

AI生成名人拜年视频走红

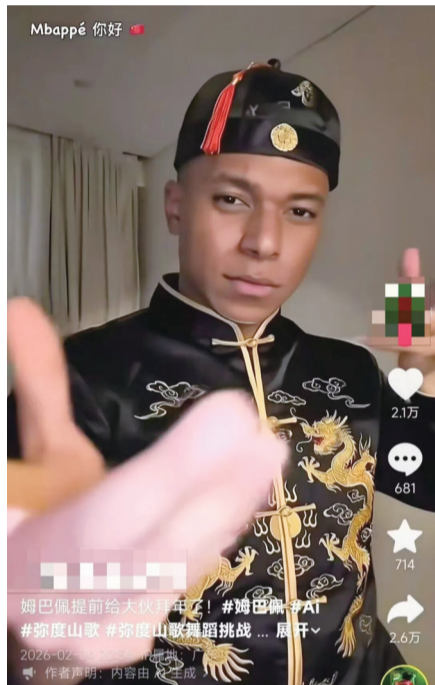
“趣味狂欢”的背后藏着法律风险

临近春节,一种别样的“拜年方式”在社交网络上悄然走红。熟悉的影视巨星、体坛健将、商界名人,甚至历史人物,在屏幕里拱手作揖,说着定制的吉祥话。不仅如此,以上这些人还可以跟你一起包饺子、一起在春晚舞台互致祝福。这些令人捧腹又略显魔幻的场景,正是由当下AI深度合成技术生成的。然而,在“趣味狂欢”的背后,技术的边界在哪?

据央广网



AI过年我家包饺子 | 西游师徒四人过年我家包饺子 | AI创意模板征集大赛



AI生成的视频 网络截图

大家怎么看?

在一段短视频中,小品演员冯巩、蔡明和香港明星刘德华等人正在网友家中围在一起包饺子,给大家拜年。

对于这种打破次元壁的视觉冲击,安徽市民张先生坦言,第一反应是惊奇,随之而来的是一种难以言说的“违和感”。张先生表示:“我第一次看到的时候,还是有点惊奇的,觉得现在的技术基本上达到以假乱真的地步。但是有一些画面做得比较突兀,感觉跟这个人平时给我们的印象有点不太一样,更多偏向于一些开玩笑的角度去做。”

技术带来的“新奇反差”在短时间内赚了流量。江西省民肖倩告诉记者,她不仅自己看,还会转发给朋友。肖倩说:“大家都觉得很有意思,区分真假,主要看细节,比如有些视频里人物的眨眼频率不太自然,或者口型和声音有点对不上,我觉得娱乐一下还可以。”

这些视频是怎么做出来的?

数字经济学者刘兴亮接受记者采访时解释:“核心是当前人工智能最前沿的深度合成技术。包括了两个关键部分:首先是视觉合成技术,也就是所谓的AI换脸或Deepfake技术。其利用了深度学习和计算机视觉算法,通过大模型学习真实人物的面部特征、表情、嘴型等信息,然后将这些特征合成到新的素材中,从而让画面看起来像是真人在说话;其次是语音合成技术,能够模仿名人的声音、语调甚至语气,让AI生成的声音听起来非常逼真。两者结合起来就可以生成看上去像本人的拜年短视频。”

有法律风险吗?

娱乐之外,普通民众、从业者及法律专家,均对这类深度合成视频的合规与安全问题表达了担忧。

《中华人民共和国民法典》对肖像权和声音权的保护作出了明确规定。中国政法大学人工智能法研究院院长张凌寒向记者表示,人脸、人声等都是具有生物识别功能的敏感个人信息。未经授权的深度合成,侵犯了当

事人的人格权益。

记者搜索了AI名人拜年等相关模板的授权情况,其中,一些官方账号发布的短视频标注了已获授权,但大量用户自行生成的拜年、春晚内容,难以判断其合规性。某视频制作应用(APP)功能使用规范中明确,不得输入、分享任何未经授权的内容,不得侵害他人的著作权、专利权、商标权、肖像权、名誉权、荣誉权等。有短视频平台也对涉及利用AI生成知名运动员形象进行虚假仿冒等违规内容进行过处理,但现实中,海量审核、用户规避等原因,仍然让治理在执行层面存在“防不胜防”的现实困境。

中国政法大学知识产权中心特约研究员赵占领强调:“AI的经营者、平台企业应当尽到主体责任,应当严格落实相关的管理办法所规定的标识的义务。要提供便捷的标识工具,也需要建立事前提示、事中审核和事后追溯的完整机制。在接到权利人发出的侵权通知之后,应当及时采取删除等措施。如果没采取相应制止侵权的措施,应当就损害扩大部分承担连带责任。还有一个方面就是公众,也应当提高法律的意识。”

对此,网友们均表示了担忧:“技术创新需守规矩,版权伦理不容忽视。”“用AI还是要合法。”“AI拜年虽有趣,但也要注意法律边界,尊重他人权益!”

春节临近,未经授权的AI拜年视频在社交平台走红,凭借新奇场景赚足流量。AI技术为节日注入新意,但热闹背后,法律风险不容忽视。这类视频多通过AI换脸、语音合成复刻他人形象声音,却鲜有获得授权。

依据民法典与深度合成管理相关规定,人脸、人声属敏感个人信息,未经授权制作、传播即侵犯肖像权、声音权,即便非商用也需担责。高度仿真的内容易模糊真假边界,可能被用于造谣、诈骗,危害网络生态。技术创新应有边界,趣味不能凌驾规则。平台应强化审核与标识,用户需增强版权意识,拒绝制作、转发侵权内容。唯有守住合规底线,AI才能真正为春节添彩,让年味既有新意,更有秩序与温度。

岗位被AI替代,公司员工因此遭解雇

AI迅速发展,相关法律能否适用新场景?

