

大陸勞動誠信新政策與 台商因應之道

文 / 蕭新永

一、前言：中國大陸勞動監察與勞動誠信政策的沿革與趨勢

中國大陸從1993年開始建立勞動保障監察制度。《行政處罰法》、《勞動法》等法律規定了勞動保障監察機構的職責和工作程序。

2003年9月，原勞動保障部印發的《關於推行企業勞動保障誠信制度的指導意見》，目的在於加強勞動保障監察執法的針對性和有效性，並樹立企業誠信的社會形象，為經濟發展和社會穩定創造良好的法制環境。

2004年12月施行的《勞動保障監察條例》第22條規定，勞動保障行政部門應當建立企業勞動保障守法誠信檔案。

2014年國務院下發《關於印發社會信用體系建設規劃綱要（2014-2020年）的通知》，要求加強勞動用工領域信用建設，進一步落實和完善企業勞動保障守法誠信制度，健全企業勞動保障誠信等級評價辦法。

2014年《國務院關於促進市場公平競爭維護市場正常秩序的若干意見》更進一步指出，建立健全守信激勵和失信懲戒機制。根據企業信用狀況實行分類分級、動態監管，建立健全經營異常名錄制度，對違背市場競爭原則和侵犯消費者、勞動者合法權益的企業建立「黑名單」制度。

2016年5月，國務院公布《關於建立完善守信聯合激勵和失信聯合懲戒制度加快推進社會誠信建設的指導意見》，旨在充分運用信用激勵和約束手段，加大對誠信企業的激勵和對嚴重失信企業的懲戒力度，讓守信者受益、失信者受限，形成褒揚誠信、懲戒失信的制度機制。

2016年7月，人力資源與社會保障部制定《企業勞動保障守法誠信等級評價辦法》，主要

在增強勞動保障監察的針對性和效率，實行分類監管，履行守法誠信義務。並於2017年1月1日正式施行。

二、《評價辦法》的重點內容分析

（一）大陸制定《企業勞動保障守法誠信等級評價辦法》意義

人力資源與社會保障部（以下簡稱人社部）認為推行《企業勞動保障守法誠信等級評價辦法》（以下簡稱《評價辦法》），除了可以提高事中、事後監管的針對性和有效性外，也能促進企業自我規範、自我約束、自我激勵、自我發展和主動守法。《評價辦法》的實施，意義如下：

- 1.利於充分發揮政府、工會和企業在協調勞動關係中的效用。導引企業妥善解決各自的經營管理問題，確保勞動關係的和諧穩定；
- 2.利於人社部門嚴防企業各種違法行為，增加企業違法失信綜合成本，促進企業守法經營；
- 3.利於勞動保障監察機構加強對企業監管，強化網路管理、責任管理、執法檢查；
- 4.利於全面規範企業轉型升級，促進管理到位，擴大人力資本投資，建立依法維護勞動者權益的有效機制。

綜合上述，企業應當體認當前嚴峻的勞動關係，由於政府介入事中的勞動監察程序，利用「九項評價指標」，將結果劃分為ABC三類，並進行事後的分類監管（後述），目的在於依法維護員工權益、鼓勵守法守信企業、懲戒失信企業。

（二）《評價辦法》規定的九項評價指標

《評價辦法》中規範有九項評價指標，其依據則來自於現行的勞動保障法律法規，例如《勞動法》、《勞動合同法》等一系列法律法規所規範的內容。

《評價辦法》第6條規定，各地方人社部門根據九項評價指標，對企業勞動保障守法誠信等級進行評價：

1.制定內部勞動保障規章制度的情況；2.與勞動者訂立勞動合同的情況；3.遵守勞務派遣規定的情況；4.遵守禁止使用童工規定的情況；5.遵守女職工和未成年工特殊勞動保護規定的情況；6.遵守工作時間和休息休假規定的情況；7.支付勞動者工資和執行最低工資標準的情況；8.參加各項社會保險和繳納社會保險費的情況；9.其他遵守勞動保障法律、法規和規章的情況。

這些指標當中，有幾項是核心評價指標，例如執行支付工資和最低工資的情況、參加社保和繳納社保費的情況、訂立勞動合同情況、遵守工時和休息休假的情況。發生勞動爭議比較頻繁的也是這些核心指標，更是當前勞動保障監察重點查處的事項，成為企業守法誠信的核心評價。

《評價辦法》第5條的規定，勞動保障監察機構從勞動保障監察和其他有關工作中取得的企業上一年度信用紀錄，對企業進行每年開展一次的誠信等級評價工作。

1.日常巡視檢查；2.書面材料審查；3.舉報投訴查處；4.專項檢查。

綜合上述，大陸各地的人社部門是經由勞動保障監察工作，依照九項誠信評價指標，取得的信用紀錄作為誠信評價等級的依據，經評價沒有違法，誠信等級評價就高。

（三）企業勞動保障守法誠信等級劃分為A、B、C三級

《評價辦法》第7條規定，企業勞動保障守法誠信等級劃分為A、B、C三級。

1.A級：企業遵守勞動保障法律、法規和規章，未因勞動保障違法行為被查處的，評為A級；

2.B級：企業因勞動保障違法行為被查處，但不屬



圖／傳動數位

大陸針對各階層勞工皆設有保障規章與制度，台商應遵守勞動法律等規章，避免觸法。

於C級所列情形的，評為B級；

3.C級：因勞動保障違法行為被查處3次以上（含3次）的；因勞動保障違法行為引發群體性事件、極端事件或造成嚴重社會影響的；因使用童工、強迫勞動等嚴重勞動保障違法行為被查處的；拒不履行勞動保障監察限期整改指令、行政處理決定或者行政處罰決定的；無理抗拒、阻撓人社部門實施勞動保障監察的；因勞動保障違法行為被追究刑事責任的。企業有前述情形者，評為C級。

