

人工智能发展带来新安全风险挑战,利用AI技术造假、诈骗等问题浮现

拉紧AI法律“缰绳”期待完善监管体系

阅读提示

人工智能技术在不断更新迭代,对应用领域的新风险需更重视。受访专家表示,人工智能的健康发展离不开技术和法律的合力,需要针对不同风险等级采取不同的监管措施。

引发的安全风险分为技术安全、内容安全和人类安全。其中,内容安全是对大模型的控制、滥用、误用和恶意应用等。

AI为何能给不法分子可乘之机?北京科技大学自动化学院教授、北京人工智能学会理事曾慧在接受记者采访时指出,AI正深度“潜入”人们的工作和生活,由于算法是开源的,制作AI工具的技术门槛降低了,“相较以前,获取和使用AI工具也变得更加简单了”。

记者搜索发现,在一些平台,输入图片就可以轻松“换脸”,无须花费太多也可以自行训练和制定声音,男声甚至可以变为女声。商家称,远程安装10分钟即可直接点开使用。

“就目前来看,AI生成的‘真实’并非毫无破绽。一些高度‘伪装’的内容对设备和技术则有更高要求。”曾慧指出。

多位受访专家表示,人工智能还在不断更新迭代,对应用领域的新风险需更重视。

AI应用有法可依但并不完善

“按照相关规划,我们还处于建立人工智能法律法规体系的初步阶段,应该说,AI的应用并非无法可依,但还远不够完善。”北京志霖律师事务所合伙人谢阳律师在接受记者采访时指出。

2017年,国务院印发《新一代人工智能发展规划》(以下简称《规划》),其中提出,“在大力发展人工智能的同时,必须高度重视可

能带来的安全风险挑战,加强前瞻预防与约束引导,最大限度降低风险”。《规划》提出,到2030年建成更加完善的人工智能法律法规、伦理规范和政策体系。

推动人工智能健康发展和规范应用的政策陆续铺开。全国两会前,《生成式人工智能服务安全基本要求》发布,从语料安全、模型安全等多个维度规定了生成式人工智能服务在安全方面的基本要求。《生成式人工智能服务管理暂行办法》则在2023年8月15日起施行,其中提到,提供者应当依法承担网络信息内容生产者责任,履行网络信息安全义务。

谢阳介绍,根据《网络信息内容生态治理规定》,网络信息内容生产者应当遵守法律法规,“其责任和义务散见于网络安全法、数据安全法、消费者权益保护法、个人信息保护法、侵权责任法、未成年人保护法等法律法规中”。

金杜律师事务所高级合伙人张毅律师指出,目前已出台的算法管理规定仍有不足,例如,未对服务“提供者”等概念进行明确划分;尚未设立统一的算法监管机构,对综合型算法监管易产生监管竞合,对新类型算法监管易出现监管真空;生成式人工智能技术迭代快、应用多样,也带来了更多新挑战。

多位受访专家表示,算法侵害还面临着“维权难”的困境,存在“取证难”“举证难”“认定难”“追责难”等问题。“在实践中,将侵害结果追溯到具体的行为主体也还面临着障碍。”谢阳指出。

AI健康发展离不开技术与法律合力

人工智能是引领未来的战略性技术,如能最大限度发挥出向上向善的力量,对人们生活和社会发展很重要。受访专家认为,在人工智能的健康发展过程中,离不开技术和法律的合力。

“应借助AI能力,加速网络安全技术创新、安全防护体系创新。”齐向东认为,应鼓励各个行业的龙头公司和网络安全公司合作,把AI安全技术融入数字化场景中,进行有效的安全防护。

周鸿祎建议,制定保障通用大模型安全的标准体系,推动通用大模型开展安全评测、接入安全服务,降低通用大模型安全风险。

张毅认为,应尽快推进人工智能法的制定和出台,以人工智能法及配套的监管工具为核心,形成完整的人工智能技术法律体系。同时,参考其他成熟的监管思路,将人工智能和算法技术按风险等级进行划分,并针对不同等级采取不同的监管措施。

