

竞业限制滥用现象调查④

“‘就高不就低’的竞业限制期限,真耗不起啊!”

本报记者 柳姗姗 彭冰

程序员王小可先后在4家互联网企业工作。其中,前3家企业都与他签订为期两年的竞业限制协议,这让他有些郁闷。

对高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员实施竞业限制,为的是保护用人单位的商业机密。根据法律规定,竞业限制的期限不得超过两年。

“互联网技术发展迅速,像我这样的基层程序员接触不到商业机密,如果一两年不能从事相关工作,很可能因跟不上行业发展而被市场淘汰。”王小可委屈道。

记者采访发现,不少企业动辄顶格设置竞业限制期限。有从事专业技术工作的劳动者认为,应结合岗位情况合理设置竞业限制期限,具体岗位具体分析,滥用竞业限制甚至“就高不就低”将竞业限制期限约定为两年的做法,不仅影响劳动者职业发展,还会限制人才自由流动,在某种程度上妨碍社会经济的良性发展。

职业发展中的“不能承受之‘久’”

竞业限制可以保护用人单位的商业机密。但对劳动者来说,被竞业限制的时间过长,往往是职业发展中的“不能承受之‘久’”。

然而,离职后,该公司并没有按约定按月支付竞业限制补偿金。考虑到竞业限制期限较长,为了维持生计,祁雪不得不放弃人力资源的老本行,转做教育咨询工作。

“我的工作不涉及公司的商业秘密,公司却不管三七二十一,统一对所有技术人员和行政人员竞业限制两年,这没有道理

阅读提示

一些企业为了控制员工,有意“就高不就低”将竞业限制期限设定为法律容许的最高期限。专业人士认为,这不仅会影响劳动者的职业发展,限制人才自由流动,还会影响了市场高效配置劳动力资源、创新创业的发展,建议进一步明确竞业限制的适用范围和期限。

啊!同时,协议约定的企业范围较为宽泛,为了避免违约,我只能被迫转行。”祁雪说。

对于祁雪的遭遇,王小可感同身受:“在互联网公司,签订竞业限制协议可以说是‘标配’。从我身边的情况来看,但凡签了竞业限制协议,期限大多是两年。”

记者了解到,2018年至2023年间,苏州市中级人民法院一审判决的竞业限制案件有133件,其中约定竞业限制期限为两年的有97件,占比达到72.93%。

相比之下,被竞业限制9个月的李一鸣显得有些“幸运”。2022年2月,李一鸣进入上海某电商平台做数据分析工作。入职当天,公司与他签订竞业限制协议。2023年6月,因对绩效考核存在分歧,李一鸣被迫离职,并被要求竞业限制9个月。

在重新找工作的过程中,李一鸣多次被问到“空窗期在做什么”“为什么中途跨行”等问题,“企业更愿意聘用没有空窗期且始终在同一行业工作的求职者。”

竞业限制期限的设定标准是什么

关于竞业限制期限,有一个问题让王小可困惑不已:“一些企业对基层员工和高级管理人员、高级技术人员统一要求竞业限制两年,如此一来,实行竞业限制的意义是什么呢?竞业限制期限的设定,究竟有没有标准可言?”

李一鸣对此有着同样的疑惑。他反复提到,9个月的竞业限制期限虽非顶格,却很漫长,“我在这家公司工作了16个月,工作内容不涉及商业秘密,却要对我竞业限制9个月,

不知道标准是什么,怎么就定了9个月?”

上海申浦律师事务所创始人吴士刚律师曾注意到两家著名的电商企业,一家企业将竞业限制期限规定为6个月,而另一家企业则将竞业限制期限设定为法律容许的最高期限,并不一定是为了保护商业秘密,而是为了控制员工,给劳动者跳槽设置更高的障碍。

今年4月,李一鸣入职浙江一家电商企业做商品分析工作,此时已过了竞业限制期。不过,前公司以今年2月跟踪偷拍的视频为证据,将他告上了仲裁院,并索赔106万元。

“视频中那个人不是我。”庭审中,李一鸣否认,并提出鉴定原岗位工作内容是否涉密。“106万元的赔偿金对我来说是天文数字。而且不合理的地方是竞业限制补偿金的计算标准仅包括基本工资,但赔偿金却是包括福利费在内的税前年收入的两倍。”李一鸣说。

王小可对记者说:“企业可以自主与劳动者商议竞业限制补偿金的多少,在提供较少补偿金的情况下,约定较长的竞业限制期限对企业而言成本很低。离职后,即使企业不发补偿金,劳动者急于找到下一份工作,很少会耗时耗力跟前单位打官司。因此,不少企业选择将竞业限制期限‘拉满’。”

