



既要解决企业激励不足的问题,让更多员工骨干能够获得利润分享;又不能人人持股平均主义,还要避免国有资产流失——

员工持股:谨慎前行

政策

——《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出:“允许混合所有制经济实行企业员工持股,形成资本所有者和劳动者利益共同体。”

——中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》明确要求:“探索实行混合所有制企业员工持股。坚持试点先行,在取得经验基础上稳妥有序推进,通过实行员工持股建立激励约束长效机制。”

本报记者 孙喜保

当下,混合所有制改革进入新阶段,有关员工持股的改革时隔多年后,重新启动。

如何在这一改革中,既保证一些职工享有企业利润分享,又不走平均主义人人持股的路子,并且避免造成国有资产流失,当是此次改革的重要问题。

员工持股计划改革方案还未出台,已经引起广泛关注。“解剖”一些改革先行的“麻雀”,样本能够助力我们获得更多良思。

员工持股改革再启动

11月24日,北京2015年的第二场雪还没有完全融化,北五环外的未来科技城里显得格外幽静,这里是央企科技创新的基地。神华集团下属北京低碳清洁能源研究所(以下简称“低碳所”)以员工持股为突破点的改革正在进行。

如今,这个探索已经初见效果。员工和神华集团共同持股的神华新材料科技有限公司(以下简称“新材料公司”)也已经成立并投入运营了3个多月。这一实践,为混合所有制员工持股改革提供了可借鉴的经验。

激励机制不健全,一直是传统国企的一大弊端,如何让企业员工成为企业的主人,应是企业改革的目标之一。

我国国企改革专家周放生称:国企改革的根本目的是解决企业主人翁缺位的问题,国企最根本的问题就是主人翁缺位,通过(员工持股)改革,让广大员工,主要是管理者、科技骨干、业务骨干为主的员工成为企业的主人。

中国政法大学资本金融研究院院长刘继鹏教授指出,员工持股制度是为了避免个人收入最大化建立在企业费用最大化基础上的问题,目的是实现企业和个人利益的一致。

除了能够起到有效激励员工,员工持股还有更多的作用。在国内著名法学家江平看来,员工持股制还可以对国有企业运行机制里一些腐败和落后现象给予更多牵制。

实际上员工持股并非国企改革中的新鲜事物,从上世纪80年代起,我国已开始进行改革。

低碳所所长卫昶在接受《工人日报》记者专访时也称,(员工持股)这种做法并非低碳所首创,在目前我国许多民营企业中,已经比较普遍。

“成立新材料公司并进行员工持股的探索,初衷是激励员工的积极性,激发员工最大的潜能,为企业带来更多的效益和更好的发展,同时也为员工带来应有的利益,实现双赢。”

卫昶曾担任美国通用电气(GE)全球研发中心水处理技术总监,有多年跨国公司高管经历。他于2014年上半年开始担任低碳所长,此后就开始大力推进员工持股改革。

员工持股非人人持股

据了解,员工持股包含两类:全员持股和骨干持股。前者以普遍持股乃至全员持股为特征,后者的激励范围是企业管理层、核心技术层等骨干力量。包括卫昶、周放生、刘

继鹏在内的绝大多数企业家、专家都认为,国内的员工持股改革,还要以后者为主。

据刘继鹏介绍,从全球企业治理情况来看,以骨干持股为特征的员工持股在国内外都有较为成熟的市场经验,这也应该是目前国内进行员工持股改革的路径。

国务院国资委研究中心副主任彭建国也认为,员工持股要搞激励性员工持股,避免“撒胡椒面”。

目前低碳所采取的员工持股,也是先让核心科研人员先行实验,3名掌握核心技术的科研人员持股20%,神华集团持有80%的股份,共同组成一家混合所有制公司。下一步,新材料公司和低碳所还会有很多尝试,让更多的骨干员工参与到持股中来。

为何选取科研人员先行试点,又是如何选定的持股对象?这与低碳所的定位和人员构成有很大关系。

低碳所并非一般意义的研究所,该所最初的愿景就被定位为中国的“贝尔实验室”,它是我国“千人计划”首批人才基地之一,主要聚焦煤的转化利用、新能源和新材料等高科技领域的研发,约300名职工中,近一半为博士学历,拥有15名“千人计划”专家,并聘请了包括3名诺贝尔奖获得者在内的多位国际专家为公司顾问。公司高层管理人员也多具有在跨国公司担任高管的经历。该所受到神华集团的高度重视,集团总经理凌文曾说:低碳所正在成为国家高层次人才储备基地和国际清洁能源技术创新平台。

科技人员的作用到底有多大?以新材料公司为例,其将要生产的高科技产品,就是基于赖世耀等3人所研发的发明专利,该项发明已经达到了国际一流水平。而这项发明专利虽然归属于神华集团所有,但是要想真正实现商业化、产业化,专利发明者的全程参与是专利技术应用得以充分发挥的必要条件,只有他们的参与才能使专利技术的应用得以充分发挥,否则很有可能会被“束之高阁”,成为没有太大实际意义的研究成果,这将是对科研成果的浪费。

