

中國大陸勞動合同法對企業影響之研究：以廈門台商為例*

蔡 昌 言

(國立台灣師範大學東亞文化暨發展學系副教授)

摘 要

本文旨在探討廈門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。依據資料分析與深度訪談，本文得到兩個結論。第一、在經濟全球化架構下，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，而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、地方政府在財政能力許可的情況下，將以改善勞動條件來穩定政治及社會基礎。由於廈門具有地方財政健全、法治基礎穩定等優勢，因此在執行《勞動合同法》時，儘管地方政府傾向以維護勞工權益及改善勞動條件為主要目標，但廈門台商仍選擇在合法的架構下逐漸調整經營方式，以因應其衝擊與影響。

關鍵詞：勞動合同法、台商、廈門、勞資關係

* * *

壹、前 言

中國經濟改革開放初期，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，大量台商相繼前往中國大陸投資，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 700 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

* 本研究部分內容獲得國科會專題研究計畫（NSC96-2414-H-003-002）與行政院大陸委員會支持，作者感謝財團法人台灣民主基金會的行政協助，同時感謝三位匿名審查人的意見與指正。本研究若有任何疏漏，文責當由作者自負。

註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，2009 年 1 月 20 日，http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctrl?PRO=NewsLoad&id=626。

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中國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，中國政府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此外，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

註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 (January 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.

註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).

註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*（北京），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.

註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.

註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，第 A10 版。

註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*（台北：商周，2008 年），頁 29。

之人事成本（請參見表 1），更嚴重影響台商投資大陸的信心與動機。因此，中國人大代表在實地調查《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中國大陸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中國的投資上（請參見表 2），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》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 1 《勞動合同法》條文差異造成人事成本增加舉例說明

項目	《勞動合同法》實施前慣例	實施規定
1	在《勞動合同法》實施前，企業雇主在制定相關人事規章制度上有相對較高的自主權。	第四條用人單位應當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。用人單位在制定、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。
2	在《勞動合同法》實施前，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。
3	在《勞動合同法》實施前，因勞動合同期滿所終止之合同，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。

此外，在討論《勞動合同法》所造成之影響時，亦不可忽略中國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。

註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，第A10版。

註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，第A9版。

註⑩ 「新勞動合同法觸發多米諾效應 珠三角工廠大撤離」，中國評論新聞網，2008年1月22日，<http://www.chinareviewnews.com/crn-webapp/search/siteDetail.jsp?id=100551633&sw=新劳动法>。

表 2 中國實際利用外資數據

(單位：億美元)

《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	na	na	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			
2007-11	650.19	78.75			
2007-12	783.39	133.2			

資料來源：「CSMAR 系列研究數據庫」，國泰安資訊有限公司，2009 年 10 月 4 日，<http://hk.gtarsc.com>。

爰此，筆者計畫實地走訪中國大陸各地台商，就《勞動合同法》在不同地區所造成的影響與各地台商的因應之道進行研究，進而比較分析其間的差異。其中本文選擇廈門作為這一系列研究的第一步，其原因有以下兩點：第一、「海峽西岸經濟特區」（簡稱海西區）於 2005 年 10 月正式寫入《中共中央關於制定國民經濟和社會發展第十一個五年規劃的建議》與《中國海洋事業「十一五」規劃》之中，其重要性已不可同日而語。^①未來台閩雙方的交流將因海西區的發展而日益密切，部分企業對於深化投資福建躍躍欲試，亟欲更進一步的瞭解該地區的制度與法規。^②廈門作為福建的重要城市，也是海西區中優先與台灣落實合作機制的城市，正確理解《勞動合同法》的施行

註① 「十七大後海峽西岸經濟區未來發展：海峽西岸經濟區概念介紹」，遠景基金會，2009 年 10 月 4 日，http://www.pf.org.tw:8080/web_edit_adv/admin/temp_lib/temp2/temp2b1/template_view.jsp?issue_id=128&pv=2&byfunction。

註② 「十七大後海峽西岸經濟區未來發展：十七大後海西區重要性地為提升」，遠景基金會，2009 年 10 月 4 日，http://www.pf.org.tw:8080/web_edit_adv/admin/temp_lib/temp2/temp2b1/template_view.jsp?pv=2&issue_id=128&chapter_id=23。

