

浅探人力资本参与企业剩余索取权分配的条件

山东东营职业学院 王洪艳

人力资本作为企业中的特殊资本形态,其产权相当特别,即只能属于个人,非“激励”难以调度,而激励的有效方式就是赋予人力资本所有者以剩余索取权。人力资本分享企业剩余是随着经济发展而呈现的一个必然趋势,但在实践中,人力资本要真正取得剩余索取权还要具备一定的条件。

一、外部条件

(一)知识经济时代的到来

1996年“经济合作与发展组织”在国际组织文件中首次正式使用了“基于知识的经济”这个新概念,并对这一概念的内涵作了界定:知识经济是建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济形态。知识经济时代是继农业经济、工业经济时代之后人类社会的一个崭新的阶段,不同于以往任何一种经济形态时代;知识经济是以知识或有效信息的积累和利用为基础的一种知识技术密集型的新经济形态;知识经济的

本质就在于作为高新科学技术结晶的“知识”成为知识经济时代中最活跃的生产要素,而掌握了现代科学知识的劳动者即企业中的人力资本则成为企业发展中的核心资源。

加尔布雷思认为,在人类社会经济发展的不同历史时期,各有不同的最重要和最稀缺的生产要素,权利应该倾斜于最重要和最稀缺的生产要素的所有者。这里的权利也包括要求剩余索取权的权利。

在农业经济时代,土地是决定要素;在工业经济时代,资本是决定要素,社会的权利结构以资本为尺度展开,资本雇佣劳动;在知识经济时代,知识成为最重要的要素。知识作为资源禀赋,天生具有可创新性、无损耗性及增值性,在促进经济发展中起着越来越重要的作用,由知识、技术和信息等要素组成的人力资本成为企业中的核心资源,企业的剩余索取权应该向人力资本所有者倾斜。

三、两种重要现象——会计信息失真、会计准则国际化

1.关于假账的语言学现象。信息失真在会计界已经相当普遍,理论界多年来从会计学、管理学、经济学甚至从心理学等各个角度对此问题作了众多的分析。从语言的日常表现来看,基本可以断定的是,没有人会以为对方的话语是绝对客观、符合事实或者吻合话语者的真正主观意愿的,尤其是在双方的利益关系处于对立之时更是如此。而且,我国封建历史悠久,官本位气氛浓厚,“官话”尤其盛行,真正做事情是不能按照“官话”字面意思的。

因此,语言只是语言,决策要以语言为依据,但并不等于机械地听从语言,“尽信书不如无书”。合伙人在分配利益时当然要参考会计利润,但一定还有其他维护其经济利益的渠道;贷款人在提供资本时要考虑借款人资产负债率情况,但他也一定还要参考借款人资信情况。至于公开资本市场上的广大投资者,则极少有真正全面懂得会计语言,并以之作为投资决策主要依据的。

人民群众没有因为“口是心非”的语言而在交往中乱掉秩序,模糊的官场语言在我国历史上也发挥了一定作用。如果说一定要追求符合“客观”、“事实”绝对状态的会计语言的话,那么又如何理解在这种“假账”横行的游戏规则下,无论是资本主义经济,还是社会主义经济,都取得了如此长足的发展了呢?

2.关于会计准则国际化的语言学现象。会计准则国际化是近些年来引人注目的另一个话题。自从1973年国际会计准则委员会(IASC)成立并提出要建立全球统一会计准则以来,

这场推动全球会计语言“普通话”的努力,在经历了千辛万苦、多番周折、几乎被以为是“痴人说梦”之后,于近些年取得了“柳暗花明”般的进展。

新中国成立后,不同的方言妨碍了不同地区之间的交流,造成社会主义建设事业中的许多不便。语言中的某些不统一和不合乎语法的现象不仅存在于口头上,也存在于书面上,并且在词汇上和语法上的混乱现象还相当严重。因此,我国政府为了有效地消除这些现象而推广普通话。推广普通话对于国家的统一、民族的团结、经济的进步和文化的繁荣都有很大的益处,所以应继续大力推广普通话。

