



中国特色社会主义经济建设协同创新中心

《 成果要报 》

2015年第9期 （总第9期）

中国特色社会主义经济建设协同创新中心 编

2015年10月20日

警惕“央企负责人薪酬制度改革” 误入歧途

张晨 张弛

【内容简介】中央关于央企负责人薪酬制度改革的意见和方案对进一步规范国有企业的收入分配秩序具有重要意义。但当前，一些媒体和学者把央企负责人薪酬制度改革片面简化为“央企高管限薪”，普遍存在“一降了之”及“层层降薪”等做法，违背市场化改革的方向和初衷。本文分析认为：央企高管薪酬难言过高，将央企高管限薪作为收入分配改革切入点不符合实际；央企高管薪酬改革的方向应是强化有效激励，“一刀切”式的限薪易造成国有企业人才流失；“层层降薪”有违改革初衷，普通管理人员和员工不应成为降薪的对象；央企高管薪酬制度改革要坚持市场化方向。

2014年，中共中央政治局审议通过了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》和《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》，这对进一步规范国有企业的收入分配秩序具有重要意义。当前，国有企业管理层薪酬确实存在一些不合理的现象，薪酬结构不尽合理、薪酬监管体制不够健全等问题较为突出。此外，一些国有企业负责人在履职待遇、在职消费等方面也确实存在“四风”问题，应当对其进行监督和规范。此次中央的改革方案中明确指出，对“不合理的偏高、过高收入进行调整”，建立与央企负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，并严格规范央企负责人的在职消费行为。这一系列的举措可谓直指要害，准确地把握住了央企高管薪酬中亟待规范的问题。

不过，一些媒体和学者把央企负责人薪酬制度改革片面简化为“央企高管限薪”，在薪酬改革实施过程中，更是普遍存在不分情况“一降了之”的做法，甚至实行“层层降薪”，导致普通管理人员和基层员工的收入缩水。这些做法显然都有悖于改革原意，并把国有企业与市场经济对立起来，误导了国有企业改革的方向。因此，对此必须予以澄清，尽快加以纠正。

第一，国有企业高管薪酬难言过高，将央企高管限薪作为收入分配改革切入点不符合实际。

央企高管的收入普遍并非“不合理的偏高和过高”，与同行业市场化的薪酬水平相比，国有企业高管薪酬处于偏低水平。据统计，国有企业高管薪酬仅为民营企业和外资企业的30%左右。2014年，中央企业高管平均年薪约为60-70万。高管薪酬在央企中排名靠前的中国石油董事长2014年年薪为121万，而在高管薪酬榜中居前的

联想CEO 2014年年薪则高达1.3亿。媒体舆论经常炒作的“天价年薪”其实并非典型意义的国有企业负责人，如曾在中国平安拿年薪6600万元的董事长，事实上中国平安早已完成了私有化，深圳国资持股占比已经极少（10.6%）。另外，以国企高管高薪的“代表”金融企业为例，2013年，国有五大商业银行（工农中建交）董事长的年薪平均为107万，在银行业中处于下游水平，相较于薪酬最高的平安银行，其差距达到8倍之多。在国际比较中，我国国有企业的薪酬水平也难言过高，以汽车行业为例，2013年，美国克莱斯勒公司的营业总收入和净利润折合人民币约为4399.2亿元和168.5亿元，而上汽集团的营业总收入和净利润分别为5658.1亿元和355.8亿元人民币，两家公司的经营规模相差并不大，且上汽集团的经营绩效还要远远好于克莱斯勒集团；不过，克莱斯勒公司薪酬最高的三名高管的平均薪酬折合人民币达到940.3万元，而上汽集团薪酬最高的三名高管的平均薪酬仅为185.5万元，差距可见一斑。