一旦将专利发明者、专利拥有者的利益绑在一起,通过员工持股的形式组建新的公司,那么才能实现真正的商业化运行,实现经济效益。这将是一个双赢的结果。

卫昶显然还不满足于只是让核心科研人员持股。

曾多年担任跨国公司高管,他对于更现代的企业治理有更深刻的理解:一家公司,

如果不能充分调动各个领域骨干的积极性,要想企业做得更好,实在困难。

这一点赖世耀有着相同的理解,据他介绍,在美国公司,因为激励机制健全,员工与企业的“生命共同体”结合得非常好。员工很关心公司的经营和股票,如果公司连续3个季度不赚钱,员工首先就担心会不会丢掉工作,这促使他们更加努力工作。但目前在我国的一些企业里还做不到这一点,尤其研发人员,还缺少主动创新的积极性,“反正我没有犯大错,你也无法把我‘开’掉”,赖世耀调侃说。

即便如此,这一“突破”已经让掌握核心技术的3名骨干员工感到兴奋,具有多年在跨国公司工作的经验,年过花甲的赖世耀博士告诉《工人日报》记者,这一突破,让他们这些科技研发人员更有动力对公司运营好。据了解,作为神华引进的高端人才,国家“千人计划”专家,赖世耀不仅是新材料公司的持股股东,还担任总经理一职,其个人技术和管理能力的重要性不言而喻。

员工持股方式 主要采取增资扩股、出资新设等方式

图片资料来源:根据新华社相关报道。

制图:吴凡

在设计股权制度时,神华集团更倾向于保护国有资产,不仅在出资比例上依然是国资控股。3名核心技术员工20%的股份也是通过真金白银来持股,而非技术入股。

卫昶告诉记者,对于专利技术的评估会在专利授权后进行,未来将通过公正、独立的第三方评估机构来探索技术入股的方式,目前技术人员只能暂时放在一边。

即便如此,这一“突破”已经让掌握核心技术的3名骨干员工感到兴奋,具有多年在跨国公司工作的经验,年过花甲的赖世耀博士告诉《工人日报》记者,这一突破,让他们这些科技研发人员更有动力对公司运营好。

鉴于此,按照卫昶的设想,为了公司的发展,不仅科研人员,还应该让更多的骨干参与到员工持股的制度设计中来。

“任何公司要想发展,都离不开管理、生产、销售等岗位人才,他们在公司的作用非常关键,同样需要很好的激励。”卫昶说。

刘继鹏就非常推崇“期权鼓励”,他认为

改革:
探索实行混合所有制
改革企业员工持股

扶持支持人才资本和
技术要素贡献占比提高
的转制科研院所、高等院校
企业科研技术型企业
开展员工持股试点。

支持对企业和行业
和技能发展有直接或较大
影响的科研人员、经营管理
人员和业务骨干等持
股。

辽宁本溪
将服务行业纳入技能竞赛

本报讯(顾威 记者刘旭)11月20日,辽宁省本溪市第五社会福利院护理员左晶成为该市第1名拥有技师证书的养老护理员。据悉,本溪市职工职业技能大赛首次将养老护理、美容美发、汽车修理、中药购销等服务民生行业纳入大赛之中,进一步提高这些行业的服务水平。

为了提高服务行业职工的服务水平,去年7月到9月举办的“药都杯”职工职业技能大赛设置4个品种,汽车修理、中药购销等3个项目成为服务民生项目。今年9月举办的“创业杯”职工职业技能大赛设置7个品种,养老护理、美容美发被列入服务民生项目。

本溪市举办养老护理大赛让该市第五社会福利院院长商慧丽非常高兴,她告诉《工人日报》记者,护理员工作辛苦,收入低,招工难。技能大赛让护理员有了职业资格,也可以提高他们的待遇,对行业发展非常有好处。

在今年的技能大赛中,4人破格晋升技师,9人破格晋升高级工,41人晋升中级工,72人晋升初级工。美容美发行业、辽砚雕刻第一次有了职业资格证书。技能大赛也将全市企技能竞赛带动起来,今年“创业杯”技能大赛开赛以来,全市462家企业开展了38个工种的比赛,5万余名职工参加了不同工种的比赛,促进职工多项技能水平的提高。

山东烟台

“四个强化”推进创新创业

本报讯(记者杨明清 通讯员宋洁 邱春波)山东烟台市总工会大力实施“四个强化”,积极引领广大职工迅速进入“大众创业、万众创新”主战场,以勇于进取的精神创新、创造、创业,在全市职工中形成了人人争当“创客”的生动局面。

强化顶层设计。各级工会把这项工作纳入“一把手”工程来谋划和推进。通过层层动员部署,全市90%以上的建会企业开展了这项活动。

强化全员参与。组织开展了“百万职工大阅兵、十万精英大比武”活动。今年已在金融、旅游、气象等15个行业42个工种开展了技能竞赛,150多万职工参与了技术学习、技术练兵和技术比武活动,约有2万职工晋升了一个技术职称或技术等级。另一方面,烟台市总在技术创新中注重鼓励“草根创新”、“百姓发明”转变。