對廈門投資環境所造成的衝擊，以及廈門台商的因應之道，近來格外受到欲赴大陸投資之企業的重視。因此，本文試圖理解廈門台商因應《勞動合同法》的方式，並進一步探討台商在中國大陸勞動法規變遷下的組織行為與勞動過程改革。

第二、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。因此，我們以廈門為起點來探討《勞動合同法》對台商的影響，有助於理解中國大陸地方政府在面對經濟全球化及勞動法規改革的過程中所扮演的角色，未來更可以此個案研究為基礎，進一步比較其他具有類似制度基礎的地方（例如其他經濟特區）《勞動合同法》的影響有何差異。

殷鑑於此，本文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，以及中國經濟轉型過程中制度變遷的相關理論。接著本文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，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，本文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》，將是本文研究的重點。

貳、文獻分析與問題假設

以下作者將從全球化下的中國勞工人權、中國經濟轉型過程中的制度變遷，以及中國勞動法令變動對企業的影響三個角度出發，回顧過去中國大陸勞工人權發展之政治經濟影響。

一、全球化下的中國勞工人權

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。^⑬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。^⑭

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定生產準則 (codes of conduct)，納入企業社會責任 (corporate social responsibility) 的勞動規範。^⑮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，^⑯並有部

註⑬ 宋國誠，*全球化與中國：機遇、挑戰與調適*（台北：國立政治大學國際關係研究中心，2002 年）。

註⑭ Anita Chan, "A Race to the Bottom: Globalisation and China's Labour Standards," *China Perspectives*, Vol. 46 (March/April 2003), pp. 41~49; Anita Chan, "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.

註⑮ 「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。

註⑯ 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*（北京），第 5 期（2004 年），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 111~129。

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。

二、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。^{①⑦}

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。^{①⑧}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。^{①⑨}

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。^{②⑩}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，而不一定要私有

註①⑦ Victor Nee, "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism," *American Sociological Review*, Vol. 54 (October 1989), pp. 663-681; Victor Nee, "Social Inequalities in Reforming State Socialism: Between Redistribution and Markets in China," *American Sociological Review*, Vol. 56 (June 1991), pp. 267-282; Victor Nee, "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.

註①⑧ 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。

註①⑨ 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。

註②⑩ Jean Oi, "Fiscal Reform and Economic Foundations of Local State Corporatism in China," *World Politics*, Vol. 45 (October 1992), pp. 99-126; Jean Oi, "The Role of the Local State in China's Transitional Economy," *China Quarterly*, Vol. 144 (December 1995), pp. 1132-1149; Jean Oi, "Evolution of the Local State Corporatism," in Andrew G. Walder ed., *Zouping in Transition: The Process of Reform in North China* (Cambridge: Harvard University Press, 1998), pp. 35-61.

化。^②

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。^③

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。^④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。^⑤

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）。^⑥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》影響台商的關鍵因素。

三、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，^⑦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

註② 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.

註③ 劉雅靈，前引文，頁 6。

註④ Nan Lin, "Local Market Socialism: Local Corporatism in Action in Rural China," *Theory and Society*, Vol. 24, No. 3 (June 1995), pp. 301~354.

註⑤ 陳志柔，前引文，頁 219~262。

註⑥ 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.

註⑦ 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.

回應和調整。^⑦

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，特別是在企業的人力資源成本上，《勞動合同法》的實施除了造成整體工資水平大幅提升外，亦增加用人單位在社會保險費用及離職補償金上所需負擔的成本，^⑧因此相關研究估計《勞動合同法》的實施將使勞動力成本大幅增加至少 8%；^⑨除了在成本上對企業的影響之外，亦有相關研究針對《勞動合同法》實施一年後對企業的影響亦逐步呈現並反應在企業建章制度、用工管理規範、民主管理乃至於企業家信心之層面上。^⑩整體而言，中國大陸《勞動合同法》的實施，除增加企業經營的困難程度之外，對於處於低端產業之企業而言，更是一大威脅，^⑪也因此有專家學者建議《勞動合同法》的實施應該因地制宜，甚至針對某些企業實施豁免條款，以挽救企業及穩定就業。^⑫另一方面，若干勞工政治研究則指出，企業若能參與政府對社會政策制定的過程，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。^⑬因此，就《勞動合同法》而言，即使企業經營成本因此而增加，但最新研究也顯示，實施《勞動合同法》有利於守法的企業，並可鞭策落後企業進行改善及升級，以起「鞭策落後、鼓勵先進」之作用，並維護市場公平交易及競爭。^⑭事實上，對於實施《勞動合同法》之正反方的建議，早在《勞動合同法》徵求意見階段便已引起廣泛之討論，反方主要是針對企業經營成本的增加、企業競爭力下降等角度來關切；而正方主要是從規範企業用工、保障勞工權益、促進產業升級及建立和諧勞資關係及社會的角度出發，^⑮

註⑦ 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.

