

第二部分：问卷调查情况

目 录

一、基本情况	4
二、具体分析	7
(一) 制度建设情况	7
1.与职务发明有关的知识产权管理规章制度	7
2.职务发明报告制度	10
3.职务发明权利归属规定	16
4.职务发明奖励报酬制度	18
(二) 职务发明人权益保护状况	21
1.署名权	21
2.专利申请进度知情情况	23
3.特殊情况下职务发明人的知情权和受让权	26
4.技术秘密奖励情况	29
5.专利授权或获得其他知识产权后对职务发明人的奖励情况	31
6.职务发明报酬兑现情况	36
7.特殊情况下职务发明奖酬的支付情况	42
8.职务发明相关纠纷处理情况	48
9.保障职务发明人合法权益的建议	52
三、主要结论和建议	57
(一) 制度建设	57
1.与职务发明有关的知识产权管理规章制度	57
2.职务发明权利归属规定	57
3.职务发明报告制度	58
(二) 职务发明人权益保护状况	59
1.署名权	59
2.职务发明人对专利申请进度的知情情况	59
3.特殊情况下职务发明人的知情权和受让权	60
4.专利授权或获得其他知识产权后对职务发明人的奖励情况	60
5.技术秘密奖励情况	61
6.职务发明报酬兑现情况	61
(三) 加强对职务发明人合法权益的保障建议	62
1.提高全社会对职务发明人权益保护的意识	62
2.建立健全国家职务发明奖酬制度	62

3.职务发明奖酬应当有最低保障	62
4.加大对单位落实职务发明管理制度的监督和检查	62

一、基本情况

问卷调查分析除对总体样本进行分析外，同时针对所属不同行业、不同单位性质、不同专利申请量的单位以及单位中不同职务的被访者分别进行比较分析，从而从更多维度来分析职务发明人权益保护状况差异并据此深入分析差异产生原因。

不同单位性质比较分析选择理由：不同的单位性质由于其利益诉求和内部管理的风格差异，有可能对职务发明管理思路及制度制定等方面的差异。本次调研中包含以下几类不同的单位性质：第 1 类是国有企业（含国有控股），共计 58 家，国有企业作为国有资产，其利益关注国计民生，内部制度的制定和管理受国家政策或者相关管理部门规定影响较大；第 2 类是民营企业（含股份制），共计 515 家，这类单位是国内的主体部门，一般而言企业诉求最主要的是企业盈利；第 3 类是外资企业，共计 40 家，外资企业一般具有国际企业背景，其管理制度在遵守所在地国家法律前提下会受到总部公司的统一管理，具有一定的国际化特点；此外还有高等院校（5 家）和科研院所（4 家）以及事业单位、非赢利组织等其他单位（27 家），由于样本量较小，比较意义不大，因此仅针对民营企业、国有企业、外资企业三类企业的显著差异部分加以重点统计分析，其他行业进行描述分析。

行业比较分析选择理由：不同的行业具有不同的特点，对于发明的重视程度和关注程度也有一定的差异。本次调研中主要涉及以下这些行业：第 1 类是化学化工、生物医药类（简称化工生物行业），共计 112 家，其特点是专利创新度较高，多有首创型发明；第 3 类是信息、通信、电子行业（简称通信行业），共计 165 家，其特点是技术更新换代速度快，专利申请数量较大；第 3 类

是机械行业，共计 **185** 家，其特点是传统行业，改进型发明比例较高；此外还有其他行业，由于样本行业分布较分散不超过 **30** 个样本，不再另行描述。

不同专利申请量比较分析选择理由：单位专利申请数量多少，与单位对专利管理重视程度多少有一定联系。本次调研中，根据单位申请量多少将单位划分为 **5** 类，定义标准及本次调研实际样本量参加下表。

单位划分	大型单位	大中型单位	中型单位	中小型单位	小型单位
近3年年平均申请量	500件以上 (含500件)	100-500件 (含100件)	50-100件 (含50件)	10-50件 (含10件)	不足10件
样本量	5	27	130	307	179

大型单位和大中型单位样本量较小，均低于 **30** 个，主要做描述性分析；针对中型、中小型及小型单位进行统计分析并进行比较性研究。

不同工作岗位比较分析选择理由：受访者处于不同的工作岗位，“在其位，谋其事”，利益诉求的差异也会造成他们对职务发明权益保护方面的差异化看法。这种差异主要来源于主观意识的比较，可以更为全面来看待单位对职务发明权益保护方面的评价和诉求；从另外一方面也表明将其主观意识并不影响单位目前对职务发明的实际状况，因此对不同工作岗位背景的比较性研究主要体现在受访者的主观评价部分。

被访者所在单位部门主要分为以下几类：第 **1** 类是单位高管或股东,共计 **102** 人，一般而言他们的决策内容注重公司总体效益；第 **2** 类是单位的专利管理部门人员，共计 **260** 人，一般而言他们对职务发明权益保护的法律法规及相关政策、行业现况等方面信息更为全面，考虑问题会综合考虑内外部情况；第 **3** 类是单位的研发部门人员，共计 **114** 人，作为职务发明的中坚力量，对

于关系自身利益职务发明权益保护关注度显著；第 4 类是单位的其他部门人员，如行政、人力资源部门等人员，共计 172 人，其特征在于他们与职务发明人权益之间利害关系较小，可以结合单位实际状况从第三方的角度来给予评价。

二、具体分析

下面将对具体调研内容从整体和细分维度上进行分析，内容上包括制度情况和职务发明人权益保护状况两部分。

（一）制度建设情况

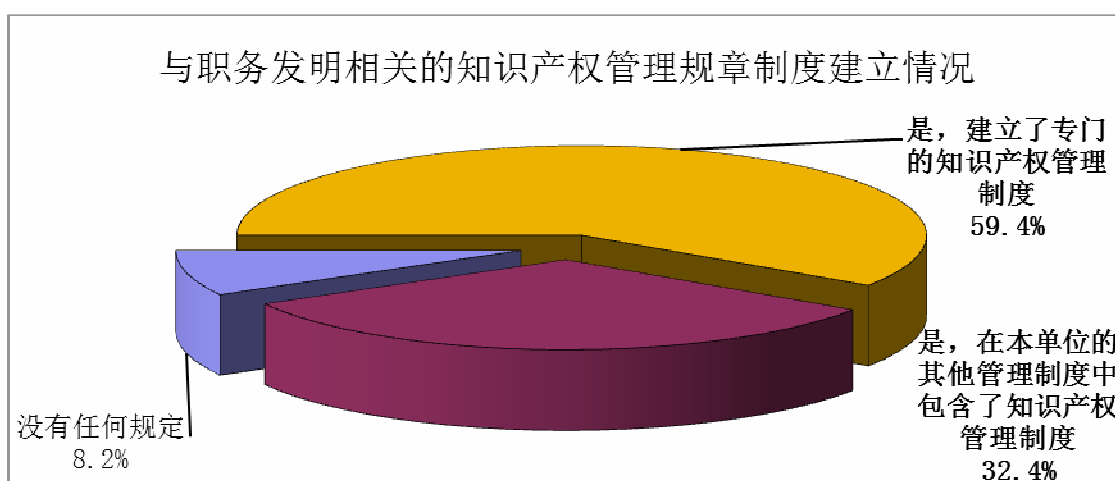
制度建设情况主要包括与职务发明有关的知识产权管理规章制度、职务发明报告制度、职务发明权利归属规定以及职务发明奖励制度。

单位性质不同、单位所在行业差异以及单位专利申请量差异均会对单位建立相关制度会产生一定的影响；因被访者的岗位、职务差异对单位相关制度的建设无明显影响，故对其分析主要集中在对相关制度的评价方面。

1. 与职务发明有关的知识产权管理规章制度

（1）总体情况

建立与职务发明有关的知识产权管理规章制度，包括建立了专门的知识产权管理制度或者在单位其他的管理制度中包含了知识产权管理制度。

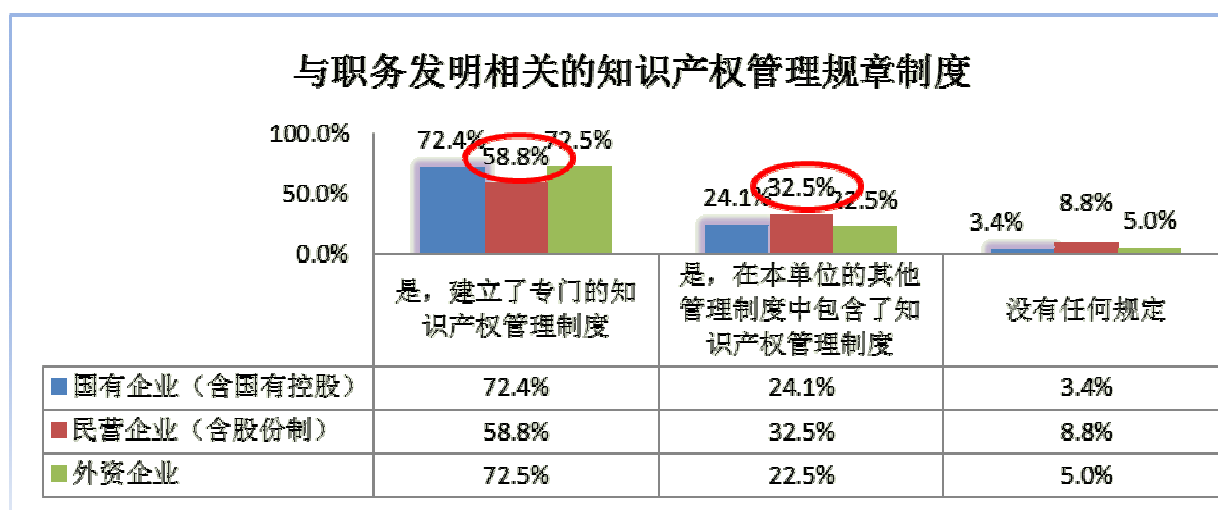


从总体来看，绝大多数单位均建立了与职务发明相关的知识

产权管理规章制度，其中大多数（59.4%）单位设立了专门的知识产权管理制度，还有部分（32.4%）单位在其他管理制度中包含了知识产权管理制度，仅有少数（8.2%）单位没有任何相关规定。

对已经建立了与职务发明相关知识产权管理制度的单位，进一步追问其在制定这些规章制度时是否听取了研发或者职务发明人等相关人员的意见，绝大多数（92.9%）的受访者表示有过听取，比例很高。

（2）单位性质差异比较分析



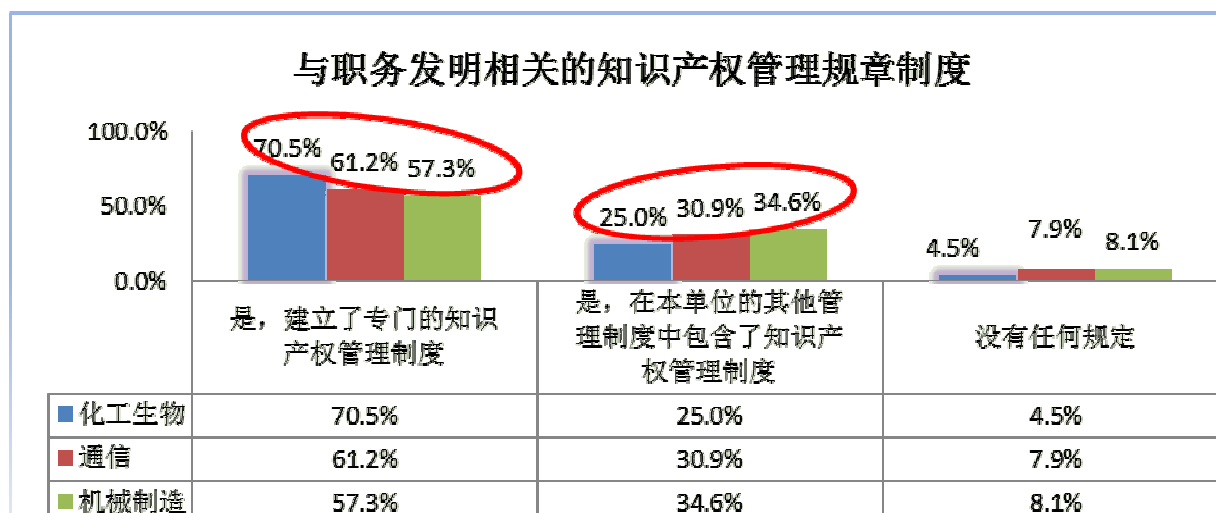
调研结果显示，3 类企业中绝大多数都建立了与职务发明相关的知识产权管理规章制度（包括专门的知识产权规章制度或者在其他管理制度中包含了知识产权管理制度）。国有企业和外资企业建立专门的知识产权管理制度的比例差异不大，较大程度高于民营企业。

进一步分析，受调查的民营企业中专利申请量小的企业较多（受调查民营企业中年平均申请量不足 10 件的比例为 30.0%，其他 2 类比例在 15%左右），管理压力较小，制度制定的紧迫性较低。

在制定上述规章制度听取研发人员或者职务发明人等相关人员意见方面，国有企业和外资企业的听取意见的比例也一定程度高于民营企业（民营企业 91.7%，国有企业 98.2%，外资企业 97.3%）。

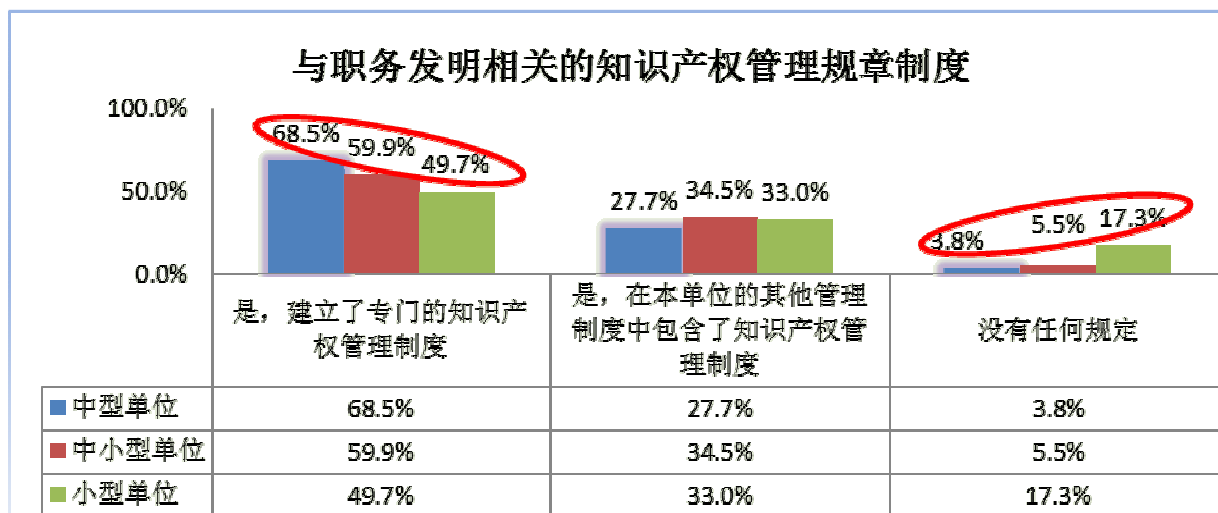
（3）行业差异比较分析

化工生物行业单位建立专门的知识产权管理制度的比例最高，为 70.5%；机械制造行业单位建立专门的知识产权管理制度的比例相对其他行业较低，但有 34.6%在其他管理制度中包含了知识产权管理制度。具体参见下图。



（4）专利申请量差异比较性分析

如下图所示，在建立与职务发明相关的知识产权管理规章制度方面，中型单位制订了专门的知识产权管理制度的比例高于中小型单位，显著高于小型单位；而从另外一方面来看，小型单位没有任何规定的比例则高于中小型单位和中型单位。表明专利申请数量较多的单位在与职务发明相关的知识产权管理制度建设方面基础更好。



大型单位和大中型单位 100%都建立了与职务发明相关的知识产权管理规章制度。具体来看，3 家大型单位建立了专门的知识产权管理制度，2 家在其他管理制度中有所规定；大中型单位 20 家（74.1%）建立了专门的知识产权管理制度，7 家（25.9%）在其他管理制度中有所规定。由于大型单位和大中型单位有效样本量均低于 30 个，统计意义较小，相关结论慎重使用。

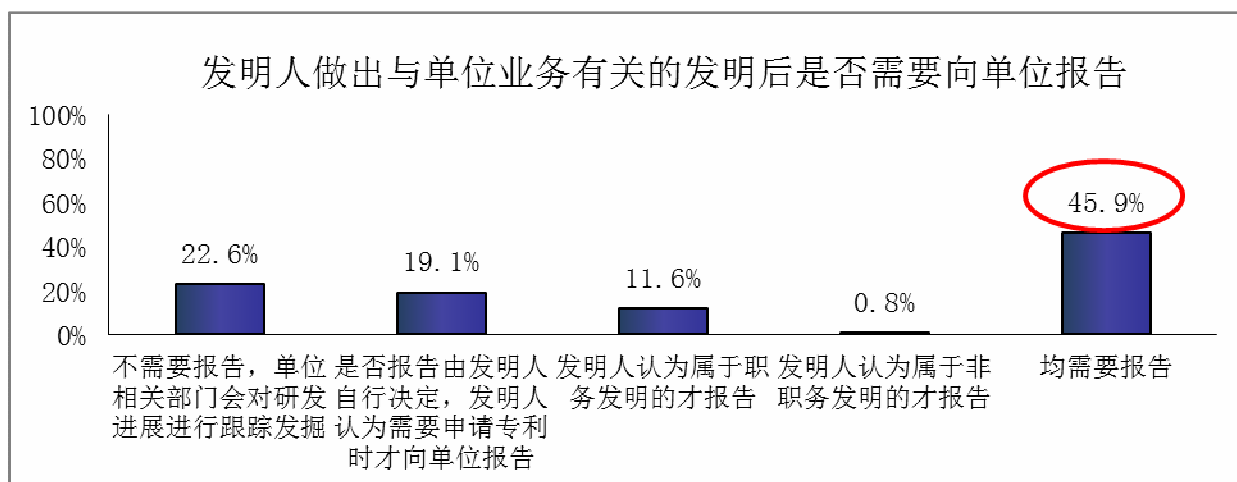
（5）不同职务、岗位受访者比较分析

单位职务发明制度的制定现况受抽样单位性质影响（如单位性质、所在行业特点、专利申请量），与受访者职务、岗位无关，比较分析无意义。

2. 职务发明报告制度

（1）总体情况

① 报告情况



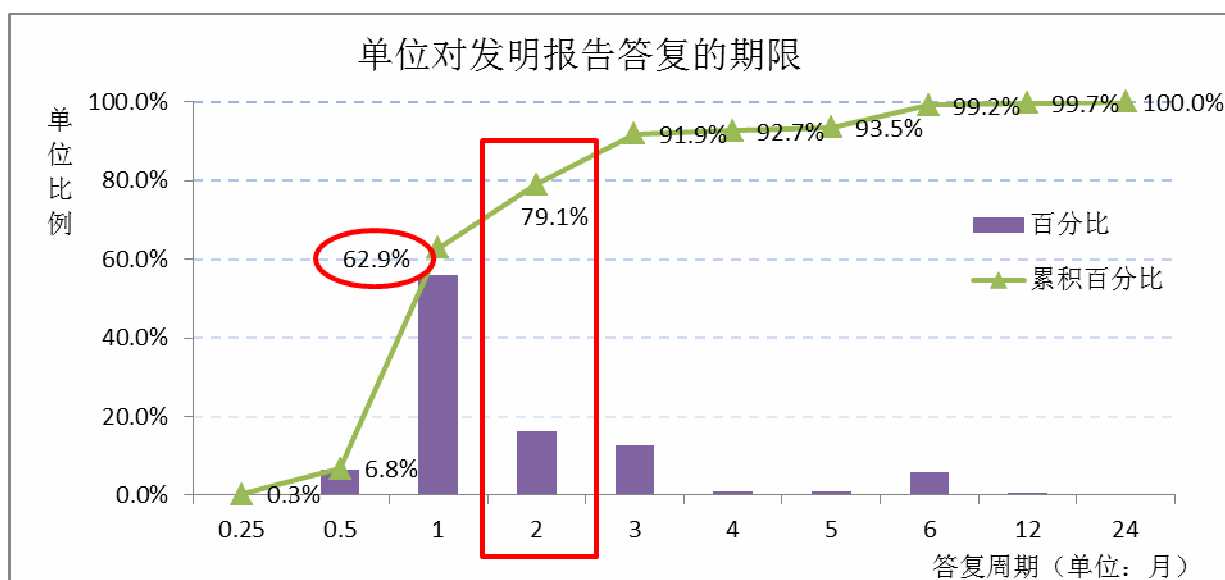
在发明人做出与单位业务有关的发明后，近半数（45.9%）单位要求无论发明人认为是否属于职务发明均需要报告。还有部分（22.6%）单位表示由于单位对研发进展持续跟踪和挖掘职务发明，因此不需要报告。其他单位则表示有发明人根据单位规定自行判断是否需要报告。

②报告答复情况

发明人将做出的与单位业务有关的发明报告交给单位后，大多数（78.8%）单位表示会在一定期限内做出答复，并确定其是否为职务发明。

周期(单位:月)	0.25	0.5	1	2	3	4	5	6	12	24
单位数量	1	24	207	60	47	3	3	21	2	1
百分比	0.30%	6.50%	56.10%	16.30%	12.70%	0.80%	0.80%	5.70%	0.50%	0.30%

从上表可以看出，对发明报告进行答复的单位中，大多数（56.1%）答复的期限是1个月，比例最高。



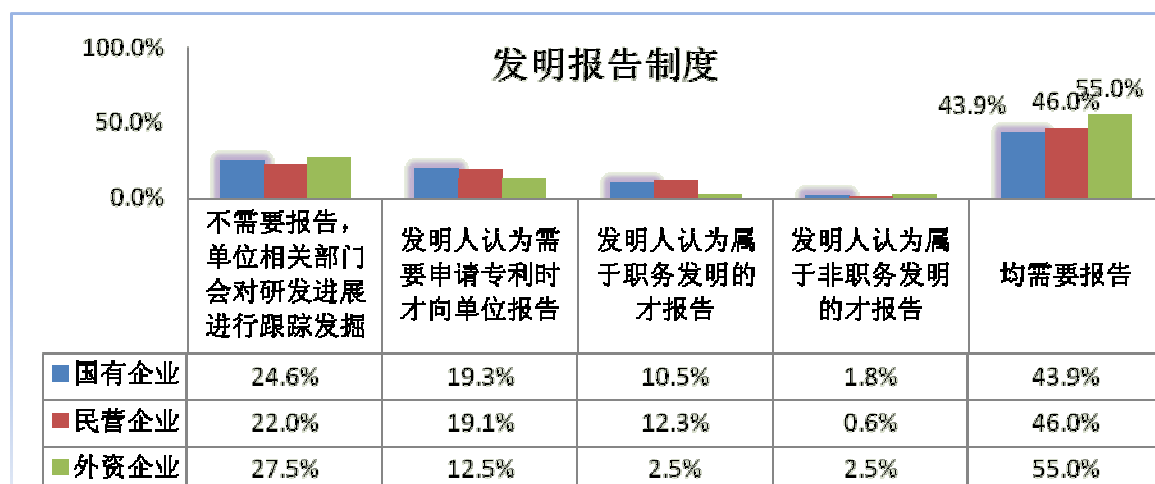
进一步分析答复期限的累计百分比可知，近 8 成（79.1%）都能满足 3 个月以内答复发明人。

从立法角度来看，《职务发明条例草案（送审稿）》¹中第十二条规定中的“单位应当自收到符合本条例第十一条规定的报告之日起两个月内给予书面答复”，与目前单位实际答复周期差异不大。

（2）单位性质差异比较分析

发明人做出与单位业务有关的发明后，大多数（55.0%）外资企业要求无论发明人是否认为属于职务发明，均需要向企业进行报告，该比例在一定程度上高于国有企业和民营企业。

