

晋商票号的人身股与现代职工持股制度的比较^①

尚代贵

(湖南工业大学 法学院,湖南 株洲 412008)

摘要:晋商票号的人身股是中国土生土长的一种资本构成制度,职工持股制度是一种对所有职工进行股份化的制度。这两种制度都能起到激励员工,降低管理成本,增加企业资本的作用。但二者产生的经济基础、参与的范围、取得的条件、是否有等级、能否吸引和稳定人才、对人力资本激励的程度等方面又存在不同。晋商票号的人身股,具有独特的价值和永久的魅力,是今天乃至将来的企业家值得珍视的遗产。

关键词:晋商票号;人身股;职工持股
中图分类号:D913.99 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-117X(2010)04-0054-04

A Contrast on the Jin – Merchant Exchange Shop’s
Personal Share and Employee Stock Ownership

SHANG Daigui

(Law school, Hunan University of Technology, Zhuzhou, Hunan 412008 China)

Abstract: The Jin – Merchant exchange shop’s personal share system is a native capital composition system of China; employee stock ownership is a system to make all the employees be the share – holders. Both of the two systems have the functions of encouraging employees, decreasing cost and increasing capital. But the two are different in economic foundation, participating sphere, conditions, ranks, absorbing and stabling talented persons. The Jin – Merchant exchange shop’s personal share system, which has a unique value and ever – lasting charm, is always significant to the entrepreneurs.

Key words: The Jin – Merchant exchange shop, personal share system, employee stock ownership

考究历史,我们不难发现,明清时期山西商人创造了中国商业的奇迹,尤其当时的山西票号,建立了令世人瞩目的金融帝国。而票号的人身股制度,作为内生于中国的社会环境和文化土壤的激励机制,值得我们今天学习和继承。我们不妨从古今比较的角度来分析票号的人身股与现代职工持股的异同,从而为我们的现代公司治理提供文化和制度资源。

一、晋商票号人身股的概况

顶身股又称人身股,俗称“顶生意”。就是员工的人力资本入股,即商号伙友除每年应得工资外,

根据资历和对商号的贡献,可以顶一二厘至一股(十厘)的身股。见如下史料:

出资者为银股,出力者为身股。必俟基础确定,而后从事开拓。且择齿近弱冠之年少略知写算者,使习为伙,历数载,察其可造,酌予身股,不给工资。唯岁给置备衣服之资。三年结账,按股分余利。营业愈盛,余利愈厚,身股亦因之以增。以此人人各谋其利,不督责而勤、不检制而俭。^{[1]583}

此种身股可以与财东投资之银股同样分红。顶身股的人,上有大掌柜,下至伙计,各个票号之间根据本票号的具体情况实行身份股制度稍有差异。

^① 收稿日期: 2010-02-15
作者简介: 尚代贵(1969-),男(苗族),湖南龙山人,湖南工业大学副教授,主要从事民商法研究。

一般说来,人身股的具体构成和特点如下:其一,身股决定权分两级:掌柜的“身股”由财东确定,在成立的合同中写好,伙计的“身股”由掌柜确定。其二,身股实行严格的等级制:掌柜一般可顶到一股,协理、襄理可顶七八厘不等,伙计则多为一二厘、三四厘、五六厘不等,而一至四厘者居多。身股的多少按照每个人的工作能力和工作效率来确定,由顶一厘上升至九厘半不等。其三,严格身股条件,并不是人人都能顶身股,而是德、能、勤、绩表现优异者方可顶身股,但机会面前人人平等。其四,顶身股的人比较多,而分红的比例很大。一般有顶股资格的是薪金比较高的老伙计,大体占全部的伙计 1/

3 左右。一般老票号的身股比重较高,新票号的身股比重较低,像大盛魁长达 250 多年的老商号后期的人身股份额大大超过了资本股份额,全部利润的一半以上由顶股职工分去。^[2]其五,顶身股者不承担亏损责任。对外的损害赔偿责任由财东独自承担。其六,身股不搞终身制。身股不能由子孙继承,其顶股人死后不再生效。但对少数掌柜死后可作为“故股”给一到三期。第七,身股不是恒定的。掌柜在任期内,如能尽力尽职,业务大有起色,财东则给予加股、加薪奖励。如不能称职,则减股减薪,甚至辞退不用。比如在大德通票号,其根据业绩和贡献区别对待的原则十分突出。见下表:

表 1 大德通票号人身股分配表^{[1]631-633}

年份	王振铎	高 钰	郝 荃	赵调元	王宗禹	高云汉	高云昭	梁 濛
1889	0.5	0.3	0.3	0.2	—	—	—	—
1908	0.7	1.0	1.0	0.45	0.85	0.5	0.3	0.3

第八,银股、人股同股同酬。第九,晋商票号身股是有限额的,财东不会让掌柜无限制地参与利润分配,身股与银股的比例一般是二比八、三比七,也有四比六的,对半的就很少了。

顶身股是一种管理上的创新,在当时世界范围内是独一无二的。它具有独特的价值,它实行人力入股和分红,银股人股同酬的分配制度,起到了巨大的激励作用,为人尽其才注入了巨大的内在动力。

