

## 特别关注

作为我国气象领域首个生成式人工智能服务模型,将在防灾减灾、交通物流、能源保供等领域持续精耕细作——

## 气象“风和”呼之欲出

9月10日,中国气象局召开人工智能气象服务模型“风和”建设工作进展汇报会。会议充分肯定“风和”建设进展并强调,要进一步增强“风和”的部门优势及行业特色。要持续丰富语料数据库,做好模型训练;扩展应用场景,在防灾减灾、文旅康养、交通物流、能源保供、工程建筑、农业生产等领域持续深耕,突出行业优势;加强支撑保障,为“风和”提供良好算力、运行环境等;完善基层治理体系,以“风和”为基础,推动国省应用统筹,做好资源共享;强化管理应用并举,确保“风和”安全可控、规范发展。

“风和”已于9月1日通过中央网信办备案,是全国首个符合《人工智能气象应用服务办法》要求的人工智能气象应用服务语言模型。目前,“风和”已完成微信小程序和网页版平台开发,未来可面向公众提供气象科普问答、天气状况查询、风险预警建议等服务。

自今年6月1日起,由中国气象局、国家互联网信息办公室联合发布的《人工智能气象应用服务办法》正式实施,“风和”是全

国首个符合《人工智能气象应用服务办法》要求的人工智能气象应用服务模型。同时,“风和”也满足9月1日起施行的《人工智能生成合成内容标识办法》,通过标识提醒用户辨别虚假信息,提高信息安全性,推动人工智能健康有序发展。

“风和”独创“1+1+N”技术框架,重新定义了气象服务AI系统的能力边界。“1”个基础模型深度融合通用模型与专业气象知识,通过5500亿Tokens的气象领域增量预训练,实现了对气象标准、灾害机理的精准理解;“1”个智能体支撑平台,打通数据接口、工具链与场景化服务,让模型能实时调用中国气象局人工智能临近预报系统“风雷”、人工智能全球中短期预报系统“风清”等气象数据;“N”个场景化应用则针对能源、交通运输、文旅等行业需求,开发出具备专项推理能力的场景应用智能体。

目前,“风和”已完成城市实况、城市预报、预警信号、生活指数、气候极值以及全球城市预报数据等6大类权威气象数据接入和数据接口开发;完成微信小程序和网页版平台开发,可面向公众提供气象

科普问答、天气状况查询、风险预警建议等服务。

中国气象局公共服务中心产品研发室主任王慕华介绍,“风和”能够理解气象服务需求,按需生成气象服务内容,通过深度推理能力由气象数据推演天气风险,为用户提供“数据+风险”的直达路径。例如,可从上海自驾前往河北白洋淀的家庭,自动推送“雷暴时段避开高速积水路段+备选室内景点”的组合建议,实现“零专业术语”的顺畅沟通。

在气象灾害预警发布领域,“风和”通过国家突发事件预警信息发布系统的14000余个社交平台账号,可将每年300万条预警信息转化为民众易懂的“行动指南”;在行业服务领域,130余个定制化场景正在重构防灾减灾预警服务新模式;农业领域的智能体,结合降水预报与作物生长模型,可向农户精准推送“暴雨前抢收小麦的最佳窗口期”;交通运输部门则可以借助其公路路网气象灾害风险预测功能,提前做好公路安全运行调度。

(来源:中国气象报社)

## 国家市场监管总局发布42项劳动防护用品强制性国家标准

### 推动劳动防护用品从“有的用”向“用得对、用得好”转变

近日,国家市场监管总局(国家标准委)批准发布42项劳动防护用品强制性国家标准,全面覆盖眼面部、听力、呼吸、头部、手部、足部、服装及坠落防护八大劳动防护领域,涉及产品质量安全、选择、使用和维护等标准,将进一步筑牢劳动防护安全底线,全面提升劳动防护用品市场准入、生产流通、选用维护等全链条安全水平。

该批标准突出“防得住、穿得妥、戴得牢”的实用导向,并推动劳动防护用品从“有的用”向“用得对、用得好”转变,主要内容包括五个方面:

在眼面部及听力、呼吸防护方面,发布《眼面部防护 激光防护具》等12项标准,围绕激光、强光、工业焊接、化学喷溅等劳动风险因素与场景,给出眼面部防护规范;细化自给开路式压缩空气呼吸器、自给闭路式氧气逃生呼吸器等呼吸防护装备的技术

要求;更新耳塞、耳罩等听力防护装备的结构参数、声衰减指标等内容,以便适应当前产品市场。

在头部防护方面,发布《头部防护 救援头盔》等3项标准,强化特种场景的适配性,比如《救援头盔》规定抗冲击性能的测试方法;《防静电工作帽》为保障静电风险环境下的人员安全,要求防静电工作帽产品在4秒内静电消散过半。

