

创新人才保护的法律制度研究

◆李天奇

(沈阳师范大学 辽宁沈阳 110034)

摘要:创新的重要性已经不言而喻,我国计划在2020年建成创新型国家,使科技发展成为经济社会发展的有力支撑,国家大力支持中国制造业和中国质量。科技的创新依赖于科技人才的创造,要建设创新型国家创新人才是首要资源。科技创新既需要良好的创新氛围,也需要各种政策法律制度的激励与保障。因此,关于技术创新人才保护的法律制度研究,对实现科技创新、建成创新型国家都有着深远影响。

关键词:创新人才;法律保护;法律制度

政策法制环境对人才的成长及作用的发挥具有重要作用,我国正在努力建设创新型国家,对于创新成果的保护也愈发重视,与此同时我们也应该认识到科技创新主体——科技创新人才法律保护的重要性。

一、加强对科技创新成果的保护

对技术创新成果的保护不足会造成严重的结果,现阶段的保护制度尚不足以平衡技术创新关系中各主体之间的利益,特别是技术创新人才之间的利益。对技术创新成果的保护不足,直接影响技术创新投资者的利益,会极大打击技术创新投资者的投资热情,假设投资人投资大量资金研发出某种创新产品,刚投入市场就被仿冒,投资人无法盈利甚至无法收回投资成本,技术创新人员得不到相应的奖励,技术创新人才极有可能丧失创新动力和创新积极性,变得墨守成规。对于国家而言,对技术创新成果的保护不足可能导致创新人才的大量流失,造成严重后果。这将会对国家和经济的发展造成难以估量的影响,这种影响不一定是显性的,但往往隐性的影响会悄无声息的造成巨大损失。

投资人缺乏法律意识对技术创新成果保护不足,也是影响科技人才创新积极性的原因之一。目前很多中国企业对技术创新成果的保护意识仍很薄弱,很少有企业在保护自身创新产品上花心思,不能确保自己的创新成果不被侵害或受到侵害后得到及时保护,有的企业认为只要申请了专利就可以万事大吉不会被侵害,没有认识到除了申请专利,还应该运用商业秘密来保护自己的创新成果,将专利保护方式与商业秘密保护方式相结合,面对不同情形合理运用,将大大提升技术创新成果的保护环境。有一个安全的创新环境,创新人才就不会流失,还会加强科技创新人才对企业的忠心,激发起创新能力。对创新人才的保护,就是对未来的保护。

二、重新区分职务与非职务技术成果

依据我国现有的对技术创新成果保护的法律规定,科技创新人员具有职业,绝大多数情况下创造出的创新成果都会被认定为职务技术成果。无论是《合同法》第326条对职务技术成果的规定,还是《专利法》第6条对职务发明、《著作权法》第16条对职务作品的划分,都更侧重于保护单位的利益。按照这种简单归入的标准,具有职务的科技创新人员,其创新出的科技成果多数情况下会被认定为职务成果,那么科技创新人员就不是权利主体,而是义务主体。这种认定在很大程度上会遏制科技人才创新的主动性与积极性。目前有很多单位出现了科技人才与技术使用者签署“地下合同”的现象,这足以引起我们的反思,目前区分职务与非职务成果的标准应该做出调整,不能再使用简单归入的原则,应该让科技创新人员成为权利主体,用法律制度激发其创新潜能,鼓励其创新出更多科技成果。对于创新人才来说,一项创新是个人技术成果还是职务技术成果是完全不同的,如果大部分创新成果都被认定为是职务技术成果,使创新人才缺乏成就感,久而久之会使创新人才缺乏创新积极性。而且很多公司都会出现侵犯创新人才的技术成果的情况,所以规范认定职务创新与个人创新是必不可少的。

三、创建技术创新人才信用制度

所谓信用制度是指关于信用及信用关系的制度安排,是对信用行为及关系的规范和保证,即约束人们信用活动和关系的行为规则,建立具有可预见性的社会行为后果,促使人们的行为更安

全可靠。创建技术创新人才信用制度的主要目的就是要为科技创新营造一种安全的创新氛围。现阶段,我国“个人信用”制度的建设还处于初期,很多地方有待完善,规范个人信用的法律制度尚不完备。在技术开发创新团队中既有真正的科技人才,也可能存在心怀叵测之人,他们窃取科技创新成果,侵害了真正研发人员的利益。技术创新人才信用制度要创设科技人才信用档案库,将失信人员在档案库中予以记录。这会使创新人才得到一定的保护,并在一定程度上减少技术成果剽窃的情况。

四、发挥法律激励性作用

对于科技创新人才的培养和保护,应当充分发挥政策法规的激励性作用,使得科技创新人才从义务主体变成权利主体。法律在发挥激励作用时,应当选择具有有效信息的指标,尽可能清楚明了的对政策法规予以表述,被大众所知悉,进而有效地传递激励信息。法律在发挥激励作用时应该做出充分考虑,在何种情况下加大奖励在何种情况下减小奖励。科技创新者对于科技创新产品的付出多少,应该与受到的奖励相对应,激发科技创新人才创新积极性。监督与激励是相互补充的两种机制,二者相互配合才能发挥良好作用。例如在科技创新中,经费是对科技创新者的一种有利支持与激励,但是如何使用经费则是一个重要问题,如果不能对经费的使用做到有效监督,使经费没有投入到科技创新中,造成经费滥用或者归入个人口袋,不仅发挥不了激励作用更会产生消极影响。我们在运用激励制度时应当注意平衡原则,如果我们要求科技创新人员同时对几件事情给予相同的关注度,但又对这几件事情给予不同程度的激励强度,结果可想而知,科技创新者多数情况下会对激励强度大的事情给予更多的关注,而忽视了激励强度小的事情。此外,科技创新是一件复杂的事情,更加强团队的分工与协作,只有每个个体尽职尽责,团队才能研发出科技创新成果。所以,对于每个个体的奖励,也应该做到平衡,使团队中所有个体都具有创新积极性,朝着一致的目标奋斗。

五、健全创新人才保障的法律规定

我国关于创新人才的保障方面已经有《知识产权法》、《专利法》等规定,但是相关的司法解释上还存在一定的欠缺,使创新人才的保障在实践中很难实行。健全相关法律规定,有利于保障创新人才的相关合法权益,以此鼓励创新人才的创新热情。

我们要建成创新型国家,需要大量的科技创新人才,因此我们要为创新人才的培养和成长创造良好的条件和社会氛围,不仅是良好的学术环境,更要从体制和政策法规上予以保障,让创新人才拥有主体地位,权利责任更加明确,拥有不竭的创新动力。

参考文献:

- [1]王玉玲.创新人才环境,大力实施人才强国战略[J].社会科学,2004(2).
- [2]张维迎.信息、信任与法律[M].北京:三联书店,2003.
- [3]颜晓峰.创新论[M].北京:国防大学出版社,2002.

作者简介:李天奇(1991-),男,汉族,辽宁省铁岭市人,研究方向:法学理论。

