

第七章 結論

第一節 新舊《集體合同規定》之比較觀察

自 1979 年中共當局開放經濟改革後，不斷利用優惠措施吸引外商前去投資，除了創造顯著經濟成長外，同時也給大陸社會帶來許多負面效應。例如，在「失衡」方面，主要有所得分配不均、貧富差距擴大、區域發展不均衡、城鄉發展落差大...等問題；在「失序」方面，主要有職工下崗、勞動紛爭頻傳、社會治安惡化、農民工潮...等問題。尤其是改革之後，在政治上不願意放棄，由中國共產黨一黨專政向左路線，在經濟上又不得不放手，讓自由主義經濟體制向右發展，其結果造成「資產所有制」多元化發展，國有資產獨大，也開放人民擁有部分私人資產；其結果，造成國家、人民與企業間之勞動關係發生「一國多制」勞資關係，在國家、人民與企業三方面心態未調整前，勞資紛爭頻傳也就是大陸方面急須面對的困境。而 1994 年所公佈《中華人民共和國勞動法》與《集體合同規定》...等勞動政策法令，就是中共當局急欲調整勞動政策與維持社會安定最好憑證。

自 1995 年 1 月 1 日大陸開始實施集體合同制度以來，到 2004 年大陸公佈新修正《集體合同規定》，其間將近十個年頭，不能說長也不能說短，在這 10 年間大陸勞動部與中華全國總工會不斷以行政規章來加強集體合同制度推行，例如，2001 年發佈《關於逐步實行集體協商和集體合同制度的通知》，把集體合同制度視為調解勞資紛爭的萬靈丹；換言之，其把集體合同制度視為現階段調整大陸勞動關係的最佳手段。其次，在這十年間，大陸專家學者也對集體合同制度實施後所產生問題展開討論，並提出許多改革聲音，因而促使 2004 年新修正《集體合同規定》，在 2004 年的新規定把舊規定可能產生的疏失重新修訂，並呼應部分大陸學者對現時集體合同制度的改革聲浪，可謂是順應時代潮流的立法。惟，依筆者

觀察，2004年新修正《集體合同規定》仍有以下不足：

1. 《集體合同規定》立法層次並未明顯提高

大陸此次修法，並未將集體合同規定，提升至由全國人民代表大會制定並頒佈之《集體合同法》。使《集體合同規定》法律位階仍停留在行政法規命令層次。

2. 對集體合同效力規定未多作修正

在有關集體合同效力之法規性效力部分，還是過於抽象，只增加一項集體合同「不可低貶性」，其他如「不可拋棄性」與「效力延續性」則未見規定。雖在新規定中明示，一方無正當理由不得拒絕與他方進行集體協商的要求，且資方若違反此項規定，要依工會法及相關法令加以處罰。惟此舉新措施是否會遏止集體合同空窗期發生仍有待觀察，且以刑逼商並不是協調勞資關係最好的手段。至於，有關集體合同效力之債法性效力部分，例如「敦促義務」與「和平義務」也無任何規定。

3. 在勞工協商代表保護方面

依大陸官方見解，新規定對勞工協商代表之保護期交由勞工方面自行決定。換言之，其代表期有多長，保護期就有多長。但依常理判斷，一位勞工不可能在其勞動契約存續間內長期擔任勞方集體協商代表，因集體合同協商有時間性，除非將集體協商制度設計成企業內常設組織，否則，只要從集體合同簽訂完成之日起，勞工代表就有遭受資方不公平、不合理對待的可能。

4. 在集體合同審查部分

在集體合同規定中將勞動行政部門對集體合同審查作一巨細靡遺規定，卻忽略更重要的救濟途徑，倘若，勞資任一方對「集體審查意見書」有意見，其並無任何的救濟管道，只能迫於現實地接受勞動行政部門建議，否則只會造成無法簽

訂集體合同情況發生，如此一來，使集體合同制度更流於官方所安排之形式化範本。

5.在集體合同監督檢查部分

在整部《集體合同規定》中只概括授權勞動行政部門與勞資雙方協商代表就集體合同履行進行監督檢查，但並未就細節性操作方式加以另外規定，就算可適用其他法規，例如《勞動監察規定》，但其他法規並未就集體合同制度之特殊性有其他特別規定，造成彼此間格格不入情況產生，影響所及，對集體合同履行效果大打折扣。

