

激励 Incentives

——高技术中收入分配考察
A Study on the Income Distribution
of High-Tech Enterprises

苏东斌 钟若愚 主编

北京大学出版社
北 京

图书在版编目(CIP)数据

激励 高技术中收入分配考察/苏东斌,钟若愚主编. —北京:北京大学出版社 2003.10

ISBN 7-301-06582-5

I. 激... II. ①苏... ②钟... III. ①高技术产业—企业管理:人事管理—激励—研究—中国 ②高技术产业—企业管理—收入分配—研究—中国

IV. F279.244.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 089544 号

书 名:激励——高技术中收入分配考察

著作责任者:苏东斌 钟若愚 主编

责任编辑:彭松建

标准书号:ISBN 7-301-06582-5/F·0701

出版者:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区中关村 北京大学校内 100871

网 址:<http://cbs.pku.edu.cn> 电子信箱:zpup@pup.pku.edu.cn

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62754143

排版者:兴盛达打字服务社 82715400

印刷者:

787 毫米×1092 毫米 16 开本 25.375 印张 442 千字

2003 年 10 月第 1 版 2003 年 10 月第 1 次印刷

定 价:50.00 元(精)

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,翻版必究

深圳大学中国经济特区研究中心
文库编辑委员会

主 任：曹龙骥

副主任：苏东斌

编 委：曹龙骥、苏东斌、黄卫平、董立坤、
郁龙余、莫世祥、袁易明

目 录

上篇：“激励”元记

题解	(3)
第一章 时代前提	(5)
一、知识	(5)
二、作用	(6)
三、特点	(8)
四、影响	(9)
第二章 原理报告	(12)
一、竞争	(12)
二、人力	(14)
三、动机	(30)
四、激励	(34)
第三章 收入形态	(40)
一、创造	(40)
二、素质	(51)
三、形式	(60)
四、经验	(73)
第四章 制度环境	(81)
一、导向	(81)
二、地位	(84)
三、产权	(92)
四、人文	(97)
五、文明	(104)
第五章 道德约束	(119)

一、关系	(119)
二、目的	(130)
三、协调	(142)

下篇：“激励”分记

第六章 高技术中个人收入分配的理论	(155)
第一节 个人收入分配的理论沿革	(155)
一、基本概念	(155)
二、经典理论	(158)
三、西方有关收入分配的学说	(163)
第二节 收入分配的激励基础	(167)
一、激励问题	(167)
二、人力资本	(177)
三、委托代理	(188)
四、企业治理	(199)
第三节 高技术中个人收入分配的特点	(210)
一、产权特征	(210)
二、收入分配	(214)
三、分配激励	(218)
第七章 企业员工的收入分配考察	(229)
第一节 传统薪酬制度	(229)
一、薪酬制度	(229)
二、员工持股	(231)
第二节 国外员工持股制度	(232)
一、持股由来	(232)
二、制度考察	(233)
三、制度比较	(240)
第三节 高技术企业员工激励制度	(245)
一、企业特点	(245)
二、人力特性	(246)
三、分配激励	(249)

第八章 经营者收入分配考察	(253)
第一节 经营者的行为特征	(254)
一、概念界定	(254)
二、行为特征	(255)
第二节 经营者的年薪制	(258)
一、年薪制度	(258)
二、美国考察	(260)
三、德日考察	(266)
四、中国考察	(271)
五、技术年薪	(277)
第三节 经营者的一般股权激励	(279)
一、股权激励	(279)
二、MBO 综述	(281)
三、MBO 实践	(285)
四、中国前景	(291)
第四节 经营者的股票期权制度	(293)
一、期权制度	(293)
二、国外实践	(300)
三、中国情况	(309)
四、技术期权	(318)
第九章 科技人员收入分配制度	(324)
第一节 科技人员的行为特征	(324)
一、科技特征	(324)
二、科技价值	(334)
第二节 科技人员的传统薪酬制度	(338)
一、科技薪酬	(339)
二、科技激励	(344)
第三节 科技人员股权、期权制度	(357)
一、激励类型	(357)
二、科技权利	(362)
第十章 高技术中收入分配的约束制度	(372)
第一节 企业经营者的约束机制	(372)
一、约束理论	(372)

二、经营约束	(375)
第二节 科技人员的约束机制	(387)
一、技术约束	(387)
二、激励约束	(388)
后记	(392)

Contents

Part One Initial Records

Title Illustration	(3)
Chapter 1 Precondition of the Times	(5)
Knowledge	(5)
Effects	(6)
Characteristics	(8)
Influences	(9)
Chapter 2 Principia	(12)
Competition	(12)
Human Resource	(14)
Motivation	(30)
Incentive	(34)
Chapter 3 Forms of Income	(40)
Creation	(40)
Diathesis	(51)
Forms	(60)
Experience	(73)
Chapter 4 Institutional Conditions	(81)
Guiding	(81)
Status	(84)
Property Right	(92)
Human Culture	(97)
Civilization	(104)
Chapter 5 Moral Constraints	(119)

Relationship (119)

Intention (130)

Harmonizing (142)

Part Two Subsidiary Records

Chapter 6 Theory (155)

 Theory Evolution (155)

 Incentive Basis (167)

 Characteristics of Distribution (210)

Chapter 7 A Survey of Employees (229)

 Salary System (229)

 ESOP (232)

 Incentive (245)

Chapter 8 A Survey of Managers (253)

 Behavior Characteristics (254)

 Annual Salary System (258)

 The General Stock Right System (279)

 The Stock Option System (293)

Chapter 9 A Survey of Science and Technology (324)

 Behavior Characteristics (324)

 Traditional Salary System (338)

 Stock Right and Option Systems (357)

Chapter 10 Restraint Mechanism (372)

 Restraint Mechanism of Managers (372)

 Restraint Mechanism of Technicians (387)

Afterword (392)

图 表 目 录

表 2-1	2003 年世界最有价值品牌前 10 名	(24)
表 2-2	世界信息技术 100 强	(25)
表 3-1	台湾地区就业人口的职业结构(1978 ~ 2001)	(53)
表 3-2	台湾各行业员工受训比率	(53)
表 3-3	美国就业人口产业部门结构变化	(55)
表 3-4	美国就业人口职业结构的变化	(56)
表 3-5	1997 年主要发达国家首席执行官平均年报酬	(58)
表 3-6	2001 年美国与世界部分国家农业生产劳动率比较	(59)
表 3-7	1999 ~ 2000 年农场销售收入构成	(60)
表 3-8	《福布斯》2002 年全美 CEO 年薪排行榜前 10 名	(66)
表 3-9	全球十大富豪	(68)
图 3-1	所选各部门相对工资	(69)
表 3-10	上市公司高管最高年薪前 20 位	(71)
表 3-11	中科院改制试点单位效益表	(72)
表 4-1	日本获诺贝尔科学奖项一览表	(86)
表 4-2	美国农场的数量和土地拥有量	(94)
表 4-3	美国农场土地权属情况	(95)
表 4-4	1998 年 3 类农场平均经营规模	(96)
表 4-5	中西(美国、西欧)科技体制对照表	(101)
表 6-1	美国 1870 ~ 1984 年国民收入分配结构的变化	(166)
表 6-2	委托—代理关系中的信息不对称	(171)
图 6-1	人力资本与非人力资本收入份额的对比趋势(美国, 1870 ~ 1984)	(182)
图 6-2	现代企业理论的一个理论图谱	(189)
表 7-1	企业薪酬发展历程	(230)
表 7-2	美国员工持股计划的发展	(234)
表 7-3	90 年代美国高技术企业员工收入的结构	(251)
表 8-1	1998 年各国(地区)上市公司首席执行官(CEO)薪酬结构	(259)
表 8-2	1997 年美国高级管理人员薪酬结构	(261)
表 8-3	90 年代美国高技术企业总裁的收入结构	(261)
表 8-4	2000 年高科技业收入最高的前 20 名 CEO 排名	(261)
表 8-5	1999 年科技业收入最高的前 20 名总裁排名	(262)

表 8-6	Rockwell 公司年度奖励基金提取限额	(263)
表 8-7	Rockwell 公司高级管理人员最低持股指标	(264)
表 8-8	德国企业经营者的报酬结构	(266)
表 8-9	2002 年中国上市公司高级管理人员年薪前 20 名	(271)
表 8-10	2002 年国内部分软件上市公司高级管理人员薪酬	(272)
表 8-11	我国经营者年薪制的一种结构模式	(275)
表 8-12	我国已经实施股权激励上市公司业绩比较	(279)
表 8-13	股权激励实施当年业绩分析表	(280)
表 8-14	2000 年实施股权激励上市公司模式比较表	(281)
表 8-15	英国 MBO/MBI 的历史数据	(286)
表 8-16	部分中国上市公司的 MBO 模式	(286)
表 8-17	部分上市公司 MBO 价格、持股比例及净资产变动情况	(287)
表 8-18	经营者股票期权计划(ESO)的构成要素	(297)
表 8-19	世界各国股票期权制度的情况	(298)
表 8-20	2001 年美国 CEO 收入的前 20 名	(301)
表 8-21	2002 年美国 CEO 的收入前 20 名	(302)
表 8-22	90 年代美国高技术企业中股票期权实行的分布情况	(303)
表 8-23	美国公司 CEO 报酬基本情况(1980 ~ 1994)	(305)
表 8-24	美国 CEO 报酬与企业业绩的相关性	(306)
表 8-25	中国部分上市公司股票股权激励简表	(311)
表 9-1	几个代表性公司的激励制度	(351)
图 9-1	科研及专业技术人员事业成熟曲线与工资	(354)
表 9-2	香港信息技术行业技术岗位工资比较	(355)
表 9-3	1998 ~ 2000 年美国科技人员收入表(按性别划分)	(357)
表 10-1	公司约束机制的一般构成	(376)
表 10-2	德国 350 家大公司股权大投资者控制状态	(377)
表 10-3	德国 350 家大公司股权控制与经理控制状态	(377)
表 10-4	1990 年和 1996 年德国公司的股权结构	(378)
表 10-5	影响我国企业经营者队伍建设的主要因素	(386)

上 篇

“ 激 励 ” 元 记

“激励”元记

题 解

本书想对特定范围内的“激励”进行一些原理性质的记录、阐述与发挥，所以称为元记。

这是一个研究高技术中收入分配的题目。

(一) 本书主要论题

- (1) “知识”在现代经济中的核心地位
- (2) “能力”在知识经济中的巨大差异
- (3) “制度”在市场经济中的引导作用

(二) 本书所涉及到的基本原理

- (1) 劳动价值论(深化知识的重要性)
- (2) 人力资本论(人的能力差异的经济意义)
- (3) 信息经济论(制度与伦理的必要性)

(三) 本书确立的学术概念

“创造收入”——即科学与技术人士及经营者的收入不仅因劳动中消耗而计入成本,而且还因创造新价值而参与利润的分配,甚至还有可能使收入资本化,从而获得再投资利润。也就是说:创造收入由三种形态构成:成本形态(工资)、利润形态(奖金)、资本形态(期权)。

只有对人力资本的全过程的确立,才能最终解释知识经济存在的基本原因。

(四) 本书赞同与得出的一般性结论

- (1) 知识创造财富
- (2) 激励创造知识
- (3) 自由创造收入

由此可见,本书所要研究的仍然属于选择经济中的个人价值的实现问题。

对此,在马克思主义经济学中限定为“分配”,而在当代西方主流经济学中仍限定为“市场”。由于市场经济中的共通之处恰恰都在于价格信号的作用,所以人力资本的实现或者说人的知识的市场价格、人的收益状况将如何影响社会的利益、人类的利益,就是一个永恒的经济主题了。

第一章 时代前提

一、知识

本书全部论述的所有前提都是人类正在走进一个崭新的时代——知识经济时代。

“知识经济”(或称新经济)作为一个概念,已经深入了人们的经济、社会生活。

人们普遍认为:新经济概念的提出与美国有关,但和知识经济的概念又有区别。新经济严格意义上说是美国的新经济,只出现在美国。美国进入知识经济阶段以后,经济规律发生了变化,一系列新现象无法用传统经济理论来解释。20世纪90年代以后历次经济危机的预测都失败了,美国经济连续10年增长,显示出强大的活力,由此产生了新经济的概念。

新经济这个说法是由美国媒体最先提出来的,后来美联储主席格林斯潘也用了这个词,美国总统经济委员会在经济报告中也用了这个词,现在已经被广泛使用。实际上,对新经济还没有非常严格的定义,大概是指以信息技术为核心的技术革命及其广泛应用,导致了劳动生产率的增长速度加快,提高了美国可持续的潜在经济增长率。

美国是一个财富大国,经济发展水平已经相当高,物质产品已相当丰富。处在这样的经济发展阶段,美国主要通过知识生产来主导、影响其他产业的发展,获得的是最丰厚的利润,因此美国既是财富生产大国,也是知识生产大国,是世界的一个创新极。它的富裕来自于知识、技术的高附加价值,这些技术知识通过创造新的服务在市场中实现价值^①。

许多人把比尔·盖茨看做知识经济时代的典范,他其实是知识经济时代

^① 资料引自张幼文、周敦仁、徐美华:《如何看待新经济及其影响》,《文汇报》2003年1月12日。

的商业之神。

一个哈佛大学的肄业生,能够成为这个时代的超级巨无霸,其原因不在于他有开发头脑,而在于他能看出市场的潮流,有一流的市场整合手段和整合能力。

比尔·盖茨是当今时代的象征。他不是金矿的老板,也没有生产石油的油井或工厂和机器等。他所做的是掌握了使用知识的过程。因此他铸造了个人的命运,或者说他创建了一个富裕的“国家”。在这种经济中,特定的秘密就在于他找到了如何使知识变成收入的方法^①。

所以,新经济的实质是知识经济。

二、作 用

美国的兰德公司2002年初的一个报告中指出,美国经济20年来的发展清楚地表明,科技进步是国家财富的主要贡献者,支持科技创新活动的体系已经成为国家最重要的资产之一,与自然资源、劳动力、资本同样重要。

自1946年第一台计算机问世以来,对社会生产率的影响,已经到了令人瞠目结舌的地步。1998年美国问世的万亿次并行高性能计算机,峰值达3.9万亿次/秒。知识创新在经济增长中的贡献率,已由20世纪初的5%~20%,上升到当今的80%~90%。1950年到1992年之间,全球经济年度总产出从5万亿美元扩增到30万亿美元,增长了5倍。今天全世界国民生产总值的近70%是知识或信息产业发展促成的,发达国家如美国总资产已有60%是无形资产,人类社会财富的特性也被改变。

专栏 1-1

如商业秘密的价值。据介绍,第一次世界大战期间,英、法、德三国各自垄断了制造光学玻璃的秘密,而光学玻璃是国防工业上的重要材料,缺了它,潜水艇飞机等就都成了瞎子。

1916年春,一只俄国小船悄悄地驶进了英国港口。几个俄国学者一下船就拜访了英国负责军火生产的大臣,要求传授光学玻璃制造技术,英国大臣叫他们去法国学习。俄国学者到法国找到法国总统,总统陪着他们会去见光学玻璃制造商曼杜阿,

^① 资料引自王志纲:《财智时代》,广东人民出版社2003年版,第64页。

可曼杜阿说什么也不肯公开秘密,即使对方出价 100 万法郎。俄国学者只得重返英国,好说歹说,一直到答应给予英国光学玻璃制造商谦斯 25 年特权,才得到了制造光学玻璃的诀窍,即熬熔玻璃时须不停地搅拌。对此,俄国学者面面相觑,哭笑不得。

在信息经济社会里,有时候价值的增长不是通过劳动,而是通过知识来实现的。因为,知识本身就蕴藏着不可估量的财富^①。

再如:1923 年,美国福特公司一台大型电机出了故障,公司请来当时侨居美国的德国机电专家施坦敏茨来解疑。施坦敏茨两天两夜呆在电机旁。这儿听听,那儿看看,还不时地进行计算。然后,他爬上电机顶部用粉笔画了一条线,让修理工把电机打开,将画线的地方的线圈减少了 16 圈。果然电机故障排除了。

施坦敏茨为此向福特公司索取 1 万美元酬金。有人说:画一条线要 1 万美元,是不是太高了?施坦敏茨没有回答,只是在付款单上写道:“用粉笔画一条线,1 美元,知道在哪里画线,9999 美元。”^②

与技术联结在一起的知识可以转变一个国家的经济。20 年以前印度还被归为一个不发达国家,而现在印度的软件行销全球。是什么因素导致了如此的变革呢?答案在于知识经济。

据《金融时报》(1995)报道,顶级的印度软件公司提供技术能力、低廉的成本和及时的供货。现在印度对许多西方公司的外购软件发展来说是优先选择的对象。根据印度软件与服务公司国家联合会的资料,该产业在 1994 年增长了 50% 以上,带来的总销售额约 8.5 亿美元。除了这一点以外,软件的国内发展的价值和数据上升到了约 410 亿美元。然而,约在 10 年前,该产业仅仅价值 1000 万美元。

印度的重要优势是充足的规模、技术能力、人力基础和相对低廉的成本。拥有超过 1400 万软件程序设计人员,印度已经成为继美国之后的第二大英语国家科学人力资源的贮水池,而且具有一个源源不断地产出高质量毕业生的先进的高等教育系统。这些优势在 80 年代吸引了一连串的对该产业部门的外国投资,已经帮助印度的软件出口以美元计算一年增长了 30%,达到 1994 年的 5 亿美元。

今天,许多西方国家跨国公司——包括花旗公司、数码设备公司、得克萨斯设备公司、摩托罗拉公司、西门子公司和尤尼西斯公司——已经把在印度的业务作为它们全球业务的软件引擎和生产中心。

① 资料选自曾文广:《思维与智慧》2003 年第 6 期。

② 资料选自成鹤:《中国财经报》2003 年 8 月 7 日。

印度软件产业的成功故事清楚地显示出知识是怎样被作为一个杠杆去获取和保持竞争优势的^①。

三、特 点

原来的一般制造业是一种规模经济,它的边际成本是不会等于零的,到了一定规模边际成本就要上升。但是信息产品的边际成本几乎等于零,这就影响了信息产品推广应用等的一系列市场规律。信息产品的成本都产生在研究开发阶段,到后来每生产一种新的产品,它的成本几乎等于零。但是它要求不断扩大市场,这与一般的制造业不一样。一般制造业到一定阶段它的边际成本可能会上升,因此,在一定规模内生产才是最合理的。但是信息产品则不然,只有占领整个世界市场时才是最佳点。这就能解释为什么美国微软这么重视知识产权保护,要求走向世界市场。

由此引起的企业行为发生的重大变化是小企业的兴盛。

与制造业阶段以资本的密集、大量资本投资造就一家企业相比,现在一个人一台电脑就是一家企业,它是靠知识、靠信息、靠脑子。小企业的兴盛及衰亡规律与原来不同。

知识经济的发展使整个产业结构发生了变化。信息产业对整体产业的影响,在整体产业中产值的比重、对原来意义上工业的影响等这几个层面都要看。新经济不是孤立于原来的制造业经济之外的,而是生产在原来产业的基础上的,影响是全面的。从产业结构上看,是产生了一个新的经济领域,包括通讯产业、IT产业、新材料等等,这是相对独立的。但在整个产业中不仅是比重提高,反过来又会影响传统产业,传统产业一旦应用了信息技术,面貌就会发生改变。

原来意义的工业化是重化工业化,其标志是化学工业和重工业。现在信息产业形成以后,相对而言它创造的财富价值增值,在产业结构中处于更大的优势。

专家强调,本来预计的经济周期的基础往往是固定资本的更新,但是新经济不断涌现新的投资机会,产品的生命周期和原来完全不一样。20世纪90年代美国经济持续增长,就是因为大量投资机会的涌现,虽然一方面有泡沫,

^① 资料引自胡仁:《信息经济学》,山东人民出版社2002年版,第55页。

但另一方面又有实质性增长^①。

知识经济的显著特征就是科学技术的新作用：一是“代替性指标”，即科技代替人的体力和智力的程度。科技的发明和应用，首先能带来劳动工具和工艺过程的不断改进、发展和完善，它是人的体力和智力的延伸，使得生产的时间相对缩短，产品加工的精度相对提高，机器加工的功能相对多样化。二是“协调性指标”，即科技发展被物化为直接的生产力后，可以使人类较好地掌握自然能源的再生技能，从而大大改善人与自然的和谐生存环境。三是“变革性指标”，即科技对生产力诸要素的渗透，导致生产力系统内部各个环节、各个功能、各个结构的子系统都会发生良性的巨大变化^②。

四、影 响

知识经济在当代社会已经产生了革命性的影响。高科技的发展、信息技术的发展催生了信息经济，信息经济使知识创造、传播、应用的速度越来越快，使发展中国家也可以通过互联网来共享全人类的知识。

由于传输信息的成本降低、获取知识的渠道增多，知识交流能力的提高，使得知识生产的速度加快。因此，高科技的潜力，以及它对世界经济社会发展的影响是巨大的。

新经济通过新的产品拉动了新的需求方式，创造了新的消费拉动力。原来经济中的消费力如服装、食品、交通等是有一定限量的，而新经济创造的需要和诱惑力是不断产生的。

网络、电脑、手机更新的速度相当快，新产品不断取代老产品，消费者更愿意接受新产品，老产品不是不能用了，而是新产品有更好的功效和吸引力。就是说新经济通过大规模不断创造新产品、创造新需求来拉动整个经济，这样的新生拉动力是非常巨大的。新经济的需求不是奢侈，相对原来的物质需求来说，是一种精神需求。人一旦进入这样的消费空间，在精力和时间允许的情况下，这种需求是无限制的。除了文化需求、精神需求以外，人对健康的需求、对生命延长的需求是无限的。健康需求所带来的所有产业对经济的拉动是无限的。现在也出现了可能性，比如人体器官的替代，一旦在技术上和伦理上都突破了，就会带来巨大的需求，由此可看到经济拉动力的所在。所以，原有的经

① 资料引自王名主编：《新经济论丛》，河南人民出版社2001年版，第7页。

② 资料引自顾永年主编：《先进生产力概要》，湖南人民出版社2002年版，第5页。

济规律对于新经济来说不是完全适用的。这就是美国经济在 20 世纪 90 年代持续增长而没有出现通货膨胀的原因。

新经济形成之后影响国际分工格局。美国的一些传统产业转移出来是为发展新经济腾出空间。表面上像中国等一些国家接受了它的传统产业而进步了,而实质上是和美国的差距更大了。原来大家都是制造业,只是他高级,我低级;现在他是信息工业,而我是制造业。这是一个时代的差别,他已进入信息时代了,我们还在工业时代。原来的传统产业是消耗资源、资本、劳动力的产业,环境要付出巨大代价,而信息产业主要依靠知识,是可持续的,是低消耗的。由此提出“信息鸿沟”,美国和其他国家的差距是时代性的差距。由此导致的长期的财富积累的速度差别也在增大。

2010 年时的财富分配比今天将会更加不平等。在富国和穷国之间,在成功的企业和不成功的企业之间,将会出现更大的财富差距。同时个人之间的收入差距也将会更大。以知识为基础的经济正在不断地脱离土地和自然资源。很多年以来,南非一直是世界上产金大国,而且黄金价格也最便宜。但是现在是美国,道理很简单,这是因为美国使用了新的科学技术^①。

在日本的商业研究所和 Hitotsubashi 早稻田大学工作的 Ikujiro Nonaka 教授(1991 年)提出了一个日本人的观点:

在一个惟一的确定就是不确定的经济中,当市场转移、技术激增、竞争者倍增和产品几乎一夜之间会变得过时,一个维持竞争优势的确定的来源就是知识,成功的公司是那些不断创造知识,在组织上下广泛传播知识并且迅速在公司里体现出其新技术和新产品的公司,这些活动界定了“知识创造”型公司,其独有的业务就是持续创新。

阿莫斯·塔克商业管理学院的维杰·戈文达里根教授和马里兰大学的安尼尔·古塔教授重点指出了在经济领域中发生的变化程度:

我们生活在一个日益全球化的世界中。在实际中这意味着如果你是 Nucor 钢铁公司的主席,当你决定在何地安置一个价值 7 亿美元的小钢铁厂时,你会将巴西与美国放在同等的位置上来考虑。

如果你是福特公司的总裁,你现在进入中国或印度这样的新兴市场就会带着对现有汽车的修正过的眼光,如以 Escort 或 Ka 牌汽车代替从头设计的新型汽车。

如果你是印度的财政部长,你会将印度的经济与世界其他部分的一体化

① 资料引自陆菲菲主编:《知识时代》,江苏人民出版社 2002 年版,第 55 页。

看做是一国经济转变为经济超级大国的基础。

如果你是宝洁公司的低级管理人员,你实际上已经没有机会进入公司的最高层,除非你将杰出的工作业绩与全面的国际经验联系在一起。

这就是今天地球村里的生活。经济现象已与20年前大不相同,全球经济变化的步伐在未来的20年里也不可能放慢^①。

早年,称为丰田主义(Toyotismus)的创造人曾强调:“要从工人的头脑中,而不只从他们的肌肉中挖掘金钱。”这样,在福特制中遭到工人反抗的经理人员对整个生产过程的监督,在丰田制中变成了工人自觉自愿的“自我监督”。知识经济将从根本上改变生产制度本身。

据报道,瑞士信息化水平跃居全球第一。

2002年瑞士的信息化水平超过美国,居全球首位,从1996至2001年一直居首位的美国退居次席。

全球信息化水平排名前7位的国家:瑞士、美国、瑞典、丹麦、芬兰、荷兰、挪威。

该排名是根据国际电信联盟发表的各国和地区电脑普及率、因特网网站、上网人数、电话通信线路容量等7项指标,计算出各国和地区的信息化水平指数而得出的^②。

显然,在知识经济中知识是最重要的。

① 资料引自胡仁:《信息经济学》,山东人民出版社2002年版,第77页。

② 资料引自2003年7月29日《人民日报》。来源:韩国电子产业院朱剑敏、冯印澄编制。

第二章 原 理 报 告

一、竞 争

在这个全球化的知识经济中 ,收入分配的前提仍然取决于生产的效率 ,而在市场经济中 ,效率又是竞争的结果。

根据《智力资本 :组织的新财富》的作者托马斯·斯图尔特的观点 ,在美国 ,知识劳动者(那些处理信息而不是处理事情的人)的比例在 20 世纪将从 17% 上升到 59%。1991 年 ,美国在信息技术上的花费超过了在生产车间和设备的花费。

新时代的关键的生产力资源不是土地、劳动或资本 ,而是知识、核心能力和客户 ,这些是信息时代的生产要素。这样 ,在知识经济中 ,值得强调的就不会始终是经济学上的比较优势而在相当程度上是竞争优势了。

“比较优势”的概念是国际贸易经济学的核心。国与国之间的贸易因各种原因而发生。大卫·李嘉图在 19 世纪提出 ,贸易的发生是由于比较优势的差异 :

比较优势的规律说明 ,一些国家专门从事生产和出口那些它们能够以其他国家相对较低的价值生产的商品。成本的差异是出于技术和(或)生产率方面的差异。这些要素是土地、劳动和资本。相对生产率的差别形成了国际贸易的基础。各国专门从事它们相对便宜的商品的生产。

比较成本的概念有一定的优点 ,但是它是建立在传统的生产要素的生产率和成本差异的基础之上的 ,而且它还取决于资源禀赋。现在这些因素已经发生了改变 ,我们需要在宏观层面上考虑核心能力、客户和知识 ,以拓展贸易和生产模式。要做到这些 ,我们不得不把比较优势放在竞争优势的对立面来讨论。

根据迈克尔·波特教授的观点 ,在竞争性市场中竞争优势处于一个厂商业绩的中心地位。在宏观层面上 ,组织如何利用通用的战略来体现成本的领

导地位、差异和焦点,以在一个竞争性区域中给自身定位是现代商业共同关心的问题,而且也解释了这些组织是如何相互作用的。竞争区域的选择,或一个厂商活动的范围在决定竞争优势中起着重要作用。莱斯特·思罗认为,不是游戏的规则改变了,而是游戏本身改变了。比较优势是一个正积累的游戏,每个人都有他自己合适的位置,而现在的游戏是一个零积累的游戏。所以,专家的结论是:竞争区域的选择,或一个厂商活动的范围在决定竞争优势中起着重要作用^①。

因此,我赞赏这句名言:“21世纪占支配地位的竞争武器将是教育和劳动力的技术。”(莱斯特·瑟罗)

据称,信息的增长是与智力转化为知识的增长同步的,而知识的增长与想像力变为创新的增长是同步的。

在现代商业背景中,为了在全球范围内有效竞争,知识不像土地、劳动和资本,它是一种让人欣赏的资产,使用得越多就越有效。它体现了收益递增的原则。这也同时意味着,知识是一个组织在其配置中的一种无限资源。根据卡尔·埃里克·斯维比的观点,知识具有四个特征:不言自明,以行动为导向,靠规则支撑,并且正在持续变化。一个组织中知识的创造、获取和有效实施已经成为竞争优势的重要源泉。

不少学者们曾明确指出,作为发展中国家,科技的进步应该更多地引进技术,因为自主发展高科技耗费巨大,而如中国现在要解决的根本问题是“三农”和就业这样最基本的生存温饱问题。显然,这样的意见是建立在自由主义经济学派的“比较优势”基础上的。

根据比较优势理论,发达国家的优势在于资金技术,发展中国的优势在于劳动力便宜。发展中国家不具备“科技的比较优势”,但只需融入国际分工体系,充分发挥劳动力丰富和劳动力价格便宜的优势,发展劳动密集型产业,可解决就业和增长问题。

应该承认,比较优势原则,是部分地切合我国当前经济社会的情况的。但是,在制定国家长远发展战略中,如果简单地以“比较优势论”作为惟一的、基本的理论根据,显然是片面的。因为第一,这一理论不顾发展中国家经济发展的多重目标(不仅是发展劳动密集型产业和就业目标,还有国家安全和国际战略目标、社会环境发展目标等);第二,这一理论仅仅从静态的比较优势出发,而忽略了长远发展必须解决结构升级问题,而高新技术产业的发展,必须

① 参见胡仁:《信息经济学》,山东人民出版社2002年版,第96页。

有自己的科技实力和创新能力,而这种能力不像机器设备那样可以随便买到。因此,如果从全面的、动态的、长远发展的角度来考虑问题,“比较优势”不能成为国家制定经济科技发展战略的主导思想。

没有自己的科技储备,就无法和国际高新产业界对话,就抓不住未来的商机,将来连引进和合资的资格都没有,高素质低成本人才队伍的“潜在比较优势”,就永远发挥不出作用。

在知识经济中,竞争优势的概念已经推翻了传统经济学中的比较优势原则^①。

二、人 力

与传统的劳动市场讲勤奋、讲忠诚相比,知识经济时代资源配置只能建立在专业与品牌之上。

学术界充分考察了现实经济中资源之间的相对稀缺程度与权益配置变迁的关系^②。

在资源配置过程中,面对经济发展的客观需要,拥有要对稀缺资源的经济主体,资源的相对稀缺程度越高,其具有的“谈判势力”越强;而那些拥有相对丰裕资源的经济主体,资源的相对丰裕程度越高,其具有的“谈判势力”越弱。不仅如此,由于生产要素之间具有一定的替代性,那么,拥有不可替代或可替代性较弱资源的要素所有者,具有的“谈判势力”就越强,而拥有可替代资源的要素所有者,可替代性越强,“谈判势力”越弱。总之,在资源配置过程中,要素的相对稀缺程度,决定要素所有者在结成契约关系的谈判过程中所拥有的“谈判势力”,进而决定要素所有者在契约关系中的地位、权益分配和要素收入的相对份额。这可以通过简略的历史分析得到实证。

在农耕时代,人类赖以生存的基础是土地产出——农产品,从事农业经营的生产要素是土地、人力、畜力、手工工具等,其中最基本的生产要素就是土地和劳动二要素。也就是重农学派的代表人物威廉·配第所精确概括的“土地为财富之母,而劳动则为财富之父”。土地尤其是可耕地具有有限性,因而是稀缺资源,它的稀缺程度与人口增长正相关。因而,相对人口的不断增长,土地是相对稀缺的资源,而劳动力是相对丰裕。土地与劳动的相对稀缺程度,

① 参见奕方:《信息时代经济学》,《经济学家》2002年第2期,第5页。

② 转引刘伟:《价值论》,中国发展出版社2002年版,第70页。

决定了人们之间的社会地位的悬殊,也决定了人们之间的收入差距。拥有具有稀缺性的土地面积越大,社会地位越高,凭土地资源所获得的收益越高;而拥有的具有稀缺性的土地越少甚至根本没有土地,但拥有具有丰裕性的资源多(例如家庭人口多),则社会地位越低,凭丰裕性质资源所获的收入也低。原因在于,要素的稀缺程度决定要素所有者的收益状况。无地农民与有地的地主之间的租佃和约,在合作收益的分配上,地主因投入的要素具有相对稀缺性,因而具有相对强的“谈判势力”,而农民投入的要素具有相对丰裕性,具有相对弱的“谈判势力”。由此决定了租佃合约中农民对地主的强依赖性和权益分配的不对等,人口压力越大,地租在总收益中占的比重就越大。因而,解决问题的途径是:第一,借助于一定的方式重新界定土地的产权,每一社会成员拥有的稀缺资源——土地均等(所谓的“平均地权”);第二是降低人口总量,使人力资源与土地资源的稀缺程度相等。

人类进入到工业社会,由产品的变化(农业社会的农产品为主导转为工业品为主导)派生出的对生产要素的变化,使得工业社会与农业社会的生产要素的相对稀缺程度发生了变化。如果说农业社会的基本生产要素是土地和劳动,那么,工业社会的基本生产要素就转变成资本、土地、劳动、企业才能、技术等。如果说农业社会相对稀缺的是土地,是“土地主权”,那么,在工业社会的一定历史时期资本则是属于最稀缺的资源。虽然土地在工业社会也是属于稀缺生产要素(事实表明,在任何国家或地区的工业起步阶段,制约工业化进程的主要因素是资金严重短缺,甚至不得以用压低租金或土地价格的办法吸引外来资金)。在这种情况下,如果由资本的所有者、土地的所有者和劳动力的所有者组成合作性的契约关系——企业,那么,投入最稀缺性资源资本所有者则具有相对强的“谈判势力”。因而,在经典式的资本主义企业中,“剩余索取权”和“剩余控制权”界定在资本所有者手中,而劳动力的所有者和土地的所有者则只是获得相对固定的收入(工资、地租)。

随着市场化程度的不断提高,市场范围的不断拓展,市场竞争的激烈程度的不断加剧及其企业规模的扩展,这一系列变化使得企业对管理才能的需求不断,是否拥有具备企业家才能的经营管理者,成为企业在激烈的市场竞争中生存和发展的关键条件,对具有企业家才能的人力资源的争夺,使得企业家资源的相对稀缺程度上升。由此大幅度地提高了具有企业家才能的经营管理者的“谈判势力”,决定了他们在企业中的地位不断上升。在收入分配上不仅薪金收入大幅度提高,而且通过股票奖励计划、股票期权等方式分享企业剩余。资本的相对稀缺程度的降低和企业家才能的相对稀缺程度的上升,使得在工

业化时期一定阶段的“资本主权”转向“特有人力资本主权”或“企业家主权”。

在知识经济时代,经济发展对高科技的需求上升,科技、专有技术、专用性人力资源等要素的相对稀缺程度大幅度上升,从而相应地提高了这些要素所有者的“谈判势力”,不仅他们在合作收益中分享到的相对固定的收益份额快速上升,而且在组成企业的签约过程中直接将其拥有资源折合成一定比例的股份,使他们分享“剩余索取权”和“剩余控制权”。相对于经济发展的需要和其他资源的相对稀缺程度的下降,如果这些要素的稀缺程度进一步上升,成为最稀缺的要素,那么,“技术主权”就成为必然。

因此,在经济发展的不同阶段,各种生产要素的相对稀缺程度是不同的,但又是可变的,它们随着经济发展对要素的需求结构的变化而变化,由此决定着拥有不同要素的所有者,在经济合作中的地位及其分配方式的变化。说到底,人们在经济活动中的地位及其收益分配和获得收入的公正性、合理性决定于各自拥有的资源的相对稀缺程度。

如果人为地改变这种权益分配格局,使得拥有相对稀缺要素的经济主体获取相对低的权益,而拥有最不稀缺资源的所有者享有最优惠的权益,这种逆向的权益配置必将导致低效率。计划经济体制中的资源配置效应已经充分地表明了这一点。

鉴于稀缺资源的权益配置的历史变迁,学者们更加主张强化经济行为的主体——劳动者本身在收入分配中的应有地位^①。

自从进入科技迅速发展的当代社会以后,新古典经济学家发现了经济内生性增长的原理,这一原理表明,经济增长和财富的创造不仅取决于人类劳动和实业投资,而且更加依赖有助于提高劳动生产率或产品更新的技术创新。这一发现是如此重要,以至于可以这样说,在今天社会,财富创造首先将取决于能够推动技术进步的研发活动。研发活动尽管具有很高的风险,但它绝不是一种虚拟的经济活动,而且每一次失败的研发活动都在为下一次成功的研发活动积累知识。

日本管理大师原野先生也这样告诫我们:在一个惟一能够肯定的东西就是什么都不能肯定的经济世界里,保证竞争优势的惟一源泉就是知识。

可以认为,当这些产品与服务经济效益无法再用传统的数量方式衡量时,知识经济时代的主要的计量标准也就是它的质量了,或者说质量就是知识

① 裴小莫、胡家勇:《收入分配理论及其实践价值》,转引《21世纪论坛》2002年10月5日。

经济的外在尺度与内在数量,而质量经济也就成为知识经济的代名词了。就质量经济的针对性来分析,从一般的实践意义上讲,是朝着粗放型状态下数量经济而言的;从深层的理论意义上讲,是朝着经典政治经济学的时间经济而言的。

现代市场经济中,尤其在知识经济的大趋势中,商品价值量的大小主要取决于劳动的质量,而不是一般的劳动时间。这里的复杂劳动已经不再是简单劳动的倍数,而是性质不同的劳动,即创造性劳动,而不是重复性劳动。其衡量标准也不再是一般性的劳动消耗,而是市场上的确认。它不是市场的社会效益,而只是具体的市场的确认。可以说,直接的体力劳动与劳动时间已经不再是现代商品价值的基本衡量尺度了,间接的脑力劳动的质量构成了现代商品的价值量的主体。在现代经济中,时间价值已经被深化为质量价值。显然,这里的质量既不是度量物体惯性大小的物理量,也不是以往评判产品优劣程度的标准,而是指不同需求、不同功能的升级了的产品与服务水平了。只有确认“质量价值”概念,而不仅仅是“时间价值”,才能充分认识科学与技术、经营与管理的载体——科技人士和现代企业家的经济价值。只有确立质量经济的新鲜概念,才能够做出如下解释:

第一,知识经济时代产品和服务的真实价值;

第二,知识经济时代科技人员和企业经营者的收入根据;

第三,知识经济时代人们生活质量的提高水平。

以上这三点,是以往的“时间经济”所根本无法解释的。

哈佛商学院教授特德洛普指出,现代企业的繁荣所依赖的主要是创见和电子,而不是机器与汗水。美国的质量学家,也是管理学家,著名的珠兰博士,在90年代中期,他以90岁高龄,告别世界管理界的一次演说中说了一句非常精彩的话:“将要过去的20世纪是生产率世界,将要到来的21世纪是质量的世纪”^①。

显然,这种知识的基础仍是劳动。马克思的劳动价值论和收入分配理论,是一种倡导解放劳动、保护劳动的理论^②。

而否定性的观点却认为,只要工人的边际生产力比机器或土地的边际生产力小,他就只能分到较少的产品。运用马克思的劳动价值论,可以论证出符合世界各国现代市场经济实际的让生产要素参与分配的合理性。在市场经济

① 转引〔美〕《基督教科学箴言报》2000年6月4日。

② 参见陈茜:《经济动态》,引自《商界》2003年第8期。

中需要政府干预,这种现代市场经济在以市场交换作为基础性协调机制的同时,还有国家立法机制、社会保障机制、税收补贴机制、劳资集体谈判机制、利润分享机制等其他协调机制作为补充。物质生产要素所有者必须劳动才能得到更多的收入。如果他们只是储蓄他们的物质生产要素,那他们只能得到用于补偿旧价值的费用和补偿他们少消费的机会成本的利息。这样得到的收入就不是按他们的物质生产要素的边际生产力计算的收入,而是按那些物质生产要素原有价值加少量奖励计算的收入。

在经济全球化的现时代,我国的工业化和经济发展,只能走一条不断解放劳动和不断提高劳动者素质的劳动积累式发展道路。

在知识经济中,人力资本的重要性可从知识的重要性来验证,而知识的重要性又可从知识社会中的社会与经济发展的不确定性来验证^①。

正如瑞典学者斯·欧·汉森所阐述:人们对我们说,我们生活在一个知识社会,我们也生活在一个风险社会。一方面,信息和知识都在空前增多,而且在经济和社会其他方面扮演新的角色。另一方面,风险和不确定性越来越引起公众的注意。但是,至少从表面上看,“知识社会”和“风险社会”这两个说法是相互矛盾的。在“知识社会”里,决策者们应该知道如何实现他们的目标,但是在“风险社会”里,不可预见和不可控制的情况使上述说法不能成立。为此,我们必须阐明风险和不确定性在知识社会中的角色。科学能够给我们提供新的知识。这些新知识又产生出更多的不确定性。科学解答了我们的一些问题,但又以越来越快的速度产生出新的未解答的问题。如果说我们今天生活在一个“不确定社会”中,这主要是由于科学引导我们去关注不确定性。

虽然新的信息(尤其是科学提供的信息)有时消除了原有的不确定性。有关不确定性的知识以及相伴而来的关于风险的知识,乃是我们这个时代特有的知识范畴。

可以说,这些知识经济中的不确定性就更加显示出作为科学与技术的载体——人力资本的极端重要性。

人力资本不是一般意义上的劳动力。在人力资本、物质资源和其他资源中,人力资本是最积极和最具有创造性的资源。认知科学表明,在现代社会中,体能、技能、智能三者存在两组简单的等比级数规则,即对于体能、技能与智能的获得,社会需要支付的成本分别为 1: 3: 9,而人的体能、技能与智能对社会财富的贡献(即人才资本增值)则分别为 1: 10: 100。可见一个仅具

① 转引《国际社会科学》2003 年第 1 期,作者系瑞典斯德马尔摩皇家技术学院哲学教授。

体能的人和一个兼具体能、技能和智能的人才对国家的贡献率是近百倍的差距。

20 世纪 60 年代,美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立的人力资本理论,开辟了人类关于人的生产能力分析的新思路,人力资本理论主要包括:(1) 人力资源是一切资源中最主要的资源,人力资本理论是经济学的核心问题。(2) 在经济增长中,人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比,比物质资源增长速度快。(3) 人力资本的核心是提高人口质量,教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费,而应视同作为一种投资,这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。(4) 教育投资应以市场供求关系为依据,以人力价格的浮动为衡量符号。

人力资本理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚,将资本划分为人力资本和物质资本。这样就可以从全新的视角来研究经济理论和实践。该理论认为物质资本指现有物质产品上的资本,包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等,而人力资本则是体现在人身上的资本,即对生产者进行普通教育、职业培训等支出和其在接受教育有机会成本等价值在生产者身上的凝结,它表现为蕴含于人身中的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。按照这种观点,人类在经济活动过程中,一方面不间断地把大量的资源投入生产,制造各种适合市场需求的商品;另一方面以各种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等,以期形成更高的生产能力。这一论点把人的生产能力的形成机制与物质资本等同,提倡将人力视为一种内含于人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

人类正逐步进入知识经济时代。不仅改变着经济发达国家和地区,而且影响着发展中国家和地区。不仅改变着的经济细胞——企业,而且转变了经济发展的模式。人们不再像物质经济时代那样,希望占有土地和拥有物质资本,而是着力营造一个以高新技术为代表的技术知识和以科技为首的新生产力系统。在这个新的生产力系统中,其核心是以知识、技术、信息为内容的人才资本,人才资本将成为知识经济时代经济发展的第一要素^①。

从世界范围看,任何成功的企业,它的一个突出特征就是始终保持极高的人力资本投资。据美国经济学家测算:1900~1957 年美国物质资本投资增加 4.5 倍,利润增加 3.55 倍;而人力资本投资增加 3.5 倍,利润却增加 17.55

① 资料引自刘永福:《人才资本是核心资本》,见《学习时报》2003 年 7 月 28 日。

倍。1919 ~ 1957 年的 38 年间 ,美国国民生产总值增长额有 49% 是人力资本投资的结果。

有关资料显示 ,1953 ~ 1990 年间 ,我国人力资本的年平均增长速度为 13.43% ,1990 年(按 1952 年不变价计算)人才资本存量积累达到 15861 亿元 ,人力资本与物质资本之比约为 44: 56。《世界竞争力报告》显示 ,在世界竞争力 1996 年排行榜的单项指标中 ,我国劳动力素质列第 43 位 ,员工工作态度列第 41 位 ,厂内培训列第 60 位。

纵观全球 ,当前的世界性竞争已迅速向高素质人才资源的全面竞争推进。因此在高技术社会 ,人力资本已成为企业竞争、国力竞争的关键。英国著名经济学家哈比森曾指出 :“ 一个国家如果不能发展人民的技能和知识 ,就不能发展任何别的东西。”

近年来 ,国内学者充分关注着人力资本的概念^①。他们首先都强调 ,人力资本不等于人力资源 ,它们不是同一个概念。人力资源是指企业中的所有人 ,而人力资本则主要是指两种人 ,技术创新者和职业经理人。在现代经济条件下 ,技术创新者和职业经理人这两种人已作为人力资本而存在。

为什么技术创新者和职业经理人会作为人力资本而存在呢 ? 就是因为现在的社会经济条件下 ,任何一个企业要具有极强的竞争力 ,要想在市场和资源方面占有绝对优势 ,都离不开人力资本。

竞争力是企业生存和发展的基础 ,也是企业能否在市场和资源方面占有绝对优势的关键性条件。企业只有具有极强的竞争力 ,才能获得大发展。而要有竞争力 ,在现代经济条件下只有一个办法 ,就是要拥有别人所没有的核心技术。有了这样的核心技术 ,企业才会有竞争力。别人要打破这种状况 ,就必须创造出比这个企业更好的核心技术。因此 ,企业之间的竞争 ,在现代经济条件下 ,最为重要的手段实际上就是拥有别人所没有的核心技术。

这种核心技术的创造者 ,首先是技术创新者。所以技术创新者作为人力资本的首要要素而存在。但是核心技术的创造仅仅靠技术创新者还不行。实际上 ,对核心技术的评价有两个标准 ,一个叫技术标准 ,就是说技术创新者创造出的技术水平是不是比原有的技术水平高 ,有人把它叫做技术的技术性。

核心技术的另外一个标准叫市场标准。就是指一个技术创新成果出来以后有没有市场需求 ,有人将此称之为技术的市场性。评价技术创新要强调技术的市场性。如果一种技术创新仅仅有技术性而没有市场性 ,那么它照样不

① 参见魏杰 :《企业治理结构的新界定》,见《经济参考报》2002 年 12 月 5 日。

能成为核心技术。

在现实生活中,技术创新者只能完成技术的技术性这个标准,而技术的市场标准,则要靠职业经理人来完成,或者说是要靠企业家来完成。因此,职业经理人是人力资本的又一个重要构成部分(正因为核心技术实际上只有通过技术创新者与职业经理人的内在结合才能完成,所以职业经理人同技术创新者一样,也作为人力资本登上了历史舞台)。由此可见,人力资本实际上只包括企业中的两种人,即技术创新者与职业经理人。

人力资本虽然表现为“人”,但是,作为一种资本存在。人力资本作为一种资本存在,导致了企业的存在形态发生了巨大变化。货币资本是被动性的资本,而人力资本是主动性的资本,货币资本没有人力资本推动是运转不起来的,是不能保值增值的。所以,在现实中人们更进一步强调了人力资本的重要性。

人力资本实际上已成为决定企业体制的制度性要素,最后导致了企业的治理结构的主要内容,从原来的以货币资本为基础,主要是对货币资本的所有者与经营者的关系进行界定,而转向了以货币资本与人力资本的关系进行界定。也就是说,由过去那种以企业的所有者与经营者的关系界定为中心内容的治理结构,转向了以货币资本与人力资本的相互关系界定为主要内容的新的治理结构。

如果联系到实际,那么就普遍认为:高科技产业的组织者应是企业家。

企业家,准确地说,“企业家才能”是新古典经济学“生产四要素”之一。它对其他三个要素(劳动、资本和土地)进行“组织”,以形成具体的生产经营过程。现代经济学的新增长理论,适应要素资本的现实,将生产要素归结为劳动和物质资本、人力资本和自然资本。在由这四个要素构成的生产函数中,企业家才能似被归入人力资本。如果仅仅认为企业家才能是一种管理劳动,视其为人力资本也没有错。但是,企业家才能不是一种能够被生产出来的人力资本,而是符合某种概率分布的、稀缺程度很高的生产要素。

科教兴国的根本要求,是不断以创新的方式谋求发展。1929年美国经济学家熊彼特提出的创新理论,实际上是一种企业家理论。他认为,企业家是对生产要素的原有组合进行革命性(创造性)破坏的人,即进行创新的人。创新是企业家,尤其是成功企业家的才能和素养,是其发展的理由。在企业家那里,具体的创新活动都是通过他和他的团队的每一次决策完成的。因此,经济学对企业家才能的一般定义是,专门对稀缺资源的配置做出判断性决策的能力。这从另一个侧面说明,创新是稀缺的,投入创新的要素是稀缺的,做出创新决策的企业家才能更是稀缺的。越是稀缺的东西,其价值越大。我特别赞

同这样的主张,在研究科教兴国、兴省、兴市的战略中充分认识到,当今区际间的竞争,归根到底是人才的竞争,焦点是尖子人才的竞争。一个或几个顶尖人才,往往能够带动一项重大核心技术的突破乃至一个产业的兴起^①。

市场经济的长期实践表明,创新的决策能力即企业家才能,是一种十分稀缺的生产要素,其稀缺程度无异于技术的原创性。面对风险不确定、信息不对称的竞争市场,建立在自信判断基础上的决策能力,是企业家特有的才能。形成相应的市场,发现、配置这一要素,对于经济增长将产生极为重要的作用。

人力资本对经济增长的作用,集中表现在两个方面:其一,由技术劳动提供原创性技术,形成拥有自主知识产权的关键技术和核心技术,以及开发利用成熟技术的能力;其二,由管理劳动提供的企业创业、创新的科学决策能力和组织实施能力。

2003年8月美刊评出全球50位最杰出的商界领袖。他们当中有全球最大公司的首席执行官、最成功的投资和最富有的人。这50位商界领袖来自不同行业和企业,其中供职于高科技、金融和媒体三个行业的占绝大多数,也有人致力于医药、日化和零售行业。

美国25位最杰出商界领袖:

1. 沃伦·巴菲特(伯克希尔·哈撒韦公司);
2. 比尔·盖茨(微软公司);
3. 李·斯考特(沃尔玛公司)
4. 桑迪·韦尔(花旗银行集团);
5. 鲁珀特·默多克(新闻集团);
6. 李·雷蒙德(埃克森——美孚公司);
7. 杰夫·伊梅尔特(通用电气公司);
8. 迈克尔·戴尔(戴尔公司);
9. 汉克·格林伯格(美亚保险公司);
10. 比尔·格罗斯(太平洋投资管理公司);
11. 汉克·麦金内尔(辉瑞公司);
12. 富兰克林·雷恩斯(范妮·梅公司);
13. 萨姆·帕尔米萨诺(IBM公司);
14. 克雷格·巴雷特(英特尔公司);
15. A. G. 拉弗利(宝洁公司);

① 资料引自陈宪:《领军人物何在》,见《文汇报》2003年6月5日。

16. 肯·刘易斯(美洲银行公司)；
17. 萨默·雷德斯通(维亚康母公司)；
18. 伊万·赛登贝格(韦里孙通信公司)；
19. 卡莉·菲奥里纳(惠普公司)；
20. 斯坦·奥尼尔(美林公司)；
21. 约翰·钱伯斯(思科公司)；
22. 亨利·保尔森(高盛公司)；
23. 布赖恩·罗伯茨(科姆卡斯特公司)；
24. 迪克·帕森斯(美国在线—时代华纳公司)；
25. 皮克·瓦戈纳(通用汽车公司)。

美国以外的 25 位最杰出商界领袖：

1. 约翰·布朗(英国 BP 公司)；
2. 出井伸之(日本索尼公司)；
3. 丰田章一郎(日本丰田汽车公司)；
4. 于尔根·施伦普(德国戴姆勒—克莱斯勒公司)；
5. 约瑟夫·阿克曼(德国德意志银行)；
6. 李嘉诚(香港和记黄埔有限公司)；
7. 西尔维奥·贝卢斯科尼(意大利媒介设备公司)；
8. 克洛德·贝贝阿尔(法国安盛保险公司)；
9. 约尔马·奥利拉(芬兰诺基亚公司)；
10. 卡洛斯·戈恩(日本日产汽车公司)；
11. 阿卜杜拉·朱马(沙特阿拉伯阿美石油公司)；
12. 尹钟龙(韩国三星电子公司)；
13. 彼得·包必达(瑞士雀巢公司)；
14. 伯纳德·阿尔诺(法国路易威登公司)；
15. 米哈伊尔·霍多尔科夫斯基(俄罗斯尤科斯石油公司)；
16. 魏司乐(瑞士诺华制药公司)；
17. 阿齐姆·普雷姆吉(印度维普罗公司)；
18. 阿尔瓦利德·塔拉勒·沙特(沙特阿拉伯王国控股公司)；
19. 张瑞敏(中国海尔集团)；
20. 马丁·索雷尔(英国 WPP 公司)；
21. 林赛·欧文-琼斯(法国欧莱雅公司)；
22. 卡洛斯·斯利姆(墨西哥电话公司)；

- 23. 迈克尔·利里(爱尔兰瑞安航空公司)；
- 24. 谢国民(泰国正大集团)；
- 25. 毛里西奥·博特略(巴西航空公司)^①。

经验事实表明,一个人能不能成为企业家,其创业、创新的决策能否成功,大体取决于两类因素:个人性格特质和外部环境条件。也就是说,社会是否有一个良好的环境和机制,使具有这种性格特质的人无障碍地出来创业,并进行各种创新活动,从而获得与其才能对应的成功。这里,外部环境条件有双重意义:能否使这个要素来到市场,能否使他们充分施展才能。因此,这里的外部环境是低门槛的市场;公开、公平和公正的市场。

专栏 2-1

从管理的角度看,在全球最有价值的100个品牌中,美国共占据62席,前10名中就有8个。其原因在于品牌管理得当。

表 2-1 2003 年世界最有价值品牌前 10 名

排名	品牌	品牌价值(亿美元)
1	可口可乐	704.5
2	微软	651.7
3	IBM	517.7
4	通用电气	423.4
5	英特尔	311.1
6	诺基亚	294.4
7	迪斯尼	280.4
8	麦当劳	247.0
9	万宝路	221.8
10	梅塞德斯	213.7

资料来源：引自〔美〕《商业周刊》2003 年 8 月 4 日。

专栏 2-2

① 资料引自〔美〕《财富》双周刊 2003 年 8 月 11 日。

从科技的角度看 美刊评出世界信息技术 100 强。

为了整理信息技术 100 强，《商业周刊》从标准普尔公司那里搜集到一些金融数据，继而缩小范围到信息技术公司，还在外国办事处的推荐下增加了非美国的高科技公司。公司按照 4 个标准进行排行：总收入、盈利、回报率和收入增幅。各排行榜的前 10 名见表 2-2。

表 2-2 世界信息技术 100 强

最 大 公 司		
排 名	公 司	销售额(百万美元)
1	国际商用机器公司	83221.0
2	惠普公司	70444.0
3	韦里孙通信公司	67529.0
4	法国电信公司	51668.2
5	三星电子	50216.4
6	沃达丰公司	47962.1
7	SBC 通信公司	42949.0
8	日本电信电话——多科莫公司	40730.8
9	戴尔计算机公司	36870.0
10	意大利电信公司	32983.4
发展最快的公司		
排 名	公 司	收入年增长率(%)
1	第三级通信公司	172.7
2	精英电脑股份有限公司	100.8
3	Overture 公司	97.8
4	Expedia 公司	89.3
5	雅虎日本公司	87.6
6	温佩尔电信公司	81.8
7	Hotels 网站	77.1
8	Sandisk 公司	74.3
9	EBay 网站	72.1
10	第三级通信控股公司	70.5
盈利能力最强的公司		
排 名	公 司	股票收益率(%)
1	罗杰斯电讯公司	84.8
2	埃森哲公司	66.8

3	Nextel 公司	66.2
4	西部数据公司	60.1
5	印度尼西亚电信股份公司	48.7
6	安费诺尔公司	44.9
7	戴尔计算机公司	44.6
8	雅虎日本公司	39.7

续表

排 名	公 司	股票收益率(%)
9	菲尼克斯在线大学	39.3
10	甲骨文公司	37.7

投资回报率最高的公司

排 名	公 司	股东权益报酬率(%)
1	Nextel 公司	208.4
2	西部数据公司	172.2
3	Sandisk 公司	159.4
4	雅虎日本公司	117.1
5	Expedia 公司	105.0
6	Tele2 通讯公司	98.6
7	亚马逊网上销售公司	96.9
8	哈钦森高科技公司	91.2
9	Hotels 网站	89.6
10	雅虎公司	86.3

资料来源：引自美国《商业周刊》2003 年 6 月 23 日报道。

10 年前 ,美国芝加哥大学的经济学教授 K. 墨菲通过一系列卓有成效的研究 ,向我们揭示 ,在当今社会 ,决定人们之间贫富差距的第一位原因 ,是由知识累积所形成的人力资本 ,而不是对物质资本的占有。2002 年 5 月 ,哈佛大学教授 P. 阿格亨撰文提出了两个著名的谜 :收入在不同群体 (受高等教育与没受高等教育群体)之间的差距在扩大 ,以及收入在教育水平相同的群体内部也拉开了距离。阿格亨的回答是 ,在工资结构与技术创新过程之间存在着内部联系 ,知识与技术的创新必然扩大收入的鸿沟^①。所以 ,必须确定人力资本的产权地位。

^① 资料引自《社会科学研究》2001 年第 3 期 ,第 60 页。

学者介绍说^① 20 世纪 30 年代科斯前后的经济学家,对此似乎也没有做过较为透彻的说明。因为在 20 世纪 60 年代现代人力资本理论兴起之前,经济学对劳务要素的研究,好像从来要比对土地和非人力资本的研究薄弱。当代人力资本理论探究了经济增长中何以总产出的增长比要素投入的增长更快的根源,发现健康、教育、培训和更有效的经济核算能力等要素,成为现代收入增长的日益重要的源泉。不过,多数人力资本理论的文献,也不过是将对(非人力)资本理论的一些原理推广到人力资源的分析上而已。当人力资本经济学家把人的健康、生产技能和生产知识看成是一种资本存量,即作为现在和未来产出和收入增长的源泉时,人力资本与非人力资本在形式上几乎就没有什么区别了。

但是从市场合约的角度来研究人力资本,不能不注意到人力资本产权形式的重要特别。如罗森所说,人力资本的“所有权限于体现它的人”。这可是一种独一无二的所有权。任何其他经济资源包括各种非人力资本和土地的所有权,既可以属于个人,也可以属于家庭、社区、其他共同体或国家,还可以不属于任何人或人的群体。但是,人的健康、体力、经验、生产知识、技能和其他精神存量的所有权只能不可分地属于其载体,这个载体不但必须是人,而且必须是活生生的人^②。罗森在解释人力资本只能属于个人的产权特性时,用了一个限制条件——“在自由社会里”。他的意思是,只有在不允许将人为奴的法律条件下,人力资本属于个人才是真实的。但是读了巴泽尔关于奴隶经济的研究后,我们可以认为,即使撤去“自由社会”的局限条件,人力资本只属于个人的命题仍然成立。奴隶在法权上属于奴隶主,是其主人财产的一部分。因此奴隶主可以全权支配奴隶的劳动并拿走全部产出。但是奴隶是一种“主动的财产”,不但会跑,而且事实上控制着劳动努力的供给。奴隶主要在强制条件下调度奴隶的体力和劳动努力,即使支付极其高昂的“监控和管制成本”,也不能尽如其意。为了节约奴隶制的费用,一部分奴隶主不但必须善待奴隶(如福格尔发现的那样),而且只好实行定额制,即允许奴隶在超额后拥有“自己的”私产,以致一些能干的奴隶积累了财富,直到最后买下了他(她)

① 资料引自周其仁：《产权与制度变迁》，社会科学文献出版社 2002 年版，第 84 页。

② 原注：在古典经济学家里，马克思注意到人的能力只属于个人。在马克思设想的社会主义社会里，一切非人力资本都已经归全社会公有，市场也已经消亡，但即使如此纯粹，还要默认劳动者“不同等的个人天赋，从而不同等的工作能力，是天然特权”，还必须保留按照劳动者实际提供的劳动数量和质量来分配消费资料的“资产阶级法权”（见马克思《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第 3 卷，人民出版社 1995 年版，第 305 页）。

自己,成为自由民。这是不是说,人力资本作为一种天然的个人私产,甚至奴隶制的法权结构都无法做到完全无视其存在呢?

但是,这些人力资本的产权特性,却与非人力资本的产权特性不同:第一,人力资本天然只能属于个人;第二,人力资本的运用只可“激励”而无法“挤榨”。这就是为什么在企业这样一个团队生产里,不可没有对所有个别成员劳动贡献的计量、监督和管理。阿尔钦和德姆塞茨主张“以剩余索取权来激励企业监管者”,仅仅是因为“监管监管者”的信息成本过于高昂,奈特强调以“利润”回报企业家才能的合理性,道理也在于企业家面对的是无经验概率可寻的市场不确定性,根本无人可知企业家是否尽心尽力在做经营决策。

以这种特性来分析企业就有更深刻的收入分配涵义。企业,无非是各种人力资本与其他非人力资本之间的一个市场合约。市场的企业合约之所以特别,就是因为在企业合约中包含了人力资本。

企业是一个物质资本和人力资本的特别市场契约,第一,企业作为一个市场契约已经包括着多个要素及其所有者,那么企业本身还有没有一个独立的所有权即企业的所有权?第二,“资本雇佣劳动”是不是市场的企业合约的永恒内容?第三,所谓的“经理革命”真的弱化了所有权吗?

一般说来,普遍性的结论是“企业由其资本所有者拥有”。但是,企业里难道只有一个资本(及其所有权)吗?在古典企业里,企业的物质资本所有者同时又兼任企业的管理者和企业家。这种非人力资本与人力资本的所有者合为一身的现象,造成了经济学上一个笼统的“资本”概念。资本家,即是这种笼统的古典资本的人格化代表。资本家在古典企业里一身多任,他并不需要作为财务资本家的自己与作为经理和企业家的自己签订契约。这就足以构成“资本家拥有古典企业”命题的认识论起源。人们常讲的早期经济发展中“资本的相对稀缺”,现在看来,那不过是对企业财务资本和企业家人力资本不加区分的一种模糊判断而已。其实,正如著名经济史学家布劳代尔指出的那样,以往任何一个经济时代都有“一些钱财找不到投入的场所”。换言之,即使在古代,真正稀缺的也是企业家人力资本而不是财务资本。不过,在物质资本的所有者与企业家人力资本的所有者“一身二任”的时代,看到这一点实属不易。

在古典时代,“资本”的相对稀缺和人力的相对过剩,使“资本”不但“雇佣”劳动(马克思),而且“支配”劳动(奈特)。如果财务资本与企业家才能和管理职能这些人力资本永远合为一体,那么“资本雇佣劳动”如同“企业属于资本家”一样,可能就是一个永恒的命题了。这使我们看到,所谓“资本雇佣

劳动”，不过是“企业属于（财务）资本家所有”命题的一个翻版而已。

但是随着现代企业组织的发展，企业家才能和管理才能这些人力资本从一体的“资本”里分立了出来。市场范围的扩张、交易从内容到形式的复杂、企业组织的成长，使企业家和企业管理的人力资本的独立不但势在必行，而且在经济上有利可图。这无非是分工法则在经济组织变化中的体现。古典“资本家”逐渐被一分为二：一方面是单纯的非人力资本所有者，另一方面是企业家（管理者）人力资本的所有者。在这个过程里，单纯的非人力资本日益显示出它们“消极货币”的本性。因此即便是在古典企业里，与其说是物质资本家在“雇佣”劳动，不如说是具有企业家才能的人力资本家（奈特讲过的“能对付市场不确定性的冒险家”）在非人力资本的影子里扮演关键角色罢了。这说明，“资本雇佣劳动”的命题是由含糊的资本概念支持着的^①。

古典企业向现代企业的发展，不但使企业家（管理）人力资本从企业资本的影子里走了出来，而且径直走向大企业的舞台中心。20世纪30年代中，伯勒和米斯观测到在200家美国最大的非金融公司里，经理已经在公司股权极其分散的条件下控制了这些企业资产的大部分。他们称此为美国企业制度史上的一场“经理革命”。20世纪60年代以后，“伯勒—米斯假设”大行其道，许多人甚至把股权分散的大公司看成“所有权已经淡化”的经济组织。

“伯勒—米斯假设”在理论上的误差直到1983年斯蒂格勒和弗里德曼的论文发表才得到纠正。斯蒂格勒和弗里德曼指出，大企业的股东拥有对自己财务资本的完全产权和控制权，他们通过股票的买卖行使其产权，经理拥有对自己管理知识的完全产权和支配权，他们在高级劳务市场上买卖自己的知识和能力。股份公司并不是什么“所有权与经营权的分离”，而是财务资本和经理知识能力资本这两种资本及其所有权之间的复杂合约。这在理论上把人力资本及其产权引进了对现代企业制度的理解。运用这个理论，我们可以看到现代股份公司引起企业产权结构的真正重大的变化，是人力资本在现代企业里的相对地位急剧上升，以及纯粹的财务资本的相对重要性下降。

我认为，只有从人力资本的所有权特点出发，才能在深层次上阐述商品生产、市场经济存在的最终根据。我曾经表述“只有承认劳动力是商品，承认劳

^① 原注：科斯1988年回顾他50年前关于企业的论文时，自认为“文章的主要弱点之一是使用雇佣—雇员关系作为企业的原型”，“由于强调雇佣关系，结果没有考察契约能使企业组织者以获得、租赁或借入资本来指挥资本（设备和现金）的使用”（Coase, 1988, 288~289）。

动力的个人所有制,才能寻找出社会主义商品经济的基本依据”^①;“商品经济的存在根本原因在于社会主义条件下的劳动力仍然属于个人所有”^②。也可以说,仅仅以生产资料的公有私有来判断社会的经济性质以及区别社会经济形态的标准将永远解释不了国有经济(包括国营经济)中的商品特征,甚至会把马克思主义经济学原理引入困境。

三、动 机

在研究人力资本的实现时,必须同时关注人的行为动机充满了多样性。

据介绍,在价值论中,提出主观效用价值论的学者很多,各自的论证方式也有所不同,但其核心思想在于,把价值归结为效用,但强调这种效用不是客观的物的效用,而是对人的欲望满足程度的效用,而且这种欲望及满足程度又被归结为人对物的效用的主观评价和感受,从而把商品价值的本质归结为人的主观评价,价值不再是一种客观存在,而是一种人的主观感受。这样,不仅形成与劳动价值论的对立,而且形成与客观效用价值论的对立。

主观效用价值论的最主要的分析方法即是边际分析,也就是说,价值是由人在主观上对其欲望满足程度的评价所决定的,但随着人的欲望不断地满足,同样的物带给人的满足程度,在主观感受上是不同的,存在一个满足效用程度递减的规律,因此,决定价值大小的主观评价不是一般的主观感受,而是边际效用,即最后一个物的增加量给人带来的满足程度^③。显然,这里的效用反映了主体的动机,更反映了这种动机所满足的程度。

不仅如此,各种主观效用又呈现出复杂的多元取向。

学者介绍与分析指出^④,传统上,经济学研究主要建立在人们受自身利益驱动并能做出理性决策的假设基础之上,长期以来经济学被普遍视为一种依赖于实际观察的经验科学,或者是建立在演绎、推理方法基础之上的思辨性哲学,而不是在可控实验室中进行检测的实验性科学。然而,现在,经济学研究越来越重视修正和测试基础经济理论的前提假设,并越来越依赖于在实验室里而不是从实地获得的数据。

① 参见《社会科学动态》1980年第14期(转引《苏东斌集》增订本,第180页)。

② 参见《新华文摘》1985年第9期(转引《苏东斌集》增订本,第150页)。

③ 参见刘伟:《经济学为什么要研究价值理论》,引自《经济理论与经济管理》2003年第5期。

④ 夏业良:《经济研究——向心理分析应用与实际科学靠拢》,见《文汇报》2002年10月19日。

这种研究源于两个截然不同但目前正在相互融合的领域：一个是用认知心理学分析方法研究人类的判断和决策行为的领域，另一个是通过实验室实验来测试或检验根据经济学理论而做出预测的未知或不确定性领域。

问题出在经济学最重要的支柱上，经济学假设，人是充分理性的，也就是说：人的行为最终都是建立在利己法则上的，他们会合理利用自己所收集到的信息来估计将来不同的结果的各种可能性，然后使其效用最大化。这就是“经济人”假说。同时，经济学还假设，物的价值大小取决于主体对它的感受，也即，事物的效用取决于人的心理。这就带来了两个问题，第一，人真的是充分理性的吗？第二，主体的感受是易变的，把经济学的基础建立在流动的沙丘上合适吗？如果这是无可奈何的事，那对沙丘的流动规律有一个较全面的认识是重要的。

显而易见，这两个问题在现实中是客观存在的。比较你观察生活就会出现：有人会为了省5元而花6元的汽油费开车去超市购买几包卫生纸；有人花不少钱为自己购买生命保险，但如果他死了他根本就享受不到赔偿带来的利益；当股市繁荣时，股民会欣喜若狂地跟风买进，而当股市暴跌时，股民又会诚惶诚恐地迅速出货。这些行为都无法用传统的理性与自利假定来解释。而在生活中，一个事物今天被认定为稀世珍宝，明天被弃之如粪土也是非常常见的。由此可见，建筑在人的心理感受上的效用价值论是如此的脆弱。

瑞典皇家科学院的新闻公报说，把2002年的诺贝尔经济学奖的一半授予卡纳曼，是因为他“把心理研究的悟性和洞察力与经济科学融合到了一起，特别是有关在不确定条件下人们如何做出判断和决策方面的研究”。史密斯因实验经济学的开创性研究贡献而获得2002年的另一半诺贝尔经济学奖金，他建立了用于经验经济分析尤其是可变换市场机制的工具——实验室测试方法。

路德维希·冯·米塞斯有关实验方法的观点反映出50年前在同行中相当一致的方法论见解——也就是说，经济学势必是一门非实验性的科学。他说：“有些博物学家和物理学家指责经济学不是一门自然科学，并且不能应用实验室的方法和程序等等，但是自然科学的所有成功都归功于实验的经验，在这些实验中，变化的个别要素可以通过隔离而予以观察……。人类行为诸科学所必须涉及的经验始终是一种复杂现象的经验。就人类行为而言，没有实验室的实验可以被演示。我们从来不会处于一种仅观察一种要素之变化的境地，而此事件所有其他的条件都保持不变。”而弗农·史密斯的观点是，经济学曾被人们相信是一种非实验性科学的原因只不过是几乎没有人试过或者在

意过。如果描绘体验经济的理想特征,那就是,消费是一个过程,消费者是这一过程的“产品”,因为当过程结束时,记忆将长久保存对过程“体验”。消费者愿意为这类体验付费,因为它美好、难得、非我莫属、不可复制、不可转让、转瞬即逝,它的每一瞬间都是独一无二的。更重要的是,评论家们公认,知识经济的核心要素是人的创造能力,而创造恰是体验升华的产物。

从这个意义上说,体验经济是继农业经济、工业经济、服务经济之后,人类经济生活在更高发展阶段上的组织形式。显然,这种体验经济对于人力资本的价值实现具有重大意义。它已构成了收入分配中重要原理。

近年来,行为经济学引入心理学来分析人们的经济行动,对传统收入分配理论提出了许多具有现实意义的修正。

根据传统经济理论,人是利己的,从事经济活动的目的是为了实现个人福利最大化。任何一项经济活动,只要在不减少任何一个人福利的情况下增加了某一个人(或一些人)的福利,就实现了效率。经济学所研究的正是效率的实现。但是,现实中的人仅仅关心自己福利的增加,并按这一原则行事吗?行为经济学通过试验对此提出了质疑。

这个试验每次有两个人参与,用掷硬币的方式决定角色。给两人 100 元,由 A 决定自己拿多少,B 决定是否接受 A 提出的分配方案。如果 B 接受 A 的方案,各人得到这一方案决定的钱数;如果 B 不接受 A 的方案,两人都一无所获。按传统理论,这种试验的结果应该是 A 把 99 元给自己,1 元给 B。因为 A 考虑自己个人福利最大化,要利用分配权把最大利益留给自己。而且,B 也会接受这个方案,因为有 1 元钱的收入毕竟比一无所获强,尽管得到的极少,但也增加了福利。这样分配 100 元就是有效率的。

但大量案例试验的结果并非如此。A 如果提出 99:1 的分配方案,无一例外都被 B 否定了。A 提出并为 B 接受的方案基本是 70:30 或 60:40,即 A 仍然拿大头,但留给 B 30~40 元。行为经济学家对这种结果的解释是:人们在经济行为中不仅考虑效率(福利增加),而且考虑公正。当分配方案为 99:1 时,太不公正了,B 宁可自己不增加收入,也不会接受。这说明 B 在做出决策时既考虑福利增加,也考虑公正。试验中 A 很少提出 99:1 的方案,而是大多提出 70:30 或 60:40,这也是考虑到公正,或者说考虑到 B 所能接受的不公正程度,否则被 B 否定,自己也是一无所获。

这个试验得出两个与传统理论不同的结论:第一,人是利己的(A 提出的方案总是给自己的多),但如果不利他(不考虑 B 的利益),利己的目的就无法实现。指导人的行为的有利己也有利他,仅强调利己并不现实。第二,公正出效率,没有一定程度的公正(99:1 的方案),不会有效率(A 和 B 都没有福利增加)。

这两个结论对设计社会和企业的激励机制很有现实意义。从整个社会来说,如果不维护一定程度的公正,就不会有效率。古希腊哲学家柏拉图认为,一个社会最高与最低收入的差距为 4 倍左右是理想状态。他给出的数字标准并不普遍适用于各个社会 and 各个历史时期,但他关于社会收入差别应有一定限度的思想无疑是有意义的。一个社会收入差别太大,没有体现公正性,很难会有效率。从这个意义上说,缩小收入差别,关注困难群体收入的提高,不仅有公正的意义,而且有助于提高效率。

传统经济理论在分析企业的激励机制时,强调的是效率。但从行为经济学的角度看,如果企业内没有一定程度的公正,也很难有效率。试想,如果企业 CEO 的收入和普通工人差别太大,工人能有积极性吗?如果仅仅 CEO 努力,而工人不干活——与 B 不接受 99:1 的方案一样——企业会有效率吗?企业激励机制从本质上是协调一个团队中不同人的利益关系。设计这种机制不仅要考虑不同人的不同贡献,还要考虑公正性。这就是沃尔玛创始人萨姆·沃尔顿所讲的关注员工利益,“与所有同事分享你的利润”^①。

① 资料引自梁小民:《公正出效率》,载《人民日报》2003 年 8 月 7 日。

20 世纪中后期以来,现代西方经济理论的演变中出现了一个十分引人注目的现象,即经济研究的领域与范畴逐渐超出了传统经济学的视野,作为主流经济学的新古典经济学假设与分析方法日益受到质疑和挑战,经济分析的对象延伸到几乎所有的人类行为。经济学与其他学科的交流 and 相互渗透得以拓展和加深,经济学的大家族中又派生出许多交叉学科和边缘学派,例如,心理经济学、地理经济学、新经济史学、混沌经济学、不确定性经济学、信息经济学、行为经济学、实验经济学等。

这一切都应了保罗·萨缪尔森的妙语:“科学在一次又一次葬礼中前进。”

有学者判断,自古以来中国的工程技术极有成就,但是每每技术发达到一定程度后就不能再翻新。而西方社会却可以达到,这是因为西方的科学进步,是基于古希腊文明带来的求真求美的精神,中国文化当然有优秀的传统,但在这一方面却有欠缺。自古以来,中国人以为科技是为人类日常生活服务的,故荀子说“制天命而用之”。因此并无希腊人和文艺复兴后那些科学家求真求美的寻根究底的精神,无法找出技术的根源。

如果说牛顿式研究纲领仍然以获得“全知”为最高目标,培根式研究纲领旨在寻求人类的“全能”。自从启蒙运动和工业革命以来,科学发展的这两个目标开始互相渗透。17 和 18 世纪关于光、热、电、磁和化学的广泛研究,无疑部分得力于培根关于认识自然、进而征服自然的号召。但另一方面,热力学、电磁学和量子力学的建立,则是在此基础上按照牛顿式研究纲领建立起来的。反过来,这些理论的建立,是人类获得了种种意想不到的神奇力量,使我们从蒸汽技术时代进入了信息技术时代。科学家对自然秩序和宇宙合理性的追求,其执著程度与教徒对上帝的追求和艺术家的审美追求无甚分别。换句话说,对科学家来讲,这种无止境的追求是其心灵和感情生活中不可或缺的成分。

科学的这种精神价值,正如深刻的宗教情感和审美体验一样,并不是每个人都能理解和接受的。这也就是科学在其显现巨大的工具价值之前,不能获得广泛社会支持的原因所在。阿基米德在时人的心目中只是一位机械发明的天才,而不是如他所自视的数学力学家。科学发展到今天,尽管其精神的、伦理的价值常常被掩盖,但是它仍然是科学精英执著追求自身事业的根本动力。现代科学的大厦是由一组建筑群体构成的。在这座大厦中忙碌的科学家,大部分也许是为了某种功利目的,但占据大厦正殿的那些科学家,他们从事科学研究主要还是出于对知识本身的渴望。这种知识追求的目标,就是建立一幅

简洁、和谐、统一的世界图像^①。

可见,为知识而知识,为学术而学术,为科学而科学正是科学家们的价值观与工具理性。科学家们人力资本的实现远远不限于物质上的回报本身。

正是由于人的行为动机具有多样性,所以,无论是对科学家还是工程师,都只能从广义的成本与广义的收益来分析人力资本的收入分配问题。

四、激励

当然,首要的问题还是激励的必要性。

为什么土地和其他自然资源无须激励,厂房设备无须激励,银行贷款也无须激励,单单遇到人力因素就非谈激励不可?道理就在于人力资本的产权特性。一方面,人力资产天然归属个人;另一方面,人力资本的产权权利一旦受损,其资产可以立刻贬值或荡然无存。这两条相结合,就是奴隶制下仅仅为了利用奴隶的简单劳务也不能只靠棍棒和鞭子,何况自由市场合约条件下的种种复杂的劳务和能力的利用!激励的对象是人,更准确地说,是个人,因为个人才是人力资本的具有技术不可分性的所有者和控制者。激励(包括负激励)的内容,就是把人力资本开发利用的市值信号(现时的或预期的),传导给有关的个人,由他或她决策在何种范围内、以多大的强度来利用其人力资本的存量,进而决定其人力资本投资的未来方向和强度。激励机制的普遍性是因为人力资本的利用在经济生活中无处不在,而在现代经济中,人力资本的开发利用日益居于中心地位^②。

企业是社会的细胞,对企业中人与人的经济关系的分析,足可以说明这个问题。

熊彼特(Schumpeter, 1954)在他的具有里程碑意义的《经济分析史》中只字未提激励问题,这的确让人感到意外,而在今天,对于许多经济学家而言,经济学在很大程度上已经成为研究激励问题的学科,努力工作的激励,提高产品质量的激励,投资和储蓄的激励,等等。如何设计制度(或机制)给经济主体提供正当的激励已成为当代经济学的核心问题。

当关于代理人的信息不完备时,委托人将某项任务授权给具有和自己不

① 参见〔美〕迈克尔·普伯格编:《经济学大师的人生哲学》,商务印书馆2001年版,第55、56页。

② 资料引自周其仁:《产权与制度变迁》,社会科学文献出版社2002年版,第126页。

同目标函数的代理人就会带来很多问题,而这也就是激励问题的缘起。如果代理人具有不同的目标函数但没有私人信息,则委托人就可以通过提供一个完全契约控制代理人的行为,并使其与委托人的目标函数完全一致,于是代理过程中的激励问题就不复存在。但是当代理人具有私人信息,而委托人无法完全监控代理人的行为时,激励问题就成为影响代理效率的一个核心因素。

所以,当事人之间的目标不一致和信息的分散化就成为导致激励问题的两个基本因素。就前者而言,假设经济人追求个人利益的最大化是经济学的最基本假设,由此导致的当事人之间目标不一致是经济学中不容回避的事实,因而激励理论必须保留这一基本假设。

将激励理论的出发点设在委托—代理理论上,假设代理人具有私人信息,我们将代理人的私人信息大致地分为两类:第一类,委托人无法观察到代理人的行为,此即道德风险问题或隐匿行动,或者是委托人无法获知代理人所拥有的关于成本或价值的私人信息,此即逆向选择问题或隐匿信息。而委托—代理理论主要研究这两种情形下委托人如何取得最优的资源配置结果。第二类,信息在事后是不可验证的,假设在事后委托人和代理人拥有相同的信息,但除此之外不存在任何第三方如权威机构能够观察到该信息,因而委托人和代理人共同拥有的信息在本质上是不可验证的。在很大程度上,信息的事后不可验证性成为构成契约不完备的主要因素。

在经济史中,劳动分工与交易的出现带来了激励问题。劳动分工导致了代理制的出现,在经济史上第一个历史性的契约很可能出现在农业领域,即地主与佃农的契约。毫无疑问,当亚当·斯密(Adam Smith)在分析分成制契约时,他肯定会面临着激励问题。而在企业内部,同样需要代理制,因而激励问题是所有关于组织的理论中的一个重要的课题。

亚当·斯密早就知道,经济生活中存在着激励问题(尽管他并没有明晰地提到不确定性,这一使偷懒成为可能的因素):“每个人都喜欢尽可能轻松地生活,如果不论他是否履行需要费力才能完成的任务,他都得到完全相同的报酬,玩忽职守,或者当制约他的权威并不允许他这样做时,在权威允许程度内尽可能地敷衍了事,当然是他的利益所在,至少就通常理解的利益概念上是如此。”(《国富论》)

委托—代理问题的激励研究是现代经济学中最重要、最基本,也是最困难的问题之一,这是委托—代理激励理论中牵涉到人的利益冲突和不对称的信息问题。随着信息经济学、制度经济学的飞速发展,现代激励理论出现了一系列突破性的进展,成为令人振奋的现代经济理论研究和实践的前沿领域。委

托—代理问题的产生是由于委托人和代理人的效用函数经常不一致,代理人 and 委托人之间存在着对工作的详细信息、代理人的能力、品德和偏好的信息不对称,度量代理人业绩的成本昂贵。所以,除非委托人能有效地约束代理人,否则代理人做出的决策通常不是最优的,这就有可能产生机会主义行为。委托—代理问题的解决原则是如何建立一种激励机制,使代理人的行为有利于委托人的利益^①。

经济学中对委托—代理问题的分析是信息经济学的重要研究之一。莫里斯在 1974 年提出的这个例子事实上说明了激励与保险之间的矛盾。如果一个人害怕风险,那么最好的办法是让他不承担风险而拿一份固定工资。但这时又会产生多劳少劳一个样,偷懒就会出现。因而,为了让他有工作积极性,必须让他承担一定的风险,这就是委托—代理理论的一个基本结论。

莫里斯和维克里教授开创的委托—代理理论被很好地应用在了公司治理结构的设计上。

这里的关键是要设计出一套对代理人的激励约束机制,使代理人在追求个人利益最大化的同时,实现委托人利益的最大化。因为委托人面临着道德风险的问题,即代理人不会把自己的工作情况如实相告,所以首先要解决的就是委托人信息不充分的问题。

同时,根据莫里斯—霍姆斯特姆模型方法中对激励与保险之间的关系分析,激励与保险是矛盾的,如果代理人害怕风险,那么最好的激励办法是让他拿固定工资,但这又会产生道德风险,他会偷懒,所以,激励机制的设计还必须让他承担一定的风险。

学术界一再强调,制度为什么重要,就因为信息是不对称的。如果信息是对称的,那么很多制度都是等价的,包括计划和市场都将是等价的:市场制度下能达到的目标,在计划制度下也能达到。公有制和私有制也是等价的:私有制下能实现的效率,公有制下同样可以实现。当然,解决不同的信息不对称问题所需要的制度可能是不一样的,有的情况靠价格能够解决,而有的情况则要靠企业、政府或其他的制度安排来解决。分析我们现在制度问题最有效的一些方法应该来自博弈论和信息经济学。

中国学者用一个隐藏行动模型证明,为什么经营者应该是剩余索取者,又用一个隐藏知识模型证明,为什么资本可以成为传递企业家能力的信号(从

^① 资料引自〔法〕让·雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩：《激励理论》（第一卷），中国人民大学出版社 2002 年版，第 6 页。

而为资本雇佣劳动的现象提供了一个新的解释)。简单地说,让经营者拥有索取剩余权,是为了让经营者不偷懒,因为经营者的行为最难监督,让资本所有者拥有选择经营者的权力,是为了保证把具有最优企业家才能的人选拔在经营者岗位,因为当一个人要拿自己的财产从事冒险事业的时候,他最有积极性说实话(自己是否有能力)。

个人财产制度的主要功能是让每个人对自己说什么和干什么承担责任,从而让人们有积极性说实话,不偷懒。

信息经济学不仅有助于我们理解制度变迁,也有助于我们理解政策设计。政府在征税上应该让有能力的人拿到高的收入,从公平的角度看这是一种信息租金。否则有能力的人就没有积极性努力工作,能干的人也假装不能干。这些都需要用到激励理论。信息经济学的一个基本结论是,任何一种制度安排或政策,只有满足个人的“激励相容约束”才是可行的^①。

曼昆从激励的必要性概括出一个经济学原理^②。

他指出:人们会对激励做出反应。

由于人们通过比较成本与收益做出决策,所以,当成本或收益变动时,人们的行为也会改变。这就是说,人们会对激励做出反应。例如,当苹果的价格上升时,人们就决定多吃梨少吃苹果,因为购买苹果的成本高了。同时,苹果园主决定雇佣更多工人并多摘苹果,因为出售苹果的收益也高了。

对设计公共政策的人来说,激励在决定行为中的中心作用是重要的。公共政策往往改变了私人行动的成本或收益。当决策者未能考虑到行为如何由于政策的原因而变化时,他们的政策就会产生他们意想不到的效果。

① 胡维玉:《信息经济学论要》,张维迎文章,河南人民出版社2001年6月版,第17页。

② 曼昆:《经济学原理》,北京大学出版社1999年版,第4页。

专栏 2-4

举个例子来说明这种不想要的效果,考虑一下有关安全带和汽车安全的公共政策。在50年代有安全带的汽车很少。现在所有的汽车都有安全带,这种变化的原因是公共政策。60年代后期,拉尔夫·纳德(Ralph Nader)的著作《任何速度都不安全》引起公众对汽车安全的关注。国会的反应是通过立法要求汽车公司生产包括安全带在内的各种安全设备,安全带成为所有新汽车的标准设备。

安全带的法律如何影响汽车安全呢?直接的影响是显而易见的。由于所有汽车都有安全带,更多的人系安全带,重大车祸发生时存活概率提高了。从这种意义上说,安全带拯救了一些人的生命。安全带对安全的这种直接影响正是国会要求有安全带时的动机。

但是,要完全了解这个法律的影响就必须认识到,人们由于他们所面临的激励而改变了自己的行为。在这种情况下,相关的行为是驾驶员开车时的速度和谨慎程度。缓慢而谨慎地开车是有代价的,因为这要耗费驾驶员的时间和精力。当决定谨慎开车的程度时,理性人会比较谨慎开车的边际收益和边际成本。当提高安全程度的收益高时,他们就会更慢、更谨慎地开车。这就可以解释为什么人们在道路有冰时会比道路干净时更缓慢而谨慎地开车。

现在来考虑安全带法律如何改变了一个理性驾驶员的成本收益计算。安全带降低了驾驶员的车祸代价,因为它们减少了伤亡的概率。因此,安全带法律减少了缓慢而谨慎地开车的收益。人们对安全带的反应和对道路状况改善的反应一样——更快更放肆地开车。这样,安全带法律最终的结果是更多的车祸次数。

这个法律如何影响开车死亡的人数呢?系安全带的驾驶员在任何一次车祸中存活的可能性更大,但他们更可能发现他们的车祸更多了。净效应是不确定的。此外,安全开车程度的下降对行人(以及没有系安全带的驾驶员)显然有不利的影响。他们会由于这一法律而有危险,因为他们很可能发现自己遇上了车祸而又没有安全带的保护。因此,安全带的法律倾向于增加行人死亡的数量。

乍一看,这种关于激励与安全带的讨论似乎是毫无根据的猜测。但是,经济学家萨姆·佩兹曼(Sam Peltzman)在1975年发表的一篇文章中说明了,实际上汽车安全法有许多这类意想不到的影响。根据佩兹曼的证据,这些法律减少了每次车祸的死亡人数而增加了车祸的次数。净结果是驾驶员死亡人数变动很小,而行人死亡人数增加了。

佩兹曼对汽车安全的分析仅仅举出了人们对激励做出反应的一般原理的一个例子。经济学家研究的许多激励要比汽车安全法的激励更为直接。例如,没有一个人对向苹果征税会引起人们少买苹果感到惊讶。然而,正如安全带的例子所说明的,政策有时也会有事先并不明显的影响。在分析任何一种政策时,不仅应该考虑直接影响,而且还应该考虑激励发生作用的间接影响。如果政策改变了激励,它就将使人们改变自己的行为。

个人收入分配毕竟不是一个一厢情愿的事。在这里 ,既不能使主体随时都得到充分满足 ,更不能由主体自己给自己来分配。可见 ,分配的主体既是所有者 ,更是使用者。

但是 ,无论如何 ,在知识经济中 ,人力资本的实现都是最重要的。

第三章 收入形态

一、创 造

无论是作为一个“生产要素”的“人”，还是作为一个“根本目的”的“人”，都必须通过并获得激励去实现个人的经济价值。在今天，更可以用发挥先进的生产力、启用先进的文化，从而确保社会主体——人的根本利益的实现。

传统的经济学都是以“经济人”假设为其全部逻辑演绎的前提。

所谓“经济人”有两个特点：一是受追逐财富的欲望的推动，二是有限理性。凯恩斯有过非常精彩的论述。他指出，除去追求财富这种欲望之外，其他动机当然也存在，并在不同的情形下决定着人的经济行为。然而，这些动机决不能成为需要考虑的第一位的东西，因为这些动机的影响是散在的、不确定的和不可靠的^①。据此可以认为，经济科学主要的学科范畴，“经济人”这个抽象完全是合理的和必要的，经济人的活动完全决定于其追逐财富的欲望，这也就完全回应了马克思的名言：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关”^②。“‘思想’一旦离开‘利益’，就一定会使自己出丑”^③。人们的一切活动，都是为了追求一定的利益。本杰明·狄斯赖利特别生动地比喻说：“惟一比爱情更能使人发狂的事情是货币问题。”

专栏 3-1

据说，一位研究管理专家到青岛海尔公司调查，海尔一位负责人告诉他，“很多国外的留学生想到海尔工作，一见面就提出工资待遇、住房标准，对此海尔的回答是请证明你能给公司带来的利润能够超过公司支付给你的多少。只有在一个能够准确

① 资料转引〔美〕《商业周刊》2001年12月6日。

② 《马克思恩格斯全集》第1卷，人民出版社1956年版，第82页。

③ 《马克思恩格斯全集》第2卷，人民出版社1957年版，第103页。

反映员工贡献的企业中,员工的积极性才能够被充分调动起来,而也只有这样的企业才能够在市场竞争中生存和发展。”海尔这位负责人关于“员工的报酬应当与他的贡献相对应”的评论,涉及到经济学关于企业劳动需求决定的一个基本原理:企业依据劳动边际产品确定工资。

又介绍,小张和小李在技工学校分别学习计算机和农业机械专业,两个学习都很努力,成绩优秀,可是毕业后收入水平却有不小差别。小张成为一名计算机维护员,小李在一家农机厂工作,小张工资是小李的两倍。又比如说,小钱和小赵都是名牌大学研究生,小钱修读工商管理硕士学位(Master of Business Administration: MBA),小赵研读比较文学,小钱毕业后在一家投资银行就职,他的工资比在文学研究所工作的小赵高出不止两倍。

这两个事例显示了真实生活中广泛存在的一个事实:一个人收入高低在相当大程度上取决于他从事哪一类行业。在市场经济环境下,这一事实也许并不让人吃惊,但是它的原因并不总是显而易见的。例如,并没有法律规定,计算机维护员收入一定要比农机修理员高,也不存在道德或民意方面的共识,支持 MBA 学位获得者一定要比文学硕士挣得更多。相反,从某些可能获得广泛赞同的观念来看,小李的工作与农业这一基础产业相联系,小赵的事业有助于提高人们精神修养,这类工作也许更加重要,因而应当得到更高收入^①。

根据新古典理论,每种生产要素所得到的报酬量取决于那种要素的供给与需求。需求又取决于某种要素的边际生产率。在均衡时,每种生产要素赚到了它对生产物品与劳务的边际贡献的价值。

经济的收入是在生产要素市场上分配的。三种最重要的生产要素是:劳动、土地和资本。

在 15~17 世纪,重商主义者认为一切财富都是从流通中创造,所以商人应当是最大的收入者。而在以后的重农主义者看来,只有农业和矿业才能使物质财富增加,工商业仅仅是改变了物质的形态,所以农民才应是收入最多的人。只是到了产业革命之后,人们才逐渐发现社会的财富是人通过自身的劳动而改造自然力而获取的,于是诞生了劳动价值论。事实上,即使是今天的西方主流经济学派在沿用效用价值论的萨伊的生产三要素价值论时,也仅仅把资本、土地等生产要素看做是财富的形成物质条件,从他们如此强调企业家的作用,依然是力求说明人的劳动贡献,只不过他们把与企业家相对立的工人看做是与物质成本一样的东西。也只是在这里,人才变成物。

^① 陶琪:《经济学例证》,河南教育出版社 2002 年版,第 77 页。

当马克思继承了从斯密到李嘉图的劳动价值论,才科学地论证出社会财富主要来源于人类劳动的过程。在这个问题上,马克思主义创始人的贡献是:第一,区分与联系了“概念”上的“价值”和“财富”;第二,区分与联系了“决定”上的劳动过程和要素贡献过程。

恩格斯说:“马克思研究了劳动形成价值的特性,第一次确定了什么样的劳动形成价值,为什么形成价值以及怎样形成价值,并确定了价值不外就是这种劳动的凝固”^①。“形成价值实体的……是同一的人类劳动力的耗费。”^②

但是,价值从来不是单独存在的,它只能与使用价值混为一体,马克思说“‘价值’这个普遍的概念是从人们对待满足他们需要的外界物的关系中产生的”^③。他指出:“种种商品体,是自然物质和劳动这两种要素的结合”^④;又说:商品“作为价值实现之前,必须证明自己是使用价值,因为消耗在商品在人类劳动,只能耗费在对别人有用的形式上,才能算数”。^⑤尤其是马克思还十分鲜明地讲到:“没有一个物可以是价值而不是使用物品,如果物没有用,那么其包含的劳动也就没有用,不能算作劳动,因此不形成价值”。^⑥显然这里的结论就是:马克思特定性的“价值”概念能够并且已经获得了普遍性的“财富”含义。如果沿用特定概念,那么就是同义语反复,因为答案也包含在定义中。

在这里,马克思强调说:“劳动并不是它所产生的使用价值即物质财富的惟一源泉。正像威廉·配第所说,劳动是财富之父,土地是财富之母。”^⑦针对着哥达纲领中关于“劳动是一切财富和文化的源泉”的说法,马克思认为把不仅劳动资料和劳动对象当作财富的“第一源泉”,而且认为:“劳动不是一切财富的源泉。自然界同劳动一样,也是使用价值(而物质财富就是由使用价值构成的!)的源泉,劳动本身不过是一种自然力即人的劳动力的表现。”甚至认为这是一种在社会主义纲领中也不允许的“资产阶级说法”。因为“只有一个人一开始就以所有者的身份来对待自然界这个一切劳动资料和劳动对象的第一源泉,把自然界当作属于他的东西来处理,他的劳动才成为使用价值的源

① 《马克思恩格斯全集》第23卷,第56页。

② 同上书,第103页。

③ 《马克思恩格斯全集》第19卷,第406页。

④ 《马克思恩格斯全集》第23卷,第56页。

⑤ 同上书,第103页。

⑥ 转引许成安、赵有仁:《经济学动态》2001年第7期,第34页。

⑦ 《资本论》第1卷,《马克思恩格斯全集》第23卷,第57页。

泉,因而也成为财富的源泉”。正是因为资产者已经占有了生产资料,所以马克思才讲“资产者有很充分的理由硬给劳动加上一种超自然的创造力”^①。在这里,马克思如此否定劳动的超自然的创造力,也就着意在强调对生产资料所有权的重要性,着意提醒无产阶级正是由于丧失了生产资料,才不得不为另一些已经成为劳动的物质条件的所有者的人做奴隶。由此可见,在马克思主义经典作家看来,“劳动的物质条件”不仅作为创造财富的重要生产要素,而且也是社会主义政党的奋斗纲领,这也就是马克思主义的阶级功利性。

在这里,如果我们要强调人类劳动在财富创造中的伟大作用,那么就可以这样说,第一,在财富创造中,在非直接劳动的生产要素里,除了纯粹自然力,如阳光、空气等外,一切生产所需要的其他物质条件,如资本、开发的土地、机器设备等,也都是人类以往劳动的产物,即经济学上所讲的“物化劳动”。李嘉图对此说明:“这里所谓的劳动不仅是指投在商品的直接劳动,而且也包括投在实现该种劳动所需要一切工具或机器上的劳动。”第二,一切财富(除纯自然力外)都必须而且只有通过劳动,而不是从根本上脱离劳动就能产生的。一切非直接劳动的生产要素都只有与劳动相结合,才能形成财富本身。

马克思很欣赏维科的一句话“人类历史是人类自己创造的”,他指出:“如维科所说的那样,人类史同自然史的区别在于,人类史是我们自己创造的,而自然史不是我们自己创造的。”^②

与此同时,马克思曾尖锐地指出:“专制制度的惟一原则就是轻视人类,使人不成其为人,而这个原则比其他很多原则好的地方,就在于它不单是一个原则,而且还是事实。”马克思曾经深刻地批判贬低人力资本的庸俗经济学思想,他说:“为了破除美化‘生产力’的神秘灵光,只要翻一下任何一本统计材料也就够了。那里谈到水力、蒸汽力、人力、马力,所有这些‘生产力’。人同马、蒸汽、水全都充当‘力量’的角色,这难道是对人的高度赞扬吗?”“难道资产者、工厂主关心工人发展他们的一切才能,发挥他们的生产能力,使他们像人一样从事活动因而同时发展人的本性吗?”^③

他曾严峻地写道:“把人贬低为一种创造财富的‘力量’,这就是对人的绝妙的赞扬!资产者把无产者不是看做人,而是看做创造财富的力量。资产

① 以上均参见《哥达纲领批判》,《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社1995年第2版,第298页。

② 《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第409页,注89。

③ 《马克思恩格斯全集》第42卷,第261~262页。

者还可以把这种力量同其他的生产力——牲畜、机器——进行比较。如果经过比较,说明人是不适宜的,那么以人为承担者的力量必然被以牲畜或机器为承担者的力量所代替,尽管在这种情况下人仍然享有(具有)‘生产力’这一角色的荣誉。”“如果我把人说成是‘交换价值’,那么这个说法已经包含了这样的意思:社会条件把人变成了‘物’。如果我把人当作‘生产力’来对待,那么我就是用别的主体代替了真正的主体,我就是用另一个人代替了他,而他现在只是作为财富的原因而存在。”^①

显然,经典作家们并不是针对在生产与再生产过程中,把劳动者也视为一种生产要素这个带有普遍适用性的常识而言的,他们仅仅是从根本目的上,经济方向上去肯定个人的活动能力。我们也只有在确认萧伯纳的“经济学是一门使人生幸福的艺术”时,才能接受美国经济学家斯蒂格利茨在他的《经济学》中所说的:“经济学研究我们社会中的个人、企业、政府和其他组织如何进行选择,以及这些选择如何决定社会资源的使用方式”的判断。

对于这种时代的变迁,概括地讲,第一,可以借助由生产力到生产关系的知识经济来表现;第二,可以通过由经济基础到上层建筑多元性的全球化趋势来展示。

当年英国温莎公爵“爱美人”的机会成本是放弃了“大英帝国的江山”。对于能够大幅度地去提高社会生产力的新经济,在经济学上的重要原理应是“机会成本”。传统经济学中的报酬递减规律、使用者付费、供需决定价格、交易成本不可忽视等根深蒂固的概念,都必须做大幅修正。如果说知识经济的重要的经济学原理是“机会成本”,那么全球化(Globalization)的重要的经济学原理就是“比较优势”(虽然知识经济中竞争优势逐渐占为上风)。马克思不仅说明:“我们把劳动或劳动能力,理解为……体力和智力的总和”^②,而且强调当社会财富的创造愈来愈由体力劳动为主转变为以脑力劳动为主时,科学劳动和管理劳动的伟大作用。他指出:“随着大工业的发展,现实财富的创造较少地取决于劳动时间和已消耗的劳动量,较多地取决于在劳动时间内所运用的动因的力量,而这种动因自身——它们的巨大效率——又和生产它们所花费的直接劳动时间不成比例,相反地却取决于一般的科学水平和技术进步,或者说取决于科学在生产上的应用。”^③他又说:“直接劳动在量的方面降到

① 《马克思恩格斯全集》第42卷,第262~263页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷,第190页。

③ 《马克思恩格斯全集》第46卷,第217页。

微不足道的比例 ,.....同一般科学劳动相比 ,同自然科学在工艺上的应用相比 ,.....却变成一种从属的要素。”^①

马克思还多次论述资本家的管理、指挥劳动具有二重性：一方面，资本家作为共同劳动的指挥者，有如乐队需要指挥一样，其劳动是社会化生产中必要的；另一方面，他进行管理 with 指挥，又是为了获取剩余价值。前一重性质的管理劳动，也是创造价值的生产劳动。资本家的“产业利润中也包含一点属于工资的东西（但不存在领取这种工资的经理的地方）。资本家在生产过程中是作为劳动的管理者和指挥者出现的，在这个意义上可以说，资本家在劳动过程本身中起着积极作用.....这种与剥削相结合的劳动.....当然就与雇佣工人的劳动一样，是一种加入产品价值的劳动”^②。马克思说：“随着许多雇佣工人的协作，资本的指挥发展成为劳动过程本身的进行所必要的条件，成为实际的生产条件。现在，在生产场所不能缺少资本家的命令，就像在战场上不能缺少将军的命令一样。”^③

历史的发展，社会的现实，都充分地证实了这一点。

统计表明，美国 1948 ~ 1984 年经济增长高于劳动力和资本的投入 66%，日本在 1952 ~ 1961 年也类似达到 66%，其中的重要因素就是技术与教育。美国的制造业工人数目前只占劳动力的 17%，再过 10 年可能降为 12%，到 2020 年就将只占 2%。而在这些工人中，有 85% 在服务业就业。

世界银行曾对世界各国的资本存量作过一项统计，提出了“国民财富新标准”，认为目前全世界人力资本、土地资本和货币资本三者的构成约为 64：20：16，这就是说人力资本是全球国民财富中最大的财富。但是人力资本并不直接等同于人口数量，人力资本是指在一定社会区域内，作为生产要素，能够推动经济社会发展的人的劳动能力的总和，包括数量和质量两个方面的指标。

在信息社会中人才的价值远远超出工业社会。有专家估计，在工业社会中，一个最好的、最有效率的工人或许比一个一般的工人能多生产 20% ~ 30% 的产品。但在信息社会中，一个最好的软件开发人员能比一个一般的人员多做 5 ~ 10 倍的工作^④。

① 《马克思恩格斯全集》第 46 卷，第 212 页。

② 同上。

③ 《马克思恩格斯全集》第 23 卷，第 367 页。

④ 资料引自〔美〕劳伦斯·迈因纳斯、凯恩林·南茨：《经济学学习指南》，华夏出版社 2000 年版，第 266 页。

当非专业化的简单劳动供给弹性过大,简单劳动便高度依附于相对稀缺的资本,导致资本雇佣劳动而不是劳动雇佣资本;当资本供给弹性过大,低技术的资本便依附于相对稀缺的技术,导致技术要素的交易价值被高估,并直接引起一次次的技术革命,甚至在高技术企业实际上是高新技术的劳动雇佣资本,而不是资本雇佣高新技术的劳动;在资本高度社会化、技术进步导致社会分工充分细化和生产高度专业化的条件下,企业内部从事计划、控制和协调的管理劳动和拥有这种劳动能力的企业家相对稀缺,导致管理劳动的交易价值被高估,并引起人们对“企业家精神”的关注和尊崇。

可以想像,在要素激励不充分的情况下,历史不可能相继发生“资本革命”(工业革命)、“技术革命”、“经理革命”和“信息革命”^①。

总之,劳动的收入就是人力资本的价值实现。

人力资本的经济实现是现代市场经济的重要内容。可以说,人力资本具有创造性(非机械性)、人力资本创造力的本体性(非整体性)和创造力的无限性(非可计量性)构成了人力资本的三大特点。人力资本的产权要求是保证其使用过程中的排他性,其结果必然追求功利性收益(当然在特殊情况下,也还追求利他超功利性)。

对于劳动价值论的深化,从概念上看,应从“价值论”转为“财富论”;从决定上看,应以“劳动价值论”转为“要素贡献论”;从实现上看,应从“价值论”转为“价格论”,而“价格论”的实质也就是要素所有权的实现,剥削应视为超经济收入。

由于存在了一个“要素财富论”(即财富是广义的各种生产要素共同创造出来的),所以顺理成章地发生了一个“要素贡献论”(即按各自要素的贡献来获得要素的收益)。这也就是“以按劳分配为主体,多种分配方式并存制度”的最终理论依据(其实,即使“劳动力”也应当被称为“生产要素”,而且是“最重要”的生产要素,只不过为了分析问题,才可以把它单列出来)。这个最终的理论依据具有普遍性、一般性。

在商品经济中,价格仅仅是所有权的交换条件。马克思说:“劳动力的、资本的和土地的所有权,就是商品这些不同的价值组成部分所以会分别属于各自的所有者,并把这些价值组成部分转化为他们的收入的原因。”^②我们绝对不对古典经济学中的劳动价值论给予绝对化的理解。如斯密曾断言:

① 王磊:《按要素分配对社会阶层结构影响》,见《南方日报》2002年7月1日。

② 《资本论》第3卷,人民出版社1975年版,第981页。

“在资本的积累和土地的占有出现之前的初期野蛮社会里,为了取得不同物品所需付出的劳动量间的比例,似乎是这些物品之间交换尺度的惟一根据”^①。显然,当利润与地租同劳动者的收入并列出现,上述定理便不再生效。于是,斯密称:“全部交换价值的……三个基本源泉”^②。李嘉图虽然是古典经济学的“最后一个伟大代表”,但他对待劳动价值论对于利润率的决定则也远远不那么坚定,他说:“生产商品所需劳动数量决定商品的相对价值这一原则,实际上被其他因素做了‘相当大的修正’。”^③同样,当马克思展示从劳动到抽象劳动再到价值,再到利润率,再到生产价格时,即当马克思用《资本论》第3卷中的现实考察来证明《资本论》第1卷的基本命题时,马克思已经时隐时现地给予读者以朦胧的暗示,事实正如斯密和李嘉图所相信的:“平均价格和商品价值并不直接地符合”。在劳动价值论和统一利润率存在着“明显的矛盾”,而需要引入的“许多中间性的术语”^④。可见,当用全部预付资本说明利润率时,当用生产价格来说明交换价格时,一句话,当等量资本而不是等量劳动获得等量利润时,劳动价值论也就不能作为全部问题的惟一答案了。由此可见,在价值实现的问题上,马克思找到了要素所有权构成了实现的结果即一般的分配制度的最终理论根据。这表明,就市场经济体制而言,历史唯物主义所确认的历史合法性也同样适用于“资本主义的占有规律”。马克思认为,“资本家只要付给工人以劳动力的实际价值,就完全有权利,也就是符合这种生产方式的权力,获得剩余价值。”^⑤

总结起来,在现代市场经济中,经济收入可分为三种形态。第一,劳动收入形态:包括体力劳动收入、脑力劳动收入,尤其是脑力劳动中科技、管理等收入;第二,要素收入形态(本来劳动力也可以作为一种要素出现,只不过这里的要素仅仅指除劳动力以外其他一切生产性要素):包括土地收入(地租)、资本收入(利息)、资源等收入(如在中国社会现实的资本运行中,非公有资本所有者对社会财富的创造却有着自己的贡献:如提供了满足社会需求的产品与服务,增加了社会就业率,增加了国家的财政收入等。这种贡献所要付出的风险却是:不是只要拥有资本就能获取利润。因为如果经营失败,投资失误了可能亏损甚至破产。所以这种对资本与劳动的经营管理以及对此所

① 斯密 1776 年著作第 1 卷,第 53 页。

② 同上书,第 59 页。

③ 《李嘉图通信集》,商务印书馆 1963 年版,第 30 页。

④ 转引《新帕尔格雷夫经济学大辞典》第 3 卷,第 121 页。

⑤ 《马克思恩格斯全集》第 19 卷,人民出版社 1965 年版,第 401 页。

承担的风险,应当获得不低于银行利息的收益,舍此,资本所有者便失去了投资的必要与动力,这种收益可称为“资本收益”);第三,机遇收入形态:包括中奖收入、彩票收入,甚至遗产收入(凭借特殊的财产继承权地位)等。第二、三种收入形态都不属于劳动收入形态,第二种形态是参与价值形成和财富创造,第三种形态虽然不构成任何生产性要素,但对于社会却能够带来经济利益,有利于公益事业(如福利彩票有利于福利事业、体育彩票有利于体育事业等)。

以上三种均属现代社会的合法收入,其政策要求是:必须保护知识产权,必须保护一切公有与私有的财产,必须保护“一切合法的劳动收入和合法的非劳动收入”,才能实现“放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉充分涌流,以造福于人民”^①的愿望与要求。

现代社会,市场经济所要反对的、要剥夺的是一切非法收入,即“超经济收入”。这里也有三种形态:其一,经济上的剥削收入;其二,经济上的特权收入;其三,直接的贪污收入。

在这里,需要简要说明的两个理论问题是:第一,关于资本对劳动的剥削;第二,关于人力资本的实现。

对于第一个问题,可以进行如下思考:在中国社会现实经济的资本运行中,非公有的资本所有者对社会财富的创造却有着自己的贡献:如提供了满足社会需求的产品与服务,增加了社会就业率,增加了国家的财政收入等。这种贡献所要付出的风险却是:不是只要拥有资本就能获取利润。因为如果经营失败,投资失误了可能亏损甚至破产。所以这种对资本与劳动的经营管理以及对此所承担的风险,应当获得不低于银行利息的收益,舍此,资本所有者便失去了投资的必要与动力,这种收益可称为“资本收益”。

既然资本作为物化劳动,同样有一个得以实现的问题,既然资本收益具有天然的合理性,那么剥削就只能限定在资本所有者所获得的超出资本收益以上的部分。如果我们把“利润”确定为经济性的收入,即资本、经营的风险收入,那么“剥削”只能定义为“超经济收入”。

如果把“剥削”确定为“超经济收入”,那么,主要特点就是“不等价交换”。

经济上的剥削收入又可分为两种类型:第一种是在资本、经营的风险收

① 引自《中国共产党第十六次全国代表大会上的报告》,人民出版社2002年版。

入之外的“加价”形式,第二种是在工资之内的“减价”形式。例如:

一般市场价格: $C_{50\text{折旧}} + V_{40\text{工资}} + M_{A10\text{风险收入}} = 100$

“剥削”的第一种形式: $C_{50\text{折旧}} + V_{40\text{工资}} + M_{A10\text{风险收入}} + M_{B10\text{剥削}} = 110$

“剥削”的第二种形式: $C_{50\text{折旧}} + V_{(40-10)\text{工资}} + M_{A10\text{风险收入}} + M_{B10\text{剥削}} = 100$

如果把“剥削”确定为“超经济收入”,那么,主要特点就是“不等价交换”。其形式大体有四种:有前面两种之后,还有两种,其一是发达国家和地区对不发达国家和地区的资本与劳动的不等价交换关系。其二是在一个国家和地区内部因垄断而造成的资本和劳动的不等价交换关系。以上这四种在特点上均属于初次分配中的“不等价交换”。此外,还有第二种形态,在特点上属于“掠夺”的“剥削”,即特权在再分配中发生的超经济收入现象,这在本质是工资对利润的侵蚀,是一部分人对社会保障、社会福利的超额占有和无偿掠夺。第三种形态则是直接的贪污、受贿、盗窃等经济犯罪。

总之,保护一切合法收入、打击一切非法收入是现代政府的重要经济职能。

可以说,工资只能是劳动力的价格。因为一旦工资等于了劳动,那么也就没有了税收、没有国防、没有了社会。工人的收入只能与其付出劳动量相等价,不可能与他的劳动效果相等价。况且在市场经济中,工资的形成又是一个劳动实现的结果,它与劳动力的付出也可能无关,即所谓“增产不增收”,甚至“增产减收”。而且历史上从来没有存在过任何一个工资等于劳动的经济事实。可见,这一假设只能建立在自给自足的简单再生产经济之中。将普遍性视为了特殊性,是一个经典性的缺陷。

学者们注意到,传统的政治经济学理论断言等价交换中存在剥削基于两点理由:(1)只有劳动力能使价值增值,生产资料只能转移价值不能增值价值;(2)把劳动简单地归结为体力劳动^①。事实上,依据是:其一,先进的机器通常可以成倍地提高劳动生产率,从而带来超出它本身的价值;其二,像机器人这样的劳动工具可以部分地代替人的劳动;其三,在现实中,确定工人工资的因素不再仅限于传统理论所说的维持工人及其家庭的生活费用,而必须考虑工人的实际贡献以及人才的需求状况。这有力地否定了传统理论的第一点理由。至于第二点也已被现实清楚地否定了。很显然,科学技术、科学经营管理在价值创造中的作用越来越大,我们在把握劳动概念时,不能忽略这些因素。因此,经理阶层的较高收入,资本所有者的一定利润、特殊的人力资本所有者的高额薪酬是他们进行经营管理劳动、科技开发劳动以及其他社会必要

① 董德刚:《关于劳动价值论的几点认识》,见《理论前沿》2002年第2期。

劳动的回报。

资本家取得剩余价值以后将做何用呢？小部分用做豪华奢靡的生活，主要部分也是最大部分是用做积累，以不断改进技术和扩大再生产。资本家从事资本生产的动机不是为了生活消费，即“不是使用价值和享受”^①，而是为了不断地占有剩余价值和不断地积累，让资本生产资本。古典经济学家把资本家的历史使命归结为“为积累而积累、为生产而生产”，因而把资本家看做“不过是把剩余价值转化为追加资本的机器”。马克思肯定这个论断，认为是“非常严肃地对待资本家的历史职能”^②，并以此评定资本家的“历史的价值”^③。

关于剥削，必须同时关注它的另一种表现形式即腐败。

同样，对于第二个问题，也可以进行如下思考：诸如，坚持劳动是创造价值的惟一源泉必然关注对劳动形式的转化形态以及劳动领域的拓展状态。因为无论是对于资本的任何运作，还是对于自然资源的任何利用与开发，都是人的智慧产物，极端地讲，就是“储蓄”也是居民把钱存入银行的结果。那么从这个意义上讲，即使是任何自动化、机械化、无人化生产过程也都是人的劳动设计的结果。任何其他要素对价值、对商品、对财富的贡献都是由劳动或者通过劳动形成的。在这里，也可以说马克思的劳动价值论是无条件、无前提的，它的适用范围也不仅仅是物物交换的时代，因为这恰恰是经济主体的作用。无论是边际效用中客观的商品本身使用价值效用，还是主观以人的感觉与需求评价，都不仅仅是人与人、人与物之间的经济关系。显然商品价值就是人类劳动的实现，它本身并不是要素对价值的创造过程。

在这里必须说明的是，承认“要素贡献论”，依据“要素所有权”对财富的分配，最终还是要肯定从斯密到马克思对劳动价值论的坚守。它不是说只要工人的边际生产力比机器或土地的边际生产力小，工人就只能分得较少的产品。不是按物质生产要素的边际生产力来作根据的。如果要素的所有者不是凭劳动而是凭储蓄参与社会生产，那么他们所获得的应是要素的折旧以及补偿消费中机会成本的利息。这就从根本上肯定了人的劳动及其各种形式（脑力、体力、技术、管理等）。不仅肯定人的劳动对财富的供给作用，而且更加肯定人的劳动对财富的需求作用，即从使用价值及其稀缺性去保证劳动者的支付能力。

① 马克思：《资本论》第1卷，第649页。

② 同上书，第653页。

③ 同上书，第649页。

同样,既然生产要素包括资金与劳力,既然广义的资本包括物质资本和人力资本,那么,当物质资本不仅获得补偿,而且参与利润的分配时,也必须让人力资本参与利润的分配,而决不仅仅是成本中的支出。这样,从“价值共创说”到“利润共享说”才标志着劳动价值理论的彻底完成^①。

如果说“价值共创说”的核心思想是在于论证资本等生产要素获得收入的经济合理性的话,那么“利润分享说”的核心思想却从理论上突破了工资是劳动力价值这一传统的原始的经典结论。或者说,如果我们依然承认工资等于劳动力价值,那么它的构成也已经不再仅仅属于“补偿”的“成本”了。因为在这里,作为剩余价值的分配就可以大致分为三个部分,即 $M = M_1$ (以税收为主要形式的社会收入) + M_2 (以利息为主要形式的资本、土地等生产要素的参与收入) + M_3 (以奖金为主要形式的劳动者的创造收入)。于是,劳动者的直接收入也就由“ V ”(劳动消耗补偿的成本) + “ M_3 ”(创造收入)两大部分组成了。

严格地说,科技人员和企业家的“创造收入”应由三个部分组成:第一,成本形态的工资部分;第二,利润形态的奖金部分;第三,资本形态的股权部分。在这里,可以总结地说:“创造收入”的形成,提供了“利润分享说”的理论根据,它不是在再分配中实现,而是在初次分配中实现。

再延伸来观察,人力资本的经济实现是现代市场经济的重要内容。

从宏观上,人力资本具有创造无限性(若从反面去体验,就是人力资本所有者可搭便车,可逆向选择,所以它不可一次性定价),从客观上讲,人力资本又具有监督的有限性(任何直接契约都不完善,难以事先直接定价,都具有相当盲目与不准确性),所以要提高人力资本开发与使用经济效率几乎惟一的有效途径就是满足人力资本的报酬要求,即实行充分的激励制度。这种报酬要求其经济含量就是人力资本的全部价值实现。

在这里,必须关注劳动的异质性,它已经不再是“时间经济”而是“质量经济”了。

二、素 质

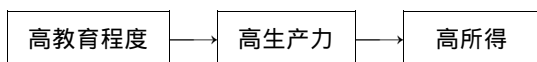
高学位高薪资的事实充分地说明了人力资本的存在。

^① 参见《苏东斌集》,黑龙江教育出版社1989年版,第45页。

据台湾学者介绍^① 2000 年时,台湾男性大学程度的就业人士,其平均薪资比高中程度的高 1.54 倍,女性高 1.70 倍,大学程度的平均薪资比专科程度的也高 1.38 倍,专科比高中程度多的较少,但也有 1.12 倍。

西方国家亦有同样的情况,比如在 1996 年美国 25 至 34 岁男性大学程度的就业人口是高中程度的 1.56 倍,女性是 1.55 倍^②。而其他资料也显示,劳动人口中教育程序愈高的国家,他们的所得水准亦会愈高。

为什么高教育程度会带来高薪资?一般人认为教育是可以提升个人的生产力,因而提升个人的薪资:



但是此种关系是建立在一个假设的条件上,亦即是说,该国的职业结构与职业内容必须要有允许高教育水准的人士发挥的空间。众所周知,在发展中国家有人才外流的现象,这是因为他们的职业结构缺乏允许高度教育程度的人力发挥他们才能的空间。

专栏 3-2

比如在永和豆浆店,一个高中程度的销售员的薪资水准固然是比初中程度的高,但是大学程度员工的薪资水准不一定比高中程度的员工高,而硕士、博士程度的人士,更不为永和豆浆店所欢迎,即使雇用,他们的薪资水准也一定不会比大学程度的高。相反地,在 IBM,大学程度的销售员,其薪资一定比高中程度的高,而且差距也一定相当的大,硕、博士不但非常受欢迎,而且薪资与大学程度的有相当大幅度的差别。其原因是永和豆浆店的产品简单,顾客需求也简单,销售员可能发挥的空间除了服务态度的改善之外,很少有提升产品附加值的空间,相反地,在 IBM,销售员不但要有电脑的知识、工程的知识,并且要了解 IBM 电脑功能与其他电脑系统的差别,他们要了解顾客的需求,为他们设计整套电脑系统,建议他们如何搭配不同的设备,达成顾客所需电脑系统的功能。简言之,职业的种类与内涵决定了从事此事业人士的教育程度,再从而决定薪资水准。就永和豆浆而言,假如他们要提升产业的结构,不再从事豆浆的零售,而是把豆浆制成粉末,如咖啡一样变成三合一随身包,变成生产与出口的制造业,则他们必须聘请具有食品科学的博士从事此种研发的工作。正因为此项工作的附加价值大,因此从事此种工作的员工薪资亦高。

① 转引〔台湾〕高希均等:《经济学的新世界》,天下远见出版公司 2000 年版,第 17 页。

② Ehrenberg and Smith, *Modern Labor Economics*, 7th ed, 2000, p. 302.

