人力资源资产化质疑

浙江工商大学财务与会计学院　苏　芝　祝立宏

【摘要】本文基于资产的概念和确认条件,从人力资源的形成过程、人力资源产权构成及人力资源产权分割的特征等方面阐述了人力资源不应当资产化的观点。

【关键词】人力资源　资产　人力资源产权

人力资源与企业资产是两个不同的概念。笼统地说,人力资源是指人类具有的认识和改造自然与社会的能力;具体地说,人力资源是指人所具备的完成特定任务(如生产商品)所需的体力、智力、情商等能力的总称(伍中信,王跃武)。我国现行《企业会计准则——基本准则》规定,同时满足三个条件的资源才能确认为资产:①符合资产的定义;②与该资源有关的经济利益很可能流入企业;③该资源的成本或者价值能够可靠地计量。这三个条件并非属于同一个层次,"符合资产的定义"是确认为资产的基础性条件,如果不符合资产的定义,就可以做出并非属于资产的断定。

一、人力资源并非属于企业过去的交易或事项形成的资源

1. 人力资源形成渠道具有广泛性和复杂性,并非仅仅在企业中形成。从人力资源形成的实际情况来看,它以人的一定天赋为基础,通过后天多种途径的投资而形成,比如个人的寒窗苦读、父母的言传身教、老师的授业解惑、企业的职业培训等,因此涉及多个投资主体。这说明,人力资源从形成之日起就具有自然性和广泛且复杂的社会性。

2. 订立劳动合同意味着企业与劳动者达成了合作意向,并不能表明企业获得了人力资源。人力资源会计论者认为,人力资源是与企业招聘、培训和使用员工的费用相联系的,或者说是企业投资的结果。这显然有些夸大其辞。招聘只是为了签订劳动合同,而劳动合同本身并不能提高劳动者的劳动能力,况且企业从来都是偏好雇佣那些对企业直接有用的劳动者,而很少对雇员进行培训投资。即便有这样的投资,也只能表明企业用人的特殊性,应属于企业经营的范畴。对于支付给员工的工资,只能在费用中核算,如果将工资费用也计入人力资源投资成本,则难以辨清资源与费用之间的关系。

3. 劳动合同的标的是劳动而非人力资源。我国《劳动合同法》规定,自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。《劳动法》规定,建立劳动关系应当订立劳动合同,劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。这表明劳动合同的标的是劳动而非人力资源。劳动与人力资源(劳动力)是两个不同的概念,不可混同。劳动是人力资源的效用,人力资源是一种潜在、有价值的劳动能力,这种劳动能力并不是企业能够获得的,也不是企业最终想获得的,企业想获得的是劳动合同的标的物,即劳动。

4. 人力资源对企业具有双重影响。人力资源是影响企业经营情况的重要因素。劳动者在为企业创造所得的同时,人力资源及其稀缺性也成为劳动者与企业(雇佣者)讨价还价的筹码。潜在的劳动能力越有价值,劳动者就会要求越高的工资。但对任何一个企业来说,人力资源的使用都只能是一种交换。高质量的人力资源总是要求较高的劳动报酬,这就是按劳分配。人力资源的质量(主要是劳动者的劳动能力大小)和供求关系会提高或降低雇佣双方讨价还价的能力,因此人力资源状况对企业具有双重影响。并非劳动者能力越强越好,企业应根据需要聘用劳动者,否则,势必产生不和谐的雇佣关系,从而影响企业(雇佣者)和劳动者(受雇佣者)价值的充分发挥。

二、人力资源并非属于由企业拥有或控制的资源

1. 人力资源产权构成。伍中信和王跃武(2005)认为,产权是指产权主体利用其拥有的财产(资源)的一组(束)权利,其包括原始、终极的所有权,以及由所有权分解成的支配权(占有权)、使用权、收益权、处置权(转让权)等。并且由于人力资源本身的特殊性,企业人力资源的产权结构要比单纯的所有权界定复杂得多。基于此,本文认为,人力资源(或人力资本)产权可以被定义为市场交易过程中存在的人力资源占有权、使用权、处置权、收益权四项基本权能的总称,它是对人们社会经济关系的反映。关于人力资源产权的一般特征,学者们的观点基本一致,因此下文将仅仅讨论人力资源产权的特殊性。

2. 人力资源产权分割的特征。

(1)人力资源的占有权具有依附于人身载体的不可分性(自有性)。周其仁(1996)和张维迎(1999)先后详细论述了"人力资本与其所有者的不可分离性",即财务资源和自然资源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,或者不属于任何个人或群体,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属于其载体,即个人。

笔者认同上述学者的观点,理由如下:①人力资源必须依附于人身载体才能存在,离开人体无法留存。②即使产权的行使将受到某种限制,但这种限制并不能妨碍产权主体对各自

财产所有权的拥有(杨瑞龙等)。③当人力资源产权的一部分被限制或发生残缺时,由于人力资源天然属于个人的特性,使之可以以迥然不同于非人力资源的方式来做出回应。人力资源产权的所有者可以选择不发挥相应的人力资源的作用,从而使这种资源的经济价值顿时一落千丈,甚至像从来就不存在一样。更特别的是,这部分被限制和存在缺陷的人力资源产权,根本无法集中到其他主体的手里而以同样的方式被开发利用。④如果人力资源的占有权与其主体是可以分离的,就不会产生所谓的激励问题,现代企业理论也将失去存在的基础。⑤人力资源必须依附于人身载体才能存在,而《宪法》赋予人身自由不受侵犯的法定权利,这也从法律上确立了人力资源的占有权应归属于劳动者。

