# 职工队伍稳定情况调研报告(优秀8篇)

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-02-23

*随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧职工队伍稳定情况调研报告篇一根据北京市总工会《关...*

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

**职工队伍稳定情况调研报告篇一**

根据北京市总工会《关于开展全市职工队伍状况调查的通知》(京工发【20xx】45号)精神，5月份以来，我区组织专门力量，深入到43个街道、地区总工会、cbd总工会和500强外资企业，就职工队伍及思想状况，保障职工合法权益问题进行了专题调查，调查采取实地走访、发放职工问卷、举行座谈会、职工个别访谈方式进行，现将调查情况报告如下:。

一、基本情况。

(一)朝阳区基本情况。

朝阳区地处首都东部，辖区面积470.8平方公里，常住人口300万，是北京市面积，人口最多的地区，是20xx年奥运主会场所在地，现辖23个街道(含1各街道筹备处)，20个地区办事处(乡)，按照新修编的《北京城市总体规划》，朝阳区是首都城市功能拓展区，是“国际交往的重要窗口，中国与世界经济联系的重要节点，对外服务业发达地区，现代体育文化中心和高新技术产业基地”，承担着“发展、服务、展示、保障”的重要职能。

随着20xx年奥运会举办的圆满成功，20xx年和20xx年朝阳区又高标准完成了60年国庆服务保障任务和全国文明城区创建工作，朝阳区农村城市化、城市现代化、区域国际化快速推进，经济社会发展实现历史性提升。区域经济总量位居北京各区县前列，到20xx年，朝阳区实现地区生产总值3193.3亿元，产业结构显著优化，第三产业得到迅猛发展，城镇居民人均可支配收入可达到34044元，农民人均纯收入达到19839元，居民生活水平显著提高，奥林匹克森林公园和30个奥运场馆坐落在朝阳，170多家世界500强企业入驻朝阳，中央电视台、北京电视中心落户朝阳，云集了除俄罗斯和卢森堡之外的所有外国驻华使馆，聚集了北京70%的涉外资源、60%以上的外国商社和90%的外国驻京新闻机构、商务、科技、教育、文化、卫生、体育、外事资源密集，全区各级各类教育机构发展到700多所，建成223个文化广场、43个街乡级文化中心，53家街乡级百米万册图书馆，社会事业发展取得长足进步。

截止20xx年底，朝阳区企业数82453家，就业人员总数1106462人，全区城镇登记失业率为0.88%，比上年末下降0.11个百分点。全年开发就业岗位11.1万个，比上年下降5.8%。全区参加基本养老、基本医疗、失业、工伤和生育保险人数分别为218.9万人、241.6万人、183.2万人、175.8万人和82.6万人，比上年分别增长15.2%、14.8%、16.5%、6.4%和7.0%。其中在岗职工906361人，劳务派遣工21925人，农民工92630人。企业分布结构(按企业性质划分):外资企业3906家，职工人数191309人，占21.1%;国有企业2887家，职工人数198344人，占21.8%;民营企业56831家，职工人数129382人，占14.3%.企业职工结构:男职工为209645人，占53%;女职工为188120人，占47%。

(三)朝阳区工会组织情况。

区总工会现有基层工会组织4152个，覆盖企业15817家，会员353975人。

区总工会现有正式国家公务员编制31人，事业编制80人，44个基层总工会共有22名专职工会主席，22名兼职工会主席，其中25人进入同级党委，43名专职副主席，1名兼职副主席，专职工会社会工作者200人，具有大专以上文化水平的工会干部占100%。

职工问卷总体情况:据调查，80%的职工对当前政治经济形势、改革发展成效的总体评价持积极乐观的态度。他们积极拥护支持党委、政府加快经济社会发展的政策措施。对各级党委、政府出台的加快经济社会发展的政策措施表示拥护支持，“科学发展、和谐发展”的观念已深入人心，“经济繁荣发展、社会政治稳定”已成为人心所向。

据调查问卷显示，70%以上的职工关心支持企业的改革与发展。“企业就是饭碗，职工与企业是利益共同体”这一朴素的道理被绝大多数职工所认可。同时，绝大多数职工在实践中认识到改革是企业生存发展的出路，“积极支持改革、正确对待改革成败得失”的意识明显增强，绝大多数职工对深化企业改革、加快企业发展抱有很高的期望。绝大多数职工价值观念更加务实，越来越多的追求个人物质利益和个人价值的实现，价值观更趋于务实化、理性化。职工择业时大部分以“收入高、职业稳定、养老和失业等社会保障制度健全”的企业为主。充分表明，职工合理地追求物质利益和自身价值的实现，是社会发展的必要动力，是社会进步的表现。绝大多数职工道德素质明显提高，对加强思想道德建设表示认同，自觉参与群众性道德实践活动的热情日趋高涨，思想道德水平不断升华，新型道德观念已成为大多数职工判断是非、指导行为的标尺。绝大多数职工崇尚先进、争当劳模的意识明显增强。

调查还表明，绝大多数职工民主意识和法制观念日益增强，对维护自身合法权益的有关法律条款熟知能详，参与企业民主管理和民主监督的呼声较高，积极要求参与企业重大事项的制订、实施和监督。同时，对享有法律赋予公民政治和精神文化权益的要求愈加强烈，通过民主方式、法律渠道维护自身权益的意识进一步增强。

在反馈的60家单位的职工问卷和主席问卷中，各种提问所占比例排在前三位的情况如下:。

职工问卷显示:。

您认为社会不公平的主要表现:贪污腐败占24.5%，收入分配不公占21.9%，

工人社会地位下降的原因:工人的收入太低占23.1%，政府中没有多少人代表工人说话占15.9%，工人就业岗位不稳定占15.6%。

工会主席问卷中显示:。

关于劳动争议工作:51.7%企业建立了劳动争议调解组织;56.6%工会主席认为工会在限制企业裁员，维护职工就业权利方面发挥作用。

关于劳务派遣工:64.4%赞同劳务派遣工与企业正式职工同工同酬;。

关于职工收入:88.3%赞同改善民生首先要提高劳动者的收入水平;。

二、职工反映和关注的热点、焦点问题。

(一)在对职工队伍进行典型抽样时发现区域职工队伍出现分层趋势。随着区域国际化、大城市化进程的不断加快，国外企业、公司在京办事处，软件研发公司，文化艺术制作公司快速发展，从业职工人数迅速增加，这部分职工相对收入较高。于此同时，朝阳区也有在一线生产、从事餐饮、保洁等体力劳动工作的职工，这些职工月收入普遍在20xx元以下。职工群众受教育程度、工作环境、收入水平、交际范围等诸多因素的截然不同，导致他们所关心的热点、难点问题也不同。如cbd商务中心区、建外地区和呼家楼地区职工主要对如何提高文化生活、政治生活质量表示关注;而处于一线生产、餐饮服务业工作的职工，普遍反映更加关心生存环境质量、经济生活的改善问题。劳务派遣企业和劳务派遣工平均月工资为20xx元左右，且在派遣工最关心的问题中，选择提高工资福利待遇占60%。农民工平均月工资为1500元左右，且提高工资福利待遇是农民最关心的问题，占84%。

