

105 年度國際經貿政策研究中心計畫
(WTO 暨 RTA 中心計畫)
子計畫二：短期性議題 (1)

TPP 勞動專章對越南投資環境
及臺商營運之影響

委託單位：經濟部國際貿易局／外交部

研究單位：中華經濟研究院 (WTO 及 RTA 中心)

中華民國 105 年 11 月

105 年度國際經貿政策研究中心計畫
(WTO 暨 RTA 中心計畫)
子計畫二：短期性議題 (1)

TPP 勞動專章對越南投資環境
及臺商營運之影響

計畫主持人：徐遵慈

研究人員：羅傑、葉蕙君

研究助理：游雅君、張立宇

委託單位：經濟部國際貿易局／外交部

研究單位：中華經濟研究院 (WTO 及 RTA 中心)

中華民國 105 年 11 月

目次

目次.....	i
表次.....	iii
圖次.....	iv
摘要.....	v
第一章 越南加入 TPP 策略與談判關鍵議題.....	1
第一節 越南參與 TPP 談判之背景.....	1
第二節 越南參與 TPP 談判之關鍵議題.....	3
第三節 越南加入 TPP 後之挑戰與因應.....	5
第二章 TPP 勞動專章與越南之義務.....	9
第一節 TPP 勞動專章概述.....	9
第二節 TPP 下美越換文規範內容.....	17
第三節 越南在其他國際勞動公約下之義務.....	24
第三章 越南勞動環境、勞工法規現狀與修法趨勢.....	27
第一節 越南勞動環境概述.....	27
第二節 越南勞工法規範與執行現狀.....	29
第三節 越南因應 TPP 之勞動法規修法、加強執法與制度改革趨勢	41
第四節 小結.....	47
第四章 越南勞動法規調整對臺商之影響.....	55
第一節 臺商在越南投資現狀與營運情形.....	55

第二節 越南勞動規範變更趨勢對臺商之影響	58
第三節 臺商因應訪談綜合整理	62
第五章 結論與建議	65
第一節 結論	65
第二節 政策建議	68
附錄一 座談會、調研背景說明資料	77
附錄二 3月23日台北座談會紀錄	83
附錄三 5月23日座談會紀錄	99
附錄四 5月24日越南統一訪談紀錄	113
附錄五 5月24日製衣業者訪談紀錄	119
附錄六 5月25日寶元訪談紀錄	135
附錄七 5月26日零組件業者紀錄	149
附錄八 5月26日科技業者紀錄	155
附錄九 5月27日越南勞動部訪談紀錄	163

表 次

表 1	越南已批准之 ILO 基本公約	25
表 2	越南近期批准之其他 ILO 公約	25
表 3	TPP 勞動專章與勞工團結權相關義務.....	41
表 4	TPP 美越換文中加強工會自主性之要求	43
表 5	TPP 美越換文中放寬罷工限制的要求增加	44
表 6	越南因應 TPP 應調整之法規對照表.....	48
表 7	1988 年至 2016 年 6 月我國在越累計投資產業分布	57

圖 次

圖 1 我國對越南歷年投資流量統計.....	55
------------------------	----

摘要

越南為我國對外投資與貿易的重鎮，自 1986 年展開革新政策 (Doi Moi) 以來，積極推動自由化及參與國際經貿整合，成功吸引大量外資，出口貿易型態也逐漸由初級產業產品轉變為工業產品，且逐步進入全球產業供應鏈。在跨太平洋夥伴協定 (Trans-Pacific Partnership, TPP) 於 2016 年 2 月 4 日在紐西蘭完成簽署後，待各締約方完成國內程序及生效後，越南將可望坐擁 TPP 成員國的廣大市場，帶來貿易與投資成長的新契機。然越南加入 TPP 除帶來經濟利益外，亦須開放市場及力行規範改革與調和，將帶來新的挑戰與壓力，其中又以勞動規範與執行的改革，將影響至鉅。TPP 為越南首次加入設有高標準勞動規範之經貿協定，越南為符合加入 TPP 之要求，必須進行相關勞動法規之修法，進而影響勞動與投資環境。

TPP 的勞動規範包括第 19 章勞動專章，以及美國與三個 TPP 締約方另行個別談判的雙邊換文，為勞動專章的附件。越南為三個締結雙邊換文的國家之一，該換文正式名稱為「美國—越南間加強貿易與勞工關係之計畫」。越南必須同時受到 TPP 勞動專章與雙邊換文之規範。

本研究綜合整理 TPP 之勞動相關規範與美越換文內涵。TPP 文本第 19 章規範係適用於 TPP 所有締約方之間，主要內容包括各締約方應在其勞動法規、政策中落實國際勞工組織 (ILO) 宣言所臚列之勞動基本權利，締約方亦負有不得降低該等保護水準，而造成各締約方之間投資與貿易影響的義務。如違反此等規定，締約方得訴諸爭端解決程序。此外 TPP 勞動專章也透過軟性規定與合作規定，希望促進締約方的勞動法規、政策透明性以及提高合作程度。

美越換文則詳列越南必須進行之法律、制度改革，具體指出須修正或應落實之條文，為美國要求越南落實 TPP 勞動專章的詳細執行計畫。換文內容主要包括法規改革與制度改革兩部分。在法規改革上，換文集中於勞動團結

權，即勞工的工會組織、罷工發動、集體協商三個權利相關的法律改革，為此未來越南將開放設立不受越南總工會管轄之工會，一家企業也可能出現複數工會，並享有更高的自主權，罷工限制亦應減少。在制度改革方面，換文要求越南必須加強勞動執法，包括應擴增勞動檢查官人數等；越南亦負有增進法規透明性之義務。在實體規定外，換文同時亦設有不同於 TPP 第 19 章本文之監督與爭端解決機制，以確保越南充分履行換文之義務。

