

# 人工智能时代我国劳动法制建设的路径研究

朱爱玲

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2022年9月19日; 录用日期: 2022年9月29日; 发布日期: 2022年11月7日

## 摘要

当今社会发展突飞猛进、日新月异, 人工智能等高科技手段的出现加快了当前社会的发展步伐, 人工智能不断从体力劳动向脑力劳动领域扩展。人工智能技术进入劳动领域在带来发展机遇的同时, 也产生了一系列的问题与风险。我们需要在正确认识人工智能带来劳动新变化的基础上, 分析人工智能对我国劳动法制建设的挑战并给予法制规制与建议。基于此, 为应对人工智能时代我国劳动法制建设的困境, 促进我国社会的发展, 劳动法制需要进行系统的优化调整。加强顶层设计、保障劳动者就业以及提供社会保障等方面则显得尤为重要。

## 关键词

新时代, 劳动法制建设, 路径研究

# Research on the Path of China's Labor Legal System Construction in the Era of Artificial Intelligence

Ailing Zhu

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Sep. 19<sup>th</sup>, 2022; accepted: Sep. 29<sup>th</sup>, 2022; published: Nov. 7<sup>th</sup>, 2022

## Abstract

Today's social development is advancing by leaps and bounds, and the emergence of high-tech means such as artificial intelligence has accelerated the pace of development of the current society, and artificial intelligence continues to expand from physical labor to mental labor. While artificial intelligence technology has brought development opportunities into the labor field, it has also produced a series of problems and risks. On the basis of correctly understanding the new changes

**in labor brought about by artificial intelligence, we need to analyze the challenges of artificial intelligence to the construction of China's labor legal system and give legal regulations and suggestions. Based on this, in order to cope with the dilemma of China's labor legal system construction in the era of artificial intelligence and promote the development of China's society, the labor legal system needs to be systematically optimized and adjusted. Strengthening top-level design, ensuring the employment of workers and providing social security are particularly important.**

## Keywords

New Era, Labor Legal System Construction, Path Research

Copyright © 2022 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

人工智能一经出现便引起了社会生活诸多领域的巨大改变，特别是在职业劳动中，人工智能以其广阔的应用范围和丰富形式不断冲击着劳动关系的改变，在劳动领域发挥着越来越重要的作用。一方面，人工智能相比传统 HR 在员工面试和劳动力管理上可以更加公正并富有效率。另一方面，人类最初创造人工智能就是为了完成人类无法或者不想完成的工作，可以说，在某些领域智能机器人的存在无疑是将人类从劳动中解脱出来。但科技是把双刃剑，“技术变革对劳动力市场的影响具有一定的不确定性” [1]，人工智能进入职场领域可能会对劳动者就业产生消极影响，“劳动法面临着作用被削弱的危机”。

众所周知，科技发展造成劳动领域的震荡并不是一个新的话题，早在第一次工业革命，蒸汽机的发明与使用便造成了当时手工业作坊大批工人失业。但相比之下，人工智能带来的挑战则更加具有冲击性。“最根本的不同或许在于，自主学习能力不断提升的人工智能可能突破机器作为生产资料的传统认知，其不再将是被人类利用的冰冷工具，而成为人类在劳动中协作的伙伴” [2]。伴随着这些变化，在劳动法制建设中，我们既不能杞人忧天也不能盲目乐观，当务之急是针对人工智能对劳动以及劳动法制建设带来的挑战做出恰当又及时的回应。总的来说，相对于科技的迅猛发展，人工智能领域的劳动法制建设的反应速度则显得远远落后。

## 2. 人工智能的发展推动当前劳动发生新变化

### 2.1. 人工智能影响劳动力市场供需，劳动者面临失业风险

当前，人工智能技术无处不在，遍布人类生活的各个角落，“人工智能 + 教育”、“人工智能+司法”、“人工智能 + 医疗”等现代科技为我们的生活带来了诸多便利。李彦宏曾说过“人工智能的感悟能力、沟通能力在不断提高，极大扩展和延伸到社会化中，最终全面实现人类社会的智能化” [3]。人工智能蔓延到劳动就业领域，带来了劳动市场的供需关系变化。据专业人员的调查表明：“未来 20 年中国现有约 20% 的工作岗位将被人工智能及相关技术取代” [4]。这种变化势必会造成部分工人失业，对劳动力市场的结构平衡产生冲击。

目前人工智能主要集中于劳动密集型产业中，代替部分危险性高、生产环境恶劣的工作。一方面，智能机器将劳动者从劳动中解脱出来，并产生了一定的新就业岗位。但另一方面，由于人工智能技术所大量应用的行业，劳动者多是学习水平较低、面对新事物反应速度慢的低技能劳动者，所以，这部分群