(二)一线职工收入不仅偏低，而且增长缓慢，与企业效益增长不同步。截止20xx年底朝阳职工年平均工资87690元，其中:制造业职工年平均工资59457元，住宿和餐饮业职工年平均工资42483元，在工人的工资中，扣除交纳社会保险金等，实际没有多少增加;由于物价、房价、子女学费上涨等因素，相当一部分职工感到在北京生活成本高，职工工作生活压力大。收入支出不成正比。70、80职工需要同时照顾老人和孩子的生活，面对上有老下有小的双重压力，工作力度强，生活压力大，影响了本身的精神面貌和工作注意力。

(三)职工对文化需求层次和品味越来越高，而职工文化的发展却相对滞后。据调查:56.7%的企业没有设立职工文体协会或兴趣活动小组。主要表现在五个方面:一是目前的职工文化建设水平还很低。朝阳区正在从农村向城市化过渡，辖区内职工整体文化素质偏低，高学历、高技术水平职工仅限于中高层领导中的少数人，大部分一线职工为农民工或是低学历人群。二是职工队伍的职业技能素质偏低。很多企业重视企业经营管理，却很少对职工进行教育培训。企业考虑到自身的成本与职工的流动率较高，往往不会请专业机构对职工进行系统的职业培训，职工只能凭自己的经验解决工作中遇到的问题，不仅不利于企业的更好更快发展，对职工的职业生涯规划和自身的发展也很难起到促进作用。三是职工文化活动内容和方式较单一。为了节省开支，企业会选择举办联欢会或者体育比赛之类的活动，而职工希望能有机会参加形式多样的如野外拓展训练、丰富多彩的文艺活动以及能提升个人素质的专业技术培训等等。四是职工文化活动的参与率不高。现有的职工文化活动形式单一，举办次数有限，再加上职工忙于工作和家庭，基本没有业余时间参与到单位组织的文体活动中来。五是职工文化建设与工会职能联系不够紧密。职工文体活动多由企业领导组织，属企业文化范畴，很少由工会自发组织。

(五)相当数量的劳务派遣工还没有组织到工会中来。随着市场经济的发展和企业用工制度改革的推进，劳务派遣工越来越为许多企业采用，相应从事劳务派遣的经济组织——劳务派遣公司也大量产生。一个时期以来，由于一些派遣单位与用工单位职责不清，相互推诿，相当数量的劳务派遣工还没有组织到工会中来。例如:团结湖地区现有一家名为“北京竞知业人力资源服务有限公司”的劳务派遣公司。其用工单位共计110家，派遣工计6000人左右。其中:政府职能部门派遣用工为2800人左右;国有大、中型企业派遣用工为3200人左右;非公企业有1家派遣用工为300人。大部分派遣工从事低端工作，接受教育程度较低，收入较低的员工占全体派遣工的70%左右。其中，大、中专学历和高中学历人群各占50%。月收入在20xx元左右及以下的人群占50%;月收入在3000-4000元的占30%;月收入在4000-5000元的占20%(此部分人群属于高级技术工种)。40岁以下员工占90%以上;“4050”人员占10%左右，分布在政府部门工作，如:区网格办聘用的照网格人员，自来水公司聘用的查表数人员。北京市户籍员工占80%以上，其余为外地来京务工人员。1000人以上单位2家，100人以上单位20家。另有8-10家单位派遣工在1-2人左右。每月派遣工的流动在200人次左右。在通过调研组对这家劳务派遣公司的走访过程和接触后,我们发现，其存在一定的畏难情绪和胆怯心理，主要是害怕工会组织建立后，一些派遣工滥用权力，担心他们闹事;又怕得罪用工单位，两头为难。

(六)一些突出的社会问题给职工心态带来不良影响。如有的职工对当前的物价上涨快、房价高、看病贵、上学难等突出的社会问题忧心忡忡;有的对目前的社会分配不公、行业收入差距过大等表现出强烈的不平衡心理;有的对当前的社会治安形势表示不满;有的对个别领导干部的腐败行为深恶痛绝等。这些往往成为影响职工队伍稳定的诱因。

三、几点建议。

(一)充分发挥“枢纽型社会组织”优势，加大服务力度、积极参与加强和创新社会管理，以高度的责任意识和大局意识，全力投入各项社会活动的管理与服务，展现工会参与公共管理与社会服务的能力，为更好地参与创新社会管理工作奠定了坚实的基础。进一步完善区域三级服务体系。建立健全了以区总工会职工服务(帮扶)中心、44个街乡功能区总工会服务站为平台的职工服务网络。整合社会资源，创新帮扶方式。提升工会服务能力。

(二)加强对困难职工群体的帮扶救助。要加大对困难企业的扶持力度，积极为困难企业提供信息、资金等方面的支持，促其尽快解困。要广泛动员全社会的力量，开展形式多样的困难职工帮扶活动，帮助他们解决生产生活中遇到的实际困难。特别要加大节日期间的困难职工救助力度，防止困难职工因生活困难发生意外。

(三)不断拓宽职工诉求表达渠道。面对劳动关系矛盾复杂多变的现实，工会及有关部门、各企业要注意拓宽职工表达渠道，搭建多种形式的沟通平台，逐步把职工群众利益诉求纳入制度化、规范化、法制化轨道。特别要加强企业民主管理，依法推动企事业单位建立以职代会为基本形式的民主管理制度，落实职工的知情权、表达权、参与权和监督权。同时，要规范职工的诉求行为，教育引导职工通过理性合法的方式表达利益诉求，限度地减少不稳定因素。

(四)积极做好职工队伍稳定的预警防范处置工作。要建立职工队伍稳定预警预报网络，完善矛盾排查制度，及时了解掌握职工群众的工作生活状况和思想动态，密切关注苗头性、趋势性问题，发现矛盾苗头，及时疏导调处。要坚持工作重心下移，加强基础性工作，努力把问题解决在基层和萌芽状态。

(五)继续参与再就业扶持政策的落实。各有关部门要在增加新的就业岗位、开展再就业培训、完善再就业服务政策、保障改制企业职工就业相对稳定、支持失业职工自谋职业、帮助困难职工再就业等方面，进一步加大工作力度，并健全完善促进就业的长效机制。

