

■劳动时评

竞业限制条款不能滥用

□杨玉龙

竞业限制条款在保护用人单位竞争优势的同时，也限制了劳动者的择业权、生存权，对其就不能滥用，更不能任由竞业限制成为就业限制。

近年来，为限制跳槽，一些企业与普通劳动者签起了竞业限制协议。记者持续采访了18位被迫签下竞业限制协议（或含有竞业限制条款的劳动合同）的厨师、培训机构讲师、置业顾问、美容美发师，他们讲述各自遭遇：不签不能入职；拿违约金“威胁”只给市场价一半的薪水；用

少量的补偿换取劳动者两年“失业”等等。（12月10日《工人日报》）

关于竞业限制有着明确法律规定。《劳动合同法》规定，对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。劳动者违反竞业限制约定的，应按约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。而这也是企业保护自身合法权益的一种保障。

不过，竞业限制虽受法律保护，但并不意味着可以滥用，比如成为牵制劳动者就业创业的砝

码。尤其是，《劳动合同法》没有清晰界定适用于竞业限制的职业和岗位，致使部分企业将普通劳动者一并纳入签订竞业限制范畴，也就难免会让一些劳动者被企业的小伎俩“误伤”，致使其权益受到伤害。

以媒体报道的案例为例。记者采访签下竞业限制协议的18位普通劳动者，无一例外是在入职时被迫签下的，最高的违约金高出月薪100倍。值得注意的是，他们既不是高级管理人员、高级技术人员，也不是高级销售人员、财务人员等有机会接触商业秘密的人员，也就是说他们本没有必要签订竞业限制协议，但却要面临承担支付高额违约金

的风险。

一些企业滥用竞业限制，无外乎是为了一己私利，比如，用竞业限制来防止劳动者跳槽、保护商业秘密。但殊不知，这也极易因此发生劳动纠纷。于此，对于企业来讲，理应增强法律意识，必须合理、合法、不违背公共利益，而对一些非掌握核心机密的员工，没必要以竞业限制来束缚员工或以最长期限约束。

同时，从劳动者角度来讲，也要讲诚信，不应恶意跳槽，即便跳槽也不应侵犯“老东家”的商业秘密。对于企业要求签订的竞业限制协议，一则有必要注意相关条款，对企业单方擅自扩大

签订范围的完全可以抵制；二则对于签订的竞业限制协议有必要诚信遵守，切莫因为任性或不懂法，导致企业权益受损，而自己逃也逃不脱相应赔偿。

总而言之，竞业限制条款在保护用人单位竞争优势的同时，也限制了劳动者的择业权、生存权，对其就不能滥用，更不能任由竞业限制成为就业限制。当然，也正如专家指出，“完善相关法律条款才能杜绝竞业限制滥用、错用”。所以，尽快完善竞业限制的相关法律法规，加大对侵犯商业秘密行为的查处和打击力度，也有助于减少因竞业限制引发的劳动争议。

■每日图评

“老人鞋”别成“坑老鞋”

目前，鞋类市场上有一种网红产品，被称为“老人鞋”或者“健步鞋”。商家宣称这是专门为老年人设计的鞋子，更加适合老年人的脚型特征，穿起来既舒适，又防滑。听起来，这样的鞋子应该是特别适合老年人的，但有些老年人却反映，老人鞋并不舒服，有时甚至还不如普通的鞋子。（12月10日央视新闻）

合脚舒适，防滑安全，是老人鞋的基本特点，也是老人鞋近年来成为网红产品的根本原因。但在测试过程中，鞋底出现超长裂纹，鞋帮与底墙开胶，这些检

验鞋类基本性能的通用指标，却屡屡触碰标准红线。专家指出，鞋子不耐折，也就是不牢固；鞋底不耐磨，鞋底花纹磨损后容易滑倒。这样的“老人鞋”，“质量还不如一双普通的旅游鞋”，又遑论作为“老人鞋”卖点的“舒适、安全”？

当前，“老人鞋”已经是市场的大热门，但目前我国却并没有“老人鞋”的专业标准，因此导致“老人鞋”产品质量良莠不齐，产品出现了问题也难以追责。显然，有关部门应尽快制定这方面的“国标”，让生产企业有章可循。实际上，当人口老龄



