

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神 高端笔谈

人工智能时代改善收入分配结构的关键路径

李长安

党的二十届四中全会通过的“十五五”规划建议明确提出,“十五五”时期经济社会发展的主要目标之一是人民生活品质不断提高,包括居民收入增长和经济增长同步、劳动报酬提高和劳动生产率提高同步,分配结构得到优化,中等收入群体持续扩大等。扎实推进全体人民共同富裕,需要不断完善收入分配制度。因此,加快收入分配制度改革,着力提高居民收入水平、优化收入分配结构,既是当前提振消费、扩大内需的迫切需求,也是扎实推进共同富裕的必由之路。

当前,以人工智能技术为代表的科技进步正深刻重塑经济社会发展格局,改变人民生活方式,更将对收入分配格局产生影响。大力发展以人工智能技术为代表的新质生产力,是推进中国式现代化的重要战略部署。需以人工智能技术发展为契机,充分释放其在提高居民收入、优化分配结构中的积极效能,实现技术进步与收入分配优化的双向赋能、协同推进。

人工智能技术对收入分配的影响

从机制上来说,人工智能技术对收入分配会产生怎样的影响,理论界存在一定分歧。一种观点认为,人工智能会替代部分劳动者的工作岗位,加剧收入不平等现象。另一种观点认为,人工智能并不必然导致收入分配差距的扩大。相反,许多证据表明,在人工智能技术进步的进程中,居民收入将得到提高,收入差距也会逐步缩小。不仅如此,人工智能技术进步还具有一定的普惠性。以人工智能技术为支撑的数字经济,能够借助互联网平台,突破地域、时间等方面的限制,降低就业创

业门槛,从而为偏远地区居民、残疾人等群体创造更多就业创业机会,这也是数字经济普惠性带来的收入扩散效应。因此,可以肯定的是,人工智能将引发居民收入的重新分配。与此前的技术革命相比,人工智能技术进步对居民收入的影响存在不少共性,但也呈现出一定的独特性。人工智能最大的特点是智能化,即通过模拟和学习人类的思想和行为,实现由“简单替代”向“复杂替代”的升级。同时,人工智能不仅能替代低技能的体力劳动,也正在向中高技术劳动者延伸,替代部分智力活动。这也是人工智能重塑收入分配格局的底层逻辑。

人工智能技术发展为改善收入分配带来机遇

当前,我国收入分配领域仍存在居民收入水平不高、分配结构不合理等问题。人工智能技术的快速发展与广泛应用,能够创造更多就业岗位,提高居民收入、优化分配结构,为破解这些难题提供了机遇,具体体现在以下几个方面。

一是为促进经济发展、扩大国民收入总规模增添新动能。提高居民收入水平,前提是持续扩大国民收入总量。“十四五”期间,科技对经济增长的支撑作用日益凸显,人工智能作为科技进步的代表,成为推动经济发展的重要动能。“十五五”时期,在人工智能技术加持下,我国GDP增速仍将保持在中高速增长区间,总量跃上新台阶。同时,劳动生产率持续提升、人口数量稳中有降,也为提高人均国民收入创造了条件。

二是助力壮大中等收入群体。提高低收入群体收入,扩大中等收入群体,是优化收入分配结构、实现共同富裕的关键,也是扩大内需、构建新发展格局的重要支撑,是“十五五”时期的重点任务。人工智能技术催生大量新职业新岗位,拓宽了低收入群体向中等收入

群体流动的渠道。可以预见,“十五五”时期,新经济组织、新社会组织中的新社会阶层,将成为扩大中等收入群体的重要力量。

三是拓宽劳动者收入渠道。人工智能技术带来了更多兼职机会,丰富了劳动者的收入来源。同时,能有效激发劳动者潜能、拓展人力资本边界,让劳动者得以展现自身才艺并转化为收入。此外,人工智能还能提升远程办公的可行性与实效性,降低劳动力市场交易成本,推动劳动价值增值。

四是提升知识技能要素薪酬溢价。人工智能时代,高知识、高技术、高技能人才的市场需求大幅增加。同时,劳动力素质的持续提升,也将成为推动居民收入增长的重要支撑,让知识、技术、技能的收益率显著提高。

