

## AI浪潮下的劳动者权益保护观察②

随着人工智能越来越“聪明”，一些行业的劳动者担心被抢走“饭碗”——

## “‘AI员工’更好用，公司就能以此解雇我吗？”

本报记者 陈曦

“‘上有老下有小的’年纪，却可能面临失业，真不知该何去何从。”最近，32岁的蒋先生既无奈又无助。蒋先生在金融行业从事数据开发工作，据他介绍，公司前不久公布了裁员计划，由于AI已经基本掌握业务技能，他所在的部门将于今年下半年辞退50%的员工。

近年来，AI技术赋能千行百业的同时，也对就业市场造成了一定影响。记者采访发现，在不少用人单位看来，“AI员工”成本更低、便于管理、不知疲倦，甚至工作表现也更胜一筹。权衡之下，一些企业选择用AI代替人类员工，劳动纠纷也随之而来。

“AI替岗”是解雇员工的合理理由吗？拥抱AI之后，企业该怎么安置受影响劳动者？如何在鼓励技术创新的同时保障就业友好环境？《工人日报》记者围绕这些问题展开了采访。

## “被替代”让劳动者感到困惑

对于AI技术对岗位带来的冲击，蒋先生早有感受。他告诉记者，此前，AI在工作中只起到辅助作用，但去年年初，公司从各部门抽调人员全力部署本地化的AI工具，以最大限度实现各个岗位的智能化、无人化。“一时间，公司里人心惶惶，同事们都在议论。”

蒋先生入行多年，在如今的公司也工作了近4年，本来“高歌猛进”的职业生涯可能突然陷入停滞，这让他很难接受，“我正在学习AI技能，试着从传统编程转向AI开发岗位，打不过就只能加入。”蒋先生还提到，也有同事想彻底转换赛道，投身受AI影响较小的行业。

这段时间，来自广东的郭女士也经历过相同的迷茫。郭女士学的是日语专业，毕业后在短剧出海行业做字幕翻译。入职以来，翻译的工作一直是她和AI配合完成

的，“AI工具效率高，但准确率只能达到80%，文本的机械感也比较强，需要我们校对和理顺”。

前几天，公司HR找郭女士谈话，表示为了节约用工成本，公司打算将字幕翻译、审核都交给AI，她的岗位被取消了。经过协商，郭女士争取到一个月的择业缓冲期，公司答应按照“N+1”的标准向她支付经济补偿金。如今，郭女士正在边工作边寻找新机会。“‘AI员工’更好用，公司就能以此解雇我吗？”她对记者感慨道，“作为员工，我们也希望能得到更多支持。”

“由于AI具有‘认知性替代’的特点，其对就业环境的影响是深远的、系统性的。”中国政法大学商学院人力资源开发与管理研究中心主任王霆教授分析称，从现阶段来看，AI对标准化的、高重复性的、工作规则较明确的岗位冲击最为明显，比如客服、仓库管理员、会计师等等；此外，很多岗位将有部分任务可以交给AI完成，演变出“人机协同”的工作新范式。

## “客观情况发生重大变化”如何理解

在“AI替岗”的案例中，部分企业与劳动者协商一致，依法作出经济补偿，但也有单位态度强硬，单方面解除劳动关系，并以技术变革为“挡箭牌”规避责任。

在北京市第三中级人民法院去年审理的一起案件中，刘某在一家科技公司做原画师，近几年AI画画软件越发成熟，降低了原画设计成本，公司便以“客观情况发生重大变化”为由，与刘某解除了劳动合同。

根据劳动合同法第四十条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，

致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可以解除劳动合同并向劳动者支付经济补偿金。

刘某不认可公司的说辞，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。从劳动仲裁到法院一审、二审，刘某的诉求均获支持。法院认为，选择AI软件系该公司经营战略调整，不属于客观情况发生重大变化的范畴，且公司未就双方协商调岗提交相应证据，应承担不利后果。

对此，王霆进一步解释称，根据劳动合同法的立法精神，“客观情况发生重大变化”的核心在于“不可抗性”和“不可预见性”，指的是相关变化超出了用人单位常规经营决策和风险控制的范围，而现阶段的“AI替岗”，是企业为适应市场竞争而做出的主动选择，不具备以上两个特征。若企业据此解除劳动合同，实质上是将技术迭代的风险转嫁给劳动者。

“若在AI浪潮下需进行业务调整，企业应先遵循协商、调岗、培训的思路，力求妥善安置劳动者，保障其就业权利和职业尊严。”西南大学法学院教授杨复卫表示，一方面，企业可根据经营需要调岗，但调岗不是“变相逼退”，也不能大幅降低工资或增加劳动强度，这种调整应控制在合理范围内并向劳动者充分说明；另一方面，企业可通过内部培训、技能提升等方式，帮助劳动者完成职业转换，这也更有利于稳定劳动关系、降低用工风险。