¹ 详见附件一



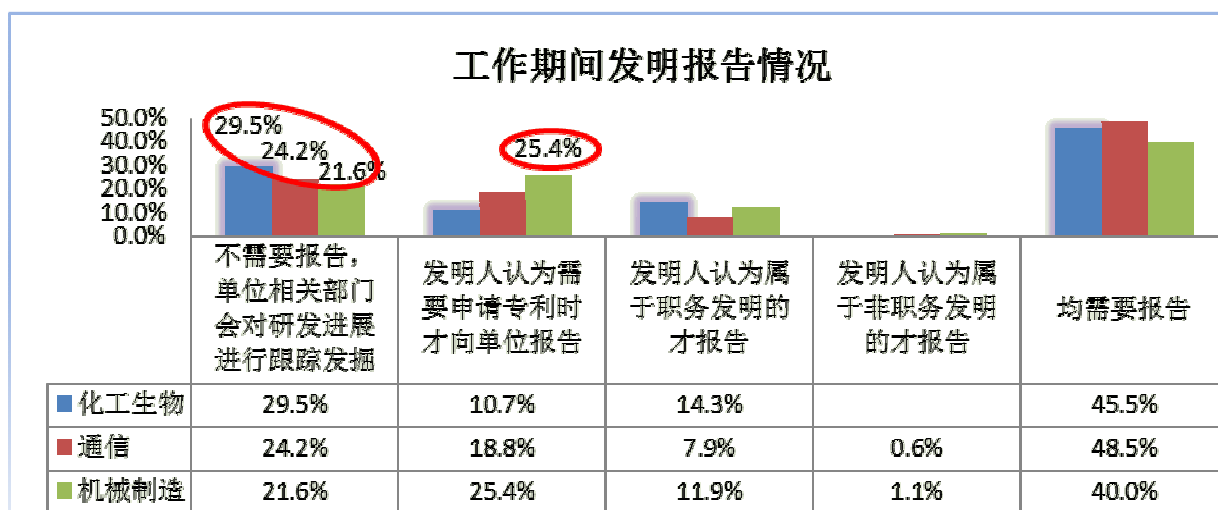
在发明报告交给单位后，有 87.0%的国有企业会在一定期限内答复发明人是否为职务发明，一定程度上高于民营企业(78.5%)和外资企业（73.3%）。

如果单位决定将职务发明创造申请专利或者作为技术秘密加以保护后，绝大多数（96.6%国有单位、94.5%民营企业和 92.5%外资企业）会主动告知做出该发明的发明人。

（3）行业差异化比较分析

化工行业中不需要报告，单位有相关部门对研发进行跟踪和职务发明主动挖掘的比例为 29.5%，而机械制造行业的比例相对最低，为 21.6%。

相比较而言，机械行业的发明人认为需要申请专利时才向单位报告的比例在 3 个行业中最高，为 25.4%。

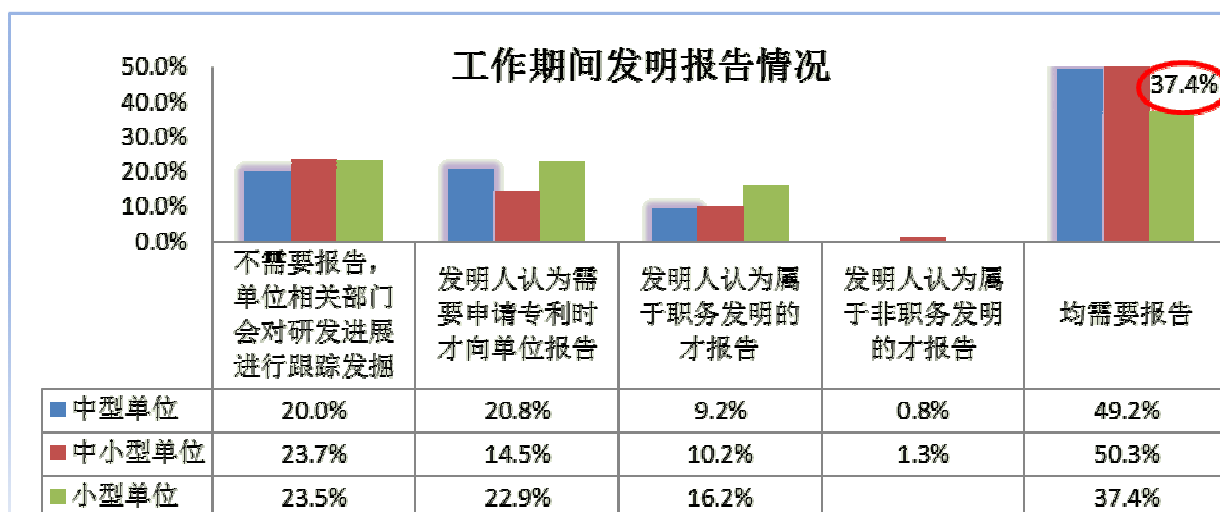


在发明人将做出的发明报告交给单位后，有 74.7%化工行业单位、76.9%通信行业单位和 79.1%机械制造行业单位会答复发明人该发明是否为职务发明，差异不大。

如果单位决定将职务发明创造申请专利或者作为技术秘密加以保护后，绝大多数（96.4%化工行业单位、95.7%通信行业单位和 92.3%机械制造行业单位）均会主动告知做出该发明的研发人员。

（4）专利申请量差异比较分析

中型、中小型和小型单位有相关部门对研发进展实施跟踪和主动挖掘职务发明而不需要报告的比例相差不大；相比较而言小型单位无论是否职务发明均需要报告的比例低于中型单位和中小型单位。



大型单位中，1 家规定不需要报告，单位相关部门会对研发进展进行跟踪并对职务发明进行主动发掘，4 家规定是否报告由发明人自行决定，发明人认为需要申请专利时才向单位报告；大中型单位中，4 家（15.4%）规定不需要报告，单位相关部门会对研发进展进行跟踪并对职务发明进行主动发掘，12 家（46.2%）表示无论是否是职务发明均要报告，还有 7 家（26.9%）表示当发明人认为需要申请专利才会报告，3 家（11.5%）表示当发明人认为是职务发明的时候才会报告。

在发明人将做出的发明报告交给单位后，100%（5 家）大型单位、91.3%大中型单位（21 家）、82.9%中型单位、84.7%中小型单位以及 63.0%小型单位表示会答复发明人该发明是否为职务发明，小型单位答复率显著低于其他单位。

如果单位决定将职务发明创造申请专利或者作为技术秘密加以保护后，100%（4 家）²大型单位、80%大中型单位、98.5%中型单位、96.5%中小型单位和 89.3%小型单位会主动告知做出该发明的发明人。

² 5 家大型单位中有 4 家回答了该问题

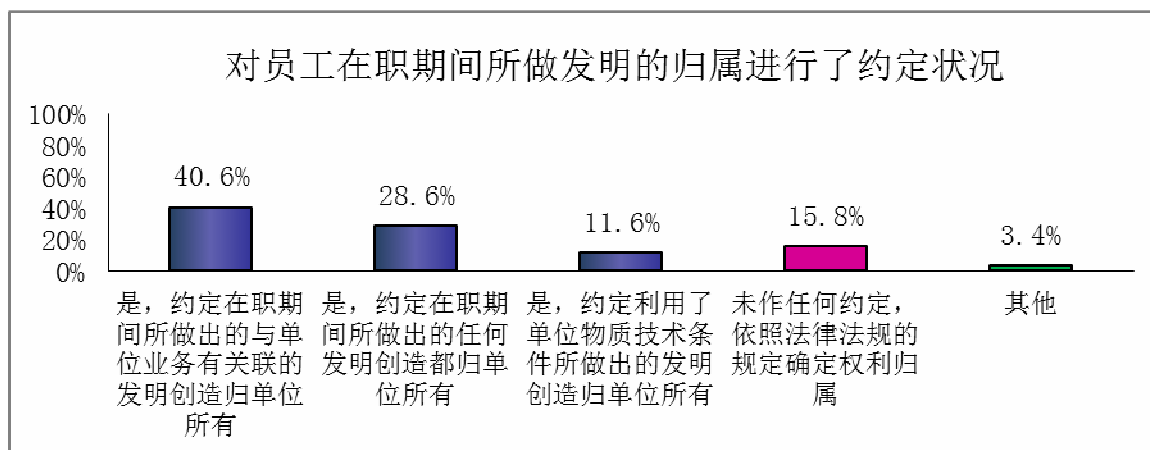
可知，小型单位对职务发明报告答复比例低于其他单位，中小型和中型单位差异不大。

（5）不同职务、岗位被访者比较分析

单位职务发明制度的制定现况受抽样单位性质影响（如单位性质、所在行业特点、专利申请量），与受访者在单位的职务、岗位无关，比较分析无意义。

3. 职务发明权利归属规定

（1）总体情况



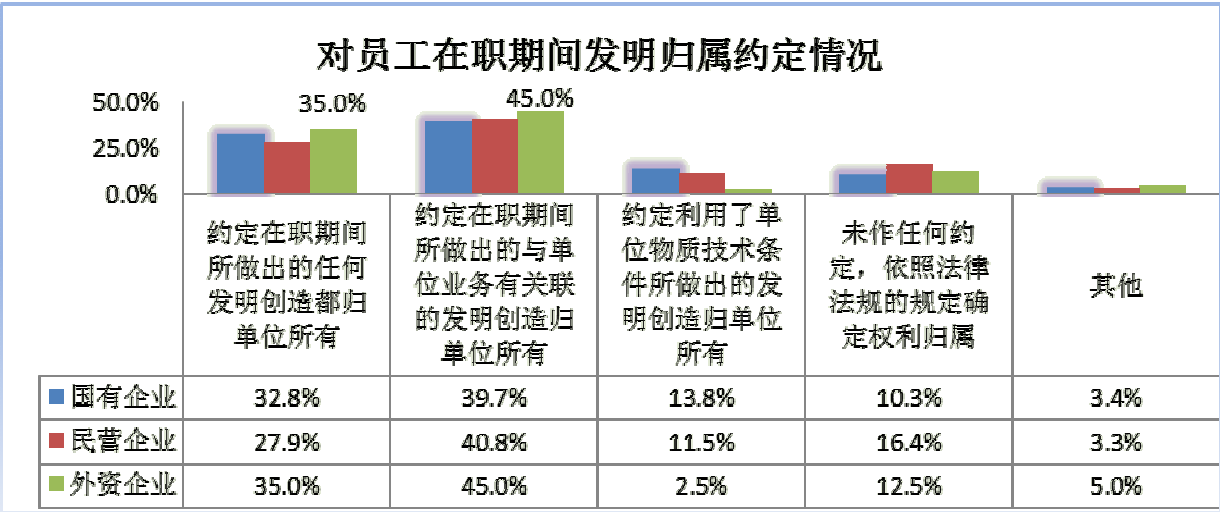
对于员工在职期间所做发明的归属约定方面，绝大多数单位表示有相关的约定，仅有 15.8%的单位并未有任何约定，表示依照法律法规确定权利归属。

对于具体约定内容而言，40.6%的单位约定在职期间所做出的与单位业务有关联的发明创造归单位所有，比例最高；其次是约定在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有，占 28.6%。

（2）单位性质差异比较分析

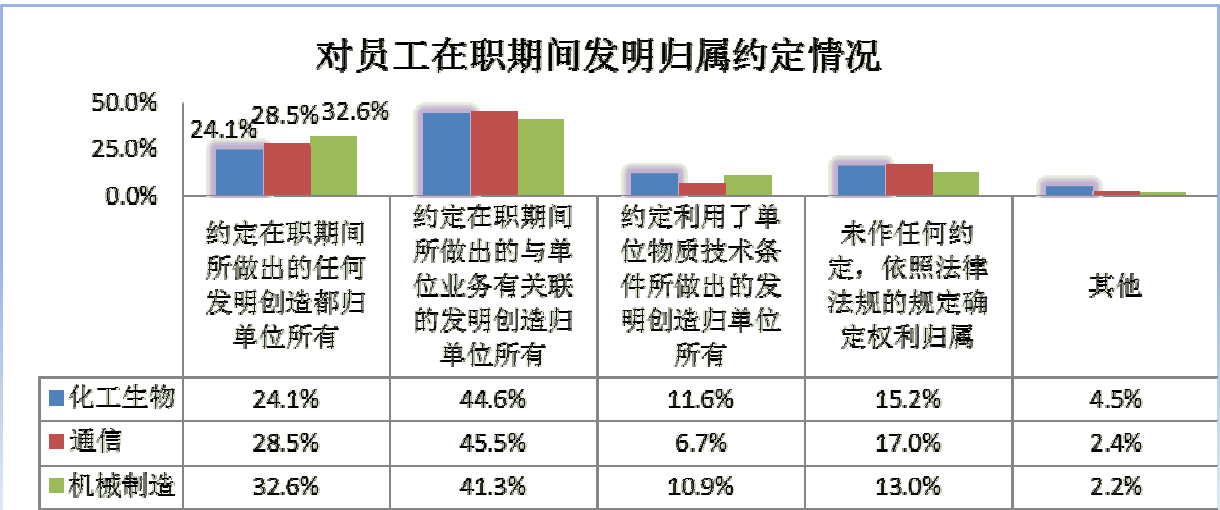
对于员工在职期间所做发明的归属约定方面，绝大多数单位表示有相关的约定；其中外资企业约定在职期间所做出的任何发明都归单位所有的比例为 32.8%，约定在职期间所做出的与单位业务有关联的发明创造归单位所有比例为 45.0%，比例略高于国

有企业和民营企业。



(3) 行业差异化比较分析

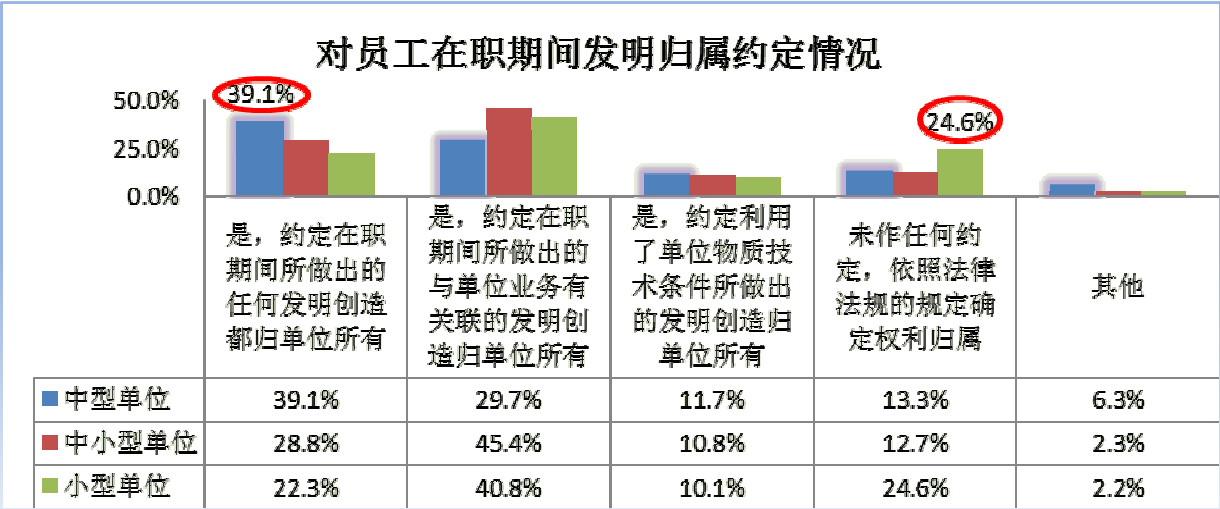
对于员工在职期间所做发明的归属约定方面，绝大多数单位表示有相关的约定，化工生物、通信和机械制造行业单位约定在职期间所做出的与单位业务相关的发明创造归单位所有的比例都是最高的；此外，机械制造行业单位约定在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有的比例为 32.6%，一定程度上高于化工生物行业（24.1%），略高于通信行业（28.5%）。



(4) 专利申请量差异比较性研究

员工在职期间所做发明，仅有少数中型单位和中小型单位并

未做出相关约定，而是依照法律法规的规定确定归属，但小型单位未做出相关约定的比例相对较高，比例达到 24.6%。



在具体的约定情况来看，中型单位约定为在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有的比例最高，为 39.1%，高于中小型单位和小型单位。具体情况参加上图。

（5）不同职务、岗位受访者比较分析

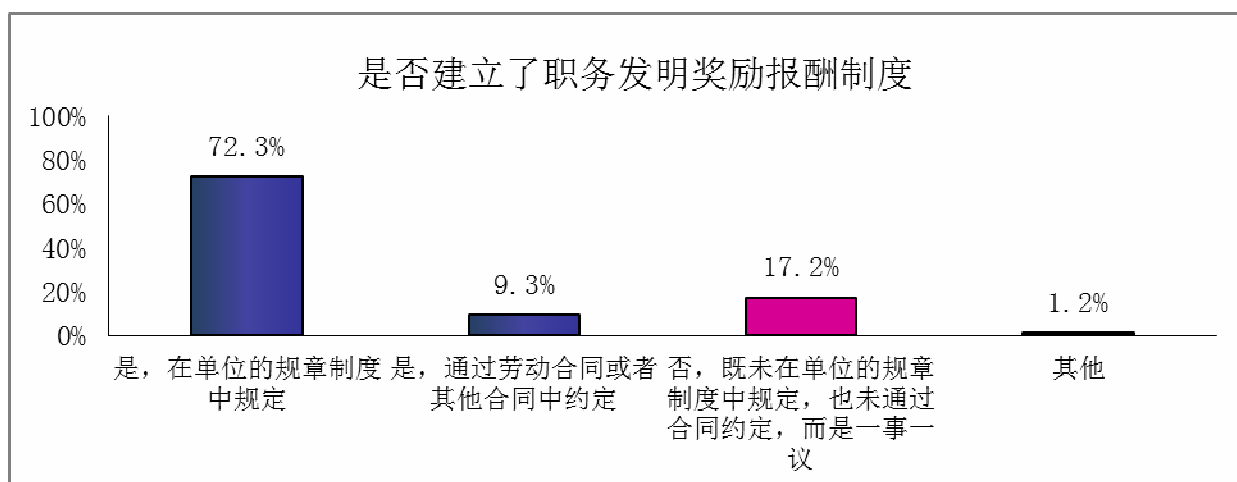
单位职务发明制度的制定现况受抽样单位性质影响（如单位性质、所在行业特点、专利申请量），与受访者在单位的职务无关，比较分析无意义。

4. 职务发明奖励报酬制度

（1）总体情况

我国专利法规定，职务发明申请专利的权利归单位，发明人（设计人）享有获得奖励和报酬的权利。同时专利法实施细则对奖励和报酬遵循“约定优先”的原则，因此单位内部制度设计情况对职务发明人奖酬权利保障和实现具有直接的影响。

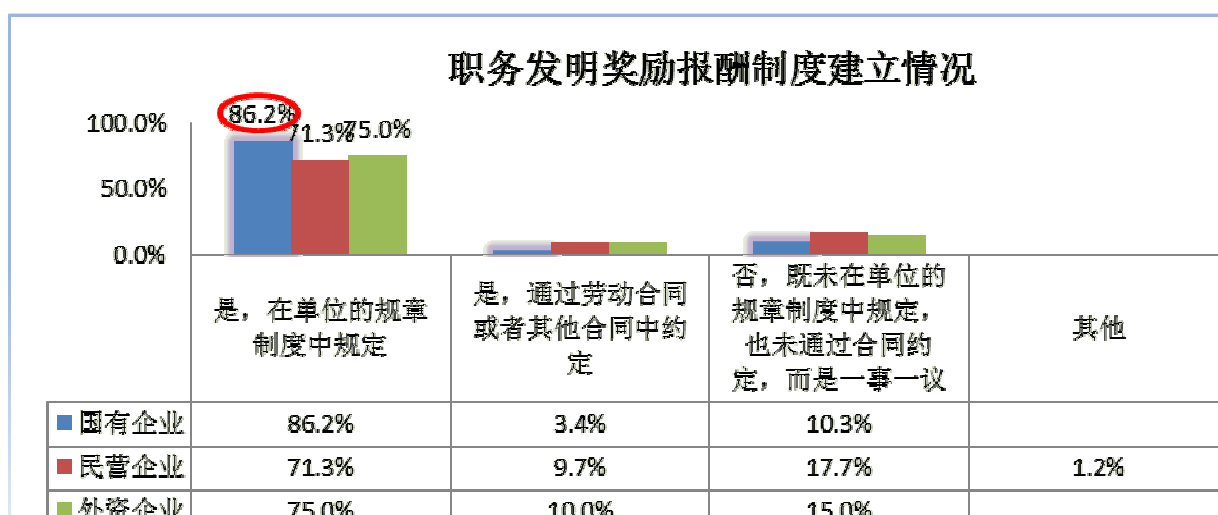
调研显示，绝大多数（81.6%）单位有建立了职务发明奖励报酬制度；其中有 72.3%的单位是在单位的规章制度中规定， 9.3%的单位通过劳动合同或者其他合同加以约定。



也有少数（17.2%）单位表示既未在单位的规章制度中规定，也未通过合同约定，而是采取一事一议的形式。

（2）单位性质差异比较分析

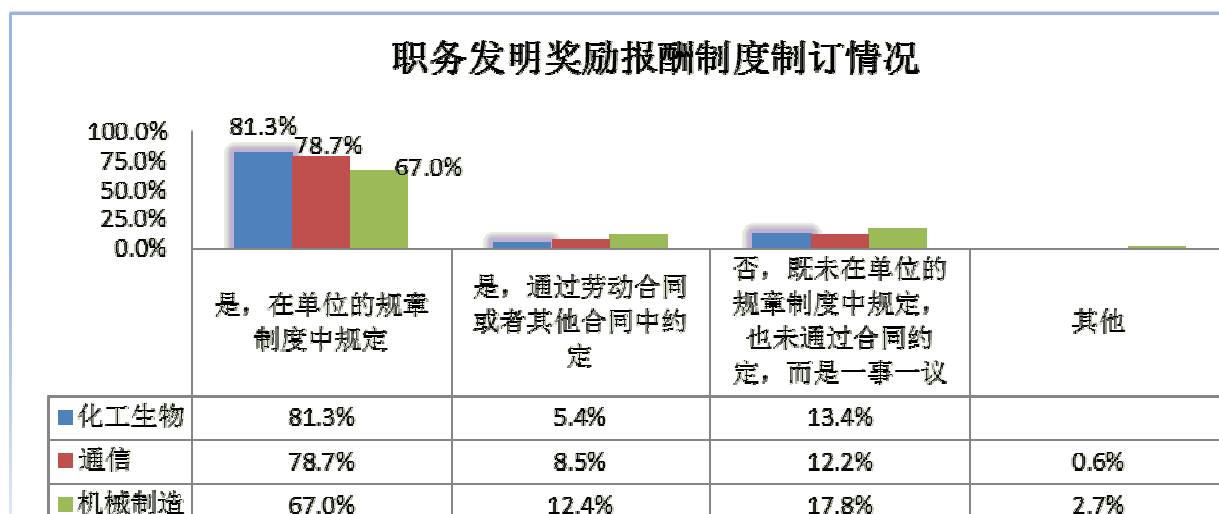
无论是国有、民营、外资，受访的绝大多数单位都通过制定单位规章制度或者通过合同约定的方式对职务发明报酬制度作了规定。其中，在单位规章制度中规定奖励报酬的国有企业（86.2%）比例高于民营企业（71.3%）和外资企业（75.0%）。



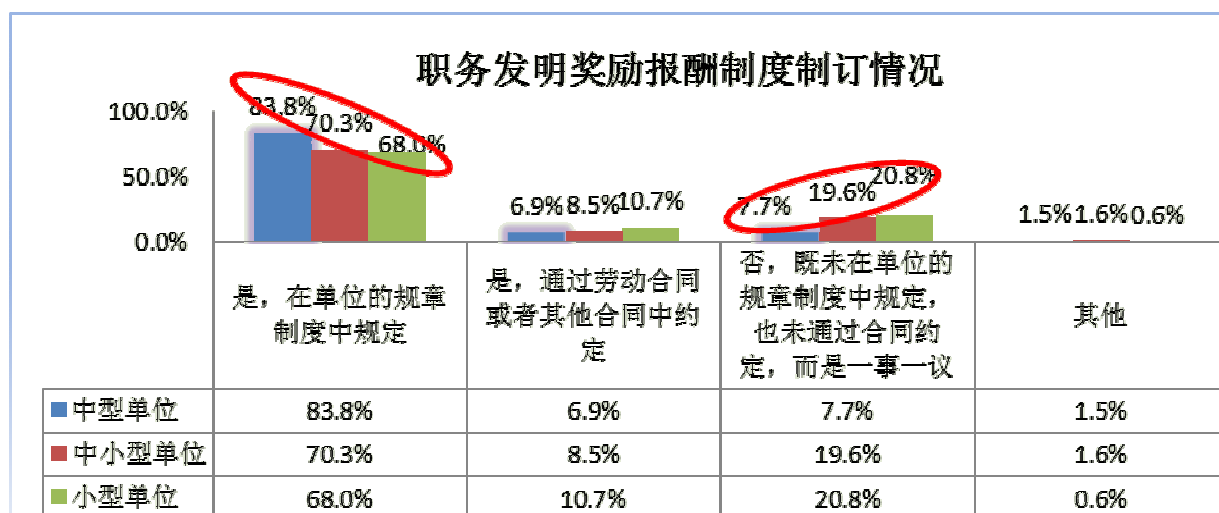
（3）行业差异比较分析

绝大多数（81.3%）化工生物行业单位在单位的规章制度中规定了职务发明的奖励报酬，略高于通信行业（78.7%），高于机

械制造行业（67.0%）。



（4）专利申请量差异比较分析



如上图所示，绝大多数（83.8%）中型单位在规章制度中规定了职务发明的奖励制度，高于中小型企业单位和小型企业单位；另一方面，小型单位 and 中小型企业单位没有做出职务发明规定或者通过合同约定，而是采用一事一议的比例则高于中型企业。

