

# 工会



周刊

责任编辑:罗娟  
新闻热线:(010)84151054  
E-mail:grbgzhz@126.com

## 职称制度改革要点



职称制度改革后小学教师也能评教授。  
食墨客/视觉中国

# 带薪年假一定一年清零吗?

用人单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排

本报讯(记者王雅维)进入2017年,很多人都在懊悔2016年的带薪年假没有休完。没休的年假能换成工资吗?没有休完的年假会在“年底清零”吗?可不可以像手机流量一样滚存到下一个年份?

1月7日,有关专家在接受记者采访时表示,用人单位因工作需要,不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。专家表示,根据现行法律规定,用人单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。也就是说,用人单位不能以跨年为借口随意将带薪年假清零。

按照相关规定,职工连续工作1年以上的,均可享受带薪年假,在年休假期间享受与工作期间相同的工资收入。

“单位应根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。”中国劳动关系学院法学系副教授沈建峰介绍说,根据《职工带薪年休假条例》第五条,“年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排”。

此外,《企业职工带薪年休假实施办法》也明确,“用人单位因工作需要不能安排职工年休假的或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。”

同时,沈建峰提醒,当年度未休年假的职工可要求用人单位进行3倍工资补偿。《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”

“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。”对于年休假的天数计算,北京盈科(天津)律师事务所律师张慧敏解释说,根据《企

业职工带薪年休假实施办法》规定,“职工连续工作满12个月以上的,享有带薪年假”。这里,关于“职工连续工作满12个月以上”的解释,既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。也就是说,“年休假天数是根据职工累计工作时间确定的”。

春节前后,正值跳槽的小高峰。张慧敏提醒劳动者,变更用人单位,劳动者主张带薪年假权利,需证明此前的工作时间及休假状况,因此为减少举证压力,劳动者离职时,应要求原单位在出具的解除或者终止劳动合同证明中,注明工作年限和休假状况。

# 浙江鼓励事业单位科研人员离岗创业

### 保留编制,社保由原事业单位缴费

本报记者 邹偶然

事业单位编制和离岗创业,一直以来二者都是鱼与熊掌不可兼得。但日前浙江省出台的一项政策却让二者兼得成为可能。

记者获悉,日前,浙江省委组织部、省人社厅出台了《浙江省鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施办法(试行)》(以下简称《办法》),鼓励并支持事业单位在编在岗科研人员携带科研项目、成果或技术到浙江省内企业从事科技研究、科技开发和科技服务工作或在省内创办企业。

### 离岗期限一般不超过5年

《办法》规定,浙江省事业单位在编在岗科研人员携带科研项目、成果或技术到省内企业从事科技研究、科技开发和科技服务工作或在省内创办企业,适用本《办法》。

离岗创业创新期限一般不超过5年。当然,如果是确有需要,经离岗人员申请、所在事业单位同意,双方可以续签离岗创业创新协议,但最多续签一次,且两次离岗创业创新期限累计不超过6年。

离岗人员创业创新期满要求返回的,应提前3个月书面报告所在事业单位,事业单位应按照其原聘专业技术职务做好相应岗位聘任工作。

如果离岗创业创新期满,离岗人员未按时返回,也未申请继续离岗创业创新的,所在事业单位应书面通知离岗人员在规定时间内返回或办理相关手续。离岗人员仍未按时返回的,所在事业单位与离岗人员依法解除、终止聘用合同。

值得注意的是,符合上述两种情形辞聘的事业单位科研人员,若具有高级专业技术职务或博士学位,在解除或终止聘用合同之日起5年内,需重新流动到同行业事业单位的,按照“工作需要、岗位空缺、专业对口”原则,经主管部门和同级人事综合管理部门同意后直接考核聘用,相关信息应予公开;跨行业流动到其他事业单位的,应按事业单位新进人员公开招聘有关规定执行。

