

□ 张宏伟

体现人力资本价值的国企制度创新

我国国有企业建立现代企业制度,是一次触及企业深层次改革的制度创新。目前国有企业公司化改制过程中遇到的一个突出问题是企业内部产权结构不合理:国家作为资本所有者拥有全部或绝大部分的剩余索取权和控制权,而企业内部人力资本所有者的利益和地位未得到应有体现。由此造成国家和企业局部利益的冲突和企业运行机制的低效率。“这种国有企业制度仍然带有资本逻辑的痕迹”(陈传明,1995),而且上述产权安排与公有制希望确立劳动者主体地位的本来目的是相矛盾的。因此,转轨时期企业改革的中心问题之一是:是否应该承认人力资本所有者享有企业所有权?如何通过产权制度的改革建立一种既适应社会主义市场经济要求,又体现劳动者当家作主基本原则的新型企业制度?本文第一部分旨在从理论上确立人力资本所有者在企业治理结构中的地位;第二部分分析转轨时期国有企业体制的内在矛盾,并指出制度创新的方向:职工持股制度;第三部分着重分析职工持股制度的特点,由此指出目前我国实行的“内部职工持股制度”存在的问题和改革的方向。

一、人力资本所有者享有企业所有权的理论依据

企业治理结构本质上是一个关于企业所有权安排的契约。组成企业的不同产权主体以何种形式享有剩余索取权和控制权即形成了企业治理结构的不同模式。那么,人力资本所有者作为一个产权主体在企业治理结构中应该占有什么地位,以及在未来的企业模式中将会如何是必须首先明确的问题。本文从以下两个方面加以论述。

(一)人力资本所有者享有企业所有权的必要性

1. 现代企业理论认为:企业作为一系列契约的组合,是由对自己投入企业的要素拥有明确产权的当事人共同签订的。根据当事人所提供的要素类型,企业可以看成是人力资本的所有者和提供非人力资本的所有者的特别合约(周其仁,1996)。其中人力资本所有者又可分为提供企业家才能的经营者和提供普通劳动力的劳动者。契约当事人都是独立的、平等的产权主体,因此都有权利从未来的交易活动中获取自己的产权收益,片面地强调任何一方的产权权益都是不公平的。

2. 在企业的创立、发展过程中,人力资本所有者将自己的知识、技能、体力作为资本投入企业,不断地追加积累,而且同非人力资本所有者一起承担着企业经营的特有风险和系统风险,因此在获得相当于要素价格的固定收入之外,理应获得对投资风险的补偿及对自己产权权益的保护。

3. 人力资本的产权特性决定了让人力资本所有者获得企业所有权将有助于提高人力资本的开发和利用,进而提高企业经营绩效。人力资本的产权特性在于人力资本与其所有者不可分离,所有者完全控制着“资产”的开发利用,一旦产权权利受损,其“资产”可以立即贬值或荡然无存。因此在企业契约中更应体现对人力资本所有者的激励。

(二)人力资本经济价值的提高是促使企业制度变迁的重要因素

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。在早期的经济发展中,生产技术比较落后,劳动者的技能水平普遍较低且很接近,因此处于相对过剩的地位,而非人力资本相对稀缺,具有更大的增加价值和实力,在这种情况下,企业的控制权和剩余索取权掌握在非人力资本所有者手中,形成了古典的单一业主制企业。随着工业革命的蓬勃发展和企业规模的扩张及与之伴随的技术与管理过程的复杂化,人力资本尤其是企业家才能的经济价值得以显现,而单纯的非人力资本日益显示出它们消极货币的本性,因此支薪经理人员逐渐掌握了企业的主导权和控制权,形成了所有权与经营权分离的支薪经理制企业。钱德勒所描述的“经理人员资本主义的兴起和企业主资本主义的衰落”实质上反映了人力资本在企业治理结构中地位的上升及非人力资本地位的相对下降。由于支薪经理制企业是现代公司的早期模式,所以人们往往把它作为现代企业的标准组织模式甚至是唯一模式。但是支薪经理制企业的制度安排仍有很大局限性,支薪制中严格的雇佣关系使得对劳动者的激励严重不足,内部的监督成本及隐含的内耗成本难以控制,成为影响企业绩效的重要因素。于是,随着近一二十年来,以日本大公司为代表的利润分享制的成功,利润分享制企业在市场经济各国中发展起来,并逐步演变成为一种与传统的支薪制企业相竞争的企业组织形式。企业制度自发性变迁的历史表明:人力资本经济价值的提高产生了对制度的新的需求,企业制度的变迁正是为适应新的需求所进行的滞后调整。它对我国国有企业建立现代企业制度提供了借鉴。

