

劳动关系管理工作汇报材料 劳动关系工作总结汇报(大全5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动关系管理工作汇报材料篇一

类似范文：关于构建和谐劳动关系 推动企业和谐发展的建议

关于构建和谐劳动关系的思考

构建和谐劳动关系，是推动科学发展的必然要求，是维护社会和谐稳定的基础，是切实保障和改善民生的重要途径。近年来，*区人力资源和社会保障局牢固树立“保稳定、促发展”的大局观，紧紧围绕区委、区政府中心工作，以关注民生、构建和谐劳动关系为主线，创新思路，开拓进取，积极推进人力资源和社会保障政策法规的贯彻实施，为*区的经济发展和社会进步做出了应有贡献。现将工作开展情况汇报如下：

一、领导重视、宣传到位，不断提高构建和谐劳动关系工作水平

（二）树立“维权促稳”理念，努力解决劳资双方矛盾纠纷

劳动争议案件，必须做到特事特办，及时化解矛盾，防止矛盾激化和群体上访事件的发生。在处理群体性事件中，**年处理 60 件、**年处理 30 件、**年处理 21 件。如积极解决中国**工程拖欠农民工 1000 余人 600 万元工资案件、**公司拖欠农民工 500 余人 200 万元工资案件、**市

装卸运输公司集体企业 22 名超龄参保人员要求确认工龄案件等群体性涉稳案件。三是建立健全快速反应机制。制定完善了突发事件应急预案，按照“以人为本、快速反应、以防为主、依法办事、妥善处置”的处置原则妥善处理突发性事件。30 小时内解决了**超市拖欠工资事件，24 小时内通过协商解决了**公司强迫要求加班事件，48 小时解决了**公司在野猪林公司建设项目中拖欠民工工资等事件。

（三）树立“柔性执法”理念，大力消除执法对象对立情绪

目前，政府部门执法活动在社会面上普遍存在对立情绪，针对这一实际，我局在行政执法活动中既坚持依法行政原则，严格贯彻执行刚性的法律法规，确保违法行为能得到及时有效的纠正，又在执法方式上融入柔性执法理念，坚持执法与服务相结合，更加注重服务；坚持查处与预防相结合，更加注重预防；坚持处罚与教育相结合，更加注重教育，使刚性的法律在富有人情味的执法活动中得以实施，充分争取执法对象的理解与支持，有效避免和化解与执法对象之间的对立情绪。**年 12 月 24 日，我局处理女工**投诉**快讯有限责任公司**分公司拖欠工资的案件时，在得知其妹妹罹患尿毒症，丈夫在外地服刑，家中有两位老人需要照料的家庭困境后，及时与该公司负责人联系，向其讲明情况并取得了公司方的理解支持，主动支付了拖欠工资 3000 余元，同时我局办案人员又现场为其捐款 600 元，事件在和谐的氛围中得以圆满解决。

（四）树立“和谐共赢”理念，全力构建劳动维权协商调解机制

劳动关系管理工作汇报材料篇二

*****公司 坐落于周秦文化的发祥地、著名酒乡 ****，企业现有职工近***人，占地面积***万平方米，总资产***亿元，年生产白酒**万吨，是中国大型一档企业，西

北地区唯一的国家名白酒制造企业，其主导产品****是中国四大老牌名白酒之一。近年来，企业坚持科学发展观，创新经营思路，抢抓发展机遇，强化管理手段，狠抓产品管理与市场营销工作，经营业绩连创历史新高。

在企业发展的进程中，工会组织在企业党委和上级总工会的正确领导下，以发展和谐劳动关系为主线，始终把推动企业和员工共同发展作为建设和谐企业的出发点和落脚点，切实履行各项职能，为企业的改革、发展、和谐、稳定做出了积极的贡献，工会工作也在各个层面上取得了新的突破。

2007年企业被市委、市政府命名为“**市劳动关系和谐企业”，被中国酿酒工业协会、中国财贸轻纺烟草工会授予“全国酿酒行业劳动关系和谐企业”荣誉称号，是西北地区唯一获此殊荣的酿酒企业。