(六)进一步推进“两个普遍”。一是依法推进企业普遍建立工会组织。坚持“哪里有职工，哪里就应建立工会组织”和“地域管辖”的原则，积极完善全区乡、街道(社区)工会组织建设。坚持党建带工建、工建服务党建，各级工会要积极推动出台党工共建文件或召开专门会议，力争把工会组建纳入党的建设工作规划和考核体系，健全推进基层单位党工组织联建制度，认真贯彻企业工会组建工作3年规划，继续深入开展“广普查、深组建、全覆盖”集中建会行动，统筹做好包括“两新”组织在内的各类单位建立工会，加大区域性、行业性工会组建力度，限度地把农民工、劳务派遣工在内的广大职工组织到工会中来。行政村和社区应创新工会组建方式，根据实际情况依托村(居)委会、各类经济区、居民小区、街道，建立区域性工会、楼宇工会、一条街工会、市场工会等，也可根据各行各业的不同特点，按行业归类成立行业性工会组织。对于从业人员较多的企业，尝试工会主席委派制。二要依法推动企业普遍开展工资集体协商。认真贯彻落实企业工资集体协商工作3年规划，根据各类企业不同特点，有针对性地确定协商方式和协商重点，积极推动《企业工资条例》等法律法规的研究制定，参与涉及工资集体协商的立法，为工会开展工资集体协商工作提供法律保障。要引导企业合理调整劳资分配比例，按时足额支付职工工资，严格执行最低工资标准，切实解决拖欠、克扣工资和加班加点不加工资问题。要督促企业建立职工工资正常增长机制，着重解决企业增效职工不增资问题，逐步提高企业职工收入水平。进一步完善社会保障体系，逐步扩大社会保险覆盖面，适当提高保障水平，让更多的职工享受社会保险待遇。同时要注意把普通职工和进城务工人员作为重点对象进行一并考虑，使他们真正得到实惠。

(七)高度重视安全生产和职业卫生工作。各级工会和企业要坚持“安全第一、预防为主”的方针，认真贯彻安全生产法、职业病防治法等有关法律法规，全面落实安全生产和职业卫生工作责任制，切实加强重点行业、重点企业以及薄弱环节的安全生产和职业卫生管理，加大对小型企业安全生产和职业卫生的监督力度，依法处理职工伤亡事故。要督促各类企业特别是小型企业，必须保证必要的安全生产投入，加强职工安全培训，及时淘汰危及职工生命安全和身体健康的落后工艺和设备，不断改善劳动安全卫生条件，搞好作业场所职业危害防治。

(八)积极推动企业文化、职工文化建设。引导职工主动参与企业规章制度和行为规范的制定，使企业精神和价值观念符合科学发展、以人为本的理念，努力构建先进企业文化、职工文化。推进职工书屋建设，大力开展向农民工送文化活动。打造职工文化品牌。一是开展丰富多彩的文化活动，陶冶职工情操、营造先进文化氛围、激发职工的劳动热情和创造活力，提升职工精神文化素质。二是通过职工培训、职工技术大赛、职工自主管理、职工自学成才和“创建学习型企业、争做知识型职工”等活动，加快培养知识技能型、技术技能型、复合技能型人才，引导职工干在岗位、学在岗位、练在岗位、奉献在岗位、成才在岗位，推动职工队伍知识化、技能化进程。三是实现职工文化普及与提高的有机结合。突出职工的广泛参与，不断扩大参与面，不断提高参与率，不断探索新领域，吸引更多的职工参与到丰富多彩的活动中来，促进职工文化活动更加群众化。同时必须不断提高企业文化活动重点项目的水平和质量，形成特色，创造“品牌”，在全国、市相关比赛中夺得好成绩。只有将普及与提高有机结合起来，才能使职工文化的基础更为扎实、活力更为强大、发展更具后劲。四是职工文化建设必须更好地履行工会职能。职工文化组织和职工文化阵地是工会开展群众工作、密切联系职工的方式之一，也是工会履行维护职能和教育职能的具体体现。把服从服务大局与全面履行工会基本职责联系起来，把党的要求、行政的需要与职工的意愿统一起来，只有这样，才能更好地发挥职工文化建设的作用。

(九)提高职工整体素质。要加强对职工理想信念、形势政策和法制纪律教育，引导职工群众正确处理国家利益、集体利益和个人利益的关系。要坚持正确舆论导向，加大对工人阶级和劳动模范的宣传力度，通过劳动模范的引领示范作用，在全社会树立劳动光荣、知识崇高、人才宝贵的意识，让社会形成尊重劳模、关爱劳模、争当劳模的良好氛围，以达到稳定职工队伍，促进企业发展，维护社会和谐的目标。

**职工队伍稳定情况调研报告篇二**

（2024年5月28日）。

根据xx市总工会《关于开展当前职工队伍稳定情况调研工作的通知》（x市工明电[2024]9号）精神,我县工会从5月22日开始，由单位领导带队，分2个组深入到我县10个企业，就维护职工队伍稳定，保障职工合法权益问题开展调研，调研采取实地走访、发放职工问卷、举行座谈会方式进行，现综合相关课题调研材料，将调研情况报告如下：

一、基本情况：

xx县总面积xxx平方公里，平均海拔xxx米,黄土丘陵沟壑区，具有典型的大陆性季风气候特征，属陇中温带半湿润向半干旱过渡区，是全省18个干旱县、xx个国扶县之一。现辖xx个乡镇，总人口xx万人。全县共有工会组织xx个，（其中行政xx个，事业xx个，国有企业xx个，集体企业xx个，股份企业xx个，非公企业xx个），会员xx人，所有建会单位同步建立工会经审组织和女工组织,全县xx个乡镇全部建立了总工会，组建率100%。其中贫困职工xx人，下岗职工xx人，分别占职工总人数6.4%和9.2%。近年来，我县经济运行形势总体较好，经济社会继续保持了良好的发展态势，广大职工、农民工生活得到进一步改善。在推进改革发展稳定的过程中，我县党政坚持以人为本，紧紧依靠工人阶级，重视关心职工群众的生产生活。在解决下岗失业人员再就业，实施职工养老、医疗、失业、工伤和生育五大保险，提高职工社会保障水平，清理整治拖欠、克扣职工工资，完善社会救助体系，改善职工劳动安全卫生环境等方面，做了大量卓有成效的工作，有力地维护了广大职工群众的合法权益，得到了职工群众的拥护和肯定。全县职工队伍总体稳定，但也要看到，当前在职工队伍稳定，职工权益保障方面还存在着不少问题，有的还比较突出。如果这些问题得不到妥善解决，有可能影响社会政治稳定，影响社会主义和谐社会建设。

从调研的情况看，我县职工队伍不稳定因素主要反映在企业。我县国有集体企业改制比较早，改制企业的遗留问题已逐步得到解决，职工权益保障状况相对比较好，职工队伍也比较稳定。但非公企业特别是规模以下企业，在普通职工权益保障方面还存在着不少问题，尤其是进城务工人员的权益保障问题比较突出。同时，在改制企业退休人员和部分困难企业困难职工中也存在着一些问题。具体来看，当前影响企业职工队伍稳定和权益保障的突出问题，集中反映在职工经济权益和劳动权益问题上，主要有以下几个方面：

（一）个别企业劳动用工不规范，劳动争议解决渠道不够畅通。一些企业不与职工签订劳动合同，尤其是一些非公企业劳动合同签订率更低。个别改制企业职工劳动合同呈现短期化倾向，不少职工的合同期只有一年，有的甚至只订半年，影响职工的职业安全感。有的企业随意延长劳动时间，相当一部分企业不按规定落实女职工“四期”保护政策、特别是产期生育保险待遇。