註⑧ 董曉陽，「關於我國用工方面中小企業的思考」，*現代農業科技*（安徽），第 14 期（2009 年 7 月），頁 396-397。

註⑨ 張京宏、沈宗南，「新《勞動合同法》推進中小企業規範下洗牌」，*時代經貿*（北京），第 1-2 期（2008 年），頁 105。

註⑩ 劉湘國、郭素良、朱海倫，「《勞動合同法》對浙江民營企業之影響」，*嘉興學院學報*（浙江），第 21 卷第 1 期（2009 年 1 月），頁 137-141。

註⑪ 孫敬延、朱麗獻，「新《勞動合同法》下的民營企業人力資源管理」，*遼東學院學報*（遼寧），第 11 卷第 3 期（2009 年 6 月），頁 53-56。

註⑫ 江輝、李秀艷、董昭江，「《勞動合同法》應引入中小企業豁免條款」，*現代商業*（北京），第 14 期（2009 年），頁 271-272。

註⑬ 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.

註⑭ 張建武、高松茂，「《勞動合同法》對勞動力市場的影響分析」，*中國人口科學*（北京），第 2 期（2009 年 4 月），頁 26-33。

註⑮ 同註⑩。

因此為進一步瞭解此勞動法規變動對企業之影響，以期建立和諧勞資關係及社會，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。^{③⑥}

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。^{③⑦}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。^{③⑧}

《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

註 ③⑥ 「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，2007 年 6 月 30 日，http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm。

註 ③⑦ 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.

註 ③⑧ Frank Dobbin, 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 (September 1993), pp. 396~427; Frank Dobbin, John R. Sutton, 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.

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。^⑩

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，制定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

註⑩ 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.

政府所頒布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，凸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「讓一部分人、一部分地區先富起來」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。

筆者基於批判理論學派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。本研究以廈門台商的個案研究來檢證上述兩項假設，並採行下列兩項研究方法。第一、文獻資料分析法：筆者著手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：筆者與各產業具有代表性之廈門台商，擬定訪談題綱進行深度訪談，^⑩對象包含廈

註⑩ 對各廈門台商進行訪談之訪談題綱內容全文，請參見附錄一。

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。

筆者在廈門進行訪談之台商企業中，據工商時報 2008 年公布之「2008 大陸台商一千大」的排名，廈門正新橡膠工業為 58 名，廈門邁昕電子科技為 444 名，廈門民興工業為 571 名。其中，廈門正新橡膠工業於 2008 年中國大型工業企業中排名第 690 名，廈門企業一百強排名第 15 名，共有 5,814 名員工，總資產為 2,636,179 千元。而廈門邁昕電子科技共有 5,400 名員工，總資產為 343,282 千元，廈門民興工業共有 937 名員工，總資產為 273,241 千元。另外，路達（廈門）工業於 2008 年廈門企業一百強中排名第 26 名，約有 5,000 名員工，是亞洲最大、世界第二的衛浴五金專業製造商；廈門建松電器為第 34 名，共有 2,271 名員工；廈門羅瑪製衣約有 1,000 名員工，產品主要外銷於日本。廈門元保運動器材共有 658 名員工，廈門唐榮遊艇工業則為中國十大遊艇公司之一。上述資料顯示，本研究受訪公司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。筆者認為，《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，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。下轄員工達 500 人以上之企業，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，更能凸顯《勞動合同法》對企業於短期內造成的衝擊，而《勞動合同法》對於中小型企業之影響可另闢專文探討。筆者相信，藉由與在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，^④可以正確瞭解廈門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。

註④ 作者曾於 2008 年 10 月 17 日與 2009 年 2 月 28 日，與廈門大學公共事務學院合作，分別邀集包括廈門市政府勞動紀律檢查部門官員、廈門台商、廈門大學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。

參、《勞動合同法》的立法過程

《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，^②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，^③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。^④

《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 90 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，^⑤乃由此形成《勞動合同法》立法背景之濫觴。

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》第二次審議稿第五十條：「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

註② 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，亦為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，皆為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。

