專案研究報告

大陸勞工成本變動及勞動權益問題研究

研究主持人：蔡昌言

協同主持人：陳建男

中華民國 99 年 1 月

本報告純為學術研究

不代表委託單位立場

行政院大陸委員會委託研究

研究報告摘要

一、研究緣起

觀察近年比較政治經濟學與國際政治經濟學的發展，全球化議題以及政府體制與職能變化，可謂最受政治經濟學界關注的主流議題。以台商企業經營與勞工權益相關理論論述的發展而言，近年來學者大多從全球化或政府角色兩者之間選擇單一理論層次，作為實證研究的論述基礎，但卻鮮少論及法律與政策變遷之自變數，探索其對台商企業經營與勞工人權之綜合影響。實際上，政治民主化、經濟全球化、以及政策變遷可謂近年來世界上大多數國家遭遇的共同經驗，其對勞工階層之影響也是全面而深遠的。

二、研究經過

本研究希望瞭解大陸地區在 2008 年實施《勞動合同法》之後，對於其勞動人權與台商的組織行為可能產生何種影響、不同因素的影響程度為何。然因《勞動合同法》之施行乃近期之事，目前尚無完整的研究與文獻，故本研究採取質化典範的路徑，對此一現象進行全面性、深度性的了解，從當事人的觀點出發來分析社會事實。因此，本研究採取文獻資料分析法以及深度訪談法這兩項研究方法。首先，蒐集目前已有的相關文獻，包括現有的報導、學術研究、官方資料與法令規章，以探索近年來中國勞動法令的變革與其對企業所產生的影響。並且選擇以上海與廈門台商作為研究對象，進行深度訪談。藉由第一手的訪談資料與既有的文獻整理，回答本研究所欲瞭解之問題。

三、重要成果與發現

本研究旨在探討台商在經濟全球化架構下，面對中國大陸實施《勞動合同法》的影響及組織行為。依據本研究所蒐集的文獻分析，以及針對上海與廈門台商所作的深度訪談，得到以下兩個結論：

第一、在經濟全球化架構下，大陸地區為了以轉業轉型調整經濟發展方向，必須修正現有的勞動標準，並加強執行；而《勞動合同法》實施後，企業為避免勞資糾紛的發生、穩定勞資關係，須符合國家勞動法規之規範，從而造成企業經營成本的增加。

第二、從與上海與廈門的經驗來看，地方政府是否有足夠的資源維持財政支出，將會是影響政策執行的關鍵因素。而企業在一個具有完善法治基礎的環境下投資，也將會獲得較佳的保障。因此，台商雖然面臨成本增加的問題，多選擇調整經營方式以為因應。

第三、上海與廈門台商受《勞動合同法》衝擊的程度除了取決於地方政府的執法能力與態度，台商在既有的制度基礎上調整經營策略的能力是另一個關鍵。根據訪談結果顯示，台商經營策略之調整如下：改善既有職工福利、審慎評估人員進用、整廠遷移或保留原廠並另建新廠、積極進行產業附加價值提升與人力資源升級以及鼓勵內部創業。

第四、透過勞動法規的改革使勞資關係理性化、法治化，結果使得勞工自主性大幅提高，得以自由離職，使勞工在勞資權力關係中不再居於絕對弱勢。就法令規範而言，《勞動合同法》的精神即是建立在維護勞工權益之上，因此內容傾向勞方立場；然而，就實際執行層面而言，勞資雙方權力關係的變化，並不代表實質勞工權益的提升。

四、 主要建議意見

根據近來的研究指出，隨著台商赴中國大陸投資的金額與數量的增加，愈來愈多的台商已有「在地化」的趨勢。過去台商以租賃土地、廠房的經營方式，已逐漸變成購置土地、自建廠房和在地採購，以大陸籍幹部取代台籍幹部的情況更加普遍，產品也從外銷轉向內銷。因為愈來愈多的台商傾向於在中國長期經營，對於中國大陸的政策期待

與人力依賴益加重視。從本研究的發現中也可以發現到這個現象。

值得注意的是，雖然中國各地皆有台商組織，協助台商適應中國法規與經營環境的變動。然而，台商組織儘管具有一定的政經實力，但是面對中國政府的強勢力量與地方的複雜網絡，台商的組織效能仍受到極大的限制。因此，台商在中國遭遇法規或是經貿措施的變革之時，往往只能自求多福，自我調整經營策略與管理方式。

大陸地區與世界經濟的關連程度持續深化，造成台商沒有因為競爭使大陸地區勞動人權持續惡化，反而因為要提升經濟發展，推動大陸地區透過勞動立法而增強勞工的法律意識，迫使台商更重視勞工福利，進行企業的勞動過程改革。

本研究認為，相關之政府部門除了協助廠商配合大陸地區勞動法規的變革，也應輔導企業佈局全球，鼓勵廠商產業升級，為台商永續發展立下根基。

結案報告目錄

頁碼

第一章　前言..... 1

第一節　研究範圍..... 5

第二節　研究重點..... 6

第二章　理論架構與假設..... 7

第一節　全球化下的大陸地區勞動人權..... 7

第二節　中國經濟改革的制度變遷..... 9

第三節　勞動法規變動對企業的影響..... 12

第三章　研究方法與資料..... 17

第一節　研究方法..... 17

第二節　研究資料..... 17

第四章　研究發現..... 19

第一節　《勞動合同法》的立法背景..... 19

第二節　《勞動合同法》對上海與廈門台商之影響 24

第三節　地方政府的角色..... 31

第四節　上海與廈門台商的因應方式..... 35

第五節　《勞動合同法》對勞工權益之影響..... 41

第五章　結論與建議..... 43

參考書目..... 47

審查意見表暨回應及修正情形說明..... 57

附錄..... 74

第一章 前言

大陸地區經濟改革開放初期，透過設立經濟特區以吸引外國資本和技術轉移，藉此提升中國本地企業的生產力。在低廉勞動力及廣大市場的吸引之下，大量台商相繼前往大陸地區投資，據經濟部投資審議委員會統計，自 1991 年至 2008 年 11 月，台灣赴大陸投資總投資金額已經超過七百億美金，[1]而這投資金額還未包括未經政府核准逕行赴中國大陸投資，以及經由第三國以私人資金轉進中國大陸的投資行為。台商作為投資大陸先行者，其優勢不僅在於文化和地理上的相近，更在於引進生產技術及管理方式，透過組織學習及人員訓練的過程，促進中國企業的現代化及培養在地管理人才。[2]

然而，在經濟發展優先的目標下，雖然外資企業的重要性與貢獻與日俱增，但是以勞力密集產業為主的台、港、韓商等企業，勞動條件苛刻亦長期為人所詬病。由於勞資糾紛及大規模的勞工抗爭事件大量增加，許多學者及輿論便預測大陸地區在享有經濟快速成長之同時，亦將面臨層出不窮的社會問題及政治危機。[3]面對日益嚴重的社會問題和資本積累的危機，大陸地區近年來也試圖透過各種法令及一系列的宏觀調控政策，一方面逐步推動市場經濟制度，另一方面減緩經

[1] 「97 年 12 月核准僑外投資、國外投資、對中國大陸投資統計速報」，經濟部投資審議委員會，http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctlr?PRO=NewsLoad&id=626。

[2] 有關中國企業透過與外資合作學習技術及管理方式，詳見 Doug Guthrie, *Dragon in a Three-Piece Suit: The Emergence of Capitalism in China*, (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1999); Doug Guthrie, "Organizational Learning and Productivity: State Structure and Foreign Investment in the Rise of the Chinese Corporation," *Management and Organization Review*, Vol. 1, No. 2 (2005), pp. 95-165. 有關中國勞工接受台商管理方式訓練並晉升管理幹部，詳見 Hong-zen Wang, "China's Skilled Labor on the Move: How Taiwan Businesses Mobilize Ethnic Resources in Asia," *Asian Survey*, Vol. 48, No. 2 (March/April, 2008), pp. 265-281.

[3] Gordon Chang, *The Coming Collapse of China* (New York: Random House, Inc., 2001); Peter F. Drucker, *Managing in the Next Society* (New York: St. Martin's Griffin, 2003).

濟發展所帶來的社會衝突。[4]

在一系列的宏觀調控政策中，《勞動合同法》扮演著關鍵的角色。《勞動合同法》立法的目的是穩定勞動力市場，以保障勞工福利，改善勞動人權，但是卻引起以勞力密集為主的外資企業強力反彈。例如上海歐美商會認為《勞動合同法》過度保護勞工，將大幅提高人事成本，威脅將自中國撤資並遷廠至印度、巴基斯坦及東南亞國家。[5]以台商而言，根據經濟部投資審議委員會甫完成的《大陸經貿新措施對台商影響分析》研究報告亦指出，台商普遍認為《勞動合同法》是宏觀調控政策中對台商影響最大的一項，尤其快速增加的勞動糾紛，大幅提高台商經營的風險及不確定性。[6]根據台灣區電機電子工業同業公會於 2008 年 8 月所公布的《2008 年中國大陸地區投資環境與風險調查》指出，台商在中國大陸投資所面對的經貿糾紛類型中，勞動糾紛為成長比例第四快的糾紛類型，成長幅度約為 12.63%。[7]對大多數台商來說，低廉的勞動成本一直是中國吸引台商投資的關鍵因素，《勞動合同法》不但增加台商經營之人事成本（請參見表一），更嚴重影響台商投資大陸的信心與動機。

表一、《勞動合同法》條文差異造成人事成本增加之說明

《勞動合同法》實施前之慣例	現行《勞動合同法》之規定
企業雇主在制定相關人事規章	第四條，用人單位應當依法建立和完善勞動

[4] 中國自 2004 年開始實施改革開放以來第六次的宏觀調控政策，包括：信貸緊縮政策、人民幣匯率政策調整、兩稅合一政策、調整外貿結構政策、以及正在草擬的社會保險法。有關宏觀調控政策對總體經濟的影響，請參見：跨區域經濟發展動態仿真模擬技術開發課題組，「當前國家宏觀調控政策的影響及其評價－基於對廣東省深圳市、佛山市工業企業的調研分析」，**中國工業經濟**，第 11 期（2008 年 11 月），http://gjs.cass.cn/pdf/new%20research/dqgjhgtkzcyxjpj.pdf；Mary E. Gallagher and Junlu Jiang, "Guest Editors' Introduction," *Chinese Law and Government*, Vol. 35, No. 6 (November-December, 2002), pp. 3-15.

[5] GLS North American Staff, *Behind the Great Wall of China* (New York: Global Labor Strategy, 2006) http://laborstrategies.blogs.com/global_labor_strategies/files/behind_the_great_wall_of_china.pdf.

[6] 林庭瑤，「勞動法發威，大連台商最慘」，**經濟日報**，2009 年 1 月 5 日， A10 版。

[7] 台灣區電機電子工業同業公會，**蛻變躍升謀商機－2008 年中國大陸地區投資環境與風險調查**，（臺北：商周，2008 年 8 月），頁 29。

制度上有相對較高的自主權。	規章制度，保障勞動者享有勞動權利、履行勞動義務。用人單位在製定、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。
台商多以短期合約為主，通常為一年一簽或半年一簽的方式。	第十四條第三款，規定連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同者需簽訂無固定期限勞動合同，意即指用人單位與勞動者約定無確定終止時間的勞動合同。
因勞動合同期滿而終止之合同，企業雇主無須負擔勞動者之經濟補償。	第四十六條規範在幾種情形下，例如:勞動合同期滿的勞動合同終止，用人單位應當向勞動者支付經濟補償。

資料來源: 本研究整理。

因此，大陸地區立法單位在實地調查《勞動合同法》對企業的影響後，計畫將提出修正，以減緩衝擊，[8]大陸地區管理學者甚至呼籲中國政府立即停止或修正《勞動合同法》。[9]雖然就實際利用外資數據而言，實際變化也許尚未立即反應在吸引外資在大陸地區的投資上（請參見下表二），但綜觀媒體與學者專家的討論，一般認為就現有企業投資而言，對於《勞動合同法》實施一年多以來之影響初步的結論是，在全球經濟不景氣以及宏觀調控政策等大環境因素下，《勞動合同法》

[8] 康彰榮，「勞同法衝擊大，人大代表擬提案修正」，**工商時報**，2008 年 10 月 31 日， A10 版。

[9] 白德華，「勞動法週年，學者籲停止執行」，**中國時報**，2009 年 2 月 10 日， A9 版。

被認為是壓垮駱駝的最後一根稻草，[10]特別是對勞力密集產業而言，原本利潤就較低的勞力密集產業幾乎無法生存。

表二、中國實際利用外資數據

勞動合同法實施前			勞動合同法實施後		
年-月	累計外資總額	單月外資總額	年-月	累計外資總額	單月外資總額
2006-01	47.46	47.46	2008-01	114.38	114.38
2006-02	90.64	43.18	2008-02	185.64	71.26
2006-03	153.57	62.93	2008-03	281.58	95.94
2006-04	197.8	44.23	2008-04	360.24	78.66
2006-05	245.1	47.3	2008-05	439.85	79.61
2006-06	302.58	57.48	2008-06	537.21	97.36
2006-07	352.54	49.96	2008-07	623.23	86.02
2006-08	399.2	46.66	2008-08	695.68	72.45
2006-09	459.14	59.94	2008-09	764.41	68.73
2006-10	521.6	62.46	2008-10	835.36	70.95
2006-11	579.71	58.11	2008-11	891.03	55.67
2006-12	735.23	155.52	2008-12	952.53	61.5
2007-01	54.1	54.1	2009-01	77.58	77.58
2007-02	101.47	47.37	2009-02	136.5	58.92
2007-03	n/a	n/a	2009-03	222.19	85.69
2007-04	214.56	113.09	2009-04	282.14	59.95
2007-05	265.83	51.27	2009-05	347.33	65.19
2007-06	338.63	72.8	2009-06	440.11	92.78
2007-07	391.05	52.42	2009-07	495.54	55.43
2007-08	444.38	53.33			
2007-09	500.27	55.89			
2007-10	571.44	71.17			

[10]「新勞動合同法觸發多米諾效應 上千家鞋廠倒閉」，**中國評論新聞網**，2008 年 1 月 2 日，http://www.chinareviewnews.com/crn-webapp/search/siteDetail.jsp?id=100551633&sw=新劳动法。

資料來源：國泰安資料庫 http://hk.gtarsc.com

有鑑於《勞動合同法》對於台商在勞動成本與經營策略的影響上，實為當前急迫之議題，然而目前國內學界仍未對此一議題建立起足夠的基礎研究，也缺乏系統性的論述。緣此，本研究以《勞動合同法》為討論對象，探討大陸地區之勞動人權以及台商企業經營的因應方式。

第一節　研究範圍

討論《勞動合同法》所造成之影響時，不可忽略大陸各區域發展的差異。不同區域因經濟發展的程度互異，產業結構不同，因而對於外資設廠的要求、法律執行的標準與區域經濟發展的目標皆略有差異。如果《勞動合同法》加強了對違法單位的處罰，對於長期未遵法令執行的企業顯然衝擊較大，那麼對於已經按照《勞動法》執行的企業或是地區而言，《勞動合同法》的影響是否會有所不同？有哪些基礎造成這些差異？這是過去在討論《勞動合同法》的影響時所被忽略的研究重點，也是本文的主要研究問題。

本研究選定上海與廈門做為研究田野有以下幾個理由：第一，整體而言，這兩個地區皆屬經濟特區，是大陸地區經濟改革最主要的試行地區，經濟特區的成功經驗不但是其他省分仿效的對象，地方政府為吸引外資的各種優惠措施，相對完善的制度與法規執行能力，更使這些地區成為臺商長期以來赴大陸投資的優先選擇。

其次，廈門是距離台灣最近，也是最早開放的經濟特區之一，在經濟改革的過程中，廈門也是各種市場經濟法規和制度試行的地區，在改革開放 30 年之後，廈門的法治基礎與市場經濟制度相對較為健全；以上海為核心的長三角地區素以高度國際化、自由化成為外資及臺商競相投資的地區，相關的法規制度與執行能力也深獲企業肯定，因此相較於珠三角地區的臺商倒閉潮，長三角地區臺商面對勞動合同

法的適應方式，有助於我們瞭解不同地區的台商在面對勞動法規變動時可能的不同反應，進而啟發哪些制度基礎造成了這些不同的反應。

爰此，筆者認為選定上海與廈門做為研究田野，可藉由這兩地的比較分析，深入探討大陸地區經濟轉型中勞動法規變遷對勞資關係與企業的影響，以及不同的制度基礎所形成的差異。

第二節　研究重點

本研究首先將從政治經濟學的觀點，討論經濟全球化下的中國勞工人權問題，以及大陸地區經濟轉型過程中制度變遷的相關理論。接著討論勞動法規變遷對企業經營及勞資關係的影響，並指出地方政府與台商在面對勞動法規變動時，如何相互調適，如何在降低企業經營成本與實踐勞動法規兩者間取得平衡。最後，本研究探索當地方政府原本即以較嚴謹方式落實勞動法規，同時於基礎建設、生活環境等條件都不遜於其他競爭對手的前提下，在面對《勞動合同法》的衝擊時，台商是否如同「向下追逐理論」預測將會進行撤資，或是選擇在合法的架構下調整經營方式，並開源節流以適應《勞動合同法》。將是本研究的核心重點。

第二章　理論架構與假設

本研究欲瞭解政策變遷所形成之潛在成本變動因素，對於中國大陸的勞動人權與台商的企業經營可能產生何種影響。然而，在當前台商企業經營與勞工權益相關理論論述的發展而言，學者多從全球化或政府角色兩者之間選擇單一理論層次，作為實證研究的論述基礎，鮮少論及法律與政策變遷的層面，探索其對台商企業經營與勞工人權之綜合影響。實際上，政治民主化、經濟全球化、以及政策變遷可謂近年來世界上大多數國家遭遇的共同經驗，其對勞工階層之影響也是全面而深遠的。特別是海峽兩岸三地在經濟全球化、政治民主化的過程中，政府由上而下的政策改變，將會如何影響基層的勞動者？又會如何影響企業的決策？這些皆是本研究希望釐清的問題。

以下將先從全球化下的大陸地區勞動人權、大陸經濟轉型過程中的制度變遷，以及大陸勞動法令變動對企業的影響三個角度出發，回顧過去大陸地區勞工人權發展之政治經濟影響。

第一節　全球化下的大陸地區勞動人權

學者關於經濟全球化程度的加劇對勞工人權會產生何種影響，主要有新自由主義學派(Neo-liberalism School)以及批判理論學派(Critical Theory School)兩種觀點。新自由主義學派認為，當一個國家經濟活動與他國日益頻繁互動時，國家的整體經濟力量與財富將同時提升，越是全球化的經濟體會創造更多的財富總和，而勞工亦能從中受惠。其中，低度開發國家(Less Developed Countries， LDCs)的勞工將最有可能藉由國家經濟全球化的過程獲得最大利益，因為跨國公司的投資傾向把資金投注於低工資與勞動環境要求條件低的地區，一旦資本大量投資於低工資與勞動環境要求低的國家，經濟逐漸發展之後，勞工的實質收入自然能逐漸好轉，長期而言勞工自然更有餘裕去追求其他勞工基本權益的提升。

相對於新自由主義學派，批判理論學派則強調世界經濟體系中階級利益的衝突層面。批判觀論點的學者認為，跨國公司的利益適恰與勞工利益正面衝突。簡言之，跨國公司龐大利益的來源正是奠基於對勞工利潤的高度剝削。全球化的過程使得跨國公司更易於掌握資訊，去尋找可提供低成本的勞工與低要求的基本勞動環境，同時更便於資本的跨國轉移。未開發與開發中國家勞工，或許短期而言可獲得因跨國公司投資而增加的工作機會，然而長期而言，跨國公司一旦發現投資國無利可圖或比較成本過高，必然會轉移其投資到更低的勞工成本之國家。因此，勞工仍將因就業機會的喪失與經濟的停滯發展，嚐到經濟全球化的苦果，而這亦是「向下追逐」（race to the bottom）論點的論述邏輯。

關於經濟全球化對中國勞工人權的影響，學術界一般抱持著正負面效益並存的看法。舉例而言，宋國誠便認為全球化現象對中國整體勞動市場的就業率提升有著明確幫助，但另一方面。全球化亦增加更為廣泛的剝削和無情競爭，而競爭之後的經濟利得不見得回歸於勞工，而是回歸於企業主。[11]因此，中國勞工的整體福利在全球化現象衝擊影響下未必會有明顯增進。陳佩華（Anita Chan）則認為，中國勞工面對國內和海外競爭的雙重壓力，必須增加產出和提高效率。其結果有二：第一是工資水準的持續下滑。表面上看，因為官方制定的最低工資標準逐年提高，工人的工資也有所增加。但如果根據通貨膨脹率進行調整以後，儘管白領工人的工資有較大幅度增長，民工的工資實際上卻下降了。第二是拖欠民工的工資額一年比一年多。這些事件已經成了司空見慣的工資制度，甚至地方政府也開始覺得有必要進行干預。[12]

[11] 宋國誠，**全球化與中國：機遇、挑戰與調適**（臺北：政大國關中心，2002年）。

[12] Anita Chan, "A Race to the Bottom," *China Perspectives*, Vol. 46 (2003/3-4), pp.41-49, "Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers Under Market Socialism," *Human Rights Quarterly,* Vol. 20, No. 4 (November, 1998), pp. 886-904; Anita Chan and Robert J. S. Ross, "Racing to the Bottom: International Trade without a Social Clause," *Third World Quarterly,* Vol. 24, No. 6 (December, 2003), pp. 1011-1028.

批判理論的分析對於開發中國家以及中國勞工的勞動條件作了許多悲觀的解釋及預測。然而，自1990年代由「耐吉觀察陣營」Nike Watch Campaign領導的新反血汗工廠運動（anti-sweatshop movement），針對開發中國家跨國公司（transnational corporation，TNC）及其合作廠商的勞動條件進行監督和稽核，越來越多的外資為了企業形象開始制訂生產準則（codes of conduct），納入企業社會責任（corporate social responsibility）的勞動規範。[13]因此，在解除勞動市場管制和維持企業形象兩個因素之下，無論是與內資企業合資（joint venture）、外國直接投資（foreign direct investment，FDI）、或外資企業的外包廠商（outsourcing），中國都必須滿足外資企業及國際組織如國際勞工組織（International Labor Organization，ILO）的規範。1995年勞動法的實施以及2001年工會法的修改反映了中國勞資關係法制化的趨勢，雖然在實際執行層面仍有許多改進的空間，但是在法規制度上已明確納入了部分國際標準，[14]並有部分企業開始採用社會責任標準的認證。

中國大陸在全球化的壓力下，透過勞動立法使勞資關係理性化的結果，與批判理論所描述的全球化結果截然不同。中國大陸在30年的經濟改革之後，國家財政狀況大幅改善，因此即使面對全球化及外資的壓力，國家仍具有相當高的自主性實施提高勞動成本的法規改革，以提升勞工自主性及勞動人權。這種國家主導下的勞動人權改革對於新自由主義理論和批判理論的觀點同時構成了挑戰。

第二節　中國經濟改革的制度變遷

有關中國經濟改革的制度變遷，學界主張主要可以分為三個觀

[13] 「工會與全球反血汗工廠運動」，中國驗廠網，2006年12月21日，http://www.sa8000cn.cn/Article/scsz/200612/20061221091020_346.html。

[14] 周長征，「我國勞動立法與基本國際勞工標準的比較」，**中國勞動**，2004卷第五期（2004年5月），頁25-28；岳經綸、蔣曉陽，「經濟全球化條件下中國勞工與國家的張力」，鄭功成、鄭宇碩編，**全球化下的勞工與社會保障**（北京：中國勞動社會保障出版社，2002年），頁111-29。

點。首先，市場轉型理論認為中國大陸在經濟改革的過程中，藉由市場經濟制度的改革，以市場機制取代了計劃經濟時期由國家官僚體制來協調生產與分配，因此社會階層的制度基礎由政治權力所控制的再分配機制轉變為由市場經濟的交換制度，結果是市場機制提供了社會底層的農民累積資本的致富機會，促進社會流動，進一步降低了黨政官僚的影響力。[15]

這個論點近來已經受到許多學者的挑戰，例如劉雅靈對蘇南吳江的研究指出，鄉鎮企業產權私有化的最大受益者是與黨政官僚關係密切的企業管理階層，地方農民反而被剝奪分享企業的所有權，成為最大的受害者，市場轉型論忽略市場經濟制度中的政治過程，過度強調市場經濟的影響力。[16]陳志柔的研究也指出，市場轉型論並沒有考慮到中國幅員廣大，地方差異極大，很難一概而論，必須考慮地方制度的影響。[17]

地方政府法人理論強調中國地方政府一方面為了增加財政收入，另一方面為了促進經濟成長以作為執政成績的指標，藉著強大的行政權力取代資本家以公司法人的角色直接領導，以提供鄉鎮企業誘因及資源的方式發展地方經濟。[18]這個理論強調地方政府對財產權制度的合理化是中國經濟轉型的關鍵，地方政府只要提供足夠的誘因及完善的監督機制，清楚定義財產權關係，集體企業也能獲致經濟效率，而

---

[15] Victor Nee, "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism," *American Sociological Review,* Vol. 54 (October, 1989), pp. 663-681; "Social Inequalities in Reforming State Socialism: Between Redistribution and Markets in China," *American Sociological Review*, Vol. 56 (June, 1991), pp. 267-282; "The Emergence of a Market Society: Changing Mechanisms of Stratification in China," *American Journal of Sociology,* Vol. 101, No. 4 (January, 1996), pp. 908-949.

[16] 劉雅靈，「強制完成的經濟私有化：蘇南吳江經濟興衰的歷史過程」，**台灣社會學刊**，第 26 期（2001 年 12 月），頁 1-54。

[17] 陳志柔，「中國大陸農村財產權制度變遷的地方制度基礎：閩南與蘇南的地區差異」，**台灣社會學**，第 2 期（2001 年 12 月），頁 219-262。

[18] Jean Oi, "Fiscal Reform and Economic Foundations of Local State Corporatism in China," *World Politics,* Vol. 45 (October, 1992), pp.99-126; "The Role of the Local State in China's Transitional Economy," *China Quarterly,* Vol. 144 (December, 1995), pp. 1132-1149; "Evolution of the Local State Corporatism," in Andrew G. Walder, ed., *Zouping in Transition: The Process of Reform in North China* (Cambridge: Harvard Universtiy Press, 1998), pp. 35-61.

不一定要私有化。[19]

這種觀點受到的批評主要在於過度強調地方政府的行政效能，忽略了地方黨政幹部的尋租行為，沒有考慮計畫經濟時期短缺經濟所遺留下來的「路徑依存」(path dependency)後果，造成地方政府在投資飢渴以及經濟成長作為執政績效的邏輯下，大量借貸進行無效率的投資，造成嚴重的資源浪費。[20]

社會鑲嵌理論則進一步強調人際脈絡中社會資本對經濟行為的影響，經濟行動者運用社會關係網絡動員經濟發展所需的資金、技術、人才等要素，甚至透過地方政治菁英與傳統家族勢力的結合，共同促進資本積累。[21]社會鑲嵌理論認為，地方的權力關係及各種非正式的制度，是正式制度（如勞動法規）落實地方的重要媒介，地方制度如何轉化、影響法規的執行，是探討中國法規與制度變遷必須要考慮的因素。[22]

晚近對中國經濟轉型的制度變遷研究發現，地方政府在推動地方經濟發展的參與程度不同，而有不同的角色，包括：直接參與經營的企業家政府(entrepreneurship)、主導發展模式帶動企業興起的發展型地方政府(developmental)、保護企業發展的侍從主義政府(clientelist)，以及抽取企業利潤的掠奪性政府(predatory)。[23]因此，地方政府在不同發展時期可能扮演不同經濟角色，地方政府法人只是特定時期的其中一種，地方政府亦會基於本身不同的歷史條件及財政能力，對中央政府的法令執行採取不同的力度與彈性。本文的田野訪談資料將指出，地方政府的財政與執法能力是《勞動合同法》影

[19] Andrew G. Walder, "Local Governments as Industrial Firms: An Organizational Analysis of China's Transitional Economy," *American Journal of Sociology,* Vol. 101 (September, 1995), pp.263-301.
[20] 劉雅靈，「強制完成的經濟私有化：蘇南吳江經濟興衰的歷史過程」，頁 6。
[21] Nan Lin, "Local Market Socialism: Local Corporatism in Action in Rural China," *Theory and Society*, Vol. 24, No. 3 (June, 1995), pp. 301-54.
[22] 陳志柔，「中國大陸農村財產權制度變遷的地方制度基礎：閩南與蘇南的地區差異」。
[23] Richard Baum and Alexei Shevchenko, "The 'State of the State'," in Merle Goldman and Roderick MacFarquhar, eds., *The Paradox of China's Post-Mao Reforms* (Cambridge: Harvard University Press, 1999), pp. 333-360.