人工智能时代改善收入分配推进共同富裕的实践路径

未来,充分发挥人工智能对改善收入分配结构的积极作用,是实现人工智能技术创新与居民收入提升双重目标的关键,需立足我国实际,多措并举、系统推进。

第一,强化人工智能对经济发展的赋能作用。发展是解决一切问题的基础,更是实现高质量充分就业、实现共同富裕的核心动力。要进一步推动高科技对经济增长的贡献率,加快推动经济发展方式向创新驱动转型。在技术进步过程中,着力推动居民收入增长与经济发展同步、劳动报酬增长与劳动生产率提高同步,构建完善“两个同步”政策体系。在做大国民收入总量的同时,切实提高劳动报酬在初次分配中的比重、居民收入在国民收入分配中的比重,让发展成果更多更公平惠及全体人民。

第二,积极应对人工智能对收入分配的潜在冲击。将收入分配优化与就业优先政策深度融合,通过提升就业质量改善收入分配格局。依托人工智能赋能各类产业,推动产业扩张升级,创造更多就业岗位,缓解传统岗

位流失与转换带来的收入冲击。高度重视劳动者职业技能培训,通过提升劳动者素质与技能,增强其在劳动力市场的适应性。同时,警惕“算法歧视”,完善算法法律规制与技术规制,推动技术向善。

第三,充分发挥人工智能的普惠性功能。加快构建就业友好型发展方式,推动技术创新应用与就业收入协调发展。发挥人工智能普惠性优势,着力破解“数字鸿沟”,让技术惠及更多群体,助力弥合收入差距。加快农村、边远地区数字基础设施建设,普及人工智能基础知识与应用技能,挖掘人工智能催生新职业新岗位的潜力,加强灵活就业人员权益保障,拓宽低收入群体向上流动渠道。

第四,构建人工智能对就业收入影响的评估机制。加强人工智能对就业、收入影响的学理研究,推动理论成果转化为政策实践。加快建立科学的评价指标体系,在人工智能相关重大政策布局时,坚持就业优先导向,提前开展就业与收入影响评估。充分考虑行业、区域、城乡等差异,科学研判人工智能应用的差异化影响,在试点基础上稳步推广经验;根据评估结果调整技术路线,建立潜在冲击预警机制,防范化解各类风险。

第五,完善科技与技能人才薪酬激励体系。人工智能时代,科技人员与技能型人才队伍将持续扩大,成为中等收入群体的中坚力量,亟须完善其薪酬体系与激励机制。加快构建全国统一劳动力市场,破除人才流动的体制机制障碍;建立技能导向的薪酬分配制度,提高技能人才待遇。探索对紧缺人才实行年薪制、协议工资制与股权激励,强化薪酬激励的导向作用。打破身份限制,畅通灵活就业人员职业发展通道。构建全民教育与终身学习体系,持续提高知识技能收益率,这也是应对人工智能对劳动力市场挑战的根本举措。

(作者为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)

春风行动

这些群体不要错过就业帮扶



登记失业人员
特别是就业困难人员、零就业家庭成员

灵活就业人员
特别是零工群体

农村劳动者
特别是防止返贫致贫监测对象和脱贫人口

有用工需求的用人单位
特别是重点地区、重点领域、重点行业用人单位以及城乡基层和中小微企业等

策划/制图:张菁

前沿观察

许丹荔 王炳涵

职工是推动高质量发展的主力军,职工全面发展是共同富裕的题中应有之义,如何在经济社会数字化转型中守护职工权益、助力职工成长,让发展成果更公平惠及全体职工,成为亟待破解的重要课题。

当前,我国经济结构加速调整、产业转型升级向纵深推进,职工群众在就业、收入、技能提升、权益保障等方面的需求日益多元。数据要素具备非竞争性、低边际成本、可复用等独特优势,为破解职工成长难题、赋能职工全面发展开辟了新路径。

充分激活数据要素价值,让广大劳动者共享技术进步与发展红利,既是践行以人民为中心发展思想的具体行动,也是推动高质量发展、扎实推进共同富裕的必然要求。

其一,以数据要素赋能增收,拓宽职工增收渠道。收入是职工十分关心的民生大事,也是职工安居乐业的基础。数字化转型推动就业结构持续优化,同时也带来了岗位适配、收入稳定等新挑战,稳定就业与持续增收成为职工发展的关键关切。

