

对比欧洲财政公平政策与 NBA 工资帽制度

陈庆晗

北京市第一零一中学 北京 100091

[摘要] NBA 篮球联赛与欧洲足球联赛是世界上两个最受欢迎的体育联赛, 其相关政策对我国体育联赛有着积极的指导意义。就体育联盟而言, 最终的目标是增加球队间的竞争性, 尽力制造比赛的悬念。本文将简单分析工资帽制度以及欧洲财政公平政策对体育联盟竞争性的影响。

[关键词] NBA; 工资帽; 欧洲财政公平政策; 体育联盟; 竞争性

1 欧洲财政公平政策 Financial Fair Play (FFP)

FFP 于 2010 年首次提出, 并于 2014 赛季首次投入使用。该政策旨在遏制欧洲足球俱乐部不健康的投入以及收入不成正比的趋势, 并帮助球队重新维持一个健康的财政水平。根据欧足联发布的《欧洲足球俱乐部 2010 年度财务报告》: 2009/10 赛季欧足联所辖的 665 个俱乐部中亏损 372 个, 盈利 293 个, 亏损率为 56%, 其中来自顶级联赛的俱乐部占有所有亏损俱乐部的 90%。这组数据已经反映出收支平衡的相关政策制定已经是大势所趋。简单来说, 其措施为让俱乐部达到一个收支平衡, 并设立了 4500 万的缓冲区, 即允许球队在三年内亏损 4500 万。假若有球队违反了此规定, 则会通过禁止参加欧足联举办的相关赛事等措施惩罚该球队。

该政策非常简单明了。然而, 当该政策与欧洲各国国内联赛收入分配制度所结合起来的时候, 对中小球队造成了非常大的负面影响, 并在实际上促进了“阶级固化”, 降低了联赛的竞争性。

以西班牙足球甲级联赛为例, 西甲联赛所获得的电视转播收入, 50% 在西甲 20 支球队之间平均分配, 25% 按照各支球队过去 5 个赛季综合成绩分配, 另外 25% 基于各支球队贡献资源情况分配, 例如俱乐部会员数量、比赛日上座率、电视订阅数等。这就导致了电视转播收入的极大不平衡, 以 2013/2014 赛季转播收入为例, 皇马和巴萨各自得到 1.4 亿欧元, 而当年的冠军马竞只得到 4200 万欧元, 收入最低的阿尔梅里亚、巴列卡诺、格拉纳达、埃尔切和巴拉多利德更是只拿到 1900 万欧元, 最高转播收入是最低转播收入的 7 倍之多。换句话说, 每年的下游球队的可支配收入只有皇马以及巴萨的七分之一。因此, 小球队想要生存则必须通过不断的出售自己的主力球员“进贡”给传统豪门才能得以保证自己的生存。这种生存状况是极其危险的, 降低了小球队的容错率。

因此, 假使一个下游球队想要提高自己的竞争力, 它需要花费远高于自己收入的转会费购入实力派球员, 这本质上是一种贷款, 需要在三年之内还完。但假如该球员在中途大伤或者发挥远低于预期, 那么在三年内该球队需要以更便宜的低价出售队内优质球员, 从而导致了更加糟糕的处境。意大利球队罗马就是这样一个例子, 在 2018 年, 罗马连续出售队内的哲科, 马诺拉斯以及佩莱格里尼三个优质球员以达到收支平衡。在出售过程中, 其他球队清楚罗马的财务窘境并借此压价, 以远低于球员的市场估值达成了交易。

此外, FFP 限制了老板对于球队的直接注资, 其目的是防止中途球队转让导致球队无法支付前任主席所遗留下来的债务而导致破产。但是, 该法案同样进一步加剧了球队间的贫富差距, 因为即便主席及相关负责人试图给俱乐部注资, 他们也会受到重重限制, 进一步削弱了小球队本就不高的商业价值。

不仅如此, FFP 本身的规则漏洞也让很多球队有机可乘。英格兰球队曼城是由阿联酋副总理兼总统事务部长曼苏尔担任主席, 同时他也是阿联酋航空的主要负责人之一, 因此, 阿联酋航空给曼城的 10 年 4 亿英镑的商业赞助实则是“左手转右手”的操作, 为了给俱乐部大量注资, 这实际上是违反 FFP 的意图的, 虽然并没有违反其条款。

因此, FFP 的制定在很大程度上是失败的。其意图以及政策本身都没有被很好的完成。

2 NBA 工资帽制度

NBA 工资帽于 1984 年被引入, 简单来说就是限制各球队能够支付的薪资最高值来维持各球队之间的实力平衡, 增加联盟的竞争性。NBA 联盟实行的是软工资帽制度, 即所支付薪水可以超过工资帽所规定的额度, 假若超过奢侈税线则需要缴纳额外的 3 倍金额, 如果超过了硬工资帽则会在球队转会上有更多的限制。同时, 为了防止有球队恶意压制本球队薪水试图达到一种“田忌赛马”的效果, 即在球队无法招募到好球员时恶意“摆烂”来得到薪资空间和状元签去等待明年的夺冠机会, NBA 设立了穷人线, 低于该水准的球队将会缴纳额外的资金。

