

公平竞争审查制度能否缩小企业内部薪酬差距?

于良春, 姜娜娜

(山东大学 经济学院, 山东 济南 250100)

摘要: 缩小企业内部薪酬差距对缓解收入不平等和实现共同富裕具有重要意义。本文基于2010—2020年中国A股上市公司数据, 运用双重差分模型实证检验了公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响及其作用机制。研究结果显示: 公平竞争审查制度缩小了企业内部薪酬差距, 其对高管平均薪酬有显著负向影响, 而对普通员工平均薪酬的影响不显著; 公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响在非国有企业、高管持股比例较高企业和产业政策扶持行业的企业更明显; 公平竞争审查制度通过促进市场竞争、规范政府补贴和规范税收优惠缩小企业内部薪酬差距; 公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响是通过缩小超额薪酬差距实现的。本文丰富了企业内部薪酬差距影响因素方面的研究, 也为进一步探索企业内部薪酬差距的治理机制提供了新视角。

关键词: 公平竞争审查制度; 企业内部薪酬差距; 市场竞争; 政府补贴; 税收优惠

中图分类号: F062.9; F244 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-176X(2024)01-0044-13

一、问题的提出

党的二十大报告提出: “中国式现代化是全体人民共同富裕的现代化。”如何规范财富积累机制、缩小不同群体之间的收入差距, 是从全面小康迈向共同富裕的基本前提。上述问题聚焦到公司治理领域, 则是缩小企业高管与普通员工之间的薪酬差距。中国大部分社会群体是普通员工, 他们的主要收入来源是工资收入。因此, 公司内部的薪酬安排势必会对社会整体的收入分配格局产生影响^[1-2]。作为收入分配中重要的微观环节, 缩小企业内部薪酬差距在一定程度上成为共同富裕取得突破性进展的途径之一。

设置合理的薪酬差距既是激励高管团队的手段, 也是现代公司治理体系的重要组成部分。通常来说, 合理的薪酬差距能够提高高管团队的努力程度, 激励高管团队积极工作, 进而改善企业绩效^[3-4]。行为理论更加强调公平与合作, 这种研究视角的学者认为, 过高的薪酬差距尤其是高管超额薪酬会使得普通员工内心的不公平感加强, 甚至产生被剥削感或者压迫感^[5], 导致普通

收稿日期: 2023-11-02

基金项目: 国家自然科学基金项目“中国产业政策与竞争政策的有效性协调机制研究”(71473151)

作者简介: 于良春(1959-), 男, 山东蓬莱人, 教授, 博士, 博士生导师, 主要从事产业组织理论、反垄断与规制经济学研究。E-mail: lcyu@sdu.edu.cn
姜娜娜(通讯作者)(1995-), 女, 山东齐河人, 博士研究生, 主要从事政策评估、产业组织理论研究。E-mail: jiangnansd1995@163.com

员工工作热情和积极性降低,从而对企业绩效产生负面影响。事实上,超额薪酬的存在破坏了薪酬契约的有效性,是管理层利用自身所掌握的权力牟取私利的表征^[6-7],也是企业内部薪酬差距拉大的根本原因。如何增强薪酬契约的有效性、缓解企业内部收入不平等,已经成为业界和学术界广泛关注的议题。近年来,市场竞争已成为一种重要的外部治理机制,竞争压力使管理层加强公司治理,以适应不断变化的市场环境^[8-9]。但是,中国仍存在产业政策干预、市场分割和行政垄断规制乏力问题,这极大地限制了市场自由竞争。公平竞争审查制度的出台对于维护公平竞争的市场秩序和优化营商环境具有积极影响^[10],这将进一步发挥公司治理作用。

2016年6月,《关于在市场体系建设中建立公平竞争审查制度的意见》(以下简称“公平竞争审查制度”)正式颁布,该制度以事前性自我审查为主,即在政策制定过程中以及政策出台前予以严格审查。公平竞争审查制度与《中华人民共和国反垄断法》的事后惩戒相结合,构成了全流程、全覆盖的行政垄断规制机制^[11]。公平竞争审查制度能够有效约束行政垄断行为,消除行业之间和地区之间资源要素流动的障碍,从而有助于建设统一开放、竞争有序的市场体系。这一制度深刻改变了国内市场竞争环境,并对企业的生产经营决策产生了重要影响。已有研究表明,公平竞争审查制度能够发挥公司治理作用,提高企业对外信息披露质量,强化外界对企业管理层的监督,从而在一定程度上缓解了信息不对称和委托代理问题^[12]。此外,刘斌和赖洁基^[13]发现,公平竞争审查制度的实施能够限制地方政府对特定企业进行输血式补贴和提供融资便利,从而迫使企业通过提高投资效率应对激烈的市场竞争。公平竞争审查制度不仅通过塑造公平竞争环境影响了公司治理机制,还遏制了地方政府以更隐蔽的财政补贴、税收优惠和提供融资便利等方式进行的不正当干预行为,这一变化势必也会间接影响企业的薪酬安排。一方面,公平竞争审查制度通过强化外部监督缓解了股东与管理层之间的委托代理问题,防止企业高管通过不正当手段操纵薪酬以牟取私利;另一方面,公平竞争审查制度明确提出,不得违法给予特定经营者优惠政策,这在一定程度上降低了薪酬契约中所包含的与经理人努力无关的业绩噪音,同时防止了管理层给自身的高薪披上合理的外衣。^①据此可以预期,公平竞争审查制度对高管超额薪酬具有一定的约束作用,进而促使企业内部薪酬结构趋于合理。

本文的边际贡献主要体现在:第一,利用双重差分模型考察公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响,不仅丰富了公平竞争审查制度微观经济效果的实证分析,还拓展了企业内部薪酬差距影响因素方面的研究。第二,从市场竞争、政府补贴和税收优惠三个方面验证了公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的作用机制,为充分发挥公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的治理作用提供了切实可行的政策建议。第三,将薪酬差距分解为合理薪酬差距和超额薪酬差距,进一步分析了公平竞争审查制度影响企业内部薪酬差距的内在逻辑。

