

泛股份制是收入分配制度改革的目标模式

吴爱祥, 张卫锋

(中南大学科技处, 湖南长沙, 410083; 国家经贸委黄金管理局, 北京, 100011)

摘要: 劳动工资制度是收入分配制度的主要内容。论文从工资制度的改革入手, 分析了全员全额浮动工资制度与泛股份制的相关理论, 指出了泛股份制是全员全额浮动工资制度在与股份制相结合过程中所产生的高级形式, 它自动利用市场经济规律, 变得更具可操作性。并阐述了泛股份制的操作方法, 从而论证了泛股份制是收入分配制度改革的目标模式。

关键词: 泛股份制; 收入分配制度; 工资制度

中图分类号: F124.7

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2003)01-0093-03

一、泛股份制理论概述

随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立, 以等级工资制度为主体的收入分配制度已显得越来越不能适应经济发展的要求, 利润的弹性与工资的刚性之间的矛盾也日益凸现出来。为解决这一问题, 企业纷纷对传统的工资制度进行了改革。其中, 以工效挂钩为基本特征的全员全额浮动工资制度在实践中取得了较大的成功。然而, 全员全额浮动工资制度在实际操作过程中也遇到了一些困难, 如要求生产单位严格控制成本支出时很难防止其拼机械设备的短期行为, 二级单位往往过于考虑小集体的利益而忽略了全企业的利益等。而且, 大多数国有企业目前正在或将要进行股份制改造。在新的体制下企业采取什么收入分配方式, 如何将全员全额浮动工资制度与股份制有机结合, 从而避其短处, 是摆在理论界和企业家面前的一个重要课题。

泛股份制就是这种情况下产生的一种优良制度, 它将股本泛化到劳动、技术、管理等生产要素, 而不只是限于资本或生产资料等单一的生产要素。泛股份制的基本内容就是按全部生产要素划分股份并依此进行利润的分配, 从某种角度来说, 它其实就是一种收入分配制度。作为国际上现代股份制的新发展, 它综合了美国职工股权计划(ESOP)、西欧利润共享制和工人参与制以及我国企业资产承包、租赁经营和全员全额浮动工资制等制度的优点, 同时摒弃了它们的缺点, 顺应了现代市场经济的规律, 具有广阔

的发展前景。

系统劳动价值论^[1]认为, 劳动是由所有生产要素共同组成的生产系统的总体运动。也就是说, 创造价值是生产系统的功能, 凡是对生产系统的组织和运行做出贡献的要素都参与了创造价值的生产活动, 因而也应参与分配。而有些学者引用马克思主义的观点认为, 劳动是价值的惟一源泉, 但不是财富(使用价值)的惟一源泉, 参与创造财富的要素都应参与分配^[2]。党的十五大也提出了“把按劳分配和按生产要素分配结合起来……允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”的要求。这些观点尽管在物化劳动到底能不能创造价值的问题上存在分歧, 但它们都无一例外地认为, 劳动力(活劳动)必然创造了价值和财富(使用价值)并应参与收入分配。这么讲, 似乎是说了句废话——我国社会主义宪法不是早就明确要实行按劳分配的制度了吗? 可事实上, 我们长期以来实行的是一种有限的按劳分配。在产权明晰化的进程中, 把企业的全部资产增值简单地划归原有投资者更是一种凭借物力资本对活劳动进行剥削的行为^[1]。所以, 当前最重要的工作就是将劳动力折资入股, 参与更广泛的分配(分红), 也就要大力推行泛股份制。

二、泛股份制的特点及运作机理

由于在生产要素系统中除劳动力之外, 其它生

产要素均已被资本化。所以,泛股制的股权结构除了比普通股权结构多了劳动股与技术股之外,其余部分基本相同。本文重点讨论劳动和技术折资入股并参与分配的方法。

(一) 劳动股(含技术股)的设置

劳动股的一部分股本可来源于企业的原有税后留利。将一部分税后留利以劳动股的形式按贡献量化到个人,是承认劳动力在再生产中创造了价值这一事实的具体体现。从国外经验来看,美国的许多大公司也都采用了无偿转让部分股份,按劳分配给职工的做法。从表面上看,这似乎侵占了公司股东的资产所有权和收益,但实际上由于激励了职工的劳动积极性,从而带来了更高的收益,结果使出资者和劳动者都可以得到比在一般股份制公司更高的收益。

