# 连云港市集体合同范本(实用9篇)

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-06-09

*连云港市集体合同范本1按照《关于开展工会劳动保护维权机制调研的通知》要求，现将我县企业工会有关情况汇报如下：>一、基本情况为建立和完善工会劳动保护长效维权机制，根据劳动保护《三个条例》的要求建立健全工会劳动保护监督检查机构，为工会劳动保护工...*

**连云港市集体合同范本1**

按照《关于开展工会劳动保护维权机制调研的通知》要求，现将我县企业工会有关情况汇报如下：

>一、基本情况

为建立和完善工会劳动保护长效维权机制，根据劳动保护《三个条例》的要求建立健全工会劳动保护监督检查机构，为工会劳动保护工作的开展提供组织保障，同时要抓好劳动保护组织建设，配齐各企业工会劳动保护监督检查专兼职干部和

劳动保护监督检查委员会、工会小组劳动保护检查员。

>二、结合实际，开展劳动保护监督检查活动

1、发挥工会劳动保护监督检查和工会劳动保护监督检查员，小组检查员的作用。

2、开展多种形势的群众性安全监督检查活动，推动企业对一些突出问题和隐患进行整改，建立健全企业班组安全管理目标，安全责任制、监督检查培训教育等制度，在班组开展增强安全意识，遵章守纪、查隐患等活动，提高班组安全管理水平和职工群众的安全素质，今年我县各企业无事故发生。

>三、集体合同维护职工安全健康权益

各企业工会配备专兼职人员负责劳动保护工作，按照劳动保护《三个条例》的要求开展工作，企业工会与公司签订集体合同，其中都有“劳动安全卫生”条例，履约情况较好，在合同中，企业向员工提供劳动安全卫生条例和必要的劳动保护用品，企业工会在不同工种，岗位的员工发放不同的劳动保护用品，凡旧劳动保护用品使用到期的全部更换。

各企业工会“对员工进行安全教育”。有些个体肉类企业，每年都有新的员工进厂，企业工会在对新、旧职进行岗前培训时，除了进行操作技能培训外，负责劳动保护干部还进行安全生产劳动保护培训，强化员工们的生产和自我保护意识。

>四、企业对员工签订劳动合同

有些企业在劳动合同到期的情况下，企业工会参照劳动部门的劳动合同范本，结合企业实际起草了新的劳动合同书，并进一步明确员工与企业的权利和义务。劳动合同中涉及员工权益的规定低于或高于集体合同的相关标准有“劳动保护和劳动条件”条款，明确员工拥有“在国家规定的劳动安全卫生标准条件下从事劳动，获得劳动安全卫生保护的权利”。保证职工安全健康权益。

>五、存在的问题：

在劳动保护方面我们做了些工作，但是存在一些问题。部分企业的经营者，法制观念淡漠，安全管理基础薄弱，安全投入不足，在加上大量农民进入企业，有些企业安全教育流于形式，造成职工队伍整体安全意识的防范事故能力下降，简化了职工安全卫生程序，导致了一些事故隐患。有些工会干部对劳动保护工作认识不到位，对工会劳动保护机构和队伍建设不适应形势需要。

我们根据以上存在的问题，加大和拓宽安全教育力度，广度和深度，帮助职工了解国家有关安全生产的法律法规和企业安全生产的规章制度，帮助职工懂得在安全生产中的权利和履行的义务，提高安全生产责任意识和自我保护意识，自学遵章守纪，抵制违章指挥，杜绝违章作业，我们要重点加强对农民工，外来工的安全意识教育，提高他们安全意识水平。

**连云港市集体合同范本2**

根据豫工生[XX]4号文通知精神，我们对所属县区、市直企业开展工会劳动保护维权机制情况进行了调查，现将所了解的情况报告如下：

>一、市、县工会维护职工劳动安全卫生权益工作情况

1、市总工会劳动保护机构配置齐全，市总工会主席田爱华为委员会主任，副主席陈瑞峰，后调来副主席刘超为副主任，生产部工作人员及相关人员为委员，对生产保护中出现的问题及时研究解决。县区工会机构配置都比较齐全。所成立的召陵区关系已经理顺，正在筹备建立。

2、劳动安全卫生三方协商机制建设到位，每年至少召开1—2次协调会议，对劳动安全，职业病防治，工会劳动保护工作进行总结，提出下步工作方案。

3、因为漯河市没有媒矿，机械行业不多。轻工企业生产事故相对少一些，市人大每年执法检查时工会派员参加对县区、市直单位都提出维护职工劳动安全健康权益问题。

4、职工劳动安全问题在劳动争议案中没有涉及到。仅在XX年漯河电厂一工人摔伤后，企业不全部解决医疗费及和工资问题，提出劳动争议，仲裁已解决。

5、工会劳动保护工作责任到的制及执行情况是，国有、国有控股企业都能很好的执行，部分私人企业重视不够。

6、工会在维护劳动安全卫生权益工作方面主要成果是：

（1）在源头上参与，每年市政府与县区和市直主要企业签订安全生产责任书时，有明文要求维护职工劳动安全卫生权益，加强劳动保护工作，开展“安康杯”竞赛和推行工会劳动保护一法三卡活动。

