

## ■劳动时评

## 警惕不合理奖酬“约定”影响职工创新热情

□杨玉龙

对于企业，应该增强知识产权保护意识，更应该善于呵护职工的创新精神，在相关奖酬上不能没有章法，更或者肆意而为。

据国家知识产权局发布数据统计，2020年，我国发明专利授权53万件，同比增长17.1%。职务发明专利同步飞涨，随之而来的企业和员工的奖酬支付纠纷也有所增多。法律规定，企业可与员工约定或在规章制度中规定职务发明奖酬，但记者采访发现，一些并不合理的奖酬“约定”一

定程度伤害了发明人的创新热情。（6月2日《工人日报》）

根据法律规定，企业可与员工约定或在规章制度中规定职务发明奖酬。但也正如媒体所报道的现象，一些并不合理的奖酬“约定”一定程度伤害了发明人的创新热情。具体来看，职务发明转让后或者以不合理低价转让后，企业拒不支付“一奖两酬”；发明人有多个，第二、第三发明人拿不到“一奖两酬”……这些问题一定程度存在。

不合理奖酬无疑会影响到职工的创新热情。尤其是，记者随机采访20家企业相关负责人询问“职务发明奖酬情况”时发现，

企业与员工分享创新收益的情况并不乐观。一些企业由管理一方说了算，员工敢怒不敢言。在这样的情境下，职工创新的热情必然会受到影响，而企业不遵法行事，既是在打消职工创新的积极性，更是在给自身发展设障。

修改后的专利法已于6月1日正式施行，其中明确了被授予专利权的单位对职务发明创造的发明人或设计人给予奖励的法定义务。如，其中就规定，发明创造专利实施后，根据其推广应用的范围和取得的经济效益，对发明人或者设计人给予合理的报酬。于企业而言，理应通过设置科学合理的报酬机制，确保职工权

益。

进一步来看，正如专家表示，新法施行后，那些在合同中未约定或在规章制度中未规定职务发明奖酬的企业，将有诉讼纠纷风险。事实上，确实如此。要知道，企业在制定职务发明奖酬的规章制度时，程序不合法数额不合理，若发生纠纷，只会“惹麻烦”上身。于此，企业应当注重创新，更应呵护好创新人才的合法权益。

此外，对于员工而言，应该增强依法维权意识。专家就建议，在入职前或职务发明申请前，就谈好奖酬标准、支付条件及方式，避免不必要的纠纷。同

时，更应认识到，企业可以自主设定奖酬、支付条件和方式，并不意味着企业可以随意制定标准。故此，员工在创新的同时，切莫忽视自己应该得到的利益，当权益受损时，完全可以依法维权。

创新是企业发展的最原始，也是最大的推动力。对于企业，应该增强知识产权保护意识，更应该善于呵护职工的创新精神，在相关奖酬上不能没有章法，更或者肆意而为。当然，也正如专家所言，企业增强知识产权保护意识需要一个过程，员工也要宽容对待，积极与愿意共享创新收益的企业协商。而这，才更有利于构建和谐劳动用工关系。

## ■每日图评

## “亲子开放日”增强职工归属感和幸福感

“小朋友，你们知道爸爸妈妈的职业吗？”“我知道我知道，我爸爸是安全员，他一直跟我说安全第一最重要。”“我妈妈是资料员，她每天都要整理很厚很厚一堆文件。”近日，由浙江建工集团承建的中国美院良渚校区项目迎来了一拨特殊的小客人，他们是浙江建工建设者的孩子们。为增进职工亲子感情，促进职工队伍稳定，该集团工会精心策划“亲子开放日”走进项目活动。（6月3日《浙江工人日报》）

暑假就要来临，孩子最大的愿望是父母能在身边和自己一起玩。但并不是所有父母都有时间陪孩子，比如重点项目的建筑工人，暑期正是他们施工的“黄金

季节”，由于工作特殊性质，需经常加班加点，不能按时回家。对此，当父母的免不了有些愧疚感，孩子也会对父母有所怨言。

浙江建工集团的“亲子开放日”走进项目活动，可以说是为职工办了一件实实在在的好事。孩子们来到工地，戴上安全帽，在安全员叔叔的引导下，远远地参观塔吊、雾炮机、挖土机等现场机械，听项目技术负责人介绍工程建成的全过程。孩子们认真地听着，小脸时而喜悦，时而严肃，从中体会到爸爸妈妈作为建设者的辛苦和付出。一位女孩很有感触地说，“原来爸爸的工作这么辛苦，我现在才知道。”

一个企业是否有长远的发展，是否值得职工真心付出，人



文关怀是企业管理不可或缺的内容。“亲子开放日”走进项目活动，通过让职工子女实地体验、聆听宣讲、亲子游戏等多增进了职工亲子互动，既营造了“家

和”氛围，也营造了“企和”环境，有利于激发职工的归属感和幸福感，可以说，这是企业人文关怀的具体体现。

□周家和

## ■网评锐语

## 暑期防溺水须警钟长鸣

吴学安：为做好预防学生溺水事故有关工作，保障广大中小学生生命安全，日前，教育部印发了《关于做好预防中小学生溺水事故工作的通知》，提出要创造条件，在溺水事故高发地区学校开设游泳课，帮助学生掌握游泳技能和自救自护方法，有效减少溺水事件发生。安全重于泰山，生命只有一次。安全教育再怎么强调都不为过，在暑假即将来临时，应该不断强化防溺水案件的警示教育。