在手部及足部防护方面,发布《足部防护 足趾保护包头》等8项标准,针对高温、高寒、机械伤害、足部刺穿等典型风险因素,规定手足部防护装备的技术要求,进一步强化防刺穿、防腐蚀等性能指标。比如在《足部防护 通用技术规范》中规定了聚氨酯材料鞋帮连续弯折15万次后无裂纹产生。

在服装防护方面,发布《防护服装 化学品防护服》等14项标准,规定化学品防护、微波

防护、静电防护、职业防雨等多种特定工作场景下的防护服技术要求与测试方法,全方位系统性应对化学、低温、电磁、生物、机械等劳动环境风险。

在坠落防护方面,发布《坠落防护 连接器》等5项标准,进一步规范缓冲器、连接器、自锁器等坠落防护装备的静态强度和动态性能。比如《坠落防护 缓冲器》中要求其能承受15千牛的荷载且不断裂,保障坠落防护装备系统的使用安全性,有效减少作业人员伤亡。

该批标准设置12个月实施过渡期,既给予生产企业充足时间进行产品升级和生产调整,也给销售企业同步消化完库存产品和在售产品留有时间。国家市场监管总局将进一步加大标准宣贯力度,推动标准尽快落地实施,同时加强重点劳动防护用品质量安全监督。

(来源:国家市场监管总局)

### 应急普法典型案例

#### 矿山平台宽度不够属重大事故隐患!

##### 案情简介

2024年7月11日,行政执法部门对某露天矿山进行现场核查时,发现L1.+140米平台部分地段宽度低于设计的45米,现场核查+140米平台为工作平台,平台总价为295.14万元。依据《金属非金属矿山重大事故隐患判定标准》金属非金属露天矿山重大事故隐患(十二),应当判定为重大事故隐患,违反了《中华人民共和国安全生产法》第三十四条第一款。行政执法部门当场责令该露天矿山于2024年8月12日前消除事故隐患。

##### 处理结果

依据《中华人民共和国安全生产法》第一百零二条,结合该省安全生产行政处罚自由裁量适用细则有关规定,行政执法部门对该矿山罚款4万元。

##### 专家评析

露天矿山的露天采场未按设计设置安全平台,依据《金属非金属矿山重大事故隐患判定标准》金属非金属露天矿山重大事故隐患(十二),应当判定为重大事故隐患。生产经营单位未采取措施消除事故隐患的,依据《中华人民共和国安全生产法》第一百零二条,责令立即消除或者限期消除,处五万元以下的罚款。本案中,该露天矿山工作平台宽度低于设计的45米,属于重大事故隐患,行政执法部门应当依据本条对其进行处罚。

(来源:应急管理部)

### 政策解读

编者按:近日,人力资源和社会保障部办公厅印发《企业实施竞业限制合规指引》(以下简称《指引》)。人力资源和社会保障部劳动关系司负责同志就相关问题回答记者提问。

#### 出台背景和意义是什么?

竞业限制是指企业与负有保护商业秘密义务的劳动者约定,在解除或终止劳动合同后一定期限内,劳动者不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的竞争关系的其他企业就业,也不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

劳动合同法对竞业限制制度作出了原则规定。在法律实施过程中,竞业限制制度对于保护企业商业秘密、营造公平竞争环境发挥了积极作用,但也出现了一些企业滥用竞业限制制度的问题。有的将未掌握商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围,有的随意限制劳动者离职后的就业范围,有的仅支付较低的经济补偿,却要求劳动者承担过高的违约金等。这些不当做法严重影响了劳动者就业择业权和职业发展,由此产生了大量争议纠纷,既妨碍企业间公平竞争,也造成人力资源极大浪费。同时,也有少数劳动者违反竞业限制约定,刻意规避违约责任,侵害了企业利益。

针对这些问题,为统筹保护企业商业秘密和劳动者合法权益,促进企业间公平竞争,实现全社会人力资源有序流动和高效配置,近期,人力资源和社会保障部加强调研,广泛听取企业、劳动者、专家学者、仲裁机构、法院等各方面意见,在现行法律框架下制定《指引》,细化竞业限制合规实施的具体要求。企业可参考《指引》,结合本企业实际,科学确定竞业限制范围,规范实施流程,与劳动者合理约定相关权利和义务,在妥善保护自身商业秘密的同时,也切实保障劳动者合法权益,促进劳动关系和谐稳定,推动创造更加公平、更有活力的市场环境。

#### 如何引导企业合规实施竞业限制?

为引导企业合规实施竞业限制,《指引》主要提出以下要求:

第一,明确实施竞业限制的前提条件。反不正当竞争法规定,商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经企业采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。为防止企业随意界定本企业所拥有的商业秘密,不当扩大实施竞业限制的人员范围,《指引》明确,企业实施竞业限制,需先确认拥有商业秘密的内容和范畴。行业内一般常识或者行业惯例,可以从公开渠道获得的商业信息,均不属于商业秘密范畴。企业不得将未知悉或未接触企业商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围。