“我的岗位被AI替代了,企业给出的‘客观情况发生重大变化’理由成立吗?”“面对AI的迅速发展,相关法律能否适用新场景?”“人机共生时代,如何完善法律法规以促进劳动者能力提升?”在今年上海两会期间,AI替代岗位的话题成为总工会界别委员们讨论的热点之一。

AI浪潮奔涌,当下正在发生的不仅是一场技术变革,更是职场的深层重构。AI的迭代与进步,带来新的机遇。在这一历史交汇点上,劳动力市场与劳动关系呈现新特征。当前的劳动者权益保障体系,如何进一步适配算法驱动、人机协同的智能经济新时代?

据工人日报

有员工因岗位被AI替代遭解雇

身在职场,你的身边有没有“数字员工”?智联招聘上海分公司总经理金海龙在接受采访时表示,“数字员工”已逐渐从概念走向现实,在企业运营中承担日益重要的角色。

据金海龙介绍,智联招聘统计数据显示,10.3%的职场人表示公司已有“数字人”员工。其中,47.4%的“数字人”员工承担主播、客服、导购等对外服务与营销职能;其余则在内部承担协同与提效职能,如提供法律支持、金融分析、内容生成等专业服务,部分“数字人”员工甚至可以支持数据分析等战略与决策领域的工作。

记者注意到,“数字员工”在提升生产效率的同时,也对岗位结构造成一定影响。2025年12月,北京市人社局发布的一起典型案例引发社会广泛关注。

该案中,刘某在某科技公司负责传统人工地图数据采集业务多年。2024年年初,该公司决定将该业务全面转向AI主导的自动

化数据采集,撤销了刘某所在部门及对应岗位。随后,该公司以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法继续履行”为由,解除了与刘某的劳动合同。

对此,审理该案的劳动仲裁委指出,案涉公司引入AI技术是企业为适应市场竞争而主动实施的技术革新,虽然此举可能带来岗位结构的调整,但并不具备“客观情况”所要求的不可抗性与不可预见性特征。公司以岗位被AI替代为由解除劳动合同,实质是将正常的技术迭代风险转嫁给劳动者。

最终,劳动仲裁委认定,用人单位因引入AI技术而撤销岗位并不构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”,该公司行为构成违法解除。

既有法律难以完全适用AI新场景

“AI替代岗位引发的劳动争议,凸显了当前法律政策与技术变革之间的矛盾。”上海市政协总工会界别委员、上海江三角律师事务所主任陆敬波告诉记者。

在陆敬波看来,部分企业为提升竞争力面临技术升级的迫切需求,一些劳动者也因技能脱节遇到就业难题。“相关劳动争议暴露了三方面的问题,即认定岗位被AI替代是否属于法律规定情形的规则不够明晰、岗位被AI替代后的劳动关系处理缺乏相关规则、对AI应用带来的就业影响缺乏应对机制等。”

记者了解到,依据劳动合同法规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位可以解除劳动合同并支付经济补偿。

陆敬波进一步分析道,原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》中关于“客观情况”的表述已难以适应当前经济社会发展情况,同时现行规定对劳动合同法第四十一条中的“重大技术革新”并无相关认定标准,导致实践中对员工岗位被AI替代是否构成上述情形存在争议,加剧了处理劳动关系时的不确定性。

此外,一些企业在应对相关问题时,也面临法律适用困境。“目前,暂无专门的规范或指引明确此类情形下企业应履行的程序性义务,企业往往选择直接解除劳动合同以规避相关经营风险,这不利于推动技术转型中的人力资源平稳过渡。”陆敬波认为,部分规则的缺口既增加了企业用工风险,也损害了劳动者合法权益,亟须通过制度设计予以规范。

完善AI背景下的法律适用规则

陆敬波建议,应明确“客观情况发生重大

变化”“重大技术革新”的认定边界,强调企业因技术升级主动引入AI不属于可完全免责的客观情况,并强化企业在技术替代前必须履行的民主协商、岗前培训等程序性义务。

“建议出台关于AI替代岗位时劳动关系处理的专项指引。”陆敬波表示,对于既不符合“客观情况发生重大变化”亦不构成“重大技术革新”的AI替代岗位情形,可由人社部门制定专项指引,明确企业应遵循的程序与实体规范。

从劳动者的角度来看,越来越多员工希望积极融入AI浪潮。据金海龙介绍,智联招聘调研数据显示,69.9%的职场人希望企业强化“AI与本职工作的结合应用”培训,54.1%的职场人希望企业开展“AI工具使用”培训,超三成的职场人对“AI伦理与安全”“高级AI技术开发”培训表现出浓厚兴趣。

“这种从被动适应到主动要求掌握技术的转变,是人机协同进化中的必然结果,也要求企业顺应这一趋势,将AI培训纳入人才发展战略,搭建系统化的智能学习体系。”金海龙说。

“构建技术变革下的就业韧性支持机制已刻不容缓。”陆敬波认为,应构建技术变革和就业保障协同机制,通过设立专项转型支持基金、推动建立区域性数字技能再培训中心等方式,提升劳动者跨岗位能力。

“同时,应将‘技术应用的社会影响评估’纳入重大科技项目或企业智能化改造的前置程序,要求企业在AI技术部署可能对就业产生重大影响时,提交用工影响报告,并与工会或职工代表协商处理方案,尽可能地降低AI适用对就业造成的影响。”陆敬波说。