### 社保单位缴费仍由原事业单位承担

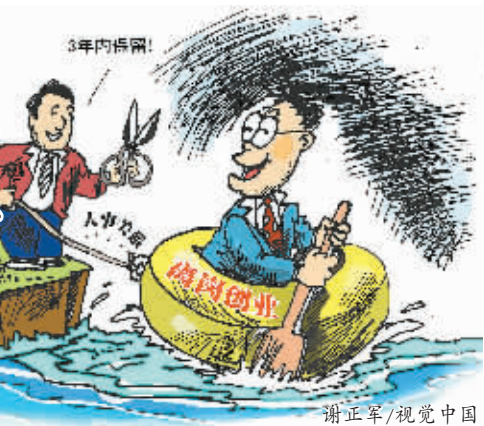
离岗人员可按规定继续参加事业单位社会保险,也可选择在企业所在地参加企业社会保险,但不得重复参保。离岗人员参加事业单位社会保险的,社会保险费用(含职业年金)单位缴费部分由所在事业单位承担,也可由所在事业单位、企业和离岗人员三方另行约定,个人缴费部分均由个人承担,缴费基数参照所在事业单位同类人员确定。

离岗人员所在企业应当为其缴纳工伤保险费。在离岗期间,因工作遭受事故伤害或者患职业病的,由所在企业按规定申请工伤认定并承担工伤保险责任,依法享受工伤保险待遇。

所在事业单位停发离岗人员工资、补贴、奖金等收入待遇,档案工资(按照国家政策规定的工资标准)根据国家政策和省统一规定的调资政策进行调整。值得注意的是,事业单位担任中层及以上领导(行政职务)的科研人员离岗创业创新,须辞去领导(行政)职务。担任省管领导职务的,须按干部管理权限经审批同意辞去省管领导职务后,才能申请离岗创业创新,并不得保留相应职务待遇。

### 有人力挺,有人担忧

据了解,《办法》的出台引发了多方关注。赞同者认为其可以激发事业单位人员创新创业热情;



谢正军/视觉中国

也有不少人对此心存疑虑。

来杭州某事业单位任职的徐先生就对这一政策的出台表示了关注。他告诉记者,其实自2015年起,他就有下海和朋友一同创业的想法。但家人均不赞成,只好搁置下来。

徐先生说,“有了政策,家里的阻力就会小一些,鼓励更多和我一样有创业想法的人,大胆去体制外闯一闯。”

在事业单位就职的蔡女士已获得中级职称,她点赞这一政策,但也表示担忧,事业单位是“一个萝卜一个坑”,离开5年,原岗位必定被人替代,5年后若再回来,可能有编制但却回不到原岗位。

还有人认为,创业毕竟有很大难度,《办法》的出台能吸引多少人投入创新创业还是未知数。在浙江某高校任教的陶女士认为,创业涉及人力资源、市场营销、财务、金融资本等多个方面,“想和做,是两码事”。

“项目、人才、资本,这些都是很现实的问题,再加上如今的经济形势,真正能做起来的人可能不会很多。”陶女士说。

16省区市相继出台政策鼓励科研人员离岗创业,能否带动体制内职工创业仍需期待——

# “停薪留职”30年后“重出江湖”

本报记者 罗娟

时隔30多年之后,事业单位科研人员再次接到了创业政策的“绣球”。

科研人员允许保留身份离岗创业在30多年前被称为“停薪留职”——1983年6月11日,当时的劳动人事部、国家经济委员会联合下发《关于企业职工要求“停薪留职”问题的通知》(以下简称《通知》)。

正是有这一政策,如今的知名企业家王健林当时保留了处级干部身份,开始了第一个创业的“小目标”。

30多年后,国务院2015年印发《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》(下称《意见》)中要求,探索高校、科研院所等事业单位专业技术人员在岗创业、离岗创业有关政策。允许科研人员保留职位3年离岗创业,这被称为停薪留职的“2.0版”。

近日,据《工人日报》记者不完全统计,包括浙江省在内,目前已有北京、上海、广东等16个省区市出台了相应政策鼓励事业单位科研人员离岗创业,“2.0版停薪留职”纷纷落地。