NBA 所设立的工资帽制度有很多的优点, 首先是联盟里 30 支球队会得到等额篮球相关收入 (BRI) 以及工资帽上限, 会防止收入不均的情况。比如洛杉矶湖人位于相对更发达的美国海岸城市, 人均 GDP 远高于美国人均水平, 球市火爆, 商业发达。因此, 假若每支球队根据自己的球队收入来制定工资帽以及获得 BRI 的份额, 必然会导致小球市无力匹敌大球市的收入份额, 造成阶级固化。

其次, 工资帽的额度是 BRI 的一个固定比例, 永远随着收入的增降而增降, 保证了球队总会有一部分比例的收入并且不会被不健康的薪资结构拖垮而导致破产。并且球员合同于球员自身捆绑, 不论球员是否转会, 退役, 离队, 工资必须尽数发放, 相应的也保障了球员的权益。

此外, 因为工资帽制度复杂的条款, 所以很难避免在某些细节上有漏洞可乘, 但联盟经常会在发现漏洞之后积极弥补, 从而不断强化和完善工资帽制度的框架。例如阿里纳斯条款。阿里纳斯在 2004 年曾是勇士球员, 但由于当时勇士的薪资空间不足, 只能开出 490 万美元的年薪, 因此, 奇才的 850 万美元报价就以一个相对便宜的价格挖走了勇士的核心球员, 这个漏洞对弱势球队的影响是很大的。弱势球队除了是该球员母队以外没有任何的吸引力, 球员如果想追求高薪以及冠军, 母队只能眼睁睁的看着自己多年培养的队员被其他球队挖走, 因此 NBA 以阿里纳斯为命名了一个阿里纳斯条款旨在保障母队权益。该条款规定对于在联盟中效力时间不超过 2 年的受限制自由球员, 其他球队只能开出一份这样的邀请报价: 第一年的薪水不能超过当赛季中产特例的起薪, 第二年的工资最多只能在第一年的基础上上涨 5%, 第三年的工资可以有比较大的涨幅, 最高为第一年时球员所能得到的顶薪, 第四年的工资可以在第三年的基础上上涨 4.5%, 整份合同是全额保障的, 但不能包括任何奖金。这是阿里纳斯条款的基本框架。其中最主要的限制是第一年的薪水不能超过当赛季中产特例的起薪, 有了这个限制, 即使母队无法用早鸟权特例匹配他队的邀请报价, 也可以用中场特例匹配, 从而留住队中的受限制自由队员。

诸如该条例的还有佩顿条例, 罗斯条例, 拉里伯德条例等, 这些条例都是在对交易漏洞做出的一些弥补和修改, 极大的增强了联盟的平衡性, 维护了球队间的平衡。

最后, 薪资的涨薪制度会让每个球队的阵容构造变得相对不稳定, 从而增加悬念, 人员变动。NBA 规定顶薪合同 (最高年薪) 每年不得低于上一年的 105%, 也就是说, 每年的薪资会逐渐上升。该规定所导致的结果就是假使球队现有人员不变, 每年所要应对的新

资压力就会不断增大,迫使球队不断进行折衷的人员变动来防止自身总薪资越过奢侈线。该条例使得冠军球队不能永远保持其超强的球员阵容,必须每年让渡一部分自身的利益,增加了球队阵容的不稳定性,防止了球队对冠军的“垄断”。

因此,NBA工资帽制度是相当成功的。

3 两制度结果的对比

自1984年来,已经有11支NBA球队先后获得总冠军的荣誉,其中前二的球队冠军数为14个。对比来看,以西班牙足球甲级联赛为例,自1984年来仅有5支球队夺冠,冠军数最多的两支球队皇马巴萨占据了其中的30次。在FFP法案出台后的10年,皇马和巴萨更是拿到了其中的9个冠军,完全和身后的球队拉开了差距。同时,NBA近10年来共有6支不同球队夺冠,再一次说明了NBA制度的合理性。

欧洲球队中,少数几只球队在各国联赛中拥有很大的话语权,并逐渐形成了自己前所未有的名望加成,在世界各地,一说到自己最喜欢的球队,大多数小球员都会希望自己以后所效力的是像皇马,巴萨这样的传统豪门,这本身就给了更强的俱乐部很大的话语权权重。欧足联的改革阻力重重,甚至大部分条款假若无法满足超级强队的需要,他们就会威胁自建联赛而摆脱欧足联的管制,如皇马就曾提议组建欧洲超级联赛,旨在联合其他各国的“寡头”球队,自己制定规则,以此来阻止本土足协以及欧足联对各个联赛的整改。而NBA来说,所有球队都在成立初期必须要遵守NBA的各种劳资协定,从而达成了平衡。欧洲各国的足球联赛更像是先发球队对后发球队

