剩余索取权配置的理论研究

湖北民族学院　**向宏桥**　中南财经政法大学　**张新平**

【摘要】剩余索取权的应然配置是既具有合理性又具有合法性的配置。有利于公司绩效水平的提高是剩余索取权配置的合理性标准,这要求企业控制权安排与风险安排相匹配以保证控制权的有效性;客观公正是剩余索取权配置的合法性标准,这要求剩余索取权的配置应该与风险配置相匹配。

【关键词】剩余索取权　合法性　合理性

合理配置剩余索取权是提高企业内部资源配置效率的关键。当前对剩余索取权配置的认识分歧主要在除股东享有剩余索取权外,其他利益主体如代表人力资本的员工、代表智力资本的企业家等是否应该或在多大程度上享有剩余索取权。“要素贡献说”认为企业剩余是由各要素的共同贡献形成的,各要素均应享有剩余索取权;“产权说”认为企业所有权就是对企业的剩余索取权和剩余控制权,股东是最主要的剩余索取权人;“公司治理说”认为剩余索取权只有与剩余控制权匹配、对应才能够实现企业效率最大化。笔者认为,企业剩余实质上是一种风险收益,客观上既可能表现为正的收益,也可能表现为负的损失,拥有剩余索取权的合法性在于客观承担的风险。风险结构安排对提高企业内部各要素资源的积极性有着决定性影响,从而影响着企业效率;合理的风险结构应该与符合企业发展要求的控制权结构相匹配,才能保证控制权的有效性,促使企业效率最大化。企业效率的高低又决定着剩余索取权的实体价值,没有效率的企业意味着剩余索取权没有实在意义。剩余索取权的应然配置是既具有合法性又具有合理性的配置。

一、对剩余索取权配置的历史考察

企业的行为决策包括三个方面:一是生产什么,这由社会资源配置决定;二是怎样生产,即内部资源如何配置;三是为谁生产,即企业生产出来的产品在各要素之间的配置。企业生产不仅受到内部资源配置的影响,同时还受到社会资源配置的影响,且不可控因素居多,造成企业生产结果具有极大的不确定性。由于企业不能准确地描述与交易有关的所有未来可能出现的状态以及各种状态下契约各方权利和责任,以致它不能完善地解决“为谁生产”的问题,这为“剩余”的产生提供了可能。企业剩余具有风险收益性质,对剩余的配置也只能是“索取权”的配置。作为不完全合约性质的企业,企业剩余的表现可能是正的收益,也可能是负的损失,其风险特征突出。由于对风险的偏好不同,一部分要素所有者(如普通劳动者)宁愿以放弃该风险收益为代价来避免该风险损失,从而丧失剩余索取权;还有一部分要素所有者(如出资人)则接受该风险让渡从而获得更多的剩余索取权。

不同时期的不同要素所有者对风险的偏好不是一成不变的,因此剩余索取权的应然配置随着时代进步而不断演变。在经济发展早期,资本要素所有者是风险爱好者,而劳动者和管理者对待风险的态度是中立甚至是厌恶的,这决定着历史上剩余索取权完全由资本享有而其他要素只能够得到固定收入的配置状况。然而随着时代的进步与发展,资本要素所有者追逐利润最大化的本性又促使其风险偏好程度发生改变,同时劳动者和企业家的风险偏好程度也在提高,从而导致了剩余索取权配置由单一结构向多元化结构转变。

从企业组织形式的发展来看,早期存在的企业主要有个人企业或合伙企业两种形式。个人企业规模较小,管理相对简单甚至只存在自我管理,劳动者不会以劳动要素所有者身份承担风险,而是以资本所有者身份承担风险,剩余索取权由资本要素享有,配置结构单一。在早期的合伙企业中,合伙人拥有对企业的剩余控制权,承担无限责任风险,尽管合伙人之间可以约定自己的风险份额,但该约定不能够对抗善意第三人,因此剩余索取权的配置几乎是平均分配且结构单一。随着企业规模的进一步扩大,隐名合伙出现,隐名合伙人放弃对企业的控制权而承担有限责任风险,因而享受有限的剩余索取权,这个时期剩余索取权的配置形式逐渐多样化。有限公司形式的出现使剩余索取权呈现出多元化配置结构,其不仅体现为资本要素所有者之间的剩余索取权配置结构多元化,更体现为众多其他要素所有者也积极参与到风险中去而享有一定程度的剩余索取权。

