

# 经济合同条款包括(汇总5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 经济合同条款包括篇一

### 1.1 高校经济合同

合同，是契约经济中各个主体相互往来的桥梁，是商品在交换的过程中，对活动主体行为进行有效约束的依据。它能够使经济活动中，各个主体的权利与义务得到有效的落实。是市场经济在发展过程中，不可缺少的部分，也是经济活动合法化的保障。目前，我国高校经济合同的内容主要是指高校与市场经济活动中其它主体在自愿的前提下，以“平等、公平”为原则而签订的具有法律效力的文件。

### 1.2 高校经济合同特征的分析

#### 1.2.1 从高校经济合同主体方面来看

在经济活动中的各个当事人在鉴定合同时，被称之为合同主体。合同主体依法享有合同中所规定各项权利，并承担着相应的法律义务。而高校经济合同中，至少会有一方主体，是与社会经济活动相关联的，并以自身发展为目的高等院校。这是其经济合同中最为主要的特征。

#### 1.2.1 从高校经济合同的内容来看

在开展高校经济活动的时候，一定要预先制定出科学完善的规范计划，并且要与其教育、学术、公共服务的内容相结合，在保障学校经济效益的基础上，使其能够充分发挥其各项职

能。由此可见，高校经济合同的内容，仅限于教育，服务，科研等方面。与其它经济合同内容相比，范围很小，区别很大。

### 1.2.3从高校经济合同签订程序来看

高校参与在社会经济活动的时候，其活动的范围和内容与其它经济活动有着明显的区别，因此，其经济合同的审批签订及其履行也具有一定的特殊性。依照相关规定，学校在需求经济合作伙伴之前，需要首先进行投标招标活动。在履行合同规章制度的方面，高校一般都是要以学校的名义为前提，派遣法人代表与合同其它主体进行签订活动，而另外部分的工作，则是交由其它相关部门来进行。

### 2.1合同内容不完善、不明确

经济合同，其内容首先要规范，对于各项责任与义务分配，一定要明确。合同的适用性是以合同具有法律效力为前提的，合同约定不明的履行规则，也是要在合同生效之后方可适用的。因此，目前我国高校内部执行部门与对外业务部门联系不紧密，对于合同的制定标准不够专业，了解不够全面等现象，都有可能造成合同签订后，学校主动权的丧失，这会造成学校经济利益的损失。

### 2.2合同生效时间不明确

经济活动中，参与活动的各个主体，之所以签订经济合同，就是为了使其活动内容受到法律的保障与约束，因此合同就是约束经济活动参与主体的法律条文，具有一定法律效力。但是，我们要明白的是，合同并不是法律，它只是法律的一种表现形式。合同只有在得到了法律认可并对其赋予法律约束力的时候，才能生效。

### 2.3经济合同在执行的过程中，相关部门监督力度不够

合同虽然具有一定的法律效力和约束力，但是在其执行的过程中，合同中各个主体的行为活动依旧需要相关部门的监督和控制在，只有这样才能使更好的完成合同中规定的各项义务。但是，由于高校经济合同的内容随意变更以及其财务监督部门的监控措施不够完善等原因，使其经济活动中存在很多不安隐患。这非常不利于高校经济的发展。

### 3.1 制定完善的合同管理制度

在高校经济活动中，健全，科学，合理的管理制定是其得以顺利进行的保障，也是其行为的指导和规范。高校经济合同管理制度的建立，首先要从学校的经济模式与发展需求方面考虑，在分析了学校实际的运营特点之后，结合相关的法律条文，进行制度的创建。制定合同管理制度的目的就是为了，使高校经济合同的签订和履行都能有法可依，有规可循。使其在执行的过程中，能够最大限度的降低各种纠纷的发生几率，在维护了学校权益的同时，也将学校的各项义务有效的落实下来。制定完善的合同管理制度，是高校经济活动得以进行的先决条件。

### 3.2 各个机构紧密配合，团结协作

在对高校经济合同进行管理的过程中，除了要建立完善管理制度之外，还要将组织结构的设置工作做好。经济合同的管理工作，不是一个部门或者个人所能独立完成的，它需要各个部门的团结协作。也就是说，在高校内部，应该就有一个分工明确，脉络清晰，层次多样的管理网络。对于一些重大的经济决策，应该经过先关部门的分析，表决之后，方可施行。这样一来，不但合同的中虽规定的任务能够得以有效完成，也能够减少很多无用功的产生。各个部门的有效配合，还能够提高工作的效率，保障合同管理工作的顺利进行。

