

# 专项整治自媒体乱象 用好经济手段引导流量向善

然玉

近日，中央网信办组织召开全国网信系统视频会议，部署开展“清朗·从严整治‘自媒体’乱象”专项行动。会议要求，网站平台着力解决“自媒体”信息内容失真、运营行为失度等深层次问题，维护网上信息内容传播良好秩序。会议强调，要探索运用经济手段强化“自媒体”监管，对违法违规、违背公序良俗骗取网民捐赠、用户打赏，获取流量变现、广告分成等经济收益的“自媒体”，要堵住其“问题流量”和牟利途径。

自媒体作为一种新兴的内容载体与传播管道，近年来得到了狂飙突进式的大发展。自诞生伊始，自媒体就是市场

化的，有着天然的逐利冲动。这种底层逻辑决定了，自媒体这门生意，更多是“经济利益至上”，在道德伦理层面则甚少自觉。时至今日，自媒体业已成为了一个庞大的产业，在舆论场和互联网产业链中，有着广泛而深刻的影响。越是如此，由之所衍生的种种乱象，就越是贻害深远。对之加以专项治理，继而以规则、制度的完善形成长效约束，势在必行。

所谓“自媒体乱象”，拆解下来其实大致可以分为三个部分，也即内容失真、价值失格、运营失度。自媒体归根结底，就是个体创作、个性化表达，其整个的内部平衡和内容品控基本无从谈起。于是乎，诸如东拼西凑、胡编乱造、断章取义、“标题党”、穿凿附会之

类的操作，几乎成为这一行的常态。有热点必蹭，流水线生产、快餐式投喂。这之后传统意义上严肃的知识与资讯已然消解，取而代之的是嘈杂的、虚无的“谈资”“语料”与“话题”。

相较于发掘“事实真相”，自媒体更擅长的，显然是输出情绪。由此，自然暴露了其在价值观层面的短板。一个不争的事实是，自媒体叙事，越是极化就越能激起共鸣，越是“简单粗暴”就越是“好评如潮”。自媒体生产线，输入一个议题，就能自动生成一番关于“是非善恶”的断语，其中所伴随的，照例是炽烈的口诛笔伐、热情的吹捧礼赞或“内涵”的阴阳怪气——从这样的图文或视频中，大众感受到了一种“爽感”以及虚幻的正义感、道德实现感与智商优越感。

时至今日，某些自媒体博主，已经与饭圈、网暴等暗黑力量深度嵌合。其惯于抱团结伙、拉踩引战，热衷于扮演“风纪稽查”与“道德判官”角色，动辄无端生事、惹是生非，一副正义凛然、居高临下、指点江山的模样。一波凹人设装腔作势，无非还是为了攒粉丝，所图就是流量变现带货“恰烂饭”……应该说，这种畸形的利益链条后患无穷。为了打破其中的恶性循环，此番专项整治，方才专门强调“运用经济手段强化自媒体监管”“堵住其问题流量和牟利途径”。

引导流量向善，用好经济激励，可以起到治本之效。就此而言，既需要在个案处置中确立规矩，更需要平台和监管部门充分合作，共同探索自媒体生态中更公平和科学的“利益分配结构”。

## 用完善的法律 终结工伤认定“48小时之限”

万周

“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的”，是《工伤保险条例》规定的视同工伤的情形之一。该规定自2003年《工伤保险条例》制定并实施以来，引发了一些争议。据报道，今年全国两会上，全国人大代表、安徽古井集团有限责任公司董事长梁金辉建议，尽快完善《工伤保险条例》，科学认定、优化细化“48小时之限”，切实加强对工伤、工亡者的法治保障。

工伤认定“48小时之限”引发争议由来有自。如2020年新冠疫情期间，武汉市武昌医院杨园街社区第二卫生服务中心主管护师沈蓓昏迷100多天，因不符合“48小时之限”的条件无法被认定为工伤，引起广泛社会关注。面对现实中因“48小时之限”掣肘一再发生的工伤认定难事件，梁金辉代表等代表委员建议通过完善法律的方式终结工伤认定“48小时之限”，回应了民意关切，值得相关部门重视。

