

信息技术时代我国劳动者权利保护的挑战及应对

信息技术时代我国劳动者权利保护的挑战及应对

○王 □舒淘淘

(广州大学 人权研究院, 广东 广州510006)

[摘要] 信息技术的发展全方位重塑了劳动的形态。重塑了技术劳动形态, 在提高工作的灵活性和自主性的同时让员工面临更大的工作强度和工作压力; 重塑了体力劳动形态, 凸显了传统劳动法律制度的滞后; 重塑了劳动力市场, 让就业形势愈加严峻。这些重塑导致了工作和生活边界模糊下劳动者的休息权遭到严重侵害、平台化和系统化管理下劳动者遭受着过度严苛的控制、信息技术对劳动场域的全面介入致使大量劳动者难以跨过数字鸿沟沦为“数字难民”, 我国劳动者权利保障面临着一系列挑战。与此同时, 挑战与机遇相伴, 当前关键是要以拓展企业社会责任为前提打造政府、媒体、公民、行业组织等多方协力的劳动者权利保护格局, 以保护灵活就业为基础加强劳动关系的法律保护, 以推动科技惠民能力为核心优化创业就业新环境, 通过企业社会责任落实、法律制度改革、技术发展进步等多层面着力, 维护好新技术时代就业形态下的劳动保障权益, 推进实现全民高质量就业。

[关键词] 信息技术; 劳动者权利; 企业社会责任; 数字鸿沟; 科技惠民; 劳动关系; 就业形势

[中图分类号] D911.01 [文献标识码] A [文章编号] 1002-8129 (2023) 01-0054-10

习近平总书记指出, “新一轮科技革命和产业变革有力推动了经济发展, 也对就业和收入分配带来深刻影响, 包括一些负面影响, 需要有效应对和解决”[1]2。信息技术的发展, 在有效推动我国经济发展的同时, 也为劳动者权利保护带来了一系列挑战。从宏观上来看, 新的信息技术在21世纪重新塑造了劳动方式和劳动形态, 这不仅包括与信息技术相关的技术劳动, 也包括大量的体力劳动。就微观而言, 随着大数据、人工智能技术在工业和服务业领域的运用, 工作与私人生活的界限进一步模糊, 体力劳动者的劳动时间被进一步精确计算, 在一些领域甚至对劳动者形成了物化。劳动者权利保护的相关问

题日趋复杂。着眼未来，信息技术将更加深刻地影响劳动力市场的结构，在使传统劳动经验贬值的的同时，提升了创新能力的价值，为劳动者权利保护提供了新视野和新路径。

一、信息技术对劳动形态的重塑

信息技术在21世纪得到了全面运用，它对劳动的重塑是全方位的。具体来看，表现在以下三个方面：

（一）信息技术对技术劳动形态的重塑

早在20世纪70年代，远程办公就已在美国加利福尼亚州的一些地方初具雏形[2] 1142-1147，但由于技术发展尚不完备，在整个20世纪，工作仍然与一定的工作场所密切相关，生活与工作时间和空间上都有较明确的界限。然而，人类进入21世纪以来，信息技术得到了全方位发展，基于信息技术的远程工作兴起并成为潮流。同时，受疫情影响，大量可以用于远程办公的软硬件技术得到更为广泛的运用和推广，加速改变了人们的工作和生活方式。在硬件上，各类更加轻便、性能更加强大的无线设备如笔记本电脑、手机、平板电脑等快速迭代和普及；在软件上，各类交互性更强的多媒体即时通讯软件、办公软件使人们可以随时与亲友保持联系，也能够与同事、上司、客户展开更为紧密的业务交流；在通讯基础设施上，无线网络逐渐覆盖了生活、工作的各个场所，使大量原本只能在特定地点开展的工作，可以通过远程方式实施。信息技术在工作环境中的运用，改变了人们的工作条件和工作方式，也改变了技术劳动的形态。对劳动者而言，这种新形态将传统的办公空间与工作分离开来，人们可以随时随地开展一些技术工作，从而使雇主无限度地侵占个人生活空间、时间成为可能。从积极面来看，这种新形态能够提高人们工作的灵活性和自主性，达到工作和生活的平衡；从消极面来看，这些优势有可能带来侵犯劳动者权益的风险。工作场景更多地侵入家庭区域，工作、生活时间的界限也变得模糊，雇主借助数字手段对员工工作状态的监控也愈发严重，这些反而可能让劳动者面临的工作强度和工作压力超过以往[3] 10。

