

# 2023年劳动的论文题目有哪些 劳动卫生 学论文致谢(优秀18篇)

个人简历是一份介绍个人背景和能力的重要文件，它可以为未来的发展提供有力支持。下面是一些经过筛选的优秀意见建议文章，供大家参考和学习。

## 劳动的论文题目有哪些篇一

本论文在xxx导师的悉心指点下实现的。导师渊博的业余常识、谨严的治学立场，千锤百炼的事情风格，不厌其烦的高尚师德，严于律己、宽以待人的高尚风仪，朴素无奈、平易近人的风致魅力对自己影响深远。不只使自己树立了远大的进修目的、控制了根本的研讨办法，还使自己明确了很多为人处事的事理。本次论文从选题到实现，每一步都是在导师的悉心指点下实现的，倾泻了导师大批的血汗。在此，谨向导师表现高尚的敬意和衷心的感谢!在写论文的进程当中，遇到了很多的成绩，在先生的耐烦指点下，成绩都得以办理。以是在此，再次对先生道一声：先生，感谢您!

韶光促如流水，转瞬就是大学毕业时令，春梦秋云，离合真随便纰漏。离校日期已日益渐进，毕业论文的实现也随之进入了序幕。从开端进入课题到论文的顺利实现，不停都离不开先生、同学、同伙给我豪情亲热的赞助，在这里请接管我真挚的谢意!在此我向xxxx黄舍xxxxxxx业余的一切先生表现衷心的感谢，感谢你们三年的辛苦蒔植，感谢你们在的同时更多的是传授咱们做人的事理，感谢三年外面你们勤学不辍的教导!

## 劳动的论文题目有哪些篇二

根据目前我国相关法律的规定，高校毕业生在就业过程中享有广泛的权利，如接受就业推荐的权利、接受就业指导与信

息服务的权利、岗前培训权、试用期获得报酬权、自由择业权、公平待遇权、择业知情权、平等就业权、违约及求偿权等等。随着我国高校毕业生就业形势的日趋严峻，大学毕业生就业问题已经成为高校、社会和家庭关注的焦点，大学生就业中的法律问题也频繁出现。

## 一、大学生就业现状

在高校扩招带来大学生结构性相对“过剩”的状况下，就业权成为一种稀缺资源，这就必然涉及就业权的合理分配问题，即大学生的就业权的实现问题。大学生的就业形势用一句话来概括就是：就业竞争激烈，就业形势严峻，就业陷阱多有，就业权利得不到完全保障。

目前，大学毕业生人数众多，工作岗位相对不足。有数据显示，2011年的大学毕业生再创历史新高，全国普通高校毕业生将达660万多人，再加上去年没能实现就业的往届毕业生，人数将超过700万。目前，国内外经济形势严峻，欧美各国纷纷裁员，预计今年全世界有2000万个岗位流失。我国企业虽然未出现大批裁员情况，但对人数众多的大学毕业生来说，找个好工作的难度无疑在增大。有专家坦言，受金融危机等多重不利因素影响，今年的校园招聘会来得慢一些、少一些，很多企业还在观望之中。因此，大学生就业形势不容乐观。

## 二、大学生就业过程中常见的问题

### 1、就业平等权得不到保障，歧视现象严重

众所周知，劳资双方地位上的不平等，使劳动者明显处于弱势。就劳动关系自身特点而言，其具有从属性。劳动关系虽然是依据平等的关系建立起来的，但一旦建立，劳动者即成为用人单位的成员，双方形成隶属关系，用人单位对劳动者具有管理权。这种从属性的关系使劳动关系脱离民事关系。因此，无论在劳动力市场整体还是在微观劳动关系中，劳动

者和用人单位都处于不平等的状态[2]。就业歧视现象尤其是户籍歧视、性别歧视现象较为普遍，例如，有些地方公务员招考中排除外地生源报考，有关调查显示55.8%的女生认为自己找工作时遭遇了性别歧视，63.7%的女生和47.6%的男生认为当前用人单位在录用大学生是存在着“很歧视”或“比较歧视”女生的现象。另外还有身高歧视、健康状况歧视、婚姻状况歧视、血型歧视等。

导致就业歧视现象在我国大学生就业市场中泛滥，使大学生就业平等权受到严重侵害的原因有很多。例如，近年来高校扩招而导致大学生就业市场的供大于求、地方政府和部门就业政策的缺失、用人单位的效益至上观念和不理性的用人理念，大学人才培养存在问题等等，但是，从根本上讲，其主要根源是法律规制的不足。

## 2、遭遇合同陷阱或用人单位规避劳动合同签订

劳动合同的订立是劳动合同制度的核心，事关劳动合同者权益保护。因此，《劳动法》第16条、19条规定，“建立劳动关系应当订立劳动合同”，“劳动合同应当以书面形式订立”。但用人单位受降低用工成本的利益驱动，为逃避缴纳社会保险和解雇成本的法律风险，规避劳动合同的签订。由于缺少书面劳动合同，在争议处理时，劳动者合法权益得不到有效保护。此外，有用人单位以就业协议签订代替劳动合同签订，规避自身责任。事实上，就业协议与劳动合同性质截然不同，就业协议仅为毕业生、用人单位和学校三方达成的用人单位同意接收毕业生的承诺，并不涉及劳动合同的具体条款，其效力始于签订之日，终于学生到工作岗位报到之时[3]。显然，就业协议不能取代劳动合同，劳动合同才是真正就业的法律体现。否则，大学生的合法权益就容易受到侵害。

一些用人单位虽和大学生签订劳动合同，但滥用试用期，损害大学毕业生合法权益。试用期是用人单位对新录用的劳动者是否合格进行核，劳动者对用人单位是否适合自己继续进

行工作的期限。劳动合同试用期作为劳动合同中的一个特殊阶段，对于帮助用人单位以最低的成本风险争取优秀人才加入，促进劳动者的风险意识和竞争意识，都有极其重要的意义。然而，立法者之初衷却遭用人单位扭曲。鉴于大学毕业生在就业中的弱势地位，加之缺乏工作经验，据此，试用期为用人单位滥用。一方面，试用期的长短及试用期内的报酬由用人单位单方决定；另一方面，用人单位以实习期、见习期为由规避试用期规定，或者利用试用期随意解除劳动合同。试用期的应有作用并未发挥，相反，却成为用人单位侵害大学生就业权利的工具。

### 3、大学生实习期间工伤难于认定

在大学生实习期间，一旦出现工伤，如何进行事后救济，以及如何通过法律手段对大学生合法权益进行有效的保护已成为专家学者们关注的热点。大学生在实习期间受到人身意外伤害，应该得到法律的保护。然而，我国法律对在校实习生与实习单位之间的关系还没有专门的规定。在劳动部印发的《关于贯彻执行若干问题的意见》中，规定在校生利用业余时间勤工俭学，不视为就业，未建立劳动关系。实习生与实习单位之间，严格意义上不存在劳动关系，因此不能适用《劳动法》，不能通过工伤赔偿获得救济。实习生也不具有工伤保险赔偿的主体资格，不能适用《工伤保险条例》。

## 三、大学生就业权利的法律保障和制度完善

1、完善就业和劳动立法，优化大学生就业的法制环境。虽然我国当前的法律法规如《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等为大学生就业权益维护和保障提供了法律依据，但还存在一些不足，首先表现为高校毕业生就业权益的保护无论是在实体法还是在程序法中规定得都还不够，这就导致当毕业生就业权益受到侵犯时，难以寻求到有效、及时的救济；其次，我国对劳动者就业权益的保护的规定还呈现出过于原则和笼统的特点，特别是对用人单位缺乏有效的监督和

制裁措施，从而很难有效保障高校毕业生合法的就业权益；再次，国内尚没有专门的针对大学生就业权益保障的法律法规来保障其在就业过程中的权益，也没有特定的维权机构或保障部门专门来维护大学生的就业权益。这就要求我们首先必须对《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》中有关就业权益保护的规定进一步加以完善，尤其是要制定与相应法律法规相配套的实施细则，增强已有法律法规的可操作性和适用性；其次要求我们尽早制定大学生就业权益保障的专门法律法规，建立大学生就业维权制度和机构，规范和监管用人单位的用人情况，关注毕业生的正当权益是否得到保障，尤其是要强化对各类企业用人方面的行为监察，让毕业生在维护自己的权益时有法可依。

## 2、修订《工伤保险条例》，保障大学生实习期间安全

实习生与企业之间应该是一种劳务关系，应适用民事法律，按一般民事侵权来处理[5]。但鉴于目前毕业生实习的情况增多，要更加有效的保护大学生利益，我国应该修订《工伤保险条例》，把实习大学生在实习期间发生的事故纳入工伤保险体制。这样，既维护了学生的权益，也为学校和实习单位分担了风险。从某种意义上讲，也有利于消除企业的顾虑，调动他们接受实习学生的积极性，为深入进行的高等教育改革创造宽松的社会环境，为人才培养提供更好的法律保护。在大学生就业过程中，会遇到各种各样的问题。法律对大学生就业的保障作用，不仅仅体现为事后的救济，更多的是要事前预防。因此，我们呼吁相关部门尽快完善法律条款，尽可能为大学生就业创造宽松的环境；同时，高校要加大对劳动保障法律知识的宣讲力度，督促大学生学习和掌握相关法律知识，以减少法律纠纷的发生，及对大学生利益的损害，更加有效地保护大学生的合法利益。

