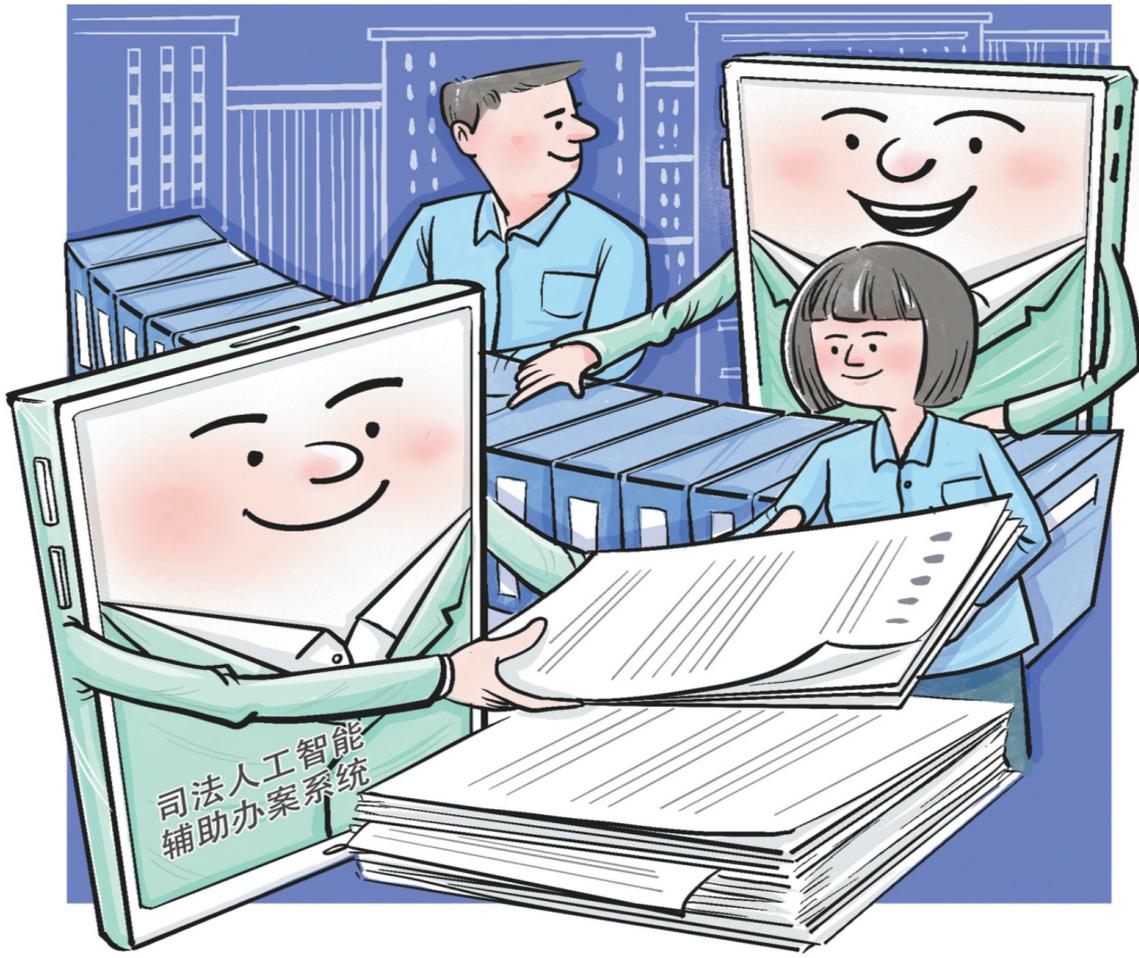


公正路上，AI和法官并肩作战

江苏深度应用人工智能建设“数字法院”



