# 国有垄断企业员工高收入的非合理性及解决对策

刘 烜(教授) 王晓燕

(长沙理工大学经济与管理学院 长沙 410076)

【摘要】国有垄断企业员工收入过高一直是个难以解决的“顽疾”,尤其是近几年来,各行业收入差距越来越大,国有垄断企业员工的高收入便成了众矢之的。本文通过研究企业对人力资源职责要求的程度及企业新增价值与人力资源薪酬的对比来分析国有垄断企业员工高收入的不合理性,进而提出解决国有垄断企业员工收入过高问题的对策。

【关键词】国有垄断企业 高收入合理性分析 绩效考核 外部监督

近年来,行业收入差距有越来越大的趋势,越来越多的人对国有垄断行业的高收入不满。如果垄断企业是民营企业并且是经过自己的努力将低效率的企业淘汰而形成的,即竞争形成的垄断,那么员工的高收入不会引发太大的争议,因为对于民营企业而言,员工的高工资和高福利是企业要付出的成本,企业会考虑这种成本是否值得。而国有垄断企业是由国家投资建设的,属于人民的公共财产。企业员工若没有特别的贡献,就不应该享受高额的报酬。而现在不管贡献大小,国有垄断企业员工一律享受高收入、高福利待遇,显然是不合理的,这难以让民营企业员工和广大民众心悦诚服。

对于国有垄断企业员工的高收入是否具有合理性的问题,目前理论界专家、学者的认识基本上一致,认为国有企业的垄断具有自然垄断和行政垄断双重性质,而行政垄断是造成上述问题的主要原因,但由于牵扯到众多相关者的利益,在操作层面上对于一些具体问题不好处理,使得国有垄断企业员工收入过高问题成为一个难以解决的“顽疾”。

## 一、国有垄断企业员工高收入合理性分析

国有垄断企业员工的收入到底该不该高于其他企业员工收入的2~5倍(保守估计)呢?笔者认为应该从国有垄断企业的员工对企业所作出的贡献和创造的价值来评析。人力资源的贡献产生于企业对人力资源的职责需求和人力资源在企业新增价值中的贡献,因此本文通过企业对人力资源职责需求的程度及企业新增价值与人力资源的薪酬的对比来分析国有垄断企业员工的高收入是否具有合理性。

1.从一个企业对人力资源的职责要求程度来看。垄断行业人力资源所发挥的作用和担负的责任到底有多大呢?从现代企业的组织结构可以很容易地看出,企业生产经营行为无非就是购买原材料、生产管理、销售管理、财务管理等,而不同企业在上述生产经营流程中会面临不同的困难,对于一般企业来说,存在的困难无非反映在原材料供应、产品生产技术、销售市场、融资和人才引进等方面存在的不足之处。

(1)从原材料供应来看,国有垄断企业大多属于关系到国计民生的公用产品生产企业,国家为了保障人民的正常生产和生活,是不可能让这些企业的原材料短缺的,比如我国的电力企业,国家会不断想办法创造新的能源供电,因而发电企业不需要为购买发电能源而过多地费心。另外,从购买原材料所需要的资金来说,国有垄断企业一般都是资金雄厚、融资不成问题的。而民营企业既要担心原材料是否供应充足,对比各种原材料质量好坏,供应商是否诚实可靠,又要看有没有充足的资金,能否利用现金折扣,供应商是否具有商业信用等等。相比较而言,国有垄断企业比民营企业购买原材料容易得多,其员工所做出的努力也远远少于民营企业员工。

(2)从产品生产技术角度来看,由于国有垄断企业产品的特殊性,国家为了保证产品供给,自然会重视这些产品的生产技术开发,但是,正由于有这种依赖心理,国有垄断企业忽视人力资源培训,他们宁可把利润作为福利发放给员工,而很少进行员工培训、提高员工的生产和管理能力。对于民营企业来说,由于竞争激烈,一旦生产技术落后了,企业就可能被淘汰,因此民营企业更加注重产品研发和员工培训。

