

2023年劳动关系的论文题目 劳动教育论文 (优质7篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。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。

劳动关系的论文题目篇一

为更快适应新教材、掌握新教材，根据新课改的要求和精神，特制定劳动教育教学计划如下：

一、指导思想

倡导多样化的课堂教学模式，教师更多地为学生创设自主探索、合作交流的机会，教师点拨、指导为导线，以问题探究为主线，培养学生创新精神和实践能力。

二、学情分析

x年级学生，由于学生年龄较小，自控能力较差，而且每一个学生的理解能力不同。针对这种情况，了解学生比较困难，但我力争做每个学生的朋友，了解其素质水平，培养他们的学习兴趣和创新能力。应进一步发展他们的特长和兴趣，关心进步慢的学生，面向全体学生，全面提高动手能力及学习该学科的兴趣。

三、教学目标

(一) 教育学生初步懂得劳动创造社会财富、劳动光荣、劳动没有高低贵贱之分的道理；从小培养他们热爱劳动、热爱劳动人民的思想感情；遵守纪律、认真负责、耐心细致、不怕困难的劳动态度和勤劳俭朴、爱护劳动工具、珍惜劳动成

果等优良品质；初步树立质量观念和环境保护意识。

（二）使学生学习一些浅显的手工劳动知识，学会使用一些常用工具。

（三）通过劳动课的教学和实践，增强学生的动手能力，并注意培养学生观察、思维、想象的能力和创造精神，促进学生身心的健康发展。

四、教学措施

（一）以学生为主体，在教师的指导下，让学生有充分的自主权利，每个学生自主参与，自我活动。

（二）搞好分层教学，及时帮助有困难的学生，给予每个学生一个宽松的学习环境。

（四）提倡解决问题的思路、完成任务的方法和活动成果的呈现，鼓励学生可以充分自主、自由开动脑筋，大胆想象，积极创新。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

劳动关系的论文题目篇二

我在很小的时候，就常常听见大人们说：“劳动最光荣，只有劳动才能创造美好的明天！”如今，我已经渐渐懂事了，也逐渐对劳动有了许多新的理解。

劳动是探索与科研成功的奠基石。19世纪的著名发明家爱迪生为了发明出电灯造福一方百姓，不懈地探索与追求，通过数千次的实验，发明了用钨丝制成的白炽灯，安迪生的成功无疑是劳动的结晶。

同是身处19世纪的物理学家诺贝尔为了发明更先进的引爆物——雷管来代替威力较低的火药，坚持不懈地在试验室里进行实验，甚至为此付出了极其惨痛的代价，但加倍的劳动使诺贝尔在众多科学家中脱颖而出。到如今，我们依然将他铭记于心。作为21世纪的我们，更理应扬起风帆，朝着目标勇往直前，而能通往成功彼岸的唯一道路即是劳动。“天才只是1%的灵感加上99%的努力”。

其实，劳动不仅使许多科学家摘得了成功的桂冠，劳动同样也是享受生活时不可缺少的调味品。如果大家多多留意一下在零食专卖店中的一些有趣的现象，我们不难发现：“手剥杏仁”总是比“杏仁肉”卖得好；“手剥小核桃”也总是比“核桃肉”卖得快……导致这些现象产生的原因并非是价格与质量，而更多的来自于人们对生活的享受与品位。

在生活节奏快，物质需求大的现代社会，人们追求的已不再是简简单单的吃饱喝足，而是生活质量的不断提高。人们更希望于享受生活，而非成为生活的奴仆，被生活中的种种所操纵，所控制。有时，能拿着铁锹去社区的草坪里种上些花草草，虽是体力劳动，也体味到了生活的意义；有时，读着小说，手剥着小核桃，虽过程麻烦，但动动手也能品味出生活的快乐……劳动并非直接意味着钱，有时用劳动换点生活的乐趣与快乐也未尝不是一件好事。劳动能丰富生活，调

动情调。

也许，劳动在有些人看来只是一盘散沙，毫无价值。但事实上劳动不仅能创造物质财富，更能建立起一个完美的精神世界。一个乐于劳动的人无疑是一个勤奋、坚持的人；一个善于劳动的人无疑是一个聪慧、善思的人；一个坚持劳动的人无疑是一个坚韧、顽强的人。有时，一个人的精神品质能够在劳动中得到展现与诠释，劳动也同样会在精神的支柱下得到升华与凝练。雷锋的光荣事迹之所以被我们中国人代代传颂，就在于雷锋的精神在劳动中展现，劳动在精神下更加激动人心。