## 3、加大政府监管力度，构建“政府、学校、社会”三级就业权益保障体系。由于目前就业市场存在就业难的现实状况，学生本人并不具备要求用人单位签订就业权益保障协议的主

动权，因此，政府主管部门应会同各高校制定一些有针对性的、切合当前实际的规范性文件，保护大学生就业权益；同时，政府应该加大监管力度，把签订就业保障协议纳入大学生就业的规则之中，制定详细的就业市场准入规则，不断规范就业市场，相关职能部门应该督促有不良记录的单位遵守《劳动法》，切实加强政府在该方面的调控与监管力度，为大学生就业创造良好的市场环境。与此同时，政府还要加大对就业市场的监管，通过积极的监督检查，加强对非法行为的治理，遏制和打击就业市场上侵害大学毕业生就业权益的现象。

4、成立各级大学生就业权益维护服务中心。目前，随着国家对大学生权益维护工作的日益重视和大学生自我维权意识的逐步增强，部分高校已经把大学生就业权益保障问题纳入学校重要的议事日程，纷纷组织成立了大学生就业权益保障与服务中心等专门机构，这为维护大学生的合法权益起到了重要作用。例如，北京联合大学就成立了大学生就业权益服务中心，它是北京地区最早成立的维护大学生就业权益的学生组织，取得了良好的社会效果。借鉴这种做法，我们认为，应该号召在学校、社会专门成立不同层次的大学生就业权益服务中心，使大学生不管在何时、何地，因何种原因，其合法求职就业权益受到损害时，都能很快借助维权服务中心，有效维护他们的合法权益。同时还应该有效利用网络渠道，开设“大学生在线维权服务”，宣传权益保护知识，呼吁全社会重视大学生就业权益保护问题。

5、高校毕业生要提高自身法律意识，加强自我保护。学生法律意识的培育，首先要求毕业生必须学习、了解《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等与就业相关的法律法规、政策制度，学习劳动用工的相关规定，知晓自己在就业过程中的相关权利和义务；其次要求毕业生在学习这些法律的过程中，逐步培养成一种运用法律进行思维的意识，能够自觉运用法律思维来思考在就业进程中碰到的有关问题；再次要求毕业生形成良好的维权意识，在自己的合法权益受到侵害时，积极运用法律手段，通过法律程序来维护自己的合法权

益。也就是说，在法律意识的指导下，采取通过由学校出面调解、向劳动监察部门申诉、举报，向劳动仲裁机构申请仲裁，向人民法院提起公诉等法律途径，保护自己的合法权益。总之大学毕业生就业权益保护问题是在改革前进中遇到的新问题，是社会稳步发展中的新课题，它的圆满解决需要全方位、多角度的改革、协调与配合。

参考文献：

### 劳动的论文题目有哪些篇三

本课题研究工作是在我的导师李杰教授的悉心关怀和精心指导下完成的，李杰教授对科学的严谨态度，以及渊博的学识、平易近人的风范、兢兢业业的工作作风使我受益非浅。在即将毕业之际，谨向恩师致以诚挚的谢意！同时感谢刘国庆老师在有机提取物方面给予的帮助和指导。

在本研究工作中，包头医学院公共卫生学院领导给予了大力的支持和帮助，在此表示真挚的`感谢。感谢包头医学院公共卫生学院环境卫生与劳动卫生教研室张翼翔教授对论文提出的很多宝贵的建议和工作上的指导；感谢王黎园老师，罗绥兰老师，李孟艺老师在有机物提取和动物实验方面给予的帮助；感谢卫生统计教研室张玉娥老师在资料的整理和统计分析方面对我的帮助；感谢环境卫生与劳动卫生教研室级硕士研究生白钢同学提供的帮助；包头医学院公共卫生学院本科级预防医学系学生翟佳明等6位同学协助我顺利开展了实验工作。在此一并致谢！

在我学习期间，特别感谢我父母给予我的无私帮助、感谢我爱人和女儿对我的理解、支持和关心，使我能够安心地完成学业。

再次对所有关心我、帮助我、支持我顺利完成学业的老师、朋友及家人们表示衷心的感谢！

## 劳动的论文题目有哪些篇四

在劳动课教学中，劳动实践是进行劳动教育的基础，劳动课以劳动实践为主，寓思想教育于劳动实践之中，把思想教育与培养良好的行为习惯和掌握知识、技能有机地结合起来，努力做到实践性、教育性相统一。

### 认真备课，加强现场教学

劳动课也要认真备课，选好教学内容、劳动场地，通知学生带好劳动工具，加强现场教学，并尽量运用现代化教学手段操作示范。例如四年级《钉钮扣》一课，肖教师备好课后，事先通知学生带好缝衣针一枚，两眼扣两粒，四眼扣两粒，碎布一块，小剪刀一把，线团一个。在劳动课上，肖老师用投影机出示两眼扣和四眼扣的图片和一件上衣的图示，让学生懂得钉扣子钉在什么位置合适，又动手做示范怎样握针，怎样穿针引线，并教学生：“注意线不能太长，否则容易绕结。

”并告诉学生左手怎样按紧扣子，左右手怎样配合，防止被针刺手指或不小钉在自己穿的'衣服上。老师讲完钉扣子的方法，然后让学生进行钉扣子的比赛，最后引导学生针线和小刀要放好，不要乱丢乱放，以免扎伤自己或别人，并让学生谈谈学会钉扣子的好处，进行思想教育。

### 从实际出发，因地制宜

劳动课要选择一些尽可能做到的、看得见的、摸得着的、能亲手操作的知识进行教学。例如：五年级学到《种蕃茄》一课时，宋英波、陈秀莲、邓蝶云等几位老师感到城市学生没见过怎样种蕃茄，并且老师也不熟识这方面的知识，讲起来抽象，有难度。学方法，学到简单的劳动知识，也没有照搬课本的内容，而是结合本地实际，使学生真正掌握了一种劳动技能，完成了劳动课的教学任务。

## 加强与社会、学生家庭的联系

利用劳动课时或节假日期间组织学生到工厂、商店、社队、车站和军烈属、五保户家里参加力所能及的公益劳动，既开阔学生视野，又学到劳动本领。例如：“五一”劳动节三年级学生到京溪村头打扫卫生。四月十二日植树节五年级学生帮助生产队植村。“八一”建军节六年级学生到军医大、干休所、老红军家里慰问、扫地、擦窗户。三月五日学雷锋活动日四年组学生到五保户家里送温暖、送柴、送水果、扫院落等。五、六年级学生还经常走出校门请教有经验的农民种菜、插秧等知识，还到配件厂参观生产线上的各种产品，加深学生对劳动人民的思想感情，教育他们珍惜劳动成果。特别是“三八”妇女节，要求学生帮妈妈做一样家务活，认识母爱的伟大。

## 积极开展科技文体活动

我校根据新课程计划，把“科技文体”活动列入课程。做到课堂打基础，课外多实践。我校除了十五个提高型小组外，各中队有一个普及型活动小组。每逢这节课，班主任老师组织学生学学习编织、折叠、绘画等手工，并动手做发豆芽、种花、种菜、植树、种草、养兔、养鱼等试验，开展穿袜子、系鞋带、扣扣子、戴红领巾中的比赛。通过这些活动，使儿童善于动脑，勤于动手，培养他们的劳动兴趣，调动学生学习的积极性，发展他们的创造才能。

通过劳动课，学生掌握了自我服务劳动，家务劳动，公益劳动和简单的生产劳动的技能和一些基本的劳动知识，培养了正确的劳动观点，养成了良好的劳动习惯，以及热爱劳动人民的思想感情。

## 劳动的论文题目有哪些篇五

《劳动合同法》在制定过程中受到社会各界的广泛关注，该

法通过后，社会各界也给予了很高评价。但在该法即将实施之际，却出现了许多规避行为，许多用人单位通过重新签订劳动合同、裁减雇员人数、使用劳务派遣工等形式规避《劳动合同法》的义务。这些现象不禁让人对《劳动合同法》是否可以顺利实施，该法是否能真正实现其立法宗旨产生担忧。徒法不足以自行。在该法实施之际，很有必要对如何确保《劳动合同法》的顺利实施进行深入分析，研究如何使纸面上的法律成为活生生的法律。笔者认为，劳动权的保护及劳动法律的实施取决于一系列因素，这些因素至少包括：劳动力市场的供求关系、产业结构和技术水平、政府的劳动监察、工会及其他组织的作用、雇员自身的素质和权利意识、雇主的人力资源策略与守法意识、劳动争议处理程序的科学性和有效性、个人的生活方式等等。劳动法律的实施也涉及多方主体，包括政府、雇主及其组织、雇员和工会、其他社会组织、劳动争议处理机构等等。为确保《劳动合同法》的顺利实施，笔者认为，我国应从以下诸方面做出努力。

