

内 容 摘 要

本文以外贸企业内部职工持股制改革为主题，在论述职工持股制的基本概念、发展历史及其经济学理论基础，对我国外贸企业改革进行了回顾，指出其中存在的问题，进而阐述了我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性和可能性；在介绍并评价我国实行外贸企业改制的有关政策之后，对小外贸企业内部职工持股制改革实践中的若干问题进行了分析和探讨；最后通过对具体个案的分析，提出实践中中小外贸企业改制模式的框架设想，力图寻求一种适合我国国情和外贸企业经营机制转变的职工持股制企业模式，论文共分为四章。

第一章：“内部职工持股制的理论”介绍了职工持股制的基本概念及国外职工持股制的发展，考察了内部职工持股制的经济学理论演变，为进一步的探讨提供了一个扎实的理论基础。

第二章：“我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性和可能性”在回顾我国外贸企业改革及存在的问题的基础上，阐明了我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性和可能性。

第三章：“我国实行外贸企业内部职工持股制改革的政策及若干问题的思考”本章对我国的有关政策进行回顾，指出1994年《暂行办法》的局限性以及1997年修改后的《暂行办法》的突破，并就外贸企业改制实践中的若干问题进行了分析和探讨。

第四章：“个案分析和框架设想”选取了河北轻工进出口股份公司进行案例剖析，提出了笔者在实践中形成的对外贸企业改制模式的框架设想。

关键词：内部职工持股制 外贸企业

我国外贸企业内部职工持股制改革的理论与实践

目 录

内容摘要

第一章 内部职工持股制的理论	-----
第一节 职工持股制的基本概念及其发展	-----
第二节 内部职工持股制的经济学理论基础	-----
第二章 我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性和可能性	-----
第一节 我国外贸企业改革回顾及存在的问题	-----
第二节 我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性	-----
第三节 我国外贸企业实行内部职工持股制改革的可能性	-----
第三章 我国实行外贸企业内部职工持股制改革的政策及若干问题的思考	-----
第一节 我国实行外贸企业内部职工持股制改革的有关政策内容	-----
第二节 中小外贸企业内部职工持股制改革若干问题的思考	-----
第四章 外贸企业内部职工持股制改革的个案分析与框架设想	-----
第一节 我国外贸企业内部职工持股制改革的个案分析	-----
第二节 改制实践及框架设想	-----

C:\MESSAGE

情

况挖

第一章 内部职工持股制的理论

第一节 职工持股制的基本概念及其发展

一、内部职工持股制的基本概念

西方国家的职工持股制 (Employee Stock Ownership Plan, ESOP) 是欧美日等发达资本主义国家较为普遍采用的一种股份制形式。广义而言, 职工持股制是一种特殊形式的员工福利基金制度, 它区别于一般福利制度或一般利润共享计划的关键之处在于, 职工持股制要求将基金所拥有的大部分资本投入到这一基金成员——公司职工所工作的公司中去^①。从这个角度出发, 职工持股制在西方还被作为一种新型资本信贷方法, 这种信贷方法如若适当设计和使用, 可以使一个公司利用自身的信贷去满足它自己的增长和资产获得, 与此同时, 还会相应增加公司职工的资本收入水平。狭义来看, 可以将其理解为股份制改造过程中的一种资本组织形式, 它指本公司职工以一定形式出资认购公司股票, 或公司把一部分新增利润用于购买本公司股票分配给职工, 使公司职工拥有公司所有权, 从而分享在职工协助下创造出来的额外资本的一种股份制度形式。其核心在于通过公司职工持股经营, 将职工利益、经营者利益与企业利益紧紧联系在一起, 形成一种按劳分配和按资分配的新型利益机制。它反映了企业所有者、经营者及工人三者之间的劳动合作与资本合作同时存在的一种关系。根据职工持股计划具体实现过程中出资渠道的不同, 这种制度的实践形式可以分为纯粹职工个人出资购买、职工出资与公司出资相结合、纯粹公司出资 (从公司利润中划出) 及在英国广为采用的利润分享制四大类。

关于职工持股制的基本概念, 国内论述并不多见, 引用《深圳市国有企业内部职工持股试点暂行规定》, 我们可以将内部职工持股表述为: 指公司内部职工个人出资认购本公司部分股权, 并委托公司工会持股会进行集中管理的一种新型的公司制产权组织形式。其出资渠道侧重于个人出资为主, 公司出资为辅, 其实践范围具有一定局限性, 例如根据有关规定, 国内邮电、银行、保险等金融机构及享有特许

经营权的其它特殊企业，就不得实施内部职工持股。

本文所论及的内部职工持股，是指国有外经贸企业进行公司制改造、改制为股份有限公司或有限责任公司的过程中所进行的内部职工持股。内部职工持股的本质是在建立现代企业制度的过程中所进行的产权制度改革。内部职工持股的过程，也

崐①

Darien. Mcwhirter, Sharing Ownership, JOHN WILEY & SONS, INC, 1993.

诗

就是建立现代企业制度的过程。

二、内部职工持股会的法律特征

在《关于加快省级国有外贸企业改革的若干意见》闽政〔1999〕文98号崐其中第四条规定，职工可以自然人身份直接出资入股，也可以职工持股会或委托工崐会出资入股。

首先，持股会目前无法进行社团法人登记，它是做为工会下属机构而存在，但它有自己的章程，对机构设置、职责、权利、义务都做出具体规定，也就是有一套完整的组织体系，以及管理办法。从这种意义上它是独立的，它是工会领导下企业内部职工的自治机构。

其次，职工持股会是公司的股东之一，不具备法人资格，不能以股东的身份对崐外投资办企业，它对公司的重大决策有表决权，由它推选出的代表和国有股代表以崐及其他自然人共同构成公司董事会。持股会是以公司工会社团法人名义承担民事责崐任，持有内部职工股的职工以其出资额为限对职工持股会承担责任，通过职工持股崐会享有出资者的资产受益，重大决策和选择管理等权力，工会以职工持股会的全部崐出资额为限对公司承担责任。持股会不仅要对整个公司负责，而且需对持股会成员崐负责，从这角度来看，它又是隶属于公司。

第三，它还是便于管理职工内部股的机构，在这方面它的主要职责是集中办理崐和管理职工出资卡、出资名册和职工的人、增、减、退，根据公司分配方案分配成崐员股利。它不仅对公司以积累的工资量化给职工的股份进行管理，还必须对公司借崐给职工公益金所购股份进行有效的监督和管理。