大型单位中，有 3 家（60%）在单位的规章制度中规定了职务发明奖励，2 家（40%）既未在单位的规章制度中规定，也未通过合同约定，而是一事一议；对于大中型单位，19 家（70.4%）在单位的规章制度中规定了职务发明奖励，还有 6 家（22.2%）通

过劳动合同或者其他合同中约定，2 家（7.7%）则是一事一议的方式。

（5）不同职务、岗位受访者比较分析

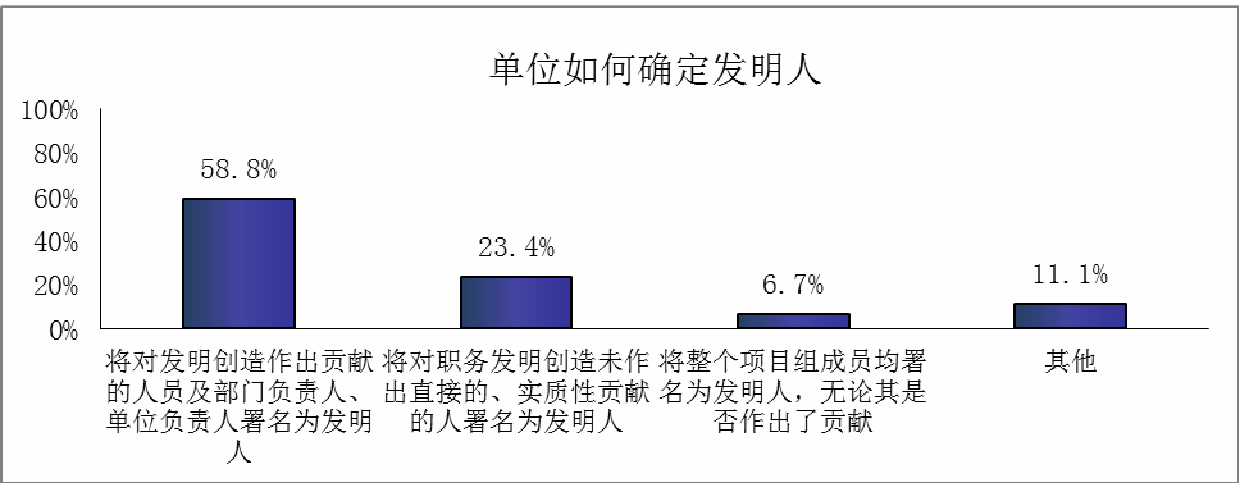
单位职务发明奖励报酬制度的建立情况受抽样单位性质影响（如单位性质、所在行业特点、专利申请量），与受访者的职务、职务无关，比较分析无意义。

（二）职务发明人权益保护状况

1. 署名权

专利法所称发明人或者设计人，是指对发明创造的实质性特点作出创造性贡献的人。在完成发明创造过程中，只负责组织工作的人、为物质技术条件的利用提供方便的人或者从事其他辅助工作的人，不是发明人或者设计人。

（1）总体情况

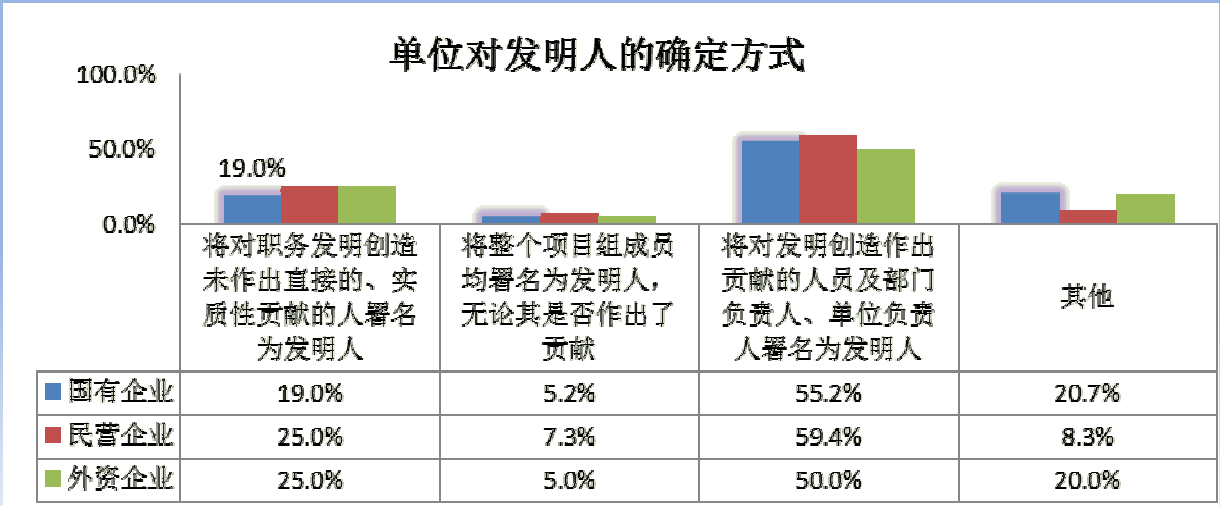


调研显示，大多数（58.8%）的单位表示会将除对发明创造作出贡献的人员之外的部门负责人、单位负责人共同署名为发明人；还有部分（23.4%）单位表示将对职务发明创造未作出直接的、实质性贡献的人署名为发明人。

可以看出，职务发明人实际署名情况与草案规定差异较大，

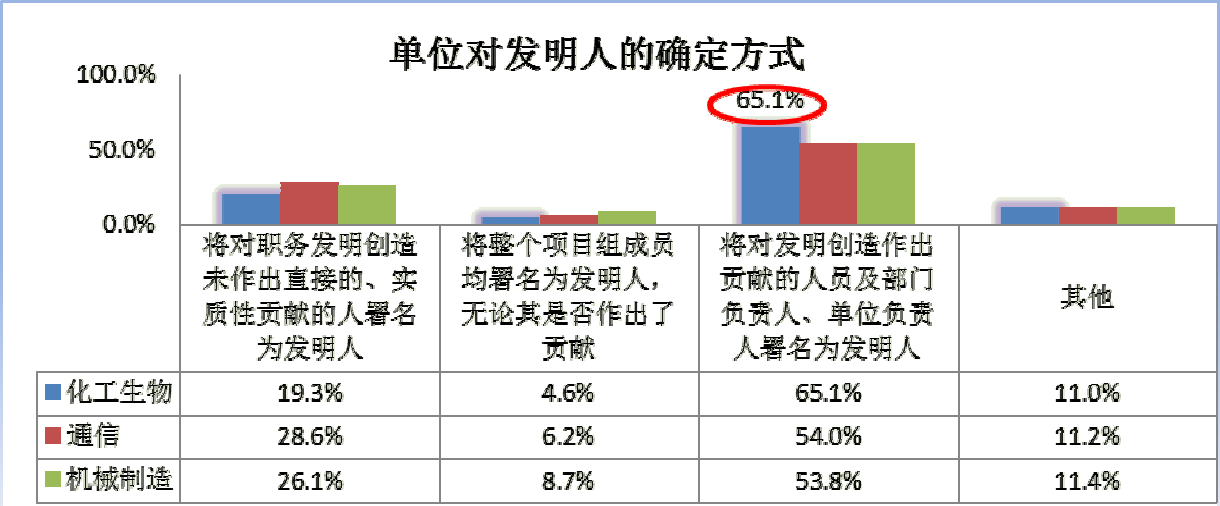
绝大多数单位均有将不符合规定的人员事实却署名为发明人的情况。

(2) 单位性质差异比较分析



如图所示，确认发明人时，大多数单位采取的方式是将对发明创造作出贡献的人员及部门负责人、单位负责人共同署名为发明人，其中民营企业的比例（59.4%）一定程度高于外资企业（55.2%），略高于国有企业（50.0%）。

(3) 行业差异比较分析

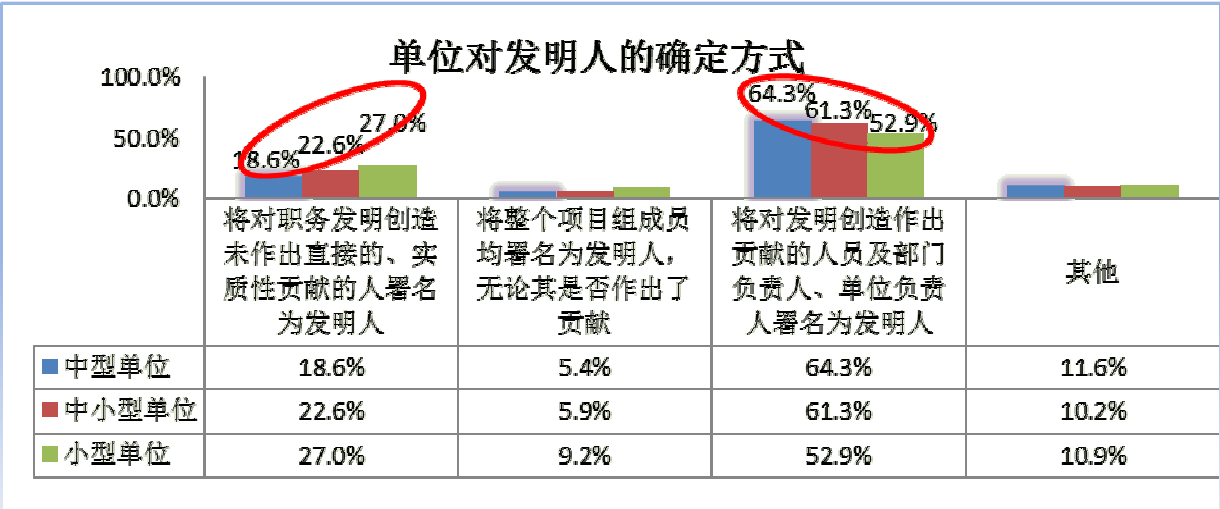


如图所示，在确认发明人时，大多数单位采取的方式是将对发明创造作出贡献的人员及部门负责人、单位负责人共同署名为

发明人，其中化工生物行业的单位采用这种方式的比例（65.1%）高于其他两个行业。

（4）专利申请量差异比较性研究

相对而言，专利单位专利申请量越少，将对职务发明创造未做出直接的、实质性贡献的人署名为发明人的单位比例越大；专利单位专利申请量越多，讲对发明创造出贡献的人员及部门负责人、单位负责人署名为发明人的比例越大。具体参见下图。



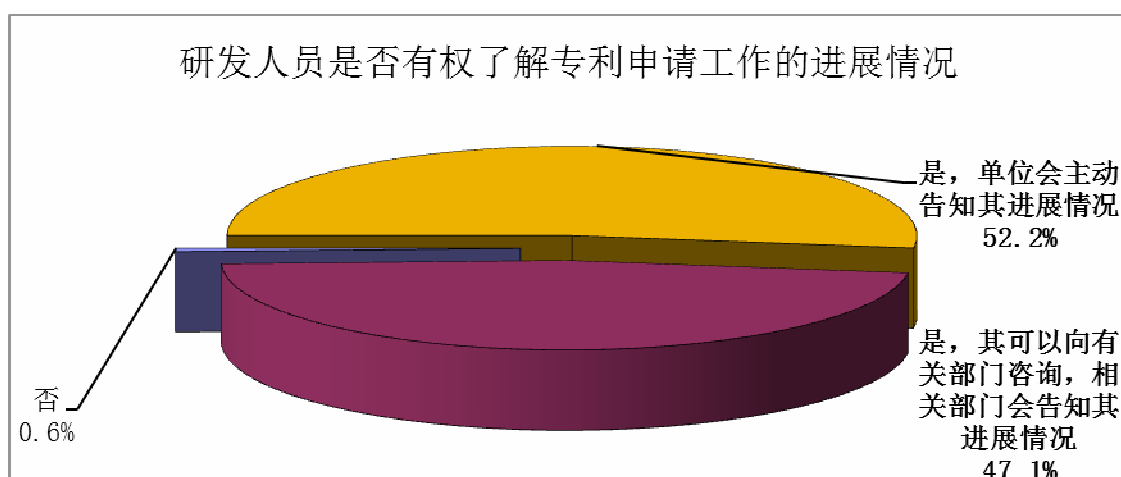
（5）受访者不同工作岗位背景比较性研究

单位确定职务发明人署名情况与被访者在单位的职务无关，分析比较无意义。

2. 专利申请进度知情情况

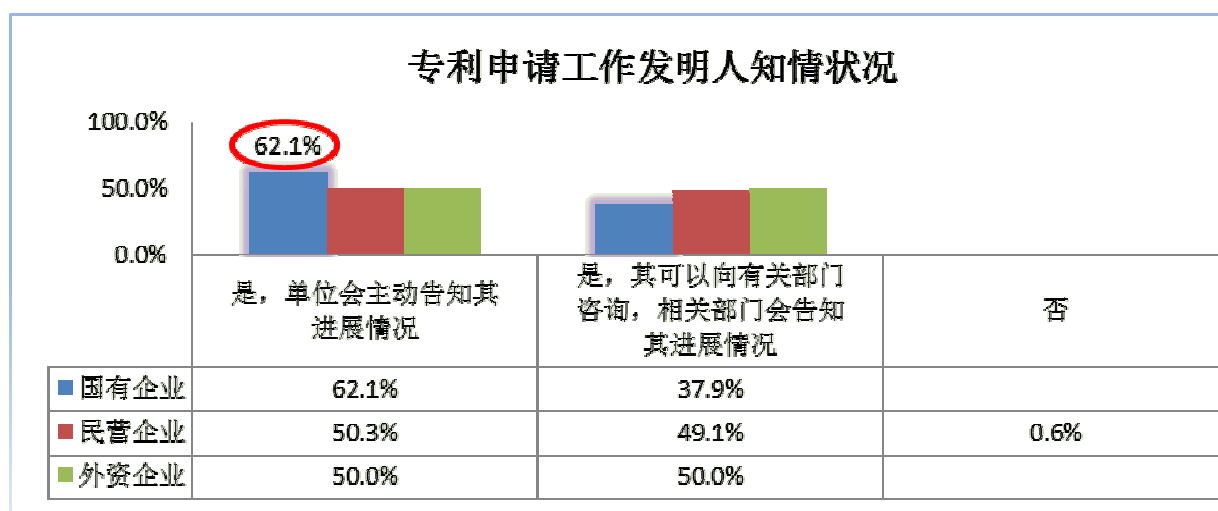
（1）总体情况

在研发人员经完成的某项职务发明提交到相关部门申请专利后，大多数（52.2%）单位会主动告知研发人员其进展情况；还有近半数（47.1%）单位表示虽然相关部门并没有主动将进展情况主动告知研发人员，但是他们可以向有关部门咨询，相关部门会告知其进展情况；仅有极个别单位表示研发人员不能获知具体的申请进度。



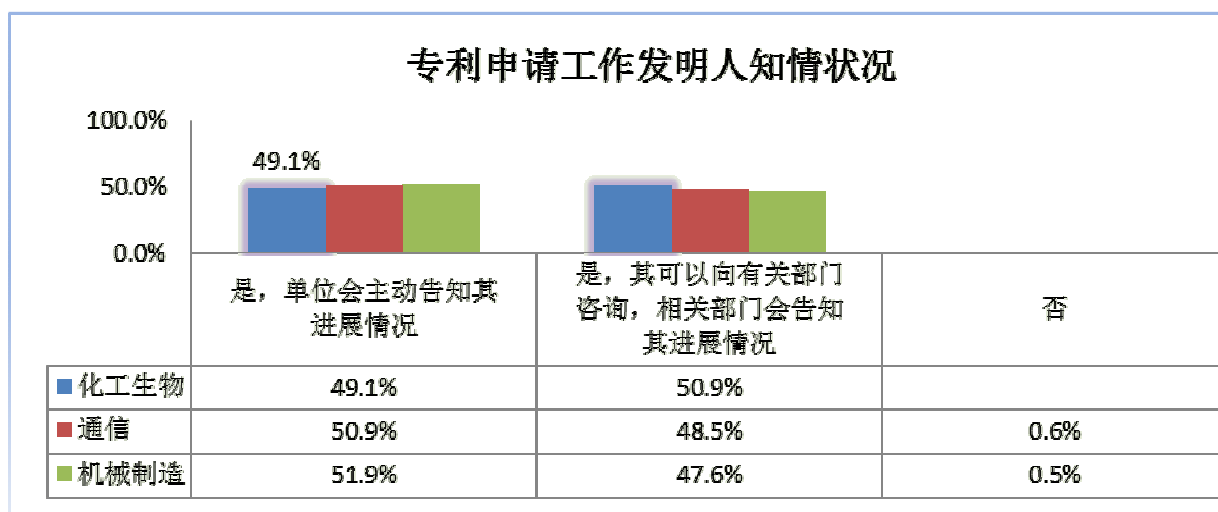
（2）单位性质差异比较分析

调研显示，无论是国有企业、民营企业还是外资企业，当职务发明被提交专利申请后，发明人可以从单位主动告知或者自行询问单位的专利申请管理部门来了解该专利申请的进度情况。其中，国有企业主动告知职务发明人专利申请进展情况的比例高于外资企业和民营企业。



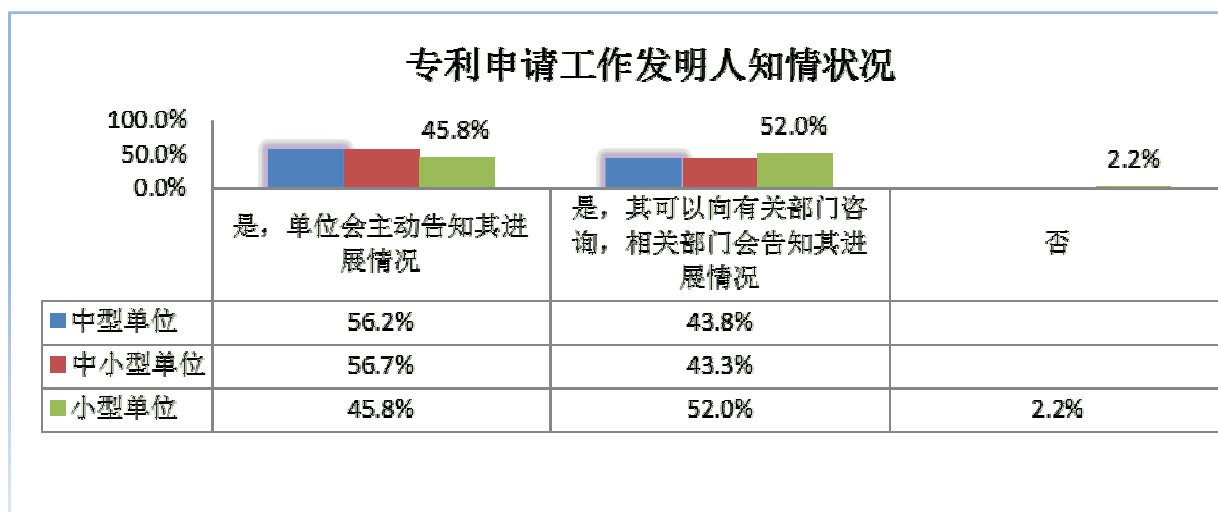
（3）行业差异比较分析

不同行业单位的职务发明人几乎都能够通过单位的主动告知或者向单位有关部门咨询来获得专利申请的进展情况，各个行业之间差异不明显。



(4) 专利申请量差异比较研究

中型单位和中小型单位的受访者表示，职务发明人全部都能通过单位的主动告知或者咨询单位专利申请部门等方式了解专利申请工作的进度，两种类型单位之间差异非常小；而小型单位主动告知发明人专利申请进展情况的比例相对中型和中小型单位较低。

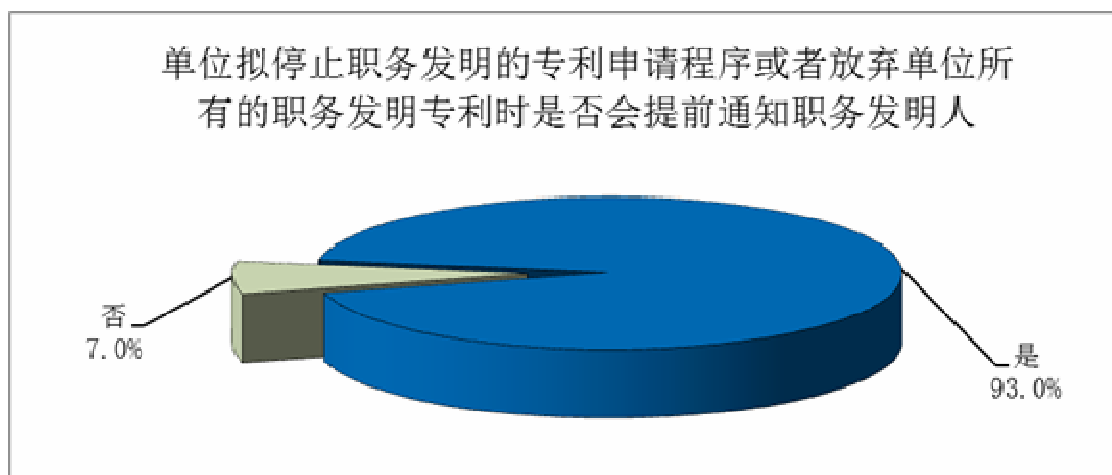


(5) 不同职务、岗位受访者比较分析

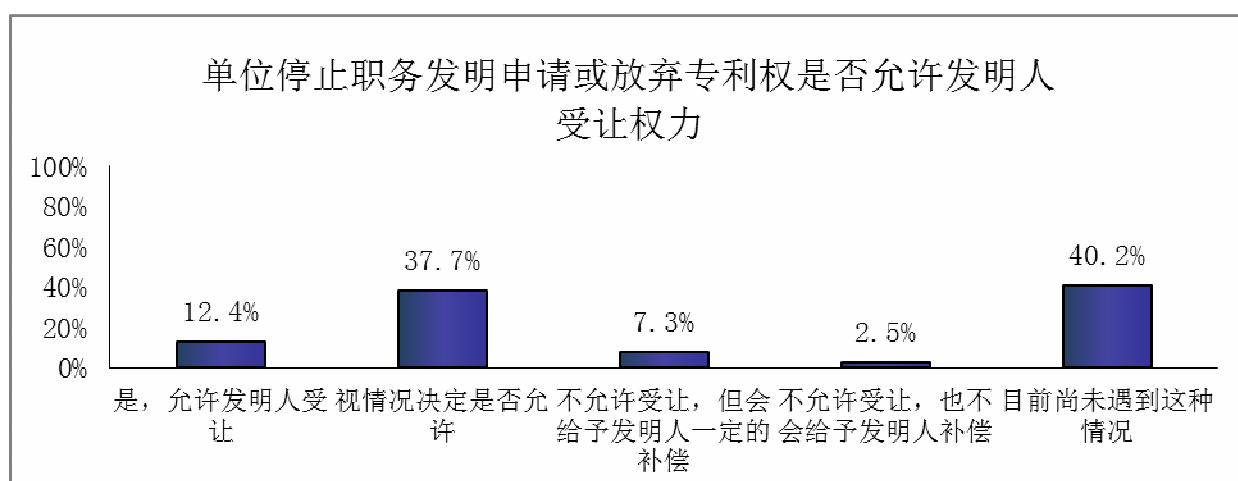
单位职务发明人对专利申请进度知情情况与被访者在单位的职务、岗位无关，比较分析无意义。