## 1、用人单位应树立正确的用人观念

采取规避措施。

## 2、进一步明确政府劳动监察的职责

由于目前我国特殊的劳动就业形势以及处于工业化、城镇化的历史进程，劳动者权利保障的难度较大，而且基层工会的作用比较薄弱，政府的作用更显重要。目前我国应充实劳动监察队伍，改善监察的理念和水平。政府机关还应贯彻科学发展观，不能以牺牲劳动者保护换取经济增长。对行政机关的违法失职行为科以民事赔偿责任有利于促使劳动行政部门履行职责，但该民事赔偿条款仍然存在模糊之处。雇主众多，劳动监察机关的人员数量有限，不可能一一监察。因此，如何认定因果关系显的非常重要。而且，政府赔偿的范围是依照国家赔偿法或按照雇主应该承担的赔偿责任向雇员进行赔偿，雇员按照何种程序主张赔偿责任，法院是否受理以及如

何受理都有待进一步的明确。

### 3、完善我国劳动争议处理程序

劳动争议及时有效的解决也是保护劳动者权利、促进《劳动合同法》顺利实施的重要内容。随着《劳动合同法》的实施，劳动争议案件将增多。《劳动争议调解仲裁法》目前已通过。随着新法的颁布，我国应强化调解组织，提高基层人民调解组织和在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织解决劳动纠纷的能力，使劳动者可以通过一种友好而简易的途径解决劳动纠纷。同时，应完善劳动仲裁机构，真正贯彻“三方”原则，完善仲裁规则，提高仲裁员的素质，使劳动仲裁机构能客观、公正、快速的解决劳动纠纷，减少劳动案件进入法院的比例，使大部分案件得以通过诉讼之外的简易程序解决，避免劳动者由于维权程序复杂、维权成本过高而得不到及时有效的救济。

### 4、政府应积极促进就业

劳动力市场的供求关系也是影响劳动者保护的重要因素。如果劳动力的供给大大超过需求，用人单位就缺乏动力积极改善劳动条件、提高劳动标准；反之，在劳动力需求大于供给的市场环境下，用人单位就会通过提高工资和其他待遇吸引劳动者。因此，政府应按照《就业促进法》的要求，实施扩大就业的战略，为就业提供政策扶持，加大对劳动者的培训和就业援助力度。在政府积极促进就业的同时，我国还应完善反就业歧视法律制度，保证劳动者的公平就业权。《就业促进法》禁止民族、种族、性别、宗教信仰歧视（第3条）。但《就业促进法》的主旨主要在于明确政府促进就业的责任，我国还有必要制定单独的反就业歧视法，对就业歧视的概念和判断标准、雇主的抗辩事由、对受害人的救济内容和程序等做进一步深入的规定，以使反就业歧视更具操作性，并促进就业。

## 劳动的论文题目有哪些篇六

人权从最基本的意义上来说，就是为了让人们实现自己尊严和价值，去发挥和享受自己应该享有的权利。让人类从野蛮低级转化到文明的高级，从以前的人治人的社会发展到法治社会。在历史的进一步发展中，人权制度也在随着不断完善，现今尊重人权和保护自己合法的人权权益已经成为社会的根本目的。故此，劳动人民的权益保障是要经过劳动法律法规来实现实施的。我国第一部的劳动法是在1994年7月5日颁布的“中华人民共和国劳动法”，它的出台积极体现出了保障劳动人民的合法权益，对于我国人权的保障来说，也起到了很大的进展。

从广泛的程度来看，人权与人权保障牵连到诸多方面，比如，法律、道德等，那么我们从这里来谈一下人权与人权保障从法律的角度上相互的关系谈以下此问题。

我们大家人人都会要求自主、自由，还会要求丰富物质与精神生活的舒畅，成为世界上最幸福的人，这些都是认得本性所决定的。因为不是一个人生活在这个世界里，人和人之间存在着复杂的人际关系和复杂的社会关系，这样人与人之间在交往的过程中，如果妨碍了自己的利益，就会产生矛盾和冲突，这时就要用法律规定权利和义务去加以改变，在人类社会一定的历史阶段，人权的保障、实现与发展，只有在法律的改变下，使这种复杂的社会关系不断的超理性与和谐。

只有靠法律来保障与维护我们大家追求的利益都和他们的利益又很的关系的（马克思）。由此可见，人们所说的人权就是要受道德支持的，在现今的生活中，人权的利益必须只有通过法律规定的权利、义务所规范的法规才可以得到保障。什么样的群体一个人，会享受到什么样的人权，那么怎样去确定与保护人权呢？那就有法律、法规做出明确的规定的并且我们还要借助于国家的意志去实现。

通过以上的简单分析，法律通过权利与义务的法律法规的方式去维护人与人之间的关系。人们实现对利益的向往与追求得到认可。因此说，我们所追求的人权就是法定的群和义务。人权是通过法律来保障的，就如马克思说过的，“法典就是人民自由的圣经”这就是同一个道理。法律本着人类权利的需求而产生的，主要为人权的实现为使命。人权的保障是我们国家法律的重要事情。在现今的生活社会当中，我们的国家早就以核心宪法保障人权的体系为纲要。也可以这样认为，人权保障体系能很好地生存和发展是与法律人权离不开的，因为它是人民人权的保障书。故此，我们大家可以这样认为劳动法主要是以保障我们劳动人民人权的保障体系的子系统。

一般的来说，理想的人权与法定人权的实现是处在一个动荡的过程中，那么就会受到社会法律、经济等限制的。人权分为：应然权利、法定权利与实然权利三种，这三种的人权的本身也是在相互不断地变化过程中。

劳动人民权利的实现需要具备四个方面才可以的。

(1) 商品市场经济的情况发展，也就是发展生产力。

(2) 文化经济的发展。是指社会经济物质发展得越快就越丰富，劳动人民的生活水平质量就会越高，同时劳动人民想要实现人权的性能就会越大。

(3) 社会法制等规章制度要点的重要性。法律是人权的主宰者，所以说我们要建立健全法律，让其保障人权的法律实施。

(4) 劳动人民人权意识的水平与发展。这也是对劳动人民来说最重要的一点。如果劳动人民不会使用自己的权利或是从不主动主张自己的权利，这种表现就是对权力的放弃，所以劳动人民要做到主动去争权利，并且提高对法律、对权力的认识，去实行民主，拿起合法的权利去维护自己的利益，为

自己争取合法的权利而努力。

总之，劳动法能够在人与人之间的关系中能保障满足人们的实现，那么就标志着劳动法成功的实现了人权的保障，实现与人权的保障是互利的，两者的彻底实现是不现实的，虽然制定了法律去保护保障人权，但在现实的生活当中，要先实现人权也会遇到很多的困难与阻止，例如，公共利益上的等。但是从总的来说劳动法的实施对劳动人民的权利起到了很大的保证。随着社会的进步与经济飞速的发展，我们的劳动法也在随之不断地改善着，也在不断地适应到新的人权当中，所以，我们大家一定要相信，法律的人权保障作用一定会越来越好，劳动法也会对劳动人民的权利保障越来越完美。

[1]谢增毅. 劳动关系的内涵及雇员和雇主身份之认定[j].比较法研究, 2009(06).

[2]丁建安. 企业劳动规章的法律性质辨析——兼评我国企业劳动规章法律制度[j].北方法学, 2009(03).

## 劳动的论文题目有哪些篇七

试用期是指用人单位对新招收职工的思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进一步考察的时间期限。试用期内，劳动关系处于非正式状态，试用期制度的设立有助于用人单位防范用工风险，也有利于劳动者防范劳动风险。

### 一、约定试用期的注意事项

#### (一) 部分劳动合同不得约定试用期

并非所有的劳动合同均可约定试用期，根据《劳动合同法》的规定，以下三类劳动合同不得约定试用期：1、短期劳动合同，即合同期限不满三个月的劳动合同；2、以完成一定工作

任务为期限的劳动合同，即用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同；3、非全日制用工劳动合同，非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

## (二) 试用期不能单独设定

个别用人单位与劳动者只签订试用期合同，被形象地称为“空城计”。对此，《劳动合同法》第十九条第四款规定“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”

## (三) 试用期只能适用一次

实践中某些用人单位对劳动者反复约定试用期，反复试用，此为“连环计”。《劳动合同法》对此也有明确禁止，即“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，该规定在实践中引发的争议较多。

——答应是否定的，从《劳动合同法》的条文来看，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，并无例外规定，故应当理解为不允许例外情形的出现。

——比如劳动合同期限为三年，约定的试用期为3个月，在3个月的试用期内，用人单位可以与劳动者协商一致将试用期从三个月变更为六个月，这属于试用期的变更，可以理解为双方只约定了一次试用期，并不违反劳动合同法关于试用期的规定；如果3个月的试用期已经届满，则不能再将试用期延长至六个月，因为双方约定的试用期已经结束，此时如果再将试用期延长至六个月的话，相当于再约定一次试用期，与劳动合同法相悖。

3、试用期与医疗期、产期重合，导致试用期虚设，是否可以

延长试用期?

