

山东省“十五”社会科学规划研究项目

中国员工 持股制度研究

ZHONGGUO
YUANGONG
CHIGU ZHIDU YANJIU

杨欢亮 王来武 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

山东省“十五”社会科学规划研究项目

中国员工 持股制度研究

Z

HONGGUO

YUANGONG

CHIGU ZHIDU YANJIU

杨欢亮 王来武 著

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国员工持股制度研究/杨欢亮,王来武著. —北京:北京大学出版社,2005.9

ISBN 7-301-09470-1

I. 中… II. ①杨… ②王… III. 企业—股份制—研究—中国
IV. F279.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 087251 号

书 名: 中国员工持股制度研究

著作责任者: 杨欢亮 王来武 著

责任编辑: 李 娟

标准书号: ISBN 7-301-09470-1/F·1172

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://cbs.pku.edu.cn> 电子信箱: em@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926

排 版 者: 北京诚锐文化发展有限责任公司

印 刷 者: 世界知识印刷厂

经 销 者: 新华书店

890 毫米×1240 毫米 A5 10.75 印张 286 千字

2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

价: 22.00 元

内 容 简 介

本书在借鉴西方员工持股理论和实际运作的基础上,研究了中国员工持股理论、实践与发展思路,分析了中国员工持股兴起和发展的历程,追溯了中外员工持股的历史渊源,评述了中西方员工持股理论的发展与演变,探讨了员工持股制度理论,明晰了员工持股制度的类型与模式,比较了中西方员工持股制度的绩效,阐明了员工持股制度的运行机制,研究了中国员工持股制度发展中的问题及其成因,并提出了完善中国员工持股制度的总体思路与对策。

作者简介

杨欢亮 1960年5月出生于内蒙古自治区卓资县,经济学博士,烟台大学经济与工商管理学院教授。长期从事经济学教学工作。主要研究领域有:企业制度及国有企业改革、市场经济中的政府行为、西方员工持股制与中国股份合作制等。

王来武 1962年10月出生于山东省巨野县,国际管理硕士,烟台大学经济与工商管理学院副教授。长期从事国际企业管理教学工作。主要研究领域有:企业理论、产权与激励机制、科研院所制度等。

目 录

导 言	1
第一章 中国员工持股制度的兴起和发展	7
第一节 中国员工持股制度产生的两条路径	7
第二节 员工持股在股份合作制企业中的产生与 发展	12
第三节 员工持股在股份制企业中的产生和发展	17
第四节 中国员工持股制度的性质和基本特征	23
第二章 员工持股制度历史溯源	28
第一节 傅立叶的法郎吉:员工持股的天才设想	28
第二节 前南斯拉夫的社会所有制:员工持股的一个 反证	30
第三节 美国的员工持股计划:员工持股制度发展的典型 形态	36
第四节 西班牙蒙德拉贡职工合作社	42
第五节 其他国家和地区的员工持股制度	46
第六节 中国员工持股的早期实践	52
第三章 员工持股理论的发展与演变	59
第一节 西方员工持股理论述评	59
第二节 中国员工持股理论概述	71
第三节 员工持股理论的最新发展	82



第四章 员工持股制度理论分析	90
第一节 员工持股的内涵	90
第二节 员工持股制度的理论基础	98
第三节 员工持股制度的社会经济功能和作用	122
第四节 员工持股制度的局限性	130
第五章 员工持股制度类型与模式	133
第一节 员工持股制度类型划分	133
第二节 员工持股国别模式	136
第三节 我国现存的员工持股典型实践模式	140
第六章 员工持股制度绩效评价	169
第一节 西方员工持股制度的绩效评价	169
第二节 中国员工持股制度的绩效评价	196
第三节 员工持股绩效影响因素的一般分析	200
第七章 中国员工持股制度的运行机制分析	207
第一节 西方员工持股制度运行机制的经验:以美国 为例	207
第二节 中国股份制企业内部员工持股制度的运行 机制	212
第三节 股份合作制企业员工持股制度的运行机制	226
第八章 中国员工持股发展中的问题及其成因	232
第一节 股份合作制企业中员工持股存在的问题	232
第二节 股份合作制企业员工持股问题的成因	234
第三节 股份制企业员工持股存在的问题	240
第四节 股份制企业内部员工持股问题的成因	245