简言之,教育水准能否提升个人的薪资,决定于一国的职业结构。在一国经济发展过程中,产业结构不断地升级,职业结构中需要知识与技术的工作不断在扩充,造成了经济发展对劳动人口的教育程度的需求的提升,就业人口薪资水准因而有不断上升的现象。教育程度的提升本身并不能自动地引起个人薪资水准的提升,它是需要配合职业结构的提升,才能达成所得水准提升的目标。

表 3-1 台湾地区就业人口的职业结构(1978 ~ 2001) 单位 : %

年份	雇主、 企业主 管经理	专业 人员	技术员 助理专 业人员	事务工 作人员	服务工 作人员、 售货员	农、林、 渔、牧工 作人员	生产工 操作工 体力工	总计
1978	3.09	3.71	6.63	5.96	13.99	24.58	42.04	100
1990	4.72	5.15	11.63	7.98	16.69	12.72	41.11	100
1999	4.31	6.47	16.69	10.39	17.55	8.46	36.13	100
2001	4.33	6.56	17.21	10.93	18.59	7.41	34.97	100

资料来源：《台湾地区人力资源统计月报》2002 年 5 月。

表 3-2 台湾各行业员工受训比率 单位 : %

年 别		1995	1996	1997
行业别				
总 计		4.0	4.2	4.1
工 业		2.7	2.6	2.4
矿 业		2.2	2.3	2.4
制 造 业		2.6	2.5	2.2
水电煤气		35.2	28.9	37.9
营 造 业		0.6	1.0	0.9
服 务 业		5.4	5.9	5.9
商 业		0.5	0.6	0.6
运输通讯		14.1	15.2	14.4
金融保险		22.9	24.8	25.1
工商服务		1.1	0.8	0.9
社会服务		1.9	1.6	1.2

资料来源：《职业训练需求调查报告》,台湾“行政院”主计处,1997 年。

台湾学者分析,在过去台湾有人才外流的现象,在近年来则有很多在美国

居留十数年以及二十多年的高级科技人才回流台湾,发展了新竹科学园区的高科技产业。而美国、加拿大、澳洲与英国等国家仍然不断地推出各种移民政策,吸引发展中国家及东欧国家的高级科技人才前往他们的国家工作。比如卢森堡的高级科技人员中,有33.4%(1998)是外国人士,澳洲有25%,加拿大有20%,美国有近10%的高级科技人员是外国人。这些科技人员大部分是来自亚洲国家,特别是印度与中国大陆,在过去则大部分来自新加坡、韩国以及台湾、香港等地区。比如现有资料显示,在1990~1991年取得美国博士学位的印度学生,在1995年有79%仍然在美工作,大陆则有55%,但是韩国只有11%,日本也只有15%,而我国台湾地区的留美博士生继续留在美国工作的比例也大大地减少。为什么中国大陆与印度的留学生在毕业后要留在美国,而韩国、日本则没有?其主要原因是,前者的产业结构与职业结构尚没有发展到完全吸收这些高级人力的地步。如永和豆浆一样,这些受有高等教育的人士,无法在那种职位上发挥其能力,这些职业所产生的附加值也无法支付美、加、澳等国家的薪资,因此这些国家发生人才外流的问题。相反地,日本与新加坡等地的职业已发展到非常需要这些受有高等教育的科技人才。这些职业的附加值也足以支持他们与美、加相类似的薪资,因此这些亚洲地区没有人才外流的现象。相反地,他们已有能力吸引邻近经济发展较低落国家的高级科技人才流入到他们的地区去工作。

同样,在美国,个人收入分配与教育程度也是较为充分正相关的,这当然首先取决于人力资本结构上的变化。

据介绍^①,在美国工人的量与质都在变化。工人阶级数量扩大,素质提高,已成为一支以脑力劳动者为主体的劳动大军。美国工人就业人数在不断增加。据美国劳工部统计,美国民用部门的就业人数1948年为5874万人,1980年增加到9711万人,到1999年达13442万人,约占全美人口的一半。在数量增加的同时,工人的劳动素质明显提高。首先,工人接受教育的时间增加。据统计,美国全体职工受教育的平均时间从1948年的10.6年增加到1977年的12.6年,到1998年增加到14年以上。现在,美国绝大多数工人受过中等教育,其中又有较多工人受过高等教育。据统计,在美国25岁以上的民用劳动力中,受过中等教育以上的比重从1948年的58%提高到1989年的86%,1999年又进一步提高到约90%;同期,受过高等教育的所占比重从14%提高到46%和58%。据统计,美国受雇于生产部门的科学家、工程师、律

① 资料引自陈宝森:《剖析美国“新经济”》,中国财政经济出版社2002年版,第90、92页。

师、会计师等在战后初期还不足 10 万名,到 1998 年达 700 万名。再次,企业管理人员(大多数具有大学以上学历)在工人中所占比重也在提高。据统计,美国经理和行政管理人员的人数从 1950 年的 519 万名增加到 1999 年的 1930 万名,占全体就业人员的比重从 8.8% 提高到 14.4%。最后,工人的劳动技能和平均熟练程度也在提高,生产工人的平均文化程度已达高中毕业以上。

工人阶级的劳动素质的提高,是现代科技进步及科技成果应用于生产过程的结果。科学技术在现代生产力中的重要性对劳动者的知识要求和技能要求越来越高,劳动者是生产力中最积极、最活动的因素,即使是自动化程度很高的生产,如果没有具备一定科技知识和劳动技能的劳动者对生产进行调整和控制,科学化的劳动过程也是难以实现的。

表 3-3 美国就业人口产业部门结构变化 人数:万人;比例: %

项 目	1929 年		1950 年		1980 年		1990 年		1999 年	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
农业	1045	21.9	716	12.2	336	3.4	322	2.7	328	2.5
工业	—	—	1851	31.4	2566	25.8	2491	21.0	2524	18.9
其中制造业			1524	25.9	2028	20.4	1908	16.1	1843	13.8
服务业总体	—	—	1669	45.3	6475	65.2	8450	71.1	10337	77.4
其他 *	—	—	656	11.1	553	5.6	616	5.2	160	1.2
总计	4763	100	5892	100	9930	100	11879	100	13349	100

注: * 其他 主要指业主和个体户等。

资料来源: Economic Report of the President, Transmitted to the Congress. February 2000. Washington, D. C. pp. 358 ~ 359.

随着信息革命的深入和产业部门结构的变化,近 10 年美国就业人口的部门结构发生了很大的变化。

工人接受教育程度越高,其工资收入也越高。例如,1998 年,初中以下毕业的工人获得的年工资平均为 18553 美元,高中毕业的工人获 30868 美元,有学士学位的工人获 49982 美元,有硕士学位的工人获 60188 美元。近 20 年来,接受过高等教育的劳动力供不应求,因而其工资增长快于没受过高等教育的工人。在 1979 ~ 1999 年间,大学毕业的男工中值周工资从 833 美元提高到 975 美元,增长 15%,而中学毕业男工中值周工资从 648 美元降到 568 美元,降低 12%。此外,掌握信息技术的员工的收入不仅高于其他工人的收入,其收入的增长也快于其他工人。据美国商务部的《2000 年数字经济》报告,1998

年信息技术产业私人企业员工年工资达 58000 美元,比所有私营企业工人平均工资(31400 美元)高出 85%;在 1992~1998 年间,前者年工资平均增长 5.8%,而后者年工资平均增长 3.6%。由于科技的进步,旧的职业和专业或者被淘汰或者逐渐失去优势,取而代之的是许多新工艺、新职业和新专业。一般来说,受教育程度高低不仅与找到工作的难易相关,也与收入高低有密切关系。为了适应新技术条件下就业的新变化,工人不仅需要接受更高的文化教育,而且需要经常参加职业培训。

工人素质的重大变化,使他们在生产中的地位有了较大的提高。作为整体的工人阶级来说,不仅仅是简单的体力劳动者,而且是复杂的脑力劳动者;他们不仅在生产中出体力,还为生产出智力,他们不仅是接受指令和被管理的人,不少还成了管理者;他们不仅仅是产品的加工者、机器的操作者,而且是产品和工艺的设计者。随着工人队伍的扩大和素质的提高,工人阶级的力量也在增强。

表 3-4 美国就业人口职业结构的变化 人数:万人;比例:%

项 目	1900 年		1980 年		1999 年	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
总计	2970	100	9711	100	13442	100
白领工人	508	17.1	5069	52.2	8010	59.6
管理人员	172	5.8	1078	11.1	1930	14.4
专业人员	128	4.3	1563	16.1	2561	19.0
销售人员	116	3.9	612	6.3	1642	12.2
办事员、职员	92	3.1	1796	18.5	1877	14.0
蓝领工人	1069	36.0	3059	31.5	3324	24.7
技工、维修工	315	10.6	1243	12.8	1494	11.1
机械操作员、司机等	380	12.8	1379	14.2	1317	9.8
其他勤杂工	374	12.6	437	4.5	513	3.8
服务人员	270	9.1	1253	12.9	1771	13.2
农业人员	1123	37.8	330	3.4	337	2.5

资料来源:U. S. Bureau of Census, Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1970, Washington, D. C., 1975; U. S. Bureau of Census, Statistical Abstract of the United States, 1996. pp. 406, 407. <http://146.142.4.24/cgi-bin/surveymost>.

从结构上看,除了工人阶级发生了质与量变化外,在企业中,实际控制权

也在发生着变迁^①。

首先,从总体上来看,高层管理人员对公司的控制力在增强,而大资本家对公司的控制在下降。过去,多数大公司由特殊家族拥有和控制,如洛克菲勒家族控制美孚石油公司,梅隆家族控制美国制铝公司,摩根家族控制摩根银行等等。这些家族都是通过拥有公司的大部分资本的股票来控制的。但是,由于现在公司筹措资金来源和结构发生了变化,单个资本家对投资资本的积累已经不再是举足轻重的了。所以,这种传统意义上的家族控制已大为减少,但对于高层管理人员对企业的控制权也应当进行具体的分析。一般意味着只拥有管理权,但无控制权,更无最后的控制权。因为由家族控制的公司大多数经理人员也是从家族以外招聘的,福特汽车公司、美国制铝公司、海湾石油公司、埃克森石油公司、大通曼哈顿银行、杜邦化学公司以及其他一些大公司,几乎全部从本家族以外招聘专业管理人员。虽然在大企业的决策、经营管理中,高层管理人员的实际作用或权力很大,但这并不影响家族资本家对企业实行最后控制。

其次,大资本家及其家族对大公司仍保持较大的直接或间接控制权。美国一些大家族,如洛克菲勒、福特、杜邦、梅隆等对美国大公司的产业仍然握有巨大的权力。如福特家族还保持着对福特汽车公司的控制权。洛克菲勒家族继续在大通曼哈顿银行、东方航空公司、公平人寿保险公司及其他一些银行和工业中占有可以左右一切的股份。直到理查德·金·梅隆去世之前,一直在美国制铝公司和海湾石油公司的董事会里拥有最后发言权。另外,许多资本家及其家族成员在大企业董事会任要职。据统计,1976年美国201家最大公司的董事长和高级管理人员共有3572人,其中37%来自“上层阶级俱乐部”,在20家最大的工业公司中,董事会成员的54%属于“上层阶级”;15家最大的交通公司和15家最大的公用事业公司的30%的董事会成员,也都是“上层阶级”。许多家族可能已不在大公司占有实际的管理职位,但却没有停止行使“潜在的”权力或间接控制权,即利用他们控制的大宗股票对管理部门进行牵制,或通过他们雇佣的管理人员进行控制。

再次,大资本家和高级管理人员都属于资产阶级,他们共同拥有和操纵企业的权力,即使后者行使的权力特别是经营管理权多些,也不能说资产阶级“大权旁落”。两者都是资产阶级,具有共同利益,这连一些西方学者也是承认的。米尔斯指出:公司富豪是由最上层的经理和主要的股东组成的。他坚

^① 资料引自甄炳禧:《美国新经济》,首都经贸大学出版社2001年版,第70、71页。

持认为 ,已发生的事并不是一场“ 经理革命 ” ,而是有产阶级的重组。

美国企业的首席执行官的平均年收入在主要发达国家中是最高的 ,如 1997 年美国首席执行官平均年报酬为 557738 美元 ,而意大利、法国、德国和英国等分别为 439137 美元、396581 美元、376560 美元和 326436 美元(见表 3-5)。这些首席执行官的报酬主要包括工资、奖金、股票期权等奖励、保险等福利 ,公司其他福利等。

表 3-5 1997 年主要发达国家首席执行官平均年报酬* 单位 : 美元

国别	工资	奖金	期权等	保险等	其他福利	报酬总额
美国	297998	67750	60788	13905	117297	557738
意大利	223518	58233	14763	87175	55448	439137
法国	190973	28816	14044	84180	78586	396581
德国	208506	80400	12060	9682	65912	376560
英国	189740	25898	23685	24410	62703	326436

注 : * 为 1997 年营业额超过 25 亿美元的公司首席执行官报酬。

资料来源 : 《经营者激励与约束——年薪制操作》 ,转引自《人民日报》2000 年 3 月 6 日。

同样 ,在经济结构中 ,知识经济也在渗透着农业领域。农业中的人力资本的经济实现问题 ,显然是一个重要的方面。

几十年来 ,美国基本上没有城乡和工农商之间的差别 ,因而保证了美国农业与其他产业的平衡发展 ,保证了城乡和工农商平等的国民地位 ,也保证了美国社会的相对长久稳定。

美国的农产品之所以成本低 ,劳动生产率之所以高 ,农业整体竞争力之所以强 ,其根本原因是美国不断应用最好最新的科学技术 ,形成了高新技术的产业化。

农业高新技术产业 ,是在农业高新技术的研究、开发、推广和应用基础上形成的企业群或企业集团的总称。农业高新技术产业化 ,是以农业高新技术为主体形成新兴产业的过程。第一是农业高新技术的研究与开发 ;第二是把农业高新技术转化为产品 ;第三是农业高新技术产品的大规模生产 ;第四是农业高新技术产品的市场开发。

美国在 19 世纪 60 年代陆续建立了系统的农业研究机构 ,结合本国实际情况开展了多方面的农业问题研究 ,使科学技术越来越成为农业生产中的投入要素之一 ,成为一种与土地和劳动相提并论的农业生产投入品。美国的事实证明 ,在大多数时期内 ,农业科研成果对于农业生产的贡献率都能保证在

70% 以上 ,而且 这种贡献率不是零星和个别的 ,而是全面和系统的。

信息化作为现代科学技术的组成部分 ,为美国农业现代化的实现和发展发挥了重要作用。信息化是 20 世纪末期的一大潮流 ,美国得风气之先 ,扮演着弄潮儿的角色。信息服务业的大发展是以信息技术的领先地位为基础的 ,它导致计算机和因特网的应用在美国迅速普及。到 2000 年 6 月 ,全世界使用因特网的人口有 2.2 亿 ,其中美国有 7800 万人 ,占总人口的 29% ;农场及其他企业通过因特网开展国际国内业务的占有企业的 87% ;有计算机的家庭达 87% ,其中使用因特网的家庭占 58% ,全国在信息技术上的开支达到 6200 亿美元。

近几十年来 ,美国的农业劳动生产率一直超过欧盟各国 ,是全世界最高的。2000 年 ,美国的农业经济活动人口为 304 万人 ,占美国同年全部经济活动人口的 2.2% ,占全国总人口数量的 1.1%。同年 ,全国有农场 217.2 万个 ,平均每个农场的土地面积为 175.6 公顷 ,平均每个农场只有 1.4 人进行生产、管理和经营。每个农业活动人口经营土地 125.4 公顷 ,为世界之最。美国与世界主要国家的农业劳动生产率比较参见下表。

表 3-6 2001 年美国与世界部分国家农业生产劳动率比较

单位 :公顷 /公斤

国别 /平均	农业劳动 力人均耕 地	农业劳动 力人均生 产谷物	劳力人均 生产肉类	国别 /平均	农业劳动 力人均耕 地	农业劳动 力人均生 产谷物	劳力人均 生产肉类
美国	58.2	105435	12380	南非	9.13	5928	823
中国	0.24	783	126	加拿大	112.4	109570	9956
印度	0.62	882	18	阿根廷	17.05	26386	2778
巴西	4.71	4216	1077	印尼	0.36	1205	39
以色列	4.74	3824	4716	保加利亚	13.37	16318	1498
日本	1.56	4330	1034	马来西亚	1.01	1271	574
韩国	0.69	394	655	法国	19.60	64974	6788
捷克	6.41	14919	—	德国	11.14	46854	5894
蒙古	3.97	571	685	巴基斯坦	0.80	1033	63
缅甸	0.53	1168	24	俄罗斯	14.91	8593	509
意大利	5.86	14797	2939	罗马尼亚	5.46	9436	685
菲律宾	0.44	1370	160	斯里兰卡	0.23	754	24
英国	11.65	36400	6506	南斯拉夫	3.51	8676	978
土耳其	1.67	1748	85	澳大利亚	121.3	70341	8165

埃及	0.33	2332	161	尼日利亚	1.86	1509	59
----	------	------	-----	------	------	------	----

资料来源：根据《世界农业》2002 年 2 期第 61、63 页计算。

在美国近几十年的农业发展中 ,农业劳动力供养的人数是直线上升的。据统计 ,平均每个农业劳动力供养的人数 ,1920 年为 7 人 ,1950 年上升为 40 人 ,1980 年提高到 87 人 ,到 2000 年则进一步增加到 146 人。在 80 年的时间内 ,提高了 20 多倍 ,其增长速度在世界上是最快的几个国家之一。

表 3-7 1999 ~ 2000 年农场销售收入构成

年销售收入分类(美元)	按农场比例分(%)		占有土地(%)	
	1999 年	2000 年	1999 年	2000 年
1000 ~ 2499	27.2	26.8	4.5	4.4
2500 ~ 4999	15.0	15.1	4.4	4.2
5000 ~ 9999	12.3	12.1	5.1	4.9
10000 ~ 19999	10.2	10.2	6.0	5.6
20000 ~ 39999	8.5	9.0	7.5	8.6
40000 ~ 99999	10.9	10.7	16.9	16.1
100000 ~ 249999	9.2	9.3	23.3	22.8
250000 ~ 499999	3.7	3.8	13.3	13.9
500000 以上	3.0	3.0	19.0	19.5
合 计	100	100	100	100

资料来源：《美国农业统计》2001 年 ,美国联邦政府出版社①。

三、形 式

报酬和生产率之间通常不存在简单的对应关系。

人力资本总收益取决于人力资本的边际生产力、生产规模、企业绩效、努力对企业的影响、努力的成本变化 ,以及影响人力资本供给的制度性因素与相关信息传递的有效性等因素。

在传统的经济学里 ,基本假定是收入越多越好 ,工作越少越好 ,经济学上所定义的工作就是失去自由 ,也就是说你要在某一种规则情况下来行为 ,而不

① 资料引自刘志扬：《美国农业新经济》,青岛出版社 2003 年版。

是按照自己的兴趣去行为。这些简单的假定对现实的工作的含义在于：

第一,工资水平必须随着工作量的增加而递增。

第二,收入越高,激励成本也越高。对每一个人来讲,收入水平越高,要调动他的积极性就越困难。

第三,存在不确定风险的情况下,人们是害怕风险的。

因此,在激励机制当中,你要让一个人承担的风险越大,他需要得到的补偿也就越多。

诺贝尔经济学奖给我们的启示:每个人一旦得到的东西,让他失去,他的痛苦同他没得到、要预期得到带来的快乐相比,是非常不成比例的。人的行为其实是非常复杂的。凯德门举过一个例子,他在以色列的时候,因为他和他的同事打一辆出租车到另外一个地方去,事先并没有谈好价格,下车的时候司机跟他们要 100 美元,而他们坚持说我们预期应该支付 80 美元,这时候司机生气了,又把他们从原地拉回宾馆。

一般来说,基本工资和年度奖金已不能充分调动公司高级管理人员的积极性,多种形式的长期激励办法显得更加有效。常见的对高级企业管理人员的股权激励办法有如下几种。

股票期权。股票期权是公司给予高级管理人员的一种权利。美国迪斯尼公司和华纳传媒公司最早在高级管理人员中大量使用股票期权。随着 20 世纪 90 年代美国股市出现牛市,股票期权给高级管理人员带来了丰厚的收益。全球 500 家大型公司企业中已有 89% 对高层管理者实施了股票期权。

股票增值权。股票增值权,英文缩写为 SARS,通常与无附带要求的股票期权同时使用。它的设计原理与股票期权近似,但差别在于:在行权时,经营者并不像认购期权形式下要购入股票,而是针对股票的升值部分要求兑现。国内现在有些人谈到的股票期权,实际上说的就是股票增值权。

虚拟股票。这一激励机制是指公司给予高级管理人员一定数量的虚拟股票,对于这些虚拟股票,高级管理人员没有所有权,但享有股票价格升值带来的收益以及享受分红的权利。这种办法是在不授予高级管理人员股票的情况下,将他们的收益和公司的股票股价的上升联系起来,从而为许多西方大公司所运用。

账面价值股票。作为经营者长期激励性报酬的形式,账面价值股票的最大特点是用股票的账面价值来衡量其价值,这就避免了证券市场的反复无常、股票的市场价格常常由不可控因素决定不断波动的特点。显然,对于非上市公司,账面价值股票作为经营者长期激励性报酬是可以操作的。不过,西方一

些大公司也有采用账面价值来向经营者发放报酬的。

特定目标奖金。特定目标奖金是西方一些大公司和非上市公司经常采用的一种比照股权的长期激励办法。这类奖金与年度奖金相同,也是一年一评,但是评定的标准是前3年至5年内公司战略计划中既定的长期目标的实施情况。

业绩股份。所谓业绩股份,是公司用普通股作为长期激励性报酬支付给经营者。但是,具体的股份实施,或者说股权的转移要由经营者是否完成并在到了公司事先规定的业绩指标来决定。比如,很多公司以EPS(每股盈余)的增长水平作为标准来决定公司支付经营者股票报酬的数量。

股票无条件赠与。股票无条件赠与是以前一些公司常常采用的激励经营者的报酬形式,现在一般情况下已经很少采用。股票赠与安排,一般并不包含什么特殊限制或其他先决条件,往往支付给公司的关键经营者作为报酬。目前,只有在公司受重大事件影响,处于关键性的转型时期,或是在刚刚成立,正处于艰难的创业时期的情况下,才会以股票的无条件赠与作为长期激励报酬的形式提供给关键的经营者的^①。

总的来看,各种激励方式各有利弊,所以,经理的最优报酬设计就是所有不同报酬形式的最优组合。

专栏 3-3

^① 参见张锐:《怎样使用股权激励》,见《经济参考报》2002年5月5日。

据介绍,四大国外公司股权激励方法各有不同。

(1) 安然公司

安然公司成立于1985年,总部设在得克萨斯州的休斯敦。该公司曾是世界头号天然气交易商和美国最大的电力交易商。它还从事煤炭、纸浆、纸张、塑料和金属交易,甚至涉足光纤宽带网络业务。年收入曾近千亿美元,在《财富》杂志全球五百家大公司中排名第七。曾被《财富》杂志评为美国最有创新精神的公司,公司的股价最高达到每股90美元,市值约700亿美元。

安然为2000年、1999年和1998年的限制性股票计划付出的、与收入对应的补偿费用分别是2.20亿、1.31亿和0.58亿美元。安然股票期权补偿计划的补偿成本是以这些计划中奖励授予日期的公允价值为基础确定的,安然的净收入在2000年是8.86亿美元(每股收益是1.09美元,摊薄每股收益是1.01美元),1999年是8.27亿美元(每股收益是1.08美元,摊薄每股收益是1.01美元),1998年是6.74亿美元(每股收益是1.02美元,摊薄每股收益是0.97美元)。

安然的股权激励计划本身是没有什么可谴责的,但由于其董事会薪酬委员会基本已被高管人员所把持,因而在实施过程中走入了歧途。安然公司奖励业绩的办法,就存在很大问题。经理人员在完成一笔交易的时候,公司不是按照项目给公司带来的实际收入而是按预测的业绩来进行奖罚。这样一来,经理人员常常在项目计划上做手脚,让它们看上去有利可图,然后迅速敲定,拿到分红,就万事大吉了。时

下美国贸易业通行的会计制度,也助长了安然公司的经理人员在签署项目时草率行事的歪风。按照这一制度,公司在签署一份长期合同时,就将预计给公司带来的所有收入,提前登录到账目上面去。日后如果经营业绩与预测的不符,再以亏损计算。其次,安然的高级管理层在不断执行他们的股票期权,赚取数以百万计的美元。安然的董事长肯尼斯·莱在2000年通过执行投票期权实现了1.234亿美元的收入,安然前首席执行官杰弗里·斯基林在2000年通过执行安然的股票期权,获得6250万美元的收入。在2001年12月2日申请破产保护前的一年时间里,公司向其144位高层管理人士发放了约7.44亿美元的现金和股票,其中公司前任董事长肯尼斯·莱一人就拿走了1.526亿美元。正是这些主观和客观的因素成就了公司高管人员的巧取豪夺,造成公司不堪重负,从而走入了毁灭的深渊。

(2) Qwest 公司

Qwest 公司一度是美国第四大电信运营商。在1997年6月23日,Qwest 公司采用了股权激励计划,该计划在1998年6月1日被修改并重新发布。该计划允许授予非限制性股票期权、激励性股票期权、股票增值权、限制性股票、股票单位和其他股票奖励。任何时间在股权激励计划下可以被用来作为奖励的已发行的普通股最大股份数,可以等于全部已发行普通股份的10%。到2001年12月31日为止,可以用来授予的最大期权数量是1.66亿股,其中1.04亿股期权已经发行,而0.62亿股期权还有待授予。

董事会的补偿委员会其下属委员会确定每份期权的执行价格。股票期权必须在给定限制条件下具有至少与股票期权授予日的普通股公平市场价值相等的执行价格。股票期权奖励一般在授予的期权的行权期间(4年或者5年期间)以相等的增量进行行权(即每年行权数在上一年的基础上以一个固定的增长率增加)。在2001年、2000年和1999年授予的期权都具有6到10年的期限。2001年、2000年和1999年12月31日分别有5390万美元、5270万美元和2270万美元的期权以26.55、24.33和19.64美元的加权平均执行价格被执行。

公司创始人菲利浦·安舒茨一人同时担任赔偿和提名委员会的董事。而且,董事会中的外部董事没有一人对于公司的核心业务有运营经验。一位评估专家称该公司的补偿委员会是处于“冬眠”当中,因为该委员会在2001年竟然为前任CEO约瑟夫·纳奇奥支付了8800万美元的酬金,而当年正是该公司历史上业绩最差的一年。《财富》杂志统计了1999年1月至2002年5月期间,全美靠抛售公司股票获得利最多的前25位企业高层,Qwest 公司最大股东菲利浦·安舒茨以22.6亿美元的股票收入(在该公司虚增收入的三年间所售)高居榜首。这一切直接造成了公司高管人员利用合法的股权激励计划,然后通过非法虚报销售收入达11.6亿美元等手段导致股价上涨,从而为自己牟取暴利。这些成为造成公司目前背负266亿美元债务,并可能提交破产保持申请的直接原因之一。可见股票期权作用的有效发挥,是必须以完善的

公司治理结构相结合为条件的,没有完善的公司治理结构为基础,股票期权只会为少数公司决策人员用作中饱私囊的工具,严重的甚至导致公司的灭顶之灾。

(3) 思科公司

成立于 1985 年的思科公司生产了全球 80% 以上的网络主干设备路由器。现在其经营范围几乎覆盖了网络建设的各个部分:组成互联网和数据传送的路由器、交换机等网络设备市场现在几乎都由思科公司控制。

公司有两种主要的股票期权计划:1987 年股票期权计划(简称“原计划”)和 1996 年股票激励计划(简称“1996 计划”)。原计划在 1996 年终止。但是,所有在原计划下发行的期权继续适用由这些被授予的期权的原有期权协议的条款和条件。

在 1996 年计划中规定的可发行的最大股份数量被限定为 19.8 亿股。这些股份储备由从原计划转换来的 6.20 亿股股份,加上从 1996 年 12 月开始到 2002 年 12 月终止每年自动增加到储备中的股份数量。股份储备将在每年 12 月的第一个交易日自动以相当于在当年 11 月末的最后一个交易日的已发行股份数的 4.75% 的数量增加。

1997 年,公司采用了一个追加股票激励计划(简称“追加计划”),在该计划下期权可以授予或将股份直接发行给符合条件的雇员。管理人员和董事会成员不能参加追加计划。900 万股份被储备起来用于追加计划,其中 200 万股份将用于发行期权,还有 200 万股份已经在 2001 财政年度发行。所有授予的期权都有授予日期权数的公平市场价值的执行价格。

从思科公司的发展历程可以看出,股票期权曾经为公司取得巨大成就发挥了主要的作用。多年来,科技公司无需向员工支付多少现金,因为股票期权与公司的股价挂钩,价值很高。对员工而言,公司期权比现金更好,因为它提供的致富机会远远大于工资。期权激发了员工的创造力,激励他们极度努力地工作,忠诚地为公司效力,以图回报。但是这种机制有赖于股市的上升。如今,美国股市正处于严重低迷状态,而科技股又是其中最大的输家。科技公司的员工们持有的数百万期权已经丧失其全部价值,而且很可能是一去不复返,因为它们的执行价格已经远远高于股票本身的市场价格。

思科最近的年度业绩报告显示,一半以上未执行的员工期权已“泡汤”,即执行价格已高于公开市场价格。股票期权的激励作用已大为减弱,而且随着行业退潮,公司盈利和股价的降低,公司股票期权成本所占的比重也大为增加,使得一些科技公司已取消赔钱期权并以较低价格发行新的期权。思科公司也不例外,公司一方面面临着吸引人才、留住人才的压力,一方面面临着削减成本的压力,因此,公司在继续充分运用股权激励作用的同时,还要积极探求新的有效的激励制度。

(4) 微软公司

微软公司创建于 1975 年,是世界个人和商用计算机软件行业的领袖。微软公司

为用户提供范围广泛的产品和服务,并通过优秀的软件给予人们在任何时候、任何地点、通过任何设备进行沟通的能力。微软于1975年4月4日由比尔·盖茨和保罗·艾伦合伙成立,并且于1981年6月25日重组为公司。总部位于雷特蒙德,公司目前在60多个国家设有分支办公室,全世界雇员人数接近44000人。

微软公司是世界上最大的股票期权使用者之一。公司为董事、管理人员和雇员提供了股票期权计划,该计划提供非限制股票期权和激励股票期权。1995年之前授予的期权一般在从授予日开始的4年半之后开始行权,并在10年内终止。在1995年和2001年之间授予的期权一般从授予日开始的4年半之后开始行权,并在7年内终止,而其中某些期权在4年半之后或者7年半之后开始行权,10年后终止。在2002年授予的期权在从授予日开始的4年半之后开始行权,并在10年内终止。在2002年6月30日,3.71亿股的期权已被行权,在该计划下尚有5.43亿股可以在未来被授予。

微软是第一家用股票期权来奖励普通员工的企业。微软公司职员可以拥有公司的股份,并可享受15%的优惠,公司高级专业人中可享受巨大幅度的优惠,公司还给任职一年的正式雇员一定的股票买卖特权。微软公司职员的主要经济来源并非薪水,股票升值是主要的收益补偿。公司故意把薪水涨得比竞争对手还低,创立了一个“低工资高股份”的典范,微软公司雇员拥有股票的比率比其他任何上市公司都要高。不过不给股票持有者股息,持股者回收到的利润纯粹来自于市场价格的攀升。在全球IT行业持续向上的时候,微软运用这种方法吸引并保留了大量行业内的顶尖人才,大大提高了公司的核心竞争力,使公司持续多年保持全行业领先地位。但是,随着高科技行业的衰落,使得人才市场上人才涌动,公司人才竞争的压力不复存在,微软通过股权激励来吸引人才的压力也大为减小,同时美国股市也一蹶不振,使得股权激励的效果大打折扣,而且实施股权激励的高成本问题也开始进入了公司决策层的视野。微软主席比尔·盖茨最近表示,微软公司将限制使用股票期权,因为股票期权的激励作用并不像有些人所想像的那样大。比尔·盖茨还表示,除非法律有要求,微软还不打算将股票期权作为一项费用处理,从而削减净收入。这充分显示出,在行业景气出现大幅衰减时,不仅公司盈利要出现滑坡,而且公司吸引人才、激励人才的成本也会大大降低,股票期权的高成本问题压倒了它的激励作用问题,成为公司决策层首要考虑的问题。曾经在创造微软辉煌过程中起过重要作用的股票期权制度现在也在微软高层的紧缩范围内,可见股票期权的激励作用要与其成本相比较,只有适当的激励力度才可能起到预期的作用,过大的激励力度不仅难以达到预期的效果,甚至可能反而使公司业绩大幅下降,造成巨大的负面影响^①。

世界著名财经杂志《福布斯》最新一期日前公布了2002年全美大型企业公司

首

^① 资料引自《中国产经新闻》2003年2月21日。

席执行官的年薪排行榜。从这份榜单中我们可以看出,在经历“9·11”恐怖袭击事件及经济停滞的双重打击后,美国的 CEO 们领取的年薪大大缩水。美国的 CEO 们 2002 年一共拿走了 31 亿美元的薪水,这个数字比 2001 年下降了 35%。但年薪在百万美元以上的 CEO 工资基本上还是与他们在 2001 年所拿到的工资持平,除下列表格中的入榜前 10 名之外,年薪在百万美元以上的 CEO 达到 450 名^①。

这次年薪排行榜有一个值得注意的现象,这就是不少 CEO 的年薪总额中包括了大量的股票期权,且大多的股票期权要等到 2004 年才能执行。这也就意味着不少 CEO 所领的年薪中有一部分只是潜在的工资,如果自己所领导的公司业务表现不佳,等到他 2004 年执行自己的股票期权时,他的这部分薪水可能就会大打折扣甚至为零。

表 3-8 《福布斯》2002 年全美 CEO 年薪排行榜前 10 名

名 次	姓 名	所属公司	年 薪
第 1 名	杰斐逊·巴巴考	信念保健	1.168 亿美元
第 2 名	德怀特·C. 斯卡尔	NVR	9430.3 万美元
第 3 名	迈克尔·戴尔	戴尔电脑	8230.6 万美元
第 4 名	艾文·雅各布	高通	6355.1 万美元
第 5 名	巴里·迪勒	美国互动	5306.8 万美元
第 6 名	丹·M. 帕尔姆	Concord EFS	4336.2 万美元
第 7 名	查尔司·T. 弗特	第一数据	3922.3 万美元
第 8 名	奥宁·史密斯	星巴克	3873.3 万美元
第 9 名	理查德·富尔德	雷曼兄弟	2975.2 万美元
第 10 名	莫瑞斯·格林伯格	美国国际集团	2935.4 万美元

特别值得注意的是,高技术“新贵”跻身大富豪行列^②。

20 世纪 80 年代信息技术革命的兴起,使大批电脑硬件、软件、电信、网络公司脱颖而出,许多在 70 年代创业的中小型技术公司茁壮成长,它们不仅成为本行业的“龙头”企业,而且也变为全美大企业的“大哥大”。与此同时,这些新公司的老板成了现代资本家行列中的“黑马”,其中许多跻身超级富豪的前列。据《福布斯》杂志介绍,在 2000 年 400 名亿万富翁中,有 137 名是老牌家族资本家的继承人(每人平均净资产 27 亿美元),占 400 名巨富的 34.5% ;

① 资料引自《经济参考报》2003 年 5 月 9 日。

② 资料引自〔法〕《回声报》2002 年 4 月 6 日。

而 263 名是新兴资本家(每人平均净资产 32 亿美元),占 400 名巨富的 65.5%。

这些高技术的“新贵”的“发迹”和经营与传统资本家相比,有着不同的特点:

第一,他们是靠自己的发明和创新而发大财的企业集团。如微软公司的盖茨主要靠发明、普及和提升“微软视窗”而成长起来,成为当今美国最富的人,自 1995 年起荣登世界首富的宝座;英特尔公司的摩尔等是靠发明微处理器并使之不断升级而变富的,90 年代以来,它在《福布斯》400 名超级富豪排行榜上稳定在前 20 位以内。

第二,他们大多是以信息技术为核心的高新技术的“新星”。近 10 年来出现了一批所谓的“电脑新贵”、“软件新贵”或“网络新贵”。据 1999 年资料,这些技术和软件公司老板们在《福布斯》杂志 400 名超级富豪中占有 71 个席位,并且不少是名列前茅的。近几年来美国前四五名最富的人都属于信息技术领域的大亨。

第三,他们中大多最初并非“腰缠万贯”,开业的启动资本主要是靠风险资本。例如,当英特尔公司的摩尔和几个伙伴开业时,其启动资本主要是从风险投资者阿瑟·洛克(Arthur Rock)借得的风险资本 250 万美元。雅虎公司的杨致远(Jerry Yang)等起步时也是从风险投资者迈克尔·莫里茨借到 100 万美元作为启动资本的。

第四,这些新兴资本家大多是中青年。比尔·盖茨 20 岁左右就创办微软公司,成为全美首富时只有 35 岁,其财富积累到近 1000 亿美元时只有 43 岁。在网络新贵中出现不少“腰缠亿贯”的年轻富翁,1999 年被《福布斯》杂志选入 400 名巨富中的就有 19 名。年轻资本家的财富还超过了老年资本家,40~49 岁的资本家的平均净资产达 38 亿美元,而 60~69 岁的资本家的平均净资产为 23 亿美元。

第五,新兴资本家聚敛财富的速度很快。比尔·盖茨 1987 年拥有的净资产只有 12 亿美元,1992 年增至 64 亿美元,1995 年为 129 亿美元,到 1999 年 4 月竟达到 1000 亿美元(后因股价下跌,他的资产已“缩水”,到 2000 年 9 月剩下 630 亿美元,仍为世界首富)。财富积累的速度快除了经营业绩良好外,主要是其股票价格飙升的结果,特别是许多因特网公司尚未出现盈利,其股价在短期内就上扬几倍甚至十几倍。

过去在美国经济界处在显赫地位的“汽车大王”、“石油大王”、“钢铁大王”和“化工大王”已逐渐衰落,而目前这些在新经济条件下快速成长的“电脑

新贵”、“软件新贵”、“网络新贵”则如日中天,这反映了美国产业结构的重大变化。

根据〔美〕《商业周刊》2003年6月4日的数字,首席执行官的平均收入1980年是普通员工的42倍,1990年是85倍,2000年是531倍,2001年为431倍。

表 3-9 全球十大富豪

排 名	姓 名	国 别	产 业	财富额(亿美元)
1	比尔·盖茨	美国	软件	407
2	沃伦·巴菲特	美国	投资	305
3	卡尔·阿尔布雷奇特 谢奥·阿尔布雷奇特	德国	零售	256
4	保罗·艾伦	美国	投资	201
5	阿尔瓦利德王子	沙特	投资	177
6	拉里·艾利森	美国	软件	166
7	艾丽丝·沃尔顿	美国	零售	165
8	海伦·沃尔顿	美国	零售	165
9	吉姆·沃尔顿	美国	零售	165
10	约翰·沃尔顿	美国	零售	165

超富阶层既能占有最佳教育资源,也就必有在激烈的职业竞争中占有明显技术优势。英国过去公布的30岁以下的千万富翁名单中,球星歌星影星占了多数,但最近5年来,都是网络专家、电脑高级人才、年轻公司老总占一半以上。正如最早提出“Overclass”(超富阶层)概念的美国权威作家迈克尔·林顿所说:“20世纪末社会演变的最显著特点之一,是超等精英阶层的出现,他们高技术或管理专家(也可兼企业家),是经理型的技术专家,或技术型的管理专家。”

韩国“三星”也正是用了短短十年时间一举跻身世界级跨国企业的行列。而在这一业绩中,“三星”人才的培养建设功不可没。追求“天才”,重视“人才”。“三星”的“人才经营”战略把掌握“天才”或“天才级”人才放在首位。他们认为,“天才”每万人、10万人当中可能出一个,韩国最多能有400至500名。但是,一名“天才”能养活10万、20万人。“天才”开发出一个软件,一年轻而易举就能赚几十亿美元,可以创造几十万个就业机会。“天才”级人才能够肩负企业的未来,能够使国家具有一流的国际竞争力。

现在三星已有2500多名地域专家活跃在世界各地,成为开拓市场的生力军,他们个人素质的提高,最终转换成为企业的竞争力。企业家精辟地指出:未来白热化的竞争,将由少数创造性的人才决定胜负。未来是一名天才能够养活10万、20万人的时代。在头脑竞争的时代,国家的竞争力最终将取决于杰出人才、创造性人才。“三星”“人才经营”新战略遵循的正是“人才制胜”的基本法则。“三星”具有硕士、博士学历的员工已由1993年的4500名增至2002年的11200名,今后计划每年再增加1000名,为此,决定将销售额的8%用于研究开发费^①。

俄罗斯是世界上自然资本和人力资本富有的国家,但是人力资本与自然资本结合形成的再生资本,则大大低于发达国家。

图 3-1 所选各部门相对工资

资料来源:International Monetary Fund (1995b p. 14)。

作为前苏联取得最大成就之一的俄罗斯科学也受到了经济状况的拖累。研究机构大幅度削减了预算,为了维持生存必须自己寻找项目。一些从事研究

^① 资料引自(日)《每日新闻》2003年6月5日。

的世界级俄罗斯科学家不是将夏天的时间花在搞研究上,而是用来给美国高级中学的学生上课,以维持生活之必需;其他人则放弃科学到银行从事记账工作,这种情况与下图所表明的金融业的高收入激励相对应。从廉价的国外劳动力这种独特的观点来看,美国企业在俄罗斯雇用了顶尖级的俄罗斯科学家为他们工作,而支付给他们的工资只相当于美国研究人员的工资的一小部分。

从 1960 年到 1985 年,科学研究的平均收入在相对的意义上升低了,从比工厂工人多 23%,变得少 4% (《苏联国民经济 70 年》,1987,431 页)。在此期间,许多受过高等教育的职员收入,同样相对于体力劳动工人有所降低^①。

据联合国贸易发展组织年度报告,2001 年有 469 亿美元的外资投向中国,数量连续七年居发展中国家之首。截至 2002 年 8 月底,我国外商投资企业已多达 41 万家。在这一投资热的背后,是 2300 万经过挑选的中国人涌向了外企,其中不乏机关、国企的栋梁之才。近几年,四大国有商业银行流失 4.13 万人,其中最为前哨的中国银行有 4000 多人辞职,而中国人民银行总行 1999 年至 2000 年就走了 60 多人,基本上是硕士、博士,许多人到了外资银行和金融机构。近 10 年,200 多家海外保险公司进入中国,其骨干 60% 来自中国人保,为此,这里被戏称为保险业的“黄埔军校”。短短几年,中科院物理研究院从 700 多人锐减至 400 人,很大一部分流向了摩托罗拉、微软等跨国公司。美国上市公司高管的报酬结构中,基本工资占 38%,浮动薪酬(奖金)占 26%,股票认股权占 36%。

专栏 3-5

① 资料引自〔英〕《星期日泰晤士报》2002 年 10 月 1 日。

据报道 2003 年 6 月深圳市公布了《深圳市国有企业经营所得年薪制实施办法实施细则》以下简称《实施细则》。

根据《实施细则》国企经营者年薪由基本年薪、效绩年薪和奖励年薪三部分组成,年薪制适用范围和对象为市资产经营公司所属一级企业董事长和总经理,以及市授权经营集团公司董事长。至于通过市场选聘的总经理,若聘请方与应聘方已签订年薪合同,则按合同执行;未签订合同以及非市场选聘的总经理,则按《年薪制办法》执行。市授权经营集团公司所属企业和市属二级以下的企业的董事长、总经理,可参照《年薪制办法》执行,其年薪标准原则上不得超过上级企业董事长和总经理。

《实施细则》规定 2003 年国企经营者基本年薪标准为:一类企业 12 万元,二类企业 10.8 万元,三类企业 9.6 万元。市劳动部门每年根据物价水平的变动与经济增长情况对标准进行调整。基本年薪由企业按月以现金形式支付。

对于综合经济效益良好的企业,其经营者效绩年薪最高可达基本年薪的 3 倍,最低则为零。效绩年薪由企业一次性以现金形式支付,其中 60% 直接支付给经营者,40% 交上级产权单位,等经营者任期届满或离任时,审计结果与共任期内年度审计结果相符,则一年后一次性发放该部分效绩年薪。如审计结果不相符则作相应调整。

经营者奖励年薪指产权单位对经营者完成经营目标的奖励,最高可达基本年薪的 4 倍,最低为负数,从经营者任期内延期支付的效绩年薪中扣除。不同类型企业奖励年薪系数有所区别,垄断性企业奖励系数为 0.8,竞争性企业奖励系数为 1,扭亏增盈企业奖励系数为 1.3。

市授权经营集团公司经营者的效绩年薪和奖励年薪,由市国资部门核准。市属一级企业经营者的效绩年薪,由市资产经营公司审核测算,市劳动部门会同市国资部门核准。其奖励年薪由市资产经营公司核准,报市劳动部门和国资部门备案。

《实施细则》还规定,经营者年薪收入为税前收入。实行年薪制后,经营不再享受企业内部的工资、奖金、津贴等工资性收入其他补贴(国家另有规定除外)。严格控制经营者职务消费,防止将职务消费转化为个人收入^①。

专栏 3-6

^① 资料引自《深圳特区报》2003 年 6 月 20 日。

据报道^①：通过对中国 1116 家公司总体考察，发现我国上市公司高层管理人员的薪酬提升较快，但持股状况却出现下滑。

从年薪看，科龙电器的老总以 750 万的年薪再次成为中国上市公司中年薪最高的高管。与 2000 年高管的年薪相比，2001 年前 20 家公司均超过了 50 万，而 2000 年仅 10 家公司超过。这一信息反映了上市公司对薪酬体系的日益重视，同时，也反映了中国证监会关于信息披露（包括年薪）的规定使上市公司的披露更为规范、准确。这些高管的年薪平均值为 126600 元，比去年的 81595.75 元，提高了约 50%。薪酬的整体提高，更多表现在悬殊的拉大上（参见下表 3-10）。

表 3-10 上市公司高管最高年薪前 20 位

排名	代 码	公司名称	地 域	行 业	最高年薪(万元)
1	000921	科龙电器*	广东	制造	750.00
2	600660	福耀玻璃*	福建	制造	127.11
3	600588	用友软件*	北京	信息技术	123.33
4	000599	青岛双星*	山东	制造	100.00
5	000726	鲁泰 A*	山东	制造	100.00
6	600233	大连创世*	辽宁	制造	100.00
7	600007	中国国贸*	北京	社会服务	93.00
8	000418	小天鹅 A*	江苏	制造	86.00
9	600052	浙江广厦*	浙江	建筑	75.00
10	000778	新兴铸管*	河北	制造	70.00
11	600138	青旅控股*	北京	综合	61.00

① 资料引自《经济日报》2002 年 6 月 20 日。

续表

排名	代 码	公司名称	地 域	行 业	最高年薪(万元)
12	000039	中集集团*	广东	制造	60.00
13	000787	创智科技*	广东	信息技术	60.00
14	600695	大江股份*	上海	制造	58.33
15	000063	中兴通讯*	广东	信息技术	56.16
16	000527	粤美的 A	广东	制造	55.00
17	600262	北方股份*	内蒙古	制造	55.00
18	000948	南天信息	云南	信息技术	55.00
19	000002	深万科 A*	广东	房地产	52.50
20	000988	华工科技*	湖北	制造	51.75

注：带* 公司数据已经过处理。

有资料显示^①，我国科技成果转化为商品并且取得规模效益的比例仅为10%~15%，远远低于发达国家60%~80%的水平。

“重研究、轻发明，重论文、轻技术，重成果、轻转化”已经成为中国科学院一些技术开发型研究所的通病，而如果皇粮一直吃下去的话，通病变成沉疴，最后必入膏肓。不论公益性还是应用性研究所，社会、市场始终是最权威的评价标准。企业改制的重点是建立起院、所法人与公司内自然人风险共担、利益共享的产权关系，在资产、人员等方面实现事企分开。产权清晰是精髓，是最关键的一点，只有产权清晰，才能引发权责明确，权责明确了，才能规范操作，管理自然就科学了。

表 3-11 中科院改制试点单位效益表(万元)

项目	2000 年	2001 年	2002 年	二年增长
营业收入	43749	55111	57475.3	31%
净利润	1251	4318	5366.6	329%
所有者权益	36167	58875	58316.4	61%

现在中科院设计的股份比例是国有股占65%，包括员工持股、社会资金持股等共占35%。中科院对这些院所还有着相当大的影响力。

对于科技企业来说，人力资源是最宝贵的。你分给他股权，他就会对将来有一个积极的预期，“联想”成功就是最好的例子。

^① 资料引自《经济日报》2002年7月26日。

四、经 验

制度创新的内在动力。

据报道^①,声名显赫的安然公司竟然与世界最大的会计师行安达信联合造假,虚构利润 6 亿美元骗取投资者的信任,直到债务危机无法维持时他们的伎俩才告破产,曾经创造了电信行业并购神话(以小吃大 360 亿美元吞进 MCI)的世界电讯公司经过一个简单的成本换利润的把戏虚增利润 38 亿美元,拥有独门复印技术的施乐公司也虚构利润 14 亿美元。

迄今曝光假账丑闻可能只是冰山一角。据美国《首席财务官》杂志调查,17%的首席财务官(CFO)被迫做假账。组织者认为,实际数字应该高于调查结果。CEO 们以股票期权获取暴利,与员工收入差距由 1985 年的 70 倍上升到目前的 410 倍。“坏苹果”效应还在扩大,影响相当恶劣,市场信心几近崩溃,股市大幅下挫。

研究显示,美国 7000 家上市公司中有 1/3 可能有篡改其盈利报告的行为。可见美国式的股权高度分散,股东主要靠公司财务报告来了解公司情况的治理系统本身存在严重制度缺陷。具体而言,导致本次大规模造假丑闻的公司制度根源主要包括以下几点:

第一,20 世纪 90 年代的并购浪潮更多地是一种价值转移,而非价值创造过程。这种情况在标准普尔 500 上市公司的利润高峰期与利用国民收入账户法(NIPA)计算的美国全部企业利润高峰期的差别中能够明显地反映出来。

第二,期权激励机制导致管理层为了维持股价以维护自身利益而铤而走险。《财富》杂志评出的全球 500 强中,89%的公司已在高层经理中实行了认股权制度。在美国,几乎 100%的高科技公司,约 90%以上的上市公司都实行这一制度。

据《纽约时报》统计,2000 年有 325 家美国大公司给予内部高层经理的认股权利益相当于公司税前利润的 20%。而其高层经理为了让认股权收益最大化,在 1999 年、2000 年进行了一连串收购,利用资本运作来推高公司股价,但这些收购的公司没有几家对原公司业绩有贡献。早先濒临破产的美国环球公司创办人在 1998 年和 1999 年行使认股权,赚了 7 亿多美元,随之在洛杉矶购买了一幢 9000 万美元的豪宅。

^① 资料引自〔美〕《洛杉矶时报》2003 年 6 月 6 日。

第三,出现了制度缺陷。如在公司治理方面,独立董事形同虚设,企业主权力膨胀,形成“弱股东,强领导”格局,股东利益无人保护。股票期权制将 CEO 收入与股市挂钩(其报酬的 60% 以上来自股票期权),在利益驱使下,CEO 们与财务总监、股票分析师等联手造假,极力抬高股份牟取暴利,由此出现股票腐败现象。

中介机构的业务多元化导致其既有的独立性原则受到了难以阻挡的冲击。独立性的丧失正是中天勤和安达信审计失败的重要原因。安然公司破产前,安达信一直是它的报表审计机构,同时也是其重要的咨询顾客,2000 年安达信从安然公司获得 5200 万美元的收入,其中咨询收入 2700 万美元,审计收入 2500 万美元,咨询收入比审计收入还要多,中介机构的诚信值得怀疑。

美国的一些大公司爆出了一系列丑闻,使许多股民蒙受重大损失,并出现了信任危机,影响整个经济的复苏。

德国的社会学家马克斯·韦伯(1864~1920)是西方最有影响的思想家之一,他在研究社会经济发展和精神文化气质之间的内在关系方面有独到的见解和贡献。他在著名的代表作《新教伦理与资本主义精神》一书中明确地说:“对财富的贪欲,根本就不同于资本主义,更不同于资本主义精神。”他说,这种欲望存在于中国清朝的官员、古代罗马贵族、现代农民等人的身上,“他们的贪欲一点也不亚于任何人。”但是在他们身上是找不到“资本主义”的。韦伯还进一步说,对金钱、营利的追求,“一直存在于所有人的身上”,包括艺术家、十字军战士、侍者、妓女、赌徒、乞丐,可以说,存在于“尘世中一切国家、一切时代的所有的人”。这决不能与资本主义划等号。韦伯还说:“许多国家资产阶级资本主义的发展程度,按西方的标准来看一直是落后的,但用不道德手法来赚钱以谋私利的却比比皆是”,甚至成为一些国家办事的“特色”。

韦伯的这几段话是很值得回味的。美国这些大公司的丑闻,手法各异,归根结底是“用不道德手法来赚钱以谋私利”。这种问题美国有,日本也有,欧洲也有,发达国家有,发展中国家也有。而且说句老实话,从总体来说,发展中国家要比发达国家严重得多。

诚然,资本主义的公司是要赚钱谋利的,不过韦伯指出:“资本主义的经济行为是依赖于利用交换机会来谋取利润的行为,亦即依赖于(在形式上)和平的获利的机会的行为。”因此,“近代的理性资本主义不仅需要生产的技术手段,而且需要一个可靠的法律制度和按照形式的规章办事的行政机关”。对于公司来说,还有个道德观念问题,他认为“诚实能带来信誉”,守时、勤奋、节俭“都是美德”。

正如美国一些评论所指出的,美国这些大公司的丑闻是道德问题,不仅仅是财务问题,也不能说是资本主义的制度问题,或者说是美国的管理模式问题。就公司的管理制度和模式来说,无论是美国的、德国的(也有的叫莱茵的)、日本的,或者是东亚的,都有它的长处和不足,也都有一个不断发展和完善、堵塞漏洞的过程。

有一个非常正确的见解,这就是,世界上不存在任何意义上的绝对完善的经济体制,甚至可以说,一切历史上已经有过的,现在还在运行中,或者未来将出现的经济体制都不是完善的,也不可能是完善的^①。一个好的经济体制的判断标准实际上主要在于它是否具备在经历这种挑战时的自我调整能力。一个不好的经济体制只是那种不准备进行甚至拒绝进行自我调整和改革的僵化体制^②。

专栏 3-7

据报道,从2003年7月开始,美国证监会、纽约证监会、纳斯达克市场等纷纷推出了一些新规定和建议。而最引人注目的是总统签署的“公司改革法”,它意味着一场自20世纪30年代以来最为强劲有力的企业、证券和金融法规改革拉开了序幕。布什称其为自富兰克林·德兰诺·罗斯福总统时代以来“最为彻底的企业改革法案”,标志着一个“低标准、假利润的时代结束了”^③。

美国公司改革法案的主要精神是要确保公司尽快并准确、充分地披露信息。

美国公司改革法案是针对代理人行为失范和代理人监督失效下的一剂猛药。

新法规和相关改革的一个突出特点是,更注意追究个人责任,特别是那些企业主管的责任。6月28日,美国证监会还发出通知,要求去年营业额超过12亿美元的940多家大型企业的首席执行官和首席财务官必须于8月14日前签署文件,宣誓确认财务报告准确无误。如果事后发现报告有假或有误导投资者的内容,他们将承担个人责任,按照“公司改革法”,可处10到25年的徒刑,外加500万美元的罚款。

为了确保对企业运行的严格监管,新法规对独立董事的资格也做出了严格限制。比如,纳斯达克在原来规定董事获得年薪不得超过6万美元之外,加了一条:独立董事不得收取任何薪酬,包括政治捐赠以及其他相关收入。为了加强对财务会计的监管,联邦政府还成立了上市公司审查委员会,由这个委员会负责协助证监会执行新的公司责任法。该委员会还有权颁布新的行政规定,以保障会计的独立和正确。

① 贺力平:《美国企业假账带来的启示》,《先导论坛》2002年8月20日。

② 见陆亨俊:《美国大公司丑闻和资本主义》,见《经济参考报》2002年10月10日。

③ 资料引自〔美〕《新闻周刊》2003年7月30日。

这些新法规的另一个重要特点是 加强了对利益冲突的限制。股票期权就是一个颇能反映利益冲突的金融工具。股票期权又可分为股票购买权或认股权,是大公司给予其行政职员的一种选择权,这种权利使职员能以特别有利的价格购买公司的证券或股票,这种选择权通常不能向他人转让。

按照美国公司惯例,股票期权以往并不计入公司的支出。投资大师巴菲特一针见血地指出,期权是有价之物。当一家公司给员工提供有价之物,以作为其贡献的回报,这显然就是报酬。如果报酬不该列入财报,那它到底应当列到哪里呢?

更为严重的是,在股市的狂热中,期权已远远超出了激励员工积极性的作用,成了贪婪的兴奋剂。对那些高层经理来说,期权的收入已经远超出工资。不仅经理人员靠期权大捞一把,甚至连那些董事会成员也不例外。

新出台的规定并没有取消股票期权,而是重在限制发放。期权发给谁,发多少通常是由薪酬委员会决定的。可按照以往的规矩,主管们的亲朋好友都可以进薪酬委员会。而新法规定,薪酬委员会必须全部由与公司经理没有关系的独立董事组成。纳斯达克还规定,公司给予高层管理人员或董事会成员的股票期权计划必须获得股东的批准。

同时,微软也在 2003 年 7 月宣布改革员工的薪酬奖励制度,停止提供股票期权,改为发放限制性股票。

美国 2001 年曝出的财务丑闻引发了几起备受瞩目的破产案。美国国家经济研究局近期发表的研究报告称,股票期权的实际成本相当高,美国公司滥发期权得不偿失。根据美国现行会计规则,公司可以不将期权计入经营成本,因此发放期权的多少实际并不影响公司的经营业绩。在这种情况下,许多公司滥发股票期权,结果是期权“空头支票”满天飞。有的公司主管为谋取私利甚至不惜人为虚报利润收入以抬高股价。因此,一些有识之士提出要对股票期权严加监管,美国证交会已经提出公司发放股票期权必须获得股东的同意,并建议将股票期权列为公司的经营成本。随着华尔街股市大泻,美国企业如今发放期权的行为也有所收敛。有关研究报告显示,标准普尔 500 指数成分公司平均发放的股票期权价值从 1992 年的 2200 万美元增至 2000 年的 2.38 亿美元,到 2002 年又降至 1.41 亿美元。

随着科技股由热变冷,许多高科技公司的员工所持期权的执行价格(即股票期权能够转换为股票的价位)远远高于现行市价,期权因此变得一文不值。如微软迄今为止已经发行了 16 亿股的股票期权,这部分期权的平均执行价格为 26.88 美元,而微软股票现行市价却低于这个执行价格。这就意味着微软许多员工持有的股票期权等于废纸一张。在这种情况下,股票期权不但不能调动员工的积极性,反而导致一些业务骨干跳槽和员工士气低落。

新的限制性股票计划将把员工利益和其他股东的利益联系在一起,相比长期期权奖励计划而言,限制性股票计划更稳定可靠,预测性更强。但对员工来

说,限制性股票与股票期权一样都是风险与机会并存,利益多少取决于相关股价的表现。

专栏 3-8

美国西部薪酬战略公司首席执行官沃德称,如果公司股价上涨超过了一定价位,期权持有者就能比限制性股票持有人获得更多的收益。如一家公司给一名雇员 1 万股股票期权,执行价格为每股 30 美元,期限为 5 年;另一位雇员则获得 3500 股限制性股票,规定 5 年后才能出售。5 年后,如果该公司股票价格升至 60 美元,股票期权持有人执行所有的期权后将获得 30 万美元的税前收入,而另一位雇员通过出售限制性股票将获得 21 万美元的税前收入。如果股价 5 年后跌至 15 美元,股权将不值得执行,而持有限制性股票的人通过出售股票将获得 5.25 万美元的税前收入。如果 5 年后公司股票仍为 30 美元,股权持有人执行股权将会分文不赚,而持有限制性股票的人将获得 10.5 万美元的税前收入^①。

对此,业内人士认为,对于微软模式的高科技企业来说,由于目前高科技市场的暴利时代已经过去,资金量对企业增长幅度的弹性在降低。因此适当增加股息分红不会影响到企业未来的增长速度。即使把投资幅度加大到极限,其增长速度也不会有太大的改进空间,所以微软应该开始股息分红。同时,股价大幅下跌、增长日趋放慢,使得微软需要增加红利支付或者回购更多股票,以安抚越来越盼望得到稳定的收入的投资者。在外界看来,微软中止股票期权计划似乎是个令人惊讶的转变,但在微软内部,员工们已普遍意识到:公司文化正发生潜移默化的改变。《华尔街日报》分析认为,微软派息和以股票代替认股权的决策,意味该公司承认科技业高速增长的岁月一去不返,曾造就一批百万富翁的“玩命工作、闪电致富”的“Hi-tech”文化,也将就此终结。微软现在被称做“新波音”——收入可观,工作无虞^②。

专栏 3-9

欧洲重新考虑股票选择权。在微软公司决定停止给予雇员股票选择权以后,欧洲的好几家公司表示,它们正重新考虑自己的薪酬计划。

戴姆勒—克莱斯勒公司和德国最大的软件公司 SAP 说,它们正分析自己的股票选择权计划。但它们强调,此举与微软的决定无关。

① 资料引自严恒元:《股票期权咋不灵了》,《经济日报》2003 年 7 月 15 日。

② 资料引自〔英〕《观察家报》2003 年 7 月 30 日。

许多欧洲公司已自愿把股票选择权看做营业费用。在安然和世通丑闻发生后,微软和其他一些美国公司在广泛审议公司管理和审计问题时也决定这样做。

SAP 公司最近成立了一个以首席财务官为首的委员会,来研究其并不局限于管理人员的股票选择权计划。

戴姆勒—克莱斯勒公司说,它正研究修改股票期权计划的办法,但尚未做出任何决定。

在英国,一条新规定允许投资者对公司的管理人员薪酬政策投建议票。最近,股东们否决了葛兰素—史克公司给予首席执行官琼—皮埃尔·加尼尔的一揽子薪酬计划,其中包括大量的股票选择权^①。

据报道,对于公司亏损总裁赚钱的现象,法国股民同样说“不”。

一家亏损严重的公司,其主要经营人员却按合同享受高薪,他离职时,还按合同拿到一笔天文数字的“离职费”。法国威望迪环球公司前总裁玛丽·梅西耶就是这种故事的主角。但他现在碰上麻烦了:“法国小股东协会”上周向法院递交诉状,以“滥用社会财富罪”对其提起诉讼,并附带赔偿请求。

2002 年,在该公司任职只有 6 个月的梅西耶得到高达 560 万欧元的税前报酬,还得到了一大笔未公开的期股股权。辞职前不久,公司支付他 2030 万欧元的离职费。公司的其他一些高级管理人员,也获得 120 万至 1700 万欧元不等的优厚报酬。公司该年度亏损却达到创纪录的 380 亿欧元,股票价格比 2000 年最高点下跌了 85%。

“法国小股东协会”的诉讼认为,根据最高法院的法律规定,若公司亏损,公司老板浮动报酬过高即属于滥用社会财富,离职协议的签署人犯有滥用社会财富同谋罪。诉状还称,给梅西耶高额离职费的决定没有提交公司代表大会表决,是违法的。法国司法部门已下令查封了这笔离职费。

2002 年,巴黎股市 40 支“指标股”公司的老板,报酬平均增加了 13%,年均收入高达 207 万欧元,而 2001 年是 180 万欧元。同时,巴黎股市暴跌 33%,这些公司累计亏损额超过 201 亿欧元,广大股民损失惨重。其中亏损巨大的 4 大公司阿尔卡特、法国电讯、橙色公司和威望迪环球公司的高级经理人员的薪酬惊人。在舆论的强大压力下,十几天前,代表法国 70 万家企业老板利益的“法国企业雇主运动协会”主席表示,大企业老板的报酬应由“股民、董事会以及企业的领导层共同决定”,但他同时也为不法大企业辩护说,处于困境的企业希望出高价招聘有能力使企业重振的高级管理人员,这完全是企业自己的事。

为了个人或小集团的利益,官商结合、官官相护,损害广大股民的利益,特别是一小部分“商界精英”在官方庇护下假公济私、中饱私囊,这些行为一直是法国工商界的污点^②。

① 资料引自〔沙特阿拉伯〕《生活报》2003 年 7 月 7 日。

② 资料引自《中国日报》2003 年 7 月 30 日。

尽管如此,总体说来,比较而言,股权激励还是最富成效的激励制度之一,而股票期权作为股权激励的典型方式也已取得了很大的成功。股票期权赋予高级管理人员或技术骨干一种选择权利,持有者可以在特定时期内行权,即在特定时期以事先确定的行权价(通常是授予期权时公司股票的公平市值)购买本公司的股票。在行权以前,股票期权持有者没有收益;在行权时,如果股票价格已上涨,股票期权持有者将获得市场价和行权价价差带来的可观收益;在行权时,如果股票价格已下跌,股票期权将失去价值,持有者将放弃行权,以避免损失。股票期权是分配制度的一种创新,高级管理人员只有在增加股东财富的前提下才可同时获得收益,从而与股东形成了利益共同体。这种“资本剩余索取权”驱动高级管理人员不断努力提高公司业绩,最终达到股东和高级管理人员双赢的局面。

股票期权计划对企业的经营者具有两个方面的激励作用:“报酬激励”和“所有权激励”。股票期权的报酬激励是在经营者购买企业股票之前发挥作用的。在股票期权计划下,如果公司经营得好,公司的股票价格就会上涨,经营者就可以通过先前股票期权计划所赋予的权利,以既定的较低的价格购买既定数量公司的股票而获得可观收益;而如果经营得不好的话,公司股票价格就会下跌,经营者就会放弃期权以免遭损失。另一方面,股票期权的所有权激励则是在经营者购买企业股票之后发挥作用的。当经营者实施股票期权计划购买公司的股票后,经营者就成为公司的股东,自然会以利润最大化和资产的保值增值为公司的经营目标。于是股票期权计划使得公司的所有者和经营者的利益结合起来了。

通过对前面“股票期权”的分析可以看出,这种期权计划相对于那种年薪制、奖金制或是未来的政治升迁允诺来说,是更具有显著效果的激励约束机制,同时也具有了可行性,因此值得广泛借鉴^①。

但是,在这里,我们也可引出一一定的教训。

因为可能发生的结果是,就像劣币驱逐良币一样,金融投机替代了实业投资,虚拟的金融财富增长了,但是实际的就业和产出并没有得到相应的增长,于是经济泡沫形成了,金融危机产生了。由此可见,技术创新和实业投资是“本”,而金融创新不过是“末”,过分强调金融创新在经济增长中的作用,就必然会犯本末倒置的错误^②。

① 转引肖梅:《股权激励——最富有成效的激励制度》,见《经济参考报》2003年6月1日。

② 华民:《我们需要什么样的财富观》,见《文汇报》2003年7月29日。

对于这种类似的激励形式所出现的问题,我们的回答是:第一,在虚拟经济领域,即金融领域中的纯粹资本运作,与进入实际产业部门的实业投资相比,永远是第二位的;第二,由于货币资本本身并不创造价值和财富,所以当它们不能为产业资本和商业资本提供有效的融资服务时,也就是脱离实际的产业和商业活动时,纯粹的资本运作就会产生金融泡沫,其结果是金融领域中的资本运作不仅会吞噬掉大量的现金流量,而且还会对产业与商业活动造成巨大的冲击,甚至起到某种破坏作用。

第四章 制度环境

一、导 向

在人的塑造过程中,到底哪种力量更强大,是天性还是教化?

2001年2月11日,伦敦《观察家报》重新点燃了这场旷日持久的争论。那篇报道的大幅标题是《真相大白·人类行为的秘密——决定我们行为的是环境,不是基因》,分析表明,人类只有3万个基因,而不是像从前估计的那样有10万个基因。研究者对《观察家报》说:我们根本没有那么多基因来支持生物决定论。人类奇妙的多样性并非基因密码固有的东西。我们所处的环境起到决定性的作用。学习过程本身就是基因的开启或关闭。这是对建造生命的基础材料的全新认识。这种认识基于一个发现:基因并非传自父母的不可改变的东西,而是我们生命中积极能动的参与者;从我们被孕育的那一刻起,我们的每种经历都对基因产生着影响。从身体在子宫里的发育到新物种的出现,再到某些人为什么会不可避免地成为同性恋等等……但是,最终随着大众逐渐接受基因与环境相倚相存的观点,变化很可能出现在教育、医药、法律和宗教等众多领域。节食者可能会确切了解什么比例的脂肪碳水化合物和蛋白质对他们缩减腰围最有效。神学家或许会根据“学习能扩大我们选择自身道路的能力”这一观点形成关于自由意志的全新理论。正如哥白尼500年前提出的日心说一样,我们现在也说不清这种新的科学模式将产生多大反响。在这个世界上,基因不再像操纵木偶一样操纵你的行为,而成了受你行为操纵的木偶。本能不是学习的对立面,环境影响往往不像遗传影响那样可以逆转,而天性原本就是为了适应教化^①。

据此我们就可以说明,制度环境对人力资本的形成与实现的一般性作用

^① 美国《时代》周刊2003年6月2日一期文章,马特·里德利:《什么使你与众不同》。

与意义。

经济学的中心问题是对于资源的分配和使用做出选择的问题。一切社会的社会经济问题都有着相同的根源：稀缺。然而，由于全球各地制度结构千变万化，对这一问题的解决办法在国与国之间并不相同。

制度的发展旨在控制人与人之间对于资源稀缺问题的相互作用。最初，制度形成的基础是风俗习惯，包括过去的经验、禁忌、行为规范和人们对其周围的世界所形成的观点。后来，宗教和其他意识形态逐步对习惯产生了显著的影响。随着现代国家的兴起，法律和规则取代了风俗习惯。这样，制度的发展可以从稀缺的现实和人类生存的本能中推演出来。制度可以被定义为对人类重复交往所作的法律的、行政的和习惯性的安排。

道格拉斯·诺思的阐述：“制度是社会的博弈规则，或更严格地说，是人类设计的制约人们相互行为的约束条件……用经济学的术语说，制度定义和限制了个人的决策集合”。而柯武刚和史漫飞则认为制度的关键功能是增进秩序：它是一套关于行为和事件的模式，它具有系统性、非随机性，因此是可理解的。

总而言之，对于制度本源与制度演进的探索以及相关的比较制度分析，有助于我们更加理性地重新了解和认识我们过去和今天所处的社会与制度环境，制度进步的现实意义和历史意义绝不亚于技术进步和生产力水平的提高^①。

在1999年的年会上，科斯有一篇题为《我们学会的任务》的演讲，他认为，我们这个学会的首要使命就是推动经济学的转变，他把经济学与生物学进行了比较，指责经济学家们经常傲慢地认为，达尔文是受到马尔萨斯和斯密的影响才创立演化论的。他指出，“生物学家们并没有遗弃达尔文，演化仍然是生物学的核心主题，但是他们是以完全不同的方式研究生物过程。同样，我们（经济学家）也不要遗弃亚当·斯密，我们不是要放弃他的伟大思想。但是，我要提倡最终使经济学从‘软科学’转变成‘硬科学’。……我们已经考虑了法律、政治等体制的影响，并且如果我的感觉是正确的，他们的理论时常比经济学具有强烈的经验基础。诺思在2000年华盛顿大学召开的一次“规范与法律”的研讨会上，发表了题为“不确定世界的法律与社会科学”的演讲。在演讲中，诺思指出，因为经济学是一门关于人们在稀缺的社会如何进行选择的理论，在一个不确定极为普遍的世界，人们需要通过认知科学、经济学、政治学、法学、社会学以及相关的分析来解决不确定问题。经过这么多年的研究，事实上，我们已经向我们的感知投降，向我们的心智投降，有必要回到1920年哈耶

① 夏业良：《制度为什么重要》，《21世纪经济报道》2002年8月5日。

克的《感知的秩序》上去(哈耶克这部著作成稿于1920年,1955年出版)。

但是,它可能会带来了两个后果:一是制度的浪漫主义。另一个后果就是制度的虚无主义。

第一,制度是内生的。因为当我们在谈到交易费用或者产权的时候,产权都是强制性的,即强力创造产权。当存在着分享收益的安排时,产权是内置于社会的,内置于共同体内部的,其可以引导收入分配结构的变化。制度是内生的,历史是制度变迁的载体,这个结论非常重要。抛开历史本身去研究所谓的制度变迁和制度创造,是得不出有价值的结论的。

第二,自我复制和自我演化。有了信誉为依托的自我强化机制,这套机制会不停地复制,不停地演化,它不停地渗透到各个社会中去。从制度历史分析中引申出的方法来分析前苏联,该政权不鼓励人们说真话,所以到了向市场经济转轨的时候,重新构建市场经济、为市场经济立宪的努力是收不到成效的。因为被锁定在自我强化的核心机制是不诚实的,这个不诚实经过了七十多年不停的复制和演化,已经进入了好几代人的基因。

阐述新制度经济学就是两个方面的内容:其一是组织(核心是产权);其二是组织的治理(核心是交易成本)。

学术界曾有精彩议论,市场经济在欧洲出现以来的三四百年间,人类物质文明得到空前的改善。教育普及,寿命延长,各种新奇的发明不断地满足人类无穷的欲望。从表面上看,这一切是科技进步造成的,所以有科技是第一生产力的说法,这一说法当然不错,但它未能回答为什么科技的重大进步是发生在市场制度建立之后,而不是在市场制度出现之前。计划经济国家对科技不能说不重视。但科技未能挽救计划经济走向穷困,中国和前苏联的经验都可以说明这一事实,科技之所以要依靠市场,因为发展科技本身就是一个资源配置问题,如果没有市场制度和在这一制度下产生的均衡价格,尤其是人的价值,人力资本的实现,科技提供的新的机会可能不是用一般资源去替代更稀缺的资源,而是相反。这种科技不是节约了稀缺性,而是浪费了资源,增加了稀缺性。人类要依靠科技来减少稀缺性,满足不断增长的需求,必须发明能减少稀缺性的科技,亦即能赚钱的科技,商业化的科技。这一点只有市场经济才能保证,更不用说市场制度为对社会有用的科技提供了巨大的激励。所以从本质上看,能够满足人类不断增长需求的是市场制度和价格机制。只要存在市场和价格,科技就自然会产生出来。正因为人类永远面临稀缺性,在不可再生资源不断被消耗的情况下,稀缺性将日益严重,而只有在均衡价格引导下的科技才能克服稀缺性。因此,我们可以相当有把握地说,市场机制和均衡价格体系

将永远伴随着人类社会。而且从这个意义上看,真正起到第一生产力作用的是市场体制。当今世界上凡是发达富裕的国家,无例外都是市场经济国家,凡是欠发展的国家都不是市场经济,或者是市场经济运作中存在严重缺点的国家^①。

二、地 位

如果说科学技术是第一生产力的话,那么人力资本则是第一资本。

专栏 4-1

资料表明,1948年才建国的以色列,是个位处欧、亚、非三洲交界的国家,人口仅650万,与我国香港相当。以色列自然资源缺乏,多年战火不断,但它却以科技带动了整个经济的发展,取得了人均国民收入17400美元的成就。

以色列虽然人口少,却是个十足的科技大国。以色列在美国纳斯达克上市的公司达79家,紧追美国、加拿大,排名第三,而最近完成的投资项目,在全世界仅次于美国硅谷,排名第二。以色列是怎样位居世界知识经济前列的呢?

以色列很清楚,小国最好的国防,不是让战士提枪上战场厮杀,而是拥有尖端人才,发展尖端国防科技。因此,以色列政府每支出100元钱,花在教育上的就有22元,花在国防上的就有20元。在以色列,24%的人拥有大学学历,在世界排名第三;每1万以色列人当中,就有140名工程师,位居世界第一。

以色列的高中毕业生,一律先进军队服役,男生3年,女生2年,退伍再读大学。新兵入伍后,军方会做一连串测验,从中挑选出数理成绩优异的人参与国防研究计划,范围涵盖软件、无线通讯和生物技术等。这批精英被分成许多组别,由国防部邀集一流师资,教授各种尖端课程。

这些人员退伍后,把军中所学的技术或带到大学继续研究,或带到企业开发成商品,进一步回馈以色列经济,从而形成了一种正向循环,有力的推动了科技产业的发展。

为了让漂泊在世界各地的犹太人有一个安全的保证,避免二次大战纳粹屠杀事件重演,以色列在1948年建国时即制定《回归法》,允许海外犹太人可随时回以色列定居。

二次大战后,大批犹太人回到以色列,特别是1989年后,随着前苏联的解体,陆续又有100多万犹太人从前苏联迁回以色列定居。这批移民大多具有高等学历,4成以上是大学毕业,其中不乏外科医生、大学教授、尖端领域的科学家。培养一位大

① 茅于軾的序言,〔南〕斯·平著:《产权经济学》,经济科学出版社1999年版,第3页。

学毕业生,政府至少要投资 5 万美元。保守估计,这批移民至少价值 200 亿美元,更重要的是,他们在回归的同时,也为以色列带回了经济转型的希望。

在百万移民涌入前,以色列人口还不到 400 万,增加 100 万人,等于全国多出 25% 的人口,对任何国家都是一次大挑战,以色列也不例外。就业机会和消费品供给不可能在短期内等比例增长 25%。因此,失业率和通货膨胀率不断上升。

20 世纪 80 年代,以色列的经济主要是传统产业,由于受制于气候,耕作技术和原料供应,经济很难成倍数增长。在这种情况下,以色列再次发挥以小搏大的精神,大胆转变经济主轴,利用前苏联移民的专长,发展有倍数增长潜力的科技业。1991 年,以色列政府推出国内第一个创业投资基金,由国家出钱,支持有创业计划的人成立公司。同年,以色列政府又推出了第一个科技创业中心,提供研究设备和办公室,甚至有企业经济的顾问,协助科技人员创业。

10 多年来,以色列的创业投资公司已经增加到超过 100 家,许多是民间或国外创投者设立的。另外官办的创业中心也从 1 家增加到 24 家。巨大的科技投入,有力地推动了以色列经济结构的调整。目前,科技产业创造的产值在以色列国民经济总值中的比重,已从 1990 年的 5%,上升到 2001 年的 14%,而农业和纺织业则各降了 3.5%,经济顺利实现了转型。

以色列是典型移民社会,人口成分虽然多是犹太人,却有着不同的背景和不同的成长过程,因而构成了以色列社会的多元性,同时也滋养了以色列的竞争力。

首先,这些移民帮助以色列连通起全世界。由于以色列市场太小,所以新公司一成立,必须立刻到美国和欧洲两个全球最大市场设点,而具有美国和欧洲背景的员工很容易扛起开拓海外市场的重任。

另外,以色列的移民政策也为以色列的竞争力积蓄了能量。目前,在海外的犹太人估计还有 1200 万,美国就占了一半,其中有 300 万在纽约,主要集中在势力强大的法律和金融业。这些不在以色列生活的侨民,在以色列移民政策的感召下,也成了以色列潜在的资源。

以色列成为科技大国,只花了 10 年时间,在半导体、网络、软件、生物科技等领域,无一不取得世界领先地位,而这种高速打造国家竞争力的能力,除了得力于独特的犹太人历史际遇,还在于民间企业和政府擅长运筹资源,把小国劣势扭转成人才、技术、资金与制度的优势。

以色列的高技术产业在过去 5 年中创造了大量的财富和机会,工业品出口中有一半以上是高技术产品。但在过去的一年半时间里,以色列的高技术公司,特别是信息技术公司,遭遇了与美国硅谷一样的衰退。他们认为:“以色列经济是技术导向型的,因为我们拥有的自然资源只有犹太人的头脑。因此,为促进以色列经济的发展,有关政策制定者应该寻找其他更多地发挥和利用人力资源优势的地方。”^①

① 资料转自仓睿、田学科:《中国改革报》2002 年 5 月 1 日。

对于政府来说,重视人力资本的实现关键在于能够创造崇尚科学的人文环境。

2002 年由于日本在物理学和化学出了两个诺贝尔奖得主,成为世人议论关注的话题。在不到 30 年的时间里,日本科技实现了从“技术立国”到“科技立国”的历史性跨越,对这一跨越所带来的震撼,作为日本近邻的中国,特别是我国的科技界无疑已经感受到了。

专栏 4-2

为科研人员创造良好的科研环境,不断完善研究设施、加强研究后勤保障,重点是提高国内主干网络的通信速度,设法尽快为每位研究者配备一名研究辅助人员,开展“万名博士后支援计划”等,大幅度提高科研预算水平,确保科研经费满足科研工作。根据 2000 年版《科学技术白皮书》,日本 1998 年科技经费预算占 GDP 的 3.25%,这一比例超过了美国和欧盟,为世界第一,2001~2005 年的政府科技研发经费预算是 1310 亿美元,为世界第二,2002 年预算金额约 220 亿美元,比 2001 年增长约 2%,预算分配则以生命科学、信息科学、环境和纳米技术四个领域为重点。据报,由于近期两位科学家获诺贝尔奖,日本政府决定对 2002 年度科技预算再增 2%。由此可见,日本虽然在经济上处于长期低迷状态,但是对科技的投入非但没有减少,而且还在逐年增加。试比较,中国目前科研经费是 GDP 的 1%,如以绝对经费数额比较,差距十分悬殊。

表 4-1 日本获诺贝尔科学奖项一览表

物理学		
2002 年	小柴昌俊	在“探测宇宙中微子”方面取得的成就,这一成就导致了中微子天文学的诞生。
1973 年	江崎玲於奈	发现了半导体的穿隧效应
1965 年	朝永振一郎	创立了量子电动力学的理论基础
1949 年	汤川秀树	提出原子核结合力的介子理论并预言介子的存在
化学		
2002 年	田中耕一	“发明了对生物大分子进行确认和结构分析的方法”和“发明了对生物大分子的质谱分析法”
2001 年	野依良治	在手征催化氢化反应研究方面做出卓越贡献
2000 年	白川英树	有关导电聚合物的发现
1981 年	福井谦一	提出化学反应中的前线轨道理论,成为解释、探索化学反应的有力工具
生理学或医学		
1987 年	利根川进	发现人类疾病都与基因受损有关

专栏 4-3

科技发展需要硬件,政府的慷慨资助可以装备起各种设施。但是,更重要的是,科学创造需要一种特殊的人文环境和科学精神,这是科技创新的软环境。比如,尊重孩子的好奇心、培养孩子的创造力,尽力给孩子营造一种崇尚科学的人文环境,使“科技立国”政策贯穿在国民的孩提时代。

据介绍,日本社会有一个弥漫着崇尚科学的特殊环境。诺贝尔物理学奖得主小柴昌俊从1987年起在东京大学基本粒子物理国际中心做研究工作,在深山中苦苦工作了十几年,终于获得此一殊荣。人们尊重科学家的工作,不以研究者的暂时无功或没有成果而以一年一聘为由给以降级对待。学校和研究机构知道,搞科学研究,特别是基础研究,皓首穷经而终有所获者不在多数,而一无收获者也大有人在。社会若以心浮气躁态度对待学术研究,那么无论自然科学还是社会科学终将湮灭在浮躁短视之中。

科学家淡泊名利。化学奖得主田中耕一既非教授,亦非博士,18年前的一项发明现在终于获得国际承认,他则“每天8点到岛津制作所上班,风雨无阻,一直坚持到今天”。他当年的发明和专利只获得企业1.1万日元(约合人民币700元)的奖励,他说他并不关心专利会带来多少收入。淡泊名利,让人景仰。他的获奖,着实让世界大吃一惊,但是应当记住,孜孜以求精神则是科学家成功的根本^①。

专栏 4-4

据中国专家自我介绍,从激光冷却课题的不同待遇看日本科研何以后来居上。

“文革”结束不久,我从国外文献上读到有关“激光冷却气体原子”的论文,对这一课题产生了巨大兴趣,意识到如果能降低原子的温度,那么原子钟的精确度就会大大提高,这不仅对于原子钟研究,而且对于原子物理以及基本定理的验证都有重大意义。

尽管我当时并没有意识到这个课题的成功有可能获诺贝尔奖,但我意识到它的重要性和价值。在学习思考的基础上我提出了两种与多普勒效应相关的激光冷却气体原子的新方法。经过一段时间分析研究后,我提出了将交流施达克效应(光频移效应)应用于激光冷却气体原子的设想,并先后提出了“积分球红移漫反射激光冷却气体原子”、“序列脉冲激光冷却气体原子”和“利用交流施达克效应激光冷却气体原子”等论文报告。前两项物理思想与诺贝尔奖获得者菲利普斯1983年的工作相

① 资料引自蔡鹏鸿、王勇:《文汇报》2002年10月28日。

似,后一项与诺贝尔奖获得者朱棣文等1989年提出的低于多普勒冷却极限的冷却机制相一致。

尽管我提出的这些思想比国外同行早了5~10年,但是由于种种原因,我们没能从实验上做出来。这种种原因中首先是当时(1978年底)我们主观上缺乏那种强烈的攀登顶峰的精神,当时我们受到的教育是不可以要为自己的某个目标而的拼搏奋斗的精神,更不敢想要为获诺贝尔奖而奋斗。在客观上,我们不重视基础性研究。当时我多渠道向各方写申请报告,要求支持开展激光冷却气体原子的研究。但报告送出去后,如石沉大海,没有回应。甚至认为“目前看不出前途,以后再考虑”。由于失去了良好的机遇,延误了我国这项研究的进展。

然而,同样这项研究在中国和在日本得到的支持不一样。1979年底我有机会到日本东京大学做短期访问学者,想找到一个实验室能进行这项试验。当时,日本还没有一个研究室开展这项工作,我多次在学校和研究所作报告,希望有人愿与我合作。我的报告引起了东京大学物理系清水富士夫教授的兴趣。当时,他正在进行铜蒸汽激光器的研究,他愿与我进行激光偏转原子束的实验。我们找到了东京大学分子光谱实验室,那里有先进的激光器和分子束设备。在1980年的新年假日里,我们进行了首例激光偏转原子束的实验,十几天后就成功观察到了实验现象。不久,清水富士教授就开始转向了激光冷却气体原子的研究。他向日本政府提出的实验课题申请很快得到批准,顺利地申请到一大笔研究经费,建立了一个很好的实验室。据有关消息说,由于他的冷原子全息研究成果,很有可能得到诺贝尔奖。从80年代初根本没有接触过这项工作到如今的世界级高水平研究机构,远远走在我们的前面。

两相比较可以看出对科学上一个新的思想,对一种全新的研究领域重视的程度。我对此非常有感触。我几次去日本访问交流,每次都惊异于他们科研基础实力进步很快,在我参与合作研究的实验室,设备添置很快,那里的教授、学生工作都兢兢业业,即使礼拜天也很少回家休息。日本对基础研究的重视还表现在:每年都确定一批基础科学研究重点发展领域,科学家申请经费很快就得到批准,这些年尽管日本经济不景气,但他们对重点科研项目的支持幅度非但没有减少,而且似乎还有所增加。而且他们还很注重与各国科学家的交流,如我就应邀参加过两次日美量子光学学术讨论会。¹⁾

1) 资料来源:引自《经济日报》2003年6月4日,本文作者王育竹为中科院院士,中科院上海光机所量子光学开放实验室学术委员会主任。

但是,在不同的体制下却出现了不同的趋势。

资料显示:人才外流,正在给俄罗斯造成毁灭性灾难。

近千名俄罗斯科学家和社会学家在向俄罗斯政府递交的签名信中提出这样的警告。他们指出,2002年,近10万名中青年科研工作者从俄罗斯移居国

外,这一问题已对国家的正常安全构成了直接的威胁。如果再不采取果断措施,最多再过5年,俄罗斯的人才资源将会枯竭。

100万降到10万。如同石油和天然气储备,俄罗斯的人才资源储备也可以说是世界一流。前苏联解体前在各科研院所工作的科研工作者超过了100万。可现在,加上独联体各国的科研人员在内,也不过10万人。

据俄罗斯移民局的统计数字显示,2001年有4.6万名俄罗斯知识分子出国就业,2002年,这一数字急攀至9.98万。

今天在俄罗斯科学院系统工作的所有在编科研人员,只剩下5.4万余人,其中大部分人员的年龄已经接近或者达到了60岁。近10年来,最富有创造力的中青年科研人员不知流向了何方。这与昔日百万科研大军的热闹场面形成了巨大的反差。

但是,如今在国外各种科研机构工作的俄罗斯科研人员却多达50多万,他们绝大多数是在苏联解体后出国的。据专门研究者分析,培养一名世界级科研人员,需要花费30~70万美元。因人才流失,俄罗斯每年起码要损失掉20%的财政预算,更何况每个流失到国外的人才,其潜在价值是无法直接估算的。

十月革命前有一个叫罗日捷斯特文斯基的物理学家,他专门从事似乎谁也用不着的基础科学——光谱学研究。第一次世界大战开战后,俄国与德国陷入激战。罗日捷斯特文斯基研制出一种光学玻璃,于是俄国便有了世界上第一流的望远镜。基础科学是培养专业人才的摇篮。一旦有需要,专业人才可出色地解决应用课题。

俄罗斯科研人才的流失,还有另一条通道:55%以上的理工科高校毕业生转而从事与专业毫不相关的商贸工作,真正从事科研工作的仅占毕业生的15%。

对于目前这种科技人才大量流失、转行的现象,俄罗斯政府似乎束手无策而且无动于衷。俄罗斯政府2002年财政预算中,科研领域被放在最不显眼的位置。其1998年对科技领域的拨款还占预算的2.23%,2002年这一数字则下降到1.5%,2003年预算虽对科技拨款有所增国,但实际上仍将科技领域放在无关紧要的位置^①。

专栏 4-5

^① 转引林竹:《南方周末》2003年7月17日。

据报道,俄罗斯科学院塔塔尔斯基院士给下属的有机化学研究所所长写了一封信,请求给青年化学家瓦·阿纳尼科夫挤出一间住房。

阿纳尼科夫今年27岁,博士、实验化学家,在莫斯科有机化学研究所工作。他虽年轻,但已是量子化学某学科的奠基人。今年,他将进行博士后论文答辩。在学者圈中,一般认为27岁就进行博士后论文答辩是不可能的。这种现象只可能在俄罗斯传统强大的数学领域偶有出现,但那也只是少数的天才。

塔塔尔斯基院士介绍说:“阿纳尼科夫是一位罕见的化学天才。他完全可能成为未来的门捷列夫。”

阿纳尼科夫的户口在俄罗斯南部克拉斯诺达尔边区的一个小镇上,他在莫斯科的身份属于临时居住。按照国家规定,科学院不能接收没有户口的人在莫斯科工作。阿纳尼科夫现在住在化学所的集体宿舍,怀里揣着一张临时居住证。看来,他想得到住房的可能性微乎其微。因为,近年来化学所一共才分配到5套住宅。

他所工作的实验室破旧不堪,就像一处堆满废物的库房。这座灰白色的大楼年久失修,去年电线短路引发了一场大火,很多科研成果毁于一炬。

据介绍,这位“未来的门捷列夫”每月的收入才1000多卢布(1美元=30卢布)。莫斯科消费水平世界第二,阿纳尼科夫靠这点微薄的收入连最基本的生活也难以维持。好在他享有几项国际奖学金。

阿纳尼科夫已在世界上几个最大的化学实验室工作过,他最后一次实习是在美国亚特兰大。美方除每月付给他1000美元生活费外,还为他提供免费住房。同时,美方对他的研究课题和科研资金没有任何限制。目前,他已收到世界上数个著名实验室的工作邀请。在这种情况下,去国外工作似乎是顺理成章的事情。

不过阿纳尼科夫还没有打算接受这些邀请,他引用俄罗斯的一句谚语,“做客虽好不如在家”,“我的根基和灵感在俄罗斯。一旦失去祖国的科学土壤,我将一事无成”。

“有国外许多化学实验室中,有近1/3是俄罗斯人。科学现在在俄罗斯成了一种摆设。苏联时期建起来的所有研究所、实验室几乎都停止了工作。原有的科学家们现在不仅去了美国和欧洲,有许多人还去了莫桑比克、墨西哥、印度、缅甸和秘鲁。”

阿纳尼科夫还很年轻,没有结婚,但这种对祖国、对科学的忠诚又能维持多久?当他不但要考虑自己,还要考虑家庭及子女时,他会在无奈中做出何种选择?

据分析,造成俄罗斯大量人才外流的,似乎不仅仅是经济原因。

经济的困顿,不应该成为政府与社会漠视教育和科研的理由,相反,一个尊重知识、重视人才的民族,是不会消沉太久的。

世界科技劳务市场每年可提供 40 万个就业岗位。美国是这一科技劳务市场的最大买主,仅 2001 年,美国就给各高校和高科技企业发放了 20 万张 6 年期的居住签证。近年来,德国引进高科技人才在 10 万之上,法国吸收科技大军 6 万多人。现在看来,俄罗斯和中国是人才流失最多的国家。俄罗斯高校优秀毕业生,特别是数理化各专业的毕业生们还在大批离开俄罗斯。这些到国外去寻求发展机遇的俄国学者都在 20~40 岁之间。

俄罗斯的教授们暂时还能保证人才的培养,但再过 5 年,教育界的教授们将完全进入老龄化,俄罗斯将成为一个严重缺乏人才的国家。如果政府一味听凭人才流失的局面继续下去,俄罗斯诸多科研基地在不久的将来可能相继消失。

萨多夫尼奇说:“要想阻止人才走失的洪流,政府必须提高科研工作者的工作待遇,改善其生活条件,使其月至少保持在 500 美元以上。当然,提高知识分子的工作待遇,政府需要花费许多资金。但是如果不这么做,让人才白白地走失,引起的损失更在千百倍之上。”

其实,这种灾难在传统体制下是具有历史性的。

许多前苏联知识分子虽然可以免受市场风险的干扰,虽然一般来说工作条件还算不错,但前苏联知识分子所得的报酬比体力劳动工人一点都不多。几十年之前情况并不是这样的。例如,在二战结束不久那段时间里,苏联科学家的收入与体力劳动工人相比要高,但在随后的几十年里,他们的相对收入越来越低了。西方客人经常可以从莫斯科知识分子口中听到如下抱怨:“我在莫斯科郊外的屋子刚好和一位卡车司机隔壁,我的房子并不比他的好。”

戈尔巴乔夫 1987 年描述了苏联经济长期存在的众所周知的问题——消费品质量低劣、供应不足、消费性服务的缺乏、资金的浪费,等等。但他特别强调了扭转停滞的重要性。他写道:“70 年代的后半段……国家开始失去动力。”经济增长率掉到“近乎停滞的水平”。他注意到前苏联的“生产效率、产品质量、工艺技术与最发达国家用之间的差距,正在日益扩大”。事实上,他还警告说:“也许最值得我们注意的事情是,我们开始在科学技术发展方面落后了……这不是因为我们没有科学基础,而主要是因为经济对革新无动于衷。”戈尔巴乔夫总结说:“历史经验表明,社会主义社会并不能保证停滞趋势不再出现和加重,更不能避免重大的社会——政治危机。”他强调,传统前苏联模式有两个缺点,正是它们使这种模式过时了。第一个缺点涉及经济体制各个部分的联结方式,即该体制的“僵化的中央集权制”,中央的“指令”高于一切。许多不合理的经济后果就是由它造成的。第二个缺点是缺乏有效的工

作激励——从而带来劳动纪律松弛问题^①。

据南非前总统曼德拉分析：最可怕的不是没有发现自己的缺点，而是没有发现自己的潜能。实际上人的潜能是巨大的，一般情况下，人所展示出来的能力只占他总能力的20%，可能80%都是潜能^②。可见，没有了开发的条件，人的价值就难以实现。

三、产 权

必须强调，知识的个人产权是最重要的财产权，它必须得到社会的保护。

知识的个人财产是由个人所支配的一种财产，个人可以根据自己的需要、欲望，对私人财产进行使用、收益和处分。从经济学来看，财产的归属越充分，财产归属的范围越明确，财产的利用效率就越高。对私人财产的保护，会带来财产利用的高效益。财产所有权不是凝固不变的，它具有流转性，可以进入市场，在不同主体之间自由转让，向价值更高的方向灵活流动。从物权与人权的关系来看，保持私人财产，还是人格完善的基础。

18世纪英国一位首相在一次演讲中曾如此地诠释私有财产权的神圣不可侵犯性：即使是最穷的人，在他的寒舍中也敢于对抗国王的权威。风可以吹进这间房子，雨也可以打进这间房子，房子甚至在风雨中飘摇战栗，但是国王不能随意踏进这间房子，国王的千军万马也不能踏进这间门槛早已磨损的破房子。这就是经典的“风能进，雨能进，国王不能进”的宪政寓言，它彰显了一位政治家自知之明的智慧和理性。对庶民财产权的尊重，是执政者真正难能可贵的大智慧。

知识的个人财产权的确立是人类创造物质财富的第一推动力，对个人财产权的保护可以最大限度地释放公众创造财富的智慧和热情，进而推动社会的文明进步。从这个意义上讲，财产权是人类社会发展进步的强大推动力。可以说，没有财产权为依托的生存权是空洞的权利。

知识的个人财产权的存在客观上限制了政府的专横和恣意，是抵制政府权力专横和扩张的坚固的金质屏障。财产权开辟了公民私人自治领域，勘定了政府公权力的范围。宪政的真谛就是限政——限制政府的权力。现代政府

^① 资料引自〔美〕大卫·科兹、弗雷德·威尔：《来自上层的革命》，中国人民大学出版社2002年版，第134页。

^② 资料引自〔美〕《商业周刊》2002年1月2日。

是权力受到制约的“有限政府”。政府存在的正当理由是保护公民的包括财产权在内的各种权利。为公民私有财产提供充分的法律保障,是政府义不容辞的职责。

对此,学者曾赞扬:财产权(当然包括知识产权)是宪政的基石,人权的屏障,市场经济的核心,社会繁荣的枢纽,是人类谋求生存与发展的基本权利,也是维系人类自由与尊严的根基,财产权堪称孕育人类物质文明、精神文明和政治文明的温床。这是一个走向权利的时代,这是一个善待知识财产的时代,这个时代的公民需要这样的“权利宣言”^①。

专栏 4-6

据介绍,诺贝尔奖的获得者莫里斯教授在进行实例分析的基础上建立了委托—代理理论的模型化方法,这些重要的结论都在他 1975 年的一篇文章中得以体现。

但他 1975 年的这篇文章却没有公开发表,他原计划写 9 节,但我们能看到的只有 4 节,而且是份打印稿。据莫里斯教授自己说,他写出草稿后,本来是想再做一些修改的,但因为种种原因耽误了。一些年轻人在他的启发下也写出了类似的文章,所以,他就做罢了。虽然没有公开发表,但大家都尊重他的研究成果,西方的一些教科书在讲到此处都提到,对委托—代理理论做出开创性贡献的是莫里斯教授 1975 年的一篇文章,足见大家对知识产权的尊重^②。

学者们已有共识:现代经济增长不仅直接决定于土地、自然资源、物质资本、人力资本、劳动、组织管理、技术和知识等生产要素的不断增加及其贡献率提高,而且取决于这些生产要素背后的“产权关系”和“制度建设”。对此经济学家诺斯,通过对西方发达的市场经济国家过去几百年经济增长历史的考察得以确认,认为:“有效率的经济组织是经济组织在西欧的发展,是西方世界兴起的原因所在。”

根据发达国家经济发展的经验,产权清晰、保护有力的财产权制度是经济增长的重要源泉。亚当·斯密早就告诫:“在任何国家,如果没有具备正规的司法行政制度,以至于人民自己的财产所有权得不到安全,……那么,那里的商业制造业,很少能够长久发达。”^③

美国的农业的高收入从根本上讲也是制度变迁的结果。

① 参见刘俊武:《私有财产神圣不可侵犯》,见《鹏程》2003 年 4 月。

② 资料引自《莫里斯经济学论文精选》,张维迎前言,商务印书馆 1999 年版。

③ 参见韩徐江:《分配制度与财产权制度要联动创新》,见《中国改革报》2003 年 7 月 14 日。

200 多年前美国建国时,是以农立国的。100 年前,美国全国还有一半人务农。可是时至今日,居住在农场里的人口只占全国人口的 6%,从事农业生产的劳动力只占全国总劳动力的 1.9%。而在过去的半个世界里,美国农业的主要问题是生产过剩,农产品卖不出去,政府不得不补贴收购,有些年份只好限制播种面积,甚至鼓励减产。

美国农业是怎样发展过来的呢?简而言之,就是将整个农业生产社会化。也就是说,通过较大面积的规模经营实现农业的工业化,再进一步发展,通过生产的专业化实现农业的商业化。这就是建立“农业综合企业”,或者译为农商公司,也有叫农商综合体。有学者把美国的新农业归纳为“农业 = 工业化 + 商业化”。

专家指出:农业生产组织形式选择的正确与否,对农业经济发展的速度和质量,具有直接的决定性作用。作为一个历史很短的国家,美国能够比较快地进入农业现代化阶段,并且充满活力地在继续蓬勃发展,其中一个重要原因,是它确定和选择了正确而又适宜的农业经济组织形式,这就是家庭农场制度。在美国建国之初,美国就确定了家庭农场制度。到现在 200 多年过去了,美国的农业也由原来的自然经济跨入了成熟的现代化经济,但是,家庭农场仍然是美国农业经济的主体和基本支撑力量,并且继续表现出生机勃勃的经营活力,推动着美国的农业经济不断向更高层次发展。

专栏 4-7

在美国,农场土地完全属于自己的,在 19 世纪前期占 95% 以上,在 20 世纪的初期也有 50% 以上。但是,随着生产力水平的提高,特别是美国工商业的大发展,越来越多的人离开土地而经营他业,这些土地便主要通过出租的方式,转移到了农场主手里。这样,农场主经营的土地完全属于自己的便越来越少。

表 4-2 美国农场的数量和土地拥有量

年份	农场总数(千个)	拥有土地(千公顷)	农场平均(公顷)
1950	5648.0	486449.4	86.2
1960	3960.0	476736.6	120.2
1970	2954.0	446384.1	151.0
1980	2440.0	420483.3	172.4
1990	2143.0	399843.6	186.6
1995	2196.4	387975.7	177.3

续表

年份	农场总数(千个)	拥有土地(千公顷)	农场平均(公顷)
1996	2190.5	387975.7	177.3
1997	2190.5	386897.2	176.4
1998	2191.3	385881.4	176.0
1999	2192.0	383428.9	174.8
2000	2172.0	381628.0	175.6

资料来源：《美国农业统计》2001 年,美国联邦政府出版社。

从表 4-3 可以看到 ,以资本利润率作为合作契合点的公司农场在经营规模上大大超过家庭农场 ,但合伙农场则只是在规模相当于家庭农场的 2 ~ 3 倍。

表 4-3 美国农场土地权属情况 单位：%

年份	全部属于农场主	部分属于农场主	农场管理人共同所有	全部是租来的
1910	52.9	15.2	6.1	25.8
1920	48.3	18.4	5.7	27.7
1925	45.4	21.3	4.7	28.7
1930	37.6	24.9	6.4	31.0
1935	37.1	25.2	5.8	31.9
1940	35.9	28.2	6.5	29.4
1945	36.1	32.5	9.3	22.0
1950	36.1	36.4	9.2	18.3
1954	34.2	40.7	8.6	16.5
1959	31.0	44.0	9.8	14.8
1964	28.7	48.0	10.2	13.1
1969	35.3	51.8	—	13.0
1974	35.3	52.6	—	12.0
1978	32.7	55.3	—	12.0
1982	34.7	53.8	—	11.5
1987	32.9	53.9	—	13.2
1992	31.3	55.7	—	13.0
1997	26.7	62.2	—	11.2
1998	28.6	60.2	—	11.2
1999	25.6	61.6	—	11.2

资料来源：《美国农业统计》2001 年，美国联邦政府出版社。

表 4-4 1998 年 3 类农场平均经营规模

农场类别	使用土地面积(英亩)	销售额(万美元)	不动产现值(万美元)
公司农场	3640	89	178
家庭农场	396	4.7	31
合伙农场	1201	12	78

资料来源：《美国农业统计》2001 年，美国联邦政府出版社。

公司农场往往通过两种途径建立：一是工业公司直接对农业投资建立农场；二是家庭农场规模扩大到一定程度后，为继续扩大再生产，增加投资而吸纳外来股份取得了公司组织形式。所以，美国公司农场可分为两类，即家庭拥有的公司农场和非家庭拥有的公司农场。家庭拥有的公司农场指 51% 以上股份由农场主自己或家庭拥有的农场，非家庭公司农场的股权则较为分散，没有哪一个家庭能够持股一半以上。

在美国的 3 类农场中，公司农场所占的比例最小。1992 年农业普查时，全美国共有农场 210 万个，其中公司农场为 2.6 万个，即占农场总数的 1.2%，它们拥有总耕地面积的 3.4%。但公司式经营的农场，在农场中对促进专业化发展，促进农场规模化经营起着十分重要作用。公司农场通过规模经营，减少市场中间环节，有一种集中专业化分工的效率优势。它在克服诸如土地涨价、设备昂贵、技术复杂等经营困难方面有其超越于家庭农场和合伙农场的优越性^①。

美国学者的分析值得借鉴。他们认为前苏联垮台独特性，根源于它的国家社会主义体制的特殊性。历史上其他强大的社会体制，都有这样一些统治集团，他们拥有生产资料，并多多少少公开地为了自身的利益而实行统治。国家社会主义与此不同，没有知识产权，个人财产权的法律保护观念与事实，它的统治集团并不拥有生产资料，它的合法性也全部建立在这一主张上：体制的运行是为了普通大众。这种统治集团只是把自己的体制维系在历史的、文化的和情感的纽带上一旦面临物质私利，这种纽带就显得软弱无力了^②。

中国目前的所有权制度改革并没有最后完成，大量的财富所有权仍然只是一种像约翰·洛克所说的单方面宣布，而不是一种相互承认的“社会契

① 资料引自刘志扬：《美国农业新经济》，青岛出版社 2003 年 1 月版，第 77、79 页。

② 资料引自〔美〕大卫·科兹、弗雷德·威尔：《来自上层的革命》，中国人民大学出版社 2002 年版，第 50 页。

约”,因此,社会就不能为人们的所有权(包括知识产权)提供有效的保护。不仅如此,我们还存在着大量的公私不分的产权领域,在这些领域,财富的占有和分配是很难通过所有权来处置的,更多的是依靠权力来处置的,这样,以权谋私、依靠权力来占有甚至巧取豪夺公共财富与他人财富的现象就不可避免地发生了。夺取和占有公共财富或他人财富当然要比创造财富省力得多。

当代经济学家吴敬琏首先提出“权贵资本主义”这一新概念。他认为,当前现实生活中存在着公法不彰、社会失范和腐败蔓延的严重问题。中国的改革有滑入权贵资本主义泥坑的危险。何谓权贵资本主义?就是官僚资本主义,也就是“封建的、买办的、国家垄断资本主义”。他认为,要想扼制已经出现的这种苗头,避免其恶性发展,唯有在经济上,发展独立的民间经济,在政治上,实现法治。改革的最大困难来自由既得利益产生的体制惰性。在计划经济国家转轨时期,掉进坏的市场经济陷阱的概率很高。原因是:改革是在保持原有行政权力体系的条件下从上到下推进的,在利益结构大调整的过程下,某些拥有行政权力的人往往有方便的条件利用手中的权力为自己谋取私利。一些权贵的子女,左手可以批地皮(黄金地段),右手可以批贷款,短期之内,即可暴富。当今令人发指的金融诈骗和房地产诈骗,犹如魔方幻术,神奇难测,其实根子就在能够逃避监督的权贵家族。法制观念是当代先进文化的一个重要组成部分。它意味着体现基本正义的法律体系,首先是宪法,高于所有人的意志,政府和政府官员的权力也要由它界定,受它的约束^①。

四、人 文

世界上到底是不是重大的科技创新都是在投资强度很高的条件下产生的呢?调查结果发现,上世纪最重要的三个发现,相对论、量子力学和DNA双螺旋结构——这是20世纪自然科学最伟大的三个发现,都是在物质条件不是太好的情况下诞生的^②。

爱因斯坦发明广义相对论的时候,正是美国经济的萧条时期,他连找工作都非常困难,他本来想留在学校做助教,学校不要他,最后在专利局做了个职员。他是在做职员时业余发现了广义相对论。量子力学是1925年在德国发现的。第一次世界大战后,德国作为战败国要做经济赔偿,当时是很困难的。

^① 资料引自《随笔》2003年5期,第55页。

^② 周光召:《科学研究中的人文环境》,见《经济日报》2003年4月4日。

DNA 是 1953 年在英国发现的,是在第二次世界大战后,当时英国的实验室和科学家处在很困难的境地,但他们还是发现了 DNA 双螺旋结构。从这得出一个结论是,投资是很重要的,是一个必要的条件,但是不是一个充分的条件,不是说在投资不够的情况下就不能做出世界最高的、最重要的成果。因此,在物质条件还不充分的情况下,主要是创造人文精神方面的条件,才能使科学更快的发展。

需要加强人文环境的建设。要创造一个科学团体内部不同学术思想通过竞争、选择、优化、融合而不断进化的发展模式。从政策上也要改进评价体系和经费分配方式,改革个人收入与科研课题经费挂钩的做法,抑制急功近利和课题越变越小的单干倾向。从舆论和政策上要反对学术上的近亲繁殖,权威把持。坚持在学术问题上人人平等。

人文环境包括多方面的问题,确定最有发展前途的研究方向,创造适合重大发现的学术环境和条件,识别和支持优秀人才是各级科学研究机构的领导者应当首先关注并且加以解决的问题。学术领导人要使研究集体有宽松的学术环境,没有权威意识,能人人平等地展开严肃的学术争论,特别是要支持青年人的科研创意。

学科交叉是创新思想的源泉,将一个学科发展成熟的知识、技术和方法应用到另一学科的研究前沿,能够产生重大的创新成果。因此,要在强调专业深入的同时,加强最新科学成果向周边相关学科的渗透和应用,经常向专业人员进行扩大知识面的教育。要创造条件,鼓励不同学科的专业人员进行学术交流,推动他们针对重大科学问题进行跨学科探索和合作。要提倡民族精神特别是青年的自信心和团队意识,敢于向权威挑战,通过学习和首创达到超越。

对于制度环境的影响,有3例可以反证。

(1) 中国与诺贝尔物理奖擦肩而过

据《科学时报》报道:当2002年度诺贝尔物理学奖颁发的时候,中科院高能物理研究所的何景棠研究员正在美国做访问研究。当他看到日本的小柴昌俊赫然出现在获奖名单中时,一段20年前的往事,一段挥之不去的中国与诺贝尔奖之缘立刻涌入他的心头。在他看来,中国科技过去的遗憾和弯路,再也不能发生在愿意献身祖国科学事业的后来者身上了!

20世纪70年代末,德国在汉堡 DESY 建造了束流能量约为 20GeV 的电子——正电子对撞机 PETRA。中科院高能物理所的唐孝威和后来获得 2002 年诺贝尔物理学奖的小柴昌俊当时来到汉堡,分别从事有关研究并在此相遇、相识。恰巧,两人

对质子衰变实验都产生浓厚兴趣,并开始谈论实验方案。

唐孝威于1979年9月回国,小柴昌俊同时也回到了日本。两人经过多次通信联系,建议中日两国合作,共同建造大型水切仑柯夫探测装置,以探测质子衰变事例。由于日本是一个多地震岛国,没有高山,即使引以为豪的富士山也只有3800米高,而在中国西部,几千米高的群山随处可见。因此,两人共同建议唐孝威负责在中国西部寻找合适的山洞,中国负责深洞实验室的建设,配备水电运行条件,提供3000~5000吨纯水;日本主要负责用于切仑柯夫光信号读出的约1000个光电倍增管及相关的电子学设备。实验在中国进行,中方经费由唐孝威向中国政府申请,日方经费由小柴昌俊向日本政府申请。

有关部门不支持合作计划搁浅。之后,唐孝威带着两个年轻人亲自到我国西部山区及四川铁路沿线寻找合适的山洞,初步找到了几个候选地点。可他从四川回到北京后,却得到了有关部门不支持实验的答复。至此,合作计划只好作罢。

合作不成,日方的小柴昌俊只好独挑大梁,向着自己神往的科学目标迈进了。

何景棠研究员在其文中曾这样谈道:“……中国科学家无法参加这一计划。这也给小柴昌俊增加了困难。首先,本来中日双方共同分担的经费现在要由日方自己单独承担,增加了小柴昌俊向日本文部省申请经费的难度。此外,日本没有高山,小柴昌俊只好在神冈町找到一个废弃的砷(砒霜)矿井,Kamiokande实验就在废弃的砒霜矿井中进行。后来,有个美国科学家参观Kamiokande实验后私下说:‘像这样的废弃砒霜矿井,按美国的环保标准,被认为是污染严重超标,是不许人进入的。’看来,获得诺贝尔奖除了国家经费支持之外,重要的是科研人员的创新和忘我精神,更重要的是对科研人员这种创新和忘我精神的尊重和保护!”

