劳动股权制：对股份制不足的弥补

● 穆庆贵　汪光武

一、把参与制引入股份制——效率及企业健康发展的选择

股份制是我国经济改革中所尝试的一种新型企业制度，这一企业组织形式的主要优点是可以改善企业的外部关系，不足之处在于：

其一，股份制无助于改善企业的内部环境（主要是企业与职工的关系），不能解决企业内部的激励机制问题。股份制在西方已运行了将近400年了①，但迄今为止还没有任何证据可以证明股份制企业的员工比其他企业的员工具有更高的劳动积极性。在我国，国营企业"转轨"为股份制企业以后，职工在企业中的地位并没有发生变化：职工仍是劳动者而非所有者；作为主体的职工而言，仍然处于被管理、被监督的被动地位；职工仍然没有剩余分配权。而且随着社会个人股比重的增大，反而会增加职工的"雇佣"感。目前我国股份制仍处在试点阶段，试点企业的职工之所以表现出比以前和比其他企业更高的劳动积极性主要是因为其中存在一种"差别激励"作用。这种"差别激励"效应会随着改革的不断深入和股份制的普遍推广而逐渐消失。因此，股份制企业如不采取其他一些"配套"措施就不足以维持和进一步提高职工的劳动积极性。促进职工主人翁意识的增强和劳动积极性的提高有两条途径：一条是"精神"的途径，主要通过道德宣传、企业文化建设、心理诱导等方法；另一条则是物质的或称经济的途径，主要通过合理的分配方式，利用职工对物质利益的追求来激励人们的劳动积极性。而参与制则是通过鼓励职工对企业管理、以及剩余分配的全面参与来彻底改变职工在企业中的地位，并将物质的手段和精神的手段有机地结合在一起。以人为中心和职工的广泛参与是当今企业管理发展的主要方向，这已被理论和无数成功企业的经验所证明。

其二、股份制企业中经理人员和股东之间是一种典型的代理关系。由于代理人和所有者（或委托人）之间目标、利益的不一致，使得代理人有可能做出违背甚至损害股东及企业利益的行为。为了避免这些行为的发生，委托人或所有者就要对代理人进行监督。在股份制企业中，由于所有者比较分散，所有者（股东）只有通过委托其他机构或个人（董事会、监事会或董事、监事）来代为执行监督职能。然而实践表明，由于股票的可转让性，以及股东们所掌握信息的有限性，这些"外部股东"们往往对企业的经营实绩并不十分了解，只是简单地通过出售股票来表示对其代理人的不满，况且，股东大会一般一年才举行一次，因此外部所有者很难对其代理人实行有效的监督。正因如此，西方一些股份制企业中甚至发生了董事与经理串通一气，以达到中饱私囊的目的，这样的企业就成了为少数人谋取特权和利益的工具，不能真正保护股东的权益。从这一点来说，企业也必须吸收更多知情的内部职员参与管理、监督与决策，以缓和代理矛盾，减少企业对少数个体的过份依赖，以及防止产生管理阶层行为短期化和以权谋私。

二、各国参与制与股份制的结合方式——效果及缺陷

参与制与股份制相结合可以带来更高的效率，这不仅被许多理论界人士所接受，在许多国家还得到了政府的认可和倡导。参与制与股份制可以有多种结合方式，以下是一些国家的具体做法。

1、雇员董事和雇员监事制度

在西德，法律要求企业的监事会要吸收雇员代表已有40年历史了。1952年，原西德的工人组织法规定股份公司的监事会中雇员代表必须占三分之一。1976年，法律又将这一比例提高到二分之一。对于雇员代表的选择，法律规定详细的程序，并按一定的比例给予蓝领工人、白领工人和管理人员以投票权。1978年7月1日，大约有650家企业按照这一法律进行了改革，这些企业代表了原西德各个部门中很大一批最大公司。从原西德的经验看，雇员通过立法参与董事会或监事会利大于弊。普通雇员的参与增进了劳、资双方的了解，提高了企业凝聚力。在原西德，尽管就业的机会很多，但有44%的员工为企业服务8年以上，人事流动率每年大约只有3.2%。瑞典和法国也有类似的法律规定，这两个国家工人罢工发生率很低，只相当于美国的十分之一、日本的三分之一②。

