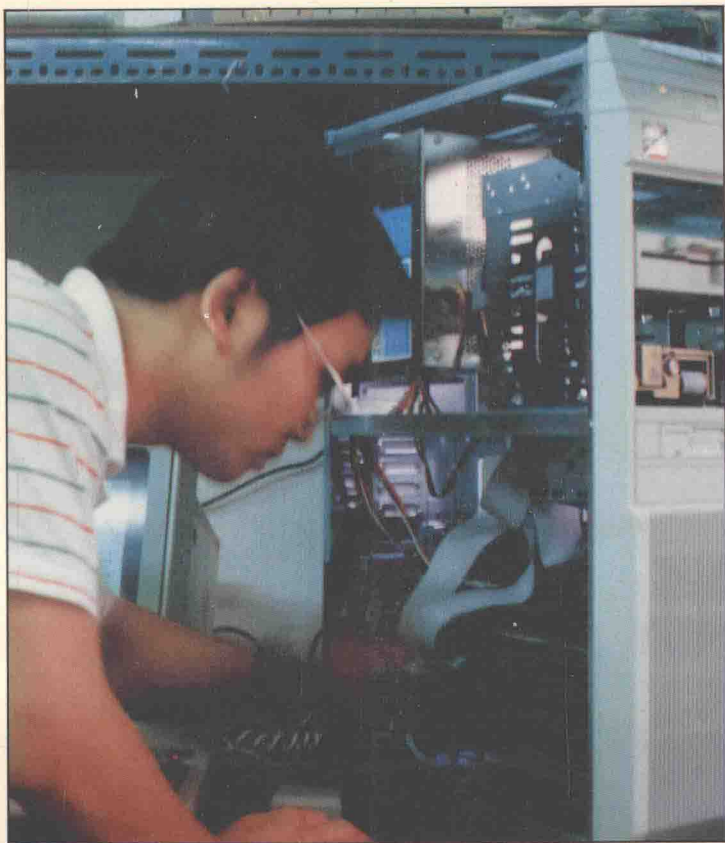


大陸科技人員 法律制度

周大偉 著



蔚理法律

大陸科技人員法律制度

周大偉 著

蔚理法律

大陸法律資訊系列

	定價
1. 大陸如何解決商務糾紛	250元
2. 大陸如何解決民事糾紛	250元
3. 中共基本法律條文[增訂版]	250元
4. 海南島・特區・台胞投資法令	250元
5. 大陸法制之現狀・改革	250元
6. 資匪有罪無罪判決選輯	100元
7. 大陸法律學者論海峽兩岸關係暫行條例	250元
8. 大陸投資法律實務	250元
9. 大陸婚姻・繼承	250元
10. 大陸科技人員法律制度	250元

大陸法律資訊⑪——

大陸科技人員法律制度

蔚理法律

作者／周大偉

發行人／呂榮海

編輯／湯麗霜

發行所／蔚理出版社有限公司

地址／台北市重慶南路三段六十之1號4樓

門市地址／台北市金山南路二段二號8F之3

電話／(02)3941113・3927432

郵撥帳號／11453121 蔚理法律出版社帳

打字排版／精捷電腦事業有限公司

電話／(02)3634746・3638895

印刷／優文印刷股份有限公司

地址／台北縣土城鄉永豐路195巷29號

電話／(02)2622379

初版／中華民國七十九年九月五日

版權所有・未經許可・翻印必究



定價：250元

目 錄

第一章 第四產業理論與科技人員階層的形成	1
第一節 對“第四產業”理論的思辯	1
1. 教育事業的發展	5
2. 技術市場的形成	6
第二節 關於科技勞動立法的主體——科技人員的概念和範圍問題	10
第三節 進行科技人員勞動立法的重要意義	15
第二章 科技人員勞動的主要特點	27
第一節 科技勞動的特殊生理學機制	28
第二節 科技人員在勞動能力的形成和再生產上的特點	30
第三節 科技勞動的創造性特點	31
第四節 科技勞動的探索性特徵	36
第五節 科技勞動的機遇性特徵	38
第六節 科技勞動的連續性特點	41
第七節 科技勞動的繼承性	44
第八節 科技勞動的艱苦性特點	46
第九節 科技勞動的社會性特點	49
第十節 科技勞動的競爭性特點	52

