

人工智能对劳动法的挑战及规制路径初探

张 红

中共范县县委党校, 中国·河南 濮阳 457500

【摘 要】人工智能的发展在一定程度上改变了原有的劳动关系,从实际情况来看,道德法律规制的滞后、规范体系的缺漏等问题,使人工智能的发展与劳动就业、法律及社会伦理与原有规制准则之间存在很大的冲突。面对不确定性的人工智能发展,当前劳动法应该要从多个层面出发给出回应,包括创新劳动关系的界定模式、调解机制、创新对劳动者保障救济方法等,通过改革现制度法则,以此将人工智能视域下的理论、实践难题得到有效解决。本文着重探讨了人工智能对劳动法的挑战及规制路径。

【关键词】人工智能; 劳动法; 挑战; 规制路径

当前人工智能成为促进技术变革的有效方法,其还能推动产业落地,且在其他方面产生巨大影响,包括科技、产业、社会变革方面。当前在奥运会、机场等综合性场景中人工智能得到广泛应用,2020 年人工智能又在医疗、教育等领域得到广泛应用,人工智能具有良好的发展前景,使得劳动领域呈现智能化发展态势,创新就业逐渐朝着“云劳动”的方向发展,其成为原有劳动关系发生变化的主要原因^[1]。

1 人工智能的发展下,原有劳动关系发生的改变

劳动的智能化使得劳动功能、意义都发生了转变,劳动智能化将会极大的转变就业结构,使很多劳动力朝着创造性强、弹性大的领域发展。从功能层面来看,劳动从最初通过人力劳动、自然界进行能量转化,到部分采用智能机器将能量交流予以完成,劳动者由以往的参与者,逐渐朝着协调者的方向发展。

“云劳动”辐射行业中的用人单位从以往的管理、支配角色朝着任务发布共享平台转换,以共享为宗旨的工作方式,使诸多线上医疗服务平台取得良好的发展,比如,“大医汇”、“滴滴”网约车等。在“云劳动”平台内,各行业有意识的形成职业社团,同时,从劳动样态方面来看,由传统企业逐渐市场服务转为企业为平台服务,不断提升了劳动关系灵活度,进一步解放了生产力^[2]。

新科技革命背景下,互联网平台产品、服务越来越多样化,以往的劳动关系也发生了一些变化。

首先,劳动关系的稳定性、灵活性产生了一些变化,互联网平台的出现,使市场准入门槛有所降低,同时,使得用人单位的管理逐渐朝着扁平化的方向发展。信息平台使得生产资料、劳动者由直接关联式的雇佣模式转为平台、劳动提供者自主选择的就业形势。同时,数据的流通性、易得性使得劳动者能实现信息不对称的行业壁垒的跨越,在就业方式、薪酬与场所的选择方面更加灵活,进一步扩大自由职业者群体规模。在这种趋势下,一定数量的劳动者、用人单位采用非标准用工关系的建立,而劳动者对自身发展的规划由长期积累转为短期获利,企业更多的将劳动者看做劳动成果的“零售商”,其主要是按量计价,而非按时计工^[3]。

其次,劳动关系的传统从属性发生了变化,在互联网平台经济中,各类信息数据能通过移动终端准确、高效流通,劳动者应降低用人单位人身依附性。在“互联网+”时代下,都能在线实现劳资双方的交流管理,劳动者可以自主对生产任务进行选择,其有着独立劳动色彩的工作方式,这时用人单位对劳动者的人身管理更加松散,两者只有在经济方面有着很大的依附。

另外,增加劳资收入差距。互联网的迅速发展,造就新一波

的经济态势,在促使劳动者更为自主、自由就业择业同时,使得交易费用有效降低,使人力资源成本得到减少,以此使固定成本周期性折半速率等得到提升,在催生资本的积累的方面,能采用更低的成本与流通方式。在平台劳动者受制于低廉收入困境同时,资本实现劳动成果的最低成本有所画,资本收益率显著比劳动报酬增长率要高,将进一步拉大双方的收入差距。