从1979年小柴昌俊与唐孝威共同讨论实验方案开始,到1998年他在世界微中子大会上宣布存在大气 μ 中微子振荡实验结果,小柴昌俊与他的研究组经过20年的奋斗,虽然没有探测到统一理论预言的质子衰变的可信事例,却得到三大成果——证实太阳中微子丢失,探测到超新星爆发的中微子,探测到大气 μ 中微子振荡现象,并给出了中微子振荡的相关参数的可能值,从而获得了2002年诺贝尔物理学奖。

日方专家独撑20年终夺大奖。时光荏苒,一晃20多年过去了,当时跟随唐孝威从事研究的何景棠对此事历历在目,一种与诺贝尔均失之交臂的遗憾在他的心里也打成了结——如果当时的中日合作能进行下去,如果在中国建造大型水切仑柯夫探测装置,实验在中国进行,并且中国人能够从1979年奋斗到现在,那么中国人也许有可能问鼎2002年诺贝尔物理学奖^①。

(2) 令人深思的“蒋春暄现象”

长期工作在我国航天战线的蒋春暄高级工程师,因对数论极感兴趣,自1973年

① 资料引自刘东峰:《羊城晚报》2003年7月10日。

以来利用业余时间钻研数论,他用自己创新的全新数学方法,解决了世界公认的几大数学难题。

然而,蒋春暄只是个业余数学爱好者,在数学界是个无名的“小人物”,因而长期受到难以言说的冷落:他的论文在寄给数学界权威人士求教时,遭到拒绝;一些权威更称蒋春暄的研究成果只是一堆“垃圾纸”,蒋研究数论是一个“想蹬着自行车上月球的人”,国内一些著名数学刊物因受权威编委的压力,对蒋的投稿,一概退稿。十分奇怪的是时至今日,质疑者无人能指出蒋发表的论文和专著的疏漏或错误,只是把精力用来论证蒋春暄成果的支持者和发表他论文的刊物没有权威性。

无奈,蒋春暄将论文寄到美国,却立刻引起美国强子理论创始人、数学家、《代数·群·几何》杂志主编桑蒂利教授的高度重视。该杂志不仅连续发表了他的论文,还破例为他出了数论专集。该杂志编辑部主任乔治·韦斯在接受中国《科技日报》采访时强调:“就我们接触过的各方面数学家评论家而言,这些评论家审查过蒋的全部工作,都认为他是最重要的数论科学家。”权威的美国《数学评论》也在2000年转载了蒋1998年发表的论文摘要^①。

(3) 曾世麟:一位孤独的老发明家

在昆明一间临时搭起四面透风的棚屋里,74岁的曾世麟老人依然坚守着,坚守着他的信念和梦想。

那些堆放在棚屋里的机床已经锈蚀,因为发不出工资,工人大都离去。工厂也因交不起租金,而被房主扫地出门,他只好搭起大棚来堆放那些设备。因为小偷经常光顾,他晚上便住在棚子里看护设备。

20世纪70年代,曾世麟在重庆中梁山煤矿下放劳动时,亲自感受了工人们所处的恶劣环境,粉尘像浓雾一样呛得人喘不过气来。在这样的环境中干上半年,就会患上严重的矽肺病,一个活泼的生命便走完了人生的历程。他希望有种个人防护设备能彻底地隔绝粉尘,他研制出来了,也投产了,并给它起了一个响亮名字:“金娃娃牌”。金娃娃牌压风呼吸器具有100%隔绝尘毒效果,可以用于隧道、化工、煤矿、钢铁等多种行业的尘毒作业防护。1988年被列入煤炭部重点安全技术推广项目,1991年被列入国家高新技术火炬计划。国家科委技术推广办专门为这项产品召开现场推广会,煤炭部为这项成果召开新闻发布会。多年来,年过六旬的曾世麟背着装有“金娃娃”资料的挎包,一个矿一个矿地去推广压风呼吸器。然而,冰冷的回绝,客气的婉拒,居高临下的同情……这个急功近利的年代,他的“金娃娃”有些生不逢时,成了弃婴。

现在,只有一些炼钢厂在检修高炉时仍在使用的压风呼吸器,因为在一氧化碳

^① 资料引自张浩、宋正海:《南方周末》2003年7月3日。

每立方米高达 1 万毫克的浓度下作业 稍有疏漏就会丧命 那是快刀子杀人。
一边是尘肺病人大量增加 ,一边是防尘装备无人问津 我们看到了一位老发明家的孤独^①。

李约瑟难题是西方学者提出的一个中国问题 ,半个多世纪以来 ,中西学界不断做出自己的解答 ,分析中西科技体制和学风的差距。

据学者陈平研究^② :在学术氛围上 ,西方科学界鼓励“ Critical Thinking ” ,中国强调实用和模仿 ,所以原创性的工作在国内难以生长。在科技体制上 ,中国科技管理的官位制以及缺乏独立自主的科学评价体系 ,是制约科技发展的主要因素。自然科学、社会科学、工程科学互相分割 ,互不合作 ,所以原创性边缘性的工作在中国难以生长。

下面的表格可以帮助我们说明这些目前存在于中西方之间的差距。

表 4-5 中西(美国、西欧)科技体制对照表

问 题	西 方	中 国
科学中心的建立	全球寻找 ,因神设庙	就地选拔 ,挂牌圈地
学术评价	基本问题的提出 ,主导创新	实际应用的问题 ,博学多才
学术路线	以问题、创意为主	以赶超、应用为主导
经费来源	常规 + 基金 + 项目	常规 + 项目
研究行为	长期导向	短期导向
经费、人事管理	学术首长制	行政多头多层管理
经费使用优先顺序	工资 ,交流 ,软件 ,硬件	硬件 ,软件 ,工资 ,交流
学术评价和奖励	专业内全球竞争	单位内部平衡
学科间交流	灵活 ,问题 ,学派为中心	僵便 ,条块分隔
教育方式	分析问题的能力和方法	知识的灌输和积累
教学方法	提问式 ,研讨式	注解式 ,证明式
考试方式	语言、数学、分析的综合	分科单项考试
个人风格	鼓励独创	鼓励模仿

从科学发展史看 ,中国只有实用性的技术传统 ,例如祖冲之的圆周率计算、李时珍的《本草纲目》 ,没有出现系统的逻辑学、几何学和独立的科学学

① 资料引自郑家学：《南风窗》第 7 期。
② 资料引自《社会科学报》2003 年 7 月 17 日。

派。建国以来,虽然两弹一星有重大突破,但基础科学一再受到政策冲击,没有独立自主的科学评价体系。中国科学界独立自主的国内和国际地位,尚不及前苏联科学界的水平。在科学上对西方的依赖度高于前苏联。

从历史的角度分析,市场经济提高了技术的地位,但强调短期效益也会降低科学的核心竞争力。以为市场能自动解决科学和教育的赶超差距。恰恰相反,科学教育的优先发展,是中国成为经济强国的前提。

世界银行学院在《中国与知识经济》报告中指出,迫使科研机构仓促进入市场的政策削弱了这些机构进行长期性研究的能力,从而使中国在长期性、基础性和公益性方面的研究能力未得到发展。

当然,军备竞赛是基础科学发展的动力,但军事科学比重过大也会阻碍民用技术的发展。学术独立、教授终身制有助于基础研究,但也可能陷入象牙塔的困境。和前苏联、西欧、北美的科技体制比较,中国解放后虽有胰岛素、数论、层子模型等研究成果,但未能形成主导世界的科学学派,缺乏世界级的学术带头人。在美国日益加强对中国高科技输出限制的国际形势下,必须建立中国独立的、有国际先进水平的教育科学技术体系。

创建世界一流大学已经成为一种国家发展的需要,是科教兴国的必然选择。一位诺贝尔奖得主曾经说过,美国真正的实力并不在于能够制造多少汽车、多少飞机,而在于美国是一个大学林立的国家,具有几千所高等院校和上百所知名的研究型大学。

美国高等教育上的成就来自于对欧洲大学的学习借鉴和创造发展。一个飞跃是在1860年左右,美国借鉴德国洪堡的办学思想,将教学和科研相结合。不但如此,美国还在这种思想的基础上形成相关制度;在制度形成以后,又逐渐内化为美国高等教育价值观念和行为准则的一部分。

美国的另一次高等教育发展上的突破是在二战后的冷战期间,美国通过了影响深远的《国防教育法》。法案中指出,为了国家的发展与安全,我们需要最大限度地发展青年一代的知识和智慧,需要提供和运用特别而恰当的教育机会。这直接促使美国的高等教育成为世界上最强大的教育系统^①。

机遇当然重要,但前提仍然是个人的人力资本,所以才被称为“条件性彩票”。

^① 资料引自阎维方:《21世纪论坛》2003年6月5日。

专栏 4-9

1938年,美国总统罗斯福接纳了一个建议,亲自打电话给爱因斯坦,请他写一封信,把“我们时代的思想和感情,告诉5000年后的人”。爱因斯坦写了。这信被装在牢固的容器里,深埋在纽约世界博览会地下,上面立一个石碑,说明后人要在6939年才能取出来。

信的全文是:

我们这个时代产生了许多天才人物,他们的发明可以使我们的生活舒适得多。我们早已利用机械的力量横过海洋,并且利用机械力量可以使人类从各种辛苦繁重的体力劳动中最后解放出来。我们学会了飞行,我们有电磁波从地球的一个角落方便地同另一个角落互通信息。

但是,商品的生产和分配却完全是无组织的。人人都生活在恐惧的阴影里,生怕失业,遭受悲惨的贫困。而且,生活在不同国家里的人民还不时互相残杀。由于这些原因,所有的人一想到将来,都不得不提心吊胆和极端痛苦。所有这一切,都是由于群众的才智和价格,较之那些对社会产生真正价值的少数人的才智和品格来,是无比的低下。

但他用科学的眼力,看到社会的生产和分配的不合理,由此造成了人类的贫困和战争,使人们对未来失去信心。他心里装着让人类感到最痛苦的两大问题:战争和贫困。

人类必须改变生产和生活方式,人和人必须平等,消灭主子和奴仆的关系,人人都是社会、国家的主人。人类将创造共同富裕的历史新篇章,使所有人能够受到高等教育,每个人都能发挥自己的才智。人类将会消灭战争,消灭贫困,消灭仇恨,幸福地生活在互助互爱的地球村里^①。

法国经济学家亨利·勒帕日曾经在《美国新自由主义经济学》一书中对法国为何会在世界第一次产业革命中失去机会,没有走在英国前头成为世界第一次产业革命的策源地之原因做过比较深入的探究,他的主要结论是:与议会制的英国不同,当时的法国是一个十分强大的君主政体国家,这种区别使得法国政府有自己的独特利益,那就是最大限度地增加政府自己的收入,结果当时的法国政府从来不关心其预算和税收方法对整个社会经济活动所产生的影响,也没有认真地去界定和保护社会成员的所有权,而只是拼命地增加政府的财富,结果,在政府高额税赋的压力之下和产权难以得到有效保护的情况下,社会失去了创造财富和发明创造的激励,可以看到的只是上层社会的腐化

^① 资料引自闻山:《读爱因斯坦的一封信》,见《人民日报》2003年7月3日。

与堕落。从法国的经验教训中我们能够得到什么样的启示呢？那就是政府不应该有自己的独特的、凌驾于整个社会之上的利益，政府不应当成为财富的追逐者，政府的职能应当是创造一种有利于社会财富创造的所有权体系，并且使它尽可能运转得富有效率。

分析表明，为了实现政府职能的这种革命性转变，政府首先需要树立正确的财富观。为此，政府必须放弃对 GDP 的偏好和对政府税收收入的片面追求，而更多地去关心社会的公平和人民的富有。对于一个社会来说，GDP 的增加并不一定意味着这个社会是富有的和幸福的，至于更多的社会财富以国家税收的形式集中到政府手中，也并不一定是件好事，它极有可能导致政府机构的膨胀和资源的非市场化配置，进而影响社会长期的经济增长，而且还有可能在此基础上产生国家资本主义^①。

所以这里的结论是，既不能用技术模仿代替制度变迁，更不能用技术引进代替技术创新。

我赞同这样的观点：科学、技术、企业家的这种创造能力不仅体现在产品创新、技术创新和拥有自主知识产权等方面，更重要的是一种适应创新的组织结构、企业文化和环境与社会环境。

在高度信息化的今天，一个人不管有多大的才能，离开了特定的、适宜的环境和氛围，其才华也不能得到充分的发挥，其创造能力也不可能得到完全的释放，而一个不是天才的正常人，在适宜的环境和氛围中也能最大限度地迸发出创造的火花，因为每个人都有其不可替代的特长，这种特长就是其独特的创造源。这就是现代的系统性的力量。

这种环境和氛围的构成，关键在于企业的组织结构。这种组织结构是如何构创的，是企业创造能力大小的核心因素。一个组织，可以系统化地激励、容纳、重构、吸引各种创新因素，并有效地推动各种创新活动，形成企业的创造能力；同样，一个组织也可以系统地压制、排斥、分解、拒绝各种创新因素，造成企业的僵化和呆板，最终使企业丧失创造能力，失去市场的主导权^②。

五、文 明

收入的提高来自科技的进步，而科技的进步又来自学术的自由，而学术自

① 参见胡谏：《经济日报》2002 年 1 月 8 日。

② 刘强：《高度重视创造力培训》，见《经济参考报》2003 年 8 月 8 日。

由的前提正是政治文明。

专栏 4-10

历史的经验值得注意。据介绍,现代科技诸领域中,发展迅猛的主要是这样两个领域——电子技术和生命科学。这两大学科的突飞猛进,简直到了令人匪夷所思的地步。

而在整个生命科学中,最重要的学科则无疑是遗传学。由孟德尔、摩尔根开创的这门新兴学科,可以说是自然科学所有门类中发展最为迅猛的一个门类,克隆绵羊“多利”的问世所引起的巨大的学术和伦理震荡,是这方面的一个最典型的例证。

从20世纪30年代起,以李森科为首的“米丘林学派”却在苏联当局尤其是斯大林的直接支持下,完全否定孟德尔、摩尔根的染色体—基因理论,把整个经典遗传学打成了“资产阶级伪科学”。苏联的遗传学研究机构或土崩瓦解,或鸠占鹊巢;苏联的遗传学家被开除、被流放、被逮捕,苏联遗传学泰斗尼·瓦维洛夫院士等更是被判死刑。本来在世界上处于领先地位的苏联遗传学被基本摧毁,李森科的伪科学“米丘林生物科学”则在苏联泛滥成灾,给苏联的科学和农业、林业生产造成了无可估量的损失。曾与李森科为敌的赫鲁晓夫在出掌苏联最高权力之后,出于种种复杂的政治因素,与李森科握手言和。所以,尽管李森科在分子生物学时代仍然顽固地反对染色体—基因理论,却在苏联继续走红,直到赫鲁晓夫下野,李森科才被逐出苏联政治舞台,结束了他对苏联学术界三十多年的黑暗统治。苏联遗传学这才回归孟德尔—摩尔根,从而走向复兴。

当局的这一抉择不只是葬送了前苏联最优秀的科学家——直到前苏联历史的最后一天,前苏联人也没有摆脱排长队购买粮食和副食品的霉运。前苏联农业的长期衰败,当然主要是农业集体化运动所带来的体制痼疾所造成的,但强权蹂躏公理也是其中一个不容忽视的因素。

前苏联当局的断然举措,激起了国际学术界的普遍愤怒,聚集在爱丁堡的学者在国际遗传学大会会场上,在大会休息室里公开议论前苏联当局对瓦维洛夫和前苏联遗传学的政治迫害,对瓦维洛夫和前苏联遗传学的命运深表关注和忧虑。指定为瓦维洛夫专有的大会主席的座位从始至终都示威性地空着……

被确认为对现存社会秩序构成致使威胁的前苏联遗传学终于被专政机器碾了个粉碎。不过是披上了科学外衣的反科学的李森科—普列津特帮派终于建立了他们的一统天下。在乱云纷飞、冤魂呼号中,他们一个个沐猴而冠、弹冠相庆。原是庄严肃穆的科学殿堂,变成了群魔齐舞的阴森荒冢。

美国普林斯顿大学教授曼格尔斯多夫就此评论:一个如此忠诚的进步马克思主义思想体系的代表,一个如此罕见的科学巨擘,竟然毁于那些比他不知渺小了多少

倍的小丑之手。这些小丑因为不学无术或者因为虚荣心,把自己说成是正统的惟一继承者,也是惟一有能力在现实中守护正统的人。

在一次招待会上,赫鲁晓夫厉声指控前苏联科学院不服从党的领导,乃至越权干预政治。他声称:人民不需要这样的科学院!在场的米高扬看不下去了,于是小声提醒他:前苏联科学院是彼得大帝创立的,有辉煌的历史。对此赫鲁晓夫充耳不闻。他当场悍然下令:准备解散苏联科学院。

得意洋洋的李森科站在赫鲁晓夫的身边,充分显示出他与赫鲁晓夫亲密无间的君臣关系,显示出政治强权仍然要不惜一切代价捍卫李森科在前苏联学术界的掌门人地位的坚定立场。但即便有政治强权撑腰,李森科仍然被同仇敌忾的前苏联学术界连连挫败。

美国的德克萨斯艺术和工业学院教授科恩评价说:在和李森科打交道的经历中,人类显然能得到从其他宗教迫害的个案中所能得到的深刻的教益,那就是:强权与公理的冲突固然是一波三折,强权固然可以得势于一时,但强权终究不能折服公理,终究不能毁灭公理。公理看似柔弱,但公理实际上是柔而不弱,公理最终会以柔克刚!

1970年9月25日,在萨拉托夫的沃兹涅先斯基墓地里,举行了由于饥饿死于萨拉托夫监狱的生物学家尼·瓦维洛夫院士纪念像的揭幕仪式。那块雕有瓦维洛夫头像的灰色花岗石,既是瓦维洛夫的纪念碑,也是李森科等前苏联生物学恶神的耻辱柱,同时更是摧残科学、政治强权的耻辱柱!它昭示着后人这样一段至理:这段至理出自瓦维洛夫1923年编辑出版的一本著作:《科学的发现、目的和意义》:

如果科学研究追求的目的是物质利益,那它们会具有利己主义色彩……如果科学研究的目的是追求权力,那它们甚至会成为一种社会危险并导致学术上的野蛮行为^①

我们完全可以说,科技革命主要是科技专家刻苦钻研、精巧劳动的成果,而市场经济、民主政治、自由思想、对外开放等社会条件,正是科技革命迭起的肥沃土壤和阳光雨露^②。

这时,我们也完全可以得出结论:激励创造知识,自由创造收入。

从鸦片战争到辛亥革命,历经了洋务运动、戊戌变法几次运动,一直到武昌起义,社会机制的内层制度从未有何改变。是虚君共和也好,建立民国也好,都是当时中国可以为之振兴的契机,但是在纲常伦理制度根深蒂固时,都是一种虚妄。

① 资料引自陈敏:《背上十字架上的科学》,广东人民出版社2003年4月版,第222页。

② 参见高放:《马列主义与当代发达资本主义的挑战》,《马克思主义与现实》2003年3期。

正是中国两千年封建专制中国国家统治、天子独裁的惟一借由和制度,它深入在这个民族的血液之中,寻求制度变更的制度新梦,常常演变成托古改制的制度旧梦。甚至在民主革命家孙中山的国民党第一次代表大会上,党章中居然写道:“总理对于中央执行委员会之决议,有最后决定之权”。而在革命尚未成功之前,“中华革命党”时期,他竟然要全体党员按手印宣誓效忠他个人。所以,清末直到民国,从士大夫到变革者到革命家,从来都只有一个模糊的政治概念,而没有实际的社会制度。政治文明的制度只不过是一个刻在墙上的模版,而真正实行的,却是数千年中国不变的君君、臣臣、父父、子子。当年李鸿章曾经慨叹说,他的遭遇是遇上了“三千年未有之变局”。而这个变局,终将改变的,就是制度^①。

据报道,当年列宁成立了苏维埃秘密警察并且赋予其几乎无限的权力。不到一年,秘密警察,最初的称呼是契卡,就逮捕并且不加审判即枪决了大约8000人。按着索尔仁尼琴的说法,契卡很快就比罗曼诺夫王朝有过之而无不及了。后者在1826~1905年间仅批准执行894宗极刑。1921年3月,列宁又将注意力转向维护权威。他让共产党通过一项决议,禁止党员个人批评党的领导层。这一法令废除了党内部民主,把它变成一个绝对高度统一的组织。决议规定,全党成员必须接受并且没有异议地执行领导层所做出的任何决定。

据说,战争、动乱加上列宁的社会政策使俄罗斯的经济几乎到了崩溃的边缘。工业陷入了停滞。卢布(前苏联货币)一钱不值。农民自给自足而不愿将食品运到城市出售。结果造成了1921~1922年的饥荒,使上百万人在这期间因饥馑而丧失生命。面对深刻的危机,列宁不得不采取措施以避免全面混乱。1921年,他颁布了称为新经济政策的一系列政策措施。它恢复了私有财产,将贸易和小型企业非国有化,国有企业的领导人接到指示要以利润最大化为目标,而与此同时,工资由市场机制来决定。这一向自由经营经济的回归持续了7年。这一时期中,俄罗斯从战争和饥荒中复苏,并且显示出普遍的繁荣景象。

赫鲁晓夫对新经济政策的评论颇具启发性。他说:本质上,新经济政策意味着私有产权的恢复和中产阶级(包括富农)的复兴。我们社会的商业要素重新获得了稳固的立足点。在某种程度上,这自然意味着意识形态战线上的退却,但它使我们得以从内战的破坏中复苏。新经济政策一经实施,混乱和饥荒就得到了缓解。城市恢复了活力,市场上又出现了农产品,而价格也开始

^① 以上均引自福尔索姆著作《朋友、客人、同事》。

回落^①。

显然,路径依赖是一个规律。《刘少奇传》记载:1943年3月,“政治局经过两次开会讨论后,正式通过《中共中央关于机构调整及精简的决定》”,主要是两件事:“在两次中央全会之间,中央政治局负担领导整个党工作的责任,有权决定一切重大问题。政治局推定毛泽东为主席。”“书记处重新决定由毛泽东、刘少奇、任弼时三同志组成之,毛泽东为主席,会期不固定,得随时由主席召集之,会议中讨论的问题,主席有最后决定之权。”^②

哲人曾经惊呼,真理的时代早已逝去,那是一个被奥维尔(1984)真实记录下来的时代,是一个只能靠“中央真理部”来确定何为真理何为谎言的时代。1984年,福柯颓然倒卧在巴黎街头死去,留下一句警世恒言:“真理是权力的产物”。

在这里,我们不能不回忆,作为一个伟大的思想家,正当希特勒纳粹主义由欧洲蔓延世界的时刻,陈独秀冷静地指出:“科学与民主是人类进步的两大主要动力。”“人类社会之进步,虽不幸而有一时的曲折,甚至于一时的倒退,然而只要不过于近视的人,便不能否认历史的大流,终于沿人权民主运动的总方向而进的。”^③

在今天的中国的民主政治制度的建设中,我特别赞赏政治文明的作用。

从原始的意义讲,政治文明是相对于政治野蛮而言的。因而,在这个问题上,我特别赞赏这样的理念:“俄罗斯绝大多数人反对激进主义和相对极端主义。过去十年,毫不夸张地说是轰轰烈烈的革命。现在可以坚定宣布这个时期结束了。不会再有革命和反革命。坚实的、有经济基础的国家稳定是俄罗斯百姓的幸福所在。”^④

毫无疑问,政治文明的提出,不仅奠定了执政党的合法性坚实的基础,而且为实现党的现代化提供了充实而具体的内容。因为,从职能上看,共产党已经从“革命党”转变为“执政党”;从组织上看,共产党已经由无产者的“阶级党”转为共产主义事业而奋斗的“信仰党”;从行为规范上看,共产党已经由强调无产阶级的“专政党”转变为为维护与巩固现存社会秩序稳定的“法治党”,从而在理论上完成了由传统党向现代党的转化。

① E. Crankshaw, ed, Khushchev Remembers (Bosron: Little, 1970), p. 20.

② 资料转引《同舟共进》2003年第6期。

③ 资料引自《同舟共进》2002年第7期。

④ 普京:《千年之交的俄罗斯》2002年4月3日报刊。

那么,为什么在物质文明、精神文明之外还要加上一个政治文明呢?我理解,第一,政治文明完全可以分属与物质文明、精神文明并列同行的不同领域。从狭义上看,物质文明主要表现于社会的高质量的物质生活,精神文明主要表现于健康的精神生活和精神状态;而政治文明则主要表现于社会良好的运行秩序。前两者是内在主动的反应,而后者则是外在的强制性要求。第二,政治文明不仅是连接物质文明与精神文明的纽带和桥梁,更是上述两个文明的制度性保证。一般来说,就转型中的中国社会而言,并不缺少总路线、总纲领,而是常常缺乏使之真正而彻底落实的中间环节,即体现政治文明的各种具体的政策与制度。

为什么物质普遍的丰裕之后,并没有自发地制止道德上的堕落?为什么曾经几乎绝迹的嫖娼又得以泛滥?这说明以往那种主要靠教育、灌输来培养“优秀精神文明典型分子”的形式只能在极少数人身上短时期的奏效,不可能在大多数那里长期发生作用。这也就是邓小平讲的:制度是起根本性、长期性的作用的东西,一旦制度不好,甚至也会使好人犯上大错误。这就是说,制度决定作风,制度创造作用,制度决定道德,制度创造道德。

早在1956年末,毛泽东曾振聋发聩地讲过两段话:其一是“苏联揭露的斯大林的统治,其黑暗不亚于历史上任何最专制暴虐的统治”;其二是“我们恨美国那个帝国主义……但它搞成这么一个发展的国家总是有一些原因。它的政治制度是可以研究的”^①。

关于建设政治文明的必要性,从深层的意义上讲,第一,因为非文明只有靠对知识的愚昧来维持与巩固,所以,走向政治文明是适应人类社会由农业文明到工业文明再到信息文明时代变迁的根本要求;第二,因为影响中国社会发展的主要思想障碍并不是来自资本主义,而是来自封建主义残留(邓小平语),所以,走向政治文明又是铲除封建思想残余的制度上支持。正如联合国开发计划署在2000年发表的《人类发展报告》中指出:所有文明的标志是对人的尊严和自由赋予的尊重。

关于如何实现“政治文明”,我特别赞同这样的论断:“把坚持党的领导、人民当家做主和依法治国有机统一起来”。这就是说,就三者之间的关系而言,一方面,根本就没有任何一类脱离人民利益之外的党的单独利益存在,否则就是一个享有特权的党,由于“党性”就是“人民性”,因而反腐败也就是共产党的应有之义;另一方面,根本就不可能有任何一种反抗社会秩序的个人的

^① 转引肖冬莲:《求索十年》,红旗出版社1999年版,下册第1098页。

绝对的自由,否则就会发生无政府主义的群氓运动,因而国家导向也就是现代社会的应有之义。第三个方面,尤其不应存在任何违背共和国体、民主政体的法律法规,否则无异于千年固存的封建暴政,因而法制的正义性和人民性才是依法治国的特定前提,即只有法的正义性才能构成了法的合理性。同时这也表明,各级党组织都要“通过”,而不是“超过”宪法及法律的各种条文去实现自己的意志。只有这样,党性和人民性的高度统一,才能在法制与法治基础上得以充分实现。既然任何政党都必须在宪法范围内活动,那么在实质上也就是以法治党,以法督党,依法执政,违宪审查。

在这里,必须说明的是,就三者所体现的党权、民权、法权的关系来看,党权是民权的授予权,属于派生的权力,而法权则是党权和民权的基本的主要的体现形式。所以,三者并不是并列关系,而是递进关系,即由民权→党权→法权。民权为初始权,法权为终极权,党权则为代理权。可见,削弱了法权,也就削弱了民权。在现代社会里,只有人民信任的政府,不存在政府信任的人民。

在《法、立法与自由》的最后一段,思想家哈耶克写道:“我们应当充分地认识到,要避免我们的文明遭到摧毁,就不能扼杀个人互动的自发过程,不能交由任何权力机构之手来指挥该过程。”^①这就是他的要旨所在;个人应当拥有广泛的自由。他的首要目标是启蒙人的精神,而不是激发人们的热情。乌托邦是一种实实在在的理论,而不仅仅是某种伦理理想。追随约翰·洛克,他在法律政治哲学中的核心观念是,没有法律,就不可能有自由。他在《法、立法和自由》中最为充分地阐释过的一句话:自由就是法律至高无上。最终出现的,不是世界性政府,而是世界性法律。在这一理念背后的理想乃是,一切人在法律上是平等的。

爱因斯坦是一个“世界主义”者。他的“世界主义”是基于这样的理念:国家权力应当受到限制。必须限制行政人员的权力,保障公民个人的权利;并且“对行政权力确有一种民主的平衡力量”。他说,“国家是为人而建立,而人不是为国家而生存。……这就是说,国家应该是我们的仆从,而他不应该是国家的奴隶。”“强迫的专制制度很快就会腐化堕落。因为暴力所招引来的总是一些品德低劣的人,而且我相信,天才的暴君总是由无赖来继承,这是一条千古不易的规律。”他认为,应该在地球上建立一个世界政府,“一个自由幸福的人类公社”式的政府。在这个公社里,他就是一名“世界公民”。当然,所有的人也都是世界公民,人和人和谐相处。这种思想也是犹太人先知和中国古

① 哈耶克:《法、立法与自由》,第71页,转引自〔法〕《世界报》2001年5月6日。

代圣贤所向往的目标^①。

早在 1890 年,恩格斯在《致约·布洛赫》一文中,就对人民群众是怎样创造历史的问题作了精辟阐述:人民群众创造历史的活动,如同无数个力的平行四边形形成一种总的合力。这合力不是单个人的意志和力量的简单相加,而是在他们互相冲突、互相制约中产生的结果。这种结果往往同每个人的愿望都不相同,是谁也没有希望过的事务。然而,这并不是说这些个人的意志等于零。相反,每个人的意志都对合力有所贡献,因而是包括在这个合力里面的。恩格斯就此还曾说过一段著名的话:“组织本身是完全民主的,它的各委员会由选举产生并随时可以罢免,仅这一点就堵塞了任何要求独裁的密谋狂的道路。”^②

我们应当说明,因为国情不同,我们可以不采用西方国家政治制度的某些形式,但是,我们绝对不应拒绝其中包括的现代民主化的内容。应该说,政治文明的基本特征就是民主政治,而民主政治的首要制度,就是“分权制”而不是“集权制”,以及它所带来的“制衡制”,而不是“专断制”。这两项制度的基本前提又是另一个更加重要的“普选制”。也就是说,所谓“中国特色”,只能“特”在形式上,而不是“特”在内容上,只能“特”在发展道路上,而绝不是“特”在发展目标上。我们在说明“中国特色”时,更应强调创造性地吸收“人类文明一般”,而在确认“初级阶段”时,更应强调体现时代化的“国际惯例”。我们应从洋务运动的失败吸收教训,中国的社会转型可称为“第二次革命”,而不是一场新的洋务运动。仅仅经济改革和技术创新不仅完成不了这一历史使命,而且也不可能保证经济本身的持续稳定的发展。“一部宪法治天下”的历史生动地告诫着人们:政治文明恰恰是国家稳定的一块基石,是社会团结的一大法宝。

六十多年前,毛泽东在延安回答中国共产党如何走出“其兴也勃焉,其亡也忽焉”周期率的提问时,明确地宣称与承诺:“我们已经找到了新路,我们能跳出这个周期率。这条新路就是民主。只有让人民来监督政府,政府才不敢松懈;只有人人负起责任,才不会人亡政息。”^③可以说,坚持与发展这个共产党领导的多党合作这一基本政治制度就是现阶段中国政治文明的显著标志与重要形式。我们必须注意到,中国正处在社会转型的历史时期,在全面建设小

① 参见付自涌:《随笔》2003 年第 5 期。

② 《马克思恩格斯选集》第 4 卷,人民出版社 1995 年版,第 200 页。

③ 转引怡和:《论民主政治》,河南人民出版社 2000 年版,第 55 页。

康社会中,必须确立人力资本是社会发展决定性因素这一基本概念,而要化解社会矛盾、解决社会问题,依靠这个民主政治制度就是一个良好的渠道与方略。

建设政治文明当然要改变一些错误的思想观念,当然要改变一些不合时宜的做法和规定,但是最主要还是要改革体制上的弊端,从根本上消除体制性障碍。因为,就体制而言,我们可以参考一位当代政治家所作的判断:“十月革命是第一次世界大战中遭受失败的国家的自然反应。它背负着国内凝聚力的期望,试图通过超级极权的途径来重建国家。但是,这一尝试不太有效,因为十月革命忽视了经济法则,偏向军事、垄断意识形态和闭关自守。”^①在这里,我还想郑重地介绍一下中国共产党的创始人之一,伟大的思想家陈独秀在1940年3月给朋友信上说:“现在苏联实行无产阶级专政,专政到反动派,我举双手赞成,但专政到人民,甚至专政到党内,难道是马克思、列宁始料所及吗?此无他,贱视民主之过也。”他又说:“资产阶级政权,是少数人统治多数,他们能允许集会、结社、言论、出版自由,不怕垮台;而无产阶级专政是多数统治少数,竟怕这怕那,强调一党专政不允许言论自由,焉有是理。”

他早在1940年就论断:“试问斯大林的一切,那一样不是凭借着苏联自十月以来秘密的政治警察大权,党外无党,党内无派,不容许思想、出版、罢工、选举之自由,这一大串反民主的独裁制而发生的呢?”因而,他认为:“在十月后的苏俄,明明是独裁制产生了斯大林,而不是有了斯大林才产生了独裁制。”^②可以说,无论是普京的言论,还是陈独秀的判断,都应了毛泽东1956年在谈到民主集中制时所做的生动结论:即党外无党,帝王思想;党内无派,千奇百怪^③。可见,政治文明状态既不是“对抗”,也不是“一律”,而是“和谐”、“尊重”与“宽容”。

所以说,走向政治文明,不仅仅是观念,不仅仅是作风,不仅仅是品质,也不仅仅是一般的规定,而是一个体制上、制度上的问题。

这种体制性最大的障碍就是宪政问题。毛泽东曾经说过:“宪政就是民主政治”^④。

江泽民在访美时,充分肯定了140年前林肯的民有、民治、民享的思想,这

① 转引自〔英〕《简代防务周刊》2002年12月1日。

② 转引自阿明布和著:《晚年陈独秀与苏联经验》,人民出版社2002年5月版。

③ 参见〔美〕R. 麦克法夸尔、费正清编:《剑桥中国史》第15卷,剑桥大学出版社1991年版,第415页。

④ 转引自《21世纪经济报道》2002年12月9日。

不禁使人回忆起毛泽东在 1945 年的另一个宣言：“自由民主的中国将是这样一个国家：它的各级政府直至中央政府，都由普遍平等、无记名的选举所产生，并向选举他们的人民负责。它将实现孙中山先生的三民主义、林肯的民有、民治、民享原则与罗斯福的四大自由。”^①

其实，宪政只有一种，无分西东：就是保障人民自由权利，限制、制衡政府权力。

所以政改即宪政改革，在中国已有一百多年历史。110 年前（1893 年），康有为的《请君民合治满汉不分折》已倡导宪政。康有为说：“东西各国之所以致强者，在其立宪法以同受其治。有国会以会合其议，有司法以保护其民，有责任政府以推行其政，故也。”又说：“其言政权有三：其一行法官，其一制法官，其一司法官。三官立而政体立，三官不相侵而政事举。”^②

与此相反，当年的蒋介石却说：“纵观统治世界各国之政府，其理论之立场可概分为三：一是法西斯蒂之政治理论，二是共产主义之政治理论，三是自由民主主义之政治理论。共产主义理论不适于中国产业落后情形及中国固有道德，民主主义理论在中国欠施行条件，今日举国所要求者，为有效能的统治权之行使，而统治最有效能者，即法西斯蒂政治理论是也。”^③

只有把民主从一个政治概念同时演化为法律概念，民主才有法制上的保障。只有当一切政治问题都转化为法律技术问题，公民才能去反对特权。可以断言，衡量现阶段政治文明确立程度的基本标准就是看做为宪法所确认的公民一系列基本权利所实现的程度。

可见，走向政治文明，说到底，不是法制的“有无”问题（据说在古罗马时代，法律越多，共和国越腐败），而是法治中的“结果”问题，要解决的核心问题也不是“单位规定”落实的怎么样的问题，而是“根本大法”实施的如何的问题。必须纠正“权威倒置”，即“根本大法”小于“单位规定”，而“单位规定”又小于“领导指示”。

有人认为，俄国上千年的独裁政治，没有任何值得一提的民主传统，解释了为什么会在俄国采取专制统治形式。虽然这也许是一个因素，但并不能说明全部问题。传统不会永远延续。在过去几个世纪都是专制的许多社会里，也产生了持久的民主制度，这就证明了长期的专制传统有可能从根本上被打

① 资料引自〔阿根廷〕《生活周刊》2001 年 4 月 5 日。

② 资料引自于沛：《专制与共和》，安徽人民出版社 2000 年版，第 5 页。

③ 资料引自《历史的承诺》，汕头大学出版社 1998 年版，第 51 页。

破。当代法国、德国和西班牙的民主都是在这方面打破历史先例的典型。

在这个制度变迁的过程中,有几位学者的思想值得注意。

第一位是阿马蒂亚·森(Amartya Sen)。他于1998年获得诺贝尔经济学奖,次年9月出版了《以自由看待发展》(Development as Freedom)。书的主题是发展——更准确地说,是一种特定的发展观,即:自由是发展的首要目的,自由也是促进发展的不可缺少的重要手段。森在“序言”中说,他写作此书的目的,是对“发展”问题提出一个以“自由”来概括的新视角,供在公共领域进行公开讨论和批评检视。

森的前辈诺贝尔经济学奖获得者阿罗高度评价这本书的学术分析:“在这本书中,森精致、简明而范围广泛地阐述了这样一个概念——经济发展就其本性而言是自由的增长。他运用历史事例、经验证据以及有力而严格的分析,显示了广义而恰当地构想的发展对自由完全不怀敌意,相反,正是由自由的扩展所组成。”联合国秘书长安南的赞扬则指出了森的工作的实践意义:“全世界贫穷的、被剥夺的人们在经济学家中找不到任何人比森更加言理明晰地、富有远见地捍卫他们的利益。通过阐明我们的生活质量应该不是根据我们的财富而是根据我们的自由来衡量,他的著作已经对发展的理论和实践产生了革命性的影响。”^①

森在此书“导论”第一段开宗明义提出全书的出发点:“本书论证,发展可以看做是扩展人们享有的真实自由的一个过程。聚焦于人类自由的发展观与更狭隘的发展观形成了鲜明的对照。狭隘的发展观包括发展就是国民生产总值(GNP)增长、或个人收入提高、或工业化、或技术进步、或社会现代化等等的观点。”森把发展的目标看做是等同于判定于社会上所有人的福利状态的价值标准。财富、收入、技术进步、社会现代化等等固然可以是人们追求的目标,但它们最终只属于工具性的范畴,是为人的发展、人的福利服务的。森认为,以人中心,最高的价值标准就是自由。

森提出其核心诉求:让个人自由成为社会的承诺。

按照这一思想,消除使人们几乎不能有选择、而且几乎没有机会来发挥其理性主体的作用的各种类型的不自由,构成了发展。正如一位杰出的美国法官所说的“自由的精神就是对于自己是否正确不是很有把握的精神”^②。

第二位是罗尔斯。他在晚期倾听了对《正义论》的各种反应后,提出了他的新学说——“政治自由主义”,径直挑明了—一个方法论原则:自由民主的制

①② 参见阿·森:《以自由看待发展》,中国人民大学出版社2002年版,第3页。

度伦理不需要“根基”。因此,即使宗教认同、赞成自由民主,并主动来为“正义论”建立基础,提供合法性论证,也被他所谢绝。理性是公共伦理的基础。在现代多元化、领域分化的社会中,这一理性是“公共理性”。在其运用中,只使用各方都能够接受的概念和程序,只到“公共政治文化”中去寻找一些基本信念平面地构造一个自治的概念体系,而不能直接到“背景文化”中依据整全论为基础垂直地推论出政治伦理原则^①。

总之,人权高于一切。

可以说,当今世界形成的这种新秩序不仅正在取代由东西方冲突支配的双极体系,而且还正在取代更早期的秩序中已经老化的制度——它是从构成现代国际法基础的《威斯特伐利亚和平条约》开始的。一个新的时代已经开始,它是由美国支配全球与全球相互依赖之间的矛盾所左右^②。

现代政治体系,譬如现行的国际法,起源于1648年的《威斯特伐利亚和平条约》,该条约的签订结束了一场血腥的战争。自此,主权国家开始有自主的国内和对外政策,并因此开始有不干涉别国内政的原则。“威斯特伐利亚体系”是以一种模式为基础的,即所有国家原则上相互平等、相互尊重主权。《联合国宪章》是以同样的模式为基础的。

学者的研究表明,国家与国家之间的相互依存和对人权的新的估价一直在削弱这种体系。

在第二次世界大战后的一个时期,社会行为者(个人、组织、社团、党派和公司)之间的跨国关系急剧增加。各种势力都在推动这样的进程:各国政府积极努力,消除国际壁垒,在运输和通讯方面取得技术突破,从宽体喷气机、集装箱到因特网,现有现代市场经济带来的国际分工以及国际消费、旅行和通讯文化。

其结果形成了由相互依存的社会组成的一个联系愈发紧密的世界,这个进程就是我们今天所说的“全球化”。它源于市场经济的民主国家,但很快传播到世界其他地方和其他政权。全球化的一个特别突出的特点是:对外贸易比全球产值增长得快,跨国投资的增幅比产值的增幅大,各个社会的关系变得空前紧密。

这些跨国关系越过政府,促进相互的依存性,限制了政府活动空间。在全

① 参见〔俄〕《侧面》周刊2000年7月1日。

② 〔德国外交学会《国际政治》季刊2003年夏季号文章〕题:世界新秩序,作者为该学会研究所主任卡尔·凯泽教授。

球化体系中,领土国家会变得越来越易受攻击。既然现代社会的经济需要和生活方式使它们不可能与外界断绝联系,因此除了与外国政府合作以弥补在控制国内方面的损失之外,各国政府基本上别无选择。一种说法越来越被人们普遍接受,那就是不应该允许暴君对其人民肆意妄为。冷战后不断发生的流血冲突迫使“不干涉”原则在很多情况下让位于人道主义干涉原则。当然,国际社会对于这种趋势还远未达成一致意见。

第三位是哈耶克。社会演进是哈耶克思想中的核心命题。社会演进的观念与自生秩序理论紧密相连。没有有形的发号施令者,生物也实现了进化,同样,社会内部的演进或社会的演进,也不需要这么一个发号施令者。但哈耶克认为,在社会演进中,选择主要不是透过个体的生理选择,而是透过文化传递的特性、制度和惯例而进行的。获得成功的个体或群体的行为会被人普遍效仿,这些惯例将随着时间推移而占据主导地位。

哈耶克可能最精辟地概括了他对价格的信号传递作用的认识,而这可能是他最伟大的思想贡献:1936年,我恍然大悟,我以前在经济学不同部门进行的研究,其实都有一个共通之处。这些研究背后共通的基本概念就是:价格体系实际上是一种工具,能使成百上千万人协调他们的行动,以适应他们自己并不直接具体了解的社会的种种变化、需求和状况。我最初研究产业波动的时候涉及的就是这个问题——错误的价格信号错误地引导了人们的活动方向——然后在经济学的其他部门进行的研究也都涉及到这个问题。

我逐渐认识到,整个经济秩序都是建立在下列事实之下的:价格充当了一种指南、一种信号,它引导我们利用我们根本就不相识的人们的力量和天赋,去满足这些我们一无所知的人们的需求。价格是实现经济活动协调的信号。大致说来,这种观念就是我的著作背后最重要的思想。

哈耶克在公开出版的《致命的自负》中写道:“利润是大多数生产者为了更有效地满足他们不认识的人们的需求而需要的惟一东西。利润是他们进行搜索的一种工具——仿佛士兵或猎人、海员或飞行员手里能够扩展他们视野的望远镜。”将这一思想予以扩展,哈耶克又写道,在“人的活动的结构的演进过程中,收益也是一个信号,引导人们做出以人类最为有益的选择,通常,只有那些最为有利可图的活动,能使人繁荣富裕,因为人们从中得到的收益大于付出的成本。”利润和价格就是看不见的手^①。

总之,制度是一个社会的博弈规则,或更正式地说,它是人类设计出来形

① 参见〔英〕阿兰·艾伯斯坦:《哈耶克传》,中国社会科学出版社2003年版,第124、225页。

塑人们互动行为的一系列约束。通俗地说,制度就是约束个人行为的正式规则和非正式规则的集合体。

新制度经济学坚持关于个人行为的“经济人”和“理性人”假设,制度为个人行为提供了一种激励系统,同时它还还为个人提供了与环境有关的信息和认知模式,个人按照制度指引的方向和确定的范围做出选择。经济绩效取决于个人作何选择,个人选择的有效性取决于制度的有效性。这就是新制度经济学的基本结论。同时,经济制度的核心是产权制度,产权的本质是一种排他性的权利,它需要由一种强制力量来保障其实施。国家作为一种“在暴力方面具有比较优势的组织处于界定和行使产权的地位”^①。

对于这一点,斯密曾直接使用过这一概念,他称这些人为“制度人”。他在自己的第一部伟大著作中认为:“这个制度人……似乎以为,他可以像在棋盘上手摆弄棋子那样容易地安排一个大社会中的不同成员。他没有考虑到,棋盘上的棋子除了人手赋予它们的运动规则之外,并无其他规则,但是在人类社会这个大棋盘上,每一个棋子都有自己的运动规则,它们完全不同于立法机构挑选出来施加于它们的规则。如果两种规则配合默契,人类社会的游戏便会顺畅进行,并且很可能带来幸福和成功。如果它们相互对立或有所不同,游戏就会可悲地进行,人类社会必定会始终处在极大的混乱之中”^②。斯密的全部思考都可以被看做是试图弄清楚人们如何构建道德和制度,而这些道德和制度能使利己主义的、彼此陌生的人们合作以采取更有效率、更有意义的行动。

重要的是,必须注意到,斯密并不认为看不见的手可以在任何情况下都可发挥作用。相反,要引导利己之心服务于社会公益,就必须要有的一套公正的社会制度。正是据此,斯密批评了重商主义制度,因为这种制度将使利己之心对社会产生破坏性后果。在斯密看来,如果制度法不合乎正义法,则利己之心就会导致社会的恶。努力使制定法合乎于正义法,正是《国富论》讨论的核心政策问题。

蒲鲁东的一句名言是:“秩序是自由的女儿,而非母亲”。法律要从根本上得到人们的尊重而不只是畏惧,它就必须符合人们的道德信念,符合人们有关何为正当的理念。而且法律的变革也常常是根据人们调整了的道德观念。在这些意义上,我们可以说法律的根基是道德或者说是一种“自然法”,而道

① 参见诺斯:《制度、制度变迁与经济成就》,〔台〕时报出版社1994年版,第70、62页。

② 亚当·斯密:《道德情操论》,商务印书馆1998年版,第302页。

德却不以成文法为转移。如果我们说“法律是最低限度的道德”,可能最容易同时显示出法律与道德的重合与区分。从社会变迁的眼光来看,现代社会的道德几乎可以说是一种“底线伦理”,而法律则可以说是这种“底线伦理的底线”^①。

总之,人文和文明形成了经济学中交易成本,而产权与交易成本又构成了新制度经济学的两大基本内容,它们共同奠定了市场经济的全部基础。

可以说,无论是森、罗尔斯,还是哈耶克,他们在制度变迁中的贡献都在于说明:否定了市场运行(不管是物质市场,还是精神市场),否定了市场回报(不管是物质回报,还是精神回报),也就从根本上否定了社会产品本身(不管是物质产品,还是精神产品),从而否定了科技的进步、社会的发展、个人的收入。这绝不是道德上的诉求,也不是信仰上的说教,而是现实的反映。所以,我们必须用观念去战胜观念。

专栏 4-11

^① 参见何怀宏:《伦理学是什么》,北京大学出版社2001年版,第49页。

据报道,世界经济自由度排名,香港蝉联全球第一。

香港仍居 2003 年世界最自由的经济体之首。

在第 7 年的《世界经济自由度报告》中,新加坡居香港之后,列第 2 位,美国位居第 3。

自 1996 年首次发表经济自由指数以来,香港在每一年的报告中都名列第 1。

根据由美国保守的凯托学会和 50 多个其他机构发表的这项报告,在 123 个国家(及地区)中,缅甸排在最后。

世界经济自由度指数是根据 38 项标准确定的,如个人的选择自由、竞争自由、商品交换或旅行的自由,以及对个人和财产的保护。

在名列前 10 名中,新西兰和英国并列第 4,加拿大位居第 6,澳大利亚、冰岛和瑞士并列第 7,荷兰第 10。

报告说,在一些主要经济体中,日本居第 26 位,德国第 20 位,意大利第 35 位、法国第 44 位、墨西哥第 69 位、中国第 100 位、印度第 73 位、巴西第 82 位、俄罗斯第 112 位。

名次靠后的大多是非洲、拉美或前社会主义国家。

最后 5 名是几内亚比绍(119)、津巴布韦(120)、阿尔及利亚(121)、刚果民主共和国(122)和缅甸(123)。

非洲排名最前的国家是博茨瓦纳,它与包括日本在内的其他 8 个国家并列第 26 位。

第五章 道德约束

一、关 系

从马克思的劳动价值论原理中完全可以得出劳动神圣的结论。因为在那里,“参与社会财富的创造”,与“创造价值的源泉”是不同的两回事,马克思、恩格斯既强调劳动是价值的惟一源泉,又批评“劳动是财富的惟一源泉”的说法。财富是指产品即使用价值,构成财富实体的是劳动与原材料。马克思指出,财富的源泉或构成财富实体的,是“劳动和自然物质”,或讲是“劳动和自然界”。一切物质财富包括消费资料和生产资料,归根到底都可以分解成这两个因素。

“财富的源泉”,而非“价值的源泉”,马克思在《哥达纲领批判》中说:要使“集体财富的一切源泉都充分涌流”。而马克思原认为,在社会主义社会中,商品价值关系不存在了,劳动不再形成价值,从而劳动价值论也退出历史舞台。这也表明,财富的源泉是永恒存在,并不依存于价值的存在,两者是虽有联系但又互不相同的两个问题。

如果再联系到知识经济的新时代,那么就更显得人力资本的实现重要性了。

但是,人力资本的实现,说到底,又不仅仅是一个简单的社会经济问题。从它的原始意义上看,在制度的背后,还要研究伦理与道德。

毫无疑问,伦理的基础是道德。无论是作为通过社会舆论、传统习俗和内心信念来维系的道德,还是作为对人们行为进行善恶评价的心理意识、原则规范和行为活动的总和,并作为解决人与人之间的道德实践中的矛盾冲突以及作为其基础的利益冲突所应遵循的行为准则的伦理,都只能是现实社会的产物。“在人的天性和资源短缺的条件下,资本主义是一种合乎人的尊严的、好的经济制度吗?”道德理论和巴洛克时代自然法的一个基本原则是,道德责任

诞生于事物的本质^①。恩格斯曾经指出：“人们自觉地或不自觉地，归根到底总是从他们阶级地位所依据的实际关系中——从他们进行生产和交换的经济关系中，获得自己的伦理观念。”^②普列汉诺夫也认为道德与利益是统一的。他指出：“人类道德的发展一步一步跟随着经济上的需要，它确切地适应着社会的实际需要。在这种意义之下，可以、也应当说，利益是道德的基础。”^③

许多西方思想家重视利益在社会发展中的作用。马基雅弗利已把“物质利益”看做历史的动力。霍布斯说：几何公理要是触犯了人们的利益，那也一定会遭到反驳的。爱尔维修在《论人》一书中写道：“河水不能倒流，人不能逆着利益的浪头走。”他强调：“利益是我们的惟一推动力。”^④

在市场经济条件下的道德和伦理原则总是从一定的经济利益关系中引申出来的。马克思指出：“‘思想’一旦离开‘利益’，就一定会使自己出丑。”因此，“正确理解的利益是整个道德的基础”^⑤。

人们比较关注的一个问题：道德与经济究竟是互相补充、促进还是互相妨碍、冲突？或者说，两者是存在一种正相关还是负相关？这里需要分析而不能笼统地下结论，因为确实两种相关都存在的，关键是看在什么样的情况和条件之下。

那么，市场经济又是怎样与伦理道德相连接呢？可以说，是斯密的一句“一只看不见的手”的著名短语，奠定了全部市场经济理论的基础。

在他那最有分量的《道德情操论》中，写到富人为了满足自己贪得无厌的欲望，雇用千百人来为自己劳动，“但是他们还是同穷人一起分享他们所作一切改良的成果，一只看不见的手引导他们对生活必需品做出几乎同土地在平均分配给全体居民的情况下所能做出的一样的分配，从而不知不觉地增进了社会利益，并为不断增多的人口提供生活资料。”^⑥在他影响最大的《国富论》中，斯密谈到，把资本用来支持产业的人，通常既不算促进公共利益，也不知道自己能在什么程度上促进这种利益，他所盘算的只是自己的利益，而在这场合，“像在其他许多场合一样，他受一只看不见的手的指导，去尽力达到一个并非他本意想要达到的目的，也并不因为事非出于本意就对社会有害。他追

① 参见莫利纳：《论法的公正》（1593年）第1卷。

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1995年版，第434页。

③ 《普列汉诺夫哲学著作选集》第2卷，第48页。

④ 陶一蒙：《十八世纪法国哲学》，上海人民出版社1990年版，第50页。

⑤ 《马克思恩格斯全集》第2卷，人民出版社1957年版，第103、167页。

⑥ 亚当·斯密：《道德情操论》，商务印书馆1983年版，第282页。

求自己的利益,往往使他能比真正出于本意的情况下更有效地促进社会的利益^①。”

我观察,这个观点在马克思那里同样得到了一系列实质性的回应:如马克思在《政治经济学批判》一书中所说:“个人至多还有这样一种安慰感:他的同别人利益相对立的个别利益的满足,正好就是被扬弃的对立面即一般社会利益的实现”^②。再如马克思指出:“每个人在交易中对自己来说才是自我目的,每个人对他人来说只是手段,最后,每个人的手段同时又是目的,而且只有成为他人的手段才能达到自己的目的,并且只有达到自己的目的才能成为他人的手段,——这种相互关联是一个必然的事实,它作为交换的自然条件是预先存在的。”^③可见,市场经济能够自发地内涵了集体利益与个人利益相统一的一般道德原则。自利而又能导致利他,只有在市场体制下才有可能,而在此之前人与人之间的关系是一个零和对局,一个人得利必以他人受损为代价。

那么这种以价格为中介的连接为什么能够获得如此成功与均衡呢?

在市场经济条件下,商品的买和卖都是在商品交换领域以内进行的,市场主体的自由意志实现的前提之一必然是平等。商品交换过程使双方实现为平等的人,而他们的商品则表现为等价物,“它们不仅相等,而且必须确实相等,还要被承认为相等”^④。“在流通着的货币上,平等甚至在物质上也表现出来了。”“谁也不能靠牺牲别人来捞取货币。他以货币形式得到的东西,只能是他以商品形式付出的东西”,因此,马克思确认市场经济的“货币制度实际上只能是这种平等和自由制度的实现”^⑤。在他看来,“平等和自由不仅在以交换价值为基础的交流中受到尊重,而且交换价值的交换是一切平等和自由的生产的、现实的基础。作为纯粹观念,平等和自由仅仅是交换价值的交换的一种理想化的表现”^⑥。同样,学术界普遍承认:“市场就是一种博彩游戏、一种凭运气的游戏、一种交换过程,没有人能够断言结果,也没有人能够希望控制结果。”^⑦“我们通过服从使市场秩序的形成成为可能的那些规则而获得的道

① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》下卷,商务印书馆1981年版,第27页。

② 《马克思恩格斯全集》第46卷下册,第196页。

③ 同上书,第472、473页。

④ 《马克思恩格斯全集》第46卷上册,第193页。

⑤ 《马克思恩格斯全集》第46卷下册,第475、476页。

⑥ 《马克思恩格斯全集》第46卷上册,第197页。

⑦ 参见克利著:《哈耶克的社会与政治思想》第4章,上海人民出版社2000年版。

德褒奖,就是市场给予我们的惟一道德。”^①

在这里,哈耶克有着原创性贡献:他认为,由市场竞争所形成的价格,可以认为就体现着社会普遍容易接受的默契知识。当人们进行买卖决策时,他们就是在通过行为,而不是书写或说出的话语、数字,来沟通交流他们对于这一正在讨论的物品的知识和偏好。价格在这一或那一方向的波动,就提供了间接地获取他人知识的途径,借此我们就可以协调与他人的行为,而无须某一中央集权机构的指导。1945年哈耶克就指出,市场价格“形成某种也许某一单个人在掌握了全部信息(这只具有理论上的可能性)后也能形成的解决方案,而事实上,这些信息是分散在所有与这一过程有关的人们中”。换句话说,价格体系能使我们通过卷入某一制度性过程中,超越我们自己的知识之不可避免的零散性、情景性及不易言传性,从而自发地形成秩序。尽管“伟大社会”内部也许包含许多组织,但“伟大社会”的成功秘密正是由于它没有一个单一的指导中心。社会的发展不是取决于某一个单独的意愿,而是各种意愿、各种实际结果、各种失误、各种失败以及各种成功之间相互竞争的结果。社会应当有秩序,但这一秩序应当是自发秩序,而不是人为秩序^②。

斯密早就提出:“商业孕育着美德”。他曾把工商业国与农业国、牧业国相比,认为工商业国具有多种道德伦理上的优势,这些优势正是市场社会所需要的国民性。斯密指出,一旦商业在一个国家兴盛起来,它便带来了重诺言、守时间的习惯。在未开化的国家里,根本不存在这种道德。在野蛮民族之间,诚实是极其稀罕的美德,推广诚实和遵守时间的道德的乃是商业。经商能够养成“爱秩序、节省、谨慎等各种习惯”。工商业的发展,将带来秩序和守时成为风尚。因此,诚实和守时是商业国的主要优点。田中正司也说:“斯密的最大功绩之一就是发现了市场乃是平衡、抵消利己心的机制,在市场关系的发展中找到了利己心的升华原理”。缪拉能够慧眼看出:“在商业社会里,社会制度这一无形之手的最大功效就在于它能够对于身份、称赞等潜在的卑微的愿望转化为要对道德的行为形态。当我们想起传统上商人所披着的恶名时,斯密明确赋予商人以做人的尊严,正是通过劳动果实的交换——这一利己的追求。”为此,弗莱夏克总结道:“市场经济作为一种提高道德水准的制度,它的本质就是训练我们创造并且平等地拥有自由选择的机会。”^③按孟德斯鸠在

① 参见哈耶克著:《法律、立法与自由》第2卷,商务印书馆2002年版,第94页。

② 参见〔美〕托马斯:《现代资本主义》,江苏人民出版社,第70页。

③ 靳玉英:《自由主义的旗手——哈耶克》,河北大学出版社,第57页。

《论法的精神》中认为：当“民主主义以商业为基础时，国民即能在没有道德腐化的情况下获得巨大的财富”。因为“商业自然伴随着节俭、节制、勤勉、谨慎、安分、秩序以及有规则的精神”^①。在孟德斯鸠看来，“哪里有商业，哪里就有善良的风俗。这几乎是一条普遍的规律。”“贸易正在使野蛮的风俗日趋典雅与温厚。”^②

在晚年，恩格斯明确强调，他在1845年出版的《英国工人阶级状况》一书所描写的情况，至少就英国而言，现在在很多方面都已成为过时。资本主义产生了一些“新的精神”，“商业道德”发展到了一定水平，资产阶级采取了一系列“改良措施”。他说：“现代政治经济学的规律之一……就是：资本主义生产越发展，它就越不能采用作为它早期阶段的特征的那些小的哄骗和欺诈手段。……这些狡猾手腕在大市场上已经不合算了，那里时间就是金钱，那里商业道德必然发展到一定的水平，其所以如此，并不是出于伦理的狂热，而纯粹是为了不白费时间和辛劳。”^③

德国社会学家马克斯·韦伯在《新教伦理与资本主义精神》中验证了恩格斯的结论：尽管由新伦理创造的资本主义精神和道德力量哺育了近代“经济人”，然而“经济人”的成长又需要道德的支持。因此，推动经济有序运行和充满活力的人“通常并不是那些胆大妄为、肆无忌惮的投机商，也不是那些我们在经济发展史的各个阶段都能遇到的经济冒险家，更不是那些大金融家。恰恰相反，他们是些在冷酷无情的环境中成长起来的人，既精打细算又敢想敢为。最重要的是，所有这些人都节制有度，讲究信用，精明强干，全心全意地投身于事业中。”^④

这也正如当代经济学家S. 普·赛提在最近的讲演中所说：“诚信体制的建立相当重要。一方面，要建立商业领导人与其他社会组织之间的信任，一方面要建立企业家与社会公众之间的信任。这一过程中一个很重要的因素是要重新确定‘商业游戏’的本质，而不再是从前的‘零和游戏’。商业和社会之间的矛盾冲突关系不同于对与错、有罪与无罪之间的关系，而类似于两种之间的不平等关系，类似于给一方多一些而给另一方少一些，类似于朴素的美德与奢侈的罪恶，类似于理论上与现实上的道德差异。在这样一个不公平的世界，有

① 孟德斯鸠著：《论法的精神》，北京：商务印书馆1961年11月第1版上册，第46页。

② 孟德斯鸠著：《论法的精神》，张雁深译，北京：商务印书馆1963年3月第1版下册，第14页。

③ 《马克思恩格斯全集》第2版，第4卷，第419页。

④ 马克斯·韦伯：《新教伦理与资本主义精神》，三联书店1987年版，第50页。

罪与无罪之间的差别变得越来越模糊。我们认识到在这个日益互相依赖的社会中,个人的美德不可能逾越公众的美德,所以把道德规范与习俗行为、政治权利与物质奖励分割开来看待是毫无意义的。如果这样做,那就是将整个社会体系与它的最基本构成因素——行为一致的人——分割开来了。”^①

总之,还是如哈耶克所说,只有在个人既做出选择,又为此承担起基本责任的地方,他才有机会肯定现存的价值并促进它们的进一步发展,才能赢得道德上的称誉^②。

专栏 5-1

据说,苏联卫国战争时期,在西伯利亚关押着一群被流放的罪犯。有一次,看守在迫不得已的情况下,决定派两名犯了抢劫罪的人,携带一笔巨款到千里之外去完成一项紧急而又非常重要的任务。这两名犯人当时做梦也没想到,这么重要的任务会交给自己,并且还配给了马匹和枪支。他俩为了不辜负这超乎寻常的信任,冒着风雪的攻击和凶残猛兽的围追,在极其险恶的环境里挣扎了一个多月,其中一人因饥饿和寒冷而死去,另一个人在完成任务时也奄奄一息了。由这件事可见,信任具有多么强大的力量。

另一个故事,也许更值得我们思考:从前有一个猎人,养了一条很忠实的狗。一天他外出打猎时,把狗留在家里看护自己年幼的儿子。等他回来后,发现儿子不见了,那条狗却满嘴是血。猎人顿时火起,认为是狗把儿子吃掉了,便一枪把狗打死了。这时,儿子从床底下钻出来告诉父亲:有一条大蟒蛇要吃自己,是狗把蟒蛇赶跑了。猎人后悔不已,为了纪念那条忠实的狗,特意修建了一座塔。据说这座塔至今还矗立在印度的加尔各答。

猎人因为缺乏信任,失去了一条忠实的狗。想想我们自己,是否因为缺乏信任,而失去过友谊、爱情和一些成功的机会呢?^③

马克思主义经济学分析家迈克尔·佩尔曼认为,马克思认识到了,信用乃是导致经济混乱的核心因素……马克思将他他对信用的分析事例放进他的经济理论中。将这一分析联结起来的关键,就是虚拟资本的概念。——即没有真实储蓄作基础,而由货币体系创造出来的资本。佩尔曼概括了马克思的理论:“虚拟资本对价格信号的扰乱越严重,人们越是无法得到有关经济的重要信

① 资料转引《文汇报》2003年7月7日。

② 参见靳玉英:《自由主义的旗手——哈耶克》,河北大学出版社,第40页。

③ 资料引自谭生:《深圳商报》2002年9月2日。

息。关于生产活动的决策就越来越与其基本结构脱节。这会对经济构成压力,而这种压力却是看不见的。”“虚拟资本被创造出来,使企业活动无法维持,或使新企业无法完工,最后,这些企业就倒闭了。”

马克思为什么把信用看做“本质的、发达的生产关系”?因为信用不是从道德的诚信产生的,而是从商品交换和流通的发展中产生的,是发达的经济关系的本质规定。比如,资本主义的商业信用最初就来自劳动力的买卖。其过程是这样的:资本要通过生产过程创造剩余价值,首先需要到市场上购买劳动力,劳动力的价格以契约的形式确定,但资本家是在买到劳动力并使用一段时间之后(或周末或月末)才付给工人工资,期间存在时间差,由此构成了劳动力买方和卖方之间的一种债权——债务关系。马克思说,这就是商业信用的开始。

商业信用,即从事再生产的资本所有者互相提供的信用,是信用制度的基础。商业信用体现着一种互相依赖的关系:每个人的支付能力同时取决于另一个人的支付能力。每个人一面提供信用,一面又接受信用,每个人既有要求信用的权利,同时又有履行信用的义务。可以说,再生产的不同阶段都是以信用为媒介的,信用是商品交换和货币流通的调节器。不仅如此,信用作为一种制度,可以把复杂的经济活动主体和社会关系联系起来,使市场经济流通过程中的各个环节都可以以及作为媒介而存在、活动,消除以资本为基础的生产过程各个环节联系的偶然性和障碍;可以节约货币,加快货币流通和资本运动,从而加快社会再生产的进程;可以调节公私、公公、私私之间的矛盾,形成强大的社会资本,从而加快社会生产力的发展。信用制度是市场经济的灵魂,它和竞争一起成为资本运动和市场发展的杠杆。显然不能把信用混同于道德规范或人的道德品质。

应当指出,经济活动的交易双方通过契约形成信用关系不等于就有了道德的诚信,因为这种关系只是在利益驱动和契约强制下形成的,并不是签约双方内心就必然诚实守信。人们可以看到,从古至今,在经济交往中,有德之人才会有可靠的、稳定的“良心”,但不能保证所有的人都是这样。正因为如此,我们说诚信是市场经济的必要条件,但不是基础。从这种意义上,可以看出市场经济作为契约或法治经济的本质之所在^①。

哈耶克还从更高的层次上来说明:每个市场经营者至少会想到两条规则:第一,“相互交换规则”,即有支出必须有收入;第二,“自愿交换规则”,即

^① 资料引自宋希仁:《诚信与信用之辨析》,《人民日报》2003年6月17日。

任何交换、任何权利的相互转移都不能是交换各方出于非自愿,不能出于被迫,这两条规则不会防止市场上经营者破产,但却承认了权利属于人,承认了人在一个社会和平条件下会被聚集在一起。这两条规则是任何市场不言而喻的必要条件,没有它们就根本不可能有市场。自由市场承认别人有自由地与他们共同享有的、相互理解的、彼此尊重的共同体发生联系的能力。没有这两条规则,进行偷盗就可以了,不需要交换。这两条规则是不成文的法规——就是契约关系^①。

值得特别介绍的是,经济学家阿·森在分析了经济学中熟知的观点:竞争市场能够达到中央集权体制不可能达到的那种效率,原因在于对信息的经济利用(每个参与市场的人无需知道太多的东西)和动力的相容性(每个人的行为能够恰好与其他人的行动融合)之后,还有一个尖锐问题:现在来考察与通常所作的假定相反的情况,即在一个完全集中控制的体制中,所有有关生产配置的决策都由一个独裁者做出,假定能导致相同的经济成果,这是否就是完全一样好的成果呢?

他自己肯定回答说:不难看出,在这种情况下缺少了某种东西,那就是人们按其意愿采取行动来决定在哪儿工作、生产什么、消费什么等等的自由。即使在这两种情况下(分别是自由选择 and 服从独裁者的命令),一个人按同样的方式、生产同样的商品、最后得到同样的收入而且购买同样的物品,这个人还是会有很好的理由偏好自由选择,而不是服从命令。这里存在一个区别,即“最终成果”(那就是,只看最后的结果,不看如何达到那里的过程,包括对自由的行使,)和“综合成果”(注意导致最终成果的过程)的区别,市场体系的优点绝非仅仅在于它以更高效率产生最终成果的能力。

他认为,发展过程的最大成果之一便是用自由的劳动契约和不受限制的人身迁移制度,来取代人身依附性劳工和强制性劳工体制。

他令人信服地引用芝加哥大学教授福格尔(Robert Fogel,也是诺贝尔经济学奖获得者)关于美国南方奴隶制的经济史著作来说明这一点。福格尔论证说,美国南方使用黑奴的庄园经济是有效率的,而且黑奴所得的实物报酬高于(至少不低于)自由农工的收入,其帮助期望值几乎等同于法国和荷兰等发达国家,远高于美国和欧洲自由的城市工业工人。但是,黑奴还是逃跑。在奴隶制废止之后,庄园主试图用高薪(超过黑奴所得的实物报酬百分之百)引诱自由了的黑人奴隶按奴隶庄园的方式去做同样的工作,这种努力完全失败了。

^① 资料引自《经济科学与政治——哈耶克思想精粹》,江苏人民出版社2000年版,第29页。

人身自由、就业自由、工作中的自由的重要性,在此得到鲜明的体现。据此,森的结论是:自由有超越效率、经济利益的意义,发展就是自由的扩展。

在这里,直接的表述意义在于:市场与自由之间存在一种更基础性的关系。众所周知,关于市场效率有一个著名的阿罗—德布罗定理:完全竞争的市场机制在达到全面均衡时实现了“帕累托最优”。森对此结果进一步发问:“所追求的效率是否应该按个人自由而不是效用来衡量?在这里这是一个特别合理的问题,因为本书所做的研究所用的信息基础一直是个人自由(而不是效用)。”答案是早已经证明的一项研究成果:“按照对实质个人自由的某种合理的特征性概括,阿罗—德布罗的效率结果的重要部分可以很容易地从效用的‘空间’转换到个人自由的空间,不仅就选择商品组合的自由而言,而且就从事各种功能性活动的可行能力而言也是如此。”他采用了与证明原来的阿罗—德布罗结果所需要的相似的假定,证明了:“竞争市场均衡可保证,在保持所有其他人的自由不变时,没有一个人的自由可以有任何增加。”

学术界普遍认为,这个结果大为拓宽了我们对市场机制的最优性的理解——市场机制所达到的“帕累托最优”可以用实质自由来衡量。目前,在很多发展中国家,反对、批判乃至否定市场机制的思潮和社会势力仍然广为存在。其立论基础,包括规范性的(例如,市场机制只追求效率,否定其他价值)和实证性的(例如,实际的市场运作充满权钱交易、垄断、寻租以及导致收入不平等的扩大等等)。森的上述定理可以纠正“市场机制只追求效率”的偏颇^①。

哈耶克曾从人的本性 & 知识的局限两个方面进行了充分地论证。因为他越来越清楚地认识到,市场经济及其形成的各种社会和法律关系与个人自由就像一枚硬币的两面,有着无法分割的联系。而 20 世纪的空想主义者虽然也把社会繁荣和人类的自由发展视为十分可取的目标,却没有意识到计划经济与这个目标的内在矛盾。在他看来,计划经济反对市场制度,并不在于它在人类幸福上有着与市场制度截然相反的抱负,而是它在达到同样的目标上采用了不同的手段。这种因为对人类理性和知识能力的误解而迷信理性的态度不仅与个人自由不相容,而且与合理的生活秩序、社会繁荣甚至文明的发展逻辑都是背道而驰的。因为,假如取消了市场,也就不存在价格;假如没有了价格,就没有协调社会分工合作的有效手段,从而也不存在采取合理行为的途径,故自由增进人类进步和繁荣的价值也都无从谈起。即使行使权力的人动机十分

① 以上参见阿·森:《以自由看待发展》,中国人民大学出版社 2002 年版,第 3、9 页。

高尚,由于他无法掌握许多个人根据变动不定的信息分别做出的决定,因而他也难以为目标的重要性等级制定出公认的统一尺度。所以,即使是一心为民造福的权力,其范围也是应当受到严格限制的。这种超越人性恶与善的从信息知识角度来论证,市场经济的必要性的创举是哈耶克重要的经济贡献。他对反市场经济制度的批判可归纳为:

1. 计划体制会摧毁道德、个人自由和责任感的基础
2. 计划体制阻碍着财富的生产,也许会造成社会贫困
3. 计划体制(迟早)会导致极权主义政府^①

由此可见,在现代市场经济的倡导者看来,那种反市场经济的学说付诸实践,其结果不仅会和预期目标(包括道德目标)大相径庭,而且还会产生很大的破坏性(包括道德方面的破坏性)。

人们在经济生活中越来越多地发现,由于利益冲突和信息不对称,自利性竞争的市场不仅未必带来高效率,还常常让大家陷入丧失交易利益的“囚徒困境”。

1970年,阿克洛夫在《经济学季刊》发表论文《次品市场:质量、不确定性和市场机制》,分析二手车市场。在二手车交易中,卖者显然比买者对车辆的剩余质量知情得多。买车人难以信任卖主的介绍,自然压低价格来弥补可能的交易损失。价格低了,“剩余质量”好的二手车车主感到吃亏,就要退出市场,肯出卖的都是次品,于是买更要降低价格。这样一轮一轮下去,导致二手车市场的萎缩和瓦解。这个出价越低留下来肯卖的车子质量越差的过程,叫做“逆向选择”。

除了“逆向选择”以外,“道德风险”是另一种重要的现象,这指的是违背合同,不守诺言。这也是因为信息不对称:既然偷懒和偷工减料可以不被发现,他就有不守诺言、偷懒和偷工减料的可能。

斯蒂格利茨将上述理论应用到金融市场。因为,银行是能通过利率变化来调节资金市场的供求关系以期达到平衡的,但利率提得越高,剩下来的却是更愿意冒险向银行借贷的人,他们的还贷能力很值得怀疑。这就促使贷款风险加剧。市场经济是契约经济,市场经济讲究合同关系。以签订合同的时间为界限,逆向选择是“合同前的机会主义”,因为私有信息的存在提供给人们在合同签订前讨价还价时说谎的机会,道德风险是“合同后的机会主义”,因

^① 参见哈耶克著:《哲学、政治学、经济学和思想史的新研究》,江苏人民出版社2002年版,第304页。

为许多行为是不可观察的或不可证实的,这就提供给人们在合同签订后行骗的机会^①。

应该说,这种所谓“负面作用”也恰恰是人性本身造成的。

作为一名哲学家,斯密治学的一个前提就是:“人乃是利己的动物。”

亚当·斯密说:“不论是谁,如果他要与旁人做买卖,他首先就要这样提议,请给我以我所要的东西吧。同时,你也可以获得你所要的东西。这句话是交易的通义。……我们每天所需的食料和饮料,不是出自屠户、酿酒家或烙面师的恩惠,而是出于他们自利的打算。我们不说唤起他们利他心的话,而说唤起他们利己心的话。我们不说自己有需要,而说对他们有利。”^②

韦伯也认为,“获利的欲望,对营利、金钱(并且是最大可能数额的金钱)的追求,这本身与资本主义并不相干。这样的欲望存在于并且一直存在于所有的人身上,侍者、车夫、艺术家、妓女、贪官、士兵、贵族、十字军战士、赌徒、乞丐均不例外。可以说,尘世中一切国家、一切时代的所有人,不管其实现这种欲望的客观可能性如何,全都具有这种欲望。……对财富的贪欲,根本就不等同于资本主义,更不是资本主义精神。倒不如说,资本主义更多地是对这种非理性欲望的一种抑制或至少是一种理性的缓解。”^③当然,韦伯也看到资本主义精神或伦理精神会产生异化,即赚钱、获得经济利益不再从属于人,不再是满足人的自然需要的手段。韦伯对此说:“我们称之为自然关系的这种颠倒,虽然从自然情感出发是不合理的,但却显然是资本主义的一项主导原则,这是没有处在资本主义影响之下的一切民族所不具备的。”所以,“只有在西方,科学才真正处在我们今天认为有效的发展阶段上。”^④

黑格尔在1824~1825年的一份讲演笔记中详细地说道:“无论如何,各个人的目的首先是面向满足自己的特殊性。但其所行之事满足他人的需要,这是无意之中产生的。换言之,个人总是仅考虑自身利益,此乃事物之本性(自然)。”哈耶克写到,苏格兰伦理学者讲到“利己”这个词时是指下面的意思:但是,这些词自爱或自利([self love or selfish interests])并不是指狭义的自我中心,而是指某个具体的人的比较直接的需求,“自我”实际上是指一个人要关心照顾的对象,理所当然地就包括他们的家庭和朋友,如果也包括该人

① 参见〔美〕斯蒂格利茨:《经济学》下册,中国人民大学出版社1997年版,第60页。

② 转引〔美〕拉·拉萨丽:《哈耶克与古典自由主义》,贵州人民出版社2003年1月版,第70页。

③ 马克思·韦伯:《新教伦理与资本主义精神》,三联书店2001年版,第7~8页。

④ 同上书,第27页。

事实上关心的任何人或事,当然也没有什么区别^①。

哈耶克又解释了为什么在某种更广泛的意义上,也可以认为人是利己的:比这种道德态度远为重要的……是一个无可辩驳的知识上的事实。这一事实就是,由于人的知识和兴趣受到制度的约束,他只能了解整个社会的极小一部分,能促进他行动的,就是他的行动对他所熟悉的领域产生直接的影响^②。

上述这一系列利己本性的表达理所当然地得到了马克思的赞许:人的需要构成了人类社会的真正联系,并因此形成了人类最深刻的本质。马克思指出:“人的本质是人的真正的社会联系,所以人在积极实现自己本质的过程中创造、生产人的社会联系、社会本质,而社会本质不是一种同单个人相对立的抽象的一般的力量,而是每一个单个人的本质,是他自己的活动,他自己的生活,他自己的享受,他自己的财富。因此,上面提到的真正的社会联系……是由于有了个人的需要和利己主义才出现的”^③。马克思在《德意志意识形态》一书中也指出:“由此可见,一开始就表明了人们之间是有物质联系的。这种联系是由需要和生产方式决定的,它和人本身有同样长久的历史,这种联系不断采取新的形式,因而就表现为‘历史’。”^④

哈耶克曾总结到,“利他主义”只能扩展到已知个体的已知需要。正如亚当·斯密所说:我们之所以能够得到食物,并不是因为屠夫、酿酒师或者面包师的仁慈,而是因为他们关心他们自己的利益。我们针对的不是他们的人性,而是他们的“利己主义”;我们也从来不对他们谈起我们的需要,而只是谈到他们的利益。除了乞丐,没有人愿意以他人的恩赐为生^⑤。马克思在《资本论》里也引用19世纪英国国会议员格莱斯顿的话说:“受恋爱愚弄的人,甚至还没有因钻研货币本质而受愚弄的人多。”^⑥

二、目的

人的目的是具有多重性的。我一直认为,表面上看到的“斯密问题”并没有得到他本人的认可:《道德情操论》中的第一段话便是:“无论人们会认为

① 转引胡平:《西方哲学史稿》第4卷,[台]时报出版社1992年版,第70页。

② 参见〔美〕拉·萨丽:《哈耶克与古典自由主义》,贵州人民出版社2003年版,第196页。

③ 《马克思恩格斯全集》第42卷,第24页。

④ 同上书,第1卷,1995年版,第81页。

⑤ 参见亚当·斯密著:《国富论》,伦敦:梅休因出版社1950年版,第18页。

⑥ 《马克思恩格斯全集》第23卷,第136~137页。

某人怎样自私,这个人的天赋中总是明显地存在着这样一些本性,这些本性使他关心别人的命运,把别人的幸福看成是自己的事情,虽然他除了看到别人幸福而感到高兴以外,一无所得。”^①这里说的关心别人的同情心与《国富论》中的自利心好像是有矛盾,但斯密实际上是指出人有两面性,即一方面人是更关心自己的,自爱自利的;另一方面人也有一种同情心,有对自己的行为进行反省和自我节制的能力。斯密的“经济人”并非是一个纯粹的利己主义者。在斯密眼里,人是一个矛盾的统一体,人的利己心与同情心作为一个相互对立的统一体共存于人的本性之中。这是我们理解所谓“斯密问题”的根本所在。

主流经济学的模型主要是建立在这样一个假设上:经济主体在经济上是理性的。这种行为被认为会导致人性怀疑论甚至是犬儒主义人性论,而不给人类其他一些重要的品性,比如自发性、精神需求和利他主义留有任何空间。甚至当一种行为对社会无益反而有害的时候,这种方法对采取这一行为反倒起了促进作用。显然,经济学家比普通大众更有可能拒绝以下这些观念:效率应该是附属于非经济目标的,利己主义的和追求物质利益行为是不道德的,并对生活水平长期的下降负有责任,用货币计算对一些社会问题来说是不相干的或者是不合时宜的,解决许多问题需要集体原则为指导而不是个人原则为指导,还有许多抉择超过了我们有效加工信息的能力。可以说,对于这些所谓的市场失灵包括免费搭便车行为(对于外部影响和公共物品来说)、道德风险、逆向选择、工作信号和委托—代理问题(对于信息不对称来说)、寻租行为(对于收入不平等和财富分配来说)等一系列问题。解决方法是允许经济理论体现出比单独的个人物质利益更丰富的动机序列,特别是对社会协作的欲望和集体归属感。

因此,动机的多样性构成了每个人的心理并组成了全部效用,但它不决定交换商品的价值,因此边际效用促成了交换^②。

人力资本的实现绝对仅仅是物质利益上的扩展。这首先涉及到“动机的多样性”问题。科技人士的第一目的大多是为科学而科学,为技术而技术。几位科学大师的体会验证了这一点。

柏拉图曾在《泰阿泰德篇》中如是说:“惊讶,这尤其是哲学家的一种情绪。除此之外,哲学没有别的开端。”“这地地道道是哲学家的情绪,即惊讶,因为除此之外哲学没有别的决定性的起点”。可见,哲学起源于惊异这样的

① 亚当·斯密:《道德情操论》,商务印书馆1997年版,第5页。

② 参见[德]彼·科:《伦理经济学原理》,中国社会科学出版社1997年版,第55页。

一种情绪。

亚里士多德这样说道：“古今来人们开始哲理探索，都应起于对自然万物的惊异，他们先是惊异于种种迷惑的现象，逐渐积累一点一滴的解释，对一些较重大的问题，例如日月与星的运行以及宇宙之创生，做出说明。一个有所迷惑与惊异的人，每每惭愧自己的愚蠢无知（因此神话所编录的全是怪异，凡爱好神话的人也是爱好智慧的人）；他们探索哲理的目的是为了想脱出愚蠢。显然他们为求知而从事学术，并无任何实用的目的。这个可由事实为之证明：这类学术研究的开始，都在人生的必需品以及使人快乐安适的种种事物几乎全都获得了以后。这样，显然，我们不为任何其他利益而寻找智慧，只因人本自由，为自己的生存而生存，不为别人的生存而生存，所以我们认取哲学为唯的自由学术而深加探索，这正是为学术自身而成立的惟一学术。”哲学的起源不是为了某种实用的目的，而只是起源于人对种种事物的迷惑和惊异。有迷惑和惊异，表明我们对于事物并不理解，于是我们就应该去探索自然、社会和人生的奥秘。可见，亚里士多德也如其师柏拉图，认为古往今来的人们都是通过惊讶而开始其哲学活动的。所以惊讶是哲学活动决定性的开端。由于受到惊讶的驱动，人们开始思考，开始了哲学的活动^①。

学者判断，如果你是一个热爱科学的人，只要你现在的生活水平可以、不存在生计问题的知，就不要去设法赚钱，而应该去搞科学，去从事好奇心研究（朱棣文 2003）。

我第一位列出的是创造力，我认为这是最重要的。如果要想成为成功的科学家，必须要有创造性，有新的创造性想法（康内尔 2003）。

做科学的人要有一点疯狂劲，尽管这不是第一位的。但对做科学的人来讲，有时必须要有点疯狂的想像力，不顾一切地做下去（霍夫特 2003）。

我认为，做科学的首要前提就是必须诚实，实验数据如果虚假的话，整个研究赖以维系的结构就会倒塌（劳夫林）^②。

学者介绍^③：科学的产生公认以牛顿的《自然哲学的数学原理》为标志。该书的一大贡献在于奠定了知识原理：凝结着知识的概念表达为可精确度量的量，定义则出之以数学公式。这个原理内蕴着笛卡儿的主体原理：反思追求确定概念。然而，随着近代科学不断取得辉煌成就，人们感到，仅仅依靠思

① 摘自胡军：《哲学是什么》，北京大学出版社 2002 年版。

② 转引《文汇报》2002 年 6 月 24 日。

③ 周昌忠：《科学与人》，见《哲学研究》2003 年 6 期。

辨的笛卡儿主体哲学无法捉摸所面对的知识。必然的因果律是怎么回事？休谟用这个疑问来表达人们对科学的心虚。他一点不怀疑因果原理本身的正确性。他感到茫然的是，人的理性如何运思独立于一切经验的必然因果性概念？他由此省悟，科学离不开关于人性的知识。离开了对人的认识，没有这个人文基础，科学就无法继续进步。他指出，显然，一切科学对于人性总是或多或少地有些关系……科学是在人类的认识范围之内，并且是根据他的能力和官能而被判断的。如果人们彻底认识了人类知性的范围和能力，通史说明我们所运用的观念的性质，以及我们在作推理时的心理作用的性质，那么我们就无法断言，我们在这些科学中将会做出多么大的变化和改进。

启蒙运动为此乃从伦理层面把科学升华为德性。托·汉金斯指出，科学自身也许是完全客观的，没有伦理内容，但正是其客观性使自然哲学家成为善人。客观性与自私自利和野心奢望是对立的；自然哲学家为人类而不是为自己服务。这就揭示了科学所蕴涵的貌似价值中立的“客观性”原则的伦理本性，而“客观性”是科学的灵魂，因而也就凸现了科学根本上的文化品格。

B. 巴恩斯表明：“科学并非首先是提供特殊的技能，而是要成为一种生活方式的文化和思想基础。”

科学的文化本性在于它之作为人的生活 and 行为方式的基础，因而归根结底在于融入了人的文化本质也即“人性”。动物的本质是由天生的确定的本能规定的，而人的本质即“人性”则是构成性的，是在活动中历史地构成的。各种人类活动在历史的展开中，上升到文化层面便融入人性之中。因此，E. 卡西尔提出以人类文化为依据的人的定义。他指出，如果有什么关于人的本性或本质的定义的话，那么这种定义只能被理解作为一种功能性的定义，而不能是一种实体性的定义。我们不能以任何构成人的形而上学本质的内在原则来给人下定义，我们也不能用可以靠经验的观察来确定的天生能力或本能来给人下定义。人的突出特征，人与众不同的标志，既不是他的形而上学本性，也不是他的物理本性，而是人的劳作。正是这种劳作，正是这种人类活动的体系，规定和划定了人性的圆周。语言、神话、宗教、艺术、科学、历史，都是这个圆的组成部分和各个扇面。因此，一种“人的哲学”……它能使我们洞见这些人类活动各自的基本结构，同时又能使我们把这些活动理解为一个有机整体。科学作为人类活动正是上升到文化层面而成为人性的规定。斯诺把捉科学文化，也着眼于它之于人性。他说，文化，可以称之为那些表征人性的本质和才能的和谐发展。

就对“知识人”的建构而言，后现代性表明，“知识人”首先是生活世界中

进行具体历史活动的个体实践者,在社会实践中构成视野。只是面对在视野中开显的既有存在者,人才成为“知性思维实体”。喻贝马斯对此做了精彩说明:“本体论意义上的现象学以终极性、时间性和历史性的名义剥夺了理性的古典属性。先验意识应当在生活世界的实践中把自己呈现出来,并在历史形态中使自己丰富起来。人类学意义上的现象学则把肉体、行为和语言作为其他的表现媒介而补充进去。维特根斯坦的语言游戏语法、伽达默尔的效果历史中的体验语境、列维-施特劳斯的深层结构以及黑格尔派马克思主义者的历史总体性等,都试图把偶像化的抽象理性重新放回到其语境当中,并把理性定位在它所特有的活动范围内。”降到科学哲学层面,后现代性对“知识人”的建构落实于科学知识社会学和所谓“科学的文化研究”。

西方文化对人尤其“知识人”的建构,最直白而鲜明地表露了科学与人的本质关联。

英国作家乔治·奥威尔说:“科学教育如果简单地归结为更多的物理、更多的化学、更多的生物,而忽略了文学、历史,不但无益反会有大害。”他举例说,二战前,德国科学界没有对希特勒做出任何抵抗,虽然希特勒可能破坏德国科学的长期繁荣,但始终有许多专家致力于合成油料、喷气飞机、火箭和原子弹的研究。没有他们,德国的战争机器可能造不出来。科学家的努力,在一定意义上帮助了希特勒——虽然这不是大多数科学家的本意。在科学史上,诺贝尔的名字家喻户晓。每年一度的诺贝尔奖颁奖活动,都是科技界的盛事。作为化学家、发明家的诺贝尔发明了炸药,为人类开山筑路带来了巨大力量,可是当他发现炸药也可以变成杀人的武器后十分懊悔,逝世前一年立下遗嘱,将自己 900 多万美元的遗产作为基金,设立诺贝尔奖(含和平奖),奖励那些为了人类的科学事业和进步做出卓越贡献的人。

马克思和恩格斯亲身经历了工业革命给社会各领域带来的巨大而深刻的变化,对科学技术促进生产力、推动社会发展进行了深入的考察和研究。指出科学和工业一起变革了整个自然界,结束了人们对于自然界的幼稚态度和幼稚行为。马克思“把科学首先看成是历史的有力的杠杆,看成是最高意义上的革命力量,而且他正是把科学当做这种力量来加以利用,在他看来,他所掌握的渊博知识,特别是有关历史的一切领域的知识,用处就在这里。”^①马克思对中国古代技术成就的社会功能给予高度评价,把从中国传至欧洲的火药、指南针、印刷术誉为预告资产阶级社会到来的三大发明。恩格斯对 18 世纪科学

① 恩格斯:《马克思墓前悼词草稿》,《马克思恩格斯全集》第 19 卷,第 372 ~ 373 页。

的社会功能进行了高度概括,指出,各门科学在 18 世纪已经具有了科学形式,因此它们便一方面和哲学,另一方面和实践结合起来了。科学和哲学结合的结果是唯物主义(牛顿的学说和洛克的学说同样是唯物主义所依据的前提)、启蒙时代和法国的政治革命。科学和实践结合的结果就是英国的社会革命。

伴随科学的社会化,是知识的专业化。知识的专业化无疑会增进各个具体领域内知识的进步,但这里却潜伏着一种危险,那就是每一个人的思想都局限于一个角落。每个人在生活中所遇到的问题,都只能由一己专业所引申出来的不完整的思想来作狭隘的处理。现代西方马克思主义者马尔库塞指出,现代科技体制批量制造出来的技术专家,只是一些没有精神内涵的“单面人”。一个现代化学家可能对动物学方面的知识所知无几,对经典的文学艺术作品缺乏基本的鉴赏力,而其历史知识可能更是近于空白。数学家、工程师和古典学者的情形也复类似。一个人文学者充其量也只是听说过诸如能量守恒、熵和波粒二象性等概念,但对其内涵的理解始终停留在懵懂无知的水平上。人文学者思考的焦点是人类的活动和经验,强调人的各种能力和自由精神。他们往往只看到科学的工具价值,只看到在科学知识体系中人不过是自然秩序的一部分,而恰恰忘记了科学的精神价值,忘记了科学理论是人类创造性活动的产物^①。

专栏 5-2

据介绍,曾经有几位中国的院士,联名向国家打了一份报告,想要国家拨款 40 亿,发展一个新项目。可是结果发现,报告中的一些基本数据都算错了,其中一个关键技术指标算错了 100 倍,产量算错了 60 多倍!后来幸亏有人发现,才及时制止了这个错误。

另外还有一调查北京市电动自行车发展对策的报告,由某大学和某交通研究中心合作完成。其中一些支撑结论的关键数据与事实不符。如报告里提到,北京市电动自行车有 30% 用的是镍镉电池,可全国自行车协会曾做过行业调查,结果发现全国各大电动车生产厂家,还找不到哪家厂商生产过使用镍镉电池的自行车,更不知道这 30% 从何而来?当然也就谈不上因为使用镍镉电池带来的污染问题。

如果科学家不是靠严谨的治学精神为政府决策提供参考,而是依靠自己的影响力去给决策部门施加影响,一旦国家按照这些缺乏严格评审的错误计算进行投入,岂不是要出大错?^②

① 参见厉方:《科学的力量》,广东人民出版社 1999 年版,第 79 页。

② 资料引自《北京青年报》2003 年 7 月 30 日。

德国清醒的政治家警示人类：古典经济学最早期的代表人物之一亚当·斯密虽然相信人的本性中存在着利己与利他之间的平衡关系，但是，他同其他许多古典经济学家一样认为所有个人的利己主义是经济的主要推动力量，并且还认为，竞争不仅会导致供需平衡，而且——由于竞争有利于低成本生产者而不利高成本生产者——还会给整个国家带来富裕。自此以后，从马克思到熊彼特，从贝弗里奇到弗里德曼，经济学领域的争论性文献层出不穷，提出了种种可能的模式。目前的状况应验了凯恩斯的警告：放任资本主义的虚无主义会把就业和富裕变成赌场活动的“副产品”。欧洲工业国家虽然解决了大众的饥饿问题，却没有消除大量失业。

许多经营管理人员正在追求一些与公共利益完全相悖的目标。他们希望扮演全球经营者的角色，提高本公司的利润和股票价值，追求威望和争取同行的敬慕。他们当中的某些人患有极端利己主义的“巨人狂”：他们追求规模最大化，尽量使自己的公司不仅成为德国的，而且是欧洲的“老大”，至少也要成为本行业的“市场霸主”。然而，我们却并不需要最大的银行，而宁可需要最可靠的银行；我们也不需要最大的汽车制造厂，而宁愿各汽车厂所生产汽车的设计和制造缺陷少，返修率最低，环保性能更好。同样，如果服务业和公用事业企业的经理们把他们的心思用于以下方面，譬如使顾客能够看懂他们的收费标准和账单，让雇员善待顾客，那也将是一种善举。如果能开展为公共利益服务的竞争，那将是一种真正的善举。令人遗憾的是，很少有哪个高级经理充满自豪地强调过本公司对公共利益所做的贡献，也几乎没听说任何一位经理欣喜地说他在过去一年中（根据企业经营业绩）增设了多少劳动岗位，在下一年中还要增设多少劳动岗位。相反，我们听到更多的是裁员的公告。

经理人员所追求的主要是一些自私的、利己的目标。在一切都正常的情况下，他们的活动的确也会给整个国家带来利益。然而，由于情况总会有所变化，他们的活动有可能同整个国家的利益发生冲突。

目前，德国 9/10 的股本掌握在 5% 的人手中，而在过去 15 年中，资本占有者现金收入的增长速度是雇员收入的两倍^①。

专栏 5-3

迄今最成功的国际投机家乔治·索罗斯说过：“对成就的崇拜取代了对原则的信任。社会已经失去依托。……然而，把强者生存的原则提升为文明社会的主导原则”

^① 施密特：《全球化与道德重建》，中央编译出版社 2002 年版，第 51 页。

想必是不对的。”事实上,他的话是很有道理的。

瑞士的自由思想民主党人、财政部长卡斯帕·维利格(他本人以前也是企业家)对该国的银行界人士说过:“尽管要放松调控和改组社会福利国家,但是,不能恢复曼彻斯特式的资本主义。……只有当人们不觉得自己在匿名的、无法进行民主监督的、全球化了的并且冷冰冰的经济机器上只是一个默默无闻的小轮子时,他们才会支持经济。”

雀巢公司总裁的赫尔穆特·毛赫尔说得有道理:“值得信赖是一种重要的品行。”同样,曾长期担任博世公司总裁的汉斯·L.默克勒也很有根据地谈道:“我认为,完美的企业家不仅应当能够利用自己的物质条件创建企业和发展企业,而且应当能够……利用自己的精神和道德资本去有所作为。通过这种方式,他可以服务于国民经济。我在此有意识地使用了‘服务’这个词。我们还需要这样一种行为准则:有些事情是不能做的,不管做这些事情是否会受到惩罚。”

为了使德国经济重新走上健康轨道,提高就业率,唤起人们对进一步发展的普遍信任,应当进行必要的尝试。经营管理阶层在这方面要充分发挥作用。有些经营管理人员让人觉得过于关心收入而不太注重付出,能否重新消除这种印象,关键要看经营管理人员的眼界和责任意识。相反,假如上述印象进一步加深,让人们觉得许多经理人中已经把纳粹口号“公共利益高于个人利益”翻转过来(像有些纳粹头目本人所做的那样),那么,极端利己主义的行为就有可能在广大社会阶层普遍蔓延开来。如果经济界的上层人物对公共利益没有给予足够的关注,其所作所为让人觉得他们对公共利益不负责任,那么,他们就是在用自己为“榜样”销蚀小人物的公共道德和对法律的忠诚。

他们这样做的时候或许会发现自己原来赞同甘地的看法以及他很早就说过的格言:“没有道德的交易是一种社会罪恶。”^①

斯蒂格勒却告诫经济学家们应该特别改变这种态度:“把人假定为一个有理性的有效率的效用最大化者的‘经济学’学科,特别不适合于做人们的政治活动不承担同其意愿的关系的假设。”换言之,从经济学家们的角度看,世界充满了“错误的”政策,但这些政策在它们的支持者眼里却是没有错误的。

我们能够从我们的经济学说史概述中,吸取有价值的教训:在这个联系内使思想成为行动(即市场中获得一考验)——在由一个以自利的政治家和利益集团所引导的政治过程而确立的政策、约束或基本规则框架内使思想成为行动。比方说,伴随着每一个意识形态的僵尸都有一张制度的皮。

① 施密特:《全球化与道德重建》,中央编译出版社2002年版,第79页。

因此,要完全理解历史的变化,不但必须要了解思想和意识形态,而且还要了解确立激励从而最终刺激思想动机的制度参数。仅有思想和意识形态是不够的,实际上,尽管认识思想和意识形态在解释特殊的运动或政策上可能是非常重要的,但是,关于意识形态和激励的支配作用的争论却没有走完其应走的旅程^①。

台湾学者高希均对追求金钱的现象有一段精彩的分析。他说,现在社会中的一个病态是,大家在追求利润和财富的过程中,忘却了生命的意义,也就糟蹋了自己的一生。那些势利的人对价格太计较,对价值太忽视,那些清高的人,对价格太轻视,对价值太计较。这两种极端的人,前者庸俗,后者则痛苦。现代人应当要在两个极端中取得平衡,不轻视价格,更重视价值。著名学者黄有光教授讲的人追求的最终目的并不是财富,财富不过是一种手段,财富可以使我得到快乐,但最终目的是快乐而不是财富。如果我们把最终目的看成是快乐的话,那么我们看整个世界会大变样。这个想法对一个人的是非标准、行为准则、处事待人都会启发。我们把财富看成是追求目标已经深入人心,以至于很多人不知道快乐不一定需要财富。当然有财富可以快乐,但也未必,有时得到财富变成一种苦恼。用帕累托改进的原理来研究经济学的时候,要求没有人变穷,至少有一个人变富。要把帕累托改进拿来研究快乐。没有一个人变得不快乐,但至少有一人更快乐一点,那么全社会的快乐总量就增加起来了。我们要的不仅仅是全社会的财富增加,而更重要的是全社会快乐的极大化^②。这也就是西季威克所说的:“从最严格的意义上,心理快乐主义会排除和犯了伦理快乐主义之外的所有伦理学理论”,这与休谟的“目的和义务的多元论”、“人的双重本性”与斯宾诺莎的一个人的“总体净幸福”一脉相承。

市场经济的伦理道德问题还必须在经济全球化与知识经济的两个新特点下去考察。信息经济学是有关非对称信息下交易关系和契约安排的理论。从本质上讲,信息经济学是非对称信息博弈论在经济学上的应用。正如学者介绍:

如隐藏行动的道德风险,一个简单的例子是雇主与雇员的关系:雇主不能观测到雇员是否努力工作,但可以观测到雇员的任务完成得如何;因此,雇员的报酬应该与其完成任务的情况有关。再如隐藏信息的道德风险,一个简

① 参见〔美〕罗·B.埃克伦德、罗·F.赫伯特:《经济理论与方法史》,中国人民大学出版社2000年版,第271页。

② 参见茅于軾:《道德、经济、制度》,河南人民出版社2002年版,第240、68、69页。

单的例子是企业经理与销售人员的关系：销售人员（代理人）知道顾客的特征，企业经理（委托人）不知道，经理设计的激励合同是要向销售人员提供刺激以使后者针对不同的顾客选择不同的销售策略。

这就导出了委托—代理理论的一个基本问题，即激励与保险之间的矛盾。激励与保险是有矛盾的，如果一个人害怕风险，那么最优的风险分担是让他不承担风险，而拿一份固定工资。但这时又会产生多劳和少劳一个样，那么这个人就会偷懒。因而，为了让他有积极性努力工作，必须让他承担一定的风险，这就是委托—代理理论的一个基本结论。

莫里斯（1976）将上述方法运用于分析公司内部科层组织的激励制度，被认为是科斯（1937）关于企业规模由内部交易成本和市场交易成本的平衡决定的观点的模型化。莫里斯的一个值得注意的结论是：公司低层人员的报酬应采取更大的固定工资形式，而高层经理的报酬更应该与利润挂钩。否则就会有更大的道德风险。

这一点，可以成为传递企业家能力的信号（从而为资本雇佣劳动的现象作一个新的解释）。简单地说，让经营者拥有索取剩余权，是为了让经营者不偷懒，因为经营者的行为最难监督；让资本所有者拥有选择经营者的权力，是为了保证把具有最优企业家才能的人选拔在经营者岗位，因为当一个人要拿自己的财产从事冒险事业的时候，他最有积极性说实话（自己是否有能力）^①。

对于所谓市场经济给予伦理道德的负面影响，我认为，这里还有一个更深层的原因。因为说到底，市场经济之所以能够激发人性中“恶”的一面，或者说市场本身同时也给“恶”创造了条件，完全在于市场经济的内在矛盾。因为市场经济不过是商品经济的外化，而商品经济按马克思主义原理来表述，它具有价值和使用价值的两重性。其追求价值的实现显然是经济主体的利己的目的与行为，而它又不可能随心所欲，只有通过而且必须通过同时实现使用价值来达到利己的目的。而如何尽快的、甚至是不完整的实现使用价值，除了并非他的本意外，还有驱使他去做“恶”的动机。这就是说，追求不充分实现商品的使用价值，就有可能导致非道德行为。当然，即使真的去做“恶”，必须不得不去行“善”，不得不具有“公共精神”、“社会价值观”。否则不仅不能实现其价值，而且也不会长久地均衡下去。更何况“人”毕竟属于“人类”。

排除伦理道德上的严重的不自由观对于发展是有建构性意义的。然而，为了充分理解发展与自由之间的关系，我们必须超越这一基本认识，即还必须

① 参见张维迎：《詹·莫里斯论文精选》序言，商务印书馆1999年版，第10页。

承认伦理道德自由观的工具性作用,即特定类型的自由能促进其他自由的发展。自由之间的联系是经验性、因果性的,而不是建构性的,或组成性的。森特别注意某些关键的工具性自由,包括经济机会、政治自由、社会条件、透明性保证以及防护性保障所发挥的作用,以及这些工具性自由之间的相互联系。

其实,在斯密的时代,“道德情操”这个词就是用来说明人(被设想为本能上是自私的动物)的令人难以理解的能力,即能做出判断克制私利的能力。斯密对这个问题的分析是有创造性的。它建立在我们叫做“同情心”的感情的能力的基础上,这就是能够设身处地的去想到别人的能力。这个能力不是给我们一个做出道德判断的机械工具,而是要求把每种情况提到存在于我们内心的法庭面前,从而形成道德判断。斯密把这个法庭叫做无偏见的旁观者。

为此,斯密本人就期望有:“具有最完美德行因而我们自然极为热爱和最为尊重的人,是这样的人,他既能最充分地控制自己自私的原始感情,又能最敏锐地感到他人富于同情心的原始感情。那个把温和、仁慈和文雅等各种美德同伟大、庄重和大方等各种美德结合起来的人,肯定是我们最为热爱和最为钦佩的自然而又合宜的对象。”^①

人们都认为,罗尔斯从20世纪70年代初坚定的普遍主义者转向80至90年代比较倾向特殊主义。这主要是指罗尔斯在《政治自由义》中不再强调由基本信念整合的社会,而是强调多元论和宽容。但是,他并没有走向特殊主义。因为他仍然坚持各种合理而广融的综合学说之上的重叠共识,他仍诉诸普适的公共理性。特别是他在宽容的论述中仍然保持了自由主义之区别于社群主义的重要内容。市场经济都是反特权的,私利是一个推动力,但是它越了界限,就变成一个破坏力了。一个有道德的人并不是要禁绝对自己的合理关怀或自爱,而是要防止这种自爱逾越自己的限度,变成一种对他人的痛苦和不幸无动于衷的情感,而尤其要防止它成为别人痛苦和不幸的原因^②。

其实,马克思尽管强调道德的阶级性和社会历史性,但他仍然认为道德的产生有其人性意义上的根据,即人类对自身幸福的追求和向往。马克思认为共产主义就是建立在这样一种人类普遍愿望之上的。他指出:“共产主义者不向人们提出道德上的要求,例如你们应该彼此互爱呀,不要做利己主义者呀等等,相反,他们清楚地知道,无论利己主义还是自我牺牲,都是一定条件下个人自我实现的一种必要形式。因此,共产主义者并不……是要为了‘普遍

① 亚当·斯密:《道德情操论》,商务印书馆1997年版,第181~182页。

② 参见陶平:《西方伦理研究》,[台]时报出版社2000年版,第129页。

的、肯牺牲自己的人而扬弃‘私人’”^①。

马克思、恩格斯在《神圣家族》中说：“既然正确理解的利益是整个道德的基础，那就必须使个别人的私人利益符合于全人类的利益。”^②同样，恩格斯在《家庭、私有制和国家的起源》一书中也援引摩尔根的观点来阐述了这一思想和原则：“社会的利益绝对地高于个人的利益，必须使这两者处于一种公正而和谐的关系之中。”^③

但是，这还是没有能够更加充分地理解到他们的另一论述：“那些有时间从事历史研究的为数不多的共产主义理论家，他们的突出的地方正在于：只有他们才发现了‘共同利益’在历史上任何时候都是由作为‘私人’的个人造成的。”^④马克思、恩格斯曾明确的说过：“共同的利益”绝不是作为一种具有独立历史的独立力量而与私人利益相对抗”^⑤。因为，“只有在‘真实的集体的条件下，各个个人在自己的联合中并通过这种联合获得自由’^⑥。才能进入“建立在个人全面发展和他们共同的社会生产能力成为他们的社会财富这一基础上的自由个性”^⑦的阶段。

但是，个人自由并不来自仁慈的关怀。斯密这样写道：“仅仅是缺乏仁慈并不会受到惩罚，因为这并不会导致真正确实的罪恶。……然而还有一种美德，对它的尊奉并不取决于我们自己的意愿，它可以用压力强迫人们遵守，谁违背它就会招致愤恨，从而受到惩罚。这种美德就是正义。”《道德情操论》中有一段广为后世学者引用的警句，即：“仁慈只是用来美化社会的装饰物，而非支撑社会的基础，因此，褒奖这样的利他之举已足，而没有必要强求。相反，正义却是整个社会的主要支柱。倘若抛弃了正义，则人类社会这一巨大的建筑物顷刻之间必将土崩瓦解……”足见正义规则的极端重要性，其意即：“与正义相比，仁慈是社会存在的非本质性因素。倘若没有仁慈，归根到底社会依然能存立。”但是，没有正义则根本不能产生社会。老子认为，道是核心，而德是派生的，德是由道决定的，道是在恍惚幽冥中产生天地万物。道中有象，道

① 《马克思恩格斯全集》第3卷，第275页。

② 《马克思恩格斯全集》第2卷，第167页。

③ 《马克思恩格斯全集》第21卷，人民出版社1965年版，第202页。

④ 《马克思恩格斯全集》第3卷，第275～276页。

⑤ 同上书，第276页。

⑥ 同上书，第84页。

⑦ 马克思：《经济学手稿》（1857～1858年），参见《马克思恩格斯全集》第46卷（上），人民出版社1979年版，第104页。

中有物,道中有情。因此,“孔德之容,惟道是从”。老子的道接近于一种自然秩序,几近于亚里士多德的公正,可以认为是一种法律状态,这与罗尔斯所指出的社会正义就是指社会制度正义的观点可谓一脉相承。

三、协 调

20 世纪初美国学者米德进而指出:当我们自己要求一项权利时,同时也赋予了他人相同的权利。尊重权利,既是自己主体性的体现,也是他人成为主体的一般条件。从该意义上,黑格尔才说“法的命令是:‘成为一个人,并尊敬他人为人’”。

因此,尊重权利既是法的命令的要求,也是道德义务的规定。从法律的底线而言,侵权行为侵害的不只是权利本身,其背后的实质是对尊重权利这一义务的直接背离。就道德的底线看,尊重权利又是最起码的道德律,只有具有主体性的人才能做到。因为他意识到,对他人权利的尊重,就是对自身权利的尊重;对他人权利的侵害,就是对自身权利的侵害^①。

在“伟大的社会”中,个人一定是自由的,其中的一个状况是:人们对他们的生活、选择和决定负有完全责任。因此,哈耶克十分强调:自由与责任不可分离。在“伟大社会”中,所有有能力的成年人都必须为他们自己的幸福和家庭负责;所有个人都能从经验中吸取教训,通过所获得的知识来指导自己的行为^②。既然所有人都在追求自己的目标,因此都是自私自利的——根本无需理会这些目标是利己的还是利他的。对于道德的尊重依赖于人们如何看待别人运用各自的自由。如果没有自由,也就不会有对道德的尊重。这种尊重的最重要来源之一就是看个人对自己的责任的接受程度^③。

康德常说有两样东西能激励他的心灵,即星空和人间的道德法。

康德写道:“在目的的王国里,每种事物不是有价格就是有尊严,凡是有价格的就可以被等值的东西来代替,凡是高于任何价格的,因此就没有与之等值的东西,所以就有尊严。凡是与人类的一般倾向和需要有关的都有市场价格……但是那些构成条件从而成为目的本身的东西并不仅仅具有相对的价值或价格,而且还有内在价值。它们具有尊严——只有良好的道德和人类……

① 参见〔德〕彼·科:《伦理经济学原理》,中国社会科学出版社 1997 年版,第 80 页。

② 参见哈耶克:《自由宪章》,中国社会科学出版社 1998 年版,第 77 页。

③ 同上书,第 80 页。

才有尊严。”我们完全可以说,有尊严的就是权利的主体;有价格的就是权利的客体。

对人的权利的尊重是任何共同体的绝对条件。自由市场的中心问题是如何协调自由与博爱、自由与人们相互关系之间的关系。用以交换的市场首先要满足下述条件:人们相互尊重对方的尊严和允许人在有用的对象中做出选择。只有通过这样的途径,人类才可能努力在自我管理的共同体中缓解稀缺性,为建立相互间的尊重关系做出贡献。

伦理道德中的诚实就是方法论中的实事求是,也就是哲学中的追求真理。

如果任权力制造真理,那么就只好满足于温馨的谎言和意义缺失的生活。或者,只好等待少数权力精英的良心发现,应把真理和生活的意义还给大众。

而在全球化与信息化的今天,在“后意识形态”的时代里,不再有谁相信权势者所言就为真理。

学者们注意到:由于技术创新,尤其是20世纪90年代以来的信息技术迅速发展,和由其带来对经济长期增长的预期,投资市场上的资金供给极大地增加了,同时,技术创新引起的“金融文化”现象使对投资的需求也呈相同比例膨胀,投资供给和需要的“非理性繁荣”使整个经济变得动荡不安,而随技术创新同时产生的制度脱节和信息不对称恰恰为“道德风险”提供了技术可能,于是,在技术创新和经济高速增长的同时,道德风险不可避免地增加了。用这一理论可以加强对会计假账、审计舞弊、金融欺诈等一系列现象解释的说服力。技术创新和道德风险的两难选择是,人们似乎又回到这样一个常识:必须在高增长高风险与低增长低风险之间做出选择。克鲁格曼曾经在《萧条经济学的回归》中说,目前经济制度惟一不能解决的就是道德风险问题。

首先必须保证经济增长的创新动力不被侵蚀,因为经济增长依然是以寻求经济而有效率的社会为优先选择。但是要在创新动力与道德风险之间寻找平衡却是巨大的挑战。

另一方面,个人的道德自律并非是与生俱来的,而是由他律转化而来的,是对社会道德规范的内化结果。任何道德意识的产生和道德品质的培养,都有一个从他律向自律转化的过程。对于道德人格的培养来说,他律不仅是必经的阶段,而且是实现道德内化的必要前提。“徒善不足以自政”。离开外在力量的保证,仅仅依靠道德的教化,或过分期望执政的人们的自律能力,道德品质的培养不仅难以奏效,有时甚至还可能适得其反。只有经过一个由外在强制力量支撑的他律化训练过程,人们才会自觉遵守道德。比如,如果人为打坏了一个建筑物的窗户玻璃,而这扇窗户又得不到及时维修,别人就可能受到

某些暗示性的纵容去打烂更多的窗户玻璃,最终造成一种无序的局面。这就是政治学家威尔逊和犯罪学家凯琳提出的“破窗理论”。破窗理论对解决今天中国市场经济的信用环境具有重要启发。因为如果一家企业违约,不遵守信用,而没有受到惩罚及时制止,其他企业就会得到可以违约的暗示或纵容,产生“搭便车”的心理,久而久之,就会导致社会信用环境的无序,形成较为普遍的赖账问题。

道德是内在约束,法制是外在约束。如果市场经济已经内生出了道德的内在约束,那么法制的外在约束就成了多此一举。诚如诗人所说:卑鄙是卑鄙者的通行证,高尚是高尚者的墓志铭。由此可见,在市场经济中,法制约束优先于道德约束,道德约束并不是市场经济的必要前提,法制约束才是市场经济的必要前提。

以技术创新寻找经济长期增长虽然是已有历史证明的最佳方式,但这一过程的推进依然不可避免地引起道德风险增加。即使有 20 世纪 30 年代的经验在先,人们还是无法保证历史不在某种程度上重现。存在这一问题的根本是由于根植于人类思维深处的判断过程的不确定性。因此,简单地抨击制度危机并诉诸道德援助并不是解决问题的办法。信息经济学中对道德风险问题的解决从来都是从经济政策本身入手。因此,重要的是如何从政策上做出“不可能的选择”,在技术创新和道德风险之间寻找“微妙”的平衡点。我们虽然不能指望新的政策会带来根本性的变化,但毕竟好的政策(即使到来的晚一点儿)能提供一些有益的借鉴,使未来发生的风险再减少一些,哪怕一定还会有下一次^①。

保持经济法律与经济伦理之间的合理张力。众所周知,在经济活动中,法律比道德更具效力,也更为可靠。但是,经济伦理的约束力仍然需要,因为:(1)动辄使用法律手段来保障经济利益将会大大增加法律性支出成本;(2)过度使用经济法律来维持经济效益将减少双方的伦理资本和道德资本;(3)使用法律程序的复杂性,使得贸易双方不仅劳命伤财,效力也将大大降低,从而影响自己的整体经济竞争力。因此在国家之间的经济活动中,法律与伦理的合理张力应该是:诉诸法律最小化和伦理调节最大化。

经济学家厉以宁曾形象地以《超越市场与超越政府》为书名的依据,说明市场调节被称做“无形之手”,政府调节被称做“有形之手”,习惯与道德调节

^① 资料引自张静香:《技术创新、道德风险与经济增长》,第 122 页,原载《经济社会比较》2003 年第 1 期。

介于“无形之手”与“有形之手”之间。在习惯与道德调节的约束力较强时,它接近于政府调节,而在其约束力较弱时,又接近于市场调节^①。

18 世纪英国诗人 W. 申斯通在《英国法律评议》中说:“法律通常是这样的网:小的从网里溜走,大的把网冲破,只有不大不小的才被它揪住不放。”可见道德有着巨大的运动空间。

关于科学高度发达,物质极大丰富对人类是祸是福的问题,西方有识之士也早有警觉。20 世纪初就有人大声疾呼:人类控制自然的力量已超过控制自己的力量,人类过早掌握了毁灭的手段,而教育、智慧、良知都跟不上。一些有心人基于这种忧思,在 20 世纪初,大力推进社会科学的发展,认为自然科学对人类的祸福取决于人文社会科学发展的速度。

1993 年世界宗教议会通过的《走向全球伦理宣言》体现的“全球伦理”:两项基本的要求(或者说原则),是“人其人”和“己所不欲,勿施于人”。四条规则是:坚持一种非暴力与尊重生命的文化——“不可杀人”;坚持一种团结的文化和公正的经济秩序——“不可盗窃”;坚持一种宽容的文化和一种诚信的生活——“不可撒谎”;坚持一种男女之间权利平等与伙伴关系的文化——“不可奸淫”^②。

《走向全球伦理宣言》界定了全球伦理的内涵:“我们所说的全球伦理,并不是指一种全球的意识形态,也不是指超越一切现存宗教的一种单一的统一的宗教,更不是指用一种宗教来支配所有别的宗教。我们所说的全球伦理,指的是对一些有约束性的价值观、一些不可取消的标准和人格态度的一种基本共识。没有这样一种在伦理上的基本共识,社会或迟或早都会受到混乱或独裁的威胁,而个人或迟或早也会感到绝望。”^③按照当代普遍伦理的主要倡导者之一、德国著名神学家孔汉思的解释,这样一种全球伦理应当是“由所有宗教所肯定的、得到信徒和非信徒支持的、一种最低限度的共同的价值、标准和态度。”^④

李约瑟博士曾经问为什么近代科学没有在中国产生,看来更正确的问题应该是,为什么中国没有产生立足于理性和经验方法、力图解释整个世界的理论科学。中国古代科学知识在实用水平上与希腊人时代甚至近代的科学相

① 参见厉以宁:《超越市场与超越政府》,北京大学出版社 2002 年版,第 15 页。

② 何怀宏:《伦理学是什么》,北京大学出版社 2002 年版,第 200 页。

③ 〔德〕孔汉思、库舍尔编:《全球伦理——世界宗教议会宣言》,四川人民出版社 1997 年版,第 12 页。

④ 同上书,第 171 页。

比并不逊色多少,但在理论水平上远远落后于希腊科学:我们没有明确的地球概念,没有合理的宇宙结构图像,以致难以解释日食的发生;我们没有系统的动植物逻辑分类体系,也不清楚人体的血液和神经系统;我们更没有人询问为什么石头会下落,行星会做不规则的运行。理性的精神,特别是理性的批判精神,也就是说,按照逻辑上许可的论证公开讨论具体问题的精神,在中国传统文化中是相对贫乏的。儒家要你表现出温良恭谦让的儒雅风度,道家则要你抛弃智慧甚至抛弃语言。理性批判精神的贫乏,又导致了理性建构精神的贫乏,以致相关的知识始终停留在分散凌乱的状态,其间的关联只能求助于直观的思辨和想象,而不能组成一个逻辑上合理的体系。

许多学者试图从各种渠道解释李约瑟之谜。不仅从制度环境上,其实,还有一点,一个国家的科技发展道路和速度与它的传统文化与思想体系是密不可分的。要回答李约瑟之谜,不能仅从15世纪以后去分析,必须从更早的时代分析起,从影响整个民族的思想模式进行探索。这样就不得不研究一下作为几千年来中国传统文化思想支柱的儒家思想与科技发展之间的关系。

儒学观点中最为重要的一条是:宇宙、天地、社会、世道是停滞不变的。所谓天不变道亦不变——上至天体运行、朝廷典章制度、社会统治地位,下至祖宗家训、器皿形式都不会变,也不许变。如果有变,例如出现彗星,就是灾异,必须消除,使之仍归正道。

这是因为,孔子最崇拜最迷信的是天、天命。尊天、畏天命不是无神论,而是超过一切鬼神的有神论者。可以说:在孔子的心目中,天是全知全能、尽善尽美的万物主宰、百神统帅。孔子迷信人的生死富贵全是由天决定的,“死生有命,富贵在天”。

我赞同,与其说是儒家文化为新加坡乃至东亚的现代化提供了精神动力,不如说是现代性的社会制度 and 经济生活重新塑造了新的儒学传统,为从儒学中分离出有利于现代性的思想资源创造了条件。历史上的集权主义是君主专制的工具和地主经济的维护者,而今天新加坡的威权主义政治则成了调动国内外一切积极因素实现经济腾飞的强有力的手段。又如家族主义传统,如果是在旧的宗法制度下,它的家长制作风、对君主的绝对效忠和任人唯亲等痼疾会恶性膨胀,而在现代民主法制社会里这些将被遏制,它所强调的尊老爱幼、群体和谐的伦理道德则愈益受到重视。由此可见,由传统儒学到新儒学的转换,从根本上说是一个社会实践和历史的选择过程,只有被选择的儒学才是在

新加坡现代化中发挥作用并参与形成“新加坡模式”的活的儒学传统^①。

这里的现代化打上了鲜明的民族文化的印记,使它与以往任何形式的现代化区别开来。但是这种作用不是绝对的、无条件的,它必须在资本主义全球化背景下,在旧制度彻底解体、儒学自身发生转化和更新的前提下,才能融入现代生活并发挥正面效应。忽视前者,固然无法说明全球化时代民族文化的多样性,难出欧洲中心主义之穴,而看不到后者,则是取消历史主义观点,否定“儒家资本主义”中资本主义的历史规定性,回答不了为什么曾经阻碍资本主义的儒学,今天却变成了资本主义的动力。黑格尔有句名言:“提起古希腊就有一种家园感”。怀特海也说:“两千五百年的西洋哲学不过是柏拉图的一连串注脚。”任继愈先生指出:“文化有持续性的特性,它没有‘暴发户’,没有哪个国家一天之内成为文化大国。”^②只有进行革命性改造,传统的历史不是不可再生的宝贵资源。

约翰·梅纳德·凯恩斯 50 多年前曾论述其后代的经济可能发生的情况:“因此,我认为,我们将自由地回到宗教信仰和传统美德的那些最确切的原则上来——贪婪是一种罪恶,高利盘剥是一种不端行为……我们将再次把目的看得高于手段,宁愿取善而不为实用”^③。后工业和后现代经济形成的条件有利于伦理学、文化理论和经济学的相互结合。经济的发展需要重新奠定经济伦理学和伦理经济学理论的基础。

什么是一个文明社会赖以存在的道德共识?说到底,就是关于产权的共识。而对产权的共识,最基本的就是对生命的尊重,以及由此生发出来的对财产和基本自由的尊重。简单地说,市场经济的最重要的道德基础就是“责任感”。这是哈耶克的思想,写在他的《法,立法,与自由》第二卷里。市场经济就是在消极自由(因为存在总是给绝对自由带上镣铐)的基础上达到一种产权的共识,这也就是它的道德基础。责任感,就是每个人对自己行为的一切后果负责的道德感。哈耶克认为这是实现个人自由的“充分必要条件”。你要自由吗?市场经济里的人是充分自由的,但是你必须对自己的行为负责。例如你要自由工作,你就必须承担可能的失业的风险。所以哈耶克反复告诉人们,自由常常是非常痛苦的,是需要勇气的^④。鲁迅说,贾贵站惯了,坐着反倒

① 罗传芳:《儒家传统与新加坡模式》,见《哲学研究》2002年第6期。

② 资料引自《光明日报》2001年3月11日。

③ 凯恩斯:《就业、利息和货币通论》,商务印书馆2002年版,第175页。

④ 参见茅于軾:《道德、经济、制度》,河南人民出版社2002年版,第92页。

不舒服,因为他没有勇气承担一个自由人“自己讨生活”的责任,那就只能做人家的家奴了。“权利”这个东西靠别人恩赐给你是不行的,因为没有“无义务的权利”,没有“不负责任的自由”。现代市场经济,首先就要注意到哈耶克说的这个“充分必要条件”。我理解,这也就是恩格斯所说的“没有无义务的权利,也没有无权利的义务”^①。这就是道德,这就是伦理。总之,诸如伦理规范、道德观念、价值取向、风俗习惯、意识形态等非正式制度安排都对市场经济秩序发生着重要影响,这里的要求就是为了走向和谐而必须进行痛苦的调适。

也正是在这个伦理道德的约束上,才能总结性回答,科学家、技术家、企业家到底如何从量上实现人力资本的价值的问题,因为说到底,它又是一个时代、历史、道德范畴,严格地说,任何数学都是难以精确计算的,它决不简单的是一个市场化问题。这里还有一个方法论问题。

诺斯在他的名作《经济史上的结构与变迁》中说:在充满着大量信息的当今世界,学者们对假说提出明确的验证的能力是非常有限的,何况解释连续几个世纪变化的假说是大量的、复杂的。

经济学不断公式化和数理化的主要的论点是,认为经济学直到取得科学的精密性和复杂性之后,它才能在为真正的科学——换句话说,直到它的基础命题被检验和证明之后,它才能成为真正的科学。没有证明(或潜在的证明)的理论是作用有限的。该论点坚持这样的事实,即没有用数学逻辑锻造的理论是没有意义的。因此,许多“主流”经济学家认为,进一步把经济学看做一个独立的、科学的学科,将仅仅由于稳定应用精确的数学工具和统计学工具而得到保证。

一些经济学家则强烈地反对这种观点。他们认为,社会科学的性质决定对它做出精确的公式和证明是不可能的。计量经济学预测的能力和数学说明的能力是个复杂的问题。当代计量经济学的某些基本问题同不精确的或不完整的经济理论公式化有关,同各种不充分的数据抽样和在社会变量的计量中所不可避免的随机错误有关。一般地说,当数据抽样非常大时,现代计量经济技术是非常适当的,然而在许多情况下,大样本的数据集简单地说不存在的。因此,经济数据的质量和数量常常是不适合眼前的任务的。与物理学和其他自然科学情况不同,大多数的经济数据的收集是预先决定的或预先设计的,不适合对经济理论的检验。

数学和计算技术在把它们作为工具而不是作为思想而被装备的那些人手

^① 《马克思恩格斯全集》第21卷,第570页。

上,可能导致经济学家远离关于市场和市场功能的基本真理。

在经济分析方面存在着一种持续的危險,即技术高超但却无效的分析趋向于自我永久化。经济学的公式化常常会 造成进入学术领域的障碍,因而,毕业生课程要求、大学雇用标准、刊物编辑政策以及职业承认等,都与数学和经验技术的掌握和应用挂钩。某些评论家认为,为技术而技术的文化孕育了一个知识的时尚,而这些时尚的“存在寿命”却常常是极为短暂的。那些沉湎于最新时尚的经济学家们常常要冒着即将过时的风险。随后的过程将使那些把经济学看做是一个强有力(尽管有点不精确)的行为科学的人同那些把经济学看做是应用数学的一个分支学科的人分裂。按照这些怀疑者们的看法,经济学的健康发展最终将要求在“经济学家”与“数学家”之间划出一道明显的界限^①。

我以为,对于中国这类转型的国家来说,大量的公式、模型之所以在中国的实践中失灵,不在于计算中的繁杂与困难,而在于若干既定的前提的不确定。一系列假设条件在发达国家里是恒定的,而在转型国家里却处在运动阶段。在不稳定的基础上建立起来的大厦能指望坚固高挺吗?

