

大陸工資 集體協商新規定 與台商因應之道



文／袁明仁

廣東省於今年9月28日正式通過立法並頒布《廣東省企業集體合同條例》，將自2015年1月1日開始實施。到目前為止，大陸大部分的省市都已頒布與工資集體協商有關的條例，只剩下少數不到5個地方也即將在今年陸續頒布。

此一制度能否適應勞動力日益供不應求的市場變化，能否如大陸官方宣傳的可以降低員工頻繁跳槽，它究竟是在保護員工還是替老闆製造問題，仍有待觀察，將對企業造成人力、時間、成本、壓力及勞資對立的影響，大陸各地台商要做好心理準備。

以下針對大陸工資集體協商新規定、對台商的影響及台商因應之道，提出建議供台商參考。

Q1 大陸實施工資集體協商，台商應做好哪些心理準備？

A1 (一) 老闆要有與員工平起平坐談判工資的心理準備

未來大陸將會陸續對企業施壓推動工資集體協商，企業老闆要有與員工平起平坐談判工資的心理準備，企業是否應該給員工調漲工資？津貼、補貼、計件單價、加班費、病事假工資等待遇如何規定？今後將不再只由老闆說了算。

(二) 要有增加企業人力、成本、時間、壓力負擔、勞資對立的心理準備

一旦工資集體協商開始啟動，企業將增加許多人力（法務、人力資源、談判、協商準備等人才）、時間（前後至少需半年）、成本（工資調漲幅度）、壓力（罷工、怠工、商業機密洩漏、彼此欠缺互信、不知哪一個幹部可信賴）及勞資對立（員工姿態及心態）。

(三) 要有工資集體協商的威力不亞於勞動合同法、社保、住房公積金的心理準備

《企業集體合同條例》的重點不在集體勞動合同本身，而在於工資集體協商，其威力不亞於2008年造成勞資對立，衍生許多罷工的《勞動合同法》，以及目前對大陸台商造成極大經營壓力的社保欠費追繳及住房公積金追繳，台商要有心理準備。

(四) 工資集體協商是大陸十八大提出的政策方針，要有勢在必行的心理準備

工資集體協商是大陸十八大提出的政策方針，各地正如火如荼的推動中，勢在必行。不管名稱是《集體勞動合同條例》或《工資集體協商條例》，未來員工有法律「撐腰」，能夠理直氣壯平起平坐的和老闆「討價還價」。

(五) 企業負責人要有與員工「共決、共用、共贏」的心理準備

台商在大陸與員工集體協商談判工資將會是常態，台商企業需做好心理準備及擬定因應對策。企

業負責人面對工資集體協商必須有與員工「共決、共用、共贏」的心理準備。

Q2 大陸有哪些省市立法實施工資集體協商？

A2 截至2014年9月底，大陸各省市集體勞動合同條例或工資集體協商條例的頒布情況，除了上海、南京、蘇州、北京、重慶等城市預計在2015年前全部立法完成外，其餘各省市均已立法完成並頒布實施。現將已頒布或正在制訂的匯整如右。

Q3 台商如何正確掌握及理解工資集體協商要談哪些內容？

A3 工資集體協商是指員工代表與企業代表依法就企業內部工資分配制度、工資分配形式、工資收入水準等事項進行平等協商，在協商一致的基礎上簽訂工資協議的行為。由大陸各地頒布的集體勞動合同條例或工資集體協商條例，大致上工資集體協商的範圍包括：勞動報酬的確定、增減；工資標準、工資分配形式和其他工資分配事項及工資支付辦法；各個崗位職工年度平均工資水準及其調整幅度和調整辦法；勞動定額與計件單價；加班、加點工資及津貼、補貼標準和獎金分配辦法；試用期、病事假期間的工資待遇；工作時間，主要包括工時制度、延長工作時間辦法、特殊工種的工作時間、勞動定額標準；休息休假，主要包括日休息時間、周休息日安排、年休假