劳动关系的论文题目篇三

一、是和谐社会得以构建的基础

劳动关系得益于生产关系，它是生产关系的一个重要组成，是劳动者和使用之间在劳动中生成的且在不断发展的一种社会关系。人在社会关系中起着重要的作用，人们的社交等活动促进了社会关系和谐发展。其他的社会关系以劳动关系为基础，是为了保证企业健康稳定的发展和促进社会的和谐与稳定。所以，劳动关系在这个工业化越来越发展的时代作用愈发重要起来。

二、企业对人力资源及其管理和劳动关系进行有步骤有计划地调节

就人力资源来讲，其管理和企业中的劳动关系存在的状态有关联，人力资源中其管理对劳动关系的调节具有自然性。就人力资源来讲，其管理的目标追求不是和谐的劳动关系，它有着使劳动关系稳定和谐的功能和调整企业的劳动关系特殊的功能。劳动关系方法和手段也是人力资源及其管理的体现。就人力资源来讲，其管理在企业中的实践有两个方面，分别为实施健全的人力资源及其管理的职能、同时使劳动关系得

到改善与协调。

1、实施健全的人力资源及其管理的职能

就人力资源来讲，其管理在企业中的具体实践，人力资源，其管理中的所有管理及决策和一些行为都可能会影响到劳资双方之间雇佣的关系。企业的管理者为了营造这种和谐的劳动关系来进行自我规范和约束，它体现了一种人本管理的思想且协调和贯穿劳动关系的整个过程。所以，就人力资源来讲，其管理发展潜力巨大，能使企业与员工之间实现双赢。就人力资源来讲，其管理在企业中以人力资源及其规划，对新进员工及老员工进行培训，对企业员工绩效和薪酬进行科学管理为实施的途径。这几类途径指出了企业中的'各层管理人员，尤其是企业直线经营的管理者在这类管理中起到了的积极作用，因此，这些不同管理层的沟通与协商也更好的促进了和谐的劳动关系。

2、劳动关系的间接改善与协调

人力资源及其管理对其劳动关系的三点方面进行调节，通过间接的方式进行协调和稳定劳动关系。其管理对劳动关系进行调节有很多的途径，其中最重要的有两条：第一个是通过实现员工和组织之间双向的承诺，第二个是通过对企业的经营绩效的管理。员工和企业之间双向的承诺就是指企业中员工对于企业中组织的承诺和企业对于员工间雇主承诺两种交互作用之下承诺的具体情况。组织的承诺指的是企业对员工的一种承诺激励，使员工能够增加为企业工作的力度并且能够自愿的为企业服务与为企业着想的一种心理或者态度，这就是组织承诺；企业对于员工的一种雇主承诺其表现是企业满足企业员工的需求与给予支持的一种程度。一是，有着企业期望的企业员工能够努力为组织的利益所付出；二是，通过员工和组织之间双向承诺，双方积极互动交流，使员工的努力与回报实现正相关，以满足员工的期望。企业的经营绩效是指在一定时期内企业的经营效益与业绩。从长时间来看，企业

的经营绩效可能会影响企业中对员工的激励，对薪酬的管理薪酬与福利等，与此同时，它也会影响企业员工的期望值，所以间接的能够影响到劳动关系与和谐度。因此，提高企业的经营绩效，也能通过间接的方式对企业和企业员工间劳动关系进行科学合理的调和与改善。

劳动关系的论文题目篇四

劳动论文是大学生在校期间的一项重要任务，旨在通过实践劳动、调研探究和理论思考，提高自身的综合素质和专业能力。在完成劳动论文的过程中，我深刻认识到了劳动的重要性，并从中获得了许多宝贵的体会和教训。下面将结合实际经历，总结劳动论文给我带来的启示。

二、体会一：劳动锻炼了我的实践能力

劳动论文不仅要求我们理论上的思考，更重要的是要通过实践来验证和实现自己的观点。完成论文需要大量的实地调研和采集数据，而这些工作都需要进行勤劳的劳动。通过耕耘和耐心的劳动，我不仅获得了宝贵的实践经验，还培养了我的观察力和分析能力。劳动的过程也使我学会了解决问题的方法和策略，在理论和实践中不断突破自我，提高了我的独立思考和解决问题的能力。

三、体会二：劳动促使我更加注重细节和规划

劳动论文是一项系统性的工作，需要在规定的时间内完成大量的工作任务。在此过程中，我发现只有合理的规划和细心的工作才能高效地完成每一项任务。劳动的工作内容包括采访、文献研究、实地调研等，每个环节都需要我高度的专注和细致。习惯于劳动的过程，我也懂得了时间的宝贵和规划的重要。通过劳动论文的实践，我逐渐养成了良好的规划工作习惯，不再拖延，做事步步计划，提高了效率和准确性。