总之,在高技术中,无论是科学家、技术家,还是企业家、经营家,都是一个“社会人=经济人+道德人+制度人”的“三位一体”的人。因为市场经济本身就是人类文明的一种历史形式,必然有其特定的道德基础。诸如,守信意识,竞争秩序等一系列道德伦理规范又反过来同时给予市场经济发展以精神支持。美国资深经济评论家席尔克 1992 年在他的封笔之作中写道:我视经济学为哲学的一支、一种近于道德哲学,如同亚当·斯密那个时代人们的深信的。经济学的任务在于改善人群,尤其是其中的穷人。我们永远无法确知是否掌握整个真理。但我确信总是存在有某种真理,必须用整个心灵来追求它,并对各种事实保持充分的虔诚。

戴维·兰德斯在《国家的穷与富》一书中断言,如果说经济发展给了我们什么启示,那就是文化乃举足轻重之因素。西方从传统社会到现代资本主义的转型,很大程度上就是由于类似于文艺复兴和宗教改革这样的变化变革所促成的。没有这样的文化变革,就不会有资本主义精神的产生和工业化社会的发展。

难怪亚当·斯密不仅撰写了具有经济学百科全书性质的《国富论》,而且

^① 转引自〔美〕罗·B.埃克伦德、罗·F.赫伯特:《经济科学译丛:经济理论与方法史》,中国人民大学出版社 2000 年版,第 488 页。

还以同样的热情写下了被许多经济学家所忽略的《道德情操论》。如果我们把亚当·斯密的这两部著作结合在一起思考问题,那么我们会发现,财富的创造不仅取决于分工、资本积累和对外贸易,而且还取决于人们高尚的道德和伦理。

哈耶克的最后一本著作是《致命的自负》(1988)。他提出的观点是,市场是一个决定个人及其行为惯例的经济效率高下的过程,他又将这一观点予以扩展,认为整个社会也有经济效率高下之分,在不同的社会规则、法律、习俗和道德体系之间,存在着某种竞争。经过社会演进的过程,经济上最高效的社会——因而也是其最有效率的规则和道德——最终会占上风。

看来,有一个有形的制度安排,如果没有相应的无形制度与之“匹配”,也许就不能有效发挥作用。这样一个思路在后来成为了新制度经济学的一个取向。诺思在他的《经济史中的结构与变迁》一书中已经指出,意识形态是一种重要的制度安排,在《制度、制度变迁和经济绩效》一书中,他则区分了正式约束(有形制度)和非正式约束(无形制度)。

比如,在福特公司的美国企业和德国企业之间,技术水平和有形制度应是一样的,但后者的生产率竟比前者高出50%。这只能用美国与德国不同的企业文化来解释。

我赞同这样的主张:新制度经济学、新经济史学、产权经济学、法与经济学、管制的政治经济学与立宪经济学和公共选择理论一起,共同构成了新政治经济学。如果宪法层次的规则的改进远远优先于规则内人们行为的改进,那么新政治经济学的兴起将会推动经济学界将稀缺的智力资源投入到更有效率的研究领域中去^①。

柏拉图和弗洛伊德都将其体系简化为人性中类似的三种相互作用的力量:精神的、物欲的和理性的;本我、自我和超我。

作为最具智慧的人之一,大卫·休谟令人难忘地写道:“你也许会说,人类本性的这些原则是相互矛盾的,但人本来就是矛盾的集合体。”

所以理想的社会,只能是“三位一体”的社会。当然,虽是“三位一体”,却也各有各的职能与领域,所以,还是“该归凯撒的归凯撒,该归上帝的归上帝”。

① 参见盛洪主编:《现代制度经济学》,北京大学出版社2003年5月版,第22页。

(上篇)参考文献

1. 阿兰·艾伯斯坦：《哈耶克传》，中国社会科学出版社 2003 年版。
2. 阿明布和著：《晚年陈独秀与苏联经验》，人民出版社 2002 年版。
3. 阿·森：《以自由看待发展》，中国人民大学出版社 2002 年版。
4. 彼·科：《伦理经济学原理》，中国社会科学出版社 1997 年版。
5. 陈敏：《背上十字架上的科学》，广东人民出版社 2003 年版。
6. 大卫·科兹、弗雷德·威尔：《来自上层的革命》，中国人民大学出版社 2002 年版。
7. 董德刚：《关于劳动价值论的几点认识》，《理论前沿》2002 年第 2 期。
8. 高放：《马列主义与当代发达资本主义的挑战》，《马克思主义与现实》2003 年 3 期。
9. 高希均等：《经济学的新世界》，天下远见出版公司 2000 年版。
10. 顾永年主编：《先进生产力概要》，湖南人民出版社 2002 年版。
11. 哈耶克：《法律、立法与自由》，商务印书馆 2002 年版。
12. 哈耶克：《经济科学与政治——哈耶克思想精粹》（冯克利译），江苏人民出版社 2000 年版。
13. 哈耶克：《哲学、政治学、经济学和思想史的新研究》，江苏人民出版社 2002 年版。
14. 哈耶克：《自由宪章》，中国社会科学出版社 1998 年版。
15. 何怀宏：《伦理学是什么》，北京大学出版社 2002 年版。
16. 胡平：《西方哲学史稿》（第 4 卷），[台]时报出版社 1992 年版。
17. 胡仁：《信息经济学》，山东人民出版社 2002 年版。
18. 凯恩斯：《就业、利息和货币通论》，商务印书馆 2002 年版。
19. 克利：《哈耶克的社会与政治思想》，上海人民出版社 2000 年版。
20. 孔汉思、库舍尔编：《全球伦理——世界宗教议会宣言》，四川人民出版社 1997 年版。
21. 拉·萨丽：《哈耶克与古典自由主义》，贵州人民出版社 2003 年版。
22. 劳伦斯·迈因纳斯、凯恩林·南茨：《经济学学习指南》，华夏出版社 2000 年版。
23. 厉方：《科学的力量》，广东人民出版社 1999 年版。
24. 厉以宁：《超越市场与超越政府》，北京大学出版社 2002 年版。
25. 刘伟：《价值论》，中国发展出版社 2002 年版。
26. 刘伟：《经济学为什么要研究价值理论》，《经济理论与经济管理》2003 年第 5 期。
27. 刘志扬：《美国农业新经济》，青岛出版社 2003 年版。
28. 罗·B. 埃克伦德、罗·F. 赫伯特：《经济理论与方法史》，中国人民大学出版社 2000 年版。
29. 罗传芳：《儒家传统与新加坡模式》，《哲学研究》2002 年第 6 期。
30. 陆菲菲主编：《知识时代》，江苏人民出版社 2002 年版。
31. 迈克尔·曾伯格编：《经济学大师的人生哲学》，商务印书馆 2001 年版。
32. 《马克思恩格斯全集》第 19 卷，人民出版社 1965 年版。

33. 《马克思恩格斯全集》第 2、4、46 卷,人民出版社 1957 年版。
34. 马克斯·韦伯:《新教伦理与资本主义精神》,三联书店 2001 年版。
35. R. 麦克法夸尔、费正清编:《剑桥中国史》第 15 卷,剑桥大学出版社 1991 年版。
36. 茅于軾:《道德、经济、制度》,河南人民出版社 2002 年版。
37. 孟德斯鸠:《论法的精神》,商务印书馆 1961 年版。
38. 莫里斯:《莫里斯经济学论文精选》,商务印书馆 1999 年版。
39. 诺斯:《制度、制度变迁与经济成就》,[台]时报出版社 1994 年版。
40. 让·雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩:《激励理论》(第一卷),中国人民大学出版社 2002 年版。
41. 盛洪主编:《现代制度经济学》,北京大学出版社 2003 年版。
42. 施密特:《全球化与道德重建》,中央编译出版社 2002 年版。
43. 斯蒂格利茨:《经济学》下册,中国人民大学出版社 1997 年版。
44. 斯·平著:《产权经济学》,经济科学出版社 1999 年版。
45. 陶平:《西方伦理研究》,[台]时报出版社 2000 年版。
46. 陶一蒙:《十八世纪法国哲学》,上海人民出版社 1990 年版。
47. 托马斯:《现代资本主义》,江苏人民出版社 2000 年版。
48. 王名主编:《新经济论丛》,河南人民出版社 2001 年版。
49. 王志纲:《财智时代》,广东人民出版社 2003 年版。
50. 肖冬莲:《求索十年》下册,红旗出版社 1999 年版。
51. 亚当·斯密:《道德情操论》,商务印书馆 1997 年版。
52. 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》下卷,商务印书馆 1981 年版。
53. 奕方:《信息时代经济学》,《经济学家》2002 年第 2 期。
54. 甄炳禧:《美国新经济》,首都经贸大学出版社 2001 年版。
55. 张静香:《技术创新、道德风险与经济增长》,《经济社会比较》2003 年第 1 期。
56. 周昌忠:《科学与人》,《哲学研究》2003 年 6 期。
57. 周其仁:《产权与制度变迁》,社会科学文献出版社 2002 年版。

下 篇

“ 激 励 ” 分 记

第六章 高技术中个人收入分配的理论

本章从经济学关于个人收入分配的理论基础出发,结合人力资本理论和现代企业理论,针对高技术中两种核心的人力资本——经营者和科技人员,提出了从个人收入分配角度考察高技术中激励理论与实践的思路。

第一节 个人收入分配的理论沿革

“对于实事求是的人和从事研究工作的人来说,在各个要求获得应得权利的人中间分配财富的问题,是一个极其重要的经济问题”。

J. B. Clark:《财富的分配》,商务印书馆 1983 年版

一、基本概念

经济学习惯于将整个社会经济过程区分为生产、交换、分配和消费四个基本环节,或将交换和分配囊括在广义的生产环节中,从而更简略地区分为生产和消费这两个环节。由于从消费而言,分配所得将直接决定个人效用的满足程度,从广义的生产来看,生产和交换也可视为形成可支配收入的手段,因此,分配在整个社会经济运行当中是至关重要的一个环节。

收入分配理论的重要性是由它的效率和公平原则决定的。收入分配的效率应体现在通过利益分配,引导物质资本所有者实现资源的有效配置,激发劳动力资本所有者内在的积极主动性和创造潜能的发挥;收入分配的公平性应体现在各经济主体都实现了各自的产权收益(刘宁 2002, p. 6)。

总体而言,收入分配问题存在于经济发展过程的始终,实质上体现了公平和效率的关系。以政治为目的的收入分配注重公平,以经济为目的的收入分配注重效率。公平和效率分别是规模收入分配和功能收入分配追求的目标。

(一) 功能分配与规模分配

收入分配主要有两层含义,其一是指国民收入在各种生产要素之间的分

配;其二是指国民收入在居民之间的分配。向书坚(2000)认为,“收入分配是指将社会生产成果按照生产要素在生产过程中所做贡献的大小在生产要素之间,以及要素所有者所拥有要素的多少在生产要素所有者之间进行分配的一种活动。”按其内涵^①,可将收入分配区分为功能收入分配和规模收入分配两种类型。

功能收入分配是以生产要素(如土地、资本和劳动)为主体,根据各种生产要素在生产中发挥的作用或做出的贡献,对国民收入所进行的分配。它反映了应以要素贡献的大小来确定其报酬或价格水平高低的基本要求^②。规模收入分配,也称个人收入分配或家庭收入分配,是单独以居民个人(或家庭)为主体对国民收入进行的分配。功能分配建立的分配原则是经济效率原则,规模分配建立的分配原则是经济公平原则。一般而言,功能收入分配差距越大,规模收入分配差距也越大。

需要说明的是,在生产要素层次上不存在分配问题,因为现实经济生活中,抽象的生产要素或经济资源自身不会提出任何报酬和计酬问题^③;但经济学中一个根深蒂固的传统是将生产要素人格化,因而相应地提出了功能分配的问题。进一步,由于个人并不直接就是生产要素的人格化,因此在个人层次上对收入分配作进一步讨论是必要的。在此意义上,本书以下的内容中对个人收入分配所做的讨论就不是前面为说明收入分配基本概念而提出的规模收入分配中的个人收入分配或家庭收入分配,而是在个人层次上收入或报酬的总和,包括劳动报酬、资本收入等;相应地,这个“个人”对于高技术产业收入分配激励而言,也是具体地分类为企业员工尤其是经营者和科技人员这两大类。并且,在个人分配的层次上,分配的对象是对这种收入的索取权,从而收入分配在此等价于对索取权的分配。其中,对于合同收入的索取权称为合同索取权,对于剩余收入的索取权称为剩余索取权。

① 从外延看,收入分配包括收入初次分配和再分配。收入初次分配是指生产过程所创造的增加值在参与生产过程各要素之间进行的分配和因生产而向政府做出的支付,它反映功能分配的格局。收入再分配是在初次分配的基础上通过现金或实物转移所实现的收入分配,它体现规模分配的格局。

② 而合理的要素报酬或价格是经济资源合理配置的前提条件之一,因此,功能收入分配问题的研究,是研究收入的主体分配格局和个人分配格局的重要内容。

③ “抽象的利润对于抽象的工资在道义上并不负什么责任……权利总是对人来说的,只有有意识的人类才有权利可言,正如只有有意识的人类才有义务科研一样”(克拉克,1899,中译本1983 p.14)。

(二) 当代中国社会分配格局的变化

苏东斌(2001 p. 8)对当代中国社会的分配制度^①有如下表述:这种分配制度的主体,即按劳分配,具有两大来源。第一,源于马克思主义经典作家当年的构想。第二,源于列宁、斯大林的苏联式社会主义实践。这种分配制度的另一项内容,即按生产要素分配,则主要来源于20年来中国改革开放的实践。

苏东斌(2001 p. 13)进一步指出,在分配领域研究中有两大关键性的问题:其一是非劳动的生产要素在财富创造中的作用;其二是科技与管理在财富创造中的作用。他认为,这种科技与管理的劳动从性质上看已经不是一般的脑力的复杂劳动,而是一种特殊的创新风险劳动;从数量上看也不再是倍加的简单劳动,而是不可比较的异质的劳动。

近年来,国民收入分配问题,尤其是国民收入分配向个人倾斜以及居民收入分配差距扩大等问题日益引起人们的关注。迄今为止所做的研究,大多围绕国家、企业和个人三大收入主体各自占国民收入/国民生产总值的份额变化展开,是就居民个人之间所得收入差距扩大的现状和原因进行讨论,这些研究无疑具有重要的理论意义和很强的现实意义。

但是,引起这些分配格局变化的深层原因是:

(1) 各收入主体所得收入的结构或来源发生了显著变化(向书坚,1997)

比如个人收入份额上升,除了个人劳动报酬增加较快以外,其他要素收入^②大幅度上升也是其主要原因之一,居民个人之间的收入差距扩大也主要是由劳动报酬以外的其他要素收入在个人之间的分配差距越来越大所引起的。而且,收入分配的这种变化一定程度上反映了微观企业主体(尤其是高技术产业中)公司治理结构中最为关键的一个因素——激励理论与实践——的发展。

到2003年6月末,我国居民储蓄存款余额为9.8万亿元,个人拥有的外币储蓄接近800亿美元,个人购买的各种有价证券价值超过1万亿元,个人手

^① 当代中国的分配制度的权威性表述(苏东斌,2001 p. 8)是:作为社会主义初级阶段的基本路线和纲领的重要内容,作为中国经济体制改革和经济发展战略的主要目标,“坚持按劳分配为主体,多种分配方式并存的制度”,即“把按劳分配和按生产要素分配结合起来的制度”,是当代中国社会的分配制度。

^② 在社会主义市场经济条件下,一般而言,劳动者的收入主要来自两个方面:一是来自自身劳动要素投入生产和交换过程的直接收益;二是其本身持有的其他生产要素投入生产与交换过程的收益。前者主要体现为工薪、奖金、津贴、补贴等,一般称之为劳动收入或个人劳动报酬。后者则体现为各种经营资本收益,包括股票、债券、储蓄利息、专利权利益、财产租赁、有偿转让收益,各种使用权、特许权收益、博彩收益等,一般称之为非劳动要素性收入。

头拥有的现金也超过 1 万亿元^①。因此,个人金融资产超过了 12 万亿元(还不包括房地产等其他个人财产),个人的资本要素通过各种投资方式参与分配成为一个重要的收入来源。

从个人收入结构的变化来看,非工资收入和非劳动收入明显增加,主要表现在工资外收入大量增加^②、非劳动要素参与收入分配^③、转移性收入逐步增加^④等。

(2) 我国改革开放以来收入分配变动的内涵发生了变化

我国改革开放以来收入分配变动的内涵也发生了变化(周振华,2002, pp. 5~7),尤其是进入 20 世纪 90 年代下半期,我国收入分配变动开始逐步为市场化导向所驱动,其中一个重要的表现是,知识和科学劳动在当前我国收入分配上的体现越来越明显。

这又主要体现在以下两个方面:其一是劳动力及其产品在价格上的体现,劳动越复杂、知识含量越高、贡献越大,工资水平及知识劳动产品的价格越高;其二是通过知识和知识产品的股权化,以人力资本产权收益的形式获得相应回报,而不再局限于传统的薪酬收入。后者正是本书中将着重考察的一个部分。

(3) 人力资本要素将日益成为决定个人收入分配的重要因素

所谓“人力资本”,是人们通过教育、培训和工作实践获得的知识,智能的资本化,成为相对独立的生产要素。“人力资本”要素参与分配是现代生产力的要求,是对高素质劳动者从事高级的、创新性、风险性的复杂劳动创造巨大价值的肯定。“人力资本”的质和量不仅直接决定“人力资本”所有者本人获得收入的多少和机会,也在越来越大的程度上决定着各个企业乃至各个地区可供分配的收入总量。目前,“人力资本”要素参与分配在我国才刚刚起步,

① 以上数据根据《中国货币政策执行报告(2003 年第二季度)》(2003 年 8 月)及中国人民银行公告整理。

② 据国家统计局调查,目前我国职工工资外收入的比重已经占总收入的 55% 以上,城镇居民收入差距主要是由工资外收入造成的。

③ 随着改革深化,在我国各类企业中,已经逐步放开资本、土地使用权、技术、管理、专利及特许权等非劳动要素参与收入分配。例如,2001 年居民储蓄存款利息收入已达 650 亿元,各种债券的当年利息收益也在 100 亿元左右,其他非劳动收入也有相当的数量,其孳息生利和增值形成的个人收入还将不断增加。

④ 中央及各级财政对社会保障资金的支持不断增强。财政支出中,社会保障支出 1996 年为 622 31 亿元,2000 年已达到 1922 37 亿元,全国城镇居民人均转移性收入,也已由 1990 年的 250 元左右增加到 2000 年的 1462 元。

从发展趋势看,其地位和作用将日益强化,日益成为决定个人收入的重要因素。

二、经典理论

亚当·斯密在他关于仁慈的名言(Coase, 1976)中提到:“我们能吃上晚餐,并非由于屠户、酿酒者或面包师的仁慈,而是因为这关乎他们的利益。我们应该告诫自己,他们提供晚餐不是出于人道,而是出于自爱;因此这绝不是我们有求于他们,而是为了他们好。”

利益及其分配问题是经济学理论不能回避的最为重要的领域,在激励理论中,激励机制的核心便是物质利益问题。经济利益是马克思研究经济学的出发点,但马克思对按劳分配原则的较完整的经典表述,却与现实社会主义的按劳分配有着不同的内涵。按劳分配思想承认差别,因而内在地生成促进劳动者继续提高劳动效率以充分实现个人物质利益的刺激机制。

(一) 经济利益是马克思研究经济学的出发点

马克思经济学的范畴体系从形式上是关于经济利益客体的,但实质上所研究和所揭示的却是经济利益主体关系。

以利益本体论为出发点的马克思主义的收入分配理论,主要反映在他的剩余价值理论中。在资本主义条件下,劳动力是一种特殊商品,它能够创造出超过劳动力本身的价值即剩余价值,剩余价值被资本家无偿占有。资本主义经济中的行为主体可划分为资本家阶级和工人阶级两个基本的利益集团,二者矛盾贯穿于整个资本主义生产和分配过程。

就工资和剩余价值而言,这是作为资本主义基本生产条件的两大阶级和根本对立的利益主体之间的分配关系。而资本是资本主义制度的主导力量,追求剩余价值是其惟一动机和目标,资本主义制度下的真正分配过程,是在生产过程和流通过程的基础之上的剩余价值的分配过程。参加这一过程的,从利益主体说,主要是工业资本家、商业资本家、银行资本家和土地所有者。

马克思强调经济利益作为资本主义社会最基本的矛盾,是生产过程本身的矛盾,它决定了资本主义经济的最主要的经济变量剩余价值和经济运行的结果。分配领域中的利益矛盾不过是这一过程的折射。

经济利益理论是马克思主义经济学的重要组成部分,其主要观点如下:

1. 人们所奋斗的一切都同他们的利益相关。
2. 一切经济关系都是经济利益关系的表现。
3. 经济范畴不过是人与人之间的经济关系和利益关系的理论

抽象。不同的经济学也代表了不同的经济利益。

(二) 经典意义上的按劳分配,与现实社会主义的按劳分配有着不同的内涵

1. 按劳分配原则的经典表述

马克思对按劳分配原则的较完整的经典表述集中见于马克思写于 1875 年的《哥达纲领批判》,在这本书中,马克思阐明了共产主义的生产方式和分配方式是生产资料共同占有和按劳(初级阶段即社会主义阶段)、按需(高级阶段)分配。后来恩格斯在《论住宅问题》和《反杜林论》中对按劳分配问题做了进一步探讨。至此,马克思恩格斯的按劳分配理论最后形成。

按劳分配的构想^①是以往一切分配制度不可比拟的,具有先进性和重要的意义。按劳分配以劳动为条件参加产品分配,而不是以财产、资本参加产品分配,被认为从根本上否定了几千年来以剥削为主要特征的分配关系,否定了不劳而获,是人类历史上分配制度的深刻革命,在当时的历史条件下是一种崭新的分配制度。正如马克思(中文版,1965,p.13)所指出:“这里通行的就是调节商品交换(就它是等价的交换而言)的同一原则。内容和形式都改变了,因为在改变了的环境下,除了自己的劳动,谁都不能提供其他任何东西,另一方面,除了个人消费资料,没有任何东西可以成为个人的财产。”

从公平原则出发,马克思也指出了按劳分配存在的局限性。他说:“生产者的权利是和他提供的劳动成比例的;平等就在于以同一尺度——劳动——来计量。”“在这里平等的权利按照原则仍然是资产阶级的法权。”“但是它默认不同等的个人天赋,因而也就默认不同等的工作能力是天然特权。所以就它的内容来讲,它像一切权利一样是一种不平等的权利。”“在劳动成果相同,从而由社会消费品中分得的份额相同的情况下,某一个人确实上所得到的比另一个人多些,也就出另一个人富些。”“权利永远不能超出社会经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化发展。”(中文版,1965,pp.13~14)这就是说,平等是以劳动为同一尺度而言,不平等是以承认劳动能力差异的天然特权和同等劳动能力而因家庭人口不同带来的富裕差别而言,但是,这些弊病在社会主义社会是不可避免的,因而是合理的。

2. 按劳分配原则实现的模式和前提条件

^① 欧文的劳动券方案就已包含了按劳分配思想,不过他并未明确提出按劳分配概念,他的门徒布雷提出人人劳动、“按劳取酬”的观点,是历史上较明确地使用按劳分配概念的第一人。

马克思在确立按劳分配原则^①的同时,也设计了它的实现模式。但是,由于历史的局限,这个实现模式仍然具有浓厚的虚幻色彩和高度的抽象性;第一,按劳分配的社会经济载体是产品经济^②。第二,劳动时间成为直接的计酬尺度。第三,劳动证书取代货币成为分配手段。

马克思主义创始人所定义的按劳分配原则的实行实际上有三个基本前提条件:一是生产资料公共占有;二是劳动者个人“除了自己的劳动,谁都不能提供其他任何东西,……除了个人消费资料,没有任何东西可以成为个人的财产”;三是已不存在商品经济和市场交换关系,不存在价值,每一个劳动者的个人劳动时间就是社会劳动时间的一部分,个人劳动时间可以直接成为进行社会产品分配的天然尺度,分配的支付手段也是一张证明劳动者向社会提供了多少劳动的“证书”(即恩格斯所说的劳动券)而不是工资。

前苏联和原东欧社会主义国家的实践表明,社会主义国家在过去几十年中,都不可能做到全部生产资料归全社会公有,也无法消除由于社会分工和生产资料分别占有造成的个别劳动与社会劳动的对立,因而无法消灭商品经济和市场交换,无法消除价值和价值规律的作用。

由于现阶段社会主义无法满足按劳动量分配的三个隐含前提,所以也就不存在实行按劳动量分配的现实基础。因此,现实社会主义的按劳分配与经典意义上的按劳分配有不同的内涵。

按劳分配作为社会主义的基本分配原则在实践中几乎从未得到切实的贯彻执行。其原因就在于理论和实践脱节,在于长时间来人们对按劳分配原则的真实含义、在社会主义初级阶段可能实现的形式、程度以及发展的社会主义实践缺乏深刻的认识和把握;在分配实践中,一方面不承认劳动力是商品,另一方面又要实行具有劳动力价值补偿形式的工资制度。

在我国,经典意义上的按劳分配所必需的三个前提条件更加无法满足。

自马克思主义传入中国至20世纪50年代,中国经济学者开始用阶级分析的观点考察社会分配问题,主张由国家对社会物质资料进行分配。60年代至80年代,国家分配论形成并居于主导地位,强调由国家为实现其职能并以

① 应该指出,按劳分配一词并不是马克思的用语,而是斯大林根据马克思有关社会主义社会如何进行个人消费品分配一系列言论而概括出来的一个概念。1931年斯大林在《和德国作家埃米尔·路德维希的谈话》中再次强调:“‘各尽所能,按劳取酬’——这就是马克思主义的社会主义公式。”这个概念为理论界所认同。可见马克思并没有使用“按劳分配”的提法,按劳分配只是后人的概括。

② 马克思推断,社会主义社会商品经济已不复存在,认为国家是整个社会生产的调节中心,不仅直接组织管理生产,而且直接决定劳动者个人消费品分配,成为惟一的分配主体。

其为主体无偿地参与一部分社会产品或国民收入的分配。按劳分配成为这一时期主要且惟一的分配原则。

我国在改革前的个人收入分配方式,实际上具有沿袭革命战争年代军事共产主义分配方式的因素和浓厚的平均主义色彩,与马克思所讲的按劳分配大相径庭。在计划经济体制下,国家占有生产资料,按劳分配强调劳动是唯一的消费品分配标准,收入差距仅仅体现在劳动收入的微小差别。而在“文革”期间,“左”的思想泛滥,连按劳分配原则的社会主义性质也遭到否定。

正如恩格斯在《反杜林论》中所说的那样,在社会主义社会,“劳动没有任何价值,也不能有任何价值。有了这种认识,……想把未来的生活资料的分配做一种比较高的工资来调节的一切企图,就不能得逞。”马克思对社会主义的设想与描述,是在深刻分析资本主义社会基本矛盾的基础上对社会发展规律的逻辑推断。对此,恩格斯早在1890年《致康·施米特》的信中就已经敏锐地感到并明确指出,分配方式本质上毕竟要取决于可分配的产品的数量,而这个数量当然随着生产和社会组织的进步而改变,从而分配方式也应当改变。而人们却恰恰忘却了这一点,在不具备充分条件的情况下,硬要实行在充分条件下才能实行的那种严格意义上的按劳分配,这只能带来分配理论及实践的混乱。

3. 关于按劳分配和按要素分配

一方面,如前所述,经典意义上的按劳分配不是现实社会主义的按劳分配。苏东斌(2001 p. 9)说明,既然经典意义上的按劳分配,与现实社会主义的按劳分配有着不同的内涵,我们所讨论的按劳分配不是马克思的按劳分配思想,冠以“按劳分配”的名称,主要有两个含义:(1)反不劳而获的资本收入;(2)反平均主义,主张多劳多得。

另一方面,按劳分配也只能通过按要素分配来实现。改革开放20多年的实践表明,我国的社会主义市场经济也是以商品生产与商品交换的普遍存在、以市场配置资源方式为基础的,而这必然使我国的各种经济资源普遍地实现商品化,各种参与财富生产的要素都要参与分配。社会可供分配的收入只能通过市场交换实现了的价值量,初次分配必然是先按要素贡献进行分配,而后每个劳动者再对劳动要素所得进行按劳分配。因此,按要素分配应是市场经济包括社会主义市场经济通行的、普遍的、基础性的分配方式,按劳分配也只能通过按要素分配来实现。

此外,按劳分配原则又承认劳动的异质性和差别,因而这一原则与促进劳动者继续提高劳动效率以充分实现个人物质利益的刺激机制是相容的。马克

思(《哥达纲领批判》,1965 p. 14)在提到按劳分配时这样表述:社会主义不承认任何阶级差别,“因为每个人都和其他人一样只是劳动者,但是它默认不同等的个人天赋,因而也就默认不同等的工作能力是天然特权。”在各种生产要素中,劳动要素是一种特殊的能动性的生产要素。它既可以直接投入生产过程和交换过程,获得工薪报酬;也可以资本化为知识产权、“人力资本”,以股权、期权的方式获得投资性收益。尤其是创新性、风险性很强的高级复杂劳动,既能创造巨大的价值,但其价值量又很难准确测度,并由于存在技术风险和市场风险,具有很大的不确定性,因而以资本化的方式参与分配,具有更强的激励和约束作用。在新技术快速发展的形势下,允许和鼓励技术、智力、管理等以资本化的劳动要素方式参与收入分配,对我国加快发展社会生产力特别是先进生产力具有重要的作用。

对按劳分配和按要素分配的讨论中,一种主要的观点认为,价值创造不等于价值分配,而把收入来源和价值来源等同起来,是马克思早就批判过的源于斯密而由萨伊阐发的观点。目前,对生产结果的按要素所有权分配是比较被认同的观点,这种分配是生产要素所有权在经济上的实现,生产要素的所有权是分配的依据。在这一点上,马克思经济学与西方经济学比较一致。正是基于这一点,西方经济学的产权理论才把分配的重点放在剩余索取权与效率的关系上,并进一步分析产权激励的意义。而这的不同在于,马克思经济学更强调要素所有权是取得分配权的依据,从而主要从生产要素的所有制对分配关系的历史作用的角度来认识,并强调,分配关系是由所有制关系决定的(参考戴达远,2000 pp. 184 ~ 185)。

三、西方有关收入分配的学说

收入分配是经济学家关注的一个重要问题,古典经济学家曾把分配理论视为经济理论的核心部分,如李嘉图(斯拉法,1997 p. 3)认为,阐明分配的法则是政治经济学的主要问题。

(一) 西方经济学收入分配理论概述

1. 早期西方经济学收入分配理论

古典经济学以威廉·配第为创始人,后经亚当·斯密的发展,及至大卫·李嘉图的完成,以劳动价值理论为基础,对资本主义条件下的工资、地租、利息和土地价格等问题作了大量研究。古典经济学派认为:劳动者在生产中所创造的价值是社会上一切收入的惟一源泉,商品的价值量是由生产中所消耗的劳动量决定,此后才在各阶级中进行分配,从而使生产物的价值分解为工资、

利润、地租等形式。在生产和分配过程中,劳动者获得工资,工资等于维持工人及其家属生计所需的生活资料的价值。资本家和地主所获得的利润和地租都是商品价值超过工资的余额,社会上一切非生产阶层的收入都来源于劳动者在生产过程中所创造的价值。工资、利润、地租存在着反比例变化的关系,工资增加,利润下降,地租提高,利润降低。

此后,萨伊提出了生产要素分配论:产品的价值取决于其提供的效用或其使用价值。商品的价值不仅由劳动创造,而且由参加生产过程的各种生产要素共同决定。强调价值创造和收入分配的直接对应性,土地、劳动、资本是三种基本生产要素,都参与了价值创造,地租、工资和利润是对各要素提供服务的报酬。

克拉克的边际生产力分配理论认为,价值创造与收入分配之间存在直接的对应性,各自贡献的份额可以识别,各个生产要素都根据它们贡献份额大小而取得相应报酬。劳动、资本各自的边际生产力决定各自的价值和取得的收入。马歇尔的供求均衡分配理论认为,供给因素和需求因素对收入分配均起作用,通过生产参数的自动调节可实现有效供给等于有效需求的均衡状态,在这一均衡状态下,均衡价格、工资、利率等被决定了,各生产要素的分配份额也就同时被决定了。

2. 当代资本主义收入分配理论

凯恩斯的收入分配理论是宏观分配理论,考察的是国民收入总量而不是单个量。他主张通过赤字财政政策影响国民收入的形成和分配。一定数量的投资由于投资乘数作用可得到数倍的收入,因而主张由国家举债集中闲散资金,通过投资进行分配。凯恩斯还以有效需求理论为出发点来研究收入分配。收入高的,边际消费倾向低,政府投资乘数效应差;收入低的,边际消费倾向高,政府投资效应好。因而提出通过实行累进所得税和消灭食利者阶层来解决收入分配不公,刺激有效需求。

以萨缪尔森为代表的主流经济学派综合了凯恩斯经济学的收入分析和新古典经济学的价格分析,主张政府通过政府支出、税收、利率、货币供应等财政金融手段,调节社会总需求,促进经济稳定增长。以罗宾逊为代表的新剑桥学派主张把经济增长与收入分配理论融为一体,着重考察经济过程中工资和利润在国民收入中相对份额的变化以及国民收入在社会各阶级之间的分配。

新古典经济学家继承了古典经济学家从生产要素角度研究分配规律的传统,发展了生产要素分配理论。20世纪50年代,收入分配研究的重心转向个人收入分配理论,并重点研究这种个体之间收入分配的不平等与经济增长间

的关系,库兹涅茨关于经济增长与收入分配不平等倒 U 型关系的著名假说就是在这时期提出来的。尹恒等在《当代收入分配理论的新发展》(尹恒、龚六堂、邹恒甫 2002)中从收入分配不平等对经济增长的影响、收入分配格局的动态演化、收入分配的福利评价三个方面介绍了当代收入分配理论的发展。

社会主义市场经济派的收入再分配理论以德国的维利·克劳斯为代表,主张把市场上的自由与社会平衡结合起来,实现经济效益与社会平衡结合、个人利益与国民经济的整体利益一致。在市场经济中必须进行收入再分配,建立社会保障体系,以缩小社会差距和弥补起跑线上和负担上的不平等。瑞典学派的分配理论则主张宏观动态均衡,要求从国民经济整体角度研究经济总量及其相互关系。从总体上,瑞典学派反对政府进行工资管制,但认为在劳动力市场供不应求的条件下,限制工资增长不现实。瑞典至今仍保留和实行着差距很小的工资制度,是当今世界上福利制度搞得最好的国家。

(二) 西方收入分配制度的变革

农业社会中,传统的和最重要的分配是土地及其收益的分配。古代农业社会中,土地分配包括长期私有和定期分配两种形式。如古代印加帝国(古代秘鲁),所有土地被分为三份:第一份奉献给太阳神(宗教),第二份归国王(政府)所有,第三份为人民(维持生活)所用。土地占有期为一年,一年后按各家族的地位、人数和需要重新分配土地(理查德·琼斯,中译本,1994,p. 5)。中世纪农业社会中,庄园主收取劳役地租和实物地租,农民则缴纳各种赋税和服徭役,社会权利的分配也因土地的所有权而定,“在(封建制度)这一政体中,那些拥有地产的人也拥有政权”(斯塔夫里阿诺斯,1988,p. 455)。

工业社会传统的收益分配是政府、劳资双方和市场联合决定收益分配。伴随着技术进步的进程,传统的收益分配模式发生了一些新的变化。这种收入分配制度变革的主要路径是:工资集体谈判、最低工资法、分享制、职工持股计划、股票期权计划的推行与政府不断调整财政税收政策、建立社会保障制度。

1. 企业收益分配的变化

收益分配包括收入和利益的分配。自 20 世纪 70 年代以来,企业收入分配发生了比较明显的变化。何传启(2001,p. 139)在《分配革命——按贡献分配》一书中将企业收入分配的变化总结为如下四种分享方式的流行:(1)企业利润分享制;(2)企业市场价值分享制;(3)企业所有权分享制;(4)企业管理权分享制。同时,企业股权结构发生了变化,企业股权包括普通资本股权、普通知识股权和职工股权等。一定程度上,这些变化的实质是人力资本

(包括知识产权)逐渐获得与股东资本相同的分配地位。

从宏观角度看,工资决定是收入分配的组成部分,但微观企业主体预先支付的劳动力报酬即工资决定却并非企业“收入分配”,真正意义上的企业收入分配是企业的剩余分配,即企业利润减去税收之后的余额^①。因此,我们所考虑的企业的收入分配就是企业的剩余分配。

2. 劳动报酬份额的上升

世界其他国家经济发展实践表明,在经济发展初期,随着经济的增长劳动报酬份额呈上升趋势,资本报酬份额相应呈下降趋势。当经济发展达到相当高的水平以后,劳动报酬(或人力资本)份额和资本报酬份额趋于稳定。达格穆(1988,中译文1995,p.232)对英国、加拿大和美国国民收入分配结构的实证研究也验证了人力资本日渐替代非人力资本的总趋势。

从表6-1中可以看出,就美国而言,1870年以来的基本趋势是劳动报酬(表中为雇员报酬)份额逐步上升而资产收入份额平缓下降,到了20世纪60年代,劳动收入占国民收入的比例已达到70%左右,并保持在相对稳定的位置。

表 6-1 美国 1870 ~ 1984 年国民收入分配结构的变化 单位 : %

时期(年)	雇员报酬	资产收入	业主收入
1870 ~ 1879	50.0	23.6	26.4
1900 ~ 1909	55.0	21.4	23.6
1920 ~ 1929	60.5	21.9	17.6
1940 ~ 1949	65.4	17.1	17.5
1955 ~ 1959	68.6	18.2	13.2
1965 ~ 1969	70.3	19.2	10.5
1970 ~ 1974	73.4	16.6	10.0
1980 ~ 1984	74.3	18.2	7.5

资料来源 : 根据达格穆 : 《加拿大、美国和英国的收入分配》(1988,中译文,1995)整理。

在讨论经济增长与功能收入分配的关系时,库兹涅茨(中译本,1989)通过对大量历史统计资料的整理和比较发现,随着经济的增长,几乎所有国家的国民收入资本报酬份额都随时间下降,有些国家几乎从一半下降到1/5或1/4,而相应的劳动报酬份额则上升。国民收入中劳动报酬份额的上升和资本报酬份额的下降是与劳动时数增长速度远远低于不变价格计算的资本存量的

① 一些作者把这部分剩余称为“纯利润”或“纯收入”,参见何传启(2001,pp.139~141)。

增长速度并存的。造成这种现象的原因是劳动质量提高,而劳动质量提高的源泉是教育投资的增加和生活水准的提高。因为随着经济的增长,必然有更多的投资会被用于维持和提高劳动质量,从而使平均劳动价格提高,同时法定年龄大大提高,退休年龄大大降低以及白领工人所占份额的上升是劳动力越来越集中于青壮年时期,从而使效率提高,劳动报酬上升。

根据新古典主义理论,资本—劳动比率的提高,意味着经济增长过程中资本替代了劳动,资本的增加使资本的边际生产力递减,从而利润下降;而劳动投入的下降使劳动的边际生产力相对提高,从而工资率上升,劳动报酬份额增加(向书坚,1997 p. 20)。

从表 6-1 可知,如果把一国国民收入分解为劳动收入、资本收入和企业主收入,那么,虽然工资增长是持续的,但劳动收入占国民收入的比例的增加是有限的,而且,劳动收入比例继续增加的空间十分有限(何传启,2001 pp. 140 ~ 141)。对于企业而言,随着技术进步和全球性企业竞争的日益激烈,知识和人力资本日渐成为企业竞争能力的关键,也使企业陷入了一种两难局面:若持续提高雇员报酬比例,势必影响成本和股东积极性;若不提高职工报酬比例,又可能失去优秀员工、影响雇员积极性。因而,让职工参与剩余分享的收入分配模式就成为一个自然的选择,这也是职工通过多种途径^①参与企业收入分配的缘由。

第二节 收入分配的激励基础

由于组织中的激励问题长期以来被经济学理论所忽略,并且没有被人们很好地理解,因而我将尝试着提出该理论的基本框架。……只有成员在决策时相信权威的分配符合自己的长期利益时,他才能够并且愿意接受这种安排。

切斯特·巴纳德(Chester Barnard, 1938)

一、激励问题

(一) 激励问题的由来

1. 经济学的新进展与激励问题

^① 这些途径主要有:利润分享、价值分享、所有权分享、管理权分享等。从薪酬制度的演变过程来看,20世纪七八十年代,美国公司高级管理人员的薪酬由基本工资、奖金和福利组成;90年代以来,股权计划这一长期激励机制在经理和科技人员薪酬结构中日益扮演着重要的角色。

经济学在近 20 ~ 30 年来至少出现了如下的新进展：激励问题，金融问题，全球化问题，技术的进步与变化，信息问题，制度、组织及国家与政府的作用。经济学思想的革命性变化在微观方面表现为：激励问题的重要性日益突现，如何设计制度给经济主体提供恰当的激励已成为当代经济学的核心问题。正如斯蒂格利茨 (1998b p. 3) 指出的，传统理论虽然也讨论激励问题，如价格、利润、财产，但是，它们关注的激励问题从来没有像现在这样广泛，尤其是价格体系并不足以提供良好的激励。

(1) 价格激励与非价格激励：现代企业理论与信息经济学的影响

主流经济学传统理论的一个问题是只有所谓“厂商理论”而没有真正的“企业理论”，忽视对企业的研究，尤其是对企业经营者和企业中核心技术人员的研究，直到 20 世纪 60 年代，企业理论才真正兴起。

新古典经济理论主要从技术层面将企业看做一种以利润最大化为单一目标的生产函数，而完全忽略了企业内部的激励问题：新古典主义特别强调了市场中个人的理性行为假设，在完全竞争的市场中，个人理性的假设可以被转换成企业所有者追求利润最大化或成本最小化的行为，而面对外生给定的价格体系的消费者也内在具备了最大化效用水平的恰当的激励，因而，研究充分竞争的定价理论并不需要考虑激励问题（让-雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩，中译本 2002 p. III）。这一理论的致命缺陷在于“它完全忽略了企业内部的激励问题。企业被看做是一个完全有效的‘黑框子’，在它的内部，任何东西都十分顺利地运行着，每个人都在做着指定给他的工作。对任何企业即使只瞥上一眼，就能知道这是不现实的（哈特，1998）。”

传统理论的另一个问题是，它们并不理解信息的局限性在激励中的作用。传统的经济学主要研究价格机制，忽视了不完备信息，在信息完全的条件下，人们只要从事工作就能得到相应的报酬，这便是所谓的价格激励，因而非价格的激励问题也没有产生的前提。随着博弈论的发展，经济学家开始研究不完备信息条件下的交易关系并取得了长足的发展和显著的成就，形成了经济学的一个新领域——信息经济学。现代企业理论中的委托—代理理论在一定程度上也被认为就是信息经济学，是微观经济学基础研究的革命。而传统理论中，“经济学就像是工程学，制度问题、人们的动机都没有被考虑进去。同二三十年前相比，我们对激励问题的复杂性有了更深刻的了解（约瑟夫·斯蒂格利茨，1998b p. 3）。”

(2) 人力资本产权激励：人力资本理论的影响

现代企业理论的一个基本假设前提在于对人力资本产权特征的强调，这

一特征可以表述为“人力资本与其所有者的不可分离性”,它也可以说是弗朗克·奈特(Frank Knight, 1921)企业家理论的基本出发点。如果人力资本与其所有者是可以分离的,就不存在所谓的激励问题、代理问题,也不存在奈特所讲的“不确定性”(uncertainty),企业与“生产函数”就没有什么区别(张维迎, 1996)。

从人力资本产权的角度出发,股份公司并不是什么“所有权与控制权的分离”,而是人力资本和非人力资本这两种资本及其所有权之间的复杂合约。人力资本的所有者有权决定将人力资本投向哪个企业,投入多久,投入多少;又由于人力资本与其所有者的不可分离性,人力资本的所有权只能属于个人,非激励难以调动,因而人力资本所有者必须获得与其自身价值大小和稀缺程度相对应的激励。

2. 制度激励问题

“制度安排”是用来决定经济单位的合作或竞争的一种方式。它可以是非正式的,也可以是正式的,可以是长久的,也可以是过渡的。但它必须满足下述特征:提供一种结构,使其成员在这种结构安排下能获得某种利益,而这一利益在这一结构之外是得不到的(David and North, 1971)。

Alchian & Demsetz(1972)从企业产权结构的视角研究团队生产的组织变迁时,团队生产的含义,出现了一个问题:如何给团队的成员按劳付酬从而激励其工作效率。Alchian & Demsetz给出的答案是,从制度上将企业的产权结构化,形成一种可监督的结构。他们认为,虽然市场竞争机制也是解决道德风险的手段,但由于借市场机制消除偷懒的成本可能过高,因此,制度的安排是实际可采纳的手段。

制度激励问题,就是指由于制度安排方面的原因,使组织成员个体的工作或劳动得不到相应的回报,或者个人无须承担其行为的部分或全部后果,其典型形态是“搭便车”和“代理成本”。激励问题的一个重要层面就是规范化的制度安排与运作机制设计,制度激励即通过制度安排实现激励相容(Incentive Compatibility)。企业激励问题的本质就是产权制度的安排问题:如何通过建立产权明晰的制度实现激励相容;在本书中,我们的讨论基本上以剩余索取权(对企业纯利润的分享权利)和控制权为对象,而对这两者的一整套制度性的安排又被认为就是公司治理所表述的内涵。我们可以把内部的制度激励分为两个层次来考虑:其一是所有者与经营者之间的委托—代理的激励;其二,还应包括作为“主代理者”的管理者应制定何种规章制度来激励组织中的成员,即企业员工。

因而,经济学关于制度激励的意义在于:通过建立“产权明晰”的制度,特别是剩余索取权与控制权相对称的企业所有权制度和公司治理结构,以此来防止任何“机会主义”倾向,惩治败德行为,规避道德风险,这样才能真正实现激励相容。

3. 企业激励问题研究脉络

现代企业理论一般集中于三个方面的问题:企业的性质问题、企业的边界问题和企业内部权利的分配,由此形成了一系列的理论分支,如契约理论、委托—代理理论、企业家理论等。这些理论在企业内部权利研究方面侧重企业治理结构和经营者约束机制,而忽视对企业经营者、核心技术人员等关键人力资本的激励机制的研究。

20世纪30年代,Berle & Means(1932)提出了所有权和控制权分离的命题,明确指出现代公司“管理权与控制权相分离”的制度特征,突破了传统的企业利润最大化的假说,开创了从激励角度研究企业之先河。此后,Baumol、Marris 和 Williamson 等循着这一思路,分别从不同的角度探讨了管理者与所有者之间存在的利益冲突,对公司制企业中如何激励管理者代理行为,使之与股东委托的利益目标一致的委托—代理问题进行了开拓性的研究。

团队理论认为,企业实质上是一种团队生产(Team Production)方式,任何成员的行为都将影响其他成员的生产率,而由于每个成员的个人贡献无法精确分解、观测和计量,因而也无法按照每个人的真实贡献支付报酬,从而导致了两个层面的制度激励问题:“搭便车”问题和“代理成本”问题。虽然团队理论本身的研究并未涉及激励问题,但团队理论揭示了企业中信息分散的本质,现代经济学关于企业内部的制度激励问题,便是由 Alchian & Demsetz(1972)在其团队生产理论中正式发展出来的。

70年代中期,詹森和麦克林(Jensen & Meckling,1976)从公司经理的激励问题出发来研究公司股权和债权的结构问题,随着70年代以后威廉姆森、巴泽尔、张五常等人对交易费用经济学发展的推动(当然,还伴随着信息经济学、契约理论等的发展),经济学超越了传统上只研究市场的局限,把公司作为一种非市场的组织来进行研究,由此引出一系列新的问题如代理人问题、激励机制问题、公司治理结构问题等,并最终形成了微观经济学基础理论的突破——现代企业理论。在研究这些问题时,信息与契约理论就成为强有力的分析工具。

导致激励问题的两个基本因素如下:

(1) 当事人之间的目标不一致。当企业中的各成员(多重层次的委托人

与代理人之间)具有不同的目标时,在企业内部的权力分配就会伴随着激励问题。马尔沙克(Marschak,1955)早就认识到这个问题,此后阿罗(Arrow,1963)也指出:按企业的定义,委托人选择具有不同专业知识的代理人形成一个团队,但他不可能期望完全地观察到代理人的种种表现。

(2)信息的分散化。信息^①是分散在大众中的,而人们之所以愿意去发现和利用获得的信息,是因为他可以从中得到回报,这就是市场经济背后的激励。当关于代理人的信息不完备时,委托人将某项任务授权给具有和自己不同目标函数的代理人就会带来很多问题,而这也就是激励问题的缘起(让-雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩,中译本2002 p. IV)^②。

现代企业理论关于企业制度激励问题的解析是围绕与“产权安排”相关的委托—代理关系展开的,所以,代理成本与委托—代理关系是更具一般性的制度激励问题。代理问题的实质则是在契约不完备和信息不对称情况下的激励问题,即拥有信息优势的一方(代理人)不以拥有信息劣势的一方(委托人)利益最大化为目标而引发的道德风险和逆向选择问题。委托—代理关系中的信息不对称可参见表6-2,其解决方法不外乎:①直接监督;②完善契约;③股权激励;④声誉机制等。

表 6-2 委托—代理关系中的信息不对称(参见张维迎,1998)

		隐匿行动	隐匿信息
事 前			逆向选择
			信号传递
			信息甄别
事 后		隐匿行动的道德风险	隐匿信息的道德风险

两种行为的不同之处在于:第一,隐匿信息行为所隐匿的对象可看做是一种关于自然状态的知识,隐匿行动所隐匿的对象则是关于某个交易当事人行为的信息,这种行为信息既要具有不可观测性,又要具有价值;第二,隐匿信息通常是一种事前机会主义行为(ex ante opportunist behavior),即私人信息出

① “信息”的绝大部分并不是“专家知识”,而是分散在大众中的、非专业的、本地化的知识(Local Information)。

② 如果代理人具有不同的目标函数但没有私人信息,则委托人就可以通过提供一个完全契约控制代理人的行为,并使其与委托人的目标函数完全一致,于是代理过程中的激励问题就不复存在。但是当代理人具有私人信息,而委托人无法完全监控代理人的行为时,激励问题就成为影响代理效率的一个核心因素。

现在交易双方达成交易契约之前,而隐匿行动往往是一种事后机会主义行为(ex post opportunist behavior),私人信息出现在交易双方达成交易契约之后。

拉丰和马赫蒂摩在其相关著作(拉丰,2001;拉丰、马赫蒂摩,2002)中力图综合激励理论30年发展中所取得的成果,并整理出一个规范意义上的分析框架。他们将委托—代理理论作为激励理论研究的出发点,将代理人具有的私人信息大致地分为两类:第一类,委托人无法观察到代理人的行为,此即道德风险问题或隐匿行动,或者是委托人无法获知代理人所拥有的关于成本或价值的私人信息,此即逆向选择问题或隐匿信息;委托—代理理论主要研究这两种情形下委托人如何取得最优的资源配置结果。第二类,信息在事后是不可验证的,假设在事后委托人和代理人拥有相同的信息,但除此之外不存在任何第三方如权威机构能够观察到该信息,因而委托人和代理人共同拥有的信息在本质上是不可验证的。在很大程度上,信息的事后不可验证性成为构成契约不完备的主要因素。在此基础上,进一步分析了多个委托人和多个代理人的情形,并研究了契约制定中的各种限制所导致的结果。

企业激励问题的研究还在相当大程度上涉及到人力资本理论与现代企业理论的进展。现代企业的契约理论证明,企业实质上是一种由人力资本与非人力资本组成的不完全契约,人力资本产权在企业所有权的安排中具有特殊的、决定性的地位和作用,非人力资本产权权能和权益必须通过人力资本的直接参与和使用而间接发挥作用并得以实现,因而企业激励问题在一定程度上又表现为治理结构的演进。一方面,现代股份公司中法人治理结构的调整的基本特征便是,在企业的正常经营状态下,至少两类利益相关者同时具有剩余控制权。这一特征经常被称为“共同治理”。另一方面,转轨经济中的治理悖论还在一定程度上更深刻地表明了激励的重要和复杂性,这些将在下文中进行较为详细的论述。

(二) 不完全信息下的激励

一般均衡理论在分析充分竞争的市场行为以及所有“看不见的手”原理能够有效延拓的领域(包括不确定性、跨时问题和外部性)时是强有力且普遍适用的工具。不过,在20世纪70年代初,阿克洛夫(Akerlof,1970)、斯彭斯(Spence,1974)、罗思查尔德和斯蒂格利茨(Rothchild & Stiglitz,1976)等用不同的模型证明了不对称信息问题对一般均衡理论的基本框架构成了极大的挑战。

信息不完全会使经济均衡的性质发生一定程度的扭曲,影响到市场均衡的状态和经济效率。信息不完全体现在两方面:(1)经济决策人对经济现实

中存在的事实缺乏了解 ;(2) 经济行为人故意隐瞒事实真相 ,掩盖真实信息 ,甚至提供虚假信息。如在市场上卖者知道产品的质量 ,却为了自己的利益而故意隐瞒信息 ,或者一个银行不可能完全监视它贷给款项的人的行为。

经济学家引入了博弈论的观点和方法研究不完备信息条件下的交易关系并形成和发展了信息经济学。非对称信息下的激励机制的研究是现代西方经济学的主要课题之一。导致激励问题的两个基本因素是 : (1) 当事人之间的目标不一致 ;(2) 信息的分散化。一个经济体制能否高效地利用有限的社会资源以实现预期的社会目标 ,在很大程度上决定于如何设计出一套适应性的激励机制。而激励的困难在于经济环境中代理人的行为无法观察 ,事后又无法推测 ,或观察、推测的成本太高。如果引入风险态度 ,激励问题则更为复杂。切实有效的激励方案应该是既能提供激励 ,又能分担风险。

米尔利斯(Mirrlees)与维克里(Vickrey)因其“在不对称信息下对激励经济理论做出的奠基性贡献”而获得了1996年诺贝尔经济学奖。米尔利斯以委托—代理理论给出了一个激励机制模型。为了避免代理人选择实际的低努力水平或机会主义行为 ,必须在代理人得到关于状况的信息之前采取行动 ,即事前提出警告或鼓励 :如果产出低于某一限度将受严惩 ;相反 ,如果产出达到某一限度会受到一定的奖赏。事后委托人实践诺言。这样 ,最优结果可以简单地通过对那些任务完成低于给定限度的代理人施加处罚来达到。米尔利斯的结论是 : (1) 若代理人是风险中性者 ,给他以某种稳定的货币报酬将提供有效的激励。(2) 如果代理人确信自己的偷懒行为将受到委托人的重罚 ,代理人就会选择更高的努力水平以避免惩罚。

信息经济学的模型分为两类 ,一类是道德风险模型 ,另一类是逆向选择模型。道德风险问题存在于非对称信息发生在合同之前 ;在逆向选择理论中 ,委托人在签订合同时不知道代理人的类型 ,问题是选择什么样的合同来获取代理人的私人信息。

阿克洛夫(Akerlof, 1970)的旧车市场模型是逆向选择理论的典型例子。在旧车市场上 ,由于买者和卖者有关车的质量信息不对称 ,结果是市场上出售的旧车的质量下降 ,在均衡的情况下 ,只有低质量的车成交 ,在极端状况下 ,市场可能根本不存在 ,逆向选择破坏了价格调节供求的作用。

保险行业中道德风险问题(被保险人通过自己的行为影响投保事件的发生概率)也是一个普遍存在的问题 ,不过 ,长期以来承保方一直将此问题视为一个影响保险业发展的当事人伦理道德问题。在信息经济学中 ,保险市场非常重要 ,因为保险市场既会出现隐匿信息 ,也会发生隐匿行动。保险市场上的

隐匿行动是指人们购买保险之后其行为会发生改变,而这种改变可能直接增加保险公司实际赔偿的可能性。例如,若城市居民没有购买火灾保险,那么他们会采取预防火灾的各种措施,比如避免在屋内吸烟、定期检查各种电线线路等。但当居民购买火灾保险之后,由于火灾所造成的经济损失会由保险公司来承担,所以居民预防火灾的动机减弱,从而会放弃一些必要的预防措施。居民行为的这种改变意味着居民购买火灾保险之后火灾可能性会上升。

米尔利斯的激励模型则指出了保险市场上的逆向选择,在任一给定的价格水平上,风险越高的人就越倾向于购买高保险,而低风险的人则倾向于少买或干脆不买,他也说明了税收领域存在的逆向选择问题。维克里早在1949年的《累进税制议程》一书中就建立了使所得税效率与公平达到均衡的模式。70年代,米尔利斯进一步发展了维克里的模型,内容涉及城市区位税、家庭人口税、最佳所得税细则的理论和计算、混合线性和非线性征税制度理论、商品税和公营部门生产决策条例等。

赫维兹提出了著名的激励相容的“不可能性定理”:在只有有限数量的行为者的典型的(公共或私人)经济环境中,不存在既是非交易选择性质的又是帕累托效率的激励相容的分配机制。他认为,在一个信息不完全的社会中,如果经济成员的人数有限,就无法存在一种经济机制,使经济当事人真实地透露私人信息,从而导致社会资源的帕累托最优配置,激励相容无法实现。

米尔利斯在改变或修正这一悲观结论上做了大量工作。他强调即使市场中经济行为主体都是自利的,只要设计出一套有效的规则加以引导也能实现帕累托最优配置或其他社会目标,即激励相容。他的分析表明:(1)如果人们的自利行为是按纳什均衡原则行事的,那么所有经济行为人的 consistency 仍可达到,因而存在很多修正后的纳什激励相容机制,它们既是帕累托最优,又是非交易性质的。(2)如果一种机制成功地完成了设定的社会目标即为最优机制,如果目标未能完成,即为一种次优机制(参见黄奕林、赵爱华,1997)。

(三) 从收入分配角度考察激励问题的理论基础

从收入分配角度考察激励问题主要有两大理论的支撑:人力资本理论为经营管理者、生产者阶层参与剩余权益分配提供了理论基础和研究的起点,现代企业理论中的委托—代理理论则是考察激励问题的基本工具,在企业的层次上则表现为公司治理结构的变化,这些正是我们在下一部分中将讨论的内容。

此外,对收入分配与激励问题的其他视角的讨论已有不少,例如凯尔萨的“双因素”经济理论提出,应使资本所有权分散化以实现所有人既获得劳动收

入又分享资本收益的“民主资本主义”；社会保障理论则为缓解贫穷，增进福利，促进社会收入公平提供了理论指导。需要指出，“双因素”在理论逻辑上有欠严密，但由此提出来的 ESOP 却在实践上获得了极大的成功。

1. 人力资本理论与委托代理理论

(1) 人力资本理论的激励依据

人力资本理论自 20 世纪中叶创立，现已被普遍应用于各个学科和研究领域。人力资本理论把人的资源视为一切资源中最重要的资源，认为在一国的经济增长和发展中，人力资本是最重要的推动因素。

现代企业理论把企业视为人力资本与物质资本的一个特殊合约。随着科技革命对就业结构和劳动力结构的改革，人力资本在社会财富创造中从附属地位向人力资本与物质资本平等地位方向发展，人力资本逐步起决定性作用。企业中人力资本保证了企业物质资本的保值、增殖和扩张。Prendergast (1999) 曾对公司内部的激励问题做过一个综述，该综述是以公司全体及内部成员作为研究对象，而不仅是经理。事实上，企业中异质型人力资本主要包括了经营者和核心技术人员的人力资本，这对高技术企业而言尤为明显。

在现代企业中，人力资本所有者获取剩余看起来是人力资本所有者谈判实力与谈判技巧的逐步成熟和主观努力的结果，实际上是人力资本所有者作为企业财富的真正创造者这一内在本质在企业产权契约关系上的逐步体现。人力资本理论说明了人力资本所有者对企业剩余的分享，为经营管理者 and 生产者阶层参与剩余权益分配提供了坚实的理论基础。

(2) 委托代理理论的激励依据

詹森提出了研究代理问题的两种方法，即“实证代理理论”和“委托人—代理人理论”，后者即委托—代理理论，被认为是契约理论最重要的发展，基本上完全以正规的数学模型来表达，更加形式化和抽象。

现代公司制度的一个重要特征是企业所有权与经营权相分离，在所有者与经营者及企业内部科层结构之间形成了一系列委托—代理关系。由于委托人和代理人的目标可能不一致及信息的严重不对称，委托人无法准确观察代理人的行动，就产生了委托—代理问题。

委托代理理论认为，委托人和代理人之间存在着两个方面的不对称：一是利益的不对称；二是信息的不对称。委托人为了防止代理人损害自己的利益，客观上要求对代理人进行监督，而监督成本的存在要求建立一套既能够有效地约束代理人的行动，又能激励代理人按委托人的目标和为委托人利益而努力工作的机制或制度安排。

这一制度安排的目的在于将代理人与委托人的目标函数一致化,方式就是让代理人成为剩余收益权利的拥有者。基本方法是把代理人的报酬与股东事后看到的利润联系起来,代理人的报酬是利润的函数。

可见,委托代理理论进一步阐明了经理人应成为剩余权益的拥有者;而在高技术企业中,除了经理人外,核心人力资本要素也应获得股权等激励。

2. 社会保障理论、分享经济理论

(1) 社会保障理论

社会保障理论包括新旧福利经济学,凯恩斯的政府干预、贝弗里奇计划^①等。目前世界各国的社会保障制度选择的模式尽管有所不同,但基本上都是以这些理论为指导。

社会保障最初的功能是为了通过保证劳动力的最低再生产条件,维持资本主义生产的正常进行和社会的相对稳定,因此可以说具有资本主义再生产必要成本的性质。经过 100 多年的发展、演变,现代社会保障制度的这种经济功能已经日渐淡化,而社会功能日益明显。在社会主义市场经济条件下,随着经济发展和社会进步,社会保障的社会功能也将日益突出。

从收入分配看,社会保障虽然客观上有一定的再分配调节作用,但其本质上并不是收入再分配的手段。目前社会保障在很大程度上已成为保障基本人权中生存权的重要手段,其主要功能是为社会所有成员织就一个安全网,使社会成员能够获得最基本的生存与发展保障。社会保障理论的发展为缓解贫穷,增进福利,促进社会收入公平提供了理论指导。

(2) 分享经济与“双因素”经济理论

威茨曼认为,资本主义产生滞胀的原因不在宏观而在微观,要对企业的分配机制作根本性改变。他分析了传统工资制度和分享制度不同的特点,认为应从微观入手,通过改变企业的劳动报酬分配模式,用分享制代替工资制,可以解决资本主义经济的滞胀问题。威茨曼认为分享制的优点是:具有无限扩大就业和产量的倾向;有利于解决通货膨胀问题;有利激励效应与劳资相融效应。分享经济理论提出了改变资本主义分配制度,以缓和资本主义矛盾降低失业率的思路。

凯尔萨在《民主与经济力量——通过双因素经济开展雇员持股计划革

^① 第二次世界大战期间,W·H. 贝弗里奇向英国政府提出了一个题为《社会保险及有关服务》的报告,即著名的“贝弗里奇报告”,建议实施社会保险、社会救济和自愿保险,并主张建设“福利国家”。

命》(中文版 1996)一书中提出的“双因素”经济理论认为,应使资本所有权分散化以实现所有人既获得劳动收入又分享资本收益的“民主资本主义”。1958年,凯尔萨通过自己创办的投资银行,以股票红利作抵押贷款给濒临破产的西海岸报社职工,成功地将该公司72%的股权转让给职工,这也是后来所流行的ESOP的最初实践。

“双因素”经济理论的逻辑在于,由于劳动只创造物质而资本可以创造财富,以及“劳动最多只能维持生活,而资本则产生富裕”,因而从缓和滞胀危机和劳资矛盾以实现自由市场经济民主出发,应使资本所有权分散化以实现所有人既获得劳动收入又分享资本收益的“民主资本主义”,可行的途径便是推行ESOP(李宝元 2002, p. 267)。需要指出,“双因素”在理论逻辑上有欠严密,但由此提出来的ESOP却在实践上得到了美国政府和相关社会利益集团的认可和响应,获得了极大的成功。

二、人 力 资 本

劳动者变成资本家并非传说中因为公司股份所有权扩散所致,而是由于他们获得具有经济价值的知识和技能的结果。

——西奥多·W. 舒尔茨(1961,中文版1990)

(一) 人力资本理论概述

1. 人力资本理论

人力资本亦称“非物质资本”,是指劳动者所具备的知识与技能和健康状况。由于这种知识与技能可以为所有者带来工资等收益,因而形成了一种特定的资本——人力资本。虽然亚当·斯密很早就提出了人力资本这个概念,但现代人力资本理论是在20世纪60年代由美国经济学家西奥多·舒尔茨建立的。

舒尔茨在长期的农业经济研究中发现,从20世纪初到50年代,促使美国农业产量迅速增长和农业生产率提高的重要因素已经不是土地、劳动力数量和物质资本,而是人的能力和技术水平的提高。这与传统经济理论基于资本和劳动的同质性假设是相悖的,它突破了传统的资本同质性的理论。舒尔茨认为,人力资本是一种比物质资本更能推动经济增长的资本,对企业收益的贡献也大大高于物质资本。而且,人力资本投资(任何使人力资本增殖的活动,包括教育、保健和人口流动投资等)形成的“人力资本”为个人所有,它应当和物质资本一样,在补偿其实际消耗后,继续享有企业剩余索取权,以体现投资回报的公平性、合理性。

20 世纪 80 年代兴起的新经济增长理论的研究也指出,离开了人力资本,在宏观层面,我们无法解释在世界经济发展过程中不同的国家都利用外资发展本国经济,但所取得的经济效率存在巨大差异;在微观层面上,我们无法解释各企业经济绩效的巨大差距。这说明,人力资本与物质资本一样,是非常重要的生产要素。

在人力资本理论出现后,人的能力具有了经济学的含义,并逐渐成为决定团队效率和经济发展的的重要因素之一。人力资本理论的研究大大拓展了经济学的研究空间,不少国内外学者们对人力资本理论提出了自己的见解。例如,一些学者认为人力资本具有不同的生产力形态,提出了异质型人力资本和同质型人力资本的概念,前者是指在特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本,后者是指在特定历史阶段中具有边际报酬递减生产力形态的人力资本(丁栋虹,1999)。

2. 产权及人力资本产权

产权或财产权是一个历史的概念,早期的产权概念侧重于它的哲学和伦理学方面的含义,如休谟和穆勒从功利主义方面提出产权存在的理由,康德和黑格尔把产权当作人类自由的表现形式;马克思把财产所有权看做人类受控于物和产生异化的原因。

现代产权分析着重于其经济学方面的含义。哈罗德·德姆塞茨(1988,中文版 1999, pp. 129 ~ 131)认为,产权的主要功能在于引导各种激励(机制),使外部性在更大程度上得以内部化。在这里, Demsetz 把受益、受损的可能结果均视为外部性:“人们在社会上是互相依赖的,由此产生的每一笔成本和收益,都是一种潜在的外部性”。

科斯在《社会成本问题》中明确表达了交易的本质是权利的交换的思想,随着“交易”范畴的拓展和逐渐走向一般化,“产权”的涵义和外延也得到了扩展。现代产权理论的研究重点集中于以下三个方面:1. 产权与资源有效配置的关系 2. 产权与企业组织行为的关系 3. 产权与社会结构演进的关系。

产权经济学派认为,产权是包括一个人或其他人受损或受益的权利,是对特定财产的完整权利,是一个权利体系的权利束。在现代社会中,产权并不是人与物的关系,而是由物的存在及关于它们的使用所引起的人们之间相互认可的行为关系。产权也不再是支配物的权利,而是支配价值的权利,财产的合法权利保护的不是物,而是价值。产权已经从单纯的物权转化成为一束关于人的利益和行为的经济权利。

产权经济学对产权的分析为人力资本产权理论的研究奠定了基础。人力

资本产权主要由人力资本产权权利、权能、权益和权责四部分构成(姚先国、盛乐 2003)。具体而言,其中人力资本产权权利包括对其人力资本的支配权和占有权,人力资本产权权益则是人力资本产权对其产权主体的效用或好处,具体表现为实物、货币收入的享有或其他方面的满足,主要是指对剩余权利(剩余控制权和剩余索取权)的享有。完整的人力资本产权应该是上述四个方面的一个完整体系,缺少任何一项或其中某一项界定不充分,都将导致人力资本产权的不完整,形成人力资本产权的残缺。

中国学者从企业理论的角度对人力资本的产权主要有三种理解:1. 把人力资本产权理解为人力资本所有权,认为人力资本产权是存在于人体之内、具有经济价值的知识、技能乃至健康水平等的所有权(李建民,1997)。2. 从企业产权角度来理解,认为人力资本产权决定人力资本所有者能否拥有企业所有权,即企业控制权和剩余索取权(张维迎,1995)。3. 从产权的可交易性和合约性来理解,认为人力资本产权是市场交易过程中人力资本所有权及其派生的使用权、支配权和收益权等一系列权利的总称,是制约人们行使这些权利的规则,本质上是人们的社会经济关系的反应(黄乾,2000)。

周其仁(1996)在《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》一文中强调了人力资本的产权特征:人力资本与其所有者的不可分离性,这也是整个现代企业理论的基本假设前提,甚至可以说是弗朗克·奈特(Frank Knight,1921)企业家理论的基本出发点。如果人力资本与其所有者是可以分离的,就不存在所谓的激励问题、代理问题,也不存在奈特所讲的“不确定性”(uncertainty)^①,企业与“生产函数”就没有什么区别(张维迎,1996)。

张维迎(1996)从人力资本的这一产权特征出发进一步做了如下分析:人力资本与其所有者的不可分离性意味着人力资本所有者容易“偷懒”(shirk),而非人力资本与其所有者的可分离性意味着非人力资本容易受到“虐待”(abused)^②。以经营者为例,若经营者没有非人力资本,他就不可能成为真正意义上的剩余索取者(或风险承担者),而经营工作的性质决定了他总握有相当程度的控制权。因此,保证剩余索取权与控制权尽可能对应的最理

① 奈特区别了“风险”(risk)与“不确定性”(uncertainty)。奈特的“不确定性”可以理解为企业家的“道德风险”(moral Hazard)。

② 换言之,人力资本所有者不仅可以通过“偷懒”提高自己的效用,而且可以通过“虐待”非人力资本使自己受益。因而,如果说人力资本所有者需要激励或监督的话,非人力资本则需要一个监护人。

想状态是 经营者自己本身又是所有者 ,这就是古典企业中企业家与资本家合二为一的原因所在。现代公司可以看做是能力与财力之间的一种合作 ,但由于信息的不完全 ,这种合作是有代理成本的 ,股份公司中的最优所有权安排实际上就是如何使代理成本最小化的问题 ,而股份公司的存在证明了合作的收益一定超过代理成本。最优的安排一定是一个经理与股东之间的剩余分享制。

3. 人力资本产权的特性

企业是由许多个独立的要素所有者组成的。从利益相关者角度考察 ,所有这些要素所有者可以抽象为两大类 ,一类是人力资本要素所有者 ,包括一般员工、经营者和核心技术人员(当然 ,他们也可以同时是非人力资本所有者) ;另一类是纯粹提供非人力资本要素且与非人力资本要素的具体支配使用权相对脱离开来的所有者 ,主要指股东和企业债权人。不同资本的产权特征对理解最优的企业所有权安排非常重要。人力资本产权就是人力资本的所有权 ,即存在于人体之内 ,具有经济价值的知识、技能乃至健康水平等的所有权。

在现代企业中 ,大企业的股东拥有对自己财务资本的完全产权和控制权 ,他们通过股票的买卖行使其产权 ;经理拥有对自己管理知识的完全产权和支配权 ,他们在高级劳务市场上买卖自己的知识和能力 ,从这一角度出发 ,股份公司并不是什么“所有权与控制权的分离” ,而是人力资本和非人力资本这两种资本及其所有权之间的复杂合约。

这种合约被周其仁理解为人力资本与非人力资本的一种特殊合约。周其仁(1996) 强调了人力资本具有一种独一无二的所有权 ,其所有权仅限于体现它的人 :“这种合约中的人力资本产权特征可以概括为三点 :第一 ,人力资本天然归属个人 ;第二 ,人力资本的产权权利一旦受损 ,其资产可以立即贬值或荡然无存 ;第三 ,人力资本总是自发地寻找实现自找的市场……为什么土地和其他自然资源无须激励 ,单单遇到人力资源就非谈激励不可 ?人力资本的产权特性使然。”有学者认为它的所有权可以是多元化的 ,但其“承载所有者”才是个人 ,人力资本“承载所有者”与其所有者是不同的 ,他们之间充满矛盾(李建民 ,1999)。

人力资本产权的另一特性在于人力资本产权的完备性和关闭功能 :人力资本的产权权利一旦受损 ,其资产可以立刻贬值或荡然无存。当人力资本产权中的一部分被限制或删除时 ,产权的主人可以将相应的人力资产“关闭”起来 ,以至于这种资产似乎从来就不存在(周其仁 ,1996)。

将资本推广到人力资本反映了人力资本的两个基本特征 :其一 ,它是凝

结在其所有者身上的“人力”；其二，它是可以作为获利手段使用的“资本”。而人力资本产权则与“人权”紧密相关。由于人力资本不能与拥有这种资本的个人脱离开来，因此，人力资本的产权特性表现出显著的个体性或私人性，即，个人拥有其人力资本属于一种“天赋人权”（李宝元 2002 p. 263）。因此，尊重人权的重要含义是保护人力资本产权，而这根本上将取决于外部的制度安排，不过，这已超出我们在此所讨论的激励制度安排的范畴。

（二）人力资本股权化激励的逻辑

1. 人力资本股权化的逻辑

人力资本产权实质上也是一种现实的经济关系，这种关系表明人力资本在创造财富中除了补偿自身价值（成本）外，还能创造剩余。人力资本在投入企业时其产权首先表现为“支配权”，即其所有者有权决定将人力资本投向哪个企业，投入多久，投入多少。其次，由于人力资本与其所有者的不可分离性，人力资本的所有权只能属于个人，非激励难以调动，因而人力资本所有者必须获得与其自身价值大小和稀缺程度相对应的激励。

这种激励的方式多种多样，可以是股权式的，也可以是非股权式的。股权化^①的激励逻辑可以通过企业中所谓的二元资本结构和二元股权结构加以说明。

在人力资本与非人力资本共同构成的企业资本结构基础上，形成了公司制企业的二元股权结构状态（李宝元 2002 p. 320）。就公司制股权性质和要求来说，如果所有权主体将其资本要素投入公司而具有不可回收性，并能以投入数额为限承担责任和取得收益回报，那么，无论其投入的是非人力资本还是人力资本要素，都可以“股权化”为股权形式而拥有剩余索取权和相应的控制权。

对于具有专用或异质性人力资本的所有者而言，一种行之有效的激励方式便是股权或期权激励。人力资本所有者要取得人力资本产权，取决于其与企业所有者的谈判力大小，而谈判力大小又取决于其人力资本价值大小和稀缺程度。企业（尤其是高技术企业）中具有重要地位的企业家和核心技术人员，应凭借其人力资本所有权分享剩余，通过“股权化”的形式而取得控制权和剩余索取权。

人力资本产权股权化的实质意义是，将企业内部成员所拥有的人力资本存量直接股份化，使其从企业经营的纯收入中获益，不仅得到补偿性回报，而

^① 在这里使用了广义的股权概念，把期权也视为股权的一种。

且能获得增值性或剩余性收益。

2. 人力资本在收入分配中的变化

(1) 人力资本日渐替代非人力资本的总趋势

弗里德曼(1976 p. 264)指出了人力资本日渐替代非人力资本的总趋势:

事实上,资本主义发展的一个显著特征是投资中越来越大的比例趋向于采用人力资本形式。所谓财产收入总的来说在愈是发达的社会里,在总收入中所占比例愈小,尽管同时物质资本的绝对数量大了许多。例如,它在美国占的比例小于缅甸或印度,也许还小于法国或英国,还可能小于100年前的美国。

图6-1是根据表6-1整理出的一个多世纪以来美国人力资本与非人力资本份额的相对趋势,它反映了人力资本地位日益重要的基本趋势。

图6-1 人力资本与非人力资本收入份额的对比趋势(美国,1870~1984)

数据来源:根据达格穆:《加拿大、美国和英国的收入分配》(1988,中译文,1995)整理,并参见陈宝敏(2001 pp. 112~113)。

(2) 人力资本的收入分配激励

人作为技术和知识的天然载体,成为影响企业生产经营的决定性因素。这种企业要素地位的变迁,决定了企业产权结构的演化,一个显著的特征就是人力资本在高技术企业产权化的趋势日益显现,而且还有进一步扩大的趋向。

苏东斌(2000)提出,在知识经济条件下应调整收入分配机制,激励人力资本投资和人力资本发挥效率。他指出,在大幅度促进高技术和大力发展高技术产业时,人们大都关注着技术本身的演进,以及政府集中国家力量进行攻坚的力度,却往往忽视了其中的决定性因素,即人力资本的作用,特别是缺乏对人力资本的激励机制。而从人力资本的特征来看,它具有创造无限性、监督的有限性和消耗的差异性,所以要提高人力资本开发与使用的经济效率几乎

惟一有效的途径就是满足人力资本的报酬要求,即实行充分的激励制度。例如“自由竞争”与“充分报酬”就是美国硅谷形成与发展的两大根本性因素。这种激励创新最核心的有两条:一是产权激励,二是依法保护收益,现在比较成熟的做法就是年薪制和期权制。

从人力资本的角度出发,工资性所得根本就不是收益的分配,而仅是与生产消耗掉的生产资料需要扣除、补偿一样,是消耗掉的人力的补偿价值。人力资本的收益权是指人力资本的所有者在补偿了其劳动消耗,即得到了工资性收入的前提下,对于人力资源的盈余价值——税后纯收益,有参与分配的第一位的、天然的特权。

(三) 异质性人力资本与收入分配激励

卢卡斯(Lucas, 1988)在其《关于经济发展的机制》一文中集中讨论了物质与人力资本积累的互动关系,以及认可专业化人力资本的体制。他指出:“‘人类知识’是人类所共有的……,不是……一般‘知识’的差异,而是特定人员的知识差异。”

本节关于委托—代理理论的部分将述及,企业中存在着多重的委托—代理关系,人力资本的特性不仅只对企业家才成立,专用人力资本的异质性主要体现在企业家(经营管理知识和管理创新能力的所有者)、核心技术人员(核心技术要素和技术创新能力的所有者)上。

需要指出,我们所说的专用人力资本的异质性有如下的几个含义:专用人力资本的所有者主要是指企业中其人力资本稀缺程度较高的企业家和核心技术人员,其异质性首先表现在专用人力资本的形成上,其次,还表现在其产权特性及其激励特征上。与之相关的一个概念是“专业化人力资本”则是指企业员工具有的具有显著专用性和团队性限制的人力资本,它们一旦退出企业将全无用处。在此,仅以企业家(在这里与经营者等同对待)为例对异质性专用人力资本的形成和激励加以简要说明。

1. 异质性专用人力资本的形成

企业家人力资本是通过教育、培训等人力资本投资形成的,但是又不同于一般的人力资本,其不同之处在于企业家人力资本具有边际报酬递增生产力形态,并且具有不同的表现形式。企业家人力资本主要表现为企业家才能和企业家精神。其中企业家才能包括创新才能和经营管理才能。创新不仅是一种企业家才能,而且是企业家的首要职能。

企业家之所以能够成功地履行创新职能,关键在于企业家能对干什么和如何去干做出成功的战略决策,能够重新组合和有效配置各种资源,同时利用

自身的组织管理才能进行生产管理、财务控制等。企业家通过技术创新、企业组织制度创新在实现企业家人力资本边际报酬递增功能的同时,最终使企业获得创新利润。因此企业家居于企业的领导地位符合比较优势法则对劳动分工的要求,而且企业家的权威关系能大量减少需要分散定价的交易数量,降低不确定环境中的市场交易成本。

2. 异质性专用人力资本的激励

仍以企业家为例,作为异质性专用人力资本的所有者,企业家能够分享剩余索取权的依据在于,企业家专用人力资本投入需获得报酬和相应的激励。

企业家人力资本的收益权是企业家产权主体有获得由企业家人力资本所带来的利益的权利,企业家人力资本可以作为一种资本投入参与利润分配,获取投资回报。在工业社会中,物质资本是经济发展最重要的资源,企业家权力的基础是对物质资本的占有;在信息社会中,知识技术成为最重要的资源,企业家权力的基础则是对知识技术的占有。这是现代经营者知识型企业家取代传统所有者经验型企业家在现代企业中取得控制权的根本原因。

在知识经济时代,企业家个人拥有的人力资本具有了较强的“专有通用型”性质,其稀缺性程度越来越高,因此其与企业所有者的谈判力大大增强。由于企业家人力资本存量与企业家人力资本的实际供给之间并不存在必然的正相关关系,所以要想提高企业家人力资本的利用效率,就需要有效的激励机制。

企业家人力资本最基本也是最重要的特征是企业家人力资本与企业家的不可分离,由此决定了企业家人力资本的所有权天然属于企业家或者说企业家人力资本“只限于体现它的人”。因而,虽然企业家与企业签订了契约,将部分人力资本产权让渡给企业使企业获得了使用权,实际上企业家仍旧控制着自身人力资本的使用,享有终极控制权,所以当企业家人力资本产权残缺时,企业家为了实现自身效应享有的均衡,会以不同于物质资本的方式反映,也就是说企业家会部分甚至全部关闭其人力资本,降低人力资本的利用价值。加上信息不对称,企业家在自身才能和企业内部信息方面具有信息优势,造成了企业家人力资本的难以度量和难以监督。

承认企业家人力资本拥有企业产权,其实质就是承认企业家凭借其人力资本的所有权取得剩余索取权。剩余索取权既包括获取利润的权利,也包括承担风险的责任,并由此形成激励约束企业家人力资本行为的内在机制。因而,企业家人力资本产权特征决定了,对企业家进行产权激励是企业家人力资本形成和有效发挥作用的杠杆。

在现代企业中,人力资本所有者获取剩余看起来是人力资本所有者谈判实力与谈判技巧的逐步成熟和主观努力的结果,但实际上,这是人力资本所有者作为企业财富的真正创造者这一内在本质在企业产权契约关系上的逐步体现。人力资本所有者对企业剩余的分享,不仅实现了人力资本所有者的产权,而且在实现着企业财富分配原则从货币拥有者向财富创造者的转化(方竹兰,1997)。换句话说,在现代大型企业中,仅仅凭借股东手中拥有的股票是控制不了企业的,而且,经理人员手中的股票拥有量不断增长也是人力资本所有者地位增强和产权实现的主要标志。

需要说明的是,这里仅从人力资本产权的特性说明了激励的必要性,激励产生的原因还来自于另一个重要因素:两权分离条件下企业中存在着多重的委托—代理关系,企业所有者与企业的经营者、核心技术人员间由于目标函数不同而可能产生种种机会主义行为,要求实现激励相容。这属于现代企业理论中的重要内容,将在本节的下一部分加以说明。

(四) 人力资本理论的应用价值

1. 人力资本理论的应用价值:人的全面发展

(1) 马克思关于人的全面发展的理论

马克思主义本身是关于人的全面发展的学说,“以人为本”是马克思主义的基本价值观。在解释历史时马克思主义是从人出发,又以人为归宿,并认为“整个所谓世界历史不外是通过人的劳动而诞生的过程”^①。在马克思主义经典作家那里,发展的实质就是通过改善各种社会关系,以排除其对人的自由本质的异化,从而走向全面发展。

(2) 人力资本理论的生命力

人力资本理论自20世纪中叶创立,现已被普遍应用于各个学科和研究领域:人力资本理论使教育经济学成为一门独立的应用经济学科,使医疗卫生经济、人口经济学和劳动经济学有了重要的和实质性的理论基础。

人力资本理论把人的资源视为一切资源中最重要的资源,认为在一国的经济增长和发展中,人力资本是最重要的推动因素。因为经济增长的根本动力源于技术创新与进步,而人力资本既是技术创新的源泉又是技术进步的動力,只有人力资本的积累才会实现技术进步的飞跃。当人力资本的积累达到一定程度而出现新的创新时,往往会带来生产方法的重大变革和生产能力的

^① 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,《马克思恩格斯全集》第42卷,人民出版社1995年版,第131页。

成倍增长,社会的生产可能性边界将会以越来越快的速度向外扩展。

人力资本的发展有助于重塑人的道德品质、精神素质,促进人的全面发展,从而为经济增长与发展创造持久的基本动力。因而,人力资本理论是关于人的全面发展的理论,它的生命力在于指出和说明了经济发展的实质是人的全面发展。

2. 人力资本理论的新发展

人力资本理论研究 20 世纪 60 年代经过舒尔茨、贝克尔及阿罗等人的努力,形成了以劳动要素分析为中心的一般人力资本理论,80 年代中期以来经过卢卡斯、罗默尔等人的努力,形成了以构建技术内生化的增长模型为中心的人力资本理论(杨明洪,2001)。

(1) 人力资本的“外部效应”和“外溢效应”

舒尔茨构建的人力资本理论体系强调了人力资本在经济增长和制度变迁中的重要作用。如果把舒尔茨对人力资本的研究看做是教育对经济作用的宏观分析的话,微观分析则主要由贝克尔完成。

卢卡斯和罗默尔的模型则不仅把人力资本纳入进去,而且使之内生化,他们从经济增长模型中阐发其人力资本理论,把对一般的技术进步和人力资源的强调变成了对特殊的知识即生产某一产品所需要的“专业化的人力资本”强调。他们还揭示了人力资本的“外部效应”和“外溢效应”:

卢卡斯区分了人力资本所产生的两种效应:即舒尔茨型的通过正规或非正规教育形成的人力资本所产生的“内部效应”与阿罗的“边干边学”形成的人力资本所产生的“外部效应”。罗默尔认为,知识分为一般知识和专业知识,一般知识可以产生规模经济,专业化知识可以产生要素的递增收益,专业化知识与一般知识相结合,不仅使知识、技术、人力资本自身产生递增的收益,而且也使其他追加的生产要素如资本、劳动的收益递增。特殊的知识和专业化的人力资本是经济增长的主要因素。因为知识不同于普遍商品,它不具有完全的排他性,即具有“溢出效应”。

(2) 斯科特的“资本投资决定技术进步”模式

斯科特(A. D. Scott)认为“新”增长理论将人力资本或知识投入作为单独的要素是错误的。他强调技术进步的作用是与投资密不可分的,知识投入或人力资本与投资是结合在一起的,这种作用可以用投资的数量来测量。他建立了一个有物质资本投入和“质量调整过的劳动力投入”两个变量的简单模式。这个模式依据对 10 个国家一百多年经济增长的统计和技术专利史的研究,强调了技术进步对资本投资的依赖关系,即资本投资决定技术进步。

该模式为：

$$g = g_w + g_L$$

$$g = \alpha p s + u g_L$$

式中 g 为经济增长率, g_w 为工资增长率, g_L 为“质量调整过的劳动力”(相当于卢卡斯的人力资本)增长率, α 为线性概率系数, p 为投资增长率, s 为产出中总投入的份额即投资率, u 为劳动效率。

斯科特模式说明, 产出的增长率等于年均投资率加上年均生产率的增长率。该模式强调资本投资决定技术进步, 同时强调了经济增长中知识和技术对劳动力质量和劳动效率的影响(参见刘雯、唐绍欣, 1998)。

(3) 知识资本理论引起的变化

20 世纪 90 年代以来, 尽管众多的经济学家如斯科特(A. D. Scott)和格罗斯曼(Grossman)、赫普曼(Helpman)、贝克尔(G. . Becker)等仍在遵循罗默尔、卢卡斯的思路构建技术内生化的经济增长模型, 但人力资本理论的研究思路却随知识资本理论的兴起而发生了一定的变化。

知识资本理论的代表人物为加尔布雷思、埃德文森、沙利文、斯图尔特及斯维比。1969 年加尔布雷思首次提出了“知识资本”概念, 认为知识资本是一种知识性的活动, 是一种动态的资本和固定的资本形式。埃德文森和沙利文(Edvirson & Sullivan, 1996)认为知识资本是企业的市场真值与账面价值之间的差距, 把企业的知识资本分为人力资源与结构性资本两部分。斯维比把知识资本分为雇员能力、内部结构和外部结构三部分, 内部结构为雇员知识技能在组织内的传递提供支持, 而外部结构则保证企业知识资本的最大化。

由于人力资本的所有权属于个人而使用权可以让渡, 人力资本的使用者必须尊重其所有者, 如果人力资本产权遭到破坏, 其价值将立即贬值或荡然无存, 因而其价值的实现必须有相应的结构性资本支持, 即通过制度安排和组织安排来促进人力资本的积累和价值的实现。

知识资本理论从分析知识资本的结构角度来阐释人力资本理论, 并认为知识资本概念是对传统资本概念的有效扩充, 这一概念将企业的经济活动整合在知识资本的运动中。这一理论从企业组织的角度来研究知识资本, 而不是像研究人力资本那样将增长作为研究重心, 它对人力资本理论的贡献在于揭示出人力资本与结构性资本之间的互动关系, 拓宽了人力资本理论研究的视野。

3. 人力资本理论的局限性

人力资本理论看到了人力资本对国民经济增长的内在贡献, 并开拓性地研究了人力资本投资, 尤其是教育投资的收益率等问题, 企业家及人力资本理

论方面的研究也丰富了现代企业理论,但仍也存在不足之处。如熊彼特把企业家从事创新活动的动力归结为精神因素,这有一定的片面性。张维迎的企业家理论认为企业家的能力是由天赋决定的,而且,将资本作为传递企业家的能力的惟一信号是有缺陷的。

人力资本理论的局限性主要表现为人力资本难于测度。自20世纪60年代以来,不少经济学家在测量人力资本方面做了大量的工作。尽管目前尚能定性地说人力资本对增长有显著的贡献,对企业中人力资本进行评价和监督的方法也有多种,但定量分析仍没有令人信服的结果。迄今,人们通过教育或工资来衡量人力资本的优劣,然而两种衡量方法都有其弊端。

到目前为止,人力资本理论尚无一个完整的体系,其包括的内容大致可归纳为两个方面:对经济增长中人力资本作用和人力资本投资的研究。但人力资本理论侧重于人力资本的投资—收益模型研究,而较为忽视人力资本的定价和配置,对人力资本的核心理论如人力资本的形成和效率等方面缺乏研究,并且大部分研究缺乏实证分析,从这一角度而言,人力资本理论需要进一步发展与完善。

尽管人力资本理论有着众多的不完善和可争议之处,其理论价值和实用价值仍然日益显示出来。但人力资本研究和发展由于其强大的现实解释力而极为重要。

三、委托代理

传统的主流经济学一直忽视对企业(尤其是对企业经营者和核心技术人员)的研究,直到20世纪60年代,企业理论才真正兴起。现代企业理论一般集中于三个方面的问题:企业的性质问题、企业的边界问题和企业内部权利的安排,由此形成了一系列的理论分支,如契约理论、委托—代理理论、企业家理论等^①。张维迎(1995)的《企业的企业家——契约理论》一书对企业理论

^① 程国平(2002, p. 2)对以上这些理论的一个简单总结指出,这些理论在企业性质研究方面,侧重企业的契约性质而忽视企业的生产性质;在企业边界研究方面,侧重企业的交易性而忽视企业经营者对于边界确定的决定作用;在企业内部权利研究方面,则侧重企业治理结构和经营者约束机制方面,而忽视对企业经营者激励机制的研究。

所做的批判性回顾中给出了现代企业理论的一个理论图谱^①,如下图。企业的契约理论的基础是:“企业是一系列契约的联结(nexus of contracts)”。其代表人物较多,如科斯、阿尔钦、德姆塞茨、威廉姆森、詹森和麦克林、张五常、哈特等。其中最具有影响的是交易费用理论和代理理论。交易费用理论的重点是研究企业与市场的关系、企业的边界、为什么会有企业存在等,而代理理论的重点在于企业内部结构与企业中的代理关系。

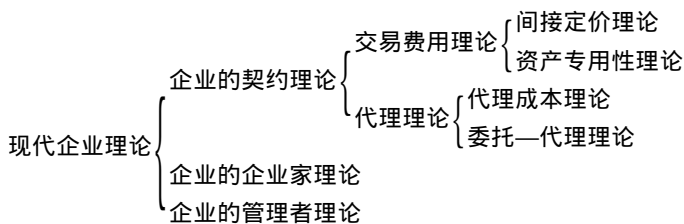


图 6-2 现代企业理论的一个理论图谱(张维迎,1995)

(一) 企业的契约理论

随着科斯的著名文献《企业的性质》(Coase,1937)的发表,在威廉姆森、阿尔奇安、德姆塞茨等人的发展下,西方企业理论凭借产权经济学的基本观点,得到了全新的发展。现代企业理论最重要的发现是把企业看做是利益相关者之间的契约集合,这意味着所谓企业的权威只不过是一种契约选择的结果,企业是一系列不完全契约的组合。企业的契约理论也因此成为企业理论的一个重要流派。这一理论包括三个方面:(1)企业的契约性(the contractual nature of the firm);(2)契约的不完备性(the incompleteness of the contracts);(3)由此导致的所有权的重要性(relevance of ownership)。

1. 企业契约的不完备性

用契约理论研究企业问题是当代契约理论最富成果、也是最前沿的领域。企业的契约理论要回答三个问题:(1)企业是什么,它为什么存在?(2)企业的边界在哪里?(3)企业的所有者和管理者之间的关系以及企业内部管理组织结构应该如何安排?自从 Grossman & Hart(1986),Hart & Moore(1990)

^① 根据研究的侧重点不同,另一种重要的划分方法把企业理论归为两大派别:企业契约理论和企业能力理论。企业能力理论认为,企业是一个生产性知识和能力的集合,企业的核心知识和能力是企业剩余生产和长期竞争优势的根源,而企业核心知识和能力又是人力资本和非人力资本长期合作的结果。这里仅从企业契约理论出发着重分析委托—代理问题,而企业能力理论中的有关问题,如高技术企业中人力资本与非人力资本的专用性和可抵押性等,将在本章的第三节中加以简要分析。

的经典文章发表以后^①,不完全契约理论很快就成为企业的契约理论的主流,并对整个经济学的发展都产生了深远的影响,用 Hart 的话来说:“过去十多年里,经济学出现的新领域是在不完全契约的标题下前进的。”

从科斯到德姆塞茨再到张五常,他们对构成企业的契约的性质看法各有不同,但都承认的一点就是企业契约的不完备性。一个完备的契约是指准确地描述了与交易有关的所有未来可能出现的状况以及每种状况下契约各方的权利和责任的契约。完备的契约被认为在现实世界中是不存在的。如果一个契约不能完全、准确地描述与交易有关的所有未来可能出现的状况以及每种状况下契约各方的权利和责任,这个契约就是不完备契约。

格罗斯曼和哈特认为,契约的不完备主要包括三个方面的内容:(1)由于个人的有限理性,契约不可能预见一切;(2)由于外在环境的复杂性、不确定性,契约条款不可能无所不包;(3)由于信息的不对称与不完全,契约的当事人或契约的仲裁者不可能证实一切(这就造成契约激励约束机制失灵)(Grossman & Hart, 1986)。威廉姆森进一步细化了不完全契约理论。他认为,现实生活中的人无不是以不同的合约形式来完成其交易的,即“合约人”。由于“合约人”的有限理性与机会主义行为,在“合约人”可行的事前或事后范围内,合约总是不完全的。

不完备契约的普遍存在可以用不确定性、人类的有限理性以及由此导致的交易成本来解释。人类的理性总是有限的(经济人在愿望上追求理性但实际上只能有限地做到这一点),人们无法在事前将全部信息写入合约的条款中,更无法在合约中为各种偶然事件确定相应的对策及计算出合约事后的效用后果。因而人的有限理性和环境的不确定性是导致契约不完全性的重要原因。此外,即使描述清楚了,由于事后的信息不对称,当实际情况发生时,当事人也可能由此产生分歧;即使当事人之间信息是对称的,法庭也可能不能证实,即使法庭能证实。执行起来也可能成本太高。

陈国富(2002)指出,在契约不完全时,财产制度、法律制度、社会习俗及惯例等都是契约的治理要素,在一定条件下都可以成为契约条款的替代要素。“真正重要的也许不是能否获得一个完全的契约,而是是否有足够的制度资源可以用于填补契约的缺口”。作者在这里强调了制度环境对交易的意义。

在新古典经济学体系中,契约是完全的,这直接导致了对制度及其作用的忽略。但正如哈特指出的,契约是不可能完全的,因而(财产)制度安排便成

① 一般也把这个不完全契约的分析框架以三个作者的名字命名为 G-H-M 分析框架。

为决定剩余权利配置的依据。

2. 契约理论中的代理问题

交易费用经济学将重点放在市场和企业(纵向一体化)的选择上,代理理论则更为关心企业的内部结构(横向一体化)的问题。契约理论中对委托代理权利结构的研究是其最为重要的进展之一,威尔森(Wilson)、米尔利斯(Mirrlees)、霍姆斯特罗姆(Holmstrom)等通过介绍企业出资者、管理者、工人三者之间的权利及制约关系,给出了标准委托代理理论模型的两个合理假设,即出资者作为委托人对产出函数不起作用和委托人缺乏对代理人的充分信息,且委托人对代理人的行为不易直接观察。

现代公司的产权组织模式是节约交易费用的组织创新,具有古典式企业不可比拟的优越性,但现代企业经营权和所有权的分离又带来了代理问题^①。信息不对称导致所有者难以监督经营者,而二者效用函数的偏离,又使经营者有可能为了自己的利益而牺牲股东的利益。因此委托人(企业所有者)必须给予代理人(经营者)适当的、有效的和持久的激励来减少他们之间的利益偏差,同时花费一定的监控成本来减少直至限制代理人偏离委托人偏好的行为。如何通过制度的设计有效地降低代理成本,解决代理问题,一直是国内外理论界研究的难点和热点问题。

在知识经济时代,人力资本在企业中的地位 and 作用日益上升,但是传统的企业制度安排由于忽视了人力资本所有者的权益却可能导致人才的流失、企业竞争力下降。如何创造一种有效的制度安排(激励),使得企业的物质资本所有者和人力资本所有者能够达成一种合作的契约,共同促进企业的长期发展与繁荣,这又是迫切需要解决的另一个问题。鉴于此,建立健全对代理人的激励和约束并重的制衡机制就成了现代企业的当务之急。

(二) 代理理论

詹森提出了研究代理问题的两种方法,即“实证代理理论”和“委托人—代理人理论”,从而将代理理论分为两类,一类是由阿尔钦和德姆塞茨(Alchian & Demsetz, 1972)、詹森和麦克林(Jensen & Meckling, 1976)开拓的实证代理理论或代理成本理论;另一类是委托—代理理论,基本上完全以正规的数学模型来表达,更加形式化和抽象。

^① 两权分离是现代企业制度的主要特征之一,在这种情况下,由于掌握企业实际控制权的经理人员不是真正的财产最终所有者和剩余索取权拥有者,他们可能为了追求自身的利益最大化而损害股东的利益,由此产生代理问题。

1. 代理成本理论

从代理成本角度分析代理问题的有许多,具有较大影响力的是下面几种。

阿尔钦和德姆塞茨(Alchian & Demsetz, 1972)研究了企业内部结构的激励问题(监督成本),两人提出了“团队生产”理论,并认为企业就是一种典型的团队生产。它有三个形成条件:①有 $n > 2$ 个具有共同目标愿望的队员;②所有成员协作生产,任何一个成员的行为都会对他人产生影响;③团队生产结果具有不可分性,即每个成员的个人贡献无法精确地进行分解和测算,因而也不可能精确地按照每个人的真实贡献去支付报酬。因此会产生偷懒(shirking)和搭便车(free-riding)行为。为了减少这些行为的发生,就需要有人来专门从事监督工作,而为了监督者积极工作,就应该允许监督者占有剩余权益和拥有修改合约的权利。另外,监督者还必须是团队固定投入的所有者,因为由非所有者的监督者监督投入品的使用成本过高,由此,经典意义上的资本主义企业就应运而生(张维迎, 1995)。

詹森和麦克林(Jensen & Meckling, 1976)提出了代理成本的概念,并认为代理成本是企业所有权结构的决定因素。代理关系作为一种契约关系,是一个或一些人(委托人)授权另一个(些)人为他们的利益而行事,并授予代理人某些决策权。

他们认为,代理成本来源于管理人员不是企业的完全所有者这样一个事实。在部分所有的情况下:①当管理者尽力工作时,他可能承担全部成本而仅获取一部分利润;②当他消费额外收益时,他得到全部好处但只承担一小部分成本。由此其工作积极性不高,热衷于追求额外消费,故企业的价值小于他是完全所有者时的价值,这两者之间的差异被称为代理成本^①。

一般来看,对于委托人或代理人来说,在零成本条件下,确保代理人做出对委托人而言的最优决策是不可能的。如果代理关系中相互关联的双方当事人都是效用最大化者,那就有理由相信代理人就不可能总是为委托人的最大利益而行动。

在大多数代理关系中,委托人和代理人总要支出监察成本和约束成本,而且代理人的决策和委托人福利最大化的决策之间总会有一些偏离。这种偏离导致的委托人的福利水平下降的货币量,也是代理关系的成本,詹森和麦克林

① 具体包括:(1)订约成本;(2)监督和控制代理人的成本;(3)确保代理人做出最优决策或保持委托人由于遭受次优决策的后果而得补偿的保证成本。让管理者成为完全的剩余权益拥有者可以消除代理成本,但这同样会受到所有者效用追求和管理者自身的约束。

称之为“剩余损失”。委托人为了限制这种利益的偏离,必须设置适当的激励机制激发代理人的积极性。在支出一定监察成本的前提下,限制代理人的偏离行为。在某些情况下,委托人发现支付一些资源(担保成本)给代理人,将会使代理人不采取损害委托人的行动,或者,如果代理人采取与委托人一致的行动,委托人会给予适当的补偿。

以上观点会导出这样的推论:由于委托人与代理人的利益不一致,双方的契约是不完全的,信息是不对称的,代理成本必然产生。为了降低代理成本,就必须建立完善的代理人激励约束机制。

2. 委托—代理理论

委托人—代理人是过去 30 年来逐步发展并完善起来的契约理论的一个重要分支,采用形式化和抽象的数学方法开展研究,似乎更符合科学主义的研究倾向。

(1) 委托—代理问题:基于信息经济学的思考

传统的经济学主要研究价格机制,忽视了不完备信息,随着博弈论的发展,经济学家开始研究不完备信息条件下的交易关系并取得了长足的发展和显著的成就,形成了经济学的一个新领域——信息经济学。

委托—代理理论^①是随着信息经济学的产生和发展而发展的,也被认为是契约理论最重要的发展。现代公司制度的一个重要特征是企业所有权与经营权相分离,在所有者与经营者及企业内部科层结构之间形成了一系列委托—代理关系。由于委托人和代理人的目标可能不一致及信息的严重不对称,委托人无法准确观察代理人的行动,就产生了委托—代理问题。

该理论以罗斯(Ross)、米尔利斯(Mirrlees)、格罗斯曼(Grossman)、霍姆斯特罗姆(Holmstrom)、哈特(Hart)等人为代表。罗斯(Ross, 1973)表述了存在道德风险和代理人预算约束的委托—代理问题,委托—代理模型的基本框架则是此后由米尔利斯(Mirrlees, 1975)、盖斯理和拉丰(Guesnerie & Laffont, 1979)、霍尔姆斯特罗姆(Holmstrom, 1979)、谢维尔(Shavell, 1979)和格罗斯曼与哈特(Grossman & Hart, 1983)分别建立和完善的。罗思查尔德和斯蒂格利茨(Rothschild & Stiglitz, 1976)还证明了存在逆向选择情形下竞争性保险市场是帕累托无效的。

委托—代理理论在一定程度上也被认为就是信息经济学,是微观经济学基础研究的革命;与代理成本理论不同,它的所有的结论均来自正式的数学模型。张维迎(1999)认为,标准的委托—代理理论建立在两个基本假设上:①委托人对随机的产出没有(直接的)贡献(即在一个参数化模型中,对产出的分布函数不起作用);②代理人的行为不易直接地被委托人观察到(虽然有些间接的信号可以利用)。两个基本观点是:①在任何满足代理人参与约束及激励相容约束条件下而使委托人的预期效用最大化的激励机制或契约中,代理人必须承担部分风险;②如果代理人是一个风险中性者,可通过使代理人

^① 从经济学意义上关注委托—代理关系被认为始于科斯《企业的性质》(Coase, 1937)一文。向荣、贾生华(2001)在《对代理理论的综述与反思》一文中综述了主要代理理论学者的观点,并指出了这一理论的不足之处。

承受完全风险的方法达到最优激励结果^①。

(2) 委托—代理关系的基本特征

委托—代理关系是委托人(比如说雇主)如何设计一个补偿系统(一个契约)来驱动另一个人(他的代理人,比如说雇员)为委托人的利益行动。可见,委托人与代理人之间具有一种内部授权关系,它是基于代理权而产生的委托人与代理人之间的契约关系。委托—代理关系一般具备如下基本特征:

① 委托人可以是一个人,也可以是一个集团或社会;代理人可以是一个人(例如股份有限公司总经理),也可以是一个组织(如股份有限公司的董事会);

② 委托人与代理人之间达成的契约是双方“讨价还价”的都可以接受的妥协的产物;

③ 委托人一般都尽可能地对代理人的代理活动和任意权利限制在与委托人偏好及其利益相一致的范围之内。

在一个具备完善的公司治理结构的股份有限公司(joint-stock company)中,委托—代理关系可分为两层,第一层为股东与公司董事会之间的委托代理关系,第二层为公司董事会与总经理之间的委托代理关系。

企业的根本目标在于追求利润最大化(投资收益最大化),对于委托人来说,把一个企业交给一个具备丰富经营管理才能和创新敬业精神的经营者(即代理人)去经营,是实现其目标的一个可行途径。当然,委托人也必须支付给代理人一定的薪酬,并且让其享有企业一定的剩余索取权。同时委托人还要付出一定的代理成本:逆向选择(adverse selection)、道德风险(moral hazard)。逆向选择是指在达成契约之前,代理人就已掌握了一些委托人所不知的信息,代理人利用这种信息不对称诱使委托人签订对代理人有利的契约,道德风险是指契约达成后,代理人的某些行为委托人无法观察到,在这种情况下,代理人会利用信息优势为自己的利益而出现偷懒(shirk)、不认真履约等损害委托人利益的行为。

(3) 机会主义、激励相容和风险收入

一个企业作为委托人从一开始就面临着两个问题,一是选谁当代理人,二是如何激励与约束代理人。在公司治理结构中,委托人和代理人的目标函数

① 这两个基本观点的通俗含义是:(1)经营者的报酬中必须含有风险收入,否则所有者的利益不可能达到最大;(2)当经营者的报酬全部是风险收入时,即完全享有剩余索取权时(此时经营者所有者合二为一),激励机制最优,所有者的利益能保证达到最大。

经常是不一致的甚至存在着明显的偏差。委托人的目标是实现股东利益最大化和由其决定的企业利润最大化,而作为代理人的经理人追求的是自身人力资本(社会地位、经营才能等)和自身利益(报酬)的最大化以及权力的最大化。