——此时，尽管用人单位未能对劳动者进行实质性的考察，但仍不能单方延长试用期，只能在协商一致的基础上延长，而且需满足以下条件：一是双方约定的原试用期不低于试用期的法定上限；二是在原试用期届满前就延长试用期达成一致。

4、劳动者转岗或升职后，能否再次约定试用期?

——答案是否定的，理由同上。用人单位此时可以与劳动者约定转岗考察期之类的期限，在该期限内，如果劳动者能够胜任新岗位工作的话，则予以转正；如果不能胜任的话，则可以回到原先的岗位。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同试用期论文。

## 劳动的论文题目有哪些篇八

摘要：《幼儿园教育指导纲要》指出“3~6岁是儿童生活自理能力和良好习惯初步形成的关键期”“要培养幼儿对劳动的热爱和劳动成果的尊重”。

幼儿园作为幼儿学习和生活的主要场所之一，承担塑造和提升幼儿劳动实践素质的责任义不容辞。幼儿劳动实践素质教育是一个长期的、循序渐进的过程，为此，福建省晋江市青阳街道中心幼儿园近年来通过反复的研究和实践，积极探索幼儿劳动实践素质教育的“最优解”，实现了将劳动教育渗透到幼儿一日生活中，各年段、各班依据幼儿的年龄特点和班级实际情况制定年段、班级学期劳动计划，同时创造性地将劳动教育与其他领域教学进行互相渗透、互相融合，打通劳动教育的落地渠道，全面落实幼儿劳动课程。

关键词：幼儿园；素质教育；实践探索

本文试图通过呈现本园在幼儿劳动实践素质教育中的一些具体做法，从中总结规律和经验，既对同等类型幼儿园提供参考和借鉴，也能从实践总结中进行思考和反思，进一步改进未来劳动教育的课程目标、课程计划、课程活动形式、课程实施环境和课程具体内容等。

培养幼儿的自我服务意识，提高自我服务能力是劳动素质教育的一大维度。幼儿最初的劳动是由自我服务开始的，是劳动中最简单、最基本的形式，它与幼儿的日常生活有着密切的联系，是幼儿时期独特且必需的教育内容。幼儿自我服务能力的形成，有助于培养幼儿责任感、自信心以及自己处理问题的能力，对幼儿的生活也会产生深远的影响，所以培养幼儿的自我服务能力至关重要。

### （一）创设劳动素质教育环境是保障

幼儿劳动素质教育不仅仅是简单的知识传授过程、劳动实践技能的训练、生活习惯的养成和生活态度的获得，还需在规范有序、安全适宜、真实自由的环境中切身体验和积累形成。因此，在幼儿园环境中创设并渗透劳动素质教育的真实场景是必要的保障。

为满足不同年龄段幼儿的不同发展需要、充分渗透日常活动操作的方方面面并培养幼儿自主参与的责任意识，在本园的环境创设实践中，老师们结合本班幼儿的年龄特点与幼儿共同讨论制定班级劳动公约。小班以老师为主进行设计，中班实现师幼互动绘制，大班则由同伴商量选择自己喜欢的符号记录，图文并茂地制作生活活动操作流程图、班级生活常规遵守规则图，并张贴在活动室的每一个角落，让幼儿在一日活动中能通过提示进行自主观察学习。具体而言，小班洗手间张贴如厕步骤图，盥洗室张贴漱口步骤图，饮水区张贴喝水流程图，活动室动手区设有“我会穿衣服”“我会穿裤

子”流程图;中班寝室设“学习折被子”示意图,墙面设“照顾植物”示意图、值日生工作职责示意图等;大班则在阅读区设修补图书方法示意图,在劳作区设“学习系鞋带”“学习编辫子”示意图等。

幼儿园大环境对幼儿劳动行为习惯和教师教育观念的培养起着潜移默化的作用,以幼儿为中心,让幼儿参与班级劳动公约的制定,是调动幼儿在环境中的主体作用的表现;将生动形象的流程图、示意图作为环境创设的主导形式,是发挥墙饰、标识的隐形教育功能的体现;将洗手间、盥洗室、饮水区、寝室、阅读区等作为劳动教育引导的主要场景,是对劳动教育空间的充分扩展和利用。因而在环境中渗透劳动素质教育能使幼儿在学习生活技能操作基本方法的基础上初步形成“我的规则我做主”的观念,并逐步养成“自己的事情自己做,集体的事情帮着做”的习惯,从而进一步提高自我服务及为集体和他人服务的意识。

## (二) 在生活环节中渗透劳动素质教育是基础

幼儿身心发展规律的特殊性使得幼儿的劳动行为具有一定的随机性,其能在特定的环境下进行适时的、必要的、短暂的、轻松的劳动,但却未必能形成对劳动的正确认知和坚持长久的行为习惯。而以幼儿一日生活为背景,在幼儿最易触达的、最熟悉的、贯穿每时每刻的日常生活环节中辅以劳动实践素质教育,能使幼儿更易理解劳动的必要性和重要性,有利于提高劳动教育的有效性,在无形间培养幼儿对劳动的坚持和责任感。

为此,本园尽可能地开发幼儿在幼儿园一日生活中的方方面面,在幼儿日常学习、生活、活动区域里实现劳动技能培养的无处不在、无时不有。如在午餐环节,教会小班幼儿正确使用勺子独立吃完自己的一份饭菜,吃完将自己的餐具放在指定位置,自己漱口擦嘴;教会中班幼儿愉快进餐,专心吃完自己的一份饭菜,正确使用餐具(中班下学期用筷子),餐

后主动整理餐具，收拾食物残渣，轻放椅子；教会大班幼儿会用筷子在规定时间内吃完自己的一份饭菜，餐后自己整理桌面，把骨头、残渣倒入垃圾桶，会擦桌子。通过阶段性的引导学习，使幼儿养成文明进餐的好习惯。

又如在午睡环节，引导小班幼儿在午睡前自己穿脱衣服、换睡衣睡裤、脱鞋袜换拖鞋，并初步学习整理，将衣物放在指定位置；引导中班幼儿独立有序穿脱衣服脱鞋袜，并换睡衣睡裤拖鞋，折叠好放在指定位置；引导大班幼儿迅速有序更换睡衣睡裤拖鞋，并将衣服鞋子整齐放在指定位置，有秩序上床。起床后，小班幼儿在老师的帮助下学会穿衣服、鞋袜，并将睡衣睡裤拖鞋放在指定位置；中班幼儿能自己独立有序穿脱衣服鞋袜、扣纽扣、叠好衣物放在指定位置，并初步学会折被子；大班幼儿能迅速穿好衣服鞋袜、系鞋带，并按要求将被子叠整齐，整理好床铺。根据幼儿年龄制定不同的学习目标、技能要求，引导幼儿自我学习、自我管理，增强了幼儿自我服务意识，提高了自理能力。

劳动素质教育是循序渐进、一以贯之的过程，在生活环节中渗透劳动教育不仅是最基础的途径，也是最高效、最持久的途径之一。同时，劳动教育与生活技能培养也是相辅相成的，劳动实践素质能在一日生活的场景下高效提升，幼儿也能在劳动实践中反过来学习到生活技能，形成细致、广泛、深入的相互影响。

### （三）户外活动是劳动素质教育的延伸

劳动教育并非局限于具体生活环节的各项操作，应打破劳动教育就是生活教育的思维藩篱，丰富幼儿培养劳动技能的形式，强调幼儿获取劳动实践经验的多样性。其中，户外活动就是劳动素质教育的一种延伸。为了实现日常生活教育与户外活动教学的有机融合，以拓展劳动空间、增加实践机会；也为了进一步增强幼儿自我服务意识，在减轻保育员和教师的工作的同时训练幼儿生活技能、劳动技能，自觉并独立完成

自己所需，本园在户外活动教学中增设劳动教育环节。如每天在晨间户外体育自主游戏时，每班在操场各个角落增设一个衣架，让幼儿根据运动前后的需要，学习自己增减衣服，并自己将衣服挂在衣架上；幼儿每人每天自带一个水壶，运动中根据需要自觉按需饮用，游戏结束后幼儿要将自己的衣服、水壶自己带回班级放在指定位置。教师尽可能地创造劳动条件，引导幼儿“自己的事情自己做”，提高了幼儿的自我服务意识，增强了幼儿的劳动能力。

培养幼儿的集体服务意识，提高为集体、为他人服务的能力是劳动素质教育的另一维度。《幼儿园教育指导纲要》社会领域总目标为“能努力做好力所能及的事，不怕困难，有初步的责任感”。值日生工作是幼儿在园为集体服务的一种形式，是劳动教育的一个重要组成部分，在幼儿全面发展过程中具有重要意义。首先，值日生工作可以培养幼儿良好的劳动态度、劳动习惯和为集体为他人服务的思想，培养幼儿的责任感和做事有始有终的好习惯；其次，其也能使幼儿学习掌握一些简单的劳动知识和技能。

推进“值日生”劳动实践活动以培养劳动技能。每天坚持开展幼儿值日生活活动，通过制定值日生轮值表让每一位幼儿每周至少有一次机会担当班级值日生，并根据不同年龄段幼儿的能力差异制定具有针对性的值日生工作任务表，可以持续性地培养幼儿劳动技能。

