

最新合同法前沿问题研究论文 劳动合同 法实施中适用问题分析与研究论文(优 秀5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

合同法前沿问题研究论文篇一

张喜亮

《中华人民共和国劳动合同法》实施两周年之际，不仅让人感慨。自新中国成立以来，恐怕没有什么法律受到社会各界的广泛关注，区区劳动合同法，全文不足百条，在设定时限征求意见，居然达20余万件。美国商会、欧盟商会等等外观经济组织在劳动合同法起草期间，通过正式渠道和非正式渠道纷纷扬言：制定劳动合同法，他们就撤资，实施劳动合同法中国经济必将衰退！更为惊奇的是，该法公布实施不足三个月，竟然有政协委员、人大代表、企业人士、乃至学者疾呼：停止执行劳动合同法，劳动合同法造成了企业的困境甚至是倒闭破产。一时间，劳动合同法几乎成了洪水猛兽，是祸国殃民的魁首。当然，劳动合同法专家亦横空出世，简直就是空中飞人，歪批谋利，绞尽了脑汁为企业充当规避劳动合同法律责任的“总设计师”。如果说，劳动合同法客观上增加了企业人力资源管理成本的话，那么，这笔巨额的“总设计师”费用应当计算在其中。

从调查中看，劳动合同法确实增加了企业人力资源管理的成本，在某企业个案调查，人力资源管理成本增加25%。其中包括招工成本、人力资源管理成本、工资成本包括延长工时报

酬、社会保险成本等等；除此，还有一些无定形的风险成本，如职工预约辞职产生的损失、终止和解除劳动合同风险成本、核心员工流失风险的成本、企业员工流动更新风险成本，企业制度和文化建设方面的成本等等。否认，执行劳动合同法增加了企业人力资源管理成本的观点是不符合实际的，但是，如果认为劳动合同法是一些地方的企业成批次都停产、倒闭、歇业，这也是无稽之谈。据调查，珠三角、长三角、渤海湾等沿海地区，确实出现了企业大批倒闭的情形，有些韩国投资人经理等等半夜出逃、港台资企业宣布歇业等等。这些情形虽然夸张却基本与劳动合同法无关。原因的根本大致有三：一是产品本身倚赖海外市场，美国的金融危机和全球的经济衰退是其直接原因；二是产品技术含量不高简单地劳动密集型生产，拼的是劳动力低廉成本，激烈的竞争难以维系生存，这也是一个原因；三是一些企业本身就是依靠压低职工工资赚取微薄利润的，又把仅有的利润转移到了房产投机中蚀本而无力支撑企业的主业生产，这也是一个重要的原因。当然，也不能否认，有的企业反应过度无厘头地多支付了几十个亿。比如华为公司，据报道用n加1补偿的手法，令工作八年一上的员工自觉辞职，然后再重新签订劳动合同，再上岗后增加工资标准。这样一折腾，据说是花掉了十几个亿人民币，目的只有一个：规避劳动合同法规定的“续订”合同时劳动者工作没十年者可以签订无固定期限劳动合同。真是赔了夫人又折兵，偷鸡不成失斗米。为此，中华全国总工会和广东省这个总工会，深圳市委市政府都责令其停止规避劳动合同法的行为，一不留神成了企图违背法律的方面典型。还有人议论，有关的组织机构也是有些过敏，华为公司领导发动、有序操作、职工得利、立竿见影的大好事，他们为什么那么强烈的反对呢？与华为相反做法的某家台资企业却成了正面的典型：这家企业公开宣布，该公司坚决贯彻执行劳动合同法，即日起全员签订无固定期限劳动合同。随即有人就预言，这家企业必将自食其言、自食其果。不幸被言中了，经济危机期间这家企业绞尽脑汁压低职工工资，大量裁减员工，给当地社会管理制度了很大的压力。