比较典型或是极端的情况是,出于对个人私利的考虑,代理人可能更关心企业的短期利益,从而放弃那些短期内会给企业财务状况带来不利影响但却有利于企业长远发展的计划,如企业购并、资产重组以及长期投资等。这种情况就是机会主义(opportunism),即代理人所做出的决策是为了增加自身的利益,而不是充分考虑所有者的利益。

因此委托人必须给予代理人适当的、有效的和持久的激励来减少他们之间的利益偏差,同时花费一定的监控成本来减少直至限制代理人偏离委托人偏好的行为。委托人为了解决他与代理人的利益冲突,可以采取两种方式。其一,委托人通过设计有效的激励方案,推动代理人主动以委托人的效用函数为自身效用函数;其二,委托人通过各种约束来使代理人的效用函数不至偏离委托人效用函数太多。

委托人总是在试图调和他与代理人的利益冲突,实现所谓“激励相容”(incentive compatibility),即委托人通过设计一种激励制度,使代理人所采取的行动与委托人所希望其采取的行动相一致。传统薪酬体系主要由两部分构成,即基本工资和年度奖金,其中年度奖金的评定指标通常是公司上一财务年度的业绩,因为这些指标可以在一定程度上反映代理人的努力程度,所以这就使公司上一财务年度的业绩与代理人的收入联系了起来,可见,这种薪酬体系会在一定程度上激励代理人为改善企业业绩而努力,但这种制度的缺陷在于:使代理人着眼于企业的短期业绩而非长期业绩,因为短期业绩的增长并不一定带来企业价值的长期增长。

委托—代理理论有两个主要结论:一是在任何满足代理人参与约束及激励相容约束,而使委托人预期效用最大化的激励合约中,代理人都必须承受部分风险;二是如果代理人是一个风险中性者,那么就可以通过使代理人承受完全风险(即让他成为惟一的剩余权益者)来达到最优激励效果。由于委托人与代理人之间的信息不对称,契约不完备,代理人的行动不能被委托人观察到,从而产生代理人不以委托人利益最大化为目标的道德风险和逆向选择,代理人与委托人的目标函数不一致。为减少代理人采取机会主义行为和所有者对其进行监督的成本,风险收入是一个不可缺少的变量。

因而在实际中,委托人在代理人的薪酬体系引入了“风险收入”的概念以

实现激励相容。例如,委托人在与代理人风险收入相关的指标中加入了企业长期业绩的指标,并通过各种方式将代理人的风险收入与企业价值相关联。但这些做法也存在一些困难,例如,在实践中难以准确地评估企业价值,而且聘请专业评估机构还需要较高的费用。对此,经营者股票期权理论及其演进的方向,比较有针对性地解决代理人关注企业长期收益的激励问题,给委托—代理理论以有力的支持。而且,随着将动态博弈理论引入委托—代理关系的研究之中,在多次重复的代理关系情况下,竞争、声誉等隐性激励约束机制能够发挥企业家人力资本激励约束作用。这说明企业家人力资本激励约束机制的设计不但要强调物质(报酬)激励,而且还要注重企业家人力资本的精神需求(声誉)激励,这又使得企业家人力资本激励约束制度朝着管理激励理论^①的方向逼近了一步。

(三) 委托—代理理论的分析框架

1. 委托—代理理论的分析框架

委托—代理理论试图模型化这样一类问题:一个委托人想使代理人按照前者的利益选择行动,但委托人不能直接观测到代理人选择了什么行动,能观测到的只是另一些变量,这些变量由代理人的行动和其他的外生的随机因素共同决定,因而只是代理人行动的不完全信息。委托人的问题在于如何根据观测到的信息来奖惩代理人,以激励其选择对委托人最有利的行动。但由于指标还受其他非代理人所能控制的因素的影响,因而将其与代理人的报酬挂钩时便增加了代理人的风险,若代理人是风险回避的,承担风险便意味着降低其效用。为减少代理人采取机会主义行为和所有者对其进行监督的成本,风险收入是一个不可缺少的变量,而最优激励机制必须权衡激励和分担风险两个作用。

激励模型因此涉及到委托人和代理人的双重优化:给定某一合同或报酬制度,代理人将采取最优对策,即代理人的决策或最优化问题;委托人需要选择最优合同,使其与代理人对策一起对委托人是最优的。简单的框架是,委托人面临来自代理人的两重约束,其一是参与约束(participation constraint),其二是激励相容约束(incentive compatibility constraint),委托人的问题便成了在满足以上两个约束条件时如何最大化其期望效用函数。

^① 管理学激励理论是在经验总结和科学归纳的基础上形成的,它以人的需求为基础,侧重对一般人性的分析。按研究侧面的不同和行为的关系不同,可以把管理激励理论归纳为四种不同的类型,一是多因素激励理论;二是行为改造理论;三是过程激励理论;四是综合激励模式理论。

米尔利斯 (Mirrlees, 1976) 和霍姆斯特罗姆 (Holmstrom, 1979) 的一种表达是, 使用分布函数参数化方法将自然状态 θ 的分布函数转换为 x 和 π 的分布函数, 对观测变量 x 取期望值:

$$\begin{aligned} & \max_{a, s(x)} \int V(\pi - s(x)) f(x, \pi, a) dx \\ \text{s. t. } & \int u(s(x)) f(x, \pi, a) dx - c(a) \geq \bar{u} \\ & \int u(s(x)) f(x, \pi, a) dx - c(a) \geq \\ & \int u(s(x(a', \theta))) d\theta - c(a'), \forall a' \in A \end{aligned}$$

2. 企业激励问题的委托—代理分析

导致激励问题的两个基本因素是: (1) 当事人之间的目标不一致; (2) 信息的分散化。当关于代理人的信息不完备时, 委托人将某项任务授权给具有和自己不同目标函数的代理人就会带来很多问题, 而这也正是激励问题的缘起 (让-雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩, 中译本 2002 p. IV)。

信息经济学的模型分为两类, 一类是道德风险模型, 另一类是逆向选择模型。如前所述, 道德风险问题存在于非对称信息发生在合同之前, 在逆向选择理论中, 委托人在签订合同时不知道代理人的类型, 问题是选择什么样的合同来获取代理人的私人信息。

阿克洛夫 (Akerlof, 1970) 的旧车市场模型是逆向选择理论的典型例子。在旧车市场上, 由于买者和卖者有关车的质量信息不对称, 结果是市场上出售的旧车的质量下降, 在均衡的情况下, 只有低质量的车成交, 在极端状况下, 市场可能根本不存在, 逆向选择破坏了价格调节供求的作用。

拉丰和马赫蒂摩在其著作 (拉丰 2001; 拉丰、马赫蒂摩 2002) 中考虑了三种类型的激励问题: 逆向选择、道德风险和不可验证性。他们从委托—代理理论出发, 将代理人具有的私人信息大致地分为两类: 第一类, 委托人无法观察到代理人的行为, 此即道德风险问题或隐匿行动, 或者是委托人无法获知代理人所拥有的关于成本或价值的私人信息, 此即逆向选择问题或隐匿信息; 委托—代理理论主要研究这两种情形下委托人如何取得最优的资源配置结果。第二类, 信息在事后是不可验证的, 假设在事后委托人和代理人拥有相同的信息, 但除此之外不存在任何第三方如权威机构能够观察到该信息, 因而委托人和代理人共同拥有的信息在本质上是不可验证的。在很大程度上, 信息的事后不可验证性成为构成契约不完备的主要因素。

隐匿行动经常会发生在组织内委托人与代理人之间。通常代理人拥有关于自己行动的私人信息,即工作努力或不努力,委托人无法直接观测代理人的努力水平,能观测到的只是代理人的工作结果,而代理人的工作结果由代理人的工作努力水平和其他外生变量共同决定,只能提供代理行为的不完全信息。这样,代理人往往会从自身利益出发,通过隐匿行动降低自己的工作努力水平,而不惜损害委托人的利益。

经理市场中的逆向选择问题是企业激励问题的一个典型例子。信息甄别和信号传递是改变信息不对称、解决逆向选择的两种方法,例如以教育程度作为选择的信号。信息甄别就是信息劣势者花费一定成本收集相关信息以改善自己的处境,信号传递则是信息优势者主动暴露自己的信息。

企业内部的制度激励可以分为三个层次来考虑:其一是所有者与经营者之间的委托—代理的激励;其二,作为“主代理者”的管理者应制定何种规章制度来激励组织中的核心技术人员;其三,作为企业中一般人力资本产权所有者的一般员工的股权激励。其实质是,如何使组织中成员的努力与报酬高度正相关,并通过各种长期激励方式使之追求个人预期利益最大化的自利行为结果与给定的组织目标相一致。

3. 委托—代理理论的问题

代理理论对我们更进一步认识企业的本质和运转无疑具有重要意义。与其他理论一样,这一理论也有许多前提假设。但已有许多学者(如朱永红, 2001)对这些假设是否成立表示了自己的怀疑。委托—代理理论存在的问题主要有以下几个方面:

(1) 委托—代理模型总是在代理人与委托人的风险偏好上有一个先验假设。即委托人是偏向风险中性的(委托人设计合约),而代理人是风险规避的(代理人只有选择合约的权利)。但这一先验假设在目前并未得到经验数据的证实。

(2) 代理理论模型只假定了代理人的道德风险问题,是一个道德风险单向模型。事实上,委托人的道德风险也是存在的,如签订合约时,委托人在应提供的条件上偷懒等,也就是说,委托—代理模型应该是道德双向的。

(3) 企业中存在着多层的委托—代理关系,经营者作为主代理人与企业一般员工以及核心技术人员之间均构成了委托—代理关系。委托—代理理论重视对企业经营者的激励研究,却忽视了科技要素。对于经营者的激励和约束问题讨论得比较多,相对于经营者而言,高技术企业中一般员工尤其是掌握高技术的知识员工的激励问题则没有得到足够的重视。在高技术企业中,经

营者对一个企业的成败固然重要,但科技人员的积极性能否得到充分发挥同样与企业的长期发展关系密切。

四、企业治理

尽管与公司治理有关的很多研究早已存在,例如早期伯利和米恩斯(Berle and Means, 1932)关于公司所有权与经营权分离的论述、詹森和麦克林(Jensen and Meckling, 1976)关于代理成本的开创性论文以及威廉姆森(Williamson, 1975)提出的“治理结构(governance structure)”的概念,但公司治理(Corporate governance)理论的提出及其系统性的研究,在国外是20世纪80年代的事。根据法玛和詹森(Fama and Jensen, 1983)的论述,公司治理研究的是所有权与经营权分离情况下的“代理人问题”,如何降低代理成本是公司治理要解决的中心问题。

现代企业理论认为,企业权益由固定权益和剩余权益构成。其中剩余权益由剩余索取权和剩余控制权构成,二者合称为企业所有权。从企业治理结构安排的角度看,由于固定收益的分配是事前确定的,那么,由谁以何种方式取得企业所有权则成为企业责权利配置的核心问题。有效率的企业治理结构必须解决以下两个问题:一是企业剩余索取权与剩余控制权如何搭配企业最有效率,二是企业合约双方谁拥有企业所有权时企业最有效率。

张维迎在其《企业理论与中国企业改革》(1999)一书中指出:企业的控制权与剩余索取权应尽可能匹配,即权力与责任(风险)分布应尽可能对称。剩余索取权还应尽可能地分配给企业中最具信息优势、最难监督的成员,因为对他们最有效的监督办法就是让他们自己监督自己。对经营者这样的既重要又难以监督的成员,不让他们拥有相当的剩余索取权是不可能真正调动起他们的积极性的。事实上,即使不给他们正式的剩余索取权,他们所拥有的信息优势也会使他们成为实际上的剩余索取者。

(一) 剩余索取权、企业的所有权、财产的所有权

从奈特开始,经济学家就认识到,效率最大化要求企业剩余索取权的安排和控制权的安排相对应。张维迎认为这种对应是理解全部企业制度(包括治理结构)的一把钥匙。

格罗斯曼和哈特提出了剩余索取权(residual claims)和剩余控制权的概念,并将合同对决策权没有规定的时间和地方实施剩余控制的权利和在合同履行之后取得剩余收益的权利定义为所有权。他们认为,在合同不可能列示所有的权利时,由其中的一方购买所有的剩余权利也许是有效的。但是,剩余

权利对购买方来说是收益,对另一方却是损失。因此,一种有效率的剩余权利的分配必须是购买者所获得的收益能够充分弥补出售者的损失,这就使得投资行为最重要的一方似乎更应该取得对剩余权利的所有权(陈郁,1996)。

张维迎(1995, p. 19)则提出,格罗斯曼—哈特—莫尔对企业的契约理论做出了重要贡献,但他们混淆了企业的所有权与财产的所有权。他认为,格—哈—莫将企业定义为由企业自己所有的财产构成,实际上,契约理论的一个主要进步就在于指出了企业是一组合约的联结,而不仅仅是物质财产的简单聚集。财产所有权不能代表企业的所有权。他们用财产的剩余权利而不是用剩余索取权来定义企业的所有权,但无法解释剩余权利是如何与剩余索取权相联系的。

阿尔钦和德姆塞茨(Alchian & Demsetz, 1972)提出了团队生产理论。他们认为,企业的实质并不是雇主与雇员的长期合同,企业实质上是一种“团队生产”方式。团队生产指的是,一种产品是由若干个集体内成员协同生产出来的,而且任何一个成员的行为都将影响其他成员的生产率。由于最终产出是一种共同努力的结果,每个成员的个人贡献不可能精确地进行分解和观测,因而不可能按照每个人的真实贡献去支付报酬。这就导致一个偷懒问题,产生“搭便车”的行为。这种行为将使团队的成员缺乏努力工作的积极性,造成生产效率的降低。为了减少或消除“搭便车”行为,就必须让部分成员专门从事监督其他成员的工作;为了提高监督者的积极性,必须使他能够占有剩余权益。为了使监督有效率,监督者还必须掌握修改合约条款及指挥其他成员的权利,否则他就不可能有效地履行职能,即需要有能够占有剩余控制权的监督者来监督和规制其他成员的行为。因此,在现代企业中存在着“股东雇用管理者,管理者雇用工人”的双重关系情况下,为了激励经营管理者,需要让经营管理者分享一部分“剩余索取权”。

这种理论虽然从监督角度赋予经营者一部分剩余索取权来激励经营者的工作积极性,并认为监督者是专门从事监督工作的,但他认为所有的团队成员从一开始都是同质的,可以从他们中随意挑选监督者。但客观上,团队成员从一开始在市场开拓能力和经营管理企业的能力等方面是异质的,尤其是在竞争性市场条件下和新经济时代,企业内经营者与一般劳动者在大多数情况下是存在异质的。而且现代企业经营者除了监督职能之外,还有更重要的市场开拓及经营职能,监督只不过是那些专门从事市场开拓活动并承担风险的企业家或合伙企业家们的功能之一而已,因此,团队生产理论对经营者的功能认识是不完全的,会导致对经营者激励不足。

霍姆斯特罗姆和泰若勒(Holmstrom and Tirole, 1989)承接团队生产理论

的研究认为,如果监督者的剩余权益来源于团队生产中的每个成员贡献的不可分性,那么,在度量每个人贡献所遇到的困难将影响让谁作为监督者的决策过程,所有权在此具有非常重要的作用。所有权应当与那些贡献最难估价的投入要素相联系,从而有效解决激励问题。在资本主义企业中,资本之所以雇佣劳动,是因为资本的贡献最难度量,容易被错估。霍姆斯特罗姆与泰若勒认为激励比监督更重要,并提出了利用权利安排与要素贡献估价相联系的思路。霍姆斯特罗姆还探讨了团队中的道德风险问题。他认为团队中的偷懒总是可以通过适当的激励机制来解决。

施莱佛和维什尼在八九十年代对公司的融资结构、经理行为和公司业绩之间的关系做了大量的研究,对实际中的公司治理结构提供了不少经验实证论据。例如,他们发现现实中重要的代理人问题并不是简单地发生在股东和经理之间,而是在于大股东伙同经理一起侵犯小股东们的利益(Shleifer & Vishny, 1997)。

总之,企业契约理论把企业看做是委托人和代理人之间不完备的合约,需要制衡机制对抗潜在的权力滥用,并用激励机制使董事和高层经理们为股东出力和谋划,公司治理的功能就是安排好委托代理合约关系和配置剩余控制权。

(二) 职工持股:人力资本理论与契约理论

在众多经济学者看来,资本雇佣劳动是一种合理有效的生产组织方式。由此得出的合理推论是,资本家应该获取利润,作为生产要素之一的劳动者,在生产过程中凭借其活劳动对原材料的转化起了辅助作用,所以只获得工资收入。还有相当一部分学者认为,资本雇佣劳动并非是最有效率的,人力资本理论就揭示了凝结在劳动者身上的知识技能(劳动能力)以生产的方式创造出人类巨大的成长财富。劳动者是其劳动力(或曰人力资本)的所有者,劳动产出的增长正是取决于劳动者人力资本随知识与技能的获取而增大,从而使得人力资本的边际产出率是递增的。正如资本家作为资本的所有者而获得剩余收益,人力资本所有者理应参与剩余收益的分享。

现代企业理论最重要的发现是把企业看做是利益相关者之间的契约集合,企业员工可以凭借其人力资本的经济价值,获得企业的所有权^①。代理人分享剩余索取权也是一种企业内部的激励机制,旨在使代理人行为长期地与股东利益相一致。然而,引入剩余索取权激励将对企业所有权结构、控制结构

^① 这也正是员工持股制度的理论基础。员工持股制度较好地体现了资本雇佣劳动逻辑与劳动逻辑的统一,是现阶段一种较理想的、亦是现实可行的企业组织形式。

和资本结构都产生重要的影响,因而这成为许多经济学家讨论企业治理结构中的一个重要问题。

无论企业所有权安排的最终结果如何,从契约自由平等的根本原则和事前的权利要求来看,人力资本与非人力资本所有者都有平等的权利要求参与剩余索取权和控制权的分配。李宝元(2002, p. 264)把影响企业所有权安排在契约各方之间分布的事后均衡性因素归结为如下几个方面:(1)资本所有者投入要素的资产专用性;(2)当事人行为后果的可监测性;(3)契约者承担风险、进行创新的能力;(4)私人信息的价格显示机制;(5)资本要素市场的供求状况;(6)正式的或非正式的制度环境约束。

而在作为非人力资本和人力资本的特殊契约的高技术企业中,人力资本与实物资本在生产中的作用的不同规定,就决定了剩余索取权的配置方式。

(三) 分享剩余索取权的激励

代理人分享剩余索取权的激励由阿尔奇安和德姆塞茨(Alchian and Demsetz, 1972)为防止团队生产中的偷懒行为而首先提出来的。由于最终产出中每个成员的个人贡献不可能精确地进行分解,在团队支付报酬中就可能与个人的劳动投入不一致,于是团队的成员就有可能企图偷懒或“搭便车”;而且监督人也可能偷懒,监督监督者的办法是,借助于企业的产权安排,赋予监督者剩余索取权。这样,通过监督者的专业化、职业化,加上享有剩余索取权,就可克服偷懒行为^①。有效监督的动力来自于劳动效率提高所带来的剩余收入归监督者而不是在全体成员之间分配,“与其花费监督成本去监督监督者,不如让监督者通过分享剩余收益建立一个经理人员自我监督机制”(Alchian and Demsetz, 1972)。

詹森和麦克林(Jensen and Meckling, 1976)也认为,代理成本来源于经营者不是剩余索取权的所有者,如果让经营者成为完全的剩余权益拥有者,可消除至少可减少代理成本^②。哈特(Hart, 1983b)从合约不完全角度也阐述了

① 这种剩余索取权之所以能够形成这样一种激励效果,是因为每个成员是以工资形式获取劳动的报酬,而监督者则获取扣除工资后的剩余收入。如果团队成员的生产效率越高,监督者的剩余就越多,从而监督者越有积极性去监督团队成员的行为和努力程度,这又反过来促进团队生产的效率。这里的逻辑可以理解为,由于企业是一种不完备的契约,因此,要使企业成员得到固定的合同收入是不可能的。

② 这实际上认为,被人监督不如自我监督有效。单一业主制企业就是一个典型的自我监督机制。在所有与控制分离的企业中,监督职能已由一批职业的支薪阶层来承担,这些经理们本身不是企业所有者。要形成经理们的自我监督机制,必须要使经理们分享剩余收益。

对代理人享有剩余索取权的看法。他认为,经理与股东之间签订的合同是不完全的,随着企业的决策权向经理的转移,一部分剩余索取权也要向经理转让^①。

周其仁(2000 p. 45)也具体解释了合同不完全与通过剩余索取权的分配进行激励的关系。他认为,经理努力的供给,是由激励机制的安排和执行决定的。聘任企业经理的合同在事前真正可以写入的,实际上要经理相机处理事前不可完全预测的事务,以及经理的努力所应该达到的目标。所以,合约里多少保留一些事前说不清楚的内容而由激励机制来调度。只能采用类似“分成租合约”这样的制度安排,即由企业家人力资本的所有者分享企业经营的剩余,否则,企业家才能是无法被激励出来的。这种制度性安排就是一种通过给予使用者剩余索取权而避免监控其绩效的有效方式。正是在这个意义上,剩余收益看起来为总收益中的盈余,但剩余收益的本质不是利润,而是风险。

因此,“让经理占有经营剩余被认为是激励理论中的一个基本原则,它是一种终极激励手段。谁占有剩余,谁就自然会对经营管理负责任。任何其他指标都难以达到如此全面而强烈的激励效果(周惠中,1996 p. 217)。”

(四) 产权激励与公司治理结构的变化

产权经济学的研究表明,对社会而言,重要的不是企业的所有权采取哪种形式,而是这种形式的产权结构能否解决激励问题,是否能让那些与(物质)资本无关的企业成员或多或少分享到一部分企业剩余利益。

詹森和麦克林在对企业股权和债权结构的选择安排问题进行研究时指出,企业产权结构的关键是使剩余权益与所有权相统一。企业的举债经营也是一种委托代理,同样也存在代理成本,并认为所有权与管理权相分离的制度安排取决于不同的代理成本。

一个企业是不同财产权主体共同构成的契约集合,是企业内的不同产权主体之间构成的相互制衡、相互依存的权利关系。产权制度实质上包括两个层面:财产权和企业所有权。财产权是对物的排他性独占权,它涉及到企业财产的最终归属。由于这种契约是不完备的,因此,剩余索取权与控制权如何配置对于解决企业内的“偷懒”和“搭便车”问题非常重要。剩余索取权与控

^① 他认为,由于合同不可能包含了所有可能发生的事件及在这些事件中双方应有的责任和义务,在这种条件下,只有资产的所有者才有对资产的支配权,因而分配财产的所有权成为合同不完全时解决激励问题的一个有效办法。按照哈特的分析,经理与股东之间签订的合同是不完全的,股东不可能把所有可能发生的事情及与此相关的激励性和约束性条款都写进合同内,或签订的合同并不能完全执行,因此,随着企业的决策权向经理的转移,一部分剩余索取权也要向经理转让。

制权的合称就是企业所有权,企业所有权的具体安排就是企业的治理结构。

1. 人力资本与企业治理结构的变化

主流企业理论认为,由物质资本所有者拥有剩余索取权与控制权是最有效的。这就是“资本雇佣劳动”的逻辑,在现代公司中表现为“股东至上主义”逻辑。在资本主义初期,资本家完全用自有资本投资,雇佣工人兴办企业,并自主经营。企业的所有权是一个统一的概念,既包括对企业的所有,也包括对企业的经营控制和剩余索取,物质资本的出资人毫无疑问是企业的所有者。但这种单边治理结构在当代面临着越来越严峻的挑战。

随着知识成为经济增长的主要动力,作为经济增长与发展的直接承担者——企业,尤其是知识密集型的高科技企业,对人力资本依赖程度越来越高。生产资料不再以资金、设备和原材料为主,而以人的知识为主导。人力资本成为高科技企业发展的内生的、关键性的因素,成为企业最大的资本拥有者和财富创造者。

人力资本的产生影响了整个企业在治理结构上的调整。传统的法人治理结构主要是协调所有者和经营者的关系,而现代公司法人治理结构,不仅是要求完善所有者与经营者的关系,而是完善企业中货币资本与“核心人力资本”的关系,即出资人与技术创新者和职业经理人的关系。一个简单的例子是 CEO 的产生:

(1) CEO 的产生标志着人力资本对企业治理结构的影响。CEO 既不同于总经理也不是董事长,但 CEO 拥有一部分控制权(董事长权利的某个比例),标志着人力资本对这种企业治理结构的影响。因为 CEO 是人力资本在企业中最有代表性的人物之一,CEO 的产生强化了企业治理结构功能。

(2) 企业战略决策委员会则是人力资本的社会性的表现。CEO 平时听企业战略决策委员会而不是董事会的指挥,这个委员会成员大部分是企业界或经济法学界的理论精英,他们不代表出资人但有权指挥或否定 CEO,是人力资本的社会性的表现。

另一个例子则是首席知识官(CKO, Chief Knowledge Officer)的出现,说明了专用人力资本发展的重要性,而人力资本才是促使企业对知识资源进行有效管理和合理配置的最主要的原因。高技术企业中技术创新主要依靠核心技术人员和高科技人才,CKO 便是高技术企业对知识资源进行有效管理的一种组织形式,是高技术企业的重要管理人物,直接负责企业知识资源的配置。

2. 共同治理下的企业内部激励

与战略决策委员会相对应,独立董事制度的出现也说明了人力资本在企

业治理中的地位和作用。独立董事往往是经济与法律等方面的权威人士,也是人力资本。独立董事不是出资人,在企业中也没有任何经济利益关系,但独立董事的投票权和出资人的投票权是一样重要的。

CEO、CKO、战略决策委员会和独立董事的产生说明,现代企业法人治理结构中核心人力资本的地位和作用已大大加强,出资人的权利仅仅表现在产权利益回报上。现代股份公司中法人治理结构的调整的基本特征是,在企业的正常经营状态下,至少两类利益相关者同时具有剩余控制权。这一特征经常被称为“共同治理”。为了企业的长期发展,不仅要重视出资人的合法权益,而且应包括人力资本所有者在内的其他利益相关者的合法权益。因而,从单边治理走向共同治理便成了现代公司治理结构演变趋向的一个重要特征。

从共同治理的角度来看,现代企业可大致分为三种基本类型:SM型(股东和经理人员共同治理)、MWS型(经理人员、工人和股东共同治理)和ES型(持股职工和外部股东共同治理),陈宝敏指出,这三种类型的排列次序反映了人力资本专用性程度的加深,进而其所有者在企业治理中的相对地位不断上升这一事实(陈宝敏 2001 p. 134)。尽管以上划分并未突出高技术企业中核心技术人员的人力资本在企业治理中的地位,仍旧以经营者(或企业家)作为专用人力资本的代表,但仍可有助于我们在此简述这几种治理结构类型中表现出来的人力资本及其激励方式的变化趋势。

伯利和米恩斯(Berle and Means, 1932)提出的“控制权与所有权分离”的命题,已经表明了作为特质人力资本所有者的经理人员(M)和作为特质非人力资本所有者的股东(S)分享剩余控制权的局面。随着经理阶层的进一步职业化从而其人力资本的专用性进一步加强,一般工人在人力资本方面的专用投资也不断提高;与之相对应,股权的日益分散化导致越来越多的股东对实际行使剩余控制权即“用手投票”不再感兴趣,而倾向于获得不低于基准利率的“合意利润”(成为“消极投资者”^①)。因此,不仅经理人员、一般工人(W)也开始有了分享剩余控制权的资格。

企业所有权制度安排随契约条件的改变而表现出来的基本趋势是,人力资本及其所有权在企业契约中具有越来越大的竞争优势,并在与非人力资本进行竞争和合作的博弈过程中不断演化出多样化的所有权安排及公司治理模式。

① 从而,股权投资逐渐具有了部分债权投资的性质,蜕化为“消极货币”;发达的“用脚投票”机制和普及的投资组合理论也反映了这一点(陈宝敏 2001 p. 137)。

(五) 对中国的考察：困难和意义

1. 转轨经济中的治理悖论

20 世纪 90 年代初,俄罗斯和其他国家进行了快速的市场经济转轨和私有化,其结果是创造了一种管理层与普通老百姓财富占有不均的体制。捷克共和国认股权证式的私有化更类似于平均分配,但由于没有制定相应的法律来维护证券市场,因此产生了一系列的其他问题。这些国家忽视了竞争机制的建立:在没有引进竞争机制之前实现私有化,由此产生的既得利益集团又阻碍竞争性市场经济的发展(约瑟夫·斯蒂格利茨,1998a)。

斯蒂格利茨(2000, pp. 53 ~ 57) 分析了经济转轨和私有化所揭示的激励问题,指出了转轨经济中公司治理结构失败的多方面原因。他的观点对我们引入约束制度的讨论极有参考意义,故在此将主要的几种原因表述如下:

其一,错误的激励建立在错误的公司理论模型之上,而私有化的作用仅仅是资产剥离而不是价值创造。

标准的代理人理论认为控股股东(持有 20% 或更多股份)的存在会提升公司的市场价值,因其有动力监督公司的经营管理。实证研究证实了这个观点。但在捷克共和国,控股股东可以不受法律限制地剥离资产。因此,当出现控股股东时,该股票价格往往大跌,反映出市场对控股权来说,意味着资产减少而不是价值增加的预期。

股东中心的公司理论忽略了包括政府在内的许多利益相关者的利益。政府在税率和限制性规定上的控制权使其收益及控制权不比股东小多少。同样,雇员可以组织起来,在不违反法律规定的前提下行使实际控制权。在这种情况下,不止一方拥有关于公司发展计划及收入分配的否决权。

错误的激励建立在错误的公司理论模型之上,实际上,公司理论模型应该是多重委托代理模型(利益相关者理论),而私有化在其中只起到转移一部分产权的作用。该理论认为公司有多个利益相关者,公司决策是多个利益相关者合力的结果。这一理论尤其适用于转轨经济。激励机制的确对一些国家转轨经济制度的建立起了作用,只不过这种作用是资产剥离而不是价值创造。

其二,银行作为公司外部约束机制的失败。

非真正意义的银行既无动力也无能力行使选择及监督职能,联系股权及公司治理结构看,这种职能在成熟的市场经济中显得极为重要。

银行控制公司的机制如下:名义上股东拥有控制权,但实际上他们必须行动一致才能达到目的,分散的股东缺乏这种激励机制。在理论上,如果公司的借款出自一家银行,银行就握有控制权,这家银行就会有动力对公司实行监

管(或者是银团贷款中的牵头银行代表行使监管权)。在这个过程中,银行关心的不是公司价值最大化,而是如何防止公司欠债不还。通过旨在降低违约风险的监管,银行至少防止了最坏情况的发生,例如经营者的侵吞资产行为。但是,由于转轨经济中银行不能行使监督权,只是按照政府的意图发放信贷,不是真正意义上的银行,它们只是叫银行而已^①。因而,这种机制的缺位削弱了公司治理的作用。

其三,社会资本的削弱促使公司治理体系出现偏差。

此外,斯蒂格利茨还从社会资本的角度分析了转轨经济中激励机制的失效:社会资本的削弱促使公司治理体系出现偏差。这种机制主要指人们行为所受到的信誉及法律这两方面的约束。转轨时期的经济问题是这两种机制同样脆弱:国家的司法能力有限,经济转轨伴随机构的频繁更替,高的黑市利率和短视行为——信誉机制的有效性受到损害。即使不需要重新建立机构,转轨过程本身也构成了阻碍市场经济正常运行的重要因素。

在斯蒂格利茨看来,中国的例子具有重要的意义^②。中国并没有完全解决公司治理问题(正如美国和其他西方政府也不可能完全解决一样),中国的创新在于乡镇企业的发展及其在中国经济增长中所起的作用。它避免了捷克私有化的多重代理问题,也避免了俄罗斯的公司治理结构失败问题。中国的发展向世人展示了在没有完善法律框架及所有权没有充分明确的情况下,一样可以留住国内资金并吸引外国的投资。

中国的经验实质上说明了引入竞争机制对于激励问题的重要性,那些寻求快速私有化的国家恰恰忽略了这一点。标准的竞争理论强调只有竞争才能令市场、私有权和利益激励机制产生良性后果。中国和俄罗斯的发展经历证明了竞争比私有化,尤其是假私有化更重要。可见,竞争同样是公司治理结构中的重要组成部分:如果没有竞争,无效运用资源的寻租现象就会盛行。

经济转轨和私有化在一定程度上更深刻地表明了激励的重要和复杂性:只有在理想状态下,激励机制才能带来良性后果。扭曲的激励将导致资产剥离而不是价值增加,许多转轨国家恰恰忽略了这一点。

这种理想状态的达到主要依赖于两个方面的努力,其一是激励机制的设

① 国有银行、资本金不足的私有银行以及政府暗示会救助的私有银行都不能算做真正的银行:它们缺少商业意义上的监督。

② 他认为,中国选择了优先发展市场竞争机制而更少关注私有财产的改革方式,从过去经验来看,这种改革方式是相当成功的。

计,其二是内外部约束制度安排的逐渐完善。下面,我们沿着这一思路,从激励问题在中国的特殊表现出发,来提出约束制度的安排,更详细的内容将在第十章中涉及。

2. 激励问题在中国的特殊表现

(1) 内部人控制与所有者缺位

信息不对称的情况在缺乏有效的公司治理基础的条件下,很可能产生所谓“内部人控制”问题,即,两权分离的现代公司中,当出资人不能对经营者的个人行为进行有效的最终控制时,经营者可能利用其控制权来谋取个人或小集团的利益,侵犯、损害委托人的利益。“内部人控制”产生的另一个条件是股权分散。股权相对集中时,意味着大股东有动力也有能力去加强对经营者行为的监督,从而使内部人控制问题得以防止和抑制。

但以中国的上市国有企业来考察时,却出现了与以上的分析完全相反的情况。在这些上市公司中,股权非常集中,国有股一般都占到总股本的50%以上,恰恰就是这些上市公司中存在着惊人的内部人控制情况。安塑股份便是一例^①。

从股权集中不易产生内部人控制到我国国有控股上市公司中内部人控制现象惊人并不矛盾,这也正是我国上市公司中所有者缺位的表现。在这里,董事长并不是委托人,也不是真正出资人的代表,而是代理人。

(2) 解决途径的思考

一项调查显示,我国上市公司的“内部人控制”(内部董事^②人数/董事会成员总数)平均高达97%(尹伯成 2002, p. 413)。因此,在西方国家“内部人控制”表现为经理层和董事会成员意志的不一致,而在我国则表现为董事会成员和经理层人员一起作为代理人违背、侵犯所有者的利益和要求。

作为解决途径之一,我国目前对中小企业转制所较普遍采用的让经营者持大股的做法也存在着极大的缺陷。这与前面提到的转轨经济中控股股东的行为类似。孙永祥(2002, p. 100)也分析了这种情形,并指出,从效率和避免国有资产流失的角度而言,向外部人直接出售公司可能是转制的较好的途径。因而,内部人控制的解决途径绝不是让经营者持大股。

^① 此处的观点和例子参考了尹伯成(2002, pp. 410 ~ 414)《中外上市公司的内部人控制比较研究》一文。

^② 这里的内部董事指在企业经营管理中任职的成员,因而这样的董事会往往和企业经理人员一起组成了事实上的内部人。

职工持股的方式可能也同样不是针对内部人控制现象的解决途径。陈宝敏(2001 pp. 138 ~ 140) 从治理结构的角度说明,职工持股(职工的股权投资)相当一部分无非是他们的特质人力资本报酬以非人力资本形式的再资本化,而再资本化的目的则是为了更好地保护其特质人力资本免受不知情的和轻率的外部股东的损害。

在中国这样的转轨经济中,推行职工持股或许是一种可行的过渡性措施,其积极意义可能在于将虚置的巨额非人力资本(国有资产)落到实处,从而在“劳者有其股”之类的幌子下绕过意识形态壁垒,为发展自由市场经济创造基本条件(陈宝敏 2001 p. 140),而这也是激励机制能有效发挥作用的外部条件。在此意义上,职工持股才能成为一种有效的过渡措施。

同样,凯尔索根据其“双元因素论”提出的民主资本主义的构想(根据“参与”与“限制”的原则推行 ESOP,使资本所有权分散化),仅仅进行了非常表象化的现象描述,很难称得上是什么“理论”。但由此引出的 ESOP 确实在资本主义制度框架下缓和或化解劳资矛盾、企业对员工实施长期激励的有效途径,所以才能在 20 世纪下半期迅速得到认可而流行于西方各国(李宝元 2002 p. 267)。

3. 约束的重要性

激励问题在中国的特殊表现远不止上述的内部人控制现象和国企的所有者缺位问题,激励问题在中国的经典表现还有众所周知的“59 岁现象”和“穷庙富方丈”等,如果再考虑上核心技术人员,还可以联想到原子弹与茶叶蛋等更老的话题。事实上,59 岁现象不过是说明经营者激励中传统薪酬制度有效性的一个方面,而“穷庙富方丈”则从经营者职务消费问题直指经营者监督和约束机制在我国的一个特殊现象。从一些地区的试点情况看,目前国企实行的年薪制,并非真正意义上的年薪制,也只是一种过渡性的措施而已,职务消费的规范可能必须与年薪制的真正实施结合起来。不过,在此不再关注这些特殊的表现,而必须着重考虑对各种激励机制的有效约束问题。

激励机制较早的研究是从纯粹物质激励的无效开始的。巴纳德强调了管理中纯粹物质激励的无效性,这同样是经济学激励理论中所强调的:“甚至是在纯粹的商业组织中,除非有其他激励手段的支持,纯粹物质激励的效果几乎可以忽略不计(Barnard, 1938 p. 149)。”

进一步,巴纳德在其著作中第 11 章“激励的经济学”、第 12 章“关于权威的理论”中写道:“组织的一个本质要素是团队中的个人具有将个人的努力贡献给一个合作的团队的意愿。不恰当的激励意味着淡化或改变组织的目的,或导致合作的失败。因而,在所有类型的组织中,为成员提供恰当的激励成为

压倒一切的任务 „……失效往往就出现在这一点上”(Barnard 1938 , p. 139)。

这里的问题在于 ,从传统的物质激励无效进展到股权期权等激励形式 ,激励方式和手段的丰富并未说明激励的有效 ,单一的激励机制的设计都存在着自己的不足之处 ,有效的激励必须在理想的状态下才能实现 ,因而 ,现实的选择一方面是建立起综合的激励体系 ,另一方面还要强调约束的重要性 :恰当的激励必须在适当的约束下才能实现其有效性。

第三节 高技术中个人收入分配的特点

一、产 权 特 征

(一) 高技术的基本概念

高技术是指具有高效益、高智力、高投入、高竞争、高风险、高潜能的技术。对高技术的定义有许多种 ,一般而言 ,高技术是以材料、能源和信息科学技术为三大支柱 ,在 20 世纪 40 年代以后兴起的世界新技术革命发展过程中 ,逐渐形成的一个高科学技术群。

第二次世界大战以后 ,出现了一些对人类生活产生很大影响的技术 ,如核裂变反应技术 ,半导体技术和第一代计算机技术等 ,被称为“新技术” ,随之提出了“新技术革命”。这些技术和科学基本上还是分离的 ,而半导体技术等已开始了科学和技术融合的萌芽^①。到了 70 年代又一批新技术的涌现使得科学与技术之间的原有界限已不再明确地存在 ,至 80 年代这批新技术被称为“高技术”(high technology) ,成为一个英文专有名词。由于这些技术具有科学和技术融合的特性 ,又被称为“高科技”。在本书中 ,我们仍沿用“高技术”一词。

随着高科技的发展 ,人们对高科技认识的日益成熟 ,目前“高科技”的概念已经国际规范化了 ,是特指的 ,不是指比某种以前层次更高、更现代化的科技 ,也不是全国最高水平的科技 ,而是指以现代科学为基础 ,能为国民经济带来巨大经济效益 ,成为带动经济发展火车头的系统综合的科学技术群及其产业 ,而且它具有世界的水准 ,对世界现代化经济起革命推动的作用。按联合国教科文组织的分类 ,当前 ,它主要包括 :

^① 直至 20 世纪 60 年代 ,“科学”和“技术”还是两个概念 ,“科学”是对客观自然规律进行的系统的、归纳为一定模式的知识探索 ,是在研究人员的“象牙塔”中进行的。而“科学”的两个产物 :一个是“知识” ,一个是“技术” ,知识的创新叫“发现” ,技术的创新叫“发明”。

- 信息、科学技术
- 生命科学技术
- 新能源与可再生能源科学技术
- 新材料科学技术
- 空间科学技术
- 海洋科学技术
- 有益于环境的科学技术
- 管理科学技术(软科学技术)

高技术有着与传统技术不同的特征,具体表现如下:

1. 创新性。高技术在广泛利用现代科学技术成果的基础上,通过代价高昂的研究与发展的投入,支持知识的开拓和积累不断进行技术创新。
2. 智力性。高技术是知识、技术、资金密集的新兴技术,推进其发展,人才资源比资金更重要。高技术主要依靠人才及其智力,其次才是资金。
3. 驱动性。高技术相当程度上是经济发展的驱动力,它广泛渗透到传统工业中,带动社会各业的技术进步。
4. 战略性。高技术是以科学技术表现的战略实力,直接关系到国家经济、政治、军事地位,它是不容忽视的国家力量的重要组成部分。
5. 风险性。高技术的探索处于科学技术的前言,任何一项开创性的构思、设计和实施都具有风险性,成败的不确定因素较大。
6. 时效性。高技术的市场竞争激烈,时间效益特别突出,只有及时地投入最新成果,才能取得最佳效益。

高技术企业的生产过程是根据市场需求,通过对知识的收集、传播、识别、加工、应用、创新和集成,利用一定载体形成有形产品或服务。企业的生产和经营以创新为核心,以脑力劳动为主,劳动成果以知识形态来体现,如创意、程序及知识产权等。

(二) 高技术企业中的产权关系

1. 人力资本及其所有者在企业中的核心地位

(1) 传统企业中的收益创造和风险承担

传统企业的最大特征是生产的资本化,在企业的创立和发展过程中,物质资本投入比重远远超过人力资本投入比重,而且,物质资本供应相对稀缺,而人力资本(主要是普通劳动力)相对充足。因而传统企业的成长与发展主要依赖于物质资本的规模与积聚速度,物质资本的投入是企业利润和经济增长的根源,人力资本在形式上隶属于物质资本,企业的收益创造主要来源于物质

资本,而产权的运作仅是物质资本的运动,即资本增值和创造利润的过程。

传统企业理论认为,由于物质资本与其所有者在自然形态上的不可分离性,物质资本一旦被投入企业,便成为一种抵押品,从而天然地承担企业生产经营风险,而人力资本与其所有者的不可分离性,使得人力资本所有者易于退出企业,从而逃避企业风险。因而,企业的风险也主要由物质资本及其所有者承担。

然而现代企业尤其是高技术企业中,企业契约各方在企业收益创造中的相对地位已经彻底改变,人力资本的稀缺程度和重要性在高技术企业中远远超过了非人力资本。事实上,尽管现代高技术企业的生存与发展仍离不开一定量的物质资本,但以机器、厂房和原材料等形式存在的物质资本只是一种消极的货币资本,自身难以解决“生产什么、生产多少以及怎样生产”等风险性决策问题(唐更华,2001)。一方面,物质资本的保值和增值完全依赖于经营管理型人力资本投入者的风险决策和日常管理活动,知识技术型人力资本则日益成为高技术企业收益的直接创造者。另一方面,高技术企业中风险承担的主体也发生了改变,下面将主要分析高技术企业中的风险承担。

(2) 高技术企业中的风险承担

根据研究的侧重点不同,现代企业理论可以从另一角度划分为两大派别:企业契约理论和企业能力理论。企业能力理论认为,企业是一个生产性知识和能力的集合,企业的核心知识和能力是企业剩余生产和长期竞争优势的根源,而企业核心知识和能力又是人力资本和非人力资本长期合作的结果。

对于企业的核心知识和能力,福斯等人(Fossy and Knudsen,1996)曾指出:核心能力是异质的,一个企业的核心能力应当区别于其他企业,在创造价值的过程中能比竞争对手更有效地运用各种资源;核心能力是企业深层次的知识和能力,受到替代品威胁的可能性较小,因而核心能力难以被模仿和替代。福斯考察的前提是,从企业间的相互比较来看,企业的独立性表现为企业各自拥有不同的核心知识和能力,作为整体的企业拥有共同知识,他是从企业中共同知识和私人知识的积累和相互关系的角度来分析企业核心能力的。以上企业能力理论的考察角度与我们有所区别,我们更侧重从企业内部、从人力资本与非人力资本间的资本专用性与可抵押性来分析高技术企业中的风险承担,但福斯的对核心能力的分析无疑给我们提供了极好的思路和借鉴。

在高技术企业中,人力资本的稀缺程度和重要性在高技术企业中远远超过了非人力资本,人力资本与非人力资本间的关系发生了由雇用关系到合作关系的转变。从风险承担的角度看,在现代市场经济条件下,物质资本投资者

的风险日益社会化,例如现代企业有限责任制度使得物质资本投入者承担的风险初步社会化、物质资本社会表现形式的多样化与证券化趋势导致物质资本所有者风险全面和彻底的社会化,又由于资本市场逐步成为物质资本自由进入或退出企业的便利渠道,因而物质资本的所有者难以真正承担现代高技术企业的全部风险。相应地,人力资本在高技术企业的专用性和团队化日益提高,一旦退出企业或企业失败,其价值将大大降低,人力资本投资者,特别是创业企业家和核心技术人员也成为高新技术企业风险的承担者。可见,在物质资本投入者日益成为企业风险的规避者的同时,人力资本的所有者却越来越成为高技术企业风险的真正承担者。

2. 高技术企业的主要产权特征

这里所讨论的高技术企业,假定普遍采用了现代公司制的企业组织形式。从人力资本和非人力资本投入者在企业中的相对地位和产权特性看,高技术企业主要表现出以下几个特征:

(1) 高技术企业的产权结构多元化

在传统企业里,人力资本所有者虽然参与了企业的剩余索取权和控制权,但这种权利并不是以所有者的身份获得的,而是物质资本所有者对人力资本所有者的奖励或激励,因此,在企业产权结构中,两种产权是不对等的:人力资本产权从属于物质资本产权,人力资本剩余索取权仅仅表现为一定量的利润分享,并没有股份化和市场化。

与传统企业相比,高新技术企业的产权结构是多元化的,由两种主要的产权形式构成,即物质资本产权和人力资本产权。由于人力资本所有者是企业的合作者之一,因而人力资本产权是以所有者身份获取的,是一种独立的、与物质资本产权对等的产权形式。

高技术企业中人力资本产权的所有者是拥有管理能力和技术创新能力的创业者(企业家)和核心技术人员。高新技术企业的创业者作为企业创始人以及他的知识和经验作为企业专用的资产,其往往拥有较多的股权。同时,由于技术创新对高新技术企业的决定性意义远胜于一般企业,技术的复杂性和不确定性决定了技术的定价非常困难,甚至无法定价,而且技术创新过程是一种创造性的智力活动,对技术创新人员的工作过程和结果进行监督并不能导致效率最大化,因此高新技术企业中往往将核心技术以股权等形式进入企业的产权结构安排中。

高新技术企业产权多元化的要求,既激励约束了非人力资本投资者,也激励约束了人力资本所有者,体现了高科技时代企业增长和经济发展的创新模

式。高技术企业产权结构多元化的全部内涵在于物质资本产权和人力资本产权的结合。

(2) 人力资本及其产权的独特性

人力资本的独特性表现在其支出过程与效率水平难以准确观察和计量。人力资本密集的现代高技术企业中,股东对企业经营管理和技术创新活动的监督和计量往往是难以奏效的。其原因在于,经营管理型的劳动投入和知识技术型创新活动均为难以观察和计量的非程序性复杂脑力劳动,而且企业内部的人力资本投入者,对其经营管理活动和技术创新活动拥有更多的内部信息。

由此,人力资本的产权特性也相应地表现为:其一,与物质资本相比,人力资本具有一种独一无二的所有权,其所有权仅限于体现它的人。其二,人力资本产权具有关闭功能:人力资本的产权权利一旦受损,其资产可以立刻贬值或荡然无存。当人力资本产权中的一部分被限制或删除时,产权的主人可以将相应的人力资产“关闭”起来,以至于这种资产似乎从来就不存在(周其仁,1996)。

高技术企业中,人力资本产权部分是以创业者身份和技术创新成果获得的股份,部分是以企业家人力资本和技术型人力资本获得的股票期权。随着高技术企业的成长,它积累了一定资产并开始向有限公司转变,这不仅为人力资本转化为货币资本提供了条件,而且为人力资本所有者从对企业承担无限责任向承担有限责任转变提供了条件。

在高技术企业通过公开招股上市等方式向公众公司转变时,人力资本产权的最终实现是产权的股份化,人力资本所有者本身就成为企业股份的所有者,真正成为拥有剩余索取权和剩余控制权的股东,人力资本所有者的人力资本彻底向货币资本转化,并可在资本市场进行交易。因而,在高技术企业发展过程中,人力资本产权逐步资本化、股份化并在资本市场交易和变现的过程,能促进人力资本产权价值的真正实现,又对高新技术企业发展 and 产权结构调整具有重要意义。

二、收入分配

1. 人力资本要素流动与人力资本产权的要求

(1) 高技术中人力资本要素的流动

要素流动是指脱离原来的要素结构进入到另一要素结构的过程,其中另一要素结构与原有的要素结构可能是同构的,也可能是异构的,在后者的情形

中出现要素转移:即要素放弃一部分资产专用性优势,它所引起的利益损失被称为沉没成本(sunk cost),因为这一部分资产的专用性可能不会再使用,而它们曾经是有过各种投入的。

高技术产业所需的要素资产专用性高于传统产业,因此,在高技术产业间的流动会受转移成本的阻碍,但在产业内部这种流动的阻碍不大,甚至还有内部高流动性的可能。由于要素特别是知识要素与人的结合更加密切,这种专用性人力资本所有者可以携带知识资产与其他要素结合,因此,其他要素对流动的限制作用很小。在知识日益重要的条件下,其他要素不断将利益让渡给知识资产所有者。所以,当人力资本要素报酬出现差异时,要素会倾向于流动(张耀辉 2002, p. 172)。

(2) 高技术中人力资本产权化的要求

高技术企业中经营管理型人力资本和技术创新型人力资本是通过教育、培训等人力资本投资形成的,但又不同于一般的人力资本,其不同之处在于这两类知识要素的人力资本具有边际报酬递增生产力形态,并且具有不同的表现形式,而且对企业的长期发展和保持竞争力具有关键的作用。当其要素报酬出现差异时,这两种核心要素均会倾向于流动。而为了阻止知识要素携带知识流出企业,企业越来越多地采用了股权激励的方式,对那些用知识贡献于企业并对贡献较大的员工给予工资奖金和股权等多种形式的分配激励。

对于具有专用或异质性人力资本的所有者而言,一种行之有效的激励方式便是股权或期权激励。人力资本所有者要取得人力资本产权,取决于其与企业所有者的谈判力大小,而谈判力大小又取决于其人力资本价值大小和稀缺程度。企业(尤其是高技术企业)中具有重要地位的企业家和核心技术人员,应凭借其人力资本所有权分享剩余,通过“股权化”的形式而取得控制权和剩余索取权。人力资本产权股权化的实质意义是,将企业内部成员所拥有的人力资本存量直接股份化,使其从企业经营的纯收入中获益,不仅得到补偿性回报,而且能获得增值性或剩余性收益。

2. 高技术企业中的收入分配

(1) 高技术中的风险收入

从企业核心知识和能力的形成及积累来看,人力资本和非人力资本都存在资产的专用性投资的问题,都存在投资的可抵押性,因而都是企业经营风险的承担者。在这一核心知识和能力的形成、积累和发展的过程中,由于企业参与者的产权特征(风险和收益状况)是动态的、不断变化的,因而企业所有权安排也相应地是一个动态的、不断修正的过程(杨瑞龙、周业安,1997)。

委托—代理理论也说明了这一点。委托—代理理论的一个主要结论是,在任何满足代理人参与约束及激励相容约束而使委托人预期效用最大化的激励合约中,代理人都必须承受部分风险。为减少代理人采取机会主义行为和所有者对其进行监督的成本,风险收入是一个不可缺少的变量。因而在实际中,委托人在代理人的薪酬体系中引入了“风险收入”的概念以实现激励相容,而作为高技术企业中主要风险承担者的人力资本所有者也因此而应获得“风险收入”。

(2) 高技术中的人力资本股权激励

高技术产业普遍用扁平式、网络式的柔性组织结构代替了原有科层式管理结构,管理层级大大减少,使得中下层的管理者升迁的机会减少,激励作用减弱。高技术产业由于不确定因素增强,高风险与高收益并存,传统的激励机制存在激励短期化的问题。

高技术中人力资本产权化要求高技术企业通过股权激励制度的安排,使人力资本所有者拥有股权,从而有效激励人力资本。

股权激励采取的形式一般有两种:其一,将企业的一部分股权作为人力资本所有者的非现金收入或直接发放给他们作为管理股和技术股,人力资本所有者直接成为企业所有者;其二,实行人力资本所有者股票期权,股票期权是规定人力资本所有者在某一段时期内按照某一约定的较低价格买进股票的权利,其实质是让人力资本所有者能够分享企业长期发展之后的价值增值,将人力资本所有者的收益与企业的利益紧密结合在一起。

人力资本所有者的股权激励强化了高技术企业的人力资本治理结构(黄乾,2003,pp.18~19)。一方面,股权激励使人力资本成为企业的所有者之一,增大了人力资本所有者经济实力,增强了人力资本所有者对企业的控制能力,从而强化了人力资本在企业治理结构中的作用;另一方面,股权激励使人力资本既分享企业增长所带来的收益,也承担企业风险所带来的损失,同时,人力资本所有者与物质资本所有者共同分担风险、相互制约,降低了代理成本。

3. 高技术企业的人力资本治理结构

(1) 技术对企业所有权安排的影响

杨晓维(2000)指出,要素所有者的选择及企业所有权安排,最终依存于生产的技术条件和包括产品市场及要素市场在内的市场环境。

技术从以下几个方面影响到企业合约或所有权安排:其一,生产经营活动的技术性特征,决定了经营才能是否是一种不可替代的专用性资产,进而决定了资产所有者是否需要委托代理人经营企业;其二,能否有效监督经营行

为,是企业所有权选择的重要因素,而监督他人行为的成本依存于生产经营活动的技术性质。

(2) 高技术企业的人力资本治理结构

现代企业实质上就是非人力资本提供者(股东)和人力资本提供者(技术创新人员和经营者)的契约性组织。高技术企业的生产、经营活动已经高度专业化,分工也越来越细。生产者、经营者对专有知识、专有信息独占性越来越强,与物质资本所有者的信息不对称现象也越来越严重。

高技术企业核心价值主要决定于人力资本所有者,人力资本已经成为企业生存和发展的决定性生产要素,而人力资本股权激励则日益成为高新技术企业治理机制的重要组成部分。

高技术企业的公司治理结构逐步向“以人为本”转变,企业已从过去以物质资本的所有者和经营者的关系如何界定为中心的治理结构,转向了以物质资本和人力资本这两种资本的权利关系如何界定为中心的治理结构。高技术企业治理结构的主要问题是,如何激励以调动人力资本积极性、如何适当约束人力资本的短期行为,建立激励与约束兼容的机制。由于人力资本成为高技术企业治理结构安排的重要要素,强化人力资本治理结构成为知识经济条件下高技术企业最典型的企业治理结构形态,因而企业治理结构创新的基本方向是,根据人力资本在高技术企业中的相对地位和风险状况,给予人力资本投入者相应的剩余索取权和剩余控制权。

(3) 高技术企业的外部治理机制

发达的人力资本市场和资本市场是高技术企业外部治理机制的主要形式。

人力资本市场的形成和健全对企业中的人力资本形成强大外部压力,从而对人力资本起到了重要的约束作用。以美国为例,高技术企业中大多实行驻守企业家制度,即风险资本投资者通过人力资本市场物色有成功创业经历的优秀企业家,让他们在风险基金中任职,参与组建高新技术企业,在必要时担任新组建的高新技术企业的管理者。因而管理者更替是美国高技术企业治理的重要组成部分,其有效运作则依赖于高度发达的人力资本市场。

同样,发达的资本市场也对高技术企业的治理结构产生着重要的影响。美国的资本市场主要通过两个方面对企业治理产生作用:其一是价格机制。企业的投资者通过对企业股票在资本市场价格的观察和预期来评价管理者的经营管理水平,这一方面降低了监督成本,另一方面,资本所有者根据资本市场的反应可能采取的更换管理者、出售股票、引进新的投资者和经营者等行

为,构成了经营者的外部约束。其二是退出机制。虽然风险资本投资者持有公司相当一部分股权,甚至持有大部分股权,但风险投资的持股期限是有限的,对经营管理的介入也是有限的,风险资本也往往采取相机治理的方式来参与企业治理。此外,资本市场在为风险资本提供顺利的退出渠道时,也同时实现了高技术企业控制权的重新分配,因为其中隐含了一个创业者和企业核心人力资本通过首次公开发行等方式重新由风险资本投资者手中获得企业控制权的期权,因而,高技术企业风险投资制度的发展更强化了人力资本治理(黄乾,2003)。

外部市场竞争激励作为一个系统,包括商品市场、经理市场和资本市场等三个方面。从三个市场渠道获得的信息能够使委托人更好地把握代理人的动机与努力状况,缺少任何一个市场都会降低对经营者和技术人员的激励程度。此外,外部市场竞争激励作为一个有效机制,是以外部市场的存在及有效运作为前提的。对委托人而言,在一个缺乏充分竞争的外部市场环境中,寄希望于外部市场对经理进行有效的激励会受到限制。现实经济中对经营者和技术创新人员行为的激励在更大程度上会依赖于企业内部激励制度的安排。

三、分配激励

传统薪酬激励制度最突出的问题是企业中人力资本的个人收入只能与企业的当期效益挂钩,而无法与企业的未来绩效相联系,容易导致人力资本所有者的行为短期化倾向。为了解决这一问题,必须引入一种新型的激励约束机制,将个人的薪酬与企业长远利益联系起来,促使人力资本所有者更多地关注企业的未来发展,而不是仅仅将注意力集中在短期的财务指标上。于是,股权和股票期权激励便成为这种背景下的重要创新举措之一。

(一) 个人收入分配的股权激励

1. 股权激励的提出

股权激励指企业中人力资本所有者按照约定价格出资购买一定数量的本企业股票,并享有股票的一切权利和股票收益,并且股票收益可在当年足额兑现的一种激励机制。

从委托代理理论看,在企业与经营者、技术人员的委托代理关系中,由于管理活动、技术创新行为的信息不对称,企业与经营者和技术人员之间的契约并不完全,需要依赖经营者、技术人员的“道德自律”。由于企业所有者与经营者、技术人员追求的目标不一致,经营者与技术人员追求的目标不一致,因此企业所有者与经营者、经营者与技术人员之间存在“道德风险”,需要通过

激励和约束机制来引导和限制其行为。

股权激励机制的实施使得员工不同程度地成为企业财产的所有者,对减少委托代理费用和代理成本、防止经营者和技术人员短期行为、引导其长期行为具有较好的激励和约束作用,因而解决委托代理关系的矛盾,使经营者和技术人员关心股东利益,并使其和股东的利益追求尽可能趋于一致的一个较好的解决方案是股权激励。

从企业生命周期来看,高技术企业在初创期、成长期的相关投入都很大,受现金流的压力,企业一般无法满足核心人力资本较高的现金工资或奖励。通过股权激励的手段,不仅可大大降低企业初创成本和激励成本,还能使核心人力资本所有者的努力与企业价值的成长联系起来,因而,在高新技术企业的初创期和成长期都需要股权这种激励机制,而实施以股权为核心的中长期激励其实是高技术企业本身高收益、高成长、高风险的特点所决定的。

按照基本权利义务关系的不同,我们将股权激励方式分为现股激励和期股激励两种方式,而将期权激励单独讨论。其中现股激励是通过企业奖励或参照股权当前市场价值出售给经营管理型或技术创新型人力资本所有者,使其直接获得股权,企业一般规定持有的股份须经一定时期才能转让或出售。期股激励则是企业和人力资本所有者约定在将来某一时期内以一定价格购买一定数量的股权,这个约定一般是强制性的,到期必须购买,购股价格一般参照股权的当前价格确定,同时对其在购股后再出售股票的期限做出规定。

2. 股权激励分析

高技术企业中持股对象主要是经营者和技术人员,其持股形式主要有基本股份、岗位股份、奖励股份和技术股份等几种。

相对于传统薪酬激励而言,经营者和技术人员股权激励因其一般具有持续期或等待期的约束条件、又在一定程度上将收入激励与企业业绩成长联系在一起,因而具有良好的长期激励作用。但以下两种原因的存在可能使得股权激励的效果弱化:其一,股权激励(也包括下文中的股票期权激励)的滞后性弱化了激励的效果;其二,经营者与技术人员的股权收益一般与股价直接联系,有可能使其关心股票的价格胜过关心企业长期价值本身,而股价往往受多种环境因素的影响,从而使激励的效果弱化。

此外,由于激励成本的限制和经营者、技术人员投资能力的限制,他们持有股份的数量和时间都是有限度的,过小的持股数量起不到激励效果,太短的持有时间又会出现短期行为,这些问题也都制约了股权激励的效果。所以,股权激励并不能使核心技术人员和企业的利益完全一致,仍然不能完全避免核

心技术人员的短期行为。

由于经营者和技术人员的风险承担能力和资金能力都有限,因而单纯通过提高其持股比例来加强激励效果也不可行;同时,企业从激励成本考虑,也不可能给予过多的奖励股份。可见,股权激励虽比传统薪酬制度有较好的激励效果,但未能从根本上杜绝经营者和技术人员的短期行为。

(二) 个人收入分配的期权激励

1. 股份期权问题的提出

股票期权本身是一种面向任一投资者的、可转让的期权合约,西方发达国家的企业在 20 世纪 70 年代对它进行了改造,改变成现在这种由企业内部制定的、面向特定企业人员、用以激励的、不可转让的期权合约。由于最初是企业所有者对经理人员实行的一种长期激励的报酬制度,所以又常被称为经理股票期权。在高技术企业中,股票期权一般会授予给经营者与技术创新人员这两种核心人力资本的所有者。

股票期权具体是指经营者和技术人员享有在约定的期限内(如 3~5 年内)以某一预先确定的价格购买约定数量的本企业股票的权利。经营者到期是否购买该数量股票(行权)取决于行权日公司股价与行权价的差价。如价差为正,那么经营者可能行权;反之,则放弃行权。

可以看出,股票期权激励的内在逻辑是通过企业股票的增值来促使期权持有者关心企业的长期发展,从而使期权持有者的长期收益与企业的长期增长保持紧密的联系。同时,它还将经营者与技术人员复杂的、难以在短期内量化的经营管理和创新活动与技术研发和创新工作,在企业长期的经营中获得了量化的可能。高技术企业因此借鉴并在实践中广泛采用了这种在传统企业中具有十分有效的激励与约束作用的制度安排。

2. 股票期权激励制度的实践

股票期权的类型也有多种,例如一般股票期权、虚拟股票期权、股票溢价权和亚式期权、可调式期权等(参见程国平 2002 pp. 124~125)。

股票期权激励制度的实践开始于 20 世纪 60 年代美国加州的高技术知识型创业公司,其基本设想是“按业绩计酬”,使公司经理和雇员的利益尽可能与公司股东的利益一致。由于这种激励制度对于激励经营者和雇员的努力及吸引和留住有才能的管理者和雇员有重要的作用,到 20 世纪 80 年代后期,就在美国及许多其他西方国家的企业广泛地流行起来。最初的股票期权授予主要是企业的高层管理者,后来许多企业不仅把股票期权授予高层管理看,而且授予中下层管理者和企业员工。

表 6-3 1996 年美国高技术企业使用股票期权的数量

公司规模(亿美元)	股票期权比率(%)	年度股票期权比率(%)
小于 1.5	24.0	8.1
1.5 ~ 10	20.8	4.1
大于 20	17.2	2.5

股票期权比率 = (净发购股权 + 预留购股权) 总额 / 净发普通股总额

年度股票期权比率 = 一个财政年度许可购股权总额 / 该年度净发普通股总额

资料来源：iQuantic 公司。转引自索斯威克：《新经济规则——硅谷新生代重新洗牌》（孟祥成等译），中国标准出版社 2000 年版，第 228 页。

从高层管理者的收入构成看，目前股票期权收入已经成为美国 CEO 收入的最大部分，1998 年，标准普尔 500 的 CEO 的总收入中股票期权在授予日的价值占 40%，而 1992 年只占 25%（Brian J Hall, Kevin J Murphy 2000）。从企业员工的股票期权授予看，据对美国 1000 家上市公司的调查，1997 年有 53% 的公司向全体员工提供股票期权。在《财富》1000 家公司中，1995 年有 13% 的公司向 60% 或 60% 以上的公司员工提供股票期权。1999 年，全美 350 家最大的公司中，有 39% 的公司中 50% 或 50% 以上的员工有股票期权资格，实际有 17% 的公司已经授予 50% 或 50% 以上的员工股票期权奖励（美国国家员工所有权中心，2001）。

在其他西方国家如加拿大、法国、意大利、英国等也都使用股票期权激励公司总裁、部门经理和企业员工，这一激励制度已经成为激励企业员工广泛采用的方式。

3. 股票期权的不足

（1）期权激励的有效性同样受到怀疑

从理论上说，期权计划可以最有效地将股东利益和经理利益结合起来。但期权激励的有效性依赖于股票市场对公司股票的估价能否正确地体现公司的价值，因而，如何从经理的业绩中剔除环境因素变化的作用（例如股票市场的表现），从而使期权能在真正意义上反映经理业绩是经理激励中的重要问题。

现实操作中，我国实施股票期权还存在一些障碍，例如股票来源问题。实施股票期权的股票来源主要是增发新股和回购本公司股票，但在我国《公司法》的第 83 条及第 149 条的规定中，均限制了这两个来源。此外，相关的一些规定和复杂的程序也在无形中增大了企业的激励成本，因而也限制了期权计划的股票来源。

(2) EVA 股票期权

有学者认为 EVA 股票期权较为符合我国现实情况,其优点表现在:EVA 可以回避股票来源问题、不受资本市场有效性的影响、可用于非上市公司和企业内部、行权价制定较为客观、准确等。

EVA 理念起源于剩余收入(Residual Income)或经济利润(Economics Profit)的思想。EVA 即经济增加值,是公司经过调整的营业净利润(Nopat)减去公司现有资产经济价值的机会成本后的余额,其计算公式为:

$$EVA = Nopat - K \times N_a$$

其中, K 是企业的加权平均成本; N_a 是公司资产期初的经济价值; $Nopat$ 是经过调整后的税后利润。

EVA 是企业收益中弥补了所有成本(包括经营成本和资本成本)后的剩余(剩余收益,由股东索取)。当 EVA 大于 0 时,企业获得的收益超过了金融市场的一般收益,经理人为股东增加了财富;当 EVA 小于 0 时,收益不能弥补投入的资金成本,股东的财富没有增加。

引入 EVA 指标的原因在于,(对经营者而言)合理的绩效考评体系应该是财务指标与非财务指标有效结合的结果,而 EVA 被认为是直接反映企业经营业绩的有效评价指标,并且能通过财务报表数据直接计算而得。彼得·德鲁克认为,EVA 是业绩全面增长的指南针,实际上衡量的是全要素生产率(彼得·德鲁克等,1999)。

对以上股权与期权激励的讨论,可以得出的一个简单判断是,激励机制的设计是一个复杂的、综合的制度安排,任何一种单一的激励机制都不足以形成完整、有效的激励。由于单项激励制度存在着不完整性,所以,它们之间的互补和配套是不可缺少的,现有的激励理论还没有揭示出这种相互配套与互补之间的联系。尤其是,对我国的企业而言,包括期权制度在内的激励机制只是公司治理的一个组成部分,如果公司治理的基本框架,即所有者与经营者之间的基本关系没有建立,任何合理的薪酬制度都是无法有效实施的。

此外,另一个问题是除了收入激励外,还存在着多种其他行之有效的激励因素,如机会激励。机会激励是在市场经济条件下,特别是在欧美成熟的市场经济条件下依然是高技术企业激励人员的有效办法。许多高技术企业中,研发人员的知识实现和知识发展需要是最为强烈的主导性需要,有关研发人员需要的调查表明,保持技术与知识领先是其最为重要的需要。由于知识贬值和技术更新不断加快,而异质型技术创新知识的获得又需要极高的人力资

本投资,因此,研发人员非常重视知识的市场价值及变化,非常重视是否有发挥个人知识专长的机会、是否有获得知识更新的机会。因而,调用各种资源提供机会激励对技术人员具有良好的效果。

参 考 文 献

1. 彼得·德鲁克等:《公司绩效测评》,中国人民大学出版社 1999 年版。
2. 布莱尔,玛格丽特·M (Margaret M. Blair):《所有权与控制——面向 21 世纪的公司治理探索》(张荣刚译),中国社会科学出版社 1999 年版。
3. 陈宝敏:《联合生产、收入分配与企业治理》,载杨瑞龙主编:《企业共同治理的经济学分析》,经济科学出版社 2001 年版。
4. 陈炳才:《当代资本主义的收入分配制度》,福建人民出版社 1994 年版。
5. 陈国富:《契约的演进与制度变迁》,经济科学出版社 2002 年版。
6. 陈郁(编):《企业制度与市场组织——交易费用经济学文献》,上海三联书店、上海人民出版社 1996 年版。
7. 陈郁(编):《所有权、控制权与激励——代理经济学文选》,上海三联书店、上海人民出版社 1998 年版。
8. 陈宗胜:《改革、发展与收入分配》,复旦大学出版社 1999 年版。
9. 程国平:《经营者激励——理论、方案与机制》,经济管理出版社 2002 年版。
10. 达格穆:《加拿大、美国和英国的收入分配》(1988),中译文载阿西马科普洛斯:《收入分配理论》(赖德胜等译),商务印书馆 1995 年版。
11. 戴达远(主编):《马克思主义经济理论》,经济管理出版社 2000 年版。
12. 丁栋虹:《制度变迁中的企业家成长模式研究》,南京大学出版社 1999 年版。
13. 方竹兰:《人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势》,载于《经济研究》,1997 年第 6 期。
14. 弗里德曼(1976):《价格理论》(鲁晓龙、李黎等译),商务印书馆 1994 年版。
15. 郭继强、徐忠海、徐伟红:《剩余分享与收入分配》,《浙江大学学报(人文社科版)》,2001 年版。
16. 国家员工所有权中心(美)编:《股票期权的理论、设计与实践》,上海远东出版社,科文(香港)出版有限公司 2001 年版。
17. 哈罗德·德姆塞茨(1988,中译本 1999):《所有权、控制与企业——论经济活动的组织》(段毅才等译),经济科学出版社 1999 年版。
18. 哈特:《企业、合同与财务结构》,上海人民出版社、上海三联书店 1998 年版。
19. 韩保江:《当代资本主义收入分配制度创新的内在机制》,《中共中央党校学报》,2001 年第 3 期。
20. 何传启:《分配革命——按贡献分配》,经济管理出版社 2001 年版。
21. 洪远朋等:《经济利益关系通论》,复旦大学出版社 1999 年版。

22. 黄乾：《人力资本产权概念、结构与特征》，《经济学家》2000年第5期。
23. 黄乾：《高新技术企业的人力资本——物质资本契约关系及其所有权安排》，《南京社会科学经济研究》2003年第3期。
24. 克拉克(1899)：《财富的分配》，商务印书馆1983年版。
25. 科斯、哈特、斯蒂格利茨等著：《契约经济学》，经济科学出版社1999年版。
26. 库兹涅茨：《现代经济增长》，北京经济学院出版社1989年第1版。
27. 理查德·琼斯：《论财富的分配和赋税的来源》(于树生译)，商务印书馆1994年版。
28. 李宝元：《战略性激励：现代企业人力资源管理精要》，经济科学出版社2002年版。
29. 李建立：《社会主义市场经济个人收入分配问题研究》，《宏观经济研究》2002年第10期。
30. 李建民：《人力资本通论》，上海三联书店1999年版。
31. 李维安等：《现代公司治理结构研究》，中国人民大学出版社2002年版。
32. 李忠民：《人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释》，经济科学出版社1999年版。
33. 刘宁：《分享利益论——兼析在我国的发展与运用》，复旦大学出版社2002年版。
34. 刘雯、唐绍欣：《西方人力资本理论的新发展述评》，《经济科学》1998年第4期。
35. 路易斯·凯尔萨、帕特里西亚·凯尔萨：《民主与经济力量——通过双因素经济开展雇员持股计划革命》(赵曙明译)，南京大学出版社1996年版。
36. 马克思：《哥达纲领批判》，人民出版社1965年版。
37. 迈克尔·詹森、凯文·墨菲：《绩效报酬与对高层管理的激励》，上海三联书店、上海人民出版社1998年版。
38. 钱颖一：《激励与约束》，《经济社会体制比较》1999年第5期。
39. 让·雅克·拉丰(Jean-Jacques Laffont)：《激励理论》(Theoretical incentive theory)(英文影印版)，北京大学出版社2001年版。
40. 让-雅克·拉丰(Jean-Jacques Laffont)、大卫·马赫蒂摩(David Martimort)：《激励理论：委托—代理模型(第一卷)》(陈志俊等译)，中国人民大学出版社2002年版。
41. 舒尔茨(T. W. Schultz)：《人力资本投资：教育和研究的作用》(蒋斌译)，商务印书馆1990年版。
42. 斯拉法主编：《李嘉图著作和通信集(第一卷)：政治经济学及赋税原理》(郭大力、王亚南译)，商务印书馆1997年版。
43. 斯塔夫里阿诺思：《全球通史：1500年以前的世界》(吴象婴、梁赤民译)，上海社会科学出版社1988年版。
44. 苏东斌：《激励创造供给：高新技术产业中的人力资本》，《经济学动态》2000年第7期。
45. 苏东斌：《要素所有权——当代中国分配制度的理论依据》，《马克思主义与现实》，2001年第6期。

46. 苏东斌、钟若愚：《劳动价值学说史略》，中国经济出版社 2002 年版。
47. 孙永祥：《公司治理结构：理论与实证研究》，上海三联书店、上海人民出版社 2002 年版。
48. 孙祖芳：《现代西方收入分配制度的变迁——理论、实践与思考》，《社会科学》，2002 年第 11 期。
49. 唐更华：《高技术企业产权特征及其治理结构创新》，《企业经济》2001 年第 8 期。
50. 王斌：《企业职工持股制度国际比较》，经济管理出版社 2000 年版。
51. 王□：《企业经理角色转换中的激励制度研究》，广东人民出版社 2002 年版。
52. 王仁霞、刘建刚：《试论现代企业中人力资本所有权问题》，《经济研究》，1998 年第 6 期。
53. 威茨曼：《分享经济——用分享制代替工资制》，中国经济出版社 1986 年版。
54. 向书坚：《我国功能收入分配格局分析》，《当代经济科学》，1997 年第 5 期（总第 93 期）。
55. 向荣、贾生华：《对代理理论的综述与反思》，《商业经济与管理》2001 年第 8 期。
56. 杨明洪：《论西方人力资本理论的研究主线与思路》，《经济评论》2001 年第 1 期。
57. 杨瑞龙、周业安：《一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义》，《经济研究》，1997 年第 1 期。
58. 杨瑞龙主编：《企业共同治理的经济学分析》，经济科学出版社 2001 年版。
59. 杨晓维：《技术、市场与企业所有权安排》，《经济研究》2000 年第 2 期。
60. 姚先国、郭继强：《按劳分配新解：按劳动力产权分配》，《学术月刊》，1997 年第 5 期。
61. 姚先国、盛乐：《关于社会资本与人力资本的理论思考》，《经济学动态》，2003 年第 2 期。
62. 尹伯成：《中外上市公司的内部人控制比较研究》，《外国经济学的新进展》（吴易风、丁冰、李□主编），中国经济出版社 2002 年版 410～414。
63. 尹恒、龚六堂、邹恒甫：《当代收入分配理论的新发展》，《经济研究》2002 年第 8 期。
64. 尹智雄：《企业制度创新论——公司员工持股制度研究》，经济科学出版社 1997 年版。
65. 虞慧晖、贾婕：《企业的不完全契约理论述评》，《浙江社会科学》2002 年第 6 期。
66. 约瑟夫·斯蒂格利茨（1998a）：《转轨经济依然是一个定义明确的范畴》，《经济导刊》1998 年第 3 期。
67. 约瑟夫·斯蒂格利茨（1998b）：《经济学的新进展与中国的改革和发展》，《经济导刊》，1998 年第 5 期。
68. 约瑟夫·斯蒂格利茨：《转轨经济中公司治理结构的失败》，《经济社会体制比较》，2000 年第 3 期。
69. 张凤林：《我国人力资本利用效率低下的原因》，《中国人力资源开发》，1999 年第 5 期。
70. 张维迎：《企业的企业家——契约理论》，三联书店上海分店、上海人民出版社 1995 年

版。

71. 张维迎：《所有制、治理结构及委托—代理关系：兼评崔之元和周其仁的一些观点》，《经济研究》，1996年第9期。
72. 张维迎：《博弈论与信息经济学》，上海人民出版社、上海三联书店1998年版。
73. 张维迎：《企业理论与中国企业改革》，北京大学出版社1999年版。
74. 张耀辉：《产业创新的理论探索——高新技术产业发展规律研究》，中国计划出版社2002年版。
75. 周惠中：《经济激励与经济改革》，汤敏、茅于軾主编：《现代经济学前言专题》第二集，商务印书馆1996年版。
76. 周坤：《论人力资本的特征及其价值实现》，《中国科技论坛》，1997年第3期。
77. 周其仁：《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。
78. 周其仁：《企业理论和人力资本的产权特征》，林毅夫等主编：《中国经济研究》，北京大学出版社2000年版。
79. 周振华：《收入分配——中国经济分析2001~2002》，上海人民出版社2003年版。
80. 朱永红：《代理理论还能走多远》，《经济学消息报》，2001年4月13日。
81. Akerlof, G., 1970. "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism", *Quarterly Journal of Economics*, 84: 488 ~ 500.
82. Alchian, Armen and Harold Demsetz, 1972. "Production, Information Costs and Economic Organization", *American Economic Review*, 62(Dec.): 777 ~ 795.
83. Arrow, K., 1963. "Research in Management Controls: A Critical Synthesis." In *management Controls: New Directions in Basic Research*, eds. C. Bonini, R. Jaedicke, and H. Wagner, pp. 317 ~ 327, New York: McGraw Hill.
84. Baker, G, M. Gibbs, and B. Holmstrom, 1993. "The Wage Policy of a Firm", Harvard Business School Working Paper.
85. Barnard, C., 1938. "The Functions of the Executive", Cambridge: Harvard University.
86. Berle, A. and G. Means, 1932. "The Modern Corporation and Private Property", Macmillan, New York.
87. Coase, R. H., 1937. "The Nature of the Firm." *Economica*, IV, 386 ~ 405.
88. Coase, R. H., 1976. "Adam Smith's View of Man." *Journal of Law and Economics*, 19.
89. Core, J., W. Guay, and D. Larcker, 2003. Executive Equity Compensation and Incentives: A Survey, *FRBNY Economic Policy Review*, Apr. 27 ~ 50.
90. David, L. and D. North, 1971. "Institutional Change and American Economic Growth", Cambridge University Press.
91. Dow, Gregory K., 1993. "Why Capital Hires Labour: A Bargaining Perspective", *American Economic Review*, 83(1): 118 ~ 134.

92. Edvirson , Leif. & Patrick Sullivan , 1996. " Developing a Management Intellectual Capital " , European Management Journal , Vol. 14 , No. 4.
93. Emshoff , J. , 1993. " Is It Time to Create a New Theory of the Firm ?" Journal of Economics and Management Strategy , 2 , 3 ~ 14.
94. Fama , E. , 1980. " Agency Problems and the Theory of the Firm. " Journal of Political Economy , 88 : 288 ~ 307.
95. Fossy N. J. , and Christian Knudsen , 1996. " Towards a Competence Theory of the Firm " , Routledge.
96. Gordon , Lilli A. and John Pound , 1990. " ESOPs and Corporate Control " , Journal of Financial Economics , 27 : 525 ~ 555.
97. Grossman , S. , and O. Hart , 1983. " An Analysis of the Principal-Agent Problem. " Econometrica , 51 : 7 ~ 45.
98. Grossman , S. , and O. Hart , 1986. " The Costs and Benefits of Ownership : A Theory of Vertical and Lateral Integration. " Journal of Political Economy , vol. 94 (August) , 691 ~ 719.
99. Guesnerie , R. , and J. J. Laffont , 1979. " Taxing Price Makers. " Journal of Economic Theory , 19 : 423 ~ 455.
100. Hall , Brian J. , Kevin J Murphy , 2000. Optimal Exercise Prices for Executive Stock Options , American Economic Review , 90 (2) : 209 ~ 214.
101. Hart , O. , 1983a. " The Market Mechanism as an Incentive Scheme " , Bell Journal of Economics , 10. Fall.
102. Hart , O. , 1983b. " Optimal Labor Contract under Asymmetric Information : An Introduction. " Journal of Economic Theory , 10 , 8 ~ 23.
103. Hicks , J. , 1965. Capital and Growth. Oxford : Oxford University Press.
104. Holmstrom , Bengt , 1979. " Moral Hazard and Observability " , Bell Journal of Economics , 10 , 74 ~ 91.
105. Holmstrom , Bengt and J. Tirole , 1989. " The Theory of the Firm " , in Schmalensee , R. and R. Willig eds , Handbook of Industrial Organization , North Holland , 1989.
106. Holmstrom , Bengt , 1982. " Moral Hazard in Teams " , Bell Journal of Economics , 13 , 324 ~ 340.
107. Jensen , Michael , and William H. Meckling , 1976. " Theory of the Firm : Managerial Behavior , Agency Costs and Ownership Structure " , Journal of Financial Economics , 3 (4) : 305 ~ 360.
108. Knight , Frank , 1964 (1921) , Risk , Uncertainty and Profit , New York : A. M. Kelly.
109. Lucas , Robert E. , 1988. " On the Mechanics of Economic Development " , Journal of Monetary Economics. Vol. 22.

-
110. Michaelis , Jochen ,1997. “ On the Equivalence of Profit and Revenue Sharing ” , Economics Letters , Vol :57 , Issue 1.
 111. Mirrlees , J. ,1975. “ The Theory of Moral Hazard with Unobservable Behavior : Part I. ” Mimeo. Oxford University.
 112. Mirrlees , J. ,1976. “ The Optimal Structure of Authority and Incentive within an Organization ” , Bell Journal of Economics , 7 :105 ~ 131.
 113. Morck , R. , A. Shleifer , and R. Vishny ,1988. “ Management Ownership and Market Valuation : An Empirical Analysis. ” Journal of Financial Economics , 20 :293 ~ 316.
 114. Prendergast , C. 1999. “ The Provision of Incentives in Firms ” , Journal of Economic Literature , Vol. 37 Issue 1 , P7 ~ 63.
 115. Prendergast , C. 2000. “ What Tradeoff of Risk and Incentives ? ” American Economic Review , 90 :421 ~ 425.
 116. Rothschild , M. , & J. Stiglitz ,1976. “ Equilibrium in Competitive Insurance Markets. ” Quarterly Journal of Economics , 93 :541 ~ 562.
 117. Shavell , S. ,1979. “ On Moral Hazard and Insurance. ” Quarterly Journal of Economics , 93 :541 ~ 562.
 118. Shleifer , Andrei. and Robert Vishny ,1997. “ A Survey of Corporate Governance. ” Journal of Finance , 52 , No. 2. 737 ~ 83.
 119. Spence , M. , 1974. Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Processes. Cambridge : Harvard University Press.
 120. Weisbach , M. ,1988. “ Outside Directors and CEO Turnover ” , Journal of Financial Economics , 431 ~ 460.

第七章 企业员工的收入分配考察

第一节 传统薪酬制度

一、薪酬制度

(一) 传统薪酬制度的变迁

传统薪酬制度的发展可以归结为三个阶段：

1. 早期工厂制度阶段：把工资水平降低到最低限度的观点

在前工业革命时期,当时的工人习惯于家庭或农村生活,不喜欢接受工厂管理的约束,工作时间随意性大,工厂面临的最大困难在于培养“工业习惯”。在很长一段时间里,雇主们认为,“最饥饿的工人就是最好的工人”。他们尽可能地降低工人的工资,让工资稳定在最低水平上,使工人刚刚能够维持生计,争取“让工人尽快把钱花完,然后不得不回到工厂工作。”但是,为吸引熟练的技术工人,这些雇主又不得不为熟练工人提供稳定的较高水平的工资。于是,雇主们为了在两者之间实现平衡,就采用了各种不同的物质刺激方法。

2. 科学管理阶段：围绕工作标准和成本节约展开的薪酬政策

在科学管理时代,“以高工资提高生产力,降低产品单位成本”的思想得到了发展。当时的观点认为,最好的办法就是把劳动报酬与劳动表现联系起来。利润分红能够鼓励工人以更低的成本生产更多的产品,因为他们能分享盈利。

3. 行为科学阶段：适应员工心理需求的薪酬制度

行为科学的分析认为,工作中的人同生活中其他方面的人没有多大差别,他们并不是彻底的理性生物。人们对于薪酬固然颇有兴趣,但这不是他们关心的主要问题。有时候,他们更关心的是其工资能否确切地反映他们所做工作的相对重要性。因此,一些企业为满足个体心理需求而尝试设计适应不同员工心理需求的薪酬制度。

(二) 现代薪酬制度的发展

传统薪酬制度思想关注的基本点是一般员工的工作效率,支付薪酬是为了降低员工的“偷懒”程度。到了20世纪70年代,“员工可以拥有公司所有权”的思想逐步为许多企业所接受。特别在委托—代理理论提出后,经济学和管理学界将这种思路用于解决管理者报酬问题,提出把经理人报酬与企业业绩捆绑在一起,使经理分担部分经营风险,并努力提高企业的经营业绩,从而使委托人和代理人的目标趋于一致。这样,经理人报酬中与股票价值相联系的长期报酬比重越来越高。

这个时期的薪酬制度强调的是员工的主动性、协作性和创新性的发挥,而不是传统的对“偷懒”行为的约束。一般认为,薪酬并不是简单对员工贡献的承认和回报,更应该成为公司战略目标和价值观转化的具体行动方案,以及支持员工实施这些行动的管理流程。大量案例表明,企业开始尝试可变薪酬制度,倾向于按业绩和竞争优势付酬,薪酬的概念已经突破“金钱”与物质的范畴,间接收入(福利)和一些非经济性报酬(心理收入)在薪酬设计中的地位越来越重要。之所以出现这种情况,主要原因是对员工的需求又有了新的认识。许多员工既重视工资和收益,同时又在意工作环境和机会,无论任职的形式如何,都倾向于认为自己是在为自己工作。

企业薪酬的发展历程见表7-1。

表7-1 企业薪酬发展历程

阶段	主要特点	主要方法	管理核心
早期工厂制度	把工资水平降低到最低限度	以家族制简单的计件付酬方法为主,辅以利润分享计划和小组计件计划	培养“工业习惯”和工厂纪律,留住熟练技术工人
科学管理阶段	实行以工作标准和成本节约为主线的薪酬政策,希望用“高工资率”换取低成本	以泰罗、甘特为首的差别计件工资制度为主,利润分享制度逐步趋于完善	主要目的在于减少工人的“偷懒”行为,降低成本,通过对工作和职位价值的衡量来确定薪酬
行为科学阶段	薪酬必须适应员工的心理需求	林肯的个人刺激计划、工资权益理论等获得广泛认可	强调员工对薪酬的心理感受,以此提高工作效率
现代管理阶段	采用与业绩紧密挂钩的薪酬政策	与股票价值相联系的权益分享制度进一步成熟,对员工采用以技能、业绩为基础的柔性薪酬制度	强调解决经理人长期激励问题,重视员工的主动性、协作性和创新性

从表7-1可以看出,企业薪酬制度基本思路也随企业发展的不同阶段进

行调整。但是,薪酬制度的技术和方法却仅是一个不断完善和发展的过程,在薪酬制度领域中,往往实务先于理论,推动理论不断发展。

二、员工持股

企业最重要、最基本的资产是人力资本,对高技术企业来说更是如此。如何充分调动和发挥员工——特别是知识员工的积极性、主动性和创造性,是企业能否持续发展的最主要的环节。

传统薪酬激励制度最突出的问题是企业中人力资本的个人收入只能与企业的当期效益挂钩,而无法与企业的未来绩效相联系,容易导致人力资本所有者的行为短期化倾向。为了解决这一问题,必须引入一种新型的激励约束机制,将个人的薪酬与企业长远利益联系起来,促使人力资本所有者更多地关注企业的未来发展,而不是仅仅将注意力集中在短期的财务指标上。员工持股等股权激励机制便是一种较为有效的替代方式。

在分享公司发展成果的同时,员工持股也伴随有一定的风险,这使得鼓励员工持股成为企业改善经营管理的一种策略性手段,而许多企业也巧妙和有效地利用持股来激励员工努力工作。员工持股计划之所以发展迅速,在于它为公司、员工、股东、政府等都带来了一定的好处:

其一,对企业而言,由于企业员工得到了部分公司股份,在一定程度上改变了企业股东权益的构成,增强了员工的责任感。尤其是员工持股计划将员工的未来收益和养老计划与公司股票的未来价值联系在一起,使员工不得不更加重视企业的发展,从而提高了企业对员工的凝聚力和在市场上的竞争力。

其二,政府为鼓励实行员工持股计划而提供的种种税收优惠可以使实行员工持股计划的企业大减轻其融资成本,使员工持股计划成为公司理财的重要手段之一。追求低成本的资金来源,是许多企业实行员工持股计划的一个重要原因。

第三,可以帮助企业抵制敌意兼并。通过实行员工持股计划,将公司股份分散于企业员工之中,利用公司员工担心企业被兼并后可能裁员的心理和员工对企业的感情,在一定程度上可以帮助企业抵制敌意兼并。

第四,将可能沉淀在企业内部,难以充分发挥效益的资金重新推回市场。有些企业的盈利状况较好,资金较为充裕,但内部投资的效率不高。通过实行员工持股计划,由员工持股计划基金会向银行贷款购入部分公司股份,一方面,公司股东通过出售其手中的公司股票给员工持股基金会而得到现金收益,他们可以用这些资金在市场上寻找新的投资机会。另一方面,公司需要将大

量的利润用于归还为实行员工持股计划而借入的贷款本息,不能继续将大量利润留在公司内部,而贷款银行得到这些本息收入后,将根据市场状况寻找适当的投资机会。在企业内部投资效益不高的情况下,这在一定程度上可以提高的资金的使用效果。

此外,实行员工持股,也被越来越多的公司用作资产剥离和重组的一种手段,也有利于企业分散经营风险,不因依赖少数人的投资而容易导致企业的破产,这一点对于经营风险较大的高技术企业尤为重要。

第二节 国外员工持股制度

一、持股由来

员工持股计划(ESOP)是指企业内部员工出资认购本企业部分股份,然后委托员工持股会作为社团法人托管运作,集中管理,员工持股会作为社团法人进入公司董事会、参与公司分红的一种企业治理模式。它在一定程度上改变了职工在企业中的地位,即从雇员变为所有者,使职工更积极地关心企业生产,参与企业管理,是一种广为人知的激励方案。

员工持股的起源和推动源于路易斯·凯尔索(Louis Kelso)等人提出的分散资本所有权思想和双因素经济理论,以及马丁·魏茨曼(Martin Weitzman)提出的分享经济理论。在20世纪40年代时美国经济学家提出资本社会化,让工人拥有所在企业股票,甚至人人都持有一定数量的股票,使其有权参加股东大会,参与企业的管理与决策。这一理论认为,这样不仅可以使资本主义具有为人民谋幸福的性质,而且可以消除资本主义生产关系中固有的矛盾。这一理论被称为人民资本主义理论,50年代开始在美国和西欧流行。当时凯尔索等人希望能建立起使资本主义所有权分散化的新机制,使人们都有可能获得劳动收入和资本收入这两种收入,并能以某种方式使大多数并不富有的人得到一定数量的资本,从而拥有一定的生产性资源。员工持股计划是他们为实现这一目的而提出的一种方案。但在当时,几乎没有公司接受和实践凯尔索的思想,因为当时的法律规定禁止借款购股。

美国联邦和州议会的相关立法为员工持股的产生和发展创造了条件和良好的外部环境。1973年,当时任参议院财经委员会主席的参议员拉塞尔·朗了解并接受了凯尔索的思想,认为应该从税法上制定允许和鼓励员工利益的法律。在制定1974年的《雇员退休收入保障法》的过程中,朗等人促使这部

联邦法律成为实施员工持股最重要的法律依据之一。国会也修订了许多法律来规范和鼓励员工持股计划,最主要的包括 1984 年和 1986 年的《税制改革法》,1996 年的《小企业就业保护法》和 1997 年的《赋税人信任法》。而美国各州中有一半以上的州制定了促进员工持股计划的法律。

员工持股计划的实践迎合了各方面的利益要求,得到各方面的支持,这也是员工持股计划得以在美国发展起来的重要原因。一方面,使一般员工通过实行员工持股计划,获得生产性资本,成为有产阶级,分享资本主义制度的好处。另一方面,在美国现存的税制条件下,将企业所有者和资本家的股权转让给本企业员工,企业所有者也能从中得到比不实行员工持股计划更多的好处。

继美国之后,英国、法国和日本等发达国家也把员工持股计划作为一项重要的措施加以实施,甚至不少发展中国家也纷纷仿效,以期促进本国企业经济的发展。目前员工持股计划已经超越了地域范围的限制、经济发展水平的限制和社会制度的界限,呈现出强劲的国际化发展趋势。

员工持股的经济性质从根本上说,是劳动资源的转化形态,即劳动资源的资本化。员工持股制度可以使企业职工在一定程度上成为企业的主人,从无产者变为有产者;可以使劳资双方在一定程度上有了平等的地位;可以使职工从持股的企业不仅获得劳动收入,而且获得资本收入。这种制度将职工和企业以产权的关系连在一起,职工的利益也就紧密地与企业的盛衰连在一起,既能解决人才流失的问题,又能使职工主动参与企业的生产经营活动,关心维护企业的利益与发展,从而为企业的民主管理提供了内在的动力,使职工积极参与企业的民主管理和监督。

二、制度考察

(一) 美国的员工持股计划

1. 美国员工持股计划的起源和发展

美国员工持股计划的实践可以追溯到 18 世纪末。当时美国员工持股之父阿伯特·格来丁(Albert Gallatin)主张民主不应该仅限制在政治领域,而应当扩展到经济生活中来。20 世纪 20 年代,美国曾掀起员工持股运动,称之为“新资本主义”,但这一运动随后淹没在 30 年代的大萧条之中。

股份制和市场经济的充分发展是美国员工持股计划诞生的主要背景。在早期,美国企业推行股份制,最重要的目的是增加资金的来源,以后股份制的功能逐渐扩大为加强管理和减少风险。60 年代后,在美国的许多股份制企业中,鼓励员工持股已非常普遍,但其主要目的并非获得资金,而是增强企业对

员工的凝聚力,将员工的切身利益和企业连在一起,使员工以股东的心态关心企业。由于员工持股对企业的生存和发展具有积极的推动作用,美国政府于70年代初以立法形式肯定员工持股的合法性,并对实行员工持股制度的企业在税收方面给予特别的优惠,此后,美国许多企业开始有计划地组织实施员工持股计划(参见表7-2)。

表 7-2 美国员工持股计划的发展

年份	1974	1981	1984	1987	1990	1996	1998
个数	200	1500	2500	5000	10000	10000	10000

资料来源: The ESOP Association: ESOP statistics. <http://www.the-esop-empowner.org>.

在20世纪60年代以后,推行员工持股计划(ESOP)目的不在于筹集资金,而在于使普通职工广泛享有资本,同时获得劳动收入和资本收入,从而增强职工的参与意识,调动其积极性。目前美国推行的员工持股计划因其显著的福利性质而可归为众多福利计划中的一种。与其他福利计划不同的是,它不保证向职工提供某种固定的收益或福利待遇,只是将职工的收益与其对本公司的股票投资相联系,从而将职工的收入与企业的效益、管理和职工自身的努力等因素联系起来。

在政府设定的税收刺激和有利的法律结构的鼓励和刺激下,70年代中期之后,美国ESOP进入了一个快速发展的时期。在企业的规模上,实行ESOP的既有非上市公司,也有上市公司,既有小公司,也有大公司。在行业分布上,90年代以前相对集中在制造业与金融业,进入90年代以来,从一般的服务业到制造业,从零售业到航空业,从工程建筑到高科技企业,ESOP覆盖了美国几乎所有的产业。

美国全国员工持股中心^①(NCEO)的资料显示,70年代中期以来,员工持股的计划数一直扶摇直上,1975年仅为1600个,1995年就已达到10170个,3年之后又上升到11400个,是1975年的7倍多,参加ESOP的人数也呈稳步增加之势,1975年只有24.8万,20年之后达到830万,1998年上升为850万,比1975年增加了33倍。另外,ESOP涉及的资产总额也不断攀升,1994年为2228亿美元(美国劳动部的统计),1997年底达4000亿美元(全国员工持股中心的统计),而ESOP协会的最新统计数据则显示,目前员工持股计划拥有

^① NCEO. An Overview of ESOPs, stock options and employee ownership. A Brief introduction to employee ownership. Employee Stock Options fact sheet. <http://www.nceo.org>.

的总资产已达到 5000 亿美元以上。

2. ESOP 的两种主要类型

美国推行的 ESOP 主要有两类：

其一是非杠杆型 ESOP，职工以自有资金购买股票，由公司定期（通常为一年）将新增股份出售给职工，职工拥有的股份随着为企业服务时间的增长而逐年增长。

其二是杠杆型 ESOP。一般做法是：企业成立一个专门的员工持股信托基金，基金由企业全面担保贷款认购企业股票，企业每年以工资总额为基数按一定的比例提取金额投入到基金以偿还贷款。当贷款还清回后，该基金根据职工相应的工资水平或劳动贡献的大小，把股票分配到每年职工的“ESOP 账户”上。职工离开企业或退休后，可以将股票卖给基金。内部职工股股东拥有收益权和投票权，可以依据所拥有的股份，参与企业重大问题的投票，但没有股份转让权和继承权，只有在职工因故离职或退休时，才能将属于自己的股份按照市场价格转让给本公司其他职工，或由公司收回而取得现金收益。

杠杆型 ESOP 的方式不需要职工直接出资购买和承担企业风险，美国大多采用此形式。它的特点主要是：企业员工持股与退休计划结合在一起，创造职工收入的多种途径，职工购买股票不是用过去的劳动或现金支付，而是用预期劳动支付，职工拥有的股份与其年薪挂钩，职工拥有的股份在一定时期内不得兑现或转让。

3. 美国员工持股制度的特点

（1）设立专门机构统一管理员工股

在美国，实施员工持股计划的企业都设立了专门的机构来集中管理员工股。这种专门机构有两种，一种是设立于企业内部的 ESOP 委员会，非杠杆型 ESOP 采用这种形式。另一种是设立于企业外部的 ESOP 信托基金会，它是一种独立于企业之外的合法实体，杠杆型 ESOP 采取这种形式。无论是内部的机构还是外部的机构，它们与员工之间都是一种信托关系，其中员工是信托人，该机构是受托人，机构是以自己名义购买并管理员工股，行使股东权利。员工虽是实质上的股东，但并不参加股东会。可见，参加 ESOP 的员工本人并不持有股票。美国 ESOP 对员工股的这种管理措施有其理论的根据。因为，单个员工拥有股份数量甚微无法对股东会的决策产生影响，因而往往被拒于股东会大门之外。而将大量分散的员工股聚集在一起，便可成为大股东，有能力参与公司的经营决策，维护员工股东的利益，同时可避免搭便车的现象产生。

(2) 严格限制员工所持有股份的转让

ESOP 之所以能在美国获得普遍发展,一个重要原因是许多雇主或公司企图通过员工股这一利益纽带,吸收员工参与股东会,把员工利益与公司利益紧密连接,从而形成一个利益共同体,激励员工参与公司管理,改善公司治理。如果允许员工股自由转让,这种利益共同体便无法保持相对的稳定,从而背离其初衷,ESOP 的目的也无法实现。因而,严格限制员工所持股份的转让是 ESOP 的内在要求。

另外,在 ESOP 制度中,员工所持股份并不在员工个人手中,而是由 ESOP 委员会或 ESOP 信托基金会统一管理,因而可以有效防止员工随意转让其股份。在美国,推行员工持股计划的企业,只有在员工因故离职或退休时才能将属于自己的那一部分股份按照当时的市场价格转让给公司或有关组织。但是,这种限制也有例外。如果经过管理机构的同意,员工股可以被转让,也可以进行其他合适的投资活动。只是经过转让的员工股不可再享受税收上的优惠。此外,员工并不是随着员工持股计划的实施而立即得到全部股份,而是在一定时间内逐步得到这些股份。

(3) 通过立法推动员工持股计划

美国国会通过一系列法律,为实行员工持股计划的企业及有关方面提供各种优惠,主要是税收优惠。主要的鼓励和优惠政策主要是:根据 1984 年《赤字削减法》规定,银行或其他金融机构因发放员工持股计划贷款而获得的利息收入的 50% 可以免税;员工持股计划信托基金会分配给员工的股票红利部分和还贷部分均予免税;参加员工持股计划的员工,在离开公司或退休时得到股份收益时,可享受税收优惠。对公司和雇主的鼓励政策。1981 年《经济复苏税收法》规定,企业推行 ESOP,雇主赠给 ESOP 的部分,可减征工资税 0.5%。同时,员工持股计划可实行先分股息后征税的优惠。公司在清算、兼并等过程中,股东将 30% 以上的股票按员工持股计划卖给员工,并将转让收入用于再投资,即可获得这部分财产的转让免税优惠。

(4) 注重利益而淡化股权的行使

参加持股计划的员工享有的股东权利是不完全的,他们与其他普通股股东不同,只享有受益权和有限的投票权,即只能表决关于公司出售资产、企业间的兼并或合并和资本结构调整等重大事务,但是当投票牵涉到董事会的选举、高级管理人员的聘用等问题时,公司的职工股东则没有表决权。

此外,出于公司对参加计划股票的流动性有一定限制,只有当职工退休或离职时,公司才会将股票以市价(或公司净资产价值)收回,所以职工股东股

票的转让权和继承权是缺失的,主要与员工的养老与保险计划相关联。

员工在退休时得以兑现的股票构成员工养老收益的重要组成部分。为了避免员工养老保险与企业效益依存度过大的风险,通常允许那些接近退休年龄的员工,将其 25% 的股份投资于其他行业或将相当于这部分股票的现金直接付给员工。

(5) ESOP 服务机构较为完善

美国实行员工持股计划的各种服务机构比较健全。一方面,政府机构设有专门的部门负责员工持股计划的管理和转让。负责员工持股计划的政府部门主要有:(1) 内部收入服务局(Internal Revenue Service)主要负责审查员工持股计划享受有关税收优惠的资格和条件,此外,也负责审查和实施《员工退休收入保障法》的有关条款。(2) 劳动部(Department of Labor)负责实施员工退休收入保障法中有关报告、信息披露、受托等条款。(3) 证券交易委员会(the Securities & Exchange Commission)主要对受管制的行业如商业银行、保险公司等,以及基金法和国家证券涉及员工持股的部分,依法进行管理。另一方面,专业的中介机构也在员工持股计划中扮演着极为重要的角色。如律师事务所、会计师事务所、员工持股顾问公司、投资银行家等。例如,章程、合同起草、资产评估、信托设计、税务处理、融资要求和融资计划、寻求资金来源、谈判协调等。

(二) 法国的员工持股制度

早在 19 世纪下半叶,法国的个别企业就进行过员工持股尝试,但真正通过立法确立员工持股却是 20 世纪 70 年代的事。1973 年法国颁布法律对已上市的公司实施员工持股做出具体规定。1985 年政府再次颁布法律,将员工持股扩大到未上市的公司。这类公司只提供股份认购额,而不出售股票,从 1973 到 1990 年的近 20 年间,法国政府多次颁布有关法规,对员工持股的做法不断修改和完善。法律规定,公司只能向所属员工、所属子公司员工和拥有本公司 50% 以上股份的公司的员工出售股份,但员工股所占比例较低,一般为公司资本的 10% 左右。

自 1987 年希拉克政府实行私有化政策以来,员工持股计划得到了较大发展。私有化过程中,约有 50 万雇员在本企业入股。据统计,目前法国的工业部门中员工入股率平均为 50%,金融部门的员工入股率超过 50%,有的甚至达到 90% 以上。

1. 法国员工持股的具体做法

法国 ESOP 的典型形式是建立储蓄计划,它允许用利润分享所获得的奖

金来购买企业股票(这部分可以有税收扣除),因而本质上是一种利润分享计划。

法国实际员工持股的具体做法是:由股东特别代表大会在听取了公司行政委员会和审计院的报告后,按要求确定新增资本的数额和股票认购的价格。按代表大会规定的数额,即 5 个财政年度出售的股票总额,不得超过公司资本的 20%。股票认购价格也不能随便确定,如果是上市公司,定价要以代表大会召开前 20 天的股市平均价格为基数,不得低于平均价的 10%。对于非上市的公司需要对证券价格进行评估。认购股票的时间也由代表大会定,一般在 30 天到 3 个月。

2. 员工认购股票规定

法国对员工认购股票做出了一些规定。以个人方式认购时,认购的员工工龄一般不得短于 6 个月,员工在认购股票时,不必一次交齐全部金额,最长的交纳期限可达 3 年,公司可从员工每月的工资里扣除一定金额,作为分期交付的认购费。员工认购的金额,不得超过本人一年所交社会保险费的 50%。以集体形式认购时,每人有一个账户,由银行等金融机构管理账户及股票。员工购买股票必须记名,从购买之日起 5 年内不得转让,只有当员工在结婚、死亡、被解雇、退休、离职或配偶死亡及残疾的情况下,才能解除 5 年不转让的义务。

3. 法国政府对员工持股的税收优惠

法国政府为了鼓励员工持股,对实行员工持股制度的公司和员工给以一些减免税优惠。如员工个人认购者,减少部分个人所得税,免去出让有价值证券的增值税。公司用于员工购买股票的资金可以免交公司所得税等。

(三) 俄罗斯的员工持股计划

1992 年 6 月俄罗斯国会通过法律,经叶利钦签字公布实施。法律要求 15000 个大型国有企业在 24 个月内,转换成股份公司,主要做法是:

1. 议会立法

议会通过立法,在绝大多数大型国有企业中推行股份制改革,只有少数企业,如军工、交通等企业不实行股份制改革。为了鼓励地方政府和公民推进这项改革,制订有三条鼓励措施:雇员持股比例有 51% 或 40% 两种方案可供选择,但规定要由员工大会投票决定选择采用哪种方案,而不是由厂长做出决定,方案通过后,还需由员工签名,方能报省级政府批准,国有企业出售股份所得,除上交中央外,部分留在地方,补交地方政府预算不足,调动地方政府改革积极性,全国公民按人头发放股票券,每人一万卢布,按 1992 年 7 月 1 日不变

价,普通公民持有的股票券有下列用途:赠送家人;出售;买本人所在公司股票;买其他公司股票;投入合作基金。

2. 规定公司化进程

俄罗斯政府规定列入改革的国有企业必须在某一时间之前完成公司化改制包括制订公司章程,评估资产,设定股数,股数=92年7月1日固定资产账面数(卢布)/1000(卢布)。做出这样的规定,避免对债务处理争来争去,影响改制进程,债务仍挂在账上。另外,土地不包括在资产之内,仍以比较低的价格租赁给企业使用。

3. 员工购买股票的有关政策规定

员工大会选择购买51%的股权方案时,员工必须以1.7倍价格购买每一股票,原因在于本企业员工取得了控股权。员工大会选择购买40%股权方案时,则享受以下优惠政策:25%的股权员工可免费取得,5%的股权厂长、经理可以用现金购买,10%的股权员工可用70%优惠价格购买。做出这样的政策规定,体现了俄罗斯改革激进派希望降低员工持股比例的倾向。

员工购买股票可以使用国家发放的1万卢布股票券,可以使用个人存款。企业也可以用上年利润帮助员工购买。员工购买股票基本没有什么问题。

员工购买股票的分配办法有三种,一是平均分配;二是按工龄分配;三是按工龄和职务分配,分配方案也需经员工大会通过。退休工人与在员工人同等待遇。

4. 股票拍卖

员工持股以外的股权,即49%或60%的企业股票,法律规定至少要有29%必须在拍卖会上向公众拍卖。各个省的国资局在召开拍卖会前要在当地报纸上公告企业资产负债情况。在拍卖会上,企业员工、市民、国内外的银行、投资公司都可以竞价购买,经营好的公司股票出的价就高,反之则低。可以用股票券购买,也可以现金购买,对老年投资者、个人投资者给予方便。

5. 降低国家补贴,调整银行利率

俄罗斯降低对国有企业的补贴,中央银行贷款利率设定的比通货膨胀率高,促使企业不会随意向银行贷款,提高了资金利用率。俄罗斯没有采纳美国专家建议,不允许使用银行贷款去帮助员工购买股票,减少企业对国家的依赖。

6. 企业领导体制

俄罗斯公司法规定高层管理人员由股东大会选举产生,企业股票拍卖后,外部投资者有代表进入管理层,有的外来投资者与工人股东结合起来,将原有同层管理人员换掉。俄罗斯企业高层管理人员在改革过程中一度比较恐慌,

事实上大部分并未换掉,只有大约 15% 的高层管理人员进行了更替,由年轻的助手们接替。

三、制度比较

(一) 员工持股的主要类型

1. 员工持股的三种类型

各国员工持股的种类各具特色。按照员工持股的目的,主要可分为福利型、风险型和集资型三种类别。

(1) 福利型的员工持股

福利型的员工持股有多种形式,目的是为企业员工谋取福利,吸引和保留人才,增加企业的凝聚力。美国的员工持股计划属于福利型,是将员工的贡献与拥有的股份相挂钩,逐步增加员工股票积累,并把员工持股与退休计划结合起来,为员工未来积累多种收入来源。而诸如智利、阿根廷将实行员工持股与社会养老计划结合起来,员工每月拿出一部分工资购买国有企业一定比例的股权,其他国家采用的向员工(主要是退休雇员)和高级管理人员提供低价股票、实行股票期权、进行企业与员工利润分享等方式,也属于福利型的员工持股。

(2) 风险型的员工持股

其直接目的是提高企业的效率,特别是提高企业的资本效率。它与福利型员工持股的区别在于,企业实施风险型员工持股时,只有企业效率增长,员工才能得到收益。日本公司的员工持股接近风险型的员工持股。

(3) 集资型的员工持股。目的在于使企业能集中得到生产经营、技术开发、项目投资所需要的资金,它要求企业员工一次性出资数额较大,员工和企业所承担的风险相对也较大。

2. 三种类型员工持股的比较

三种类型的员工持股都有激励员工的作用,各有特点和利弊。

福利型的员工持股,侧重于把员工持股同养老和社会保险结合起来,为员工增加收益,从而解除员工退休后的后顾之忧,起到激励员工长期为企业尽心尽力工作的作用。不足之处是易使员工产生福利收益固定化的思想,不利于发挥其应有的激励作用。风险型的员工持股,主要通过员工出资购买或以降薪换取企业股份,并规定较长期限内不能转让兑现来建立风险共担、利益共享的机制。但风险过大,时间过长,可能使员工对预期的收益目标失去信心。集资型的员工持股,初衷是企业通过员工出资来缓解资金不足的矛盾,实现个人

利益与企业发展的结合。它在那些经营缺乏资金,一时又难以通过贷款解决的中小企业采用较多,实施前要充分考虑风险性和员工的承受力。

福利型的员工持股中,不同国家的实践也有较大不同。

美国的员工持股计划与员工退休计划结合,员工持有的股票由企业以半价的优惠提供,根据个人对企业的贡献和公司经济效益的增长而逐年递增。与其他福利计划不同的是,它在一定期限内不能兑现,也不保证向员工提供某种固定的收益或福利计划,而是将员工的收益同其对公司的股票投资、与企业的发展相联系。因而有利于促使员工长期勤奋工作,但员工所能获得福利的不确定因素较多。

其他国家的福利型持股,如智利、阿根廷把员工持股与社会养老计划结合起来,目的是让员工能在退休后得到一笔可观的收入颐养天年,从而解除员工的后顾之忧。它只有依靠大家长期努力工作来促进企业发展,才能将来真正获得实惠。又如实行利润分享,将公司的部分净利润分配给持股的员工,有利于促进员工提高工作效率,降低经营成本,为公司和自己创造更多的财富。

(二) 员工持股的管理体制比较

各国的员工持股实践在管理体制上主要有以下几种类别:

其一,由独立于企业外的托管机构进行管理。如美国建立员工股份所有权托管机构,专门负责持有和管理企业员工的股份。该机构是一个独立于公司外的法人实体。在通常情况下,托管机构为每个员工建立账户,并将从公司取得的股份记入员工的账户上。当员工离开公司时,由托管机构负责把股票兑换成现金。持股托管机构作为独立经营并承担相应的法律责任的企业来管理员工持有的股票,与向员工发行股票的公司没有利益关系,管理和运作比较规范。英国也采取这种管理体制。

其二,由银行等金融机构进行管理。法国是这一管理体制的代表。当员工以个人形式认购时,可由公司在3年内从他每月工资中逐步扣除,作为分期交付的股票认购金额(不得超过本人1年所交社会保险费的50%)。当员工以集体形式认购时,由银行等金融机构对员工所持有的企业股票账户和股票进行统一管理。员工每人设有一个账户。

其三,由企业全体股东推选设立的内部机构进行管理。如西班牙的蒙德拉贡企业集团,设有全体业主与员工参加的股东大会、董事会、监事会、管理委员会和社会委员会等机构进行员工持股管理和监督。企业的发展规划、项目投资乃至股票管理和分配等重大问题,都由全体大会讨论决定,具体由监事会实施,管理理事会分管监督,社会委员会负责维护员工股票管理和分配的权益。

问题。这种管理体制虽然员工参与度较高,股票管理和分配的透明度也较高,但缺乏统一的法律依据和制度保障,运作和管理不够规范。

其四,由企业内部非持股人员组成的机构进行管理。

典型的是新加坡的管理体制。该国由不参加该持股计划的非执行董事组成的员工持股管理委员会进行员工持股管理。管委会制有一系列管理制度和操作系统,并接受全体持股员工的监督。根据公司年度经营状况,员工所持股份的分配和分红、转让和兑现,均由管委会操作。管委会成员的收入与管理成效及公司的经营业绩紧密联系。由于员工持股管理委员会成员不参加持股,股票或股权的收益与自己没有直接的经济利益关系,在一定程度上体现了公正性,但这种自我管理体制,也需要在运作和管理上加以规范和完善。

(三) 员工持股的条件比较

各国对实行员工持股的企业和员工,都有一定的政策规定。主要有以下方面:

企业对象。不论是大型企业,还是中小企业;上市公司,还是非上市公司;国有企业,还是私营企业;工商企业,还是高技术企业或提供公共服务的垄断性行业的企业,都可以实施员工持股。但各国对企业的条件有严格的限制。一般原则是,上市公司员工持股的数量和方法,需经管理部门批准;非上市公司要由专门机构对公司的经营状况、发展方向、劳动生产率水平,以及外部各种可能影响员工持股的因素进行审核,符合条件才能批准实施。

员工限制。各国一般都规定,公司只能向所属的正式员工、所属子公司的正式员工出售、分配或赠与本企业的股票(股份)。持股的员工一般须在本企业工作满半年至5年左右。法国的限制条件相对宽一些,公司除向本企业的员工发行股票外,还可以向以下几类人员发售股票:企业直接或间接拥有10%以上股份的企业的员工;直接或间接拥有本企业10%以上股份的企业的员工;企业直接或间接拥有50%以上股份的企业所拥有50%以上股份的企业的员工(通常所说的姐妹企业)。公司也可以建议员工购买集团企业的股票,但企业必须设在法国或欧共体成员国内。如外国一家公司子公司设在法国,而总公司却不在欧共体成员国内,子公司的员工就不能享受企业员工入股。

持股比例。各国对员工持股的比例一般控制为企业总股本的5%~50%。如新加坡政府规定,员工持股选择计划的股份总数不得超过公司所发行总股本的5%;在每一会计年度,公司所提供的员工持股选择计划的股份不得超过整个计划的20%。如果某一会计年度内的员工持股选择计划实施不足20%,可以延续到下一个会计年度。

股票价格。一般做法是,上市公司员工持股份额按市场上每股价格的标准来衡量,而非上市公司的员工股份根据公司和行业的特点定期进行估价。如房地产公司根据净资产进行估价,大型制造公司的估价标准可以是税后利润的综合,而小型的、成长性好的信息技术公司可用营业额作标准。评估每年一次,可在公司内部进行,但通常由专业的会计事务所或评估人员来实施,以获得公正的结果。

权益规定。包括员工持股后拥有的转让、回购、兑现和分红、表决权等。国外一般规定,员工只有在实际出资购买企业股份并进行登记后,才享有分红息、行使表决权等股东所拥有的权利;从购买之日起在几年(一般为3~5年)内不得转让或兑现,除非当员工在结婚、死亡、被解雇、退休或配偶死亡及残疾等特殊情况下。如员工将持有的股票变现,公司拥有用当前市场价回购股票的优先承购权。

(四) 员工持股与其他股权激励方式的比较^①

股权激励包括多种不同的方式,除了ESOP外,各国的企业还采取了许多其他的激励方式,各种方式之间往往会有相同或交叉的内容。在此,主要对员工持股与股票期权激励和股份合作制进行比较。

