的薪酬限制,可能导致后者更高的腐败概率,从而出现与自由契约条件下不同的激励效率,应当对国有企业高管薪酬采用分类治理模式。

关键词: 高管薪酬 公平正义 国有企业

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景及意义	1
第二节 国内外研究现状	8
第三节 研究内容与研究思路	21
第四节 相关概念界定	25
第五节 本书的创新与不足	29
第二章 国有企业高管薪酬制度相关理论	30
第一节 收入分配理论	30
第二节 委托—代理理论	31
第三节 管理层权力理论	33
第四节 人力资本理论	34
第五节 需要层次理论	35
第六节 双因素理论	35
第七节 薪酬公平理论	36
第八节 合法性理论	39
第三章 中国国有企业高管薪酬制度现状分析	40
第一节 中国国有企业高管薪酬制度的演进	40
第二节 中国国有企业高管薪酬现状	46
第三节 中国国有企业高管薪酬制度问题分析	50
第四章 公允价值计量与高管薪酬契约	54
第一节 公允价值的应用及影响	54
第二节 研究假设与样本选择	61
第三节 实证结果与分析	66

第四节	研究结论与展望	77
第五节	本章小结	79
第五章	股权激励与企业绩效	81
第一节	股权激励模式	82
第二节	研究假设与样本选取	89
第三节	实证结果与分析	94
第四节	结论与建议	100
第五节	本章小结	104
第六章	高管薪酬与企业绩效	105
第一节	研究假设	106
第二节	样本选取与模型构建	107
第三节	实证结果分析	109
第四节	进一步检验	115
第五节	本章小结	117
第七章	薪酬差距与企业绩效	118
第一节	理论分析与研究假设	118
第二节	样本选取与模型构建	119
第三节	实证结果分析	123
第四节	进一步检验	128
第五节	结论与建议	129
第六节	本章小结	130
第八章	女性高管薪酬契约研究	132
第一节	理论基础与制度背景	132
第二节	变量定义与模型构建	134
第三节	实证分析与检验	138
第四节	结论与建议	143
第五节	本章小结	145
第九章	国有企业高管在职消费研究	146
第一节	在职消费的涵义及现状	146
第二节	理论分析与研究假设	155

第三节	研究设计·····	157
第四节	实证检验与分析·····	160
第五节	本章小结·····	165
第十章	国有企业高管薪酬管制研究 ·····	167
第一节	国有企业高管薪酬管制的现状·····	167
第二节	国有企业高管薪酬管制有效性研究·····	172
第三节	完善国有企业高管薪酬管制的政策建议·····	180
第四节	本章小结·····	182
第十一章	基于公平正义视角的国有企业高管薪酬制度设计 ·····	184
第一节	国有企业高管薪酬制度设计原则·····	184
第二节	国有企业高管薪酬决定机制设计·····	187
第三节	国有企业经营者薪酬标准设计·····	195
第四节	国有企业经营者薪酬激励方式·····	199
第五节	国有企业高管在职消费管制·····	206
第六节	本章小结·····	207
第十二章	国有企业高管薪酬制度公平正义的政策保障 ·····	208
第一节	完善国有企业经营者管理体制·····	208
第二节	健全国有企业公司治理·····	210
第三节	加强对国有企业高管外部监督约束·····	217
第四节	本章小结·····	221
参考文献	·····	222
后记	·····	236

第一章 绪 论

第一节 研究背景及意义

一、研究背景

公司治理是经济生活中的热点问题，涉及决策、监督与激励等诸多方面的机制设计。在众多的治理主题中，高管薪酬问题一直备受理论界和实务界乃至社会公众的广泛关注，无论是发达市场经济国家还是经济转型国家皆是如此。究其原因，无外乎以下两个方面：

其一，高管激励是所有权和控制权分离之下的永恒主题，而薪酬又是其中最重要的激励形式。在公司制企业的当事人中，高管们作为代理人与股东委托人的目标函数存在差异，事实上掌握控制权从而处于信息优势的高管们即会在重大决策与日常经营中进行自利选择，出现背离甚至损害股东利益的道德风险行为，因此激励高管们站在股东乃至利益相关者的立场上进行科学决策与恰当经营，以实现公司价值最大化，是公司制企业的永恒主题。而在众多的可行激励手段中，薪酬通常又是高管们最为看重的。