二、理论分析与研究假设

长期以来,中国各地区普遍存在的市场分割现象是地区行政垄断的具体表现之一。随着要素配置市场化改革的推进,商品市场和资本市场的一体化程度有所提高,但劳动力市场分割现象仍然较为严重。现有研究表明,劳动力市场分割限制了劳动者在不同行业和地区的自由流动,扭曲了劳动力市场,导致劳动力要素市场失衡,进而加剧了收入不平等。一方面,政府运用行政手段限制特定行业的竞争,赋予部分企业垄断经营权,使其凭借自身的垄断优势获得超额利润。因为部分垄断利润会转化为职工工资,并且高管和普通员工的议价能力存在明显差异,所以导致垄断

^① 通常来说,经理人的业绩与其努力程度有正相关关系,而业绩噪音是与经理人努力程度无关的那一部分。例如,企业业绩中的非经常性损益(包括财政补贴、税收优惠、税收返还、税收减免和其他营业外收入)作为外生变量,所包含的信息通常与企业经营业绩无关,并不能反映经理人的努力程度。然而,有研究发现,政府补贴增加了超额薪酬,并成为经理人捍卫超额薪酬的理由。

行业内部薪酬差距高于其他行业^[14]。另一方面, 劳动力市场的地域分割也会加剧企业内部收入不平等。地方本位主义出于对本地区利益的考虑制定了“一揽子”计划, 阻碍了劳动力向经济发展水平高的区域流动^[15]。在这种情况下, 高管的薪酬水平往往会更高, 因为他们是公司中拥有更多权力和更大影响力的人员。与此同时, 普通员工的薪酬水平可能会较低, 因为他们的责任相对较小, 也更容易被替代。鉴于此, 高管与普通员工之间的薪酬差距可能拉大, 从而进一步加剧企业内部收入不平等。

公平竞争审查制度是维护市场公平竞争的重大制度性安排, 是从源头防范行政垄断的创新性顶层设计, 其核心机制是政策制定部门对其反竞争行为开展自我反省、批判和纠正。公平竞争审查制度的审查标准主要涉及市场准入和退出标准、商品和要素自由流动标准、影响生产经营成本标准、影响生产经营行为标准四大类。具体来说, 市场准入和退出标准是为了确保经营主体在市场准入和退出方面受到公平对待; 商品和要素自由流动标准是为了缓解由行政垄断所形成的市场分割, 实现商品和要素的自由流动; 影响生产经营成本标准是为了防止政府机关通过各种形式的优惠政策造成经营者的竞争起点不公平, 进而增加或减少某些特定企业的生产经营成本; 影响生产经营行为标准是为了限制政府机关干涉企业的生产经营, 强制、组织或者引导经营者实施市场垄断, 从而破坏公平的市场竞争秩序。因此, 公平竞争审查制度的出台能够有效遏制行政垄断行为的发生, 促进要素自由流动, 降低劳动力要素错配程度, 进而缓解收入不平等, 反映在企业层面则是内部薪酬差距缩小。综上, 笔者提出如下假设:

假设1: 公平竞争审查制度能够缩小企业内部薪酬差距。

在现代公司制企业中, 由委托代理问题引起的高管超额薪酬是导致企业内部薪酬差距不断拉大的重要因素^[16]。理论上, 由于企业高管和普通员工在人力资本以及对企业的重要性方面存在差异, 因而适度的薪酬差距也是合理的。现有研究表明, 经理人的薪酬与业绩的确存在正相关关系^[17]。然而, 在公司治理相对不完善的情况下, 以薪酬—业绩敏感性为核心的薪酬契约无法发挥作用甚至出现缺位现象, 高激励强度的薪酬契约未必是最优选择。一方面, 薪酬契约可能会诱发逆向选择行为, 这意味着管理层可能会提供虚假报告、进行盈余管理和隐瞒负面消息^[6], 进而达到粉饰业绩并获得高额薪酬的目的; 另一方面, 企业高管可能会操纵董事会的薪酬契约设计, 使高管薪酬与其经营业绩指标挂钩。此外, 还存在高管与董事会成员合谋的情况, 双方共同主导并设计薪酬契约, 以获取超额薪酬^[18]。部分研究表明, 高管的超额薪酬并不是基于个人能力、努力程度和贡献, 而是管理层扭曲薪酬契约并牟取私利的结果^[19-20]。作为一种重要的外部治理机制, 市场竞争在一定程度上能够弱化对薪酬契约机制的过度依赖, 从而对企业发挥显著的治理作用^[21]。

公平竞争审查制度明晰了市场准入和退出标准, 该标准明确提出, 不得设置不合理和歧视性的准入和退出条件, 不得对市场准入负面清单以外的行业、领域、业务等设置审批程序。上述要求有助于放宽市场准入限制, 允许更多的企业进入市场, 这在很大程度上保障了企业正常参与市场竞争的权利。在此背景下, 企业和高管的表现会被作为行业标杆, 这些标杆可以传递出企业经营绩效和高管行为方面的信息, 股东可以将该业绩作为参考值, 从而有的放矢地对管理层进行监督, 以节约监督成本和缓解委托代理问题^[22]。此外, 激烈的市场竞争环境使管理层更容易面临经营失败和失去职位的风险, 为了避免失去对公司的控制权和自身职位, 管理层将被迫加强自我约束, 减少败德行为, 这有助于约束高管获得超额报酬的机会主义行为, 进而缩小企业内部薪酬差距。综上, 笔者提出如下假设:

假设2a: 公平竞争审查制度通过促进市场竞争缩小企业内部薪酬差距。

政府补贴和税收优惠是政府干预企业经营的重要手段, 在一定程度上对企业内部薪酬差距的范围产生影响, 而公平竞争审查制度对政府补贴和税收优惠行为具有约束作用。那么, 公平竞争

审查制度对企业内部薪酬差距的影响,也与政府的这两类行为有关。政府补贴是政府直接或者间接向企业提供的一种无偿转移,通常具有一定的经济目的或者政治目的。然而,现实中政府补贴在企业内部却发生了异化,企业并不一定利用政府补贴来改善业绩,反而可能利用政府补贴来维持高管薪酬,且这种行为对企业高管并没有产生激励效应^[23]。步丹璐和王晓艳^[24]发现,管理层利用政府补贴获得了超额薪酬,并将政府补贴发展成为其伪装业绩的工具。从经济后果来看,政府补贴导致的薪酬差距会弱化薪酬差距对企业业绩的积极作用。因为大部分补贴没有明确的法律或制度的规范,补贴授予具有随意性,从而为非生产性寻租行为留下了空间^[25]。已有研究表明,公司税对收入分配也具有重要影响。张克中等^[2]从税收优惠视角探讨了企业内部薪酬差距的成因,他们认为,租金分享是税收优惠改变企业薪酬安排的重要途径。一方面,企业减少税负会增加税后利润,可以通过增加员工薪水或发放奖金的方式与员工分享这些额外的利润,进而实现更多的收益分享;另一方面,税负下降能够刺激资本投资,资本投资凭借高回报率增加了员工收益。但是,由于高管和普通员工所处职位的差异,税收优惠产生的收益实际上更多地流向了企业高管,因而可能进一步拉大企业内部薪酬差距^[26]。

