



## AI“复活”亲人，成清明节热门生意 专家：寄托哀思也要避免侵权



杭州一家科技有限公司CEO和他的数字人分身。

其他手段进入到公共视野，用作牟利的工具，那么就涉及侵权了。”

“AI‘复活’亲人，还涉及‘数字遗产’的问题。”清华大学人工智能研究院教授梁正表示，“逝者生前的照片、微信聊天记录等等，究竟是否可以像物质遗产一样能够一代代继承，目前还没有明确的法律规定。”

而对于数字遗产，谁有权使用、如何避免不当获取、使用时应当遵循什么样的规范，都还需要进一步明确。

因此，利用AI技术“复活”亲人，目前处于法律的“灰色地带”中。

### 法律要跟上吗？

当下，全球针对AI的竞争已经渐渐浮出水面。目前一些国家和地区也在紧锣密鼓地针对AI立法。前几日，欧盟出台了全球首部《人工智能法案》。美国的人工智能法也在制定中。

我国针对AI特别是生成式AI也有一些相关规定。比如中央网信办出台的《生成式人工智能服务管理暂行办法》，以及一些地方性法规，例如深圳市出台人工智能产业条例，对生成式AI生成内容要符合公序良俗等方面进行了规定。

至于我们是否要像欧盟、美国一样出台专门的AI法，学界仍有争议。

一些专家主张出台一套针对AI的系统性的法律文件，但也有专家表示，AI目前带来的一些问题，通过现行法律就可以规制。

“人工智能涉及的领域太大、太多，而且变化太快。很难针对它出台一部特别详尽、包罗万象的法律。”梁正说，“一部法律，不可能将AI技术未来可能出现的应用场景穷尽地规定。立法只能兜底，解决基础性的问题。”

而对于还在萌芽发展阶段的AI产业，立法也显得相当谨慎。

### AI，始终是工具

除了法律，我们当下其实也在面对着AI带来的伦理问题。当AI生成的图片、视频混杂在庞杂的信息流中冲淡“真实性”，可以“复活”死去的故人，甚至可以定制出一个“无所不知”的专家。

那么人类，究竟应该如何与AI相处，理性且有尊严地迈入AI时代？

AI看上去再强大，也是用人已有的知识“喂养”出来的。人是可以直接感知世界的，AI做不到。

没有人，AI是无法成长改变的。在未来的AI时代，我们要有一个观念：AI是工具，我们要利用AI更好地服务于我们自己，让我们变得更强大。于天昊

## 养老、托育新方案公布 增强兜底保障 增加普惠服务

本报北京讯 日前，国家发展改革委、民政部、国家卫生健康委修订印发《“十四五”积极应对人口老龄化工程和托育建设实施方案》。

方案提出发展目标，到2025年，在中央和地方共同努力下，坚持补短板、强弱项、提质量，进一步改善养老、托育服务基础设施条件，推动设施规范化、标准化建设，增强兜底保障能力，增加普惠性服务供给，提升养老、托育服务水平，逐步构建居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系，健全县乡村衔接的三级养老服务网络，不断发展和完善托育服务体系。

方案还提出，引进金融机构降低企业成本。引导金融机构对普惠养老、普惠托育企业和机构提供金融支持。(辛文)

## 今年清明 “提前”一天

前年和去年的清明都是4月5日，到了今年为何是4月4日？不是都说“四五清明”吗，为啥今年不一样了？

二十四节气是中国人通过观察太阳周年运动，认知一年中时令、气候、物候等方面变化规律所形成的知识体系和社会实践，是中国古代文明的独特创造。

“春雨惊春清谷天，夏满芒夏暑相连。秋处露秋寒霜降，冬雪雪冬小大寒。上半年来六廿一，下半年来八廿三。每月两节日期定，最多相差一两天。”从这首朗朗上口的“节气歌”中不难看出，公历每月都有两个节气，上半年分别在每月的6日和21日前后交节，下半年则在每月的8日和23日前后交节，上下差不了一两天。

具体到清明节气，它在公历中的日期只会是在4月4日、5日和6日这三天变化，具体哪天为清明，则由中国科学院紫金山天文台负责计算和对外发布。就21世纪而言，绝大多数年份的清明出现在4日，其次为5日。

在二十四节气中，唯有清明演变成传统节日——清明节。为了弘扬和传承民族文化，2008年，清明节被增设为国家法定节假日。周润健

## “大龄工人”，从老有所依到老有所用

近日，一则“59岁员工因不会线上请假而被开除”的新闻使有关“大龄打工人”的讨论再次浮出水面。

在互联网上检索，有关“大龄工人”的困境屡见不鲜。前有“58岁清华毕业生找不到超5000元的工作”，后有“60岁快递分拣岗位猝死不算工伤”。对于正在职场的员工而言，年龄的增长是一个危险的讯号，裁员的“镰刀”总是率先指向“到了年纪”的那一拨人。尽管国家出台了多项规定来推动大龄群体的就业保障，但

年龄歧视还是广泛存在于就业市场当中。

我们应该看到，无论我们接受与否，劳工世界的老龄化都在不可避免地到来，并与我们每个人息息相关。伴随人均寿命的延长和出生率的降低，如若老年人大批退出劳动力市场，社会保障将面临巨大压力，同时将进一步加剧劳动力市场的短缺。但另一方面，如果我们能够改善大龄工人的工作条件，那么或许可以释放人口结构变化后的潜力，将危机转化为机遇。

事实上，“大龄”并不意味着“落后”，它代表着丰富的经验、专业知识以及观点的多样性。有研究表明，多代劳动力的一个关键优势是，可以实现经验丰富和经验不足的员工之间的有效协同，从而使雇主和雇员受益。

目前，已然有很多企业正在探索推进大龄工人的培训进程。比如全球科技公司Atos曾于2021年启动一项计划，为员工提供免费的培训课程，旨在弥补2.1万名50岁以上员工的技能差距；韩国EverYoung公司

只招聘55岁以上员工，公司创始人希望证明老年人和年轻人一样有价值。国内有网约车公司曾招募1000名银发司机，并提供专项培训，以期打破就业年龄限制。

虽然像这样的企业终究只是少数，但还是能告诉我们，要以一种更加积极和建设性的姿态，感受岁月增长带给我们的财富。另外，我们还要思考，应该构建什么样的社会。也就是说，当有一天你成为社会的弱者时，你希望自己被包容，还是被淘汰。裴思童