

人工智能时代劳动法适用的困境与出路

刘天宇

大连市社会保险事业服务中心仲裁院, 辽宁 大连

收稿日期: 2024年1月5日; 录用日期: 2024年1月15日; 发布日期: 2024年3月29日

摘要

人工智能作为新兴科技, 其在各领域的应用具有无限的潜能和广阔的发展前景。近年来, 我国人工智能产业呈现出突飞猛进的发展态势, 但与此同时, 人工智能对劳动领域带来的问题也日益凸显。由于人工智能在不同领域和不同行业的应用存在着较大差异, 所以对于其在劳动法上的适用问题也有不同的看法。鉴于此, 本文对目前我国劳动法适用中存在的问题进行分析, 并提出相应解决方案, 以期能够为我国相关研究提供积极帮助。

关键词

人工智能时代, 劳动法, 困境, 出路

The Dilemma and Solution of Labor Law Application in the Era of Artificial Intelligence

Tianyu Liu

Dalian Social Insurance Service Center Arbitration Court, Dalian Liaoning

Received: Jan. 5th, 2024; accepted: Jan. 15th, 2024; published: Mar. 29th, 2024

Abstract

As an emerging technology, artificial intelligence has unlimited potential and broad development prospects in various fields of application. In recent years, China's artificial intelligence industry has shown a rapid development trend, but at the same time, the problems brought by artificial intelligence to the labor field have become increasingly prominent. Due to the significant differences in the application of artificial intelligence in different fields and industries, there are also different opinions on its application in labor law. In view of this, this article analyzes the existing problems

文章引用: 刘天宇. 人工智能时代劳动法适用的困境与出路[J]. 法学, 2024, 12(3): 1839-1843.

DOI: 10.12677/ojls.2024.123263

in the application of labor laws in China and proposes corresponding solutions, in order to provide positive assistance for relevant research in China.

Keywords

The Era of Artificial Intelligence, Labor LAW, Difficulties, Way Out

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

人工智能时代，人工智能对传统劳动关系的冲击是必然的，对现行劳动法理论与实践提出了挑战。尽管人工智能对现有劳动关系产生了冲击，但是目前并不能直接否定现有劳动法律制度，而是应该在承认人工智能发展是历史必然的基础上，科学地面对和化解这些冲击。在劳动法适用方面，应结合人工智能的发展特点，正确对待传统劳动法律制度的适用范围，同时注重相关制度的创新，使劳动法适用在人工智能时代依然保持生命力。

2. 人工智能时代劳动关系的变革趋势

人工智能的发展将使传统劳动关系发生改变，劳动者将在工作中享有更多的自主性，同时也会导致劳资双方的利益失衡[1]。传统劳动法具有一定的调整劳动关系的功能，但随着人工智能时代的到来，劳动关系发生了改变，而劳动法对此却无法有效应对[2]。因此，劳动法制应当针对人工智能时代的新变化作出调整，以应对人工智能对劳动法带来的冲击和挑战。在制定具体法律时应当明确人工智能时代下劳动者法律地位的变化、加强对劳动者权益的保护、建立专门的人工智能劳动者保障机制等[3]。在人工智能时代，劳动关系的主体、客体、内容、载体等方面都将发生巨大的变化，劳动关系将呈现出以下两方面的趋势：

第一，人工智能时代的劳动关系将由企业与员工之间的雇佣关系转变为企业与企业之间的合作关系[4]，这种新的关系会对传统的劳动关系带来新的挑战。目前，世界各国都在积极探索创新企业与员工之间的合作机制，以应对人工智能时代可能带来的各种挑战。