（二）企业分配秩序较乱，收入差距过大。企业职工工资正常增长机制没有建立起来，有的企业多年没有给职工增长工资，若扣除应缴保险款项，实际月收入较低，进城务工人员则更低。而职工医疗、教育和住房费用支出增长较快，低收入职工群体特别是困难职工生活负担加重。一些实行计件工资制的企业，随意提高劳动定额，压低职工工资水平，若扣除职工应得的加班工资，职工收入水平低于全县最低工资标准。企业经营者与劳动者之间收入差距拉大，不同领域、不同层次职工之间收入差距扩大，已成为引起企业劳动关系矛盾的一个重要因素。拖欠、克扣职工工资现象在一定范围内还存在，特别是一些小型建筑企业对进城务工人员，依然存在着工资前清后欠的现象。

（三）社会保障覆盖面不够宽，部分职工缺乏社会保障。社会保险参保率不高，一些非公企业职工、城镇非正规就业人员，特别是进城务工人员缺乏社会保障。患大病职工个人医疗费用负担仍然较重，有不少因此而导致生活困难。据统计，县总工会建档的特困职工有50%左右是因病致贫。

（四）企业安全生产形势不容乐观，职工劳动安全卫生条件有待进一步改善。一些生产经营单位特别小型企业和建筑工地，没有严格执行国家安全生产和职业卫生法律法规，安全生产投入不足，劳动卫生条件较差，职工上岗缺乏安全培训，防范措施不够到位，职工伤亡事故时有发生。

三、进一步维护好职工队伍稳定和保障职工合法权益的对策建议。

维护职工队伍稳定和保障职工合法权益，事关贯彻落实科学发展观、巩固党的执政地位和社会主义和谐社会建设，也是贯彻党的全心全意依靠工人阶级根本指导方针的必然要求和集中体现。要按照省总工会关于维护职工队伍稳定、加强工会维权工作的要求和部署，切实把维护包括广大职工在内的最广大人民的根本利益作为我们一切工作的出发点和落脚点，充分发挥广大职工在深化改革、促进发展、维护稳定中的主力军作用。为此，提出如下对策建议：

（一）继续抓好再就业扶持政策的落实，切实关心困难职工的生产生活。各有关部门要继续贯彻落实县委、县政府出台的再就业扶持政策，在增加新的就业岗位、开展再就业培训、完善再就业服务政策、保障改制企业职工就业相对稳定、支持失业职工自谋职业、帮助困难职工再就业等方面，进一步加大工作力度，并健全完善促进就业的长效机制。特别是在深化国有企业改革、推进事业单位改制过程中，要注重兼顾困难职工的经济利益，对实施涉及职工切身利益的改革措施，一定要认真执行“国有企事业单位改制方案必须提交企事业单位职工（代表）大会审议，职工安臵方案必须经企事业单位职工（代表）大会通过后方可实施”的规定，规范操作，切实维护职工的合法权益。同时，要进一步关心困难职工、困难劳模的生产生活，继续开展帮困送温暖活动，扩大社会救助覆盖面，尽量帮助他们解决实际困难。

（二）大力推行企业工资集体协商制度，进一步完善社会保障体系。要加大政府对企业职工工资水平的指导和调控力度，每年向社会发布企业职工工资指导线，引导企业合理调整劳资分配比例，按时足额支付职工工资，严格执行最低工资标准，切实解决拖欠、克扣工资和加班加点不加工资问题。要督促企业推行工资集体协商制度，建立职工工资正常增长机制，着重解决企业增效职工不增资问题，逐步提高企业职工收入水平。进一步完善社会保障体系，逐步扩大社会保险覆盖面，适当提高保障水平，让更多的职工享受社会保险待遇。同时要注意把普通职工和进城务工人员作为重点对象进行一并考虑，使他们真正得到实惠。要大力支持工会做好职工医疗互助保障工作，多渠道减轻患病职工尤其是患大病职工的个人医疗费用负担，使职工医疗互助保障更好地发挥基本医疗保险制度的补充作用。

（三）高度重视安全生产和职业卫生工作，切实保障职工群众的身体健康和生命安全。各级政府和企业要坚持“安全第一、预防为主”的方针，认真贯彻安全生产法、职业病防治法等有关法律法规，全面落实安全生产和职业卫生工作责任制，切实加强重点行业、重点企业以及薄弱环节的安全生产和职业卫生管理，加大对小型企业安全生产和职业卫生的监督力度，依法处理职工伤亡事故。要督促各类企业特别是中小企业，必须保证必要的安全生产投入，加强职工安全培训，不断改善劳动安全卫生条件，搞好作业场所职业危害防治。

（四）建立健全劳动关系协调制度，加大劳动和社会保障监察执法力度。要坚持和完善保障职工劳动经济权益的政策法规，积极创造条件，推进职工权益保障的地方立法工作。要加大劳动保障监察执法力度。健全和完善劳动关系三方协调机制，加强监察力量，督促用人单位与劳动者依法订立和切实履行劳动合同，严肃查处侵害职工合法权益的行为，坚决防止和纠正各种损害劳动者合法权益的做法。有关部门和工会组织，每年要组织开展一次以规范劳动用工和工资待遇、落实劳动安全措施为重点，以推动建立和谐劳动关系为目标的执法监察行动，依法维护职工的合法权益，促进企业的健康发展。

（五）加强职工思想政治工作，提高职工整体素质。要加强对职工理想信念、形势政策和法制纪律教育，引导职工群众正确处理国家利益、集体利益和个人利益的关系。要坚持正确舆论导向，加大对工人阶级和劳动模范的宣传力度，在全社会营造劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大的良好氛围。广泛开展重点工程立功、服务行业文明和非公企业创新等劳动竞赛，深化“创建学习型组织、争做知识型职工”活动，不断提高职工群众的学习能力、创新能力、竞争能力和创业能力，更好地发挥工人阶级主力军作用。

（六）加强工会自身建设，充分发挥工会组织的作用。各级工会组织要在党委的领导下，深入贯彻“组织起来，切实维权”的工作方针，坚持和深化“党建带工建”的工作思路，最广泛地把广大职工尤其是非公企业职工和进城务工人员组织到工会中来，努力扩大工会组织的覆盖面，不断增强工会组织的凝聚力。要切实履行维护职工合法权益的基本职责，进一步健全完善工会社会化维权机制、专项工资集体合同制度。加强县级职工维权服务中心建设，建立职工维权平台,使工会维权工作真正落到实处。

（七）加强领导，努力形成齐抓共管的工作格局。各级党委、政府要站在全局和战略高度，充分认识维护职工队伍和社会政治稳定的重要性和紧迫性，认真贯彻中央领导最近关于工人阶级和工会工作的重要精神，在政治安排、经济权益、舆论宣传等方面充分体现党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针。重视提高一线职工在各级人大代表、政协委员安排上的比例。推进以职工（代表）大会为基本形式的企业民主管理工作。要健全和完善政府与工会的联席会议制度，进一步畅通工会源头参与渠道。同时，有关部门要严把审批关，杜绝违反工会法的职工维权组织的出现，坚持取缔一切非法的维权组织。对于限制、阻挠建立工会的企业要加大行政执法力度。

