



# 大陸職場 VR—— 搭乘大陸職場末班車？ 轉職停看聽

文《邱建業》

年關將近，不少國人思考是否在年後轉職。儘管國際上新冠肺炎疫情尚未趨緩，但大陸地區的疫情控制目前相對穩定，風險已較 2020 年上半年減低，這讓一些希望增加海外工作歷練、追求職涯突破或薪資快速成長的國人再次評估赴大陸就業的可能。

從經濟角度觀察，2020 年疫情影響下全球經濟發展受挫，大陸臺資企業用人相對保守。但展望 2021 年，國際貨幣基金組織（IMF）2020

年 10 月發布的《世界經濟展望》預測明年大陸經濟成長率將從 2020 年的 1.9%，增加至 8.2%；歐元區、美國、日本也都將從 2020 年的衰退重拾成長動能。這對臺商來說無疑是一項好消息。另一方面，今年有大量臺幹因疫情離職，企業損兵折將下，預計也會觸發明年臺幹需求反彈。觀察近期國內網路人力銀行刊登資料，臺灣電子六雄中，約有兩成的職缺需要派駐海外，其中又以派駐大陸為大宗，職缺超過 400 個。

在臺商加速東南亞投資佈局，同時大陸事業體用人本地化的趨勢下，國人在大陸工作的機會可能將逐步減少。若要搭上赴陸發展的末班車，就要趁這波用人需求反彈的時機。

然而全球經濟仍有諸多不確定因素未解，轉職規劃仍需審慎，對於初次到大陸發展者，事前評估極為重要，以下 5 個評估要點供有意求職者參考。

## 一、我適合去大陸發展嗎？

根據觀察，許多臺商對臺幹職缺偏好 3 至 5 年相關年資，這種有點經驗但又不算太資深的人員需求，可解讀為雇主對於人才即戰力、獨立性與可塑性的綜合要求。在思考自己是否適合去大陸時，可以先從這三點評估。若要增加僱主青睞的機會，可以透過履歷及面試強調這些特質並具體彰顯。

例如強調過去負責過什麼製程、產品，做了什麼改善專案，為公司帶來多少經濟效益，以及這些實績與應徵工作的關聯性，以示自己能將過去經驗快速應用；或是強調過去出差、交換學生等經驗，突顯自己可以獨立在不同的文化環境生存；在可塑性方面，建議可陳述過去轉職或職務異動曾遇過什麼挑戰，如何克服。或是主動先作些功課，預想外派後在工作內容、職場文化上和過去會有什麼差異，預計自己需加強什麼能力，打算如何克服困難，這些都可望為自己加分。

從許多大陸臺幹的經驗中也能發現在大陸工作還需要一些心理特質，包括能夠忍受離鄉背井的孤獨、擅長交際、處事圓融而不是抱持非黑即白的思考方式等。計劃赴陸工作前可以先自我檢視，若能符合多數條件，在大陸適應成功機率較高。

## 二、家庭成員溝通不可少

赴陸工作攸關家庭成員生活形態與彼此關係的轉變，必須先經妥善溝通。赴陸工作者以男性為大宗，囿於傳統性別觀念與溝通習慣，外派者經常將溝通淪為單向告知，僅向家人宣告自己即將外派，或聚焦在外派對提升家庭經濟帶來的好

處，忽略其他家庭成員心理、社會性的需求。筆者個人的經驗中，約有兩成的臺幹會因為家庭因素離職，顯示家庭支持對外派工作穩定性有相當程度影響。事前的溝通重點除了在心理層面給家人更多的確定性和安全感外，也必須討論長輩照顧及配偶安置議題。

當家庭中有人外派時，家中長輩的照顧責任通常會轉嫁到其配偶或手足身上，因此預期受影響的關係人都應做好溝通，探討未來照顧長輩的分工方式、外派者可提供的經濟資源協助（例如每月提供多少生活費、個人綜合所得稅扶養親屬扣抵權利移轉）。外派休假時也應盡量返臺分攤照顧責任，讓臺灣的主要照顧者有喘息空間。

配偶安置方面，不少男性希望配偶及子女一同赴陸維持家庭生活完整。若配偶在臺原有工作，外派者常以外派後個人收入大於外派前雙薪收入總和為論點，希望配偶離職一同到大陸生活；至於原本就擔任家管的配偶，更容易被認為應一同赴陸。這種純經濟效益的評估方式忽視了家屬也是獨立個體，具有別於自己的職涯期待、社交網絡、舒適圈和環境適應能力。

