

致：廣東省人大常務委員會內務司法委員會辦公室

敬啟者：

香港總商會關於《廣東省企業集體協商和集體合同條例（修訂草案稿）》 的意見和建議

貴人大常委會於10月15日公佈《廣東省企業集體協商和集體合同條例（修訂草案稿）》（下稱：“《條例》”），向社會公開徵求意見。香港總商會基本上理解《條例》的原意，是爲了提高廣東省企業的科學管理水準，構建更加和諧的勞工關係。但《條例》中多項內容對商界來說，尤其是中小型私人企業，操作起來頗爲困難，而且對企業健康發展和營運構成嚴重阻礙，對整體營商環境及經濟發展將會造成重大影響。再加上現時歐美市場的復蘇依舊有很多不確定因素，國內經濟結構調整，以及經濟增長方式轉變，對環保、技術標準等要求越來越高，企業轉作內銷還需要面對原材料等其他經營成本不斷攀升，以及最低工資標準大幅調高等多項制約因素，粵港資企業實際上面臨頗大經營壓力。今年上半年，整個廣東省的平均工資已經上調11.5%，企業的利潤空間大幅收窄。《條例》的出臺將會進一步影響企業的盈利能力，相信部分企業將難以繼續經營。本會強烈懇請有關單位能審慎考慮多方因素，暫緩《條例》出臺。

以下爲本會會員對《條例》中一些條款的意見和看法，請有關單位細閱參詳：

1. 職工的集體協商權利、協商範圍太大，影響公司的統一管理。《條例》第七條規定，職工一方可以就勞動報酬、工作時間、休假、社會福利、工資調整幅度、工資補貼、獎懲等多達16項內容與企業進行集體協商，簽訂集體合同。這麼多事項都需要協商，勢必會影響企業管理的自由度。
2. 職工代表過多地參與公司管理，很難保證企業的商業秘密安全。《條例》第二十三條規定 協商代表有權要求對方提供與協商事項有關的資料，包括註冊登記情況、章程、財務會計報告、勞動定額標準、工資支付情況、納稅和社會保險費繳納情況等。如果協商代表離職，幾乎沒可能保證他們所知悉的企業商業秘密的安全。
3. 《條例》規定職工可就工資和管理層集體協商，且每年進行一次。此外，《條例》第十條中還列出在一些情況下，勞資雙方更可提出工資調整的協商要求。其實按國家規定，最低工資調整每兩年最少一次，近年最低工資調整之次頻和幅度已不少，而事實上一般私人企業給員工支出的薪

金，會以最低工資作標準，再按市場價格、人力資源供求、員工表現，以及企業本身的營運狀況來調整員工的薪金，這樣才能有效和健康地管理企業財政情況，故本會認為第十條條款之訂明無必要，建議刪除。

4. 《條例》第十七條指出行業性、區域性集體協商。其實這操作性不強，因為有關政府部門很難評價各種行業的不同崗位的工資合理水準，也不太可能給予各種企業一個合理的人才市場主導價位，同樣應當由企業的管層根據自身的經營狀況以及行業和市場的具體競爭形勢，來對工資的調整作出決定。而且，工資集體協商有可能會抵消企業利用獎金、花紅等方式來獎勵員工的效用。若工人所有報酬都以集體協商，自然便會削弱部分工人的上進心，會影響企業的競爭力，故本會建議應該刪除有關對行業性及區域性集體協商的條款。
5. 《條例》中第三章有關集體合同的規定，其實員工入職時已簽訂了勞動合同，但《條例》指出企業須與職工或其代表討論集體合同，訂出集體勞務條件及工資待遇，本會認為檢討集體合同，將會引起與入職前所簽訂勞工合同的衝突，這將大大耗費時間和資源去談判，無助建構和諧關係。
6. 《條例》中對集體協商、職工代表大會、以及工會的相關規定，對大型的國有、國營企業也許適合，但在粵的港資企業大多是中、小企業，規模並不大，繁複的職工代表制度以及工會管理需要大量的人力、財力，中、小企業難以應付。

總括而言，本會認為這些條例將干預企業營商的自由度，也不利於整體營商環境。再加上當前國內外經濟環境的制約因素，此時政府的政策重點也許應是集中在如何協助企業維持經營、升級轉型，而不適宜出臺該《條例》。

希望以上意見可供部門在制定政策時參考，本會也將繼續關注，做好政策傳達和意見反映工作。如您對本會工作有任何建議，請與本會秘書處郎春梅女士聯繫（電話：852-2823 1268；電郵：mayee@chamber.org.hk）。

恭頌 大安！

香港總商會 總裁

袁莎妮

二〇一三年十月三十一日