響台商的關鍵因素。

第三節　勞動法規變動對企業的影響

過去對於中國經濟轉型過程中制度變遷的研究累積了重要的貢獻，然而制度研究經常受到的批評是過度強調宏觀的制度變遷，並擴大推論至個別經濟行動者的行為模式，卻缺乏微觀層次的實證資料佐證，[24]或者採用大量的總和性資料（aggregate data）討論制度變遷對企業的影響，卻沒有組織層次的資料來說明組織行動者對制度變遷的回應和調整。[25]

一般而言，勞動法規的實施或修訂，通常對於企業利潤有負面的影響。例如中國大陸勞動合同法的實施，通常被認為大幅提高了企業成本，造成企業經營困難。然而亦有研究指出，企業若能參與政府對社會政策制訂的過程，儘管會造成成本上升，但為了穩定長期經營環境，企業仍可能支持政府對完善勞動制度所做的改革。[26] 因此，為進一步瞭解勞動法規變動對企業之影響，有必要先針對「政府—企業—勞工」三邊關係發展作一了解。

事實上，《勞動合同法》總則中清楚揭露，中國政府藉由相關勞動法規之制定，以「保護勞動者的合法權益，構建和發展和諧穩定的勞動關係」，也就是政府希望會同工會及企業，共同「建立健全協調勞動關係三方機制，共同研究解決有關勞動關係的重大問題」。換言之，政

[24] Jonas Pontusson, "From Comparative Public Policy to Political Economy: Putting Institutions in Their Place and Taking Interests Seriously," *Comparative Political Studies,* Vol. 28 (1995), pp. 117-147.

[25] 例如 Barry Naughton, *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform 1978-1993* (New York: Cambridge University Press, 1995). Guthrie 在另一篇文章中提到制度研究學者如 Victor Nee 還有另一種區位謬誤，即以微觀的個人層次資料推論計畫經濟的制度轉型，卻沒有對市場行動者作直接觀察。詳見 Doug Guthrie, "Between Markets and Politics: Organizational Responses to Reform in China," *American Journal of Sociology,* Vol. 102, No. 5 (March, 1997), pp. 1265-1267.

[26] Cathie Jo Martin and Duane Swank, "Does the Organization of Capital Matter？ Employers and Active Labor Market Policy at the National and Firm Levels," *American Political Science Review,* Vol. 98, No. 4 (November, 2004), pp. 593-611.

府、企業與勞工三方，在相關勞動法規之制定與環境之變遷下，應有共同之目標與理念，也就是改善勞資關係，創造和諧社會。因此，政府致力於「保護勞動者的合法權益，構建和發展和諧穩定的勞動關係」，而企業單位亦需「依法建立和完善勞動規章制度，保障勞動者享有勞動權利、履行勞動義務」，在政府與企業戮力於勞動條件的改善與制度環境更加健全之際，企業與勞動者亦需全面履行各自義務，並由政府負責做好相關執行績效之稽查、管控與申訴仲裁，以落實相關勞動法規制定或修正之初衷。[27]

前揭之《勞動合同法》總則立意雖然良善，並試圖顧及政府、企業與勞工三方機制與需求，但無可諱言的，仍有許多針對《勞動合同法》實際上較向勞工傾斜之批評與質疑，亦即在政府、企業與勞工三方關係中，中國政府較忽視企業需求與經營成本上的壓力，而更重視勞工權益之改善。事實上，此現象與中國過去勞資雙方關係長久以來相當程度上的權力不平等，以及近來勞工人權意識抬頭有很大的關係。根據學者研究，1960 年代整體美國提倡重視人權的社會氣氛，形成一種規範環境，促成了許多勞動法規的通過並引起企業對勞動人權的重視。因此在法律正當程序（due process）受到保障之後，勞工遭遇不合理的勞動條件，可以依照法律程序，從制度層面解決糾紛，司法部門則作為仲裁者，長期下來使勞工待遇獲得顯著改善。[28]亦有研究指出，企業組織因應《平等就業機會法案》（Equal Employment Opportunity Law）所做的調整策略及勞資關係的改變。研究發現企業為了符合《平等就業機會法案》的規定改變了升遷制度，使企業內部的人力資源管理及升遷方式有明確的制度規定，改革了過去升遷依賴人際關係與主管個人好惡的問題，也讓原本只是為了符合法令規定所做的適應作法，在非預期的情況下促使勞資關係形式化及理性化。[29]

---

[27] 「中華人民共和國主席令第 65 號」，中華人民共和國勞動和社會保障部，http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm

[28] Lauren B. Edelman, “Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace,” *American Journal of Sociology,* Vol. 95, No. 6 (May, 1990), pp. 1401-1440.

[29] Frank Dobbin, John R. Sutton, John W. Meyer, and W. Richard Scott, “Equal

《勞動法》及《勞動合同法》的實施，促使中國大陸勞工對人權及法律意識的覺醒，勞工對勞動爭議的處理方式上出現了明顯的理性化現象。由於勞動法規及勞動合同制度的合理化，勞工面對勞動爭議時會以合法程序尋求解決，包括向勞動監察部門申訴尋求仲裁以及向勞動法院提出訴訟等。自 1995 年勞動法實施以來，勞動爭議訴訟案件的大量增加，顯示勞資關係的理性化程度已經大幅提高，而不若計畫經濟時期依賴私人關係與人際網絡來處理。因此，經濟組織的理性化進一步動搖了組織所鑲嵌的黨政結構，使勞工敢於憑藉法令挑戰上級權威，勞資關係因為勞動合同制度的實施而更加理性化是明顯的趨勢。[30]

根據上述文獻分析，我們可以歸納《勞動合同法》對台商影響相關的理論觀點如下：第一，從經濟全球化與勞動人權理論來看，與中國有關的文獻幾乎都採批判理論學派的觀點，主張經濟全球化使得資本流動更自由，為了吸引外國企業投資，開發中國家在國際市場的競爭壓力下，必須降低勞工待遇及福利，才能以較低的成本維持在國際市場上的競爭力，結果就是勞動條件愈趨惡化的向下追逐現象。

然而，勞動法規的改革改變了長期以來勞資權力的不平衡關係，尤其《勞動法》及《勞動合同法》的實施，對批判理論學派的觀點造成明顯的挑戰。由於全球化的影響，反血汗工廠運動對於改善勞動條件的主張迅速獲得輿論支持，在品牌形象的考慮下，禁止超時加班、禁用童工等規定，以及對企業社會責任等勞動標準也成為歐美跨國企業要求下游承包廠商（即大多數台商）必須改善的勞動條件；另一方面，國際組織如 ILO 也針對勞動人權問題對中國施壓；而因應加入世

Opportunity Law and the Construction on Internal Labor Markets," *American Journal of Sociology,* Vol. 99, No. 2 (September, 1993), pp. 396-427; John R. Sutton, Frank Dobbin, John W. Meyer, and W. Richard Scott, "The Legalization of the Workplace," *American Journal of Sociology,* Vol. 99, No. 4 (January, 1994), pp. 944-971.

[30] Doug Guthrie, "The Transformation of Labor Relations in China's Emerging Market Economy," *The Future of Market Transition,* Vol. 19 (November, 2002), pp. 137-168; Ching Kwan Lee "From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor Insurgency in China," *Theory and Society,* Vol. 31, No. 2 (April, 2002), pp. 189-228.

界貿易組織（World Trade Organization，WTO）之後面臨更激烈的國際競爭及可能引發的相關勞動及社會問題，中國大陸勞資關係的理性化與法制化刻不容緩。

因此，為了與國際市場進一步整合，必須滿足外資企業及國際組織的要求，同時為了因應加入 WTO 之後面臨的國際競爭，中國政府自 1995 年以來透過《勞動法》及《勞動合同法》的實施，促進勞工意識提升及勞資關係理性化。在國家法令的推動與政府制度的架構下，企業並沒有因為經濟全球化程度的提高，主宰勞資關係；反之，由於勞工意識的高漲，因可自由離職而增加談判權力（bargaining power），大幅提高自主性，使得企業必須以提高勞工福利或改善勞動條件等方法，以符合中國大陸之法令規範，並減少相關勞資糾紛，企業經營之隱性成本亦因此增加。簡言之，針對批判理論學派的反思與勞動法規變動對企業之影響，本文提出第一項假設如下：

假設一：當經濟全球化程度越高，中國為了吸引外國投資，必須滿足先進國家及國際組織的勞動標準，制訂改善勞動條件的法令規章。因此，中國勞動法規的制定與實施，將造成企業經營成本的增加。

第二，從中國經濟轉型的制度變遷理論來看，地方政府在發展過程中扮演關鍵的角色。地方政府不但主導地方發展策略，提供企業稅賦及生產資源的優惠，對於中央政府所頒佈的法令政策更有彈性執行的空間。然而，無論是市場轉型理論、地方政府法人理論以及社會鑲嵌理論都強調，中國地方政府在政治上有很高的自主性，也有不同的方式主導或干預地方經濟發展策略，但是都會為了支持經濟發展，在政策上提供企業有利的發展條件。因此這些理論探討的重點則集中在地方政府如何與不同企業合作以促進發展的政治經濟過程。

然而，《勞動合同法》的實施，突顯了上述中國經濟轉型制度變遷理論所忽略的問題。這些理論的實證背景是 1980 年代至 1990 年代中期，中國經濟發展以快速成長的主要目標的時期，也就是鄧小平主張

「讓一部份人、一部份地區先富起來」的指導政策時期。因此這些理論觀點的前提是，經濟發展是地方發展唯一的目標，而理論的重點在於解釋地方政府與企業如何達成這個目標。在這個前提之下，制度變遷理論解釋了地方政府為了吸引資本，在《勞動合同法》的法令解釋和執行上給予企業很大的彈性和豁免以促進資本積累的過程，但是卻無法解釋為什麼有些地方政府願意嚴格執行這個可能影響某些企業或產業甚巨之法令？換言之，在勞動法規改革以後，地方政府與企業的合作關係是否有所改變？經濟成長是否仍是唯一的目標？這些問題是解釋《勞動合同法》對企業影響的重要關鍵，也是目前制度變遷理論所忽略的。

對企業而言，遵守法令、維持與地方政府的穩定合作關係，目的是為了維持資本積累；但是對地方政府而言，經濟成長固然重要，還要面對政治及社會問題。1990 年代中期以後，隨著社會衝突不斷增加，經濟成長不再是地方黨政幹部執政績效的唯一指標，地方的勞動糾紛數量、上訪次數、社會穩定程度等，都是地方政府的重要責任。因此，如果勞工要求福利保障的壓力增加，致使勞資關係不穩定進而可能影響社會秩序，地方政府在財政能力許可的情況下，將可能進行產業重組及勞工保障的策略，以穩定政治及社會基礎。質言之，針對中國經濟轉型的制度變遷理論前提，本文擬出第二項假設提供檢證：

假設二：當經濟成長不再是地方發展唯一的目標，產業重組與維持政治及社會的穩定成為地方政府的重要任務時，在地方財政能力許可的情況下，政府在執法上傾向保護勞工權益。

本研究基於批判理論的學說，對經濟全球化與勞動條件的預測提出反思，並討論對企業經營之影響形成假設一，以及在中國大陸經濟轉型制度變遷理論對地方政府角色的變化基礎上而形成假設二。上述這二項假設乃為本文所欲回答之核心問題，將於分析的章節中深入討論。

第三章　研究方法與資料

本研究以上海與廈門台商的個案來檢證上述兩項假設，在這一章，我們將針對本研究所採用的研究方法、研究資料等來進行討論。

第一節　研究方法

第一，文獻資料分析法：蒐集整理相關文件資料，對於研究主題進行分析。換言之，本文將以 2008 年開始實施的《勞動合同法》及其施行細則，與中國近年來，在勞工政策、經濟發展與制度變遷相關討論為文獻資料收集的執行重點，探索中國勞動法令的變革與其對企業所產生的影響作用。

第二，深度訪談法：與各產業具有代表性之上海與廈門台商、政府勞動部門執法官員、學者專家，擬定訪談提綱進行深度訪談。[31]對象包含廈門正新橡膠工業、廈門邁昕電子科技、廈門民興工業、路達（廈門）工業、廈門建松電器、廈門羅瑪製衣、廈門元保運動器材以及廈門唐榮遊艇工業等台商企業的經營管理人員。

第二節　研究資料

本研究針對主要針對上海與廈門約十六家台商企業之高階經營管理人員進行深度訪談。藉由與在上海與廈門各具有代表性之企業主、人事主管、以及經營管理階層進行訪談，並配合與廈門與上海政府勞動部門執法官員、學者專家及企業勞工代表的座談資料，[32]可以正確

[31] 對各廈門台商進行訪談之訪談提綱內容全文，請參見附錄一。

[32] 作者曾於 2008 年 10 月 17 日、2009 年 2 月 28 日、2009 年 5 月 18 日與 2009 年 10 月 17 日，多次分別與廈門大學公共事務學院以及上海台灣研究所合作，邀集包括上海與廈門市政府勞動紀律檢查部門官員、上海與廈門台商、學者專家、以及企業勞工代表等人士，進行勞動合同法實施影響座談會，以全面了解並彙整產

瞭解台商之經營實況與其所面對的問題，進而對本研究的研究成果產生積極正面的幫助。

受訪企業包含高科技產業中的電子業、傳統產業中的製造業、化工業、電機機械產業、成衣業、以及休閒育樂產業等不同類型的台商企業；訪談對象則橫跨前揭台商企業中之企業主、人事主管、以及經營管理階層，研究目標企業之下轄員工總平均數達 500 人以上。

本研究認為，《勞動合同法》對企業之影響著重於勞資關係之變化、人事成本的增加與人事管理規範的變動，因此選擇下轄員工總平均數達 500 人之企業，因員工數量較多，須有明確的公司內部制度，而在國家勞動法規變動時，其制度亦須隨著法規而修正，正因為其下轄員工人數較多，該公司所面對之勞資問題亦應相對較多，因此本文選擇以 500 人以上之企業為研究目標，更能突顯《勞動合同法》對企業於短期內造成的衝擊，可較為具體的呈現《勞動合同法》對於企業的影響。一般中小型企業之經營雖亦受該法衝擊，但因其轄下員工較少，企業主與員工的關係較為緊密或影響層面較低，若遇勞資問題，可循非正式途徑處理。《勞動合同法》對於中小型企業之影響，或可另闢專文探討。

業界、地方政府、學術界、以及基層勞工對勞動合同法實施影響的看法。詳細訪談名單請參考附錄一。

第四章　研究發現

第一節　《勞動合同法》的立法背景

《勞動合同法》為近來中國在勞動相關法規中，最重要也是最受矚目的法規[33]，其立法過程反應出近年來中國在勞動條件上的變遷與對勞動議題上的重視，頗值進一步探究。在討論《勞動合同法》立法過程之前，有必要先就近年來中國大陸勞動法規變動發展狀況進行回顧與瞭解，事實上，早在 1995 年 1 月 1 日，中國便實施了《勞動法》，來平衡勞動關係及保障勞動人權，[34]因此，《勞動法》是中國憲法關於保障公民人權原則在法律上的全面而且具體的體現。[35]

《勞動法》及相關勞動法規之建制與實現，除了構建出中國對勞動者人權保障體系外，亦提高勞工人權保障之具體實現。儘管如此，《勞動法》僅反應了九十年代當時的需要，當中國與國際社會逐漸接軌，而中國國內勞動環境亦逐漸產生變化時，原有法規可能會有所不足。舉例來說，在《勞動法》的規範下，企業用人單位為了逃避相關法律責任，未與勞動者簽合同之情形十分普遍，也因此在拖欠工資、拒付加班費、低於最低工資等紛爭上層出不窮，其罰責在實際上亦僅有行政責任等，造成勞資關係之不和諧及失衡，亦未能達成其保障勞工人權之本意。為了擴大《勞動法》適用範圍、引導勞資雙方建立穩定之勞動關係、保障當事人可自由選擇爭端解決之方式、強化工會、職代會民主管理及規範制度之建立、強化企業用人單位之保險責任、對違法解除勞動合同進行賠償等[36]，乃由此形成《勞動合同法》立法背景

---

[33] 中國在 2007 年 8 月 30 日第十屆全國人民代表大會常務委員會第二十九次會議中通過「中華人民共和國就業促進法」，對於促進就業，促進經濟發展與擴大就業，促進社會和諧穩定及平等就業等有相關之規範，亦爲近來勞動相關法規上重要法規之一，雖其受矚目性與「勞動合同法」有所不同，特別是對企業的影響，但在目標上一致，皆爲促進社會穩定和諧而努力。因此，從相關立法可看出中國對勞動議題之重視。

[34] 慶玲，「《勞動合同法》與《勞動法》制度變化解讀」，**四川行政學院學報**，第 6 期（2007 年），第 58 頁。

[35] 黃蕾，「論我國勞動者人權的法律保障」，**南昌大學學報**，第 39 卷第 2 期（2008 年 3 月），第 76 頁。

[36] 慶玲，「《勞動合同法》與《勞動法》制度變化解讀」，**四川行政學院學報**，第 6 期（2007 年），第 58 至 61 頁。

之濫觴。本段將討論《勞動合同法》的立法過程，其過程中各階段調整之法規對該法之影響，並分析《勞動合同法》的立法動機。

一、《勞動合同法》的立法過程

2005 年 12 月中共全國人大常委會首次審議《勞動合同法》並發布第一次審議稿， 2006 年 3 月公開徵求意見，引起廣泛討論。共收到意見 191,849 件，其中報刊刊登者 145 件，直接來信者 1280 件，為歷屆人大常委會法律草案公開徵得最多意見者。而於 2006 年 12 月所發布的第二次審議稿中，較首次發布之草案新增「特別規定」一章，其內容包含集體合同、勞務派遣合同以及其他用工形式。《勞動合同法》第二次審議稿第 50 條：「企業職工一方與用人單位通過平等協商，就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。」此項規定強化公會於集體合同中的角色，並明文規定勞工具有與用人單位平等協商之權利，勞工可藉由集體合同形成合力，獲得較多談判籌碼。

2007 年 4 月的第三次審議稿之調整可分為以下三點。首先，關於員工培訓的部分，第三次審議稿中第 22 條規定：「用人單位在國家規定提取的職工教育經費以外提供專項培訓費用，對勞動者進行專業技術培訓，可以與該勞動者訂立協議，約定服務期。」換言之，用人單位如果使用法定培訓費用開展職業培訓，不能作為與勞動者約定服務期的條件。第二，第 41 條規定中新增企業轉型、重大技術革新或經營方式調整之企業，若有需要，可進行經濟性裁員，放寬了原先對裁減人員的限制。最後，第 47 條新增規定：「經濟補償按照勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。」明確指示經濟補償的標準，增加法律的可操作性。

2007 年 6 月《勞動合同法》進行第四次審議，確立非全日制用工工資標準，並強化保障勞工權益。2007 年 6 月 29 日通過的《勞動合

同法》，受山西黑磚窯事件[37]影響，新增第 95 條：「勞動行政部門和其他有關主管部門及其工作人員玩忽職守、不履行法定職責，或者違法行使職權，給勞動者或用人單位造成損害的，應當承擔賠償責任；對直接負責的主管人員和其他直接責任人員，依法給予行政處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。」藉以處理行政部門漠視違法事件的行為，加重行政部門對於勞動糾紛的責任，此後，勞動仲裁部門傾向勞動者的態勢更加明顯。

在全國人大常委會會議中，勞動與社會保障部部長田成平針對草案說明指出，勞動法確立的勞動合同制度，對於建立與社會主義市場經濟體制相適應的用人單位、勞動者雙向選擇的勞動用工制度，發揮了重要作用。[38]但大陸官方對勞動法令的規定，大幅傾向勞動者，歐洲商會表示，中國正在修改的新勞動法將會增加中國的生產成本，並且迫使外國公司不得不重新考慮到中國投資或者是否繼續在中國的投資。[39]

《勞動合同法》通過後，企業按規定應與員工簽訂新的工作合同，根據 104 人力銀行的調查，於該法實施之前，已有 14.4%的台商企業藉此進行「人事盤整」，提前與不適任員工解約。[40]許多台商認為，《勞動合同法》的實施易造成勞資糾紛，並損及資方利益，加上近來中國政府一系列政策調整，已讓台資企業不堪負荷，部分台商轉往東南亞

---

[37]2007 年 6 月 5 日，網路論壇上出現一篇「罪惡的黑人之路！孩子被賣山西黑磚窯 400 位父親泣血呼救」的文章陳述，有多位孩童於鄭州火車站、汽車站、立交橋下、馬路邊等地方被人販子或誘騙或強行拉上車，以 500 元一個的價格賣到山西的黑磚窯做苦工的事件，並揭露地方行政單位受案後不予以協助，坐視不管非法行爲的情形，引起中國大陸社會大眾的重視，中國童工問題與地方行政單位的執法問題浮上檯面。最後，以山西省依法追究省內 11 市的瀆職行政人員處理本案。詳見：「山西黑磚窯事件驚動中央」，**中國網**，2007 年 6 月 15 日，http://big5.china.com.cn/city/zhuanti/node_7022678.htm；「"黑磚窯"事件影響惡劣將加強鄉村企業用工管理」，**中華人民共和國中央人民政府網站**，2007 年 07 月 20 日，http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/wszb/zhibo103/content_690942.htm。

[38] 葉定民，「勞動合同法草案送人大審議 損害勞動權益 明定罰則」，**工商時報**，2005 年 12 月 26 日，A7 版。

[39] 林森，「中國新勞工法會嚇走外資？」，**大紀元**，2006 年 6 月 26 日，http://www.epochtimes.com/b5/6/6/26/n1363131.htm。

[40] 彭漣漪，「西進停滯 44%企業減少雇用基層台幹」，**中國時報**，2007 年 12 月 13 日，B2 版。

發展。然而， 2008 年上半為了壓制通膨而提出的緊縮政策，使中國的經濟成長趨緩，中國政府在北京奧運之後開始對一些政策略為放鬆。[41]有鑑於此，不少企業認為，《勞動合同法》應有後續的「放鬆」動作，對是否因應《勞動合同法》而展開公司制度的調整，採取觀望的態度。

然而，2008 年 9 月《勞動合同法實施條例》公布後，並未出現如企業所期盼的結果，實施條例僅將母法中較為含糊不清的部分加以明確化，歸納了分散在《勞動合同法》中可依法解除包括無固定期限勞動合同在內的各種勞動合同的 14 種情形，向勞方傾斜的立場並未改變。在《勞動合同法》的條文中，以試用期的規範最為嚴明，企業主若想等到試用期滿才想簽合同，將得給予勞工兩倍的工資。另一方面，對於超過一個月但不滿一年的勞工，如沒有簽定勞動合同，則視為已簽訂勞動合同，這段期間的薪資以兩倍計算。而勞工支領經濟補償的條件也予以放寬，勞工除嚴重違法或自行離職之外，不論合同解除或合同終止，企業均須支付經濟補償。在這些規定下，《勞動合同法》使中國的勞工制度逐漸引導向終生雇用制，將解除勞動合同的主動權由資方轉至勞方，對企業來說，不但提高企業的用人成本，亦增加勞資糾紛發生的可能性。

二、《勞動合同法》的立法動機

《勞動合同法》的立法者信春鷹曾於會議中表示，《勞動合同法》立法的背景為和諧社會的建構。中共在 2004 年十六大四中全會上，當時所通過的文件《中共中央關於加強黨的執政能力建設的決定》中，即將和諧社會列為中國共產黨五大執政能力之一。和諧社會的概念，除了作為胡錦濤統治基礎的工具外，就實質面來看，中共希望藉此化解因經濟發展所產生的社會矛盾；而大陸地區在發展過程中產生社會各階層之間的矛盾局面，其中，與中共統治基礎息息相關者，就是勞

[41]**工商時報**，2008 年 1 月 2 日，A6 版；**工商時報**，2008 年 2 月 15 日，A9 版；**工商時報**，2008 年 8 月 17 日，C4 版。

工。作為一個社會主義國家，中共對勞工的保護與照顧，是建立在國家的意識形態之上，對於統治的正當性有強化的作用。中共目前所相望強調的社會和諧發展，其中最主要的成分為穩定的社會關係，而社會關係中，佔重要地位者即是勞資關係。在過去，強調經濟發展效率的目標之下，對於無論是外資、陸資、或是台資企業，雖然有 1994 年制訂的「勞動法」，但規範中保留許多可解釋的空間，以及每個地區對待企業的方式與態度的差異，勞工權益的保護始終無法達到政府的要求，勞工對於其權益保護的聲浪亦不斷出現。從中共統治的角度來看，中共企圖透過勞動合同法強化勞工權益保護之外，事實上，中共更期盼能透過制度化的安排，以安撫勞工亟欲思變的心，進而更加專注於生產工作，穩定勞資關係，最終將使經濟發展所衍生的勞資問題，以及分配不均問題的影響能夠降到最低。換句話說，中共對於勞動合同法的概念，基本上是以安定社會為基礎，因此，《勞動合同法》的首要目標，最重要的是全面性的提升勞工權益。

其次，中共欲藉由《勞動合同法》以進行經濟發展模式的轉型。觀察近年來的發展趨勢，東南亞和南亞國家在勞動力的供應方面和中國相比，有其獨到的優勢。印尼、越南、菲律賓擁有大量比中國更廉價的勞動力，而印度的優勢在於，人口增長率較高，年輕勞動力的儲備比中國豐富，且勞動力的英語水平和理工方面的技能比較高。中國因一胎化政策的推行，導致勞動力減少，使企業的勞動成本提高，一些企業選擇到勞動力價格更加低廉的鄰國投資設廠，更有不少外資企業把訂單轉投其他勞動力比中國低廉的東南亞、南亞國家。甚至中國資本也加大了進軍東南亞的力度。據德國《財經時報》報導，從 1998 年至 2004 年，大陸地區平均工資的年增長率在 8%到 12%之間，高於馬來西亞、泰國、越南、印度尼西亞和菲律賓的同期水平。這表示，大陸地區的勞動力成本不但一直在上升，相對與其他亞洲國家，其勞動力成本優勢也在不斷縮小。而日本貿易振興會的統計資料顯示，同等條件下，越南的生產成本比大陸地區低 15～30%[42]；據香港出口商會調

[42] 請參考日本貿易振興會網站，網址：http://www.jetro.go.jp/china/。

查，在越南等國開設一家千人左右的服裝廠，投資(含人工、土地、水電、運輸、設備等)僅需要 600～700 萬港元，而設立同樣規模的工廠於大陸地區，則需投入幾倍的資金[43]。

已開發國家多數是通過高工資集中優勢產業，成為高附加價值和資本密集型產品製造中心，而大陸地區的低工資策略吸引大部分低附加價值的工業赴大陸地區投資。但是，在近年來日趨頻繁的紡織品貿易爭端中，大陸地區紡織品的低價往往被指責破壞了原有歐美市場價格，有部分歐美人士認為中國是靠低工資和超工時來進行不公平競爭的，並指出低工資策略也是對自由貿易的一種侵害[44]。2005 年 11 月 18 日，大陸地區國家勞動保障部勞動工資研究所在一份調研報告中指出，隨著近年來中國產品出口快速增長，大陸地區與美國、歐盟等發達國家的貿易摩擦日益加劇。因此，繼續採取低工資、低成本進行國際競爭的空間已經越來越小，而且，這種以勞動密集型產品為主的出口狀況對改善員工福利已經「沒有幫助」，這樣的增長方式「必須做出改變」[45]。因此，面對勞動力成本上升的問題，關鍵在於產業轉型。藉由《勞動合同法》的推行，使大陸地區從粗放式勞動力價格優勢轉型為集約式技術優勢，才能在全球化的環境下保障勞工權益，亦確保大陸地區經濟的平穩發展。