从经济学角度分析,过去完全由资本所有者承担风险而独占剩余索取权的一元配置结构的实质是风险爱好者与风险回避者之间的一项合约,资本所有者(风险爱好者)完全接受劳动者和企业家(风险回避者)的风险让渡,劳动者和企业家(风险回避者)付出了放弃剩余索取权的对价。然而随着企业规模扩大,管理问题越来越复杂,资本要素所有者独自承担风险而其他要素所有者零风险的状况肯定会导致道德风险的产生,而与企业绩效息息相关的其他要素所有者感受不到企业剩余的激励,从而不利于企业价值最大化目标的实现,这促使资本所有者对风险的态度发生改变,资本所有者宁愿放弃一部分剩余索取权而让渡适当的风险,以期减少道

德风险和机会主义行为,从而提高企业绩效。

随着经济发展和人民收入水平的提高，劳动者和企业家承担风险的能力增强,对待风险的态度逐渐转变,客观上也愿意承担适当风险以享有一定剩余索取权。实践中逐渐产生了浮动工资制、员工持股计划和股票期权等形式,其实质正是在风险再配置的同时对剩余索取权的再配置。

公平性、公正性以及客观性是判断剩余索取权配置是否正当的标准。如果利益相关者没有承担风险而享有剩余索取权,这对承担风险的其他利益相关者是不公平的,也就不能说剩余索取权的配置是公正的、合法的;如果承担风险大的利益相关者不能享有更多的剩余索取权,这既表明剩余索取权的配置是不公平和不公正的，也说明这种配置是不客观的。因此,剩余索取权配置的合法性来源于其客观性,即与风险配置的匹配性是其合法性的基础。

二、对剩余索取权配置的现实考察

改革开放以来,我国出现了多种新的剩余索取权配置方式,主要是浮动工资制、员工持股计划、股票期权等,这些方式在一定程度上能够促进公司绩效水平的提高。

浮动工资制主要是指劳动者的工资由固定工资和浮动工资两大部分组成,浮动工资取决于企业或团队的整体绩效的报酬激励制度。这种工资报酬制度的具体形式有计件工资、工资奖励、利润提成等。其中,利润提成的实质就是劳动者享有了剩余索取权,劳动者的风险仅仅指较低的固定工资报酬(负风险)或者较高的利润提成比例(正风险),这实现了风险结构与剩余索取权的匹配以及正风险和负风险的匹配。因此,实践中这种劳动者报酬激励机制得到广泛推行,效果极其显著。这是因为:一方面,它有利于企业降低成本,避免人力资源价值的高估;另一方面,它有利于调动劳动者的积极性,实现多贡献、多索取的分配格局,从而提高了企业的绩效水平。

员工持股计划在发达国家的企业中被普遍采用。它不但在提高劳动生产率上创造了奇迹，而且还在改善公司治理、缓解劳资关系和社会矛盾方面发挥了积极的作用。我国在20世纪80年代后期开始有企业实行员工持股计划，但在企业绩效上没有取得显著的成效。其原因主要有以下三个方面:一是我国的员工持股主要是员工通过购买本企业股份而持股,持股员工是以资本要素所有者的身份而不是以劳动者的身份享有剩余索取权,因此不可能大幅度调动员工的劳动积极性;二是虽然员工持股计划在一定程度上有利于员工主人翁责任感的加强,但员工持股比例相对很低且对企业的控制权较小,而承担的风险却较大,即控制权与风险不匹配造成该制度的失效;三是我国的员工持股计划的实质只不过是股东与员工身份的简单重合,这种重合由于法制不健全以及市场不完善等原因造成其正面作用很小,不能够发挥应有的激励作用。要使员工持股计划能够极大地促进企业绩效水平的提高,只有还其本来面目,让人力资本能够适当享有剩余索取权,使员工劳动的超额贡献成为员工持股的主要来源,即工资是员工必要劳动的报酬,员工持股是对其剩余劳动的部分索取。