化已经是贯穿我国21世纪的基本国情，如何更好地服务老人，有关方面还要有一点超前意识，在

诸如“老人鞋”的推出中，及早起到主导作用。

□钱凤伟

■网评锐语

“电子眼”控烟正当其时

黄齐超：烟民们请注意，深圳控烟又放大招！未来将有“电子眼”专盯公共场所违法吸烟行为。12月起，坪山区马峦街道正式试点控烟环境监测器，通过在餐厅、商场、客运站、网吧、学校等禁烟区域安装监测器，实现24小时监控，这一举措在国内也是首创。“电子眼”不是价格成本昂贵的科技机器，用“电子眼”控烟具有推广的现实意义。我们期待着更多的城市能推出这样的禁烟设备，助力公共场所禁烟走出困境。

■世象漫说



祖传药方

把廉价的中药泡酒包装一下，成本不到一元，摇身一变就成了所谓的“祖传药水”。近日，内蒙古警方捣毁了一处制售假药的窝点，抓获涉案犯罪嫌疑人2名，查获假药17万瓶，涉案金额达300多万元。（12月9日《海峡都市报》）

□朱慧卿

■有感而发

评选职工“金点子”活动贵在坚持

今年是发行集团工会开展职工创新和合理化建议评选工作的第五年，共收集涉及经营管理、优质服务、安全生产、增收创效、多元化经营、实体书店改革发展、增强和扩大企业影响力等方面的创新和合理化建议393条，所推选出的参评项目是历年评选中质量最高、评选现场最为紧张激烈的，所有参评创新项目可操作性强，不仅在本企业内部采纳实施，在集团系统内都有深远的推广意义。（12月10日《劳动午报》）

职工身处企业发展的最前沿，对生产过程中的问题和不足，看得最清楚，想得最明白。有的职工虽然文化层次并不高，但有着丰富的实践经验和聪明的才智，一些生产中的难题到了他们手里，就能很快被攻破和化解。职工从实践中锤炼出来的创新能力，是一种潜在的生产力和一笔宝贵的财富，充分发挥职工的主人翁意识和创新能力，对企业的发展将起到积极的作用。

笔者以为，开展职工创新和

合理化建议评选，让他们为企业发展献出更多更好的“金点子”活动，贵在坚持，形成一种机制和制度，这样，不仅充分尊重了职工的首创精神，让他们牢固树立创新的理念，思考创新的想法，开拓创新的方法，在生产一线中发现和发明更多原创性、实用性和先进性的“金点子”，推动了企业技术的进步与发展，而且常态化的评选“金点子”活动，可以进一步激发职工学文化学技能的热情。

□费伟华

■有话直说

管好用好工会“钱袋子”

工会经费是工会开展工作、组织活动的物质基础和基本保障，各级工会历来对工会经费的使用、管理高度重视，工会委员会之外单独设立经费审查委员会，足见这项工作的重要性。

随着收缴力度的加大，工会经费增加，“腰包鼓了”，审查工作量也在加大；与此同时，按照工会改革，搞活基层的要求，上级工会通过下拨经费支持基层开展工作的力度日益加大，经费审查工作的任务也在加重。由于经审人员少，专业知识不足，又带来了“谁来审、审什么、怎么审”的难题。为此，各地各级工会都在积极探索新的、更有效的管理办法，形象的说法叫做“管好工会‘钱袋子’”。

工会经费当然需要管好，但管好是手段，用好才是目的。因此，经费开支是否有利于工会开展工作、组织活动，应该成为经费审查的前提和重点。经费审查不仅要看看开支是否违规、违纪或存在其他问题，更要看钱花在哪里？是否合理？效果如何？强调这一点，与如何组织有效的经费审查有很大关系。

工会财务工作有很强的专业性，这个“专业”不是指财务方面，而是指工会组织的性质及其工作的特殊性。通过招标请会计师事务所进行工会经费审计的办法，在一般意义的业务上是可行的，但也可能由于审计者不了解工会工作的特殊性而难以保证审计质量。因此，管好工会“钱袋子”，需要懂工会的人。

相形之下，经过公开招聘和必要的培训，组建工会自己的“经费审查专家库”，成为一种好的选择。相对稳定的专业队伍不仅便于管理、培训，有助于他们更多地了解工会，更能够适应工作需要，而且可以用之于任何一级经费审查。不仅缓解了工会审计力量不足的问题，而且使更有针对性的专项审计成为可能。

□一刀（资深媒体人）

地方立法促进母乳喂养具有示范意义

李雪：12月9日，广州市人大常委会发布公告，《广州市母乳喂养促进条例》已于11月29日通过广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十五次会议批准，自2020年3月1日起施行。纾解母乳喂养困境，地方立法无疑值得称道。当然，善法更须良治。让母乳喂养有法可依开了个好头，关键是能够将《条例》内容落于实处。