

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神 理论圆桌

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”。

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,加快向高质量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

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。

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,也能增收更多,去年12月中旬,我就接到多个订单,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推动下,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靶。

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:当前,我国灵活就业人员已达2亿人,并且数量还在增长。这一群体在收入、社保、职业培训等方面面临哪些特殊挑战?数智技术在其中产生了哪些影响?

魏团结:我们公司的快递员和全职外卖骑手是签劳动合同,缴纳五险一金的,在这里我也呼吁社会各方多为新就业群体着想。在收入上,多劳多得是一方面,工伤、医疗、养老等保障还是很有必要的。此外,技能培训、职业晋升也是目前新就业群体亟须的,希望我们的权益能得到更多保障。

李长安: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。一方面,技术作为新型生产要素,创造并赋能就业,同时工作呈现较强的灵活性。同时,技术赋能效应显著,如在线学习平台降低了技能培训门槛,数字化政务服务提升了参保便捷性。另一方面,技术也带来新的风险与挑战,并可能放大既有脆弱性。算法管理在提升资源配置效率的同时,也可能异化为对劳动过程的隐形控制与劳动强度加压工具。更需重视的是,技术表面的中立性易掩盖权益保障机制的结构性缺口。

数智时代提升职工生活品质的布局与路径

记者:“十五五”规划建议提出“健全终身职业技能培训制度”。面对技术的快速迭代,如何构建更加普惠、便捷、有效的技能提升体系,帮助职工持续提升就业能力?

李长安:当前,就业结构性矛盾仍然存在,职业技能培训是缓解结构性失业的关键所在。当前,要以统筹“投资于物”和“投资于人”为政策重点,不断创新“人工智能+工会”工作的模式。数字化、智能化岗位涌现使AI人才需求激增,人才供需矛盾已成为结构性就业问题的主因。应加大对人的投资,加快教育改革,完善职业技能培训体系,构建终身学习制度,提升人口素质与技能,推动从“人口红利”向“素质红利”转变。同时,完善就业服务体系,利用AI技术打造精准、“一对一”的服务网络,缓解信息不对称与供求失衡。在不断完善终身职业技能培训制度、充分发挥政府主导作用的同时,鼓励和支持企业在职业技能培训中发挥作用,同时激发职工参与培训的主动性和积极性。要把提高培训实效放到重要位置,以是否真正提高职工职业技能水平为评价标准和最终目标。

苏文帅:构建适应数智时代发展要求的技能提升体系,其核心要义在于实现“需求精准响应、资源高效配置、成果全面认可”,着力构建起政府主导、市场参与、个人主动作为的技能形成生态系统。

一是加强需求侧洞察与供给侧改革的协同推进。建设并完善国家级与行业级“数字技能监测与预警平台”,推动各类培训资源加速调整与更新进程,确保培训内容与未来岗位需求高度契合。二是构建广泛可及的“数字学习新型基础设施”。系统整合并升级现有在线培训平台,建立权威统一的“国家职业技能数字资源中心”。三是深化技能评价与激励体系改革。切实将技能等级与薪酬待遇、积分落户、子女教育等社会激励措施有效衔接,提升技能价值的社会认可度与显示度。四是完善重点群体支持机制。对吸纳重点群体就业并开展“学徒制”“企校双制”培训的企业,进一步加大税收减免与培训补贴力度。探索设立面向新就业形态劳动者的“技能提升专项账户”,通过平台计提、政府补贴、个人投入等多渠道筹措资金,专项用于其自主选择的培训项目。

记者:在数智时代,工会如何创新服务模式,更精准、高效地服务职工?

苏文帅:工会数智化转型是从“反应式服务”向“预见式服务”、从“普惠式覆盖”向“精准式赋能”的战略性升级,其核心在于构建“数据驱动、智能研判、主动服务、协同共治”的智慧工会新范式。

第一,扎实推进工会“数字孪生”与智能感知网络建设。依法合规整合数据,构建动态更新的职工权益“数字画像”。依托大数据模型,实时监测区域、行业及特定群体的动态,推动工会工作模式由

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。工作时间内,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教育培训力度,尽快弥合“数字鸿沟”。