註③ 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（四川），第 6 期（2007 年），頁 58。

註④ 黃蕾，「論我國勞動者人權的法律保障」，南昌大學學報（南昌），第 39 卷第 2 期（2008 年 3 月），頁 76。

註⑤ 慶玲，前引文，頁 58-61。

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，第三次審議稿中第二十二條規定：「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、第四十一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，第四十七條新增規定：「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^⑥影響，新增第九十五條：「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。^⑦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。^⑧

《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

註⑥ 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，坐視不管非法行為的情形，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/zhuant/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 7 月 20 日，http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/wszb/zhibo103/content_690942.htm。

註⑦ 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，第 A7 版。

註⑧ 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>。

不適任員工解約。^④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發展。然而，2008 年上半爲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爲放鬆。^⑤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爲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，以試用期的規範最爲嚴明，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，則視爲已簽訂勞動合同，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，也因此，在《勞動合同法》實施超過一年後，亦有相關研究之專家學者提議修正《勞動合同法》之必要性，例如在無固定期限勞動合同之條件限制上；^⑥及勞動合同試用期之法律規制上等。^⑦

肆、《勞動合同法》對廈門台商造成的影響

本文針對廈門 8 家台商企業之高階經營管理人員進行深度訪談，訪談題綱共有 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，大致可分爲六個部分。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《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、廈門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

註④ 彭連漪，「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，第 B2 版。

註⑤ 李書良，「台商 2008 大逃亡《勞動合同法》啓動遷徙潮 紛赴內陸或越南考察，爭取低價土地、租稅優惠，化解勞動成本上升衝擊」，工商時報，2008 年 1 月 2 日，第 A6 版；李書良，「轉戰他國 台商向經濟部求援」，工商時報，2008 年 2 月 15 日，第 A9 版；李書良，「鬆綁《勞動合同法》台商唯一活路」，工商時報，2008 年 8 月 17 日，第 C4 版。

註⑥ 周述榮，「無固定期限勞動合同的一個疑難問題研究」，嘉興學院學報（浙江），第 21 卷第 5 期（2009 年 9 月），頁 142~144。

註⑦ 李鐵喜，「淺論我國勞動合同適用期法律規制的缺陷及完善」，惠州學院學報（浙江），第 29 卷第 2 期（2009 年 4 月），頁 35~37。

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》賦予勞工離、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，受到的衝擊最大。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，受第九十五條規定的影響，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。^③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

註③ 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.

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。^{⑤④}

根據《勞動合同法》第三十七條：「勞工提前 30 日，或在試用期內提前 3 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。」^{⑤⑤}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，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。^{⑤⑥}

有鑑於此，2008 年 9 月頒布實施的《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，勞動糾紛的增加除了終止勞動合同，要求支付經濟

註⑤④ 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。

註⑤⑤ 作者當面訪談，林瑞娟經理，廈門邁斯電子（廈門），2008 年 11 月 27 日。

註⑤⑥ 作者當面訪談，陳女士、曾經理，廈門羅馬製衣（廈門），2008 年 11 月 27 日。

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，^{註 70}造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，請了一個多月病假後不來上班，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》第四十二條第三款規定：「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「幹活的不如搞亂的」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

註 70 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，導致過去應由勞方負責舉證的立場，改由資方負擔之。因為在雇傭關係中，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，為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。

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。^{⑤⑧}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…為什麼會有執行上的差異？因為不明確，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。^{⑤⑨}

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》第四十二條第三款給予賠償。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。^{⑥⑩}

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

註⑤⑧ 同註⑤。

註⑤⑨ 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。

註⑥⑩ 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。

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。

伍、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，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，因為很簡單啊，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。^{⑥1}

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

註⑥1 同註⑤⑥。

長很樂意的。因為他們當官的，這一任滿 5 年，頂多再任個 5 年，他升官走了，他沒有關係。^②

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，約佔薪資比例 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：

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 100 個，在廈門我這 100 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 100 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。^③

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 30 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 30 天，你也可以要求員工賠一個月，我們廈門的話就不允許。^④

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。然而，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：^⑤

以黨的十七大精神為指導，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，大力促進統籌城鄉

註② 同註⑤。

註③ 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。

註④ 同註⑤。

註⑤ 「2008 年工作要點」，廈門市勞動和社會保障局，2008 年 5 月 9 日，<http://www.xmldbzj.gov.cn/PublicizeAction.do?sessionId=46F77B09FEC824A1352361D41CB2F747?method=viewPublicize&xcbhao=1000002723>。

