

最新工会调研报告(实用5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？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。

工会调研报告篇一

xx幼儿园建于xx年xx月，现在园幼儿406名，分为学前、大中小10个班，园内共有50名员工，其中女职工45人，其中还包括xx名保育员，1名勤杂工，2名炊事员，3名保安以及2名驾驶员。xx幼儿园领导班子富有朝气、师资队伍素质较高、保教质量堪称一流、享有很好的社会声誉。幼儿园为了加快教师队伍的建设，提出力争近年内教师95%达大专学历，实现教师队伍大专化。同时xx幼儿园设立了职工工会，由园长兼任工会主席，工会工作整体运行平稳，对于保障教师权益发挥了较大的作用，但是其中仍然存在一些问题，对工会作用的充分发挥产生了限制。

（一）一线教师年龄偏大

当前xx幼儿园的教职工平均年龄超过35岁，其中一线教师的平均年龄超过40岁。很多一线教师虽然长期担任幼儿教育工作者，其教育方法基本已经形成定势，由于年龄较大，学习意识较差，要想让他们结合当前幼儿教育工作要求转变工作模式存在较大的难度。这部分教师随着年龄的增长，对幼儿教育已经感到疲惫，刚刚踏入工作岗位时的激情已然不复存在，因为回顾以往，虽然付出了很多，但是并未比别人多得到什么，导致其积极性大幅度下降。另外，随着年龄的增长，很多教师在面对生活和工作的双重压力，无心兼顾幼儿园工会的工作，很多教师在兼任工会工作时，由于自身的精力不足，导致工会工作开展质量下降。

（二）新招临时工教师经验不足

部分新招聘的临时工教师虽然教学积极性较高，但是基本属于应届毕业生或者实习生，在实际就开展幼儿教育的过程中，由于缺乏实践教学经验，导致教学无法满足实际需求，难以对孩子形成正确的引导和教育。另外，一些新教师缺乏耐心和爱心，常常对不守规矩的小朋友进行言语批评或者大声骂吼，导致孩童畏惧老师和学校。

（三）工会工作思想素质偏低，解决能力不足

幼儿园工会实际上市幼儿园教育工作开展的中坚力量，幼儿园工会工作的有序开展对于促进幼儿园教育工作的开展和发展具有积极作用。但是，当前，幼儿园工会组织以及领导的作用不够明显，导致工会形同虚设，无法充分发挥出其本身的作用，工会开展工作的思想素质不足。比如，幼儿园工会在开展工作室对幼儿园教师的思想素质不够重视，缺乏相关的考核，导致幼儿教师在日常教学中遇到一些突发情况时，无法及时采取对策，影响幼儿园的教学质量。

（四）对教职工生活和身心关注度不足

在工会正常组织工作开展过程中，对幼儿园教职员工的日常生活关注度不足，没有做到团结教职员工心理的作用。受到社会发展形态的影响，幼儿园工会工作出现了淡化和轻度化发展的倾向，实际工作并未落到实处，教职工与工会看起来联系不大，由于，自然而然地出现了工会职能在教职工工作的时候发生作用。同时，幼儿园教职员工的身心健康将会直接关系到幼儿园的教育质量。然而工会的工作主要是对幼儿园教育教学的管理和领导，在很大程度上忽视了对教职工日常生活以及身心健康的关注，导致教职工工作不力，心理压力增加等问题出现，不利于幼儿园的发展。

（五）工会委员害怕提出切实的建议

幼儿园工会的委员害怕触碰到幼儿园本身的利益，影响到自己未来的职业发展，也害怕提出一些真正能够维护教职工利益的建议，这也对工会工作的有效开展产生了较大的阻碍。由于受到长期以来传统等级文化的影响，很多工会的委员在工会工作中选择了明哲保身的态度。虽然幼儿园会定期召开教职工代表大会，但是其参与的民主性和监督的民主性并未充分发挥出来，更多的只是在一些小问题方面纠缠，并未真正解决员工的实际问题。并且随着幼儿园办学规模的不断扩大，幼儿园教职员工队伍也不断扩大，尤其是聘用人员的不断增加，但是教职员工的工资水平较低，导致幼儿园人员流动较大，不利于保持教育队伍的稳定发展。针对这一问题，工会委员也害怕直言被当成公开对抗而不敢过多提及，严重阻碍了工会作用的有效发挥。

（一）充分认识工会的地位和作用

首先，需要学习《工会法》，让幼儿园的教职工能够对工会有着充分的认识，让全体教职员工在学习研究过程中逐渐提高对工会的认识。同时，工会各项工作与活动的开展需要资金的支持，只有经济上有了保证，才能确保工会活动的设计能够不断创新，工会自己的办公室能够在一定的程度上为工会委员带来一定的自我归属感和认同感。如果条件允许，可以设置专职的工会工作人员来组织开展工会工作，只有通过这样的方式，才能够让工会委员将更多的精力投入到工会工作中，避免教师兼任工会委员工作导致教师无法将更多的精力投入工会工作而影响工会工作开展的质量，工会委员才能真正站在教职员工的角度上思考和发言，促进工会工作的健康发展。