强化典型引路。重点宣传广大劳动者辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的风采。目前,全市各级创建创新工作室860多个。今年以来,全市职工技术革新重大成果1332项,获得发明专利和实用新型专利105项,小改小革19万多条,创造效益1.5亿元。

强化政策激励。为激励职工创新创业,烟台市总出台了一系列激励政策。同时,烟台市总要求各级工会结合各自实际,制定相应措施,激发和调动职工练绝技、搞创新的积极性。

福建沙县

劳模工作室引导职工创业

本报讯(记者吴锋思 通讯员汤茂松 邓永治)日前,福建省沙县乐相森劳模工作室又迎来学习沙县小吃制作的50名新学员。沙县总工会分别创建技能培训型、产品研发型、生产现场型3个层次的劳模工作室,通过劳模领衔、职工参与,引导职工创业。

沙县总工会把握劳模工作室创建“六有”标准。至少有一名市级以上劳模为领军人物,有一个协作氛围浓厚的技术团队,有一套完整的工作制度和管理办法,每年有1-2个创新项目或攻关项目,有工作经费保障,每年有产生经济效益和社会效益的工作成果。

“技能培训型”劳模工作室针对农民工融入城市需要就业和创业技能而设立,由市劳模、沙县小吃传承人乐相森挂帅。主要任务是通过教育培训、品种提升、工艺改进、技术咨询等手段,在孵化和培育沙县小吃创业者的过程中带动就业。

“产品研发现型”劳模工作室通过深度发掘技术团队潜力,强化企业产品研发水平,提升产品市场竞争力。生产车间的问题需要现场即时解决,把“生产现场型”劳模工作室建在车间,解决生产现场的工艺和技术疑难。

沙县总工会常务副主席曾荣芳说,“劳模工作室应该是企业新技术和职工成才的孵化基地。”



为求职农民工建个“家”

这个“家”有30多个房间,配有数字电视、24小时热水,外来务工人员凭身份证件实行“零门槛”入住一周,还推荐就业

和劳动就业部门的人还在深夜的寒风中等候和迎接他们,并为他们在外来务工人员之家安排好了免费的住宿。第二天一早,一批企业的人力资源部门负责人应约来到外来务工人员之家,与姚元兴一行人进行了洽谈与面试。3月7日,通过体检后的姚元兴正式走上了工作岗位。

如今,他已经在这里工作1年多了,早已把新余当成了“家”。

农民工在外求职,最辛苦之处莫过于“奔波之苦”,没有一个像样的住处,租住房屋又价格较高。

建立集服务农民工生活、就业等功能于

一体的“外来务工人员之家”,是新余高新区工会切实服务农民工的举措之一。外来务工人员之家一楼为工作区,设有求职登记、职业介绍、法律咨询、社保缴纳等工作平台。二楼以上为农民工住宿区,总面积约1200平方米,共有30多个房间,可供床位100余个,房间配有数字电视、24小时热水等。

外来务工人员之家实行“零门槛”入住,只要求求职者身份证件上显示其来自新余市以外或家住新余本地偏远地区的,工作人员都会为他们办理入住登记,农民工们可以在这里免费住宿一周。针对外来务工的夫妻和家庭,在条件允许的情况下,还可以为他们安排单独住宿。上楼

可以免费住宿,下楼可以登记求职信息、参加招聘会。据统计,外来务工人员之家目前已接待外籍及市区偏远乡镇务工人员842人次,并全部成功推荐就业。

同样感受温暖的,还有在江西赛维LDK太阳能有限公司工作的农民工汤恩华,他把两个正在读小学的儿子从老家转到了新余,不仅入学顺利,还享受了“两免一补”和减免作业本费、教辅资料费、伙食费、保险费及校服费的特别政策,每学期得到减免的费用达1600多元。

为了让农民工进得来、留得住、有发展,在工会的推动下,新余高新区每年评选表彰

一定数量的优秀外来务工人员,给予每人3000元的奖励;外地农民工每年可报销一次探亲往返车票,子女可以在区内学校就近入学,除享受“两免一补”外,还减免作业本费、教辅资料费、保险费及校服费,在校午餐免费;夫妻双方均在区内就业的,提供廉租房等。

这些措施,为园区外来务工人员营造了一个温馨的“家”,吸引了众多外来人口在这里就业、扎根。据统计,仅今年以来,这些优惠政策就为农民工带来实惠约20万元。

新余市《关于进一步加强和改进党的群团工作的实施方案》,对建立健全工业园区工会组织建设提出了具体要求。方案明确:支持并推动工业园区设立工会组织,企业100家以上、职工5000人以上的省级及国家工业园区,设立总工会或基层工会联合会。工业园区工会主席由分管工会工作的领导兼任,并配备至少1名专职工会干部。方案还明确,加强乡(镇、街道)工会等群团组织建设,其主要领导由同级党委有关负责人兼任,确属必要的地方可配备1名专职副职,并保持人员相对稳定,不得随意抽调,借用到其他岗位。

此举将对于进一步推进新余市农民工工会与服务工作,奠定了坚实的基础。