

在发展新质生产力中展现工会作为

奋力书写加快发展新质生产力的工会答卷

观点

聚焦发展新质生产力对工会工作提出的新要求,找准结合点、切入点和着力点,组织动员广大职工为加快发展新质生产力、推动高质量发展贡献智慧力量。

周红霞

发展新质生产力,是以习近平同志为核心的党中央立足实现高水平科技自立自强,着眼加快推动高质量发展这一首要任务作出的重大战略部署。习近平总书记围绕发展新质生产力作出的系列重要论述,深刻回答了“什么是新质生产力、为什么要发展新质生产力、怎样发展新质生产力”的重大问题,进一步丰富了习近平经济思想,为推动高质量发展提供了科学指引。要深入学习贯彻习近平总书记关于发展新质生产力的重要论述,聚焦发展新质生产力对工会工作提出的新要求,找准工会工作与发展新质生产力的结合点、切入点和着力点,贯彻实施总书记关于发展新质生产力的重要论述,组织动员广大职工向“新”而行、向“新”聚力,为加快发展新质生产力、推动高质量发展贡献智慧力量。

聚焦推动经济高质量发展,组织职工为发展新质生产力建功立业 发展新质生产力是推动高质量发展的

热点思考

创新案例的治理价值与治理结构分析

观点

遴选、发布创新案例是一种治理机制的创新。通过发布创新案例,呈现治理价值,构建治理结构,进一步融入国家治理体系,丰富工会治理手段,打造工会新形象。

郭宇强

今年以来,各级工会接续大胆探索、开拓创新,形成了一批可复制、可推广的典型经验。全国总工会通过遴选、发布全国工会重点工作创新案例(以下简称“创新案例”),宣传推广各级工会的创新做法与典型经验,培育打造典型标杆、发挥示范引领作用。在中国式现代化进程中,遴选、发布创新案例不仅是一种案例文本的凝练,更是一种治理机制的创新。通过发布创新案例,呈现治理价值,构建治理结构,进一步融入国家治理体系,丰富工会治理手段,打造工会新形象。

创新案例的治理价值分析

第一,展现党的创新理论在工会领域的传承与发展。党的二十大报告指出,我们创立了新时代中国特色社会主义思想,明确坚持和发展中国特色社会主义的基本方略,提出一系列治国理政新理念新思想新战略,实现了马克思主义中国化时代化新的飞跃,坚持不懈用这一创新理论武装头脑,指导实

观点

中国代表团参加首届世界女工会议,加强了世界各国对中国妇女解放现状的了解,鼓舞了各国女工为争取劳动解放和妇女解放不懈斗争,具有重要的历史意义。

吕晓彤 邹卫民

1956年6月在匈牙利首都布达佩斯召开的首届世界女工会议,是首次在全世界范围内向全体劳动人民提出妇女工作权利的会议。中国女工代表团出席会议并向全世界报告中国女工工作的成就,展示中国女工代表形象,加强了世界各国对中国妇女解放现状的了解与认识,丰富了世界女工的斗争经验,极大地鼓舞了各国女工为维护世界和平、争取劳动解放和妇女解放不懈斗争,具有重要的历史意义。

伴随新中国的成立,男女平权、妇女参与生产工作成为我国妇女解放的新标识。20世纪50年代初,我国劳动妇女大量进入生产领域,遍布各行各业,在参与生产工作的同时,进行劳动竞赛和技术革新。1950年8月,全国总工会召开的第一次全国工会女职工工作会议明确指出,工会女工部要把“面向生产,组织女工参加生产竞赛,保护女工的特殊利益,作为自

内在要求和重要着力点。工人阶级是先进生产力的代表,工会在发展新质生产力、推动高质量发展过程中大有可为。要围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛深入开展形式多样的劳动和技能竞赛,凝聚推动高质量发展的磅礴力量。

