

遏制“窃听风云”，保护信息安全的力度亟待加强



吴丽蓉

1月3日,《工人日报》一篇关于民宿价格虚高问题的报道登上微博热搜,引发了网友热议。

被点赞数顶到前面的大多是一些对民宿的负面评论,比如“无服务无配套、卫生堪忧”“甲醛超标的涂料搭配淘宝百元店道具”。也有人替民委屈,比如“做生意不是做公益,明码标价,消费者可以自主选择”;还有人为整个行业谋划——“让游客真正能体验当地的生活方式和文化独特性,民宿才能实现良性发展”……

有媒体就此发起了有关“你住民宿的体验如何”的投票,11万多的投票者中,1.4万人认为“很好”,2.5万人认为“不好”,6.2万人认为“一般”。可见,不少人都被民宿伤过心——民宿本是很多人出游住宿的“心头好”,但有的价格虚高,有的“货不对板”,总之住宿体验与预期相去较远。

既然有这么多麻烦和不好,“住酒店不香么?”这也是诸多网友的疑问。

说起来,我也算是一个民宿爱好者,我选择民宿,主要是因为它能带来普通酒店没有的体验。

“上车睡觉、下车拍照”的走马观花式玩法早已被认为是旅游的“过去式”,而今的旅行者往往更喜欢能够“融入当地”的深度游。住进一家好的民宿,和房东一起生活,可以更深入地了解到当地的历史文化、风土人情,说不定还能交上一个朋友,结下一段善缘。

民宿甚至可以是一些文艺青年心中的“诗和远方”,代表着一种“向往的生活”。虽然只有那么三两天的体验时间,却能让人逃离都市生活,去乡村原野喘口气,做一会儿无事烦扰、隐居山林的闲梦。民宿也是“实用”的,改变了不少人的生活。在去年的有关小康生活的系列报道中,我作为记者去到了一些山美水美旅游资源丰富的贫困地区,在那些地方,农家乐等乡村民宿成为帮助村民脱贫的重要路径之一,有些原本已经走出大山的人主动回来悉心打造、经营自己理想中的生活和民宿,带动着乡里乡亲一起富裕。

不过,现实中,我所见的,还有一种比较常见的情况是:此民宿非彼民宿。在参观某些“网红民宿”时,我常常恍惚:这是民宿本来的样子吗?

文旅部发布的旅游行业标准——《旅游民宿基本要求与评价》里对“旅游民宿”有明确的定义:利用当地民居等相关闲置资源,经营用客房不超过4层、建筑面积不超过800㎡,主人参与接待,为游客提供体验当地自然、文化与生产生活方式的小型住宿设施。

而让我迷惑的一些“民宿”,除了外观像是民居,装修风格上有些特色,其余的一切都与酒店无异。不提供什么特别的生活、文化体验,除了服务员也见不到“民宿主人”,只是一个吃睡睡觉的漂亮房子罢了——说好的融入当地,别样体验呢?

回到民宿价格虚高的话题,其实价格高不是问题,真正有问题的是“虚高”。人们常说“一分钱一分货”,贵的东西也有人愿意买单,因为他们认为值得。而当价格偏离了价值轨道,当民宿没有提供与其价格相匹配的体验与服务,就是“虚高”了。如此,曾经买过单的消费者会感觉不值,更多人会望而却步。

应该承认,我国的民宿发展还有待规范和成熟,要逐步建立起更完善的行业标准和评价体系,释放其最大效用和价值。

跑偏不要紧,重要的是要懂得纠偏。某种角度上,网友们批评的声音也是“爱之深责之切”,不失为对民宿行业和相关经营者寄予的厚望和期待。

让民宿回归本来的样子,成为更多人理想中的“诗和远方”,需要各方共同努力,携手打造。

期待公益诉讼为童书“排雷”

何勇海

据《检察日报》1月4日报道,最近,广东深圳市人民检察院召开“问题童书”检察公益诉讼听证会,邀请人大代表、人民监督员、家长代表、专家学者等参加,共同探讨如何解决少儿图书中的诸多乱象。深圳市检察院相关负责人表示:“开展‘问题童书’公益诉讼,是检察机关履行检察职能的具体行动。”

此事的起因是,部分家长和人大大代表向深圳检方反映,一些正规出版的儿童文学或漫画作品内容失格、三观不正、情趣低下,甚至存在情欲、暴力和粗口等情节描写。深圳检方认为,少儿图书是未成年人的精神食粮,少儿图书存在问题,将危害未成年人健康成长,损害社会公共利益,故对“问题童书”进行立案调查。

