

逃家小兔中班公开课 幼儿园中班语言耷拉耳朵的小兔教学反思(大全5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

银企对接工作总结篇一

今年以来□xx县总工会在县委和市总工会的领导下，以和谐劳动关系机制建设为核心，以职工维权为重点，以建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系为目标，实现了“企事业发展、劳动关系、生态环境、社会责任、企业文化”全面和谐，促进xx经济平稳较快发展。现将半年来工作开展情况汇报如下：

我们从提高认识入手，召开了县总工会机关全体工作人员会议，组织机关干部学习了河北省委、河北省人民政府《关于大力发展和谐劳动关系的意见》和□xx市委□xx市人民政府关于转发xx市企务公开暨集体劳动合同工作领导小组关于2013年劳动关系和谐企事业单位创建工作的意见的通知□□xx办字2013·17号）文件，大家一致认为，和谐劳动关系是构建社会主义和谐社会的重要内容，大力发展和谐劳动关系是维护职工合法权益、是促进企业持续健康发展、推动经济转型升级的重要保障，对于巩固发展党的执政基础和群众基础、动员广大职工投身经济建设，促进县域经济发展，都具有十分重要的意义，从而增强了工作的政治责任感和使命感。

县委副书记、县委常委xx副县长xx等多位领导看了冀

发20xx·4号和x办字20xx·17号文件后都做了重要批示，对开展构建和谐劳动关系工作提出了更新更高的要求。为更好地构建和谐劳动关系，我们将这项工作的安排及时向县委、县政府主管领导作了汇报，得到了领导的大力支持，使我们工作更有动力。我们健全了工作协调机制，县总工会会同县人力资源和社会保障局、县工业和信息化局（企业家协会）通力协作，共同研究解决构建和谐劳动关系中遇到的重大问题，为开展和谐劳动关系创建工作提供了组织保障。

1、开展劳动关系和谐企事业单位创建活动

首先，我们根据冀发20xx·4号和x办字20xx·17号文件精神，结合我县实际，起草了我县《关于开展“劳动关系和谐企事业单位”创建活动的实施意见》，并以县两办的名义下发到各乡镇党委、政府、县直各部门、各企事业单位，进一步健全完善创建活动的目标规划、评价标准和运行机制，在全县形成了“政府倡导、工会牵头、部门联动、企业实施、职工参与”的创建工作格局。其次，在全县企事业单位开展了“劳动关系和谐企事业单位”申报活动。目前，我县的卫生系统、下寨乡、教育系统已完成申报工作，申报一星级单位有77家，申报三星级单位1家，其他单位的申报正在进行中。三是积极探索区域性的创建模式，将创建活动由企业向经济开发区、乡镇拓展。

2、推动企业普遍开展工资集体协商

以开展工资集体协商“巩固提升年”为契机，从3月份开始，在全县各类企业开展了工资集体协商“百日行动”活动。县总工会与县人力资源和社会保障局、县工业和信息化局三方召开专门会议，研究制定合同文本，联合组成督导组，深入十二个乡镇总工会、系统工会和基层工会大力宣传工资集体协商“百日行动”活动的意义，指导和推动各类企业普遍开展工资集体协商，我县100人以上企业开展工资协商的有24家，覆盖面达62%。同时，我们采取以点带面的方法，选树xx县阳

光劳务派遣有限公司□xx市金旺达工贸有限公司□xx圣源玉米开发有限公司等典型示范单位，推动我县的工资集体协商工作向规范化发展。乡镇总工会按照“八有”标准，建立健全了工资协商工作档案。

3、推动企业签定劳动合同、落实《社会保障法》深入企业宣传《劳动合同法》、《社会保障法》等劳动保障法律法规，构建和谐劳动关系，维护广大劳动者合法权益，目前我县已有30家企业同劳动者签订了劳动合同，139家企业参加了失业保险，132家企业参加了养老保险，参加医疗和工伤保险的有31家。

4、推动企事业单位加强民主管理工作。

以开展星级职代会达标认证活动和企务公开标准化建设为抓手，推进各企事业单位建立健全厂务公开、职工（代表）大会制度，并作为创建“劳动关系和谐企业”的重要内容，职工的知情权、参与权等民主权利得到了较好的落实。截止目前申报一星职代会的单位70家。