（2）和安全。xxx门联合下文，联合下去进行安全检查，参与“三同时”工作，对开展工会劳动保护工作比较有利。

（3）市总和和基层和单位工会工作的同志一道对劳动安全卫生权益的进行构通交流，共同探所思路。新方法。

7、指导，协助企业工会维护职工劳动安全卫生权益情况，主要是对私营企业的指导，今年六月份，我们和市xxx一起到召陵区兴茂钛白粉厂，验收制氧车间工程时，发现职工劳动保护工作存在问题，在污染区只发口罩，不穿防滑鞋，没有推行“一法三卡”活动，当即提出整改意见，限期改正，并和工会主席交换了意见，要求以维护职工合法权益为目的，对老板宣传《工会法》、《安全生产法》工会劳动保护监督检查《三个条例》等有关政策法规，使之起引起重视。

>二、企业工会维护职工劳动安全卫生权益工作的情况

1、企业工会劳动保护组织人员配备情况

**连云港市集体合同范本3**

近年来，随着农业劳动生产率的不断提高，农村劳动力出现大量剩余，并不断向非农产业转移。为了解农村劳动力转移对农业生产和地方经济社会的影响，本人走访了两个村，并选择了100户有劳动力转移的农户进行了调查，调查发现：农村劳动力大量转移，对农民增收和地方经济的促进作用明显，但对农业生产也造成一些负面影响，且社会问题较为突出，应引起有关部门的重视和社会的广泛关注。

>一、农村劳动力转移现状及特点

某某镇是一个典型的农业镇，截至20\_年末，全镇耕地面积2938公顷，占全镇总面积的；农业人口万人。从调查的结果来看，农村劳动力转移呈现如下六大特点：

一是从转移人数看，总数较为稳定。20\_年至20\_年，某某镇分别转移农村劳动力万人、万人、万人、万人和万人，分别占当年农村劳动力总数的、、48%、和，从总量和占比来看，变化都不大。临时性外出务工人员减少，长期外出务工人员增加，劳动力转移队伍相对较为稳定。从100户的调查结果看，20\_年转移的203名劳动力中，常年在外务工（一年以上）的占99%，临时性在外务工的仅5人。

二是从转移渠道看，无序外出偏多。近几年来，政府实施农民职业技能培训“阳光工程”，旨在加大农村劳动力转移力度，但受各方面条件制约，不能充分满足庞大的劳动力输出需求，农村劳动力转移仍以亲友帮带和自闯为主，有组织的外出务工比例不高。20\_年，全镇转移的农村劳动力中，通过劳务机构介绍的仅占，亲友帮带的占，自闯的占，其他形式的占。

三是从产业分布看，以二、三产业为主。经统计，20\_年，全镇转移的农村劳动力中进入一、二、三产业的分别占、和。

四是从转移流向看，以东部沿海为主。20\_年，某某镇转移的万农村劳动力中，省内、省外和境外的比例分别为、和，到广东、江苏、浙江、上海等东部沿海城市占，到西部和其他地区仅占。东部沿海工业经济的快速发展形成了对劳动力的强大需求，西部开发大战略的实施也对内陆劳动力转移提供了机会，从发展趋势看，东部沿海和西部地区仍将是农村劳动力转移的主要集中地。

五是从年龄结构看，以青壮年为主。20\_年，某某镇外出务工农村劳动力中18岁以下、18—35岁、35岁以上的比例分别为、和。而从调查结果看，203名转移劳动力中，没有18岁以下的外出务工人员，94%的为青壮年，农村劳动力转移以青壮年劳动力居多。

六是从文化程度看，以初高中为主。20\_年，某某镇外出务工农村劳动力中，小学以下文化、初中、高中、大专以上文化的分别占、、和。入户调查的203名农村转移劳动力中，初中、高中文化程度的比例分别为、。

>二、劳动力转移对当地经济社会的主要影响

（一）正面影响：

1、转移就业，带动了农民收入增加。农村劳动力向城镇和非农产业的转移，不仅解决了农村剩余劳动力再就业问题，也带动了农民收入的快速增加。一方面，劳务收入成为农民增收的重要来源。据统计，近5年来，某某镇每年外出务工农民工的劳务收入总额均在亿元以上。据对100户样本家庭的调查，20\_年外出务工人员人均年收入14127元，是当地农民人均纯收入的3倍以上。另一方面，增加了留守农民的生产收入。由于农村人多地少，农业生产技术水平的进步，国家惠农政策出台后农业生产效益的提高，外出务工人员闲臵的土地一般都会被留守农民耕种。调查的100户样本家庭中有36户对耕地采取“转包给他人”的方式进行耕种。

2、返乡创业，推动了地方经济发展。农村剩余劳动力外出务工，既是一种谋生手段，也是一个财富积累和技术学习的过程，部分外出务工者在打下一定的经济基础和拥有一定管理或技术水平后，尝试回乡自主创业。据镇xxx门统计，截至20\_年末，全镇返乡创业成功的有86人，兴办企业37家，解决了1900人的就业问题，也促进了地方经济发展。如某某镇化工有限公司法人代表赵某，九十年代初到深圳打工，20\_年返乡创业，利用自己在打工期间学习的技术和管理知识，投资300万元成立化工有限公司，20\_年该公司实现销售收入1400万元，上缴税金42万元。由于产品科技含量高、污染少、效益好，得到镇委、镇政府的高度重视和大力支持，20\_年公司再投资200万元建设二期生产线，计划在5年内实现产值过5千万，上缴税金上150万元的目标。

