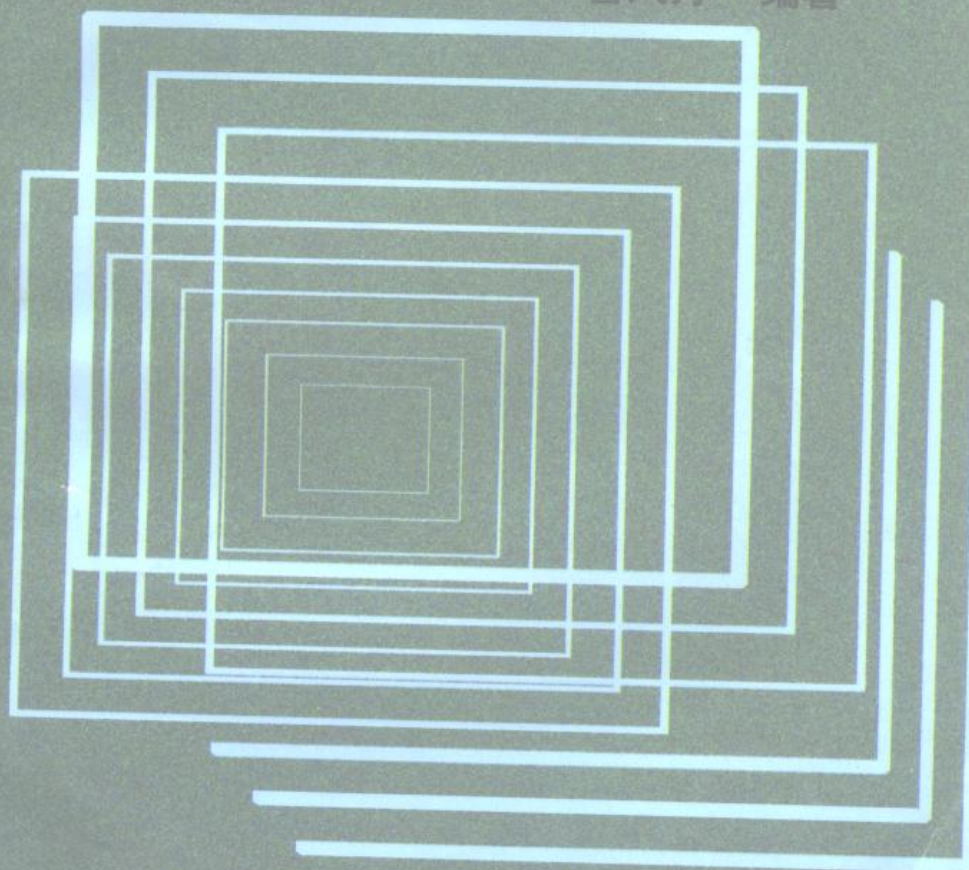


① 职工民主管理系列教材

职工持股会理论与实践

曹凤月 编著



中国经济出版社

• 职工民主管理系列教材 •

职工持股会理论与实践

曹凤月 编著

中国经济出版社

责任编辑:刘建生(电话:66162744)

封面设计:董 婷

图书在版编目(CIP)数据

职工民主管理系列教材/吴亚平等编. —北京:中国经济出版社,
1999.3

ISBN 7-5017-0393-0

I. 职… II. 吴… III. 职工—民主管理—教材
IV. F272.93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 04058 号

职工民主管理系列教材

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街3号)

邮政编码:100037

北京昌平西贯市印刷厂印刷 新华书店经销

开本:787×1092 毫米 1/32 6 印张 130 千字

1999 年 3 月第 1 版 1999 年 3 月第 1 次印刷

印数:2000 册

ISBN 7-5017-0393-0 /G·57

全四册定价:47.20 元(本册 11.80 元)

前 言

在以企业产权制度重构为核心内容的企业制度创新之蔚蔚壮观的改革大潮中,企业职工从心底发出了这样的呼声:

“我们厂的国家投资早就收回了,折旧也早就折旧完了,利润上交了几十年,现在的企业完全是我们的劳动创造的,应该全归我们所有”。

这种缺乏深入分析的非理性言辞,显然带有偏激之处。但它却提出了一个严肃的理论问题:在几十年积累的国有资产存量中,有无职工劳动创造的一部分?如果有,那么在企业改革过程中从产权制度上如何安排?