（二）实施民主管理，坚持园务公开

在每个学期开学之前，幼儿园应该召开全体教职员工大会，积极让教师参与到幼儿园管理工作来。幼儿园工会应该提前下发工会活动计划草案，同时向教职员工征求建议，根据征

求的意见和建议，配合幼儿园的实际情况，将幼儿园的改革发展目标列出来，同时明确幼儿园的各项制度和教师奖励方案，让全体教师参与讨论，并最终修订称为幼儿园的相关制度加以落实，通过建立并落实各项规章制度，能够形成良好的约束机制，让工会委员切实履行自己的义务，真正维护教职员工的利益。同时，幼儿园，需要坚持园务公开的意见精神，积极组织实施幼儿园校务公开。幼儿园党支部以及工会应该在召开全员教职员大会时，将幼儿园的财务、职称评定、先进评定、考核、福利、教学等各方面的工作情况向全体教职员全面公开。通过园务公开的形式，能够让教职员直接参与到幼儿园的管理工作中，保障他们的知情权，也促进教职工与幼儿园领导的沟通交流，增强幼儿园的民主建设，有利于构建和谐校园。

（三）加强对教职员工的关心

幼儿园教职员遇到婚丧产假，幼儿园工会都应该积极组织人员前往慰问，将幼儿园的关心真正送到每个教职员的心中。真挚的关怀能够让广大教职员解除后顾之忧，使他们能够将更多的精力投入到工作中，将幼儿园的事真正当作自己的事，积极以主人翁的精神参与到幼儿园的建设管理中。同时，教师本身的身心健康将会直接关系到整个幼儿教育工作的开展质量。因此，工会需要充分认识到教师在幼儿园建设发展中所发挥的作用，从工作、生活、健康等各个方面给予他们足够的关怀。

（四）通过开张丰富的活动，提升工会魅力

丰富多彩的活动是提升工会魅力与向心力的重要途径之一，幼儿园工会领导应该与工会委员多创造条件组织丰富多彩的活动，让教职员能够通过参与活动感受到工会的魅力。同时，通过文化活动的开展，还能够缓解教职员的工作压力，提高文化素质，丰富其日常生活。在和谐文化活动中，教职员通过相互学习、相互帮助，不但能够弘扬传统文化精神，还

能够激发工作热情，培养其积极向上、乐观自信的生活态度。

现阶段，幼儿园工作的开展需要民主参与和民主监督。工会作为服务教师和幼儿园的重要纽带，其本身应该保持应有的独立性，同时积极配合幼儿园的实际工作，真正为教职工办实事、办好事，让广大教职员工能够充分感受到工会的魅力，提高幼儿园集体发展的凝聚力，真正促进幼儿园的健康发展。

工会调研报告篇二

摘要

近几年，我国果汁饮料产销量快速增长。目前市场上集中了娃哈哈、汇源、农夫果园、统一鲜橙多、美汁源果粒橙、酷儿、露露等众多一线饮料品牌。由于大品牌的激烈竞争，使得外来品牌很难进入果汁饮料市场，同时果汁饮料的价格日益透明化，厂家和经销商的利润在不断变薄。寻找新的利润增长点，成为企业的当务之急。而要想在竞争激烈的果汁市场取得领先地位，适合市场需要的差异化经营则是关键。

正文

(一)调查方式：市场问卷调查法

(二)调查内容

本次调查问卷我们小组每人50份，一共有150份，问卷中共8道问题。下面是我们在淮安市中心对各个群体进行的调查分析：

通过问卷调查，我们发现，大多数的人群能够接受果粒橙的销售价格。其销售群体主要集中在少年与中年人。有80%的人认为果粒橙的口味很好。有95%以上的人在选择产品的时候，会首先考虑到产品对人体的健康影响，由此，我们可以知道，

现在的销售人群越来越注重食品的营养价值了。在调查中，我们还发现，也有一部分的人会受到产品广告和包装的影响，因此，成功推销某一产品时，广告和包装是两个不容忽视的因素。

(三) 市场环境分析

微观环境

果粒橙是各种饮品中的一种，可口可乐、百事可乐、乳脂饮品等都是它的竞争对手。在各类饮品中，最受消费者欢迎的是可乐类饮品，有百分之九十三的消费者会喝各种品牌的饮品。瓶装水虽然在中国市场普及的时间不是很长，但现在已与传统汽水饮品拥有相近比例的消费者。由此看来，果粒橙要想在饮料界占有一席之地，并非一件容易之事。

对于果粒橙企业和它的供应商来说，这两者应时刻谨记，他们是相互共存、相辅相成更得关系。在饮料行业，同类饮料产品的质量差异并不大，价格也并不悬殊，因此，供应商在保证果粒橙质量合格、价格合理的基础上，还应该大力关注品牌对其市场的影响。

1、城市的经济环境

改革开放30多年来，我国经济持续快速发展，目前经济总量已位居世界前三位，成为全球具有重要影响的最大新兴经济体和世界工业与制造业大国。但也要看到，我们的`发展也付出了很大代价，经济结构不合理的矛盾长期积累，发展不平衡、不协调、不可持续的问题日益显现，突出表现在需求结构失衡、供给结构不协调、要素利用效率低下、环境损害大、空从需求结构看，主要是内需与外需、投资与消费失衡。

