



台商對大陸實施 集體協商與 集體合同制度 應有的對策

文 / 蕭新永

一、何謂集體協商與集體合同？

按《廣東省企業集體合同條例》第3條第1款對「集體協商與集體合同」的定義如下：

1. 集體協商，是指職工方與企業就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項進行平等協商的行為；
2. 集體合同，是指職工方與企業經集體協商達成一致意見簽訂的書面協議。

二、中國大陸勞動法律與環境有從個別進入集體的趨勢

中國大陸勞動法律環境的變化，主要集中在勞動者權益的擴大對企業經營自主權的影響程度。1995年實施《勞動法》、2008年實施《勞動合同法》、2011年實施《社會保險法》等勞動法律都發揮了對勞動者的維權效果，再加上大陸勞動力短缺，人口紅利枯竭，造成嚴重的缺工現象；同時勞動者最低工資年年調漲，以及社會保險費徵收力道加大，造成企業

勞動成本墊高，壓縮利潤空間等等事實；再者隨著經濟的快速發展，各種產業型態的企業，包含過去的傳統製造業以及服務業、網路行動商務，都因為企業數量快速增加，發展與規模逐漸擴大，雇用員工的需求亦隨之擴增。

目前中國大陸勞動法律環境，有從個別進入集體的趨勢：

1. 從個別勞動合同法進入集體合同法。
2. 從個別勞動合同進入集體合同。
3. 從個別維權進入集體維權。
4. 從個別勞動爭議進入集體勞動爭議。

三、中國大陸集體協商及集體合同制度發展的趨勢

中國大陸的集體合同制度始於1994年實施《集

體合同規定》，並於2004年修正，主要規範集體協商、集體合同、專項集體合同等制度；2000年公布施行《工資集體協商試行辦法》。1995年實施的《勞動法》，加入集體合同條款內容，2008年實施的《勞動合同法》，納入集體合同、專項集體合同條款內容，並發展出行業性與區域性集體合同規定，顯示出中國大陸對集體協商與集體合同的重視，但並不強制性要求。

由於《集體合同規定》、《工資集體協商試行辦法》，位階較低，不能有效解決當前的勞資糾紛，必須將集體勞動法律體系中居於重要地位的《集體協商法》列入立法議程，才能有效解決勞資爭議的問題。同時也有學者專家呼籲修改《勞動法》，將集體協商制度納入《勞動法》強制性規定，確定集體協商有關勞動待遇與勞動條件等事項，增加企業集體協商的法定義務。

2004年以後，工資集體協商逐步成為集體協商工作的重點，行業和區域性集體協商也開始進行嘗試。2007年，大陸全國總工會提出5年內建立工資集體協商制度的目標。2008年3月，溫家寶在政府工作報告中首次提出了「推動企業建立工資集體協商制度」的要求。去（2014）年李克強在十二屆全國人大二次會議的政府工作報告中，第二次將工資集體協商列入政府工作報告，指出要健全企業職工工資決定和正常增長機制，推進工資集體協商。

四、集體協商制度的地方性法規及規章

截至2014年9月止，已有28個省（區、市）公布了「集體協商條例」或「集體協商規定（辦法）」。

值得注意的是強調專項工資集體協商制度逐步成為集體協商工作的重點，許多地方都公布了只涉及工資專項的「工資集體協商條例」的地方法規或「工資集體協商規定」的地方規章。另外，《北京市工資集體協商規定》在推動立法中，《上海市工資集體協商條例》已列入立法預備專案。

五、列舉部分省市關於協商提議程序、期限及協商代表、集體合同（工資集體合同）草案通過與實施等程序規定

（一）江蘇省集體合同條例（2005/3/1）：

1. 協商提議程序：任一方均有權以書面形式提出提出平等協商的要求
2. 答覆期限：20日
3. 中止協商期限：一般不超過30日
4. 協商期限：（沒有規定）
5. 協商代表：每方3至10名；各方可以聘請本單位以外的有關專業人員作為本方協商代表參加協商，但所聘人數不得超過本方協商代表的1/3。任期不得短於3年。
6. 集體合同草案通過：集體合同草案應當提交職工代表大會（職工大會）討論通過。經全體職工代表（職工）半數以上同意，即獲通過，雙方的首席協商代表應當在通過的集體合同上簽字或者蓋章。
7. 集體合同審查與實施：企業應當在10日內將集體合同文本報送當地勞動部門審查，勞動部門未於收到文本之日起15日內提出書面異議的，集體合同即行生效。企業應當自集體合同生效之日起10日內，以書面形式向全體職工公布。

（二）上海市集體合同條例（2008/1/1）：

1. 協商提議程序：任何一方均可以向對方以書面形式提出進行集體協商的建議
2. 對方答覆期限：15日
3. 中止協商期限：（沒有規定）
4. 協商期限：（沒有規定）
5. 協商代表：每方協商代表人數不得少於3人，各方人數要相同，任期最長至集體合同期滿時為止；可以聘請企業外的專業人員擔任本方協商代表，但其人數不得超過本方人數的1/3。
6. 集體合同草案通過：集體合同草案經職工代表大會或者全體職工討論通過後，由職工一方的首席代表將討論通過的情況書面告知企業一方。

7. 集體合同審查與實施：企業自收到職工一方的首席代表書面告知之日起10日內，負責將集體合同報送市或者區、縣勞動部門。勞動部門自收到集體合同文本之日起15日內未提出異議的，集體合同即行生效。