2 人工智能对劳动法的冲击与挑战

人工智能作将对人类社会带来巨大的影响,人类越来越依赖人工智能操作,由此导致衍生出的需求催使技术不断革新。人工智能为社会生活带来显著的效益,但是其也会产生一些负面效应。由于弱人工智能时代的数据沟通、汇集并没有发展到最佳的状态,算法运行及最终结果会根据其所依赖的数据特点将偏好呈现出来,使得这项技术陷入黑洞^[4]。另外,随着发展层级的不断精进,人工智能的应用风险不断凸显出来。强人工智能时代,人工智能能否采用自身螺旋式累计的知识性能反身更改人类设计的源代码、算法程序尚未可知,如果其确实有这项能力,那么在这种形式下,其双重身份极易导致公正抉择的困境。

因此,人工智能的双刃剑属性已经逐渐凸显出来,人工智能对劳动法带来一定的冲击,主要体系那在两个层面,一是其主体资格争议,二是应用中出现的规制救济。

3 劳动法规下的规制路径初探

面对人工智能发展的不确定性,当前劳动法应从多个层面出发作出回应,应注重改良现有制度法则,且要对前瞻预防、约束引导加强重视,将人工智能下的劳动关系理论、实践难题得到有效解决。

3.1 界定模式的创新,以新视角对劳动关系适用范围进行审核

在大数据时代背景下,平台工作机制逐渐增多,这将转变了劳动服务构成,且与传统模式相比,从属性、管理方面发生了很大转变。

我国劳动法当前只对组织上的从属性予以认可,对于一些新型非标准劳动方式来说,其只具有经济上的从属性,由于对于经济从属性的具体认定标准有所缺乏,由此无法及时保护该类从业者的劳动权益,司法实践中也无法作出超前性判断。另外,新兴产业的管理机制相比传统企业对劳动者的管理相对更加松散,比如,在对劳动者服务行为的评测中,采用视频监控或用户评价的方式,而有的平台在服务提供者、购买者签约时提出相应的交易规则^[5]。

我国劳动法的作用是保护劳动者的权益,为了及时保障费标准劳动关系中的劳动者权益,需对劳动关系的界定范围进行扩

大,但是相比传统产业,人工智能时代的新兴产业存在“资本轻、用工活”的特征,如果一味地对范围进行扩展,将会使这类产业的人力成本负累有所增加,且对其发展活力带来不良影响。

3.2 劳动关系的系统协调机制的建立

3.2.1 契约核心意识的建立

在我国劳动法判定有无劳动关系中,劳动合同是否完备是一项重要内容,是否保护与救济劳动者权益提供良好判断依据。从当前互联网产业中,一般是通过平台或APP的注册达成劳动者与企业关系的建立,只需对账号进行注销就能实现解除,由此很难明确保障劳动者的权益,如果发生劳动纠纷,不能采用双方协商的方式解决,只能通过诉求仲裁或诉讼的解决方式,这将会使劳动提供方维权成本有所增加,且会导致很多司法资源“诉累”。虽然在实际中经常会出现这类案例,但是由于缺乏良好的维权意识,共享平台工作人员对短期收入的重视一般重于对其劳动生涯的保障。政府应采用互联网平台对劳动合同之于劳动者进行大力宣传,且需要采各种方法促使各行业将契约中心制度建立完善,包括监督整改、政策鼓励等方法。

3.2.2 “线上联系、线下活动”的劳方集体协商机制的培育

相比企业,劳动者处于弱势的地位,要想使劳动者形成聚集性的劳方力量得以实现,可对单个劳动啊滚西延伸出的机体劳动关系进行建立,以此在与用人单位协商中,实现两者更平等的地位。工会组织是我国劳方力量的主要代表性是,而我国很多企业都是由资方主导的内部工会,由此导致无法有效保障劳动者的权益。弱人工智能时代,劳动者一般是组织自发性的维权活动,即采用发帖等方式形成集体力量,来解决劳动纠纷。

人工智能时代下,劳动者的工作发生了很大的变化,其当前主要采取线上交接的方式工作,其工作地点相比以往也有了一些变化,由以往的聚集团体转为分散化。对于党校来说,要善于利用互联网的整合性与共享性创建开发教学资源平台,实现课程、师资等培训资源的无边界整合共享。首先是建立完善教学资源库。党校教育培训部门既要根据培训需要开发课程培训资源,收集、购买和整合全国各地党校、高校、科研院校名师的优质教学资源,又要结合干部工作忙、学习时间有限等特点,加大开发微课、慕课等移动客户端学习软件的力度,鼓励本校专职教师开发制作网络课程,并分门别类地创建完善教学资源库。其次是建立完善干部教育培训师资库。