第十一節 科技勞動的集體效應特徵	54
第十二節 科技勞動者在勞動效益上的特點	57
第十三節 科技人員的成長發展階段的特點	59
1. 學習階段	59
2. 醞釀階段（或叫目標選擇階段）	60
3. 創造階段	61
4. 指導階段	62
第十四節 科技勞動的個體能動性特點	62
第十五節 科技勞動者在性格方面的特點	64
1. 強烈的事業心	64
2. 對自己專業的興趣愛好	65
3. 迷於工作的“怪僻”	65
4. 不輕信教條的“狂氣”	65
5. 身處逆境而志不衰	66
第十六節 科技勞動者在生活工作方式上的特點	67
第十七節 現代科技勞動中科研選題的複雜性	68
（一）客觀需要性	69
（二）探索性	69
（三）科學性	70
（四）可行性	70
第十八節 科技勞動產品（主要指技術商品）的特點	71
（一）技術商品在表現形式的特徵	71
（二）技術商品在內容上具有知識性創造性的特徵	71
（三）技術商品具有中介特徵	72

（四）技術產品在所有權問題上的特徵	73
（五）技術商品具有種類物與特定物的雙重特徵 ..	75
（六）在技術商品的專有權取得根據方面的特徵 ..	76
（七）技術商品在價格方面的特徵	76
（八）技術商品具有無形損耗的特徵	77

第三章 職務技術成果與非職務成果的 區分 80

第一節 職務發明制度概述	80
第二節 職務技術成果的基本類型	84
（一）執行本單位的任務所完成的技術成果	84
（二）主要是利用本單位的物質技術條件完成的技 術成果	85
第三節 關於職務與非職務之間的“灰色區域”問題	89
附一：有關職務發明與非職務發明的界限問題的爭論	94
附二：一起專利申請權糾紛案引出的疑問	100
附三：從一個典型案例看職務發明人和非職務發明人 懸殊的經濟收入差距	110

第四章 科技人員流動（跳槽）的法律 調整 119

第一節 概述	119
第二節 科技人員流動的必然性及其作用	121

一、科技人員的流動及其客觀必然性	121
二、科技人員流動的作用	123
三、科技人員流動的基本原則	126
第三節 國外人才流動、人才市場概況	129
一、國外人才市場的類型	129
二、國外人才市場的社會功能與運行機制	130
三、國外人才市場的一般特點及趨勢	132
第四節 科技人員的聘任	134
一、聘任的概念和意義	134
二、聘任的對象和條件	135
三、聘任的方式程序	137
四、聘任合同的內容	138
五、聘任合同的變更與解除	139
六、違反聘任合同的責任	140
第五節 科技人員的調動	142
第六節 科技人員的借調	146
第七節 科技人員的辭職	148
第八節 科技人員流動中應注意的幾個現實問題 ...	157
第九節 科技人員流動中勞動爭議的處理	163
附一：對一個典型案例的分析及其政策建議	166
附二：案例：他該不該被開除公職？	174
附三：從上海鋼琴廠幾位技術人員辭職一事引出的思 考	177

第五章 科技人員業餘兼職的法律調整

..... 180

一、科技人員業餘兼職活動的產生	180
二、國外科技人員業餘兼職的有關情況	186
三、大陸科技人員業餘兼職的種類、程序和條件..	196
四、對科技人員業餘兼職問題的幾點思慮	203
附一：關於大陸部分科技人員兼職取酬招致冤案的情 況調查	205
附二：傾斜的工程——關於建築結構專家曹時中是否 犯罪	221
附三：趙恒東無罪釋放案	228
附四：承包經營中的罪與非罪問題	233
附五：向決策部門推薦一個試點經驗	240

