

劳动关系迈新阶 奏响和谐发展更强音

一企一园,劳动关系稳中求进

■文/魏乐钊 丁珏 项青丹

劳动关系是生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一。9月22日从全国和谐劳动关系创建示范经验交流电视电话会议分会场传来捷报,胜达集团有限公司与杭州湾信息港分别获得“全国和谐劳动关系创建示范企业”与“全国和谐劳动关系创建示范工业园区”荣誉称号,这也是近年来继传化集团获此殊荣后,萧山再度亮相和谐劳动关系“国字号”梯队。

十二年如一日。我区坚持民生为本、人才优先,将促发展与惠民生相结合,全面提升全区劳动关系治理水平和服务能力,打造企业与职工“双向奔赴”的事业共同体,为企业发展厚植“源动力”,和谐劳动关系取得新成效、实现新跨越、迈上新台阶,交出了一份群众满意的答卷、民生答卷。

以2000元资金、14把榔头起家的胜达集团,历经40年发展,开创了以纸包装为主业、八大产业共同发展的国家级现代化企业发展新局面。而开放、包容、关爱则是每一位“胜达人”最真实的感受。

在企业不断攀登高峰的同时,公司始终坚持“以人为本、造福职工”的人才理念,为职工成长搭建平台、提供舞台,不仅注重职工薪酬的提升,更关注职工的全面发展,逐步形成了企业和职工的良好互动循环。“集团始终把维系和谐劳动关系、共建和谐企业作为重点工作和创新工作,保障职工权益和薪资收入、提升职业技能、创新个人晋升通道。”胜达集团相关负责人表示。目前,胜达集团实现劳动合同100%覆盖和五险一金100%覆盖,年入职率稳定上升且年离职

率控制在6%以下,为企业职工构建了稳定、安全、安心的劳动关系。

见微而知著,像胜达集团这样的企业是我区和谐劳动关系创建道路的一个缩影,也是我区劳动关系领域重要制度、政策改革频频“试水”或进入“深水区”的重要一环。

新冠肺炎疫情发生以来,杭州湾信息港党委积极号召企业发挥行业优势投身数智抗疫队伍,各企业党支部积极响应,引领党员职工通过“人防+技防”,筑起“数智”防线。这只是其中一例,信息港坚持“一核两网三联动四载体”的党建格局,实现科技园园区党建、企业党建与经营发展、和谐劳动关系融合发展的局面。

在党组织的核心引领下,信息港党委建立健全协调劳动关系三方机制,督促企



大胜达职工活动

业劳动合同制度全程化、信息化、制度化、长效化管理,构建劳动保障业务工作网络,建立信息港“廉洁伙伴生态圈”。此外,立足园区本身,杭州湾信息港还推出“线上+线下”工资集体协商模式,探索出一条适合信息港三新企业集体协商的模

式,“我们将多种移动端APP菜单式地匹配到工资集体协商的每一个环节,通过互联网手段让更多职工代表参与其中,打破时间和空间的限制,大大提高协商效率,奠定和谐劳动关系的基础。”杭州湾信息港相关负责人告诉记者。

百企领头,示范效应持续强化

年初,我区积极开展和谐劳动关系“萧山样板”创建活动,计划打造100家共富型和谐企业,以示范带动助推全区形成企业发展、职工受益、社会和谐稳定的良好格局。

随着我区“和谐劳动关系萧山样板”行动专班正式成立,通过企业走访,确定

和谐劳动关系百家重点建设企业。具体实施中,萧山聚焦“企业用工更规范”“权益保障更牢固”“员工成长更顺畅”“民主形式更广泛”4大递进维度,紧锣密鼓地推进劳动合同“云签约”、服务企业“百万”、社保提标扩面、金牌协调队伍打造、企业薪酬大调查、职业技能大提升、企业民主管理规范化等16项专项行动。

现阶段,我区提升职工技能,开展各类培训3.5万人次,调节企业工资收入分配,对我区318家企业实施薪酬调查,真正做到找准“着力点”,维护职工基本权益“不留死角”。同时完善“支撑点”,推动劳动关系协调“多维发力”,最为瞩目的则是深度推进劳动合同“云签约”,网签平台合同量达41.03万份,网签合同量为全市第一,为我区规范劳动关系创造重要基础性作用。真正巩固“保障点”,构建三方机制“全面提效”,全区22个镇街已实现“三方”机制全覆盖,形成齐抓共管、联手共推的工作格局,增强企业与职工合作共赢。

“我们以企业为单元切入,围绕员工‘从进到出’的全生命周期,实施劳动



和谐劳动关系萧山样板推进会

关系建设的指导和监督。”萧山区人力资源和社会保障局相关负责人介绍。今年打造“和谐劳动关系萧山样板”,是希望通过四大维度的建设,让员工共享企业发展红利,企业也能从员工成长中掘取壮大力量。目前,区内5家重点企业完成共富型和谐企业创建,典范引领作用不断释放。

