

# AI技术应用越广泛,越要明确边界守住底线

本报评论员 吴迪

一项颇具创造力的新技术在“放飞自我”后,其危害正日益凸显。比如,侵犯他人肖像权、声音权等合法权益;被用于电信网络诈骗,消费“熟人”信任感;在学术不端行为中助纣为虐,侵蚀社会诚信基石等。其中,对消费者和学生群体的不良影响尤为严重,比如,原本以为AI给出的消费建议是综合多方信息的最优解,没想到却是人为操纵的针对性推荐广告;AI“邪典视频”、AI拼接的“外国山海经”形象等引发不辨真伪的孩子们的追捧,优秀传统文化遭受冲击……

随着AI技术应用范围越来越广,越来越深入人们的生活,围绕其边界、安全、伦理等问题的探讨不少。一个不断凝聚的共识是,科技没有原罪,善用的前提是规范,AI生活化应用越广泛,我们越要明确边界、守住底线。

我国AI技术发展拥有得天独厚的沃土与市场。2024年,“人工智能+”行动首次被写入政府工作报告。今年8月,国务院部署了“人工智能+”科学技术等重点行动。全国一体化算力网络国家枢纽节点建设、数据要素市场化配置改革、产学研用协同创新机制

不断健全等,为AI发展提供了基础支撑。与此同时,规范生成式人工智能技术的脚步不断加快,先后出台多项法律法规。今年9月《人工智能生成合成内容标识办法》生效,为工具开发者、内容发布者和平台方提供了合规操作指南。部分AI工具也在探索未成年人保护模式等。

在大力发展新质生产力的时代背景下,AI技术的正向应用和加速发展是经济高质量发展的题中应有之义。发展科技的初心和落点都是服务于人,服务于国家和社会。具体看,AI技术应用必须“提上鞋再奔跑”,否则,难言可持续发展。针对当前AI技术滥用乱象,必须抓紧时间研究有针对性的举措,比如增强技术识别、技术对抗的能力,探索技术分类分级应用,提高使用门槛等,这并非故意增加人们享用新科技的难度,而是提升技术落地过程中的专业性、责任感,最终以明边界、守底线的约束力,实现科技向善。

让安全和便捷成为AI技术应用的一体两面,成为技术与时代红利的生动注脚,这无疑是对相关产业的挑战,更是实现经济高质量发展必须的选择。

卢越

据《工人日报》报道,11月20日,人社部发布关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(三),针对居家工作、上下班途中等多种场景细化工伤认定规则。根据新规,按照单位安排居家办公,有充分证据证明职工居家工作期间确因工作原因受到事故伤害的,不应因在家工作而影响认定工伤。

工伤保险是保障职工工伤权益、促进工伤预防和职业康复、分散用人单位工伤风险的重要社会保险制度。对于工伤认定标准,《工伤保险条例》明确,职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,属于工伤,即核心要件为“工作时间”“工作场所”“工作原因”。但是,身处数字时代,远程办公、居家办公越来越普遍。那么,一旦受到伤害,“家”能不能算“工作场所”?能不能认定工伤?又该如何证明?这是不少劳动者遇到的困惑,实践中由此引发的纠纷也屡屡出现,受到社会广泛关注。

对此,新规明确了关键界限:工伤认定的核心是“工作原因”,而非“工作场所”。更进一步说,只要能证明是按照单位正式安排居家办公、伤害与工作直接相关,就可以认定为工伤。这样的规定,直面新就业形态带来的保障挑战,及时回应当前工伤认定中的新情况、新问题,有利于进一步提升工伤保险依法行政水平,能够更有效地保障劳动者合法权益。

新规还对相关情况做了细化。比如,明确对利用微信、电话、邮件等现代通讯方式进行简单工作沟通,具有临时性和偶发性的,不视为工作原因;对于在家突发疾病,有充分证据证明在家处理工作是根据用人单位的工作要求及工作需要进行,且与日常工作强度、工作状态基本一致,明显占用劳动者休息时间的,可以视为“工作时间和工作岗位”。更清晰、完善的认定标准,能够指导用人单位单位进一步规范用工,完善规章制度,比如针对居家办公明确工作时间、工作地点、职责边界等;同时也能提醒劳动者注意日常保留工作日志、沟通内容等证据,使其在需要维权时敢于、善于维权。

值得一提的是,从司法实践来看,对于“居家办公”情形下的工伤认定争议,多地法院结合具体案情,不拘泥于传统的“工作时间”和“工作场所”,而是着重审查“工作原因”,阐明“在家办公”是工作时间和工作岗位的合理延伸,应当认定为工伤”。这样的判决精神与此次新规内涵高度一致,意味着劳动者遇到类似情况将有更加明确和坚实的法治保障。

应当看到,近年来,相关部门顺应数字时代的劳动形态变化,不断回应劳动者新期待。比如,为“隐形加班”确立司法认定标准,让在线工作有收益,离线休息有保障;围绕新就业形态劳动者报酬支付、工作休息等问题出台系列指引、指南;扩大新就业形态劳动者职业伤害保障试点,破解小哥们“有风险无保障”问题,等等。这些举措都在不断织密、织牢劳动者权益保障网,传递出“数字时代劳动权益保护不能缺位”的治理理念。

