

人力资本出资制度的法律可行性与制度设计

谭莹娟

华东政法大学经济法学院，上海

收稿日期：2025年2月28日；录用日期：2025年3月22日；发布日期：2025年3月31日

摘要

政府与市场的良性互动具有重要意义。政府如何在充分尊重市场运行规律的前提下发挥基本经济职能，制定提升市场产权效率的制度，促进全要素效率提升。人力资本是凝结在人体中的能够使价值迅速增值的知识、体力和价值的总和。美国、英国、法国等国家都允许以人力资本作为有限责任公司出资标的，提升公司运营和发展的效率。通过制度上的设计来解决人力资本出资交付评估、责任担保机制、人力资本出资者保护等问题后，允许人力资本出资具有合理性。人力资本出资制度既能实现对公司、债权人利益的有效保护，又能在监督覆盖的情况下，促进社会个人发展及社会整体经济的发展。

关键词

政府与市场，人力资本，出资，出资制度

Legal Feasibility and Institutional Design of the Human Capital Contribution System

Yingjuan Tan

School of Economic Law, East China University of Political Science and Law, Shanghai

Received: Feb. 28th, 2025; accepted: Mar. 22nd, 2025; published: Mar. 31st, 2025

Abstract

The positive interaction between the government and the market is of great significance. The key lies in how the government can exert its basic economic functions while fully respecting the laws of market operation, and thus formulate systems that can enhance the efficiency of market property rights and improve the overall factor efficiency. Human capital is the sum of knowledge, physical strength, and value embodied in the human body that can rapidly increase value. Countries such as the United States, the United Kingdom, and France all allow human capital to be used as the subject of contribution to a limited liability company, which can improve the efficiency of company operation

and development. After solving problems such as the assessment of the delivery of human capital contribution, the liability guarantee mechanism, and the protection of human capital contributors through institutional design, it is reasonable to allow human capital contribution. The human capital contribution system can not only effectively protect the interests of the company and creditors, but also, under the coverage of supervision, promote the individual development of society and the development of the overall social economy.

Keywords

Government and Market, Human Capital, Contribution, Contribution System

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国 2013 年《公司法》注册资本制度取消了对最低注册资本额度及出资时间的要求。此次改革的目的是为提高公司法运作效率，推动市场经济高效发展。经济市场意识到公司的偿债能力并非完全依赖于注册资本，而是建立于公司的现实净资产状况上[1]。随着物质水平提高，知识经济应运而起，人力资本的价值创造力越来越受到关注。西奥多·舒尔茨¹预估：二十世纪上半叶，尽管美国是世界上经济发展相当强劲且经济理论丰富的国家，仍有七百余亿美元“增长剩余”无法用早已经证明的理论准确解释，其中，约有三成至七成数据增长源自人力资本投资[2]。国外相当一部分遵循法定资本制度的国家完成了允许人力资本出资的制度变迁。我国一些经济发展较快的地方，如上海、温州等，以临时方案允许人力资本出资高科技、创新型有限责任公司进行了有益的尝试。我国允许合伙人以劳务出资合伙企业，现公司法却并未对有限责任公司的出资形式进行改革，依然禁止“劳务”出资，然而人力资本与劳务法律内涵不同，为鼓励投资自由，促进稀缺投资资源的充分利用，满足现代知识经济发展需求，探索克服资本评估、责任承担及人力资本出资人保护等实践难题后，应将公司法实践中急需的人力资本出资纳入法律允许的范围。

2. 政府与市场的边际应当落于何处？

在探索经济增长的过程中，政府与市场的关系一直是一个永恒的话题。西方国家关于政府与市场关系理论总体来讲分为三大学派，一个是以亚当·斯密(Adam Smith)为代表的自由主义理论，一个是以凯恩斯(Keynes)为代表的干预主义理论，此外还有制度学派和选择学派。政府在经济生活中所扮演的角色经历了从“守夜人”“裁判员”“经济管理者”再到“市场干预者”“产权保护者”这一不断变化的过程。规范经济学这样描述市场与政府的关系：市场是资源配置的最佳方式。当市场出现失灵，无法使资源配置达到帕累托最优状态时，政府应当作为“有形之手”介入，以期达到市场在政府的干预之下臻于圆满的状态，且好的治理通常是行为偏好诱致下采取的行动，对有目的性的价值估计过度，而自发治理的价值反而被低估了[3]。我们应当重视实体经济需求下自发形成的制度，将其纳入法律规范下提供制度支持，而不是任由自发治理的制度野蛮生长。我国现今少有真正在世界商业舞台突出竞争的企业，其一重要原因就是，我国制度仍需要改进，政府应当放弃从资源支配与分享获利的考量，走向技术进步和全要素生