二、职工持股制度的概况

职工持股制度,是指企业内部职工通过一定的法律程序,有条件地拥有企业股份的企业制度。职工持股的理论和实践,源于西方资本主义国家。从理论起源上,职工持股计划主要源于美国经济学家路易斯·凯尔索扩大资本所有权的思想。凯尔索提出只有让职工成为企业的主人或所有者,才能增强资本分配的民主性,真正协调劳资关系,提高劳动生产率,使经济持续平稳地发展。1974 年美国制定了《职工退休收入保障法》,该法对职工持股实行税收优惠,极大地促进了职工持股制度的推行。根据美国全国职工持股中心提供的最新统计数据,到 1998 年,美国通过职工持股计划及其他实现职工持股的企业有 14 000 多家,有 3 000 多万职工参与持股计划。日本也有 94.7% 的上市公司和大量的非上市公司实施了职工持股制度。^[3]除了美国推行职

工持股制度以外,还包括法国、英国、日本等 50 多个国家。从实践过程来看,西方各国在实行职工持股时,根据各国的实际情况,实施的方法也不尽相同。但职工持股制度主张劳动要素“资本化”,从而使人的劳动、才能等要素实实在在地成为了一种资本,并成为企业财产的组成部分,这就为劳动者提供了一条依靠自己的劳动、技术、知识等来分享企业所有权、参与企业的治理和分享企业利润的渠道,它是对人的“经济价值”最为有效的承认。

为了进行国有企业的公司制改造和增强企业职工参与公司治理的积极性,我国学者和管理界把目光投向了职工持股制度,并加以引进。但从我国的职工持股实施情况来看,由于缺乏相应的法律和配套制度,在实际操作中,花样百出,实施方法多样,导致的问题也多。有些企业将职工持股作为企业融资的一种方式,借以用来解决企业的资金困难,强制或者摊派给职工,甚至将职工出资作为维系劳动关系的条件,引起了广大职工的强烈不满;有些企业将职工持股作为改善职工福利的办法,导致职工持股过于平均并过度分红,甚至用以规避我国企业奖金分配制度的制约;还有职工持股因流于形式而没有建立配套的约束机制,再加上过于分散,从而使得职工实际上无法参与企业的具体经营管理,职工的监督作用得不到发挥。正如有人指出,我国职工持股制度一开始就片面强调它筹措资

金与国企改革的价值目标,而忽略了职工的权益,较少考虑到职工持股对职工的财产形成、职工的社会保障及涉及产业民主或企业民主管理的各种问题。至于职工通过持股将应该享有哪些管理参与权、对企业重大事项的知情权和表决权等,这些职工持股制度的题中应有之义,均未得到制度性的关照,^[4]从而与职工持股计划的初衷部分背离了,加之许多发行职工股的企业动机不纯,职工股的购买缺乏自主性,职工持股沦为企业圈钱的工具。

三、人身股与职工持股的比较

从总体上看,人身股与职工持股的相同点在于;一是无论是人身股还是职工持股都能起到激励作用。它改变了职工在企业中的地位,使职工变成了企业的主人。作为持有企业股份的职工,因而具有了两个身份:既是企业的劳动者,又是企业的资本所有者。于是在分配上,既有劳动收入,又参与利润形式的资本收入;而一旦企业经营不利,职工的劳动收入不仅要减少,其资本收入也会随之降低,还存在股份本金无法收回的风险。因为自利的本性鼓励每个职工都努力工作,结果是公司受益,职工个人也受益;另一方面,又降低了企业的管理成本,提高了企业的组织效率。在晋商票号中,大掌柜、经理和部分伙计由于享有人身股,这样他们具有股东加伙计的双重身份和树立了“我们在为自己工作”的主人翁意识,以至于在各票号中都流行着这样的一句话:“薪金百两是外人,身股一厘自己

人。”^[5]从而使得票号、财东、掌柜和伙计成为一个利益共同体,避免了掌柜与伙计的短期化等不诚信行为。二是职工持股与人身股都有增加资本的功能。职工持股一方面将部分消费基金转化为生产基金,因而它有利于解决传统经济增长模式中的“投资”不足问题。同时,由于职工股的设置消除了传统的物质资本对企业利润的独占,从而使得工资刚性 with 利润、投资弹性之间的矛盾得到了化解。因此,它消除了宏观经济周期性波动在微观经济体制上的根源。^[6]另外,职工持股制使企业获得低成本的资金来源,政府提供的种种税收优惠使实行职工持股计划的企业大大减轻了融资成本,使职工持股计划成为公司理财的重要手段之一。票号中的大掌柜与顶有身股的伙友,在帐期满后结算时从所分红利中提取一部资金存入号内的,只得利息,不参与分红,也不能随便提取,叫“统事”,从而增加了票号的资本。第三,职工持股与人身股都有扩大社会财富分配范围,促进社会和谐的功能。