本研究透過與廠商及專家座談會，以及赴越南胡志明市與河內市進行調研所獲第一手資訊與觀察，以分析越南加入 TPP 對臺商將產生各種層面的影響，其中最主要的衝擊來自工會組織的自由化與獨立化、勞動法規的嚴格施行兩方面，前者現仍待越南勞動法規進一步修法計畫，後者則以越南政府將落實最長工時之法定限制與衍生的加班費問題等最為嚴重，將大幅提高臺商的營運成本。

本研究發現，如進一步分析產業別之影響，臺商如屬於自動化程度高、雇員人數甚少的產業，相較之下較不擔心 TPP 帶來的改動。然在勞力密集與工廠人數眾多的產業，臺商除更擔憂 TPP 修法的直接影響外，也認為越南薪資與法令規定變動亦將影響越南員工利益，因而有可能造成員工的反彈而引起罷工。數家傳統產業業者對公司內可能出現複數工會較為擔憂，並舉出柬埔寨、印尼的經驗，說明若複數工會展開惡性競爭，輪流鼓吹工人罷工或與其他國際性的勞工團體串聯，越南政府又無妥善執法，後果將不可收拾。

另外，所有廠商都提及越南勞動法規規定不清，解釋不一，施行細則經常晚於法規生效甚多才提出、又欠缺英文版本，以致廠商遵循不易，亦容易引起員工誤會或遭到處罰。此外，廠商欠缺有效參與或預先掌握越南法規制定、解釋之管道。大型廠商尚能設立專門法務部門，或與律師事務所配合加強法規遵循，但小型廠商多無資源，對於法規的變動甚難正確理解。據了解，有些廠商為節省費用，未雇用專業的越文翻譯，僅請廠內越籍員工簡略解說法規內容，容易造成誤解。

本研究另訪問越南勞動部及辦理座談。越南勞動部官員表示，該部過去

幾年間已與國際勞工組織、美國勞動部等合作進行勞動法規的修正，故法規變動幅度較大，新立法的品質也較高。為因應 TPP 將帶來的諸多修正，越南勞動部刻正進行國內法規的檢視，以期調整不合乎 TPP 的規定。未來亦將依據上述說明，提出草案，原則上將配合 TPP 開放複數工會成立、擴大罷工事由等等規定，也會增加勞動檢查官的人數。

本研究提出臺商遭遇的困難，包括法規解釋不清等問題，並詢問外資廠商的遵循情形。越南勞動部表示臺商在勞動檢查中表現可算是相當良好，但依然存有不了解勞動法規之情形，建議臺灣廠商加強法規的了解與宣傳，如有不了解之處應向越南勞動部尋求協助。另針對本研究提議加強臺越合作，越南勞動部表示，若有機會希望與我國合作，包括分享勞動法規制定的經驗、如何進行法規內容的普及宣傳等等面向。

本研究最後提出政府機關因應越南勞動法規調整與投資環境變化之政策建議，包括：一、針對越南加入 TPP 所涉之政策與法規調整，爭取進行雙邊資訊交換、建立經驗分享機制；二、爭取與越南政府建立貿易、投資、勞動等跨部會之投資勞動法規協調對話機制；三、針對越南加入 WTO 後已逐漸落實法規透明化與公眾評論(review)制度，協助建立我國參與機制及即時法規翻譯；四、整理越南臺商管理工會與處理勞雇關係之參考案例，辦理越南加入 TPP 之宣導課程及推動企業社會責任(CSR)；五、協助越南臺商組織培養越南勞動法規專家與建立與越南勞動部、越南工商總會、總工會及其他主要外資企業協會法律幹部間之聯繫網絡；六、增加我駐越南代表處辦理臺商輔導、勞動事務、法律等業務人力及增設全職專業越南法律翻譯人才。

第一章 越南加入 TPP 策略與談判關鍵 議題

第一節 越南參與 TPP 談判之背景

TPP 最早源自「太平洋四國」(Pacific Four, P4) — 汶萊、智利、紐西蘭、新加坡間於 2005 年締結之貿易協定。當時因協定僅涵蓋四國，經濟規模不大，影響力較為有限，亦未在協定本文中處理如勞工、環境等新興議題。自 2008 年起，美國貿易談判代表署 (United States Trade Representative, USTR) 表示美國將尋求加入 P4 協定後，澳洲、秘魯等國亦表達參與興趣，P4 遂擴大為 TPP 對話。2009 年美國總統歐巴馬於亞太經濟合作會議 (Asia Pacific Economic Cooperation, APEC) 上正式宣布美國將參與 TPP 談判，並於 2010 年展開第一回合 TPP 談判，越南、馬來西亞也在同年正式加入 TPP 之談判。¹隨後日本、墨西哥、加拿大等國加入，使 TPP 成為由亞太地區 12 國參與，涵蓋將近全球國內生產總值 (GDP) 約四成的龐大協定，²對全球經濟整合產生深遠影響。

本協定於談判中即標榜為一「21 世紀、高品質」(twenty-first century, high quality) 貿易協定，協定內容涵蓋電子商務、法規調和、勞工、環境、中小企業等新興議題，且自由化程度高，不僅貨品關稅減讓幅度甚大，亦以負面表列 (Negative List) 方式開放服務貿易與跨境投資的廣泛領域。³

¹ Deborah K. Elms & C.L. Lim, *An overview and snapshot of the TPP negotiations*, in THE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP: A QUEST FOR A TWENTY-FIRST CENTURY TRADE AGREEMENT 21-42 (Lim et.al., eds., 2012); 經濟部國際貿易局，跨太平洋夥伴協定(TPP)簡介，頁 1-3。參見，
http://www.tpptrade.tw/db/pictures/AdminModules/PDT/01/11/_00000001/6262033a-5e24-4a33-a0b5-9151da59f251.pdf

² *Id.*

³ Elms & Lim, *supra* note 1, at 7-11.

