2023年劳动的论文标题 劳动法制论文(精选5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

劳动的论文标题篇一

第一章总则

第二章促进就业

第三章劳动合同和集体合同

第四章工作时间和休息休假

第五章工资

第六章劳动安全卫生

第七章女职工和未成年工特殊保护

第八章职业培训

第九章社会保险和福利

第十章劳动争议

第十一章监督检查

第十二章法律责任

第十三章附则

《中华人民共和国劳动法》已由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，自1995年1月1日起施行。

第一章总则

第一条为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

第二条在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

第三条劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条国家提倡劳动者参加社会主义义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章促进就业

第十条国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条地方各级政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，

法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十五条禁止用人单位招用未满16岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第三章劳动合同和集体合同

第十六条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条下列劳动合同无效：

(一)违反法律、行政法规的劳动合同；

(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

(一)劳动合同期限；

(二)工作内容；

(三)劳动保护和劳动条件；

(四)劳动报酬；

(五)劳动纪律；

(六)劳动合同终止的条件；

(七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定限期的劳动合同，应当订立无固定限期的劳动合同。

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三)严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成造成重大损害的；

(四)被依法追究刑事责任的。

第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体员工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动

能力的；

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(四)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签定集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签定；没有建立工会的企业，又职工推举的代表与企业签定。

第三十四条集体合同签定后应当报送劳动行政部门；劳动行

政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条依法签定的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章工作时间和休息休假

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。

第三十九条企业应生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

(一)元旦；

(二)春节；

(三)国际劳动节；

(四)国庆节；

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者

协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作1年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章工资

劳动的论文标题篇二

1.劳动争议案件类型多样化。金融危机不仅使劳动争议案件的数量增多,同时争议案件的类型也越来越多。劳动争议案件不仅数量越来越多,而且争议类型呈现出多样化的趋势。在过去，劳动争议案件类型主要是对用人单位除名、辞退的争议，

现在主要是对违法辞退，工资、保险、福利、劳动保护等的争议，在这些案件中最多的是劳动报酬和保险福利案件。

2.劳动争议案件处理的缺陷显露无遗。由于我国的劳动争议仲裁制度具有繁琐的程序、环节比较多、时间比较长的缺点，同时从事劳动争议的人员不仅短缺而且大多专业化程度低，导致我国很难去处理劳动争议案件。

现在我国处于社会转型期，经济体制在进行转变（计划经济转向市场经济）；我国合同法法律不健全；我国企业的人力资源管理水平比较低；当经济发展迅速时，劳动关系问题并不会凸显出来，一旦经济发展衰退，劳动关系矛盾就会立刻凸显出来，从根本上看，企业人力资源管理存在的问题是导致企业劳动关系问题凸显的原因，主要表现在以下几个方面：

1.企业忽视人力资源管理的重要性。通过观察我国的人力资源状况调查，能够发现在人力资源管理制度建设方面，制定企业发展战略并进行了人力资源规划的企业仅占全部企业的10.3%，在建立人力资源规划的企业中能够做到实行的企业只占其中的六分之一，而且大多企业不按照企业制定的考核制度和培训制度执行，曾经有个关于人力资源管理的调查，发现占8成的企业对工作分析、评价含义模糊不清。因为市场永远是不断的在进行变化，企业之间的竞争也变得日益激烈，竞争的优势逐渐从降低产品的成品、提高产品的质量转变为企业人力资源的管理的人才开发。人力资源管理是提高企业竞争力和优势的源泉，离开了人力资源管理，企业的核心竞争力便会成为无本之木，无源之水，能否对企业进行有效的人力资源管理，渐渐成为评价一个企业成功的一个重要方面。经济危机后，劳动关系问题开始凸显出来，企业最大的问题就是解决人力资源管理问题，企业领导者开始重新对人力资源管理进行思考，渐渐感受到了人力资源管理的重要性。

2.以往企业的人力资源理理念大于实践。通过观察，能够发现我国虽然掌握着先进的人力资源管理理念，但是缺乏实践

操作，如“中国人先进的概念能够和美国人相比，只要美国人登出了新东西，在一星期后一定能在中国的报纸上看到”、“多年来理念是满天飞，行动是地上爬”，由于我国人力资源管理方面存在以下缺点：我国对人力资源管理的分析不到位、我国没有人力资源管理说明书，导致我国无法对员工给予该应得的报酬。我国企业大多实践操作方面比较薄弱，受经济危机冲击以后大多陷入困境，不知道通过什么手段来应对危机，只能采取最简单的裁员手段，因为我国没有对人力资源管理评价的规定，导致企业中员工的质量良莠不齐，一味裁员，有可能会裁掉具备理念和实践经验的员工，降低企业的竞争力。现如今，经济开始复苏，企业出现了招人难这一现象就很好的证明了这一点，企业应该通过加强人力资源管理来解决人力资源管理存在的问题。

