

“人力资本产权化”的社会期待与法理分析

黄 勇*

内容摘要:现代公司发展的决定性因素逐渐由以物质资本为代表的资源性要素转变为以人的知识技能为代表的知识性要素。经营管理者的知识、技能、经验等“人力资本”对公司的投入与传统观念下的“物质资本”对公司的出资均成为决定公司发展的最关键的生产要素与核心力量。然而,现行法律层面尚未立法认可“人力资本”能像“物质资本产权化”那样实现“人力资本产权化”。近年来“人力资本产权化”的社会期望日益增强,本文围绕着“人力资本产权化”的立论基础、实现途径、法律障碍和风险防范以及制度创新等方面予以论证研究并提出建设性观点。

关键词:人力资本 人力资本产权化 立论基础 制度创新

DOI:10.13415/j.cnki.fxpl.2016.06.007

21世纪是知识经济时代,社会经济发展的决定性因素逐渐由以物质资本为代表的资源性要素转变为以人的知识技能为代表的知识性要素,“人”的主观能动性和创造力的价值得到了前所未有的关注和重视。现代公司的发展越来越重视拥有科学技能和管理本领的知识型人才,尤其是在高科技和创造型企业中,这些人才拥有的不可替代的“人力资本”(Human Capital),正逐渐成为高科技公司在市场经济环境下赖以生存和发展的决定性力量。

一、“人力资本产权化”:期望与质疑

公司法对“人力资本”的立法态度及现实适用正在经历着从立法理论到社会实践的变革和洗礼,我国公司法对“人力资本”的立法态度及现实适用的矛盾与问题也逐渐暴露。2010年8月,家喻户晓的“国美电器”内部爆发了公司创始人与职业经理人的控制权之争;2014年9月,“阿里巴巴”集团公司独创的“合伙人制度”因公司创始人通过控制公司提名董事权进而控制公司经营权力而引起广泛关注;2015年12月,万科地产的职业经理人与入主公司的第一大股东宝能系的“宝万之争”再一次引发了全社会的讨论关注。这些发生在以物质资本出资的股东与公司人力资本投入的经理人们对公司的中心权力之争的背后,涌动着一个人力资本投入者为力争取得与以“物质资本”(即货币、不动产、实物、知识产权、股权或债权资本)出资的股东们同样的权力地位的“期望与冲动”,那些曾为公司发展注入大量精力与付出、注入大量科学技术与管理技能、带领公司发展壮大的“人力资本”投入者屡次面临可能被“淘汰出局”的危机与困境,现实社会中期望实现以“人力资本”对公司投入的经营者们也能像“物质资产”出资者那样依法获得股东地位和股东权利的呼声越演越烈。然而,我们发现我国现行公司法律框架下“人力资本”地位尴尬,尽管知识型人才向公司投入“人力资本”并发挥了无可替代的巨大作用,但却被限制不能与以“物质资产”向公司出资者一样享有同等的“产权”地位。这些问题与矛盾阻碍了公司在运行及组织机制上的发展和进步,其主要原因就是“人力资本”在现行公司治理结构框架下难以实现“产权化”。

亚当·斯密的《国富论》中认可了“人力资本”之形态,认为“工人增进的熟练程度,可和便利劳动、节省劳动的工具同样看做社会上的资本”。马克思早在《资本论》中也发现了“人力资本”的价值,认为资本家投入公司的物质资本作为生产要素并不会自动创造出更多的价值财富,而正是通过工人付出自身劳动对物质资本进行加工,才使得公司产生了更多的剩余价值。国外有诸多学者认为公司是由股东会、董事会、监事会及经理、员工及其他利益相关者组成的法人组织,公司经营管理人员用其人力资本对公司的投入理应也是对公司

* 中南财经政法大学法学院经济法系副教授。

的出资,与以“物质资本”对公司出资的股东们一样都对公司的发展壮大和利润收益作出不可缺少的贡献,理应允许经营管理者以“人力资本”向公司出资而获公司股权,与“物质资本”出资的股东们一样享有公司经营管理决策权和利润分红权以及公司清算中的剩余财产分配权。国内也有学者认为“人力资本理论”是“利益相关者理论”的理论基础之一,构建“利益相关者理论”需要将“人力资本”在社会生产中发挥的重要作用纳入考虑范围。^①

