

智能摄像头盯着工位、办公电脑藏着监控软件、智能坐垫监测工作时长……

# 面对职场“数字监管”，边界如何划定？

专家表示，“数字监管”应遵循“最小必要”原则，仅限于工作时间、工作场所的公共区域或工作设备，不得侵犯员工隐私

本报记者 陈丹丹

“摄像头就在我工位正后方，电脑屏幕可以看得一清二楚。”

曾在广州某公司任职的方耀波在拒绝主动离职后，被领导移出工作群，随后他发现工位附近多了一个小型摄像头。“之前没有这个设备，后来我的一举一动都被实时记录，工作时非常不自在，感觉时时刻刻被盯着。”

“很快，公司通过监控视频，说我在玩手机‘摸鱼’，把我开除了。”方耀波说。

随着人工智能技术更迭，一些公司开始施行“数字监管”，通过智能摄像头视频监控、电脑浏览记录监控、工作手机实时定位等方式管理员工。合理的“数字监管”能提高工作效率，也是保障安全生产的必要措施，但监管边界不能模糊。专家表示，职场“数字监管”应以生产经营必要为原则和标准，仅在工作时间、工作场所内进行必要的监控，且不能侵犯员工隐私。

AI时代，如何划定职场“数字监管”边界？《工人日报》记者对此展开调查采访。

## “你的屏幕正在被观察”

就职于某互联网公司的许合盛告诉记者，2025年2月底，他上班时突然看到工作电脑屏幕右上角跳出一行字：“你的屏幕正在被观察。”

“重启电脑后，这行字还在，我才意识到，公司一直在监控我的电脑。”据许合盛了解，多名同事的办公电脑都被安装了定期更新的监控软件，“员工浏览的网页、上传下载的文件，公司都知道”。

当前，各类智能化的“数字监管”措施已被越来越多地应用于用人单位管理与生产环节。此前，有公司通过智能坐垫监测员工在工位的时长，或通过电脑监控软件抓拍居家办公员工，以截屏次数判定其是否“旷工”。

国内某人力资源服务商开展的一项问卷调查显示，超半数职场人士表示其工作受到监视，雇主会重点监控员工的网站访问、

## 阅读提示

随着人工智能技术更迭，一些公司开始施行“数字监管”，通过智能摄像头视频监控、电脑浏览记录监控、工作手机实时定位等方式管理员工。合理的“数字监管”能提高工作效率，也是保障安全生产的必要措施，但监管边界不能模糊。专家表示，职场“数字监管”应以生产经营必要为原则和标准，仅在工作时间、工作场所内进行必要的监控，且不能侵犯员工隐私。

电脑屏幕、邮件内容、社交媒体、位置追踪等，25%的职场人对此表示反感。

记者梳理公开裁判文书发现，办公区摄像头、电脑监控软件以及外勤岗位定位工具，在劳动争议案件中时有出现。

此前，深圳的高女士被公司解雇，理由是她在上班时间与工作无关的书、浏览与工作无关的网站等。该案诉至法院后，公司提交的材料中，包含某电脑浏览网站的类型与流量、高女士在上班时看手机的照片等。

对此，广东省深圳市前海合作区人民法院审理认为，公司提交的证据，无法证明高女士所看书籍与工作无关，也无法证明该电脑为高女士使用。法院最终判决该公司支付高女士违法解除劳动合同赔偿金2.8万元。

“为避免被公司监控，我从不用办公电脑登录个人社交账号，也不在连接公司网络时登录手机微信或点外卖。”在北京某MCN公司工作的聂鹏表示，他和同事还在手机和电脑屏幕上贴了防窥膜。

华中科技大学管理学院开展的一项研究，通过对经历AI算法监控的494名员工开展问卷调查，发现AI算法监控发展性反馈对员工创新绩效有正面影响，而控制性反馈则对员工创新绩效产生负面影响。

## 监控范围应遵循“最小必要”原则

许合盛的困惑颇具代表性：公司的“数字监管”举措是否真的有必要？如何判断其是否合规？

记者联系到一家主营终端安全软件的公司获悉，该公司开发的软件产品可以监控设

备流量使用情况、网站浏览记录、运行程序列表等信息，且可实现远程卸载被监控电脑中的软件等功能，还能通过统计软件、网站浏览、文档操作时长等形成员工的“时间画像”。

与传统摄像头不同，智能摄像头可以借助AI技术分析员工操作是否达标。一家提供摄像机模组AI分析服务的公司负责人向记者介绍，通过6个月左右的AI训练，该公司售卖的摄像头产品可以识别员工的面部表情和手部操作，如果员工做错步骤，AI系统内会打勾，如果员工没有做错，摄像头会提醒员工注意操作。

