

# 新大陸勞動合同法對策略性人力資源管理之影響

## 財團法人資訊工業策進會數位教育研究所 張雅君

### 摘要

大陸政府為了健全勞動法制，在 1995 年 1 月施行《勞動法》，用以確立勞動合同制為企業用工方式，並同時推行社會保險制度。但在《勞動法》實施的 12 年期間，勞動合同的簽訂率卻很低，大陸政府基於保護勞動者合法權益為出發點，於 2007 年 6 月 29 日通過《中華人民共和國勞動合同法》，並從 2008 年 1 月 1 日起正式實施（以下簡稱《勞動合同法》）。但根據調查顯示，《勞動合同法》實施後，卻有七成投資於中國的企業對其政策並不感到認同。故本研究欲瞭解《勞動法》與《勞動合同法》之內涵與差異外，並進一步探討《勞動合同法》之實施對人力資源管理之利弊影響與衝擊。

**關鍵字：**勞動法、勞動合同法、勞動合同

### 一、 研究動機

經濟成長使台灣企業在 1990 年代初期面臨土地價格上漲、勞工成本上升及勞力短缺等投資因素之轉變，又恰逢政府開放兩岸經貿政策之施行，國內廠商紛紛外移，並以中國大陸為主要投資目的地，近幾年來，中國大陸已成為台商對外投資之首位。

然而，大陸政府為了健全勞動法制，在 1995 年 1 月施行《勞動法》，用以確立勞動合同制為企業用工方式，同時推行社會保險制度。《勞動法》實施 12 年期間，勞動合同的簽訂率卻很低，大陸政府基於保護勞動者合法權益為出發點，於 2007 年 6 月 29 日通過《中華人民共和國勞動合同法》，並從 2008 年 1 月 1 日正式實施。

對台商而言，最大的衝擊在改善大陸勞工基本權利的同時，將減少勞動力的機動性，增加台商的經營與勞動管理成本。對中小規模台商企業的衝擊將更甚於集團或大型企業，也就是說，企業人力資源管理將面臨從內部制度建設到外部法律規範的轉變(蕭新永，2008)。

因此，本研究將針對《勞動合同法》中涉及到台商勞工管理之相關規定予以介紹，並提供在大陸經營之台商相關的因應對策與建議。基於上述之研究動機，本研究之研究目的如下：

- 1.瞭解《勞動法》與《勞動合同法》之內涵與差異。
- 2.分析《勞動合同法》實施對台商有何利弊之影響。
- 3.對於《勞動合同法》實施所帶給台商的衝擊，給予因應措施與建議。

## 二、文獻探討

### 2.1 《勞動法》與《勞動合同法》之內涵

《勞動法》是大陸第一部完整且位階最高之規範勞動關係的法律，明訂企業應實施勞動合同制，且充分表現出大陸法律對勞動者的權利與義務，要求企業在勞動管理作業需遵循此法，以建立內部管理規章(蕭新永，2007)。

《勞動合同法》除了維持《勞動法》確立勞動合同制度的基本框架，更進一步在《勞動法》不足的地方，做出補強與調整，包含：企業規章制度的制定、書面勞動合同的訂立、各類勞動合同的具體要求、試用期的期限與報酬、違約金的約定等(史貴生、傅智文，2007)。

簡言之，《勞動法》與《勞動合同法》皆屬於傾斜性立法，傾向於保障員工的利益，給予員工大量的權利(蕭新永，2007)。以法律位階而言，《勞動法》是普通法，《勞動合同法》是特別法，兩者在位階上是一致的；而就立法時間而言，《勞動法》是舊法，《勞動合同法》是新法，新法優於舊法，且適用「不溯既往」之原則。