会计领域里同样存在多种“方言”。美国的,德国的,日本的等等,不一而足。由于各个国家法律环境、经济背景及社会文化生态差异都很大,且涉及不同民族的主权问题,这种“方言”的协调曾经被认为是不可可能的。但是,人类经济领域中的“最省力原则”再次体现了其“魔力”,受全球经济一体化程度加深、资本市场更为广泛融合的影响,IASC短时期内“魅力剧增”,美国、欧盟等先后表态支持。2001年,欧盟发表规章草案,申明在2005年采纳国际会计准则(IAS)的决心,并允许非上市公司采用IAS;美国、欧盟证券监管机构于2002年10月29日签订协议,确定在2003年内协调双方的主要分歧,于2005年前消除主要分歧。其他如澳大利亚、加拿大等国也表示了支持。当然,与国内通过行政力量主导推广普通话不同的是,会计语言的国际协调化主导力量在于市场,且各利益主体间存在矛盾分歧,部分主体甚至存在“言语霸权”的单极行为。但这已是另外一个论题,本文在此暂不讨论。□

(二)现代企业制度的建立

从历史上看,企业制度经历了由单一业主制到现代公司制演变的漫长过程。钱德勒认为,公司制企业是“由一组高薪的中高层经理人员所管理的企业”。公司制企业的以下特点为人力资本所有者参与剩余索取权的分配提供了制度上的保证。

1.有限责任制度。在公司制企业中,物质资本所有者以出资额为限,对企业的经营损失承担有限责任,这一特点在各国的公司法等相关法规中都有明确的规定。有限责任法人制度的实行,大大降低了物质资本所有者的代理成本。物质资本所有者一方面对企业风险的承担仅以其出资额为限,另一方面可以通过分散投资来进一步降低投资风险。这直接导致了两种后果:一是使公司制企业的物质资本结构日益多元化、分散化,产生了“搭便车”行为,减弱了物质资本所有者的谈判力度;二是为外部人力资本进入企业提供了条件。因为有限责任制度的实行可以减少人力资本的道德风险对物质资本的侵害,使物质资本所有者愿意让人力资本所有者进入企业提供管理等方面的服务,以实现资本的最大化增值。

2.所有权与经营权分离。在公司制企业中,企业的所有权归物质资本所有者,他们成为企业的股东,追求资本收益,一般不参与企业的具体经营。企业的经营权即实际控制权掌握在职业经理手中,他们是企业的经营者,不对企业的经营损失风险承担财产责任。那么,在两权分离的情况下,作为所有者的股东如何监督并激励经营者的行为呢?根据委托代理理论,在公司制企业中,物质资本所有者或股东是委托人,经营者是代理人。委托人与代理人之间的目标并不完全一致,委托人追求的是股东利益最大化或企业利润最大化,而这并不意味着代理人利益最大化。代理人从利己的动机出发,很可能会采取诸如转移资产、增加在职消费、违规报销等行为来使个人利益最大化。由于委托人处于企业经营的具体过程之外,再加上专业知识的缺乏,因此无法对代理人进行有效的监督,而只能进行适度的监督,表现为双方事先在契约中明文规定的一系列制度化、程序化的用于约束经营者行为的规范。但这些规范不可能用于解决日后突发的随机事件和意外事故,因此企业要设计一套有激励意义的契约,以控制代理人的败德行为和逆向选择行为,使其为资本收益最大化服务。

