

內地外商投資政策研討會

(2002年3月23日)

「有關內地勞動政策與法規」

(資料由香港特區政府工業貿易署整理)

I. 工資和休假問題

最低工資

最低工資是指勞動者在法定工作時間內提供了正常勞動的前提下，其所在企業應支付的最低勞動報酬。

最低工資標準應參考政府統計部門提供的當地就業者及其贍養人口的最低生活費用、職工平均工資、勞動生產率、城鎮就業狀況和經濟發展水平等因素確定。當上述因素發生變化或本地區職工生活費用價格指數累計變動較大時，應適時調整最低工資標準，但每年最多調整一次。另外，加班加點工資；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；國家法律、法規和政策規定的勞動者保險、福利待遇；用人單位通過貼補伙食、住房等支付給勞動者的非貨幣性收入等，都不能作為最低工資的組成部份。

基本工資

基本工資是指勞動合同中規定按正常勞動支付的工資，當中並不包含獎金和加班工資。企業確定勞動合同時，可將正常工作八小時的工資規定記載。企業可考慮以下兩種表達方式：

- 一． 在合同上列明八小時工作制所支付的薪金。
- 二． 在合同上列明八小時工作制的薪金按本企業的工資規定支付。

加班工資

加班工資是按照不低於“勞動合同規定的勞動者本人日或小時工資標準”的150%(一般加班)、200%(休息日加班)、300%(法定節假日加班)計算的。實行計件工資的勞動者，在完成計件定額任務後，由用人單位安排延長工作時間的，應按不低於勞動者法定工作時間計件單價的150%、200%、300%支付加班工資。

工時制度

在推行標準工時制度的同時，考慮到企業生產經營狀況的不同，允許符合條件的企業實行特殊工時制度。按照《勞動法》第三十九條的規定，企業因生產特點不能實行《勞動法》第三十六條、第三十八條規定的，經勞動行政部門審批，可以實行其他工作和休息辦法。為此，1994年12月，原勞動部發布了《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》(勞部發[1994]503號)，對不能實行標準工時工作制的部分特殊工作崗位實行特殊工時制度做出了規定。對於那些因生產和工作崗位特點需要實行特殊工時制度的，即可按照勞部發[1994]503號的有關規定報勞動行政部門審批。特殊工時制度包括不定時工時制和綜合計算工時工作制。

日薪工人法定假日工資

現在國家沒有對日薪工人在法定假日休假問題作具體的規定。對月薪工人來說，法定休假是不會造成扣減人工現象。從這一個立法原則來說，勞動部建議企業對日薪工人支付法定假日工資。

停工停產期間的工資安排

非因勞動者原因造成單位停工、停產在一個工資支付周期內的，用人單位應按勞動合同規定的標準支付勞動者工資。超過一個工資支付周期的，若勞動者提供了正常勞動，則支付給勞動者的勞動報酬不得低於當地的最低工資標準；若勞動者沒有提供正常勞動，應按國家有關規定辦理。

法定假日

國家規定全體公民的法定假日有十天，部分公民的法定假日有三八婦女節休半天等等。

休息日

用人單位如未能在星期六和星期日安排勞動者休息，可另定休息日，但必須以對等的原則執行，即加班一天，休息一天。在不能安排補休的情況下，企業必須支付加班工資。

II. 社會保障制度

工傷保險

工傷保險費由社會保險經辦機構管理。工傷保險費由僱主全額負擔。這筆費用一般是由企業會計下勞動保險費中支出。

失業保險

假如一個有勞動能力的人士在市場上找不到合適的工作，他可享受失業保險待遇的期限最長時間為兩年。實際的時限是根據失業人員失業前所在單位和本人按照規定的累計繳費時間而定。失業人員如在享受待遇期間沒有再就業，亦沒有出現停止享受失業保險待遇的其他情形，他就可以享受失業保險待遇，領取失業保險金。如果在享受待遇期滿以後，失業人員仍然沒有再就業，他還可以有機會享受城市居民最低生活保障待遇。國家規定，凡共同生活的家庭成員的人均收入低於當地城市居民最低生活保障標準的，都可以享受這個待遇。

養老保險

養老保險是國家強制性的保險制度。按照國家的規定，國有企業、城鎮集體企業、外商投資企業、城鎮私營企業和其他城鎮企業及其職工都應參保。如果企業已經參保，在程序上，員工繳費由企業代扣，並與企業繳費一併向政府規定的徵收機構繳納。

屬地原則

如外商投資企業在外地設立分支機構，按照現行養老保險的規定，一般是採取屬地原則，即根據該企業法人註冊地方的規定而參加當地的保險。企業支付的保險費用和享受養老保險待遇的水平均按照參保所在地的水平決定。另一方面，醫療保險所採用的是工商註冊原則，即企業必須按照工商註冊所在地的規定參加當地的保險。

保障工傷職工權益的規定

根據國家法律法規，對於患有職業病和工傷醫療期間內的工人，企業必須落實工傷醫療搶救措施，確保工傷職工得到及時救治。工傷醫療期間由企業按月發給工傷津貼。工傷職工根據喪失勞動能力的程度享受傷殘撫恤金等相應待遇，工傷 7-10 級的工傷職工本人願意另行擇業的，可以依法與企業解除合約。

企業實行租、兼併、轉讓、分立時，繼續經營者必須承擔原企業職工的工傷保險責任。

III. 其他事項

國家勞動法規

《勞動法》是調整用人單位和勞動者之間的勞動關係及相關關係的法律。《勞動法》適用於內地所有企業、個體經濟組織(統稱用人單位)和與之形成勞動關係的勞動者。國家機關、事業組織、社會團體和與之建立勞動合同關係的勞動者，依照該法執行。

如果地方條例和中央政府部門規章矛盾，應根據《中華人民共和國立法法》第八十六條規定處理。

勞動合同鑒証

目前除了深圳市取消了勞動合同的鑒証以外，廣東省仍然實施勞動合同需要鑒證的規定。

廠規、廠紀

廠規、廠紀是根據個別企業需要而制定的規章條文。廠規、廠紀原則上是不需要得到勞動行政部門的審批，但必須符合國家的法律法規。國家有兩條相關的規定：

- 一． 企業應當依法建立和完善規章制度，保障勞動者享有勞動權利和履行勞動義務。
- 二． 勞動部對各個企業的廠規、廠紀會進行勞動監察。如果在監察過程中，發現企業制定的廠規、廠紀不符合國家法律規定，勞動部將下達責令改正指令書。企業必須按照國家勞動監察的結果，對廠規、廠紀進行修改。對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。

勞動保障監察

截至 2001 年底，全國共有縣級以上勞動保障監察機構 3174 個，配備勞動保障監察員四萬餘人。各級勞動保障部門通過開展日常巡視監察、舉報專查、勞動保障年檢和專項檢查等形式的執法活動，對用人單位遵守勞動保障法律、法規的行為予以制止和糾正。依照現行勞動保障法律、法規和規章的規定，對勞動保障違法行為的處罰包括：警告、罰款、吊銷許可證。