近年来，作为社会主义市场经济条件下的国有企业，劳动者和经营者具有根本利益的高度一致性和具体利益的相对差异性，促进企业发展，就是维护职工的根本利益；维护职工权益，就是保护企业发展的根本动力。

我们坚持维护职工合法权益与促进企

业健康发展并重的原则，紧紧围绕发展和谐劳动关系的主线，按照创建劳动关系和谐企业十条标准，严格对照检查，企业上下齐心协力抓创建，主要作了以下几方面工作。

一、健全民主管理制度，保障职工民主权利。

在建立和完善民主管理制度方面，企业加强源头参与，在扎实开展厂务公开的基础上，利用工会主席、副主席担任公司董事、监事的职务，代表职工参与企业决策，并通过创建活动重点抓好劳动合同、集体合同与职代会三个关键环

节， 建立和发展以职代会为基本形式的职工民主管理制度， 在提高各项制度的质量和实效性上狠下功夫。

1、 务求实效， 确保厂务公开民主管理工作有序进行。

在国有企业推行厂务公开， 是加强基层民主建设， 推进依法治国治企工作的基本要求， 也是企业改革、 发展和稳定的内在需要。

近年来， 我们认真贯彻“三个代表”重要思想， 以科学发展观为统领， 通过建立健全以职代会为基本形式的民主参与、 民主管理和民主监督机制， 充分调动了广大员工的工作积极性和创造性， 有效地推动了企业各项工作的健康快速发展。

实行厂务“公开” 始终要在党委领导下进行， 实行党委书记总负责， 党政齐抓共管， 工会和纪委部门共同组织实施。

委总监督， 把厂务公开列入党委民主生活会的专项内容， 谁负责、 谁检查， 做到自查自纠、 互相监督、 集体推动。

同时， 我们规定了厂务公开民主管理“制订计划、 责任审查、 落实方案、 复议整改、 反馈公布”的工作流程， 并设立了监督评议小组作为厂务公开民主管理的监督机构， 对组织是否健全、 公开制度是否完善、 公开程序是否合法、 公开内容是否全面规范、 公开渠道是否畅通、 公开效果是否明显等进行全方位的评议监督， 并不断丰富具有时代特色的厂务公开民主管理新形式， 我们通过电视、 广播、 黑板报、 宣传栏等形式及时、 准确的进行厂务公开， 职工群众看电视、 听广播就可以全面了解国家政策、 上级的有关文件精神和各种厂务公开的资料。

从而从组织和措施上保证了厂务公开民主管理工作的规范性

和实效性。

在 2007 年企业被评为“陕西省厂务公开、民主管理先进集体”。

2、完善以职工代表大会制度为代表的民主管理制度，是落实广大职工对企业经营活动享有的知情权、参与权、监督权等民主权利的有效保证。

健全完善职代会制度，并且严格按照职代会的要求与程序，遇有重大情况，随时召开职工代表组长联席会议。

利、职工技能培训、劳动安全卫生等事项的规章制度、集体合同草案；检查监督企业及其管理人员执行国家有关法律和政策，落实履行职代会决议、集体合同的情况。

从而体现了公开、公正、公平的原则，激发了广大职工参与民主管理、民主监督的积极性，为推动厂务公开民主管理和企业经济健康发展，构建和谐企业提供了坚实的平台。

3、把推动解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题作为发展和谐劳动关系的突破口，进一步完善了平等协商集体合同、劳动合同制度。

1995 年，《劳动法》颁布以来，公司领导重视，制度健全，职工认识明确，观念到位，始终按照《集体合同、集体协商实施细则》规定，实现集体合同履行情况十分良好。

近年来，我们坚持从实际出发，将原则性和灵活性有机结合，指导企业以集体合同为基础和蓝本，尽可能细化、量化，并补充具有企业特色的个性条款，做到了集体合同的及时续签。

从 2008 年 12 月 起， 经向省市劳动和社会保障部门汇报、请示， 于 2009 年 6 月 底为 196 名轮换工、 协议工、 计划内 合同工、 农民轮换工重新进行了 工龄认定， 并补缴养老保险费。

