

从“两权分离”到“三权分离”： 公司制企业委托——代理问题的解决途径

马玉波 陈荣秋

(华中科技大学管理学院,湖北 武汉 430074)

摘要 回顾了私有产权和公有产权下委托——代理问题的产生过程,提出实现从“两权分离”到“三权分离”是解决该问题的根本途径,并从价值创造公式、企业运作趋势、三权分离模型等不同角度进行这一进程的内在机理论述,最后分析了现有企业制度中对三权分离思想的体现和存在的问题。

关键词 两权分离 三权分离 夹子理论

中图分类号 F271

文献标识码 A

文章编号 1001-7348(2003)02-044-02

现代企业的典型特征是资本结构的多元化和所有权与经营权的分离,但正是伴随着两权分离治理结构的出现,引发了种种的委托——代理、激励约束问题。为有效地解决这些“影子问题”,不少学者与实践者撰文探讨了问题出现的根源,并阐述运用收益权作为软约束,解决激励问题的具体途径,但没有说明公有产权和私有产权下委托——代理问题有何异同?三权分离是人力报酬索取意

式。采用这些做法,竞争者的切入机会较小;相反地,如果利用低价或推出新产品,就有可能面对强大的竞争。

Ritz Carlton Hotels 就是战略控制的一个典型例子。它妥善维护旧顾客的数据库,只要顾客住过其连锁饭店的其中一家,下次住房时,数据库中都会显示出顾客详细的资料,服务人员不必再问同样的问题。这样的优势,让该饭店享有很高的顾客忠诚度。

4.5 执行

除非你能执行,否则再完美的事业设计都不管用。实施是价值网设计的第五个要素,它将业务设计转化成快速、可靠与灵活的创造价值活动。实施连接了所有其他设计决策——价值定位的所有决策,公司将在价值网活动范围内参与竞争,实现它的利润捕捉机制。在执行价值网设计时,企业必须注

意上的收益权让渡,还是处于对经营者激励与约束方法角度上的股权收益和收益股权?还是资本系统均衡的自身要求?以及从“两权分离”到“三权分离”有怎样的内在机理和现实意义?本文力图探讨这些问题。

1 委托——代理问题的产生根源

1.1 委托代理问题的出现

在私有企业的萌芽时期,业主式企业的

意几个要点:

(1) 创造一种突破性文化。所谓的突破性文化是指具有下列特征的文化:①具有远见卓识的领导层;②具有创业精神的团队;③简单清晰的目标;④新的技能。

(2) 营运效率。学习接单后生产(build to order)的模式,提供量身订做的服务。

(3) 数字化。价值网依靠良好的信息,达到快捷性、可靠性与高效性。他们用具有低可变成本而且几乎没有空间距离限制的数字化信息(比特)代替了实物资产(原子)。数字化信息使得那些建立了价值网的优秀公司运转将更加灵活。

(4) 管理技巧。在从供应链迈向价值网时,应该扬弃正式的组织架构,建立小型、具有创业精神、了解公司愿景的团队。只有这样,公司才能够建立起价值网。

老板往往集所有者、经营者于一身,包打天下。但随着企业规模的扩大和对管理技能的要求提高,他们开始寻找能为其经营资本并进一步创造财富的专职管理者,并通过契约的形式,将原始财产所有权(包括占有、处置、经营、收益权等)中的经营权让渡给经营者,形成最初的委托——代理关系。

随着业务的进一步发展和组织体系的复杂化,所有者离企业的距离越来越远,控

参考文献

- 1 大卫·波维特等. 价值网[M]. 仲伟俊, 钟德强等译. 北京:人民邮电出版社,2001
- 2 (美)阿德里安·J. 斯莱沃茨基. 价值转移:竞争前的战略思考[M]. 凌郢等译. 北京:中国对外翻译出版公司,1999
- 3 (美)亚德里安·J. 斯莱沃斯基等. 发现利润区:战略性企业设计为您带来明天的利润[M]. 凌晓东等译. 北京:中信出版社,2000
- 4 (美)卡利斯·Y·鲍德温, 金·B·克拉克等. 价值链管理[M]. 北京新华信商业风险管理有限责任公司译校. 北京:中国人民大学出版社,2001
- 5 马士华, 林勇, 陈志祥. 供应链管理[M]. 北京:机械工业出版社,2000

