

王 斌 著

企业职工 持股制度 国际比较



经济管理出版社

企业职工持股制度 国际比较

王 斌 著

经济管理出版社

责任编辑：徐小玖

版式设计：徐乃雅

责任校对：郭虹生

图书在版编目 (CIP) 数据

企业职工持股制度国际比较/王斌著. — 北京：经济管理出版社，2000

ISBN 7-80118-911-6

I. 企… II. 王… III. 企业—股份制—对比研究—世界
IV. F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 72598 号

企业职工持股制度国际比较

王斌 著

出版：经济管理出版社

(北京市新街口六条胡同8号 邮编：100035)

发行：经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷：国防工业出版社印刷厂

850×1168 毫米 1/32 6 印张 149 千字

2000 年 1 月第 1 版 2000 年 1 月北京第 1 次印刷

印数：1—3000 册

ISBN 7-80118-911-6/F·862

定价：12.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社发行部负责调换。

通讯地址：北京阜外月坛北小街 2 号 邮编：100836

联系电话：(010) 68022974

序

多年来，在国有企业改革实现企业制度创新过程中，人们对引进企业内部职工持股制度的实践一直存在着争论。由于企业内部职工持股制度在我国的实践并没有达到预期的效果，因此许多人认为，企业内部职工持股制度不适用我国的企业改革。《企业职工持股制度国际比较》是王斌同志在其博士论文的基础上改写而成的，该文运用比较分析的方法，首先主要分析了美国的标准雇员持股计划产生的背景、发展的过程及其表现出的特征以及对各国企业管理界带来的影响，其次分析了我国在国有企业股份制度改革中企业内部职工持股制度的试点情况及其理论研究情况，通过比较作者从多方面多角度地分析了中外内部职工持股制度在理论和实践中存在的问题，从中揭示了国外内部职工持股制度在理论和实践中的经验和给我们的启示，同时也指出了我国内部职工持股制度在理论和实践中存在的不足和实践中的教训。

作者通过分析研究认为，在我国计划经济向市场经济转轨的过程中，建立有中国特色的内部职工持股制度符合我国企业改革发展的方向，是国有企业改革走向成功的必然选择的结论是有现实意义的。

《企业职工持股制度国际比较》在理论观点方面有所创新。首先作者在文中提出过去的企业管理理论是把劳动者作为被动的管理对象进行研究的，而内部职工持股制度则研究员工的自我管

理，是主动的管理者，因此，它给企业管理的理论和实践带来了一次革命性的变化；其次，明确提出并论证了资本收益是人力资本激励因素中最重要的因素，共“度”的大小决定了人力资本是否采取机会主义行为的关键点；再次指出了增量投入型为主的内部职工持股制度目前阶段不适用于我国，充分运用信贷制度和其他非现金型出资的方式是我国内部职工持股制度发展的方向。为此，作者提出了建立和完善我国内部职工持股制度的基本原则和目标模式及其相关的政策建议。应该说，作者的这些创新观点和政策建议对今后国有企业改革和企业制度创新都是有借鉴意义的。

作为导师，欣闻王斌同志的论文即将成书，高兴之余，特写了上述这些话，以此作为该书的序。

高尚全

1999年11月

◎责任编辑 / 徐小玖

◎封面设计 / 郑虹

ISBN 7-80118-911-6



9 787801 189110 >

ISBN7-80118-911-6/F · 862

定价: 12.00 元

F276.6
W115

目 录

导 论	(1)
一、企业职工持股制度的定义	(1)
二、本书研究的范围	(1)
三、企业职工持股制度研究的理论基础	(2)
四、研究企业职工持股制度的目的和意义	(3)
第一章 企业职工持股制度主要理论研究的现状回顾	(4)
第一节 国外企业职工持股主要理论研究的回顾	(5)
一、双因素经济论	(5)
二、分享经济论	(7)
三、经济民主论	(9)
四、专门投资理论	(10)
第二节 我国企业职工持股主要理论研究的回顾	(11)
一、企业职工主体论	(11)
二、所有制实现形式论	(12)
三、劳动者财产主体论	(14)
四、企业制度创新论	(15)
五、劳动力产权论	(16)
注 释	(18)
第二章 企业职工持股制度的实践及其国际比较	(21)
第一节 国外企业职工持股制度的实践及特点	(22)

