

## “红顶商人”的帽子沉甸甸

□刘相华



最近,央企负责人降薪的事儿成了社会各界关注的话题,矛盾焦点集中在规范待遇和职务消费这两方面。

“我在公司工作多年,根本不知道公司领导年薪多少,也不知道他们的薪酬结构,甚至部门主任的薪水也摸不准。”一位央企派驻山东的员工坦言。

这位央企员工所言非虚。在国有企业特别是央企,实行的是保密工资,除非关系好,同级别的同事间也不见得能知道对方挣多少,更别说公司负责人的了。

由保密工资牵出的一个问题就是,央企负责人的薪酬体系不透明。目前,公众所知道的央企一把手的薪酬,基本是靠上市公司的披露得知的。

除此之外,还有诸多“职务消费”。华润前董事长宋林出事,媒体挖出宋林常在香港华润总部宴会厅宴请政商权贵,豪吃极品鲍鱼、冬虫草炖汤,豪饮8万至12万元一瓶的顶级红酒,像公务用车和业务招待,占到职务消费大头。以A股252家国有背景的上市公司为例,仅2012年年报公开的招待费就达65.25亿元。

谈到降薪,记者熟悉的几位央企驻鲁公司有关负责人在公司是处级干部,每年发到手里的工资和奖金合计起来也就25万元。“按照中央规定降薪30%算的话,以后我们拿到手里的工资也就15万元左右。在济南这样的城市,这个水平的收入能保证我们不为生存发愁。”上述一位人士说。

不过,上述这位人士所在的公司,处级以上的干部吃穿住行基本上由公司提供。当然这些福利普通员工也能享受得到,只是高低有别。

应该说,央企因为有官方背景,负责人在企业工作多年,积累了丰富资源,一旦他们因为薪酬下降跳槽,那么这块损失对企业来讲不可小觑。

“每年,我们这里都有员工流失到同行业的民企去,他们看重的就是经验和资源,那些民企给的待遇比这里高很多。”日照一位央企公司的负责人说,现在,听说央企要降薪,当地一些民营企业都蠢蠢欲动,主动到公司来挖人。

在央企薪酬改革中,要区别对待的一个问题是不同行业的收入、同行业不同产业链的收入。虽然央企大多从事的是垄断性经营行业,但是行业间的差距仍然很大。

一位在央企从事财务工作的朋友说,在他们这个行业的上游产业,员工收入比下游高5倍,而他的工资,只是公司领导的1/3。

这种差距在行业对比中更明显。一份权威数据显示,2010年中国行业工资差距高达3000%,而世界平均水平为70%。石油、电力、烟草、金融和相关利益体的灰色收益更加剧了这个巨大鸿沟。这种两极分化在金融业表现得尤为明显,一家上市的金融公司,国有控股,其高管属于国企派驻,体制内人士,其年收入接近千万元。

那么,如何准确判断央企负责人降薪问题,财经评论家叶檀认为,要在国企内部建立正确的薪酬激励机制,最重要的是取消垄断红利与身份红利。在考核薪酬时,以全球相同产业、相近经济体的薪酬作为参照系,才能得出大致的结果。如果高管与员工身份为公务员,则应坚决列入公务员序列。同时获得身份保障与企业优厚薪酬是对企业薪酬体制最大的破坏。

## 财富边上

### 坚守5%利润率 实体经济有多难

□马绍栋



在经济增速放缓的当下,关于实体经济压力大的讨论再次弥漫舆论界。然而,与一个个下滑的指标,一串串单纯的统计数字比,来自一线企业的声音恐怕最具说服力。

山东是实体经济大省,尤其是制造业基础雄厚,聚集在该领域的企业量大面广,就记者近期走访的几家来看,企业的经营效益,老板持续经营的信心、企业发展所需的环境均值得反思。

