

人力资本参与、事业合伙人制度与公司治理逻辑

高 闯¹ , 李俊华²

(1. 首都经济贸易大学 工商管理学院, 北京 100070; 2. 河南师范大学 商学院, 河南 新乡 453007)

摘要: 本文以“企业家职能分离”为起点, 研究人力资本参与财富创造引起的公司增量财产权内涵的变化和劳动价值分配方式的范式革命, 通过引入“事业合伙人制度”阐释这一变化背景下如何通过专业化的手段实现公司治理秩序的跟进和安排, 试图构建一个新的解释和分析的理论框架。

关键词: 人力资本参与; 事业合伙人制度; 公司治理; 剩余产权

中图分类号: F271.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000 - 579(2017) 02 - 0051 - 09

Participation of Human Capital System of Business Partnership and Logic of Corporate Governance

GAO Chuang¹ , LI Junhua²

(1. School of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070;
2. School of Business, Henan Normal University, Xinxiang, Henan 453007, China)

Abstract: With the “separation of entrepreneur” as the starting point, this paper studies the connotation of incremental property rights and paradigm revolution of labor value distribution caused by the participation of human capital and wealth creation. By introducing the system of “business partnership”, it interprets how to realize follow-up and organization of the corporate governance order by means of specialization under the background of change. Its aim is to provide a theoretical analysis framework.

Key words: human capital participation; business partnership; corporate governance; residual property rights

现代经济社会是一个高度复杂的社会, 对公司治理本质及其发展趋向的把握需要从多个层面展开, 由专业化分工引起的企业家职能及其身份的变化对现代公司的深远影响、人力资本前所未有的对社会财富创造与分享的参与程度、公司利益多元化结构的趋向与事业合伙人制度的应运而生, 理论的问题相互交织, 给我们提供一个重新审视和把脉现代公司制度安排逻辑的新思路。本文以“企业家职能分离”为起点, 首先分析了人力资本价值嬗变为多元化结构的过程, 在此基础上考察了人力资本参与财富创造机制引起的公司增量财产权和劳动价值分配方式的范式革命, 然后引入“事业合伙人制

收稿日期: 2017 - 02 - 17

基金项目: 国家自然科学基金项目“真实控制权、社会资本与上市公司终极股东剥夺行为研究”(编号: 71372200);
国家社会科学基金项目“基于知识整合的企业二元性创新平衡机制与组织实现研究”(编号: 13CGL015)

作者简介: 高 闯(1953 -), 男, 辽宁沈阳人, 博士, 首都经济贸易大学教授, 博士生导师。研究方向为公司治理、比较管理。

李俊华(1979 -), 女, 安徽临泉人, 博士, 河南师范大学商学院讲师, 硕士生导师; 首都经济贸易大学博士后。研究方向为技术创新管理、公司治理。

度” , 通过对其治理内涵、治理逻辑和治理本质的分析 , 阐释这一现实背景下事业合伙人制度是如何通过专业化的手段实现公司治理秩序的跟进和安排 , 力图为公司治理理论提供一个新的分析框架。

一、企业家职能的分离与人力资本价值的演变

(一) 企业家职能的分离

斯密认为劳动分工使劳动过程相对独立从而促进职业的专业化 , 工场手工业正是专业化分工和协作生产的结果 , 而且随着分工的精细化和市场范围的扩大 , 专业化生产方式、劳动权能分离及生产组织形式会进一步演化。^① 在农业社会向工业化社会转化以及自然经济向市场经济转化的初期 , 社会分工协作体系是基于“自然秩序”法则的一种自发的分工 , 随着资本主义生产过程中资本权势的主导 , 这种资本逻辑和分工逻辑相结合使社会分工演变为以“资本秩序”为主导的专业化分工 , 也因之确立了“资本雇佣劳动”的财物资本^②独占剩余控制权的理论内核。伴随着生产方式及其组织形式的不断改进 , 技术进步和社会分工催生的专门经营管理的职业经理层 , 履行企业家职能的同时也取得更多的“与所有权相分离的经济权势” , 使“管理者控制型公司”与“资本控制型公司”并雄。职业经理人由于承担着企业的经营风险 , 对企业的重要经营管理问题具有决策权 , 这一阶层职能的分离 , 从一开始就是与以“资本秩序”为主导的专业分工相伴 , 只是通过职能的分离 , 将“资本雇佣劳动”的逻辑演绎到“劳动利用资本”的至高境界。^[1] Berle - Means 的治理范式、钱德勒的“管理者革命” , 以及后来的“相关利益者”理论 , 其焦点都指向承担人力资本投入职能的职业经理层与承担财物投入者的资本家之间的利益分配问题。