（二）信息技术对体力劳动形态的重塑

信息技术创造了大量新型就业机会。近年来，以平台经济、共享经济为代表的新业态发展迅速，网约车、快递物流、外卖送餐、网络直播等成为促进经济发展的新引擎，催生了大量新型就业形态，如外卖骑手、网约车司机、代驾司机、速递骑手等灵活就业群体。国家信息中心分享经济研究中心专家团队组织撰写的《中国共享经济发展报告（2021）》显示，2020年共享经济的服务提供者约为8400万

人，同比增长约7.7%；平台企业员工数约631万人，同比增长约1.3%^{[4] 8}。这些伴随着信息技术发展起来的新兴职业，产生了一些需要特别关注的问题，首要的便是重塑了劳动（劳务）关系的基本形态。具体而言，网约车司机、外卖小哥、网络主播，到底是软件的用户，还是网约车公司、外卖公司、娱乐公司的员工？他们到底是在提供劳务，还是与平台间形成了新型劳动关系？这种新模式在重塑体力劳动的同时，更加凸显了传统劳动法律的滞后性，我们还没有做好足够的制度准备去适应这种更加灵活的用工方式。

（三）信息技术对劳动力市场的重塑

新信息技术，使得传统的劳动分工模式呈现出新的面貌，体现出更强的包容性，却也存在明显的局限性。一方面，新技术的运用，显著增强了劳动力市场的包容性，解决了地区性的劳动力短缺问题，创造和保留了更多就业机会。新技术的广泛运用使得工作区域转移成为可能，工作地点更加多元化。传统劳动也发生了转移——这种转移可能是跨区域的，如中国的许多产业便从大城市转移到了中小城市，从东部转移到了西部；也可能是跨国的，如美国许多公司便在中国、印度等地设置机构，进行工作任务的跨国分配。显然，这种包容性对于区域经济的协调发展无疑是一种利好，实现了人才资源跨区域的高效配置，也创造了更多的工作机会。另一方面，新技术也存在“双刃剑”效应——新技术也可能催生新的壁垒，例如低技能工人、老年人、残疾人等弱势群体自然而然地被排除在相关职业之外，引发新的社会问题^[3]。一些学者将这种壁垒形象地称作“数字鸿沟”（digital divide）。通常数字鸿沟源于不同国家、地区、阶层的人群在使用信息技术方面的差距，也可能源自数字原住民和数字移民、数字难民对技术的使用程度^{[5] 167}。劳动力市场的重塑，让传统岗位经验的价值降低，工业化、标准化作业流程下的劳动者就业困难，新知识的掌握、接受程度成为新形态劳动者的重要资本。一种排斥大龄劳动者的倾向开始蔓延，社会上流传的“35岁现象”也反映了大龄职工面临的淘汰压力和求职困难。

二、信息技术对劳动者权利保障的挑战

传统劳动法律制度主要适用于办公室、工厂等实体化的工作场景。在传统工作制度下，固定的工作场景能够让工作和生活相对隔离。新技术形态的应用却可能消融这种工作场景的界限——无论在技术工作还是体力劳动当中都是如此。

（一）工作和生活边界模糊导致劳动者休息权遭到侵害

信息技术发展带来的是一种全新的工作组织模式。对比传统工作模式可清晰发现：依托工作场所、工作设施的工作组织模式开始失效，新技术使员工可以更便捷地在办公场所之外开展工作。新冠疫情显然进一步加速了居家工模式的推广[6] 14。根据欧洲改善生活和工作条件基金会（Eurofound）2020年的统计，在COVID-19大流行暴发之前，只有5%的欧盟员工经常远程工作，14%经常或偶尔远程工作。然而，在2020年7月大流行最严重时期，近50%的欧盟劳动力完全或部分远程工作，其中34%的人是为了应对公共卫生限制[7] 3。即便不是远程办公，许多员工也可能被要求在晚上或假日期间保持工作连接，必须及时回复电子邮件或电话，以便达到雇主的目标。这必然导致工作和生活领域界限的模糊，让工作和生活更加难以平衡，造成员工严重的生理和心理负担。一方面，新的工作模式极大可能会导致工时的增加，从而影响员工身体健康；另一方面会导致员工心理压力的增加。有研究表明，即使员工在非工作时间不从事实际工作，仅仅被要求“随时待命”，也会增加他和家庭的压力[8] 1-6。因为这会使人更加难以“关闭”身体，阻碍身体的恢复机制，从而对身心健康产生负面影响[9] 146-164。