公平竞争审查制度在影响生产经营成本标准中明确提出,不得违法给予特定经营者优惠政策,安排财政支出一般不得与企业缴纳的税收或非税收入挂钩。上述措施有助于切断政府的输血式补贴以及税收优惠,有效遏制政府的不正当干预行为,进而矫正劳动要素价格^[13]。直观表现为高管薪酬下降,企业内部薪酬差距缩小。综上,笔者提出如下假设:

假设2b: 公平竞争审查制度通过规范政府补贴缩小企业内部薪酬差距。

假设2c: 公平竞争审查制度通过规范税收优惠缩小企业内部薪酬差距。

三、研究设计

(一) 变量选取

1. 被解释变量

本文被解释变量是企业内部薪酬差距(Gap),参考宋芸芸和吴昊旻^[27]的做法,本文采用高管平均薪酬(CEO pay)与普通员工平均薪酬(Wage)的比值衡量。高管平均薪酬,采用企业高级管理人员前三名薪酬总额均值的自然对数衡量,高级管理人员指包括董事、监事和高管在内的管理人员;普通员工平均薪酬,采用(企业当年支付给职工以及为职工支付的现金+资产负债表中的应付职工薪酬)/普通员工人数的自然对数衡量。

2. 解释变量

本文解释变量是公平竞争审查制度(Did=Treat×Post)。其中,Treat表示分组虚拟变量,处理组企业Treat=1,控制组企业Treat=0。Post表示时间虚拟变量,2016—2020年为政策冲击当年及之后的时间段,Post=1,2010—2015年为政策冲击之前的时间段,Post=0。2016年6月起,国务院各部门、各省级人民政府及所属部门均应在政策措施制定过程中进行公平竞争审查,无法根据政策的实施范围区分处理组和控制组。鉴于此,本文参考刘慧和綦建红^[12]与刘斌和赖洁基^[13]的做法,根据地区行政垄断水平的均值,将高行政垄断地区的企业划分为处理组,将低行政垄断地区的企业划分为控制组。其内在逻辑是高行政垄断地区是公平竞争审查制度主要的政策目标地区,因而公平竞争审查制度的出台对这些地区的企业造成的冲击也更大。本文参考于良春和余东华^[28]构建的ISCP框架,^①根据行政垄断的定义所确定的范围,充分考虑行政垄断的表现特征以及所产生的后果,通过构建指标体系测度地区行政垄断水平。

① I表示制度类因素,包括地区分权程度、官员晋升压力和地方政府规模。S表示结构类因素,包括国有经济比重、财政收入比重和产品进入率。C表示政府和厂商的垄断行为,包括政府的牟利性行为和引进外资行为,以及企业的生产自主权和销售自主权。P表示受行政垄断行为影响的产业绩效,包括产品市场绩效和技术市场绩效。

3.中介变量

市场竞争 (HHI), 采用行业内营业收入的平方和衡量。HHI 的数值越高, 表示行业垄断程度越高, 市场竞争程度越弱。政府补贴 (Sub), 采用政府补贴金额加 1 的自然对数衡量。税收优惠 (Tax), 采用 (名义税率—实际税率) ×利润总额加 1 的自然对数衡量。

4.控制变量

本文参考柳光强和孔高文^[29]与徐灿宇等^[30]的做法, 选取如下控制变量: 企业年龄 (Age), 采用企业年龄加 1 的自然对数衡量; 总资产净利率 (Roa), 采用净利润/总资产×100 衡量; 成长性 (Grow), 采用当年营业收入金额相比上年同期营业收入金额的增长率衡量; 资产负债率 (Lev), 采用总负债/总资产衡量; 独立董事占比 (Dire), 采用独立董事人数/董事人数衡量; 股权集中度 (Stock), 采用第一大股东持股比例/100 衡量。为了排除地方经济发展差距的影响, 本文还控制了地区经济发展水平 (Citygdp)、地区工资水平 (Citywage) 和城镇化水平 (Urb)。地区经济发展水平, 采用人均国内生产总值的自然对数衡量; 地区工资水平, 采用就业人员平均工资的自然对数衡量; 城镇化水平, 采用地区年末城镇人口占比衡量。

(二) 模型设计

为了检验公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响, 本文构建如下计量模型:

$$\text{Gap}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Did}_{it} + \sum_{j=2}^{10} \beta_j X_{ijt} + \eta_k + \gamma_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中, i 和 t 分别表示企业和年份; X_{ijt} 表示上述一系列控制变量; η_k 和 γ_t 分别表示行业固定效应和年份固定效应; ε_{it} 表示随机扰动项。

(三) 数据来源

本文以 2010—2020 年中国 A 股上市公司为样本。首先, 本文剔除了金融类、ST、*ST、PT 的企业。其次, 部分企业所属城市发生了变动, 本文剔除了既属于处理组也属于控制组的企业。企业层面数据来源于国泰安数据库, 地区工资水平数据来源于《中国劳动统计年鉴》, 地区经济发展水平和城镇化水平数据来源于《中国统计年鉴》。表 1 是本文主要变量的描述性统计结果。