TPP 在歷經 2010 年至 2015 年 19 回合談判後，12 個談判成員於 2015 年 10 月宣布談判完成，並於 2016 年 2 月 4 日在紐西蘭奧克蘭簽署文本，將待各締約方完成國內批准程序後，依據 TPP 之規定生效實施，一般推估 TPP 最快將於 2018 年上半年生效。⁴

越南自 1986 年展開革新政策 (Doi Moi) 以來，便積極推動自由化與參與國際經貿整合，在加入東協 (ASEAN) 後，參與各「東協加一」FTA 協定及與日本等國簽署雙邊貿易協定，在 2007 年 1 月加入世界貿易組織 (World Trade Organization, WTO)。雖然越南參與經貿整合的過程中遭遇諸多挑戰，但整體已成功吸引大量外人直接投資 (FDI) 與擴大貿易規模，出口商品也逐漸由初級產業產品轉變為工業產品，並使越南逐步加入世界產業供應鏈，進而帶動國家發展。⁵

在越南發展出口導向經濟的目標下，設立 2020 年出口金額達到 2,550 至 2650 億美元的目標，因此必須持續參與全球經濟整合，維持貿易與投資成長的動能。TPP 成員國涵蓋全球 GDP 40% 之規模，占越南出口比重達 39%，多為越南主要的貿易夥伴及投資國。有鑒於此，越南在 TPP 對話展開後即以副談判成員 (associate member) 身分參與，其後在 2010 年 11 月宣布成為正式成員，參與後續談判。⁶

⁴ 見 TPP 第 30 章第 30.5 條規定，TPP 的生效條件有三，其一為兩年內由所有締約方完成國內批准程序，則於所有締約方完成批准後 60 日生效；其二為兩年內若有六個以上，且其 GDP 總和達 2013 年談判成員 GDP 之 85% 以上之締約方完成批准，則在兩年期滿後 60 日生效。最後，若超過兩年仍未達成上述條件，則待任何時候有六個以上，且其 GDP 總和達 2013 年談判成員 GDP 之 85% 以上之締約方完成批准 60 日後生效。由目前的局勢觀察，兩年內所有締約方完成批准的機會不大，因此推估最快 2018 年初 TPP 方會生效。

⁵ Le Hong Hiep, *The TPP's Impact on Vietnam: A Preliminary Assessment*, ISEAS perspective Issue 2015 No.63, 4 November 2015, at 3-5.

⁶ Elms & Lim, *supra* note 1, at 29-31; *Id.*, at 7-11.

第二節 越南參與TPP談判之關鍵議題

越南參與 TPP 可望帶來龐大經濟利益，市場開放將帶來出口成長與進一步吸引外資的可觀機會，但同時亦使越南面臨開放國內市場、進行法規與制度改革等挑戰，帶來龐大的壓力。⁷

根據越南的評估，加入 TPP 最主要利益在獲得成衣、製鞋、水產品等勞力密集產業與農漁出口產品出口的關稅減讓，以取得 TPP 的 12 國廣大市場，另外也希望透過國內市場開放與完備的投資待遇與保障規範等，吸引外資進入。

加入 TPP 最主要的挑戰則來自於開放國內市場，並且依據 TPP 之承諾進行法規與制度的改革。⁸其中，在貨品貿易方面，越南將面臨來自 TPP 國家農產品與畜產品進入國內市場的壓力，包括美國與澳洲的牛肉、豬肉產品等，將對越南農業與農民造成極大的影響。⁹

在制度、法規改革方面，越南國營企業應逐漸自由化、逐步減少由國營或國有企業（State Owned Entity, SOE）獨佔之部門或享受不公平競爭的優惠待遇。由於越南仍有甚多國營企業享有市場獨佔的情形，也雇用大量勞工，因此國營企業改革牽涉甚廣，茲事體大。另外，加入 TPP 涉及勞動、環境、透明化與爭端解決機制等相關制度與法規大幅調整。例如，勞動規範之改革挑戰越南社會主義國家型態下對於集會與罷工等予以管制的原則，也可能提高越南勞動人力的成本，更有甚者，越南改革及放寬工會組織與權利，可能也將對越南的政治、社會造成一定程度的衝擊。

越南繼加入 WTO、東協加一 FTA 以及簽署其他雙邊 FTA 之後，加入 TPP 將帶來更大幅度的履行協定義務的壓力，因此越南國內曾質疑政府是否

⁷ Elms & Lim, *supra* note 1, at 30.

⁸ Le, *supra* note 5, at 6.

⁹ *Id.*, at 6-7.

有能力妥善處理諸多複雜問題。¹⁰有鑑於加入 TPP 可能的衝擊甚大，越南最初以副成員的方式參與 TPP 談判進行觀察，也獲得其他 TPP 成員國同意其以該種方式參與，但在三回合談判後，越南面臨必須決定是否成為正式成員，或直接退出 TPP 談判，越南政府基於經濟改革與成長動能的考量，決定正式加入 TPP 談判。¹¹

越南在正式成為 TPP 談判成員後，為因應上述種種挑戰，越南政府在對外談判過程中廣泛與國內各利害關係人（stakeholders）進行溝通，尋求國內共識、對外則在談判中反對 TPP 納入具強制力的勞動與國營企業規範，或尋求在 TPP 協定中予以保留，¹²如前述兩者均無法達成，則爭取較長的緩衝期間。依據 2015 年越南貿易產業部（Ministry of Trade and Industry）公布之文件，貿工部在談判過程秉持三大原則，以符合與各利害關係人協商後所得之共識方向。此三大方向為：

一、成功保障越南之核心利益，並預期越南將會因參與 TPP 取得顯著的 GDP 以及出口成長，亦可創造許多新的就業機會。

二、確保越南在 TPP 下所作之承諾合乎越南共產黨制定之國際整合議程，以及越南已經參與之國際規範或國際組織之要求。

三、確保其他 TPP 締約方同意越南在履行 TPP 之規定上，享有相當的彈性，同時也獲得數個 TPP 締約方同意提供越南在此方面所需要之技術協助 (Technical Assistance)。¹³

¹⁰ Le, *supra* note 5, at 8.

¹¹ Elms & Lim, *supra* note 1, at 21-42.

¹² Ian F. Fergusson et.al., The Trans-Pacific Partnership (TPP) Negotiations and Issues for Congress, Congressional Research Service Report, 20 March 2015, at 39, 43-44, *available at* http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2419&context=key_workplace.