第九章 完善我国员工持股制度的总体思路与对策	248
第一节 完善我国员工持股制度的总体思路	248
第二节 我国员工持股制度主流模式的选择	253
第三节 我国员工持股制度配套政策的完善	264
附录 英国员工所有制、积极性和生产率	271
主要参考文献	328
后记	333

一、本书研究的对象与范围

本书研究的对象是中国的员工持股制度。这里研究的员工持股制度是这样一种事物,即一种企业大多数职工以某种方式持有本企业股份,以此分享企业剩余,并以某种方式参与企业经营管理,且有条件退出的股权激励制度。员工持股制度具有以下几个基本规定性:(1)持股者的身份必须是本企业内部职工;(2)持股职工具有广泛性;(3)持股者依据自身持有的股份,以某种方式索取剩余,参与企业治理;(4)股权的取得和持有具有时间限制。

中国员工持股制度这一研究对象,决定了我们的研究范围主要是中国企业中符合上述基本规定性的员工持股现象。然而,我们在研究中注意到,中国现存的员工持股制度在很大程度上受到了外国员工持股制度发展的影响,而且就发展的历史和水平而言,西方员工持股制度比较成熟,而我国员工持股制度的发育相对幼稚。因此,我们不能孤立地研究中国员工持股制度,而应当把中国员工持股制度的发展看做是世界员工持股制度发展的一个组成部分,与西方员工持股制度结合起来进行分析。在比较和借鉴西方员工持股制度的基础上探讨中国员工持股制度的发展以及由此引起的理论、实践问题与政策选择,是本书研究的需要。正是在这个意义上,我们将有关西方员工持股制度的思想、理论、实践、模式也纳入了研究的范围。由于西方员工持股制度的发展以美国最为典型,所以对美国员工持股制度的解析和研究将占有相当篇幅,而对其他国家的员



工持股计划适当有所涉及。

中国员工持股制度的发展主要集中于国有企业、集体企业改制这两个领域。就大中型国有企业而言,伴随着股份制改造和公司化进程,员工持股制度在这类企业中得以产生和发展,并经历了不同的发展阶段,出现过各种形态的模式。就中小型国有企业和包括乡镇企业在内的集体所有制企业来说,它们中的许多企业曾选择了股份合作制。尽管近几年这一改制形式的发展经历了曲折、停滞,甚至分化、过渡,但也不可否认,在相当广阔的领域,股份合作制还在获得新发展,譬如在林业、牧业、医疗、农村信用、对外贸易、科研机构、律师业等领域,人们仍然选择股份合作制作为改制的途径。在我看来,股份合作制实际上是一种职工所有制,本书理所应当将其纳入研究范围,并重点加以关注和考察。至于其他非公有制企业中出现的员工持股,我国目前还不多见,也不代表我国员工持股制度发展的主流,因此本书基本不予论及。

二、本书研究的目的和意义

员工持股制度自产生以来,就受到各国企业的重视。员工持股的理论与实践在西方国家,特别是在美国已经有了相当程度的发展。中国员工持股制度的发展,无论从理论准备上看,还是从实践与政策现状来说,目前均处于发展的幼年期或初级水平。从理论准备看,我国学术界对这个领域的探讨时间不长,仅有十几年的时间,而且仍处在理论争论阶段。在理论依据、社会经济功能、经济绩效等问题上,远未达成普遍共识或主流观点。不仅如此,而且对员工持股制度的研究带有明显的意识形态倾向。当意识形态对员工持股予以接纳的时候,这一领域的研究就变得轰轰烈烈,主张员工持股者也就多起来;当意识形态对员工持股冷淡的时候,反对员工持股的声音就大了起来,许多支持者就会销声匿迹。从实践操作看,员工持股,特别是股份制企业内部员工持股的实践时间不长,具有自发性和不稳定性,尚处于试验、试点阶段,未形成主导模式。员工持股的发展可谓此起彼伏,百花齐放。在员工持股制度的建设中,

