

论职工持股对职工权益的影响^{*}

武玉芳

(山东省工会管理干部学院, 山东济南 250100)

[摘要] 实行职工持股制度,使企业职工拥有企业的部分所有权,职工不仅享有政治上的主人翁地位,而且也成为有产者,成为股东,它对探索公有制的实现形式、深化国企改革、调动职工的积极性等具有积极的意义。但在推行职工持股制度的过程中,还需要解决几个问题:完善有关职工持股方面的法律法规;规范职工股的管理,提高管理人员的素质;改变现金支付为主,实行有偿购买与无偿配送相结合;鼓励长期投资,解决短期利益与长期利益的矛盾。

[关键词] 职工持股;持股会;股东;职工权益

[中图分类号] D410 [文献标识码] A [文章编号] 1008-6153(2001)06-0023-04

职工持股制度作为现代企业制度的一种选择,在我国还处于实践阶段,还有许多不完善的地方亟待规范,本文就目前我国职工持股制度与职工权益之间的关系进行研究并提出了一点看法。

一、问题的提出

党的十四届三中全会提出了建立社会主义市场经济体制的构想,我们开始对社会主义经济制度进行改革,其中国有企业的改革与发展一直占有十分重要的地位。在国有企业改革的过程中,不论采取的是厂长负责制、放权让利、承包租赁还是现代企业制度,我们的注意力始终都集中在经济效率上,似乎忽视了职工在推动国企改革与发展中的地位和作用。公平地说,我们每一项改革政策的出台,出发点都是通过制度安排使工人阶级的主人翁地位得以落实,从而激发企业职工的生产积极性,但实际效果并没达到预期目的。原因之一就是劳动者与生产资料结合的方式问题一直没有得到解决。在传统所有制模式中,国家财产在法律上属于全体人民,劳动者是生产资料的主人,但生产资料所有权却以国家形式占有,劳动者的主人地位处于“虚置”状态。加上长期以来,我们把企业的发展和效益的提高,片面地理解为生产资料投入的结果,忽视了劳动力的重要作用,导致分配过多地向生产资料所有者倾斜,而劳动者除了用自身的劳动换取工资外,基本上没有剩余索取权,从而影响到他们的积极性、创造性有效的发挥。

我们知道,任何时候的社会进步都离不开广大人民的积极参与,国有企业的改革同样也离不开广大职工的支持和参与,这既是现代化大生产需要劳动者密切合作的要求,也是建设社会主义市场经济需要政治稳定的要求。因此,我们必须寻找出政治意义与经济利益相结合的途径,真正实现职工当家作主的权利。目前,我们正在大力进行以股份制为主要形式的现代企业制度建设,通过对企业产权制度的改革,使企业职工拥有企业的部分所有权,真正实现在社会主义市场经济条件下,企业职工不仅享有政治上的主人翁地位,而且也成为有产者,成为股东,成为企业的真正主人。为此,我们引进了企业职工持股制度,试图通过出让部分股权给企业职工,使职工的主人翁地位建立在财产权的基础之上。这应当是一个积极、有益的尝试。

* 收稿日期: 2001-07-16

作者简介: 武玉芳(1964-),女,山东沂水人,大学文化,山东省工会管理干部学院副教授,主要从事工会理论研究。

二、我国职工持股制度对于落实职工权益的积极意义

我国企业职工持股制度的实践,虽然时间不长,但它对于探索市场经济条件下实现职工的主人翁地位,深化国企改革,推进现代企业制度建立,实现企业制度的创新具有十分重要的理论意义和现实意义。