具体而言，新的信息技术的运用，能够实现工作时间的灵活安排、并在一定程度上改善工作条件，使部分员工能够协调工作和个人生活方式——它在一定程度上把人们从办公室解放出来，他们可以穿着睡衣在家工作，而不需要在通勤、着装方面花费太多时间。这是信息技术的运用在提升生活质量方面的显著积极意义。然而，并非所有行业、所有工种都适合远程办公。从实际情况看，常态化办公和远程办公相结合的形式在目前更为普遍。这种新的工作模式，给劳动者权利保障带来了新的严峻挑战。在工作时间外，智能手机、笔记本电脑等数字通讯设备使员工无法逃避工作。雇主可以通过短信、聊天工具或电子邮件与员工进行联系，让他们加班处理一些任务。美国一项研究结果表明，2007年至2014年，有78%的男性员工工作时间的增加与在家工作而不是在办公室工作有关[9] 22。欧洲的数据同样表明，运用信息技术工作的员工，其工作时间长于其他员工。“这表明，要么是运用信息技术的工作需要更长时间，或者信息技术工作使工作时间更长成为可能。考虑到‘随时随地’工作的性质，这是意料之中的结果。”[9] 23在这种新的工作形态下，如何平衡工作与生活、职业发展与健康问题，成为新的技术条件下劳动者权益保障的重要课题。

从传统的劳动法律制度来分析，如果“随时待命”违背了工时制规定，导致员工工作时间过长，在有效举证的情况下，其主张自然能得到法院支持。这在传统的劳动法框架下完全可以实现，我国的司法实践显然也支持这一点。最高人民法院在2017年的一起判决中明确指出：“通常理解，‘工作时间和工作岗位’应当是指单位规定的上班时间和上班地点。同时，我们认为，职工为了单位的利益，在家加班工作期间，也应当属于‘工作时间和工作岗位’”“工作岗位”强调更多的不是工作的处所和位置，而是岗位

职责、工作任务。职工在家加班工作，就是为了完成岗位职责，当然应当属于第十五条规定的‘工作时间和工作岗位’。”

然而，如果“随时待命”并未导致实际工作的增加，又会产生何种法律后果呢？这涉及一个“断开连接权”（Right to Disconnect）的问题。也就是企业不得在下班时间联系员工，员工也有权对企业在下班时间传递的邮件、信息、电话不予理会。我国目前未见此类案例，但美国曾出现过相关诉讼。早在1991年，由于当时已出现了可以帮助雇主随时找到员工的电子设备——传呼机，便产生了与“断开连接权”有关的类似争议。在这起案件中，Bright受雇于休斯顿西北医疗中心，他被要求“随时待命”，必须永远带着传呼机，只能在医院方圆20分钟范围内活动，并不得醉酒或出现其他状况，以确保其能够“随时待命”。实际上，他在工作时间以外一直在待命，并未真实开展工作。法院认为，传呼机和待命时间给Bright带来了巨大的负担，但他仍然可以利用足够的待命时间来满足个人需要，这不属于真正的加班[10]。时至今日，美国和加拿大都没有在联邦层面制定任何法律，直接规定雇员的“断开连接权”，但美国的一些州采取了一定措施。如纽约州就立法规定，如果雇主要求员工能够随时开展工作，或要求他们始终在工作地点附近待命，则应对员工予以补偿[11] 4。

一些欧洲国家最初是从劳资协议的角度对上述问题进行规范的。2013年德国大众汽车和宝马公司与员工达成协议，限制在正常工作时间之外使用移动设备交换工作信息。2014年，法国工程、信息技术、咨询和市场研究公司的雇主联合会与主要工会就断开远程通信工具的权利达成了一致[12] 232。一些国家则进一步开展了立法探索，法国于2016年完成了相关立法，规定在劳动者与企业之间的强制性集体谈判中，应当讨论有关断开连接权的问题。但这项规定仅适用于雇员超过50人的企业。意大利也采取了类似做法，该国2017年第81/2017号法律第19条规定了断开连接的权利：工人和雇主之间的书面协议中必须规定雇员的休息时间，并说明双方为保证工人有权断开与公司设备的连接而采取的技术和组织措施[13] 110-129。比利时则在2018年通过了《加强经济增长和社会凝聚力法》（the Law on strengthening economic growth and social cohesion），该法第16条明确规定，雇员超过50人的公司，应当与员工开展协商，明确通讯工具使用相关问题。

这一权利在近些年得到欧洲司法机关极大的关注。欧洲法院在2018年的一起案件中指出，一名志愿消防员在休息时也必须随时待命，以确保在几分钟内回应他的雇主，这显然会限制他利用这段时间去做其他事情，因此“随时待命”的时间应被视作工作时间。在法国的一起案件中，法院判决涉案公司支付一名前员工6万欧元，因为该公司未能尊重他在办公时间外断开手机和电脑的权利；在爱尔兰的一起案件中，涉案公司要求员工加班处理工作邮件，导致每周工作超过48小时，因此被判决支付该员工75

