

标识制度让AI更安全可信

苏宇

《标识办法》与《标识方法》的制定体现了有关部门对迅猛发展的生成式人工智能技术及应用的迅速回应与积极作为,更为人工智能生成内容的风险治理贡献了中国方案。

近日,国家互联网信息办公室、公安部等四部门联合发布《人工智能生成合成内容标识办法》(以下简称《标识办法》)。同时,配套强制性国家标准《网络安全技术人工智能生成合成内容标识方法》(以下简称《标识方法》)已由国家市场监督管理总局、国家标准化管理委员会正式批准发布,将于2025年9月1日与《标识办法》同步实施,引发社会广泛关注。

近年来,生成式人工智能技术及应用迅速发展,为用户生成合成多元化的文本、图片、代码、音频、视频、虚拟场景等信息提供了重要工具,促进了人工智能产业的繁荣,也为经济社会发展带来了巨大机遇。然而,生成合成内容真伪混杂、良莠难辨,存在传播虚假信息、危害网络安全生态、引发诈骗犯罪等多种风险。当前,许多国家和地区正探索将人工智能生成内容标识义务入法,国内外多家互联网公司也在逐步推进标识嵌入和管理举措。内容标识已然成为全球范围内治理人工智能生成内容风险的重要选项,我国对此尤为重视。

经过深入调研、广泛征求意见、多轮技术论证试点通过的《标识办法》和《标识方法》,系统建立了人工智能生成合成内容标识制

度,满足了人工智能生成内容治理的多重迫切需求,具有重要意义。首先,《标识办法》的出台有利于内容溯源和风险防控。在“万物皆可AI”的语境下,机器生成的信息比例越来越高、内容越来越逼真,公众仅从信息外观上往往无法判断其来源与真伪。如放任虚假信息泛滥,将严重削弱社会公众对信息网络生态的信任。根据《标识方法》,标识可通过元数据嵌入各种信息,用于记录文件来源、属性、用途等,具体包括生成合成内容属性信息、服务提供者名称或编码、内容编号等制作要素信息,同时还可以嵌入数字水印等其他类型的标识,助力监管部门对人工智能生成内容进行溯源分析与研判,及时阻断违法信息和不良信息的传播,从而降低造谣、诈骗、信息污染等风险。

其次,《标识办法》的出台有利于更好保障用户权益。生成式人工智能不仅改变了人们获取信息、创作内容的方式,也使知情权、著作权等方面权益保障需求变得愈发迫切。根据《标识办法》的要求,对人工智能生成内容的标识行为被具体化为显式标识或隐式标识。显式标识以显著形式发挥类似“署

名”的功能,便于公众快速识别内容类型乃至生成来源,有助于保障使用者及公众的知情权,防范被误导、被诈骗的潜在风险。隐式标识则以相对隐蔽的形式隐含了有关作品生成的信息,可以更充分地发挥溯源功能,在防控风险的同时,有利于确认生成内容的著作权归属,保护原创作者的合法权益。

再次,《标识办法》的出台有利于营造健康、透明的内容生态。随着生成式人工智能技术的迅速发展和广泛应用,用户自行辨别内容来源及可信度的能力在具有规模性、逼真度和吸引力的生成合成内容面前日显单薄。《标识办法》和《标识方法》及时回应了对海量生成合成内容赋予“身份标记”的紧迫需求,并且建立了覆盖用户、各类网络信息服务提供者和互联网应用程序分发平台的义务与责任体系,极大便利了公众识别、平台治理和监管研判,为人工智能时代营造风清气正的网络生态提供了基础性的助力。

值得肯定的是,《标识办法》对于标识方案的选择广开言路、实事求是,统筹发展和安全,对于文本、图片、视频、音频等不同类型内容的标识采取了因事制宜的方案,同时鼓励

服务提供者在生成合成内容中添加数字水印等形式的隐式标识,对标识核验义务、应用审核义务和留存日志要求等也作出了合理规定,为稳妥有序发展切实可行的人工智能生成合成内容标识体系奠定了基石,并为大型时代的信息内容生态治理铺平了道路。