“任何规范的最后落脚点都是追责,追责的前提之一是要留痕。”谢阳认为,应进一步完善制度供给,可以通过法律法规来施行强制性的行业标准,以做到留痕,事前预防、事中规制、事后救济等问题可迎刃而解。“可以采用试点模式,提前试点相关的监管措施,待时机成熟时再予以推广适用。”他指出。

“应拓展算法侵害行为的维权路径与责任模式,增强用户的维权力量。”张毅建议,在算法侵权的诉讼中采取“过错推定”归责原则,实行“举证责任倒置”。用户仅承担受到算法损害的举证责任,由算法服务商对算法和损害之间无因果关系以及无过错承担举证责任,“应增强源头治理,形成责任闭环”。

最高法院有关部门负责人解读最高法院工作报告——

破解规避责任的“连环外包障眼法”

本报讯(记者卢越)3月11日,在最高人民法院举办的最高法院工作报告解读系列全媒体直播访谈活动中,最高法院民一庭庭长陈宜芳表示,最高法院坚持保护新就业形态劳动者合法权益与促进平台经济有序发展相结合,破解纠正通过“连环外包”等形式规避用人单位责任的“障眼法”。

陈宜芳介绍,2023年,全国法院审结一审民事案件1747.7万件,其中涉及教育、就业、医疗、养老、食品安全、新业态用工等民生案件539.1万件,让人民群众切实感受到公平正义就在身边。

随着数字经济的发展,快递小哥、外卖骑手等新就业形态不断涌现。陈宜芳表示,最高法院坚持保护新就业形态劳动者合法权益与促进平台经济有序发展相结合,一方面发布典型案例,对重点行业、重点用工模式劳动关系认定标准予以明确,破解纠正通过“连环外包”等形式规避用人单位责任的“障眼法”;另一方面支持配合人社部加强行业规范、推广职业伤害保障试点,畅通救济程序,推动更多新就业领域纠纷以非诉方式更好更快解决。

由于司法实践中存在裁判标准不统一的问题,一部分人哪里支持“知假买假”,就到哪里去“打假并索赔”。陈宜芳指出,最高法院明确将“合理生活消费”作为支持“知假买假”索赔的标准,统一裁判规则,使得侵害20多年“知假买假”裁判标准不一问题得到规范,守护人民群众“舌尖上的安全”。

在保障“银发一族”合法权益方面,陈宜芳表示,最高法院发布典型案例,引导养老产业健康运营。在加强未成年人保护方面,2023年,最高法院建立少年审判“三合一”工作机制,一体化保护未成年人权益;联合最高检、公安部等织密法律保护网络,从严惩处性侵害未成年人犯罪。

最高法院工作报告明确,家事不是“家务事”。陈宜芳表示,最高法院2023年先后发布两批反对家庭暴力典型案例,推动落实人身安全保护令司法解释和贯彻实施意见,进一步明确精神暴力也属于家庭暴力,被抢夺、藏匿以及目睹家庭暴力的未成年人子女也是家庭暴力受害人等裁判规则。

最高检开展专项行动——

从严打击直播带货中伪劣商品违法犯罪

本报讯 最高人民检察院决定自2024年3月至12月在全国检察机关开展“检护质量安全2024”专项行动,提出依法从严打击网络营销、直播带货等新业态下与人民群众生活密切相关的常见伪劣商品违法犯罪。

专项行动共有四项重点任务:一是依法从严打击生产、销售伪劣商品犯罪,尤其是网络营销、直播带货等新业态下与人民群众生活密切相关的常见伪劣商品违法犯罪,深挖原料源头和生产销售链条,全面保障商品质量安全。二是推动涉案商品召回及销毁工作,最大程度降低伪劣商品违法犯罪对人民群众生命健康和财产安全的危害和风险。三是推动行政执法与刑事司法双向衔接,完善机制建设,推动解决涉案物品检验认定难题,及时建议行政部门移送涉嫌犯罪案件,加强反向衔接。四是落实中央质量督察考核工作整体安排,推动完善中央质量督察考核标准,做好检察机关线索评审工作,科学评价各地工作质效。