00欧元[3] 12。这两起案件体现的是这些法院对断开连接权问题的关注。

（二）平台化和系统化管理下劳动者遭受着过度严苛的控制

新技术的运用和新生产组织方式的结构性变迁，可以提升生产效率和水平，却也给劳动者带来了新的困扰，并进一步影响当下劳动法律制度的实施。历史上，生产线提升了各类生产的效率和水平，却让劳动者困在生产线之中。如今，大数据、移动电子设备、导航系统的广泛使用，使传统的工作组织模式发生改变，也将劳动者困在了各种“系统”里。一位网约车司机或外卖小哥，他们与相应的网约车、外卖平台之间到底是构成劳动关系还是劳务合同？表面上看，他们与相应平台签署的协议中往往明确强调，司机、配送员与平台之间并不存在任何形式的劳动或雇佣关系，平台只是起到撮合交易的作用。在司法实践中，对此问题的认识却是多样化的。如广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会的一份文件就明确规定，出租汽车（巡游车和网约车）驾驶员与经营者订立劳动合同并按劳动合同履行的，认定为劳动关系；双方订立承包、租赁、联营等合同，并建立营运风险共担、利益共享分配机制的，按双方约定执行。上海高院发布的《2016-2018年上海市劳动争议典型案例》中，提炼出一个基本标准：劳动关系是劳动者和用人单位通过合意签订劳动合同，由劳动者一方从事用人单位安排的工作、接受用人单位监督和管理，用人单位一方给付报酬、提供劳动保护等过程中形成的具有经济和人身从属性的权利义务关系。如果不接受管理和监督，未形成具有经济和人身依附特征，则不应认定为劳动关系。而在实践中，考虑是否构成劳动关系的依据，应从双方协议的法律性质、工作是否有较强的自主性、在日常工作中是否接受公司的监督和管理、公司是否直接支付劳动报酬等角度加以综合考虑。

显然，在新业态下适用传统的劳动法观点来认定劳动关系，是司法实践中较为通行的观点。这也导致法院常常支持平台的主张。如在广东发生的一起案件中，法院就认为，网约车司机在网络平台接单从事专车司机服务，可自行决定是否及何时登录平台软件接单，也可自行选择切换订单模式，或退出登录，其工作实际完全由其自行安排。尽管该公司专车司机需要统一着装、按时刷脸报到、接受培训、接单后迟到或在服务过程中被投诉会受到处罚以及禁止线下交易等，但结合网约车行业特点，这是网约车公司为保证服务质量而对服务进行规范，应视为网约车公司对司机提出的履约要求及标准，达不到用人单位对劳动者实施劳动管理的程度。因此不能据此认定司机与网约车公司之间存在劳动关系。

如果用传统的劳动法思维去看这个问题，确实看不到在劳动关系中应当有的具有一定管理性质的关系。一位外卖小哥、网约车司机很可能在相当长时间内都不会见到平台的管理人员，甚至永远见不到那

个管理者，这怎么谈得上管理呢？然而，管理却无时无刻不存在。网络平台（尤其是外卖平台）通过精准算法对复杂的劳动秩序进行管理[14] 57，并设置了复杂的数据规则，使员工必须按规则从事业务，这全方位地重塑了劳动的运行状态。在信息技术的帮助下，平台通过算法寻找订单配送的最短时间，外卖骑手的配送时间被不断缩短，如不能按时送达的将面临严苛的超时罚款和差评风险。外卖骑手不得不分秒必争，甚至不惜违反交通规则，面临严重的工作事故风险。尽管这些网约车司机和外卖骑手有权拒绝接单，但会面临严苛的惩罚措施和淘汰风险。系统可能不再给他们派出足够多的订单，显著减少他们的收入。显然，这种基于系统的控制，远比雇主的控制来得更为严密，劳动者虽然不在实体的流水线上，却在虚拟的系统中被更加精确地安排。

（三）信息技术对劳动场域的全面介入导致大量劳动者沦为“数字难民”

在信息时代，真正跨过“数字鸿沟”的，只是人群中的一部分。而没有跨过的，则被称作“数字难民”（digital refugees）。2006年，Wesley在《数字难民和桥梁》一书中首次使用“数字难民”一词，它是指那些远离数字文化，生活在过往经验塑造的旧大陆中的人群，是对那些因经济、社会和文化等原因远离数字技术的人的比喻[15] 102。“数字难民”不同于在数字时代成长起来的“数字原住民”（digital natives），也不同于成年后通过长时间学习适应了数字化环境的“数字移民”（Digital Immigrants），他们通常是身在新大陆，心在旧大陆，难以融入数字环境中的老年群体。