劳动股还可按劳动包括的技术含量的无形资产入股,企业经营者、管理干部、工程技术人员、生产工人均属于劳动力作价范围。根据国外经验,对于不同地区和不同行业,由于生产函数不同,测算劳动股的办法要有所调整,其原则是资金股与劳动股代表在董事会上事先协商确定,参照标准是社会平均利润率和平均工资之比。关键要在生产过程开始之前确定,而不是在分配时再确定。这样所有权收入与劳动工资收入就可以在共同生产中达到按比例增长,而不会在收入既定的情况下,为争得各自较大的绝对额而发生冲突。

(1) 劳动股: 根据具体情况选择最有效的办法来考虑劳动实绩和工龄长短。根据一些企业的实践经验,一般劳动实绩可占劳动股的 70%~100%, 工龄长短可占 30%~0%^[1]。

(2) 对生产工人尽可能实行计件定额工资,对厂长(经理)和其他管理干部按岗位责任制进行考核,按责任大小确定系数。厂长(经理)享受最高系数,其余依次类推。

(3) 劳动股总额: 相当于当年实发工资总额(包括奖金)。

(4) 劳动股除作为年终分红依据之外,还按其价格支付劳动力收入。劳动股根据职工劳动实绩每年一定。

(5) 按上年劳动股的标准确定当年的职工负亏额。

(6) 以劳动股整数部分计算投票权。

技术入股主要是指以新技术发明、专利、先进工艺和设备入股,其作价方法如下:

(1) 一次定价法: 按该技术的研制费用和预期经济效益的大小估算,由双方协商,一次核定。这适

应于投资少、见效快、技术性不强、风险小的产品。

(2) 利润分成法: 可按新产品投入后当年利润增值的 5%~15% 计算。

(二) 劳动股的收益分配

企业按规定进行成本核算,其中劳动力价格以及预计部分劳动力分红(总和相当于现行工资总额)应进入成本,但预计分红在税后并入分红中进行分配。税后利润国家应得部分一般实行优先股的方法,只有在赢利时才按事先确定的分红率分红。当年若完不成,待以后赢利时再补交。

企业公积金、公益金(生产发展基金和福利基金)可采取先分后提的办法。由董事会确定比例从投资者分红收入中提取公积金和公益金,公积金的提取比例不低于利润的百分之几,公益金的提取比例不低于税后利润的百分之几,余下的才是分红收入。提取的公积金计入个人名下,作为个人增值股参与分红。

劳动股分红及资金股分红按入股财产的有机构成不同在年初由董事会协商采用不同的分红率,以平衡两类要素占有者的利益关系。职工投资入股按银行债券利率支付利息之后(利息计入成本)进行分红。当赢利总和超过股金的 25% 时,可全部转为个人增值股。职工劳动力收入超过现行工资总额和免税奖金税额度及与税务部门商定的增长幅度时,超收部分可转为个人增值股。当企业亏损负债时,资金入股者和劳动力分别按投资额和负亏额承担有限责任。劳动力负亏的补贴顺序是: 个人投资股、个人增值股、当年或下年劳动力收入。

职工每月收入仍可按照现行发放办法预支,但取消季度奖和半年度奖,到年终结算,根据个人实际分红额,退补或抵交。若不能抵交时,则冲销个人投资额。已退休职工退休金的发放仍按现行企业退休金社会统筹办法执行。

资金分红和劳动力分红的计算式如下:

可分配利润= 资金分红+ 劳动力分红

即: $P = M + L$ (1)

式中: P 为可分配利润; M 为资金分红; L 为劳动力分红。

由(1)式可得:

$P'(I + W) = M'I + L'W$ (2)