(3)从产品销售角度来看,生产公用产品的国有垄断行业,至少在国内市场上不愁产品“销路”,而民营企业为了获得稳定的销售收入则必须不断地进行市场调查和产品升级,为了获得更大的市场份额则必须细分产品市场,寻找潜在的目标客户,既要开发产品,又要开拓市场。

(4)从融资和人才引进角度来看,国有垄断企业财大气粗,用不着精打细算,而民营企业资金来源有限,不得不进行精细的理财。另外,国有垄断企业融资易,融资成本低,而民营企业尤其是中小民营企业融资渠道少,融资成本高。又由于垄断企业实力雄厚,更容易获得好的投资项目,投资收益也更多,加之国有垄断企业待遇好,不论大小人才都对其趋之若鹜,因而国有垄断企业也不愁招不到员工。

总之,国有垄断企业在国家这把巨大的保护伞下,其员工的高收入与其所承担的职责和风险不对等,受到大家的质疑并不完全源于大家的仇富心理,实在是其有不合理之处。

2.从企业新增的价值与人力资源薪酬的对比来看。于华阳在其博士论文中提出了“每元工资增加值”概念来衡量我国

自然垄断性行业职工平均收入的合理性。他从我国自然垄断性行业中挑选出电力、煤气和供水行业同美国、英国的相同行业进行“每元工资增加值”指标的计算比较,发现按照国家统计局(2000~2004年)公开的行业收入统计数据计算,我国电力、煤气以及供水业的“每元工资增加值”均高于美国、英国相同行业的水平,但是由于国家统计局公开的数据并不能反映其实际的收入水平,因此按照中国电力等行业的公开收入数据的2~10倍对“每元工资增加值”进行逐次调整。结果发现,当将国家统计局关于中国电力等行业职工平均收入数据调整为2倍时,中国电力等行业职工收入的不合理性就开始显现,即中国电力等行业的“每元工资增加值”开始低于美国、英国相同行业。当将国家统计局关于中国电力等行业职工平均收入数据调整为8倍时,中国电力等行业职工的“每元工资增加值”就趋近于1,当将国家统计局关于中国电力等行业职工收入数据调整为9倍以上时,中国电力等行业职工的“每元工资增加值”就小于1,而美、英两国相关行业职工的“每元工资增加值”都在5左右。通过这样对比,可以说明一个问题,即我国国有垄断企业员工收入的增长与其新创造的价值并不相匹配,他们新创造的价值远低于其获得的薪酬水平。

**二、国有垄断企业员工收入过高问题的解决对策**

由上面的分析可以看出,国有垄断企业员工的收入无论从哪方面来说都是偏高的,但由于牵扯到的情况比较复杂:一方面,收入分配体制一时难以完全改变;另一方面,引入竞争机制只能部分可行,产权改革一时改变不了国家控股的事实,所以这种高收入状态一直保持到现在。针对国有垄断企业员工收入偏高、国有垄断企业所有者缺位、产权不明晰的状况,政府应运用其强制力量,改善管制手段,建议采取以下措施来降低国有垄断企业员工收入的不合理性。

1.建立良好的定价机制。在今年的两会上,刘明华委员认为垄断行业收入过高,源于垄断行业产品价格过高,而垄断行业大多实行政府定价或政府指导定价。因此,对垄断行业的畸高收入,首先是因为政府制定了不合理的价格,实行了不合理的利润分配制度。要想从根本上解决垄断行业职工收入过高的问题,必须为垄断行业企业确定合理的商品或者服务价格。国有垄断企业的产品定价是政府、企业、消费者多方博弈的结果,定价的高低基本上决定了三者之间的利润分配。国有垄断企业具有信息优势和地位优势,在博弈中处于优势;消费者由于没有选择供给企业的权利,在博弈中处于劣势;不同级别的政府因为有不同的目的,在博弈中扮演的角色也不一样,这样使得国有垄断企业产品的定价更为复杂。从垄断企业过高收入来看,现行定价侵害了消费者的利益,但消费者在博弈中几乎没有话语权,因此政府应代表广大消费者的利益,多替消费者考虑,帮助消费者获得应有的利益。