然而,目前我国相关立法并不认可“人力资本”可以作为股东对公司的出资的标的物,并不认可“人力资本”出资可以获得股东资格和股东权。我国学者蒋大兴教授对此认为,人力资本对公司的出资存在人力资本的“非资本性”和人力资本评估困难以及人力资本出资对交易安全的威胁的问题,即“观念性障碍”。^②学者李有根以人力资本理论与公司法法律实务以及人力资本在当今时代的重要地位对法律限制“人力资本”出资提出质疑,并以公司法的价值目标和出资适格性研究为基础,从法学理论和法律实务两方面论证了“人力资本”出资的必要性。^③一些期望能以“人力资本”出资入股的社会人士对目前我国现行法律层面限制了“人力资本”出资的相关制度立法设计和相关法条规定提出质疑,对我国法律能够出台鼓励“人力资本产权化”的制度创新予以期盼。

二、“人力资本产权化”:立论基础与法理分析

英国古典政治经济学创始人威廉·培迪的著作中对“人力资本”评述为“人的技艺是除了土地、物质资本和劳动以外的第四个特别的劳动生产要素”。^④法理学上称谓的“资本”既包括“物质资本”(即货币、土地、实物和知识产权等有形或无形财产),也包括“人力资本”(即凝聚在人身上的知识、体力、技能等形成的特定的无形资产)。“人力资本”与“物质资本”相比具有特定性质:一是具有“财产无形性”,即“人力资本”不具备物质的客观形态;二是具有“人身依附性”,即“人力资本”必须依附于“人”,是特定的人对其具备的“人力资本”享有的专属性的权利,这种权利不可转让与继承;三是具有“专用性”,即凝结在劳动者身上的某种知识、技能、经验等的所谓“人力资本”只有在其适用于某一行业领域、某一公司或某一岗位才具有其价值和意义。一旦脱离所适用的领域和环境,该“人力资本”可能便会失去创造价值的能力,故“人力资本”具有仅适用于某一环境领域的专用性;^⑤四是“变化性”,“人力资本”所对应的价值会随着环境、时代和社会的变化而变化,人的知识技能和工作经验不断积累,这一优越性是物质资本无法比拟的。^⑥相反,由于其所有者对“人力资本”的运用具有主观能动性,其价值是否实现依赖于其“人力资本”所有者的自主决定,因而当“人力资本”所有者消极怠工之时,“人力资本”会因被其所有者的能动性“封闭”而发生贬值,故人力资本具有变化性。

在我国现行立法框架下,由于尚未确立“人力资本”在法律层面的产权地位,“人力资本”不能与“物质资本”一样对公司出资,使之不能实现“人力资本产权化”。即使国内某些地区出台的一些对“人力资本”投资权益的肯定与保护措施也犹如隔靴搔痒,无法触及“人力资本产权化”的实质性问题,人力资本真正意义上的产权化并没有得到立法上的认可和保护。笔者认为,人力资本是可以产权化的,现行相关立法应将“人力资本”付出者(即经营管理者)列入与“物质资本”出资者(即股东)同属的投资者行列,也视其为公司的出资者,这一理念实现就是将“人力资本产权化”。笔者认为,所谓“人力资本产权化”即是“人力资本”从制度层面确立为“人力资本产权”的路径与过程。

根据公司产权制度的立法思想,公司产权的实质内容是公司享有法人财产权和股东享有股权。股东对公司的出资资产实现产权化包含两个层面的内容:一是出资财产转移到公司之前,出资财产属于股东所有,股东对其出资财产享有财产所有权(占有、使用、收益、处分的权利);二是出资财产转移到公司之后,股东就此失去了出资财产的所有权,而获得的对价是公司向股东发行股份,股东由此获得公司股权。但是,在实践