股票期权制度是指通过授予经营者在未来以一定的价格购买股票的选择权，促使经营者努力经营企业从而提高企业绩效的一种激励制度。经营者不行权,股票期权没有任何的现金收益;行权以后,收益为行权价与行权日股票市价之间的差价,股票期权的价值大小取决于企业股票价格的高低。这项制度可以促使经营者努力经营,促进企业绩效水平的提高。股票期权制度的实质是为了提高控制权的有效性，资本所有者让渡部分风险给经营者，而对价则为资本所有者放弃部分剩余索取权给经营者;同时,经营者为了以企业家才能要素所有者身份享有剩余索取权,愿意承担一定风险,因为经营者相信在自己的有效控制下可以使风险最小化。这种制度虽然在实施中存在一些问题,但实践证明其积极作用和效果是显著的。

以上几种剩余配置模式的实践表明，无论怎样的剩余索取权配置方式，只要剩余索取权的配置结构与利益相关者承担的风险结构匹配，并且这种风险结构又是有利于企业控制权有效行使的,那么这种模式就会促进公司绩效水平的提高,这种配置也就是合理的。

三、剩余索取权的配置

现代意义上的公司治理由于企业规模的扩大、技术和管理的复杂性以及市场需求的动态差异性等原因已经变得非常复杂,传统公司治理方式不可能适应提高企业绩效的要求。分权是现代公司治理的重要特征。关于公司治理中的分权问题实质上就是关于企业控制权的制度安排问题,因此,企业控制权的结构是否合理决定着公司绩效。良好的企业绩效决定于是否存在符合实际需要的企业控制权安排。

企业控制权安排作为一种制度虽然具有合理性，但这并不意味着企业控制权的行使是有效的。传统公司治理仅从权力监督角度来加强控制权的有效性，由于委托代理双方之间的信息不对称问题广泛存在,因而机会主义行为不可能消除,从而影响了企业绩效水平。这种传统措施的根本缺陷在于没有调动控制权人的主观积极性，从而使控制权的有效性大大降低。要想调动控制权人行使控制权的主观积极性、提高控制权的有效性从而改善公司绩效，不仅要靠控制权系统内部分权的有效衔接(即控制权安排的科学性要求),更为重要的是要让控制权人承担相应的风险,即要符合“责、权、利一致”的管理原则。因此,控制权的有效性取决于控制权结构是否与风险结构匹配，而控制权结构是否与风险结构匹配是提高企业绩效的要求,并从根本上影响着企业绩效水平。

剩余索取权应该具有合法性且应该最大程度地促进企业绩效水平的提高,这是对其进行配置的应然要求。这要求剩余索取权的配置既要与风险结构匹配,又要与控制权结构匹配。但要做到对剩余索取权的应然配置，还必须区分剩余索取权配置的目标与要求,即要明确谁是第一位的,谁是第二位的。委托代理理论解决代理问题的思路是剩余索取权与剩余控制权的匹配。然而我国国有企业改革历程表明,虽然无论在“承包制”下还是在“公司制”下均实现了剩余索取权与剩余控制权的匹配,但并没有解决代理问题,代理人的短期行为和机会主义行为致使企业绩效水平低下。超产权论的基本观点是强调竞争对企业绩效的作用高于产权改革作用，这种理论认为企业绩效低下的原因不在于产权方面,而在于缺乏充分、公平的竞争环境。但是在发达的市场经济国家,市场竞争程度高,

从代理理论的角度谈非营利组织治理

山东财政学院　马迎贤

【摘要】 本文以代理理论为分析框架,考察了非营利组织的治理特征和代理问题,分析了非营利组织理事会的监管职能,讨论了代理理论对非营利组织治理的启示。

【关键词】 非营利组织　代理理论　监管职能

改革开放以来,我国的非营利组织获得了快速发展,非营利组织已经成为学术界研究的热门课题。其中,非营利组织的治理结构是一个日益受到学者们关注的研究方向。综观世界各国, 理事会制度是非营利组织治理结构的重要内容,在确切意义上,理事会是指治理非营利组织的群体。在保证组织充分完成其使命过程中, 理事会是发挥决定性作用的;理事会的另一个责任是确保组织的财产不遭受破坏和损失,确保组织能够在法律的框架内运作。本文以代理理论为分析框架,考察了非营利组织的治理特征和代理问题,揭示了非营利组织理事会的监管职能,并讨论了代理理论对非营利组织治理的启示。