綜合上述，誠信等級評價後，後續作業在於實行分類監管，因此會對被監管的企業，產生一定的壓力和約束力。誠信等級評差，更會被列入人社部門的重點監管對象，其等級評價結果尚會被相關部門所掌握，而影響到企業對相關部門的業務請求事項（稅、融資、土地建物等，詳如後述）。同時，依法這一誠信等級評價結果會被歸入誠信檔案，至少保留3年。這對企業是有一定的約束力。

（四）分類監管

《評價辦法》第10條規定，人社部門根據企業勞動保障守法誠信等級評價情況，對企業實行分類監管：

1.A級的企業：適當減少勞動保障監察日常巡視檢查頻次。

2.B級的企业：適當增加勞動保障監察日常巡視檢查頻次。

3.C級的企业：列入勞動保障監察重點對象，強化勞動保障監察日常巡視檢查。按第11條的規定，對於被評為C級的企业，人社部門應對其主要負責人、直接責任人進行約談，敦促其遵守勞動保障法律、法規和規章。

第8條規定，人社部門所作出的勞動保障守法誠信等級評價可以適當方式將評價結果告知企业。

綜合上述，對於被評為C級的企业，是勞動保障監察重點對象，不只是勞動誠信問題，更會是相關部門各自職責範圍內的專業監管、監察對象。

（五）人社部門與相關部門及工會組織建立信用資訊交換共用機制，對企业實行守信聯合激勵和失信聯合懲戒的措施

《評價辦法》第13條規定，人社部門應當與工商、金融、住房城鄉建設、稅務等相關部門和工會組織（指地方總工會）建立信用資訊交換共用機制，對企业實行守信聯合激勵和失信聯合懲戒。第14條規定，人社部門應當加強勞動保障監察執行資訊系統建設，充分利用資訊技術和手段，整合資訊資源，提高企业勞動保障守法誠信等級評價工作效率。

對一些嚴重失信的企业，人社部門將與上述相關部門、工會組織在各自職責範圍內採取聯動懲戒措施，使失信者「一處失信，處處受限」，使守信企业，得到激勵，獲利獲益。

綜合上述，對守信企业而言，等於強化了企业品牌形象，方便與相關部門之業務聯繫與溝通，讓企业順利獲益，降低障礙。相反的，對失信企业而言，等於關閉解困大門，雪上加霜。因為《評價辦法》建立部門間的互聯互動以及資訊交換機制，並針對失信企业，構成共同監督隊伍，萬一企业發生重大危機，或遭逢不景氣環境而尋求政府紓困時，可能會有差異對待，進而「求救無門」。

三、台商因應之道

（一）台商要進一步了解當地省級人社部門所制定的實施辦法。

第17條規定，省級人社部門可根據本辦法和本地實際，制定實施辦法。由於《評價辦法》

只是列出針對性原則與方向，必須有實施細則才能落實。由於各地經濟發展程度不一，誠信等級評價的方式與內容也會有差異，因此台商應對當地省級人社部門制定出的《實施辦法》，詳加研究，以確定因應對策。

（二）依法構建《勞動合同》與《規章制度》是主要的預防對策

《評價辦法》中規範有九項評價指標，其依據都來源於大陸現行的勞動保障法律法規，不是無的放矢，台商企业要對大陸現行的勞動法律、法規規章有一定程度的理解，負責人資管理作業的台籍幹部更要懂得依照法律法規的規範，加上本身的管理需要，規劃及完善本企业的《勞動合同》、《規章制度》以及其他協議書文件，這當中九項評價指標所依據的條款內容，更是不能遺漏。

（三）鞏固雇主的品牌形象，執行日常管理作業時，要建立預防、檢討、改善機制

人社部門根據勞動監察項目，對九個評價指標進行評價。企业人資部門應當定期或不定期檢討人資管理的日常執行作業，是否合法、合理，並針對問題提出改善措施。

台商要建立內部溝通管道與制度，例如提供經營者電子郵箱、員工提案制度、員工座談會制度、員工申訴處理制度等，以預防勞動爭議的產生，並進而減少發生勞動爭議的次數與規模，更要預防發生群體性爭議（例如罷工行為）。

上述這些及時性的預防、檢討、改善機制，都能夠鞏固企业的品牌形象。

四、小結

中國大陸的勞動保障法律法規完善化、系統化，甚至針對化、可操作化，已經進化到一定的程度，今後台商的投資經營趨勢，除了抓住政策，與時俱進的調整經營策略與方針外，就是依法執行法律規範，落實到勞動保障的操作層面，而經由誠信等級評價的方式，讓企业獲得A級誠信獎勵，也得到企业品牌形象以及其他的企業益處，因為維護勞動者權益是勞動法律的核心，使得勞動者權益也得到維護，如此得以實現勞資雙贏，穩定了勞動關係，應當是《評價辦法》的終極目的。🌟

（本文作者為遠通國際經營管理顧問股份有限公司總經理、海基會台商財經法律顧問）