“动辄两年,这种‘就高不就低’的竞业限制期限,真耗不起啊!”王小可无奈道。

应合理设置期限而非滥用

“竞业限制制度的基本定位是用人单位商业秘密保护的预防性前置措施,但用人单

位将期限动辄‘拉满’、适用范围不断扩大,导致该制度越来越背离初衷,变成了一种‘离职限制’,劳动者‘用脚投票’机制失灵,影响了市场高效配置劳动力资源、创新创业的发展。”中央财经大学法学院教授沈建峰说。

沈建峰告诉记者,高科技和制造业领域最常发生竞业限制案件。他表示,在尖端领域,人才本就稀缺,劳动者在竞业限制期不能从事擅长的的工作,直接导致了人才的浪费,滥用竞业限制对高科技产业的发展会有实质性妨碍。

“其实,单纯从技术上来讲,在互联网行业,每个公司都有相对成熟的软件架构,即使从零起步,也不会要求跳槽过来的程序员直接把原公司的那套东西拿来用,每个问题的解决方案不会只有一个,每个系统都会不断升级迭代。”王小可说,基层程序员一般接触不到核心机密,只有对那些掌握客户资源的关键岗位,或掌握公司核心机密的高管,才有必要进行竞业限制,并且需要合理设置竞业限制期限。

刚跳槽至一家汽车零部件公司的工程师章华,原来在一家汽车橡胶制品企业工作,掌握公司核心技术——产品配方,不过这家企业并未要求他签订竞业限制协议,而是以保密协议代替。“我认为这样更合理,否则以竞业限制对相关行业的企业‘禁’了之,我可能连工作都找不到。”章华说。

针对竞业限制在实践中引发的系列问题,上海市人大代表、上海莉莉丝科技股份有限公司联合创始人胡睿倡导企业通过其他更为直接的制度而非竞业限制,来实现商业秘密保护的目的,比如采取技术手段,或通过建立内部保密制度来规范职工的行为。同时,建议进一步明确竞业限制的适用范围和期限等,严格限制部分企业为了加强公司用工稳定性,限制劳动者再就业而滥用竞业限制协议。

(文中部分受访者为化名)

两部门推进长期照护师职业技能等级认定

长期照护师持证上岗

本报讯(记者李丹青)近日,国家医保局会同人社部印发了《关于推进长期照护师职业技能等级认定的实施意见》(以下简称《意见》),提出聚焦解决长期照护服务对象急难愁盼问题,加快推进以岗位使用为导向的长期照护师职业技能等级认定体系建设,提升长期照护师队伍凝聚力。

记者了解到,2016年,国家开始启动长期护理保险试点,经过8年探索,到2023年底,试点地区定点长护服务机构达8080家,定点长护服务机构照护人员超30万人,累计为超过235万人提供服务,大大减轻了失能老人家庭的照护压力和经济负担。

“随着长期护理保险覆盖面不断扩大,长期护理服务力量薄弱、专业化素质不高、职业吸引力不足、服务水平有待提升等问题逐渐显现,亟待加强制度建设。”国家医保局有关负责人表示。

《意见》明确,合理确定职业技能等级认定机构、规范职业技能等级认定程序,常态化开展职业技能等级认定等方面发力,增强职业认同感、归属感。

在确定职业技能等级认定机构方面,《意见》提出统筹公共实训基地、普通高校、职业院校(含技工院校)、职业技能培训机构等资源,共同遴选一批符合条件的单位,按程序做好备案管理。

“备案后的单位将成为长期照护师职业技能等级认定机构。原则上,各省备案开展长期照护师职业技能等级认定的社会培训评价组织不超过3家。”这位负责人透露。

在开展长期照护师职业技能等级认定的过程中,《意见》要求长期照护师职业技能等级认定机构必须严格按照《健康照护师(长期照护师)国家职业标准(2024年版)》相关要求,对照长期照护师职业技能等级认定内容,分类分级做好五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工的认定考核工作。

《意见》提出,要将长期照护师国家职业标准和统一开发的长期照护师培训教材及考试题库作为培训、考核的主要依据。通过理论知识考试和操作技能考核方式,围绕职业道德、基础知识、生活照护、基础护理、应急处置、功能维护、心理照护等方面开展考核,并对合格人员颁发职业技能等级证书。

“《意见》的发布,标志着长期照护师职业技能等级认定进入实质性操作阶段,在不久的将来将会有一批长期照护师持证上岗,为参保失能人员提供优质服务。”这位负责人表示。

天津5类人才可申请人才公寓

本报讯(记者张莹 通讯员程志会)近日,天津市人社局、市公安局、市规划资源局、市住建委发布《天津市人才公寓认定支持办法》(以下简称《办法》),明确5类人才可申请人才公寓,优化人才发展环境,为引进来津人才提供安居保障。