当然,随着时代的发展,劳动者的工作方式、工作场景还会逐渐多样化、复杂化,“工作时间”和“工作场所”的外延也会继续扩大。新课题期待新解法,如何保障劳动者的合法权益不因外在形式的变化而缩水,考验着相关部门的解题智慧,需要直面现实需求,不断完善制度体系。

保护好劳动者的劳动权益,是社会公平正义的重要组成部分。我们乐于看到更多与时俱进保障劳动者合法权益的举措,让每一份劳动都在法治阳光下获得尊重。

居家办公可认定工伤,彰显制度设计的精细

## G图说

### 围堵

据半月谈报道,近日,一名网友在社交平台发帖称,四川凉山彝族自治州,在某次列车上目击到令人不适的一幕,一群游客掏出照相机“围堵”座位上一名身着民族服饰的当地人拍摄,即使对方明显表现出不适和不愿意,他们依然在拍摄。不少网友感到愤怒,在网上呼吁停止以“记录”为名的伤害。

游客一路走一路拍摄,从记录文化差异、感知人文地理风貌的角度看,拍摄特定着装的人物及其生活,通常并不算越界,前提是对方知情同意或者不拒绝。然而,很多时候,一些人在拍摄风土人情时似乎有“绑架”嫌疑,不顾对方意愿,“长枪短炮”直接上。从怼脸拍人物,到擅闯老建筑拍摄居民院子,再到“吃播”以其他顾客当“背景板”拍视频,此类以“记录”为名的越界行为涉嫌侵犯他人隐私权和安宁权。感知地域文化,快门怎么按、何时按,体现着拍摄者的态度和格局,以令人不适的方式获得的画面,并不美丽。

赵春青/图 嘉湖/文

## 如厕还得先解谜? 公共标识创新不可本末倒置

陈丹丹

“正三角”和“倒三角”、“两条线”和“三条线”、“大象”和“长颈鹿”……据近日新华社报道,一些商场、酒店等场所的卫生间,用抽象的极简线条或几何形状作为门口的标识,让人难以辨认。各地网友发现的“奇葩”厕所标识,一度成为社交平台上的“热搜”,网友直呼“我只想去个厕所,别考我行了不行!”

此类令人困惑的标识,非但未能发挥指引作用,反而让公众在门前踌躇不前,平添尴尬。让人一头雾水的背后,这些公共卫生间标识大多存在以下问题:其一,抽象难懂,比如用几何图形标识性别;其二,设计元素杂糅,生硬嫁接品牌符号,弱化了标识本身的辨识度;其三,隐蔽难寻,有的还被设置在偏僻少人的犄角旮旯。

上面这些问题,实质上反映了部分公共标识创新性与功能性的主次混淆。当前,随着文化日益多元、审美日益丰富,作为重要基础设施之一的公共卫生间,也常常被视作呈现创意与美感的载体。以往就有商场花费重金打造奢华卫生间,并助推其顺利出圈,使之成为品牌营销的流量入口。或许这也是一些公共场所卫生间标识上“多花心思”的原因。

应当承认,为公共标识注入独特性与设计感,原本是一种积极尝试。可一旦过度强调形式、忽略功能,就会失了分寸、本末倒置,进而不可避免地损害标识的导引作用,造成与设计初衷相悖的负面效果。例如,有的城市在设计地铁指引标识时尝试极简风,却让不少乘客犯了迷糊,被绕晕在迷宫般的通道中。还曾有老伯因不懂英文,不小心闯入女厕,引发误会。这类问题背后,公共场所以及

公共标识的设计主体难辞其咎。

正如一些网友所说,公共标识“不能为了设计而设计”“不实用的设计,不如不设计”。刹住这股“化简为繁”“舍本逐末”的风气,相关设计者应该意识到,公共标识的设计初衷是满足公共需求,其指引功能才是“1”,所有的创新设计都是后面的“0”。所以,设计主体要多一些用户视角,多一些市场调研,看看大家的反应,听听用户的心声。

此外,在政策层面,底线和规范需要明确。哪些元素是公共标识可以有的?哪些内容是绝对不能出现的?凡此种种,相关部门均可通过文件予以规定。同时,已经发布的《公共信息图形符号》等国家标准也应被督促落实。

民生无小事,让公共标识一目了然、清晰易懂,也是提升群众幸福感、建设温暖家园的必要举措。

的统一,反而可能让文化建设流于表面,甚至适得其反。放眼国内外优秀企业,许多也有自己的特色文化传统,如阿里巴巴的“花名”制度、谷歌允许员工自由装饰工位等。这些成功案例的共同点在于,它们在保持企业特色的同时,给予了员工自主选择、自由发挥的空间。

此番舆论的关注提供了一个审视企业文化的契机。企业应当思考的是,这种“鼠名”文化在实际推行中,是否真的如公司所说“毫无压力”?是否有个别员工内心抵触却不敢表达?是否真的起到了正向效果?