四、体会三：劳动增强了我的团队意识和协作能力

完成劳动论文不是一个人的事情，需要和小组成员紧密合作和相互支持。在与同学们的合作中，我深刻体会到团队的力量。我们一起讨论问题，相互借鉴和补充，共同解决遇到的困难。在团队劳动中，我学会了倾听、尊重和信任。通过劳动的协作，我不仅提高了自己的团队意识和协作能力，也学会了与他人有效地沟通和合作，培养了自己的领导能力和团队合作精神。

五、体会四：劳动让我明白了学习的价值和意义

劳动论文的完成需要大量的调研和学习，需要处理大量的信息和知识。通过劳动论文的实践，我深深领悟到学习的无限价值和意义。劳动锻炼不仅是技术的提高，更是智慧的积淀。只有将所学知识与实际问题相结合，才能更好地应对挑战和解决问题。劳动的过程让我时刻保持一颗求知的心，不断学习和思考，努力提升自己的学术素养和综合能力。

六、结语

劳动论文是一项富有挑战性的任务，也是一次宝贵的经历和历练。通过完成劳动论文，我深刻体会到了劳动的重要性和价值。它不仅锻炼了我的实践能力、细节意识和团队协作精神，也增强了我的学习动力和思考能力。我相信，劳动论文的经历将会成为我大学生生活中一笔宝贵的财富，对我未来的学习和工作具有重要的启示和指导作用。

劳动关系的论文题目篇五

五一长假，碰上难得的好天气，女儿嚷着要去郊游。好在近处的大渠荡公园便是个绝好的去处，骑上单车，拎上准备好的水和食物，就出发了。一路上车水马龙的，好不热闹。终于到了卢浮宫，广场上的那组雕塑，吸引了女儿的注意，非

要爬到大象的背上去，劝了半天才作罢。

大渠荡公园美不胜收，桃红柳绿，美景如画，有的垂钓，有的散步，有的拍照，有的划船，有的放风筝，“妈妈，你看……”原来是一个香烟头。“不爱护环境。”我找出一个袋子，装了进去：“你做得真好。宝贝！”我亲了她一下。最近中心小学在举办一个节约资源，保护环境的活动，倡议：“不用餐巾纸，小手帕回到我身边”的活动，我们都觉得从小培养孩子的这种意识，挺好的。想不到玩玩，她还想着了，真是个好孩子。

这时身边有个游客吃完的饮料瓶扔在了地上，抹了嘴唇的餐巾纸也随意扔在了碧绿的草地上。女儿偷偷在我耳边说：“妈妈，他怎么这样啊，不爱护环境，他是不是没文化呀，我们范老师说没有文化的人往往素质低，乱扔垃圾。”我差点笑出来，原来这件事在有些大人眼里是小事，在孩子眼里是这样的大事，还能得出这样的结论。

我刚想说话，女儿有说：“妈妈，我们要帮助他。”她拿起刚才我找出来的袋子跑了过去，把那叔叔扔的垃圾都拣了起来，脆脆地说：“叔叔，垃圾不能乱扔，不然公园就不美了。”那叔叔的脸刷的红了，眼中有些恼羞成怒，我赶紧把她叫回来。“晨晨，那边还有，妈妈帮你一起拣。”

我和女儿一左一右，沿着白沙滩，在沙地上和草地上拣了不少果皮、废纸、饮料瓶等，不一会儿就是一袋子，虽然周围人的目光很多也很复杂，我承认如果没有女儿我最多做到自己不乱扔垃圾，要顶着周围人的目光去拣垃圾，真的有点困难，看来做善事也是需要勇气的。谢谢你，我的孩子，是你的正气鼓励了我的勇气。令人宽慰的是，随着我们的脚步，有“劳动最光荣，只有劳动才能创造美好的明天！”如今，我已经渐渐懂事了，也逐渐对劳动有了许多新的理解。

劳动是探索与科研成功的奠基石。19世纪的著名发明家爱迪

生为了发明出电灯造福一方百姓，不懈地探索与追求，通过数千次的实验，发明了用钨丝制成的白炽灯，安迪生的成功无疑是劳动的结晶。

同是身处19世纪的物理学家诺贝尔为了发明更先进的引爆物——xx来代替威力较低的火药，坚持不懈地在试验室里进行实验，甚至为此付出了极其惨痛的代价，但加倍的劳动使诺贝尔在众多科学家中脱颖而出。到如今，我们依然将他铭记于心。作为21世纪的我们，更理应扬起风帆，朝着目标勇往直前，而能通往成功彼岸的唯一道路即是劳动。“天才只是1%的灵感加上99%的努力”。