3. 特殊情况下职务发明人的知情权和受让权

(1) 总体情况



单位拟停止职务发明的专利申请程序或者放弃单位所有的职务发明专利时，绝大多数单位表示会提前通知该项职务发明的发明人。仅有个别单位表示不会提前通知，理由一为：职务发明专利权属于单位，放弃与否主要基于对公司利益的考虑，不需要也没有必要通知发明人；理由二为：也有单位表示法律规定职务发明人的权利为署名权和获得奖励、报酬的权利，没有要求专利权人额外承担向发明人通知的义务。



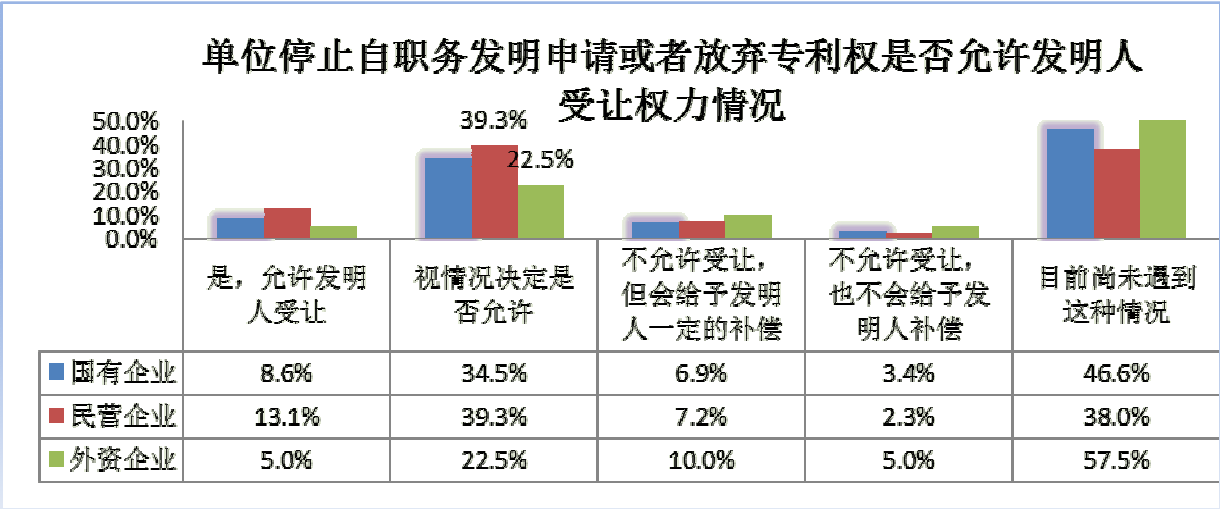
若单位决定停止职务发明的专利申请程序或者放弃一项职务发明的专利，对于是否允许该职务发明的发明人受让该权利，直

接规定允许或者不允许的单位的比例都很小，均不超过 20%，而视情况来决定是否允许的比例为 37.7%。

(2) 单位性质差异比较分析

单位拟停止职务发明的专利申请程序或者放弃单位所有的职务发明专利时，91.4%的国有企业、93.3%的民营企业和 90.0%的外资企业均会提前通知该项职务发明的发明人。不同单位性质的差异不大。

若单位决定停止职务发明的专利申请程序或者放弃一项职务发明的专利时，大多数外资企业表示目前没有遇到这种情况或者不会出现这种情况，比例最高；而表示会依情况来决定是否允许的民营企业比例最高。

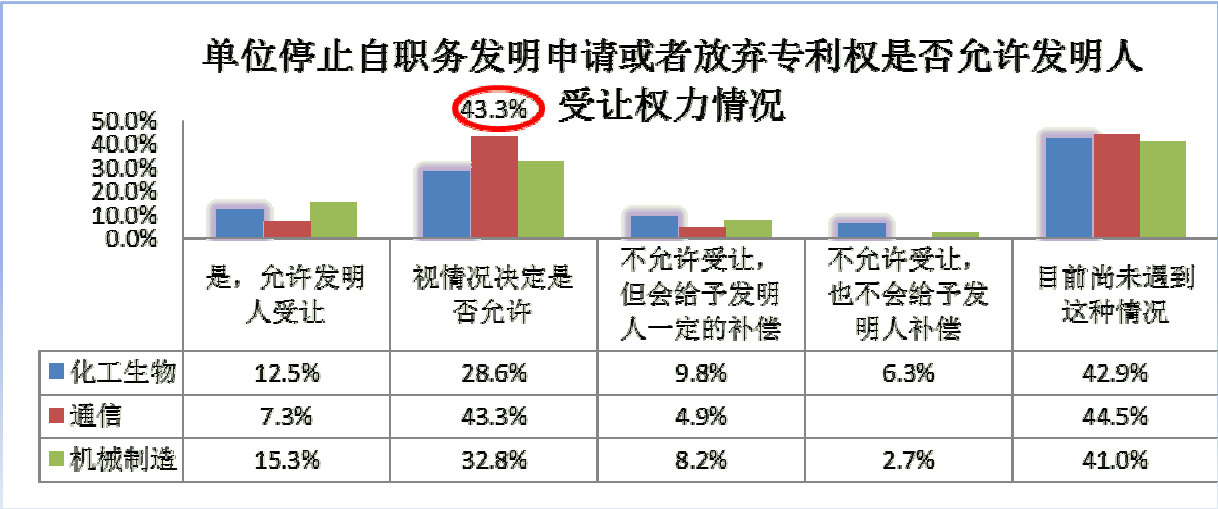


(3) 行业差异比较分析

单位拟停止职务发明的专利申请程序或者放弃单位所有的职务发明专利时，96.4%的化工生物行业单位、92.6%的通信行业单位和 90.8%的机械制造行业单位会提前通知该项职务发明的发明人，相比较而言化工生物行业告知职务发明人该情况的比例略高。

若单位决定停止职务发明的专利申请程序或者放弃一项职务

发明的专利时，采取依情况来决定是否允许发明人受让该发明的申请权的较多，其中民营企业单位比例最高，为 43.3%。



（4）专利申请量差异比较分析

单位拟停止职务发明的专利申请程序或者放弃单位所有的职务发明专利时，绝大多数的中型单位（97.7%）和中小型单位（95.7%）会提前通知该项职务发明的发明人，相比较而言小型单位该比例（87.6%）略低于中型单位和中小型单位。

若单位决定停止职务发明的专利申请程序或者放弃一项职务发明的专利时，不同专利申请量的单位对是否允许发明人受让该发明的申请权处理方式方面差异不大，具体见下表。

选项	中型单位	中小型单位	小型单位
是，允许发明人受让	16.9%	9.5%	14.7%
视情况决定是否允许	37.7%	37.4%	37.3%
不允许受让，但会给予发明人一定的补偿	7.7%	6.2%	6.2%
不允许受让，也不会给予发明人补偿	2.3%	3.0%	1.7%
目前尚未遇到这种情况	35.4%	43.9%	40.1%

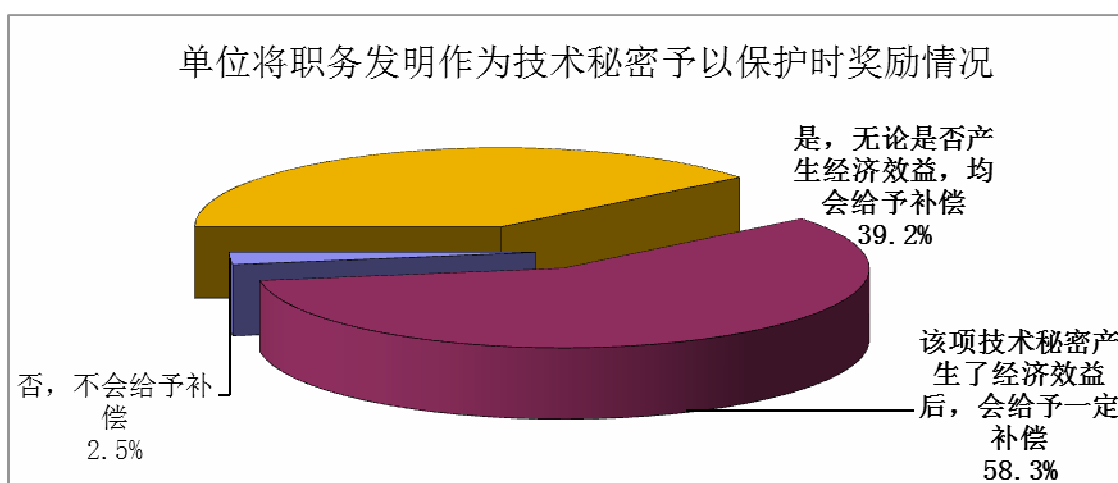
（5）受访者不同工作岗位背景比较性研究

单位在特殊情况下职务发明人的权利保护现况与被访者在单位的职务无关，分析比较无意义。

4. 技术秘密奖励情况

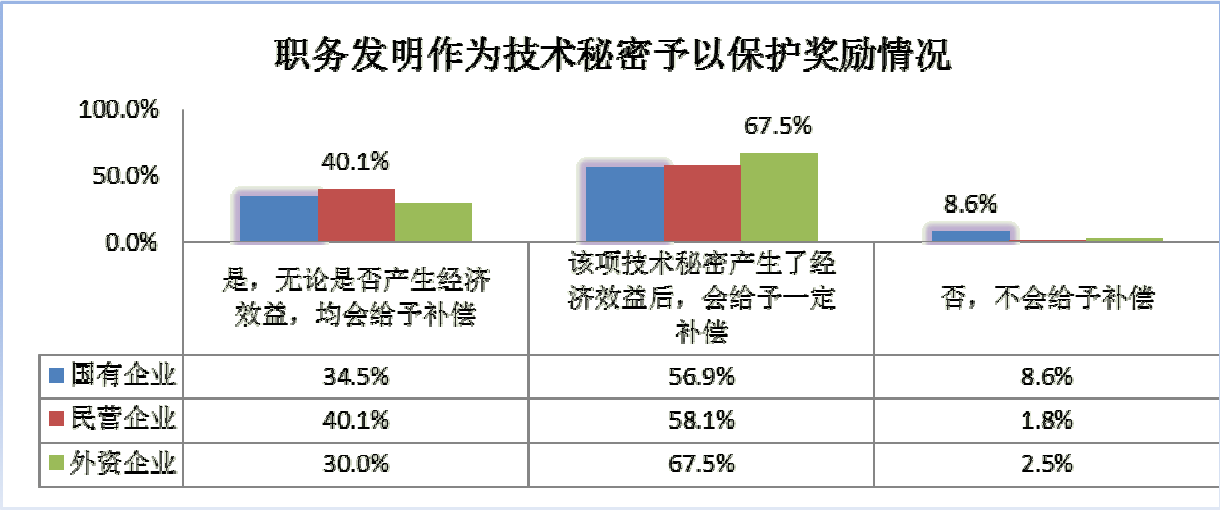
(1) 总体情况

单位基于各种原因考虑决定将职务发明作为技术秘密予以保护时，大多数（58.3%）单位表示在该项技术秘密产生了经济效益后给予发明人一定的奖励；还有部分（39.2%）单位表示无论是否产生经济效益，均会给予补偿；仅有个别单位表示这种情况不会给予职务发明人任何补偿。



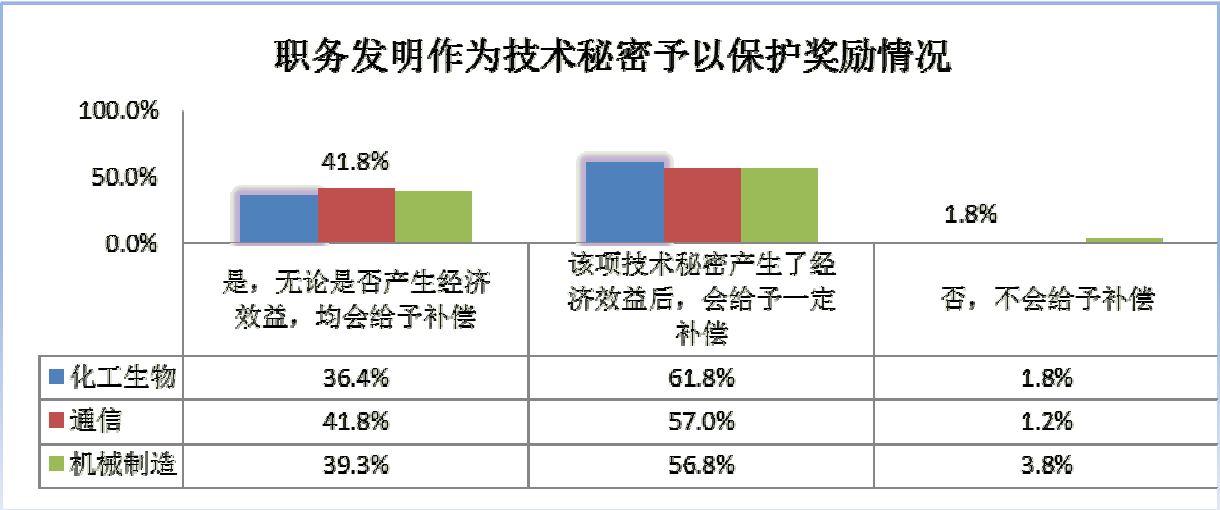
(2) 单位性质差异比较研究

单位基于各种原因考虑决定将职务发明作为技术秘密予以保护时，大多数的国有企业、民营企业和外资企业都会在该项技术秘密产生经济效益后给予发明人一定的补偿，其中外资企业比例高于国有企业和民营企业。



此外，也有 40.1%民营企业表示无论是否产生效益均会给予发明人一定的补偿，该比例一定程度上高于国有企业和外资企业；仅有少数单位表示不会给予任何补偿，其中国有企业比例为 8.6%，比例高于民营企业和外资企业。

（3）行业差异化比较分析

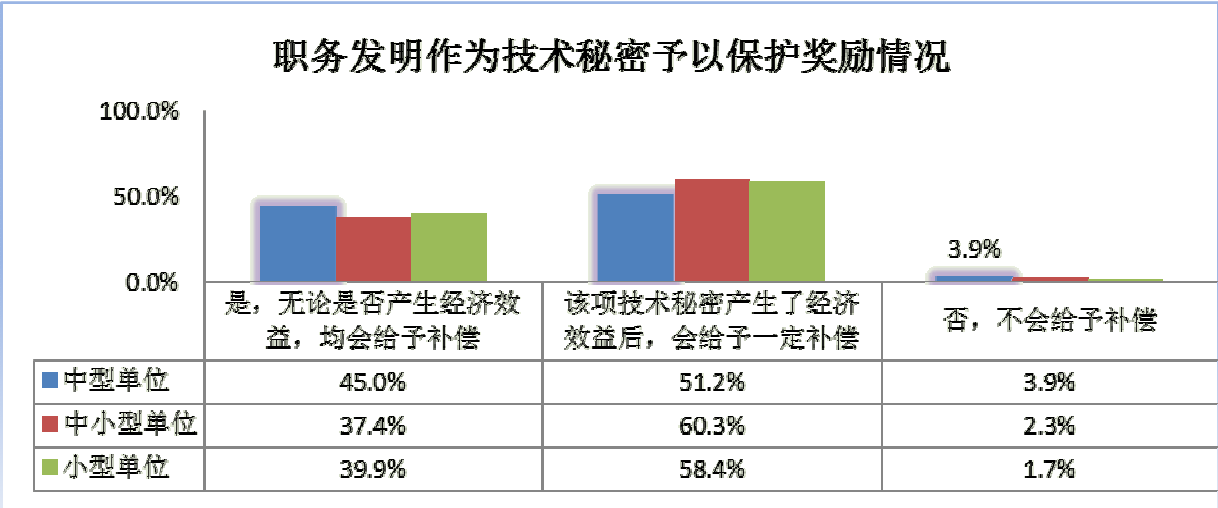


单位基于各种原因考虑决定将职务发明作为技术秘密予以保护时，各行业中大多数单位都会在该项技术秘密产生了经济效益后给予发明人一定的补偿，各行业之间差异不大。各行业中也有部分单位无论是否产生经济效益均会给予发明人一定的补偿，各

行业之间差异不大，具体见上图。

(4) 专利申请量差异比较分析

单位基于各种原因考虑决定将职务发明作为技术秘密予以保护时，无论中型单位、中小型单位还是小型单位，大多数单位都会在该项技术秘密产生了经济效益后给予发明人一定能够的补偿，不同专利申请量企业之间差异不大。也有部分单位无论是否产生经济效益均会给予发明人一定的补偿，中型单位、中小型单位和小型单位之间比例差异不大。



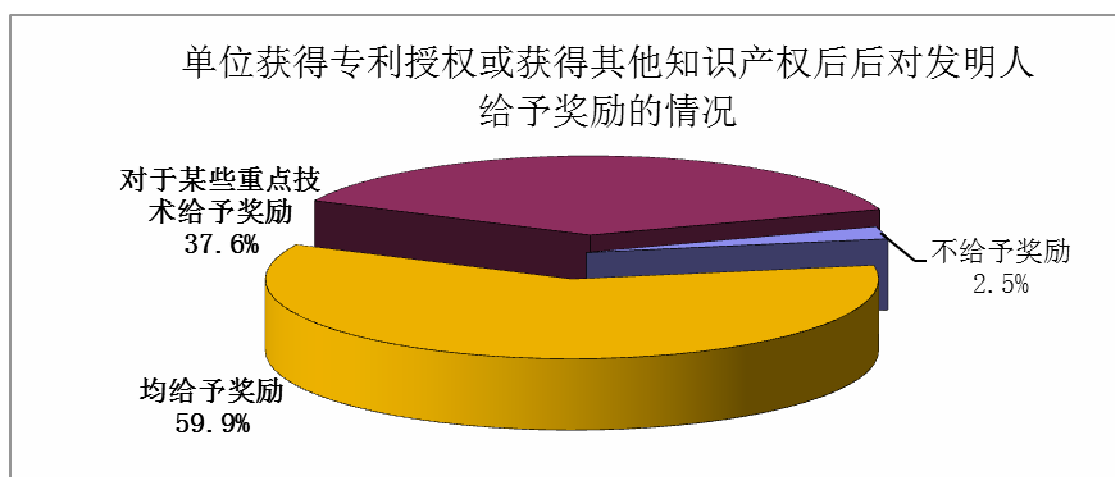
(5) 不同职务、岗位受访者比较分析

单位对技术秘密保护的奖励情况与被访者在单位的职务、岗位无关，比较分析无意义。

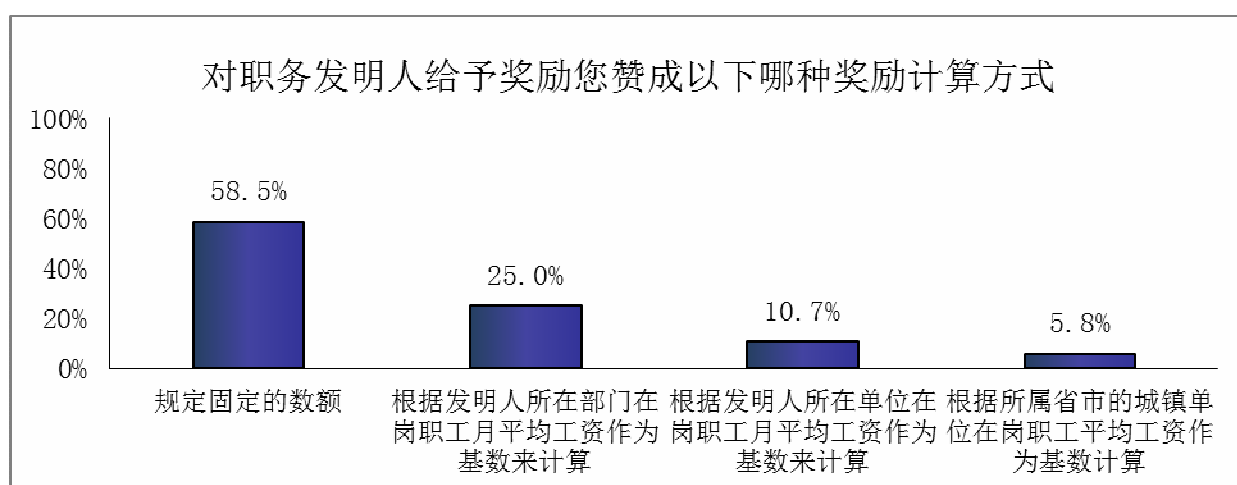
5. 专利授权或获得其他知识产权后对职务发明人的奖励情况

(1) 总体情况

单位获得专利授权或获得其他知识产权后，大多数（59.9%）单位表示无论是否为重点技术均会给予奖励；也有部分（37.6%）单位表示仅对于某些重点技术给予奖励；仅有个别单位表示不会给予职务发明人任何奖励。具体参见下图。

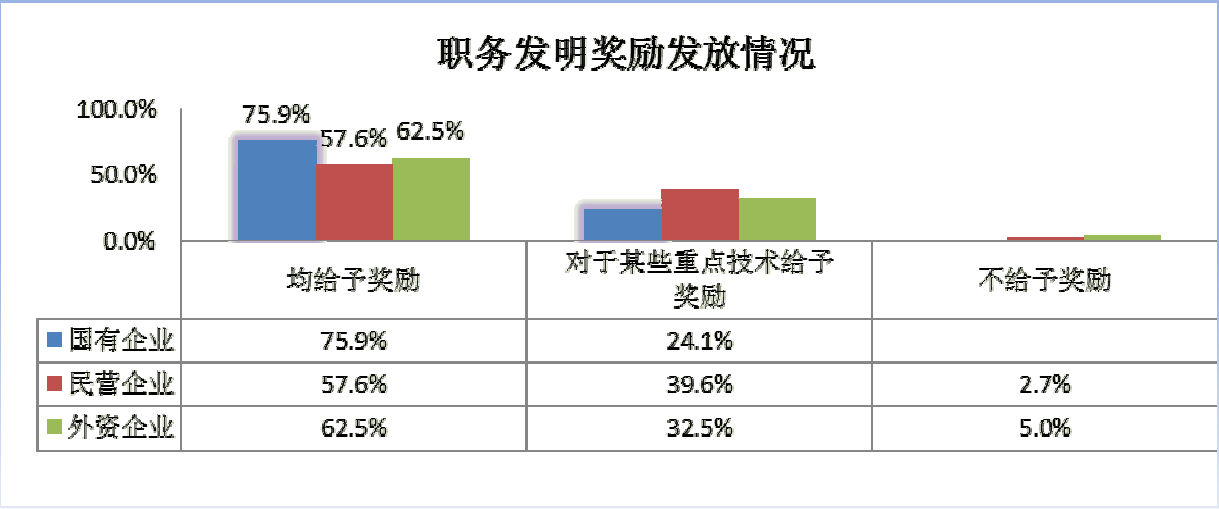


对于给予职务发明人奖励的具体计算方法倾向方面，大多数（58.5%）单位表示最好是规定固定的数额，这样管理和调整起来非常方便；其他单位表示应当综合考核考虑各种因素，其中部分（25%）单位表示要综合考虑单位所在区域的收入水平以及员工的具体收入，建议根据发明人所在部门在岗职工的平均工资作为基数来计算；少数（10.7%）则赞同根据发明人所在单位的在岗职工月平均工资作为基数来计算；还有个别（5.8%）单位则表示可以根据所属省市城镇单位在岗职工的平均工作作为基数来进行计算。

