



# 打好“组合拳” 织密“守护网”

## ——杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会奏响新时代劳动关系和谐曲

杭州高新技术产业开发区（滨江区）拥有以数字经济为主的优质企业，企业职工整体呈现年轻化、高知化特点，职工年龄层次在35岁以下的比例高达65%，学历在本科及以上的比例高达64%。正是这样一批企业和职工，助力滨江创造了全省最高的人均GDP、最多的上市企业和万人发明专利拥有量，资金、人才、创新密度在全省首屈一指。而这背后离不开新时代和谐劳动关系的优质生态支撑，尤其通过和谐劳动关系“八大工程”，促使企业和职工形成了紧密的利益共同体、事业共同体、命运共同体。

近年来，杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会围绕“思想引领、组织建设、协商协调、权益维护、素质提升、困难帮扶、品质服务、数智赋能”八大工程，聚焦数字经济企业、上市企业等高新企业，在构建和谐劳动关系上迈出铿锵步伐，推动形成了“职工得实惠、企业得效益、经济得发展、社会得稳定”的和谐劳动关系新局面。



### 多元化解，构建和谐劳动关系联动新体系

杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会把规范用工、协商民主、和谐共赢理念融入当地企业文化，建立健全以职代会为基本形式的企业民主管理制度，促进企业职工共建和谐企业、共谋企业发展、共享发展成果。

民主管理做深做实。全区不断强化职代会、厂务公开、职工董事等“3+X”企业民主管理。全区机关、事业、国企全部实行厂务公开制度，建制率达100%；全区非公企业基层工会厂务公开制度建制率达99.4%，职工普遍重视企业民主管理以及实施效果。超过80%的职工认为可以有效维护职工的利益和缓和职工与单位之间的矛盾，超过70%的职工认为可以对单位的经营决策形成有效监督和提高单位的运作效率。大多数企业形成畅通员工意愿表达渠道，让广大员工从心里产生受到尊重的幸福感。以新华三集团为例，职工平均年龄为30岁，群体年轻化、权益意识强、想法多样化。为营造民主的氛围和培养职工的主人翁意识，新华三集团聚焦于保障员工的民主发言权，建设多样化的建言渠道。通过BBS平台、CEO邮箱等渠道，鼓励员工多建言献策，同时每季度召开线上+线下的全员会议，介绍公司经营情况和未来发展，充分保障员工民主管理的参与权、监督权。

工资收入分配是劳动关系的核心。自2018年起，杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会连续4年，持续开展“工资集体协商集中要约行动”，以到期签约的企业工会为重点发出要约书，工资专项集体合同签订率常年保持在95%以上。高新区（滨江）总工会每年还定期开展工资集体协商业务培训，特邀专家就当前工作重点向企业职工代表进行专业辅导，覆盖企业代表群体逐年增加。全面推进能级工资集体协商助力共同富裕，“扩中提低”职工收入分配有成效，60%的职工工资相比上年有所增长。

体制机制创新创优。加强与司法、人社、检察等部门沟通协调，对涉及劳动法律和侵害职工合法权益的案件建立信息共享渠道。建立和完善劳动者合法权益

保护公益诉讼协作机制，推进新就业形态劳动争议调解工作室等职工维权阵地建设。完善“一码解纠纷（诉讼）”调节机制，完善三级工会工作体系。通过区“纠纷多元化解平台”，共成功调解劳动争议纠纷案件4起。

风险预防有力有效。通过“保证反馈渠道畅通、保证解决机制完善”两个“保证”机制，实现苗头隐患早发现早解决。辖区企业恒生公司聚焦矛盾化解于基层，其中内部设有“T+2”投诉建议反馈机制，员工可以针对自身任何权益提出问题，相关问题的解决部门必须在2天内反馈。同时，线下设有人大代表工作站，线上补充有员工服务答疑专区。通过“线上+线下”多渠道，实现员工投诉必反馈、反映问题必解决。

在普法方面，“滨江工会”公众号设置“普法维权专栏”，涵盖“普法课堂”“法律法规”“劳模政策”“职工大讲堂”“维权服务”五大部分，普法内容全面，能够有效解决企业和职工关心的热点问题。自2021年起，每年开展“一月一讲座”“一周一普法”活动，普及劳动用工、工伤保险、劳动关系等法律法规知识，提升广大职工和企业职工法律意识。同时开通“维权热线”和组建工会法律志愿者服务队，送法进企业、进工地活动，积极调处职工与企业劳动争议、劳资纠纷。为职工提供法律援助、法律咨询，配合相关部门开展工会普法宣传服务，引导职工依法理性维护自身权益。数据显示，2022年全年累计向企业提供法律咨询566次，向职工提供法律咨询1941次。根据问卷显示，近八成职工了解与劳动相关的知识或国家政策。

