

最新企业调查报告及(精选5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。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。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

企业调查报告及篇一

通过这两天与公司高中层管理人员及各班组长的初步交流及现场调查□xx公司的管理状况初步调查结果如下：

该公司是一劳动密集型公司，生产人员较多，有180来人，大都为初高中水平的技工，年龄也大都在20岁左右。素质不高，社会经验缺乏，甚至独立生活能力也不强。生产经理管理他们就象父母管理孩子一样，生活、工作、学习，各个方面都需要细心照顾。但在编制上这却只是一个部门，这些工作全部需要由生产经理来管理。导致生产经理管理压力很大，也很辛苦，管理效率却不高。总的结果就是产量上不去、成本下不来。公司希望其平均人力成本在700元/人/月左右，而实际情况可能翻了一番。而生产能力却达不到预期的要求。公司希望通过改进生产流程、加强内部管理、调整考勤机制等措施来改变目前这种状况。

仅从公司生产流程的技术控制来看，流程是封闭和可控的，并没有很明显的大漏洞。但从整个体系来看，影响生产成本和管理效益的因素还是不少。从初步调查的情况来看，至少有以下几个方面。

- 1、受人员整体素质和年龄限制，和主动性不足，特别是班组长的积极性和主动性不高，导致员工管理困难，整体员工生产能力发挥不足。

解决方案建议：

a)加强，提高员工，树立正确质量观：“质量是生产出来的，不是检验出来的”

b)建立健全各项规章制度(包括宿舍管理制度等)，通过和管理人的行为。

c)适当调整，降低一线工人工资水平(需要重新确定单位工资定价)，相对提高班组长的工资水平，并与一线工人的产量、质量、管理绩效挂钩。达到整体工资水平下降，而关键岗位人员积极性提高的效果。有效发挥班组长作用。

d)建立合理的机制，并严格执行。

e)保持适当的员工(当然不是员工辞职，而是公司淘汰辞退)，形成竞争压力，优化员工队伍。

f)与有关技校、职业培训机构建立长期合作关系，通过为他们提供实习场地和培训，招收适量实习生(不用付工资)，建立良好的劳动力补充机制。

2、设备陈旧，故障频繁，导致生产效率受损

生产线上的设备有不少是服役了2-4年，配置低档，零件老化严重，故障频繁。几乎是每天有设备需要维护，每周有设备需要更换零件，每月有设备需要报废。另外，当需要采购设备或材料时，采购周期长，采购物资质量不稳定，也造成部分误工甚至数据报废的。方案建议：适当更换和升级关键设备，改进流程，保证生产需要。

3、流程不畅，造成流程堵塞和生产能力不得已闲置。

虽然生产流程本身设计是封闭和可控的，但大流程仍然不顺。

比如由于各种原因造成数据备份不及时，就会因数据堵塞而影响后面工序的停工。又如质量检验进度跟不上，不能及时验收时，也会产生数据堵塞。

另外，资源采集不能保证时，也会引起生产能力的闲置。

4、材料流转管理混乱。

材料仓库管理混乱，存在分区随意、堆放混乱、标示不明，甚至很多材料根本没有标示等问题。

在生产线上，材料的流转应该按照先进先出的原则安排制作，但因为流程执行不严，可能出现难做的材料分配不下去，导致同一批材料不能及时收回。

另一方面，其中一道工序必须将材料分拆开才能进行制作，一直到最后的工序。经过多个工序后，这些材料本身容易损坏，造成最后重新组装困难，从而影响归还。

改进方案建议：改进流程，并加大执行力度。

5、质量标准不成熟、不明确，引起生产和质量的磨擦和矛盾。

一方面，由于员工质量意识不强，生产过程质量管理不严，产品质量依赖检验来保证，造成质检工作量增加。

另一方面，因为质量控制标准本身的不成熟、不明确，执行依赖经验化，造成由人为控制和把握的因素很大。但由于质检人员的水平和经验不同，对标准的灵活性、控制尺度的把握无法保持一致，造成质量控制与生产经常出现磨擦和矛盾。生产人员无所适从。