¹³ 轉引自 Le, *supra* note 5, at 5.

第三節 越南加入TPP後之挑戰與因應

2015年10月TPP完成談判，2016年2月4日各談判成員簽署TPP後，TPP正式文本遂告確定。各方評估均認為越南受惠甚多，例如世界銀行發布報告指出，TPP預估至2030年將促進越南GDP成長10%，出口金額將成長38%。¹⁴根據分析，越南出口具有優勢的紡織品、成衣、水產、農產與林業產品部門等將大幅受惠於TPP各締約方降低關稅與取消市場進入限制，越南亦可對其他締約方實施反傾銷、補貼等措施請求諮商，或訴諸TPP下的爭端解決程序。越南製造業將可望擴大對TPP國家出口，而因TPP高標準要求將使越南建立開放、友善的投資環境，更將吸引來自TPP與非TPP國家的FDI，尤其因TPP採取嚴格的原產地規則，如紡織品的「從紗開始」(Yarn Forward)規定，更可能促使非TPP國家考慮轉移至越南或其他TPP國家設立生產據點，運用區域價值(Regional Value)累積計算的模式，俾能享受TPP下之優惠關稅。TPP下之投資議題與原產地規定兩大規範將有助越南吸引更多外資。¹⁵不過，為符合原產地規則，現行越南主要倚賴外國進口原料生產加工後再出口的模式必須調整，始能適用TPP優惠關稅。

在上述機會之外，越南評估加入TPP的挑戰主要在於國內農業與畜牧產品市場開放、國營事業改革、勞動規範改革等等，其中如勞動規範改革除明定於TPP文本章節中，越南尚需另外遵循與美國締結之雙邊執行計畫，詳訂越南必須履行的法規與制度改革等。此外，服務貿易市場開放、智慧財產權保護、環境規範等也將帶來嚴峻的挑戰。

在畜牧業開放方面，越南評估其畜產品、乳製品與畜產飼料等部門，將受到如美、澳等國工業化、大規模的畜牧產業帶來其畜產品的競爭壓力，如

¹⁴ Csilla Lakatos et.al., *Potential Macroeconomic Implications of the Trans-Pacific Partnership*, in GLOBAL ECONOMIC PROSPECTS-SPILLOVERS AMID WEAK GROWTH 227 (2016), available at <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEP2016a/Global-Economic-Prospect-2016-Implications-Trans-Pacific-Partnership-Agreement.pdf>

¹⁵ Le, *supra* note 5, at 6.

牛肉、豬肉、乳製品等。越南政府經過溝通與整體權衡，在 TPP 談判過程中爭取到開放畜牧業市場十年的緩衝期間。¹⁶

在服務貿易方面，越南服務業整體競爭力較弱，因此國內服務業將面臨市場開放後外國服務業的挑戰，越南政府必須加快改革腳步，改善服務業競爭力。在主要服務業中，以銀行業為例，越南自 2012 年起展開銀行業改革，主因在於過去越南銀行之間交叉持股、交叉放貸的情形非常嚴重，使得金融監管困難，銀行體系亦不健全。經過數年改革後，越南政府宣稱已完成大多數銀行的私有化，也積極促成銀行間的整併，惟銀行業整體情況已有所改善，但體質依然脆弱，在 TPP 生效後恐遭受大型外資銀行的競爭壓力。¹⁷

在國營事業改革方面，依據 TPP 之規定，越南原則上必須促使所有國營事業遵循市場機制運作與商業考量。由於國營事業占越南 GDP 比率達 30%，亦為超過 40% 的國內投資來源，因此如欲取消國營事業享有政府提供的優惠與差別待遇，恐對越南經濟與社會造成動盪。雖然越南在 TPP 談判中力爭基於國家安全理由對國營事業改革之保留與調適期間，但國營事業在商業領域仍必須遵循市場機制運作，惟越南仍得在不影響其他 TPP 締約方所屬企業競爭公平性的情形下，對國營事業提供一定援助。¹⁸

另外，TPP 帶來大量外資進入後，也可預期越南將面臨更嚴重的缺工現象，同時也將使越南的工資上漲。對於越南本地企業而言，如未能提升其競爭力與勞動生產力，在越南低廉工資優勢消失後，將更難跟大型外商公司競爭。¹⁹

為因應上述挑戰，越南政府逐步透過以下方式希望最大化 TPP 的利益，並降低 TPP 帶來的衝擊，包括提供越南企業關於 TPP 的充分資訊，使之能因應 TPP 之利弊及進行商業規劃、由政府提供資源支持關鍵部門準備 TPP

¹⁶ *Id.*

¹⁷ *Id.*, at 7.

¹⁸ *Id.*, at 8.

¹⁹ *Id.*, at 7.

之參與，建立周邊輔助產業，以滿足 TPP 原產地規則之要求、進行簡化關務程序、降低稅負等制度改革、提升基礎建設與人力素質、加強單一窗口的運作等；長期而言，則希望能提高越南本地公司競爭力，包括財務、科技、研發、公司管理等方面的提升；以及提高產品品質、價格、品牌、技術等方面競爭力。

最重要者，在上述經濟層面的挑戰與因應之外，TPP 勞動專章與美越雙邊換文預估將為越南帶來政治與制度層面之挑戰(*institutional challenges*)。TPP 勞動專章的規範與前述國營事業等專章之規範相較，內容屬概括之規定，且因越南本已是國際勞工組織（*International Labour Organization, ILO*）之會員，TPP 勞動專章內容中要求越南改革的影響程度較輕微，然美越雙邊換文中強調越南必須改變現有由共產黨實質控制之越南總工會（*Vietnam General Confederation of Labour, VGCL*）及其領導越南內部所有工會的單一工會制度，則將對越南的政治體制帶來革命性的衝擊，是越南加入 TPP 在經濟影響層面之外，可能產生最重大影響的領域。

