

中國不再扮演廉價生產基地

大陸新勞動合同法的影響

過去中國大陸因具低廉製造成本（土地、人力及稅制）優勢，並有龐大內需市場的誘因，近一、二十年來受到全球各國產業的青睞，紛紛將低附加價值產品的製造重心移至中國大陸。然而，中國大陸廉價勞工的時代正逐漸遠去！今年元旦起，大陸實施多項新的產業政策，其中影響最深遠的當屬《勞動合同法》、出口退稅新制，以及動態調整《外商投資產業指導目錄》等。這些新政一推出，讓台商面臨廿年最嚴峻的調整期與生存挑戰，尤其是新勞動合同的實施，更讓許多工廠倒閉關廠。

整理◎編輯部

隨著新的一年開始，攸關數十萬台商經營成本的中國勞動合同法已正式上路，台商聘僱勞工，從解僱、資遣費、大量解僱勞工、人力派遣甚至競業條款皆受嚴格規範。以往大陸豐沛與低廉的勞動力，成為勞力密集產業台商的外移天堂，而新法上路後，聘僱關係的轉變，將成為影響台商的新風暴。

高規格保護勞工權益

新勞動合同的訂定乃是中國大陸當局為保護勞動者的合法權益，逐次減低失業率的方針，希望藉著以法令訂定出明確的遊戲規則，使得企業單位不得任意解雇員工，由現行的定期契約雇用制，逐漸導向終身雇用制，並且法令明定企業單位在勞工資遣上必須付給勞工經濟補償金。

惟該法的實施，對一年一聘並且沒有給付資遣費習慣的台商可能會產生不小

衝擊。近期業界與市場擔憂台商在大陸的人事成本勢必大幅增加，喪失赴大陸設廠降低成本的意願。有的廠商說只會增加人事成本，對整體生產成本增加甚微，投資界的人士看法則又不同，認為人事成本提升，對於台商尤其是製造業的生產成本必有重大影響，尤其是對勞力密集型的中小型台商影響最大。據報導，中國大陸於一月起實施新勞動合同法後，已經導致企業大規模結束經營，農曆春節後，單以華南地區而言，已近五千家台資企業倒閉；珠三角加工貿易區上千家鞋企也在這股衝擊中結束營業。

勞動合同法實施後，預估人事成本如資遣費、經濟補償費、轉嫁保證金等費用，將整體增加三至五成。而無形的成本「管理的牽制」，如資方的指揮權。降成勞資雙方的平等協商，勞方或將藉此法轉為相對強勢，甚至可以主導企業的工時、休假、保險等安排。

與台商息息相關的規定

新法整合了大陸官方制訂的各種勞動關係管理條例，因此對簽訂勞動合同、解雇、集體合同、集體談判等都進行了進一步的規定。勞動新制條文內容中，較受關注的規定包括有：

◎**強制簽訂勞動合同**：雇主自僱用勞工之日起一個月內，應與勞動者訂立書面合同，超過一個月不滿一年內，未訂立勞動合同者，應對勞動者每月支付二倍的工資；雇主滿一年未訂立勞動合同者，視為已訂立無固定期限勞動合同。（第 10、82、14 條）

◎**無固定期限勞動合同**：勞動者連續工作滿十年，須簽訂無固定期限勞動合同；雇主與勞動者連續簽訂兩次勞動合同後，第三次的勞動合同即必須簽立無固定期限勞動合同。（第 14 條）

◎**競業禁止方面**：企業可與保有商業秘密義務的員工，約定競業禁止條款，限制該等員工在解除或終止勞動合同後從事同類業務、或自行開業生產、或經營同類產品，競業限制期限不得超過二年，惟該期間雇主須支付補償金。（第 23、24 條）

◎**解雇員工**：雇主依一定條件解除勞動合同，必須於 30 日前以書面形式通知勞動者本人，或額外支付勞動者 1 個月工資；惟應將理由事先通知工會。（第 40、43 條）

◎**資遣費**：勞動者遭資遣時，勞動者工作滿一年支付 1 個月工資；工作 6 個月以上不滿一年的，按一年計算；工作不滿 6 個月的，支付半個月的工資。（第 47 條）