《办法》规定,人才公寓入住对象应当为本人、配偶及直系亲属在天津无自有住房,且符合下列条件之一:“海河英才”行动计划引进的人才;天津公务员、选调生、大学生基层服务项目以及重点企业单位招录的人才;天津科创创投、天津软件园等天津重点项目引进的人才;各区重点项目引进的人才;天津引进的其他急需紧缺人才。

《办法》所称人才公寓是指向人才供应的租赁性住房,分为宿舍型、酒店型、住宅型三种类型,分别按照宿舍、酒店、住宅标准进行设计和监管。人才公寓通过改造或改建存量房、租购商品房、新建公寓房等多种渠道筹集,以只租不售、周转使用、保障居住为原则,提供给人才使用,不予办理常住户口登记。鼓励人才公寓根据实际情况,配套建设休闲娱乐、体育健身、便民服务等设施或场所,满足入住人才多样化的生活需要。

另外,人才公寓用电价格参照机关、企事业单位集体宿舍执行居民生活类价格政策,用水、用热价格执行居民价格标准。鼓励各区采取奖励引进的形式,资助人才租住公寓。

河北规范医保药品外配处方管理

本报讯(记者李昱霖)河北省医保局近日印发《关于落实好国家规范医保药品外配处方管理相关规定的通知》(以下简称《通知》),要求定点医疗机构应优先配备使用医保目录药品,并建立本机构药品配备与《基本医疗保险药品目录》联动机制,根据《基本医疗保险药品目录》调整结果及时对本机构用药目录进行调整和优化。不得以病组和病种费用限额为由,要求患者院外购药或自备药品。

《通知》提出,定点医疗机构暂时无法配备但确需使用的药品,应当通过国家统一医保信息平台电子处方中心为参保人提供必要的处方外配服务并加强管理,外配处方不得受定点医疗机构库存药品限制。

定点医疗机构要定期汇总分析涉及参保人的外配处方情况,发现医务人员处方行为不规范的予以提醒、批评和教育,发现参保人冒名开药、重复开药、超量开药的,及时向当地医保部门举报。开具处方的医疗机构负责确定参保患者外配处方的医保待遇类别,如普通门诊、门诊慢特病、普通住院等。

在加强定点零售药店外配处方管理方面,《通知》要求定点零售药店为参保人调剂外配处方时,应认真检查处方的真实性、合法性、规范性,核准处方用药信息、有效期等以及参保人信息,发现问题的可以拒绝调剂,并及时向当地医保部门反映。

福建漳州打造新就业形态劳动者暖心驿站

本报讯(记者李润润 通讯员邵爱霖)“家门口”集成送服务,“零距离”惠民新体验……近日,在福建省漳州市总工会、人社局及漳城区总工会、区税务局等部门联合推动下,在漳城区税务局创建的暖心驿站正式投入使用。驿站设置职工心理咨询(调解)室,配备微波炉、饮水机等设施设备及应急用品,为新就业形态劳动者提供精准、便捷和暖心服务。

记者了解到,暖心驿站聚焦新就业形态劳动者日常需求,配备充电、饮水、医疗、阅读、休息等多功能服务设施,方便新就业形态劳动者在歇脚的时间充电蓄能。

驿站开拓服务思路,坚持共建共享管理理念,为新就业形态劳动者提供公益性、专业性、综合性的心理疏导及普法维权服务,倾力打造全方位一体化的服务场所,打通服务新就业形态劳动者的“最后一公里”。驿站还联动公益保障资源,由多个部门共同参与,24小时全天候免费开放,每个驿站每年将举办不少于4次爱心公益活动。

下一步,漳州将持续拓展新就业形态劳动者服务范围,为他们提供更为精准化、便利化的贴心、暖心服务。

江苏加强社区工作者队伍建设

本报讯(记者黄洪涛)近日,江苏省委组织部、省委社会工作部等七部门联合印发《关于加强社区工作者队伍建设的16条措施》,从健全职业体系、加强人员配备、提升素质能力、完善管理考评、强化激励保障、加强组织推动等6个方面提出16条具体举措,推进社区工作者队伍职业化、专业化、规范化发展。

根据新规,江苏建立全省统一的“三岗十八级”岗位等级,社区工作者岗位分为正职、副职和一般工作人员三类,一般工作人员为1~12级,副职为4~15级,正职为7~18级。

“规范设置岗位等级,有利于各地科学制定社区工作者岗位和对应等级,以及相应的薪酬体系。岗位等级随岗位晋升、社区工作年限增加、职业水平提高等相应提升,将进一步完善社区工作者职业发展体系,也有利于畅通人才流动通道。”江苏省委社会工作部基层政权和社区治理处负责人说。

