

人工智能技术对劳动法的挑战及对策研究

舒雨馨

西南民族大学法学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年11月8日; 录用日期: 2024年11月29日; 发布日期: 2024年12月10日

摘要

人工智能技术的高速发展对社会产生了深刻影响, 其中包括劳动力市场。人工智能技术的应用为新的就业岗位提供了机会, 有利于提高工作效率和质量, 促使新的劳动关系的产生。但其应用却是对现有劳动法等社会保障制度的一种挑战。本论文旨在通过深入研究人工智能技术对劳动法的影响与挑战, 为相关立法者、监管机构以及从业者提供有益的参考和建议。

关键词

人工智能技术, 劳动法, 用工市场弹性

Research on the Challenges of Artificial Intelligence Technology to Labor Law and Countermeasures

Yuxin Shu

School of Law, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Nov. 8th, 2024; accepted: Nov. 29th, 2024; published: Dec. 10th, 2024

Abstract

The rapid advancement of artificial intelligence technology has exerted a profound influence on society, among which the labor market is included. The application of artificial intelligence technology offers opportunities for new job positions, is conducive to enhancing work efficiency and quality, and gives rise to new labor relations. Nevertheless, its application constitutes a challenge to the existing social security systems such as labor law. This thesis intends to provide beneficial references and suggestions for relevant legislators, regulatory agencies, and practitioners by conducting an in-depth study on the impact and challenges of artificial intelligence technology on labor law.

文章引用: 舒雨馨. 人工智能技术对劳动法的挑战及对策研究[J]. 争议解决, 2024, 10(12): 162-167.

DOI: 10.12677/ds.2024.1012490

Keywords

Artificial Intelligence Technology, Labor Law, Labor Market Flexibility

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

人工智能技术是一种以计算机科学为基础，通过模仿人类的思维模式、学习推理能力，使机器能胜任人类才能完成的复杂工作的科学技术。随着科技的不断创新，人工智能技术已经成为当今社会发展的重要力量，其强大的计算、学习能力，改变着各个行业和领域的运作方式，在医疗、交通、金融、教育等许多领域实现了卓越的表现，对社会经济结构产生了深远的影响。

在劳动力市场中，人工智能技术也在发挥越来越重要的作用。然而，随着人工智能技术的广泛应用，引发了一系列与劳动法相关的问题和挑战。人工智能是一项具有巨大潜力和影响力的技术，它在为人类带来诸多便利和进步的同时，也需要我们以谨慎和负责任的态度来应对其带来的各种挑战。如何在合理发展人工智能的同时，切实保障劳动者的合法权益，成为一大热点问题。

2. 人工智能技术在劳动力市场的应用与影响

2.1. 就业机会的变化

人工智能技术的广泛应用对就业机会产生了积极和消极的影响。一方面，人工智能技术的快速发展为新的就业岗位和职业提供了机会。人工智能技术的研发和维护需要大量的专业人才，如算法工程师、人工智能伦理和法律专家等，为该领域的从业者提供了新的就业机会。

另一方面，人工智能技术的应用也可能会导致生产线工人这一类岗位的减少，从而降低人工成本，提高生产效率。人工智能技术甚至可以代替司机进行无人驾驶，代替外卖员、快递员进行配送等，将来这些行业会不会逐渐被人工智能所取代还未可知。

2.2. 工作方式的转变

人工智能技术的应用对工作方式产生了极大的影响。一方面，人工智能可以帮助劳动者提高工作效率，减少人为疏忽。例如，在客服行业，人工智能可以全自动化解答用户咨询的复杂问题，提高服务速度；在会计师和审计师行业，可以更加智能地处理数据，提供更加精确的预测和建议；也能帮助医生更准确地诊断疾病，提高医疗服务的质量；还可以根据学生的学习情况定制适合的教学内容和方法等。

另一方面，人工智能技术的应用也可能改变工作的性质和要求。随着人工智能技术在知识工作领域应用的不断增加，对从业者的能力提出了新的要求。例如，人工智能可以取代人类完成重复性的机械工作，让从业者有更多时间去完成创造性的工作，那么有审美、想象力和创新能力就成了更重要的工作能力评判标准；在金融领域，人工智能机器对学习算法和大数据分析的应用优势，要求金融从业者具备相关的数据分析能力，以更好地应对复杂多变的市场环境。

2.3. 劳动关系的重塑

人工智能技术的应用也对劳动关系产生了影响。传统上，劳动关系是基于雇佣关系和劳动合同而产

生,但随着人工智能技术的应用,劳动关系可能发生一些变化。例如,随着自动化机器人的应用,一些流水线或基层管理工作岗位可能不再需要人力参与,从而影响此类劳动关系的形成和管理。