2、雇员参股

雇员持股制度在日本又称从业人员持股，早在1919年就已开始。当时的兼松株式会社就提出“资本、经营、职工三者合一”。据1989年统计数字，日本90%的上市股份公司有“持股会”制度。在美国，1975年还仅有300家企业允许工人购买本企业股票，到1983年底却激增到6226家，80年代末则已超过10000家，其就业人数约占全国劳动力总数的7%以上。此外，美国企业的所有权还通过“养老基金会”和“雇员持股计划”（ESOP），间接向雇员转移。在政策的鼓励下，截止1987年底，美国已有近8000家企业推行了ESOP，约有1000万职工参与了这项计划。

实行“职工股份制”的效果是很明显的。根据密执安调查研究中心对98家实行工人股份制的公司研究发现，这些公司的利润率比同行业其他企业高50%，同时发现“一个公司如果归职工所有的比例越高，则利润越高”③。

“职工股份制”不仅在日、美流行，在很多国家均可见到。在英国，1978年通过立法建立了职员参股制度。1982年爱尔兰也采取了同样的立法。1982年英国一家濒临倒闭的国有企业——全英货运财团，由全体雇员购买拥有产权后，很快出现了意料不到的好转。

“职工股份制”之所以能得以发展并非偶然，主要在于“它能为建立一种生产率更高的合作经济提供动力和报酬”④。职工股份制能有效地提高生产率，这是因为职工在这一形式下或多或少地改变了被雇佣者的身份，扮演着所有者的角色。它为企业职工提供了多方面的参与和获益机会，使得工作变得更令人满意。

除了以上所提到的参与模式外，西方国家还有其他一些具体做法。如日本的小集团活动、劳资协议制度、U型集体决策，美国的劳资集体谈判，英国的“工业民主运动”等，也都在一定的程度上缓和了劳资双方的对立情绪，提高了企业的凝聚力和员工的劳动积极性。

3、我国股份制企业中参与制的主要形式

我国是社会主义国家，为股份制和参与制的结合提供了更为有利的条件。据统计，我国试行股份制的企业中有86%发行了职工股。这是我国股份制企业中职工参与剩余分配的主要

形式，也是职工角色转换的主要形式。然而，职工参与决策与管理的主要形式仍然是工会和职代会。例如中国纺织机械股份有限公司1992年9月颁布的《公司经营机制转换方案》中规定，工会主席同时担任董事，副主席任监事会副主席。

以上所提到的国内外企业的一些现实做法在克服股份制的不足方面都起到了一定效果，然而这些做法也各有缺陷。以通过立法保证普通雇员进入企业监事会为主要特征的“西德模式”，由于片面强调“强制性”而不利于雇员董事或监事与其他董事或监事间的合作。而且现实中还出现了雇员董事或监事“贵族化”的现象，这种贵族化了的雇员董事或监事并不能代表广大雇员的利益和愿望参与管理和决策，从而使得这一形式的效果大打折扣。而且这一形式下普通雇员仍然没有剩余分配权，因此对改变雇员对自身的角色认识并没有多大作用。“职工股份制”由于不涉及股东、管理阶层及雇员间的权、利冲突，因而在实行过程中阻力较小，受到各国的普遍青睐。但这一模式也有缺点：股份制与参与制结合得不够紧密，员工一旦在市场上转让其股权，也就意味着“参与”的结束，股份制所具有的一些不足仍然不能得到有效的弥补。以活跃的小集团活动以及提倡员工间“家庭成员式”的合作谅解关系为主要特征的“日本模式”同以人为中心、重视企业文化建设的管理发展方向是一致的，但也有不足之处。由于没有立法，“参与”具有某种“施舍”性质，员工的参与权力没有保障。这也是日本的工人罢工发生率高于瑞典等欧洲国家的重要原因之一。工会、职代会是我国企业中职工参与管理、决策的主要组织。然而，几十年的实践表明，工会、职代会在很多企业都未起到令人满意的“参与”作用。据1988年全国总工会对21万名职工的调查统计，职工认为自己在企业中没有主人翁地位的占36.6%，认为主人翁地位不高的占51.5%。

三、劳动股权制——对一种新型企业组织形式的构思

正因为以上所提的诸模式都各有其不足，因此笔者本着取长补短的原则，将稳定性与合作性，参与受益与参与管理、决策相结合，提出了一种股份制与参与制结合得更为紧密的制度——劳动股权制。在这一模式下，不仅资本的投入可以构成企业的股权，而且，作为生产要素的劳动的投入也可以构成企业的股权。职工可以凭借劳动股权参与企业的决策、管理、监督与剩余分配。这一模式再结合以上所提到的其他一些参与形式，就可使股份制的不足得到更好的弥补。