二、转轨时期国企体制的内在矛盾及制度创新的方向

现代企业的发展是在产权关系的不断重组和改造的基础上获得效率的提高,从而获得新的具有较好激励效果的产权制度的。转轨时期国企体制的改革也不例外地遵循这一基本规律。

计划经济体制下的国有企业可以看成是高度资本垄断型的。国家是资本的所有者,直接控制着国有企业的经营活动,占有全部或绝大部分收益,而劳动者和管理者的工作仅仅是执行国家计划,没有任何讨价还价的实力,劳动者在生产过程中的实际地位并没有发生实质性的变化,他们实际上仍然依附于资本,受资本所支配。因此,在这样的制度安排中,劳动者既没有动力(无剩余索取权),也没有足够的权力(无充分的控制权)去关心企业的经营情况,必然要以追求“工作中的闲暇”或“偷懒”、“搭便车”来作为自己的行为倾向。此时对劳动者的激励和监督成本构成了资产委托经营中的代理成本。这种状况与公有制经济要求的劳动者主体地位是相违背的。这是传统国有企业体制的内在矛盾所在。

之后,我国进行了以“放权让利”为指导思想的一系列改革,旨在通过扩大企业自主权,强化物质利益刺激,达到提高企业经营绩效的目的。这些改革虽然在一定程度上达到了制度设计者所期望的效果,与此同时也引发了一些难以解决的问题,如承包者的短期行为、“一放就乱,一收就死”的怪现象。这些问题的产生与当时相关制度及市场环境不够完善不无关系(如政企职责尚未分开,竞争性市场尚未形成等),但更重要的原因还是在于未能对产权制度进行根本性地改革,主要表现在上述改革措施未能从长远意义上确立企业内部人力资本所有者享有企

业所有权在制度层次上的合理性,未能使劳动者成为真正的企业所有者。

事实上,在由中央集权的计划经济向市场经济过渡的转轨时期,国有企业的决策权由政府向在信息占有和管理方面具有比较优势的企业内部人转移是必然趋势。这使得企业内部人的利益与其决策后果相挂钩,形成了明确的经营目标和强烈的发展动力,从而大大降低了政府直接经营企业的行政管理成本,提高了经济运行效率与效益。企业内部人员事实上和法律上得到了许多使用企业资产的有效控制权和合法控制权,但是在事实上和法律上获得的剩余索取权却不多,企业利益依旧归于出资者——国家。而且,政府作为最终控制者,保留对企业的许多重大决策权,还对企业的人事权和干部任免权保持控制。因此这种剩余权根本无法成为一种推动企业长期发展的动力。比如在企业承包制中,国家作为发包者只是在承包期内将一部分企业产权让渡给承包者,实现利润共享。因此必然导致承包者采取追求短期利益的机会主义行为,从对企业财产的过度使用中取利。

综上所述可以看出,在社会主义条件下建立现代企业制度,必须充分考虑企业内部职工的长远利益,通过调整产权关系,让内部职工享有企业所有权,使其利益与企业的短期经营绩效和长期发展建立起直接的物质联系,激励职工成为真正关心资本效率的所有者。

