责任编辑：张菁
E-mail:grrbldbz@163.com
工人日报

部分企业鼓励员工使用AI提升工作效率，但滥用易引发责任认定难等问题

# 员工用AI辅助办公，出错谁担责？

**阅读提示**

当前，不少企业鼓励员工借助AI工具辅助开展日常办公，AI逐步成为职场提效帮手。但AI幻觉、数据泄密、版权侵权等隐患随之而来，一旦出现工作失误，易引发劳动争议、责任认定难等问题。专家建议，企业应细化AI使用场景清单，做好制度公示与合规培训；有关部门应出台相关指引，明晰权责边界。

本报记者 张小简

近日，北京市朝阳区人民法院审结了一起因AI辅助办公引发的劳动争议案件，吴女士因使用外部AI工具处理公司内部文件，被解除劳动合同，遂将公司诉至法院。

记者调查发现，不少员工都在使用AI“搭子”辅助办公，部分用人单位还主动鼓励。但不当使用AI工具也容易出现各种风险，一旦出现工作失误，员工就可能因过错受到惩罚，甚至被解雇。

## 部分企业鼓励员工使用AI办公

“我写材料时常使用国产大模型，帮我搜集数据、拟定文章大纲和优化语句表达。”在北京某银行中后台岗位工作的李飞（化名）告诉记者，他使用AI工具主要用于普通、非密的文字处理。

“单位鼓励我们使用AI，还会定期形成并发布‘AI+金融工作’简报，展示应用成效。”李飞介绍，银行还为员工使用AI提供了很多便利。

“我们有专门的AI工作小组，还为员工提供了几家主流大模型，并预设多个Agent（智能体），涉及文本处理、表格分析、PPT制作等需求场景，还会组织相关的培训和比赛。”李飞说。

记者采访发现，和李飞所在的银行类似，许多企事业单位都开始鼓励员工使用AI辅助办公，并提供各种方式支持员工学习、探索新的AI工具。

“为鼓励大家用AI提高编程效率，公司每个月都能给员工提供一定额度的Token（词元）使用量，超出的额度也会报销。”在湖北一家互联网公司工作的程序员文先生告诉记者，“即使模型迭代快，费用也相对高，很多互联网公司也愿意让员工尽可能地多尝试。”

“我们在部门层面明确鼓励使用AI，年长的员工也会被要求学习。”来自北京的张女士是一名出版行业从业者，她和同事经常使用AI工具设计海报和产品内容的版面。

“当前，很多企业鼓励员工使用AI工具，主要有三方面收益。”武汉理工大学法学院教授何平告诉记者，首先是提高效率，把员工从重复性事务中解放出来；其次是提升能力，中小企业的普通员工通过使用AI工具也能获得接近专业水准的辅助；另外是优化管理，部分企业本地化部署AI模型，相当于把AI纳入可控的组织流程。

## 职场滥用AI工具存在风险

“需要我再微调部分语句吗？”今年10月，有读者在一本出版的纸质小说中发现疑似AI提示语的文字，并拍摄图片发在社交平台，引发广泛关注。

同月，一套科普图书在绘图中出现“双头虾”的错误图片，被出版社全网下架。这套书在序言中说明，“本套丛书里绝大多数图片由AI绘图工具生成”。

在科技行业同样可能存在AI工具出错的情况。“如果直接使用AI来写代码，一旦指令不够清晰，就可能编造不存在的‘功能’，甚至乱改电脑里的文件。”在某芯片公司技术岗位工作的林先生告诉记者。

“工作中使用AI辅助存在多种潜在风险。”北京理工大学法学院助理教授周圆告诉记者，若员工将包含客户隐私、财务数据的未脱敏信息输入第三方公共大模型，可能导致商业秘密与数据泄露；AI生成的图片、代码或文案，若使用不当提示词诱导复刻原作，也可能侵犯第三方知识产权。

“除此之外，AI大模型可能存在‘幻觉’，生成看似合理但错误的信息。若员工未尽到审查义务，直接将其用于对外发布或交付客户，可能导致工作成果出错，给用人单位造成损失，有可能承担违约、损害赔偿责任，甚至因过错而被单方解雇。”周圆说。

那么，员工该如何规范使用AI辅助办公？

“AI辅助办公不能随意使用，应先确认公司是否有AI使用、数据安全、保密管理等规定。”何平提示，涉及内部资料处理时，员工应尽量取得可留存的授权，例如邮件、工作群、办公系统的书面确认等。