5、积极构建和谐劳动关系

我们坚持预防为主、基层为主、调解为主的工作方针，继续推进乡镇、村、企业三级劳动争议调解组织建设，建立健全了基层工会劳动争议调解组织，最大限度地通过调解解决劳动争议，耐心细致地做好思想引导工作。对劳动关系领域出现的苗头性、倾向性问题，积极主动应对，及时妥善处理，力争事态不蔓延、不升级、不转化，把矛盾化解在基层，消除在萌芽状态。截止目前接待来信来访3人次，已全部办结。尤其是协调处理了我县川达建筑安装公司金御龙湾小区项目部劳务队与贵州余庆籍农民工工资纠纷，并及时向余庆县总工会进行了回复。我县开通了“2613351”职工服务热线，扩大和畅通了工会联系服务职工群众的渠道。

上半年，我县构建和谐劳动关系工作虽然取得了一定的成绩，但与市总工会的要求还有一定的差距。下半年，我们将加大工作力度，重点抓好工资集体协商工作、继续推进“劳动关系和谐企事业单位”和星级职代会企业申报工作，选好典型示范单位，以点带面，以促进我县劳动关系的和谐稳定。

银企对接工作总结篇二

各位领导、同志们：

团，全国最大的木工多用机床生产基地。主导产品木工机床年生产能力50万台，国内市场覆盖率达到60。产品远销欧、美、东南亚等国家和地区。经济综合效益居同行业榜首。，实现销售收入2.98亿元，利税5000万元。亚洲工友(控股)有限公司已在新加坡注册成立。

公司的发展壮大，得益于我国改革开放和现代化建设的全面快速发展。从我们公司来讲，很重要的一条，就是坚持以人为本、全心全意依靠职工办企业，特别是创建劳动关系和谐企业活动的开展，为公司注入了新的生机与活力。下面，将我们公司工会在创建劳动关系和谐企业活动中的做法和体会向领导和同志们汇报如下。

去年，接到上级工会关于开展创建劳动关系和谐企业活动的通知后，我们认为与往年一样，仅仅是上级工会出了个新题目而已，也由于对劳动关系这个概念没有全面深刻的认识，所以，对这项活动没有足够重视，向公司领导汇报，得到的答复是，那是工会的事，你们弄就是了。有的领导讲，什么劳动关系不劳动关系，我们公司的劳动关系就是按股分红，多劳多得，满意就干，不满意就走人，职工只有干活领工资的权利。多数干部觉得，我们一个乡镇改制企业，向社会提供了3000多个就业岗位，每年创造近20xx万元的税收，为国家和社会做了很大贡献，职工工资按时足额发放，福利逐年提高，这是最好的劳动关系。在这种思想认识的主导下，活

动一直没有开展起来，我们工会也感到茫然，不知从何下手。后来，随着区总工会宣传力度的加大和一系列文件的发放，以及市区两级工会领导亲临企业指导，使我们豁然开朗，认识到了创建劳动关系和谐企业的极端重要性。为尽快把活动开展起来，我们先召开了工会委员会会议，提高认识统一思想。我们认为，创建劳动关系和谐企业是促进企业稳定健康发展的活动，是全面切实保护职工合法权益的活动，是提高工会地位和影响力，推动工会工作全面发展的活动，有利于企业、有利于职工、有利于工会，惠及整个社会。会议结束后，我们以工作报告的形式向公司党委进行了汇报，并立即引起了党委的高度重视。董事会专门召开会议研究部署落实，提出了“以人为本、同舟共济、和谐双赢”的管理理念，党委书记、董事长董延伟同志要求大家突破乡镇企业这一概念的束缚，树立全球意识，从建设百年企业和世界企业的高度认识和要求自己。为统一全体干部职工的思想，工会按照上级工会的部署，配合党委，提出了“企业发展靠职工、职工生存靠企业”、“促进发展就是加强维权、加强维权就是促进发展”的“双维双赢”口号。利用《工友报》、黑板报、宣传栏等舆论工具大力宣传，努力营造“经营者关爱职工、职工热爱企业”的“双爱”氛围。通过以上举措，全体干部走出了理念误区，激发了职工的参与热情，为活动全面深入开展奠定了坚实的思想基础和群众基础。

