

人工智能时代劳动者权益保障的法治困境及对策

——基于《劳动法》视角

王 婧

南京邮电大学马克思主义学院，江苏 南京

收稿日期：2023年11月28日；录用日期：2023年12月8日；发布日期：2024年2月8日

摘 要

人工智能作为第四次工业革命的核心驱动力，变革了劳动方式，推动了劳动生产力的极大提高，释放了产业革命前所未有的巨大能量，创造了新的发展引擎，实现了社会生产力的整体跃升。同时，人工智能的发展让劳动者处于弱势地位，面临着前所未有的法治困境，《劳动法》亟需适应社会新变化并做出相应改变。同时国家应当从社会保障政策入手，逐步化解人工智能对劳动者权益带来的危机，最终全面构建人工智能时代的法治建设新格局，实现人与人工智能的良性发展。

关键词

劳动者权益，权益保障，人工智能

The Legal Dilemma and Countermeasures for the Protection of Workers' Rights and Interests in the Era of Artificial Intelligence

—From the Perspective of the Labor Law

Jing Wang

School of Marxism, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: Nov. 28th, 2023; accepted: Dec. 8th, 2023; published: Feb. 8th, 2024

Abstract

Artificial intelligence, as the core driving force of the Fourth Industrial Revolution, has trans-

formed the way of labor, greatly improved labor productivity, unleashed unprecedented energy in the industrial revolution, created new development engines, and achieved an overall leap in social productivity. At the same time, the development of artificial intelligence puts workers in a disadvantaged position and faces unprecedented legal challenges. The Labor Law urgently needs to adapt to new social changes and make corresponding changes. At the same time, the country should start with social security policies, gradually resolve the crisis that artificial intelligence brings to the rights and interests of workers, and ultimately comprehensively build a new pattern of rule of law construction in the era of artificial intelligence, achieving a healthy development between humans and artificial intelligence.

Keywords

Workers' Rights and Interests, Protection of Rights and Interests, Artificial Intelligence

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

习近平总书记指出：“谁能把握大数据、人工智能等新经济发展机遇，谁就把准了时代脉搏” [1]。2017年7月中华人民共和国国务院印发《新一代人工智能发展规划》，规划指出人工智能是我国加快建设创新型国家、成为世界科技强国的基本保障，将人工智能的研发列为我国的一项重要的发展战略。

人工智能在提高劳动生产率的同时，也对传统的劳动形式产生了巨大的影响，带来了失业率上升以及与就业结构变化有关的社会问题。作为我国规范劳动关系的法律制度，《劳动法》必须适应社会变化带来的新要求，根据实际情况进行相应的修订和完善，提高《劳动法》的功能价值，这对于顺利化解人工智能对劳动者权益带来的危机、实现人与人工智能的良性发展关系构建，至关重要。

2. 人工智能时代劳动者权益保障面临的法治困境

2.1. 劳动法律政策面临新问题

如今在各个就业领域，人工智能都得到源源不断的推广和应用，这一趋势容易造成劳动者权益保障相关的问题，例如“技术失业”，同时这也对国家的劳动法律政策产生了巨大影响。

人工智能时代诞生了一类非典型工人，那就是人工智能。面对这样一类非典型劳动者，劳动法研究也开始面临一个重要课题，即：是否应重新考虑《劳动法》的适用与保护范围，纳入人工智能这一新类型？如果纳入，那么这类非典型劳动者的基本劳动权利又该如何保障？对于因人工智能时代来临而面对“技术性失业”或被迫下岗的普通劳动者，《劳动法》也应当及时做出改变，完善相应的法律法规以解决科技发展伴随的失业浪潮，帮助被人工智能替代的工人维护他们的合法权益。因此，通过解决人工智能时代带来的劳动法问题，既要解决劳动法的现实问题，又要应对未来可能出现的新的问题。

2.2. 劳动基准制度遭受新冲击

基本劳动标准工作制度是国家强制性最低工作标准，能够保护劳动者权益。传统的基本标准工作体系是在标准工作关系的框架内形成的，而人工智能时代的来临，使得传统劳动基准制度遭受到巨大变化的冲击。

一方面,人工智能技术的飞速发展孕育出强大的机器教育潜力和计算能力,具有强大的多方面能力的机器开始取代传统劳动者,包括服务、行政、金融和工业等劳动密集型和劳动技能较低的工作者。另一方面,人工智能为我们提供了工作的新形式,各类工作形式不断涌现,例如兼职、多份工作和共享工作。很多未经开发的潜在资源在这种新形式工作中得以被利用起来,同时降低了就业压力,能够较好地促进社会、经济的发展。