### 2.2 《勞動法》與《勞動合同法》之差異性

《勞動法》與《勞動合同法》同樣為確立勞動關係、保障員工利益之法律，但兩者光是在字面上之比較就令人感到混淆不清，故本研究將兩者之重大差異比較說明如下：

#### 2.2.1 勞動合同必備條款之差異

《勞動法》與《勞動合同法》兩者均規定，勞動合同應當以書面形式訂立，而在相較之下，兩者必備條款規定變化如下表 1 所示，並說明如下：

1.增加部分必備條款：

- (1)基於誠實信用之原則，增加了用人單位的名稱、住所和法定代表人或者主要負責人，以及勞動者的姓名、住址和居民身分證或者其他有效身分證件號碼。
- (2)增加了列出工作地點之規定。原因是勞動者的工作地點可能與用人單位住所地不一致，故應在勞動合同中明確列出。
- (3)為保障勞動者權益，規定用人單位需在勞動合同上訂立具體之工作時間和休息休假。
- (4)增加了社會保險條款，增加此項條款之目的，就是為了強化用人單位與勞動者之社會保險權利義務意識。
- (5)增加職業危害防護條款，為了加速《職業病防制法》的落實，在《勞動合同法》裡增加了職業危害防護必備條款，使該法的施行能夠更有銜接性與關聯性(蕭新永，2007)。

2.取消部分必備條款：

- (1)取消勞動紀律條款。攸關勞動者切身利益之規章或重大事項，應與工會或職工代表進行平等協商，故沒有必要在勞動合同中由用人單位與勞動者在個別約定。
- (2)取消勞動合同終止條款。其用意是為了防止用人單位隨意終止勞動合同。
- (3)取消違反勞動合同責任條款。其用意是為了防止用人單位濫用違約責任條款。

表1 《勞動法》與《勞動合同法》勞動合同必備條款之比較

《勞動法》 規定的勞動合同之必備條款	《勞動合同法》 規定的勞動合同之必備條款
1. 勞動合同期限； 2. 工作內容； 3. 勞動保護和勞動條件； 4. 勞動報酬； 5. 勞動紀律； 6. 勞動合同終止的條件； 7. 違反勞動合同的責任；	1. 用人單位的名稱、住所和法定代表人或者主要負責人； 2. 勞動者的姓名、住址和居民身分證或者其他有效身分證件號碼； 3. 勞動合同期限； 4. 工作內容和工作地點； 5. 工作時間和休息休假； 6. 勞動報酬； 7. 社會保險； 8. 勞動保護、勞動條件和職業危害防護； 9. 法律、法規規定應當納入勞動合同的其他事項。

資料來源：本研究整理

### 2.2.2 勞動合同簽訂過程之差異

史貴生與傅智文(2007)指出，《勞動合同法》主要在以下方面做出大量的修改和調整，分別為：企業規章制度的制定、書面勞動合同的訂立、各類勞動合同的具體要求、試用期的期限與報酬、違約金的約定等，本研究則依此五大構面來做探討與解說：

#### 1. 企業規章制度的制定：

##### (1) 規章制度由「單方制定」轉為「平等協商確定」：

當用人單位制定或修改企業規章制度時，需與職工代表大會或全體職工做討論，而非企業單方制定。若損及勞動者權益，勞動者可隨時解除勞動合同，且要求用人單位負損害賠償責任(曾文雄、王永元，2007)。

##### (2) 用人單位不得要求勞動者提供擔保：

意謂企業在招工或辭退員工時，要求提供擔保或收押金、扣證件都屬於違法行為，用人單位若違反規定將面臨每單位勞動者 500 元以上，2000 元以下的罰款，甚至面臨民事賠償。

#### 2. 書面勞動合同的訂立：

##### (1) 企業不簽訂勞動合同，就要支付兩倍工資：

《勞動合同法》的主要目的之一就是為了解決勞動合同簽訂率過低的問題(張世誠，2007)。政府單位為督促用人單位不拖延與勞動者訂立書面勞動合同，規定用人單位需於一個月內與勞動者簽訂勞動合同，否則將賠償雙倍工資。

