

■劳动时评

竞业限制应遵循立法价值本源

□郭丽华

在数字经济时代，企业的核心竞争力越来越取决于组织创新生态的能力，而非对人力资源的强制控制。当更多企业认识到这一点，竞业限制才能真正回归其保护商业秘密的本位。

4月24日，小红书发布全员信，宣布从5月1日起不再新增现金或期权竞业限制条款，原有现金及期权竞业全部释放，消息一经发布直接冲上热搜。作为国内互联网头部企业，这一决定意味着小红书正式取消了被外界诟病已久的“大厂竞业”政策，不仅是对企业自身管理模式的革新，更是对劳动者自由择业权的尊重，值得业界深思。在个别企业存在滥用竞业限制

条款现象的情况下，小红书的选择揭示了一个基本道理：竞业限制权作为企业保护商业秘密的工具，必须受到严格限制，否则将损害职工权益、影响市场竞争。

竞业限制如被滥用将造成多重重伤害。竞业限制本是一项平衡企业利益与职工权益的法律制度。《劳动合同法》明确规定，竞业限制的人员应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，且期限不得超过二年。然而在现实中，这一制度被个别用人单位滥用：从高管到普通一线职工均被要求签署竞业协议；限制期限往往顶格设定；竞业范围覆盖整个业务范畴。这种滥用造成了三重伤害：一是限制了普通劳动者的自由，所涉职工离职后因惧怕索赔而不敢从事本专业工作；二是影响了行业人才流动；三是形成了变相的“人才垄断”，大企业通过竞业协议阻止职工流向

竞争对手，实质上削弱了市场竞争活力。在这种环境下，小红书主动取消竞业限制的决策，为行业树立了新的标杆。

竞业限制应在法制框架内设定。法律经济学分析显示，竞业限制的合理边界应在于“保护商业秘密的必要限度”，实践证明过度实行竞业限制会抑制创新。当职工不分岗位均被要求签署竞业协议时，企业所谓的“商业秘密保护”主张已明显超出合理范畴。而个别企业将竞业限制与期权兑现捆绑在一起，形成“要么放弃职业发展，要么放弃财产权益”的两难选择，也显然背离了竞业限制的立法精神。小红书取消竞业限制的深层意义，在于重新确认了“劳动者自由择业权优先”的原则，其CEO在内部信中强调“信任比约束更重要”，这一理念对个别仍然滥用竞业协议的企业不啻为一记警钟。

规范竞业限制需要法律规制

与行业自律双轮驱动。要确保竞业限制合法合理运用，仅靠个别企业的自觉远远不够。从法律层面看，《劳动合同法》第24条对竞业限制的规定较为原则化，亟待通过司法解释或修法进一步明确：限制对象应严格限定于实际接触核心商业秘密的岗位；补偿金标准应予明确，如不低于离职前年薪的一定比例；企业主张违约赔偿时需举证实际损失。其二，行业自律同样重要。如，互联网行业协会可制定竞业限制适用指南，对行业企业进行规范和指导。企业管理者也应意识到，过度依赖竞业限制维持竞争力恰恰反映企业创新能力的不足。其三，对劳动者而言，需增强法律意识。遇到不合理的竞业要求时，可依据《劳动合同法》第26条主张条款无效；遭遇恶意诉讼时积极依法维权，近年上海、深圳等地已有多个判例支持劳动者。某AI工程师胜诉案例表明，法院越来越倾向于审查竞业限制的必要性与合理性。

所以，竞业限制应回归立法精神所主张的权利平衡本质。健康的市场竞争应建立在人才自由流动与知识有序传播的基础上，而非通过法律手段制造人为壁垒。在数字经济时代，企业的核心竞争力越来越取决于组织创新生态的能力，而非对人力资源的限制。当更多企业认识到这一点，竞业限制才能真正回归其保护商业秘密的本位。

综上所述，小红书的变革预示着一个更深层次的趋势：未来的企业竞争，必将是开放生态与封闭体系的竞争，是自由创新与人才禁锢的竞争。在此意义上，小红书的改革不仅关乎一家企业的选择，更是指向了一种更为先进的商业文明方向和法治精神，而劳动者的权益保护与企业的创新发展，也将找到平衡的支点。

■每日图评

举办电商直播劳动竞赛是一种创新

日前，由安徽省淮北市相山区总工会主办、皖北电商产业园承办的淮北市首届“凤凰杯”电商直播劳动竞赛在相山经济开发区食品博览园举办。来自淮北师范大学、淮北理工大学等多所高校的20组60余名学生团队同台竞技，上演了一场电商技能的精彩对决。（4月25日《安徽工人日报》）

据报道，在此次比赛现场，各参赛团队凭借生动幽默的语言、别出心裁的展示方式，向直播间观众热情推介参展企业的特色产品。竞赛评委组由电商平台运营专家和专业人员构成，从直播销售额、互动率等多个维度进行科学、严谨的评分。