第二，人工智能时代劳动关系所承载的价值取向将由追求劳动者个体价值和实现个人价值转变为追求人类整体价值和实现人类整体利益。随着人工智能技术应用领域和发展领域不断扩展，将会出现一大批具有核心竞争力，能够利用人工智能技术并掌握一定核心技能、创造出新产品的企业或组织。这些企业或组织具有更强的市场竞争力，能够实现自身发展和推动社会进步。当前，中国正在大力发展人工智能技术，并希望能在不久的将来将人工智能技术应用到各行各业中去。人工智能时代劳动关系也将随之发生相应改变，并将对人们日常生活、社会发展产生深刻影响。因此，在当前以及未来一段时间内，我们需要做好应对措施，为中国经济健康发展提供有力支撑[5]。

3. 人工智能时代劳动法适用的困境

3.1. 立法理念过于落后

劳动关系是劳动者与用人单位之间建立的一种法律关系，并不是与其他社会关系相互独立的，所以，

从某种程度上来说，劳动关系是一种主从关系。但是人工智能时代，劳动者的主体地位被逐渐弱化。随着人工智能技术的不断发展，劳动关系也在不断发生着改变。在传统的劳动法当中，对劳动关系中双方主体地位的体现是以平等主体身份进行规定[6]。但是在人工智能时代下，劳动者与用人单位之间的地位不平等状态得到了进一步的加剧。这种情况下，劳动者可以获得更多的经济报酬，但是却无法享受到和用人单位相同的权益保障，这使得劳动者和用人单位之间的矛盾不断加深。

3.2. 法律适用制度的调整力度不够

人工智能技术的应用给传统劳动法律带来了新的挑战。而当前我国现行劳动法律中，并未明确规定人工智能技术应用给劳动法带来的改变。在实际应用中，劳动者与用人单位之间的关系存在较大的不明确性，在进行劳动争议处理时，无法通过劳动法调整解决[7]。基于此，我们认为需要完善我国现行劳动法律中对于人工智能技术应用问题的调整机制，在人工智能时代背景下完善现有法律适用制度，保障劳动者合法权益。

3.3. 劳动争议案件中人工智能因素的考量不到位

人工智能在劳动争议案件中的运用，可以大大减轻人力资源管理部门的工作压力，提升劳动争议案件的处理效率[8]。但实践中，却存在着人工智能运用不当的情形，导致了劳动争议案件的处理结果与预期结果不一致。

3.4. 法律适用冲突与冲突解决机制的选择不合理

在劳动法适用过程中，法律冲突的问题一直是法律适用过程中的重点与难点。在劳动法适用过程中，劳动关系法律适用主体较为单一，主要有两大主体：一是国家，二是企业[9]。国家在制定劳动关系法律适用规范时，主要是为了保证国家与企业发生劳动争议时，能依据相关规范进行解决。同时，由于企业是最主要的劳动关系主体，所以在劳动法适用过程中，企业与国家之间的法律适用冲突最为严重。

3.5. 劳资双方没有积极履行协商义务工作

在人工智能时代下，很多企业开始利用大数据对劳动者进行管理，并且利用大数据进行企业经营决策[10]。在这样的情况下，一些劳动者在面对企业的经营决策时，只能被动接受或者是提出异议，因为其并没有选择的权利。还有一些劳动者虽然能够对企业经营决策提出异议，但是由于其在人工智能时代中的弱势地位，也无法获得相应的补偿。由此可以看出，人工智能时代下，劳资双方没有积极履行协商义务工作是造成双方矛盾产生的主要原因。

4. 人工智能时代劳动法适用的出路

4.1. 人工智能时代立法的理念转变与具体设计

随着人工智能技术的发展，越来越多的行业和岗位被机器取代，甚至已经影响到人们的日常生活。如在交通领域，自动驾驶技术的出现大大降低了交通事故的发生率，减少了交通事故带来的伤亡。在医疗领域，人工智能辅助诊断系统为医生提供了更为精确的诊断结果。在教育领域，人工智能将为教师提供更加科学的教学方案。在农业领域，人工智能也可以提高农作物产量和质量，提高农业生产效率。但这并不意味着人工智能就可以完全取代人类劳动。实际上，人工智能技术和人类劳动之间是相辅相成、互相促进的关系。只有当人工智能技术发展一定程度时才可能对人类劳动产生颠覆性影响，才会引发法律制度上的变革[11]。