此外,人工智能技术的应用也会促使新的劳动关系的产生。随着智慧生活和共享经济模式的兴起,组织的形态和人才评判标准正在发生前所未有的变化,劳动者的工作能力和工作方式也在不断改变,变得一专多能。因此未来用人单位与劳动者的关系将从传统被动的雇佣关系变为更加紧密主动的合作关系。

同时也可以使劳动关系和用工形式越来越灵活化。人工智能的发展带动了远程办公技术的广泛应用,自由职业者、兼职工作者、弹性工作制越来越普遍化,用人单位和劳动者可以根据自身需求灵活选择用工模式[1]。

3. 人工智能技术对劳动法的挑战

3.1. 对劳动法主体制度的挑战

从《中华人民共和国民法典》规定的法律主体来看,人工智能技术是否应该被赋予民事主体资格在学术界存在很大的争议。部分专家认为人工智能技术可以带来更大的社会进步,应当与时俱进,给予其民事法律主体的资格,使其更好地为社会服务,但这并不完全等同于自然人的权利与义务。另一部分持否定意见的学者则认为人工智能不具有独立理性思考和承担责任的能力,其本质是人类推动社会发展所创造出的产物。给予其独立的法律主体资格,可能导致其设计者和应用者利用该特征逃避法律责任或者造成人工智能管理自然人的情况发生,这与人类的伦理基础产生构成冲突。

《中华人民共和国劳动法》规定的劳动主体包括用人单位和劳动者。用人单位需要具备相应的民事行为能力,劳动者需要符合最低就业年龄标准,具备相应的劳动能力条件,能独立承担法律责任。而人工智能不具备独立的思想意识和理性,不具有劳动权利能力和劳动行为能力,不具备承担责任的财产条件,无法独立承担法律责任,因此不满足劳动者的合法身份条件。目前在中国,人工智能技术并没有相关劳动法律规制进行约束,所带来的劳动经济价值也未达到赋予其劳动主体资格的地步。随着2024年欧洲议会通过了《人工智能法案》,随后在北京的人工智能研讨会上,众多专家学者对人工智能是否应该立法以及在劳动法领域的具体实施措施提出了相关建议,引发了社会热议。

3.2. 人工智能的用工形式超越了劳动法的范畴

工业化时代,劳动形态的显著特征为从属性和封闭性。而人工智能时代的来临,劳动形态逐渐变成了弹性化和智能化,带来了互联网众包、自由职业者等新型灵活用工模式。“人工智能技术员工”形态多样,有聊天机器人、智能客服等,工作时间、地点也越来越灵活性和多元化,部分传统工作岗位也正在被逐渐取代。由从前的人类主导,通过签订劳动、劳务合同的方式变成了人机相互依附,难以界定提供劳务的主体究竟是人类还是机器,从而形成了一种非典型劳动用工形式[2]。

用工形式的多样性给传统的劳动法带来了新挑战,主要表现为三个方面:第一,人工智能时代的“工作者”,例如机器人一出生就可以不停歇地进行流水线劳动作业;无人驾驶汽车驾驶时间完全由人类随机自由设定等情况,传统劳动法的三种工时制度适用范围有限,如何应对人工智能形态下对工时制度的新要求成为一大难点。第二,根据我国现有劳动法,职工可以选出代表与用人单位就薪资、工作时长等内容进行平等协商,并签订集体合同。但是在人工智能时代,远程办公、在线协作等技术的普及,越来越多的劳动者选择在家办公或自由职业,劳动者可能与不同的用人单位都存在法律意义上的劳动关系,所处行业及用工方式都不同。这类灵活就业者数量多,人员分布广泛,同平台之间的关系难以界定,因此谈判和议价地位低,权益缺乏保障[3]。第三,人工智能时代的用工不同于传统的劳动模式,情况比较复杂,甚至不好区分,具有工作模式灵活、用工时间弹性化、环境地点不定、管理和薪酬也不稳定等特

点。分为非标准劳动关系和非劳动关系两种，分别由劳动法和民事法律调整。这种灵活用工模式比常规劳动用工更加复杂，现行劳动法规并不完全适用多样化的用工模式[4]。

3.3. 人工智能带来的职业替代问题

与人类劳动者相比，人工智能机器人在一些特定领域确实有着无法取代的优越性。人工智能具有更高效的生产率和更低的错误率，操作性强，在流水线上能胜任重复率高、劳动强度大的工作，甚至可以长期不停歇地工作。同时，它不需要企业为其发放工资，更不会和用人单位产生劳动纠纷，极大地降低了企业的用工成本和司法成本。对于一些流水线或者简单重复的工作岗位，将来很有可能被人工智能所取代。随着人工智能在金融、教育、医疗、法律等领域的不断发展，会计师、银行柜员、医生、法官等高科技岗位也许也会被人工智能所取代。