其实，劳动不仅使许多科学家摘得了成功的桂冠，劳动同样也是享受生活时不可缺少的调味品。如果大家多多留意一下在零食专卖店中的一些有趣的现象，我们不难发现：“手剥杏仁”总是比“杏仁肉”卖得好；“手剥小核桃”也总是比“核桃肉”卖得快……导致这些现象产生的原因并非是价格与质量，而为家人下一次厨房。

妈妈看到了我这一举动，既是惊讶，又有一丝的欣慰。我二话不说卷起袖子，先从冰箱里拿了一条已经冻成的“石头鱼”，心里想：亲，我来拯救你了，姐姐要带你脱离这极冷之地，去一个温暖的地方。

接着就把它往热水里放，妈妈无意间看到了我这一举动，赶忙跑过来从热水里捞出鱼，带些责备地说：“傻丫头，哪里有人把鱼放在热水里直接烫的呀，你是想让我们吃水烫鱼啊！”接着，妈妈帮我把鱼鳞剃好，让我直接跳级做最后一步死动作：煮鱼。

我深吸一口气，随心而作：放了些糖和麻油，然后就这盘花了我2个小时的却不堪入目的鱼端上了桌子。老爸一看见那鱼，扑哧一声就笑了出来，我瞪了老爸一眼，老爸这才强撑住了不笑，说：“女儿呀，这就是意外的五一节礼物吗？实在是

太意外了……哈哈！”我看着前仰后合的爸爸，自信心一下子锐减，妈妈安慰我说：“丫头，你把瞎说的，鱼不可貌相，我尝尝。”妈妈刚入了口，就露出了痛苦的表情，我端起盘子准备把这回了我一世英名的鱼大卸八块。

妈妈拦住了我，说：“哎，丫头，做鱼就像学习，好的成绩不是靠一朝一夕的努力就行的，你妈我第一次煮的鱼比你这个还要难吃呢！老妈相信你有‘贤妻良母’的潜力。”

过了十分钟，老妈又端上刚才那盘鱼，不同的是，这鱼无论是色泽，还是香味都俱全，我竖起大拇指对妈妈说：“老妈，你这‘起死回生’的功夫实在是太高超了，自愧不如啊……”看来，我还是要好好学习，任何事都不容易，感谢妈妈，教会我这个道理。

只要人人都献出一点爱，世间将变成美好的人间。这个初夏，我在劳动中学会感恩！

劳动关系的论文题目篇六

谈《劳动合同法》的新规定和不足

《中华人民共和国劳动合同法》已于2007年6月29日经第十届全国人大常委会第28次会议通过并将自2008年1月1日其施行。相对于原先的劳动法，劳动合同法的相关新规定更加有利保护劳动合同中弱者-劳动者的合法权益，但不可避免地劳动合同法还有一些不足之处，现笔者结合自己的办案实践和心得，谈谈劳动合同法的新规定和不足。

一、新规定及其意义

1. 单位规章制度和重大事项公示制度

笔者曾经代理过一些单位认为员工严重违纪而予以开除的劳动纠纷，但结果都因单位缺乏已将相关规章制度公示或告之的证据，仲裁庭一般都以用人单位作出开除决定无合法依据而裁定用人单位开除决定无效。劳动合同法第4条对单位制定、修改或者决定和实施规章制度和重大事项时应符合的程序加以了明确，用人单位在和劳动者签订或履行劳动合同时应该尽告之义务，否则上述单位规章制度和重大事项对劳动者无约束力，用人单位也不能根据上述单位规章制度对劳动者作出相关决定。

2. 事实劳动关系的取消和代替

长期以来，用人单位一直不和劳动者签订劳动合同或在劳动合同到期后也不办理续签劳动合同手续，这在法律上属于事实劳动关系。在司法实践上，劳动者可以随时终止事实劳动关系，而用人单位提出终止事实劳动关系的，需提前30日，但由此引发的劳动争议却不在少数。劳动法仅仅规定了用人不和劳动者签订书面劳动合同的行政责任，作为劳动者遭受的经济损失往往无法得到用人补偿劳动，而劳动合同法对事实劳动关系的处理根据时间分别加以规定，明确了用人不和劳动者签订书面劳动合同的直接法律责任：

2. 1 当用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。
(第82条)

2. 2当用人单位自用工之日起超过一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位已订立无固定期限劳动合同。
(第12条第三款)

3. 劳务合同身份的正式化

作为中国特定的市场经济的产物，大量的劳务工（民工）的法律问题日益加剧，劳动法对此无任何规定，其他相关的规

定却把劳务合同和劳动合同区分开来，在司法实践中，由劳务合同引发的纠纷属于一般的民事纠纷，不属于劳动纠纷。这往往不利于保护的合法权益。劳动合同法第12条明确了原先的劳务合同属于劳动合同的一种类型，并明确了不得约定使用期，对广大处劳务工（民工）无疑是一个福音。