## 社会治理要跟上技术变革步伐

“随着AI被进一步应用，其对劳动力市

场的影响会越来越大，此类劳动纠纷也可能增多，法律、政策和社会治理层面要做好准备，跟上技术变革的步伐。”王霆建议，针对“AI替岗”等案件，可建立劳动争议快速处理通道，避免久拖不决，为劳动者降低维权成本。

记者检索裁判文书网发现，除了以“客观情况发生重大变化”解除劳动关系之外，也有企业以AI的引入构成“重大技术革新”为由，按照劳动合同法第四十一条申请经济性裁员。

杨复卫建议出台司法解释，进一步厘清“客观情况发生重大变化”和“重大技术革新”的内涵和边界，以减少司法裁判的模糊地带。

“为兼顾劳动者权益保护与企业用工自主权，未来可根据发展情况，将颠覆性AI技术引发的岗位消失有条件地纳入这两项的适用范围，但须设置较高的门槛，强制企业承担更重的举证责任，证明其已充分履行内部调岗、培训等安置义务。”杨复卫说，此外，应当要求企业在实施大规模“AI替岗”前，向劳动行政部门和工会提交就业影响评估报告与劳动者安置方案。

“十五五”规划纲要明确提出，“综合应对外部环境变化和人工智能等新技术发展对就业的影响”“完善规模性失业风险防范化解机制”。

王霆认为，人社等部门应加快建立AI就业影响监测预警体系，并发布应对这种影响的指导性文件，指引企业在享受时代红利的时候承担社会责任，履行好就业保障义务。王霆还提出，各地要在完善失业保险制度、构建职业技能终身培训体系等方面积极作为，给劳动者提供兜底保障；劳动者也要不断提升自我，主动拓宽职业边界，增强抗风险能力。

“产业变革无法阻挡，但技术发展终究要服务于人。企业要着眼长远，在AI转型的过程中将劳动者纳入考虑，通过岗位再设计、生产环节重构，帮助劳动者实现职业跃迁。”在杨复卫看来，最理想的状态是——技术向前，就业向稳，人的价值向上。

## 一公司“逆向派遣”劳动者行为被判无效

本报讯（记者吴泽思 通讯员方宏飞）劳动者在同一岗位连续工作4年，工资由派遣公司发放，他与谁存在劳动关系？近日，江西省赣州市中级人民法院对一起劳动争议案作出终审判决，认定通过劳务派遣形式将劳动者“逆向派遣”回原岗位工作的行为无效，劳动者与实际用人单位之间存在事实劳动关系，判令用人单位向劳动者支付经济补偿金2万余元。

2021年3月，李某入职赣州某公司（某甲公司）从事焊工岗位工作。入职不久，公司安排他与一家劳务派遣公司——某丙公司签订劳动合同，以劳务派遣的形式将他派回甲公司继续担任焊工。此后近4年里，李某的工作地点、岗位、内容始终没有发生改变，只是“用人单位”从某丙公司又换成了某乙公司。

2024年12月，公司以经营困难、采取缩减人员规模措施为由，通知李某等5名人员被退回派遣公司。李某实际工作到2024年12月31日。李某申请劳动仲裁，要求公司支付经济补偿金。赣州经济技术开发区劳动人事争议仲裁委裁决某乙公司支付经济补偿金5021.72元，用人单位某甲公司支付15065.16元。两家公司均不服，诉至法院。

甲公司诉称，李某与某乙公司签订了合法有效的劳动合同，由某乙公司发放工资、缴纳社保，甲公司仅是用人单位，不应承担用人单位责任。李某则认为，他人职时是甲公司直接招聘，一直受该公司的管理和工作安排，所谓劳务派遣只是公司规避法律责任的操作。

法院审理认为，李某入职甲公司后，近4年时间在同一岗位工作，该岗位是公司主营业务岗位，明显不属于“临时性、辅助性、替代性”岗位。根据劳动合同法规定，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性工作岗位实施。甲公司的做法构成“逆向劳务派遣”，应认定无效。

法院认定，李某与甲公司存在事实劳动关系。某甲公司在经营困难情况下解除与李某的劳动关系，应支付经济补偿金20086.88元。某乙公司明知李某一直为甲公司提供劳动，仍配合某甲公司从事违反法律规定的逆向劳务派遣活动，存在明显过错，对其中5021.72元承担连带责任。二审法院驳回上诉，维持原判。

法官表示，“逆向劳务派遣”是指用人单位将原本与自己存在劳动关系的劳动者安排与劳务派遣公司签订合同，再派回原岗位工作，意在规避签订无固定期限劳动合同、降低用工成本。劳动者如遇类似情况，应保存好相关证据，以便在维权时证明真实用工关系。