一是聚力服务重大战略实施。围绕实施制造强国战略、促进区域协调发展和中部地区崛起战略,深入开展黄河流域生态保护和高质量发展劳动技能竞赛、中原经济区引领性项目劳动竞赛,聚焦高质量和一体化,加强竞赛区域联动,健全竞赛工作一体化机制,铺设竞赛实施平台,建功立业的大赛场,焕发广大职工的劳动热情和创造活力。

二是聚力服务重点项目建设。围绕产业高质量发展和基础设施建设、新型城镇化等重点建设项目,开展比工程质量、比工程进度、比安全生产、比技术创新、比文明施工、比科学管理、创精品工程“六比一创”劳动竞赛,打造一批精品工程、标志性地标项目。

三是聚力推动绿色转型发展。围绕推进碳达峰和碳中和目标,在建筑建材、交通运输、钢铁有色、煤矿化工等重点行业开展比管理水平、比技术创新、比岗位建功、降能耗、降排放“三比两降”节能减排竞赛,组织职工围绕绿色技术攻关等开展群众性技术创新活动,推进绿色化改造,提高资源利用率。

聚焦高技能人才队伍建设,厚植发展新质生产力的人才支撑

发展新质生产力对劳动者素质提出更高要求。新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催

生的先进生产力质态。人是生产力要素中最活跃的,高素质劳动者是发展新质生产力的第一要素,在其中发挥着支撑性作用。要畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制,为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才。

一是实施职工技能提升行动。督促企业落实培训主体责任,建立和完善贯穿职工职业生涯全过程的职业培训制度,足额提取职工教育培训经费。高质量推进“人人持证、技能河南”建设,通过技能竞赛、培育孵化、评价激励、成果转化等,大规模培养发展新质生产力、升级传统产业转型、培育壮大战略性新兴产业的急需紧缺技能人才。

二是实施工匠人才培养行动。深化产业工人队伍建设改革,构建以大国工匠为引领、中原大工匠为中坚、遍布各行业的工匠为主体的工匠人才体系。健全技能人才培养培训体系、评价激励体系。围绕产业转型升级和企业急需,依托企业培训中心、劳模和工匠人才创新工作室、工匠学院、网络学习平台,通过名师带徒、技能研修、技术交流等形式,培养造就更多大国工匠和高技能人才。

三是拓宽技能人才成长通道。全面实行“新八级工”职业技能等级制度,健全以职业技能评价、职业资格等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价机制,推进职业资格与职称、职业技能等级制度的有效衔接。完善现代职业教育制度,创新各层次各类型职业教育模式,推动一批普通本科院校和独立学院向应用技术型高校转型,培养大批知识型、技能型、创新型高素质劳动者。

聚焦职工创新创造体系建设,为发展新质生产力提供强劲动力

科技创新是发展新质生产力的核心要素。发展新质生产力,必须以科技创新引领产业创新,加快科技成果向现实生产力转化。工会要围绕实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,整合创新资源优势,汇聚职工创新动能。

一是搭建职工创新创造平台。主动融入发展大局,以工匠实验室和产业技术研究院引领产业创新,改进提升传统产业,培育壮大新兴产业,超前布局未来产业。依托劳模和工匠人才创新工作室开展职工经济技术创新活动,针对生产中的技术难题,形成一批标志性、原创性成果。精准对接产业、企业发展需求,打通产学研用全链条,创新转化模式,让更多成果转化为新质生产力。

二是推进创新工作室联盟建设。完善线上云端联盟平台、线下纵横联盟体系,构建横向地域联盟和纵向产业联盟,以大国工匠和全国示范性创新工作室等为组带的跨区域、跨行业、跨企业“网状”联盟,孵化更多创新项目,攻克关键技术,破解瓶颈难题,培育优秀技术工人,充分激发广大职工的创新创造潜能。

三是深入开展劳模工匠助企行动。建立劳模工匠人才资源库,结合企业实际需求,精准匹配企业“需求清单”与劳模工匠“资源清单”,组织相关劳模工匠成立服务队,走进生产一线,提供技术支持、技能培训、创新成果交流等,帮助企业解决技术难题、提升职工技能水平,助力企业高质量发展。(作者为河南省总工会党组成员、副主席)