劳动合同法有弊有利，这样的评说应当是符合唯物辩证法的。

说其弊有事实为证。前边我们讲到了执行劳动合同法增加了企业人力资源管理管理的成本，对企业短期利益来说就是一个弊，增加的成本一定是用真金白银填补的，短期不能不影响效益。从劳动合同法本身法律意义说，其问题也是举不胜举的，劳动合同法实施条例紧随其后颁发执行也说明问题，如果劳动合同法本身具有便捷的操作性的话，何必急急忙忙用“实施条例”来保障其实施呢？全社会都知道“新劳动法”出台了，企业要必须按照“新劳动法”管理劳动关系了。这样的用词不仅在企业、在职工、这媒体，也时常出现在某些高层领导和部门领导的讲话中。难道我们国家真的有了第二部“劳动法”了不成？这里有一个问题即，劳动合同法与劳动法典的关系？制定劳动法典和劳动合同法机构的权威人士居然公开说，来者同样都是基本法。如果这样来认识的话，则无法律体系理论而言了。如果不这样认识，就出现了更大的理论问题：劳动法典以调整劳动关系为己任，且辟有专章规定了“劳动合同”，建立劳动关系必须签订劳动合同，劳动合同以劳动关系为内容，劳动合同法当然也是调整劳动关系的，由此可见，劳动法典为劳动合同法主要内容都重复的。这就难怪人们把劳动合同法与劳动法相提并论且以后者取代了前者。这无疑是破坏了法律体系的基本逻辑，造成了法律体系的混乱，以至于实践中无所适从，理论上不能自圆其说。如果说劳动合同法还有什么弊的话，那就是关于无固定期限劳动合同的规定，无固定期限就是：用人单位与劳动者未约定确定终止时间的的劳动合同。从这样的定义出发，劳动者说“只要我能工作，120岁也不能终止我的劳动合同”；企业说“既然未约定确定的终止时间，那就是企业随时都可以为劳动者终止或随时另行约定确定的劳动合同期限”；由此，真可谓：公说公有理，婆说婆有理，法律是白纸黑字，法官也只能是丈二和尚摸不着头脑。类似的问题还有，劳动合同法第十四条规定的关于续订无固定期限劳动合同的条款。首先说，三个情形设置的条件是不公平的：劳动者工作连续满十年者可以续订劳动合同，另一条则是企业改制的劳动者工

作满十年且距退休年龄万年者方可续订无固定期限劳动合同，还有一款规定签订两次固定期限劳动合同者就应当续订无固定期限劳动合同，同为劳动者续订劳动合同的条件却不尽相同，法律的平等、公正原则焉在？更为甚者，劳动合同法第十四条规定了续订无固定期限劳动合同，而第四十四条又规定：合同期满的，终止。劳动者虽然工作满十年以上，但是恰好劳动合同到期，那么，究竟是终止劳动合同还是续订无固定期限的劳动合同呢？订立两次固定期限劳动合同者，续订劳动合同一定是第二次订立的劳动合同期满了，有此，究竟是订立无固定期限劳动合同，还是终止劳动合同？企业依照劳动合同法第四十四条终止劳动合同肯定是合法的行为，而劳动者要求订立无固定期限劳动合同也是符合劳动合同法第十四条规定的。同一个法律前后条款之间的这种定义不迷糊、指代不明、逻辑不周延的情况，劳动合同法应当说是一个典型例证。

劳动合同法第六条规定：“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。”关于这一条，工会的很多同志都将其解读为，是高度重视工会作用的表现，以法律的形式提高了工会在企业中的地位。从法理的角度分析，可能就会得另外一个结论。首先，类似的条款劳动合同的规定不是第一次，劳动法典、工会法典中都有这样的规定，即工会帮助、指导职工订立劳动合同；但是，在“帮助、指导之前加上“应当”则劳动合同法的创举，其后再加上“履行劳动合同”更是劳动合同法的发明。这就造成了一个问题：这里的“应当”表明“帮助、指导”职工这是企业工会的义务，是义务性的条款，众所周知，法定的义务是必须履行的，那么，如果企业工会不能履行劳动合同法规定的这项“义务”该承担怎样的法律责任呢？另外，“帮助、指导履行劳动合同”也是法定的义务，工会有怎样的办法和能力来履行法定的帮助职工“履行”劳动合同的义务呢？这显然是不现实的，无法操作。劳动合同法的这个规定当劳动者觉悟起来的时候就可能导致一个社会后果即“状告工会”不履行法定义务而