三、国外职工持股制的发展

(一) 早期的劳动与资本结合的合作思想

职工持股制所体现的劳动合作与资本合作相结合的合作思想渊源可以追溯到1崐9世纪上半叶，较有代表性的是空想社会主义者沙尔·付立叶和罗伯特·欧文的合崐

作经济思想。他们的早期合作思想主要体现在主张组织合作社集团改造资本主义私崐有制，实现劳动者的民主自治与共同劳动，以削弱并逐步消除资本权利。而到了1崐9世纪二、三十年代，合作经济思想无论在理论上，还是在实践上都达到一个高潮。崐其中，特别应该指出的是1844年于英国罗虚戴尔城，工人们成立了名为“公平先锋社”的消费合作社，并制定了比较完整的合作社章程，其章程中关于合作社基本原则的规定被国际合作联盟誉为“罗虚戴尔”原则，一直沿用至今。按照这种原则组建的合作，一般实行“门户开放”原则，所有愿意缴纳股金，承担义务且能够向合作社提供一定劳务的人员皆可入社。其利润分配通过内部资本帐户体制实现，崐按比例分配给个人资本帐户与集体资本帐户。一旦成员退出，合作社必须付清其个崐人资本帐户上的余额。合作社的管理一般也设有全体成员大会、董事会及监事会。崐总之，罗虚戴尔原则

下的合作社已初步具备了现代公司制下职工持股制的基本特征之雏形。

(二) 当代西方职工持股制的发展

真正意义的现代公司制下职工持股制产生于本世纪中叶。二、三十年代以来，美国等发达资本主义国家先后经历了以生产相对过剩为主要特征的严重经济危机的打击。资本私有化的结果导致愈来愈多的社会财富被掌握在极少数人手中，而且大量融资工具皆为这些对象所设计。这样必然导致社会上不同阶层融资能力和资本积聚的多者愈多，少者愈少的“马太效应”。其后果是有效竞争被破坏，市场机制失灵，生产力遭到极大损害。因此，部分民主资本主义学者及经济学家开始寻找一种新的融资技术和公司资本组织形式，它可以使普通居民购买资本并且用其购买资本的收入来支付购买费用，而不是用他们已经见底的储蓄来支付；它还可以使职工在公司的收入体现为劳动收入与资本收入的结合，使职工的劳动通过产权的联系与公司经营紧密地挂钩。

流

1、美国职工股权计划（ESOP）

职工劳动股权计划是在60年代初，由一名叫凯尔索的律师最先在美国提出的。30多年来，这一计划发展很快，目前已风行美国。美国已有数千家公司的1000多万职工参与了这一计划。美国钢铁工人职工劳动股已占全部股份的1/3。由于普遍尝到甜头，从1974年起，美国国会每年都通过了有关职工劳动股权计划的草案。

职工股权计划的一般做法是：由公司提供了一部分股份，或拿出现金，转交给一个专门设立的职工信托基金会（类似现在的持股会），购进股票。然后，该基金会根据职工相应工资水平或劳动贡献大小，把这些股票分配给每个职工。这里已表明：职工提供的劳动或劳动力的函数（劳动时间长短、工龄等因素也包括在内）。所以这一计划的实质是公司将一部分利润，采用按劳分红的办法进行分配。同时，分配的结果不是直接让职工得到现金，而是一种投资凭证（可称为职工劳动股）。

（类似公益金借贷给职工作为职工股本）

2、利润共享制的兴起

1984年，美国麻省理工学院经济教授马丁·魏茨曼发表了《共享经济》一书，在该书中他的运用微观经济分析与宏观经济目标相结合的方法，得出了一种新的理论，即共享经济论。

魏茨曼认为，传统的资本主义经济是工资经济。在这种经济体系中，公司或商号支付给员工的报酬与厂商的经营目标没有联系，这就导致工资的固定化。而公司、商号经营的目标是为了实现利润的最大化，因此，当整个经济处于不健康状况，如总需求下降时，公司、商号必然要维持既定的产品价格，而缩减生产规模，这样势必造成大量的失业，而政府为此采取的防止经济衰退的措施又会引起通货膨胀共存。魏茨曼建议实行共享经济制度。在这种制度下，“工人的工资与某一种能恰当反映厂商经营的指数（如厂商的收入或利润）相联系”。在魏茨曼看来，共享经济具有兼顾保证充分就业和抑制通货膨胀的双重作用。

共享经济论提出后，引起西方国家政界和经济学界的广泛注意。1986年，共享经济论首先在英国得到运用，以利润共享制取代固定工资制。除英国之外，西欧其他的一些国家也在不同程度上进行了利润共享制的尝试。例如在法国，超过1000人的所有公司或商号都必须提供一个职工发展股。职工发展股既可以作为获取利润的凭证，也可算作投资。利润共享制提出了职工参与利润分享的权利，与职工持股制中的某些重要的思想和原则相吻合，它减少了失业，改善了劳资关系，

对缓和资本主义的一些内在矛盾具有一定的作用。

至此，西方各国开始进行职工持股制的推广，美国联邦法律有关职工持股制部分先后发生了数次变化（如：1981年的有关持股员工要求公司回购权限的重新界定；1984年的1042条款中关于职工出售股份所享受的税收优惠待遇的规定等），最终形成了一套规范、有序的职工持股计划运作体系。在此过程中，英、日等国也相继颁布相关法规，在法律上对职工持股计划的性质、特点及所享受的优惠政策的内容和条件作出了明确规定，使职工持股计划在这些国家也迅速地发展了起来。

第二节 内部职工持股制的经济学理论基础

在经济学文献史上，关于企业职工持股的经济学内涵的解释纷繁复杂且源远流长。为了突出这一理论解释演变的源流与进展的线索，本节将首先考察马克思合作经济及股份制的理论阐述，接着着重分析西方学者关于职工持股计划的理论，最后谈谈社会主义市场经济的微观体制泛股制，揭示职工持股制理论的发展轨迹，为进一步的探讨提供一个扎实的理论基础。

一、马克思的合作与股份制思想

在马克思写作《资本论》的年代里，资本主义世界并未出现真正意义的现代职工持股制度。但是，通过对资本主义生产方式产生和发展规律的深入分析，马克思非常敏锐地抓住了与现代职工持股制有着深刻的内涵联系的合作制与股份制这一重要问题做了详细论述。以下，我们将分别从这两方面对马克思有关思想做出论述：

（一）马克思、恩格斯的合作思想

马克思、恩格斯在研究无产阶级夺取政权后如何在小土地所有制占优势的国家实现社会主义改造时，把合作经济视为可行途径，这是马克思、恩格斯合作经济理论的一个基本点，围绕这一核心，二者关于合作经济思想的要点包括以下方面：