3.2.3 转隶劳动者保障基金的设立

在当前新形势下,为了满足劳动者的需求,人工智能投入使用的新型劳动关系的挑战,劳动法需对救济路径进行革命。

用人单位一般通过人工智能技术的投入享有政府税收优待、政策补贴,其在解聘劳动者时也只需对劳动报酬、补偿金进行支付,同时,人工智能大规模应用的产业模式也使该单位在社会资金的筹集方面更为容易,在政府、劳动者、用单单位三者中,最大的获益方是用人单位,劳动者是最被动的一方,其在被解除劳动合同关系后,在对基本需求予以满足外,还还要对再就业需求得以满足,而实现这一目标主要是通过参与培训学习的方式,其失业后生活无法得到保障。政府需承担更多补助金,且需要为被人工智能替代的失业者提供培训师资与场

地,这将会加重其财政负担,甚至对其余领域的财政投入、社会整体发展带来不良影响。因此,建议政府以先试点后推广的方式进行专属基金的推行,使因人工智能技术失业劳动者的生活与再就业得到保障。由于人工智能技术失业的劳动者会获得一定的补偿金,所以,保障基金的再就业培训资助部分比例应比救济基本生活部分要高。另外,在发放该保障基金后,应及时与回访进行联系,如果失业劳动者对再就业培训持有的态度不好,政府可将补助金收回。

3.2.4 “原因、时间、地点”联动工伤判断标准的建立

远程办公工伤认定的核心标准应以“工作原因”为主,并以“工作时间”与“工作场所”为辅。

第一,是否将远程办公作为工作方式由劳资双方共同协商约定,如果在疫情等特殊时期,用人单位处于维护社会公共利益采用特别的工作方式,如远程办公等,而劳动者拒绝履行,用人单位应以“违反规章制度”为由,将劳动合同权利解除。期间劳动者所遭受侵害不能认定为工伤,但是其劳动成果被用人单位采用,则应认定为工伤。

第二,如果用人单位与劳动者约定远程工作,并能够对具体场所进行商定,以你以“工作原因”、“工作时间”、“工作地点”作为工伤认定的判定标准。如果劳动者身兼数职,对于劳动时间、场所的界限存在混淆的现象,应根据远程操作程序终端的工作痕迹,对应“原因”、“时间”、“地点”等标准,赔偿责任应由满足标准较多的一方承担。

第三,如果劳动者在远程办公中受到特殊类型的侵害,判断核心与补充标准分别为“工作原因”、“工作时间与地点”。比如,如果劳动者在前一单位的工作时间内将后一单位的工作内容完成,而智能终端并没有记录其操作轨迹,这时的判断标准应以“工作原因”为主,赔偿责任由后一单位承担。再如,如果劳动者在前一岗位、后一岗位的休息间隙,由于其发生意外而摔倒受伤,其受侵害不具备“工作原因”,所以,这并不是工伤。再如,劳动者在工作时间外出于对该单位日后工作需要前往某地,在这个途中发生的交通事故,其受到的侵害属于“工作原因”,且事故发生时间与“工作时间”很贴近,则应认定为工伤。

4 结语

总而言之,随着人工智能的迅速发展,其对劳动法带来一定的挑战,然而当前社会应用于人工智能及大数据越来越广泛,其能使人类的生活质量得到提升,劳动法的修订需要考虑到人工智能的应用,且需要寻找有效的劳动法规下的规制路径,以此更好的保障劳动者的权利。

参考文献:

- [1] 韩伟.人工智能与劳动法的未来挑战[J].黑龙江社会科学,2018(05):39-44.
- [2] 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(01):145-152.
- [3] 汪银涛,吴延溢.人工智能时代劳动法立法范式的转型[J].人文杂志,2019(10):34-43.
- [4] 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(01):68-80.
- [5] 谭小莉.人工智能进入职场对劳动法的挑战与应对[J].山东工会论坛,2020,26(04):95-101.