。

**职工队伍稳定情况调研报告篇三**

近一个时期以来，社会上职工队伍稳定出现了一些新情况新动向，一些劳资矛盾凸显，一些职工群体利益问题突出，基于提高薪酬待遇的突发性职工群体事件和劳动争议案件持续增多，严重影响职工队伍稳定和社会大局稳定，必须引起高度重视。根据陕西省总工会和股份公司工会要求，为进一步做好职工队伍和企业稳定工作，集团公司工会要求，各级工会组织要切实增强政治意识、大局意识、忧患意识和责任意识，牢固树立群众观念，把做好维护职工队伍和企业稳定工作作为一项政治任务，切实加强领导，落实责任，保持职工队伍的和谐稳定。

一、各级工会组织和工会干部要进一步认清形势，提高思想认识。

企业稳定是社会稳定的重要因素，维护稳定是集团公司实现又好又快发展的基本保障。维护职工合法权益是工会的基本职责，维护职工队伍和企业稳定是工会的重要责任。各级工会组织和工会干部必须保持清醒头脑，认真学习习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话精神，以及王兆国同志近期关于工会维权维稳工作的六个方面的指示精神，把思想和行动统一到党中央的决策和部署上来，统一到陕西省总工会和中国中铁股份公司工会的总体要求上来，统一到企业发展的大局上来，以高度的政治责任感和使命感，切实做好工会维权和维稳工作，促进职工队伍和企业的和谐稳定。

二、切实加强调查研究。

认真排查本单位不稳定因素和职工队伍思想状况，全面了解职工群众思想动态，及时掌握影响稳定的新情况和新问题，深入开展矛盾纠纷排查化解工作。要建立工作预案，对不稳定因素和突发事件要及时发现、有效化解、妥善处置，努力把矛盾解决在基层、解决在内部、解决在萌芽状态。要将排查情况于6月30日前上报集团公司工会综合部。

三、深入开展职工和农民工工资发放情况排查。

维权是维稳的前提和基础。各单位要对职工和农民工工资发放情况进行一次全面检查，对拖欠职工和农民工工资的要限期清欠，要对清欠的落实情况进行跟踪检查。对屡欠不清的各级工会组织要采取有效措施，维护职工和农民工合法权益。各单位工会要将排查结果于6月30日前上报集团公司工会劳动保障女工部。要建立健全正常的职工工资增长机制和支付保障机制，努力建立和谐稳定的劳动关系，切实维护职工和农民工合法权益。要认真组织开展学习宣传“农民工楷模巨晓林”先进事迹活动，引导广大农民工以巨晓林为榜样，自强不息、爱岗敬业、刻苦钻研、勤奋工作，推动企业与广大员工、农民工共同发展。要切实将农民工“五同管理”落实到位，为农民工营造良好的生产和生活环境。

四、进一步改善生产一线职工和农民工和生产生活条件。

要继续抓好项目部“三工建设”，充分发挥政治优势，进一步加强施工现场思想政治工作，大力推进项目文化建设，广泛开展丰富多彩的群众性文体活动，丰富一线员工的文化生活，形成文明和谐、积极向上的良好氛围，为全面完成各项任务营造和谐稳定的内部环境。要统筹安排，加大力度，切实开展好“送清凉”活动，把组织的关心送到职工心坎上。五、进一步加强民主管理和厂务公开工作，维护和保障职工民主权益，引导职工合法理性表达诉求。

各级工会组织和广大工会干部要切实把民主管理厂务公开纳入重要议事日程，加强领导，密切配合。继续坚持以项目部厂务公开工作为重点，把职工关注的热点和难点，作为厂务公开的切入点和突破点，积极探索适合项目部特点的厂务公开形式、运作机制和监督保证机制，使厂务公开不断深化创新。以民主管理厂务公开为主要载体，切实维护职工的知情权、参与权、表达权和监督权，引导职工合法理性表达诉求，主动依法科学维护职工合法权益。

六、积极疏导、防患未然。

各级工会组织和广大工会干部要切实加强对职工群众心理和情绪的疏导工作，通过开展多种形式的心理健康服务，帮助他们疏导理顺情绪、化解心理危机。要认真做好“三不让承诺”工作，大力开展好“交友帮扶”和“金秋助学”活动，切实解决职工生产和生活中的困难，努力为职工办好事、办实事。要进一步加强劳动争议调解，协调劳动关系，对职工反映强烈的问题要做到早发现、早介入、早报告、早处理。进一步加强思想政治工作，引导职工理性合法的表达诉求，积极协助党政妥善处理出现的突发情况，防止矛盾激发、事态扩大。要加强舆情、访情、民情的监测和分析，下功夫及时掌握职工权益受侵害情况和不稳定因素，主动采取措施维护职工权益。

七、做好处置突发事件的应急准备工作。

一旦发生突发事件，各级工会组织和工会干部要立即启动应急预案，快速反应，果断处理，限度地减少危害和损失，将影响降到最低程度。同时，要紧密联系所在地政府、公安机关，依靠帮助支持，加强舆论引导，消除社会恐慌。要建立健全请示报告和信息反馈制度，发现重要问题要及时上报。突发事件和紧急情况必须在2小时之内上报集团公司工会综合部(联系人：朱，电话0\*759、15\*600)。要建立健全责任追究制度，对维稳工作漏报、瞒报，或因责任不落实、工作不到位而导致发生重大事件的有关领导和责任人，要按有关规定严肃追究。

**职工队伍稳定情况调研报告篇四**

如下：

。

体检人数的16.3﹪，乙肝表面抗原疑似阳性2人，心脏异常3人，，龋齿67人，占体检人数2.20%。

我院每年为在校学生进行一次健康体检。为每一位在校学生建立健康档案，将学生健康数据纳入学籍信息管理系统，作为档案信息给予记录。

从体检的数据看，患近视的学生比例比去年上升了，其原因是：

1、个别学生以前看电视时间较长，对视力影响较大，造成视力低下。

2.个别学生看书，写字不规范，造成视力低下。防治措施：

1、加强学生对用眼卫生保健常识的教育，利用早自习时间向学生宣传用眼知识，使学生明白爱护眼睛是我们每个人终生的任务。

2、每天做好眼保健操，加大检查力度;要求学生看书时间久了，要向远处望一望，看书写字时眼睛离书一尺远，看电视时间不要太长，不要离电视机太近，至少超过2米远。

牙龈炎是牙周病最初的征兆，也是成人掉牙的主因，所以必须提早预防。防治措施：

1、使用软毛牙刷。

2、刷牙龈边缘。

3、轮流使用两只牙刷。

4、给牙齿补钙。

5、经常使用漱口水。

6、戒烟、戒酒。

7、刮舌头。

8、多吃生蔬菜。

9、使用芦善刷牙。

10、清除牙石。

11、营养素。

1、注意口腔卫生,培养良好的卫生习惯。、

2、睡眠时，口腔静止，更适合细菌作用而发生龋齿，所以睡前刷牙尤为重要，睡前不要吃糖果、点心、牛奶等甜食。

3、用含氟牙膏刷牙。含氟牙膏具有抗龋齿作用，有条件的还可以到口腔医院，用含氟药物对牙齿的窝沟进行封闭。

4、3-6个月进行一次口腔健康检查，如发现有龋齿，应及时治疗，填充龋洞，以杜绝感染，预防龋齿引发其它疾病。

针对体检中查出的心脏异常的学生，及时与学校、家长联系，请家长带学生进一步到医院祥查，并与学校教师沟通，体育课时不让心脏异常的学生做剧烈活动，以免发生危险。在运动会报项中要谨慎的考虑这些学生的身体。