社区工作者日常服务基层群众,工作繁忙,但面临收入待遇普遍不高、职业晋升通道不畅通等情况。新规明确,社区工作者平均薪酬原则上不低于上年度当地全口径城镇单位就业人员平均工资水平,原则上由街道(乡镇)与社区工作者依法签订劳动合同,全面落实“五险一金”待遇。

同时,探索推进社区工作者企业年金制度,探索设立社区工作者关爱基金等举措,对在社区工作满一定年限、表现优异、成绩突出的优秀社区工作者,给予物质和精神激励,推动落实带薪年休假、每年健康体检、定期疗养等福利待遇。

东风越野车有限公司持续提升健康管理和水平,实现企业建设与职工健康协调发展

多重防护,为职工筑牢健康屏障

本报记者 张琳 本报通讯员 孙亚英 刘江龙

“平时,我们车间的面漆工经常接触各种涂料,职业危害较大。有了健康小屋的实时检测,大家心里踏实多了,工作劲头更足了。”对于公司加强职业健康保护的做法,东风越野车有限公司涂装车间余坤师傅连连称赞。这是东风越野车有限公司不断完善职业健康管理制度的缩影。

日前,记者在该公司了解到,该公司通过持续改善作业环境,提升健康管理和水平,满足职工健康需求,实现企业建设与职工健康协调发展。

建设小屋,开展义诊和健康讲座

为帮助职工提供更便捷的健康服务,该公司以解决影响职业健康危害因素为重点,建设健康小屋,常驻医师3人,主要提供健康监护、慢病检测、“三高”人群管理、健康监护档案管理。据不完全统计,截至目前,已成功干预“三高”慢病300多人次,治疗率超70%。“因为长时间对着电脑工作,活动量较



东西部协作促增收

近日,在贵州省黔西市锦绣街道锦绣社区,致富车间的职工正在赶制服装订单。近年来,广东省广州市花都区、增城区与贵州省黔西市通过东西部协作,因地制宜建设致富车间,确保搬迁群众家门口实现就业增收。

本报通讯员 陈颖 摄

少,前段时间,脖子经常不舒服,一直担心是不是有什么大毛病,来健康小屋检查后,放心多了。”档案室工作人员廖小秀说道。

同时,公司通过与国药东风总医院合作等形式,开展义诊和健康讲座。“专家们演示了心肺复苏和海姆立克急救法,还介绍了很多基础病的预防知识,非常实用。”对于公司组织的健康培训,安技环保室的裴佳怡称赞道。

除了重视职工身体健康外,该公司还注重职工心理健康,设置EAP心理咨询室,内含咨询区、减压区,定期举办心理健康讲座、专题沙龙,持续普及心理学知识,招募20名EAP初级专员,致力于培养一支从专业知识到实践应用技能的心理疏导团队。职工可以根据需求,一对一咨询缓解心理压力。

改善环境,多方面提供健康保障

记者了解到,东风越野车有限公司工会把提升工厂作业环境纳入“我为职工办实事”重点项目,从部署现场精益改善入手,全面提升生产现场作业环境。

“调交大棚的安装,既改善了工作环境,也提升了生产效率,我们再也不用顶着大大

阳,冒着雨干啦,真的很赞!”调交车间的刘云师傅就作业环境变化感叹道。

来到现场,记者了解到,正如刘师傅所说,调交车间原本露天的工作场地已全部封闭,室外作业变为室内作业。同时,针对夜间作业区域光线不足问题,同步加装了照明灯,有效预防一些因看不清而出现的安全隐患。

同时,该公司还高度重视职工的劳动保护,根据工作需要及时发放劳动防护用品,并指导职工正确佩戴和使用。此外,针对不同人群制定不同人机工程评估方法,如识别焊接作业中存在搬运、翻转鼓包等超负荷动作,通过设计符合人体作业的工位器具作业平台,减轻职工劳动损伤。

组织活动,引导职工加强健康锻炼

走进培训中心,动感单车、跑步机等健身器械映入眼帘。工作之

余,大家在这里强身健体、挥汗如雨。

为进一步丰富职工的文体生活,公司新建培训中心,设有“三合一”活动场馆,同时成立羽毛球、篮球、足球等8个文体兴趣协会,每月开展多次活动。

“每天下班后来培训中心撸会儿铁,一天的压力得到了释放,还用不用健身卡,真棒!”热爱运动的青年员工夏晓栋竖起了大拇指。

此外,公司还定期组织举办趣味运动会,设立双轮驱动、鼓动东风、风雨同舟、赶超跨越等项目,鼓励职工参加户外活动。

“健康企业可以帮助个人更好地实现目标。”安技环保室主任肖凯说,未来,将进一步丰富职工健康活动内容,创新活动形式,助力企业高质量发展。

改善劳动环境 守护职业健康