维护好职工合法权益、竭诚服务好职工群众，是新时代工会干部应有的责任担当，更是职工对工会组织的信任和热爱。在一系列举措推动下，杭州高新技术产业开发区（滨江区）和谐劳动关系建设蹄疾步稳，劳动关系总体保持和谐稳定，政策不断创新，和谐劳动关系构建步履铿锵。

### 多维服务，绘就和谐劳动关系最大同心圆

构建和谐劳动关系，既要解决劳动者最关心、最直接、最现实的利益问题，协调好企业与职工之间的利益关系，又要充分尊重关怀劳动者，调动和激发劳动者的积极性和创造性。近年来，杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会始终坚持以人为本发展理念，用真心、动真情，把服务工作做深做实，使得职工与企业心往一处想、劲往一处使，绘就了和谐劳动关系最大同心圆。

想在前做在前，让职工生活无忧。2022年，杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会联合区民政局、区慈善总会等部门协同，重新修订完成困难职工家庭救助实施办法，丰富救助内容，提升救助标准，提高了困难职工建档精准性，促进了困难帮扶工作动态化管理。实施“春风行动”，高新区（滨江）总工会组织就业招聘等系列服务活动，共提供1218个招聘岗位。其中“春风行动”专场招聘会，聚焦就业困难群体和未就业大学生就业岗位，报名953人，达成初步意向406人次。高新区（滨江）总工会本级累计募集社会资金78.4万元，向52户（次）困难家庭发放助困、助医、助学、反哺、应急等各类救助金24.7万元，彰显“国际滨”的城市温度。

在企业内部困难职工帮扶上，滨江企业普遍形成爱心基金会制度，以

恒生电子、中控科技集团、聚光科技等为代表，爱心基金会实现全员参与、全员覆盖。恒生电子爱心基金会资金筹措机制为公司注资+员工捐助，其中公司注资为每年定额100万元，直至达到500万元的额度；员工捐助资金来源包括领导捐款、罚金、闲置物品买卖所得。中控科技集团爱心基金会资金筹措机制为员工自愿参与，认捐互助金，基金会主任由工会组织委员任职。爱心基金会覆盖所有员工，涵盖职工家属。

精准服务，实现职工个性化需求。高新区（滨江）各级工会广泛开展贴合高新企业职工特点的群体性文体活动，以打造“国际滨”特色的品牌亮点活动为目标，不断丰富活动内涵，让更多年轻人对于生活、艺术、时尚等喜爱的元素，融入到文体活动中。常态化开展“企业职工免费疗休养”，优化免费疗休养线路和服务，覆盖更多更广的一线职工群体。做好以“谁与争锋羽毛球联赛”“足球联赛”“红色配音大赛”等深受职工欢迎的文体活动，丰富广大职工业余生活。持续做好“周末去哪儿”“壹周壹会”特色联谊活动品牌，多创新、广覆盖、强吸引，切实解决年轻职工的刚性需求。针对数字经济龙头企业、互联网头部企业职工数量多、素质高、活力高的特点，在提供品质服务上，高新区（滨江）企业主要

### 多措并举，营造和谐劳动关系共建全生态



构建和谐劳动关系是一项系统工程，必须坚持系统治理思想。实践中，杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会坚持“一盘棋”思维，将党建、素质提升、技能竞赛等内容纳入构建和谐劳动关系通盘考虑，营造和谐劳动关系共建全生态。

营造“红色+”和谐劳动新生态。大企引领，坚持将党建力量贯穿稳定劳动关系的全过程，让党员先锋意识渗透到构建和谐劳动关系的所有环节。头部企业以党建带工建，已实现66家上市企业党组织全覆盖，培育了吉利红色引擎、杭州优行红色里程、

中控红色智控、阿里红色分享、聚光红色传感、恒生红色指数、中南红色桩基等31个“红色+”党建品牌集群。其中，杭州优行打造的“红色里程”党建品牌，探索以车队为单位建立功能性党组织，实现组织全覆盖、工作全覆盖，有力推进新业态群体党建工作。同时，线上载体依托“滨江工会”公众号，开设“二十大学习”专栏；线下载体以职工之家、职工服务中心等为依托，广泛开展“职工大讲堂”活动，为广大职工特别是新业态从业人员在技能培训、用工管理、集体协商、劳动争议调