¹Theodore W·Schultz: 1902 年 4 月 30 日~1998 年 2 月 26 日，美国著名经济学家、芝加哥经济学派成员、1979 年诺贝尔经济学奖得主。

产率提升中获利。政府在其多种目标中,现在更优先重视能创造财富的资源的累计[4]。事实上,政府也是经济理性人,有着天然的利己趋向,且缺少全要素效率思维作为制度决策支撑。由此,如何寻求政府与市场的良性互动具有重要意义。政府如何在充分尊重市场运行规律的前提下发挥基本经济职能,去实现更包容的制度,如此制定提升市场产权效率的制度,让更大范围的市场参与者能够在良好制度下,顺应盈利方向的行动偏好促进经济发展[5]。通过制度减少此类不确定性,化解冲突,此为完善制度设计的关键。

3. 人力资本出资制度问题的提出

制度是决定经济绩效的基本因素。在我国不断深化改革、推进市场经济发展的过程中亦不断进行着调整,产生更包容,更具有产权效率的制度。出资制度一直处于制度变化的中心,随着多次公司法的修改,股权,债权已然进入公司法修改草案的规范之内,为市场融资提供了更广泛的方式,然后,人力资本出资仍未进入公司法修改视野之中。

(一) 人力资本出资法律内涵

从法学的角度出发,人力资本为:凝聚在人体内能够产生价值增量的知识、技术、经验和体力的总和,且不是必须经过投资过程才可形成的广泛意义上的法律“资本”。人力资本具有多重属性,人身专属性位与劳动者不可分离(如运动员的体能价值),可增殖性指通过教育、培训实现价值倍增(Schultz, 1961);还有学者认为其具有可交易性:在劳动力市场中通过契约实现权利让渡。

在现代社会的知识网络经济、智慧共享经济等经济大潮中,人的因素越来越重要。企业中的物质资本本身并非主动自我增值,势必要有“人”的参与才能使其增值。人力资本参与企业运营,激发物质资本进行激烈反应,其对公司的经营以及社会资源的良好配置起到了“强力催化剂”般的作用,其中影响力最为深远的是李友根教授于本世纪初撰写的专著——《人力资本出资问题研究》。朱慈蕴教授以及蒋大兴教授等学者皆采用了此用法。本国人力资本出资的实务环境中,多地曾制定法律文件使用“人力资本出资”的用词,特别是2005年上海市工商局和浦东新区政府联合制定的《浦东新区人力资本出资试行办法》,2006年发布的《温州市人力资本出资登记试行办法》均直接将人力资本出资作为文件标题。合肥,宁波等地与之相关的法律文件正文中,皆采用了人力资本出资的用语。

(二) 人力资本出资必要性

当今全球经济一体化大环境下,原本固守法定资本制度的国家,对于人力资本出资的态度亦逐渐由限制变得开放。公司最初诞生的目的是“集资干大事”,其经营盈利性在公司生存过程中最重要的特征。商业机会和利益增长所在之处,社会资源便自发主动地向其涌去。即使没有法定制度的允许,亦存在商人铤而走险制造机会的情况,由此出现了职工持有干股,以劳务出资合伙企业,再由合伙企业出资成为有限责任公司的股东等情况,其背后的本质为人力资本出资原理,然而上述方式却游走于法律的边缘,出资后,股东身份常常发生纠纷难以保证出资人利益,债权人权益有时亦难以保障。