不免鱼龙混杂,泥沙俱下。另外,中国正处在一个社会经济结构、经济体制,尤其是企业制度急剧变革的时期,这种制度背景的不稳定性使得我们在短期内难以孕育出较为定型的、富有效率的且具有中国特色的员工持股制度模式。从政策法规建设的水平来看,我国员工持股制度的发展是在全局性正式制度安排相对缺乏的情况下进行的,因而其政策规定具有明显的地方性、部门性和自发性特征。员工持股政策法规的建设由一个千差万别的地方性(部门性)政策法规状况过渡到一个相对统一、规范的国家政策法规体系,还有很长的路要走。

在这种背景下,本书通过综合、比较与借鉴,研究中国员工持股制度的理论与实践问题,乃至政策问题,以期从理论上回答员工持股制度存在并发展的原因,在实践上探讨发展中出现的种种问题的性质和根源,在政策上提出一些推动中国员工持股制度发展的建议。这无疑将具有一定的学术价值和实践价值,对丰富我国社会主义市场经济下的企业理论,规范企业员工的持股运作和指导有关部门制定有关政策法规,具有重要的理论意义和现实意义。

三、本书研究的主要内容

本书在借鉴西方员工持股制度的基础上,研究和探讨员工持股制度发展中的理论与实践问题及发展对策。主要内容包括三个方面:

1. 理论方面。首先,本书力图贯通中西,理清中西方员工持股理论的发展与演变的脉络,并予以评述。西方员工持股理论研究大致以 20 世纪 90 年代中期为界分为两个阶段,90 年代中期之前的员工持股理论基本上把员工持股作为克服资本主义经济社会运行中某些弊端的一种制度安排,因而它是在对资本主义现存制度进行批判的基础上形成的,具有浓厚的政治色彩或意识形态倾向。这一时期的代表性理论有“双因素经济论”、“分享经济论”、“民主公司论”及流行于欧美的“第三条道路”理论等;90 年代中期之后有的经济学家把员工持股当做人力资本产权的实现形式加以研究,具有代表性



的理论主要有玛格丽特·M. 布莱尔的“利益相关者论”及“公司专门投资论”。我国企业员工持股制度的理论研究始于20世纪80年代初期。最早在这一领域里进行系统研究和探索的是著名经济学家蒋一苇先生。随着对这一问题的深入研究,先后有“职工主体论”、“劳动者财产主体论”、“劳动力产权论”、“企业制度创新论”,作为企业员工持股制度的理论基石。20世纪90年代中后期以后,学术界将人力资本理论引入到企业理论的框架中来,从而产生了新的理论。本书将在第三章评述这些理论。其次,本书运用马克思主义的理论和当代经济学的新理论,对员工持股制度的理论基础进行深入研究,涉及价值理论、资本理论、所有制理论、企业理论、人力资本理论、管理理论等,其中对人力资本产权的实现要采取股权化形式的原因进行了较深入的研究。还分析了员工持股的经济社会功能和局限性。这些内容将在第四章予以论述。

2. 实践方面。首先将回顾员工持股制度在中国产生和发展的历程,并在世界范围内对这一事物进行历史性考察,对类似员工持股的现象进行溯源,诸如傅立叶的“法郎吉”、前南斯拉夫的“社会所有制”、美国的ESOP、晋商的“身股制”、中国的“初级社”等,都进行全新角度的深入挖掘。这些分别构成第一章和第二章的内容。其次对员工持股制度的类型和模式进行分类,包括国别模式、中国现存的典型实践模式,这构成了第五章的研究重点。然后第六章分析了员工持股企业的绩效及影响绩效的一般因素。在第七章分别剖析了股份制企业员工持股制度和股份合作制企业的运行机制。最后在第八章分析中国员工持股制度发展中的问题及其成因。

3. 对策方面。在综合理论与实践研究成果的基础上,提出中国员工持股制度发展的总体思路与对策。总体思路是:要立足长远,不能因噎废食;正确认识发展中存在的问题;探索中国特色的员工持股制度;合理选择企业员工持股模式;营造适合我国员工持股发展的政策环境。从现实与需要出发,总结适合我国国情和今后发展的员工持股主流模式。进一步完善我国员工持股制度配套政策,加强国家对员工持股制度的财政税收支持和金融支持,加快员工持股