3.企业人力资源管理的法律制度不完善。我国企业人力资源管理的法律制度还不是太完善，劳动争议案件没有得到很好只能累计下来，导致我国劳动争议案件出现“井喷”现象，大部分企业仍存在拖欠员工工资、超时加班、不与劳动者签订劳动就业合同等行为，当员工与企业领导者产生矛盾时，劳动者通常会选择集体罢工等不规范的做法，在一定程度了加剧了人力资源管理的困难。还有，随着《劳动合同法》法律的颁布和类似法律知识的宣传，劳动者的维权意识开始增强，也在一定程度了导致了劳动争议案件的增加。在此情况下，对企业造成了很多压力，一是来自劳动者自身维权意识的增强；二是企业受政府的监管；三是来自社会舆论的压力，企业不得不根据《劳动合同法》规定的制服来执行，加快了人力资源管理法制化的进程。

曾经有个学者说过，经济危机对于企业来说是一把双刃剑，它有好的一面，也有坏的一面。坏的一面指的是，席卷全球的经济危机，使大多企业陷入绝境，经济呈现一片萧条的景象；好的一面指的是经济危机在一定程度是一次机遇，经济的调整必然会使国内的资金、资源、人才进行重新配置，甚至是国际性的重新配置，其中最重要的配置就是人才的重新

配置，人才的重新配置，给企业人力资源管理带来的新的契机，所以我们应该以此为契机，抓住机遇，积极的迎接挑战，通过创新提高企业人力资源管理水平，从而促进和谐的劳动关系的构建。

1.坚持以人为本，创新人力资源管理。现代企业管理关注的是以人为本，要提升企业对员工的人文关怀。人力资源管理的精髓是以人为本，只有提高了企业的人力资源管理水平，改善了员工的工作坏境，关注员工的切身利益，才能真正实现以人为本。为了提高企业的人力资源管理水平，必须要进行人力资源管理实践，主要体现在以下几个方面：

c.加强对员工的培训，让员工通过培训提高自身的素质，来增强企业的竞争力。

d.提出福利措施，调动员工的积极性。

2.企业应抓住机遇，为发展做好人才储备。人力资源作为企业的第一资源，对企业的发展起着至关重要的作用。经济危机虽然导致大部分企业采取裁员的手段，但是也为我国企业带来了机遇，企业能够在此状况下，吸收高素质人才和紧缺人才，从而促进企业实现良好发展。企业抓住机遇主要体现在以下几个方面：

b.企业应对危机时能够培育人才，经济危机给企业带来了前所未有的困境，在面对困境时，企业员工的能力就可以显现出来。

c.企业应建立有效的激励机制，调动员工的积极性。在经济危机下，企业很容易吸收优质人才，同时也很容易流失优质人才，为了不让优质人才流失，企业应该建立有效的激励和奖励机制，调动人才的积极性，从而更好的服务于企业，企业得以良好发展。企业在应对经济危机时，应充分抓住机遇，通过创新提高企业的人力资源管理水平，具体情况具体分析，

才能构建核销的劳动关系，促进企业的又好又快发展。

劳动的论文标题篇三

人们常说：劳动是伟大的，是光荣的，没有劳动，就没有我们这个丰富多彩的世界，然而，劳动是辛苦的，你想啊，要付出多少的汗水和心血啊，有的时候，甚至，会献出自己宝贵的生命，因此，我认为，任何人的劳动我想理应受到称赞，任何人的劳动，也更应该受到尊重。对我来说，劳动不仅伟大而且神圣，从某种意义上来讲，劳动人们是用自己辛勤的双手和丰富的智慧，去创造美好的世界，辛勤劳作，艰苦奋斗，创造文明，创造自然，对人类，对整个世界，做出了无比巨大的贡献。

有句话说的好，有耕耘就有收获，有劳动就有成果，而这成果是劳动的结晶，任何一种劳动对人类贡献，所以说，任何一种劳动都应受到尊重，劳动果实，应该备受珍惜，因为劳动是不分高低贵浅，你像工人做工是劳动，务农也是劳动，教书育人也是劳动，当太阳还没升起的时候，那些被称为“美容师”的清洁工人，早已忙碌起来，投入到了清扫街道，拆除垃圾的劳动中了。