AI辅助下的司法之变

□ 本报记者 丁国锋

打开AI小助手——司法人工智能辅助办案系统，整理好当天的庭审阅卷材料，江苏省昆山市人民法院法官赵雅婷一天的工作开始了。

这是一起业主在小区健身房锻炼受伤，要求物业公司赔偿的案件。庭审前，AI小助手将所有案情材料都清晰地整理了出来，并提出关键在于查清物业公司是否尽到安全保障义务。开庭时，这些问题一一“过了堂”，庭审后，赵雅婷点击屏幕上的“一键生成文书”选项，只用了几秒钟，一份完成度超七成的判决书就自动生成了。

“除了编排格式和语言风格有点‘机器人’的味道外，裁判理由和判决结果整体上都很令人比较满意。”赵雅婷感叹道，随着AI小助手效率越来越高，复杂案件变得越来越透明，人工智能在追求公正的道路上与法官并肩作战，逐渐成为可靠的同行者。

《法治日报》记者近日走进江苏省多家法院，实地感受“人工智能+审判”在诉讼服务、审判执行、司法管理等方面的创新应用、深度应用。

智能处理立案信息 为开庭做充足准备

“法官已在‘诉服e空间’内发送消息，请您查看。”

近日，刚向南通市崇川区人民法院申请立案的李先生，收到南通法院“诉服e空间”发来的微信通知，提醒他补充提交证据。根据指引，他随即上传了证据照片，很快就收到立案成功的信息。

“当事人经实名认证后即可进入微信端‘案件空间’，随时查看案件进展。”南通中院副院长周平介绍，通过“诉服e空间”，案件承办人可实时与当事人或诉讼参与人进行在线沟通、在线调解、在线送达、在线庭审等诉讼事项办理。

来到南京江北新区人民法院诉讼服务中心，记者看到要素审判平台正在运用自然语言处理技术和图像识别技术直接扫描当事人诉状，实现智能化提取和回填关键信息。据了解，该系统运用在立案庭之后，人工智能生成的要素表精准率达95%以上，立案耗时缩短60%。

“针对家事、道路交通、商品房预售三类案件，分析提取审判规则要素，在裁判过程中解析案件事实要素，目前已经涵盖了约40%的速裁案件，并且促进了‘类案同判’问题的解决，让当事人更加能够预见、理解和认同裁判结果。”该院立案庭负责人表示。

常州中院在全市建立“龙城e诉中心”

站点，实现在线立案、案件查询、网上交费、网上申请、案件调解、跨域诉讼、异步诉讼、线上庭审等各项诉讼服务，为群众提供“家门口”的诉讼服务。

数据显示，常州共有此类站点28处，目前累计提供诉讼服务3400余次。“新建站点向政法综治服务中心、街道法律服务中心、便民服务中心、交通巡回法庭、银行、律师事务所等地延伸，解决了频繁往来站点与法院之间的实际问题。”常州中院信息技术处处长谢周鹏说。

苏州法院则运用多模态数据解析技术，将案件的电子卷宗知识化。法官接收案件后，系统自动对案件电子卷宗进行解析，根据要素表进行需求，智能抽取案情要素，辅助法官梳理案情脉络并生成案件要素表。法官在阅卷过程中可通过快速定位功能，查看系统生成的案情要素对应的原始电子卷宗依据，并可快速修正、固定案件要素信息，在最短时间内为开庭做好充足准备。

智能辅助法官办案 精准识别各类方言

目前基层法院受理的普通民事纠纷案件，大多会经历诉前、立案、庭前、庭审、裁判、结案、判后7个阶段，人工智能在审判全链条的运用上面临不少现实挑战。

“当前‘案多人少’矛盾未得到完全缓解，如何最大限度发挥智能辅助功能，辅助法官又快又好地处理案件，成为人工智能研发应用的重要突破口。”江苏省高级人民法院审判管理与信息技术处处长潘军锋说，强化辅助电子阅卷能力，发挥智能辅助效能，是目前“数字法院”基础性工作。

