

建言国资监管 助力国企发展

国务委员 王勇

祝愿《中国国资报道》 围绕中心 服务大局 办出特色

王书马 二〇一二年五月

指导单位:国务院国资委新闻中心 联办单位:中央企业媒体联盟《中国企业报》 顾问:厉以宁 主编:丁国明 编辑:陈玮英 E-mail:qiyebaoxinwenbu@163.com 校对:筱华 美编:王祯磊



王利博制图

国企员工持股推进 20家试点企业进入遴选阶段

本报记者 赵玲玲

伴随着国企改革不断推进,关于员工持股等敏感性内容的讨论也已经进入到实质性的落地阶段。

财政部、科技部、国资委日前联合对外发布的《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》(以下简称《办法》)提出,从3月1日开始,将在全国范围内推进国有科技型企业员工持股和分红激励工作。

国资问题专家许保利在接受《中国企业报》记者采访时表示,员工持股这两年一直备受关注,人们也非常期待,但改革的进展要低于人们的预期。

的很多藩篱将会被打破。

国有科技型企业 试点员工持股

根据《办法》,实施股权和分红激励的国有科技型企业应当建立规范的内部财务管理制度和员工绩效考核评价制度,年度财务会计报告经过中介机构依法审计,且激励方案制定近3年内没有因财务、税收等违法违规行为受到行政、刑事处罚。

一家国有科技型企业的公关负责人对媒体表示,《办法》对企业来说是好消息。一方面比之前试点时股权激励额度是略有提高的;另一方面办法的出台规范了相关流程,使得企业的股权激励更合理合法,也将企业的股权激励行为放在阳光下,避免国有资产流失的可能性。

清华大学中国战略型人才库主任

彭剑彪在接受《中国企业报》记者采访时指出,高级技术人才成为国企员工持股优先考虑的对象是符合市场规律的。“随着知识经济时代的到来,作为企业重要组成部分的高级技术人才在企业发展中的作用愈发不可忽视,他们创造的智力成果很难衡量。因此,让科研、创意、设计等企业重要的骨干人员持股,能够创造出更多的核心竞争力”。

对此,某能源类央企内部人士此前也对《中国企业报》记者表示了员工持股将会成为国企改革的一大亮点。他说,“员工持股,从某种意义上实现了员工身份到股东身份的转变,有利于增强员工的凝聚力与向心力,防止内部人短期行为,更好地让员工与企业形成利益共同体,工作起来也更有动力。此外,还可以将员工的社会资本引入企业,形成改革红利,一箭双雕”。

(下转 G02版)

观察

推进员工持股计划 不能“讳疾忌医”

郝兆临

作为国企改革的重要途径,如何推进员工持股始终是社会大众广为关注的问题。

除了近日财政部、科技部、国资委联合发文称将在全国范围内推进国有科技型企业员工持股和分红激励工作外,员工持股也被写进今年的政府工作报告。无疑,有了顶层设计的方向指引,国企的员工持股计划及激励机制将会逐渐步入正轨。

众所周知,在成熟市场,员工持股计划是相当普遍的一种制度设计。一直以来,国有企业最为致命的问题就是所有者缺位,这也是导致现代企业制度难以健全、公司治理水平低下的症结之一。因此,通过员工持股,可以“最大化”员工的主人翁感及组织承诺,留住企业的核心、骨干人才。

都说员工是企业的主人,但是没有资本利益以及产权纽带的“捆绑”,主人是比较虚化的,员工是不会有切实存在感的。当本企业的员工通过持股兼具公司的劳动者与所有者双重角色时,不但可以与企业实现利益共享,也会与所有者风险共担。尤其值得一提的是,员工持股的实施还有利于社会资金通过资本市场进行优化配置,有助于提供资本市场服务实体经济的效能,进而使得多方受益,何乐而不为?

事实上,在目前的我国资本市场上,上市公司员工持股的现象是普遍存在的。有统计显示,当前我国共有285家上市公司推出过股权激励计划,涉及37亿股,平均约占公司总股本的3%,但这些股权激励计划主要针对公司高管层,针对普通员工的持股计划较为鲜见,只有少数银行等上市公司对符合一定条件的职工推出过类似的持股计划,如建设银行在2007年推出的“建行员工持股计划”。

虽然员工持股计划是个好东西,但是过去我们走过不少弯路,吃过不少亏,直到现在还有很多问题仍然待解,争议也一直存在,进而导致员工持股迟迟不能广泛推开。

早在20世纪80年代初,为了适应商品经济发展的需要,搞活企业,政府开始鼓励企业内部试点员工股份制。1984年7月,北京天桥百货股份有限公司成立,作为中国第一家股份制企业,首次设立了个人股,开启了中国企业员工持股的实践历程。在其带动以及制度的推动下,一批由国有企业改制的股份制企业相继出现,职工持股制度获得了大规模的发展。