1. 对公有制实现形式的探索。职工持股制度有可能成为我国社会主义条件下公有制的一种重要实现形式。这是因为,现代经济发展的规律揭示,公有制企业和私有制企业的区分,不是职工个人有没有财产,关键是看财产占有方式是社会占有还是私人占有。如果财产占有方式社会化了,那么就反映了公有制的特点。职工持股制度,使职工普遍持有本企业股份,可以使传统的国家所有制和集体所有制中的劳动者是主人的“虚置”状况得到改善,劳动者真正拥有自己的财产,而且是以“共同占有”的形式体现出来的。通过劳动者的劳动联合和劳动者的资本联合相结合,由持股会统一行使职工股权,使劳动者真正实现了与企业财产的结合,充分享有财产所有者享有的多种权利——所有权、占有权、支配权、处置权,从而调动广大职工参与企业的民主管理、决策和劳动生产的积极性。毫无疑问,企业职工持股制度是在社会主义市场经济条件下对公有制实现形式的一种有益的尝试。

2. 有利于深化国企改革,明晰企业产权,建立现代企业制度。国有企业的所有问题都最终归结到其产权问题上。国有企业的产权问题最突出的又是所谓的“所有者缺位”和产权结构单一。实行职工持股制度就使职工通过持股组织以股东代表身份,向企业注入资本,成为企业总股本中的一个出资者。这样在企业 and 职工之间结成一种产权纽带关系,使企业的产权结构出现了包括国家股、法人股、其他社会公众股和职工股的多元股权结构。

构建现代企业制度的前提条件是实现产权关系的明晰化、产权主体的多元化。职工持股制度的导入,不但有利于明晰职工利益的边界,也有利于形成多元化的产权主体,从而为实现有效的法人治理结构奠定基础。职工持股后,可以通过职工持股会行使股东的权利,可以通过法定的程序进入公司的董事会、监事会,参与公司的重大决策,从而实现市场经济条件下职工民主管理、民主参与和民主监督的权力,极大地改变了过去那处无财产为基础的治理结构安排。根据全国总工会对85家试点职工持股企业的调查,职工持股会代表进入董事会的有68人,占被调查企业全部董事789人的9%,监事会成员158人,占全部监事817人的19%^[1]。这样在公司的治理结构中,引入了新的因素——劳动者和资本所有者合二为一的代表即职工的代表,有利于培养职工对企业经营目标的认同感,加深他们对企业经营目标和各种经营决策的理解,增强执行决策的责任感,改善企业内部的人际关系,特别是职工与经营者的关系,从而降低企业管理成本,对企业的组织效率产生积极的影响。

3. 有利于调动职工积极性,增强企业的向心力,提高劳动生产率。国有企业改革就是要合理调整国家与企业、企业与职工以及企业内部不同层次之间的利益关系,构建企业利益共同体。在过去,我国的传统分配方式实行的是全国统一标准的固定工资制度,职工的收入实际上长期被压缩在维护职工及家属最低生活需要的范围以内,企业利润几乎全部上交国家。在这种分配制度下,企业的经营效果与职工的收益完全脱钩,企业的经营目标与企业的利益互不相干,甚至互相冲突,导致企业职工的积极性不高。职工持股使劳动者不但可以获得劳动收益,而且还可以获得资本收益,职工相应增加了一块弹性大、与企业效益密切相结合的按股分红收入,改变了职工收入仅由刚性较大的工资性收入组成的格局,缓解了企业中工资与利益的对立矛盾,并在职工的利益和企业的经营目标之间建起直接的联系。这种在分配制度中引入资本收益的现代分配方式,无疑是对传统分配制度的一次革命,它对于提高职工群众对企业的关切度和企业的生产效率有极大的促进作用。

4. 为我国的养老保险提供一条新的途径。在国外,职工持股与雇员的退休金计划密切结合,被广泛应用为一种福利收益制度。借鉴国外经验,我们可以尝试把职工持股制度与养老保

险结合在一起。我国从1997年7月起,实行新的养老保险的方案即社会统筹和个人账户相结合,但由于我国的经济水平不高,资金缺口较大,养老问题仍非常突出。职工持股制度可以使职工按劳动技能享有不同数量的股份,通过职工努力工作,保证企业不断提高生产经营效率,来增加每股含量。职工长期持有的内部职工股,到退休后,将可积累一笔相当可观的收入,从而给退休职工带来较大的收益和富裕的生活,并形成一种动态的社会保障形式,克服了计划经济条件下的“大锅饭”模式,在养老保险方面也体现了“按劳分配”的原则。