近年来，“直播带货”异军突起，创业者纷纷试水直播营销。但“直播带货”并不是简单产品介绍，对主播的业务水平也有较高的技能要求，技能型主播人才相对紧缺。对此，想要提高带货主播的技能水平，满足从业者相互学习交流提高的需要，举办劳动竞赛是有效的方式之一。

笔者认为，传统劳动竞赛主要集中在一些传统行业，而电商直播作为一种新兴的营销方式，其技能要求与传统行业有所不同。举办电商直播劳动竞赛，探索“高校+电商+企业”的合作模式，可以说是一种与时俱进，也是劳动竞赛内容和方式上的一种创新。此举不仅为高校学子搭建了展示自我、锤炼实践能力的优质平台，也推动了直播电商人才培养与地方产业发展的深度融合，彰显了新时期劳动竞赛的勃勃生机和活力。



推动了直播电商人才培养与地方产业发展的深度融合，彰显了新时期劳动竞赛的勃勃生机和活力。

□周家和

■有感而发

让AI赋能技能人才教育

面对AI技术席卷各行各业，不少职业院校主动利用技术满足教学需求，并针对技术进步趋势提前部署，紧跟时代发展前沿。新技术的应用改变了教育生态，与此同时也带来新的难题和挑战。专业人士认为，职业学校在纵深推进AI技术应用时，要坚持“以人为本、技服务人”，将服务和支持师生教与学的需求放在首位。（4月23日《工人日报》）

24小时在线的AI助教老师，数字人教师与学生面对面交流，在人工智能技术加持下具有针对性的交互实训……近两年，以ChatGPT、DeepSeek等为代表的

AI大模型生态正加速显现，职业教育也受到AI大模型等技术的深层次影响。这些影响主要体现在课堂教学形式、赋能虚拟仿真实训，以及学校数智治理等多个方面。

当下，AI技术席卷各行各业，职业教育与人工智能的深度融合，是培养技能人才的必由之路。

普及AI素养，为技能人才插上“智能翅膀”。面对技术迭代带来的知识变革，职业教育理应将AI教育嵌入课程体系，让学生从“技术使用者”向“技术驾驭者”转变。

深化专业融合，打造智能驱

动的实训场景。AI技术会重构传统职业教育的实训逻辑，通过虚拟仿真、数字孪生等技术，复杂工艺的模拟训练变得触手可及。这些创新让技能训练突破时空限制。更重要的是，AI通过数据分析优化实训流程，实现个性化指导，可以使技能培养从标准化走向精准化。

革新教学模式，释放智能教学的乘数效应。从智能判卷到教案生成，AI正在成为教师的“数字助教”，极大提升教学效率。山东旅游职业学院教师通过数字人形象生成微课，北京工业职业技术学院开发智能教学工具，这些探索不仅解放了教师生产力，

更通过沉浸式交互提升学习体验。通过AI赋能课堂管理、学情分析等，更好地协调个性化教学与规模化培养的矛盾，更好保证高素质技能人才育成。

当然，这场变革仍需跨越多重障碍。部分院校面临技术适配难题，通用大模型难以精准匹配教需求；教师群体中技术应用的“数字鸿沟”亟待弥合；如何平衡AI辅助与动手能力培养，考验教育智慧等等。总之，职业教育需构建“人机协同”的新型育人生态，职业院校要在技术应用、师资培训、课程设计等方面持续创新。

□木须虫

■长话短说

“午间课堂”为职工业余生活添彩

4月24日，郑州高新区总工会职工文化活动中心打造的“职工午间课堂”在国家863中部软件园正式启动。首期课程以“午间瑜伽·赋能身心”为主题，通过为期六周的专业瑜伽训练，帮助职工利用碎片化时间科学锻炼。（4月25日《河南工人日报》）

据报道，“职工午间课堂”紧扣职工时间少、运动难的痛点，于工作日午间12时30分至13时30分开展，并设计阶梯式教学方案。郑州高新区职工文化活动中心后续还将推出中医保健、素养提升等多种形式课程，逐步在产业园区构建“午间1小时”服务矩阵，持续为职工美好生活助力添彩。

人需要劳逸结合，午休时间就应该让职工休息放松。人还有精神追求，需要不断吸收相关知识和技能充实内心世界。“职工午间课堂”很好地契合了职工需求，自然受到职工的欢迎。

“职工午间课堂”提升了职工技能，陶冶了职工情操，开拓了职工眼界，提升了职工队伍的整体人文素养。同时，还有效舒缓了职工紧张的神经，让职工更加精神饱满地投入工作。同时，通过学习和交流，也促进了职工的友谊、增强了企业凝聚力。

我们希望“职工午间课堂”不断丰富学习内容、创新教学方式，为职工业余生活增色添彩，助力职工遇见“更好的自己”。□方醒