80年代中期以来我国企业改革过程中推行的职工持股制度已从实践上对上述问题作了现实回答。在我国,职工持股是在我国由计划经济体制向市场经济体制转型的大背景下,在企业进行股份制和股份合作制改造的产权改革和产权重组的过程中,按照一定的法定程序,通过有偿认购和无偿配送等方式,使职工在一定条件的约束下,拥有本企业的股份,成为本企业股东的企业制度。职工持股制度的推行,使职工和企业财产制度上建立了直接联系,职工不再仅是劳动者,而且成为企业财产的所有者。由此职工的权益结构发生了重大变化:

职工不但享有作为劳动者的合法权益,诸如劳动就业权、劳动报酬权、劳动保护权、休息休假权、职业培训权、参与管理权等,而且享有作为企业财产所有者的合法权益。工会作为职工群众合法权益的代表者和维护者,如何在改革新形势下,在代表和维护职工作为劳动者合法权益的同时,更好地代表和维护职工作为所有者的合法权益,成为工会工作中一项新的重要任务。

改制企业的实践表明,把持股数量小且分散的持股职工组织起来,成立职工持股会是工会代表和维护持股职工所有者权益的有效途径。职工持股会是依法设立、企业工会下属的从事职工内部持股管理、代表持股职工行使股东权力并以公司工会社团法人名义承担民事责任的组织。成立职工持股会,为工会代表职工全面参与企业的决策和管理开辟了新的合法渠道。工会主席或职工代表可以公司股东的身份,参加公司的股东大会、董事会和监事会,这样就把职工民主管理和企业的日常经营与管理融合在了一起,形成了一种基于产权机制的民主管理新模式。

职工持股和职工持股会作为企业的一种新的股权制度安排,其积极效应已经显现出来。据调查,在建立职工持股会的企业中,职工对企业经营决策、市场营销策略和企业产品市场定位等事项的关注程度,均远远超出职工生活福利等事项。职工的民主管理正从浅层次的生产经营参与向资产的经营方向、运作走势等长远战略方面参与转变和发展。工会作为职工股权的代表,其投资人意识正在逐步增强。

职工持股及职工持股会在我国尚属新生事物,理论研究亦在起步阶段,本书的编写只是一个尝试。在编写过程中参考

了学界同仁的一些成果,在此深表谢意。同时,因成书较为仓促,调查研究不够充分,书中难免有不妥之处,肯请读者批评指正。

目 录

前 言

第一章 现代企业制度的建构与劳动力产权的确立…… (1)

第一节 主人到位:确立劳动力产权 …………… (4)

一、劳动力产权的涵义 …………… (4)

二、劳动力产权的实质 …………… (5)

三、劳动力产权的界定原则与量度 …………… (6)

四、劳动力产权的特殊性——不可流动性 …………… (7)

第二节 劳动力产权的诞生:

产权关系的一次革命…………… (8)

一、劳动力产权是产权理论的丰富与发展 …………… (8)

二、劳动力产权是建立企业和劳动者 利益共同体的基石 …………… (9)

第二章 职工持股:劳动力产权的实现形式…………… (12)

第一节 职工持股的内涵 …………… (12)

一、职工持股的涵义…………… (12)

二、职工持股的意义…………… (14)

第二节 职工持股制度是一种新的

公有制经济形式 …………… (17)

一、职工持股制度是实现社会主义

公有制的一种有效形式…………… (17)

二、实行职工持股不会改变公有制的 性质和造成国有资产的流失·····	(18)
第三节 西方国家职工持股的经验和启示 ·····	(22)
一、西方国家职工持股制度的理论基础·····	(22)
二、西方国家职工持股的基本情况·····	(23)
三、西方国家职工持股的操作方法·····	(27)
四、西方国家职工持股值得借鉴的经验·····	(30)
附：美国的“员工持股计划” ·····	(31)
日本的“员工持股会” ·····	(33)
法国的员工持股制情况 ·····	(34)
第三章 我国企业股份化和股份合作制	
改造中的职工持股制度建设 ·····	(37)
第一节 企业的股份化改造及其职工持股 ·····	(38)
一、股份化：现代企业制度的典型形式 ·····	(39)
二、企业的股份化改造·····	(47)
三、企业股份化改造中职工持股的 具体操作方式·····	(49)
第二节 企业的股份合作制改造及其职工持股 ·····	(58)
一、股份合作制的制度优势·····	(59)
二、企业的股份合作制改造·····	(70)
三、企业股份合作制改造中职工持股的 具体操作方式·····	(73)
第四章 职工持股会：一种新的产权主体·····	(78)
第一节 组建职工持股会的必要性 ·····	(78)
一、塑造新的产权主体的需要·····	(78)
二、建立企业和职工新型产权关系纽带的需要·····	(79)