《劳动合同法》 的颁布实施， 有利于更好地保护劳动者合法权益， 有利于构建和发展和谐稳定的劳动关系， 有利于促进社会主义和谐社会建设。

同法》 专题培训班和《劳动合同法》 知识竞赛等活动， 在职工中掀起了 学法热潮。

与此同时， 公司 还在完善制度， 狠抓落实方面下功夫：

对企业自 行制定的现行有关劳动合同制度的规章制度进行全面清理， 对不符合新法规定的条款进行了 修改， 强化了劳动合同基础管理， 建立完善规范劳动用工的相应基础资料， 做到劳动用工备有完整的职工名册， 劳动合同签订率达到 100%， 签订、 变更、 续签、 解除、 终止劳动合同程序合法， 劳动用工制度体系更加完备。

二、 发挥工会工作职能， 在企业 and 职工之间搭建“连心桥”。

1、 发挥桥梁纽带作用， 调动广大职工参与企业发展的热情。

首先， 从 2005 年开始， 公司 工会出台了“领导接待日”制度和“职工意见建议报表”制度， 并制定了 针对这两项制度后续工作的《职工意见建议处理程序和办法》， 领导接待日 每月 一次， 意见建议月 报、 重大紧急事项即报。

这两项制度的有效实施， 畅通了 企业各个层面的沟通渠道， 了解了 职工心声、 化解了 矛盾。进一步促进了 全公司

民主参与、民主管理、民主决策、民主监督的不断深化，营造了企业民主和谐的氛围。

第二是抓住工资收入这个职工经济权益的核心，努力推动工资协商，保障了职工工资连续三年保持着26%的增长幅度。

几年来，我们做到了职工关心的热点问题重点协商，涉及职工切身利益的问题反复协商，有争议的问题及时协商。

劳动法律法规的落实。

另一方面我们按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，充实健全企业劳动争议调解组织，完善工作制度，规范调节程序，加强工会基层劳动争议调解组织建设，大力推动基层劳动争议调解机制建设，使企业劳动争议调解真正成为协调企业劳动关系的重要渠道。

积极配合党政妥善化解职工矛盾，维护职工队伍和企业政治稳定。

在这方面，我们特别关注由于收入分配和生活福利问题引发的矛盾，及时妥善处理，把矛盾解决在萌芽状态。

公司劳动争议调解委员会本着“预防为主、基层为主、调解为主”的劳动争议处理原则，认真履行职责，调查摸底深入，了解情况翔实，调处措施得当，使劳动争议事件在基层、在萌芽初期就得到了妥善处理，未发生任何劳动争议纠纷及上访事件，未发生因违反劳动纪律、法规引发的重大劳动争议。

2、坚持以人为本，关爱职工，增强员工的团队精神和企业凝聚力。

截止到目前为止，我们企业积极参加了养老保险、工伤

保险、失业保险、生育保险及医疗保险，并按时足额缴纳了各种社会保险费。

特别是我们在积极加入社会医疗保险的情况下，企业内部又出台了《公司、厂职工补充医疗保险暂行办法》，实行医保未报销部分由企业按比例报销的办法，为患病职工减轻了经济负担，深受广大职工的好评。

劳动关系管理工作汇报材料篇三

县人事劳动和社会保障局：

劳动就业服务窗口是直接为企业和群众服务的基层单位，是党和政府联系群众的桥梁和纽带。根据省《创建优质服务机关工作实施方案》的要求，一直以来，我局以“三个代表”重要思想为指导，以开展“保持共产党先进性教育”和“两评一创”活动为契机，以增强服务意识，改进工作作风，提高办事效率，严格依法行政，为群众提供满意服务为目标，面对面，心贴心，实打实地为国有下岗失业人员提供文明、诚实、热情、积极的优质服务，有力地促进了我县就业和再就业工作的健康发展。