苏文帅:为缓解“数字鸿沟”扩大对职工生活品质的负面影响,要实施系统性干预。在政策层面,着力推动将“数字包容”纳入基本公共服务目标体系,强制推进公共数字服务的适老化与无障碍改造。加强算法审计与监管,通过立法保障劳动者的“算法知情权”与“算法拒绝权”。将数字技能培训纳入终身职业技能培训体系,并对重点群体予以资源倾斜。在企业层面,应切实落实培训主体责任,开发与业务深度融合的数字技能培训课程,明确数字工具使用的时空边界,保障职工“离线休息权”。

“事后帮扶”向“事前预警、事中干预”转变。第二,着力研发智能化、全周期的权益维护工具链。在“职工之家”APP平台深度集成AI法律顾问系统,提供在线咨询及文书撰写服务,并对接劳动争议在线调解与仲裁功能。第三,实现服务资源的精准匹配与个性化推送。积极探索“职工数字卡包”,整合福利兑换、互助保障与学习积分等功能,实现权益的便捷化管理与跨区域通兑。第四,赋能集体协商与民主参与的数字化转型。建设线上协商与民主管理平台,有效突破时空制约,提升职工参与度。

记者:未来,您最希望看到哪些改变,让数智时代的工作和生活更有品质?

魏团结:生活节奏越来越快,快递也会越来越快,数智时代工作效率会更高。我希望未来北京街头也能出现无人车送快递,还有爬楼机器人,这样我们小哥就可以把更多精力放在更高技能、更有创造性的工作内容上,这是我的愿望。

苏文帅:展望未来,工会将继续坚持以职工为中心的工作导向,着力推动以“技术向善、权益生根、发展共享”为核心的工作布局。

在个人层面,工会致力于助力广大劳动者成为“数字时代的主人翁”,不仅提升其数字工具应用能力,更注重培育批判性思维与依法维权意识,支持劳动者积极规划并主导其数字职业发展,实现技术赋能下的全面成长与素质提升。在企业层面,工会倡导将“负责任的算法”与“人性化的管理”纳入商业伦理。推动企业在技术研发与商业模式设计全流程中,系统融入劳动者权益保障机制,主动开展算法影响评估与民主协商,加快构建既充满创新活力、又体现人文关怀的劳动组织关系。在政府层面,工会将积极推动相关法律法规与政策体系实现与数字劳动形态相适应的系统性完善,努力为各类劳动者提供更加清晰、稳定、公平的权益预期与制度保障。在企业层面,工会将推动构建尊重劳动、崇尚技能、强化保障的社会共识与文化氛围。

李长安:要充分发挥技术进步对职工生活品质带来的积极影响和作用,多措并举防范可能引发的冲击,坚持以职工为中心的发展理念,做好工会工作。企业应该切实履行社会责任,在构建和谐劳动关系和保障职工权益方面发挥主体性作用。对于职工个人来讲,也要树立终身学习的理念,不断提高个人素质,掌握过硬本领,以应对新技术革命的挑战。只有各方共同努力,职工生活品质才能不断升级。



扫码观看  
访谈视频



前沿观察

石磊

安全健康权益是产业工人的基本权益之一,劳动保护是实现安全健康权益维护的重要途径。加强产业工人劳动保护工作,能够不断增强产业工人的获得感、幸福感、安全感,是关系产业工人切身利益的大事。

从现状来看,我国产业工人数量庞大,整体劳动保护的问题主要体现在三个方面。一是产业工人的劳动保护技能水平不高。一方面,企业在产业工人劳动保护技能培训上投入有限,产业工人难以获得系统性培训机会;另一方面,劳动保护技能形成本身的系统性与复杂性,导致产业工人难以形成系统性的劳动保护技能。二是现有劳动保护技能与生产技能需求适配度不高。在当劳动方式和就业形态日益多元化的趋势下,许多企业针对产业工人的劳动保护技能培养培训方式相对陈旧,缺乏对现代化生产技术的引导,导致产业工人储备的劳动保护技能与科技发展脱节。三是传统与新型安全健康风险交织并存。新业态、新能源等带来了相关产业颠覆性变革与转型升级,同时也带来了新的安全与健康风险,其劳动保护方式方法与传统业态有较大区别,但目前对这些领域的劳动保护举措尚显不足,导致相关劳动者在遇到工作安全与健康风险时无法得到相应保障。