导致劳动者权益受到侵害。《中华人民共和国工会法》规定：维护职工合法权益是工会的基本职责。此后广东、北京、重庆都发生了职工起诉工会的案件，使工会的社会形像遭到了极大的贬损。对此，我们不能不引以为戒。

劳动合同法虽然存在着很多的问题，但是也并非一无是处。劳动合同法如此引起社会的关注，毋庸讳言，全社会如此关注劳动者的问题，劳动合同法首功一件。也正是从劳动合同法开始，无论是媒体还是企业，都大大提高了关注劳工、关注劳动的意识，在劳动合同法实施两周年的时刻，全世界瞩目的美国《时代》周刊都把中国劳工的形象放在了封皮上，还被解读为中国劳工拯救了世界。

对于改革开放以来的中国来说，劳动者的地位、作用和权利保护等等，应当说第一次受到全社会如此高度地关注，这种关注确实是出自人们内心深处的认识。此前，人们关注的是中国劳动力价格的低廉，甚至把低廉的劳动力价格作为招商引资的一个优势看待，劳动者的福利待遇、社会保险以及工资等等长期处于一个极低的水平；对于那些农民工来说就更是可怜，拖欠工资致死人命，女职工被强制加班以至于累死，大量的工伤死亡者无以合理的补偿赔偿等等。劳动合同法其本身虽然存在着很多的问题，但是，正是由于制定劳动合同法，劳动者的问题受到了政府、企业以及社会各界的高度重视，企业无论是对劳动法的误读还是出于恻隐之心，劳动者的状况得以改善了。劳动法的实施迫使企业不但不正视劳动者的权益，其最大的一个亮点就是提高了企业依法管理人力资源管理的意识。（）一些企业都自觉或不自觉地承认了职工组织工会的权利，工会的组建率大大提高；企业也开始学会利用工会这种组织的渠道开展职工的动员工作和化解矛盾的工作。一些企业建立并完善了职工代表大会或职工大会制度，并依法利用这样的制度来制定、修改和完善劳动规章制度。一些企业的劳动合同意识得到了强化，以北京为例，劳动合同签约率甚至达到了85%以上，据调查，全国各地企业的劳动合同签约率均有大幅度地提高。劳动合同的作用

也开始显现出来，劳动关系双方都能够依照劳动合同的约定约束自身的行为，一些企业学会了依照劳动合同进行人力资源管理。从打造核心员工队伍的角度，一些企业也开始转变了“官僚”化僵硬的管理方式，关心员工心理、注重员工培养、尊重员工权益等方面有了明显的改进。

劳动合同法对于增强职工的维权意识和提升企业的人本管理水平客观上确实有较大的促进意义，但是，真正全面执行劳动合同法也确实存在很多的问题，还需要付出更大的努力。这依法治国的大背景中，依法治企也成了一些企业的口号。我觉得，法律并不是万能的。从企业人力资源管理的角度看问题，法律只是调适劳动关系的一个底线，仅仅依法管理是低水平的管理。劳动法律是人力资源管理的底线，建设为员工实现价值和体面劳动的企业才是构建和谐劳动关系的根本。

合同法前沿问题研究论文篇二

会计电算化主要是利用会计软件，以计算机代替手工会计的工作过程。会计电算化实现了数据的自动化处理，比如计算机代替人工记账、算账和统计等工作。而且据笔者查阅资料发现，中小企业占全国企业数量的99%，提供了全国75%左右的就业岗位，每年gdp贡献约占全国的60%。所以，研究中小企业会计电算化实施中的问题及对策，通过提高中小企业内部的会计电算化水平，让更多的中小企业能够享受到会计电算化发展所带来的便捷，是非常有必要的。

2会计电算化对中小企业的意义

在中小企业内部推广和实施会计电算化，这就要求会计数据具备真实性和准确性，会计人员在财会事务的处理中，可以全程控制数据的处理过程，在保证会计工作规范性的同时，为会计核算提供了质量保障，能够有效避免漏记、记错、算错等情况的发生。而且会计电算化可以为中小企业管理者和审计人员提供详细的财务信息，为企业财务管理提供了便利。

