

致： 广东省人民政府 朱小丹省长

香港五大商会
对《广东省企业集体协商和集体合同条例（修订草案稿）》的意见稿

尊敬的朱省長：

广东省人大于今年10月11日公布了《广东省企业集体协商和集体合同条例》（修订草案稿）（下称《修订草案稿》），向相关人大代表及社会各界人士征求意见。香港五大商会认为国家现行法律没有强制性规定企业签订集体合同，并且《修订草案稿》的实施会对三资企业造成严重困扰，更对广东省的投资环境带来严重的负面影响；尤其许多港资企业面对日趋放缓的国际经济形势，正承受颇大的经营压力。因此，**五大商会建议暂缓实施《修订草案稿》**，理由如下：

对企业的经营运作损害严重

1. 港商认同建立和谐稳定的劳动关系、维护职工和企业的合法权益非常重要，但当前企业管理水平、劳工的维权认识程度参差不齐，强制建立集体协商和集体合同制度，劳资对法例条文各有理解，容易增加争拗冲突，非但不能达到和谐关系，更会催化劳资矛盾，最终与促进劳资和谐的目标背道而驰。
2. 在企业的现实经营中，企业员工与资方协商必然是围绕要求企业增加工资收入及福利待遇为主；但由于企业员工不需要对企业的盈亏、风险以及发展远景承担责任，因此企业资方与员工之间在工资及福利待遇的制定方面是存在矛盾的。同时，企业工资集体协商还会导致企业员工陷入对增加收入的盲目追求中，进而使企业内部产生新的收入分配矛盾，直接削弱企业一向行之有效的奖赏激励机制的作用，令企业难以带动职工积极性和效率，从而严重影响生产力和竞争力。
3. 内地政府通过最低工资标准、「五险一金」及其他与职工福利有关政策的出台实施，促使企业员工过去几年的工资及福利待遇已

经大幅提高。例如，广东省政府在过去五年中，上调全省最低工资标准的幅度年均增长 13.5%。然而，过去五年的劳资纠纷不减反增；这种过度刺激员工追求工资待遇的欲望，只会给企业和社会增加不和谐因素甚至破坏生产力。另外，企业资方与员工在进行工资集体协商过程中产生意见分歧时，采取怎样的标准及依据怎样的法律进行仲裁，当前并没有作出明确规定；这无疑会令人质疑企业集体协商的效果。

4. 企业经营者与职工代表在进行工资集体协商时，须向员工公开企业财务信息、经营方针等一系列商业机密。虽然《修订草案稿》明确规定了员工保守企业的商业秘密是其法定义务；但在现实情况下，由于工人的流动较大，如果参与协商的职工代表向企业的竞争对手泄露了商业机密，将对企业利益带来极大的损害。对于上市公司而言，此项规定更属高风险，因为在世界各地的上市公司法例中，任何有意或无意披露公司资料而导致公司股价变动都属违法行为，负有刑事责任。

对广东省及国家的整体营商环境产生负面影响

5. 广东省目前在册的三资企业有 7 万多家，其中港资企业约 5 万家，约占 67%；而近年在广东规模以上工业企业产值中，港资企业产值约占 20%。可见，《修订草案稿》的出台会对按国际惯例运作的港资企业及其他外商投资企业带来较大的冲击和影响。
6. 目前全球经济形势十分严峻，经济复苏缓慢且不稳定，企业面临困难重重，生产成本大幅上涨，市场低迷。面对如此严峻的形势，企业必须集中全力推进企业转型升级，必须具备更强的自我调整的能力，并继续运用分配政策来管理企业和调动员工的积极性，否则企业将难以控制劳动成本和生产效率。如果实施集体合同，将会改变企业的运作模式，影响企业的经营管理，也势必影响在粤港资企业的生存发展，以及外来投资者对广东省投资环境的信心。

7. 近年国家和广东省「缺工」问题严重，企业要主动提高工资和福利，才能招聘到合适和足够的员工。在市场力量的调节下，加上国家「十二五」规划对未来工资增长指标的明确规定，广东省劳动者的工资和福利近年迅速增长。因此，政府实在没有需要、也不应该破坏市场经济发展的基本规律，直接干预劳动力市场本身的运作和调整，以免对企业的正常运作带来不利影响。特别是在目前「求过于供」的劳动力市场环境下，不适宜迅速扩大劳工的话语权，令企业缺工的问题恶化。
8. 欧美等发达国家在民主选举的政治体制下，通常会不断提高企业员工的福利和向工会组织提供各项民主权利来争取选票，而不考虑国家的经济发展基础和潜在能力；这对于国家的发展前景来说，会产生很大的负面影响。中国在社会主义的体制下，应否照搬西方国家的福利主义模式呢？这会否重蹈其高债务、高失业率的覆辙呢？我们认为中国政府应增加对工人的职业教育和在职培训，来全面提高工人的技能和素质，通过工人自身竞争力的提高增加其收入报酬。换言之，国家应选择走适合自己的福利发展道路，坚持「按劳取酬」的基本原则。