乙肝表面抗原疑似阳性者：针对查出乙肝表面抗原者，及时与学校、家长联系，请家长带学生进一步到医院祥查。饮食方面主要是避免辛辣刺激食品;避免过度劳累，远离化学毒素，慎用药物尤其是对肝脏有损害的药物。

疑似高血压者：建议学校及时与家长取得联系，请家长带学生进一步到医院祥查。注意检查血压。

健康教育是让人们增强健康意识、掌握保健知识、提高文化素质、保障身体健康、促进人类文明经济实惠有效的重要措施。希望学校领导重视和支持，使预防保健知识尽快的走进课堂。

总之，对于体检中查出的常见病，我们及时通知家长、体育教师、班主任，做到及时发现及时矫治，提高了学生的健康水平。在以后的卫生保健工作中，我们更要认真贯彻好以预防为主的方针，保护学生身体健康，促进学生身体正常发育成长，把学生健康状况提高到一个新水平。

**职工队伍稳定情况调研报告篇五**

（2024年7月18日）。

根据信阳市总工会《关于开展当前职工队伍稳定情况调研工作的通知》精神,2024年7月,上油岗乡工会组织力量分2个组深入到我乡2个企业6个政府下属事业单位，就影响我乡职工队伍稳定的有关情况进行了调研,调研采取实地走访、发放职工问卷、举行座谈会方式进行，现综合相关调研材料，将调研情况报告如下：

从调查的情况看，近年来，随着改革的深入，广大职工理解改革、支持改革，积极投身于我乡经济建设和各项社会事业之中，全乡经济迅猛发展，职工普遍得到了实惠，职工队伍的思想总体上是稳定的、良好的、向上的。

一是机关、事业单位的职工是得到改革实惠最多的群体。他们的住房条件明显改善，工资福利大幅度提高，大力支持并参与改革，成为职工队伍稳定的主导力量。

定的基本力量。

三是一批农民进入城乡务工，成为职工队伍的新生力量，壮大了职工队伍。他们的期望值不高，又有土地作保障，思想容易稳定，是职工队伍稳定的重要力量。

四是下岗分流职工及失业人员为改革作出了巨大的牺牲，对改革的认识艰难地实现了从不理解到理解的转变，对就业的态度逐步实现了从埋怨、依赖到自立自强的转变。他们是社会的弱势群体，也是职工队伍稳定的关键力量。

全乡职工队伍总体稳定，但也要看到，当前在职工队伍稳定，职工权益保障方面还存在着不少问题，有的还比较突出。如果这些问题得不到妥善解决，有可能影响社会政治稳定，影响社会主义和谐社会建设。

从调查的情况看，当前影响职工队伍稳定的问题较多，主要有以下几个方面：

（一）国有企业改革方面出现的问题影响职工稳定。

一是部分国有企业在改革中存在侵犯职工合法权益的现象,在企业出让价格、职工安置、解决遗留问题等重大问题上没有广泛征求职工的意见，损害职工的权益，造成大规模的集访和群体闹事事件。

二是企业改制后，新企业主无视职工主人翁地位，无视职工的合法权益，劳动合同短期化，或以劳务合同代替劳动合同甚至不签劳动合同等侵害职工利益的现象较为普遍。

（二）困难职工面临的“四难”问题影响职工队伍稳定。

1、下岗失业人员再就业难。一是就业观念落后，对激烈竞争的市场经济不适应，高不成，低不就，不易找到合适的工作岗位。二是文化程度偏低，专业技术较差，就业较难。三是年龄偏大或身体不好影响就业。现在用人单位对新聘职工的年龄要求多在35岁以下，而他们多在40岁以上，难以就业。

2、困难职工居住条件差，改善住房难。在调查对象中拥有私有住房的户数占调查总户数的比例只有45%，人均居住面积只有14.76平方米。还有一半以上的家庭没有私有住房，飞涨的房价让他们望不可及。

3、困难职工子女读书难。教育费用的增长使困难职工子女入学十分困难，有的家庭因为子女上学而负债累累；有的家庭过早地把子女推向社会让他们自由发展，从而造成新的社会问题。

（三）贫富差距拉大，形成新的社会矛盾,是影响职工队伍稳定的重要因素。

不同地区之间、不同行业之间、不同单位之间以及单位内部分配不公等，形成几倍甚至十倍以上的收入差距。我乡职工年收入高的达2-3万，而收入低的只有几千，工资收入低的主要集中在企业职工。收入差距的加大是造成新的社会矛盾的根本原因。

（四）相当部分职工由于缺乏社会保障，他们对工作和生活的信心不足，是影响职工队伍稳定的又一因素。

五大保险中，养老保险在我乡的覆盖面最大，覆盖率在98%以上。但参保企业拖欠保险费现象严重。一些企业把为职工缴纳养老保险作为对职工的一种待遇，只有管理层干部和技术工人才能享受。

其它几项保险包括失业保险、工伤保险、医疗保险、生育保险在企业的覆盖面较低，均不及城镇从业人员的一半。没有参保的职工对工作和生活的信心严重不足，思想情绪极不稳定。

（五）企业职工的合法权益易受侵害，是影响职工队伍稳定的又一重要因素。

时有发生。

二是部分企业无视《劳动法》、《工会法》等法律法规，劳动用工不规范，劳动争议解决渠道不畅通。有相当多的企业特别是私营企业不与职工签订劳动合同。随意延长劳动时间，强行加班或从事超强度体力劳动而得不到相应报酬的现象随处可见。

三是企业拖欠职工工资的问题仍很严重，依然存在前清后欠现象。有的企业把拖欠职工工资当作一种经营策略，在经济和心理上给职工造成极大的伤害。

（六）现行工资制度不合理，也是影响职工队伍稳定的一个因素。现行机关和事业单位工资分配制度中，工资主要依据职称（职务）、学历、工作年限、任职年限等确定，仅体现工作人员的资历，不能体现工作人员的岗位、工作量及对单位的贡献，工资分配依据不合理造成工作人员的价值导向发生偏差。因为通过努力增加工作量、提高工作效率并不能提高工资，所以为了提高工资，工作人员不是围绕搞好服务、谋求发展来开展，而是围绕自己的学历、职称（职务）开展工作。同时，从中央到地方，机关事业单位工作人员工资形成了事实上的“倒金字塔”，越往下待遇越低。