另外，会计电算化是一项综合性强的工作，会计人员一方面要认真学习掌握财务软件的应用方法，一方面要加强计算机操作能力的学习，熟练掌握会计电算化的各项技能要求，确保会计电算化工作得以顺利开展，这就需要企业会计人员努力提高自己的电算化水平，让自己的会计专业化水平得以提高。而且中小企业在实施会计电算化后，通过计算机可以对会计数据进行计算、分类和存储，计算机在处理这些工作的速度和效率，是传统手工会计遥不可及的，保证了会计工作的效率。

合同法前沿问题研究论文篇三

会计专业是一项操作性较强的工作，这就要求高校的工作人员要充分掌握会计实务操作的要领。但现在的高校，在培训期间大多数时间都是学习理论知识，校方并不经常展开实践活动供工作人员操作，因此，在真正地将理论应用在工作中时，会出现对某一项操作甚至是意义理解非常模糊的情况。很多的员工在培训期间能够充分地掌握理论知识中具体内容和精髓，但是并没有实施相对应实验，最终导致无法学以致用。例如，对于会计核算这一课题，高校员工都充分地了解会计核算的过程是给原始凭证分类、编制记账凭证、登记账簿、记账凭证汇总、登记总账、对账结账、编制会计报表这几个步骤，但实际操作起来就会出现对账簿上应填的项目并不充分了解，这样就会出现记账错误等问题，不仅会给会计的工作进展带来一定的困难，还容易造成高校的经济损失。

2.2没有健全的实务操作体系和相应的管理模式

对于现在的高校来说，一套健全的实务操作教学体系和管理制度是非常重要的。但现在很多高校都没有意识到这个问题，很多领导对员工的会计实践工作并没有充分重视起来，主要表现在以下几个方面：首先，在培训或平时，高校为员工安排了很多的理论研讨会和讲座，但对于相关实践活动的安排少之又少。其次，有些高校即便有实践活动，也存在设备不健全等情况，有

些是为了响应号召,敷衍了事。最后,有些学校虽然有实践活动,但对实践课程没有系统的考核评价制度,对于员工的实践成果,领导并没有充分掌握。由于实务操作活动体系不够完善,所以,大多数的高校会计的工作人员在工作中都无法马上做到将理论与实践相结合,导致会计工作的效果并不尽如人意。

2.3 工作人员的专业素养水平和综合素质低下

现如今,由于会计专业的需求越来越多,所以有些高校就会降低一些招标工作人员的标准,有很多工作人员都是本科或硕士刚毕业就去学校任职,所以也没有任何实操的经验之谈,一个缺乏实践经验的员工是无法在遇到实操困难时及时充分地将问题化解的。因为会计工作人员当初在学习的过程中就会被潜移默化地灌输学习理论知识要比实操更重要一些,认为自己可以以后到社会上再去对会计的实操进行经验的积累和学习。由于工作人员的实操经验也非常不足,不仅会导致高校会计工作的实施受到一些阻碍,同时,还会降低高校会计工作的效率,对高校的总体发展有着非常不利的影响。

有些高校由于对实操训练的不重视,导致学校没有充足的会计实操用具,只有最基础的几样用具,也没有为工作人员配备齐全的电算化技术和工具,让工作人员无法在培训中获得自我成长,拖慢员工自我提升的速度。

3 在实际工作中的改变方法

3.1 以理论知识为基础,注重实践操作

在工作的过程中,高校和员工对于会计的学习更注重理论知识的掌握,加之工作人员水平和能力的欠缺,导致工作人员在刚参加工作时缺乏实践经验,在这样的大背景下,高校就要注重开设工作人员的实操培训和活动。首先,高校要根据工作人员的工作时间和工作能力来进行实操训练的制定。其次,学校要聘请资深的专业人士,对员工进行实操能力的培训,以保证工

作人员日后的工作质量。最后,高校要购置健全的实操教学用具,这样能充分保障工作环境的良好。员工在实践操作过程中,不仅可以提升自身的专业能力,还可以对理论知识进行及时的巩固,这样才能让工作人员将工作能力和工作效率提升上来。