如此做法值得点赞,这一方面是因为,“问题童书”乱象纷呈,数量不小,正在侵蚀孩子的精神世界,其中不乏销量上百万册的爆款。另一方面是因为,家长和学生往往力量薄弱,发现“问题童书”之后不知道向谁反映、可以怎么做,需要社会力量、外力的帮助。

整治“问题童书”需要全社会的积极行动,需要家校联动,需要教育、市场监管、文化等部门加强合作。地方检察院对“问题童书”进行全面排查,提起公益诉讼,也是重要举措之一。

某种意义上说,检方对“问题童书”提起公益诉讼,是一种源头治理,可以对一些作家、出版社、书商形成更大的威慑。“问题童书”的出现,很大程度上是出版各个环节良莠不齐、审核不严、急功近利的结果。如果只是对“问题童书”进行谴责,恐怕收效不大,即便一些“问题童书”在遭到舆论抨击后被处理,对其背后的相关行业、产业链也起不到“伤筋动骨”的作用。

目前,公益诉讼制度已广泛运用到许多特定公共利益领域。图书尤其是童书出版领域,也需要更多公益诉讼来“排雷”。当一些作家、出版社、书商被提起公益诉讼,付出法律代价,承担相应责任,也就相当于这些机构和人员被拉入了“有毒”童书的“黑名单”,在“杀一”的同时实现更好的“儆百”。

本报评论员 吴迪

宝,可以在使用者不知情的情况下,实施远程定位、轨迹查询、远程录音等行为,“受害者几乎遍布全国”。

想象一下,你正在和朋友打电话说悄悄话,或者正在进行涉密商业谈判,但整个过程都被人窃听了,而且这种窃听设备难以被发现,甚至就在你的包里如影随形,兼具定位、行程轨迹记录等功能,这是多么恐怖的体验!而这并非电影桥段,它是真实发生在我们生活中的窃听现象。时下,此类违法犯罪手段越来越成熟,且有向不同领域、更广范围蔓延的趋势。

充电宝窃听、针孔摄像头盗摄等,绝非关乎少数人的事——利益链条上每一笔黑金入账的背后,都与人或有企业蒙受难以估量的损失;一项技术被不法分子升级和利用,意味着可能吞噬更多人的合法权益。相比以往的一些窃取信息案件,如今的手段有了更多技术含量,与之相应的则是民众个人隐私、机密信息暴露的风险以及潜在代价大大提升,进而引发更多社会问题。

比如,在个人层面,当某些隐私信息被窃听,同时被记录了行程轨迹,那么,我们的人身财产安全就可能受到威胁,诸如敲诈勒索、电信诈骗等行为也更容易实施;在商业竞争

方面,涉密的竞标资料、商业谈判等一旦被别有用心之人窃取,损失难以估量。前段时间,北京一家安防公司在开会讨论营销方案时,被人利用放置在座椅下方的设备窃听,导致其竞标失败,就是例子。

可以说,物联网卡失守、电商平台不作为、监管嗅觉迟钝等因素交织在一起,纵容了技术作恶,放大了新技术犯罪的恶果,甚至让不特定个体面临隐私信息“裸奔”和“社会性死亡”的风险。从卡商号商黑产、“呼死你”、骚扰短信,到电信诈骗、银行卡盗刷,莫不如是。

仅就窃听黑产分析,伪装成充电宝的窃听设备在市面上长期盘踞,暴露出的漏洞之一是物联网卡的失守。网络安全专家拆解窃听设备的零件发现,其中的Sim卡属于物联网卡专用号段,主要用于物流公司、智能设备厂家等企业。按规定,相关企业购买物联网卡需要实名认证,但企业购买往往批量较大,逐渐衍生了不同层级的代理商,给虚开卡、不实名等行为留下空子。

与此同时,电商平台的不作为,让此类违法设备在网购中畅通无阻。据报道,目前各电商平台上并没有限制售卖此类窃听设备,

图说

借调“掐尖”？

据《半月谈》报道,如今,基层普遍存在借调现象且随意性较大。一些基层骨干被借调后,导致原单位重要工作因此断档,影响了相关工作的开展。同时出现了被借调人员工作状态不稳定、滋生以权谋私的腐败现象等情况。

工作中起用有能力的人,可以事半功倍。时下,不少地方和部门存在借调的情况,比如本单位工作繁重,调下级单位人员扩充人力;组建临时工作小组,抽调不同部门的人员来工作,等等。由此导致的一些矛盾渐渐显现——基层骨干借调到上级部门却迟迟解决不了编制、薪酬,而其在原单位的岗位则被顶替。“走不了、留不下”“干活儿还受委屈”,是不少借调人员面临的现实问题。如何让骨干力量在其岗位安心工作、让骨干队伍保持稳定并不断壮大,是需要思考的问题。好钢要用在刀刃上,也要做好维护,方能保持其韧性。

赵春青/图 嘉湖/文

“4个月成芯片人才”,包含多少“美丽泡沫”?