1. 员工持股与股票期权的比较

股票期权是指为吸引、保留和激励员工而给予部分员工在给定的时间内购入公司一定股份的权利,也是使员工享有剩余索取权的利益分享机制和拥有经营决策权的参与机制。职工参加员工持股计划和股票期权都出于获利的目的,企业通过产权纽带将职工的利益与企业的利益捆绑在一起,但员工持股计划与股票期权间存在如下几个主要差异:

(1) 适用的对象不同

股票期权主要适用于初创期的企业尤其是高成长性的高技术企业中的关键人才。高技术企业的特性决定了它能为创业者带来最大限度的激励。员工持股计划则通常在成熟的企业中实施,且面向企业内部的大部分员工,因而履行计划就相当于将相当一部分的股权转移给职工。对高技术企业而言,企业主往往不愿在企业初创阶段就转让自己的控股权,所以很少在新设企业施行。在实行员工持股计划的某些公司内有可能同时实施股票期权,只是这些公司的股票期权计划主要面向公司的高级管理人员和核心技术人员,往往不适用

^① 此处对员工持股与其他股权激励方式的比较,参考并引用了硕士论文《员工持股计划的理性思辨及其在中国的适用性研究》(叶穗瑜 2002, pp. 15~17)的部分内容。

于一般员工。

(2) 目的不同

股票期权是一种报酬激励机制,其吸引力在于行权时会因股权的转让立即带来巨大收益,一般而言,行权者的行权目的不在企业的所有权上,而是希望通过资本市场来实现股票的价值。员工持股计划则侧重于所有权的变更,它通过建立多元的股权结构把责任和风险分散化,是一种长期制度安排。

(3) 付出的代价不同

股票期权的获得一般是无偿的或仅仅象征性地支付少量费用,因为得到的是一项选择权,而不是具体数量的股票,它建构的其实是一个获得股票溢价的桥梁。而员工持股计划的推行是等价有偿的,职工获得的是具体的股票,它的收益来自于长期持有股票获得的资本增值上。

2. 员工持股与股份合作制的比较

员工持股计划与在中国出现的股份合作制类似,主要的目的都是通过职工持有本企业股份实现产权改革与激励员工。但它们毕竟是两种不同的经济形式,其在内涵与外延上都有很大的差异,主要表现在以下的方面:

(1) 员工持股机构的持股地位不同

在实行员工持股计划的公司内,员工持股的股金一般被限制在 49% 以内,而其余的 51% 的股份由企业外部的法人或自然人持有,企业的经营者可不参加职工持股会而以自然人的身份作为企业的投资主体。

而在股份合作制企业,员工的劳动联合和资本联合的程度更高,它一方面要求总体员工持股比例不低于股本金总额的 51%,另一方面它还约束外来者的参股,并将之限制在股本金总额的 10% 之内,以确保持股机构的控股地位。

(2) 企业的性质不同

实行员工持股计划的公司是严格按照《公司法》的要求组建的有限责任公司或股份有限公司,其中由持股职工组成的持股会是公司的一大股东,代表职工参与公司的经营、决策和管理。

股份合作制企业一般是指以合作制为基本特征,并适当吸收股份制的做法所建立的集体所有制企业。它不以《公司法》为设立依据,出企业职工持有企业大部分股份,是明显的企业财产关系内部化。

(3) 适用对象和股东权利不同

员工持股计划的适用范围广,广泛地适用于各个行业、各种规模和所有制形式的企业。无论在大中型企业,还是中小型企业;又无论是国有、集体企业,还是私营企业都能发挥其激励员工的作用。而股份合作制一般只适用于中小

型的企业和新建的企业,适用面较窄,具有一定的局限性。

在实行员工持股计划的公司内,股东拥有广泛的投票权,通过员工持股会,职工股东根据自身拥有股票的多寡集中行使股东权益,对公司的经营决策有重要的影响力。同时,这种有制约力度的持股机构的建立也有利于形成职工持股会、经营者群体和外部股东三方相互制衡的决策机制。

股份合作制带有合伙性质,企业更强调劳动联合,不根据投入资金的多寡来决定股东的投票权,而采取各股东一人一票的方式来共同决策。但是若企业的股东人数众多,意见分散,就难以真正发挥股东对经营者的约束作用。

第三节 高技术企业员工激励制度

一、企业特点

高技术企业一般可分为两大类:一类是通常意义上主要从事电子、信息、生物工程、新能源、新材料、航天航空、核应用等高技术产业领域的产品和新技术的开发、应用的企业;另一类是以客户信息和偏好开发、供应链管理或特许经营、知识技术密集为特征的公司。

二战以后,在美国及其他一些发达国家崛起了一大批从高技术中小企业发展起来的高技术公司,先是惠普、IBM、英特尔、索尼,随后有苹果、微软、思科、雅虎等,还崛起一批基于服务、市场和管理创新的知识或信息密集型公司,如早期的联邦快递、耐克,80年代以后的星巴克(咖啡连锁)、卡瓦德(DSL电信服务)等高技术公司。尽管这些公司都经历了过去初创企业从小到大的发展经历,但是由于后来的资本市场条件的变化,如逐渐形成的风险投资、低门槛上市条件的NASDAQ股票交易系统出现等,这两类企业的成长周期大为缩短,企业显现出更加突出的成长性。微软、思科、雅虎等这些成立只有十几年、甚至几年的公司,很快获得了上市,并且其市值超过了众多有几十年、上百年的历史的老牌公司。

高技术企业中从事技术和产品开发、设计的科技人员、专业人员占总员工人数的比例和研发经费占销售收入的比例较高,这类企业往往具有以下这些特点:

高技术企业主要从事业界认可的或有关部门以产品目录形式明确的高技术产业领域的业务。如我国《国家高新技术产业开发区内高技术企业认定办法》,根据当前世界科技发展趋势和我国的科技、经济、社会发展战略,划定的

高技术范围如下：电子与信息、生物工程与新医药、新材料及应用、先进制造、航空航天、现代农业、新能源与高效节能、环境保护、海洋工程、核应用及其他在传统产业升级中应用的新工艺、新技术。那些以客户信息和供应链管理、特许经营模式的高技术公司多是利用新的经营手段开辟新的市场，它们不是靠低成本的劳力，而是靠对消费者的理解赢得市场和高回报。

除航空航天、核能开发这类高技术大企业外，大多数高技术企业、高技术公司的组织呈现扁平化趋势。原因是这类企业核心业务是研究开发、营销运作或客户关系管理、技术或产品的集成，重视采用 OEM 运营模式，把一般制造加工、仓储、运输，甚至部分管理业务的大部分予以外包，从而压缩了内部科层机构。

由于技术创新、市场创新、管理创新的核心是脑力劳动密集型的研发活动和信息加工业务，其产出和创新过程有相当不确定性，所以，高技术企业的内部管理弹性很大，信息技术得到广泛应用，其绩效评价与传统的生产或销售活动的评价非常不同。

由于技术创新的不确定性和市场竞争非常激烈，高技术企业面临较大风险。美国高技术公司 10 年的存活率在 5% ~ 10% 之间，新创企业意欲上市并最后成功上市的概率为 6/1000000，计划上市并最后上市的概率为 6/1000。我国改革开放以来涌现出的一批民营高技术企业，现在只有 20% ~ 30% 的企业还在发展着。高收益、高成长、高风险是高技术企业最显著的特点。

二、人 力 特 性

在高技术企业中，知识员工人力资本（尤其是经营者和核心科技人员）已成为经济与社会发展的最为稀缺的资源，如何通过分配制度安排对知识员工人力资本进行有效的激励，就成为企业可持续发展的核心与关键。

（一）知识员工人力资本的激励问题

在知识经济时代，知识员工人力资本不仅成为经济与社会发展的最为稀缺的资源，也是企业价值增值和可持续发展的关键性和稀缺性资源。由于知识员工人力资本具有稀缺性、难以模仿性与功能的创造性等特点，如何获得知识员工人力资本并更好地发挥其作用是企业获得持续核心竞争力的首要条件，也是知识经济条件下企业进行价值管理和竞争战略的主要目标。

从企业资源配置的角度而言，企业如何从一般性竞争力转向具有持续性的核心竞争力，关键在于如何对决定企业发展的关键资源要素——知识员工人力资本进行有效激励。通过激励使企业从以一般资本要素配置为核心，转

变为以知识员工人力资本资源配置为核心,并在此基础上提高知识员工人力资本的配置效率。因此,通过评估、度量和计算知识员工人力资本在企业价值增殖和经济增长过程中的作用,设计一个可操作的、更加有效与合理的促进企业增长与发展的分配激励机制,是知识员工人力资本分配激励的核心内容(梅耶,中文版,1999)。

根据美国学者安尼·布鲁金(布鲁金,中文版1998)的分析,知识员工人力资本就是一种无形资产,主要由市场资本、知识产权资本、人才资本、基础结构资本四个部分组成。从广义的角度看,知识员工人力资本要素包括企业内所有因知识和智力的积累而形成的资源。例如:专利、规章制度、商标、诀窍、经验、价值体系,等等。但并不是所有的智力要素都能给企业带来竞争优势。

依据知识员工人力资本的属性,可将其划分为显性知识员工人力资本和隐性知识员工人力资本两类。所谓显性知识员工人力资本是指不具有知识产权的、能以极低的成本获得的知识员工人力资本。隐性知识员工人力资本是指存在于员工头脑或组织关系中的知识、工作诀窍、经验、创造力、价值体系等。与显性知识员工人力资本相比,隐性知识员工人力资本更具有本源性和基础性,是创新的源泉。而对知识员工人力资本的激励的目的就是要使隐性知识员工人力资本转化为显性知识员工人力资本,即使知识员工人力资本愿意将隐性的知识员工人力资本转化为企业可以分享的显性的知识员工人力资本,使知识员工人力资本结构化并成为企业可持续发展的核心竞争力。

(二) 知识员工收入分配激励的主要类型

1. 企业利润分享制

指企业所有者和企业员工共同分享企业利润的一种纯收入分配模式。实行利润分享制的企业,定期按照一定的比例将企业利润分配给员工。这种纯收入分配模式的特点是,企业员工只参加企业利润的分享,不承担企业的亏损和经营风险,企业根据赢利状况决定是否进行利润分享、利润分享的比例和分配方法。企业利润分享制在20世纪60年代以前仅仅在一部分企业和高级经理阶层试行,70年代以后扩展到普通员工,70~80年代在美国和法国得到快速发展。

2. 企业价值分享制

一种以公司股票价值增值为基础的企业纯收益分配模式。特点是公司将股票分配给员工,员工和公司的其他股东一起分享公司市场价值增加(股票上涨)带来的收入和股息,同时也承担股票价格下降带来的风险。这种类型一般适用于公司股票已经上市的企业。20世纪70年代以来,股票期权日益

成为价值分享的主要形式,它包括多种多样以公司股票价值增值为基础的企业纯收入分配形式。目前在高技术企业中,股票期权已经成为最基本的分配形式(长期激励计划的一部分),股票期权收入已经成为管理人员最主要的收入来源,创业者的知识资本则转化为知识股权。

3. 企业所有权分享制

指企业员工通过持有企业一定的份额或者全部的股份,同时以员工身份参加企业一般收入分配和以股东身份参加企业纯收入分配的一种企业收入分配模式。其特点是员工具有员工和所有者的双重身份,企业员工既是企业的员工,也是企业的所有者或者股东,与其他股东一起承担经营风险,分享经营收益。

员工持股有三种情况:一是员工资本股权,就是员工通过购买公司股票获得企业股权;二是员工知识股权,是员工通过创造的知识产权转化为企业股权;三是员工人力资本股权,是员工通过利润分享、工作奖励等获得的企业股权。企业所有权分享制有多种形式,如股份合作制、员工持股计划、员工持股会等。自20世纪80年代以来,欧美国家和日本出现了企业所有权社会化倾向,主要表现为:一是法人股持股比例增加;二是持股人数占全国人口比例提高。

4. 企业管理权分享制

指企业员工参与企业经营管理的一种企业管理模式,其实质是企业所有者与员工分享管理权。它与经理革命不同,因为职业经理的管理权来自董事会的授权的所有权授权,而不是职业经理与企业所有者共同分享企业管理权。而企业管理权分享制中,员工根据法律或者有关规定参与企业管理,代表全体员工利益,员工的管理权来自法规、习惯或者惯例,而不是企业所有权或者所有权的授权。目前实行这种模式以德国最为典型。

5. 专业人员贡献报酬制

指利用知识解决企业问题的员工,他们的报酬与其贡献大小直接相关。这一分配方式主要在高技术企业普遍运用。

20世纪70年代以来,发达国家企业分配激励模式发生了深刻的变化,产生了新的要素贡献分配理论,企业广泛流行利润分享、市场价值分享、所有权分享和管理权分享等模式。例如,60%以上的法国上市公司实行利润分享,50%以上的美国上市公司广泛实行员工股票期权,60%~70%的美国国民持有公司股票,85%的德国员工参与企业民主管理,这种新的收入分配激励模式在高新技术企业尤为普遍,其实质就是知识员工人力资本逐步获得了与股东资本相同的分配地位和权利。

三、分配激励

高技术企业中人力资本分配激励是按要素贡献分配方案的具体化与实现形式。根据按贡献分配方案的基本思路,在要素贡献与要素分配两者之间存在着一种相互的一一对应关系,不同的要素贡献应该配置不同的要素分配方案。

(一) 知识员工人力资本股权激励

以高技术知识企业为代表的知识型企业正在逐步成为企业的主要组织形式和经营运转方式,传统的以大规模产业生产为代表的经济模式正在逐步地被以柔性化、个性化生产和大规模定制等知识生产与知识组织形式所替代。

在高技术企业中,由于企业的价值主体是知识员工的知识员工人力资本,隐含在知识员工大脑内的隐性人力资本能否或者愿意转化为显性人力资本与组织资本,就成为知识企业能否快速健康发展的一个关键。而对知识员工的激励逐渐具有了与经营者激励同样的功能作用,在一定条件下还有超过经营者的趋势。由此,传统的对经营者股权激励逐渐转变为同时对知识员工人力资本的股权激励,不仅是知识经济发展的必然要求,也是知识企业自身发展与变化的必然结果。因而,对具有知识员工人力资本产权的知识员工进行分配激励,应该成为目前条件下知识型企业知识员工人力资本激励的一种主要激励方式。

在知识型企业中,也同样存在着知识员工与企业、与股东利益的不完全一致性,以及知识员工内部人控制问题,要求通过一定的激励机制安排,使知识员工自发地而非强制地、或者说从自身利益最大化出发关心企业利益,而对企业利益的关心就是对股东利益的关心,知识员工、企业与股东三者之间的根本利益应该是一致的。

(二) 高技术中重视股权激励的几个因素

高技术企业重视股权激励源于多方面的因素:

1. 任用关键的创新人才的需要

“科技以人为本”,高技术企业经营成败、项目开发成功与否的关键在于有无创新技术人才、能否激励这些人才充分发挥其作用,充分调动其积极性、主动性和创造性。对这些人才要给与特殊的激励,激励要有强度,强度不够,人才很容易被对手所夺,激励要有长期性,使人才才能稳定地长期发挥作用,稳定地为公司做好服务。实现强度和稳定性相结合的激励方式,股权激励机制是比较有效的手段。

2. 初创期降低激励成本的要求

受资金特别是现金流的压力,企业在初创期一般无法给员工,包括高管人员和核心人员以较高的现金工资或奖励。通过股权激励、持股经营、奖励股份等手段,不仅可大大降低创业成本,还能使员工的努力与企业价值的成长联系起来。

3. 有利于形成团队认同的理念

创新的企业需要知识共享与创业团队的精诚合作,需要抵消各种风险的内部协同机制。高技术、高技术企业的激励机制或薪酬设计应尽可能体现团队导向原则,争取获得创业团队的民主认同。因此高技术企业及初创企业在开始就实行全面薪酬、员工持股制度,有利于企业建立团队认同的利益机制。

(三) 员工持股的激励方式

一般企业与高技术企业在员工持股计划上,具有不同的激励层次和激励范围要求。高技术企业知识员工已经替代经营者成为企业价值创造的核心,一般企业与高技术企业在激励制度安排上的最大的不同是,一般企业主要关注的是对企业经营者的激励,而高技术企业最为关注的是对知识员工的激励。从产权激励的角度而言,员工持股无疑是当前条件下行之有效的一种主要激励方式。

目前发达国家高技术企业员工持股激励日益盛行的一个重要原因,并不是完全出于对知识员工激励的考虑,例如美国的员工持股制度从根本而言是由税收优惠激励和推动的,而且它往往被视为员工退休计划或福利措施的一种,用于增加员工退休收入的来源。在实际中,员工持股计划(ESOP)又被广泛用于各种各样的公司重组活动中,包括代替或辅助对私人公司的购买、资产剥离、挽救濒于倒闭的公司以及反接管防御。

美国的高技术企业中普遍采用了股权激励的方式,硅谷的成功实践也说明股权激励是一种有效的激励知识型技术公司与知识员工人力资本的制度安排,硅谷的高技术公司普遍实行员工持股计划,员工持股计划不仅包括经营者,还覆盖了所有的知识员工。从表 7-3 中 1992 年与 1997 年美国高技术企业员工收入结构来看,股票期权激励在企业经营者和技术人员的收入份额中所占比例越来越高。

有限合伙制激励也是知识员工人力资本分配激励的一种有效方式。有限合伙制激励在股权结构上的一个特点就是,它是一种有限责任与无限责任相互结合的激励制度安排,是一种资合和人合相互结合的体制。有限合伙制在分配激励上的创新体现为,它是一种将有限责任与无限责任运用到知识型企

业激励机制分配制度上的一种创新,根据责任、风险与收益相对称的原则,承担无限风险责任的知识员工人力资本参与剩余收益分配。其显著特点就是将责任与收益按照一定的承担风险的比例进行剩余分配。其典型实例就是风险投资基金激励制度。

表 7-3 90 年代美国高技术企业员工收入的结构(%)

报酬结构	总 裁		财务主管		质量工程师	
	1992	1997	1992	1997	1992	1997
股票期权	45	58	45	55	12	16
奖 金	18	17	17	14	6	12
基本工资	37	25	38	31	82	72

资料来源:iQuantic 公司 转引自索斯威克:《新经济规则——硅谷新生代重新洗牌》(孟祥成等译),中国标准出版社 2000 年版,第 226 页。

各种类型员工持股的重要意义不仅在于对企业中人力资本的激励作用,还在于它对企业制度的变革和公司治理结构的创新具有重要的作用。目前国内外企业已经逐步认识到员工持股计划通过对剩余索取权分配取得的对人力资本激励与公司治理结构上的作用。对于高风险、高收益特征的高技术企业而言,ESOP 不仅对于吸引、保留人才有着重要作用,而且也成为知识企业快速成长、发展的重要推动力量。

参 考 文 献

- 1. 巴登:《知识与创新》,新华出版社 2000 年版。
- 2. 布鲁金:《第三资源——知识员工人力资本及其管理》,东北财经大学出版社 1998 年版。
- 3. 郝丽萍、黄广福:《企业的知识员工人力资本与企业发展》,《天津大学学报》,1999 年第 12 期。
- 4. 加里·德斯勒:《人力资源管理》,中国人民大学出版社 1999 年版。
- 5. 李玲:《知识员工人力资本对经济增值的贡献分析》,《中央财经大学学报》,2000 年第 3 期。
- 6. 路易斯·凯尔萨、帕特里西亚·凯尔萨:《民主与经济力量——通过双因素经济开展雇员持股计划革命》(赵曙明译),南京大学出版社 1996 年版。
- 7. 梅耶:《创新增长——硅谷的启示》,吉林人民出版社 1999 年版。
- 8. 威茨曼:《分享经济——用分享制代替工资制》,中国经济出版社 1986 年版。
- 9. 叶穗瑜:《员工持股计划的理性思辨及其在中国的适用性研究》,暨南大学硕士论文 2002 年版。

10. 朱斌等：《员工持股制度及其在中国实践的思考》，《经济问题探索》2000年第4期。
11. Shleifer ,Andrei. and Robert Vishny ,1997. “ A Survey of Corporate Governance. ” Journal of Finance , 52 , No. 2. pp. 737 ~ 783.

第八章 经营者收入分配考察

经营管理型人力资本与技术创新型人力资本是现代企业中的两种核心人力资本。经营者的管理及业绩对一个企业的发展起到了很大的影响。现代企业治理中,所有权与经营权的分离使得股东和经营者之间产生了委托—代理关系,同时也出现了这种代理关系所固有的利益冲突:一方面,经营者作为代理人应该以股东的利益为重,致力于为股东创造更多的财富;另一方面,经营者作为自利的经济人,他们可能会牺牲股东利益以牟取私利。因此,各国的企业都非常重视对经营者的激励,研究如何建立适当的薪酬制度以激励经营者,将公司经营者利益和股东利益统一起来。

市场经济发展不成熟、公司治理制度不完善、思想观念较为保守等因素制约着我国企业经营者激励制度的发展和完善。随着市场经济、企业改革和人力资源开发的不断完善,我国也在不断进行经营者激励机制的改革及探索。近年来,我国的企业已经在实践中对新型收入分配激励机制进行应用和探索。特别是在高科技产业,经营者收入分配的激励机制正快速成长。《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》中则指出:“要建立健全人才激励机制,建立与现代企业制度相适应的企业经营管理人员薪酬制度,试行企业高层管理人员年薪制,试行股权制和期权制。”

经营管理型人力资本的重要性及其特殊性决定了现代企业尤其是高技术企业需完善经营者激励与约束制度。传统的薪酬激励不能达到有效激励现代公司特别是高技术产业中的经营者的目的,因此,本章从经营者收入分配激励的角度出发,从四种激励分配方式来分析和考察这种特殊的人力资本——经营者。

本章从经营者行为特征出发讨论了经营者年薪制度,研究了经营者的年薪制及其在各国的实践,并提出了高技术企业中经营者实施年薪制的思路;此后介绍了经营者一般股权激励制度,并着重考察了其中MBO的实践;最后对国内外经营者股票期权制度进行了考察。

第一节 经营者的行为特征

一、概念界定

经营者是指从事企业战略性决策并直接对企业经营活动和经济效益负责的高级管理人员。经营者不同于一般管理人员或经理人员,经营者拥有战略决策权,而一般管理人员主要拥有战略的执行权和业务决策权,经营者直接对企业经济效益负责,而一般管理人员只对职能部门的运转效率负责,经营者的工作对整个企业的发展及业绩产生直接全面的影响,而一般管理人员对企业的影响是局部或是间接的,经营者的工作有很大的风险性,他们所作的决策很多是不确定型或是风险型决策,而一般管理人员工作的风险性很小。

与经营者相联系的一个概念是“企业家”。认为企业家是经营型的有坎梯龙和萨伊,他们认为企业家对企业的经济效益负责,是具有经营智能的人。例如坎梯龙认为,企业家就是经营者,即只有具有经营才能的人才能成为企业家,萨伊(中文版 1963, pp. 354 ~ 372)认为企业家就是把经济资源从生产力较低、产量较小的领域转到生产力较高、产量更大的领域的人。马歇尔则把企业家作为人力资本,他认为企业家是特定要素——人力资本的所有者。在他看来,企业家问题就是要获得知识和利用知识的问题,包括生产方法知识、现有市场和潜在市场知识,建立经济组织并刺激组织成员去创造获利机会的知识(丁栋虹、刘志彪, 1988, pp. 21 ~ 27)。可以看出,本书中所说的经营者包含了“企业家”这一范畴。

在工厂制企业中,厂长和经理无疑是经营者。通常所说的经理人员,包括企业的高层、中层和基层的经理人员,其中高层经理人员的行为对企业的业绩影响最大,本文所说的经理人员主要是指企业中的高层经理人员。在公司制企业中,参与公司重大决策的董事会成员也可认为是经营者。有的学者认为在国有企业中党委书记不能称为经营者,而那种兼职的有经营决策权的党委书记则可以界定为经营者(程国平 2002)。

本章中的“企业经营者”是一个泛化的概念,是指相对于企业所有者的不同于企业一般员工和一般管理人员的企业高层经理或管理人员。在本章中,不对经营者、经营管理者、厂长、经理、高层管理人员等进行区分,此外,参与公司重大决策的董事会成员也在我们考察的经营者之列。

二、行为特征

1. 经营者的需要特征

经营者不同于一般意义上的企业员工,他除了具有一般人所有的基本需要之外,还同时具有更高层次的需要。经营者的需要主要有经济收入需要、职业安全需要、社会性需要、权力需要和成就需要等几个方面。我们在此着重考察经营者在收入分配方面的需要,这种需要一方面源于经营者对更高生活水平的追求,另一方面则因为财富在一定程度上是一个人价值和能力的反映,因而经营者收入越高,也显示自身价值和能力越强。张维迎(1995)指出:“一个意愿企业家的期望经营能力是他们个人财富的一个增(或非减)函数。”“在经营能力是私人信息和个人财富是公共信息的假设下,为企业家资格而进行市场竞争意味着,只有当一个意愿企业家的个人财富大于某一确定水平时,他才能成为实际的企业家”。

2. 经营者的人力资本特征

经营者人力资本具有有如下特征:一是私有性,即经营者人力资本只能属于经营者个人,其他任何人不能分享;二是人身依附性,即经营者人力资本与其所有者具有不可分离性,它以人的健康、智慧、生产知识和管理才能等形式出现;三是人力资本的使用过程即是人力资本的投资过程。四是人力资本的开发与利用程度完全决定于其产权所有者的主观意识。人力资本产权特征决定了当人力资本权益受损时,其所有者只能将相应部分人力资本置于低效或闲置状态,以逃避损害或把损害降到最低限度,这就使得经营者人力资本的经济价值大幅度下降,并最终导致企业效率最低。

经营管理型人力资本的产权特征使其所有者即经营者成为企业发展中的关键因素。现代经济的发展证明,货币资本是被动资本,而人力资本则是主动性的资本,货币资本没有人力资本推动是运转不起来的,也是不能保值增值的。同时,经营者人力资本同其他物质资本、货币资本一样,应该参与企业剩余的分配,以获得较高的回报率。因而,选择人力资本、尊重人力资本、激励人力资本、约束人力资本,就成为出资者的重要任务。建立和完善人力资本激励和约束机制已成为当今世界现代公司治理的核心。

3. 经营者的激励和约束特征

现代企业经营者收入分配制度有两个基本特征。

其一是收入结构的多元化。在经营者的收入中,既包括固定收入(如固定工资),也包括不固定或风险收入(如奖金、股票等);既含有现期收入,也含

有远期收入(如股票期权、退休金计划等)。从具体收入形式看,经营者的收入是由基本薪金、年度奖金、长期激励项目(即股票、股票期权等收入)、养老金计划和津贴组成。收入结构的多元化,对经营者行为的激励约束作用是不同的。比如,股票期权收入可以保证企业经营管理人员行为的长期化、规范化。

其二是收入水平的激励性。这是指经营管理者的收入水平要与相关经营业绩指标挂钩,以期能够激励经营者努力追求经营业绩。在经营管理者的收入中,基本工资或薪金是根据其职位预先确定的,在一定时期内保持不变,发挥保险或基本保障的作用。真正具有激励作用的报酬项目是奖金、股票之类的风险收入,这类收入将随着企业业绩的提高而提高。为了使经营者收入具有激励性,风险收入在总收入中要占相当大的比重。在一些国外公司经营管理者的收入中,风险收入占总收入的比重甚至高达90%。

企业经营者行为约束机制,是一种对企业经营者的行为具有约束效能的机制,其主要内容有两方面:一是客观的外在约束,包括来自股东或所有者的约束,如股东在股东大会上做出是否让其继续经营的决定,或者在股票市场上买进或抛售该企业的股票,从而使企业经营者的前途命运受到影响;来自公司内部机构和公司章程的约束,如在公司治理结构中,董事会、监事会的监督等;政府的监督,如我国最近实施的稽查特派员制度;法律约束,就是企业经营者的行为必须限定在法律规定的范围内。二是主观的内在约束,即通过机制本身使企业经营者面对各方面的挑战和竞争,为取得更大的成就,享有更大的声誉或避免身败名裂,努力工作,尽可能地发挥自己的潜能。

4. 经营者的行为选择

经营者的行为选择对企业的绩效和发展有着至关重要的作用,主要体现在以下两个方面。

首先,经营者的行为选择直接制约着企业的行为选择,企业行为选择不仅是经营者行为选择的直接映照,而且甚至是经营者行为选择的直接结果,从而直接决定着企业未来的行动是否有意义。从某种意义上说,企业经营领域与方向的选择或调整主要是经营者的事。虽然在这个决策过程中,企业需要、实际上通常也组织了广泛的员工参与,但最终的方案确定主要是经营者的职能。经营者对企业经营的贡献也因此而主要表现为决策的制定和组织实施,甚至主要表现为决策的制定。其次,经营者的行为不仅影响着员工的行为能否转变成对企业有效的贡献,而且其行为倾向也直接影响着员工的行为方式和行为力度的选择。员工的行为方式和力度决定着员工在既定方向下的劳动质量

和劳动生产率,从而影响着企业的产品质量、生产成本。经营者对员工的影响一方面要通过日常的直接管理,更多的则是通过塑造一定的企业文化来完成。

经营者行为对企业经营绩效以及战略调整的影响还可以从经营者行为特点对企业行为选择影响的角度来进行分析。这种影响也主要表现在两个方面。其一,经营者行为的长期化或短期化特征的影响;其二,经营者的价值观念从而行为偏好的影响。经营者行为长期化或短期化的特点会影响企业是强调现有生产经营能力的利用,还是偏重未来经营能力的再造或创造,从而影响企业的持续发展。经营者的价值观念和行为偏好不仅会影响企业对不同经营领域或方向的评价与选择,而且会影响企业在既定方向下技术路径与水平以及职能活动重点的选择,从而不仅影响企业对市场环境的适应,而且影响企业在适应过程中活动的效率。

5. 经营者行为模式选择的禀赋因素

企业内部可以提供给经营者的收入分配激励有多种形式,从经营者的角度来看,不同的收入分配制度对应其增加个人效用的不同方式或途径。经营者在各种方式下决定其工作努力程度的因素是每种方式所带来的经营者的净收益比较。

在外部环境因素既定的情况下,经营者个人选择不同行为模式可能获得的净收益高低关键看他个人禀赋的分布。禀赋是个人所拥有的能够用来增加个人效用的一切资源的总称。在各种薪酬制度下,经理人员能否获得预期的净收益还要看他个人禀赋的拥有状况。其中,有两类禀赋起着主导作用:第一类是与企业业绩正相关所需要的禀赋,如个人的经营能力、社会声誉、社会关系网等;第二类是掌握企业控制权所需要的禀赋,如与企业主管部门的关系、对企业的影响力等。

经理人员具有的第一类禀赋越多,他越有可能将企业的业绩做好,努力工作的预期净收益越高;经理人员具有的第二类禀赋越多,他获得更多收入激励如股权、股票期权的可能性也越高,数量也会越多;努力工作的预期净收益也越高。反之,如果经理人员具有的这两类禀赋越少,他们努力工作可能的净收益越低,在此情况下,他们就会选择其他行为模式(例如追求职务消费、权力收益等正常薪酬外的收入)来提高个人的效用水平(参考兰邦华,2002,p.75)。

经营者的需求特征和行为模式选择的特征说明,对经营管理型人力资本的所有者必须加以全方位的激励才能最大化企业的收益,对经营者的这种综合激励体系应当包括经营者的物质和精神激励两个层面。物质激励主要指工

资、奖金、股票、股票期权、福利和津贴等,精神激励则包括权力激励、工作激励、理想激励、荣誉和地位等的激励。本章主要考察经营者的收入分配激励。

第二节 经营者的年薪制

所谓经营者年薪制,是以经营者为实施对象,以年度为考核周期,根据经营者的经营业绩、难度及风险合理确定其年度收入的一种工资分配制度。实行年薪制以后,经营者收入主要由基本薪金和风险收入两部分构成,其实际收入主要由根据其经营成果以年度为单位考核并浮动发放。

年薪制是随着现代企业制度和经理阶层的出现而发展起来的,公司制企业中委托代理关系的确立对经营者年薪制的形成起到了重要的推动作用。

一、年薪制度

(一) 年薪制的理论依据

随着企业制度的发展,特别是现代公司制企业的出现,企业内部治理的权力和利益安排发生了变化。所有权和经营权的两权分离表现为,所有者让渡了为他所有的财产的占有、支配、使用等大部分实际控制权,享有大部分剩余索取权收益;经营者获得了相当大的控制权,但他只是职业化的支薪经理而很少拥有剩余索取权。

在出资者财产所有权与经营权分离、企业财产的剩余索取权和控制权不统一的情况下,由于“经济人”的自利性,所有者与经营者之间必然存在着目标冲突、利益矛盾。作为资本投入者的所有者追求的是资本增值和企业利润最大化,经营者追求的则是个人效用和收益的最大化。

由于企业的绩效很大程度上取决于经营者的努力和贡献程度,经营者的努力程度又与其个人收益尤其是物质收益有很高的相关性,以薪酬为主的物质收益比起他们所做的贡献和承担的风险来说往往是不相称的,剩余索取权的限制使经营者的薪酬制度缺乏激励,影响了他们积极性的发挥。另一方面,经营者的实际控制权又是很大的,再加上所有者与经营者之间信息不对称,经营者就有了各种机会主义行为的可能性,有可能凭借与他们职位相关的控制权做出最大化控制权收益而不是最大化剩余索取权收益的决策和行为,为己谋利、损害所有者利益,由此导致所谓的“内部人控制”。

传统的产权理论认为,通过企业内部契约安排,即企业内部股东会、董事会、监事会的权力、决策、监督三个机构共同治理机制和用手投票方式实现对经营者的监督和约束。信息经济学则提出通过外部制度安排即产品市场、经理市场和资本市场等充分竞争传递的充分信息和用脚投票方式来监督约束经营者,企业内部和外部治理机制相结合就可以解决“内部人控制”问题。不难

看出,这是一种重约束轻激励的制度安排,它否认了经营者对个人利益的追求,强调对经营者的控制权约束。对于经营者来说加大了约束压力,缺乏激励动力,压抑了经营积极性。对所有者来说,由于委托代理中监督成本过高以及信息不对称的绝对性,也使得这种约束机制的作用发挥有限。

非合作博弈理论认为,解决个人理性与集体理性之间冲突的办法不是否认个人理性,而是设计一种机制,在满足个人理性的前提下达到集体理性。既然“内部人控制”源自所有者和经营者利益目标的不一致,解决冲突的办法应当是设计一种新的激励约束机制,这种机制使经营者的自身利益与企业的利益相结合,两者利益分享,风险共担。所有者将其剩余索取权的一部分让渡给经营者,使剩余索取权收益成为经营者正式收入的一部分,经营者为了最大化自己的剩余收益,就会自觉加倍努力,充分发挥经营才能,把目标放在企业总收益最大化上。这样就解决了经营者报酬与其贡献相脱节的矛盾,消除了经营者的不平衡心理,既使经营者具有自我激励的动力,又减少了所有者对经营者的监督成本。

年薪制是剩余分享制具体化的主要表现形式之一,也是国际上普遍采用的经营者的报酬制度。它是以年度来确定经营者的基薪,并根据经营绩效发放风险收入的一种报酬制度。它有利于解决委托—代理产生的固有问题。

(二) 各国经营者年薪制的简单介绍

虽然各国年薪制的本质是共同的,但各个国家在薪金的基本构成、支付方式以及实行时间的早晚等方面还是有所区别。如美国企业的经营者年薪收入中,股票期权收入所占比例很高;在日本,奖金和在职消费数额较高;而在德国的经营者收入报酬中,几乎没有股票期权,但基薪和预支年休金高。尽管各国经营者收入的方式不尽相同,但是经营者收入却是高得惊人。表 8-1 反映了不同国家上市公司首席执行官的报酬结构差异。

表 8-1 1998 年各国(地区)上市公司首席执行官(CEO)薪酬结构

国 家	年薪总额(美元)	年 薪 构 成(%)			
		工资	奖金	其他	股票期权
美 国	1072000	38	15	12	36
英 国	64600	46	10	26	17
德 国	398000	62	17	21	0
法 国	520000	48	9	28	24
香港特区	681000	51	15	22	12
巴 西	701000	43	12	33	12

资料来源:O. Debroah. (1999) :“Compensation Fit For a King” ,Forbes ,May ,pp. 202 ~ 213 ,转引自施东辉:《经济期权计划在美国公司的兴起和影响》,《世界经济》2000 年第 7 期。

由于不同国家(地区)的经济、社会、文化、公司治理及企业制度存在着一定的差异,因此在经营者年薪制的激励方面也存在着不同的方式。纵观世界各个国家(地区)企业的经营者年薪制的情况,我们选择了最具有代表性的美国 and 德国的企业的年薪制来进行考察和分析。

二、美国考察

(一) 美国经营者年薪的构成

1. 基本工资。美国企业的管理人员实行年薪制,每年的薪水一般是一个固定数目,和一般工人一样,经理的薪水也根据工作年限、竞争条件、生活费用和工作表现进行适当的调整。

2. 奖金。奖金是经理人员报酬的重要组成部分,在经理报酬中一般占25%。奖金是一种短期奖励(通常是1~2年),奖金的数目是可以变动的,奖金的多少由董事会决定,董事会根据短期绩效,如以上一年的利润增长率确定奖励金额,一般一次付清,用以奖励经理人员的短期绩效。

3. 长期奖励。长期奖励与短期奖励的根本区别是奖励时间的差异,长期奖励的时间一般是3~5年,也可能在5年以上。长期奖励一般占经理报酬的35%左右,长期奖励计划的实施,反映了股东们越来越重视企业的长期利益,甚至不惜以牺牲短期利润为代价。最常见的长期奖励计划是股票期权。近年来,股票期权在美国得到了越来越广泛的采用。作为按长期成果对管理人员进行刺激的形式,这种“长期报酬”平均占到了其年收入的1/3左右,且增长速度越来越快。

4. 福利。和一般工人一样,企业高级管理人员也享受福利待遇,这些待遇包括:带薪度假、由企业购买的各种保险、由企业提供的免费或打折服务(午餐、医疗、班车)等,而且,福利待遇往往高于一般工人。不仅如此,经理还享有一种特殊的“福利”,或者称之为“经理津贴”。

5. 津贴。这些额外津贴实际上是给予经理人员的特权。一种是在企业内部为经理提供舒适的工作环境,如豪华的办公室、经理餐厅、专门的停车场等;另一种是,在企业外部为经理的工作提供良好的服务,如代缴俱乐部或协会会员费、报销饭店、飞机、汽车费用等。最后一种津贴不同于前两种,又称为“个人津贴”,它包括金融咨询、低息贷款、税收补助、免费修缮个人住宅、有权使用企业财产等。福利和津贴与经理的工作成绩没有直接联系,不能提供有效的激励作用。

表 8-2 是 1997 年美国高级管理人员薪酬结构。

表 8-2 1997 年美国高级管理人员薪酬结构

基本工资	长期激励(主要是股票期权)	奖金	其他
42%	28%	19%	11%

注：其他项主要包括：根据美国税法 401(K)条款规定的由公司支付的退休金计划、医疗保险、伤残意外及人寿保险、公务用车、汽车保险、高级俱乐部会员费用等小额福利。

资料来源：淘尔斯·皮尔润咨询公司。转引自张彦宁：《经营者收入分配制度》，企业管理出版社 2000 年版，第 316 页。

从上表可以看出，长期激励在高级管理人员的年薪中所占的比例越来越大，它成了美国企业吸引高级管理人员的主要因素。
而在高技术公司中，股票期权在年薪中所占的比例更为突出。

表 8-3 90 年代美国高技术企业总裁的收入结构

报酬结构	股票期权	奖金	基本工资
1992	45%	18%	37%
1997	58%	17%	25%

资料来源：iQuantic 公司，转引自索斯威克：《新经济规则——硅谷新生代重新洗牌》（孟祥成等译），中国标准出版社 2000 年版，第 226 页。

（二）美国企业经营者的收入水平

近 20 年来，美国公司高级经营者的薪酬总量激增。随着 90 年代股价的快速上升及股票期权计划等长期激励机制的引入，公司高级管理人员的薪酬水平快速增长，其平均收入从 1982 年的 94.5 万美元上升到 1994 年的 248.8 万美元。从表 8-4 和表 8-5 中我们可以看出近年来高科技公司 CEO 的收入情况和变化。

表 8-4 2000 年高科技业收入最高的前 20 名 CEO 排名

名次	人名及职务	公司名称	工资 & 奖金 (千美元)	长期收入 (千美元)	总收入 (千美元)
1	R. J. Lane ,董事长兼 CEO	Oracle 集团	3180	230719	233899
2	钱伯斯 ,董事长兼 CEO	思科系统公司	1323	155980	157304
3	J. S. Raikes ,集团产品和商务部副总	微软公司	629	144827	145457
4	L. D. Kozlowski ,主席兼 CEO	TYCO 国际公司	4150	121190	125340
5	J. F. Welch , Jr. ,主席兼 CEO	通用电器公司	16754	105828	122582
6	D. C. Peterschmidt ,主席、董事长兼 CEO	INKTOMI 集团	719	106860	107579
7	K. N. Kalkhoven , CEO	JDS UNIPHASE 集团	738	106171	106909
8	D. S. Wetherell ,主席、董事长兼 CEO	CMGI 集团	1223	102500	103723

续表

名次	人名及职务	公司名称	工资 & 奖金 (千美元)	长期收入 (千美元)	总收入 (千美元)
9	D. N. Daft , 主席兼 CEO	可口可乐集团	4400	87281	91682
10	S. P. Jobs , CEO	苹果电脑	90000	0	90000
11	L. J. Ellison , 主席兼 CEO	Oracle 集团	208	75024	75232
12	P. J. Purcell , 主席兼 CEO	摩根斯坦利	13501	60566	74067
13	L. V. Gerstner , Jr. , 主席兼 CEO	IBM	10096	63473	73569
14	M. D. Eisner , 主席兼 CEO	迪斯尼集团	9313	63531	72844
15	R. S. Fuld , Jr. , 主席兼 CEO	林曼兄弟集团	9500	56523	66023
16	J. F. Gifford , 主席、董事长兼 CEO	Maxim Integrated Products	300	59212	59512
17	J. C. Morgan , 主席兼 CEO	Applied Materials	3836	44350	48186
18	W. J. Cadogan , 主席、董事长兼 CEO	ADC 电信公司	2744	43108	45853
19	J. E. Warnock , 主席兼 CEO	Adobe 系统公司	1343	42404	43747
20	F. D. Lawrence , 主席兼 CEO	Adaptive 宽带公司	1027	41956	42982

资料来源：李卫华：《高科技公司 CEO 到底挣了多少》2001 年 4 月 2 日 <http://www.ccw.com.cn>。

表 8-5 1999 年科技业收入最高的前 20 名总裁排名

名次	人名及职务	公司名称	工资 & 奖金 (千美元)	长期收入 (千美元)	总收入 (千美元)
1	王嘉廉	冠群电脑有限公司	4600	650824	655424
2	L. DENNIS KOZLOWSKI	TYCO 国际集团	4550	165446	169996
3	DAVID POTTRUCK	CHARLES SCHWAB	9000	118900	127900
4	钱伯斯	思科系统公司	943	120757	121700
5	STEPHEN CASE	美国在线	1575	115510	117085
6	LOUIS GERSTNER	IBM	9266	92983	102250
7	JACK WELCH	通用电器公司	13325	79813	93138
8	SANFORD WEILL	CITIGROUP	10181	80049	90230
9	PETER KARMANOS JR.	COMPUWARE	2200	85321	87521
10	REUBEN MARK	COLGATE-PALMOLIVE	4200	81117	85318
11	WILLIAM ESREY	SPRINT FON GROUP	2456	74524	76980
12	CARLETON FIORINA	惠普公司	654	68781	69436
13	JOSEPH NACCHIO	QWEST 通讯国际公司	1543	67560	69103
14	CHARLES SCHWAB	CHARLES SCHWAB	9000	60096	69096
15	MELVIN GOODES	WARNER-LAMBERT	1412	60442	61853
16	ROBERT BENNETT	LIBERTY MEDIA	1000	54066	55066
17	MARK LOGAN	VISX	1025	53810	54835
18	ROBERT CECIL	PLANTRONICS	1053	50813	51865
19	MICHAEL EISNER	WALT DISNEY(迪斯尼)	750	49907	50657
20	KENNETH LAY	ENRON	5407	43845	49252

资料来源：同表 8-4。

在这些美国高技术企业的总裁的收入中 ,期权占了重要的一部分。如思科系统公司的钱伯斯 ,在其 2000 年的 1. 573 亿美元的总收入中 ,期权占了 1. 56亿美元。而在 1999 年收入排名第一的王嘉廉 ,因在 2000 年未获得期权 ,其总收入就只有 1300 万美元。从上面的分析可看出 ,在美国经营者收入中的期权收入的比重越来越大 ,占经营者收入中的绝大部分。对此 ,分析美国企业经营者的年薪制会着重在第四节的股票期权制中更为详细地分析。

(三) 案例：罗克威尔(Rockwell)国际公司^①高级管理人员报酬方案

罗克威尔公司高级管理人员报酬方案由董事会下属的报酬委员会(均为外部董事)和三名以上不参与该报酬方案的董事会成员负责 ,报酬方案中所有奖励的发放由奖励发放委员会执行 ,该委员会由报酬委员会成员组成。公司董事会有权行使报酬委员会和奖励发放委员会的所有职能。

在报酬委员会(除特别指明 ,以下所称委员会均指报酬委员会)所制定的报酬方案中 ,高级管理人员的报酬构成如下：

- 1. 底薪。在每个会计年度刚开始时 ,委员会审批高级管理人员的年薪计划 ,必要时可以修订；
- 2. 年度奖励。每个会计年度 ,委员会根据公司业绩(包括会计收益和股东财富增长目标 ,以及长期市场领导地位目标给定高级管理人员的年度奖励 ,同时有权决定是否限定保底收益和(或)封顶红利。年度内提取的奖励基金不得超过当年流通在外股票所发放股利的总和 ,也不得超过以可供分配净收益(税前净收益)为基础 ,按以下超额累进比率计算的合计数。

表 8-6 Rockwell 公司年度奖励基金提取限额

可供分配收益	超额累进比率
少于 1 亿美元	2%
1 ~ 1. 5 亿美元	3%
1. 5 ~ 1. 75 亿美元	4%
大于 1. 75 亿美元	5%

3. 长期奖励包括：业绩评分、股票期权、股票增值权和限定用途股票等。每年 ,委员会将确定最有可能实现公司总体目标的长期奖励形式。委员会对公司高级管理人员采用以下最低持股指标(按底薪的倍数表示)：

^① 罗克威尔是美国一家拥有近百年历史的跨国公司 ,其经营范围主要是工业自动化、航空电子、通信以及电子商务。该公司的报酬方案参考了 William Scott , (1997) ,Financial Theory , Prentice Hall , chapter 10。

表 8-7 Rockwell 公司高级管理人员最低持股指标

高级管理人员	按普通股市价计算的股票价值为底薪的倍数
首席执行官	8
首席副执行官	5
主要分部总经理与副总经理	3
其他分部经理与其他高级管理人员	1.5

报酬方案还规定 ,在发放股票期权时 :

(a) 行权价不得低于发放日股票公允市价 ;

(b) 一年内履行的奖励性股票期权的公允审价总和不得超过 10 万美元 ;

(c) 股票期权的履行通常在发放日之后第一、二、三年这三个大致相等的分期 ;

(d) 执行期权时 ,应当以现金金额支付。

在报酬构成中 ,底薪大约占 20% ~ 30% ,年度奖励约占 20% ~ 30% ,长期奖励约占 40% ~ 55%。

委员会确定的底薪略低于美国其他主要工业企业经营者底薪的中位数 ,此后通过年度奖励和长期激励方案向高级管理人员提供获取高于该中位数的报酬的机会。这些方案主要以公司、分部和个人的业绩为考核基础 ,并参考同行业同等规模企业调查 ,以及全国性调查所提供的其他主要工业企业数据。

董事会可以随时修订、取消或终止报酬方案或已发放的股票奖励 ,但不得有下列行为 :

(1) 未经当事人同意 ,取消或减少已发放的股票奖励。

(2) 未经股东批准 ,变更方案中个人获取奖励性股票期权等级资格、增加可发行或可过户股票的数量、使股票期权行权价低于发放日股票公允市价 ,或缩短限定用途股票的持有期 ,使之短于方案所允许的期限。

从以上报酬方案可以看出 ,罗克威尔公司在控制高级管理人员所承担风险方面 ,主要采取了以下几种途径 :

1. 报酬构成

公司高级管理人员的报酬主要由两部分组成——现金和股票 (包括股票期权、股票增值权和限定用途股票等) ,两者均以会计指标和市场价值指标作为经营者业绩衡量标准。具体来讲 ,底薪大约占 20% ~ 30% ,年度奖励约占 20% ~ 30% ,长期奖励约占 40% ~ 55%。通过提高长期奖励在总体报酬中的比重 ,使经营者享有部分剩余索取权 ,并承担风险。同时 ,高级管理人员所持股股票期权的总额随着职位的升高而增加 (如在计算最低持股指标时 ,首席执

行官持有的股票价值为底薪的 8 倍,而分部总经理仅为 3 倍)。这体现了剩余控制权与剩余索取权相对应的原则,越高层次的经营者享有的控制权越多,其所应承担的风险也就越大。

2. 设置不可分散风险

然而,简单地承担风险并不意味着激励效果能够发挥,必须使经营者承担不可分散风险。该公司报酬方案对高级管理人员行使股票期权的权利做出了限制,并且规定,经营者如果不在三年或更长一段时间内在公司供职,其股票期权将被收回。这就意味着在相当长一段时期内,经营者无法通过出售所持有的股票或股票期权来转移其报酬风险。

3. 设计风险下限

如前所述,有多种方法可以达到控制风险下限的目的。罗克威尔公司规定,董事会有权设置保底收益和封顶红利。在本方案中,委员会虽然未对保底收益做出规定,但它通过以下几种方法实现了设置风险下限的目的:

(1) 底薪。这是控制经营者风险下限最基本的工具。它能保障经营者的基本生活水平,使其不受企业经营业绩的影响(应当注意到,底薪在总报酬中的比重不应太大,否则长期奖励的激励效果将受到影响);

(2) 期权激励。在本方案中,高级管理人员的股权激励类型为期权激励,即当行权日股票出现贬值,经营者有权放弃期权,从而避免承担股权贬值的风险。这种做法同样限制了管理人员的最低风险,因为他们的最低回报是零,而不会出现损失;

(3) 相对业绩评价。在确定高级管理人员的年度和长期奖励时,委员会通过同行业业绩比较,将经营中出现的异常情况(即对于经营者来说不可控的风险)从报酬契约中剔除出去,这是报酬计算公式所做不到的。例如,如果公司当年出现净损失,但该损失远远低于同行业中其他企业出现的损失,这样,即使公司的经营成果低于报酬契约所规定的保底收益,委员会还是会给予经营者奖励的。

4. 设置风险上限

在本方案中,公司规定了一个总的封顶红利,即年度奖金不能超过当年宣布发放的股利。年度奖励并不直接发给管理人员,而是被存入一个奖励性基金。年度内提取的基金不得超过可供分配净收益(税前净收益)按既定超额累进比率计算的合计数,即盈利在 1 亿美元以内,年度奖金提成率为 2%;盈利超过 1.75 亿美元,年度奖金提成率将增长到 5%(请注意,公司在这里使用了超额累进比率,即当年盈利越多,年度奖金的计提比率越高,这体现了高风

险高报酬的思路)。

5. 控制风险水平

在报酬方案中设置风险水平之所以很重要 ,是因为经营者无法分散报酬风险 ,而过多或过少的风险承担将影响到经营者的决策取向 ,如过于保守或过于冒险的经营决策。股票价值和会计净收益能分别从不同方面反映经营者当期行为所带来的长短期经营成果 ,在确定经营者报酬时 ,净收益起到了降低风险的作用。在罗克威尔公司 ,报酬方案正是通过同时采用股票价值和会计净收益作为业绩衡量指标 ,并调节两者之间的相对比重 ,来实现对高级管理人员所承担报酬风险水平的控制。

三、德 日 考 察

(一) 德国的经营者年薪制

1. 报酬结构

与英美国等国家相比 ,德国企业经营者的报酬要少得多。1988 年 ,美国一家国际咨询公司 TPE&C 对世界主要国家的同类规模企业(销售额 23 亿马克)的经营者报酬进行调查 ,从扣除税金的年收入来看 ,美国企业经营者的年平均收入为 33.1 万马克 ,日本为 20.2 万马克 ,原联邦德国为 18.1 万马克。

德国企业经营者的报酬基本上由基本年薪、浮动收入和津贴组成 ,表 8-6 反映了德国企业经营者报酬的情况。

表 8-8 德国企业经营者的报酬结构

基本支付项目	百分比
基本薪金	65%
年度奖金	17%
津 贴	18%

资料来源：冯根福：《西方国家公司经理行为的约束与激励机制的比较研究》，《当代经济科学》1998 年第 6 期。

2. 收入决定因素

管理人员报酬的构成大致包括：固定年薪、浮动收入和养老金预支等 ,其中 ,浮动收入包括企业红利提成、年终奖金等。固定年薪大致占 65% 左右 ,对于固定年薪的构成比例 ,不同层次管理人员是不同的。年薪的多少一般取决于以下因素：

一是企业规模的大小。企业规模的大小在很大程度上决定了管理人员固

定年薪的多少。规模大的企业管理人员所从事的工作更为复杂、全面,对他们的工作能力有更高的要求,年薪报酬自然会更多。例如,同是中等管理人员,因所在企业规模不同,薪金会相差很大,大企业和中型企业相比,管理人员的年薪有时会相差3倍至4倍。

二是企业的经营状况。企业的经营状况更多的是和高级管理人员的薪金联系在一起的。同等规模的企业,由于经营状况的不同,会使同一层次管理人员的薪金相差一半左右。管理人员薪金与经营状况的联系通过浮动收入来体现。浮动收入的确定,在不同企业是不同的。有的企业以销售额,有的企业以利润,大多数企业则是以销售额、利润、红利等综合指标来衡量。德国的一些学者对此方法产生了疑问,认为利润等指标是由多种因素决定的,在一定程度上并不能反映经营者的经营成果。不少企业也在尝试用较长时间的目标来确定管理人员的浮动收入。对中初级管理人员来说,企业经营状况的好坏与其薪金的多少联系并不紧密。如中级管理人员中只有50%~60%的人可享受浮动收入,且浮动收入只占其年薪的10%~15%。对中、初级管理人员的工作,主要强调每年制定的具体工作目标,并根据各种经营技术指标进行评价和考核,以此作为晋升和提薪的依据。

管理人员年薪的多少,除了受以上两个因素的影响外,还与其工作年限有关。管理人员如果得不到晋升,薪金也并非不变,而会随着其在本企业工作年限的增加有所提高。增薪速度和幅度因人和企业而异,还要看企业经营状况。

3. 管理层的福利待遇

企业管理人员还享受一定的福利待遇,管理人员的福利待遇与一般工人相比差别是比较大的。如长期病休后100%薪金照付的期限,高级管理人员为一年,中初级管理人员为半年,一般工人只有六周。在管理人员的福利待遇中,最重要的一项是企业养老基金。管理人员基本全部享受企业养老基金,如果再加上社会保险机构支付的退休金,管理人员在晚年会得到可观的收入。

现在,随着世界各地股票期权的推行和经营者报酬的不断提升,德国企业已经意识到高报酬的意义了,一些大企业的老板决心按美国模式来增加企业经营者的收入,如戴姆勒—奔驰集团董事会成员每人可以购买本公司股票2000股。股票交易值只要增长一定幅度,他们就可以大量分红,否则只能按最低利润率分红。德意志银行步其后尘,也采取了股票期权的做法。

（二）日本的经营者的年薪制

1. 日本的企业经营者的收入制度

日本企业普遍采取股份制形式(资本1亿日元以上的大企业中,有95%是股份公司),在股份制企业中,个人股东比重很少,法人持股比重大,而法人与股东之间又是一种交叉持股关系,法人的相互持股使企业的权力倒向了经营者。由于股东(主要指个人持股)对企业的影响很小,董事会大部分由各事业部和工厂领导兼任,许多董事长又是总经理,大部分董事会成员是其下级,这样,总经理实际上是终身制。可以说,日本的经营者在企业中拥有至高无上的权力,在经营活动中拥有充分的支配权,这种经营者主导体制也更能使他们有较大的自由空间去追求企业的长远发展目标。实际上,对企业自身社会地位和社会声誉这种更具长远意义的目标的强烈追求,正是日本企业的一大特点。当然,经营者的主导体制并不意味着经营者可以随心所欲,各方面的约束,包括预算约束(所有权约束、银行约束)和内部约束。

经营者的收入体现了经营者主导体制的特点。经营者(包括董事)的年薪主要由工资和奖金组成。经营者的工资水平主要由企业规模和效益状况确定,企业规模不同、效益不同,工资水平也就不同。通常,经营者的年工资水平比本企业的平均工资水平要高出数倍之多。奖金水平差别更大。经营者的奖金是在企业净利润分配中单独列项的,同一般工人的奖金分开计算,相差悬殊。但经营者的奖金并非平均分配,总经理在很大程度上还有决定权。总之,经营者尤其是高级经营者的奖金收入是丰厚的。另外,经营者还会获得其他一些收益,如交际费,这虽不是个人收入,但可凭单据报销,在日本,经营者交际费的数量是非常大的,退休金也比一般工人要高出许多。

终身雇佣制和年功序列制。在日本,终身雇佣制和年功序列制是企业人事管理制度的核心。终身雇佣制是雇佣关系长期稳定直至终生的一种就业制度,年功序列制是与之配套的工资制度,指根据工人的年龄、学历和在一个企业内连续工作的年限来确定工资级别,实行定期增薪,随工龄一年一增。进入90年代后,随着日本经济结构的调整,终身雇佣制和年功序列制受到很大冲击,不少企业开始探索实行更重视能力和工作实绩的新型工资制度。日本企划厅在1996年的调查报告中说,有40%的企业计划重新评价“年功序列工资制”,并探讨新的工资制度。

2. 对“年功序列工资制”的改革

日本的年薪制,即是日本企业工资改革的一种典型形式,大意是,工人根据自己的能力,每年年初向企业提出一年的工作目标,企业审查核准后,确定

该工人一年工薪额,工作目标越高,年薪就越高。当然,工作目标也并非随意提出和确定,而是根据每个工人上一年的工作情况,由工人和企业双方商定而成。工作目标定得过高,若完不成,则要大幅度减薪,而且影响下一年度的目标制定;相反,工作目标定得过低,不仅年薪收入少,而且影响企业对工人能力的评价。1996年,大约有10%的企业实施了这种工资制度,并有30%的企业准备实施。作为对企业年功序列工资制改革而实行的这种年薪制,各企业在实施时间、实施对象及具体支付方式上有所区别。有的企业在管理人员中实行,有的企业在全部人员中实行,还有的企业如松下公司,是在研究开发人员中实行。工资发放时,有的按12个月发放,有的企业如日本轻金属公司,每个月发年薪的1/12,其余部分在夏季和冬季发放。年薪制实行后的结果是,拉开了工人之间的工资差距。

3. 案例:欧姆龙企业集团的年薪制

欧姆龙是日本一家知名的以生产电子自动控制机器为主的企业集团,该公司的产品不仅基本上垄断了日本市场,在世界市场上的份额也高达40%以上。20世纪90年代,在日本经济不景气的背景下,欧姆龙却始终保持了高比例的收益增长。

欧姆龙的成功,除了其具有先见性的企业经营战略外,更得益于该企业的工资制度改革。该公司从1995年就开始企业管理层的年薪制改革,到2001年年底已在7000多人的专门管理层全面实行年薪制。据介绍,这样大面积地普及年薪制,在日本只有欧姆龙、索尼等数家企业。

从个人收入所得来看,年薪与现行固定工资(加奖金)相差不多,企业的开支也没有减少。为何要推行年薪制呢?欧姆龙认为,年薪制打破了终身雇佣制的铁饭碗,也打破了年功序列制的平均主义,能够最大限度的调动人的主观能动性和工作积极性。

欧姆龙所实行的年薪制主要内容如下:

(1) 划分实施范围

即将非生产职工分成一般管理人员和专门管理人员,只在专门管理人员中实行年薪制。专门管理人员的比例约为70%,这些人入社已在10年以上,公司对其工作能力和业绩的评价较有把握,可以比较准确地确定他们的年薪基准。进入企业不足10年,在行政管理职务上相当于科长以下的一般管理人员暂不实行年薪制。

(2) 制定成果评价体系

依据这套评价体系,公司逐个确定每个管理人员的年薪额度标准,并按一

定比例上下浮动。在发放基础年薪之上,还要根据其工作成绩实行重奖或重罚,最高浮动比例可达30%。

(3) 保证年薪评定的公平性

为此欧姆龙采取两条措施:一是人事部门与当事人面议,取得一致意见后再确定年薪基准。二是设立个人投诉审议委员会,专门负责审理或调解个人对年薪评定的申诉和要求。

(4) 为了保证员工退休后的生活,保留了原有的退休金制度。

(5) 在制度上和收入上鼓励人才流动。

为了鼓励公司内人才向外流动,欧姆龙规定,凡到集团公司以外的日本企业去就职的员工,公司将提前补发所有年份的退休金和养老金,保证其在离开欧姆龙以后的若干年内工资收入不会减少。

(三) 美国与德、日公司年薪制模式的简单比较

现代公司企业高层经理人员的报酬结构是多元化的。但以美为代表以及以德、日为代表的两类模式最具代表性,下面我们对此进行比较。

从上面世界各地的考察可以看出,美国的经营者的报酬主要由基本薪金、年度奖金、长期激励、养老金计划和津贴组成,其中长期激励项目(即股票、股票期权等收入)在经营者的总报酬中占有相当的比重。例如,美国企业经营者的报酬中一般基薪占45%左右,年度奖金为15%左右,长期激励项目占30%左右,养老金为8%左右,津贴为2%左右。而且美国经营者报酬中股票、股票期权所占比重呈上升趋势。与此不同的是德、日等国的经营者报酬结构中,长期激励项目所占比重较小。如德国公司高层经理人员报酬中65.9%为基本薪金,16.5%为奖金,12%为养老金计划,津贴占5.6%(高良谋,1997)。日本企业的经营者虽持有本企业的一定股票,但不准出售,其在股票上的收益和损失都非常小。

两类模式的另一重要区别是美国经营者的报酬总额非常巨大,与普通职工收入的差距悬殊。德、日公司经理的报酬相对低得多,与一般员工的收入差距也相对较小。一份对世界主要国家的同类规模企业(销售额为2.3亿马克)的经理报酬的调查表明,美国公司经理的年扣除税金平均净收入为33.1万马克,日本为20.2万马克,原联邦德国为18.1万马克(参见冯根福,1998)。另一份调查表明,美国80年代大型公司(销售收入300亿美元以上)的总营业收入为一般工人收入的109倍,同比法国、德国为24倍,日本为17倍(Milgrom & Roberts, 1992, pp. 425 ~ 426)。

四、中国考察

(一) 中国经营者年薪制的实施概况

上海是率先实行经营者年薪制的城市之一。1992年6月上海轻工局首次选定英雄金笔厂等4家企业进行试点,年薪是1~2万元,后来又提高到2~5万元。1993年江苏省一些县级纺织企业厂长也实行了年薪制,年薪约为5~8万元。

1994年9月深圳制定了《企业董事长、总经理年薪制试点办法》,开始将年薪制度化。这一年深圳特区企业经营者年均薪金5.4万元,是深圳社会平均工资的5倍,其中最高的为94896元。随后四川、福建、浙江、云南、北京等省市也开始试点年薪制。到1997年,全国实行年薪制试点的企业已达上万家。

中国企业家调查系统的调查结果表明,在调查的总样本中1998年已实行年薪制的企业达17.5%,其中,国有企业、集体企业和私营企业比例分别为15.2%、20.2%和41.4%(国家经贸委企业研究中心中国企业联合会研究部课题组,1999)。在中国,由于市场经济的实施和企业改革有其特殊性,经营者年薪制的实行也具有自身的特点。

中国的经营者年薪制目前基本上由三部分组成:一是基本年薪或基本工资;二是年收入或效益年薪;三是风险收入或奖励薪金。表8-9和表8-10给出了2002年中国部分上市公司高级管理人员的年薪情况。

表8-9 2002年中国上市公司高级管理人员年薪前20名

排名	公司名称	行 业	年薪(万元)
1	科龙电气	制 造	753.00
2	福耀玻璃	制 造	127.11
3	用友软件	信息技术	123.33
4	青岛双星	制 造	100.00
5	鲁 泰	制 造	100.00
6	大连创世	制 造	100.00
7	中国国贸	社会服务	93.00
8	小 天 鹅	制 造	86.00
9	浙江广厦	建 筑	75.00
10	新兴铸管	制 造	70.00

续表

排名	公司名称	行 业	年薪(万元)
11	青旅控股	综 合	61.00
12	中集集团	制 造	60.00
13	创智科技	信息技术	60.00
14	大江股份	制 造	58.33
15	中兴通讯	信息技术	56.16
16	粤 美 的	制 造	55.00
17	北方股份	制 造	55.00
18	南天信息	信息技术	55.00
19	深 万 科	房 地 产	52.50
20	华工科技	制 造	51.75

资料来源：上海荣正投资咨询有限公司：《中国上市公司高管持股及薪酬状况综合研究报告暨中国企业股权激励状况综述》<http://www.realize.com.cn>。

表 8-10 2002 年国内部分软件上市公司高级管理人员薪酬

股票代码	公司名称	总股本 (亿股)	税后利润 (万元)	资产总计 (亿元)	净资产收 益率(%)	总经理薪酬 (万元)
600571	信 雅 达	0.58	2806.40	1.43	44.07	35
600799	ST 龙 科	3.90	2240.52	14.70	3.38	7.2
600503	宏智科技	1.10	3040.02	2.20	25.2	98
600687	新宇软件	1.10	2066.00	3.96	10.17	15
600536	中软股份	0.84	3010.67	1.64	40.20	38
600756	浪潮软件	1.65	5231.94	3.47	19.13	13.2
600588	用友软件	1.00	7040.06	11.68	7.00	12.3
600845	宝信软件	2.62	3853.91	3.22	14.66	30.7
000787	创智科技	2.00	5041.16	8.59	10.65	30.7
600728	新太科技	2.08	2807.10	10.66	3.44	22.7
600289	亿阳信通	1.06	7345.32	13.65	8.27	30
000583	托普软件	1.22	8852.17	24.19	6.69	12
600657	青鸟天桥	1.79	4646.09	35.38	6.25	12
000836	天大天财	1.23	6035.12	18.60	6.46	16.9
600718	东软股份	2.81	12509.10	24.57	11.34	16.6

资料来源：《北京青年报》转引自郭颖丽：《国内部分软件上市公司高级管理人员薪酬》，北方网
<http://www.enorth.com.cn> 2003-03-21。

(二) 各主要城市经营者年薪制的实行情况

1. 武汉市的经营者的年薪制

2000 年武汉市国资办出台了《武汉市年利润百万元以上国有企业经营者年薪制试行办法》。该《办法》规定：实施年薪制的对象是在武汉市实行了资产经营责任制、年度实现利润在百万元以上的国有企业和国有独资公司法定代表人年利润百万元以下的国有企业法定代表人的年薪仍按《武汉市国有企业经营者年薪制施行办法》的规定执行。

年薪由基薪和风险收入两部分组成：前者是年度经营的报酬，后者是年度经营效益的具体体现和年度经营业绩的积累。年薪标准划分为五个档次：基薪根据企业规模确定，达到规定标准的企业经营者，最高可以拿到 4.2 万元，最低为 2 万元。风险收入根据资产经营责任书中经营绩效考核指标完成情况确定，当综合考核评价结果为 100% 时，风险收入最高可拿到 6.2 万元，最低为 3 万元；当综合考核评价结果超过 100% 时，每超过 1 个百分点，风险收入增加 2000 元，综合考核评价结果不满 100% 时，风险收入为零。

经营者年薪的管理模式：市属营运机构经营者的年薪由市国资委管理，营运机构所属企业经营者的年薪由营运机构管理，其他企业的年薪由市国资委委托有关主管部门管理。营运机构或有关主管部门对企业经营者的年薪提出具体意见，报市国资委审批。

2. 深圳的经营者的年薪制

早在 1994 年 9 月，深圳市政府就发布了《试点企业董事长总经理年薪制办法（试行）》，1997 年 9 月，深圳市政府又发布了《深圳市国有企业经营者年薪制暂行规定》。其中年薪的构成及核定办法有如下规定：

经营者年薪由基本年薪、增值年薪和奖励年薪构成。经营者基本年薪是根据市政府颁布的企业分类定级的办法，按企业类别确定经营者年度基本收入。其标准为：一类企业经营者基本年薪为 6 万元；二类企业经营者基本年薪为 4.8 万元；三类企业经营者基本年薪为 3.6 万元。经营者基本年薪每年根据市政府颁布的物价指数作适当调整。

2002 年 5 月深圳市国有企业经营者，即企业的董事长和总经理（通过市场化选聘的总经理除外）将实行年薪制，此举旨在激励经营者的工作责任感和开拓精神。以下是在 2002 年公布的《深圳市国有企业经营者年薪制实施办法》中包含的内容，主要有以下几点：

经营者的年薪收入由基本年薪、绩效年薪和奖励年薪构成，经营者年薪收入为税前收入。经营者基本年薪是指经营者年度的基本收入，根据深圳市政

府公布的企业分类定级结果,参考市场上经营者工资水平、上年度国有企业经营者基本工资水平和公务员工资标准确定:一类企业经营者基本年薪为12万元;二类企业经营者基本年薪为10.8万元;三类企业经营者基本年薪为9.6万元。经营者基本年薪每年根据物价水平的变动与经济增长情况作适当调整,由市劳动部门提出调整方案,报市政府审批。经营者的基本年薪列入企业成本,由企业按月以现金形式支付。

经营者效绩年薪是按企业综合经济效益确定的经营者年度收入。《办法》规定,效绩年薪具体计算方法为: $3 \times \text{基本年薪} \times (\text{效绩评价分值} - 60) / 40$ 。效绩评价分值将由深圳市国资部门组织资产经营公司根据财政部企业效绩评价指标体系进行测算。经营者效绩年薪计算结果为负数时,视效绩年薪为零。效绩年薪列入企业成本,企业一次性以现金形式提取。其中60%直接支付给经营者,40%上交资产经营公司保管,以风险抵押金的形式延期支付。

经营者奖励年薪指产权单位对经营者完成经营目标的奖励。《办法》规定,不同类型企业奖励年薪系数有所区别,垄断性企业奖励系数为0.8,竞争性企业奖励系数为1,扭亏增盈企业奖励系数为1.3,具体计算方法由各资产经营公司根据不同行业的特点分别制定。各资产经营公司发放给各经营者的奖励年薪总额不得超过经营者基本年薪总额的1.5倍,而个人经营者奖励年薪最高不得超过本人基本年薪的4倍。经营者奖励年薪计算结果为负数时,应相应扣减经营者任期内所提取的风险抵押金。

经营者的奖励年薪由资产经营公司从企业上缴利润中支付。其中60%以现金直接支付给经营者,40%由资产经营公司保管,以风险抵押金的方式延期支付。资产经营公司对具备条件的企业可采取股份的形式支付奖励年薪。

此外,《办法》还规定,实行年薪制后的经营者,不得再享受本企业内部的工资、奖金、津贴等工资性收入及其他补贴,如住房补贴、物价补贴和通讯补贴等,国家另有规定的除外。并且将会严格控制经营者的职务消费,防止将职务消费转化为个人收入。

(三) 各地经营者年薪制实行情况的比较分析

1. 一种结构模式

程国平(2002 pp. 73 ~ 75)把我国经营者年薪结构模式分为一元结构、二元结构和三元结构模式,如表8-11所示。一元结构模式即将经营者的全部收入作为风险收入;二元结构模式则将经营者的年薪收入分为基薪和风险收入两都分;三元结构更进一步将风险收入分为增值年薪和奖励年薪两部分,奖励

年薪视超额完成指标的幅度而定。

表 8-11 我国经营者年薪制的一种结构模式

种 类	年薪结构	具体做法	实行地区
一元结构模式	风险收入	企业职工年均工资 × 倍数 × (1 ± 按经营业绩的增长比例)	南通市
二元结构模式	基 薪	按企业规模确定和经济责任确定	珠海市 上海市
		按职工平均工资的倍数确定	黑龙江
		按企业规模以职工平均工资的倍数确定	广 东
		按企业规模 and 经济效益以职工平均工资的倍数确定	河 北
	风险收入	按利润完成情况风险等级计算	广 东
		以职工平均工资为基础 ,按利润和资产保值增值指标确定	黑龙江
		以基薪为基础 ,按利润、资产收益率、资产保值增值率等多项指标确定	河 北 上海市
三元结构模式	基 薪	按企业规模和职工平均工资的倍数确定	深圳市 吉 林 株洲市 宁 夏
	增值年薪 (目标年薪)	按完成利润、资产增值保值等指标的情况计算 ,一般有最高限额	
	奖励年薪	按超额完成指标一定幅度确定	

深圳市、上海市、宜昌市、河北合等地不设风险抵押金 ,而广东、吉林、福建、云南、珠海、无锡等地设经营者风险抵押金。风险抵押金也分一次交纳并逐年按比例从风险收入中提取和仅每年按比例从风险收入中提取两种。具体提取方法各地则又有区别。如福建、广东等地按风险收入的 20% ~ 50% 提取为风险抵押金 ,而河南则将全部税后年薪收入超过本企业职工平均工资部分的 30% 存入风险抵押金。

一般规定未完成规定指标 ,则扣减风险收入 ,不足则相应扣减风险抵押金和基薪。有些地区规定了经营者最高年薪和最低年薪。如北京市规定经营者最高年薪不超过职工平均工资的 6 倍 ,四川则将经营者的年薪一般控制在职工平均工资的 10 倍以内 ,而黑龙江省最高可至职工平均工资的 12 倍。最低年薪 ,如河北省规定不低于本企业职工的平均工资 ,黑龙江省规定不低于当地职工最低工资标准。挂钩指标则具体分为 4 类 : (1) 风险收入仅与利润指标挂钩 ,实行地区有广东省、珠海市 ; (2) 风险收入与利润和资产保值增值指标挂钩 ,实行地区有深圳市、黑龙江省、福建省等。 (3) 风险收入与利润、资产保值增值和职工平均工资增幅指标挂钩 ,实行的地区有南通市。 (4) 风险收入与利润、资产保值增值、劳动生产率、工资利税率、成本等多项指标挂钩 ,实行

的地区有河北省、上海市、云南省等。

2. 各地年薪制试点的效果及问题

从各地年薪制的试点来看,大多取得一定效果。主要表现在:一是提高了经营者的责任感并强化了经营者收入分配的激励机制,调动了经营者的积极性。二是增强了经营者收入分配的透明度。三由于有些地区把经营者收入与企业长远发展紧密联系在一起,增强了经营者收入分配的激励和约束作用。四是促进了企业生产经营发展和经济效益的提高。但由于各种原因,各地年薪制的试点在以下几个方面出现了一些问题:

(1) 经营者年薪制的确定者

对于经营者年薪制的确定者,有的观点认为,企业经营者的年薪应当由政府部门确定;也有观点认为,企业经营者的年薪应由政府授权的国有资产经营公司确定。实际上,企业经营者年薪确定者的主体在目前应该是企业资产的所有者主体,它可能是企业的上级政府主管部门,也可能是国有资产经营公司。但在进一步市场化以后,确定年薪的主体应当是市场:企业家市场、企业家定价市场与薪酬市场。

(2) 年薪的构成

从我国各地实行的情况来看,经营者年薪收入主要有几种方式:1. 由基薪加效益年薪;2. 基薪加期权;3. 年薪收入由企业规模决定的规模工资和效益工资组成。这些方法各有特点,各地应根据自己的实际制定适合自己的方法。但要具体在某个高技术企业还需进一步研究。

(3) 思想观念有待转变

有些地区和企业对年薪制认识不够全面,认为年薪制是给经营者加工资,有些认为经营者工资太高是不是违背了按劳分配的原则。有的经营者也有顾虑,担心搞年薪制,由于自己工资过高而被职工所孤立。还有些认为,企业内有些工资奖金如此少,不能拿得太多了;因为中国历史上有“不患寡而患不均”的传统观念。有些却是因为自己管理的企业经营状况不好,效益低,经营者往往不忍心拿超过工资数倍的基本年薪。但是,如果经营者不按照规定拿足年薪,企业内的其他各层管理者和经营者也就不可能拿足年薪,最后可能又回到原有的分配制度上。失去年薪制的激励优势,经营者也会失去其管理的拼搏的积极性。

(4) 政策不规范

由于我国实行年薪制的探索阶段,所以,与此相对应的一些条例和法规还不完善。表现在一些企业对年薪制的实施对象、薪酬水平、考核指标、约束机

制等规定不过完善。还有就是有些企业的考核指标过乱过杂,致使操作困难,政策把握易出偏差。

(5) 环境还不完全具备

主要是企业的产权制度还不清晰,法人治理结构还不健全。有些企业的经理还要靠任命制,并没有形成竞争上岗的机制。这些经营者与其说他们是经营者,不如说是另一种形式的政府官员,经营者阶层的地位与作用没有得到社会广泛的认同与理解。再者,我国的经理市场还没有完全形成,股票市场的不健全等客观的因素也严重的影响着年薪制的应用。

五、技术年薪

(一) 高技术企业的特点及经营者激励的意义

随着科学技术的不断发展,以及它对世界经济影响的不断加深,全世界正迈向知识经济的时代。高科技产业,顾名思义是以高科技为核心力量的产业,它属于知识高度密集、学科高度综合的产业。作为高科技产业的组成部分——高技术企业具有以下特点:

1. 高技术企业主要是知识、智力的投入,在美国,有许多高技术企业的无形资产已超过总资产的60%。

2. 知识已代替资本成为企业成长的根本动力,是竞争力的主要源泉,并成为使投资获得高额回报和员工获得高额收入的基础。

3. 科学和技术的研究开发日益成为企业发展的重要基础。越来越多的企业在研究开发上投入大量资金,以获取技术上的优势,期望获得高额回报。

4. 企业投资具有高风险、高回报的特点。高技术企业的风险主要来自于以下两个方面:(1) 技术风险,即在产品研制和开发过程中由于技术失败而引致的损失;(2) 市场风险,即技术创新带来的新产品能否取得必要的市场占有率。

5. 企业成长快。高技术企业往往是开始规模很小,管理上很不成熟,但凭借其研究成果可以迅速发展成为组织和管理上日臻成熟的大公司。

基于以上的特点,在高技术企业中,知识和管理是最重要的资本,也是最重要的资源。而这些知识和管理的主体就是公司的经营管理者,但是要留住这些稀有资源,就必须在他们的收入分配上有所体现。同时,经营者才能是一种稀缺的社会人力资源,是高技术企业关键性的生产要素。对高技术企业经营者实行年薪制,承认企业经营者的特殊劳动的价值,将企业经营者的收入分配与其经营责任、经营成果和经营风险挂钩,调动企业经营者积极性,符合社

社会主义市场经济和现代企业制度的要求。于是,对高技术企业的经营者的激励显得异常重要。

(二) 高技术企业实行经营者年薪制的思路

从上面的分析及国内外的一些经验表明,在我国要建立经营者年薪制还是一项长期艰巨的任务,特别要在高科技产业,要建立这种经营者收入分配制度更是需要进一步的探索和研究,必须要按照社会主义市场经济体制和企业改革的要求,通过总结经验、不断深入。

1. 解放思想,转变观念,大胆创新。在实行年薪制上,我们还有很多陈旧观念,如认为差距过大会影响政治稳定,企业经营者收入过高会导致两极分化,不符合社会主义的要求,等等。这是一种保守的观念。企业经营者得到了他应得的年薪,他会全力经营好企业,使企业快速发展。

2. 经营者年薪收入要坚持按劳分配和按生产要素分配相结合、物质鼓励和精神孤立相结合。坚持同企业经营业绩、经营难度和经营风险紧密挂钩,体现收益和风险相一致。并不断地使经营者的年薪收入与经理人市场的价格接轨。

3. 设计合理的经营者报酬制度。经营者收入主要由工资、奖金、股票和期权等构成。工资是固定的。奖金与公司短期经营状况挂钩,有较强的激励作用,但也会助长经营者的短期行为;股票和期权是一种风险收入,通过让经营者参与风险的分配,激励他们关心公司的长远利益。但是具体到某些行业,要具体地对这些分配方式根据自己的情况加以考虑。

4. 必须实行严格的业绩考核制度。考核的指标既要根据本企业的纵向比较,也要根据同行业间进行横向比较,有时还要根据当时的市场导向来决定。还要把经营者业绩和公司将来的预期业绩结合起来。

5. 年薪制不能单兵突进,相应的配套改革应该跟上,特别是企业经营者任用制度应尽快改革。其相应的法规和条例也要进一步加强改革。

6. 实行年薪制决不仅仅是分配层面的变革,它涉及到企业制度、产权制度、企业干部人事制度、企业家市场等多方面深层次的改革,如果其他方面的改革滞后,单指望在年薪制方面突破是不现实的。目前应积极为实施年薪制创造相适的环境,在转换政府职能、培育企业家市场、健全企业监督机制以及营造良好的法律环境、舆论环境等方面采取有效的措施,进行配套改革,为年薪制的实施创造条件。

第三节 经营者的一般股权激励

一、股 权 激 励

(一) 经营者股权激励简述

经营者股权激励就是让经营者持有股票或股票期权,使之成为企业股东,将经营者的个人利益与企业利益联系在一起,以激发经营者通过提升企业长期价值来增加自己的财富,是一种经营者长期激励方式。经营者股权激励制度产生于20世纪70年代末的美国,其当时的背景主要是着眼于解决股东与经营者之间的利益矛盾,建立对经营者的长期有效激励机制。该制度在20世纪八九十年代得到了迅速发展。20世纪90年代初,伴随着国有企业改革的深化,我国开始引入股权激励制度,至今仍然处于试点阶段。

相对于传统的薪酬激励制度,特别是年薪制,它具有的相对优势为:股权激励有利于减低各种代理所形成的成本;有利于减少经营者的短期化行为,提高企业长期经营效率;有利于减少企业营运成本,降低企业本身的金融风险;有利于吸引人才,特别是在高科技行业,其发挥的作用更为突出;有利于形成对经营者激励和约束的对等。从我国目前上市公司股权激励表现来看(见表8-12、表8-13),大致能体现出其相对的优势。

表 8-12 我国已经实施股权激励上市公司业绩比较

	每股收益(元)			净资产收益率(%)		
	2000 年	2001 年	增长率	2000 年	2001 年	增长率
全体上市公司	0.25	0.18	- 28%	8.45	5.13	- 39.29%
已实施股权激励的上市公司	0.34	0.25	- 26.47%	10.39	6.65	- 36%

资料来源:转自《上市公司》2002年第12期。

我国国有企业改革的主要目标是建立现代企业制度。而现代企业制度下的一个重要特征就是资产的所有者与经营者相分离。在这种企业经营背景下,如何保证企业的经营者能够以利润最大化为经营目标,维护所有者的利益,逐步改善国有资产的运营效率,完成国有资产的保值增值,是亟待解决的问题。

表 8-13 股权激励实施当年业绩分析表

实施年份	统计样本	每股收益(元)			净资产收益率(%)		
		实施前一年	当年	增幅(%)	实施前一年	当年	增幅(%)
1999	全体上市公司	0.27	0.25	- 7.41	12.32	10.76	- 12.66
	已实施股权激励的上市公司	0.51	0.48	- 5.88	17.6	15.09	- 14.26
2000	全体上市公司	0.25	0.25	0	10.76	8.7	- 19.14
	已实施股权激励的上市公司	0.53	0.46	- 13.21	12.55	12.01	- 4.3
2001	全体上市公司	0.25	0.18	- 28	8.7	5.13	- 41.03
	已实施股权激励的上市公司	0.36	0.3	- 20	13.61	8.63	- 36.59

资料来源：同表 8-12。

随着股权激励机制作用的实践表现 ,开展股权激励制度建设对我国国有企业改革目标的实现具有重要的作用。经营者股权激励制度的实施 ,进一步体现了经营者知识、才能的价值 ,使其作为生产要素参与企业的生产经营全过程和收益分配 ,提高了经营者在企业中的地位 ,进一步调整了企业所有者、经营者和劳动者之间的生产关系 ,促进了社会生产力的进一步发展。而且 ,实施经营者股权激励制度有利于减少人才流失程度 ,留住与吸引更多的优秀人才为企业服务。此外 ,通过实施股权激励制度 ,能使经营者与所有者的利益紧紧捆在一起 ,引导经营者采取长期行为 ,建立企业可持续发展机制。

(二) 经营者股权激励的类别

经营者股权激励按股票持有方式分类 ,有股票购买、股票奖励、后配股、虚拟股票、业绩单位等五种类型。

股票购买在具体的操作中按购买价格变动与否和付款标准变动与否 ,可分为：固定成本、固定付款标准型的股票购买 ;固定成本、变动付款标准型的股票购买 ;变动成本、固定付款标准型的股票购买 ;变动成本、变动付款的标准型。

股票奖励方式不要求经营者支付股票款项 ,是公司无偿奖励给经营者的。具体分为期初激励股票和业绩股票两种。

后配股是指以后按规定条件可转为普通股的一种特殊股票。在转为普通股之前 ,后配股也享有股利 ,但仅为普通股利的一半。

虚拟股票是经营者在名义上享有股票 ,而实际上仅享有其相当于持有这

些股票的一些收益。具体可以下几种类型：股利收入型虚拟股票，即公司期初在名义上授予经营者一定数量的股票，在规定期限内，经营者仅享有股利收入权；溢价收入型虚拟股票，公司期初在名义上授予一定数量的公司股票，价值按期初市场公平价计算；市场价值型虚拟股票，即公司在期初名义上授予经营者一定数量的公司股票，期末则按这部分股票的市场价值奖励给经营者现金。

业绩单位激励方式表现为：公司期初授予经营者一定数量的名义股票，但不同于虚拟股票，经营者并不享有股利或溢价收入，经营者在期末实际得到的激励是如果期末业绩到达规定标准，将获得按期末每股收益和期初市盈率倍数计算所得的现金奖励，如企业业绩未达到规定标准，将按规定视业绩完成情况按比例扣减现金奖励直至为零。以下是各种股权激励模式在我国上市公司的具体效果：

表 8-14 2000 年实施股权激励上市公司模式比较表

激励模式	平均每股收益(元)			平均净资产收益率(%)		
	1999 年	2000 年	2001 年	1999 年	2000 年	2001 年
间接模式①	0.21	0.24	0.02	7.06	8.21	0.6
管理层/员工收购	0.61	0.63	0.52	15.94	15.35	12.01
业绩股票	0.34	0.47	0.39	10.51	12.17	9.93
全体上市公司	0.24	0.24	0.17	9.78	7.82	4.89

资料来源：同上。

经营者股权激励按持股模式仍具有较多的分类，本节将重点介绍 MBO。其重要原因有 MBO 引入我国的时间较短，但引起的争议很多，特别是我国融入全球化的大背景下，企业竞争力的提升将更加突出，而从激励角度探讨企业竞争力将具有重要意义。MBO，在经营者股权激励模式条件下，正是基于这一思路而进行更为细致的分析。

二、MBO 综 述

(一) MBO 的产生

MBO 是英文 Management Buy-outs 的缩写，发源于欧美发达资本主义国家，意思为管理者收购或管理层收购，是 20 世纪 70 年代在传统并购理论基础

① 间接模式是指在上市公司的控股股东中进行股权激励安排。

上发展起来的一种新型的并购方式。英国经济学家麦克·莱特(Mike Wright)对管理层收购(MBO)进行了比较规范的定义——公司的经理层利用借贷所融资本或股权交易收购本公司股票,通过收购使企业的经营者变成了企业的所有者。

MBO出现的根本原因是20世纪70年代市场竞争的结果。随着石油危机的出现,日本企业的突起,对整个世界竞争格局产生新的变化。作为全球性的公司为应对竞争,在发展战略和激励机制上不断有创新之举。其中之一就是大公司将部分非主导业务剥离出去,以便集中精力经营主导业务。非主导业务的分离,提供了一种出售企业业务的市場;另一方面,公司总部除通过剥离非主导业务的战略举措之外,还面临如何激励企业管理层的问题。这种双赢现实的客观存在,使公司总部更愿意将非主导业务卖给原来经营公司的管理层,即所有权发生转移而管理层不变,这就是MBO的雏形。现实中职工和管理层共同出资购买企业,这形成了职工管理者融资收购,一般把该种收购形式称为MBO的一种变体,同属MBO范畴。随着金融制度的创新和公司治理结构的发展,目前在实践中出现了另外两种MBO形式:一是由目标公司管理者与外来投资者或并购专家组成投资集团来实施收购;二是管理者收购与员工持股计划(Employee Stock Ownership Plans, ESOP)或职工控制股收购(Employee Buy-outs, EBO)相结合,通过向目标公司员工发售股权,进行股权融资,从而免交税收,降低收购成本。

(二) MBO实践的激励理论

MBO的出现,除满足于金融市场寻求最佳项目的需求之外,更有利于公司治理结构的现代化、多样化发展。MBO迅速发展的理论基础是第六章中着重说明的人力资本理论和委托—代理理论,此外,MBO实践的有关理论还有以下几种:

专属性人力资源假说

该理论认为,经理层担心专属性人力资本被剥夺是导致MBO的根本原因。管理人员特别是高级管理人员是企业的核心,他们将自己的声誉维系在企业的经营成果上。在经营过程中,管理人员进行专属于企业的人力投资,从而形成专属性人力资本,这种人力资本和企业规模有相当强的关联性,通常发展初期的高技术企业,以及高度依赖非正式制度安排的人际关系来节约运作成本的企业中,经理层的人力资源中专属性的(而非普适性的)人力资源比重才较高,因此,在原企业破产时才具有较高的退出障碍。准租金理论上应该归管理者,但在现实社会中,专属性人力资本的准租金容易遭受其他利害关系人

机会主义行为的剥夺,这些利害关系人主要包括股东、雇员、消费者等,他们往往是风险规避者,敌意接管者则可以乘虚而入,掠夺准租金,甚至使管理者的人力资本丧失。结果经理层被迫通过增加股权以获取更多的控制权,来寻求相关租金的保护。MBO 是实现这类保护的一个有效手段。因此,在西方国家,当 MBO 发生时,目标公司通常完成从一个公众公司向一个私人公司的转变。这同一般所说的公司上市(Go to Public)正好呈相反的运动方向,即公司私人化或更直接的公司下市(Going Private),以保全经理层专属性人力资源所形成的准租金不被剥夺。

信息不对称性假说

该理论认为,一般的企业并购通常失败于两个因素,一是接管企业前严重的信息不对称,二是接管企业后的企业文化整合。越是公司内部治理结构不完善的企业,经理层向所有者阶层披露的关于公司绩效的信息就越不充分,发生 MBO 的可能性就越大。为何经理层和企业接管方面享有外部人无法比拟的优势?根源就在于信息对称优势。管理人员比公司一般员工和外部投资者更加了解企业的经营现状及其发展前景,在企业信息上拥有比较优势。这种信息优势使管理层能够正确评估所在企业的价值与潜力,因而能够做出较为正确的收购决策。管理层也对目标公司到底有多大“潜在的管理效率空间”也了解得更充分,所谓“潜在的管理效率空间”就是指公司内部存在着大规模节约代理成本的可能性。

此外,在 MBO 实施之后,管理人员还能运用自身掌握的内部信息,对公司进行一系列重组活动,包括重新调整资产、采取成本降低计划、改变市场策略等。这些战略性变化如果得以成功实施,管理层个人财富将有巨额增加。此外,经理层通过 MBO 使得公众企业从本土资本市场上下市之后,也极有可能将已控股的企业在异地资本市场重新上市,以获得较高的股本溢价。因此,MBO 本质上是企业原有股东和经理层充分利用甚至制造信息不对称,使得原股东对企业估价出现偏差,只要原有股东对企业估价低于经理层的估价,则 MBO 就有可能发生。

敌意收购抗拒说

该理论认为,MBO 的兴起和公司并购活动中的敌意收购日渐上升相关。企业接管活动的范围和性质受许多因素的影响。这些因素包括:上市公司在所有公司中所占的比例,进行敌意收购的轻易程度,股票市场的发育程度等。由目标公司以外的杠杆收购联盟发动并大量使用债务和半债务形式资金进行敌意杠杆收购的涌现,是自 20 世纪 80 年代初期以来的公司并购市场的一个

显著特点。在敌意收购的情况下,公司管理层往往遭受严重动荡乃至原管理层全部出局。因此,管理层为了保住职位,往往会采取不同措施,修筑防御壁垒,而 MBO 可以提供很有效的而又不那么具有破坏性的保护性防御。管理者以 MBO 形式购回公司整体,已发展成为一种防御敌意收购的越来越广泛采用的新型金融技术。

股东-经理博弈妥协说

在公司中,股东追求自身利益最大化——股东财富最大化,经理层则追求自身利益最大化,包括高薪金、豪华办公室、公司轿车、已付费的俱乐部会员资格以及来自于权力的欲望等。一般认为,在比较成熟的证券市场上,若公司存在能够为股东增值的投资机会时,此时公司将不支付股利,而将其留存于公司中以满足投资的需要,这样公司的经营业绩不断地提升,其股票市值和投资者的资本收益也持续攀升,即呈现出高增长率、高增值、低负债率、低红利支付率并存的景象;公司所有者希望公司拥有充裕的现金和可转让证券,以防止公司陷入财务危机。这种股权结构极易造成“内部人控制”,这样使得上市公司的经理们有机会大肆挥霍留存于公司内的这些“自由现金流量”,却不太关心股东们的利益。

另外,“二鸟在林,不如一鸟在手”的意识使经理层强烈认识到,保留收益再投资所获的资本利得不确定性较高,他们更偏好于得到“实实在在的东西”,正缘于此,股东(委托人)和经理(代理人)之间存在着潜在的利益冲突,公司经理层可能背离股东的利益。同时经理们总是有使公司超出其最优规模的激励,其理由有:首先,增加其可控制的经济资源;其次,由于经理的补偿(收入)与公司规模呈正相关,故可增加其报酬;再其次,公司规模扩大后能提供更多的职位以对下属进行提升奖励。所有者阶层和经理阶层进行博弈和妥协的结果,是公司制中所有者和经营者严格分离造成股东-经理冲突和经理行为短期化,而 MBO 的方式可以部分缓解上述冲突,经理层有可能确立企业的中长期发展战略,所有权和经营权的再度重叠是双方妥协的产物。

MBO 的理论在争议中不断创新,而其实践发展更被视为一种现代公司治理模式,能有效的激励经营者。MBO 作为一种公司治理方式,不仅为企业融资开创了一条新的途径,更为重要的是其激励的内在特征:管理层不仅拥有企业的经营权,而且通过自身的收购获得了企业的所有权。这种两权合一的模式,有利于企业的长远发展,并促使企业的内部管理潜能得到最有效的挖掘;此外,对经理层的人力资源得到了最大的激励。这种人力资源的充分开发,完全适应了新的竞争核心——人的竞争,MBO 就这一激励角度而言,促成

了一种新的公司治理模式。此外,管理层为拥有所有权而进行的必要融资,无疑会从而在给定一种更有效的约束,这种外在的约束,更能促进企业内部管理层的激励。

三、MBO 实践

(一) MBO 的实践概述

在美国,MBO 和杠杆收购在 1988 年达到了顶峰。1987 年,美国全年 MBO 交易总值为 380 亿美元,而在 1988 年的前 9 个月内,美国 MBO 和杠杆收购的交易总值就达到了 390 亿美元。美联储 1989 年的统计调查表明,杠杆收购的融资额已经占了大型银行所有商业贷款 9.9% 的份额。90 年代初期,随着垃圾债券市场的萎缩以及 80 年代几宗大交易的失败,杠杆收购的步伐有所放慢。到了 90 年代中后期,杠杆收购和 MBO 在美国又有了新的发展。在美国 800 家大公司中,管理层几乎无一例外地持有本公司的股票,其中 111 家公司管理层所持有股份已占总股份的 30% (接近于控股)。

英国的 MBO 直到 70 年代末期,才被视为一股重要的经济动力,对管理者、企业组织和国民经济发挥重要的作用。到 80 年代,MBO 作为一种便利的所有权转换形式和可行的融资形式在英国逐渐大行其道。1987 年英国 MBO 交易数量已接近 300 起,交易额近 400 亿美元。在 1987 年 11 月的股票市场崩溃的余波之后,英国上市公众公司经过 MBO 后转为非上市公司,成为一种有吸引力的投资选择,并使资本市场更加活跃。目前 MBO 成为英国对公营部门私有化的最常见的方式。

在欧洲其他国家,从 20 世纪 80 年代到 90 年代,MBO 的发展势头也毫不逊色于美国,1981 年至 2000 年间,MBO 在欧洲其他国家实施家数和总体规模上都有上百倍的增长,其中更以德国、法国、荷兰和意大利为首。

随着国企改革走向纵深,以及加入 WTO 后与国际市场的接轨,中国也有许多的国有企业实施了 MBO。迄今为止,仅在上市公司中,已有粤美的(000527)、深方大(000055)、宇通客车(600066)、佛塑股份(000973)、洞庭水殖(600257)、特变电工(600089)和胜利股份(000407)已经设施或正在设施 MBO。全兴集团获准 2003 年 2 月 14 日推行 MBO,全兴集团管理层收购计划得到了有关国有资产管理部門的批准,正式启动。其中衡平信托的 2.7 亿元的信托资金为解决全兴 MBO 收购资金的来源问题起到了关键作用。全兴 MBO 获得批准并在信托的帮助下得以推行,标志着 MBO 和信托业的结合在 2003 年进入了实质性操作阶段。

(二) MBO 的实务形式

MBO 发展源于发达国家 ,在实践中通常以一种兼并收购的方式出现。以下是西方发达国家 MBO 的一组历史实务数据 :

表 8-15 英国 MBO/MBI 的历史数据

年度	MBO/MBI① 的数量	总值(百万英镑)	占全部收购的%
1987	290	3007	10.9
1988	297	4263	11.3
1989	361	5761	12.6
1990	383	2352	8.5
1991	340	2087	10.8
1992	339	2302	10.9
1993	252	1832	7.5
1994②	243	1676	10.5

全部收购包括独立公司的收购与分析。

资料来源 :《收购月报》,MBO 增刊,1994 年 10 月,转自 P. S. Sudersanam《兼并战略》(中译本),第 313 页。

我国经营者收购制在实践中主要有一下几种表现形式 ,具体比较如下 :

表 8-16 部分中国上市公司的 MBO 模式

中国实现 MBO 的上市公司		
名次	公司名称	MBO 模式
1	四通	冻结存量、界定增量
2	宇通	投资公司
3	方大	投资公司
4	粤美的	投资公司
5	东方通信	投资公司
6	新天国际	投资公司
7	电广传媒	个人持股
8	联想集团	分红权转为股权
9	春兰	分红权转为股权

资料来源 :根据上市公司公报整理得。

① MBI(management buy-in),即管理层换购。一支新的管理队伍替换现任管理队伍,当一家公众公司被其管理班子购买时,它被称为“私有化”。

② 1994 年度只包括 9 个月的数据。

MBO 在我国上市公司中所体现出来的一些基本特征如表 8-17 所示。

表 8-17 部分上市公司 MBO 价格、持股比例及净资产变动情况

代 码	简 称	总股本 (万股)	管理层收购占 总股本比例(%)	收购价格 (元)	2002 年三季度 每股净资产(元)
000407	胜利股份	23958	17.65	2.27	2.28
600257	洞庭水殖	7300	29.9		5.86
000063	中兴通讯	55608			7.17
600084	新天国际	23518	14.92	3.41	3.09
600089	特变电工	25949	11.46	1.24 ~ 3.1	3.41
000973	佛塑股份	37345	29.46	2.96	3.26
600066	宇通客车	13672	24.1		6.97
000513	丽珠集团	30603		4.1	3.23
000055	方 大 A	29640	36.14	3.28	3.25
000527	粤美的 A	48488	22.19	2.95 ~ 3	4.59

资料来源：根据上市公司公报整理得。

（三）两个 MBO 案例剖析

1. 美国 RJR Nabisco 公司 MBO 案例

RJR Nabisco 公司的前身由三家公司并购而组建形成的。在合并后的前两年，“RJR Nabisco”业绩不错，但管理层比较担心公司的股价，觉得公司当时的股价被严重低估。管理层曾经努力抬高股价，包括 1988 年春回购公司 210 万股流通股，然而这些都未能成功刺激“RJR Nabisco 公司”股价上扬。在这种情况下，1988 年 10 月，以罗斯·约翰逊为代表的“RJR Nabisco 公司”管理层向查利·休格为核心的董事局提出管理层收购公司股权。

RJR Nabisco 董事局主席查利·休格为首，挑选个别董事，组成竞投特别委员会，形成卖方队伍，并经董事局投票通过。董事局特别委员会立即聘请了专业律师作为此次 MBO 的法律顾问，专门处理商业并购中的法律问题。同时，委员会还聘请 Dillon Read & Co 和 Lazard Freres, Inc 作为此次并购的投资行，由其负责评估、分析各竞投者的出价和公司的价值，为董事局提供咨询建议。

公司总裁及 CEO 罗斯·约翰逊、董事局副主席及负责烟草业务的分公司 CEO 爱德华·霍瑞根(Edward A. Horrigan)作为管理层队伍提出收购。同时，管理层还对收购“RJR Nabisco 公司”股权后的公司 10 年发展做了战略规划。

与此同时，从事杠杆收购的专业公司“KKR 公司”邀请了摩根斯坦利

(Morgan Stanley)、美林等在内的投资行加入其竞投队伍 ;与罗斯·约翰逊等管理层一样,“KKR 公司”也提出了对收购后“RJR Nabisco 公司”的发展规划,构成了对管理层收购的竞争局面。虽然表面上管理集团的出价最高,然而根据董事局的投行分析,两个标价都价值约 108 至 109 元每股,大致是相等的。两者之间的差别有:RJR Nabisco 董事局主席曾向各方提出员工的遣散费,只有 KKR 同意了。另外,管理层的投行 Shearson 不肯保证所有有价证券的重设条款,而 KKR 也同意了这条,保证了债券会按原定计划交易流通。

由此,董事局成员终于决定了“RJR Nabisco 公司”的命运,把公司转让给 KKR,而后者将以每股 109 元的价格收购,总价 250 亿美元,是华尔街有史以来最大的杠杆并购。除了现金由 KKR 前面所提的投行投资外,余下的资金则透过发行高风险高回报的垃圾债券(junk bonds)融资。

美国 RJR Nabisco 公司实行 MBO 案例的重要启示:第一,在成熟的市场经济条件下,MBO 的收购完全体现一种市场行为;它是充分保障被收购主体利益基础上的一种有效资源配置方式,收购方没有必要是公司的管理层。第二,MBO 的实行过程中,引入竞争机制的重要性。一方面,可以有效的约束现有的管理层,防止公司资产价值的贬低;另一方面,竞争机制的存在,保证了收购的透明和未来运转的长期性。MBO 的实行,不仅能激励管理层,更为重要的是提升了公司资产的效率。第三,MBO 是一种有效的长期激励机制。特别是对管理层,它能有效挖掘“管理空间的利润潜力”。MBO 交易过程本身的市场化,并不能带来巨大收益,只有在收购后通过经营才能获取利润。这无疑增强了其发展过程中的激励作用,而不再是某种短期经营行为。

2. 深方大 MBO 案例

(1) 深方大发展的简要历史

20 世纪 80 年代末 90 年代初的企业经营环境下,中国内地的私企在一定程度上会受到歧视。为此,许多经营者都设法找一顶“红帽子”作发展基础。深方大的创业人也找了几家集体企业作为股东,并于 1991 年 12 月在深圳南山区成立了深圳方大新材料有限公司。此后经过股份制改造,方大新材料改称为方大集团。1994 年 3 月,重新组建方大建材有限公司时,方大集团以资产入股占 90%,熊建明以专利技术使用权作价入股占 10%(后来此股份转让给了香港集康国际有限公司)。这就是现在上市的深圳方大集团股份有限公司的前身。1995 年,深方大发行 B 股;1996 年,深方大发行 A 股。其时,深方大的第一大股东为深圳方大经发公司,第二大股东为香港集康国际有限公司。深圳方大经发公司、香港集康国际有限公司及深方大等数家企业的法人代表

都是熊建明。

深方大实行 MBO 的现实背景是随着中国经济改革的进一步深入,特别是产权制度的改革和资本市场的发展,最初的创业者们面临难得的机遇:通过产权的改革和资本市场的培育,为创业者提供了激励其管理团队和保护自身人力资源的有效形式。

(2) 深方大 MBO 的简要过程

深方大的创业人熊建明一直在努力试图通过期权来激励他的管理团队,特别是随他一起创业的高级管理层。深方大一上市就设计了三套期权方案,但是,由于在政策和制度上对解决上市公司的期权问题并没有提供保证,三个方案报上去之后就杳无音信了。2000 年 11 月,熊建明代表深方大,向大股东提出了管理者收购的动议,并很快得到了大股东的首肯。2001 年 6 月 7 日,熊建明及其合作人注资 3000 万元,成立了深圳市邦林科技发展有限公司,其中熊建明占有 85% 的股权。2001 年 6 月 12 日,深方大其他高管人员和技术骨干计有 100 余人,出资 1978 万元,成立了深圳市时利和投资有限公司。这两家公司的设立,为受让股权做好了准备。

2001 年 6 月 20 日,深方大发布公司董事会关于第一大股东股份转让的提示性公告称:公司第一大股东深圳方大经济发展股份有限公司(以下简称“经发公司”)于 2001 年 6 月 18 日,分别与深圳市邦林科技发展有限公司(以下简称“邦林公司”)、深圳市时利和投资有限公司(以下简称“时利和公司”)签署协议,将其所持有的全部本公司法人股 10711.2 万股份别转让给上述两家公司。其中,经发公司将其所持有的 7500 万股公司法人股转让给邦林公司,转让股份占公司发行在外的股份总额的 25.304%,每股转让价格为 3.28 元人民币,转让总金额为 24600 万元人民币;经发公司将其所持有的 3211.2 万股本公司法人股转让给时利和公司,转让股份占公司发行在外的股份总额的 10.834%,每股转让价格为 3.08 元人民币,转让总金额为 9890.496 万元人民币。此次股份转让后,经发公司不再持有公司的股份,而邦林公司和时利和公司分别成为公司的第一和第二大法人股东。

深方大此次实行 MBO,其重要的启示:第一,MBO 在中国发展过程中,它不仅仅是管理层激励的一种重要举措,更为深层的是借 MBO 的形式,进行产权制度的变革。这种变革除了应对日益竞争的市场压力之外,主要是力图解决企业发展初期产权不清晰的弊端,即所谓的“摘红帽子”动机。第二,MBO 过程本身,在价格转让协议中,没有一套合理有效的行为机制;也没有相应的形成一种有序竞争的局面。这种中国特色的 MBO,中心在于解决产权问题,

从而大大降低了其有效的激励机制。第三,MBO在中国的发展,蕴含了许多不确定性。一方面,MBO容易形成资产的个人转移,特别是中国股票、金融市场还不完善的前提下。另一方面,导致MBO的核心发生逆转。MBO的一个重要目的就是使经营者获取企业剩余索取权和控制权,从而激励经营者。但是中国的MBO可能更容易沉浸于转让过程的收益,以满足其创业的回报,而忽视了企业长期发展的激励,使企业股权大部分转移到经营者手中。

成熟市场经济的美国和迈入市场经济的中国,在企业面临的发展环境上有较大的差异,在实行MBO的过程中也有较大的差别,而中国的国有企业在产权制度上的特殊性,使得各方对MBO寄予了莫大的期望,MBO这一金融工具被赋予了许多新内涵和更多的任务。具体而言,中国的MBO在实践中主要在以下几个方面与西方国家的做法存在较大的差异^①:

第一,中国国内MBO是战略性并购,而流行于西方的MBO是典型的财务性并购。国内MBO形成背景可能是民营企业和集体企业的创业者及其团队,随着国内经济体制改革的深入,要求逐步明晰产权,并最终摘去“红帽子”,实现企业向真正的所有者“回归”,如深方大。

第二,MBO是相对性收购。西方管理层和中介机构在发起MBO时,收购股份一般达到公共公司在外发行股份的90%以上,最终完成公司下市,之后再对股权结构进行进一步集中,保证管理层和中介机构对公司的私有化(目标公司最终成为杠杆融资的载体和承担者)。相对国际MBO的股权集中度,国内管理层在完成MBO后,仅保持上市公司对外发行股份的较少部分,所以,国内MBO仅保持了管理层在股权上的相对多数和对公司的相对控制。

第三,国内MBO是包括管理层在内的主体多元化收购。根据对美国KKR公司操作MBO的经验,中介机构在发起LBO时,主要选择那些对企业经营和价值具有重要决定作用的主要管理人员参与收购,并分配给具有吸引力的股份,以保证收购后企业的持续经营。企业MBO后,股权结构一般包括企业高层管理人员、一般合伙人(通常由操纵整个交易的中介机构如KKR等)和有限合伙人(提供融资的大投资机构等)。反观国内案例,管理层在发起MBO时,纳入收购主体的人员往往从管理层扩展到中层经理、大股东管理层、子公司管理层,甚至还包括公司的一般员工。

第四,国内MBO具有股权激励性。由于包括上市公司在内的国内企业激励机制的普遍缺失,企业内部管理层在策划MBO时,往往把MBO演绎成企业

^① 参考北京东方高圣投资顾问公司研究观点,网址:<http://www.holyhigh.com>。

员工激励的一种形式。相应的做法是,在管理层收购中,股东和企业常常配合公司奖励基金、股权折价转让、分期付款、延期付款等措施,最终把企业的 MBO 和股权激励机制融合在一起,使 MBO 带有一定的股权激励的性质。

四、中国前景

(一) MBO 在中国企业改制中的角色

MBO 在中国的具体实践操作中,尽管面临价格设置机制、融资工具、市场秩序和法律制度不完善等诸多问题,但它给我国企业改制提供了一种发挥功能的机制:一方面,可以使那些资产负担过重的企业通过有效分离,得以集中资源发展核心业务或转入更有发展潜力的行业,提高企业的竞争力;另一方面,这种公司治理的调整,使企业经营者拥有相当的剩余控制权和约束力,从而实现经营者人力资源激励最优化。下文就国有企业改革和高技术企业发展来简要分析 MBO 的前景。

国有企业经过二十多年的改革、探索和发展,其重要的一点是:国有企业的出路在于产权改革和现代治理结构的完善,民营化,还权于民,把经营者选择权和监督权转移到真正的资本所有者手中,让剩余控制权和索取权归位到资本所有者手中。近几年来,中央政府提出了国企改革的一系列重大决定,包括退出一一般性的竞争领域,“有所为,有所不为”的指导方针等。这为国企改革提供了良好的政策环境,为产权明晰提供了主导方向。在此背景下,MBO 为中国国有企业改革提供了一种很好的借鉴模式。随着我国市场经济的日益成熟,MBO 所具有的长期激励作用会逐渐显现出来,而其在操作过程中的弊端,将会随竞争的渗透而更公开、公正、公平。MBO 本质上有辅助国企转变机制:一方面为提高企业生产效率改变股份结构和权力结构,提供合乎企业发展的产权结构;另一方面通过经济手段整合公司内外资源,淘汰低效的管理方式和管理者。国企在完成经营者融资收购后,公司的治理结构因产权结构的变革发生根本性的变化。管理层收购一方面解决公司产权不清、所有者缺位的历史问题,另一方面建立一种旨在增强公司凝聚力和竞争力的激励机制,同时解决目前国内企业产权结构不合理和找到国有股权的退出机制。

(二) MBO 与高技术企业

高技术企业具有一些特征是:高收益、高成长、高风险和发展周期短。高收益主要体现为起产品和服务的附加值高,高成长主要体现其技术优势转化为市场优势,从而迅速赢得市场收益,高风险主要体现其技术开发和市场竞争的双重压力。此外由于企业技术优势的保持相对较短,高技术企业在管理上

面临创新的重要议题。

技术创新、市场创新、管理创新是高技术企业的核心,而这些核心是人力资本价值的真正体现之处。另外,高科技型企业的内部管理弹性很大,信息技术得到广泛应用,其绩效评价与传统的生产或销售活动的评价非常不同。所有这一切都预示着激励企业技术、市场和管理创新的重要性,也要求有各种尝试性的公司治理应用于高技术企业,并且知识经济的发展,专利、技术入股的普及,以经营管理入股和获股的理念开始被广为接受。

在维持企业技术发展同时,管理空间的利润潜力将影响其市场竞争力,并且高技术企业发展中面临从技术层面向技术、管理层面转移,是其长远发展的重要转折点。MBO 的出现,为高技术企业的转型提供了一种有效的发展模式,其原因体现为:一方面,有利于保持企业技术开发资源的合理激励,让其核心人员同样获取企业剩余索取权;另一方面,防止高技术企业有技术优势确失去管理能力的不对称局面,使得管理层的管理优势能取得技术优势的对等地位,从而使企业的发展更适应竞争的市场环境。

(三) 目前 MBO 的争议及政府政策

目前 MBO 在中国的发展,争议比较大。中央政府面对 MBO 的发展,也在不断完善和探索中。中共中央十六大报告已明确我国将在中央和地方两级政府成立专门的国有资产管理机构(即后来成立的国有资产管理委员会)来负责国有资本的经营和运作。这一部门是深化中国经济体制改革向纵深发展的组织保证。因此,财政部门向国资委移交目前代管的国有资产的职能指日可待,这一部门的构建也将有利于形成对 MBO 的监督,严防国有资产的流失。

2003 年 1 月 14 日上海举行的“企业重组、股权激励和信托服务”论坛上,国家有关部门官员就已明确指出,中国的 MBO 运作还属于试点阶段,对于国有资产和集体资产的处置,要从以下三个方面来严防国有资产的流失:第一,收购主体要符合法律要求。职工持股会只是过渡型的收购主体,其发展方向是应该建立现代企业制度,股份合作制是特殊形式的管理层收购,但目前并没有相关的正式法律条文来确认。另外,管理者不能是我国法律规定的禁止进行商业盈利的自然人。第二,必须要注意的是收购要经过当地政府部门的审批。第三,就是法人控股下的 MBO。上市公司双方尽管可以通过协议方式进行,但必须要经过严格的审计,并且要履行相关的信息披露。

相对于政府的谨慎选择,理论界和实践者同样存在很大争议。首都经贸大学教授刘纪鹏对 MBO 的态度很明确:MBO 不适合中国的上市公司。因为 MBO 引发的对财富的重新分配是一场产权制度的革命,影响非同一般。在目

前 MBO 操作不透明,程序、细则尚未统一完善的情况下,MBO 隐患太多,其中最大的障碍就是低价购买国有股,然后高价套现。王福重博士认为:MBO 是近年来探索出的改革国资管理体制、完善企业内部治理结构较为有效的办法,事实上,并不是 MBO 造成了国有资产的流失,人为因素如某些政府官员腐败不廉、国有资产转让或出售暗箱操作更容易造成国有资产的流失。国内颇有影响的 MBO 咨询管理公司、上海荣正咨询公司业务总监丁中民对 MBO 则持一种积极的看法:MBO 是国有资产退出的一种方式,把国有资产的流失简单地归结为 MBO 是不科学的,在现实的 MBO 实例中,几乎所有的 MBO 交易价格最后都不会低于净资产,因为交易价格的最终审批权,在财政部手中,如果财政部觉得价格太低,根本上就通不过。

针对目前我国 MBO 存在的种种问题及其潜在的风险,财政部 2003 年发至原国家经贸委企业司关于 MBO 的相关文件^①建议:“在相关法规制度未完善之前,对采取管理层收购(包括上市和非上市公司)的行为予以暂停受理和审批,待有关部门研究提出相关措施后再作决定。”文件说:“近年来随着改革开放的扩大,一些新的交易方式逐渐出现,活跃了国有企业产权交易行为。最近较多出现的管理层收购、职工持股即属于这类行为。但是,由于法律、法规的制定相对于实践活动有一定的滞后期,对这类交易行为现行法规和管理水平难以严格约束。”文件还说,这么做是为了“防止一些当事人利用新的交易形式谋取不当利益。”

第四节 经营者的股票期权制度

一、期 权 制 度

(一) 经营者股票期权的基本概念

经营者股票期权(Executive Stock Options,简称 ESO)是现代公司的激励机制之一。其基本内容是给予公司内以首席执行官(CEO)为首的高级管理人员在未来某特定的时间按某一固定价格购买本公司普通股的权力,而且这些经营者有权在一定时期后将所购入的股票在市场上出售,但期权本身不可转让。即在签订合同时给予高级管理人员在未来某一特定日期以签订合同时的价格购买一定数量公司股票的选择权。持有这种权利的经营者可以在规定

^① 《国有企业改革有关问题的复函》(财企便函【2003】9号)。

时期内以股票期权的行使价格(Exercise Price)购买本公司股票。在行使期权以前,股票期权持有人没有任何的现金收益;行使期权以后,个人收益为行权价与行权日市场价之间的差价。经营者可以自行决定在任何时间出售行权所得股票。

实施股票期权制度是为了将公司高级管理人员的个人利益同公司股东的长期利益联系起来,避免以基本工资和年度奖金为主的传统薪酬制度下经理人员的行为短期化倾向,使管理人员从公司股东的长远利益出发实现公司价值的最大化,使得公司的经营效率和利润获得大幅度提高。