近年来，江苏多地法院试点应用开发各类法律大模型，人工智能化辅助在要素提取、案情分析、类案推送、文书制作等场景上取得了飞速发展。

据徐州市中级人民法院院长张欣介绍，徐州法院人均受理案件数均超300件，法官和司法辅助人员劳动强度久升不降，推动人工智能技术与司法工作的融合是缓解案件矛盾有效路径。2022年，徐州中院开展要素式审判试点工作，参与研发要素式审判系统。但系统上线后，实际运行质效未能达到理想状态，存在人工填写要素内容过多、生成文书说理不到位、庭审笔录进行分析及提取能力欠缺等问题，导致法官感受不到信息技术带来的红利，迫切需要引入前沿技术助力科技成果转化。

为此，徐州法院法官阅卷习惯、批注习惯、开庭审理习惯、事实认定习惯、裁判文书制作习惯入手，研发了提供事实阅卷视图、快捷批注汇总动态庭审提问随问随答、推荐法律知识等功能。

“庭审前进行要素核验，庭审中采用要素式事实认定，庭审后可通过人工智能大

模型进行文书说理，在数据生成和纠错方面起到辅助作用，科技赋能大幅度提升法官办案能力。”徐州新沂市中级人民法院庭长张骞说。

无锡法院于2022年率先完成移动办公办案平台建设，聚焦法官办案场景，提供个人语音转写、个人图文识别和多语种翻译等智能化辅助应用，实现法官个人移动领域应用全流程无纸化。

无锡法院还结合在线庭审规则，无纸化办案、电子卷宗深度应用等工作指引，打造辅助调解、辅助诉讼、辅助案情梳理、辅助法官阅卷、辅助案件裁判、辅助文书生成全链条要素应用体系。目前已在机动车交通事故责任纠纷、房屋买卖合同纠纷类型案件中开展应用。

据了解，江苏法院还持续探索智能语音转写在庭审中的深度应用。目前全省法院智能语音庭审已覆盖超过1500个审判法庭。通过提升智能记录能力，辅助书记员完整记录庭审实况，大幅度降低书记员笔录工作强度和压力。

“江苏南北方言各异，有吴语、江淮官话、中原官话三个方言区，且分成很多方言片区，给语音语义识别带来极大难度。”江苏省高级人民法院审判管理与信息技术处处长邢斌介绍，通过深度运用，带口音的南京、苏州等方言的特定行业术语，如化工领域、知识产权领域专业语言模型、个人相关语言模型在实践中不断训练、优化，语音识别的准确性逐步提升。智能语音转写技术的深度应用，改变了传统庭审方式，普通案件节省庭审时间近30%，复杂庭审时间缩短超50%，庭审笔录完整度可达95%。

案件质量智能监管 综合质效一目了然

AI技术延伸到司法领域，会给传统审判工作带来哪些深刻变革？

“可能是重大突破，颠覆性的变革。”苏州市中级人民法院科技处处长张祺激动地说，苏州法院通过和华为公司、清华大学研发团队合作，从今年1月起应用“AI未来法官助手”，截至今年4月30日，两级法院依托该新模式办理案件21229件，阅卷工作量减轻了80%，案件办理时间缩短了三分之二。

相对于其他地区法院在个别案件类型上的探索，苏州AI辅助办案系统已经成功上线了信用卡纠纷、金融借款合同纠纷、机动车交通事故责任纠纷、危险驾驶纠纷、买卖合同纠纷、劳动争议纠纷、物业合同纠纷、房屋租赁合同纠纷、建设工程九类案件。

“苏州法院AI辅助办案系统，是以‘生成式’人工智能技术为基础支撑的系统，目前在国内是领先的。”张祺说，以往的一些探索，选择在危险驾驶、交通事故等简单类型化案件的研发应用上，而苏州通过电子

