

AI浪潮涌来，如何为劳动者筑牢权益“堤坝”？

本报评论员 张伟杰

位被AI替代而遭遇解雇等现象。这些现象凸显出传统用工规则与AI技术迭代之间的碰撞，尽管时下涉及的劳动人群有限，但更新和完善AI时代劳动者权益保护规则之事应引起足够重视。

从报道看，AI浪潮之下，劳动者较为关注的权益保护问题集中在三个方面。

其一，是担忧数字分身开发暗藏侵权风险。部分企业将开发AI技能包、训练员工数字分身制度化，甚至纳入绩效考核。此类操作需收集员工大量工作数据与行为痕迹，若未经充分授权，极易侵犯劳动者个人信息权益。员工在职场中积累的经验、方法与隐性知识被“克隆”用于训练AI，其知识产权归属尚存法律模糊地带，也容易引发纠纷。

其二，是担忧AI替岗成为一些用人单位违法解雇员工的挡箭牌。实践中，已经有企业以“技术革新”“项目受AI冲击”为由，单方面对劳动者调岗降薪或解除劳动合同。针对用人单位在此类案件中常用的解雇理由“客观情况发生重大变化”，有法院判决明确：引入AI是企业主动选择的经营策略调整，不属于

劳动合同规定的“不可抗、不可预见”的客观变化范畴，以此解除劳动关系系违法解除。

其三，是担忧不透明算法异化为“数字监工”。平台算法在优化效率的同时，也可能模糊工时界限、导致收入分配不透明。例如，算法派单机制不透明、计件单价随意调整、将“在线待命”时间不计入有效工时等，挤压了劳动者的休息权与公平收益权。劳动者在维权时，还常因无法获取算法规则等核心证据而陷入举证困境。

顺势革新劳动法律制度，加快完善劳动基准与算法监管规则，构建适配数智时代的劳动者权益保障体系——面对AI给劳动者权益保护带来的新挑战，相关共识正在形成。

针对提取员工数据训练AI的问题，应严格落实个人信息保护的“知情同意”和“最小必要”原则，要求企业明确告知数据用途，涉及个人工作经验提取必须单独取得同意，不得绑定绩效考核强制推进，禁止未经授权使用离职员工经验训练AI。

针对AI替岗解雇的问题，有学者建议，应通过司法解释明确规则，设置更高准入门

槛，强制要求企业在替代岗位前履行协商调岗、培训转岗的前置义务，不允许随意解雇、将技术风险全部转嫁给劳动者。

针对算法黑箱与举证难困境，应落实《平台劳动规则和算法协商指引》，明确所有影响劳动者权益的算法规则属于企业规章制度，需经民主协商公示，要求平台用通俗语言解释规则，争议中适度加重企业举证责任，破解劳动者举证难。同时，将算法管理纳入集体协商，未经工会或职工代表协商的算法规则无效。

在这一过程中，相关部门需主动发挥监管作用。有学者建议：慎重对待单纯以节约劳动力为目的、未带来质量提升或绿色效益的AI应用，其不能完全交由市场决定，职能部门需发挥关键调控作用。

人工智能技术的发展为的是提升劳动效率、增进民生福祉，技术迭代的红利应由全社会共享，而不能成为少数用人单位损害劳动者权益的工具。只有及时明确AI时代的用工规则，才能守住劳动者权益底线，让AI更好地造福全社会。

社评

中国新闻专栏

革新劳动法律制度，加快完善劳动基准与算法监管规则，构建适配数智时代的劳动者权益保障体系——面对AI给劳动者权益保护带来的新挑战，相关共识正在形成。

随着人工智能技术深度融入劳动生产，劳动者权益保护正面临新的挑战——近期，《工人日报》推出系列报道《AI浪潮下的劳动者权益保护观察》，聚焦部分劳动者被要求“炼化”数字分身、遭遇算法“数字监工”、因岗