公司通常會有協助生活適應的機制，外派工作者可以在新職場較快找到專注的目標並與新同事建立人際網絡。反觀一同赴陸的眷屬，不但大多時間要獨立適應新的生活環境，還要面對原本社會支持網絡消失，新的網絡又難以建立的困境，由此而生的心理壓力不亞於外派工作者本身。

又學齡子女赴陸會涉及就學問題，很多臺商會希望子女就讀臺商子女學校或國際學校，但這類學校通常離工作地點較遠，學費負擔也大。若至一般公立學校就學，子女除了會面臨相當大的文化差異，教材銜接上也有很多挑戰，對子女的社會及學習適應影響不容小覷。

無論家屬在臺灣或是在大陸，一旦家屬因外派而發生適應不良的情況，很可能不再支持外派，甚至引起家庭失和，導致外派人員在未成熟的情況下離職。赴陸工作通常要累積 2 到 3 年以上的歷練才能真正為履歷加分，過早離職返臺就業，反而會給僱主有適應力不佳、轉職衝動、缺乏規劃的印象，這一波折騰後對家庭日後產生的負面影響更難以估計，不得不慎。

### 三、大城市工作一定較好？

提供較多臺幹職缺的製造業目前多往三線以下城市遷移。上海、北京、廣州、深圳等一線城市，不但臺商可提供的工作機會變少，入職後還要面對與本地人才競爭，生活成本也高。到這些地方工作壓力可能更大，存下來的錢也不一定比三線城市多。

當然大城市在教育及醫療資源相對較佳，交通也便利許多，但考量機會多寡、未來發展和收入，勇於前往較晚開發的城市工作，有可能會遇到更好機會。對於生活環境較為在意的求職者，可以和公司人資預先索取工廠和宿舍地址資訊，透過網路地圖程式觀察公司及住宿地點與市中心、高鐵站、國際機場的交通路線及周遭街景，都可以幫助評估，預先做好心理準備。

### 四、未來主管是誰？

隨著臺企在大陸本土化程度加深，陸籍人員擔任公司高層主管的比例隨之提高，臺幹赴陸很可能遇到陸籍的直屬主管，這對沒有這類經驗的國人會產生較大的衝擊。

臺、陸籍除了文化背景、溝通方式、管理風格有所差異，臺資企業對於臺、陸籍人員薪資福利往往採用不同標準，臺幹下屬較陸幹上司薪資高的情況經常出現，甚至連工作餐食都有差別，這固然是嘉惠國人，但差異化造成陸籍上司和臺籍下屬之間的關係變得微妙複雜，容易產生比較、競爭心理和更多摩擦。

有很多臺資企業基於內部管理考量，指派臺籍主管進行面試選才，求職者錄取後缺指派到陸籍主管的部門工作，導致不少赴陸求職者到了大陸後才知道自己有陸籍主管。若求職者事前沒有弄清未來的報告關係（report line），在沒有預期的情況下入職，不適應而離職的風險將會大增。

為了避免未來的不適應，職前務必向人資了解自己未來將與誰共事，並檢視自己對文化差異的態度、對差異的包容力、是否有刻板印象。入職後無論對陸籍主管或同僚，忌諱自我優越感，

應秉持同理心及虛心學習的態度，除了做好自己的事，也多幫助主管及同僚分擔工作，有助於和未來同事相處愉快。

### 五、到手收入是否符合預期？

常聽到有臺幹抱怨公司當初宣稱的薪資和實際領到的不同，而且差異頗大，經常是未入職前釐清稅金和社會保險費負擔所致。

現在採用當地聘僱（local hire）的臺商有增加的趨勢，這類公司員工的所有收入都要按大陸稅法課稅。大陸的個人所得稅比臺灣高，舉例來說，若不計大陸稅法中「專項附加扣除額度」，在大陸年薪 36 萬人民幣（約 154.8 萬新臺幣），一年的所得稅就要繳納約 4.3 萬人民幣（約 18.5 萬新臺幣）；若再加上大陸社保費，實際到口袋的收入可能會和錄取通知上的薪資金額差異很大。

求職者一定要在入職前確認公司的薪資給付方式及補貼政策，尤其是採當地聘僱的企業，因通常不受臺灣法律管轄，相關權利義務更應事前了解清楚。一些跨國企業採用多元幣別及來源的薪資給付模式幫助員工節稅，但其中會涉及兩岸稅法及勞健保的問題，建議事前和企業人資了解並蒐集相關資料評估風險及注意事項。🌐

