

Lý thuyết người đại diện: Ứng dụng trong các nghiên cứu kế toán quản trị

NGUYỄN MINH THÀNH*

Tóm tắt

Lý thuyết người đại diện được sử dụng trong các nghiên cứu kế toán quản trị (KTQT) được chia thành 3 nhánh: (i) Nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện; (ii) Nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch; (iii) Nhánh chủ nghĩa thực chứng. Nhìn chung, các nghiên cứu đã giải thích được cơ bản làm cách nào mà KTQT có thể thu hẹp xung đột lợi ích giữa chủ sở hữu và người đại diện thông qua các hợp đồng lao động. Tuy nhiên, một số vấn đề phức tạp trong thực tế thiết kế hợp đồng chưa thực sự được giải quyết triệt để, ví dụ như: điều khoản ngầm định trong hợp đồng, hợp đồng nhiều kỳ và hợp đồng đa đại diện.

Từ khóa: lý thuyết người đại diện, nghiên cứu, kế toán quản trị

Summary

The agency theory used in management accounting studies is divided into three branches which are (i) the principal - agent relationship, (ii) the transaction cost economics, and (iii) the positivist. Overall, studies have fundamentally explained how management accounting can narrow conflicts of interest between owners and agents through employee contracts. However, some complex issues in the practice of contract design have not been completely solved such as implicit employee contracts, multi-period contracts and multi-agent contracts.

Keywords: agency theory, research, management accounting

GIỚI THIỆU

Những nghiên cứu KTQT tìm hiểu về mối quan hệ giữa chủ sở hữu doanh nghiệp (người ủy quyền) và người đại diện (người được ủy quyền) đã vận dụng lý thuyết người đại diện cho các ý tưởng nghiên cứu. Ngược lại, kết quả của những nghiên cứu này cũng đã củng cố hơn cho sự vững chắc của lý thuyết người đại diện.

Nhìn chung, các nghiên cứu KTQT trong giai đoạn đầu vận dụng lý thuyết người đại diện bao gồm 3 nhánh: Nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện; Nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch; Nhánh chủ nghĩa thực chứng. Mỗi một nhánh nghiên cứu đều có những giả định, sự tập trung nghiên cứu và những phê phán khác nhau. Trong đó, một trong những phê phán chính đối với các nghiên cứu thuộc nhánh “quan hệ giữa người ủy quyền - người đại diện” là hợp đồng lao động giữa người ủy quyền và người đại diện còn quá đơn giản theo hướng: chưa quan tâm đến những điều khoản ngầm định, thời gian của hợp đồng mới chỉ dừng lại ở một kỳ và mối quan hệ mới chỉ dừng lại ở một người ủy quyền với một người đại diện.

Gần đây, nhiều nghiên cứu cũng đã tập trung nghiên cứu về những hợp đồng phức tạp hơn với người đại

diện, như: tìm hiểu về những hợp đồng ngầm định, hợp đồng diễn ra trong nhiều kỳ và hợp đồng đa đại diện.

Bài viết này nhằm tổng hợp những lập luận lý thuyết và bằng chứng nghiên cứu của các nghiên cứu KTQT đã vận dụng lý thuyết người đại diện trong việc sử dụng những điều khoản kiểm soát và điều khoản khuyến khích/tạo động lực trong các hợp đồng lao động để nhằm thu hẹp xung đột lợi ích giữa chủ sở hữu và người đại diện.

ỨNG DỤNG LÝ THUYẾT NGƯỜI ĐẠI DIỆN VÀO CÁC NGHIÊN CỨU KTQT TRONG QUÁ KHỨ

Trong những khoảng thời gian đầu tiên, lý thuyết người đại diện, khi được ứng dụng trong nghiên cứu KTQT, có 3 nhánh chính: nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện (principal - agent); nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch (transaction cost economics); nhánh chủ

* TS., Khoa Kế toán, Học viện Tài chính

Ngày nhận bài: 28/11/2022; Ngày phản biện: 15/12/2022; Ngày duyệt đăng: 20/12/2022