当心被AI的“甜言蜜语”牵着走

李秀荣

不少用户使用AI时有类似感受：明明自己说的是一句有明显漏洞的话，AI却说：“您的观点很有启发”；你向它倾诉一个偏激想法，它不仅没有反驳，反而温柔地附和。这不是AI“情商高”，而是一种被训练出来的“讨好”倾向，业内称之为“谄媚性对齐”。于是，人们开始担心它会为了取悦用户而给出不准确甚至带有偏见的信息。（见6月9日《华商报》）

AI的“谄媚性对齐”对部分人来说“很享受、很治愈”，能收获满满的情绪价值，但并不是所有人都买账：过度迎合会不会让人看不清真相？有人吐槽，找AI提修改意见，它只说好听的话，没法发现问题。

AI的“谄媚”是算法的生存之道。开发运营者训练AI时，让它更受欢迎、更易用是一个重要目标，而讨好用户、满足情绪需求，是最直接的方式。AI没有人类的情感，它的夸奖更可能是一行程序代码的转化表达。

拥抱AI本来是为了让生活更便捷、更高效，而不是被它的“甜言蜜语”牵着走。当AI学会“讨好”人类，加强AI使用素养就显得格外重要。我们必须明白，来自AI的肯定更多是程序预设和互动技巧，不代表我们的想法真的完美。用AI时要带着明确目的，该要情绪价值就坦然享受，该要专业意见就主动说明“需要指出不足”，让AI跟着人的需求走，而不是被AI的表达方式带偏。

尤需深思的是，AI越高效便捷，我们越不能过度依赖，更不能丢掉独立思考的意识与能力。AI可以帮助我们整理思路、提供参考，但最终的判断和决策还得靠自己。AI的“谄媚性对齐”给我们提了个醒：在享受AI便利的同时，多一份理性和清醒，不被“甜言蜜语”迷惑，才能让AI成为生活和工作的帮手。

去年底，国家网信办发布《人工智能生成内容标识办法》（征求意见稿），首次将具有情感互动能力的人工智能产品或服务纳入系统化监管框架，旨在引导人工智能生成内容朝着以人为本、安全可靠的方向发展。未来，具有情感互动能力的AI或将改变“讨好型人格”“技术性顺从”等现象，但我们还是要坚持“我的思维我做主”。



图说

赛场？

未佩戴安全头盔，一名小男孩独自骑一辆“迷你摩托”驶入机动车道，甚至尝试站立骑行、左右摇摆等“特技动作”……据新华社报道，近日，湖北宜昌某路段出现惊险一幕，交警部门迅速到场制止。近几年，“迷你摩托”成为一些孩子追捧的新潮玩具，但部分极限车速远超常规玩具车，存在安全隐患。

所谓“迷你摩托”，或是摩托车形状的电动童车，或是缩小版场地越野摩托车。前者中的一部分本身就可能存在质量问题，或合规出厂后又改装；后者速度极快，仅限封闭场内使用。一些“迷你摩托”已超玩具范畴却仍受追捧，这背后有生产和销售方为提高销量对产品“做手脚”、选择性告知相关风险的原因，也不排除一些家长“心大”的原因，同时还暴露出相关市场监管仍存短板和盲区。构建儿童友好社会，需要在孩子们的吃穿用度各方面守好安全底线。呵护未成年人平安健康成长，是我们应该给孩子们的重要“礼物”。

赵春青/图 乐群/文

“严重违纪”不是随意解除劳动合同的“万能理由”

木须虫

工作了4年多的技术工程师小林，在2025年2月13日被公司以“严重违纪”为由当场解聘。在对簿公堂时，公司声称十几段监控视频是开除小林的“摸鱼罪证”，其中包离开工位15分钟、提前离岗4分钟、离开电脑8分钟、和同事说话4分钟等——据6月9日荔枝新闻报道，近日，江苏南京市中级人民法院对该起劳动争议案作出二审判决，认为本案中公司凭监控片段“突袭式”开除员工属于违法，判令公司支付赔偿金10.8万元。

