

人力资源管理实战型系列教材  
丛书主编 罗帆 孙泽厚

# 人力资源法规

孙泽厚 徐慧娟 主编



 科学出版社

人力资源管理实战型系列教材

# 人力资源法规

孙泽厚 徐慧娟 主编

科学出版社

北京

## 内 容 简 介

本书系统地介绍了人力资源管理实践所涉及的主要法律法规,内容主要涵盖集体合同、劳动合同法、社会保险法、用工管理制度与法规、劳动争议调解仲裁法等。每个章节包括主要内容提示、引导案例、法律法规主要内容陈述、案例讨论、资料导读、章节思考题。为了帮助读者精确地理解法律条文含义和教师组织教学,在章节主要内容中穿插了大量案例,并进行了深入的案例评析,给出了处理结果。除此之外,每个章节在章节初始安排了抛砖引玉式的引导案例,同时在章节最后安排了有利于扩展性学习的讨论型案例。

本书适合作为人力资源管理本科教材及MBA教材,亦可作为企业人力资源管理培训教材,同时也可作为大学生及广大劳动者就业过程中掌握劳动维权知识的参阅读本。

### 图书在版编目(CIP)数据

---

人力资源法规 / 孙泽厚, 徐慧娟主编. —北京: 科学出版社, 2016.3

人力资源管理实战型系列教材

ISBN 978-7-03-047613-5

I. ①人… II. ①孙…②徐… III. ①人力资源管理—劳动法—中国—教材 IV.

①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 047364 号

---

责任编辑: 张 宁 / 责任校对: 李 莉  
责任印制: 徐晓晨 / 封面设计: 蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2016年3月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2016年3月第一次印刷 印张: 17

字数: 403 000

定价: 38.00元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

# 人力资源管理实战型系列教材 编委会

主任 罗帆 孙泽厚

委员 (按姓氏笔画排序)

毛恣歆 卢少华 朱新艳 孙泽厚

牟仁艳 张清华 张敏 罗帆

周勇 赵琛徽 赵富强 赵应文

胡浩 桂萍 袁声莉 徐慧娟

彭华涛

# 总 序

二十六年前，当我们开始学习组织行为学时，即被其以人为本的内涵所吸引。虽然，当时国内很少有人关注这一学科，甚至有人批驳它是伪科学，但我们相信，这门由心理学、社会学、人类学、经济学等有关行为的学科组成的交叉学科一定会在管理中有重大的应用价值。

从主讲组织行为学或管理心理学课程，到探讨其在劳动人事管理中的应用，我们默默地耕耘，直到五十而知天命。随着劳动人事管理向人力资源管理方向发展，武汉理工大学形成了工商管理专业人力资源管理方向，毕业生受到了人才市场的欢迎。九年前，我们创办了人力资源管理专业，毕业生就业率一直在本校名列前茅。2005年，我们的教学研究成果获得了湖北省教学成果一等奖；2008年，“人力资源管理”被评为湖北省精品课程；2013年，“组织行为学”被评为湖北省来华留学生品牌课程。我们主编的《人力资源管理——理论与实践》和《组织行为学》教材，深受社会各界好评。一路走来，充满艰辛，我们付出了许多心血，也获得了无限喜悦。

人力资源管理是蓬勃发展的新兴专业，实践性非常强，教材建设是专业建设的重要组成部分，是教学质量工程的建设重点。为此，在科学出版社的支持下，我们精心策划，联合有关高校的师资力量，组织企事业单位的人力资源管理人员，共同编写了工商管理类人力资源管理实战型系列教材，主要面向人力资源管理、工商管理、劳动与社会保障等专业的本科生和研究生（包括MBA、EMBA），也可作为企事业单位在职培训的教材，以及各类管理人员的参考用书。

这套系列教材的特色主要体现在三个方面。

## 1. 统筹规划的系统性

作为湖北省教学研究项目“人力资源管理专业实践教学体系创新研究”的重要成

果,该系列教材经过精心规划和系统设计,涵盖了“绩效管理”“薪酬管理”“工作分析与职位管理”“人力资源风险管理”“职业生涯管理”“人力资源法”“人力资源管理战略规划”“人员测评与选拔”“人力资源开发与培训”“组织行为与人力资源管理实训”等核心课程和特色课程,体系完备,重点突出。同时,该系列教材注重理论教学与实践教学相结合,纸质教材与电子课件、课程网络资源相结合,各种教学方法和手段优化组合,系统性强。

