

职工股的产生、发展、变异及其走向

Formation, Development, Transformation of Workers' Stock and Its Tendency

沈天佑

(四川省企业社会评价中心 成都 610016)

在我国的股份制试点中,股份有限公司,特别是以定向募集方式设立的公司(以下简称“定向募集公司”)正在成为各方普遍关注的热点,有关的争论还在热烈地进行着。人大通过的《公司法》删去了原《股份有限公司规范意见》(简称《规范意见》)中有关定向募集的部分;但全国千余家定向募集的公司以及大量的内部职工股将作何处理?人们都试图从发达国家的成功经验中寻求答案。大量的资料表明,国外职工持股计划与我们的内部职工股差别极大,稍加比较就不难看出,我们并没有遵循职工持股计划的基本原则。为了推动我国股份制企业职工持股的健康发展,本文对职工持股的产生、发展的背景及理论与规则予以剖析。

一、职工持股计划的产生及背景

职工持股概念是很有诱惑力的。职工过去只是劳动者,而现在也在扮演着所有者的角色;经理过去是老板,现在则是他的职工的雇员。这在西方并

非是天方夜谭。

1. 职工持股制度并不是私有制度。作为人类经济进步与发展的一种形态,应该为我们所认识,为我们所利用

职工持股是美国律师路易斯·坎尔索于本世纪60年代初最先提出来的。其基本思想是:只有让职工成为企业的主人或所有者,才能真正协调劳资关系,提高劳动生产率,使经济持续稳定地发展。国外的企业内部职工持股分二类:一是本企业职工集体拥有企业的一部分或全部资产,外人不得染指。但职工拥有的企业资产不是职工用现金来购买,而是用企业将来获得的利润来支付,这就是著名的分享计划;二是公司持股会通过从职工工资中按一定比例扣除的方式,或用优惠贷款所设立的基金,在二级市场上购回本公司的股份,待还款完毕后,股份归职工所有。但股份不能对外转让,只能由持股会统一管理,分红收入归职工。职工离职或退休后,由基金组织收购。发达国家推行这种做法之初,影响不大,仅限于人数极少的小企业。1961年坎尔索

春笋般地迅速发展,其总数已超过10万个,并出现了跨省的和全国性的组织。它们大多数是农民自发组织起来的,由于缺乏指导,其发展方向不够明确,管理水平低,稳定性差,但也有办得好的,如河北省河间县国欣棉花研究会、吉林省九台市良种推广研究会,在引进良种,开展技术交流,与高等农业科研单位建立联系等方面都取得了突出成效。

如前所述,我国农技推广第一步改革虽已取得显著成绩,但因其时代的局限性而在新形势下难以为继。第二步改革的思路是遵循市场经济条件下农业推广的规律,把农民组织起来,进行两个转化。这就必然要在农业管理体制、推广方法及推广人才培养等方面进行系统的改革,其难度是很大的。但是必须看到,只有这样中国的农业推广才能从根本上解决体制、经费、队伍、运行机制与活力等一系列长

期困扰着人们的基本问题,并为农业的持久发展打下坚实基础。需要指出的是,在第一步改革中,已涌现出一些具有农业推广特点的雏形,如培养科技示范户(全国已有200多万户),组织农民合作开发(如四川双流县东山乡农技推广站引导农民联户开发荒山,成片种植柑桔,既指导技术,又组织大批量销售),与农民组织密切合作(如辽宁海城市验军镇农技推广站与五个农民协会合作)以及实行推广与金融合作(如四川忠县实行农技与农经合作,以融资支持推广和创收)。但这些改革还不够完善,目标方向也不太明确,影响不大。在新形势下,只要用上述指导思想引导这些典型的改革,必将使之焕发出蓬勃的生机和活力,并对全国的第二步改革形成“星火燎原”之势,从而走出一条适合于我国国情的农业推广路子。

(责任编辑 肖庆山)

联合公司成立了职工持股计划发展中心,并创办了一家投资银行,为企业职工购买企业股票提供信贷。从70年代中期起,美国国会陆续制定和修订的法律中有20多项含有支持职工持股计划的条款,同时21个州也制定了相应的法律、法规,鼓励企业在这方面进行探索。里根政府自1981年执政以来积极推行的减税政策,也有力地支持了职工持股计划的发展。除税收优惠外,政府在其它方面也采取了支持政策:一是用优惠的低息贷款和担保来资助职工持股;二是在贸易政策方面,当公司受进口商品冲击时,实施职工持股计划的企业可得到政府的保护。在这些鼓励政策的推动下,近10年来,职工持股计划在美国发展很快,到目前为止,已有1万多家公司实施职工持股计划。同时职工持股计划也引起了包括中国在内的许多国家和地区的注意,埃及、菲律宾、英国、法国、土耳其、哥斯达黎加等都不程度地推行这种计划。