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。

針對前項廈門市勞動和社會保障工作的總體要求，廈門市政府的勞動監察大隊高階官員在行動上與執法上，同樣以非常嚴謹的方式，來積極落實《勞動合同法》：^⑥

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。

我們政府，即廈門市政府，對勞動監察這一塊算是非常重視的，為什麼呢？因為我覺得現在確實有一些挑戰，像我們這些正規軍有時鬥不過游擊軍或打了就跑的公司。對於廈門市政府而言，確實有些不正規不公平的競爭環境，但是我個人覺得企業要長遠的發展，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，我們勞資糾紛的企業性質角度來看，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，他在這邊工作的最主要的目的就是工資嘛。

若是企業對員工的社會保障比較齊全，那麼這些企業可能具備各種的社會保險，我不知道台灣如何稱呼，我們大陸方面這種社會保險包括養老、工傷、失業醫療這種保障制度，整體而言是蠻健全的。如果就私營企業主來看，很多不用說對員工有社會保障，有一些私人企業員工連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配合政府遵守法律規範這一塊，還是比較重視的。

由以上訪談可知，廈門市官方對在貫徹《勞動合同法》的執行上是認真嚴謹的，不僅是官方態度執法的嚴謹，廈門當地台商亦相當自我規範，雖然《勞動合同法》的執行對企業而言會造成成本上的增加，但由於勞資和諧及企業正規經營的重視，也直接反應在廈門執行《勞動合同法》的實際情形與成效。當然，《勞動合同法》的執行所造成企業經營成本的增加，再加上全球金融海嘯的衝擊，在官方認真嚴謹執行《勞動合同法》之同時，亦有一系列幫助企業的扶持政策，以協助企業度過危機。

註⑥ 作者當面訪談，紀錫堅高級經濟師，廈門市政府勞動監察大隊，2009 年 10 月 17 日。

在9月份我們都是局領導帶隊，到我們全市有68家的企業，大部分還是我們台資企業，比如說成功科技，島內的台松電器，還有邁斯電子，還有奉華光學，都是基本的用工人數在1000人以上的，都聚集做過調查。主要因為金融危機出來以後，其實廈門市政府有出台一系列的扶持政策，涉及到我們勞動保障這一塊，就是現在的社保。社會保險除了養老保險以外，比如說工傷保險，失業保險，都是概括承受的。醫療保險還建立一個百分比，所以說已經有這些扶持政策，我們現在應該去瞭解一下這些的扶持政策，企業有沒有真正享受到，企業到底知道不知道這些扶持政策。

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。全部都倒掉我估計有許多是原來都是不正規發展造成的。由於廈門企業都比較規範，所以這種破產倒閉的事比較少見。大體上來說，勞動公約在去年一月一號出來，至今快兩年了，整體感覺還好。企業對這塊的適應能力還是比較強。

因此，就前揭訪談中可瞭解，廈門官方作法與態度，實際未必直接影響企業之考慮，但我們仍可從廈門市政府官員的看法中瞭解，在貫徹《勞動合同法》的實施上，廈門市政府的態度絕對是認真嚴謹的執行，並將「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、建立勞動監察網路化監管機制、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。^⑦

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。^⑧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。^⑨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

註⑦ 同註⑤。

註⑧ 「省政協視察團來廈視察」，廈門僑務，2009年9月23日，<http://www.overseas.xm.gov.cn/html/qxdt/qiaoxdt/20090923100992310430163752581.htm>。

註⑨ 「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，2009年9月25日，<http://www.overseas.xm.gov.cn/html/qxdt/qiaoxdt/20090925110992511090228038434.htm>。

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。

陸、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，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，例如本研究關注的廈門台商因應方式，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

根據對廈門台商的訪談結果，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。^⑦

在精簡人力方面，幾乎所有的受訪台商都表示面臨《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

註⑦ 同註⑤。

台商表示大學畢業生到工廠做工的意願非常低，爲了將來的訂單著想，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。^①然而，受訪的廈門台商在與其他地方比較之後，幾乎都選擇留在廈門或福建省其他城鎮，原因有以下二點：第一、廈門作爲最早開發的經濟特區，穩定的法治基礎雖然對外地的農民工有很大的吸引力，而且廈門的治安與物價等生活環境也比上海、廣州這些大都市穩定，因此勞力來源較爲充足。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，因爲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。一位廈門台商便指出：