1、合作社是小农经济向共产主义过渡的中间环节。在马克思看来，随着社会主义制度的建立，生产更加社会化，小农经济退出历史舞台是具有历史必然性的。为了使小农能够参加到社会主义建设中去，就必须采取合作社这种过渡形式。“在向完全的共产主义经济过渡时，我们必须大规模地采用合作生产作为中间环节，这一点马克思和我从来没有怀疑过”。^①

2、合作社中的资本权益权利问题。合作社的分配以按劳分配为基本原则，同时马克思、恩格斯也肯定了合作社在自己特定发展阶段上可以保留股金分红，马克思说：“我们同意让股东得到少量的利息这种纯粹临时性的措施”。^②

①《马

克思恩格斯全集》第36卷，人民出版社1974年版，第416页。

②《马克思恩格斯全集》第36卷，人民出版社1972年版，第310页。

3、合作社与商品经济关系。马克思、恩格斯认为，未来社会消灭商品经济，合作社是一种直接分配产品的纯粹的生产组织，它们不是为交换而生产，而是“尽可能并且主要是为了满足他们自己的消费”。^①

4、合作社的发展趋势。马克思、恩格斯认为合作社要走向生产资料的全国集中，“全国范围地经营农业”^②，以变成全国大生产合作社，“联合起来的合作社

按照意的计划组织全国生产”^③，这种模式基本就是后来的共耕制。

(二) 马克思关于股份经济本质的论述

股份经济为何而存在？股份公司何以替代古典私人企业而成为现代市场经济中占据统治地位的企业组织形式呢？马克思主义认为，股份公司是适合社会化大生产需要而产生的一种新型的企业制度和财产制度，它是对私人资本的扬弃，是解决资本主义生产方式下资本私人占有与社会化大生产之间存在的矛盾的一种必须的过渡形式。当然，马克思并未象许多的制度经济学家那样把他的注意力集中在从制度创制新成本及收益的角度去探讨股份形式的存在对公司运行效率的促进上，而是集中论述了股份公司这种企业制度的出现是适应现代生产发展所提出的社会化大生产要求，

以及其本身对社会生产方式的令人鼓舞的潜在影响。集中而言有三点：1、马克思认为：“那样本身建立在社会生产方式的基础上并以生产资料和劳动力的社会集中为前提的资本，在这里直接取得了社会资本（即那些直接联合起来的个人的资本）的形式，而与私人资本相对应，……，这是作为私人财产的资本在资本主义生产方式本身范围内的扬弃”。2、在股份公司内部，职能已经同资本所有权相分离，即实际执行职能的资本家转化为单纯的经理，……，而资本所有者则转化为单纯的所有者，单纯的货币资本家。这是资本再转化为生产者的财产所必须的过渡点，也是所有那些资本所有权结合在一起的再生产过程中的职能，转化为社会职能的过渡点；3、股份公司是在资本主义体系本身的基础上对资本主义的私人产业的扬弃。它越是扩大，越是侵入新的生产部门，它就越会消灭私人产业。^④从以上论述可以看出，股份经济在资本主义社会是对其内在资本关系的潜在扬弃，同时，作为资本主义向未来社会发展所必需的过渡，它在社会主义市场经济中还具备其存在的可能性及必然性。

①《马

克思恩格斯全集》第4卷，人民出版社1972年版，第310页。

②《马克思恩格斯全集》第2卷，人民出版社1972年版，第452页。

③《马克思恩格斯全集》第2卷，人民出版社1972年版，第379页。

④《马克思恩格斯全集》第25卷，人民出版社1974年版，第493-498页。

二、双因素经济论

对职工持股制的双因素经济论解释最早由现代ESOP计划创始人路易斯·O·凯尔萨提出。所谓双要素经济（Two-Factor Economy）即指一个财产产权划分清晰、自由竞争的市场经济是建立在个人或消费者家庭通过使用或让别人使用他们私人拥有的劳动权力或他们个人拥有的资本（土地、建筑、机器及主要表现为资本股票的无形资产），或是，大多数情况下，两种能力同时使用而在参与生产、获取收入的基础上运行。^①

凯尔萨是这样通过他的双要素经济对职工持股制在西方的产生与发展作出解释的：首先，凯尔萨在其《民主与经济力量》一书中完整提出了资本和劳动这两个因素对财富创造的贡献作用理论。他认为：在现代经济中，曾经对财富创造发挥过较大作用的劳动价值论正逐渐退化，而资本创造财富的作用越来越大，现在已不是一个劳动创造价值的单因素经济，而是资本与劳动共同创造财富的双因素经济。其次，基于上述理论，凯尔萨认为在西方国家目前经济运行中，家庭收入的短缺造成经济中购买力不足，贫困现象正逐步蔓延至中产阶级，而另一方面政府单方面利用税收作为财富再分配的手段以期扼制贫困的做法也由于政府预算赤字的加剧而走向失

败。这样看来，西方经济运行中单纯要求劳动者以劳动工人的身份进入到财富创造过程的传统看法，势必使得人们不能自发地获得现代经济运行规律所要求的消费能力。这同时也是凯尔萨对本世纪二、三十年代资本主义世界经济大危机的思考之一。再次，凯尔萨提出：资本工具可以给他的主人带来另一种参与生产的方式，并且富有生产性的资本拥有关系必须要象劳动力一样广泛分配。这样随着生产技术的进步，技术供应曲线的右移及生产要素密集度由劳动向技术、资本的转移，一种新型工人——资本工人势必出现。现实的有效的使每个公民都有权成为资本工人与劳动工人的结合体的经济措施就是职工持股制。最后，在凯尔萨的双因素经济解释中，他还提到所有国家，特别是发展中国家，都可以采用这融资工具来加快经济发展，在民间建立经济力量而分担一部分政府再分配职能。

双素经济论在解释职工持股制的产生与发展是重点强调了资本因素对财富创造的作用。我们认为：这种观点有他一定的现实合理性，但同时又背弃了马克思主义的劳动价值论，他忽视了资本只有与劳动相结合，通过劳动过程才能参与到价值创造进程中去，因此，财富创造的根本因素仍应为劳动，资本因素只能作为一种从