表1 已頒布實施工資集體協商條例（辦法）的省、市、自治區

項次	工資集體協商名稱	修訂通過日期	實施日期
1	河北省企業職工工資集體協商條例	2007年9月21日	2008年1月1日
2	鞍山市企業工資集體協商條例	2008年10月30日	2009年5月1日
3	天津市企業工資集體協商條例	2010年7月22日	2010年9月1日
4	江蘇省企業集體協商和集體合同規定	2010年10月13日	2010年10月13日
5	福建省企業集體協商和集體合同條例	2010年11月29日	2011年1月1日
6	無錫市企業工資集體協商條例	2011年3月24日	2011年6月1日
7	湖南省企業工資集體協商條例	2011年11月27日	2012年5月1日
8	雲南省企業工資集體協商條例	2012年3月31日	2012年5月1日
9	新疆維吾爾族自治區企業工資集體協商條例	2011年9月29日	2011年12月1日
10	唐山市職工工資集體協商條例	2012年12月26日	2013年10月1日
11	江西省企業工資集體協商條例	2013年9月26日	2013年11月1日
12	河南省企業工資集體協商條例	2013年11月30日	2014年1月1日
13	杭州市工資集體協商條例	2013年12月31日	2014年5月1日
14	寧波市工資集體協商條例	2013年10月29日	2014年5月1日
15	吉林省企業工資集體協商暫行辦法	2010年5月21日	2010年7月1日
16	四川省企業工資集體協商辦法	2012年11月19日	2013年2月1日
17	遼寧省企業工資集體協商規定	2011年5月20日	2011年10月1日
18	廣東省企業集體合同條例	2014年9月28日	2015年1月1日

表2 已頒布實施集體合同條例的省分

項次	工資集體協商名稱	修訂通過日期	實施日期
1	浙江省集體合同條例	2010年11月25日	2011年1月1日
2	安徽省集體合同條例	2010年10月22日	2011年1月1日
3	湖北省集體合同條例	2013年11月29日	2014年2月1日

表3 正在制訂尚未頒布工資集體協商條例的城市

項次	工資集體協商名稱	修訂通過日期	實施日期
1	上海市工資集體協商條例	正在制訂中，預計2015年前	
2	南京市企業工資集體協商條例	正在制訂中，預計2015年前	
3	蘇州市企業工資集體協商條例	正在制訂中，預計2015年前	
4	北京市工資集體協商規定	正在制訂中，預計2015年前	
5	重慶市工資集體協商條例（草案）	正在制訂中，預計2015年前	
6	山西省工資集體協商條例	正在制訂中，預計2015年前	
7	西安市工資集體協商條例	正在制訂中，預計2015年前	

辦法、不能實行標準工時職工的休息休假和其他假期；勞動安全與衛生；保險和福利；女職工、年滿16周歲不滿18周歲的未成年工的特殊保護措施。

Q4 大陸各省市實施工資集體協商對台商有哪些影響及處罰規定

A4 (一) 外部律師及維權人士合法介入工資集體協商談判

大部分省市頒布的工資集體協商條例規定：外部專業人士直接參與工資集體協商，這將對企業造成巨大的壓力，員工將合法的與外部律師及維權人士聯合對公司進行談判。

(二) 前後耗在工資集體協商的時間至少半年

《廣東省企業集體合同條例》規定集體協商期限為發出集體協商要約書之日起3個月內。若無法順利協商完成，需經協調、調解等程序，時間至少要拖延3個月。在工資集體協商前後長達半年的時間內，一定會對企業的正常運作造成影響。

(三) 集體協商可調漲工資，亦可不調或調降工資，但員工不可能接受

根據《廣東省企業集體合同條例》規定，企業可以根據年度虧損或者利潤下降的實際情況並綜

合考慮物價、政府工資指導線等因素，提出工資不增長或者負增長的協商要求。此一規定看似對企業公平，但在實務操作上，員工不太可能答應調降工資，那將引起員工集體怠工或罷工。