“数字难民”的产生一方面是源于教育条件的不均衡。早在1999年8月，美国商务部就曾发布一份名为《穿越网络：定义数字鸿沟》（Falling Through the Net: Defining the Digital Divide）的报告，调查了美国人接触和使用互联网、电脑和电话的趋势。调查显示，尽管美国家庭、学校和企业连接到互联网的总人数正在迅速增加，在1998年，超过40%的美国家庭拥有电脑，四分之一的家庭可以上网。然而，一个巨大的社会群体，即有色人种、穷人、农村和城郊的居民，在互联网及其他信息技术方面的普及率仍严重不足。另一项调查显示，1998年，美国学校平均每10个学生拥有一台电脑，而少数族裔学生占学生总数90%或以上的学校，则平均17个学生拥有一台电脑；高收入地区约75%的学校可以接入互联网，而低收入地区只有55%左右[16] 7。这种情况不止发生在美国，同样发生在其他许多国家。一个从小在信息技术环境下成长的人，与从未接触过互联网的人相比，他们获得知识的渠道与机会显然是不同的。从国际层面来看，这种机会不平等，甚至可能引发发展权意义上的不平等。

另一方面，数字难民的产生源于代际的差异。中国互联网络信息中心（CNNIC）发布的第48次《中国互联网络发展状况统计报告》显示，我国非网民规模仍有4.02亿，使用技能缺乏、文化程度限制和设

备不足是非网民不上网的主要原因。数据显示，因不懂电脑/网络而不上网的非网民占比为54.5%；因不懂拼音等文化程度限制而不上网的非网民占比为20.0%；因没有电脑等上网设备而不上网的非网民占比为14.0%；因年龄太大/太小而不上网的非网民占比为13.8%；因没时间、不感兴趣等原因不上网的非网民占比均低于10%[17]。尽管我国在信息网络服务上，已斥巨资改善了基础条件，但这并不必然能消弭“数据鸿沟”。在当下，老年人因各种原因而不能使用网络所带来的困境是显而易见的。日常出现最多的问题，是老年人在数字支付上的困扰。在疫情背景下，这种困扰还包括功能机不能使用健康码等问题。应当认识到，老年人对新鲜事物接受较慢，其社会功能在信息技术时代受到了更多限制，其生活也随之受到了严重影响。如果没有新的信息技术，他们完全可以使用纸质货币，依托巡游的出租车来满足生活需求。但在信息技术服务于生活方方面面、为很多人带来便捷的同时，也挤压了旧的生活方式的便利性。许多商店不愿意接收纸币；许多出租车成为网约车，不再为路边招手的客户提供服务。特别是在疫情防控时期，乘坐公交车需要手机扫码登记，进入公共场所需要出示健康码等，限制了互联网使用率较低的老年人的活动，显著降低了其生活满意度。

由于我国在信息基础设施建设上投入了巨大的资源，因基础设施问题带来“数据鸿沟”“数字难民”问题相对较轻。但同时，随着信息技术的发展，部分老年人仍然在信息技术的利用上，与熟练运用新技术的“数字原住民”呈现出巨大差距。随着时间的推移，“数据鸿沟”变得更大，而不是变小了。这种影响是全方位的，严重干扰了这些人群的正常生活。在疫情的影响下，大量线下工作被迫调整到线上，相当一部分人群更因为脱离网络而面临新的困扰。一种困扰是显性的，就是重新学习相关技能所带来的窘迫，如因疫情“停课不停学”而被迫触网的老教师、新“主播”；一种困扰则是隐性的，一些人可能因为工作转移到线上而丧失了可能的工作机会，如一位年老的出租车司机，可能因为不懂如何有效地使用网约车平台，而无法获得足够的订单。

更为严峻的问题在于，技术的发展可能会淘汰一部分职业，使得“数字难民”的门槛进一步降低。现代意义的“数字移民”甚至“数字原住民”，在未来都可能成为“数字难民”或其他类型的“难民”。可以想象，未来的网约车可能是无人驾驶的电动汽车。届时，使用者根据需要将自己的定位和目的地发送给网约车平台，电动汽车便会接受指令并自动驾驶到使用者附近。使用者通过人脸识别或其他方式上车，车辆便会将他带到他想去的位置。如果车辆的电力不足，它便会自动找到附近的某个充电设备为自己充电。未来的快递、外卖，也可能使用小型无人机进行配送，收货人只要打开窗户就可直接领取所购物品，等等。实际上，这些技术都已基本成熟，这些设想的场景也并不是在遥远的未来，在未来十几年内甚至几年内就很可能成为现实。在这个并不会太遥远的未来世界，网约车司机、快递员、外卖小哥都可能成为不再需要的职业，相应地，一些需要进行数据分析、计算机软件编程的工作将成为高薪职

业。真正属于未来的劳动者，将不再仅仅能够使用电脑、移动终端等，还要能够编写代码、设计网站和软件、排除故障和建立网络。而我们这些自诩为“数字原住民”或“数字移民”的网络使用者，或将成为更加发达技术条件下的“数字难民”。随着新技术浪潮的快速迭代更新，现在的“懂行人”都有可能在未来成为“门外汉”，所以要重视那些没有跨过“数字鸿沟”的劳动者的权益保护。

