

数智时代,如何全方位提升职工生活品质?

- 职工对生活品质的追求已经从“量”的需求向“质”的提升转变
- 数智技术的影响呈现“双刃剑”效应,既创造并赋能就业,也带来新的风险与挑战
- 着力推动构建以“技术向善、权益生根、发展共享”为核心目标的职工生活品质提升格局



本报记者 兰德华 魏思琪

实现人民对美好生活的向往是中国式现代化的出发点和落脚点。“十五五”规划建议提出,加大保障和改善民生力度,扎实推进全体人民共同富裕,并强调“提高人民生活品质”。

当前,我们正快速步入数智时代,人工智能、大数据等新技术深刻改变着生产方式、工作形态和生活方式。在这一背景下,职工对生活品质的期待有哪些变化?数智技术如何赋能职工生活品质提升?又带来了哪些新挑战?围绕“数智时代,如何全方位提升职工生活品质”这一主题,《工人日报》邀请专家学者、工会干部和新就业形态劳动者展开对话。

数智时代职工生活品质的新内涵

记者:如何理解“加大保障和改善民生力度,扎实推进全体人民共同富裕”这一目标,对实现“十五五”时期经济社会发展主要目标的重要意义?提高广大职工的生活品质又有何特殊意义?

李长安:不断提高职工生活品质,是坚持以人民为中心发展思想的具体体现,也是推进工会工作高质量发展的重要抓手。职工是促进共同富裕的重要力量,也是共享共同富裕成果的主要群体。努力提高职工生活品质,不仅能够更好地满足人民群众对美好生活的向往,也是构建以国内循环为主,国际国内双循环相互促进新发展格局的必要举措。

持续提高职工生活品质,有利于扩大内需,扩大消费数量和提高消费质量,为稳增长提供新动能;有利于改善职工生活,加快向高品质生活品质迈进的步伐;有利于改善劳动关系,促进和谐劳动关系更加稳固。“十五五”时期是基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期,提高职工生活品质机遇与挑战并存。让职工的获得感、幸福感、安全感更加充实更有保障,是各级工会组织的一项重要工作。

记者:数智时代,您认为“职工生活品质”的内涵应该包括哪些方面?与过去相比,职工对美好生活的期待出现了哪些新变化、新趋势?

李长安:数智时代,职工生活品质的内涵发生了深刻变化。让广大职工“劳动有尊严、发展有空间、生活有质量、精神更愉悦”,已成为当前产业工人队伍建设改革的重要内容和组成部分。相关调查显示,在生活品质的需求方面,职工对收入的态度日益理性,期待收入增长有制度保障,希望深化工资集体协商;更加注重自我价值,拓展职业发展空间,不断提高实现高品质生活的能力价值;在职工福利方面,希望有更为健全和稳定的保障体系。值得注意的是,随着技术发展的加快,越来越多的职工在职业技能培训方面提出了更高要求,希望成为新技术革命的引领者。

苏文帅:职工生活品质是“人民生活品质”在劳动者群体中的具体体现,是中国式现代化进程中衡量发展成果共享水平的重要指标。它不仅包含物质层面的保障,更涉及精神、权利、发展等多维度权益的实现,是一个内涵丰富、动态发展的概念体系。

在数智化时代背景下,其核心内涵应系统构建于以下五大支柱,分别是体面劳动与合理回报的尊严感、全面覆盖与灵活适配的安全网、工作生活和谐共生的平衡感、精神富足与价值实现的意义感、适应变革与持续成长的发展韧性。

与以往相比,职工对美好生活的期待呈现显著变化:一是需求层次从“生存型”向“发展型”跨越。在物质条件持续改善的基础上,更加注重职业尊严、心理健康、环境友

好、个人成长等高层次需求。二是价值取向从“经济优先”向“综合平衡”转变。不再单一关注收入绝对值,会同等重视工作的自主性、创造性、公平性等。三是权利意识从“被动接受”向“主动参与”转型。职工日益要求参与涉及自身权益的规则制定,特别是算法规则,追求分配公平、机会公平与程序公平,维权诉求更加主动、具体。四是发展观念从“静态稳定”向“动态适应”转变。充分认识到变化成为常态,对终身学习、技能更新、职业转型具有强烈期待,希望通过持续赋能掌握自身发展主动权。

记者:数智技术给日常工作带来了什么影响?职工在就业质量、收入、职业发展等方面的需求发生了哪些变化?社会各方在回应这些新需求方面,有哪些新探索?