第六章 職稱評定制度 242

第一節 職稱制度的產生和發展	242
第二節 大陸職稱制度沿革	245
第三節 改革職稱評定制度，實行專業技術職務聘任制 度的意義及條件	254
第四節 實行專業技術職務聘任制度的主要內容 ...	257
第五節 部份專業技術職務的法定系列職務名稱和任職 條件	264
A. 高等學校教師職務任職條件	266
B. 自然科學研究人員職務任職條件	267
C. 中國社會科學院研究人員職務任職條件	269
D. 實驗技術人員職務任職條件	271
E. 中等專業學校教師職務任職條件	272
F. 中學教師職務任職條件	274

G. 工程技術人員職務任職條件	275
H. 農業技術人員職務任職條件	277
I. 經濟專業人員職務任職條件	280
J. 會計專業職務任職條件	281
K. 統計專業職務任職條件	282
L. 衛生技術人員職務任職條件	283
M. 新聞專業人員職務任職條件	285
N. 翻譯專業職務任職條件	287
O. 廣播電視播音專業職務任職條件	288
P. 出版專業人員職務任職條件	290
Q. 圖書、資料專業職務任職條件	292

第七章 科技成果獎勵制度 294

第一節 發明獎勵的制度	295
第二節 發現獎勵制度	303
第三節 科學技術進步獎和合理化建議及技術改進獎	309

第八章 “人才外流” 問題 322

第一節 人才外流——一個世界性的問題	322
第二節 “留學熱” ——大陸面臨的思考與選擇 ...	330
第三節 大陸留學生制度概述	337
本書主要參考書目和資料來源	346

第一章 第四產業理論與科技人員階層的形成

據報載：1984年底，戈爾巴喬夫(戈巴契夫)夫婦應邀訪英。宴會席間，撒切爾夫人(柴契爾夫人)有意把話題引向蘇聯勞動階級的地位問題。戈氏用充滿自信的口吻說：“在我們國家裡，我們都屬於勞動階級。”然而，他那位獲得過哲學博士學位的妻子蕾莎卻當場提出異議：“不，我們不屬於勞動階級，你是一個法學家。”戈氏只好讓步：“你可能是對的，這也許不過是一種說法。”

第一節 對“第四產業”理論的思辯

在過去漫長的歷史時期裡，由於生產力發展水平比較低下，人類社會生產活動主要是從事農業和加工製造業，其勞動結果只能是取得基本的生存資料。到了近代，社會生產力在科技革命的推動下得到了異乎尋常的發展，勞動生產率空前提高，物質生產部門能以較少的活動支付較多的物化勞動，生產出超出本部門需求的幾十倍，甚至幾百倍的产品，因而能夠轉移出大批的勞力和大量資金，給人們從事社會服務活動提供了一種客觀可能。英國著名經濟學家，新西蘭澳塔哥大學教授阿·費希爾曾在他的名著《安全與進步的衝突》中深刻地寫道：“儘管生產能力的改善、勤奮的工作、節儉以及新資源的發現，無疑都是財富增長的重要

因素。但是，這些因素很快就會達到極限。然而，知識的增長無論是自然科學及其在技術的應用，還是社會科學在組織管理領域中的應用和擴展是沒有極限的。”社會生產力的不斷發展和勞動生產率的提高，必然會導致社會分工的擴大和新的部門的不斷湧現。爲了保證社會再生產順利進行，需要有更多的部門爲這一過程提供服務。這一切使人們的需求和消費結構從只是對生存資料的需求逐步轉到了對生存資料以外的享受資料和發展資料的需求，因此，爲物質生產發展和人們生活改善提供服務性勞動的“第三產業”，便在這種可能和必要中應運而生。費希爾教授進一步寫到：“鳥瞰世界經濟史可以發現，人類生產活動的發展有三個階段。在初級階段上，生產活動主要以農業和畜牧業爲主……第二階段是以工業大規模迅速發展爲標誌。……第三個階段開始於二十世紀初，大量的勞動和資本不是繼續流入初級生產和第二級生產中，而是不斷流入旅遊、娛樂、政府和個人服務、文學藝術、教育和科學等活動中。”這裡，費氏所稱的人類生產活動的第三階段指的就是目前已不爲人們感到陌生的第三產業概念所包涵的內容。阿·費希爾雖然是資產階級經濟學家，但他從經濟史的角度對生產結構所進行的上述客觀概括，在客觀上反映了人類生活需要、社會分工和經濟發展的不同階段，體現了有史以來人類生產活動的歷史進程。