##### (2) 用人單位自用工之日起滿一年，仍未與勞動者簽訂書面合同時：

用人單位除必須在不足一年之違法期間支付兩倍工資外，還應當視為已與勞動者簽訂無固定期限勞動合同。若在上述情況下，用人單位不與勞動者訂立無固定期限勞動合同的，則「自應當訂立無固定期限勞動合同之日起向勞動者每月支付兩倍工資」。

### 3.各類勞動合同的具體要求：

#### (1)應與勞動者簽訂無固定期限勞動合同之情況：

一、勞動者在該用人單位連續工作滿 10 年的；二、用人單位初次實行勞動合同制度，或者國有企業改制重新訂立勞動合同時，勞動者在該用人單位連續工作滿 10 年，且距法定退休年齡不足 10 年的，這就是所謂的「雙十」條件；三、連續訂立兩次固定期限勞動合同，在續訂第三次時就必須簽訂無固定期限勞動合同；四、若企業所招聘之員工是初次就業的復員、轉業軍人，如該員工提出訂立無固定期限的勞動合同，無論用人單位是否願意，都有義務與其訂立無固定期限的勞動合同；五、企業自用工之日起滿一年，不與勞動者訂立書面合同的，視用人單位與勞動者已訂立無固定期限勞動合同；六、當用人單位與勞動者雙方協商一致，即可簽訂無固定期限勞動合同。

### 4.試用期的期限與報酬：

#### (1)試用期的期限：

同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。勞動合同期限不滿一年，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上三年以下，試用期不得超過二個月；三年以上固定期勞動合同和無固定期勞動合同，試用期不得超過六個月，故試用期的長短與勞動合同工作期限之約定息息相關。

#### (2)試用期的報酬：

勞動者在試用期工資不得低於同單位相同崗位最低工資，或不得低於勞動合同約定工資之 80%。在試用期中，除有證據證明勞動者不符合錄用條件外，用人單位不得解除勞動合同。

### 5.違約金的約定：

可以與勞動者約定違約金，但限於培訓服務期與競業限制條款兩種，說明如下：

#### (1)關於培訓服務期之違約金：

當勞動者違反服務期約定，應當按照約定向用人單位支付違約金，且違約金之數額不得超過用人單位之培訓費用。

#### (2)關於競業限制條款之違約金：

競業限制人員限於高級管理人員、高級技術人員以及其他負有保密義務之人員，競業限制最高期限為兩年，用人單位需在競業期限內，按月給予勞動者經濟補償。

### 2.2.3 經濟補償之差異

過去勞動合同期滿時，用人單位不需支付經濟補償金，但在《勞動合同法》則規定，勞動合同期滿後，用人單位不與勞動者續簽勞動合同，或與勞動者續簽勞動合同時，用人單位提供的條件較原勞動合同低時，進而導致勞動者不願意續簽勞動合同者，則用人單位需支付經濟補償金(曾文雄、王永元，2007)。

不管是固定或無固定期限合同，大多數在面臨終止勞動合同的情形下，企業對員工都要承擔一筆給付「經濟補償金」的開銷。只要符合《勞動合同法》第36條【企業主動提出協商】、第38條【企業過失，員工自請離職】、第40條【員工無過失，企業主動解除】、第41條【經濟性裁員，企業主動解除】、第44條之第1項【合同到期、企業不續約】及第4、5項【企業破產與被吊銷執照】之規定，勞動者即可支領新法規定的經濟補償金(蕭新永，2008)。

#### 2.2.4 限制解雇員工條件之差異

在傾斜保護勞工的大勢所趨下，《勞動合同法》限制企業解雇員工的條件也較《勞動法》多(李永然，2008)。以《勞動法》而言，企業在下列幾種情況是不能解雇員工的，說明如下：

一、勞動者患職業病或者因工負傷，並被確認喪失或部分喪失勞動能力的；二、勞動者患病或者負傷，在規定之「醫療期」內的；三、女職工在孕期、產期、哺乳期內；四、法律或行政法規規定之其他情形的。

而《勞動合同法》則較《勞動法》新增兩個情況，分別為：一、從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前健康檢查，或者疑似職業病人在診斷或者醫療觀察期間；二、勞動者在用人單位連續工作滿15年，且距法定退休年齡不足5年的。

