

## ■劳动时评

## 让合规指引为用人单位和劳动者划定“平衡线”

□张智全

期待合规指引的实施能够让竞业限制制度实至名归地回归本源，成为保护企业商业秘密的“利器”，而非阻碍人才发展的“枷锁”。如此，才能构建健康、有序、充满活力的人才生态，为经济高质量发展提供持续的人力资源支撑。

保洁、保安、厨师也被竞业限制？近年来，一些企业任意扩大竞业限制人员范围，甚至“全员覆盖”，有的企业限制劳动者离职后的就业范围，还有的企业约定低补偿金、高违约金等“霸王条款”，严重影响劳动者就业

择业权和职业发展。近日，人社部印发《企业实施竞业限制合规指引》（以下简称指引），给企业实施竞业限制“立规矩”。（9月16日《工人日报》）

设立竞业限制制度的初衷，是保护企业商业秘密与竞争优势，其适用对象仅限于“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。然而在实践中，该制度却被某些企业异化为阻止人才正常流动的工具。普通劳动者往往在不明就里的情况下签署竞业协议，一旦离职便面临高额索赔风险。如此滥用不仅违背立法本意，更加剧了劳资关系的不平等，阻碍人力资源优化配置。

指引的一大突出亮点，是对商业秘密作出了清晰界定，明确将“行业一般常识”“公开渠道

可获信息”排除在外。劳动者掌握的“通用知识技能”或“一般经营信息”，并不构成保密义务基础。这一规定弥补了原有法律中概念模糊的缺陷，为劳动者维权提供了坚实支撑。

针对竞业限制地域和范围模糊泛化的问题，指引强调“合理约定”原则，要求限制的地域和行业应“具体、明确”，无正当理由不得扩大至全国乃至全球。此举有助于遏制企业滥用优势地位无限扩张限制边界，确保竞业限制条款的合理性与正当性。

尤其值得关注的是，指引对经济补偿和违约金标准给出了具体参考。规定月经济补偿一般不低于劳动者前12个月平均工资的30%，且不低于当地最低工资标准；竞业限制期限超过1年的，补偿不宜低于平均工资

的50%，并明确违约金一般不宜超过补偿总额的5倍。这些具体数字为劳资双方提供了预期管理，避免了企业“漫天要价”的行为。

竞业限制合规指引的出台，体现了平衡保护企业合法权益与劳动者就业权的治理智慧。诚然，企业有权保护自己的核心商业秘密和竞争优势，但这种保护不能以牺牲劳动者的正当就业权利为代价。企业应充分认识到，竞业限制既不是单方惩治劳动者不诚信遵守契约精神的制度设计，也不是企业实现自身利益最大化的工具，只有在保护企业商业秘密和劳动者合法权益之间寻求到最大公约数，才是正确路径。指引通篇坚持平衡兼顾各方利益的治理思维，既提供了企业保护商业机密的法律工具，又

为劳动者合法权益划出了保护红线，有助于构建和谐稳定的劳动关系。

“徒法不足以自行。”接下来，有关部门应加强宣传与解读，提高企业和劳动者的认知度与运用能力；劳动监察机构要加大执法力度，对违规行为及时予以纠正；仲裁和司法机关在审理相关争议时，也宜以指引精神为参照，确保裁判结果的公平合理，多措并举推动企业合规运用竞业限制制度。

期待合规指引的实施能够让竞业限制制度实至名归地回归本源，成为保护企业商业秘密的“利器”，而非阻碍人才发展的“枷锁”。如此，才能构建健康、有序、充满活力的人才生态，为经济高质量发展提供持续的人力资源支撑。

## ■每日图评

## “奶爸学院”提升职工家庭育儿技能

近日，“共育幸福家——浦东新区‘幸福奶爸 快乐宝妈’职工科学育儿技能展示暨‘奶爸学院’落地仪式”在上海市第一妇婴保健院东院举行，吸引了100多组奶爸宝妈家庭参与。（9月16日《劳动报》）

据报道，由浦东新区总工会携手上海市医务工委会推出的“奶爸学院”近日正式对外开放，开启线上线下双线培训模式。其中，线上学院以“奶爸云上学院”开设的6大类15门线上课程为主。线下学院目前与上海市第一妇婴保健院、浦东新区妇幼保健院合作。

婴幼儿处于身体发育的关键期，掌握科学的哺育方法和技能尤为重要。在现实生活中，很多新手奶爸掌握的科学育儿知识有限，对换尿不湿、洗澡之类的简单护理操作不够熟

练，迫切需要系统化的专业指导，从而更自信地承担起作为父亲的责任。

浦东新区总工会携手相关单位推出的“奶爸学院”落地医院，不但充分利用了医疗资源，还让奶爸宝妈们学习育儿知识更方便快捷。线上线下双线培训模式、科学的培训课程，让他们学到了诸多科学育儿知识和技能，切实解决了职工家庭在育儿过程中的痛点和难点问题。

