

美国职工持股计划及对我们的启示

Enlightenment from Employee Stock Ownership Plans

贾和亭
(国家经济体制改革委员会, 北京 100017)

一、职工持股计划的产生和发展

职工持股计划(Employee Stock Ownership Plans, 简称 ESOP)源于美国,是一批开明人士为解决资本主义的固有矛盾——社会财富分配不公,而倡导并加以发展的。

职工持股计划的最早倡导者是路易斯·凯尔索(Louis Kelso)。他在大萧条时期看到消费者极想获得产品,而生产这些产品的设备又闲置不用,由此而感到资本主义现行的经济体制是失败的,必须建立一种新的经济体制和分析理论。特别是近年来,凯尔索及其追随者在对美国的经济发展和财富分配状况作了分析之后,更加感到现行经济制度的运行是不合理的。他们认为,随着工业革命和科技革命的发展,现代经济已经变成资本取代劳动作为生产财富的手段的经济。在这种新的经济时代,生产过程已发生了质的变化。据他们统计,劳动力对产出的贡献已从 1776 年亚当·斯密时代的 90%下降到本世纪 80 年代的 60%,而且这种递减趋势越来越快。相反,资金投入对产出贡献所占比例越来越大。这样,在大量资金掌握在极少数人手里,的情况下(他们统计,美国个人拥有公司股票的情况是,10%的人拥有 90%的公司股票;1%的人拥有 58.4%的股票;0.5%的人拥有 45.6%的股票),科技革命成果所带来的好处,只会落入少数人手中,而靠劳动收入的工人的生活水平则不会大幅度提高,社会不公将会越来越严重。

为了解决上述问题,凯尔索等人在理论上提出了所谓“二元经济学”理论。其基本思想是,在正常的经济运行中,任何人不仅通过劳动获得收入,而且还必须通过资本来获得收入,这是人的基本权利。因此,人类社会需要一种既能达到公平又能促进增长的制度,这种制度必须提供一种使每个人都能获得两种收入(劳动收入和资本收入)的结构,从而激发全体公众的首创精神和责任感。在实践上,

凯尔索等人坚持认为,在市场经济中,正确的经济政策是提供一个法律体系,保证公民有机会参与经济并从中获益,政府靠收入再分配来调节分配不公是“治标不治本”的办法,最好是通过某种方式保障广泛的生产投入,即劳动力资源的广泛利用和资本资源的广泛拥有。在美国现行体制下,由于大多数人就其收入水平来说,无力购买生产性资产,因此就必须设计一种筹资技术,使尽可能多的人有可能获得资产。富人之所以越来越富,是因为他们采用的手段之一是借钱买资产,然后用这些生产资料产生的利润偿还。凯尔索等人从中受到启发,希望能通过同样的方式,使穷人也变成富人。于是他们就专门设计了职工持股计划,将它作为向职工提供资本信贷的手段。

50 年代中期,凯尔索开始将其理论和设想付诸实践,并首次成功地将一家公司 72%的股权,在八年时间内完成了向职工的转移。随后,职工持股计划得到了路易斯安那州参议员拉塞尔·朗的支持。他在担任参议院财经委员会主席期间,对推动美国各界对职工持股计划感兴趣起了关键作用,并使职工持股计划得到了越来越广泛的关注。到目前为止,美国已经颁布了 25 个联邦法来鼓励职工持股计划,50 个州中也有一半颁布了鼓励职工持股的立法,实行职工持股计划的公司也从 1974 年的 300 多个,发展到今天的 12 000~15 000 个,参与职工持股计划的职工达 1 200 万人,占美国劳工的 10%。职工持股计划拥有的资产约为 1 000 亿美元。另外,职工持股计划有向国际化发展的趋势,目前已有 56 个国家对实行职工持股计划感兴趣,美国国会还专门就支持中美洲地区推行职工持股计划通过了一项法案。韩国、英国等国在其民营化过程中,也要求必须实行职工持股,并规定了职工持股的比例。

二、职工持股计划的基本做法

职工持股计划是美国众多职工福利计划的一

种,但它和一般福利计划不同,它不是保证向职工提供一种固定的收益,而是通过投资于本企业的股票来使职工获益,使这种收益的获得与企业的效益、管理和工人自身的努力等因素挂钩,并呈现出动态性。

职工持股计划的做法基本上有两类:

一类是不利用信贷杠杆的职工持股计划,也被称作股票奖励计划。公司直接将股票交给职工持股计划委员会(或小组),由委员会相应建立每个职工的帐户,然后每年从企业利润中按其掌握的股票分得红利,并用这些红利来归还原雇主或公司以股票形式提供的借款,还清后股票即属于每个职工。