根据相关工作方案,检察机关在专项行动中将充分发挥批捕、起诉职能,强化侦查监督、审判监督;深入摸排核查生产、销售伪劣商品犯罪等案件线索,加强立案监督;充分发挥检察建议作用,积极参与社会治理;推动建立健全农产品质量安全、市场监管行政执法与刑事司法衔接工作办法,提升打击合力。同时,最高检将重点督办一批社会关注度高、影响大的质量安全领域案件,并适时派员进行办案指导。(法文)

外卖员不服单方调岗被开除 法院判公司违法并赔偿

本报讯(记者周倩)外卖配送员徐某因不服从某配送服务公司关于调整工作地点的安排,被公司开除。徐某申请劳动仲裁未获支持,遂诉至法院。近日,记者从北京市第三中级人民法院获悉,法院最终支持了徐某的诉求,认定配送服务公司违法解除劳动合同,应向徐某支付赔偿金。

徐某通过某配送服务公司运营的公众号申请入职,公司经过审核,向徐某发送电子合同链接。2022年6月,双方签订《服务合同》,期限自2022年6月24日至2023年6月23日,约定徐某为配送服务公司提供关于某外卖平台发送的订单服务。徐某的服务费按照其实际完成且配送服务公司认可的有效订单计算。公司不为徐某缴纳办理社会保险,徐某在提供服务过程中受到伤害的,所产生的医疗等各项费用由徐某自行承担。

后某配送服务公司将徐某的工作地点变更至另一区的配送站,徐某认为离家太远,不同意。公司于2023年4月3日将徐某从公司微信群中移除,并告知已将其开除。

徐某申请仲裁,要求确认双方存在劳动关系,并要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。公司认为双方不构成劳动关系。仲裁驳回徐某诉讼请求,徐某向法院提起诉讼。

法院认为,徐某与某配送服务公司具备法律法规规定的劳动者和用人单位的主体资格,徐某提供的劳动属于配送服务公司的业务组成部分。工作中,配送服务公司向徐某进行安排和管理,并按月向徐某支付劳动报酬,双方之间的权利义务关系符合劳动关系的特征,应认定双方之间存在劳动关系。双方所订合同的内容并不足以排除法院对于劳动关系的认定。用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。配送服务公司单方调整徐某工作地点,配送服务公司在未对徐某的异议进行妥善处理的情况下直接将徐某开除,属于违法解除劳动合同,应向徐某支付赔偿金。

宁夏

行政执法与检察监督 合力保护林草资源

本报讯(记者马学礼 李静楠)近日,宁夏回族自治区人民检察院与自治区林业和草原局签订了林草资源行政执法与检察监督协作机制协议书,旨在打造行政执法与检察监督的协同保护机制,维护宁夏林草资源安全、捍卫生态文明建设成果。

据介绍,近年来,宁夏已通过检察机关与林长办构建的“林长+检察长”工作机制,有力促进了各级检察机关与林草部门间的协同合作,有效强化了林草资源保护领域的检察职能。截至目前,已办理涉及山水林田湖草沙等多元生态公益诉讼案件3165件,并起诉生态环境损害赔偿案件38件。经法院判决,涉案被告需承担总计1112万元的生态环境损害赔偿金。宁夏涉林违法案件数量已从2021年的324起显著下降至2023年的89起,降幅高达72%。

据悉,协作机制明确界定了林草资源行政执法与检察监督协作的重点领域,包括协作推进案件处理、刑事检察惩治犯罪、民事行政及民事公益诉讼的监督等10个方面,确保双方合作的规范性。宁夏各级检察机关将与林草部门在信息共享、线索移送、执法办案方面充分配合,建立联席会议机制,严厉打击破坏山水林田湖草沙资源的刑事犯罪,健全行政执法与刑事司法衔接机制,集中力量推动林草资源违法大案要案办理。综合运用抗诉、检察建议、支持起诉等手段,强化涉林草保护民事、行政公益诉讼监督。