“在使用过程中，不应上传核心机密、未公开数据和涉密文件，不随意输入客户与员工个人信息。在使用结束后，注意保存制度通知、培训要求、工作指令与授权记录，一旦出现纠纷可以作为证据。”何平说。

## 出错谁来担责？

在朝阳法院审理的AI辅助办公劳动争议案件中，当事人吴女士在某保险公司担任法务，在公司领导推荐下，使用AI工具处理了内部文件，因被公司认为“严重违反公司信息安全等相关规定”，被解除劳动合同。法院审理后，判决双方继续履行劳动合同，并由公司支付年终奖差额、绩效工资、工资损失等。

“在这一案例中，法院明确了员工使用AI提质增效的合理边界。”周圆结合案例分析，吴女士受领导推荐使用AI工具，主观目的在于优化工作；客观上，公司对AI辅助办公并没有明确禁止性规范，也未开展过合规培训；结果上也未造成实际泄密损失，因此并不能构成“严重违反规章制度”的情形。

如何避免AI辅助的工作出现问题？一旦问题发生，责任又应该由谁承担？

“单位出台了规范使用大模型的制度文件，对使用场景有明确清单，也有保密要求。我们用AI工作时，哪些能做、哪些不能做，心里基本有数。”李飞说，单位还会有相关部门开展检查，确保执行到位。

“企业不能只要求员工用AI提效，而将自身管理制度的缺失转化为员工的单方风险。”周圆提示，企业应完善规章制度，更新员工手册或出台AI辅助办公合规指引，明确列出“可用AI的场景”与“禁用AI的场景”。

“在信息安全方面，笼统地写‘禁止泄露保密信息’还不够。AI大模型是新兴工具，作为管理方，企业需要专门针对AI场景建立清晰的数据分类目录和操作红线。”周圆说。

“企业还应注意对规章制度的公示与培训。需明确‘企业未事先明示，不得事后追责’的准则，即企业未通过民主程序制定并公示AI使用规范、未开展培训的，不得仅以员工上传资料为由认定严重违纪。”何平说，这既倒逼企业完善制度，也防范了以此为由的不合理解雇。

“目前，我国的劳动法律体系对人工智能算法管理的规制存在一定滞后性，应尽快针对‘员工使用AI辅助办公’出台专门的指导意见或典型案例指引。”周圆建议，结合劳动合同法、民法典相关规定，在司法实践中明确AI辅助办公的“严重失职造成用人单位重大损害”的界定标准，公平划分企业提供工具的系统性风险与员工审查不严的个人过错，平衡技术安全与使用效率。

打通『秋假+带薪年休假』通道，优先保障学龄子女职工年休假需求——

# 秋假来了，多地这样实现『亲子同休』

本报记者 刘金梦

11月3日，广东佛山市人社局、市总工会、市工商联联合发布《“休假也是生产力”秋假倡议书》，倡议用人单位结合自身实际采取弹性休假、错峰调休、班组轮休等方式，实现生产经营与职工休假的动态平衡。有未成年子女的职工可优先安排其在秋假期间调休或使用带薪年休假，解决“学生放假、家长无休”的现实矛盾。

近期，多地中小学秋假陆续落地。孩子放假了，家长却要正常上班，“假期不同步”成了不少双职工家庭的现实困扰：一边是孩子盼着放假，一边是家长发了愁——谁来带娃、假怎么休，成了许多家庭的难题。

为化解这一难题，浙江、湖南、江苏、四川、山东等多地人社、教育部门相继出台配套举措，通过推动用人单位落实带薪年休假，优先保障家中有学龄子女职工的休假需求等方式，打通“秋假+带薪年休假”的通道。

“秋假3天，加上双休日，再凑上两天年假，正好能拼出一个‘小长假’。”江苏南京的董女士告诉记者，她和五年级的儿子打算假期去山东济南游玩，因为孩子爸爸近期在济南工作，正好可以去和爸爸团圆。

从各地安排看，“秋假+周末”拼出5天小长假是普遍做法。今年春季学期，江苏首次试行春假，秋假接续而来。据江苏省教育厅印发的《关于优化中小学假期安排的通知》，全省推行春秋假制度，各中小学可在10月至11月自主安排3天秋假，与周末连休。记者梳理发现，目前13个设区市已全部明确，普遍采用“秋假+周末”的拼法，三批假期从月中错开到月底。江苏省明确，优先满足有中小学子女职工在春秋假期间的带薪年休假申请，支持年休假分段拆分使用，可与周末灵活组合，形成错峰长假，降低集中出行压力，避免景区游客扎堆。

