

珠海經濟特區勞動合同期限及其選擇

陳宜興*

由勞動者個人與具有法人資格的用人單位在平等自願的基礎上簽訂的關於勞動權利與義務的協議，俗稱勞動合同（或勞工合約）。

珠海經濟特區的勞動合同是隨着特區勞動合同制的推行而相應出現的新的勞動關係，勞動合同期限是勞動合同不可缺少的內容之一，勞動者與用人單位如何選擇和確定勞動合同期限，是關係到雙方的權益和維護合同的法律性，這對鞏固和發展勞動合同用工制度，促進珠海特區經濟發展，具有一定的意義。

一、勞動合同期限及其適用範圍

珠海經濟特區的勞動合同制度是從一九八〇年開始在中外合資企業試行，一九八三年全面推行之後逐步建立起來的用工制度。珠海經濟特區是社會主義的經濟特區，人民是國家主人，勞動者與用人單位具有平等的政治、法律地位。因此，勞動者與用人單位簽訂勞動合同是平等自願、協商一致的基礎上進行的，珠海經濟特區的勞動合同是社會主義勞動用工的新制度。

* 珠海市勞動局副局長

勞動合同的期限在各個國家的政府法令中有不同程度的規範。我們經濟特區建立起來不久的勞動合同制度、其合同的期限政府尚未作出具體規定，但也明確由用人單位與勞動者雙方協商自願選擇和確定。目前珠海特區企業用工情況，勞動者與企業簽訂的勞動合同期限主要分為兩種：

一種是定期的勞動合同，第二種是不定期的勞動合同。定期的勞動合同，在合同中明確規定了有效起止時間。目前，珠海特區按照現行勞動合同期限的長短，可分為常用勞動合同期限、短期性合同期限和長期性合同期限。常用的勞動合同期限一般為三至五年（下稱常用合同期限）。這種合同期限，企業對工人更新周期要求嚴格，需要專業技術人才相對穩定，而且需要對工人上崗前進行某種專業技術培訓的行業，如酒店、商業、旅遊業，以及機械、電子、化工等工業企業所採用。常用合同期限的特點是期限適中，易於被用人單位和勞動者所接受，有利於保持企業骨幹隊伍的相對穩定和勞動者專業技術及才智的發揮。因此，是經濟特區推行勞動合同制所普遍採用的合同期限，在個人勞動合同中佔了大多數。短期性的合同期限，一般不超過壹年，這種合同期限由於週期短，時間局限性大，故比較適用於一些操作簡單，專業技術要求低，工人流動性大，或重體力勞動、以及對人體有害的工種。目前我們的經濟特區內企業所使用的臨時工和季節工，其合同期限一般不超過一年。合同期限超過五年以上的，為長期性合同。長期性勞動合同由於時效長，因而適用於那些具有較強競爭能力，而且生產比較穩定，經濟效益好的大、中型企業，以及一些高、精、尖的科研，電腦管理等工種。長期性勞動合同的優點，是企業專業技術骨幹隊伍穩定，利於長期生產計劃的實施，也利於勞動者個人所學專業技術的充分發揮。

不定期的勞動合同是完成某一項工作量或完成某項工程任務而自然終止的合同。不定期的勞動合同具有靈活性大、約束性小。勞動者在同一時期內可與多家企業簽訂不定期的勞動合同，但必須能完成合同規定的工作量或任務的前提下。因此，不定期的勞動合同適合於專業性比較強的專業安裝、建築及維修等行業和工種。

二、勞動合同期限的選擇

就前面所述，勞動合同期限的長短受不同產業、行業、工種和工作量的制約，有其一定的適用範圍，所以，用人單位與勞動者對勞動合同期限的選擇，必然會根據各自的需要和利益作出相應的選擇。

首先用人單位是根據本企業的不同工種，崗位來選擇不同的勞動合同期限，屬技術性強固定性崗位的工種選擇定期勞動合同，其合同期限也相應長些。對於工藝簡單，崗位不需固定的工種，可以選擇短期勞動合同或不定期的勞動合同。具體地選擇勞動合同的期限，企業一般有如下考慮：一是凡需要工人隊伍比較穩定的工種，都希望與勞動者訂立三至五年的合同期限或長期性的合同期限，以避免因工人流動而影響企業的生產和工作；二是凡對工人的更新期要求嚴格的工種，如上面講到的旅遊業、酒店，則希望與工人訂立三至五年的合同期限，可利用不斷更新工人的辦法來保持企業的活力；三是凡需要臨時性、季節性的工種，如製糖工業，臨時性搬運和裝卸等則選擇一年以下的勞動合同期限。

勞動者對勞動合同期限的選擇，不同年齡層次和不同性別的勞動者對各種行業有不同的選擇，如文化高、有專業技術、身體好的中、青年工人，不願與企業訂立長期性的勞動合同，原因是怕簽訂時效長的合同被這個企業長期困住而不能另找條件更好、待遇更高的去處。而多數的青年女工則不願意與酒店、旅遊行業簽訂期限較長的勞動合同，原因是這些行業對年齡、身材、長相的要求高，怕幹了幾年合同期滿，自己的青春年華已過，再就業困難，年紀較大、身體較弱的勞動者，尤其是中年女工，則希望能同企業簽訂長期性的勞動合同，務求安穩，生活有着落。

三、勞動合同期限的法律觀念

《廣東省經濟特區勞動條例》爲了保護用人單位和勞動者雙方的合法權益，對勞動合同的簽訂作出了嚴格規範：

其一，訂立勞動合同必須遵守中國政府的法律、法規的規定，堅持平等、自願和協商一致的原則。勞動合同一經依法訂立，即受法律保護，對雙方均具有約束力，任何一方不得擅自變更和解除。

其二，在勞動合同期限內，除了雙方一致同意外，不具備充分正當理由任何一方不得解除勞動合同。

上述規範強調：勞動合同期限具有一定的法律性，并受法律保護，因此，用人單位和勞動者在訂立勞動合同之前，對合同期限的選擇和確定，雙方必須加強法律觀念，認真考慮，嚴肅對待，以便維護合同的法律性。珠海經濟特區推行勞動合同制以來，在勞動合同期限未滿出現單方要求解除勞動合同，而又無具備足夠理由引起的勞資爭議甚至糾紛時有發生。究其原因，主要是用人單位或勞動者對勞動合同期限的法律觀念不強，在簽訂勞動合同時雙方對合同期限未作認真的協商和選擇。

訂立勞動合同期限還必須符合政府的有關規定。珠海經濟特區企業與勞動者簽訂的勞動合同期限，政府雖尚未作具體規定，但不排除對一些違例勞動合同期限的約束。比如，超出了法定退休年齡的勞動合同期限，以及超出了企業有效經營期的勞動合同期限，政府屬下主管勞工的部門可不予鑒證，作無效合同處理。

珠海經濟特區推行勞動合同制度後，建立了用工制度新的勞動關係，這種勞動合同關係保障了勞動者的合法權益，維護了用人單位的用人自主權，促進了特區經濟的發展。但是，由於實行勞動合同制度時間不長，勞動合同制度還須進一步完善。因此，勞動合同期限也有待合同制度的完善而改進。