表 1 主要变量的描述性统计结果

变 量	符 号	观测值	均 值	标准差	最小值	最大值
企业内部薪酬差距	Gap	18 227	7. 0354	5. 9065	0. 7622	35. 0533
高管平均薪酬	CEOpay	18 227	4. 1320	0. 7341	2. 3845	6. 1740
普通员工平均薪酬	Wage	18 227	2. 4449	0. 5849	1. 1354	4. 1416
公平竞争审查制度	Did	18 227	0. 1062	0. 3081	0	1
市场竞争	HHI	18 227	0. 1302	0. 1284	0. 0187	1. 0000
政府补贴	Sub	14 498	15. 7552	2. 3121	0	23. 1212
税收优惠	Tax	18 227	11. 0570	8. 0281	0	20. 3594
企业年龄	Age	18 227	2. 8675	0. 3777	0. 0000	4. 7958
总资产净利率	Roa	18 227	3. 2735	6. 0708	-26. 0085	19. 3918
成长性	Grow	18 227	0. 1688	0. 4406	-0. 5728	2. 8911
资产负债率	Lev	18 227	0. 4647	0. 2134	0. 0552	0. 9520
独立董事占比	Dire	18 227	0. 3761	0. 0717	0. 1875	0. 8000
股权集中度	Stock	18 227	0. 3457	0. 1510	0. 0848	0. 7482
地区经济发展水平	Citygdp	18 227	11. 0179	0. 4556	9. 4901	12. 0133
地区工资水平	Citywage	18 227	11. 0796	0. 3911	10. 2305	12. 0905
城镇化水平	Urb	18 227	64. 6733	13. 4908	33. 8100	89. 6000

四、实证结果分析

（一）基准回归结果分析

表2是公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距影响的基准回归结果。表2列（1）是未加入企业层面和城市层面控制变量的回归结果，表2列（2）则是进一步加入了企业层面和城市层面控制变量的回归结果。表2列（1）和列（2）的回归结果显示，无论是否加入控制变量，公平竞争审查制度的回归系数均在1%水平上显著为负，这说明公平竞争审查制度缩小了企业内部薪酬差距。假设1得以验证。表2列（3）和列（4）是进一步区分高管平均薪酬和普通员工平均薪酬的回归结果，公平竞争审查制度对高管平均薪酬有显著负向影响，而对普通员工平均薪酬的影响不显著，这是企业内部薪酬差距缩小的直观原因。

表2 基准回归结果

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)
	Gap	Gap	CEOpay	Wage
Did	-0.9910*** (0.2689)	-0.9254*** (0.2760)	-0.1473*** (0.0332)	-0.0326 (0.0217)
Age		-0.4421 (0.3442)	-0.0120 (0.0367)	0.1083*** (0.0274)
Roa		0.1955*** (0.0153)	0.0344*** (0.0017)	0.0098*** (0.0011)
Grow		-0.0322 (0.1107)	-0.0337*** (0.0130)	-0.0213** (0.0099)
Lev		3.8967*** (0.5594)	0.6056*** (0.0664)	0.2058*** (0.0429)
Dire		-0.0470 (0.9114)	0.1001 (0.1122)	-0.0109 (0.0775)
Stock		-3.5469*** (0.8200)	-0.2200** (0.0873)	0.2464*** (0.0593)
Citygdp		-1.7610*** (0.6232)	-0.2086*** (0.0721)	-0.0236 (0.0499)
Citywage		-3.2572*** (1.0208)	-0.0133 (0.1145)	0.3638*** (0.0783)
Urb		0.1199*** (0.0250)	0.0170*** (0.0028)	0.0038** (0.0019)
行业/年份FE	控制	控制	控制	控制
常数项	7.1407*** (0.1211)	54.9342*** (11.2465)	5.1804*** (1.2606)	-2.0823** (0.8455)
观测值	18 227	18 227	18 227	18 227
R ²	0.0823	0.1263	0.3152	0.4303

注：***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著，括号内为标准误，下同。

（二）DID估计有效性检验

1.平行趋势检验

在使用双重差分模型识别公平竞争审查制度与企业内部薪酬差距的因果关系时，需要满足平行趋势假设，即政策出台前，处理组企业和控制组企业的薪酬差距无明显差异。参考Li等^[31]与赵振智等^[32]的研究框架，本文采用事件分析法观察公平竞争审查制度与企业内部薪酬差距之间的动态关系。具体来说，将模型(1)中的解释变量替换为公平竞争审查制度出台前和出台后各年的哑变量，被解释变量不变，平行趋势检验模型如下：

$$Gap_{it} = \delta_0 + \sum_{r=-5}^{-1} n_r d_r + n_0 d_0 + \sum_{s=1}^4 n_s d_s + \sum_{j=1}^9 \delta_j X_{ijt} + \eta_k + \gamma_t + \varepsilon_{it} \tag{2}$$

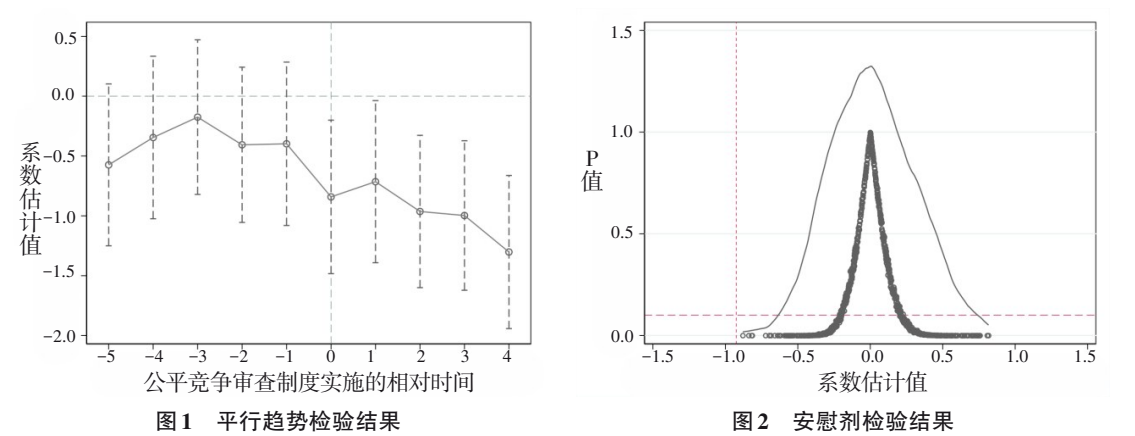
其中， n_0 表示公平竞争审查制度出台当年的虚拟变量， n_r 和 n_s 分别表示公平竞争审查制度出台前 r 年和出台后 s 年的虚拟变量，其他变量的含义同模型（1）。模型（2）中的系数 n_r 、 n_0 和 n_s 分别表示公平竞争审查制度出台前、出台当年和出台后企业内部薪酬差距的具体变化情况， n_r 是本文重点关注的系数，该系数反映了公平竞争审查制度出台前 r 年处理组企业与控制组企业内部薪酬差距的差异。

