



# 台商在中國大陸 與鄰近國家的勞動管理比較

文／林永法

中國大陸由於經歷了近30年的經濟發展，已逐漸質變，成為以本地企業為主流，取代以往台商競爭優勢的投資環境。無論從稅制上的內外資併軌，勞動合同法強力引進社會主義的勞動政策，以及為了因應過度投資引發的環境汙染問題，大陸政府的投資政策不斷趨嚴，整體投資環境較過去變得更加嚴苛，「三高」（工資高、流動率高、稅率高）、法律法規越來越嚴苛等問題，讓台商感受到營運成本快速增長。渣打銀行發布大陸珠三角與東協調查報告，發現珠三角台商受到當地薪資上漲影響，壓力墊高，高勞力密集、營運成本快速增長，附加價值低的傳統產業已現出走潮。因此愈來愈多的台商將生產基地轉移至東南亞，或有遷移的意願<sup>1</sup>。由於台商在東協投資，以越南、印尼、菲律賓居多，因此，本文因篇幅所限，僅就勞動力、法定工時與加班、社會保險以及聘僱台籍幹部等規定，以中國大陸、越南、印尼與菲律賓作為比較。

## 一、大陸與鄰近國家的勞動力比較

**（一）中國大陸：**大陸最低工資標準近幾年不斷上

調，但是許多大陸台商仍面臨缺工與招工困難，特別是勞動密集型的服務企業。以2016年為例，在大陸經營的台資企業平均加薪20%，但平均缺工比例20%，76%的大陸台商有缺工壓力<sup>2</sup>。

**（二）越南：**擁有近8,900萬人口，係僅次於印尼、菲律賓之東南亞第3大國，且平均年齡低，人力素質較鄰近東南亞國家為佳，學習力亦強。越南人民甚為勤奮，特別是女性，平均識字率高達九成以上，經過訓練後，勞工成本相對於其他東南亞國家合理。越南勞工供應充沛，每年投入勞動市場者達100萬人，惟因外商近年來積極投資，大量僱用員工，在南部部分地區（如胡志明市、平陽省等）及北部部分地區（如海防市、北寧省等）已出現勞工短缺情形<sup>3</sup>。因此，建議台商在越南投資的產業，仍以高附加價值及非人力密集的產業為主。

**（三）印尼：**印尼全國勞動人口約1億餘人。其中屬於20~39歲之年輕勞工約4,000萬人，勞

<sup>1</sup> 林震岩，105年度大陸投資環境變遷對臺商經營影響及因應建議之研究計畫，p.21。

<sup>2</sup> 同上。

<sup>3</sup> 經濟部投資業務處出版品「越南投資環境簡介」。

力供應十分充裕。印尼的人口結構中，老人比重較小，生育率約2%，在未來20年內，人口總數將持續增加。目前約2億4,000萬的全國人口總數中，20歲以下人口占44.2%，21至40歲占31.9%，41至60歲占16.8%，61至80歲占5.8%，81歲以上占1.3%，估計到2050年，人口總數將增至3億800萬人，60歲以上占22.3%，人口老化尚不致構成嚴重問題。由於印尼政府大幅調升2013年最低薪資，幅度達43%以上，造成相當多數企業勞動成本大幅增加，不得不資遣員工以降低薪資成本。

**(四) 菲律賓：**菲國勞動力充沛，素質亦高，不虞缺乏勞工，惟因處熱帶，天候使然，須有較完善之勞動管理制度。菲律賓2016年可工作人口（15歲以上人口）總數為6,715萬人，就業人數僅4,004萬人，就業率63.3%。其中農業、工業及服務業就業人數比例依序為：27.0%、16.7%、56.3%。

上不滿3年的，試用期不得超過2個月；3年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過6個月。

### **(二) 越南：**

1. 對於需求高等技術及專業水準以上職務的勞工，其試用期不得超過60天。
2. 對於需求中級技術、中級專科水準職務的勞工、技術工人、業務員等，其試用期不得超過30天。
3. 從事其他工作的勞工，試用期不得超過6天。

### **(三) 印尼：**

1. 無固定期限之工作約定得設有最長為3個月「試用期間」之條件規定。
2. 關於第1款內所述之「試用期間」內，經營者不得付低於最低工資規定之薪水。

**(四) 菲律賓：**依據菲國勞工法規定，勞工試用期為6個月，試用期滿後，除因正當理由或員工未達正式員工之要求，雇主必須正式聘用該員並給予相應之福利及保障。

## 二、員工試用期

**(一) 大陸：**勞動合同期限3個月以上不滿1年的，試用期不得超過1個月；勞動合同期限1年以

## 三、法定工時比較

**(一) 大陸：**大陸《勞動法》規定了標準工時制，



越南因人力素質佳且平均年齡低，學習力強，勞工成本相對其他東南亞國家合理，成為台商投資熱門地區。

圖／歐新社

即勞動者每日工作時間不超過8小時，平均每週工作時間不超過40小時的工時制度。

**(二) 越南：**2012年6月18日通過修正案，2013年5月1日實施，新勞動法有關工時規定如下：法定工時 每日上班時間不超過8小時，每週不超過48小時。資方可訂定每日或每週之上班時間，但須事前通知勞工。勞工從事特殊繁重、具毒害或危險性之工作（依勞動部、衛生部規定），每日工作時數不超過6小時（勞動法第104條）。至於上班日數，一般而言工廠以每週上班6日為原則，公司則多為5日。

