

NBA 球员工资的限制制度

王建国

(广东商学院 体育部,广东 广州 510320)

摘 要:研究表明 NBA 联盟已经步入人力资本稀缺阶段,球队老板和球员共同承担球队的运营风险,同时分享球队的利润。为了保障劳资双方对联赛收入的分享,NBA 联盟制定了一系列工资限制制度。这些限制制度包括直接限制和间接限制制度,直接限制制度主要包括如契约限制、额度限制等;间接限制制度主要包括工资帽限制、工资帽特例限制等。

关 键 词:利益分配;工资;直接限制;间接限制;美国男子职业篮球联赛

中图分类号:G80-05;G841 **文献标识码:**A **文章编号:**1006-7116(2006)03-0026-03

NBA player salary restriction systems

WANG Jian-guo

(Department of Physical Education, Guangdong Commercial College, Guangzhou 510320, China)

Abstract: Through research the author revealed the following findings: The NBA league had entered into a human capital lacking stage, at which the bosses and players undertook team operating risks jointly and shared team profits at the same time; in order to ensure the sharing of league game income between the labor and capital parties, the NBA league had established a series of salary restriction systems, which included direct restrictions (such as contract restriction and quota restriction) and indirect restrictions (such as salary cap restriction and salary cap exception restriction).

Key words: benefit distribution; salary; direct restriction; indirect restriction; NBA league

NBA 联盟是一个商业化组织,自其产生之日起便是以营利为目的的产业联盟。随着 NBA 联盟商业化操作水平的不断提升,NBA 球员的高额收入正如 NBA 联盟的劳资斗争一样闻名于世。尤其进入 20 世纪 80 年代后,NBA 现任总裁大卫·斯特恩把蕴含在篮球产业中的经济潜力挖掘到了极致,同时,以收益分配比例为主题的劳资磨擦与斗争也发展到空前的激烈程度。所谓的收益分配比例是指 NBA 球员于某赛季的工资与福利总和不能超过该赛季与篮球相关收入的指定比例,而指定比例则是指劳资双方通过劳资谈判所达成的约定比例。为了把球员的工资和福利控制在双方指定的比例内,NBA 联盟制定了一系列球员工资限制制度,该制度的实施保障劳资均能从联赛中获取合理的收益和 NBA 的可持续发展^[1]。反观 NBA 联盟的发展历程,1995 年与 1996 年的二次封馆与 1998 年的“缩水”赛季就是劳资双方围绕收益分配而展开的激烈斗争。目前,NBA 劳资双方在利益分配上已经达成了一致意见,且采取了相应的工资限制制度保障双方约定的分配比例得以实现。

反观我国的 CBA 联赛,效力于 CBA 各支俱乐部球员的工资高得离谱,一般球员的年工资大都在 20~50 万元人民

币,个别绝对主力球员的年工资甚至超过了 100 万元人民币,其中还不包括每场的获胜奖金、年终奖及球员的商业收入。但从 CBA 各俱乐部的经营收入来看,CBA 已经步入第 10 个赛季,在过去的 10 个赛季中,仅有广东宏远俱乐部于 2004-2005 赛季盈利,盈利额仅有 100 万元人民币,其他俱乐部均负债经营。CBA 这种失衡的利益分配格局提醒我们有必要采取相应的措施抑制球员不断膨胀的物质欲,更加有必要借鉴 NBA 球员的工资限制制度,以保障 CBA 能够沿着健康、可持续发展的道路发展。

1 NBA 球员工资限制的经济原理

如果要从经济学的角度理解 NBA 球员工资限制的内在机理,首先要从剩余索取权谈起。现代企业理论认为,企业可以被理解成为是一系列生产要素之间的一个契约。这个契约是在人力资本所有者和非人力资本所有者之间共同缔结起来的^[2]。因而,企业本质上是一个“人力资本与非人力资本的特殊合约”。由于具有特别产权特征的人力资本参与了企业合约的签订,以及相对于产品市场合约而言,企业合约具有长期性、未来的不确定性等特点,因而企业合约必然