用人单位对员工进行管理，本是维护正常生产经营秩序的必要之举。但管理的边界在哪里？“严重违纪”的认定标准又是如何界定的？法律虽赋予用人单位一定的用工自主权，却也明确要求必须遵循合法、合理、必要

的原则。现实中，严重违纪多指员工的行为对用人单位的生产经营、管理秩序造成了实质性、重大性的损害，而将说了几句话、电脑开机迟了几分钟上升为“严重违纪”，显然涉嫌对用工自主权的滥用。

值得注意的是，依靠监控片段捕捉员工的细微行为，拼凑成所谓的“违纪证据”进而开除员工，这类操作已经成为少数用人单位的惯用套路。比如，有的企业在座椅上安装“科技坐垫”，监测员工在岗时长；有的在员工电脑安装特殊软件，记录工作页面持续时长；还有的通过监控摄像头统计员工上厕所、喝水、看手机等“与工作无关行为”的次数、频率等。这些做法缺乏对劳动者基本权益的尊重。用人单位若将管理异化为对员工的“盯梢”，将“严重违纪”当作随意解除劳动合同的“万能理由”，不仅会寒了员工的心，也会让企业的凝聚力大打折扣。

法院的判决为用人单位明晰了底线——用工管理不能脱离法律的框架，更不能违背公平合理的原则。“严重违纪”的认定，必须有明确的制度依据、合理的认定标准，且需经过正当的程序。用人单位应当建立健全企业规章制度，明确不同违纪行为的界定与处理方式，让管理有章可循、有法可依。同时，在处理员工违纪问题时，应秉持审慎态度和过罚相当原则，充分考量行为的情节后果及员工的主观过错，避免因管理失当引发不必要的纠纷。

劳动关系和谐稳定，是企业发展的基石，也是社会稳定的重要保障。用人单位应摒弃随心所欲、任意揉捏的“橡皮泥”式管理思维，以法治为尺、以情理为度，在维护管理秩序与保障劳动者权益之间找到平衡点，构建起规范有序、公正合理、互利共赢的劳动关系，让企业与员工在法治的轨道上共同成长。

给“无感借贷”套上法治缰绳

舒爱民

你以为是在花钱，其实是在借钱；你没点“开通”，平台已经帮你开了，直到收到逾期短信，才发现自己欠了钱——据6月9日《经济参考报》报道，一些小贷网贷业务接入各大网络平台后，消费者不管是购物、点外卖，还是订酒店、打车，各种消费场景都能一键“丝滑”支付。然而，这类互联网小额贷款长期因支付页面自动捆绑、默认推荐、隐蔽年化利率等问题，遭到消费者投诉。

贷绑定后，小额免密、“一键支付”等功能为我们提供各种消费场景带来很多便捷。然而，在这份“丝滑”体验背后却常常捆绑着“无感借贷”，有的消费者以为在正常付款，实则已被平台默认开通了信贷服务——这类投诉和吐槽，在网上已非个例。这种乱象不仅侵犯了消费者的知情权与自主选择权，还可能一定程度上累积金融风险。面对如此“无感借贷”，亟需及时为其套上法治缰绳。

互联网小额贷款本应为用户提供了便利，但在利益驱动下，部分平台为便利异化为诱导，利用消费者的惯性思维和信息不对称，无视用户的知情权。比如，支付页面默认勾选

信贷选项、将借贷图标与支付按钮并列展示、利用极小字体隐藏真实年化利率，甚至以“立减优惠”诱导用户绑定代扣协议……一些消费者因“手滑”在不知情下背负贷款甚至产生逾期，不仅损失金钱，还影响了个人征信。