3、开阔视野，促进了农民观念转变。由于农村剩余劳动力一般都流向沿海经济发达城市，农民工在打工创业的同时，也开阔了自己的视野，增长了见识，思想观念也得到一定的转变。据调查中一位村支书反映，以前基层选举很多村民都不愿参加，即使参加也是随便投票，现在换届选举时有很多外出打工的村民都特意赶回来参与投票，农民参与民主管理的积极性大为提高。此外，在维权意识、经济效益观念、社会责任和环保意识等方面，现在的农民相比过去都明显增强。思想观念的积极转变对于社会主义新农村与和谐社会的建设都将起到积极的推动作用。

（二）负面影响：

1、造成土地实际利用率下降。从总体上看，农村劳动力转移后耕地面积并未明显减少，但农村土地的实际利用率有所下降。一方面，部分面积小、位臵偏、灌溉不便的劣质田被荒芜，荒芜比例低的村有1%，高的达4%，被抛荒的主要是不便耕种的劣质田。另一方面，粗放式经营使部分耕地实际上处于半荒芜状态。由于外出务工家庭的耕地大部分由家中留守的老人耕种，而部分家中留守老人体力不足、文化程度相对较低，导致农业生产先进技术应用不广，粮食单产水平得不到提高，并且多为单季播种，耕地处于一种实际上的半荒芜状态。据对100户样本家庭调查显示，61%的耕地由家中留守人员耕种，双季稻的播种比例在75%左右。

2、延缓农业产业结构升级。由于农村的青壮年劳动力和文化水平稍高者大部分外出务工，懂经营会生产的农业高素质人才相对缺乏，大部分留守农民只从事简单的农业生产，特色农业和优势产业不能形成，农产品科技含量得不到提高，产业结构升级不快。据统计，近两年来某某镇农民粮食收入占农产品收入的比例均在65%左右，与该镇农村劳动力的大量转移不无关系。

3、制约农村基础设施建设。农村基础设施老化是一个影响农业生产的关键性因素，特别是水库、塘坝和灌溉沟渠损毁严重，灌溉功能受到很大影响。近几年来国家加强社会。

**连云港市集体合同范本4**

随着农业结构的调整、农业产业化的实施，农村劳动生产率的提高，农村剩余劳动力的队伍日趋庞大，第一产业已经不能容纳和消化这些劳动力，农村劳动力资源会在全社会各行业进行重新配置，如何尽早安置、有序转移这庞大的农村就业队伍，已成为人们关注的话题。世界各国工业化进程表明：农业剩余劳动力转移是一个长期性、阶段性的转化过程。随着科学的进步和经济的发展，农业劳动力会持续不断地向非农产业转移，特别是山区地区，耕地在逐渐减少，信息闭塞，非农产业不够发达，对转移劳动力更是困难重重，进而制约农民收入的提高。

我所驻的xx镇xx村是位于富阳市以南约20公里，是灵桥镇的一个经济薄弱村。xx村地处山区，地理位置并不十分优越，但20xx年全村平均收入却有5618元，具备典型的尚未开发的农村的特征。作为xx村的农村工作指导员，我是带着“尽己所能为提高农民收入寻求一个好的切入点”来开展工作的。两个月来，我和村两委的几位同志通过上门走访、座谈等形式，掌握了制约xx村经济发展的第一手资料；联系周边地区的经济情况和xx村的历史，经过分析后觉得：xx村靠通过农业结构调整、培育农业特色经济、搞实业办工厂来发展经济的可能性不大、而且见效也不会很明显；xx村的出路在于高质量的转移农村剩余劳动力，转移劳动力的关键在于加强农民技能培训，提高农民的素质。

>一、xx村农村劳动力转移现状

第一，转移不够。截止到20xx年12月，xx村农村总人口692人，劳动力总数约为370人，各类外出务工的劳动力有172人，占全村劳动力总数的％左右。xx村第二村民小组是全村外出务工最多村民小组，其总人口218人，劳动人口87人，外出务工55人，外出务工人数占劳动人口总数的63％。第五村民小组则相反，总人口131人，劳动人口68人，外出务工17人，外出务工人数占劳动人口总数的25％。

第二，文化程度较低。xx村外出务工人员中文化程度普遍较低，有很大一部分甚至为文盲。以第二村民小组当前外出务工人员为例，初中及初中以下文化程度60人，占70％；高中文化程度12人，占％；中专5人，占％；文盲10人，占％。

第三，男性较多。xx村农村外出务工人员中男性约146人，占％左右；女性约26人，占％左右。

第四，技能较差。目前外出务工的人员中，只有部分受过正规专业培训的劳动力，而这鸿世电器公司和电动工具厂。大部分未经过正规专业培训的劳动力，主要分散在各造纸厂。

在调研中我们还发现xx村外出务工人员年龄普遍在18～45岁之间，为农村的青壮年劳动力；绝大多数涌向电器或造纸行业，从事简单的低技能的体力劳动。外出务工人员地区分布亦不平衡，绝大部分集中在附近的地方，较远相对比较少。