三、意见和建议。

影响职工队伍稳定的因素很多，要在短时间内解决这些问题难度很大，乡党委政府可考虑从职工群众最为关心、最迫切要求解决的问题入手，逐步解决影响职工队伍稳定的诸多问题。

（一）政府要强化再就业服务工作，主要在落实政策、加大资金投入等方面加大工作力度。

（二）进一步完善社会保障体系。政府要采取强硬措施，促使企业按国家法律规定为职工参加保险，并向企业强制收取参保金。

益的企业进行严厉的惩处，切实维护职工的合法权益。

（四）加大非公企业组建党组织和工会组织的力度，抢占思想政治工作的前沿阵地，形成强大的思想政治工作网络，不断加强职工思想政治工作。

（五）加大对困难职工的资助扶持力度。

（六）加强领导，努力形成齐抓共管的工作格局。要站在全局和战略高度，充分认识维护职工队伍和社会政治稳定的重要性和紧迫性，认真贯彻中央领导最近关于工人阶级和工会工作的重要精神，在政治安排、经济权益、舆论宣传等方面充分体现党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针。重视提高一线职工在各级人大代表、政协委员安排上的比例。推进以职工（代表）大会为基本形式的企业民主管理工作。要健全和完善政府与工会的联席会议制度，进一步畅通工会源头参与渠道。同时，有关部门要严把审批关，杜绝违反工会法的职工维权组织的出现，坚持取缔一切非法的维权组织。对于限制、阻挠建立工会的企业要加大行政执法力度。

**职工队伍稳定情况调研报告篇六**

本站【www.】。

xx区曾经是一个工业老区，区属地域范围内有雄厚的工业基础，上个世纪末因体制的变化，国有大中型企业与xx区脱离了关系，区属企业也响应国有企业改制纷纷转变属性，变为了私营、民营企业。因此，国有、集体企业不复存在，国有、集体企业职工也随之置换了身份，成为了下岗职工、社区居民。加上xx区职能的变化，区财政陷入了困境，长年入不敷出，最近几年通过区委、区政府和区属各部门的努力，财政收入明显好转，区委、区政府对民生的保障力度也随之加大，职工队伍不断趋于稳定。全区职工队伍构成主要是四大块：一是。

公务员。

区属机关事业单位工作人员；二是人民教师医务工作者；三是规模以上民营企业工作人员和辖区内市属以外个体单位务工人员；四是进城农民工。

从我区的情况看，社会的进步和经济的发展使广大职工的合法权益得到了较好地实现，劳动关系在总体上是健康协调的，上述五大群体中，队伍稳定情况呈依次递减趋势，具体表现在：

1、公务员、区属机关事业单位工作人员。这部分人员属吃财政饭，由。

国家。

大包大揽，即使是自收自支编制，只要是进入了机关事业单位编制，其待遇也基本参照公务员待遇执行，因此，这一群体无论是思想情况还是工作队伍都是比较稳定的，但也存在一些不稳定因素，具体表现在一是同城不同酬的问题，大家议论纷纷。二是xx区公务员队伍进入渠道狭窄，控制得比较严格，而事业单位编制和工勤编相对放宽了，每年退伍转业人员大量安置、市直单位家属安置、职工子弟工作安置等，这部分人员没有通过竞争择优程序，素质参差不齐，在工作过程中对公务员队伍有一定的冲击。三是因xx区行政架构的限制，优秀人才的晋升空间有限，加上xx区池塘较小，对特别优秀人才挽留的方式方法不多，这部分人在xx区也难以安定下来。

2、人民教师和医务工作者。这部分人员属国家事业编制，专业技术人员，财政对这部分人的。

工资待遇。

有一定的预算，有的甚至是全额预算，也是人们思想意识中的国家工作人员。对这部分的进入渠道单位和主管部门自主权稍微大些，但区委还是从严进行了编制控制，每年都有一定数量的教师、医务工作者通过竞争进入xx区相关单位，职工队伍相对稳定。但也存在一定问题：一是工作劳动强度较大，xx区的学校生员多、基础设施不足，校舍建设赶不上城市建设和人口增长速度，班级学生严重超员，教学压力大。二是教师绩效。

工资。

还没有完全确定下来，影响教师队伍的稳定。三是城乡差距大，城乡矛盾比较突出。

3、规模以上民营企业工作人员和辖区内市属以外个体单位务工人员。全区规模以上企业增长速度快，职工队伍迅速膨胀。辖区内市属以外个体单位数量庞大，务工人员众多，就业方式多种多样。这部分企业职工队伍整体稳定，但也要区别看待。灵活多样就业形式下的劳动关系呈现出非规范、动态和不稳定等是这些单位职工队伍的最大特点。调查中显示，部分服务行业新工人不愿意签订长期、固定的劳动。

合同。

有的甚至连劳动合同都不愿意签订位于乐坪街的某足浴城现有工作人员近百人老板主动要求与其签订劳动合同但没有一人响应工人的理由是不签订合同有利于随时走人。某高新技术企业反映高素质劳动者大多希望并尽量与企业签订短期劳动合同以利于他们频繁“跳槽”提升价值。对于一些就业门槛比较低的如柜台销售、餐饮服务等行业因为对劳动者的素质要求不高人员流动性比较强一方面企业愿意低素质低技能劳动者签订短期合同这样可以减少雇用长期人员的加薪成本。另一方面劳动者也不愿意长期呆在一个单位频繁换单位的现象也时有发生据某日化销售连锁店反映他们的职工一年将换掉一半老员工已经很少企业其实也想留住老员工留住业务骨干让员工有归属感但是这些人员还是想多进行一些工作体验加薪、升职、感情投入等都难以奏效负责人笑着说：有时候企业面对劳动者也是弱势群体。

4、进城农民工。其实上述第三大职工群体中已经包含了不少进城农民工及其家属、子弟，但在这里还是要特别列出农民工这一群体，主要是想说明这块的农民工的工作性质，本群体中的农民工主要是指在建筑、搬运、重体力等方面的进城劳动者。农民工队伍规模庞大、流动性强，是一个身份特殊、未来发展不确定的特殊群体。他们在城市发展中不可替代的客观作用，他们是国家经济发展尤其是城市经济发展的直接贡献者。由于传统管理体制未得到根本改革，城乡隔离模式下的许多制度仍阻碍着农村劳动力的自由流动，他们的知识文化水平普遍不高，民主意识和反抗意识较弱，对社会不公平的忍耐性较差，思想上容易走上极端。一些年龄偏大、技能偏低的职工和大量进城的农民工在社会劳动力市场上和企业内部的竞争中都处于明显的弱势地位，往往只能在技能和知识含量要求偏低，工作环境相对较差，劳动收入偏低的岗位就业，有时为了在竞争中获得岗位，甚至不得不放弃自己的一些合法权益。他们是真正的弱势群体，在弱者有弱者的反抗方式，在出现合法权益得不到法律的及时和强有力地保护时，有部分农民工采取过激行为，有些酿成群体性事件，成为社会不稳定的一个重要因素。一些农民工自律意识较弱，沾染不良习气，赚了点钱，聚在一起打牌赌博的现象时有发生，有的甚至接受黄色服务，对生活没有计划和安排。