①路易斯凯尔萨，帕特里西亚·凯尔萨著，赵曙明译：《民主与经济力量——通过双因素经济开展雇员持股计划革命》，南京大学出版社1996年版。

属结构存在。同时，双因素经济论的阐述还忽略了公司规模、生产力发展状况对职工持股计划可行性的影响。

三、人力资本论

所谓人力资本是指体现在劳动者身上，通过特殊的投资——教育和培训而形成的那部分劳动力。其具体内容也就是指劳动教员的健康状况、知识和技能。现代人力资本理论产生于20世纪50年代，是由美国经济学家舒尔茨提出的。舒尔茨认为，传统经济理论囿于狭隘的物力概念，把经济增长归结于物力资本和劳动力数量的增加，而忽略了劳动者素质、技能的提高对经济增长的重大贡献。实际上，随着社会生产力的发展，人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物力资本劳动力数量上的增加重要得多。因此，全面的资本概念应包括体现在劳动者身上的人力资本。人力资本理论风行于国际学术界，并逐渐形成一般人力资本研究热潮。关于人力资本概念的理解有不同意见，舒尔茨等人认为人的知识、能力和健康等通过投资生产的人力资源才是人力资本，这就把人的全部劳动力都视为资本了。事实上，不论是天赋人力资源，还是后天培训形成的人力资源，都需要人们进行投资，因此都是人力资本，这样一来，人力资本的概念就更加全面了。在现实生活中，现代市场经济发展中出现的一系列新的变革都可以被视为是人力资本化的合理产物或在人力资本理论上得到完美的解释。例如：美国职工劳动股权计划就是公司将部分股权赠与工人，按劳分享，这显然是视劳动力为资本。

在传统的资本主义经济体制下，企业是由出资者支配的。出资者提供生产经营所需的资本，劳动力只是出资者在劳动市场上购买的生产要素之一，如同机器设备一样。出资者获取利润劳动者获得工资，利润显然是不断变动的，但工资则是在生产过程开始之前由企业出资者与劳动者在劳动力市场上确定的，其数额与企业经济效益无关，并且通常具有只升不降的刚性。因此在收入分配中，利润弹性与工资刚性便发生了矛盾。此后，利润引导着投资，而工资主导的是消费，因此，投资弹性

与消费的刚性也发生矛盾。近年来，西方国家的一些经济学家发现了这一矛盾，提出一些补救的办法，例如内部职工持股，工人如果参与分享利润本身就意味着工人的劳动被作为一种参与分享利润的凭证，或者说工人的劳动力资本化了。

四、马克思劳动价值论

马克思劳动价值论认为，货币本身不是资本，货币转化为资本的前提，是劳动能力成为商品。资本只有与劳动相结合，通过劳动过程才能参与到价值创造过程中去。因此，财富创造的根本因素仍为劳动，资本因素只能作为一种从属结构存在。资本

的流通公式应为 $G-W-G'$ ，其中， $G'=G+\Delta G$ ， ΔG 是货币的增值部分，马克思称之为剩余价值。可见，一般的货币只是商品流通的媒体，作为资本，它是能够带来剩余价值的价值。劳动力成为商品是货币转化为资本的根本条件。劳动力是人的劳动能力，劳动力作为商品也有价值和使用价值。劳动力商品的使用就是劳动，劳动能创造价值，并且能创造比劳动力价值更大的价值。资本家按照劳动力的价值购买了劳动力商品之后，把劳动力投入生产，就可以产生大于劳动力价值的价值，即剩余价值。而在社会主义社会，劳动人民通过劳动创造了财富，他们所创造的价值除了以工资形式体现的劳动力报酬，还体现在以工资节余等形式提取的剩余价值。这部分剩余价值由国家集体用于劳动人民的福利及发展。

党的十五大提出价值要按生产要素分配，有的学者就似是而非地宣传价值是由生产要素创造的，不是由劳动创造的，由此否定马克思的劳动价值学说。这种说法关系到马克思主义基本原理是否正确理解。劳动创造价值是马克思在批判庸俗经济学的的基础上创立的。庸俗经济学认为既然分配表现为工资、利润和地租，那么自然是劳动、资本和土地创造价值。马克思认为只有劳动创造价值，而在资本主义社会，利润和地租只是对活劳动所创造的剩余价值的分割。现代生产要素包括劳动、资本、土地、技术、信息、管理等方面。其中，信息、技术和管理也是一种劳动。获取信息、加工信息是一种劳动；技术是一种复杂劳动的积累；管理则是一种组织劳动。因此我们所讲的生产要素中有四种属于不同性质的劳动：体力（通常的说法）劳动、管理劳动、技术劳动和信息劳动。至于按资本分配，这是一种政策，是融资的需要。何况民间资本一般也是劳动所得，而不是剥削所获。而土地参与分配，因为土地本身属于国家或使用权属于集体，土地参与分配实质是国家或集体的利益参与分配。这并不能否定马克思关于“劳动创造价值”的观点。相反在国有外贸企业的经营活中，由于国家初期投入的资本、土地较少，员工的简单劳动复杂劳动，使外贸企业员工的劳动在生产要素中所占的比重更大。因此面对内部员工持股，国有外贸企业所积累的剩余价值在部分量化给劳动者时，就更应当具体问题具体分析，以充分体现员工的主人翁地位。

五、社会主义市场经济的微观体制基石 泛股份制

现代西方市场经济中的股份制有两个变革特征，一是股东由少数人到多数人的泛化，持有股票不再是少数资本家的特权和专利；另一个是资本的泛化，资本概念

从物力资本拓宽到人力资本。上述趋势的具体体现就是美国职工持股计划，西欧利润共享制和工人参与管理。西方股份制发展的新趋势表明，现代股份制在量的方面扩大了所有权范围，并在一定程度上产生着从质上扩大所有权（从生产资料到包括技术、劳动和管理等在内的生产要素）的萌芽。这是从资本主义的自身发展中产生出来的社会主义经济因素，当然也是现代西方市场经济相对稳定，劳资矛盾比较和

缓的原因。迄今为止，西方股份制的变革是为了缓和利润投资弹性与工资刚性之间的剧烈冲突，而被迫采取的调整性措施。但社会主义完全可以从资本主义充分发展过程中展现的否定因素出发，在进行产权制度改革中发展完善这些萌芽状态的新体制。一方面从量上扩大所有权，另一方面，促进劳动、生产资料和技术等生产要素成为投资品，实现全要素资本化，从而从质上扩大所有权。这样一来，社会主义市场经济的基石就真正实现了。

新生的社会主义市场经济是采用拓宽资本的范畴，使劳动力成为投资品，上升到资本的地位来实现公平和效益的统一。使劳动力资本化，建立劳动股，让劳动者真正成为劳动力的所有者，与生产资料所有者一样进入生产过程，平等地成为生产、交换、分配和消费的主人。它导致了一种新的经济体制的诞生，这就是社会主义市场经济体制。与之相应的运行机制是以人力资本为主导的全要素多元导向经济，泛股制不过是它的微观形式而已。