多年来，我国经济对外贸的依存度不断上升，经济增长在较大程度上依赖国际市场。同时，投资率偏高，消费率偏低。

据测算，我国的资本形成率由上世纪80年代初的32%左右上升到的46.8%，最终消费率则由同期的67%左右下降到48.6%。消费不足又与收入分配结构不合理相关，居民收入在国民收入分配中的比重偏低，影响了居民消费需求的提高。我国作为一个大国，长期主要依赖投资、外需拉动经济增长，会加大经济的不稳定性，不利于国民经济良性循环。间布局不够合理等方面。

随着我国综合国力的增强、居民生活水平的提高，也为果粒橙的发展提供了强大的发展动力。

2、人口因素

人口问题在经济社会发展中始终处于基础性地位，与经济结构调整密切相关，也是影响经济长远发展的重要因素。我国经济社会发展仍将面临人口问题带来的双重压力。一是人口多带来的就业压力。据测算，本世纪30年代我国总人口将达到峰值。未来内，我国劳动力人口将达到峰值，但到本世纪中叶，劳动力人口仍多于上世纪90年代，也多于欧洲国家现在的人口总和，就业压力将长期存在。二是人口老龄化带来的压力。本世纪初，我国60岁以上人口占总人口的比例已超过10%，按国际标准，已进入老龄社会。今后一个时期，我国老年人口将持续增加，“人口红利”逐步减少。当然我们要看到，人口问题的双重压力，处理得好，可在一定程度上转化为发展的动力。为此，应当充分发挥人力资源仍然丰富的优势，把人口压力转化为人力资源、人才资源，同时把握好发展老龄产业的机遇，使经济结构调整更好地适应人口结构的变化。

人口问题为我国的经济发展提供了一定的动力，从而也带动了果粒橙企业的发展。

结论

综合调查结果来看，一种新型产品的上市，受到质量、品牌、广告、口味、包装等因素的影响。无论哪类产品，若想赢得消费者的信赖，首先要维护消费者的利益，再者就是要提高售后服务质量，真正做到顾客满意。此外，还要在搞促销的同时让顾客填写意见反馈书、配合媒体安全食用广告做好市场推广力度，等等。这些都是一个企业得以蓬勃发展的关键。

1、市场分析

(1)分析市场发展历史与发展趋势，说明本产品处于市场的什么发展阶段；

(2)本产品和同类产品的价格分析；

(3)统计当前市场的总额，竞争对手所占的份额，分析本产品能占多少份额。

(4)产品消费群体特征，消费方式以及影响市场的因素分析。

2、政策调查

(1)分析有无政策“支持”或者“限制”；

(2)分析有无地方政府(或其它机构)的“扶持”或者“干扰”。

3、技术和时间分析

(1)从技术角度分析本产品“做得了吗？”，“做得好吗？”；

(2)按照正常的运作方式，开发本产品并投入市场还来得及吗？

(3)预算中的人员能及时到位吗？

(4)预算中的软件硬件能及时到位吗？

4、成本-收益分析

(1) 估计总成本; (2) 估计总收益。

5□swot分析

(1) 我们的强项是什么?我们如何利用这些强项?

(2) 我们的弱项是什么?我们如何减少这些弱项的影响?

(3) 市场为我们提供什么样的机会?我们如何把握这些机会?

(4) 什么威胁着我们的成功?我们如何有效地对付这些威胁?

6. 其它

例如知识产权分析

(1) 分析是否已经存在某些专利将妨碍本产品的开发与推广;

(2) 分析本产品能否得到知识产权保护, 如何获得?

7、综合评价和建议

工会调研报告篇三

工会信访工作认真贯彻《信访条例》和《全国工会实施信访条例办法》的精神, 按照“主动、依法、科学”维权的工作要求, 完善信访制度, 加强信访调研和信访督办, 为维护社会和谐稳定, 维护职工合法权益发挥了积极作用。

一、工会信访工作的主要做法

(一) 领导重视, 切实加大信访工作力度。随着改革深化和利益格局的调整, 社会矛盾日益增多, 信访工作也遇到了许多

新情况、新问题。面对严峻的信访形势和繁重的维护稳定任务，县总工会进一步深化了对信访工作性的认识，把信访工作纳入重要议事日程，作为工作的重要内容，多次在重要会议上研究加强信访工作的措施。县总工会成立信访工作领导小组，落实信访工作“一把手”责任制，强调加强做好信访工作，同时，严格执行信访工作目标管理责任制，把信访工作列入年度目标考核内容，认真履行职责，狠抓落实，提高了信访工作的办案效率和质量；坚持“谁主管、谁负责、谁分管、谁协调”的原则，结合县总工会的实际制定了《信访工作责任追究制度》，《信访工人员职责》等信访工作机关个各项制度，切实把信访工作目标落到实处，使信访工作基本做到了有规可依，推动了信访工作的开展，增强了工作可操作性，提高了信访工作整体水平。