另外，生产部门与质量部门信息沟通不够，出现生产按老标准执行，而检验按新标准执行的脱节问题。

改进方案建议：加强生产人员质量意识，建立、健全并细化标准，理顺信息沟通流程。

6、其它

各岗位的人员配置比例是否合理？需要对历史工作量等数据进行分析之后才能确定。

生产场地管理混乱：有晚上在生产场地睡觉、中午在生产场地用餐等现象。材料摆放不整齐，场地不整洁等。

1、员工培训

按照公司“管理输出，生产外包”的思路，首先公司需要改变对目前员工的定位认识，他们将不再是普通的操作工人，而必须成为技术专家、班组管理专家，同时也是培训专家。我们必须通过培训帮助他们朝这个目标努力。另外，最重要的是需要通过培训让员工理解公司的各项规章制度，标准规范，提高生产人员的质量意识。

2、理顺和再造。

包括三个方面：

质量标准体系的建立、健全和细化；

管理体系、工作流程及其记录表格的理顺、建立和细化；各项制度规范的制订和健全。

企业调查报告及篇二

调查报告是对某一情况、某一事件“去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里”的分析研究，揭示出本质，寻找出规律，总结出经验，最后以书面形式陈述出来。下面我们来看

一下关于企业的调查报告吧。

规模以上工业企业（以下简称“规上企业”）是指应税货物销售额在20xx万元以上、具备企业法人资格，以一般纳税人资格申报并经统计部门核定的工业企业。新常态下，工业进入集中发展、集聚发展、集群发展的新阶段，规上企业的数量多少、规模大小、水平高低、效益好差、带动能力强弱，是衡量一个国家或地区经济发展水平的重要依据，规模工业增加值又是地方政府绩效考评的一项重要指标。加快培育壮大规上企业，既是省市的要求，又是部门的职责，更是企业的期盼，尤其是对加快产业集聚、促进产业升级、加速新型工业化进程意义重大。

截至20xx年底，我县共有规上企业85家，居全市第4位；完成规模工业增加值42.83亿元、增长12.3%，占全市总量的6.2%，居全市第10位；实现主营业务收入163.88亿元、增长14.03%，占全市总量的5.8%，居全市第11位；实现利税27.8亿元、增长11.7%，占全市总量的7.6%，居全市第12位；上交税金0.84亿元、减少18.1%，占全市总量的2.3%，居全市第13位。数据表明，我县规模工业经济在全市所占比重小、排位靠后，企业不多、总量不大、产业不强、结构不优，工业经济仍然处在工业化的起步阶段。

1. 项目推进速度慢。有些项目受设计规划、资金筹措、土地供应、证照办理、水电安装、施工天气等因素影响，建设周期拉长，不能按期竣工投产，影响规模工业企业申报；有些项目虽然顺利竣工投产，占地也大、用工也多，但由于是“两头在外”粗加工企业，不急于办理环评、安评手续，随意延长试产期，企业未申报税收或应税收入太少，无法申报规模工业企业。

2. 项目品质不达标。为享受招商引资优惠政策，争取更多用地指标和政府帮扶，有些企业在洽谈时刻意夸大可行性研究报告的相关数据，进行美化包装，致使竣工投产后达不到规

工业企业申报条件。比如，有的项目洽谈时自称是高新技术企业、战略性新兴产业企业，但投产后却是来料加工、来样加工、来件组装、劳动密集型的低端企业，由于只计算劳务收入，不按全价计算产值，人均税利不高，主营业务收入达不到规模工业企业标准；有的项目进园时承诺固投总额、投资强度、生产规模、上交税金，但建成后多数指标落空，达不到设计产能，而且设备陈旧，流动资金短缺，生产处于半停产状态；有的项目一投产便缺少流动资金，办理土地使用证和房产证后就申请银行贷款，无法达标生产。

