層級性、政策性、時效性、地域性

掌握中國大陸勞動政策的趨勢變化

中國大陸勞動政策與企業的人資策略、勞動成本、人資管理作業以及操作細節，可說是息息相關。本文將深入討論攸關台商經營成本與管理作業最重要的四項勞動政策，提醒企業經理人與人資主管智慧應對、謹慎處理。

◎ 撰文 / 蕭新永　圖片提供 / 達志影像

一個國家關於勞動者（勞工）事務的問題所提出的處理原則與保護方針，稱之為「勞動政策」或「勞工政策」。

前一陣子，中國的幾個勞動政策出現問題，富士康事件所引發的工資討論、本田罷工事件引起的集體工資協商制度、工資條例是否儘快公布的討論，以及今年2月以來，中國各省市調高最低工資標準等，這些勞動政策都會影響企業的人資管理作業。加上部份省市又特別熱衷於推動工資集體協商，這更增加了操作風險與成本。

所謂「魔鬼藏在細節裡」，如果處理不當或是誤用，都有可能發生勞資爭議與法律風險，台

商不得不審慎因應。

攸關台商
經營成本與管理作業

由於牽涉到人資管理作業的勞動政策項目相當多，涵蓋面很廣，不同省市有不同的規範，本文將討論攸關台商經營成本與管理作業最重要的幾項勞動政策，如最低工資制度、工資集體協商制度、社會保險與住房公積金費用、工傷醫療與傷殘就業補助金，及台商因應對策。

中國大陸勞動政策複雜，經營者與人資主管必須多加了解、審慎因應。

◆制度一：最低工資制度
因地制宜，各省分有寬有緊

中國從1993年開始實施最低工資制度。根據中國《勞動法》第48條規定：「國家實行最低工資保障制度。最低工資的具體標準由省、自治區、直轄市人民政府規定，報國務院備案。用人單位支付勞動者的工資不得低於當地最低工資標準。」

何謂最低工資標準？按照2004年3月1日起實施的《最低工資規定》第3條解釋，是指勞動者在法定工作時間或依法簽訂的勞動合同約定的工作時間內提供了正常勞動的前提下，企業依法應支付的最低勞動報酬。

再者，最低工資標準有其限制條件，即指在員工提供正常勞動的情況下，企業除下列各項目以外，支付給員工的工資，不得低於當地的最低工資標準：

1.延長工作時間工資；
2.中班、夜班、高溫、低溫、井下、有毒、有害等特殊工作環境、條件下的津貼；
3.法律、法規和國家規定的勞動者福利待遇等。

上述項目，各地方政府的規定略有差異，台商需就各地的文件規定進行調整。例如上海市與北京市不但規定最低工資不包含伙食補貼、上下班交通費補貼、住房補貼，也不包含員工個人依法繳納的社會保險費和住房公積金規定。

換句話說，上海市、北京市的限制條件，大大增加了企業的勞動成本，其他省分的規定則有寬、有緊，因此建議台商在規劃工資架構時，應當參閱各地方的規定。

每一次最低工資標準調高，所有與工資相關的項目也都會跟著調漲，例如基本工資成本、加班費用、社會保險費用、住房公積金費用、經濟補償金、部分工傷保險待遇項目（一次性工傷醫療補助金、一次性傷殘就業補助金）、工會經費等。

中國從2010年2月開始，截至6月中旬，一共有17個省市吹起調漲風，醞釀調高最低工資標準，調幅在11%至30%之間。

◆制度二：工資集體協商制度
統一立法，實現體面勞動

今年五一勞動節前夕，中國總書記胡錦濤提出，「要確實發展和諧勞動關係，創建健全勞動關係協調機制，完善勞動保護機

■中國大陸整體經營環境已進入員工權力的時代，員工的法律意識、權利意識，以及集體行動意識的表現，也將越來越強。

制，讓廣大勞動群眾實現『體面勞動』（Decent work）。」（編按：生產性的勞動，包括勞動者的權利得到保護、有足夠的收入、充分的社會保護和足夠的工作崗位。）

因此，在富士康與本田事件後，中國順勢提出了集體工資協商制度的勞動政策，特別是《工資條例》的頒布。中國人力資源和社會保障部正在研究制定《工資條例》，對工資支付進行統一立法。就員工的工資福利，經由工會的集體力量，爭取員工集體的共同利益，讓員工獲得「體面勞動」後的報酬。

◆制度三：社會保險與住房公積金物質幫助，按工資比率繳納

依照《勞動法》第70條規定，國家建立社會保險制度，設立社會保險基金，使勞動者在年老、患病、工傷、失業、生育情況下獲得物質幫助的權利；同法第72條規定，用人單位與勞動者必須依法參加社會保險，繳納保險費。