(二)立足本职，认真做好日常信访接待工作。近年来，县总工会充分发挥工会组织职作用，加强协调工作力度，突出信访工作重点，积极认真地解决好职工群众的实际困难和问题。一是成立了县总工会信访工作领导小组，制定完善了信访接待等工作制度，为切实开展好工作奠定了基础。二是在全县工会工作评先树优、评选劳模、先进职工之家、和谐企业等荣誉称号工作中，凡是发现有职工上访不安定因素的，实行一票否决制，不能评为各类先进单位或授予各种荣誉称号。三是在平时职工来信来访工作中，注重听取上访人的意见和要求，耐心细致地宣传法律法规和党的方针政策，深入细致地做好职工思想政治工作和矛盾化解工作，使上访职工有情绪而来，心情舒畅而归。做到职工信访案件件件有答复，有回音。有力地维护了职工群众的合法权益，树立了工会组织的良好形象，促进了全县社会的和谐稳定。

(三)树立形象，切实做好文明信访接待工作。做好信访工作，干部的作风是关键。为此，我们切实改变工作作风，一是变群众上访为干部“下访”。在日常工作中，结合“面对面、心贴心、实打实、服务职工在基层”和“进企业、访职工、办实事、促发展”活动，经常主动深入基层，深入职工群众

中，以深厚的感情，满腔的热情，了解职工群众的疾苦，倾听职工群众的呼声。凡是上级党委、政府职权内需要解决的信访案件及时给上级转交，凡是涉及基层单位职工切身利益的信访件，及时批转系统工会查处，凡是属于部门联合调查处理的信访案件，及时上报县信访工作领导小组批示后查办，做到有案必查、有查有果、协调各方、力求结案。二是变消极待访为积极探访。立足抓早、抓小、抓实，经常深入基层，开展调查研究，了解干部群众的思想动态，主动接待职工群众的来访，努力把矛盾消除在基层和萌芽状态。三是变信访办理为信访服务。把信访工作与为职工群众办实事结合起来，千方百计解决职工群众实际困难和问题。多次配合、联合相关单位接待职工上访，解答各项疑难问题和法律法规、政策依据，研究解决办法。

(四) 创新载体，积极做好维护稳定工作。

一是大力提升职工素质，为维稳工作奠定坚实基础。深入开展“创建学习型组织、争做知识型职工”活动，采取办班培训、外出考察、鼓励自学、岗位练兵等途径，重视加强干部培训。组织动员基层工会广泛开展读书演讲比赛活动，对职工进行有计划、有针对性的培养和提高。开展模范职工之家和优秀职工书屋创建活动，进一步丰富了职工精神文化生活，满足了其读书、求知需求。累计建成县级以上“模范职工之家”95个，其中省级1个，市级38个，县级56个。

二是广泛开展宣传教育，为维护稳定营造良好环境。县总工会与人力资源和社会保障局积极配合，贯彻落实《工会法》、《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规，建立了企业劳动争议调解组织，完善了各项规章制度，在工会系统开展学习十四部法律法规活动，提高了广大职工学法用法和运用法律维护自身合法权益的意识和能力；在县党校举办的培训班上就《工资集体协商》作了专题讲解，提高了各级工会干部维护职工合法权益的能力；与县委党校教师一起深入部分非公企业，通过问卷调查、访问座谈等方式，对非公企业职

工思想状况进行了专题调研，并形成了《高台县非公企业职工思想状况调研报告》；大力推进职代会(职工大会)制度，要求企业定期召开职代会，将企业改制、兼并、经营管理等方面涉及职工利益的重大改革方案提交职代会讨论，审议通过，从源头上维护职工合法权益，有效地预防了各类矛盾的发生。

三是健全完善维权机制，着力构建和谐稳定劳动关系。围绕建立和谐稳定的劳动关系，进一步健全相关制度，全面做好职代会、厂务公开、集体劳动合同签订、工资集体协商等工作，企业的科学化、民主化进程得到了加强，在促进发展中维护了职工合法权益。全县企事业单位职代会建制率达95.2%，企业劳动合同签订率达95.6%，80%以上的企业建立了比较规范的平等协商和集体合同制度，履约率达到88%。厂(院、校)务公开率达到92.5%。广泛开展“安康杯”竞赛活动，单位企业职工安全生产意识和自我防护能力明显提高。重视女职工特殊权益的保护，女职工特殊利益保护专项合同签订率达96.5%。一些企业不断优化职工工作生活环境，定期为职工开展体检，提高各项福利待遇，组织外出考察学习，开阔了职工视野，凝聚了团队精神。会同人社部门、安监部门加大维护农民工合法权益专项检查。结合重大节日安全检查、“安全生产月”活动及日常工作督查等时机，对各单位活动开展情况进行督促检查，加强指导，总结经验，解决问题。

通过检查，提高了企业主的法律意识和合同的履约率，有力的维护了职工的合法权益，规范了用工管理，营造了和谐稳定的劳动关系。据不完全统计，近五年来，累计检查用人单位823户，督促56户用人单位兑付拖欠农民工工资1487万元，切实维护了农民工的合法权益。四是加强劳动争议及维权调解组织建设，切实为职工解难事。做好劳动争议的调处工作，是维护好职工合法权益的最直接的手段，也是实践“三个代表”重要思想的具体体现。县总工会与县人力和社会保障局联合下发了《关于建立乡镇劳动争议调解组织的通知》，建立健全了县乡两级劳动争议调解委员会和社区劳动争议调