6.在集體合同爭議處理部分

因大陸勞動法將集體合同爭議分成「因簽訂」與「因履行」集體合同發生爭議二部分，而異其處理程序。但是否要將集體合同爭議以二分法加以區別，仍有待討論。若有必要二分，為何在《集體合同規定》中單只就「因簽訂集體合同發爭議」訂有協調處理程序，而「因履行集體合同發生爭議」部分則未見規定，必須另外適用《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》與《勞動爭議仲裁委員會辦案規則》，並也產生牛頭不對馬嘴的窘境。

7.在法律責任方面

由於在大陸勞動法中未對集體合同法律責任加以規定，故勞動和社會保障部依職權不敢頒佈有關集體合同之法律責任規定。故，有關集體合同之法律責任部分，只能交由各地方政府依其權限內所頒佈《集體合同條例》中加以另外規定，而出現各省集體合同法律責任不一情況。因此，若出現跨省市的大型連鎖企業，其在各省所訂集體合同之法律責任也隨之不同，如此，會造成多頭馬車併行之混亂局面。

8.在區域性與行業性集體合同部分

在集體合同推行現況中，早已出現區域性與行業性集體合同簽訂，且少部分地方政府，如江蘇省，也對區域性與行業性集體合同在其頒佈《江蘇省企業集體協商和集體合同規定》第四章加以明文規範：

第四章 區域、行業集體合同

第二十條 企業和職工可以通過區域、行業的企業組織和工會組織進行區域、行業集體協商，簽訂區域、行業集體合同。

企業方的協商主體為區域、行業的企業聯合會，也可以是區域、行業內企業委託的代表。

職工方協商主體為區域、行業的工會聯合會或者聯合基層工會。

雙方首席代表由其各自確定。

第二十一條 區域、行業集體合同應當明確適用主體，體現區域、行業勞動關係特點。

區域、行業集體合同草案應當徵求集體合同適用範圍內的企業和職工的意見。

第二十二條 區域、行業集體合同的協商簽訂、報送以及生效公佈等，參照本規定集體協商和集體合同的有關規定執行。

第二十三條 區域、行業集體合同適用範圍內的企業，又單獨簽訂企業集體合同的，企業集體合同的標準不得低於區域、行業集體合同的規定。

。反而，在 2004 年修正中未加入相關規定，如此一來，反而阻礙集體合同推行與發展。

由以上分析可知，《集體合同規定》在 2004 年修正後仍有許多問題尚未解決，與我國《團體協約法》修法速度相較，可以肯定大陸當局對調整勞資關係，以避免勞動紛爭產生所作之用心，惟上述問題，仍有待大陸當局在未來集體合同實施過程中繼續尋求改進的方案，讓集體合同制度能更盡善、盡美。

第二節 台商與台勞對集體合同制度應有之認識

第一項 台商對集體合同制度應有之認識

在中共開放改革過程中，由於勞資關係結構改變，建立新型態勞動關係調整機制，已是大陸當局刻不容緩之當前課題。其中，不斷鼓勵企業加強職工代表大會之企業民主參與建立，並強化工會的健全發展，進而積極推動集體協商簽訂集體合同制度，更是大陸當局目前施政的重點。

因此，赴大陸投資台商對集體合同制度實施應有下列之認識：

1.從心態上：

台商既然已赴大陸投資，就應有長期經營的打算，並抱持守法經營、平等互惠與回饋當地的精神，對大陸已實施集體合同制度，更應該充分了解與認識，把它視為改善勞資關係、促進勞資和諧、提升企業競爭力之有效工具。並把代表勞工進行集體協商之工會視為溝通橋樑，而非中共之眼線，如此一來，勞資雙方才能在互信基礎上相互溝通並化解歧見。