图1是平行趋势检验结果。从图1可以看出， n_r 在95%的置信区间内均不显著，且在零附近

上下波动, 表明公平竞争审查制度出台之前, 处理组企业与控制组企业的薪酬差距并不存在明显差异, 即满足平行趋势假设。在公平竞争审查制度出台当年, 系数 α_0 出现明显下降, 且政策效果在 2016 年之后具有持续性。

2. 安慰剂检验

样本期内可能存在其他与公平竞争审查制度无关的外生因素对企业内部薪酬差距产生影响, 为了识别是否存在外生影响, 本文参考张倩琳和戚聿东^[33]的做法, 利用独立重复实验进行安慰剂检验。经处理, 本文真实的处理组共 387 家企业, 控制组共 1 270 家企业。因此, 本文从样本企业中随机抽取 387 家企业作为虚假处理组, 其余企业为控制组, 利用模型 (1) 重新进行回归, 并将该随机过程重复 1 000 次, 安慰剂检验结果如图 2 所示。从图 2 可以看出, 独立重复实验得到的估计系数集中分布在 0 附近, 并且基准回归结果中的真实系数是明显的异常值, 这说明其他外生因素对企业内部薪酬差距的影响并不存在。



(三) 稳健性检验^①

1. 更换实证方法

为了在一定程度上缓解处理组企业和控制组企业之间系统性差异的干扰, 本文进一步采用倾向得分匹配 (Propensity Score Matching, PSM) 的方法, 为处理组企业匹配具有相似特征的控制组企业, 再利用匹配后的样本进行回归。本文选择企业年龄、总资产净利率、成长性、资产负债率、独立董事占比和股权集中度作为特征变量, 通过构建 Logit 模型计算倾向得分值, 并采用近邻匹配方式将样本进行匹配, 最后将匹配后的样本按模型 (1) 进行回归。从更换实证方法的回归结果可以看出, 无论是否加入控制变量, 公平竞争审查制度的回归系数均在 1% 水平上显著为负, 表明本文基准回归结果是稳健的。

2. 替换被解释变量

考虑到企业内部薪酬差距的衡量方式不同可能会导致研究结论发生改变, 本文参考孔东民等^[34]的做法, 采用企业高管年薪总额/(董事、监事和高管总人数-未领取薪酬的高管人数) 衡量高管平均薪酬。此时, 企业内部薪酬差距 (Avegap) 依然是高管平均薪酬与普通员工平均薪酬的比值。从替换被解释变量的回归结果可以看出, 公平竞争审查制度的回归系数显著为负, 表明在更换度量指标后, 本文基准回归结果依然稳健。

3. 改变样本期限

样本期限的长短也可能对回归结果产生影响, 为了进一步检验回归结果的稳健性, 本文将样本期限分别设置为 2011—2019 年和 2012—2018 年, 然后利用模型 (1) 进行回归。从改变样本

^① 稳健性检验结果未在正文中列出, 留存备案。

期限的回归结果可以看出,在上述两个样本期限内,公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距依然有显著负向影响,与本文基准回归结果一致。

4.重新构造处理组和控制组

本文借鉴王小鲁等^[35]的研究,选取减少政府对企业干预程度、减少商品市场上的地方保护等分指标以及市场化指数重新构造处理组和控制组。参考刘慧等^[36]的做法,测算各省份减少政府对企业干预程度、减少商品市场上的地方保护以及市场化指数的中位数,将低于中位数的省份划分为处理组,将高于中位数的省份划分为控制组。从重新构造处理组和控制组的回归结果可以看出,公平竞争审查制度的回归系数依然显著为负,与基准回归结果保持一致,再次验证了公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的抑制作用。

(四) 异质性分析

1.基于企业层面的异质性分析

(1) 企业所有权性质

本文根据企业所有权性质将样本企业划分为国有企业和非国有企业,进一步考察公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响,结果如表3列(1)和列(2)所示。从上述结果可以看出,公平竞争审查制度对非国有企业的影响显著为负,而对国有企业的影响并不显著,这说明相对于国有企业,公平竞争审查制度更能显著缩小非国有企业的内部薪酬差距。原因可能如下:一方面,相对于非国有企业,国有企业的薪酬管理制度更严格,如《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,因而公平竞争审查制度出台对国有企业内部薪酬差距的冲击较小;另一方面,公平竞争审查制度通过限制政府出台排除、限制竞争的政策加剧了市场竞争,而国有企业对市场竞争的敏感程度低于非国有企业,导致其内部薪酬差距的变动不显著。

(2) 高管持股比例

根据前文分析可知,政府补贴和税收优惠对员工薪酬具有提升作用,而员工享受政府补贴和税收优惠的程度取决于不同主体的谈判结果。当企业高管持股比例较高时,管理层的话语权更大,并且有更强的能力获得超额薪酬,进而抑制普通员工享受政府补贴和税收优惠的福利。鉴于此,本文根据高管持股比例的中位数将样本企业划分为高管持股比例较高和高管持股比例较低两组,考察在高管持股比例不同的企业中,公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响,结果如表3列(3)和列(4)所示。从上述结果可以看出,公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响会因高管持股比例的不同而产生差异。具体来说,当高管持股比例较高时,公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距具有更明显的抑制作用,这在一定程度上说明公平竞争审查制度主要是通过约束企业高管薪酬发挥内部薪酬差距的治理作用。

2.基于行业层面的异质性分析

在中国经济转型过程中,为加快产业培育和推动经济快速发展,政府通过一系列产业政策进行宏观调控。这些产业政策大多具有选择性,聚焦于特定产业,利用政府补贴、税收优惠和低利率贷款等倾斜式扶持措施促进企业快速发展^[37]。此外,选择性产业政策利用政府资源给予特定的市场主体优惠和扶持,使之获得了与技术水平无关的竞争优势,影响了企业间的公平竞争秩序^[38]。据此分析,本文参考余明桂等^[39]与郭飞等^[40]的做法,搜集整理了国家发布的“十二五”规划和“十三五”规划等文件,确定了产业政策扶持行业和非产业政策扶持行业,并在此基础上进一步分析公平竞争审查制度对不同行业企业内部薪酬差距的影响,结果如表3列(5)和列(6)所示。从上述结果可以看出,产业政策扶持行业中公平竞争审查制度的回归系数为-1.0031,非产业政策扶持行业中公平竞争审查制度的回归系数为-0.8862,且均在5%的水平上显著,这意味着公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的约束作用在产业政策扶持行业的企业中

