

的规则不够明晰、岗位被AI替代后的劳动关系处理缺乏相关规则、对AI应用带来的就业影响缺乏应对机制等。”

记者了解到,依据劳动合同法规定,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支付经济补偿。

陆敬波进一步分析道,原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》中关于“客观情况”的表述已难以适应当前经济社会发展情况,同时现行规定对劳动合同法第四十一条中的“重大技术革新”并无相关认定标准,导致实践中对员工岗位被AI替代是否构成上述情形存在争议,加剧了处理劳动关系时的不确定性。

此外,一些企业在应对相关问题时,也面临法律适用困境。“目前,暂无专门的规范或指引明确此类情形下企业应履行的程序性义务,企业往往选择直接解除劳动合同以规避相关经营风险,这不利于推动技术转型中的人力资源平稳过渡。”陆敬波认为,部分规则的缺位既增加了企业用工风险,也损害了劳动者合法权益,亟须通过制度设计予以规范。

完善AI背景下的法律适用规则

陆敬波建议,应明确“客观情况发生重大变化”“重大技术革新”的认定边界,强调企业因技术升级主动引入AI不属于可完全免责的客观情况,并强化企业在技术替代前必须履行的民主协

商、转岗培训等程序性义务。

“建议出台关于AI替代岗位时劳动关系处理的专项指引。”陆敬波表示,对于既不符合“客观情况发生重大变化”亦不构成“重大技术革新”的AI替代岗位情形,可由人社部门制定专项指引,明确企业应遵循的程序与实体规范。

从劳动者的角度来看,越来越多员工希望积极融入AI浪潮。据金海龙介绍,智联招聘调研数据显示,69.9%的职场人希望企业强化“AI与本职工作的结合应用”培训,54.1%的职场人希望企业开展“AI工具使用”培训,超三成的职场人对“AI伦理与安全”“高级AI技术开发”培训表现出浓厚兴趣。

“这种从被动适应到主动要求掌握技术的转变,是人机协同进化中的必然结果,也要求企业顺应这一趋势,将AI培训纳入人才发展战略,搭建系统化的智能学习体系。”金海龙说。

“构建技术变革下的就业韧性支持机制已刻不容缓。”陆敬波认为,应构建技术变革和就业保障协同机制,通过设立专项转型支持基金、推动建立区域性数字技能再培训中心等方式,提升劳动者跨岗位能力。

“同时,应将‘技术应用的社会影响评估’纳入重大科技项目或企业智能化改造的前置程序,要求企业在AI技术部署可能对就业产生重大影响时,提交用工影响报告,并与工会或职工代表协商处理方案,尽可能地降低AI适用对就业造成的影响。”陆敬波说。

编辑/李程(lcpupu@126.com)

在业内人士看来,该案一定程度上反映出了互联网企业反腐的难度,也成为行业反腐从内部处理走向司法追责的鲜明注脚。

互联网企业反腐记



□ 文/仇飞

因认为前CEO陈磊及其核心团队侵害公司利益,迅雷于近日对其提起标的额达2亿元的民事诉讼。消息一出,这起跨越5年的互联网企业反腐事件再度进入公众视野。

在业内人士看来,该案一定程度上反映出了互联网企业反腐的难度,也成为行业反腐从“内部处理”走向“司法追责”的鲜明注脚。

取证难度大

此前,据媒体报道,2014年,陈磊以CTO(首席技术官)身份加入迅雷,并于2017年升任CEO(首席执行官)。2020年4月,迅雷罢免陈磊。2020年10月8日,迅雷发布公告称,广东省深圳市公安局对涉嫌职务侵占罪的陈磊等人进行立案侦查。2022年底,公安机关因证据不足撤案。

业内人士认为,时隔5年后,迅雷向法院提起诉讼的很大一部分原因是,在企业内部反腐的过