## 2. 领先前沿的创新性

罗帆、孙泽厚、桂萍、赵富强、卢少华、彭华涛等主编人员具有在美国、英国等发达国家知名大学留学的经历,了解人力资源管理的国际学术前沿和发展动态,将所主持的国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目的最新研究成果纳入教材。《人力资源风险管理》是国内外第一本相关领域的教材,包含人力资源风险预警管理、新生代农民工管理等内容,具有显著的创新性。该系列教材所采用的混合式教学、原创性案例、情景模拟、角色扮演和实训等方法,新颖独到。为了适应互联网+时代教育信息化的发展趋势,我们在书中插入二维码,读者用手机扫描即可观看关键知识点教学录像、最新案例和阅读材料。

## 3. 需求导向的实战性

我们在全中国范围内针对企事业单位人力资源管理人员、高校人力资源管理教师和学生分别进行了问卷抽样调查,对目前人力资源管理教材建设中的问题进行了诊断,了解了三方对人力资源管理教材的需求和期望,以需求为导向进行人力资源管理教学改革,所编写的教材强调实战性。以《组织行为与人力资源管理实训》为代表,综合反映实践教学创新的成果,致力于提高学生将来从事人力资源管理所需的综合素质,强化人力资源管理的战略视角、业务技能和实际操作能力。

该系列教材的主编主要来自武汉理工大学、中南财经政法大学、华中师范大学、武汉科技大学、湖北经济学院、中南民族大学等高校,是多年教授人力资源管理相关课程的任课教师,积累了丰富的教学研究和实战经验。参编人员还有来自美国明尼苏达大学、日本帝京平成大学、上海金融学院、中山大学、上海交通大学、华南理工大学及企事业单位的人力资源管理人员。人员队伍结构合理,优势互补,不仅在人力资源管理理论研究方面有新突破,而且具有丰富的人力资源管理咨询或实践经验。该系列教材充分体现了集体智慧和多方经验,涉及面广,受益面大。

在编写系列教材的过程中,我们吸收了国内外学者的研究成果以及众多人力资源管理者的实践经验,得到了科学出版社、湖北省教育厅、湖北省人力资源学会、武汉理工大学等高校的大力支持和帮助,在此我们深表谢意!

罗帆 孙泽厚

2016年1月

# 前 言



我国人力资源法律法规一直处于不断完善的过程中，特别是《中华人民共和国劳动合同法》（简称《劳动合同法》）的出台，对企业人力资源管理实践产生了重大影响。用工风险广泛体现在劳动合同签订与执行、工伤认定、社会保险办理、员工休息休假、招聘管理、薪酬管理、绩效管理、离职管理等各个人力资源管理重要环节。作为人力资源管理实践者，必须依法开展人力资源管理，减少用工法律风险，促进劳动关系和谐发展。

本书涉及的法律主要有《集体合同规定》、《中华人民共和国劳动法》（简称《劳动法》）、《劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》（简称《社会保险法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（简称《劳动争议调解仲裁法》）等系列法律法规。本书的宗旨是阐述上述法律法规如何运用于人力资源管理实践，分四个主要模块展开，即介绍集体合同与劳动合同、五大社会保险、用工管理、劳动纠纷处理各个环节如何依法进行管理活动。

2005年我校成立人力资源管理系以来，人力资源相关法规课程的开设不仅源于对专业系统性的完善，更来自于用人单位对人力资源管理专业人员的迫切需求。而编写一部系统性、实战性的教材也是多年的愿望。2015年金秋十月是收获的季节，本书初稿在团队合作的努力下得以完成。特别感谢硕士研究生孙云刚同学、陈梅同学、姚腾飞同学、董能丹同学、李建韬同学参与资料收集和整理工作，特别感谢武汉市洪山区劳动人事争议仲裁办肖业华主任、王晓兵主任和武汉市东湖高新区劳动人事仲裁办张勇主任在案例收集方面给予的大力支持。