收稿日期:2006-02-23

基金项目:国家社会科学基金项目(BTY2004019)。

作者简介:王建国(1972-),男,副教授,研究方向:体育教育训练学与体育产业。

是一个不完备的合约。从企业收益的角度来说,企业的总收入可以划分为两部分,一部分为对固定合同的支付,如原材料成本、固定工资、利息等;另一部分为企业收入扣除所有固定合同支付的余额,即我们常说的利润。在企业正常运行的情况下,工人可以拿到按合同规定的工资,债权人也可以按事前的约定拿到利息,因而他们的收益都是确定的,不存在风险。而利润通常是不确定的,因而剩余索取者,即参与分享利润的人,其收益是最难以得到保障的,所以他们必然是风险承担者。因此,我们可以这样理解剩余索取权,它是指对契约中事前不能明确规定的那部分收益索取的权力,换句话说,剩余索取权就是对企业利润的要求权^[3]。

传统的企业理论认为,谁为企业提供资本,谁就是企业的老板,那么企业的剩余索取权也就理所当然地归属于资本的拥有者。但问题是,人力资本的提供者(包括职业经理和生产者)同非人力提供者一样,作为生产要素的投入方,同时也作为企业契约的平等缔约主体,都应该是企业产权的所有者,只不过他们对企业提供的要素形式不同而已^[4]。因此,现代企业理论认为,剩余索取权应该属于契约的缔约各方共同拥有。尤其是随着市场资源的配置发生了历史性的转变,由资本相对稀缺逐步转化为人才相对稀缺。不断的技术创新和激烈的人才争夺战成为支撑企业应对市场白热化竞争的重要手段。现代公司逐渐以资本为核心的企业向以人为核心的企业过渡,人力资本参与公司的剩余控制权和剩余索取权分配成为了必然的趋势。

如果依照上述理论来理解 NBA,球队老板和球员均是契约的缔约者,同时平等地拥有对 NBA 联盟和球队利润的索取权。在某个赛季开始前员工的工资是以合同的形式约定好的,无论该赛季的利润是正值还是负值,员工均可以依据合同领取工资。但问题是,员工的工资可能给球队老板带来如下困境:第一,当球队亏损时,球队老板要亏空地为员工发工资;第二,当球队盈利时,盈利额可能仅够支付员工的工资;第三,尽管球队盈利,但支付员工工资后,球队老板所获取的收益远比员工少。在上述三种情况下,球队老板是球队运行风险的唯一承担者,且 NBA 联盟的发展历程中曾经反复出现,同时也正是引发 3 次劳资大战的导火索。为了改变上述状况,使球队老板和员工共同承担球队的运行风险,NBA 联盟采取了员工工资限制制度。

2 NBA 球员工资的直接限制制度

进入 20 世纪 80 年代后,NBA 以其高水平的攻守对抗和令人难以预测的悬念而闻名全世界,在此情况下,NBA 球员也逐步意识到自己的重要性,因此,他们千方百计地与老板周旋,借以提高工资和增加对联赛收入的分配比例。时间推进到 1997-1998 赛季时,员工的工资和福利之和达到了该赛季总收入的 57%,致使 29 支俱乐部中有 14 支俱乐部亏损。为了扼制员工无止境增长的物质欲,NBA 劳资双方于 1998 年 3 月 23 日开始谈判,以商讨双方均能够接受的分配比例。随后,劳资双方陷入了近一年的对峙和斗争状态,最终导致球队老板取消了 1998-1999 赛季前两个月的常规赛。在迫

不得已的情况下,劳资双方各让一步,出台了劳资双方对联赛收入的分配比例和员工限薪制度。从 NBA 员工的工资限制制度来看,它的运作机理较为复杂,为此,笔者把它分为直接限制和间接限制两类制度进行研究:

NBA 球员工资的直接限制是指联盟出台一系列制度直接作用于员工,以达到控制员工工资总额的目的。依据 NBA 员工工资直接限制的时间顺序,可以将其分成 5 个环节:契约限制、额度限制、工资托管、事后处罚及再分配。所谓契约限制是指在每个赛季前,NBA 劳资双方通过契约的形式限制员工工资和福利所占联赛收入的比例。NBA 联盟某个赛季的收入是按以下方式计算的:NBA 联盟或所属公司直接或间接地从 NBA 篮球竞赛表演业或 NBA 相关活动中所获取的或将要获取的总的营业性收入,其中包括以实物交换所获取的有价值的财产或服务、已知或未知的收入及已经存在的或将来要创造的收入。1998 年 NBA 劳资双方经过反复斗争与协调之后确定了随后赛季员工的工资和福利总和所占该赛季收入的最大百分比:2001-2003 赛季、2002-2003 赛季和 2003-2004 赛季 55%;2004-2005 赛季 57%。