因此，国有企业负责人薪酬水平并非过高，以纯粹市场化的标准来衡量甚至是低的。很多人将央企负责人薪酬与企业职工薪酬的倍数作为央企负责人薪酬水平过高的证据。但是，这一倍数央企负责人薪酬与企业职工薪酬的差异远低于其他所有制企业。在我国，资料显示，在较为重视企业内部分配关系均等化的法国和德国，高管与员工平均薪酬之比大约是24倍，而在美国的大型企业中，这一比例甚至达到200余倍。而在我国，国资委履行出资人的央企，其高管平均薪酬与央企职工平均工资的倍数到2010年约为13.39倍，此后基本平稳，而且在实践中出台了多项规定对其进行限制。因此，央企负责人薪酬制度改革的基本原则是要让负责人的薪酬水平与他们所负的责任、所承担的风险、所做的贡献相匹配，而不是强行让其薪酬水平符合某些强拉乱扯的标准。

应该看到，当前我国收入分配状况恶化的根源是财产性收入与劳动收入差距的快速扩大化，这一方面是新自由主义全球化的普遍恶果，一方面也是我国收入分配制度不健全所带来的，而在央企负责人薪酬水平普遍低于市场水平的条件下，将央企高管限薪作为收入分配改革切入点，显然是不顾实际、南辕北辙。

第二，国有企业高管薪酬改革的方向应是强化有效激励，进一步推进市场化，“一刀切”式的限薪易造成国有企业人才流失。

央企负责人薪酬改革措施规范了国企负责人的薪酬制度安排，使得国企高管的薪酬水平更加透明，对于化解民众对国企高管薪酬的误解起到了良好的效果。不过，也应当注意到，在中央改革决心和反腐力度的高压下，一些国企的薪酬改革并没有朝着正确的方向进行，有矫枉过正之嫌。在市场经济条件下，企业的高级管理人才属于稀缺资源，其薪酬水平应当由市场规律来决定的，体现管理劳动在生产过程中的价值。当前，我国国有企业的市场化改革已基本完成，90%以上的国有企业处于竞争性行业之中，其企业负责人具有较强的“职业经理人”属性，其薪酬制度改革应主要遵循市场化的原则，不宜与市场水平差距过大。否则，不仅难以充分发挥薪酬制度对企业负责人的激励作用，不能体现按贡献分配的市场原则，而且难以吸引优秀管理人才，甚至极易造成人才流失，这对于不利于国有企业的发展和竞争力的提高极为不利。近年来，国企高管跳槽的例子时有发生。中国联通副总经理李刚年初离职转投民企华翔联信、山东黄金董事长王建华跳槽民企紫金矿业等就是典型案例。今年以来，已经有7位高管从国有大行离职。据统计，近两年有500人以上的国企高管进入私营企业，并且这一现象还有逐渐扩大的趋势。在市场化的大背景下，如果国有企业管理者的作用和贡献得不到公正的评价，任由优秀管理人才流失，那么国有企业做大做强将无从

谈起。

第三，“层层降薪”有违改革初衷，普通管理人员和员工不应成为降薪的对象。

中央发布的央企高管薪酬改革方案明确规定，此轮薪酬改革的对象规定为72家央企的负责人，包括董事长、党委书记（党组书记）、总经理（总裁、行长等）、监事长（监事会主席）以及其他副职负责人。但是，在具体执行过程中，一些企业的薪酬改革不仅涉及到普通管理人员，一般员工的待遇也与有所下降。近日，有媒体曝光中国移动的薪酬制度改革方案，其中规定二级正以上官员年薪将降50%，各省公司班子成员降40%，处长一级管理人员降20%。事实上，类似的“层层降薪”并不是个案，许多国有企业在薪酬改革过程中削减了普通管理人员和一线员工的薪酬待遇。“层层降薪”的做法，不仅不利于国有企业合理规范的薪酬体系的建立，而且严重影响了国有企业职工的干劲和士气，造成了国有企业的人才流失，甚至将导致群众对国有企业薪酬改革方向的误解和抵触。有媒体报道，由于待遇明显下降，从去年年中到今年，某保险央企地方分公司的中层管理人员已经流失严重；广东一家电信运营企业由于近期离职人员较多，为此专门下发了文件要求部门经理和主管约束员工，申请离职报告必须提前一个月提交；近期，中国移动终端公司总经理何宁也因个人原因已提出离职。这些事例毫无疑问的反映出“层层降薪”对于国有企业的负面影响。