许多人担心让内部人享有企业所有权会加剧“内部人控制”,从而加大代理成本,使制度成本大于制度收益。这是在事物不同发展阶段其主要矛盾有所不同的缘故。在由计划经济向市场经济的转轨过程中,内部人享有企业所有权对改善国有企业效率和效益是值得肯定的。问题的关键在于在新的发展阶段如何控制“内部人控制”问题,降低代理成本。所谓“内部人控制”问题,即内部人利用私人信息的优势采取机会主义行为谋求个人或小集体的利益。如过分的在职消费,短期行为,过度投资和耗用资产,工资、奖金、集体福利等收入增长过快,侵占利润转移国有资产等等。在我国,由于经营者在对其约束并不充分的条件下被赋予了较大权力,因此国有企业中“内部人控制”问题更为突出的表现为“经营者控制”,实质上是经营者利用公共权力进行权力寻租。控制“经营者控制”,首先要从制度上保证经营者的合理利益,将经营者的努力与企业净财富联系在一起,降低经济租金的价值含量,提高权力寻租的机会成本,从动机上减少经营者寻租行为的发生。其次,要建立相应的约束机制,包括破产约束、产权约束、预算约束等。尤其是解决国有产权所有者缺位问题,才能加强对内部人的产权约束,降低代理成本。

从目前国有企业公司化改革的实践效果来看,股份公司被证明是组织效率较高的一种企业形式。如何既能结合股份公司的特点,又能充分体现人力资本价值,让企业职工享有企业所有权是国企制度的一个创新方向。职工持股计划(不同于目前我国上市公司实行的“内部职工持股”)便是体现这一创新特点的可行制度。

三、职工持股制度的理论分析及发展方向

职工持股制度自从在美国旧金山律师凯尔索的倡导下推行以来,在欧美、日本得到了迅速推广与普及,其操作方式随着实践发展而不断丰富完善,但是迄今为止,人们对这一制度的认识 and 实施仍存在很多偏差,需要加以辨析和发展。

首先需要明确的是,内部职工股的产权内涵是什么,也就是说,职工凭借什么取得内部职工股。凯尔索设计职工持股制度的目的在于试图通过职工持股,推行人民资本主义,克服资本高度集中、财富分配不公的状况。因此,职工被视为“受资助的资本所有者”,企业采用“利润分享”和“抵押贷款”的方式给予职工一定的股票,是“雇主的无偿捐献”。事实上,职工取得内部职

工股凭借的是人力资本的经济价值,是对企业价值的劳动贡献,而不是任何人施舍的。职工持股计划是对“资本逻辑”的否定。通过利润分享使职工逐渐成为所有者,这是对唯有资本所有者才有权占有经营成果的股份企业分配制度中资本规则的否定,因为职工据以分享利润的是他们提供的劳动服务;通过贷款机制使职工借助信托基金这种中介来掌握股份,其实质是对未来利润的预支,而职工借以“抵押”的是尚未付出的未来的劳动贡献。明确了职工股的产权内涵,我们可以将公司总股份划分为两种不同性质的股份:人力资本股和非人力资本股(其中人力资本股是通过实物和金融资本获得的)。

其次,职工应该享有多少剩余必须从数量上加以界定,这是使人力资本的运作机制货币化和市场化的基础。从理论上讲,如果企业处于完全竞争的市场环境之中(包括产品市场和所有的要素市场),且交易费用为零时,那么各要素的价格恰好等于它的边际成本,这时企业的价值等于把该企业的要素在市场上出售所得的总收益。但是,现实中的市场由于不是完全竞争的市场,并且存在交易费用,要素并不是在所有的地方都得到相同的报酬,而且由于企业可以利用技术或管理的优势获取超额的收益,这时企业的价值高于其中所有要素的市场价格总和。我们称两者之差为“组织租金”。可以看出组织租金是由资本投入、劳动状况及市场状况(包括自然资源占有、价格、市场结构等)这些经济变量决定的。由于市场状况是外生的,其对组织租金的影响可以通过提取准备金的形式扣除。剩余的组织租金可以看成是人力资本所有者与非人力资本所有者共同创造的,因此可以根据资本的贡献和劳动的贡献对组织租金进行划分。在实践中可以在事先根据历史资料确定资本与劳动对组织租金的索取率,事后根据实际贡献进行调整。索取率的确定应能精确地、动态地反映劳资双方收益与贡献的关系,激励双方为追求企业价值最大化增加更多的有效投入。