NBA 球员工资直接限制的第 2 个环节为额度限制,就是指 NBA 员工的工资受到最大工资、最少工资上、下额度的限制。同时,NBA 员工于两个连续赛季的工资增长幅度也要受到限制的分配方式。NBA 联盟对于员工的工资限制得十分严格及缜密,以新秀状元为例,每个赛季新秀状元的工资都被细化到具体数额,如 2005-2006 赛季新秀状元第一个赛季的工资为 3 617 100 美元,第 2、第 3 个赛季的工资分别为 3 888 300 美元和 4 159 600 美元。对于 NBA 员工工资的增幅来说,伯德类员工于连续两个赛季的工资增幅不能超过 12%,非伯德类员工工资的增幅不能超过 10%(所有的 NBA 员工均可以被分为伯德类员工和非伯德类员工两类)。

NBA 球员工资直接限制的第 3 个环节为工资托管。所谓的工资托管是指每个赛季前,NBA 联盟委托第三方把员工工资的 10% 暂时保管不发,当赛季结束后,NBA 联盟会把员工工资与福利之和与契约分配比例进行比较,然后再决定对托管工资的处理方式,其目的是保障员工的工资被控制在契约限制比例之内。

NBA 球员工资直接限制的第 4 个环节为事后处罚。联赛结束后,如果员工工资和福利之和没有超过契约限制比例,10% 的托管工资返还给员工;如果员工工资和福利之和超过联赛收入的 55%,但没有超过 61.1%,NBA 将把 55% 至 61.1% 的部分没收,并返还给球队,以使员工工资和福利之和回复到联赛收入的 55%;如果员工工资和福利之和超过联赛收入的 61.1%,NBA 联盟将把 10% 的托管工资全部没收^[5]。

NBA 球员工资直接限制的最后一个环节是再分配。罚金的再分配是指 NBA 联盟把没收的员工托管工资及向部分球队征收的奢侈税再分配给那些相对弱小的球队,以力求每支球队能够从联赛的运营中赢利,保护亏损球队老板的利益。

3 NBA 球员工资的间接限制制度

NBA 联盟对球员工资限制的另外一个制度是间接限制。所谓间接限制是指联盟出台一系列制度间接地作用于球队,以达到控制球员工资总额的目的。依据 NBA 球员工资间接限制的时间顺序,也可以将其分成以下 4 个环节:工资帽限制、工资帽特例限制、征收奢侈税及奢侈税款返还。所谓的工资帽是指球队于某赛季支付给己球员的工资总和不能超过某一特定值,否则该球队与球员的签约活动将被联盟禁止。实践中,人们常把工资帽称为硬工资帽,主要是因为它对球队的限制较为严格,没有松动余地。NBA 联盟的工资帽在 2004-2005 赛季前是按如下方式设置的:某赛季与篮球相关收入的 48.04%,减去球队所支付球员的福利资金,然后再除以参加该赛季 NBA 比赛的球队数目。到 2005 年 10 月份时,NBA 劳资双方进行了新一轮的劳资谈判,提高了工资帽所占联赛收入的比例,具体为:2005-2006 赛季的比例达到了 49.5%,而随后赛季的比例则提高到 51%。

虽然硬工资帽限制了大牌球队给球员滥发工资,但它在一定程度上也限制了球队之间的球员交换和球员交易,从长远的角度的来说,硬工资帽的实施也会影响 NBA 比赛的观赏性。为了解决这一问题,NBA 联盟又实施了工资帽特例制度,即软工资帽。所谓工资帽特例是指球队可以不受工资帽的约束,使用工资特例所包括的诸多条款与球员签约。例如拉里·伯德条款、早期拉里·伯德条款、中产阶级条款等等。值得一提的是,无论球队使用工资帽内的金额或使用工资帽特例与球员签约,相关条款所对应的金额均包括在球队支付给球员的总工资中,在赛季结束时,联盟会依据球队支付给球员的总工资决定该球队是否被征收奢侈税。