(责任编辑 胡俊健)

收稿日期:2002-10-30

制力日益减弱,必须通过经营者与企业保持单线联系;而另一方面,职业经理人市场日趋健全和成熟,这共同加速了经营权和所有权的分离,并作为社会分工的一种形式大大提高了资本运营的效率。

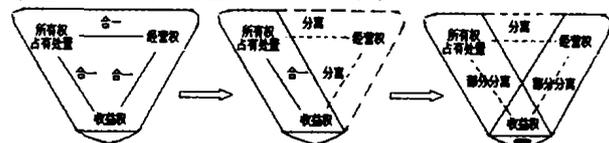
然而“两权分离”这朵玫瑰终究还是带来了烦人的花刺——各种各样的委托——代理问题横亘在股东与经营者之间:经营者利用自身对企业的控制权和影响力以及私人信息优势,方便地进行违背股东利益的行为;大搞虚盈实亏、内部交易(insider trading),提高成本,滥发奖金,搞赤字福利,追求在职消费以及“自发的或非正式的私有化”(spontaneous or informal privatization),极大地损伤了两权分离治理结构的优越性。

1.2 公有产权制度下的委托——代理问题

在公有制条件下,社会资产归全民所有并由国家作为全民的代表,统一行使经营权,这是全民所有制的最初设想。但计划经济的实践已经证明了:想通过社会协调中心或中央计划部门来对全部社会资源进行配置决策,是不现实的,必然导致经济系统的低效率和激励机制的严重缺失。所以可以认为,社会所有制形式表现的公有产权从理论上——一经提出,就伴随着严重的代理问题。

对于这个问题,马克思曾指出了“在协作和对土地及靠劳动本身生产的生产资料的共同占有的基础上,重新建立个人所有制”的论断,但并没有展开论述,从而在经济上形成一个谜。在实践上,由于代理问题没有很好解决,所以社会主义几乎是从一诞生起就进入了改革,包括宏观调控机制的改革,价格机制的改革,特别是企业制度的改革。我国的经济体制改革也是摸着石头过河,历经了从“放权让利”到“两权分离”再到建立现代企业制度等多个阶段,这都是对公有产权下的委托——代理问题的求解。

此外,由于在公有制条件下:①初始委托人泛化,委托人的原动力不足;②委托代理链条长,信息不对称,代理成本高,边际效率低;③市场机制不健全等特殊原因,使得



(a) 业主式企业内的三权合一

附图

国有企业的委托——代理问题比一般意义上的代理问题更为严重,造成大面积的经营亏损和资产流失。

1.3 共同的产生根源

由以上分析可以看到,无论是私有产权制度下私人老板的主动寻求,还是公有制下国有企业的无奈选择,都最终选定了所有权与经营权的分离来作为企业运营的治理结构。从客观上讲,因为这是社会分工的需要,是经营者人力资本与所有者资本、社会经济控制权及报酬支付的交换,它为社会化大生产同时提供了源源不断的人力资源和资金资源。这是两权分离给企业带来的有利的一面。

与此同时,笔者尤其要进行说明的是,现行企业中扭曲的委托——代理关系,内部人控制等种种难题,同样是“两权分离”所带来的,是“两权分离”的治理结构打破了资本所有权的体系均衡而产生的必然结果。

从广义上讲,主体对一项资产的所有权包括对这项资产的占有处置权、经营权和收益权,随着企业由小到大的发展需要和理论描述的方便,经营权逐渐从中分离出来,让渡给经营劳动者,形成与终极的所有权对立统一的一极;而受益权继续保持与占有处置权的归并,全部归所有者享用。经营者仅从股东那里得到属于企业性质的劳动报酬,与资产收益基本脱节。这在根本上打破了资产所有权中所有、经营、收益三项内容相互激励、相互支撑、相互制约的系统均衡,直接造成所有者与经营者目标的不一致。经营者为了最大限度地满足自己的目标,在某种情况下会违背股东的意愿,“节外生枝”。而且在形式上,将经营劳动层隔离在资产系统之外,监督成本自然升高,激励约束难度加大。所有权的分离变化过程如附图(a),(b)。

2 从“两权分离”到“三权分离”