2.建立良好的选人用人机制及激励和绩效考核机制。在行政任命的用人制度下,国有企业高管普遍缺乏作为经营者应有的竞争和忧患意识,缺少改革和创新的动力,国有垄断行业资源严重的浪费从一个侧面说明了这个问题。生存和发展是企业的根本目标,国有垄断企业也是如此,所以国有垄断企业高管首先必须是一个优秀的经营者。由于国有垄断企业都是关系国计民生的公共服务型企业,因此国有垄断企业高管必须具有强烈的社会责任感,激励和绩效考核机制也应该考察国有企业应尽的社会责任。应按照组织领导能力强、业务素质高和社会责任感强的要求,公开进行选拔、聘用国有企业高管,明确规定其权利、责任和义务,并辅之以相应的激励和考核机制,这对于改善国有垄断企业的现有局面,加强民众对国有垄断企业高管的理解是大有帮助的。

3.发挥外部监督对会计信息披露的监督作用。应建立并披露国有垄断企业的成本费用明细表和职工薪酬明细表,如果没有成本费用的明细披露,广大消费者便不知实情,定价机制便失去依据,国有垄断企业虚增成本费用并将之转嫁到消费者身上就很容易造成事实;如果不披露国有垄断企业员工的薪酬以接受社会公众的监督,也会造成同样的后果。现在国有垄断企业普遍的弊病是资源浪费严重,其员工过高的收入其实也是人力资源的浪费,这些浪费均造成了国有资产的流失。因此笔者认为,应该强制国有垄断企业建立并披露成本费用明细表和职工薪酬明细表,以加强监督。

同时,诚信、独立、公正的审计对提高会计信息质量至关重要,因此应建立健全独立的审计制度,在加强企业内部审计监督的同时,使独立审计对国有垄断企业形成有效的外部监督。比如,由国资委委托即由国资委负责选择会计师事务所及支付审计费用,从源头上确保审计的独立性。

4.加快立法进程,对国有垄断企业进行法律规制。政府的管制需要用法律作为依据和后盾。如果有良好的法律规制,国有垄断企业的许多问题也许更容易解决。由于信息不对称,政府的管制往往属于事后管制,但如果缺少立法,政府管制便缺乏相应的依据。因此,建立明确、详细的法律法规,有助于确定国有企业的权利和义务、规范国有企业高管的行为。例如,通过法规规定国有垄断企业产品定价程序,促使国有垄断企业按照程序来定价,防止其发生自我定价行为。又如,用法规规定国有垄断企业员工薪酬制定程序及水平上限,从而为规范薪酬提供法律依据,这可防止出现国有垄断企业员工自定薪酬、薪酬水平过高的问题。再如,用法律规定保护垄断领域中消费者的合法权利,如消费者有参与产品定价、投诉的权利等,这样消费者就有权利参与到垄断产品定价的过程中。总之,完善的法律法规是各项治理措施得以实行的重要保证。但是法律的规制需要技术支撑,因此我们应加强关于垄断产品定价、国有企业高管薪酬、行业收入差距的研究。

【注】本文系国家社科基金资助项目“我国垄断企业高管薪酬制度配套改革研究”(项目编号:10BJL059)的研究成果。

**主要参考文献**

1.岳敏.试析电力企业人力资源管理中存在的问题及应对策略.科技信息,2009;1

2.王毅敏,封铁英,段兴民.基于复杂性观点的人力资本定价研究.科学管理,2004;3

3.王秀丽,常静.基于CAPM理论的企业人力资本定价.财会月刊,2010;2