由于种种原因，本书还存在诸多有待改进之处，敬请读者批评指正。

孙泽厚 徐慧娟

2015年12月3日

# 目 录

<b>第一章 集体劳动合同</b> .....	1
第一节 集体合同概述 .....	2
第二节 集体协商 .....	7
第三节 集体合同的订立、效力、变更、解除 .....	10
第四节 集体合同的其他形式 .....	14
参考文献 .....	19
<b>第二章 个人劳动合同</b> .....	20
第一节 劳动合同订立 .....	21
第二节 劳动合同履行与变更 .....	38
第三节 劳动合同解除和终止 .....	41
参考文献 .....	50
<b>第三章 养老保险</b> .....	51
第一节 基本养老保险 .....	52
第二节 企业补充养老保险 .....	63
第三节 个人储蓄养老保险 .....	68
参考文献 .....	70
<b>第四章 医疗保险</b> .....	72
第一节 基本医疗保险 .....	73
第二节 补充医疗保险 .....	89
参考文献 .....	93
<b>第五章 失业保险</b> .....	94
第一节 失业和失业保险概述 .....	95
第二节 失业保险办理流程 .....	100
第三节 失业保险待遇 .....	104



参考文献 .....	113
<b>第六章 工伤保险 .....</b>	<b>114</b>
第一节 工伤保险概述 .....	115
第二节 工伤保险制度的原则及基金管理 .....	117
第三节 工伤保险待遇 .....	122
第四节 工伤认定 .....	127
第五节 劳动能力鉴定 .....	132
参考文献 .....	137
<b>第七章 生育保险 .....</b>	<b>138</b>
第一节 生育保险的定义、原则和作用 .....	139
第二节 生育保险的适用范围 .....	142
第三节 生育保险基金和基本待遇 .....	143
参考文献 .....	150
<b>第八章 劳务派遣用工 .....</b>	<b>151</b>
第一节 劳务派遣基本知识概述 .....	152
第二节 劳务派遣中的权责划分与法律风险 .....	158
第三节 被派遣劳动者的职业安全与卫生保护制度 .....	166
参考文献 .....	170
<b>第九章 全日制与非全日制用工 .....</b>	<b>173</b>
第一节 全日制用工 .....	174
第二节 非全日制用工 .....	177
第三节 用工规章制度 .....	183
参考文献 .....	189
<b>第十章 工作时间与休息休假 .....</b>	<b>190</b>
第一节 工作时间 .....	191
第二节 休息与休假 .....	200
参考文献 .....	206
<b>第十一章 薪酬管理 .....</b>	<b>207</b>
第一节 工资 .....	208

第二节 法定福利	218
第三节 个人所得税	221
参考文献	225
<b>第十二章 劳动争议概述</b>	<b>226</b>
第一节 劳动争议的含义、认定范围及特征	227
第二节 劳动争议处理的基本原则及其特点	231
参考文献	235
<b>第十三章 劳动争议调解</b>	<b>236</b>
第一节 劳动争议调解的概念和作用	237
第二节 劳动争议调解组织和调解员	239
第三节 劳动争议调解程序	240
第四节 劳动争议调解协议效力	242
参考文献	244
<b>第十四章 劳动争议仲裁</b>	<b>245</b>
第一节 劳动争议仲裁一般规定	246
第二节 劳动争议仲裁裁决	250
参考文献	260



## 集体劳动合同

劳动合同是规范劳动者和用人单位之间劳动权利与义务关系的协议。2008年1月1日颁布实施了《劳动合同法》，《劳动合同法》与《劳动法》相比更细致、更具可操作性，明确了劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等内容。劳动者和用人单位双方应依法订立劳动合同，并严格依照法律规定和合同约定履行合同，通过规范双方的行为，维护稳定和谐的劳动关系。劳动合同分为集体劳动合同和个人劳动合同，分别简称为集体合同和劳动合同。

集体合同作为一种劳动法律制度，是商品经济发展的产物。作为商品交换形式的契约制度，其发展中最有意义的是劳动力成了自由买卖的商品。在资本主义社会中，资产阶级为了使剥削合法化，便通过国家立法对雇佣契约予以认可；工人阶级则为了争得改善出卖劳动力的条件，逐步联合起来，迫使资产阶级承认工人享有自由结社权和通过集体协商谈判签订集体合同的权利，并通过法律形式予以确认。在我国社会主义市场经济条件下，集体合同是调整劳动关系、保护劳动者合法权益和促进经济发展的重要手段。

本章回答以下问题。

什么是集体合同？

集体合同主要包括哪些内容？

集体合同的形成机制——集体协商是如何进行的？有哪些法律规定？

集体合同在订立、变更、履行中有哪些规定？

集体合同有哪些形式？

各种集体合同对专门群体所体现的保护或倾斜作用是什么？

### 集体合同对新进员工个人劳动合同产生怎样的影响?

2008年5月12日,某航空公司与公司工会推选出的协商代表经过集体协商,签订了一份集体合同草案。双方首席代表签字后,该草案经五分之四的职工代表表决通过。该草案由航空公司于5月20日报当地劳动和社会保障局登记、审查及备案,劳动和社会保障局15日内未提出异议。该集体合同有关规定摘录:公司员工每月工资不低于1500元。

