收窄企業高管與基層收入差距

企業管治

何順文
李元莎

內地社會經濟長期處於轉型過渡之中，各項社會機制變動調整不斷，用官方術語表達即是「各項社會改革措施不斷出台，各種社會制度不斷完善」。回顧內地近二十年的發展歷史，持續性的自上而下式制度變遷作為基本驅動力量，幾乎主宰了內地所有重大社會變革和經濟體制轉型。因此，考察評價內地各項具體經濟制度發展，無法迴避基礎性社會制度的巨大制約作用；同樣，當社會基礎性制度發生明顯變化時，相應的經濟運行機制和企業管理機制也必然有所調整，甚至發生急遽變遷。

內地近二十年的社會經濟轉型，概其要者即是從高度計劃的經濟模式和高度集權的社會模式，逐步走向市場經濟和民主社會。但在社會整體進步之下，也衍生了一系列內生性的社會問題。其中之一就是社會各階層從高度同一的貧窮狀態的低收入水平，發散成高度分化、差距懸殊的不同收入階層，並由此導致嚴重的貧富對立，以及社會基本公平缺失。在社會意識層面，社會中下階層對於富裕階層利用身份特權以及「權錢交易」暴富的各種質疑和指責主導了內地民間輿論。

貧富懸殊引發犯罪騷亂

在宏觀的社會現實層面，社會分配不公引發的社會對立成為內地社會經濟進一步發展的巨大制約因素。由於缺乏可依賴的社會公平秩序和社會基本保障救濟機制，難以為繼的貧困生活將加速貧困階層的社會邊緣化，一旦突破某個臨界點，各種出於絕望和自我救濟的犯罪和騷亂將爆發出來，整個社會發展步伐將被打亂甚至中斷，由此造成的社會福利損失將是難以估量的。所以從長遠看，不解決不同階層收入差距過大的合理性問題，內地社會難以實現可持續發展，難以實現「和諧社會」的發展理想。

中央政府也意識到財富和收入分配問題的嚴峻性，試圖扭轉收入結構根本形成機制，並將解決貧困階層生活保障問題列為政府的主要工作任務之一。近兩年更是採取了一系列的針對性措施，力圖改善弱勢社會階層的生活狀況。其中最有典型意義、影響面也最廣的就是中央政府廢除農業稅、提供農業補貼，以提高處於社會最低層的農民的收入水平。對於城市低收入群，則採取提高離退休人員的退休金、擴大社會保障範圍的方式加以調整。同時，著力治理影響普通社會階層支出水平的教育和醫療問題。

在整體社會分配機制轉型的背景下，企業內部激勵報酬機制也達到了一個轉捩點。內地為克服國有企業歷史上長期居於支配地位的平均分配的「大鍋飯」做法，自改革開放開始，即有意拉大企業內部不同崗位和層級的收入水平。尤其是對於企業高層管理者，在強調加大激勵機制的同時沒有形成完善的約束機制，實際上形成了一種「矯枉過正」的局面：企業高層與不同員工的名義收入水平差距巨大，而考慮到企業高層實際享受的大量「在職消費」和「灰色」收入，企業內部收入差距將更為明顯。

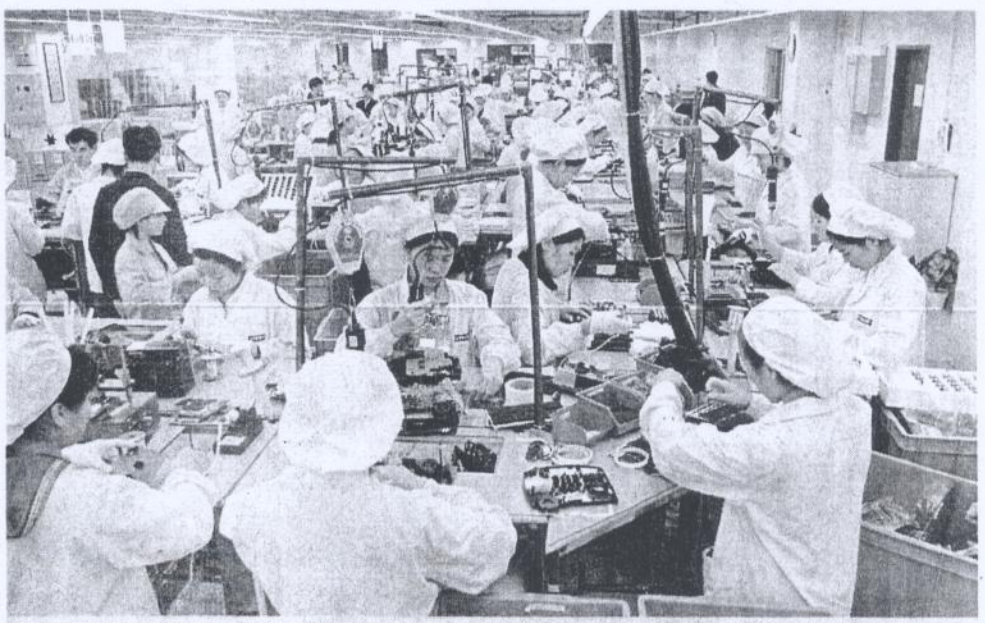
限在十二倍內

由此，在近年的內地企業管治發展上，更為強調企業高管的激勵和約束平衡。對於一般私有企業和外商投資企業，內地稅務部門都加大了稅務稽查力度，對於構成高收入主體的私營企業所有者和外企高管實行特殊的嚴格稅收申報和徵繳制度。對於國有企業高管，則採取更為透明化的規範措施，限制其隱性收入。例如，中央國資委規定所屬企業高管和基層職工的收入差距要「控制在十二倍以下」，同時嚴格規範國企高管的在職消費支出。並且，控制壟斷性國有行業如金融、電力、通訊等國有企業的員工收入水平。

而前一段國企MBO被叫停和被限制的基本原因，即是由此產生的企業內部高管主導產權分配導致的收入分配不公。大量國有資產作為內地長期社會經濟積累，採取由現有的管理層一次性購買的方式進行企業產權機制調整，在能否改變企業經營效果無法確定的情況下，巨額財富重新分配的公平性和合理性就被高度懷疑了。尤其使一些處於行政性壟斷地位的國有企業，企業經營效果和經營管理層的作用並沒有高度的相關性，進行MBO產生的社會衝擊力就更為顯而易見，社會分配不公的爭議也就更加難以避免。

從企業管治自身規律而言，內地未來企業激勵機制發展方向上似乎也應有所選擇，內地應該更多模仿歐洲大陸的集體管理、差距較小的模式，而不是美國管理層高度主導、收入懸殊的模式。因為從社會形態和文化心理上，以及公司權利分配方式和管理模式上，內地更接近歐洲大陸模式。尤其是在內地以國有企業為經濟基礎的經濟結構下，採取更為緩和的報酬激勵方式也更為適合。

何順文 浸會大學工商管理學院院長兼教授
李元莎 浸會大學工商管理學院博士研究生



內地為克服「大鍋飯」做法，自改革開放以來，即有意拉大企業內部不同崗位和層級的收入水平。（彭博圖片）