再一类是利用信贷杠杆的职工持股计划。这种形式的做法是,首先成立一个职工持股计划信托基金会,该基金会向银行贷款购买原雇主手中的股票,购买的股票由信托基金会掌握并放在一个“悬置帐户”内,而不是直接分给每个职工。随着贷款的偿还,按事先确定的比例逐步将股票转入职工帐户。给予职工持股计划的贷款必须是定期的,贷款利息和本金的偿还要有计划,每年要从公司利润中按预定比例提取一部分归还银行贷款,其过程大致分为四步:第一步,公司担保,银行向职工持股计划信托基金会贷款;第二步,职工持股计划信托基金会从公司购买股票或从现有股东手中购买股票;第三步,公司用利润归还贷款;第四步,职工得到股票,分得红利。

三、职工持股计划的法律规定和税收刺激

职工持股计划在美国之所以发展迅速,关键在于国会通过了一系列法律来支持它,并在税收上给予优惠。

美国对职工持股计划的立法主要有以下几个方面:

1. 基本要求

按美国的“内部收益法”规定,标准的职工持股计划必须成立一个信托基金,并由该基金掌握这个计划的所有资产。基金的唯一目标是为参与职工持股计划的人谋利益。职工持股计划的发起人必须把该计划作为一个永久计划,而且必须把基金的财产和收益分配给该计划的参加者。职工持股计划必须遵守“不歧视”原则,以保证职工持股计划不只是为“高薪阶层”服务。

2. 广泛参与的要求

“内部收益法”对职工持股计划的广泛参与性作了严格规定,特别是对非高薪阶层的广泛参与作出了要求。该法规定,高薪阶层指:拥有公司5%股权的人;年薪在75 000美元以上的人;年薪超过50

000美元且属于公司收入最高的20%之列的人。对实施职工持股计划的公司,必须作到:至少70%的非高薪阶层的职工参与这个计划;非高薪阶层参与该计划所得平均收益至少要达到高薪阶层所得平均收益的70%(一般来讲,职工持股计划的股票分配与职工的工资成比例关系)。

3. 获益限制

美国税法有两个独立的条款对此加以限制,以防止因实行职工持股计划,而使少部分人在短时间内获得很大效益。一是限制因实行职工持股计划而获得的减税优惠的数额,即对不利用信贷杠杆的职工持股计划,每年归还贷款的减税额不得超过其工资总额的15%,而对利用信贷杠杆的职工持股计划,这个数值为25%。二是对每个参加职工持股计划的个人,限制其每年从中得到的收益不得超过其工资总额的25%。

4. 股权获得

法律规定,职工要想获得他在职工持股计划中应得的份额,要么工作满五年,在这期间离开企业不能得到股票或现金;要么三年之后获得其应有份额的20%,以后逐年增加20%,七年后获得其全部份额。

5. 投票权

法律规定,对于公开公司,凡通过职工持股计划已分配到个人帐户的股票,职工持股计划的参与者在所有问题上均有投票权。对于非公开公司,投票仅限于公司的重大问题,如兼并或合并、出售资产、企业清算、公司解散、调整资本结构等,对于其它一些问题,如选举董事会等,一般由受托机构行使投票权。职工持股计划的投票权一般是一股一票,但也允许实行一人一票,至于尚未分到参与者手中的股票,由受托人或基金执行人行使投票权。

6. 多样化投资

美国1986年的税收改革法对职工持股计划的参与者作了一项新的规定,就是在职工接近退休年龄时,允许将其帐户中的资产投资于其它行业。对于1986年12月31日之后从职工持股计划中得到的股票,职工持股计划必须为那些年龄接近55岁且参与职工持股计划10年的职工,提供至少三个选择方案,使其股份的25%投资于其它行业,或将相当于这部分股票的现金直接付给职工。

7. 利益分配

法律规定,职工持股计划向职工分配收益的时间必须在信托基金的法律文本中加以规定,并在五年之内分配完毕。如果贷款尚未全部归还,股票分配就要拖延。如果职工帐户的股票价值超过50万美元,则每年只能分配10万美元,但最迟要在10年之内分配完毕。利益分配可以采取股票形式,也可以给予职工等额现金。

8. 价值评估

法律规定,对于非上市公司的股票,在分配给职工之前,信托基金必须请独立的评估者,按美国劳工部的规定进行评估,而且这种评估一般要一年进行一次。在评估中必须考虑下列因素:企业的历史及经营的业绩;一般的经济情况及在本行业中的地位;股票的帐面价值及公司的财务情况;公司的收益能力;公司的红利分派能力;企业是否拥有商誉或其它无形资产;同行业其它公开公司的股票价格。