目前，國外對第三產業範圍的劃分沒有一個統一的標準，但一般都包括了下列部門：交通運輸、郵電通訊、商業、飲食服務業、公用事業、金融保險業、房地產業、信息、諮詢、各種專項服務業、科學研究、教育培訓、醫療衛生、文體娛樂、廣播電視、國家機關、黨政機關、社會團體、軍隊警察等。

大陸目前所引用的第三產業的概念，與西方國家長期盛行的

上述第三產業概念在含義和範圍上並不完全相同。人們通常可以按服務類型大致將第三產業分為三類：第一類是為物質產品的流通服務的產業，包括交通運輸、國內商業、對外貿易、金融業、保險業等；第二類是為提高物質生產技術服務的產業，有人稱之為知識產業，包括科學、文化、教育、衛生和技術諮詢、技術服務部門等；第三類是為人民生活服務的產業，包括公共飲食、城市公用事業、旅遊業以及其它社會服務等。國家機關、黨政機關、社會團體、軍隊警察等部門，由於他們不是經濟部門，很難稱為產業，因此不被列入第三產業的範圍。

在歷史上，發達國家服務產業的發展經歷了五個階段：①對人服務。這種傳統的社會服務形式盛行於工業化前時代，如管家理髮師、小販等。他們一般很難通過技術和資本使勞動生產率提高。②手工勞動性服務。在以農業為基礎的社會中，隨著勞動生產率的提高和工業革命的興起，手工技術服務、批發和零售商業、修理服務等開始興旺起來；③工業性服務。競爭使工業生產具有複雜性，要求有更高級的服務。這種高效服務一般由專門的服務組織或公共部門提供，如法律和會計公司、銀行和保險公司，不動產經紀人事務所和進出口貿易公司及運輸、通信部門等。④擁有廣大消費者的服務。財富的增加、購買力的膨脹，給不斷增長的消費者服務創造了需求，帶來了生機。旅遊業(航運、旅館、汽車出租)、飲食業(飯店、快餐)、娛樂業(電影、電視、俱樂部、電子遊戲)以及其他一些創造性的對人服務，在迅速升級和擴大。醫學的進步和保險的發展，使保健服務無論在規模上還是在水平上都大為提高。⑤現代科技服務。電子計算機、微電子技術、激光、通信衛星等現代化技術的應用和核技術、生物工程的突破，使產業服務的革命得以實現。自動化、數據加工、機