一、美国的职工持股制度	(22)
二、日本的职工持股会	(34)
三、英国的职工参股制	(43)
四、法国的员工持股计划	(46)
五、西班牙的蒙特拉贡职工合作社	(48)
六、国外企业职工持股制度基本特征综合分析	(55)
第二节 我国企业职工持股制度的实践及其特色	(58)
一、我国企业职工持股制度的产生及其发展情况	(58)
二、我国企业职工持股制度安排	(70)
三、我国企业职工持股制度的主要典型模式分析	(76)
四、企业职工持股制度绩效的实证分析	(94)
五、我国企业职工持股制度的意义及其局限	(97)
六、我国企业职工持股制度的特征分析	(105)
第三节 中外企业职工持股制度的国际比较	(107)
一、中外企业职工持股制度的比较分析	(107)
二、中外企业职工持股制度比较的启示	(118)
注 释	(121)
第三章 企业职工持股制度的理论分析	(124)
第一节 企业职工持股制度产生发展的原因	(125)
一、现行企业管理模式的局限	(125)
二、经济民主化和社会公正的要求	(127)
三、企业管理战略的转变	(128)
第二节 企业职工持股对制度创新的理论分析	(130)
一、企业财产关系的变化	(130)
二、企业经营管理机制的创新	(133)
三、企业分配机制的变革	(134)
四、企业激励和约束机制的完善	(135)
第三节 企业职工持股制度与国有企业改革	(138)

一、人力资本激励与制度安排·····	(138)
二、关于落实国有企业“主人翁”地位的再认识·····	(143)
三、再论“劳者有其股”与“国有资产流失”和 “私有化”·····	(145)
四、企业职工持股与国有企业改革·····	(147)
注 释·····	(148)
第四章 完善我国企业职工持股制度的基本设想 ·····	(150)
第一节 我国企业职工持股制度目标模式的基本设想 ·····	(150)
一、建立目标模式的基本原则·····	(150)
二、我国职工持股制度基本模式构想·····	(155)
第二节 相关政策建议·····	(159)
一、必须尽快出台统一的全国性法规·····	(159)
二、国家在财政税收、信贷资金等方面应给予必要 的支持·····	(160)
三、鼓励国有大中型企业在公司改制中引进企业职工 持股制度·····	(161)
四、鼓励上市公司实行企业职工持股制度·····	(161)
五、促进社会保障体系与企业职工持股制度 有机结合·····	(162)
注 释·····	(163)
附 录 ·····	(164)
案例一：美国西北航空公司的雇员持股计划及成效 ·····	(164)
案例二：美国威尔顿钢铁公司的雇员持股计划·····	(166)
案例三：ANIS 汽车出租公司实施的雇员持股计划 ·····	(168)
案例四：ATS 高技术公司实行的雇员持股计划 ·····	(169)

案例五：凯普志飞机零件销售公司实行的雇员持股计划	
.....	(170)
结束语	(171)
参考文献.....	(173)
后 记.....	(180)

导 论

一、企业职工持股制度的定义

企业职工持股制度是指企业职工通过持有本企业一部分特殊股权，以此参与企业经营管理和剩余利润分配所形成的一整套完整的企业管理体系。它的特点包括以下几个方面：

(1) 投资人的特殊性，即投资人必须具备企业职工的身份，并具有为本企业服务的一定年限。

(2) 投资方式的特殊性。即企业职工股权的取得主要以未来劳动的收益经过若干年后才能完全换取，股权收益的大小取决于职工群体劳动的协作和努力。

(3) 股东权益的限制，即企业职工股的持有人，必须经过持股会参与企业的经营管理和剩余利润的分配，股份的转让受到严格限制，一般为较长的一段时间（5~10年）。

(4) 股份的管理必须通过职工持股会或与本企业相独立的法人。

二、本书研究的范围

本书研究的对象是中外企业职工持股制度。国外以美国的职工持股制度为代表，重点研究美国的标准雇员持股计划以及因此形成的企业管理制度和特征，及其给企业管理带来的影响。为了

研究的需要，本书对日本的职工持股会、英国的职工参股制、法国的员工持股计划和西班牙的蒙特拉贡职工合作社也进行了一定的考察。

我国企业职工持股制度主要是伴随着国有企业股份制改革的进程而展开的。因此，研究的目标更多地是以国有企业股份制改革中引进内部职工持股制度的企业。包括《公司法》生效前后，上市和非上市企业，但以《公司法》生效后，发起设立的企业为主。由于股份合作制企业是国有中小企业改革中非常普遍和特有的现象，具有一定的企业职工持股制度的特点，我把它纳入了我的研究视野，但仅作一般性的考察；对中外合资企业、私营企业以及其他形式的企业中出现的职工持股情况，一方面它们不代表我国进行企业职工持股制度实践企业的主流；另一方面由于资料所限，未对其进行研究，但本书的有关结论对其仍然有意义。