“说实话,我们利润率能到10%,这在行业面临较大困难的情况下已经非常不易了。”胶东一家大型轮胎企业总裁向记者坦承,前几年,轮胎行业爆发式增长集聚下的产能过剩问题在当前经济困难期集中爆发,导致整个行业利润率持续走低,尤其一些厮杀惨烈、充分竞争的轮胎品种,企业几乎就是在煎熬中苦撑。“数据都是明摆着的,目前轮胎类上市公司中,平均利润率仅仅在5%左右。我们之所以高,也是因为早些年提前转型技术含量更高的品种,进入了利润相对高一点的蓝海市场。”

除了行业竞争问题,近些年日益严苛的环保标准同样成为轮胎行业发展绕不过去的台阶。轮胎在加工过程中的橡胶密炼、硫化等环节产生的废料、气味等污染一直饱受质疑。在节能环保理念深入人心的当下,对企业来说,清洁生产是刚性选项,必须解决,而实际操作中却颇为值得玩味。上述企业负责人透露,为适应政府环保检查,他们上了一套政府推荐的硫处理设备,可由于企业自身发展较快,这套设备明显不能满足需要,排放依然不达标。为此他们自己又投入巨资研发了一套适应本企业现状的设备。“两套设备同时运转,你还不拆,累计成本花了上千万,只能企业自己承担。”

而在威海一家离合器生产企业,老板最受折磨的是企业赢弱的财务状况。作为给整车厂配套的制造型中小企业,该企业凭借多年的客户积累,订单并不紧张,但银行等金融机构每次给企业的贷款都上浮40%甚至50%,还时不时以资金紧张为由提前收贷。“企业利润率只有5%不到,为提高效率降低成本,基本每年都要进行设备改造,没有几千万下不来,这样一来挣的钱还完贷款,换完设备,再发工资基本就剩下什么了。”这个老板感叹说,明知道这样做不挣钱但又没办法,因为如果不进行技改,成本更高,企业连正常运转都难。

9月1日,汇丰公布数据显示,中国8月汇丰制造业PMI终值50.2,创三个月新低,这表明企业生产、新订单、采购量及企业经理信心仍有待提升。众所周知,实体经济是国民经济的核心支撑,有鉴于此,下半年经济回暖仍面临较大挑战。

### 此消彼长 法官跳槽到律所

□姜宁



日前,在一家律师事务所召开的新闻发布会上,记者注意到律师行业里新出现的一种“职业流动”。

这家律师事务所刚在四板市场上挂牌融资5000万元,其中一部分要被用作股权激励,通过内部定向融资的方式,实现律所内人人持股。

这家律所的一位高管解释称,律师这个行业人才流动性大,超过100人的团队会出现大进大出的问题,为了稳定军心,这家律所才做了第一个“吃螃蟹”的言谈间,他透露,包括很多法院系统的官员,都被他们这里的灵活机制吸引,转到他们这里做律师。

就这个律所而言,今年初到现在就吸引了三位法院系统的官员跳槽过来,其中,级别最高的是局级干部。更让人惊讶的是,这些跳槽过来的官员,并非是临到退休赋闲的,而是正当盛年。

就仕途升迁过程而言,从一个最普通的科员,奋斗到局级干部,一般得有个一二十年的历练。这些政法系统的官员为何放弃奋斗多年的仕途,跳槽到律所?

再问下去,原来法官跳槽到律所,并非这家律所独有。虽然法官转型当律师以前也有,但从去年开始,在律师这个行业里,出现了很多这样的“新鲜血液”,书记员、普通文员去规模一般的律所;大的律所更青睐级别高的官员。在北京,全国人大常委会办公厅信访局原副局长黄力群于2013年10月辞职,加盟北京一家律师事务所。就上面提到的这家律所,引进来的一位处级干部,一过来就拥有了合伙人身份,薪酬完全市场化,不光年薪比在原来的法院高了好几倍,而且还有丰厚的分红。即便是普通的书记员跳槽到律所,薪酬也比原来翻了一番。