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，因為（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。^②

根據對廈門台商的訪談，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。廈門作爲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，勞力密集產業成爲被淘汰的對象。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，使廈門不再以成長爲唯一的目標，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，廈門市對《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爲績效的誘因之下，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漳州、泉州等地另建廠房。但是由於廈門執法較嚴，相對而言也提供了較完善的法治基

註① 同註④。

註② 同註③。

礎，同時廈門在基礎建設、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，也沒有從廈門撤資的打算，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。^⑦

三、積極進行產業附加價值提升與人力資源升級

廈門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，廈門的產業結構與鄰近其他城鎮較為不同，淘汰勞力密集產業，發展重視技術的高科技產業。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。^⑧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 8 名下降至 10 名之外。^⑨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。

受訪台商表示，考慮到其他城鎮的基礎設施不如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。^⑩

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

註⑦ 同註③。

註⑧ 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>。

註⑨ 台灣區電機電子工業同業公會，前引書，頁 31。

註⑩ 同註⑤，2008 年 8 月 29 日訪談資料。

受質疑，而有調薪、降職或解雇的可能。^⑦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。^⑧

綜合以上所述，《勞動合同法》對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，廈門台商亦擔心因《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，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致，並擔心其對企業未來發展造成威脅，但畢竟廈門台商已在當地發展多時，且廈門在中國屬於第一波開發之經濟特區，在建設相對進步的情況下，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廈門寬鬆之城鎮。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。質言之，本研究結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，制定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。

柒、結 論

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。^⑨在越來越多的台商有意長期經營大陸市場，在地紮根的趨

註⑦ 同前註。

註⑧ 同註⑤。

註⑨ 高長，「製造業赴大陸投資經營當地化及其對台灣經濟的影響」，經濟情勢暨評論季刊，第 7 卷第 1 期（2001 年 6 月），頁 138~173。

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中國大陸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。^⑩因此，台商在中國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，台商在中國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，中國政府針對國際組織及歐美企業標準而制定的勞動法規，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。隨著中國大陸與經濟全球化整合程度越高，為了滿足外國資本及國際組織對勞動條件的要求，中國政府透過勞動法規的改革使勞資關係理性化、法治化，結果使得勞工在法律層面的保護下，在勞資關係中其自主性大幅提高，於勞資權力關係中勞方不再屈居絕對弱勢，迫使企業必須改善勞動條件，以符合國家勞動法規之規範，並穩定勞資關係。然而《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。因此，針對批判理論學派的反思，筆者以在廈門訪談的資料證實了假設一。換言之，在經濟全球化架構下，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，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。廈門經濟發展程度較高，政府的財政狀況較佳，對勞力密集產業已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廈門市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漳州、泉州等地另建廠房。

然而，雖然廈門執法相對較為嚴謹，但也提供了較完善的法治基礎，同時廈門在基礎建設、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，也沒有從廈門撤資的打算，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，筆者在廈門訪談資料證實了假

註⑩ 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」，*台灣政治學刊*，第11卷第2期（2007年12月），頁93-171。

設二。質言之，經濟成長不再是地方發展唯一的目標，爲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。

值得注意的是，廈門政府已於《勞動合同法》推出之前，著手進行地方產業升級，扶植以技術性勞工爲主之高科技產業，放緩需大量勞力的傳統產業於此地之發展，從而減少《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廈門的政策，這個命題則有待更細緻的實證研究方能解答。

整體而言，筆者認爲由於廈門台商投資設備的在地深化，加上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爲更趨謹慎，皆令廈門台商目前並沒有因爲《勞動合同法》的實施，而出現大規模的遷廠、撤資潮。此外，由於中國大陸與世界經濟的關連程度持續深化，造成廈門台商沒有因爲競爭使中國勞動人權持續惡化，反而因爲要符合外資和國際組織的標準，推動中國大陸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，進而改善勞動人權。

作爲一個研究個案，本文無意突出廈門的特殊性，但是廈門的例子對於我們理解勞動法規變遷與地方政府的態度對企業的影響，有顯著的實質貢獻。筆者認爲，本領域的研究未來可以進一步比較不同地區、不同產業別的台商面臨《勞動合同法》的不同反應，並探究其中差異何來，更可以透過《勞動合同法》對台商的影響，探討經濟改革過程中，勞動法規的制度變遷與跨國資本中的其他外商所扮演的角色，亦將是理解中國經濟轉型制度變遷的重要課題。