(四) 中小企業台商內部欠缺處理工資集體協商的專業人才

當員工向企業發出集體協商要約書，企業應當在收到集體協商要約書30日內給予書面答覆及回應，並就有關事項進行協商。然而，台商中小企業欠缺工資集體協商的談判人才，勢必要增加成本聘請外面律師或顧問全程參與資料準備及工資協商。

(五) 實施工資集體協商工資成長幅度將遠超過企業利潤的成長幅度

企業實施工資集體協商制度後，員工工資成長幅度遠超過企業利潤的成長幅度，將對台商經營造成嚴重影響。

(六) 企業無故拒絕工資集體協商要受罰

大陸各省市頒布的工資集體協商條例大都有處罰的規定。例如：《江西省企業工資集體協商條例》規定：如果企業拒絕或者故意拖延工資集體協商的，將可能受到2,000元以上2萬元人民幣以下罰

款，直接負責的主管人員和其他直接責任人員也將處1,000元以上2,000元以下人民幣罰款。而且將其記入企業勞動保障守法誠信檔案，檔案納入政務公開的範圍。

廣東9月28日頒布工資集體協商新規定，若經過半數職工提議，可以向僱主提出工資增長的協商要求

Q5 員工如果在工資集體協商期間罷工、怠工或洩密，企業怎麼辦？

A5 此問題大陸各地的規定不同，但對員工違反規定，大都沒有明確規定，反之，企業違法的處罰規定又多又明確。《廣東省企業集體合同條例》對員工及企業雙方的規定相對其他省市較為公平。例如：員工違反勞動紀律，或者以各種方式迫使企業其他員工離開工作崗位；堵塞、阻礙或者封鎖企業的出入通道和交通要道，阻止人員、物資等進出，破壞企業設備、工具或者破壞企業正常生產經營秩序和公共秩序等違反治安管理規定的，按照大陸《治安管理處罰法》有關規定處理；構成犯罪的，依法追究當事人的刑事責任。

Q6 台商如何因應大陸工資集體協商的實施？

A6 企業與員工進行工資集體協商，必須掌握協商的過程及掌握每個過程的關鍵問題。台商面對工資集體協商，必須把握好三個階段的工作，這關係到工資集體協商的成敗。

第一階段協商資料準備，包括協商資料的收集，掌握工會內部意見。這項工作充分與否，對於整個協商過程都十分重要。第二階段雙方推選協商代表，企業協商代表與職工協商代表不得相互兼任。第三階段進行工資集體協商。

企業與工會進行集體協商時應注意協商方式，講究協商技巧。一是留有餘地，二是進退有據，但退應有底線，有分寸。三是緩和態度，想辦法緩和協商僵局，提出多種方案，各退一步達成協議。

在進行工資集體協商前，企業應明確協商理念及目標，在協商中應堅持依法協商並尊重客觀資料，還要根據企業實際經營困境，提前明確協商的底線，以及在協商遇到困境時，如何採取有力的資料來說服及進行談判。

結論

大陸企業工資集體協商的類型主要有三種：一是企業工資集體協商；二是區域性工資集體協商；三是行業（產業）工資集體協商。第二、三類在範圍和層次上都大於、高於企業工資集體協商，企業工資集體協議確定的工資標準不得低於區域性、行業性工資集體協議的規定。

推動工資集體協商及員工工資倍增計畫，已是大陸既定的基本政策方針。雖然工資集體協商要有其中一方提出才能啟動運行，但試想能夠提高員工工資，員工豈有不提的？終究台商只能夠面對，並做好因應，避免措手不及，以降低各種潛在的風險。

（本文作者為華信統領企管顧問公司總經理，海基會台商財經法律顧問）

台灣人民在大陸機場轉機 應注意事項

台灣人民自第三國前往大陸機場轉機返台，或自台灣搭機赴大陸機場轉機前往第三國，依大陸現行相關規定，須持有效效期之「**台灣居民往來大陸通行證（簡稱台胞證）**」，始可在大陸機場辦理轉機，請民眾特別留意。

民眾倘須洽詢大陸機場轉機相關事宜，可聯繫海基會文教處人員，電話：（02）21757037至21757039。