

□ 徐 晔 赵敏渊 吴勇红

股份合作制“按劳分红”提法刍议

——兼评“以劳动表决权数为按劳分红依据”

国家体改委颁发的《关于发展城市股份合作制企业的指导意见》明确提出：股份合作制企业要采取按劳分红和按资分红相结合的方式。我们认为，“按劳分红”这一提法在理论上和实际操作中都值得进一步商榷。

首先有必要明确“按劳分配”和“按资分红”的概念。按劳分配是指职工按照劳动量的多少取得相应的工资、奖金等收入，这部分分配是计入企业成本的，而所谓的股份合作制企业的按劳分红指的是对企业税后利润在提取公积金、公益金后的剩余部分的分配。对这部分剩余利润，一方面各类股东按投资比例实行按股分红，另一方面再拿出一定比例实行按劳分红。按股分红是股东的资本报酬，自当无可非议，而且在实际操作中也易实行。但按劳分红是指从税后利润中按照劳动者个人工龄长短、贡献大小、表现好坏等因素进行分配。我们认为“按劳分红”这一提法在理论上讲是有问题的，在具体实行时又会碰上难以克服的现实困难。原因如下：

从理论上说，首先，股份合作制中的职工入股只是职工以他的一部分资金入股，而并未将其劳动或劳动力折价入股，职工的劳动力仍然作为一种商品由企业购入，因而利润也就是剩余价值，从此意义上讲，应该说是按劳取酬，而不应该称为“按劳分红”。

其次，假如职工确实已将其劳动或劳动力入股，将会存在如下矛盾：①若职工按劳动的多少入股，那么企业只能是零利润（因为按照马克思经济学理论分析，利润属于劳动创造的剩余价值，所以此时不存在剩余价值，也就不存在所谓的利润），就更谈不上“按劳分红”和“按资分红”，而事实上，按劳动入股是根本不可能的。②即使可以按劳动入股，企业的利润将作为劳动所创造的价值总和，在成为股东的职工以及其他经营者股东之间进行分配。在这种情况下，股份合作制将同个体经济（利润即为个体经营者的劳动所得）具有相同的性质。这样，股份合作制企业在现有税法规定下与个体经济一样不需要交纳企业所得税，而只需交纳个人所得税，但这显然是不合理的。一方面它不能保证国家的财政收入，另一方面每个职工所需缴纳的大量个人所得税又易给职工造成税负太高的感觉。③若劳动力作为商品按其出售价格已计入产品的人工成本，则劳动者在利润分配上将面临两难的境地，因为劳动力既然已经计入生产成本，也就是说职工已经在利润分配前拿到了劳动力的报酬，而在利润分配时又进行了第二次按劳分配，即按劳分红。这就出现了不合理的双重分配，也丧失了职工入股的真正意义。

再者，当股份合作制企业的职工中同时存在入股职工和未入股职工时（这种情况在目前的股份合作制企业中是普遍存在的），对企业的税后利润进行“按劳分红”，实际上是侵犯了入股职工的权益。因为任何一个公司的或企业，其利润从理论上讲是属于全体股东的，是股东所有者权益，对非入股职工进行“按劳分红”实际上是拿入股股东的所有者权益的一部分无偿地

分配给非股东,这从理论上讲是不合理的,对入股职工来说也是不公平的。

从实际操作上看,“按劳分红”一般是指按照劳动者的工龄长短、贡献大小、表现好坏等因素进行分配。工龄长短是一项客观因素,不难确定。但对于每位职工的贡献大小和表现好坏却很难以一个客观的标准来衡量,若因把握不准而出现分配不公的现象,势必会引起广大职工的不满,不但实现不了鼓励职工入股的初衷(带动职工劳动积极性,使其切切实实感受到主人翁地位),反而会产生严重的负面作用。

在1997年第3期的《财经研究》杂志上有一篇题为“论股份合作制企业表决权”的文章,作者认为劳动表决权可作为按劳分红的依据,我们认为并非如此,因为作者在该文中对劳动表决权数列了一个公式,即:

$$\text{劳动表决权数} = \frac{\text{资本表决权总票数} \times \text{劳动表决权票数与资本表决权票数的比率}}{\text{职工总人数}}$$

由于劳动表决权票数与资本表决权票数的比率对某个特定的企业来说是一个定数,而企业的资本表决权总票数和职工总人数也是一定的,也就是说按此公式计算得到的每位职工的劳动表决权票数都是一样的,以此为依据进行分红,每位职工将得到相同的按劳分红金额。从理论上说,按劳分红应是按劳动贡献大小和表现好坏等因素进行利润分配,每个职工的劳动贡献大小和表现好坏肯定是不一样的,所以不管是奖金也好,还是按劳分红也好,每位职工所领取的奖金或“按劳分红金”应该有所差异。因此,按照该文作者所说的以劳动表决权数为依据进行按劳分红,只要是股份合作制企业的在职职工,不管其贡献大小和表现好坏,每位职工所获得的“按劳分红金额”都是一致的,这种分配显然有失公正,势必会大大挫伤广大职工的劳动积极性。该文作者的意见仍然没有解决“按劳分红”在实际操作中的难题。

由此看来,国家体改委所提出的“按劳分红”无论从理论上还是从实践上都有待推敲。我们的建议是把“按劳分红”改为“按劳取酬”或按劳分配”,并且把这部分“按劳分配”放到企业的税后利润之前,也就是说,在企业利润之前的按劳分配包括两部分,一部分是按照计时或计件标准而计算出的职工的工资,另一部分是作为对有较大贡献和较好表现的职工的奖励,以后者来充当现行的对税后利润的按劳分红。但这也会引起一个问题,由于企业是在税前进行按劳分配,与现行的对税后利润进行按劳分红相比将会减少国家税收。我们认为,这一点国家可以对获得奖励的个人加征个人所得税等办法来弥补。另一方面,股份合作制的产生本身就是国家为了帮助效益低下、即将亏损或已经亏损的乡镇企业、城镇企业和国有中小型企业走出低谷而采取的一种企业组织形式。国家因为实行税前按劳分配而失去的税收可以看作是对企业的鼓励或投入。从长远角度来看,由于股份合作制改制而获得的企业普遍效益的提高必定会使国家税收增加。因此,把“按劳分红”改为“按劳分配”或“按劳取酬”并在税前进行分配是合理的也是可行的。

参考文献:

1. 赵亮、翟汉梁:“股份合作制比股份制有哪些制度创新”,《企业改革与管理》,1998年第1期。
2. 严闻广:“如何化解股份合作制的五个疑难问题”,《企业改革与管理》,1998年第1期。
3. 王元璋、彭晓峰:“论股份合作制企业的表决权”,《财经研究》,1997年第3期。
4. 盖建玲:“股份合作制的实践考察”,《企业管理》,1997年第11期。

(作者单位:复旦大学管理学院、复旦大学世界经济研究所、交通银行总行;单位邮编 200433)