第二章 TPP 勞動專章與越南之義務

第一節 TPP 勞動專章概述

TPP 之勞動相關規範由兩部分組成。第一部分為 TPP 第 19 章本文規範，適用於 TPP 所有締約方之間。第二部分為美國分別與汶萊、馬來西亞、越南三個國家的雙邊協定，三者係以第 19 章附件的方式納入 TPP 之整體法律文件中，屬於 TPP 規範體系之一環，但僅在美國與簽署雙邊換文的三個國家間個別產生法律效力。

如分析規範內容，第 19 章本文沿襲美國過往之 FTA 模式，以義務規定的方式，納入 ILO 宣言所揭示之 4 大勞動基本權利、禁止以降低勞工待遇的方式促進貿易與投資、要求締約方必須確實執行勞工法規等規範，但對於勞工章節所生之爭端，TPP 則規定締約方得運用 TPP 第 28 章之爭端解決機制，有異於美國簽署之部分其他 FTA。此外，在上述規定之外，TPP 中新增締約方必須制定有關最低薪資、工作時數、職業安全與健康法規之規定；亦增添鼓勵各國拒絕進口由強制勞動所製成的產品、鼓勵事業推行企業社會責任（corporate social responsibility, CSR）之規定，以及加強公眾參與與透明性規定等。

除第 19 章本文的規定外，美國亦與包括越南等三國以換文方式締結雙邊協定，處理雙方間有關勞動水準有關義務。其中，美國與越南之雙邊換文正式名稱為「美國-越南間加強貿易與勞工關係之計畫」(United States – Viet Nam Plan for the Enhancement of Trade and Labour Relations, 下稱美越換文)，詳列越南所必須進行之法律、制度改革，甚至具體指出須修正或應落實之條文，同時亦設有不同於第 19 章本文之監督與爭端解決機制。對越南而言，實創設甚多具體且嚴格的義務。

前述兩部份規範對於美國、越南雙方重疊適用，雙方必須同時遵守第 19 章本文以及附件之規定，使得越南必須負擔較其他 TPP 國家如墨西哥等

更多之義務。

一、國際貿易協定納入勞工規範之背景

國際貿易與勞動條件間存在密切關係。在全球化時代，由於資本、貨物之流通遠較以往容易，生產者可透過將生產基地移動至海外勞動規範較為寬鬆、勞工薪資較為低廉之國家，利用低廉勞力以降低生產成本。然而，此種情形雖對生產者可帶來自由貿易的便利，對於投資地主國的勞工而言卻未必有利，一方面勞動規範較為嚴謹之國家將蒙受投資外移、失業率升高之風險，另一方面勞動規範較為寬鬆之國家的勞工，將不易改善其勞動環境，甚至可能面對因各國競相降低勞動規範，以吸引外資與促進貿易的風險。²⁰

如欲有效解決上述勞動標準降低之風險，國際間有賴跨國合作，故早自十九世紀開始，即有建立國際勞工規範之呼籲，其後亦有 ILO 的種種努力，包括各推動各項勞動公約，以及於 1998 年通過「工作基本原則與權利宣言」（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 下簡稱 ILO 宣言），迄今國際間已有相當數量之國際文件對勞工權利加以規範。²¹

不過，ILO 體系下的各國際文件規範經常屬於「建議書」（Recommendations）的性質，義務程度較低，加以欠缺有效監督與執行機制的弊端，以致 ILO 會員國並未遵循的情形層出不窮。²²有鑑於此，在國際經濟法領域整合國際勞動法的呼聲漸高，在國際貿易法領域尤然。由於 WTO 在其多邊架構下納入勞動規範的嘗試並未成功，因此多數國家仍多採取單邊行為，或於雙邊、區域經貿協定中，加入勞動專章、並與 ILO 之公約或宣言連

²⁰ See Kevin Banks, *The impact of globalization on labour standards*, in *Globalization and the Future Of Labour Law* 77, 77-87 (Craig & Lynk eds., 2006); Christine Kaufmann, *Globalisation and Labour Rights- The Between Core Laour Rights and International Economic Law* 6-10 (2007); Franz Christian Ebert, *Labour Standards in Mega-Regional Trade Agreements: The Case of TPP and TTIP* 3-4, available at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2696713

²¹ Ebert, *supra* note; Kaufmann, *supra* note 67-77.

²² See Arturo Bronstein, *International and Comparative Labour Law: Current challenges* 100-01 (2009); Philip Alston, 'Core Labour Standards' and The Transformation of The International Labour Rights Regime, 15 *Eur. J. Int'l L.* 457, 494-95 (2004).

結，此一趨勢近年已漸為洽簽新興 FTA 的主流思維。²³

二、美國在經貿協定中勞動專章之規範模式

美國除透過單邊措施如「普遍優惠關稅體制」(Generalized System of Preferences, GSP)外，自 1995 年簽署北美自由貿易協定(North American Free Trade Agreement, NAFTA)起，開始在經貿協定中納入勞動規範。歸納美國不同經貿協定勞動專章之規範方式，大多數均包含以下五種規範：1.應遵循或盡力遵循之勞動基準；2.肯定締約方作為 ILO 會員之義務；3.締約方應確保或努力確保其國內法規合乎前述勞動基準，並確保國內勞工法規執行之義務；4.勞工事務之合作規範；5.勞動事務之爭端解決。²⁴雖然基本架構有許多相似之處，但彼此間規範強度與細緻程度仍存有相當差異。

部分學者如 Mary Jane Bolle，將上述協定中的勞動規範歸類為四種模式：第一類為 NAFTA 模式；第二類為 2001 年美國—約旦 FTA 採取之模式；第三類則為包括美國—澳洲、美國—新加坡 FTA 等在 2004 年至 2009 年締結之經貿協定所採用之模式；第四類則係反映美國國會於 2007 年之要求做成之經貿協定。²⁵

在第一類 NAFTA 採取之模式中，在協定本文中並未列有勞動專章，而是另以「北美勞動合作協定」(the North American Agreement on Labor Cooperation, NAALC)作為附件，納入勞動事務相關規範。其雖列出 11 項勞動基準原則，但並未提及 ILO 之國際文件，亦未確認締約方在 ILO 下之義

²³ Ebert, *supra* note 20, at 3-4; *See also* Kaufmann, *supra* note 20, at 87-154.