公司治理实际上是一个关系合约 , 它给出相关利益者之间关系框架 ,^[2] 回答谁从公司的经理决策行为中获利和谁应该从经理决策行为中获利两大问题 , 以及如何实现。企业家人力资本的特殊性是其与财物资本所有者缔约的基础 , 契约设计的目的是满足代理人参与约束和激励相容约束条件的同时 , 最大化委托人的利益。^[3] 按照科斯的企业理论 , 如果企业是一系列契约的集合和对市场的替代 , 则专业化分工引起的企业家职能的分离使资本所有权与控制权分离以及通过契约联接产生可能 , 从而将经营风险归属于经理人。Koopmans 认为“不确定性问题”是解决经济组织全部问题的关键 ,^[4] 企业家享受决策正确带来的利润 , 也必须承担决策失误所造成的损失 , 由此区别于领取固定薪酬的一般劳动者和靠资本投入获取收益的资本家。

(二) 人力资本价值的属性

由于资本的存在形式是周而复始地投入到生产和流通过程以实现持续增值 , 包括人力资本和财物资本 , 都是在运动中实现增值的。不论是普通劳动者还是企业管理层 , 专业分工和高度协作劳动具有相互依赖性 , 人力资本投入者提供人力资本劳动时 , 过程和结果都凝结着无差别的人类劳动 , 劳动性资本质上的一致 , 只是在贡献程度和方式上有所区别。不论是原始社会基于自然环境下自发的分工合作 , 还是进入现代文明后的有计划的分工合作 , 对个体劳动者来说 , 其劳动能力摆脱了个人局限性 , 从而创造出一种新的社会劳动生产力。知识经济时代 , 人力资本日益成为重要资源禀赋参与财富创造过程 , 改写了劳动关系的性质 , 但并没有被赋予与物力资本对等的利润共享权利。

人力资本拥有者的价值属性由所在经济组织的劳动过程客观决定 , 人力资本与其所有者在自然形态上的不可分离性 ,^[5] 使得所有权始终归人力资本拥有者个人所有 , 只有人力资本价值属性适应生产过程的各种主客观需要 , 才能在使用权转移过程中实现价值增值。正是人力资本价值使用前的私有性和使用后的共享性特征 , 人力资本所有者应该参与分享企业剩余。改革开放以来 , 我国的经济体制和社会结构都处在变革和转型时期 , 劳动力的专业化配置和劳动异质化趋势增强 , 以人为本的动能得到前所未有的释放 , 同时公有制经济为主体和国有企业的主导作用为产权逻辑提供可能。当前 , “允许混合所有制经济实行企业员工持股 , 形成资本所有者和劳动所有者的利益共同体”已写入国家层面的指导性文件 , 处理好人力资本在劳动关系中的定位关系到制度体系的建构方向 , 人力资本参与企业财

① 由于新古典经济学家致力于资源配置中的价格问题研究 , 在后来的研究范式中专业化分工被淡化了。

② 包括货币型和物质型资本。

富创造和分享已是不争的事实。^[6]

(三) 多元化人力资本结构

传统经济理论认为,经济增长源于物质资本和劳动力数量的增加,但是经济学家们在考察美国经济增长时发现,美国经济增长率大大高于物质资本和劳动要素投入的增长率。针对传统观点解释经济增长的“余值”乏力,形成著名的“里昂锡夫之谜”。其实早在20世纪初,美国经济学家欧文·费雪就提出,凡是能够带来收入的物品或活动都是资本的范畴,其价值大小就是物品或活动未来预期收益的折现值,^[7]也就是说人的活动能力只要能带来收入就可成为资本。只是在当时经济学理论沿袭着“劳动”和“资本”要素二分法的研究范式里,该观点未能引起重视。20世纪60年代,舒尔茨率先从对传统理论无法解释的经济增长与资源投入增长的悖论回答中提出人力资本理论,并引入劳动异质性的观点并以人力资本投资的概念构建起人力资本理论体系。不同于传统理论的劳动同质性观点,舒尔茨指出劳动和人力资本具有异质性,由不同资本形态的资本构成,进而采用二分法将全部资本分为人力资本和非人力资本两大类,两类资本的构成都具有多重性。^{[8](p6-8)}非人力资本包括以金钱为代表的货币资本和以土地、厂房、机器和原材料为代表的实物资本,即非人力资本是财物资本的集合。^①

公司的人力资本投入既有一般人力资本投入者,又有特殊人力资本投入者,这就涉及人力资本价值变动弹性范围。^②就现代企业的人力资本层次来说,包括一般性人力资本投资者、关键性人力资本投资者和特殊性人力资本投资者。一般性人力资本投资者基于体能的健康和一般技能娴熟适应劳动过程,并服从劳动过程和工作标准的需要,其核心资源是拥有技能型劳动力资本,如普通技术工人。关键性人力资本投资者掌握某种专门知识,参与工作标准的制定,能够创造性地劳动,对生产过程具有把控能力和调控权利,其核心资源是拥有创造力的知识型资本,如知识型员工、核心员工、中层管理者。特殊性人力资本投入者,是组织规则和工作标准的制定者、复杂性质问题的决策者、不可预期问题的判断者、生产秩序的推动者、企业持续成长的引领者,其核心资源是关系资本和智力资本,如高层管理者、职业经理人等(见图1示)。