这一旨在推进科研成果转化、提升创新品质的政策,怎样才能真正得到有效落实?记者调查发现,科研人员加入创业大军还有多重藩篱待突破。

### 停薪留职2.0版政策更优,保留待遇可进可退

“停薪留职”对很多稍微上了点年纪的人来说并不陌生。

1983年的《通知》规定:停薪留职的时间一般不超过2年;停薪留职期间,不升级,不享受各种津贴、补贴和劳保福利待遇;因病、残而基本丧失劳动能力的,可按退职办法处理。停薪留职人员在从事其他收入的工作时,原则上应按月向原单位缴纳劳动保险金,其数额不低于本人原工资的20%。停薪留职期间计算工龄。

按照当时的社会环境来看,无疑是希望打破国有企事业单位那种“死水一潭”的局面,鼓励职工摆脱原地踏步、不思进取思想和状态。

1992年,改革开放春潮涌动,停薪留职也掀起一次浪潮,不少国有单位职工纷纷“下海”。

但从1999年开始,停薪留职政策被越来越多的省份取消。

2015年5月,国务院出台了支持科研人员离岗创业的政策。停薪留职不但“重出江湖”,而且停职时间、待遇也更加优于1983年的《通知》。比如,1983年规定停薪留职时间一般不超过2年,此次为3年。1983年的《通知》明确停薪留职期间,

1989年出生的徐清是中国科学技术大学化学系的在读博士。除了学生身份,他还是安徽科聚机械科技有限公司总经理,高校科研人员的他走上了创业路。

图为1月6日,徐清正在磨制金属加工用的刀具。  
张大岗/视觉中国

不升级,不享受各种津贴、补贴和劳保福利待遇;此次则明确规定离职创业人员享受职称岗位晋升和社会保险的同等待遇等。不同的是,这次新规,一是限定为事业单位,如高校、科研院所等,二是限定为科研人员。

因此,分析人士将此次的“停薪留职”看做是当年政策的2.0升级版。

不过,2015年版《意见》不仅仅是一次人事关系改革,还提出优惠政策对冲创业的风险,比如提出完善科技人员创业股权激励政策,放宽股权激励、股权出售的企业设立年限和盈利水平限制。

记者发现,在地方版的政策中,科研人员离岗创业的红利更加优厚,譬如广州市的政策中科研人员最长可以离岗6年,而河北则允许科研人员兼职,甚至离岗也不减工资。

### 有人质疑有人叫好,提升科技转化推动社会进步

一项被搁置甚至废止的政策,升级重新推出,自然有弹有赞。

时隔30余年,国务院和地方政府为何再向体制内的科研人员抛出政策“绣球”?

一个显而易见的原因是,近年来我国高校、科研院所饱受诟病的成果转化。

来自科技部的统计显示,目前全国5100家大专院校和科研院所,每年完成科研成果3万项,但其中能转化并批量生产的仅有20%左右,形成产业规模的仅有5%。这与发达国家高达70%-80%的成果转化率相去甚远。

此外,我国经济发展进入新常态,就业压力依然存在,这就需要更多的人去创业,以创新创业带动就业。

“体制内有工作经验的科研人员的加入,将大大提高创业成功率,他们也将成为中国经济转型升级的重要力量。”中国人民大学劳动人事学院教授曾湘泉多次表态看好政策的积极意义。

但在现实中,科研人员创业通道因为严格的人事管理制度、巨大的职称晋升压力等被“锁死”。一位不愿透露姓名的科研人员告诉记者,在不少高校和科研院所,搞副业的“地下科技工作者”并不在少数,“因为没有知识产权,许多技术不敢喊价,常以三五万元贱卖给企业。教师创业和持股更是遮遮掩掩,拿亲戚名义办公的屡见不鲜。”

因此,在国务院意见下发之前,已有不少地区和高校先行先试地出台了类似政策,如北京“京科十条”、湖北“科技十条”、南京“科技九条”等。其中不乏“3年内保留原有身份职称,档案工资正常晋升”等优惠政策,但在具体执行中,效果却不

乐观。

“单位里‘一个萝卜一个坑’,你去创业了,还指望学校一直给你留着坑?”

