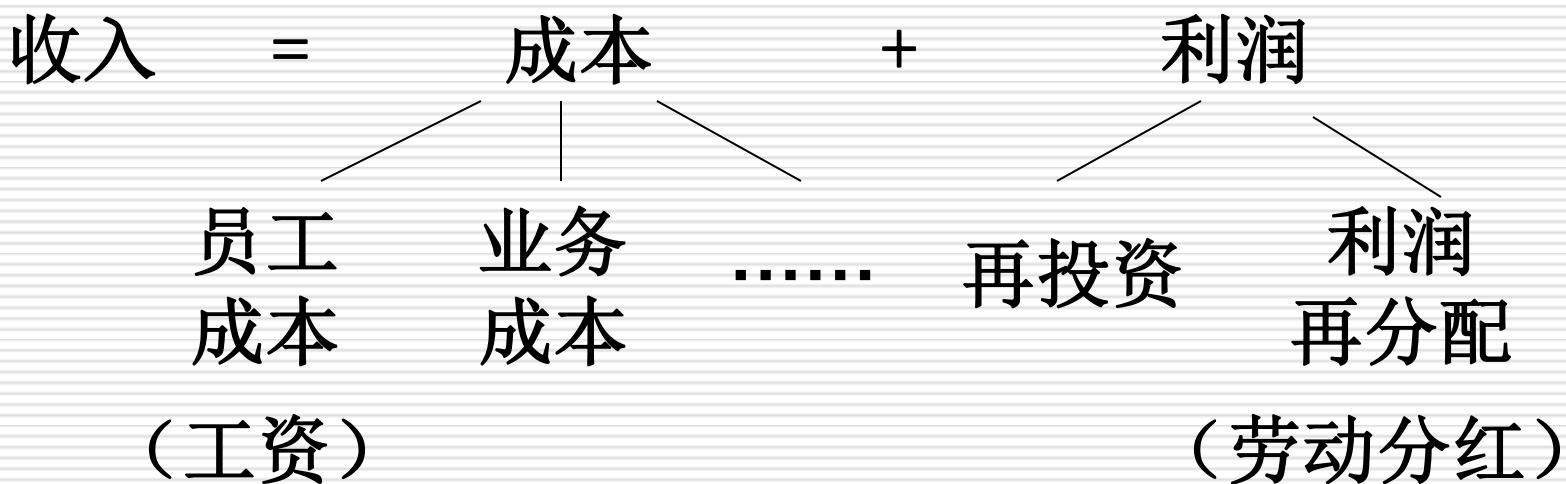


(一) 劳动分红制度

- 含义：指企业每年年终时，从所获得的利润中按预定的比例提取分红基金，按照员工的劳动成果等条件，以红利形式分配给个人劳动收入



劳动分红的特点

- 劳动分红是对企业年终净利润的分配，属于企业内部的**二次分配**，一般不计入工资成本。
 - 劳动分红的分配水平直接取决于企业的年度盈利状况，带有**不确定性**，其分配不与劳动成果直接挂钩，而是与个人工资收入基数直接相关。
 - 劳动分红作为企业剩余劳动成果的分配，受到企业扩大再生产投资的直接影响，二者是此消彼长的关系
-

劳动分红制的意义

- 劳动分红是员工分享企业利润的一种重要和有效的形式
 - 劳动分红是对日常工资形式的一种有效的补充分配形式
-

劳动分红分配比例与额度的确定

□ 分红比例的确定

首期比例	$S = H \cdot \frac{G}{I}$
续期比例	不变
	累进
	不规则

S —首期劳动分红比例

H —劳动分红总额占工资总额百分比

G —年度工资总额

I —年度可分配利润总额

□ 额度

$$T_i = S_i \cdot I_i$$

T_i —当期额度, S_i —当期分红比例, I_i —当期企业利润

劳动分红的分配方法

- 按照统一的个人工资的百分比支付
 - 按照累进的个人工资的百分比支付
 - 按照不同工作的劳动分红系数支付
 - 点数分配法
 - 由主管领导对下属员工评定个人红利所得
-

按照统一的个人工资的百分比支付

$$\text{百分比} = \frac{\text{劳动分红总额}}{\text{年度工资总额}}$$

$$\text{劳动者个人收益} = \frac{\text{税后利润} \times \text{劳动收益率}}{\text{企业工资总额}} \times \text{劳动者工资总额}$$

