

你的声音被谁“偷”走了？ ——AI声音滥用现象调查

新华社 邵鲁文 温竞华

亲耳听到的就是真的吗？未必。网络平台上,AI声音随处可见。

从“张文宏医生”推销蛋白棒视频“走红”网络,后被本人“打假”,到多位配音演员称声音被AI“偷走”,公开维权……记者调查发现,随着人工智能技术和语音大模型应用的发展,AI合成声音App大量出现,最快只需十几秒便可“克隆”出来。与此同时,AI声音滥用现象愈发突出,不时引发争议。

AI声音滥用不时发生

记者在某短视频平台以“AI克隆声音”为关键词检索发现,明星翻唱、新闻播报、吐槽点评等大量视频涉及AI声音,有些甚至出现不雅词汇,不少视频点赞和评论量过千。

而AI声音滥用事件也不时发生,引发关注和讨论。

在社交平台上,通过AI模仿恶搞各领域名人的音视频不在少数。此前,短视频平台涌现了大量AI模仿某知名企业声音吐槽堵车、调休、游戏等热门话题的视频,个别视频甚至还有脏话出现,一度登上热搜。该企业家随后发视频回应称:“相关事件的确让自己挺困扰,也挺不舒服,希望大家都不要‘玩’了。”

一些商家在短视频平台带货时,通过AI模仿声音技术将主播“变”为知名女明

星、知名医生,销售服装、保健品等相关产品,对消费者造成了严重误导。国家传染病医学中心主任、复旦大学附属华山医院感染科主任张文宏接受媒体采访时表示,通过语音合成来模仿他的声音进行直播带货,这样的账号“不止一个,且一直在变”,他多次向平台投诉但屡禁不绝。

记者了解到,有不法分子通过“AI换声”仿冒一位老人的孙子,以“打人须赔偿,否则要坐牢”为由,诈骗老人2万元。类似的诈骗案件在全国已发生多起,有的诈骗金额达到上百万元。

中国社会科学院大学互联网法治研究中心主任刘晓春表示,在未经过授权、未进行标注的情况下,用他人声音制作AI语音产品,尤其是“借用”公众人物的声音,很容易引起误解,不仅会侵害个人信息安全,还可能扰乱网络空间生态和秩序。

声音是如何被“偷”走的？

AI如何生成以假乱真的声音？受访专家介绍,AI能够“克隆”声音,主要是依靠深度学习算法,即短时间内从采集的声音样本中提取关键特征,包括频率、音色、声调、语速、情感等,将这些特征记录为数学模型,再通过算法合成。

中国科学院自动化研究所模式识别实验室工程师牛少东说,随着算法越来越先进,在高性能设备和高精度模型的加持下,AI生成的语音内容从两年前的“一眼假”升级到如今的“真假难辨”。

AI声音在最近一两年时间内变得格外“流行”。清华大学新闻与传播学院教授沈阳说,人工智能技术的普及,让AI模拟声音的门槛大幅降低。通过一些开源软件 and 平台,没有专业知识的普通用户也能操作。

大量App能够进行AI合成声音,最快只需十几秒。记者在应用商店搜索发现,相关App有数十款,下载量最高超千万次。

业内人士告诉记者,AI模拟人声在互联网“流行”,有追逐流量和变现的目的。通过“克隆”名人声音制作的恶搞、猎奇类视频,在相关平台播放和点赞量均不低,有的甚至还被推上热搜。发布者也相应获得流量曝光、粉丝增长、广告收入等播放收益。

此外,“偷”人声音也有不法利益驱动。国家金融监管总局2024年7月发布的《关于防范新型电信网络诈骗的风险提示》中提到,不法分子可能对明星、专家、执法人员等音视频进行人工合成,假借其身份传播虚假消息,从而实现诈骗目的。

多措并举强化治理

用AI生成他人声音,是否违法违规?多位受访专家表示,个人声音中包含的声纹信息具备可识别性,能以电子方式记录,能关联到唯一自然人,是生物识别信息,属于个人信息保护法规定的敏感个人信息之一。

2024年4月,北京互联网法院宣判全国首例“AI声音侵权案”,明确认定在具备可识别性的前提下,自然人声音权益的保护范围可及于AI生成声音。该法院法官认为,未经权利人许可,擅自使用或许可他人使用录音制品中的声音构成侵权。