3. 企业缺乏根植性。有些企业虽在xx运行多年，但总部一直设在沿海发达地区，在我县所建的厂房相当于一个生产车间，无技改扩产和自营出口计划，也不在xx办理成本结算。有些企业并不在xx投资建厂，而是租赁厂房生产，无做大打算，无长远规划，政策享受期满便迁往外地，影响规模工业企业申报。

4. 多因素影响企业申报。有的企业虽是法人单位，但未办理一般纳税人资格，帮扶单位也不要求企业办理一般纳税人资格登记；少数法人企业为办理土地使用证配合申报规模工业企业，办好土地使用证后通过更改工商登记方式，退出规工业企业序列；还有电子、服装、针织等企业虽然用工人多，却一直持个体工商户营业执照，纳税少，企业管理不规范，消防安全隐患多，无申报规上企业资格；有的企业担心申报规上企业后要多交税金，应付检查多，增加会计成本，不愿申报规上企业。

5. 帮扶等工作不到位。有的企业未及时办理相关批文或登记备案，加上帮扶人员责任不强，服务缺位，造成资料不全或资料填报不规范，影响规上企业成功申报；还有少数企业本来培育成规模工业企业，由于年报不及时，被统计部门排除在外。有些乡镇和单位认为完成了年度申报任务即可，对一些明明达标的企业拖着不报，计划在次年申报，以便减少下年度压力，而不了解跨年度申报规上企业难度更大，机会更

少。

6. 引税型企业频繁变更影响总量做大。考虑税收稽征督查，有些引税型企业生产一年半载便更名、注销或外迁。规工企业申报成功后一定期限内，对更名、注销或外迁的引税型企业的网上只能直报停产，造成统计上的有名无实。20xx年，我县就有12户引税型轻纺企业退出规工企业序列。

1. 严把项目进园关口。引资单位在正式签约前应对项目的生产规模、投资额度、科技含量、发展前景进行深入细致地调查分析，尽可能了解客商投资意愿及资本实力。有关部门在项目进区时，应要求企业严格按规上企业统计规定办理相关手续，确保项目投产后能成功申报。

2. 选准重点帮扶项目。实行“抓大放小”，重点选择符合国家产业政策、有较大投资规模、较多就业岗位、较大财政贡献、较强发展后劲的企业进行“保姆式”帮扶培育，并在资金、技术、政策、招工、供材等方面予以倾斜，将其培育成规上企业。

3. 消除企业申报顾虑。职能部门与帮扶单位要从提升企业发展竞争力的角度出发，积极贯彻落实扶持中小企业发展特别是鼓励规模上企业发展的各项优惠政策，消除企业法人的各种疑虑，帮助办好相关证件，协助企业强化经营管理，扩大生产规模，增加经济效益，做好申报工作，及时培育成规上企业。

4. 健全帮扶工作机制。增强大局意识与忧患意识，落实“马上就办，办就办好”工作机制，营造高效务实的政务环境，为申报企业搞好服务、提供便利；要健全扶持政策，抓好政策执行情况督查。要定期开展帮扶业务和规上企业培育知识培训，提升帮扶人员的工作能力和服务水平。

5. 加快项目建设进度。建立健全督查机制，认真落实“四

定”责任制，创新管理方式，科学安排工期，强化跟踪问效，现场解决实际问题，确保重点工业项目加快建设，尽早投产见效。

企业调查报告及篇三

8月21日,我们接到对非公有制企业调查的通知后,及时向有关领导做了汇报,成立了以党组书记**为组长的调查小组,制定了非公有制企业调查实施方案,调查组深入各乡镇开展了非公有制企业调查工作。目前调查工作已经结束,现报告如下:

改革开放以来,我县非公有制经济,在各级党委、政府的正确领导下,经过全县人民的大胆实践,励精图治,艰苦创业,经过了从无到有,从小到大,迅猛发展的历程,显示出了旺盛的生命力,呈现出快速发展的势头。我县非公有制经济的快速健康发展,显示出了强大的生命力和巨大潜力,在国民经济和社会发展中发挥了经济作用。主要表现在以下六个方面:

非公有制企业已成为我县经济建设的重要支撑力量。据县统计局提供,今年上半年,我县生产总值实现30.2亿元,其中非公有制经济完成20.3亿元,占全县生产总值的比重达67.25%,其中规模以上企业完成97746万元,规模以下企业完成51256万元。这充分显示,非公有制企业已成为我县经济建设的重要支撑力量。

满足了人民群众不同层次的需求全县非公有制企业中的商业、饮食、服务业的网点遍及各乡(镇)、村,对繁荣经济,活跃城乡市场,解决全县49万人人口对衣、食、住、行等基本生产生活资料的多层次、多方面需求发挥了积极作用。仅县二肥超市有限公司就拥有连锁店家,遍布全县12个乡镇个村庄。

为拓宽就业渠道作出了重要贡献元至七月份全县非公有制企业增加到了1866家，从业人员达74914人，为农民提供了稳定的收入。同时，非公有制企业还在吸纳下岗职工、促进国有企业的改革分流、确保社会稳定方面也发挥着积极的作用，近年来，共吸纳下岗职工8000多人。

促进了社会主义精神文明的建设几年来，我非公有制企业主，致富不忘国家，不忘群众，积极主动为受灾群众、孤寡老人、希望工程和社会事业捐款捐物的事例不胜枚举，受到各级党委、政府的好评和社会的赞誉。如今年汶川地震发生后，由县工商联组织的捐助活动当天收到善款近15万元。

通过调查发现我县非公有制企业明显存在投资规模小、科技含量偏低、新产品开发能力较弱、企业管理和技术水平较低、知名品牌偏小、产业链偏短、企业整体素质偏低等缺陷。尤其在改善融资环境、投资环境、政务环境和人才培养等方面还存在诸多不足之处，影响了非公有制企业的快速发展。因此，我们必须认真分析存在的问题，理顺体制，改善非公有制企业发展环境，才能使非公有制企业快速稳定地发展。

优势产业项目较少，抵抗风险、持续发展能力较低通过调查了解到我县大部分非公有制企业属于科技含量低、市场占有率低的行业和项目，其产品寿命和市场份额的预期风险较高。我国加入wto后，全球大企业将陆续进入国内市场，他们更占有规模、资金、管理和运营体制上的优势，对那些不具备比较优势的民营企业来说，在强悍竞争对手面前面临生死存亡的考验。

地方银行不能有效地结合实际开展创造性经营，缺乏应对市场变化风险的措施和能力关于企业融资据调查显示主要存在以下几方面的问题：一是政府政策支持力度不够，专门为非公有制企业提供融资服务的机构寥寥无几，目前我县仅有1家，注册资本150万元，担保能力在300万元以内。二是支持非公有制企业发展的投资风险基金与直接融资渠道的保障力度不

够。三是金融部门对民营企业的支持力度不够，主要是银企对接不够全面，缺乏有效的合作平台。根据调查统计的资料显示：约90%以上民营中小企业因企业规模小，固定资产少，无抵押能力和担保困难，而难以向银行贷到款，特别是中小企业大多数申请的是小额贷款，因达不到银行单笔贷款的规模要求而被拒之门外，造成银企矛盾。还有一个突出问题即民营有效资金不多，符合抵押资产较少，难以达到抵押贷款条件，其大多数是租用原乡镇的土地和厂房等租赁经营性质的小型企业，其新增资产普遍不合法定产权抵押要求，从而使民营企业融资更加困难。四是在贷款程序和手续方面过于繁琐复杂。如符合国家产业扶持政策的企业贷款，需要经县、市、省、国家多个相关部门报批、审核，几经周折争取到的项目费又被层层扣减，最后拿到手里只有一半或者更少。