### 3.3 定期开展管理人员的培训活动

任何社会活动都是以人为主体的而进行的活动，高校经济合同管理工作的有效开展，必然也要以人为主体的，在推行高校管理模式多样化的过程中，相关部门要重视管理人才的培养。在学校内部，要定期开展管理知识普及活动，也要定期安排管理人员进行相关技术的学习。只有这样才能，好的提高其思想道德水平，与职业素养，进而提升其法制观念与工作能力。

我国社会经济的不断发展，使得我国各项事业都处于相对繁荣的时期，为了能够更加适应市场的需求，以及提高其自身的经济实力，我国高等院校的发展模式也朝着多元化的方向开始发展。经济合同，是高等院校与经济活动中其它主体的链接桥梁，也是其经济利益得以顺利实现的重要保障。在这样的背景下，加强高校经济合同的管理力度，制定科学，合理的管理措施，是非常必要的。

## 经济合同条款包括篇二

出租方(简称：甲方)

地址：

电话：

承租方(简称：乙方)

地址：

电话：

为了发展特区的经济建设，提高单位或个人房屋的使用率，现根据国家和省、市的有关法规，经甲乙双方充分协商，一致同意签订租赁合同，合同条款如下：

一、甲方将座落在深圳市区路(村)街(坊)号的房屋，建筑面积m<sup>2</sup>□(房厅或间)出租给乙方，作使用。

二、租期从年月日起至年月日止(即：年月)。

三、乙方每月(季)向甲方缴纳租金人民币元整，并于当月(季)初天内交清。

四、房屋租赁合同生效后，乙方应向甲方交付三个月房租元，作为履约保证金，合同期满后退还给乙方。

五、出租房屋的房产税、个人收入调节税、土地使用费、出租房屋管理费由甲方负责交纳；水电费、卫生费、房屋管理费由乙方负责交付。

六、乙方必须依约交付租金，如有拖欠租金，每天按租金额20%加收滞纳金；如拖欠租金达三个月以上，甲方有权收回房屋，并有权拒绝返还履约保证金。

七、乙方不得擅自改变房屋的结构及用途，乙方因故意或过失造成租用房屋和配套设备的毁损，应负恢复房屋原状或赔偿经济损失责任。

八、甲方应负责出租房屋的正常维修，或委托承租方代行维修，维修费在租金中折算；若甲方拖延维修或不作委托维修造成房屋毁损，乙方不負責任，并负责赔偿乙方的经济损失。

九、租赁期间房屋如因不可抗力的自然灾害导致毁损，本合同则自然终止，双方有关问题可按有关法律处理。

十、租赁期间，甲乙双方均不得借故解除合同，如甲方要收回房屋，必须提前三个月书面通知乙方并取得同意，同时应双倍返还履约保证金；如乙方需退房，也必须提前三个月书面通知甲方并征得同意，同时不得要求返还履约保证金。

十一、租赁期间，乙方未经甲方同意，不得将房屋转租给第三方；租赁期届满或解除合同时，乙方需按时归还房屋给甲方，如需续租，须提前三个月与甲方协商，若逾期不还又未续租，甲方可直接向房屋租赁管理部门申请调解或起诉人民法院处理。

十二、本合同如有未尽事宜，可经双方协商作出补充规定，补充规定与合同具有同等效力。

十三、本合同如在履行中发生纠纷，应通过甲乙双方协商解决；协商不成，可请房屋租赁管理部门调解或起诉人民法院处理。

十四、本合同可经公证处公证，合同一式

份，甲乙双方各执一份，公证处一份，税务部门一份，房屋租赁管理部门一份，均具有同等法律效力。

出租人：（签名盖章）

承租人：（签名盖章）

年月日签订于深圳

经办单位：（签名盖章）

经办人：

年月日

## 经济合同条款包括篇三

抵押承包方：简称：乙方

为了充分调动乙方的经营积极性，挖掘企业内部潜力，增强企业活力，提高经济效益，明确甲、乙双方的经济责任，保证承包指标的顺利完成，特制定本合同。承包指标一年一定，实行三包四定的抵押承包方法，即：三包：包产值、包利润、包上交；四定：定职工收入、定应收款控制额、定管理费用、定承包人工工资。甲方为进一步落实年度内承包任务，决定聘任王荣辉同志为建筑二公司项目部经理，负责周村客运中心等工程，其责任是向甲方负责。为保证承包期内各项承包指标的完成，严格执行上级主管部门的法规、政策和甲方的各项规章制度，经甲、乙双方协商达成如下条款，以便共同遵照执行。