## 阿拉善成边民警的专属“浪漫”

本报记者 郝亚章 本报通讯员 旷靖 张杰

2026年5月24日23时08分，随着点火指令下达，神舟二十三号载人飞船顺利升空。

“发射成功了！”距离发射场区约一公里的狼心山观礼场上，早已等候多时的人群瞬间爆发出雷鸣般的欢呼。

在观礼人群与发射塔架之间，阿拉善成边管理支队的执勤民警列阵成线，背对发射盛况，面向观礼现场，全力保障现场平安有序。飞船顺利发射的喜讯传来，民辅警与现场群众一同庆祝，共同见证祖国航天事业的高光时刻。

以大漠为岗，守护神舟逐梦苍穹——这是阿拉善成边民警的专属“浪漫”，更是他们扎根戈壁、坚守边疆的责任与荣光。

“每一次目送航天员奔赴星海，内心的自豪与使命感都愈发强烈。”一线执勤民警乔金加布说。

东风航天城坐落在阿拉善戈壁腹地，这片热土也成为神舟飞天任务最前沿、最核心的外围安防阵地。从1999年神舟一号划破长空开始，阿拉善成边管理支队的藏蓝身影便扎根大漠、接续坚守，守护着每一次飞天逐梦的征程。

当戈壁夜空被火箭尾焰照得通亮，800余公里外的支队指挥中心，观礼区人潮、卡口车灯、巡防光点在大屏幕上实时跳动，为安保指挥装上了“千里眼”。依托今年新升级的可视化智能调度系统，值守人员无须等待现场汇报，便能精准掌握全域执勤态势，随时统筹调配警力，让戈壁深处的零散值守，汇成了一张联动紧密、响应迅速的智慧安全网。

“20余年护航神舟，我们年年复盘、年年优化，只为把风险堵在源头，把防线扎得更牢。”阿拉善成边管理支队支队长郭强介绍。

任务全程，阿拉善全盟边境派出所、边境检查站警力联动发力，各司其职，构建起“固定封控、动态巡逻、科技赋能、全域联动”的立体化、闭环式安防防控网络。

盛世飞天，举国瞩目。大漠之上，有人仰望星河逐梦，有人俯身默默守护。一代代阿拉善成边民警扎根戈壁，忠诚履职，以细微而坚定的守护，筑牢航天发射的外围安全屏障，护航每一次神舟飞天。

## 两人因用无人机非法狩猎获刑

本报讯（记者李国）两人在半年时间内先后5次作案，猎获“三有”（有重要生态价值、科学价值和社会价值）保护动物10余只。日前，由重庆市永川区人民检察院提起公诉，重庆首例利用无人机非法狩猎案经重庆市江津区人民法院依法审理并作出判决，两名被告人因非法狩猎罪被判处有期徒刑7个月，并追缴违法所得，没收作案工具。

2025年3月至9月，陈某、蒋某在永川、江津两地流窜作案，陈某操作无人机搜索捕猎，蒋某则放出猎犬追咬被射伤的猎物，共捕杀国家“三有”保护动物小麂3只、果子狸2只、蒙古兔7只。同年9月24日，两人被公安机关当场抓获。

两人在案发期间使用民用无人机上，非法加装了由箭杆和尖锐箭头组成的箭矢或钢珠，利用手柄上的开关操纵投掷。经林业主管部门和专家学者论证，检察机关认定，这是一种集高杀伤力、高生态破坏性、高公共安全风险于一体的新型狩猎工具。

2025年12月，根据集中管辖规定，永川区检察院以非法狩猎罪向江津区法院提起公诉。法院判处二被告人有期徒刑7个月，并追缴违法所得，没收作案工具。永川区检察院将民事公益诉讼案件移送至重庆市检察院分院。2026年1月，重庆市检察院分院提起公诉，诉请二被告人承担野生动植物资源和生态环境损害赔偿金3.7万元并公开赔礼道歉。目前，赔偿金和致歉已全部履行完毕。

## 劳动争议调解快速化解欠薪纠纷

本报讯（记者刘旭）近日，辽宁省沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心成功调解一起涉及拖欠女职工工资、代账提成及生育津贴的纠纷。哺乳期满女职工刘女士在调解当月足额拿到了被拖欠的全部款项，并顺利领取了失业金。

2023年12月25日，刘女士入职沈阳市某财务公司从事财务代账工作，双方约定薪酬为底薪加代账提成。2024年9月，公司将其薪酬调整为固定工资。然而，刘女士在职期间，公司存在拖欠工资、未足额发放代账提成等行为，也迟迟未向她支付生育津贴。多次沟通无果后，刘女士向皇姑区劳动争议多元调处中心申请调解。