前沿观察

应用AI招聘不能逾越法律边界

田野

眼下,在企业招聘过程中,越来越多求职者面试中面对的不再是人类面试官,而是人工智能(AI)面试官。《2023年中国网络招聘市场发展研究报告》的统计显示,AI视频面试的应用场景已占到31.8%。专业招聘平台大力推动人工智能招聘系统研发和应用的背后,是庞大的市场需求。

AI招聘之所以受到青睐,源于它的多种优势。首先是高效,面对成千上万的简历,AI算力比人的筛选效率高很多。其次是客观,AI摆脱了人的主观偏见,对求职者的评价更加中立。最后是低成本,AI招聘节省了大量的时间、人力和物力成本。在不断发展过程中,AI招聘系统越来越智能,从最初的简历筛选到岗位匹配,再到AI面试,AI在招聘中能完成的任务越来越多,实践中,最新的AI面试系统已经具备了个性化追问功能。

但是,在享受AI招聘带来的科技红利同时,还应当警惕其可能带来的负面效应。面对智能招聘热潮必须作出的冷思考是:在科技上有能力做到的,在法律上是否都允许?AI招聘不是法外之地,必须在法律的轨道上运行,而这一点在技术迅猛发展的背景下常常被忽略。笔者归纳出在现行法律框架下,AI招聘过程中可能存在的法律风险,并尝试探索应对之道。

第一,透明度问题。许多求职者不明白,自己为什么被AI打了低分而出局?这背后反映的是算法黑箱问题。AI对求职者作出评价和决策的依据等算法运行机制应透明可释。招聘者负有对关键算法进行公开的法律义务,以便于求职者理解的方式进行解释。从求职者的角度看,法律已经赋予了其算法解释权,可拿起法律武器积极维护自身权益。

第二,公平性问题。AI可能对求职者作出不公平的评价,甚至引发算法歧视。算法歧视主要源于两方面因素:一是招聘者在设计算法时有意植入带有歧视性的参数,刻意排除某些求职群体;二是数据训练或算法设计本身存在科学性缺陷。就业权是一项基本人权,AI招聘关系到求职者能否获得工作,因此招聘算法属于高风险算法。AI招聘系统的设计者、使用者除了不断加强数据训练和改进算法以提升其科学性之外,还负有对招聘算法进行周期性风险评估的法律义务,应通过评估发现并消除歧视性风险。对于遭受不公平对待的求职者,可主张反歧视救济,既有的反歧视法对AI招聘仍然适用。

第三,个人信息与人格尊严保护问题。AI面试中的人脸识别、语音分析、情感识别等技术手段的运用,不可避免地要大量收集求职者的个人信息,其中包括人脸信息、声纹信息等敏感个人信息,这些信息的收集处理受到严格的法律限制。招聘者须依据个人信息保护法的规定履行个人信息处理者的义务。一是对求职者信息的收集必须以明确的招聘目的为限制,不能为其他目的所使用。二是遵循最小化原则,以满足招聘目的为必要限度,尽可能少收集个人信息,对已收集的信息不能永久保存,应在招聘完成后的合理时间销毁。三是应就收集个人信息向求职者履行告知义务并征得同意。四是履行个人信息保护风险评估义务。五是对收集的信息采取脱敏化、去标识化、匿名化等保密措施。对在AI面试中收集的个人信息,求职者依法享有查阅、复制以及删除的权利。除了个人信息保护之外,AI招聘还可能涉及人格尊严问题。值得关注的是,根据新近颁布的欧盟《人工智能法案》,分析雇员情绪的AI招聘系统属于不可接受的风险等级而被禁止,这恰恰是很多AI招聘系统宣称的先进技术。我国对此尚无明确禁止的立法,但是对于AI招聘可能给人格尊严带来的挑战应当持谨慎态度。

