



大陸最新勞動政策 對台商之影響與因應

文 / 蕭新永

壹、前言

今（2016）年，中國大陸公布許多與人力資源相關的勞動政策。就內容來觀察，新的勞動政策將重新規範未來的勞資關係走向，以及企業經營管理的策略與作業。企業的經營成本，特別是勞動成本的變動，與勞動法律、勞動政策的強制性規定息息相關，作為企業最重要的競爭力源頭的人力資源將面臨更為嚴峻考驗。

從今年開始，大陸進入十三五規劃的執行期，它延續著一二五規劃追求協調發展、永續經營和國際化等理念，確定今年GDP成長目標定在6.5%至7%區間，以及十三五規劃綱要。其中，影響到企業人力資源管理的人力（人才）運用、勞動成本相關的議題，例如：「開放生育第二胎的二胎化（二孩）政策、適當降低五險一金費率以及合併生育保險和基本醫療保險政策、漸進式延遲退休政策。」本文將就「二胎化政策、五險一金政策（降低社保費率政策及合併生育保險和基本醫療保險政策）」等二個台商關注的勞動政策內容，以及對台商之影響與因應，提出個人觀點。

貳、勞動政策的新趨勢

一、二胎化政策

（一）計劃生育政策與法律的修改情形

大陸的計劃生育政策（一胎化）始於1982年，影響所及至為廣泛，特別是勞動力的供給面。長年累月的缺工現象造成個別企業的人力短缺，以及人力資源管理操作的難度。

2013年11月12日中共第十八屆三中全會決定開放「單獨二孩」以後，事隔二年，又在2015年10月29日的五中全會上宣布在堅持計劃生育的基本國策下，決定全面開放「二胎化政策」（二孩政策），只要是合法的夫妻就享有生育二胎的權利，以促進勞動力來源的均衡發展，完善人口發展與勞動力需求。全面二孩政策被視為自從1980年開始實施「一胎化政策」以來，大陸人口政策最重大的改革。官方數據顯示，實施「單獨二孩」以來，全大陸符合

政策條件的夫婦有1100多萬對。截至去（2015）年8月底，提出生育二孩申請的只有169萬對，占比為15.4%。

大陸第十二屆全國人大常委會第十八次會議於去年12月27日表決通過了關於修改《人口與計劃生育法》的部分內容。其中關係到企業人力資源管理的層面，整理如下：

1. 提倡一對夫妻生育兩個子女。符合法律、法規規定條件的，可以要求安排再生育子女。

2. 符合法律、法規規定生育子女的夫妻，可以獲得延長生育假的獎勵或者其他福利待遇。

（二）二胎化政策的調整對台商人力資源管理的影響

1. 大陸二孩政策的落實，是將一胎化改變為二胎化，使得有條件且願意再生第二胎的女職工人數會增加，從而牽涉到企業在日常管理上，對女職工的三期管理作業（大陸稱孕期、產期、哺乳期為三期）的內容與操作規範。

過去在一胎化時代，符合一胎化的女職工，除了全大陸統一的98天產假、難產假15天、多胞胎假多一胎15天外，依各地計劃生育條例的規定，另給至少30天（例如：上海、江蘇）以上的晚育假，但各地規定的天數有差異。晚育假是指女職工24歲以後才能懷孕生育所給的假期，由於執行的是一胎化政策，按規定不必另給第二胎生育者晚育假（符合被允許生育第二胎的）。未來大陸執行的是二胎化政策，只要符合生育條件，在二胎範圍內的生育全面開放，不必申請生育服

務證（大陸一般俗稱為准生證），因而取消晚育假，但新政策另以獎勵假取代，因此在總生育假天數上並沒有改變，或改變不多，另外保留配偶的陪護假（陪產假）。由於女職工享受正常產假及獎勵假的天數幾乎沒變，而且二胎生育都可享受獎勵假（如附表一），這就大大增加企業的勞動（用工）成本。

2. 開放二孩後，無論一胎或二胎，處於生育年齡的女職工，可以享受三期福利待遇的人數、次數、假別種類都會增加。因而影響到企業人力操作、招聘與任用作業的成本、人力替代成本（臨時或勞務派遣人力）。另外給於員工的福利待遇（例如：生育或滿月紅包）也一樣會增加。所以有關女職工生育福利預算更需要進行合理調整。再者，未來女職工請假育兒的額外要求也會浮出（例如哺乳假），如果處理不當，相關勞動爭議案件將不可避免。