4.2. 人工智能时代法律适用制度的调整方向

在人工智能时代，劳动法适用面临着诸多挑战。如前所述，人工智能对劳动力市场的冲击不仅体现在劳动关系的确认方面，还体现在劳动法责任承担方面。这两个方面都有可能引发新的问题，例如，人工智能时代的工作方式可能改变传统的劳动法责任承担方式；人工智能时代的劳动关系可能更加复杂；人工智能时代的劳动者可能因为身份被歧视而成为弱势群体。从这个角度讲，在人工智能时代，劳动法适用制度调整方向包括：一方面，对人工智能时代新的劳动关系进行法律界定；另一方面，调整现有的劳动法责任承担方式[12]。

4.3. 我国劳动争议案件中人工智能因素的考量

“人工智能的发展离不开人类的劳动，因为人是机器最重要的价值所在”，因此，人工智能对劳动关系产生的影响是必然的。但是，劳动法作为社会法，其调整对象是人与人之间的社会关系，而不是人工智能这种机器。因此，在劳动法调整对象与人工智能产生交互关系的情况下，需要充分考虑人工智能在劳动关系中对劳动者造成影响的程度。基于此，应将劳动者的权益保护放在人工智能与法律相融合的大背景下考量，将劳动者作为一个整体考虑，从而在既维护劳动者权益又促进人工智能发展的情况下实现两者之间利益平衡[13]。

4.4. 法律适用冲突与冲突解决机制的选择

人工智能时代，“法律是由国家制定或认可并以国家强制力保证实施的行为规范的总和”，因此，人工智能时代的劳动法也必然会体现出国家强制力的介入。这种“国家强制力”同样体现在不同部门法之间的冲突之中。人工智能时代下，劳动法领域出现的冲突主要体现在不同部门法之间。而劳动关系作为典型的社会法律关系，其所体现出的调整手段也必然与其他社会关系有所不同。在人工智能时代下，这种特殊性同样会体现在劳动法领域[14]。虽然人工智能时代下，劳动法领域的调整手段同样会受到人工智能技术影响，但这种影响并非是一种“不可逆”的变化，因此，劳动法领域出现法律适用冲突是必然的。在这种情况下，劳动法领域内的法律适用冲突将会出现两种情形，一种是法律适用冲突的形式表现，另一种则是法律适用冲突的实质表现。首先，人工智能时代下，劳动法领域内出现的法律适用冲突主要体现在不同部门法之间。如前所述，人工智能时代下，劳动关系的认定和调整方式都会发生变化，这种变化也必然会影响到劳动法领域内法律适用的冲突。

4.5. 劳资双方履行积极协商义务时注意事项

在人工智能时代，劳资双方都应该积极履行协商义务，这不仅是实现劳动关系和谐的需要，也是维护劳动者权益的需要。但是，在具体的协商中，双方应注意以下事项：第一，对于人工智能带来的问题，如就业岗位减少、工作强度提高、工作时间延长等，在协商过程中应充分考虑劳动者权益；第二，在人工智能时代，要充分尊重劳动者的主体性地位，保障其知情权、参与权和监督权；第三，如果企业不愿意通过协商方式解决问题，则可通过集体合同、集体谈判等途径进行协商。例如，《上海市企业集体合同规定》第18条就规定：“企业可以依法制定企业规章制度。用人单位应当在规章制度中明确劳动者违纪处理的标准和程序。”

另一方面，随着人工智能时代的来临，将会在很大程度上改变人与人之间的关系，人与人之间的交往不再以传统的人际关系为基础，而是建立在网络空间之上。因此，以往通过社会交往而建立的各种社会关系将会逐渐被人工智能技术所替代。那么在这种情况下，人工智能时代下的劳动法应当如何适用呢？我们认为，作为劳动关系中劳动者与雇主之间纠纷处理机制的劳动争议仲裁制度仍然应当继续适用，并