**职工队伍稳定情况调研报告篇七**

经过近期的学习整顿和自己的反思，发现自己还存在以下问题：

1、思想解放的力度还不够大。

2、工作积极性和主动性不够。

3、工作作风不够扎实。

4、学习的自觉性、主动性不强。

5、业务能力和工作协调能力还需要进一步加强。

1、勤奋好学、学以致用，牢固树立终身学习的思想，坚持理论联系实际的马克思主义学风，认真的学习和领悟党的路线方针政策、法律法规知识及组织管理知识，做到学以致用。

2、真抓实干、务求实效，发扬求真务实精神、增强工作的责任感和紧迫感，自觉克服脱离实际、形式主义、弄虚作假、虚报浮夸等不良作风，努力做到脚踏实地、埋头苦干，查实情、讲实话、办实事，提高工作效能，推动工作落实。

抵制拜金主义、享乐主义和奢靡之风，坚决克服奢侈浪费、作风粗暴、侵害他人利益等错误行为。

4、自觉遵守党规党纪和国家的法律法规，严格执行廉洁自律各项规定。

5、生活作风正派、情趣健康，讲操守、重品行，注重培养健康的生活情趣，保持高尚的精神追求。

**职工队伍稳定情况调研报告篇八**

根据xx市总工会《关于开展当前职工队伍稳定情况调研工作的通知》（x市工明电[]9号）精神,我县工会从5月22日开始，由单位领导带队，分2个组深入到我县10个企业，就维护职工队伍稳定，保障职工合法权益问题开展调研，调研采取实地走访、发放职工问卷、举行座谈会方式进行，现综合相关课题调研材料，将调研情况报告如下：

一、基本情况：

再就业，实施职工养老、医疗、失业、工伤和生育五大保险，提高职工社会保障水平，清理整治拖欠、克扣职工工资，完善社会救助体系，改善职工劳动安全卫生环境等方面，做了大量卓有成效的工作，有力地维护了广大职工群众的合法权益，得到了职工群众的拥护和肯定。全县职工队伍总体稳定，但也要看到，当前在职工队伍稳定，职工权益保障方面还存在着不少问题，有的还比较突出。如果这些问题得不到妥善解决，有可能影响社会政治稳定，影响社会主义和谐社会建设。

从调研的情况看，我县职工队伍不稳定因素主要反映在企业。我县国有集体企业改制比较早，改制企业的遗留问题已逐步得到解决，职工权益保障状况相对比较好，职工队伍也比较稳定。但非公企业特别是规模以下企业，在普通职工权益保障方面还存在着不少问题，尤其是进城务工人员的权益保障问题比较突出。同时，在改制企业退休人员和部分困难企业困难职工中也存在着一些问题。具体来看，当前影响企业职工队伍稳定和权益保障的突出问题，集中反映在职工经济权益和劳动权益问题上，主要有以下几个方面：

业安全感。有的企业随意延长劳动时间，相当一部分企业不按规定落实女职工“四期”保护政策、特别是产期生育保险待遇。

（二）企业分配秩序较乱，收入差距过大。企业职工工资正常增长机制没有建立起来，有的企业多年没有给职工增长工资，若扣除应缴保险款项，实际月收入较低，进城务工人员则更低。而职工医疗、教育和住房费用支出增长较快，低收入职工群体特别是困难职工生活负担加重。一些实行计件工资制的企业，随意提高劳动定额，压低职工工资水平，若扣除职工应得的加班工资，职工收入水平低于全县最低工资标准。企业经营者与劳动者之间收入差距拉大，不同领域、不同层次职工之间收入差距扩大，已成为引起企业劳动关系矛盾的一个重要因素。拖欠、克扣职工工资现象在一定范围内还存在，特别是一些小型建筑企业对进城务工人员，依然存在着工资前清后欠的现象。

（三）社会保障覆盖面不够宽，部分职工缺乏社会保障。社会保险参保率不高，一些非公企业职工、城镇非正规就业人员，特别是进城务工人员缺乏社会保障。患大病职工个人医疗费用负担仍然较重，有不少因此而导致生活困难。据统计，县总工会建档的.特困职工有50%左右是因病致贫。

够到位，职工伤亡事故时有发生。

三、进一步维护好职工队伍稳定和保障职工合法权益的对策建议。

维护职工队伍稳定和保障职工合法权益，事关贯彻落实科学发展观、巩固党的执政地位和社会主义和谐社会建设，也是贯彻党的全心全意依靠工人阶级根本指导方针的必然要求和集中体现。要按照省总工会关于维护职工队伍稳定、加强工会维权工作的要求和部署，切实把维护包括广大职工在内的最广大人民的根本利益作为我们一切工作的出发点和落脚点，充分发挥广大职工在深化改革、促进发展、维护稳定中的主力军作用。为此，提出如下对策建议：

（一）继续抓好再就业扶持政策的落实，切实关心困难职工的生产生活。各有关部门要继续贯彻落实县委、县政府出台的再就业扶持政策，在增加新的就业岗位、开展再就业培训、完善再就业服务政策、保障改制企业职工就业相对稳定、支持失业职工自谋职业、帮助困难职工再就业等方面，进一步加大工作力度，并健全完善促进就业的长效机制。特别是在深化国有企业改革、推进事业单位改制过程中，要注重兼顾困难职工的经济利益，对实施涉及职工切身利益的改革措施，一定要认真执行“国有企事业单位改制方案必须提交企事业单位职工（代表）大会审议，职工安z方案必须经企事业单位职工（代表）大会通过后方可实施”的规定，规范操作，切实维护职工的合法权益。同时，要进一步关心困难职工、困难劳模的生产生活，继续开展帮困送温暖活动，扩大社会救助覆盖面，尽量帮助他们解决实际困难。

（二）大力推行企业工资集体协商制度，进一步完善社会保障体系。要加大政府对企业职工工资水平的指导和调控力度，每年向社会发布企业职工工资指导线，引导企业合理调整劳资分配比例，按时足额支付职工工资，严格执行最低工资标准，切实解决拖欠、克扣工资和加班加点不加工资问题。要督促企业推行工资集体协商制度，建立职工工资正常增长机制，着重解决企业增效职工不增资问题，逐步提高企业职工收入水平。进一步完善社会保障体系，逐步扩大社会保险覆盖面，适当提高保障水平，让更多的职工享受社会保险待遇。同时要注意把普通职工和进城务工人员作为重点对象进行一并考虑，使他们真正得到实惠。要大力支持工会做好职工医疗互助保障工作，多渠道减轻患病职工尤其是患大病职工的个人医疗费用负担，使职工医疗互助保障更好地发挥基本医疗保险制度的补充作用。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！