2008年7月,该航空公司录用王君为安防技术员,并于7月11日与他签订了为期两年的劳动合同,约定工资为每月1100元。不久,王君与公司老员工聊天时得知集体合同关于工资的规定后,多次与公司交涉要求提高工资,公司未能同意。

王君不服,于2008年9月下旬向劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求航空公司按集体合同规定的工资标准履行合同,并补齐2008年7月至9月低于集体合同约定的月工资标准部分的劳动报酬。

思考:仲裁委员会将作出怎样的裁决?你认为应以哪个合同为依据支付王君的工资?

## 第一节 集体合同概述

### 一、集体合同的定义与适用范围

集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项,通过集体协商签订的书面协议。

《集体合同规定》第2条确定了集体合同的适用范围:中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位与本单位职工之间进行集体协商,签订集体合同,适用本规定。

### 二、集体合同的内容

《集体合同规定》第8条规定,集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商,签订集体合同或专项集体合同。

常规内容包括:劳动报酬;工作时间;休息休假;劳动安全与卫生;补充保险和福利;女职工和未成年工特殊保护;职业技能培训;集体合同管理;奖惩;裁员;集体合同期限;变更、解除集体合同的程序;履行集体合同发生争议时的协商处理办法;违反集体合同的责

任；双方认为应当协商的其他内容。

其中，《集体合同规定》第9~18条对以上内容的详细规定如下。

劳动报酬主要包括：用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；工资支付办法；加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；工资调整办法；试用期及病、事假等期间的工资待遇；特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；其他劳动报酬分配办法。

工作时间主要包括：工时制度；加班加点办法；特殊工种的工作时间；劳动定额标准。

休息休假主要包括：日休息时间、周休息日安排、年休假办法；不能实行标准工时职工的休息休假；其他假期。

劳动安全与卫生主要包括：劳动安全卫生责任制；劳动条件和安全技术措施；安全操作规程；劳保用品发放标准；定期健康检查和职业健康体检。

补充保险和福利主要包括：补充保险的种类、范围；基本福利制度和福利设施；医疗期延长及其待遇；职工亲属福利制度。

女职工和未成年工特殊保护主要包括：女职工和未成年工禁忌从事的劳动；女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；女职工、未成年工定期健康检查；未成年工的使用和登记制度。

职业技能培训主要包括：职业技能培训项目规划及年度计划；职业技能培训费用的提取和使用；保障和改善职业技能培训的措施。

集体合同管理主要包括：集体合同签订时间；确定集体合同期限的条件；集体合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限集体合同的终止条件；试用期的条件和期限。

奖惩主要包括：劳动纪律；考核奖惩制度；奖惩程序。

裁员主要包括：裁员的方案；裁员的程序；裁员的实施办法和补偿标准。

为便于理解，我们将以上内容概括为三个部分。

### 1. 标准条件规范部分

标准条件规范部分是集体合同的核心内容，对个人劳动合同起制约作用，主要包括：劳动报酬；安全生产与工业卫生；工作时间与休息休假；工伤、医疗、养老等保险待遇；生活福利；职工技术培训；劳动纪律等。

### 2. 过渡性规定

过渡性规定主要包括因集体合同履行发生纠纷的解决措施，如优先招用被解雇的职工以及集体合同的监督检查办法。

### 3. 关于集体合同本身的规定

关于集体合同本身的规定主要包括集体合同的有效期限、变更、解除条件等。

每个单位、行业或区域可以按规定条款拟定集体合同或专项集体合同，在确定合同内容时需要注意克服以下偏向。

一是内容不具体、不全面，如没有提出履行集体合同的具体要求，对某些组织技术措施不作具体规定等，这种做法往往使集体合同不能履行，达不到签订集体合同的目的。

二是中心不明确，抓不住重点，内容繁杂琐碎，给合同的执行和检查带来了不少困难。

三是不从全局出发，忽视国家、企业和职工三者利益的一致性，片面强调职工福利，对

职工的劳动条件和生活条件提出不合理的过高要求，影响了企业的经营管理，最终也会影响职工劳动条件和生活条件的改善。

### 三、集体合同的签订原则

进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：①遵守法律、法规、规章及国家有关规定；②相互尊重，平等协商；③诚实守信，公平合作；④兼顾双方合法权益；⑤不得采取过激行为。