从促进“企业用工更规范”的劳动合同“云签约”,促进“权益保障更牢固”的纠纷化解数字提速,到促进“员工成长更顺畅”的技能提升,再到促进“民主形式

更广泛”的员工提案等行动,萧山区致力于让员工从劳动够温饱、有保障到劳动能致富、有尊严迈进。

奋进奏响民生改善新乐章,实干开启事业发展新征程。未来,区人社局将继续开拓创新、勇毅前行,积极开展“构建和谐劳动关系萧山样板”共富标志性成果创建工作,不断优化调解方式,健全集体劳动争议应急调解机制,让和谐劳动关系成色更足、品质更高,奋力推进全区人力资源和社会保障事业高质量发展取得新突破,以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。



全国和谐劳动关系创建示范经验交流电视电话会议分会场

“数智”唱主角 “制造”开新篇

■记者 尹向群 通讯员 汪琦



浙江兆丰机电股份有限公司总经理 孔宸寰

汽车工业作为我国国民经济的战略性、支柱性产业,近年来已从“高速发展”驶入“高质量发展”的新赛道。浙江兆丰机电股份有限公司自1997年成立以来,坚持深耕汽车轮毂轴承单元,坚守产品与服务的高端差异化定位的发展,为客户提供具有高安全性、重要功能性的核心零部件,是国内少数进入合资品牌整车厂供应体系的汽车轮毂轴承优势企业之一。经过二十余年的创新发展,兆丰股份已从单纯地为客户提供产品,转型升级为整体技术方案供应商,成为市场龙头客户“战略供应商”,国内汽车轮毂轴承单元细分行业创新型数字化标杆企业。

兆丰的发展,其实是浙江兆丰机电股份有限公司董事长孔爱祥与儿子孔宸寰的接力跑。

2012年12月,孔宸寰顶着海外金融留学生的光环,步入社会。摩根士丹利华鑫证券有限责任公司投资银行部、安信证券股份有限公司国际业务部、东吴证券股份有限公司任汽车行业分析师。每一份工作都让孔宸寰有很大的收获,也夯实了他日后入职兆丰的基础。

在兆丰机电的加工生产线,偌大的车间里没有想象中繁忙,相反,生产流水线上的操作工有些“悠闲”。一名工人在几台机器之间来回走动,时不时观察下机器的运作情况,“机器手臂”则忙碌许多,灵巧地旋转、开合,不停地重复着同一道工序。而这一场景,只是兆丰“工厂大脑”最基础的一部分。

兆丰机电在汽车轮毂轴承单元制造领域摸爬滚打了20余年,在整个企业发展过程中,公司总是能敏锐地触碰到一些新事物,新理念。

“起初,公司也是作为一家传统的制造型企业,但是随着技术的发展与市场的变革,我父亲意识到了企业智能制造的重要性,看到了数据对于企业生产经

营及创造经济效益的推动力。”浙江兆丰机电股份有限公司总经理孔宸寰说,“传统制造业有传统的一面,产业传统,作业模式传统,多数属于重资产行业,转型升级可能慢一点。但我们也应该看到,在传统制造业中有一些优秀企业,敢于打破固有思维定式,勇于探索,无论是在产品的智能化还是制造的智能化等方面都走在行业的前列,引领了行业的发展。”

作为兆丰机电的“二代掌门人”孔宸寰表示,兆丰机电在制造端一直进行新的探索,基于这些新的认知,兆丰机电大刀阔斧进行生产数字化、智能化升级改造,也相继凸显出公司在智能制造和数字工厂等方面取得的各项成果:2001年

时间节点上完成了在深交所上市,也是汽车配件细分领域第一家上市公司。2022年9月8日,“二十五岁,兆丰正青春”兆丰机电成立二十五周年暨上市五周年大会在公司大礼堂召开。总经理孔宸寰表示,兆丰股份走过了25年的风雨历程,依然生机勃勃。25年,时间见证一切,时间本身展示一种力量,一种成长的力量,一种责任的力量。孔宸寰强调,25年,对于兆丰来说,是一个高度,更是一个平台,这个平台是每一位兆丰人的舞台。

挑战与机遇并存。当下,全球新一轮科技革命和产业变革蓬勃发展,汽车与能源、交通、信息通信等领域有关技术加速融合,电动化、网联化、智能化成为汽车产业的发展潮流和趋势,与其配套的汽车零部件领域拥有广袤市场。

“企业创新之路道阻且长,作为一家始终秉持创新理念的专业型制造企业,我们将继续践行新时代数据,生产资料、算力也是生产力的理念,继续在企业治理、研发创新、生产运营、客户服务、产业链协同等方面深化探索模式变革,进一步激发潜能,增强公司核心竞争能力。”孔宸寰表示。

从传统走到现在



进入自动化阶段,2003年信息化改革,2008年打造工业互联网平台,2013年全面实行“机器换人”,到近年来推进“工厂

大脑”建设,实现5G赋能应用生产工艺、全力打造“未来工厂”,兆丰机电一次次踩准技术升级的节点。

从现在走向未来



在刚刚结束的2022世界数字经济大会开幕大会上,中国工程院院士、浙江大学教授潘云鹤做主旨发言强调,大数据和智能化是未来五年企业竞争力的重要源泉。他以代表性企业的实践为例,介绍了企业商业模式智能化改革的四种

模式,其中把兆丰机电“产品+服务”的智能化改革模式作为企业商业模式智能化改革四种模式之首,在大会上推介。我们有理由相信,“数智”唱主角,“制造”开新篇,兆丰的先行之路,一定会越走越宽,越走越稳,越走越远!