

以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系

促进高质量充分就业②

统筹推进高质量发展和高质量充分就业

观点

要坚持“人才是第一资源”,统筹推进高质量发展和高质量充分就业,把高质量就业作为实现人才支撑高质量发展的关键环节,深入贯彻落实就业优先战略。

田永坡

党的二十大报告提出,就业是最基本的民生,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。落实好这些要求,需要充分把握当前就业的基本特点及其成因,并结合高质量发展的需要统筹推进就业工作。

统筹推进高质量发展和高质量充分就业的逻辑

就业事关个人生计和国家发展。从劳动者角度看,就业既是其获得生存必需资料的基本途径之一,也是实现个人职业目标和自身发展的主要途径。国家统计局数据显示,2022年,全国城镇人均工资性收入20590元,占人均可支配收入的比重达55.8%,占比最高。党的二十大报告提出,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会,充分体现了就业对于劳动者的价值。

从国家发展层面看,就业是创造财富、实现强国的主要途径之一。劳动对一个国家或地区的发展至关重要,特别是随着劳动者素质的提高,凝结在其身上的知识和技能通过就业转化为现实生产力,可以为经济发

展提供强大动力。多数研究表明,人力资本对经济增长的贡献率占到三分之一甚至更高。从根本上讲,要发挥人才在国家战略中的支撑作用,从而推进高质量发展,也需要通过就业这个途径来实现,最终达到强国目的。

高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务,高质量就业是其中的必要之意。关于高质量就业,有多个评价指标体系和维度,但从就业的价值来看,高质量就业的核心要义在于最大限度地发挥劳动者的才能并让其获得相应的报酬和保障,从而实现人生价值和强国目标的统一。

统筹推进高质量发展和高质量充分就业需关注的重点

其一,科技进步从基础支撑层面推动就业和工作方式发生深刻变革。以数字技术为代表的新一代信息技术快速发展,对经济社会发展产生了深远影响。工业和信息化部数据显示,从2012年至2021年,我国数字经济规模从11万亿元增长到超过45万亿元,数字经济占国内生产总值比重由21.6%提升至39.8%。在劳动力市场上,数字技术的快速发展极大推动了要素组合方式和运行规则的变革,导致工作场所和工作方式的多元化、平台化越来越明显,远程办公、线上运营等场景得到迅速发展。

其二,人口结构转变和教育培训事业发展推动劳动力供给由数量优势转向质量优势。从2012年起,我国进入劳动年龄人口规模和占比不断下降、人口素质不断上升的历史时期。第七次人口普查结果显示,2020年,15岁~59岁年龄段人口为89438万人,占63.35%,比2010年降低6.79个百分点。具有大学文化程度的人口,15岁及以上人口的平均受教育年限两个指标出现上升。这种变化意味着,劳动力这一要素相七以往变得更为稀缺,更具价值,更需要通

过高质量配置来发挥其作用。

其三,劳动力市场需求结构和总量调整速度加快。在人工智能、大数据等新一代技术进步的推动下,我国的经济结构和运行模式发生巨大变化,进而对劳动力需求产生较大影响,“就业极化”“就业替代”“就业互补”等效应不断出现。从现实来看,技术进步对就业岗位的影响是复杂的,对于这种影响的分析,从岗位层面深入到“任务单元”层面,可能更具说服力。

其四,用人单位和劳动者的观念变化成为就业方式多样化的催化剂。随着人力资源服务等专业服务的发展以及用人单位对第三方服务接受程度的提高,一些用人单位开始将人力资源管理模块中的部分甚至全部交给第三方服务机构。很多地区都把发展人力资源服务业作为促进市场化就业的措施之一。从劳动力供给角度看,劳动者特别是新生代劳动者的职业观念和择业倾向也在发生变化,他们更加追求自由和个性。在就业形式上,新的工作方式、新职业等不断出现。

统筹推进高质量发展和高质量充分就业的路径

基于上述判断,要坚持“人才是第一资源”,统筹推进高质量发展和高质量充分就业,把高质量就业作为实现人才支撑高质量发展的关键环节,深入贯彻落实就业优先战略。

第一,着力提高劳动报酬在国民收入中的比重,完善劳动者进行素质提升的激励措施。党的二十大报告提出,努力提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。坚持多劳多得,鼓励勤劳致富。提高工人资本报酬,提高劳动者素质,是实现多劳多得的一个主要途径。公平、竞争、合理的劳动报酬制度,是实现劳动者投资回报的保障。