9. 股票的回购

法律规定,对于职工参加职工持股计划而获得的股票,如果职工希望得到现金,公司有用当前公平的市场价格购回这些股票的责任。

10. 信托标准

美国“职工退休收入保障法”规定,信托基金的唯一目标是为职工持股计划的参与者谋利,任何人均不得随意管理和处置该计划的资产。信托基金的受托人,即职工持股计划管理部门的人员,或管理委员会的成员,由职工持股计划的发起人任命。信托基金的任务是投资(主要是购买本公司的股票),确定购买股票的合理价值,以及在涉及职工持股计划交易时,保护参与者的利益。

职工持股计划的受托人可以是一名或一组发起公司的管理者,或是管理委员会的成员,或是一个独立的银行或信托公司。职工持股计划在设立时必须规定受托人的责任和义务。

在美国的法律下,职工持股计划的税收刺激给予四种不同的纳税人:职工持股计划的参与者,实行职工持股计划的公司,向职工持股计划贷款的银行,向职工持股计划出售股权的股东。

对于参加职工持股计划的职工,在股份从信托基金分配给职工之前,其所得收益是免税的,当职工离开公司或退休时,得到的股份享受税收优惠。

对发起实行职工持股计划的公司,在偿还职工持股计划贷款本金时,其相当于雇员工资总额的25%部分可以减税。此外,对公司分派给职工持股计划的股份收入都可以减税。

对职工持股计划的贷款者(商业银行和保险公司),发放职工持股计划贷款所得利息的50%免收联邦所得税。但这种优惠只给能使职工持股达到50%以上的职工持股计划贷款者。

对于向职工持股计划出售股票的股东,美国法律向非公开公司的股东提供了如下税收优惠:当他们把股份卖给职工持股计划,使职工持股计划拥有30%以上的股份,且其出售股份所获资产用于国内再投资,则缓征他们在出售股份时的资产收益税。

四、职工持股计划对我们的启示

在资本主义国家,特别是在美国,财富占有不公和劳资对立已成为影响经济发展的一个主要问题。职工持股计划的提出,反映了在美国资本主义社会制度的限度内社会各界寻求解决这个问题出路的一种探索。尽管参与这种探索的各方面抱有不同的动机,但从实践的效果看,它对促进生产发展有一定作用。据美国国家职工所有制中心的一项调查表明,实行职工持股计划公司的销售额比实行前每年提高1.89%,比没有实行的公司,每年增长要快5.4%;其就业增长,比没有实行职工持股计划前要多1.21%,比没有实行职工持股计划的公司每年要多增长5.05%。另外,美国职工持股计划协会对239个成员公司进行了调查,75%的公司认为,实行职工持股计划后,职工的主动性和公司的生产力大为改善或有所改变。至于职工持股计划与美国其它众多的职工福利计划相比,是否具有明显的优越性,目前还没有定量分析,但倡导者认为,有一点是十分明确的,那就是职工持股计划可以实现权力分享,从而实现财富分散和职工参与决策。

我国是社会主义国家,经济上以公有制为主体,绝大部分生产资料归全民所有,不存在财富占有不公的问题。但是,由于长期以来管理体制和分配制度上的弊端,广大职工的积极性并未得以充分调动。如何在生产过程中体现工人阶级的主人翁地位,充分调动他们的积极性,同样也是我们需要研究解决的问题。

职工持股计划在以下方面对我们解决上述问题是有所启发的。

首先,职工持股计划的建立并不仅仅是一种福利计划,还希望通过职工持股建立一种经济民主和工人参与制度,使职工拥有经济权力。随着资本主义经济的发展,对产品的质量等要求越来越高,产品和技术的更新换代越来越快,这时只靠对工人的监督和考核并不能提高他们的责任感和创造性,相反,而是把工人推入了一种按常规进行工作的循环,从而无法适应经济发展的需要。资本主义的一些人士,看到了这样下去的危险性,特别是在高技术领域中的发展,如果没有广大雇员对企业的认同,其发展前景则很难乐观,于是他们明确提出了工人参与决策的口号,并希望找到具体实现形式,职工持股正是这种努力的一部分。在社会主义建设中,需要全心全意依靠工人阶级,如果没有广大工人的真正参与,就无法获得经济发展的真正动力。可以设想,把职工持股计划与职工代表大会制度结合起来,使其真正成为广大工人参与经济决策的一

(下转第33页)

满足国内用户的急需。已在电子点火、目标模拟、雷达定标、电子对抗目标显示、高度计定标、分离延迟、相关与振荡、频率存储和鉴频等装置中应用。

四、压电与声光晶体材料

晶体材料是电子工业不可缺少的基础材料之一,是许多新兴学科和高科技发展的关键材料。压电与声光晶体分别是指具有优良的机电转换功能和声光相互作用特性的晶体材料。同时,许多晶体又具有良好的非线性光学特性,它们在压电、声光、光电及电子光学等领域获得了广泛应用。