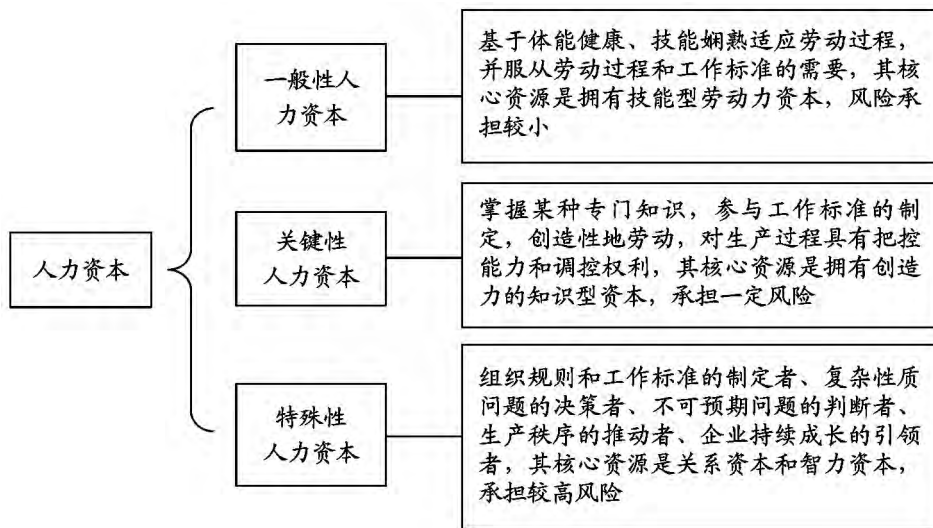


图1 多元化人力资本所有者拥有能力和资源结构图

二、人力资本参与下公司治理机制的逻辑嬗变

(一) 人力资本参与下的财富创造与财富分享

在现代社会中,人类社会已经进入一种有计划、有意识的群体化生产阶段,“职工作为生产的主人

① 为便于区分,本文统称这类资本为财物资本。

② 马克思曾经考察过劳动力价值的弹性范围,根据劳动者提供劳动内容的性质对劳动力价值加以区分。

对企业所付出的劳动与投资人对企业的投资和经理人对于企业的经营管理,具有同等的价值和意义”。^{[9] (p36)} 财物资本所有者的投资决策能力、管理层劳动者的经营管理能力、关键性劳动者提供的专业技术能力、普通劳动者提供的一般劳动能力,几者之间若不能有效协作,就难以形成结合劳动能力,社会化生产难以为继。企业的财富创造来自于多元化的人力资本的专业分工和协作,而且都具有不可或缺性和不可替代性,即使当某一类人力资本暂时稀缺时,高一层的人力资本都无法完全替代、甚至无法暂时替代。不同层面的人力资本投资者都具有经济价值的专门知识和多种技能,某种意义上,他们也变成了所在经济组织的资本家。^{[10] (p8)} 由于资产专用性、关系资源的特殊性以及越来越多的契约特别设定,^① 这些经济主体的资本投入具有较高的沉没成本和转移风险。反过来对于企业而言,人力资本的激励不够,会影响人力资本价值的充分发挥,进而影响企业稳定和持续成长。

随着人类财富创造方式的变革,人力资本在财富创造过程中所起的作用越来越重要,并已演绎为企业资本构成中的重要组成部分。劳动者从单纯的雇佣工人转变为可以兼具人力资本投资人的身份;劳动者的劳作由单纯的赚取工资行为演绎为人力资本投资行为和利润共享行为;传统劳动关系的本质演变为人力资本和物力资本相结合共同创造财富的内涵。在现代经济秩序中,传统的“资本雇佣劳动”的观点被彻底颠覆,资本与劳动的关系变得前所未有的复杂,冲击着传统的观点和传统的财富分配方式。

(二) 人力资本参与下的公司治理框架

企业作为人力资本与财物资本的合集,缔约的基础是利益一致、风险共担和制度约束,即相互依存的同时,又包含目标冲突,但可以通过适当的秩序来找寻合作的空间。企业家因为其人力资本的特质而与资本结盟,而更多非企业家式人力资本的知识、技能和时间等的投入则是其与企业结盟的基础。契约曾被认为是有效的制度安排,传统的契约理论通过设计一套有效的机制激励代理人,视选择行动的权力为控制权,重在强调契约是否完全或最优,即选择行动的权力是完全还是不完全,却并未对控制权进行明确定义。然而契约约定的仅是公司的名义控制权,现实中存在许多不可契约化的信息。况且这也只是针对企业高层这一特殊人力资本所有者的契约设计,对于一般人力资本所有者和关键人力资本所有者并无相应的财富分享机制。既然人力资本所有者与财物资本所有者对企业具有同等重要的作用,不同层面的人力资本者在企业生产过程中都具有不可或缺和不可替代性,那么人力资本应当与财物资本一起分享企业增量利益,不同层次的人力资本所有者之间也应该在履行劳动协作义务的同时分享协作产生的收益,即人力资本参与下的公司治理基础应包含货币资本与物质资本结合的财物资本(见图2中的模块①)和特殊性人力资本、关键性人力资本以及一般性人力资本结合而成的劳动力资本(见图2中的模块②)。