三、信息技术时代劳动者权利保护的途径

信息技术为劳动者权利的保障带来挑战的同时也带来了新的契机。只有从企业社会责任拓展、法律制度保障和技术手段运用这三个层面综合施策，才能更好地保障新形势下劳动者的权利。

（一）以拓展企业社会责任为前提打造多方协力的保护格局

企业社会责任（Corporate Social Responsibility, CSR）是20世纪出现的一个重要概念。作为一个内涵外延模糊的概念，它曾引发学界的巨大争议。按传统的经济学观点，企业设立的目的就是盈利，因此企业的责任就是在法律范围之内最大限度获取利润。特别是在一些自由主义经济学者看来，伦理道德从来都不在企业的考量范围之内，而是强加给企业营利以外的责任。弗里德曼就认为：“企业具有一种而且只有一种社会责任，那就是在法律和规章制度许可的范围内，利用它的资源从事旨在于增加它的利润的活动。”^[18] 128在他们看来，要求企业承担营利以外的责任，容易给政府干预企业创造借口。这种理解，实际将企业的社会责任仅仅理解为经济责任，可以算是传统经济学理论的一种当然延伸，但却否定了企业社会责任这个语词的科学性。

一旦企业的发展超出了商业活动的边界，拥有更多的社会资源与影响力，便自然而然产生了更多责任。这些责任首先是道德责任。总部设在美国的社会责任国际（Social Accountability International）采纳了这种表述，即企业社会责任区别于商业责任，它是指企业除了对股东负责，即创造财富之外，还须对全体社会承担责任，一般包括遵守商业道德、保护劳工权利、保护环境、发展慈善事业、捐赠公益事业、保护弱势群体等等^[19] 25。当企业得到进一步发展，特别是全球化背景下，大企业逐渐成为跨国企业之时，单纯依托国内法已无法约束企业的活动。一些企业为了规避国内生产成本的增加，将生产基地设在人力资源成本、环境保护要求更低的国家和地区。这样，企业的社会责任便理所当然与贸易摩擦紧密联系起来，并成为贸易摩擦背景下的重要话题。在这一背景下，企业社会责任的观点得到进一步延伸，开始包括经济责任、法律责任、伦理责任和慈善责任四个方面内容^[20] 500^[21] 3。总的来看，随着企业规模的增大，企业对社会的影

在信息技术条件下，企业对个人的影响前所未有地大。从社会层面看，部分企业开始具备了获取大量社会信息的能力；从个人层面看，企业对员工的控制能力极大增强，员工的工作和生活的界限前所未有地模糊。越是强大的能力，越需要克制。企业应认识到员工工作与生活界限模糊所可能带来的有害影响，从而更加积极地采取措施，平衡企业获利与员工权益之间的关系。具体而言，企业应尽可能与员工达成协议，征求员工的意见，确保员工的休息、个人生活和休假权利得到尊重，明确员工行使断开连接权利的方式。在此基础上，企业将其视作一种应当遵守的社会责任，社会则将其视作雇主品牌及影响力的重要内容，从而使尊重断开连接权拥有良好社会氛围。

也就是说，企业不仅不能理所当然地利用信息技术手段所带来的优势，过度地侵占劳动者的私人生活，而且还应当主动担负起减少信息技术对劳动者生活领域的负面影响的社会责任，积极维护劳动者的休息权利。当然，企业社会责任的拓展不能完全寄希望于企业的自律，还必须建立起有效的多方协作机制和多元督促机制。一方面，政府应成为企业社会责任拓展的引导和鼓励方。政府要营造尊重劳动者、保护休息权利、尊重个体生活和私人空间的社会环境，对积极履行相应社会责任的企业予以肯定和表彰，对不履行或变相不履行相应社会责任的企业予以一定的负面评价。另一方面，公民、媒体、行业组织及其他社会组织应成为企业社会责任拓展的监督方，并能够通过一定的方式和渠道对企业社会责任拓展发挥实质性的监督和促进作用。

（二）以保护灵活就业为基础加强劳动关系的法律保护

李克强总理在2020年政府工作报告中指出：我国包括零工在内的灵活就业人员数以亿计。会后，他在答中外记者问时表示：“新业态蓬勃发展，大概有1亿人容纳就业，我们的零工经济大概能够容纳2亿人的就业。”这样的一个庞大就业群体，其劳动权利保护应当成为一个重大问题。但在实践中，为了节约人力资源成本，一些企业假借承包合同、合作协议、技术服务协议降低和规避劳动用工成本。一些平台（特别是外卖平台）采用严苛的考核指标，严重威胁员工的安全与健康。