其二，高管薪酬实践中问题不断，激励不当尤其是过度激励现象非常突出。诚然，薪酬甚至高薪是激励的重要形式，但高薪并非是激励与相容的必要条件，更不是充分条件。高管薪酬是代理成本的重要内容，在对高管进行激励的同时，需要遵循效率原则并兼顾公平。事实上，高管薪酬制度的设计与实施，在支付依据、规模水平、结构形式、决定程序以及信息披露等诸多方面都存在问题，从而引发公司其他当事人以及社会公众的质疑甚至是谴责。

具体来看，即便在市场经济和公司治理最为发达的美国，高管过度薪酬问题也是普遍存在的现象。从安然、世通等大公司丑闻，到次贷危机引发的全球金融海啸，对高管过度薪酬的指责都贯穿其中，比如，2003 年前纽约证券交易所总裁

Grasso 高达 1.39 亿美元的递延薪酬就曾引发极大的社会反响。当然,公众对高管薪酬形式和规模的诟病只是表象,更多是对高管薪酬是否符合公平正义原则的质疑,即高管薪酬是否真正体现了其对公司绩效和市场价值的边际贡献。尤其是,在金融危机祸及全球,重要经济体普遍严重衰退的情况下,作为危机罪魁祸首的华尔街高管们不仅没有承担相应责任,甚至还要攫取巨额补偿,以至于美国总统奥巴马不得不发出“限薪令”,出台了包括凡是获得政府救助的金融企业高管最高年薪不得超过 50 万美元在内的一系列限制措施。至此,曾经被奉为圣典的美国企业高管薪酬制度神话不再。

目前我国经济正处于转型时期,国有企业高管薪酬问题普遍存在且兼具全球的共性表现和我国的个性特征。国有企业因为终极所有人的缺位,公司治理状况难尽如人意,高管薪酬问题十分突出。国有企业掌握着国民经济的命脉,决定着国家对经济的控制力,在保障广大人民群众的利益以及社会主义经济制度的走向上至关重要,搞好国有企业具有极其重要的政治、经济与社会意义。从某种程度上说,搞好国有企业的关键在于做好高管激励。但是,由于诸多原因,国有企业的高管们曾经长期收入过低、激励不足,导致国有企业高管“59 岁现象”和“新 59 岁现象”的频频出现,成为国有企业深化改革和提升竞争力的瓶颈。

事实上,自经济体制改革以来,政府主管部门就不断出台政策,着力提升国有企业高管的收入,激励效果明显,但同时也显现出如下一些特点和问题:

1. 薪酬水平增长过快

就时间节点来看,2001 年是高管薪酬激励的分水岭。2001 年之前,国有企业高管的年工资持续增长,但绝对值处于较低或不高的水平,比如 2001 年国有企业高管年收入 6 万元以上的比例仅为 18.9%,89% 的高管年收入在 10 万元以下。2001 年之后,国有企业高管的薪酬水平出现超速增长,环比增长率更是逐年快速提高。国有上市公司高管薪酬 2002 年同比增长 24.32%,2003 年增长 26.7%,经过几年的快速增长,到 2006 年平均薪酬达 34.49 万元,并且在 2007 年达到峰值,增长率为 57.15%。2009 年的高管薪酬国有控股公司为 144.19 万元,分控股强弱分析,国有强相对控股公司为 157.81 万元,国有弱相对控股公司达 664.17 万元。据人社部发布的 2011 年《中国薪酬发展报告》,“十一五”期间公司高管人员年薪水平继续保持较快的增长速度,2010 年上市公司高管年薪平均值的 66.8 万元,部分行业企业高管年薪已经上千万元。虽然 2011 年国有上市公司 CEO 薪酬均值的增长率较以前有所降低,但仍高达 67.60 万元。2012 年 5 月 28 日由荣正投资咨询有限公司发布的《中国企业家价值报告》显示,2011 年,进入统计的 2316 家 A 股上市公司“公司高管最高年薪”均值达到 72.8 万元,首次突破 70 万元大关。并且在薪酬最高的十名高管中,国有企业占 6 席,非国有企业占 4 席。根据人社部劳动

工资研究所公布的《中国薪酬发展报告》显示,“十一五”期间,包括国有企业在内的多家上市公司高管年薪平均值由2005年的29.1万元增加到2010年的66.8万元,平均每年递增18.1%,而基层工作岗位薪酬增幅却并不明显。按照国资委的测算,2004~2011年,央企负责人薪酬水平年均增幅8.5%,且总体上国有企业高管薪酬高于民营企业高管的薪酬。