一、优化环境，优质服务，塑造就业局形象

一年来，我局围绕塑造就业局良好形象，加强环境基础设施建设，优化环境，从而推动就业工作上档次、上水平。

1、改善办公条件，优化服务环境

局办公楼建设较早，楼体老化破旧，今年我局筹资xx百万元，重建新综合办公大楼，现在办公大楼正在建设之中，为完善就业培训中心基础设施和实现培训一再就业一跟踪一再推荐一条龙服务提供良好的办公条件；并投入了1.6万元购置了2台新电脑，目前每个科室都配备了一台电脑，初步实行了办公自

动化管理。我们的劳动力市场也与xxxx实行微机联网,能更好的收集各种用工信息,促进了劳务输出工作的开展。

2、实行政务公开, 文明服务

职工全部实行挂牌上岗, 实行文明用语, 将各科室的业务职能、服务程序、服务标准公开上墙, 制定了机关办公规则, 设立举报电话, 接受群众监督。

我们在工作中以政务公开与提高效率为主题, 以就业和再就业工作为中心、以服务人民群众保障稳定为目的、以下岗失业人员服务满意为标准, 不断改进服务方式, 转变服务作风, 提高服务职能。

1、实行“首问负责制”塑造优质机关形象, 为广大求职者和用工单位提供高效优良的就业环境和热情周到的政策服务, 为广大下岗失业人员及来局办事的同志得到有效的引导或政策性咨询和帮助。

2、以诚信为突破口结合群众关心的热点问题, 各科室把服务的具体事项、服务时限、服务标准在办公室醒目的位置公示办事指南。实行限实办结制, 工作中我们实行挂牌服务。办理《外出人员务工卡》、《再就业社保补贴卡》和为下岗失业人员查找、复印档案实现“零等待”“零收费”。每月月初的1--10日认真核对、及时发放失业保险金, 半年来, 共发放失业保险金107.57万元、医疗补助金11.07万元, 从而有力地保障了1400多名下岗失业人员的基本生活, 促进了社会的稳定; 对参加失业保险的单位或个人从申请登记到履行各种手续实行“一站式”服务。重新核对了缴费基数, 根据《江西省失业保险经办业务规程》, 年初已要求各参保单位重新申报, 并拷好软盘, 把参保单位信息输入电脑实行微机化管理, 及时对各参保单位失业人员变化情况进行核准、登记、造册, 准确掌握各参保单位失业金的缴纳情况, 更好地完善失业保险台账。

3、优化环境，政策引导就业。几年来，我们始终坚持把贯彻落实再就业优惠政策做为促进就业的主要环节狠抓落实。确保面对面、心贴心、实打实地服务于广大求职者和用人单位，我们发放了《再就业政策解答》x万余册到下岗失业人员手中，使下岗失业人员“一册在手、政策皆通”。同时发放了《农民进城就业政策解答》x万册，使农民工的合法权益得到保障。多次精心策划并组织举办了用工招聘会，印制并发放宣传单3万余份，深入厂矿、企业、街道和社区，进行宣传。先后与xxxxx共同举办了xxx个“送信息、送岗位、送政策、送技能”再就业服务专场，有xxxx余人通过市场双向选择实现了再就业。举办下岗失业人员进行转岗技能免费培训班并保证学习时限；对创业培训班学员进行阶段性的跟踪服务与指导。

二、加强领导，落实责任

局领导对创建精神文明建设工作十分重视，摆上重要议事日程，成立了精神文明建设工作领导小组，并召开专门会议，进行安排布置，将此项工作纳入全年重点工作目标中，并制定文明单位实施规划、文明单位实施方案。

三、建立和完善机关管理机制

制定完善机关考勤，考勤工作采取灵活方式，随时抽查，形成自觉遵守纪律的风气，由被动签到到主动遵守，确保机关工作人员按时上下班，出勤率与年终评比挂钩，建立了政治、业务、理论学习制度，每周五为“学习日”。强化了机关工作作风，实行信访接待制，保证事事有答复，事事有着落，并把下岗职工的上访变成下访，每月要带着解决问题深入基层，实际操作。