限制解雇員工條款的變化，顯示《勞動合同法》對於年長員工與受勞動環境損傷之員工的保護與照顧，進而使台商在大陸的經營優勢已逐漸減低。

### 2.3 分析《勞動合同法》實施對台商之利弊影響

大陸「中國企業家」雜誌針對製造業與服務業進行調查，超過半數的企業對《勞動合同法》的某些條款持不同看法，有七成企業希望修改於2008年1月初才上路的「新勞動合同法」(李文，2008)。

而該調查也顯示，面對《勞動合同法》，有53.66%的企業表示「對其中的一些條款有不同看法」，有2.44%的企業明確表示「反對」，有17.07%的企業表示「持保留態度」，另外有7.32%的企業表示「無所謂」，最後19.51%則表示「完全認同該法」，由此可見大部份的企業對新上路的《勞動合同法》政策感到不滿意，足見該法對資方衝擊之大。故本研究將從台商企業的角度，分析《勞動合同法》的實施對台商有何利、弊之影響。

#### 2.3.1 《勞動合同法》實施對台商所產生之優勢

以下說明《勞動合同法》實施後，可能對用人單位產生哪些有利的影響：

##### 1. 促進產業升級：

隨著中國大陸經濟起飛，中國政府為了改善人民生活水準，已不歡迎低技術門檻、高污染的產業(吳曜儼，2008)。因此，為了不讓先前投資在大陸的心血付諸流水，有能力的台商勢必帶動一波產業升級的趨勢。

##### 2. 明確規範政府部門、用人單位與勞動者之責任歸屬：

勞動合同以書面契約訂定方式有助於明確規範政府部門、用人單位及勞動者三方之責

任歸屬，亦即用人單位的經營運作都需在合法的情況下，勞動者可依法享受其權利，但也有義務遵守該法令，政府單位則扮演檢查與監督的角色，檢視《勞動合同法》的執行狀況。

### 3. 勞動者有告知義務，可減少企業徵才風險：

《勞動合同法》第 8 條後半部規定：「用人單位有權瞭解勞動者與勞動合同直接相關的基本情況，勞動者應當如實說明。」故勞動者有據實告知之義務，此項規定可降低假證件、假學歷等事件的發生。

### 4. 服務期之約定，有利於企業投資培訓：

《勞動合同法》第 8 條規定：「用人單位為勞動者提供專項培訓費用，對其進行專業技術培訓，可以與該勞動者訂立協定，約定服務期。勞動者違反服務期約定，應當按照約定向用人單位支付違約金。」此規定有利於企業防範出資培訓員工之投資風險，增進企業對於培訓員工的意願。

### 5. 試用期解約須提前通知，便於企業提前安排交接：

《勞動合同法》第 37 條後半部規定：「勞動者在試用期內提前三日通知用人單位，可以解除勞動合同。」此與《勞動法》第 32 條之第 1 項規定：「在試用期內，勞動者可隨時通知用人單位解除勞動合同。」該項規定，較有利於用人單位提前安排交接事宜。

## 2.3.2 《勞動合同法》實施對台商所產生之劣勢

以下說明《勞動合同法》實施後，可能對用人單位產生哪些不利的影響：

### 1. 用人不簽約，將面臨昂貴成本：

用人單位與勞動者建立勞動關係後，須於「一個月內」訂立書面勞動合同。若超過一個月、不滿一年未訂立者，應當每月向勞動者支付 2 倍之工資；若超過一年，則視為用人單位與勞動者已訂立「無固定期限勞動合同」。

### 2. 緊縮企業用人自主權：

企業建立規章制度，必須在平等協商之條件下，經由職工討論與公示程序，告知勞動者。工會也在新法實施下，對用人單位的規章制度、勞動合同制定等方面有更深的介入，導致企業的用人自主權受到壓迫。

