

发展新质生产力 培育新型劳动者①

加快建设适应发展新质生产力的的高素质劳动大军

汪星余

习近平总书记在二十届中共中央政治局第十一次集体学习时强调,发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点,必须继续做好创新这篇大文章,推动新质生产力加快发展。

发展新质生产力需要劳动者素质全面提升

新质生产力是相对于传统生产力的先进生产力形态。在新发展理念的指导下,科技创新发挥主导作用,推动具备高科技、高效能、高质量特征的发展,实现对传统经济增长方式、传统生产力发展路径的突破和超越。

发展新质生产力需要持续提升劳动者综合全面的科技素养。科技创新是在不断革新现有知识体系中产生的。只有具备基本的科技素养,有丰富的科学技术和工作中实践中找准创新方向、发掘创新领域。

热点思考

招聘场景中算法应用的歧视风险及治理路径

观点

针对AI招聘引发的算法歧视风险,应在充分发挥现有监管体制的基础上,加强专项治理。对算法规则进行合法性和平等性评估,并向社会进行公示。

李凌云 杨可萌

近年来,人工智能(以下简称AI)在招聘场景中的应用日渐兴起。欧美国家一些招聘平台、科技公司率先开发和采用了AI招聘系统。在我国,数据显示,头部招聘平台累计服务求职者超过1亿人次,求职有效简历数量超过1.5亿份,认证企业超过1000万家。

AI招聘系统可以向潜在求职者推送招聘广告,对海量简历进行解析、筛选和匹配合适候选人,规范并简化面试流程和测试,辅助招聘录用决策,帮助企业降低招聘成本、提高招聘效率。

观点

在中国共产党的领导下,上海总工会动员团结工人进行反帝斗争,为工人谋幸福,为我国革命事业做出了重要贡献。

邹卫民 李健

上海总工会在五卅运动中诞生,成为五卅运动在上海的总指挥机关。在中国共产党的领导下,上海总工会动员团结工人进行反帝斗争,在革命实践中救济罢工工人,为工人谋取幸福生活,充分发挥联系职工的桥梁纽带作用,为我国革命事业做出了重要贡献。

1925年1月,中共四大在上海举行,会议通过的《对于职工运动之议决案》指出,要把职工运动与民族革命运动结合起来,把政治斗争与经济斗争结合起来。

今年全国两会,习近平总书记在参加江苏代表团审议时强调,因地制宜发展新质生产力。去年以来,习近平总书记在不同场合多次就“发展新质生产力”作出重要论述、提出明确要求,为在新征程上推动高质量发展提供了科学指引。

人是生产力中最活跃的因素。发展新质生产力,亟须打造一支与现代科技进步、现代产业发展相适应的高素质劳动者队伍。为更好推进培养新型劳动者,加快发展新质生产力,本版组织刊发系列理论文章,邀请专家学者从不同角度进行分析阐释,提出建议。敬请关注。

打造高素质劳动者队伍的关键着力点 科技是第一生产力,人才是第一资源,创新是第一动力。当前,创新型科技人才不足的结构性矛盾突出,技能型人才供需不匹配、社会认可度不高仍是制约发展新质生产力的重要因素。

围绕创新驱动发展战略,培养造就具有自主创新能力的拔尖创新人才。拔尖创新人才是新兴技术、颠覆性技术产生发展的直接推动主体,影响着新质生产力的发展方向与进程。要面向世界科技前沿,遵循科技人才成长规律,科学谋划关键核心技术攻关,统筹做好人才引进和合理流动,在实践中用好用人、发掘人才、培养人才,持续壮大高端科技人才队伍。

发展新质生产力需要持续提升劳动者积极主动的实践技能。新质生产力的“新”要求劳动者能够熟练运用原来运用不好的劳动资料,能够有效开发原来开发不了的劳动对象,从而提供更具竞争力的产品和服务。这就要求劳动者结合科技发展新趋势,持续开展创新实践,在不断地试错与完善中创造出适应发展新质生产力的创新成果,并及时将科技创新成果应用到具体产业和产业链上,促进科技创新向产业创新转化,以及新技术向新产业、新模式、新动能的转化,为战略性新兴产业和未来产业发展提供持久动力。

的科技人员,要保持战略耐心,给予政策倾斜,营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围。

围绕人才强国战略,培养造就具有核心竞争力的高技能人才、大国工匠。以大国工匠为典范的技能人才队伍是发展新质生产力的重要支撑。要聚焦国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,深化产业工人队伍建设改革,加强产教融合、校企合作,努力培育更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。

围绕现代化建设人才需求,培养造就具有创造潜能的劳动者。随着科学技术的不断进步,新质生产力不断发展变革,亟须一代代掌握先进科技、具备创新能力的劳动者接续奋斗,开辟发展新领域新赛道,为现代化建设不断提供创新动能。要把科技学懂弄通人才培育全过程,加强大中小学各学段和家庭、学校、社会各方面的科技创新知识教育,重视学生综合科学素质的培养提升。