3.2完善实务操作的体系、管理与考核机制

想要提升员工的实操能力,高校要充分将学生的实操制度和相关体系进行完善。首先,高校要注重建立完善的会计制度,让员工充分重视会计工作,并定期开设研讨会,让会计工作人员充分做到实践与理论的有机结合。其次,高校要建立实操课程的考评评价制度,可以以学期为周期,对工作人员的会计工作实操表现和成绩进行评价。再次,建立一定的赏罚制度,对于出现实操问题较多的员工要给予口头或经济上的处罚,对于会计工作实施较好的工作人员,高校要给予一定的物质奖励和口头奖励,例如,年终奖等,这样才能充分调动起员工的学习和工作热情,对高校会计部门的工作也带来了巨大的影响。最后,要建立分层培训的制度,针对工作人员的不同水平和实际情况,来进行实操培训的实施,这样更加利于员工提升工作能力。为了使员工有一种紧张感,培训过程要严格地按照国家规定实施实操课程的操作,这样才能促进会计工作人员快速提升自我能力。

4创造良好的工作环境

想要提升高校会计部门的工作质量,首先,高校要将学校的入职门槛提升。在入职前,要对员工的理论和实操能力进行系统的考核和筛选,对于刚入职的工作人员,学校应组织系统全面的训练,让工作人员的专业能力更加突出,这样才能充分保障会计工作的总体质量。不仅如此,高校还要为员工创造良好的工作环境,要紧跟社会的发展趋势,为员工购进实操设备,例如计算机。除此之外,学校对于客观环境也要进行提升,例如,为办公室购进打印机、配备专业的会计实操软件,将智能化的会计实操技术充分应用到日常工作中,让工作人员的会计工作充

分简化。

5结论

随着我国经济和科技的不断发展,会计事业越来越受到人们的重视,在高校中的地位也逐步提升。社会需要的不仅是理论型人才,更需要的是综合型实战型人才,所以培养员工的实操能力,成为高校研究的重要课题之一。但如今,对于会计实务操作的教育,高校无论从学校资源的配备、体系的建立还是员工的个人能力上,都存在着很大的问题。高校应向员工灌输会计实务操作的重要性,这样员工才能积极主动地提升自己实务操作水平,为以后的自身发展打下良好的基础。

参考文献

[2]鲁迪. 高校实施基建会计并入事业会计核算研究[d].合肥:安徽大学,.

合同法前沿问题研究论文篇四

连带责任有着悠久的历史,连带责任的界定也在不断清晰。但是,随着社会的快速发展,连带责任中出现了很多不足。对此,相关部门必须完善连带责任法律法规,发挥出连带责任的作用。

一、连带责任现状

从立法的角度来看,民商法中也没有对连带责任进行详细的解释和界定,缺乏理论指导,连带责任的划分十分不清晰,而且连带责任的义务也不明确。在运行的过程中怎样承担连带责任的说明非常少,这就导致人们对连带的认识存在误区。从司法的角度上看,连带责任涉及的方面非常多,但是民商法又缺乏对连带责任的明确界定,导致法官缺乏审理的参考性,无法得到预期的效果,也无法体现出连带责任的

权威性。相关部门必须结合连带责任现状合理的制定连带责任完善方案，发挥出连带责任在社会生活中的作用。

二、连带责任类型

(一)两人以上共同侵权导致的连带责任

共同侵权实际上就是指两人以上蓄意而致使出现侵害他人合法权益的行为，即便不是蓄意也造成了相同的侵害后果，这就是共同侵权。根据国家相关法律的规定，两人及以上共同侵犯他人合法权益，行为人就需要承担连带责任。在审判的过程中，对于共同侵权的争议主要集中在侵害结果是两人以上导致的，如果这两个人的'损害行为和结果不存在蓄意，也不是共同产生的过失，是否也要承担相应的连带责任。部分人对于共同侵权有不同的观点，认为侵权的后果即便是多人导致的，但是这些人在侵权之前并没有蓄意。对此，法律不应该让侵权人承担连带责任。还有部分人对共同侵权有不同的观点，认为侵权人即便没有蓄意，也没有出现共同过失，在审判的过程中可以根据侵权后果的严重性来划分连带责任。

(二)两人以上共同危险行为导致的连带责任

由于共同的危险行为导致其他人的权益遭受到不同程度的损害，但是无法确定损害是哪位行为人造成的，这就需要共同危险行为人一起来承担相应的连带责任。共同危险行为会给人们带来巨大的损害，影响人们正常的生活和工作。

