

在建设高素质数字化劳动大军中发挥工会作用

观点

数字人才培养是中国式现代化人力资源的基础支撑。工会组织肩负着团结引导工人阶级的政治责任,要顺应数字时代的机遇和挑战,在努力建设高素质数字化劳动大军中作出新贡献。

傅德印

习近平总书记强调,工会肩负着引领工人阶级跟党走、使之成为党最坚实最可靠的阶级基础的使命,引导职工群众听党话、跟党走,巩固党执政的阶级基础和群众基础,是工会组织的政治责任。随着新一轮科技革命和产业变革的到来,数字时代是中国式现代化的重要时代背景,数字产业将成为现代产业体系的主导产业,数字人才培养亦是中国式现代化人力资源的基础支撑。工会组织肩负着团结引导工人阶级的政治责任,要顺应数字时代的机遇和挑战,在努力建设高素质数字化劳动大军中展现新担当、作出新贡献。

面向数字时代加强职工思想政治引领

数字时代不仅在技术层面改变了人们的生产生活方式,而且通过数字化覆盖,影响人们的思想观念、价值判断和意识形态。工会要做优做强数字化宣传引导,推动党的创新理论走到职工身边、走进职工心里。

一是注重职工数字价值引领。数字技术扩展了信息来源渠道、传播途径和应用场景,要适应数字时代发展的趋势规律,认真研究数字伦理、数字规范、数字安全教育,突出职工数字价值塑造,引导广大职工

在数字化环境下保持对国家的热爱、对法律的敬畏、对民族文化的认同、对科学的崇尚,主动维护国家安全,自觉抵制网络不良信息和违法行为,维护数字经济健康发展的秩序和生态,践行社会主义核心价值观。

二是注重工会数字作品开发。有利于广泛组织动员职工群众为标准,进一步强化工会宣传和教育的数字产品开发、应用和推广,根据不同职工群体特点,采取职工喜闻乐见、寓教于乐的形式和对路管用的方法,推出具有工会自身特点的数字产品,以职工能听得懂的语言、可接触到的渠道、能主动参与的方式,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,采用启发式、案例式等模式,提高职工思想政治引领的针对性、实效性。

三是强化工会数字阵地建设。要建立全覆盖的工会数字阵地体系,加大工会数据、信息、知识的网络化、数字化进程,守牢新兴数字阵地;强化互联网思维,把网上工作作为工会联系职工、服务职工的重要平台,走好网上群众路线,在网上亮出工会旗帜、发出工会声音,做好正面引导,坚守舆论阵地,落实意识形态责任制,增强工会思想政治工作的传播力、引导力、影响力。

通过数字平台提升职工技能素质

据统计,我国数字经济规模已从2005年的2.6万亿元增长到2022年的50.2万亿元,稳居世界第二,产业数字化规模达到41万亿元,占数字经济比重为81.7%。数字经济与实体经济正在加速融合,新业态、新模式、新领域、新赛道快速成长。工会要主动发挥各类数据平台的功能作用,不断加强职工数字技能提升,助推产业工人队伍建设改革不断深入,为数字中国建设提供国家战略人才支撑。

一是强化数字技能培训,丰富数字资源供给。面对数字经济与实体经济融合发展的需要,要创新技能培训形式、更新培训内容

容,扩大培训覆盖,围绕职工数字生活、工作、学习、创新等需求,运用视频、直播等载体形式,为广大职工和运用工人提供数字技能教学案例、“数字工匠”讲坛等数字技能培训。发挥各级工会院校和工匠学院的作用,构建职工数字素养与技能培训长效机制。与数字产业企业共建联合培训基地,积极开展数字产业职工素养与能力提升活动。

二是强化数字技能竞赛,搭建数字素养提升平台。劳动和技能竞赛是工会的传统优势,工作品牌,新时代要注入新内涵。要在大数据中心、人工智能、工业互联网等数字产业中开展数字化劳动竞赛。在职工劳动与技能竞赛中,增加包括大数据技术、数据安全演练、数字化转型应用等数字素养与技能项目。在竞赛方式上,广泛采用“互联网+”的新方式和新媒体,最大程度扩大职工参与,让广大职工在比赛中学到新技能。