政务环境还需进一步改善从我县调查的情况来看：近年来，随着改革不断深入，政府部门的服务意识不断强化，政务环境有了明显改善，但仍存在一些问题，一是税费负担重，“三乱”尚未彻底根治。据企业反映，近年来“三乱”现象有明显改变，由过去的普遍现象，表现为现在的极个别现象，据调查，认为“三乱”现象没有的占50%，认为不多的占25%，认为偶尔有的占25%；二是还存在着权力部门化，部门利益化，利益寻租化的现象。有些职能部门的同志在执法过程中，往往用以管理代替服务、以罚代管的方式，行政执法缺乏人文关怀；三是某些职能部门在行政执法过程中，缺乏主动服务意识，企业创业环境需进一步优化我们在调查中发现我县的非公有制企业创业环境也存在着问题：一是物流系统还不够完善，企业货物外运不够顺畅，运输时间长；二是产业不配套，围绕行业龙头企业的协作配套企业不多，不能发挥集群聚集效应，增大了企业运营成本；三是围绕民营企业需要的社会化服务体系还不够健全完善，企业不知道是哪个机构能够解决他们在管理中运行的某些问题，而管理服务机构又不知企业到底需要什么样的服务，导致信息不畅；四是缺乏为企业培训专业技术人员机构，企业专业技术人才难求。

抓住机遇，强化舆论机制，营造大力支持促进非公有制企业发展的良好舆论氛围首先，要统一思想，广泛宣传民营企业在经济建设中的地位和作用，宣传大力支持非公有制企业的政策；其次，要引导非公有制企业树立信心，充分认识当前发展面临的机遇和挑战。据有关资料反映，我国国民经济已连续10年达到7%以上的高速增长，表明我国经济高速发展的时期已经来临。非公有制企业的经营者要一定要抓住机遇，乘势而上，发展企业。

企业调查报告及篇四

百年大计，以人为本。企业的发展说到底人的发展。企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度也是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的重要途径，有时甚至是唯一途径。为了充分了解公司员工思想现状，了解公司对员工培训要求和规划，建了解统化、结构化的公司内部培训体系。本人在xx制药有限公司范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷36份，回收问卷35份，其中有效问卷34份，中层管理人员问卷4份，主管级及员工级30份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

1、调查时间：

2、调查地点：

3、调查方法：采取问卷式调查

xx制药有限公司是一家以生产抗肿瘤药物为主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

(一)公司发展理念与文化

1、企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的5%左右员工表示了困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

2、将近九成员工熟知企业的精神和价值取向。产品质量是企业的生命，它直接关系到人民的用药安全和身体健康。因而“不断进取，永臻完美”的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较大的凝聚作用。

3、企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85%，而15%左右员工则认为一般，没有员工对此表示反对。此外，仅有45%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达15%。

(二) 组织结构与岗位设置

1、近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。依据调查结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

(三) 人才管理与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门负责人作为xx制药有限公司的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80%左右的员工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍

有20%人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数员工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分员工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是员工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55%。对于部门内部的员工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导关于企业调查报告范文关于企业调查报告范文。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数员工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、员工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、员工激励、成就动机。

(四) 团队精神状况和素质

1、除少数员工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的员工认为我们团队的精神非常高昂，60%认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12%的员工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35%员工反映某些员工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据显示□xx制药有限公司仍需要在此方面继续努力。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。据统计资

料显示，60%员工认为公司团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。在员工与团队合作的信心方面，30%员工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。在团队素质的提升方面，40%员工非常认同我们的团队正在进步，35%基本认同这一事实，20%表示沉默，5%表示不认同。

(五) 员工个人专业知识与技能的发挥

员工专业技能的自我评价。员工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80%，仅有15%左右的员工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%员工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75%员工认为自身的技能基本发挥，25%员工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

根据目前公司的培训现状，为了让公司的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

- 1、强化员工责任心的培养。针对本公司的工作情况和工作特性，对员工加强质量意识的培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给公司发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。
- 2、加强员工之间相互沟通，不定期的和公司员工进行交流，使员工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和员工之间的相互了解和协调。