器人、核能、溶液培養等革新項目相繼應用到工程和管理諮詢服務智囊機構和大學附屬研究中心及軟件程序編制部門。

在現代社會裡，服務產業的發展和顯著特徵是知識產業的重要性相對增強了。其中，最有代表性的是技術服務業正在對整個經濟的發展發揮著越來越重要的作用。

在整個社會服務業中，技術服務業（或稱知識產業）作為一個年輕的頗具特色的門類，從本世紀初到今天的近百年的歷史中，獲得了令人矚目的迅速發展。

嚴格地說，技術服務在世界範圍內作為一種專門的行業，最初起源於十九世紀初的英國，其業務最初是從事道路、橋梁、隧道等方面的承包設計。後來，在英國人約翰·斯梅頓倡議下設立了專門從事土木建築方面技術服務的“土木工程師協會”這意味著技術服務業首次從土木承包中分離出來。此後，英國在電氣、煤氣等方面設立了提供技術的公司。1913年又正式成立了“諮詢工程師協會”（The Association of Consulting Engineers）。1940年，各種技術服務和諮詢公司達到了九百餘家。進入六十年代，技術服務業在數量或規模方面都有了新的巨大發展。技術服務發達的美國、英國、法國、聯邦德國、日本等國組成了各種名目的行業技術團體，同時以技術服務公司作為他們的會員。這種行業團體的人員大多數是工程師、設計師、經濟學家、律師等等。英國的諮詢局（BCB）、美國的諮詢管理工程師協會（ACME）、法國的技術研究設計同業公會（SYNTE）、聯邦德國的工程師諮詢聯合會（VBI）和日本的海外建設協會等均屬於此類行業技術服務團體。此外，印度、阿根廷等不少發展中國家以及蘇聯、東歐各國也成立相當數量的技術服務和諮詢公司來經營技術服務業務。據1982年出版的《諮詢和諮詢機構指南》（Consultants and

Consulting Organization Directory)第五版提供的材料，目前在世界上經過註冊的技術服務和諮詢機構有7064個。尤其引人注目的是，有許多大型諮詢服務機構如蘭德公司、斯坦福國際諮詢研究所、倫敦國際戰略研究所、羅馬俱樂部都相繼從較單一的技術諮詢發展到綜合性多學科諮詢服務，從專業化技術諮詢發展到對社會經濟、文化、政治各方面的管理諮詢和戰略諮詢，他們的許多研究成果和諮詢意見對一些國家的科技、經濟方面的政策和戰略的制訂發揮了重要的影響。

大陸的技術服務業是在近年內伴隨著體制改革的不斷發展而興起的，目前在全國範圍已經形成了以科協關係為主體的科技諮詢和技術服務網路，一個新型的知識產業已初具規模。據統計，上海、大連和瀋陽市技術諮詢服務中心分別擁有大量分中心和技術服務部。這些技術服務分支機構利用科協的專業學會縱向設置、學會成員橫向聯繫的優勢，依靠各行各業的科學技術人員從事技術服務業。

各國的經驗表明，現代技術服務業的發展主要依賴於以下兩個重要條件：

1. 教育事業的發展

現代服務業的發展對教育的要求是很高的。在服務業十分發達的美國，整個服務業雇員的平均受教育的年限是13年多，而製造業則為11年。在許多發展中國家，由於受過良好教育的勞動力資源極為有限，因而使得技術服務業在這些國家裡還沒有獲得應有的重視和發展。這種現象意味著從事技術服務業的人員大都是具有一定專門知識和學歷的專業技術人員。

2. 技術市場的形成

廣大的技術市場的存在是技術服務業產生和發展的前提。發達國家的經驗表明，只有有效地開發擁有廣大需求者的技術商品，不斷地開拓高容量的技術市場，技術服務業才能獲得迅速的發展。大陸技術師場的開放，極大地觸發了整個社會對技術服務業的強烈需求，使得各種類型的技術服務如雨後春筍般地發展起來，並形成了一定的特色。

按目前的服務業的劃分，通常是將知識產業(包括現代諮詢業)和商業、普通服務業一齊納入第三產業的。就其廣泛的意義而言，它們似乎都是服務性質的產業。然而，兩者在內涵上卻存在著本質的差別，這就是，知識產業屬於智力型服務，而商業和普通服務業則屬於體力型服務。智力型服務與體力型服務兩者不論在活動方式、活動規律以及產生的效果等方面，都擁有較大的差異。

首先，兩者的表現方式不同。體力型服務，主要是通過勞動者的人體活動，產生物理上的力，有目的地作用於人的本身及其環境，從而達到滿足人們的生理需求。這些服務性勞動諸如修理家具、縫製衣服、清掃房屋等，被馬克思稱之為可以把勞動固定在某種物上，並能提高這些物的價值的生產勞動。而智力型服務，則主要是通過勞動者的腦力勞動，產生智慧、精神、知識、技術信息等無形產品，以滿足人們的精神需求，智力型服務勞動往往不是把勞動固定在某種實物上，而是把它凝結在一定的有形載體上，如文件、資料、磁帶、軟盤等，其所含價值則千百倍超過該有形載體的實際價值。