集体协商条例本身不尽合理

9. 从具体操作的角度来看，当前企业工资集体协商的相关条例并不具备操作性。具体而言，《修订草案稿》规定集体协商可包括劳动报酬、工作时间、劳动安全与卫生等诸多内容，所体现出的协商范围过于广泛，对企业的经营运作造成较大的负面影响。另一方面，《修订草案稿》规定仅需三分之一以上的职工提议，即可开展集体协商，第十条更规定在某些情形下，劳方可随时提出工资调整协商要求，反映出组织工资集体协商的门坎太低，对企业而言，不但难以操作，也增加了管理和发展的不稳定因素，以及出现劳资纠纷的机会。五大商会认为，如果企业目前的工资标准、劳动者保障等各方面条件没违反国家现行的有关政策，就不应该提出集体协商的要求。同时，如果企业违反了国家的某一项政策，企业劳资双方应该针对性地就相关问题进行集体协商。

10. 《修订草案稿》把行业性和区域性订立的集体合同作为企业签订集体合同的参考标准，能否公平公正地拟定合理的分配制度和工资标准，是企业十分关心的问题，稍有偏差便会造成混乱。同时，《修订草案稿》以集体合同的形式约束了企业的自主分配权，集体合同更需呈交人社部门审查，以及地方总工会监督执行；这将直接影响企业用分配手段来管理企业，一定程度上影响了公司的自主经营权。对外资企业而言，法律能否保障企业自主经营是对投资环境的最基本要求。

综上所述，五大商会诚挚建议政府暂缓实施有关条例；即使推行，亦希望能考虑到港资企业的特殊性而予以豁免处理。

香港中华厂商联合会
会长施荣怀

香港中华总商会
会长杨钊

香港工业总会
主席刘展灏

香港总商会
主席周松岗

香港地产建设商会执行委员会
主席梁志坚

二零一三年十月三十一日

致： 广东省領導

抄送：中央政府駐港聯絡辦公室楊健副主任

香港五大商会

对《广东省企业集体协商和集体合同条例（修订草案稿）》的意见稿

广东省人大于今年10月11日公布了《广东省企业集体协商和集体合同条例》（修订草案稿）（下称《修订草案稿》），向相关人大代表及社会各界人士征求意见。香港五大商会认为国家现行法律没有强制性规定企业签订集体合同，并且《修订草案稿》的实施会对三资企业造成严重困扰，更对广东省的投资环境带来严重的负面影响；尤其许多港资企业面对日趋放缓的国际经济形势，正承受颇大的经营压力。因此，**五大商会建议暂缓实施《修订草案稿》**，理由如下：

对企业的经营运作损害严重

11. 港商认同建立和谐稳定的劳动关系、维护职工和企业的合法权益非常重要，但当前企业管理水平、劳工的维权认识程度参差不齐，强制建立集体协商和集体合同制度，劳资对法例条文各有理解，容易增加争拗冲突，非但不能达到和谐关系，更会催化劳资矛盾，最终与促进劳资和谐的目标背道而驰。
12. 在企业的现实经营中，企业员工与资方协商必然是围绕要求企业增加工资收入及福利待遇为主；但由于企业员工不需要对企业的盈亏、风险以及发展远景承担责任，因此企业资方与员工之间在工资及福利待遇的制定方面是存在矛盾的。同时，企业工资集体协商还会导致企业员工陷入对增加收入的盲目追求中，进而使企业内部产生新的收入分配矛盾，直接削弱企业一向行之有效的奖赏激励机制的作用，令企业难以带动职工积极性和效率，从而严重影响生产力和竞争力。
13. 内地政府通过最低工资标准、「五险一金」及其他与职工福利有关政策的出台实施，促使企业员工过去几年的工资及福利待遇已经大幅提高。例如，广东省政府在过去五年中，上调全省最低工资标准的幅度年均增长 13.5%。然而，过去五年的劳资纠纷不减

反增；这种过度刺激员工追求工资待遇的欲望，只会给企业和社会增加不和谐因素甚至破坏生产力。另外，企业资方与员工在进行工资集体协商过程中产生意见分歧时，采取怎样的标准及依据怎样的法律进行仲裁，当前并没有作出明确规定；这无疑会令人质疑企业集体协商的效果。