第二,着眼需求变化加快所带来的劳动者素质需求调整,大力培养高质量发展所需要的各类人才。实施创新驱动发展战略和建设以国内大循环为主体的新发展格局,离不开包括从科学家到就业人才在内的高素质人才队伍支撑。这需要全面发展高质量教育,要分类施策,继“职业教育和普通教育是两种不同的教育类型,具有同等重要地位”的发展定位之后,要更好地和可能性,减轻劳动者在人才培养资源的协同发力。

第三,协同推进不同类型就业制度的改革和构建。随着灵活就业和新就业形态劳动者数量的快速增长,灵活就业形态在就业中的作用变得日益重要并得到广泛关注和重视。这背后是劳动力要素与其他生产要素结合方式的变化,包括劳动力、数据、资本等在内的各类要素之间收益分配关系、各类群体的社会关系等均不同于传统工业社会。因此,一方面,要完善灵活就业和新就业形态劳动者权益保障制度;另一方面,要统筹考虑其劳动保障制度与传统就业模式下建立的劳动保障制度之间衔接的渠道和可能性,减轻劳动者在不同就业模式下转换时所带来的制度摩擦成本。

第四,着眼就业形式变化的趋势,做好各类信息统计和分析等基础工作。当前,我国已建立相对完善的就业统计信息体系,并发挥了应有作用。但随着劳动者工作搜寻途径、就业形态等的变化,这些数据已经不能完全反映劳动力市场的真实状况。要结合部分劳动者求职线上化、平台化、自主化的特点,利用现代信息技术开发此类途径所积累的劳动力求职、就业岗位的信息资源,综合税收、就业、市场监管等信息,形成劳动者就业的“信息链”。

(作者为中国人力资源科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员,全总工会理论和劳动关系智库专家)

热点思考

数字时代人工智能算法治理与劳动者权益保障

观点

对于人工智能技术广泛运用带来的劳动用工风险,应积极引导劳动者权益保障机制与人工智能规制的双向互嵌、渗透融合与关联协同,提供更有针对性与体系性的对策建议。

吴文芳

近年来,随着数字技术的快速发展,人工智能参与劳动用工管理的场景也越来越广泛。例如,就业市场上深度用于人才招聘领域的人工智能技术,其核心要素以海量数据进行算法计算为基础,分析求职者画像特征,通过深度学习的多模态模型“精准滤出最匹配优质人才”,并利用人工智能拟合专家经验,建立面试决策画布,辅助甚至替代人力资源部门专家决策。这些都已成为人工智能参与招聘的现实应用场景。

同时,人工智能也深刻嵌入在员工在企业的劳动用工管理过程,由算法编制的数字化系统对劳动者的管理范围不断扩大。在传统企业中,人工智能已从提升企业劳动生产率与执行的智能排班、智能考勤、智能工时管理,发展到劳动力效能的自动化、实时化评估等,技术策略得到全方位运用。新兴平台企业对从业者的管理则主要通过大数据挖掘和算法实现行为控制。

当前,人工智能技术在劳动领域各环节的全域融合已然成为重要的技术趋势,在享

受其提升管理效能作用的同时,也应关注其因侵害劳动者权益而可能产生的社会风险。

第一,劳动者的隐私权和个人信息被侵害的风险大幅增加。在求职阶段,各类求职招聘平台收集大量求职者个人信息,在此过程中,以非法收集方式侵害或泄露个人信息的情况时有发生。2021年5月,国家互联网办公室通报,51款求职招聘类软件存在违反原则收集与服务无关的个人信息、未经用户同意收集使用个人信息、未公开收集使用规则等违规行为,被要求限时整改。在劳动关系存续期间,用人单位作为主要的信息处理者和控制者,全面收集和掌握劳动者个人信息,包括教育背景、职业经历与专业资格、心理特征、工作状态乃至更为敏感的健康情况等。在工作环境管理日益数字化的背景下,新型信息收集方式层出不穷,信息收集和处理的便捷性,这些都大幅增加了劳动者隐私权和个人信息被侵害的风险。

第二,作为人工智能核心的算法并非“技术中立”,其决策可能导致就业歧视。算法不可避免具有偏见:一是算法代码中所包含的内部偏见,如开发人员设计的操作参数承载了开发者的优先价值,这些价值与利益在样本分类、变量拆分、数据清洗的过程中有可能放大原有偏见导致歧视;二是在算法运行的最终环境中所塑造的外部偏见,当前,人工智能技术已发展到深度学习型算法,机器学习使得算法运行日趋复杂,甚至出现设计者无法预料到的歧视性决策结果。例如,亚马逊在苏格兰爱丁堡的工程团队曾创建了复杂算法来搜索候选人简历,并获取大约5万个关键词语,用于在网络上抓取数据以推荐候