*

*

*

(收件：98 年 8 月 19 日，第 1 次修正：98 年 9 月 10 日，三審：98 年 9 月 25 日，
第 2 次修正：98 年 10 月 5 日，第 3 次修正：98 年 11 月 4 日，接受：98 年 11 月 25 日)

The Impacts of China's Labor Law on Enterprises: Labor Contract Law and Taiwanese Enterprises in Xiamen

Chang-yen Tsai

Associate Professor

Department of East Asia Culture and Development

National Taiwan Normal University

Abstract

This paper aims to investigate the impact of China's Labor Contract Law on Taiwanese enterprises and their organizational behaviors in the era of globalization. Based on the literature analysis and in-depth interviews, two conclusions are drawn: first, in order to attract foreign investments, China endeavors to meet the labor standards adopted by western or developed economies. Hence, labor conditions will be improved, which will add cost for running businesses in China. Second, local governments with better fiscal status and infrastructures tend to enforce China's Labor Contract Law more seriously and strictly to stabilize their political and social conditions by improving the labor conditions. Xiamen is one of the cities with sound financial status and treats the enforcement very seriously. Although local governments such as Xiamen enforce China's Labor Contract Law in a serious manner, Taiwanese enterprises in Xiamen still choose to stay in Xiamen by adjusting their business strategies to deal with the impact in spite of strict enforcement of the law.

Keywords: Labor Contract Law; Taiwanese enterprises; Xiamen; labor-management relations

參考文獻

- 「『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 7 月 20 日，http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/wszb/zhibo103/content_690942.htm。
- 「2008 年工作要點」，廈門市勞動和社會保障局，2008 年 5 月 9 日，<http://www.xmlbzbj.gov.cn/PublicizeAction.do;jsessionid=46F77B09FEC824A1352361D41CB2F747?method=viewPublicize&xcbhao=1000002723>。
- 「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，2009 年 1 月 20 日，http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctrl?PRO=NewsLoad&id=626。
- 「CSMAR 系列研究數據庫」，國泰安資訊有限公司，2009 年 10 月 4 日，<http://hk.gtarsc.com>。
- 「十七大後海峽西岸經濟區未來發展：十七大後海西區重要性地為提升」，遠景基金會，2009 年 10 月 4 日，http://www.pf.org.tw:8080/web_edit_adv/admin/temp_lib/temp2/temp2b1/template_view.jsp?pv=2&issue_id=128&chapter_id=23。
- 「十七大後海峽西岸經濟區未來發展：海峽西岸經濟區概念介紹」，遠景基金會，2009 年 10 月 4 日，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。
- 「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/zhuanli/node_7022678.htm。
- 「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，2007 年 6 月 30 日，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，2009 年 9 月 25 日，<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，2009 年 9 月 23 日，<http://www.overseas.xm.gov.cn/html/qxdt/qiaoxdt/20090923100992310430163752581.htm>。
- 「新勞動合同法觸發多米諾效應 珠三角工廠大撤離」，中國評論新聞網，2008 年 1 月 22 日，<http://www.chinareviewnews.com/crn-webapp/search/siteDetail.jsp?id=100551633&sw=新劳动法>。
- 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（台北：商周，2008 年）。
- 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，第 A9 版。
- 江輝、李秀艷、董昭江，「《勞動合同法》應引入中小企業豁免條款」，現代商業（北