(作者单位:中国劳动关系学院工会学院)

长期照护师 有了国家职业标准 人社部、国家医保局日前发布《关于颁布健康照护师(长期照护师)国家职业标准的通知》,这是我国首个长期照护师国家职业标准,对长期照护师的职业技能等级、职业培训要求、职业晋升等进行规范。

前沿观察

协同推进运用“一函两书”制度的重要法治意义

陈靖远

工会劳动法律监督是各级工会依法对劳动法律法规的执行情况进行有组织的群众监督,是我国劳动法律监督体系的重要组成部分。工会劳动法律监督“一函两书”制度是工会为督促用人单位落实劳动法律法规,或纠正其违法劳动用工行为而适用相关文书的制度简称,是推动完善工会劳动法律监督工作,加强劳动领域法律法规贯彻执行,切实维护劳动者合法权益的重要手段。

近年来,全国总工会持续加强工会劳动法律监督工作,总结推广地方工会劳动法律监督实践中行之有效的经验做法。2021年3月,全国总工会对1995年《工会劳动法律监督试行办法》予以修订,制定施行《工会劳动法律监督办法》,细化工会劳动法律监督程序,明确监督路径和处理原则,推进“一函两书”制度规范化运行。

日前,最高人民法院、全国总工会联合印发《关于协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益工作的通知》(以下简称《通知》),进一步明确了“一函两书”制度的基本内涵、主要目标和适用范围,以及检察机关与工会劳动法律监督的衔接协作机制。

其一,协同推进运用“一函两书”制度有助于切实发挥工会劳动法律监督在劳动领域矛盾纠纷源头治理方面的重要功能,坚持和发展新时代“枫桥经验”,《通知》中要求,检察机关可就发现或掌握的劳动用工违法线索与工会及时会商,推动问题解决;检察机关在办理涉及劳动者权益保护的案件时,可以将相关法律文书抄送同级地方总工会,协同推进案件办理。

其二,协同推进运用“一函两书”制度有助于充分发挥检察机关在劳动法律监督方面的职能优势,为大力推动劳动领域法律法规执行力度提供机制保障,切实维护劳动者合法权益。长久以来,劳动法律法规在基层落实不到位的问题一直存在,法治权威性遭受损害。《通知》采取分级分类处理的基本思路,依据用人单位违法行为的危害后果和严重程度不同,明确工会可以在劳动法律监督的不同阶段向同级检察机关移送《工会劳动法律监督意见书》《工会劳动法律监督建议书》等监督文书,由检察机关依法启动法律监督程序。

总之,多部门协同推进运用“一函两书”制度是完善工会劳动法律监督制度,提升工会工作法治化建设水平的重要突破,也是创新发展新时代“枫桥经验”,推动基层社会治理现代化的有益探索。期待未来能够健全相关立法,提升规范地位,将协同推进运用“一函两书”制度纳入法律规定,进一步明确程序性衔接机制和各方主体责任,坚持以法治保障促进构建劳动关系和谐,实现社会公平正义。

招聘场景中算法应用的歧视风险

其一,招聘广告自动化推送中的歧视风险。有研究者利用软件模拟普通用户浏览求职网站,随后统计较高薪酬职位的广告数据,发现男性用户组收到的广告推送是女性用户组的6倍多。可见,在算法主导的招聘市场上,男性相较于女性获得高薪职位广告推荐的机会更多,同等条件下获得较高年薪待遇的几率也更高。

其二,简历自动化评分中的歧视风险。在求职者向目标企业投递简历后,AI会对简历进行自动化评分,在此过程中,算法可能会对某些特定群体的简历给予负面评价,甚至直接过滤。在一项国外的研究中,研究人员创建了4万份虚构的简历,并向分布在不同城市的1万多个网上职位发送了年龄不同而其他条件完全相同的虚拟申请。研究显示,在拥有相同技术能力的情况下,年轻申请者获得的反馈率远高于年长者,说明年轻者的简历在初审阶段被降级了。

其三,招聘自动化决策中的歧视风险。企业使用视频面试系统对求职者进行筛选,算法会通过分析求职者在面试中的表现,包括语言分析(通过抓取关键词等方式分析求职者的回答)和视频分析(对其面部表情、语音语速、眼神交流等进行数据收集、处理与分析),判断求职者的业务能力、工作作风、勤勉度、忠诚度与所求职岗位匹配的可能性并进行排名。此类自动化决策虽剥离了面试官个人对面试结果的影响,但蕴含着算法歧视的风险。