选人。在使用该系统不到1年人们就观察到,自动化招聘系统的结果对女性申请人不利,由于算法主要针对男性简历进行训练,系统得出的结论是男性为首选候选人。

第三,算法的不透明性导致“算法取中”监管困难。算法系统以多个非线性方式相互作用,使得监管者要重构特定决策十分困难。以平台算法监管为例,为保障外卖送餐员正当权益,2021年市场监管总局等七部门联合印发的《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》中提出,要通过“算法取中”等方式,合理确定订单数量、准时率、在线率等考核要素,适当放宽配送时限。然而,由于算法具有不透明性,法律监管只能提供一个框架,如何“取中”的具体设计仍由算法编写者决定。

数字时代的人工智能技术发展已深刻影响劳动领域。对于其广泛运用带来的风险,应加强从传统劳动法向智能社会劳动法转型的回应性研究,积极寻求劳动者权益保障机制与人工智能规制的双向互嵌、渗透融合与关联协同,提供更有针对性与体系性的对策建议。

针对劳动者隐私权与个人信息保护问题,应坚持用劳动法律特有的劳动合同法、劳动基准法与集体合同三条路径协作互补的方式解决。基准法是目前对劳动者个人信息保障效果最好、效率最高的途径。应通过出台不同场景下的个人信息保护标准,对求职者及劳动者个人信息处理划定立法的基准线。实践中,有关部门已经做出尝试,如人社部出台的《网络招聘服务管理规定》对个人信息被泄露等做出特别规定。就劳动者个人信息的集体保护而言,集体合同符合个人信息处理

的场景化需要。工会可就劳动者的个人信息保护事宜与雇主达成协议,在保护个人信息自决权与个人信息利用之间实现动态的、符合双方主体利益的平衡。劳动立法应将劳动者个人信息保护列入集体协商的内容范围,并对相关原则进行具体规定。在涉及劳动者个人信息相关争议的司法实践中,应根据自治与限制原则,对劳动关系下的信息处理作“合法、正当、必要”的体系性审查。

针对算法可能导致歧视以及算法权力滥用的问题,需要通过算法治理工具予以规制。在此过程中,应注重从算法治理的源头控制、关系控制与外部监管等模式引入劳动者权益保障机制。同时,重视算法治理中的个人新型权利,如算法解释权、免受自动化决策约束权等,以合理形式将其纳入劳动法律规制,关注劳动者参与算法治理的具体路径构建以及劳动者新型权利的赋权路径。从集体劳动关系视角,应强化工会的专业化赋权与第三方专业机构的制度化协作,积极参与算法设计、算法公开的监管程序。就程序救济而言,由于算法的排他性和高度技术性,应合理配置举证责任,完善救济渠道,同时强化企业落实算法治理责任,由企业承担违法与侵害劳动者人格尊严的后果,并根据算法治理的要求实现监管机构的多元化与专业化。

总之,化解人工智能技术给劳动领域带来的用工管理风险,不应局限于单向度的算法治理或劳动法律制度完善,而应在反思算法治理的理论体系基础上超越劳动法领域,融合算法治理的法治力量,以开放性、跨越性和交叉性的研究视野建构劳动者权益保障机制。

(作者为上海财经大学法学院教授)

从工运历史中汲取奋进力量

我国劳动竞赛的发展历程与经验启示

观点

劳动竞赛从中央苏区时期发展至今,一直是中国工会围绕中心服务大局的重要载体,有着悠久的历史 and 与时俱进的时代内涵。

郭秋萍 邹卫民

劳动竞赛是社会主义生产关系的重要体现,起源于苏联的“共产主义星期六义务劳动”。在我国,劳动竞赛从中央苏区时期发展至今,一直是中国工会围绕中心服务大局的重要载体,有着悠久的历史 and 与时俱进的时代内涵。

新民主主义革命时期,党领导广大群众主要围绕保障供给、支援前线的目标开展生产竞赛。我国最早的劳动竞赛始于1932年至1934年中央苏区开展的群众性竞赛活动。抗战时期,劳动竞赛有了更广泛的发展。从1939年在延安开展起来并逐步向冀鲁豫、晋西北等抗日根据地扩展的大生产运动是一场规模宏大的竞赛活动。1941年陕甘宁边区发起的“五一”生产大竞赛,极大提高了边区生产效率并涌现出一批劳动英雄。解放战争时期,各解放区工会动员广大工人群众积极生产,巩