**(三) 印尼：**根據印尼勞工法第77、78條規定，勞工基本工作時間為每週40小時，企業可選擇6天工作制，每天7小時或5天工作制，每天8小時。企業安排加班每天不應超過3小時，每週不超過14小時，且必須支付勞工加班費。

**(四) 菲律賓：**菲國工人每星期工作6天，每天工作8小時，最低工資因地區而異，以在馬尼拉地區最高。工時每日以8小時或每週48小時為限。

## 四、加班規定比較

**(一) 大陸：**每日不得超過3小時，但是每月不得超過36小時。平時晚上的加班費是工資的150%，雙休日是200%，國定假日加班費是300%。

**(二) 越南：**勞工平日加班以薪資之1.5倍計算，夜間及週休日為2倍，國定假日則為3倍。另勞工每月加班時數不得超過30小時，全年加班時數不得超過200小時，特殊情況下亦不得超過300小時（越南勞動法第104條）。

**(三) 印尼：**如果企業要求員工加班，必須滿足：1.得到相關員工的同意，2.最多加班時間是每天3小時，每週14小時。

**(四) 菲律賓：**平常工作日加班為正常工時外加25%，晚班外加10%，假日（rest day）加班外加30%，節日（regular holiday,如新年）則為正常工時之兩倍。

## 五、勞工社會保險及醫療保險

### (一) 大陸

險種	繳費比例
基本養老保險	用人單位：20%+職工：8%=28%。
基本醫療保險	用人單位：10%+職工：2%=12%。
失業保險	用人單位：1%
工傷保險	用人單位：0.3%
生育保險	用人單位：0.8%

註一：不同地區的繳納比例依本原則而制訂，略有不同，同時因為政策之故，不同地區繳納比例也會調整。

註二：在政策上，生育保險考慮併入醫療保險。

**(二) 越南：**雇主及勞工必須參加強制性的社會保險、醫療保險及失業保險，並依社會保險法和醫療保險法規定，享受的各項福利制度。2017年雇主負擔社會保險18%+醫療保險3%+失業保險1%=22%。員工負擔：社會保險8%+醫療保險1.5%+失業保險1%=10.5%。以上合計32.5%。

**(三) 印尼：**基本社會保險包括養老、工傷、死亡（非工傷）和醫療等四種。養老保險(老年給付)：按月薪之5.7%提撥，其中3.7%由雇主負擔，2%由員工負擔。工傷意外保險：雇主提撥的保險費（月付）依行業別有所不同，約為月薪的0.24%~1.74%之間。死亡（人壽）保險：雇主須按月薪之0.3%提撥。醫療保險：雇主須按月薪之6%（若已成家）或3%（若未成家）提撥。

**(四) 菲律賓：**社會保險：雇主按月薪7.55%負擔，員工1.25%；醫療保險：雇主按月薪3.36%負擔，員工1.25%。

## 六、聘僱台籍幹部規定比較

(一) 大陸：大陸對於台商企業聘用台籍幹部之人數及期限，並無限制規定，但台籍幹部應申請辦理居住證以及就業證。

### (二) 越南：

1. 僅准越南國內承包商、企業、機關、組織以及個人，在越南勞工未能因應生產經營需求情況下，方可僱用外籍勞工擔任管理、執行經理、專家以及技術人員的工作。
2. 外國承包商、企業、機關、組織以及個人，於僱用外籍勞工赴越南任職前，應向越南權責機關書面闡述僱用勞工需求，且須取得書面核准。
3. 非屬適用工作證之在越南工作的外籍人士：
  - (1) 責任有限公司之入股成員人或所有業者。
  - (2) 股份公司董事會董事。
  - (3) 國際及非官方組織在越南設立代表辦事處及專案的首席代表。
  - (4) 政府規定之其他對象。

(三) 印尼：基本上只有在印尼本地人無法勝任某工作時，公司才可僱用外國人，且僱主須提供定期且系統化地訓練，使印尼當地居民最終可勝任此工作。但某些特定職缺(如人力資源主管)依規定只能由印尼人擔任。受聘外國人之工作通常可以分為四大類，包括專業人員 (professionals)、經理人員 (managers)、監督人員 (supervisors) 與技術人員 (technicians/operators)，外國人從事



圖／歐新社  
2014年5月13日起，發生在越南的多起大規模民眾反華示威運動，部分台資企業也受到影響。

各類工作皆須取得工作許可證。

(四) 菲律賓：外籍人士在菲律賓工作需要獲得由勞工部頒發的外僑就業許可和移民局的合法簽證。在獲得許可之後，未經勞工部批准，不得隨意更換工作或者雇主。

## 七、結論與建議

越南與印尼語言，與中文或英文差異甚大。語言不通是前進東南亞國家最大障礙。企業主管一定要懂越南語或印尼文、英語，與基層管理打交道。除了留意語言外，還有政治敏感因素。2014年5月因中國大陸在南海爭議海域設置石油鑽井平台，引發越南排華暴動事件，也對台商投資東協的勞動管理帶來考驗。此外，文化差異問題，教育程度、宗教文化差異，以及台籍幹部的聘僱規定，均影響勞動管理行為。而勞工法令差異問題，罷工與勞動糾紛問題，均屬於台商在東協投資應做好的功課，才能應付多元而複雜的勞動管理問題。☁

(本文作者為三泰管理顧問公司董事長、海基會台商財經法律顧問)