司法实践中，部分判决支持了用人单位开展的合规“数字监管”。

在广东省中山市中级人民法院审结的一起案件中，用人单位通过工作电脑中的监控软件，调取了某员工的微信聊天记录，以证明该员工存在侵害商业秘密的行为，此举被法院认定具有一定合法性。

北京师范大学法学院博士生导师、中国互联网协会研究中心副主任吴沈括表示，用人单位若开展“数字监管”，监控目的须具备正当性，如保障办公安全、监督工作纪律、保护商业秘密等。此类监控范围应遵循“最小必要”原则，限于工作场所的公共区域或工作设备，不得覆盖私密空间，且监控时间限于工作时间，监控内容限于工作相关操作，不得监控员工私人聊天、个人文件等。

“劳动管理的边界，就是用人单位获取劳动者相关信息的权利边界。”中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉告诉记者，职场“数字监管”应以生产经营必要为原则和标准，仅在工作时间、工作场

所内进行必要的监控，并且不能超出工作内容的限度。

## 赋予劳动者脱离自动化决策的权利

王天玉认为，即使用人单位开展的是满足生产经营的必要“数字监管”，也需有依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同作为依据。“只有在满足上述条件的基础上，用人单位获取劳动者个人信息才具备正当性。”

“公司需提前以明确方式告知员工监控的存在、目的、范围、方式及保存期限等，并取得员工自愿、明确的同意。”吴沈括说。

值得关注的是，当前，一些用人单位设置的监控系统具备自动化决策能力，可开展自动预警、自动评分，还可以通过AI自动触发惩戒。对于这类情形，是否应赋予劳动者脱离自动化决策的权利？劳动者又该如何避免被算法“审判”的风险？

王天玉分析，在技术不断发展的背景下，人力资源管理也在不断升级，要求用人单位完全禁用自动化决策不现实。“但是，凡涉及劳动者职业发展及生存利益的重大事项，如劳动合同解除、严重违纪处理、降级调岗等，应当设置人工审核环节。此外，劳动者应享有申诉权利，对于这类申诉，用人单位应开展人工复核并及时回复。”

那么，劳动者面对职场“数字监管”，应如何维护自身合法权益？

吴沈括建议，若监控合规，劳动者有权明确用人单位监控的合法范围，并在工作时间内合理使用办公设备，避免进行与工作无关的私人活动。

“若监控不合规，首先要进行内部沟通并收集证据。”吴沈括建议，劳动者可以书面形式向用人单位人力资源部门或管理层提出疑问，要求对方说明监控的合法性、目的及数据使用情况，并要求停止不合规的监控行为，同时收集相关证据以备后续维权使用。（文中部分受访者为化名）

开通仲裁庭智能语音系统，上线调解仲裁办案系统

# 四川试点“人工智能+仲裁”，劳动者维权更省心

本报讯（记者李娜）日前，记者从川渝劳动人事争议典型案（事）例新闻发布会现场获悉，今年，四川将积极探索“人工智能+仲裁”场景应用，试点人工智能助力维权，让劳动争议调处更省心。

据悉，四川将在省本级及成都、南充、广元、凉山等地区先行试点，持续拓展人工智能应用的广度、深度、精准度、便捷度，不断提升办案质效，减少劳动者诉累。

据介绍，2025年，四川省人社系统持续深化矛盾纠纷源头治理，不断完善多元协同机制，努力提升争议办理效能，积极回应发展所需、企业所想、群众所盼，全年共受理争议案件17.5万件，调解成功率和仲裁结案率分别达到68.6%、96.7%，将近七成的争议案件终结在调解仲裁阶段，在防范化解劳动关系风险、助力高质量充分就业、保障劳动者合法权益、维护劳动关系和谐与社会安全稳定等方面发挥了积极作用。

同时，深入践行新时代“枫桥经验”，与法院建立常态化协作机制，建成全省财审信息比对平台，实现仲裁与法院互联互通。9.64万件仲裁案件通过该平台推送至全省各级人民法院，促使裁判结果一致率稳步提升，案件起诉率明显下降。会同省高院、司法部联合聘请退休法官从事调解工作，进一步充实调解工作力量，推动劳动争议化解融入基层治理大格局。1290个调解仲裁机构已经入驻各级综治中心，实现对县级综治中心的全覆盖。截至目前，已累计办理争议案件4.4万余件。