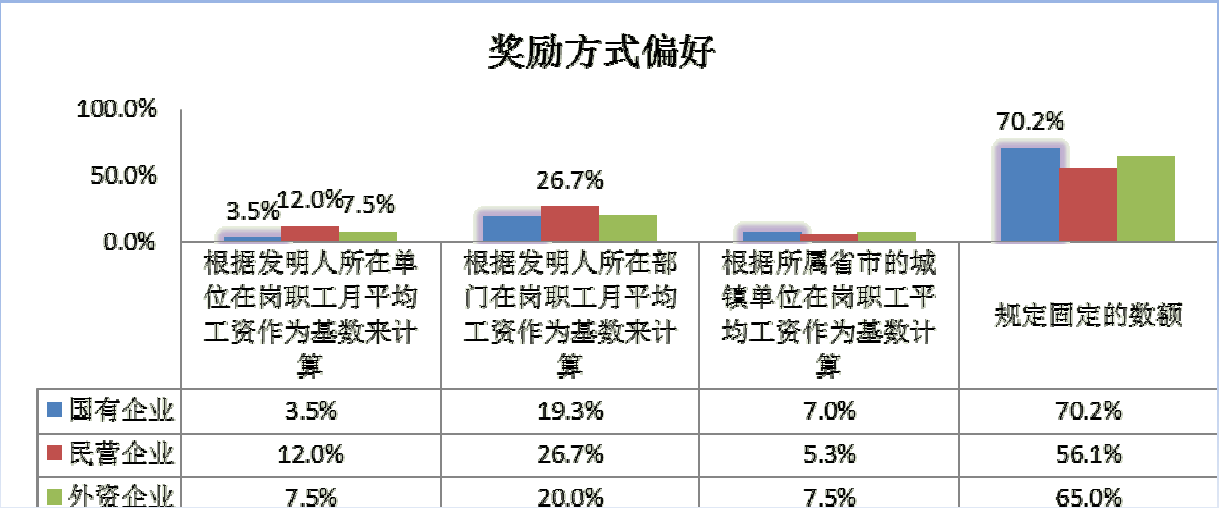


（2）单位性质差异比较研究

单位获得专利授权或获得其他知识产权后，有 75.9%的国有企业表示无论该发明是否认定为重点技术，均会给予职务发明人奖励，明显高于民营企业 and 外资企业。



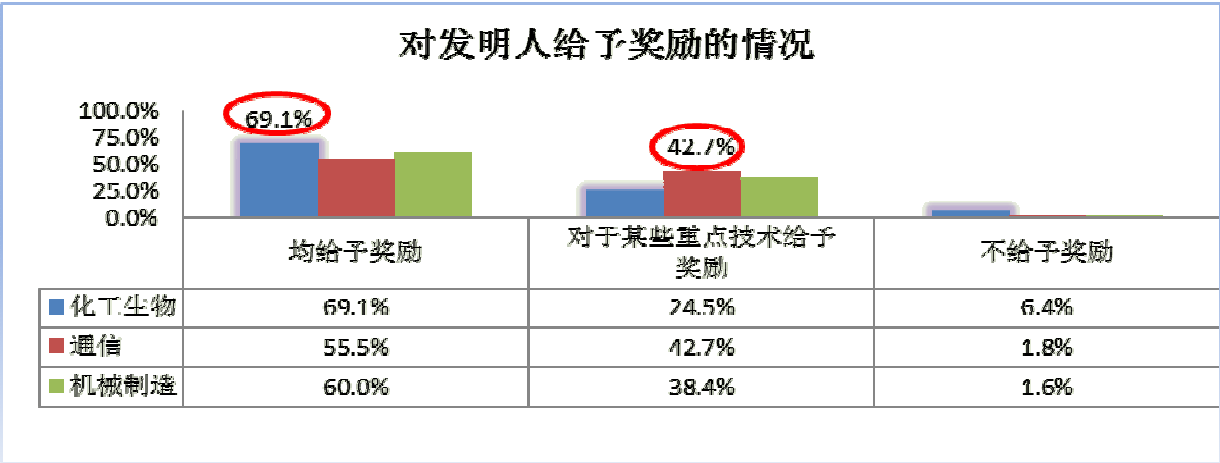
对于奖励的计算方式，规定固定的数额是各类不同单位性质的受访者首选的奖励计算方式，其中国有企业比例最高，为 70.2%，高于民营企业 and 外资企业；其次是根据发明人所在部门在岗职工的月平均工资作为基数来计算，其中民营企业比例最高，为 26.7%。



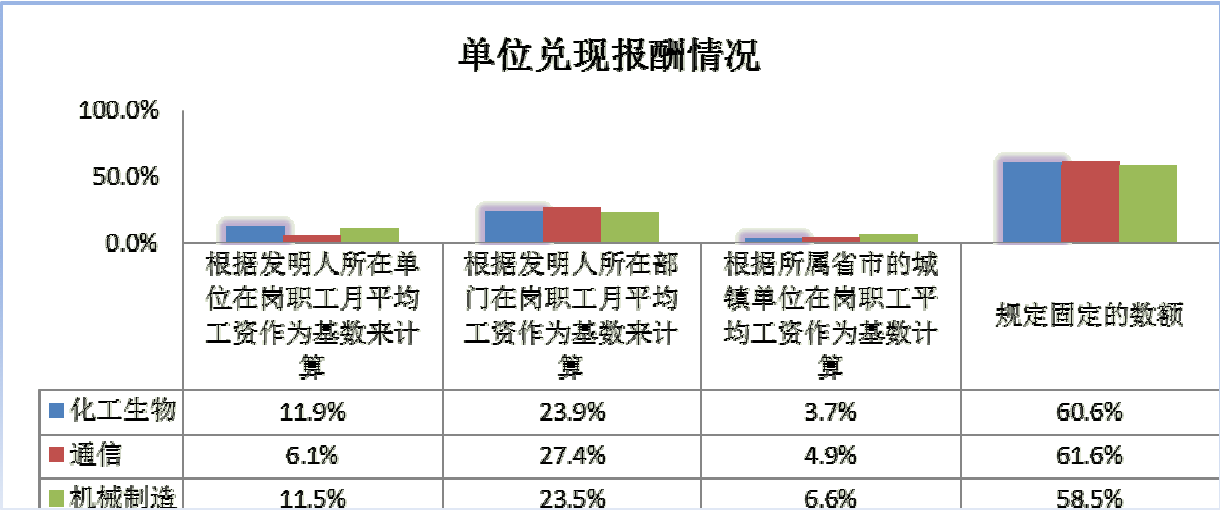
(3) 行业差异比较分析

大多数单位都会给发明人奖励，其中化工生物行业比例最高，

占 69.1%；而通信行业单位在重点技术给予奖励的比例相比较其他行业更高，为 42.7%。

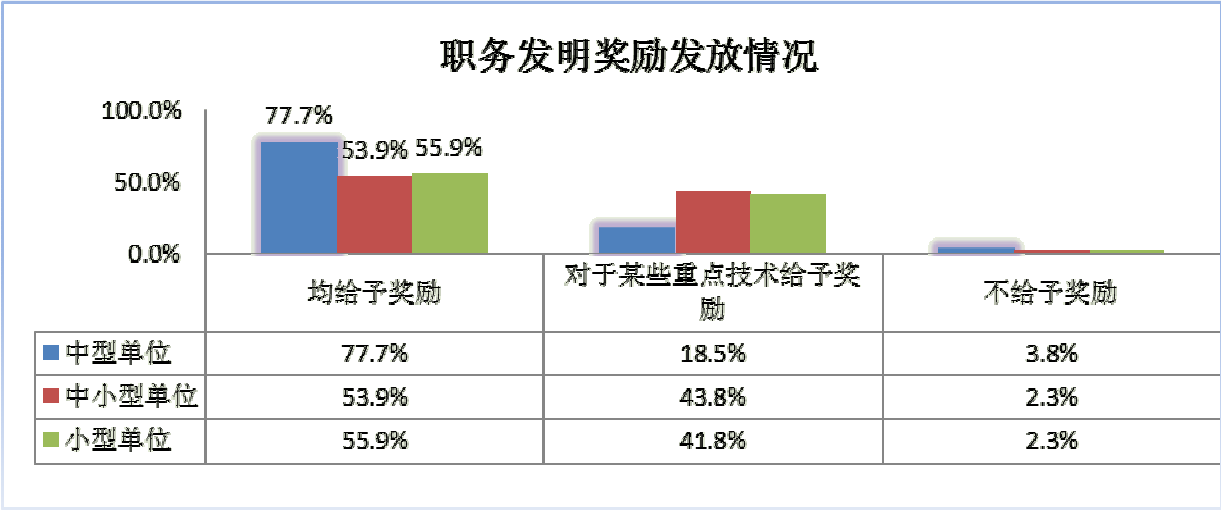


对于奖励的计算方式，规定固定的数额是各行业单位首选的奖励计算方式，具体比例上各行业差异不大；其次是根据发明人所在部门在岗职工的月平均工资作为基数来计算，各行业单位比例差异不大。



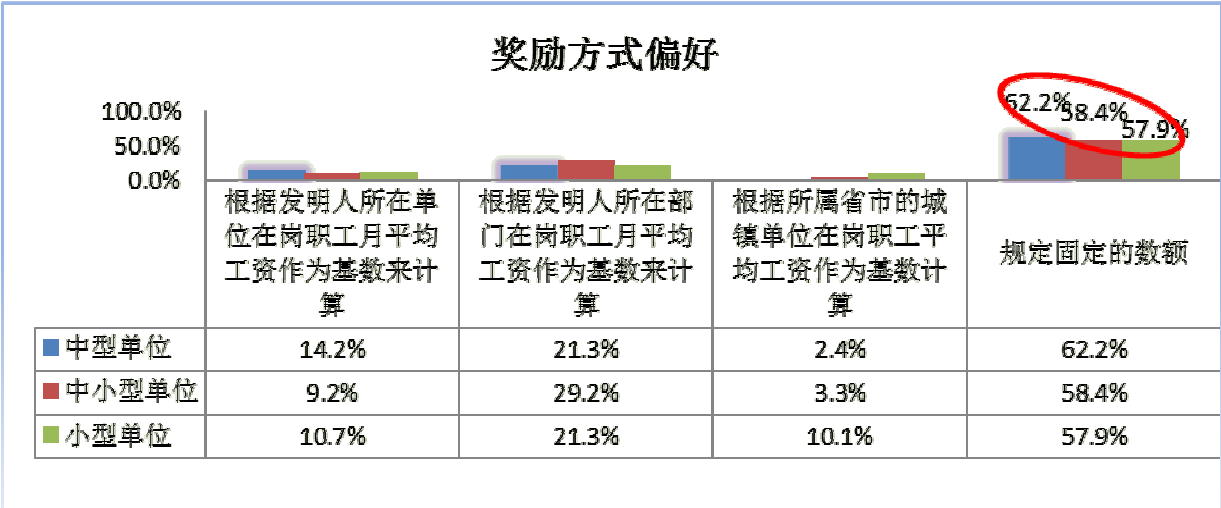
（4）专利申请量差异比较性研究

大多数单位都会给发明人奖励，相比较来看中型单位比例最高，为 77.7%；超过 4 成中小型单位和小型单位会就某些重点技术给予奖励，比例高于中型单位。



3 家（60%）大型单位表示无论是否为重点技术均给予职务发明人奖励，还有 2 家（40%）大型单位表示仅就某些重点技术给予奖励；19 家（70.4%）大中型单位表示无论是否为重点技术均给予职务发明人奖励，8 家（29.6%）大中型单位表示仅就某些重点技术给予奖励

对于奖励的计算方式，专利申请量越多的单位越倾向采用规定固定的数额作为奖励的发放方式。



（5）不同职务、岗位受访者比较分析

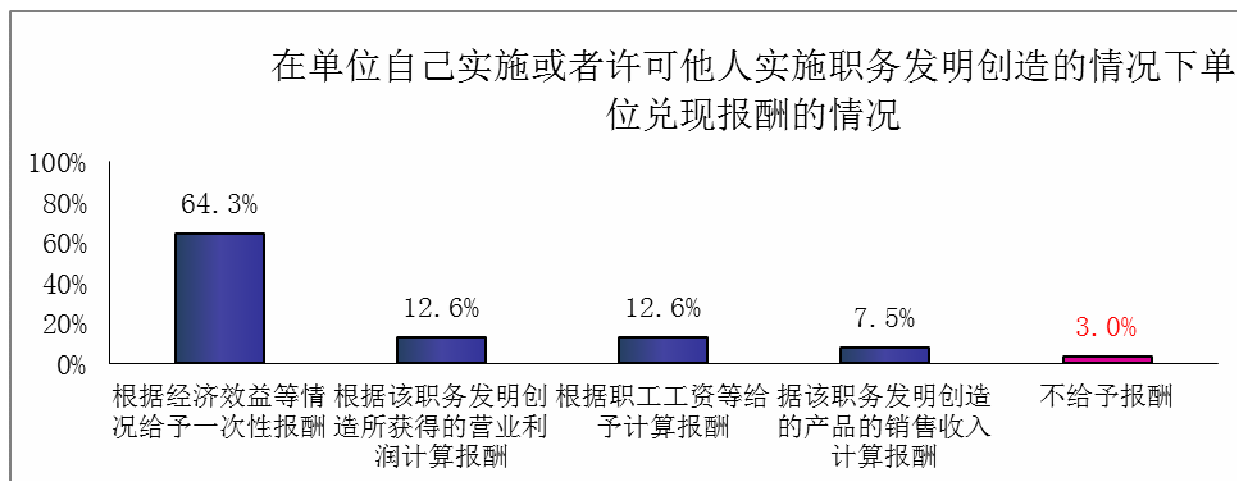
单位对职务发明奖励的发放情况与被访者在单位的职务、岗

位无关，比较分析无意义。

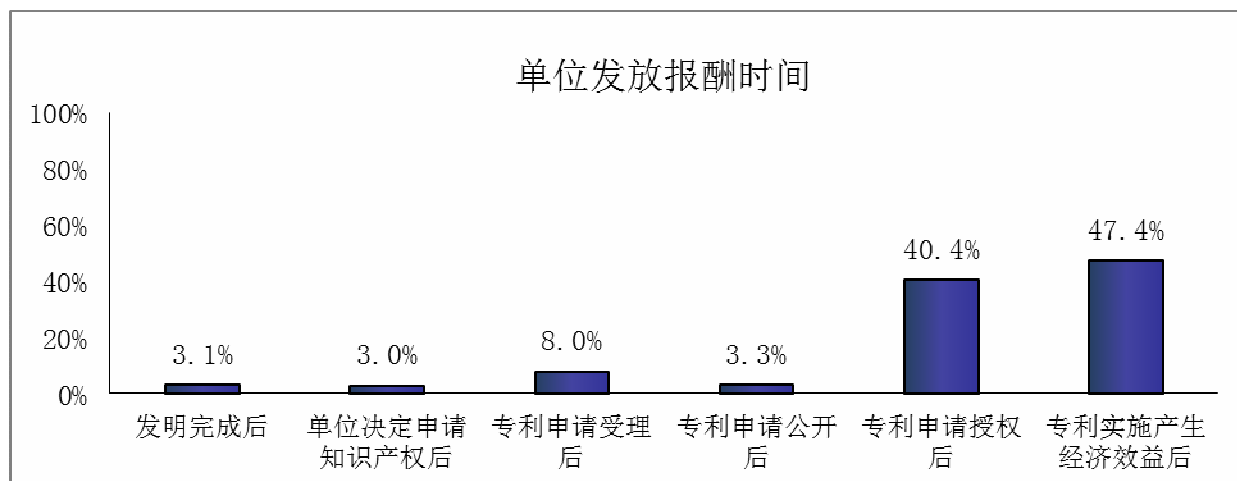
6. 职务发明报酬兑现情况

(1) 总体情况

专利法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。

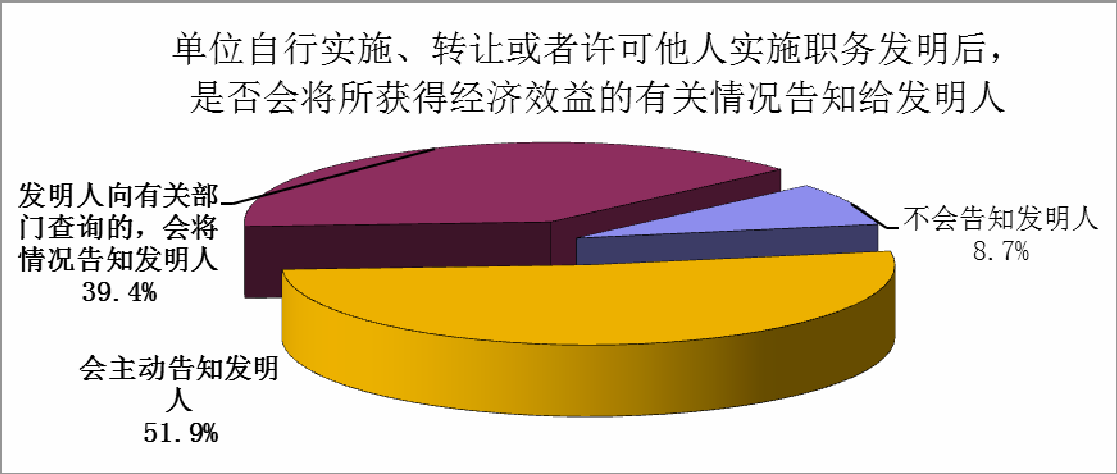


绝大多数（97.0%）单位表示在职务发明取得经济效益的情况下向职务发明人兑现了报酬。从支付方式来看，大多数（64.3%）单位表示会根据经济效益等情况给予一次性报酬，这样做的好处是清晰、简洁；也还有少数单位采用了其他的计算根方法，如根据发明创造获得的营业利润计算报酬，或者根据职工工资来计算报酬的方式等，具体见上图。



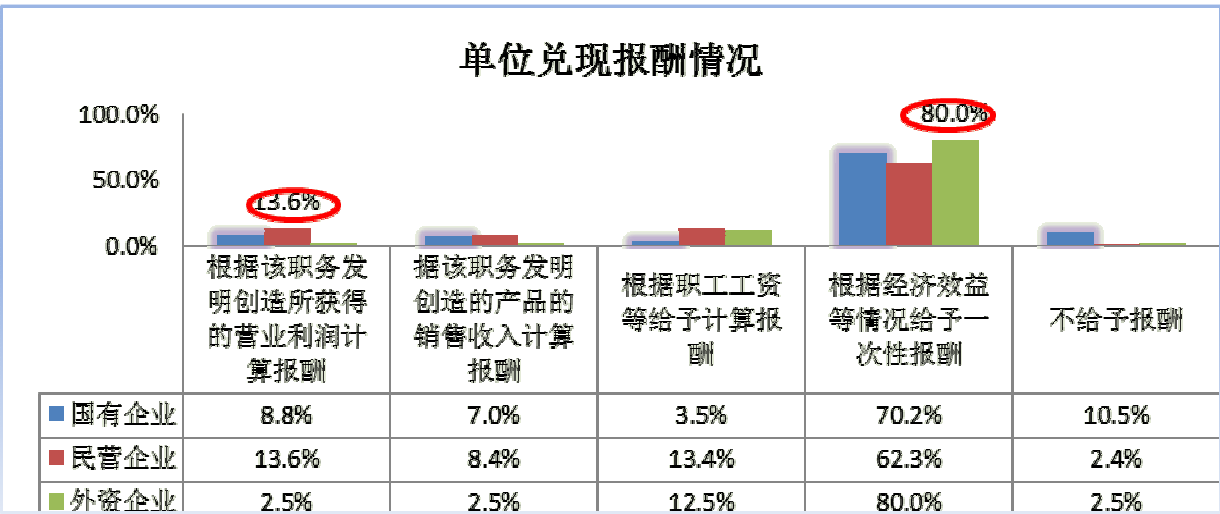
从单位发放报酬的时间来看，绝大多数单位会采用如下两种方式之一：47.4%的单位表示会在专利实施产生经济效益后发放报酬，40.4%单位表示在专利申请授权后就会兑现报酬。

职务发明报酬是单位根据其实施产生的经济效益支付的，因此职务发明人是否清晰经济效益情况则会影响到其对报酬预期的判断。调研显示，大多数（51.9%）单位会主动告知发明人，也有部分（39.4%）单位表示发明人可以主动向有关部门查询以获得具体情况。具体见下图。



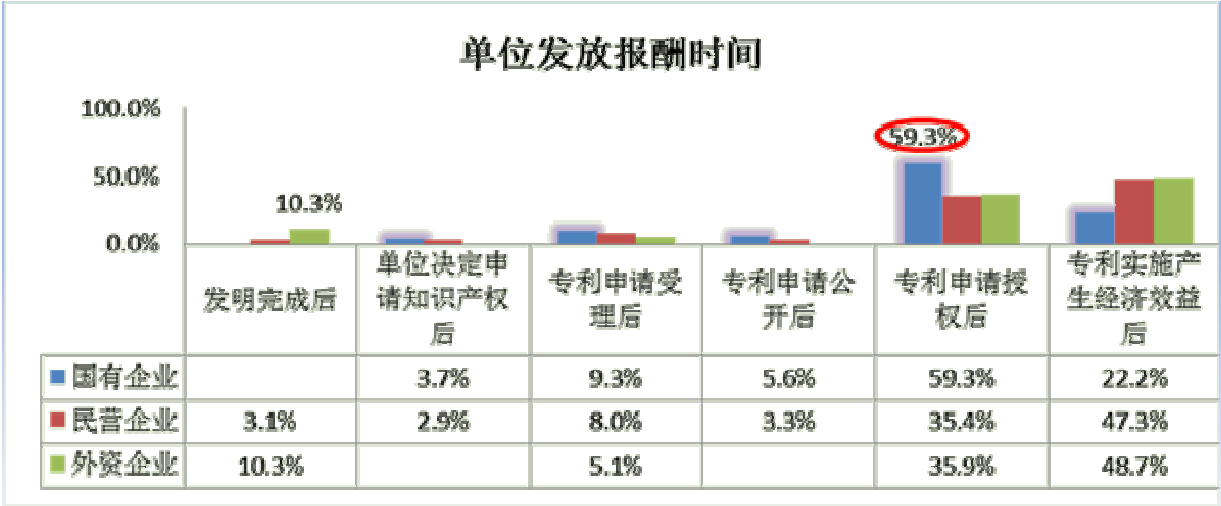
（2）单位性质差异比较分析

从报酬兑现情况看，3类企业的绝大多数都会兑现。

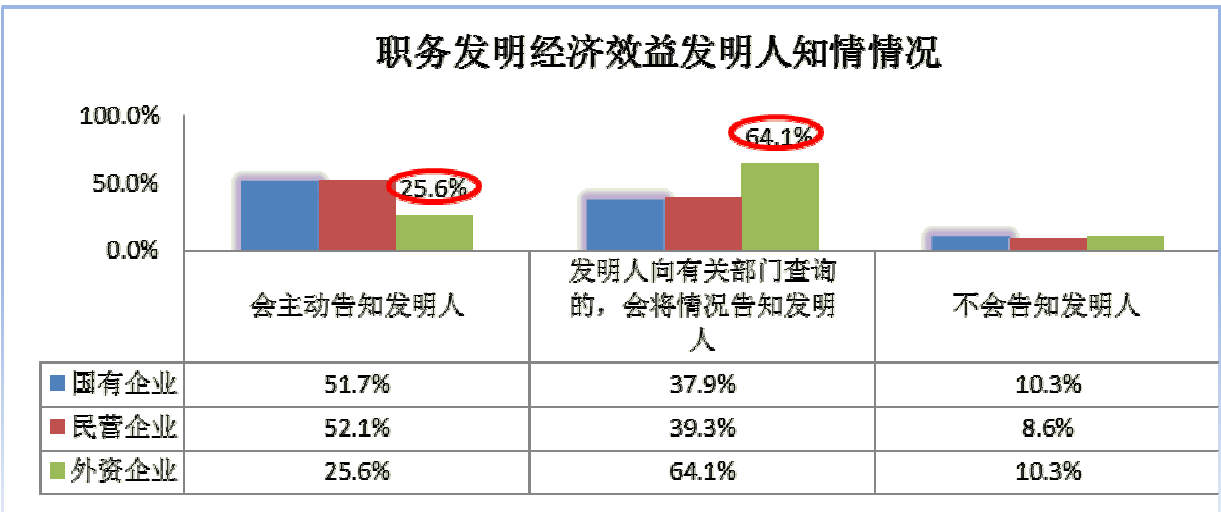


其中根据经济效益等情况给予一次性报酬是单位兑现报酬的

首选，其中外资企业比例（80.0%）最高，高于国有企业，显著高于民营企业；其次是按照发明创造所获得营业利润计算报酬的方式，民营企业比例（13.6%）相对较高，分析认为可能与民营企业相对规模较小有关，愿意将收益风险与发明人共同承担。



从单位发放报酬的时间来看，国有企业在专利申请授权后发放的比例（59.3%）显著高于民营企业和外资企业；民营企业和外资企业则将专利实施产生经济效益后发放报酬作为第一发放时间，比例显著高于国有企业。