近年来,有关主管部门出台《人工智能生成合成内容标识办法(征求意见稿)》《互联网信息服务深度合成管理规定》《生成式人工智能服务管理暂行办法》等规定,一定程度上给AI技术使用划定了红线。

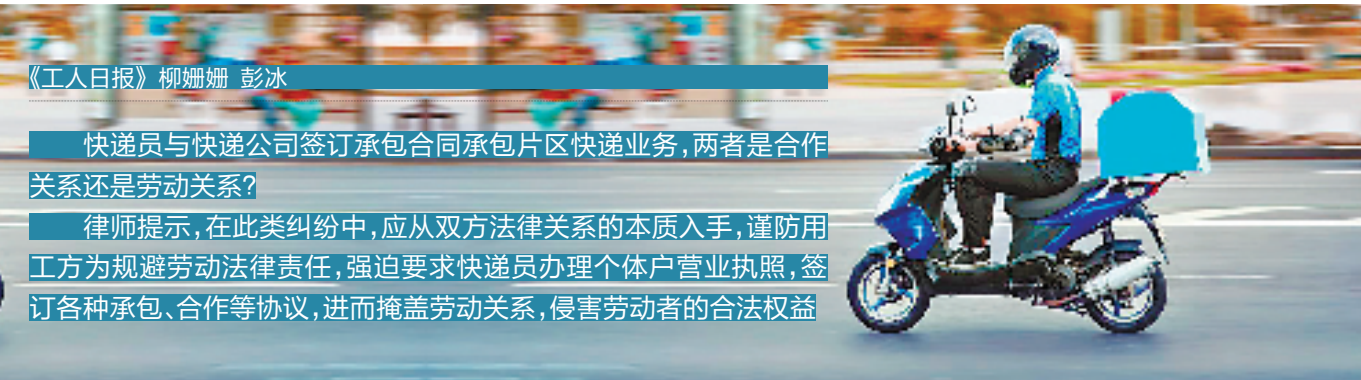
沈阳等专家认为,关于人工智能应用产生的造谣侵权、刑事犯罪、道德伦理等问题,建议有关部门细化完善相关规则,通过典型案例、司法解释等方式给予更为明确的规范指引,厘清法律法规边界。

中国科学院科技战略咨询研究院院长潘家峰认为,需进一步强化人工智能伦理规制,超前部署人工智能风险研究,提前预判人工智能技术应用可能带来的社会影响。

多位专家表示,各类社交网络、短视频平台要强化主动监管意识,及时发现、处理可能涉及侵权的AI生成作品;相关部门应继续加大对利用AI技术进行诈骗等违法犯罪行为的打击力度,形成更加完善的常态化治理机制。

牛少东说,在AI时代,个人也要更加注意保护自己的生物特征信息,增强法律意识,抵制他人侵权等行为。

签了承包合同,“小哥”是员工还是变老板?



《工人日报》柳姗姗 彭冰

快递员与快递公司签订承包合同承包片区快递业务,两者是合作关系还是劳动关系?

律师提示,在此类纠纷中,应从双方法律关系的本质入手,谨防用工方为规避劳动法律责任,强迫要求快递员办理个体户营业执照,签订各种承包、合作等协议,进而掩盖劳动关系,侵害劳动者的合法权益

虽有承包合同 未必是合作关系

韩峰(化名)是一名快递员。2022年4月,他与某快递公司签订承包合同,承包了该快递公司在某片区的业务。为方便业务开展,韩峰自租了小门面,专门为该片区的包裹提供派送和揽收服务。后来双方出现纠纷,韩峰申请劳动仲裁,要求确定劳动关系,并请求公司支付加班费和未休年休假补偿。

快递公司认为,韩峰有个体户营业执照,是以个体户名义与公司签订的合作协议,且韩峰自购车辆、自租门面、自负盈亏,双方之间是平等的承包合作关系。

“该案难在快递员和快递公司确实签订了承包合同,而且快递员的收入包括派件和收件收入,在形式上确实与按月固定发放工资有些不同。”湖北枞领律师事务所的律师包中兴代理了这起案件。