数据要素能够以低成本、高共享的特性,为职工增收提供支撑。通过整合政府公共就业数据、企业用工数据、人力资源市场数据,结合职工技能特长、就业经历、地域需求、薪资预期等信息,开展智能岗位匹配与定向推送,实现从“人找岗位”向“岗位找人”的转变。深度分析区域产业布局、市场招聘、项目投资等数据,精准研判就业需求旺盛的行业与地区,为转岗待岗职工提供精准就业指导,实现从“多头跑腿”向“高效办理”的转变。

在收入分配环节用好数据要素,既要坚守公平原则,也要提升分配效率。坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,落实各类生产要素按贡献参与分配,着力规范收入分配秩序,解决就业用工中的不公平问题,保障职工劳动报酬与劳动贡献相匹配。加强就业公平保障,依托数据精准开展技能提升行动,破除就业市场中的不合理壁垒,维护各类职工平等就业权利。同时发挥再分配调节作用,优化财税调节机制,重点保障低收入职工群体收入稳定,推动农民工、灵活就业人员等群体在就业、社保、居住、子女教育等公共服务领域享受均等化保障,将收入差距控制在合理区间。

其二,以数据要素助力转型,帮助职工提升技能。技能是职工高质量就业的根本,更是适应产业转型、实现长远发展的核心支撑。党的二十届四中全会强调,推动经济实现质的有效提升和量的合理增长,对劳动者技能素质提出了更高要求。传统产业智能化升级推动岗位结构迭代,新兴岗位对数字技能、复合技能提出新要求,部分职工原有技能与新业态发展存在适配差距,面临数字技术应用的适应难题。

数据要素能够精准对接职工技能需求,破解技能转型痛点。通过梳理职工工作内容、职业经历、培训记录等信息,构建个人技能数字画像,精准定位技能短板,实现职工优势能力与岗位需求的高效匹配。针对传统产业职工数字技能薄弱的问题,企业可依托数据研判岗位技能缺口,定制个性化、专项化培训方案,提升培训的针对性与实效性。运用工业互联网、数字孪生等技术搭建虚拟操作场景,让职工在零风险、低成本环境中熟悉新设备、掌握新工艺,有效化解职工技术应用的顾虑与难题。

构建数字化技能提升体系,需要政府、企业、工会协同发力。政府需加大公共职业技能培训投入,推动就业培训数据开放共享,提供岗位对接、政策指导、法律援助等一站式服务,为职工就业创业提供全周期支持。企业在推进技术升级、设备更新的同时,需同步完善职工培训机制与职业发展通道,加强转型沟通与人文关怀,做好职工岗位安置与群体性转型保障。工会可牵头搭建职工技能需求数据库,联合企业、职业院校开展订单式、定向式培训,助力传统产业职工加快技能转型,增强适应新技术、新业态的能力。

其三,以数据要素改善服务,提升职工权益保障水平。权益保障和公共服务是职工群众安居乐业的重要基础。但实践中,仍存在灵活就业群体、超龄劳动者社会保障覆盖不充分、部分地区公共服务供给与职工需求还有较大差距等问题。

数据要素在职工权益保障、公共服务优化中具有重要作用。劳动监察部门运用大数据开展用工监测,能够及时发现欠薪、违规用工等问题,实现劳动维权靠前发力。社保部门通过跨部门数据互通,打破信息壁垒,能够让灵活就业人员便捷参保、缴费、转移等业务。医疗、教育等公共服务依托数据精准优化资源配置,能够推动优质服务向基层、欠发达地区延伸,提升公共服务供给的精准度与均衡性。

提升职工权益保障与服务质效,关键在于深化数据共享与应用。要建立职工需求动态监测机制,通过数字化渠道收集职工在就业、社保、医疗、子女教育等方面的诉求,为政策优化调整提供数据支撑。推进政务数据跨部门、跨区域共享,简化办事流程,提升服务效率。企业在严格保护职工个人隐私的前提下,健全职工权益保护机制,通过集体协商等形式,让职工共同参与数据价值分配,共享数字化发展成果。

(作者单位:西北工业大学、石河子大学)

热点思考

搭建工匠成长“立交桥”为高质量发展注人人人才动能

观点

构建一个多元、互通、开放的“立交桥”式工匠成长体系,通过打破壁垒、畅通渠道,为各类技能人才的涌现与成长提供沃土,已成为推动高质量发展的当务之急。

汪洋 孙歆

我国经济正朝着高质量发展方向稳步迈进,新技术、新业态、新模式持续涌现。工匠型高技能人才作为推动产业升级、保障发展质量的重要力量,其重要性日益凸显。推动高质量发展,关键在于培育一支数量充足、素质优良、结构合理的技能人才队伍。但目前我国工匠人才队伍建设仍存在诸多不足,亟须构建多元互通的成长“立交桥”,为高质量发展注入持久人才动能。