且应当随着人工智能技术的发展而进行相应的变革。同时,在这种变革中还应当特别强调劳动争议仲裁制度中劳动者的主体地位以及其与工会之间关系的确立。在劳动争议仲裁制度中,劳动者的主体地位主要体现在两个方面:一是劳动争议仲裁委员会根据当事人的申请而对其进行受理并进行审理;二是劳动者与用人单位之间发生劳动争议,劳动者有权向劳动争议仲裁委员会申请调解,调解不成的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

另一方面,人工智能时代的来临,给劳动法带来了巨大的冲击,在司法实践中,用人单位和劳动者对算法不当行为的适用争议较大[15]。《民法典》规定了不公平合同条款,在认定时应坚持“以事实为依据,以法律为准绳”原则,即劳动关系与不公平合同条款并不属于同一范畴。同时,《民法典》的规定也是对以往立法的否定和重构。算法不当行为并不能用《民法典》规定来进行规制,因为《民法典》只是规定了一般条款和原则性条款,对用人单位和劳动者权利的保护仍需依靠其他法律、法规来进行规制。在司法实践中,应结合具体情况确定算法不当行为适用的具体规则,从行为、主体、结果、主观过错等方面进行分析。

5. 结语

综上所述,人工智能技术的发展使人类社会进入到了新的时代,其不仅是对人类社会的颠覆,更是对人类社会的重塑。在人工智能技术影响下,人们的生活发生了巨大的变化,劳动关系也面临新的挑战。当我们将人工智能时代劳动关系带来的新问题进行思考时,就应当站在劳动者的角度思考,以促进劳动关系发展为出发点,不断完善法律体系,为人工智能时代下劳动者权益提供有力保障。

参考文献

- [1] Ristovski, A. and Kalamatiev, T. (2023) The Approach of EU Labour Law in Redressing the Problems of Working Parents and Carers. *Stanovništvo*, **61**, 109-127. <https://doi.org/10.59954/stnv.555>
- [2] Rogers, B. (2023) *Data and Democracy at Work: Advanced Information Technologies, Labor Law and the New Working Class*. The MIT Press, Cambridge. <https://doi.org/10.1111/lasr.12691>
- [3] Twarog, E.E.L.B. (2023) Is US Labor Law Reform Enough? A Conversation about the “Clean Slate for Worker Power”. *Labor Studies Journal*, **48**, 363-397.
- [4] 王鑫. 公司高级管理人员劳动法适用问题与解决策略探究[J]. 法制博览, 2023(22): 85-87.
- [5] 王睿. 公司高管劳动法适用问题研究[D]: [硕士学位论文]. 贵阳: 贵州财经大学, 2023.
- [6] 刘杰. 人工智能视域下《劳动法》困境及对策探析[J]. 法制博览, 2023(5): 22-24.
- [7] 徐丽红. 《民法典》背景下劳动法与民法之关系探究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2023, 37(1): 68-80.
- [8] 杨蕾平. 经济全球化背景下我国劳动法的域外适用[J]. 现代营销(下旬刊), 2022(8): 142-145.
- [9] 王琳琳. 公司高管劳动法律适用研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2022.
- [10] 罗思炜. 公司高级管理人员劳动法适用问题研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西大学, 2022.
- [11] 胡航丽. 小微企业弹性适用劳动法研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西财经大学, 2022.
- [12] 董晏男. 远程劳动的劳动法适用困境及解决[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京化工大学, 2022.
- [13] 张玮. 延迟退休背景下高龄劳动者的劳动法适用: 现实困境与法律保障[J]. 山东工会论坛, 2022, 28(3): 79-87.
- [14] 丁博文. 公司高级管理人员劳动法律适用问题研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2022.
- [15] 问清泓. 民法诚信原则与劳动法适用之博弈论纲——以“奋斗者协议”和“自愿弃保”为例[J]. 河北法学, 2022, 40(2): 19-42.