

信访稳定风险排查工作报告 职工队伍稳定风险专项排查报告(精选5篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告书写有哪些要求呢?我们怎样才能写好一篇报告呢?下面是小编带来的优秀报告范文,希望大家能够喜欢!

信访稳定风险排查工作报告 职工队伍稳定风险专项排查报告篇一

1、有助于企业降低职工招聘成本

在企业的经营发展过程中,人力资源方面的开支,占据一部分。对于劳动密集型企业来说,职工的招聘、培养、薪资福利等方面开支,在企业总体成本中占据很高的比重。对于企业职工招聘来说,如果企业职工队伍稳定,则企业就不需要经常进行频繁招聘,而是把更多时间和精力用于企业销售和产品设计研发方面。现代企业招聘一般通过校园招聘、社会招聘和猎头推荐等三种方式。在组织招聘、筹备招聘活动过程中,需要企业投入较多的人力、财力和物力。如果企业可以降低招聘次数,则这些费用支出,资源消耗,就完全可以降低。

2、有助于企业管理制度改革创新连续性

稳定的职工队伍,对于企业在制度变革更新方面,产生的阻力较小,并且部分职工会为企业改革创新提供合理的建议,积极拥护和支持企业改革创新。从另一个方面来看,如果企业职工队伍不稳定,新职工比例大,老职工离职频繁,会对企业改革创新产生较大阻力。在管理延续性方面,如果职工队伍不稳定,影响企业内部一些管理制度的连续推进。

3、有利于企业人才战略的制定和落实

企业在长远的发展战略规划制定方面，一般都会制定企业人才战略。现代企业人才意识越来越强，对于优秀人才非常重视，企业为保证今后发展，不出现人才的断层，一般都会进行人才的培育和储备。从这个角度来看，如果企业职工队伍不够稳定，会在很大程度上影响企业人才战略的实施。企业的人才战略的落实，需要一支稳定的职工队伍。从大型优秀企业发展路径来看，企业人才战略，往往对企业未来发展产生重大影响，其关键在于保证优秀人才不断层。

4、有利于企业良好精神文化的形成

在企业的精神文化建设过程中，职工队伍发挥着重要的作用，他们既是企业活跃的成员，也是精神文化的塑造者。职工队伍的整体精神文化层次决定了企业的精神文化建设发展内涵。稳定的职工队伍，有利于企业文化的形成和沉淀，对企业精神的凝聚起着非常重要的作用。企业核心精神，是引领企业职工开拓进取，不断创新的精神动力。稳定的职工队伍，在日常的工作岗位上，对于先进管理理念的学习、技术研发突破都是企业文化形成的重要途径。在稳定的状态下，企业的精神文化建设，可以更好的代表职工的切身利益。

5、有利于企业品牌价值主张实现

品牌其实主要是表达一种价值主张，对于企业来说，在职工管理方面，希望员工在组织中更愉快、平衡的工作，并且得到个人发展，这就是企业的价值主张。企业价值主张和企业品牌两者之间的关系是：通过对企业价值主张在对内、外部持续有效传播和沟通，直至形成雇主品牌。从这个角度来看，提出鲜明的价值主张、整合人力资源政策，并就此和员工进行长期、持续的沟通和传播。这是很多企业实践验证的构建雇主品牌的有效途径。

1、充分体现对员工的爱与关怀

第一，职工将得到稳定的工作、公平的学习与成长环境；

第三，企业以拥有职工为荣，同时企业认可职工的每一份贡献。

最后，通过人力资源政策体现对职工回报的承诺。比如西南航空为员工提供了全国最顶级的福利计划，此外还有“爱心捐助计划”“员工救助基金”等帮助员工度过生活困难时期。这体现了公司对员工的爱与关怀。

西南航空将有突出贡献的员工的姓名与头像印在飞机机身上，以此体现对员工贡献的认可。西南航空还将回报员工计划以“自由”为主题进行打包整合，提出了八项特色福利政策，包括自由健康、自由财富、自由旅行等。通过人力资源政策，和员工对价值主张进行沟通，会在员工心中树立良好的雇主形象。

2、对职工采取更加人性化沟通

企业在和员工沟通、传播雇主价值主张时可注意三点：第一要感知度高，第二要能满足员工需求，而且真实可信，第三要有自己的特色、拉开和竞争对手的差异。从几个实践案例来看不同类型的企业是如何和员工沟通、传播雇主价值主张的。一家房地产的标杆企业，这家企业非常希望能营造一个关爱员工的组织氛围，之前也有很多零散的关怀行动，比如开设员工按摩室、生日会等，但员工感知度不高，对传播雇主价值主张作用不明显。在学习并使用更加人性化的沟通之后，重新整合、包装了公司之前的福利政策，构建了关爱员工的雇主品牌落地平台。这个平台不仅使福利政策体系化，而且注重员工接收到这些关怀政策的感受，简单地说，要让员工受感动，才能留下印象。