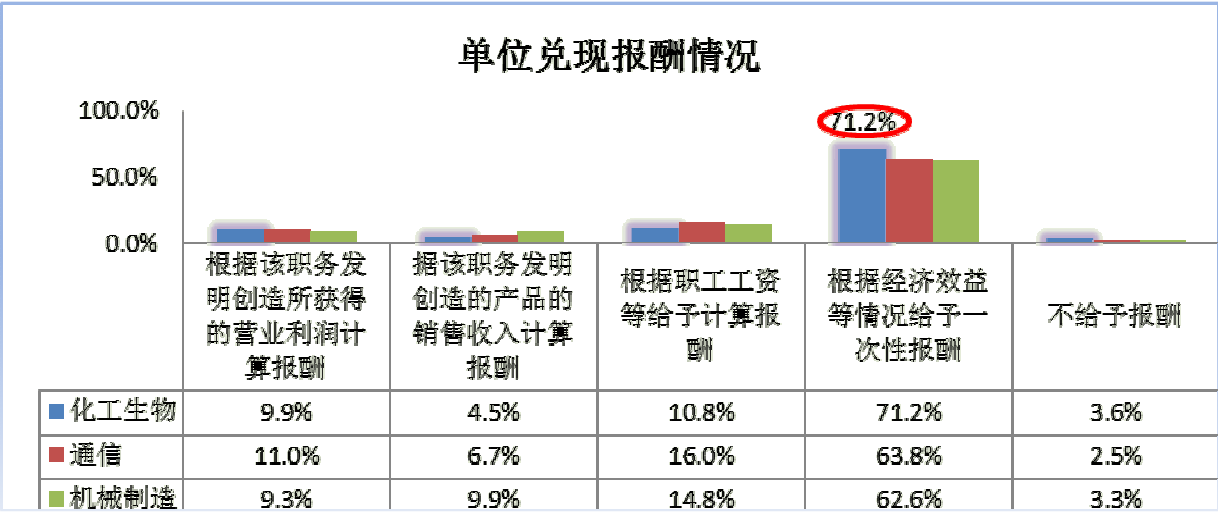


对于职务发明产生的经济效益情况，大多数国有企业（51.7%）和民营企业（52.1%）会主动告知发明人；而大多数（64.1%）外

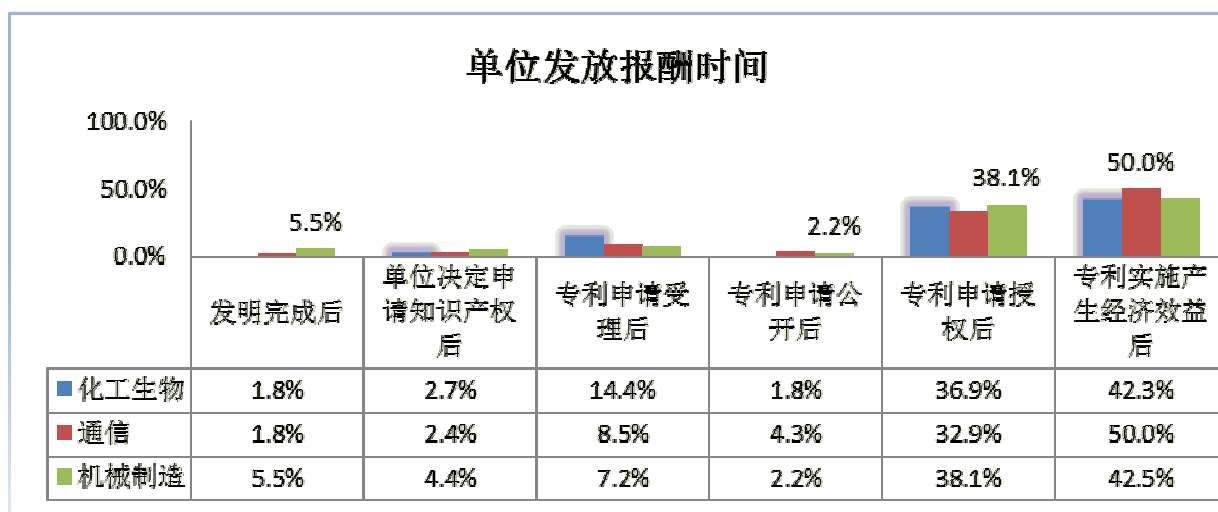
资企业需要发明人向有关部门查询后才能获知职务发明所产生的经济效益。

(3) 行业差异比较分析

各个行业中大多数单位都根据经济效益给予一次性报酬，其中化工生物行业单位比例为 71.2%，高于通信行业和机械制造行业。通信行业和机械制造行业单位兑现报酬的方式的比例相差不大。



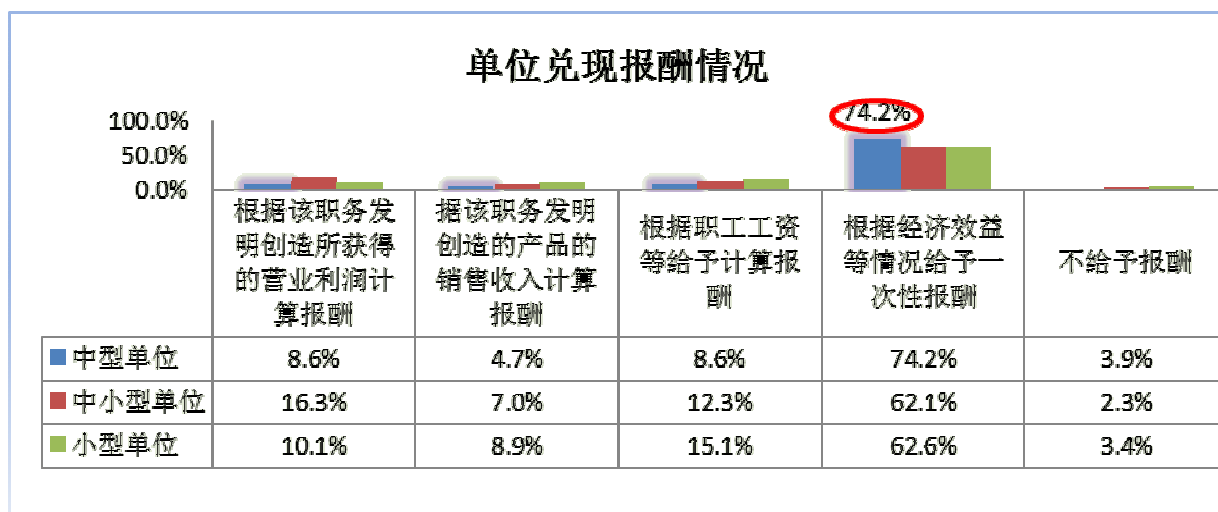
从单位发放报酬的时间来看，各行都首选专利实施产生经济效益后，其中通信行业有半数（50.0%）单位选择这个时间；其次是专利申请授权后发放报酬，其中机械制造行业单位比例（36.9%）相对其他行业较大。



对于职务发明产生的经济效益情况，绝大多数单位的职务发明人均会通过单位主动告知或者主动查询方式获知，各行业之间差异不大。

（4）专利申请量差异比较分析

大多数单位会根据经济效益等情况给予职务发明人一次性报酬，其中中型单位比例为 74.2%，高于中小型单位和小型单位。

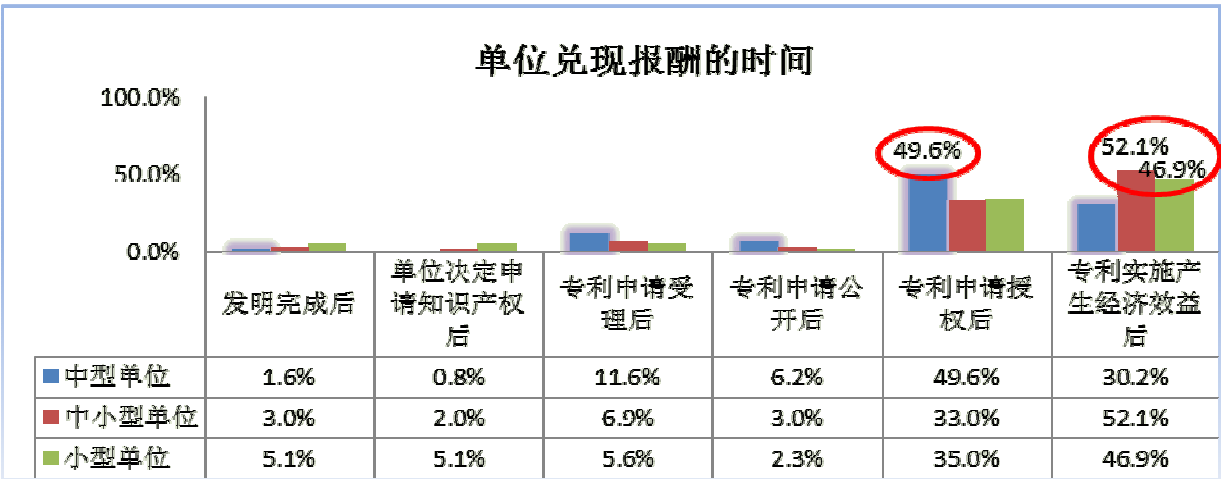


大型单位兑现报酬情况：2 家（40%）根据经济效益等情况给予一次性报酬，2 家（40%）根据职工工资等给予计算报酬，还有 1 家（20%）据该职务发明创造的产品的销售收入计算报酬。

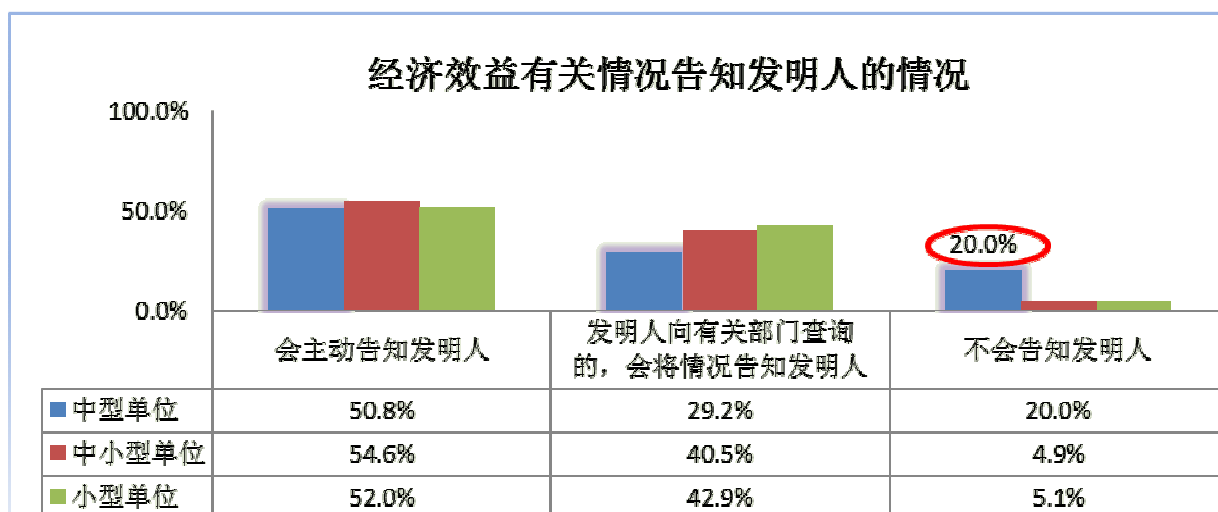
大中型单位兑现报酬情况：15 家（55.6%%）根据经济效益等情况给予一次性报酬，根据职工工资等给予计算报酬和据该职务发明创造的产品的销售收入计算报酬的各 4 家（14.8%），还有 3 家（11.1%）根据该职务发明创造所获得的营业利润计算报酬。

从兑现时间看，中型单位更倾向专利授权后，而中小型单位则更倾向在专利实施产生经济效益后支付报酬。具体见下图。

大型单位有 3 家（60%）在专利申请授权后兑现报酬，2 家（40%）在专利实施产生经济效益后兑现报酬；大中型单位中有 12 家（46.2%）在专利申请授权后兑现报酬，7 家（26.9%）在专利实施产生经济效益后兑现报酬，还有 4 家（15.4%）在专利受理后兑现报酬。



对于职务发明产生的经济效益情况，有 20%的中型单位不会告知发明人，比例高于中小型单位和小型单位，具体见下图。



主动告知发明人的大型单位有 2 家（40%），发明人向有关部门查询的，会将情况告知发明人的大型单位有 2 家（40%），还有 1 家（20%）单位表示不会告知发明人；15 家（55.6%）大中型单位发明人向有关部门查询的，会将情况告知发明人，7 家（25.9%）会主动告知发明人，5 家（18.5%）表示不会告知发明人。

（5）不同职务、岗位受访者比较研究

单位兑现职务发明报酬的情况与受访者的职务、岗位无关，比较分析无意义。

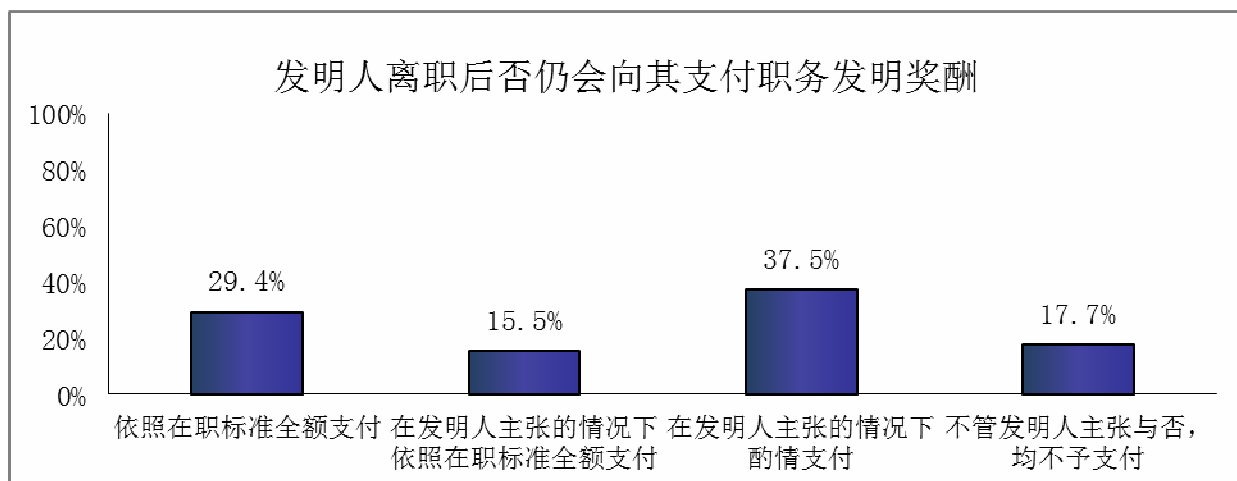
7. 特殊情况下职务发明奖酬的支付情况

（1）总体情况

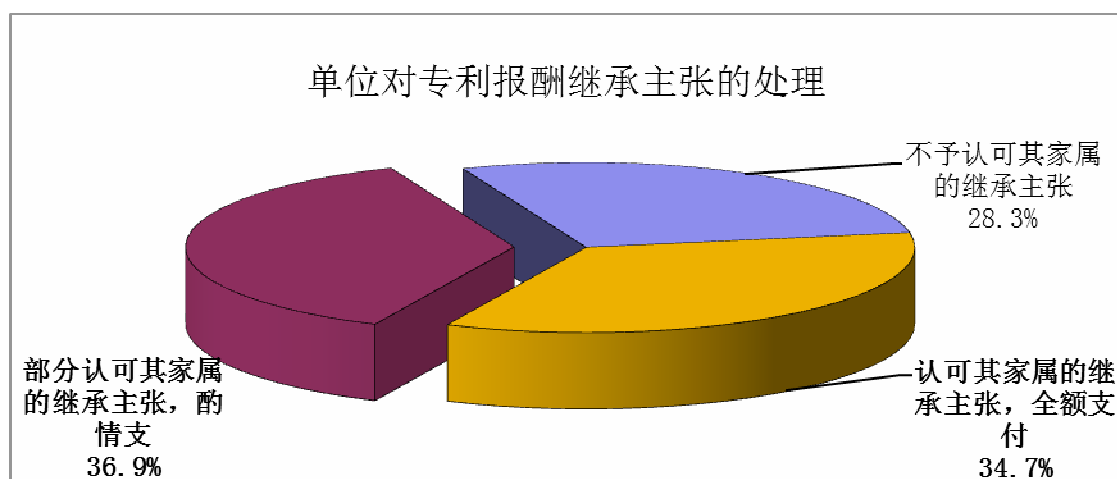
职务发明人与单位终止劳动、人事关系后，绝大多数（82.3%）单位表示会不同程度支付职务发明奖酬。

从支付比例来看，部分（29.4%）单位表示会全额支付，少数（15.5%）单位表示在在发明人主张的情况下依照在职标准全额支付；还有部分（37.5%）单位表示职务发明人离职后并不会全额支付，但会根据发明人主张酌情支付部分奖酬。当然也有少数（17.7%）单位在职务发明人离职后，不管发明人是否主张均不会

支付。具体见下图。



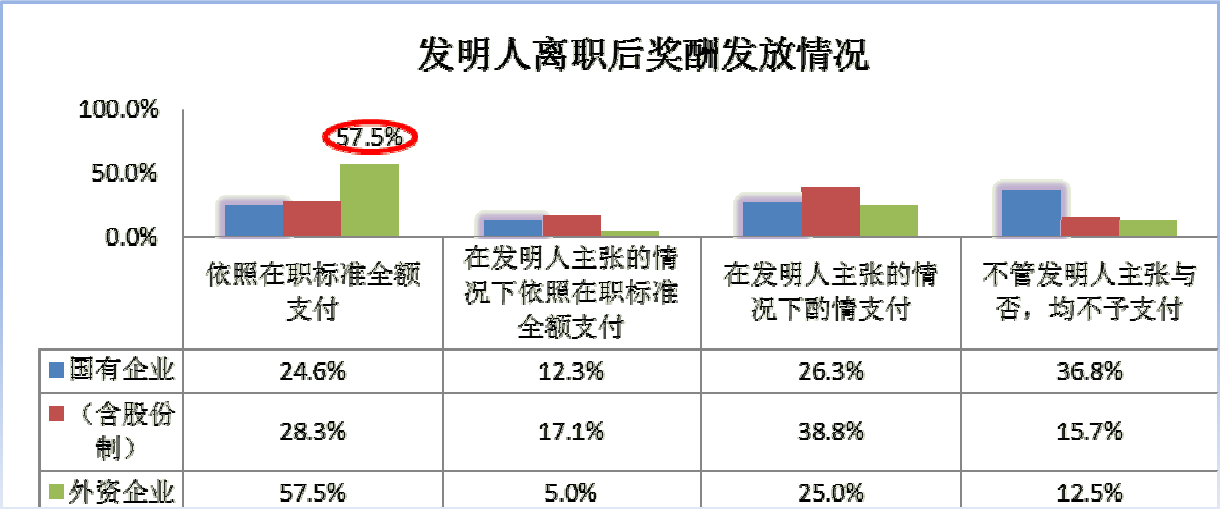
如发生发明人死亡的情况，当其亲属主张继承职务发明奖酬时，不同单位之间的做法存在差异，主要分为 3 种情况，单位占比也相差不大：第 1 种方式相对比例最高，占比位 36.9%，为部分认可其家属的继承主张，酌情支付，主要理由为受益权可以有家属继承，但是由于后期专利的维护、在开发等方面职务发明人亲属并不能为单位提供相应的支持，因此不进行全额支付；第 2 种方式是认可亲属继承主张，全额支付；第 3 种方式为不予认可其家属的继承主张。



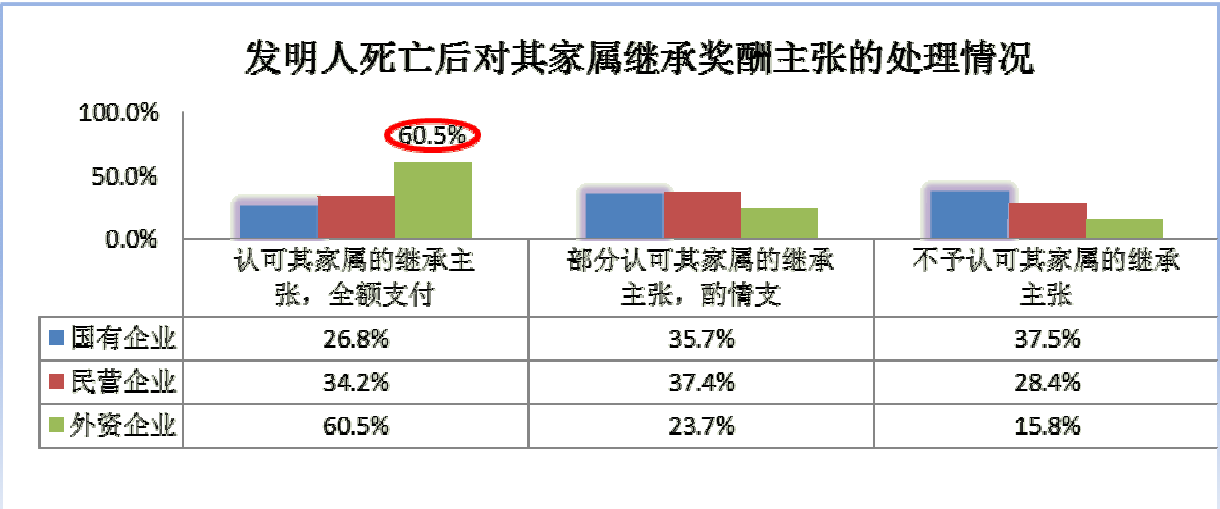
(2) 单位性质差异比较分析

当职务发明人与单位终止劳动、人事关系时，大多数(57.5%)

外资企业仍然会依照在职标准全额支付职务发明人奖酬，显著高于国有企业和民营企业。



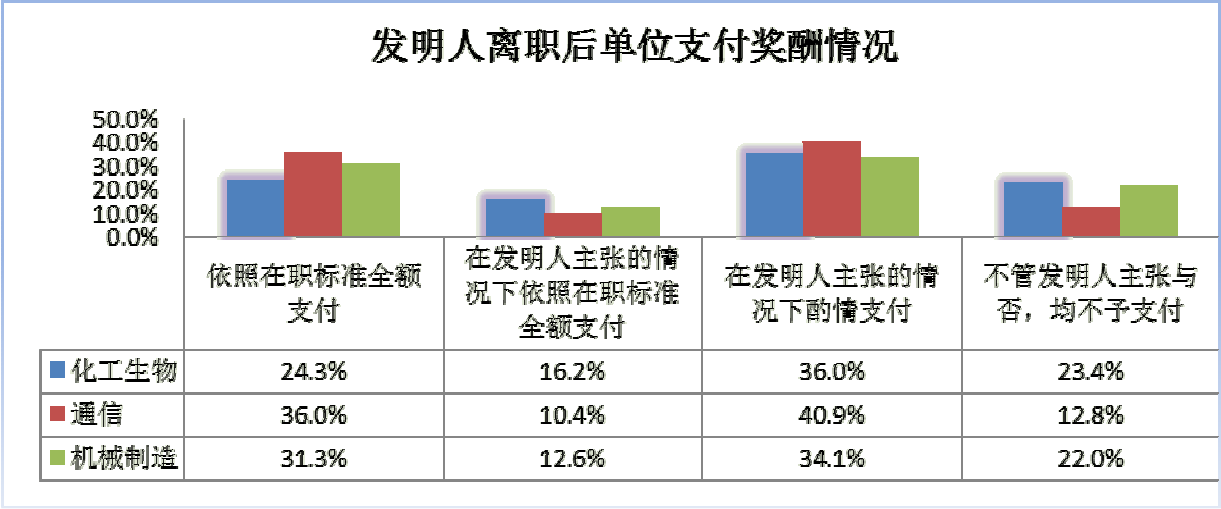
如发生发明人死亡的情况，其亲属主张继承职务发明奖酬时，大多数（60.5%）外资企业会认可家属的继承主张，全额支付，显著高于民营企业和国有企业。