## 别让电梯“带病”运行

叶金福：据媒体报道，近期，多地密集出现电梯故障、事故。电梯属于特种设备，其安全、质量等要求均高。如果不加强日常检修，势必会隐患重重，“带病电梯”就极易成为“伤人电梯”。相关部门必须答好“电梯安全”这道考题。只要多方联动，形成合力监管，共同答好电梯安全这道“考题”，就一定能够有效避免“电梯惊魂”悲剧的反复上演。

## ■世象漫说



## 惩戒

浙江省打击治理电信网络新型违法犯罪工作联席会议办公室1日向社会发布公告，对100名涉及非法买卖电话卡、银行卡（简称“两卡”）违法犯罪活动的人员实施惩戒，上述人员将在办理银行和电信业务时受到严格限制。（6月2日新华社）

□朱慧卿

## ■有感而发

## “长三角城市工会工作联盟”趟出城际工会合作新模式

长三角(5+10)城市工会工作联盟日前在江苏无锡成立，目的是通过共同开展职工思想引领、共促职工文体建设、联动开展劳动技能竞赛、联手维护职工合法权益，推动长三角城市工会工作高质量发展，为推动长三角区域一体化发展战略贡献工会力量。（6月2日《工人日报》）

近年，由于人员流动加速，企业协作加强，如何加强企业之间的交流，维护职工的权益等是一个不可回避的问题，成立“长三角城市工会工作联盟”，共同搭建区域内联系广大职工的协调、沟通、

活动和服务大平台，可以更好地发挥工会的作用，为推动长三角区域一体化发展战略贡献工会力量。

成立“长三角城市工会工作联盟”，为长三角区域内的企业和职工搭建了一个沟通交流的平台，各成员单位工会组织要主动凝聚，充分发挥自身的优势，在信息、资源上实现共享，工作和活动中实现互通，开展全方位、宽口径、深领域的无缝对接，实现共建、共享、共赢，促进长三角地区区域内各项事业和谐发展。当然，联盟工会成立后，应从不断完善

和健全联盟工作机制、认清落实联盟工作任务、创新培育联盟工作品牌等方面入手，在各级工会的共同努力下，带领区域内企业职工由“陌生人”变成“亲密好友”，认真贯彻联盟的运行规则和工作要求，认真回应各成员单位的呼声和需要，主动服务、积极作为，畅通信息、交流情况、衔接配合，让职工们能切实的感受到工会“娘家人”的温暖。也希望这个工会联盟不断总结经验，为其他地方建立工会联盟提供可借鉴的经验。

□胡建兵

## ■长话短说

## “标配”第三卫生间需加速发力

张女士独自带着子女出门经常会遇到一件尴尬事：儿子该去哪上厕所？让孩子独自去男卫生间不放心，第三卫生间又难找，一个商场可能只有几个，只能一同去女卫生间。不只女儿会说，“弟弟不能进女厕所”，也可能引起其他人的反感。张女士感慨，“妈妈面临的窘境一般人体会不到。”记者在六一儿童节前夕走访了北京一些公共场所，一起来看看异性家长带孩子上厕所，到底方不方便？（6月2日《新京报》）

如何让“妈妈带男童如厕”的窘境不再出现，最根本的解决办法就是呼吁已久的第三卫生间，即在公共厕所设置除男厕和女厕之外的一个特殊功能间。2016年底，国家住建部新修订的《城市公共厕所设计标准》要求，城市中的一类固定式公共厕所，二级及以上医院的公共厕所，商业区、重要公共设施及重要交通客运设施区域的活动式公共厕所，均应设置第三卫生间。

公共场所“标配”第三卫生间，体现出一个城市的人文关怀和文明高度。人们常说，决定一个城市的文明指数，不仅是高楼大厦、公园美景等宏观建设，也包括母婴室、第三卫生间在内的微末细节。2016年12月，国家旅游局发出《关于加快推进第三卫生间（家庭卫生间）建设的通知》，第三卫生间开始走进社会公众的视野。但就现实来看，一些城市的第三卫生间建设有些缓慢。让第三卫生间成公共场所“标配”，需进一步加速和发力。

正如专家表示，推广第三卫生间非常必要，出于对儿童权益的保护，妈妈带儿子或者爸爸带女儿出门，有一个更私密的空间上厕所是最理想的状态，既能方便家长照料孩子，保护孩子隐私和安全，也不会给其他人造成困扰。

我们应加快在公共场所推广第三卫生间，努力提供更完善的公共服务，让每一个个体需要“方便”时更方便，让厕所文明成为社会文明进步的注脚。

□付彪