冯海宁

据中新网1月4日报道,芯片行业持续升温,相关培训市场火爆,一些芯片培训机构在招生时,频频喊出“零基础,上四个月网课,就可以成为专业芯片人才,拿25万元起的年薪”“小班教学,理论+实训,签保就业协议,不能就业全额退款”等标语和口号。更有培训机构工作人员透露:“2020年前十11个月的招生人数是2019年全年的5倍多。”

芯片作为高端工业的核心产品,近年来发展迅速。有数据显示,2019年注册在案的芯片企业为53238家,2020年为59793家,是2014年的近5倍,比10年前增加了近100倍。而芯片企业数量快速扩张必然需要大量人才。有白皮书指出,到2022年,芯片专业人才缺口将近25万。

市场对芯片人才有需求以及这种需求带

来的商机,马上被嗅觉敏感的培训机构捕捉到了。此前,由于人工智能产业的人才缺口多达30万,社会上马上涌现出各种人工智能速成班。但这些培训机构存在的夸大培训效果、讲师资质参差不齐等乱象,已经让不少人上当受骗。如今一些芯片培训班是否会重蹈覆辙,走上一批人工智能培训班的老路?

仅以招生宣传为例,一些芯片培训班就存在不少“水分”。目前芯片企业对员工的学历、经验都有着较高的要求。而培训机构却宣称“零基础,上四个月网课,就可以成为专业芯片人才”。这真能实现吗?如果芯片人才这么好培养、塑造,这个行业岂非早就人才济济了,还用像现在这样求贤若渴吗?即便是签保就业协议,“不就业,全额退款”也可能存在各种限制退款的陷阱。

再从承诺的年薪来看,可能也是个“美丽的泡沫”。有报告显示,2019年芯片人才平均招聘薪资为每个月10420元,有十年工作经验的芯

片人才平均招聘工资为19550元。可见,薪资的水平和涨幅,与工作经验、工作能力、经济环境等都有密切关系,“四个月短训就能拿25万元起的年薪”,怎么想,都不合逻辑,也不符现实。

至于招生增长5倍多、讲师资质认证等说法,恐怕也是一些培训机构自说自话,不足为信,更可能存在虚假宣传、诱导报名的情况。

某种角度上,芯片培训的狂欢,相关培训机构的宣传、“画饼”,是一种提醒。提醒求职者面对培训热需要多一些冷思考,如果培训效果、就业情况、薪酬待遇与培训机构的承诺有诸多出入,应勇敢地揭露真相,通过有关方面进行维权。而对相关行业、企业来说,只有提高芯片设计、研发、制造各环节的能力,培养自己的技术人员,才能推动整个产业链的有序运行,实现芯片行业的稳步发展和技术突破。

此外,相关部门应该对此类培训机构究竟是否存在虚假宣传和其他造假行为进行监管、查处,以免更多人交“智商税”、被“割韭菜”。

此前,有企业限制员工每天工作时间内上厕所的次数、时长等等,也都引发了不小的争议。如今掌握员工不在工位上的时间,更像是升级版。而且,有些工作,员工不在工位上,不等于就没在工作。

应该明确,劳动者是依法充分享有包括人身自由、人格尊严,以及各种基本权利的活生生的人,对劳动者相关个人信息的掌握、工作情况的督促,必须使用合理、合法的方式,给予劳动者基本的尊重,维护其应有的尊严。若劳动者在工作场所,任何个人信息、隐私都要被放到镜头下打量、审视,形同“坐牢服刑”,那么劳动者基本的体面势必荡然无存,相应的,其工作效率的提高将无从谈起。再进一步说,相关企业的劳动关系也不可能和谐。

此番事件对诸多企业来说,都是一种提醒,对员工的个人信息哪些可以掌握,哪些不能掌握,应该通过什么方式掌握,要把握好尺度和分寸。再“高科技”的产品也要注意使用场合和人群,避免引发不必要的纠纷,影响企业的口碑和声誉。