比如：小班以图片的形式体现任务项，让年龄较小的幼儿通过形象的图片一目了然地认知工作任务；中班通过师幼合作共同完成任务表的制作，让幼儿通过简单的图文标识明确值日生的工作职责；大班则在教师的引导下由幼儿自主讨论商量值日生工作职责、任务分工，并用自己的符号进行记录。同时，各年龄段的值日生工作也根据幼儿的年龄差异制定不同的要求，如在午餐环节，小班的只需在餐前分发餐巾纸、餐具，餐后收拾盘子、杯子、摆放椅子等；中班餐前增设擦桌面，餐后增设收拾骨碟、整理桌面等；大班餐前增设分菜盘、分水果，

餐后增设扫地板、整理班级物品等。

随着年龄的增长、自我意识的增强，幼儿会开始尝试性、探索性地进行各项生活自理活动或家庭劳动，从中感受自身的力量，获得存在感。在这一重要的成长时期，若能在日常生活中给予有效的引导及合理的培养，不仅能使幼儿劳动素质得到提高，还能加强幼儿的独立性和责任感；不仅能培养幼儿的自我服务意识，也能促成其为他人服务的集体意识的形成，而服务意识的养成还能进一步推进劳动实践素质教育的有效开展。

首先，幼儿自我服务能力是幼儿独立性发展的第一步，也是保证幼儿全面发展的基础素质之一，因此当代幼儿劳动素质教育也应一直秉承“凡是儿童能做的，让他们自己做”的教育思想，坚持将幼儿自我服务能力的培养作为教育工作的一项重要内容。具体而言，就是将劳动技能学习渗透到幼儿的一日活动中，在户外体育活动、点心、午餐、午睡、如厕等环节让幼儿明白“自己的事情自己做”的道理，学习生活技能，提高自理能力；同时拓展劳动素质教育场景、丰富劳动素质教育方式，将劳动素质教育渗透至除日常生活外的其他活动中，通过早谈、区域活动、游戏等活动，让幼儿通过遵守自己制定的规则进行自我管理学习，使其在有限制但又相对自由、有序的环境中体验“我能行”，实现实践锻炼，促进自身全面发展。

其次，开展劳动素质教育活动也需循序渐进，进行有针对性的、阶段性的引导，让幼儿由“为我服务”养成“自我服务”，进而学会“为他人服务，为集体服务”。幼儿劳动素质教育需注重从幼儿的兴趣出发，根据幼儿的身心发展的特点，由易到难、由简到繁、层层递进地分阶段地练习。合理科学的引导和教育能使幼儿学习基本的劳动技能，而通过劳动服务自我、服务他人以及与同伴协作劳动，则能使幼儿逐渐养成爱劳动的好习惯、体验劳动的快乐，从而爱上劳动、实现良好循环。

一直以来，本园通过长时间的探讨、研究、实践、复盘、守正创新、再实践，开展形式多样的幼儿劳动实践课程。通过一以贯之的劳动教育，充分调动幼儿参与劳动的积极性，最大限度地支持和满足幼儿通过直接感知、实际操作和亲身体验获取劳动经验的需要，从而培养幼儿热爱劳动、养成劳动习惯、珍惜劳动成果、尊重劳动者的良好素质。

## 劳动的论文题目有哪些篇九

劳技课教学反思对于劳技教学来说，不应有一个统一的模式或者固定的程序，劳技课堂永远是充满动态和变化的’，其过程充满了创造性，我深深体会到教学反思在劳技课教学中的重要性。

教学反思，是教师个体对自己在教育教学中所作出的行为以及由此产生的结果进行自我审视和分析，将“学会教学”与“学会学习”结合起来，从而努力提升教学实践合理性，提高教学效能的过程。

### 1、记教学的成功点

上完一节课，对自己设计的教学环节，采用何种教学方式、方法，总会发现成功之处。及时地记录，不断地积累，对自己教学水平的提高会有一定的促进作用。

### 2、记教学的失败处

教师应该把每节课中某些失败的地方及时记录下来，并认真寻找原因，同时用另一种形式来解决这些问题。

### 3、记教学机智和学生见解

在课堂教学中，随着教学内容的展开，师生的思维往往会因为一些偶发事件而产生瞬间灵感，这些“智慧的火花”常常

是不由自主，突发而至，若不及时利用课后反思去捕捉，便会时过境迁，烟消云散，令人遗憾不已。同时学生是学习的主体，他们总会有“创新的火花”在闪烁，教师应当充分肯定学生在课堂上提出的一些独到的见解。

#### 4、记课堂上的一些突发事件

劳技课的纪律一直是劳技教师普遍头疼的问题，虽然很多教师能随机应变予以解决，也应该在教学后记中予以记录，以应付今后课堂上可能出现的问题，避免今后在课堂上出现尴尬的局面，以提高课堂教学的应变能力。

总之，教学反思有着不可估量的积极作用，作为新课改背景下的劳技教师，我认为更应该在教学中不断地进行反思与提炼，从而发现问题，学会研究，不断地提高教学水平，通过反思在反思中成长，在反思中提高，成为科研型、反思型的劳技教师。

## 劳动的论文题目有哪些篇十

劳动是中华民族优良传统美德，我们作为21世纪大学生，有着较高的文化素质，应当进取参加劳动。胡锦涛同志曾在八荣八耻中明确提出：以辛勤劳动为荣，以服务人民为荣。

张瑞敏曾说过：“把一件简单的事做好就是不简单，把一件平凡的事做好就是不平凡。”劳动改造人。经过这次社区服务劳动，我明白了许多道理。我想应当是我们在劳动中明白了许多平时不懂的道理。慢慢的长大了，改变自己。劳动中，我明白了许多自我的不足之处。

处于这个时代的我们，大多都是独生子女，对待一些人际关系和自我评估的方面都有所欠缺。而团体公益劳动，使我体会到了团体的力量、团体的温暖和自我的不足。也让我亲身体会到了劳动的光荣感。这些都促进了我努力改正自身错误，

正确认识自我。而此刻，由于一切向钱看的思想的影响，在一些人的头脑中装满了金钱的利益，干什么事都讲钱，干活不讲报酬认为是傻瓜，甚至有的“公益劳动”也变相要钱。在这种情景下，学校有意识地组织了我们去参加力所能及的公益劳动，对于抵制一切向钱看的思想腐蚀能够起到必须的作用。让我们亲身体会到了劳动的艰辛和劳动创造世界的真理，抵制了我们轻视劳动和不劳而获的思想的侵蚀，避免了我们构成好逸恶劳的坏习惯。公益劳动也同样加强了我们的劳动观念，帮忙我们树立正确的人生观、价值观。公益劳动同样培养了我们的竞争意识和开拓进取的精神。

平时，在家的时候爸爸妈妈都把我们当宝一样的伺候，这次我们算是亲身实践了，并且我们都努力的去做了。我们做了将近半天的活，包括拖地、扫地、擦窗等。最终当事情全部完成的时候，我们松了一口气，嘴角露出一丝笑意。刚开始劳动是有点累，但很高兴，有种成就感。就像一群人坐在一齐吃着你做的菜，心里会很幸福高兴。

我感触深的是万事都不是那么容易的，仅有自我不断克服困难才会成功，做事要认真踏实。假如我不去认认真真地做一遍，就发现不了自我的不足。工作也一样“一分耕耘，一分收获。”

仅有自我体验了才会明白。自我付出了多少，就得到多少回报。仅有认真做了，才能有所得。认真学习了，会有好成绩；认真工作了，会有成果。经过自我的努力付出，不管结果如何，那个过程自我肯定是受益的。这次劳动并不是很难，想想父母每一天都要工作，辛苦挣钱供我们读书，而我们只要坐在教室里学习，没有负担，我们没有理由不认真学习。

我们应当珍惜眼前的生活，想到父母小时候连吃都吃不饱，更别说读书，比起父母来，我们幸福多了。或许赚钱这么辛苦，甚至比这样更辛苦。一想到父母，我真的觉得好愧疚。所以，我在心底暗暗的下决心，以后必须要让父母过上幸福

欢乐的日子。让父母以我为骄傲。

从这次劳动中，我还明白了我们应当尊重和珍惜他人的劳动成果。这样的一次劳动对我的身心都起到了进取的作用，我想不管以后从事什么样的工作都得认真负责，以主人翁的态度来对待，这样所得到的和所收获的经验 and 价值是值得学习和珍藏一辈子的。

## 劳动的论文题目有哪些篇十一

在产业结构和劳动力分布关系的研究上,英国经济学家科林·克拉克在威廉·配第研究成果的基础上,深入分析研究了就业人口在三次产业中分布结构的变动趋势后,提出了“配第一克拉克定理”。克拉克在全部经济活动分为第一、二、三次产业的基础上,提出随着经济的发展,人均国民收入水平提高,劳动力首先由第一次产业向第二次产业转移;当人均国民收入水平进一步提高时,劳动力便由第二次产业向第三次产业移动。劳动力在产业间的分布状况为:第一次产业将减少,第二、三次产业将增加。