三是突出“数字工匠”培育,促进“数实融合”快速发展。要以智慧生产、工业互联网、生成式人工智能等领域的企业一线产业工人为重点,开展“数字工匠”培育和评选活动。发挥数字经济领域劳模和工匠创新工作室的示范引领作用,支持创新工作室为开展职工数字素养与技能培训提供平台场所。推动数字技能类人才与专业技术人才职业发展贯通,职业资格、职业技能等级与专业技术职称的有效衔接,培育既具备本领与专业素质、又掌握数字技能的复合型“数字工匠”。

借助数字技术改进职工服务

数字时代,数据既是生产要素也是分配要素。作为生产要素,数据正在推动产业范式再造、企业战略重塑,用数据进行设计、生产、营销、管理成为常态;作为投入要素,数据成为全球治理的工具;作为分配要素,数据将改变分配方式和分配关系,对劳动关系也产生影响。数字化让人们的生产生活空间在发

生变化,工会服务要因变化推进改革创新。

一是充分发挥工会组织优势,引导更多劳动者在数字产业就业。随着数字经济规模的不断壮大,数字经济领域越来越成为吸纳就业的重要渠道,数字产业的从业人员比例不断提升。工会作为职工群众的“大学校”,具有独特优势,为此,要立足职能定位,加强顶层设计和统筹协调和资源共享,努力引导劳动者面向数字产业就业,积极提升劳动者数字技能,让广大职工成为具有数字意识、计算思维、终身学习能力和负责任感的高素质劳动大军。

二是深化工会改革创新,更好维护广大劳动者合法权益。工会组织要针对当前劳动者流动频繁、分布不断变化的特点,及时做出调整,既要巩固已有的组织基础,也要加快在新领域新业态中建立的组织基础。要充分利用互联网、大数据、云计算等新技术创新服务模式,深入推进工会维护服务的数字化转型,实现服务面的有效覆盖;聚焦职工培训、就业、劳动关系、法律援助、困难帮扶和救助等重点领域,推动工会服务数字化普惠应用,线上线下共同发展,深度融合,提供智慧便捷的工会服务。

三是升级智慧工会建设,提升工会服务能力。当前,智慧工会建设已取得阶段性成果,但仍需要在已有基础上进一步集成和升级。要加强开放共享的工会大数据平台建设,推进工会自身各类资源数字化,健全工会数据资源目录和责任清单,推动工会数据跨部门、跨层级、跨地区汇聚融合和深度利用,推动工会大数据与国家公共数据资源体系实现对接,深化对公共数据的挖掘利用。要加大工会工作信息化建设统筹和系统整合力度,推进工会工作运行方式、业务流程和服务模式数字化智能化,建立数字技术辅助决策机制,推动工会工作业务信息化共建共用,加强数字技术在突发事件应对中的运用,更加主动地做好预警和处置工作。

(作者为中国劳动关系学院院长、教授)

热点思考

规范自动化决策应用 保障劳动者权益

观点

算法管理的应用是科技创新和经济发展的结果,能够提升管理效率。但要对其作出的自动化决策进行合理纠偏,以规范其运行和发展,保障劳动者权益。

王倩

当前,平台用工的指令和规则大多被代码化,平台对网约工的管理很大程度上依赖算法系统。算法是通过代码设置,数据运算与机器自动化判断进行决策的一套机制,可以进行自动化决策,也可以用来辅助决策。平台用工中,算法被用于筛选、调度、监督和评价网约工。首先根据市场需求快速核算出用工数量并匹配到可能合适的网约工,用不同方法激励其接单或派单;在分配订单后监测其任务完成情况;通过监测到的履行情况和顾客评价来评估绩效、计算报酬、实施奖惩等,相关评估和决策结果可能影响网约工后续的接单机会和报酬水平。

近年来,算法管理给平台用工规范发展和劳动者权益保障带来了一定挑战。网约工不了解算法的运行机制和决策原理,比如算法如何决定订单分配、交易价

格、排名高低;系统为何对网约工做出罚款、降级、封号等决定。国家政策提出“算法取中”要求,如何落实才能合理确定考核要素、预防劳动强度过大等问题?算法管理的应用是科技创新和经济发展的结果,能够提升管理效率,但要对其作出的自动化决策进行合理纠偏,以规范其运行和发展,保障劳动者权益。