解中心，将劳动争议调解与“劳动关系和谐企业”创建活动有机结合，充分发挥工会联系职工群众的优势，及时化解矛盾于企业内部，促使企业内部劳动关系的相对平衡，调解也减少了不必要的社会矛盾和冲突，为经济发展和社会稳定发挥了应有的作用。与县法律援助中心联系，成立了高台县法律援助工作站，签订了法律援助工作协作协议，为更好维护职工合法权益奠定了坚实的基础。五是深入开展职业技能竞赛活动，维护职工队伍稳定发展。以创建“工人先锋号”为载体，以保增长、扩内需、调结构为重点，全县住宿餐饮业、旅行社、主要旅游景区管理单位、公路养护单位、出租车公司、汽车维修企业职工积极参与“展风采、树形象、促服务，我为宜居宜游新高台添光彩”主题竞赛活动，举办了宾馆客房服务技能大赛、地方名优特色小吃烹饪大赛、导游和讲解员技能大赛、汽车修理技能大赛、驾驶技能大赛、公路养护技能大赛等多项技能比赛，为促使全县旅游服务行业围绕建设宜居宜游推进创先争优营造了良好氛围，整体服务水平明显提升。全县各行业以此次服务行业技能大赛活动为契机，结合各自实际，分别组织开展了形式多样、载体新颖的技能培训和大比武。通过组织广大干部职工广泛开展技能培训、岗位练兵、技术比武等活动，使职工职业技能素质得到不断提升。六是开展送温暖活动，切实为职工办实事做好事。

以帮扶弱势群体、农民工和特困职工为重点，依托县、乡(镇)、社区(村、企业)三级帮扶网络，大力开展春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖四季帮扶活动。近年来，累计为1919名困难职工建立了档案。多方筹措资金114.6万元，帮扶困难职工2699人次，帮扶规模、范围、标准逐年提高，基本实现了帮扶工作的全覆盖。在“春风行动”中，与人社部门开展全县大型春季企业用工招聘会，为求职者提供岗位3200多个，使城镇零就业家庭连续五年保持动态清零状态。围绕全县重点工程建设大力开展“夏送清凉”活动，深入盐化公司、光伏产业园等企业慰问一线职工1160多人，发放慰问品及现金10.5万元。动员干部职工和社会各界深入开展“金秋助学”活动，捐款69.5万元，资助困难学子497人。

坚持输血与造血相结合，加强下岗职工再就业和农民工技能培训，举办培训班6期参训1650多人。稳步推进职工互助保障计划，参保职工5699人，理赔383人，金额41万元，有效解决了一批大病职工的生活困难，为全县经济社会和谐稳定发挥了积极的作用。七是开展职工文体活动，丰富广大职工群众精神文化生活。以节庆时机为重点，不断推进职工群众文化和廉政文化建设，经常性开展书画摄影、文艺汇演、健身体操等职工群众广泛参与、喜闻乐见的文体活动。大力宣树表彰劳模典型，今年“五一”期间，全县开展了“五个一”活动，即举办了一场庆祝大会、表彰了一批县级劳动模范、主办了一台文艺晚会、举行了一次四级劳模观摩座谈会、举办了一届全县职工体育运动会。各乡镇、各单位、各企业工会组织结合本乡镇、企业、单位业务工作和生产实际，充分利用节庆日，开展了喜闻乐见、趣味性强的技能比赛和文体竞赛活动，极大地丰富了职工的业余生活和精神需求，凝聚了合力，增强了发展的信心。

二、工会信访工作面临的问题和困难

(一)经济社会发展阶段性矛盾凸显。当前，我国正处在大变革、大发展时期，一些深层次的矛盾和问题逐渐凸显：经济发展和利益分配的不均衡，使得利益冲突明显加剧；受经济发展水平和政策的限制，职工中的不同利益诉求难以得到完全满足，不断形成新的矛盾和问题；由于一些法律法规和政策还不完善、不配套，基层单位在执行过程中难以适从，往往产生偏差、引发矛盾。此外，职工的民主意识、法制意识、维权观念普遍增强，职工比以往任何时候更加关注和注意维护自身的合法权益，信访问题也多是为了维护自身的合法权益。

(二)信访案件督办难度很大。由于信访反映情况的复杂，部分疑难信访案件督办的实际效果很难科学地衡量。如企业改制中国有资产的评估问题，职工经济补偿金标准和安置与再就业问题，职工反映困难企业无故拖欠工资、社保费问题.....这些问题的存在由于牵涉到政府有关部门的权限，

