

劳动的创新性还是从劳动成果的可度量性角度看,均处于创新性劳动和作业性劳动之间。他们中的大部分作为非人力资本的人力资源在企业中从事技术工作或管理工作,但他们中也有相当一部分因自身的天赋和特殊的经历或经验而显示出卓尔不群,例如,领导企业某一主要业务领域、全面负责实施某一领域业务工作并做出突出贡献的中级技术人员和经营管理人员。对技术或管理的某一方面能力和业绩均突出的中层技术和管理人员也应作为人力资本纳入股权激励的对象。

三、利益分配模式——净利润还是经济增加值?

按照传统的所有权理论,股权所有者应按其持股比例参与净利润的分配。人力资本通过股权激励而拥有股权后,参与收益分配的对象是什么?是否仍然是企业的净利润?从目前股权激励的实际作法看,基本上是以净利润作为分配对象。在股权激励处于起步阶段,奖励股权在企业股权总额的比例很低的情况下,这种作法有其存在的合理性。但从理论上澄清分配模式对于深化改革、逐步推行人力资本持股制度具有前瞻性指导意义。

在企业契约的主要缔结者中,债权人和非人力资本的人力资源获取的是固定合同收入,财务资本所有者和人力资本所有者有权参与剩余收益的分配,但财务资本所有者的收入完全来源于剩余收益。如果人力资本所有者首先以工资形式参与企业收入的初次分配,然后再参与净利润的分配,显然对财务资本的提供者来说是不公平的。因此,从财务资本与人力资本利益权衡的角度看,有两种可供选择的模式:第一种模式是人力资本在不拿固定收入的情况下参与净利润的分配;第二种模式是在人力资本获取合同固定收入的基础上,将净利润扣除财务资本必要报酬后的余额在人力资本和财务资本所有者间进行分配,即以经济增加值(EVA)作为两类资本所有者分配净收益的对象。

在这两种模式中,笔者认为,第二种模式更具有现实可行性。其一,接受股权激励的人并未成为纯粹意义上的人力资本提供者,所赋予的股权价值远远低于人力资本真实的内含价值,在这种情况下,如果将以股权为基础的剩余收益的分配作为他们获取收益的唯一方式,实际上是对人力资本权益的侵犯。在我国,由于传统观念和体制的惯性,在相当长的一段时间内,用股权对企业的发展做出突出贡献的科技人员和经营管理人员进行奖励,其象征意义远远大于人力资本的价值。在这种情况下,工资性收入仍然是人力资本报酬的基本形式。其二,人力资本具有所有权和使用权不可分性,固定收入为人力资本所有者延续自身生命、维持劳动力简单再生产提供了保障。其三,尽管企业的盈利来源于人力资本对财务资本的运作,但由于机会成本的存在,财务资本的真实成本等于财务资本出资者同一笔投资转投于其它风险程度相似的企业所获利益的总和。只有当企业一定时期的利润超过所投入的资本成本而有余,企业才真正创造了财富。只有在这种情况下,人力资本才真正体现出其经济价值。站在财务资本所有者的角度看,净利润并非都是新创造的价值,净利润只有扣除财务资本所有者必要资本回报后的余额(经济增加值)才是真正的新增财富。这部分余额才是扣除了人力资本必要回报(固定收入)和财务资本所有者必要回报(资本必要报酬)后可资两类资本所有者分配的收益来源。净利润扣除财务资本必要报酬后的余额在人力资本和财务资本所有者间进行分配不失净收益分配中财务资本所有者与人力资本所有者间的公平。因为,对财务资本所有者而言,人力资本所有者已经取得了固定报酬,理所当然应以经济增加值作为分配对象;对人力资本所有者而言,经济增加值的有无以及经济增加值的大小体现了人力资本价值的大小。

(作者单位:北京工商大学会计学院)

责任编辑 王教育

·建议·

《下岗失业人员小额担保贷款管理办法》出台

2002年12月24日,中国人民银行、财政部、国家经贸委、劳动和社会保障部联合发布了《下岗失业人员小额担保贷款管理办法》(以下简称《办法》)。《办法》对贷款的对象和条件、贷款程序和用途、贷款额度和期限、贷款利率与贴息、贷款担保基金、贷款担保机构、贷款管理与考核、贷款担保基金的风险管理等作出了规定。

《办法》指出,各商业银行要根据本办法的要求,结合本行

和当地的实际情况,制定切实可行的具体措施;要确保分支机构发放小额担保贷款所需的资金和额度;随时掌握本行开展小额担保贷款业务的情况和存在的问题,主动与就业工作主管部门沟通信息、协调工作。中国人民银行及各分支机构,要对当地商业银行贯彻落实情况加强督促检查。各省级财政部门应结合本地的实际情况,会同经贸部门、劳动保障部门制定和完善本地区的贷款担保基金管理措施,积极支持商业银行开展小额担保贷款业务,防范和控制风险,加强对贷款担保基金和财政贴息监督检查,确保政策落到实处。

(本刊通讯员)