《标识办法》与《标识方法》的制定体现了有关部门对迅猛发展的生成式人工智能技术及应用的迅速回应与积极作为,积聚了有益的行政立法经验,更为人工智能生成内容的风险治理贡献了中国方案。展望未来,生成式人工智能的应用场景还会不断拓展,现有的制度成果仍需紧跟时代步伐,持续优化完善,以更好地应对复杂多变的风险挑战。为此,要进一步充实和完善生成式人工智能风险治理的“制度工具箱”,建立融合支持发展、激励创新、防控风险、保障权益等多方面目标的人工智能风险治理体系,引导生成式人工智能技术及应用良性发展,为公众提供更加安全、可信、优质、可持续的人工智能服务,让人工智能真正成为推动社会进步、提升人类福祉的强大引擎,助力开创更加美好的数字未来。

(来源:法治日报)

群发通知 收回工号 关闭权限

面对“隐性解雇”劳动者如何维权

刘友婷

随着数字化管理普及,企业通过微信群发通知、收回工号、关闭权限等方式变相解雇员工的情况时有发生,不仅给员工造成心理压力,还会导致员工搜集证据困难。

“收到公司在微信工作群发的减员通知后就被移出群了,这算单方面解除劳动关系吗?”面对突然的“解雇”,刘丽玲(化名)困惑不已。

近日,广东省汕头市中级人民法院公布的一宗劳动争议案件引发关注。该市某公司在未与员工协商的情况下,直接在微信工作群发布通知称其“被减员”,随后将其移出群聊。法院判定,该行为构成违法解除劳动合同,公司须支付赔偿金。

被移出工作群、办公系统权限被关闭、被要求交还宿舍钥匙……有员工在无正式通知的情况下,发现自己“被离职”。那么,企业能否以“软性手段”规避劳动合同解除的法律责任?面对“隐性解雇”,劳动者又该如何维权?

“随着数字化管理普及,企业通过微信群发通知、收回工号、关闭权限等方式变相解雇员工的情况时有发生。企业通过‘软性手段’迫使员工主动离职,是为了避免直接解除劳动合同的赔偿义务。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成说。

被“踢”出群聊=被辞退?

“因公司效益不好,经公司研究决定进行减员……薪资考勤及社保结算自通知之日起。”刘丽玲没想到,入职公司时未签订正式劳动合同,被解雇时手续亦如此简单,“通知发出后,我就被移出公司微信工作群”。

刘丽玲申请了劳动仲裁,仲裁裁决该向她支付2023年10月、11月工资及违法解除劳动关系赔偿金约4.5万元。公司支付了上

述两个月工资,并提起诉讼,要求判决公司无须支付违法解除劳动关系赔偿金。

公司认为,微信工作群发的通知仅为协商意向书,该员工未给予确认,并无法律效力。公司经营困难,依法可以裁减人员,不存在违法解除劳动关系的事实。

那么,用人单位将员工移出工作群是否意味着单方解除劳动合同呢?

“劳动合同的解除有协商解除和单方解除两种类型。”谈自成介绍,用人单位单方解除可以分为过失性辞退、无过失性辞退和经济性裁员。其中,无过失性辞退的,用人单位应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资。

经审理,汕头市中级人民法院认为,刘丽玲与公司构成无固定期限劳动合同关系。公司在微信工作群发送通知后,双方未就解除劳动关系事宜进行协商,公司直至仲裁结束后才补发工资。因此,通知未提前三十日作出,是公司单方面解除劳动合同关系。该公司虽主张因生产经营发生严重困难而裁员,但其张贴减员公告实际发生在案涉通知发布之后及刘丽玲提起劳动仲裁之后,且公司无法证明减员操作前已履行法定裁员流程,依法应承担举证不能的责任。

最终,法院判决,公司向刘丽玲支付违法解除劳动关系赔偿金约4.5万元。

拒绝调岗=主动离职?