第二節　《勞動合同法》對上海與廈門台商之影響

本研究針對上海與廈門台商企業之高階經營管理人員進行座談[46]與深度訪談，提綱共有 20 個與台商企業經營管理以及《勞動合同法》之法令與執行相關的問題，大致可分為六個部分。首先，請受訪台商說明對國際與國內投資環境，以及勞動法規的一般看法；其次，討論

[43] 請參考香港出口商會網站，網址：http://www.exporters.org.hk/c_index.html。
[44] 然而，事實上中國只賺取了 10%左右的來料加工費，大部分利潤還是掌握在跨國公司手中。
[45] 請參考大陸地區國家勞動保障部勞動工資研究所網站，網址：http://www.calss.net.cn/n1196/n23260/index.html。
[46] 上海台商座談會之會議內容請詳見附錄二，廈門台商座談會之會議內容請詳見附錄三。

《勞動合同法》的執法狀況；第三，針對《勞動合同法實施條例》發表意見；第四，台商如何適應勞動法規變動所產生的問題；第五，了解區域差異及產業差異；最後，討論在《勞動合同法》推出後，台商所遭遇的勞資糾紛，及其解決辦法。

根據《勞動合同法》實施以來，大量的媒體報導及本研究田野調查的訪問結果發現，《勞動合同法》引起企業關切的規定最主要在於下列三點。首先，《勞動合同法》賦與勞工離、轉職的自由，勞工選擇工作的自由大幅提升，企業無法以任何理由拒絕，使得員工穩定度大為降低，增加用人單位培訓成本，尤其是以需特殊技術操作機台的工廠，受大的衝擊最大。員工穩定度的降低不單表現在員工的流動率，部分在職勞工以放大鏡檢視資方所提供的工作環境，如遇違規之處，隨即提出勞動仲裁。對勞方而言，若於仲裁中獲得勝訴，可得到的經濟賠償金遠大於工資，因此無心全力投入於工作，造成員工工作狀況不如以往穩定。

其次，《勞動合同法》不但於制度面大幅向勞方傾斜，受第 95 條規定的影響，相關執法人員亦較為重視勞工的意見，甚至單方面採納勞方的說法，忽略了資方的權益。另外，高額的賠償金促成了「黑心律師」的出現。黑心律師意指無論其是否擁有合法律師資格，提供為勞工處理勞資糾紛的服務為由，慫恿勞工提出勞動訴訟，進而從勞工的賠償金中收取高額的服務費用者。在有心人士的煽動之下，勞方對自身權益的覺醒，對工作環境與薪資有一定要求，甚至不排除採取法律途徑的作法，造成勞資關係緊張。因此，在提出勞動仲裁有利於勞工的情況下，勞動糾紛大幅增加，使得企業疲於奔命，一方面要面對訴訟，一方面又要安撫在職勞工。

最後，《勞動合同法》實際執法狀況，還是有賴於各級政府對法令的解釋。然而，各級政府對法令的解釋不一，各地執法的嚴謹程度不同，部分於廈門當地嚴格執行的法條，在臨近城鎮的執法狀況又非如此；或是廈門當地政府對於法令的解釋，與其上級政府的解釋又有差

異。於不同城鎮設廠之台商企業受到的衝擊最大，為了符合各地政府與各級政府之標準，瞭解其差異，需耗費相當大的心力，進而增加經營的隱性成本。

根據訪談資料，員工穩定度的降低、勞資關係緊張、以及各級政府對法令的解釋不同這三個問題，影響所及並不單純是勞動成本的增加，更令台商關心的是企業經營不確定性的增加，以及台商對中國政府經濟政策的信心。

一、員工穩定度的降低

《勞動合同法》在政治經濟學上的意義在於提高勞工的自主性，並促進勞資關係的理性化。中國大陸勞動法規的實施，賦予勞工在法律上的談判權力，因此一旦勞工認為自身受到不合理的待遇，可以直接訴諸法律，向政府提出仲裁。[47]在訪談中，我們發現《勞動合同法》明確賦予勞工解除勞動合同的主動權，這種離、轉職的自由，不但是勞工自主性的一大變革，也是受訪台商認為衝擊最大的規定。[48]

根據《勞動合同法》第 37 條：「勞工提前三十日，或在試用期內提前三日，以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。」換言之，勞工可以在任何情況下，只要在 30 天前通知雇主即可離職。因此，勞工選擇工作的自由大幅提高，隨時可以離職，企業不能以任何理由拒絕，一位受訪台商指出：「所以說一個勞動合同法的出台，會造成員工的隨意流動，馬上就見效了，因為他不需要負任何的違約責任，而且他只要提前告知你，你企業根本就沒有能力去控制他。」[49]尤其專業技術工在同業挖角下的離職，可能使整個生產線停頓，造成嚴重損失，

[47] Doug Guthrie, *The Transformation of Labor Relations in China's Emerging Market Economy*, p. 138; Ching Kwan Lee, *From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor Insurgency in China* ,pp. 189-190.

[48] 作者當面訪談，副總經理，正新輪胎（廈門），2008 年 8 月 29 日；作者當面訪談，人事室經理，廈門路達企業（廈門），2008 年 10 月 27 日。

[49] 作者當面訪談，林瑞娟經理，廈門邁昕電子（廈門），2008 年 11 月 27 日。

因此不計成本也要留下這種員工：

比較核心的、比較關鍵的機台，特種機台，這種你就要想辦法留著，甚至虧本也要留著他，不然你特種機台走了，不是一天兩天可以訓練出來的，特種機台就是我們管理學上的所謂核心員工，你不能讓他走，走了你這一道工序就完了，貨就出不來了。[50]

有鑑於此，2008 年 9 月頒佈實施的《勞動合同法實施條例》規定了企業不需支付賠償金的 14 種情形，企業雖然可以因為勞工不告而別免除賠償金，卻仍需支付經濟補償。對企業來說，如果不允許勞工離職，勞工不服而申請仲裁，在合同未到期限就終止的情況下，勞動仲裁的結果通常就是企業賠付經濟補償。因此，對企業而言，《勞動合同法》所增加的勞動成本並沒有減少。

《勞動合同法》的實施，證實中國大陸為了符合世界貿易組織及歐美企業的標準，在法律上大幅提高勞工的自主性，加強勞工的談判權力。中國大陸的勞動條件，並非如批判理論的觀點所預測，將在經濟全球化的壓力之下出現「向下追逐」的情況，而是在經濟全球化的壓力下，透過勞動法規的改革使勞動力市場化，以符合跨國資本及國際組織的要求。勞工得以擁有在沒有法律責任的情況下任意離職的權力，造成的制度結果一方面是部分不肖員工利用離職申請仲裁以獲取賠償，造成勞資關係的緊張，另一方面卻迫使企業必須藉由改善福利、增加獎勵等條件提高員工對企業的向心力。

二、勞資關係緊張

《勞動合同法》對於勞工自主性提升表現在勞工流動性的提高和勞資糾紛的大量增加，對台商而言不僅增加了勞資關係的不穩定風險，更增加了中國大陸勞動法令的不確定性。《勞動合同法》實施後，

[50] 作者當面訪談，陳女士、曾經理，廈門羅瑪製衣（廈門），2008 年 11 月 27 日。

勞動糾紛的增加除了終止勞動合同，要求支付經濟補償金外，將產生新的勞動糾紛，例如：已連續兩次簽訂固定期限勞動合同，要求簽訂無固定期限勞動合同；應當簽訂而未簽訂無固定期限勞動合同，要求支付兩倍工資；超過一個月未簽訂勞動合同，要求支付兩倍工資；違法解除、終止勞動合同，要求支付兩倍賠償金等。而勞資糾紛大量增加的原因之一在於勞動仲裁不收取任何費用，並且將企業的處罰全部歸由當事人所有，而非由國家收取，因此《勞動合同法》提供了勞工相當大的誘因，針對台商雇主制度上的疏失或對勞工權益的損害，提出告訴以獲取賠償。換言之，《勞動合同法》提供了勞工另一個重要的收入來源，等於鼓勵勞工提出勞動仲裁。

根據上海與廈門勞動監察大隊官員指出，勞工能夠藉由勞動仲裁獲賠償，主要原因在於地方政府組織分工上，勞動監察大隊和勞動局的功能就是保障勞工，因此勞工申訴案件的解決就是勞動部門的業務績效指標。在這樣的結構因素限制下，勞動仲裁的案例幾乎都是勞工一面倒的勝訴。勞動仲裁部門一方面必須增加仲裁成功的業績，另一方面也要安撫企業的不滿，多會要求勞資雙方各退一步，對賠償的金額取得妥協。而企業基於避免夜長夢多、息事寧人的心態，也多會在勞動仲裁部門的協調下，盡量賠錢了事。而仲裁的賠償金通常相當於基層勞工數月甚至數年的薪資總和，在領到賠償金之後仍然可以到另一家企業謀職，因此，提出仲裁對勞工來說具有相當大的吸引力。

《勞動合同法》為勞工申請仲裁提供誘因，勞動監察部門又在制度上偏向勞工，使得政府、企業與勞工三方關係中的勞資關係相當緊張。尤其部分員工在黑律師（沒有執照的假律師）或同鄉的鼓動下趁機勒索，捏造受到不合理待遇的經驗，而企業必須負擔舉證責任，[51]造

[51] 2008 年 5 月 1 日開始施行的《勞資爭議仲裁法》，就勞資爭議案件中舉證責任之問題，倒置過去應由勞方負責舉證的立場，改由資方負擔之。因爲在雇傭關係中，事實上資方既已存有優勢地位，相對而言，勞方的舉證能力上相較於資方必有其不足，爲使勞資間權利義務得以衡平，該法特別規定於上述情形下，資方應負法定舉證責任及舉證不能之不利益承擔。此一規定目的在於將勞資爭議所涉之舉證範圍擴大於資方，相對即要求資方應就人力資源管理上應負當然管理之責，資方並應負勞動爭議仲裁和訴訟時承擔舉證之責。

成企業對層出不窮的勞動糾紛應付不暇，徒增勞動成本（包括訴訟費用、賠償金）。根據一位從事來料加工出口的台籍股東描述，曾有員工休假在外喝酒打架受傷，請了一個月病假後不來上班，加上工傷鑑定期間的曠工，總共有三個月時間沒上班，因此被公司開除。該員工提出申訴，最後法院判決公司需賠償包括那三個月的薪資總共三萬多元人民幣。因為《勞動合同法》第 42 條第 3 款規定：「患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的，用人單位不得解除勞動合同」。因此，即使企業準備了充分的證據在勞動仲裁中獲得勝訴，勞工若有不服仲裁，仍可從區、市、縣級上訴到省級法院。

中國大陸管理學者對於這種「幹活的不如搗亂的」現象有很直接的批評。北京大學光華管理學院院長張維迎認為，《勞動合同法》過度保護勞工的法令條文，使企業對雇用勞工更加謹慎，結果不但沒有達到原本保護勞工的效果，反而使勞工就業更加困難。他更直言：「我們說一個政策不好，就是這個政策結果與目標背道而馳，《勞動合同法》就是一個典型例子。」因此《勞動合同法》應該立即停止執行。[52]鑄模廠的人事主管也提到類似的困擾，一旦遇到刻意搗亂的員工，即使只是少數，在法律上企業對其仍然束手無策，如果仲裁失敗，進行行政訴訟的程序，一旦企業敗訴，還要接受全廠的檢查及整改，甚至停產。在冗長的仲裁、訴訟之後，還要付出訴訟費、賠償金，一連串繁複且不利企業的法律程序嚴重影響台商對中國大陸勞動法規的信心。

三、各級、各地政府對法令解釋不同

由於勞資糾紛和勞動仲裁案件大量增加，地方政府勞動監察大隊和勞動局對法令的解釋就成為仲裁結果的關鍵。然而各級政府對法令文字沒有統一的解讀，這種法令的不確定性使得台商對勞動法令產生不信任感，也是使得勞資關係緊張的重要原因。某台資鑄模廠的人事

[52] 白德華，「勞動法週年，學者籲停止執行」。

主管便抱怨：

有一些法令細節沒有解釋清楚，所以當地如果說主辦官員他的認知、解釋不同，他的執行就不一樣…爲什麼會有執行上的差異？因爲不明確，只有綱要嘛，細則沒有，你或許會說現在細則已經出來，但是讀條文每個人理解就不同，同樣一句話，甲跟乙理解就不同。[53]

而於上海投資之台商亦表示了同樣的問題：

在上海，你的員工手冊可以寫記他大過，你不能寫我記大過要扣工資，但是你在嘉善寫可以，勞工局是可以的。而且譬如說，同樣發生一個勞動糾紛，如果發生是在上海，企業是一定輸的啦，你只要到了法院你是穩輸，不會贏；可是這件事情發生在嘉善，在勞動局大概就搓掉了，因爲嘉善的本地員工其實很少，其實都是外地員工，還是有這種欺負外地員工的現象，所以在嘉善這種地方，就是這樣的一種情形。

前述因在外喝酒打架受傷住院的案例，該名台商就是因為違反法令規定非因公負傷，在規定的醫療期內不得解除勞動合同而必須賠償，但是「規定的醫療期」有多長則沒有一致的認定標準。結果是有勞工即使在非上班時間受傷，只要沒有完全康復，都可以帶薪休養或住院，一旦企業無法忍受予以解雇，就必須依《勞動合同法》第 42 條第 3 款給予賠償。在被問到是否有要求地方政府給予法令的統一解釋時，這名台商更是無奈：

沒辦法。打到市裡面去問，市有市的認知，區有區的認知，這種東西文件上沒有明確的話，誰都不敢作主，區的又怕得罪了這個員工告到市裡面去，所以她們都是盡量幫員工啊…你只要受理人不一樣，解讀就會不一樣。[54]

[53] 作者當面訪談，蔡錦秀經理，廈門民興工業（廈門），2008 年 11 月 26 日。
[54] 作者當面訪談，蔡元充副總經理、陳福添總經理，廈門唐榮遊艇工業（廈門），2008 年 11 月 27 日。

上海與廈門各級地方政府和黨政幹部對法令解釋的彈性，反映了對台商及地方經濟發展的態度。以廈門來說，由於廈門為中國大陸首批實行對外開放的經濟特區之一，區域內工業區發展較早，財政狀況較佳，對於較早設廠的勞力密集產業以不如以往重視。某工業區副書記曾在一次地方經濟座談中親口告知一位受訪台商，廈門島內已經不歡迎勞力密集產業，因為現在已經不需要了。換言之，目前廈門島內傾全力發展高科技產業與服務產業，由於該產業重視人才技術的培訓，而不需要大量勞工。再加上廈門政府大力輔導企業轉型，給予企業於資金周轉等各項優惠，因此，儘管廈門政府執法較其他地方嚴格，對於廈門台商而言，則因產業不同，造成的影響亦大不相同。

另一方面，對於仍處於引資階段的漳州、泉州、甚至閩北的福州，對於吸引台商投資仍然相當熱衷，對於法令的限制也給台商很多便宜行事之處，吸引了許多以勞力密集產業為主的廈門台商去投資。因此，地方政府及黨政幹部基於地方經濟發展的需求和財政狀況，使《勞動合同法》在執行上有很大的彈性，造成解釋法令的模糊空間，要理解《勞動合同法》對台商的影響，地方政府的態度是關鍵因素。

第三節　地方政府的角色

中國大陸在改革開放初期，不但中央政府提出許多鼓勵投資政策，各地方政府更爭先以各種有利條件吸引外資及台商投資，這些條件包括土地及稅賦優惠、簡化行政程序、甚至勞動法規的豁免。然而，隨著都市地區的經濟逐漸發展，都市地區中產階級化之後，都市經濟對金融業和服務業的依賴程度提高，上海與廈門市政府對勞力密集產業的優惠配合宏觀調控政策而逐步取消，也明白宣布不歡迎二高一資產業。地方政府這種態度上的轉變，使台商在《勞動合同法》架構下的政府、企業、勞工三方關係居於明顯劣勢，這也是中國大陸企圖透過宏觀調控政策，一方面促使勞力密集產業往內陸移動，以平衡地區差異，另一方面也強迫都市地區產業升級的策略。根據某受訪台商人

事主管指出：

從政府角度他可能更樂於接受（企業）總部，或者說偏商業的、偏高科技的，因爲很簡單啊，這些企業產值高，增加的 GDP 一下來他就有高稅收了，他比較歡迎這樣的企業，那你勞動密集型的他不是太重視，而且廈門這塊地可能增值也比較大，設廠的成本也高，自然的這些勞動密集型低附加價值的企業他會往內陸走。[55]

因此，都市地區與城鎮及農村地區的地方政府及黨領導對台商的態度，決定了《勞動合同法》對台商的影響。以福建省來說，除了廈門這個最早開放的經濟特區之外，其他地方政府仍然對法令執行採取很大的彈性。例如漳州對於中國政府欲淘汰之二高一資產業仍相當歡迎，這些高污染、高耗能、資源性產業在廈門設廠受挫後，大都轉向漳州或泉州。根據某受訪台商幹部的觀察，在廈門設廠超過十年的廠商幾乎都在漳州設立規模更大的分廠，也是因為廈門以外的城鎮法令執行較寬鬆：

漳州相對來說政府規範性的東西沒那麼嚴，比如說保險這一塊，漳州目前還沒有強制。漳州目前還是處於引資的狀況，對勞動密集型還是很歡迎，甚至有的高耗能、高污染的在廈門是不接受的，漳州還接受，而且他們副市長很樂意的。因爲他們當官的，這一任滿五年，頂多再任個五年，他升官走了，他沒有關係。[56]

如同這位人事主管所說，漳州市對於保險的規定執行較寬鬆，對於企業應替所有員工繳納社保的規定就有部分豁免的措施，這一點對台商具有相當大的吸引力。據某受訪台商表示，社保支出對企業而言是一項沈重的負擔，約占薪資比例 25%，是五險當中最高的一個。很多中小企業長期以來就沒有繳納足額比例的社保，過去地方政府為了吸引投資另一位台商提到漳州執行這種豁免的方式：

[55] 作者當面訪談，陳女士、曾經理，廈門羅瑪製衣（廈門），2008 年 11 月 27 日。
[56] 作者當面訪談，陳女士、曾經理，廈門羅瑪製衣（廈門），2008 年 11 月 27 日。

地方政府說，你繳 30%或是 20%就直接把你免了，這是地方政府的權宜作法啦。比方說我聘了一百個，在廈門我這一百個都要把他加入社保，那別的地方勞動部門可以給你一個豁免，你交 20%就是一百個人只有挑 20 個人去交就好了。我們漳州廠那邊就是這樣，東莞那邊有的地方也是這樣。[57]

除了在社保的比例給予豁免優惠，也有地方政府以在法令解釋上偏向企業的方式，減少企業在《勞動合同法》實施後增加的勞動成本。《勞動合同法》規定員工只要提前 30 天通知雇主即可離職，但是就算員工沒有提前告知，也沒有辦法要求員工賠償。但是福州市則給予企業對於無故離職的員工要求賠償的權力：

每個人理解不一樣，他執行就不一樣，就像我們福建省，廈門的跟福州的理解就差很多，是不一樣的，他福州的話，即使企業沒有提前三十天通知員工，他可以支付一個月就讓他走，在福州的話，員工如果沒有提前三十天，你也可以要求員工賠一個月，我們廈門的話就不允許。[58]

由前揭訪談可知，台商一般認為《勞動合同法》的實施將對企業經營產生負面的影響，特別是在成本的掌控上，而地方政府及黨領導對台商的態度，亦實質決定了《勞動合同法》對台商的影響。事實上就官方對《勞動合同法》實施真正的態度與做法而言，廈門市政府的態度是嚴謹的，誠如 2008 年廈門市勞動和社會保障工作總體要求：[59]

以黨的十七大精神爲指導，深入貫徹落實科學發展觀，認真落實市委、市政府的決策部署，更加重視改善民生和促進社會和諧，大力

[57] 作者當面訪談，賴怡全常務董事，廈門元保運動器材（廈門），2008 年 11 月 26 日。

[58] 作者當面訪談，蔡錦秀經理，廈門民興工業（廈門），2008 年 11 月 26 日。

[59]「2008 年工作計畫」，廈門市勞動和社會保障局，

http://www.xmldbzj.gov.cn/PublicizeAction.do?method=viewPublicize&xcbhao=1000002490.

促進統籌城鄉就業，全面加強統籌城鄉社會保險制度建設，認真做好勞動關係調整工作，加快勞動保障能力建設步伐，協調推動各項勞動保障事業又好又快發展。

由此可知，在貫徹《勞動合同法》的實施上，廈門市政府將「全面推進勞動合同制度建設」、「實施積極的工資政策」、「加大勞動保障監察執法力度」、「紮實推進勞動爭議處理工作」及「切實加強信訪維穩綜治工作」等項目列為重點，並密切關注《勞動合同法》施行後的企業用工動態，及時研究應對措施。此外，舉凡有效強化日常主動檢查、加大對投訴舉報案件處理力度、建立勞動監察網格化監管機制、動態監管城鎮企業勞動用工情況、以及逐步將鄉村用工單位和個人納入監察覆蓋範圍，形成覆蓋城鄉勞動保障監察組織網路，都是廈門市政府面對勞動合同法的實施時的具體作為。

事實上，福建省政府與廈門市政府為了防止過去所謂的 “三不查”：即老百姓不上訪不查、媒體不揭露不查、高層領導不批示不查；以及“三不怕”：不怕環境監察、不怕環境處罰、不怕給老百姓造成損害，一年多來共同做出相當的努力，期望能藉由政府嚴謹的執法與宣傳，有效改革企業的心態與陋習。舉例來說，2009 年 9 月 22 日以福建省政協副主席陳芸為團長的視察團，到廈門市視察對《勞動合同法》以及《勞動合同法實施條例》的實施情況，並特別針對貫徹落實情況、勞動用工備案工作開展情況、工資集體協商制度、工資支付保障機制、勞動關係重大問題溝通協調機制等事項進行瞭解。經由實際的考察後，考察團認為廈門對《勞動合同法》的貫徹實施乃走在全福建省前緣，有些項目的嚴格落實甚至走在全國前緣，進而總結廈門經驗值得在全福建省推廣。[60]由此可知，廈門市政府在針對《勞動合同法》的落實貫徹與執法監督之決心，相較於福建省其他城市甚至於全國其他城市，是相當嚴謹及認真的。

[60] 「省政協視察團在廈視察後表示，廈門就業形勢總體穩定」，廈門僑務，http://www.overseas.xm.gov.cn/html/qxdt/qiaoxdt/20090925110992511090228038434.htm.

第四節　上海與廈門台商的因應方式

上述的討論顯示,《勞動合同法》的制度變革提高了勞工的自主性和談判權力，使上海與廈門台商面臨著矛盾的處境：一方面由於勞工離職更自由，台商不但必須依法給付薪資、提供保障，更必須增加給員工的福利以提高向心力；另一方面，由於《勞動合同法》強調由法律保障勞工的工作權，政府僅扮演仲裁者的角色，企業必須負擔所有的賠償，賠償也全歸勞工所有，因此勞工對於提出仲裁以獲得賠償相當熱衷，使得勞資關係愈趨緊張，台商對勞工的不信任感也增加。

面對這種矛盾的處境，上海與廈門台商受《勞動合同法》衝擊的程度除了取決於地方政府的執法能力與態度，台商在既有的制度基礎上調整經營策略的能力是另一個關鍵。《勞動合同法》實施以來，大量媒體報導集中在廣東省的案例，因而形成了台商無法承受《勞動合同法》的衝擊而大量倒閉的刻板印象。輿論報導的台商關廠、撤資的故事引起廣泛的注意，但是媒體卻沒有報導其他台商，如本研究關注之上海與廈門，如何在宏觀調控政策及經濟不景氣下調整經營方式、改善勞資關係而持續獲利。換言之，媒體沒有報導的台商故事，例如本研究所關注的上海與廈門台商因應方式，可能同樣值得我們深入分析，茲討論如下：

一、改善既有職工福利、同時更審慎評估人員進用

根據對台商的訪談結果，上海與廈門台商在《勞動合同法》實施後的因應方式包括：增加獎勵、改善福利制度、精簡人力、轉型或擴充產品線等。

在增加獎勵方面，專業技術勞工訓練成本較高，對生產過程影響較大，這些員工通常在企業的年資也較久。為了避免專業技術員工或資深員工流失，受訪的某台資成衣廠所採取的措施是年資獎金制度，與《勞動合同法》同步實施，依照年資每年給予員工六百至八百不等

的獎金。同時，由於成衣廠90%都是女工，雇主也提供飾品作為留住人心的辦法：

好的員工，做幾年的話給你一個項鍊、戒指，這些東西也是一個心意，但是這些東西（價值）不多，一個戒指，五、六百塊或六、七百塊，你做八年給你一個，對工廠來說他投（資）得少，但是這方面對人心穩定很重要。[61]

在精簡人力方面，幾乎所有的受訪上海與廈門台商都表示面臨《勞動合同法》和經濟不景氣的衝擊，遇缺不補、減員增效等方式都是必須的措施。過去動輒大規模裁員的方式已經不可行，原因在於一方面大規模裁員需要地方政府同意，同時也要面臨大筆的賠償和冗長的法律協商；另一方面，中國大陸由於大學擴招，大學畢業生大量增加，受訪台商表示大學畢業生到工廠做工的意願非常低，為了將來的訂單著想，也不敢裁太多人，以免收到急單來不及生產。因此，在降低成本上，只能盡可能從日常開銷中節約，或者試著增加產品的多樣性，擴大市場。

二、審慎評估整廠遷移，或保留原廠並另建新廠

從企業經營的角度來說，要能擴充生產線、開發新產品，需要的研發投資不是大多數的中小企業台商可以負擔，許多台商也有考慮過將工廠移往內陸或東南亞。根據陳佩華的觀點，中國大陸沿海地區的勞工在東南亞及中國內陸地區更廉價的競爭之下，勞工條件將會更加惡化，勞工的福利和待遇也很難提升。[62]然而，受訪的上海與廈門台商在與其他地方比較之後，幾乎都選擇留在原投資城市，原因有以下

[61] 作者當面訪談，陳女士、曾經理，廈門羅瑪製衣（廈門），2008年11月27日。
[62] Anita Chan, "A Race to the Bottom"; Anita Chan, "Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers Under Market Socialism"; Anita Chan and Robert J. S. Ross, "Racing to the Bottom: International Trade without a Social Clause"; Anita Chan, "A Race to the Bottom – Globalization and China's Labor Standards."