如果说人力资本参与财富分享是解决了财物资本投资者与人力资本投资者的冲突,那么事业合伙人的财富分享逻辑则是通过解决多元化的人力资本投资者内部的冲突,而将财物资本所有人和多元化人力资本所有人之间的利益和冲突统一起来,即财物资本投资者、特殊性人力资本投资者、关键性人力资本投资者和一般性人力资本投资者的统一器,其根源是企业财富创造机制由财物资本主导到全部要素共同参与贡献的变化,从而将治理的逻辑指向对接公司剩余产权(见图2中的模块③),在企业财富分享机制上,企业财产权及企业增量财产权理当归属全部“投资人”所有,也即企业的剩余产权归全部“投资人”所有,不管它“投入”的是物力、还是人力,都不应排除在分享机制以外。

三、事业合伙人制度安排

(一) 企业剩余产权及其配置

Milgrom 和 Robesrt 用剩余索取权与剩余控制权的统一来定义财产所有权和企业所有权,即所有权问题是指剩余收益的决定权和剩余收益的分配权。企业的剩余索取权和剩余控制权具有状态依存性,二者应该相统一。^[11] 哈特和莫尔定义剩余控制权概念时认为“剩余控制权是在事前契约中没有或无法明确界定如何使用的权力”,^[12] 拥有这种权力的相关方,可以按照不与事前契约、惯例和法律相违背的

① 这些设定诸如离职后不得从事同一行业同一工种、不得有关联交易等等。

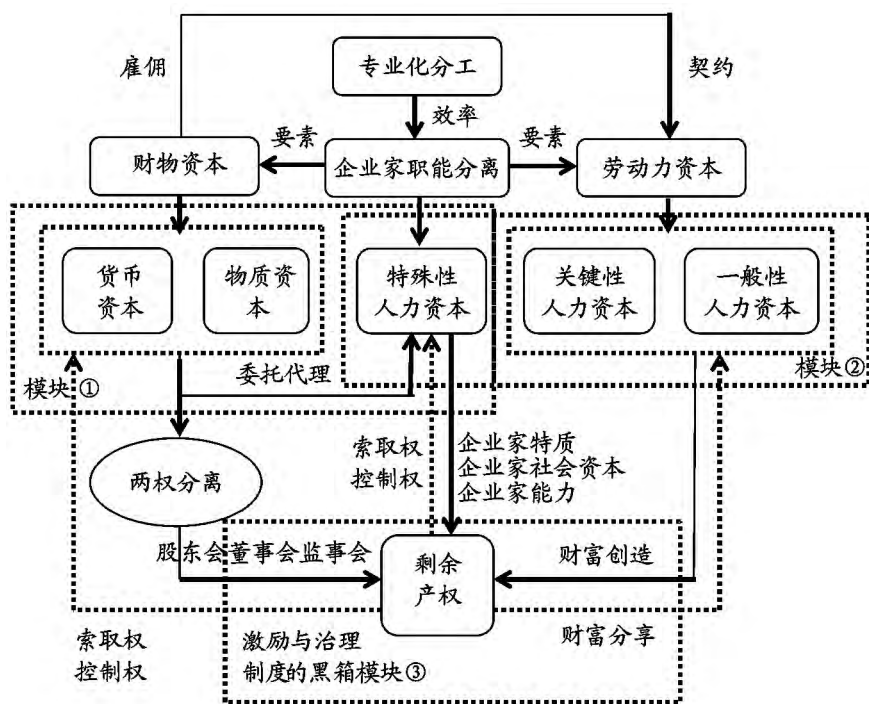


图2 人力资本参与下的公司治理框架

原则决定如何使用它。由于这些内容是先前合同条款中遗漏或不可契约化的,所以才被称为剩余控制权,是与特定控制权相对应的概念。^① 企业剩余产权实质上是企业内部权力的安排,传统意义上的公司权力最初来源于财物投资者,即公司股东。经历两层委托代理后,公司权力重心由初始的股东转移到职业经理层。剩余索取权是在固定收益以外根据企业经营表现对利润余额要求权,经理革命引发的所有权与经营权的分离,使剩余索取权由财物投资者全部占有到部分赋予经营者,对剩余控制权的争夺成为争夺的焦点。