两权分离是商品经济下社会分工、追求资本运营效率的必然结果,其带来的经济和社会效益是实实在在的。但其本身的体制弊端也是客观存在的:委托与代理双方的目标不一致、责任不对等、信息不对称、契约不完全、市场不确定等,是两权分离这种结构本身无法避免与调和的矛盾。所

以,我们要想彻底解决这些问题,从根本上理顺所有权中各要素的关系,必须在两权分离的基础上寻求新的均衡机制。笔者以为,要将所有权中的收益权也分离出来,在所有者与经营者(劳动者)之间分配,实现三权分离。有人会说,不少学者已提出人力资本的剩余索取权,就是这个思想。但笔者要强调的是,三权分离决不是人力报酬索取意义上的收益权让渡;同时也不是处于对经营者激励与约束方法角度上的股权收益和收益股权,而是资本系统均衡的内在要求,是资本运作要素(资本、劳动、收益)间相互匹配、权利义务对等、风险收益相关的机制需要。现从以下几方面进行说明:

(1) 财富创造模型。

假定(资本+劳动)×风险=|收益|

其中:

资本——包括物质资本和人力资本(土地,资金,工具,知识,技术……)

劳动——管理劳动与操作劳动,由经营劳动者提供

风险——企业运营中的不确定因素

|收益|——创造财富的绝对值

将资本与劳动分解,公式可写为

[(资金+物质资料)+(人力资本+操作+管理+技术+信息+知识)]×风险=|收益|

显然,等式左边第一项主要由所有者提供,第二项主要由经营劳动者提供。

资本和劳动结合后与风险作用,最终产生收益。首先,由经营劳动者提供的和所有者提供的都是收益生成的内部要素,居于同等的地位,若经营劳动者不具有收益权,则投入、收益不对称,必然导致第二项萎缩,影响收益生成。在原来生产力水平低下的时代,经营劳动者生活资本积累少,工作的直接目的是为了获得劳动报酬,用以维生,不自觉地放弃了与风险相伴的收益获得。但现在人们有足够的能力和欲望来用自己的劳动投资,尤其对于高层的经营者来说。于是劳动索取收益的问题开始被提上议程。

其次,收益与风险正相关。一个显然的问题是:谁承担风险将决定谁主导收益。以往的情况和人们普遍接受的心理是:所有者承担风险,享有收益,支付经营者的劳动报酬。但这种状态使双方都不满意:所有者认为自己并不直接控制资本,而且很多风险是

因为经营者的决策不当造成的,为什么要由自己来承担?而经营者认为正是通过自己创造性的劳动而取得的巨额收益,却与自己毫不相干。两者都感到不公平。而倒转过来,让经营者承担风险并承担收益,则既不可能(所有者不肯让别人去收获自己的种子,经营者也没有能力承担资产的风险),也不道德(所有者自己的资本为什么要让别人承担风险),更不要说让所有者承担风险、经营者收益和经营者承担风险、所有者收益的情况了。

所以风险分配的难题也促使收益权从所有权中分离,让渡给经营者,形成所有者与经营者收益分享,风险共担,从而在企业内也实现自负盈亏——按收益权的多少分担风险的大小。

(2) 企业运作的发展趋势。在现在的经济社会中,资本和劳动对于财富的创造同等重要,那种纯粹的资本雇佣劳动、组织生产的状况已逐渐成为历史。随着创意、知识、技术、经验等要素作用的日益凸现,劳动雇佣的事件已屡见不鲜,社会上无数人拿着资金找项目,又有许多人拿着商业计划挑选投资者的现象都是明证。笔者认为,未来社会生产将越来越体现平等协作,资本与劳动作为协作的双方,没有任何一方占特定的主导地位,缺一不可;收益是双方的共同结果,其分配不能偏废,否则将不可避免地造成内耗与社会资源的浪费。劳动与资本平等协作的生产方式也要求收益的分离,组建新的平衡。

(3) 夹子理论。由上述三权分离的模式可知,企业经营机制的需要使得所有权与经营权分离;风险分配机制的需要使得所有权与部分收益权分离,经营权与部分收益权结合,这样同时满足劳动与资本平等协作的均衡要求,形成三权分离的平衡体系。三者关系形成“夹子”状——所有权与经营权为夹子的两“爪”,收益权为两者相互关联、制约、激励的结合点。企业组织所有权与经营权间的收放自如程度,取决于结合点处弹簧与支架的强度——收益权的分配方式与调节力度。可以说,通过三权分离实现了资本要素间的有效制约、激励、杠杆、支撑机制,使所有者与经营者目标趋向一致;使外部监督变为同风险、共利益的内部制衡;使劳动报酬的静态激励变为分享收益的动态激励;使硬性约束变为弹性调控。