第四，国有企业高管薪酬制度改革要坚持市场化方向，而不是将国有企业与市场经济对立起来。

得出所谓“央企高管薪酬过高”结论的一个重要依据是：央企负责人薪酬大大高于同级别公务员的薪酬水平。例如，有人提出，央企高管“左手高官，右手财富”，认为央企高管的薪酬水平应该

大幅下降，减少到原来的30%都不为过。但是，这一所谓“依据”不仅毫无依据，而且潜藏着对我国社会主义市场经济体制的否定。首先，企业家和公务员在工作内容、性质、风险、以及取酬原则都极为不同，二者之间的薪酬水平毫无可比性。因此，绝不会有人将比尔·盖茨的收入和奥巴马比较。即使同一个人，在企业界和政界如此不同的岗位上，也必然会有差异极大的薪酬水平。我国国有企业的管理人员虽然可能仍对应着一定的行政级别，但其实与行政序列无关，只是企业内部管理的方式。其次，把企业负责人同公务员加以比较，事实上仍然没有走出把国有企业当作政府部门的计划经济旧思维。他们把国有企业仍当作政府的延伸物或附属物，从而认为国有企业的管理者和政府的管理者都由国家选拔任命，因此性质相同，薪酬也应基本相同。我们进行国有企业改革的根本目的，就是实现政企分离，使国有企业真正成为市场主体，通过国有企业这一公有制实现形式，把社会主义与市场经济有机结合起来。而这种将国有企业负责人和公务员等同起来的看法，从其本质上说，即是认为国有企业不可能真正市场化，社会主义市场经济不可能实现。这种思想倾向，必须加以批判和纠正。

另外，有人提出，通过选拔任命方式将国企负责人区分为“国家雇员”和“企业雇员”，其中“国家雇员”薪酬水平应参照公务员水平。这一看法看似符合实际，其实更是混淆视听无法操作。不能认为由国家任命企业负责人就不是市场化，作为国有企业的出资人代表，国家有关部门选拔任命国有企业负责人与企业所有者挑选经理人在逻辑上是一致的。因此，国家任命的国企负责人，也就是企业雇佣的经理人，不能把二者对立起来。所谓选拔任命方式不同，也只是对不同层级职员的管理方式不同而已。任何现代公司制的企业，不同级别的职员同样有不同的选拔任命方式，如高管层由

董事会挑选和任命，而其他管理人员则由高管层挑选任命等。把国有企业员工以所谓“国家雇员”和“企业雇佣”的概念人为地区分开，不仅不利于企业经营管理和内部团结，而且也无法制定出合理的薪酬制度，只会加剧国有企业薪酬制度的混乱。

综上所述，把央企负责人薪酬制度改革片面理解为“央企高管降薪限薪”不符合实际，“一降了之”、“层层降薪”的做法更是十分有害的，不仅误解了改革的方向，甚至将误入歧途，对国有企业的改革发展造成重大损失。习近平总书记用“水平适当、结构合理、管理规范、监督有效”这十六字原则来概括此次的央企薪酬制度改革，可谓提纲挈领地指明了方向。推进央企负责人薪酬制度改革，一方面，要坚持市场化方向，尊重市场经济原则，同国有企业经理人聘任制度改革有效结合起来，发挥薪酬制度的激励作用，充分调动而不是限制甚至挫伤国企管理人员的积极性，促进其为国有经济壮大发展贡献力量；另一方面，央企负责人薪酬也必须制度化、规范化，对于国有企业负责人的不合理的偏高、过高收入，必须予以限制和规范。同时，还要强化国有企业的社会主义属性，使国有企业成为践行按劳分配、维护社会公平、调节收入差距的示范性力量。

【作者简介】

张晨 中国人民大学经济学院副教授

张弛 中国人民大学经济学院博士生