14. 企业经营者与职工代表在进行工资集体协商时，须向员工公开企业财务信息、经营方针等一系列商业机密。虽然《修订草案稿》明确规定了员工保守企业的商业秘密是其法定义务；但在现实情况下，由于工人的流动较大，如果参与协商的职工代表向企业的竞争对手泄露了商业机密，将对企业利益带来极大的损害。对于上市公司而言，此项规定更属高风险，因为在世界各地的上市公司法例中，任何有意或无意披露公司资料而导致公司股价变动都属违法行为，负有刑事责任。

对广东省及国家的整体营商环境产生负面影响

15. 广东省目前在册的三资企业有7万多家，其中港资企业约5万家，约占67%；而近年在广东规模以上工业企业产值中，港资企业产值约占20%。可见，《修订草案稿》的出台会对按国际惯例运作的港资企业及其他外商投资企业带来较大的冲击和影响。
16. 目前全球经济形势十分严峻，经济复苏缓慢且不稳定，企业面临困难重重，生产成本大幅上涨，市场低迷。面对如此严峻的形势，企业必须集中全力推进企业转型升级，必须具备更强的自我调整的能力，并继续运用分配政策来管理企业和调动员工的积极性，否则企业将难以控制劳动成本和生产效率。如果实施集体合同，将会改变企业的运作模式，影响企业的经营管理，也势必影响在粤港资企业的生存发展，以及外来投资者对广东省投资环境的信心。
17. 近年国家和广东省「缺工」问题严重，企业要主动提高工资和福利，才能招聘到合适和足够的员工。在市场力量的调节下，加上

国家「十二五」规划对未来工资增长指标的明确规定，广东省劳动者的工资和福利近年迅速增长。因此，政府实在没有需要、也不应该破坏市场经济发展的基本规律，直接干预劳动力市场本身的运作和调整，以免对企业的正常运作带来不利影响。特别是在目前「求过于供」的劳动力市场环境下，不适宜迅速扩大劳工的话语权，令企业缺工的问题恶化。

18. 欧美等发达国家在民主选举的政治体制下，通常会不断提高企业员工的福利和向工会组织提供各项民主权利来争取选票，而不考虑国家的经济发展基础和潜在能力；这对于国家的发展前景来说，会产生很大的负面影响。中国在社会主义的体制下，应否照搬西方国家的福利主义模式呢？这会否重蹈其高债务、高失业率的覆辙呢？我们认为中国政府应增加对工人的职业教育和在职培训，来全面提高工人的技能和素质，通过工人自身竞争力的提高增加其收入报酬。换言之，国家应选择走适合自己的福利发展道路，坚持「按劳取酬」的基本原则。

集体协商条例本身不尽合理

19. 从具体操作的角度来看，当前企业工资集体协商的相关条例并不具备操作性。具体而言，《修订草案稿》规定集体协商可包括劳动报酬、工作时间、劳动安全与卫生等诸多内容，所体现出的协商范围过于广泛，对企业的经营运作造成较大的负面影响。另一方面，《修订草案稿》规定仅需三分之一以上的职工提议，即可开展集体协商，第十条更规定在某些情形下，劳方可随时提出工资调整协商要求，反映出组织工资集体协商的门坎太低，对企业而言，不但难以操作，也增加了管理和发展的不稳定因素，以及出现劳资纠纷的机会。五大商会认为，如果企业目前的工资标准、劳动者保障等各方面条件没违反国家现行的有关政策，就不应该提出集体协商的要求。同时，如果企业违反了国家的某一项政策，企业劳资双方应该针对性地就相关问题进行集体协商。
20. 《修订草案稿》把行业性和区域性订立的集体合同作为企业签订

集体合同的参考标准，能否公平公正地拟定合理的分配制度和工资标准，是企业十分关心的问题，稍有偏差便会造成混乱。同时，《修订草案稿》以集体合同的形式约束了企业的自主分配权，集体合同更需呈交人社部门审查，以及地方总工会监督执行；这将直接影响企业用分配手段来管理企业，一定程度上影响了公司的自主经营权。对外资企业而言，法律能否保障企业自主经营是对投资环境的最基本要求。

综上所述，五大商会诚挚建议政府暂缓实施有关条例；即使推行，亦希望能考虑到港资企业的特殊性而予以豁免处理。

香港中华厂商联合会
会长施荣怀

香港中华总商会
会长杨钊

香港工业总会
主席刘展灏

香港总商会
主席周松岗

香港地产建设商会执行委员会
主席梁志坚

二零一三年十月三十一日