2. 薪酬与贡献不匹配,粘性特征突出

目前,国有企业高管的薪酬水平主要受到政策、市场、企业规模等因素的影响,使得激励水平与企业绩效关系不大。宋莹(2007)实证研究了2005年上市公司年报数据,发现高管薪酬与企业业绩并不具有正相关关系,国有股比例则是影响高管薪酬与企业绩效相关性的重要因素,国有股比例越大,股东与高管的利益存在冲突的可能性越大,激励效果越不显著。高管薪酬还与行政级别密切相关。公开数据显示,一些企业业绩虽然不理想甚至亏损,但并不妨碍其高管“涨薪”。如S上石化,2012年该公司归属母公司股东净利润由2011年的9.44亿元转为亏损15.284亿元,而其高管薪酬却有几万元不等的增长。ST传媒2012年净利润仅为136.14万元,但其高管薪酬总额却达到310万元,是净利润的一倍有余。*ST鞍钢2012年净利润同比下滑近20亿元,在净利润亏损的*ST公司中排名第二,但高管薪酬总额却从2011年的280.1万元增加到288万元。

3. 薪酬的企业间差异较大

(1) 规模差异。显而易见,高管薪酬水平与公司的营业收入、资产规模会存在较强的相关性。2009年的上市央企中,高管的平均薪酬为31.3万元,比地方国有企业的高管薪酬高出37.3%;CEO的平均薪酬水平方面,央企则比地方国有企业高23.3%;2011年,除金融行业以外的央企高管最高年薪的均值为85.5万元,是地方国有企业高管最高年薪均值的1.17倍。由于大型央企比地方国企政治联系度更高,资源整合能力更强,企业的规模和业绩远非市场竞争的结果,因此,将央企高管薪酬设定简单地与企业规模和业绩挂钩,一定会出现高管薪酬的不公平,加大与其他企业的分化。

(2) 行业差异。国有企业高管的薪酬,视其处于垄断还是竞争行业而差异较大。金融行业高管薪酬处于绝对领先地位,比农牧渔林行业最高薪酬的平均数高10倍左右。据统计,2008年垄断性国企前三名高管薪酬均值为65.3万元,是竞争性国企的1.6倍。2011年,具有垄断性质的金融保险业仍是上市公司高管平均薪酬最高的行业,高达119.74万元,竞争性行业的高管薪酬水平则普遍在30万~36万元之间,两者相差3倍多。出现这种现象的原因在于国企所在的垄断行业基本都是政策赋予的,避开市场竞争持续快速发展,高管薪酬差异也因之而生。

(3) 所有制差异。中国的经济转轨体现出“体制外”先行的特点,从高管激励方面看,民营企业比国有企业实施得更早,也更具弹性。然而,自2006年开始,国有企业的高管薪酬开始反超民营企业,2006年直属国资委的149家央企高管平均年薪53.1万元,902家国企上市公司高管平均年薪34.5万元,463家民营上市公司31.7万元,2007年,国有上市公司高管平均薪酬57.4万元,高出民营企业30%。2008年,国企高管薪酬增长16.02%,为各类企业增幅最高。2009年,上市央企高管平均年薪31.3万元,比民营企业高61%;上市央企CEO平均年薪61.6万元,比民营企业高28.8%。2011年国有上市公司CEO薪酬为67.60万元,比非国有上市公司CEO高16.3%。国企高管薪酬水平整体上超出民营企业,表面上看是国有企业的盈利状况优于民营企业的结果,实质上反映的是国有企业的排他性资源占有和政策扶持。

4. 薪酬的企业内差异较大

高管薪酬与普通员工薪酬的差距是衡量薪酬内部公平的一个指标。长期以来,国有企业高管与普通员工间的薪酬差距不大,20世纪90年代后期,对国有企业高管薪酬的改革逐步扩散,推动了高管薪酬绝对值的快速上升。2002年上市国企高管平均薪酬与企业职工平均工资差距为12.7倍,短短五年之间,到2006年该比例扩大至24.3倍。2008年,我国央企高管平均薪酬为53.1万元,为全国城镇职工年均工资的24.3倍。2011年,国有上市公司CEO平均薪酬为67.60万元,为全国城镇非私营单位在岗职工年平均工资的15.9倍。在国有企业高管薪酬快速提高的同时,普通员工收入没有实现等幅上调,导致差距越来越大,从而引起巨大的社会反响。