三、企业职工持股制度研究的理论基础

企业职工持股制度的研究，主要集中在美国。最早在这领域提出理论主张的是美国经济学家、金融家、律师路易斯·凯尔索。他的“双因素经济论”为企业职工持股制度的产生和发展奠定了理论基础。他之后的马丁·L·魏茨曼的“分享经济论”、大卫·P·艾勒曼的“民主经济论”以及90年代中期出现的“专门投资论”都是研究企业职工持股制度的理论结晶。

我国关于企业职工持股制度的研究始于改革开放之后，著名经济学家蒋一苇先生是这一领域的理论研究的开拓者。他的“企业职工主体论”为劳动者直接拥有企业财产权提供了理论依据；此外，“所有制实现形式论”、“劳动者财产主体论”、“企业制度创新论”、“劳动力产权论”等理论都是这一时期，理论家们在结合国有企业改革的实践，借鉴国外关于企业职工持股制度理论和实践经验的基础上的研究的成果。尤其是“劳动力产权论”为推

行企业职工持股制度中、正确解决国有资产存量中应属于劳动者的部分，提供了理论支持。

但是，上述理论主要是围绕着劳动力——人力资本在社会财富创造中的重要作用，因此必须获得相应报酬，从而激励劳动者发挥更大的作用等方面，从不同的侧面进行论述。然而在这种激励过程中如何把握“度”和“量”才能减少劳动者的“偷懒”或“机会主义”行为，上述理论并没有更多地述及。针对上述问题本书在第三章中进行了讨论。应该指出的是本书的结论就是在人力资本理论的基础上形成的。

四、研究企业职工持股制度的目的和意义

企业职工持股制度一经产生就引起了全世界各国企业管理界的重视，我国也不例外。但是，这一制度在我国并没有取得预期的效果。它对改革中的国有企业有没有借鉴意义？它能否在中国这块土地上生根开花结果？正是笔者要回答的。

党的“十五大”提出，要按照“产权清晰，权责明确，政企分开，管理科学”的要求，对国有大中型企业实行规范的公司制改革，使企业成为适应市场的法人实体和竞争主体；由此可见，按公司化改造国有企业是今后企业改革发展的方向。毫无疑问，加强对企业职工持股制度的研究，认真总结、分析这一制度在过去我国的实践中的经验和教训，注意吸收国外企业职工持股制度理论和实践中的精华，对构造出符合我国特色的企业职工持股制度，对推动国有企业改革，建立现代企业制度，调动职工的积极性、创造性，具有重要的现实意义。

第一章 企业职工持股制度

主要理论研究

的现状回顾

国外关于企业职工持股制度的理论研究主要集中在美国，始于 20 世纪 30~40 年代。它是在批判资本主义经济危机的基础上产生和发展起来的。首先在这一领域进行理论研究并提出实施方案的是金融家路易斯·凯尔索，他提出的“双因素经济论”的主张得到了美国政界的支持，并以立法形式推动了这一理论主张的实施。因此，70 年代以后，企业职工持股计划得到了广泛的推广。80 年代，马丁·魏茨曼从分配角度提出了“分享经济论”；90 年代，人们又从经济民主化的角度出发提出了“经济民主论”和“专门投资论”的思想。上述这些主要理论为美国职工持股计划的发展及其对各国的影响起了十分重要的作用。

我国企业职工持股制度的理论研究始于改革开放之初，受西方经济理论、思想及美国职工持股计划实践的启示，在充分认识高度集中计划经济制度下的企业管理模式存在的种种弊端的情况下开始。最早在这领域里进行系统研究和探索的当属著名经济学家蒋一苇先生。他在改革开放初期就提出了企业职工主体论的理论主张。这一理论一直影响着我国企业改革的理论研究和实践。同时还有许多经济学家和管理专家从不同的角度关注着当时在我国企业改革中出现的带有企业职工持股因素的实践（如城市中出

现的以劳带资、技术入股的形式), 并进行了理论上的探讨。但当时更多地是集中在所有制的实现形式问题上。这也是整个 80 年代企业改革中理论争论的焦点。

进入 90 年代, 随着改革的深化, 我国市场化因素的加强和建立社会主义市场经济体制的提出, 关注劳动者对财产的所有权、强调人力资本在价值创造中的重要作用和企业制度创新等, 是这一时期在企业职工持股理论研究方面的特点。

第一节 国外企业职工持股主要 理论研究的回顾

一、双因素经济论

双因素经济论的思想火花最早产生于 20 世纪 40 年代。该理论是其创始人路易斯·凯尔索在对资本主义社会 30 年代经济大萧条洞察和分析并提出“充分就业的谬论”思想的基础上, 逐步完善和发展起来的。该理论最早发表于 1958 年他与哲学家阿德勒 (Martimor Adler) 合著的《资本主义宣言》中, 成熟于 90 年代初, 代表作《民主与经济力量》——通过双因素开展雇员持股计划革命。