知识经济的到来,促使一般性人力资本所有者在企业中的工作角色和贡献度发生变化,企业剩余产权的配置不再是财物投资者独享的盛宴,也不应当是企业家式的特殊性人力资本特有的分享权利,关键性人力资本所有者和一般性人力资本所有者凭借知识、技术、能力和关系等参与企业财富创造,是一种异质性人力资本投资,企业剩余产权的配置多元化,应该是多元化的人力资本所有者和财物资本所有者共同分享。从治理的角度来说,组织是成就人类目的特有工具,^{[13] (p199)} 它存在的逻辑是对有限理性的保护和机会主义的预防,^{[14] (p116-153)} 对“人的性质及其行为”正确评价^{[15] (p181-202)} 是研究经济组织的基础。一个有效的经济组织的目标应该是在既定的分配规则下最大化共同创造的盈余。^{[16] (p188)} 因此弄清当事人的关系是治理问题的逻辑起点,在此基础上才有根据环境变化、利益格局、行为特点与方式探索治理的程序和设定规则。

(二) 企业增量财产权的权利根源与逻辑取向

在资本主义启蒙时期,财产权就与生命权、自由权一起被奉为与生俱来的、不可剥夺的基本权利。其中财产权是其他诸多权利的物质基础,具有更丰富的价值内涵,并被写入“私有财产神圣不可侵犯”的资本主义制度的最高教条。马克思在分析资本主义基本矛盾和未来社会发展趋势时提出“社会所有

① 由此看来剩余产权理论实质上是不完全契约理论的一个分支,如果契约是完全的,对未来每一个不确定性事件都能够详尽预测和约定,也就可以约定事件出现后的一切收益分配方案,那么就无所谓剩余产权了。

制”^①的概念,并提出重建“个人所有制”的思想,认为未来社会是社会所有制与个人所有制的高度融合,从而实现人从对物质的依赖性到个人的全面发展,即经济的民主,其建立的标准是是否共同参与社会财富的分配和管理。^{[17] (p42)}人的发展与社会的发展在相互依赖、相互制约中伴随着生产力的变革而相互作用,实现自己的解放,列宁一再强调的“所有权、占有权、控制权和使用权相一致”的观点与之相契合,^{[18] (p314)}脱离控制权的所有权是空头的所有权,充其量只是一种形式上的权利。^[19]今天的社会经济文明对人的能力、资格和条件要求更高,人的内涵和外延伴随着主体性意识的增强也更加丰富,对自我价值实现和自身未来发展的更高要求糅合着财富创造和财富分享的更高期望而成为人的权利范畴的一部分。

从企业增量财产权的角度考察人力资本投入生产过程并形成结合劳动力的增值过程,能够避免剩余产权理论先验地把剩余产权当作一种产权形式,只注重考察分配和权利配置,却忽略剩余产权的来源和对劳动过程的考察。企业财富创造过程中的投入可以分为两个部分,一是企业财物投资者投入的货币型和物质型资本,二是参与企业生产经营过程的劳动者投入人力资本,它们共同构成企业财富创造机制的总资本。财物资本并不会增值,正是因为有人力资本投入者的活劳动才赋予财物资本生命力,财物资本与人力资本结合在一起投入生产过程才能实现企业的增量收益。因此在增量剩余的创造过程中人力资本的不可或缺性和不可替代,使劳动者所提供的人力资本,不应再被看作生产过程中无足轻重的最小化“劳动力成本”,而应是生产过程中财物投资具有同等重要地位的“人力资本投资”,对企业增量财产权具有请求权。

(三) 合伙制下各参与方的利益博弈

1. 财物资本所有者

传统经济学理论将企业的剩余产权天然地归属财物资本投资者所有,实践中财物投资者也被赋予企业所有权人的地位,也曾在相当长一段时期内独享着财物资本增值带来的增量收益。主要原因是伴随着企业的起源,财物资本投资者较人力资本所有者具有绝对的优势。早期的生产和交换的过程中,财物资本相比人力资本更为稀缺,拥有财物资本的生产者,凭借稀缺的要素投入掌握着对生产过程的主导权和增量收益的控制权,成为经济组织理所当然的“所有权”人,而参与这一过程的其他一切劳动者都是而且也只能是为实现“所有者”而出卖劳动力并获取维持必要开支报酬的受雇佣者。这个理论逻辑奠定了传统经济学研究的基调,不管是后来的不确定性和风险承担者理论还是资产专用性理论等,都延续了这一观点,赋予财物资本投资者企业所有权人的地位。然而股份制公司的建立和两权加以分离,不仅全社会,即使是一个经济组织内部的生产关系都发生了改变,普通人力资本所有者的“经济民主”也空前提高。“所有权”和“投资人”的涵义发生了变化。但是不可否认,财物资本在生产运营过程中依然占据重要地位,只是其独霸剩余产权的制度基础不存在了。