## 一、承包指标(三包内容)：

- 1、总产值3600万元；
- 2、利润432万元；
- 3、上交款57万元。

(1) 上交款是按照实际销售收入13%上交(三大材自己供应的结转销售时由技术处测量出三大材的价值，用财务转帐形式将销售收入跟成本直接兑转)，上交款内容包括：利润、税金及1%的上级管理费。上交办法由甲方按照规定比例从收回工程款中扣交，年终汇算清交。

(2) 上交税务部门的税金由甲方统筹上交，乙方不负责。

(3) 承包人工工资由乙方按季上交，甲方统一按月发放，年终找补。

## 二、四定指标：

- 1、职工工资总额

采用产值工资含量的计算办法产值工资为23%，实际完成产值×产值工资含量=全年职工应发工资总额。连续两个月超出规定的产值工资含量，工资总额进行下调(重新计算审批)。

(1) 工资总额的'构成包括：计时工资、计件工资以及其他补助性质的津贴等。

(2) 工资总额的考核，按实际含量与指标含量考核，对比控制。

(3) 各种报表必须按规定日期上报，不准拖延。当月工资表下月15日前，考勤表(原始考勤)每月30日前报。地方材料，甲方材料耗用表，各种调拨材料，每月26日前报。每迟报一天，罚工程负责人50元。

## 2、应收款控制额：

以年初帐面数为基础上下浮动(2万元至20万元)进行严格控制，年终若超出规定数额按增加5%的利率计息减少当年利润。另外扣承包人10%，由个人工资、奖金或风险抵押金中支付。

3、自交工之日起，五年未收清工程款的，年终核算从利润中扣20%~30%。

## 4、费用开支

(1) 非生产性开支必须报公司批准，批准后方可办理。对业务招待费必须先请示后办理，不准先办理后请示，发现自请自的，甲方将辞去承包人职务。业务招待费不能大于产值的5%，招工费不大于产值的10%，超出部分从承包人工资中扣回。

## 5、承包人收入总额

(1) 平时月发放900元，剩余款待年终审计结束后，按实际完成情况进行发放。收入总额平时发放额=年终补发工资额。



(2) 利润指标是保底数额，完不成指标由奖金和风险抵押金中抵补，完成指标超出部分按照4：6分成的办法进行分配，即：甲方占40%，乙方占60%作为奖金。承包人奖金20%~30%，余额部分由承包人分配，报公司批准。

### 三、风险抵押承包金

保证合同指标的顺利实施，经甲、乙双方协商，实行乙方向甲方交纳风险抵押金的承包办法。即风险抵押金为10万元。此风险金不计息、不分红，只是做风险抵押，指标完成的按照合同规定到期，并且不再继续进行承包的风险金可以退出。

### 四、固定资产的管理

1、固定资产标准：单位价值1000元以上，耐用年限一年以上同时具备两个条件的可列为固定资产管理，不同时具备两个条件的可列作低值易耗品管理。

2、固定资产报废及变价处理，必须履行报批手续。

### 五、工程工期、质量

1、乙方施工的一切工程，在正常情况下，必须按甲方与建设单位签订的工期竣工(交工)，否则。所出现的一切损失由乙方承担。

2、乙方要强化工程质量意识，实行全面的质量管理，争创优良工程，杜绝不合格工程及质量事故的发生。若出现不合格工种承包人及有关人员奖金全部扣发。年内计划创优工种的奖罚和其它工程质量的奖罚执行公司的质量管理规定。