制度的立法工作,健全和完善员工持股的流转机制。本书第九章进行了这方面的分析。

四、本书的主要创新点

本书在比较与借鉴西方员工持股制度的基础上,对中国员工持股发展中的理论与实践问题进行了分析和思考,其创新和意义主要表现在以下几个方面:

1. 对员工持股制度进行历史溯源,找到了历史与现实的联系。首次将法国空想社会主义者傅立叶设计的“法朗吉”、前南斯拉夫的社会所有制和工人自治、中国清代中晚期山西票号的“身股制”、中国 20 世纪 50 年代的“初级社”置于员工持股制度的框架中加以剖析,使历史重放异彩。

2. 明晰了中外员工持股制度理论发展与演变的脉络,对西方员工持股理论的发展进行了分析,指出人力资本产权与企业制度演进的理论标志着当代员工持股制度理论的最新发展。进一步深化了人力资本产权理论的研究,回答了企业人力资本产权的实现采取股权化形式的原因,使得用人力资本理论解释员工持股制度的发展诱因,更具说服力。

3. 详尽探讨了价值理论在西方经济学中消失的客观与主观原因,从中发现了马克思、恩格斯关于劳动创造价值的理论与实践之间处于不同时间序列的经典论述,他们曾认为,只有在私有制消灭之后,价值概念才具有真正的实践意义。如果真正懂得马克思和恩格斯的论述,就不会陷入近几年所谓深化劳动价值理论的无谓争论。在劳动价值理论分析的基础上,指出在现有的生产力水平之下,在传统社会主义和传统资本主义之间存在一条共同的道路——它既不像传统社会主义那样,消灭资本权利,将一切权利归于劳动,也不像传统资本主义那样,资本统治一切,劳动只是资本的“工具”——这就是使每一位劳动者都成为资本所有者。传统社会主义试图消灭资本权利的教训是沉痛的。同时,对马克思“重建个人所有制”的思想作了新的阐释。



4. 在员工持股制度框架内,对职工参与成本进行了客观分析,对实践中影响职工参与的负面因素进行了分析,解释了员工持股这种所有权参与的某些局限性,提出在重视所有权参与的同时,要充分注意信息参与的作用。

5. 对目前备受争议的股份合作制应采取实事求是的科学态度加以研究。它是中国特色的员工持股制度模式之一,分化、过渡和规范发展并存是目前的基本特征。股份合作制的分化和过渡与政治及政策环境的变化和企业规模扩张密切有关,但分化、过渡的同时伴随着新生和发展。而一个股份合作制企业能否走向成功,受到许多因素的制约,诸如全体职工对改制为股份合作制的目的的理解和认同程度、股份合作制内部体制设计是否规范、改制时是否有足够的人力资源供给、是否改进了企业管理、是否建立起以共同价值观念为基础的企业文化、是否进入适合股份合作制生存的领域或空间、是否通过一些适当的制度安排,改进和克服了股份合作制本身的一些弱点,等等。

但由于客观的和主观的原因,本书的研究还只是初步的,存在不少局限和不足,有待进一步去探索。

第一章

中国员工持股制度的兴起和发展

中国员工持股制度的产生和发展有其独特的路径和形式,经历了孕育、扩张、深化发展的过程。在特定历史条件下形成的中国员工持股制度,有其自身的基本特征。

第一节 中国员工持股制度产生的两条路径

员工持股在中国的实践,从广泛意义上讲,也许可以追溯到清朝中晚期山西票号的“身股制”、20世纪30年代天津东亚毛纺织有限公司的员工股以及50年代中国农村的“初级社”。但员工持股作为一种较为稳定而持久的经济体制创新和大规模存在的经济现象,却是80年代以来中国经济改革的产物。中国员工持股的发展基本上是沿着两条路径进行的,一是主要由职工控制的职工股份制——我们称之为股份合作制——企业中的员工持股的发展;二是股份制企业内部员工持股的发展。

中国的经济改革,就其内容来说是市场化改革,即通过不断的改革,最终建立起社会主义市场经济体制。而市场化改革的核心就是将现有的企业或经济组织塑造成为适应市场运行机制的市场主体。20世纪80年代初,主导中国经济的两种主要企业制度形式——国有制企业和集体所有制企业,由于产权不清、经营缺乏自主权、分配的大锅饭、运行的低效率以及资产的严重浪



