江苏工人报

JIANGSU GONGREN BAO

学·周刊 多一份精彩

江苏省总工会主管主办
江苏工人报社出版　今日四版
国内统一刊号　CN32-0003
邮发代号27-45　第10975期
星期六　2025年5月24
（农历乙巳年四月廿七）

江苏工会服务网：www.jsghfw.com　江苏工人报新闻网：www.jsgrb.com　本刊电子邮箱：lbqldz@126.com　江苏工人报微信　江苏工会微信

■百年工运

斗争：国民革命潮流中的工人运动

五卅运动之后，北伐战争的烽火燃遍大江南北，在这场波澜壮阔的革命潮流中，党领导的工人运动如同一曲激昂的乐章，与北伐的号角交相呼应。1926年和1927年，三次劳大、四次劳大相继召开，工人们高举旗帜，誓言与农民、士兵并肩作战，为北伐注入澎湃的力量，也在革命受挫时团结一切力量坚持斗争。

1926年5月1日，第三次全国劳动大会在广州召开。此时正值北伐战争前夕，全国工人运动蓬勃发展。大会通过了《关于中国职工运动的发展及其在国民运动中之地位执行的决议》等文件，明确提出工人阶级在国民革命中的领导地位。大会选举苏兆征为中华全国总工会委员长，刘少奇为秘书长。三次劳大的召开，对二次劳大以来的工人运动发展进行了全面总结，指出工人运动下一步发展是基于新的政治形势动员工人支援北伐，显示出工人运动与国民革命运动的紧密结合。

工人运动取得显著成绩之时，革命形势却急转直下，蒋介石在上海发动“四一二”反革命政变，三天后广州又爆发了“四一五”反革命政变。在这种成绩与危机并存的情况下，1927年6月19日，第四次全国劳动大会依然在汉口顺利召开。苏兆征宣布会议开幕，号召全体参会人员为死难的烈士默哀。大会通过了《全国总工会会务报告》《政治报告》《国民革命的前途和工会的任务》等文件。在革命低潮中，四次劳大坚持召开，旗帜鲜明地反对军阀和帝国主义对工人运动的压迫。

三次劳大和四次劳大反映了工人运动的历史进程。这两次大会坚持工人阶级的立场，对既有工人运动经验做了很好的总结，也对革命危机做出了正确的应对，为后来的革命斗争积累了宝贵经验。北伐战争的硝烟中，工人阶级的身影始终屹立，他们的斗争与牺牲，在中国工运史上留下了深刻印记。

来源：全国总工会

■评论区

职业病目录“上新”，劳动者权益保障“加码”

职业健康是劳动者最基本、最重要的权益之一。新版职业病目录的调整迈出了重要一步，但保护劳动者健康的征程永无止境。我们期待职业病目录能够与时俱进地更新完善，为每一位劳动者撑起坚实的“健康保护伞”，让所有辛勤工作的人们都能体面劳动、健康生活。这不仅是对劳动者的尊重，更是推动经济社会高质量发展的必然要求。

为适应经济社会发展新形势新要求，新版《职业病分类和目录》新增职业性腕管综合征、创伤后应激障碍，直击制造业工人、医疗卫生人员、消防救援人员等群体的职业健康“痛点”。受访工人盼望将颈椎病、腰椎疾病纳入职业病范畴。（5月12日《工人日报》）

近日，新版《职业病分类和目录》将职业性腕管综合征、创伤后应激障碍纳入职业病范畴，这一调整直击制造业工人、医疗卫生人员、消防救援人员等群体的职业健康“痛点”，体现了国家对劳动者权益保护的高度重视和积极作为。从模具工人的“鼠标手”到医护人员的心理问题，这些长期被忽视的职业健康问题终于获得了制度层面的认可与保障。这一进步不仅是对劳动者身体健康的关怀，更是对其职业尊严的肯定。