作者: 陈慧娟作者单位: 中共淮安市委党校, 223001刊名: 唯实英文刊名[truthsandfacts]年, 卷(期): “ ” (12)分类号[f2]关键词:

## 劳动的论文题目有哪些篇十二

摘要:

本文分析了劳动关系管理的定义,探究了中小企业劳动关系管理的现状以及伴随的问题,并提出相应措施,希望能够为中小企业劳动关系管理存在的问题提供相应的参考措施。

关键词:

## 中小企业；劳动关系管理；现状；对策

### 一、劳动关系管理的定义

劳动关系是一种社会经济关系，它是职工在工作过程中和所工作的单位之间建立起来的，这些工作单位涵盖个体经营者、事业单位、各种企业等等。大的方面来讲，只要是因为工作，职工不管是和哪种工作单位达成的社会经济关系，统称为劳动关系。小的方面来讲，劳动关系指的是国家劳动法规章制度规定的关于劳动的法律关系，也就是说国家劳动相关法律强行地把职工和单位二者的权利和义务统一在一起，这些权利和义务受到国家法律的强制性保障。劳动关系的管理工作，是一项利用信息传递、交流的方法，对职工和单位进行的管理过程，例如：劳动合同的签署、劳动纠纷的解决等等。

### 二、中小企业劳动关系管理的现状

最近几年，很多中小规模的企业因为设备、技术的不先进，资金的匮乏，竞争力不强等原因，导致企业的效益连年下降、经常处于亏损状态，有的常年处在近似停产的状态。处于这样的处境，企业的劳动关系问题很复杂，涉及到的问题也很多。在有些企业中，劳动关系牵扯的职工、企业二者之间的权利、义务划分不合理，企业本身没有科学的调节方法，日积月累的，导致了很很多劳动关系纠纷事件。近几年，我国的劳动力市场供大于求，市场上，买方占绝对的主导地位，单位占有绝对的主导权，职工属于弱势群体。另外，下岗等现象日渐增多，劳动力市场供大于求的现象加重，工作很难找。有些人迫于生活压力，只在乎工资收入的高低，对于企业是否签订劳动合同、是否享有保险、工作环境是否安全等问题没有奢望。这一社会现象，加重了某些企业无视工人的合法权益，让劳动纠纷频发。在现如今的经济条件下，企业处于绝对的主导地位，相对来讲，职工的权益不被重视，这使得职工和企业二者之间的抱怨、矛盾日渐增多。特别是一些规模很小、效益不是很高的劳动密集型企业中，企业领导的法

律意识不强，在管理劳动关系方面，不够专业和合理：一是，随意拖欠工人工资，对员工没有任何的保障，福利几乎没有，劳动合同更是很奢侈的东西，这使得雇佣双方的矛盾不断加深；二是，这些小规模的企业，内部的劳动关系管理办法不健全，雇主和工人之间有了矛盾，不能很好地及时地解决掉，让问题恶化，最终形成劳动纠纷。

### 三、中小企业在管理劳动关系过程中存在的问题

1、劳动合同签署比例低，多数是只走形式。自2008年1月1日起，我国开始全面实施新的《劳动合同法》。此法规定，各类企业必须要和企业职工签订劳动合同，但是实际上，劳动合同的签署比例依旧很低。在合同签署的过程中，存在着三方面的问题：一是，企业只愿意和企业的管理者或是技术工人签订合同，不愿意和基层职工签合同；二是，合同形同虚设，对企业、对职工的实际作用不大，落实难度很大；三是，某些企业和职工签署合同的目的是不是保障双方的利益，只是在形式上应付上级检查，在实际工作中，合同并没有真正发挥效力。

2、职工社会保险参保的比例不大。大部分中小企业不是所有的员工都缴纳社会保险。原因有二：一是，企业考虑到自身利润的情况，只给企业高管、技术工人投保，或者是给员工缴纳的保险达不到五险一金的要求，只是缴纳一到两项社会保险；二是，一些外地进城务工的人员，或者是就业方式灵活的人员，他们为了缓解自己当前的生活压力，愿意让企业将自己的保费以工资的方式发给自己，不愿参保。

3、工资水平很低，而且拖欠情况严重。从国家的层面上讲，对企业给工人水平干涉力度不够，监管力度不大，使得企业在工资分配方面，不科学，而且差距很大。一些中小企业以经济危机、市场情况不乐观等各种理由，蓄意降低工人的工资或是提高日常生产定额，以“软裁员”的手段，逼迫工人自己提出离职，这样，企业就省下了一笔辞退工人的经济补

偿，从而让成本更低，利润更大。

4、企业工作环境不好。多数中小型企业，还处于积累资金的阶段，在控制成本方面要更加的严格，特别是固定资产的引进更是谨慎。所以，大部分的中小型规模的企业中，设备特别简陋，职工劳保不到位；部分企业的车间、仓库、职工宿舍混在一起，防火工作做得不到位；还有的企业，在工人工作的环境中，有些污染气体、有毒气体，但是相应的保护措施却很不齐全。上述状况，都增加了工伤、劳动纠纷的发生频率。

#### 四、中小企业的劳动关系管理工作的相应对策

如前文所述，中小型企业成立时间不长，生产的规模也不是很大，生产、经营的条件较差，工人的流动性很高，很多问题的发生是必然的、长期存在的，对此，笔者提出几点解决中小型企业劳动关系管理现状的建议。

1、进一步完善劳动合同的内容。企业和员工签订的劳动合同，内容必须完整，对两方应有的权利和应尽的义务，必须明确规定，让双方的行为受到制约和规范，健全合同管理机制，保障合同的实际有效性，出现什么问题，按程序解决、按规章办事，让两方的利益受到最大限度地保障，真正发挥合同的效力。

2、社会保障系统要进一步完善。要努力加大社会保障的涉及范围，按照保险的基本顺序：工伤第一、医疗第二、然后医疗，加快保障系统的建设，在养老和医疗方面加大完善力度，最大限度地保障企业员工的合法权益。

3、适当调整工资结构。国家要遵循“以人为本”的准则，研究制定相关措施，努力解决当前国家对中小型企业员工工资分配管理不足的问题，宏观调控企业的工资分配情况，保证工资的公平，保持一定的增长速度，用增长工资的措施进一

步巩固劳动关系的稳定。

4、企业工作环境要进一步改善。这里所说的工作环境不仅是工人上班地场所，还包括企业周边的环境。企业应该拿出一定的资金，引进新的生产设备、改善工人们的工作环境，要考虑企业发展的长期目标。让员工适当参与到企业的经营活动中，让工作氛围更民主、平等，这样员工的工作热情会更高，责任心会更强，劳动关系也会更加融洽。

5、加大工会维权的力度。工会是工人的代表，它的任务是维护工人的合法权益。因而，要充分发挥工会的作用，减少劳动纠纷的发生，让劳动关系更融洽。

## 参考文献

[1]王利萍。中小民营企业职工劳动关系管理误区及对策[j]。人才资源开发，2011(9)

[2]王鹏飞。国外劳动关系管理特点对我国中小企业的启示[j]。经营管理者，2013(16)

## 劳动的论文题目有哪些篇十三

清晨,我伸着懒腰从巢穴里走出来,清新的空气中弥漫这茉莉花的幽方。勤快的云雀乐师掠过树梢,独留一声娇脆的鸟语。

我无心留恋着美景,作为一名工蚁,我必须履行我的职责,一早起来就要与同伴采集食物,以确保蚁后和幼蚁得到足够的食物。

嘿,伙计们,该出发了!我招呼着。队长,你可起得真早!该出发了!大家精神饱满地来到一片平缓的土丘上,分配好了工作地点,大家都出发了。我开始仔细搜寻,不放过任何一个细小的角落。走了许久,我隐约嗅到一股气味,仔细分辨出了一股巧克力的甜香。我又惊又喜,连忙顺着香味赶过去,走几

步，停一步。眼前出现了一片青草组成的茂密森林。我踌躇着，真怕走错了路，迷失了方向。不！食物要紧，大家还在辛辛苦苦找着事物呢！我冲进森林，生怕自己改变了主意。草错落着，顶着露珠的王冠，满足于自己的小巧，愉快地摆来摆去。

我急切地嗅着，走走停停。近了，近了，我感受到那股香味越来越近。啊！我远远看到了一块巧克力蛋糕的影子。我一跃而起，激动难以自制：太好了！有食物了！我撒腿就跑，沿着刚刚七拐八绕的路线飞奔出森林，通知了所有工蚁。太好喽！今天的食物不用愁喽！大家欢呼雀跃。我记忆着原来的路线，找到了那块巧可力小蛋糕。大伙儿精神百倍，个个摩拳擦掌，准备立刻搬回去。一只看上去挺调皮的小黑蚂蚁问我：这么大的一块蛋糕，也不是蛋糕渣儿，怎么搬呢？人多力量大！一个脆脆的声音冒出来，是一只棕色的工蚁。大伙儿笑着，都站到了蛋糕四周。一、二、三，抬！