²⁴ *See generally* Kofi Addo, Core Labour Standards And International Trade 211-17 (2015); Lorand Bartels, *Social issues: Labour, Environment and Human Rights, in* Bilateral and Regional Trade Agreements- Commentary and Analysis 342, 357-60 (Lester & Mercurio eds., 2009). For specific FTA case, *see e.g.* Andrew Mitchell & Tania Voon, *Australia–United States Free Trade Agreement, in* Bilateral and Regional Trade Agreements- Commentary and Analysis-Case Studies, at 6, 34-40(Lester & Mercurio eds., 2009); Mauricio Salas, *Central American–Dominican Republic–United States Free Trade Agreement, in* Bilateral and Regional Trade Agreements- Case Studies, at 44, 54 (Lester & Mercurio eds., 2009).

²⁵ Mary Jane Bolle, Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements, January 29, 2014, at 1-3, *available at* <https://fas.org/sgp/crs/misc/RS22823.pdf>.

務。締約方並應致力（*strive to*）提升表列之勞動基準，應確保其勞工法規之確實執行、並訂有勞工事務之合作規範與勞工得享有之程序權利，惟其中僅有確保勞工法規確實執行得訴諸爭端解決程序。²⁶

第二類模式係在美國—約旦 FTA 採取之模式。自此一協定起，美國參與之經貿協定始提及 ILO 宣言，同時確認締約方作為 ILO 會員之義務。²⁷此協定亦列入條文，表示雙方肯認不宜減低勞工法規之保護標準以用作促進貿易之用。此一協定雖在結構上亦包含致力（*strive to*）提升表列之勞動基準，應確保其勞工法規之確實執行等規定，並允許締約方就勞動相關條文訴諸一般爭端解決程序，但大多數條文均僅要求締約方應「致力」達成目標，規範強度較弱，僅有確保其勞工法規之確實執行屬於義務規定。

第三類美—澳、美—星 FTA 模式同樣納入前述規範，規範較為完備細緻，除提及 ILO 宣言外，更引用其文字將勞動基準原則納入，²⁸但多數規定仍為規範效力較弱之軟法性質（*soft law*），只有確保勞工法規之確實執行屬於義務規定。在爭端解決程序上，亦僅有此一規定得訴諸一般性爭端解決程序，且與其他章節得採行貿易報復之手段不同，違反本條之執行手段僅限於金錢補償。²⁹

第四類模式是應美國國會在 2007 年所設下之談判目標而生，該談判目標有四：1.應納入可執行之條文確保締約方的勞工法規遵循 ILO 宣言；2.納入可執行之條文禁止締約方降低勞動標準；3.新增締約方不得以資源分配考量為由，正當化其未能執行勞工法規之情形；4.勞動專章之義務應與其他章節相同，均得訴諸 FTA 一般爭端解決機制加以執行。³⁰

²⁶ *Id.*

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*; *see also* Bartels *supra* note 24.

³⁰ Text: Congress Administration Trade Deal, Inside U.S. Trade, May 11, 2007; and Trade Facts: Bipartisan Trade Deal. Office of the USTR. Bipartisan Agreement on Trade Policy, May 2007.

呼應此一要求，在美國—韓國 FTA、美國—秘魯 FTA 等協定中，均加入應遵循勞動基準、確保其國內法規合乎前述勞動基準、締約方應確保國內勞工法規之執行、不得為促進貿易與投資，降低勞動保障標準等條文，且均採取強制規定方式為之。當爭端發生時，雙方進行勞動諮商後得訴諸一般爭端解決程序，不限於勞動專章的特定條文，亦未限縮得採行的執行手段。³¹同時，美國亦經常在與其他國家締結之 FTA 中，附加特別的勞動相關義務執行計畫，甚至要求在 FTA 生效前即須完成規定之改革內容。³²

由上述說明可見，隨時間演進，美國簽署經貿協定中之勞動專章內涵愈趨具體與詳盡，且均屬於強制性之規定。

三、TPP 勞動專章規範說明

TPP 勞動專章為第 19 章，共有 15 個條文。整體而言，在架構與規範強度上，本章與前述美國經貿協定之第四類型十分相近，且加入更新的規定，詳述如下。

1. 重申締約方在 ILO 下之義務

第 19.2 條第 1 項規定，締約方肯認其作為 ILO 會員之義務，並特別列示該等義務包括 ILO 宣言中與勞工權利相關之部分。同條 2 項規定，締約方承認其在 ILO 宣言第 5 段之義務，不宜 (should not) 將勞動標準用於貿易保護目的。

其中「不宜」將勞動標準用作貿易保護目的，為美國簽署之經貿協定前例中所首見之條文，其納入之背景可能係參考與反映亞太地區其他國家之考

³¹ Bolle, *supra* note 25; *Contra Addo supra* note 24[notice it wrongly categorize the four FTAs negotiated under the aforementioned 2007 congressional mandate into ‘only one article enforceable’ type.].

³² See Jeffrey S. Vogt, *The Evolution of Labor Rights and Trade-A transatlantic Comparison and Lessons for the Transatlantic Trade and Investment Partnership*, 18 J.INT’L ECON. L. 827, 830-49 (2015).