经济基础决定上层建筑。上层建筑的重要部分——法律,其理应顺应经济发展的趋势,不应“逆流而上”。当社会发展到占人口大多数的非技术个人被一小撮贪婪的资本家所控制的资本主义阶段时,缔结经济契约的健全的个人自由可能是没有自由的[6],所以《劳动保障法》应运而生。我国公司资本制度的宽松化,致使中小成长型企业近年来数量迅速增加。成长型公司往往借助转瞬即逝的商机以及敏锐的市场判断力进入市场,然而其苦于无足够资金去聘请高技术人才,且法律对人力资本出资的限制使得这类公司的高技术人才无法通过人力资本出资引进,导致公司运营成本过高,保守的出资形式制度圈住了中小企业的整体发展[1]。

实践中,无数有志青年“齐聚一堂”共同创业,却由于无有效的未来利益保障,公司内部利益争吵

逐渐扩大, 创业计划只得以失败告终。此外, 许多高技术, 精管理的人才苦于公司内部权力斗争波及, 更有甚者, 职业经理人在涉及财务、正常运营操作等决策中, 因为随时可能被解职的非股东地位, 无法于公司中正常保护自身权益, 所以部分经理人对于股份持有具有特别的追求, 此类人群常常不满足于干股形式, 而选择公司达成借贷关系, 以后期红利代替购股款的情况常常发生。法律制度对人力资本的直接规定将照明人力资本出资的黑暗角落, 规范明晰后, 人力资本出资者具有法定的股东资格, 不必付出巨大成本维护自身的权利, 在法律上, 不再处于其以一人之力对抗团体性组织时的弱势地位, 公司及其债权人权益受损时亦可通过明确的法律途径追责人力资本出资者。政府在促进市场经济体制中。在各类因素中必须发挥其基本的作用, 其中一因素即为竞争、以及反应了相对市场价格变化和管理者的动因做好准备的私有化, 财产权的法律保护和国家垄断的终结[7]。政府于制度制定中应当注意考虑此类因素。

我国公司法自 1993 年以来, 经过 2005 年、2013 年的大规模修改, 其资本制度从非常严格的法定资本制转变为非标准意义上的法定资本制。法律规定出资期限由公司章程决定, 同时取消了最低注册资本额度(金融相关的特殊实缴制公司例外), 一分公司可以存在, 更不必说一元公司。许多罪名在实践中慢慢变得少见, 例如抽逃出资罪, 严格法定资本制度下, 规定了较高的出资额度标准, 导致大量商人借钱出资, 公司设立完毕后, 部分资金闲置不能创造利润, 出资人选择抽逃出资返还债务。对于商人而言, 此为利益最大化的必要选择, 与之不同的是对法律而言, 此为严重违法行为, 必须予以制裁。于此, 法律与市场参与者的摩擦非常大, 商业环境和发展速度均受到消极影响。2013 年《公司法》改变了这一现状, 商业活力得到了巨大激发, 企业数量大大增长。然而市场经济参与者中“鱼龙混杂”, 公示的注册资本已经不再是公司在履行合约时的强力保障, 甚至常常有所误导(认缴登记与实缴公示之间具有时间差), 五十万注册资本可能实际只有一万缴足。这预示着, 我国由原先的资本信用制度过渡为资产信用制度[8]。过去公司资本要求必须实缴, 现在大多数公司资本处于应缴状态, 而未来履行的人力资本出资亦是应缴状态, 与我国当今资本制度不谋而合。

公司设立登记时已没有货币比例要求, 财产评估报告已不再是必要提交项目。但我国法律在出资形式上仍保持保守态度, 未与现有高效率的认缴资本制度相配套, 借鉴他国人力资本出资的方法和限制措施可为我国的人力资本出资制度探索进程减少市场动荡的风险。

4. 人力资本出资基础制度设置

法学界通说认为十九世纪末德国开创了有限责任公司制度发展的先河[9]。资本信用制度亦开始在世界范围内传播。如今资本认缴制度下, 已有多数学者认为现在应当采用资产信用制度。有的学者认为人力资本出资制度违反资本信用制度, 无法满足资本的担保作用而禁止其出资[10]。此观点适用于今日已不再成立。因认缴制度下, 以静态资本作为担保来衡量动态的公司资本运作, 无异于“刻舟求剑”, 市场参与主体应采用会计学, 经济学工具来分析交易方的资产价值[11]。后续的社会信用保障制度必然需要不断加以完善。我国法律应与时俱进, 建立人力资本出资交付评价体系、人力资本出资限制和责任担保体系、人力资本投资者保护体系, 打造高效严谨的人力资本出资制度。