BẢNG: TỔNG HỢP GIẢ ĐỊNH, SỰ TẬP TRUNG VÀ PHÊ PHÁN CỦA 3 NHÁNH LÝ THUYẾT NGƯỜI ĐẠI DIỆN

Nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện	Nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch	Nhánh chủ nghĩa thực chứng
Giả định (1) Cả 3 nhánh này đều giả định các cá nhân là có lý (rational) và họ hành động dựa vào những lợi ích cá nhân của họ		
(2) Hành động của các cá nhân là có nguồn gốc nội sinh, dựa vào sở thích và niềm tin của từng người. (3) Các cá nhân có khả năng tính toán không giới hạn. (4) Các cá nhân có thể tham gia và đánh giá khả năng của tất cả các tình huống có thể xảy ra trong tương lai. (5) Các hợp đồng có thể tiết kiệm chi phí hơn và có thể được đảm bảo thực hiện một cách chính xác từ tòa án (điều khoản hợp đồng rõ ràng). (6) Các hợp đồng là toàn diện và rõ ràng, ví dụ: bất kỳ một tình huống có thể kiểm chứng nào đều có thể được cụ thể hóa.	(2) Các cá nhân không có khả năng phân tích vô hạn. (3) Sự hợp lý trong các quyết định của các cá nhân cũng bị giới hạn bởi sự giới hạn về khả năng tiếp cận và xử lý thông tin. (4) Kéo theo đó, hợp đồng trở nên không toàn diện và các hành vi cơ hội xuất hiện đến một ngưỡng mà điều kiện thị trường cho phép.	(2) Nhánh nghiên cứu này chia sẻ một số giả định với nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch. Lực lượng lao động bên ngoài và thị trường vốn được giả định là hiệu quả và có thể dự đoán chính xác những động lực quản trị. (3) Tương đồng với nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện khi chia sẻ nhu cầu tìm hiểu những vấn đề của người đại diện và sử dụng hợp đồng và các thiết kế tổ chức để giảm thiểu các hành vi cơ hội.
Sự tập trung: Các phân tích chính thống (formal) của những mô hình rõ ràng, nội bộ hoặc thiết kế những hợp đồng lao động tối ưu.	Các phân tích về những quy trình/thủ tục làm việc hiệu lực, hiệu quả được đặt ra nhằm giới hạn những hành vi cơ hội - xuất phát từ giả định về một hợp đồng không toàn diện/hoàn hảo.	Tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến các hợp đồng quan sát được, ví dụ: làm cách nào những thay đổi trong công việc và các hợp đồng tài chính ảnh hưởng tới hành vi quản trị (quyết định đầu tư, quyết định tài chính).
Phê phán: (1) Một số giả định không thực tế, ví dụ: giả định về việc tòa án có thể giải quyết rõ ràng mọi tranh chấp trong hợp đồng. (2) Hầu hết các mô hình được phát triển để phân tích mối quan hệ người ủy quyền - người đại diện đều quá đơn giản. Bên cạnh đó, dạng hợp đồng được đề xuất từ các nghiên cứu có vẻ như quá phức tạp và không liên quan nhiều tới hợp đồng làm việc thực tế.	Các biến phản ánh chi phí giao dịch, ví dụ: quy mô, nguồn lực và các khái niệm về trạng thái cân bằng và hiệu quả không được định nghĩa, đo lường chính xác. Ngoài ra, khái niệm sự hợp lý bị giới hạn cũng không được xác định đúng. Các phân tích mang tính lý thuyết thiếu chặt chẽ hơn so với các nghiên cứu người ủy quyền - người đại diện.	Tương tự với nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch, các biến phản ánh chi phí giao dịch như: quy mô và nguồn lực và các khái niệm cân bằng và hiệu quả không được xác định chính xác. Các hợp đồng quan sát nhìn chung được giả định là hiệu quả, ít nhấn mạnh vào việc xác định rõ ràng những động lực.

Nguồn: Eisenhardt (1989), Baiman (1990)

ngĩa thực chứng (positivist). 3 nhánh này đều có những giả định, sự tập trung và những phê phán/hạn chế riêng. Bảng tổng hợp những giả định, sự tập trung và những phê phán của 3 nhánh này.

XU HƯỚNG ỨNG DỤNG LÝ THUYẾT NGƯỜI ĐẠI DIỆN TRONG CÁC NGHIÊN CỨU KTQT GẦN ĐÂY

Những hợp đồng phi chính thức/ngầm định

Trong quá trình mô hình hóa những hợp đồng người đại diện, rất nhiều những nghiên cứu tập trung vào những hợp đồng rõ ràng, chính thức. Tuy nhiên, như nhấn mạnh của Indjejikian (1999), một số mối quan hệ giữa người đi thuê và người được thuê bao gồm những thỏa thuận không chính thức/ngầm định (bao gồm cả những khuyến khích và bồi thường ngầm định trong hợp đồng). Nhìn chung, tất cả những khoản khuyến khích ngầm định là những khoản có ảnh hưởng tới hành vi của người đại diện.