费和流失等问题,已不能适应经济发展的需要,因此我们不得不寻求企业制度和产权制度的创新和改革。于是,在中小企业(包括集体企业和国有企业)中一种新的员工持股制度——股份合作制得以兴起,并广泛发展,在国有大中型企业中内部员工持股制度得以建立和发展。

一、股份合作制——我国中小企业员工持股制度的形成路径

股份合作制兴起于农村,是中国农民在继家庭联产承包责任制之后的又一制度创新。它的成功使其进入城镇的集体经济和国有中小企业,并得以广泛发展。

在我国农村,随着 20 世纪 80 年代开始的经济体制改革,传统的“一大二公”和“三级所有,队为基础”的人民公社体制被打破,在农业领域建立了以家庭联产承包责任制为基础的统分结合的双层经营体制。这一体制的实行给我国的农业发展注入了活力,农业连续几年上新台阶,显示了家庭联产承包责任制的巨大成功。伴随着农村经济的迅速发展,农民收入的快速增加,农民兴办企业的热情也逐渐高涨。

在非农领域,特别是工业领域,原有集体工业(后来都称乡镇企业)的发展面临着三种选择:一是对集体体制进行一定的改良;二是对集体经济实行私有化;三是在公有制的框架内寻求新的制度模式。第一种选择基本上不进行产权变革,只是改变经营机制,引入经营承包责任制,强化内部激励与约束,并借助于良好、宽松的外部环境,求得生存和发展。这条道路在乡镇及村级行政机构较为有力和集体合作观念浓厚的地区(如江苏等地)首先获得了成功。^① 这种方式的成功与国有企业改革滞后、国家对乡镇企业的政策扶持密不可分。这就决定了乡镇企业的这种优越性只能是短暂的优势。随着市场化改革的深入,乡镇企业的体制优势逐步丧失,本身固有的

^① 王天义、杨欢亮、乔传福:《中国股份合作经济》,企业管理出版社 1997 年版,第 38 页。

问题便日益暴露,其中最重要的问题是产权虚置,以及由此带来的集权或权力家族化、资产流失、效率低下等。于是,明晰产权就成了这条道路无法回避的最终选择。第二条道路是把集体的财产全部卖掉、分光,彻底废除集体工业。这种选择不仅受到政策的限制,而且容易招致农民的反感,所以在实践中不占主流,不具有普遍意义,它主要发生在集体工业十分薄弱、财产存量很小和贫穷落后、基层管理能力较差的地区。

在上述情形下,有些地区既不愿意走集体经济的老路,又不愿意将集体财产分光,力求寻找一种与市场化相适应的、能反映农民产权要求的新的产权制度和企业制度模式。这种探索是一种体制突围,即在公有制的框架内打破传统集体经济的体制束缚。在没有现成的模式可以借鉴的情况下,农民发挥了自身的智慧,在兼顾投资人利益和生产资料共有的基础上,吸收“分散所有、集体占有”的股份制因素和合作制因素,于是股份合作制——一种新的职工所有制就成了明晰产权的明智选择。20世纪80年代初期,特别是中期在中国农村兴起的股份合作制热潮正是这种选择的必然结果。“股份合作制从发展的历史背景看,首先,绕开了企业姓资姓社的问题,为企业发展创造了良好的社会环境;其次,它又起到了迅速筹资和集合地方能人的功能,为落后地区经济起步配置了必要的资源。”^①

我国城市也存在一些社区型的集体经济,同农村的集体经济一样,也面临产权制度和企业制度的创新。农村股份合作制的成功实践,使得这一新体制从20世纪80年代后期开始进入城市集体经济体制变革中。

在我国,国有小企业是县级经济的主体和主要税收来源。然而改革开放以来,国有小企业由于体制、技术与管理的落后及来自非国有企业的竞争等原因,经营每况愈下,连年亏损,许多企业资不抵债,成了地方财政的沉重负担。我国政府根据国有企业的大

^① 张弦:《台州:股份合作制企业在裂变》,《改革月报》1999年第6期。