涉及社会复杂的经济利益关系和劳动关系矛盾冲突，要想解决非一时之功。工会只能居中调停，致使信访办理和落实效果呈现出所谓的“边际效应递减的规律”。

(三)少数上访职工心态不正或存在认识误区。当前，一些职工对信访工作的认识存在误区，如，信“上”不信“下”、信“多”不信“少”、信“闹”不信“理”、信“访”不信“法”等。部分职工对基层干部不信任，认为只有上面的领导才会公正、公平，以上压下才能尽快解决问题；部分职工认为信访“包治百病”，什么事都能解决；少数人抱着“不闹不解决、小闹小解决、大闹大解决”的心理和“法不责众”的错误认识，缠访或越级上访。

三、工会信访工作的几点建议

(一)变职工上访为干部下访。工会信访工作要面向基层、面向职工、面向为职工解决实际问题。各级领导干部要经常深入基层、深入职工、深入实际，调查了解职工信访反映的问题，密切关注职工的思想动向，掌握第一手材料，有针对性地解决好职工信访反映的问题，从而实现变职工上访反映问题为领导干部主动下基层为职工解决实际问题。

(二)变被动应付为主动预防。各职能部门、基层单位工会，尤其是信访部门，要充分发挥桥梁和纽带作用，拓宽信息渠道，了解社情民意，及时获得预警性、超前性、深层次的上访信息。在此基础上，客观分析问题，制定工作预案，服务领导决策，把信访苗头消除在内部、化解在基层、解决在初始。

(三)变单纯信访为综合治理。信访工作是一项复杂的系统工程，不能把职工信访问题都看成是信访部门的事。事实上大多数职工上访多是反映某个部门、单位该解决而未解决的问题，这些问题最终还要靠这些部门和单位认真履行职责、发挥主体作用。要推动形成社会调解新格局，推动开门办会，

主动加强政府部门联系协调，努力为职工群众解难事。职工信访反映的主要问题，除了极少数是工会内部的自家事以外，大部分涉及到国家法律政策的具体落实，涉及到各级政府的具体行政作为，涉及到企业行政管理行为和劳动关系状况。在这种情况下，工会信访工作就必须加强与各级党委、政府和企业行政的沟通与合作。可以考虑建立工会与政府信访工作部门和社会管理职能部门参加的信访联席会议制度，共同研究分析当前信访工作的特点和趋势，调查研究信访中反映的社会热点、难点问题等，提升工会信访工作的知名度和实际工作效果。只有各级各部门充分发挥主导作用，做到认识到位、责任到位、措施到位、配合到位，才能真正解决职工的信访问题。

四、今后工会信访工作的打算

在今后的工作中，县总工会将全面贯彻“组织起来，切实维权”的方针，以建立健全利益协调、诉求表达、矛盾调处和权益保障机制为途径，以解决职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点，为维护我县的社会稳定、构建和谐高台发挥应有的作用。

(一)深入贯彻《信访工作条例》，不断加强工会系统信访工作长效机制建设。继续健全和完善信访工作领导负责制。关于职工请求维权的案件，继续实行由县总工会领导亲自负责，保证上访案件，件件有回音，件件有落实。进一步坚持和落实研究季度信访工作，查找信访工作中的共同点和不足之处，及时改进信访工作方式方法。进一步建立健全信访工作综合协调机制、目标管理责任考核机制、信访预警应急处理机制和矛盾纠纷排查调处机制，形成迅速化解矛盾纠纷的整体合力。

(二)认真开展矛盾纠纷的排查调处工作，着力解决信访突出问题。积极参与矛盾纠纷排查调解和处理突发事件工作，全面掌握、有效调处围绕劳资纠纷的各种矛盾和不稳定因素，

特别要抓好信访突出问题，预防和减少不稳定问题的发生。进一步加强与各基层工会的联系，县总工会领导和工作人员定期下到基层，听取职工群众的声音，及时处理劳动关系中的不和谐因素，建立起长效的劳动争议预警机制，把劳资矛盾消除在萌芽状态，使集体上访、越级上访的情况明显减少。

(三)继续完善协调做好法律援助、劳动争议调解等工作。在今后的工作中，继续完善各项规章制度，为我县广大职工提供更为便捷、更为有效的帮助和相关法律援助。同时，充分发挥各基层劳动争议调解委员会的作用，及时化解劳资矛盾，构建和谐劳动关系。

(四)进一步健全完善维权工作机制，稳定和谐劳动关系。围绕加强协调劳动关系，推进“两合同一协议”的签订，签订集体合同的企业都要开展工资集体协商，并签订工资专项集体合同。国营、集体事业及企业化管理的事业单位“两合同一协议”的签订率达到100%。同时，扎实开展“安康杯”竞赛活动，深化“劳动关系和谐企业”创建活动，深化职工民主管理工作，扩大以职代会为基本形式的厂务公开民主管理工作覆盖面。做好职工群众来信来访工作，妥善解决职工群众的合理诉求和实际困难。

(五)继续开展好困难职工帮扶救助工作。指导基层工会开展困难职工家庭的调查核实工作，进一步补充完善困难职工档案，做好帮扶慰问工作。继续开展好“金秋助学”活动，与有关学校做好困难学生家庭的实地调查、推荐上报、审核确定及捐款发放等具体工作，为贫困家庭的大学生顺利步入大学校门奉献爱心。全面推广“在职职工住院医疗互助保障计划”、“女职工特殊疾病互助保障计划”、“在职职工重大疾病互助保障计划”、“在职职工意外伤害互助保障计划”4种互助保障形式，对职工互助保障的性质、目的、意义进行广泛宣传，对保险的概念、险种及有关事项、条款进行阐述和讲解说明，组织发动职工积极参加互助保险，推动互助保障工作深入开展。