分析这种“无感借贷”问题，对于平台而言，支付只是入口，信贷才是利润丰厚的“金矿”。相比微薄的支付手续费，信贷业务带来的收益具有更大的吸引力。因此，有的平台利用算法精准画像，将信贷产品嵌入各类消费场景，甚至刻意弱化借贷属性，让消费者在不知不觉中完成借贷。

行等八部门拟定的《金融产品网络营销管理办法》直指行业痛点，明确严禁非银行支付机构将贷款产品放入支付工具选项，要求信贷产品必须挪至独立专区，不得默认勾选或诱导。这一新规的出台，无疑是为狂奔的互联网金融划了红线，套上了法治缰绳，让支付归支付、借贷归借贷。

制度的生命力在于执行。我们要对相关乱象的变化保持警惕，互联网营销手段花样翻新，从支付页面的“明推”转为弹窗、私域推送等“暗诱”操作并没有技术难度。因此，根治这一顽疾，不仅需要法律法规的完善，更需要监管部门的常态化穿透式监管和严厉惩戒。平台企业也应明白，技术应当服务于人而非算计人，只有尊重和保障消费者的合法权益，摒弃急功近利的收割思维，才能赢得长远的发展。

支付便利不应成为信贷捆绑的入口。在数字经济时代，我们呼唤更透明、更公平、更具责任感的金融服务生态。将每一份信用都视若珍宝，让每一笔消费都明明白白，这是信用社会和移动互联网时代应有的样子。

融媒作品选粹

工会驿站变身助考服务站



今年高考期间，考生们在考场内奋笔疾书、为梦想拼搏的时候，考场外，遍布街头巷尾的工会驿站化身暖心助考服务站，为等候的家长提供避暑、休息、饮水、充电、网络等零距离贴心服务，化解考生家长的燃眉之急。（本报记者 马晨琦 史宏宇 曲欣悦 李润钊 通讯员 高超 郑荣奎 李伊）

扫描二维码，观看工人日报融合报道《口碑·高效办成一件事 | 工会驿站，在你需要的地方》



全家福里的治沙路



17年前，本报记者为全国劳模殷玉珍拍下一张全家福。那时候，身后是黄沙，眼前是茫茫沙漠。17年后，记者再次按下快门，照片里，人多了，笑容深了，身后的黄沙变为成荫绿林。两张全家福，藏着一个女人半辈子的治沙路，也藏着一个沙漠变绿洲的中国奇迹。（本报记者 王伟伟 陈晓 蔚可任 杨登峰）

扫描二维码，观看工人日报融合报道《美丽中国行 | 时隔17年，工人日报记者再次按下快门》



一群少年点燃中国足球希望



日前，中国足球小将2014队（U12年龄段）在意大利国际青年杯决赛中，5比4战胜英超劲旅埃弗顿U12梯队，以七战全胜的战绩捧起冠军奖杯。很多人说，这是中国足球近年来最提气的一场胜利。这份胜利的背后，是“中国足球小将”这个项目九年如一日的坚守。一座奖杯，固然无法立刻改变中国足球的现状，但它点燃的火种无比珍贵。（本报记者 张世光）

扫描二维码，观看工人日报融合报道《【鼓楼新语】中国足球捧杯了！七战全胜，这群少年正在书写属于中国的足球传奇》



为你开场深夜限定演唱会



深夜十一点，驻唱歌手小六走上舞台，在聚光灯下，为观众深情演唱。驻唱歌手是一个扎根夜晚的小众职业，如何成为一名优秀的驻唱歌手？在小六看来需有三个特质：第一是唱功，既要嗓音扎实、演唱技巧纯熟，还要储备海量曲库；第二要擅长调动氛围，站上舞台便瞬间精神饱满，一句互动、一段即兴就能带动全场情绪；第三是熬得住夜，昼夜颠倒成常态。（本报记者 李玲玉 董豫豫）

扫描二维码，观看工人日报融合报道《为你开一场深夜限定的演唱会 | 三视频·新360行之酒吧驻唱歌手》