体存在被替代的可能性，从而引发社会对“技术性失业”的忧虑。除此以外，随着技术的不断进步，智能机器的使用成本越来越低，用人单位为了降低生产成本，获得更大的利润，势必会选择以机器来代替工人劳动，这也是当前以及未来不可避免的发展趋势。同时，高技术的发展会造成对高技术、高知识储备人才的需求，这类群体会成为未来用人单位的“抢夺对象”。种种现象都会造成未来劳动力市场发生结构失衡，低技能劳动者失业、高技术人才需求不足，而作为保护劳动者权益的劳动法律制度如何做出回应，将是一个重要课题

## 2.2. 人工智能带来新的就业形态，造成传统劳动依附关系降低

人工智能技术的广泛应用会产生新的劳动形态，劳动者的工作方式也会产生一定的转变，有学者指出“随着外界因素介入到劳动就业领域，会产生新的劳动形态，工作方式呈现灵活性和开放式”[5]。灵活就业就是在此背景下产生的。智能技术的发展一方面将人类从单一、固定的劳动模式中解放出来，人类劳动不再局限于固定时间、单一场所，劳动者更关注自身的感受与价值实现。这类劳动者的工作内容、薪资支付方式、工作要求都区别于传统固定劳动者。在智能技术的支持下，工作时间与地点越来越宽松与自由，一台电子或电子设备便可实现远程办公。较以往传统就业方式，灵活就业形式使得劳动者对用人单位的人生依附性降低，互联网平台的建设，使得各类信息、数据、知识都可以在网上高效、便捷、迅速的流通，这些因素导致劳动者的工作方式呈现出独立化的色彩，传统人生依附关系已较为松散。但是，从目前来看，针对多重身份劳动者的劳动法律法规尚没有成型，这种灵活就业形式需要劳动法制的变革。

## 2.3. 人机协同劳动改变固有的劳动关系，劳动者的安全权利得不到保障

人工智能是信息工业时代下生产力发展的结果。随着人工智能的发展，劳动关系也发生着深刻变革。“历史和经验证明，技术进步可以通过升级生产方式、重塑产业结构、改变社会关系来影响劳动关系”[6]。当前人机协同正逐步从一般性劳动扩展到部分决策领域，并涉及到情感、认知、语言等方面。在未来社会，教育、医疗、农业、生活服务等与人类生活密切相关的领域人机协同都将发挥便捷、精准、高效的作用。人机协同劳动的工作方式对劳动者技能提出了更高要求，这就需要劳动法律法规对用人单位进行法律规制，督促其为劳动者提供劳动技能培训服务。

人机协同的工作形态提高了劳动生产效率，但也会产生一个充满未知隐患的生产环境，危害劳动者的劳动安全权。人工智能的发展存在较多不确定因素与安全隐患，当前人类还尚未完全对其进行认知与评估，人工智能自身所具有的不确定性因素是否会对劳动者产生危害、有哪些危害也暂时未知，因人工智能自身系统故障以及遭受外界病毒入侵可能发生的一些突发偶然事件，我们也尚不明确，所以难以保证劳动者获得一个安全卫生的工作环境。

## 3. 人工智能对我国劳动法制建设的挑战

### 3.1. 相关领域的劳动立法相对滞后

伴随着人工智能的发展，我国人工智能领域的劳动法规虽在不断完善与修正，但不可否认，人工智能劳动立法的滞后也是不争的事实，现有的法律法规也存在法律位阶低、操作困难等问题。从有关人工智能的《规划》上看，当前人工智能领域的劳动法规仅存在于部分领域的“初步建立”状态，显示了当前我国劳动立法的相对落后。

一方面，人工智能领域的立法缺乏预见性，从执行力上看，主要针对人工智能劳动法的专门性法律文件仍有欠缺，现行的劳动法律制度缺乏明确地规制，导致劳动者不能得到法律的有效保护。执法监督

所对应的职责部门也并不完全明晰，所以可能会造成在实施的过程中产生责任空白，这些法律上的空缺可能会使不法分子衍生出违法犯罪行为，进而危害社会安全。所以，立法机关应当提前预估人工智能可能存在的问题以及可能带来的风险隐患，针对可能出现的问题尽早解决，并按照合法程序以法律法规的形式确定下来，以保护劳动者群体的合法权利。

另一方面，保障劳动者权利的社会保险机制也需要调整与变革。人工智能技术带来了新的劳动就业形态与劳动方式，新兴灵活就业群体因其工作的灵活性与多变性常常被排除在社会保险的保障范围之外，特别是劳动者应享有的工伤保险和失业保险。所以，关于劳动者这一方面的社会保障制度需尽快调整与落实，通过扩展社会保险的覆盖范围，以充分保障这类群体的劳动权利。