4. 试用期的明显缩短

原先的劳动合同法笼统的规定试用期最长不得超过6个月，也即用人单位可以决定劳动者试用期的长短，这对与用人单位签订短期合同的劳动者来说明显不利。劳动合同法第19条根据劳动合同期限对试用期加以了明确规定，一方面试用期的长短法律化，另一方面试用期明显缩短，大大保护了广大劳动者的合法权益：

（1） 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；

（2） 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过而二个月；

（3） 三年以上劳动合同和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过而六个月；

（5） 无单独的试用期合同。

5. 用人单位解除劳动合同的补偿新计算方法

原先的劳动法规定用人单位解除劳动合同的补偿是根据解除的劳动合同已履行的年份来计算的，并规定补偿最多不超过12个月工资，也即如双方签订的是5年期的劳动合同，如履行到第4年，用人单位解除了劳动合同，用人单位应赔偿劳动者4个月的工资。在司法实践中，这个规定有很大的漏洞，为了规避上述规定，很多用人单位故意和劳动者只签订一年期

的劳动合同，到期后再续签一年，这样如用人单位到时不在需要劳动者时，不需支付任何的经济补偿。针对上述情况，劳动合同法第47条对用人单位解除劳动合同的补偿计算依据进行了调整，明确经济补偿是根据劳动者在本单位的工作年限来计算的，并不再规定补偿最多不超过12个月工资（除该劳动者工资高于本地区上年度职工平均工资三倍的情况外）。劳动合同法第14条第二款第3项则规定连续订立二次固定期限劳动合同，续订时应签订无固定期限劳动合同，这是对用人单位一年一签的行为彻底打击。

6. 向人民法院申请支付令原先劳动者为向用人单位追索劳动报酬，需先申请劳动仲裁，然后还有可能经过一审，二审和执行程序，前后时间之长和诉讼成本之高，使得劳动者筋疲力尽，劳民伤财，一些劳动者因付不起巨额的诉讼费和律师费而不得不放弃追索劳动报酬。劳动合同法第30条规定用人单位拖欠或未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，上述新规定，一方面简化了劳动者的追索劳动报酬程序，同时大大介少了诉讼成本。

7. 用人单位非法解除劳动合同后劳动者诉讼请求的选择

笔者曾经代理过一些用人单位非法解除劳动合同纠纷的案件，但劳动者的请求只能是要要求确认用人单位解除劳动合同无效并继续履行合同，虽然有些案件最终以双方终止合同用人单位给予一定补偿调解结案，但上述主动权都掌握在用人单位手里，如双方不能达成调解后判决继续履行劳动合同，劳动者一般很难继续能在用人单位上班，用人单位可以找各种理由为难劳动者。劳动合同法充分考虑了上述劳动者的尴尬境地，第48条规定劳动者即可以要求继续履行劳动合同，也可要求用人单位根据其工作年限双倍支付赔偿金，这无疑给劳动者一个主动选择的权利。

二、劳动合同法的不足和建议

1. 有关试用期的规定

2. 有关劳动合同无效的确认

劳动合同法第26条第二款规定对劳动合同无效有争议的，由劳动争议机构或人民法院确认。上述规定有明显的不确定因素：

2。 申请确认劳动合同无效的时效是多少？笔者建议上述不足可参考根据民事诉讼法和合同法相关规定办理，即选择由劳动争议机构或人民法院确认是应该在劳动合同争议条款中约定，申请确认劳动合同无效的时效应为自知道或应当知道起1年内。具体的相关规定可在即将出台的劳动争议调解仲裁法中规定。

3. 有关服务期和违约金的约定

但法律既已定，暂时不可能修改。用人单位解决上述问题可采取变更原协议的变通做法，将新的协议变更为：劳动者必须服务到一定年限，在完成服务年限前房子产权属于用人单位所有。

4. 有关用人单位未订立书面劳动合同的法律责任

劳动合同法第12条第三款和第82条分别规定当用人单位自用工之日起超过一个月不满一年和超过一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当承担的经济责任。这对劳动者确实是一种保护，但对用人单位却有明显的不公。签订劳动合同是双方的义务，如劳动者故意不签合同或以各种理由拖签劳动合同，那用人单位也要承担相关的法律责任吗？笔者认为，最高院在颁发劳动合同法的司法解释时应明确如属于用人单位原因未与劳动者签订书面劳动合同的才承担相应法律责任。在最高院有关劳动合同法的司法解释出来之前，用人单位如碰到劳动者故意不签合同或以各种理由拖签劳动合同，那用