如何找准切入点，进入角色，真正发挥作用，是企业工会在创建劳动关系和谐企业活动中首先要解决的问题。我们按照xx市总工会三星级和谐企业标准，发动职工查找不足，查找影响和阻碍企业发展的的问题。首先，组织各分公司工会分会，召开职工代表座谈会，查找分公司生产经营管理存在的不足，查找影响职工队伍稳定和公司发展的的问题，征求职工的意愿要求，提出改进的意见和措施，并形成报告报集团公司工会。集团公司工会进行汇总分类整理，形成初步意见，报集团公司董事会。董事会对存在的问题和职工的意愿要求逐条进行研究，制定整改和解决的方法和措施，发到各分公司进行讨论，征求各方意见。最后，提交职工代表大会表决

通过，形成决议。这次查摆整改是我们公司有史以来最深刻、最全面、力度最大的一次。在存在的主要问题中，涉及生产经营管理的7个，涉及职工切身利益的问题4个，有些问题已经影响到公司的长远发展，影响到职工的根本利益，到了非改不可的程度。公司需要投入的资金也是公司有史以来最大的一次。决议通过以后，公司董事会专门召开会议，就如何落实职代会决议进行了研究部署。广大职工也给予了高度关注和热情期待。

为了加大落实职代会决议力度，工会趁热打铁，提议公司成立了创建劳动关系和谐企业工作组。总经理任组长，工会主席任副组长，各部门负责人任成员，办公室设在工会。小组成立后，工会充分发挥副组长和办公室主任的作用，全力配合督促抓落实。到目前，我们已经解决了3个问题，完善了5项制度。

作为创建和谐劳动关系的突破口。去年，我们实行了“一刀切”，建立了全员劳动合同制。目前，除少数季节工外，公司与全部职工签订了劳动合同。这样，公司每年需要为职工交纳养老、医疗、失业、生育、工伤保险金545万元。现在，职工不仅身份相同了，地位和机会平等了，人格得到了尊重，更重要的是，感动和鼓舞了上千个职工家庭，产生了良好的社会效应，为和谐社会建设起到了推动作用。

二是消除职工后顾之忧，实现长远和谐。创建和谐的劳动关系，不但要实现眼前的和谐，更要重视长远的和谐，没有长远的和谐，眼前的和谐就失去了意义。在我们公司，户口在农村的职工占80。虽然他们在企业的身份和地位问题解决了，切身利益得到了保障，但关系后半生的养老问题始终是职工们的一块心病。前，在我们公司退休的镇办工人，每月退休金只有300元左右，而且没有参加医疗保险。因此，养老保险问题成了最大的后顾之忧。这个问题不解决，不仅会影响劳动关系的和谐和企业的发展，而且会影响社会的长治久安，最终影响全面和谐小康社会建设。查摆中，解决养老问题成

为职工最大的期盼。，公司采取果断措施，一次性投入1700多万元，为750名镇办身份的职工办理了社会养老保险。现在，与公司签订劳动合同的职工全部办理了社会养老保险。他们退休后将与城市职工享受同等待遇。与此同时，投入150万元为全体职工办理了人身意外伤害保险和家庭财产保险，降低了职工遭受意外后的经济损失。对困难职工包括退休职工，工会及时帮扶。职工子女上不起学的，公司每人每年发给助学金5000元，直至毕业。

三是改善生产生活环境，提高职工身心健康水平。在创建活动中，我们发现职工的工作生活环境与和谐企业标准有很大差距。查摆时，工会把改善职工生产生活环境作为重点问题。今年启用的新厂房，采用最优化设计，车间更加宽敞明亮，通风换气除尘设备齐全，废物箱置于地下减轻空气污染，并配备了饮水机，设置了吸烟室、休息室，大大改善了职工的生产条件。公司在为400名大中专毕业生及优秀职工解决了住房的基础上，去年以来，又为140户暂时无力解决住房的外地双职工提供一室一厅一卫的单元宿舍，使他们把工友当成自己的家，安心在工友工作创业、繁衍生息。实实在在地为职工办好事解难题，使广大职工充分感受到了大家庭的温暖，企业和谐之音更强了，职工爱企、恋企的情感更浓了，积极性更加高涨了。