新版《目录》的出台具有里程碑意义。长期以来，一些因工作导致的疾病因未被列入职业病目录而使劳动者维权无门。重庆某汽车配件制造企业的模具工熊友明手腕上的膏药痕迹，医护人员彭冰的失眠与焦虑，让我们充分认识到保障劳动者职业健康的重要性和紧迫性。将这些问题纳入职业病范畴，意味着劳动者可以依法获得治疗、康复和合理补偿，用人单位也必须承担相应责任。这种制度性保障是对“劳动最光荣”理念的最好诠释，是实现高质量发展的基础工程。

然而，职业健康保护永远在路上。随着产业转型升级和新兴业态涌现，职业危害因素也在不断变化。建筑业工人对颈椎病、腰椎病纳入职业病的期盼，服务业从业者对心理健康服务的需求，都提醒我们职业健康保护网仍需继续“织密”。特别是在数字经济快速发展的今天，远程办公、平台经济等新型工作方式带来了全新的职业健康挑战。这些变化要求职业病目录必须建立动态调整机制，定期评估新出现的职业危害因素，及时将相关疾病纳入保护范围。

要让职业病目录真正发挥保护作用，还需要配套措施的协同推进。一方面要制定科学、明确的诊断标准和认定程序，避免劳动者陷入“认定难”的困境；另一方面要加强对企业的监管和指导，推动工作环境改善和劳动条件优化。同时，应建立覆盖更广的心理健康服务体系，为劳动者提供及时、专业的心理支持。只有形成政府、企业、劳动者多方参与的职业健康防护体系，才能将制度善意转化为实实在在的保护。

职业健康是劳动者最基本、最重要的权益之一。新版职业病目录的调整迈出了重要一步，但保护劳动者健康的征程永无止境。我们期待职业病目录能够与时俱进地更新完善，为每一位劳动者撑起坚实的“健康保护伞”，让所有辛勤工作的人们都能体面劳动、健康生活。这不仅是对劳动者的尊重，更是推动经济社会高质量发展的必然要求。

苑广阔

近日，宿迁市宿豫区总工会、宿豫区住建局共同举办“强技能、保质量、促安全”劳动竞赛，来自中铁建设集团华东公司、江苏永坤建设有限公司等6家施工队伍、70余名职工同台竞技。竞赛聚焦主题，设置了地坪浇筑、抹灰、砌筑等考评，最终评出4名表现突出的先进个人。

姜成涛

■教授答疑

基层工会如何组织劳动和技能竞赛？

问：今年公司工会拟开展几项劳动和技能竞赛，为了提高会员参与竞赛的积极性以及增强竞赛的实效，应该注意哪些问题呢？

答：劳动和技能竞赛是一种旨在激发劳动者积极性、创造性，提高劳动者技能水平，促进企业生产发展和经济效益提升的群众性经济技术活动，一般由工会组织实施。基层工会组织劳动和技能竞赛可以从以下几个方面入手：

一、赛前准备

首先要确定竞赛目标和主题。根据企业生产经营需求和发展战略，结合职工技能水平现状，确定竞赛的具体目标，如提高生产效率、提升产品质量、推动技术创新等。围绕目标设计鲜明的主题，如“创新驱动发展，技能成就未来”等，使竞赛更具针对性和吸引力。

其实要制定完备的竞赛方案，包括竞赛的内容、规则、评分标准、奖励办法等。竞赛内容要紧密结合工作实际，涵盖多个技能领域和工作环节；规则要明确、公平、公正，确保竞赛有序进行；评分标准要量化、细化，便于评委客观评判；奖励办法要具有激励性，物质奖励与精神奖励相结合。

再次可以由工会成员、企业领导、相关部门负责人和技术专家等组成竞赛组织委员会，负责竞赛的组织领导、统筹协调、监督检查等工作，确保竞赛顺利开展。同时要做好宣传动员，通过企业内部宣传栏、网站、微信公众号、工作群等多种渠道，广泛宣传竞赛的目的、意义、内容和奖励政策，激发职工的参与热情，营造浓厚的竞赛氛围。