(二) 股票期权的理论基础

1. 委托代理理论与经营者股票期权制度

委托代理关系是经济生活中普遍存在的一种关系,在这种关系下,一个人或更多的人(委托人)聘用另一人(代理人)代表他们来履行某些职能,包括把若干决策权托付给代理人。根据理性经济人假设,委托人和代理人都是自身效用的最大化者。由于存在信息不对称,代理人不会总是以委托人的最大利益而行动。因此委托代理理论所要探讨的是如何在委托人和代理人之间进行合理的利益分析和风险配置,以激励代理人采取符合委托人利益的行动。

在现代企业中,资本所有权和经营权相分离,股东不直接参与企业的经营管理,而是委托职业经理对企业进行管理,所有权与经营权分离最直接的后果是企业的股东作为委托人拥有企业的剩余索取权,并对企业的所有经营活动承担风险,但他们却不具有控制权;而企业的经营者拥有控制权,对企业的发展拥有决策权,他们的行为在一定程度上决定着企业的命运。但无论决策的好坏,他们既没有相关的利益(剩余索取权),也无须承担相应的风险。

根据委托代理理论,委托人和代理人都是自身效用的最大化者。在企业中,股东的效用可具体化为企业价值最大化,经营者的效用可具体化为经营者报酬最大化。这样,经营者在最大限度地增进自身效用时,可能做出不利于股东的行为,这种风险被称为“道德风险”,它主要表现在两个方面:(1) 偷懒行为,即经营者所付出的努力小于其获得的报酬;(2) 机会主义,即经营者付出的努力是为了增加自己(而不是所有者)的利益,也就是说其努力是负方向的。解决这一问题就需要一种特定的制度安排:通过建立有效的剩余索取权和控制权的配置机制实现这一目标。股票期权制度是让经营者拥有按某一价格购买企业普通股的权利,委托人通过将剩余索取权与之分享,把代理人的努力诱导出来,那么他们会在拥有控制权的情况下承担一定的风险,股票期权制度是对代理人进行长期业绩的报酬激励的一种典型方式,它使经营者的补偿

收入与企业的经营业绩相挂钩,以股票增值实现代理人的剩余索取,产生一种利益趋同效应,使经营者与股东的目标函数相一致,形成利益和风险共同体,从而有效地降低代理成本,促进企业长期的发展。

2. 人力资本理论与股票期权制度

人力资本是指通过对人的教育、卫生保健、迁移等投资而形成的体现在人身上的健康、知识、技能、智力的总和。经营者人力资本是人力资本中的一种特殊资本,它是指对付未来市场不确定性的经营决策能力。人力资本作为一种重要的生产要素,同实物资本、货币资本一样具有资本的属性,因此,企业的经营管理者作为企业人力资本的拥有者与企业的出资者一样应该享有企业的“所有权”。因此,经营者人力资本跟其他物质资本一样,都是稀缺性资本,而且是更稀缺性资本,所以其应当参与企业的剩余分配以及获取较高的回报率。此外,经营者人力资本的专用性和群体性使其已取代非人力资本所有者日益成为企业风险的主要承担者。

在现代企业制度下,由于股东分散且日益远离企业,企业的终极产权虽为股东所拥有,但实际控制权则落在经营者手里。经营者人力资本在企业创新和要素组合中起着至关重要的作用,经营者人力资本存量的转化,即其知识、经验、智慧、能力的发挥决定着企业的生存和发展。然而,人力资本存量的转化是受经营者自身支配的,外部试图对其施以管理、监督是困难且低效的,所以股东就必须想方设法使双方的观念达成默契或同一。我们知道股东的目标函数与经营者的目标函数是不同的,股东追求的是财富最大化即股价的不断攀升,而经营者作为“经济人”是极端利益主义者,追求的是个人效用最大化。由此可见,要使经营者视股价为最大追求,就必须将经营者最大的利益和公司股价紧紧捆绑在一起。

在人力资本理论的指导下,西方发达国家在 20 世纪 80 年代中后期开始先后都实行了以股票期权制度为核心的企业经营者的激励和约束机制,并取得了较好的效果。企业经营者对企业的生存与发展发挥着巨大的作用,其价值必然要求得到认可,股票期权制度是企业对经营者物质回报的一种有效方式。这种方式,既是对经营者的一定激励,又是对其可能的机会主义行为的约束。经营者通过这种方式抵押了一部分的预期收益,比较有效地解决了道德风险问题,并获得了企业的剩余索取权。股票期权制度是人力资本与物质资本共同分享企业剩余索取权的一个例证。

3. 契约理论下的经营者股票期权制度

以分工为基础的社会中,委托代理关系是普遍存在的,并且一般的情形是

委托人与代理人订立或明或暗的契约——委托人授予代理人某些决策权,代理人代表委托人从事经济活动。从道理上讲,代理人理应做出经营决策以达到委托人(股东)权益的最大化,特别是,强调解除契约关系的威胁会迫使代理人按照委托人的利益来调整他们的行为,同时客观存在的代理权争夺和企业收购与接管的可能,也在一定程度上节制了代理人的过分不良行为。但是,在现代企业法人治理结构中,委托人和代理人的追求目标仍然经常不一致甚至存在明显的差异。尽管代理人与委托人在追求目标与对待风险的态度方面存在差异,但如果信息对称,契约完全,那么风险对于委托人仍然是不存在的。而在信息不对称的情况下,由于契约是不完全的(契约不可能预知所有情况,从而提出处理措施),因此委托人是否面临风险则依赖于代理人的“道德自律”。对于委托人来说,由于代理人存在“道德风险”的可能性,即代理人在最大限度地增进自身效用时有可能做出不利于委托人的行为,因此风险是可能出现的。

现代契约理论研究并回答这样一些基本问题:如何设计有效的契约以解决由所有权与控制权分离所引起的委托人与代理人之间的利益冲突,怎样让企业所有者(委托人)与企业经营者(代理人)签订契约以避免道德风险和逆向选择。

契约经济学原理显示,契约关系作为一种稀缺要素,不仅是市场经济形成与发展不可缺少的重要要素,也是企业经营管理的重要要素。契约的短缺与滞后,将会严重影响企业绩效的提高。因而需要实行企业经营管理的契约化,运用各种契约化的制约机制,对委托人与代理人之间的不完全契约所产生的道德风险以及不恰当的经营决策进行治理。由于人力资本产权与其所有者的不可分离性,其努力无法完全观测,激励机制得当,企业才能降低交易费用。在契约不完全情况下,经营管理结构决定初始契约中没有完全明确设计的剩余控制权行使,即需要不同的激励机制来填补“契约的缺口”。要使企业经营管理的契约安排有效,关键是要明确在契约无法预期时,谁拥有决策权,即剩余索取权由谁来行使。而关于剩余索取权的契约安排将会产生很强的激励与约束功能。显而易见,克服或防止代理人的道德风险即偷懒和机会主义行为的关键,在于处理信息不对称问题。根据契约经济学家的设想,委托人必须给予代理人适当的、有效的激励来减少他们之间的利益差距,同时花费一定的监控成本来减少直至限制代理人偏离正道的活动和行为。说到底,也就是要建立和健全经营者(代理人)的激励机制与约束机制。企业经营者激励与约束机制有多种形态,现在看来激励和约束效果最好的还应该是经营者股票期权

制度 ,它是对经营者进行长期激励的一种有效手段。

(三) 股票期权的发展情况

1. 经营者股票期权的构成要素

经营者股票期权的主要构成要素参见表 8-18。

表 8-18 经营者股票期权计划(ESO)的构成要素

构成要素	特 点
授予时机	受聘、升职和年度业绩评定 ,以前两者居多。
类 型	根据授予目的可分为普通期权、重置期权和替换期权 ;根据避税效果可分为非法定期权和激励期权
执行价格	一般为期权授予时的市场价 ,但也有一些采取折价、溢价、随时间递增 ,以及和指数挂钩的方式
年 限	一般为 10 年
执行时间	期权授予 2 ~ 4 年后
股利收益	不享有股利收益
股票来源	发行新股、市场回购形成的库存股票
执行条件	以股价作为惟一评价指标 ,也有部分企业采用盈利增长率、市场份额等指标 ,或者股价指数 ,才能行使 ESO
执行方式	现金行权、无现金行权、无现金行权并立即出售

资料来源 : 转引自施东晖 :《经理期权计划在美国公司的兴起和影响》,《世界经济》2000 年第 7 期。

2. 股票期权在美国的发展

1952 年美国辉瑞制药公司推出历史上第一个股票期权计划 ,不过 ,该计划的受益对象是所有雇员 ,目的是针对当时美国税率大幅攀升的情况 ,推行股票期权计划来减少雇员收入中的纳税部分。一般认为 ,作为激励经理人的一种报酬制度 ,股票期权兴起于 20 世纪 70 年代 ,在 90 年代得到长足发展。

根据 Towers Perrin 咨询公司和伦敦商学院的合作调查 ,目前全美最大的 500 家上市公司中有 78% 的公司实行了股票期权计划 ,而 1991 年只有 19% 的上市公司实施了这一计划。美国投资者责任研究中心的凯西 · B. 鲁克斯顿对美国 1997 年经理报酬的研究表明 ,市值超过 100 亿美元的公司中 89% 实施了股票期权计划 ,而市值小于 2.5 亿美元的公司中也有 69% 的公司实施了股票期权计划。同样另外一组数据也能说明股票期权的盛行 ,在美国最大的一些公司中 ,股票期权占 CEO 薪酬总额的 50% ,占高级管理人员薪酬的 30% ,同时股票期权几乎占董事会成员报酬的一半。现在美国公司 90% 的 CEO 持有公司授予的股票期权(陈清泰、吴敬琏 2001a ,p. 199)。这些数据表明股票

期权在西方国家特别是美国的盛行。

表 8-19 世界各国股票期权制度的情况

国家/地区	经营者股票期权制度的情况
美 国	世界上股票期权最发达的国家 ,有多种股票期权及完善的股票期权制度。
英 国	股票期权种类较为丰富 ,制度比较完备。
法 国	1970《商事公司法》中即规定了股票期权的实施办法 ,是世界上股票期权进行专业立法较早的国家之一。
德 国	20 世纪 90 年代末通过修改《股份公司法》才允许实施股票期权制度 ,且实施范围仅限于股份公司 ,法规体系不完善。
日 本	20 世纪 70 年代至 80 年代。开始实行股票期权制度 ,90 年代修改相关法律 ,促使股票期权制度逐步完善。
加 拿 大	股票期权体系和美国相似 ,发展比较成熟。
香港特区	20 世纪 90 年代开始实行股票期权制度 ,由于政策优惠比较大 ,目前大部分公司已经推出了自己的股票期权计划。
新 加 坡	经营者股票期权发展迅速。
意 大 利	股票期权相对简单 ,员工的持有股权一般不得超过总股本的 10%。
中国台湾	20 世纪 90 年代开始实行股票期权制度 ,当地政府为此修改了相关法律。允许回购等 ,以方便公司获得股票来源。

资料来源：胡继之：深圳交易所综合研究所研究报告《上市公司股票期权制度设计与监管》，转引自张剑文：《公司治理与股权激励》，广东经济出版社，第 221～222 页。

3. 股票期权制度的优点

(1) 使企业能够不断吸引和稳定优秀人才

为了吸引、留住优秀人才 ,许多高科技公司都向高层管理人员提供优厚的薪酬。而对于高层管理人员来说 ,股权的吸引力远大于现金报酬 ,现在股票期权已经成为高科技行业中一个吸引人才的重要砝码。通过股票期权制度 ,优秀人才可以获得相当可观的回报。同时 ,由于股票期权制度具有延期支付的特点 ,如果管理人员在合同期满之前离开公司 ,他就会丧失本来可以获得的期权 ,这样就加大了管理人员离职的机会成本。

(2) 股票期权具有不确定性 ,而且能使公司在不支付资金情况下实现对人才的激励

在股票期权制度下 ,企业授予管理人员的仅仅是一个期权 ,是不确定的预期收入 ,它的价值只有在管理人员经过若干年的奋斗 ,使公司经营业绩上升和股票市价上涨后才能真正体现出来 ,这种收入是在市场中实现的。公司始终没有现金流出。如果以增发新股的形式实施股票期权制度 ,公司的资本金还

会增加。同时,经理人员在取得股票期权后,会比较容易接受相对较低的基本工资和奖金。这一点对于处于创业阶段的高科技公司来说尤其重要。

(3) 股票期权制度可以降低企业的代理成本

所谓代理成本主要是指由于经营者代替股东对公司进行经营、管理而引起的额外成本。由于信息的不对称,股东无法知道管理人员是在为实现股东收益最大化而努力工作,还是已经满足平稳的投资收益率以及缓慢增长的财务指标,股东也无法监督管理人员到底是否将资金用于有益的投资,还是用于能够给他本人带来个人福利的活动。通过股票期权,将管理人员的薪酬与公司长期收益的不确定性联系起来,从而激发管理人员的竞争意识和创造性,无形当中就有可能将代理成本降到尽可能低的标准。

(4) 股票期权制度有助于矫正经营者的短视行为

经营者的短视心理是经营者在任期有限和传统薪酬制度下追求实现自身利益最大化的一种行为。股东关心的是公司未来长时间内的现金流量,而经营者在传统薪酬制度下关注的只是其任期内现金流量和经营业绩,于是就产生不利于股东和企业长期发展的视野偏差问题,因为此时经营者往往追求的是短期利润最大化和一些短、平、快的投资项目,而忽视公司核心竞争能力和发展后劲的培育,尤其当接近离职时,他们往往会减少有价值的研究开发项目和投资项目。其中原因之一是他们的收入是基于本年度或上一财政年度的财务数据,而会计数据本期只记入这些长期投资项目的支出,其结果必然对现任经营者的收入产生不利影响,而由于时滞原因,长期投资项目的收益将被记入下期的会计数据,有利于其继任者。而在股票期权制度下,经营者在退休后或离职后仍会继续拥有公司的期权或股权(只要他没有行使期权及抛售股票),会继续享受公司股价上升带来的收益,这样出于自身未来利益考虑,经营者在任期间就会与股东保持视野上的一致性,致力于公司的长期发展。正是由于经营者股票期权作为一种长期激励机制实现了公司治理的帕累托改进,故而得到长足发展。

(5) 股票期权制度体现了人力资本的产权价值

现阶段,在企业发展中,人力资本的重要性越来越明显,而物质资本的地位相对下降,特别是企业经营者的知识、经验、技能,在企业中占据了越来越重要的地位,这在高技术企业中更为明显。既然承认人力是一种资本,那么就必须承认劳动者拥有人力资本的产权。企业经营者的“人力资本”是一种稀缺性资源,传统薪酬制度已不能体现这一稀缺性资源的产权价值。而企业经营者作为这种人力资本的拥有者,在客观上有成为企业所有者的要求,股票期权制度是时代变迁的产物,能够较好地解决这一问题。因此说,股票期权制度体现了

人力资本的产权价值。

4. 经营者股票的局限

经营者股票期权的一个潜在缺点是其价值受股票市场异常波动的影响比较明显。一个公司可能经营得很好,但由于股票市场低迷而导致期权无法行使。如化妆品公司雅芳在 1997 年初发行经营者股票期权,但到 1999 年夏天股票市场大幅度下滑,使这批期权的价值减少了 15%,大大打击了经营人员的积极性。有时股票市场的持续“牛市”可能会导致公司经营者的股票期权收入过高,使经营者与一般员工的收入差距过大。再者,行权股票来自于增发股票,会稀释股本,回购股票则要占用公司资金。

最近几年,美国的经济学界对一些公司在推行股票期权计划的同时存在着明显的市场操作行为感到忧虑,在解决经营者被委托代理理论称之为“代理人道德风险”的同时,股票期权制正在诱发企业经营者新的道德风险。

二、国外实践

(一) 股票期权制度在美国的情况

在美国,股票期权制度得到了一些学者的大力支持。这些学者认为,对上市公司的高级管理人员来说,基本工资和年度奖金并非有效的激励机制。采用以股票期权计划为主的长期激励机制,可将高级管理人员的薪酬与企业经营业绩及企业发展联系得更为紧密,从而激励高级管理人员妥善配置资源,最大限度地提升企业价值。有关数据显示,美国 45% 的上市公司在 1997 年底已经实施了股票期权计划,而在 1994 年这个比例仅为 10%。全美 500 强工业企业已基本上实施股票期权制度。在 20 世纪 90 年代美国企业经理人员的薪酬总额中,来自以股票期权计划为主的长期激励机制的收益在总收入中的比例一直稳定在 20% ~ 30% 之间,其中 1997 年为 28%。在从 1989 年到 1997 年的 8 年时间里,美国最大的 200 家上市公司股票期权数量占这些公司股票数量的比例从 6.9% 上升到 13.2%,几乎增长了一倍。股票期权制度在美国经济中如此广泛的运用,为恢复美国经济、提升企业经营业绩、降低代理成本和积聚人力资源无疑发挥了极为重要的作用。

包括美国亚瑟·安德森公司在内的两家著名管理咨询公司,曾对《商业周刊》前 100 名绩优公司首席执行官的薪酬进行过一番调查。调查结果表明,经理股票期权的收益在经理人员的全部薪酬中,占有相当大的比重。调查结果显示,《商业周刊》前 100 名绩优公司首席执行官的平均年薪为 89.05 万美元。加上奖金,平均现金报酬总额接近 200 万美元。其中,通用电器首席执

行官杰克·韦尔奇年薪最高,达280万美元,思科系统公司首席执行官约翰·钱伯斯年薪最低,仅28.6万美元。而朗讯技术公司首席执行官山姆·麦金,则获最高年奖1186.2万美元。在这些首席执行官的报酬中,约有93%为激励性报酬。薪金只占全部报酬的7%。在激励性报酬中,奖金占23%,限制性股票赠与及现金式长期激励报酬共占15%,其余62%全部是股票期权。这些公司的首席执行官每年所获报酬总额平均约为11130万美元。

近年来,由于股票市场高涨,经理股票期权收益巨大,因此许多美国大企业老总收入颇丰。例如,通用电气公司总裁杰克·韦尔奇1998年的总收入高达2.7亿美元以上,而其中股票期权所获收益又占到其收入中的96%以上。1999年4月被迫辞职的康柏公司前首席执行官费佛,在辞职时获得的遣送费和股票期权总价值达981万美元。此外,费佛在康柏任职期间拥有的1350万股的股票期权已全部可以行权,而且行权期限可以延长到任期结束后四年,而这些股票期权目前价值已约4.1亿美元。以下两个表是2001~2002年美国CEO收入的前20名。从下面两个表,我们可以看到2002年CEO们的收入直速下降。这是2002年股市低迷造成的,股市的下跌吞噬了他们大量的股票期权财富。2002年CEO们的收入较2001年平均下降至740万美元,缩水33%。虽然执行官们的平均薪酬下降1/3,但是我们所记录的365位CEO的平均收入实际提高了5.9%,达370万美元(参见路易斯·拉韦尔等2002)。

表8-20 2001年美国CEO收入的前20名

名次	人 名	公司名称	工资 & 奖金 (百万美元)	长期收入① (百万美元)	总收入 (百万美元)
1	劳伦斯·埃利森	ORACLE 集团	0	706.1	706.1
2	约瑟夫·施特劳	JDS 单相公司	0.5	150.3	150.8
3	霍华德·所罗门	福里斯特研究公司	1.2	147.3	148.5
4	理查德·费尔班	第一资本经营公司	0	142.2	148.5
5	克 郭士纳	IBM 公司	10.1	117.3	127.4
6	王嘉廉	冠群电脑有限公司	1.0	118.1	119.1
7	理查德·富尔	莱曼兄弟公司	4.8	100.4	105.2
8	詹姆斯·麦克唐	Scientific-Atlanta	2.1	84.7	86.8
9	纳 史蒂芬·乔布	苹果电脑公司	43.5	40.5	84
10	蒂莫西·库格尔	雅虎公司	0.2	64.4	64.6
11	托尼·怀特	应用生物系统集团	1.7	60.2	61.9
12	戴维·里基	应用微电路公司	0.9	58.6	59.5

① 长期收入包括业已履行的期权,限制性股份和长期激励报酬,不包括没有履行的股票期权,下表同。

					续表
名次	人 名	公司名称	工资 & 奖金 (百万美元)	长期收入 (百万美元)	总收入 (百万美元)
13	约翰·吉福德	Maxim Integrated Products	0.3	57.7	58.0
14	保罗·福利诺	EMULEX 公司	0.9	55.3	56.2
15	道格拉斯·达扶	可口可乐公司	5.1	49.9	55.0
16	杰弗里·拜布尔	菲利普-莫里斯公司	5.6	44.3	49.9
17	迈克尔·德夫林	Rational Software 公司	1.0	46.3	47.3
18	布鲁斯·卡拉兹	KB HOME 公司	7.5	36.9	44.4
19	桑福德·韦尔	花旗银行集团	18.7	23.9	42.6
20	米基·阿里森	CARNIVAL 公司	2.2	38.3	40.5

资料来源：标准普尔 Execu Comp 转引自路易斯·拉韦尔(Louis Lavelle)等：《高级主管的收入》，《商业周刊》(中文刊) 2002(5)。

表 8-21 2002 年美国 CEO 的收入前 20 名

名次	人 名	公司名称	工资 & 奖金 (百万美元)	长期收入 (百万美元)	总收入 (百万美元)
1	艾尔弗雷德·勒纳①	MBNA 公司	9.0	185.9	194.9
2	杰弗里·巴尔巴克	TENET 保健公司	5.5	111.1	116.6
3	米勒德·德雷克斯勒	GAP 公司	2.5	88.5	91.0
4	丹尼斯·科兹洛夫斯基	泰科国际公司	4.0	67.0	71.0
5	欧文·雅各布斯	高通公司	1.8	61.3	63.3
6	查尔斯·考利②	MBNA 公司	1.0	118.1	119.1
7	罗伯特·科蒂克	ACTIVISION 公司	0.5	42.8	43.3
8	拉尔夫·罗伯特	COMCAST 公司	6.3	33.5	39.8
9	查尔斯·福特	第一数据公司	1.9	37.2	39.1
10	奥林·史密斯	星巴克公司	2.5	36.3	38.8
11	杰夫里·拜布尔	阿尔特利亚集团公司	3.7	31.3	34.8
12	托马斯·西贝尔	西贝尔系统公司	0	34.6	34.6
13	大卫·科特	霍尼韦尔国际公司	3.9	28.0	31.9
14	科尔宾·麦克尼尔	EXELON 公司	0.8	29.0	29.8
15	理查德·富尔德	雷曼兄弟公司	1.8	26.9	28.7
16	斯科特·麦克尼利	Sun 电子计算机公司	0.6	25.2	25.9
17	万斯·科夫曼	洛克希德-马丁公司	4.4	20.9	25.3
18	雷·伊拉尼	OCCIDENTAL 石油公司	5.4	18.3	23.7
19	菲利普·珀塞尔	摩根斯坦利公司	6.4	17.3	23.7
20	罗纳德·麦克杜格尔	布林克国际公司	2.2	19.7	21.9

资料来源：同上。

① 2002 年 10 月去世。
② 2002 年 11 月担任 CEO。

下表给出了 20 世纪 90 年代美国高技术企业中股票期权实行的分布情况：

表 8-22 20 世纪 90 年代美国高技术企业中股票期权实行的分布情况(%)

	1995	1996	1997
总 裁	100	100	100
经 理	64	80	85
一般员工	38	39	42

资料来源：iQuantic 公司，转引自索斯威克：《新经济规则——硅谷新生代重新洗牌》，中国标准出版社 2000 年版，第 226 页。

(二) 经理期权计划对美国公司的积极影响

1. 促使管理层注重股东价值

经理期权计划的日益盛行使企业的所有权结构发生了重要变化，原先支薪的经理人员正逐渐成为企业的重要股东。根据 PearlMeyer 咨询公司的统计数据，仅在 1998 年上半年，美国前 200 家大企业授予员工的股票和期权数量就相当于流通总股数的 2%，截至 1998 年底，累计的股票和期权数量约占总股数的 13.2%，市价总值高达 11000 亿美元。在美国前 200 家大企业中，包括苹果电脑、雷曼兄弟公司和美林证券公司在内的 15 家企业向管理层和员工授予的认股权数量已超过发行总股数的 1/4。管理层持股数的日益增加将其自身利益和股东利益紧密地联系起来，促使管理层更多地关注股东价值和公司的长远发展。90 年代中期以来，股东价值最大化已被普遍接受为衡量管理层业绩的基准，并且被越来越多地运用于评价整个公司的每一个活动，使美国企业出现了降低运营成本、简化组织结构、注重核心竞争优势等经营趋势。

2. 降低直接激励成本

当高层经理人员被授予 ESO 时，企业支付给高层经理人员的仅仅是一个期权，公司并没有现金流出，股东的激励成本就是给予经理从股价上涨中分享资本利得的权利，但是股价上扬是股市运作的结果，因此现有的股东可免于承受直接激励成本。对于资本规模和现金流量都较少的新兴创业公司而言，这一点尤为重要。从美国高技术企业的运作实践来看，风险资本家一般在投资合约里要求新兴企业给予创办人和雇员较少的薪水，然后以期权计划作为补偿。在股票期权的激励下，创业不久的新兴公司能够吸引到优秀人才和大公司展开技术创新竞争。以著名的雅虎（Yahoo）公司为例，截至 1998 年底，它向所有全职员工授予的股票期权总量高达 1949 万股，为公司的人才招募和持续高速发展提供了强大的激励动力。因此从某种意义上说，全球信息技术革命的摇篮——硅谷，就是在股票期权的基础上建立起来的。

基于 ESO 的上述积极影响,美国有些经济学家甚至认为:经理期权计划对美国经济由工业经济转变为以高科技为基础的服务性经济,以及宏观经济的持续繁荣提供了相当大的微观动力。

(三) 经理期权计划产生的负面效应

1. 虚夸公司利润

当经理人员行使期权时,公司就必须配售新股稀释现有股东的股权,或从市场上购买股票来卖给经理人员,从而发生会计成本支出。根据美国财务会计准则,平价期权和溢价期权的费用不计入公司营业成本,这一规定使期权的会计成本和经济成本产生差异,从而虚夸公司的账面盈利。

2. 助长股市泡沫

从理论上来说,股票价格应反映公司的未来盈利。如果财务报表因实行 ESO 而虚夸了公司盈利,那么投资者可能高估企业未来的获利能力,从而导致股价被高估。公司为了满足员工执行期权而从市场回购自身股票时,也有推升股价的作用。1998 年,美国企业回购了价值 2200 亿美元的股票,1991 年仅为 200 亿美元。在股市兴旺、股权融资成本降低的环境下,许多公司却大举发行债券融资进行股票回购。

3. 激化利益相关者的矛盾

由于经理期权计划的兴起,美国公司高层经理人员和生产工人的收入差距不断拉大,1980 年,CEO 平均收入为生产工人收入的 42 倍,1998 年,这一比例已增加到 419 倍。经济利益的巨大悬殊直接打击了一般员工的工作积极性,加大了高层经理管理企业的难度。此外,许多企业发债回购股票,加大了企业原有债权人的违约风险。因此,股票期权计划不可避免地造成各利益相关者矛盾的激化,对公司治理结构问题提出了更高的要求。

4. 影响公司经营决策

由于 ESO 只给予管理层股价增值的收益,并不享有股利分配权利,因此管理层在利润分配政策上倾向于进行股票回购,而不是发放现金股利;由于期权的价值随股价波动增大而增值,可能导致管理层选择高风险的投资项目。

(四) 股票期权的实证分析

美国学者詹森(Jensen, Michael C.)和吕菲(Kevin J. Murphy)较早对经营者报酬与企业业绩的相关性进行了实证分析。他们在《业绩报酬和最高管理阶层的激励》一文以回归方式分析了现金报酬、购股权、内部持股形式和解雇威胁所产生的激励作用。他们分析的结论是,在 1970~1980 年间企业家报酬与企业业绩之间关系不明显,“大型公众持股公司同他们的企业家的报酬有

微弱相关性”；一些独立的研究报告也证明，“经理的报酬对股票收益率的弹性系数在 0.1 ~ 0.15 之间”^①。企业家的报酬对企业业绩激励强度很弱，与这期间经营者的收入结构有关，因为这期间经营者的收入主要是固定薪水和年末奖金，股票价值、股票期权在经营者总收入中的比例不高、甚至没有。然而，在这之后的霍尔（Hall）和利伯曼（Libeman）实证分析与上述结论完全相反。

霍尔和利伯曼（1998）年通过研究美国 1980 ~ 1994 年 368 个公司的股票期权制度得出实行股票期权的企业家报酬与企业业绩有着极强的正相关性。

美国公司 1980 ~ 1994 年 CEO 的报酬情况如下表：

表 8-23 美国公司 CEO 报酬基本情况(1980 ~ 1994)				单位：美元
年份	薪水 + 奖金 (平均值)	购股权均值 (平均值)	直接报酬财富 (平均值)	总财富增加 (平均值)
1980	654935	155037	809973	6493312
1981	676912	211014	887926	2032343
1982	675441	235571	911011	4481189
1983	732029	266388	998417	10383767
1984	770878	258402	1029280	1852328
1985	830365	431333	1261698	8122815
1986	931056	375738	1306793	10439932
1987	960829	543886	1504725	3964999
1988	1057971	530653	1588444	3782151
1989	1062148	574162	1636309	13357133
1990	1005860	751447	1757336	907567
1991	994470	780604	1775074	17546181
1992	1061370	959791	2021161	14852845
1993	1175870	891843	2067715	12774561
1994	1292290	1213180	2505496	9168990
1980 ~ 1994 年的变化率%	97.3	682.5	209.3	——

注：“直接报酬”包括薪水、奖金和购股权的价值；“总财富增加”指 CEO 的股票和期权增值部分与直接报酬之和，期权和期权的增加值按当年实际股市收益率计算。

资料来源：Hall, Brian and Libeman, Jeffrey (1998), “Are CEOs Really Paid Like Bureaucrats?” Quar-

① 经理的报酬对股票收益率的弹性系数的含义是，企业市场价值每增长 1%、企业家报酬将相应增长的百分数。例如，弹性系数为 0.1 是指企业股票收益率增长 10%（如从 10% 涨到 20%），该企业经营者的报酬将增加 1%。参见孙经纬：《西方学者论企业激励机制》，《外国经济与管理》，1997（1）。

相关性分析的结果如下表：

表 8-24 美国 CEO 报酬与企业业绩的相关性

年份	市值每增加 1% CEO 报酬增加百分比	市值每变化 1000 美元 CEO 报酬变化额
1980	1. 17	2. 51
1981	1. 40	2. 70
1982	1. 50	2. 80
1983	1. 71	3. 35
1984	2. 02	3. 22
1985	1. 91	3. 46
1986	2. 26	3. 84
1987	2. 42	3. 97
1988	2. 33	3. 63
1989	2. 81	4. 11
1990	3. 10	3. 64
1991	2. 68	4. 22
1992	3. 61	4. 63
1993	3. 99	5. 30
1994	3. 94	5. 29

资料来源：同上。

从上述数据可以看出企业家报酬与企业业绩有着极强的正相关关系。这种强关联几乎完全是由于 1980 年之后经营者所持股票期权大幅度增加引起的,从 1980 年到 1994 年,样本企业经营者所得到的股票期权奖励比例从 30% 增加到 70%,这期间美国股市持续走牛,经营者行权后所持股票也因此大幅度升值,而且,经营者持股额上升,企业业绩和经营者报酬相关性显著增加。上述实证分析同时也说明了经营者持股(尤其是股票期权)对企业家激励的重要作用。詹森和墨菲关于企业家报酬与企业业绩只有微弱相关性的结论,部分原因是由于他们所考察的股票期权在报酬包中所占比例很少,这也从反面印证了股票期权等形式表现的风险收入等报酬因素的增加会极大的增大经营者的激励力量,进而提升企业的业绩。

(五) 美国企业实行经营者期权制的具体案例

1. 微软公司。微软员工的薪酬主要有三部分构成,一部分是工资,另一部分就是公司股票认购权,最后一部分是奖金。微软通常不付给员工很高的

薪酬,但是有高达 15% 的一年两度的奖金、股票认购权以及工资购买股票时享受的折扣。每一名微软雇员工作满 18 个月就可获得认股权中的 25% 的股票,此后每六个月可获得其中的 12.5%,10 年内的任何时候员工都可以兑现全部认购权。微软每两年还配发一次新的认股权,雇员可用不超过 10% 的工资八五折优惠价格购买公司的股票。同时,微软公司为了留住顶尖人才,最近又悄悄推出一系列新的奖励制度,包括超过往常数量的员工股票期权和额外的休假等。在新的奖励制度中,股票期权计划分配给高级管理人员和重要的软件工程师,最多可达 200000 股。

2. Intel 公司。Intel 公司从 1984 年开始面向公司的高层管理人员授予股票期权,主要用于对高层管理人员的年度管理绩效的奖励。1999 年 Intel 对经过管理部门的推荐或者公司补偿委员会的批准对高级管理人员授予股票期权。股票期权授予数量取决于以下几个公司内部因素如:前一次赠与的数量、过去几年中的工作贡献和工作范围等。一般而言,最初授予的股票期权在授予 5 年后才可以行权。Intel 公司在 1984 年的股票期权计划中提出公司会在非经常情况下对主要高级管理人员和其他高级员工赠与额外的股票期权,以认可他们在未来领导公司前进中的潜力。这类股票期权的授予等待期一般要长于普通股票期权的授予等待期。公司在 1999 年的股票期权计划中开始实施不仅包括其主要高级管理人员的股票期权制度,并且开始进行全体员工的股票期权计划。

3. Motorola 公司。1993 年 Motorola 提出了一个包括其 CEO 在内的高级管理人员最小股票持有指引方案,该指引方案规定,如果 CEO 所拥有的股票少于其基本工资的 4 倍,或者其他高级管理人员所拥有的股票少于其基本工资的 3 倍,则这些高级管理人员必须保留 50% 从 1993 年 12 月起开始行权所获得的股票。直到达到指引方案规定的最小持股标准。Motorola 的最小持股标准为: elected officers 所持有的股票不能少于 5000 股,而 appointed vice-presidents 则不少于 1000 股。

4. 戴尔公司。1999 年 8 月,戴尔公司中国分公司的每一位员工,大约得到了 200 股美国戴尔公司的股票期权。在被授予的 3 个月后,该公司股票已经上涨了 50 美元,从而使每一位雇员获得了大约 1 万美元的账面收益。戴尔公司中国分公司的负责人相信,股票期权将会对员工产生极大的激励作用,并将为公司引来更多的人才。

5. IBM 公司。1994 年 4 月,IBM 公司股东大会批准通过了一个针对其高级管理人员和核心员工的长期绩效奖励计划。这一绩效奖励计划对符合条件的员工奖励以包括股票、股票期权、股票增值权、现金以及这些奖励形式的组

合。次此奖励计划中赠与的股票期权数量共计 29105600 股,占 IBM 优先普通股总股本的 5%。这之前 IBM 曾进行过两次股票期权的授予,一次为 1989 年的长期绩效计划,另外一次为 1986 年的“元老股票期权计划”。在 IBM 的股票期权计划中,股票期权的行权价为授予日的市场平均价格,获受人用现金或股票来行权。在股票增值权的行权中,合格获受人不直接买相关的股票期权,而是直接接受现金或股票。该现金或股票的价值为行权当日股票的平均市场价格与股票期权的行权价的差价部分。

在美国不仅仅是这些著名大公司实施股票期权激励计划,截至 1998 年美国 350 家最大公司中有近 30% 实施了员工普遍持有股票期权计划,用于员工激励计划的股票平均占股票总数的 8% 左右。在计算机公司,这一比例高达 16%。美国之所以能如此广泛的在企业中实施股票期权计划,是和美国国内开放的市场环境、完善的法律保障体系、优惠的税收政策、成熟的证券市场分不开的。

(六) 其他国家和地区的经营者股票期权

1. 欧洲与日本的经营者股票期权简述

在全球并购热升温、国际间竞争激烈以及美国企业的示范效应下,经理人员高收入渐成国际潮流。较为保守的欧洲企业与日本企业也不例外。

长期以来,为了吸引美国人才,欧洲企业经理人员的收入要比本企业美国职员低得多。比如在英国,许多企业付给美方经理人员的薪金要比本国员工高三成,股票分红也是本国员工的两倍。德意志银行向其美国分公司经理人员支付的薪酬也高于国内员工。为了通过相对灵活的薪酬制度吸引优秀人才,稳定员工队伍,防止优秀管理人员流失,许多欧洲企业纷纷引入股票期权制度。股票期权制度因此而在欧洲企业中得到了蓬勃发展。

在日本,由于文化方面的原因,企业长期以来一直崇尚平等薪酬,其大公司总经理的年薪平均在 33.80 万美元之间,这一数字远远低于美国同行的水平。由于采用低薪酬体制,职员之间的收入水平差距不大,平等似乎是得到了,但同时与低薪酬体制相伴随的是日本企业的低效益。自 1990 年以来,日本企业连续经历了长达 4 年的盈利下降,1998 年降幅更高达 20%。直到这时,日本公司董事会才似乎幡然醒悟:企业如果不通过给总经理加薪来调动他们的积极性,企业效益的提高是非常困难的。因此,自那时开始,包括索尼公司、日本电气公司、世亮公司等在内的 160 家上市公司相继效法美国同业,开始向其经理人员提供经理股票期权。

2. 中国香港的股票期权计划

在我国香港,股票期权计划一般被称为认股期权计划(Share Option

Scheme 简称 SOS)。根据香港联合交易所《上市规则》,香港上市公司的认股期权计划必须符合《上市规则》第 17 章的有关规定,并经联交所批准,同时还必须获得股东大会的批准。联想香港公司、方正香港公司、上海实业公司及北京控股公司等在香港上市的红筹股公司均参照上述规定实行了认股期权计划。

从目前情况看,认股期权计划在香港上市公司中的运用并不普遍。这与香港上市公司治理结构的特殊性有关。首先是因为大约 90% 的香港上市公司由家族持有 25% 或以上的股权,而且家族式企业所有者同为经营者的情形较为普遍,因此企业对认股期权计划的需求并不大;其次是因为最适合采用股票期权激励的高科技上市公司在香港数量并不多,因而认股期权计划主要是在汇丰银行、香港电讯等几家大型上市公司实行,推广面并不很广。

三、中国情况

(一) 中国各地的实践

我国最早开始研究和试行国有企业期股期权激励的地区是上海市。1997 年底,上海市委、市政府有关政府部门就开始研究,于 1999 年终于出台了一个试行意见,并在一些具备条件的市属国有独资和控股企业中开始试行。期股期权激励的主要对象是国有独资或控股企业的董事长、总经理、副总经理等高级管理人员,以契约的形式明确规定他们各自应承担的责任。国有企业经营者获得股的主要方式有:(1) 现金购买;(2) 赊账、贴息或低息借款购买;(3) 因管理岗位而获得;(4) 因奖励而获得。赊账、贴息或低息借款购买股份的欠款必须在一定期限内用红利或现金偿还。因管理岗位而获得的期股在经营者离岗后自动失效。国有企业经营者获得期股后,只拥有分红权和配股权,不拥有表决权和转让权。期股经过一定的期限后可以兑现,即转变为实股,或逐步兑现。如果经营者在合同期内违约离开企业,其所持有的期股一般不予以兑现,但其拥有的期股中用现金购买的部分可按原购买价变现。如果原购买价高于离开时经评价的净资产值,则按离开时经评价的净资产值变现。对于非股份制企业期股是虚拟的,虚拟的期股到期经营者可要求企业回购。一些公司还规定,如果经营亏损,经营者要么增加抵押金以保住管理岗位,要么放弃抵押金和管理岗位。

可以看出,上海市对国有企业经营者试行的期股期权激励中并不存在期权激励,并且期股也不是股票期货,期权实际上是一种权利缺损的股票。尽管这种激励机制还不是真正意义上的期股、期权激励,但与现有的激励机制相比有如下的优点:(1) 股份延期兑现,解决了国有企业经营者短期行为的问题;

(2) 利用岗位股解决了经营者的奖金与企业经济效益的提高不相称的问题 ;
(3) 企业经营业绩下降会引起期股的贬值 ,经营者承担一定的风险。这种激励机制的主要创新之处在于 : (1) 提出了期股的概念 ; (2) 期股可以举债获得 ; (3) 管理岗位也可以获得期股。

武汉国资公司出台的《企业法定代表人考核奖惩办法》规定 ,对其所属的 21 家国有全资、控股企业的法人代表全部实行年薪制。年薪收入由基薪收入、风险收入、年均收入、特别年薪奖励四部分组成 ,其中风险收入根据企业的经营业绩确定。每年年初由国资公司参照同行业经营水平对各公司下达固定的指标 ,如净利润额、扭亏为盈额等。全年 100% 完成指标的 ,法人代表可按净利润的 3% 获得风险收入。不能完成指标的 ,风险收入根据完成情况逐级降低 ,只完成 50% 以下的予以黄牌警告。风险收入的 30% 以现金支付 ,70% 以期股支付。对于上市公司 ,国资公司按该上市公司年报公布后一个月的平均股价 ,用当年企业法人代表风险收入的 70% 从股票二级市场购入一定数量该公司的股票。对于非上市公司 ,则由国资公司将其转换为一定数量的国有股。上述股票均由国资公司保管 ,以后每隔一年将 30% 的股票支付给获奖者。尚未支付的股票不能转让并由国资公司行使表决权 ,但获奖者享有分红和配股的权利。1999 年下半年武汉国资公司已按上述办法向武汉中商、武汉中百、鄂武商 3 家上市公司和另 3 家非上市公司的法人代表兑现了 1998 年度的奖励 ,其中武汉中商董事长严规方获 8000 股本公司期股奖励。

杭州市政府在施行企业承包制、厂长负责制、年薪制的基础上 ,于 1999 年下半年也将期股激励机制引入国有企业。期股激励主要在已改制和正在改制中的国有独资及控股工商企业中试行。激励对象为国有企业主要经营者 ,原则上为企业的董事长、总经理。激励方式为购买国有股权或期股。这种在经营者任期内不交割、不转让的期股 ,根据企业的盈利情况 ,采用现金直接购买或预付定金的方式来获取。市政府规定 ,达到或超过全市平均净资产利润率的企业的经营者 ,必须以现金方式购买 ;有盈利但达不到平均净资产利润率和暂时亏损的企业经营者 ,以预付定金的方式购买。购买时 ,可以一次性付款 ,也可以分期付款。无论何种方式 ,除暂时亏损企业的经营者外 ,首期出资额都不得低于 10 万元。如果国有企业经营者在本企业任期届满 ,并经考核经营业绩达到激励契约的规定 ,其拥有的期股才可以按届时经评估的净资产变现。如果未能达到要求或弄虚作假 ,则将按照责权对等原则 ,对经营者所拥有的期股大打折扣直至全部取消。

北京也于 1999 年 11 月 25 日正式宣布对 10 家国企的经营者试行股票期

权的试点,并在今年初将范围扩大到 20 家。北京市规定经营者持股的出资额一般不得少于 10 万元,所持股份额一般以其出资额的 1~4 倍确定。关于期股的获取方式,按照以既定价格认购、分期补入的办法在任期内实施;任期届满 2 年后,将期股按届满当时经评估后的每股净资产值变现。北京市国企经营者任期一般为 3 年,如果经营者所持股份是其出资持股的 1 倍,企业年净资产收益率必须达到 16.67%;如果所持股份是出资持股的 2 倍、3 倍、4 倍,则年净资产收益率必须达到 22.2%、25%、26.6%。所以,北京市的期股方案对企业盈利能力提出了很高的要求。

在各地政府部门积极探索适宜本地区模式的同时,众多的上市公司也加入了这一行列。如天津泰达股份有限公司。天津泰达股份公司 1999 年 10 月正式推出的《激励机制实施细则》是我国上市公司实施股权激励的第一部操作细则。根据该细则的规定,泰达股份将在每年年度财务报告公告后,根据年度业绩考核结果对有关高级管理人员实施奖罚。公司每年提取年度净利润的 2%。作为公司董事会成员、高级管理人员和有重大贡献的业务骨干的激励基金,激励基金只能用于为获奖者购买泰达股份的流通股。购入的股票先予以冻结,被冻结的股票达到一定的期限并在高级管理人员正常离开该公司后(现行证券法规的规定)才可以抛售变现。高级管理人员受罚所形成的资金,则要求受罚人员以现金在 6 个月之内清偿。由公司监事会、财务顾问、法律顾问组成的激励管理委员会负责奖罚的实施。

表 8-25 是中国部分上市公司的股票期权的激励介绍。

表 8-25 中国部分上市公司股票股权激励简表

公司名称	激励对象	股票股权激励模式
浙江创业	高管人员	公司要求其自行出资在二级市场购买股票,在任期内锁定
武汉中商	董事长 总经理	风险收入的 70% 按年报公布后的一个月平均市价购买股票,由国资局负责监管
上海金陵	高管人员	第三者持股激励(流通股),市值达 8000 万~1 亿
清华同方	高管人员	增发新股认股权模式
中兴通讯	技术骨干	
天津泰达	高管人员	提取年度净利润的 0.2% 为奖励基金,购买流通股,并冻结
三木集团	正副总经理 财务、董秘	年净利润的 5% 作为浮动报酬,其中 70% 购买流通股并锁定
吴忠仪表	高管人员	国有股以认股证方式配售给高管人员

资料来源:根据上市公司公报整理得,并参考刘鹏(2001)文。

(二) 几个相关案例

1. 上海埃通电气股份有限公司的“经营者群体持股办法”

该公司是中国最早实行经营者群体持股和期股计划的非上市公司。1996 年底上海纺织控股集团公司出台《企业经营群体持股办法》明确规定：经营者群体持股比例应在 5% 至 20% 之间，而主要经营者则应不低于经营群体股份的 20%。1997 年初该公司成立时由其第一大股东太平洋机电公司划出 100 万股股本作为实施经营者群体持股的股份。实施范围包括企业中层以上干部与业务技术骨干约 30 余人。占注册资本的 7.7%。其设计思路是，如果总经理在规定年限内还清公司提供的用于购买其股份的无息贷款，期股的所有权与收益权就属于个人，如果经营者合法离开公司，则有自由处置股权的权利。关于转让价格，如果有市场价格则按市场价格转让，如属于上市公司可自由流通买卖，非上市公司则按当年资产净收益提供的价格转让。如果总经理在离开企业时，经财务审计评估有潜亏的，股权收益全部拿不出来。1997 年 7 月该公司改制时群体持股比例增加至 20%，为 260 万股。同时对总经理和党委书记实行股票期权，根据董事会的规定，期股按 1: 4 的比例分配，总经理与党委书记分别获得 88 万股和 37.4 万股股票期权。

该案例是中国迄今为止与股票期权的基本设计原理最为接近的，其主要的设计特点可归纳为：① 延期支付有效期 8 年；② 8 年后一次性行权；③ 行权价为股票面值；④ 行权有效期 8 年；⑤ 授予期权附加条件为，行权有效期内必须全部通过分红资金完成其全部股票期权的行权。

2. 上海贝岭的股票期权计划

上海贝岭是我国上市公司中最早推行股票期权计划的公司，并且其计划方案也独具创意。该公司对高级管理人员和高级科技人员实行不同的激励制度。对高级管理人员采用年薪制、奖金和股票期权的组合模式，对高级科技人员采用年薪、奖金、股票期权及营业收入提成的组合模式。

该公司于 1999 年上半年开始在企业内部试行“虚拟股票赠予与持有”激励计划，计划的授予对象现阶段主要为公司的高级管理人员与技术骨干。该计划的总体构思是将每年的员工奖励基金转换为公司的“虚拟股票”并由授予对象持有，在规定的期限后按照公司的真实股票市场价格以现金形式分期兑现，其大致操作程序如下：① 设立一个专门的奖励基金作为进行“虚拟股票”奖励的基础。② 确定每年度提取的奖励基金的总额。③ 确定公司虚拟股票的初始价格。④ 确定公司每年发放虚拟股票的总股数。⑤ 对授予对象进行综合考核确定其评价系数及虚拟股票的分配比例系数。⑥ 确定计划受

益人的评价系数与单位系数的分配数量并所获虚拟股票奖励的数量。⑦ 虚拟股票的兑现。公司虚拟股票的授予对象在授予并持有虚拟股票规定期限后逐步将其持有的虚拟股票转换成现金予以兑现,虚拟股票的转换价格以公司真实股票的市场价格为基础。

3. 中石化、深高速的股票增值权计划

2000年9月7日,中国石化通过了高级管理人员特别薪酬计划。该计划将股票增值纳入高级管理人员的薪酬中。其股票期权首次授予包括董事、监事、核心管理人员在内的480人之中。约为2.517亿股,相当于首次全球售股后股份的0.3%,有效期为5年。被授予人自授予日起2年内不得行权,第三、第四、第五年行权的比例不得超过该被授予人的总股票增值期权的30%、70%和100%。

深圳高速在2001年开始实行模拟股票期权计划,对其高级管理人员的激励采取长期和中短期相结合的方式。其模拟股票期权首次授予公司董事及高级管理人员人数为42人,总量为60471000股,首次授予3882500股。行权期为5年,第一年不行权,第二年、第三年、第四年的行权比例累计不得超过其被授予期权总数的25%、50%、75%。此外,深圳高速对模拟股票期权的行使还有一定的约束机制:行权价与实际兑付价不得超过1.5元/股,期权每推后一年行使,两者之差可增加15%;公司年底或中期公布的盈利倒退20%以上的,自公布之日起,当年可行使的期权不得行使,前几年未行使的期权可以在当年行使。

4. 金碟、用友的高级管理者股票期权制度

在香港创业板上市的金蝶软件实行了认股期权计划。金碟的董事、监事、高管平均年薪为209.86万港元。2001年在刚上市时,金碟国际总裁徐少春通过全资持有Oriental Gold Limited的股份,间接持有金碟国际19.1%的股份。另外,他还作为金碟国际雇员全权信托受益人之一代为持有一部分股权。风险投资方国际数据集团(IDG)以19.3%的股份作为的一大股东。

用友软件选择在国内主板上市,是核准制下第一家发行股票的企业。该公司前3至5名薪酬最高人士人均酬金是123.3万元,董事、监事、高管的平均年薪为90.09万元,用友软件的董事长王文京本人在用友五家股东公司中分别占有73.6%、73.6%、90%、42.8%和86%的股份,处于绝对或相对控股的地位,累计间接持有用友软件55.2%的股份,事实上是用友软件的实际控制人。用友软件上市当天以当日收盘价92元计算,王文京本人的身价达到了约50亿元人民币。

5. 中远发展的经营者股票期权制度

2002年2月,中远发展股份有限公司以8.87元价格增发8000万股新股,实际共筹资6.8亿元。流通A股从9906万股增加为1.77亿股,增发7859万股于2002年3月1日起上市流通。据中远公开的信息披露,中远此次增发的股票中,董事、高级管理人员认购本次增发股份共记762440股,中远增发的独特之处在于它以比较好的形式将增发与实施股权激励结合起来,激励的范围包括公司所有的高级管理人员。

6. 湖州官盈纺织有限公司经营者持大股案例

湖州市政府在喜盈盈纺织有限公司的改制中试行和先期实施了经营者才能股、技术入股、期权股和职务配股等政策。一是设置经营者才能股,鼓励管理要素参与收益分配。所谓经营者才能是指由于经营者的有效管理而产生的那一部分高于社会平均收益率的收益。试行规定中对享受经营者才能股的对象进行了限制,设计了经营者才能股金额的确定方案,例如,该经营者同时享受技术要素入股的,应将经营者才能入股额与技术要素入股额合并计算,以不超过改制时该经营者现金投入的出资额为限。

该公司购买期权和职务配股的实施进一步支持了经营者持大股。为支持经营者持大股,在实施上述两项改革政策的同时,他们对主要经营者还实施了购买期权和职务配股的倾斜政策,将改制企业的375万元国有存量资产,按照一次买断分期付款(4年)的办法转让给主要经营者宋世检。通过上述各项政策的综合实施,喜盈盈公司改制完成时的股本结构为:总股本5000万元,其中:自然人宋世检1125万元(自筹资金投入250万元,经营者才能股100万元,技术要素股150万元,职务配股250万元,购买期权股375万元),占22.5%,国有股1125万元占22.5%,外来法人股1750万元,占35%(分属13个股东,以现金投入),职工持股会1000万元,占20%。

(三) 我国推行股票期权制的效果及存在问题

1. 推行股票期权制的效果

(1) 通过股票期权激励制度构造经营者和股东的利益共同体

委托代理矛盾产生的原因在于双方的价值取向不同,股东注重的是企业的长期发展和投资收益,经营者受雇于所有者,他更关心的是在职期间的经营业绩和个人收益。价值取向的不同必然导致双方在企业运营管理中行为方式的不同,由此会带来不同的结果。因此,股权激励机制具有协调了双方利益的功能,使经营者关注企业长期价值的创造。

实施股权激励的结果是经营者成为股东,其个人利益与公司利益一致,因

此可以有效弱化“委托—代理”矛盾。不仅如此,由于经营者的职位越高,其所持股票股份的数额也越大,他的个人收益和风险也越大,相应的责任心也会越强。这种制度对经营者既是动力,又是压力,可以促使其对企业更加尽心尽责。

(2) 通过股票期权激励制度激发经营者的创新意识

经营者一般具有风险规避倾向,在经营活动过程中需要进行风险较大的决策时,经营者由于不能享受风险收益,并且要承担职业声誉受损的风险,使他们有“不求有功,但求无过”的思想,企业可能会因此失去许多发展机会。实行股权激励机制以后,经营者成为公司股东,具有企业剩余价值索取权,能够分享高风险经营带来的高收益。风险和利益的对称,就会促使经营者大胆地进行技术创新和管理创新,采用各种新技术降低成本,通过提高劳动生产率或投资于新兴的高风险行业来获取更多的利润,较好地解决了经营者风险规避的问题。

(3) 股票期权激励制度有利于经营者关注企业的长期发展,减少短期行为

经理人短期行为的产生在于对经理人的考核主要集中在本年度和上年度的财务数据上,而本期财务数据不能反映那些长期投资的收益,从而影响经理人的收益,客观上刺激了经营决策上的短期行为,不利于公司长期稳定的发展。引入股权激励制度后要求根据公司业绩进行综合考评,不仅关注公司本年度实现的财务指标,而且关注公司将来的价值创造能力。另外,作为一种长期激励约束制度,股权激励机制使得经营者在通过考核后,在任期内得到适当的奖励,并且部分奖励是在卸任后延期实现,这就刺激经营者在任期范围内关注企业的长期发展,以保证自己延期实现的股权激励部分不在自己卸任后缩水,并且可以因为自己为公司所做的正确的长期决策而得到增值的回报,这可以进一步弱化经营者的短期化行为,将注意力放到公司主营业务上,着力于提高公司的未来价值。

(4) 股票期权激励制度促使公司业绩上升

根据有关学者对国外股权激励计划的研究,股权激励计划对公司的业绩具有一定的促进作用。在20世纪90年代,美国80%的企业经理手中部持有公司实施股权激励的股票,在股票价格上涨的同时,企业的利润也一路攀升。与1990年相比,1998年标准普尔500股票指数中的企业利润翻了一倍,该指数几乎相当于10年以前初创时的4倍。标准普尔在对美国38个大型公司期权实行的情况分析表明,所调查公司业绩都能大幅度提高,资本回报率三年平

均增长率由 2% 上升到 6% ,每股收益三年平均增长率由 9% 上升至 14% ,人均创利三年平均增长率由 6% 上升到 10% 。

(5) 股票期权激励制度有利于经营者决策的科学化

传统体制下 ,由于经营者不需要对决策后果承担直接责任和从中获得利益 ,经营者决策的随意性比较强 ,经常出现不计风险的盲目决策或刻意规避风险的保守决策。当建立经营者和所有者共同利益机制后 ,经营者在日常管理或需要采取重大决策时就会慎重得多。如果对决策后果并无十分把握 ,经营者的决策过程必然趋向民主化 ,会接受其他员工或专家的意见。为了增大公司的利益 ,同时也使其个人利益最大化 ,经营者会反复斟酌、权衡以选择最佳和最可行的决策 ,这在某种程度上有利于减少轻率的、盲目的或武断的决策和避免由此造成的损失。

(6) 股票期权激励制度有利于管理效益的提升

实施股权激励制度后 ,经营者会因为自己的经营业绩而获得奖励或惩罚 ,这种预期的收益或损失具有一种导向作用 ,它会大大提高经营者的积极性、主动性和创造性。经营者在这种预期收益或预期损失的导向下努力工作 ,一般可以获得好的业绩并因此受益 ,而受益后又会形成更强的导向作用 ,激励经营者加倍努力 ,企业因此步入一种良性循环 ,管理效率大幅度提高。

(7) 股票期权激励制度有利于吸引和稳定优秀人才

首先 ,股票期权激励有利于调动员工积极性。根据市场经济的一般规则 ,公司股东以其投入公司所有的权益资本承担公司运营所产生的风险 ,不要求公司员工以自己的收入或资产负责承担企业的经营风险。公司管理和市场竞争又往往需要公司员工在一定程度上参与决策和管理 ,承担一定的经营风险 ,但并未赋予参与者财产关系上应有的权力 ,这样就必然产生责、权、利不对等的矛盾。因此 ,只有让生产主体参与企业的决策、管理、监督与利润分配等全过程 ,才能增强员工的归属感和认同感 ,激发起广大员工主人翁的积极性和创造性 ,使员工的利益和企业的利益真正一致起来。

股权激励制度具有较高效率的激励—约束机能 ,有助于从根本上解决既要员工承担部分公司经营风险 ,又不承认他们拥有相应的剩余索取权的矛盾 ,实现了所有权和经营权的再次融合 ,员工既可以通过工资按劳分配 ,又可通过分红按资分配。股权激励制度能够使员工着眼于企业的长期发展和未来收益 ,起到一定的激励作用。这样 ,持股员工的效用函数与原有股东的效用函数在很大程度上趋向了一致 ,从而提高了工作积极性和效率 ,并降低了代理成本。

其次,股票期权激励制度有利于公司选拔真正的优秀人才。股权激励制度的有效实施是以配备比较完善的绩效考评体系为前提的,通过这种考评体系来反映公司的价值倾向和对各岗位的要求,在激发员工工作积极性和创造性的前提下,有利于人才的评价和选拔,推动公司内部人才市场的成熟和发展。

再次,股票期权激励制度有利于稳定人才、吸引人才。现代企业的经营管理实践表明,人才对自身价值的实现具有强烈的需求,股权激励制度提供了体现自身价值的途径。不仅如此,股权激励制度还在塑造上市公司持续发展的内部环境方面具有重大作用,股权激励制度不仅针对公司现有管理人员,而且为公司将来吸纳新管理人员预留了同样的激励资格,这种承诺给新管理人员带来了很强的利益预期,具有相当的吸引力,可以网罗大批人才。

2. 推行股票期权制存在的问题

我国实施经营者股票期权面临以下一些问题急需解决:

(1) 目前尚不具备经理股票期权所需的较完备的制度环境

我国没有像美国那样有针对期权制的税收制度和法律制度,主要表现在:
a. 《公司法》对 ESO 实行所必须的股票来源做了限制。《公司法》第 83 条第 2 款规定和第 149 条的规定,对预留股票和回购股票进行了限制。
b. 《公司法》对公司高管人员持股流通也有限制性规定,在税收方面,对实行股票期权征税的优惠未做明文规定。
c. 内幕交易、会计准则与信息披露等方面存在制约,如经理股票期权在授予时予以确认为费用还是在行权时确认为费用,相关会计准则未能做出规定以统一标准。

(2) 现阶段中国资本市场还极不完善

全面实行经理股票期权必须具备的最基本的条件之一是较完善的资本市场。1967 年哈里·罗伯茨提出的有效市场三种形式中,弱式有效市场及发达国家的半强式有效市场式是可能存在的,我国证券市场的实证分析表明我国证券市场属于弱式有效市场,股票市场的弱效率、不规范以及较高的投机性,使得公司股票的价格与业绩相关度并不高,股价在很多情况下并不反映公司质量。在一个波动剧烈与不成熟的新兴股票市场中,上市公司的经营者无法准确地预期其获得的期权的未来价值与股票增值,极大影响了推行股票期权的效果。

(3) 经理人才市场现在还没有真正建立。尚未建立成熟的职业经理人员市场,使股票期权难以通过必要的市场机制为经理人员定价,促进其流动并实现人力资源的合理配置。根据中国企业家调查系统的 1996、1997 和 1998 年

三年的调查显示:近 2/3 的国有企业经营者是由组织部门任命的,其中仅有 1/4 的人认为职位的获得是由于自己的才能。调查显示,国有企业经营者流动依靠组织人事部门的占 63.5%,而通过经理人市场上任的仅占 16%。

(4) 期权制本身并未解决经营者追求利益行为短期化的弊端。由于期权只把经营者的利益同股价的上涨相联系,很可能刺激经营者不顾一切代价追求股价的短期上涨,即使与企业长期发展目标相悖,经营者也在所不惜。而这种对企业不良影响的成本和后果往往由后来的经营者和企业所有者承担。

四、技术期权

实行股票期权的公司一般也具有这样的特点:一是企业处于创业阶段或成长初期,公司规模较小但具有广阔的发展前景;二是人力资源因素(甚至是一部分人的因素)能够主导公司的发展前途。企业实行股票期权计划是希望达到两个目的,一是将能够带领公司超高速发展的人才吸引进公司中来,分享公司的高速成长;二是将能够为公司创造利润的人才留下来,为公司也为个人创造更多的财富。

一般来说,上市公司的规模较大而且经营和管理相对成熟,管理层次较多,集体决策为主,股票期权对经营管理者的挑战性有限。一般来说,对于一些高科技的公司,其风险性大,经营者在作用相对于规模较大而且经营和管理相对成熟,管理层次较多,集体决策为主的公司更为重要,这种公司实行期权制度也就更为有用,对经营者人才的吸引力更大。在这样的企业中实行股票期权,其激励作用就比较明显。现在,高技术企业股票期权已经成为高级管理人员的重要收入。90 年代高技术公司的总裁和高级管理人员的收入主要来自股票期权,基本工资在收入中所占的比例不到 40%。

高技术企业实行股票期权有优势,这个事实是很明显的,而中国证监会确定的第一批股票期权试点企业中大多是高科技上市公司,这也是符合实行股票期权的基本原则和思路。但是,国外的经验也证明了并不是所有的高科技在实行股票期权时都起到积极正面的作用,因此,我国高科技公司在实行股票期权时,也需根据自己的情况和我国的国情进行充分的考虑。实施经营者股票期权制的一种具体思路如下:

1. 营造运作良好的资本市场

有效的资本市场能为股权激励提供化解代理风险的出口,并从客观上保证经理人员与公司利益最大化的趋向,确保股权激励的有效性。在信息披露上,不仅要加强上市公司年报、财务报告等信息披露的准确性,而且要制定专

门的股票期权计划的信息披露制度,对股权激励计划的目的、激励范围、激励力度、价格等进行详细披露。

2. 加紧培育经理人市场

我国经理人市场的建立需要克服体制上的障碍,这需要一个较长的时间来完成。目前要做的工作是建立经理人的评价体系和创造公平竞争的环境。我国经过 20 多年的改革,市场经济取得了较大的发展,市场竞争的程度有所提高。但值得注意的是我国市场竞争并不完善,不对等的竞争条件,不正当竞争行为还较为严重。这些问题影响了市场指标的可信度,在不能对企业业绩进行有效比较的情况下,也就不能判断企业经理人的能力与努力程度。经理人员的选拔无法通过市场手段完成,代理风险无法降低。显然建立经理人市场,还必须在规范市场竞争环境、建立公平竞争规则、破地方保护主义壁垒等方面取得突破。

3. 强化内部治理结构

就公司内部治理而言,主要应该注意从法规制订与公司制度建设上进一步约束具有认股权的经理人员的决策行为,主要包括以下几个方面:其一,规范公司董事会建设,加强董事和独立监事的作用。其二,建立上市公司独立监事制度。

4. 建立科学的绩效考评体系

建立完善的责权利体系是股权激励计划顺利实施的前提。在设计绩效考核方案时,通过财务指标或经济增加值(EVA)对公司的资产使用效率进行考核,可以借此判断公司管理层年度工作的整体表现。EVA 更从债务资本成本和权益资本成本两个方面考虑公司资产的使用效率,可以敦促管理层创造超过社会平均水平的价值。

习惯上,人们对企业经理人的评价指标经常集中在利润、销售量等上面,因为利润与销售是企业生存的根本,反映了企业的基本经营状况,在一定程度上反映了经理人的能力。但企业业绩受许多因素的影响,单纯的财务指标不一定能全面反映经理人的能力。因此,绩效考核指标的设计要能全面反映经理人的经营管理能力,在考核方法上也要进行改革,在纵向考核的同时进行横向比较,即将经理人放在同一条件下进行比较,通过对相似条件下经理人之间业绩的比较,就可以知道经理人的努力程度和能力。

5. 改革现行法律制度

a. 制定有关股票期权的法律、法规

目前最需制定的是有关经理人员股票期权的全国性统一法规,从法律上

明确实施股票期权计划的企业资格、经理人员资格以及具体操作方法,包括购买资金来源、兑现方法和期限、考核指标的确定和计算等。

b. 修改现行的法律、法规。在前面已经提到,现行的诸多法规中存在着许多阻碍经营者股票期权制度推行的地方,因此,除非在法律制度上进行相应的变革,否则经营者股票期权是无法顺利实施的。随着法律制度的改革,经营者股票期权的操作性将得到极大的提高。

6. 加强市场监管

推行管理者持股和期权计划之后,管理人员在公司的利益增大,可能会助长经理人员以不正当方式谋求自己利益以及拿公司冒险的动机。在中国证券市场还很狭小的情况下,上市公司操纵股价和内幕交易的现象还很普遍。因此,如果实行了经营者股票期权制度,而市场监管没有得到加强,只会为上市公司的高级管理人员多开了一个敛财的口子,助长了上市公司操纵市场的行为,反而会产生反向激励的结果。

7. 应充分考虑由股票期权导致的企业内部分配不公平

股票期权的广泛应用正在受到经济学家与社会学家的批评,批评大多数集中在股票期权的滥用及由此而导致的收入分配的不公正,美国企业的高级管理人员尤其是公司的首席执行官的个人收入增长过快,与企业内部其他人员的差距被不合理的扩大。

据日前《商业周刊》的数字,首席执行官的平均收入 1980 年是普通员工的 42 倍,1990 年是 85 倍,2000 年是 531 倍,2001 年为 431 倍。去年,普通员工的平均收入为 26267 美元,而首席执行官的收入是其 282 倍^①。美国公司高级经理薪酬与一般员工的差距不合理的拉大损害了一般员工对管理层的信任和敬业精神,从长远的角度来看,这种损害将危及美国企业生产率的提高。有鉴于此,在中国的企业推行股票期权激励计划时,由于计划所导致的收入分配不公平的问题需要纳入到考虑之中。

防止股票期权计划可能导致的分配不公平的方法至少有两个,其一,将股票期权可能带来的长期收益尽可能与其获得的短期报酬联系起来,并与公司员工总报酬增长率联系起来。其二,对授予给任何个人的股票期权之数量与行权价格予以有效的限制,以防止授予股票期权的泛滥。

① 数据转引自《深圳商报》2003 年 5 月 2 日 B6 版。

参 考 文 献

1. 陈洪浪：《西方国家经理人员的报酬及其给我们的启示》，《唯实》，1999年第6期。
2. 陈佳贵等：《国有企业经营者的激励与约束》，经济管理出版社2001年版。
3. 陈清泰、吴敬琏(2001a)：《股票期权实证研究》，中国财政经济出版社2001年版。
4. 陈清泰、吴敬琏(2001b)：《美国企业的股票期权计划》，中国财政经济出版社2001年版。
5. 陈清泰、吴敬琏：《股票期权激励制度法规政策研究报告》，中国财政经济出版社2001年版。
6. 程国平：《经营者激励——理论、方案与机制》，经济管理出版社2002年版。
7. 丁栋虹、刘志彪：《企业家模式及其理论的演进与发展》，《学习与探索》，1988年第1期。
8. 冯根福：《西方国家公司经理行为的约束与激励机制比较研究》，《当代经济科学》，1998年第6期。
9. 高良谋：《试行企业经营者年薪制存在的主要问题》，《中国工业经济》，1997年第4期。
10. 国家经贸委企业司编：《企业股票期权运作实务》，中国财政经济出版社2002年版。
11. 国家经贸委企业研究中心中国企业联合会研究部课题组：《国有企业经营者物质激励问题研究》，《中国工业经济》，1999年第7期。
12. 国务院发展研究中心“中国企业经营激励与约束机制及有关政策的研究”课题组：《建立企业经营者股票期权激励制度需要创造的条件》，《经贸参考》2003年第7期。
13. 郭建：《EVA：一种新型的经营者长期激励机制》，《中外企业家》2003年第4期。
14. 何德旭：《经理股票期权：实施中的问题与对策》，《管理世界》2000年第3期。
15. 何光辉、杨咸月：《股票期权值得重新审视》，《财经科学》2002年第6期。
16. 黄钟苏、高晓博：《经理激励与股票期权》，中华工商联合出版社2001年版。
17. 加里·贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社1987年版。
18. 井润田、唐小我：《现代企业制度下经理报酬机制的研究》，《经济体制改革》，1998年第6期。
19. 兰邦华：《经理人员股票期权制效率研究》，中国社科院研究生院博士研究生论文，2002年版。
20. 冷明权：《建立企业经营者年薪制的思考》，《新东方》，1997年第1期。
21. 李曜：《股权激励与公司治理案例分析与方案设计》，上海远东出版社2001年版。
22. 梁能：《公司治理结构：中国的实践与美国的经验》，中国人民大学出版社2000年版。
23. 刘秉泉：《关于对国有企业经营者实施股权激励的认识和思考》，《工资动态》，1999年第12期。
24. 刘鹏：《股票期权激励：人力资源管理新机制》，《国际经济合作》2001年第8期。

25. 刘园、李志群：《股票期权制度分析》，对外经济贸易出版社 2002 年版。
26. 路易斯·拉韦尔(Louis Lavelle)等：《高级主管的收入》，《商业周刊》(中文刊) 2002 年第 5 期。
27. 罗建辉：《虚拟股权——一种较为可行的经营者激励手段》，《中国人力资源开发》，1999 年第 10 期。
28. 马歇尔：《经济学原理》上卷，商务印书馆，1965 年版。
29. 梅新育：《论美国企业股票期权计划的新发展》，《世界经济》，1999 年第 5 期。
30. 萨伊：《政治经济学概论》，商务印书馆，1963 年版。
31. 施东晖：《经理期权计划在美国公司的兴起和影响》，《世界经济》2000 年第 7 期。
32. 苏海南主编：《经营者激励与约束——年薪制操作》，珠海出版社 1999 年版。
33. 孙经纬：《西方学者论企业激励机制》，《外国经济与管理》，1997 年第 1 期。
34. 孙经纬：《国有企业经营者激励报酬的设计问题》，《外国经济与管理》，1997 年第 3 期。
35. 孙永祥：《公司治理结构：理论与实证研究》，上海三联书店、上海人民出版社 2002 年版。
36. 田海英、董玉梅：《如何确定经营者的年薪》，《工资动态》，1999 年第 7 期。
37. 田志龙：《经营者监督与激励》，中国发展出版社 1999 年版。
38. 王步芳：《股票期权理论与实证研究的发展》，《上海财经大学学报》2002 年第 3 期。
39. 王俊波：《经理股票期权的效用分析——以美国的 ESO 制度为例》，《财经问题研究》，2002 年第 9 期。
40. 王学力：《经营者年薪制与国际惯例接轨需要解决的十大难题》，《工资动态》，1999 年第 4 期。
41. 吴叔平、虞俊健：《股权激励实务——企业长期激励制度研究与实践》，上海远东出版社 2000 年版。
42. 西奥多·舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社 1990 年版。
43. 辛向阳、陈先奎：《五九现象》，华夏出版社 1999 年版。
44. 辛向阳：《股票期权知识与实务问答》，中国经济出版社 2001 年版。
45. 叶祥松：《我国国有企业实施股票期权的八大难题》，《青海社会科学》，2002 年第 4 期。
46. 叶永刚等：《股票期权》，武汉大学出版社 2000 年版。
47. 约瑟夫·熊彼特：《经济发展理论》，商务印书馆，1990 年版。
48. 张桂华：《实行股票期权的背景及难点分析》，《集团经济研究》，2000 年第 3 期。
49. 张剑文：《公司治理与股权激励》，广东经济出版社 2001 年版。
50. 张剑文、陈湘永：《股票期权计划的操作要点》，《企业改革与管理》，2000 年第 3 期。
51. 张维迎：《企业的企业家——契约理论》，上海三联书店、上海人民出版社 1995 年版。
52. 中国企业家协会：《经营者收入分配制度》，企业管理出版社 2000 年版。

53. 朱克江：《经营者薪酬激励制度研究》，中国经济出版社 2002 年版。
54. Bliss ,Robert. 2003. “Common Sense about Executive Stock Options” ,Chicago Fed Letter , Apr.
55. Hall ,Brian and Jeffrey Libeman ,1998. “Are CEOs Really Paid Like Bureaucrats ?” , Quarterly Journal of Economics , August.
56. Jensen ,Michael C. and Kevin J. Murphy ,1990. “Performance Pay and Top-management Incentive” , Journal of Political Economy ,XCVⅢ.
57. Knight Frank H. , 1921. “Risk Uncertainty and Profit” ,Boston ,Mass :Honghtoo Mifflin.
58. Milgrom P. , and J. Roberts , 1992. “Economics Organization & Management” ,Prentice Hall ,1992 pp. 425 ~ 426.

第九章 科技人员收入分配制度

传统的薪酬激励不能达到有效激励现代公司特别是高技术企业中技术创新人员的目的,技术创新型人力资本是现代企业中两种核心人力资本之一,其重要性及激励的特殊决定了现代企业尤其是高技术企业需完善科技人员激励与约束制度。

第一节 科技人员的行为特征

一、科技特征

(一) 科技人员智力结构

张寿宝在《智慧资本——知识经济时代发展的基础》指出,科技人员是指直接参加某个企业的科技活动,并领取工作报酬的有关人员,包括研究开发人员、工程技术人员、其他技术人员及各类科技活动中的科技辅助人员(张寿宝,1999,p.27)。而高技术企业中的科技人员是指不断创新,面向市场,为公司或企业创造利润,同时领取相应报酬的,直接从事科学技术活动或为科学技术活动提供直接服务的各类专业技术人员,其中研发人员是科技人员的主力军,是进行技术创新活动的生力军。

张寿宝认为,科研人员的智力结构主要由以下因素构成:

1. 知识潜力:接受系统的知识教育与培训,具有较深的基本科学和专业知识,具备某些领域从事研究开发、技术创新或承担工程技术工作的潜在能力。
2. 科技管理能力:是将积累的科技工作管理经验加以系统化和标准化,并运用科学管理知识、科学方法和手段,来研究和解决企业内部科技管理的问题,诸如科技规划、科技经费分配、科技项目和科技成果的管理等。
3. 科研实验能力:是指从事科学研究和科学实验活动的的能力。它也显

示科技人员占有科技信息的系统性和使用效率,以及拥有的实验技术手段及其运用水平。通过有计划有步骤地控制或模拟自然现象,去认识自然事物,并掌握其规律,从而能超越现实生产的水平和范围,开拓科学认识的新领域,获取科学技术新成果。

4. 科技开发能力:是指在科学技术研究成果推广、应用于生产,并求得最大效益的全过程中所显现的能力。它一般包括两部分工作:一是将现有科技成果推广、使用于企业或生产之中,发挥生产潜力;二是根据社会需求和生产需要,为科学研究和生产实践搭桥、挂钩,组织科研攻关。科技开发对科技进步和发展生产起着重大作用。

5. 现场技术管理能力:对企业正在进行的各项技术活动,按一定的技术要求或技术标准,进行质量控制与科学管理的能力。现场技术管理工作主要包括:产品开发管理、产品质量管理、设备与工具管理、技术安全管理、技术文件与情报管理、现场技术力量培训以及技术革新管理等。

6. 技术创新能力:是企业在学习、更新和创造新技术过程中所显示的综合能力,是企业技术进步与发展生产的动力与源泉。主要表现在形成合理的技术创新体系和运行机制,拥有开发自主知识产权的新产品和关键技术的能力,所开发的技术产品具有较高的附加值和市场竞争力。

很显然,高技术企业中的科技人员不仅需要具备扎实的技术知识,而且还需有很强的实践能力和创新能力,同时还需要不断学习的能力,以及不断将知识和实践经验积累为新知识的能力,也就是必须有预测性,能预知科技的趋势和市场需求。

作为高技术企业中坚力量的技术人员,他们的智力结构与管理人员以及一般员工有着很大的区别。管理人员通常指的是一类通才:即具备各方面知识的面,但对于各个知识层次的内在知之不多的人。管理人员与科技人员最大的区别在于:科技人员是技术领域的专才,他们具备最多的就是技术知识与创新能力;而管理人员则侧重管理方面,其能力主要表现为洞察预见能力、果断指挥能力、组织管理能力、反映表达能力等,这些是管理人员必备的能力。而普通员工是企业生产经营活动的操作人员和具体工作任务的承担者,与中坚力量的科技人员在企业中的作用有着很大差别,其知识含量以及贡献都有着极大差异。

(二) 科技人员的需要特征及工作特点

从上述分析可知,科技人员有其独特的智力结构,由此,科技人员有其特殊的个性与需要特征以及特殊的工作与劳动特点。

1. 科技人员个性特征

科技人员特征在这里主要指科技人员在职业过程中所表现出来的角色特征。科技人员对自己职业的认知程度,及科技人员对自己职业角色定位的不同,使科技人员表现为不同的特点。

(1) 科技人员的个性特征主要表现为:创新性、高耐力性、强毅力性和相对独立性。这些个性特征体现了与其他人力资本不同的特征,并使得在科技人员的激励研究中关注对科技人员的“关系需要”因素。科技活动结果的难确定性使科技人员的工作绩效难以被测定,科技人员的激励目标不是“量”的定位,而是“质”的要求。

(2) 从人力资本需要的角度,科技人员具有充分报酬性需要和产权确定性需要。

(3) 从职业角色定位角度分析,科技人员对自己的职业定位的多样性,决定了科技人员在激励过程中对激励因素要求更多的多样性。有较强技术定位倾向的科技人员,追求拥有更多的技术知识,获得更多的技术成就,得到同行的认可。有较强职务定位倾向的科技人员,具有较强的得到晋升的愿望,希望能到承担管理责任的职位上,并做出较大的管理业绩。

(4) 科技人员是具有良好自信心的群体,同时受到科技群体有关建制的激励和约束。

社会分工的发展,导致科技群体的存在,作为科技群体存在的表现维度之一的职业声望,及职业角色的主体形象,在其发展过程中逐渐形成,并被社会认可。职业声望和职业角色的主体形象的最终形成,本身是对科技群体成员的一种约束和激励。

(5) 科技活动较强的外部经济性和学习效应的存在使得科技人员往往不能从其科技活动的成果中获得充分的补偿,科技人员对这种现象的反馈就是科技活动的积极性不高,从而造成了社会范围内科技产出较低,激励普遍不足的现象。

2. 科技人员的需要特征

科技人员作为科技企业的一员,有着与其身份相符的特殊的需要。马斯洛在其著作《人类动机理论》中写到:所有人的行为都是围绕着某种需要,只向一定目的和目标进行的,期望得到满足的需要是启动其积极性的起点,是引导行为的初始动因。同时马斯洛指出:人类生理驱动力不是动机理论的中心点或中心模式,是非典型的人类动机。当然,不同的人对多种需要的偏重程度不同,就是同一个人人在不同时期对各种需要实现的渴求程度也是不同的。根

据管理激励考察研究表明 科技人员有其独特的需要 具体表现为：

(1) 渴望成就或被认可的需要

从需要理论角度进行分析 科技人员更加渴望成就 并期望其成就能够被社会认可 尤其是可以得到同行 或是科学群体的理解与认可 进而满足其被认可、被尊重 及成就感的心理需要。由于成果是科技人员赖以被认可的基础 或者说成果是他们获得尊重的一种媒介 所以科技人员迫切希望自己的成果能够被理解 被认可 其根本目的就是让社会认可自己及其工作。波特·劳勒在《工作满意感与工作绩效》一文曾指出 并不是满意感导致绩效 而是绩效导致满意感。而赫茨伯格在其《工作与人性》中指出导致满意感的 5 个主要因素是：成就、赞赏、工作本身、责任和进步。因而 成果就是成就及工作绩效的表现形式 它可以为成果的创造者赢得赞赏。这种赞赏实质是对人的能力的肯定与尊重 所以能为人带来满意感。

这一心理需要实质就是麦克利兰所指的成就需要 也是马斯洛提出的需要层次论中受尊重的需要、自我实现的需要。这种需要产生的动机可以引导人们通过各种文化途径满足这种需要。所以 工作本身在此是一种重要的途径 而责任则是在对自身工作意义认识的基础上产生的一种心理状态 这种心理可以引导当事人以持之以恒的方式 追求工作的结果 即绩效。

(2) 对关系的需要状况

由于科技人员是最主要的知识消费群体 而知识本身依据其交流过程中的特征可以分为可交流知识与只可意会不可言传的知识两大类 所以科技人员对关系的需要主要表现在对知识交流的需要上 而不是对人际关系交往的需要。事实上 绝大多数科技人员并不特别注重组织归宿感 在个体情感上并不强烈需要组织的认同 具有一定的相对独立性。

他们往往需要在科学群体内具有一定的标新立异性 并常常为自己与众不同的思想感到满意 对关系的需要常常表现为以知识交流为主体而形成的关系需要 其实质是对“知识”的需要 而不是对人的关系的需要。与一般人对关系、归属需要不同的是：一般群体对关系需要的满足的结果是与组织内其他成员或组织最终形成的价值观等是趋同的 而科技人员通过知识交流而形成的关系归属的结果不是趋同 而是在交流过程中更趋向于求异。

(3) 对权力的需要状况

与管理人员相比较 科技人员对权力的需要倾向不显著。管理人员的活动对象主要是人 管理的实质就是通过对人的作用来实现对资源的配置和工作目标的实现。而这些作用得以发挥的前提条件之一就是权力 包括上级赋

予的权力和由于管理者自身的威望而形成的权力。所以管理人员对权力需要的根本原因在于通过权力可以帮助管理人员实现工作绩效,从而最终获得“胜任”、“有能力”等肯定与赞赏,满足其自我实现的心理需要。科技人员的活动对象是自然界、社会及其运动规律,以及科技向第一生产力的转化,从一定意义上说,权力并不能必然为科技人员带来工作绩效,因此,此类人员权力需要不显著,这里的“权力”是指管理范畴内的权力,通常是指控制权。

但是,如果“权力”被理解为“对资源的控制”,那么,这样一来,此意义上的权力显然能够为科技人员实现工作绩效提供有利条件,那么,他们仍然对权力有一定需要。如:项目管理权,一方面为其带来一定范围内的经费使用权,另一方面可以为其带来组织内相对重要感、优越感及责任感,间接会引起一定程度上的满意感。这里的权力,自然也就成为科技人员需要的一方面的内容。

3. 科技人员技术活动的特点

科技人员所进行的科学技术活动,同其他劳动者的劳动一样都是社会生产性劳动,但与其他劳动者所从事的劳动相比,有着自己的显著特点:

(1) 探索性

科技人员的科学技术活动包括研究开发新产品、新工艺和新技术,都是探索求知的东西,创造出未曾有过的东西。这是科学技术活动的最重要的特点,是由科学技术活动本身的要求决定的,也从本质上概括和反映了科技人员的根本任务。

科技活动是发现新规律、创立新理论、创造新方法、发明新理论的活动,需要科技人员发挥高度的积极性和创造性,是一种创造性的活动。普通劳动者在生产活动和管理活动中也可以通过发挥主观能动性,进行有创造性的活动;因而创造性是所有活动都可以共有的特点,而不是科技活动所特有的。所以,科技活动最重要的特点,就在于它的探索性,这一点正是科技活动区别于普通员工的生产活动和管理活动的最本质、最主要的特点。

(2) 独创性

科技人员从事的科学技术活动是一种艰苦的复杂的高水平的社会劳动,是一种脑力劳动和体力劳动相结合的劳动,且主要是一种知识性、思考性和探索性很强的高度集约型的脑力劳动,是一种探索新知识、创立新技术的高水平的创造性劳动。我们把这种劳动称之为独创性劳动。这是科学技术活动区别于一般生产性劳动和其他一般脑力劳动的又一重要特点。同这一特点紧密相连的是它的思维性。科技人员需要自觉地掌握唯物辩证法,努力培养和发展自己的创造能力和独立思考的能力,并进行艰苦的试验、探索,才可能获得灵

感,取得真正的发展。

(3) 协作性

现代科技劳动已在很大程度上脱离了当初个体经验、技艺性的实践,在更大程度上利用和学习别人的成果并与其他人员的配合进行科学研究和创造。科技理论的形成、科学向技术的转化以及技术的社会化无一不通过众多科技人才的合作进行。没有协作,只会导致闭塞、落后、故步自封,这与科学技术活动所要求的探索创新精神是背道而驰的。

(4) 竞争性

科技劳动的竞争特征与其独创性有着密切的联系。科技活动之所以是独创性活动就在于它特别着重“第一个”或“第一次”,学习和掌握国际上科学技术的最新成就,了解自己从事的科技创新工作在同类活动中所处的位置,有助于加强竞争意识,充分挖掘潜能,加快科技活动的进度。科技活动的竞争性无疑推动了现代科学技术日新月异的高速发展。

综合以上科技人员的劳动特点,我们不难看出,科学技术活动是一种高度复杂的脑力活动,它要求科技人员具备科学的思维方法、掌握必备的科学知识的同时,也要求具备不畏艰苦的工作作风和坚强的毅力。

4. 科技人员的工作特点

科技人员的特殊需要及科技活动的独特性决定科技人员也有着独特的工作特点,具体表现为:

(1) 智力含量高但在企业管理中管理职位低

科技活动具有初级阶段的方向不确定性、探索性和创造性特征。无论是基础研究活动,还是 R&D 活动,一般都没有完全相同的参照系,因此,科技活动的创造性特征尤为突出。一项科研成果在实现转化过程中的多途径性及经济活动中“帕雷托最优”的要求,决定了 R&D 活动的探索性和创造性。

科技活动的这一特征,要求科技人员拥有较高水平的知识存量、活跃的思维能力和高度抽象归纳能力和敏锐的洞察力,能够透过现象看到本质,找到研究的方向。同时具有坚定的信念、坚强的意志力、顽强的毅力、持久的耐力,有开拓精神、善思考、敢求新。对于 R&D 人员,还要求有较高的实践智力。所以,科技人员的智力含量高,在专业知识领域中容易得到人们的认可,具有很高的权威。但是他们在企业管理中的管理职位低,特别在实行单一职位等级工资制的企业中,他们的薪金往往与其贡献或者与其重要程度不相称。

(2) 工作业绩不容易被衡量

科技人员的科技活动状况,具有不可观测性。科研活动是脑力思考的结

果,难以外化,难以观测,从而造成研究人员活动的不可观测性,难以评价性和难以衡量性。科技活动是一种复杂劳动,在核算过程中,其核算对象是科技活动的质量,而不是简单的劳动时间。也正是这样的特征,使对从事科技活动的人员进行薪酬管理时,绝对不能以对待普通工人那样予以管理,更不可以采取计件工资的形式,应当充分肯定科技人员对其自身科技活动、科技成果的剩余索取权。而科技人员的充分报酬需求也显得尤为迫切。同时由于科技活动具有强烈的创造性,所以,科技人员较其他类劳动力因素具有更强烈的产权确定需求。

(3) 科技活动过程的长期性

科技活动的长期性是由其研究对象的复杂性所决定的。第一,研究活动方向的明确是一个长期的过程;第二,观察多样化的世界并抽象归纳过程具有长期性;第三,证实或证伪一个科学规律也是一个长期的过程。而 R&D 活动的长期性同时也是由 R&D 活动的实践性所决定的。这些特性要求从事科技工作的人员具有坚强的毅力、坚定的目标、顽强的钻研精神和吃苦耐劳、一丝不苟的精神,具有全面、联系的思维能力,强烈的责任感,包括对科研活动本身的责任感,以及对整个社会的责任感。但是,尽管如此,从表面上看科技人员好像与其他人一样准时上班、准时下班,其实他们的工作时间远比正常上下班时间多得多,有时他们为了保持思维的连贯性,不要说节假日加班加点,甚至连正常的睡眠时间都不能保证,将所有的时间都投入到了专业工作中。

(4) 工作压力大,劳动强度大

第一,工作压力大:企业的研发任务下达后,时限是非常紧迫的,而研发结果是很难预料的,因此研发人员接到任务后,就必须尽全力投入到研发中去,以实现最理想的结果,这是工作本身带来的压力;其次,对于研发人员还存在着一种竞争性压力,这种压力有来自研发小组之间、研发小组内成员之间,还有来自整个专业领域内的压力;再次,社会乃至家庭的期望也是研发人员压力来源。第二,劳动强度大:科技创新劳动之所以具有高强度的特征,不仅仅是经济竞争在科技开发时间上的要求,而且高难度的科技创新本身也需要创新思维具有持续性,而创新思维的特征就是要专心致志、反复验证。在研究工作处于“创新状态”时往往是夜以继日、梦寐思之,于是突破正规劳动日的界限成为创新劳动的常规。比如微软科技骨干往往每天工作 18 小时,圣诞节、元旦也不休息。这意味着创新在某一阶段内需要持续地在大脑中进行高密度的思维演算,是一种高强度的劳动力耗费。

(5) 竞争压力大,市场价格高

科技活动过程中存在着两种竞争,即:市场竞争和标尺竞争。但是在不同类型的科技人员群体中,两者的偏重有所不同。在实践中,科技群体中的“标尺竞争”给科技人员带来的压力往往在整个压力系统中占有更主要的地位。“标尺竞争”不同于市场竞争,市场竞争往往表现为一种零和博弈的结果。而“标尺竞争”则往往表现为“排位次”的结果,“没有最好,只有更好”。科学体内的“标尺竞争”的结果是“马太效应”的体现,表现为高位次排列者获得高声誉、高权威,从而为高位次排列者带来未来竞争中的优势,包括科技资源获得优势和声誉再分配中的优势等,以及一些派生利益,包括精神与物质两个方面的派生待遇。企业中的各类专业人员是市场上的稀缺资源,是市场中各类企业中争夺的焦点,自然具有较高的市场价格。

(三) 科技人员人力资本的特征

舒尔茨认为,人力资本是一种比物质资本更能推动经济增长的资本,对企业收益的贡献也大大高于物质资本。科技人员作为企业中较为独特的一类人力资本的所有者有着与众不同的特征。

1. 积累的长期性及其高度增值性

马歇尔总结劳动力商品特性时指出:劳动提供所需要的专业训练时间很长。科技人员作为一个群体而存在是专业化发展的结果。从群体角度而言,科技人员的培养、训练是一个较一般人力资本的专业化训练更长期的过程。而且,由于科技人员是创造、提供、运用知识的人,是实现科技向现实生产力转化的人,同时也是通过实践再次上升为理论的人,所以,科技人员的人力资本积累贯穿其整个职业生涯,乃至整个生命过程,是长期且没有终点的过程。

与普通劳动力相比,科技人员的人力资本往往并不是随着年龄的增长,到一定年龄就会发生递减的现象。由于大多数的人力资本是依赖于脑力与智力,而不是依赖于体力,所以,扣除知识老化所带来的消耗,科技人员人力资本几乎随着年龄一直是递增的。因此,科技人员的人力资本的一个重要特征就是它具有增值性,能够带来剩余价值。但是,其他非智力资本与此资本相比,其增值性远不如科技人员的人力资本,这一点可以从资本原始积累速度上得以证实。在资本主义的原始积累过程中,要达到几个亿的资产需要几代人的努力。相比之下,科技人员的人力资本的增值性则高得多。例如,比尔盖茨用了不到20年的时间,使资本总额已经高过510亿美元。

2. 长期受用性和外部性

知识的“溢出效应”使知识的创造者及提供者所从事的活动本身也具有

了一定的溢出效应。科技人员作为科技的创造者、实践者及总结、升华者,在科技活动过程中,不可避免地将产生一定的外部性。外部性的存在使人力资本拥有者在使用其人力资本的过程中,就不仅仅是某一项具体科技活动内部的事情,正的外部性以及学习效应的存在,使人力资本的支出并不能带来全部的收益。这在一定程度上影响了人力资本的支出效率。事实上,实践证明,个人在进行人力资本积累决策和分配时间决策时,不会考虑其对生产率的影响,但对于研究机构而言,则出于其投入与产出的不均衡性,将会大大地影响研发机构对科技活动的积极性。当然,正的外部性并不影响科技人员本身的收益性。

科技人员的人力资本一旦形成,其所有者可以终生受益,尤其是基本知识的积累、基本规律的把握和重要经验的吸收。当然,人力资本的长期受益性不仅表现为它能给人力资本所有者带来经济上的收益,而且也能给其带来精神上的收益。例如:一个基本规律的掌握可以使人力资本所有者创造出新的智力成果,获取经济上的收益;掌握某一具体的操作规范,可以使其适应某项工作而取得收益,或指导个人的行为,使其少走弯路,少与他人产生矛盾和冲突;也可以使人力资本所有者陶冶情操,得到别人的尊重,获得精神上的快乐。这里正好体现了马斯洛的需求层次理论,也就是说,人力资本可以使其所有者获得低层次的需求,也可以获得高层次的需求。

3. 科技人员人力资本具有与主体不可分割的特性

人力资本所有者对其人力资本的天然所有及其控制权,产生了人力资本的专有性特征。专有性使人力资本本身具有一定的排他性和垄断性,主要表现在人力资本所有者决定着人力资本的发挥与否以及发挥程度。

科技人员从事科技工作所需的前提是科技人员必须具有相当程度的知识存量。而知识的非竞争性和部分排他性特征决定了科技人员作为一种人力资本,在具有专有性特征的同时,也具有通用性特征。通用性的专用性特征使科技人员从劳动力特性中相对独立出来,并使科技人员在流动过程中具有一定的优势,为科技人员赢得较高的谈判地位。

4. 不可直接继承性和可交易性

一般的非人力资本都是有形的,它可以与原先的所有者分离而不会消失;但人力资本与其所有者是不可分离的,会随着死亡而消亡。当然,人力资本的所有者可以把他的“人力资本”通过著作或口授传于他人,但他人必须通过学习才能真正掌握,这不是一种直接的现实的继承。另外,作为智力的创造力也是不可继承的,它与特定主体的个性和灵感有关,不具有普遍性。此外,人力资

本具有可交易性。这就决定了人力资本的使用只能激励,不能强制和“挤榨”(周其仁,1996)。可交易性特征与科技人员具有通用性的专用性特征结合起来,使科技人员具有更强的流动性。流动的最终状态是由流动收益与交易费用共同决定的。科技人员通过这样的流动,在实现自身利益最大化的同时,实现科学技术向现实生产力的转化的帕累托最优。

5. 价值的隐含性

人力资本的价值不能从企业的资产负债表上表示出来,一般也没有准确的市场价值,因此其价值的大小很难确定。一般来说,企业整体价值是企业将来获利能力的体现,企业整体价值高于资产负债表账面有形资产价值的差额,就是企业的人力资本价值。

人力资本的获利能力依条件的不同而不同。良好的人际关系及工作环境,会使人力资本的潜力得到极大的发挥,企业的获利能力会得以提高。但这种获利能力的不稳定性,使得企业拥有人力资本的价值很难确定。

6. 收益具有高风险性

由于各种不确定性的存在,科技型企业的经营总是存在着或多或少的风险。排除其他各种各样的风险,而仅仅从资产流失可能性的角度来看,各种资产都有流失的风险。但是,比较来看,科技人员的人力资本给企业带来的不确定性最大。

首先,高技术企业是拥有科技人员人力资本最多的企业,其拥有大量人力资本的目的是为了获得创新收益,而创新收益本身就是一种高风险收益。其次,科技人员的人力资本依赖于科技人员本身而存在,人力资本的使用程度取决于企业中人力资本所有者的工作态度,而不是完全依赖于企业所有者或经营者,道德风险及逆向选择可能会使人力资本的回报率低于期望值。再者,科技人员的人力资本的可交易性使得人力资本易于流失。企业要获得人力资本需要一定的付出,而一旦出现人才的流失,将会使企业在人力资本上的回报率成为负值。

7. 损耗具有特殊性

科技人员发挥其人力资本作用的重要因素往往不是他的知识存量的多寡,而是学习能力的强弱。学习能力是人力资本实现自我积累的决定性因素。科技人员由于其从事的活动的创造性,不仅要求科技人员的知识存量,更要求强的学习能力,才能解决创新活动中出现的问题。而且,科技人员的人力资本的损耗性与机器设备等有形资产的损耗性不一样,它完全是无形损耗,即精神损耗。

人力资本的损耗是相对的,对于整个社会来讲,智力资本可积累,人类知

识是代代相传的,且没有损耗。但是对于一个企业来说,取得人力资本是要付出相应代价的。企业之所以愿意付出这个代价,是因为期望通过人力资本获得超过平均水平的利润。按照经济学理论,企业在创新初期会获得创新垄断利润,在创新的中后期,由于技术的扩散,竞争性逐渐加强,企业最后只能获得一般利润,创新带来的超额利润逐渐消失。在这种情况下,企业原来所具有的知识信息和技术已经被社会所共享,不再具有人力资本的性质。

二、科技价值

人的价值包括经济价值、政治价值和社会价值等。在市场经济条件下,经济价值成为调节人的行为的重要因素。

(一) 科技人员的作用

1. 科技要素的动力作用

(1) “知识、技术代替资本”

阿尔温·托夫勒曾在《权力转移》中预言:随着西方社会进入信息时代,社会的主宰力量将由金钱转向知识。20世纪90年代初,世界管理大师彼得·德鲁克提出:“知识的生产率将日益成为一个国家、一个行业、一家公司竞争的决定因素。”由于这种观点强调了知识、技术作为要素对于其他要素的替代性,这使得后来的一些经济学家更进一步强调科技要素在替代其他要素发挥其作用时可以改变一种投入要素的边际产量线,即随着科技投入要素的增加,边际产量不但不会递减,而且还会递增。这是“知识、技术替代资本”观点在理论经济学界的影响。

(2) 技术进步是经济增长中的内生变量

新经济增长理论将知识、技术作为内生变量引入生产函数之后,经济学界对于经济增长的解释发生了新的变化。尽管在将知识、技术内生化过程中,新增长理论的方法、模型不尽相同,但在一些基本认识是一致的:第一,积累是理性个人和厂商最大化选择的结果;第二,将知识、技术内生化之后,经济增长理论的分析基础——生产函数和约束函数的形式都将会发生变化;第三,一系列数理推导之后,新增长理论的基本结论:经济增长的实现无需劳动力的增长和外生技术进步,经济增长率与人力资本存量和研究成功系数呈正相关关系;在新增长理论模型中,人力资本和实物资本是对称的。

2. 科技人员起主导作用

(1) 科技人员是高技术企业发展的灵魂

技术的进展推动着企业产品附加值的提高和资源耗费的降低,而高技术

产业已成为推动经济增长的载体。高技术产业有别于传统产业最显著的特征是对人力资本,尤其是科技人员的要求非常高。科技型企业经营的成败、项目开发成功与否的关键在于有无创新的惯例和技术人才。客观上要求企业重视研究与开发。高技术企业直接经济效益的增长、市场销售能力的提高、产品制造能力的增强都在一定程度上依赖于企业的研究开发活动。

从事研究开发的人员是企业最活跃的核心资源,是创新的源泉和发展的关键。研究开发人员的状况反映了企业创新的综合能力,研究开发人员的数量、素质、研究活动的组织及激励是一个企业研发规模、力量的具体体现,是企业进行创新活动的决定性因素。由于现代科技的研究开发是在更大的范围和更高的层次上的继承和探索,需要多个领域专家的通力合作,它要求充分发挥每个研究开发人员的积极性和创造性,挖掘他们的潜能和智慧;同时,复杂的、快速多变的技术环境及市场需求也需要越来越多的技术人员形成共同协作的创新团队进行研究开发活动。

(2) 科技人员是高技术企业发展和创新的源头

研究开发活动的实质是知识创新。对于科技型企业,创新和技术是其生命的源泉,是其发展的灵魂。科学技术是组织、管理、协调生产力各要素的重要要素。产品的升级换代与不断更新是科技企业生存的秘诀,离开了创新,科技企业就难以为继。

技术创新作为企业生存和发展的原动力,对于推动企业,尤其是科技型企业的发展具有十分重要的意义。卡尔·马克思被认为是最早认识到技术创新是经济发展与竞争的重要推动力的经济学家,他指出,“资产阶级除非使生产工具……不断地革命化,否则就不能生存下去”(柳御林,1993)。最早明确提出“创新”概念的是美国经济学家约瑟夫·熊彼特,他在《经济发展理论》一书中以“创新”为核心概念,提出了“创新”理论。他认为创新就是建立一种新的生产函数,即实现生产要素和生产条件的一种从未有过的新结合(熊彼特,中文版1991)。

企业只有不断地占领技术的制高点,以较低的成本制造出科技含量高、符合社会需要的产品,才能赢得市场,不断地发展和壮大。没有自己独特的人力资本的企业在知识经济条件下将难以生存。掌握技术的科技人员则可以将技术现实化,将创新实在化。因而,拥有技术创新型人力资本就意味着拥有企业创新。科技人员促使和促进高技术企业不断进行创新并有效地保证了高技术企业的技术创新,从而为企业的发展不断注入活力。

(3) 科技人员是高技术企业可持续发展的基础

知识经济时代,最重要的生产要素是知识,高技术企业是一个国家经济社会发展的火车头,而人力资本是高技术企业的基础。顾名思义,高技术企业的根本在于它依靠科学技术上的创新来赚取超额利润。所以高技术企业是一个动态的、不断发展的经济实体。人力资本能够有效地促进高技术企业的升级和高技术企业的产业化。所以,人力资本是高技术企业实现可持续发展的基础。

(二) 科技人员经济价值的理论基础

不管科学家自己怎样想,世界上决没有任何经济制度愿意为了让科学家消遣一番就把钱付给科学家。科学也同任何其他人类活动一样,要想前进,就必须付给人家一笔过境费用,虽然这笔费用不一定总是采取纯粹的物质形态。我们还应该把科学的声望和它对道德和政治的影响考虑进去。

——贝尔纳《科学的社会功能》

所谓人的价值,是指个人追求以全面发展为基础的自由个性,表现为人们自己的活动及其产物对自己生存和发展所产生的意义和效用。当这些活动及其产物对自己有意义时,其效用为正,个人则会对此做出积极的、肯定的价值判断;反之,则会做出消极的、否定的价值判断。大多数人相似的、较稳定的个人价值判断就构成了整个社会的价值判断。个人价值能否得到最大的体现,受到社会制度、文化传统的制约。

个人的经济价值主要表现在报酬和奖励的获取上,个人的经济价值的水平也就是他获取报酬和奖励的现实水平和未来潜力。

1. 经济价值的重要性

科技人员是科学研究活动的执行者,是科研机构的最宝贵的资源。当代科技人员的行为动机已经呈现多样化的特征。我们可以从不同的人性假设来讨论科技人员的行为特征。科技人员作为受雇人,他们的研究活动需要外界系统的监督管理;作为经济人,合理的报酬制度是吸引他们的基本条件,合理的奖励制度是激励他们的重要手段。作为社会人,科技人员需要在一个关系融洽的组织里工作;作为管理人,科技人员希望能在一个能发挥主观能动性且管制较少的组织里和学科领域里工作;更为复杂的是,科技人员在不同时期、不同岗位上有不同的需要。

尽管好奇心是科技人员从事科学研究的最原始的冲动,非功利主义的动机受到人们的高度赞扬,但科技人员并不生活在与金钱无涉的象牙塔中,只有当社会给予科技人员适当的外部条件,才能把这种动机转化为行动。

从近代科学开始,科学逐渐从业余爱好变成一种职业,科技人员从事科学的动力不再是单纯的满足好奇心。他们也有一些基本的价值取向和经济要求,如需要足够的报酬收入和必要的激励措施,使得自己能够并愿意在比较宽松的生活条件和相对安定的工作环境下高效率地从事科学研究。

2. 教育、天赋与报酬

报酬就是一个人的劳动所得。除了直接的薪金收入,报酬还包括职业保障、退休养老金、带薪假期、健康与伤残保险、晋升机会以及工作的必要条件等。

决定收入高低时有两个因素:简单劳动补偿性工资差别和特殊劳动补偿性工资差别。前者是指用较高的工资来补偿不良的工作条件(如危险大、污染大、气候恶劣等)而形成的工资差别;后者是指有些特殊的职业岗位需要长期教育、训练和某些天赋等特殊条件而形成的工资差别,例如律师、影视明星、运动员。

科技人员应获得较高报酬的理由在于:(1)科技人员所具有的技术创新型人力资本的形成是通过人力资本投资形成的,教育的有形成本和机会成本是报酬的基础;(2)科技人员必须进行特殊的思维活动,这种思维活动大量消耗脑力,可能导致获取报酬的直接时间的减少;同时,思维活动的特点要求科技人员为科研活动进行准备工作,经常牺牲闲暇时间,因而不能以一般的工作时间来度量其报酬高低;(3)科技人员具有某些特殊的天赋,天赋不是每个人都具备的,是一种稀缺性资源,而技术创新型人力资本的稀缺性决定其所有者应获得较高报酬。

毫无疑问,像任何其他职业一样,随着科技人员队伍的扩大和社会分层化,随着社会其他职业成员的受教育程度的提高,这里的高报酬只能赋予少量的优秀科技人员,一般科技人员的报酬将取决于科技工作的职业声望的状况和社会报酬的平均水平的变化。也就是说,报酬不平等不仅在职业之间产生,也在职业内部产生。

3. 报酬的普适性与奖励的特殊性

科技人员也需要维持生计和得到财富,社会首先通过工资和待遇来调节科技人员的行为。报酬的差别体现在不同的部门之间、不同的国家之间、不同层次的科研机构 and 大学之间。报酬的差别成为不同部门、国家、科研机构吸引优秀科技人员的主要手段,也成为科技人员流动的动因之一。报酬是对科技人员对组织贡献的报答,是一种针对大多数人的行为,进入某一层次的科技人员都应该获得大体一致的相应的报酬。它是一种相对稳定的、可预期的物质

形式,对处于所有层次的科技人员都起着直接作用,主要体现在量的多少上。

而奖励是对科技人员本身成就的报答,是一种针对少数人的行为。获得奖励表明科技人员在科学群体内得到最大限度的承认,是自我实现的标志。科技人员获得奖励的难度比较大,奖励的形式不一定体现为金钱,更多地体现为奖励带来的无形资产,如科学院成员、名誉教授等等。奖励是一种偶然的激励方式,它主要体现在质上,对个别优秀科技人员起直接作用,对其他科技人员只能起间接作用。

4. 报酬与奖励的主客体

奖励与报酬的主体是指报酬和奖励的实施者,客体则是报酬和奖励的实施对象。一个科技人员可能服务于企业、政府(包括直接管理的和委托管理的非营利机构)、非营利机构。因为这些机构的性质不同,科技人员得到报酬和奖励的方式和条件也各不相同。

一般地,报酬与奖励应该坚持谁使用谁支付、谁受益谁实施的原则。如果一个企业使用了一个科技人员,便给科技人员以报酬;如果企业从这个科技人员中得到了比其他科技人员更多的收益,它便给科技人员以奖励;报酬和奖励的决定权在企业。

推而广之,如果这位科技人员是直接为政府做事(例如政府直接管理的科研机构),他便成为政府公务员中的一员,由政府支付报酬;如果政府从这位科技人员中得到了比其他科技人员、其他公务员更多的收益,政府就给他奖励;报酬和奖励的决定权在政府。

其次,只有当社会也是科学活动尤其是基础研究项目的受益人时,奖励的主体才能是社会。由社会的代表者政府或者非营利的民间机构奖励做出这项研究的科技人员,不管这位科技人员是为企业服务还是为政府服务。

第三,报酬与奖励的客体必须是个人。报酬直接赋予科技人员,这一点谁都没有疑义。但是奖励的客体问题究竟是个人还是科研成果,却存在分歧。科技奖励的目的在于通过导向、竞争、激励机制的引入,强化科技人员的角色意识,激发科技人员的精神状态的变化。这个特点决定了奖励的客体只能是人。而作为物化的科研成果,只能作为客体能否得到奖励的评判依据,而不能替代客体。

第二节 科技人员的传统薪酬制度

科技人员的薪酬除了原有的工资、奖金、福利等分配方式外,往往还包括

企业给予科技人员的股权。由于没有相应办法能使科技人员的薪金与工作成效可靠联系在一起,甚至用目标评定也不能作为决定其工资的基础,因而如何确定科技人员的薪酬模式并有效激励其技术创新活动成为科技人员薪酬之中的重要问题。

一、科技薪酬

(一) 科技人员的薪酬构成

薪酬是企业对员工为企业所作贡献,包括所实现的绩效、付出的努力、时间、学识、技能、经验与创造所付给的相应的回报或答谢(叶向峰,1999)。其实质是一种公平的交易或交换关系,是员工在向单位让渡其劳动或劳务使用权后获得的报偿。在这个交换关系中,单位承担的是劳动或劳务的购买者的角色,员工承担的是劳动或劳务出卖者的角色,薪酬是劳动或劳务的价格表现。

一般来说,企业付给科技人员的劳动报酬并不仅仅限于支付工资或薪水,现代企业支付给科技人员员工的报酬实际是一个“工资包”,即薪酬。薪酬的表现形式多种多样,主要包括工资、奖金、福利、津贴与补贴、股权等具体形式,支付方式除了货币形式和间接转化为货币的其他形式之外,还包括终生雇用的承诺(职业保障)、安全舒适的办公环境、免费的午餐、参与决策的机会、反映个人兴趣和爱好的工作内容、学习成长的机会和条件、引人注目的头衔和荣誉、充分展示个人才华的工作平台等等。

1. 工资

工资有狭义和广义之分,狭义的工资(Wage)是指付给从事体力劳动的员工以货币形式的报酬。(刘军胜,2002)这里包括两个方面的含义,一是接受报酬的主体是体力劳动者;二是报酬的客观表现形式是货币。如果接受报酬的主体是脑力劳动者,习惯中人们常常称之为薪水(Salary);如果报酬的客观表现形式是实物而不是货币,人们则常称之为福利。广义的工资从内涵上讲,包括货币形式和非货币形式的报酬;从外延上讲,包括支付给体力劳动者和脑力劳动者的报酬。

工资可作如下大致分类:(1)基本工资,员工只要仍在企业中就业,就能定期拿到的一个固定数额的劳动报酬。基本工资多以小时工资、月薪、年薪等形式(计时的形式)出现。基本工资也分为基础工资、工龄工资、职位工资等。(2)激励工资,工资中随着员工工作努力程度和劳动成果的变化而变化的部分。激励工资有类似奖金的性质。(3)成就工资,当员工工作卓有成效,为企业

业做出突出贡献后,企业以提高基本工资的形式付给员工的报酬。成就工资是对员工在过去较长一段时间内所取得成就的“追认”,而激励工资是与员工现在的表现和成就挂钩的。成就工资是工资的永久性增加,而激励工资是一次性的。

2. 奖金

奖金(Incentives)是企业对员工超额劳动部分或劳动绩效突出部分所支付的奖励性报酬,是企业为了鼓励员工提高劳动效率和工作质量付给员工的货币奖励。奖金的支付客体是正常劳动以外的超额劳动,随着劳动绩效而变动,支付给那些符合奖励条件的单位员工。奖金的表现形式包括红利、利润分享即通常所说的奖金等。

3. 福利

福利(Welfare)也有广义和狭义两种含义,广义的福利包括了工资。根据福利经济学家的观点,一切经济的发展、人民生活水平的提高都是福利的增加。但是狭义的福利是指用人单位支付给员工的除工资或薪金之外的劳动报酬,往往不以货币形式直接支付,而多以实物或服务的形式支付,如社会保险(人寿保险、失业保险、养老保险)、带薪休假、廉价住房、单位提供的子女入托服务、工伤事故补偿、免费午餐、免费交通等等。

从支付对象上看,福利可分为全员性福利和只供某一特殊群体享受的特种福利和特困补助。全员福利是所有员工都能享受的待遇,其分配基础显然是平均。特种福利是针对单位中的高级人才设计的,如高层经营管理人员或具有专门技能的高级专业人员等,这种福利的依据实际上是贡献率,是针对这类人员的特殊贡献的回报。常见的特种福利有:高档轿车服务、出差时高级宾馆饭店服务、股票优惠购买权、高级住宅津贴等。特困福利是为有特殊困难的员工提供的,如工伤残疾、重病等,这种福利的基础是需要率。

员工福利同工资或薪金一样是员工劳动所得,属于劳动报酬的范畴。它与工资的区别在于:工资是按劳付酬,员工之间工资存在差别,而员工福利是根据用人单位工作和员工的需要支付,员工之间福利差别不大;工资是直接的劳动力再生产费用,而员工福利是间接的劳动力生产费用;工资金额与岗位要求和劳动素质相关,而员工福利则与之无关;工资作为人工成本随工作时间的变化而发生变化,员工福利作为人工成本则随人数而非工作时间发生变化,有些福利项目从利润中支付,不列入成本;工资具有个别性、稳定性,而员工福利则具有集体性和随机性。

4. 津贴

津贴 (Subsidy) 是指对工资或薪水等难以全面、准确反映的劳动条件、劳动环境、社会评价等等对员工身心造成某种不利影响或者为了保证职工工资水平不受到物价影响而支付给职工的一种补偿。人们常把与工作联系的补偿称为津贴。

5. 股权

以企业的股权作为对员工的薪酬,作为一种长期激励的手段,能够让员工为企业的长期利润最大化而努力。

(二) 传统的薪酬激励

1. 科技人员的薪酬

(1) 科技人员薪酬的重要性

随着知识经济的到来和世界经济一体化的日趋发展,企业最为短缺、最重要的资源不再是资金,而是高水平的人才。

优秀的科技人才是科技企业的宝贵财富。留住企业的科技人员,尤其是核心科技人员对科技型企业来说是至关重要的,且往往具有很大难度。这是因为,一方面科技人员自身有较高的自我实现需要,由此也就决定了他们会具有较高的流动意愿;另一方面,公司中那些为数不多、却能给企业带来极大收入和创新发展的科技人员,既是科技型企业的中坚力量,又是高技术行业的精兵强将,往往成为同行业竞争对手“猎取”的重点目标。

因此,科技型企业需要努力寻求优秀人才并千方百计稳定住公司的核心科研人员,防止公司人才流失。各公司所采取的方式包括:淘汰庸才、企业文化、培训投入、工作环境、薪酬待遇、职业发展等办法。其中,物质利益是人们生存的基本条件和工作的根本动力,也是所有公司吸引人才、留住人才的必要手段。素质越高、越稀缺的人才,应获得更多的工作选择机会,也应获得更高的报酬。

薪酬待遇在某种程度上体现着人才的市场价值,是人们充分发挥工作能力的物质动力。对于市场稀缺的高端人才,只有以高于市场的价位才能吸引过来并最终留住;同时,还必须科学的工作分析和相对合理的职位价值评价,只有将激励的重点放在核心员工、关键岗位之上,才能真正构建起企业的核心竞争力。

(2) 科技人员的薪酬激励

薪酬激励远不只是支付多少货币工资的问题,而是一个细分为外部薪酬和内部薪酬的体系。

外部薪酬通常包括直接薪酬、间接薪酬和非财务性薪酬三种类型。直接

薪酬的内容有基本工资、加班及假日津贴、绩效奖金、利润分享、股票期权 ;间接薪酬的内容有保健计划、非工作时间之给付、服务及额外津贴等 ;非财务性薪酬的内容甚至包括较喜欢的办公室装潢、较宽裕的午餐时间、特定的停车位、较喜欢的工作安排、业务用名片及动听的头衔等。

内部薪酬则包括参与决策、担负较大的责任、个人成长机会、较大的工作自由及自由裁定权、较有趣的工作、活动的多元化等内容。

2. 传统薪酬激励的不足

传统的薪酬体系主要由基本工资、年终奖金(或红利)和福利三部分组成。这三部分都表现为短期激励报酬,其大小取决于对公司特定的年度目标的完成情况,因而属于短期激励,忽视了公司长期的竞争力和扩张力。

就基本工资而言,基本工资所得不是企业利益的分配,其只能看做是对科技人员消耗的智力劳动的价值补偿。因此,单一的基本工资形式是不可能激励科技人员的。如果将科技人员的薪酬只定为基本工资和相关业绩奖励而无其他的利益来源,那么,科技人员势必只追求短期的利益,从而企业的长期利益将遭到损害。同样,由于年薪是一种短期激励机制,可能导致科技人员只追求短期的财务指标,以获取高额的报酬,而不顾及企业的长远发展,如市场所需技术的预见、技术的持续开发、相关产品的技术改进,这些都可能损害企业的长远利益。同时年薪制的业绩指标容易受到宏观经济波动、市场环境等短期的、外部不可控制因素的影响,造成科技人员报酬计算的偏差。因此,年薪制本质上无法对科技人员的业绩做出准确评价,因而无法实现长期激励的作用。

长期薪酬激励机制和方法是现代企业在薪酬激励方面创新的主要目标。长期的薪酬激励方式可以将员工的薪酬与组织的长期发展紧密地结合在一起,直到员工退休,退出企业,甚至到其死亡,从而自然就增大了员工努力的方向系数。