四是完善企业各项职工维权制度，提高企业管理水平。我们根据和谐企业标准，结合公司实际，建立完善了民主管理制度、安全生产管理制度、劳动争议调解制度、困难职工帮扶制度、职工教育培训制度等各项维权和科学管理制度，把工会维权工作与提高企业科学化管理水平融为一体、相互促进。职工民主管理制度包括职工代表大会制度、厂务公开制度和民主评议干部制度。安全生产保障工作实行一票否决，凡是发生重大伤亡事故的班组车间，其主要负责人就地免职。职工教育培训实行技能培训与考核、薪资相结合。公司每年举行一次全员性业务技能考试，考试分闭卷理论考试和实践操作两部分，最后按照总分的多少划分为四个奖励等级，分别

奖励400、200、100、50元，每月随工资发放，不搞终身制。

创建劳动关系和谐企业需要劳企互动，相互配合，相互促进。职工的合法权益落实了、后顾之忧排除了，职工就应当以实际行动回报企业，实现实实在在的互利双赢。为了把职工在创建中焕发出来的积极性引导好，最大限度地把职工的智慧 and 创造力挖掘出来，公司工会发动和组织全体职工大张旗鼓地开展了技术创新、技术发明、工艺改造、合理化建议活动和节约一滴油、一滴水、一块煤、一张纸，一寸铁的节支增效活动。一年来，累计为公司新增产值600多万元。在xx区第二届职工技能运动会上，公司代表队获得了技能成绩和道德风尚双丰收。有19名职工分别获得xx市技术能手、xx市劳动模范、xx省富民兴鲁劳动奖章等省、市级荣誉称号。同时，狠抓了企业文化建设，开展了学习党的十六届五中全会精神和创建劳动关系和谐企业知识答卷，迎新春文艺演出，三八节拔河比赛等活动，为企业创造健康向上的内部环境，促进两个文明建设同步发展。

创建劳动关系和谐企业，不但维护了职工合法权益，促进了企业发展，而且，带动了工会工作的全面发展和工作水平、工作效率的全面提高，也给工会提出了新的更高要求。在创建活动中，为了加强工会力量，公司党委为工会配备了一名专职女工主任和一名专职干事，职工的后勤保障工作、工伤事故调查处理和劳动保护用品的采购发放工作都移交给了工会，这表明了公司对工会工作的重视。在区、镇两级工会的指导下，我们把自我加压、提高完善同创建活动紧密结合在一起。一是对全公司工会小组长以上的工会干部进行了改选，把素质高、作风正、职工信赖的同志充实到工会组织中来。二是提高干部素质。自创建活动开展以来，我们建立了会议制度和学习制度。每月召开一次分会主席会议，每季度召开一次工会小组长以上工会干部会议，传达学习上级工会的文件和工作部署，总结前一阶段创建活动的落实情况，部署下一阶段的任务。工会干部改选后，我们还对56名小组长以上

的工会干部进行了创建劳动关系和谐企业的专门培训，使他们更加有效地组织创建活动的深入开展。自我加压、完善提高，增强了工会自身的凝聚力、号召力和战斗力，为工会创建劳动关系和谐企业活动的顺利开展提供了强有力的组织和干部保障。

在创建劳动关系和谐企业的实践中，我们深刻地体会到：劳动关系的和谐稳定是企业管理的永恒主题，是基层工会的一项长期而艰巨的工作，这项工作做不好，企业就不能稳定发展，职工利益就得不到保障，甚至会导致劳动关系双方两败俱伤，只有开展创建劳动关系和谐企业活动，才能做好、做实、做大这个主题；开展创建劳动关系和谐活动是新形势下工会落实科学发展观的主要途径，只有开展好这项活动，才能实现工会工作的科学化，才能提高自身地位，才能全面履行工会的维护职责，成为职工信赖的群众组织。

这是我们创建劳动关系和谐企业的几点做法和体会，虽然取得了显著成果，但这只是个开端，与上级和职工的要求还有很大差距。我们将在sa8000社会责任标准认证中，进一步加大力度，加大措施，为创建全方位高层次的劳动关系和谐企业，促进全面和谐小康社会建设进行不懈努力，做出应有的贡献。

谢谢大家！

银企对接工作总结篇三

20xx年，在局党组的正确领导下，劳动关系股紧紧围绕局制定的工作目标任务，以贯彻落实劳动保障法律法规为主线，以促进劳动关系和谐为出发点和落脚点，为维护用人单位和劳动者的双方权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系建立健全以政府为主导的劳动关系，全面推进劳动关系工作。现将20xx年劳动关系股工作开展情况汇报如下：