然而,上述变化与现有的规范标准劳动关系的劳动参考体系不相匹配,如果传统的劳动基准制度无法适应变化,那么劳动者权益保障也将面临新困难。

2.3. 劳动关系认定面临新变化

人工智能时代的来临,使得劳动关系认定也面临着新变化,传统的劳动关系认定急需做出改变,这主要源于以下3个方面的情况。一是劳动主体要素发生变化。在传统的劳动关系中,劳动者一般只会与单一的用人单位相互对应,而在人工智能时代,用工形式灵活多变,劳动者借此可以与多个用人单位相联系,这种多重对应关系大大增加了劳动关系认定的复杂性。二是劳动者的从属性趋于弱化。自从有了人工智能技术,很大一部分工作可以将工作地点由办公楼转移到移动设备和互联网上,并出现了自由职业热潮和远程办公的新形式。自由职业者和远程工作者通常可以自由选择工作时间和内容,这种更高层次的自主性减弱了他们与用人单位的依附关系。三是劳动者与单位关系的稳定性受到影响。一旦采用这种灵活用工形式,那么劳动者与用人单位通常不会选择建立长期的用工关系,人员管理也会逐渐变得较为松散,无法与传统用人模式下的稳定性相比。

目前,我国劳动关系的认定仍以《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》规定为依据,这种一刀切的认定模式无法保证劳动者享受与自身劳动相对应的法定权益。劳动者只能选择与用人单位建立劳动关系,从而受到劳动法的全面保护,否则只能被排除在劳动法之外,权益保障更是无从谈起。“有劳动没合同”的现象大量存在,“有合同不平等”的问题突出。

3. 人工智能时代劳动者权益保障优化策略

人工智能作为第四次科技革命的核心技术,呈现出不可逆的趋势。智能时代的劳动力看似被解放,但资本却贯穿其中,榨取劳动者的剩余价值是智能机器资本主义应用的教义[2]。人工智能的发展必然会推动人类社会走向进步,但我们同样需要学会把人工智能和人工智能的资本主义应用区别开来,避免资本对人工智能的垄断,引导人工智能健康发展。

3.1. 标本兼治以加强社会保障并促进就业

目前的大多数工作都可以在现有人工智能技术的支持下实现自动化,随着人力成本的不断增加,技术成本反而开始下降。人工智能、云计算和大数据等技术的快速发展也冲击着就业市场,使得失业问题愈发严重。技术进步激发了市场对高技能人才的需求,但因劳动者能力素质无法达到用人单位要求,劳动力的供给和需求难以成功匹配[3]。

就业问题关乎民生,国家需要建立完善的社会福利制度,对失业保险等保障制度扩大投资,完善医疗、失业、工伤等社会保障体系,以此维护社会安全,保障社会和谐稳定;建立新的工资保险和紧急援助计划,为失业劳动者提供帮助,在保障他们基础生活不受影响的同时尽早解决其就业问题;为从源头解决失业问题,还应采取一系列措施提高工人的议价能力,建立一系列的社会就业再培训计划,赋予劳动者在就业市场更高的竞争力。

对于尚未受到人工智能影响的劳动者,国家也应采取措施,改进人才培养战略,针对不同职业优化职业技术培训,职业培训权是劳动者因劳动产生或与劳动有密切联系的劳动权的具体内容[4],保障劳动

者职业培训权是劳动法实现社会功能的必然要求，同时也能帮助劳动者在面临人工智能时代的冲击时，有能力维护自身权益。社会保障模式应逐渐从以劳动法为核心向以公民身份为核心转变，完善劳动法的不足之处并调整其适用范围，优化劳动法中的解雇制度，逐步适应新时代对劳动法提出的新要求。企业应当提高社会责任感，在国家保障和法律监督之下，多方面共同发挥作用，促进社会的良性循环。

3.2. 寻求人工智能时代《劳动法》适用的新出路

由于技术发展所爆发的每一次工业革命都对劳动就业产生了巨大的影响，这些影响通过劳动力与生产资料结合方式的变化最终反映到劳动法的发展轨迹上[5]。引导人工智能与劳动者向好、向善发展，就迫切需要完善现行劳动法。严格按法律规定保障各类劳动者和用人单位之间的劳动关系，保证劳动者在社会保障权益的享受做到有法可依，在此基础上依法保障劳动者的社会保障权益，充分考虑被提到劳动者的基本权益，强化对劳动者的保护。