企业调查报告及篇五

三月下旬，市人大内务司法委员会在市人大常委会副主任xxx的带领下，对市直企业集体合同和劳动合同签订情况进行了

调查。参加调查的人员有市人大内务司法委员会部分委员，市总工会、劳动和社会保障局的有关领导。在调查过程中，我们听取了市总工会、劳动和社会保障局汇报；深入到部分国有、民营、外资、个体工商企业了解情况，查看有关资料；同时分别召开了部分企业职工代表座谈会和企业领导座谈会。现将调查情况报告如下：

总的看来，各级各部门对劳动合同的签订做了大量工作，取得了比较明显的成效。

（一）领导比较重视。近三年来，市总工会同市劳动和社会保障局就大力推行集体合同制度和工资协商制度，先后出台了《关于当前企业推行集体合同制度的意见》、《关于xx市全面推行企业工资集体协商制度的通知》等5个文件。市总工会总结沙隆达□xx城南开发区等单位 and 地方的经验，指导面上的工作。市劳动和社会保障局高度重视劳动关系的协调工作，把企业集体合同制度建设和劳动合同管理纳入重要议事日程，实行目标考核。

（二）工作基本推开。主要是两个方面：一是以平等协商和集体合同制度为重点，职工参与企业民主管理的格局基本形成。目前全市各类企业4700家，已签订集体合同3685家，签订率为78%。其中国有企业945家已全部签订，签订率为100%。二是以全员劳动合同制度为基础，确立用人单位与劳动者劳动关系的格局基本形成。截至到20xx年2月，全市城镇各类企业签订劳动合同的职工为358万人，签订率为867%。

（三）制度初步建立□20xx年以来，全市劳动和社会保障部门、工会组织和企业联合会（企业家协会）积极探索协调劳动关系的新机制，市直和各县市区都建立了劳动关系三方协商会议制度，明确了三方在调处劳动关系重大问题的责任和作用。

（四）重点内容突出。合同内容比较全面、具体，劳资双方的责任和义务比较明确，主要突出了经济发展和企业改制的需

要，对劳动者工资、养老保险、医疗、安全等方面的权益保护体现得比较充分。

(一)对建立集体合同和劳动合同制度认识上有差距。一些企业特别是非公有制企业认为签订劳动用工合同有必要，而签订集体合同没有多大必要；一些职工对集体合同制度认识不深，认为个人已经和单位签了劳动合同，集体合同是工会和单位的事，与自己关系不大，签不签无所谓；还有一些有一定专业特长和技术的职工，担心签订劳动合同后限制其择业自由，不愿和企业签订合同。这些认识上的差距，使得集体合同制度和劳动合同制度的执行缺乏一种内在动力，一定程度上影响了合同的签订和执行。

(二)集体合同签订的程序不规范。一是平等协商难实现。目前一部分企业对平等协商制度的重要性还没有完全认同，集体合同制度执行中重签约、轻协商的现象比较普遍。有的企业是“一次协商管几年”。工会代表广大职工与单位签订集体合同，从法律上讲是平等的，但从实际运行看，往往考虑单位困难多一些，考虑职工利益少一些。二是没有严格执行审查备案制度。根据国家有关规定，集体合同签订后必须报劳动和社会保障部门审查备案，才能生效。而我市虽然有4634家企业签订了集体合同，但按规定报劳动和社会保障部门备案审查只有3685家，有近1/3的企业没有按规定备案审查。

(三)合同的签订率和履行率不高。据劳动和社会保障部门、市总工会统计，全市有20%以上的企业没有签订集体合同，有近15%的职工没有签订劳动合同。同时，合同的履行也不理想。20xx年市总工会对80名职工代表进行问卷调查，有22人表示集体合同缺乏监督执行，兑现不够，占职工代表的27%。有的企业集体合同中规定企业必须按国家规定为职工交社会养老保险，但由于资金周转不过来，不仅未交纳养老保险费，而且连基本工资也不能及时发放。

