

最新集体合同存在的问题及对策(模板5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？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。

集体合同存在的问题及对策篇一

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同时经常出现的几个问题。

(一) 错误地认为就业协议就是劳动合同

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

(二)越过就业协议直接签劳动合同

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

(三)对自己在劳动合同中的权利和义务不了解

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

(四)大学生对合同中存在的不合理条款敢怒不敢言

大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的

工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

(五) 签订合同时出现的自身诚信问题

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

集体合同存在的问题及对策篇二

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

集体合同存在的问题及对策篇三

单方解除劳动合同分为劳动者单方解除劳动合同与用人单位单方解除劳动合同，因为主体不一样，所以存在问题也就不

一样。接下来，小编将分两种情况为大家介绍单方解除劳动合同存在什么问题。

劳动者在任何情况下，只要提前30日以书面形式通知用人单位，就可以提出解除劳动合同。这一规定给予了劳动者极大的单方解除权，目的是保护劳动者在劳动关系中的弱者地位。可以看出，法律在这一点上已经充分考虑了劳动者自由选择职业的权利，对劳动者解除劳动合同几乎没有设置什么障碍和条件。但是，在当前的现实中，仍然有占很大比例的劳动者，他们在行使这种单方解除权，与企业解除劳动合同时，说走马上就走，不按法律规定以书面形式提前30日通知企业，给企业造成了经济损失或给正常生产经营带来了麻烦。

(1) 这些劳动者的履约意识和法律意识淡薄。他们已经养成了做事儿十分随意的习惯，不少劳动者的就业观是，先找一份新工作，有了落脚点就立即辞掉旧工作。

(2) 有些劳动者是因为受过企业的出资培训或住着企业分配的住房，当他们行使劳动合同单方解除权时，需要按协议的规定，向企业赔偿培训费或退房。现实中他们往往是基于“跳槽”的目的要解除劳动合同，但又不愿意从兜里往外掏培训费，因此，他们常采取不辞而别的方法，来达到解除劳动合同的目的。更有甚者，少数掌握企业商业秘密的劳动者，竟然还携带着商业秘密投奔到新的企业，以求能把自己向新的企业“卖个高价”。

(1) 加强法制宣传和教育，不断增强劳动者的守法意识和履约意识。

(2) 企业与劳动者订立劳动合同时，可在合同中明确违约责任。除了约定一方当事人给另一方造成经济损失要给予赔偿外，最好还要约定违约金，使其对劳动者违反劳动合同有约束作用。对于企业出资培训的职工，企业要在培训前，与职工订立培训协议，作为劳动合同的附件，对原劳动合同需要变更

的，要及时加以变更。同时，明确约定培训结束后，不按约定的期限为企业提供服务的，应如何承担赔偿责任，以免事后扯皮。

(3)规范企业行为，使个个企业都能遵守国家人才交流的规定，不采取不正当的手段，互相“挖”人才，做到“君子爱才，取之有道”，保证人才的流动有序性，从而改变劳动者随意“跳槽”的局面。

劳动法赋予企业对劳动合同的单方解除权，比赋予劳动者的单方解除权要小得多。立法上严格限定企业与劳动者解除劳动合同的条件，保护劳动者的劳动权。但是一些企业，特别是某些非公经济性质的企业，在与劳动者解除劳动合同时，不依法进行。现实中，它们随意或武断地与劳动者解除劳动合同的案例举不胜举。如采取“买断工龄”的手段解除职工的劳动合同、以所谓“经济裁员”的名义大面积解除职工的劳动合同、滥用企业内部规章制度与职工解除劳动合同等。他们的这些作法严重侵犯了劳动者的合法权益。

(1)某些企业在日益激烈的市场竞争或内部结构调整中，为了轻装上阵、压缩人工成本，而不顾劳动者的利益，采取各种非法的手段，与劳动者解除劳动合同，以保全企业的利益。

(2)企业凭借自己的强势地位，加之一些企业领导的错误认识，无限地扩大了与劳动者解除劳动合同的单方解除权，他们错误地认为改革开放后，企业有用工自主权，而企业根据自身的需要，来裁减职工是行使用工自主权的体现。

(3)企业未依法健全内部规章制度，他们往往只从本单位的利益出发，对实际上只犯有小错的劳动者，却按严重违纪来解除劳动合同，还美其名曰“加强管理，严肃纪律”。其实，他们的作法才是不合法的。现实中，为此而引发的劳动争议，在劳动争议案件中占有相当大的比例。