当人工智能所引发的失业潮来袭，中低端劳动力已经被人工智能所取代，大量的失业人群又该如何发挥自己的竞争优势重新就业成为了一大难题。在人工智能高速发展的背景下，我国现行的失业保险制度不能完全适应社会发展趋势，存在覆盖面小，对灵活就业者保障力不足，领取条件不灵活，促进就业功能不足等问题。现有的法律体系并不完善，很难有效应对人工智能发展引发的大规模失业难题，无法真正支持失业群体满足市场就业的新需求。

4. 人工智能时代完善劳动法的对策

4.1. 展望人工智能成为劳动法主体

现有法律体系是以人类为中心设计，人工智能只是作为客体进行规制。在劳动法领域，有学者认为人工智能完全可以适用客体制度解决问题，如果将人工智能视为法律主体，其相关的权利义务、过错认定、承担责任的形式等问题，都超出了现行的法律框架，因此完全没有必要赋予其主体地位。笔者认为，法律体系本就应该适应社会的不断发展而与时俱进，响应群众呼声，切实关注社会需求，修订过时法律，完善法律体系才能使法律真正为民服务，为社会服务。在人工智能高速发展的新时代，如果只将人工智能视为客体，现行法律可能无法有效进行规制，从而抑制其带来的经济效益。一方面，赋予人工智能劳动法上的主体地位符合社会发展需要。自然人法律主体的演化、法人制度的出现，动物及无生命体主体制度的发展、胎儿在特定情形下具有民事主体地位等历史演变，证明了生命和伦理并非成为法律主体的必然要求，法律的根本内核在于实现人的利益。赋予人工智能劳动法上的主体地位，有利于开创新的劳动模式，形成新的劳动力群体，开启劳动法领域下的人工智能新时代。另一方面，人工智能成为劳动法主体，并不代表着人类劳动者会被取代，人工智能依然是为了服务人类社会发展的工具，以人为本的本质属性并没有改变。

法律虽然积极回应人工智能革命，却不会赋予人工智能完全法律主体地位，否则以人工智能成本低、效率高等各方面优势，可能会损害传统劳动者的合法权益，所以人工智能只能成为有限劳动法主体，其“有限性”主要表现为以下几个方面：第一，权利能力的有限性。法律可以肯定人工智能通过自己的“劳动”独立拥有财产，但它仍然是人类的“所有物”，它们并不享有与自然人相同的身份权或人格权，比如名誉权、隐私权等，不改变人工智能本身相对于人类而言的客体属性。第二，行为能力的有限性。人工智能虽然可以在一定范围内自主决策和执行工作，但这些行为边界始终由其制造者、使用者等严格监督控制，保障其行为不会超出法律和社会可接受的范围。第三，责任能力的有限性。自然人劳动者需要对自己的过错承担相应的法律责任，但是人工智能由于其客体的特殊性，承担责任非常有限。应当在现有法律体系下完善法律，为人工智能新设特殊的劳动责任承担机制，按比例分配人工智能及使用者、管理者等主体的权利义务及法律责任。比如规定开发者、使用者不得利用人工智能从事违反劳动法规的活动，

损害其他劳动者的权益，否则应当承担相应的法律责任；人工智能也要在有限范围内，按照比例以自己的劳动财产对受害者承担法律责任。

4.2. 促进用工形式的多元化

劳动者分为传统雇佣模式和自由灵活就业模式，不同的用工模式形成了用工市场弹性。因此，国家更应该引导和鼓励不同的用工形式，完善就业保障制度，以促进就业市场的可持续发展。

首先，立法者应当设置合理的劳动基准，对不同种类劳动者的基本权益平等保护，提倡鼓励人工智能技术所带来的多种灵活就业模式。完善现有劳动法，包括设立短期合同、实现自我雇佣、使用灵活工时、自由选择合适岗位等，筛选适合人工智能弹性工作制的产业，用人单位对劳动者进行自主化管理，关于劳动合同期限、工作时间、地点、劳动报酬、休息日安排等可自行协商，不受法律的严格管制，解决人工智能工作者工作时间不固定的考核问题，切实保障劳动者的合法权益[5]。其次，为提升人工智能灵活就业者谈判地位，可以参照传统企业的工会制度，在政府的监管下建立自治组织。针对灵活就业者数量多、分布广等特点，在实践中可以根据其所在区域及工作内容建立相应种类的工会，从而增强凝聚力，提高谈判地位[6]。再者，扩展劳动法的多种用工形式。现行劳动法并没有对弹性工作制进行有效的制度保证。从事该类工作的劳动者难以真正获得和传统工作人员一样的就业福利保障。为此需要加强相关法律制度建设，使其享有和法律保护的劳动者同等的薪酬、福利待遇、工伤保障。最后，用人单位应该促进传统雇佣劳动者与人工智能的协同发展。不得滥用人工智能侵犯其他劳动者的合法权益，例如以人工智能的效率作比较，非法延长其他劳动者的工作时长，侵犯他人的合法休息权和隐私权等。