泛股制是一种在资金、劳动和技术诸生产要素均作价入股基础上形成的一种新类型的企业组织形式。它综合了承包、租赁和股份制的优点，又避免了各自的缺点，便于界定各利益主体在企业中的责、权、利关系，理顺了产权关系。以全要素资本化、生产要素联营和生产要素价值系统增值为基本特征的多元导向经济模式在微观上表现为泛股制。泛股制就是多元导向经济模式在企业组织形态上的基本实现形式。

泛股制作为当代世界发达国家广泛流行的企业管理发展的新成就，它顺应了现代市场经济发展的潮流，又深深植根于中国的土壤，因而为建立中国社会主义市场经济奠定了微观体制基础：在所有权方面，它使传统股份制从量上扩大所有权发展到从质上扩大所有权；在经营方式上，从国家直接经营发展到两权分离；在分配方面，它以生产要素系统增值为依据，以全要素生产率为统一尺度，把按劳动分配的收益与全要素的所有权收入统一起来，理顺了产权关系，使企业真正建立起自主经营、自负盈亏、自我约束的经营机制。

内部职工持股制就是泛股制的一种主要实现形式。

六、现代管理学理论

1、科斯的产权理论

本世纪30年代美国学者科斯(R·Coase)发表的题为《企业性质》的论文。科斯曾提出三个重要的观点：①

企业是市场的替代，企业家是市场价格机制的替代，而导致这些替代的根本原因因在于交易成本。企业之所以存在，根本原因不仅仅是分工协作，而且比劳动者单独生产产品更能节约交易成本。

企业内部各成员之间的关系为主人与代理人关系。为了节约交易成本，若干劳动者组成企业共同劳动。除少数例外，企业内部各成员并非通常意义上的平等，其中至少有一个成员必须替代市场价格机制作为“看得见的手”，行使监督协调的权力。谁来行使这种权利固然取决于谁具有监督协调的才干，但这仅仅是必要而不是充分的条件。充分条件是谁为企业承担最大风险或提供资本。换句话说，有才干的资本提供者(Owner-Manager)或企业主(Entrepreneur)行使监督协调的权利，称为主人，其成员则称为代理人，替主人做事情。其结果，企业内部出现层级(E-hierarchy)，并与市场(Market)相互对立统一。在这里，科斯实际上假定由提供资本所产生的权利高于由个人才干所产生的权利，因此，科斯的观点被称为“产权

(Property Rights) 理论”。

企业各成员自愿订立的成文或不成文契约是解决企业成员之间相互冲突的最有效率的工具。在科斯看来，企业各成员具有互不相同的“个人利益”，目标或目标函数并不一致，他们完全受个人利益的驱使从市场进入企业，并通过企业追求个人利益的最大化。在这个过程中，某一成员个人利益的最大化很可能以牺牲其他成员的个人利益为代价，各成员之间的冲突是难免的。解决冲突的有效途径不是通过强制，而是依靠企业各成员在自愿的基础上所订立的各种形式契约关系，表面上看来不平等的权利人与代理人关系也因自愿订立的契约而具有经济平等和伦理平等的基础。

2、经济学的“代理人说”

科斯的“产权理论”是经济学“代理人说”赖以形成和发展的基石。70年代以来，一批美国学者沿着科斯提供的线索，既发展出经济学的“代理人说”。

经济学的“代理人说”认为，当B为了谋取个人利益而被A所雇佣，替A去履行特定权利和义务时，权利人与代理人关系便产生了。在现实上，这种关系

①R.Coase:The Nature of the Firm, Economic (November 1937),PP.386-405; The problem of Social Cost, Journal of Law and Economics (Oct.1960) PP.1-44

“存在于一切组织，一切合作活动中，存在于企业的每一个管理层级上”。①这是经济学“代理人说”的基本观点。值得注意的是：节约交易成本导致企业的产生与存在，而权利人与代理人关系或契约关系又使得企业内部具有层级结构，即具有上下级关系、管理者与被管理者关系或决策者与决策执行者关系等等。在这个意义上，经济学“代理人说”与科斯的产权理论是一致的。但二者仍存在着差别：在科斯那里，权利人与代理人关系中的权利人被固定为资本的提供者即侧重于产权；在经济学代理人说中权利人被扩展为企业层级中的上一个层级，包括资本提供者，也包括未提供资本的管理者、决策者等，即侧重于企业内部的组织结构。

1、现代公司是“代理人说”研究的重点

在典型的现代公司中，管理权与所有权相互分离，作为权利人的所有者处于公司之外，并不直接履行管理的权利，管理的权利被授予公司经理。而公司经理分布在公司内部各个层级，上一层级对下一层级同样有授权问题，使得每一个层级上的经理既是权利人又是代理人。如此一来，尽管公司内部各位主人（经理）管理的权利归根到底来自于资本提供者，代理人的工作归根到底是替代资本提供者履行特定权利和义务，但由于权利人与代理人在空间上相互分离，由于公司层级上诸位经理具有双重身份，权利人对代理人的监督方式和调控方式不可能与独资或合伙企业相同，即不可能是“直接的”和“面对面的”形式。

2、“代理人说”将复杂的层级组织简化为契约

按照“代理人说”的观点，层级组织无论多么复杂，它的任何一个层级与相邻层级的关系都可归结为权利人与代理人关系或契约关系。股东与董事会成员、董事会成员与公司高层经理、高层经理与中层经理、中层经理与基层经理、经理与雇员、母公司与子公司等等，都是权利人与代理人关系或契约关系。这样，维持和改善企业运行效率的关键是调控权利人与代理人之间的关系，而调节这种关系的基本途径则在如何订立契约和监控契约的执行。因此，契约或契约关系是“代理人说”的出发点。

3、契约问题的实质是信息

契约是否完整，不完整契约在执行过程中将发生“契约外事件”。

在主持人与代理人之间的信息分布是否平衡，即在订立和执行契约过程中主持人与代

理人
①

M.C.Jensen and W.H.Meckling:Theory of the Firm:Managerial Behavior,
Agency Cost and Ownership Structure, Journal of Finacial Economics (Oct.
1976), PP.305-360.