首先,推进算法公开透明。平台与网约工之间的信息并不对等,面对算法不透明,网约工的知情权和参与权很难保障,因此,算法公开透明对于预防算法歧视十分重要。就算法作出的罚款扣款项、降低评分、暂停接单等网约工权益有重要影响的具体决策,网约工可以通过主张个人信息保护法第24条第3款规定的算法解释权,要求平台说明情况。同时,根据个人信息保护法第44条,网约工还可以要求平台告知用何种设备和技术监视记录了自己哪些行为,监控的目的是预防调查偷盗、提高工作效率还是保障劳动安全,相关信息会被平台进行哪些后续处理等。

对于平台通过算法作出哪些决策及其考量因素、排名机制如何运行,系统分配订单时依据哪些标准、分别赋予各标准多少权重等问题,有必要在政策层面规定平台的算法信息披露义务。第一,应披露进入退出、订单分配、报酬构成、工作时间、奖励惩罚等直接涉及网约工权益的算法信息。第二,平台无需公布源代码、数据组、架构设置等算法开发细节,但应主动告知算法设计的目的

意图和相关功能、算法处理的个人信息种类及其来源、算法评估的参考因素和主要标准、算法根据信息处理结果实施的行为等。第三,平台应在开始用工时、系统发生重大变化时,向工会、劳动行政部门披露相关信息。此安排能够有效地保障算法的目标、结果和影响的透明,网约工能够借此知晓算法对自己权益的影响,较好地平衡各方利益。

其次,网约工的劳动权益保障应成为算法的核心指标之一。平台作为算法的设计者和应用者,会将其商业逻辑和经营理念嵌入算法中,追求提高效率、降低成本,同时努力优化消费体验,但对于网约工的工作时长、劳动强度、收入保障、职业安全等基本权益保障重视不足。除了用协商协商机制覆盖算法管理,充分听取网约工及职工代表的意见外,还应从算法设计源头入手将网约工劳动权益保护的理念和规则嵌入其中,把相关的法律规范以及法律原则设计成解决方案或计算机代码,从而实现算法在劳动用工方面的合规。

为了确保平台能够在算法的设计和运用过程中始终坚持劳动伦理,还需要事前评估、事中审计、事后追责的制度支持。就此,个人信息保护法第54、55、56条以及第七章的相关条款已有规定,但现行规定更侧重于数据保护。未来立法可以考虑规定平台有义务定期审查、评估自动化监控和自动化决策系统对于网约工工作条件的影响,确保系统可以预防相关工作环境的典型风险,采取

合理的预防和保护措施。

最后,应对算法歧视还要避免通过数字画像分析网约工特征并预测其行为。有必要规定平台不得处理与合同履行无关的网约工数据,尤其是有情绪和心理状态、私人谈话信息以及非工作时间产生的个人信息。另外,算法歧视是现实生活中各种就业歧视在系统中的再现,因此,要从根本上采取相应措施努力减少劳动力市场上的各种就业歧视。

应对算法歧视等不公平、不合理的自动化决策还可引入人工干预和审查机制,与劳动者权益有重大关联的决定不应完全由机器决定。在算法管理下,网约工遇到困难时常难以联系上具体的负责人,只能在系统里反馈或向平台发送电子邮件,获得的大多是根据关键词生成的自动回复,既缺乏人类共情,也难以切实解决问题,有必要在平台内部为网约工设置沟通和救济渠道。根据个人信息保护法第24条第3款,网约工有权拒绝平台仅通过自动化决策的方式作出对其个人权益有重大影响的决定,该项免受自动化决策约束的权利凸显了保护人的主体性的宗旨。在未来的立法和完善中可规定,平台使用算法作出明显影响网约工工作条件的决策时,有义务指派专门的联系人负责讨论事实、澄清原因等沟通事宜,网约工认为权益受损的可要求平台安排人工重新审查决策。

(作者为上海政法学院教授、上海司法研究所社会法研究中心主任)

工作研究

培养青年科技人才工匠精神的路径探析

内涵,将其进行系统整理、归纳、凝练。二是对人才标杆的工匠精神进行宣传贯彻。可对其科技成就及工匠精神进行关联性宣传,使工匠精神在社会上形成正能量,对青年科技人才形成辐射力和影响力,将其整理为典型案例,在继续教育课程、技术技能教育课程和其他课程中进行讲解,使其工匠精神在课堂中产生溢出效应和教育价值。