固后方、支援前线,组织开展了“增产立功运动”等“新英雄主义的竞赛”,为“迎接中国革命的新高潮”提供了物质支援。

新中国成立初期,各国营工厂企业以医治战争创伤、迅速恢复国民经济为目的,广泛开展劳动竞赛。以“创造新纪录”为主要内容的增产节约运动从东北发起,陆续推广至全国。抗美援朝战争开始后,全国总工会于1951年2月作出在全国开展马恒昌小组竞赛运动的决议,并将劳动竞赛逐步扩展到私营工厂企业。从1953年起,我国开始实施第一个发展国民经济五年计划。工会在全国职工中进一步开展劳动竞赛,并先后开展了技术革新运动和先进生产者运动等活动,掀起“比学赶帮超”的热潮。1954年4月,全国总工会作出在全国范围内开展技术革新运动的决定。1956年2月,全国总工会通过了《关于开展先进生产者运动的决议》,先进生产者运动成为全国性的群众运动。

改革开放初期,全国各系统和行业陆续组织开展“双增双节”,挖潜增效和为“四化”立功

等劳动竞赛。中国工会九大之后,增产节约运动在各行各业普遍开展。进入21世纪,国家实行自主创新发展新战略,全国掀起了以创建“工人先锋号”为载体的主题竞赛热潮。2011年1月,全国总工会制定并颁布《2011—2015年劳动竞赛规划》。这是我国制定的第一个全国性五年劳动竞赛规划,标志着劳动竞赛的系统性和科学性有了重大发展。

进入新时代,习近平总书记对工人阶级和工会工作作出一系列重要论述,明确提出劳动竞赛在新时代要注入新内涵。2016年9月,全国总工会下发《2016—2020年劳动和技能竞赛规划》,首次把技能竞赛与劳动竞赛的概念相融合,体现了党和国家对职工技能提升、企业技术创新的高度重视。2021年7月,全国总工会下发《劳动和技能竞赛规划(2021—2025年)》,首次提出在推动高质量发展中充分发挥工人阶级主力军作用的竞赛基本原则。党的二十大后,面对新的机遇和挑战,劳动和技能竞赛进一步向新业态延伸,内容不断丰富、形式更加多样、领域不断拓展。

回顾我国劳动竞赛的历史沿革,可以得出以下启示。其一,劳动竞赛是中国工会的优良传统和工作品牌,更是社会主义制度优势的集中体现。劳动竞赛在各个历史时期都对革命、建设和发展生产起到了重要的推动作用,是工会团结带领广大职工群众建功立业的重要平台。其二,劳动竞赛始终坚持守正创新,在传承中实现创新发展。劳动竞赛的内容和形式始终与时代发展、人民命运同频共振,各个历史阶段劳动竞赛主题在变,名称在变,但其发挥工人阶级主力军作用、坚持集体与个人利益兼顾的实质内核没有变。其三,劳动竞赛的开展与推进,始终遵循服务大局和以人民为中心双重价值主线。劳动竞赛的发展历史,就是坚持国家建设、企业发展、人民幸福目标协同发展的历史,劳动者在相互帮助、共同提高的竞赛中收获技能的提升,也进一步焕发主人翁意识和劳动积极性。在强国建设、民族复兴的新征程上,要更好发挥劳动和技能竞赛作用,为中国式现代化建设贡献力量。

(作者单位:上海工会管理职业学院)

这些政策 促进高校毕业生就业
高校毕业生是国家宝贵的人才资源,2023年我国高校毕业生规模再创历史新高,预计将达1158万人。
如何促进高校毕业生等青年群体就业?这些政策一起来看。
加力渠道拓展
进一步完善毕业生就业创业的支持政策,实施政策服务落实专项行动,加快政策兑现,稳定扩大国有企业招聘,稳定事业单位、基层项目招聘招聘,引导毕业生到中小微企业、城乡基层就业,支持毕业生自主创业、灵活就业。
加力岗位推送
继续推进公共就业服务进校园活动,将岗位信息、指导培训、创业扶持等服务送到毕业生身边。
推出“职引未来”系列专项服务活动,发动行业协会、社会机构、知名企业广泛参与,推出更多有特色的行业专场招聘。
加力见习培训
继续实施百万见习岗位募集计划,募集一批高质量见习岗位,推出一批国家级见习示范单位,提升毕业生实践能力。
针对毕业生职业发展需要,积极开展技能培训,支持毕业生实现技能就业。
加力困难帮扶
对离校没有就业的毕业生,提早做好信息衔接,做实帮扶台账,及时跟进提供实名制服务。
对脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等困难毕业生实施重点帮扶,优先提供服务,优先推荐岗位。
对失业青年及时纳入就业失业管理服务,对长期失业的加强实践引导和分类帮扶。