魏团结:科技对物流行业改变很大。比如,很多快递站点引入了智能分拣带,原本手动分拣要从数千件包裹里分出自己负责的小区,工作量很大,效率也很低。有了智能分拣带,包裹自动分到自己的筐里,节省了时间,提高了效率,更提升了收入。现在我们可以送更多包裹,也能揽收更多,去年12月中旬,我就接到个大订单,有2200多单,收入也提高不少。因为科技提高了工作效率,所以我们有更多经历去开展业务。此外,现在物流无人机、无人车送货也很普遍,都是造福我们的好科技。

苏文帅:新技术新业态深刻重塑劳动世界格局,也推动职工核心需求发生结构性变迁。就业质量方面,职工需求从“岗位保留”转向更加注重“就业增值”。收入稳定性方面,职工需求由“固定薪资”转向追求“公平透明、具有韧性的报酬体系”。社会保障方面,职工需求从“单位依附”转向“全民权利与个性化适配”。职业发展方面,职工需求从“组织内线性晋升”转向“跨边界、基于能力的终身成长”。职工更加追求通过能力提升实现横向流动与复合型发展。

为积极回应上述深刻变化,各方面正在开展前沿性和系统性探索。企业层面,平台企业在全国总工会指导下推动,围绕算法规则、报酬体系、劳动安全等核心议题开展集体协商实践。部分科技公司试点“任务众包+技能认证”模式,配套建立基于贡献与能力的多元化激励体系。政府层面,制度创新是关键抓手。当前正在大力推行“互联网+职业技能培训”模式,不断拓宽技能价值实现渠道。工会层面,着力深化服务与维权工作的数智化转型和有效覆盖。通过建设线上线下相结合的“工会驿站”和“职工之家”APP平台,为新就业形态劳动者提供便捷可及的常态化普惠服务。持续建设工匠学院和培训基地,组织开展数字技能竞赛,加快构建适应产业变革的技能形成体系。

李长安:概括起来,职工对生活品质的追求已经从“量”的需求向“质”的提升转变。广大职工不仅需要有工作岗位,还需要更高质量更加充分的体面就业。从基本工作需求,向更加强调职业发展空间转变。实现工作生活平衡和职工自我价值的提升,也成为高品质生活的标配。

职工生活品质提升的机遇与挑战

记者:近年来,我国在提升职工生活品质方面取得了哪些进展?数智技术在其中发挥了什么作用?

李长安:应该说,2021年以来,各级工会一直致力于提升职工的生活品质,取得了阶段性成果。广大职工在工资收入、社会保障、权益保障等各方面均得到了显著的提升。这其中,数智技术在工会工作中得到了越来越多的应用。2024年1月,《全国总工会广泛运用人工智能行动》出台,人工智能技术逐渐渗透到工会的日常工作,极大地提升了工会工作的效率。毫无疑问,在提升职工生活品质方面,包括人员招聘、岗位匹配、绩效评价、权益保障、技能培训等方面,人工智能技术也发挥着越来越重要的作用。

苏文帅:我国在提升职工生活品质方面取得了全方位成就,与经济社会发展同步推

进。主要表现在收入与就业基础持续巩固、社保体系持续健全完善、劳动条件与安全保障显著增强、技能人才培养体系持续健全等方面。

数字智能技术在以上进展中发挥了“加速器”和“赋能器”的双重作用。在提升服务效能方面,依托大数据与人工智能技术,实现了就业信息的精准匹配、社保业务“一网通办”以及法律咨询的在线高效响应,大幅提升了公共服务的可及性与便捷性。在优化劳动环境方面,物联网和传感技术广泛应用于工作场所,实现对安全隐患和职业危害因素的实时监测与智能预警,有力推动了安全生产由被动处置向主动预防转型。在促进技能发展方面,人工智能驱动的个性化学习平台可为职工量身定制培训方案,虚拟仿真实训有效突破了高危、高成本技能培训的场地及安全限制,使技能提升更加高效安全。

本期嘉宾:

中国工运研究所所长 苏文帅
对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员、全总工会理论和劳动关系智库专家 李长安
北京市劳动模范、京东物流北京金融街站快递员 魏团结

记者:数智时代,职工在收入、工作与生活平衡、心理健康等方面面临哪些新挑战?如何避免“数字鸿沟”导致的生活品质分化?

李长安:当前,职工平均收入仍有待提高,收入分配差距较大仍是一个较为突出的问题。改革开放以来,我国劳动者工资实现了持续增长,并基本保持与经济增长速度同步。但相对来说,一些劳动者尤其是产业工人收入仍有待提高。工作时间上,国家统计局的数据显示,我国劳动者的周平均工作时间长期高于法定周工作时间,影响了职工工作生活平衡。特别是“数字鸿沟”的存在,影响了劳动力市场的就业公平。因此,要从教育公平的角度入手,高度重视职工职业技能培训,特别加强对灵活就业人员、农村脱贫农民、超龄劳动者等群体的权益能得到更多保障。

苏文帅:与传统工业社会不同,数字时代,劳动关系发生了较大变化。与此同时,灵活就业人员在权益保障方面出现了许多新的情况。同时,在人工智能时代,灵活就业人员“困在算法里”的现象也较为普遍。因此,工会工作也要与时俱进,采取更加有效的应对措施,切实保障灵活就业人员的合法权益。

苏文帅:数智技术的影响呈现明显的“双刃剑”效应。

苏文帅:数智技术的负面影响,要实施系统性干预。

苏文帅:数智技术的负面影响,要实施系统性干预。