蛋糕摇摇晃晃地抬起，有的工蚁还是背着。我们一步一步地挪着，汗水一滴一滴淌下来，吃力地抬着，大家互相加油打气。苗条的飞虫小姐路过，用尖尖的嗓子夸道：蚂蚁们真勤劳！我们气喘吁吁地和她打招呼。继续走着，压在身上的蛋糕似乎越来越重，每走几步，就会有几只蚂蚁累得趴下。我们互相鼓劲，有的唱着前进的。我们互相鼓劲，有的唱着前进的号角，总算走完了全程。这时候，我已经累得酥在地上了。把蛋糕弄进巢穴，大伙儿好好睡了一觉，我头一歪，也睡着了。

等醒来时候，午后的阳光已散在了大地上。蚁后闻得我们找回蛋糕的讯息后十分高兴，开了宴会，请所有工蚁参加。

我尽情地享用着，劳动后的果实多么甜美，作为一只工蚁，我感到自豪。

## 劳动的论文题目有哪些篇十四

人类是劳动者，创造了那无边的万里长城；是劳动者，创造了那雄伟的高楼大厦；是劳动者，创造了那一个个奇迹。劳动，是艰辛的。劳动，是幸福的。劳动，也是光荣的。

我还记得我的劳动开端。夏天来了，农民开始忙了。忙什么呢？拔杂草呀！夏天雨水充足，阳光明媚，在春天就蠢蠢欲动的杂草们可高兴坏了，便开始疯长起来，把粮食的阳光和水分一并抢夺去了，害的粮食长不起来了，所以，我们就是去消灭这群“害人精”的。

外婆领着我和爸爸妈妈到了一块白菜地里，我三步并作两步，窜到了地里，四下搜索杂草的影子，咦？那“害人精”在哪儿呢？是不是知道我们要来收拾它，藏起来了？“发什么愣呢？”我扭头一看，大家都弯下腰开始拔了，只有我一个人在这儿发愣。“快拔呀！”我也依葫芦画瓢地蹲下了，原来在这儿呀！站得高就发现不了这杂草，蹲下一点才看得到。我抓起一根草就使劲往上拔，嘿嘿，你不动是吧？我使出吃奶的劲接着拔，可恶，这杂草居然不动！这时，爸爸来了，看到我身边的田埂上一根杂草也没有，就在我身后蹲下，双手握住我的手，抓住那根“顽固不化”的杂草，把它斜着一拉，哈！掉了！接着，爸爸一脸认真地说：“看到没有？拔要斜着拔才好拔。”我点点头，满脸欣喜：“我知道了！”我按照这种方法一连拔起了十多根，外婆走过来看了看，摇摇头说：“不行，速度跟不上，嗯……你还是去帮着你爸妈把草扔到田埂上吧！”“啊？不要！”我把头摇的跟拨浪鼓一样。外婆不高兴了，说：“去！”我灰溜溜地跑到了爸爸妈妈身边，开始扔草。

太阳好大啊！我也就只待了一会儿，已经出汗了，一摸背，全湿了！这时，我才真正体会到什么叫“谁这知盘中餐，粒粒皆辛苦”！农民们不止要拔杂草，还要收粮食，那时的太阳会更大！

这次劳动让我懂得了珍惜这来之不易的粮食。我想：人人都得劳动，不管生活的好坏。这劳动的开端，让我懂了很多。

## 劳动的论文题目有哪些篇十五

第一条为构建我校劳动教育体系，加强劳动育人功能，让学生在系统的文化知识学习之外，有目的、有计划地参加日常生活劳动、生产劳动和服务性劳动，接受锻炼、磨炼意志，培养学生正确劳动价值观和良好劳动品质，特制订本实施方案。

第二条树立正确的劳动观念。正确理解劳动是人类发展和社会进步的根本力量，认识劳动创造人、劳动创造价值、创造财富、创造美好生活的道理，尊重劳动，尊重普通劳动者，牢固树立劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的思想观念。

第三条具有必备的劳动能力。掌握基本的劳动知识和技能，正确使用常见劳动工具，增强体力、智力和创造力，具备完成一定劳动任务所需要的设计、操作能力及团队合作能力。

第四条培育积极的劳动精神。领会“幸福是奋斗出来的”内涵与意义，继承中华民族勤俭节约、敬业奉献的优良传统，弘扬开拓创新、砥砺奋进的时代精神。

第五条养成良好的劳动习惯和品质。能够自觉自愿、认真负责、安全规范、坚持不懈地参与劳动，形成诚实守信、吃苦耐劳的品质。珍惜劳动成果，养成良好的消费习惯，杜绝浪费。

第六条思想引领。通过劳动教育让学生掌握必要的劳动知识和技能，在劳动教育中树德增智、强身健体，形成健全的人格和良好的思想道德品质。

第七条有机融入。有效发挥专业教育、社会实践、家庭教育、社会教育的劳动教育功能，让学生在日常生活学习中形成劳动光荣的正确观念。

第八条实践体验。坚持让学生参与劳动过程，引导学生主动参与到服务岗位实践活动中，增强劳动感受，体会劳动艰辛，分享劳动喜悦，掌握劳动技能，提高动手能力和解决问题的能力。

第九条开设劳动教育必修课。各专业群将劳动教育纳入专业人才培养方案，围绕劳动精神、劳模精神、工匠精神、劳动组织、劳动安全和劳动法规等方面，开设不少于16学时劳动专题教育必修课，普及与学生职业发展密切相关的通用劳动科学知识。

第十条各专业按自身专业特点在1-4学期每学期开设4课时有关劳动精神、劳模精神、工匠精神等劳育专题教育讲座，总课时不得低于16课时。纳入“第二课堂”a类学分计算范畴。

第十一条开展劳动周活动。每学期安排一周作为劳动周，进行义务劳动。将劳动教育与学生的个人生活、校园生活和社会生活有机结合起来，丰富劳动体验，提高劳动能力，深化对劳动价值的理解。

第十二条充分挖掘各类课程的劳动元素，在课程标准中体现劳动内容和评价指标，将劳动教育贯穿到课程教学过程中。在课堂教学结束前开展“三分钟微劳动”，纳入学生学业评价和教师教学质量评价。

第十三条营造校园劳动文化氛围。结合植树节、学雷锋纪念日、五一劳动节等节日，开展丰富的劳动主题教育活动，将劳动习惯、劳动品质的养成教育融入校园文化建设之中，营造劳动光荣、创造伟大的校园文化。

第十四条加强劳动师资队伍队伍建设。结合专业特色着力建立专兼职相结合的劳动教育教师队伍，加强对劳动教育的培训与指导，强化教师的劳动教育意识。

充分利用企业资源，建立企业兼职劳动实践指导教师队伍，将生产一线获得的经历、经验及案例融入教学中。

第十五条推动校内、校外实训基地建设。进一步深化产教融合、校企合作，双主体育人，依托校内先进的实训中心、图书馆等场所建立校内劳动实践教育基地，联合校企合作的龙头企业、街道社区等打造劳动教育校外实践平台，运用企业的职业文化育人，强化安全生产、劳动流程、劳动规范、劳动保护等的教育，引导学生建立职业精神，形成良好的劳动习惯。

第十六条建立协同实施机制。校企双方共同管理的劳动教育实施机制。通过建立劳模工作室、技能大师工作室，要联合社会力量，设置荣誉教师、实务导师岗位等，多渠道引入社会力量参与学校劳动教育。共建共享稳定的劳动实践基地、校外实习实训基地、各类型创新创业孵化平台，多渠道拓展劳动实践场所。

第十七条鼓励教师开展劳动教育教学研究。对于积极编写劳动精神、劳模精神、工匠精神专题读本且经过学校审核通过的著作按照学校校本教材相关规定给予奖励。

## 劳动的论文题目有哪些篇十六

杨师傅于3月6日入职某物流公司，任厢式货车司机，该物流公司未为杨师傅缴纳工伤保险费。206月3日，杨师傅在工作工程中发生交通事故受伤住院，并于7月24日出院。杨师傅于年5月27日，被劳动行政部门认定为工伤，于2014年6月19日被劳动能力鉴定委员会认定达到职工工伤与职业病致残等级标准六级，杨师傅为劳动能力鉴定支付了鉴定费200元。2014

年8月27日，杨师傅以物流公司未为其缴纳社会保险费为由与物流公司解除了劳动关系。物流公司认为劳动能力鉴定委员会认定的杨师傅的伤残等级过高，但未申请再次鉴定。由于某物流公司不同意向杨师傅支付工伤保险待遇，双方发生纠纷。

法院经审理后认为，某物流公司未为杨师傅缴纳工伤保险费，杨师傅发生工伤，故某物流公司应承担杨师傅的工伤保险待遇。杨师傅已达到职工工伤与职业病致残等级标准六级，杨师傅为此支付了鉴定费200元。杨师傅于2014年8月27日与某物流公司解除了劳动关系，故某物流公司应向杨师傅支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金以及劳动能力鉴定费。杨师傅因工受伤，故某物流公司应向杨师傅支付停工留薪期工资。

最终，法院判决某物流公司支付杨师傅一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资、劳动能力鉴定费等工伤保险待遇26万余元。