按照累进的个人工资的百分比支付

- 工资层次越高，所获得劳动红利百分比越高
-

按照不同的劳动分红系数支付

$$A = \frac{Y}{\sum_{i=1}^n x_i} \cdot x_i$$

A —一个人所得红利

$\sum_{i=1}^n x_i$ —所有工作的红利系数

Y —劳动分红总额

x_i —一个人所在工作红利系数

点数分配法

职工个人收益额 = 点值 × (所在岗位因素点+本人素质点)

$$\text{点值} = \frac{\text{劳动收益总额}}{\text{全体职工所得点数之和}}$$

岗位因素点与个人素质点

□ 岗位因素点

对每一个岗位根据劳动的四要素，即劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件，细化分解成不同的子因素，并量化为不同的点数，各子因素所测点数之和，就是岗位因素点

□ 个人素质点

技术或职称等级、学历、工龄、兼会工种等个人素质因素点数之和即为个人素质点

由主管领导对下属员工评定个人红利所得

□ 百分比法

由领导确定员工个人红利占工资的比例

□ 绝对额法

由领导在部门红利总额中，决定所属员工每个人的红利额

劳动红利的支付周期

- 每年一次性支付全额红利
 - 延期支付：1年的红利分作3年-5年支付完毕
 - 目的
 - 稳定员工队伍
 - 税务筹划
-

劳动股权计划

□ 含义

职工劳动股权计划又称职工股权计划，是20世纪初国外出现的股权分散化、职工持股现象的进一步发展，在一些西方发达国家得到了较广泛的推行

□ 产生原因

在西方资本主义经济发展历史中，最大的问题之一便是劳资矛盾。这种矛盾的深刻性和普遍性，使得整个资本主义经济制度经常为了调节器内部矛盾而支付巨大的交易成本，从而使其经济体系常常不能处于正常的运行状态中

□ 解决办法

- 提出生产力方面的政策建议
 - 主张资本主义社会在生产关系方面进行某些适应性的调整——职工劳动股权计划
-

劳动股权计划的基本原则

□ 参与原则

- 至少要求有70%的职工参与

□ 有限原则

- 限制每个职工所得股票的份额

□ 按劳分配原则

- 凡付出劳动的职工，都应获得收入
-

政府部门的措施和规定

- 公司赠给职工股份资金可以享受免税待遇
 - 当推行职工劳动股权计划的公司受到进口商品的冲击时，政府为其提供贸易保护
 - 公司实施职工劳动股权计划时，可获得政府的贷款和担保，公司将所得款项的15%用于推行职工劳动股权计划
-

劳动股权计划的社会经济效用

□ 例 实施劳动股权计划后

公司利润	提高50%
劳动生产率	提高100%
倒闭率	降低10%

劳动股权计划的社会经济效用

- 职工劳动股权计划对传统的企业及股份公司产权制度来说，是一次重大冲击
 - 职工劳动股权计划对于使部分消费基金转化为生产基金，是一种行之有效的促进手段
 - 职工劳动股权计划对于企业管理方式来说是一次质的飞跃
-

(二) 年薪制

□ 含义

年薪制是指对企业中受聘担任厂长、经理的企业经营者实行的一种特定形式的**计时**工资

□ 基本要点

- 经营者收入=基本年薪+风险收入
 - 基本年薪按月预付，年终统一结算
 - 基本年薪的一部分可转入风险基金
 - 经营者的年度业绩考核，按照企业的不同资产所有制，可分别由劳动行政部门、行业主管部门、政府认可的中介机构负责进行
 - 企业经营者不再享受一般员工的工资性收入及补贴待遇
 - 经营者的年薪水平，在国有企业由主管部门和同级劳动行政部门决定，在私营企业由董事会建议，报股东大会批准确定
-

年薪制的主要形式

- 底薪+风险收入
 - 年薪+年终奖金
 - 高额风险抵押
-

基薪+风险收入

□ 基薪的决定因素

- 企业经济效益水平
- 生产经营规模
- 本地区本企业职工平均工资水平

□ 风险收入是基薪的倍数，由以下决定

- 本企业完成经济效益情况
 - 生产经营责任大小
 - 风险程度
-