2. 企业家式的特殊性人力资本所有者

企业家将财物资本投资者拥有的各类生产要素按照自己的意志集聚到特定企业并实现增值的过程,实际上是特殊的人力资本物化到特定企业的过程。在这一过程中企业家首先是作为人力资本参与投资,然后才有企业财富的创造的。以贡献为导向的薪酬水平只是在效率和公平方面的一个相对尺度,不足以衡量特殊人力资本投资者的真实贡献价值。对职业经理人的经济激励手段有工资、奖金、股权拥有、股票期权、延迟报酬、提升与解聘等多种方式。^{[20] (p237-250)}企业家之所以不是人力资本的一般而是人力资本的特殊,还因为企业家的社会声誉极具影响力,与经济权力的获得相伴而行并相互依赖。

企业家开启了人力资本参与企业剩余产权分配的时代,公司所有权与经营权的分离为特殊性人力资本拥有者提供参与剩余产权和企业增量利益的制度基础,而证券市场的发展和上市公司的股权社会

^① 社会所有制即通常意义上的公有制或全民所有制,前者比后者更符合马克思的原意,所以本文采取这种表述。参见:于光远,马恩严格区分“公有”与社会所有,不应都译为“公有”[J]. 经济研究参考资料,1988(1)。

化为其提供了参与剩余控制权和利润分享权的技术基础。企业增量财产的实现是企业家特殊人力资本物化过程的经济增量,企业增量财产权的配置应该首先考虑这一特殊价值,而剩余产权的安排为企业家贡献与收益相匹配提供可能。剩余产权中的剩余索取权和剩余控制权是实现财富增量财产权实现的一种“权利”综合,当这种“权利”加上企业家的权威和有等级的科层制度,则演变成一种“权力”。

3. 非企业家式的人力资本所有者

个体的“市场力量”或个人的“组织能力”决定着个体本身在经济组织中所处的状态,并且可以通过诸如收入、权力或接受教育等方式来获得财富特权,从而使自身置于免于风险的安全境地。^{[21] (p36)}现代社会给每位劳动者留有影响财富和风险分配的空间,非企业家身份的人力资本所有者即更广泛意义上的普通人力资本所有者能够成为投资主体参与企业事务的时候,人力资本理论才具有现实的内涵,否则人力资本不过是“劳动力”或“特权阶层”的代名词。早期的“资本雇佣劳动”的观念,先验地认为劳动是资本的附庸和奴仆,提供劳动的劳动者只能受雇于资本才能够维持其必须的生活资料。财物投资者独享企业控制权是一种低效率的制度安排,当然不加区分地让雇员参与剩余控制权的分享也同样是一种低效率的制度安排。“几乎每一种工作都涉及到专用性技巧”,^{[22] (p135-182)}不考虑人力资本的专用性投资,对所有人一视同仁地采取一种分享制度在理论上和实践上都是行不通的。企业是一个法人组织或契约集合,它不能归财物资本者单独享有,在企业初始投资中如此,在企业的财富创造过程中如此,在企业的财富分享过程中亦如此。企业所有人是财物资本投资者和人力资本投资者的统称,体现了“拥有的权利”与“增长的权利”的统一。对劳动者分享企业增量利益相关权利义务的重新安排是法律规则的公平诉求,体现了对人力资本的尊重。

四、事业合伙人制度的治理逻辑

(一) 事业合伙人制度的治理内涵

由事业合伙人制度的管理实践来看,它既不是传统意义上的企业合伙,也不是法律意义上的企业合伙,而是一种公司制企业与合伙文化嫁接产生的对抗内外部环境变化的公司内部治理模式的组织回应。当企业所处的市场环境、竞争环境、技术环境以及制度环境发生变化时,企业的治理模式也应相应调整;^{[23] (p171-202)}尽管合伙制与公司制从法律形式上看截然不同,但其内部治理机制却存在趋同的特征。^{[24] (p139-170)}放弃合伙制法律形式的企业并不意味对合伙精神的背叛,坚守合伙制的企业同样会吸收公司制的有效治理机制。^[25]尽管公司制企业以压倒性多数取代合伙制企业,但公司制企业敲响的并不是合伙文化的丧钟,相反实行公司制企业的治理机制内孕着合伙文化,而事业合伙人制度就是这二种不同企业制度交汇的产物,从治理精神上看,这两种治理模式存在很多的相通之处。

事业合伙人制度,确切地说是事业合伙人治理模式。首先,事业合伙不是金钱合伙,不是物资合伙,而是基于共同的目标、共同的价值观念、共同的经营理念、较长时期从事着同一个事业,把合伙人个人事业成长融入到公司事业成长的、把合伙人个人的价值与公司的价值凝聚在一起的过程。其次,合伙人之间不是商业合作伙伴,合伙人之间利益一致、目标一致、认知一致。再次,合伙人之间也会存在冲突,由于合伙人制度的建立是以高度的合伙文化认同为根基的,所以合伙文化以及合伙退出机制可以协调或平息合伙冲突。最后,事业合伙人制度不是对公司制治理机制的否定,而是一种强化手段,是对传统意义上的合伙文化的扬弃。