健康的企业文化应该像水,润物无声,而非如模具,塑造“千人一面”。它应当是一种吸引人、凝聚人、激发人的内在力量,促成职工与企业的“双向奔赴”。当下,在强调个体尊严与多元价值的社会环境中,企业管理方式的与时俱进显得尤为重要。企业文化建设的精髓,是找到品牌特色与员工个性的平衡点,在推广企业价值观的同时,为个体自由保留足够的呼吸空间——这不仅是法律的基本要求,也是企业可持续发展的智慧所在。

## 自然环境承受不起如此“奇葩放生”

胡欣红

据大风新闻报道,近日,辽宁某海边码头发生一起让人匪夷所思的事件。据拍摄者发布的视频,几名中老年人将多袋已开封的大米倾倒入海中,其间一名短发女子在与人通话时称“在海边,刚放生”。该女子随后也参与倾倒大米,此时视频拍摄者口中还“念念有词”。

“谁知盘中餐,粒粒皆辛苦”。每一粒粮食从播种到收获,都凝结着耕种者的汗水,往海里倾倒大米的行为,无疑是对他人劳动成果的亵渎。此外,这些大米若未被鱼类食用,便会在海水里发霉腐烂,不仅无法实现所谓“积德”,反而让宝贵的粮食资源白白流失——此类行为可能形成不良示范,与节约粮食的理念背道而驰。

事实上,类似的荒诞场景并非个例。此前,曾出现过“放生矿泉水”的怪诞做法,而放生“清道夫”、毒蛇、鲇鱼、鳄鱼鱗之类的“野蛮放生”更是屡禁不绝。这些打着“祈福积德”旗号的奇葩“放生”,沦为既浪费资源又可能破坏生态的闹剧。

以“放生大米”为例,比浪费粮食更隐蔽的危害,是其对生态环境的破坏。大米在海水里分解时,会消耗水中氧气,产生有害物质,影响海洋生物的生存环境。更值得警惕的是,放生一些外来物种的行为,可能会造成生态灾难,例如,“清道夫”以鱼卵和幼苗为食,单日可吞食数千粒鱼卵,严重威胁本地鱼类生存。

“奇葩放生”的背后,是迷信思想作祟与科学素养的缺失。部分人将“放生”等同于“积福报”,却对物种习性、生态规律一无所知,甚至在冬天往冰面撒鱼苗,将陆龟扔进河里。此外,一些人被不法分子利用,盲目参与放生活动,既耗费钱财,又助长了伪科学传播。这背后,“信众买单、商家获利、生态承压”的畸形链条正在形成。

放生不是凭热情“想放就放”的闹剧。根治此类乱象,既需要执法部门加大监管与惩处力度,提高违法成本,更需要普及生态知识与法律常识,引导公众明白,自然的承载力有限,减少干扰、顺应规律才是真正的积德,节约资源、守护生态才是长久的福报。

## “鼠名”背后,企业文化与个体选择的边界在哪

刘少华

据11月24日经视直播报道,近日,有网友发帖称,入职某家名字中包含“松鼠”的公司后,员工会将名字改为“鼠某某”,引发舆论关注。对此,该公司工作人员回应称,“这是企业内部的一种文化,大家都用‘鼠’字起名,感觉更亲切、可爱一些,也突出品牌特色。”他同时表示,“并不是强制规定的。是在入职时有人告知我们有这样的习惯,我们接受了,也没有提出异议。并没有说不同意就会有什么后果。”

一家企业的文化习惯,为何会引起如此广泛的讨论?原因或许在于,这看似可爱的

“鼠名”,关乎企业文化与员工个体选择的边界。

企业文化建设是增强团队凝聚力、树立品牌形象的重要手段。该公司作为休闲食品领域的知名企业,以“鼠”为名构建一系列IP,确实在市场竞争中形成了鲜明特色。将这种特色延伸至企业内部,让员工以“鼠”相称,企业方解释为营造亲切感、强化品牌认同,其初衷可以理解。

然而,问题的核心在于企业文化的实施方式与程度。企业方声称这种做法“并非强制规定”,但从公开信息看,该公司党委名单、分销会名牌上的人名均以“鼠”字开头,网友曝光的照片也显示,正式场合几乎全员使用“鼠名”,这说明此做法在企业内部已有相当

程度的普及——即便没有明文的惩罚措施,这种高度一致性也可能产生隐性强制力。当大多数人都遵循某一习惯时,不遵从者可能面临被边缘化的风险。

姓名权是公民的基本人格权利。《民法典》明确规定,公民享有姓名权,有权决定、使用和变更自己的姓名,禁止他人干涉、盗用、假冒。劳动者在职场中使用何种称呼,本质上属于姓名权的行使范畴。企业可以倡导特定称呼方式,但必须守住不侵犯员工人格尊严和基本权利的底线。

企业文化应当兼容并蓄,尊重个体差异。真正的企业文化认同不是通过外在符号的一致性来实现的,而是源于员工对企业价值观的内在认同。如果企业过度强调形式上