Baker và cộng sự (1994) đã chứng minh rằng, sự hiện diện của các hợp

đồng khuyến khích rõ ràng và đầy đủ hiệu lực có thể làm cho tất cả các hợp đồng ngầm định không khả thi. Nghiên cứu này cũng chỉ ra trong một số trường hợp, thang đo khách quan và chủ quan (thang đo kết quả làm việc của người đại diện) có thể bổ sung cho nhau: khi mà một hợp đồng vừa kết hợp khuyến khích ngầm định và khuyến khích rõ ràng. Các kết quả này hàm ý rằng, “những sự kết hợp trong thực hành sử dụng nguồn lực lao động (ví dụ thanh toán theo tỷ lệ (rõ ràng) và kế hoạch khen thưởng chủ quan (ngầm định)) sẽ đem lại hiệu quả lớn hơn nhiều khi so với áp dụng đơn lẻ từng hình thức”.

Sử dụng dữ liệu khảo sát của Forbes từ năm 1974 đến năm 1995, Hayes và Schaefer (2000) đã phát hiện ra rằng, những biến động không giải thích được của những khoản khuyến khích/bù đắp trong hoạt động điều hành là đáng kể/có ý nghĩa thống kê và quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động của doanh nghiệp (được đo lường bằng ROE). Thêm vào đó, giả thuyết thứ hai dự báo rằng, “tính thông tin của các khoản khuyến khích/bù đắp cho ROE tương lai là có quan hệ ngược chiều với chất lượng của các thang đo có thể quan sát được”. Kết quả hồi quy chỉ ra, những biến động không lường trước được của các khoản khuyến khích/hỗ trợ sẽ có quan hệ cùng chiều với ROE trong tương lai khi mà các biến động thị trường và lợi nhuận kế toán ở mức cao hơn. Nhìn chung, kết quả nghiên

cứu củng cố cho lập luận rằng, “hội đồng quản trị sử dụng những thông tin không có sẵn (không quan sát được) là một khoản khuyến khích/bù đắp ngầm định trong hợp đồng”.

Những hợp đồng nhiều kỳ

Lambert (1983) và Rogerson (1985) chỉ ra rằng, các hợp đồng dài hạn sẽ có những thuộc tính khác với những hợp đồng ngắn hạn (một kỳ). Ví dụ, hợp đồng dài hạn (nhiều kỳ) có thể hấp dẫn những người lao động mà trong suốt thời gian của hợp đồng, họ có khả năng học tập nâng cao năng suất lao động. Ngoài ra, những người ủy quyền có thể sử dụng thỏa thuận làm việc trong tương lai hoặc những khuyến khích/bù đắp trong tương lai như là một cơ chế tạo động lực. Tuy nhiên, khi người đại diện có thể tiếp cận những thị trường tín dụng hoàn hảo, thì hợp đồng dài hạn chỉ có hiệu quả nếu chúng khuyến khích hoạt động mua bán hợp đồng và sử dụng thông tin để hỗ trợ tăng thêm lợi nhuận từ hợp đồng. Ví dụ, Fudenberg và cộng sự (1990) cho rằng, các hợp đồng dài hạn sẽ không tốt hơn là những hợp đồng ngắn hạn nếu: (i) Những ưu tiên/sở thích của người ủy quyền và người đại diện trong suốt thời gian của hợp đồng là những hiểu biết chung, cơ bản; (ii) Người lao động có khả năng đi vay cũng như gửi tiết kiệm với mức lãi suất giống như người ủy quyền. Tức là trong một thị trường tín dụng hoàn hảo, thì hợp đồng dài hạn không có ý nghĩa nhiều hơn là các hợp đồng ngắn hạn.

Một điều thú vị là, trong tình huống của hợp đồng ngắn hạn, người lao động có vẻ như làm việc chăm chỉ hơn, bởi vì nếu họ trốn tránh công việc, công ty sẽ không thuê họ tiếp. Thêm vào đó, một ý kiến phê phán đối với hợp đồng dài hạn là: người lao động có xu hướng xem xét tới những đánh giá kết quả công việc của người lao động trước đó và họ sẽ làm việc dưới mức kỳ vọng trong những năm đầu tiên của hợp đồng để tránh việc bị áp những tiêu chuẩn/định mức cao hơn trong tương lai (Milgrom và Roberts, 1992).

Mặt khác, tình trạng người lao động né tránh công việc trong những năm đầu của hợp đồng dài hạn có thể được giảm thiểu nếu liên kết những khoản khuyến khích/bù đắp với những thang đo kết quả làm việc có thể so sánh, ví dụ: thang đo so sánh giữa công ty với ngành.