基於《勞動法》規定，社會保險的種類共有5種，即養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險和生育保險，由企業與職工個人，分別按工資的一定比率來繳納。

另外，所謂「住房公積金」是中國政府為解決職工個人住房問題，按國家有關政策、法規建立起來的一種義務性的長期住房儲金，由企業與職工個人分別按工資的一定比率繳納（詳見表一）。另台商要特別注意的，不同地區繳納的比率略有不同，要視企業所在地地方政府的規定執行（詳見表二）。

值得注意的是，《勞動合同法》把社會保險設定為勞動合同的法定條款，由國家強制性實施，企業如果不為員工辦理社會保險，是違法的行為，員工依規定可以立即解除勞動合同（《勞動合同法》第38條）。

中國當前的「五險一金」制度未必完善，2008年12月28日《社會保險法》草案經中共全國人大常委會辦公廳公布，目前已進入三審，預計將於今年完成立法。未來正式公布後，將是整合

表一：社會保險與住房公積金繳納比率

項目名稱	企業繳納比率	員工繳納比率
養老保險	20%	8%
醫療保險	6%	2%
失業保險	2%	1%
生育保險	1%	0%
工傷保險	0.5%～2%	0%
住房公積金	企業和個人分別在不超過職工上年度月平均工資12%幅度內繳納。	

表二：台商投資重要城市企業社會保險與住房公積金繳費比率

部份省市		北京	上海	天津	重慶	蘇州	深圳
養老保險	企業	20%	22%	20%	20%	20%	10%
	員工	8%	8%	8%	8%	8%	8%
醫療保險	企業	9%	12%	10%	9%	9%	6%
	員工	2%	2%	2%	2%	2%	2%
失業保險	企業	1.5%	2%	2%	2%	2%	1%
	員工	0.2%	1%	1%	1%	1%	—
工傷保險	企業	0.5%～2%	0.5%～3%	0.5%～ 2%	0.5%～5%	1%	0.5%～1.5%
生育保險	企業	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1%	0.5%
住房公積金	企業	12%	7%	11%	7%	8%～12%	13%
	員工	12%	7%	11%	7%	8%～12%	—

相關社會保險行政法規、部門規章、地方法規為一體的、統一的社會保險法律，請台商務必注意發布的日期，以便因應。

◆制度四：工傷待遇傾斜性勞動政策，無統一標準

有一家位於蘇州的台商公司，目前遇到一個問題，一年前該公司某25歲員工（月薪人民幣1,500元）發生一件工傷事故，已完成工傷認定及勞動能力鑒定為7級傷殘，該公司聲稱，完全按照規定來繳納社會保險，因此根據計算，需賠償約人民幣10多萬元，該公司諮詢需要賠償那麼多嗎？

許多台商企業發生了工傷事故，就遵照法律程序，辦理了工傷認定及勞動能力鑑定等法律規定的程序。按法律規定，被工傷認定及勞動能力鑑定的員工，企業不能解除（終止）該員工的勞動合同，但是允許該員工主動提出解除。

按照中國《工傷保險條例》第34條規定，被鑑定為5、6級的工傷職工，如果主動與企業解除勞動合同，依同法第35條規定，被鑑定為7級至10級的傷殘職工，當勞動合同期滿終止，或者員工本人提出解除勞動合同，由企業支付用於後續工傷治療的「一次性工傷醫療補助金與傷殘就業補助金」，這是中國員工的工傷待遇政策。

根據傷殘等級確定具體的支付月數標準，由省、自治區、直轄市人民政府規定，中央並無統一標準。一般而言，企業如果未為員工投保工傷保險，則所有醫療費用、工傷待遇（補償）全部都由企業負擔；如果有加入保險，則大部分費用則是由工傷保險基金負責，少部分由企業負擔（如上述兩筆費用），這是中國傾斜性的勞動政策（編按：傾向於保護員工的利益、給員工大量的權利）。

員工權利時代 法律與權力意識抬頭

值得台商注意的是，中國勞動政策的趨勢變化，是在《勞動合同法》實施後，整體經營環境已經進入員工權利的時代了，中國員工的法律意識、權利意識，以及集體行動意識的表現，也將越來越強。

以上所提出的部分勞動政策，正是台商經常遭遇的問題，這也說明了中國勞動政策的四個特色——層級性、政策性、時效性、地域性，在實務的處理上是很複雜的勞動環境與法令因素，經營者與人資人員必須智慧應對、謹慎處理，否則引發勞動爭議，將使勞資關係陷入緊張局面，不利於企業的正常營運與人資操作。■