第四,对AI的人力监督问题。在赋予AI招聘功能之后,人类应当扮演什么角色值得反思。由于AI的局限性可能导致的算法失真、歧视等风险,招聘者不能完全袖手旁观,而应做好AI监督者。随着技术的升级,AI在招聘中的角色从最初的辅助性工作逐渐向独立作出自动化决策的方向发展。个人信息保护法第24条规定,如果一项决定是仅通过自动化决策的方式作出的且对个人权益有重大影响,那么个人有权拒绝该决定。招聘中的自动化决策影响到劳动者的就业权,显然符合该规定。这意味着,招聘者应当对AI形成的自动化决策作出人工审查。

AI招聘是技术发展的成果,提高了工作效率,但其必须在法律设定的边界内运行,实际招聘者才是监督者和最终决策者。(作者为天津大学法学院教授)

从工运历史中汲取奋进力量

中国代表团参加首届世界女工会议的历史意义

己的中心任务”。

为更好发挥女工作用,1950年8月,全国总工会要求各级工会设立女工部,考虑女工特殊需求。1956年1月通过的《1956年~1967年全国农业发展纲要(草案)》指出,对于妇女的生产劳动,坚决实行同工同酬的原则,标志着男女同工同酬进入国家制度层面。当时,世界妇女团结运动高涨,妇女代表提出了平等、自由与进步的倡议。1956年4月,国际民主妇联召开全体会议,将妇女的劳动提高提到世界发展需要的高度。正是在这些时代背景下,首届世界女工会议召开,就实现男女同工同酬、维护世界和平等问题展开讨论。

全国总工会对首届世界女工会议高度重视,将其作为展示中国女工形象的重要窗口。为做好参会工作,全国总工会于1956年3月发出倡议,号召女工积极参与,并从全国各地、各产业中选出女劳模、女先进生产者、女工会工作者作为会议代表,中国代表团由时任全国总工会女工部部长杨之华带队。

男女同工同酬是中国代表团向大会着重介绍了中国的男女同工同酬政策,并表示中国

女工已经在大规模的社会主义经济建设中获得经济平权,她们不仅能够从事各种工作,还有提高文化水平和接受技术训练的机会。

引导女工加入工会、参与工会工作是中国代表团回应最多的议题。杨之华介绍中国已有百分之九十以上的女工加入工会,有的还担任了工会干部,如全国总工会的书记处、主席团和执行委员都有妇女的身影。同时,从托儿所、职工住宅和职工家属等方面讨论了健全各级工会女工部对保障女工权利的重要意义。

通过本次大会,中国代表团与多国代表建立了深厚的友谊。她们与各国代表互赠礼物、签名、拍照,并为大会送上了用蚌壳制作的和平鸽,代表着千千万万中国女工和中国人民对世界和平的美好祝愿。

这次会议是世界工人阶级、世界妇女大团结的大会,中国代表团向全世界报告了中国女工工作的成就。

其一,向全世界展示在中国共产党领导下,中国女性通过劳动实现了妇女解放。早在党成立初期,中共二大制定的第一个《关于妇女运动的决议》就提到,妇女解放要伴随着劳动解放,在延安时期,“妇女通过劳动获得

解放”这一理念得到了塑造和系统宣传。新中国成立初期,在动员妇女参与增产节约的任务时又得到进一步弘扬。在中国共产党的领导下,中国妇女的身份认同在生产劳动领域逐步确立,走出了一条不同于西方的解放道路。

其二,展示了我国通过破除生产技术的性别壁垒,提高了广大女性的社会地位。中国代表团中的女炼焦车间主任、女服装设计师、女轮船驾驶员和女铁路技术人员正是在国家和工会的培养下成长起来的技术模范。以她们为代表的中国女工学习、掌握和运用生产技术,迎来了职业生涯的转折。进一步彰显了女工自身的价值,创造了有别于传统角色的新女性样板,对全世界女工提升社会地位、争取自身权利有一定的借鉴意义。

其三,展示了在国家和工会的关怀下,我国女工的生产得到改善。新中国成立后,工会把解决女工照料子女的难题作为女工工作的重点之一。同时,着力解决女工生育、哺乳和健康等特殊权益保障问题,使女工在生产与生活中的权益得到保障,彰显了社会主义制度的优越性。(作者单位:上海工会管理职业学院)