为了让劳动者维权更省心更便捷，全省共建立农民工工资争议速裁庭196个，全年共处理涉农民工工资报酬争议案件1.21万件，为农民工追回工资4.02亿元，以快裁快办筑牢农民工权益保障网。坚持法律援助窗口前移，在全省各级仲裁机构设立法律援助工作站，实现咨询、援助、调解、仲裁四位一体无缝对接。

当前，推进“人工智能+调解仲裁”融合发展，成为深化调解仲裁制度机制创新、提升劳动争议处理效能、维护劳动者和用人单位合法权益的重要举措。四川扎实推进智慧仲裁院、数字仲裁庭建设，开通仲裁庭智能语音系统，全面上线调解仲裁办案系统。在四川人社APP增设劳动仲裁申请端，实现劳动者线上申请、线上进度查询、仲裁文书电子送达等功能，维权服务能力日益增强。

# 京津冀社保经办在15个方面达成合作

本报讯（记者赖志航）近日，京津冀社会保险经办服务协同合作协议签署仪式在北京举行，北京、天津、河北三地相关部门共同签署新一轮《京津冀社会保险经办服务协同合作协议（2026-2028年）》，在推进社保经办服务跨省通办、实现北京社保业务在雄安一网通办、持续推进社会保险待遇领取资格协同认证、健全社保关系转移接续协调机制等15个方面达成合作，不断完善协同经办模式，为群众提供更方便、更快捷的社保服务。

京津冀三地将持续推进养老、工伤、失业经办服务标准化建设，继续拓展“同事同标”办理服务事项，推动更多社保服务事项在京津冀区域内“跨省通办”。同时，开通银行网点自助终端异地认证渠道，持续拓展工伤保险跨省异地就医结算范围，动态更新工伤协议机构名录。

健全京津冀三地社保关系转移接续协调机制，协同解决转移接续中养老保险补缴等难题。落实京津冀企业养老保险关系建制转移工作方案，按规定协同做好经办服务。在办理退休、身故一件事、个人账户返还等待遇申领核定、增加三地参保数据比对、提醒告知功能，维护参保人权益。为三地临近退休人员提供退休“预服务”，助力参保人员明晰退休政策、合理规划退休事宜。

此外，还将加强协作，对违规冒领、骗取社保待遇等情形加大协同追缴力度，建立健全异地核查协作机制，提升异地核查、文书送达效率。推动三地社保电子业务档案数据联通，方便查询。探索建立毗邻省份沟通机制，扩大社保经办跨区域协同发展范围。推动相关社保业务和服务等方面的培训交流合作，提升三地社保经办服务水平。

# 湖北启动“百城千校万企促就业”行动

本报讯（记者张翀 通讯员刘慧灵）湖北省2026年“百城千校万企促就业”行动近日在武汉启动，搭建高校毕业生求职和民营企业招聘供需对接平台，构建产教融合、校企合作长效机制，引导全省工商联所属商会、民营企业积极参与促就业工作，提供优质就业岗位。

此次行动由湖北省委统战部、省工商联、省教育厅、省人社厅、省退役军人事务厅、省残联共同开展，将持续全年。

行动期间，湖北各地、各单位将结合区域产业特点，组织民营企业走进高校举办现场招聘会。各实施单位将建立信息共享机制，在官网、微信公众号、“联企e站”等平台持续发布就业创业惠企政策。在湖北公共招聘网、湖北24365大学生就业服务平台、“联企e站”等网络平台开设行动专区，“一键推送”岗位信息，常态举办云招聘活动。

此次行动鼓励使用AI技术、定向直播带岗等，提高供需匹配效率。鼓励支持民营企业与高校、职业院校开展校企合作对接，参与学校专业设置、课程开发和实践教学；与高校共建产业学院、订单班、实习实训基地，设立大学生见习岗位，提供实习补贴和就业指导，帮助学生提前适应职场环境。

此次行动还发布《楚商民企就业促进就业倡议书》，倡议楚商民企全力稳企保岗，夯实就业基本盘；突出重点群体，扩大岗位供给量；强化创新赋能，拓展就业新空间；关心关爱员工，共筑就业生态链。