更明显。原因可能是，公平竞争审查制度出台后，切断了政府的输血式补贴以及税收优惠，可以有效减少管理层利用政府资源获取超额薪酬行为的发生。因此，公平竞争审查制度对产业政策扶持行业企业薪酬差距的影响更大。以上结果进一步说明，以公平竞争审查制度为核心的竞争政策体系，能够从宏观层面处理好市场竞争与产业政策的关系。

表3 异质性分析的回归结果

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	国有企业	非国有企业	高管持股比例较高	高管持股比例较低	产业政策扶持行业	非产业政策扶持行业
Did	0.0399 (0.4343)	-1.1849*** (0.3413)	-1.3421** (0.5763)	-0.5858* (0.3500)	-1.0031** (0.4175)	-0.8862** (0.3725)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业/年份FE	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	31.9769** (15.5685)	66.3481*** (14.3516)	72.3594*** (20.5565)	41.6180*** (14.3868)	42.3194** (16.5879)	63.3638*** (15.3449)
观测值	4 114	14 113	7 480	7 480	7 859	10 368
R ²	0.2036	0.1210	0.1943	0.1293	0.1407	0.1192

五、机制检验和进一步分析

（一）机制检验

正如理论分析部分提到的，公平竞争审查制度通过强化市场竞争、规范政府补贴和规范税收优惠对缩小企业内部薪酬差距发挥了积极作用。为了检验上述影响机制，本文参考胡山和余泳泽^[41]与王海等^[42]的做法，重点检验公平竞争审查制度对上述一系列中介变量的影响，构建如下计量模型：

$$\text{Med}_{it} = \theta_0 + \theta_1 \text{Did}_{it} + \sum_{j=2}^{10} \theta_j X_{ijt} + \eta_k + \gamma_t + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

其中，Med_{it}为中介变量，包括市场竞争（HHI）、政府补贴（Sub）和税收优惠（Tax），其他变量的含义同模型（1）。

机制检验的回归结果如表4所示。表4列（1）的回归结果显示，公平竞争审查制对市场竞争的回归系数显著为负，这说明公平竞争审查制度的出台显著促进了市场竞争，从而缩小了企业内部薪酬差距。假设2a得以验证。表4列（2）和列（3）的回归结果显示，公平竞争审查制度对政府补贴和税收优惠的回归系数分别在10%和5%水平上显著为负，这说明公平竞争审查制度通过规范政府补贴和税收优惠，能够有效遏制企业高管利用政府资源攫取超额薪酬的行为，从而缩小了企业内部薪酬差距。假设2b和假设2c得以验证。

表4 机制检验的回归结果

变 量	(1)	(2)	(3)
	HHI	Sub	Tax
Did	-0.0045*** (0.0017)	-0.1563* (0.0835)	-0.3921** (0.1862)
控制变量	控制	控制	控制
行业/年份FE	控制	控制	控制
常数项	0.1769*** (0.0562)	-0.2909 (2.0727)	-1.2577 (5.7062)
观测值	18 227	14 498	18 227
R ²	0.8484	0.2669	0.3537

（二）进一步分析

薪酬差距是企业中普遍存在的一种现象，合理的薪酬差距能最大限度地激发员工积极性，提高企业绩效^[43-44]。那么，一个值得思考的问题是，公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的治理效应是通过降低不合理的超额薪酬来实现的吗？基于此，本文参考罗宏等^[45]的做法，测算高管的合理平均薪酬和超额平均薪酬，并在此基础上将企业内部薪酬差距分解为合理薪酬差距（Normalgap）和超额薪酬差距（Overgap），试图进一步探索公平竞争审查制度缩小企业内部薪酬差距的内在逻辑。其中，合理薪酬差距=高管合理平均薪酬/普通员工平均薪酬，超额薪酬差距=高管超额平均薪酬/普通员工平均薪酬。

表5列（1）和列（2）分别是公平竞争审查制度对合理薪酬差距和超额薪酬差距的回归结果。上述结果表明，公平竞争审查制度对合理薪酬差距的影响不显著，而对超额薪酬差距有显著负向影响。这一实证结果表明，公平竞争审查制度会缩小企业的超额薪酬差距而不会影响合理薪酬差距，进而促使企业薪酬结构更加合理。

表5 进一步分析的回归结果

变 量	(1)	(2)
	Normalgap	Overgap
Did	0. 2093 (0. 1557)	-1. 1299*** (0. 2494)
控制变量	控制	控制
行业/年份FE	控制	控制
常数项	13. 3179* (6. 9888)	43. 2914*** (9. 9749)
观测值	18 227	18 227
R ²	0. 2280	0. 1311

六、研究结论与政策建议

（一）研究结论

本文基于2010—2020年中国A股上市公司数据，采用双重差分模型实证检验了公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响及其作用机制。研究结果显示：公平竞争审查制度显著缩小了企业内部薪酬差距，其中公平竞争审查制度对高管平均薪酬有显著负向影响，而对普通员工平均薪酬的影响不显著。异质性分析结果显示，公平竞争审查制度对企业内部薪酬差距的影响具有明显的企业和行业异质性。具体来说，公平竞争审查制度对非国有企业和高管持股比例较高企业的内部薪酬差距有更明显的约束作用，而在行业层面，公平竞争审查制度对缩小产业政策扶持行业的企业内部薪酬差距更明显。机制检验结果显示，公平竞争审查制度通过促进市场竞争、规范政府补贴和规范税收优惠缩小企业内部薪酬差距。进一步分析结果显示，公平竞争审查制度会显著缩小超额薪酬差距，但对合理薪酬差距的影响不显著，进而促使企业薪酬结构更加合理。

