

“107篇论文涉嫌造假被国际期刊撤稿”引业内反思 会看病的不如会写论文的

一条有关“论文造假”的新闻火了：德国知名出版商斯普林格出版社20日发布消息称，经过调查发现，在2012年至2016年间，有107篇刊登在出版社旗下的学术期刊《肿瘤生理学》上的论文涉嫌“同行评审”造假，这107篇论文全部来自中国。这批论文的作者大部分是临床医生，除了批评当事人学术不端之外，许多网友热议国内医生评价晋升体系，“会看病的不如会写论文的”，引发许多医疗从业人员反思。

难堪

中国论文再度被曝造假

“同行评审”是国际流行的期刊审查程序，即把一篇学术著作交由同一领域的其他专家学者加以评审。在一些期刊，评审专家可以由作者本人推荐。

根据斯普林格出版社的说法，这些论文存在的主要造假问题是，虚构审稿人和审稿意见。具体的造假做法是：虚构一个不存在的“审稿专家”，或者假冒真实的专家，并提供虚假的、由造假者控制使用的“评审专家的邮件地址”。等到出版机构把这些论文发送到虚假的邮件地址后，造假者自行撰写出“审稿意见”，高度评价该论文，促使该论文得以发表。

这不是中国论文第一次因为“同行评审”环节造假被撤稿。

2015年3月英国现代生物出版集团撤销43篇论文，其中41篇来自中国作者；同年8月，斯普林格出版社撤回旗下10个学术期刊的64篇论文，全部来自中国作者。撤稿的原因均是这些论文在“同行评审”过程中造假。

谁之过

“责任在中介”引争议

上海市静安区中心医院放射科主任梁宗辉认为，对于大多数医生来说，用英文写论文并非易事，于是社会上出现了大量“润色论文”的中介机构。一些作者不熟悉国外出版机构、不善于与国外网站联系沟通，委托中介机构投稿就成为一种选择。而中介机构借此开始出现虚构、假冒评审专家的现象。

至于论文作者本人是否知晓中介机构在“同行评审”环节造假，上述出版机构表示并不掌握情况。

国家“千人计划”特聘专家赵子建教授说：“无论有多少借口都不可原谅，底线不能碰。”为什么这些作者不愿或不敢找真正的专

家进行真实的“同行评审”，是不是论文还有其他的问题，论文本身是否存在造假，尚待调查。但不论哪种造假，在国际上最起码要被认定为“学术不端”（misconduct），要进行严肃处理。

也有一些科研人员认为，所谓“责任在中介机构”的说法，实质上是为这些造假开脱。国际通行惯例，通讯作者要对文章的每一个字符负责，包括跟期刊编辑的往来通信。

事件发生之后，中国科协相关负责人在和斯普林格出版集团负责人会面时表示，出版集团和期刊存在内控机制不完善、审核把关不严格等问题，也应该承担相应责任。

怎么办

医生考核评价体系需完善

一些临床医生反映，此次造假背后的医学论文“浮躁症”，和目前对医生的考核评价体系有关。

“为发文章养小白鼠，没心思投入临床训练”成为医疗界诟病的问题之一。中山大学附属第一医院院长肖海鹏认为，医学生硕士、博士毕业都要发文章，而且大多数要求做基础研究。这导致很多年轻医生用大量精力去“养小白鼠”，无法集中投入到临床训练中。为了晋升，医生、护士每年得发一定数量的论文，但许多文章对提高临床实践、解决临床问题作用不大。

一位来自广东的副主任医师对记者说，在国外，为了在顶尖期刊发表一篇论文，

一个科研团队要潜心研究几年；而在国内，一个人一年甚至要写几篇。也有临床医生认为，虽然现行的医生考核评价体系有缺陷，但对论文发表数量进行要求也有一定的价值和合理性。以往评价一个医生的医术主要看临床水平，但是这种评价被诟病“太主观”，而论文还算是相对客观的评价体系。

事实上，做手术和做科研并不矛盾。部分专家建议完善针对临床医生的考核评价、教育体系。三甲医院病例数多、疑难杂症多，有责任承担科研任务。肖海鹏认为，从临床发现问题，分析问题，解决问题，以临床问题为导向的科研，会更能指导临床实践，推动医学科学发展。

年休假一年清零？法院判：不合法

法官答疑释法 澄清带薪年假常见误区

有些单位鼓励员工休年假，但有的员工就是不休，这种情况单位是不是可以不给钱？还有些单位规定年假必须一年休完，否则过期清零，这样的规定是否合法？关于年休假的正确使用方式，记者采访到北京朝阳法院的汪洋法官，在几个常见的误区和盲点上给您提个醒儿。据粗略统计，朝阳法院每年审理的近五千件劳动争议案件中，近三分之一都涉及到带薪年休假问题。

