

近20个省份明确开展试点 做增量规避“发福利”

——国企混改员工持股试点追踪

今年的政府工作报告提出，要深化国企混合所有制改革。员工持股试点因与国企职工利益休戚相关，成为混改中的关注点。据记者不完全统计，除国资委提出抓好10家央企子公司的员工持股试点外，已有北京、上海、陕西、湖南、湖北、四川、山东等近20个省市明确要推进地方国企员工持股试点，北京、上海已相继出台了关于员工持股的实施办法和方案。

1 做增量不做存量 规避“发福利”

去年年底召开的中央经济工作会议提出，混合所有制改革是国企改革的重要突破口。作为混合所有制改革的重要实现形式，国企员工持股试点再度升温。

“我们旗下的东航物流正在推进混改，计划引入民营资本。对方明确提出，希望核心员工能在混改后的企业里持股。”东航集团总经理马须伦告诉记者。

统计显示，截至目前，A股有约百家上市国企推出员工持股计划。其中，上海国际港务集团推出的员工持股计划，已有超过1.6万名员工参与认购。

记者采访发现，这轮员工持股试点主要呈现以下特点：

做增量不做存量。中国社科院的一份报告指出，不应该拿原有的国有资产存量去和员工分享，而应鼓励将企业增量效益，尤其是那些由员工努力创造的超额收益用来分享。

在增量上做文章，已成为国企员工持股的一个方向。以上港为例，员工持股计划的股票来源是上市公司做的定向增发。“做增量，而不是切存量，这就规避了给员工‘发福利’的嫌疑。”上港集团副总裁、董秘丁向明说，在员工认购股票的资金来源上，上市公司不提供任何财务支持，完全由员工自筹资金。

主要在充分竞争行业开展。北京市国资委下发的相关实施办法提出，北京市的员工持股试点工作将集中在新能源、生活性服务业、文化创意业等领域。目前，北京市已经初步圈定北汽新能源、庆丰包子铺、正达坤顺等6家试点企业，均为竞争类企业。

防止管理层拿大股。中央和地方的意见均指出，单一员工持股比例最多不超过1%。

“这样的说法是第一次提出，有利于防止国企被少数人控制。管理层占大股，少数人及其家族轻易实现对国企的实际控制，这条路已被封死。”中国企业改革与发展研究会副会长李锦说。



新华社发 徐骏 作

2 不引导员工“炒股” 形成资本所有者和劳动者利益共同体

员工持股试点并不是完全没有风险。特别是在股市大幅波动的情况下，上市公司股价有可能跌破员工的持股成本。

有统计显示，截至今年年初，216家上市公司完成的员工持股计划中，有83个股价跌破员工持股成本，占比约36%，账面浮亏程度最多的超过30%。

专家认为，要理性看待这一现象。首先，员工持股计划应选择合适的窗口期。以上港为例，其员工持股计划的发行价是每股4.18元。经历股票市场的大幅波动，最新价格为每股6.1元左右，员工持股有一定的浮盈。

其次，按照党的十八届三中全会的精神，员工持股试点的本意是“形成资本所有者和劳动者利益共同体”，而不是引导员工去“炒股”。

湖北省属国企中南建筑设计院，由于面临人才流失的压力，在地方国企中较早开展员工持股试点。根据试点方案，湖北国资委以设计院经评估的净资产扣除改制费用后，作为国有股全部投入新公司，持股74%；184名中层以上经营管理者和核心技术骨干以现金出资增持股份。

的方式持股26%。

“参加员工持股试点后，最大的变化是感觉每一天都在为自己奋斗。”中南建筑设计院交通建筑事业部总建筑师王力说，当年在家人的帮助下筹资20万元购买了20万股，每年有将近10万元的分红，再加上工资和项目奖金，年收入能达到50万元。

与许多优秀的年轻员工一样，王力也曾频频收到各类企业抛来的“橄榄枝”。“试点让我有了主人翁的感觉，所以我选择留下。”王力说。

参加员工持股试点的湖北省城建设计院员工程涛表示，公司发展与自己的前途紧密相关，“下班前关灯关空调，打印材料双面用纸，出差争取当天往返……节约下来的每一分钱，都与自己有关”。

“我们并不主张参加试点的员工通过股票短期买卖来获利。一方面，我们要保持公司业绩稳定增长，让员工对企业发展有信心。另一方面，我们也保持相当力度的分红水平，近年来的股息率已超过定期存款水平。”上港集团董事长陈戌源说。

3 扩大覆盖面 增强激励度

记者采访了解到，国企混改中的员工持股试点正在加速，不过，目前的不确定因素仍比较多。

比如在持股比例方面，相当多的国企偏于谨慎，将员工持股的比例控制在10%以内。以上港为例，员工持股尽管覆盖面很大，但相比90%左右的国有股，1.8%的持股比例还是很低。

“持股比例太低，对于激发广大员工积极性、与企业形成利益共同体的效果不太显著。”已经开展员工持股的沈鼓集团副总经理李绍国说。

值得关注的是，去年8月国资委出台的相关意见，将员工持股占

企业总股本的比例上限定为30%，这为试点国企进一步放开手脚提供了空间。

另外，在股票来源上，多数国企的员工持股计划完全靠定向增发，结构比较单一。有专家认为，其实，大股东可以把企业超额利润的一部分，拿出来转化成股票提供给员工，凸显激励作用。

在参与试点的员工范围上，不少国企明确为“骨干员工”。但哪些是“骨干员工”目前没有清晰界定。“如果只限定为企业中层，获得激励的员工范围就会比较窄。公有制经济强调按劳分配为主，普通劳动者的角色不能被忽视。”李锦表示。

(新华社电)