劳动保护是一项系统工程,需要政府、企业、工会以及职工自身的共同努力,构建聚焦劳动保护素质培养、技能提升的系统性劳动保护体系。

第一,把提升产业工人劳动保护技能作为深化“产改”的重要工作。劳动保护技能提升涉及四个方面:一是加大产业工人劳动保护培训的投入力度,完善经费投入机制,配置合适的培训师资和场地,保障培训的覆盖范围符合实际需求。二是制定系统化、长期性的产业工人劳动保护技能培训计划,结合行业特性和岗位风险,科学制定培训计划,明确不同阶段的重点培训内容,推动劳动保护技能提升持续、稳定进行。三是开展产业工人劳动保护技能提升分层培训,依照产业工人的岗位差异和实际技能水平,进行有针对性的技能提升,通过分层培训实现精准全面的劳动保护技能提升。四是坚持理论知识与实践应用能力相结合,推动劳动保护知识向能力转化,通过情景模拟、岗位现场教学和模拟演练等方式,引导产业工人在实际操作中掌握劳动保护技能。

第二,探索适用于我国产业工人发展的劳动保护技能形成体系,提高技能适配度。一是加强对重点人群安全健康等劳动保护干预的力度,要针对水平较低的行业领域进行干预,着力提升产业工人劳动保护能力于干预覆盖面。二是对产业工人劳动保护技能形成机制进行系统研究和完善,使产业工人适应飞速发展的劳动保护技术,具备与数字时代相匹配的劳动保护能力。三是以发展新质生产力、促进高质量发展为出发点,提高技能培训与产业发展、技术革命的适配度,压实企业主体责任,加大复合型产业工人培养力度。

第三,系统推进针对新型安全健康风险的产业工人劳动保护体系建设。一是完善适应新型风险的制度体系。加快针对新型安全健康风险的立法与标准更新,在劳动保护相关法律法规中增加针对新业态、新能源、新工种等领域的特殊保护条款,在国家标准和行业标准中增加适应新型风险工作场景的产业工人劳动保护指南。二是创新针对新型风险的监管与服务体系。根据产业工人劳动保护新风险的行业特性建立分级管控机制,利用物联网、大数据等手段对重要风险点进行动态监督;设立区域性服务中心,为企业及产业工人提供风险诊断、防护设备共享、职业健康咨询等公益性支持。三是推动关于产业工人新型风险的前瞻性研究。支持科研机构开展新兴行业职业危害机理、长期健康影响及防护技术研究;定期发布新业态劳动安全风险白皮书,为政策制定提供依据。

第四,进一步加强工会在产业工人劳动保护中的多方参与监督作用。一是强化制度保障,明确工会监督的法定地位与职权。在劳动保护相关法律法规中进一步细化工会参与产业工人劳动保护监督的具体权限、程序与责任,推动工会在劳动保护过程中的管理权、监督权与参与权落到实处。二是拓展监督渠道,构建多层次、网格化的监督体系。推动建立政府工会、属地主管部门工会、企业工会三级联动的产业工人劳动保护监督委员会;鼓励在产业工人集中的工业园区、产业集群依法成立工会联合会;推动行业协会牵头制定本行业产业工人劳动保护自律公约;夯实职代会参与产业工人劳动保护的作用,形成“横向到边、纵向到底”的网格化工会监督体系。三是优化协同机制,增强监督合力。建立健全工会与应急管理、卫生健康、人社等部门的联合检查、定期会商、信息共享机制,推动实现工会反映的产业工人劳动保护问题“部门必查、整改到位”的闭环管理。

综上所述,提升产业工人劳动保护水平,是推动产业高质量发展的重要支撑,也是增强产业工人安全感、价值感与幸福感的的关键所在。因此,加强产业工人劳动保护具有深远的现实意义。要将劳动保护能力的提升,深度融入“产改”全过程,加快构建符合我国实际的劳动保护技能培育体系,系统建立应对产业工人新型安全风险的长效机制,充分发挥工会的监督与维权职能,积极营造重视安全、崇尚健康的产业工人劳动文化氛围,为产业转型升级与高质量发展注入坚实保障。

(作者单位:中国劳动关系学院)

加强劳动保护,产业高质量发展题中应有之义