(六)进一步加强工会干部队伍建设。进一步深入学习贯彻党的十八大精神，紧紧围绕“全面建设小康社会”的奋斗目标，按照县委的要求，更新观念，拓展思路，抓住重点，改进方法，开创性地开展工会系统信访工作，充分发挥信访工作“为职工作主，为党分忧，为经济服务”作用。

工会调研报告篇四

街道工会联合会有基层工会组织33个，工会建制率100%。其中独立建会企业24家，机关1家，8个社区联合会（涵盖47个非公小企业，47家个体工商户）。职工1918人（农民工830），职工入会率97%，共有会员4275人（失地农民入会2357人）。

二、存在的问题

1、生产经营状况方面。大部分企业出现停产和半停产状态：一是由于95%的企业是生产建筑材料，季节性用工，职工更换平凡不稳定，企业出现停产和半停产状态；二是收购农作物（枸杞）的3家企业属于季节用工，用工及不稳定；三是企业生产环保滞后，环卫局让停产，造成职工解散另谋出路如银川市银鹿建材制品有限公司和银川泉发保温材料厂；四是企业机器设备老化，生产效率底，质量不过关，造成亏损及负债如宁夏星盛铸成机械制造公司和银川鼎新实业公司；五是企业货款收不回如华西龙公司等；六是小企业资产单薄，经营管理和措施局限于小作坊，生产跟不上和销路打不开，处于半停半开业状态，职工工资没有保障发放不及时，人员更换平凡。

2、场所经营模式方面。一是街道所属企业分散偏远集中在农村，道路以低洼乡村小道为主，家庭作坊式的种植和养殖企业；二是职工居住和生产操作环境极差以及大多数企业没有办公场所所以家代替或租用宾馆，居住和办公一体化及其简陋无任何办公设施。

3、规范运作和队伍建设方面。一是企业领导管理层重视程度不够，工会主席依付于企业只抓生产，工会运作难于开展工作，处于有名无实；二是企业工会没有专门办公场所和职工休闲活动阵地，企业文化和工会宣传氛围极少甚至为零；三是职工技能和文化素质偏低，自我保护意识淡薄。由于部分企业属于季节用工且职工流动性大，导致新来职工对有关政策和自身维权、劳动保护方面的空白；四是基层工会组织建设和工会工作者队伍建设不稳定。面对基层日益多变的经济形式，复杂多样的劳动关系，非公企业工会干部不稳定和素质高低层次不齐已成为能否完成工会规范运作任务的决定因素；五是80%企业经济实力薄弱，处于半停产，经济效益滞后制约了基层工会规范运作的资金保证。

4、行使职权和发挥作用方面。一是季节用工，人员流动大，无法为职工签订各项合同；二是作为职工利益维护者没有积极主动为职工签订有关合同；三是工会绝大部分干部都是兼职的，对工会工作力不从心，甚至于工会工作没有打开局面，工会流于形式和对付上级工会，认为建工会只是为了返还会费的问题；四是有些企业工会主席更换频繁，出现对工会这个组织职能作用了解甚少，职工的权益得不到保护，劳动保护费用、劳动保护用品不能按时发放、卫生设施条件差且得不到改善；五是职工签订的各项合同如同虚无，一些企业的职工长期处在有毒有害的环境中工作，作业场所粉尘、有毒气体、噪音严重超标。部分规模较小的企业设备陈旧、工艺落后、作业环境差，存在事故隐患；六是阶段性、突击性成立工会组织效果不佳，非公企业规模小，人数少，流动大，虽然完成了组建工会任务，但绝大部分工会组织作用没有发挥，形同虚设，何谈规范运作，尤其随着市场经济的优胜劣汰，50%企业面临停产和破产工会组织也随之消失。

三、对策和建议

1、加强宣传教育，切实提高工会基层组织建设重要性的认识。要切实加强《工会法》、《自治区工会条例》、《劳动法》

等法律法规的宣传教育，不断提高党政领导、企业经营者和广大职工对工会工作在市场经济建设中的作用、地位的认识，使全社会切实认识到工会基层组织建设，是整个工会组织建设的基础，直接关系到巩固党的阶级基础和扩大党的群众基础，是必须长期坚持抓好的一项战略性任务。要准确理解和认真落实“组织起来、切实维权”工作方针，深刻认识到这一方针的提出和落实是社会主义市场经济体制的要求，是当前职工队伍新变化的要求，在对中国工会运动和国际工会运动形势分析的基础上提出来的，是党政工和企业组织学习践行“三个代表”重要思想的具体体现。

2、针对企业工会加大宣传力度和政策的指导扶持工作。重心下移给予小企业工会支持与帮助，着重配送一些办公设施及宣传资料，做到文化、技术、资金“三下乡”。规范企业工会工作制度，发挥企业工会主席的职能作用。