### 六、安全检查考核

1、公司设专职安全员对项目部施工工程进行不定时检查出的

问题书面通知项目部，限期整改并将改结果上报质安处，每拖一在罚款100元。

2、公司每月组织一次安全大检查。安全得分少于80分低一分罚项目部20元。

## 七、伤亡事故控制率

1、轻伤负伤频控制在10‰以内。

2、重伤负伤率控制为0。

3、死亡率控制为0。

4、杜绝火灾事故，火灾事故控制为0。

5、杜绝重大设备事故，设备完好率控制在95%以上。

乙方保证甲方规定安全目标的实现，每超过一个千分点扣发乙方年工资总收入2%-5%。出现重大伤亡事故除按公司有关规定处理外，另扣罚乙方年工资总收入的10%-30%，并根据事故发生性质，相应追究乙方刑事责任，并取消评比活动。

## 八、文明施工

1、上级主管部门检查时，文明施工必须达到优良，否则罚项目部500元。

2、文明施工现场要按q/lw.g02-20xx□关于下发〈安全生产文明施工管理规定〉的通知□;q/lw.g01-20xx□关于下发□20xx年质量安全设备行政管理补充规定〉的通知》进行整理，否则按公司规定处理。

3、公司要求创安全文明要地时必须创出安全文明工地，否则

罚项目部5000元。

## 九、安全设施完好率

1、现场所使用的安全防护用品，必须到省、市安监站指定的厂家或指定的交易市场购买，若出现私自购买无准用证和质量保证书的防护用品，除了不准使用外，还将对其处以2倍的罚款。

2、密目安全网要使用好、保护好、严禁穿洞。否则新网每片罚款50元，旧网每片20元。

## 十、培训

1、全员持证上岗率100%。

2、特殊工种持证上岗率100%。

3、新职工上岗前必须进行三级安全教育，并采取各种行之有效的形式，搞好以常性的安全教育，增强职工的安全生产意识，特别要加强对临时工安全教育培训。若发现一人次未进行三级教育罚款100元，特种作业人员必须经过培训持证上岗，持证上岗率必须达到100%，如出现无证或让外包人员随便操作现象罚款300-500元。

4、上级主管部门组织培训时，要积极组织人员参加培训，无故不参加者，每人次罚款100元。

## 十一、合同指标兑现

承包人及工资管理人员奖金，在各项指标都完成的情况下允许兑现并且实行先审批后兑现的办法进行。如果年终上交款完不成的一律按照当年上交款完成的同比例进行兑现，奖金发放来源从原拖欠工程款中支付，严禁使用工程进度款。

## 十二、其它

1、甲方供材应严格按图纸用量，变更增减部门按实调整，并及时通知公司技术科，其超用部分及甲方变更后剩余材料应书面形式上报公司处理，否则从奖金中扣出。

2、本合同未尽事宜，参照甲方有关制度规定。

3、本合同正本一式两份，甲、乙双方各执一份，付本两份，报总公司有关部门一份，双方签字盖章后生效，有效期自20xx年12月1日至20xx年12月30日。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

## 经济合同条款包括篇四

:高校是当前社会经济活动中的重要参与对象,并伴随着社会经济的发展,高校的经济建设步伐也随之不断加快。为了与时下的社会经济发展保持在同步状态,实现高校内部经济合同管理的科学性和规范性,高校的管理人员一直在加强校内各项设施的完善工作,并按照社会经济的发展动向制定学校的建设目标。本文就以法治视域下高校经济合同管理为研究论题,针对当下高校经济合同的管理进行深入的研究和探析。

传统的高校管理总是以教书育人为教学目标,通过学校对人才的培养推动当下社会的进步。然而,在如今的网络化的背景下,信息遍布于网络的各个角落,这也预示着传统的高校管理显然已经不符合当下高校建设发展的要求。要想促进学校的发展,必须立足于现代社会经济的基础之上,并积极的参与到社会经

济活动中来。尤其是在市场经济迅猛发展的今天,高校参与的社会经济活动日渐增多,并且表现的日渐活跃。高校经济合同管理是确保高校经营顺利、安全的有效保障,同时也是高校参与市场经济的重要途径。因此,加强高校经济合同管理是确保高校运行安全的重要保障。