人单位应立即终止与该劳动者的劳动关系以保护自己的合法权益！

5. 有关试用期解除劳动合同的条件

劳动合同法第39条规定在试用期间劳动者被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。这和劳动法的规定相一致。但在实践操作中，如何认定试用期间却是件易事，许多用人单位认为只要他不满意，在试用期间可任意解除劳动合同，由此产生的纠纷也很多。作为劳动者保护自己的唯一办法是保存好用人单位招聘时的职位要求以证明自己是符合录用条件；用人单位同样需劳动者对招聘时的录用条件的签字认可以免到时无法证明劳动者不符合录用条件。

6. 有关非全日制用工的特别规定

劳动合同法第五章第三节对非全日制用工的加以了特别规定，但非全日制用工与以完成一定工作任务的劳动合同如何区分呢？非全日制用工是按小时计酬，难道以完成一定工作任务的劳动合同不能按小时计酬计酬吗？在实践中上述两种合同的劳动者大都是民工，但两种不同的规定却给了用人单位有可逃避责任的机会。因此笔者建议，最高院在颁发劳动合同法的司法解释时应明确上述两种用工的区分以更好地保护劳动者的合法权益！

7. 有关劳动合同法施行后其他法律法规的有效性问题的

劳动合同法施行后，本法并没有规定劳动法同时作废，同时之前大量的最高院司法解释、劳动部规章和地方方法规/规章如何适用，本法也没有加以阐述，这会给司法实践带来了很多的矛盾和问题。因此笔者建议，最高院在颁发劳动合同法的司法解释时应明确上述法律的适用问题，以更好地发挥劳动合同法的作用！

劳动关系的论文题目篇七

摘要：人事争议仲裁作为一种既不同于司法又有别于行政的准司法行为，在化解人事纠纷、平息人事争端、促进社会稳定与和谐发展方面，有着非常特别、无可替代的重要作用。

根据建设和谐社会的基本要求，我国的人事争议仲裁工作的目标和职能需要进一步扩展和深化。

关键词：劳动仲裁；劳动关系；合同解除；公平性

“企业要认真贯彻国家政策，关心社会，承担必要的社会责任。

企业家不仅要懂经营、会管理，企业家的身上还应该流着道德的血液。

”这是温总理在广东考察工作时对企业家所提出的要求。

因此，作为维系民生之本，确保就业安全的劳动关系调整，仲裁员在判断企业单方面与劳动者解除劳动关系时，就必须审慎了解企业在这一管理环节中对道德因素，即公平性的处理情况。

一、公平性判断的现实意义

管理学大师彼得德鲁克在《哈佛商业评论》中曾这样说过：“他们不是雇员，他们是人。

”他告诫经理人，对待员工要诚实和尊重。

所有的劳动者都应该得到公平和公正的对待，这对劳动者来讲是必须的，对企业家的经营管理也是必要的。

仲裁机构首先应当树立这样一种观念：仲裁活动的开展，不仅仅只是出于维护劳动者权利不受侵害、调停处理企业与劳动者之间的纠纷这一目的，这只是仲裁机构的机制功能，仲裁活动更应该在案件的调停处理过程中向双方灌输正确的道德导向，以便双方都能够找到今后的行为方向，这便是仲裁机构的意识功能。

(一) 公平性判断要基于劳动者权益保护，立足提升个体职业素养

劳动者在被企业辞退后，无论是否得到合理的经济补偿，几乎都会寻求权威机构对其在职期间的各项福利待遇进行全方位的梳理判断，特别是劳动者认为其在受到不公平对待时，往往更容易产生一些过激行为，使得仲裁活动备受压力。

在这种情况下，公平性判断显得尤为重要。

如果不能根据实际情况做出公平判断，对劳动者可能会产生两种价值导向：第一，对劳动者在企业工作期间的不当行为如果不能做出判断和认定，劳动者则直观地认为该不当行为符合当前社会价值判断标准，其在随后的职业生涯中还会继续该不当行为，导致劳动者职业素养降低，特别是在劳动者泄露企业商业机密、肆意不履行劳动合同义务的情况下，影响更为严重；第二，对劳动者在企业工作期间的正当行为如果做出了错误认定，劳动者可能会以此作为价值判断标准，“干多干少一个样”、“干与不干一个样”，这将大大降低劳动者在随后职业生涯中的工作热情和工作态度，“大错不犯、小错不断”，“磨洋工”等情形都会随之出现，甚至会采取诸如偷盗、破坏企业财产等负面行动。

因此，在离职员工劳动纠纷处理过程中，一定要树立“解决以往事情向前看”的策略，既要依法对劳动者离职前的纠纷做出稳妥处理，还要时刻注意价值观念正确引导，将劳动者的重心引导到如何积极地寻找下一份工作或如何在别的企业