三、我国职工持股制度在落实职工权益方面需要解决的问题

几乎与我国企业股份制改革同时起步的企业职工持股的实践,从一开始就带有很强的自发性和试验性,因而它不可避免地存在一些不足的地方,需要我们不断探索,使之完善。

1. 完善或制定一套关于职工持股的法律法规,以克服职工持股比例偏小和强制性的现状。《公司法》生效后,对企业职工持股只字未提,职工持股就一直没有相应的国家立法,职工持股的法律地位没有得到明确。由于各地各行业对该制度的认识和理解程度的不同,各地各行业制度的法规、政策也不尽相同,运作随意性较大,主要表现在:一是持股比例较低。从上市公司的情况看,到1997年底全部上市公司中含有内部职工持股的企业有394家,其中职工股比例低于2.5%的达172家,占公司总数的43.6%;职工股比例占10%以下的有274家,占69.5%^[2]。由于职工持股比例不高,加上一些改制企业对“新三会”与“老三会”之间关系处理不妥,一方面职工真正从收益中所得甚少;另一方面因持股比例偏低,持股职工影响不了公司的经营决策,职工持股参与公司经营管理的预期很大程度上得不到实现。二是强制色彩浓厚。有些企业以平均摊派的手段要求企业所有员工持股,更有甚者有些企业出于筹集资金的目的硬性规定,如果职工不购买职工股就意味着自动下岗,对出资少的职工不是调整到报酬低、不合理的岗位,就是降低其劳动报酬,取消其合法权益,如扣、停发工资和奖金甚至单方面解除企业与职工的劳动关系等等,这显然违背了投资者自愿的原则。

这些现象的存在不仅严重地影响了国家法制的统一性,而且也会影响各地和各企业对职工持股的实践,所以,现在制定和完善全国统一的关于职工持股制度的法律法规就显得十分迫切和非常必要。可以考虑在《公司法》中补充股份有限公司和有限责任公司职工持股的相关规定,并做好《公司法》、《劳动法》和《工会法》等基本法律之间就职工持股方面的衔接、配套和统一,提高制度运作的效率。

2. 规范职工股的管理,提高管理人员的素质,以改变职工股管理多样化、管理人员素质低的现象。首先由于管理机构多样化,导致不同的企业、不同的地区采取不同的职工股管理方式。如有些委托给企业财务部门或证券部门管理,或者统一由地方股权托管中心管理,这些部门只负责职工股收益权和日常程序管理,而投票权则由职工股东自行解决,结果是权利人为分割,削弱了职工股的激励效力;建立职工持股会或类似组织的企业虽然能较好地实现职工股权的完整行使,但由于法规上没有明确规定,致使职工持股会运作效果不尽人意。其次,职工股的代理人素质也是亟需解决的问题。一些代理人只从事简单的日常程序化管理工作,如登记造册、发放股利等,但对职工股所代表的股东的权益及实现途径和方法知之不多,即使提供信息服务的托管单位,也只是把职工股东当作社会公众股东看待,未认识到其特殊性。而持股会的职工股东代表一般没受过专门训练,有关知识也是一知半解,即使依法定程序进入董事会、监事会,也很难起到应该起的作用。

职工出资认购职工股是承担了一定的风险的投资行为,而且这种投资行为与一般投资行为不同,职工股认购后,就失去了这部分投资的处置权,不能中途退出或转让,因此,如何有效地管理和使用职工股权就成为一个非常关键的问题。要改变这种局面,应尽快明确职工持股会作为一类特殊的投资主体的法律地位,对其投资行为和一般职能予以明确,以避免管理多样化的现象。对于管理人员水平不同的问题,企业行政和工会都应该重视这方面人才的选拔和