### 3. 易產生吃「大鍋飯」的現象：

「無固定期限勞動合同」意謂勞動者只要不出現嚴重違反內部管理規章、或不能勝任行為的現象，用人單位就不能解除勞動合同。這對員工而言，無疑是一大保障；但對企業來說，卻要擔憂「該如何激勵那些沒有戰鬥力的員工」。

### 4. 全面實施社會保險，擴大企業保險費用支出：

《勞動合同法》第 38 條規定：「用人單位未依法為勞動者繳納社會保險費的，勞動者可以解除勞動合同」。在過去，許多企業並未依規定全員、足額的為勞動者辦理社會保險（蕭新永，2007）。《勞動合同法》將社會保險列為必備條款，亦即強制性地規定企業需為全員負擔社會保險費用，提昇台商企業的經營成本。

#### 5.試用期限限制更多：

《勞動合同法》規定，勞動合同期限不滿一年，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上三年以下，試用期不得超過二個月；三年以上固定期勞動合同和無固定期勞動合同，試用期不得超過六個月。而該法也規定同一用人單位只能與同一勞動者約定試用一次，若違反試用期之約定，企業還需向勞動者支付「賠償金」。

#### 6.不能向員工收取押金、扣押證件或要求提供保證人：

在過去，企業為了防止員工產生偷竊、違規等行為，在與勞動者簽訂勞動合同時，會向勞動者收取押金、保證金或扣押證件，或要求提供保證人，而這些行為在《勞動合同法》實施後都是違法的。

#### 7.勞動者承擔的違約金範圍設限：

企業可與勞動者約定違約金，但僅限於培訓服務期與競業限制條款兩種，且《勞動合同法》規定與競業限制最高期限為2年、培訓服務違約金不得超過用人單位之培訓費用，這些舉動顯示政府保護員工色彩相當濃厚。

#### 8.擴大經濟補償範圍：

經濟補償之規定對台商造成相當大之衝擊。以法律條款數而言，《勞動法》規定支付經濟補償之條款只有3個條款，《勞動合同法》卻有5個條款，擴大企業費用的支出，新增條款包括依法終止和解除勞動合同，企業需付予勞動者經濟補償金，造成台商勞動成本大幅提昇。

#### 9.勞務派遣用工，增加企業承擔之風險：

《勞動合同法》第92條規定：「勞務派遣單位違反本法規定的，由勞動行政部門和其他有關主管部門責令改正；情節嚴重的，以每人一千元以上、五千元以下的標準處以罰款，並由工商管理部門吊銷營業執照；給被派遣勞動者造成損害的，勞務派遣單位與用工單位承擔連帶賠償責任。」亦即表示，勞動者可要求勞務派遣單位與用工單位共同承擔責任，致使用工單位將負擔更高的賠償風險，此亦為台商企業之一大隱憂。

#### 10.違法解除勞動合同，違約金加倍：

若企業違法解除或終止勞動合同時，勞動者要求繼續履行，企業應當履行；勞動者不要求繼續履行，或該合同已不能履行的，用人單位需依照經濟補償標準的2倍向勞動者支付賠償金。

### 三、 結論與建議

大陸《勞動合同法》的實施，對台商與各國赴大陸投資者而言，可說是利少、弊多，最大的衝擊在於改善大陸勞工基本權利的同時，也相對減少企業調派勞動力的機動性，並增加投資者的經營風險與勞動管理成本。在中國投資環境日趨嚴苛的情況下，昔日台商追求的低成本、高毛利競爭優勢已逐漸消失殆盡，因此建議台商企業回到管理的原點，重新思考、並檢視人力資源管理與《勞動合同法》的關係，以做好過度期管理的因應措施。而對於台商因應措施，本研究有以下幾個建議：

### **(一) 提高自動化生產比率**

由於低勞力成本的優勢已不再，面對人力成本日漸提高的投資環境，建議台商可汰換生產設備，提高自動化生產比率，除可減少人工成本，也有利於提升企業工作效率與產業升級，進而帶來企業競爭力的提昇。