他告诉记者,该案中,快递公司和快递员均符合劳动法律关系主体资格。组织上,快递员工作网点是快递公司的网点;快递员是快递公司的业务员,而不是具有独立快递经营资质的主体。业务上,快递员的所有岗位职责和权利,均由快递公司设

定,且一直按公司的规章制度履职。经济上,尽管韩峰自备了电动车、小货车,租用了门面房,但是相对于从事快递业务所需要的生产资料总和相比微不足道。快递公司掌控快递员收入多少、罚款多少的决定权,是快递业务利润的受益者,这种收入分配特征,不符合合作伙伴之间平等协商、共享利润的特点。

尽管快递公司主张快递员“自负盈亏”、缺乏典型的工资按月发放特征,但不可否认的是,快递员是在从属于快递公司的前提下从事有报酬的劳动。《关于确立劳动关系有关事项的通知》条文表述为“有报酬的劳动”,并未要求按月发放劳动报酬,因此这些不能构成阻却劳动关系成立的事由。

“在案证据也恰恰证明,快递公司为了规避劳动法律责任,强迫要求快递员办理个体户营业执照、签订各种协议,不过是为了掩盖双方从属性关系而采取的手段。”包中兴说。最终,在仲裁委的调解下,双方达成一致意见,快递员拿到了一定补偿。

发包、转包“说头儿”多

围绕如何认定承包快递业务区域的快递员与快递公司之间是否存在劳动关系问

题,河南省高级人民法院的微信公众号“豫法阳光”曾在2024年2月发布过一起典型案例。

在该案中,某快递公司通过协议将区域快递业务承包给快递员张某,约定张某自负盈亏并负责经营期间所需车辆、人员等一切费用。经营期间,张某曾通过协议将部分承包区域转包给他人。后来张某在装卸快递过程中摔伤,要求快递公司支付相应的工伤待遇,公司则认为双方是业务承包关系,不属于劳动关系,最终,张某请求未获仲裁支持。

案例分析认为,张某由快递员提供劳动转化为自主承包经营,无须亲自提供劳动,自主聘用员工、安排员工工作、处分生产工具,且其签订协议后将部分区域再行转包。同时,其经济收入主要取决于转包后的整体经营收益,而非个人提供劳动的直接报酬,工作时间、工作地点与工作方式不在快递公司的管理之下,并不受快递公司劳动规章制度的约束。

该案例分析还提示,快递公司区域业务发包给个人,双方之间是否建立劳动关系应以是否符合劳动关系的本质特征作为判断标准。如个人以独立经营为目的,通过组织、管理行为完成承包区域快递业务并结算业务费用,不以个人直接向快递

公司亲自提供劳动为必要,个人请求确认与快递公司存在劳动关系的,不予支持。

劳动者需要 更明确的权益保障

“由于用工模式多样化,用人单位对劳动者的管理在组织方式、劳动时间、劳动报酬、工作场地、管理体制等方面呈现出灵活性、多元性、电子数据化等新的特点,造成新就业形态劳动争议所涉情形复杂多样,是否存在劳动关系判断困难。”包中兴说。

包中兴告诉记者,现在的快递行业末端网点主要有两种,一种是快递公司直接设立,交由片区快递员负责;一种是快递驿站。两者有时会有业务上的合作和交叉,但前者只负责收发本快递公司的包裹,是本快递公司设立的分支机构,后者则可能为多个快递公司的包裹提供保管和提示取件服务,往往由专门从事快递信息服务的第三方公司设立。驿站从业者和快递公司、快递信息服务第三方公司之间的法律关系是劳务合作关系还是劳动关系,要根据其管理和运营模式具体分析。一般情况下,驿站拥有更多的自主权,在经营快递业务的同时还可能经营其他买卖,更有可能被认定为商业合作关系。

近日,最高法发布第42批指导性案例,这也是最高法首次发布新就业形态劳动争议专题指导性案例,内容涉及外卖骑手、网络主播、代驾司机等职业群体,聚焦平台企业与新就业形态劳动者之间的劳动关系认定,对司法实践中的突出问题作出了回应、明确了规则。

业内人士表示,我国立法、司法和行政部门正在不断完善新就业形态劳动者权益保障制度建设,期待更多相关典型案例的发布推动法律政策完善,依法维护新就业形态劳动者合法权益。