① 彭真明、江华:《论利益相关者理论与我国公司治理结构的完善》,载《甘肃政法学院学报》2007年第1期。

② 蒋大兴:《人力资本出资观念障碍检讨及其立法政策》,载《法学》2001年第3期。

③ 李有根:《人力资本出资问题研究》,中国人民大学出版社2004年版,第36页。

④ 付泳:《关于人力资本出资问题的法律探讨》,载《甘肃政法学院学报》2005年第6期。

⑤ 郭龙:《对完善人力资本出资制度的若干思考》,载《兰州交通大学学报(社会科学版)》2004年第5期。

⑥ 李伯桥、罗剑锋:《论人力资本出资对现行企业法律制度的挑战》,载《社会科学家》2006年第1期。

中公司对某些股东的出资并不能享有完全的财产所有权,如以土地使用权出资,由于土地所有权归属国家,出资后公司也仅享有对土地的使用权和收益权,公司仅享有该土地财产权的部分内容,并没有享有该土地的所有权。我国法律允许土地使用权出资实现产权化的立法思想为“人力资本产权化”的实现提供了同理可推论的法理支撑。

同时,“产权”内涵决定着产权具有可分割性、可转让性和收益性等性质,也为“人力资本产权化”提供了法理基础。如果把“人力资本”作为民事法律关系客体,所对应的权利应当是财产所有权。根据所有权理论,对“人力资本”的所有权应当包含占有权、使用权、收益权和处分权等所有权应当具备的内容。具体来说,在公司治理中,投入“人力资本”的经营管理者不仅应当享有从公司处获得薪资或报酬的权利,还应当有“人力资本”的使用权和收益权转移至公司后应获得的股权。虽然“人力资本”由于其人身依附性也无法转移其所有权,但其使用权和收益权完全可以通过其“人力资本”所有者与公司订立劳动合同而将“人力资本”除所有权外的部分内容转移至公司为之所用,人力资本投入者由此获得公司股权,实现其人力资本产权化。

三、“人力资本产权化”:实现可能与法律障碍

(一)“人力资本产权化”实现之可能

在公司法的范畴之内,认定某一对象是否能够成为资本被投资到公司中,除了判定其是否属于法律关系中的客体外,还应当看其是否具备以下两个功能:一是营运功能,营运功能指的是投入公司的资本具备支持公司日常运营的能力。传统观念认为仅仅只有股东投入的物质资本具备营运功能。而随着时代发展,物质资本的地位和作用被重新评估,物质资本的营运功能已大大下降,我国《公司法》自2013年后已经取消了公司注册资本的最低限制,这也表明物质资本的营运作用在公司出资要求方面已日益弱化。二是担保功能,担保功能是出资设立公司形成注册资本的物质资产能够作为法人资产为按期履行债务提供履约担保,但是,设立公司对公司的出资财产只能代表公司成立时的履约能力,其后资本会随着经营状况与决策而发生数量变化,资本充实在实际上难以被保证。^⑦因此,从功能的角度看,“人力资本”与“物质资本”同时具备了能够成为对公司的出资的功能和能够支持公司正常经营的运营功能以及担保功能。

我们还可以从现行法律允许土地使用权、知识产权许可使用权等法律允许出资的形式与“人力资本产权”进行性质内涵比较,可以认为人力资本可以产权化。以土地使用权出资,因其土地所有权归属国家不能转移公司,公司也仅享有对土地的使用权和收益权。“人力资本”由于其人身依附性也如同土地所有权一样无法转移,也可将“人力资本”的使用权和收益权以出资形式转移至公司,公司也仅享有对“人力资本”的使用权和收益权。

由此推理,在公司法视野下,“人力资本”仍可以以使用权和收益权对公司出资,公司享有“人力资本”这一产权中的除人身所有权外的部分财产权利;“人力资本”出资者因其以“人力资本”部分财产权对公司出资而获得公司的股权,“人力资本产权化”具有实现之可能。