(三) 天津市企業工資集體協商條例 (2010/9/1)：

1. 協商提議程序：提出方向對方提交協商意向書，提出協商的主要內容、時間等。
2. 對方答覆期限：5日。
3. 中止協商期限：（沒有規定）
4. 協商期限：（沒有規定）
5. 協商代表：每方3人至7人，任期一般不少於1年；協商雙方首席代表可以聘請工資集體協商指導員等本企業以外的專業人員，作為本方協商顧問。
6. 集體合同草案通過：工資集體協議草案，應當提交企業職工代表大會或者職工大會討論審議。雙方協商代表就工資集體協議草案協商一致後，簽訂工資集體協議。由雙方首席代表簽字蓋章後成立，並向全體職工公佈。
7. 集體合同審查與實施：企業應當在工資集體協議簽訂後10日內，將協議文本和協商會議記錄及相關材料報送勞動部門備案。勞動部門對工資集體協議有違反法律法規規定情形的，應當自收到備案材料之日起15日內向企業提出，要求雙方再行協商。

(四) 廣東省企業集體合同條例 (2015/1/1)：

1. 協商提議程序：50%以上職工或半數以上職工代表大會代表提議。
2. 對方答覆期限：30日。
3. 中止協商期限：（沒有規定）
4. 協商期限：收到書面材料之日起3個月內完成協商。可以適當縮短或者延長，但延長時間最長不超過60日。
5. 協商代表：3至9人。

6. 集體合同草案通過：集體合同草案應當由工會或者職工方協商代表提交職工代表大會或者全體職工討論。職工代表大會或者全體職工討論集體合同草案，應當有2/3以上職工代表或者職工出席，且經全體職工代表半數或者全體職工半數以上同意，集體合同草案方獲通過。集體合同草案討論通過後，由集體協商雙方首席協商代表簽字蓋章後成立。

7. 集體合同審查與實施：企業自訂立集體合同之日起7日內送當地勞動部門備案。集體合同訂立並依法生效後，對企業和企業全體職工具有約束力，雙方應當嚴格履行。企業應當自集體合同生效之日起5日內將集體合同向全體職工公佈。

六、勞動合同、集體合同（工資集體合同）、勞動法律三者的關係

- (一) 大陸中央及地方法規所規定的勞動標準是最低工資標準。
- (二) 集體合同（工資集體合同）所約定的勞動標準高於最低工資標準。
- (三) 勞動合同所約定的勞動標準，高於集體合同（工資集體合同）所訂的工資標準。

七、台商如何因應大陸集體協商與集體合同實施應有的對策

(一) 台商應理解大陸員工維權的現實性

大陸已經進入員工集體維權的新階段，再加上集體勞動法律的日漸完善，台商未來恐難以利用既存的地方黨政關係來處理燙手的勞動爭議事件。今後企業工會的組建與展開、集體勞動爭議的調解仲裁等集體行為也會逐日增加。因應之道，應透過人力資源管理的不斷升級，完善建立勞資溝通管道與制度、強化與工會等勞動者團體的溝通技巧、構建危機處理的預防對策等等。

(二) 台商應完成法制化管理

台商應構建完善的企業規章與勞動合同制度，透

過一套標準體制，推動企業的自主化管理，以降低產生勞動爭議的不利因素。在員工入職一個月內，及時簽訂書面勞動合同，才能於法有據維護企業的權益。

(三) 台商應該重視保守商業秘密的迫切性

由於企業有義務於集體協商當中提供必要的經營與財務資料，以致協商代表的保守商業秘密問題突顯出來。企業應從經營管理需要出發，制訂詳細的商業秘密範圍、類別以及員工（含具有協商代表身分的員工）違反時的責任承擔，透過在勞動合同中約定保守商業秘密條款或另訂保密協議書，使具有商業機密性質的技術、經營、契約等資料得到安全保護。商業秘密為企業的無形資產，全體員工都應該保守商業機密，參與協商的協商代表更應該守密，否則就應負起法律責任，如《廣東省企業集體合同條例》第39條規定：「洩露企業商業秘密，給企業造成損失的，依法承擔賠償責任；構成犯罪的，依法追究刑事責任。」

(四) 台商應掌握集體協商的技巧與觀念

1. 明確協商目標

在進行協商前，先確立協商理念與目標。協商中堅持依法協商同時尊重客觀資料，並且根據企業經營實況，明確協商底線。協商困境時，要尋找有利的資料來說服對方。

2. 協商前的情報收集

凡事預則立，不預則廢，協商前要有充分準備，包括對方情報資料的收集與研判，以及進程、談判技巧的演練。

3. 講究協商技巧

首先是留有餘地，因為協商不是爭吵而是爭論，要鬥智鬥勇而不是鬥嘴。其次是進退有序，先易後難、循序漸進，靈

活處理各種情況。其次是緩和態度，提出多套方案，各退一步以達成協議。

4. 協商進程的把握

對對方提出的問題拖而不決或在應該提出最後決定的階段不能果斷行事，都會使協商蒙上陰影，也影響雙方的情緒。

5. 協商人才的培養與建立

企業要在人資部門要培養相關的集體協商人才。✿

（本文作者為遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問）



©everystockphoto

大陸進入員工集體維權的新階段，再加上集體勞動法律的日漸完善，台商應透過完善建立勞資溝通管道、強化與工會的溝通技巧、構建危機處理的預防對策。