人身股与职工持股的差异主要体现在如下几个方面:其一是二者产生的经济基础不同,人身股是产生在比较简单的农业经济基础之上,职工持股产生在比较复杂工业经济和知识经济基础之上,人身股比职工持股早近一百多年;其二是针对的人员不同。职工持股不仅包括管理者而且包括广大的职工,因而职工持股的人员多。人身股主要针对管理者,大致有 30% 左右,人员少。如下表所示:

表 2 光绪三十二年(1906)协成乾票号人股的统计表^[1]

人股数份额	顶人股的号伙人数	顶人力股的具体份额和人数								
		一分	九厘	八厘	六厘	五厘	四厘	三厘	二厘	一厘
为银股 132.07%	占全号人数 32.2	3	3	1	2	5	7	8	2	7

其三是取得条件不同。职工持股一般只按职工的注册身份和职位级别平均分配认购份额,通过购买获得,条件很宽松,几乎没什么限制,并不是根据职工的劳动态度和工作业绩与其“股份收益”进行定量挂钩,因而在配售中采取的是“大锅饭”形式。职工持股主要体现的是一种福利而非长期的激励机制。人身股条件很严格,并不是人人都能顶身股,而是德、能、勤、绩表现优异者方可顶身股;其四是人身股实行严格的等级制:掌柜一般可顶到一股,协理、襄理可顶七八厘不等,伙计则多为一二

厘、三四厘、五六厘不等,而一至四厘者居多。职工持股没有等级制和时间的限制,根据自己的资金多少进行购买,建立在自己的资本之上,不存在分期增加职工股份的情况,因而职工短期内获得大量股份后产生惰性,不利于激励机制的发挥。其五是对利润的分割不同。人身股利润分割很大,超过了金钱资本,因而对持股者的激励大。比如协成乾票号身股为银股的 132.07%,大德通票号身股约为银股的 120%。根据大德通票号 1905 - 1908 年帐期,银股为 20 股,身股为 23.95 股,每股分红为 17 000 两。

20 股银股分红总数为340 000两,23.95 股身股分红总数为402 880两,身股分红总数比银股高出62 880两。^[1]职工持股利润分割不大,按职工投入的资金比例来获取,实际上对一般的普通职工来讲,投入的资金较少,因而分红也少,故激励作用不大。其六是参与公司治理的程度不同。职工参与的理论基础在于经济民主和“劳资同权、劳资平等”。职工持股制度的重要目的就在于扩大职工的管理参与权、对企业重大事项的知情权和表决权等,从而实现企业的民主管理。绝大多数职工都处于生产的第一线,对企业的实际情况非常了解,他们能够以董事和监事的身份,或者职工代表大会或者工会等形式参与企业的经营决策和日常管理,有利于提高企业决策的科学性和避免因信息不对策而导致的决策失误。我国目前广大职工,因持有的股份而取得了企业主人的身份,但往往由于缺乏相应的机制,无法行使主人的权力。相比之下,人身股参与的面很广,出现在票号的各个环节,从大掌柜到协理、襄理,乃至伙计都有,主要体现在管理层面和优秀伙计身上。其七是职工持股不利于人才的发现和培养,因为它实行的是“大锅饭”,人人都有。而人身股获取条件的严格和高额的回报有利于人才的发现、培养和稳定。其八是职工持股(期权股部分)在职工退出公司后就没有了,而人身股在死后的三到五年都还有,叫故身股;其九是职工持股一般是有风险的,而人身股是没有风险的。身股与银股同股同权,享有同等的分红权利,但不承担经营损失,而票号的经营亏损则完全由东家承担;第十,二者的不同在于资金的来源不同。人身股完全是建立在人力资本基础之上,而职工持股无论我国还是国外主要都是建立在货币资本基础之上。因而在对人力资本理念的激励上,人身股的作用要远远大于职

工持股。

通过人身股与职工持股的比较研究,我们认为在进行企业管理改革的今天,我们要尊重人自利的本性,注重利用经济杠杆来调动个人的积极性。马克思曾指出,“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关”。^[7]山西票号人身股制度作为一种从传统的生产方式与生活方式、传统习性、价值观念等因素中自发催生出来的企业制度,我们今天完全可以加以借鉴,以探讨改变我国目前内部职工股激励与约束薄弱状况的有效方法。

参考文献:

- [1] 中国人民银行山西省分行,山西财经学院(山西票号史料编写组),黄鉴晖.山西票号史料:增订本[M].太原:山西经济出版社,2002:583.
- [2] 孔祥毅.金融票号史论[M].北京:中国金融出版社,2003:178.
- [3] 奥岛孝康.市场经济与职工参与——试论公司法学的构成[J].外国法译评,1994(3).
- [4] 周超.职工参与制度法律问题研究[M].北京:中国社会科学出版社,2006:235.
- [5] 张桂萍,魏明孔.山西票号的经营模式与群体结构[M]//张正明,孙丽萍,白雪.晋商研究.北京:人民出版社,2006:43.
- [6] 松本厚治.企业主义[M],北京:企业管理出版社,1997:69.
- [7] 马克思恩格斯选集:第1卷[M].北京:人民出版社,1956:82.

责任编辑:黄声波