（一）进一步推行劳动用工备案工作。

三年来我们“在实践中探索，在探索中创新”，不断学习，总结经验。及时对推广过程中遇到的问题进行总结、整改对在推广过程中发现好的工作方法及时记录，少走弯路，提高工作进度。使业务水平和经办能力进一步提高，为今后深入推进备案工作打下了基础，积累了经验。我股通过建立劳动关系qq群指导企业备案，减轻了企业工作人员在软件操作中的困扰，受到了广大企业劳资人员的好评。今年全县新增用工备案企业95户，实现了对用工单位110xx份劳动合同签订、履行、解除等情况的动态监管。

（二）劳动用工备案年度审核工作。

按照□xx市人力资源和社会保障局关于做好〈劳动用工备案手册〉年度审核工作的通知》（沧人社字□20xx□70号）文件规定，结合我县劳动用工备案工作实际情况，5月份我股完成了全县250家已办理劳动用工初次备案的企业的《劳动用工备案手册》年度审核工作。年审工作是用工备案中的重要环节，能够依法加强劳动用工管理，切实保障劳动者的合法权益，为实现劳动关系的和谐稳定打下坚实基础。

（三）开展企业薪酬调查。

6月份我股按照市局的要求对我县两家企业进行了薪酬调查。调查的时期指标为xx年1月1日至12月31日的数据，我股采用的抽样调查的办法，对同岗位职工人数不足50人的全部调查，同岗位职工人数50人以上250人以下的调查50人。

（一）创新制度建设，劳动合同管理日趋完善。

我股全力构建劳动合同制度信息化、制度化、长效化管理模式。通过大力推行劳动用工备案软件的使用，使我县规模企业劳动合同的订立、续订、变更、解除、终止达到了全方位

的动态监控。在软件推行过程中我们多次深入企业进行业务指导，受到企业的好评。

（二）主动靠前服务，政策法规及时传达。

坚持“主动服务、靠前服务、延伸服务”原则，面向企业，主动服务。采取多种形式开展劳动法律法规的宣传活动，提高用人单位及劳动者规范用工和依法维权意识，“零距离”服务企业。一是建立“劳动用工备案”服务群，随时解决企业在用工备案和法规运用方面的问题。二是深入企业，发放劳动法律法规的宣传材料，引导劳动者通过合法途径维权，营造和谐劳动关系，促进社会稳定。

（三）加强业务学习。

为适应不断发展的经济环境和企业用工状况，我们经办人员只能“在实践中探索，在探索中创新”，不断学习，通过业务经办总结经验，提高业务水平，为今后深入推进备案工作打下了基础。

银企对接工作总结篇四

在劳动合同管理过程中，我认真贯彻执行《劳动合同法》和公司有关文件精神，进取创立和谐劳动关系，坚持以“制度完善，管理顺畅，操作严谨，精细认真”为工作准则，推进劳动合同规范管理工作，现将工作总作如下：

- 1、细化管理职能。进一步明晰各科室及单位的管理职能，开展《公司机构设置及所属单位管理职责汇编》的修订工作。汇编工作涉及管理处7个科室、3个直属、5个附属、9个基层单位、2个多种经营单位，覆盖到基层队站，编制过程中，综合近几年机构调整文件，对科室及单位管理职能进行重新划分界定。为公司进一步理顺管理体制，整合内部资源，明确管理职能，打下了良好的基础。

2、劳动合同日常管理。定期按单位核对清查文本数量，并做好文本清查记录登记，确保文本不遗失。健全劳动合同台账，对以前不被重视的电话和住址，补充全面，做到信息数据准确、完整。实时维护人力资源信息系统及劳动合同信息表，合同续签及变更情景及时录入，基本做到“劳动合同签订资料、人力资源管理系统信息、员工实际岗位”三者一致。

3、严格劳动合同执行程序。

劳动合同订立。严格按照《公司劳动合同管理实施办法》要求，下达《新签劳动合同书面要约》，办理新员工劳动用工相关手续，就业登记备案资料完整、准确，人力资源系统劳动合同信息维护完整，并建立了新增劳动合同签订管理台账。