（四）合同的内容不完善。有的企业是迫于压力而签订的合同，对合同的内容不重视，合同条文能模糊就尽量模糊，能抽象就尽量抽象；集体合同和劳动合同文本针对性不强，格式化的居多，结合本单位实际情况的少。在抽查的几家企业中，仅有沙隆达股份有限公司结合自身的实际签订了集体合同和劳动合同，其他企业都是由市劳动和社会保障部门提供的格式合同。有些合同内容存在不公平。如有的合同规定安全事故责任由劳动者自己负责，社会养老保险由职工自己缴纳等。

（五）合同的管理存在漏洞。一是管理制度尚未健全。据调查推算，约有60%左右的国有中小型企业未建立集体合同和劳动合同管理台帐和相关管理制度。这种情况在非国有企业中比例更高。有些企业虽有管理台帐和制度，但规定不具体，操作性不强。二是管理主体缺位或虚位。在非公有制企业中，相当数量企业没有落实人员负责集体合同和劳动合同管理工作。在集体所有制企业中，不少企业虽然安排了人员管理，但实际没有认真管理和检查。合同签订后存放在档案室，不修改、不完善；到期了不续签、不终止。

（六）农民工的合法权益没有得到充分保护。当前的集体合同制度和劳动合同制度还没有完全将农民工纳入到管理范畴。一些企业不愿意和农民工建立劳动关系，对农民工一般没有签订劳动合同，以口头协议为主，以便规避法律或者逃避责任。农民工合法权益受到侵害的现象时有发生，如超时劳动、克扣和拖欠工资等。

针对调查中发现的问题，就我市下一步贯彻执行集体合同和劳动合同制度，提出以下意见和建议：

（一）要进一步加大法律法规的宣传力度。集体合同和劳动合同制度，是市场经济条件下用人单位和劳动者确立劳动关系的一种法律制度，它既是建立劳动关系的标志，又是劳动关系是否稳定、和谐的基础，同时也是国家、工会以及劳动者

自身维护劳动者权益的重要依据。因此，各级各部门要认真学习 and 宣传《劳动法》、《工会法》和集体合同条例等有关法律法规，积极推进集体合同和劳动合同制度的建立和完善。要把企业法人和职工作为重点对象，使他们对签订集体合同和劳动合同的‘目的、意义、性质及内容有一个全面的了解。增强企业法人的法律意识和广大职工的维权意识。

（二）要不断完善集体合同和劳动合同制度。一是要建立和完善工会组织。要把改制企业、新建企业作为重点，把民营企业、外资企业作为难点，积极推进工会组织的建立，做到凡是有职工的地方都有工会组织。同时，要加强工会干部的培训，增强工会组织维护职工权益的意识和能力，为推进集体合同制度打下基础。二是要全面建立和完善平等协商机制。各级劳动和社会保障部门以及工会组织，要指导企业建立平等协商制度，对平等协商的主体、原则、内容、程序等进行规范，形成一套科学、完整的机制，使得平等协商有章可循。三是要建立和完善集体合同和劳动合同管理制度。用人单位要依照国家法律、法规，建立健全内部配套规章制度，落实专人或兼职人员对合同进行动态管理。

（三）要切实维护农民工的合法权益。一是要转变歧视农民工的错误观念。各级政府管理部门，首先应从自身做起，消除歧视观念，把农民工作为我国产业工人的重要组成部分，做到平等对待，一视同仁。二是要提高农民工组织化程度，推进集体协商制度。要将农民工纳入到集体合同制度管理之中，通过广泛推行企业工资集体协商制度，使农民工获得平等的对话权利，从制度上保证农民工的合法权益。三是及时处理涉及农民工的劳动争议案件。对于农民工申诉的劳动争议案件，要本着依法、公正的原则，及时立案，及时处理。

（四）要建立健全监督制约机制。各级劳动行政部门要结合本地实际情况，加强对用工单位实施集体合同和劳动合同制度的监督检查。通过对用工单位和劳动者进行政策指导、咨询服务、监督检查以及集体合同审核和劳动合同鉴证等，促

进集体合同和劳动合同制度的顺利实施和规范运行。各级工会组织要把推进集体合同制度和劳动合同制度作为自己的重要职责，认真履行好责任，切实抓出实效。