总而言之，鉴于稳定的职工队伍对企业有着十分重要的作用。笔者重点分析了稳定的职工队伍在企业招聘成本降低、制度改革创新、精神文化方面的重要意义。并在此基础上简要论述了提高职工稳定性的两点管理原则，在员工为企业创造价值的同时，企业也要全心全意的为员工服务，为员工办实事，只有牢牢稳住员工队伍，才能让广大员工将自己的工作热情奉献给企业。

信访稳定风险排查工作报告 职工队伍稳定风险专项排查报告篇二

一、落实责任情况

培训中心始终贯彻落实市卫生健康委工作通知精神，充分认识到做好消防安全工作和信访工作的重要性，力求在第一时间排除不稳定因素和安全隐患，做到早发现，早解决。认真落实“党政同责、一岗双责、齐抓共管”的安全生产责任制和一把手负责制，将消防安全和信访安全层层落实。

二、消防安全排查开展情况

（一）狠抓日常安全管理工作。认真执行培训中心安全管理制度，设立专职安全员，建立消防安全检查记录和安全防火排查记录，进一步落实安全生产责任，严肃责任追究，坚决遏制重特大事故发生，切实有效地抓好安全生产和防火防盗工作。

（二）开展安全事故警示教育。中心组织全体职工利用网络媒体观看消防安全警示教育片，进一步强化干部职工的安全防范理念，通过开展消防安全警示教育活动，深入吸取事故教训，提高自我防范意识和防范能力。

对重点部位监控装置进行了设备检修，确保监控装置正常运

行；

安装了应急灯，对消防器材定期更换，组织全体职工对灭火器材的正确使用方法和防火知识进行学习和演练。通过开展自查和排查工作有效地防止各种突发事件的发生。

三、信访排查工作开展情况

（一）认真梳理近几年来信访工作开展情况。几年来，培训中心没有信访案件发生。

（二）开展谈心谈话。了解职工工作和生活情况，掌握职工思想动向和生活状况，加强干部职工日常教育和管理。

四、下一步工作目标

（一）加强值班值宿，提高应急处置能力。严格落实领导干部到岗带班、24小时值班制度和事故信息报告制度，一旦发生突发事件要立即请示报告上级主管部门，并及时有效地开展应急救援和处置工作。

（二）坚持确保安全通道畅通、各种消防器材安全有效，正确的规范使用消防用品。加强安全宣传教育，增强干部职工的安全意识和自我防范意识。

（三）进一步完善信访工作，建立信访工作制度，在干部职工中间定期开展谈心谈话，了解干部职工思想动向和生活情况。

不稳定因素排查工作汇报

村不稳定因素排查化解工作汇报

关于信访安置汇报

信访稳定风险排查工作报告 职工队伍稳定风险专项排查报告篇三

广大职工支持改革、参与改革，在改革发展稳定中充分发挥了工人阶级主力军作用，广大职工在改革发展中普遍得到了实惠，全区职工队伍总体稳定。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，影响经济发展的顺利进行。

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，但由于目前企业还存在着许多不确定因素，我区企业劳动关系出现了三大变化。

一是由原来长期、固定的劳动关系，逐渐向相对短期、流动的劳资关系转变。调查中显示，部分新工人不愿意签订长期、固定的劳动合同。新工人认为，双方权责对等明确的劳资关系很重要。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；企业与低素质低技能劳动者大多签订短期合同，这样可以减少雇用长期人员的加薪成本。

二是劳动用工形式呈现多样化趋势，动态的劳动关系比重明显上升。有的企业反映，他们近年的用工相当数量且不断增多的是农民工、短期合同工、协议劳务工。从工会的角度看，企业方和劳动者只在提供劳务期限内存在简单的权利义务关系，由于相关法规政策的不够配套、完善，致使灵活多样就业形式下的劳动关系呈现出非规范、动态和不稳定等特点。

三是分配方式多样化，出现了低收入人员和农民工为主的企

业弱势群体。在走访中了解到，企业职工队伍中已经开始出现了经营者、管理者、劳动者等各种不同的利益群体。再加之目前劳动力的相对过剩，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。但是也有部分企业在金融风暴影响的特定环境下，积极引入和吸纳高素质人才。

(一)部分企业劳动用工不规范，劳动争议解决渠道不够畅通。有的企业不与职工签订劳动合同，尤其是一些小型非公企业劳动合同签订率更低。部分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。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，个别企业还存在着违法使用童工和收取押金现象。2004年以来，职工向区劳动仲裁部门投诉劳动争议案件达900余件，其中立案受理劳动争议案件达700件左右。仲裁部门因案多人少矛盾突出，难以及时有效处理量多难度大的劳动争议，极易引发群体性上访事件。