2.從集體協商制度設計上

雖說大陸《集體合同規定》將集體協商制度設計成簽訂集體合同前之法定程序。在集體合同簽訂後，集體協商程序即告結束。倘若台商針對企業內重大勞資糾紛，多利用集體協商制度設計加以溝通，就不會發生如報紙上所報導，在 2004 年 6 月，東莞南城區一家台資家具廠，因長期剋扣員工薪水，導致廠內千名員工先罷工、後暴動，工廠被逼停產兩天，最後由地方政府出動官員和數百名武警進行協調，事件才告平息。換言之，並非只有在簽訂集體合同時，才可進行集體協商，台商可以把集體協商制度當作企業內勞資間溝通協調的措施。

3.從集體協商內容設計上

勞資雙方所簽訂集體合同內容，因《集體合同規定》只就大範圍加以規定，細部操作過程，仍待勞資雙方協商確定，例如，就獎懲制度而言，《集體合同規定》第 17 條只就**勞動紀律、考核獎懲制度、與獎懲程序**加以規定。若台商能把獎懲制度細節明文具體化，在公司有獲利前提下，提撥一定利潤讓企業內勞工分紅，如此一來，不僅建立企業內獎懲制度，也會提升勞工對企業的向心力與生產力。因為好的人材才是企業無形資產，也只有健全的福利措施，才能留住優秀人材。故，台商在集體合同內容簽訂上，必須配合企業實際狀況，就企業實際需要與勞方作良好互動，不能把集體合同制度當成是企業的絆腳石，反而要借力使力，換一個角度觀察利用集體合同制度，在企業有利潤前提下，共創勞資雙贏局面。

4.就集體合同地方法規上

因勞動和社會保障部所頒佈《集體合同規定》與大陸部分省份頒佈《集體合同條例》同屬於同一位階法律，且新法規效力優於舊法規。故台商除須遵守 2004 年勞社部所頒佈《集體合同規定》外，尚須注意各省地方政府所頒佈《集體合同條例》的特殊規定，例如，台商投資最多的江蘇省，其人民政府在 2000 年 11 月 7 日頒佈《江蘇省企業集體協商和集體合同規定》第 4 條第 3 項：「企業規章制度與集體合同不一致的，按照集體合同執行。」換言之，其規定集體合同效力優於企業內部工作規則。及其第六章集體合同法律責任之相關規定：

《江蘇省企業集體協商和集體合同規定》

第六章 法律責任

第二十七條 勞動保障行政部門應當對企業建立和實行集體協商和集體合同制度的情況進行監督檢查。對有下列行為之一的，由勞動保障行政部門責令限期改正；拒不改正的，可以視情節輕重給予警告、處以一千元以下的罰款：

（一）一方拒絕對方集體協商要求或者沒有在十五日內給予答復的；

- (二) 一方未提供與集體協商有關的情況和資料，致使集體協商無法進行的；
- (三) 企業不按規定保障協商代表法定權利的。

第二十八條 當事人一方不履行集體合同的義務，或者履行義務不符合集體合同約定的，應當承擔繼續履行、採取補救措施或者賠償損失等違約責任。

第二十九條 勞動保障行政部門或者有關部門的工作人員在協調處理集體合同爭議或者審查集體合同過程中，徇私舞弊、濫用職權、怠忽職守的，由其所在部門給予行政處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

，都是台商在簽訂集體合同時，《集體合同規定》所無之特殊規定，須加以注意。

5.就集體合同制度資訊取得上

台商對集體合同資訊取得，除了由大陸官方所提供外，尚可尋求在大陸的台商聯誼會幫助，並與其他台商就集體合同實施心得作意見交流，彼此截長補短、互相觀摩學習，自然會使集體合同制度在企業內運作更得心應手。另一方面，若能多利用我國陸委會或海基會對台商幫助管道，也是一大良策。

第二項 台勞對集體合同制度應有之認識

台商派駐大陸勞工(簡稱台勞)，除了須面對我國就業競爭壓力外，也要面對大陸人士的競爭，且台勞從早期擔任駐大陸高階主管，到近期只擔任中階主管或只比大陸勞工多領一點駐外津貼的台籍勞工之發展趨勢來看，台勞赴大陸工作優勢可能日漸薄弱；且培養大陸勞工擔任企業內中階管理幹部，也是台商深耕大陸作法之一。因此，基於同工同酬理念，集體合同制度就人的效力範圍，有一天也是會擴及到台勞。故，台勞對集體合同制度認識應比台商更清楚，並協助台商建立完善的集體合同制度，也是日後對自己有備無患的保障。