式中: P' 为综合分红率, $P' = \frac{P}{I + W}$; I 为资金投资总额; W 为劳动力股总额; M' 为资本分红率; L' 为劳动力分红率。

在实际计算时,先确定几个目标值:

M'_m 为当年企业最高成本或平均期望资金利润

率;

W_m 为当年企业最高成本或平均期望劳动力收入(或企业历史上最高或平均劳动力收入)。

$$\text{则有: } L'_m = \frac{W_m - W}{W} \quad (3)$$

由(2)式可得:

$$P'_m(I + W) = M'_m I + W_m - W \quad (4)$$

由(3)式和(4)式可得:

$$P'_m = \frac{M'_m I + L'_m W}{I + W} \quad (5)$$

式中: P'_m 为平均期望综合分红率,

$$\text{则: 劳动力分红率: } L' = \frac{L'_m}{P'_m} P' \quad (6)$$

$$\text{劳动力分红: } L = L' W \quad (7)$$

$$\text{实际劳动力收入: } R = W + L \quad (8)$$

三、结论

(1) 泛股份制是以工效挂钩为基本特征的全员全额浮动工资制度在与股份制结合过程中的深化, 是这一制度的高级形式, 它使以工资制度为主的收入分配制度的改革自动利用市场经济规律, 可操作性变得更强。

(2) 泛股份制通过对各利益主体在企业中的责、权、利的重新界定, 从根本上理顺了产权关系, 为产权明晰化的改革装上了“减震器”, 使产权明晰化与消除物力资本对劳动的剥削同时成立。

(3) 泛股份制发挥了内部职工持股制的作用, 把职工的个人利益与全局利益统一起来, 有效地避免

了企业的短期行为。但泛股份制并不是简单的内部职工持股制, 它有着极为丰富的内容, 它并不妨碍公司对外发行股票、发展社会股东基金, 也不妨碍公司的合并、联合等资产重组活动。

(4) 泛股份制以生产要素系统增值为依据, 以全要素生产率为统一尺度, 把按劳分配的收益与全要素的所有权收入统一起来, 使公平和效率有了一个合理的变换, 从而使企业真正建立起自主经营、自负盈亏、自我约束的经营机制。

(5) 一个时期以来, 以美国职工股权计划、西欧利润共享制为代表的西方泛股份制得到了长足的发展, 整个西方社会因而出现了市场经济相对稳定、劳资矛盾相对缓和的良好局面。我国的湖南、广东等省市也进行了这方面的试点, 长沙民族乐器厂、中山空调器厂等一批企业在推行泛股份制以后, 迅速产生了可观的经济效益和社会效益。理论演绎和实践检验均表明, 泛股份制是收入分配制度改革的目标模式。

参考文献:

- [1] 王海平. 股份制改造实务[M]. 北京: 工商出版社, 1997.
- [2] 卫兴华. 关于深化对劳动和劳动价值理论的认识问题[J]. 经济学动态, 2000, (12): 2.
- [3] 刘湘平. 国有企业建立全员全额浮动工资制度的理论和实践[J]. 有色金属工业, 2000, (7): 26.
- [4] 傅英. 设置“劳力股”, 创建新型股份合作企业[J]. 经济管理, 1997, (9): 59-61.
- [5] 曾令华. 个人收入分配比较研究[M]. 武汉: 华中理工大学出版社, 1995.
- [6] 李斌. 社会主义分配通论[M]. 北京: 人民出版社, 1992.

Extensive joint-stock system ——object pattern of the reform of income and allocation system

WU Aixiang, Zhang Weifeng

(Science and Technology Department, Central South University, Changsha 410083, China;
Gold Bureau of State Economic Trade Commission, Beijing 100011, China)

Abstract: The total floating wage system for the staff is a great development of the income and allocation system. When combined with the joint-stock system, it becomes its advanced form which is called the extensive joint-stock system. As a result, the total floating wage system all over the staff can make use of the rule of market economy and becomes more feasible. It is proved by not only the theory but also the practice that extensive joint-stock system is the object pattern of the reform of income and allocation system.

Key words: extensive joint-stock system; income and allocation system; wages system