

国外人力资本参与企业剩余收益分配模式在我国的适用性研究

应永胜

(福建商业高等专科学校 福州 350012)

【摘要】 本文比较分析了国外人力资本参与企业剩余收益分配的各种模式,在此基础上重点探讨了年薪制、员工持股计划等模式在我国各种不同类别及发展水平企业中的适用性。

【关键词】 人力资本 企业剩余收益 期股 经营者持股

人力资本是通过投资由劳动力转化而来的价值,人力资本的使用能够创造价值,是企业所有者借以分享企业剩余的手段。人力资本是从不需要投资的同质的劳动力商品转化而成的经过有意识的投资形成的资本形态,是非同质的,其使用能带来价值的增值,这样人力资本获得企业剩余收益也就无可厚非。从这一点来看,人力资本概念具有了马克思所说的活劳动的特点。反映到现实企业中,可以认为价值创造的最终源泉在于异质型的人力资本,人力资本不仅仅转移资产中已有的价值,而且人力资本通过与非人力资本的结合与使用增进商品或服务的效用进而创造新价值,即企业剩余。

一、国外人力资本参与企业剩余收益分配的模式

早期企业对优秀员工采取的奖励方式通常是发放奖金,随着经济的发展,金融工具及其衍生品推陈出新,员工参与企业剩余收益分配的方式有了更多的选择。目前国外人力资本参与企业剩余收益分配的模式有:

1. 奖金。从企业实践来看,在这种剩余收益分配模式下企业通常是根据其季度和财务年度的经营业绩按一定百分比将当期实现的净收益用于奖励业绩突出的员工。

2. 虚拟股票与股票增值权。公司给予参与创造企业剩余的员工一定数量的虚拟股票,对于这些虚拟股票,员工没有所有权,但与公司普通股股东一样享有股票分红权。这样将员工在公司任职期间的个人收益与股东收益相联系,而员工持有虚拟股票的数量越大,分红在其总收入中所占的比重也越大。股票增值权是指员工可以获得规定时间内规定数量股票股价上升所带来的收益,但不拥有这些股票的所有权,与虚拟股票有些类似。

3. 股票奖励。在一些特殊情况下,如公司创建或改变主要业务时,公司常常会无偿授予员工股票。一般公司出于以下两个原因向员工奖励股票:第一,公司在创建或业务转型时,由于公司的股价较低,因此对公司来说,这种激励方法相对而言成本比较低;第二,公司在创建或业务转型时,资金比较短缺,而且此时特别需要招收并留住优秀人才,要达到这种目的,比较好的激励办法就是股票奖励。

4. 期股。期股是指员工为了获得一定数目的股票,不仅

要在公司工作满一段时间,而且在工作期满后,公司的某个或数个业绩指标组合增长应达到一定比例。

5. 员工股票期权计划。员工股票期权计划是指公司赋予员工在未来时期内以预先约定的价格购买一定数量本公司普通股的权利。

6. 员工持股计划。员工持股计划在许多国家存在和发展,其中比较成功或者影响较大的,主要是美国的员工持股计划、德国的职工参与制、荷兰的员工持股以及俄罗斯的员工参股制。员工持股计划是一种雇员福利计划,它使公司雇员成为该公司的股票所有者。但它具有与其他雇员福利计划不同的两个特征:员工持股计划是一种使员工主要投资于雇主的员工受益计划;员工持股计划在所有合格雇员福利计划中是唯一可以获得贷款的养老金计划。

二、企业剩余收益分配模式的比较

在上述各种模式中,奖金、虚拟股票与股票增值权、股票奖励以及期股在授予员工时均不需要员工发生现金支出。奖金是以现金的形式在特定的期间根据员工为企业所作的贡献授予员工的,这决定了它激励的直接性与短期性。奖金的短期激励效果较为明显,但这种激励方式也使员工的注意力更多地集中在短期,如一个季度或会计年度,容易导致短期行为,不利于企业实现其长远的战略目标。与奖金相反,虚拟股票与股票增值权以及股票奖励和期股更有利于对员工的长期激励,因为它们都是以实际或虚拟的股票为激励载体。

虚拟股票与股票增值权以虚拟股票为载体,股票奖励与期股以实际股票为载体,因而前两者的授予不必发行新股也不必经股东大会批准。此外员工获取收益的方式也不同:采用虚拟股票模式,员工通过“持有”虚拟股票获取股票分红;采用股票增值权模式,员工通过虚拟股票的价格上涨获取实际股票的增值收益;通过获授股票奖励和期股,员工既可以获取股票分红,又可以获得股票增值收益。对于股票奖励和期股,两者的不同表现在授予的目的和依据等方面。股票奖励一般用在一些特殊情况下,如公司创建或业务转型时,公司常常会根据企业的经营战略目的无偿授予员工股票;而期股模式则是企业在日常经营中为了达到一定的经营目标,通过将授予股

票与设定的企业财务与经营指标相联系来激励员工,授予数量依据企业某些财务与经营指标确定。

与上述模式相比,持有股票期权的员工在将来行权时需要按行权价购买约定数量的股票,而参与员工持股计划也需要员工出资认购企业股票。此外,员工股票期权计划最大的一个特点就是它是面向公司高层和核心技术人员的。而员工持股计划在适用范围方面则具有普遍性,适用于企业广大员工,除了作为一种产权制度安排外,还具有一定的福利性,而不局限于公司高层和核心技术人员。但是,由于二者均是基于股票的激励方式,因此在激励效果的时限上同样具有长期性,并且员工股票期权计划一般还规定行权的期限。