### 3.2. 人工智能“工人群体”的劳动法问题

首先，随着人工智能等科技的进步、劳动者劳动技能的多元化以及劳动工具的革新，使得新时代劳动者具备了多种身份，在特定时间可以适应多个领域的工作要求，越来越多的人选择成为一名多重职业身份者，如斜杠青年。虽然现在因技术限制，这种新型的劳动就业形式未占太大比重，但随着人工智能技术的不断成熟，以及社会对劳动者的要求，这种劳动形式将来可能会成为一种常态。而传统劳动法所规定的劳动基准要求只适用于以往工厂制模式下的劳动方式，如现行标准工时制、休息休假的标准等难以适应新型就业形态，甚至可能限制劳动者的发展。因此，未来劳动法如何对其进行规制、如何应对人工智能时代的劳动关系变革将会是一个难题。各地要根据实际情况在不违背法律法规的前提下，制定符合实际情况的劳动基准，找到最合适的变革方案。

其次，未来的劳动法律法规可能会面临新的调整对象。人工智能“工人群体”正在形成，人工智能能否被赋予劳动者的身份将会是一个重要的社会问题，包括人工智能生成作品的知识产权、著作权问题，机器人设计的作品是否享有权利问题？权利的归属问题以及智能系统对人损害的问题也将会是未来劳动立法的重点与难点。除此之外，人机协同的工作模式也会模糊劳动法的保护对象，为将来劳动关系的法律界定设置障碍。

### 3.3. 当前劳动法律制度中反就业歧视较少

人工智能进入劳动就业领域，势必会造成部分工人失业。而这些被淘汰的工人大多是低技能水平的劳动者。为了满足生活的需要，这类群体可能会再次进入劳动力市场，但因其知识水平低或工作经验不足常常会遭到就业歧视。而当前我国尚没有一部明确地反就业歧视法，也没有相应的劳动法制来规制此类歧视行为。而且，人工智能技术在服务领域的应用可能会加剧这一现象。通常当用人单位负责招聘者输入招聘要求后，人工智能技术便可通过对大数据的分析利用算法技术对高技术人才和低技能劳动者进行区分，往往低技能劳动者还未进入面试门槛就被人工智能技术通过数据分析拒之门外。且招聘负责人输入关键词往往带有主观色彩，甚至会有隐性歧视现象，长此以往，这种情况会愈演愈烈，失业的劳动者群体便难以再就业。

## 4. 人工智能时代加快推进劳动法制建设的实施路径

### 4.1. 做好统一规划，完善相关法律法规

科技需要在法律的轨道上良性发展，尽管当前人工智能存在诸多隐患，但只要制定完备的法律，人工智能必定会促进人类社会的巨大发展。

第一，在立法上，国家立法部门要按照宪法的规定，结合我国人工智能发展的实际情况，在充分调研的基础上，对现有的劳动法律法规特别是人工智能领域的法规条例进行整合优化，在补充完善的基础

上,取其精华,去其糟粕,实现劳动法规建设的规范化,增强立法的科学性,为人工智能领域的劳动问题提供法律保障。第二,在守法上,政府、用人单位、劳动者群体必须严格遵守劳动法律规定,特别是技术开发者与企业经营者,在生产、发展、创造的过程中避免唯利至上的原则,始终坚持以人民为中心的思想,秉持促进社会发展与人类幸福的理念。

第三,在执法上,各司法机构应秉持公正、平等、正义的理念,增强法治思维,提高法治素养,加大对人工智能领域劳动问题的执法力度,着力营造风清气正的法治环境。第四,在司法上,适当引入惩罚与赔偿机制。现有的立法远远跟不上人工智能跨越式的发展脚步,随着人工智能的高速发展,现有立法必须不断修补完善,以立法的形式阻断人工智能可能带来的危害。当前我国互联网领域专门立法较多,如《数据安全法》、《个人信息保护法》、《网络安全法》等,但相关法律法规目前处于零散阶段,暂时还没有形成完善的法规体系,“尤其对各类技术主体的法律责任的规定,基本都是重事后处罚、轻事前预防”[7]。未来人工智能领域的立法应当引入惩罚与赔偿机制,建立健全统一的多元化侵权责任体系。通过适度的侵权惩罚性赔偿,规范不良违法犯罪行为。

#### 4.2. 增加就业岗位的有效供给,促进职业教育培训立法

人工智能技术是一把双刃剑,对劳动就业既有积极又有消极的影响。为此,我们需要统筹兼顾,多管齐下。

一方面,“相关的劳动法规应对人工智能应用的行业领域岗位进行一定的数量与比例限制,缓解就业、失业压力”[8]。同时,不断创新产业发展新模式,增加有关工作岗位的有效供给,特别是关于“人工智能+实体经济、人工智能+教育、人工智能+医疗”等方面,通过创新发展从根本上解决就业问题。再次,建立健全反就业歧视法律制度,因人工智能技术淘汰的劳动者多为受教育程度不高、技术水平低的劳动者,他们在选择再就业时往往会遭遇就业歧视,因为,健全反就业歧视法是十分必要的,通过对有歧视倾向用人单位的相关处罚,如投诉、检举、罚款等规范就业市场秩序。另外,可以通过大数据分析,帮助再就业劳动者筛选就业歧视的用人单位,以此来节省时间、提高再就业效率。