其次，接受教育和創造價值的量不同。從事腦力型服務作為一種複雜勞動要經過較長時間的學習和培訓，付出較高的教育費用，因而具有較高的價值，它的使用會形成更大的價值。馬克思指出：“比社會平均勞動較高級較複雜的勞動，是這樣一種勞動力的表現，這種勞動力比普通勞動力需要較高的教育費用，它的生產要花費較多的勞動時間，因此它具有較高的價值。既然這種勞動力的價值較高，它也就表現為較高級的勞動，也就在同樣長的時間內物化為較多的價值。”腦力型服務具有能量大，幅照面廣的特點，它不僅僅侷限於勞動者體力所及的狹窄範圍上內。在某種情況下，一項技術信息的傳遞，一種工藝方案的編制，常常可以用到同行業的各個企業中去，有時還可以觸類旁通、舉一反三地涉及一個地區、一個部門、恩澤整個社會。而體力型服務則不需要通過接受較多的教育訓練來完成工作。這類服務的能量主要取決於勞動者的生理界限。因為，人們身上的器官的數量是既定的，這些器官包括視力、聽力、負重力、延伸力等，在一定條件下，所做的功、所發出的能量是有限度的。無論在那一種社會制度下，生產力發展受勞動者生理界限制約的規律仍然在起作用；凡是以體力勞動為主，而缺乏腦力勞動的地方，那裡的生產力水平就不能不在很大程度上侷限於勞動者生理界限這個範圍。

第三，在勞動中進行創造性思維的程度不同。腦力勞動代表著簡單勞動這一肉體要素以外的發明和思想這一精神要素，從事腦力勞動的人具有較高的抽象思維能力和創造能力，能夠創造更高的社會生產力。通過腦力勞動，不僅可以應用已有的科學知識，解決簡單勞動不能解決的比較複雜的問題。而且，能夠運用不斷增加著的知識，把實踐中新積累的分散的零碎的經驗上升到科技知識的水平，使生產過程從自發地盲目地發展過程轉化為正確

運用客觀規律的自覺過程。而體力勞動則主要是以人的體力(主要是用雙手操作勞動工具)對勞動對象進行加工而付出的體力勞動,使人的體力起到了工作機(“人天生的生產工具”、“人的機體工具”)的作用,從事體力型服務的勞動者,所能付出的則是體力以及長期積累的直接生產經驗、操作技術和技巧或者應用某些既得知識,他們不負責把這些實踐經驗和知識上升到一定專業科學技術的水平上去進行創造性的抽象思維。當然,這決不是說,體力勞動者在勞動時不進行抽象思維或者他們不能進行思維。而是從一般意義上說,體力勞動的最大侷限性在於:體力勞動者的思維並沒有超出應用既有知識和經驗而從事創造性的複雜勞動的範圍。

尤其引人注目的是,以電子計算機為中心的新的技術革命的發展,對人們腦力勞動能力提出了更高的要求,帶來了人們勞動結構和分工的根本性的變化。在新的技術革命中,新技術、新發現的帶頭人不再是經驗豐富的工匠,而是科學家和工程師;新技術主要不是來源於既有技術的複雜腦力勞動上升到主導地位,整個社會腦力勞動者人數及腦力勞動量占的比重急劇上升,體力勞動者人數及體力勞動量占的比重大幅度下降。目前,工業發達國家就業人口中,腦力勞動者占的比重已接近或超過體力勞動者,美國從1969年的 43.3%上升到1977年的 50.1%;聯邦德國從1969年的 41.8%到1975年增至 51.4%。技術密集程度越高的部門,腦力勞動者占的比重越高。體力勞動者的文化程度越高,腦力勞動能力增強。發達資本主義國家的雇佣工人中,具有中等以上教育水平已占80-90%,熟練工人約占 70%;有的國家受過高等教育的人,占在業人口的近三分之一。

腦力勞動者接近或超過體力勞動者,這是腦力勞動與體力勞