二、竞赛实施

首先是组织报名，要明确报名条件和方式，鼓励符合条件的职工积极报名参赛。可以以个人或团队形式报名，对报名人员进行资格审核，确定最终参赛名单。为提高竞赛的实际效果，可以根据竞赛内容和职工实际情况，组织赛前培训。工会邀请行业专家、技术能手进行授课，通过理论讲解、实操演示、案例分析等方式，帮助参赛职工提升技能水平和业务能力。

其次进行竞赛，要按照竞赛方案的要求，有序开展各项竞赛活动。在竞赛过程中，要严格遵守竞赛规则和安全操作规程，确保竞赛的公平性和安全性。同时，安排专人负责现场的组织协调、技术支持和后勤保障工作，及时解决竞赛中出现的问题。

再次做好监督与评估，竞赛组织委员会要对竞赛全过程进行监督，确保竞赛程序规范、评分公正。评委要严格按照评分标准进行打分，及时记录参赛职工的表现和成绩。竞赛结束后，及时统计参赛职工的成绩，按照得分高低确定获奖名单。将获奖名单在企业内部进行公示，接受职工的监督，公示无异议后正式公布竞赛结果。

三、赛后总结与表彰

比赛结束后要及时召开总结表彰大会，对竞赛进行全面总结，肯定成绩，总结经验，指出存在的问题和不足。对获奖个人和团队进行隆重表彰，颁发荣誉证书和奖金，邀请获奖代表上台发言，分享经验和心得，激励广大职工向先进学习。

另外要注重成果转化与推广，将竞赛中涌现出的先进技术、创新方法和优秀经验进行整理和总结，通过组织经验交流会、技术分享会、现场观摩等形式，在企业内部进行广泛推广，促进全体职工技能水平的共同提高。同时，将竞赛成果与企业的生产经营实际相结合，推动企业技术创新和发展。

江苏省劳动关系研究院　刘瑛

■职工关注

用人单位在试用期将劳动者辞退，需支付补偿吗？

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。同时，该情形不属于法律规定的用人单位与劳动者解除终止劳动合同须支付经济补偿的情形。因此，**如用人单位有充分的证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件，可与劳动者解除劳动合同，无需支付经济补偿。**

人力资源社会保障部微信公众号

■集体协商典型案例

集体协商促发展　家政服务开出幸福花

【单位概况】

南京市家庭服务业行业协会，成立于2011年，现有会员单位180余家，从业人员1.6万多人，其中大专及以上学历占7%，高中和中专学历占32%，初中以下占61%。协会获得过南京市民政局3A级社会组织认证。

【协商背景】

为规范南京市家政服务行业用工行为和服务标准，维护从业人员合法权益，促进全行业人员有序流动。2020年南京市家政服务业工会联合会与市家政服务业协会开展了首轮行业集体协商，并于12月25日签订了首份《南京市家政服务行业工资集体合同》。三年多来，行业工资集体协商机制进一步完善，吸引了更多的家政企业、门店入会，覆盖面逐步扩大，行业集体协商优势逐步显现。随着市场需求的不断发展变化，传统的家政服务岗位已经越来越无法适应客户需求，逐渐被新的服务工种取代，为满足行业从业人员以及企业对新增服务工种参考标准应尽快明确的要求，2022年启动了新一轮集体协商工作。

【协商过程】

1.深入调研找差距。行业协会、工会联合会充分发挥各自职能优势，深入调研，走进企业、走到职工身边，调研了解首份集体合同签订后落实情况以及职工的诉求，讨论研究新增服务工种集体协商的可行性。

2.加强宣贯学制度。采取多种形式、多种渠道组织所属企业主和工会主席、协商代表加强对《江苏省集体合同条例》《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》《关于开展区域性行业性集体协商工作的意见》等国家相关法规制度的学习，组织现场答疑解惑，强化依法维权的意识。