(一) 人力资本出资交付评估制度

人力资本出资的主要局限性在于难以评价, 以及强人身依附性下的转移问题。但于制度指引下, 通过有效方式评估人力资本的价值, 通过合同约定出资人履行义务使公司获得人力资本的使用权。出资后出资额记载、公示都是需要落实的问题。

第一, 人力资本出资额以全体股东协商作价为主, 第三方评估机构为辅。有的学者认为, 人力出资人出资有限责任公司, 不得由股东们评估出资人的出资额度, 评估工作必须由高度成熟, 且具有国际

认可的第三方评估机构来完成[12]。防止股东会内部利用评估权利高估人力资本,使得公司资本制度混乱,股份“掺水”。学者梁上上反对必须由第三方评估机构来评估人力资本,表示人力资本评估应尊重全体股东的意思自治。因人力资本的评估主观性和动态性程度高,每一种人力资本在不同的行业,不同的公司,甚至是不同时期的同一家公司,其对人力资本的需求都不同,第三方评估机构做出准确评估的可能性较低。而真正有效的价格必须经过利益关系人反复“博弈”,不断“讨价还价”下形成。出资人提出的价格过高,股东们的份额就会被稀释,且认缴资本制度下,股东无需以抬高非货币出资标的价值的方式提升资本信用。若出资人的人力资本不能使得原有股东的利益大于人力资本出资前的利益,股东们则会放弃这次冒险行为。若股东过于强势,过度压低出资人的价格,出资人亦会出于自身境地考虑选择“另谋高就”[13]。其实为构建“双重验证”模式,基础评估层指的是由股东会基于行业标准与岗位贡献度协商定价(如技术研发岗按专利数量、管理岗按营收增长率加权测算);外部验证层指的是引入具备资质的资产评估机构出具《人力资本价值评估意见书》,重点核查历史贡献数据(如项目成果、客户资源转化率)与未来预期收益的匹配性。

即使是高度成熟第三方人力资本评估机构,由于适用的评估方式不同,对于人力资本评估只能出具相对合理的价格。经济市场“瞬息万变”,房产等不动产有形财产的评估结果在数次评估下,出现较大数额差距的情形常常可见,何况无形的人力资本。同时,绝对排除第三方评估机构评估不合理,因在无参考情况下,第三方的评估价格以及具体的评估项目²可作为公司参考,鉴于评估机构具有强市场搜寻能力及广泛的关系网络,其能集中大量评估记录,留下有迹可循的评估解释,发挥评估机构的价值发现功能,为小型公司提供预选方案。

第二,人力资本出资时,应以与公司签订合同的方式转让人力资本使用权。人身债务在民法理论内无法强制执行。人力资本出资虽受合同约束,违约风险的确存在,但风险性较小。因人力资本出资人在出资过程中,前期对于公司资产状况的考察期,后期与股东会的谈判期都耗费出资人极大的时间、精力成本,若无非常优厚的利益,出资人轻易违约的可能性很小。退一步来说,如果出资人轻易选择违约,表示出资人的人力资本能迅速在其他领域或者其他公司应用,由此可知公司再寻找一个合适的人力资本出资人的时间成本较低。有限责任公司的损失可以由出资人的违约金弥补,如果人力资本出资人的职位非常关键,公司可要求人力资本出资人提供保证人或者担保物。

