关于对价会计确认问题的思考

湖南大学会计学院　周　兰

股权分置改革是指通过非流通股股东以一定形式向流通股股东支付对价,获得流通权,从而实现股票的全流通。股权分置改革方案的核心是对价的支付,即非流通股股东向流通股股东支付一定的对价,以获得其所持有股票的流通权。

一、对价的经济学分析

对价是英美合同法中的重要概念,又称约因。《牛津法律大辞典》对对价的定义是:对另一方的许诺或行为做出的承诺,如给付、提供劳务或放弃权利。从经济学角度看,对价是利益冲突的双方处于各自利益最优状况的要约而又互不被对方接受时,通过两个或两个以上平等主体之间的妥协关系来解决这一冲突。也就是说,对价是在两个以上平等主体之间由于经济利益调整引发冲突时,矛盾双方所做出的让步。这种让步可以理解为:由于双方从强调自身利益出发而给对方造成的损失的一种补偿。

在五部委联合发布的《关于上市公司股权分置改革的指导意见》中对对价没有明确的规定,中国证监会尚福林主席在接受国外媒体采访时将对价定义为:改变公司首次公开发行招股说明书条款的费用。从该定义出发,对价即可理解为非流通股股东为获得市场流通权而向流通股股东付出的代价。因此,对价是一种利益交换,而不是对流通股股东投资损失的补偿。在一个完整的市场中,股票价格会受到诸如市场预期(如大盘走势)、对公司的未来预期、同类公司的股价、宏观经济走势等各种因素的影响。而在一个股权分割的市场中,股票价格还会受到流通股股东对于非流通股股东所持股票不流通的预期的影响,而且只要这种市场格局不被打破,这种市场预期即流通股的流通权价值将一直存在。如果非流通股股东提出要获得其所持股票的流通权,就会打破流通股股东的稳定预期,从而影响流通股股东的流通权价值,因此非流通股股东必须向流通股股东支付一定的对价来购买其所拥有的流通权价值,该对价并不具备任何弥补流通股股东损失的作用。对非流通股股东而言,送股、送现金或送权证都是为购买流通权而支付的一种对价,购买的流通权价值则附加在现持有的股票上,使现持有的股票增值。对价考虑的是在股权分置改革过程中的两类股东的未来收益最大化和损失最小化的博弈均衡点。

二、有关对价会计确认的探讨:资产观

股权分置改革现已全面展开,因此解决对价的会计处理问题显得更加重要,但是有些具体问题目前尚无定论。就对价的会计处理问题而言,其考虑因素应有如下几点:

1.会计确认的基本原则。会计确认的基本原则之一就是确认的项目要符合相关会计要素的定义,即能反映所确认事项的经济实质,对价的会计确认也不例外。非流通股股东向流通股股东支付对价,采用不同的股权分置改革方案,尽管法律表现形式不同,但其经济实质是一致的,都是非流通股股东为获得流通权而付出的代价。虽然从形式上看非流通股股东放弃了部分股份或现金,但其利益非但没有减少,相反获得流通权后还可能实现财富大幅度增值。放弃部分股份,非流通股股东付出了持股比例下降的代价;送现金,非流通股股东付出了现金支出的代价,但是非流通股获得流通权后其价值会提升。所持股份比例下降和所送现金的支出预计可以从未来的股票流通中获得补偿,即流通权能带来未来的经济利益。事实上,股权分置改革以对价方式承认了流通权是有价值的,符合资产的定义。支付对价,该项长期股权投资的特性已发生改变,由原来的非流通股股票变为可流通股股票,支付的对价可视为对原有投资的追加。非流通股股东向流通股股东支付的对价应视为一种追加投资,不应直接计入损益。

由以上分析可知,支付对价的价值在于获得流通权,进而获得未来的经济利益。因此,只有将对价确认为资产,才能在会计上真正反映对价的经济实质。对价费用观是基于对价是非流通股股东向流通股股东支付的违约金这一基础而提出的。实施股权分置改革,非流通股股东获得上市流通权构成违约行为,给流通股股东造成了损失,自然应当依法承担违约责任,其责任形式就是支付违约金。非流通股股东向流通股股东支付对价具有弥补流通股股东损失的性质。根据我国《企业会计制度》规定,企业因违约而向对方支付的违约金应列入"营业外支出"科目,构成企业的一项费用。首先,对价费用观基于违约赔偿观提出是站不住脚的,无法在实际中操作。其次,支付违约金不可能给违约方带来未来经济利益。然而如前所述,支付对价会使非流通股股票流通,并在未来的市场交易中实现经济利益,这自然不构成企业的费用。所以,对价费用观体现的对价只是对流通股股东进行的一种安抚。

2.国有资产保值增值以及对高级管理人员的考核。对于上市公司来说,股权分置改革对其会计报表不产生任何影响。但是对于国有控股股东,会计处理会影响国有资产保值增值以及对有关高级管理人员的考核。根据国资委 2004 年年初制定的《央企负责人绩效考核暂行办法》(各地国资部门也是参照这个办法制定考核原则的)中的规定,央企负责人的收入是"年薪=基薪+绩效年薪+中长期激励"。目前中长期激励还没有实施,绩效年薪考核已根据"利润指标+净资产收益率+主营业务增长率+国有资产保值增值率"来考核。由于我国会计

