

các giám đốc điều hành (CEO). Mục đích là để ban giám đốc sẽ không còn vung tay trao những khoản lương và thưởng hậu hĩnh cho các CEO nữa. Người ta cũng hy vọng nó sẽ góp phần làm giảm tình trạng tăng tiền bồi thường cho các CEO, một việc làm không có quy định, luật lệ nào có thể ngăn chặn. Trên thực tế, tình trạng này cần phải chấm dứt: năm 1976, bình quân một CEO được trả lương cao gấp 36 lần so với một công nhân. Năm 1993, con số này là 131 lần.

Các bạn hãy đoán xem chuyện gì đã xảy ra. Khi tiền lương được công khai, trên phương tiện truyền thông thường xuất hiện các bài báo xếp hạng các CEO theo mức lương. Thay vì giúp hạn chế mức tiền thưởng, sự công khai này lại khiến các CEO ở Mỹ quay sang so sánh mức lương của họ với tất cả mọi người. Kết quả là lương của họ tăng với mức chóng mặt. Khuynh hướng này còn được các công ty tư vấn bồi thường “trợ giúp” bằng cách khuyên các CEO nên đề nghị mức lương cao hơn. Kết quả là, hiện nay một CEO bình thường có mức lương cao gấp 369 lần so với một nhân viên bình thường – cao gấp 3 lần so với mức lương trước khi công khai các khoản tiền lương, thưởng.

Tôi đưa ra một số câu hỏi cho các CEO mà tôi gặp.

“Chuyện gì sẽ xảy ra, nếu thông tin về tiền lương của ông bị lộ ra trong toàn công ty?”

Vị giám đốc nhìn tôi với vẻ lo lắng rồi trả lời: “Chúng tôi gặp rất nhiều vấn đề – nội gián thương mại, bê bối tài