“学术评价标准与创业评价标准是两道道上跑的车,不是一回事,在高校还得围着职称考核指挥棒转。”

还有人认为,保留体制内身份和待遇,这种“脐带血没有剪断”的方式,会让离岗创业的人有退路,不利于全身心投入。

曾湘泉也多次表示担忧,“现在创业门槛非常高,企业竞争压力也很大,再加上优秀科研人员在体制内待遇不错,创业风险和收益之间存在的巨大机会成本,将是阻碍科研人员下海创业的因素。”

不过,好政策已出台,迈出创业步伐的人在路途。成功研制出中国人自己的抗癌新药的浙江贝达药业有限公司董事长丁列明就对媒体表示,“创新创业要经历很多艰辛与磨难。从技术到资金,从产业化到市场准入,再到行政审批,创业者会遇到很多各种各样的问题,很多人可能会半途而废,更多人是从一开始就不敢迈出创业的第一步。”

他建议,政府除了鼓励科技人员直接创业外,还应该积极搭建科研机构和企业合作平台,让科学家专心做基础科学研究,后面的转化工作则由企业完成。”

# 顺丰八成快递员加入工会

本报讯(记者罗娟)一年多来,深圳福田区总工会以顺丰企业为突破口,以抓组织建设,抓机制创新,抓管理规范,抓职工服务,抓权益保障为“五步曲”,强力推进快递企业农民工集中入会工作。截至2016年9月,顺丰速运有限公司工会会员人数达30余万人,约占员工总数的八成。

顺丰速运有限公司成立于1993年3月,总部设在深圳福田区,是一家主要经营国际、国内快递及报关、报检等业务的快递企业。截至目前,顺丰已拥有近38万名员工,其中90%为农民工,大陆和海外共1.2万个营业网点,是目前国内最大的快递企业之一。

顺丰工会自成立以来,通过组织体系、管理机制、运行模式等方面的创新实践,提升了工会服务水平,赢得了企业职工认可,激发了职工入会热情。

顺丰工会将工会组织体系建设作为工作重点,在坚持属地管理原则基础上,形成“集团工会-工会片区派驻组-分公司工会-基层工会小组”的组织架构。目前公司共有专职工会工作人员119人,统合全国77个业务区分公司的工会工作;分公司工会专职工作人员93名,负责分公司工会工作的组织和开展。同时,各基层工会小组充分发挥兼职工会代表作用,配合分公司工会抓好工作落地落实。目前,顺丰企业各基层网点有近万名热心工会事业的兼职工会代表。

据介绍,顺丰工会注重工会工作流程标准化建设。专门制定了《工会人员业务手册》,加强工作考核力度,以最差值、目标值、挑战值3项指标为考核标准,以季度小结、半年回顾、年终回顾为考核频率,以管理层评价、工会代表服务感知、工会代表服务次数为考核维度进行综合评价。集团工会还开发了“工会管理系统”网络平台,下设员工诉求管理、走访谈心管理、困难职工档案管理、工会代表管理4个模块,为每个管理制度的落实节点提供规范、高效的技术支持。

顺丰工会还打造精准化员工服务体系,组建“员工关怀热线中心”,向员工同时开放5条专线,接受制度咨询、心理疏导、困难帮扶、投诉建议等。为了保障员工本人和家庭成员因重大疾病造成生活困难,开展“顺丰员工专项重大疾病保障计划”。

顺丰工会把维护职工“五项基本权益”作为贯穿工会工作的基准线,即取得劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、享受社会保险权和接受职业技能培训的权利。围绕“五项基本权益”,工会完善制度,加强监督,抓好职工权益的落实,同时与企业建立定期协商制度,就涉及员工利益的重大问题与企业开展集体协商,实现员工工资福利的制度性增长。工会成立以来,顺丰员工工资每年平均增长8%以上。