其他省份同样各有实招。浙江作为全国首个全域推行中小学春秋假的省份，绝大多数地市秋假安排在11月，与周末相连形成5天小长假，杭州主城区则安排在9月底，与中秋、国庆连成13天长假。浙江省今年年初专门印发通知，鼓励用人单位在春秋假、寒暑假期间，优先安排有未成年子女照护需求的职工调休、补休或年休假；衢州、金华等地还明确，机关企事业单位可将职工疗休养、带薪休假与秋假时段衔接，并配套校园公益托管服务。湖南株洲倡议用人单位在不影响生产经营的前提下，优先审批家中有未成年子女职工在秋假时段的带薪年休假、调休、补休申请，鼓励弹性上下班、轮班值守、远程办公。四川各地秋假鼓励机关企事业单位带头落实带薪年休假，学校同步设置免费托管点位，让确实无法休假的家长也不愁看娃。山东多个城市秋假安排在11月上中旬，均与周末衔接形成5天小长假，支持职工将带薪休假与学生春秋假有效衔接，方便亲子同游。

需要提醒的是，带薪年休假是职工的法定权利。按《职工带薪年休假条例》，累计工作满1年不满10年的年休假5天，满10年不满20年的10天，满20年的15天，跨单位工作时间可连续累计。“优先审批”不等于单位必须无条件批准，单位可结合岗位排班、生产情况统筹；确因工作原因无法安排休假的，应当依法支付未休年休假工资报酬。计划在子女秋假期间休假的职工，建议提前提交书面申请，留存沟通记录。

秋假放得安心，家长才能休得舒心。从“孩子放假”到“亲子同休”，假期制度与年休假安排同向发力，再辅以校园托管等兜底服务，“亲子同休”才能从纸面倡议变成更多家庭的日常。

## “捕鱼人”变身“护渔人”

近日，在安徽省芜湖市繁昌区荻港镇长江边，护渔员孙言峰（左）、王红旗开展禁渔日常巡护。两人经当地公益性岗位安置成为护渔员。

据了解，2020年以来，荻港镇退捕渔民生活发生根本性变化：由“水上漂泊”转为“岸上安家”，生活更便利；由“靠天吃饭”转为“固定收入”，通过政策补贴、技能培训和公益性岗位兜底，有了稳定收入；由“自己养老”转为“政府帮养”，养老待遇提升了，生活上更有保障。

本报通讯员 肖本祥 摄



聚焦冶炼、铸造等作业场景中眼面部伤害突出风险

# 眼面防护具特殊防护强制性国家标准发布

**本报讯**（记者蒋菡）近日，市场监管总局（国家标准委）批准发布国家标准《眼面防护具特殊防护性能技术规范》（GB 32166—2026），该标准聚焦冶炼、铸造、切削等作业场景中眼面部伤害突出风险，针对紫外红外辐射、熔融金属、液滴与流动液体、粉尘颗粒、热辐射等危害因素，统一眼面防护具特殊防护性能技术要求与试验方法，为保障劳动者作业安全、提升个体防护装备质量水平提供技术支撑。

随着新型工业化深入推进，高危行业作业环境日趋复杂，原推荐性国家标准（GB/T 32166.2—2015）已难以适应职业健康监管需要。本次修订将该标准转化为强制性国家标准。该标准由应急管理部组织全国个体防护装备标准化技术委员会眼面部防护分技术委员会制修订。

该标准完善了功能滤光技术要求。按遮光号分级规定紫外滤光、红外滤光、职业用太阳光滤光片的透射比限值，明确太阳蓝光、太阳紫外等明示功能的附加要求，防止有害光线损伤视力。

标准细化了特殊物理和机械防护要求。明确镜片防雾、熔融金属和炽热固体防护、液滴防护、流动液体防护、大颗粒物防护、气体和细小颗粒物防护、热辐射防护、镜片耐刮擦8类性能要求。其中，镜片防雾要求试验后8秒内镜片不起雾，热辐射防护要求试验3分钟后头部模型角膜顶点处升温不大于25摄氏度，熔融金属防护要求镜片5秒内不被穿透，为作业人员眼部提供全链条防护。

标准还统一了试验方法与判定规则。以规范性附录形式明确透射比、防雾、熔融金属、热辐射等各项试验的仪器设备、样品预置和试验步骤，建立试验项目、试验方法与样品数量的对应关系，确保检测结果科学可比。