## 稻田里的劳动课

4月29日，在四川省华蓥市华龙街道东方村，学生在稻田里体验插秧。

眼下正值川东地区秧苗栽插时节，华蓥市双龙第三小学组织学生，来到华龙街道东方村的稻田里上劳动课。学生们在田间跟随农民学习秧苗的培育、管理、移栽等农耕知识，体验插秧，感受劳动的辛苦与快乐。

新华社发（邱海鹰 摄）



# 事关就业、社保、职业发展的新政策礼包来了

“新职伤”试点全面扩围，51个新职业标准确立技能评价“硬标尺”

本报记者 王维砚

日前，人社部举行新闻发布会，介绍支持高校毕业生等青年就业、新就业形态人员职业伤害保障、国家职业标准建设等方面的最新情况和政策安排。

记者从发布会上获悉，今年一季度，全国城镇新增就业299万人，城镇调查失业率平均值为5.3%，就业形势保持总体稳定。截至3月底，全国基本养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别为10.73亿人、2.47亿人、3.19亿人，一季度三项社会保险基金总收入2.54万亿元、总支出2.06万亿元，3月底累计结余10.8万亿元，基金运行总体平稳。

## 品质服务护航青年就业

今年，高校毕业生人数达1270万人，促就业任务艰巨。

人社部就业促进司副司长运东来表示，将通过“拓渠道、扩容量、促匹配、提技能、兜底线、强导向”的政策组合拳，全力促进高校毕业生等青年就业。

政策支持拓宽就业渠道。今年初，人社部会同财政部出台16条支持毕业生等青年就业政策举措，通过税费减免等政策，鼓励支持企业更多吸纳高校毕业生就业。后续还将制定稳岗返还等阶段性措施的延续办法，支持企业稳岗拓岗。

品质服务促进供需对接。近期，人社会同教育部启动“就业公共服务进校园百日行动”，让毕业生不出校门就能享受到就业政策咨询、招聘服务、职业培训等全方位服务。同时，高校就业公共服务站共建、百所高校人社厅局长结对帮扶等行动也在同步开展，助力毕业生顺利求职、尽早就业。

暖心帮扶兜住困难底线。针对离校未就业毕业生，提供“一人一策”实名帮扶服务。此外，未就业毕业生可登录人社部官网，搜索求职登记小程序，也可到当地人社部门就业公共服务机构登记享受“1131”实名服务——即至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐、1次培训或见习机会。

## 为“小哥”织就职业伤害保障网

随着平台经济快速发展，新就业形态劳

动者职业伤害保障备受关注。

人社部工伤保险司副司长、一级巡视员王丽介绍，2022年7月，新就业形态人员职业伤害保障试点启动，针对新就业形态人员流动性大、多平台就业特点，创新采取按日参保、按单计费、月度缴费、总参总保的方式。

2025年7月1日起，试点扩围至17个省份11家平台企业。截至目前，累计参保超2700万人，有效发挥了重大伤亡事故的兜底保障功能。

按照“三年三步走”的总体工作安排，今年将进一步扩大职业伤害保障试点。在全国31个省份和新疆生产建设兵团全面推开，将出行、即时配送和同城货运3个试点行业的平台企业总体纳入试点范围。7月1日起，将出行行业的9家平台企业、即时配送行业的5家平台企业纳入试点范围。

## 职业标准赋能产业发展

国家职业标准是职业发展的指南针、技能评价的硬标尺、产业发展的助推器。今年以来，已颁布51个职业标准。

人社部职业能力建设司副司长翟涛介

绍，此次颁布的职业标准呈现三大特点。

新增为主，修订为辅。51个职业标准中，44个属于首次颁布，占比86.3%，适应了新业态不断涌现的新趋势，其中，用户增长运营师、智能网联汽车装调运维员、碳汇计量评估师等都是近两年颁布的新职业。另外7个主要是对已有标准的修订和更新，实现职业标准动态优化。

突出重点，紧跟需求。职业标准制定颁布，力求更好匹配新质生产力发展需求和群众高品质生活需要。例如，聚焦新兴生产服务领域，制定了光伏发电运维值班员、机电设备维修工、环境监测员、滑雪寻救员等职业工种的职业标准；聚焦居民消费升级需求，完善整理收纳师、景区运营管理师、研学旅游指导员等服务类职业标准；聚焦赋能传统产业转型升级，制定修订肉制品加工工、茶园管理员、香料制造工等传统行业职业标准。

统一标准，促进流动。通过明确各职业的工作内容、知识和技能要求，为提升提供统一的职业技能培训和评价依据，提高技能评价的权威性、流通性和认可度，有助于技能人才跨区域、跨行业流动。