(二) 事业合伙人制度的财富分享机制

市场和企业是对经济组织资源配置方式的不同制度安排,都可以通过购买劳动力的契约实现对劳动力的雇佣,而企业一旦将劳动力内部化后,则契约约束就转化为行政权威。^{[26] (p221-223)}但企业并不就是简单的物质资本相联接的契约,而是人力资本与非人力资本的一个特别合约,人力资本与非人力资本在企业享有一样的权利。^[11]马歇尔和贝克尔等人都曾提出劳动生产过程中会有特别的人力资本投入,且具有不可替代性;^{[28] (p42-44)}威廉姆斯进一步提出人力资产的专用性投资,认为随着资产专用性投资程

度的增加,身份变得更加重要,且双边依赖程度会加强,如果专用性资产的重新配置即使由最佳替代者接替,对于人力资本投资者和财物资本投资者来说,都会降低其生产价值。^[22] 管理层通过契约化的劳动力使用权限,通过个人权威和命令指挥影响着生产过程。契约的本质是划定企业家的权力范围,保障一般性人力资本投入者的权利。因为,市场经济的自身运行逻辑本质上会自发地倾向于效率,承认和鼓励强者,但是并不意味着弱者一定要被排除在经济组织之外,打破弱者的劣势凝固效应与强化强者的优势累积效应同样重要。

当前的社会经济情势昭示,股份公司的本质已经由当初的财物资本与企业家能力资本这两种资本与所有权之间的复杂合约演绎成财物资本、企业家能力资本、关键性员工的知性资本以及一般性员工的技能资本的高度复杂合约。事业合伙人制度一方面将利益一致性标准发展到一般性人力资本投资者,另一方面将主体一致性标准扩及到一般性人力资本投资者,通过利益共享、风险共担实现收益和风险的匹配,部分事务决策权的赋予又为合伙人的权与利结合成为可能。这种制度模式意在通过分享机制的设计实现激励目的又达到不稀释控制权的治理效果,通过合伙人的特殊责任设定,建立起控制交易行为和实现收益的途径与规则,一方面这些主体成员间的关系是靠合伙合约约束,另一方面又不碍组织科层本身的权威和规则、不违法律的规制和准绳,从而保证效率兼顾公平。

(三) 事业合伙人制度的治理本质

公司治理又称公司管治,狭义上的公司治理是通过一种制度安排,并借助股东会、董事会、监事会和经营管理层对公司所有者和经营者的权责利关系进行配置和规制的内部治理;^{[28] (p42-44)} 广义上的公司治理是通过制度安排来协调公司内外部与公司有利益关系的所有利益相关者经济利益的正式或非正式的机制。^{[29] (p22-36)} 泛广义上来看,公司治理即包含上述狭义、广义的理解,又涵盖了公司人力资源管理、收益分配激励制度、财务管理、战略决策、企业文化以及一切与企业高层管理控制有关的其他制度。^[29] 事业合伙人从诞生就被赋予了丰富的内涵,既涉及到控制权安排,又涉及到企业的分享机制、发展机制和管理机制。由它的实践内容来看,很显然事业合伙人在广义或泛广义上属公司治理范畴。

尽管事业合伙还没有一个统一的定义,但是实行事业合伙人制度的企业都有一个鲜明的共同特征或制度基因——把人才当成公司最终的资本,通过人力资本价值与组织价值的高度契合连接起利益一致的纽带,让员工分享企业价值增值和事业发展的成果。^① 无论在实践中还是在理论上,事业合伙人制度已经演绎为在现行的公司制度下对企业产权结构、管理控制、权利秩序、权力空间、利益关系和长期事业做出的一系列安排。良好的治理机制是公司保持持续竞争力的前提,事业合伙人制度的出现对抵御经营风险、规范市场行为、提高组织效率、改善商业生态起到现实的推动作用。在当前企业所处的生态环境已经发生巨变的情境下,公司治理的每一个改进都是针对公司实践中出现的或管理失败、或危机四伏、或问题重重而做出的必要修正和调整。

五、结论与启示

信息不对称条件下企业单边治理模式和传统的劳动合同及价值分配方式并不能保证合同效率。伴随人力资本投资者在劳动过程中贡献度的提高及其自主行为权意识的提升,对劳动者拥有的劳动要素的经济价值肯定并赋予其应然社会地位,对经济组织形态和社会权力关系的发展具有促进意义。通过研究本文形成如下结论:一是知识经济时代的企业是拥有财物资本的资本家、拥有特殊性人力资本的企业家、拥有专业性知识的关键性人力资本所有者以及拥有技能性知识的一般性人力资本所有者的契约集合,其缔约的基础是利益一致、风险共担,在专业化分工和协作劳动中,每个经济主体都应在资本运动中实现价值增值;二是以特殊性人力资本为主导的事业合伙人制度是回应市场变化的一种治理机制创