三是对人才标杆的工匠精神进行示范推广。推广人才标杆工匠精神的示范是对工匠精神进行应用转化的关键环节,能够促进形成培养青年科技人才工匠精神的有效路径,打造国家科技自立自强的强大凝聚力。因此,要从人才标杆工匠精神的形态、内容和做法着手,提炼出具有可应用性、可拓展性的范式,供青年科技人才学习。

规范科技管理

规范化发展在科技管理领域尤为重要。无论科研机构、高等院校还是高新技术企业,规范科技管理都是确保青年科技人才形成工匠精神的重要保证。

一是提升科技管理制度在落实过程中对于青年科技人才的公平性。近年来,国家对于科技伦理越来越重视,出台各种制度文件对科

技规范、科技伦理提出新要求。在落实过程中,要确保青年科技人才在项目评审、人才评审、贡献评价中的平等机会,使青年科技人才有脱颖而出的机会,展示青年科技人才在科研成果中的贡献,赢得社会尊重,提升青年科技人才对于事业的忠诚度和获得感。

二是加强对青年科技人才科技规范培训。要把科技规范培训作为助推青年科技人才成长的一项重要工作来抓,通过规范示例、规范引导、规范教育强化青年科技人才对于科技规范的敬畏之心,提升其自觉践行科技规范的能力。

三是加强对青年科技人才科技创新的过程管理。要注重对科技环节的监督和把控,科研管理部门要经组织青年科技人才进行学习会、讨论会,为培养青年科技人才的科技规范、科技伦理创造条件;纪检监察部门应注意搜集整理各种科技违规案件,以案说法,做好对青年科技人才的警示教育。

加强绩效激励

确保青年科技人才在科技工作中形成和发挥工匠精神的主要措施之一是加强对青年科技人才的绩效激励,化解其后顾之忧。

一是根据青年科技人才的成绩和潜力为

其提供具有吸引力的薪酬结构。青年科技人才过去的业绩是其能力的显性指标,一些关键性业绩在一定程度上能够揭示其发展潜力。用人单位要对青年科技人才的成绩和潜力进行科学评估,拟定与此相称的薪酬安排。合理的薪酬结构能够激发人才的创造创新活力,发扬工匠精神,推动有价值的科技成果涌现。

二是在科研团队中根据青年科技人才的贡献提供匹配的激励报酬。青年科技人才在最初成长的过程中多依托于科研团队,并在服务于科研团队的过程中作出了自身的科技贡献。科研团队的管理者要对青年科技人才的贡献给予肯定,并使其体现在充分的激励报酬中。

三是为青年科技人才的应用性科技成果转化提供通道。青年科技人才是科技成果的主要生产者,其成果中包含了能够进行转化利用的项目。政府和企业等各方应主动为青年科技人才提供服务,组织相应的成果转化活动,搭建成果转化平台。通过转化科技成果,青年科技人才能够按比例获取成果转化收益,这将使青年人才在科技工作中形成工匠精神产生正向促进和激励作用。

(作者为重庆市中国特色社会主义理论体系研究中心长江师范学院分中心研究员)

加强农民工职业技能培训 新规来了

为健全终身职业技能培训制度,近日,人社部印发《关于加强农民工职业技能培训工作的意见》,明确三方面14项重点任务,面向农民工群体开展大规模、广覆盖、多形式的职业技能培训,促进农民工技能提升和就业创业。

在组织实施方面

- ◆加强农民工职业技能培训的发动和信息公开,根据不同群体特点,分类开展就业技能培训、岗位技能提升培训、企业新型学徒制培训、新职业新业态培训、创业培训等,优化就业服务与技能培训衔接融通,提升培训促就业质效。

在资金使用方面

- ◆统筹好就业补助资金、失业保险基金、企业职工教育经费等,支持农民工职业技能培训。
- ◆按规定落实好农民工职业技能培训支持政策,压紧压实资金使用安全主体责任。

在服务管理方面

- ◆建立人社部门牵头协调、多部门共同参与的工作机制,形成工作合力。进一步优化补贴申领流程,提升信息化便民服务水平和经办服务效率。
- ◆加大政策宣传解读力度,提高政策的公众知晓度,促进农民工职业技能培训工作取得实效。