解等方面提供指导服务，以“有温度”的党建切实提升各类劳动者幸福感、获得感。

营造“数字赋能”和谐劳动新生态。聚焦推广一键入群，依托“数智群团”和“杭工e家”APP等平台，推动新就业形态劳动者“一键入会”，实施“互联网+”工会普惠服务。完善就业服务、技能竞赛、困难帮扶、法律服务等，形成线上线下有机融合、相互支撑的组织体系。在信息管理系统建设上，以基层组建工作为切口，建设理念由实现“最多跑一次”向“一次都不用跑”升华。以便捷基层工会工作者工作为核心点，提高信息管理系统的应用，积极推广“一码通”执法维权服务，以“数字+”赋能劳动关系治理现代化。今年以来，通过区“在线矛盾纠纷多元化解平台”，累计介入和化解劳动争议13件。

营造“事业共同体”和谐劳动新生态。针对职工队伍特点和需求，创新培训形式及内容，采取职业技能培训+专项职业能力培训方式，探索“互联网+模式”，通过订单式、个性化、定向型等培训方式，全面提升职工队伍技术等级和技能素质。针对下岗员工、联合企业职工服务中心通过线下培训方式，开展职业技能培训289人次。以新华三集团、恒生电子股份有限公司、中控科技集团为代表的数字经济名企普遍建设完善的、覆盖全员

感受到团队温暖。网易杭州针对新员工租房难的问题，创新提供员工宿舍，向未及安家的员工提供为期半个月的住宿。海康、大华等成立嵌入式幼儿园，员工可以带着适龄宝宝一起，实现“爸爸妈妈陪我上学，我陪爸爸妈妈上班”的有爱模式，有效解决员工子女幼儿园就学接送难问题，提升员工幸福感。恒生电子针对员工工作压力大的特点，有针对性地开展心理健康服务深层次建设，启动“恒心”EAP项目（员工帮助计划），提供及时的心理咨询服务、多主题的EAP培训、定期身心健康知识科普。

这些举措有效增强了职工对企业的认同感、凝聚力、向心力，也为构建和谐劳动关系打下了坚实基础。



解等方面提供指导服务，以“有温度”的党建切实提升各类劳动者幸福感、获得感。

营造“数字赋能”和谐劳动新生态。聚焦推广一键入群，依托“数智群团”和“杭工e家”APP等平台，推动新就业形态劳动者“一键入会”，实施“互联网+”工会普惠服务。完善就业服务、技能竞赛、困难帮扶、法律服务等，形成线上线下有机融合、相互支撑的组织体系。在信息管理系统建设上，以基层组建工作为切口，建设理念由实现“最多跑一次”向“一次都不用跑”升华。以便捷基层工会工作者工作为核心点，提高信息管理系统的应用，积极推广“一码通”执法维权服务，以“数字+”赋能劳动关系治理现代化。今年以来，通过区“在线矛盾纠纷多元化解平台”，累计介入和化解劳动争议13件。

营造“事业共同体”和谐劳动新生态。针对职工队伍特点和需求，创新培训形式及内容，采取职业技能培训+专项职业能力培训方式，探索“互联网+模式”，通过订单式、个性化、定向型等培训方式，全面提升职工队伍技术等级和技能素质。针对下岗员工、联合企业职工服务中心通过线下培训方式，开展职业技能培训289人次。以新华三集团、恒生电子股份有限公司、中控科技集团为代表的数字经济名企普遍建设完善的、覆盖全员

的“线上+线下”培训机制，不断提升职工技能水平。

同时，杭州高新技术产业开发区（滨江区）各级工会持续开展各类技能竞赛活动，通过以赛促训、以赛促育，形成“区企联动、行业互动、共同行动”的大竞赛格局。结合滨江高新技术特色，开展形式多样、内容丰富的职业技能竞赛活动。同时，向信息软件、网络安全、生命健康等前沿领域延伸，并针对新就业形态劳动者就业灵活、组织形式多样等特点，因地制宜开展劳动和技能竞赛。截至目前，开展电子竞技员、网络与信息安全管理员、网约配送员等3场区级职工职业技能竞赛，以及酒店服务技能、数智应用技术技能、计算机程序设计等具有特色的区域性劳动技能竞赛8场，参赛企业65家，职工310余人。大企业内部竞赛活动普遍开展，以大华生产、研发、交付三大竞赛体系为代表，提升了职工素质、提高了企业研发水平，助力企业高质量发展，实现了企企共赢，打造“事业共同体”。

一项项创新举措的推出、落地，让新时代和谐劳动关系构建更足、品质更高。未来，杭州高新技术产业开发区（滨江区）总工会将继续突出主责主业，围绕职工对美好生活的向往，创新工作方法，强化维权服务，用真情真心织密职工权益的“守护网”，奏响新时代和谐劳动关系的动人音符。