呵护好“一口价治疗”这株幼苗

罗志华

据《中国消费者报》1月4日报道,近日,福建福州消委会接到陈先生投诉,称其于福州某医院就诊时,住院7天,被“一口价”收费1.1万元。而陈先生按项目估算收费应为5000元左右,向医院索要明细,医院说陈先生诊治过程按DRG套餐收费,不提供收费明细。

DRG,学名为“按疾病诊断分组付费”,即医院按诊断和治疗方式,将疾病细分不同的组,每一个病组都有一个统一的收费价格。由于这种治疗有包干的意味,所以也被称为“一口价”治疗。

长期以来,过度诊疗一直困扰各方,这与诊疗措施按项目收费有不良的关系——既然是按项目收费,一些医疗机构当然希望患者检查做得越多越好,这样收费自然就多了。而DRG模式下,只要确定了一个疾病病种,收取的费用就固定不变。“用超了医院亏,节约了医院省”,在确保效果的前提下减少不必要的检查,会成为医生的自觉行动。

收费方式上的大转弯,短期内可能让一些患者难以适应。上述陈先生按项目估算收费,就是沿袭了过去的做法。事实上,在新的收费模式之下,患者对医院的监督应集中在两方面,一是疾病的分组是否合理,二是否获得了与分组对等的服务与诊疗效果。

陈先生作为患者,不了解不同的收费模式带来的变化,完全可以理解。但医生作为政策的执行者,不仅未尽到宣传与解释的责任,而且拒绝提供收费明细,让患者失去了解这种新收费方式的机会,也让其知情权与监督权受损,这是导致这起纠纷的根源。

按疾病分组规则有严格规定,有一系列客观指标作为基础。陈先生住院7天,按项目核算只需约5000元左右,但该疾病分组收费却为1.1万元,差额较大,这说明陈先生所患疾病在分组上可能存在不合理之处。对此,医院应该重视并给出详细、合理的解释。

DRG模式改革的探索性较强,各方都面临不小的考验,只有医患双方、主管部门都认真培育、精心呵护,才能让这株医改幼苗茁壮成长,造福民生。

有“监视员工”嫌疑的高科技,还是不用为好

张贵峰

据《都市快报》1月4日报道,浙江杭州王女士供职的公司,给员工发放了一批高科技坐垫,能够监测心跳、呼吸等,王女士觉得很实用。然而公司HR(人力资源专员)因此掌握了其何时不在工位上的相关信息,王女士认为自己被监视了。“黑科技”坐垫是否泄露隐私引发网友热议。涉事公司回应,该坐垫系内测产品,内测前已通过群邮件告知员工;使用该产品的目的是预防常见的办公室职业病;涉事HR私自传播测试人员个人数据已被处分。

相关高科技坐垫“并非以监控为目的设计”,这样的回应,或许确系实情。但对员工

来说,恐怕依然会心有余悸。

首先,虽然该坐垫非以监控为设计目的,但并不妨碍它事实上具有监控的功能。据介绍,该坐垫“能看到人使用坐垫当日总时长和单次就座时长”,而得到这些数据基本上等于掌握了员工是否按时到岗、时时在岗等信息。此前该公司HR能准确地指出相关员工某一段时间不在工位上,也证明了这种“监控”功能的实际存在。

其次,“并非所谓监控目的设计”,也绕不开该设备对劳动者诸多个人信息的掌握。根据我国民法典、网络安全法等法律的规定,任何组织或者个人需要获取他人个人信息的,应当遵循合法、正当、必要的原则,应当依法取得并确保信息安全,不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息。

涉事HR私自传播测试人员数据当属违规,但掌握了员工相关信息的公司,没能有效避免个人数据的泄露,同样难辞其咎。更要指出的是,公司收集、使用员工个人行为本身,同样值得商榷。相关公司事前仅仅“通过群邮件告知员工”,未得到员工明确的同意便随意收集其信息 and 数据,即使不存在泄露问题,也已涉嫌违法收集、使用个人信息。

时下,出于担心员工“偷懒”,提高工作效率等考虑,一些公司希望更充分地掌握员工工作期间的各种信息,这并非不可理解,但如果这种对员工信息的掌控,突破了合法、正当、必要的界限,甚至是密切监控员工一举一动,将员工个人隐私也一一纳入其中,不仅可能违法,而且是对员工的不尊重、不信任,这么做也会影响员工的忠诚度、工作积极性。