此外,国有企业的高管们多数并非通过市场竞争逐级晋升上来,而是主管部门的行政任命,并且薪酬不直接与业绩挂钩,而是强调与国际接轨,故国有企业高管们的薪酬问题在反映了市场的失灵、信息披露不充分以及公司股东对高管薪酬缺乏应有发言权的同时,更为重要的是薪酬的生成机制与规模设定有悖公平与正义的社会原则。一方面,高管薪酬规模是否体现了其对公司价值的边际贡献,从而符合所谓的公平正义原则,另一方面,有关高管薪酬的决策过程是否公开透明,经得起检验?强化国有企业高管激励,尤其是薪酬激励,成为政府主管部门和股东们重点关注的课题。

近年来,国家有关部门先后出台了一系列规范国有企业高管薪酬的制度,比如:从2002年,国有企业高管实行年薪制,但是规模最高不能超过职工平均工资水平的12倍。2009年1月13日,财政部发布了《金融类国有及国有控股企业绩效评价暂行办法》、《关于金融类国有和国有控股企业负责人薪酬管理有关问题的通知》以及《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法》等;要求各国

及国有控股金融企业要根据当前形势,合理控制各级机构负责人薪酬,避免进一步拉大与社会平均收入水平,以及企业内部职工收入水平的差距。要坚决防止脱离国情、当前经济形势、行业发展以及自身实际发放过高薪酬。同时要求各国及国有控股金融企业要切实规范高级管理人员的职务消费,纠正和坚决遏制在职务消费中违规开支和讲排场、摆阔气等奢侈浪费行为,逐步缩小直至取消职务消费。2009年1月19日保监会下发《关于保险公司高级管理人员2008年薪酬发放等有关事项的通知》,提出严格控制高管薪酬,杜绝不合理薪酬,以及规范高级管理人员的职务消费等。2009年9月,人力资源和社会保障部会同监察部、审计署、财政部、国资委等六部门联合出台《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》,中国政府首次对所有行业央企发出高管“限薪令”。然而,效果却不理想。“限薪令”还使许多公司高管转向追求隐性收入和在职消费,加剧了腐败。据媒体报道,2012年208家发布年报的上市国企中,有192家披露了董事长或总经理的年薪,其中年薪超过200万元的就有十几位。同样,以隐性福利实现的薪酬更是惊人,比如,2013年5月,吉林烟草工业公司所有高管的公积金账户每月入账额均超过1.4万元,最高者竟然高达18018元,相当于当地公务员或教师月工资总额的4~5倍。

当前,我国正把构建社会主义和谐社会作为推进经济社会发展的重要目标,这是一项系统工程,其中公平正义是和谐社会的价值取向,而收入分配公平又是社会公平正义的核心问题。国有企业高管过度薪酬现象已经引发社会公众的极大质疑与不满,设计一套既能充分激励、有效解决代理问题,又能体现公平正义、防止贫富差距过大以及垄断利益私有的国有企业高管薪酬制度,成为具有重大理论和现实意义的课题。2013年年初,国务院批准《关于深化收入分配制度改革的若干意见》,指出要充分发挥市场机制在要素配置和价格形成中的基础性作用,更好地发挥政府对收入分配的调控作用,规范收入分配秩序。增加低收入者收入,调节过高收入。其中特别强调,要加强国有企业高管薪酬管理,对部分过高收入行业的国有及国有控股企业,严格实行企业工资总额和工资水平双重调控政策,逐步缩小行业工资收入差距。

有鉴于此,我们基于公平正义的视角对国有企业的高管薪酬制度进行研究,力求为完善国有企业的改革与治理找寻线索和途径。

社会公平始终是人类社会最基本、最重要的价值目标之一,也是和谐社会的最基本要求。分配公平是社会公平的重要组成部分,国有企业高管薪酬制度必须坚持公平正义原则。因此,研究国有企业高管薪酬制度,设计一套既能充分激励、有效解决代理问题,又能体现公平正义、防止贫富差距过大以及垄断利益私有的国有企业高管薪酬制度,成为具有重大理论和现实意义的问题。