(二)企业分配体系不够透明，彼此收入差距过大。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，职工收入水平往往低于全市最低工资标准。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，区总工会建档的特困职工共3000余名，其中有70%左右是因病致困。近年来，因社会保障方面的合法权益得不到落实而上访的职工呈增多趋势。

(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是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。手指伤、眼外伤等职业危害和事故依然较为突出，重工企业职工身体健康也存在隐患。有的企业没有落实职工工伤保险，也不按法律规定承担赔偿责任，导致职工追索工伤补偿的劳动争议案件多发。

当前职工队伍稳定和权益保障方面存在的问题有多方面的原因：我国经济社会发展正处于转型时期，特别是我市市场化改革起步较早，随着产业结构调整和经济增长方式转变，企业劳资矛盾日益突出；一些地方和企业没有正确处理好发展速度、改革力度和职工可承受程度三者之间的关系，对维护职工合法权益不够重视；劳动和社会保障法律法规不够完备；协调劳动关系的制度、机制不够健全；部分职工特别是进城务工人员没有组织到工会中来，不少非公企业工会作用难以发挥。

(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市委、市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。要高度重视并妥善处理好改制企业职工遗留问题。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，职工安置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，不断完善社会保障体系。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。

(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。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。工会组织和相关部门，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，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。

信访稳定风险排查工作报告 职工队伍稳定风险专项排查报告篇四

为认真贯彻中共中央办公厅、国务院办公厅××精神，××××党委下发了文件，布置了当前影响职工队伍稳定的突出问题的调研工作。10月12日至12日，在××范围内，采取各单位自检，责任部门自查，调研办公室重点抽查，召开座谈会，组织问卷调查等形式，对当前影响职工队伍稳定的突出问题的进行调研。

自××××全面启动主辅分离辅业改制工作以来，××认真进行了宣传发动，今年年初，在劳动组织的调整中，××厂里五分之一的职工转岗培训。其中，30名职工到地方××公司培训后已妥善安置。

按照××××通知精神，按照“效益决定工资”、“封顶保底不保底”、职工工资收入随经济效益全额浮动等方面的要求，××按照效益、产业、单位特点分类，分别制定了不同的工效挂钩办法□20xx年同比增长××万元，增长××；职工人均工资××元，同比增长××。现在，职工对工资分配基本满意。但是，现行的工资分配政策也存在一些问题：一是效益决定工资问题。单位实行工资总额与经营利润、管理费用“双挂钩”的分配政策，效益决定工资，但实际操作中实行封顶，超额完成奋斗目标，不能提取效益工资，职工普遍反映收入偏低，挫伤了职工积极性。二是同岗不同酬的问题。单位××岗位是一个很重要的涉及人员比较多的岗位，目前从事此工作岗位的621人，实行岗位技能工资制时，岗位虽是同一工种，但定岗不统一。随着××改革和发展，此问题会日益突出20xx年度队伍稳定调研报告20xx年度队伍稳定调研报告。

按照××有关文件规定，××按规定缴纳职工养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险。建立困难职工生活档案。现有28户困难职工家庭得到不同形式的救助，6户特困职工家庭享受政府最低生活保障。

严格执行劳动安全卫生标准。坚持“安全第一、预防为主、综合治理、总体推进”的安全生产方针和“管理、装备、培训”并重的原则，加强安全管理，强化现场安全监督，落实现场工人自主保安“六项权利”，全面推广应用，杜绝了轻伤以上人身伤亡事故和非人身事故。上半年，××××投资500余万元，对部分具有重大安全隐患的单位。

坚持厂务公开制度，成立了由党委书记、主任任组长的厂务公开领导小组，党政共同负责厂务公开工作，并成立了由分管领导任组长的四个专项工作组。目前，××厂务公开工作，组织健全，制度完善，责任明确。生产经营重大问题，职工福利费和业务招待费的使用情况等事项，在职代会上公开；人事调整、干部选拔、需要领导班子集体研究的问题，在党

政联席会上公开；单位定编定员、职工竞争上岗、领导干部工资收入等事项，在公开栏上公开。

××3356名职工全都签定了劳动合同。今年年初，经过平等协商，×届×次职代会续签了集体合同。××工会热情接待职工群众来信来访，××××没有形成劳动争议案件。××所属的一名职工，……………。

加强思想政治工作，确保职工队伍思想稳定。利用职工思想动态反馈网络，及时了解、收集员工思想动态；全面、深入、系统地组织排查，进一步完善思想政治工作综合评价体系，积极探索调动职工积极性的有效方式以及职工思想工作的新方法、新途径，提高思想政治工作的科学性和有效性，将不稳定的因素消灭在萌芽状态，××××没有出现集体上访事件。