四、强化职工自身素质，提高队伍整体水平

以开展“保持共产党员先进性教育”和“两评一创”活动为契机，年初，我们制定了政治和业务学习计划，坚持每周五

下午组织学习就业政策、方针、业务理论知识、“三个代表”重要思想和“保持共产党员先进性教育”读本，加强对全体工作人员的业务培训和政策学习，提高了工作人员的开拓创新能力、依法行政的办事能力、化解矛盾的群众工作能力和清正廉洁的自律能力，大大提高了工作人员的整体素质，办事效率和为人民服务的意识得到进一步增强。

xxxxx县劳动就业服务管理局

2005年7月10日

劳动关系管理工作汇报材料篇四

一、增强服务意识，做好细节工作。一是突出重点，周密部署。每项接待任务从研究制定方案到统筹协调运作，都强调谋划在前，突出重点，关注细节，确保高质量地完成各项接待任务。二是细致周到，服务到位。在接待模式上体现个性化、人性化服务。针对不同民族的来宾、不同地域的嘉宾、不同饮食喜好的宾客，在方案制定、线路设计、参观点安排、餐饮安排等方面都有针对性地提供个性化服务。三是规范接待，严格要求。在接待过程中始终坚持：严格接待程序，做到周密细致，环环相扣；严格接待标准，做到突出特色，杜绝浪费；严格接待范围，做到对口接待，协调配合。

二、增强创新意识，拓展工作思路。一是当好三员求创新服务。围绕全县中心工作，力求当好特色产品的推销员、优势资源的推介员、侨乡经济的宣传员，把的历史、人文、资源优势宣传出去。二是构建网络抓整体联动。加强与市接待办、兄弟县市机关事务局的联系与配合，加强与县公安、交通、防疫、旅游等部门单位的密切联系，逐步构建起统一领导、分工协作、运行高效的“大接待”网络格局。三是彰显特色又简约大方。在饮食安排上，注重挖掘和开发地方特色菜品，也利用独特的西餐资源优势，让客人品尝地道的西式风味。在纪念品安排上，安排“田鱼干”、“山茶油”等地方特色

农产品，开发了邮册与石雕印章的组合产品。在接待指南、席签、礼品袋的印刷上，分不同主题进行设计制作。

三、增强学习意识，完善制度建设。一是加强学习教育。利用每周一晚学习例会，加强政治理论学习，提高思想素养；学习同行经验，提升服务能力；学习良好工作作风，增强工作绩效；学习典型案例，做到廉洁自律。二是完善制度建设。严格按照《县内外宾接待的若干意见》，明确接待的范围、对象、流程、标准等要求。健全完善了《接待审批制度》、《副厅级以上领导政务接待信息报告制度》等工作制度，有效规范接待管理，提高办事效率。三是注重科学管理。按照建设节约型机关的要求，严格审批、审签制度，实行当事人、财务科、局领导三级审签。与接待酒店签订住宿、酒水价格协议。立足地方特色，自酿杨梅酒，既宣传了杨梅，又节省了接待费支出。

劳动关系管理工作汇报材料篇五

“十三五”以来，我省劳动关系工作在人社部的大力指导和省委、省政府的正确领导下，围绕构建中国特色和谐稳定的劳动关系，以贯彻落实《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》为主线，突出做好解决企业拖欠职工工资工作和国有企业改制工作中劳动关系处理和金融危机下稳定劳动关系工作，强化劳动关系三方机制建设，加强工资宏观调控体系建设，不断深化企业工资分配制度改革，确保了全省劳动关系和谐稳定。

女职工的合法权益。结合《企业职工带薪年休假实施办法》的发布实施，把落实办法作为一项重要工作，大力宣传《劳动法》、《劳动合同法》、《企业职工带薪年休假实施办法》等法律法规，有针对性的对企业落实职工带薪休假的情况进行检查，督促企业依法安排职工休息休假，进一步落实法定节假日和带薪年休假制度，依法维护好企业职工休息休假的权力。督促企业落实高温津贴，为在高温天气中工作的劳动