- 京)，第 14 期（2009 年），頁 271~272。
- 宋國誠，**全球化與中國：機遇、挑戰與調適**（台北：國立政治大學國際關係研究中心，2002 年）。
- 李書良，「台商 2008 大逃亡《勞動合同法》啟動遷徙潮 紛赴內陸或越南考察，爭取低價土地、租稅優惠，化解勞動成本上升衝擊」，**工商時報**，2008 年 1 月 2 日，第 A6 版。
- _____，「轉戰他國 台商向經濟部求援」，**工商時報**，2008 年 2 月 15 日，第 A9 版。
- _____，「鬆綁《勞動合同法》台商唯一活路」，**工商時報**，2008 年 8 月 17 日，第 C4 版。
- 李鐵喜，「淺論我國勞動合同適用期法律規制的缺陷及完善」，**惠州學院學報**（浙江），第 29 卷第 2 期（2009 年 4 月），頁 35~37。
- 周述榮，「無固定期限勞動合同的一個疑難問題研究」，**嘉興學院學報**（浙江），第 21 卷第 5 期（2009 年 9 月），頁 142~144。
- 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**（北京），第 5 期（2004 年），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 111~129。
- 林庭瑤，「勞動法發威，大連台商最慘」，**經濟日報**，2009 年 1 月 5 日，第 A10 版。
- 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>。
- 孫敬延、朱麗獻，「新《勞動合同法》下的民營企業人力資源管理」，**遼東學院學報**（遼寧），第 11 卷第 3 期（2009 年 6 月），頁 53~56。
- 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。
- _____、林瑞華，「制度環境與協會效能：大陸台商協會的個案研究」，**台灣政治學刊**，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台灣經濟的影響」，**經濟情勢暨評論季刊**，第 7 卷第 1 期（2001 年 6 月），頁 138~173。
- 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，第 A10 版。
- 張京宏、沈宗南，「新《勞動合同法》推進中小企業規範下洗牌」，**時代經貿**（北京），第 1-2 期（2008 年），頁 105。
- 張建武、高松茂，「《勞動合同法》對勞動力市場的影響分析」，**中國人口科學**（北京），第 2 期（2009 年 4 月），頁 26~33。
- 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。

- 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，第 B2 版。
- 黃蕾，「論我國勞動者人權的法律保障」，*南昌大學學報*（南昌），第 39 卷第 2 期（2008 年 3 月），頁 76~81。
- 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，第 A7 版。
- 董曉陽，「關於我國用工方面中小企業的思考」，*現代農業科技*（安徽），第 14 期（2009 年 7 月），頁 396~397。
- 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*（北京），第 11 期（2008 年 11 月），<http://gis.cass.cn/pdf/new%20research/dqgjhgkzcyxjpj.pdf>。
- 劉湘國、郭素良、朱海倫，「《勞動合同法》對浙江民營企業之影響」，*嘉興學院學報*（浙江），第 21 卷第 1 期（2009 年 1 月），頁 137~141。
- 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*（四川），第 6 期（2007 年），頁 58~61。
- 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>。
- 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.
- Chan, Anita, "A Race to the Bottom: Globalisation and China's Labour Standards," *China Perspectives*, Vol. 46 (March/April 2003), 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.
- _____ 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.
- Chang, Gordon, *The Coming Collapse of China* (New York: Random House, Inc., 2001).
- 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 (September 1993), pp. 396~427.
- _____, John R. Sutton, 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.
- Drucker, Peter F., *Managing in the Next Society* (New York: St. Martin's Griffin, 2003).

- 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 (May 1990), pp. 1401~1440.
- Gallagher, Mary E. and Junlu Jiang, "Guest Editors' Introduction," *Chinese Law and Government*, Vol. 35, No. 6 (November/December 2002), pp. 3~15.
- 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.
- Guthrie, Doug, "Between Markets and Politics: Organizational Responses to Reform in China," *American Journal of Sociology*, Vol. 102, No. 5 (March 1997), pp. 1265~1267.
- _____, "Organizational Learning and Productivity: State Structure and Foreign Investment in the Rise of the Chinese Corporation," *Management and Organization Review*, Vol. 1, No. 2 (January 2005), pp. 95~165.
- _____, "The Transformation of Labor Relations in China's Emerging Market Economy," *The Future of Market Transition*, Vol. 19 (November 2002), pp. 137~168.
- _____, *Dragon in a Three-Piece Suit: The Emergence of Capitalism in China* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1999).
- 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 (April 2002), pp. 189~228.
- Lin, Nan, "Local Market Socialism: Local Corporatism in Action in Rural China," *Theory and Society*, Vol. 24, No. 3 (June 1995), pp. 301~354.
- 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 (November 2004), pp. 593~611.
- Naughton, Barry, *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform 1978-1993* (New York: Cambridge University Press, 1995).
- Nee, Victor, "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.
- 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 University Press, 1998), pp. 35~61.
- _____, "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.
- 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.
- Walder, Andrew G., "Local Governments as Industrial Firms: An Organizational Analysis of China's Transitional Economy," *American Journal of Sociology*, Vol. 101 (September 1995), 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 (March/April 2008), pp. 265~281.

附錄一

《勞動合同法》實施研究訪談題綱

日期：XXXX 年 X 月 X 日（周 X）X：XX—XX：XX

地點：廈門某台商企業

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》、《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 1 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 9 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？