当前,我国以工匠为引领的高技能人才队伍建设仍有提升空间,在培养适配性、职业发展保障、人才分布均衡性等方面有待进一步完善,主要表现在以下几方面。

一是培养体系适配性有待提高,尚未充分满足产业发展需求。目前的技能人才培养模式仍有优化空间,培养内容、师资力量与产业发展节奏不够同步,校企合作的

深度和实效性不足,导致人才培养与实际需求存在差距,难以充分为工匠成长提供源头支撑,制约了工匠人才的大规模精准培育。

二是职业发展通道受限,工匠成长活力未能充分释放。部分领域工匠职业发展通道不够畅通,晋升空间有限,薪酬待遇与技能价值匹配度不足,难以充分体现工匠的专业价值。同时,社会层面“重学历、轻技能”的观念尚未根本转变,一定程度上影响了青年投身技能领域,成长为工匠的积极性,抑制了工匠队伍的发展活力。

三是人才供给与分布有待优化,支撑高质量发展的人力基础需进一步夯实。从整体来看,工匠人才供给与产业高质量发展的需求仍有差距,特别是高端制造业、战略性新兴产业对工匠人才的需求较大,有效供给仍显不足。从区域分布来看,工匠资源分布不够均衡,区域间人才流动不够畅通,不仅影响区域协调发展战略的实施,也制约了全国统一大市场背景下高质量发展整体效能的释放。

长期以来,我国技能人才队伍建设过度依赖传统、线性的培养模式,难以系统化、规模化地培养高质量发展所需的具备创新能力的工匠队伍。从根本上破解这些难题,关键在于构建一个多元、互通、开放的“立交桥”式工匠成长体系,通过打破壁垒、畅通渠道,为各类技能人才的出现与成长提供沃土,这已成为推动高质量发展的当务之急。可从以下方面寻求突破。

第一,创新培养机制,厚植工匠孕育的土壤。高质量的工匠队伍是高质量发展的重要

保障。为此,应创新培养模式,系统整合各类资源。一方面,可以考虑盘活退休工匠资源,建立区域共享的退休高技能人才信息库,推行项目制、顾问指导等柔性聘用方式,并完善劳务报酬与保险保障,充分发挥其“传帮带”作用。另一方面,应深化现代学徒制培养模式,全面推行企业导师与院校教师协同的“双导师制”,运用AR/VR等数字化技术搭建远程带教平台,并建立标准化的师徒培养体系,提升培养效能。同时,需持续深化产教融合机制,推动校企共同开发基于真实生产场景的课程体系,共建共享高水平实训基地,并建立教师与企业工程师双向流动的常态机制,确保人才培养紧贴产业前沿,为高质量发展输送“用得上、干得好”的工匠型人才。

第二,畅通发展通道,激发工匠成长活力。要着力构建终身技能提升机制,通过推广岗位与培训价值积分,建立个人终身学习账户,完善学分银行制度等方式,打破学历教育与职业培训的壁垒,助力工匠持续进化。同时,打破职业“天花板”,全面落实“新八级工”制度,完善职业技能等级认定,建立以能力和业绩为导向的多元评价机制,并推动技能等级与薪酬待遇紧密挂钩,增强工匠的职业认同感与获得感。此外,还应积极推进技能认证跨区域与国际互认,建立统一认证标准,探索运用区块链等技术构建可信的数字证书系统,促进工匠人才顺畅流动,为高质量发展提供持续人才动能。

工作研究

工匠学院联盟助力发展新质生产力的实践探索

程;资金链则包括投入、运营到资金回笼的全过程,它强调知识创造、技术放大、资本催化与人才供给的同步耦合,使四链在同一时空内形成持续正反馈的“螺旋上升”网络。

在运营模式探索过程中,该省工匠学院联盟致力于打造四链耦合的闭环生态。其一,产业链需求驱动:需求采集—评估—发布。在产业链与创新链对接方面,搭建企业需求采集平台,结合实地调研与数据共享,梳理形成产业需求报告。由科技、人社部门及行业协会组成需求评估委员会,从技术可行性、产业必要性及人才适配性三维度评估,筛选出具备落地价值的需求,转化为定向项目课题,实现产业链与创新链的初步耦合。