（二）政策建议

根据上述研究结论，笔者提出如下政策建议：

首先，注重公平竞争审查制度的间接治理效应。公平竞争审查制度能够从源头上防范行政垄断行为的发生，这不仅有利于维护公平竞争的市场秩序，而且有利于发挥企业内部薪酬差距的治理作用。因此，应发挥公平竞争审查制度对收入分配不平等的间接治理效应，进一步强化竞争性原则并落实监督机制，让企业作为真正独立的市场主体参与竞争。竞争压力使得管理层加强公司治理，从而缩小不合理的薪酬差距。

其次，实行多元化的绩效考核机制，完善企业的监督和激励体系。一方面，单一的薪酬契约

难以精准量化管理者对企业的贡献, 还容易引发非生产性的寻租行为。因此, 亟须完善公司内部治理, 实行多元化的绩效考核机制, 避免过度依赖薪酬契约。同时, 有必要拓展企业的监督和激励体系, 通过多元化的监督和激励机制来缓解委托代理问题, 进而减少高管权力对薪酬差距的不利影响。本文研究发现, 公平竞争审查制度对薪酬差距的治理效应在高管持股比例较高的企业中更明显。因此, 企业需要将高管持股比例控制在合理的范围内, 过高的高管持股比例不利于缩小企业的超额薪酬差距。

最后, 强化对政府补贴和税收优惠政策的公平竞争审查, 合理引导政府资源流向企业。研究表明, 政府资源在一定程度上成为高管攫取超额薪酬的工具, 一定程度上违背了政府资源作为援助之手的初衷。因此, 当务之急是加强对政府补贴和税收优惠方面的公平竞争审查, 杜绝企业对政府资源的滥用行为。其一, 在地方政府官员的绩效考核指标中纳入公平竞争审查制度的实施效果, 制定细化的激励指标和惩罚性指标, 以提高政策制定机关开展公平竞争审查的积极性。其二, 为了更好地应对公平竞争审查工作的复杂性, 在全国范围内鼓励地方政府引入第三方评估机构, 借助其专业的评估方法对政策文件进行定量分析, 同时保障公平竞争审查的客观性。其三, 在重视通过公平竞争审查制度清理限制市场竞争的政府补贴和税收优惠时, 借鉴欧盟成员国的先进做法和经验, 加快从选择性扶持政策向普惠性扶持政策转型, 通过建立公共服务体系、搭建技术服务平台、打造产业孵化园区等方式, 对特定行业的企业提供支持, 避免某些企业获得不正当竞争优势, 这能够在一定程度上减少政府补贴和税收优惠等政策对企业内部薪酬差距造成的不利影响。

参考文献:

- [1] GARTENBERG C, WULF J. Competition and pay inequality within and between firms[J]. Management science, 2020, 66(12): 5925-5943.
- [2] 张克中, 何凡, 黄永颖, 等. 税收优惠、租金分享与公司内部收入不平等[J]. 经济研究, 2021, 56(6): 110-126.
- [3] LALLEMAND T, PLASMAN R, RYCX F. Intra-firm wage dispersion and firm performance: evidence from linked employer-employee data[J]. Kyklos, 2004, 57(4): 533-558.
- [4] HE L, FANG J. Subnational institutional contingencies and executive pay dispersion[J]. Asia Pacific journal of management, 2016, 33(2): 371-410.
- [5] 李倩, 焦豪. 高管团队内薪酬差距与企业绩效——顾客需求不确定性与企业成长性的双重视角[J]. 经济管理, 2021, 43(6): 53-68.
- [6] 权小锋, 吴世农, 文芳. 管理层权力、私有收益与薪酬操纵[J]. 经济研究, 2010, 45(11): 73-87.
- [7] BEBCHUK L A, FRIED J M. Executive compensation as an agency problem[J]. Journal of economic perspectives, 2003, 17(3): 71-92.
- [8] 黄蕾. 产品市场竞争、董事会治理与上市公司信息披露质量[J]. 财经理论与实践, 2013, 34(2): 83-87.
- [9] AMMANN M, OESCH D, SCHMID M M. Product market competition, corporate governance, and firm value: evidence from the EU area[J]. European financial management, 2013, 19(3): 452-469.
- [10] 段葳. 优化营商环境视阈下公平竞争审查制度改进研究[J]. 理论月刊, 2021(9): 124-134.
- [11] 冯仕园. 我国公平竞争审查制度研究[D]. 石家庄: 河北经贸大学, 2022.
- [12] 刘慧, 綦建红. “竞争友好型”产业政策更有利于企业投资效率提升吗——基于公平竞争审查制度的准自然实验[J]. 财贸经济, 2022, 43(9): 101-116.
- [13] 刘斌, 赖洁基. 破行政垄断之弊能否去产能过剩之势? ——基于出台《公平竞争审查制度》的准自然实验[J]. 财经研究, 2021, 47(9): 34-47.
- [14] 苏永照. 劳动力市场行政垄断行业分割与劳动收入比重——基于中国省级面板数据的分析[J]. 经济与管理, 2014, 28(2): 39-45.