中发挥更高的业务技能，力求逐个提升劳动者的个体职业素养。

(二) 公平性判断要基于企业家管理完备，立足提升企业组织效能

劳动纠纷越来越多的一个原因是劳动者感受到其未依法受到公平和公正的对待。

仲裁机构要确认，企业家对劳动者所做出的处分与辞退程序必须经得起法律与社会常规的审查。

如果在这一环节中忽视了公平性判断，将无法纠正企业家错误的管理模式或策略，类似问题不仅仍然会出现，还将大大降低企业随后的组织效能。

研究表明，公平感能提高劳动者的干劲，加大他们对组织、工作、领导的满意程度，这些都是劳动者对企业家利益的支持。

如果劳动者相信他们受到了不公平的对待，他们更容易寻求诉讼途径解决问题，而不愿通过企业内部的调解组织化解纠纷，这时候诉求的目的便不会只是简单地获得经济上的补偿，而是要求对其工作能力、工作效果做出认可性判断。

仲裁机构的这一判断必将对企业现行的管理方式产生较大的触动和深远的影响并引发连锁反应，因为在职员工可能会认为他们同样受到不公平的对待。

这就要求企业创造一种文化鼓励劳动者做正确的事，从道德上讲，提升一个组织最简单的方法，就是雇佣更多有道德的人。

因此，企业人力资源部的责任就是确保企业奖励有道德的行

为，处罚不道德的行为，实际上，劳动者希望企业严厉处罚不道德的行为，如果企业没有严厉处罚不道德行为，行事道德的人常常觉得自己受到了处罚，这对仲裁机构的判断也是同样适用的。

二、公平性判断的观念基础

《劳动合同法》一方面出于劳动者利益保护，要求企业不能肆意侵害劳动者的权益，动辄将“辞退”劳动者作为通用的管理手段，造成劳动者流动处于非理性状态；另一方面，出于培植优秀的国际化企业需要，要求企业必须将“劳动力”作为重要资源参与到企业的物质财富和社会价值的创造中去，通过法律的外在鞭策力使得企业不得不调整员工管理策略，与全球化的经济形势相结合，培育和完善的自主能力、能够自主创新的各领域人才。

因此，依据《劳动合同法》的规定来断案的仲裁员必须要有一个公平性判断的观念基础。经济体制转型、劳动力市场发育驱动劳动力必须理性流动。

(一) 经济体制转型所带来的`劳动关系结合方式的改变

市场经济的发展驱动了劳动力市场的发育和成型，打破了计划经济时期政府按照产业或地区的优先建设次序进行统筹调配的人力资源配置模式。

劳动力的供求机制发生了变化。

在计划经济体制下，政府通过行政力量来安排劳动者的就业，确定企业的招工人数、招工对象、工资标准和就业岗位等。

随着劳动力市场机制的深化，强调计划性供给的劳动力配置模式开始逐步转向以劳动力需求为导向的市场配置机制。

劳动者可以基于自身的就业需求能动地寻找或转换工作，企业可以根据自身的经营需要和用人标准在劳动力市场上甄选员工，基于市场与各主体需求的双向选择机制，成为劳动者与企业结成劳动关系的最基本的方式。

(二) 劳动关系结合方式的改变必然引发劳动关系解除方式的改变

从计划性供给到市场化需求的转变过程，一方面激发了劳动力市场主体的行为活动，劳动者可以根据企业的工作环境、薪酬福利、职业规划等因素来决定是否需要继续在同一个企业工作；另一方面也促进了各主体之间的竞争，从而驱动了企业运作层面的劳动管理制度发生重大变化。

企业的自主经营权增强，以劳动合同为基础的劳动契约关系得以形成。

企业可以根据合同的约定、工作岗位的要求、劳动者的绩效表现、企业发展的需要自主决定是否需要与某一个劳动者解除或终止劳动关系。

但基于利润增长的需求及企业追求利益最大化的内部动力，企业在决定是否继续履行与劳动者之间的劳动合同关系时，可能就会伴随着企业家个人的情感性以及单方意志性的影响，使得劳动关系的解除不能处于合法状态。

这时候就需要综合考虑劳动契约自由解除与劳动者权益保护之间的平衡，公平性判断在辞退解除劳动合同中就成为必需。

三、公平性判断的考虑因素

辞退解除劳动合同是企业对劳动者所能采取的最严厉的处分措施，正因为如此，企业在辞退劳动者时需要小心，要保证有足够的理由并按符合法律规定的程序来进行，同时很多情

况下还需要考虑到是否已经采取了合理的措施改善劳动者的行为或者挽救劳动者之后才能解除，当然不排除立即解除的情形。

所以，在辞退解除劳动合同而发生争执的情况下，仲裁员必须进行公平性判断。

(一) 基于合同解除的理由进行分析

我国《劳动合同法》对辞退解除劳动合同的理由做出明确的规定，企业只有在符合劳动合同法所规定理由的情况下辞退劳动者，才能被认定为合法，获得仲裁庭或法院的支持。

《劳动合同法》第三十九条、第四十条列举了企业可以合法与劳动者解除劳动合同的九种情形。

从解除原因上，这九种情形大致可以划分为以下三大类型。

1. 劳动者在工作中存有主观过错，并引发严重后果。

例如：严重违反用人单位的规章制度；严重失职、徇私舞弊，给用人单位造成重大损害；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正。