勞方與資方都各有所重

「勞動合同法」對勞方在試用期方面的保障更是安全詳細，第 19 條規定，同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期；對試用期長短限定為：勞動合同期限三個月以上不滿一年的，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上不滿三年的，試用期不得超過兩個月；三年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過 6 個月；以完成一定工作任務為期限的勞動合同或者勞動合同期限不滿三個月的，不得約定試用期；第 20 條則說明試用期的工資，不得低於本單位相同崗位最低工資或者勞動合同約定工資的百分之八十，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準；第 21 條更強調試用期中，除勞動者不符合錄用條件、嚴重違紀、醫療期滿或不能勝任工作外，用人單位不得任意解除勞動合同，企業在試用期間解除勞動合同，應當向勞動者說明理由。

為了讓企業乖乖繳足社保基金，新「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」。這項規定等於是鼓勵勞工舉報企業，因此是所有企業最為憂心的問題，可以想見，中國

未來的勞資糾紛事件將更加頻繁發生。

新實施的「勞動合同法」，不全然都是傾向勞動者，有些規定也對企業進行了保護，以台商最頭疼的「經濟補償金」為例，從今年起員工雖然離職，但不管是因勞動合同期滿、還是企業不再續簽，或是因為公司疏失，而導致員工離職，所有的企業都必須按員工年資，依照一年（超過六個月視同一年）一個月月薪，或不滿半年半個月月薪的標準支付經濟補償金。但「經濟補償金」也不是無限上綱的補償，勞動合同法第 47 條即指出員工薪資只要是超過了當地市級人民政府公佈的月平均工資的三倍，除了經濟補償金的月薪基數就是以三倍月平均工資為上限外，支付的年限最高也不得超過 12 年。

法令最後第七章 80~95 條則明文規定了企業單位違法行為的法律責任，新法刻意加重了企業單位違法成本，在很多方面對現行勞動合同法進行了極大的突破與改變，將有助於提升勞工與資方的議價能力，會在人力資源管理方面增加不少成本跟難度。

分散風險與策略轉型

近 2 年來，隨著大陸勞工、土地等生產成本不斷上揚，華東的長三角以及華南的珠三角等台商聚集的生產重鎮，也已陸續調漲基本工資，人事成本較過往大幅增加。以廣東省為例，將從 4 月 1 日起全面調整最低工資標準，平均漲幅達 12.9%，其中廣州由 780 元人民幣調至 860 元，東莞從 690 元調至 770 元。甚至廣東為了「趕超四小龍」，今年起

強制所有外商逐漸轉型為高科技產業及服務業，加上新制實施，單是鴻海集團所屬的「富士康」，就轉走五萬多員工到內地去。加上大陸新企所稅又將台資稅收從過去的 17% 提高到 25%，過去台商享有的租稅優惠不再，匯出大陸的利潤還要再課徵 10% 的所得稅，以及實施動態調整《產業目錄》，台商已不再像過去般受歡迎了。而這一切的政策改變對正為「勞動合同法」疲於奔命的台商來說，不啻是雪上加霜，預料將更加重台商成本。

新版勞動合同法實施之後，每年將會增加台商更多的經營成本，這個新的成本甚至侵蝕某些代工廠的淨年收益。再者，這項勞動新制加上中共取消出口退稅還有今年新上路的加工貿易政策，都是造成台商經營雪上加霜的重要因素。由於台商在內地所設企業大部分為勞動密集型，因而所受衝擊極大，於大陸生產的優勢不復過往，勢將加快台商在東南亞國家的佈局，大量台資企業開始將生產據點外移至越南等地，藉以分散大陸的投資風險。

綜觀現階段大陸還是台商生產重心，常年於大陸建立起的生產供應鏈，也不是其他地區短時間可以取代的。目前大陸經濟發展已不再單純依賴投資與出口，而是希望加強內需市場的作用。勞動合同法有助於勞工收入，這將有利於大陸內需市場的提升。台商除了必須全盤檢討人事成本，提升自家競爭力，增加產品附加價值外，更應從過去長期依賴國際市場，試著轉型來更充分地運用大陸的國內市場，方是因應之道。 ☉