路易斯·凯尔索认为, 随着苏联、东欧的瓦解证明了高度集中的计划经济是失败的, 但是西方现行的自由市场经济模式也不是一种成功的模式。尽管现行资本主义制度曾经创造出了经济的奇迹, 但它却不能创造出经济的公平、它不仅没有消除贫困且使其有扩大的趋势。他发现, 在美国 1% 的人口拥有 50% 以上的公司证券。10% 的人口拥有 90% 的公司资产。^①而当今发达资本主义国家企图通过税收和再分配的手段达到体现社会公平、消除贫

困的目的，在现实面前显得那么苍白无力。导致高度集中的计划经济失败，现有资本主义制度无力消除贫困的根本原因在于“人们对产品的生产力服务的提供这一问题上存在着简单而固执的误解”。^②即，无论是自由市场经济之父亚当·斯密及以后的凯恩斯理论家们和高度集中计划经济创始人马克思主义者们都认为，产品的生产和服务的提供——社会财富是由劳动这一唯一的因素创造的，而资本只是一种劳动的辅助工具。他认为以劳动价值论为理论基础的单因素经济论，在前工业社会里，在劳动是生产的首要途径并占了生产投入的大部分的情况下，基本上是正确的。但是他指出，亚当·斯密、马克思以及以后的经济理论都被劳动价值理论遮住了视野，即工业革命不但促进了劳动生产和科技的突飞猛进，而且它发明了一种新的工人——资本工人，“而今它的工作意味着越来越多地通过资本而进行”。^③因此，在后工业社会里，劳动的作用越来越少，而资本的作用越来越大。传统理论认为的由劳动创造财富的单因素经济时代已经过去，而资本和劳动共同创造财富的双因素时代正朝我们走来。

为此，凯尔索认为，必须建立一种民主的市场经济制度。这种制度必须遵循三个原则即财产权原则、参与原则和限制原则。^④要实现这一目标，就必须建立起使资本主义所有权分散化的新机制，以便使所有人既能分享从劳动中获得的收入，同时也分享从资本中获得的收入。劳动者的劳动收入和资本收入应该结合起来。真正实现亚里斯多德所预见的那样“普遍的资本所有权并非一种选择而是一种必需”。具体的方案就是运用雇员持股计划、资本信贷手段“为占大多数生来没有资本的人，打开一条获取资本所有权的道路”。^⑤这样，它能够在不剥夺、不侵犯原财产所有者利益的前提下，实现财富的重新分配，减少并消除贫困和劳资矛盾，抑制工资膨胀性的需求，解放新的资本来源，提高劳动生产率，真正实现民主的资本主义。为了达到这一目的，凯尔

索计划了一套详细方案，即雇员持股计划。

二、分享经济论

分享经济理论是由马丁·魏茨曼在其 1984 年出版的《分享经济论》一书中针对解决当时发达资本主义国家尤其是美国出现的经济滞胀的问题提出的一种经济主张。这种理论曾被认为是“自凯恩斯理论之后最卓越的经济思想”（《美国新闻与世界报导》1985 年 8 月 26 日）。是对资本主义世界反停止膨胀“不仅见效快而且永恒的解决方法”。

马丁·魏茨曼从分配领域出发把雇员的报酬制度分为工资制度和分享制度两种模式，并认为资本主义经济出现滞胀局面的根源在于其现有的工资制度不合理，即“厂商对雇员的报酬与某种同厂商经营甚至同厂商所能做的一切无关的外在核算单位（例如货币或生活指数）相联系”的一种制度，“停止膨胀正产生于工资制度这种特殊的劳动报酬形式”。^⑤因为，在工资制度下，雇员的工资以及劳动成本是固定不变的。当需求发生变化时，厂商基于利润最大化的原则作出的反应主要是在产品的数量方面，而不是价格方面。当总需求缩减时，厂商如果维持既定的产量水平，降低产品价格，显然会因为边际成本大于边际收入而赔本，所以厂商的决定必然是维持既定的产品价格，削减产量，以便保持劳动成本与劳动收益的平衡。这样，势必造成普遍的失业。他进一步认为，由于资本主义存在的是一种更富有同情心或心肠更软的制度。因它的高福利政策，使得普遍失业的情况下，工人和雇主以及政府会帮助他们来摆脱困境，但是这种信息本身就很可能是一种严重的全面的通货膨胀癖好传递到经济中去了。结果是“高失业和高通货膨胀日益紧密地缠绕在一起”。

为此他认为“在纯宏观管理的玄虚高空上是不可能战胜滞胀的。相反必须在根本的微观经济改革的泥泞深沟中以斗争的方式