- [15] 胡联,杨成喻,盛迪.我国劳动力市场分割加剧了相对贫困吗?[J].湖南农业大学学报(社会科学版),2023,24(3):92-99.
- [16] 魏志华,王孝华,蔡伟毅.税收征管数字化与企业内部薪酬差距[J].中国工业经济,2022(3):152-170.
- [17] JACKSON S B, LOPEZ T J, REITENGA A L. Accounting fundamentals and CEO bonus compensation[J]. Journal of accounting and public policy, 2008, 27(5): 374-393.
- [18] ROBINSON D T, SENSOY B A. Do private equity fund managers earn their fees? Compensation, ownership, and cash flow performance[J]. Review of financial studies, 2013, 26(11): 2760-2797.
- [19] COAKLEY J, ILIOPOULOU S. Bidder CEO and other executive compensation in UK M&As [J]. European financial management, 2006, 12(4): 609-631.
- [20] 谢德仁,林乐,陈运森.薪酬委员会独立性与更高的经理人报酬—业绩敏感度——基于薪酬辩护假说的分析和检验[J].管理世界,2012,28(1):121-140.
- [21] 罗正英,詹乾隆,段姝.内部控制质量与企业高管薪酬契约[J].中国软科学,2016(2):169-178.
- [22] 杨婧,许晨曦.产品市场竞争、内部治理与内部控制缺陷认定标准[J].会计研究,2020(6):158-170.
- [23] 赵宇恒,孙悦.政府补助:补助了企业还是高管[J].现代财经(天津财经大学学报),2014,34(10):15-25.
- [24] 步丹璐,王晓艳.政府补助、软约束与薪酬差距[J].南开管理评论,2014,17(2):23-33.
- [25] 余明桂,回雅甫,潘红波.政治联系、寻租与地方政府财政补贴有效性[J].经济研究,2010,45(3):65-77.
- [26] 陈玥,孟庆玉,袁淳.员工能受益于企业税收优惠吗?——基于产权性质和税收优惠来源的分析[J].财经研究,2019,45(9):87-99.
- [27] 宋芸芸,吴昊旻.产业政策与企业薪酬安排[J].财经研究,2022,48(11):79-93.
- [28] 于良春,余东华.中国地区性行政垄断程度的测度研究[J].经济研究,2009,44(2):119-131.
- [29] 柳光强,孔高文.高管海外经历是否提升了薪酬差距[J].管理世界,2018,34(8):130-142.
- [30] 徐灿宇,李烜博,梁上坤.董事会断裂带与企业薪酬差距[J].金融研究,2021(7):172-189.
- [31] LI P, LU Y, WANG J. Does flattening government improve economic performance? Evidence from China [J]. Journal of development economics, 2016, 123(6): 18-37.
- [32] 赵振智,程振,吕德胜.国家低碳战略提高了企业全要素生产率吗?——基于低碳城市试点的准自然实验[J].产业经济研究,2021(6):101-115.
- [33] 张倩琳,戚聿东.重点产业政策如何抑制产业震荡?[J].财经问题研究,2023(7):67-77.
- [34] 孔东民,徐茗丽,孔高文.企业内部薪酬差距与创新[J].经济研究,2017,52(10):144-157.
- [35] 王小鲁,樊纲,胡李鹏.中国分省份市场化指数报告(2018)[M].北京:社会科学文献出版社,2019:1-36.
- [36] 刘慧,綦建红,孙小雨.公平竞争审查制度何以畅通国内大循环?——基于区域间贸易的证据[J].经济评论,2023(3):14-30.
- [37] 陈怡安,肖敏,李贵平.产业政策是否促进了企业创新——基于十大产业振兴规划的准实验[J].中国科技论坛,2023(9):80-90.
- [38] 叶光亮,程龙,张晖.竞争政策强化及产业政策转型影响市场效率的机理研究——兼论有效市场与有为政府[J].中国工业经济,2022(1):74-92.
- [39] 余明桂,范蕊,钟慧洁.中国产业政策与企业技术创新[J].中国工业经济,2016(12):5-22.
- [40] 郭飞,马睿,谢香兵.产业政策、营商环境与企业脱虚向实——基于国家五年规划的经验证据[J].财经研究,2022,48(2):33-46.
- [41] 胡山,余泳泽.数字经济与企业创新:突破性创新还是渐进性创新?[J].财经问题研究,2022(1):42-51.
- [42] 王海,郭冠宇,闫卓毓.机器人应用对城市碳排放影响的机理与效应研究[J].财经问题研究,2023(5):52-63.
- [43] 张昭,马草原,王爱萍.资本市场开放对企业内部薪酬差距的影响——基于“沪港通”的准自然实验[J].经济管理,2020,42(6):172-191.
- [44] 阮傲,孙博,彭璧玉.高管团队内部薪酬差距能促进企业创新绩效?——基于垂直薪酬差距与水平薪酬差距的实证研究[J].华南师范大学学报(社会科学版),2019(4):130-139+191.
- [45] 罗宏,黄敏,周大伟,等.政府补助、超额薪酬与薪酬辩护[J].会计研究,2014(1):42-48.

Does the Fair Competition Review System Narrow the Wage Gap Within Enterprises?

YU Liang-chun, JIANG Na-na

(School of Economics, Shandong University, Jinan 250100, China)

Summary: Narrowing the income gap between different groups is a fundamental prerequisite for the transition from building a moderately prosperous society in all respects to common prosperity for all. In the field of corporate governance, the focus is on narrowing the wage gap between executives and ordinary employees within enterprises. In recent years, market competition has emerged as an important external governance mechanism that forces management to enhance corporate governance to adapt to the ever-changing market environment. The fair competition review system has fundamentally changed the domestic market competition environment and has had a significant impact on the production and operational decision making of enterprises. Therefore, it is necessary to explore whether and how the fair competition review system will influence the wage gap within enterprises.

Based on the data of Chinese A-share listed companies from 2010 to 2020, this paper uses a difference-in-differences (DID) model to empirically test the impact of the fair competition review system on wage gaps within enterprises and its mechanism. The research results show that the fair competition review system narrows the wage gap within enterprises, significantly constraining average executive salaries, while having no significant impact on average salaries of ordinary employees. The impact of the fair competition review system on wage gaps is more pronounced in non state-owned enterprises, enterprises with higher executive shareholding ratios, and enterprises in industries supported by industrial policies. The fair competition review system narrows wage gaps within enterprises by strengthening market competition, and regulating government subsidies and tax incentives. The fair competition review system achieves its role in narrowing wage gaps within enterprises by narrowing the excessive wage gap. This paper enriches research on factors influencing wage gaps within enterprises and provides a new perspective for exploration of governance mechanisms for wage gaps within enterprises.

The marginal contributions of this paper are summarized in the following three aspects. Firstly, this paper employs the DID model to examine the impact of the fair competition review system on wage gaps within enterprises. This not only enriches the empirical analysis of the microeconomic effects of the fair competition review system, but also expands research on factors influencing the wage gap within enterprises. Secondly, this paper verifies the mechanisms through which the fair competition review system affects the wage gap within enterprises from aspects of market competition, government subsidies, and tax incentives. It provides practical and viable policy recommendations for fully harnessing the governance role of this system in narrowing the wage gap within enterprises. Thirdly, the wage gap is decomposed into the reasonable wage gap and the excessive wage gap, and further analysis is conducted to understand the underlying logic of how the fair competition review system affects the wage gap within enterprises.

Key words: fair competition review system; wage gap within enterprises; market competition; government subsidies; tax incentives

(责任编辑: 孙 艳)

[DOI]10.19654/j.cnki.cjwtyj.2024.01.005

[引用格式]于良春,姜娜娜. 公平竞争审查制度能否缩小企业内部薪酬差距?[J]. 财经问题研究, 2024(1):44-56.