二點：第一，穩定的法治基礎對外地的農民工有很大的吸引力，而且上海與廈門的治安與物價等生活環境穩定，因此勞力來源較為充足。第二，在不景氣的影響下，台商的訂單減少，資金不足，對於遷廠的態度相當保留，因為無論是中國大陸內陸省分或東南亞，在基礎設施和交通運輸條件上，相較於地理位置優越、基礎設施完善的上海與廈門，遷廠所降低的勞動成本還無法彌補在其他方面增加的成本。一位台商便指出：

其他地方我們也有想過，一來是被漳州廠卡著，二來是去看的時候發現廈門有它的好處，因爲（廈門）已經很出名了，內地的工人要找工作他會來廈門，你去到江西贛州，贛州的工人已經跑到這裡來啦，（遷廠）沒有什麼必要了，再往那些地方去擠沒有什麼必要了，這裡的外在條件不會比上海廣州差，港口運費什麼的都沒有比較差。越南、泰國我們都去看過啊，還是這裡（廈門）最好，你知道嗎？胡志明市沒有高架道路耶，全都是平面的，從機場光塞車就要塞兩個小時。[63]

根據對台商的訪談，我們發現《勞動合同法》對台商造成的影響與地方政府的財政狀況有很大關係。上海作為中國第一大商業城市，廈門作為第一批開放的經濟特區，政府的財政收入逐漸穩定，隨著服務業與金融業的比重逐漸增加，勞力密集產業成為被淘汰的對象。而穩定的地方財政同時也給予地方政府足夠的空間改變發展策略，使廈門不再以成長為唯一的目標，提高勞工保障及減少勞資糾紛對地方政府而言同樣重要，過多的勞資糾紛及社會不穩定同樣會影響地方政府的政治績效。因此，地方政府對《勞動合同法》執行較嚴格，也不必然在政策上保護企業以追求成長。

相對而言，鄰近都市的城鎮及農村地區地方政府在經濟成長為績效的誘因之下，給予對《勞動合同法》豁免或法令解釋上偏向台商的彈性，因此台商多在鄰近的城鎮另建廠房。但是由於上海與廈門執法

[63] 作者當面訪談，賴怡全常務董事，廈門元保運動器材（廈門），2008 年 11 月 26 日。

較嚴，相對而言也提供了較完善的法治基礎，同時兩地在基礎建設、生活環境等條件都不遜於其他競爭對手，部分台商即使在其他地區設廠，也沒有從該地撤資的打算，而是在合法的架構下調整經營方式，開源節流以適應《勞動合同法》。如同某受訪台商所說：

一個公司如果要做的成功，該做的事情都得做。組織一直要跟著外在的情況變，訓練、開發新的東西，這些都是要做，當然外在環境比較嚴苛一點，眼光就比較專注在這些問題上面，如果說外面生意還很好做的話，這邊就鬆一點，這是必然的，如果企業要做的好，這些都是必須要做的，如果說有特別採取什麼措施，應該說把這些卡緊一點，哪些潛在的浪費再深入去找，都是這樣子，每個人大概都是這樣子。[64]

三、積極進行產業附加價值提升與人力資源升級

地方政府近年來積極進行產業結構調整，推動產業升級，協助當地企業適應中央政府的調控政策，並為吸引廠商於此發展高科技產業提供良好的金融環境。因此，上海與廈門的產業結構與鄰近其他城鎮較為不同。另外，廈門政府自 2007 年起積極推動台廈高科技產業合作，並以金融合作的方式提供高科技產業發展穩定的資金周轉，增加台商於廈門投資高科技產業的幅度。[65]根據《2008 年中國大陸地區投資環境與風險調查》指出，廈門 2007 年與 2008 年連續兩年為台商赴中國大陸投資高科技產業之第五大城市，而投資傳統產業城市的排名則由第八名下降至十名之外。[66]由此可見，台商於廈門之投資，在地方政府的鼓勵下，以產業升級、結構調整來面對政策變遷。

---

[64] 作者當面訪談，賴怡全常務董事，廈門元保運動器材（廈門），2008 年 11 月 26 日。

[65] 鄧志慧，「廈門市長：廈門將設基金支持廈台高科技產業合作」，**人民網**，2007 年 4 月 9 日，http://tw.people.com.cn/BIG5/14813/5585354.html。

[66]台灣區電機電子工業同業公會，**蛻變躍升謀商機－2008 年中國大陸地區投資環境與風險調查**，頁 31。

受訪台商表示，考慮到其他城鎮的基礎設施不如上海與廈門完善與遷廠所需成本，部分企業選擇以提升產品品質的方式來適應《勞動合同法》。舉例來說，台商正新輪胎近年來致力於研發新技術，過去申請之專利達 397 項，包含國防用防爆胎、超薄化內胎與全鋼絲輻射層卡客車輪胎等。近年來，為推展年輕族群的市場，亦自行開發 3D 賽車電腦遊戲，跨足電玩與線上遊戲的領域，成功拓展該企業的發展面向。正新輪胎藉著提高產品附加價值，擴大產品差異化，創造競爭優勢，以因應法規變化所帶來的成本增加問題。[67]

至於在人力資源升級方面，正新輪胎制度嚴格的人才標準計量，該企業之員工須接受一定時數的專業訓練，並定期接受測驗，在員工的升等評比中，亦採納專業知識測驗之成績，若有員工多次未通過測驗，或是於一定期限內未完成升等，其適任度將受質疑，而有調薪、降職、或解雇的可能。[68]另外，邁昕電子科技全面提升其募工之學歷門檻，選擇聘任教育程度較高的勞工，提升生產技術門檻，進而提升產品品質，以用工成本的增加為企業創造轉型的條件。[69]

綜合以上所述，《勞動合同法》對上海與廈門台商所造成的影響，根據本研究顯示，除了相關人事成本增加的憂慮外，台商亦擔心因《勞動合同法》的實施將造成企業內員工穩定度的降低、糾紛仲裁的增加，因而造成勞資關係更為緊張，並對台商企業會有負面之影響，因為人才養成並非一朝一夕，員工穩定度將影響企業營運，如何在管控成本及留住人才之間作拿捏，是台商的一道重要課題。然而，各級政府對《勞動合同法》的態度及在執行監督上所扮演的角色，亦會影響當地包括台商在內的企業經營，也就是當地政府執法的嚴謹或寬鬆程度亦將影響台商企業受到《勞動合同法》之衝擊，而當地政府執法是否嚴謹或寬鬆亦可能與當地政府及經濟狀況有關。因此雖然一般而言，上海與廈門台商對於《勞動合同法》之實施對企業所帶來之衝擊看法一

[67]作者當面訪談，副總經理，正新輪胎（廈門），2008 年 8 月 29 日。
[68]作者當面訪談，副總經理，正新輪胎（廈門），2008 年 8 月 29 日。
[69]作者當面訪談，林瑞娟經理，廈門邁昕電子（廈門），2008 年 11 月 27 日。

致，並擔心其對企業未來發展造成威脅，但畢竟台商已在當地發展多時，且在建設相對進步的情況下，上海與廈門台商在面對此矛盾情形，對於《勞動合同法》之實施所造成之影響，會選擇以改善企業之福利制度及體質，來減少勞資糾紛，以降低其衝擊，但若成本的增加已達企業無法負荷之時，則會考慮將工廠遷往其他執法較寬鬆之鄰近城鎮。儘管如此，規避絕非企業經營的長久之計，若能善用地方政府提供的資源，藉以進行產業升級，研發高附加價值的產品，提升產品品質，為企業創造利基及競爭力，才能化解因政策變遷對企業所帶來的衝擊，進而永續經營企業。直言之，本研究成果支持假設一與假設二之論述，意即假設一：當經濟全球化程度越高，中國為了吸引外國投資，必須滿足先進國家及國際組織的勞動標準，制訂改善勞動條件的法令規章。因此，中國勞動法規的制定與實施，將造成企業經營成本的增加；以及假設二：當經濟成長不再是地方發展唯一的目標，產業重組與維持政治及社會的穩定成為地方政府的重要任務時，在地方財政能力許可的情況下，政府在執法上傾向保護勞工權益。

四、上海台商與廈門台商相異之處

上海與廈門台商因其投資之產業差異，在面對《勞動合同法》所造成之衝擊時，會有部分不同的作法。據上海台商表示，許多台商在上海是發展服務業，因此與其他許多城市之台商較專注於製造業是比較不一樣的，因此在面對《勞動合同法》的衝擊時，亦有一些不同的因應措施。受訪台商表示：

我們很鼓勵內部創業，因爲我們發展的空間還很多。其實在上海的話呢就等於一個台灣，台灣都能有三十家分公司了，所以我們在上海也努力達成，不要說三十家分公司，二十家也好，所以我很需要我們的幹部在公司裡面待上五、六年以上，從業的經驗能夠達到五年以上，我們鼓勵他能夠內部創業。所以，內部創業就是包括資金包括品牌，所有的一切就是公司支付，但是我們的機制裡面所呈現出來的，

都是跟公司共存共榮的，所以他會很願意在公司裡持續發展下去。[70]

為有效達成勞資關係之和諧，更重要的是勞工與企業的共存共榮，因此，上海台商以鼓勵內部創業一方面能有效擴展企業規模，另一方面加強勞工對企業的向心力，進而減少勞資糾紛的發生，改善勞資關係。

第五節　《勞動合同法》對勞工權益之影響

《勞動合同法》的推行，其主要目的在於建構和諧的勞資關係，調整過去因追求經濟發展而向資方傾向的勞工政策。整體而言，《勞動合同法》的實施意味著告別低勞動成本競爭的時代，過去部分不遵守《勞動法》相關法令，壓低勞動成本而獲利的企業，將面臨勞動成本大幅提升的壓力；對於其他依法調整管理策略的企業，將可獲得一個更為公平的競爭環境，有助於促進大陸地區市場的良性競爭。再者，《勞動合同法》中清楚規範勞資雙方發生糾紛時的責任歸屬，能有效處理勞資爭議，糾正過去對勞工權益的侵害，減緩勞資關係的緊張。

《勞動合同法》第 38 條及第 46 條規定，當勞工舉報企業違反工時規定，或者沒有繳納社保基金等行政違失，勞工可以按其年資向企業索取依其年資計算，每年一個月的離職「經濟補償金」。也就是說，勞工擁有主動舉報企業的權利，勞資雙方中，若有任一方違反契約內容，而使它方之權益受影響者，可循法律途徑解決。

據廈門台商的訪談結果顯示，《勞動合同法》推出後，配合社保基金調整等政策，企業越來越注重勞工的各項津貼，勞工的收入與福利確實獲得提升。然而，隨著勞工人權意識的提升，《勞動合同法》賦予勞工於訴訟過程中的優勢，進而造成工作環境中人心思動，視勞資訴訟為獲取大筆現金的捷徑，而使得用人單位人心惶惶，勞資關係趨

[70]作者當面訪談，林玉珍總經理，東南旅行社（上海），2009 年 5 月 18 日。

於緊張，勞工權益是否將因此於《勞動合同法》推出後獲得實質的提升？

就法令規範而言，《勞動合同法》的精神即是建立在維護勞工權益之上，因此內容傾向勞方立場。然而，就實際執行層面而言，法令的約束而使得用人單位在聘任與雇用過程中更加謹慎。透過勞動法規的改革使勞資關係理性化、法治化，結果使得勞工自主性大幅提高，得以自由離職，使勞工在勞資權力關係中不再居於絕對弱勢，迫使企業必須改善勞動條件以降低員工流動率，穩定勞資關係。《勞動合同法》為大陸地區的勞工塑造了一個更為有利的工作環境，勞工可依法保障自身權益，企業亦可於契約中明文約定雙方之權利義務，在制度層面上，勞工權益可經由自助行為而獲得提升；而勞資糾紛的增加，反而使得勞資關係倒退，對勞工與企業皆造成負面的影響。

第五章　結論與建議

隨著台商赴大陸投資的金額及數量逐年增加，台商對中國大陸的政策期待與人力依賴與日俱增，近年來已有研究發現，台商在中國大陸已有「在地化」的趨勢，例如購置或自建廠房、在地採購的比例增加、以大陸籍幹部取代台籍幹部的情形更加普遍、以及內銷比例逐漸增加等。[71]在越來越多的台商有意長期經營大陸市場，在地紮根的趨勢下，《勞動合同法》如何影響台商，以及台商如何因應勞動法規的改變是一個亟待開發的研究主題。

在政策上，政府部門更有必要瞭解大陸地區勞動法規的變動對台商及勞資關係的影響，以期在各方面協助台商調整經營策略。近年來已有研究指出，雖然各地台商協會在台商面對中國法規與經營環境變動時提供諮詢與協助，但是在缺乏政治影響力以及社會人脈的情況下，面對中國的強勢國家與複雜地方網絡，台商協會的組織效能受到很大的限制。[72]因此，台商在大陸地區面對法規變動仍必須自求多福，在經營策略與治理方式上自我調整。相較於西方國家外資企業，台商在大陸地區投資雖然擁有語言及文化相近的優勢，但是台商勞資關係理性化程度普遍不如歐美，大陸地區針對國際組織及歐美企業標準而制訂的勞動法規，對多數台商來說，除了藉由提高勞工福利、增進獎勵制度，更重要的還是依法經營，取得法律上的有利位置，使勞資爭議的處理不再只是偏向勞工。

根據對上海與廈門台商的訪談，我們發現在經濟全球化的架構下，勞動條件並沒有出現向下追逐的持續惡化。被稱為「世界工廠」

---

[71] 高長，「製造業廠商赴大陸投資效果對臺灣經濟發展的意涵」，**行政院國科會專題研究成果報告**，2006 年；「製造業赴大陸投資經營當地化及其對臺灣經濟的影響」，**經濟情勢暨評論季刊**，第 7 卷第 1 期（2001 年 6 月），頁 138-173。

[72] 耿曙、林琮盛，「屠城木馬？全球化背景下的兩岸與台商」，**中國大陸研究**，第 48 卷第 1 期（2005 年 3 月），頁 1-28；耿曙、林瑞華，「制度環境與協會效能：大陸台商協會的個案研究」，**臺灣政治學刊**，第 11 卷第 2 期（2007 年 12 月），頁 93-171。

的大陸地區，其勞動人權的發展受到全世界的關注，《勞動合同法》的實施能確實回應國際社會中對於其勞動人權的要求，減少大陸地區與其他國家因「社會條款」而產生的貿易糾紛，促進國際貿易中的公平競爭。隨著中國大陸與經濟全球化整合程度越高，中國政府透過勞動法規的改革使勞資關係理性化、法治化，迫使企業必須改善勞動條件，以符合國家勞動法規之規範，而《勞動合同法》的立法與執行亦因此增加企業經營及人事成本，並使中國原有的加工出口產業面臨嚴重危機，亟需加速產業轉型。

而這種轉型走向，與所有發生在 2007 年，對大陸地區的製造業形成致使「成本衝擊」的政策走向，原本並不「衝突」：因為無論是《勞動合同法》、抑或幾乎同時期出台的《關於調低部分商品出口退稅率的通知》，以及《加工貿易限制類商品目錄》、「兩稅合一」等等，所有政策的收緊，其目標所指都集中在—推動大陸地區製造業產業轉型，從低附加值的簡單貿易加工，轉向附加值更高的深加工和高技術產業。與此目標相適應，各項政策風暴的焦點大都集中於提高產業工人的最低工資標準，緊縮企業用工制度，增加低附加值的加工產業的稅收成本，以促進產業升級。

因此，針對批判理論學派的反思，筆者以在上海與廈門訪談與《勞動合同法》利法背景的資料證實了一部分的假設一，並針對假設一的前提提出修正。在經濟全球化架構下，大陸地區為了以轉業轉型調整經濟發展方向，必須修正現有的勞動標準，並加強執行；而《勞動合同法》實施後，企業為避免勞資糾紛的發生、穩定勞資關係，須符合國家勞動法規之規範，從而造成企業經營成本的增加。

另一方面，我們也發現《勞動合同法》對台商造成的影響與地方政府的財政狀況有很大關係。上海與廈門經濟發展程度較高，政府的財政狀況較佳，對勞力密集產業以不再像改革開放初期那樣熱衷，因此對於勞動法規執行較嚴格，成長不再是唯一的目的，提高勞動保障以減少勞資糾紛，維持勞資關係及社會結構的穩定，並藉此促進產業

重組成為地方政府的重要政策目標。相對而言，鄰近都市的城鎮及農村地區地方政府在經濟成長為績效的誘因之下，給予對《勞動合同法》豁免或法令解釋上偏向台商的彈性，因此台商多在鄰近的城市另建廠房。

然而，雖然兩地執法相對較為嚴謹，但也提供了較完善的法治基礎，同時在基礎建設、生活環境等條件都不遜於其他競爭對手，因此台商即使在其他地區設廠，也沒有撤資的打算，而是在合法的架構下調整經營方式，開源節流以適應《勞動合同法》。因此，針對中國經濟轉型的制度變遷理論，筆者在上海與廈門之訪談資料證實了假設二。質言之，經濟成長不再是地方發展唯一的目標，為了維持政治及社會穩定，地方政府在財政能力許可的情況下，會調整發展策略，以達成產業重組及改善勞動條件的目標。

根據《勞動合同法》實施以來，大量的媒體報導及本研究田野調查的訪問結果發現,《勞動合同法》引起企業關切的規定最主要在於下列三點。

1. 《勞動合同法》賦與勞工離、轉職的自由，勞工選擇工作的自由大幅提升，企業無法以任何理由拒絕，使得員工穩定度大為降低，。員工穩定度的降低不單表現在員工的流動率，對勞方而言，若於仲裁中獲得勝訴，可得到的經濟賠償金遠大於工資，因此無心全力投入於工作，造成員工工作狀況不如以往穩定。

2. 高額的賠償金促成了「黑心律師」的出現，在有心人士的煽動之下，勞方對自身權益的覺醒，對工作環境與薪資有一定要求，甚至不排除採取法律途徑的作法，造成勞資關係緊張。

3. 各級政府對法令的解釋不一，各地執法的嚴謹程度不同，為了符合各地政府與各級政府之標準，瞭解其差異，需耗費相當大的心力，進而增加經營的隱性成本。

根據訪談結果顯示，上海與廈門台商在既有的制度基礎上調整經

營策略如下：

1. 改善既有職工福利、同時更審慎評估人員進用：在增加獎勵方面，為了避免專業技術員工或資深員工流失，而採取年資獎金制度；在精簡人力方面，則採遇缺不補、減員增效等方式，過去動輒大規模裁員的方式已經不可行。

2. 審慎評估整廠遷移，或保留原廠並另建新廠。

3. 積極進行產業附加價值提升與人力資源升級。

4. 鼓勵內部創業：上海台商以鼓勵內部創業一方面能有效擴展企業規模，另一方面加強勞工對企業的向心力，進而減少勞資糾紛的發生，改善勞資關係。

值得注意的是，上海與廈門政府已於《勞動合同法》推出之前，分別著手進行地方產業升級，扶植以技術性勞工為主之高科技產業，需要大量勞力的傳統產業，則是放緩其發展的腳步，以減少《勞動合同法》對廈門台商的負面衝擊。另外，儘管近一年來中國政府積極推動「海峽西岸經濟特區」在兩岸經貿互動中扮演更重要的角色，但實際上是否真正有效地以有特色的投資條件，以及大量投入基礎建設發展等政策吸引台商赴福建沿海地區投資，從而稀釋用工成本增加對此地所造成的衝擊，最終達成促使台資企業持續加碼投資的政策，這個命題則有待更細緻的實證研究方能解答。

整體而言，本研究認為由於台商於大陸地區投資設備的在地深化，加上上海與廈門地方政府提供良好的經營環境，以及全球經濟不景氣的影響使台商投資行為更趨謹慎，皆令台商目前並沒有因為《勞動合同法》的實施，而出現大規模的遷廠、撤資潮。再者，大陸地區與世界經濟的關連程度持續深化，造成台商沒有因為競爭使大陸地區勞動人權持續惡化，反而因為要提升經濟發展，推動大陸地區透過勞動立法而增強勞工的法律意識，迫使台商更重視勞工福利，進行企業的勞動過程改革。

參考書目

中文部分

專書

台灣區電機電子工業同業公會，蛻變躍升謀商機－2008 年中國大陸地區投資環境與風險調查（臺北：商周，2008 年 8 月）。

宋國誠，全球化與中國：機遇、挑戰與調適（臺北：政大國關中心，2002 年）。

李英明，中國大陸勞動合同法解析與案例（台北：三民書局，2008 年）。

奕兆安，勞動合同糾紛與防範對策（北京：中國勞動社會保障出版社，2009 年 3 月）。

常凱，勞動合同立法理論難點解析（北京：中國勞動社會保障出版社，2008 年 2 月）。

勞動和社會保障部，中華人民共和國勞動合同法講座（北京：中國勞動社會保障出版社，2007 年 7 月）。

楊毅新、鄭國權、王學琳，勞動合同法及實施條例 200 問（北京：中國勞動社會保障出版社，2009 年 1 月）。

專書論文

岳經綸、蔣曉陽，「經濟全球化條件下中國勞工與國家的張力」，鄭功成、鄭宇碩編，全球化下的勞工與社會保障（北京：中國勞動社會保障出版社，2002 年），頁 111-29。

期刊論文

何清泓,「勞動法與農民工權益保障研究－兼評勞動合同法草案有關規定」,武漢大學學報,第 59 卷第 5 期(2006 年),頁 625-629。

周長征,「我國勞動立法與基本國際勞工標準的比較」,中國勞動,第五期(2004 年),頁 25-28。

耿曙、林琮盛,「屠城木馬?全球化背景下的兩岸與台商」,中國大陸研究,第 48 卷第 1 期(2005 年 3 月),頁 1-28。

耿曙、林瑞華,「制度環境與協會效能:大陸台商協會的個案研究」,臺灣政治學刊,第 11 卷第 2 期(2007 年 12 月),頁 93-171。

高長,「製造業赴大陸投資經營當地化及其對臺灣經濟的影響」,經濟情勢暨評論季刊,第 7 卷第 1 期(2001 年 6 月),頁 138-173。

高長,「製造業廠商赴大陸投資效果對臺灣經濟發展的意涵」,行政院國科會專題研究成果報告(2006 年)。

陳志柔,「中國大陸農村財產權制度變遷的地方制度基礎:閩南與蘇南的地區差異」,台灣社會學,第 2 期(2001 年 12 月),頁 219-262。

陳國文,「《勞動合同法》的立法技藝」,西北師大學報,第 46 卷第 1 期(2009 年 1 月),頁 108-112。

黃蕾,「論我國勞動者人權的法律保障」,南昌大學學報,第 39 卷第 2 期(2008 年 3 月),頁 76-81。

劉雅靈,「強制完成的經濟私有化:蘇南吳江經濟興衰的歷史過程」,台灣社會學刊,第 26 期(2001 年 12 月),頁 1-54。

慶玲,「《勞動合同法》與《勞動法》制度變化解讀」,四川行政學院學報,第 6 期(2007 年),頁 58-61。

報紙

「鬆綁勞動合同法 台商唯一活路」，工商時報，2008 年 8 月 17 日，C4 版。

白德華，「勞動法週年，學者籲停止執行」，中國時報，2009 年 2 月 10 日，A9 版。

林則宏，「社保法 台商剉著等」，經濟日報，2008 年 12 月 29 日， A10 版。

林庭瑤，「勞動法發威，大連台商最慘」，經濟日報，2009 年 1 月 5 日，A10 版。

康彰榮，「勞同法衝擊大，人大代表擬提案修正」，工商時報，2008 年 10 月 31 日，版 A10。

賀靜萍、李書良，「反新勞動法 女富豪兩會開砲」，工商時報，2008 年 3 月 4 日，A9 版。

葉定民，「勞動合同法草案送人大審議 損害勞動權益 明定罰則」，工商時報，2005 年 12 月 26 日，A7 版。

網際網路

「"黑磚窯"事件影響惡劣 將加強鄉村企業用工管理」，中華人民共和國中央人民政府網站，2007 年 07 月 20 日，http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/wszb/zhibo103/content_690942.htm。

「2008 年工作計畫」，廈門市勞動和社會保障局，http://www.xmldbzj.gov.cn/PublicizeAction.do?method=viewPublicize&xcbhao=1000002490.

「97 年 12 月核准僑外投資、國外投資、對中國大陸投資統計速報」，經濟部投資審議委員會，http://www.moeaic.gov.tw。

「十七大後海峽西岸經濟區未來發展」，遠景基金會，http://www.pf.org.tw:8080/web_edit_adv/admin/temp_lib/temp2/temp2b1/template_view.jsp?issue_id=128&pv=2&byfunction。

「工會與全球反血汗工廠運動」，中國驗廠網，2006 年 12 月 21 日，http://www.sa8000cn.cn/Article/scsz/200612/20061221091020_346.html。

「中華人民共和國主席令第 65 號」，中華人民共和國勞動和社會保障部，http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm

「省政協視察團在廈視察後表示，廈門就業形勢總體穩定」，廈門僑務，http://www.overseas.xm.gov.cn/html/qxdt/qiaoxdt/20090925110992511090228038434.htm.

「省政協視察團來廈視察」，廈門僑務，

「勞動合同法，世界工廠的倒閉遷移潮」，勞動合同法網，2008 年 8 月 9 日，http://www.ldht.org/Html/news/news/46918556071.html。

「新勞動合同法觸發多米諾效應 上千家鞋廠倒閉」，中國評論新聞網，2008 年 1 月 2 日，http://www.chinareviewnews.com/doc/1005/5/1/6/100551633.html?coluid=7&kindid=0&docid=100551633。

http://www.overseas.xm.gov.cn/html/qxdt/qiaoxdt/200909231009923104 30163752581.htm

林森，「中國新勞工法會嚇走外資？」，大紀元，2006 年 6 月 26 日，http://www.epochtimes.com/b5/6/6/26/n1363131.htm。

國泰安資料庫，http://hk.gtarsc.com。

張偉杰，「勞動合同法：突出保護勞動者是對不平等的矯正」，中國工會新聞，2007 年 5 月 21 日，http://acftu.people.com.cn/BIG5/67588/5755004.html。

跨區域經濟發展動態仿真模擬技術開發課題組，「當前國家宏觀調控政策的影響及其評價─基於對廣東省深圳市、佛山市工業企業的調研分析」，中國工業經濟》，第 11 期，2008 年 11 月，http://gjs.cass.cn/pdf/new%20research/dqgjhgtkzcyxjpj.pdf。

鄭功成，「勞動合同法不是偏袒勞動者的法律」，社會學人類學中國網，2006 年 4 月 25 日，http://www.sachina.edu.cn/Htmldata/news/2006/04/1275.html。

鄧志慧，「廈門市長：廈門將設基金支持廈台高科技產業合作」，人民網，2007 年 4 月 9 日，http://tw.people.com.cn/BIG5/14813/5585354.html。

訪談資料

作者，2008 年 8 月 29 日。當面訪談，副總經理，正新輪胎（廈門）。

作者，2008 年 10 月 27 日。當面訪談，人事室經理，廈門路達企業（廈門）。

作者，2008 年 11 月 26 日。當面訪談，蔡錦秀經理，廈門民興工業（廈門）。

作者，2008 年 11 月 26 日。當面訪談，賴怡全常務董事，廈門元保運動器材（廈門）。

作者，2008 年 11 月 27 日。當面訪談，林瑞娟經理，廈門邁昕電子（廈門）。

作者，2008 年 11 月 27 日。當面訪談，蔡元充副總經理、陳福添總經理，廈門唐榮遊艇工業（廈門）。

作者，2008 年 11 月 27 日。當面訪談，曾經理，廈門羅瑪製衣（廈門）。

作者，2008 年 11 月 27 日。當面訪談，劉鳳榮副理，廈門建松電器（廈門）。

英文部分

專書

Chang, Gordon, The Coming Collapse of China. New York: Random House, Inc., 2001.

Drucker, Peter F., Managing in the Next Society. New York: St. Martin's Griffin, 2003.

Guthrie, Doug, Dragon in a Three-Piece Suit: The Emergence of Capitalism in China. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1999.

Naughton, Barry, Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform 1978-1993. New York: Cambridge University Press, 1995.

Sachs, Jeffrey, Poland's Jump to the Market Economy. Cambridge: MIT Press, 1993.

專書論文

Baum, Richard and Alexei Shevchenko, “The ‘State of the State’,” in Merle Goldman and Roderick MacFarquhar, eds., The Paradox of China’s Post-Mao Reforms. Cambridge: Harvard University Press. 1999, pp. 333-360.

Oi, Jean, “Evolution of the Local State Corporatism,” in Andrew G. Walder, ed., Zouping in Transition: The Process of Reform in North China. Cambridge: Harvard Universtiy Press. 1998, pp. 35-61.

期刊論文

Chan, Anita, “A Race to the Bottom,” China Perspectives, Vol. 46 (2003/3-4), pp.41-49.

Chan, Anita, “Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers Under Market Socialism,” Human Rights Quarterly, Vol. 20, No. 4 (1998/11), pp. 886-904.

Chan, Anita and Robert J. S. Ross,. “Racing to the Bottom: International Trade without a Social Clause,” Third World Quarterly, Vol. 24, No. 6 (2003/12), pp. 1011-1028.

Dickson, Bruce J., “Integrating Wealth and Power in China: The Communist Party’s Embrace of the Private Sector,” The China Quarterly, Vol. 192 (2007/12), pp. 827-854.

Dobbin, Frank, John R. Sutton, John W. Meyer, and W. Richard Scott, “Equal Opportunity Law and the Construction on Internal Labor Markets,” American Journal of Sociology, Vol. 99, No. 2 (1993/9), pp. 396-427.