第二节 职工持股会的性质、适用范围和	
主要职责	(81)
一、职工持股会的性质	(81)
二、职工持股会的适用范围	(81)
三、职工持股会的主要职责	(81)
第三节 职工持股会与职工代表大会、	
股东大会和企业治理结构	(83)
一、职工持股会与职工代表大会	(83)
二、职工持股会与股东大会和企业治理结构	(87)
第五章 职工持股会的结构与操作	(89)
第一节 职工持股会的组建	(89)
一、组建职工持股会的原则	(89)
二、职工持股会的设立与注册	(90)
第二节 职工持股会的要素	(91)
一、职工持股会的权利和义务	(91)
二、职工持股会的组织机构	(92)
三、职工持股会章程	(93)
四、职工持股会会员及其权利和义务	(94)
第三节 职工持股会的会员管理	(95)
一、职工持股名册管理	(95)
二、职工持股证书管理	(95)
三、会员退会或股权转让管理	(96)
第四节 职工持股会的自身建设及其变更和注销	(96)
一、职工持股会的自身建设	(96)
二、职工持股会的变更和注销	(98)
第六章 职工持股会与工会	(99)

第一节 工会主持和管理职工持股会	(99)
一、工会主持和管理职工持股会的依据	(100)
二、职工持股会应当隶属于工会	(100)
三、股份合作制企业的职工股东大会与工会	(101)
第二节 工会主持和管理职工持股会的对策	(102)
一、职工持股会的运作必须坚持民主原则	(103)
二、职工持股会资金必须在公司总股本中 占有适度比例,并享受应有的股东权力	(105)
三、加强引导,教育职工树立投资风险意识	(107)
四、工会主持职工持股会,要注意全面协调和 处理职工之间的利益关系	(108)
第三节 职工持股会与职工民主管理新机制	(108)
一、企业改制过程中职工民主管理 工作存在的问题	(109)
二、基于产权机制的民主管理新概念	(110)
第七章 来自实践的报告	(112)
一、部分地区建立职工持股会的情况调查	(112)
二、上海市公司制企业组建职工 持股会情况的调查	(117)
三、长春市欧亚集团股份有限公司实行 职工内部持股情况的调查	(124)
四、江苏省部分股份合作制企业建立 职工收入分配新机制的调查	(129)
五、职工心态调查	(133)
附:关于职工持股及职工持股会的运作管理规定	(137)
一、上海市公司设立职工持股会的试点办法	(137)

二、江苏省现代企业制度试点	
企业职工持股会暂行办法	(143)
三、陕西省公司职工持股会试行办法	(149)
四、深圳市国有企业内部员工持股试点暂行规定 ...	(156)
五、上海矽钢有限公司职工	
持股会章程及实施规则	(167)

第一章 现代企业制度的建构与 劳动力产权的确立

建立社会主义市场经济体制是我国经济体制改革的目标模式。显然,我国的经济改革必须以社会主义和市场经济的双重原则为根本出发点。即在创新公有制实现形式的基础上,把企业塑造成为产权明晰、政企分开、权责明确、管理科学的现代市场经济主体,从而把社会主义和市场经济有机地结合在一起。这是邓小平理论的卓越创造。资本主义创造了市场经济,马克思主义创造了社会主义,而邓小平理论成功地将二者统一了起来,提出了社会主义市场经济的崭新命题,把马克思主义发展到了一个新阶段,为有中国特色的社会主义现代化建设事业,找到了一条独特的发展道路。

建立现代企业制度是国有企业改制的主导方向。但是,我国国有企业的现代企业制度改造不能简单照搬或移植西方的现代企业制度,因为西方从传统企业向现代企业的过渡和发展与我国国有企业的现代企业制度改造有着不同的经济背景。