细究起来,政法系统的公务员为什么喜欢转型当律师,一是“专业”相近,政法系统的公务员,大多是各大名校法律系毕业生,通过激烈的公考上国家公务员的,一般都通过了专业司法考试,跳槽到律所,算是同行业流动;另外,这些曾经的政法系统的公务员谙熟法院体系的运作、心理、价值判断,人脉资源深厚,做律师后,这样的职场经历会成为非常显著的“职业优势”。

更重要的一点是,随着反腐持续深入,“官员”已被视为一种高危职业,而且体制内的一些痼疾不改革,身在其中很难独善其身,更加重了这些官员的职业高危感,在律所丰厚待遇吸引下,跳槽也就顺理成章了。

出现在律师行业的这股职业流动,正好生动地诠释了现下出现的官员又一次“下海潮”。本人倒是乐见其成。正所谓此消彼长,当权力寻租的空间越来越小时,势必是市场盈利能力的空间越大,人们对市场创富能力的追求,使得他们不再羡慕体制内的那点微薄的薪酬和权力租金,而是愿意在市场中去施展才华、创造财富、实现人生。

## 80后老板 如何看80后员工

□韩适南



5月份的时候,吴晓波在一次会议上,进行了一番题为《把世界交给80后》的演讲,文章的大意是:80后不但成为创业的主力,同时还是消费的主力,而80后的使命,就是把老家伙们“干掉”,建立自己的商业王国。

其实80后,包括90后,不仅是创业的主力,也是消费的主力,还是目前市场上劳动力的主体。这代人,不光通过创新来改变这个世界,而且是从最基本的物质诉求,来影响这个世界。

前几天采访济南的两个小企业主,他们都是80后,应该就是吴晓波说的创业的主力。这两位都是干汽配的,乍听起来挺土,但在这两位80后眼里,这个行业出现了人才断层,他们的使命就是把这个行业与互联网整合。

这两位同时谈到一个问题,他们是80后,他们的员工也是80后和90后。对于手下的员工,他们的共同感受是:不好管。但这两位80后老板对80后和90后员工不好管的认识,和目前主流的管理层,即50后、60后、70后人群的认识截然不同。

50后、60后人群认为,80后、90后人群不好管,是因为这些人不能吃苦耐劳,还没干活就开始提条件。但上述两位80后老板不这么看。他们认为,80后劳动力的诉求,基本都是合法合理的要求,不存在过分的要求,也和道德无关。

其中一位向我讲了两个案例,一家小微企业招了一名员工,90后,结果干了一天就不干了,原因很简单,离家有点远。从经济学的术语说,工作带给他的效用综合来看并不高。

另一个案例是,一个小微企业老板招了一名90后员工,用了一个月,感觉很不错,准备提拔重用,但这个员工却提出辞职了。原因也很简单,在一次干活的交流中,老板没有对员工表示尊重。这个理由,在50后、60后人群看来有点不可理解,但在80后管理层看来很正常。无论他们怎么认识,他们必须接受这个现实。

这两个案例说明,以80后为主体的劳动力市场较之前发生了很大变化。说穿了,以前的人找工作,看的是生存权,现在的人找工作,看重的是人权。

以前有份稳定的工作,每个月有稳定进账,勤勤恳恳,老老实实,干一辈子,能养家糊口就是一件很幸福的事;而现在,离家远不远、办公环境怎么样、有没有空调、能不能缴五险一金、国家法定节假日能否正常休息,都是这代人在找工作时考虑的主要问题。

这个变化,也说明了中国社会的发展进步,只不过是80后、90后人群表现出来了,这主要是因为这个群体,不仅善于运用网络等新工具,而且善于表达,所以他们就代表了这个时代,被命名为“后”。

前不久,张瑞敏有个演讲,核心是没有成功的企业,只有时代的企业。这话说得何其精辟,因此,在目前80后、90后为主的劳动力市场下,如果转不过这个弯,企业就没人补充,那所有的事情就无从谈起了。企业只有随着时代走,才能有所成就,否则,小的立刻就完;大的,就拿着老脸撑一撑吧。