代理人双方对于所处的环境状态是否有相同程度的了解，是一个十分重要的问题。但“代理人说”的倡导者们特别感兴趣的是，现代公司中普遍存在的以代理人占有私有信息为特征的信息不平衡现象。以代理人占有私有信息为特征的信息不平衡产生两个基本代理人问题：第一，逆向选择（Adverse Selection）：即在执行契约之前，代理人占有某种私有信息，在执行契约过程中，代理人利用私有信息选择不利于主人的利己行为，而主人既不可能亲自监督代理人的行为选择过程，又无法论

证实代理人已经选择的行为是违背契约的。这正像我们日常所说的“自己留了一招儿”。第二，道德风险（Moral Hazard）：即在执行契约过程中，代理人获得某种私有信息，并据以选择不利于主人的利己行为，而主人既无法接触到这些信息，又无法证实代理人已经选择的行为是违背契约的。简而言之，企业运行效率取决于主持人与代理人关系是否协调，处理不协调的（或冲突性的）主持人与代理人关系的途径是契约，契约问题的实质是信息，在信息中成为问题的是信息不平衡，继而衍生出“逆向选择”和“道德风险”两个基本代理人问题。

4、解决基本代理人问题的难点是环境的不确定性

对环境的当事人而言，不确定性就是风险。当环境不确定性与信息不平衡并存时，势必发生基本代理人问题。因为主人可能既不清楚代理人的能力究竟有多强，又不清楚代理人在执行契约时选择多高的努力水平。其次，在执行契约过程中，代理人每项行动的选择都可能因环境不确定而面临着多项可供选择的方案。第三，用于计量与评价代理人努力结果的信息系统因环境的不确定性，也可能有多种可供选择的方案。

如何解决不确定性环境中的信息不平衡即基本代理人问题，西方文献中主要有三种方案。一是创新组织，建立分权型的组织结构。诺贝尔经济学奖得主哈耶克有段名言：“在实践中，每一个人都对其他人有着信息上的优势，因为他掌握着某种独有的信息，要利用这种信息，就必须二者择一：或者将需要依据这种信息作出决策留给掌握信息的人来做，或者得到他们的积极合作”。^①二是建立激励制度。该方案的实质是按照“风险共担”（Risk-sharing）的原则刺激代理人利用他的私有信息，既为他自己也为主人谋取最大利益。三是设计有效的信息系统。在这里，置前信息，监控和评价与组织结构、与激励制度相互联系，相互补充，甚至相互替代，因为所有这一切归根到底是解决信息不平衡，从而解决两个基本代理人问题。

第二章 我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性和可能性

第一节 我国外贸企业改革回顾及存在的问题

一、我国外贸企业改革回顾

在我国实施经济体制转轨的过去二十年里，外贸体制改革、外贸企业转换经营机制

等问题始终处在改革开放的前沿阵地，作为一种活跃的制度因素处在不断的微调之中，同时也积累了一定经验。但从一定意义而言，这种调整迄今并未迈出实质性的步伐，应该看到，改革的任务十分艰巨，离既定的目标还相去甚远。

总的看来，我国外贸体制改革及其核心问题——外贸企业经营机制的转换是在“渐进式”改革思想的引导下进行的，即一般从条件较成熟的、改革阻力较小的体制边缘环节展开改革。由这种思想决定的改革道路因为其较小的摩擦成本故较易为各利益集团同时接受，但也将由于其较高的实施成本而不可避免地会最终遇到改革的攻坚步骤。^①从这个角度出发，我们可以将外贸企业改革历程划分为以下三个阶段：

第一阶段：1978年至1987年，改革主要内容为下放外贸企业审批权、商品经营权、改变国家财政统负盈亏的财务制度，实行国家、地方、企业财务分灶管理体制改革；

第二阶段：1988年至1991年，改革基本思路为政企分开、两权分离，采取的主要措施为实施外贸企业承包经营责任制，并相继在轻工、工艺、服装三个外贸行业开展试点；

第三阶段：1992年至今，改革的最终目标是建立现代企业制度。这一阶段改革的重点在于对诸如外汇、财税、金融等宏观经济体制作出较大幅度改革，为外贸企业建立现代企业制度创造有利外部条件，并彻底打破外贸企业原有的行业垄断、商品垄断和经营垄断之优势，将企业完全推向市场，并对企业的转机建制提出更高要求。

总之，二十年来，外贸企业改革走过了“体制上单纯放权让利”→“外贸企业经营机制的初步改革（如承包制、租赁制）”→“现代企业制度建立”这样一条“渐进式”道路。目前，外贸企业经营机制改革已进入攻坚阶段，其主要任务就是转变国有外贸企业经营机制，建立现代企业制度。这是我国外贸企业现有机制严重不适应经济体制转轨需要的必然要求，也是关系我国外贸行业能否走出低谷、重塑辉煌的一个关键问题。

二、外贸企业公司制改革存在的问题

外贸企业公司制改革尚存在不少问题亟待解决，主要表现在：

1、产权主体不明确

^①盛洪：《中国的过渡经济学》，上海三联书店1994年版。

产权是指一个社会所实施的选择一种经济品的使用的权利，它不是指一般的物质实体，而是指由人们对物的使用所引起的相互认可的行为关系，其基本内容包括行动团体对资源的使用权与转让权，及收入的享用权。^①外贸企业产权主体不明确

主要包含以下两层含义：(1) 出资人制度不完善，产权主体缺位。从社会主义制度建立伊始至改革开放初期，国家对外贸企业的投资或通过财政直接拨款，或采取政策优惠间接投资，或由拨改贷，通过国有专业银行向企业投资，上述任何一种方式由于没有形成资本金注入方式，故易于造成目前国有外贸企业产权关系不明确的现状，使得出资人无法有效地实施产权监督，而监督人产权地位又不明确；(2) 委托

代理机制在外贸企业中尚不完备，代理人（经营者）不具备经营过程中所必须的法人财产权。如：国际项目投资权，国外机构设置权及外汇使用权等。使企业在实际经营中责任不清，只负盈不负亏。

2、资产结构不合理

无论任何企业，作为市场主体而言，其资产结构均可通过该企业资产负债表会计恒等式：资产=负债+所有者权益表现出来。探讨外贸企业资产结构问题，可以围绕企业的负债比例及所有者权益比例展开：(1) 企业净现金流动能力不强，负债比例过高，且债务结构不合理。八十年代以来组建的大部分外贸企业，其融资渠道基本为单纯从银行贷款，在国家实施优惠政策及企业产权不清晰前提下，这种借贷关系缺乏硬约束，导致这部分企业资产负债率始终居高不下，一般高达50%以上②

，银行挂帐金额达120亿元人民币；③并因挂帐处理而使企业帐面长期贷款数额剧增，从而影响了债务结构化；(2) 所有者权益偏低。权益资本的积累历来为国外跨国公司和综合商社所重视，而目前我国外贸企业除少数经过股份制改造以外，其权益资本（自有资本）比例仍旧远远小于达到企业正常安全经营所要求的尺度。上述问题的存在容易造成外贸企业资本产权主体不到位，所有权制约乏力；增加企业经营风险；增加企业融资边际成本，并限制了企业横向扩散及资本扩张能力。这正是外贸企业股份制改革所要解决的难点之一。

