

股份制企业要真姓“股”

——股份制试点企业内部机制调查

Emphasis Should Be Placed on the Stock in Stock Enterprises

吴叔平

(国务院发展研究中心国际技术经济研究所上海分所)

这次被调查的11家上海股份制试点企业中,工业有4家(真空电子器件股份有限公司、飞乐股份有限公司、延中实业股份有限公司、爱使电子设备公司),商业、服务业4家(豫园商场股份有限公司、飞乐音响公司、中华股份联合公司、新世界贸易股份有限公司),金融2家(交通银行上海分行、万国证券公司),房产1家(兴业房产股份有限公司)。按照所有权与经营权分离的原则,股份制企业应该是“依法经营、自负盈亏、照章纳税”的独立商品生产者和经营者。但实际上,被调查的企业都不同程度地存在着名不副实的问题。

1. 政企关系依旧,经营并未自主

飞乐电声总厂、新世界百货商场和豫园商场等改为股份有限公司后,上级公司和政府主管部门仍用管全民所有制企业的那套办法来管理这些企业。由于政企关系未变,董事会难以行使其应有的权力,一些重大经营决策仍须经政府主管部门同意。企业的经营管理、财务结算等仍按全民或集体企业原来的那套办法进行,工资有总额控制,招工受指标限定,企业要的人进不来,不要的人出不去。

2. 约束机制不全,资产仍然虚置

在规范化的股份制企业中,资产所有者(股东)主要是通过选举董事会,对企业重大决策进行投票表决来反映自己的意志,制约企业行为,以保护自身利益。在目前的股份制试点企业中,以个人股为主的股份制企业,为保证个人股的股息和红利分配,必须保持一定的盈利水平。否则,会造成股东为保护自身利益而抛售股票,使企业和经营者在社会上声誉扫地。因此,这些企业对来自所有者的约束感受较深。而以国家股为主的企业,由于股东是企业原主管部门,它既是政府的行业管理机构,又是国有资产所有者代表,不可能一心一意

当“股东”。它对企业的考核标准也不是一个真正的股东所追求的资产收益和资产增值。因此,在国家股占大头的股份制企业中,国有资产事实上没有人格化的代表,仍处于无人负责状态,企业的经营者感受到的只是占很小比重的小股东的约束。资产经营的约束机制不可能真正建立起来。

3. 盈亏仍不自负,同股未能同利

主要是国家股的利益得不到保证,不少股份制企业对国家股的分红采取挂帐或不分红的办法,使同股同利原则无法贯彻。其原因:一是税负过重。尤其是由全民所有制改制的股份制企业,在扣除55%所得税后,还要上缴15%的能原交通基金和10%的预算外调节基金,再在留利中提取奖金、福利基金,可分利润所剩无几。二是国有资产的经营约束机制未建立,因而企业在股东的收益分配中,首先保证的是内部职工和个人投资者的收益。一些企业不论经济效益好坏,都保留较高的个人股股息和红利,而国有资产部分的经营亏损或减收仍由国家担着。在这种状况下,一些股份制企业仍如改制前那样,缺乏自我发展的动力和压力,不可能真正建立起面向市场的经营机制。

一些企业负责人和从事股份制试点工作的同志认为,上海的股份制企业之所以名不副实,根本原因在于,股份制试点是在宏观环境条件还不具备的情况下进行的,没有与之相适应的管理体制,又无独立的股份公司法 and 财务、会计制度,因此试点企业在运行中遇到问题,迟迟得不能解决,以致企业和政府主管部门仍把注意力集中在筹资上,难以实现经营机制的转换。他们认为,搞好股份制试点,当前必须抓紧做好三件事:

1. 明确产权关系,切实建立资产经营约束机制

(下转第17页)

的问题。而且,法人股东具有抬高股价,压低分红的倾向。这是因为法人股东相互持股,如果提高分红只是相互抵消,得利的是个人股东,法人企业增加的是红利负担,得不到好处;而抬高股价则有利于企业筹集资金。因此,法人持股对于把消费基金转化为生产资金、抑制消费基金膨胀也是极为有利的。此外,广泛的法人相互持股,还有助于企业稳定生产经营关系,促进企业的联合与协作,并以多元的“法人婆婆”逐步取代一元的“行政婆婆”,真正冲破“三不变”的樊篱,形成规范的紧密型企业集团。在当前,还要注意防止那种将法人股转化为个人股的倾向,这种做法仅在形式上扩大了法人持股的比重,但收不到任何实际效果。

