



■百年工运

求索：革命低潮下五次劳大的工运探寻

1929年11月7日至11日，在白色恐怖的阴霾笼罩下，第五次全国劳动大会于上海秘密召开。这是一场在艰难时局下汇聚工人阶级力量的重要会议，来自全国8个省市地方工会、5个产业工会和闽西苏区的29名代表，肩负使命，突破重重封锁参会。

1927年“四一二”反革命政变后，工人运动陷入低潮，赤色工会被取缔，工会骨干遭到迫害。但压迫之下，反抗的火种从未熄灭。为重新恢复和加强工人阶

级的力量，促进工人运动进一步开展，全国总工会决定召开第五次全国劳动大会，并于1929年9月10日发出召开大会通知，旨在集中工人力量，与敌人展开坚决斗争。

大会通过了《中华全国工人斗争纲领》《工会组织问题决议案》《工厂委员会决议案》等12项决议。“本会号召全国工人共同提出斗争纲领，树立目前全国工人一致奔走的伟大目标”。《纲领》的这个目标包括：政治、经济、待遇和失业四大

方面，共计39项内容。其中，在保障工人劳动权益方面作出诸多规定，特别是在工时、带薪休假、最低工资标准等方面都提出了诉求，为工人的基本生活提供支撑。《纲领》关注到女工和童工这一弱势群体，要求实行保护女工、童工的政策。为应对工人可能面临的疾病、失业等风险，《纲领》还提出举办工人社会保险，这一举措为工人的未来生活增添了一份保障。

第五次全国劳动大会召开时的环境

险恶，后续也面临诸多挑战。但从当时特定的时代环境来看，五次劳大被认为是一次成功的大会。尽管大会在对革命形势的判断上存在一定偏差，致使部分决议在执行过程中遭遇困境，但不可忽视的是，它是中国共产党在极端艰难的革命低潮时期的一次重要探索。大会对工人劳动权益的重视与规定，体现了中国共产党对工人阶级的深切关怀，也反映了工人阶级的真实诉求，为后续工人运动提供了方向指引。

来源：全国总工会



近日，南京市建邺区总工会、双闸街道总工会在中建五局南京奥体G72项目建设现场开展“以法护‘新’安全同行”暨劳模宣讲进工地服务活动，通过劳模故事分享、劳动法宣传和安全消防实战演练等多种形式，为一线建设者送上精神鼓舞与暖心关怀。 李昊 摄

■集体协商典型案例

共商“新”未来 共享“薪”成果

【协商背景】

盐城市亭湖区快递行业工会联合会成立于2022年9月，现有极达、顺丰、黑马、晟邦平台企业11家，在编和非编快递员千余人，一线女性揽投员（含分拣操作）60多人。

近年来，亭湖区快递行业发展迅猛，快递员从业群体人数不断扩大，为推动区域消费升级、促进乡村振兴、服务社会大众作出了积极贡献。但是也存在着职业归属感不强、社会保障不足、安全意识淡薄等问题。特别是快递员群体工资、福利、保险和女职工特殊权益保障等问题突出，造成了快递员队伍不够稳定，直接影响到快递行业企业的经营发展和效益增长。

【协商过程】

针对快递行业出现的一系列问题，作为快递行业的行政方邮政管理局高度重视集体协商工作，作为快递行业的工会联合会精心谋划集体协商。

一是成立领导小组，全面推进新就

业形态劳动者权益保障集体协商工作。为了组织实施好依法开展好新就业形态快递行业集体协商工作，亭湖区快递行业工会联合会在行业主管部门亭湖邮政管理局和市总工会的指导下，2025年初，成立了区快递行业集体协商工作领导小组，认真学习全国总工会等四部门联合印发的《新就业形态劳动者权益协商指引》，在全市率先启动探索县区快递行业劳动者保障权益集体协商工作的新路子，力争通过集体协商确定快递行业单件工资、安全、女职工特殊权益保障，化解行业（企业）与快递员之间的“薪”结矛盾和问题，促进劳资和谐双赢。

二是深入调研摸底，求真务实全面掌握新就业形态劳动者权益保障集体协商第一手资料。深入企业调研，全面梳理影响快递行业从业人员权益保障的痛点和难点问题，精准把握新就业形态群体实际需求，为后续机制的建立，要约议题形成奠定了坚实的基础。经过一个多月行业调研走访、调查摸底、调整部署，

一场以“逐梦新业态 关爱劳动者”为主题的的新就业形态快递员权益保障集体协商要约行动拉开了序幕，如期依法开展集体协商。

三是精准选择议题，确保新就业形态劳动者权益保障集体协商取得圆满成功。2025年4月9日，2025年亭湖区快递行业权益保障集体协商会议在邮政局召开。会议由亭湖邮政管理局局长、行