一方面要适当修改劳动基准制度。基本劳动标准制度作为一种公法制度，其实施就是为了保障劳动者的基本劳动条件。现有的多种劳动关系已经无法被现行的基本劳动标准制度全部覆盖，人工智能时代诞生的新型劳动形式，在工时、工资及休息时间的标准上未能完全符合基本劳动标准制度的要求。因此，劳动基准制度有必要进行一定程度的修改和完善，使其尽可能涵盖不同形式的劳动者，同时顾及不同类型劳动关系中劳动者的特殊性。在《劳动法》应用过程中，亦须灵活处理不同的用工模式，同时尊重劳资关系的自主性，以及加强对劳动保护适用的监察，最终在新的劳资关系中保障工人的权益[6]。

另一方面是适当调整劳动关系从属性理论。《劳动法》本质上是一部对不平等关系进行规范的法律。人工智能就业具有灵活性、创新性等特点，可以创造新的就业关系，而普通劳动者的人格从属地位将会因此持续下降。要想对劳动者权益进行保护，有一种行之有效的方式就是扩大从属理论的范围。但这种扩大也需要在一定限度之下，特别是当公司的灵活用工要求被标准雇佣关系所禁止时，不能强行忽略工作本身具备的基本特征，而是需要捕捉新风向，及早应对劳动力市场供求结构的变化，提升劳动用工的灵活性。只有通过这种方式，才能使得逐步完善的劳动法律体系与人工智能领域的各种工作形式互相匹配，相得益彰，为社会经济匀速稳定发展提供不竭动力。

3.3. 全面构建人工智能时代的法治建设

人工智能技术应用的不平等、影响的不平等和分配的不平等都直接导致社会的不平等。推进人工智能的法律和制度建设，是解决社会不平等问题，推动人工智能健康发展的重要工作。人工智能不仅存在伦理风险、法律风险、责任风险等问题，而且涉及整个法律和制度的系统化建设，推进相关的法治建设成为关键议题。

第一，规范人工智能的身份地位。从法律层面明确人工智能的本质，即人工智能是人类劳动所创造的，是智能化的机器，是对人的身体和智力的延伸，它们是人的劳动实践的产物，是人对象化的知识力量。依照相关法律制度促进人机和谐发展，明确人机分工和主辅地位。第二，加强人工智能立法和执法效力。明晰人工智能带来风险的责任主体，从而厘清人工智能风险治理的责任范围与责任底线。对人工智能设计者的行为加以规范，以法律和制度等形式优化设计者群体的行为归责机制，避免出现违背法律和道德基准的问题出现，建构可判定责任行为的制度体系。第三，建构人工智能发展与运用的责任监管体系，发挥政府主导的作用。国家和政府出台相关的法律和制度，对人工智能的研发、应用、推广等各个环节进行监管，最大程度保障人工智能的健康发展，形成以政府主导、企业和个人参与的一整套安全责任体系，不论是生产者、销售者或者使用者，统统都纳入监管体系中。第四，大力开展人工智能健康发展的国际交流与合作机制。人工智能面临的风险和挑战是全球问题，是普遍化的全球现象。保障人工

智能的健康发展，需要全球协同共治，共铸人工智能命运共同体意识，增强发达国家和欠发达国家及地区之间的交流，让人工智能的发展成果更好地惠及全人类。

4. 结语

2017年，国务院印发《新一代人工智能发展规划》，预计2025年初步建立人工智能法律法规、伦理规范和政策体系；2030年建成更加完善的人工智能法律法规、伦理规范和政策体系[7]。人工智能作为第四次工业革命的核心驱动力，变革了劳动方式，推动了劳动生产力的极大提高，实现了社会生产力的整体跃升。同时，也要清醒地看到，人工智能的发展会让劳动者处于弱势地位，面临着前所未有的困境。我们只有坚持多措并举，多方发力，趋利避害，才能引导人工智能与劳动关系的良性发展。

参考文献

- [1] 习近平. 构建高质量伙伴关系 开启金砖合作新征程[N]. 人民日报, 2022-06-24(002).
<https://doi.org/10.28655/n.cnki.nmrb.2022.006753>
- [2] 卢卫红, 杨新福. 人工智能与人的主体性反思[J]. 重庆邮电大学学报(社会科学版), 2023(2): 85-92.
- [3] 李文, 许艳丽. 工作世界的变革与“智能 + 职业教育”的应对[J]. 高等工程教育研究, 2021(2): 169-175.
- [4] 许建宇. 劳动权的界定[J]. 浙江社会科学, 2005(2): 59-65.
- [5] 战东升. 挑战与回应: 人工智能时代劳动就业市场的法律规制[J]. 法商研究, 2021, 38(1): 68-80.
- [6] 邓雪, 曾新宇. 人工智能视域下劳动法困境及对策研究[J]. 山东工会论坛, 2020, 26(4): 102-109.
- [7] 冯彦君, 隋一卓. “后现代性”视阈下劳动法的革新与完善[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2018, 34(4): 62-68.