>二、促进剩余劳动力转移的途径

1、以农业结构调整为契机，促进农村剩余劳动力在农业内部就业

随着城镇企业转制改革，企业下岗人员增多，并且受基础设施限制，城镇不能容纳过多的农村剩余劳动力。因此，发挥山区优势，在保证粮食生产能力稳定提高的前提下，大力发展生态型农业，不断拓宽生产新领域应成为当前的举措。通过农业综合开发，向农业深度和广度进军，以农业结构调整为契机，把一些中低产田改造好，种植一些适销对路的农产品。根据调查，xx村在白扬尖曾有茶叶地200多亩，可以通过引资将其扩大，产出高质量的茶叶。因此，要坚持把农业放在经济工作的首位，继续加强农业在国民经济中的基础地位作用。

一是增加投入，保障农业生产的后劲。对农业的保护和投入，要强化农业基础设施建设，提高农业综合生产能力，进一步开发山区山地资源，充分发挥农村劳动力的积极性和创造性，把农业综合开发与改善农业生产条件，强化农业地位有机结合起来，促进农业现代化的发展，吸收更多的农村劳动力。

二是优化农村资源配置机制。按照“保障所有权、稳定承包权、放活使用权”的原则，逐步建立科学规范的土地流转机制，积极稳妥地推进土地适度规模经营。

三是努力培育农村市场体系，培育一个包括商品市场、生产要素市场健全、开发的农村市场体系，重点是深化流通体系改革，就地转移更多的农村劳动力。

2、努力提高山区劳动力素质，增强转移劳动力的市场竞争力

前面所述，不管是已工作的劳动力，还是未就业的劳动力，xx村劳动力文化程度还是较低的。文化程度低下，只能从事重体力的第一产业劳动和一些传统的、低水平的交通运输和商业饮食服务业上，一些急需的第三产业如科技服务、技术信息咨询等行业严重不足，这就要求培养一支掌握科学技术的高素质农民队伍，以扩大就业面。长期实际情况表明，劳动力素质高的地区，转移劳动力的速度要高于素质低的地区，随着市场经济的发展和经济方式的转变，各行各业对劳动力素质要求越来越高，很多企业在招工时，不但要求管理人员要具有一定的学历和技术职称外，连一般工人也要各种的就业证书，这说明了提高劳动力素质的紧迫性。由于劳动力的自身素质决定转移的速度与成效，所以加强农村青年的文化素质教育是劳动力转移的关键。当前要围绕农村经济发展中亟待解决的问题，实行基础教育，农村职业教育和成人教育的“三教”统筹。应根据具体情况建立各种成人教育中心、成人培训学校。培训农电技术人员，注意加强农村成人教育与实用技术培训，实施“绿色证书”工程，切实提高农村劳动者的科技文化素质，为农业剩余劳动力增加就业机会。

3、完善劳务市场管理体系，确保剩余劳动力顺利转移

山区剩余劳动力转移到经济发达地区打工，是近年来农民收入的重要渠道，但是很多劳务市场不归范，招工既滥又乱，以招工之名行骗财之实屡见不鲜，甚至引发社会治安不稳定，特别是偏远山区农村，那些缺乏文化的青年经常受骗。因此有关政府职能部门规范好城乡劳务市场应下大力气，建议全市甚至全国用工单位要通过政府部门统一招工，与外出人员签定正式的招工合同，完善招工手续，明确劳动保障。

规范管理好农村劳务市场，不仅可以避免上当受骗，也有利于外出劳动人口的计生、治安管理，防止盲目外流，造成城乡混乱，增加外出人员不必要的开支，还可以进行集中专业技术培训，提高劳务工的素质和效率，减少劳务浪费，避免造成农村无人种田等多种问题，这是当前农民企盼的一件事。应做到：

**连云港市集体合同范本5**

一、继续加大法律宣传和执法监督的力度。一要重点加强对非公企业有关《女职工劳动保护规定》等法律法规的宣传教育，提高企业依法经营的自觉性。二要加强对女职工的宣传教育，提高女职工的法律观念。三要加大执法力度，完善处罚措施，对侵犯女职工权益的行为做到执法必严，违法必究，同时加大对执法的监督、检查力度。

二、尽快出台江苏省女职工劳动保护条例，增强针对性和可操作性，完善女职工劳动保护法制建设。

三、深化推进女职工特殊保护专项集体合同机制建设，注重质量和实效，制定出符合企业实际和女职工需求的专项集体合同，让女职工真正感受到专项集体合同的机制维权作用。

以上就是”关于女职工劳动保护示范企业促进项目开展情况调研报告”相关调研报告模板内容，更多范文请关注我们。

….