调处中心受理后，迅速介入调查并组织双方调解，双方最终达成一致调解意见。公司方同意支付拖欠的工资、代账提成及生育津贴，并在调解当月将全部款项足额支付给刘女士。同时，刘女士顺利办理了失业金领取手续。

本案为孕期女职工维权及企业合规用工提供了明确指引。皇姑区劳动争议多元调处中心相关负责人表示，该案充分发挥了调解在劳动争议处理中的基础性作用，既快速解决了女职工的急难愁盼问题，也兼顾了企业经营实际，实现了法律效果和社会效果的统一。同时提醒广大女职工，遭遇侵权行为时，要及时固定工资记录、提成凭证、生育津贴核定单、沟通记录等关键证据，第一时间通过合法途径维权。



## 景中有警

5月23日，在山东日照海滨国家森林公园内，日照市公安局山海天分局两城派出所民警开展日常巡防、治安防控工作。两城派出所依托辖区内拥有两城河口国家湿地公园、日照海滨国家森林公园两张国家级名片，设立生态联防警务室，统筹推进森林公园及其周边治安防控、交通管理、生态保护和交所联动一体化建设。

本报记者 杨登峰 摄

## 频繁“闪辞”以牟利？ 规制！

法院认为，该行为主观意图并非在建立长期稳定劳动关系的基础上获取正常劳动报酬

本报记者 卢越

两年间提起涉劳动争议类案件24起，涉诉公司18家，工作时间最短的仅几天……日前，北京市第一中级人民法院通报该院涉小微企业劳动争议案件审理情况和典型案例，披露了其中一起涉不诚信诉讼案件。

2024年9月1日，罗某入职某公司担任项目保安。9月21日，该公司以罗某在岗时存在不良行为，违反公司纪律为由解除劳动合同。罗某不予认可，要求继续履行劳动合同，并主张2024年9月23日至2025年9月16日诉讼期间工资38万余元。

法院查明，2024年至2025年间，罗某在北京法院共涉及劳动争议类案件24起，涉诉的保安类公司18家。罗某在上述公司工

作几日甚至几十日不等，离职后提起仲裁、诉讼，要求继续履行劳动合同并支付诉讼期间工资。

法院认为，该公司提交的违纪照片脸部特征不清晰，不能确定为罗某本人，公司解除依据不足，因此认定违法解除。

关于双方劳动合同是否能够继续履行，法院认为，双方劳动关系存续期间尚短，未形成长期稳定的劳动关系；公司亦表示罗某所在的保安项目已经撤场，其所在岗位已取消，不同意继续履行劳动合同；经查，罗某在另案中主张其于2024年10月入职案外公司，要求与案外公司继续履行劳动合同，且罗某离开岗位的时间较长，在短时间内频繁更换用人单位并存在多起劳动争议案件。可见，双方劳动合同在事实上处于不能继续履行的状态，罗某的主观意图并非在建立长

期稳定劳动关系的基础上通过工作获取正常劳动报酬。

因此，对罗某要求与涉案公司继续履行劳动合同并支付工资的请求，法院不予支持。

“实践中，个别劳动者专门挑选用工管理不规范的小微企业入职，利用企业管理疏漏与制度缺失，通过故意不签书面劳动合同、‘泡病假’、消极怠工、频繁跳槽等手段，提出辞职或迫使企业对其作出辞退处理后，进行索赔牟利。”北京市第一中级人民法院六庭庭长陈都分析说，“其主观意图并非在与企业建立长期稳定劳动关系的基础上，通过工作获取正常劳动报酬。”

陈都表示，以维权之名行“碰瓷”之实，不仅会加重守法企业经营负担，还会扰乱用工市场秩序、破坏营商环境。司法裁判通过驳回劳动者的不当诉求，依法规制劳动“碰瓷”

现象。今年最高人民法院工作报告中也提到，规制频繁“闪辞”以经济赔偿牟利的劳动

“碰瓷”，支持用人单位合法处置。

“一些小微企业在招聘时往往急于用人，缺乏必要的风险防控制度。”北京市第一中级人民法院副院长娄宇红表示，这些企业容易因管理制度不完善、劳动合同约定不明确、相关考勤与薪酬记录缺失等原因，与个别不诚信劳动者引发劳动纠纷，且在仲裁和诉讼中因“举证不能”而处于不利地位。

娄宇红建议，小微企业要建立基本管理制度，规范流程管理，日常用工中注意对入职登记、考勤记录、工资表等必要流程进行书面登记并留存证据，避免因管理粗糙承担不利后果。同时，劳动者要坚持诚信履职，据实主张权利，杜绝恶意诉讼、虚假诉讼，以诚信方式妥善化解纠纷。