国外非常重视压电与声光晶体的研制和生产。自 50 年代初期合成人造石英晶体获得成功,60 年代实现工业化生产以来,现在全世界石英的年产量为 2 200 吨,其中日本占 1 000 吨,美国占 800 吨。除石英外,用量最大的是铌酸锂和钽酸锂晶体,其用量以吨计,主要用于制造声表面波器件。美国晶体技术公司、日本住友和东芝公司新生产的直径 76 毫米和 102 毫米的晶体均已商品化,127 毫米和 152 毫米的晶体已开发成功。 TeO_2 、 PbMoO_4 、 $\text{Li}_2\text{B}_4\text{O}_7$ 、BGO 和 $\alpha\text{-AlPO}_4$ 等晶体虽早已开发,但由于用量不大,基本没有形成生产规模。

60 年代我国人造石英晶体研制成功,70 年代投入工业生产,1990 年石英产量已达到 280 吨,居世界第三位。对 LiNbO_3 、 LiTaO_3 、BGO、BSO、 TeO_2 、 PbMoO_4 和 LiB_3O_7 等晶体的研究,稍迟于国外,但发展相当快。目前,生产 Li_2NbO_3 的厂家有 30 多个,总产量达 5~6 吨,性能已达到国际水平。生产 LiTaO_3 单晶的厂家有 10 多个,但晶体尺寸多在直径为 50.8 毫米以内。 TeO_2 、 PbMoO_4 、BGO、BSO 晶体的性

能也已达到国际水平,除了满足国内在 SAW 器件、声光和电光等器件需要外,已有少量出口。另外,近年来研制成功的 $\text{Li}_2\text{B}_4\text{O}_7$ 和 $\alpha\text{-AlPO}_4$ 晶体也开始提供使用。

另外,近几年来,非线性光学技术发展很快,国外竞相研究光波导器件、瞬态器件、双稳态器件、自适应器件、相位共轭器件和空间光调制器等有关光信息处理和光计算机等的尖端技术。其中, LiNbO_3 、BSO 和 BGO 等晶体就是用作倍频和光信息处理的重要材料。随着集成光学的飞速发展,作为光波导和光集成基础材料的光学 LiNbO_3 也会越来越引起人们的注意。

我国压电与声光晶体的发展,虽然在一定程度上满足了国内器件研制生产的需要,但某些方面还不能适应发展的需求。SAW 器件提出了向高频高稳定性发展的要求,国外正大力研究开发高耦合、低温度系数的新型压电单晶材料,我国也应在这方面加大投入,奋起直追。声光器件在向高效率、大容量、快速、高可靠性和红外波段发展,国外 3 吉赫的高频器件和红外波段声光器件已经成熟,究其原因,是国外有材料作基础。因此,必须努力开发研究我国的红外声光晶体材料。

综上所述,超声电子技术是蓬勃发展的新兴科学技术,所形成的产品具有独特的技术优势,有着广泛的应用前景和巨大的发展潜力,国内已把它称为“特种器件”,并成为我国国防建设和经济发展不可缺少的组成部分。我们一定要在现有基础上,追踪国际发展动态,组织好国内力量,把超声电子技术及其应用研究不断提高到新的水平。

(责任编辑 肖庆山)

(上接第 60 页) 一个机构,使工人真正感到不仅他们的政治权利,而且他们的经济权利也与他们的主人翁地位是相一致的,从而激发广大职工的积极性。

其次,职工持股计划为工人谋取福利的实质是通过职工的努力,用他们创造的未来收益,而不是用过去的储蓄和企业的当前收益获得资产。如果职工不努力,企业效益不好,职工也就不能获得资产。这种思想对我们探讨调动职工积极性的具体办法,应该有所启迪。在我国,不可能通过银行贷款来发展职工持股,但是可以考虑通过企业节余的奖励基金和职工个人节余的购买力来购买企业的股票,使职工通过自己的努力,获得一种长远利益。

再次,职工持股计划是在资本主义私有制土壤中生长起来的,其最终前景如何还有待于实践的进一步检验。我国坚持以生产资料社会主义公有制为

主体,允许和鼓励其他经济成份的适当发展,在公有制基础上实行职工持股并不违背上述方针。私有制基础上的职工持股最终当然需有利于资本家阶级,公有制基础上的职工持股最终当然需有利于无产阶级和广大劳动人民。同样是职工持股,因所有制性质不同,其最后结果也不同。因此,在实践中,并不妨碍我们借鉴西方国家的一些具体作法。

在目前我国股份制试点中,职工持股试点占有相当地位,并取得了初步成效。但在试点中,也存在着一些问题,如没有法规,不注意建立股份制的运行机制等,解决这些问题需要我们认真借鉴西方经济发达国家的一些成功经验,制定有关法规和办法,作出一些比较详细的规定,使职工持股试点有章可循。

(责任编辑 蔡德诚)