**连云港市集体合同范本6**

“为让职工与公司共享发展成果，我方建议20\_年一线职工工资增长比例为10%，在岗职工人均工资增长比例为8%”“鉴于原盐市场行情、环保环境治理的严峻形势，无法确定增长比例，但会作为既定目标，尽其所能力争更高的意外惊喜”“从人才储备等长远考虑我方建议，一线职工工资增长比例取20\_、20\_年的平均值”.....这是灌西投资公司集体协商要约会上，职工方代表和企业方代表协商职工工资增长比例的一幕。

在宣传贯彻党的^v^精神、奋力开启魅力灌西新航程的春日暖阳里，20\_年的协商要约会如约而至。“惊喜连连，不管是涉及工资增长比例的焦点问题，还是涉及福利待遇提高的热点问题，行政方代表都展现出了充分的诚意让职工共享企业发展红利，体检标准更是大幅提高”第一次参加“平等协商”的职工代表王超说。“解决了职工们最关心的问题，让他们吃下“定心丸”，在新的一年里与公司同心同向同行，这是大家的共同希望”行政方代表吴中书说道。

为切实履行参予、维护、监督的职能，依法维护职工合法权益和利益，实现企业发展成果与职工共享，公司工会于20\_年1月30日向公司递交了集体协商要约书，就协商内容、双方协商代表、时间、地点、进行了充分的沟通，并提交了关于集体合同中征集来的二大项四小项问题。公司行政方也高度重视，于20\_年2月1日作出回应，并就协商内容多次召集相关领导和部门深入基层走访、调研、座谈，做好协商准备。

“20\_年一线职工工资稳步增长，职工体检标准大幅提高”。在阵阵掌声中，双方代表就二大项四小项问题达成了一致共识，并将协同相关职能部门确保此次协商成果落实到集体合同和“十大民生实事”中，在维护好职工的合法权益的同时携手共创灌西高质发展的新篇章。（杨婕）

**连云港市集体合同范本7**

>一、灌南县概况

灌南县位于连云港市的南大门，濒临黄海，四市交界，东与盐城的响水相连，南与淮安的涟水接壤，西与宿迁的沭阳毗邻。县域总面积1041平方公里，辖18个乡镇，246个村，万人，其中农村人口约55万，农村劳动力万。农业资源比较丰富。境内河流纵横，土壤肥沃，生态环境优良，是省生态农林业试验示范县、国家级生态示范区。20\_年，该县国内生产总值30亿元，人均GDP4126元，财政收入2亿元，农民人均纯收入2970元。

>二、灌南县劳务输出工作的特点

20\_年，该县农民人均劳务收入1503元，占农民人均纯收入的，劳务收入在农民增收中的贡献额越来越大。该县始终把加快劳务输出摆上农村工作的突出位置，20\_年劳务输出工作取得了明显成效。主要有以下四个特点：

（一）劳务输出总量不断增加。县乡村各级对劳务输出工作高度重视，加大劳务输出工作力度。20\_年，该县输出劳动力万人，较去年净增万人，增长，劳务经济在农民收入中比重由20\_年的增加到。

（二）劳务输出层次不断提高。县农办、劳保局等单位狠抓农村劳动力致富技能培训工作，加强组织协调。20\_年，该县由去年培训农村劳动力2万人增加到劳务技能培训万人，培训后就业率达90%。根据市场需求，该县大力开展订单培训，注重挖掘地方特色，打造劳务输出的行业品牌，在建筑、电动缝纫、家政、羊毛衫针织等行业上已经形成了有较强竞争力和较高知名度的劳务品牌，涌现了一批劳务输出特色乡镇和特色村。

（三）南北协作不断加快。充分利用南北挂钩的有利条件，主动加强与苏南挂钩市太仓市的联系和沟通，定期交流情况，在太仓市等劳务输出集中地区派出专人成立劳务输出办事处，专门联系协调劳务输出工作。不断加强与省市扶贫工作队及后方单位的联系，争取他们更多的支持和帮助。去年该县在苏南地区劳务输出达万人，占该县劳务输出总量的40%。20\_年与省委工作队和太仓市密切合作，两次组织太仓市多家企业和劳务输出中介机构来该县举行集中招工现场会，现场招聘该县农村劳动力800余人，南北劳务合作取得了很好效果。

（四）劳务输出对农民增收的贡献份额不断加大。20\_年该县劳务收入亿元，农民人均劳务收入1502元，占该县农民人均纯收入的，比上年提高11个百分点。

>三、灌南县劳务输出工作中存在的不足

虽然该县劳务输出工作取得了令人瞩目的成绩，但是也存在劳务输出规模还不大，整体水平还不高，发展空间还未充分利用等许多不容忽视的矛盾和问题。

（一）有组织劳务输出的比例较低。该县20\_年有组织劳务输出2万人左右，20\_年有组织劳务输出虽然有较快的增长，但有组织劳务输出仍然只有万人，占该县劳务输出总量的。该县劳务输出仍然处于以自发性输出为主的阶段，自发输出往往带来输出成本高、稳定性差、劳动待遇等权益得不到很好保障等问题。

（二）劳动力综合素质比较低。农村劳动力文化素质、择业观念、技能素质诸多方面不能适应现代用工企业的需求，供需结构性矛盾比较突出。据统计，该县劳动力中目前劳动技能较差、没有取得劳动力职业技能等级证书的无技能级别劳动力占劳动力总数的。农村劳动力既难以进入较高层次的二三产业就业，又加剧了低层次产业领域就业的过度竞争。