西方从传统企业向现代企业的过渡与发展是有两个根本性因素决定的:一个是企业规模的日益扩大,一个是科学技术的不断进步。企业规模的扩大,需要资本额度的大幅增加和短期内资本的迅速集中,于是旨在加速资本集中、分散单个资本

投资风险的股份制应运而生；科学技术的不断进步，使社会生产的分工和协作程度日益提高，特别是当社会生产进入电气化和自动化阶段之后，生产和管理不断智能化，企业的经营与管理日趋成为相对独立的权能和艺术，在这种情况下，以拥有现代科技知识和管理艺术的经理阶层脱颖而出。正是由于在企业规模日益扩大和科技不断进步的基础上股份制的出现和经理阶层的崛起，使企业的法律所有权与经营权发生了分离。在这里，财产原始所有者拥有的法律所有权转化成了按一定比例占取股份企业利润的收益权，失去了对财产的直接支配权，大批传统的业主型企业家便完全脱离了管理，变成了纯粹的业主；财产经营权则脱离了法律所有权的直接约束，由那些经过系统训练而具有专业技术知识和创新管理技能的专门经营者独立地占有和行使，实现了经营者对企业的自主控制和经营，由此，传统企业便过渡到了现代企业。显然，由经营者自主控制和经营并与原始财产所有权相分离的法人财产权的确立，是西方现代企业制度的核心内容。

与西方现代企业制度的产生不同，我国国有企业建立现代企业制度，是对传统国家所有制的重新构造。国有企业的产权重构，不仅涉及到国家（政府）和企业的产权分解，即明晰国家（政府）法律所有权与企业的法人财产权，而且涉及到国有企业广大职工对几十年劳动所创造财富的剩余索取或补偿问题。因而，在国有企业的现代企业制度改造过程中，需要解决和处理好两个根本的经济利益关系：一个是国家（政府）和企业的关系，即明晰国家（政府）和企业的产权边界，真正确立企业的法人财产权，使企业成为产权明晰、政企分开、权责明确、自我约束、自负盈亏、自我发展的市场竞争主体；一个是企业

和职工的关系,即妥善处理和解决劳动者的劳动积累问题,确立劳动力产权,建立职工和企业基于产权机制的利益共同体,激发职工内在发生的参与企业管理的积极性和劳动创造性。

对于如何建立企业的法人财产权,确立企业的市场主体地位,社会各界人士呼声一致;但对于确立劳动者的劳动力产权问题,学术界包括决策层远未取得共识。劳动力产权问题,不仅是建立企业和职工利益共同体的根本问题,而且是职工持股的深刻的理论依据。因而它是国有企业进行现代企业制度改造,优化资本结构的一个重要支点。可以预见,不确立劳动者的劳动力产权,不从根本上调动劳动者的积极性,国有企业的现代企业制度很难完全建立起来。

自1978年我国经济体制改革拉开帷幕以来,无论是以扩大企业自主权,增强企业活力为目的利改税政策,以实行各种形式的经济责任制为目的企业承包、租赁制改革,还是小平同志南巡和党的十四大之后以产权改革和产权重组为核心的建立现代企业制度的努力和选择,都是旨在理顺和重构国家(政府)和企业的关系,其目标是把传统的社会主义工厂改造成为真正意义的企业,即面向市场的独立法人实体和市场竞争主体。而对在逐步建构和确立企业法人实体的改革过程中,如何从根本上理顺企业和职工的关系,确立劳动者的劳动力产权,真正树立职工的主人地位,无论上理论上的研究宣传力度,还是实践上的改革力度,都尚嫌不足。

第一节 主人到位：确立劳动力产权

如果说企业的法人财产权是确立经营者地位的基础，那么，劳动力产权则是确立劳动者主人地位的基础。确立劳动力产权，同样是建立现代企业制度不可或缺的重要支点。

一、劳动力产权的涵义

劳动力是人们的劳动能力，包括智力、体力、知识、技能和人的创造力等。它们以劳动者为载体，存在于劳动者体内，与劳动者具有不可分割性。劳动者的劳动能力一般地说，是由劳动者花费在教育、健康、训练等方面的投入决定的，人们在这方面的投入所形成的资本，被称为人力资本。劳动力产权就是劳动者因拥有和使用劳动力而享有剩余劳动成果的索取权。从人力资本的角度看，劳动力产权主要是劳动者通过投入人力资本，在人力资本和物质资本的有机结合中实现对各种资源要素的组织和创新，在提高劳动生产率的基础上而取得的相应回报。