(二)“人力资本产权化”之法律障碍

1.目前“人力资本”尚不能归入民事法律关系客体分类之中

在现行法学理论体系下,民事法律关系的客体主要分为物、行为、智力成果和人身利益四类。在判断“人力资本”属于客体其中哪一类时遇到了一定障碍。首先,我们可以确认“人力资本”既非行为也非智力成果。行为必须以法律主体的意思表示为构成要素,且必须外化为主体的某种作为或不作为,而“人力资本”属于存在于人身上的知识、体力、经验、技能等,它们客观存在于人身之上而无需以人们的意思表示为构成要件,且不需要通过主体的作为或不作为来表现。智力成果对应的权利是知识产权,而知识产权的客体是著作、专利、商标等独创性的精神产品,“人力资本”虽与智力成果同样源于人的主观能动性的发挥,但“人力资本”中包含的知识、经验和技能等似乎也并不划入智力成果的范畴;其次,“人力资本”也不属于人身利益的范畴。虽然“人力资本”对人有依附性与专属性,但现行民法体系认定人身权是不具有财产内容的权利,“人力资本”能够创造出不可估量的经济和财产利益的特质明显也与“人身利益”的内容不符;第三,“人力资本”虽然与“物”这一客体在具备财产内容、能够被投资等形成巨大经济利益和价值的特性几乎完全契合,但由于包括我

^⑦ 前注②,蒋大兴文。

国在内的许多国家采取的是物“必须存在于人身之外且以有体物为限”的认定标准,因此,“人力资本”似乎也不能直接划归“物”的范畴。

由此可见,“人力资本”在我国的现行民法体系之下尚不能被认定为是民事法律关系的客体,无法直接将其划归物、行为、智力成果或者人身权利之中的任何一类,其作为法律关系客体的地位尚未得到法律的认可,以公司经营管理者为代表的知识型人才用其“人力资本”对公司出资并享有公司股权似乎缺乏法学基础和理论依据,这就存在“人力资本”难以在法律层面“产权化”的障碍。

2. 现行法律规定未允许以“人力资本”对公司出资

在国家具体法律规定层面,目前我国法律层面包括《物权法》以及《公司法》、《证券法》在内都尚未对持有者以其“人力资本”出资有明文的规定。我国现行《公司法》第27条规定股东“可以用货币估价并可以依法转让的非货币财产作价出资”,^⑧似乎为“人力资本”作价出资投入公司留下了余地和可能性。然而,《公司登记管理条例》第十四条规定,“股东的出资方式应当符合《公司法》第二十七条的规定,但股东不得以劳务、信用、自然人姓名、商誉、特许经营权或者设定担保的财产等作价出资”,“劳务”与“人力资本”之关系难以分割,使得“人力资本”难以作为对公司的出资标的物。

然而,在地方的规范性文件层面,允许“人力资本”出资的地方性政策已有实施。如上海2001年《关于张江高科技园区内内资企业设立登记的实施细则》、2005年的《浦东新区人力资本出资试行办法》等都对人力资本出资有明文规范,其中后者是国内也是世界范围内第一个单独对“人力资本”出资进行明确规范的规范性文件,其中有诸如“人力资本”出资不得超过公司注册资本35%的规定,也对人力资本评估作价进行了规范。但纵观国内的这些地方规范性文件,对“人力资本”出资实际上规范也较为简单,可实施性差,难以被真正落实并达到调动“人力资本”所有者出资积极性的效果。故“人力资本”产权化存在我国现行法律规定未允许以“人力资本”出资的法律障碍。

(三)“人力资本”存在评估作价上的不确定性

由于“人力资本”具有无形性、依附性、专用性、变化性,因此在对其进行评估作价用以出资时,首先必须要在特定环境、特定场合体现出的专用性价值进行考量,这对评估作价的机构的专业性提出了较大的挑战;其次,由于人自身的知识、技能和经验都在不断地积累和变化,“人力资本”自身对应的价值也在不断地变化之中,需要以变化的眼光来评估和看待;再次,“人力资本”的价值往往在投入之时无法进行精准地衡量和确定,往往要在投入之后经过一定的运作时间方能看到效果,尤其是针对那些高风险创新型企业,因此在出资进入公司时,对“人力资本”的评估作价往往存在不客观、不全面的种种问题;此外,由于“人力资本”具有人身依附性,在对其进行使用的过程中往往也会受制于外界的各种因素的影响,具有不可控性。上述“人力资本”的种种特性,存在对“人力资本”进行评估作价时将可能产生较大的不准确性的风险与实施障碍。