人力资本股份是人力资本所有者凭借其人力资本产权与企业交易来的收益权证,正是由于人力资本股份的这一特殊产权内涵,使得人力资本股份具有许多不同于非人力资本股份的特点。首先,由于人力资本股标识着人力资本所有者对于企业的历史贡献的积累,因此人力资本股具有封闭性,即仅限于本企业职工,职工一旦离开企业、退休或死亡,由企业回购其股;其次,为了形成稳定股东,应限制人力资本股的流通性。在日本,职工持股会的股票,只有在个人名义下积累满千股时才能由持股会名义转到个人名下,有的企业规定即使满了千股,也必须有特殊理由才可以把个人份额卖掉。因此这部分股东在企业中是比较稳定的,一般不会随股价波动而抛售股票。流动性受到限制后,内部职工对于企业利润的“消费行为”(对股利的要求)更符合经济学中的永久收入假说,期望在其较长的工作期内获得稳定增长的股利。

由于人力资本股与非人力资本股在质与量上截然不同,所以应在企业内部成立专门机构——职工持股会,对人力资本股独立地统一管理。职工以自然人身份加入持股会,全体会员累计所持股份,由持股会理事长统一行使股权,会员大会按股权进行表决,形成决议。理事长对会员大会负责。

以此思路建立的职工持股制度使职工充分享有企业所有权,对劳动者的主人翁地位给予了有效的物质保障,此外还具有其他方面的制度优势。

人力资本股份在总量上归属于全体符合条件的内部职工,具有共同基金的特点,又可以根据个人的实际贡献量化到个人。人力资本股的股权收益与企业的绩效息息相关,并承担收益的风险。因此内部职工作出的任何损害企业价值的行为,都会直接影响到个人和其他内部职工的利益,反映到个人帐户上。人力资本股既强化了对个人的激励,又促使内部职工之间的相互

监督。在此基础上,企业内部形成了对职工个人劳动的有效评价机制,使外部性较大程度地内在化。

其次,职工持股制度规范了企业分配行为。国有企业职工的收入主要由工资和奖金两部分构成,其中工资受一定行政性规定的控制,奖金则由企业自定。奖金是按税前利润提成列入成本的,这样企业往往为了满足职工短期利益目标和企业避税需要而过多发放奖金,侵占了国有资产权益。实行内部职工持股制度后,职工收入主要由工资和股利两部分构成,股利从税后利润中支付,从而规范了企业的分配行为,消除了企业“帐面上无盈利或亏损而奖金照发甚至上升”的怪现象。

再次,职工持股制度有利于职工形成个人财产,巩固社会保障制度。职工参加持股会以后,既能在工作年限内获得一定股利,又能在退休时获得可观的资本利得,因此进一步巩固了社会保障制度的有效运作。

从我国目前实行“内部职工持股制”试点的情况来看,由于对内部职工所持股份的产权内涵及运行方式缺乏深入了解,因此在实践中出现了许多问题,需要进一步规范。比如,目前许多股份公司采用以优惠价将股票出售给职工的做法,却不知道优惠的理论依据是什么,该优惠多少。需要明确的是,职工用现金购买的股票并不具有人力资本股的性质,只有凭借对企业的劳动贡献取得的股份才是人力资本股。其次,由于一开始就没有从制度上保证职工长期持有本公司股份,而是把“内部职工股”作为一种福利送给了个人,最终使内部职工股异化为让职工获得短期经济利益的一种手段,只要存在一定市场差价,大多数职工就会抛售变现,或者只注重股票在二级市场的表现,而对企业生产经营并不关心。因此可以论断,目前我国实行的“内部职工持股制度”并不是本文意义上的职工持股制度。名虽相象,实则相差甚远。所以,这种极不规范的“内部职工持股制度”不具备制度上的优势,改革的方向应该是纯粹意义上的职工持股制度。

参考文献:

- (1)陈传明:《比较企业制度》,人民出版社 1995 年版
- (2)吴敬琏:《现代公司与企业改革》,天津人民出版社 1994 年版
- (3)周期仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,《经济研究》1996 年第 6 期
- (4)费方域:《控制“内部人控制”》,《经济研究》1996 年第 6 期。
- (5)翁君奕:《支薪制与分享制的比较》,《经济社会体制比较》1996 年第 5 期。
- (6)南秉军:《企业内博弈与企业行为的形成》,《经济研究》1996 年第 8 期。

(作者单位:上海财经大学;单位邮编:200083)