3.打好基础拟新题。调研后发现，随着社会经济发展，人民生活的提高，原有的服务工种已无法满足组织和居民生活的需求，传统的岗位逐渐被新的服务工种取代，根据调研情况，在双方共同研讨、商榷的基础上，确定了《2020集体合同》中5项工资标准的调整，以及新增“家庭收纳师工资标准”“家电清洗工工资标准”“企业保洁工工资标准”等3个工种工资标准和“能级工资奖励”等9项内容作为2022年协商新议题。

4.选好代表履新职。针对家政行业企业众多，分布广泛的特点，职工方协商代表的推荐主要从在行业内相关工种的知名企业、连锁企业和小型企业等三个群体中进行，经公示后产生了5名职工方协商代表。首席代表由市家庭服务业工会联合会主席担任；行政方协商代表由市家庭服务业协会会长担任。

在双方代表共同努力下，本着相互理解与支持，经过平等协商，疫情后的《南京市家政服务行业工资集体协商合同》于2023年1月12日正式签订。经双方审议后，由市家政服务行业协会报送南京市人力资源和社会保障局审查备案。

【协商成效】

一是调整2020年集体合同中相关工种和小时工的工资指导标准。即：

1.初级月嫂工资指导价从7436元调整为8900元；

2.初级育婴员工资指导价从5000元调整为6000元；

3.初级住家保姆工资指导价从5000元调整为5400元；

4.初级养老护理员工资指导价从4000元调整为4800元；

5.家政钟点工工资指导价从30元/每小时调整为：每周单休或双休的钟点工工资指导价为35.7元/小时，每周一次性临时聘用钟点工工资指导价为52.5元/每小时。

二是新增3个工种的工资指导价标准。即：

1.初级整理收纳师的工资指导价格为140元/小时；

2.家电清洗-空调工资指导价100元/次起、家电清洗-洗衣机指导价130元/次起、家电清洗-油烟机工资指导价140元/次起；

3.企业保洁员工资指导价格为3100元/月。

三是增设“能级工资”奖励要求。对技能等级提升以及获得荣誉的从业人员给予相对应的薪酬提升和奖励，具体金额由企业自行确定。迈出了能级工资协商的第一步，实现了能级工资协商事项的新突破。

【专家点评】

南京市家政服务业新一轮的集体协商成效显著。一是进一步规范了行业工种的最低工资标准，能根据市场物价指数的变化，通过有效协商大幅调整了5个工种的工资指导价位，有效地保障了家政服务行业从业者的合法权益。二是能针对工种的发展以及市场对热点工种的需求，有针对性地拓展了3个新的服务工种最低工资标准的协商，充实了行业工资指导价标准，不断与时俱进适应行业发展和社会的需求。三是开展了“能级工资”的协商，通过对技能等级提升人员的奖励，鼓励家政服务人员不断加强学习，有效提升个人服务技能和水平，为家政服务行业整体服务质量的提升奠定了坚实的基础。

【案例启示】

家政行业新一轮协商严格按照新实施《江苏省集体协商条例》“用人单位与职工方应当每年开展工资专项集体协商”的要求进行工资集体协商，对维护家政服务行业从业者的合法权益非常必要，能及时根据市场变化、工种需求合理调整最低工资标准，给予从业者基本的生活保障，也体现了对从业者的关心关爱；另外按照行业内工种的代表性不断充实完善协商代表也是新一轮协商成功的亮点，使协商成效更有针对性，更能贴近市场。同时协商的双方都能充分认识到加强产业工人队伍建设必要性，开展了能级工资协商，让家政行业的从业者也能享受到企业有职称人员的奖励待遇，对员工的成才、成长、职业生涯空间的提升非常必要。

张若愚　谭燕

责任编辑/李　垚　版面编辑/艾　臻　本版校对/李小香　工会新闻部电话：025-83279180　读者报料热线电话：025-83279195