自愿不休也要给3倍工资

小杨于2007年3月1日入职某公司工作，2013年3月29日与公司解除劳动关系。离职后小杨主张，每年应休年假15天，但自他入职后都没有休过年假，因此要求公司支付2008年度至2013年3月29日未休年休假工资。公司则称，小杨已经休过全部年休假，不存在剩余年假。但双方均未提交证据。

法院审理认为，用人单位应保存员工两年的工资支付记录备查，因此在两年期间，用人单位对劳动者的考勤和休假情况负有举证责任，超出两年范围的，举证责任转移至劳动者，劳动者应就自身的休假事实提交证据。

该案中，公司未举证证明小杨的考勤或休假情况，小杨未举证证明其已累计工作满20年，且未对2012年度以前的未休年假举证，因此公司应当按照每年5天年休假的标准，支付小杨2012年度至2013年3月29日期间的未休年假工资。

法官解读

根据规定，劳动者应休未休的年假天数，用人单位应按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资。现实中，很多单位为了省钱，鼓励员工休年假，但有些员工出于个人原因没有休或者不想休，这样积攒下来的年假单位应不应该买单？

对此，朝阳法院法官汪洋表示，虽然单位可以安排劳动者休休假，但不能强迫劳动者休假，是否休假，劳动者有选择权。如果劳动者不想休假，而选择领取三倍工资，是可以支持的，但要注意两年的仲裁时效。

但有一种情况例外。有些单位分淡旺季，淡季单位会对所有员工或整个部门员工集体放假，在已不具备工作条件的情况下员工没有上班，这种情况可以视为员工已经休过年假。

年休假未用完清零不合法

小梁2014年5月10日入职某公司，2015年10月30日双方解除了劳动关系。因没有休过年假，小梁要求公司支付在职期间的未休年假工资。对此，公司则称，员工手册中有规定，年休假不可跨年申请，当年12月31日前未休完的年假，没有特殊情况的，次年自动清零。

法院审理认为，劳动者享有带薪年休假的法定权利，且法律规定年休假可以跨年度安排。本案中，公司员工手册的规定与法律规定相悖，法院不予采信。未休年休假工资属于劳动报酬，公司应当依法支付小梁在职期间的未休年休假工资。



法官解读

根据法律规定，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。即单位可以在第二年安排补休上一年度的年休假。但现实中，一些企业会在规章制度、员工手册、劳动合同中附加“当年带薪年休假没有休完的，将在年底或次年年初清零”等类似规定，规定时间前员工没有休完的年假，视为自动放弃，单位不会给钱。但这样的规定合理吗？

汪洋表示，这样的规定不合理也不合法。用人单位不能随意将员工的未休年休假清零，如果劳动者当年度尚有年假未休的，可以与单位协商在次年补休或者要钱。也就是说，只要劳动者存在未休的年休假，单位就应当按照日工资收入的300%支付工资。

年休假不能清零的话，是不是可以无限累积？

汪洋表示，年休假也是有时效的，劳动者要注意。实践中，劳动者可以主张申请仲裁前两年的年假，两年期间法院是支持的。至于两年之外的未休年假，除非劳动者能够举证而且单位没有以时效为由抗辩，否则法院不会支持。也就是说，员工积攒的两年以外的年假，如果单位拒绝补休或者给钱，你也没办法。

换工作满1年才能休年假

2014年2月10日小王换工作到某公司入职，但刚刚工作满一年就又离职了。小王认为自上一家单位离职后即到这家公司工作，因此主张应自入职时起享受带薪年休假，但公司不认可。

法院审理认为，小王提交的证据显示，其自上一家公司的离职时间为2014年1月20日，但入职新公司的时间是2月10日，不属于连续工作。其入职丙公司工作后的第一年不符合享受带薪年休假的条件，因此法院没有支持小王的诉讼请求。

法官解读

法律规定，享受带薪年休假这项福利的前提是“连续工作满一年”，许多劳动者误以为入职当年就可以申请年休假，其实不然。

汪洋解释说，“连续工作满一年”是指劳动者在参加工作后曾经在同一个或两个以上用人单位连续、不中断地工作满12个月，之后才开始享受年休假。即使劳动者不是初次参加工作，只要存在中断工作、停止工作的情形，均需要重新工作满一年后，从第二年开始才能享受带薪年休假。

(本版稿件据新华社)