第三,人力资本出资应计入注册资本并公示。上文中提到在法国人力资本出资额不记载于注册资本中,仅在限制范围内作为收益权和损失赔偿的计算依据。学者冯果认为欲保证注册资本真实性,未来履行的人力资本只有在履行完毕才能被计入注册资本[14]。上述行为过度区分人力资本出资人与其它出资人的地位,不将其计入注册资本,仅与利益损失计算挂钩,有忽视人力资本出资人的公司管理权之意,如此无法展现人力资本出资的实际情况,且人为增加计算复杂性。人力资本股份的转让便捷程度同样受到影响,转让方式可学习适用我国处理土地使用权的出资制度,若出资期限为10年,10年后政府或者集体就享有了10年内以土地使用权出资获得的股份,可以在满足公司法条件后转让,公司继续使用原土地实际需要对其做增资处理。人力资本出资额应计入注册资本,且需要公示注册资本所占公司总资本的比例。实践中,上海市和温州市的试行办法都规定应注明人力资本出资具体数额[15]。不仅应在设立公司时记录于公司章程之中,进入动态商业运行后,公司应在年度报告、大众可查询的企业信用公示系统中显示人力资本出资额。

现行《公司法》无资本催缴制度规定,资产信用制度在动态交易中为更准确的价值判断方式,交易方可在交易谈判时期通过人力资本出资公司的公示内容和资产状况决定是否与之达成合约。经济市场蓬勃发展的同时,交易风险亦大大增加,通过充分披露信息给潜在的市场经济参与主体,其应以自身权益

²这些项目可包括既往业绩、教育水平、年龄阶段、身体状况、出资年限。

作为出发点对公司的交易履行能力尽谨慎检查义务，法律将选择权还给市场交易人，让交易人自行衡量判断，亦符合私法自治原则。

(二) 人力资本出资限制及责任担保机制

自由权的赋予伴随着事后监管的细化，监管对于市场稳定是必要的措施。存有限制的自由才是自由，我国已经进入认缴制度时代，但保留了法定资本制度的某些制度，资本充实原则仍具有重要地位，相对应的制度是破产认缴资本加速到期制度³。人力资本出资处于未来缴纳出资的状态，同样需要对应制度保障其出资充足。

第一，限制拥有一定份额股份的股东的关联人或公司实际控制人的关联人对股东或实际控制人持股公司以人力资本出资。公司股东层或者其实际控制人利用自身对公司股东(大)会的控制能力，使公司与其具有关联关系的人力资本出资人签订出资协议。此时，股东会与出资人之间的利益制衡将失效，评估项目不再是出资人的能力与业绩，而是关联人与大股东、实际控制人关系的亲疏远近。

人力资本出资制度在出资人资格无限制的情况下，将演化成公司领域的“以权谋私”。例如：A 公司是一家发展良好的高科技公司，B 为 A 公司占公司股份 70% 的大股东 C 的侄子，侄子 B 与大股东 C 联合决定 B 以人力资本出资入股 500 万，B 实际达不到如此之高的评估额度，然而 C 利用其大股东的身份通过了这项作价决议，C 的条件是事后 B 将股份红利的 80% 交予 C。其中损害最大的是除 C 之外的 A 公司的其他小股东们，其股份比例被稀释，人力资本出资制度的利处却没有显现，公司并不会因为 B 得到大幅度的利润增长，小股东们的利益被严重侵害。侄子与其他关联人的出现，极其可能成为人力资本出资制度的漏洞，使得公司运行混乱，甚至影响到债权人的利益。应限制与有限责任公司超过一定比例(例如 10%) 的股东的近亲属及关联人以人力资本出资，避免以上情况的发生。关联人出资损害到其他股东利益时，持有或共同持有一定比例(例如 5%，比例过大维权难度高，过小易产生滥诉情况) 股份的股东可以提起侵权之诉。

第二，人力资本出资人在履行义务期间，股份转让与兼职行为应当被限制。上文境外立法例中提到，美国限制履行出资工作期间的人力资本股份转让，为了避免损害公司利益，将其存放于专门的保存地。人力资本出资人在公司工作多年，为公司创造利润的同时，公司的平台亦给予人力资本出资人更多被关注的机会，社会资历与技能经验将双重提升，其人力资本的价值快速增长。出资人商业往来中不断积累人脉，极易容易产生兼职或跳槽行为。但个人的精力、注意力皆为有限资源，出资人兼职于其他公司将影响出资公司的人力资本出资充实性。限制股份的转让可以约束出资人履行其服务义务至期限结束，如果人力资本出资人不遵守公司的运营规定与管理规定，不尽尽职尽责，兼职于其他公司或实施对公司有害的行为，不仅公司可对其追究侵权损害责任，还应允许公司在出资合同期满后或者在合同履行期间内情况严重时，依照人力资本出资人的服务业绩、既往过错等重新评估其人力资本价值，并减少其股份作为制衡出资人过错行为的措施，推动其积极主动履行人力资本出资义务。但此项工作须强制引入第三方评估机构，判断公司给予人力资本出资人的负面评价是否有足够证据支撑，评估机构出示确认调查报告后，才可以对人力资本出资人生效，确保出资人利益不会被公司任意破坏。