Dutta và Reichelstein (2003) đã phát triển mô hình người đại diện trong nhiều kỳ để nghiên cứu về vai trò của những “biến chỉ dẫn” trong các thang đo kết quả hoạt động. “Biến chỉ dẫn” là những biến như “giá cổ phiếu” hoặc “biến phi tài chính” thường cung cấp những dự báo nhiều động về những khoản thu hồi đầu tư trong các kỳ tương lai.

Dutta và Reichelstein (2003) đặt ra câu hỏi: “Liệu một thang đo tối ưu có cần bao gồm những dự báo nhiều về những dòng tiền trong tương lai hay không, liệu những dòng tiền nhận được trong tương lai có xứng đáng, phù hợp tại thời điểm đó hay không”. Để giải quyết được câu hỏi trên, họ đã phát triển một mô hình hai kỳ, trong đó những khoản đầu tư và ảnh hưởng mang

tính quản trị đều là những biến thông tin không quan sát được. Những khoản đầu tư là những khoản đầu tư ‘mềm’ không được quy định trực tiếp trong hợp đồng, và người ủy quyền phải đối mặt với một nhiệm vụ là phải tạo động lực cho người đại diện thực hiện những khoản đầu tư “mềm” này. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, với những hợp đồng ngắn hạn, các “biến chỉ dẫn” sẽ quan trọng trong việc giảm thiểu những vấn đề “trì hoãn” của người đại diện bởi các khoản đầu tư thường mới chỉ là chi phí chìm vào cuối kỳ thứ nhất, mà chưa đem lại hiệu quả ngay. Bên cạnh đó, với những hợp đồng dài hạn, các “biến chỉ dẫn” sẽ có giá trị nếu như những chiến lược khen thưởng/đền bù không cố định trong suốt nhiều kỳ. Như vậy, các “biến chỉ dẫn” có thể được sử dụng để kết nối lợi ích trong tương lai của khoản đầu tư với chi phí hiện tại của khoản đầu tư đó.

Vấn đề khuyến khích nhiều người đại diện trong làm việc nhóm và hành vi hợp tác/kết nối

Holmstrom (1982) nhấn mạnh 2 vấn đề trong việc sử dụng đa người đại diện, bao gồm: né tránh công việc (free riding) và cạnh tranh (competition). Vấn đề né tránh công việc xảy ra khi chỉ có những khoản khuyến khích cho tập thể/nhóm mà không có những khoản khuyến khích cho từng cá nhân người đại diện, người đại diện sẽ có xu hướng né tránh công việc trong khi những người khác vẫn làm. Vấn đề cạnh tranh trong làm việc nhóm sẽ khuyến khích minh bạch thông tin giữa những người đại diện. Lúc này, thay vì tạo ra những khuyến khích hợp tác giữa những người đại diện, người ủy quyền có thể lựa chọn thiết kế những hợp đồng làm việc và cho phép những người đại diện báo cáo về kết quả làm việc của người kia hoặc để những người đại diện tự phân công công việc và phân phối những khoản thu nhập với nhau.

Itoh (1991) gợi ý rằng, nếu một người đại diện không có khả năng thực hiện một nhiệm vụ bổ sung, thì việc làm việc nhóm sẽ tối ưu khi người đại diện này tự nỗ lực hơn và kết hợp với sự gia tăng giúp đỡ từ những người đại diện khác. Tuy nhiên, nếu giả định những người đại diện có thể sẵn lòng hợp tác và giúp đỡ nhau là không xảy ra, thì vấn đề sẽ trở nên phức tạp hơn nhiều. Điều này sẽ dẫn đến một cấu trúc nhiệm vụ mà người ủy quyền có thể lựa chọn, đó là: kết hợp

những nhiệm vụ chuyên biệt hóa và làm việc nhóm. Tuy nhiên, Itoh (1991) cũng cho rằng, việc ứng dụng những gợi ý này vào thực tế quản trị doanh nghiệp là khó khăn và bị giới hạn (ví dụ: mặc dù người ủy quyền rất thích những nhiệm vụ chuyên biệt, nhưng thực tế quy trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp lại không cho phép như vậy).