劳动合同的续订。严格按照《港狮矿区管理处劳动合同续签管理实施细则》进行劳动合同到期考核，续签前严格按程序开展续签考核，充分利用好考核这个指挥棒，改变我们追着员工签合同的情况，变被动为主动。

劳动合同的变更。严格履行合同变更手续。确保了员工实际岗位与人力资源系统的一致性。

劳动合同的终止（解除）。严格按照公司规定办理解除、终止劳动合同及退工手续，及时维护人力资源系统。

针对公司开展的两次劳动合同管理专项检查，组织基层单位先后两次开展操作岗及管理岗劳动合同自查活动，此次自查活动历时二个月，覆盖管理处全部员工。为确保检查不漏一人不少一本，在检查过程中，将个人手中的劳动合同文本一并收回，组织基层单位人事员严格依据二代身份证与连续工龄认定表及人力资源系统，认真核对个人劳动合同信息，将问题项逐一登记。

经过地毯式筛查，共整理汇总十个大项问题，主要有个人保

管合同丢失、文本错误、工时有误、合同资料涂改、填写不规范，个人信息不准确，工作资料与人力资源系统不一致等，涉及员工近300余名。针对检查暴露出来的问题，我们立即开展了逐项整改。目前，因填写不规范，资料有涂改的重新签订32人，个人丢失文本补办20人，更换错误文本67本，学历变更50人，岗位变更112人。尤其在开展是劳动合同中岗位资料与人力资源系统和实际岗位“三岗”统一的整改活动中，我们将岗位名称与技能鉴定工种逐一对照，调整劳动合同与人力资源系统，规范岗位调整审批程序。目前，经过一系列的整改，管理处劳动合同已基本贴合人事处的规范要求。

经过全年两次公司开展的劳动合同管理专项检查，我了解到劳动合同管理的重要性及劳动合同管理实施过程中易存在的风险，所以，在日常工作中，努力抓好劳动合同管理各个环节，加强劳动合同管理的基础工作和管理力度，严格执行油田公司劳动劳动合同管理方面的有关规定，确保劳动合同规范管理，规避风险。

1、提高认识，不断规范。劳动合同是确立劳动关系的法律凭证，是各项人事劳资管理的基础，牵涉面广，政策性强。我将进一步提高对劳动合同管理工作的认识，抓好劳动合同管理各个环节，加强劳动合同管理的基础工作，确保劳动合同规范管理。

2、强化监督，落实职责。作为劳动用工管理的归口部门，我们将加强对基层各单位劳动用工及劳动合同管理的检查、指导，定期进行不在岗人员摸底调查，并要求各基层单位严格落实公司劳动合同管理相关制度，确保劳动用工关系合法合规，构建和谐劳动关系。

银企对接工作总结篇五

第一季度，按照市业务科的具体要求和局领导的支持下，在相关股室和同事们的配合下，圆满的完成了第一季度工作任

务，现将第一季度工作总结汇报如下：

第一季度，采取各种有效措施，指导、督促企业建立健全劳动合同管理办法，依法对劳动合同签订，终止、变更、解除以及鉴证等，实行了动态管理。发挥了劳动合同制度，在保护职工权益和规范劳动关系上的重要作用。第一季度企业共签劳动合同19户，签订人数为230人。为企业职工办理解除劳动关系备案手续10人次。

省最低工资标准下发后，我们进行大力的宣传、贯彻，今年根据县统计部门提供的相关数据，对我县最低工资标准进行了认真测算，并将测算结果上报市局。

- 1、按规定履行正常调转手续。
- 2、协调企业各类人员工资及其他劳动报伙分配方面的工作。
- 3、正确处理企业职工劳动关系、工资方面的遗留问题。
- 4、按时保质保量的上级各种统计报表和领导交办的临时性工作任务。

银企对接工作总结篇六

在局党组的领导下，紧紧围绕局制定的工作目标任务，以贯彻落实劳动保障法律法规为主线，以促进劳动关系和谐为出发点和落脚点，坚持注重预防、调节并举的方针，在解决劳动关系突出问题的同时，加快完善劳动关系调整长效机制，建立健全以政府为主导的劳动关系双方自主协调和政府依法调整相结合的运行机制，夯实劳动关系协调工作的基础，全面推进劳动工资与劳动关系工作。现将20xx年劳动关系科工作汇报如下：