（三）劳务输出程度还不高。该县现有农村劳动力30万人，可供输出的农村剩余劳动力达20万人以上。目前该县还有6万左右的农村劳动力有待输出。在已输出人员中，季节性劳务输出占30%左右，因此，该县农村还有10万左右劳动力有待稳定输出，劳务输出的发展空间还比较大。

（四）境外劳务输出数量比较少。20\_年境外劳务输出600人，和东海等县相比，境外劳务输出数量差距较大。

（五）劳务输出缺乏有效的组织领导。该县的一些部门和乡镇对加快农村劳务输出的思路还比较模糊，办法也不够多，缺乏有效的组织领导，在一定程度上也影响了该县劳务输出的快速健康发展。

>四、灌南县劳务输出工作的主要做法

（一）强化宣传发动，提高各级领导重视程度。该县始终把解放思想，更新观念，作为促进农村劳务输出的重要前提。加大农村宣传教育力度，破除农民固守土地、小富即安的狭隘思想和陈旧观念，为加快农村劳务输出奠定坚实的思想基矗先后出台了《关于进一步加强农村劳务输出工作的意见》、《关于加强职业教育和技能培训的通知》等文件，并召开了一系列的重要会议，把劳务输出工作作为事关该县农村改革发展大局来抓，要求各乡镇书记、乡镇长真正把劳务输出当作农村工作的头等大事，摆上重要位置，明确一名领导专抓劳务输出，村支部书记及其村干部用绝大部分精力抓劳务输出，成为劳务输出信息员、指挥员。县劳务输出工作领导小组办公室要抽调精干力量，加强对各乡镇劳务输出情况的督查，定期公布工作开展情况、存在问题和好的经验做法，切实推动劳务输出工作的有序快速开展。

（二）强化劳动力致富技能培训，提高劳务输出层次和水平。针对该县农村劳动力素质不高的现实状况，该县始终把提高劳动者素质作为抢占劳动力市场的突破口来抓，在该县形成了以培训促进输出、以输出带动培训的.良好局面。

一是加大劳动力致富技能培训的投入。积极争取省市财政专项培训资金、省扶贫办、省市扶贫工作队等单位培训资金的投入，县乡财政拿出一定的劳动技能培训资金，对培训资金纳入专户管理、专款专用。对贫困户、特困户参加县集中技能培训，免收培训费用。培训资金使用实行“谁培训、谁转移、就奖励谁”的办法，确保有限的资金发挥应有的效益。积极鼓励引导现有社会各类培训机构加大投入，不断提高办学档次，形成政府积极引导、社会多方投入的多元化培训投入机制。

二是开展多元化培训，不断扩大培训规模。进一步整合教育资源，大力开展职业教育，充分发挥现有各级各类职业学校和成人学校的作用，形成多元化培训的格局。依托该县教育中心成立的灌南县富民劳务技能培训基地、县劳动局培训中心等劳动力培训机构和宏大职业介绍服务中心等劳务中介机构多渠道进行农村劳动力致富技能培训。积极调整农村教育方向，在搞好九年义务教育的基础上，对该县农村初、高中毕业年级学生增设专业技能培训，确保不能继续升学的初高中毕业生该部接受一次技能培训。

三是开展订单培训，不断提高培训质量。鼓励引导培训机构和中介机构联合办学，培训机构和输入单位联合办学，实行技能培训和介绍就业相结合，提高培训人员的就业率。通过短期培训与长期培训相结合，县内培训与县外培训相结合，加大对境外劳务输出的培训力度，积极开展对外劳务，拓展国外劳务市场，迅速扩大境外劳务输出规模。20\_年，该县境外劳务人员有由20\_年的200人提高到600人。全力打造电动缝纫、羊毛衫针织、保安、电焊等该县劳务输出的行业品牌。同时根据市场需求，及时调整技能培训的行业项目，不断拓展新的领域，对劳动力进行劳动纪律、吃苦耐劳、文明行为等职业道德教育和培训，提高了该县劳动力的综合竞争力，树立了灌南劳务输出的良好形象和县域品牌。

（三）强化劳动力南北合作，提高劳务输出的组织化程度。该县充分利用南北挂钩合作的良好机遇和有利条件，主动出击，加强联系，不断扩大该县劳动力在苏南有组织成建制输出的规模。

一是积极加强南北挂钩的协调配合。县农办、劳动局、总工会、妇联、团县委等县直单位和各乡镇纷纷主动与太仓市等有关单位的沟通联系，搜集劳动力供需信息，邀请苏南发达地区的劳动部门、企业和劳务输出中介机构多次来该县举行用工招聘会，认真听取他们对该县劳务输出工作的意见和建议，促进该县劳动力要素与苏南技术资本要素的有效配置。

二是组织一批乡村干部主动到苏南等经济发达地区带领劳务输出。专门选派一批乡村干部带领农村劳动力到苏南等地区外出劳务，享受干部离岗创业待遇，村支部书记与村委会主任逐年实行轮岗制度，对成绩突出的给予表彰奖励并提拔重用。通过学习借鉴李集乡和兴村临时党支部在杭州发展劳务输出的做法，各乡村干部积极组织引导和带领劳动力输出，迅速提高劳务输出组织化程度，提高了农民收入水平。