量，例如在韓—澳 FTA 中即有類似條文。³³惟本條用語採「should not」，義務性低，並非強制規定。

2. 勞動基本權利相關規定

第 19.3 條為勞動基本權利之規定。第 19.3 條第 1 項規定各締約方有義務制定並維持合乎 ILO 宣言下四項勞動基本權利之勞工法規。四項勞動基本權利，依序為結社自由及有效承認集體協商之權利、強迫勞動之消除、廢除童工、消除就業與職業上之歧視。同條第 2 項規定，除前述 ILO 宣言下之基本權利外，締約方亦應制定並維持有關最低工資、工時、職業安全與健康之法規。

本條第 1 項勞動基本權利之規定，與美國第四類型之經貿協定採取相同的強制規定方式，締約方有義務遵守。惟本章註腳 3 特別說明，本條提及 ILO 者，僅指 ILO 宣言。此種註腳說明亦見於其他美國參與之經貿協定中，目的在於排除 ILO 其他公約與國際文件之義務，蓋美國向來認為 ILO 的國際公約中有若干部分與其國內法規扞格，亦僅批准 8 個勞動基本權利公約中的 2 個，故不欲使之透過勞動專章之規定而對美國生效。³⁴此外本章註腳 4 說明，若未影響締約方間之貿易或投資，則不會違反本條第 1 項與第 2 項之義務。

35

³³ 例如，韓澳 FTA 第 17 章第 17.1 條第 5 項。See generally Asia-Pacific Economic Cooperation [hereinafter 'APEC'], *Identifying Convergences and Divergences in APEC RTAs/FTAs*, 81-87 (Information Paper, Forum Doc. No.: 008/CSOM/016rev1, 2008), available at <http://www.apec.org/Groups/~media/3F30AAC84CBC4A28894E1C23264F1522.ashx>; 對於條約用語何時僅構成不具拘束力的軟法，以及軟法的效力，see A.E. Boyle, *Some reflections on the relationship of treaties and soft law*, I.C.L.Q. 1999, 48(4), 901-13; Dinah Shelton, *International Law And 'Relative Normativity'*, in *International Law* 145, 166-71 (Malcolm D. Evans, ed., 2003).

³⁴ See Kimberly Elliott, *Labour Standard and the TPP*, in *The Trans-Pacific Partnership* 200, 204-06 (Lim, Elms, Low eds., 2012); Bartels *supra* note 24; for the list of ratified ILO conventions, 'Ratifications for United States', ILO website, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102871.

³⁵ "To establish a violation of an obligation under Article 19.3.1 or Article 19.3.2, a Party must demonstrate that the other Party has failed to adopt or maintain a statute, regulation or practice in a manner affecting trade or investment between the Parties"

本條第 2 項為新的規範，將最低工資等工作環境相關法規之制定義務納入經貿協定中，未見於美國此前的經貿協定。不過，依據本章註腳 5 之規定，締約方仍得自行決定適當之最低工資、工作時數等內容。因此雖締約方有義務進行立法，對法規的內容仍擁有裁量空間。³⁶

3.不得減損勞工法規之保障程度

第 19.4 條規定，「各締約方肯認不適合 (inappropriate to) 以減弱、減低其勞工法規之保障的方式，鼓勵貿易或投資。據此，締約方不得 (no party shall) 以影響締約方之間投資或貿易之方式 (in a manner affecting trade or investment between the Parties)，擱置或貶損、或試圖擱置或貶損下列法規...」，其下並區分為涉及加工出口區、自由貿易區之法規，與非該等區域之法規作不同規範。

對於不涉及加工出口工作條件之情形，締約方必須確保其落實第 19.3 條第 1 項勞動基本權利制訂與維持之法規，並無有違勞動基本權利的擱置或貶損；而在法規涉及加工出口區工作環境的情形，則除第 19.3 條第 1 項外，尚須確保落實第 19.3 條第 2 項之法規，不得受到減損。

本條第一句雖僅規定締約方「肯認不適合 (inappropriate to) ...」減弱勞工法規保障，以鼓勵貿易或投資，表面觀之僅屬軟法規定，然第二句又以「締約方不得 (no party shall) ...」方式禁止減低落實 19.3 條 1 項或 2 項之法規的保護程度，屬於強制規定。兩相對照，本條實際上仍屬於禁止減損勞工法規保障程度之強制規範。

4.勞工法規之執行

第 19.5 條為締約方執行勞工法規之執行義務。本條第 1 項規定締約方不得以持續之作為、不作為而不有效執行勞工法規，進而對締約方間之貿易

³⁶ “For greater certainty, this obligation relates to the establishment by a Party in its statutes, regulations and practices thereunder, of acceptable conditions of work as determined by that Party.”; *see also* Ebert, *supra* note 20, at 16-17.

或投資造成影響。第 2 項規定，各締約方不得以執行所需之資源不足，做為其未能履行本章義務之正當化事由。但在合乎本章義務的情況下，各締約方仍有權依其善考量（*bona fide*），配置用於執行 19.3 條 1 項、2 項相關法規之資源。第 3 項則規定，本章不得被解釋為授權締約之一方得在他方之領域內進行勞工法規之執行活動。

本條規定均為強制規定，屬於前述美國第四類型的 FTA 規範之特徵，即各締約方有義務執行勞工法規且不得以資源分配為由，而不履行其義務。此種作法與亞太地區其他經貿協定不同，目前多數經貿協定強調締約方決定勞工法規執行優先順序及資源分配裁量權，鮮少義務性規定。³⁷

5. 強迫或強制勞動相關規定、企業社會責任(CSR)

第 19.6 條規定，各締約方肯認消除各種形式之強迫(*forced labour*)與強制勞動(*mandatory labuor*)之重要性。考量締約方在第 19.3 條下已存有此一義務，各締約方應透過其認為合適之措施，以抑制（*discourage*）強迫勞動所製成之貨品進口。

第 19.7 條則規定，各締約方應致力（*shall endeavor*）鼓勵事業自願採取經締約方支持或贊同（*endorse*）之勞動議題相關企業社會責任措施。

上述兩條文，特別是對於強迫或強制勞動貨品進口之處置方式，在 TPP 談判過程中曾引起極大爭議。論者曾預期此等規定應無法列入勞動專章的最終文本中，³⁸但最後仍納入 TPP 文本。

該兩條文均非義務性規定：第 19.6 條規定再次確認各締約方有消除強迫勞動之義務，但同條第二句給予締約方之義務甚低，僅須抑制（*discourage*）強迫勞動產品之進口，亦給予締約方採行其認為合適之措施的權利。第 19.7 條亦為一「盡最大努力」之規範，締約方僅須「致力」（*endeavor to*）鼓勵

³⁷ See APEC, *supra* note 33.