政方首席代表刘爱春主持，行政方和职工方共10名协商代表就亭湖区快递行业快递员群体普遍关心关注的设置行业保底派费单价（提高快递员派件单件金额）、安全保障、女职工特殊权益保护、改善工作条件等议题面对面、一对一进行了协商，最终达成一致意见，取得4项协商成果，职工方首席代表与行政方首席代表签订了《盐城市亭湖区快递行业权益保障集体协商协议（草案）》。

【协商成效】

一、派费保障再升级：行业保底派费单价不低于0.7元/件，用人单位在现有

单价基础上，额外给予0.05元/件以上补助，切实提升快递员收入保障。

二、“妈妈岗”关爱入微：为女职工每月发放不低于20元卫生费或同价值用品，每年组织不少于一次健康体检（含妇科检查），并对三十五周岁以上女职工增加乳腺癌、宫颈癌筛查项目，贴心呵护女性权益。

三、安全保障全覆盖：为快递员购买保额不少于50万元的意外险，让奔波在路上的快递员多一份安心守护。

四、工作条件再优化：及时发放春夏秋冬季节劳动保护用品，改善快递员工工作环境，细节之处彰显关怀。

【案例评析】

亭湖区在推进快递行业集体协商过程中，聚焦热点、突出重点、突破难点，结合行业特点，采取点面结合、各个击破的措施，保证了协商内容（议题）紧扣“新”主题，围绕“薪”协商，维护了新就业形态劳动者快递员合法权益，提升了集体协商质效。有力地促进行业快递员队伍稳定，构建和谐劳动关系，为全面推进新就业形态劳动者权益保障集体协商，促进全区经济高质量发展提供了可借鉴、可复制的“样板”。

李国保 季新

■职工关注

职工请了病假，还能正常休年休假吗？

根据《职工带薪年休假条例》规定，若累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的，将不享受当年的年休假。

若病假时长未达到上述标准，依然可以正常享受年休假。



人力资源社会保障部微信公众号

国信协联成立于1996年，是一家以能源供应、生物科技、现代农业三大产业为主的“一二三产融合发展”的混合所有制企业。近年来，公司以“智改数转”促进传统制造业转型升级，依托一个个智改数转项目，先行先试、自主创新、由点及面，推动数字经济和实体经济深度融合，先后获得“国家两化融合管理体系贯标示范企业（AA级）”“江苏省三星级上云企业”等荣誉，逐步形成数字化生产、管理、经营决策新体系，为公司高质量发展注入澎湃动能。

加强党建引领，凝聚“智改数转”发展合力

数字化转型是一项庞大的系统工程，面对新的发展阶段，公司始终坚持党的领导，成立了专门的数字化组织机构，由党委书记、董事长担任组长，建立跨部门工作联席会议制度，有组织、有计划、系统地开展数字化工作，加大整合内外部资源与力量，多部门、多区域共同参与，打造一流品质的协同“数字基建”。

2022年公司制定《国信协联“十四五”数字化建设战略发展行动纲要》及其三年行动计划，谋篇布局、精准发力，全面竞速数字经济大赛场赛道；2024年成立数字技术研究中心。定期召开数字化转型分析会，邀请专业的高校团队举办论坛、研讨会等，进行思想碰撞、经验交流、成果共享，探索创新发展新模式。公司党员骨干带领的各个技师团队瞄准前沿、敢想敢干、自主创新、协同配合，已经发布了7批次共计79个智改数转攻关课题，已完成66个，构建了“建设一批、储备一批、动态更新”的智改数转项目库，全力推动公司数字化转型再提速、再提质。

践行创新理念，赋能生产经营提质增效

智改数转赋能安全生产。公司党员模范技师带领团队自主开发燃机给水系统智能化预警、与江南大学合作开发135MW机组智能监盘预警系统，将运行技术人员的经验与计算机大数据的运算能力有机结合，充分挖掘、利用数据价值，以“智”增效，增加了安全监盘的保险系数，提高了机组安全运行的可靠性。公司码头吊臂智慧平台，构建“人防、物防、技防、制防”的安防模式，成为宜兴市起重机械安全智慧监管领域的示范。

智改数转赋能管理经营升级。公司结合自身实际发展

■产改样板间

江苏国信协联能源有限公司：

聚焦“智改数转” 激发人才活力

情况，将企业管理经营与数字化、智能化相融合，对资源进行合理优化配置，上线招采云平台，强化过程监管，引入市场竞争，兼顾效率提升，实现阳光采购。实施人力资源数字化项目，人才的个人能力和既往业绩表现以数字化呈现，各级管理者在数字化系统的牵引下主动介入人才梯队建设和数字化管理，大幅提升人才选拔的精准度，人才的绩效考核也更加便捷。

优化培养体系，提升数字化人才素质

技能培训上，建立健全培训的管理体系、师资体系和激励体系，努力培育数字专业工人队伍。组织保障、总结改善等措施确保培训务实推进；将理论学习内容、实践操作视频等课程体系内嵌到微信培训小程序，方便员工随时随地学习；研讨攻关、集中授课、导师带徒、技能比武、“卓越工匠研修班”“高级技师岗位技能提升班”等培训模式丰富培训形式。