三是在苏南等劳务输出集中地区增设劳务输出办事处。在苏南等劳务输出集中地区建立长期办事处，充分发挥劳务输出办事处的作用，及时掌握劳务输出情况，协调外出务工人员和用工单位的关系，加强劳务输出基地建设，主动为外出务工者提供各种服务。

（四）强化劳动力市场建设，提高劳务输出市场化运作水平。

**连云港市集体合同范本8**

为了解限额以上工业企业职工劳动权益保障情况，xx县对县电业局、微磁科技有限公司、永乐粮机有限责任公司、东风矿机（集团）有限公司、六和饲料有限公司、栗子园乳业有限公司、云台山啤酒有限责任公司、云台纺织有限责任公司、大用有限公司、大华粮食机械厂等10家企业开展了抽查调查，现将调查情况报告如下：

>一、现状

随着企业改革、改制进程的不断加快，xx县工业企业职工劳动权益保障情况也发生了深刻的变化。从调查情况看：20xx年这10家企业的就业人数有3902人，在岗职工年均劳动报酬达10346元。签订合同的1735人，占就业人数的。其中：3年以上的合同工765人；1-3年的合同工630人（农民工210人）；一年以内的合同工340人（农民工242人）。

技工总人数860人,占就业人数的。其中:高级技工62人（农民工3人）；中级技工413人（农民工62人）；初级技工385人（农民工340人）；取得职业技术资格的49人。

技师总人数43人,占就业人数的。其中:高级技师6人；中级技师25人（农民工13人）；初级技师12人（农民工1人）。

参加养老保险1236人（农民工10人），占就业人数的；参加医疗保险1426人（农民工200人），占就业人数的；参加工伤保险1367人（农民工105人），占就业人数的；均未参加生育保险。

职工教育经费实际支出万元，人均职工教育经费实际支出元。

>二、存在的主要问题

1、农民合同工就业机率极低。从对这10家企业的调查看：签订3年以上合同的农民工没有一个，高级技师中也没有一个农民工；一年以内的农民合同工242人，占就业人数的；1-3年的农民合同工210人,占就业人数的。此外，职工教育经费实际支出万元，人均职工教育经费实际支出元，教育经费偏低。可见，因为农民工整体素质偏低，存在“二偏”现象（文化知识偏少，业务技能偏低），难以适应社会就业岗位的需要。

2、企业用工不规范，劳动合同签订率不高。据调查，我县中型企业劳动合同签订率较高，小型企业签订劳动合同相当有限，存在很大的死角。中型企业签订合同的1557人，占中型企业职工数的。其中：3年以上的合同工765人；1-3年的合同工620人；一年以内的合同工172人。小型企业签订合同的178人,占小型企业职工数的。其中：一年以内的合同工168人，1-3年的合同工10人，没有3年以上的合同工。

签订劳动合同是对劳动双方权利义务的相互约束，为双方利益的取得提供相互保证。对职工而言，劳动合同的签订是保障职工切身利益的有力屏障。有的私营企业，临时招用下岗职工和农民工，不办理任何合同手续，对职工稍不如意便随时“解聘”。分析劳动合同签订情况不尽人意有以下四个原因：

一是从业人员缺乏自我保护意识，认为劳动合同签不签对个人关系不大。

二是经营者为了减少因签订合同后所应承担的各项支出，故意逃避可能出现的事故责任，不愿使合同成为被雇佣者手中的合法武器。

三是由于劳动力过剩，就业竞争加剧，一些经营者在招工中普遍把不签劳动合同作为录用的一个先决条件，有些从业者为了得到这份工作，只好主动放弃自己的权利。

四是主管部门缺乏有效的监督手段，对不实行劳动合同企业的执法检查力度相对薄弱，无形中助长了这一现象的滋生蔓延。

3、企业职工参加社会保险工作欠佳。从调查情况看：中型企业参加养老保险1185人，占中型就业人数的；参加医疗保险1385人，占中型就业人数的；参加工伤保险1285人，占中型就业人数的。小型企业参加养老保险51人，占小型就业人数的；参加医疗保险41人，占小型就业人数的；参加工伤保险82人，占型就业人数的。为职工投保并交纳保费，是企业保障职工基本生活的一种责任，也是维护社会稳定的一项重要措施。小型企业只有少数人参加医保、养老、工伤保险，有的企业虽然参加了部分保险但也还存在有拖欠保险金现象。

>三、对策和建议

1、强化对农民工就业培训，变外部输血为自身造血。政府主管部门要拿出专项资金，有针对性地加强对农民工“二偏”弱势群体就业培训工作，使他们尽快熟悉和掌握实用有效的就业知识和技能，切实提高自救自助能力。“与人钱物，何如送人一技。”要通过典型引路的方式，引导农民工转变就业观念，增强自信心和主观能动性，走自我脱贫之路。