附表一：2016年後部分地區女職工婚假與產假規定

單位：天數

項目 地區	婚 假	產 假					
		產 假	流產假	難產假	多胞胎假 (註1)	獎勵假 (註2)	男性 陪護假
北京	10	98	15-42 (註3)	15	15	30	15
深圳（廣東）	3			30	15	30	15
武漢（湖北）	3			15	15	30	15
濟南（山東）	3			15	15	60	7
上海	10			15	15	30	10
天津	3			15	15	30	7
重慶	15			15	15	30	15
蘇州（江蘇）	10			15	15	30	15
福州（福建）	15			15	15	60-82 (註4)	15
杭州（浙江）	3			15	15	30	15

註1：依《女職工勞動保護特別規定》規定，生育多胞胎的，每多生育1個嬰兒，增加產假15天的產假。

註2：獎勵假的天數類似以前的晚婚假。

註3：依《女職工勞動保護特別規定》規定，女職工懷孕未滿4個月流產的，享受15天產假；懷孕滿4個月流產的，享受42天產假。

註4：依福建省《人口與計劃生育條例》規定，獎勵假日數由用人單位安排。

二、五險一金政策

(一)降低五險一金費率的分析

2011年7月，大陸實施《社會保險法》，合計五個險種（基本養老保險、基本醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險），另外再加上住房公積金，簡稱五險一金。由於法律的規範有一定的範圍區間，所以各地執行的費率標準有些差異，但一般而言，費率都相當的高，所以《社會保險法》實施以來存在不少問題，向來為社會大眾與用人單位所詬病。因此2015年，大陸已經從政策上降低失業、工傷和生育保險等三個費率，然調幅不大。

根據今年3月27日大陸新華網與4月13日中央社的報導，十三五規劃綱要提出適當降低社會保險費率，以及未來將合併生育保險和基本醫療保險為一個險種。近期，已有上海、廣東、天津、北京等超過12個省市相繼出台下調社保費率，但都集中在工傷、失業、生育這三個費率較低的險種。其中，北京、天津的工傷保險基準費率從原來的0.5%至2%調整為0.2%至1.9%；天津將企業繳納失業保險費率從2%降至1%，繳納生育保險費率由0.8%降至0.5%；上海調降的險種則擴及企業繳納養老保險費率（從21%降為20%）、醫療保險費率（從11%降為10%）、失業保險費率（從1.5%降為1%）。

大陸國務院也決定，從今年5月1日起兩年內，企業基本養老保險單位繳費費率超過20%的省份，將調降至20%；企業繳費費率為20%且2015年底基金累計結餘可支付月數超過9個月的省份，可以階段性降低至19%；失業保險總費率由現行的2%階段性降至1%到1.5%，其中個人費率不超過0.5%；住房公積金繳存費率，對高於12%的一律給於規範調整，同時由各省（區、市）結合實際，階段性適當降低住房公積金的繳存費率。

(二)合併生育保險和基本醫療保險的分析

由於十三五規劃綱要提出未來將合併生育保險和基本醫療保險為一個險種，根據中新網北京4月20日的報導，人力資源與社會保障部（以下簡稱人社部）

和財政部聯合發出《關於階段性降低社會保險費率的通知》，該《通知》規定，生育保險和基本醫療保險合併實施工作，待國務院制定公布相關規定後統一實施。可以預測在這合併後的費率上會有進一步調降的可能性。

(三)降低社保費率、合併生保和醫保對台商人力資源管理的影響

降低社會保險費率，當然能夠減輕企業的成本負擔，擴大利潤空間。然而費率乘以繳費基數才是重點，大陸規定的繳費基數是以該職工去年度的月平均工資（工資總額）的概念為基礎。繳費基數與費率是互為影響的，當繳費基數往上調整（例如調漲最低工資標準或企業全面加薪），即使繳費費率維持或下降，企業的五險一金費用也會調漲，只要最低工資每年剛性調漲，則基數墊高，社保費用就會節節上升，例如上海市從4月1日起調漲最低工資標準，從2020元調到2190元，調幅為8.4%，這新增加出來的社保費用就有可能抵銷因調降費率而降低的金額。請看附表二的内容。

從上表得知，上海市把「五險一金」中企業負擔的養老和醫療保費各降低1%，失業保費則降低0.5%，從35%降低至32.5%，至於員工個人承擔部分則沒有調整。上海市的降幅，很顯然的給企業負擔的部分達到降低勞動成本的目標。