(4)企业内部缺乏劳资抗衡机制。很多企业内的工会没有真正发挥其维护职工合法权益的作用，特别是有些工会领导人还是企业管理者指派的，可想而知他们是否能真正为工人说话。再加上，我国的《工会法》目前虽然规定了工会的权利和企业的义务，但却缺少追究违法责任的条款，从而导致《工会法》的实际效力大打折扣，让企业随意解除劳动者劳动合同的行为得到蔓延。

(1)国家和地方应注重立法，对实施《劳动合同法》后出现的新情况、新问题，要及时地制定出相应的新法规、新规章及规范性文件，来调整和规范企业的用工行为，使其在法律、政策允许的范围内有序进行，杜绝企业与劳动者解除劳动合同的随意性。

(2)进一步发挥劳动监察和仲裁机构的职能，对企业执行劳动法律法规和劳动合同条款进行监督检查，及时对企业违法解除劳动合同的行为予以纠正。另外，针对目前劳动执法力度不够的现状，建议适当增加劳动监察和仲裁机构的人员编制、设备和权力，保障劳动部门对违法企业有足够的威慑力。

(3)充分开拓、发挥工会组织的作用。把工会履行职责的重点转移到维护劳动者权益上来，使企业在与劳动者解除劳动合同时，要听取并重视工会的意见。国家也应进一步提高工会的地位，明确工会的权利，确立工会代表的主体资格。对有条件的工会，试行其主席的工资从工会经费中支出的办法，保证工会放心大胆地同企业据理力争，真正维护职工的合法权益，在企业内部形成劳资抗衡机制。

集体合同存在的问题及对策篇四

这些条款合同必备

一份有效的劳动合同必须具备以下条款：

单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;劳动合同期限;工作内容和工作地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护;其他法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

在签订劳动合同时应看清楚上述必备条款是否完整。而且,劳动合同期限、工作岗位、工作地点、工资待遇、劳动条件等条款是否与招聘时用人单位的承诺相一致。

注意用人单位主体适格

劳动合同签订的一方为用人单位,所以劳动者在签订时,应仔细核实企业是否经过工商部门登记以及企业是否在注册的有效期限。否则,所签订的劳动合同有可能是一份无效的合同。

注意试用期约定及试用期待遇

根据法律规定,试用期包含在劳动合同的期限内,在试用期阶段劳动者有权享受各项社会保险。一些企业为了降低用工成本,在试用期过后才与劳动者签订劳动合同,这是违法行为。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于企业所在地的最低工资标准。

注意工时制度和工作时间约定

一般格式化劳动合同中关于工作时间分为:标准工时、不定时工时和综合工时,因工时制度的不同,在计算加班费的方式上也有所不同,所以劳动者应特别注意。

注意劳动报酬和加班费计算基数

劳动报酬方面首先要明确工资是税前工资还是税后工资，其次应注意加班费的计算基数。

明确工作内容和地点

工作内容和地点要明确，以防用人单位变更工作岗位或工作地点由此产生的争议。

注意培训及服务期约定

上岗前企业通常对劳动者作一些普通非技术类的培训，这类的培训一般是不能向劳动者收取培训费的。如果企业出资为特定劳动者提供某些特殊培训，企业可以与该劳动者约定服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任，因此如果有相关的约定应当在合同中予以明确。

注意保存好劳动合同文本

劳动合同应一式两份，劳动者应保管好自己的那一份合同，如果没有劳动合同，劳动者可能因与用人单位发生争议时缺少证据而遭受损失。

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](#)

集体合同存在的问题及对策篇五

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

二、目前大学生在签订合同时出现的问题

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同同时经常出现的几个问题。

(一) 错误地认为就业协议就是劳动合同。

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同

意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

(二)越过就业协议直接签劳动合同。

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

(三)对自己在劳动合同中的权利和义务不了解

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

(四)大学生对合同中存在的不合理条款敢怒不敢言。

大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

(五) 签订合同时出现的自身诚信问题。

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

更多热门文章推荐：

1. 大学生就业劳动合同签订中存在的问题分析
2. 在校大学生能否与企业签订劳动合同
3. 在校大学生能与用人单位订立劳动合同吗？
4. 大学生与劳动法
5. 大学生实习该如何维护自己的合法权益？

6. 大学生维权指南大全
7. 劳动合同试用期应注意哪些问题
8. 大学生实习工资拖欠怎么办?
9. 遇上不靠谱的公司如何维权
10. 用人单位如何避免劳动争议