前沿观察

打破“唯学历论”建立以能力为导向的人才选拔机制

李长安

眼下,针对高校毕业生的校园招聘活动正在火热进行中。由于今年高校毕业生数量达到1158万人的历史新高,社会各界都在努力采取多种措施缓解就业压力。不过,在求职招聘过程中,也出现了一些不合理的招聘行为。其中,一些用人单位设置了只招“985”“211”“双一流”“双一流”高校毕业生的招聘条件,引来很多求职者的质疑。

对高校进行分类和排序,本意是教育管理部门进行高校和学科评估,以便于科学管理的一种常见做法。但如果将其简单地按照此标准运用到招聘中,容易陷入经济学中的“统计性歧视”。即由于信息的不对称和不完全,用人单位在劳动力市场上进行招聘时,往往将求职者的群体特征推断为个体特征,这种做法会使不利群体遭受就业歧视。比如,用人单位认为“985”“211”“双一流”高校毕业生一定比非此类高校毕业生的素质高。事实上,大多数高校都有自己的强项和弱项,在对个体学生素质的判断上,不宜搞“一刀切”“唯学历论”。

之所以会出现招聘中的“学历门槛”现象,主要原因是近些年大学毕业生数量逐年增长,在短期内形成了供过于求的状况,这是导致一些用人单位“掐尖”招聘的根源之一。面对数量庞大的高校毕业生群体,用人单位似乎抓住了挑选人才的机会,于是有意设置各种门槛,其中在学历和学校上设置要求是一种既简单又容易操作的方法。特别是在互联网招聘日益普及的当下,一些用人单位要求平台公司利用大数据和算法的优势,设置隐性的学历、学校要求条件,对简历进行自动筛选。

值得注意的是,“学历门槛”现象几乎表现在各种学历中,即便是对博士毕业生,一些用人单位在招聘过程中,也会对“第一学历”设置门槛,通常做法就是要求“第一学历”必须为“985”“211”等高校毕业,否则不予录用。

很显然,在招聘中设置“学历门槛”是给大多数大学毕业生的求职之路“添堵”。毕竟在我国3000余所高校中,名校、名专业仍只占少数比例,绝大多数大学毕业生都来自一般性高校和专业。如果对学校和专业设置过高的门槛,那么大多数大学毕业生的求职都会受到影响。事实上,“唯名校论”“唯学历论”不仅会对求职者造成一定影响,从宏观角度看,在劳动力市场中存在着诸多阻碍劳动力优化配置的不合理因素和就业歧视现象,正是推高我国青年失业率的重要原因之一。此外,过度要求高学历、名校毕业还容易造成人才浪费、知识贬值。在不需要相关知识技能的岗位上招录超过实际需求的人才,本身也是一种人才错配,是需要纠正的不当行为。

针对招聘中的“唯名校论”“唯学历论”问题,相关部门也出台过一些针对性的纠偏政策。比如,早在2013年,教育部就明确要求,凡是教育行政部门和高校举办的高校毕业生就业招聘活动,严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息。但这一要求只限定于教育领域,并且没有得到严格执行。此外,有关部门还多次强调,国家教育行政部门相关政策及文件中从未使用“第一学历”这个概念。

要给所有求职者公平的就业竞争环境,当前,应打破不合理的求职门槛,扩大人才选择范围,建立起以品德和能力为导向,以岗位需求为目标的人才选拔机制,通过设计精细、严格的选拔流程,让更多有真才实学的人才得以被发现,形成“不拘一格降人才”的选拔氛围。

此外,更为重要的是,要加强劳动力市场的法治建设,严格按照劳动法律法规的规定,对涉嫌就业歧视的行为予以打击。目前,我国虽有一些促进就业公平的法律法规,但相关规定仍过于宽泛,且未将学历、年龄、户籍等常见的就业歧视因素纳入其中。因此,有必要加快劳动法律法规的完善工作,为促进高质量充分就业目标的顺利实现提供制度保证。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)