(四)“人力资本”股权难以转让和公司难以享有独立处分权

由于“人力资本”的人身依附性,人力资本出资者虽在出资时可以决定将“人力资本”使用权转移至公司而获得股权,但若其想转让其持有的公司股权并退出公司,又可能会面临“人力资本”抽逃的风险;此外,公司虽能享有“人力资本”的使用权,并视为其公司的法人财产而享有法人财产权,但却无法将“人力资本”的使用权作为法人财产独立处分和自由转让(否则等同于自由转让人身),这也正是“人力资本”的人身依附性所导致的公司难以对人力资本使用权享有真正意义上的且能够独立行使的法人财产权,这也是现实中实现“人力资本产权化”的又一障碍。

(五)“人力资本”使用权难以强制转让或执行抵债

当公司将“人力资本”使用权合同转让,或者发现“人力资本”出资虚假(即人力资本出资者实际低于或没有评估作价所认定的专业能力或经验知识)以及发生公司法人人格否定判决,使股东对公司债务承担连带赔偿责任时,因其“人力资本”依附于人身,能否强制执行“人力资本”使用权转让或抵债,似乎都成为难以解决的问题,进而导致公司债权人的权益处于一种不确定、不安全的状态而威胁到了交易的安全。

^⑧ 我国《公司法》第27条第1款规定:“股东可以用货币出资,也可以用实物、知识产权、土地使用权等可以用货币估价并可以依法转让的非货币财产作价出资;但是,法律、行政法规规定不得作为出资的财产除外。”

此外，“股东有限责任”制度容易滋生“人力资本”出资者的道德风险。“人力资本”出资者往往也是参与公司经营管理者，“人力资本”是否能创造其对应的价值依赖于其所有者即人在确立公司股东身份后的主观行为和努力，具体来说，是其在公司经营管理时是否尽职勤勉、充分发挥主观能动性。而在确立“人力资本”出资者在公司的股东地位时，其持有的“人力资本”是尚未实际投入和运营的，公司此时对“人力资本”享有的是一种期待利益。在股东对公司承担有限责任的框架之下，“人力资本”出资者因其未投入任何物质上的资本，在股东身份确立时也未实质投入人力资本，因此这些出资者相当于未付出任何对价而先享有了股东的身份，这极易滋生“人力资本”出资者偷懒、怠工等等的道德风险，导致“人力资本”的价值不能得到充分的实现，这种担心也是导致“人力资本产权化”难以实际实施的障碍因素之一。

四、“人力资本产权化”：经验借鉴与制度创新

(一)域外“人力资本产权化”经验之借鉴

1.英美法系国家“人力资本”出资制度分析

英美法系国家秉持着对待股东以何种方式出资的包容态度，设置了灵活性较高的规定，商事法规中大都对“人力资本”进行出资的明文禁止规定。英国对以“人力资本”出资采取了态度宽容、自由度高的立法规定。在 1893 年 Re Eddystone Marine Insurance Co. 一案中被确立的“认为提供劳务以换取股权的协议是可以接受”^⑨的原则直到今天仍然有效。而在美国，对“人力资本”出资的立法态度经历了由限制向放宽的发展趋势，从 20 世纪 70 年代“将来的劳务”不能被出资，到《上市公司法》允许各种类型的劳务出资但在“将来的劳务”提供完毕之前劳务所有者所持股票应当暂存别处或被限制转让，再到 1994 年全国范围内统一允许“提供的劳务”等无形财产进行出资，^⑩美国立法也采取了相当宽松的态度。

2.大陆法系国家“人力资本产权化”经验之借鉴

大陆法系许多国家在制度层面允许“人力资本”的出资，然而范围仅仅局限于承担无限责任的股东一方。

(1)法国的商事法规的“两合公司”最初是原则上不允许承担有限责任股东以“人力资本”出资，^⑪但自 1982 年开始，逐渐许可承担有限责任的股东也可像承担无限责任的股东一样可以“人力资本”(劳务)出资，但是以用人力资本(劳务)不能成为公司注册资本的构成部分，只能作为享有股东权利、承担公司亏损的凭证”。^⑫