第三，破产清算时，人力资本出资人未足额出资应承担足额补缴出资责任。任何公司存在就具有破产清算的风险。非破产清算的情况，有的学者提出应当就未履行的服务义务，应用加速到期制度，要求人力资本出资人对未履行部分按比例补缴^[13]。例如，A 的人力资本评估价格为 50 万，出资年限为 10 年，第 5 年公司进入清算程序，则 A 有 25 万出资未履行，需要以资金补足 25 万出资额。笔者不认同此观点，对于非破产清算，即使认缴制度下以物质资本认缴，股东主张出资加速到期，最高院民二庭亦认为应当

³ 《破产企业法》第三十五条的规定：“人民法院受理破产申请后，债务人的出资人尚未完全履行出资义务的，管理人应当要求该出资人缴纳所认缴的出资，而不受出资期限的限制。”

不予支持。非破产清算下，公司不处于破产绝境下，加速到期的处理方式极易产生以大公司力量欺诈个人的行为，使人力资本出资人陷入债务危机，于下文出资者保护制度详述。

破产清算时，出资人未出资完毕，适用加速到期制度⁴。人力资本出资状态与上述情况相似，其出资人应当就其人力资本出资额承担有限责任，以货币资金补缴未缴纳部分。即上文例子中的，前提为破产清算时，A有补缴25万资金的责任，其他股东要对A承担连带缴纳责任。上述两种情况区别在非破产清算公司内部具有决定能力，可提前规划避免人力资本出资人陷入债务的尴尬境地。然而需破产清算的公司已无法决定其清算结果，出资人出资时应调查公司的运行状况，不应轻易出资有破产风险的公司或者提前合理计算出资年限，否则破产清算时，人力资本出资人未完全履行出资，承担补缴责任在所难免。

5. 人力资本出资人保护制度

著名企业家雷军先生及各企业家希望法律可以给公司内部更多的自由权利，比如允许人力资本出资。此项出资制度适用于何类人群呢？家境优渥者可以直接以金钱出资购买股份。人力资本出资人更多为无法以自己的资金购买股份的有志青年。此类出资人常以个人身份与公司谈判，体量差距巨大，即使相对人仅是一个微小型公司，差别仍存在。由此可知人力资本出资人往往处于信息、资源、权利保护的弱势地位。公司利益效率增加的同时，人力资本出资人的权益理应得到保障。

第一，人力资本出资人的出资公司被破产清算，出资服务未履行完毕时，出资人不得再以履行工作服务的方式补缴出资，而需以物质资本补缴。如此将产生恶意推卸债务的风险漏洞。例如：A公司已经有资金问题，后仍在经营，后吸收了海归骨干B的人力资本出资10年，出资额为200万，后颓势显现，2年后，A公司破产，破产清算时，B被告知应当补缴剩余出资额160万。A公司若与其他公司达成有名无实的借款合同，则不仅仅是推卸债务，还可能被定义为对象为B的诈骗行为，市场中与B相同境遇的人力资本出资者越多，对商业信用产生的破坏力越大。

因此政府应当设立相关监察部门或促进人力资本出资者保护协会的设立，该部门或协会对于接收人力资本出资的公司财务报表进行检查，确认其真实准确，无虚假欺骗记载，设立“公司门槛”筛选出真正需要人力资本出资的公司。对于陷入破产的人力资本出资公司，需要人力资本出资人负担补充清偿责任超过30万及以上人民币，监管部门或协会可行使调查权，查询此公司在破产前一段时间内是否有虚假交易，恶意制造债务等欺诈行为，保护人力资本出资人权益。若该项保护制度未建立完善，出资人在前忧后怕的环境下，无法尽力尽责尽心履行职务，随之经济发展的速率将受到影响，商业环境同样会浑浊不清。