### 四、集体合同的法律特征

#### 1. 集体合同的主体特征

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。由此可知，集体合同的签订主体是工会和用人单位或者由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位。

#### 2. 集体合同的程序特征

我国《集体合同规定》第4条规定，用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，应当采取集体协商的方式。企业职工一方与用人单位通过平等协商订立集体合同，协商谈判是订立集体合同的必经程序。

在集体合同订立过程中，双方均选出集体协商代表，就集体合同的具体内容进行协商。在这一过程中，双方可就集体合同草案的内容展开认真全面的讨论，充分发表各自的意见，申明各自的主张，在平等协商的基础上达成共识，形成一致意思表示，并根据双方协商的结果拟定集体合同草案。协商未达成一致或出现事先未预料的问题时，经双方同意，可以暂行中止协商。协商中止期最长不超过60天。

#### 3. 集体合同通过的条件特征

我国《集体合同规定》第36条规定：“经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。”

## 平等协商共决，签订集体合同

### 【举例说明】

某纺织有限责任公司工会和公司签订了《某纺织有限责任公司集体合同》《某纺织有限责任公司女职工专项集体合同》。集体合同的签订与实施，理顺了企业内部的劳动关系，调动了

广大职工的生产积极性,促进了企业经济效益的提高,更重要的是进一步体现了工会的维护职能。

该公司集体合同的签订过程,自始至终以平等协商为基础和前提条件,在平等协商的过程中,双方着重处理好了两个关系。其一是相互尊重、平等协作的关系。在协商谈判中,企业与工会的法律地位是平等的,都享有平等的提议权、否决权、赞同权和陈述权,相互之间不存在隶属关系。其二是掌握原则,抓住重点,求同存异,实事求是。集体合同的签订既要坚持以法律为依据,又要结合本企业的实际情况。为了保证集体合同的顺利签订,公司工会和各分厂工会经过自上而下、由下及上的反复讨论审议,结合企业实际拟定了集体合同初稿。后经双方对照《劳动法》《集体合同规定》《劳动合同法》,经过反复酝酿讨论,六易其稿,最终拟定了《某纺织有限责任公司集体合同》和《某纺织有限责任公司女职工专项集体合同》草案,并提交公司一届一次职工代表大会讨论审议。之后经职工代表大会以票决制的方式全票通过了这两个集体合同。同日,公司工会主席代表职工和公司总经理代表公司在这两个集体合同上签了字。

点评:该纺织有限责任公司签订集体合同时遵守了集体合同的签订原则,合同双方在签订合同的过程中相互尊重、平等协商;合同达到了通过的条件,且该公司签订合同的程序合法。

#### 4.集体合同生效的条件

《劳动合同法》第5章第54条规定,集体合同订立后,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。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。《劳动法》和《集体合同规定》也有相关规定。

## 五、集体合同的意义

### 1.促进合同双方谈判实力的均衡

签订劳动合同时,单个劳动者处于弱势而不足以同用人单位相抗衡,因而难以争取到公平合理的劳动条件。例如,由工会代表全体劳动者同用人单位签订集体合同,可以实现在合同中规定的集体劳动条件,集体劳动条件是本单位内的最低个人劳动条件。因此,集体合同能够防止和纠正劳动合同对于劳动者的过分不公平,使合同双方在实力上取得平衡。

### 2.有利于解决共性问题

劳动关系的内容涉及方方面面,如果事无巨细均由劳动合同规定,那么每份劳动合同都将成为一本具有相当篇幅的文件,增加了人力资源管理部门的工作量。通过集体合同对劳动关系的内容进行全面规定之后,劳动合同只需就单个劳动者的特殊情况作出规定即可,这样就会大大简化劳动合同的内容,也会大大降低签订劳动合同的成本。由于集体合同具有上述作用,集体合同被认为是劳动合同的“母合同”。

### 3.有利于解决动态性问题

在劳动合同的有效期内,如果企业经营状况或社会经济形势等因素发生了较大变化,那么可以通过集体合同的调整来保障劳动者权益。如根据有关规定,用人单位需要裁减人员,

应当征求全体职工意见。因此，在集体合同中明确规定这方面的内容，实际上是将经济性裁员规范化以利于企业的稳定。许多在劳动合同中难以涉及的职工整体利益问题，均可通过集体合同进行约定，如劳动条件的改善、集体福利的提高等。