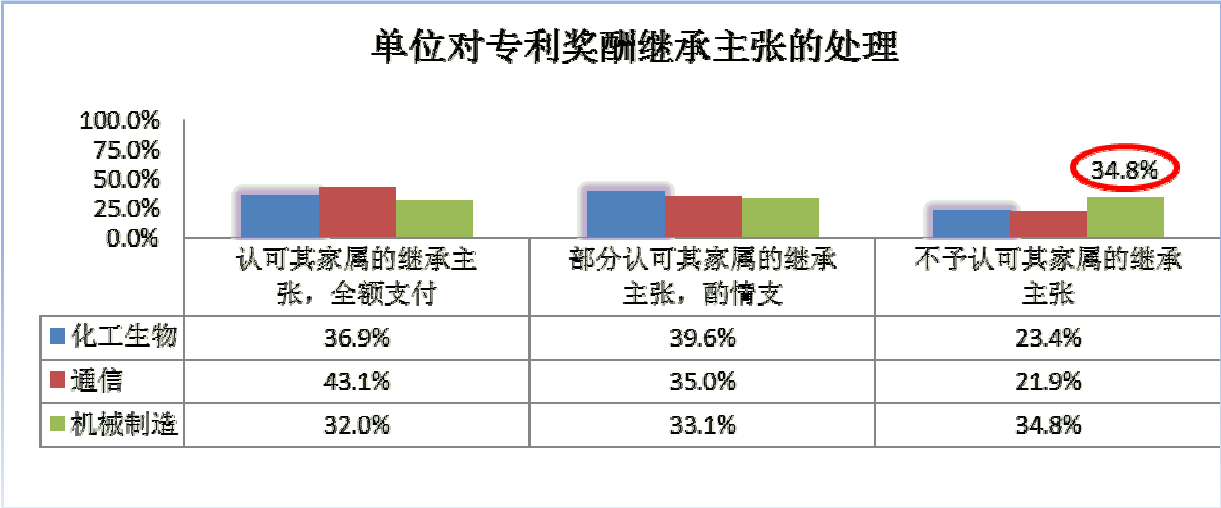
（3）行业差异比较分析

当职务发明人与单位终止劳动、人事关系时，对发明人奖酬支付方面，各行业单位处理的方式均为：在发明人主张的情况下酌情支付的单位比例最高，其次是依照在职标准全额支付，再次是不管发明人主张与否，均不予支付。

从具体比例来看，化工生物和机械制造行业相差不大；通信行业有 36.0%单位依照在职标准全额支付，高于化工生物行业，略高于机械制造行业。

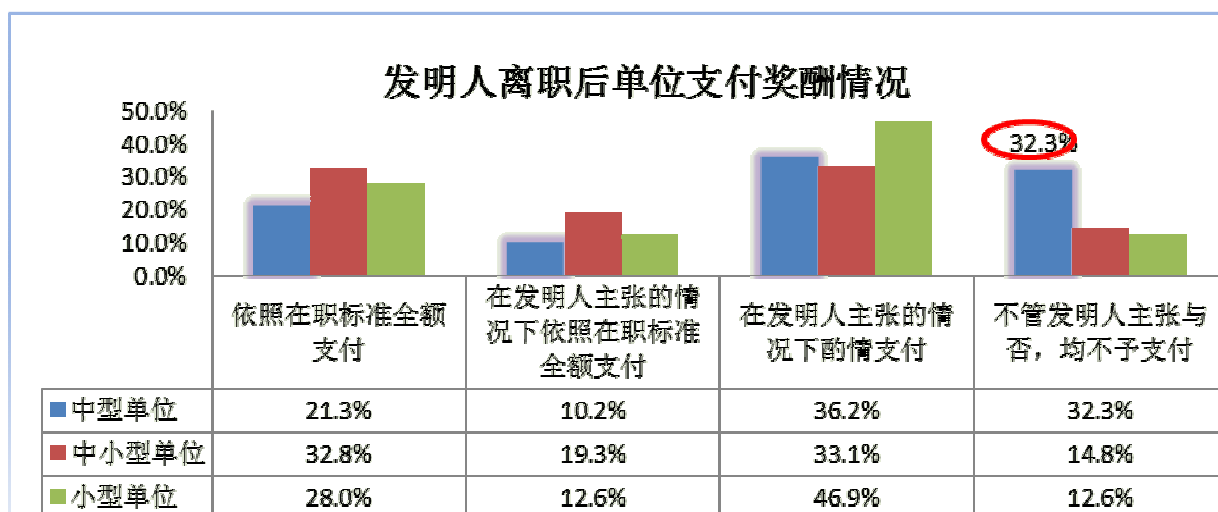


如发生发明人死亡的情况，其亲属主张继承职务发明奖酬时，机械制造行业有 34.8%的单位表示不予认可其家属的继承主张，比例高于化工生物行业和通信行业。具体见下图。



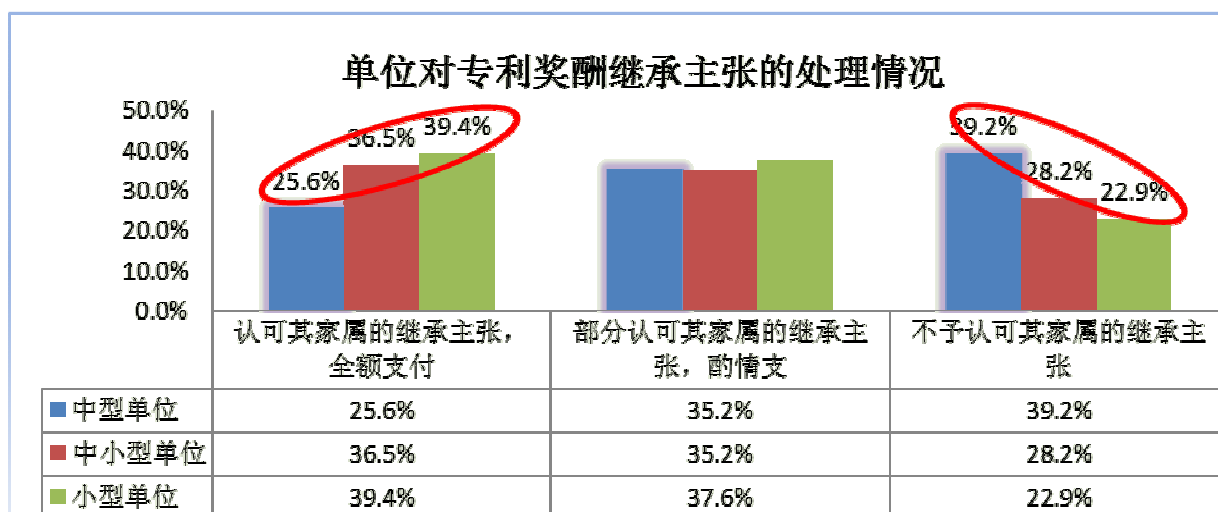
（4）专利申请量差异比较研究

职务发明人与单位终止劳动、人事关系后，32.3%的中型单位表示不管发明人主张与否，均不予支付，比例高于中小型单位和小型单位。具体见下图。

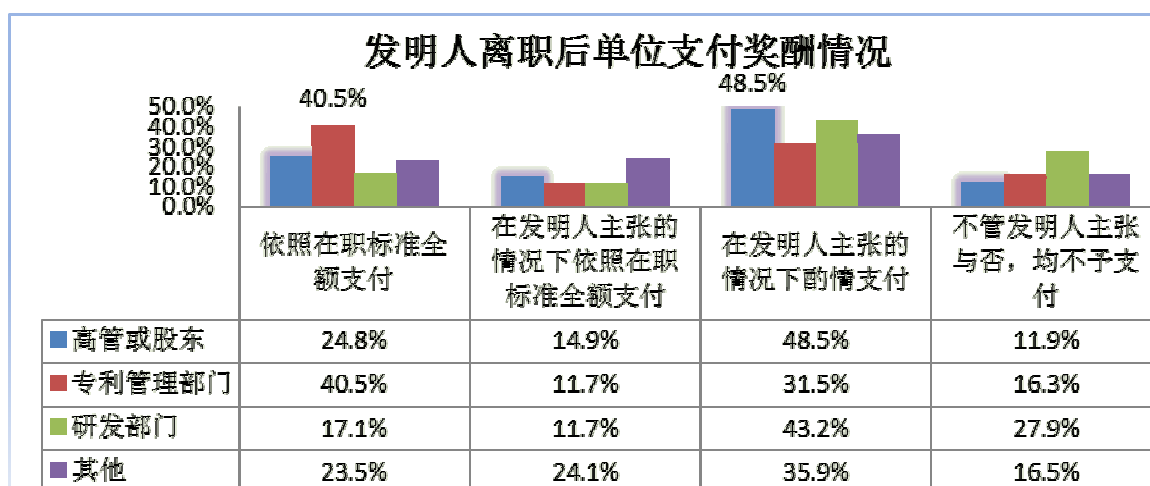


大型企业中有 3 家（60%）表示在发明人主张的情况下酌情支付，主张依照在职标准全额支付和在发明人主张的情况下依照在职标准全额支付各 1 家（20%）；大中型企业中 10 家（37.0%）表示会依照在职标准全额支付，8 家（29.6%）表示在发明人主张的情况下酌情支付，4 家（14.8%）表示在发明人主张的情况下依照在职标准全额支付，还有 5 家（18.5%）表示不管发明人主张与否，均不予支付。

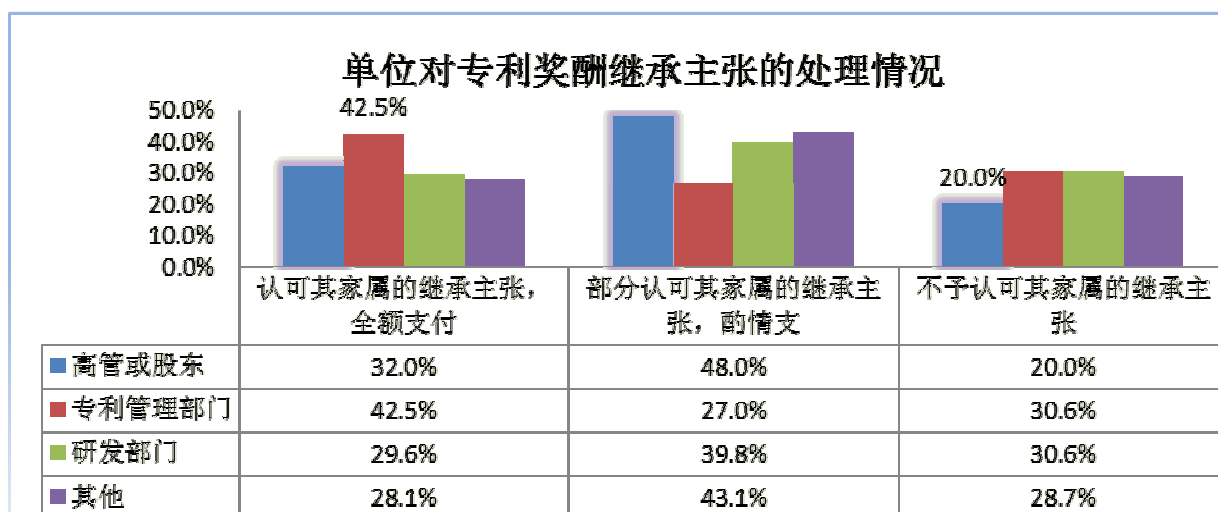
如发生发明人死亡的情况，其亲属主张继承职务发明奖酬时，专利申请量较大的单位认可亲属主张的比例较低。具体而言，中型单位认可亲属主张全额支付的比例低于中小型单位和小型单位，而不予认可主张的比例则高于中小型单位和小型单位。具体见下图。



(5) 不同职务、岗位受访者比较分析



职务发明人与单位终止劳动、人事关系后，40.5%的专利管理部门受访者表示应当依照在职标准全额支付发明人报酬，高于高管或股东、其他部门，显著高于研发部门；高管或股东则有48.5%表示在发明人主张情况下酌情支付发明人奖酬，该比例高于其他部门受访者比例。

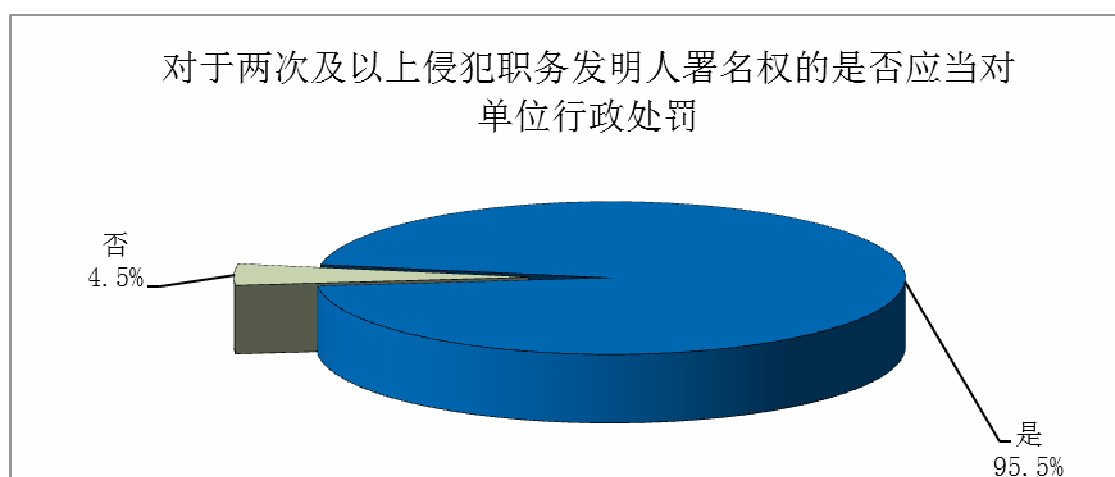


如发生发明人死亡的情况,42.5%专利管理部门受访者认可其家属的继承主张,全额支付,高于其他受访者;仅有 20%专利管理部门受访者不予认可其家属的继承主张,低于其他受访者。

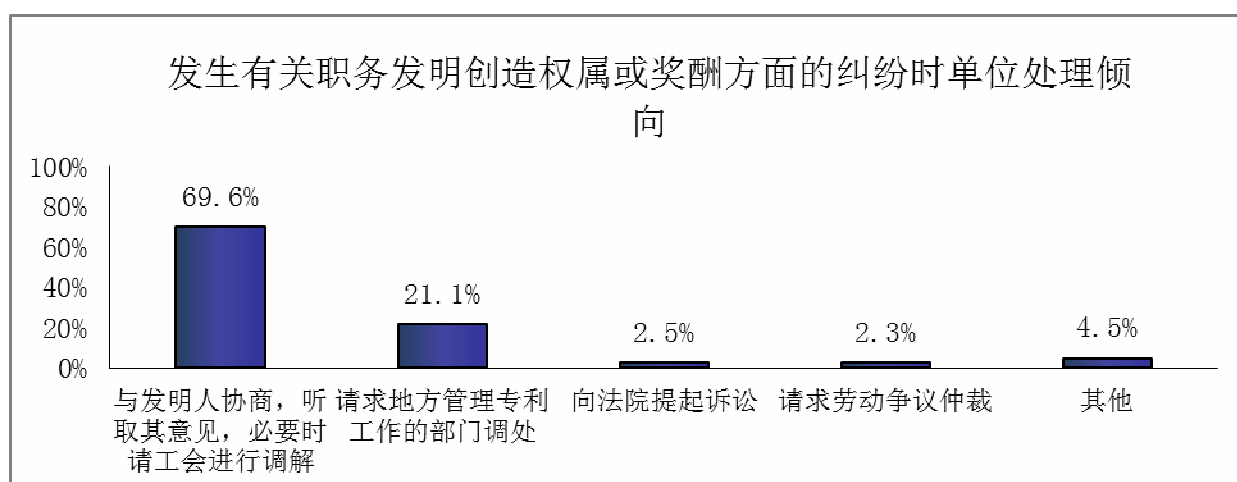
8. 职务发明相关纠纷处理情况

(1) 总体情况

侵犯职务发明人署名权情况。前文提到绝大多数单位存在不是发明人却署名为发明人的侵权情况,为维护发明人的署名权,对于两次以上(包含两次)侵犯职务发明人署名权的,是否可以由行政管理部门对单位进行行政处罚呢?对此,绝大多数(95.5%)单位持肯定态度,认为这样的做法可以更加有效的保护发明人的署名权。

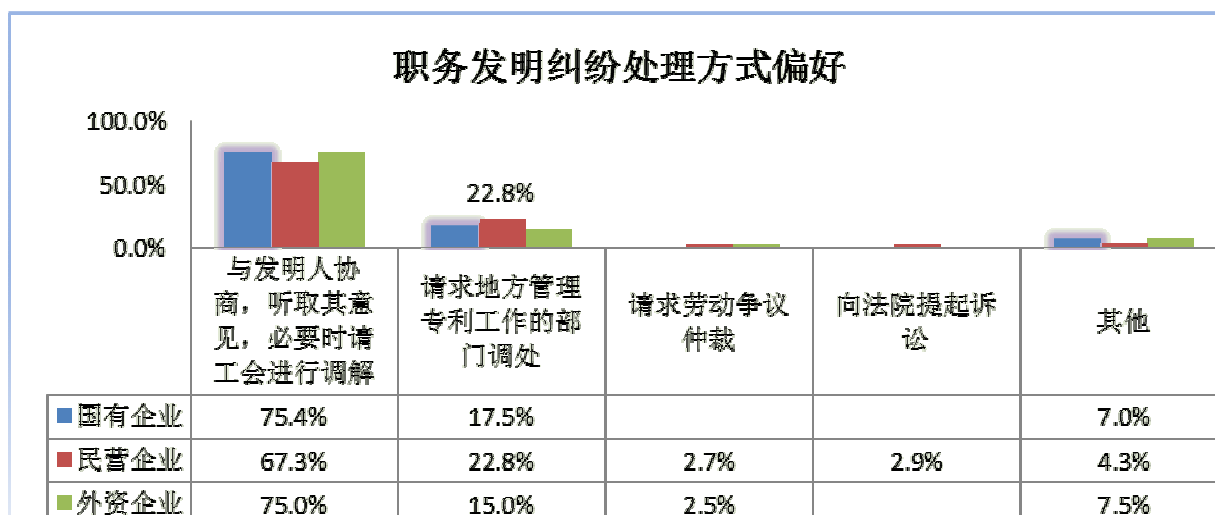


当单位和职务发明人就职务发明创造权属或奖酬发生纠纷时，大多数（69.6%）单位还是希望通过内部途径来解决问题，具体方式为与发明人协商，听取其意见，必要时请工会进行调解；也有部分（21.1%）单位倾向于请求地方管理专利工作的部门调解。具体见下图。



（2）单位性质差异比较分析

对于两次及以上侵犯职务发明人署名权的情况，认同应当对单位实施行政处罚的有 98.3%的国有企业、95.3%的民营企业 and 92.1%的外资企业。

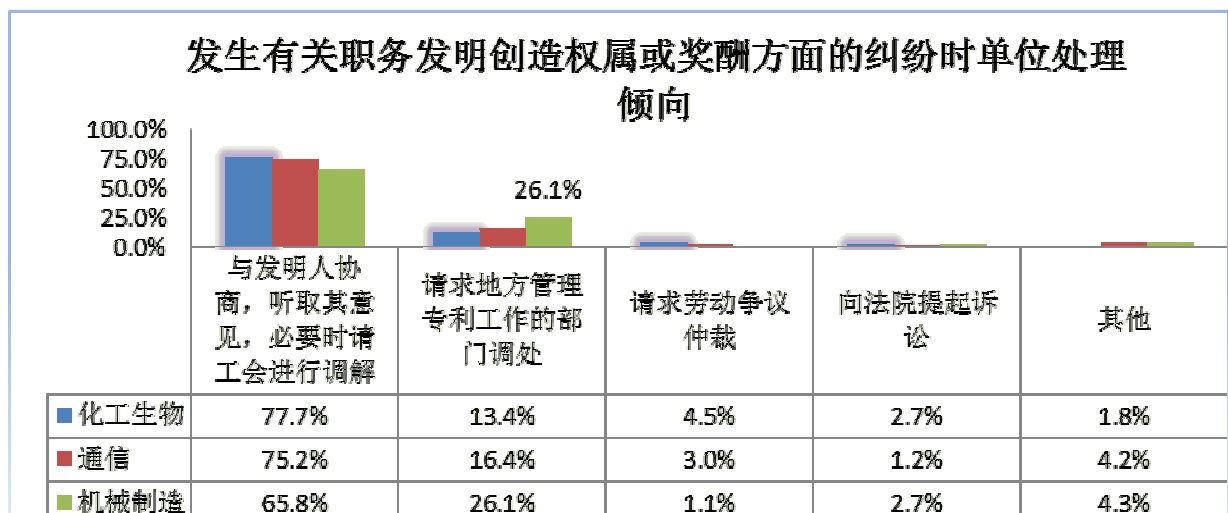


当发生有关职务发明创造权属或奖酬方面的纠纷时, 大多数国有企业、民营企业和外资企业倾向于与发明人协商, 必要时请工会进行调解; 选择请求地方管理专利工作的部门调解纠纷的民营企业比例 (22.8%) 相对较高。

(3) 行业差异比较分析

对于两次及以上侵犯职务发明人署名权的情况, 有 96.4% 化工生物行业单位、97.6% 的通信行业单位和 93.5% 的机械制造单位认为应当对单位实施行政处罚。

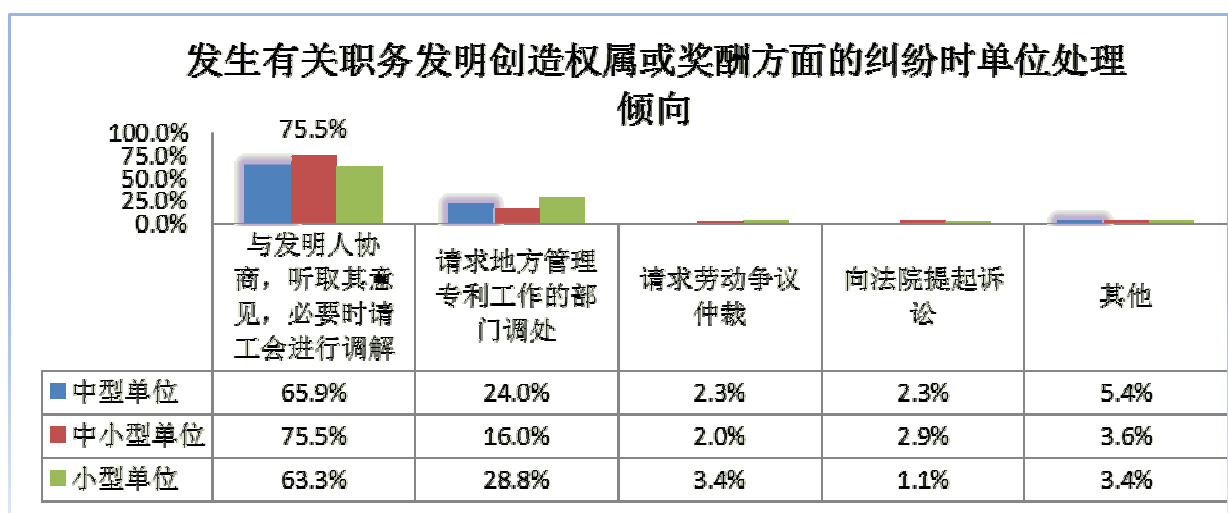
发生有关职务发明创造权属或奖酬方面的纠纷时, 77.7% 的化工生物单位、75.2% 的通信单位和 65.8% 的机械制造单位倾向于与发明人协商, 必要时请工会进行调解; 选择请求地方管理专利工作的部门调解纠纷的机械制造单位比例 (26.1%) 相对较高。



(4) 专利申请量差异比较分析

对于两次及以上侵犯职务发明人署名权的情况, 有 96.9% 中型单位、95.1% 的中小型单位和 94.4% 的小型单位认为应当对单位实施行政处罚; 100% 的大型单位 (5 家) 和大中型单位 (26 家) 认为应当对单位实施行政处罚。