劳动股又可进一步划分为：

1、知识股。主要是指工程技术人员、科研人员以及其他各类专业人员以其投入的潜在劳动而形成的股权。例如，曾有一公司在招聘启事中规定，受聘后副教授级专家、博士、硕士、本科毕业生，可分别享有不同数量的股份，这种知识分子享受的股权就属于知识股。设置知识股可达到两个目的：其一是作为企业吸引人才和行为激励的措施，其二是提高了参与主体的整体素质，有利于科学决策与管理。这是由于知识股的设置增加了知识分子“参政”的机会。

2、管理股。这是专为管理人员而设置的股权。数额的大小可视管理人员所处职位的重要程度而定。管理人员的劳动也是一种复杂劳动。一个企业管理人员的素质及其工作情况对整个企业具有举足轻重的影响。对于由国营企业转轨的股份公司，管理股的设置可以保证管理人员的“管理权”、扩大管理人员的“决策权”与“受益权”，从而促进管理人员的积极性和创造性。管理股的设置，还使管理人员具有了代理人与所有者的双重身份，从而可以减

少由于代理关系中双方目标、利益的不一致而给企业造成的损害。

3、岗位股。这是根据企业的一般员工所在岗位的重要程度和工作的繁重复杂程度而分别设置的一种劳动股权。

4、贡献股。以上三种劳动股权形式都是以潜在的劳动作为依据的。贡献股则是根据职工已经为企业投入的劳动而设置的。确定贡献股大小的依据是职工为企业服务的年限和已作出的重大贡献。贡献股不仅是行为激励的手段，也是稳定职工队伍的重要手段。

除此之外，劳动股还可采取其他一些具体形式，只要有利于增强企业的凝聚力、吸引力，提高职工的劳动积极性。

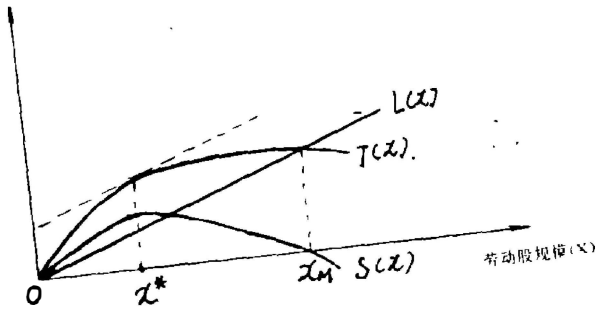
劳动股不同于资本股，它是专为密切企业与职工的关系而设置的。劳动股的持有者可以凭它参与企业的决策、管理、监督与剩余分配，但却不能进入市场交易；而且一旦职工调离原企业，股权也就自然消失，不能转让。否则无异于向职工送股，不能进一步密切职工与企业的“血肉关系”。

劳动股同资本股应保持适当的比例关系，否则会造成对资本股东利益的侵害而影响这一制度的发展。设X为劳动股规模，S（x）为劳动股给资本股带来的受益额，T（x）为劳动股给企业增加的总受益额，L（x）为劳动股持有者的剩余分配额。则：

$S(x)=T(x)-L(x)$

劳动股近似于一种追加的劳动投入。如前所述，它在其他条件不变的情况下也能增加企业产出。传统的经济学认为，资源的边际产出呈下降趋势，因此T（x）是一条下凹的曲线。此外，劳动股范围的扩大也会减弱“差别激励作用”，这是造成劳动股边际产出下降的另一原因。L（x）曲线形状由劳动股的收益分配形式所决定。如果劳动股按某一固定比例分配剩余，即$L(x)=\alpha\cdot x$，则L（x）为一直线。或中α为常数，若资本股和劳动股具有同等的剩余分配权，此时的α也即为单位股权的分红额。

由右图可看出，当$S'(x)=0$，即$T'(x)=L(x)=\alpha$时，资本股的受益最大；当X大于T（x）与L(x)的交点x_m时，资本股的受益额S（x）为负数，资本股的利益受到侵害。x_m称为劳动股的临界规模。因此，劳动股的合理规模应在$(0, x_m)$区间内。在此范围内，不仅企业的总剩余可以增加，资本所有者及职工的收入也可增加。