2021年7月，国家发改委等八部门联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，区分新就业形态劳动者的不同情况，要求依法合规用工。其中，符合确立劳动关系情形的，企业应依法与劳动者订立劳动合同；不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务；个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等的，按照民事法律调整双方的权利义务。同时，该意见还明确要求，企业要牢固树立安全“红线”意识，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。

从上述文件来看，无论是签订劳动合同确立了劳动关系的劳动者，还是与企业构成事实劳务关系的劳动者，都可以基于法律和协议获得有效保护。然而，保护灵活就业劳动者的权益仍然任重道远。这不仅仅涉及企业，也涉及我国社会保障、税收等各项政策制度的整体调整。也就是说，在信息技术时代，劳动者的权利保障不能仅仅依托于劳动法、劳动合同法，而应当通过经济、社会、行政领域等一系列法律规范、法律制度的完善，打造劳动关系法律保障体系，为劳动者权利保障建构全方位的法律制度。

（三）以提升科技惠民能力为核心优化创业就业新环境

如前所述，随着技术的发展，新的“数字难民”可能会不断涌现，而且“数字鸿沟”也可能变得越来越大。因此，解决“数字难民”的问题，不仅当下亟需作为，也是未来的重要工作。破解新技术带来的劳动者权利保护难题，最重要的还是依托技术的发展。通过信息技术的创新应用解决新就业形态下的劳动者权益保障面临的问题和挑战。即以人民为中心，提升科技惠民，特别是提升惠及劳动者的力度和幅度，让科技应用为劳动者的创新创业就业提供更高效便捷的环境。

当下，需要采取各种措施，让所有人都能参与智慧社会的建设，共享数字经济发展红利。2020年以来，相关部门大力推动互联网应用适老化水平及特殊群体的无障碍普及。国务院办公厅印发《关于切实解决老年人运用智能技术困难的实施方案》、工业和信息化部印发《互联网应用适老化及无障碍改造专项行动方案》，提出优先推动115家网站、43个App进行适老化改造，着力解决老年人、残疾人使用智能技术的困难。互联网企业及社会各界积极响应，加快解决老年人无健康码出行难、不会操作就医难等问题。健康码适老化相关功能已覆盖全国至少3000万老年群体。科技互联网企业在地图、新闻等应用中开通针对残疾人群体的无障碍功能，推动科技创新成果惠及全民。2021年2月，工业和信息化部发布《关于切实解决老年人运用智能技术困难便利老年人使用智能化产品和服务的通知》，明确开展适老化工作的总体要求和重点工作。2021年4月，工业和信息化部发布《互联网网站适老化通用设计规范》和《移动互联网应用（App）适老化通用设计规范》，在服务原则、技术要求等方面进行了细化，为中老年网民融入互联网生活，共享互联网红利创造了便利条件。

展望未来，信息技术的发展，势将改变社会生活的总体面貌，更多人群将会因为技术发展而变成新的“数字难民”。正如当下的“数字难民”一般，他们当年因教育的普及而不再是文盲，从而领先于先辈，却因技术的发展而脱离时代，落后于后辈。未来的中老年人，是否又会因为信息技术的进一步发展而与时代脱钩呢？答案是显见的。前已述及，网约车司机、快递员、外卖小哥显然不属于当前意义上的“数

字难民”，但在智能科技、大数据等技术条件进一步发展的大背景下，他们却很可能丧失现有的工作机会，而又难以适应新的技术条件，从而成为新的“数字难民”。技术要服务于人的需求，这些新技术的广泛运用，可能让许多劳动力从简单劳动中解放出来，却又可能让许多人处于结构性的失业当中。着眼未来，通过科技惠民提高劳动者的能力素质，用创新的思维、创新的精神、创新的知识进一步为劳动者提供技能武装，使他们不至于成为新科技下的“数字难民”，成为一个需要更加重视和关注的重大课题。

四、结语

解铃还须系铃人，信息社会带来的劳动者权利保护问题，归根结底是因为法律制度落后于技术发展带来的脱节，是因为企业能力超出企业责任带来的失序，是因为劳动者未能适应技术要求带来的茫然。要解决信息技术条件下的劳动者权利保护问题，必须多管齐下，从企业社会责任——法律制度改革——技术发展进步的不同层面着眼，从政府、企业、个人多个角度出发，节制资本，克制技术，为社会增进福祉，为人民谋求幸福。我们必须认识到，技术发展的目的归根结底在于人，越是先进的技术，越是要以人为本，越要考虑人的需求、社会的需求，从人权保障的角度进行深入思考，科学应对新技术带来的新课题，真正为技术发展校准民本方向。

[参考文献]

[1] 习近平.扎实推动共同富裕[J].求是,2021,(20).