三、国外人力资本参与企业剩余收益分配模式在我国企业的适用性

与我国企业市场化进程的阶段性相一致,企业剩余收益分配方式也呈现出阶段性特征。

1. 在成长性一般或垄断性国有企业中,应推行年薪制。“责任无限化”与“内部人控制”是我国国有企业的两大特征,二者使得国有企业所有者对采取何种股权激励方式持谨慎态度。国有企业集团为最终控股股东的公司,实行股权激励后经营业绩的变化出人意料,经行业平均收益调整后的每股收益不仅没有增加,反而降低了。可能的原因是这些公司的股权激励方案设计得不合理或者是股权激励成了经营者谋利的工具。我国倾向于给予企业经营者职位消费作为股权激励的替代。但通过“没有公开协议安排的工作中消费”,企业经营者虽无合法依据却堂而皇之地分享了企业利润,由此导致的“国有资产流失”很快成为国有资产管理者们的噩梦。其原因可概括为:一是国有资产被作为无主资产完全由企业经营者任意支配,经营者对国有资产的保值增值可以不负责任,也无从追究。二是经营者盲目决策,国有资产被作为“无本资产”,对经营者的决策缺乏有效的约束、考核机制。三是肆意扩大公款消费,设立“小金库”。实践证明,在现有的制度条件下,股权与“工作中消费”都不能成为激励国有企业经营者的主要手段。在现阶段,年薪制应当成为我国大多数国有企业经营者参与企业剩余收益分配的主要形式。年薪制是指以经营者为实施对象,以年度为单位,根据经营者的生产经营成果和所承担的责任、风险确定其工资收入的收益分配形式。年薪制的优点在于其不仅有利于完善现代企业制度,较好地体现经营者的报酬结构,而且可以较好地体现经营者的工作特点及完整、客观地反映经营者的工作绩效。

2. 在成长性一般的非国有企业中,可以推行以经营者持股为主的激励制度。虽然年薪制可以增大激励的强度,但是随着企业的发展,企业经营者基薪逐渐增加,企业的经营成本也会相应上升,从而导致企业利润相对下降。双方很容易陷入“囚徒困境”中:企业所有者有撤销契约的激励,而企业经营者也相应地可能有“短期化”的倾向。为避免这一情况的发生,双方有两种选择:第一,签订长期合同并确保合同的严肃性;第二,采用股权激励方式。受国有企业制度条件的影响,大多数国有企业只能选择前一种方式,而一般的非国有企业显然无

须受此约束。实践证明,很多非国有企业选择了后者。在私营企业中,一些企业管理人员持股比例接近20%。

3. 在成长性较好的企业中,应当推行股票期权制度。企业的高成长性通常表明企业经营者向企业提供了较多的企业家才能,依据“要素生产性贡献决定要素收入”的原则,这意味着或者给予企业家较高的年薪,或者使其拥有较高的持股比例。但是无论是哪一种方式,都可能加剧二者之间业已存在的对立。在这种条件下,低成本、高激励的股票期权制度就成为这类企业的现实选择。

在股票期权制度下,企业授予经营者的仅仅是一种权利——期权,是不确定的预期收入,并且这种收入是在市场中实现的。公司始终没有现金流出,且当获授人以现金行权时,公司的资金反而会增加。因此,对所有者而言,这种激励制度是低成本的。但是,股票期权制度并不适用于所有企业。如果企业的成长性较低,企业股票的价格就较为平稳,股票期权产生的预期收入就极为有限,相应地,对企业经营者的激励强度就会较低。因此,股票期权制度不适用于低成长性的企业。国外股票期权制度主要应用于生物、医药、电子、通信、网络等高成长性企业。由于企业可能不是上市公司,其股票不可以流通,因此股票期权制度在实际实施过程中,可以采取模拟股票期权方式进行,即不是以公司股票的市场价格决定是否行权,而是根据公司的每股净资产值作为双方行权的依据。

4. 在公司治理相对完善的企业中,应大力推行员工持股计划。早在20世纪80年代,我国员工持股计划的雏形就开始出现了,经过20余年的发展,员工持股计划逐渐被众多企业和员工所接受。虽然由于我国当时的经济发展水平、法律法规以及公司治理结构等因素的制约,使得员工持股计划在各地实践过程中出现了许多问题,违背了实施员工持股计划的初衷,但并不能因此而否定员工持股计划的优势。员工持股计划作为一般人力资本参与企业剩余收益分配的主要模式,相对于年薪制、股票期权制度等其他模式,其推行的意义在于:有利于股权结构的多元化、完善公司治理结构、激励与约束员工行为、建立公平的收入分配制度等。

从世界各国员工持股计划的发展来看,员工持股正逐渐成为一般人力资本参与企业剩余收益分配的主要模式,我国也不例外。国家应在完善相关法律法规的同时,在广大员工自愿的基础上,在公司治理相对完善的企业中首先大力推行员工持股计划,并逐渐推广开来,使之成为未来一般人力资本参与企业剩余收益分配的主要模式。

主要参考文献

1. 刘仲文. 人力资源会计. 北京: 首都经济贸易大学出版社, 2006
2. 贾建军, 李永丽. 人力资本与物质资本参与收益分配的博弈. 安徽工业大学学报(社会科学版), 2006; 6
3. 谢德仁. 经理人激励与股票期权. 北京: 中国人民大学出版社, 2004
4. 熊革, 何智伟. 企业人力资本与收益分配的博弈分析. 商业时代, 2006; 10