Edelman, Lauren B., “Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American

Workplace," American Journal of Sociology, Vol. 95, No. 6 (1990/5), pp. 1401-1440.

Gallagher, Mary E. and Junlu Jiang, "Guest Editors' Introduction," Chinese Law and Government, Vol. 35, No. 6 (2002/11-12), pp. 3-15.

Guthrie, Doug, "Organizational Learning and Productivity: State Structure and Foreign Investment in the Rise of the Chinese Corporation," Management and Organization Review, Vol. 1, No. 2 (2005), pp. 165-95.

Guthrie, Doug, "The Transformation of Labor Relations in China's Emerging Market Economy," The Future of Market Transition, Vol. 19 (2002/11), pp. 137-168.

Guthrie, Doug, "Organizational Uncertainty and Labor Contracts in China's Economic Transition," Sociological Forum, Vol. 13, No. 3 (1998/9), pp. 457-494.

Guthrie, Doug, "Between Markets and Politics: Organizational Responses to Reform in China," American Journal of Sociology, Vol. 102, No. 5 (1997/3), pp. 1265-1267.

Lee, Ching Kwan, "From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor Insurgency in China," Theory and Society, Vol. 31, No. 2 (2002/4), pp. 189-228.

Lin, Nan, "Local Market Socialism: Local Corporatism in Action in Rural China," Theory and Society, Vol. 24, No. 3 (1995/6), pp. 301-54.

Martin, Cathie Jo and Duane Swank, “Does the Organization of Capital Matter？ Employers and Active Labor Market Policy at the National and Firm Levels,” American Political Science Review, Vol. 98, No. 4 (2004/11), pp. 593-611.

Oi, Jean, “The Role of the Local State in China’s Transitional Economy,” China Quarterly, Vol. 144 (1995/12), pp. 1132-1149.

Oi, Jean,. “Fiscal Reform and Economic Foundations of Local State Corporatism in China,” World Politics, Vol. 45 (1992/10), pp.99-126.

Pontusson, Jonas, “From Comparative Public Policy to Political Economy: Putting Institutions in Their Place and Taking Interests Seriously,” Comparative Political Studies, Vol. 28 (1995), pp. 117-147.

Sutton, John R., Frank Dobbin, John W. Meyer, and W. Richard Scott, “The Legalization of the Workplace,” American Journal of Sociology, Vol. 99, No. 4 (1994/1), pp. 944-971.

Victor Nee, “The Emergence of a Market Society: Changing Mechanisms of Stratification in China,” American Journal of Sociology, Vol. 101, No. 4 (1996/1), pp. 908-949.

Victor Nee, “Social Inequalities in Reforming State Socialism: Between Redistribution and Markets in China,” American Sociological Review, Vol. 56, 1991/6, pp. 267-282.

Victor Nee, “A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism,” American Sociological Review, Vol. 54 (1989/10), pp. 663-681.

Walder, Andrew G., “Local Governments as Industrial Firms: An Organizational Analysis of China’s Transitional Economy,” American Journal of Sociology, Vol. 101 (1995/9), pp.263-301.

Wang, Hong-zen, “China’s Skilled Labor on the Move: How Taiwan Businesses Mobilize Ethnic Resources in Asia,“ Asian Survey, Vol. 48, No. 2 (2008/3-4), pp. 265-281.

網際網路

GLS North American Staff, 2006. Behind the Great Wall of China. New York: Global Labor Strategy, http://laborstrategies.blogs.com/global_labor_strategies/files/behind_the_great_wall_of_china.pdf.

Sachs, Jeffrey, and Wing Thye Woo, 1997/2. “Understanding China’s Economic Performance,” NBER Working Paper No. 5935, National Bureau of Economic Research, Inc., http://www.nber.org/papers/w5935 .

「大陸勞工成本變動及勞動權益問題研究」期末報告審查意見表暨回應及修正情形說明

一、研究架構

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(一)本研究架構是從全球化、制度變遷及勞動法規變動等三個理論角度進行研究分析，如果能夠有資料從實務面佐證大陸勞動合同法實施後，守法企業(完全按勞動合同法規定執行)及不完全守法企業(部分按規定執行)的勞動成本增加大小進行比較，以及兩者對勞動權益及勞資爭議的影響進行分析，可能更能夠接近及符合實際台商企業的現狀。 (二)如果能夠從地方政府完全執行勞動合同法要求及部分執行勞動合同法要求的角度，比較對大陸勞工成本變動的影響及對勞動權益問題及勞資爭議的影響，更能凸顯及比較當地政府執行面與法令面的影	(一)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，評審委員指出如果能夠有資料從實務面佐證大陸勞動合同法實施後，守法企業及不完全守法企業的勞動成本增加大小進行比較分析，可能更能夠接近及符合實際台商企業的現狀。作者淺見以為，評審委員的意見非常具有參考價值，唯勞動成本的計算(包含隱性勞動成本)較難有清楚的比較，然作者未來將會審慎評估評審委員之建議，繼續深化本研究。 (二)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，本研究範圍內的兩個城市：上海與廈門皆為執行勞動合同法較為全面的地方，因此

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
響。 (三)本研究所選擇的兩個城市(上海及廈門),都是大陸最守法的兩個城市，同質性較高，比較雷同。但大陸目前現況是，真正能做到像上海及廈門兩個城市的並不是很多，大多數城市並不完全按規定執行，如果能夠有沿海城市(例如：東莞)或內陸城市(例如：連雲港、宜昌等城市)做比較，更具普遍性及代表性。 (四)架構層次薄弱，內容和主題的關連性待酌。	執行面與法令面亦較為一致。未來作者亦將究部分執行勞動合同法的地方進行研究，以其凸顯比較當地政府執行面與法令面之影響。 (三)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，如前所述，作者計畫究其它沿海城市及內陸城市進行比較研究，並已於去年(民國 98 年)赴深圳、東莞、杭州等城市展開相關準備，以期本研究之後續更具普遍性及代表性。 (四)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正。本文以勞動合同法為主軸，首先討論大陸地區經濟發展、地方治理與勞動法令發展之相關文獻，接著說明勞動合同法的制訂過程與背景以瞭解其立法方向。最後，則以訪談資料為基礎討論

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
	上海與廈門地區台商，在勞動合同法施行後所面對的問題與解決方案，並分析地方政府的角色與勞動權益的變化。本文有關廈門之部分研究成果，已應用發表於國立政治大學出版之知名期刊「中國大陸研究」（TSSCI）中，而本研究報告修正後由法令之討論結合訪談後所獲得之實務經驗，個人淺見認為其層次與內容皆按主題發展，謝謝評審委員之建議。

二、資料收集

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(一)資料蒐集如果能夠蒐集哪一項勞動成本變動(例如：社保、加班費計算基礎、最低工資、經濟補償金、勞資爭議賠償金)對勞動爭議及勞動權益的影響，對本研究報告更具價值。	(一)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，如評審委員所述，目前各地台商企業給員工的工資都高於當地的最低工資標準很多，否則根本找不到工人，最低工資標準調整對台商的影響並不是工資的提高，而是社保費繳納基數的提高，更重要的是在勞動合同法的架構下勞動爭議的增加，為企業經營形成巨大的隱性成本。請詳見頁 28-33，謝謝評審委員之建議。
(二)針對 16 家企業的訪談資料內容非常深入且具價值，如果能夠將訪談資料以製作圖表的方式，將 16 家企業與大陸勞工成本變動及勞動權益相關的訪談內容(例如：勞動成本增加大小、缺工情形、勞資爭議情形、仲裁及法院及輸贏情形、當地執法程度、台商因應措施等)整理，並分成廈門及上海兩個城市進行比較，相信更能一目了然的看出台商因應勞動合同司法的實際經營情形。	(二)作者衷心感謝評審委員的意見與指教。然而，16 家企業之勞動成本增加大小、缺工情形、勞資爭議情形、仲裁及法院及輸贏情形、當地執法程度、台商因應措施等，部分內容涉及企業內部資訊，作者未來若取得該企業之同意，將就此進行更深入
(三)如果能夠輔以問卷的方式，將與大陸勞工成本變動及勞動權益關鍵問題進	

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
行調查。若能有 30 份問卷，將更有助於資料分析。 (四)16 家台商名單建議附上，附錄僅有與談人姓名，似太薄弱。	的比較。 (三) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正。作者另一研究計畫案已委託大陸地區的市場調查公司針對台商企業進行大型問卷調查，計畫於大上海地區與大深圳地區回收有效問卷共約 1100 份，未來可望更有助於資料之質化與量化分析。 (四) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並完全依照評審委員所提出的建議做出修正，請詳見頁 61，謝謝評審委員之建議。

三、資料分析

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(一)資料分析主要是從文獻資料及 16 家企業訪談資料進行解讀，但欠缺條列比較分析，比較不容易從眾多的訪談記錄找到與大陸勞工成本變動及勞動權益問題有關的比較項目。 (二)大陸勞工成本的變動，由於變到最低工資標準的逐年提升，社會保險費的徵收，工務保險待遇(費用)的高標準規定，加班費用以工資總額為計算等等其他兩套法律政策的牽引而產生成本的變動，上述因素又都以勞動合同法強制性的規定而無法避免，因此資料分析上建議增加其他相關法律的文獻分析。 (三)資料使用和分析方法並未見學術或應用價值。	(一)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，本研究選擇之城市皆為法令制度較為完備者，其反應的情況相似，蓋著重於訪談資料之解讀，冀能為台商之經營提供部分建議。待未來研究範圍之擴大，作者未來將參考審查委員之意見進行比較分析。 (二)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，如本表中二、資料蒐集的回應(一)所述，請詳見頁 28-33，作者再次感謝評審委員之良好建議。 (三)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正。筆者淺見以為，本研究為大陸地區施行勞動合同法後的第一篇深度訪談報告，勞動合同法對於在大陸地區投資的台商及其勞工所造成的影

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
	響，將隨著施行時間的拉長而產生不同面向的問題，本議題值得長期關注。爰此，本研究使用深度訪談的資料，能具體呈現現階段勞動合同法於實務面之影響，並與該法之發展過程一同分析，最後討論出勞動合同法的影響與對應方針，實富學術與應用之價值。質言之，本文有關廈門之部分研究成果，已應用發表於國立政治大學出版之知名期刊「中國大陸研究」（TSSCI）中。至於上海部分資料，則正在持續彙整以投稿至相關高學術水準期刊，應具備高度學術或應用價值。準此，計畫主持人參考評審委員之意見，本文新增勞動合同法的立法背景與對勞工權益之影響的討論，請詳見頁 24-29、45-46，謝謝評審委員之建議。

四、研究發現或結論

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(一)由於大陸全國各地普遍性的缺工，因此企業不得不在工資、福利等方面改善，以加強招募新員工的誘因及留住原有員工，並非是為了符合勞動合同法，而是情勢所逼不得不做，否則將找不到工人。	(一)作者衷心感謝評審委員的意見與指教。近年來，缺工問題實為台商於大陸地區經營的一大問題，亦是值得深入研究之議題。本研究中，關於「企業改善工資與福利制度，以加強招募新員工的誘因及留住原有員工」等應對策略，乃是台商於訪談時表示在勞動合同法實施之後為提高受聘員工的穩定度，亦降低勞資之間的緊張氣氛，以降低企業經營之隱性成本，至於上述應對策略是否是以解決缺工問題為出發點，則有待相關研究證實之。請詳見頁 28-33，謝謝評審委員之建議。
(二)大陸並非為了吸引外國投資，而實施勞動合同法，使其符合國際勞動標準。反而是因為外商投資太多，而且許多外資只是利用大陸廉價勞動力，大陸只賺取廉價的工錢，大部分的利潤都流到國外，因此大陸希望淘汰附加價值較低的傳統產業，因此透過勞動合同法的實施，使一些附加價值較低的行業因成本上升，不具競爭力，自然被迫轉移到內陸城市，同時引進高附加價值的產業。	(二)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正。如評審委員所述，大陸並非為了吸引外國
(三)廈門台商在這一波金融海嘯確實關廠、倒閉或轉移的	

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
很少，主要原因是廈門台商大多數是合法自行購買土地、自建廠房，土地廠房都能取得銀行貸款，因此相對資金的壓力較小，而且有土地要關廠也比較不容易說關就關；反觀東莞地區大都是租賃廠房或未經合法程序取得廠房，因此，土地無法取得貸款，資金的壓力相對較大，而且因沒有自購土地，因此相對東莞台商要關廠較容易。	投資，而實施勞動合同法，而是希望淘汰附加價值較低的傳統產業。作者於頁 26-28、48 有修正此一觀點，請參考，謝謝評審委員之建議。
(四)目前各地台商企業給員工的工資都高於當地的最低工資標準很多，否則根本找不到工人，最低工資標準調整對台商的影響並不是工資的提高，而是社保費繳納基數的提高，這是為何台商會擔心最低工資的調整。	(三)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並完全同意其看法。事實上，對台商之訪談資料也證實此項看法。廈門臺商面對《勞動合同法》的實施所呈現的經營行為，與媒體報導有很大不同，不但沒有大規模撤資、關廠，反而增加投資，其因應《勞動合同法》的方式，與過去媒體及學者的初步共識有很大不同。以上海為核心的長三角地區素以高度國際化、自由化成為外資及臺商競相投資的地區，相關的法規制度與執行能力也深獲企業肯定，因此相較於珠三角地區的臺商倒閉潮，長三角
(五)大陸勞動合同法的實施對台商影響最大的並不是可預測勞動成本(加班費計算、基本工資、社保)的增加，而是不確定性勞動成本	

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
的增加，例如：怠工、罷工、抗爭、勞動爭議、不按法律規定要求的經濟補償金、工傷賠償。 (六)結論是具體的，可提供給台商在人力資源策略與作業上的參考，但由於勞動合同法賦予員工太多的權利(如自由擇案權，隨時抓企業違法的舉報權與仲裁權)，因此建議在結論上是否再提出對台商的因應策略，例如預防管理，更讓台商受益。 (七)研究發現似為一般觀點，若未透過此一訪談，似應也有的結論，宜避免出現。	地區臺商面對勞動合同法的適應方式，有助於我們瞭解不同地區的台商在面對勞動法規變動時可能的不同反應，進而啟發哪些制度基礎造成了這些不同的反應。 (四)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，如評審委員所述，勞動合同法為企業所帶來之影響，不單單是實質人事成本的增加，而是社保費繳納基數的提高，以及勞動合同法的架構下勞動爭議的增加，為企業經營形成巨大的隱性成本。請詳見頁28-33，謝謝評審委員之建議。 (五) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，請參考上述(四)之回應，作者並於頁 45-46 提出討論。 (六)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並於結論中補充本研究的訪談結

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
	果，為台商因應勞動合同法之實施提出了三點具體建議，以供台商參考。請詳見頁 50，謝謝評審委員之建議。 (七)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正。本研究之目的即為透過深度訪談以瞭解大陸地區台商在勞動合同法實施後的經營現況，筆者淺見以為，深度訪談為了解實際情況的有效方法，可避免因媒體報導所造成的誤解。爰此，本研究所得之結論乃作者經由深度訪談瞭解當的之實際情況所得，非所謂的「一般性結論」。請詳見頁 47-50，謝謝評審委員之建議。

五、建議事項及其他

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(一)如何讓台商了解大陸缺工問題的嚴重性,提供台商接單、設廠評估的參考,避免陷入有廠無工的窘境,有助於台商做好投資風險的規避及備胎投資地點的選擇,不論從用工成本或缺工的角度分析,中國製造最多只剩 10 年的光景,就將步台灣的後塵。	(一)作者衷心感謝評審委員的意見與指教,如評審委員所述,大陸缺工問題對台商之投資將造成相當大的影響,加上現在大陸市場與東南亞市場之整合,台商應調整期投資步伐,未來作者在進行相關研究將參考評審委員的寶貴意見。
(二)缺工問題導致台商必須在工資、福利、招工、管理等採取因應對策,遠比勞動合同法的實施還要嚴重。	(二)如前所述,作者關心大陸的勞工問題,除勞動合同法外,未來如果有機會,亦將就缺工等問題進行更進一步的研究瞭解。
(三)本報告原則具體可行,建議對台商的因應對策(策略),再提出「預防管理」的建議案,會讓台商更能受益。	(三)作者衷心感謝評審委員的意見與指教,並已補充本研究的訪談結果,為台商因應勞動合同法之實施提出了三點具體建議,以供台商參考。請詳見頁 1-3、47-50,謝謝評審委員之建議。
(四)究為建議台商調整或建議政府政策,並未見深入意見。	
(五)建議委託單位再予以強化要求,包括格式、用語及內容。	(四)作者衷心感謝評審委員的意見與指教,並就評審委

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(六)研究題目與研究方法之聚焦：本研究案以大陸勞工成本變動及勞動權益問題為研究核心，但在研究報告的摘要緣起似乎以「政治經濟學」及實證研究為重點(摘要第 1 頁)，在研究方法及研究重點上似仍有待聚焦之處。 (七)勞動合同法實施後之成本變動及權益保障：面對中國大陸實施勞動合同法，其「影響及組織行為」是台商及政府在政策上關切議題，但似乎與本研究主題勞工成本變動及權益保障亦有些許差距。經過本研究的訪談上海與廈門的台商，本研究提出二點結論(摘要第 2 頁)，但似乎不做訪談，亦可得出類似結論。 (八)主要建議意見是對廠商或對政府建言：台商從外銷轉內銷，傾向在中國的長期經營，但對中國大陸的	員所提出的問題做出修正。作者就上海與廈門兩個城市的訪談資料進行討論，最後針對台商之經營策略提出四點建議，並就大陸地方政府的影響力，對我國政府提出建議。請詳見頁 1-3、47-50，謝謝評審委員之建議。 (五)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並強化評審委員所提之格式、用語及內容。 (六)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，本研究所採用的研究方法為文獻分析法與深度訪談法，研究重點為討論全球化下大陸地區勞動法令的變遷(勞動合同法的實行)、勞動人權之變化以及地方政府的角色，最後為台商之經營提出幾點建議。 (七)作者衷心感謝評審委員

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
政策期待與人力依賴益加重視，固然指出一現象(摘要第 2 頁)，但本研究最後建議是政府部門要協助廠商配合中國勞動法規的變革云云，似乎對實務上的助益有限。	的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正。本研究之目的即為透過深度訪談以瞭解大陸地區台商在勞動合同法實施後的經營現況，筆者淺見以為，深度訪談為了解實際情況的有效方法，可避免因媒體報導所造成的誤解。爰此，本研究所得之結論乃作者經由深度訪談瞭解當的之實際情況所得，若不做訪談以筆者有限之瞭解，實無法做出結論，相關內容請詳見頁 1-3、47-50，謝謝評審委員之建議。
(九)參考文獻略有更新，但仍多資料建議調整：有若干書籍為大陸勞動合同法實施之後較新文獻，但亦有 2001 年(如第 41 頁高長第一篇論文、陳志柔論文)或 2002 年(如第 40 頁中國大陸岳經綸書籍)、或甚至英文文獻均偏陳舊(第 45 頁以下)，建議仍應以當前中國大陸的勞動環境及研究文獻為主。	(八)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，作者就上海與廈門兩個城市的訪談資料進行討論，最後針對台商之經營策略提出四點建議，並就大陸地方政府的影響力，對我國政府提出建議。
(十)訪談及紀錄建議鄧具有體系：研究資料謂「主要針對約 16 家台商之高階經營管理人員進行深度訪談」(第 20 頁)，但在附錄一及附錄二的資料看來，似為進行二場座談會，亦未見	

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
研究資料所謂16家台商之名單(就紀錄稿出現發言人士之姓名)，據此推測，接受訪談者應未有特別要求不揭露公司單位及姓名等，為求訪談資訊提供政策上真正有用，建議應呈現更有體系的訪談及記錄。	謝謝評審委員之建議。
(十一)觀看全文似未觸及勞工成本及勞動權益問題：對2008年勞動合同法實施之後，對於台商在中國大陸的經營究產生如何的勞動成本變動，或者有哪些勞動權益欠缺保障或保障過渡等問題，在本研究的題目揭示，但研究內容及結論並未觸及。	(九)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，本研究作為依使用訪談資料之實務研究，亦相當重視相關理論之陳述，故於參考文獻中引用部分理論性著作，該理論發表時間雖早，但對於現今社會能據解釋力。因此作者傾向保留原有文獻，希冀獲得評審委員之支持。
(十二)行文的稱謂及表述：本研究雖不代表委託單位立場，但畢竟為陸委會研究計畫，有稱中國(摘要第1頁第10行)等，建議仍應以我國官方正式用法表述為宜。	(十) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並完全依照評審委員所提出的建議做出修正，於附件中附上受訪台商清單及訪談內容。請詳見頁61，謝謝評審委員之建議。 (十一) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並就評審委員所提出的問題做出修正，新增關於勞動權益之討論。請詳見

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
(十三)本研究期末報告建議以章節區分研究內容。 (十四)建議結論與建議部分以條列方式呈現。 (十五)本計劃研究發現部分係針對「勞動合同法」對上海與廈門台商造成的影響，建議新增說明比較上海與廈門台商之問題、影響以及因應做法。	頁 45-46，謝謝評審委員之建議。 (十二) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並已參考行政院陸委會網站上之相關文獻，完全就評審委員所提出的問題做出修正。 (十三) 作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並已完全就評審委員所提出的問題做出修正，將研究內容以章節區分。 (十四)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並已就評審委員所提出的問題做出修正，以條列方式呈現本研究之結論與建議。請詳見頁 47-50，謝謝評審委員之建議。 (十五)作者衷心感謝評審委員的意見與指教，並已就評審委員所提出的問題做出修正。因上海與廈門員為法令規範較為完備的城市，因此兩地

審查委員意見摘要	回應及修正情形說明
	之台商在面對勞動合同法時的衝擊較他地為小，其面對勞動合同法之因應措施亦較為相似，故作者合併討論之。關於兩地因應措施之差異，請詳見頁44-45，謝謝評審委員之建議。

附錄

一、 本研究訪談名單

城市	服務單位	職稱	姓名
廈門	廈門正新橡膠工業	副總經理	
	廈門邁昕電子科技	經理	林瑞娟
	廈門民興工業	經理	蔡錦秀
	路達（廈門）工業	人事室經理	
	廈門建松電器	副理	劉鳳榮
	廈門羅瑪製衣	經理	
	廈門元保運動器材	常務董事	賴怡全
	廈門唐榮遊艇工業	副總經理	蔡元充
	廈門唐榮遊艇工業	總經理	陳福添
	廈門朝良工業有限公司	總經理	黃如旭
	廈門福泉鋼鐵有限公司	副董事長	陳正賢
	廈門勞動監察大隊	高級經濟師	紀錫堅
上海	台灣連鎖加盟產業商務中心	董事長	王國安
	寶來證券股份有限公司	資深副總經理	張秉熙
	上海珍華藝品有限公司	總經理	陳銀海
	上海美聲服飾鋪料有限公司	副總經理	李崇章
	台育企業管理顧問有限公司	邱創盛	董事長
	東南旅行社	林玉珍	總經理
	上海瑞尖實業有限公司	黃智忠	總經理
	永然投資諮詢有限公司	蔡世明	總經理

二、 勞動合同法實施研究　訪談提綱

日期：XXXX 年 X 月 X 日(周 X)　X:XX—XX:XX

地點：某台商企業

訪談問題：

1-6 台商對國際與國內投資環境，以及勞動法規的一般看法

1. 您認為台資企業幹部對大陸近年經營環境的改變，影響較大的有哪些？您如何因應這些變化？
2. 您認為台資企業幹部對現行大陸勞動法規（勞動法、工會法、勞動合同法、實施條例、爭議仲裁法）有什麼看法？ 您認為這些勞動法規對企業經營有哪些影響？
3. 台資企業在雇用勞工時，對勞動相關法規是否有足夠的理解和協調過程？
4. 「東協」十加一（中國）對台資企業預期的影響與因應為何？
5. 「兩岸經濟合作架構協議」(ECFA）之簽訂對大陸台商是否有任何影響？是否有撤資回台投資或上市的影響？
6. 大陸台商如何看待擴大內需之政策，例如家電下鄉，對經濟及對大陸台資企業的影響？

7-8 勞動合同法實際執行問題

7. 就您了解，今年一月勞動合同法實施迄今，固定期限、無固定期限與完成一定工作任務為期限的勞動合約簽訂比例大約各是多少？為什麼？
8. 就您了解，中國各地方政府是否切實執行勞動法令？有哪些執行層面的問題？

9-10 勞動合同法實施條例

9. 就您了解，勞動合同法實施條例自今年九月實施以來，對企業經營產

生哪些影響？

10. 您認為勞動合同法實施條例對勞動合同法的貫徹執行有什麼幫助？

11-12 台商的調整與適應

11. 您是否因為勞動合同法的實施而採取不同的經營和投資策略？是否考慮精簡人力？如何執行精簡人力？是否可能轉移投資地區或改變投資規模？

12. 承上題，您如何決定採取這些因應辦法？

13-18 區域差異及產業差異

13.就您了解，本地企業與其他外資企業面對勞動合同法的實施及其他投資環境的變遷，是否有與台資企業類似的問題？因應模式有何不同？

14.「勞動合同法」的實施，對「珠江三角洲」、「長江三角洲」、「京津冀地區」的台資企業而言，分別產生之影響為何？

15.就您了解，不同地區、不同產業的台資企業，在面對勞動法令改變的調整和適應模式有何不同？

16.就您了解，不同地區來的勞工，在面對勞動法令改變的調整和適應模式有何不同？

17.就您了解，台商一般如何善用或看待中國大陸區域特性、產業特性、供應鏈特性與優勢，並與台資企業本身之優勢結合，以創企業永續經營？

18.大陸台資企業或台灣企業面對全球化趨勢下之西進策略之考量為何？如何因應不確定性與風險？進退場機制之考量？

19-20 勞資糾紛及解決辦法

19.台資企業近年來產生的勞資糾紛或相關爭議有哪些？在勞動合同法實施後，處理這些爭議的模式有哪些不同？

20.就您了解，在面對勞動合同法所產生的爭議時，中國政府能提供台商哪些協助？台商協會又可扮演什麼角色？

三、 台商經營環境與出路座談會

會議時間：2009 年 5 月 18 日

主辦單位：上海台灣研究所、台灣師範大學、臺灣民主基金會

紀錄：黃鈺娟

倪永杰：

我們今天在上海這邊台商經營的一些現狀，面臨的一些問題跟未來要怎麼做，我覺得先聽聽大家的意見。那麼我想主要的議題是目前經營上遇到的困難，包括勞動合同法推出以後對企業帶來的一些有利面和不利面，大家今天可以暢所欲言發表自己的看法。今天我們邀請到的有幾位台商我們都認識，以前在這邊也曾辦過類似座談，當時我們對上海台商以及台灣的台商的情況還不太熟悉。所以希望各位朋友有什麼好的建議可以提出來，需要討論的問題也可以提出來討論。我先做簡單這樣子的一個引言，現在請台灣師大的蔡昌言教授先講幾句話。

蔡昌言：

我們敬愛的尊敬的倪永杰倪所長，我們台灣民主基金會這次組了一個團上週就參加上海台研所十周年慶活動。我今天也不完全是以台灣民主基金會副執行長的身分，我是以台灣師大教授的身分，今天是以上海台灣研究所和台灣師範大學聯合來辦理這個台商經營管理和出路的一個 conference。我先把我所服務的單位、我所在作的研究以及今天這個會議的意涵，先大致上跟大家報告一下。我叫蔡昌言，我現在同時擔任兩個工作，一個是台灣師範大學東亞系的系主任，這個系在台師大五十七個系所裡面它的年紀是最輕的，是 2007 年 8 月 1 號所成立的。東亞系裡面分成兩個組，一個是國際政治經濟組，我是屬於這個組，那另外一個是文化思想。其中的國際政治經濟組，就是針對東亞區域的國際政治經濟包括產業、企業我們作相關的研究。東亞的區域我們的定義就是東北亞再加上兩岸四地，以及東南亞。東北亞包