当然，现实中是无法将劳动股新增的剩余从企业的总剩余中分离出来的。因此劳动股的合理规模只能通过经验得出，并在股东大会上通过。为防止资本股东对劳动股的盲目排斥，政府可以在公司法中对劳动股与资本股的比例作一低限规定。

综上所述，劳动股权制综合了雇员董事制度、职工参股制度以及职工分红制度等各种参与制度的优点。它能有效地弥补股份制的不足。合理结构与比例的劳动股不仅可以增加企业产出，还可增加所有者和职工收入，对国家、资本股东、企业职工各方面均有益。

①②《股份制指南》，国家体改委经济管理司编，改革出版社1991年版。

③《职工股份所有制研究》，〔美〕科里·罗森等著，《经济学译丛》1987年第6期。

④《向新经济过渡——论职工股份制》，〔美〕凯瑟琳·克莱因著，《经济学译丛》1988年第1期。

很有利的。

第三，要跨出商业走进产业。通过与生产企业的合作经营或合资经营，建立以经济为纽带的工商联合体。这样可以帮助生产企业更有效地走进市场，使其感受到通过批发企业走进市场比完全由自己走进市场更为有利，将会对批发企业取得必要的货源建立稳固的基地。由此而形成的联合体，能巩固和发展两者的共同利益，能经受市场经济大风大浪的考验，成为有实力的企业，将从根本上解决既争货源又争市场的基本矛盾。

第四，要跨出困境，开辟国际批贸市场。当我国在关贸总协定缔约国的地位被恢复之后，许多阻碍进出口业务的壁垒将被打破，制约条件将大大减少，进出口批发活动将十分活跃。作为国有批发企业，要争取跻身于国际市场，使国内贸易与国际贸易接轨。所以从现在起就应在体制调整上开始筹划，在人员培训上开始落实，不断开创和扩大委办的外贸业务，使批发企业的外贸营业额尽快达到国家允许实行外贸自主权的起码要求，进而建立起各种外贸公司。

第五，要跨出大楼.改进批发服务。改变批发经营作风，使“要我批”为“我要批”，开展批前、批中、批后的全过程服务，为生产企业的产品扩销宣传好、销售好、服务好；为贸易伙伴提供款新价廉、服务周到的货源。使生产企业愿与批发企业合作，经营单位感到从批发企业获得货源比直接从生产企业获得货源更为有利，批发业务才能求得发展。

“两缩”是：

第一，要缩小批发企业的管理机构，精减管理人员的编制，提高营销人员的比例。这样，既可增强经营力量，扩大营销额度，增加收益，又可以节省开支，达到开源节流、一举两得的良好效果。

第二，要缩小核算单位，大范围的核算体制是产生“大锅饭”的原因之一，在目前经营和管理水平还不能完全适应市场经济发展需要的情况下，小型的经营体制、单位公司等具有较强的活力和存在的必要。而且划小批发企业的核算单位将有利于增强各管理层的效益观念，有利于企业的灵活经营，降低营销费用，提高经济效益。

“一挂钩”是：

对营销单位和营销人员实行分配与实际效益挂钩，实现多创收多得益。让各个层次的人员都体会到个人的收益与工作实绩密切相关。那么，每一个批发企业、每一个工作部门以及每一个营销人员都会努力将精力集中于提高经济效益。将人的积极因素调动起来后，自我管理的意识会提高，脑子会灵，手脚会勤，作风会改，企业活力必然会充分地体现出来。

当然，要实现这“五跨”、“两缩”、“一挂钩”，还得在批发企业系统规划的前提下有步骤地实施，通过一段时间的努力方可奏效。如果离开了系统规划，只是简单地、就事论事地进行处理，难以避免短期行为，批发企业的改革不可能进行到底。

·书讯·

娄尔行教授的会计审计论文集正式出版

我国著名会计学家、教育家，上海财经大学会计学系名誉系主任、博士生导师娄尔行教授的会计审计学论文集——《会计审计理论探索》一书，最近已由立信会计图书用品社出版。全书分为会计理论、审计理论、中美比较会计研究和教学改革四大部分。书中选编了作者多年来的学术论文共30篇，还附录了作者英文著述文章目录。这本论文集是娄尔行教授几十年来，从理论和实践的结合上，对会计学、审计学和会计审计教学改革进行深入研究，所获得的一份可贵成果。（朱）