其二,创新链技术攻关:研发—转化—双轮驱动。技术研发环节,鼓励职业院校与企业组建跨单位团队,集中攻关核心技术,探索升级营销模式,邀请企业市场部参与方案打磨。同时,联盟设立创新导师库,为团队提供全程指导,推动创新成果从实验室迈向市场应用。

其三,人才链终身培养:资源支撑与能力跃升。针对技能短板启动靶向培训,整合院校实训基地、企业产线及认证机构资源,提供“理论+实操+认证”定制培训,并纳入院校课

程体系。资金方面,设立多渠道来源的孵化资金池,采用阶段性资助,覆盖立项、中期及成果转化阶段,保障创新全程资金需求。

其四,资金链激励保障:多元投入与收益反哺。联盟以专利、论文、竞赛获奖及企业应用案例为核心指标,实施阶梯式激励,支持优秀成果申报高价值专利,参与行业标准制定;将成果与职称晋升、技能认定挂钩;协助对接企业转化并给予收益分成。成熟成果反哺产业链,提升生产效率与产品附加值,形成“产业链需求—创新链攻关—人才链支撑—资金链保障—成果反哺产业链”的完整生态闭环。

在四链融合视域下,打造工匠学院联盟的赋能机制可从以下几方面着力。

第一,需求锚定,产业链精准画像。工匠学院联盟要实现精准赋能产业链与人才需求,锚定发展方向。在需求采集环节,运用“政—企—校—研”三方联动机制,综合运用企业调研、大数据监测和政策分析三重手段来精准捕捉前沿动态。在需求评估阶段,可邀请行业内专家组成联盟评估委员会,基于当地区域产业发展与院校专业集群布局,从产业必要性及人才适配性双维度开展论证,形成产业人才技能需求清单。在需求发布阶段,工匠学院联盟可联合相关部门进行需求转

化,将调研所得需求转化为具体的课题项目。

第二,技术突破,创新链协同攻关。在研发端,可依托联盟内的产业工人、行业专家、大国工匠以及院校科研力量组成专家库,并利用联盟共享的平台与实验室资源,助力产业工人深度参与技术攻关。在市場端,搭建技术方与市场落地的衔接机制。另外,联盟可以创业大赛等竞赛为切入口,在商业运营模式上进行创新,加快创新成果转化。

第三,终身成长,人才链贯通培养。在人才技能提升方面,联盟通过分层培养体系和资源共享平台,构建覆盖产业工人全生命周期的成长通道。在人才的发展上,联盟构建贯通“新八级工”职业发展通道,依托“以省级大赛为引领,各市和省级产业工会竞赛为主体,企事业单位竞赛为基础”的三级技能竞赛体系,推动工人实现技能、职称、待遇的同步跃升。

第四,动力激活,资金链闭环激励。在激励机制层面,联盟要倡导构建“技能贡献—收益分配”联动体系,为工匠创新成果转化提供制度化保障。还应设立专项奖励基金,从而形成“资金投入—技能提升—成果转化—资金反哺”的闭环生态,从制度层面保障工人参与创新的内生动力。

(作者单位:江苏省劳动关系研究院)

观点

探索建立工匠学院联盟,能够整合地方工匠学院资源,实现资源共享、优势互补,形成合力,共同为产业工人提供更具优质的培训与发展机会。

杨昊玉 孙晨旭

随着新质生产力的发展与产业结构调整,培育与之适配的产业工人成为推动经济高质量发展的关键。探索建立工匠学院联盟,能够整合地方工匠学院资源,实现资源共享、优势互补,形成合力,共同为产业工人提供更具优质的培训与发展机会,从而进一步促进产业转型升级和高质量发展。

江苏省工匠学院联盟是在江苏省总工会指导下,系统整合全省资源成立的技能人才培养体系。该联盟以创新链、产业链、人才链与资金链“四链融合”为核心模式,通过构建“1+1+N”矩阵打破各类界限,旨在汇聚各方优质资源,为产业工人提供全方位技术培训,驱动产业高质量发展。

笔者研究发现,该省工匠学院联盟的建设主要基于四链融合理论:将创新链、产业链、人才链、资金链视为一个整体演化的复杂系统。创新链包含基础研究、技术研究及商业化的全过程;产业链包括上游、中游到下游的全过程;人才链是指人才成长的全过

以数据要素赋能职工全面发展