Trong khi đó, Baldenius và Melumad (2002) đã xem xét việc phân công nhiệm vụ giám sát trong các thiết kế đa đại diện. Việc phân công giám sát có thể theo “lĩnh vực” hoặc theo “vùng”. Theo “lĩnh vực” có nghĩa là người giám sát sẽ thực hiện giám sát một hoặc một nhóm sản phẩm mà không phân biệt chúng được bán ở đâu. Ngược lại, theo “vùng” có nghĩa là, người giám sát thực hiện giám sát tất cả các sản phẩm được bán trong một khu vực địa lý nhất định. Kết quả nghiên cứu gợi ý rằng, nếu các tín hiệu về kết quả làm việc của những người đại diện được đưa ra bởi cùng một người giám sát mà có tương quan ngược chiều, thì việc phân công giám sát nên theo “lĩnh vực”, bởi vì giám sát theo “vùng” cho phép doanh nghiệp sử dụng tốt hơn các thang đo kết quả làm việc.

KẾT LUẬN

Lý thuyết người đại diện xuất phát là một lý thuyết kinh tế học cho rằng, luôn

tồn tại xung đột lợi ích giữa người ủy quyền và người đại diện. Để thu hẹp được xung đột lợi ích này, có 2 chiến lược có thể thực hiện thông qua các điều khoản trong hợp đồng lao động: (i) Chiến lược kiểm soát; (ii) Chiến lược khuyến khích/tạo động lực.

Các nghiên cứu KTQT khi vận dụng lý thuyết người đại diện đã cung cấp được những nền tảng lý thuyết chia thành 3 nhánh: (i) Nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện; (ii) Nhánh kinh tế học về chi phí giao dịch; (iii) Nhánh chủ nghĩa thực chứng. Nhìn chung, các kết quả nghiên cứu là khá tập trung và có thể được đúc kết tạo thành lý thuyết về các vấn đề liên quan đến thiết kế hợp đồng lao động giữa chủ sở hữu và người đại diện. Tuy nhiên, mô hình mối quan hệ giữa chủ sở hữu và người đại diện trong các nghiên cứu này còn rất đơn giản khi chỉ đề cập đến những điều khoản chính thức/rõ ràng trong hợp đồng, hay mới chỉ tìm hiểu về hợp đồng một kỳ hoặc mối quan hệ một chủ sở hữu.

Gần đây, những nghiên cứu dựa trên lý thuyết người đại diện, đặc biệt là những nghiên cứu áp dụng cách tiếp cận “nhánh quan hệ người ủy quyền - người đại diện”, đã mở rộng các tình huống đặc biệt trong mối quan hệ giữa người ủy quyền và người đại diện, cụ thể: tình huống hợp đồng nhiều kỳ, tình huống đa đại diện và tình huống các điều khoản hợp đồng phi chính thức (ví dụ: những thỏa thuận ngầm định trong hợp đồng lao động giữa hai bên). Tuy nhiên, khoảng trống cho các nghiên cứu dựa trên lý thuyết người đại diện về các chủ đề, như: đo lường kết quả làm việc (chiến lược giám sát) của người đại diện hay các khoản khuyến khích/bồi thường (chiến lược khuyến khích/tạo động lực) cho người đại diện vẫn còn rất lớn và có thể tiếp tục được khám phá trong các nghiên cứu tiếp theo. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Baker, G., Gibbons, R., and Murphu, K. J. (1994). Subjective performance measures in optimal incentive contracts, *Quarterly Journal of Economics*, 109, 1125-1156
2. Baldenius, T., and Melumad, N. (2002). Monitoring in multiagent organizations, *Contemporary Accounting Research*, 19(4), 483-511
3. Dutta, S., and Reichelstein, S. (2003). Leading indicator variables, performance measurement, and long-term versus short-term contracts, *Journal of Accounting Research*, 41(5), 837-866
4. Fudenberg, D., Holstrom, B., Milgrom, P. (1990). Short-term contracts in long-term agency relations, *Journal of Economic Theory*, 51, 1-31
5. Hayes, R. M., Schaefer, S. (2000). Implicit contracts and explanatory power of top executive compensation for future performance, *The Rand Journal of Economics*, 31(2), 273-293
6. Holmstrom, B. (1979). Moral hazard and observability, *The Bell Journal of Economics*, 10, 74-91
7. Indjejikian, R. (1999). Performance evaluation and compensation research: an agency perspective, *Accounting Horizons*, 13(2), 147-157
8. Itoh, H. (1991). Incentives to help in multi-agent situations, *Econometrica*, 59, 611-636
9. Lambert, R. (1983). Long-term contracting and moral hazard, *Bell Journal of Economics*, 4(2), 441-452
10. Milgrom, P., Robert, J. (1992). *Economics, Organization, and Management*, Prentice Hall, New Jersey
11. Rogerson, W. (1985). Repeated moral hazard, *Econometrica*, 53, 1, 69-76