“微信群解雇”并非个例,企业“隐性解雇”方式多种多样。湖北武汉的李峰(化名)拒绝公司调岗、降薪后,被公司删除打卡权限、撤销公司管理系统权限、移出工作群。

2016年4月15日,李峰与某物业公司

签订劳动合同,任职物业服务中心客服管家,合同期限至2018年6月23日。2022年5月,某物业中心分公司成立后,员工的劳动关系转入该公司,双方签订书面劳动合同,约定合同期限为2023年1月1日至2023年6月23日。

2023年3月2日,该物业中心分公司人事部门通过微信向李峰发出《人事调整通知单》,对其进行调岗降薪。3月24日,李峰以快递、企业聊天软件的形式向公司发出《拒绝调岗降薪通知单》,明确对公司在无合理合法依据的前提下单方降薪的做法不予认可。当月,李峰工资从8600元/月降至6400元/月。

李峰申请仲裁后,公司以李峰“对公司造成不利影响”为由,将其工作地点由武汉调岗至宜昌。

对此,李峰明确拒绝并继续在原岗位工作,公司随即取消其考勤打卡权限、没收其工作手机、撤销公司管理系统权限、移出工作群。

公司称,根据项目业绩及人员需求调整劳动者工作地点及岗位,是公司用工自主权的体现,李峰以消极怠工、旷工方式不到岗上班,已严重违反公司劳动纪律,应视为其单方面解除劳动合同关系。

武汉市中级人民法院认定,公司下达的《人事调整通知单》不合法、不合理。一方面,劳动者以向劳动保障行政部门进行投诉、举报等方式维护自己的合法劳动权益属于公民的基本权利;公司岗位调动未事先与职工协商一致,调动的理由、程序缺乏合法性。另一方面,工作岗位由武汉调整至宜昌,工作地点、工作条件及日常通勤变化较大,缺乏合理性。李峰拒绝该调动仍在原岗位打卡不属旷工。

法院最后判决某物业公司分公司、某物业中心分公司共同支付李峰解除劳动关系经济补

偿金8万余元。

企业应避免变相解雇

微信通知、“踢”出群聊、关闭办公系统权限……类似的企业行为算解雇吗?

“变相解雇是指用人单位通过非正式手段迫使员工离职,而非直接出具书面解除通知。”谈自成解释说,“常见行为包括对员工不合理调岗或降薪,迫使员工主动离职;关闭员工的系统权限、收回工号等,使其无法正常工作;将员工“踢”出工作群聊、取消其参与重要工作的资格等孤立或排挤行为;通过口头或行为暗示员工‘自行离职’等。”

谈自成告诉记者,如果用人单位仅仅做出了将劳动者移出群聊的行为,并不能直接认为用人单位已经做出了解雇的意思表示。“还应该结合劳动者是否存在被收回办公电脑、取消工作权限等无法正常开展工作的情形及用人单位是否存在停发工资、停缴社保、阻碍劳动者进入办公地点等解除劳动关系的意思表示,进行综合判断。”他说。

谈自成认为,变相解雇往往具有间接性与隐蔽性,即用人单位避免直接解除劳动合同以规避法律责任,这一做法不仅会给员工造成心理压力,还会导致员工搜集证据困难。

谈自成建议,若劳动者发现自己被变相解雇,应与企业沟通,通过书面形式要求企业出具正式的解除劳动合同通知并说明理由,还应保留相关证据,积极维权。

“企业不得通过调岗降薪、取消权限、孤立排挤等方式迫使员工主动离职。”谈自成表示,若企业确需调整岗位或薪酬,应与员工协商一致,并签订书面变更协议。

(来源:工人日报)

理性对待“差评权”

消费之后,在社交平台发布对商家“种草”或“避雷”的点评,是近年来兴起的消费新风潮。然而,部分商家认为负面评价损害了自身的名誉权,由此引发一系列官司。

网络不是法外之地。在消费后进行评价,是消费者行使监督权的正当行为。对于合理的批评意见,经营者应有“容人之量”,针对不足采取改进措施提升商品和服务质量,不能“玻璃心”甚至攻击报复消费者;消费者也不能滥用手中的权利,把握好批评的分寸尺度,依法理性维权,维护清明网络空间。

新华社 商海春作