^① 如万科的“人才是万科的唯一资本”、华为的“华为不招聘员工,只为寻找合伙人”、“用转化资本的形式,使劳动、知识以及企业家的管理和风险的积累贡献得到体现和报偿”、“普惠认同、结成公司与员工的利益与命运共同体”、阿里巴巴的“客户第一、员工第二、股东第三”、“团队合作,共享共担”等经营理念。

新,其治理本质是企业“财物资本”与“人力资本”在“拥有的权利”和“增长的权利”合璧,旨在通过分享机制的设计达到不稀释控制权又实现激励目的的治理效果。当前,人力资本作为一种独立的“资本”在企业财富创造和财富分享中不可缺少又不可替代,基于公司治理与社会治理的双重需要,从企业家职能分离的视角,结合精细化分工带来的人力资本参与社会财富创造过程注入的新活力,重新审视企业利润分配关系、相应的劳动关系以及公司治理秩序具有重要的理论价值和实践价值。由于篇幅限制,本文仅提出理论分析的框架而缺少实证分析,缺少对事业合伙人制度治理成效的衡量或判断,也没有对事业合伙人制度利润分享机制进行分析,这将在后续研究中作进一步探讨。

参考文献:

- [1]任劭婷.从“自然秩序”到“资本逻辑”——论斯密与马克思的劳动分工思想及其当代意义[J].山东社会科学,2016,(2).
- [2]费方域.什么是公司治理结构[J].上海经济研究,1996,(5).
- [3]杨瑞龙.论职工参与企业治理的经济学逻辑[J].经济动态,2005,(5).
- [4]TC Koopmans, MJ Beckmann. Assignment Problems and the Location of Economic Activities[J]. Econometrica, 1957,(1).
- [5]方竹兰.人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势:兼与张维迎博士商榷[J].经济研究,1997,(6):.
- [6]李俊华.从人力资本视角看我国劳动关系的重构[J].江西社会科学,2015,(12).
- [7]丁 冰.舒尔茨“人力资本”论的意义与马克思资本理论的比较[J].山东社会科学,2008,(7).
- [8]舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.
- [9]沈利生,朱运法.人力资本与经济增长分析[M].北京:社会科学文献出版社,1999.
- [10]舒尔茨.教育的经济价值[M].长春:吉林人民出版社,1982.
- [11]周其仁.“控制权回报”和“企业家控制的企业”:公有制经济中企业家人力资本产权的个案[J].经济研究,1997,(5).
- [12]Hart O. & J. Moore. Property rights and the nature of the firm[J]. Journal of Political Economy, 1990, 98(6) 1119 – 1158.
- [13]Simon, Herbert. Model of management [M]. New York: John Wiley and Sons, 1957.
- [14]〔美〕奥利弗 E 威廉姆斯,西德尼 G 温特.企业的性质——起源、演变和发展.姚海鑫,邢源源译. [M]. 北京:商务印书馆,1990.
- [15]Knight F. H. Risk, Uncertainty and profit [M]. New York: Harper&Row, 1965.
- [16]杨瑞龙,杨其静.企业理论:现代的观点[M].北京:中国人民大学出版社,2005.
- [17]马克思恩格斯选集(第1卷)上册.北京:人民出版社,1995.
- [18]列宁全集(第13卷).北京:人民出版社,1995.
- [19]于光远.马恩严格区分“公有”与社会所有,不应都译为“公有”[J].经济研究参考资料,1988,(1).
- [20]孙永祥.公司治理结构:理论与实证研究[M].上海:上海人民出版社,2002.
- [21]贝 克.风险社会.何博闻译[M].南京:译林出版社,2004.
- [22]奥利弗·威廉姆斯.交易费用经济学.契约关系的规则[M].上海:上海人民出版社,1996.
- [23]Malhotra, Morris & Hinings, Variation in Organization Form among Professional Service Organizations [M]. In Greenwood, R. and R. Suddaby (Eds.) Professional Service Firms. Oxford: JAI Press, 2006.
- [24]Empson & Chapman Partnership versus Corporation: Implications of Alternative Forms of Governance in Professional Service Firms [M]. In Greenwood, R. and R. Suddaby (Eds.) Professional Service Firms. Oxford: JAI Press, 2006.
- [25]陈 和,蔡晓珊.公司制还是合伙制——人力资本密集型企业治理模式研究[J].制度经济研究,2012,(3).
- [26]科 斯.企业、市场与法律[M].上海:三联书店,1990.
- [27]Becker, G. S. Irrational behavior and economic theory [J]. Journal of political economy, 1962, 70.
- [28]高 闯.公司治理:原理与前沿问题[M].北京:经济管理出版社,2009.
- [29]李维安.现代公司治理[M].北京:中国人民大学出版社,2002.

(责任编辑:余小江)