纵观世界各国推行的职工持股计划,就总体而言,有以下几个优点:一是职工持股计划以公司和职工之间的协定为基准,增强了个人所有者的实力,使得职工能够通过此种股份形式以个人身份分享经营成功所增加的利润,从而改善了生产关系,提高了劳动生产率。二是企业可以享受减税或免税待遇,利用税收及其它政策刺激了生产,扩大了企业的规模。三是提高了职工收入。四是职工由雇员变为所有者,提高了他们的身份和地位,增加了其对企业经营管理的参与权,提高了职工的安全感。增强了企业的凝聚力。

2. 西方国家职工持股计划产生的背景:经济不景气是先行,劳动力成本上升和资金外流是主因

西方发达国家的合作社、合资或合伙以及传统的股份公司已有悠久的历史。在20世纪,技术进步、大规模生产的市场、公共资本市场、庞大的官僚化公司以及专业管理等方面的发展,改变了美国等西方国家有关个人创办和经营企业的传统概念。这些都可以视为职工持股计划赖以生存和发展的基础。而北美和西欧在70年代后普遍实行职工持股计划则是在经济持续不景气的环境下开始的,其基本动因在于:(1)它是更有吸引力的雇主寻求低薪劳动力的新方法;(2)由于经济不景气导致资本短缺和资金外流,促使雇主愈来愈致力于把职工当作公司潜在的投资者;(3)经济困难促使政府行动起来,把职工持股作为解决经济问题的一个有效办法。

二、股份制企业内部职工持股在我国试行的目的、成效与问题

过去,在国营企业中,说职工是企业的主人。其

实,这不仅是理论上难以说通,在实际上也是行不通的。但在股份公司中,如果职工成为股东,那他就成为名副其实的主人了。基于此认识,我国经济学界开始了对职工持股计划的研究,争议颇为激烈;同时,国家开始了职工持股计划的试点,国家体改委还于1992年5月颁布了《股份有限公司规范意见》。

1. 我国股份制企业内部职工持股的目的

我国的股份制企业内部职工持股的试点首要考虑的是如何激励劳动者的问题;其次才是把职工当作投资者,以缓解绝大多数国有企业投入不足的问题,为公司开辟新的资本来源,使职工用他们自己的资本来替代国家的资本,培育新的生长点;第三,是促进企业经营机制的转换,解决企业活力不足的问题;第四,协调利益关系,解决经济结构的调整和优化;第五,评判公司经营成果。

2. 我国股份制企业内部职工持股的效果

我国股份制企业内部职工持股的成效非常明显。截至1993年6月底,个人股份全部由公司内部职工持有的定向募集公司企业全国有1776家,内部职工持股总额为235.23亿元。试点对促进职工关心企业资产保值、增殖,增强企业凝聚力起到了积极作用,多数试点企业的经营机制开始有了转变,初步建立了面向市场的新机制,推动了企业内部改革,企业的领导体制、经营决策、人事劳动、分配制度发生了一系列变化,企业的自主经营、自负盈亏的能力得以增强。具体表现在:(1)妥善处理了所有权与经营权的关系,实现了本来意义上的两权分离;(2)初步建立了包括股东会、董事会、监事会在内的新的企业领导体制和议事规则,使企业脱离了与政府主管部门的行政隶属关系,基本上走上了自主经营的道路;(3)改革了企业内部人事用工和分配制度;(4)强化了一业为主、综合经营,在更高的层次上确立了企业的发展战略。纵观我国以定向募集为代表的职工持股计划的实施,其好处还不止上述几个方面。就总体而言,它对国家、企业和职工都有利。

3. 我国职工持股试点中的问题

职工持股计划的试点和以往的其它试点一样,改革方略在发展过程中被严重扭曲变形,从而限制了股份制企业内部职工持股整体功能的发挥,试点中出现了如内部股社会化、法人股个人化、股权证的非法交易等不合理的行为。