四、实行企业内部职工持股制度

目前,实行股份制的企业,虽也有内部职工入股,但量太少,不足以解决职工对企业资产关切度低的问题。为了使职工关心和注重企业未来的经营状况和长期效益,应当实行职工持股制度,逐步扩大企业内部职工持股。企业内可成立职工持股会,将每年从职工的工资或奖金中按一定比例提取的资金,设立为“股票购买基金”,由职工持股会随时委托证券公司购买本公司股票,购得的股票,列入参加者台帐,记清每人应得股票数。非上市企业无法在证券市场随时购买本公司股票,可在企业增发新股时购买,在此期间,积累的资金或购买大面额债券,或交由证券公司应用,职工得到一定的资金运用利息。职工持股制度的建立,既形成了稳定的股东队伍(日本企业职工持股会的股票,只有在个人名下积累满千股时,才能由持股会名义转到个人名下),也增强了职工的归属感,调动了职工的积极性,对于职工来说,日积月累,达到退休年龄时,也可以形成一笔可观的财产。

五、允许、鼓励经营阶层优先持股

企业的经营阶层对企业的兴衰存亡起着极为关键的作用。为此,应以激励与约束并存、风险与利益同在的原则规范经营阶层的行为。国内目前还难以大幅度地提高经营者的工资,但在实行股份制的企业,完全可以通过允许、鼓励经营阶层优先持股的办法来建立经营者的激励与约束机制。在这方面,深圳已有了具体实践。最近上市的深圳物业发展(集团)股份有限公司董事会成员持股均在1.5万股至2万股(每股1元,下同),董事会、监事会及经理室成员共持股13.2万股,占总股本的0.05%;深圳赛格达声股份有限公司董事长持股3万股,总经理持股5万股,董事会及经理室成员共

持股16.48万股,占总股份0.78%;深圳中华自行车(集团)股份有限公司董事长、总经理各持5万股,董事会、监事会及经理室成员共持股29万股,占总股份的0.14%。在深圳,经营阶层的持股情况均须在公司股票上市报告书上向社会公布。经营阶层优先持股的优越性是多方面的。对于经营者本人来说,利益与风险同在的原则在这里得到了最实在的体现,个人与公司完全是“一损俱损,一荣俱荣”。对于政府来说,规范企业及经营者的长期行为有了内在的具体保证。对于社会股东来说,经营阶层大量持股,等于以其家产作保,购买这家企业的股票,心中踏实。可以这样认为,经营阶层优先持股,无论是对于国家、企业,还是对于经营者本人、普通股东,都是十分有利的。其间,既不须付出改革成本,也不冒什么风险,但却能收事半功倍之效。

(责任编辑 冷远献)

(上接第15页)

当前应着重研究解决国有股的“人格化”问题,如建立国有资产管理机构(或控股投资公司),切实加强和改善对股份制企业国有资产的管理。在国有资产公司未建立前,由国有资产管理部門与股份制企业的主管部門共同研究过渡办法,如委派、聘任董事或股权代表等。在具体操作中,要真正持有国家股的股票,使国有资产总额及其收益明朗化。条件成熟时,通过股票买卖来优化生产要素配置,对企业经营形成约束,促使经营者和职工的切身利益真正与企业的经营绩效结合。

2. 规范政企关系,加快企业经营机制的转换

由于股份制企业实现所有权与经营权的分离,它与原来的行政主管已没有上下级隶属关系,政府对其只是实行宏观调控和服务。目前在尚未建立与之适应的企业管理体制前,政府主管部门和有关综合部门应象对待“三资”企业那样,除了管好董事会的人选和国有资产的保值、增值外,其它经营管理权都应放给试点企业,让企业在股东利益的约束和市场竞争的压力下,改革内部用工、分配制度,加快经营机制的转换。

3. 积极创造适合股份制企业运行的法制环境

试点企业对制定《上海市股份有限公司暂行规定》和《上海市股份有限公司会计制度》呼之已久。当前应着手准备这两个法规出台后的实施工作。(1)抓紧制订实施细则,使两个法规一经颁布即可实施。(2)市体改办、财政局等有关部门要组织已被或将被批准的股份制企业及其主管部门学习两个法规,进行业务培训。行将改制的企业,现在就应按两个法规的要求制订方案,以使内部运行机制按法规要求一步到位。(责任编辑 冷远献)