此外，标准强化了标识与信息透明。规定特殊防护性能标识及排列顺序，采用中文标识符号便于佩戴者识别，要求制造商随产品提供遮光号、滤光性能等特殊防护信息。

破解超龄就业供需难题，江苏南通构建超龄人员再就业服务体系

# 盘活“银发资源” 托举“老有所为”

本报记者 黄洪涛
本报通讯员 朱为民 吴俊

随着人口老龄化持续加深，超龄人员再就业成为人力资源开发的重要课题。

今年7月，《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》施行。作为老龄化程度较高的城市之一，江苏南通抢抓政策窗口期，立足“长寿之乡”实际，盘活“银发资源”，整合招聘对接、技能培训、健康保障等就业服务，搭建起超龄人员再就业服务体系，打通银发群体再就业全链条，让更多低龄退休人员实现“老有所为”。

## 从“有岗”到“适岗”

前不久，南通市首届超龄劳动者专场招聘会在市人力资源市场火热开场。52家企业携5946个岗位集中亮相，线上线下共吸引近1.4万人参与，初步达成上岗意向360人。

岗位多、领域广、适配性强，是本次招聘会的亮点。该市依托“就在江苏”平台征集岗位资源，分类筛选适配超龄劳动者的岗位，既有养老护理、保安保洁等基础岗位，也有面向有专业技术和管理经验的退休人员开放的技术顾问等岗位。

招聘会上，不少企业将年龄限制适当放宽。南通老约翰绘本馆馆长包志鑫介绍，现场来了不少退休教师，他们积淀多年的专业经验，对提升家庭教育、幼儿教育业务水平有很大帮助。

“可选岗位蛮多的，有家工厂将招聘年龄放宽至64岁。”刚退休不久的徐女士重点了解了保洁、托育类岗位。“我们这个年纪还要兼顾家庭，更倾向时间灵活、体力负担不大的工作。”她坦言，招聘会集中投放大量适配岗位，让她颇感惊喜。

在服务模式上，招聘会打造“现场招聘+直播带岗+产品展示+政策咨询+文化暖场”一体化服务场景。活动现场，南通市劳动人事争议仲裁院设立政策咨询专区，重点解读超龄劳动者权益保障相关条款，引导企业规范用工、落实参保要求；志愿者与工作人员讲解工伤保险参保意义，树立“就业先看保障”理念。

## 从“能学”到“能用”

不少超龄求职者坦言，就业门槛高、求职渠道窄、竞争力不足、岗位供需不匹配，是再就业路上的“关卡”。开展老年教育培训、提升超龄劳动者技能，成为有效开发老年人力资源的抓手。

作为南通市首家超龄劳动者公益性就业服务机构，常青退休再就业服务社专门为有劳动意愿和能力的退休人员再就业以及有需求的企业，提供全方位公益服务，联合相关培训机构开展超龄劳动者再上岗技能培训。

“我们围绕‘一老一小’开展培训，主要涉及老年人能力评估、长期照护、医疗护理员、月嫂、医疗陪诊顾问等方向，已与相关机构、护理院、月子中心签订合作协议。培训结束后，还会向学员推荐岗位。”南通福悦达职业技能培训学校老师周波介绍。

57岁的张志祥报名参加医疗护理员技能培训并顺利考取证书，经学校推荐入职市级三甲医院从事医疗陪护工作，月收入6000元到7000元，通过技能转型实现再就业。

类似以就业为导向的培训，正在南通多点开花。“政府搭台，社会组织唱戏，培训机构联动，最终让超龄劳动者受益。”常青退休再就业服务社社长赵海东介绍，近3年，他们依托47家培训机构，为超龄人员开设各类培训500多期，受益超2.8万人次。

## 从“提标”到“提质”

“现在体检套餐选择多了，标准也提高了，我们再就业的身体底气更足了。”南通市崇川区城东街道德民社区退休人员陈大爷参加完体检后称赞道。

健康是超龄人员再就业的重要基础。南通市将企业退休人员体检标准从180元/人提升至360元/人，达到江苏省内最高标准，并实现企业退休人员全覆盖，为超龄人员再就业提供普惠性健康保障。

在“提标”之上再“提质”，针对市区纳入社会化管理的企业退休人员，该市创新推出免费体检A、B、C三类差异化套餐。今年，南通启动第十轮企业退休人员免费体检，重点加大个性化套餐推广力度，截至目前，已完成体检8.38万人次。

为推动服务从“完成体检”向“健康管理”升级，南通市开展了体检报告专项解读活动，联动市第一人民医院等组建20人的多学科专家团，依托20个社区阵地实现全覆盖。

“专家把报告里的箭头和术语一条条讲清楚，心里踏实多了。”一位参加活动的退休人员说。

据了解，专项解读同步面向超龄就业人员提供岗位适配健康指导，帮助其根据身体状况合理选岗，实现健康体检与就业保障有效衔接。