者发放高温津贴。七是建立和完善支付保障机制。加强重点行业、企业工资支付保障机制，在建设领域建立了农民工工资保证金制度，从源头上防止拖欠农民工工资的发生。全省基本解决了企业职工历史拖欠工资问题。

（二）发挥三方协调机制作用，提升劳动关系综治能力。全省 14 个市州和所有县市全部建立了劳动关系三方协商机制，已基本构建了省、市、县（区）三级的三方协调劳动关系框架，初步形成了“主体协调、三方指导、政府调控、依法规范”的劳动关系三方协调格局，劳动关系三方协调机制逐步向街道、社区推进。

工资指导价位制度建设，全省各市州普遍建立劳动力市场工资指导价位制度。

“十三五”期间先后两次调整了最低工资标准，近期准备再次调整最低工资标准。

艰。三是推动便民服务。制定公布了《疫情防控期间劳动关系有关政策解答》等便民手册，对受疫情影响的劳动关系问题、企业不提供防护用品开工的问题、企业要开工员工不愿复工问题、企业生产经营困难不能正常支付工资问题等社会关注的劳动关系焦点问题做了详尽解答，便于企业和劳动者妥善处理劳动关系。四是建立风险监测和研判机制。加强内外单位的信息共享，对厅外工信、国资和厅内失业、仲裁等部门处室行业监测指标进行定性定量分析研判，制定完善劳动关系各项风险监测和处置方案，坚持预防为主、防治结合的原则，及时化解和稳妥处置各类劳动关系纠纷矛盾。2020 年上半年，我省 1431 户监测企业在岗职工总数为 722048 人，比上月建档期岗位总数减少 2186 人，减幅为；用人单位解除劳动合同共有 275 人，占减少总人数的。劳动者解除劳动合同共有 2785 人，占减少总人数的。双方协商解除劳动合同共有 2176 人，占减少总人数的。劳动合同终止共有 2168 人，占减少总人数的。五是提前退还农民工工资

保证金。为缓解疫情防控带来的企业资金周转困难等问题，减轻企业负担，简化程序为符合条件的 39 户省本级企业退还农民工工资 万元。

二、“十三五”期间劳动关系工作面临的主要问题和挑战

“十三五”时期，我省劳动关系总体保持和谐稳定，未发生重大劳动关系案件或责任事故，但一些潜在的、深层次矛盾依然存在，主要表现在以下几个方面：

（一）劳动关系领域风险依然存在。受中美贸易摩擦和新冠疫情影响，企业生产经营受到较大冲击，特别是中小微企业融资难、效益下滑带来的资金周转困难等问题，造成企业裁员减员，失业风险陡增。以 2020 年一季度为例，全省共受理劳动人事争议案件 769 件，同比减少了 %，涉及劳动者 1093 人，仲裁结案 409 件，其中仲裁调解 224 件，仲裁裁决 185 件。尽管受理量较去年同期相比有较大幅度下降，但是受疫情影响，企业推迟复工复产或破产关闭，企业经营受到影响，效益下滑，致使劳动者原福利待遇发生变化，因工资减少，待遇降低、解除和终止劳动合同等因素引发劳资关系矛盾和纠纷、集体劳动争议案件的隐患大大增加，后期可能会出现较为剧烈的反弹，给劳动关系领域风险防控带来较大压力。

（三）社会保险缴纳问题日益显现。随着企业和劳动者对社会保险保障的日益重视，涉及补缴社会保险和追索养老保险待遇方面的问题突显，中小规模企业受经济形势变化影响，因效益不好拖欠工资、欠缴社保现象较为普遍，特别是一些国有企业老一代农民工、部分事业单位编外用工人员逐渐达到退休年龄，他们因用人单位不按时缴纳或欠缴社会保险费，导致没有参保、断保、不能按时退休和待遇不均衡等方面引发的上访问题日益增多。