根据“双代会”工会的基本职能，设立组织、民管、维权、安全生产、生活、劳动争议调解等工作部门。各工作部门负责人均由工会专职干部担任。××工会围绕改革发展稳定的大局，全面履行工会组织的“四项职能”，维护了广大职工合法权益。

认真学习宣传党的宗教政策和中央文件精神，增强做好宗教工作的自觉性，依法管理宗教活动，保护合法的宗教活动，维护社会稳定。

信访稳定风险排查工作报告 职工队伍稳定风险专项 排查报告篇五

党的十八大以来，全区各级各部门认真贯彻落实区委、区政府的决策部署，扎实推进改革发展稳定各项工作，全区经济社会继续保持了良好的发展态势，包括广大职工在内的人民群众生活得到进一步改善。在推进改革发展稳定的过程中，各级党委和政府坚持以人为本，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，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，取得了显著的成绩，有力地维护了广大职工群众的合法权益，广大职工在改革发展中普遍得到了实惠，全区职工队伍总体稳定。但同时也存在着一些问题和不足，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，影响改革发展的顺利进行，影响社会主义和谐社会建设。

社会保险参保率不高，失业、医疗等其他社会保险扩面仍比较困难；一些困难企业的职工和关闭破产企业的退休人员难以参加医疗保险；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。

企业职工工资正常增长机制没有建立起来，职工工资收入增长缓慢，且职工医疗、教育费用支出增长较快，低收入职工已成为城市贫困群体主体；经营者和劳动者收入差距不断拉大，成为引起企业劳动关系矛盾的一个重要因素；城乡之间，社会各阶层之间，不同地区、行业、单位职工之间，收入差距不断扩大。

相当多的企业不与职工签订劳动合同，尤其是私营企业劳动合同签订率更低；一些私营企业和外资企业随意延长劳动时间，强令职工加班加点或从事超强度体力劳动；现行劳动争议处理制度不完善，机构不健全，案多人少的矛盾突出，劳动争议处理机制未能有效发挥作用，职工难以通过正常的法律途径解决问题。

一些国有企业改制中存在着不切实际地定指标、限时间、抢速度的现象，改制方案不完善，措施不落实，遗留不少问题；搞“暗箱操作”和违法操作，侵犯职工的民主权利；一些企业改制中裁员数量大，经济补偿金偏低；不少企业在改制中对拖欠

职工的工资、集资款、医疗费等没有清偿，职工社会保险关系没有接续，职工没有得到妥善安置；相当一部分国有企业改制后，劳动合同短期化现象严重，或以劳务合同代替劳动合同，在执行法定劳动标准方面也出现明显倒退；少数企业领导人通过低估资产等不正当手段，在改制中大肆侵吞国有资产，造成国有资产大量流失，国家和职工利益受到严重损害。

一方面随着生活成本的增加和社会整体生活水平的提高，及时提高对他们的救济标准，另一方面，加大各种创业小额贷款的发放大和政策的支持，扶持鼓励自主创业，同时设法提供更多的临时性社会公共服务岗位，解决无业或失业困难人群的就业和再就业。同时，积极动员社会各界的爱心捐助，并加强对社会帮扶资源的整合和统筹使用，将居民低保、特困职工申请、审批联合进行，帮扶与救助统筹开展，真正实现无缝连接、应保尽保，避免帮扶中的重复或遗漏，在可能的情况下加强对党政机关及社会各界对困难职工的捐助实行集中使用、统筹安排，以保证对困难人群的帮扶救助的普惠和均等。

认真查处一批不为职工办理基本社会保险、不遵守最低工资标准的企业，下大力尽快建立惠及全体民众的社会公共保障体系，像全民医保一样，建立起由政府、企业、个人共同出资组成的居民养老保险，保证人人享有基本的养老和医疗保险。支持工会、大型企业建立医疗互助保障，设立大病救助基金，加强法规制订、加强与政府各部门联合，共同积极推动企业开展工资集体协商。

切实将改革的力度、发展的速度和职工群众的承受程度结合起来考虑，尽可能地保障职工的稳定就业。推动企业在改制和政策调整及日常经营管理中高度重视发挥企业职代会的作用，认真落实厂务公开制度，积极推动职工民主参与企业改革和管理，经常与职工进行沟通与协商，各项改革政策要反复听取职工意见，耐心与职工进行反复沟通，尽可能争取大多数职工群众的理解支持。

对企业改制中下岗分流的协解、内退职工，根据生活成本提高和企业承受能力的情况，定期提高生活补助标准，或补贴个人交付的社会保险，或为其办理医疗补充保险，或区分条件，分期分批提前转入退休职工社会统筹。对国企老职工住房补贴的问题，要出台针对企业的、有针对性、操作性，与企业经营状况相联系的相关文件，或在老职工享受廉租房、经济适用房等方面给予一定政策支持，这类企业大多数是原部属企业，希望上级政府有关部门和上级工会推动相关企业集团共同解决这一问题。