### **(二) 轉往其他地區投資設廠**

建議台商可轉往其他工資成本較低廉的地區設廠，如：中國內陸地區或其他東南亞國家。

### **(三) 用人唯才**

《勞動合同法》對企業在「選、訓、育、用、留」人才方面造成壓力，企業必須思考如何讓用人機制富有競爭力。因此台商在人力資源策略上，應當改變邏輯思維，讓台籍幹部與大陸幹部在同一個平台上競爭，同時加速人才本土化的腳步，在未來的薪資策略與晉升策略不以身分為考量因素，而應以核心職能作為用人標準。

### **(四) 提高校園招聘比率**

應屆畢業生剛步入社會，在文化等方面尚未受到干擾，故具有較高的可塑性、學習能力與熱情，在進入公司後，能快速吸收、適應企業文化，除此之外，使用應屆畢業生還能具有降低用工成本的好處，這些都是提高校園招聘比重能為台商企業帶來的優勢。

### **(五) 強化人力資源價值鏈的整合**

在擬定未來的人力資源策略方向前，應對現有人力進行盤點，加強人力成本控制、核心人才的掌握與開發、提高個別員工與組織的績效、縮短員工進入公司工作的學習曲線。而人力資源價值鏈的整合，如：建立輪調制度以培養跨部門人才、建立學習型組織以縮短新進員工的學習曲線、產學合作以掌握核心資訊與技術、建立人才置換計畫以落實人才本土化政策。

### **(六) 建立完善的就業認證體系**

在專業技術人才與稀少性人才需求日漸提高的情勢下，長遠看來，人力資源的從業資格必然走向行業認證、國際接軌的趨勢，易言之，未來企業人才的招聘除了考量學歷高低、工作經驗，更會日益重視專業證照的考取，亦即公司會要求應試者提供其相應的職業資格證書。

### **(七) 建立勞動法律文件管理制度**

台商除了應全盤瞭解《勞動合同法》的制度與規定，也可藉由具專業素養與充沛人脈的律師顧問幫助下，避免勞資紛爭的發生。而在招聘、錄用員工的過程中，企業更應積極採取書面方式「保存證據」，並要求受雇者簽字確認，以做為未來勞動爭議發生時的重要依據。



## 參考文獻

1. 史貴生、傅智文(2007)，《勞動合同法》對人力資源管理的影響，*中國勞動*，第 5 卷，第 2007 期，37-38 頁。
2. 李文(2008)，大陸經貿消息輯要，*兩岸經貿*，第 194 期，27-32 頁。
3. 李永然(2008)，中國大陸新頒的勞動三法對臺商有何影響？，*展望與探索*，第 6 期，83-89
4. 吳曜儼(2008)，中國投資環境轉變對西進臺商的衝擊—勞動合同法與企業所得稅法的影響，*臺灣工銀證券投顧月刊*，第 114 期，51-61 頁。
5. 姜志俊(2007)，臺商如何因應中國大陸《勞動合同法》，*展望與探索*，第 5 期，85-91 頁。
6. 張世誠(2007)，《勞動合同法》的主要內容，*中國勞動*，第 8 卷，第 2007 期，16-18 頁。
7. 曾文雄、王永元(2007)，大陸《勞動合同法》對台商的衝擊及其因應，*交流*，第 94 期，49-51 頁。
8. 蕭新永(2007)，中國大陸勞動合同法實施人資管理法制時代來臨--及時做好過渡期管理作業，*貿易雜誌*，第 196 期，44-48 頁。
9. 蕭新永(2007)，*大陸台商人力資管理*，商周出版，台北。
10. 蕭新永(2008)，從員工管理角度談台商對勞動合同法實施的因應對策，*兩岸經貿*，第 139 期，41-44 頁。
11. 大陸勞動合同法網 <http://www.ldht.org/Html/news>
12. 大陸新華網 <http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.xinhuanet.com/>
13. 中華人民共和國中央人民政府網站 [http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content\\_20688.htm](http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20688.htm)