策划/制图:张菁

观点撷英

加强社会法学的理论与实践探讨

近日,2023年度中国社会法十大影响力事例发布会暨年度社会法前沿论坛在中国人民大学举办。会上,专家学者对2023年度社会法领域焦点问题和社会法治建设进展情况进行了分析点评,并对未来社会法研究重点进行深入探讨,共同推进社会法理论与实践研究。

2023年的社会法立法进程旨在推进实现中国式现代化、全民共同富裕和高质量发展等国家重要战略任务。其中,慈善法的修改可以弥补社会保障制度基金短缺、服务供给不足和康复空白等问题,慈善作为第三次分配的重要方式,还可以配合市场和政府等分配机制,有助于推进实现共同富裕;无障碍环境建设法拓宽保障范围和受益人群,能够通过聚焦特定群体的小切口,实现民生福祉大价值。同时,社会法立法仍存在理论供给不足的问题,建议学者加强理论研究创新和理论创新。

——上海财经大学法学院教授 王全兴

新就业形态劳动者权益保障应做好范围界定与分类规制。应当正确理解新就业形态的定义,区分就业与用工维度、平台及其就业的不同类型,通过改革、完善和坚守现行法律应对平台用工对法律规制提出的挑战。为更好保障新就业形态劳动者权益,应当类型化区分现行法律、网约工、劳务众包、自主经营、自由职业、网络展示等新就业形态劳动者并进行分类施策。例如,针对“规避行为”,要坚持事实优先、去伪存真;针对网约用工,强调“绕开关系谈保障”;针对自主经营和自由职业,要加强平台自治。

——中国劳动关系学院劳动和社会保障法律研究室主任 王文珍

新就业形态的一大冲击在于基于劳动关系的社会风险分担机制失衡,导致出现风险承担的个体化、纠纷解决的个案化、去劳动关系化等问题。当前通过政策应对社会风险分担机制失衡并未解决成本转嫁的问题,也未实现社会连带,传统预期被打破但并未得到重构。社会风险分担机制可能的再平衡方案,去劳动关系化而非去责任化,建议充分调动侵权责任机制和合同责任机制。问题的关键在于风险和责任的 controllability、社会的可负担性以及机制的有效性。

——首都经济贸易大学劳动经济学院教授 范围

2023年社会法在保障灵活就业和新就业形态劳动者权益方面主要有四个动向和新趋势:多地发布文件规范劳务派遣制度;不符合确立劳动关系情形的特定人员不认定劳动关系,但加强待遇保障;新就业形态典型案例以案说法,法律关系研究进入规范阶段;以“民法做加法”的思路保障灵活就业和新就业形态劳动者权益的趋势凸显。我国应对灵活就业和新就业形态劳动者权益保障的法律问题时,要注意“移植”需谨慎、赋权需“靶向”、试点效果要做好评估,致力于构建新时代中国劳动关系自主知识体系。

——中国政法大学民商经济法学院教授 晏宇

当前就业形态的变革对治理体系和劳动组织模式造成冲击。通过对新就业形态政策演进过程的梳理发现,一个契合中国治理逻辑的新就业形态法治体系正在孕育生长。构建中国自主的新就业形态权益保障法治体系既要吸收借鉴,也要在典型和非典型劳动关系之间进行扬弃,还要扎根现实。数字时代,寻找劳动法治的“知识增量”要对“劳动关系”的概念予以本土化、时代化的理论重述,用“劳动行为”的概念探寻和表达变革中的中国劳动实践。

——中国社会科学院法学研究所研究员 王天玉

劳动合同法实施15年来面临诸多质疑和难题,无限扩张的规章制度和不断降低的程序要求、包薪制条款、奋斗者协议等现象均反映了劳动争议裁判口径的自治化趋势。未来应当立足于劳动法的双向治理,兼顾个体与集体、市场与社会。在批判性、建设性地讨论劳动合同法改革时,不能忽视既有的问题如何解决。同时,司法和立法完善更需要与时俱进的制度调整。今年是《中华人民共和国劳动法》实施30周年,期待有更多关于劳动法的纪念、启蒙和制度推进。

——中央财经大学法学院教授 沈建峰 (张菁整理)