2. 劳动者实际工作能力有限，不能履行合同义务。

例如：在试用期间被证明不符合录用条件；患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作；劳动者不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位后，仍不能胜任工作。

3. 其它因素导致劳动合同无法全面履行的。

例如：以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实

意思的情况下订立或变更劳动合同而导致劳动合同无效的;劳动者被依法追究刑事责任的;劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同达成一致意见。

根据上述划分,我们可以看出对于第2类型、第3类型所包含的情形,立法者已经站在公平性的角度上做出了规定,仲裁员在这些情形下,只需要判断具体案件情况是否与法律规定的情形相符合即可。

而对于第1种类型,由于涉及到劳动者主观过错的考量,仲裁员在案件审理过程中则必须对其行为表现进行公平性判断,否则可能导致案件结果存在不公正性。

(二) 基于合同解除的过程进行分析

从上面的分类中,我们可以得出一个结论:在辞退解除劳动合同的情况下,仲裁员是需要根据劳动合同解除的原因来做案情分析的,下面将着重分析仲裁员在第1种类型下做公平性判断考虑的几个因素:

1. 是否有明确合法的规章制度。

在一个组织机构中,规章制度的作用等同于社会上的法律。

当有人违反这些规章制度时,就必须对其进行处分。

因此,规章制度在企业内部管理中具有举足轻重的作用。

《劳动合同法》从立法上一改以往劳动关系的调整模式,将企业奖惩劳动者的权利完全交由企业来具体操作,这一点最为明确的体现就是《劳动合同法》实施后,《企业职工奖惩条例》即行废止。

但是，如何判断企业所制定的规章制度的合法性呢？笔者认为，按照《劳动合同法》的规定，需要考虑这样几个因素：劳动者在企业规章制度的制定过程中是否有参与权；劳动者在企业规章制度的制定过程中是否有建议权；劳动者在规章制度的确立通过中是否有否决权；规章制度是否已经经过公示或告知劳动者；规章制度所规定的内容是否违反法律规定。

2. 是否需要渐进式的惩罚制度。

渐进式的惩罚制度是有效处分的第二个支柱。

这里需要强调的一点是，以往《企业职工奖惩条例》中对员工的惩处规定了两种方式，即行政处分和经济处分。

行政处分包括警告，记过，记大过，降级，撤职，留用察看，开除；经济处分包括降低工资、罚款。

但在现行法律制度框架下，惩罚制度就不能再照搬照抄以往的惯常做法。

企业作为与劳动者处于同一民事位阶的法律主体，而非行政单位，不能对劳动者作出诸如撤职、开除、降级、降低工资、罚款等处分。

一般来讲，有效的惩罚措施应该包括：口头警告、书面警告、轻微违纪、暂时停止工作、严重违纪、解除劳动合同等。

处分的严重性取决于违规的类型以及违规的次数。

3. 是否规定了申诉在企业内部的申诉程序。

申诉程序是指劳动者对处分提出申诉的权利，从中可以判断企业主管人员是否公平且公正地处分劳动者。

按照我国《劳动合同法》的规定，有工会组织的企业、参加

了行业性工会组织或者区域性工会组织的企业，在辞退劳动者时还需要事先将理由通知工会，工会有纠正权。

而在水资企业中，一般都规定了三步式的

申诉步骤：第一步，经理审核，劳动者可以在事情发生时的几个工作日内向某个经理人提交一份书面的申诉书；第二步，高层处理申诉，对经理审核不满的劳动者可以在随后的几个工作日内向分管总裁或部门总监提交申诉书；第三步，执行官审核，不满高层处理的劳动者随后可以将书面的申诉意见递交到员工关系部，或由人事干部、公司ceo□coo组成的高层申诉审核委员会进行审核，做出支持或否决的决定，然后提交董事会讨论或直接作出决定。

这些都是仲裁员在案件审理过程中需要考虑的情节。

(三) 基于合同解除的情节进行分析

《劳动合同法》并不能详细到规定劳动者的何种行为属于严重违反规章制度、什么才算对企业造成了重大损害等这些不同企业具有不同情节判断的因素，因此，仲裁员在案件审理过程中必须进行情节分析。