## 1.1 法治视域下高校经济合同管理的现状

高校经济合同管理的含义是高校对自身作为合同一方当事人,按照合同上的规定,履行相应义务行为的总称。在高校履行的众多合同中,订立、变更、解除、终止是高校经济合同管理的内容,而监督、审查、控制则是高校经济合同管理的手段措施。在高校经济合同管理中,整个合同管理的流程必须具备一定的系统性、动态性。然而目前的高校经济合同管理中,合同管理内容和管理手段都没有一个较为完整的高校经济合同管理制度,更甚者在高校经济合同管理中完全不存在任何的规范化。一方面,学校签订的对外合同中,都是由校内的各项结构进行单独化的管理,因而很容易造成合同管理的缺位现象,进而出现合同纠纷。另一方面,学校因无法完全掌控经济运行的趋势,容易造成重复购置现象,滋生一些违法犯罪的行为。这就非常不利于高校经济合同管理,甚至对高校自身的建设发展也会造成严重的阻碍。

## 1.2 法治视域下高校经济合同管理的问题

针对高校经济合同管理的问题,主要表现在以下几个方面。

### 1.2.1 高校经济合同签约的主体不合格

高校是有独立法人财产事业单位的法人,也有独立承担民事责任的责任。在高校签订的合同中,签订对象必须以学校的名义,学校内部的校长或是其授权的委托代理人才是签订对外合同的合格主体。然而,在合同管理中其签约的主体往往是签约合同的工作人员,这并不符合签约合同的主体资格,容易在今后

合同的履行中造成安全隐患。

### 1.2.2 高校经济合同内容不规范严谨

高校经济合同内容中的相关条例不规范不严谨,容易造成合同持有人的误解,导致合同履行过程中的分歧现象。因为订立的合同为具有法律效力的履行合同,所以,合同的内容上应该充分的体现合同双方的真实意愿,才有助于今后合同签约双方的共同履行。否则一旦出现合同内容不严谨、规范的现象,容易造成签约双方的利益受损。尤其是对签约的学校而言,一旦出现合同签约内容问题,不仅仅是学校的经济效益受到损伤,还影响高校教学计划的正常开展。

### 2.1 建立科学化的高校经济合同管理制度

高校经济合同管理的执行关键需要有一个科学化的制度保障,科学化的高校经济合同管理制度能够减少合同签订双方的利益损伤。但是,高校经济合同管理制度的建立并不能照搬其他学校或是单位的经济合格管理制度,必须以学校的发展为基本点,建立适合学校发展以及符合学校实际情况的高校经济合同管理制度,能为高校经济合同管理工作提供可靠的管理依据,还能规范高校经济合同管理人员的工作行为,使得高校经济合同管理逐步向规范化、法治化迈进。

### 2.2 加强学校内各个机构之间工作交流

高校经济合同管理不是一个单一部门能够完成的工作,需要学校内部各项机构之间的密切配合,通过有效信息的交流共享,让各机构之间对彼此的工作有一个整体性的认知,才方便其他各项工作的开展。高校经济合同管理应该有一个明确的分工以及一个清晰化的管理流程,便于对高校内部重大决策的商议。针对这种情况,高校内部可以建立自己经济合同管理网络平台,借助于网络平台的交流,实现各机构部门之间的信息共享,进而更方便对高校经济合同开展管理工作。

## 2.3 加强对高校经济合同管理人员的培训工作

高校经济合同管理工作的科学化、规范化管理,离不开管理人员专业的管理知识和管理技能。在推动高校经济合同管理的过程中,高校的管理人员应该注重对管理人员的培养,并在校内定期的开展各项管理方面的相关活动,对管理人员进行管理知识技能的考核。只有这样高校经济合同管理人员才能不断的提升自己的管理技能,进而方便其开展高校经济合同管理相关工作。

综上所述,随着当下经济社会的发展,各个领域行业之间的竞争也日益激烈化,为了能更好的适应当下的经济环境,提升自身的经济实力。高校内部的教学目标、校园建设也有了全新的规划,高校经济合同管理是高校与社会经济发展相接轨的一个连接桥梁。通过这个桥梁的连接,使高校的发展和社会的发展保持在同一水平。然而,针对高校经济合同管理中存在的各项问题,还需要高校内部领导人员制定相应的处理措施,进一步完善高校经济合同管理工作,促进高校经济效益的提升。