括日本、南北韓、蒙古和俄羅斯。那我除了擔任這個系主任的工作之外，同時也是台灣民主基金會的副執行長。台灣民主基金會是一個比較年輕的一個單位，從創會到現在已經有六年，它是 2003 年 6 月 17 號成立的，當初是由台灣的政府正式用立法通過決議的方式，以藍綠通通都參與而且用藍綠的共識來成立的。當初創立的時候就已經講好，誰當立法院的院長，誰就是這個基金會的董事長，那麼誰當外交部的部長，誰就是這個基金會的副董事長，所以台灣民主基金會的董事長王金平王院長，從 2003 年一直到現在都沒有變，但是我們的副董事長外交部長已經換了四、五位，包括簡又新、陳唐山、黃志芳、到現在歐鴻鍊。我們的董監事會的成立有超過半數是由現任或是卸任的立委，在我們的章程裡已經做了明文的相關規定，由立法院裡面席次超過百分之五的各政黨來推薦，所以我們每次在開董監事會的時候，都好像在開立法院的小的委員會一樣，像是高育仁、蔣孝嚴都是我們現任的董事，包括像馮定國這是卸任的立委；那民進黨的部分，現任的董事是蔡煌瑯和蕭美琴，這些都是我們現任的董事。那學術界、企業界和 NGO 我們都有一到兩席不等的董監事的代表性的人，像是國民黨國家政策基金會的執行長蔡政文，蔡老師他也是我們學術界的董事。那企業界代表的董事有兩位，一個就是黃茂雄，另外一個是顏清章，這兩位都是來自於企業界。我們 6 月份即將召開董事會，黃茂雄仍然是繼續擔任，在未來的 2009 年到 2012 年，顏清章就改成中華經濟研究院蕭代基院長。大家可以看到董事會的成員都是非常具有代表性的。執行長跟這個副執行長，是由董事長他來提名經由董監事的同意來任命，我們的第一屆的執行長是高英茂高大使，他當過外交部的政務次長，第二任的執行長是林文程院長，也擔任中山大學社科院的院長，那我是擔任這個副執行長。

台灣民主基金會業務的單位分成國際交流，也就是國際政治經濟的業務推動的比較多，但是去年董監事就作出一個決議，由這個馮定國跟蔣孝嚴聯合提案，說台灣民主基金會過去作兩岸的事務比較少，那現在新政府上台之後我們必須要跟新政府作一個配合，所以就在董監事會就做這個決議。我們在今年的一月份正式組了一個團，由蔡政

文老師和台大國發所周繼文老師，他們兩位來擔任團長跟副團長，第一次我們就去了北京、上海、廈門這三個地方。這一次是應我們的倪所長之邀，剛好上海台研所今年成立十周年，我們就組一個團以台灣民主基金會的身分，由林文程執行長來擔任團長，我來擔任副團長。

這次台灣民主基金會第二次正式組團，一方面是參加上海台研所十周年的會議，二方面是因為我主要研究企業、勞工相關的，也跟陸委會和經濟部有一個學術研究計畫，藉由這樣的機會希望瞭解台商所面對的環境，在經歷了金融風暴，外有亞洲金融風暴這個國際之間的金融風暴，內有從去年的 1 月 1 號開始的勞動合同法，過去一年多來到底我們所面臨的這個 impact 到底是如何。我們會用各種方式彙整報告呈送給陸委會、海基會、經濟部還有外貿協會。我的想法是這樣，我們這邊有準備了一些討論的提綱，列出了 20 個討論的問題，請大家是不是綜合性的就你們認為最嚴重的問題、妳們最想要提出來的建議，每一位先發言八至九分鐘左右，那我們談過了一輪之後再來做一個相互的討論。

張秉熙：

我先報告一下今天對整個的看法。那我個人來國內這個地方而且做的又是台資企業的客戶，我們目前台資企業的整個業務的主軸第一個是這個兩岸和平統一的體現，那整個台資企業開始有一個兩岸加緊互動的體現，而這也在台灣的股市產生很大的變化。我記得溫家寶總理在 3 月 13 號講了一段話，他說：「跑到台灣去。」結果台灣股市從隔天開始一路猛漲，漲到現在漲了 2500 點，而這是有跨時代的一個變化。為什麼台灣股市會漲，這跟第一個是兩岸和平統一的體現，第二個台灣整個在做一個改革開放的一個動作。台灣鎖國十年，鎖島十年，在去年開始馬英九總統上任後有一些變化，只是遇到了一個全世界的所謂的金融風暴，這個變革大家無法體會它的效益，所以這個效益是配合兩岸統一的體現，開始有一個引爆點。所以台灣的整個資金潮，台灣在海外的資金潮有八兆，這些資金將隨著台灣的減稅，因為台灣現在的遺產稅、贈與稅降到 10%，這對台資是一個很大的吸引力。因

為他以前放在境外的話，避稅的成本要 8-10%，那現在台灣降到 10%以後，那資金潮開始往台灣發展。現在台灣的資金非常的充沛，那充沛的程度當然來自於第一個是對兩岸合作的信心，第二個就是基於說陸資可能會到台灣來。目前我們預估到六月底的時候整個兩岸的銀行卡會對通，國內的中國銀行可能要成立境外銀行，這個兩岸開放的這個力度，這都代表所謂的很大的變革。事實上，我們的題目裡面有一個 ECFA 的合作協議，這個協議對照我們以往香港 CEPA 的效果，我們來把時間點倒到 03 年的時候，03 年的時候是香港遇到一個 SARS 的效果，整個香港是淒風苦雨，都是在叫苦阿。結果國內政府在六月份的時候給他一個 CEPA，這 CEPA 給他的時候股市沒有漲，是從什麼時候開始漲？04 年開始漲，漲到 08 年是三萬一千點，漲了四倍。台灣股市我們在預估，台灣股市配合兩岸的這個和平協議，整個資金潮會隨著這個 ECFA 的簽訂，會有很大的轉移。這是我們覺得會發生的第一個很大的轉移，這個資金潮會轉移到這個台灣這邊來。第二個就是說台資企業上市的問題，因為我個人也是台灣人在上海這個證券公會裡面唯一的理事席位，國內也配合說是把這個證券體系能夠讓台灣的同業能夠有更多的發言空間，那目前我們也是在思考說，第一個對 A 股上市這一塊，因為現在這個台資在 A 股上市的話，現在只有七家在 A 股上市，而事實上從去年九月開始，整個 A 股在投資的部分是鎖住了，沒有開放，這對很多台資企業他有資金需求的話，他們沒有選項，他們骨子裡多麼想在 A 股上市，但是因為沒有這一方面的這個力度，所以他們大概未來會往台灣走，往台灣來上市。這個趨勢是可能短時間內很難改變，至少未來三到五年可能都是一個大趨勢，台商的這個回台上市的這個力道。目前台商回台有幾個思路，第一個是因為台灣的上市成本非常的便宜，我們講一個笑話，因為台灣十年來沒有調工資，所以整個人資的成本是無比的低阿，我記得 04 年的時候，工商銀行到境外去上市的時候，要找一千個會計師到來做審計，那時候國內沒有那麼多的會計師，到台灣去找的時候很踴躍，來做這個外籍勞工的引進阿，比外包還合算，台灣的會計師的收費是國內的三分之一，律師也是三分之一，這個都是兩岸的一個不對稱性的一個問題，

因為這個台灣十年來沒有調工資，台灣整個市場在萎縮。但是我覺得說，未來在審核這個市場，台資的 NASDAQ 的體系會慢慢成形，當然目前這個體系還是衝突的，只是說現在的環境還不夠國際化，一些台商他在海外吃緊，他走不到這個國內來上市，這個是一個很大的問題。談到這個整個台資企業的轉型阿，我記得施振榮先生有說過，我們有兩端，一個是研發設計端，一個是品牌通路端。事實上我們覺得說整個台資企業，目前在整個體系中他要轉型的話，應該是要往左端這邊，這個研發設計端來做，來著墨，或者說他的空間比較大；那當然如果可以往品牌通路端來走的話，這可能未來性會很強。因為目前我們可以看到這個社會流行什麼呢，就是說平價奢華。我們可以看到日本的首富是柳井正，做平價的服飾的優衣庫。目前我們預測台灣有一個新首富，就是大潤發的尹衍梁，用平價的概念，在一線二線三線四線五線城市都佈滿了他的大潤發，而且這個成長性非常的強，我們說台灣要買大潤發的股票買不到，可以買他的母公司，買潤泰全、買潤泰。我們就有一個公司，他持有大潤發 16%，他的本益比幾倍？133 倍，然後潤泰持有 8%的大潤發，他的本益比幾倍呢？三十幾倍。另外還有一個數字也很恐怖，就是那個泰國航空，泰航還沒有上市，要怎麼買呢？買他的母公司遠東百貨，本益比幾倍呢？八十幾倍。所以說這個東西，母以子貴的這個體系已經在成型，為什麼呢？因為這個子公司是他們短時間內沒上市，所以他們上市的熱潮開始出現的話，這些公司可能還有更多的爆發力，因為中國未來內需的通路實在是太大，大概十年內都不會變阿。台資企業從一級二級三級四級五級不斷的往下走，靠的是什麼呢？靠的是三四線城市在賺錢，也就是所謂的省會城市地級市在賺錢。因為他們從一線往二線往三線移，他移的速度比人家快，所以台資也佔了地利之便，他掌握這個趨勢。但是，這個空間到什麼時候就會飽和呢？我個人感覺到 2010 年就會飽和了，因為比方說百貨業，像荷蘭的丹尼斯百貨，他在荷蘭紮根最深，但慢慢的可能有一些新世界百貨往那邊紮，逐漸壓縮空間，如果 knowhow 不提升，他可能會遇到衝擊。所以，當初尹衍梁的大潤發，為什麼要引進這個歐尚，也是基於要引進國際的策略投資來做加持。我們常常提

這個康師傅的成長模式，康師傅的成長模式是因為什麼，他可以在這個業務體系下引進國際策略來做加持，像方便麵事業引進日本三洋株式會社，飲料事業引進日本的朝日，引進日本的相關的體系的一些專家，像 Tesco，都是引進國際策略夥伴的一個典型。所以，我是覺得說，不管在品牌通路端什麼，反正發展就是要想辦法去結合資源，結合外部資源以及結合國內的內部資源，來整合，讓他可以做的起來。

至於外銷這個體系，我們有兩個途徑：一個是轉過內銷，另外一個是往終端的消費者去前進，比如說我們做所謂的進口替代，把國外的進口商給取代，直接跟沃爾瑪做對接，把這個空間給壓縮，或是直接在國外買通道，因為現在國際的通路非常的廉價，在國際金融危機下，如果能透過這種方式來做整合的話，可能效果最大。我覺得整個台商而言，可以發揮整合的優勢，所謂的挾中以制外的這個整合優勢。像日本，日本在中國的投資他們很失敗，為什麼？因為在整個風土民情他掌握不了，所以他們就透過台商這個平台一直進入。像我有一個客戶， yamazaki 麵包廠在中國一直失敗，他就透過克里斯汀在增資入股的時候加入他的策略夥伴，yamazaki 賺的是原物料和機器設備的採購，克里斯汀要的是 yamazaki 在國外的渠道，還有 yamasaki 整個在日本經驗的傳承，因為 yamazaki 的日本經驗就是克里斯汀在中國發展的一個很大的借鏡，所以說這個東西就是一個相互的運作過程。我個人覺得說我們台商應該是比港商、韓商等更紮實，這話怎麼說呢，你看這一波經濟的危機，港商韓商幾乎都是瞬間的撤退，台商反而比較屹立不搖，因為台資企業在國內建廠的時候，都有一個百年事業的思考，所以在整個場地 location 的尋找，是非常長遠的考量規劃的。你看台商在這一波業績做得不怎麼樣，但是他們可以賺到土地的利益，所以地域的思考都有一個長遠未來性的發展。現在國內整個從沿海往內陸在轉移，台商也在做轉移，像東莞政府就做很多動作，一個是他們鼓勵台商，成立一個叫做轉型的一個小組，他引進了香港的這個團隊，跟台灣團隊在做轉型，藉由把優質的台商留在東莞，並且把一些比較沒有未來性的一些公司幫他做轉型讓他能夠滿足這個未來性。所以，就整個台商而言，一定要做所謂的轉型，以內需為渠道來

做轉型，轉型的話一定要結合所謂的外部資源跟國內的一些資源，做一個資源整合者來思考這個轉型的力度。

蔡昌言：

我有兩個問題想要跟你作一個請益。第一個是說，勞動合同法去年開始實施之後，你所了解的對不同的台商企業，乃至於您所從事的本業－證券業，有哪些正面及負面的影響？第二個就是說，我們的政府在慢慢思考，當然之後會慢慢的落實兩岸貿易架構協議，現在就我的了解政府還是舉棋不定，這是一個綱領性的文件，還是要把各個產業鉅細靡遺的每一個產業一條一條的把他給放進來，比較有可能的是馬總統講的逐年來簽，大概要花個五到六年的時間，那如果是這樣的話那很明顯，我們之後才會就各個不同的行業，包括石化業，包括金融業、證券業等等商談，那從這個角度來看的話，你對政府有沒有什麼樣的建議？就是說在簽這個兩岸經濟合作架構協議，特別是從台商的這個角度來看的話，希望往哪個方向走，或者是比較具體的內容，關照到哪些方面，對諸位的經營有正面的助益。

張秉熙：

我嘗試著回答一下，以金融業的思考。第一個，勞工這一塊，我覺得國內勞動基準法的實施，沿海城市實施的很透徹，但是在屬於二三線城市還是實施的不夠，不是非常透徹，這是一個現狀。目前會遇到勞動基準法的公司，一般都是屬於早期的無根台商，在台灣不是上市公司，在國內發展的時候被稱作「無根台商」。他們基本上發展的基礎是比較脆弱的，他們本身沒有很多的資金，他們靠的是一個機遇，類似所謂的「機遇財」，不是「管理財」。這些公司我想如果有個十年的發展，如果他們不做轉型的話，那麼遇到所謂的勞動合同法的這個風暴，事實上他會很難生存。為什麼？他賺的是一個機遇財，這種機遇財只能說順勢往一線往二線往三線來走，他就可以趨吉避凶，因為二三線城市對這個勞基法的要求沒有這麼嚴苛，所以說他只能往下走，這只是一個所謂的緩因，還是要想辦法讓自己能夠紮根。講實在

話，台資企業在華東跟華南是有差別的，華南地區大部分都是這種無根的，而華東地區都還是屬於這種有根的上市公司，它們就是走這個規格要求，像寶來證券，勞動合同法對我們都沒有影響，我們早就付四金了，所以怎麼說都是沒有影響的，所以變成說當然有一些行業，就是說有一些非上市公司阿，效果才會明顯。我們上市公司稅是由台灣楚哩，都是很透明的，幾乎沒有任何的能耐可以去隱藏，不只是證券公司，乃至於上市公司，都沒有這個問題，他的透明度是非常的強烈的，所以沒有特別的所謂的灰色地帶。反而是那些無根台商，它們是靠所謂的本土發展的，所以就遇到轉型的要求，勞基法的實施對他們當然是有困擾的，但是我覺得他們自有謀生之道，所以也不用太多的去幫他們。另外從整個產業鏈來作思考，這樣子的產業鏈往內需來走的話，他們會遇到的就是勞基法的問題，所以說越是想上市的公司他走的要越正規，而且他也發現到，這不正規的成本也非常恐怖。現在很多企業不想上市，因為如果上市的話，可能稅會比人家重，這時候要怎麼跟人家競爭？但是慢慢的他會有一個體現，如果不正規的話，他的不可控的成本將會更大，因為常常有些不樂之捐，不樂之捐比這個稅還重，所以到最後都扯平了。而且企業到一個程度以後，如果說你不做這個所謂的完善的治理的話，你會遇到一個法令上的風險，這是企業一定要去走的一個完善治理的過程。

另外談到這個所謂的 ECFA，我自己做證券業的，我自己也覺得很感傷阿，因為這幾年來，看到什麼開放都是跟台灣無關，台灣的優勢逐漸流失。我們現在能做什麼呢？靠海外業務做些挹注，像我們自己有一個諮詢公司，但是我們的業務是靠海外業務，為什麼？因為不靠海外的簽約來避開風險。目前有一個問題點就是說，這個 ECFA 的簽署，像國內的政府一直思考把台灣跟福建的一個接軌，想把香港跟廣東作接軌，想做一個區域化的一個劃分，這個是目前的一個主思路，如果我們證券公司想在國內發展的話，也就只能循著這一個模式，在福建的這個體系來思考這個合作的空間，譬如說：CEPA 有六個普通條款，普通意見，它是給那個香港來針對這個金融業的發展，他是以廣東為佈署，作為發展空間。但是我覺得，以一個一線為出發的這個

模式，台商只能在福建這個轄區，台企的這個版塊裡面來做琢磨。如果可以給台灣政府的建議，我是覺得說台灣最近是特別好，我覺得是特別好，為什麼呢？因為真的是突然多了所謂的改革開放，那麼改革開放是利多，所以台股的發展未來是源源不斷的，我個人對台灣股市未來五到六年的看法是非常的光明，因為台灣政府這幾年的鎖國政策，鎖島的體系，遇到了一個發展的危機，台灣的未來在馬英九政府的領導之下，我覺得至少五到六年是很光明的，而且整個 ECFA 的簽署，對台灣是一個利多，因為這是一個開放，開放有利於股匯市與台資企業。現在台灣有個奇怪的現象，資金潮一直往台灣在灌，可是台灣的政府不敢讓匯率升得太猛，股王是六毛，他就要打壓到剩下一毛，為什麼，怕影響外銷。在兩岸三地的話，我覺得台灣的股市在未來在兩岸三地是最突出的一群；而國內股市會比較溫吞，台灣股市會比較突飛，因為台灣的這個改革開放的動作。國內我聽到在北京的一些外資的同業，他們認為現在國內政府在思考如何把這個資金往台灣方面做一個策略整合，就是說就行業別來做整合，所以他們透過什麼，就是渠道曲線，就是透過 PE 領域之類的來到台灣。最近聽說日昇證券，他就有中資的成份，這東西你很難防的。中資入台是透過渠道曲線，對台灣整個未來兩岸的策略整合，會很精彩。因為台灣公司的規模多半是小公司，所以對國內而言，他一個動作就可以把台灣的公司給買下來了，而且買這個公司特別好，為什麼，你買台灣的母公司，可以順便把中國的子公司都買下來了，母公司的總市值遠遠低過中國公司的市值。講一個例子，有一家百老匯電器，作 3C 通路，在中國大約有十七、八個據點，他在國內一二三線城市都有據點，他的母公司是什麼，是白天。人家說把白天買下來，等於握有這個百老匯，這個東西就是很實質。所以說慢慢國內會有這些策略思考，尋找所謂的曲線，來進入台灣，我們兩岸的龍頭可能從早期的單方面合作變成股權上的接軌的情況，可能越來越多，因為任何的股權接軌都是利多，像最近風聲傳出中國移動要跟台灣的遠傳要簽一個 LOI 12%的入股，這個東西是放空氣的，根本就不可能通過。以上就是我的說明，不知道有沒有回答到教授的問題。

蔡昌言：

您剛剛有談到說勞動合同法看來似乎根本沒有什麼太大的影響阿。(張經理：我們企業就一開始就交四金了，因為我們透過外服，外服就是協助這個台資企業，所以是我們絕對是正規的。）所以就是說去年勞動合同法相關法規的實施對你們企業的人事成本跟相關人事問題沒有太大影響（張經理：因為我們在整個台商來說還是不夠有代表性，因為金融業在整個台商來說是非常小的版塊。）我們想要深入了解各個不同的產業受到勞動合同法的衝擊，包括高科技產業、服務業、金融業。(張經理：如果說是比較有規格的公司，都會透過外服，外服就是他們的對外服務勞動的一個公司，走外服的都是早就正規了，她沒有灰色地帶，這些公司的話像所謂的金融業是一定走外服的，因為拿到這個 license 拿到代表處都是很不容易的，他不敢有太多的這個不合規，所以說如果說是屬於這種金融服務業的話，這個方面他影響都不大。上市公司可能影響都不大，因為他也不敢不正規，公司越大他越正規，他不敢不正規，不正規的話他就沒有競爭力。所以說，不正規的還是在那些中小企業，而中小企業的話還是都是那些無根台商居多，應該這麼解讀。）

田正利：

關於區位的部分阿，想請教張經理為什麼當初會選擇上海這個區位？寶來在大陸其他城市還有據點嗎？另外，特別就是說最近在福建廈門這邊有所謂的金融方面的開放，會不會造成寶來或是其他業者會想要往那邊移動？

張秉熙：

事實上我們在整個國內有三個營業點，分別在北京、上海跟廣州，只是上海是我們的大本營，像北京主要是 PR 公關的，當然這三個據點多少也做一些跟 PR 有關的一些往來跟聯繫；在廣州的話，我們也是放兩個人，也在做一些連繫。因為我們香港有子公司，香港可以緊

鄰這個深圳，所以我們大概做這個布局。事實上，目前寶來在國內有一個諮詢公司，諮詢公司是在上海，那是透過香港轉投資的一個諮詢公司，他是可以做一點就是說同行的一些事務，不過事實上我們還是依託在整個海外台商為主軸，來做這個 business，這樣的話可以避開國內的一些問題點。另外，你提到廈門這一塊，海西經濟區的開發，我們勢必是要在福建設置據點，因為這個是國內已經定調了，你不走還不行。目前誰有設呢？統一證券有設，台灣很多的律師事務所、會計事務所都在廈門都已經廣設據點了。所以說我覺得說以後這整個區塊會吸引更多台商進入，因為現在台灣大概有十五家券商，過去都是從香港轉投資過來的，過來投資國內這個代表處，但是經過這幾年香港的經濟狀態，在去年的時候幾乎全部撤光了，因為香港賺不到錢。台幣的資金有八兆在境外，這八兆的資金以前都是透過這個新加坡或是歐洲的理財專員幫他做資產配置，去年一個雷曼債幾乎損失一半。這個二分之一損失，把資金潮慢慢的往台灣這邊來做個轉移，所以說為什麼台灣資金潮這麼強烈，跟這個有關。我們當初也是在香港擺一個很大團隊，想說能夠幫台商作一些 location 資產的配置，這樣的團隊就目前台商而言，在香港有隊伍的，夠規格的，只有兩家，就是寶來跟 KGI，現在大概都撤光了，剩下一、兩個來做個聯繫，因為確實 business 不容易。事實上，大家都把資源往國內來做籌備，所以說整個國內會增加力度，像寶來是以二級市場掛帥。我們寶來證券在台灣是有兩個第一，一個是台灣第一大資產能力公司，我們的 ETF 現在是橫掃千軍阿，台灣五十馬上要在香港掛牌，目的是在引進國內的 QBI，透過香港的平台到台灣來做投資，台灣五十就是最具有成分股的指數，跟指數能夠做連動的。第二個寶來是台灣第一大期貨公司，國內現在要走期貨，所以對我們這邊的互動特別深，因為國內的金融期還沒有開出來，我們寶來的期貨在台灣也是所謂的股王阿，我們的 EPS 每年大概有六塊。台灣如果說股本是十塊我們賺六塊，這公司在台灣是非常有規格的，也因為所謂的同文同種阿，所以國內很多的期貨公司對寶來是非常的寄予厚望，尋找策略合作的可能，只是說這種合作的話，目前法規上還是有一些限制。

田正利：

再請教就金融業而言，你在上海八年，就你而言，你會覺得這八年是太早進來還是太晚進來？還是其實沒有關係？

張秉熙：

老實說金融業我是做得有點悶，因為我在這邊待了八年，這邊八年下來，我覺得說台灣的金融業基本上已經過去了，如果說可以恢復到十年前的話，台灣的金融業還可以有一點優勢。以前我們來的時候，ETF 還沒有推，我們的 ETF 是非常的熱，請我們來做演講，請我們來做相關的教育訓練，但是一發出來，就對不起了，就結束了。現在期貨還沒推，國內對我們的期貨就特別的尊敬，所以說我覺得說台灣的幾個開運點阿，慢慢的都沒有了。台灣的金融業有很多優秀的特質，第一個台灣金融業的人才素質特別好，而且特別便宜，所以我覺得有機會的話，台灣金融業這方面的人才，我覺得國內可以借鏡。我最近也常常跟一些國內的朋友在提，台灣的薪資成本是非常的平均的，國內的藍領很便宜，國內的白領也便宜，但是國內的所謂的資深白領就很貴，比台灣貴很多，所以說如果說能夠把台灣的一些四十五歲以上的資深白領作 recycle 使用，這是一個很好的資源接駁點。人力的資源的 recycle，就是台灣這群四十五歲的人經過了台灣經濟成長的整個歷程，如果能夠把這些人引到國內企業來做發展，這對國內企業是很大的助益，因為這些人有很大的特質，第一個很忠誠，第二個是非常有經驗，第三個他們已經慢慢的走向退休年齡了，他們要的是一種所謂的滿足感，一種再生使用的滿足感。所以說如果能夠做這一方面的接軌的話，是很好的。

邱創盛：

非常感謝台研所有這樣的機會，來討論有關於台商在大陸發展的這個問題。從剛才討論的提綱可以看出，今天討論的主軸主要是在勞動合同法這一塊，用人這一塊。台商到大陸來投資二十年來，主要的

目的是利用這裡很便宜的勞工，便宜的建廠成本，所以這二十年來讓台商在這裡發揚光大。大部分的人都是賺了很多的錢，很多的產品在全世界都是名列第一，我們有一百多種產品是得到全世界的第一名，也對大陸的經濟發展有相當大的貢獻。尤其聽說，外匯存底的 1.9 兆，台商貢獻將近一半，這個也對台商來講是滿大的一個…大家的一個努力。像我以前的一個客戶，在台灣我輔導它是六十個人，到上海它變成兩萬五千人，那麼就是說它到大陸完全就是發揚光大。在這種狀況之下，因為我們外匯存底的過多，造成這些貿易的摩擦就會產生。另外就是說沿海大家也富起來了，過去是以鄧小平講的讓一部分人先富起來，但是我們發展到今天，我們不能再讓少數人富起來，所以胡主席當政的時候就提出「和諧社會、小康生活」，所以希望大多數的人也都能夠富起來，能夠改善所有的生活。國內大部分都是以農民、勞工為主的這些人，要怎麼去保護他們，我相信勞動合同法的產生也因為這樣而產生的，一定要保障這些勞工的生活，我想這段過程跟台灣經濟發展走的路是一樣的。其實勞動合同法，以我來講我們是絕對的贊成，必須要這麼做，這個是社會的進步，先進的發展也必須走這一條路。但是呢，有一個問題就是說，很多的大陸勞工在家鄉可能一個月只有賺三百五百，來到沿海地區他希望能夠賺到一千多塊，假如說今天他在沿海地區有得吃有得住，一個月花五百塊，他可能可以寄一千塊回去，那麼對他的家鄉，像是廣東有兩千萬多各從內地來的勞工，對當地、對自己的父母也有相當大的貢獻，這是一筆相當大的金額。就像我常常講，我們台灣來這裡打工的人，最起碼有一百萬人，每一個月一萬塊台幣回去的話，那麼這也是一個很大的金額阿，意義我認為是一樣的。所以呢，他們對於政府實施勞動合同法本來的意思不是很高，但是因為實施勞動法，他們認為是說，今天我要加班十二個小時，就是說我到十二個小時的工作我能領到一千五到兩千，否則我來這邊幹嘛？（如果）我只做八個小時。我希望能多做一點時間，多賺一點錢嘛！因為他們出來的目的就是為了賺錢，我不希望說我只做八個小時，剩下的時候在那邊玩，玩要花錢，不如我每天就像機器人一樣的工作，他的目的是這樣子。但是勞動合同法規定下，雖然大多數