(1)我国股份制企业内部职工持股基本上已经社会化。由于完全以职工持股为特征的公司股票的封闭性,决定了股票风险性较低、竞争性较差,难以发挥股份经济作用。我们为了克服上述先天不足而承诺这类公司“一年后增资扩股时,经批准可转为社会募集公司”。这一规定打破了定向募集公司封

闭性的基本前提,使定向募集公司的内部股票从一开始就有一条可以流向社会的通道。这就是后来我们采取的那些迫使“内部股”回到内部的诸多措施未果的根本原因,试点被扭曲完全是体制性扭曲。

(2)企业短期行为使本来增强企业凝聚力的内部职工持股变成了弱化企业凝聚力的主因。在我国,试点企业的选择异常艰难,由于政策倾斜,使得即便是经营不善的企业,在试点后也既可以得到财产,又不会减少收益,职工的工资增长并没有因持有股票而有所抑制,甚至有些公司的工资增长幅度高于同行业平均水平;而国外推行职工持股计划非常重视使一些企业过高的工资降到全行业平均工资以下,从而达到提高产品价格在市场上具有竞争力的目的。同时,内部职工所持的内部股票通过非法交易市场谋取价差收益,使职工由投资者变为投机者。这些都不同程度地影响了职工的敬业精神和他们对企业的关切度。另外,职工最初认购股票时,似乎更多地把它看作是一种投资,而不是把它作为能参与控制公司的手段。在这点上我们的职工持股与国外的职工持股有本质的不同。

(3)在我国,职工持股的企业多数是国有大中型企业。在国外,职工持股的企业多数是小企业并且多分布于劳动密集度较高,企业规模较小,其工艺特点需要较多依赖个人劳动积极性而监督成本较高的领域。由于社会募集公司的审批权在中央,地方只有定向募集公司的审批权,因而多数省、市、自治区在审批这些公司时没有重视这一基本特征。

三、浅析内部职工持股不规范的原因

1. 内部职工持股不规范的浅层次的原因

(1)定向募集公司数量大、股票发行混乱的原因:《规范意见》规定定向募集公司一年后增资扩股时可转为社会募集公司;审批难度小,不需要报中央审核,可以绕开许多烦琐的审核与监督程序;不受发行规模的限制。

(2)社会募集公司内部职工持股混乱的原因:《规范意见》对社会募集公司上市前,内部职工认购的股份不得超过10%的规定缺乏有效的监管机制;对内部职工的股份特别是公司董事和经理的股份转让缺乏监督。

股份制试点中之所以对内部职工所持股份做此限制,是因为他们不是以平等的地位进入证券市场,如果内部职工的股份是在二级市场上或公开发行的一级市场上平等取得,自然就不需要这些限制了。但股票市场对每一个入市者都是平等的,因而对内部职工的限制,必须有法律法规做依据,不能剥夺他们在公平、公正、公开情况下作为投资者的资格。只要坚持了公开、公正和公平,不搞内外

有别,股票市场决不会出现混乱,这是许多国家的经验所证明了的。

2. 内部职工持股不规范的深层原因

(1)没有明确的目标追求。发达国家内部职工持股的目的可谓千差万别,但有一点非常相似,即通过把职工的长远利益同公司的发展紧密地联系起来的方式,使职工成为公司主要股东,从而使管理部门保持对公司的控制权。在我国,股份制企业内部职工持股的目的已如前所述。虽然这些目标是明确的,但其中一些是阶段性的,另一些本身是股份制改革的目标,并非职工持股的目标,这给人一种不甚明确、模棱两可的感觉。把一级目标与二级目标混淆了,没有自上而下层层分解的目标,怎么会有自下而上的层层保证呢?可以说我国在内部职工持股方面仍然没有明确的合乎经济理论与规律的目标。

(2)内部职工持股制度基础薄弱。发达国家的股份制企业职工持股计划除日本是通过职工持股会的形式,用职工月收入的一定比例来购买本公司股票外,其它国家的职工持股计划都不同程度地得到政府补贴。

以美国为代表的发达国家的内部职工持股的做法及其优点是:公司将股票转入新成立的信托基金,基金根据股票分红来逐步归还对公司的赊帐,最后股票归职工;职工持有股票由信托基金统一管理,不准对外转让,职工离职或退休,由基金组织收购,信托基金在公司的担保下从银行获得优惠贷款,用分红收入还款,还款完毕后,分红收入即归职工,这种制度的好处避免了很多舞弊现象和不正当行为的发生;有利于管理的规范化及购股过程中的公平、公正、公开;有利于职工购股行为的监督,防止少数人以权谋私;基金更容易把职工个体行为组织起来,更容易把职工的意见有效地反映到公司管理部门。职工群体作为监督公司经营的一支有生力量,既可以制衡个别股东大户操纵董事会,又可以成为防止公司被收购的一种阻挡力量。