从劳动关系的调整上看，实行集体合同制度是在国家劳动法律法规的调整与劳动合同的调整中间增加集体合同的调整这一层次，实现对劳动关系的多方位、多层次调整。集体合同对劳动关系的调整，同一般的劳动法律法规相比针对性更强，同时也有利于消除或弥补劳动合同存在的某些随意性，为企业劳动关系的调整提供一种新机制，从而使企业劳动关系更和谐、更稳定。

总之，实行集体合同制度，有利于从整体上维护职工的劳动权益，更好地保护劳动者个人的合法权益，调动职工生产劳动的积极性、主动性和创造性，增强职工的企业主人翁意识。

## 六、集体合同与劳动合同的区别

集体合同与劳动合同各司其职，存在以下六种区别。

### 1. 集体合同与劳动合同的两方当事人不同

劳动合同的当事人分别是单个的劳动者和企业。集体合同的当事人分别是全体职工和企业，这里的全体职工是指工会或职工代表（未建立工会的企业通过选举职工代表参加集体谈判）。

### 2. 集体合同与劳动合同的内容不同

劳动者个人和企业签订的劳动合同，主要约定的是企业和员工个人之间的权利与义务，而集体合同里主要约定的是全体职工权利与企业义务。劳动合同是每一个职工和企业分别签订的，所以劳动合同所反映的内容是个性化的。例如，具体到某一位职工，他的工作内容是什么，工资是多少，岗位是什么，享受什么样的福利待遇等。而集体合同反映的是企业全体或部分劳动者应享受哪些最基本的福利待遇，有哪些最基本的保障条件。因此，集体合同反映的是共性的问题，劳动合同反映的是个性的问题。

### 3. 集体合同与劳动合同的作用不同

劳动合同的作用是在企业与员工之间建立起劳动关系，约定双方当事人在履行劳动合同过程中各自的权利与义务，以及合同解除与终止的时间和条件。劳动合同的任何一方不履行约定的义务，都是违约或者违法的。而集体合同更多的作用是约束企业给予全体或部分职工最基本的待遇。在集体合同中，对于约定的企业义务，企业必须执行；对于约定的员工义务，基本上是道义上的。

### 4. 集体合同与劳动合同订立的时间和方式不同

劳动合同是双方当事人一旦建立劳动关系，应依法在一个月内签署。而集体合同则不同，因为劳动关系刚刚建立的时候，企业职工人数不多，无法签署集体合同。所以，签署集体合同与劳动合同的时间是不一样的。

按照法律规定，劳动合同是双方当事人在平等自愿的基础上，一旦达成共识，就可以签署。而集体合同是双方当事人虽然在平等自愿的基础上达成了共识，但是还需要经过一些必经程序才能签署。集体合同首先必须制定集体合同的文本，然后提交职工代表大会，并经半



数以上职工代表讨论通过，双方当事人可以签署。

#### 5.集体合同与劳动合同发生法律效力的时间不同

劳动合同是一经双方当事人签署，就马上产生法律效力。而职工代表或工会，即使和企业签署了集体合同，也不能马上产生法律效力。当双方当事人签署完集体合同后，应该报给相关的劳动行政部门。在法律规定的一段时间内，如果劳动行政部门没有对集体合同提出异议，或者没有给企业任何回复，那么在达到法律规定的期限（上报15日）后，集体合同才具有法律效力。

#### 6.集体合同与劳动合同的期限不同

劳动合同有三种期限，即固定期限的、无固定期限的和以完成一定工作任务为期限的。而集体合同只有一种期限，就是有固定期限的，而且时间一般是一至三年。

## 第二节 集体协商

### 一、什么是集体协商？

我国劳动关系现状总体是稳定的，但从劳动关系的发展趋势来看有如下特点：一是劳动人口从无限供给到相对短缺；二是劳动者权利意识觉醒；三是新生代农民工已占农民工群体的60%以上，而且调查显示，他们越来越倾向于用团体行动来维权；四是劳动关系调整的重点由个体劳动关系走向集体劳动关系。因此，集体协商是市场经济的必要选择，并成为市场经济调整劳动关系的基本制度。

### 二、集体协商代表

#### 1.集体协商代表的定义与产生

集体协商代表（简称协商代表），是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

#### 2.集体协商代表的职责

《集体合同规定》第25条和第26条明确了协商代表的职责：参加集体协商；接受本方