同时，发挥国家级博士后科研工作站、陈坚院士工作站、沈其荣院士团队教学科研实践基地、宜兴市方扬平技能大师工作室、国信协联技师学院等平台优势，深化校企合作，推动产学研合作和技能培训的融通结合，打破技术人才成长瓶颈，激发科创人才活力。

完善激励机制，激发数字化人才活力

公司尊重知识、尊重人才、尊重创新，既用事业激发人才的创新勇气和毅力，也用物质激励调动人才的积极性，激发数字人才队伍的活力。

在激励机制上，将薪酬资源向技能岗

位、一线产业工人倾斜，不断健全以技能津贴和绩效管控为主要结构的薪酬激励体系，形成激励和约束并重的绩效管理机制，明确荣誉、待遇升降的标准，真正体现多劳多得和优劳多得，每三年一届的技师评聘，公司给予1~5万元/年不等的技师津贴和绩效评价奖励，2024年在第八届高技能人才评聘中，新增了卓越数字工程师、优秀数字工程师的评聘。

创新设立季度进步奖，用薪酬激励杠杆自上而下推动各条线、各部门，直至员工个体向内挖掘潜能，将持续创新理念贯穿日常工作，激励员工能有所用。完善《创新激励管理办法》，将每年3月定为创新月，表彰奖励发明创造、技改革新、合理化建议等创新项目。



教授答疑

国有企业如何加大技能人才薪酬分配激励？

问：我是一名国企技术工人，单位可以在哪些方面加大技能人才薪酬分配激励，推动建设与产业发展相适应的新时代高素质技能人才队伍？

答：近日，人力资源社会保障部、财政部、国务院国资委联合印发《关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知》（人社部发〔2025〕28号，以下简称《通知》），指导国有企业健全以技能为导向的薪酬分配制度，促进形成提高待遇与提升技能良性互动机制。其中，企业的具体举措包括以下内容：

一、优化技能岗位薪酬分配。建立体现技能要素价值的分配制度，健全技能岗位分类分级价值评估体系，实行岗位薪酬与岗位价值、技能等級双挂钩办法，合理确定技能岗位的起点薪酬。探索实行高技能人才聘期契约化管理，高技能领军人才可以实行“一人一议”薪酬管理办法。坚持多劳多得，完善技能人才绩效考核评价指标体系，增强对创新能力、价值贡献等考核。建立健全共享企业发展的分配机制，对相关岗位的技能人才可以探索设置与企业绩效、部门绩效关联的效益薪酬单元。

二、加大工资总额分配倾斜。完善技能人才工资增长机制，以技能人才薪酬待遇为重点开展集体协商。集团公司分配工资总额应当向技能人才集中子企业倾斜，提高其分配比重；工资总额增量应当向技能人才倾斜，其中一线技能人才平均工资增长原则上不低于相应层级的管理人员、生产后勤辅助人员，高技能人才平均工资增长原则上不低于相应层级的专业技术人员、管理人员。

三、设立技能人才专项津贴。建立与技能等级挂钩的技能津贴制度，明确与“新八级工”职业技能等级（岗位）序列相对应的津贴标准，体现技高者多得，引导技能人才自我提升。对生产一线艰苦技能岗位，可以设置艰苦岗位津贴等。对承担技能传帮任务的技能带头人，可以设置师带徒津贴、班组长津贴等，鼓励师带徒传技。对市场稀缺的技能或获得国内外技能大赛奖项的技能人才，可以额外设置特殊技能津贴或专家津贴。

四、建立创新创造奖励制度。坚持创新者多得的分配导向，鼓励技能人才日常创新创造，设立小发明、小创造、小革新等单项奖励。对在解决重大工艺技术难题、重大质量问题等技术革新或技术攻关中作出突出贡献的技能人才可以给予专项奖励。对承担或参与重大科技创新任务的相关技能人才，应当按贡献给予相应奖励待遇，符合条件的还可按规定给予创新成果转化收益奖励。

五、探索实行中长期激励办法。符合条件的企业应当将技能人才纳入中长期激励范围，按规定的股权期权、项目分红、岗位分红等多种形式的激励，合理提高技能人才的占比，体现适当倾斜。探索建立技能人才回溯薪酬制度，对在基础研究或重大技术创新等工作中作出突出贡献但在薪酬分配中未体现或未充分体现其历史贡献部分予以补偿。

六、创新多元化激励方式。建立纵向提升的职业发展通道，制定技能人才职业发展规划，完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的技能人才激励和人才评价体系。建立横向贯通的职业发展通道，完善技能岗位与相应层级专业技术、管理岗位的互转机制，大力培养一专多能复合型人才，搭建技能人才全面发展平台。高技能人才在岗位聘任、职务晋升、科研项目申报、评优评奖、教育培训等方面，应当与相应层级专业技术人员、管理人员享受相同待遇。

江苏省劳动关系研究院 刘瑛