在现代家庭中，育儿不只是宝妈一方的事情，而是父母双方的共同责任。因此，相关部门可与医院、职业培训学校加强合作，结合实际开展育儿技能培训。同时，广大奶爸也要主动承担家庭责任，为家人分忧，积极争做“科学育儿”的践行者、“亲子时光”的守护者、“家庭



责任”的共担者、“新时代家风”的倡导者，以实际行动缓解

家人的育儿压力，共同凝聚家庭幸福力量。□赵杰昌

## ■世象漫说



## 马路岂能成秀场

机动车道上，一名自行车骑手单手扶把，侧头说着台词，同伴同样单手扶把，用手机记录着画面。而为了避开他们的“拍摄区域”，一旁的车辆只能侵占对面车道才能驶过……在短视频和直播风靡的当下，马路成了一些人眼中的拍摄片场和私人影棚。记者近日注意到，短视频平台上，上述以马路为背景拍摄的视频比比皆是。这些视频中，拍摄者全然不顾周围川流不息的车辆，让观看者不禁为其捏把冷汗。（9月12日《法治日报》）

□王琪

## ■有感而发

## 直播带岗开启残疾人就业新通道

近日，2025年南通市首期残疾人直播带岗活动顺利落幕。本次活动由市残联主办、市残疾人就业管理中心承办，创新采用“沉浸式”入企体验模式，通过市残联视频号全程直播，为残疾人求职者与企业搭建高效对接桥梁。（9月16日《江海晚报》）

残疾人直播带岗的创新之处，在于打破了传统招聘的时空限制，对于行动不便的残疾人而言，线下招聘会往往存在诸多不便。而“沉浸式”直播带岗活动，通过镜头将工作环境、岗位内容直观呈现，极大降低了求职者的信息获取成本。这种“云探企、云求职”模式，让残疾人足不出户便能直观地了解企业与岗位信息，有效减少了就业过程中的信息不对称问题，有效提升了求职便利性和人岗匹配效率。

更为难得的是，直播带岗形式彰显了因人施策的精准服务理念。残疾人就业面临的最大挑战

往往不是能力不足，而是就业岗位适配性、社会偏见等，直播带岗通过可视化展示，既让企业能够更全面地展示岗位适配性，也让残疾人求职者能够更自信地评估自身与企业需求的匹配度。

当然，要保持这种创新模式的持续生命力，要做的事还有很多。比如，要组织更多的企业参与，多提供适合残疾人的工作岗位；建立线上线下一体化服务，提供就业指导、岗前培训等配套支持；建立残疾人求职需求数据库，实现精准推送和匹配优化。

总之，帮扶残疾人就业，需要创新工作方法，用心用情用力，切实精准解决残疾人就业难问题。期待残疾人直播带岗活动能够更多些，为用人单位和残疾人求职者搭建双向选择的沟通交流平台，助力更多的残疾人实现更高质量就业，实现人生价值。

□刘予涵

## ■长话短说

## 劳动仲裁开启AI新模式 助力构建和谐劳动关系

日前，山东省青岛市劳动仲裁全面引入人工智能技术，将传统工作模式升级为“数据跑、辅助写、智能判”新模式，显著提升了办案效率与服务体验。（《工人日报》9月15日）

据报道，新模式通过PC端和移动端“智能申请”服务，劳动者无需熟悉法律条文，只需用日常语言描述诉求，系统便会自动生成规范的法律文书，并智能提示需补充的内容，如金额计算依据等。申请流程清晰简便，大幅降低了维权门槛。庭审后，AI借助案例库与算法自动生成裁决文书，实现“类案同裁”，提升裁审一致性。

传统劳动仲裁流程相对复杂，劳动者维权面临繁琐的申请表格、对法律条文不熟悉等问题。劳动仲裁开启AI新模式，以科技手段作支撑，进一步提升了劳动仲裁的效率和服务质量，为构建和谐劳动关系注入新动能。

笔者以为，在数字化时代，人工智能技术正以前所未有的速度渗透到各个领域，劳动仲裁领域也不例外。劳动仲裁开启AI新模式，对劳动者而言，可以说是降低了维权门槛，破解了有些劳动者因不熟悉法律法规条文，“想维权却不知如何下手”的困境，使更多劳动者能够便捷、高效地维护自己的合法权益；对企业而言，系统提供政策解读与用工风险提示，帮助规范用工行为，既减少了企业损失，也能从源头上预防劳动争议的发生；对仲裁机构而言，能显著提升办案能力，有效缓解案件积压。特别是“类案同裁”，减少人为偏差，提升裁审一致性，许多同类型劳动纠纷得以快速公正裁决，避免矛盾升级，让劳资双方的合法权益都能得到高效保障，从而助力构建和谐劳动关系。□周家和