二、内部条件

(一)企业生产类型

按照企业生产过程中对要素依赖程度的不同,可以把企业生产类型分为劳动密集型、资本密集型和技术密集型。在劳动密集型企业中,主要是物质资本在承担着企业的风险。在资本密集型企业中,物质资本所占的比例较高,先进的机械设备一方面在一定程度上对一般的人力资本形成了排斥或替代,但另一方面也对高素质的技术人员人力资本产生了旺盛的需求,同时要求企业家人力资本进入企业。在这三类资本中,对于一般企业而言,物质资本专用性最强,退出成本最高,是企业风险的主要承担者,但另两类人力资本也具有一定的专用性,尤其是技术人员人力资本的专用性将随着技术开发时间的延长而加深。技术密集型企业的发展高度依赖先进的科学技术,因此技术人员人力资本是企业的核心资

源,对企业的贡献最大,由于具有较强的专用性,其退出成本最高。当然该类企业也要有物质资本的支持和管理人员的组织与协调,但对这两者的需求相比之下并不是很强烈。

通过以上分析可以得出:技术密集型企业是人力资本参与企业剩余索取权分配的主要企业类型。在劳动密集型企业中,企业剩余主要由物质资本所有者独享或仅有极少的一部分被分给企业家人力资本;在资本密集型企业中,物质资本所有者占有的剩余最多,剩下的可由技术人员和企业家人力资本分享;而在技术密集型企业中,应由技术人员人力资本占有最多的剩余,其他的由物质资本所有者和企业家人力资本分享。

(二)企业成长阶段

一般来说,企业的成长过程可以分为初创期、成长期和成熟期。企业发展的不同阶段,对人力资本与物质资本的依赖程度是不同的。在初创期,企业需要雄厚的资金支持,需要兴建厂房,购置机械设备,购买原材料,开拓市场,建立销售网络,当然也需要人力资本的投入,但对人力资本的质量要求不高,所需要的主要是通用性的劳动力,所以人力资本在企业谈判中处于劣势,只能接受固定的工资收入。

在成长期,企业经营规模逐渐扩大,对物质资本的需求依旧比较强烈,但同时由于管理过程日益复杂,企业对管理人才的需求和依赖也不断增加,企业家人力资本逐渐被引入企业。经营者进入企业之初,主要是承担监督者的角色。随着企业的进一步发展,经营者不再满足于扮演监督者的角色,他们开始参与企业的重大决策,掌握企业的经营权。在企业的控制权与所有权分离的情况下,为了使经营者努力实现企业利益最大化目标,就必须让他们分享更多的企业剩余索取权。

在成熟期,企业的初始投资已大部分回收,企业逐渐积累了丰厚的利润,树立了良好的企业形象,因此企业可以较容易地通过自有资金或其他借入资金来发展生产,企业的融资渠道比较顺畅,物质资本对企业的约束力大大减弱。企业要及时捕捉潜在机会,适时调整战略,重组资源,这使企业对技术人员人力资本和企业家人力资本产生了迫切的需求和强烈的依赖。而技术人员人力资本的专用性较强,难以替代,又难以监督,却具有巨大的增值性,因此对待技术人员不可以采取压榨的方式,只有通过有效的激励,才能使其由潜在人力资本变为现实人力资本,因此应该让技术人员也参与企业剩余索取权的分配。

综上所述,人力资本参与企业剩余索取权的分配是在社会生产力不断发展、知识经济已初露端倪的背景下产生的,它一般适用于技术密集型或资本密集型的公司制企业的成长和成熟阶段。目前,我国总体生产力水平还没有达到知识经济的要求,经济增长主要还是依赖于物质资本的积累,因此对人力资本参与企业剩余索取权分配的做法要有一个理性的认识。一方面,在理论上,我们要承认人力资本是企业生产过程中必不可少的生产要素,人力资本在提高企业生产效率、促进社会经济发展方面起着越来越大的不可替代的作用。另一方面,在实践中,具体到企业,到底要不要给予人力资本剩余索取权以及给予多少、给予何人,要视具体情况而定,比如要看企业的生产类型,企业的成长阶段,企业中人力资本的类型及其稀缺性、重要性等。□