

致「廣東省人大」：

**香港總商會關於《廣東省企業民主管理條例》、《廣東省工資集體協商條例》、  
及《深圳經濟特區集體協商條例》的意見和建議**

貴人大於 2010 年 8 月期間陸續發表《廣東省企業民主管理條例(徵求意見稿)》、《廣東省工資集體協商條例》、及《深圳經濟特區集體協商條例》，向社會廣泛徵集意見。本會為此向會員廣泛徵詢意見，現謹此函將有關意見反映。

本會會員都相信以上條例的原意爲了更好地促進廣東省企業推進民主管理，構建和諧勞工關係，符合中國的國情和發展。但會員普遍反映：

- 1) 假若民主管理條例的實施將允許員工自由參與公司董事會、監事會，直接介入公司的行政管理，卻沒有足夠保障來保護因此受損失的雇主一方，這不利於企業的營商自由。
- 2) 工資集體協商機制的條文，有可能會抵消企業利用獎金、花紅等方式來獎勵員工的現狀，工人所有報酬都集體協商，自然會削弱部分工人的上進心，進而影響企業的競爭力。
- 3) 當前企業不僅要面對產業升級轉型以及原材料等其他經營成本不斷攀升的壓力，再加上近期由“富士康”大幅加薪引起的“加薪工潮”、以及最低工資標準大幅調高等因素，中小企業的利潤空間已經很微薄，短時間內適應頻繁的政策改變只會讓他們的經營雪上加霜。

此外，以上條例的具體條款也有不妥之處，比如：

- 1) **職工參與企業的管理 企業卻未有相應保障**；企業的民主管理應該是一個建立在資訊和諮詢基礎上的機制，在機制框架下，雇主有義務讓職工獲得公司的資訊同時，給他們有諮詢和建議的權利，但是企業事務最終應由雇主來決定。而《廣東省企業民主管理條例》中規定了很多有關職工（代表）大會的職權，以及廠務公開的內容，比如，職工代表可以聽取企業中長期發展規劃的報告，這很容易涉及商業秘密。而目前難以界定商業秘密，稍有不慎，企業容易被投訴廠務公開方面有問題。再者，目前市場勞動力流動性大，如企業欲追究勞方洩密責任取證困難，對企業來說造成的損害是極其嚴重的，此規定犧牲的是整個商業市場秩序。

**2) 集體協商的有關規定欠妥當；**集體協商條例中規定，只需五分之一以上員工提出工資集體協商要求即可，企業必須與之協商，員工可能動不動就要求集體協商，只要集體協商不成動輒停工、怠工，易引發大規模的集體事件的發生，導致社會的不穩定因素的滋生，不利於和諧社會的建立。此外，條例中規定每年至少集體協商一次工資調整，可操作性不強，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，這樣，政府部門每年公佈最低工資標準就失去了意義。

## **總結**

總括來說，一個好的公司管理方案應能帶來更好經濟效益，並增強企業競爭力的，我們建議公司管理方案應由企業根據自身的經營狀況來抉擇，本會認為這些條例將大大干預企業營商的自由度，也不利於整體營商環境。國家當前也正處於產業競爭優勢的轉型期，如果應對不當，可能將面臨產業競爭優勢斷檔的風險，令到一些有競爭優勢的傳統產業在其他發展中國家的衝擊下會失去競爭力。所以本會不建議當局在此時就這些條例進行諮詢或出臺有關條例。

望貴 人大將本會的意見向內地政府反映，本會也將繼續關注，做好政策傳達和意見反映工作。如貴 人大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  
方志偉

二〇一〇年九月二十日