(三)合伙或者合作导致的连带责任

无论是合伙还是合作，都应该由合伙人进行支配，任何一位合伙人都具有减低和管理的义务和责任。根据国家相关法律规定，合伙人必须承担合作中出现的连带责任，合伙人不仅要承担相应的民事责任，还需要承担相应的连带责任，承担的比例可以按照合作的控股比例来分配。

(四) 委托代理行为导致的连带责任

委托行为导致的连带责任有以下几种：一是代理一方和被代理一方出现了权力不明所导致的连带责任，当合同内的授权不明确时，代理人和被代理人都需要承担相应的连带责任。二是代理人存在欺骗的行为所导致的连带责任，如果有第三方参与，代理人需要和第三方共同承担连带责任。三是代理方出现了违法代理的行为所导致的连带责任，代理人在知晓法律法规规定的前提下依旧从事违法代理活动，代理人需要和被代理人共同承担相应连带责任。四是第三方在不具备代理权限的情况下依旧开展代理活动，导致他人的合法权益受到损害，第三方需要承担相应的连带责任。

(五) 共同责任导致的连带责任

建筑物在施工的过程中出现物品坠落的问题，就需要由各方一起来承担相应的连带责任。相关法律规定，如果是由于施工企业监督管理不到位出现损害他人合法权益的行为，设计方和所有方以及施工企业都要承担责任。夫妻双方在婚姻存续期间都有赡养老人的义务，即便是婚姻关系不存在，双方也都需要承担相应的连带责任。生活中很多事情都属于共同责任，需要两人或者更多人来共同承担，这也是连带责任中明确规定的。

目前，我国相关部门必须完善民商法中连带责任的法律法规，这样才能真正保护人们的合法权益，发挥出连带责任的作用。

三、结语

民商法中也没有对连带责任进行详细的解释和界定，缺乏理论指导。根据国家相关法律的规定，两人及以上共同侵犯他人合法权益，行为人就需要承担连带责任。部分人对共同侵权有不同的观点，认为侵权人即便没有蓄意，也没有出现共同过失，在审判的过程中可以根据侵权后果的严重性来划分

连带责任。根据国家相关法律规定，合伙人必须承担合作中出现的连带责任，合伙人不仅要承担相应的民事责任，还需要承担相应的连带责任。相关部门必须结合连带责任的现状合理的制定连带责任完善方案，发挥出连带责任在社会生活中的作用。

合同法前沿问题研究论文篇五

摘要：文章从高校会计实务操作现状出发，指出高校会计实务操作实施中存在的问题，并提出在实际工作中的改变方法，以理论知识为基础注重实践操作，完善实务操作的体系、管理与考核机制，创造良好的工作环境。

关键词：高校会计；实务操作；财务管理；

随着社会的不断发展，会计事务的工作也越来越受到人们的重视。会计部门是一个企业或者高校必不可少的部门，其主要职责是掌管企业或高校的经济工作。现如今在高校中，会计是抢手的职业，因为它是高校的核心部门之一，它掌管着高校的经济命脉，是高校运营中必不可少的组成部分。在这样的大背景下，高校会计制度在不断地完善和改革，但还存在着很多的问题，本文就高校会计实务及操作的基本问题进行简单的分析，通过阐述高校在会计的教育中所存在的问题，分析会计实务基本操作。

1 会计实务操作的现状

如今，随着企业进程的不断发展和就业的门槛也比较高，大多数的招标标准都是要有经验的工作人员，高校不会将经济的命脉交到刚走出校园的没有经验的学生手中，所以提升自身的会计的实务操作水平是高校会计管理部门研究的重要课题之一，高校会计部门定期地为员工安排实务操作培训是非常有必要的，会计实务操作实施的过程要充分遵守国家相关法律规定，但有些高校会计部门的人员，对于相关法律了解得并不透彻，对企

业的财会业务,高校会计工作人员无法快速地进行处理。由于会计工作有相关的规章制度,具有一定的规范性,其中所有步骤都要经过严格的调查、计算以及测试,中间的任何环节出现问题都会为高校的正常运行带来麻烦,严重的还会带来不同程度的经济损失。