4、进一步转变建会运行机制和活动方式，把自上而下推动建会与自下而上发动建会结合起来。在非公有制企业建会、在市场经济条件下建会与过去在国有企业建会、在计划经济体制下建会有很大不同。计划经济体制时期，国有企业、党政机关建会没有阻力。而在新形势下，党政自上而下干预建会的成分大大减少，组建工会遇到不少的阻力，对此，应把自上而下推动建会与自下而上发动建会结合起来进行，具体要从以下几方面着手：一是大力宣传工会经费(筹备金)税务代征制度及会费返还机制，促进未建会单位尽快建会。二是工会要提高依法建会的能力，特别是善于和敢于按照法律的规定，主动邀请上级工会派人到基层去帮助指导建会。三是加大对工会组建工作的人员和财力投入。有效解决建会工作投入精力大与工会干部力量不足的矛盾。

5、创新工会组建新模式，为组建工作提供组织保障。加大组建工会工作的力度，取得更大突破，必须进行组建方式的创新。面对众多小型分散的非公企业，要突破单位限制组建联合基层工会、基层工会联合会，由这些工会组织直接吸收那

些难以独立建会企业的职工加入工会或建立工会小组。总之，只要能把职工吸纳到工会中来的做法，都是可行的，都是应该鼓励提倡的。同时，组建方式的创新要同步考虑有利于维权、有利于工会发挥作用，注重实效。

6、一手抓组建、一手抓工会作用发挥，以质的提高带动量的增加。要抓好新组建工会依法规范的问题，走好“边组建、边规范、边提高，走质量、数量并重”的建会路子，打好工会组织基础、工作基础、制度基础和物质基础。在此基础上，着眼于新组建工会作用的发挥，并着力抓好“三个切入点”，即上级工会代行基层工会的部分维权职能、积极稳妥地推进基层工会主席直选、建立基层工会干部保护基金制度，以提高基层工会干部履行职责的积极性和主动性。

工会调研报告篇五

根据公司《关于开展“安康杯”竞赛活动的通知》及工会的安排布署，xx车间于xx月xx日至xx月xx日在全车间范围内继续开展了“安康杯”竞赛活动，为保证活动的顺利进行专门成立了“安康杯”竞赛活动领导小组和检查小组，制定了详细的车间内部竞赛考核标准，全车间及各班组围绕安康杯活动做了大量工作，现总结汇报如下：车间专门成立了由xx任组长、xx任副组长，各班班组长、技术员为成员的安康杯领导小组，确立了以“安全第一、预防为主”为方针，以“掌握安全知识、杜绝违章作业，抵制违章指挥”为主题的竞赛活动。车间建立健全以安全生产责任制为核心的各项规章制度，坚持以人为本，加强安全生产教育，规范生产管理。

车间对“安康杯”竞赛活动的开展作了详尽的部署和安排，组织各班组召开了“安康杯”活动动员会，组织学习公司关于开展“安康杯”竞赛活动的通知精神，组织大家认真学习《国务院关于进一步加强安全生产工作的决定》、《劳动法》、《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、

《工伤保险条例》等国家有关安全生产的法律、法规和技术标准，大大提高了员工的安全生产素质和安全意识。组织班组认真学习了三个条例：即工会劳动保护监督检查员工作条例、基层工会劳动保护监督检查委员会工作条例、工会小组劳动保护检查员工作条例。

车间每月召开2次安全生产会，进行2次安全生产大检查，要求各班做好安全清洁生产，并对存在的问题提出了整改措施。通过岗位自查互查，消除危险隐患，消除违章行为，消除麻痹思想，对车间设备进行“安全渡夏”大检查，查找、排除故障隐患30项。班组每月召开2次安全会、2次安全活动，如：事故预想、现场安全问答等，车间领导和技术员也不定期参加班组的安全活动。车间严格执行操作票、工作票、工作监护制度，各班组织对安全责任书内容和车间安全规程进行了学习、讨论，并提出了安全工作合理化建议若干条。车间组织各班组参加公司的“安康杯”竞赛活动，并在车间内开展了安全生产知识竞赛。

车间以创建学习型车间为契机，结合“月明星”劳动竞赛开展“安康杯”活动，真正做到安全生产、文明生产，确保生产指标、安全指标的完成。各班组之间团结合作、分工协作精确到位，使春秋两季电气设备预防性检修试验工作能迅捷、圆满的完成，每月上旬上级部门和各协作车间对我们的工作质量及服务满意度均能达到100%。车间制定节能降耗措施，提高整流效率，降低损耗，继续加强设备管理，确保设备完好率，严格控制材料消耗，降低生产成本，号召车间员工从节约“一滴油、一度电、一张纸”做起，杜绝“长明灯、长流水”现象。

xx车间通过开展“安康杯”活动，提高了车间安全生产管理水平，提高了全员安全防范意识，活动开展以来，无发生一起人身设备事故，有力地促进车间的安全生产、平稳供电，截至xxxx年xx月xx日，已实现安全运行2557天，累计供电47.2亿千瓦时，供风6.3亿立方米，供水0.7亿立方米，

为__公司的改革、发展、稳定做出了应有的贡献。