应该说，对工伤认定设置48小时时限，并非是故意抬高工伤认定门槛，而是尽量让工伤认定少些漏洞，从而在更大范围内有效保护绝大多数工伤职工的合法权益。毕竟，工伤认定不仅关乎用人单位的用工成本，也关乎国家社保基金的可持续支付，牵一发而动全身，对其设置严格的时限条件，无可厚非。

随着医学的发展，在先进医疗技术设备和药品的帮助下，维持病人的生命体征越发容易，不少病人的抢救时间早已超过48小时，再将工伤认定限制在48小时之内，既有悖抢救病人的医疗规律，又可能让遭遇工伤的职工家属因为工伤保险赔偿无望，被迫放弃抢救与治疗，容易导致伦理风险和危及社会和谐稳定的极端事件发生，需要与时俱进对现行《工伤保险条例》予以修正和完善。

值得注意的是，工伤认定“48小时之限”的标准，实质上是将不确定的社会风险转嫁给弱势劳动者，不但有失公平公正，也背离了工伤保险制度旨在保护劳动者的立法初衷。同时，这种标准也给如何有效保护工伤职工合法权益带来了挑战。司法实践中，因法律明确规定“48小时之限”是工伤认定的前置条件，法院即使倾向于最大程度保护工伤职工的合法权益，也难以从工作性质、工作原因与突发疾病死亡的关联性入手进行具体分析，难以对原告的工伤认定诉求予以支持。虽然近年来不少法院对工伤认定开始适当放宽认定标准，但受制于“48小时之限”的法律规定，各地法院作出的裁判各不相同，一定程度上消弭了司法权威。

鉴于工伤认定“48小时之限”标准弊端频现，近年来不少专家都呼吁通过出台司法解释的方式将其取消。然而，由于认定标准更改牵涉的问题十分复杂，最高人民法院2014年出台的司法解释中，未取消“48小时之限”的认定标准，也未对其作扩大化解释。近年来，超过“48小时经抢救无效死亡”不能认定为工伤的案例时有所见，已成为一个公众关切的法律和社会问题。

工伤认定“48小时之限”标准已不合时宜，有必要在立法层面进行纠偏。在此次全国两会上，梁金辉代表建议完善“48小时内死亡”条款，就增加其灵活性和可适用性提出了一揽子具有针对性的建议意见。相关部门应在深入调研的基础上，进一步完善法律，更加科学、妥当地厘定工伤认定标准，以最大程度让工伤认定回归关怀工伤职工的初心。



### 示范带动作用

记者日前从山东省人力资源和社会保障厅获悉,山东深化乡村人才职称制度改革,把评价重点放在业绩贡献、经济社会效益和示范带动作用上,目前全省已有9063人获得新型职业农民职称,有效激发了乡村人才活力,推动乡村振兴。

新华社 朱慧卿

## 公司罚款 家法哪能大于国法

辛音

“董事长、总经理只需要发现一个电话不接或超一个小时不回复,发现一次罚款10000元;副总经理、董事长助理、总经理助理,只要发现一个电话不接或超过一个小时不回复,发现一次罚款5000元。”据报道,贵阳的吕女士近日到一家初创型公司试岗,发现该公司奖惩制度中有多条罚款规定。比如,上述情况如果换成各部门总监和经理,发现一次分别罚款1000元和500元;当天罚金未到账的双倍罚款;下班后椅子没推回原位还要扣10元……

无法接受罚款制度的吕女士,试岗当天便离开了这家企业。网友调侃说,该公司压根都不用开展什么业务,单靠内部电话罚款,就能成头部企业。其实,这样的制度已经侵犯员工合法权

益。即便有员工未接电话,也应该通过提醒、劝诫等方式帮助改进。根据法律规定,罚款属于行政处罚行为,其行为主体须是具有相应职权的行政机关。现行法律压根儿没向用人单位开通员工罚款权限,企业罚款往往得不到法院支持。

不过,类似这家企业给员工罚钱扣钱的情况相当普遍。有明目张胆明码标价罚款的,也有私下处罚不写入规章的;还有更多公司通过绩效考核扣分的形式,在法律框架内变相对工作结果不尽如人意的员工进行罚款,从而提升全员的工作表现、效率和主动性。

企业的任何“家法”都不能以违反法律为前提。员工要守公司的规矩,前提是公司得守法律的规矩。更重要的是,奖惩规矩必须有理有据、有人情味、让员工信服,如此企业才可能聚拢人才,走得稳健。