产生算法就业歧视的根源

看似客观中立的算法为何会产生就业歧视风险?基于国内外的研究成果,可将算法歧视产生的根源总结为以下几个方面。

一是算法具有自主性和超控性。在数据处理过程中,算法可以通过技术追踪,打探应聘者简历之外的个人信息,并预测其未来的行为特征。例如,在面一份女性求职者的简历时,算法可以通过掌握其身份信息自主打探其在不同网站上的浏览与消费记录,判断其身份特征,从而对评估和决策的结果。

其二,算法具有隐蔽性。算法在数据挖掘、数据选择和模型建构时具有隐蔽性,这使得人们难以判断其在学习过程中究竟识别了哪些数据,提炼出哪些特征。因此,在未经系统训练的情况下,人们很难对算法决策过程和原理进行完整准确的解释,对维权和监管也形成了较高的技术壁垒。

其三,训练算法的数据缺陷。在算法生成之前,开发者需要投放大量数据对其进行训练。如果数据本身存在对某些群体的偏见或代表性不足,那么生成的算法就会导致歧视。算法在具有歧视色彩的数据环境中“学习”与“成长”,会习得结构性偏见。

算法就业歧视的治理路径

近年来,针对“大数据杀熟”等算法歧视问题,国家先后出台了《互联网信息服务算法推荐管理规定》《关于加强互联网信息服务算法综合治理的指导意见》等规范性文件,针对各

从工运历史中汲取奋进力量

在五卅运动中诞生的上海总工会

5月2日建立。

1925年5月30日,五卅惨案发生,中共中央召开紧急会议,决定发动罢工罢课罢市,并于5月31日晚召集上海各工会代表举行联席会议,公开成立上海总工会。《上海总工会简章》明确指出“本会以团结工人,图谋工人福利为宗旨”。6月1日,上海总工会对外公开宣布成立,发布总同盟罢工令,成为五卅运动“三罢”斗争的核心和旗帜。

在五卅革命风暴中诞生的上海总工会在中国共产党的领导下,迅速成为上海工人阶级的权威领导机关,开展了大量工作。

动员组织工人加入工会。上海总工会将组织领导五卅运动与组织工人加入工会相结合,号召工人成立工会,接受上海总工会的领导。短短几天时间,工会组织大大发展,内外棉纱厂工会、公共租界电车工会、大康纱厂工会等相继成立,并宣布加入上海总工会。为使基层工会的帮助工作顺利进行,上海总工会深入工厂,组织工人成立工会,各行各业工会组织如雨后春笋建立。

调整内部机构,并设立办事处。为加强对所辖各工会及工人群众的领导,1925年6

月,上海总工会对内部机构进行调整,设置总务科、宣传科、交际科、会计科、组织科。上海地域广大,工厂林立,为办事便利起见,上海总工会先后设立七个办事处。

动员指挥工人进行反帝斗争。在五卅运动中,上海总工会把党的革命目标与工人阶级的解放紧密结合,建立起以工人阶级为主体,团结广大学生、知识分子、中小商人和民族资产阶级的反帝爱国联合战线,使上海总工会成为全国工会的一面旗帜。

争取工会合法化斗争。争取工会合法化斗争,是大革命时期党的一个重要革命策略。1925年8月,上海总工会各工会代表在闸北共和新路镇安里电车工会召开联席大会,李立三等123人向官方机构呈文,申请准备案。8月后,根据党提出的逐步收缩罢工、保存革命力量方针,上海总工会实施收缩罢工阵线,实行有组织撤退,争取工会组织的长期合法存在。

上海总工会的成立,推动了五卅运动的蓬勃发展。同时,上海总工会不屈不挠地发展工会组织,培养工人骨干,训练工人武装和积聚革命力量,为中国革命道路选择进行了

伟大的探索。

回顾上海总工会在大革命时期的历史,可以得出以下启示。其一,只有在中国共产党的领导下,工人阶级的力量才能充分激发,成为推动社会发展的强大动力。上海总工会在成立伊始,就坚决执行党的决定,组织领导工人阶级投身五卅运动,将广大工人的命运与党的命运紧密相连。其二,维护职工权益,是工会组织的使命与职责所系。在党的领导下,上海总工会自成立之初即以团结工人、图谋工人福利为宗旨,提出的增加工人工资、改善工人工作状况、减少工作时间等诉求,代表了工人阶级的基本心声,从而赢得广大职工信赖。其三,工人阶级、工会组织的团结统一,是中国工会的制度优势。党在各地成立产业工会、地方工会的组织基础上,成立了全国工人阶级统一的工会领导机关——中华全国总工会,在政治上、组织上实现了工会组织的团结统一,使我国工人阶级从分散走向联合。正是由于有了这种团结统一的基石,上海总工会才有力量扛起五卅运动和后续上海工人运动的领导大旗。

(作者单位:上海工会管理职业学院)