第三節 結論

大陸當局自 1979 年開放經濟改革後，在政治上向左、經濟上向右的矛盾衝突下，由於屬於全民所有的國家資產在開放由私人擁有後，形成多種企業營運模式和多樣化的勞資關係，由於廉價充沛的勞動力與豐富資源，大陸已成世界的製造工廠及最大的內銷市場，不少台商即著眼於此，紛紛赴大陸投資，期待以更低廉生產成本(尤其是人事成本)，創造最大獲利。因此，或許有些台商只關心企業的獲利，而忽略企業內勞資關係調和，因為，現今大陸是一個勞動力買方市場佔優勢的就業環境，不少台商抱持著「這個工作還有許多人搶著做」的心態，不願積極面對企業內勞動體制建立，企圖以強勢經濟地位迫使企業內勞工接受較不合理的勞動條件與報酬。而大陸當局也深知此一問題所在，故自 1995 年 1 月 1 日開始實施《中華人民共和國勞動法》，藉此訂立一最低勞動基準，且各種調整勞動體制之配套措施，也以其為授權母法，訂定更細部化規定；而《集體合同規定》即是在此種背景下被推廣施實，其角色轉換，從早期扮演保障無產勞工階級之鬥爭工具，到現今被定位成調和勞資關係之利器，因此，集體合同制度自 1995 年 1 月 1 日實施以來，中共當局不斷以行政命令督促各省市勞動行政部門積極去推動集體合同，而各地方工會在中華全國總工會指揮下也盡全力推廣集體合同，相對地，各地方政府在配合中央政策下多有制定自己的《集體合同條例》，故，集體合同制度在大陸當局以點、線、面多管齊下方式積極推廣實施近十個年頭後，已小有所成，雖 2004 年新修正《集體合同規定》與現實上實施情況仍有部分差距，但仍阻止不了大陸當局推動集體合同制度決心，此點從其修訂《集體合同規定》速度可知，一邊推行一邊修正，企圖把集體合同制度推廣成調和勞資關係的萬靈丹。

且自 1949 年中國國民黨轉進來台後，兩岸在政治、軍事、外交...等方面處於長期對立的狀態，雖兩岸已開放民間交流，但大陸當局卻在各方面處處打壓台

灣，使台商赴大陸投資處於戒慎恐懼的心態，尤其在 2004 年台灣總統大選後，對「綠色台商」緊縮銀根及查稅，使不少台商更成為兩岸角力下的犧牲品。

因此，赴大陸投資台商，若想要長期在大陸經商，未來勢必要面對勞資關係調整，尤其在大陸勞工權益日漸抬頭的意識下，勞資紛爭日益增加，大陸當局不得不自 1995 年恢復集體合同制度，以調和勞資關係，穩定社會和諧發展。故，了解、接受、並在企業內實施集體合同制度已是未來大陸勞動政策施政重點項目，與其排斥它，倒不如改變心態，借力使力，使集體合同制度成為企業內勞資溝通協調最佳利器；同樣地，也要把企業內工會視為推行集體合同的溝通橋樑，而非大陸當局監視台商之眼線。換言之，當台商企業已實施集體合同制度後，將自己立於合法不敗之地，當有勞資糾紛產生後，才能站得住腳，才不會成為兩岸角力下的受害者。

相對地，台商派駐大陸勞工對自己在大陸就業市場須有所認知，因為，若從事藍領階級勞工，在工資比較上，自己決非大陸勞工之對手；若從事白領階級台籍幹部，在自己專業領域專長被大陸人士學習模仿後，已不再具有競爭優勢，換言之，台籍幹部可能被大陸勞工所取代。因此，台商派駐大陸勞工對大陸集體合同制度要比台商有更清楚認識，並協助台商在企業內推行集體合同，也才是日後安身保命的最佳認知。