另一方面,推动职业教育培训立法。人工智能时代对劳动者的劳动能力提出了更高的要求,人工智能技术的发展需要更多高素质、高创新、高知识储备的高科技人才,而低技能的劳动存在较大的替代风险。针对被人工智能所取代的劳动者群体,作为劳动者保护的《劳动法》就需要发挥保障和兜底作用。通过立法,使得劳动者的职业教育培训具备法律保障,针对因技术革新、新技术应用而受到影响的劳动者群体,未来的劳动法修正中应添加用人单位承担教育培训的强制义务,通过“精准培训”的方式减少摩擦性与结构性失业问题,通过技能培训促使劳动者转变为技能型人才,帮助劳动者掌握先进劳动技术,了解现代高科技手段,将所学应用到实践,做到“在做中学,在学中做”,以适应科技发展和产业变革的趋势,保障劳动者在人工智能时代的劳动就业权利。

#### 4.3. 完善社会保险制度建设,构建系统完备的社会保障体系

社会保险制度的局限性使得人工智能工作环境下劳动者的权益无法得到保障,为此,我们需要完善有关的法律规定。

一方面,按照规定适当加大工伤保险的保障范围。当前我国的工伤保险制度规定,工伤保险的保障人群只包括与用人单位签订劳动合同并形成法律上劳动关系的劳动者。但从上可知,人工智能的发展使得灵活就业者增多,人机协同劳动的权益也无法得到保障。这类群体可能因服务于多家单位而无法具体与某一单位签订劳动合同,劳动法制也没有相应的规定,导致被排除在保障范围以外。因此对于此类劳动者,相关的劳动法制应明确规定纳入工伤保险的保障范围。针对人工智能对劳动者造成的损害,不论

是系统自身原因还是引起其他设备故障而造成的损害劳动者都属于在工作中受到损伤，也应该得到工伤保险的相应补偿。

另一方面，优化失业保险制度。首先，简化相应的领取程序，包括登记程序、备案程序等，缩短失业保险金的领取时间，使待业、失业者能够尽快拿到失业保险金，满足正常生活需要。其次，针对人工智能时代就业的灵活性、周期性短的特点，相关的立法中应适当降低缴纳时间限制。在此基础上，根据实际情况适当提高失业保险金的发放金额，以保障失业人群的基本生活。最后，可以成立人工智能就业失业专项基金，主要针对用人单位因新技术的使用而造成失业的劳动者，基金的来源可由用人单位因人工智能技术所产生的高额利润的一部分来建立，这样既可以缓解保障压力也能够促进社会的稳定与经济的发展。

## 5. 结论

中国正在大步迈向人工智能时代，在未来的社会发展中，人工智能必然存在着诸多可能，势必会走向社会的各个领域，人工智能对劳动法制建设带来的挑战还有待于我们观察。未来的劳动法制建设也必然会面临严峻挑战，如何完善劳动法制，如何平衡人类劳动和人工智能的关系需要全人类的关注与思考。但我们有理由相信，人类终将会克服挑战，迎来机遇，构建促进人工智能良性创新发展的法制环境。

## 参考文献

- [1] 翁玉玲. 人工智能时代的劳动法功能调适[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2019, 39(1): 145-152.
- [2] 田野. 劳动法遭遇人工智能: 挑战与因应[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2018, 39(6): 57-64+200.
- [3] 李彦宏. 智能革命—迎接人工智能时代的社会经济与文化变革[M]. 北京: 中信出版社, 2017: 75.
- [4] 龙小英. 人工智能背景下我国劳动者权利保护法律制度研究[D]: [硕士学位论文]. 合肥: 合肥工业大学, 2021.
- [5] 田思路. 劳动关系非典型化的演变及法律回应[J]. 法学, 2017(6): 138-147.
- [6] 阿尔冯斯·波特霍夫, 等. 《工业 4.0: 开启未来工业的新模式、新策略和新思维》[M]. 刘欣, 译. 北京: 机械工业出版社, 2015: 76.
- [7] 潘志玉. 人工智能应用的伦理风险及法治应对[J]. 学习与探索, 2022(7): 61-67.
- [8] 王从烈. 加快推进人工智能劳动法治保障建设的对策研究[J]. 南京邮电大学学报(社会科学版), 2018, 20(5): 54-62.