卷宗知识化、大模型数据推理能力安全可靠，以及生成信息可溯、可信、可用，已经拓展到合同纠纷和建设工纠纷等复杂类型，并在国内率先实现法官参与下构建的审判思维链，使其具备法律关系识别、争议焦点分析、证据链构建等深度案情分析能力和自主学习进化能力，以保证人工智能生成信息的可用性。

“之前完成一篇类似的裁判文书，至少需要一个小时，现在不到20分钟。”苏州中院民二庭法官丁兵说，利用“一键阅卷”功能，系统便能生成一份初步的阅卷报告，并自动按照民事判决书的格式，将案件信息清晰地分为“主体信息、程序性信息、诉辩意见、查明事实”四大部分，并直接链接到相应的证据材料。

在苏州，越来越多的法官熟悉了这种工作方式。据统计，苏州两级法院总计有539名法官在“九类案件”中运用AI系统审理案件，占全部员额法官的40%，全部案件总量的25%，平均每个工作日法官使用系统为121.31个案件进行智能阅卷，一键生成47.17份文书。此外，两级法院共有96.88%的法官使用或体验过智能阅卷功能，有96.56%的法官使用或体验过一键生成文书功能，有89.94%的法官使用或体验过AI助手问答功能。

苏州中院还研发了辅助院长案件阅核模块，目前已具备自动生成案情报告、文书纠错、自动推送类案三大核心功能。这些功能可以帮助院长在繁忙的行政管理之余，在数万乃至数十万件案件中，快速精准掌握案件核心要素，从而辅助判断事实认定和适用法律是否准确，大幅提高院长阅核案件的准确性和完整性。”苏州中院院长蔡绍刚说。

徐州法院则围绕“生成式”人工智能应用平台，通过优化及改进平台算法性能，已完成机动车交通事故责任纠纷、商品房预售纠纷、离婚纠纷等三类案由研发工作，并在全市两级法院上线运行，预计每年将为22万件案件提供实体化阅卷、要素式庭审、文书自动生成等智能服务。

徐州中院通过推动“生成式”人工智能与办案系统深度融合，功能和数据实现无缝对接。通过探索人工智能技术在案件审查、裁判文书纠错、庭审规范性巡查、网络舆情研判预警等方面的应用，有效提升司法管理质效，促进廉洁司法。

江苏高院则在“数字法院”建设中进一步推进“人工智能+审判”应用探索，提前做好人工智能与“一张网”的对接，推进“生成式”人工智能在案件排期、送达、报结等审判辅助事务集约化管理方面的应用，运用人工智能赋能提质增效，提升自动化审判质效评价与监管能力，积极推进案件质量智能监管，构建科学智能的审判质效管理指标体系，让司法管理者对案件办理情况、法官综合质效“一目了然”。

漫画/高岳

□ 本报记者 温远源

“以前是上班打卡固定工资，现在可以选公司合作，同时处理三四个项目，工作地点也比较灵活，收入还提高了近50%。”去年辞职后，在北京工作的李某成为了一名“共享程序员”，目前他对这种不用打卡、挤公交和处理办公室人际关系的工作状态颇为满意。

近段时间以来，“共享员工”受到不少招聘企业的青睐，“共享程序员”“共享设计师”“共享财务”成为不少企业的用工新选择。有报道称，一些企业采用“共享员工”模式后，人力成本降低了5%至10%。

《法治日报》记者近日采访多位专家发现，“共享员工”主要包括三种类型：第一种是用人单位将其员工“借用”给另外一个用人单位，该劳动者拥有稳定的劳动关系；第二种是劳动者与某家用人单位建立关系，该单位将其在不同时段、不同情形安排到不同单位工作；第三种一般是劳动者不与企业签订固定合同，而是就某一项目与其进行短期合作。