劳动合同是劳动关系管理的基础工作和源头，今年以来，我

们大力推进劳动合同管理的创新，促使我市劳动合同管理工作不断迈上新台阶。截止10月底，全市共有195384人签订了劳动合同，占全市职工总数的96%，全市劳动用工备案率到达了92%。

第一类问题，《劳动法》实施十四年来，经过实践发现有些国有企业在全面推行劳动合同制工作上不完全到位，签订劳动合同的范围只限于原固定工或在计划经济时期经劳动行政部门批准招用的合同制工人，而对原有的临时工、农民工、季节工却不依法签订劳动合同。一是规避这类人员参加社会保险，二是能够减轻企业各种福利费用支出的负担；三是企业在改制或关掉破产时能够减少成本；四是使企业用工具有灵活性；五是相当一部分个体私营企业不办理用工手续，不与劳动者签订劳动合同，这些问题的存在，受害者往往是职工个人。

第二类问题，不缴纳社会保险费，损害职工的长远利益。部分国有、团体企业欠缴职工的社会保险费；参保企业中，有的为职工办理养老保险，不办理失业、医疗保险；有的用人单位以“试用期”为借口，长期拖延办理职工社会保险，在参保单位中，还存在压低缴费基数、瞒报少缴等。个体私营企业情景更为严重。

第三类问题，不落实基本劳动条件，侵犯职工的人身权利。主要是延长工作时间和提高劳动定额。从工时问题看，一些实行综合计算工时制的企业，认为实行综合工时制就能够不受限制地随意延长工作时间。不少个体私营企业，加班加点已成家常便饭。

产生这些问题的原因：

一是体制和制度的原因。长期以来我国的劳动法律法规基本上是针对国有和团体企业，很少涉及个体私营经济，也不涉及国家机关、事业单位和社会团体，在他们那里，劳动关系

及劳动合同的观念比较淡漠。二是经营者法律意识淡薄，一味追求利润最大化。异常是个体私营业主错误地认为，不与职工签订劳动合同能够不受《劳动法》的约束，不受劳动合同的制约，不必为职工缴纳社会保险，能随意用工，又降低用工成本。三是一些劳动者缺乏自我保护意识，有的认为只要老板多给点钱就行，签不签劳动合同、缴不缴社会保险无所谓，等等。要纠正这些问题，必须立足当前，着眼长远，以维护最广大劳动者的根本利益为出发点和归宿，强化治理措施。

针对当前劳动关系存在的问题，今后一个时期，应围绕建立和规范各类用人单位的劳动关系，在紧紧抓住实施劳动合同制度这个牵一发而动全身的核心问题，着力从四个方面构建劳动关系监控调节机制。

第一，建立法制保障机制，为劳动关系的建立与调整供给法律保障。需要配套强化执法、普法两个方面的工作：一要强化劳动关系的执法规范。加大对用人单位执行劳动法律法规和企业工资支付情景的监督检查力度，坚持日常巡查和集中检查、举报专查和专项检查相结合，保证《劳动法》规定的基本制度和基本标准得以全面落实。二要增强劳动关系双方的法律意识。经过宣传、教育、培训等形式，提高劳动者和企业经营者的法律素质，使之懂法、守法、依法办事。

第二，建立多层协调机制，促进劳动关系和谐稳定。要建立多层次的劳动关系三方协调机制，由政府、企业、工会三方代表，就涉及劳动关系方面的重大政策、重大问题进行经常性的沟通和协商各方面的利益关系。其次，完善以平等协商和团体合同为核心的企业劳动关系自我调节机制。劳动关系双方要有固定的协商代表；制定切实可行的协商制度，包括协商的原则、时间、资料程序等，凡是涉及职工合法权益的事项，都要经过团体协商的办法来解决。

第三，建立监督管理机制，维护劳动关系双方合法权益。一

方面，推动健全内部监督组织。在各类用人单位异常是非公有制经济组织中具有必须规模的私营企业，建立职工工会组织，充分发挥其民主监督、民主管理的作用，把影响劳动关系的不利因素化解在基层。另一方面，实施必要的政府行政干预。异常要在涉及广大劳动者切身利益的拖欠职工工资、最低工资制度、工时制度、休息休假、特殊劳动保护者权益的各类问题。同时对可能发生群体性上访、罢工事件等，要超前进行政府行政介入和干预，防止矛盾激化和事态扩大。