的勞工也不想跟公司來反抗，但就有那一種黑心律師集結這些少數的人，蒐集資料就開始告，我在深圳認識很多台商呢，他們再從口袋裡拿出好幾千萬補，因為溯及既往，那麼就過去兩年內所發生的，你全部都要賠償，所以最後就造成勞動爭議。像在江蘇省我的幾個客戶，工人也都走上街頭，到政府去抗議也很多，造成勞工爭議的主要都是在這個問題。那麼另外一個問題就是說，實施勞動合同法之後，那麼台商一時沒辦法去調適，過去根本都沒有什麼保險嘛，也許在沿海地區不要押金阿什麼都沒有，就純粹我發薪水給你，那麼一實施的話呢，假如說你在實施四金，也許像上海來講，像最近我在應徵人，一定會問說你有沒有交四金，我說沒有我只有綜合保險，那不行，我說為什麼，新出台的辦法一定要連續交六年阿，你連續交六年你才可以成為上海戶口，他就會要求，那麼這個就又是一個新的爭議，就是你找好的人的一個爭議，你要增加成本，所以依我們這樣的計算，生產成本裏面大概增加了百分之十，實施勞動合同裡面，成本會增加百分之十，因為以前根本不要加金。（蔡老師：我到深圳還有廈門，大多數的傳統產業他們說，大約介於百分之二十五到百分之三十，那這個你的評估是不是……）我想不會這麼高，他是生產成本增加百分之二十到三十，他是包括什麼，包括退稅之類的，應該是人力成本，不是總成本。（蔡老師：他認為是總成本。）不過我還是認為不會那麼高。（鑰匙圈工廠老闆：我們在上海，這個勞動合同法是 2008 年 1 月 1 號以後正式實行，但是我們的公司呢，我們的廠在這裡今年已經第十七年了。最早期，上海是員工制，每一個人都要參加，外地的我們一開始也有做，然後慢慢的是從四分之一、三分之一、然後一半，然後四分之三。在五、六年前，大概在 2002、2003 年，我們早就已經幫外地勞工每一個人都辦，他的名字叫做綜合保險。一個人大概一百九十幾塊，加一個二十塊的外地勞工管理費，一共是兩百一十幾塊。（蔡律師：現在是兩百六十九。）

陳銀海：

對我們來講，同一個行業，今天在廣東或者是福建，他們都還沒

有做，上海是試點。我先跟各位報告就是，有什麼政策出爐阿，上海就是先試點。所以 2008 年推行的時候，對我們來講早已經在辦了，並沒有什麼太大的衝擊。今天在廣東、深圳或者是福建，有一些台商，或者說是跟我們同行業的，他原來沒有辦的時候呢，怎麼辦呢？很簡單阿，你一個員工假如說原本是兩百多塊錢，從六百、八百、一千是這麼一個軌跡過來的，我們先不論說原來勞動時間的長短，那麼假如以一千到一千二，那很簡單，他的成本就增加兩成左右，因為硬性規定他的員工和這個外籍勞工一定要有所謂的綜合保險的話。那對我們在上海是沒有產生什麼影響，尤其我們早就這樣辦了，四五年前就辦了，不是說最近才辦的。各位可以曉得說，因為台商很多都是做製造，製造就是行銷在別人，市場在別人，那麼你在製造行業很強，在研究技術很有效率，那當然原來早期在台灣勞動力不足，我們移到中國大陸來。那麼以一個單純的勞動合同法，我們今天所要評論的只是經過一個金融海嘯，今天如果 2009 年還做調整，怎麼會有這麼剛性的一個作法，大家已經都活不下去了，你就暫時凍結一年兩年讓大家有一個緩衝，評論的只是這一點。至於我們台灣的員工進來，第一個我們一定問說健保還在不在，有的已經沒有了我還說回去趕快再恢復，不參加我不給你聘請，為什麼呢？一個人什麼時候身體會發生什麼狀況誰也不知道，你沒有這個所謂的健康保險，到時候怎麼了那麼大筆的錢我可能也負擔不起，所以唯一的條件就是要回台灣去參加（健保），那公司也會交個百分之七十或者多少，你個人才交一部分。所以就針對勞動合同法，我們在上海是沒有感覺，那有的有、有的沒有，這就是制度的不公平阿。

邱創盛：

我來談一下固定契約，對勞力密集的產業，他們可能對勞方那邊是說我們只訂一年，一年有用好我們就留下來，好的人留下來跟固定契約有什麼關係？很多企業的觀念是不好的，這一年內我就可以讓你辭掉，我也不用賠償太多，勞力密集的管理是這樣。對技術密集的產業，像在深圳我有一家客戶他做機械業，他每次都說，我的好技術員

每次都會走，實施勞動合同法他就很高興，我來評估你不錯，有一年不錯就跟你訂長期的(約)，我希望你不要嘛，他很高興阿。我認為說，訂這個固定合同我想已經不是很重要，對企業來講他影響不是很大。剛才在各位的座談是說，勞動合同法其中一個很不公平的問題是，執行力的問題，就是說上海絕對是執行的非常嚴格，其他城市的有一些就沒有這樣。你說浙江那些民營企業是不是執行的很徹底，肯定是沒有的。這樣的話就是剛才講的，成本不一樣阿，勞力成本就不公平，這個就是我們常常要提出來的一個問題。那麼關於這個勞動合同的最後一點就是說，勞動合同法的實施，企業對用人的觀念還有勞工對就業的觀念，我想已經有很大的改變，非常大的一個改變，尤其是金融風暴之後，很多人失業，今年的大專畢業生坦白講都找不要實習的單位，真的是非常非常的多，他們為就業而徬徨的，可能至少有上百萬人。現在很多的企業老闆在選人，他就比以前更有機會。像我自己之前在幫一個台商做一個內部人員精簡的計畫，我一下就把它變成能夠提升效益百分之三十八，我也跟這個老闆報告，他非常同意的。我目前在深圳或在廣東那一帶，我都跟企業主要求一個「五四三」的觀念，就是以前五個人的工作你用三個人去做，然後你給他四個人的薪水，大家都高興阿，員工也高興，企業也節省阿，那麼這樣大家的生產效率、工作效率都會提升。因為我發現，真正能夠在辦公室工作的時間，大概是四到五個小時，好一點的大概只有六個小時，他的效率還是滿低的。我這一次去輔導的這一家公司主要是以組裝的為主，那真的是差很多，我們跟他做一個改善是滿大的。

那麼最後談到說大陸的一個區域發展，最近有中部六省市、海西等等就是我們政府已經把整個中國大陸升格為一個七大塊的區域發展，那我想說台商應該就每一個區域，如何去應用他的資源是最重要的，怎麼樣讓台商知道說每個區域的資源在哪裡，每個區域的市場在哪裡。所以，我在台北外貿協會這個月 25 號就是講這麼一個題目，大陸的區域發展跟內需市場，就是大陸的七大板塊跟他的內需市場的發展。當然我們非常贊同 ECFA 的簽訂，這個就是對經濟的發展，剛才的張總也談到就是說，兩岸的經濟欸發展有兩個，一個就是大陸與台

商，如果兩個可以更密切的合作的話，不要去做鎖島的一個觀念的話，我們的目標是在世界經濟，如果能夠在世界經濟佔有一席的地位，才能夠改善我們中國的區域經濟的地位的發展，那主要的目的是什麼？改善老百姓的生活。台灣的老百姓能夠有很好很充分的就業，大陸的生活都能夠改善，這應當是兩岸政府最主要的目的是在這個地方。

蔡昌言：

我還是有幾個問題想要跟邱董事長請益，第一個針對勞動合同法各個產業的衝擊，您負責這個經營顧問的業務阿，您的了解真的是非常很深。您可不可以稍微評估一下阿，不同的行業，包括傳統產業，包括高科技產業、金融業、服務業，或者是你要用更加細的，例如從製造業裡面來看的話，像在廈門我們也有訪談過做玩具業、成衣業等台商，你覺得那一個產業相對來講，受到的衝擊是比較大的？這個要考量到他的用人力，也會考慮到他的地理區域阿，就那一個城市，第一線第二線，或者是他的產業的特質，比如說它是出口為主，或者他是以內部的內銷市場為主，是不是可以請你整體來談談勞動合同法它的衝擊到底是如何？

邱創盛：

我想勞動合同法對內銷的市場衝擊力可能不大，因為可能他平時的利潤就滿好的，因為台商來講，十個裡面你問他賺錢沒有，他都跟你說不賺錢阿，但是其實它們都是賺錢的，這是因為台商的特性。在台灣我是看著台灣企業成長的人，我在台塑企業十五年，那我也看著大陸的成長，很多台商他們都比較保守，比較不願意去露白，那些比較大的企業會有自己的訂單，國外直接接訂單的那種可能影響都不大，你不要去分哪一個行業。可能問題比較大的是以加工為主的，就是我們的溫總理或是王毅主任常常在談的，沒有創新產業的這些人阿，都會有問題的。完全是純加工的，就是賺加工費的這些產業阿，不管你是什麼產業，這一次一定都要關門了。而且大陸發展到現在也不希望這種產業存在，因為現在就是要轉型阿，我們現在談的轉型是

企業的產品結構的轉型，不是說我們把這個產品從製造業轉到內銷，不是這樣的轉型。所以，我認為不要去分哪一個行業，再差的行業他都能夠生存，因為我做顧問二十幾年阿，什麼樣的行業我都碰過，連做棺材的我都碰過（哄堂大笑）。很多的紡織業在臺灣還是能夠生存阿，我們紡織業還是幾百億的美金的一個出口阿，他為什麼能生存呢？因為他有自己的訂單，有自己的創新，你看像上海的艾格，他都是到台灣去買的阿，每次臺灣有紡織展，他一定派人去買，為什麼？你有創新的東西。如果你是抄襲的，他怎麼會去跟你買呢，你就沒有機會。所以我認為勞動合同法（所產生的）成本你必須要預估，像很多老闆都是成本不預估，按照我們新的勞動合同法去預估成本的話，你去報價，你能夠接受，你就能夠賺錢。現在人都是把那些東西放在旁邊，你都不去預估成本，比方說今天的年終獎金，像我們以前在台塑企業，年終獎金四個月，我們每個月都會預估進去阿，我們到年底的時候就是四個月就發給員工，現在很多老闆不是，他不預估，到年底的時候你賺了錢，要再從口袋拿錢，他就不願意啦，這個就是老闆經營管理的問題。所以我們這一次拿了很多訂單都是關於升級的，很多的都是臺灣的企業，你一定要管理升級，像是你要給員工什麼樣的獎勵，每個月你都要預估起來。所以我認為說勞動合同法，會造成各行業的影響，這是我的一個補充。

陳銀海：

剛才有提到微笑曲線，我（在）這個行業約有三十來年，最近我想半退休交給繼承人的時候，想來想去沒有什麼可以教的。因為從我們原先在臺灣是做貿易，那來這裡是開工廠。以前我們有一句話是說，假如你想害一個人你就叫他去開工廠，那很不幸阿，我自己就害了自己。那麼現在製造摸了十六、七年，最大的感觸就是說我們講所謂的「轉型」，是談何容易的事。首先，有朋友跟我講說，以往阿國內外的訂單接不完，市場是別人的嘛，那你就製造，反而害了你，假如說早個三五年，不要說等到金融海嘯，我們就可以好好的來把他這個去看一看，到底是可以存在，還是不能存在。我要強調的就是說，我們每

一個人都知道施振榮先生的微笑曲線，一邊是研發，一邊就是行銷。行銷在國內我們很耳熟能詳，這個問題不是最大的，市場假如是別人的，你要談行銷，必須要更多的創意，因為市場在別人手上。我們公司大約三四年前就成立了研發部門，但是研發部門要研發什麼東西，我們做金屬工藝品，假如說每一次世界上大型的比賽阿，包括奧運會、或者說世博會，一定會用到我們這行業的產品。這種產品在國外的需求也是很多，在國外你帶一個臂章，就有人說你是獅子會會員，他不用嘴巴講，他用眼睛看，原來你是扶輪社，原來你是誰，這就代表了你是誰，這個是一個必需品。我自己就親身經歷一個研發（的過程），我們要做什麼東西，我們要設計什麼東西，這樣三四年來不得其門而入。剛好有一個機運，去年世博會我們申請了還當成了世博會的特選製造商，我們的營利是在鑰匙圈跟金屬的擺件。剛好有一個機會，因為世博會有一些主題，我們做鑰匙圈生意的，我們研發人員就從原來一兩位，現在一下子擴充到八位，大家創意就這樣來了，所設計的鑰匙圈現在也開始在賣，因為世博會現在也越來越接近了。所以說確實非常難，因為平常你在忙著製造別人給你的訂單，你無暇去顧及，也不知道要做什麼才能夠賣。鑰匙圈你假如到城隍廟到任何地方，八塊十塊錢的鑰匙圈一大堆，我們一個東西設計出來要賣二十幾塊錢，假如不是世博會的這個契機，我們就沒有那麼多轉型的機會。當然，參加世博會也是要付出代價，也是要付設計管理費、稅金總總，要依照世博會運作的規範。但是，對我來講經營了三十幾年，六十幾歲了總是要想要交給第二代，但是真的講，工廠是空的，要怎麼交給第二代，或是我的經營人，只有那些客戶的名單，那些客戶經過金融海嘯死了一半以上了，甚至於死了大概百分之七十啦。原來有三百個客戶，active的大概有一百到一百二十個，過去 email 一天是四五百封，甚至於七八百封，經過金融海嘯以後的情景是這樣，一百二十個 active 的客戶他只剩下一半不到，可能我看只有三十位、四十位吧，所以就變成沒事幹。從一開始當然我們就主張市場分散，所以國外的這一塊在金融海嘯過後並不是很好，我們有國內的業務部門，再加上一個世博會，才有辦法存活下來。現在不是說要談怎麼賺錢，而是考慮怎麼活下去，

這個月周轉沒問題嗎？訂單怎麼樣？現在是這樣的一種情況。那我現在有一些感觸說，今天勞動合同法沒有錯，我們非常尊重，企業當然也有社會責任，給員工一個好的待遇，是天經地義的，無庸置疑；但是在這麼困難的時候，今年的外地勞工和本地勞工的整個團體保險、養老保險跟綜合保險，都以 10%的速度在增加。上面到底有沒有體會到這種時機這麼慘淡，為什麼不公佈說暫停一下。我今天來參加這個會議就是說希望可以傳達這個，不過這個已經定案了，他們九月十月的時候就定案了，今年要增加的部分去年就已經定了。金融風暴都過了，今天有幾個行業比較好，做內銷的或者說你開餐廳，或者說那種大眾化的柴米油鹽醬醋茶，你總是要用的，那種都不受到影響。高級餐廳那種都受到影響了，中低價位的問題都不大。台灣也一樣啊，我剛好有一個機會到台灣，到屏東去旅遊，巴士經過的地方跟我十幾年前經過時的景象不一樣了，好多土地都荒涼了，都長了很多的野草，幾乎沒有人在耕種了。為什麼呢？大家現在都開發所謂的旅遊產業，民宿啦，那民宿又太多了以後，也沒有那麼多的生意可以做。那麼我只能說很多的製造業說要轉型，非常非常不容易。第一個，我要轉型的時候是不是要把工廠先結束，不然你要用什麼東西來去圓，你用來製造客人的東西，你用這個來吃飯，你現在又有一個新產品能夠取代你原來的，然後又能夠給工人能夠製造，又能夠有這個銷路。所以，對我來講，很幸運剛好有一個世博會，可以用這個契機去轉型。之後就有很多客人要我們來設計，包括我們農業部、大公司，我說來我幫你們設計，設計好以後你們就來選，選好以後我告訴你這個大概多少錢，這就是所謂的 OPM。有個團隊你就能做這件事，有這個團隊你就能製造什麼東西來賣，假如不是世博會，我們說好要來設計幾十款鑰匙圈，我們每一種先做個兩千個、三千個備用，我們現在走的路就是這樣。這樣剛好就可以把外銷的這個單子作一個（替代），這個海嘯的影響，大概所有的外銷的廠商都是苦哈哈，不管是 IC 產業。那剛才有講說擴大內需，那麼內需裡面家電下鄉，這個是都有很大很大的一個幫忙。

蔡世明：

討論題綱有一題是台資企業對於勞動合同的相關法規是否足夠理解，我個人覺得是有一些欠缺的。其實我常在跟上海的這些領導報告說台商都覺得不太守法，這是一個特性，如果守法的話，就不會來到大陸了。前幾年呢，台灣的情況不是很好，也因為我們過來所以見識到，這是一個特色。我們到了大陸來發現這裏的情況比台灣還要重視（法律），所以會有這樣的事情。我先舉勞動合同法來說明，其實大家都說勞動合同法會增加成本，其實我覺得還好，過去公司對待員工如果都按照正規的要求再做的話，大概增加的成本不多，為什麼？因為過去契約到期的話，是不用支付賠償金的，現在固定契約是要支付，這部分確實是有增加成本。但是過去如果你都已經有在做的話，（成本）增加的就不多，可是過去如果你都是走灰色那邊的，就是不簽勞動合同，一旦要求簽這個的話，影響就比較大。過去其實也要求要簽書面的勞動合同，只是說他檢查的方法不同，就是勞動監察會來檢查，查到的話就是罰個兩百到五百吧，反正就是一個行政處罰的方法，但員工一般都不會去檢舉，為什麼，因為罰也不是到他們口袋裡。可是這一次就不一樣了，如果員工向勞工單位檢舉，他可以得到兩倍的工資，也就是說 2008 年 1 月 1 號到 2008 年 1 月 31 號沒有簽訂書面勞動合同的話，二月份開始他每做一天等於兩天。如果他對這個公司不滿意的話，他大概不會主動離職，他會先去檢舉，然後再補他一筆那個，然後他再走。所以，我說這部分，為什麼台資企業要重視大陸的法律，就是因為他很多方法該注意。而且，我們認為說這個主要是一個懲罰性的，因為過去我們在合同法上，在 1999 年的合同法裡面，賠償金或者違約金我們都有約定，可是那個約定是補償性的，也就是說你必須要有損失才能說我違約，這兩者是有掛勾的。這個部份來講，會想用比較大的懲罰性的違約，但是我想沒有人會接受。有關這個的法律有兩個，一個是勞動合同法，他是一比二，違約或損失都可以要求要加一倍，另外一個就是消費者保護法。所以我覺得台商對於法律不夠重視的結果，就是會受到很大的處罰。但是這個部份來講，我覺得其實對於老闆和對於員工對勞動合同法的看法，還是有一些欠缺，當然一

方面是因為經濟的角度來講，老闆的經濟實力強，所以法律上就是要保護員工，這是一個立法上的政策，我覺得無可置疑。但是這裏面就會有兩個問題，第一個簽定固定契約勞動合同，當然老闆就很難再有動作，因為這是有懲罰的，可是反過來員工提前可不可以走？員工當然可以走。也就是說員工跟老闆之間簽定勞動合同，員工還是自由的，理由是說因為要擇業自由嘛！可是這個部份來講，也會造成說台資企業老闆好像在大陸很難講誠信，我跟你簽五年，你答應了簽五年，我是以五年的態度，或是五年的培訓，結果你還是說走就走，一個月之前提醒我，我這樣沒辦法。第二個就是剛才提到的我們作的培訓，那這個他如果走的話，我們培訓費的賠償是按比例等減賠償，也就是說我在他身上花了一萬塊的錢，假設是五年，也就是一年大概是折算多少，然後他再給我就好了，沒有所謂真正的懲罰，或者是一種讓他有點壓力而已，不要提前解約的這樣子。（蔡老師：現在勞動合同法的法規裡面好像沒有明文的規定，按照您現在所說的，要按一定的百分比。）您是說培訓費的地方？（蔡老師：對對對。）有的，就是說他只是按照你原來培訓他，然後他所得之後的比例等減。（邱董事長：但是對外才可以，這個培訓指的是那種對外的培訓。）（蔡老師：像我們訪問廈門的正興輪胎，他們就成立相關的課程，他們就跟我講說他們這一塊啊，所花的錢，所投資的，是根本就難以回收。）像這種是指員工上崗的話，一定有一個上崗培訓，這個上崗培訓他不認為是這個，只是讓他從學校的學識走到職場上的工作的必需的條件，我覺得這個部份來講，如果台商企業對法律上的認知能夠更深入的話，可能還是有保護方法。所以這一點就是為什麼我要一開始就講，台資企業的老闆對大陸的法律一般來講是比較欠缺的。那最後我再提一下說，就是勞動合同法的實施條例跟他的母法之間，我覺得這個也是我們對大陸的法律要有的認知，就是實施條例可以超越母法。我舉兩個例子，一開始的時候，我們都認為說固定期限勞動合同跟完成期限勞動合同，完成就完成不用給他任何的勞動補償，可是到勞動實條裡面加進去了，即使完成了一定期限照樣要給一樣的補償，所以就是說在母法沒有講，勞動十條把他補充進去了，對老闆來講你要看的就是全面，而不是只

看勞動合同法。第二個就是所謂的經濟賠償的部分，就是說違法解除勞動合同的時候，你來給你經濟賠償，這也是很正常的。但是母法，或者是法律一個最基本的項目，2008 年 1 月 1 號之後，有所謂的經濟賠償，那我該賠你的就賠你，可是勞動合同法十條裡面講，經濟賠償是從什麼時候開始賠？是從用工之日開始賠，也就是這個員工如果是在 199 幾年來的，你要從那個時候就開始做賠償，所以有突破了勞動合同法裡面那個法律向後，不溯及既往這個部份。這個我覺得大陸先不論他的法律的狀況，就是要按照他的規定，遊戲規則你必須了解。就像剛剛邱董講的，很多的所謂比較黑心的律師，會去教員工怎麼作，那作為老闆你如果不去處理好這個事情，那你不就挨打嗎？所以我個人對於這個做一個簡單的報告。

李崇章：

從企業的角度，其實，應該是這麼講，來大陸開工廠或開公司，企業對法律的了解要大過在台灣。在台灣一個一百人的公司，你可能只需要請一個人事，兩百人的公司也可能只需要請一個人事，就可以把人事的事情解決掉，在大陸是不行的。我現在講的是人事，不是人資。我講幾個案例，像我們企業啊，企業做任何一件事情都會去問勞動局，但是呢，勞動局的版本跟法院的版本是不一樣的，那如果員工真的打官司，是適用法院的版本。舉個例子，像上海，我們給加班費，我們可以跟員工約定好用百分之七十的工資，來作為加班費的基礎，但是你如果去打官司，這就打不贏了。譬如像這個例子，你用的基準嘉善的勞動局就不許可，加班費就是要用全額，但上海的勞工局就是可以這樣。在上海，你的員工手冊可以寫記他大過，你不能寫我記大過要扣工資，但是你在嘉善寫可以，勞工局是可以的。而且譬如說，同樣發生一個勞動糾紛，如果發生是在上海，企業是一定輸的啦，你只要到了法院你是穩輸，不會贏；可是這件事情發生在嘉善，在勞動局大概就搓掉了，因為嘉善的本地員工其實很少，其實都是外地員工，還是有這種欺負外地員工的現象，所以在嘉善這種地方，就是這樣的一種情形。我再談一下剛才講的成本的部分，如果用規模企業跟非規

模企業來看，就像邱董在講的，這什麼意思呢？像我們企業有接大客戶訂單，大客戶來驗廠的要求比國家還嚴。其實這些規模企業大概都隱藏了一件事情是，他都還有很多的委外，事實上他還是吃到那塊，欺負勞工的那個部分的機會財。回答了第一個的問題，為什麼他要委外？因為他做貴，人家做比較便宜。為什麼人家做比較便宜？因為他沒繳那些勞動費，其實說到底是這樣子的。那些接訂單的，直接面對客人的，直接接受客人挑戰的，就我所知道的，大概只剩下超時加班這件事情，就是一週三十六小時，是很難突破，此外基本上大家都是合法的。以上海的企業來說，大家都談到了一點，因為現在多了一年一個月，所以除下來就是 8%，所以大概以上海來說，就大概是 10%的增長，但是我們有一些外發到浙江的內資企業，我想他如果要完全正規，大概翻一翻。為什麼這樣講？其實我們早期來也是這樣，我們給他一口工資，也就是六天的工資，一般來說這個最低工資是只有五天的，所以這個部份，基本上他保險是沒繳。我們以嘉善和上海為例，我再舉個例子。我們在嘉善投資，一百個員工只需要繳三十五個員工，政府就說 OK 了，但是在上海就是行不通的。（蔡老師：上海現在要百分之百？）百分之百。（另外那六十五個會告咧！）現在還有一個什麼問題啊，你講的一點都沒錯，但是會在勞動局都搓掉了。現在的勞工保險沒有全面化，所以員工他也不一定願意保，因為他保的話，他說我還要付錢，因為他也要付一點錢，他又拿不走，所以這也是政府的問題，所以員工也不願意保，這是政府的問題。在嘉善這個地區呢，他是情投意合嘛！兩方都可以接受。（南方也是。）所以他大概會是，所以你要去了解實際的成本增加。（蔡老師：那你剛剛講說翻一翻是指人事成本還是？）人事成本。（蔡老師：那整個總成本呢？）（那就要看行業了，有的 10%有的 20%。）但是像我們剛才講的，就是說以上海來講，你如果看直接成本我想大概就 10%，間接成本大概就不只這樣了。也就是說，過去我們可能不要在員工合同的管理上或一些約定上面，我們可能口頭講了就去做了，現在不行了，你一定要把它記下來啊，對方要簽字啊，什麼很多的，所以間接成本增加很多。然後在心情上面，你現在也不敢用較多的員工。像剛剛邱董也在提，有固定

跟無固定，大概有這樣的一個說法，我們也得到一個數據就是，一般企業內的員工，大概每天八小時有六小時在上班就偷笑了，所以事實上這一塊如果能夠績效考核，在激發員工的這個部份其實是可以去 cover 那個部份的成本。第二個，我們現在的困擾應該是說，我們來這裡已經十五年了，我們的員工很多是十年的老員工，怎麼樣讓這些十年的員工 refresh 變成可持續發展，這才是 point。所以像今年我們公司就在推可持續發展的課程，也就是說他能夠再生，我覺得這個動力是很重要的，所以如果這樣的事情是能夠做得到的，那麼他做十年二十年也就沒什麼關係了，因為他是一直有生產力的，他是可持續發展的。以我們企業來說，就是我們有什麼樣的一些政策，就是能委外的部分，譬如像餐廳，我們過去可能堅持要自己做，現在可能就會委外，這可能是一個作法，那再加上我們剛才在講的考核。不過我們公司的台幹滿多的，我覺得在未來台幹是滿可憐的，台幹何去何從？我們講現實一點的，像我們公司的台籍幹部，我也算台幹，我們公司的做法就是兩地領工資，我想這是 80%以上的人都是這樣子。我連跟國內政府領導開會，我都直接告訴他這個，那我也請他告訴我該怎麼解決。因為台灣如果不讓他領工資他就沒辦法有勞保，健保還是可以克服的，還有一個關鍵是勞保，還有退休。那當然我們是可以用商業保險，我們可以用一個儲蓄型的商業保險，不過員工他不一定能接受，這兩個成本也不一樣。台灣現在政府的查稅也越來越嚴重，那我們到底要不要把員工留在台灣，這是我們一個很大的課題，很有可能接下來聘來的員工就全部都在這裡簽，簽勞動合同，然後用商業保險來做補償，健保他自己去解決等等。那麼在轉型升級的部分，我們是這樣子。我發現台灣還是有滿多的 knowhow，像我們最近就跟台科大配合，我們公司是做服裝商標，所以就在 RFIT 這個部份跟台科大作建教合作。最近也透過邱董認識了台經院，事實上台灣有非常多的人才，他是可以來這裡，但是很可惜的是，台經院這一次長三角團辦不出來，所以兩地的溝通實在是有一點的問題。最近我們也有幸接觸到生產力中心，生產力中心也有一些專案是可以來中國幫企業做診斷，而且是免費的，他可以辦一些不錯的講座，可是最近聽說長三角有一些企業

他也沒有對接。我自己未來要做一些事情，所以我們公司可能在未來要做一些橋梁性的工作，看有沒有可能就是把台灣的經驗，大陸的舞台，然後協助這邊的企業跟那邊的研究單位作接軌，義務的來服務我們的台商。