3、缺乏有效的激励机制和分配机制

经济体制转轨期间，在企业内部逐步建立起激励与约束相结合的分配制度，实

①A. A. 阿尔钦：“产权：一个经典解释”，载于胡庄君等译：《财产权利与制度变迁》，上海三联书店1994年版。

②许嘉、王云凤：“外经企业改革新模式探讨”，《国际经济合作》1996年第4期

③汪迎春：“外贸企业面临的主要困难及对策”，《国际商报》，1996年8月24日

行工效挂钩，是建立现代企业制度的重要条件。但长久以来，我国大部分外经贸企业在分配上搞平均主义，在激励机制上搞一视同仁，既使一部分企业实行承包制，却又未能形成科学的绩效评估制度，造成分配制度的悬殊性及短期性。上述问题主要通过以下三个方面表现出来：(1) 外贸企业高级管理人员报酬设计的随意性及短期性；(2) 一般工作人员收入并未能真正与效益挂钩，且往往与经营人员收入间存在巨大差距；(3) 外贸企业经营与所有者利益趋同渠道缺位，这是外经贸企业股份制改造过程中遇到的又一个难点问题。由于存在委托代理关系的所有者与经营者之间利益趋同机制不完善，因此，在外贸企业经营过程中就容易产生道德风险（Moral Hazard）问题，给所有者资产造成大量损失，并伴随企业人才流失现象。

4、政企分开并未真正落到实处

外贸企业作为曾获政府政策重点扶持并由此取得相对垄断地位的市场参与者，其拥有的经营范围、人员及资金优势等无一不是与政府优惠政策紧密相关。因此在外贸企业实行真正的“政企分开”必然会遇到不同利益集团的反对。这种现象即使在已经经过股份制改造的外贸企业内部也是大量存在的。如股份制外贸企业的总经理（或董事长）仍由主管政府部门任免，且企业按股份制要求所产生的董事会也间接由政府任免。这样，该企业的总经理身份就不可避免地具有多重性。而这种多重性正是企业“政企并未真正分开”的具体表现，它必将阻碍外贸企业作为一个真正的市场主体参与市场竞争。

5、国有中小型外贸企业经营机制改革中介目标不明确，思想较保守，措施不得力

企业经营机制改革中介目标即指其通过何种方式实现远期目标——建立现代企业制度所要求的“产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学”。中小型国有外贸企业是我国外贸的重要组成部分，它是大型外贸公司的经营基础，也是地方财政收入的重要来源之一。

但是，九十年代以来，中小型外贸企业的股份制改革，并没有取得大的突破，笔者认为，问题主要存在于以下几个方面：(1) 改革的中介目标缺位。中小型外贸企业囿于自身经济规模、经营范围及投资能力的限制，不可能选择面向公众发行股票、成为上市公司的道路。而股份合作制及企业破产、兼并等选择又由于在理论上未能达成一致认识而影响了改革的进行。(2) 思想保守、中介目标模糊造成改革措施不得力。许多地、县级外贸公司经营仍旧比较困难。(3) 应该指出，长期以来国家要求推广的中小外贸企业代理制只是改善企业经营方式的一条途径。它对企业经营机制、资产结构、产权关系的改革未能提供有力的帮助。

综上所述，振兴国有中小型外贸企业，一条有效的思路就是寻找合适的改革中

介目标，推进它们的股份制改造进程。

当然，国有外贸企业，特别是中小型外贸企业，近年来经营连续滑坡的原因还包括外部经营环境恶化、出口退税政策变化较大，退税款项不能及时落实；内部管理不科学，用人制度改革措施不完善等等。但是，笔者始终认为：上述5个方面问题代表了国有外贸企业股份制改造过程中需要解决的主要困难以及伴随在这一过程中新出现的障碍。就目前情况而言，如何在企业实行股份制改组过程中，选择一种较为符合企业实际情况的资本组织形式，以促使企业产权划分更为明确，内部监督更为完善，激励机制更加有效，中介目标较为明确，是应该加以探讨的一个领域。

第二节 我国外贸企业实行内部职工持股制改革的必要性

改革开放二十年来，国有外贸企业的经营机制相对于开放前来说，确实发生了很大的变化，但我们也应该看到存在着如前所述的各种问题。不解决这些问题，外贸企业的发展乃至整个国家外贸的发展都会到严重制约。同时，我们还应该看到，当前的国际国内经济环境，已经对国有外贸企业形成越来越大的压力，如果不加速现代企业制度改革，将使国有外贸企业面临日益严峻的形势。从国际经济环境来说，世界经济一体化，区域集团化步伐加快，使商品、资本、技术和劳动力的国际流动更便利，国际市场的竞争日逐激烈。各国都纷纷调整出口商品结构，改变企业的组织结构来推动对外贸易的发展。相比之下，我国外贸企业的综合竞争实力较弱。就国内经济环境而言，随着外贸经营权的逐步放开，国有外贸企业面临日益激烈的竞争，特别是外商投资企业的经营机制比较灵活，成为国有外贸企业的强有力的竞争对手。近几年来，国有外贸企业的出口增长率明显低于外商投资企业，这与国有外贸企业经营机制不灵活有很大关系。可见，无论是外贸企业的现状，还是国际国内经济环境，都使得外贸企业特别是中小外贸企业实行内部职工持股制的现代企业制度改革，具有空前的必要性和紧迫性。

一、内部职工持股制改革有利于外贸企业经营机制的转换，使外贸企业建立起比较完善的激励、约束和监督机制，为外经贸事业的发展创造富有活力的微观基础。

是否具备一套完善的激励和约束机制是衡量企业经营机制和管理水平的重要内容，目前的国有外经贸企业还缺乏一套完善的激励机制和约束机制，暴露出经营机制不活、经营效益低下、经营管理水平落后等诸多问题。国有外经贸企业改革从转换经营机制到建立现代企业制度，目的就是要建立一套比较完善的、适合国有外经贸企业的激励机制和约束机制。