简单说来，所谓劳动力产权就是劳动者不仅应获得工资收入，而且应在一定程度上享受产权收益。即把企业利润收入的一部分作为企业职工在本企业的股份，其所得份额由其工作时间、工作岗位、工作贡献等因素决定。通过劳动力产权获取的股份具有特殊性，不可转让、不可交易、不可继承。确立劳动力产权，把企业利润的一部分转移到企业职工劳动力产权收益上，能有效地把职工的利益和企业的利益直接联系在一起，有力地推动企业经济效益的提高，形成企业长期稳定发

展的机制。

确立劳动力产权后,劳动者的收入分成了两部分:即按劳分配获得的工资和按生产要素分配获得的产权收益。但是劳动力产权收益和按劳分配在很多方面是不同的:第一,劳动力产权收益与按劳分配收入的依据不同。在市场经济条件下,按劳分配基本上是按劳动力价值分配,按劳分配的收入实质上是劳动力生产和再生产的基本费用;而劳动力产权收益是劳动力以一种生产要素参与生产经营的回报。第二,劳动力产权收益与按劳分配收入的客体不同,按劳分配的收入是企业全部劳动成果的一部分;劳动力产权收益是企业剩余劳动成果(纯利润)的一部分。第三,存在形态不同。按劳分配的收入最终表现为一定数量的消费资料;劳动力产权收益的实物形态是消费资料、生产资料皆有之。第四,结果不同。按劳分配的收入最后转化为劳动力的生产和再生产;劳动力产权收益的一部分则转化为投资。

二、劳动力产权的实质

劳动力产权是社会主义市场经济的制度内涵。马克思主义劳动价值论表明,劳动力是一种特殊的生产要素,劳动力的使用不仅创造了自身价值,而且能够创造出比自身价值更大的价值。然而,对“比自身价值更大的价值”的分割、占有和索取,只有在社会主义市场经济的原则下才能得到实现。因为在资本主义社会,劳动力要素作为一种商品,只是在劳动力市场上与资本家进行自由、平等的交换。当离开劳动力市场进入生产领域之后,劳动力作为一种可以增殖的生产要素已被资本家占有,劳动力价值增殖的部分也就“顺理成章”地归资本家所有。社会主义社会,尽管劳动者不是企业生产资料的直接占

有者,但是,生产资料与劳动者之间那种支配和被支配的关系已不复存在。劳动者作为生产要素(劳动力)之一的所有者,与拥有生产资料所有者(国家)一样,处于同等地位,享有平等权利,共同承担风险。这样,劳动者的劳动力以一种生产要素投入企业参加生产经营活动,就应当既得到相当于劳动力价值的价值补偿部分即工资收入,还应获得一份投资报酬,即一部分剩余劳动成果。这是由社会主义社会生产关系的基本特点决定的。

当前,国有企业正在打产权改革和产权重组的攻坚战。劳动者从生产资料的抽象占有者到实际拥有者即确立劳动力产权的时机已经到来。劳动力产权的实质,就是承认国有资产存量的形成,除了在整个生产过程中由于物化劳动的消耗而形成的价值外,还有一部分是由劳动者的活劳动消耗而创造的新价值。国有资产存量形成的原因决定了,劳动者除了从初次分配中取得维持劳动力生产和再生产的基本费用即工资外,还有权参与剩余劳动的分配,即以劳动力产权收益形式得到一部分收入。国有资产存量形成的事实,只有在社会主义社会才有可能得到认可。所以,从制度上讲,劳动力产权是社会主义特有的经济现象,是社会主义制度的本质要求。

三、劳动力产权的界定原则与量度

(一)劳动力产权的界定原则

在以产权制度改革为核心的建立现代企业制度的过程中,确立劳动力产权,其根本目的在于通过协调企业和劳动者的利益关系,形成企业长期稳定、持久发展的内在机制。但劳动者利益的满足,归根到底取决于企业经济效益的持续发展。因此,劳动力产权的合理界定,应遵循“三兼顾”的正确原则,