形成了控制,造成了实际意义上的上下游产业链,让小球队难有翻身的机会。

在我国,随着经济高速发展,我国的第三产业也同样繁荣了起来。如何在发展初期便制定好良好的发展框架,避免联赛畸形,是我国的首要问题。走欧洲路线还是走美国路线,是在联赛发展的初期就要展望的。从目前来看,我国足球联赛的欠薪问题严重,许多主席顾着眼前利益大肆烧钱,但一旦不景气了便撤资离开,造成了大量球队破产。同时,广州,上海,北京的球队垄断了联赛排名,无节制烧钱的问题非常严重,我国足球联赛的发展任重而道远。

参考文献:

- [1] 王凤强. NBA成功经营模式对我国体育经济发展的启示[J]. 山西农经, 2016(10):121.
- [2] 李伟, 陆作生, 吴义华. 欧足联财政公平政策剖析[J]. 体育文化导刊, 2015(11):126-130.
- [3] 苗盛. NBA工资帽有效性研究[D]. 中央财经大学, 2008.
- [4] 潘奕辰. 试论NBA工资帽制度对我国的借鉴意义[J]. 全国商情, 2016(31):47-48.

陈庆晗

北京市第一零一中学 北京 100091

(课题: 000000000000)

英文对应:

Chen Qinghan

(Beijing No.101 middle school BEIJING 100091)

(上接第89页)

在市场竞争环境中的主要地位就必须充分发挥战略管理会计体系的整体优势,科学有效的参照竞争企业发展情况,从而实现对于自己公司成本的合理管控和把握。并且企业的经理人必须认识到战略管理会计体系对于整个公司发展所发挥的重要作用,通过构建战略管理会计体系,最终实现企业整体发展目标,促进企业持续、良好的运行。

3.4 重视对于战略会计人才的培养

对于战略管理会计体系来说,专业人员的技术水平与企业的发展状况息息相关。所以,企业必须采取以一系列的手段,比如薪酬激励等方式,来发挥专业人员的能力效用最大化。并且在日常的企业经营管理过程中,要充分发挥员工的主体作用,树立以员工为本的企业经营思想,激发员工的工作热情和积极性,实现公司和员工同步发展。就企业发展的整体情况而言,战略管理会计人才不仅仅需啊哟具备相关的会计专业的知识和技术,更要具备对于企业整体发展规划的分析和决策能力。因此,企业不仅要注重对于战略管理会计人才的培养,更要注重把培训的理论知识应用到实际的工作中去,并且依据企业发展的实际情况,作出及时的更改和创新,提高企业整体的服务质量,从而保证企业发展具有科学性和现实性。

3.5 结合企业发展的实际情况,制定战略发展目标

从企业整体的结构来看,想要顺利的构建战略管理会计体系,就要从企业的内部结构和发展状况进行全面地剖析,并通过制定一系列的计划和方案,从而实现对于战略管理会计体系的构建。^[2]企业在制定战略目标和战略计划的时候,必须充分考虑企业自身的内外部优势和劣势,并根据实际情况和以往的成功经验,进行合理的市场定位,从而明确企业内部的战略目标,最终实现对于战略管理

会计体系的构建,进而强化对于企业内部管理结构的优化,增强企业的核心竞争力。

结语

随着全球经济的快速发展,国际竞争日益激烈。国内企业为了应对这种严峻的挑战,就必须对于自身的组织结构进行构建和完善。因此,企业必须不断的强化现存条件下的管理战略,以此来适应市场经济环境中的巨大挑战。随着我国信息技术的不断发展,大多数的企业都具备了构建战略管理会计体系的基础条件,但从实际情况来看,我国对于战略会计体系的构建工作仍处于初级探索阶段,并且对于战略管理会计体系的工作重点认识的并不全面,因此,我国极度缺乏战略管理会计的专业技术人才这些企业发现的短板很大程度上抑制了企业的发展。所以我国必须加强对于战略管理会计体系构建,通过探讨和研究企业战略管理会计的实际特征以及战略管理会计体系中的实际问题,积极的改善和创新战略管理会计体系,注重相关专业技术人才培养,最终实现对于战略管理会计体系的构建,从而加强企业的核心竞争力和综合实力,促进企业的全面发展。

参考文献

- [1] 李克松. 中小企业管理会计应用研究[J]. 中国管理信息化, 2020, (4): 52-53.
- [2] 邓满娥. 企业战略管理会计研究[J]. 广东工业大学, 2005,(4):47.
- [3] 袁守亮. 财务会计与管理会计的融合探索[J]. 中国商论, 2017, (33):139-140