对于“共享员工”模式，赞成者认为，此举能为公司省下高昂的人力成本，且用工更加灵活，值得提倡；反对者认为，这实质上就是用工外包，劳动者权益难以得到有效保障。

接受记者采访的专家认为，企业“共享”员工，也应共担劳动者权益保护的责任，建议加快完善相应的法律法规，明确各方权利义务关系，从法律层面保障劳动者合法权益。同时，监管部门应进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，及时查处共享用工中侵害劳动者合法权益的行为。

解决就业节省成本 共享员工受到青睐

今年2月，就职于江苏南京某酒店的高某被“共享”到一家供应链企业从事配送工作。“酒店效益不好，我们只能拿到基本工资，被‘共享’后收入起码能保证日常开销。”高某说。

去年被一家互联网企业裁员后，40多岁的天津人李某一度陷入困境，长达8个月找不到工作。之后，他发挥热爱且擅长制定旅游攻略的优势，成为自由旅行规划师——每天从各大网络平台接单，为客户定制家庭旅游计划。

不仅不少自由职业者因“共享员工”模式找到了心仪的新工作，一些企业老板也对“共享员工”颇为青睐。

江苏苏州一小型科技公司的老板王某就十分喜欢这种模式。该公司主营业务为网站建设和运营，业务好的时候，存在用工缺口，但是再增加一个正式员工，对小微企业来说压力不小。

“‘共享员工’很好地解决了这一问题。”王某估算，采用“共享员工”后，公司人力成本可以降低8%左右，还能规避不少用工风险。

《中国灵活用工发展报告(2022)》蓝皮书披露，早在2021年，采用灵活用工方式的企业比例已达61.14%。《中国灵活用工市场研究报告(2023)》显示，2017年至2023年间，中国灵活用工市场规模复合增速为355%，预计2024年市场规模将达1.7万亿元。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范国涛告诉记者，原来的“共享员工”是由一个用人单位将其员工“借用”给另外一个用人单位，该劳动者拥有稳定的劳动关系，其共享也仅限于1至2家单位之间。

“而当前的共享用工已经变成‘分时’共享为主，即劳动者与某家用人单位(多是人力资源服务机构)建立关系，该单位根据客户的需求，将其在不同时段、不同情形安排到不同客户单位工作。同时，还存在‘共享程序员’等与企业就某一项目进行短期合作的‘共享员工’。”范国涛说。

“该模式原本是疫情防控期间为解决劳动力短缺问题的应急之举，但近年来正在被更多行业采用，或将成为一种新型用工模式。”长期关注劳动者权益保障问题的广东合拓律师事务所律师吴梦凯说，该模式能帮助员工缓解收入压力，实现社会价值；对企业而言，能减轻企业的经济压力，也为用工节省了人力招聘与培训成本。

共享形式或被滥用 其实存在不少问题

不过，随着“共享员工”模式的发展，相关争议也不少。有人认为“共享员工”还不如外包，劳动者合法权益无法得到保障。

曾作为互联网大厂“共享员工”的李某就深有体会。

“相比于正式工，‘共享员工’的福利待遇要差一大截。组里的正式员工聚餐娱乐时从来不会邀请‘共享员工’，向他们请教问题也要小心翼翼。”李某说，最让她不能忍受的是，有些正式员工还会把工作推到“共享员工”头上。

企业「共享」员工，劳动者权益谁保障

专家呼吁厘清「共享」本质明晰权利义务

除了从外部招聘“共享员工”外，还有部分企业将该模式用于内部员工的动态调配上。江苏某连锁酒店位于会展中心旁边的分店周末业务量大，而写字楼内的分店正好相反，将两家店的员工“共享”，不但能解决彼此的高峰用工问题，而且不必增加额外的招人成本。

与此同时，“共享员工”这一模式或有被滥用的趋势。随着越来越多的企业倾向于灵活用工，加上一些企业裁员的背景，不少正式员工只能委曲求全，被迫变成“共享员工”。

“‘共享员工’是劳动法认可的用工形式，但是法律对共享的企业、劳动者之间的权利义务内容缺乏明确且具体的规定，规范性文件位阶较低，执行力不强。因此，在实践中出现了一些被滥用的现象。”中国政法大学社会法研究所所长娄宇告诉记者。