一、代理理论的分析框架

1.代理理论与公司治理机制。代理理论源于Berle和Means在1932年对企业所有权与经营权分离后产生的委托人与代理人之间的利益冲突所做出的经济分析。他们认为,管理者权力的增大有损害资本所有者利益的危险,这可能会造成管理者对公司的掠夺。这一结论产生了深刻而持久的影响,并由此发展出若干个有关现代公司治理的理论,其中以德姆塞茨、阿尔钦为代表的代理理论最具权威。这种理论将公司治理看做是一种委托代理关系,由于委托人(股东)与代理人(经营者)利益不同,因此需要运用制衡机制来防止代理人的权力滥用,其中最主要的措施是监督、约束与激励机制。

代理理论的假设之一是代理人具有有限理性,即经理人员将使自己满意而不是企业利润最大化。而公司治理机制能协调这些代理冲突和保护投资者利益。董事会任免经理人员以及制定经理人员报酬计划的权力是控制利益冲突的关键要素。协调委托人和代理人之间利益的机制可以分为外部和内部两类,内部机制包括与绩效相关的经理报酬计划、增加经理人员的持股权和增加董事会获得的关于经理层行为的信息;外部机制包括产品市场和劳动力市场的竞争力影响和接管威胁。因此,代理理论强调,董事会作为经理行为的监督者的目的是使代理成本最小化,进而使股东利益最大化。基于代理理论,使股东财富最大化和削减代理成本是董事会的关键作用这一观点是十分明确的。所以,评估首席执行官的业绩和公司的整体业绩自然成为董事会的关键职能,制定经理人员的任免与薪酬计划更是首当其冲。在代理理论中,董

安然、世通公司财务丑闻等“代理问题”仍然存在。这些情况表明这些理论没有认识到决定企业绩效的根本所在,即忽视了影响企业绩效各个方面的目标与要求之间以及本质与现象之间的关系。

风险结构与控制权结构匹配是控制权有效性的前提。早在1916年,被尊称为“现代经营管理之父”的法国管理学家法约尔就提出了“责、权、利一致”的管理原则。企业控制权是一种权力,如果没有相应的责和利的约束与激励,必然造成权力滥用或权力不能完全行使,形成控制权失效。这里的责和利,实质就是拥有控制权的风险,“责、权、利一致”原则实质就是要求剩余控制权与风险的匹配。在实践中,经营者拥有较高的剩余控制权和剩余索取权, 经营者行使剩余控制权,如果获得了正的收益, 经营者将行使其拥有的剩余索取权;而一旦控制权行使的结果是负的损失时,真正承担损失风险的往往是投资者和员工,而经营者承担的风险较小甚至完全没有,结果造成了经营者过度行使剩余控制权,从而增加了其利益,降低了企业绩效水平。因此,企业绩效的提高还要求正风险和负风险的对称。

综上所述,达到剩余索取权的应然配置状态及促进企业绩效水平的提高依赖于以下几个条件:①企业控制权的结构安排应该符合竞争需要,以提高企业绩效;②风险结构安排应该与控制权结构安排匹配,保证控制权的有效性;③剩余索取权配置应该与风险配置匹配, 保证剩余索取权的合法性。其中,第一个条件是企业绩效提高的根本要求,第二个条件是企业绩效提高的保证。这两个条件是剩余索取权配置的基础,是剩余索取权配置合理性的保证。第三个条件是剩余索取权配置合法性的前提条件和要求。

主要参考文献

①胡鞍钢,胡光宇.公司治理中外比较.北京:新华出版社,2004

②李维安,张俊喜.公司治理理论与实务前沿.北京:中国财政经济出版社,2003

③张维迎.企业理论与中国企业改革.北京:北京大学出版社,2002