4.3. 完善失业保险和劳动法制度

第一，扩宽失业保险覆盖范围。根据我国失业保险制度的相关法律规定，用人单位和职工共同缴纳失业保险，灵活就业人员不可以缴纳失业保险。2020 年我国将失业保险的覆盖范围扩大至主动辞职的失业人员及农民工，得到了社会各界的广泛认可。2023 年广东省出台相关规定，法定劳动年龄内的灵活就业人员可以由个人缴纳失业保险费。目前，人工智能带来的技术革命影响着就业市场，替代了部分岗位，就业压力越来越大。应当将全国范围内人工智能市场下的灵活就业人员纳入失业保险，放宽失业保险参保条件，降低参保门槛，推出弹性参保模式等。在缴费比例、年限等方面给予优惠或补贴[7]。第二，建立灵活的失业保险金发放标准。考虑不同地区、不同行业群体收入风险的差异性，制定不同的发放标准。根据市场经济变化，适当延长领取期限。第三，积极促进就业。对于人工智能所需的新型岗位，需要具备相应的知识和技能。首先以完善《中华人民共和国劳动法》为契机，从劳动法角度不断健全和完善法规，表达国家对人工智能影响下劳动者再就业的支持[8]。包括扩大自身调整对象，确立人工智能背景下产生的新型劳动形式的法律地位、权利义务、责任等，将灵活就业者纳入工伤保险和失业保险范围，为新就业形态劳动者提供职业伤害保障等。政府要加大劳动者的职业技能培训，针对高校毕业生、农民工等重点群体要积极促进就业，重点聚焦智能化服务业、制造业等热点领域，使其能顺利适应新型岗位[9]。第四，相关部门应当依据劳动法的规定对人工智能及从业者进行管理，包括制定具体实施细则、促使人工智能开发使用者履行监督义务、处理人工智能工作者的劳动违法行为等。

5. 结语

人工智能的飞速发展，并不意味着人类劳动者会被其取代。相反，劳动法必须回应新型劳动关系产生所带来的劳动主体责任，就业模式的调整等热点争议，反而有利于促进劳动法的完善与改进，打破传统思维的束缚，大胆探索、积极创新，达到人工智能发展和保障劳动者权益的平衡，创造更多的就业机会，带来劳动市场的再一次繁荣[10]。人工智能技术的运用带来更多机遇的同时，也对现行劳动法律体系

提出了更新的要求。我们应当重视法律的引导性和创新性，勇于回应人工智能技术所带来的新的社会问题，才能真正实现劳动法的价值与智慧，促进人工智能与社会协同、共享的发展理念。

参考文献

- [1] 马光泽, 刘萌萌. 人工智能语境下劳动者权益保障的困境与出路[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版), 2023(6): 76-82+91.
- [2] 张元钊. 人工智能发展与劳动力就业如何兼顾?——兼谈典型发达国家经验启示[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2024(2): 45-55+168.
- [3] 贾惠博. 人工智能发展趋势下劳动者权益保护研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2020.
- [4] 刘兆光. 智能社会就业促进法律问题研究[D]: [博士学位论文]. 上海: 华东政法大学, 2022.
- [5] 孟现玉. 风险社会理论下人工智能时代的失业风险与法律治理[J]. 郑州大学学报(哲学社会科学版), 2024, 57(4): 56-63.
- [6] 刘海军, 龙珍罗尔依. 人工智能时代劳动者的现实困境及突围之策[J]. 重庆邮电大学学报(社会科学版), 2024, 36(1): 121-129.
- [7] 孙文远, 姚震宇. 人工智能应用影响劳动力市场的系统性风险与对策[J]. 盐城师范学院学报(人文社会科学版), 2022, 42(6): 36-44.
- [8] 侯玲玲. 人工智能应用对我国解雇保护法的挑战及制度应对[J]. 上海政法学院学报(法治论丛), 2023, 38(6): 91-107.
- [9] 杨希, 李波. 人工智能时代就业市场新形态及其规范发展研究[J]. 河南社会科学, 2024, 32(7): 108-116.
- [10] 崔正怡. 人工智能时代我国解雇保护制度研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2022.