除此以外,三权分离(所有权与经营权的分离,所有权与部分收益权分离,经营权与部分收益权结合)使企业生产的各要素更紧密地结合,使所有者放心经营权的让渡,使经营者与劳动者增强归属感和主人翁意识,使相关者重新形成一体的组织系统,破除内部、外部之分。

3 “三权分离”在现代企业管理中的应用

迄今为止,在股份制企业的组建与扩展过程中,采用技术入股、无形资产入股等方式已屡见不鲜,但直接以管理劳动入股构建公司所有权结构的形式还没有见到。可是这并不影响三权分离思想在企业组织中“无意识”应用,大量企业在其经营者激励约束机制中已逐渐体出让渡部分收益权于经营劳动者的三权分离思想,并取得了良好的效果。

如不少的企业出于对经营者有效激励的考虑,从所有权(包括收益权)中拿出一定的比例赋予经营者,作为所有权调控经营权的内在杠杆;更多的企业开始以“人力资本投资理论”为指导,实行按经营者和劳动者的人力资本享受分利权。

近几年,伴随着国有企业改革的深入,各种现代企业制度的探索形式不断涌现,其中较突出的是由襄樊市委、市政府提出并试点推行的动态股权制,其基本要点为:

(1) 通过改制与买断职工国家身份,切断与地方政府和职工的原有非经济关系,以独立的股份制企业为动态股权制实施起点;

(2) 核实资产,明确产权;

(3) 确定关键岗位和关键人,并按重要程度划分层次,作为经营激励的重点;

(4) 从企业法人股中拿出部分股权(收益权)配发给各等级的关键人,作为岗位股;

(5) 要求关键人购买与岗位股同等数量的风险股(全部产权);

(6) 期末按照工作业绩考评结果,分配贡献股(每期企业新增利润提取“两金”后剩余的一部分);

(7) 关键人每期收入 = [自然人股(先期自愿购买,全部产权) + 岗位股(收益权) + 风险股(全部产权) + 贡献股(收益权)] × 每股收益 + 基本劳动收入,构成三位一体的分配模式

(8) 实现职工劳动与资本有分有合的劳动制度;

(9) 实现个人价值与岗位价值有分有合的人事制度;

(10) 通过岗位的能上能下,风险股的增减,贡献股的变化,使得关键人的股权处于动态变化中,个人收入与工作业绩、企业效益刚性相关,动态变化。

动态股权制明确体现了收益权从所有权中分离,在经营者、职工间分配的思想,是所有权三要素(所有、收益、经营)建立均衡、对称结构的一种实现形式,在一定程度上解决了国有企业的委托——代理问题和一般企业的经营者、劳动者激励约束问题,促进企业的可持续发展。

1997年,中国企业家调查系统的研究表明,绝大多数企业经营者认为企业有必要设立经营管理股份,这能使经营者的经营管理特殊劳动价值得到更充分的发挥,以进一步激发他们的积极性。如果说,上述“三权分离”的各种形式是所有者们解决企业治理难题而让渡收益权的主动要求,那么这项调查结果则可以看作是经营者向股东们索取相应收益权的呼声。

4 小结

两权分离是造成委托——代理难题的根源,而进一步让部分收益权从所有权中分离、让渡给经营者,实现三权分离,是解决该难题的良方,更是所有权、经营权、收益权这三要素相互支撑、相互激励、相互制约的均衡需要。现有的体现三权分离思想的企业组织形式是“顺水求源”的逆向思维,是寻求委托——代理问题解决答案的探索,只有能动地运用演绎的方式,用三权分离的思想作指导,来构建产权结构,组织企业运作,才能更充分、更高效地实现现代企业制度的优越性。

参考文献

- 1 张维迎. 企业理论与中国企业改革 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1999
- 2 梁能. 公司治理结构——中国的实践与美国的经验 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2000
- 3 郑海航. 中国企业理论五十年 [M]. 北京: 经济科学出版社, 1999

(责任编辑 胡俊健)