据娄宇介绍，滥用现象主要表现为：一方面是缺工企业利用“共享员工”规避劳务派遣、外包等用工形式带来的较高人力成本，给劳动者带来合同短期化、社保缴纳不规范、出现争议不知向哪个单位主张权利等问题；另一方面是虚假“共享员工”现象，即借调企业实际上并没有主营业务，而是主要向缺工企业提供劳动力。

吴梦凯也注意到，尤其对于“共享程序员”“共享设计师”等没有和任何企业签订劳动合同的“共享员工”，更存在不少潜在问题。例如，因未签订劳动合同，企业随时随地可以解除合作；劳动者发生意外或者工伤，可能面临维权无门的困境；因过度工作或焦虑而引起健康风险。

“这类‘共享员工’极易处于劣势地位。”吴梦凯说，该用工形式与劳动合同法规定的标准劳动关系下的用工形式存在差异，如工资支付、用工责任承担、社保问题等，均需要由企业以及劳动者之间以协议形式明确。

“但现实情况下，劳资关系天然的不平衡状态，导致这种协商的形式并不能很好地体现双方的真实诉求，在劳动者权益保护方面存在不足。”吴梦凯说。

厘清共享员工本质 明晰双方权利义务

娄宇说，在法律关系性质上，“共享员工”与劳务外包存在本质区别，“共享员工”接受借调企业的劳动管理，而外包员工则接受原单位的管理，向工作的企业提供劳务。

“‘共享员工’的实质是企业与企业之间相互借用职工，即劳动者与一家企业签订劳动合同，但是被另一家企业借用，接受工作管理，这一用工形式的法律术语是‘借调’。”娄宇说，人力资源和社会保障部办公厅2020年9月发布的《关于做好共享用工指导和服务的通知》指出，劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，并不属于共享用工的情形。

“也不能将‘共享员工’理解为劳务派遣。”北京京本律师事务所律师连大有说，不同于劳务派遣只需要签订派遣服务协议和劳动合同，“共享员工”通常需要签订三方协议，即输出方、输入方以及劳动者就劳动力输出订立三方协议。在协议中，需要对雇主责任进行明确划分，以免后期互相“踢皮球”。

记者梳理发现，各地对于“共享员工”模式已有相应探索和回应。

江苏省淮安市经开区从2020年4月开始探索推行企业间“共享员工”模式，通过“只改变工作地点不改变劳动关系”的形式，鼓励企业间进行员工余缺调剂，初步实现人力资源的内部循环和优化配置。

2023年全国“两会”上，曾有政协委员建议，建立健全共享员工平台，确保不同类型的企业有效对接，引导企业和员工在共享平台上签订保密协议，明确泄密的违约责任，完善相关企业培训网站，促进同类型的企业员工沟通交流培训，引导员工加强职业生涯规划，推动员工成长与进步。

“相关部门应结合新用工形态，指导相关企业在签订‘共享员工’协议时，详细约定工作时间、地点、内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付方式与时间、工伤责任划分和补偿办法等，明确各方权利义务关系。”连大有说。

娄宇指出，当前灵活就业人员越来越多，如果把规制的任务随意交给市场，显然不利于保障劳动者的权益，长期来看也将扰乱我国的用工秩序，并不利于企业健康、可持续发展，应当完善相应法律法规，颁布位阶较高的规范性文件对劳动者进行倾斜性保障，并综合劳动监察、仲裁等手段给予程序性保障，共同维护好“共享员工”的合法权益。

“企业‘共享’员工，也应共担劳动者保护的责任。”范国涛呼吁，要严格落实劳动者保护的责任，不能因“共享员工”而降低劳动者保护的标准，侵害劳动者合法权益。