当赛季结束后,联盟通过结算得出该赛季员工的工资和福利之和是否在双方约定的比例内,如果球员工资和福利之和小于约定比例,那么,联盟会敦促相应球队把差额补齐,以便球员工资和福利之和正好达到约定比例;如果球员工资和福利之和大于双方约定比例,联盟将没收球员的托管工资,使工资和福利之和回复到约定比例。假设球员工资和福利之和大于双方约定比例,且球员托管工资不足于补充两者之间的差额,那么联盟将对球队征收奢侈税了。在正常的情况下,NBA 联盟是按如下方式征收奢侈税的:NBA 联盟通过计算和验证,当球员工资与福利之和达到篮球相关收入的 61.1%或以上时,就表明球员的托管工资不足以补齐差额。为了确定哪些球队要交纳奢侈税,NBA 联盟特别设置了交纳奢侈税的触及线,只有球队工资等于或高于该触及线的球队才交纳奢侈税,奢侈税触及线是依据如下方法设置:用篮球相关收入乘以 61.1%,然后减去球员福利,最后再除以球队数目。用公式表示为: $(61.1\% \times \text{篮球相关收入} - \text{球员福利}) \div 29$ 。例如 2002-2003 赛季的篮球相关收入为 26.62 亿美元,球员福利为 9 340 万美元,球队数目为 29,那么依据上述公式计算出 2002-2003 赛季的奢侈税触及线为 5 288 万美元。如果某球队的 2002-2003 赛季工资高于 5 288 万美元,该球队就要交纳奢侈税,交纳的数额为高出 5 288 万美元的部分。例如,假设某球队的 2002-2003 赛季工资为 6 000 万

美元,那么,该球队要交纳 712 万美元的奢侈税。

最后,NBA 联盟把征收的奢侈税再返还给球队,避免球队间为争夺超级球星而大肆挥霍。

4 NBA 球员工资限制制度对 CBA 联赛的启示

目前,我国 CBA 员工的工资由基本工资、奖金和个人商业收入 3 部分构成,其中,奖金包括名目众多的内容,例如赢球奖、连胜奖等。CBA 已经步入到第 10 个赛季,由于受商业开发水平、政治体制等因素的限制,CBA 球队一直被困在负债运营的尴尬局面中,到上个赛季为止,所有 CBA 球队仅有广东宏远首次赢利,但赢利额十分小。但 CBA 球员,绝大部分本土球员早就成为了百万富翁。据调查显示:经济状况稍微好一点球队的球员的平均年收入达到了 30 万元左右,部分主力球员的年收入竟高达 100 万元以上,其中还不包括球员的商业收入。在这些球队的影响下,一些经济状况稍差的球队逼于无奈,只好效仿,球队老板自掏腰包为球员发高工资,使这些球队球员的平均年工资也达到了 20 万元左右。我们再看 CBA 的外援工资,目前,各队外援的月薪大多在 8 000~15 000 美元,前陕西盖天力外援盖茨的月薪高达 3.8 万美元。

这种反差的存在不能不引起我们的关注和思考,长此以往,恐怕没有企业敢涉足 CBA 联赛。现在很多俱乐部的老板渐渐地对 CBA 的前景产生了动摇,他们唯一可以企盼的是通过冠名促进自己产品的销售。对于投入到俱乐部的钱,他们不敢奢望回收,在这种被动的局面下,篮管中心于 2005-2006 赛季开始前出台了外援工资限制制度,即外援的最高月薪为 2 万美元,最低月薪为 8 000 美元,平均每人每月 13 263 美元。据初步估算,该项限薪政策的出台为 CBA 球队至少节省了 1 000 万元人民币。尽管篮管中心的初衷是想为球队节省开支,但问题是 CBA 各球队的工资由球队自己承担,且个别球队通过做假帐或私下补贴的形式大打人才战,因此篮管中心的限薪令能否在 CBA 实践中起到应有效果还不得而知!笔者认为,要想保持 CBA 健康、可持续的发展,CBA 的主管部门应该借鉴 NBA 的成功经验扼制 CBA 球队滥发工资和奖金的现象,同时,还应该寻求税务和工商部门的帮助清理 CBA 的财务市场,以便 CBA 员工的收入与球队经营真正地挂钩,保护球队投资人的利益,维护 CBA 的稳定。

参考文献:

- [1] 2005NBA Collective bargaining agreement[Z].2005.
- [2] 严冰.西方企业剩余控制权的主要观点及对中国国企改革启示[J].四川工业学院学报,2002(4):54-57.
- [3] 张健.论剩余控制权和剩余索取权的有机统一[J].北京市财贸管理干部学院学报,2001(2):47-50.
- [4] 刘大可.剩余控制权和剩余索取权的偏离与企业效率[J].社会科学辑刊,2000(3):63-68.
- [5] www.members.cox.net/lmcoon,10/6/04.

[编辑:周威]