2、规范企业用工制度。人事、劳动部门应该组织劳动保障培训班，引导职工学习和了解《合同法》的相关内容，学会利用法律武器，保护自己合法的就业权力。政府有关部门要加强劳动合同的监察力度，规范劳动力市场，从保护劳动者权益和建立法制经济的高度出发，对xx县的劳动力资源和劳动力市场进行一次全面的整合。要完善劳动合同管理制度，指导企业加强劳动合同管理，做好劳动合同的变更、续订、解除和终止工作，建立健全平等协商和集体合同制度，使劳动合同管理机制步入良性运行轨道。

3、加大企业职工保险金收缴力度，确保职工基本生活保障。企业职工的保险金收缴，是维护职工权益和社会稳定的重要工作。政府有关职能部门要努力增加社会保障的统筹层次，提高社会保障的共济性，加强和完善社会保障基金的管理，促进保障基金的储备、保值和增值。必要时可采取行政和法律手段，督促企业为职工缴纳养老、医疗、失业、工伤和生育保险，进一步改善xx县保险金的收支现状，为构建社会保障体系提供必要财力支持。要加大社会保障执法力度，推行政府和企业建立职工保险保障机制和防止拖欠的制约机制。

**连云港市集体合同范本9**

劳动关系就是劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与用人单位产生的一种社会关系。劳动关系和谐了，员工的根本利益就有保障，员工的积极性就会充分发挥出来，企业才能健康发展。

>一、我县劳动关系现状

自1995年1月实施《劳动法》、今年1月实施《劳动合同法》以来，我县企业劳动关系逐步走向规范，员工基本稳定、企业快速发展。根据企业不断发展的需要，我县企业劳动关系还有不少需要加强的地方。

1、劳动合同没有完全规范。《劳动合同法》实施两个多月以来，大部分企业劳动合同形式和签订程序已经规范，但规模以下工业企业和服务行业依然存在合同签订面少、续签率低等问题。

2、劳动工资支付不尽人意。全县实行最低劳动工资制度总体是比较好，但还有少数企业没有认真执行，有的企业虽然执行，往往用加班加点付少量加班费来减少员工的实际收入；拖欠工资的现象还时有发生；不少企业员工工资与经济效益不挂钩。

3、社会保险制度落实没有到位。从20xx年开始，我县实行养老、失业、医疗、工伤和生育保险“五费合征”。有的企业没有按规定落实这项制度，五项保险面达不到要求。

4、劳动安全卫生保护不足。有的企业安全制度不健全，存在不少安全隐患；有的企业生产条件比较差，影响员工的身心健康、增加不安全因素；有的企业劳动保护特别是女员工“四期”特殊保护落实不到位。

5、部分员工综合素质不高。为一己私利泄漏企业商业秘密、因责任心不强造成生产损失等损害企业利益的现象还有不同程度存在。

>二、影响当前劳动关系和谐的因素

1、社会历史因素。随着公有制企业的改制、非公有制企业的迅速发展，员工流动加快、领域加宽、层次加深，非正规就业、灵活就业、自我就业的比重日益增大。这种就业形式的多样化带来了劳动关系的多样化，劳动关系和谐难度增大。

2、企业因素。有的企业追求低成本，在劳动报酬、保险福利和劳动保护方面的投入不足。有的企业经营者法制观念淡薄，利用自身在资本和管理等要素上的优势和劳动力相对过剩的状况，损害劳动者合法权益，影响劳动关系和谐。

3、劳动者因素。不少劳动者的自身素质与新型劳动关系不相适应。特别是来自落后地区的农民工，思想落后、文化低、观念旧、习惯差，比较缺乏劳动技能、缺乏法律知识、缺乏主人翁意识，不利于建立和谐劳动关系。

>三、构建和谐劳动关系的对策

1、认真贯彻实施《劳动法》、《劳动合同法》。《劳动法》、《劳动合同法》是我国规范劳动关系的重要法律。实施《劳动法》、《劳动合同法》不仅能够进一步提高我们广大企业主的法律意识和管理水平，也能够在一定程度上提高劳动者的责任感和综合素质，达到企业和劳动者共同受益的双赢局面。

2、加强劳资双方教育培训。要研究建立科学有效的企业主和劳动者的系统教育培训机制。通过培训，不断提升企业主的经营管理水平和员工的整体素质，全面优化企业人力资源，促进劳动关系和谐。

3、建立健全员工工资保障制度。要制定和发布不同行业的工资指导标准，保证员工工资正常增长；依照《劳动法》规定支付加班工资，保障员工的权益；实行员工工资与企业经济效益同步增长；建立完善员工工资保障金制度；规范企业工资支付行为，落实企业工资支付信用等制度。

4、重视构筑员工社会保障线。要全面推进社会保险“五费合征”工作，进一步扩大社会保险覆盖面，逐步提高员工参保率。要完善现行的社会保障制度，建立起符合农民工特点的社会保障体系。

5、全面开展“双爱双评”活动。通过评比“关爱企业的员工和关爱员工的企业家”的“双爱双评”活动，促使企业树立以人为本的经营理念，狠抓安全生产，加强企业劳动保护，切实改善员工的生产生活条件，为员工创造良好的成长空间；促使员工心系企业，自觉维护企业利益，保证企业健康快速发展。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找