人力资源会计核算模式浅探

同济大学经济与管理学院　黄丽彬　郭仁玉

目前以企业为主体的人力资源会计模式主要有三种:成本模式、价值模式和权益模式。这三种模式在人力资源确认和计量上采取了不同的方法。

一、三种主流会计模式评价

成本模式中人力资源以投入价值即历史成本入账,将有关人力资源取得、开发、使用等成本予以资本化,形成"人力资产",在一定期限内予以摊销。成本模式弥补了传统模式下将人力资源支出直接费用化的缺陷,使得所提供的会计信息更符合权责发生制原则和配比原则,更多地提供了关于人力资源的货币信息,强调了人力资产所具有的收益功能,丰富了管理当局进行人力资源管理的策略。但是它只是将传统会计中的制造费用、管理费用等有关人力资源开发取得成本,按一定方式重新归类予以资本化,计量为人力资源价值,因此并未突破传统会计的框架。此外,成本模式忽视了对人的能力和产出价值的计量,账面上的人力资源价值并不代表人力资源所创造的价值,因此不能体现出人力资源的真实经济价值。

价值模式把人作为有价值的组织资源进行计量和报告。人力资源以产出价值来计量,通过采用诸如商誉法、未来薪金资本化法、收益折现价值法等计量方法来估计人力资源的价值,并将人力资源的价值在一定期限内进行摊销。价值模式反映了人力资源价值方面的信息,避免了人们低估企业价值,同时将企业拥有或控制的潜在价值数量化和信息化,促使人们不至于因实物资产价值低而轻视企业,同时也促使管理当局重视投资与开发,使企业潜在的个人价值和组织价值变成最大的现实产出,它与成本模式相比前进了一步。

然而,价值模式和成本模式的共同缺陷在于没有突破传统会计以财务资本和物质资本为中心的框架,所反映的只是财务资本和物质资本的权益,而没有将有企业剩余分配权的人力资本的权益反映出来。权益模式在这个问题上进了一步,它认为:财务、技术和劳动都是企业不可或缺的要素,人力资源所有者进入企业是以其拥有的人力资本对企业进行投资。在市场经济条件下,企业通过契约取得人力资源使用权,由于人力资源所有者对其人力资源拥有"自然"的控制权,且人力资源所有者的劳动创造了价值,这样人力资源所有者就像物质资本的投入者一样,应该可以通过让渡其使用权而享有一定的权益,因此在把人力资源确认为企业的一项资产的同时,还应确认为一项权益的增加。资产反映企业对劳动力的使用权,权益则确认了劳动力的所有权。相应地,人力资源所有者有权参与企业净利润的分配,同时也应承担企业在生产经营期间发生的亏损和破产清算的责任。

人力资源所有者权益的确立,在一定程度上可以调动人力资源所有者的劳动积极性,并且提出了企业亏损、破产责任的承担办法以及劳资关系的处理原则,为所有者与经营者的目标协调一致提供了新思路。

但是,是否应将企业人力资源都确认为人力资本,人力资源是否均应参与剩余价值的分配?现代企业作为一系列委托代理关系的组织,它以企业的委托代理理论和产权理论为基础。人力资源所有者一旦将人力资源投入到企业中,就意味着人力资源所有者加入了企业这种委托代理关系的组织,因此人力资源以劳动者为载体注入企业,形成了企业法人财产,则其运行规律也应该遵循委托代理理论和产权理论。人力资源以劳动者为载体有其特殊性,它具有主观能动性、高度的流动性和不确定性,在周转方式、收益产生方式及使用方式上与物质资源都有所不同。人力资源所有者让渡其产权加入企业,只是一种形式标志,既不能说明让渡产权的内容,也不能说明人力资源所有者应享有的权益。这些实质性问题只能且必须在各方的契约中约定。当人力资源所有者与企业约定不将其所有权让渡给企业时,表现为企业的一个雇员而非一个股东,按约定在一定时间和范围内向另一方提供有限的人力资源的使用权、处置权和收益权,以获得工资作为其在参与组织活动过程中的消耗补偿,故人力资源所有者分配的是对剩余价值的税前分配,不行使所有者权利也不承担企业经营破产清算的风险和责任。在与企业的合约失效后,劳动契约关系解除,人力资源所有者的人力资源也从企业撤出。从这个意义上说,人力资源所有者向企业提供人力资源的性质如同物质资源所有者向企业提供借贷资本一样,具有债权人权益的性质。

制度尚未明确规定公允价值应如何确认,因此目前无法在会计处理中体现国有资产的保值增值。若将支付的对价确认为费用,无疑会在减少利润的同时减少净资产,这不仅会对当年的利润产生很大影响,给国有控股公司的高级管理人员造成很大压力,不利于对其业绩进行考核,也不利于国有资产的保值增值,而且会使非流通股股东由于业绩压力而不愿对流通股股东支付合理的对价,从而影响股票分置改革的进程。如果将支付的对价确认为资产,则其会计处理仅仅是一项资产减少而另一项资产增加,与利润无关,也不会影响净资产,从而消除了对国有资产保值增值以及高级管理人员的业绩考核的负面影响。○