(2)德国相关立法则规定“两合公司”中承担有限责任的股东只能以物质资本(货币、实物财产)出资，承担无限责任的股东允许其以劳务和信用出资，但是限于只能将人力资本投入到公司并证明确有“人力资本价值”后方可用“人力资本”出资获得公司股权，而非在人力资本刚刚投入到公司时即可获得公司的股权。

(3)日本对于“人力资本”出资的立法经历了由模糊到清晰的发展历程。传统立法对“现物出资”的规定可以说十分全面，但却对“人力资本”是否属于“现物出资”的范畴未进行明确的规定。直到 2006 年起实施的新公司法已明文规定了除物质资本外，所有者的信誉、劳务亦可作为出资入股。

比较上述英美法系与大陆法系国家对“人力资本”出资的立法态度，我国法律也可借鉴英美法系国家秉持的对待股东以“人力资本”出资的包容态度，设置灵活性较高的规定，根据人力资本投入者的实际具体情况，规定在人力资本投入到公司并证明确有“人力资本价值”后方可用“人力资本”出资获得公司股权；或者规定在某种特定情况下允许人力资本刚刚投入到公司时即可获得公司的股权；或者人力资本出资到公司时不能列入公司注册资本范围，而是通过公司章程的规定赋予人力资本出资者享有股东权。总之，我国相关立法也可借鉴域外国家相关立法，对“人力资本产权化”采取附条件允许的灵活态度，适当鼓励“人力资本产权化”，但与此同时也必须制定加以必要条件限制的规定和强制“人力资本”出资者履行某些法定义务的规定。

(二)“人力资本产权化”制度创新之探讨

鉴于世界许多国家法律允许人力资本出资，而我国目前尚未出台允许“人力资本”对公司出资的相关法

^⑨ 冯果：《现代公司资本制度比较研究》，武汉大学出版社 2000 年版，第 138 页。

^⑩ 胡果威：《美国公司法》，法律出版社 1999 年版，第 108 页。

^⑪ 《法国商事公司法》第 38 条第 2 款规定，“有限责任公司股份不得以技艺出资方式认购，但与实现公司宗旨有联系的，得以其技艺出资”；第 75 条第 3 款规定，“股份有限公司的股份不得代表技艺出资”。

^⑫ 蒋大兴：《公司法的展开与评判—方法·判例·制度》，法律出版社 2001 年版，第 110 页。

律,随着现代公司的发展越来越重视拥有科学技能和管理本领的知识型人才对公司投入的“人力资本”,且“人力资本产权化”社会需要的呼吁日益增多,对我国现行公司法允许“人力资本产权化”的制度创新和完善已显必要,笔者对此提出某些建设性观点以供探讨:

1. 建立多类型、附条件的“人力资本产权化”制度

从当今世界许多国家实践来看,实现“人力资本产权化”的途径不仅包括公司股份奖励用以增资扩股模式、公司通过与经理人签订股份期权合同赋予激励对象即经理人在未来特定情形下按照股票期权合同约定的价格和份额购买本公司股票的选择权的股份期权模式,还包括公司在年初设定业绩目标、如果年末达到目标时公司为经理人提取一定的激励基金用以经理人购买本公司股票的“业绩股票”模式和公司如果实现年度业绩目标、授予经理人享有附有不能转让和出售等限制条件的分红权但无表决权的“虚拟股票”模式以及建立实现“人力资本产权化”的其它创新型制度模式。同时,我国相关立法也可借鉴域外国家出台附一定条件并强制“人力资本”出资者履行某些法定义务的“人力资本产权化”的相关法律规定;或者出台允许人力资本投入到公司时即可获得公司的股权或者人力资本投入使用后方可获得公司股权的规定;或者出台人力资本出资到公司不能列入公司注册资本范围,只能在公司章程中规定满足某种条件后公司赋予人力资本出资者享有一定的股东权利的规定。

2. 克服“人力资本产权化”法律障碍

鉴于目前我国法律层面,包括《物权法》以及《公司法》、《证券法》在内都尚未对持有者以其人力资本产权化作明文的法律规定,这就为现行立法为“人力资本产权化”留下了一定的立法余地和空间,为此,笔者建议:

(1) 将“人力资本”划归“物”的范畴

“人力资本”因其具备了“物”所应该具备的财产权利的内容,能被其所有者运用进行价值和利润创造,应能够被“产权化”。因此,应突破现行法律理论在认定“物”的对象时必须“存在于人身之外且有体物为限”的限制,扩大“物”这一客体所对应的内涵与外延,将“人力资本”划入“物”的范畴,使得“人力资本”能够被产权化。

(2) 将“人力资本”认定为一种法律关系客体

因“人力资本”具备自身独有的特性,可以将“人力资本”认定与物、行为、智力成果与人身利益并列成为第五大民事法律关系的新的法律关系客体,从法学理论层面给予“人力资本”存在的正当性。

(3) 将“人力资本”列为可对公司依法出资的标的物

可在现行公司法律层面制定出允许“人力资本”出资的具体法规,并详细规定“人力资本”出资的程序性要求,使“人力资本”出资这一举措具备法律依据以及现实层面的可操作性。

(4) 将“人力资本”的价值评估特定化、标准化和规范化

“人力资本”具有不同于其他民事法律关系客体的特殊属性,对其进行评估作价存在许多难点与困惑。传统对物质资本的评估作价手段无法直接适用于对“人力资本”这种无形资产的评估,另觅一套有针对性和可行性的评估标准和评估程序成为必需。这不仅应该要对“人力资本”在特定环境、特定场合体现出的专用性价值进行考量,还应对“人力资本”投入使用可能产生未来经济价值和整个过程中的价值变化进行评估。我国有些地方性立法文件对人力资本的评估进行了大胆的立法性尝试,如江苏省科委和体改委在《关于推进技术股份化的若干意见》中指出:人力资本作价入股,必须由具备相应资质的评估机构采用国际上成熟的人力资本评估方法进行评估。蒋大兴教授认为在建立全国性的人力资本评估规则时应采用强制性评估原则、评估因素法定原则和不宜限制人力资本的折股比例原则。

(5) 将“人力资本”用以偿债时转换为实物资产抵债

当“人力资本”出资的股东被法院依法否定股东的有限责任,判决应对公司债权人承担偿债责任时,由于“人力资本”具有人格属性,法院不能强迫“人力资本”出资者违反人格自愿意志强制为其债权人提供智力服务用以抵债。因此,可立法规定“人力资本”出资股东如果自己拒绝为其债权人提供人力资本用以抵债时,应当以与债务等额的现金、实物、房产、知识产权、债权或持有的其他公司股权等财产对债权人承担偿债责任。

综上,尽管“人力资本产权化”存在诸多障碍和困难,但不应限制“人力资本产权化”的推行。只要人力资本具备资本的功能,其资源效用就不应当受到立法者的忽视乃至否定,而应当得到法律的承认和支持。现代

公司发展的现实需求期望“人力资本产权化”的制度创新,以解决“人力资本产权化”在我国实践中的问题与困难。

五、结 语

“人力资本”对于现代企业尤其是高新技术企业和创造型企业来说,其地位和意义远非“物质资本”可以比拟,限制“人力资本产权化”不利于促进和保护科技进步。“人力资本产权化”对现代公司发展具有非常重要的战略意义。在当今社会经济不断发展的大环境下,研究“人力资本产权化”的立法,探索排除“人力资本产权化”障碍的解决方法,思考“人力资本产权化”的实现路径和制度创新,对我国现代公司法人制度的完善具有非常现实的意义。

Abstract: The decisive factor for the development of modern company gradually transformed from the resource elements represented by the material capital to knowledge elements represented by people's knowledge and skills. The investment from the human capital such as the knowledge, skills and experience of company managements, as well as the investment from the traditional physical capital are becoming the most critical factors for the development of the company. However, the current law has not yet approved human capital in the legislation just like material capital property right which can contribute to the company so that implement the human capital property right. In recent years, the social expectation of human capital property right is growing. Therefore, this article will attempt to demonstrate on the perspective of human capital property right's basis, implementation approach, legal impediment and institutional innovation. Finally, I will put forward some productive points of view.

Key Words: Human Capital; Human Capital Property Right; Theoretical Foundation; Institutional Innovation

(责任编辑:秦前红)