第二,明确实施竞业限制应遵循必要、合理原则。企业保护商业秘密可采用多种方法和手段。实施竞业限制是保护企业商业秘密的方式之一,但必然会对劳动者就业择业、职业发展产生负面影响,企业支付相应经济补偿也有一定的实施成本。为此,《指引》引导企业可优先采取有效措施管控商业秘密知悉权限、加密商业秘密数据、合理设置脱密期等商业秘密保护措施,实施竞业限制应开展必要性评估。

第三,明确实施竞业限制的人员范围。按照劳动合同法规定,竞业限制人员限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。针对实践中有的企业将大量未掌握商业秘密的劳动者甚至保安、前台人员等均作为“其他负有保密义务人员”纳入竞业限制范围等问题,《指引》明确,劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能,工作中接触到的仅为一般经营信息,不属于负有保密义务人员。企业与其他负有保密义务的人员约定竞业限制义务的,要提前告知理由,说明需要保守的商业秘密具体内容。

第四,明确企业与实施竞业限制劳动者应公平合理约定权利义务。针对实践中有的企业滥用强势地位,与劳动者订立不平等竞业限制协议,如随意扩大禁止劳动者从业范围,而不考虑是否与本企业形成竞争关系;一律按照最长两年确定竞业限制期限,不考虑劳动者所掌握的经验、技术、客户信息等时效性;仅约定劳动者应当履行竞业限制义务,回避竞业限制期间应当给予劳动者的经济补偿等,《指引》针对性地作出相应规范,要求企业不得利用强势地位,违背劳动者意愿,订立违反法律规定或显失公平的竞业限制协议。根据企业经营范围、商业竞争情况和劳动者知悉商业秘密情况等,与劳动者合理约定限制从业范围和地域,并尽可能对限制从业企业范围作出具体、明确约定,无充足理由一般不得约定全国或全世界。竞业限制期限根据劳动者涉密程度和商业秘密时效合理确定。企业要求劳动者承担竞业限制义务的,需支付经济补偿等。

#### 如何引导企业与劳动者协商合理确定竞业限制经济补偿和违约金?

经济补偿和违约金是竞业限制制度的重要内容,其中经济补偿是企业对劳动者履行竞业限制义务的补偿;违约金是劳动者未履行竞业限制义务需向企业支付的相应金额。实践中,有的企业与劳动者约定支付过低的竞业限制经济补偿,但约定过高的违约金;有的以日常支付给劳动者工资中已包含竞业限制补偿而不再额外支付经济补偿等。

针对这些问题,《指引》作出以下规定:一是明确确定经济补偿的参考因素。企业应根据企业商业秘密研发成本和商业价值、限制从业范围、劳动者在职期间工资水平、对劳动者就业择业和职业发展影响等合理确定经济补偿。二是明确经济补偿标准与竞业限制期限相适应。企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同期限内月平均工资的30%,且不低于劳动合同履行地最低工资标准。竞业限制期限超过1年的,月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同期限内月平均工资的50%。三是明确经济补偿支付形式。企业在竞业限制期限内以货币形式按月向劳动者及时支付经济补偿,不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。四是明确合理确定违约金。违约金数额要根据劳动者泄露商业秘密可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的竞业限制经济补偿的数额合理确定,一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的5倍。

#### 如何引导劳动者履行竞业限制约定?

为引导劳动者依法履行竞业限制约定,《指引》作出以下规定:一是全面履行协议规定。启动竞业限制的,企业和劳动者应当按照依法订立的竞业限制协议,全面履行各自义务。二是了解核实从业情况。企业可以要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况,可以通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式,合规了解核实劳动者履行竞业限制情况。三是违约应支付违约金。劳动者违反竞业限制约定或以各种方式规避竞业限制约定的,企业可以要求劳动者按约定支付违约金,并要求劳动者继续履行竞业限制义务。四是承担赔偿责任。劳动者违反竞业限制约定,给企业造成的损失超过违约金标准的,企业可以要求相关方承担赔偿责任。《指引》对竞业限制争议的解决途径作出哪些规定?

《指引》明确,企业与劳动者因竞业限制发生劳动争议的,可以先协商解决。不愿协商、协商不成的,可以通过调解、仲裁、诉讼等程序解决。对企业未按约定在竞业限制期限内给予劳动者经济补偿的,劳动者可以向人力资源和社会保障行政部门投诉。同时,《指引》还明确,企业工会可以收集劳动者对企业的竞业限制制度和实施意见,及时向企业反映。对企业不当实施竞业限制的,可以提出意见或要求纠正。

(来源:人力资源和社会保障部)

## 科学确定竞业限制范围 切实保障劳动者合法权益

——人力资源和社会保障部有关司局负责同志解读《企业实施竞业限制合规指引》