培训,并在日常工作中加强与外部的沟通,与专家、学者或咨询机构建立经常的联系,使之适应市场经济条件下资本运营的需要。

3. 改变现金支付为主的状况,实行有偿购买与无偿配送相结合,以减少职工的投资风险。在职工股的出资方式上,无论过去还是现在的法规和政策基本上都规定以增量投入型即职工现金出资购买本企业股份,如外贸部规定,必须以现金一次性出资。我们设置职工持股的目的之一是让职工有机会分享企业发展和投资回报提高所带来的好处,西方许多发达国家的大企业都是通过这种方式获取优秀人才和优化自己的职工队伍。这一目标,只有在那些投资收益率能够长期稳定地高于社会平均水平的企业中才能实现,对于经济效益和发展前景都比较差的企业,要求职工以现金方式持有本企业股票,那么这类企业的职工所获得的是双重低收入:一方面是低劳动收入,即低工资;另一方面是低资产收入,即低分红。也就是说,企业职工的这一部分投资是在从事一项风险极高、收入极少的投资活动,风险与收益严重不对称。更有甚者,有些地方以搞职工持股、实现企业投资主体多元化为名,强迫职工出资购买濒临破产或明知投资者毫无收益的企业股权,使这部分职工不但没有从企业获得应有的财产权,反而使自己仅有的一点积蓄投进了一项风险与收益不对称的项目,这对职工是不利的。可见,以现金支付为主,不但容易加大职工的经济负担,而且也影响职工购买股票的积极性。

在推行职工持股制度的过程中,我们应考虑到中国的国情,我国在很长一段时间实行的是“高积累、低工资”的分配政策,国家把应属于职工消费部分的收入用于支持国家的经济建设,即在现有的国有资产存量中有属于劳动者的一部分。^[3]从这种现实情况出发,在实行职工持股时,可以考虑职工出资与国家、企业帮助相结合的办法,也就是从职工劳动积累包括历年结余的工资基金和集体福利基金、企业公益金以及部分国有净资产中拿出一部分,作为职工持股基金,在职工认购企业股份时,企业按职工的工龄、岗位、贡献等因素按比例配股。

4. 鼓励长期投资,以解决短期利益与长期利益的矛盾。由于我们没有限制职工股不得交易的法律和制度,并且将内部职工股视为一种福利,一些企业在改制后,效益并不是很好,内部职工股多年没有分红,加上在二级市场和黑市上的暴利效应,因此,上市公司中的内部职工股到规定的时间一般都急于在二级市场中变现;不能在二级市场上变现的,也想方设法在黑市上交易。我们设立内部职工股的初衷是通过股权提高企业对职工的吸引力,增加职工的敬业精神和对企业的关切度。从实际情况看,企业通过职工持股使职工与企业联股联心的作用明显不足。

内部职工股只要有流通渠道,又能获得巨额差价收入,在利益的趋使下,要使这部分职工长期拥有这部分股票而不套现显然是不现实的。作为职工以增资投入方式取得的内部职工股,不让它与社会公众股一样可流通,这本身就是对内部职工股持有者的一种不公平待遇。因此,我们应不断完善职工持股制度,在以非现金方式拥有股票的情况下,鼓励职工长期持有,并限制其流动,这才符合职工股的性质。对上市公司的职工股流动时间,可借鉴美国职工持股计划的做法,即以5~10年为宜。

总之,职工持股制度作为一种新生事物,我们在尝试这一制度时,尽可能考虑到各种可能出现的因素,以减少对职工利益的冲击,使职工真正从这一制度的实行中获得实惠。职工持股制度的建立,不仅在维护职工权益方面,而且在企业的发展决策方面都将发挥越来越重要的作用。同时我们要正视现实以及具体运作中存在的问题,结合我国的实际情况,借鉴西方有益的经验,本着科学的精神,不断探讨和改革,使之更加完善。

参考文献:

[1][2] 王斌. 企业职工持股制度国际比较[M]. 北京:经济管理出版社,2000. 100-102.

[3] 曹凤歧. 股份制与现代企业制度[M]. 北京:企业管理出版社,1998. 148~150.

(责任编辑:王友才)