综上所述,人力资源的占有权完全并始终属于劳动者,它具有高度的自有性,因为人力资源占有权的自有性是天然的,并且受到法律的承认和保护。

(2)人力资源的处置权(转让权)具有独占性。由于人力资源的占有权具有依附于人身载体的不可分性,所以只有劳动者拥有对该资源的处置权。在劳动合同中,往往有"服从企业的工作安排"之类的条款,因而在契约界定的范围内,企业对人力资源拥有一定的支配权。比如,在《劳动法》和《劳动合同法》规定的范围内安排职工参加工作、职业培训等,但这不是对人力资源的处置而是对人力资源的使用;企业解聘职工也不属于对人力资源的处置,因为人力资源依然依附于人身载体,其质量并未受到解聘的影响。企业无法行使对人力资源的处置权,只是依法解除双方合作的约定。总之,人力资源占有权的独占性势必导致人力资源处置权的独占性。

(3)人力资源的使用权和收益权具有有限转让性。阿尔钦和德姆塞茨认为,企业的实质是团队生产,是投入的一种联合使用,它得出了一个比分别使用所得出的产出的总和更大的产出,这是劳动者与企业合作的根本理由。人力资源的收益权是对其拥有者最有实质意义也是最受关注的产权权能,只要可以比独自使用自身劳动力获得更大的收益,劳动者就会愿意与企业合作,将其享有的人力资源的使用权与企业分享,而企业分享人力资源的使用权也可以获得收益。

另外,人力资源的使用也是人力资源与企业其他资源相作用、相结合的过程,因此人力资源的使用权也应由劳动者和企业共同拥有。与财务资源相比,人力资源具有特殊性。周宾(2005)曾对此进行了分析说明,揭示了人力资源所具有的自有性、能动性、时效性、再生性、社会性和共享性等特征。人力资源的自有性、能动性,以及与劳动者的不可分离性等特性导致劳动者在处理任何事情时主观上都存在着积极或消极、作为或不作为的倾向与选择,进而导致企业对人力资源支配权的享有具有不完全性。具体而言,在劳动者的一生中,企业拥有人力资源使用权的时间绝对占少数,即人力资源的使用权主要由劳动者享有。所以,人力资源的使用权和收益权具有有限转让性。人力资源的使用权主要由劳动者享有,而人力资源的收益权在企业与劳动者之间的共享情况则由劳动质量、提供劳动的成本、人力资源的供求关系、讨价还价能力和政府的干预情况决定。

人力资源四项产权的分割特征表明,人力资源的占有权和处置权(转让权)始终完全归劳动者所有,使用权主要由劳动者享有,收益权由雇佣双方共享。总之,劳动者拥有人力资源的大部分所有权,即拥有人力资源的最终所有权。人力资源的产权可以由雇佣双方同时拥有,但企业仅拥有人力资源的极少部分产权(共同使用权和共同收益权),所以人力资源就不能被企业用于交易、偿还债务、抵押、变现,也不能作为破产财产来清偿债务。

事实也证明,人力资源不可能像资产那样被企业拥有或控制,因为人力资源具有不同于资产的一个本质特性:作为人力资源载体的劳动者是一个社会主体。因此,人力资源除了具有资源的共性外,还具有特殊的社会性,劳动者的活动要受到社会的政治法律制度的制约,在现实生活中谁也无法将人力资源从劳动者身上分离出来。因此,只要劳动者有人身自由,人力资源就永远属于劳动者而且只能由劳动者自己来控制,企业不可能拥有或控制人力资源。在市场经济下,企业和劳动者是两个平等的市场交易主体,在交易中企业最终得到的是人力资源所有者即劳动者提供的服务,而不是人力资源本身。企业可以行使"使用权"去指导或指挥劳动者进行劳动操作,但不能拥有或控制这些人力资源。

由以上论述可知,劳动者拥有人力资源的所有权,而企业不可能拥有或控制人力资源。人力资源所有者对其他投资主体在人力资源形成过程中的投资只能以偿还债务的方式予以回报,如对父母的赡养、对亲人朋友的帮助、对母校的感恩、对国家的贡献、为企业效力、对社会尽义务等。这种产权界定是人力资源得以运用的基石。

三、结论

综上所述,我们可以得出下列结论:①尽管人力资源与企业的结合取决于劳动契约关系的建立,但是单纯的劳动契约并不能将人力资源转化为企业资产,而必须同时满足资产确认的三个条件。②人力资源是一种潜在、有价值的劳动能力。人力资源的形成具有天然性、社会性和与人身的不可分离性,导致劳动者天然地拥有完整的人力资源的占有权和处置权,企业仅享有部分人力资源的使用权和收益权,从而人力资源不满足资产定义,因此也就不属于资产。③人力资源和劳动不同,人力资源不能与人身相分离,劳动则可以与人身分离。④劳动才是劳动合同的标的。企业想获得的是劳动,也只能获得劳动。

【注】 本文系浙江省社会科学界联合会一般项目(项目编号:07N05)阶段性研究成果。

主要参考文献

1. 张维迎.企业理论与中国企业改革.北京:北京大学出版社,1999

2. 伍中信,王跃武.人力资源会计之产权经济学.财经理论与实践,2005;1

3. 邹先德. 人力资源会计质疑——兼析泛会计论的危害.西安石油学院学报(社会科学版),2000;3