

Thursday)

勞動合同法正式施行後，對於台商所增加的成本有哪些？

2008/1/1日起，中國大陸的「勞動合同法」正式施行後，對於台商所增加的成本造成有哪些？

而台商又應該要怎麼處理這樣的狀況與接軌勞動合同法呢？

在2008/1/1日勞動合同法實施後，台商主要增加的成本可以分成顯性成本與隱性成本兩種，顯性成本可分成以下幾項：

1. 企業不與勞工簽訂勞動合同的成本，按照法規必須每月支付員工兩倍工資，直至補簽為止。
2. 試用期成本，按照法規規定，試用期工資訂定，勞動者在試用期的工資不得低於本單位相同崗位最低檔工資的80%或者不得低於勞動合同約定工資的80%，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準，也讓企業無法再用過去試用期較低工資的方式來降低成本。
3. 投保社會保險的費用，勞動合同法實施後，如果企業未按照法定規定投保社會保險，視同違反勞動合同法，勞工可以解除勞動合同，並可要求支付經濟補償。
4. 因拖欠工資或是未足額支付工資等，必須支付50%~100%的賠償金。
5. 如果企業違法解除與終止勞動合同的解雇成本，必須依法支付勞工經濟補償金與違法解雇成本，必須支付兩倍工資。
6. 年休假成本（帶薪年休假的成本），在休假期間仍須依法支付工資。

以上顯性成本部分，主要是針對法規規定面所衍生出來的各項成本。

隱性成本部分

隱性成本部分可分成以下幾項：

1. 培訓的成本，企業必須承擔勞工培訓後不一定試用的培訓花費與相關人事成本。
2. 針對公司內部各項規章制度公示的成本，企業必須花費人力溝通，教育訓練等成本。
3. HR部門勞動合同的管理成本，企業為了避免與員工漏簽勞動合同，造成賠償支付兩倍工資的情形發生，所衍生增加員工的人事費用與辦公費用。當企業與勞工發生勞動爭議時，必須申請律師進行官司訴訟等費用。以上是針對勞動合同法上路後，企業內部在管理面衍生出的成本費用。

針對勞動合同的實施，企業應該要如何避免上述成本的增加呢？

其實不難，企業只要針對下面幾各層面加強管控，即可避免不必要的成本增加。

1. 企業必須要建立完善的規章制度，將企業各項獎懲制度規範量化，每個工作職掌內容均詳加訂定規範，甚至可針對員工過失解除勞動合同的條件細化，標準化，作為未來發生爭議時的依據。
2. 企業一定要量身訂做完善的勞動合同內容，依據不同職掌的勞工訂定不同合同內容，以維護雙方權益，並針對每位員工的合同詳加管理，勞工各項文件蒐集（需有勞工親筆簽名確認文件真實性），這些日常繁瑣的文件化作業，均可較低用工

的風險。

3. 企業內部勞動合同的管理，從訂立、履行、變更、解除、終止都要小心的訂定規範，避免誤觸陷阱，防止出現企業疏忽或員工故意的行為。另外亦需建立每個員工獨立的人事資料袋，並且定期審視編修。

4. 企業必須從嚴格的角度進行招聘與任用作業，重視選人、育人的入口品質管制，從招聘的廣告到面試入職等，都要嚴格有序的規範與執行。

5. 企業要嚴格的管控員工離職程序，做好離職面談，並依照勞動合同法規定，辦結移交手續，交付離職證明書與收取離職證明書簽收證明，支付工資與經濟補償金，並與員工簽訂離職切結書。

只要企業有完善的內控制度與嚴謹的規章制度，透過這些完善的規章制度，加上人資部門充分的蒐集各項資料，做好選人，用人，育人的品質管理，確實的執行員工離職各項移交作業，如此就可以避免企業人事成本的提高，因為謹慎的選擇對的員工，如此也能進而提升企業的工作效率，增加企業競爭力！