但是,随着股份制试点的逐步深入,内部职工持股开始出现超比例、超范围,甚至出现一部分关系股和权力股等。1993年4月,国务院发文制止了发行内部职工股中的不规范做法,职工持股制度首度停摆。

20世纪90年代中期,《公司法》实施,使国有企业的股份制改革试点有了新的法律依据。在此背景下,我国再次启动对公司员工,尤其是管理层实施的股权激励计划,允许公司的核心管理层融资购股,分享产权收益。其本意是要惠及一般员工(包括管理层),却逐步偏向了被管理层操控。面对各种压力,2003年3月,财政部再度紧急叫停了员工持股制度。

2004年8月,经济学家郎咸平在复旦大学的一次演讲中,将“炮筒”对准了格林格集团的创办人顾维军,揭露其在收购活动中卷走国家财富,由此引爆了意义深远的“郎顾之争”,一时间,舆论哗然。一桩郎顾公案引发了国企产权改革的大论战,让高层的“神经”紧绷,于是大面积叫停管理层收购(MBO)。这场本意是规范企业管理层的员工持股制度由此告一段落。2008年国资委下发的139号文,对员工持股的诸多行为再次进行规范。这次,是员工持股制度被叫停的“第三次”。

就这样,由于相关配套制度和制约措施不够健全,导致了国有资产的大量流失,员工持股多次停摆,很多国企员工以及负责人都在持股之后又退出了,对企业、对员工都造成了不少损失。尤其在此过程中,很多国企的员工以及负责人是被强制退出,伤了他们的心。虽然员工持股后被多次重启,却仍有很多人对其望而却步。

毫无疑问,员工持股的出发点是好的,虽然有过多次的惨痛教训,但是不能因此讳疾忌医。说到底,现代企业的核心竞争力离不开人才,员工持股还是为了解决“人”的问题。对于体积庞大的国有企业来说,在此方面的挑战更大。

自国资委成立后,陆续出台了一系列规范国有企业改制的法规政策。应该说,政策法规方面的漏洞越来越少了。加之此次三部委发布的《办法》为国有企业的员工持股划定了“红线”,当年没有改革大氛围,现在条件具备,政策支持,员工持股改革可以有序推进了。

需要强调的是,作为国企改革的重要路径之一,员工持股的实现,会涉及到劳动者以及知识产权拥有者的权益如何实现的问题以及如何更好地鼓励企业创新、建立国企激励机制的问题。在此过程中,肯定会问题重重,所以要强调试点先行,稳步推进,避免重蹈覆辙。

动态

金陵石化安全重点区域 创建“党员责任区”

窦豆 郁译文

3月22日,金陵石化烷基苯厂中转车间会议室,车间22名党员齐聚于此,一起在《党员责任区责任书》上郑重地签上了自己名字,带头承担起危化品安全转运的重任。这是该公司在安全重点区域,以创建“党员责任区”推进安全管理又一动作。

该车间主要承担水上和陆上危化品原料和产品的中转,由一座万吨级液体油品装卸码头和2个库区组成,建有3个油品装卸台,危险化学品进出厂任务重,2015年中转危化品80.88万吨。物料中转中,丙烯的出厂压力最大,去年仅仅陆路出厂就达22.63万吨。而且,产品出厂也是一项窗口服务工作,工作质量不仅涉及到安全生产,也关系到企业形象。

安全管理方面,危化品的装车、装船安全把控要求高,《责任书》规定党员带头严格按照作业流程和安全规范作业,带头检查作业流程,确保安全可靠。

陆路出厂安全隐患多,因为装车作业面对的都是外部专业运输单位的司机和押运人员,在执行安全规范上经常不到位,包括佩戴安全帽、规范着装等不够配合,尤其在产品滞销期间,管理难度更大。因场地制约,也不能提供专门的休息室供司机在产品装车期间等候和休息,司机随便走动,不听指挥情况较多。

为此,该车间党支部将需要严格管理的事项,一一列入“党员责任区”的责任内容中,要求党员佩戴党徽上岗,亮出码头油品装车示范岗党员身份,接受监督。同时,组织每周党员一起,按照“强三基,促管理”主题大讨论活动的要求,查找问题、改进提高,全面提升安全管理水平,以“作业规范,计量准确,服务满意”,确保安全高效运转“无事故”。



大唐电信布局“十三五”: 依托“集成电路+”打造万物互联

(相关报道详见 G02版)