[2] Jack M. Nilles. Telecommunications and organizational decentralization [J]. Transactions on Communications,1975(10).

[3] Eurofound. New forms of employment: 2020 update[R/OL].2020-12-15.
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/de](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf)

[fault/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf).

- [4] 国家信息中心分享经济研究中心.中国共享经济发展报告 (2021) [R/OL].2021-02-19.<http://www.sic.gov.cn/archiver/SIC/UpFile/Files/Default/20210219091740015763.pdf>.
- [5] Kari Mercer Dalton. Bridging the Digital Divide and Guiding the Millennial Generation's Research and Analysis[J]. Barry Law Review. 2012(1).
- [6] Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work[R/OL].2017-02-15. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.
- [7] Eurofound. Right to disconnect: Exploring company practices[R/OL].2021-09-09.https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf.
- [8] William J. Becker, Liuba Belkin, Sarah Tuskey. Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being[J].Academy of Management Proceedings.2018(1).
- [9] Christin Mellner. After-hours availability expectations, work-related Smartphone uses during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control[J]. International Journal of Workplace Health Management.2013(2).
- [10] M. D. Rubenstein. Bright v. Houston Northwest Medical Center Survivor, Inc.: Number of Weeks Spent on Call Not Relevant to Overtime Compensation Under the FLSA[J].Tulane Law Review.1992(5).
- [11] Paul M. Secunda. The employee right to disconnect[J].Notre Dame Journal of International & Comparative Law.2019 (1).

- [12] Ana Paula Silvestrini Vieira Alves. A. Achieving the right to work in the face of technological advances: Reflections on the occasion of the ILO's centenary[J].University of Bologna Law Review.2020 (1).
- [13] Matteo Avogaro. Right to disconnect: French and Italian proposals for global issue[J].Law Journal of Social and Labor Relations. 2018 (3).
- [14] 白艳莉,旷巍. 网约车司机过劳问题形成机制的质性研究——基于上海市S区网约车司机的劳动过程分析[J].决策与信息,2022,(5).
- [15] 郭栋.网络与新媒体概论[M].西安:陕西师范大学出版社,2018.
- [16] Brown, J.The Digital Divide[J].Civil Rights Journal.1999 (4).
- [17] 中国互联网络信息中心.中国互联网络发展状况统计报告(第48次)[R/OL].2021-08-27.<http://n2.sinaimg.cn/finance/a2d36afe/20210827/Fujian1.pdf>.
- [18] 弗里德曼.资本主义与自由[M].张瑞玉,译.北京:商务印书馆,1986.
- [19] 李立清,李燕凌,等.企业社会责任研究[M].北京:人民出版社,2005.
- [20] Archie B Carroll. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance[J].The Academy of Management Review .1979(4).
- [21] 许英杰,石颖.战略性企业社会责任[M].北京:中国言实出版社,2016.

[责任编辑:甘小梅 朱苗苗]

Abstract : The development of information technology has reshaped the form of labor in an all-round way. It has reshaped the technical form of labor, improved the flexibility and autonomy of work yet exposing employees to more work burden and pressure ; it has reshaped the form of physical labor, highlighting the lag of the traditional labor legal system ; it has also reshaped the labor market and made the employment situation deteriorate. These reshapings have led to serious violations of workers ' right to rest as the boundaries of work and life have further blurred, excessive control of workers from strict platform and systematic management, and a comprehensive intervention of information technology in the labor field. A large number of workers thus become ' digital refugees ' because of the digital divide. The protection of workers ' rights in China is facing a series of challenges. However, challenges bring opportunities. At present, the key is to build a multi-party pattern for the protection of workers ' rights involving the government, media, citizens and industry organizations on the premise of expanding corporate social responsibility, strengthen the legal protection of labor relations on the basis of protecting flexible employment, and create a new environment that can boost employment and start-ups by improving the performance of science and technology as the core to benefit people. Through the implementation of corporate social responsibility, the reform of legal system, the progress of technology development and other aspects, the rights and interests of labor security will be guaranteed under the new employment form of the technology era, and the promotion of high-quality employment for all will be realized.

Keywords: Information technology ; rights of workers ; corporate social responsibility ; digital divide ;benefits of technology to people ; Labour relations ; employment Situation

[基金项目] 本文系2022年度国家社科基金一般项目“全过程人民民主视域下协商程序体系的理路与机制研究”（编号：22B

ZZ021）阶段性成果。

[作者简介] 王□（1984-），男，山西阳泉人，法学博士，广州大学人权研究院副研究员，硕士生导师，主要从事宪法学、人权法学研究；舒淘淘（1980-），女，江西兴国人，广州大学人权研究院讲师

。