公司制由于产权关系清晰，企业法人财产权得到较完善的落实，公司以追求最大经济效益为目标，在挑战、机遇和风险并存的市场竞争中优胜劣汰，来自市场的

激励与约束，形成企业内部制度创新、管理创新的动力，有利于建立一套完善的激励机制。内部职工持股制作为国有外贸企业公司制改制的一种主要形式有利于企业通过产权为纽带，使企业所有者、经营者及职工三者利益走向趋同，从而有效地促进企业生产率的提高，改善企业经营管理状况。职工持股制改变了企业职工原有的劳动工人的单一身份，而逐步转变为劳动工人与资本工人的统一体，增强了职工的责任感和劳动积极性。职工持股制使企业职工成为主人和代理的双重身份，其实质是建立共担风险、共负盈亏，分配机制从而有效解决基本代理人问题。职工持股制的这种激励性质在分配机制方面主要体现为以下三方面：1、引入职工工作绩效评估制度，将职工持股数额、股份奖励数额直接与职工年度工作绩效评估情况相联系，以体现分配上的效率优先原则；2、同样体现这一原则的还在于持股职工每个会计年度应分股息多少直接与该企业年度经营状况挂钩，它是企业职工成为企业产权主体之一的一种途径；3、职工持股制对分配制度革新的贡献更重要的是其在分配方式上引入了期权奖励的做法。在这种制度下，如若职工持股公司在一定期限内经营状况发展迅速，资产增值较快，则持股职工在规定期限到期日或退休之后可以按到期日该股权之市场价（具备有效外部市场为前提）或净资产值（我国目前普遍做法）要求公司回购，以实现投资的资产增值。当然，如果企业经营状况不佳，职工投资资产则面临损失的危险。总而言之，引入期权奖励做法，可以更有效地将职工投资收益与自身工作努力程度相结合，在分配过程中达到激励的目的。

内部职工持股制使所有者代表进入企业，以法定形式行使选择管理者、重大经营决策和资本收益的权利，从根本上改变了所有者代表缺位的问题，通过企业内健全的权力机构、决策机构、执行机构、监督机构形成所有者、经营者、劳动者相互激励又相互制衡的机制。它贯彻了我国一向提倡的企业职工行使监督权的思想，有利于减轻目前大量存在的国有资产经营低效率及国有资产轻易流失的程度。针对职工持股制特点，笔者认为，其对企业监督与约束机制的改变主要通过以下三方面实现：

1、监事会的监督。持股职工选举代表进入监事会。他代表持股职工的意愿，掌握了大量企业经营各方面的实际情况。由他对公司管理层决策进行监督，会起到更好效果。

2、职工自上而下的监督。职工持股后其身分具有双重性，一方面作为股东，其对对企业各种经营行为进行主动监督是从关心自身利益着眼的，因而这种监督是自发的、持续的、不受外力干挠的；另一方面作为员工，由于对企业经营实际状况等如指掌，因而能及时发现企业经营中的各种违纪行为，并迅速通过代表反映到监事会、董事会中。

3、职工对自身的约束与监督。实施职工持股之后，由于企业利润最大化与职工收益较大化具有内在的一致性，因此，职工在工作中变得高度投入，自觉约束自己，使自身行为与企业经营的目标、要求相一致。

二、内部职工持股制有利于解决国有外贸企业日益突出的增强企业凝聚力问题

国有外贸企业在某种意义上讲，多年积累形成的商誉、客户渠道、市场和人才等无形资产比写字楼、小汽车等有形资产更为重要，人才更是国有外贸企业生存和发展的决定性因素。在新形势下，增强国有外贸企业凝聚力，关系到国有外贸企业的生死存亡，关系到外贸事业发展的全局。外贸企业吸收内部职工入股，一方面使职工成为既是企业的雇员又是企业的股东，由抽象的主人变为具体的主人，职工真正感觉到自己是企业的一分子，企业的兴衰与自己的劳动息息相联，

增强职工主人翁责任感；另一方面进一步把职工的劳动创造和利益分配紧密结合起来，职工作为企业雇员，以按劳分配为原则，通过工效挂钩等方法，以工资、奖金形式参与公司税前利润分配；职工作为公司股东，凭出资额占公司股份，以股利形式参与公司税后利润分配，增加职工劳动创造积极性。因此，通过吸收内部职工入股，形成企业与职工利益共享，风险共担的共同体，可以大大地激发全体职工热爱企业的热情，加强企业凝聚力，吸引更多优秀人才为国有外经贸企业的发展作出更大的贡献。

三、内部职工持股制为企业扩张提供了新的资金来源。

从集资的角度看，股份制是一种最佳的集资手段，它能在短时期内迅速地筹集到大规模生产所需要的巨额资金，突破了个别资本对社会化大生产发展的局限。目前我国企业内部员工持股的资金来源，坚持了以个人出资为主，多渠道筹集为辅的原则，在改制时，员工的现金投入不得低于应认购额的60%，其余渠道不得高于应认购额的40%。^①这种做法，恰到好处地利用了个人股的资金机制，利用了员工对资本增值起推动作用的价值，为企业开辟了新的资金来源。

总之，内部职工持股的本质是建立现代企业制度的过程中进行产权制度的改革，它代表了国有外经贸企业改革的方向。国有企业的改革方向就是建立与社会主义市场经济体制相适应的现代企业制度，公司制企业是现代企业制度的主要载体。而内部职工持股从一开始就同公司制企业联系在一起。以上主要针对我国国情，从企业内部的激励机制、监督和约束机制、用人机制、融资机制等方面论述了我国外贸企业实行职工持股制，增强企业竞争能力的必要性。

^①引自《深圳市国有企业内部职工持股试点暂行规定》第十九条。

第三节 我国外贸企业实行内部职工持股制改革的可能性

国有外经贸企业是我国国民经济重要组成部分，能否增强国有外经贸企业活力，充分发挥国有外经贸企业主导作用，直接关系到改革开放和外经贸事业的全局和前途。国有外经贸企业出路在改革，以改革求生存，以改革促发展。尽管外经贸企业内部的股份制改革工作，尤其是内部职工持股试点工作可以说是历尽磨难，但当前外经贸企业股份制改革试点工作却面临着难得的机遇。外贸企业实行内部职工持股制的可能性主要体现在以下几方面：

一、中央及有关部委把外贸企业改革放在更加突出的位置给予大力支持，为内部职工持股制改革创造了较好的政策环境。

1997年7月16日，国家体改委和外经贸部根据国务院的批复要求，对《外经贸股份有限公司内部职工持股试点暂行办法》进行了部分修改，将改制企业形式由股份有限公司扩展到有限责任公司，原《暂行办法》也更名为《外经贸股份有限公司和有限责任公司内部职工持股试点暂行办法》。同时比较灵活地规定了有限责任公司的内部职工持股比例，在股份有限公司内部职工持股比例保持不变仍为10%的情况下，有限责任公司的内部职工持股比例，由企业根据资产规模和职工入资能力，在保证国有股绝对控股地位的前提下，由企业在申请试点的报告中提出，报外经贸部审批。这实质上是允许有限责任公司的内部职工持股比例最高可以为49%。

1997年10月6日，国家民政部、体改委、工商局又与外经贸部联合下发了《关于外经贸试点企业内部职工持股会登记管理的暂行规定》，较为彻底地解决了职工持股会法人地位这一改制中的关键难题。另外，外经贸企业的内部职工持股试点工作还得

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库