## 经济合同条款包括篇五

### 1. 经济补偿金制度概述及发展

《劳动合同法》中的经济补偿金制度是指劳动者在公司工作之后劳动者没有犯下任何错误的前提下,公司终止劳动合同并对劳动者进行解约,公司需要在劳动者失业到劳动者再次找到工作期间赋予劳动者一定金额的经济补偿金。经济补偿金制度在《劳动合同法》中扮演着重要的角色,而《劳动合同法》的生效日期是在20xx年的1月1日,《劳动合同法》中的经济补偿金制度的优势就在于对倾向对劳动者权利的保护,消灭剥削,消除两极分化,对实现我国达到共同富裕这一伟大目标有一定程度的促进作用。

### 2. 经济补偿金制度的必要性

《劳动合同法》中的经济补偿金制度偏向对劳动者合法权益的保护，在一定程度上促进了社会公平，经济补偿金作为对劳动者解约的合理补偿，是对公司的一种限制，体现了公司对劳动者进行补偿性的特征，且仅仅具有单方向性，另一方面是合法性，《劳动合同法》是通过法律规范赋予劳动者的一种权利以及赋予公司的一种义务，任何公司都不可以违背《劳动合同法》，否则会收到法律的惩罚。

## 1. 劳动合同法中经济补偿金制度的优势

第一，我国处于法制社会，公平化与合法化是我国致力于追求的，《劳动合同法》经济补偿金制度实施的一大优势在于适应我国法律规范，有助于对劳动和资本进行法律规范化。第二，劳动与资本是我国经济社会的重要组成形式，自古以来，我国劳动者不断被资本家压迫与剥削，而资本家通过剥削劳动者从而达到积累资本、扩大再生产的目的，从而加大了我国的贫富差距。而《劳动合同法》中的经济补偿金制度从一定程度上减少资本家对劳动者的压迫，对改善劳动者的地位、维护劳动者的合法权益具有重大意义。第三，《劳动合同法》的经济补偿金制度大大有助于减少劳动者的失业风险，如今社会经济不断发展，竞争力不断增强，但并没有助于我国的就业情况，相反我国的就业形势十分严峻、失业率不断提高，《劳动合同法》中的经济补偿制度对减少劳动者失业具有十分重要的意义，他可以减少公司解除与劳动者合作的风险。总之，《劳动合同法》中的经济补偿制度对我国的优势在于研究劳动合同终止时切实保障了劳动者的合法权益，具有一定的公平合法性。

## 2. 劳动合同法中经济补偿金制度的劣势

劳动合同法中经济补偿金制度的第一大劣势在于没有对经济补偿金有一个明确的金额限制标准。《劳动合同法》对于劳动者没有最高补偿金额的界定，也没有最低补偿金额的界定。这就说明了确切的补偿金额是在劳动者与公司双方互相协商



的基础上产生的，因此，公司自然就处在了优势地位，而劳动者自然就处在了劣势地位，公司就会加大对劳动者的压迫和剥削，公司会尽可能的减少给劳动者的赔偿金，《劳动合同法》本来是为了偏向劳动者、维护劳动者的合法权益而制定的，但是没有明确的经济补偿金标准对有劳动者来说却有失公平。

劳动合同法中经济补偿金制度的第二大劣势在于没有对经济补偿金的数额进行更加全面的计算。在我国的《劳动合同法》中，对于劳动者的经济补偿金的赔偿，大都仅仅把劳动者的工资金额和具体工作了多长时间考虑在经济补偿金的计算因素内，而没有把劳动者的年龄等其他因素考虑在内，这对劳动者合同关系的保护往往是不全面的，劳动者不同的年龄应该有不同经济补偿金数额，不同年龄的人在劳动体力、精力方面存在着差异性，就像人寿保险对于年龄大的人所收取的保险费会更多，我国《劳动合同法》中的补偿金制度的劣势就在于缺少的就是对大龄劳动者的特殊赔偿。国外补偿金对50周以后得工作者有优待，这是我国值得借鉴的地方。

劳动合同法中经济补偿金制度的第三大劣势在于一旦公司违反经济补偿金制度或者逾期对劳动者进行经济补偿，劳动行政部门缺少对劳动者的救济对策。《劳动合同法》第85条（规定当用人单位不按期支付经济补偿金时，由劳动行政部门责令用人单位限期支付。逾期不支付时，责令用人单位加付赔偿金。）说明了《劳动合同法》的一大漏洞，一旦公司与劳动者产生矛盾之时，在解除劳动合同时由于经济补偿金金额不合理而产生一定程度的经济纠纷之时，这种情况的发生首先由行政部门要求公司在一定期限内进行支付，超过约定的期限公司还不进行支付时，才由法院介入进行裁决，这种规定让劳动者无法选择程序执行顺序，在一定程度上损害了劳动者的合法权益。