当人们呼吸着新鲜空气，走在清洁的马路上，心情无比的舒畅，他们悄然隐去，人们应该意识到，是这些“美容师”，付出了辛勤的劳动，美化了我们的环境和生活，然而，那些建筑工人，冒着严寒酷暑，将一砖一瓦盖成大楼，那些雄伟壮观的高楼大厦，如果没有他们辛勤的劳动，做出的贡献，不可能会有我们别致的房屋，还有那些铺路建桥的。人，跟我们带来了方便，也让我们的车辆通向全国各地，这些也是他们付出的心血，才有今天的交通便利。

还有那些整洁内外的墙壁，是多么的壮观，美丽动人，还有那些雕刻在公园马路旁，用一刀一石雕琢修饰，是那么的栩栩如生，生龙活虎，无以不给我们带来美的享受，所有的一

切一切都是我们这些劳动人们辛勤付出的成果，这些用辛勤和汗水换来的成果，是多么让人敬仰和感激呀，对我而言，这种称赞是理所当然的。

然而，像有一些人，恰恰相反，不管在任何场合，都会随地吐痰，你想，有些人，在墙上乱涂乱画，我想：这种人根本就是不尊重别人的劳动，是不文明的，也缺乏公共道德的表现，来推而广之，不去爱护公共财物，不珍惜粮食，不会去拧紧水龙头，也会随便说话，这种种的做法，都是不尊重别人劳动的表现。

文档为doc格式

劳动的论文标题篇四

企业实行厂务公开制度是加强基层民主政治建设，构建和谐稳定的劳动关系，促进企业改革、发展、稳定的重要制度性措施，在推行过程中，工会组织发挥的作用不可替代，通过完善企业内部的工会组织，做好领导与职工群众的动员工作，使更多的职工自愿加入厂务公开制度建设中，以充分维护自身的合法权益。具体而言，首先要做好企业单位领导们与职工的思想工作。提高企业单位领导的思想觉悟是关键，领导人员要自觉做到把厂务公开摆到重要位置，这种制度不是作为权宜之计，更不是应付上级要求的无奈之举。其次鼓励职工积极参与厂务公开活动，认真行使自身职工的民主权利，积极地监督领导人员依法行使职权。

另外，要确立厂务公开制度中公开的内容和形式，先实行定期、定向公开，然后逐步扩大公开范围，公开的内容上主要针对公司生产经营的重大决策问题、必须向职工公开，充分听取职工群众的意见，让职工真正有知情权与发言权；财务管理运营、人员调动、干部任免等的重要问题、必须向职工公开，增加了透明度，让职工及时了解涉及切身利益的问题并参与管理与监督；企业制定规章制度、职工工资、奖惩、

福利待遇以及各种社会保险费的缴纳情况等涉及职工切身利益的重要问题，必须在职代会上由职工集体商讨讨论通过，让职工知晓并有决定权；最后如劳动保护和安全卫生落实情况，也必须向职工公开。公开的形式可以丰富多样，首先是职代会，这是厂务公开的基本载体，还可以康健运用职工代表联席会议、厂情发布会、公开栏、党政工联席会等形式实施公开，总之一条，让职工及时准确地了解到真实的信息，特别是真正关系自身利益的敏感问题。

职代会是企业实行民主管理的基本形式之一，是广大职工行使民主管理与民主监督权利的重要方式，在构建和谐劳动关系加强民主管理工作中职代会作用重大。职工代表大会许多企业一直以来都有，但真正发挥其重要作用而不只是流于形式，应付差事，还需要不断加强和创新职代会制度，就需要更多地职工群众去参与职代会，将职代会真正建成维护自己利益的有效机制。

要想提高职代会实行质量，县工会组织必须与企业工会组织联手，在群众中做好宣传与动员，必须以维护职工经济利益与权益为根本出发点，提高职工对于职代会的态度与认识，正确认识职代会职责与职权，真正地关心并参与职代会，不要让企业出现职代会“虚有其名”或行政“叫板”的现象，这样就更容易使职工对企业职代会形成“望而生畏”，“敬而远之”，大大削弱职代会在职工中的作用与意义，削弱企业的凝聚力，从而不利于企业的.民主管理有效地推行。其次，督促各企业规范职代会内容与程序，落实职代会职权，坚持一年举行一次职代会，县工会组织出面，通过上级政府组织出台相关文件，要求企业必须制定《推行与完善职工代表大会实施办法》，将民主评议领导干部、无记名投票表决、重大决策审议、职工代表竞选制、工资集体协商等真正体现群众权利地内容明确地制定相关的制度。同时，规范职代会的运作程序，每年企业的职工代表人选先由各部门组织职工民主选举产生，以保证职工代表最能代表群众民意，职代会分组讨论期间，各代表团长手持职工代表名册，按先职工后领