## 劳动的论文题目有哪些篇十七

上诉人(原审原告)□xx市某燃气有限公司。

法定代表人肖某，经理。

组织机构代码□7XXXXXXXX

委托代理人：程某□xx孟祥栋律师事务所律师。

被上诉人(原审被告)：常某。

委托代理人：张某。

上诉人xx市某燃气有限公司因与常某劳动争议纠纷一案，不

服xx市中级人民法院(xxx5)泊民初字第342号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭进行了审理。上诉人xx市某燃气有限公司(以下简称燃气公司)委托代理人程某、被上诉人常某及其委托代理人张义强某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

博通燃气公司诉称：常某于xxx7年1月到我公司工作，双方建立劳动关系，并由我公司为常某开始缴纳基本养老保险费用。而常某在xxx7年1月份之前并非我公司职工，我公司没有义务为其交纳养老保险费用，泊劳人仲案裁字(xxx4)第043号仲裁裁决，由我公司为常某补缴xxx2年11月至xxx6年12月期间的养老保险费，显然是错误的。即使常文彦在xxx2年11月份就在我公司工作，那么其在xxx4年才申请劳动仲裁已超过了法律规定的仲裁时效。为维护我公司的合法权益，请求法院判令依法驳回常文彦要求为其补缴养老保险费的请求。

常某辩称：我于xxx2年11月1日到燃气公司处工作，该事实有xx市人力资源和社会保障局申报的本单位劳动用工情况备案信息表证实。基本养老保险费用是国家强制征收的，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免，劳动关系存续期间，缴纳社会保险费，包括基本养老保险费用是用人单位法定义务，与时效无关。博通燃气公司于xxx1年12月28日为我补缴了xxx7年至xxx1年的基本养老保险费用，依法应自xxx2年11月起进行补缴。

原审查明□xxx4年11月3日常某因燃气公司拖欠其养老保险费用，向xx市劳动人事争议调解仲裁委员会提起劳动仲裁□xx仲裁委经过审理于xxx4年11月28日作出泊劳人仲案裁字(xxx4)第043号仲裁裁决书，确认涉案中常某自xxx2年11月1日在燃气公司工作，燃气公司自xxx7年1月起开始为常某缴纳养老费用，而xxx2年11月至xxx6年12月期间的养老保险费未能缴纳。遂裁决燃气公司为常文彦某补缴xxx2年11月至xxx6年12月的

养老保险费。燃气公司不服仲裁裁决，向法院提起诉讼，请求法院依法驳回常某要求燃气公司为其补缴xxx2年11月至xxx6年12月期间养老保险费的请求。

燃气公司认为，即使常某自xxx2年至xxx6年在其公司工作，但根据常某持有的xxx1年度基本养老保险个人帐户对帐单，累计交费期间为六十个月，由于常某未能在法定的仲裁时效期间内申请仲裁，而是在xxx4年11月3日才申请仲裁，早已超过法律规定的仲裁时效。常某认为，自己于xxx2年3月因身体患病不能工作，燃气公司已同意其退出工作岗位病休，在病休期间没有时间和精力主张权利，该情况符合仲裁法中第二十七条关于仲裁时效中止的情形；另外燃气公司在xxx3年度还在为我交纳养老保险费用，该事实均可证明双方之间的劳动关系并没有终止。

另查明：双方曾因劳动争议纠纷□xx市人民法院作出了(xxx3)泊民初字第1282号民事判决，燃气公司不服向沧州中院提起上诉，沧州市中级人民法院做出(xxx5)沧民终字第965号民事判决：驳回上诉，维持原判。已发生法律效力(xxx3)泊民初字第1282号民事判决书查明常文彦于xxx2年11月1日开始在燃气公司上班，期间在xxx7年、xxx8年、xxx9年双方分别签订劳动合同，合同到期日为xxx2年12月31日。

原审法院认为：根据已发生法律效力的(xxx3)泊民初字第1282号民事判决查明的事实，可以认定常某于xxx2年至xxx2年一直在燃气公司上班，燃气公司应当为常某补缴xxx2年11月至xxx6年12月的养老保险费用。关于燃气公司主张常某提起劳动仲裁时已超法律规定的仲裁时效的辩解，因合同到期后燃气公司又为常某缴纳了xxx3年度医疗保险等费用，且双方劳动关系一直未终止，对燃气公司的辩解意见本院不予采纳。依据《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款和《最高人民法院关于民事诉讼证据若干问题的

规定》第二条、《中华人民共和国劳动法》第七十二条、第七十三条之规定，判决如下：一、驳回原告燃气公司对被告常文彦的诉讼请求；二、原告燃气公司于判决生效后十五日内为被告常某补缴xxx2年11月至xxx6年12月期间养老保险费(具体数额由社会保险经办部门予以核算，统筹部分由燃气公司承担、个人部分由常某承担)。案件受理费10元，由燃气公司承担。

宣判后，燃气公司不服，向本院提起上诉。主要上诉理由为：该案已超过仲裁时效，不应判决上诉人为被上诉人补缴养老保险费。

二审查明事实与一审查明事实一致。

本院认为：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。据此，为保护劳动者的合法权益，法律规定了一种不受仲裁时效限制的特殊情形，即劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受仲裁时效期间的限制。只要劳动者没有离开用人单位，双方劳动关系存续，无论用人单位拖欠工资、未缴纳保险的时间有多久，劳动者都可以向用人单位主张权利，避免了劳动者在职期间维权就要失去工作，不维权就要过时效的尴尬局面；用人单位在生产过程中支付给劳动者的全部报酬包括三部分：一是货币工资，用人单位以货币形式直接支

付给劳动者的各种工资、奖金、津贴、补贴等;二是实物报酬,即用人单位以免费或低于成本价提供给劳动者的各种物品和服务等;三是社会保险,指用人单位为劳动者直接向政府和保险部门支付的失业、养老、人身、医疗、家庭财产等保险金。本案中,燃气公司未为常某缴纳社会保险费,亦属于拖欠劳动报酬范畴。由于被上诉人常某自xxx2年11月1日起一直与上诉人燃气公司存在劳动关系,故常某主张燃气公司为其缴纳社会保险费不受仲裁时效的限制,上诉人燃气公司主张该案超过仲裁时效的主张没有法律依据,博通燃气公司的上诉理由不能成立。根据中华人民共和国民事诉讼法第一百七十条第一款第(一)项之规定,判决如下:

驳回上诉,维持原判。

二审案件受理费10元由上诉人xx市燃气有限公司承担。

本判决为终审判决。

审判长xxx

审判员xxx

代理审判员xxx

二〇xxx年十一月二十三日

书记员xxx

更多

## 劳动的论文题目有哪些篇十八

“五一”劳动节,是大家众所周知的节假日,也是我们小学生的最爱,因为终于可以放四天假,可以开开心心地玩游戏、

旅游。大多数人在忘我地玩耍时，何曾想起“劳动节”的“劳动”二字的意义，很多人都没尝过真正劳动的滋味。上一个暑假，我就深深体会到了底层人民那种“以命相抵”的劳动之苦。

那时妈妈带我去老家西瓜场搬西瓜。从西瓜地到卡车那里有大约200米的路（卡车开不进去，路太窄），我们要一个个搬过去，搬一个才五毛钱。当时烈日炎炎，太阳像个大蒸笼一样。我起初干劲十足，抱起一个瓜就跑，比大人搬得还快。但是跑了五六趟之后，就渐渐体力不支，脚像灌了铅一样，抱着瓜一步步艰难地走着，稍不小心就有可能摔跤。忽然，我在走下坡路时，腿一软，摔倒了。那瓜也不停地往前滚。我顾不上伤口的疼痛，起身就去追瓜。可是当我正准备扑上去时，那瓜撞到了树上，“啪”一下子碎成了几瓣。我也满脸灰尘，膝盖流血不止，但我的心更痛，要知道，摔坏一个瓜要赔40元！40元就等于给别人免费搬80个瓜！我的眼泪当时唰唰地掉下来，忍不住嚎啕大哭起来。

妈妈听到我的哭声，急忙赶过来问我怎么了，我眼泪汪汪地把事情的来龙去脉说了一遍。妈妈听后，把我抱到小河边，帮我洗去脸上的灰尘和腿上的血，然后指着一个姐姐对我说：“你看，那个大姐姐才十四五岁，就要独立承担家庭的重任。”顺着妈妈的手看过去，我看见那个大姐姐背上背着五个西瓜，正艰难地走着。再仔细一看，大姐姐的衣服上打了好多补丁，鞋子底也掉了，但她还是一步步地走着。我像得到了无穷的力量一样，站起来就往瓜地跑，妈妈看着我的背影笑了。终于，背了两天之后，我把钱还清了，但我还是一天天地背着，直到该回惠州的时候。在那一个半月的时间里，我一共挣了708块钱。

也许，这笔钱对有些人来说很微不足道，但是，对我来说却是一笔巨大的财富。因为它让我磨砺了意志，增强了信心，也让我明白底层人民的辛苦与艰辛，我将会带着这笔精神财富继续在人生大道上前进。