警企共筑平安路

3月11日,安徽省含山县公安局交警大队组织民警走进企业话安全,开展交通安全宣传教育活动。

当日,民警通过播放案例警示教育视频、现场模拟教学、互动问答等方式,针对企业员工日常工作出行方式,重点讲解电动车安装车棚的危害性和佩戴安全头盔的重要性,引导大家切实提高自身交通安全意识,做到安全文明出行。

本报通讯员 冯善军 摄

企业将离职员工列入“黑名单”被判赔偿

法院称,企业此举侵害员工平等就业权,“黑名单”滥用问题需警惕

本报记者 王伟 本报通讯员 夏志阳

江苏省南京市江宁经济技术开发区人民法院日前公布一则劳动纠纷典型案例。某公司设置“黑名单”,将离职员工姜某列入其中,并将“黑名单”事宜告知其他公司。姜某将原公司告上法庭,法院判决公司构成对姜某平等就业权的侵害,判令公司将姜某从“黑名单”中移出,并赔偿姜某3个月的误工损失2.25万元。

姜某与某公司协商一致解除劳动合同后获取了经济补偿金,却被公司列入了“黑名单”。离职后的姜某向其他公司求职时,才得知此事。

该公司向法院提交的《黑名单管理规范》载明,离职员工如存在严重违反公司规章制度

度、受到行政处罚、与公司存在劳动争议、与公司协商一致解除劳动合同等情形,原则上被列入“黑名单”且不再予以录用。该公司认为,自己对于员工二次录用问题享有用工自主权,但无法解释“与公司协商一致解除劳动合同”的姜某被列入“黑名单”的具体原因。

法院经审理后认为,协商一致解除劳动合同后获取经济补偿是劳动者的合法权利,不应据此限制平等就业权。某公司将姜某列入“黑名单”,无法证明该条件设置的正当性。法院认为,公司抗辩该项“黑名单”制度仅用于劳动者二次入职审查,但将劳动者法定权利作为其加重审查力度的原因,明显超出了企业用工自主权的范围,构成对姜某平等就业权的侵害。该公司告知其他公司“黑名单”事宜,但未能合理解释上述情形的披露与姜某应聘的新岗位内容之间的内在联系,使得姜某在其

他公司求职应聘中受到否定性评价。

关于姜某主张的误工损失,姜某自认第二家公司拒绝其入职后未再寻找其他工作机会,故姜某至今未工作所形成的误工损失,亦并非完全系因某公司侵权所致。

江宁开发区法院判决某公司构成对姜某平等就业权的侵害,判令该公司将姜某从“黑名单”中移出,并赔偿姜某3个月的误工损失2.25万元。双方均未上诉。

法官提醒,企业“黑名单”滥用问题需要警惕。近年来,企业设置员工“黑名单”已屡见不鲜,一些企业甚至将“黑名单”的运用扩大至关联公司、合作公司,“黑名单”制度在实践中的滥用问题需要警惕。

法官认为,实践中,用人单位设置的“黑名单”,如包括严重违反公司规章制度、劳动者被追究刑事责任等劳动者存在重大过错的

情形,该项制度的设立及运用系为降低用工风险,并未超出用工自主权行使的合理范围。但倘若用人单位将劳动者合法取得经济补偿金或劳动者与公司产生纠纷后依法维权等行为列入“黑名单”,此时用人单位已构成不正当设置用工条件,明显超出了用工自主权的范围,构成对劳动者平等就业权的侵害。

法官还提示,用人单位在其他单位背调时,应谨慎告知员工被列入“黑名单”事宜。一些用人单位将劳动者行使合法权利的情形列入“黑名单”,如若进一步传播,将构成对于劳动者平等就业权、隐私权、名誉权等权利的侵犯。此外,用人单位进行“黑名单”披露时,还应明确披露情形的披露与劳动者应聘的新岗位内容之间是否存在内在联系,如两者并无关联,则用人单位亦将构成对劳动者平等就业权利的侵犯。