导的顺序点名发言，为职工代表充分提供了发言的空间，让其畅所欲言，更多地听到了每位职工代表对企业发展的意见和建议。在民主评议企业领导干部环节，当场发放评议票，由职工代表集中投票，并不记名方式提出对领导人员的意见与建设，使评议工作务必做到真实、客观、公正的好效果。此外，县工会组织还可以在下辖企业中推行职工代表巡视检查制度，由各企业选举出的职工代表对于企业厂务公开开展情况、职工劳动保险、工作生产安全等与职工利益相关问题，进行有重点的、并定期的巡视检查，较好地发挥了职工代表在维护职工权益方面的作用，同时，要求企业定期组织召开一次职工代表恳谈会制度，及时听取职工的意见和建议，及时为职工排忧解难，保证职工队伍的稳定，这样才能促进企业的积极有效发展。

所谓职工董事、职工监事制度，其实是指依照《公司法》等相关法律规定，通过职工代表大会、职工大会或其他形式民主选举一些职工代表，使进入公司董事会、监事会，代表职工行使并参与企业决策权利、发挥监督作用的制度。建立职工董事制度是建立现代企业制度下职工民主管理的一种法定形式，由于职工董事都是扎根来源于广大职工之中，对企业生产经营管理的各个方面较为熟悉，以职工代表的身份参加董事会，有利于企业的科学民主决策、民主管理和民主监督。

目前，各企业在建立与完善现代企业制度中，正在逐步探索实施职工董（监）事制度。县工会组织可以要求企业根据自身的实际情况，制定相关的《职工董（监）事制度制订细则》与《职工董（监）事制度实施办法》，对职工董事和职工监事的设置问题特别是产生方法及方式，人数名额及人员资格等作出了明确规定，推进职工董事职工监事制度落实，督促职工董事和职工监事的产生一定要依照法律的规定，在民主程序上不能有任何简化、专断、形式化的现象。县工会组织一方与企业工会组织携手积极向全体职工去宣传职工董（监）事制度，让其积极地参与职工董（监）事的选举活动并支持并监督职工董（监）事行使其权利，另一方面也可以在职工

董事的人选中起协调作用，让真正有能力并愿意代表民意又能关心企业发展的人成为职工董事，还考虑要逐步建立职工董事向职代会述职等形式探索职工代表履行职责报告制度，以切实地把公司制企业的民主决策、民主参与和民主管理落实好。

区域（行业）性职代会是指在同一区域（如乡镇、街道、村、社区、开发区、科技园区、工业园区等），或者同一行业以及性质相近的企业，建立联合职代会协商解决带共性问题的民主管理制度，这是区域（行业）内企业实行民主管理的一种十分有效的形式，通过建立和完善区域（行业）性职代会制度，对于推进企业民主管理，促进区域和行业经济的协调快速发展，建立与发展和谐稳定的企业劳动关系，具有十分重要的作用。

目前，对于区域（行业）职代会这种制度，各企业也正处于探索阶段，正考虑与本企业性质相同的若干个企业一起，或者同一地域区域内的若干个企业一道实施这一民主管理制度，县工会组织应与企业工会组织一起积极促进这一制度的建设与完善。首先应当规范区域（行业）职工代表的选举程序，职工代表的选举应首先以单个企业为单位，由成员企业工会组织职工无记名投票，推荐候选人，报区域（行业）性职代会筹备工作小组审核确定，以确保每个单位至少应有1名职工代表。区域（行业）职工代表将主要负责听取区域（行业）内企业整体生产经营情况、厂务公开等民主管理情况等报告，并提出意见和建议。讨论并制定中，重点关心职工群众中带有共性的规章制度、奖惩办法，职工最低工资标准、保险和福利等涉及职工切身利益重大事情，并对区域（行业）内集体合同、专项协议情况，劳动合同的签订、履约情况以及职工社会保险费缴纳情况进行有效地监督。总之，工会组织只有引导和保护员工的积极性和创造性，协调企业内部利益矛盾关系，以考虑与维护职工群众的合法权益为宗旨，才能在企业内创造和谐融洽的氛围，并将企业创建为劳动关系和谐企业。

劳动的论文标题篇五

1、违反法律、行政法规的劳动合同；

2、采取欺诈、威胁等手段定立的劳动合同。

无效的劳动合同从定立的时候起就没有法律约束力。劳动合同可以部分有效，劳动合同的无效由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。

第19条：劳动合同书面形式定立，具备以下条款：

合同期限，工作内容，劳动保护和劳动条件，报酬，纪律，终止的条件，违反的责任。

第21条：试用期最长不得超过6个月。

第25条：以下情形之一，用人单位可以终止劳动合同

1、试用期被证明不符合录用条件的；

2、严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的；

3、严重失职，徇私舞弊，对用人单位利益造成重大损失的

4、被依法追究刑事责任的。

[《劳动法》]