三、對台商之影響與因應

(一)針對二胎化政策的施行，台商應當及時建立、修改與執行規章制度，完善人力調配計畫

1. 企業要檢討與修改規章制度，由於女職工的三期管理作業，在二胎化政策下，法令已經修改，因而請假（產假）管理制度，各種三期假別的天數規定、企業對生育女職工的福利待遇（例如生育紅包或津貼等）都要跟著修正，以符合實際法規，同時要及早規劃勞動成本及預算，以因應將來的人力需求。

2. 企業要重視女職工的三期管理。由於大陸女職工請產假管理其依據的法源有二，一為勞動法相關規

附表二：部份城市企業社會保險與住房公積金繳費比例

單位：%

部份省市	北 京			上 海			蘇 州			
	2015	2016	降幅	2015	2016	降幅	2015	2016	降幅	
養老保險	企業	20	20		21	20	1	20	20	
	員工	8	8		8	8		8	8	
醫療保險	企業	10	10		11	10	1	9	9	
	員工	2	2		2	2		2	2	
失業保險	企業	1	1		1.5	1	0.5	1.6	1.5	0.1
	員工	0.2	0.2		0.5	0.5		0.5	0.5	
工傷保險	企業	1	0.5	0.5	0.5	0.5		1	1	
生育保險	企業	0.8	0.8		1	1		1.5	1	0.5
五險	企業	32.8	32.3		35	32.5		33.1	32.5	
	員工	10.2	10.2		10.5	10.5		10.5	10.5	
住房公積金 (一金)	企業	12	12		7	7		8-12	8-12	
	員工	12	12		7	7		8-12	8-12	
五險一金 合計	企業	44.8	44.3	0.5	42	39.5	2.5	43.1 (註)	42.5 (註)	0.6
	員工	22.2	22.2		17.5	17.5		10.5	10.5	

註：蘇州的住房公積金，方便合計起見，以10%為計算基礎。

定的女職工特別保護規定；二為人口與計劃生育法的規定，全面二孩政策並不是對人口不管制，而是放寬到第三胎生育時，才受到計劃生育法律的規範與管控。因此人力資源部門要規劃的是，女職工請產假是否符合初婚的規定（大陸婚姻法規定，男22歲、女20歲，始能登記結婚，是為初婚，因而懷孕生育的），以及二胎化法律的規定，生育第三胎時必須申請到生育服務證，始能准請產假等等規定，才不會違反計劃生育相關法規，帶來不必要的勞動爭議。

3. 企業及早規劃人力調配策略與作業，由於產假有98天，再加上獎勵假，當申請產假的女職工人數一多，在日常管理上就會出現人力調配問題，企業要規劃可行的因應方式。例如可使用「替代性工作崗位」的勞務派遣作業。按照《勞動合同法》、《勞務派遣暫行規定》的規定，用工單位（台灣稱為要派單位）的勞動者因脫產學習、休假等原因無法工作的一

定期間內，可以由其他勞動者替代工作的崗位，稱之為「替代性工作崗位」或將部分崗位規劃為委外服務單位處理等等。

（二）針對降低社保費率等政策，企業認真看待參加社會保險對勞資關係的重要性，以降低有關社保的勞動爭議

由於社會保險制度是強制性的，企業與員工都要參保。但以前有的地方政府實施優惠政策，繳費人數打折、繳費比例調降、繳費基數以最低工資標準、臨時工工資或基本工資等名目，給於企業優惠。根據2014年底國務院《關於清理規範稅收等優惠政策的通知》

（簡稱62號文）的規定，屬

於非稅收入的社會保險，也被列入清理範圍。後來又有2015年5月的國務院《關於稅收等優惠政策相關事項的通知》（簡稱25號文），針對《62號文》重新定義，等於宣布暫停實施《62號文》，但針對「五險一金」部分並沒有被納入《25號文》豁免範圍內。故《25號文》並未降低台商現在和未來的經營風險。

台商應當認清大陸將來的經營環境以及勞動法律的執行情況，依法全面參保，固然會增加企業的勞動成本，但企業要從創造價值的立場來看，設法激勵與提高員工的潛能，非一味地降低成本，才不會抑制員工的工作效率，導致降低了員工的敬業態度。如此而維持良好的勞資關係，提升了企業的競爭優勢，以及雇主品牌形象，這才是企業永續經營之道。☀

（本文作者為遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問）