### 3. 劳动合同法中经济补偿金制度的机遇

机遇与挑战相互依存，自从《劳动合同法》的设立，劳动者面临很大的发展机遇，其中的保障金制度使得劳动者不仅在其合法权益上、而且在其薪资待遇上都得到更好的优惠，劳动合同法是为劳动者设立的法律，与此同时，企业解除员工受到限制，给企业带来了一定程度的损失，《劳动合同法》对劳动者来说是机遇，另一方面对企业来说也是挑战，企业面对挑战之时，只要认真对待、用心遵守，就可以化挑战为机遇，企业可以通过改革不断完善自身，对劳动者加强保障，这样不仅可以聚敛人才，而且可以实现企业内部的利润最大化，适者生存、不适者被淘汰，企业可以抓住机遇，从竞争中脱颖而出。

#### 4. 劳动合同法中经济补偿金制度的挑战

##### (1) 企业活力不足、竞争力不强

《劳动合同法》中的经济补偿金制度对企业同员工的解约进行补偿金的限制。但因为解约公司需要向劳动者赋予一定的经济赔偿金，企业解约劳动者受限，企业间老员工积聚，很难吸引人才，为公司注入新的活力，尤其是签订没有固定期限劳动合同更是给企业带来了很大的发展障碍，尤其是一旦存在一些老的员工在公司工作了很长时间却没有及时签订相关的劳动合同法，也会阻碍企业的发展。

##### (2) 企业形象的创立面临危机

基于《劳动合同法》的建立，工作者会更加注重自身劳动的合法权益，一旦公司决定解除同劳动者的劳动合同，将面临很大的赔偿压力，而且经济纠纷（关于劳动合同法中经济补偿金的纠纷）一定会层出不穷，于是公司将花费更多的精力、财力在解决相关经济补偿金的纠纷上，在很大程度上影响了企业的形象。

##### (3) 企业间的成本增大

对待员工的福利性问题将成为企业面临的突出问题，企业在解除劳动者方面要设计更加严格的条件，在劳动者合同时的设计上完付出更多的精力并且必须增加劳动保障和福利性投入。

### 1. 完善经济补偿金制度

对经济补偿金制度进行完善，对经济补偿金有一个明确的限定标准，不仅对经济补偿金的最高金额进行限定，也要对经济补偿金的最低金额进行限定，从最大程度上保障了劳动者的合法权益。劳动者可以获得确切的赔偿金，于是，实现劳动者权益最大化。

### 2. 考虑到劳动者的年龄因素

效仿国外，考虑劳动者的年龄因素。劳动合同法中经济补偿金制度没有对经济补偿金的数额进行更加全面的计算，我国不仅要考虑到劳动者的工资金额和具体工作了多长时间，也要考虑到劳动者的年龄因素，考虑到不同年龄的人在劳动体力、精力方面存在着差异性，确定一定的年龄，对于这个年龄以上的劳动赔偿金要高于普通的劳动赔偿金，这是对高年龄工作者的优待。

### 3. 一旦违反赔偿金制度，逾期要对劳动者进行补偿

劳动公司违反经济补偿金制度或者逾期对劳动者进行经济补偿，劳动行政部门缺少对劳动者的救济对策。我国需要弥补《劳动合同法》这一不足和漏洞，对一旦发生公司违反赔偿金的情况，加大对劳动者的保护程度，并在一定程度上加大对劳动者的补偿。

《劳动合同法》中的经济补偿制度对于劳动者的合法权益具有重大意义，自从《劳动合同法》设计以来，劳动合同法对我国资本与劳动者的协调具有重要作用，但在一些方面来说

还不够完善，《劳动合同法》中的经济补偿制度在现阶段对于劳动者来说存在优势与劣势，也面临机遇和挑战，本人通过研究我国劳动合同法中的经济补偿金制度，对完善后的经济补偿金制度进行分析，提出了完善我国劳动合同法中的经济补偿金制度的措施对策。

[2]张楠. 我国劳动合同法中经济补偿金问题研究[d].中国地质大学（武汉）20xx.