相比之下我国股份制企业内部职工持股制度比较薄弱,不仅定向募集公司的内部股票已社会化、公众化,就连社会募集公司内部职工持股不得超过向社会发行部分的10%的规定也早已成为一纸空文,《规范意见》对10%只做出规定,并未责成由谁来监督执行,对违规者怎样处罚等。由此看来,股份制企业职工内部持股面临的制度危机已不容置疑。

(3)对内部职工持股观念上存在偏差。主要有两点:把内部职工所持股份比例的限制误认为是我国的资本市场发展和股份制企业发行刚刚起步,上市公司少、供求悬殊的观念;把对内部股转让时间与转让范围的限定简单认为是内部职工持股难以

做到公平、公正、公开的观念。

中国的股份制发展从 1984 年算起已十个年头了,由于法制建设落后,组织体系不健全,股份制企业在设立和发行上的不规范,不得不用这么长时间进行试点,如今所有内陆省份量大面宽的以内部职工持股为特征的定向募集试点无疑已走进死胡同而进退维谷。这不仅难以揭示股份制是走向现代企业制度的客观趋向和要求,相反让人们怀疑它能否具有使我国广大国有企业走出困境的特殊作用。

公司制作为企业的一种制度,形式固然可以多种多样,东方的、西方的、中国的、外国的。在这个意义上,讲“中国的特色”也自有道理。但是绝不能因此而违背公司制度的本质。为了走出死胡同,必须遵循现代公司制以及其内部职工持股的基本规则。忽视和含混这一问题,我们的股份制发展将迷失方向。

四、规范与就范:股份制企业内部职工持股的发展方向

我国股份制企业内部职工持股反映出的问题既不是无关痛痒的问题,亦不是有些报刊渲染的那样,将严重影响股份制的试点和公司的名誉。实际的状况使我们必须首先承认,自发交易是群众不得已而为之。积极建立平等进入市场的条件,以引导其走上正轨,这才是唯一正确的选择。

1. 转变观念,建立新制度,确立新规范

股份制企业内部职工持股的首要问题是明确职工持股的目标。政府主管部门先要明白,通过职工持股建立什么样的经济体制和运行规则。不能仅仅把注意力太多地集中在一些新发展措施上,而不愿在制度的变革上努力。股份制企业需要一个独立的、客观的董事会领导,董事会由主要股东、代表职工的工会人员和代表管理当局的人员以及外聘专家组成,公司管理层应加强同职工之间的沟通与信

任,推行职工参与管理,改善内部关系。必须用职工持股基金认购股票,并通过基金组织管理职工股票。

2. 以公平为目标、共享政策资源

股份制改革在本质上是一个制度创新过程,我们必须提供制度创新的条件,其关键是使股票发行和上市都具有平等性。

(1) 发行市场的公平性

股份制试点初期,除上海、深圳外,其他地区不列入试点范围,之后稍有放宽,也仅扩大到海南、广东、福建三省。1993 年以后有向内地推进的意图,但每个省极少的上市公司限额和需中央有关部门审批等措施,使内地仍然不能与沿海三省二市处在股票发行市场的平等地位上。事实证明,只允许少数地区的少数人进入时,其他地区更多的人肯定会以种种方式冲击这种进入上的不平等待遇,自然有些会用合法手段,有的则会用不合法的手段。因此下放乃至取消审批的制度,取消对股票市场的不平等待遇,创造公平进入发行市场的条件是当务之急。

(2) 进入二级市场的公平性

目前国内只有沪、深两个证券交易所,沪、深本地的公司与异地公司在进入二级市场方面也存在不平等待遇。以上海为例,上市的全部异地公司数目还不如上海本地的多。

3. 现有定向募集公司,应分类处理

(1)对符合规定的确系股份 80%以上已社会化的公司应按社会募集公司处理,待其规范后,再转为上市公司,这种类型以国有特大型或大型企业为主。

(2)对那些符合定向募集条件的,除集中托管外,还应从企业未来的经营成果中给予职工适当的补偿,然后按照基金持股会的方式运转。从企业类型来看,这类企业应为集体所有制的中小企业。

(3)对那些不符合定向募集条件的公司,可将其股份转为债券。

(责任编辑 王宏章)