第二，资本与人的因素紧密相关，人的健康因素在较长的出资期间难以准确估量。若出资人因为伤病难以恢复原工作能力甚至生活能力时，对于公司、出资人自身利益都有损害。其他股东或者出资人在人力资本出资前为转移风险，应当为其购买相匹配的商业保险，获赔的保险金可缴纳剩余出资额。以此既保证公司资本充足，公司分配人力资本出资人对应的股息，保证其生活需求，减少损害带来的损失。

6. 结语

人力资本是一种重要的社会生产要素，是公司高效率运行与市场经济发展的“催化剂”。世界各国公司对于人力出资的规定逐渐开放，尤其在出资形式方面放宽约束。我国公司法吸收境外法律的风险保障措施之后，应当确定其合法地位，允许人力资本作为有限责任股东的出资标的具有合理性。尽管有学者对人力资本出资的法律问题持反对意见，认为人力资本出资会影响资本充足性原则，评估难度较大。

⁴《中华人民共和国企业破产法》第35条规定，“人民法院受理破产申请后，债务人的出资人尚未完全履行出资义务的，管理人应当要求该出资人缴纳所认缴的出资，而不受出资期限的限制。”

但通过本文的论证,可以通过法律的制衡,有效地解决上述问题。如此人力资本出资人顺应盈利方向的行为偏好得益于公司和个人产权效率的提升,通过减少此类制度不确定性,化解法律冲突。同时,目前人力资本出资评估异议诉讼模式及可诉股东持股比例、人力资本出资人保护组织的设立与管理权限等问题仍处于模糊地界,需要更细致完善的规定,然而这不是否定人力资本出资的绝对理由。人力资本出资,在以人为本的社会发展趋势下的今天,是以法律的方式来肯定以人为本,既是大势所趋,亦是明智之举,人力资本出资需要法律给予更包容适用的土壤,并为之不断完善,以致技术进步率和全要素效率提升。

参考文献

- [1] 朱锦清. 公司法学[M]. 北京: 清华大学出版社, 2017: 74.
- [2] 王建民, 周滨. 资本中的人力资本[J]. 财经问题研究, 1999(3): 21-23.
- [3] [美]奥利弗·威廉姆森. 治理机制[M]. 石烁, 译. 北京: 机械工业出版社, 2016.
- [4] [英]约翰·施托普福, 苏珊·斯特兰. 竞争的国家竞争的公司[M]. 查立友, 译. 北京: 社会科学文献出版社, 2004.
- [5] [美]乔治·斯蒂纳, 约翰·斯蒂纳. 企业、政府与社会[M]. 第8版. 张志强, 王春香, 译. 北京: 华夏出版社, 2001.
- [6] [美]约翰·托马西. 市场是公平的[M]. 孙逸凡, 译. 上海: 上海社会科学院出版社, 2015.
- [7] [美]查尔斯·沃尔夫. 市场, 还是政府——市场、政府失灵真相[M]. 陆俊, 谢旭, 译. 重庆: 重庆出版社, 2004.
- [8] 傅穹. 公司资本信用悖论[J]. 法制与社会发展, 2003, 9(5): 96-99.
- [9] 贺晓辉. 有限责任公司法论[M]. 长沙: 湖南人民出版社, 2010.
- [10] 左传卫. 对人力资本出资的质疑[J]. 财贸研究, 2004, 15(5): 108-111.
- [11] 张旭昕, 房绍坤. 资本认缴制下的公司信用保障[J]. 烟台大学学报(哲学社会科学版), 2017, 30(2): 22-33.
- [12] 豆景俊. 我国人力资本出资立法探讨[J]. 河北法学, 2009, 27(2): 124-127.
- [13] 梁上上. 人力资源出资的利益衡量与制度设计[J]. 法学, 2019(3): 60-73.
- [14] 冯果. 现代公司制度比较研究[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2000: 70.
- [15] 肖新华, 肩汉样. 人力资本认定, 人才变身股东[N]. 温州日报, 2006-09-19(001).