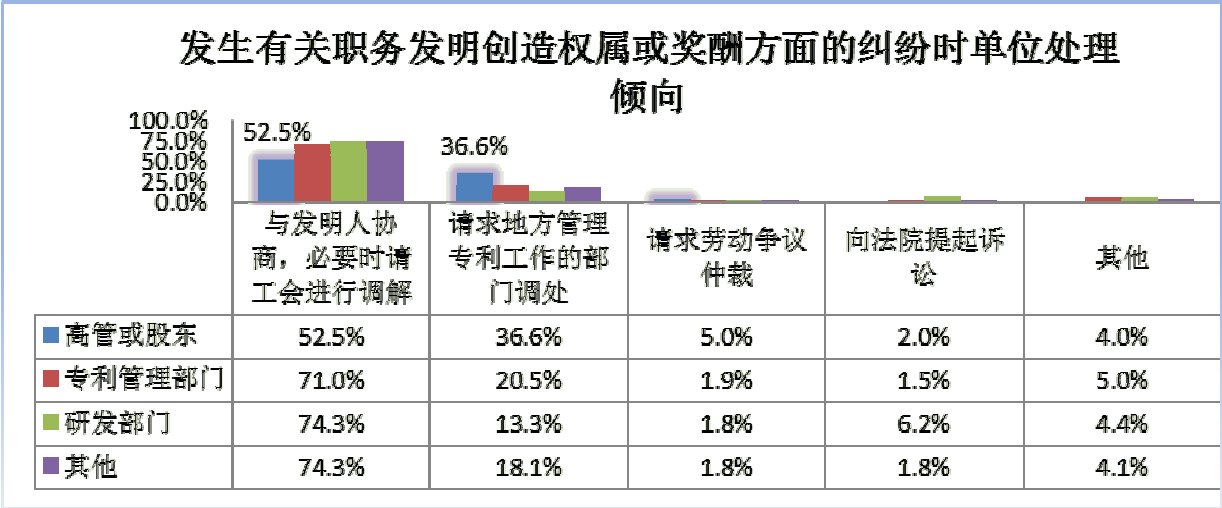
无论专利申请量多少, 大多数单位在处理职务发明创造权属或奖酬方面的纠纷时, 首先考虑与发明人协商, 必要时请工会进行调解。



(5) 不同职务、岗位受访者比较分析

对于两次及以上侵犯职务发明人署名权的情况，绝大多数单位的高管或股东（96.0%）、专利管理部门（97.3%）、研发部门（93.0%）以及其他部门（94.2%）的受访者赞同对此侵权行为进行行政处罚。

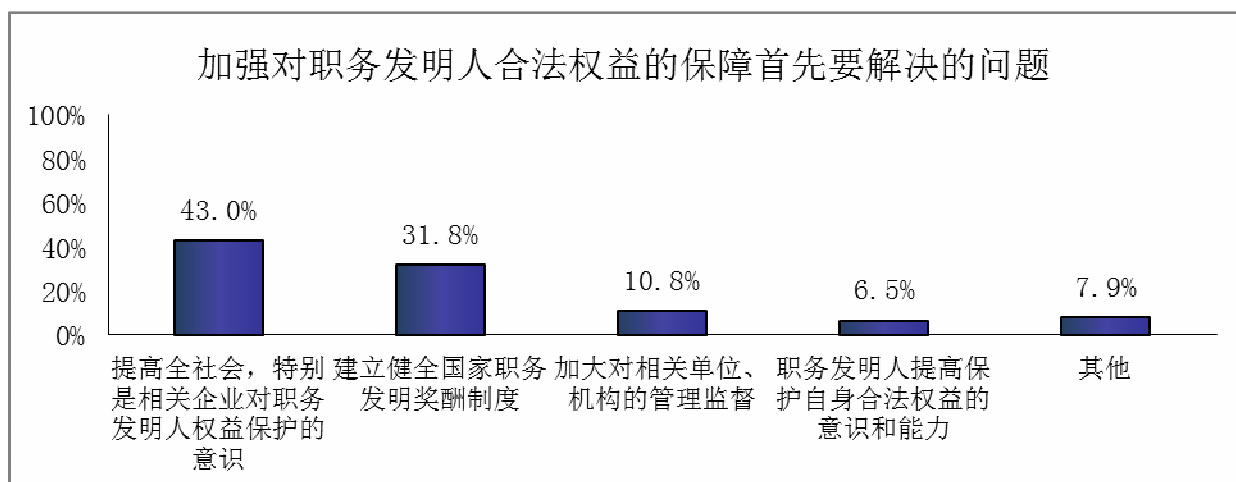
专利管理部门、研发部门或者其他部门的受访者表示单位选择解决纠纷方式的倾向差异不大；有 52.5%的高管或股东表示愿意与发明人协商，必要时请工会进行调解，但比例显著低于其他受访者，而 36.6%的高管或股东倾向于请求地方管理专利工作的部门调解，比例显著高于其他受访者。



9. 保障职务发明人合法权益的建议

（1）总体情况

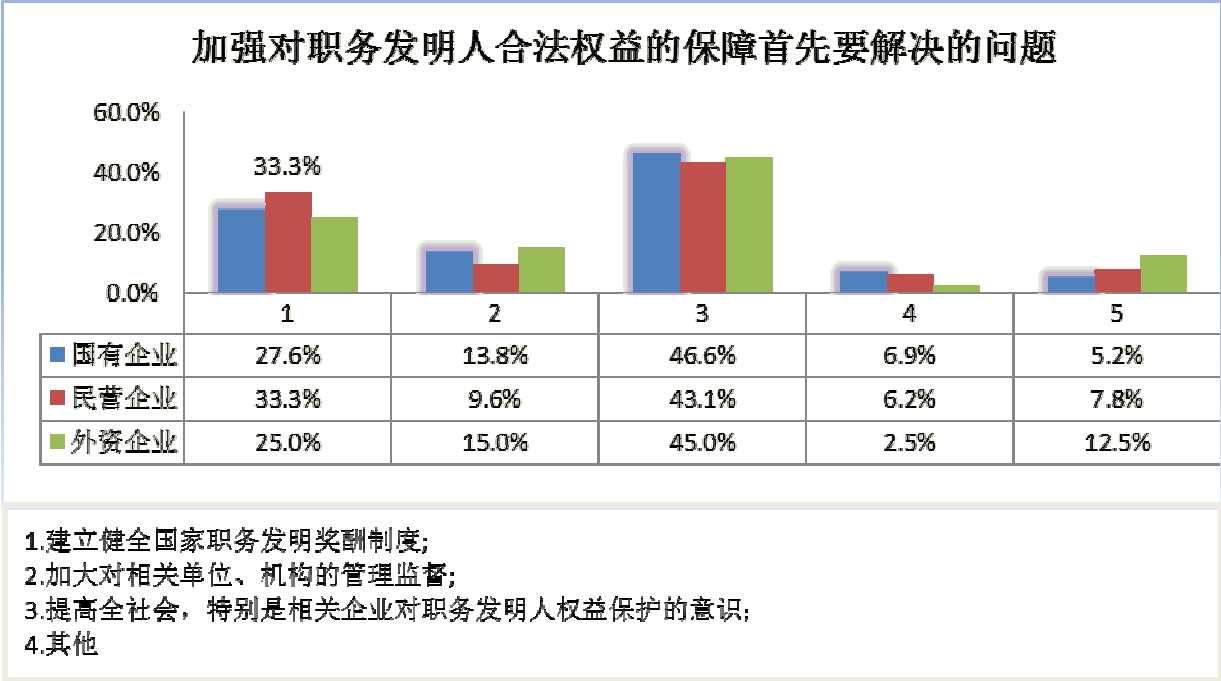
前文已述，在现实中职务发明人合法权益的保障和维护方面仍然有较大的提升空间。



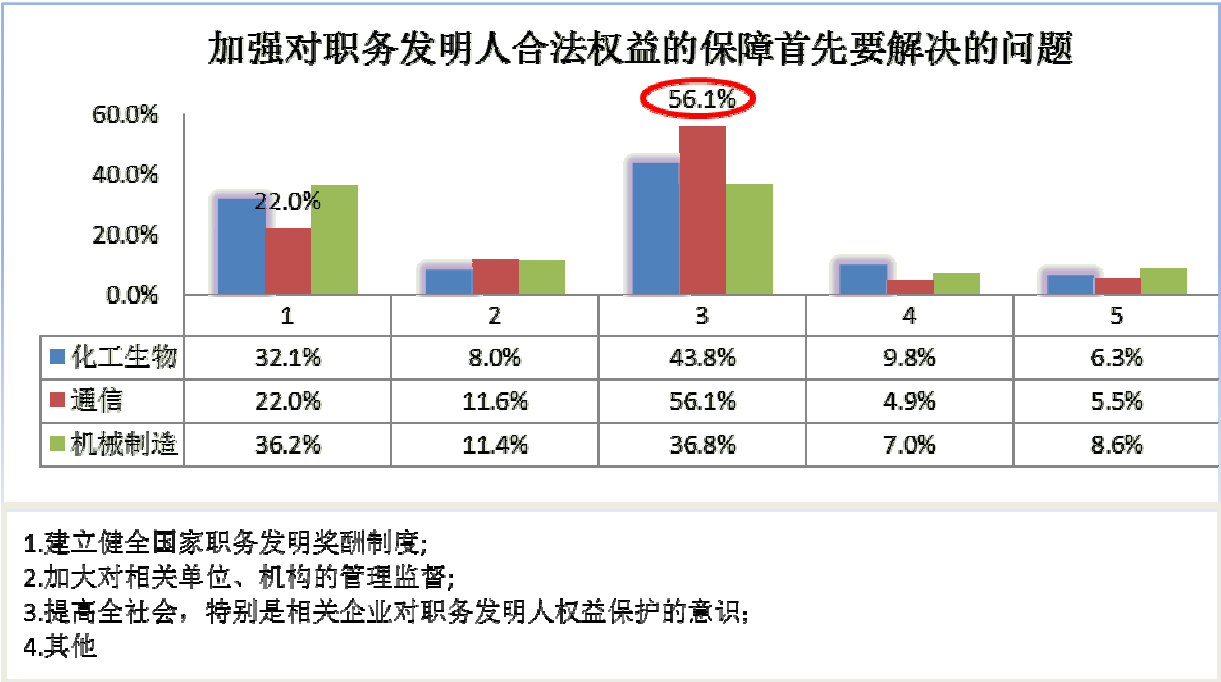
从提升、改进的方面，被访单位建议：首先应当提高全社会，特别是加强相关企业对职务发明人权益保护的意识，这样在职务发明人权益受到侵害时，他们才能够有效识别并进一步开展维权行为；其次是建立健全国家职务发明的奖励制度，这样才能够有法可依，职务发明人才能够更有依据的保护自己合法权益。

（2）单位性质差异比较分析

提高全社会，特别是相关企业对职务发明人权益保护的意识和建立健全国家职务发明奖励制度是各类性质单位建议保障职务发明人合法权益最需要解决的问题。其中民营企业认为首要解决问题是建立健全国家职务发明奖励制度，比例（33.3%）高于国有企业和外资企业。

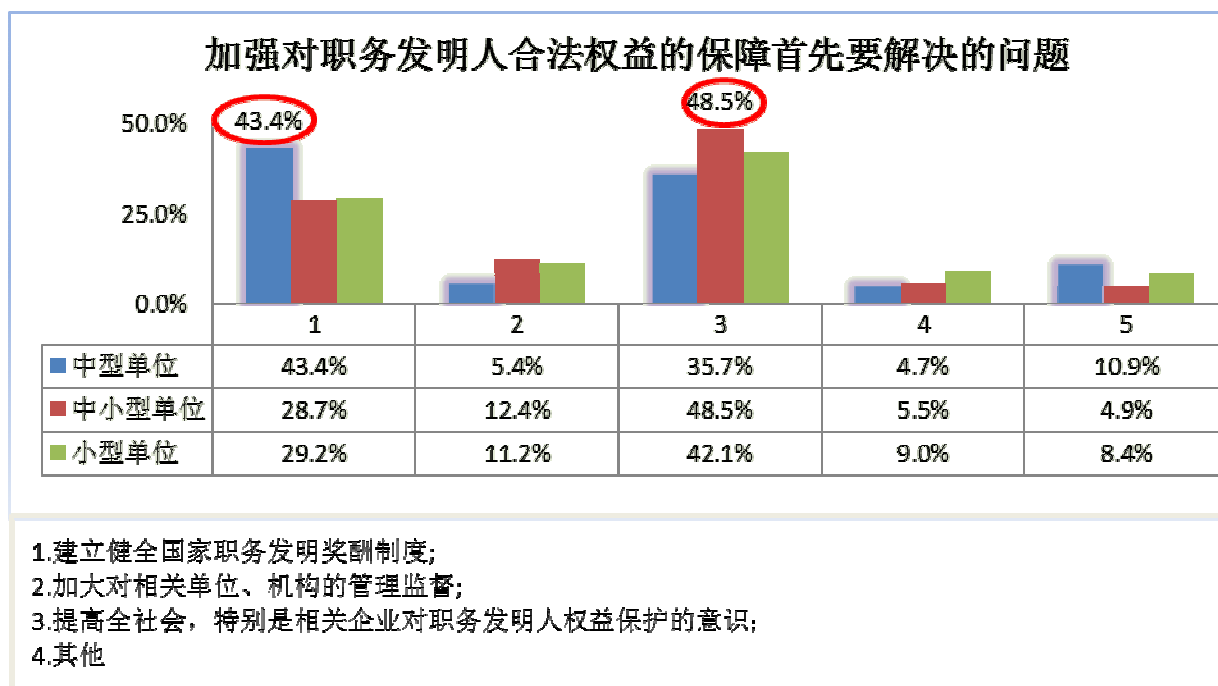


(3) 行业差异比较分析



大多数通信行业单位认为提高全社会,特别是相关企业对职务发明人权益保护的意识最为重要,比例高于化工生物行业,显著高于机械制造行业。

(4) 专利申请量差异比较性研究

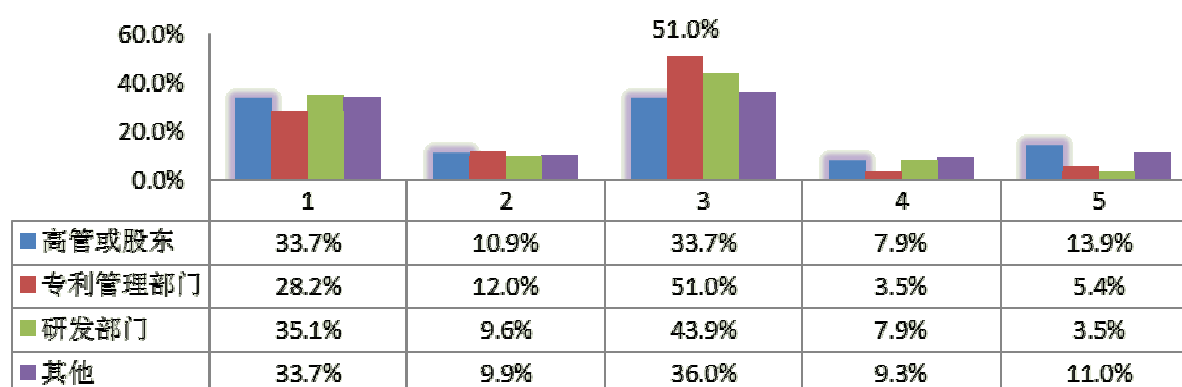


中型单位认为建立健全国家职务发明奖酬制度应排在首位;而中小型和小型单位则认为提高全社会,特别是相关企业对职务发明人权益保护的意识最为重要。

(5) 不同职务、岗位受访者比较分析

无论是单位高管或者股东,还是专利管理部门、研发部门或者其他部门的被访者,均认为加强对职务发明人权益保障首要解决的问题是提高全社会,特别是相关企业对职务发明人权益保护的意识,其中持此观点的专利管理部门受访者比例最高。其他职务的受访者观点差异不大。

加强对职务发明人合法权益的保障首先要解决的问题



- 1.建立健全国家职务发明奖酬制度;
- 2.加大对相关单位、机构的管理监督;
- 3.提高全社会，特别是相关企业对职务发明人权益保护的意识;
- 4.其他

三、主要结论和建议

（一）制度建设

1. 与职务发明有关的知识产权管理制度

目前《专利法》及《专利法实施细则》，以及《职务发明条例（送审稿）》都在职务发明权利归属和奖励报酬方面采取“约定优先、法定补充”的原则，即只要当事人依法达成的协议对权利归属和奖励报酬有约定的，首先适用其约定。因此单位制定职务发明相关制度的情况会对职务发明人的利益产生较大影响。

调研结果显示，绝大多数单位表示有相关的职务发明管理制度，其中大多数制定了专门的知识产权规章制度。具体而言，绝大多数单位规定了发明人在职期间所做发明的权利归属；大多数单位规定中了职务发明奖酬。

从不同单位性质角度来看，国有企业和外资企业制定专门的知识产权管理制度的比例高于民营企业；绝大多数国有企业在制度中对职务发明奖酬作出了规定，比例高于外资企业和民营企业。

从行业差异来看，化工生物行业制定专门的知识产权管理制度的比例最高，其次是通信行业，机械行业比例最低；从职务发明奖酬相关制度制定方面来看，仍然是化工生物行业的比例最高，机械行业最低。

从专利申请量差异来看，专利申请量越大，单位制定专门的知识产权管理制度的比例越高。

2. 职务发明权利归属规定

从调研结果来看，绝大多数单位就员工在职期间所做发明

的归属作出了约定，其中有 **40.6%** 的受访者表示约定在职期间所做出的与单位业务有关的发明创造归单位所有，还有 **28.6%** 约定在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有。从数据来看，存在部分单位对职务发明与非职务发明未作出区分对待。

从单位性质差异来看，外资企业规定在职期间所做出的与单位业务有关的发明创造归单位所有的比例和无论是否相关均归单位所有的比例均高于国有企业和民营企业。

从行业差异来看，各行业差异不大，仅机械行业规定在职期间所做出的与单位业务有关的发明创造归单位所有的比例略高于化工生物行业和通信行业。

从专利申请量差异来看，申请量越大的单位规定在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有的比例越高；而小型单位未作出任何约定的比例相对高于其他单位。

3. 职务发明报告制度

对于职务发明报告制度，目前大多数单位表示尚未形成成型的报告制度，原因之一是单位可以有效地通过对研发进度跟踪来实现对职务发明的挖掘和管理，原因之二是认为报告与否主动权在于发明人。

发明人将做出的发明报告交给单位后，大多数单位表示会在一定期限内做出答复，并确定其是否为职务发明。从答复周期来看，大多数单位会在 **1** 个月左右给予答复；依照《职务发明条例（送审稿）》第 **12** 条规定答复期限为 **2** 个月计算，近 **8** 成单位能够满足该规定。

从单位性质差异来看，外资企业要求无论发明人是否认为属于职务发明均需要向企业进行报告的比例高于国有企业和

民营企业，但是单位收到报告后在一定期限内答复发明人是否为职务发明的，国有企业比例高于外资企业和民营企业。

从行业差异来看，化工生物行业中对研发进展管理力度大，对职务发明的挖掘和指导具有更大的主动性；相比较而言，机械制造行业发明人报告与否的自主权更大。

从专利申请量差异来看，各单位之间差异不明显。

（二）职务发明人权益保护状况

1. 署名权

调研结果显示，目前单位侵害发明人署名权的现象时有发生。在不同的单位性质中，民营企业最为严重；在不同的专利申请量的单位中，小型单位中将未做出直接的、实质性贡献的人署名为发明人的比例最高。

为了更好维护职务发明人署名权权利，绝大多数受访者对《职务发明条例（送审稿）》中规定对两次以上（包含两次）侵犯职务发明人署名权的单位应当进行行政处罚的规定表示赞同。

2. 职务发明人对专利申请进度的知情情况

当研发人员将完成的某项职务发明提交到相关部门申请专利后，专利申请受理、授权等情况会影响到职务发明人获得奖酬的可能性和获得时间。

调研显示，绝大多数单位表示发明人可以通过单位的主动通报或者发明人向有关部门咨询来获得专利申请进度情况。从单位性质差异来看，国有企业主动告知职务发明人专利申请进度的比例高于外资企业和民营企业；从行业差异来看各行业差异不大；从单位专利申请量差异来看，小型单位主动告知申请

进度的比例略低。

3. 特殊情况下职务发明人的知情权和受让权

《职务发明条例（送审稿）》中规定，为了保障发明人的权益，单位中止职务发明的知识产权申请程序或者放弃已获得的知识产权的，应当事先通知发明人。发明人可以通过与单位协商，有偿或者无偿获得该职务发明的知识产权申请或者知识产权；双方协商不成的，可以按照草案规定的程序来解决争议。

拟停止职务发明的专利申请程序或者放弃单位所有的职务发明专利时，绝大多数单位表示会提前通知该项职务发明的发明人。若单位决定停止职务发明的专利申请程序或者放弃一项职务发明的专利情况下，目前受访者少有表示一定会允许或者不允许发明人受让该权利，大多数有过这种经历的受访者表示视情况来决定是否允许是比较合理的。

从单位性质差异、行业差异以及单位专利申请量差异来看，不同单位之间差异不大，视情况来决定是否允许的比例最高。

4. 专利授权或获得其他知识产权后对职务发明人的奖励情况

单位获得专利授权或获得其他知识产权后，大多数单位表示无论是否为重点技术均会给予奖励；也有部分单位表示仅对于某些重点技术给予奖励；仅有个别单位表示不会给予职务发明人任何奖励。从对给予职务发明人奖励的具体计算方法的倾向来看，大多数受访者倾向规定固定的数额，表示这样便于管理和调整。

从单位性质差异来看，国有企业无论该发明是否认定为重

点技术均会给予发明人奖励的比例高于外资企业，显著高于民营企业，但均认为规定固定的奖励数额最为合理。

从行业差异来看，化工生物行业无论该发明是否认定为重点技术均会给予发明人奖励的比例最高，而通信行业就重点技术方面的发明给予奖励的比例相比较其他行业更高，但均认为规定固定的奖励数额最为合理。

从单位专利申请量差异来看，中小型企业和小型企业仅对重点技术给予奖励的比例高于中型企业，但均认为规定固定的奖励数额最为合理。

5. 技术秘密奖励情况

当单位将职务发明作为技术秘密予以保护时，大多数单位会在该项技术秘密产生经济效益后给予发明人一定的补偿。不同类型的单位在这方面差异不明显。

6. 职务发明报酬兑现情况

从调研结果来看，绝大多数单位表示取得经济效益后向职务发明人兑现了报酬，大多数报酬兑现的方式是根据经济效益等情况一次性兑现报酬，报酬兑现时间主要集中在专利授权后或者专利产生经济效益后。

各类型单位均有绝大多数表示取得经济效益后向职务发明人兑现了报酬，兑现的方式以根据经济效益等情况一次性兑现报酬为主。从兑现时间来看，国有企业和中型单位更倾向在专利授权后兑现报酬。

当职务发明人与单位终止劳动、人事关系后，绝大多数单位表示均会不同程度上支付职务发明奖酬；如发生发明人死亡的情况，当其亲属主张继承职务发明奖酬时，大多数单位表示

均会不同程度上支付职务发明奖酬。

（三）加强对职务发明人合法权益的保障建议

1. 提高全社会对职务发明人权益保护的意识

受访者认为加强对职务发明人合法权益的保障，首先要提高全社会，特别是相关企业对职务发明人权益保护的意识。

具体而言，应该强化职务发明人对自身权利的认知，使其能够清晰自己应当获得的权利以及可以判断是否受到侵权，进一步能够了解权利受到侵害时可以获得的救济渠道，以便能够更好地维护自己的合法权益；另一方面，存在着企业对职务发明人权益保护的忽视或者无认知状况，通过加大对企业的宣传和政策引导等方式，来强化企业重视起来对职务发明人权益的落实和兑现，实现社会、企业和发明人的三赢局面。

2. 建立健全国家职务发明奖酬制度

受访者认为建立健全国家职务发明奖酬制度，从立法角度给予职务发明人维护自己权益的有利支撑。具体而言，一方面明确职务发明人在署名、获得奖酬、受让专利申请权（单位确定放弃时）等权利，让发明人维权有法可依；其次督促或者鼓励单位落实符合法律规定的知识产权管理制度，避免单位规章制度模糊不清，规避法律责任的情况发生。

3. 职务发明奖酬应当有最低保障

立法方面对职务发明人的奖酬计算采取“约定优先、法定补充”的原则。如果出现单位规章制度中的奖酬计算方式远低于法定最低奖酬标准情况，有可能造成职务发明人实际的权益。应当立法方面强化确保职务发明人的最低奖酬保障。

4. 加大对单位落实职务发明管理制度的监督和检查

立法方面对职务发明人的奖励计算采取“约定优先、法定补充”的原则，因此应当对单位落实职务发明管理制度的监督和检查进行有效的检查，一方面可以避免单位建立规章制度规避法律规定，不予落实，甚至损害发明人权益的情况，另一方面也可以对单位规章制度中不符合法律规定的内容予以纠正。