王國安：

其實台商連鎖業在大陸發展大概有十年的時間，現在應該有超過五萬家店，大的品牌的話大概有一百個，中小型的品牌的話加起來有兩百個。其中，百分之七、八十都在上海，少部分聚集在珠三角，像是廣州、珠海，也有少部分在北京，那些比例更低了，更少部分像羅莎蛋糕像在湖北，像尊品牛排在南昌。應該講就是說，目前在大陸的經營的話算是很有成效，我想在上市的公司應該陸陸續續好幾家，那在準備上市的，不管說歐迪芬、85℃、一茶一坐，至少有二十家吧，我想得到國際創投基金的話，應該有五十家。那麼也就是說未來的話，在大陸市場的話，未來有機會不管在大陸還是在台灣上市，或在香港的話，會有非常的多，我想五年之內的話，至少會有五十個品牌以上。假如因為台灣市場的話，這些品牌可能很難上市，因為在台灣的上市櫃的話那他真的屬於服務業，可能一家都沒有，我是指連鎖經營在生活方面，像是餐飲之類的，但是在大陸的市場的話，可能我們未來可以期待會有很多陸續上市。另外，大陸這波的金融海嘯的話，其實對於連鎖服務業的影響很有限，因為台商供應的大部分都屬於中高檔的，所以他的毛利比較高，所以不管是勞動法還是金融風暴，對於台商的連鎖業的話，他最多只有傷皮吧，肉跟骨都沒有影響。那過完年之後的話，其實多數的餐飲服務業又陸續的恢復，年前的時候有點感覺，那年後的話在營業額方面又都恢復了。零售業的話我想受到的影響會比餐飲服務再多一點，因為不管在服裝還是鞋帽方面，大陸企業的經濟規模可能多數都比台商都大，那像比如說 Tommy 他去年可能做了一百多億的生意，應該是大陸的服裝三品牌了，但是其實第三第四的話他們營業額都差不多，而且大陸現在這方面，你不管他現在整個通路的經營，還有他的市場各方面，都已經很強了。台商在衣食育

樂這方面，從早期的永和豆漿一直到最近這兩年，我們看到說鼎泰豐、85℃、代官山、金錢豹，他們都有上市的能力了。但是你觀察兩岸的鼎泰豐，大陸這邊是台商代理的，鼎泰豐在台灣還是不斷的研發不斷的進步，像我這次回台灣去，你可以看到台灣的鼎泰豐整個在經營在服務上，你去發掘就是說他又更進了一步了。你原本應該會覺得說兩岸的鼎泰豐他的服務水平應該差不多，台灣的鼎泰豐他一進去，都要求大學生了，都給到八千塊錢的底薪，但是你看到台灣的鼎泰豐在服務上面，他給你更動感的服務了，整個團隊每個人都非常的快樂，每個人都非常的主動，每個人都非常的積極，他隨時都可以讓你的茶水都保持在滿的裡面。大陸的台商所代理的這個鼎泰豐，也相當的好，在大陸還是一流的，但是台灣的鼎泰豐又進一步了，所以台灣的鼎泰豐的研發或在服務方面的話，基本上這就是台灣的連鎖品牌未來在大陸的領先，因為台灣還是非常重視研發，就是剛才講的微笑曲線。台灣在服務研發這方面，應該還會是台灣未來很重要的一個競爭力。那麼，大陸的話其實我們曉得他服務業的話其實占了 GDP 的百分之三十幾，那麼他目前有的連鎖品牌的話大概有四五千個，但是從服務業百分之三十幾或者到百分之七十，我想中國大陸至少會再出現幾千個，甚至上萬個連鎖品牌的機會，因為台灣這麼小的地方就有兩千個連鎖品牌了。那麼台灣的市場太小，所以 85℃在台灣最多五年也只能做了終端營業額做出六十億台幣的營業額，但是 85℃他今年在大陸的話，估計的話就能到達台幣二十幾億，因為他現在的月營業額的話應該已經到達五六千萬人民幣了，因為他在四月份已經到達四千萬人民幣，也就是將近兩億台幣了。而且他在大陸的話，原本計劃要開兩家直營，然後開放加盟，後來開了兩家直營之後，發掘利潤比開二十家加盟還好，所以他決定放棄加盟，他的目標要至少直營到兩三百家直營店，再開放代理跟授權。因為大陸的市場太大了，任何一家公司要做直營的話，即使肯德基這種國際級的企業，帶了幾十億美金要來做投資，花了二十幾年，也只有開了將近兩千家店而已。但是整個大陸的市場我們可以很容易去預估到，整個大陸的市場在相關的領域，未來的話都會出現相關行業的，或者整合行業的通路之王的出現，那應該會成

為世界級的企業。我最近常提到一個概念，假如當初聯想投資的不是IBM，而是台灣的宏碁，或者華碩的話，那聯想今天的效能或是在世界的影響力，兩岸同樣的企業的話會在全世界取得什麼樣的一個影響力。最近商業週刊一篇報導叫做「進化論」，他講台灣的企業假如要再進化的話，那麼未來跟大陸的企業之間的這個「你泥中有我、我泥中有你」，他特別提到中國移動跟遠傳的這個合作案，不管遠傳進入大陸，不管中國移動進台灣，或者台灣進一步的接觸，或者未來很多行業在世界的影響力的話，其實這是一個有意義的案例。所以未來的話，台灣的連鎖業還有很多品牌值得進大陸，我隨便舉一個例子，老董牛肉麵他假如進大陸，開牛肉麵店的話，可能可以開一千家，因為最近這兩年台灣的牛肉麵在大陸逐步有影響力。一家鼓陽路的麵店，座位大概現在的一半的話，它的營業額一個月大概有台幣三百多萬。大陸的早餐業，大陸的主題餐飲業，或者大陸的特色的零售業，這個都是台灣未來非常好的機會。比如說生活工場在台灣是非常辛苦的，奄奄一息，但是他的商品假如拿來上海開店，開一百家的話，每一家可能都會非常的火爆，但是台灣的市場太小，他沒有培養出足夠資金實力強大的，所以台灣現在有的連鎖的商品或者品牌他的價值在什麼？在他的技術團隊。他的經營團隊到大陸來的話，除非像 85℃、鼎泰豐，有大批的台籍幹部一起進來，他們發展的速度才比較快。大陸現在的市場沒有問題，資金沒有問題，因為國際創投基金現在都進入大陸了，而且現在應該講高科技產業、製造業已經不是他們最優先投入的，連鎖通路才是他們最優先投入的。所以大陸台灣的連鎖業在大陸仍然大有可為，但他要來大陸的話，他必須像中國移動或者遠傳的概念一樣，就是說他們願意跟大陸的企業、大陸的資金、大陸市場方面的資源整合，加上台灣的技術團隊或者經營團隊，讓台灣的商品或者品牌打造力量的話，那在大陸的話有非常大的可為。那這個月 4 號跟 5 號，我在台北辦了一場兩岸企業家論壇，大陸去了一百多位企業家，包括上海這邊比較著名的一些企業家。其實我們看到一個現象，就是說大陸企業家到台灣去，像是安麗團到台灣去購物的那個鏡頭，其實那個鏡頭你可以發現那是一種很自然的對台灣的商品或是台灣寶島的喜好，

所以他就瘋狂的購買，是那種不考慮價錢，不考慮真假，因為在大陸很多東西你買的時候都要考慮到真假，但是他們相同的採購到台灣之後，他們不會考慮真假，因為他們對台灣的感情或者喜好。那這一次企業家到台灣，我們看到這兩天他們跟台商的互動，那個互動是很持續的，兩天大家在一起吃早飯，吃中飯，吃晚餐，甚至我們安排了很多的台商陪他去逛街，去購物，這個過程你看自然融合。其實辦這個活動我並沒有找很多媒體的報導，第一次辦我也不敢報導，萬一現場有什麼不融合的事情怎麼辦，所以我也沒有大力的報導。可是到現場你看，大家融合的非常好，這次有非常多的企業在台灣都找到有意向投資的項目，像這一次我們瀋陽市的副市長就邀請了王志剛在大陸加辦一場活動，因為我們的活動王志剛也有來演講，王部長也有來演講。其實這些的話我們可以看到，台灣在通路方面，或者台灣的通路人才在大陸未來的就業或者發展的機會，那今天因為您也能難得來，那也代表比較有政策性的研究，那我也想說難得有台灣的領導人，我也把這些訊息報告一下，我覺得台灣在大陸應該很有機會，但是過去台灣政府強調小而美，我們看到大陸這幾年的進步是大陸政府的大有為，那未來目前台灣進入一種稍為困頓的狀態的話，那整個政府的話是不是要思考有更多利益的作為。假如台灣的連鎖業在大陸這麼有可為的話，台灣政府能不能去想說，假如台灣有一百個連鎖品牌，就一個品牌來大陸開一家，我光說早餐行業好了，因為大陸現在重是衛生環保，要把整個早餐業做一個更新，台灣假如有十個品牌，每一個品牌來大陸開一千家店的話。另外，台灣的幼教業，因為我過去做幼教業，假如大陸有十三萬家幼稚園，一家幼稚園在大陸一年的營業額，一個小朋友一個月兩千塊，兩百個小朋友一年的台幣大概兩千萬，只要開五百家，多少錢？百億的營業額，大陸的市場至少支撐幾十家的幼教公司教成人英語，比如說地球村在台灣這麼棒，但是可惜他的老闆非常保守，他假如來大陸開，我想非常不得了。但是假如他跟大陸的這個新世界英語合併的話，這兩家馬上就變成美國的上市公司。其實我覺得兩岸的政府或者政策的研究，其實這個方向，不管在國內掛牌還是世界掛牌，兩岸的東西很多一合併之後的話，那就馬上成為國際級的。

所以我想政府是不是也考慮，在這個階段，台灣的情況如何做一個大有為，另外的話，積極促進通路事業的發展跟大陸事業的合作，到現在很多大企業對投資台灣連鎖業都非常有興趣，因為我最近接觸非常多，我過去這兩年的工作坦白講，跟大陸企業配合的反而是比較多，他們對台灣的信任或者說感情或者喜愛，其實那真的超乎你的想像。你帶了一堆大陸企業家，你發覺他們每一個都非常高興，你會用高興來形容。他們去台灣買了二十幾萬的茶葉，買了一百萬的石頭，他還是非常的高興，基於對那個東西的信任跟喜好，所以台灣是很有可為，所以關鍵是大有為的政府。像最近四月我們成立一個中華兩岸連鎖經營協會，有很多大陸的企業家非常願意跟我們交流，像很多台商也想往東南亞，往世界去。那我就跟我們祕書講一句話，我說，那你負責全世界，我只要負責大陸就好了，我覺得把台灣的力量分散，會不夠好，尤其是通路這個行業，製造業也可能沒有問題，那通路的話，又到馬來西亞，又到美國，又到歐洲，台灣的團隊嚴格來講，台灣太小，他並沒有培育出很多的國際級的團隊，在通路事業這方面。那大陸的話，反而因為台商製造業想要轉型，台商的連鎖業跟台商的製造業有合作的機會，因為大陸的製造業也要轉型，因為大陸的通路事業也要擴大規模，他們對連鎖經營的不了解，這些都是台灣的人才、團隊、品牌的機會。因為我在大陸這一方面做了有一段時間了，那也接觸的比較多，光我們協會裡面，我們上市公司就有好幾家，我們是一個產業鏈的協會，我們從廣告公司一直到食材設備都有，那我想對未來推動台灣跟大陸連鎖業的合作，因為我們的下一步就是協助大陸的連鎖業去台灣發展，所以我們六月底在台北有一個第一屆的兩岸連鎖加盟大展，大陸這邊的領導跟企業家應該都會去的很多，估計可能會有三百個廠商，所以到時候有機會的話我們也邀請我們的執行長跟所長，觀察一下這個兩岸連鎖未來的可能現象。

林玉珍：

我切入一個心態的問題，反正來大陸將近二十年的時間，最主要的就是希望能夠來大陸做一個發展，從六四開始一直到石油危機，到

SARS 到最後的金融風暴，我想這四次的經歷都在這裡。所以呢在每一次的過程當中，我剛有講到主要是一個心態的問題，就是自己的目標的問題，在每一次的定位當中呢，我想是最重要的。剛剛我們金融業的也談到，其實有很多的開放對港澳台，或是實質上營業上的內容，並不是全面性的開放，還是有所限制，所以這個定位是比較重要的。所以呢，我是從事旅遊行業的，那麼在這一次當中，可能算是比較沒有影響的，反而比去年同期成長了快一倍以上，所以這樣的情況之下，我認為我們這個兩岸的業務做為一個主軸，還有一個就是以台商的市場做主軸。剛說到一個通路的問題就是說，其實我們母公司在台灣現在一年大概一個三百億的營業額，但是是以一個台灣來說。整個上海的人口數可消費率當然大概接近一千萬人，台灣也不過就是兩千三百萬人，現在長住在台灣的也只剩下一千八百萬，有五百萬人基本上都在外面。所以，基本上現在上海的消費水平也一直在提高，整個華東地區的台商將近七八十萬人，事實上我們鎖定的目標做這百分之十市場的百分之百，這是我們奮鬥的目標，不是在這兩千萬人當中的市場的百分之百的去做競爭。所以，我們很清楚的從整個台商、台協或台辦或台胞的圈子裡面去作發展，這是我們第一個所說的市場定位。因為市場還在發展的過程當中，所以受整個經濟的影響並不大。從整個成本的角度來考量，我們也跟台灣營運多次的再比較，我們在台灣有三十家分公司，那每家分公司長則三十年，因為我們母公司已經有五十年了，那分公司短的話也有十幾年，所以在這過程當中，我們這邊的人力跟那邊在做比較，那邊的五十個人的產值等於這邊一百個人的產值，但是我們的成本基本上來講可以說是他們的百分之七十左右，所以最後我們的淨利會比他們的高，所以我們上海這一個部份也能夠在第五年的時候，成為我們整個集團裡面的產值最高的。（蔡老師：不好意思，所以每個人力的人力成本大約只有百分之三十五而已。）對，所以我們在整個人力的成本當中，我們認為可以達到（百分之）二十五，我們在持續擴漲我們的營業額的情況之下，我們控制在整個成本的百分之二十五。那目前房租呢，台灣是百分之十，這裡也是百分之十，基本上是差不多一樣的，辦公費用也差不多百分之十，然後稅金

的話呢，就是所得稅加上營業稅，加起來也差不多這個數，所以我們基本上的淨利大概可以維持在百分之三十左右。那跟台灣的話呢，相比起來我們就是在人力成本當中還是比他們便宜，因為我們這個產業還是靠人做的，所以相比之下，就有這樣的成本上的差別。然後說到一些關於可能勞動法的問題，對我們來講我們是一個比較正規的符合程序，我們的人力也是從原來的五個人籌建，到現在七年下來，我們現在一百多個人。所以到目前為止，即使是現在的一個景氣環境不好的情況下，我們還是持續在增加。那在增加的情況之下，當然有很多包括四金的問題，還有員工要離職的時候的一些糾紛上的問題，我覺得就像剛才律師講過的，還是法理情，因為我們有請專業的律師在幫我們處理，有這種糾紛的時候，法是放在第一位，我們的人資部門是放在第二線，是講理的，當然到我這邊的話是講情的。所以我在處理這種問題當中呢，有這種現象，但是最終都還是能夠處理解決，好像也不會有什麼太大的違反政策的糾紛，還是就按照這個步驟。再者的話呢，我們的底薪跟獎金所拿的是一倍，所以基本上他每個月都拿的底薪的部分跟他的獎金的部分大概是一倍，就是五十五十，所以基本上如果牽涉到剛剛說的培訓費用，我們是很鼓勵員工他能夠在職的時候去做一些訓練學習，剛才說過公司給的訓練是不算培訓的，但是公司送出去的，或是要求他們在外面能夠有一些資質方面的證書的時候，我們是公司給予鼓勵讓他們去上，上完以後呢，公司出了錢以後每個月扣，但是你在公司服務年滿三年之後你就可以申報。所以我們還是可以申請，你考了這張執照用在工作上面，公司應該鼓勵你。但是你沒有帶這張執照過來的情況之下，或是你沒有去考的話，他會影響晉升，我們每三個月就有晉升考核的機制，所以如果他沒有這方面的上進或是努力拿到這個的話，他是晉升不了的，會影響他的收入。所以有種種的情況，可以去做一些在經營管理來講，對員工的一種激勵，甚至我們經常送他們出去。像我們需要領隊證或是導遊證之類的，需要去讀去考才能夠達到這個水平，才能夠去帶團，我想這個都是相對應的。剛才有談到十年的員工，怎麼刺激他再次的發展，其實我們很鼓勵內部創業，因為我們發展的空間還很多。其實在上海的話呢就

等於一個台灣，台灣都能有三十家分公司了，所以我們在上海也努力達成，不要說三十家分公司，二十家也好，所以我很需要我們的幹部在公司裡面待上五、六年以上，從業的經驗能夠達到五年以上，我們鼓勵他能夠內部創業。所以，內部創業就是包括資金包括品牌，所有的一切就是公司支付，但是我們的機制裡面所呈現出來的，都是跟公司共存共榮的，所以他會很願意在公司裡持續發展下去，而且用這種持續發展的方法，他能留下來待在公司的，不容易就因為時間長而怠慢的情況。像最近因為我們要加速發展，也在台灣的報紙應徵了一些台灣人，目前來應徵的也很多，首先當然社會經歷要夠，專業經驗要夠，大陸經驗要夠，這樣的一個情況之下，一個在大陸有三年以上的專業，十年以上的經驗與資歷的人，要求的薪水跟大陸的跟旅行業專業的人是一樣的，所以這個東西我也感受到就是說，其實我覺得台灣還是有很多因為市場的關係，因為競爭，因為一個唯利的時代，所以很多人走不出，因為市場不足了，所以藉這個機會，我們還是可以有這樣一個空間跟機會，希望在這方面不只我這個行業，我相信有很多的產業，也都是一樣的，我們可以在這個當中引進更多的人才，讓公司能夠更快速的發展，而且成本不會過高。剛才談到的就是說，包括勞保的問題，因為我們是一個獨立的法人在大陸，我們請來的人他的合約都是在大陸這邊簽的，那在台灣的部分的話，不管是用其它的商業保險還是其他的方式，當然對他來講他是最方便的，而且能滿足。我們就一個獨立體的大陸的公司，所以這樣子的話，我認為可以找到具有台灣的優勢特質的人才，也能夠符合有大陸經驗或是大陸模式的一個合作夥伴，公司在發展的過程中，可以有一個更好的選擇。

四、 台商經營環境與出路座談會

會議時間：2009 年 10 月 17 日

主辦單位：廈門大學公共事務學院、台灣師範大學

紀錄：李景華

紀錫堅：

其實我從事勞動監察也 15 年了，其實我們廈門的勞動監察在 1991 年，監察站就已經開始成立，跟朝天工業、福特洋傘應該都打過交道，從這 15 年來看，其實我們廈門絕大多數的台資企業都比較能遵守我們大陸這邊的勞動公約。社會保險的繳納的比較積極也比較足額。所以這個當然原因呢，首先我們台資企業在台灣也比較由於法規比較完善，形成了一種一貫的作法，來我們廈門投資也比較能夠遵守。

第二個呢可能我們政府，廈門政府對勞動監察這一塊還是比較重視的，那為什麼呢？因為我覺得現在確實有一些像我們這些正規軍鬥不過雜牌軍，有些不正規不公平的競爭環境，但是我個人覺得這種企業要長遠的發展，還是要規劃，還是要有這種正規化、制度化、法規化，如果向那些不正規的企業雖然現在可能會鬥得過你，可是從長遠的眼光來看這種風氣是長不了的。所以從我們這一年內以來我們勞資糾紛的這種企業的性質度來看，現在還是我們的私營企業，就是民營企業特別是中小企業的性質特別重要。像我們台資企業現在這種勞資糾紛越來越少，因為它本來已經比較規範所以他的勞資糾紛一少，勞動關係就比較和諧，所以員工可能也比較樂意，因為比較規範，特別是大陸的勞動者他的在這邊工作的最主要的目的就是工資嘛。然後在一個比較規範的企業他的工資一定，一般都是很準時來發的。

然後第二個呢，社會保障比較齊全，到這些企業可能各種的社會保險，那麼我不知道台灣是叫什麼，我們大陸這種社會保險包括養老、工傷、

失業醫療這種保障制度是比較健全的。如果在私營企業主，很多不用說這個社會保障，有一些這個工資都沒辦法每個月按時拿到。所以我們從總體上說，我感覺我們台資企業對遵紀手法這一塊還是比較重視的。

那因為其實在今年年初，跟九月份我們勞動部門對全市的企業進行過一次調查，二月份我們主要是針對就是我們的所有企業包括台資企業，就是做金融危機這種情況下影響大不大，做過一次調查。那這一次呢，在九月份我們而且我們都是局領導帶隊，到我們全市有 68 家的企業，而且我看大不份還是我們台資企業，比如說成功科技，島內的台松電器，還有麥欣電池，還有奉華光學，都是基本的用工人人數在一千人以上的，都聚集做過調查。那主要呢因為金融危機出來以後我們其實市政府有出台一系列的扶持政策，那涉及到我們勞動保障這一塊，現在的社保，社會保險除了養老保險以外，比如說工傷保險，失業保險，都是簡單承受的。醫療保險還建立一個百分比，所以說已經有這些扶持政策，我們現在去瞭解一下這些的扶持政策，企業有沒有享受到，企業知道不知道這些扶持政策。

還有需要我們勞第一動保障部門，還需要為他們服務什麼，提供什麼幫助，我們 9 月份的調研主要是這些，那從這份調研來看，第一次調研發現其實因為剛好在 2 月份，2 月份其實做金融影響，比較大的事情就是今年的第一季很多的企業受影響最重，從第二個季度開始慢慢回復，在第三個季度有個可能都已經達到以前的這種水平，有的接近往年的水平。所以第一季度我們去調研的時後很多企業就反映說金融危機的影響比較大，那採取的措施，在我們勞動這一塊呢，尤其是減員裁員，這個是比較有的甚至不加班，因為訂單縮限，企業的生產可能有一些比較減少所以加班的時間就少。加班時間一少可能都能拿的工資就比較低了。所以可能工人的流動性就大，所以企業不招人，甚至減員裁員，這種爭議當然是也比較多，甚至有的企業的破產倒閉的都有。但是我們廈門的破產倒閉的現況不是非常多，不像東莞、廣東

那一邊幾乎全部都倒掉。全部都倒掉我估計多事原來的不正規造成的。規範，有一些規範確實…。那我們廈門企業都比較規範所以這種破產倒閉的事比較少。

但是裁員的是有，像我曾經去處理一個太利眼鏡。那時我們有發生集體一些的事件，是裁員的問題，所以當初是這個問題。那我們九月份的調研結果發現，經濟開始起飛的企業，反應的最大問題是招不到人，特別是女工的招不到，那我們廈門有很多電子產業、服裝產業，這個需要的女工數量非常多，所以變成這一塊很難招。我們也分析了為什麼現在企業招不到工人，一個呢是我們財團的人都回家了，到其他地方去了；第二、我們大陸中西部的發展漸漸向我們沿海地區靠攏，所以那邊的經濟一發展，當地居民。我們曾經勞工局帶了一大批企業，到內地去招工，特別到四川、貴州、湖南、河南這一帶省份去招工。我們那個招工簡章一拿出來，趕緊收回來，為什麼?因為給的工資比當地還低,所以變的不好招人阿!因為他在當地工資都可以拿的跟我們一樣多了，甚至更高，所以他不願意。你跑到廈門來吃的、住的…

陳正賢：

我打個岔喔~最近..講到招工的問題，有一次我們有個企業到陝西去，想去招工，所以到了一個學校，我說是招工的，他們不單擠的滿滿的說基本工資有多少?有幾百?講出來 750 人走了一半，再問，一個禮拜做幾天?一個禮拜做六天，又走了一半。 所以實際上除了剛才他講的還有一點就是國家的農業政策，上次的金融危機，有很多人跑回去種地啦 !種地因為大家都有飯吃，把國家的秩序都穩定住，這些人回去有飯吃，有工作做，那為什麼要到沿海來?如果到沿海來可以賺三倍，那就離家出走嘛~這是面臨一個大問題，不知道要怎麼解決。

所以剛剛像陳董所說的 014032 農業扶持，種地以前，糧食是好價錢，所以他們呢不一定要出來打工那遺失的是我們廈門的總體得工資所得應該來說跟其他的沿海地區如上海、山東、江蘇、浙江那帶比，

應該沒有太大的意思，阿…比較低阿!我們說普遍的，像我們這次去調研基本，我估計不加班在 1000~1200 左右，如果加班的話可以達到 1700。

蔡昌言：

現在不具優勢的相關的性質，在十年前..十五年前，這樣的上海跟深圳跟東莞的來比差距沒那麼大。

紀錫堅：

以前差距沒有這麼大 其實我們廈門不一樣，以隔壁 1000 塊這邊 500 塊，可是他找不到，不得不作阿，可是現在問題是她在廈門 1000，在家裡幾百塊沒關系因為他吃家裡住家裡嘛比較便宜。其實，東莞的工資一直都是很差的

（眾人同時發言同意）

所以我們廈門不是非常大，這也是其中一個方面的原因，還有一個呢是第五個原因是現在的新一代的、所謂的農工，是 80 年後、90 年後出現的年輕人，他的就業觀念阿不一樣，所以他就業的選擇，很多都是隨意性的。今天..欸..我沒飯吃了，到這一家，看看覺得累了、不想做了，連招呼都不打就走了。所以流動性特別大，吃苦精神和 6、70 年代的差很多，而且這一代的文化素質都比較高至少初中畢業，大部份還是高中的，所以他的思維思想方面阿..可能比較超前，且維權意識比較高，一看到糾紛，就告老闆，很容易告，阿你告他，大海撈針，你又不知道他溜到哪邊去了，所以企業就覺得這個勞工公約怎麼沒有保障我的權益?都是保護職工，職工一告我，我的廟在阿，你怎麼告都在……

陳正賢：

但你上法院告還是傾向職工喔，向勞工傾斜喔，到法院也是這樣子喔!明明知道他沒有耳聾阿，大家都知道阿，但到法院就…(?)他說他聽障阿~27 萬

（眾人聲音紛雜）

蔡昌言：

那應該是有包括整個醫療的系統。

陳正賢：

問她聽不聽的到，他在法官面前當然說聽不到，私底下他可以打手機。

羅思東：

其實這個東西可以電子攝影下來，那個電波可以檢測。

陳正賢：

有一個員工說他腳扭到，結果上樓梯沒人看到時跑很快，健步如飛阿，老闆在的時候又一跛一跛的。所以這個判例太傾向員工。當然就是一般來講，員工也不好惹啦，所以法院傾向員工。你走一般在深圳那邊，他們一天是 100，從早上做到下班的時候，問老闆什麼時候下班，老闆說下班才能下班。 你說在晉江那裏也是一樣阿，亂糟糟阿!你員工上班加班，沒有什麼加班費阿~拿多少就多少 做到休息就休息阿 我們這邊有健保除了規定勞動保險以外 另外還有商業保險 你要做產品的就要正規企業，正規下去做，但問題現在正規企業現在做的困難阿，第一個招工阿等等一大堆 那你說單打獨鬥的台商那更慘，我們是一個 team 過來的，有的負責財務有的負責生產一個負責管理總務的，跑這個那個，你一個台商跑來這裡真的很難生存。

蔡昌言：

紀主任還有什麼要補充的嗎？

紀錫堅：

其實勞動合同法只保護職工這.，其實勞動合同法的出台有一定的背

景，他只是生不逢時，剛好又碰到金融危機 遇到金融危機最者要是勞資紛爭 要裁員減員，所以勞資雙方紛爭比較多所以老闆覺得這肯定不是勞動合同法出來的時機。

陳正賢：

勞動合同法有的是追溯之前的，如果說現在開始實施對不對。

紀錫堅：

勞動公約在今年一月一號出來，快兩年了，感覺還好。企業對這塊的適應能力還是比較強 ，雖然在嘴巴上說

（此處有多人插話，聲音很亂無法分辨）

紀錫堅：

我覺得影響比較大的，除了勞動合同法，還有勞動爭議調解，為什麼呢?現在申請仲裁免費 第二時效比較長，一但仲裁免費，時效延長，很多員工現在就是算老帳的特別多，到我們這邊來投訴的。以前我們還處理過要五塊錢通資的，現在一來都是幾萬幾萬的。他那個不管，法律規定有的沒有的全部寫下去，因為它以前申請仲裁是要交費的，根據仲裁金額多少是要你交的，那很多員工他要實實在在有憑有據。