3. 科技人员薪酬的权变因素

(1) 员工付出的劳动

任何国家的任何时期,员工的薪酬水平都要受到他所提供的劳动量的影响。这包含两方面含义:其一,员工只有为企业劳动才可能得到工资性的收入;其二,员工劳动能力的大小有别,同等条件下,所提供的现实劳动量的多少就不同。这种现实劳动量的差别是导致薪酬水平高低差别的基本原因。

(2) 技术与训练水平

技术与训练水平高的员工薪酬较高。这是因为这份较高的薪酬不仅有报

酬的含义,即补偿劳动者在学习技术时所耗费的时间、体能、智慧、甚至心理上的压力、不愉快等直接成本,以及因学习而减少收入所造成的机会成本,而且还带着激励作用,即促使员工愿意不断地学习新技术,提高劳动生产率。

(3) 年龄与工龄

工龄长的员工薪酬通常高一些。主要是为了补偿员工过去的投资,并减少人员流动。连续计算企业的工龄并与薪酬挂钩能起到稳定员工队伍,降低流动成本的作用。

4. 科技人员激励问题

我国企业对研究开发人员的报酬激励存在着激励方式单一、激励强度普遍不够、激励强度不稳定、对研究开发人员没有一套科学完整的评价体系等问题。许多企业对研究开发人员没有完整的评价方法,能采用较有成效的结合财务和非财务指标的企业仅是少数,评价研究开发人员所用到的信息明显不足。对科技人员的激励方式单一,企业采用技术股份、普通股票激励方式的很少。

我国激励企业科技人员的许多措施存在不足,在实施中也难达到预期的效果。技术入股的激励措施涉及到科技人员所持有的技术成果的资产评估作价、技术入股的合理比例、股东的动态调整等。在这些问题中,最主要的且首先要解决的是技术成果的资产评估问题。但目前,我国大部分技术成果的鉴定与评价方法较为落后,技术市场的发育仍落后于现实需要。企业外部技术市场建设的落后,不仅有碍企业内部技术市场的培育,而且也不利于明晰科技人员在技术创新与产品创新中发挥的作用,使企业难以采用技术入股的激励方法。

我国许多企业正在运用股权分享的激励方法,但这种方法的激励效果受到我国证券市场的不规范和相关法律不完善的制约。股权分享激励要依赖于一个高度有效的证券市场,市场的股价应完全能反映上市公司的经营业绩、成长性和发展潜能。而现阶段我国证券市场还极不规范,股价并不完全反映公司的质量。许多上市公司并未按照法人治理结构建立现代企业制度,没有建立完善的内部控制机构。这些不规范的因素与我国证券业相关法律的不完善也有较大的关系,相关法律的不健全使许多弄虚作假、幕后操作的行为难以根据现行法律予以严厉打击,企业股东的合法权益难以得到保障。

目前许多企业采用的高工资激励措施,在激励效果方面也受到了我国科技人才市场价格机制的约束,同时也受到税收制度的影响。在个人所得税方面,主要表现为对于科技人员的特殊性考虑得不够。科技人员的培养需要在

专业领域内进行持续的人力资本投资,同时在直接从事某一产品或技术的创新过程中又有极大的风险和大量的复杂的脑力劳动,这种复杂劳动与简单劳动不是简单的倍数关系,有时甚至是难以衡量与比较的。因此,当他们利用个人长期、持续的人力资本投资获得技术创新成功的时候,他们的收入实际上是过去长期的人力资本投资的回报。回报期的长短受外部知识更新与技术更新的影响,对掌握高精尖技术的人才来说,其知识贬值速度更快,知识有效期更短。按照一般性的个人所得税的征收方法对其收入课税,不利于企业激励科技人员措施的货币化,结果是使科技人员在提高收入方面的实际收益下降,同时使物质激励的效用下降,带来企业在激励科技人员方面的相对收益的下降。

二、科技激励

(一) 科技人员的激励特点、因素与原则

1. 科技人员的激励特点

高技术企业中科技人员的需求特点以及工作特点等决定了对科技人员的激励方式不应与传统企业中对员工激励方法类同。这是由于科技人员有较强的心理需求,渴望实现自身的价值。而传统企业中,一般的员工缺乏主动性和进取心,宁愿被动地接受领导(齐寅峰、刘岱阳,1993年)。

美国学者布朗认为,对科技人员应以精神激励为主。有创造性的人对赏识、赞许和了解的关注远胜过其他方式的激励。在美国,这种激励手段包括高层管理者向有贡献的科技人员展示他们的专利复制品,在本组织的刊物上宣传其具体成绩,分权、参与管理、工作丰富化、有挑战性的工作等等(De Cenza, 1996)。一般情况下,有创造性的人在这种激励下会更有积极性,产生更大的动力。

此外,对科技人员的物质激励也不能等闲视之,特别是中国已经是世贸组织成员后面临着外企的高薪高福利的冲击,中国本土企业对科技人员的物质激励更要注意与市场同步。只有物质激励达到一定的水平后,精神激励才更有效。

“学而优则仕”,对有贡献、有创造的科技人员给与职位提升是许多高技术企业对科技人员激励的一大特点,但因为每个人对自身的职位定位角度会有所不同,所以此种激励是否有效还得因人而异。对有开拓性、进取性、懂技术、善管理的技术人员给与职位提升也许是一种有效的激励方式。但对于潜心研究、无心管理、不愿被外界所扰的科技人员,职位的激励并不有效。

支持激励是高技术企业对科技人员激励的又一大特点。由于所从事的工

作风险高、压力大、时间性强、失败的可能性很大,面对变化不测的研究前景,科技人才希望得到上层管理人员的支持,增加安全感和自信心。支持激励属精神性激励范畴,它能够增强科技人员对组织的凝聚力,使他们感到工作本身就是自我实现的一种途径,从而激发出更高的创造性。

2. 科技人员的激励因素

影响和决定科技人员的激励因素一般有如下几部分:

(1) 压力因素

科技人员所感受的压力,一是来源于竞争机制作用导致的压力,二是来源于习惯力量导致的压力。竞争包括“市场竞争”与“标尺竞争”。习惯力量主要是指个体的工作伦理观。

市场竞争包括产品市场竞争与要素市场竞争。对科技人员而言,产品市场竞争主要指技术市场,要素市场主要指人力资本市场。人力资本市场的充分竞争在很大程度上动态显示了科技人员的能力和努力程度。由于劳动提供者具备其专业能力所需要的训练时间随着专业能力的加深而增大,而科技人员本身就是专业化发展的结果,所以,较普通劳动力而言,科技人员的人力资本基数大,从而科技人力资本更加期望更大程度上补偿人力资本积累过程中的投入。

充分竞争的技术市场动态显示技术交易双方对技术供给与需求的状况。科技本身是动态发展的。科技人员作为科技发展的主体,一方面推动着科技的发展,另一方面又受到科技发展结果的反作用。技术市场与人力资本市场的充分竞争带给科技人员被淘汰的压力。因此,科技人员有强烈的提高能力的需要。

科技群体内的“标尺竞争”不同于市场竞争,其可以被理解为类似状态下的科技人员之间的比赛。通过对类似条件下不同科技人员最终产出的数量、质量及影响深度、广度等因素之间的比较,可以在一定程度上了解科技人员的能力、努力程度等。科技人员在群体的“标尺竞争”中受到压力的驱使而努力工作,从而提高绩效。

此外,习惯力量对科技人员也产生一定的压力。主要表现在“职业声望”和“职业角色的主体形象”被社会的认知、认可程度,科技人员对自己职业角色认可、认知程度,以及科技人员职业角色定位与实现程度等因素对科技人员造成的压力。

(2) 产权因素

人力资本存在“溢出效应”。人力资本的外部性是不存在政府干预时的

经济增长的一种社会次优,人力资本投资将过少(Lucas,1998)。而解决外部性的一种有效途径就是产权的确定(Coase,1937)。对个体人力资本来说,外部性将导致其低效率使用人力资本。所以,人力资本便产生了“报酬的充分性需要”和“产权确定性需求”两大基本需要。

对于科技人员而言,确定科技产品产权是科技人力资本产权确定性需要实现的有效途径之一。与一般产品的产出具有连续性不同,科技的最终产出一般具有一次性与偶然性。而一项科技产品往往凝结着科技人员前期投入的所有人力资本,所以,在一定程度上,科技产品是科技人员赖以补偿其人力资本投入的载体。因此,科技人员对其科技产出的产权要求更加强烈。

科技人员对产权的需要不仅表现在对产权所带来的声誉的一种要求,而且表现在对由产权确定所带来的有关物质性利益及其派生待遇和处理各种权利过程中的满足感、自主感的一种要求。也就是说,科技人员的产权要求是完整产权的要求。

(3) 能力因素

与任何人相同,科技人员对自己人力资本的积累存在需要。研究表明:越是有能力的人,越倾向于为自己的人力资本进行投资(贝克尔,1984)。科技人员本身就是一个经过职业自我筛选而形成的一个具有较高能力的群体,所以,科技人员对自己人力资本的积累、能力的提升有较一般人力资本更强烈的需要。

由于科技活动发展的反作用及科技活动的自我淘汰功能使科技人员有不断进行自我更新的需要。主要表现在通过知识的不断更新提高自己的科技能力。所以,科技人员对学习机会、交流机会有较强需求,由于“边干边学”的作用,科技人员对参与科研的机会也十分珍惜。

由于较高的能力在人力资本交易过程中可以为其所有者带来有利的谈判地位,从而获得较高的利益。且人力资本拥有者对其人力资本的天然控制性使能力积累的结果天然属于人力资本拥有者控制,所以,科技人员需要一定的、能够增强其能力的机会与时间,具体如:学习机会、参与研讨的机会、闲瑕等。

(4) 报酬因素

个人追求“绩效”的根本目的是为了获得报酬。而报酬的依据则是“绩效”的数量与质量,以及“绩效”的被认可程度。报酬包括外在报酬与内在报酬,外在报酬主要是指工作以外的要素对个体的报酬,包括物质性报酬与部分精神性报酬。内在报酬主要是指工作本身为个体带来满意等报酬。如:成就

感、自我实现感。

物质性报酬主要是指经济性报酬。物质报酬是满足个体充分报酬性需要的一种因素。科技人员首先是“经济人”,然后才是“自我实现人”。所以,物质性报酬在绝大多数的场合是一种较为有效的激励因素。

精神性报酬主要有“声誉”报酬。经济学家认为追求声誉是为了获得长期利益的一种要求。自亚当·斯密以来,经济学一直把声誉作为保证契约诚实执行的十分重要的因素(Roblets, 1992)。声誉的需要不仅是科技人员个体的需要,而且是科技群体的一种要求。调查表明,科技工作具有良好的职业声望,且科技人员具有良好的职业角色的主体形象(方敏, 1998)。这两个层次上的良好声誉要求每一个科技人员有权利,也有义务维护这样的形象。

同时,对于科技人员而言,声誉既是信号显示机制的重要因素,又是产生“权威”的条件之一。科技群体中的“马太效应”、“时间效应”等使科技人员有较强的动力去追逐良好的声誉。“声誉”因此成为科技人员一种重要的激励因素。

(5) 权力因素

权力并不必然能为科技人员带来工作绩效,与管理人员相比较,科技人员对权力的需要倾向不显著。若把“权力”被理解为“对资源的控制”,它便成了科技人员激励中的环境因素之一。

可以发现,科技人员的激励因素主要有以下五方面:能力因素、报酬因素、压力因素、产权因素,以及其他主要由科技人员个性所决定,却可以通过外在因素加以引导的因素,如:工作伦理的正确确立、个人理性程度的超我功能方面的引导等。

3. 科技人员的激励原则与模式

科技人员自身的需求特性和技术创新型人力资本的产权特性决定了,对科技人员的激励原则与企业中一般员工不同。具体表现在:(1)人力资本投资补偿与回报的原则:科技人员是经过多年的教育投资学习所成的,根据人力资本投资的理论,对科技人员也该有合适的足以补偿其过去投资的回报。(2)高产出、高报酬的原则。这个应该是不言而喻的。产出和报酬在经济学中是正相关的,所以高产出对应着高报酬。(3)市场机制决定的原则。价格是由市场决定的,科技人员的价格的表现形式——工资也是由市场的供求决定的。(4)竞争力优先的原则。高科技产业是个创新不断的产业,唯有创新才能立于不败之地。对科技人员而言,具备竞争力就是有创新能力和意识,所以竞争力也是决定科技人员薪酬的一大要素。

根据上述原则,科技人员的激励模式大致有如下几种:(1)单一的高工资模式。就是一般不给予奖金,而是给予高工资。这种模式特别适用于从事基础性研究,即在短期内无法确定准确的工作目标,进而无法把工作成果作为薪酬决定基础的研究工作。(2)较高的工资加奖金。这种模式以研究职位等级和能力资格为基础,首先确定较高水平的工资,之后仍以较高的职位等级为基础,按照企业奖金是工资的一定比例确定奖金水平。(3)较高的工资加科技成果转化提成制。(4)科研项目薪酬制。(5)股权激励。

4. 科技人员的激励方式

当前科技企业一般采取的激励方式主要有:

(1) 技术岗位补贴

技术岗位补贴以一般技术职务或技术职称为标准,随工资一起发放,数额较小,且一般为平均发放。这种方式的缺陷在于这些企业没有能够形成重视科技人员的氛围,而且技术岗位补贴的发放没有根据科技人员的实际贡献与作用来发放,一般而言激励效果不大,基本上没有激励作用。

(2) 技术项目奖励

技术项目奖励是对技术项目研究人员按照一定方法给予一定物质奖励的激励方式。技术项目奖励的目的明确,有时奖金数额较大,对科技人员会产生一定的激励作用。这种方式在国外比较适用,但因中国技术市场不完善,彼此双方对技术项目的贡献认定可能存在分歧,会在某种程度上削弱科技人员的积极性。总而言之,这种激励方式对科技人员的激励效果不能持久。

(3) 高工资激励

所谓高工资激励是指企业采用相对稳定地高于市场平均水平的薪资来网罗高科技人才,并能够让他们后顾之忧,安心技术创新和技术管理工作,在软件开发、系统集成、生物制药等高技术企业中,用高工资来吸引和留住高科技人才是主要的激励措施之一。但这种激励方式也有一定的限制条件,如需要有较明确的各类人员的工资信号,需要企业和科技人员之间有良好的信任关系等前提条件,否则高工资无法起到激励作用,反而会成为企业沉重的经济负担。

(4) 绩效工资

绩效工资就是将科技人员的工资与企业绩效、团队绩效和个人绩效相挂钩,采用弹性绩效工资方式,并将绩效工资在总薪资中的比例控制在一个合适的位置上,从而实现对科技人员有效激励。现在,大部分高技术企业都程度不同地采用了绩效工资制度。在一些以二次开发为主的、相对技术含量与风险

较低的企业,绩效工资已成为科技人员收入的主要构成部分。而在技术含量与开发风险相对较高的高技术企业,则会适当保证研发人员的基本收入水平,适当与绩效挂钩。

(5) 事业激励

事业激励是指企业通过创造良好的工作学习条件,使企业科技人员能够通过其创造性的劳动,通过其智慧与知识的奉献实现其知识价值,成就事业,实现人生理想。企业提供学习、深造、进修提高的机会,对科技人员来说非常重要。

(6) 股权分享

股权分享是指股份制企业或在设有员工内部股的企业,采用向内部有突出贡献的科技人员赠送股权或优先配置股权的方式来调动其积极性的做法。在那些核心技术更多地表现为不可言传的知识和技能、需附着在科技人员身上的企业里,这种激励方式尤其适用。在那些依靠少数专门人才来发展技术的企业中,引入股份分享也是相当必要的。但对处在创业初期或成长期或处于高风险行业的企业而言,这种激励方式对科技人员激励效果不明显,相反还可能带来负面效果。这是因为股权分享不仅仅是一种利益共享机制,同时也是一种风险共担机制。因为,在预期收益不确定情况下,科技人员往往认为股权奖励的效用低于实际的物质报酬,因此不能达到激励效果。

(7) 技术入股

在一些股份制企业中,对有突出贡献的科技人员采用了技术入股激励的方法。科技人员通过技术入股可以获得其技术创新与知识贡献的永久收益,对持续调动科技人员的积极性有重要作用。目前,在国外和国内非国有企业中技术入股这一激励方式相对较容易实施,也更加普遍。

(二) 科技人员经济价值的薪酬化

鉴于科技人员的特殊性及其经济价值的实现,科技人员也有一套有别于他人的薪酬模式。给科技人员制定薪酬模式有一定的困难,这是因为没有相应的办法能使其薪金与工作可靠的联系起来。

企业雇员可以从企业获得的利益包括可货币化利益和不可货币化利益(例如:在大企业工作获得荣誉感、社会尊重、较高的稳定性、培训机会以及再次找工作成本较低等)。尽管人们在进行职业选择时,一般来说会考虑非货币化利益,例如:有些人愿意选择如学校等相对稳定的单位而不是竞争激烈、收入高的公司。但是在基本相同的社会背景下,可货币化利益仍是人们选择职业时考虑的因素,以及影响人们工作成效的主要因素。企业雇员的所得可

以用货币计量的利益就是报酬、奖金、提成和补贴等,激励收益主要指考核跨度超过一年的股票权效益和分红。

1. 科技人员的报酬结构

科技人员报酬结构是指报酬的项目组成和项目之间的比例。报酬结构分为两个层次:第一层面是指报酬结构中薪酬和激励收益的比例;第二层面是指薪酬结构或激励收益内部各部分的相对比例。在相同报酬水平下,报酬结构设计对科技人员的努力程度和积极性有很大影响,换句话说,在较低的工资水平下,好的报酬结构设计可能比高的报酬水平有着更好的效果。

实践中,影响科技型企业中的科技人员报酬结构的因素有三个:企业报酬结构设计方案、雇员的工作层次、雇员工作岗位的性质。

科技企业十分重视报酬结构的设计,最根本的原因可能在于企业和员工对企业发展风险预期的一致性。技术的不确定性和市场的不确定性,使科技企业的发展风险比传统企业高得多,因此对分担风险因素的考虑成为科技企业设计报酬结构的主要着眼点。因此,我国科技企业的报酬结构具有两个基本特点:报酬结构的设计方案与企业所处的发展阶段有密切关系,激励收益部分高于一般企业。

科技企业之间薪资结构制度存在着很大的差异。有些企业实行年薪制,月薪只是按年薪的一定比例发放,年终时再将剩余部分一次性发放;有些企业是基本工资+奖金+福利+业绩提成的计酬方式,月薪远不能反映年度总收入水平;还有些企业则是将所有的货币报酬(包括工资、奖金、福利、补贴等)都放在一起按月发放,统称为“月薪”。因此,月薪高低并不能真实反映不同类型的雇员的收入水平的高低。

从实际情况看,发展型科技企业多数采用货币化工资,报酬结构简单,这种做法原因在于:一是发展型企业希望用高工资吸引外部人才;二是公司规则因素建设尚不健全,雇员无法预测将来收入。深圳华为技术公司的薪酬结构是货币化工资的典型代表,华为工资结构中甚至包括单身住房补助,但是拿了住房补助后,即使住公司的单身房,也需交纳房租;华为公司给员工提供交通补贴,但是乘坐公司公交车同样需要付车费,华为也不提供免费的工作餐,而是将工作餐补助货币化。

相对成熟或者国有背景较浓厚的科技公司,一般采取高福利的薪酬制度,例如上海贝尔,在贝尔的薪酬结构中,甚至包括国家规定或者推荐的所有福利,而且标准还高于国家公务员福利水平。大唐电信是国有企业,报酬结构中货币化福利较少,激励收益项目比较少。

从运行效果角度考察我国科技企业薪酬结构设计特点,可以发现存在如下现象:“四高”和“两个极端”。“四高”是“高压力、高责任、高风险、高收益”。在四高中,“高压力”、“高风险”使得科技企业对整个人才结构要求处于较强的动态变化之中,对人才素质结构要求也不稳定,尤其是对技术素质要求变化更是如此。“高收益”则可以使科技企业在人才流动过程中保证核心人才相对稳定或可以较快地寻求到需要的人才。“高责任”在传统行业中负面的影响可能更大一些,但对科技企业而言可能意味着有更多的机会,因此“高责任”成为科技企业构筑更高人才平台的优势,也保证了最优秀人才的稳定。

2. 我国科技人员的长期激励制度

科技人员激励制度一般包括内部晋升制度和股权、期权激励制度。晋升制度包括的范围比较广泛,既包括职位的晋升,也包括非领导职位的晋升,也就是可以使员工在企业中的地位上升或社会地位提高的广义晋升制度。我国科技企业的期权激励制度主要借鉴西方已经比较成熟的期权激励制度,包括:股票激励、股票升值权、限制股票奖励、延期股票发行和员工持股计划。

从20世纪90年代中期,我国一些企业开始讨论对员工的长期激励问题,初衷是解决所有人对职业经理的管理和监督问题,减少职业经理的道德风险,因此,长期激励主要是针对高级管理人员。但是,我国科技企业却将期权激励看做留住关键人才的重要手段,尤其是民营性质的高新技术公司,更愿意尝试类似的股权激励制度。员工普遍持股计划是最近几年比较流行的做法,已经或希望实施员工普遍持股计划的公司,一般来说其最直接的目的就是稳定员工队伍,尤其是稳定已经熟悉业务和理解企业核心价值观的员工。本文列举三家代表性公司期权激励制度,见表9-1。

表 9-1 几个代表性公司的激励制度

企业名称	主要内容	激励目标
华为	公司根据职位和服务年限送股,员工可以购买公司内部股票,参加利润分配。股票可以在内部交易。股份分配向核心层和中间层倾斜。	普遍认同华为的模范员工,结成公司与员工的利益与命运共同体;不断地使最有责任心与才能的人进入公司的中坚层。
联想	股份的35%分红权给员工;这35%中的35%给“参与创业的老同志”,20%给一般老同志。另外45%留给未来的新员工。	解决产权遗留问题;让员工分享公司利益;员工利益捆绑起来。
红宝石	所有员工都可以购买平均比例的股份	使员工产生认同感

（三）不同阶段科技人员的薪酬模式

我们都知道,事物通常都有一个周期或者规律性。经济有经济的发展周期,科技人员也有自己的周期,一个从萌芽到衰退的过程。技术能力是科技型企业获得竞争优势的重要源泉。随着技术更新加快、市场竞争全球化,技术型企业越来越意识到构建技术能力的战略意义。我国技术型企业的技术能力以技术引进和模仿创新为主,自主创新能力还相当弱。影响企业创新的两种主要阻碍因素为:专业技术人才缺乏和技术创新资金不足。我国大多数技术型企业正处于吸引人才难,留住人才更难的困境。我国技术型企业陷入这种困境的主要原因是企业缺乏有效的专业人才激励机制。企业对科技人员的吸引力小,科技人员积极性低,最终造成人才大量流失。因此,对我国技术型企业的科技人员激励进行研究,并提出相应的政策建议,对吸引和留住科技人才,充分发挥他们的积极性和创造性,赢得企业竞争优势具有重要的现实意义。

1. 科技人员的职业定位和价值观

科技人员是企业的一个特殊群体,它与管理人员、营销人员以及一般员工具有不同的职业特征。

许多研究表明科技人员主要有两种职业定位:技术定位和管理定位。有很强管理定位的科技人员很希望能晋升到承担管理责任的职位上,并做出很大的管理业绩。有很强技术定位的科技人员追求的是拥有更多的知识、获得更多的技术成就、得到同行的认同。其实,技术定位和管理定位并不是截然分开的,一个科技人员可以同时有很强的技术定位和管理定位,他既可以承担很高的行政职务,又可以在本专业领域内成为一个优秀的科学家或工程师,如很多企业里的总工程师。除了这两种主要的职业定位外,还有其他职业定位,如安全型和稳定型职业定位、创造型职业定位、自主型和独立型职业定位等。

2. 科技人员的职业发展阶段

科技人员从刚到新工作岗位直至成为该岗位的关键人才,一般要经过三个发展阶段:社会化阶段、成长阶段和创造性阶段。

社会化阶段是指员工从刚到新工作岗位一直到被该岗位其他成员接纳这一过程。在社会化阶段,新员工要了解新的任务环境,学习新的工作技能、技巧以及能为其他成员所接受的态度和行为。当员工被接纳后,就进入成长阶段。成长阶段的科技人员从各种信息渠道广泛学习各种专业知识、培养独立工作的能力。当他们积累了丰富的实践经验和专业知识后,就进入创造性阶段。在创造性阶段,项目成员注重工作的成就和对其他成员的影响力,他们更关心参与工作,乐于接受有挑战性的工作。如果科技人员在一个工作环境工

作了很长时间,工作内容和范围固定不变,他们工作热情会逐渐减弱,这样科技人员还会进入稳定化阶段。处于稳定化阶段的科技人员不太愿意接受挑战性工作,他们对工作本身不太关心,而对工作的其他特征,如工资、福利、友好的合作伙伴和易共处的上司等表现出更大的关注。

科技人员的发展阶段具体表现为:

(1) 培育期

员工刚步出学校走向工作岗位,职业能力低,不能独立开展工作,但工作热情高,学习能力强,精力充沛,因此职业能力逐步提升。培育期员工执业的期望值很高,因此往往急于求成、易犯急躁冒进的毛病。

(2) 成长期

员工的职业能力再经过培育期后得到快速成长,具备了独立从事本专业领域内涉及面较窄、操作较简单的工作的基本素质和专业技能,但一遇到较为复杂的局面就感觉难以驾驭。有的在本专业领域内已经取得一些成绩,或者成为所在组织的基层业务骨干。但心态浮躁,徘徊观望,执业的稳定性较差。

(3) 成熟期

随着阅历的不断丰富,职业能力继续全面提升,员工已经成长为所从事专业领域工作的重要组织者或所在组织的负责人之一;具备了较强的职业工作能力,能够驾驭较为复杂的局面。成熟期员工普遍渴望一个良好的工作平台,以便独立施展其才华。

(4) 鼎盛期

员工职业能力处于鼎盛阶段,已成长为所从事专业领域内的主要组织者或所在组织的主要负责人,独当一面的主持和开展工作,具备了一定的事业基础并强烈的追求事业的更大成功。鼎盛期员工可望扩大自己的事业基础以得到社会的广泛认可,但职业能力继续提升的余地有限。

(5) 维持期

员工职业能力的提升受到限制,但相对于成熟期来说,这一时期的员工的家庭负担大为减弱,因此能够投入更多的时间于工作和事业中,虽然精力不如从前,单尚足以应付工作中的复杂局面,研发能力尚能维持在一个较高的水平,并且随着专业积累的不断增长,在专业领域还有可能出现第二个事业的高峰。

(6) 衰退期

员工的职业能力处于衰退阶段时,其精力已经很难胜任繁重的研发工作或者驾驭全局,逐渐从一线退居二线,选择接班人,扶持其工作,不忘组织的培

养,发挥自己。

科研及专业技术人员的工资大多依照受教育程度、专业技术水平、科研能力以及年资来制定,最常用的方法是根据专业人员的事业成熟曲线来确定工资增长的大致趋势。事业成熟曲线用于表示科技及专业人员专业资格的晋升及能力发展趋势,其形状如图 9-1 所示,由图中可见,成熟曲线在最初阶段的升幅很大,每年增幅为 10%~15%,经过 15~20 年之后,曲线的增幅大大减少,每年增幅约为 0~5%,其后便会固定在某一稳定水平上,这反映了科技及专业人员在起初累积的专业知识随年资而急剧增长,主要表现在年轻的科技及专业人员所接受新知识数量很大,速度很快,加上实践经验的积累,其工作能力大大提高,工资也就很快上升。但经过一段时间以后,由于知识已经掌握到一定的程度,需要学习的基本知识相对较少,旧有的知识开始老化,因而事业处于稳定发展阶段,增长放慢。到了这一阶段,除非这些专业人员在管理方面取得发展,否则工资增长就极其有限。

图 9-1 科研及专业技术人员事业成熟曲线与工资

(四) 科技人员的薪酬制

根据企业的具体情况可以设定不同类别的薪酬制,主要的做法有:

1. 按岗定酬,建立技术岗位工资制

企业依据科技人员所在岗位的职责、知识、技能要求,确定其工资分配档次和工资发放标准,实行以事定岗、以岗定薪、岗变薪变,依据复杂劳动是简单劳动的倍加,通过岗位测评,合理拉开科技人员与普通员工之间的工资差距,对科技人员实行倾斜的内部工资政策,建立以技术岗位工资为主的基本工资制度。

2. 按实绩定酬,设立业绩工资制

企事业单位应根据各类人才的工作实绩和贡献大小,实施奖励工资分配。要通过实行提成工资、课题工资、效益工资等形式,把科技人员的利益分配与

表 9-2 香港信息技术行业技术岗位工资比较

工作类型	资格	经验	月薪范围 HK \$
计算机操作员 / 数据录入	F 5 证书/文凭	0 ~ 2 年	\$ 8000 ~ \$ 12000
高级操作员 / 管理员	F 5 证书/文凭	2 ~ 8 年	\$ 13000 ~ \$ 20000
程序员	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程 或相关专业,并具备 SUN 认证程序员/ Java & MCSD 开发员认证资格	0 ~ 3 年	\$ 8000 ~ \$ 18000
技术工程师	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程 或相关专业,并具备 SUN 认证程序员/ Java & MCSD 开发员认证资格	0 ~ 2 年	\$ 10000 ~ \$ 18000
技术支持 / 系统网络工程师	计算机工程或相关专业,并具备 MCSE, UNIX 认证,CCNP,CCNA,CLS 认证资格	0 ~ 3 年	\$ 14000 ~ \$ 27000
高级技术支持	计算机工程或相关专业,并具备 MCSE, UNIX 认证,CCNP,CCNA,CLS 认证资格	3 ~ 10 年	\$ 16000 ~ \$ 26000
分析员、程序员 / 系统管理员 / 数据 库管理员	计算机专业文凭或学位	0 ~ 5 年	\$ 8000 ~ \$ 18000
数据库管理员	信息科学/软件工程/计算机科学/信息技 术/计算机工程/电子工程或相关专业,并具 备 MCDBA,Oracle OCP 认证资格	3 ~ 10 年	\$ 23000 ~ \$ 50000
高级系统 网络工程师	计算机工程或相关专业,并具备 MCSE, UNIX 认证,CCNP,CCNA,CLS 认证资格	3 ~ 10 年	\$ 16000 ~ \$ 27000
系统网络经理 / 技术支持经理	计算机工程或相关专业,并具备 MCSE, UNIX 认证,CCNP,CCNA,CLS 认证资格	8 年以上, 至少 2 年管 理员经验	\$ 25000 ~ \$ 55000
系统分析员 / 应用顾问	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程 或相关专业,具备商务/贸易方面知识	5 年以上, 1 年系统分 析员经验	\$ 25000 ~ \$ 31000
IT 审计员 / 质保专家	计算机科学/信息技术/计算机工程/软件工 程/电子工程/通信工程或相关专业,并具备 CCSE,CISSP,CISA 认证资格	3 ~ 10 年	\$ 25000 ~ \$ 48000

			续表
工作类型	资格	经验	月薪范围 HK \$
系统网络安全专家	计算机科学/信息技术/计算机工程/软件工程/电子工程/通信工程或相关专业,并具备 CCSE , CISSP , CISA 认证资格	3 ~ 10 年	\$ 20000 ~ \$ 55000
EDP 经理/ 项目经理	计算机专业硕士学位	5 年以上	\$ 35000 ~ \$ 40000 +
网页编辑员	新闻学/英语/汉语专业学位	1 ~ 5 年	\$ 7000 ~ \$ 22000 +
网络管理员	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程、设计、媒体、新闻学或相关专业	1 ~ 5 年	\$ 10000 ~ \$ 26000
网页开发员	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程或相关专业,并具备 SUN 认证程序员/ Java & MCSD 开发员认证资格	0 ~ 3 年	\$ 8000 ~ \$ 35000
网页设计员	设计,图形和媒体,计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程或相关专业	1 ~ 3 年	\$ 7000 ~ \$ 22000
IT 主管/经理	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程/电子工程或相关专业,并具备 MBA 或商务知识	10 年以上, 至少 5 年 管理经验	\$ 42000 ~ \$ 113000
信息主管	计算机科学,信息技术/信息科学/软件工程/电子工程或相关专业,并具备 MBA 或商务知识	15 年以上	\$ 44000 ~ \$ 116000

资料来源：Gemini Personnel Ltd , InfoTech Services (Hong Kong) Limited , TMP Worldwide e-Resourcing

其最终工作成果、工作绩效联系起来,把科技人员工资报酬与企事业单位社会效益密切挂钩。因此,企业要进一步加大业绩工资在工资总额中的份额,对关键专业技术人员实行业绩工资分配形式,做到一流人才、一流业绩、一流报酬。科技人员按创造的社会经济效益浮动提取业绩工资后的工资总额,可在本单位职工平均工资的 5 ~ 10 倍内确定。

3. 公平定酬

所谓公平,在这里指的是不对员工有任何年龄、性别歧视。表 9-3 给出了美国人口普查局 2000 年的收入调查数据,结果显示,美国科技人员中男女科技人员同工不同酬,存在着性别差异。

表 9-3 1998 ~ 2000 年美国科技人员收入表(按性别划分)

单位:美元

职业 \ 性别 \ 时间	2000		1999		1998	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
专业技术人员	51280	32428	50366	31339	46981	30489
技术支持人员	41018	27423	38025	25274	36903	24547

资料来源:美国人口普查局:Income 2000,网址 <http://www.census.gov/hhes/income/income00/inctab7.html>。

第三节 科技人员股权、期权制度

高技术企业的经营状况、项目开发的成败,关键因素不仅在于企业有无创新的机制和技术人员,更取决于能否有效激励这些人员充分发挥作用。对科技人员要给予足够的、长期的激励,一种能有效实现强度和稳定性相结合的激励方式是实行适当的股权和期权激励机制。

一、激励类型

(一) 股权激励的类型及其利与弊

股权激励是指通过使企业的经营管理者、高级管理人员和技术人员拥有企业股权的方式来增加企业有关人员的责任意识,让他们注重企业长远发展的一种激励机制。具体地说,股权激励指经营者或技术人员按照资产所有者约定的价格出资购买一定数量的本企业股票,并享有股票的一切权利和股票收益,并且股票收益可在当年足额兑现的一种激励方式。

股权激励按照不同的责任基础、持股方式和权利义务的不同,可以分为不同的类型。按照基本权利义务关系的不同,股权激励方式可分为三种类型:现股激励、期股激励和期权激励(吴叔平,虞俊健 2001)。

1. 现股激励

现股激励有广义持股和狭义持股之分。广义的持股是指激励对象以各种形式持有本企业股票或购买本企业股票(包括红股和优先股等)的权利。狭义的持股是指激励对象按照与资产所有者约定的价格购买一定数额的本企业股票,并享有股票的一切权利,股票收益可在当年兑现。一般采取通过公司奖励或参照股权当前市场价值向激励对象出售的方式,使激励对象即时地直接

获得股权,同时也规定激励对象在一定时期内必须持有股票,不得出售。

狭义持股的有利之处在激励对象掏钱买股票,个人利益与企业经营好坏紧紧联系在一起,有利于调动其工作积极性,促进企业发展。但也存在明显的弊端:激励对象,即科技人员为了个人利益,追求较高投资回报率,可能会过于注重短期效益,造成短期行为,如:忽视市场所需技术的趋势、拖延相关产品的技术改进等。

2. 期股激励

期股激励是指企业出资者同激励对象协调确定股票价格,在某一时期内由激励对象以各种方式(个人出资、贷款、奖励部分转化等)获取适当比例的本企业股份,在兑现前期股只有分红等部分权力,股票收益则是中长期的一种激励方式。购股价格一般参照股票的当前价格确定,同时对激励对象在购股后再出售股票的期限做出规定。

期股激励的有利之处在于:科技人员的股票收益难以在短期内兑现,股票的增值与企业资产的增值和效益的提高紧密联系起来,促使科技人员不断创新,为企业的发展做出持久的贡献,从而可以克服科技人员的短期行为。再者,期股获得方式的多样化使科技人员不必一次性支付太多的购股资金就能拥有股票,有效地解决了科技人员购买股票的融资问题,从而实现了以未来可获得的股份和收益来激励科技人员的初衷,达到长期激励的目的。

3. 期权激励

公司给予激励对象在将来某一时期以一定价格购买一定数量股权的权利,激励对象到期可以行使或放弃这个权利。购股价格一般参照股权的当前价格确定,同时对激励对象在购股后再出售股票的期限做出决定。

股权激励在发达国家,特别是美国,已经得到广泛的应用,对其高技术企业产生了革命性的影响。美国的调查研究表明:实行员工持股计划的企业与同类企业相比,劳动生产率高 1/3,平均利润率高 5%,平均工资高 25%~60%。股权激励计划被认为是带动硅谷高速成长的发动机。股权激励除了现股激励、期权激励和期股激励这三种基本类型外,还有其他形式,如:技术入股、岗位入股、管理入股等。在此,我们将着重介绍与科技人员有关的两种股权激励模式:股票期权和科技入股。

(二) 股票期权简介及其衍生产品

1. 西方股票期权简介

股票期权制度产生于 20 世纪的七八十年代的西方,目前,这一制度在美国等西方国家的上市公司中相当流行。有调查数据表明,近 20 年来,西方发

达国家公司经理人员的薪酬结构变化较大。以股票期权为主体的薪酬制度已基本取代了以基础工资和年度奖金为主体的传统年薪制度(90年代美国高技术企业中股票期权实行的情况参见表8-22)。

股票期权数量在公司总股本中所占比例也在逐年上升。70年代,大多数公司股票期权计划允许的收益人的全部股票数量一般只占公司总股本的3%左右,到90年代总体达到10%,有些计算机公司高达16%。与此相应,在企业家的报酬结构中,股票期权行权收益占总收入的比重日益增加。

与年薪制相比,股票期权制度作为企业分配制度改革的一种形式,主要是基于长期业绩的奖励,也就是说通过与企业股票增值挂钩的奖励方式。这类奖励通常要数年才能实现,在一定程度上可缓解基于当前指标实施奖励的短期行为,对企业经营者有着较强的长期激励作用。这种激励机制被认为在以下几个方面具有传统的年薪制不及的优势:

其一,股票期权制度使经营者与企业的利益更紧密地结合在一起,通过股票期权这个“金手铐”留住人才,同时有利于降低企业的代理成本。

其二,股票期权能促进利益共同体的形成。股票期权制能保证管理层的利益与公司 and 股东的利益联系在一起,促使管理层追求符合公司和股东最大利益的成功,提高公司竞争力。

其三,实施股票期权制度可以使经营者和核心技术人员树立较长期的经营和创新意识。在股票期权制度下,员工的收入取决于行权日公司股票的市场价格和行权之间的差价,而股票价格是公司未来收益的贴现,代表着企业的长期发展前景,因而这种机制倾向于激励经营者和核心技术人员更关注企业的长期发展。

股票期权有其特殊属性,它仅仅是上市公司授予本公司特定人员在某一特定时期内以确定的价格认购本公司股票的一种特权,这种特权是权力而不是义务,公司无权要求特定人员必须承担购买本公司股票期权的义务,作为一种选择权,持有人可以依照公司事先确定的价格或条件,有偿而无障碍地获取公司发行的股票。此外,股票期权具有奖励和激励双重属性,以低于市场价授予,具有对过去工作业绩奖励的属性,但更多的是对未来贡献的激励,因为股票期权的获益取决于个人的贡献和公司的价值增长。没有积极贡献,以实现公司的预期愿望,就无法获得期权;没有公司的价值增长,以创造有利的行权条件,期权就无法过渡到股份,持有人的利益就无法实现。

2. 股票期权的衍生产品

股票期权分为两大类:激励性股票期权(incentive stock option)和非法定

股票期权(nonqualified stock option),此外,股票期权的衍生产品还包括以下几种:

(1) 储蓄—股票参与计划(saving-stock participation plan)

该计划的适用范围往往不限于公司的高级管理人员,公司正式员工都可以参加。其目的是为了吸引和留住高素质的人才并向所有的员工提供分享公司潜在收益的机会。

这种计划方式允许员工一年两次以低于市场价的价格购买本公司的股票。实施计划首先要求员工将每月基本工资的一定比例放入公司为员工设立的储蓄账户。一般公司规定的比例是税前工资额 2% 到 10%,少数公司规定最高可达 20%。

与股票期权计划相比,储蓄—股票参与计划的各方面特征都更像是一个储蓄计划,激励作用较小。股票期权计划是股价上扬时赢利,股利不变或下跌时没有收益;储蓄—股票参与计划则是不论股价上涨还是下跌,都至少有 15% 的收益,当股价上涨时赢利更多。

(2) 股票持有计划(stock ownership plan)

这种计划具体操作过程是,公司每年由薪酬委员会决定无偿赠予高级管理人员的股票数量,然后通过证券商从市场上购买本公司的股票,存入信托公司或者公司留存股票账户。高级管理人员只有在退休或离职时才能获得这些股票的支配权。其显著特点是,参与股票持有计划的高级管理人员在股票升值时可以收益,在股票贬值则受到损失。

(3) 虚拟股票计划以及股票增值权

虚拟股票计划(phantom stock plan)是指公司给予高级管理人员一定数量的虚拟股票,对于这些虚拟股票,高级管理人员没有所有权,但是与普通股股东一样享有股票价格升值带来的收益,以及享有分红的权利。

股票增值权(Stock appreciation rights)是指公司高级管理人员可以获得规定时间内股票增值权计划中规定数量股票股价上升所带来的收益,但是该高级管理人员对这些股票没有所有权。

虚拟股票计划与股票增值权本质是一样的,就是在不授予高级管理人员股票的情况下,将高级管理人员的部分收益与公司股价的上升联系起来。两者的区别在于前者可以享受分红而后者不能。与股票期权计划相比,这两种计划都不能通过行权实现长期持股。

(4) 延期支付计划

延期支付计划(deferred compensation plan)是将高级管理人员的部分年度

奖金以及其他收入存入公司的延期支付账户,并以款项存入当日按公司股票市场价折算出的股票数量作为计量单位,然后在既定的期限(多为5年)后或该高级管理人员退休后,以公司股票形式或者依据期满时股票市值以现金方式支付给该高级管理人员。

延期支付计划一方面将高级管理人员的薪酬与公司的长期业绩联系起来,另一方面还有利于减少公司和个人的税负。对于高级管理人员个人而言,退休后个人收入减少,个人收入纳税税率降低,这时从延期支付账户中获取收益,所需纳税额较少。

(三) 科技入股及其在中国的现状

1. 科技入股的概念

技术入股是近年来在我国出现的一种鼓励科技创新的办法,这一方法可以给拥有技术成果的科技人员以相应的回报,即技术成果拥有者将技术作价入股,参与股份有限公司或有限责任公司的红利分配,是人力股的一种表现形式。

所谓人力股,实际上是科技人员自身智力和人力资源价值的一种体现,是指人以管理才能、专有技能和专用知识对企业进行投入形成的股权。在知识经济时代,这种投入形成的企业人力资产属于无形资产范畴。只有对企业做出突出贡献的人才才有资格持有人力股,参加企业剩余价值的分配。

目前,在西方发达国家企业中,普遍重视人力资本和承认人力资本价值,让广大员工以人力资本的形式入股,参与利润分享,已成为世界性的潮流。以美国为例,美国企业大规模采用人力资本入股计划,这是在硅谷成功经验基础上推行的。

硅谷的成功被评价为具有两个成功的动力,其一是人力资本入股计划,其二是风险资本。在美国,采用人力股的形式拿出一定数量利润供雇员分享的有34万家公司。而美国劳工部统计局1989年底调查资料反映,在美国大中型企业的全日制雇员中已有16%,即500万名职工参加了各种形式的利润分享计划,雇主拿出来供雇员分享的利润少则1%,多则9%~10%。

2. 科技入股在中国的现状

技术入股作为一种新型的激励模式在我国不断得到发展。在中国的各大产权交易中心都有技术入股这一交易方式,并且成交额与项目呈不断扩大之趋势。据2000年3月30日《科技日报》报道,中科院院士毛江森以科研成果“甲肝减毒活疫苗”参与收益分配,获得2033.1万元的股份,占公司总股本的29.05%。另据2002年06月29日《信息时报》报道,从2000年开始,根据国

家对科技奖励制度的改革精神,广州市只设立一种科学技术奖,即“广州科学技术突出贡献金鼎奖”,奖金由市财政专项拨款。迄今,该奖已完成了其历史任务。但是,对科技人员的重奖并没有停止,只是这时重奖的主角已经从政府变成了市场。

在2002年2月,留学人员广州创业园内由留美博士齐念民等创办的瀚实生物技术有限公司,获得了越秀集团、广州生物工程中心、暨南大学、广州科毅科技投资有限公司4家单位共同注资。新公司的首期注册资本达5000万元,是目前创业园区内最大的融资项目。

融资后组建的广州因达生物技术有限公司中,原来的瀚实公司以技术入股35%股份,即,齐念民等归国学子因为他们掌握现代工业大规模动物细胞培养工程的技术已经有了1000多万的商业价值,从而跻身于科技千万富翁之列。至今为止,在广州经济技术开发区的留学人员创业园内这样的成功例子,已经有了5个,多名留学人员通过技术入股使其身价达到了千万元以上。

据2003年6月11日《上海晨报》报道,在上海迄今已经转化的2036个科技项目中,转化项目单位约有科技人员38800多人,科技人员人均持股40多万元,按市值推算人均资产可达100万元,科技人员平均年龄35岁。

另据上海市高新技术成果转化服务中心透露,目前,上海用科技成果投资的科技人员平均年龄比2年前小了5岁。另据统计,今年前5个月认定的近200个项目中,参与成果研发与转化的主要人员合计1509人,其中35岁以下的占27.7%,35岁至50岁之间的占42.3%,50岁以上的占30%。

深圳市日前出台了《深圳经济特区技术成果入股管理办法》,以促进科技人员的技术成果与其他生产要素的优化组合,调整技术出资方与其他股东的权利义务关系。该《办法》对技术入股条件作了明确规定,科技成果拥有者可将专利技术、非专利技术作价入股,其比例最高可占20%。经市科技主管部门认定属于高新技术成果的,其比例最高可达35%。《办法》具体规定了技术出资方的权利和义务,并对出资各方的约定作了明确的要求。有成果才能有收益,技术成果入股对于科技人员而言无疑是一针强心剂,可以激发起他们的创造力。

二、科技权利

人是企业的主体和灵魂,因此,在企业中对于人的科学管理显得尤其重要,向企业要效益,向管理要效益,向技术要效益,就是通过对人的管理提高综合能力,从而创造最大效益。在高科技行业,股票期权是个非常诱人的字眼。

很多员工特别是高层员工认为工资的高低倒不是主要的吸引力,最重要的是有没有实行“员工持股”制度。不仅那些在海外上市的公司纷纷实行了股票期权,即是非上市公司,也在探索不同形式的员工持股办法。对非上市公司而言,由于国内现行法律对此缺少明晰的规定,在权益兑现方面缺少成功案例可供借鉴,而且往往因为担心会对未来的创业板上市造成法律障碍而左顾右盼,很多公司是雷声大雨点小。但随着国内创业板上市规则的日益明晰,这种分配办法将越来越多的运用在实践中。

(一) 科技人员的人才资本

20世纪50年代,舒尔茨(T. W. Schultz)提出了“人力资本(Human Capital)”概念,所谓“人力资本”是指:体现在劳动者身上,以劳动者的数量和质量或其知识技能、工作能力表现出来的资本(舒尔茨,中文版1990)。舒尔茨指出:人类是社会进步的决定性原因。但是人力的取得需要消耗稀缺资源,也就是说需要消耗资本投资。人的知识和技能的获得是投资的结果,因此是一种资本。人力资本概念的提出,从根本上改变了传统上将教育、培训、卫生保健等作为一种消费的观念,它们都是对人的一种投资,以人力资本的形式蕴含于人体之内。

物质资本的价值更多体现在物质产品或生产资料上,人力资本价值的实现同样要以人力资本产权的实现为基础,即:人力资本的所有者同样要凭借其人力资本所有权获得收益,如剩余收益的分享和股权的回报等。

科技人员是企业人力资源中文化层次较高、具有较高创造能力的群体,是人力资源中拥有人力资本较多的精华部分,是“以其创造性劳动,为社会发展和人类进步做出较大贡献”的优秀群体,它是人力资源中的核心部分,对促进科技进步和经济增长起着关键性的作用。桂昭明等人(2001)提出了“人才资本(Capital of Talents)”的概念并对我国科技人才资源的空间分布和结构特点进行了研究,他们指出,“人才资本是指体现在人才本身和社会效益上,以人才的数量、质量和知识技能、工作能力特别是创造性的劳动成果及对人类的较大贡献所表现出来的资本”。

本章中将存在于科技人才的人体之内,具有经济价值或学术价值的专业知识、工作技能以及创造能力称为科技人才资本。科技人才资本也是通过对科技人才进行教育、培训等投资而形成的。

进入90年代,作为一个时代特征,知识与技术的进展对整个国民经济和综合国力的贡献越来越大,远远超过了传统的土地等生产要素。高技术的兴起,更进一步说明了科技在经济发展中的决定性作用。科技人才的知识技能

和工作能力也不再是传统意义上的劳动力,它成为经济生活的一种资本,而且是其中最重要的资本。

科技人才资本概念的建立可以很好的解释美国从 1960 年以来经济的持续增长现象,其根本原因在于美国对“科技人才资本”形成的高投入和对其他国家“科技人才资本”的大量掠夺。据世界银行统计,1949~1972 年间,迁入美国的高级专家达 20 万人,1973 年以后美国每年引进的科学家和工程师仍超过 6000 人,在美国 118 名诺贝尔奖获得者中,有 32 名专家学者是外国移民,还有 32 名是获奖后移居美国的。世界经济合作发展组织(OECD)指出,以高科技为代表的科技知识的应用和以开发人的智力为代表的人才资源的开发将是经济发展的两大支柱。因此,科技人才资本的存量和对科技人才资本的开发和应用将是影响经济发展的决定性因素。

舒尔茨认为,人力资本是通过教育、卫生保健等方面的投资而形成的。用货币形态衡量,人力资本价值量等于形成人力资本的投资量。与人力资本一样,科技人才资本也是通过卫生、教育等投资而形成的,其资本量也应等于形成科技人才资本的投资量。

科技人才资本的形成主要包括:1)卫生保健设施和服务,概括地说包括影响人的预期寿命、体力和耐力、精力和活力的全部开支;2)正规的初等、中等和高等教育;3)在职培训,包括学徒制、培训中心等;4)科学研究活动和科研训练等;5)个人和家庭进行迁徙以适应不断变化的就业机会。从科技人才资本的形成可以看出,科技人才资本的投入主体具有多元化的特点,包括国家、家庭、就业单位和人才自身等。

科技人才资本投资的多元性,决定了科技人才资本所有权界定的复杂性。首先,科技人才资本“好像已经实现并固化在学习者身上”。它依附于人才自身而存在,与人的物理属性是联系在一起,不可分割的。其次,科技人才资本的形成虽然需要其他主体的投资,但科技人才本身的先天能力和后天努力是科技人才资本形成的决定性因素。再者,科技人才资本是科技人才的一种潜在能力,其对经济发展的强大促进作用只有通过科技人才的创造性劳动才能表现出来,他所愿意提供的劳动数量和质量只能由他本人控制。他人只能通过影响科技人才意识进行间接控制。

因此,科技人才资本的所有权属于科技人才本身所有,其他投资主体虽然对科技人才进行投资活动,却不具有科技人才资本的所有权。其他投资主体(主要是企业等科技人才所在单位)对科技人才资本的投资,只具有一定期限的使用权,当企业对科技人才资本的使用期满后,从权利关系上讲,企业对科

技人才资本就不再具有任何权利。

(二) 科技人才在企业利润分配中的地位

企业雇员对企业所有权的确立,必然带来雇员对其企业利润分配中的权利的追求,此处将针对企业雇员中含有人力资本量较多的科技人才在企业利润分配中的权利进行研究。

亚当·斯密在《富国论》中指出,设置高价机器,必然期望这机器在磨毁之前所成就的特殊作业可以收回投下的资本,并至少获得普通的利润;一种费去许多功夫和时间才学会的需要特殊技巧和熟练的职业,可以说等于一台高价机器。学会这种职业的人,在从事工作的时候必然期望除获得普通的劳动工资外,还收回所有的学费,并至少取得普通利润。从斯密的论述,我们不难发现:首先,人们通过学习而获得的才能是资本的一种,由于它固定在学习者身上,属于固定资本,这就是我们提出的人才资本;其次,作为固定资本的有用才能的获得是一个学习的过程并需要缴纳学费,因此,要进行投资,即科技人才资本的获得是投资的结果;另外,人的才能是一种资本,它具有资本的一般属性,即能够带来剩余价值,劳动者在使用这种资本时,不仅要获得工资、收回投资,而且与其他固定资本一样,还要获取普通的利润。

利润是由劳动、资本和土地共同创造的,因此利润应由劳动者和资本、土地所有者共同分配。但在资本主义社会,利润却被资本家独占了,这其中除了资本家的“贪婪”之外,其中一个重要的原因就是传统的“资本生息”理论只将资本界定为物质资本,劳动力和资本之间是“雇佣和被雇佣的关系”,根据“谁投资谁所有”的原则,既然企业是资本家投资的,那么企业本身以及企业利润理所当然应归资本家所有;另外,当时经济发展是在劳动力无限供给的条件下进行的,在劳动力“供给无限”的情况下,人们不可能把劳动力纳入资本的范畴;再者,当时社会生产力发展水平不高,社会生产对劳动者劳动技能的要求不高,劳动者本身所具有的资本量,即人力资本量不高。因此,人力资本参与企业利润分配的问题,并没有得到关注。

但是,在当代社会中,特别是进入 20 世纪 90 年代以来,以高新技术为支柱的知识经济的兴起,科技在经济发展中的地位日益重要,经济发展越来越依赖于科技人才资本的存量和质量,企业所具有的劳动力的数量特别是劳动力的素质和质量是企业生存和发展的关键。在这种形势下,资本家独占剩余价值的时代已一去不复返,首先,大量拥有高额科技人才资本的科技人才的涌现,使人力资本在企业总资本中所占的比重越来越大,特别是在高新技术企业中,人力资本已远远大于物质资本;其次,高素质人才的高度稀缺性,使得高素

质人才很难获得,更重要的是人力资本的拥有者,认识到了自身所拥有的人力资本,纷纷争取人力资本权利在企业中的承认,这一切使得物质资本所有者不得不正视人力资本在企业剩余价值分配中的地位。美国的按知识付酬计划、职工持股计划、利润分享计划、生产率利益分享制等,欧盟的利润共享制等均表明劳动者分享利润的权利正在从理论走向现实。

(三) 股权与股票期权激励的内在逻辑

1. 股票期权激励的内在逻辑

高技术企业是一种知识密集型组织,拥有的创新型人力资本存量极高,这种类型的人力资本具有社会稀缺的创新能力。创新型人力资本的所有者是“知识型员工”,包括战略家、管理创新人员、技术创新人员。他们的创新活动往往会突破既定技术或制度的“瓶颈”约束,引起组织生产可能性边界的外移或生产函数的上移,从而产生边际效益递增效应,递增的程度取决于对知识型员工激励的适当性。

在高技术企业中,创新型人力资本是劳动生产率提高、利润的获得和企业生产力发展的主要来源和动力。知识型员工对创造财富所起的决定性作用,已经在高技术企业成为现实。在这种情况下,激励制度也将发生变革。创新型人力资本作为一种投入与物质资本一样重要,而且创新型人力资本的地位与作用将逐渐超过物质资本,以物质资本为中心的企业制度,资本雇佣劳动,股东占有企业的传统模式,将逐渐转变为以创新型人力资本为中心,股东和知识型员工共同拥有企业的模式。这种企业根本制度的变革,目前是在企业股东所有这个制度范围内通过股票期权渗透,使知识型员工成为企业的所有者。股票期权,是以合同方式授予持有人在约定的期间内(有效期或行权期)按照约定的价格购买一定数量公司股票的选择权利。从股票期权长期有效但不能即期行权的特征来看,它是一种长期激励,其激励作用关键在于在有效期内股票市价是否大于行权价。股票期权的激励逻辑是:

提供期权激励→知识型员工努力创新→实现企业价值最大化→企业股价上升→知识型员工行权,从市价与行权价的差价中获利。

股票期权这种激励机制之所以有效,可以从“剩余索取权”安排的激励理论来做进一步阐述。企业所有权安排理论强调,在考虑激励问题时,必须将剩余索取权和剩余控制权进行有效匹配,这是有效企业治理结构的一个首要而且最根本的特征。人力资本理论则认为,人力资本所有者如同物质资本所有者一样,也应享有参与分配剩余索取权的权益。剩余索取权是使拥有控制权的人采取恰当行动的激励机制。股票期权能够满足这一要求,它使知识工作

者在掌握“自然”控制权(期权)的同时,拥有一定的剩余索取权并相应承担风险,从而使控制权与剩余索取权(风险)更好地对应。可见,股票期权通过激励,使知识型员工的利益和股东利益长期保持一致,从而缓和了高技术企业中委托—代理关系所体现的委托人(股东)与代理人(知识型员工)目标不一致所产生的利益冲突,达到减少代理人问题、改善企业治理结构的目标。

2. 股权与股票期权的比较

从以上我们对股权与股票期权制度的介绍不难看出,从基于科技企业的长期业绩对科技人员进行激励的角度来看,股权与股票期权有着不少相同或相似之处。但也有着明显的区别:

(1) 适用范围不尽相同。股票期权制度由于主要是靠证券市场股票市价上涨的“价差”对持股者进行激励,因此,一般仅适用于上市公司或即将上市的股份制公司。而股权制既适用于非上市公司,同时也适用于上市公司或拟上市公司。

(2) 激励的时间范围不尽相同。股票期权制度是“激励未来”或者说是远期激励,对科技人员的即期收益没有直接的影响。而股权制度由于采取收益股权和股权收益相结合,较好地把当前激励、近期激励和远期激励结合起来,从而能够较快且持久地调动科技人员的积极性。

(3) 对激励对象约束的力度不尽相同。股票期权制度对科技人员的约束力度不大。因为科技人员既可以行权也可以不行权,即可以不购买企业的股票。而股权制则不存在这样的问题。

(四) 股权与期权激励的优点和不足

1. 股权激励的优点

高科技公司对人才和技术的依赖性非常强,技术人才面临广阔的外部市场,流动性比较高,经营风险高,成长性好,投资项目的见效期较长,短期内难以衡量业绩;在成长过程中投入较大,人员成本对企业而言负担较重。高技术企业的这些特征由此决定了股权激励方式必须体现零成本、高风险和高回报的原则。在这个意义上,股票期权和技术入股是比较理想的选择,因为不需要激励对象的任何投入,能否获利完全取决于企业未来的发展情况,风险较大;同时,一旦高技术企业得到发展,其速度和业绩将非常显著,因此回报也较高。

股权,即提倡雇员公司所有制的这种新理念,有别于传统的雇佣关系,开创了新的工作哲学。溯本追源,其来源可追溯自 20 世纪 60 年代硅谷的 Intel 公司。当时的 Intel 的创办人 Robert Noyce 在离开仙童半导体公司后,同 Gordon Moore 两人首先提出要以公司股权来吸引专才,当时公司里大约有 1/3 的

普通员工都能得到股权。在 Intel 带领下,其他的软、硬件公司纷纷跟随,渐渐地,向员工发放股份成为硅谷高科技公司普遍的做法。之后,当高科技公司的股价在市场上愈升愈高时,股权就更加成为人们要成为 IT 人的目标,尤其在网股狂热时,股权令许多年轻人一夜致富。加州柏克莱大学经济学教授 Clair Brown 说:“(股权)代表了一场工作革命,年轻人现在可以做到以前许多做不到的事。”

股权打破了过往阶级森严的公司制度,许多高科技公司采取股权是为了打破旧有的美国东岸的阶级制的工作文化。有趣的是,这种破除阶级的做法也同样影响了高科技界的老牌公司,如 IBM。“蓝色巨人”IBM 在 1996 年的一片 cyber look 狂热中,首次解除了员工上班要着装整齐的套装规定。一年后,又向公司普通员工发放股权,过往只有管理层才享有这些权益,现在 IBM 约莫向公司里一成,即约 30 万员工发放股权,股份的多少则基于员工的工作表现而非职衔而订定。

股权激励将使公司业绩上升,并能充分调动员工的积极性和创新能力。股权激励制度在激发管理者和骨干技术人员的才智和敬业精神、改变公司的管理机制、改善公司的人力资源状况等方面发挥了非常大的作用。作为一种长期动态的奖惩制度,股权激励制度将部分奖励延期实现,能保证员工可以获得相应的报酬的同时,也可有效预防人才的流动。科技人员持有股权激励或实行科技入股,将使自身与公司结为一体,成为利益共同体,从而更能发挥科技人员的主动性和积极性。

2. 股权与股票期权激励的不足

(1) 人力股属于外在报酬

企业将人力资本作价入股,试图用这种方法减少人才流失。“人力股”使员工成为公司的股东,自然会在一定程度上调动他们的积极性,但这种方式也并非一劳永逸的解决问题的办法,我们不能将眼光只盯在“人力股”上,而忽视了其他调动员工积极性的措施。因为这种方式不是吸引人才、留住人才的绝对因素。人力股其实只是外在报酬,吸引和留住人才关键靠组织公正和内在报酬。

一个公司给员工的报酬主要分外在报酬和内在报酬两种。工资、奖金、股票包括人力股都是外在报酬,外在报酬属短期激励行为,也是企业较易做到的。而荣誉感、认同感、成就感、自主决策机会等属于内在报酬。按马斯洛的需求理论,人才的较低需求主要是外在报酬较易满足,而自我实现、自我发展这种较高层次的需求不易满足。

国内大多数企业尤其是国有企业目前还是金字塔型的组织结构,层级很多,沟通困难,其薪酬结构本身也有不合理之处。在企业组织结构没有扁平化的时候,实行“人力股”实际上依然是金字塔型的。这种形式对组织来说依然是不公正的,是不能留住人才的。因为它没有真正起到激励人才的作用,时间一长就又会高级人才持股多,一般人才持股少的情况。由于每个员工人力股的股份不一样,就会使股份少的员工缺乏创新动力。

人的创新是有灵活性的,并不是给多少钱人就有多大的创新能力。一旦搞了人力股后,由于每个员工人力股的股份不一样,就会使股份少的员工缺乏创新动力。这是因为实行人力股必须把人界定清楚,什么人是有才能的,什么人能力平平的,但目前这种界定的办法还没有,人力股的评估机制是不健全的。如果只是领导评价下级就会缺乏准确性,造成新的不公正。

人力股也可能对团队造成破坏作用。我国传统文化中形成团队的基础本来就很薄弱,以前组织中过多强调的是纵向沟通,而团队更强化横向沟通。一个团队中大家比较认同了一种薪酬办法,突然又加上人力股,造成新的薪酬不平衡,就会在团队中产生不信任感,影响团队的战斗力。

另外,企业实行人力股不仅要强调权利,更强调责任。既是股东就必须对企业的经营好坏负责,权利和责任应该是对称的,只给权利不给责任的企业是不能长久的。目前的国内企业并没有解决好权利和责任之间的关系。

(2) 高技术企业股票期权的内在风险

即使在资本市场有效的情况下,股价与企业业绩(价值)也并非呈现完全的正相关。由于过度投机,人力资本的努力程度往往不能从企业的股价上得到真实的反映,这就给“业绩——报酬”联系抹上了不确定性,无疑弱化了股票期权最重要的功能:激励。对于高技术企业而言,其股价的波动尤为频繁和异常,原因是:

① 科技股的市价更多地为知识型员工的创新力、激励的有效性等因素决定,投资者倾向于这些而进行不断的价值重估。

② 高技术企业倾向于一次性授予大量的股票期权,这样无形中放大了股票期权的弱点。硅谷典型的做法是,在签约时将1年或以上的股票期权打包,一次性地授予。当股价升时,这种大规模的授予将给科技人员带来惊人的财富。但是“把所有的鸡蛋放在一个篮子里”总是带有大风险的。当股价下跌时,这一篮子期权很容易全变得一文不值。

③ 基于现金短缺和追求账面利润,高技术企业恨不得将股票期权授予每个人力资本所有者。在高技术企业,员工的薪酬计划一般包括三部分:一是

基本工资 ;二是奖金 ;三是股票期权。工资和奖金起短期激励作用 ,多以现金形式发放 ,股票期权起长期激励作用 ,一般不涉及现金支出。一方面 ,处于创建阶段和高速成长阶段的高技术企业 ,存在很多不确定性因素 ,需要大量现金不断投入(烧钱) ;另一方面 ,随着高科技股泡沫的破灭 ,股东越来越理性地看重高技术企业的真正盈利水平 ,而在相当长的成长阶段内往往是亏损或利润相当少。另外 ,从会计核算的角度看 ,按美国财务会计准则委员会号公告规定 ,只要股票期权的行权价和数量在授予时是预先确定的 ,股票期权不作为费用处理。因此 ,在这两个阶段扩大股票期权的授予面 ,无疑在节约大量现金支出的同时 ,还提升了收益 ,但却忽视了股权稀释的潜在成本。

(3) 案例 :限制性股票取代股票期权——微软公司薪酬制度的改革^①

微软公司在科技股票缩水的情况下 ,对薪酬制度采取了重大改革措施。2003 年 7 月 9 日 ,该公司宣布员工的薪酬制度将进行重大的变革 ,运用了 17 年的“股票期权”奖励制度宣告取消 ,取而代之的是向员工发放限制性股票。

微软将在 9 月份开始正式实施其新近出台的“股票津贴”计划 :向所有员工提供“受限制的”股份奖励 ,这些股票的所有权将在 5 年内逐步转移到微软员工手中。所谓限制性是指 ,微软的员工必须将公司以奖励形式发放的股票保留 5 年 ,5 年后如果还在微软就职 ,将有权卖出这些股票。微软的 600 多名高层管理人员也将与员工一样执行限制性股票奖励制度。

作为有效激励的手段之一 ,股票期权一直以来被称为企业留住员工的“金手铐” ,颇受技术人员的青睐 ,更是一些高科技企业惯用的薪酬奖励制度。与固定工资、奖金、福利等其他薪酬形式相比 ,期权激励具有周期长、获益空间大、针对性强的特点。但是 ,伴随着近两年来科技股票的缩水 ,期权制的弊端被日益放大。期权使持有者获得的只是股票上涨部分的赢利 ,而如果股票暴跌 ,员工所持期权的执行价格高于股票当前的股价 ,那么 ,期权就会变得不值一文。

高技术企业大量向员工授予股票期权 ,一是为了吸引高质量的人力资本 ;二是为了规避企业的支付风险和提升利润。在持续上升的牛市中 ,股票期权的价值闪闪发光 ,的确很能吸引、激励人才。但在熊市中 ,由于人力资本所有者无法通过期权投资组合来分散他们的报酬风险 ,股票期权的弱点开始暴露 :期权持有人无利可图 ,人才开始流失。

正如在第六章中所指出的 ,从传统的物质激励无效进展到股权期权等激励形式 ,激励方式和手段的丰富并未说明激励的有效 ,单一的激励机制的设计

^① 资料来源 :根据《深圳商报》任笑元、杨青(2003)新闻稿整理。

都存在着自己的不足之处,有效的激励必须在理想的状态下才能实现,因而现实的选择是,一方面,企业的激励机制本身必然是一个综合的、复杂的体系,另一方面,还要强调约束的重要性:恰当的激励必须在适当的约束下才能实现其有效性。

参 考 文 献

1. 方敏:《科技人员的职业声望》,《自然辩证法通讯》,1998年第4期。
2. 桂昭明等:《我国科技人才资源的空间分布和结构特点研究》,《科技进步与对策》,2001年第5期。
3. 加里·贝克尔:《人力资本》,北京大学出版社1984年版。
4. 李旭红:《玩转薪酬竞争的魔方》,《市场报》2003年05月16日第五版。
5. 刘军胜:《薪酬管理实务手册》,机械工业出版社2002年版。
6. 柳御林:《技术创新经济学》,中国经济出版社1993年版。
7. 齐寅峰、刘岱阳:《高技术企业的管理》,兵器企业出版社1993年版。
8. 任笑元、杨青:《微软中国九月实施新薪酬计划,干满5年股票就可换钞票》,《深圳商报》2003年7月30日。
9. 孙楚寅、罗辉:《动态股权制》,中共中央党校出版社2001年版。
10. 王爱武、邬帼俊、田志龙:《科技企业的报酬结构》,《中国人力资源开发》2001年第2期。
11. 吴叔平、虞俊健:《股权激励实务》,上海远东出版社2001年版。
12. 西奥多·W.舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社1990年版。
13. 叶向峰:《员工考核与薪酬管理》,企业管理出版社1999年版。
14. 约瑟夫·熊彼特:《经济发展理论》,商务印书馆1991年版。
15. 张寿宝:《智慧资本——知识经济时代发展的基础》,北京科学技术出版社1999年版。
16. 周寄中:《科技资源论》,陕西教育出版社1999年版。
17. 周其仁:《市场里的企业:一个人力资本和非人力资本的特殊契约》,《经济研究》,1996年第6期。
18. Coase R. H. ,1937. "The Nature of the Firm." *Economica* ,IV 386~405.
19. De Cenza ,David ,1996. A : Human Resource Management-5th ed. John Wiley & Sons , Inc. p313.
20. Lucas ,1998. "On the Mechanics of Economic Development" , *Journal of Monetary Economics* , Vol 22 , pp. 783~792.
21. Milgrom P. , J. Roblets ,1992. *Economics , Organization and Management* , Prentice Hall , p. 259.
22. Romer P. M ,1998. Endogenous Technological Change , *Journal of Economic Perspectives* ,

No 5 , pp. 71 ~ 102.

第十章 高技术中收入分配的约束制度

企业监督约束机制是企业制度的基本要素之一,它的存在和发展有其客观必然和规律。企业作为一个以盈利为目标的经济组织,为了降低生产费用、化解经营风险,实现资本增值和取得利润的目的,就必须采取多种手段对企业的生产、经营和管理活动进行有效的监管,以防止职员偷懒和管理人员的渎职行为。

高技术企业中研究开发投入高、研究开发人员比重大,高技术企业中关键的要素是智力资源而非物质资产,因而对企业中人力资源的监管约束尤为必要。高技术企业中两种核心的人力资本——经营管理型人力资本和技术创新型人力资本,是高技术企业激励约束机制的主要对象,本章就从经营者和科技人员两个角度来考察高技术中收入分配的约束制度。

第一节 企业经营者的约束机制

一、约 束 理 论

(一) 约束机制的必要

从19世纪50年代开始,在美国,旧时的所有权、经营权合一的古典企业逐渐演化为两权分离的“经理人员企业”,即管理者控制型的现代企业,在20世纪50年代以后更成为西方国家经济生活中工商企业的标准形式。在这种企业中,公司领导体制发生了一场深刻的革命性变革,即越来越多大公司选聘高层经理人员的标准,不再是看其持有本公司股票的多少,而是看其经营管理能力的高低。这一变革的实质是所有权与经营权相分离。

伴随着所有权与经营权的分离,出现了委托人与代理人的关系。委托代理理论把企业看做一系列委托代理关系的总和,而在企业内部多层次的委托代理关系中,委托人与代理人之间往往在以下几个方面不一致:其一,利益不

相同、追求的目标不一致。委托人追求的是资本收益最大化,而代理人追求的是自身效用最大化。其二,责任不对等。代理人掌握着企业的经营控制权,但不承担盈亏责任,没有风险,而委托人失去了经营控制权,但最终承担责任。因此,代理人在最大限度地增进自身效用时,可能做出不利于委托人的行为,表现主要有两类:(1)偷懒,即经营者所付出的努力小于其获得的报酬。(2)机会主义,即经营者付出的努力是为了增加自己而不是所有者的利益,也就是说其努力是负方向的。

由于委托人与代理人之间存在着信息的不对称,合同是不完全的,委托人可能花费一定的监督成本使代理人的行为能被观察到,以使合约得到最优结果或者必须依赖于代理人的“道德自律”,后者被称为道德风险。在这种情况下,代理人就不能完全分享自己创造的剩余收益,但代理人可通过信息优势来弥补自己的这部分损失。为了防止和克服代理人的道德风险,必须设计一个有效的激励约束机制,一方面用激励来缩小委托人与代理人之间的利益差异,使他们各自追求的目标趋于一致;另一方面用约束来规范代理人的行为,使其行为不至于偏离正轨。

激励和约束相辅相成、缺一不可,如果只有约束而没有激励,机会主义将使激励机制发生扭曲。企业的代理人(对于高技术企业而言,不仅包括经理人员,还包括技术人员)存在道德风险,当某种约束条件(如监督约束、制度约束、道德约束等)发生改变时,或者监督约束机制无效,代理人会由潜在的转变为现实的利益获得者。委托—代理问题说明了对代理人进行约束的必要性:既要通过消除或减轻代理人与委托人效用函数不一致性来达到降低代理成本目的,又要通过它给予代理人剩余收益、减少代理人与委托人之间的差别来解决委托代理问题。

以经营者为例,激励制度本身并非完美无缺:在从对经理人员的外部激励到内部激励的各种激励制度中,每一项激励制度都不可能是完整的。在内部激励中,以职务晋升为主的激励会使经理偏重风险厌恶型行为而削弱冒风险的创新动机;以一定时期的期股制激励也不一定完全反映经理努力的效果,与期股制配套的诸如代理权争夺的惩罚机制跟不上也会使期股制名不副实。以企业业绩激励会使人们重视产出数量而忽视产出质量,使经理人员重视短期行为而忽视长期利益,这便是通常所说的经理行为短期化:由于经理任期有限,而评价经理工作的主要指标是在任期内的公司赢利状况,经理为提高任期内的赢利指标而可能减少对企业未来竞争力产生决定性影响的必要开支,如研发费用、人员培训费用、新产品开发费用等,其实质是牺牲公司的长期发

展来换取短期绩效。可见,激励机制本身的不足要求有效的利益约束机制。

此外,在市场经济环境中,经济的发展依靠经济主体对利益的强烈追求所产生的无限动力,则约束机制也应主要建立在利益约束方面。如果经营者监督约束机制无效,那么经营者就可能操纵控制激励方案的制定,通过不合理或不合法手段谋求个人收益,从而使激励机制失效。因此,有效的监督约束机制是激励机制有效运行的基本条件。

(二) 约束机制的理论基础

经营者约束机制的有关理论主要有交易费用学说和委托代理学说,而高技术企业中技术创新人员约束机制则主要源于产权理论。

1. 交易费用学说对激励约束机制的阐述

由科斯开拓、威廉姆森发展的交易费用经济学理论,对把企业视为一种生产函数的新古典厂商理论进行了最彻底的批判。威廉姆森全面阐释了企业组织的原理和市场失灵的原因,提出了纵向一体化可以节约交易成本,他把企业作为治理结构以及现代公司层级组织的研究为企业家激励约束问题的产生提供了理论说明。他将现代公司理解为许多具有节约交易费用目的和效应的组织创新的结构,归纳了出于节约交易费用目的的有效组织结构设计的三原则,及资产专用性原则、外部性原则和层级分解原则,从组织理论角度阐释现代企业的产生,这与钱德勒的企业史角度的考察在理论和实证上相互支持。威廉姆森还提出了U型结构和M型结构假说,论证了现代公司U型向M型发展的过程,认为M型结构比U型结构在公司目标和行为方面更符合公司所有者,即股东的偏好。也就是说,在所有权和控制权分离的现代企业中,M型比U型提供了更好的企业家激励约束机制。

2. 高技术企业产权特征以及产权理论与激励约束机制

(1) 高技术企业产权特征

高技术企业的产权特征较之传统企业,主要有如下两大特点:

其一,人力资本产权的独立性、股份化和可交易。传统企业里物质资本产权统治和支配着人力资本产权,人力资本产权从属于物质资本产权,人力资本的剩余索取权仅仅表现为一定量的利润分享。而高技术企业中人力资本产权是以所有者身份获取的,是一种独立的、与物质资本产权对等的产权形式,其重要特征是人力资本产权的股份化和可交易性。在高技术企业发展过程中,逐步实现人力资本产权资本化、股份化,并可以在资本市场交易和变现,既能促进人力资本产权价值的真正实现,又对高新技术企业发展 and 产权结构调整具有重要意义。

其二,高技术企业产权的高度流动性。高技术企业的高增长性伴随着较大的不确定性和高风险,投资于高技术企业的创业者和风险资本投资者为了控制和避免风险、获取高额收益,要求高技术企业的产权具有高度的流动性和产权迅速变现的能力。

(2) 产权理论与激励约束机制

1972年,阿尔钦和德姆塞茨提出了团队生产理论,开创了从所有权角度解释企业内部的激励问题(监督成本)的先河。在他们看来,企业的实质是一种“团队生产方式”,即一种产品是由若干个成员协同生产的结果。由于每个成员的个人贡献不可能进行精确的分解和观测,因而会导致偷懒问题的产生,进而专门监督团队其他成员的监督者就十分必要。为了使监督者有监督的积极性和使监督有效率,监督者必须既是企业所有者占有剩余权益,又是企业管理者拥有指挥其他成员的权利。古典企业也就应运而生,监督者就是古典意义的企业家。团队理论揭示了所有权在解决企业家激励问题时的重要性,尤其是说明了所有权应该与那边际贡献最难度量的投入要素相联系。

在此之后,产权理论形成了一个关于企业产权分析的基本框架:第一,产权等于财产所有权,是指对给定财产的占有权、使用权、收益权和转让权,可划分为特定收益权、特定控制权、剩余收益权(剩余索取权)和剩余控制权。第二,企业所有权由企业剩余索取权和剩余控制权定义。第三,效率最大化的企业产权安排是剩余索取权和剩余控制权相对应。第四,企业是不同财产所有者的契约组合,财产所有权是交易的前提,企业所有权是交易的方式和结果。第五,企业契约是不完全的,由契约所界定的收益权和控制权不可能穷尽所有的责任和义务,由剩余控制权定义的企业所有权对激励问题,进而对企业效率具有决定意义,这种产权分析理论对我们理解现代企业的法人治理结构有重要意义,而法人治理结构体现了所有者对企业家行为制约的组织安排。产权理论中有关资本结构的论述,是我们理解来自资本市场的债务、破产等机制对企业家约束作用的理论基础。

二、经营约束

(一) 企业治理结构特征

现代公司约束机制通过对经营者和企业成员行为过程控制和结果监督、核查和奖惩从而起到规范、限制经营者和企业成员行为的目的。能够对经营者和企业成员起到约束作用的机制很多,从约束主体角度看,有来自所有者或股东、董事的约束,有来自债权人的约束;从企业内外角度分析,有来自企业内

部的约束,主要表现为企业治理机制对经营者的制度制衡,也有来自企业外部的约束,如市场竞争机制的约束作用,具体包括资本市场、产品市场、经理市场等。

作为公司法人财产制度的组织结构形态,公司治理结构实质为一组用以规范公司相关利益者之责权利的微观企业制度安排,其内在逻辑在于通过制衡而实现代理人的“激励—约束相容”,以期最大限度地满足股东与其他相关利益者的权益。

微观企业制度的形成与演变深受宏观经济与政治以及法律乃至历史文化等诸多因素的影响,公司治理结构亦因此在不同的国别与不同的历史时期呈现出不同的模式与治理效率。在市场经济的发展进程中,英、美与日、德等西方发达国家的公司治理结构体现为两种不同的典型模式。基于对西方公司治理结构模式的导向及其代理人约束与激励机制的比较研究及其启示,中国公司治理结构的模式选择及其构建可在借鉴与创新中理性地进行。表 10-1 是公司约束机制的一般构成表。

表 10-1 公司约束机制的一般构成

公司治理结构中的约束机制	
内部约束机制	董事会
	大股东
	债务和破产 债权人
外部约束机制	产品市场
	资本市场
	经理市场

在发达市场经济国家流行的公司治理结构目前主要有三种：

(1) 英美式公司治理模式。一般认为这是一种市场导向型的治理体制,强调市场在公司治理中的重要作用,广泛分散的所有权通过股票买卖对企业施加影响,对企业起着有效的监督作用。

(2) 日本式公司治理模式。一般股权相对比较集中,特别是法人之间的相互稳定持股。日本的公司治理是建立在相互关系的基础上,通过广泛的交叉所有权关系来实现的,从而使立足于企业内部的各相关利益主体监控公司成为可能。

(3) 德国式公司治理模式。银行系统在德国的公司治理机构中起着十分

重要的作用,大多数公司以银行作为其主要的财务支持,有了银行强有力的支持才创造了德国企业较稳定的治理结构,使得管理人员的个人目标与企业长期发展目标在协调中相吻合。

这三种模式的一个共同点就是通过有效的公司治理结构,能够实现相关利益主体之间(股东、董事、经理、员工等)的利益制衡。以一种合理的激励约束机制,保证现代企业组织在享有企业家职能分工产生的高效率的同时,又避免了职业企业家和企业所有者的目标不一致而产生的巨大损失。

公司治理模式的不同不仅在各具特色的激励机制上表现出来,而且对约束监督机制也产生了很大影响。这里仅以德国的公司治理模式为例加以说明。

西方国家金融机构持有大公司股票的状况相当普遍,有助于发现企业经营中存在的问题并实行监督,这种做法尤以德国的主银行控制情况为典型。

(1) 股权与债权混合主导的特征

德国股权与债权混合主导的特征可以从非金融企业资本结构中的股权与债权的比例及其控制权比例反映出来,参见表 10-2。

表 10-2 德国 350 家大公司股权大投资者控制状态

控制类型	百分比		
	1972 年	1979 年	1986 年
单一股权大投资者控制 I 类	52%	50%	51%
一个主要股权大投资者控制 II 类	20%	16%	15%
几个少数股权大投资者控制 III 类	15%	19%	21%
广泛分散的股权控制 IV 类	13%	15%	12%

注: I 类指总股权占有率 $\geq 75\%$, II 类指总股权占有率 $50\% \sim 70\%$, 或 $25\% \sim 50\%$, 其余总体分散; III 类 $> 50\%$, 或 $20\% \sim 50\%$, 其余总体分散; IV 类 $\leq 1\%$, 或 $\leq 25\%$, 其余总体分散。

资料来源: A Survey of Corporate Governance, Comparative Governance, p977. 转引自郭金林(2002, p. 242)

表 10-3 德国 350 家大公司股权控制与经理控制状态

控制类型	百分比		
	1972 年	1979 年	1986 年
股权控制	44%	38%	39%
经理控制	56%	62%	61%

资料来源:同上。

(2) 银行主导治理的股权控制约束

德国法律对银行持股没有限制,德国银行持股比例远远高于日美等国。由于德国公司股权分散持有的比例较小(见表 10-1),表明大股权投资者的控制居于主导地位。

由于德国全能银行持股在企业总股份中的比例较高(见表 10-3),导致主要银行在企业的投票权比例也较高。据统计,1986 年德国排名前 100 位的企业中有 33 家公司监事会中股东投票权平均占 64.49%,其中 Deutsche Bank、Dresdner Bank 和 Commerz Bank 三家大银行平均占 45.44%(Keasey, Thompson & Wright, 1999IV p. 501 转引自郭金林, 2002 p. 244)。这使得公司治理的约束特征表现为银行主导治理的股权控制约束。此外,德国的全能银行还通过与企业的长期业务往来对企业进行监督约束。

表 10-4 1990 年和 1996 年德国公司的股权结构

年份	银行	保险公司	投资基金	非金融公司	私人持有	公共持有	外国持有
1990	10.3%	11.2%	4.3%	41.6%	16.9%	3.6%	12.1%
1996	11.2%	12.2%	9.1%	37.6%	15.2%	3.0%	11.7%

资料来源:同上,转引自郭金林(2002 p. 243)。

(二) 高技术企业的治理结构

传统的公司治理结构所要解决的问题是,在公司所有权与经营权分高的条件下,如何确保物质资本所有者获得投资回报,即物质资本所有者通过什么机制迫使经营者将公司的利润作为投资回报返还给自己,如何约束经营者的行为并使其在物质资本所有者的利益范围内从事经营活动。

随着知识成为经济增长的主要动力,作为经济增长与发展的直接承担者——企业,尤其是知识密集型的高科技企业,对人力资本依赖程度越来越高。生产资料不再以资金、设备和原材料为主,而以人的知识为主导。人力资本成为高科技企业发展的内生的、关键性的因素,成为企业最大的资本拥有者和财富创造者。

人力资本的产生影响了整个企业在治理结构上的调整。传统的法人治理结构主要是协调所有者和经营者的关系,而现代公司法人治理结构,不仅是要求完善所有者与经营者的关系,而是完善企业中货币资本与“核心人力资本”的关系,即出资人与技术创新者和职业经理人的关系。

高技术企业治理结构的一个特征是,高度发达的人力资本市场和资本市场成为主导的外部治理机制。人力资本市场的存在对企业中的人力资本形成

强大外部压力,从而对人力资本起到了重要的约束作用。例如美国高技术企业中的管理者更替,作为美国高技术企业治理的重要组成部分,依赖于高度发达的人力资本市场。资本市场主要通过两个方面对企业治理产生作用:一是价格机制。二是退出机制。发达的资本市场在为风险资本提供顺利的退出渠道时,也同时实现了高新技术企业控制权的重新分配,从而优化了企业治理结构。

(三) 企业的内部约束机制

内部约束指出资人与职业经理人之间要形成相互的约束关系和约束机制,主要通过股东大会、董事会和监事会实现。

股东作为剩余索取权的拥有者保留了对董事的挑选,审计员的挑选,合并、增资及新股发行事项的审批及否决权。其他管理功能授予董事会,董事会再将大多数决策管理功能和许多决策控制功能给予经理阶层,但保留对经理人员控制,包括公司的决策酝酿和决策审批,以及对高层经理人员的聘用、解雇及工资决定权。监事会主要代表全体股东对董事和经理人员行为进行监督、审查,监事人员有权查阅任何财务资料,索取有关问题的汇报,参与董事会决议等。

从企业内部制度规范的角度来看,内部约束的主要内容包括:

1. 公司章程约束

公司章程对企业中的各种利益主体的责权利及其行为做出规范性规定,对职业经理人的责权利及其行为也加以明确规范。任何人作为职业经理人进入企业,都必须遵守章程的规定,受到章程的约束,按照章程行事。因此,公司章程是对职业经理人的重要约束力量。

2. 合同约定

合同约定是职业经理人进入某个企业时与企业签订受法律保护的任职合同,这种任职合同对职业经理人的责权利做了明确规定,尤其是对职业经理人离开企业时,对企业在商业秘密、技术专利、竞争压力等方面应负的责任,都做出严格规定,从而成为对职业经理人的有效约束。

3. 组织机构约束

组织机构约束是指完善的企业组织制度,例如董事会制度使董事会有能力有效协调企业与职业经理人的关系。在英美国家,组成董事会的执行董事与非执行董事一般分别由经理与外部董事担任,其中,外部董事以其在董事会的较大权力,在必要时能对公司的人事安排做出重大调整。德国公司则设相互分离的监事会(supervisory board)和理事会(management board),并以此组

成公司的“两级制的董事会”其中,理事会相当于英美模式之中的经理班子,而股东代表与雇员代表几乎各占一半的监事会则负责监督与高层决策,并因其实行“劳资共决制”而具有广泛的控制功能,尤其监事会中的银行代表常给代理人施以巨压而保证监事会的强约束性(严若森 2001)。

4. 偏好约束

职业经理人不一定把追求经济利益当作人生惟一的目标,往往还有其他偏好,例如有的经营者以自我经营价值观念的实现为重要偏好,有的则把人格受尊重放在偏好的第一位。对职业经理人的约束,不能仅仅考虑经济利益约束,而且还要考虑其他方面的约束,形成综合性约束机制。

5. 激励性约束

所谓激励性约束,就是指在激励中必须同时体现约束,不能搞没有约束的激励,而是要把约束贯彻于激励之中,其实质是,激励本身也成为了一种有效的约束。例如,期权激励机制就在激励的同时体现了约束。

(四) 企业的外部约束机制

外部约束是指在企业出资人与职业经理人这两个当事人之外形成的约束,即外部市场、社会环境、法律和道德等各种机制对职业经理人的约束。其内容主要包括法律约束、市场约束、债权约束、道德约束、媒体约束等方面,以下仅对其中主要的几项,如价格机制、经理市场、资本市场等对经营者的约束加以说明。

1. 价格机制约束

哈特(Hart, 1983)假设,社会中有一部分企业由经理控制,而另一部分企业由所有者控制,后者尽量把成本压低,从而降低产品市场的价格。由所有者控制的企业越多,产品市场的竞争越激烈,价格就压得越低。因而会迫使经理努力降低成本,以便以更低的价格与其他企业竞争。这就大大减少了经理用扩大成本开支来满足个人效用的可能性。

2. 债权约束

债权约束是指在公司负债经营的条件下,债权人为保障自身利益而对公司经营者施加的影响或压力。债权人理论上具有通过“理性预期”迫使代理人承担“代理成本”的能力,这种约束主要表现为两点:其一,代理人必须按时向债权人偿还本息,否则将受到惩罚;其二,破产机制迫使代理人进行经营与自我约束。

在美国,诸多大公司主要依赖债券融资,高度分散的债权人因信息不对称与基于搭便车(free-rider)的考虑,仅关心其本息到期偿还,却很少关注公司的

实际经营,债权人因此并未对公司代理人构成明显的强力约束。在日德公司治理模式之下,作为公司的最大股东兼最大的债权人,银行依其在董事会或监事会的地位,较易获得内部信息,常通过对代理人施压而按自己明确的利益动机处理企业的经营与财务危机问题,因而企业经营者无疑受到了债权人的强力约束。

债权约束具有如下特点:(1)债权人在正常情况下一般不介入公司内部治理,而只是拥有对到期债务本息的索取权,即债权约束主要体现为一种财务约束。(2)债权约束具有法律上的强制力,即在公司不主动还本付息的条件下,债权人可诉诸法律手段强制债务人执行。(3)在公司丧失偿债能力的前提下,公司治理主导权即由股东移交债权人,公司将面临破产清算或资产重组的命运,经营者也将有“下岗”之虞。因此,从经理人员角度看,债权约束要比股权约束硬得多,可以更有效地发挥对经营者的监督约束作用。

3. 经理市场约束

法马(Fama,1980)分析了经理市场的竞争对经理产生的激励作用。他认为如果一个经理不能使企业赢利,那么,他的个人资本就会在经理市场上贬值而面临被辞退的危险。即使不考虑直接报酬对经理的激励作用和其他监督的约束作用,经理也会从长远利益考虑,重视人格在市场中的声誉,保持个人的人力资本至少不会贬值。因而竞争性经理市场可以降低代理成本。霍姆斯特罗姆(Holmstrom,1982)也强调,在存在经理市场条件下,那种急剧偏离利润最大化假定的经理行为不会被允许无限期地持续下去。

4. 资本市场约束

在英、美诸国,广泛分散的股东因其持股份额相对过小与信息不对称,常无法对公司实行直接监管,而主要依赖资本市场的作用机制,以“用脚投票”的方式对公司经营者施压。

接管被认为是防止经理偏离股东利益最大化目标的一个有效机制,是资本市场竞争的主要形式。这种约束机制的运作基础在于,上市公司股票价格被认为是提供企业经营状况的基本信息来源。如果企业经营不善,股价就会下跌。大量的小股东虽然对任免经理根本没有影响力,但是,他们可以通过“用脚投票”来控制自己的财产价值。

股价波动和“用脚投票”的互动形成对经理的强大压力:当企业股价低于其实际价值时,就会引来外部投资者的“敌意收购”,有能力的公司就会以目前的低价买下该公司较大份额的股票,接管企业、替换经理人员。美国20世纪80年代兴起的杠杆收购被认为是这种接管中的一种有效方式,当然,管理

者为防止企业被接管,也推出了管理者收购,即 MBO。然而,不管是 LBO 或 MBO,激烈的资本市场竞争都会激励或约束经理不断改善经营业绩(王□, 2002)。

5. 道德约束

经营者的道德约束有两个方面。其一,在受聘期间,要有对企业的忠诚精神和团队精神,不能危害和损害企业及同事的利益;其二,在解聘后不能以任何方式损害原受聘企业的利益,维护自身利益应通过法律等各种正常手段进行,不应通过不正当手段。

(五) 经营者的约束机制

如前所述,经营者约束机制有许多种,例如用手投票、用脚投票、货币投票、经理市场、交叉持股、抵押金和延期或分期支付奖金等。不过,各种约束机制的有效运行也有其前提条件。以外部市场竞争为例,外部市场竞争的激励与约束作为一个有效机制,是以外部市场的存在及有效运作为前提的。对委托人而言,在一个缺乏充分竞争的外部市场环境中,寄希望于外部市场对经理进行有效的激励和约束会受到限制。现实经济中对经理行为的激励与约束在更大程度上会依赖于企业内部激励与约束制度的安排。以下将从收入分配角度,把经营者的约束机制划分为年薪制、股权与期权的约束来考察。

1. 年薪制的约束

(1) 年薪制的激励与约束作用

• 年薪制激励作用的有限性

年薪制的激励作用主要表现在两个方面,一是对现任在岗的经营者的激励。二是对社会人才的激励。但这两方面的激励作用都存在一定的局限性。

年薪包括了经营者一年中全部的工资、奖金、津贴、补贴等收入,即年薪应是经营者的全部个人工资性收入,除此以外的其他收入均应视为非合法收入。可是经营者特有的住房条件、利用工作职务之便的旅游及各种高档在职消费、企业公关活动中的各种收入,这些实惠如果在实施年薪制后不比原来多,却要承担较大的风险,那么年薪制对经营者的激励作用就非常有限了。

年薪制对社会人才的培养、鼓励和选拔作用具有重要意义,但旧有体制因素往往遏制了这一作用的发挥。1999年,中国企业联合会、中国企业家协会千家国有企业经营者问卷调查的结果显示,81.54%的经营者是由政府主管部门任命的,由企业内部投标竞争和从社会人才招聘的仅占1.66%。政府任命经营者的最大缺陷是视野不宽、渠道狭窄,只能在较小范围内进行选择,而且经营才能并非政府任命经营者最主要的标准。在这种环境下,富于进取

和创新精神、才能卓越的企业家难于通过公平竞争、优胜劣汰的竞争机制而上岗,他们对年薪制只能表示冷漠与麻木,这也是我国高素质的企业家队伍难以产生的重要根源。

- 年薪制的约束作用

年薪制的约束作用体现在经营者的责任、风险和利益相一致。企业经营得好,个人多得;经营得差,个人少得或不得。问题在于,在企业没有健全的监督机制的状态下,即使企业经营得很差,有些经营者也完全可以通过其他种种渠道为自己进行收入补偿,国有企业中为数不少的“穷庙富方丈”现象就说明了这一点。不受约束的权利无论对所有者还是对企业及其职工,都有可能带来灾难性的后果。我国公司制治理结构中依法设有股东会、监事会,承包制企业有职工代表大会和国务院授权的监督机构对所监督的企业派出的监事会,对这些监督机构的职能,都有明确的法律规定。但多种因素的制约使这些机构难以有效发挥作用,多数企业的监督机构形同虚设。

为使所有者的利益得到切实保护,一个重要因素是依赖于对经营者的有效监督与约束,监督机构要听命于所有者而不是经营者。因此,以国有企业为例,所有者在企业中设立的监督机构必须要独立于企业经营者之外,不受制于经营者,也不从企业拿薪。无论年薪制试点如何进展,约束机构包括民主监督、法律约束、中介组织监督、回避制度、个人财产申报、接待费用公开等等,都必须落到实处,这样才有可能有效地行使监督职能,对经营者形成真正有力的约束,而仅靠对经营者的报酬分配制度来规范经营者的行为还远远不够。

(2) 美国的经营者年薪制及约束机制

在美国,管理人员的年薪制与管理体制的形成是相互作用的。从对管理人员的分层看,在大的公司里,管理人员一般包括三个层次,即最高管理层、中间管理层和初级管理层。最高管理层包括董事会的董事、总裁和公司其他高级职员,中间管理层包括工厂经理、部门经理等,初级管理层包括工长和基层单位主管人等。美国企业各级管理人员的年薪划分是比较细的,一般说来,初级管理人员平均每年收入超过工人二分之一,只有在很少情况下,技术水平较高的工人或特殊工人的报酬会超过初级管理人员的平均报酬。中级管理人员的收入一般超过工人收入的1.5倍或更高。高层管理人员的货币报酬和支付形式则按其对公司做出的贡献另行规定。

大部分公司在实践中倾向于采用“基本工资+奖金+津贴+红利”的形式支付给经营者的报酬。基本工资在总收入中所占比重不到一半,而奖金具有越来越重要的地位。作为具有较强刺激作用的可变费用,奖金的等级幅度

较大。例如,美国可纳洛克仪表公司规定:管理人员只要完成部门平均指标就可以获得奖金,但实际的奖金额则根据各项指标达到的程度,按照管理人员年薪的一定百分比来确定。一般说来,高层管理人员的奖金额为其年薪的25%;中层管理人员因为基本工资低,奖金额比高层管理人员少得多;初级管理人员的奖金额仅占其年薪的10%。另外还规定,高层管理人员的最高奖金额可达年薪的100%,初级管理人员的最高奖金额不超过其年薪的20%。在奖金的领取上,美国的很多大公司里,高层管理人员有时只能拿到1/3的奖金,其余的2/3,要等到他们的业务活动和整个公司活动取得成效时方可拿到。

高层管理人员的巨额报酬与责任和风险紧密相连。在美国,股份制企业占了大多数,股东大会对企业经营者具有很强的约束力。如果公司经营不善,效益下降,主要负责人就有被解聘的危险;而由于主要负责人选择失误,董事会也要承担相应责任。

2. 经营者股权、期权的约束

(1) 约束方式

股权约束是指在公司所有权与经营权分离条件下,股东从对自身利益关切出发而对公司经理人员实施的必要的监控与制衡,其目的在于保证公司经营行为与股东价值最大化目标的一致。股权约束以股票投资者对公司拥有的最终所有权为基础,通过投资者行使股东权利的方式体现出来,主要有两种:一是用手投票,对经营者提出的投资、融资、人事、分配等议案进行表决或否决;二是用脚投票,卖掉股票一走了之,利用资本市场的接管来对经营者施加压力。股权约束在理论上对经营者是一种较为直接的威胁较大的约束方式,公司重大决策及经营者选聘等权力都掌握在股东手中,股东大会、董事会、监事会均可发挥对经理人员的监控作用。但从上市公司治理实践来看,股权约束又是一种弹性较大的约束方式。

(2) 约束的有效性

尽管股东对公司拥有剩余索取权,但公司并无分派股息的法定义务,因而股权约束在财务上对公司经营者造成的压力并不大。其力度及有效性大小主要取决于以下三个因素:

公司股权集中或分散的程度

股权越集中,形成控股大股东,约束力度就越强。这是因为大股东持股较多,丧失了因股票分散而降低风险及流动性强的好处,所以需要从加强监管和控制中补偿。相反,股权越分散,则由于中小股东普遍的搭便车心理而使股权

约束力相应弱化。

有关信息在所有者与经营者之间分布的对称程度

对称的信息分布不仅有利于股东事中或事后对经营者进行动态评价、监督和控制,而且有利于提高事前所有者与经营者之间委托代理合约的完备程度。但现代公司由于两权分离,所有者往往处于信息弱势方,从而削弱了股权约束的成效。

股东的性质

个人股东和机构投资股东是股权实置的原生股东,国有股东是股权虚置的派生股东,法人股东则是引起复杂股权效应的派生股东。不同的股东对收益性、支配性、投资性的选择顺序和追求程度不同,因而股权约束的力度也各不相同。

(六) 中国的特殊情况

转轨经济中,内部人控制的现象正在变得越来越明显。据斯坦福大学经济学家青木昌彦和钱颖一在其主编的《转轨经济中的公司治理结构》(青木昌彦、钱颖一,1995)中给出的定义,内部人控制是指经理人员事实上或依法掌握了控制权,他们的利益在公司战略决策中得到了充分的体现,经理人员常常通过与工人共谋而这样做。青木昌彦认为,内部人控制(由管理人员或由工人控制)看来是转轨经济过程中所固有的一种潜在可能的现象,是从计划经济制度的遗产中演化而来的。

我国的特殊情况主要在于,总体上上市公司股权约束软化,同时又存在控股股东滥用控股权的问题,主要表现为:其一,国家股由于最终所有者缺位,股权被不同政府机构分割,股权约束弱化,结果造成在国家股比重较大的公司,内部人控制现象严重;同时,也促使国家以行政方式来行使股东的权力,形成行政约束对股权约束的替代。其二,个人股东由于过于分散,难以形成对公司约束的合力,普遍存在用脚投票的消极行为。

这种特殊性又表现为“59岁现象”、“穷庙富方丈”等具体现象。其中,59岁现象说明了经营者激励中传统薪酬制度的有效性问题,而“穷庙富方丈”则从经营者职务消费问题直指经营者监督和约束机制在我国的一个特殊现象。

1. “59岁现象”

中国企业联合会、中国企业作家协会(1999)公布的一份《1999年千家国企经营者问卷调查报告》显示,有82.64%的国企经营者认为,影响我国企业经营者队伍建设的主要因素是“激励与约束机制不足”;有66.12%的被调查者认为“管理体制不完善”。

表 10-5 影响我国企业经营者队伍建设的主要因素

选择(多选)	回答比例(%)
激励与约束机制不足	82.64
管理体制不完善	66.12
思想观念束缚	47.52
经营者市场不健全	37.60
个人素质	25.41
社会舆论环境	10.33

《中国企业家》杂志则做过这样一个统计,10年前评选出的首届20名“全国优秀企业家”中,1人病逝、1人叛逃、3人高升、5人离退休、6人辞职、免职、停职……仍在原企业任职的仅剩4人,而停职叛逃者几乎都是“59现象”人员。

优秀的企业家在企业中的地位有目共睹,但其价值难以从他们的价格——工资得到体现。据《1998年中国企业经营管理者成长与发展专题调查报告》,企业经营者的人均月收入3000元以上占12.6%,1001~3000元的占26.8%,501~1000元的占11%,500元以下的占7.1%。厂长经理作为企业的最高决策者,一个好的决策往往能带来成万上亿的经济收入和无法计算的社会效益。他们的劳动远非一般员工的劳动所能比拟,以职工承受力为标准来给企业经营者定收入的办法,显然不能正确体现他们的贡献。相关调查同时显示,相当多的国有企业经营者否认自己的收入水平与经营业绩关系密切。

形成企业家激励和约束机制的一个关键环节是建设有效的企业家市场,让市场决定企业家的身价。国企经营者“59岁现象”也从侧面说明,企业家和政府官员不同,有的企业家60岁正是把握市场、运筹帷幄的鼎盛时期,这样的经营者60岁“内部”退休,不利于国企经营者人力资源的开发利用。因此,对经营者的年龄限制也不应采取“一刀切”的做法,而应建立起凭经营者的经营业绩决定其是否留任的标准,对于经营业绩差的经营者不到60岁也要立即让其下岗,对于经营业绩一直较好的资深高级经理人员,要激励其将才智终生奉献给企业,而且在离任后可授予其终生荣誉和奖励,包括给予一定政治地位和荣誉。

2. “穷庙富方丈”

我国国企中另一较典型例子是“穷庙富方丈”现象,其实质是规范经营者的职务性消费问题。

国企经营者对年薪制兴趣不如政府部门预期高的一个重要原因,是对经

营者在职消费的约束弱化,“收入较低”的损失可以换只手从在职消费的灰色收入中得到补偿。要使逐步提高、拉开档次的物质分配手段充分起到正面激励、职工拥护的作用,必须同时处理好“增加经营者收入”和“规范经营者职务消费”的关系。其具体措施有:实行职务消费定额制度、职务消费报告制度,建立经营者的选拔、任用和淘汰退出机制,切实完善企业股东会、董事会组织。

第二节 科技人员的约束机制

由于在企业技术创新活动中,科技人员投入的只是人力资本而非物质资本,这种人力资本并没有固定化于企业的生产环节,在劳动力可流动的条件下仍然具有较强的可塑性,而物质资本一旦投入于企业的生产过程中,由于其高度的专业性将承担较高的风险。科技人员与企业的所有者甚至经营者之间,在目标和利益方面存在着必然的不一致,而由于技术创新活动本身的特殊性和技术创新型人力资本所需知识的专有性,他们之间的信息也存在着必然的不对称。因此,科技人员与企业的契约是不完备的,对科技人员的激励与约束成为高技术企业中的重要问题。

一、技术约束

(一) 技术创新人员的激励和约束以利益约束为主

高技术企业核心技术人员有着较高的成就需求和成长需求,相对于传统行业的员工来说,他们一般知识水平较高,收入水平也较高,在他们的需求结构中,相当水平的物质收入也是必不可少的;另一方面,核心技术人员较一般员工也更为关心自己工作的丰富性、挑战性,技术水平的不断提高,事业的成功,以及自己的职业发展等非收入激励因素。

相关的理论分析表明,对技术创新人员的激励和约束应以经济激励和利益约束为主:科技人员激励机制设计是降低代理风险的重要手段,Koning(1993)提出激励研究开发人员应结合激励物、激励公正性、激励方式,Wilson(1994)则详细论述了对研究开发人员的激励应以利益为出发点。Gupta(1993)设计了一套激励体系(包括:人力资源计划、成果计划、报酬体系、职业管理),以保持高技术企业的创新活力。Chester(1995)认为对研究开发人员应实施个人激励、团队激励、组织激励、非货币激励,并提出了激励原则。

本节仍以收入分配的激励约束来讨论。科技人员获得薪酬主要是通过技术要素参与收入分配。按技术要素分配包括以下形式:一是以专利权的形式

获取专利收益 ;二是以技术入股的形式获取利润分红 ;三是以人力资本的形式获取额外收入。在知识经济时代 ,以技术入股的形式获取利润分红对于促进风险投资、发展高科技产业具有重要的意义 ,从而被广泛采用。

(二) 技术人员约束的基本内容

对技术创新型人力资本的约束机制大体分为两个方面的内容 ,即内部约束和外部约束。

内部约束是出资人与技术创新型人力资本之间所形成的约束机制。这种约束主要有五个方面 :公司章程约束、合同约定、偏好约束、组织结构约束、高薪约束。

外部约束则是指企业出资人与技术人员这两个当事人之外形成的约束 ,即外部市场、社会环境、法律和道德等各种机制所构成的约束。其内容主要包括法律约束、市场约束、债权约束、道德约束等。

在经营者和技术创新人员的委托—代理关系中 ,由于技术信息的不对称导致经营者和技术人员之间的契约并不完全 ,需要依赖技术人员的“道德自律”。由于经营者和技术人员追求的目标不一致 ,在经营者和技术创新人员之间存在“道德风险” ,需要通过激励和约束机制来引导和限制技术创新人员的行为。

二、激励约束

(一) 股权的激励性约束

传统薪酬激励制度最突出的问题是技术创新人员的个人收入只能与企业的当期效益挂钩 ,而无法与企业的未来绩效相联系 ,这使得部分核心技术人员会出现行为短期化倾向。为了解决这一问题 ,必须引入一种新型的激励约束机制 ,将个人的薪酬与企业长远利益联系起来 ,促使核心技术人员更多地关注企业的未来发展 ,而不是仅仅将注意力集中在短期的财务指标上。于是 ,股权激励便成为这种背景下的重要创新举措之一。

要使技术人员关心股东利益、并使其和股东的利益追求尽可能趋于一致 ,股权激励是解决这一问题的一个较好的解决方案。通过使技术创新人员在一定时期内持有股权 ,享受股权的增值收益 ,并在一定程度上承担风险 ,可以使其在技术研发过程中更多地关心企业的长期价值。因而 ,从委托—代理理论看 ,股权激励对防止核心技术人员短期行为 ,引导其长期行为具有较好的激励和约束作用。

股权激励的实质是通过使企业的经营者、高级管理人员和核心技术人员

拥有企业股权的方式来增加企业有关人员的责任意识,让他们注重企业长远发展的一种激励机制。具体而言,股权激励需要经营者或技术创新人员按照资产所有者约定的价格(一般以评估后的企业净资产值为基础确定)出资购买一定数量的本企业股票,并享有股票的一切权利和股票收益。

技术创新人员出资购买股票时,可以是现金,也可以是低息或贴息贷款。只要技术创新人员买入了股票,便享有持股的各种权利。持股带来的收益可在短期内兑现,但风险较大,经营失败则投资受损。由于技术人员自己出资买股票,其个人利益与企业的利益紧紧联系在一起,形成“利润共享、风险共担”的关系,调动了自身的积极性,从而促进了企业的发展。这种机制便是激励性约束。

激励性约束在实现股权激励、享有持股权利和收益的同时,进行了一定的约束。以法国的员工持股为例,员工持股约束包括多方面的内容,以下仅是其中对购买、转让等的部分规定:

(1) 发行股份的企业应当在三个月之内将增资情况通报给政府有关部门和交易所业务委员会;

(2) 由员工认购或购买的股份应当是记名的,从认购或购买之日起未满五年不能转让。有关这些股票的分配权,如同无偿股票一样是不可能流通和转让的。但是也有例外:员工在结婚、解雇、残疾等情况下,可申请取消或减少契约义务,只要本金全部缴清的股份,即使未满五年,也可以转让或变成无记名股份。这一条例也适用于在休假期创建企业的职工。

(二) 股份期权约束的理论解释

根据委托代理理论框架,经营者委托核心技术人员时,应该有两种约束:核心技术人员的参与约束(Individual Rationality Constraint),意思是,在股份期权激励前,核心技术人员应有机会获得其他的个人效用,这个最大值设为 U_0 ,称为保留效用。经营者想要核心技术人员愿意接受股份期权,则必须保证股份期权的实施至少能给核心技术人员带来保留效用。

核心技术人员的激励相容约束(Incentive Compatible Constraint),即经营者希望诱使核心技术人员的技术行为是 a 而不是 b ,以便企业更好的发展,那么经营者这种诱使的成本就是激励相容约束。由于信息不对称,技术人员的技术创新活动不能被经营者很好观察,经营者只能通过可观察的技术产品的研发水平或市场占有率等来确定技术人员的工作绩效。

我们将股份期权激励报酬设为 $s(\pi)$, π 为经过核心技术人员技术创新后技术产品的技术水平(领先度)。设核心技术人员的技術行为是 a ,核心技术

人员从事技术活动所付出的代价成本用函数 $C(a)$ 表示。设经营者的期望效用函数为 $v(\bullet)$ 核心技术人员期望效用函数为 $u(\bullet)$ 。

那么,对经营者而言,其将在核心技术人员的技术研发水平空间 $[\underline{\pi}, \bar{\pi}]$ 上解下列最优问题:

$$\begin{aligned} \max_{a, s(x)} & \int V(\pi - s(x))f(x, \pi, a)dx \\ \text{s. t.} & \int u(s(x))f(x, \pi, a)dx - c(a) \geq u_0 \\ & \int u(s(x))f(x, \pi, a)dx - c(a) \geq \\ & \int u(s(x(a', \theta)))d\theta - c(a'), \forall a' \in A \end{aligned}$$

蒲强(2002 pp. 37 ~ 40)分析了不对称信息下上述问题的求解问题,一个结论是,核心技术人员低努力的技术行为 a 的成本 $C(a)$ 与高努力技术行为 a' 的成本 $C(a')$ 的值是不等的。这表示经营者不承担全部风险,核心技术人员要承担一部分激励风险,因而在授予股份期权或其他收入激励方式时,必须打破其定义上的无风险性,对核心技术人员进行相关约束。

仍以股份期权为例,一个解决方法是在授予技术人员股份期权的同时加入一定的约束条件,即引入必要的风险机制。如果股份期权作为惟一的激励方式,那么,由于期权到期核心技术人员可决定是否行权,这显然难以对核心技术人员进行有效约束,因而,只有多种激励方式组合才有可能约束其行为。

一个具体的操作策略是,让核心技术人员自己出资购买一定数量的本企业股份,并根据他持有的本企业股份来考虑授予他股份期权的数量(蒲强, 2002 p. 41)。以上分析同时也进一步说明,单纯的无偿奖励式的股份期权起不到有效激励与约束的作用,一个有效的激励模式一定是激励与约束并存的综合机制。

参 考 文 献

1. 陈佳贵、杜莹芬、黄群慧:《国有企业经营者的激励与约束》,经济管理出版社 2001 年版。
2. 杜智勇:《建立对经营管理者激励与约束机制》,《企业经济》2003 年第 1 期。
3. 冯涛、李青俊:《高技术企业人力资本产权化:对企业产权结构和绩效的影响分析》,《当代经济科学》2001 年 7 月刊。

4. 郭金林：《企业产权契约与公司治理结构——演进与创新》，经济管理出版社 2002 年版。
5. 黄乾：《高新技术企业的人力资本——物质资本契约关系及其所有权安排》，《南京社会科学经济研究》2003 年第 3 期。
6. 刘鹏：《股票期权激励：人力资源管理新机制》，《国际经济合作》2001 年第 8 期。
7. 青木昌彦、钱颖一：《转轨经济中的公司治理结构》，中国经济出版社 1995 年版。
8. 丘岗：《论我国企业家激励约束机制的建立》，《东南大学学报（哲学社会科学版）》，2001 年第 3 卷第 4A 期。
9. 孙永祥：《公司治理结构：理论与实证研究》，上海三联书店、上海人民出版社 2002 年版。
10. 蒲强：《高新技术企业核心技术人员激励方式探讨》，电子科技大学硕士论文 2002 年版。
11. 王□：《企业经理角色转换中的激励制度研究》，广东人民出版社 2002 年版。
12. 吴敬琏：《现代公司与企业改革》，天津人民出版社 1994 年版。
13. 严若森：《西方公司治理结构模式比较研究》，《社会科学辑刊》2001 年第 4 期。
14. 原雪梅、韩静轩：《国外高级经理人员的激励与约束机制》，《山东经济战略研究》，2000 年第 3 期。
15. 张文贤：《管理入股——人力资本定价》，立信会计出版社 2001 年 4 月第 1 版
16. 中国企业联合会、中国企业家协会课题组：《国企经营者说：再多些激励》，《中国企业家》1999 年第 10 期。
17. Chester A. N. , 1995. "Measurement and incentive for control research" ,Industrial Research Institute. 4 14 ~ 23.
18. Fama ,E. ,1980. "Agency Problems and the Theory of the Firm. " Journal of Political Economy 88 288 ~ 307.
19. Gupta A. K. ,and A. Singhal ,1993. "Managing Human Resources for Innovation and Creativity" ,Research-Technology Management. 1 14 ~ 18.
20. Hart O. ,1983. "The Market Mechanism as an Incentive Scheme" ,Bell Journal of Economics 10. Fall.
21. Holmstrom ,Bengt. ,1982. "Moral Hazard in Teams" ,Bell Journal of Economics ,13 324 ~ 340.
22. Kevin Keasey ,Steven Thompson & Mike Wright ,1999. Corporate Governance (IV) ,Edward Elgar Publishing Limited.
23. Koning ,J. W. ,1993. "Three other R s : recognition reward and resentment" , Research-Technology Management. 7 ~ 8 19 ~ 28.
24. Wilson D. K. ,1994. "New look at performance appraisal for scientist and engineer" ,Research-Technology Management ,51 ~ 55.

后 记

这部专著从酝酿到成稿创作了两年。它是教育部人文社会科学研究的一个重大项目(项目批准号为021JAZJD790021)的又一成果(前一成果是学术专著《制度》65万字,由中国时代经济出版社2003年5月版),从而最终地完成了这一课题。

主编之一苏东斌,除负责总体设计、组织队伍外,还撰写上篇的“激励”元记(全书第一章至第五章);

主编之一钟若愚,除撰写下篇“激励”分记的第一章(全书第六章)外,还负责全书的结构调整、下篇的全部文稿处理,与具体指导下篇的创作全过程。

其余的分工是:

许艳兵撰写第七章;郑友奕、周小云撰写第八章;周琦、潘海燕撰写第九章;刘映红、周琦撰写第十章。

本书仍被收入教育部的“省属高校人文社会科学重点研究基地”——“深圳大学中国经济特区研究中心文库”,并作为《政治经济学》学科的重点图书出版。

本书也是“深圳大学中国经济特区研究中心”下属深圳大学特区台港澳经济研究所自1994年以来公开出版的第19部学术专著。

在此之前的专著是:

1. 《现代企业制度论略》(1995年)黑龙江教育出版社;
2. 《特区经济与现代企业制度》(1996年)黑龙江教育出版社;
3. 《苏东斌集》(增订本)(1997年)黑龙江教育出版社;
4. 《市场经济中的两大结构》(1998年)红旗出版社;
5. 《危机与重构》(1998年)中国经济出版社;
6. 《激励创造供给》(2000年)中国经济出版社;
7. 《人的经济路径》(2000年)红旗出版社;
8. 《中国经济特区的前沿专题》(2000年)中国经济出版社;
9. 《台湾香港公营经济研究》(1997年)贵州人民出版社;
10. 《选择经济》(1999~2001年共3版)北京大学出版社、人民出版社;

11. 《产权、机制、效率——台湾香港公有经济的再研究》(2001年),人民出版社;

12. 《中国经济特区史略》(2001年),广东经济出版社;

13. 《劳动价值学说史略》(2002年),中国经济出版社;

14. 《台湾香港澳门史略》(2002年),广东经济出版社;

15. 《人与经济》(2002年),北京大学出版社;

16. 《政治经济学的现代形态》(2002年),中央编译出版社;

17. 《成长型中小企业的运行模式》(2002年),中国经济出版社;

18. 《制度——高技术产业中的安排》(2003年),中国时代经济出版社。

必须说明的是,本书大量地引用了中外学术界的研究成果,有的已经无法一一列出,在此致以特别的感谢。

作 者

2003年8月