³⁸ Elliot, *supra* note 34, at 206-10.

企業自願採取勞動相關企業社會責任措施，且締約方之義務僅及以該等企業社會責任措施經締約方支持或贊同者為限，因此其義務程度不高，締約方保有相當的裁量空間。

6. 爭端解決

第 19.15 條規定勞動專章的爭端解決。本條 1 項規定本章所生之事由，應透過合作與諮商解決，其下各項並規範勞動專章之特別諮商規定。依據本條第 10 項規定，若勞動諮商未能解決雙方爭端，任一締約方得請求雙方在依本章組成之勞工委員會之代表集會，解決此一爭端。如仍未能解決爭端，依據本條第 12 項，發動諮商之締約方得依據第 28.7 條組成爭端解決小組（panel）。

由上述規定可見，本章雖然有特殊前置程序之要求，但最終所有條文引起之爭端均得訴諸一般爭端解決程序。亦即將有強制性手段執行本專章之義務，對於越南等國內勞動條件相較仍須調整之國家，將形成法律遵循壓力。

39

第二節 TPP下美越換文規範內容

美越換文係 TPP 第 19 章之附件，其所創設之權利義務，僅在美國與越南兩國間生效，不及於其他 TPP 之締約方。在適用方面，美越換文之權利義務與 TPP 第 19 章為重疊適用，亦即雙方必須同時遵守 TPP 第 19 章之規範以及換文之規範。⁴⁰然由於換文內容幾乎全為越南一方必須負擔之義務，主要的負擔將在越南一方。

美越換文共分為八個部分，分別為 1.序言、2.法規改革、3.制度改革與能力建構、4.透明性、5.履行狀況評估（review）、6.技術援助、7.換文義務

³⁹ See Vogt, *supra* note 32. [It also identified inability of full implementation in other FTAs with similar design.]

⁴⁰ 自美越換文序言部分觀察可得。

之強制執行、8.強制執行情形評估（review of implementation），分敘如下。

一、序言

此部分重申雙方均認知締約方在 TPP 第 19 章的義務，並肯認在其法規中遵循與執行相關義務的重要性，並將以合乎第 19 章義務之方式，依本換文之計畫履行下述承諾。

二、法規改革

法規改革一節規定越南必須從事之法律、行政命令調整，為美越換文中義務最為繁重之段落。本節開宗明義指出，越南應透過既有法規的修正、廢止，新法規的制定，以及其他確保法規一貫性的必要調整，以合乎本節要求之法律改革義務。⁴¹

在改革內容上，美越換文規定越南應確保其法規允許勞工，得不經事先授權組成基層工會（gross-roots labor union），其享有選舉工會代表、制定工會章程、內部組織與營運管理、集體協商以及組織、領導罷工等集體行為之自主權利。⁴²為運作之需要，基層工會必須向越南總工會（Vietnam General Confederation of Labour, VGCL）或合適之政府機關登記，但越南亦須確保，在政府機關登記之工會所享有 ILO 宣言下四項勞動基本權利，不得低於向越南總工會登記者。⁴³

其下並細分為以下項目：

1.確保勞工自由組織與加入其所選擇之工會

此項目下越南負有三項義務，應透過立法或修改現行法規，確保以下事項：

⁴¹ 美越換文第 2 節第 1 段。

⁴² 美越換文第 2 節第 2 段。

⁴³ 同前註。

其一為越南應確保越南之基層工會得在越南總工會或其他適當之政府機關登記成立，並應確保相關之工會組織、登記規範，例如透明性、處理期間、會員資格等規範，合乎 ILO 宣言揭示之各權利。⁴⁴

其二則為應確保其基層工會得依其意願自由加入或組織更高層級之勞工組織，例如同同事業間、整個產業部門(sector)或整個地區(regional level)之勞工組織。⁴⁵

其三為應確保基層工會得就越南勞工法規、工會之設立等程序規定，以及罷工、集體協商權等集體權利之行使，尋求越南或國際勞工組織之技術協助與訓練，且該等勞工組織得應請求派出代表提供協助。⁴⁶

2.確保工會管理運作之自主權

此部分義務包括越南必須給予基層工會財務、管理方面之自主權，以及避免工會運作受到干涉。具體內容包括，越南應修正其法律，確保向適當政府機關注冊之工會，其運作不須遵循越南總工會制定之越南工團條例 (Statutes of VGCL)，並得獨立收取、管理各種會費，亦得保有財產。⁴⁷越南亦應確保工會有權利選舉幹部，且該等幹部得雇用適當人選協助工會之運作。⁴⁸

此外，越南政府不得將與政府機關交涉、協商之權利，限制於某一特定工會，亦不得對工會施加政治義務。⁴⁹為避免工會運作受到干擾，越南必須立法區分雇主、管理階層與勞工，並限制雇主及為雇主利益行事之人干預工

⁴⁴ 美越換文第 2 節第 A 項第 1 段。

⁴⁵ 美越換文第 2 節第 A 項第 2 段。此項義務有緩衝期間，越南在 TPP 於美國、越南間生效後 5 年內完成即可，詳見後述說明。

⁴⁶ 美越換文第 2 節第 A 項第 3 段。

⁴⁷ 美越換文第 2 節第 B 項。

⁴⁸ 美越換文第 2 節第 C 項。

⁴⁹ 美越換文第 2 節第 D 項。

會之運作。⁵⁰

3. 未加入工會之勞工代表權

此項規定上級（upper-level）勞工組織，僅得在未加入工會之勞工特別請求時，就其請求事項取得代表該等勞工之權利或提供技術協助。⁵¹

4. 罷工權之擴張

依據換文之規定，越南必須放寬目前對罷工權之限制。目前越南雖允許不同事業、同一部門之勞工得共同行使集體協商權，但不得串聯一家事業以上進行罷工。換文要求越南修訂法律，確保越南勞工在法定集體協商權之範圍內，均得進行罷工，且得為法定勞工權利未受雇主履行而發動罷工。^{52 53}

5. 強制勞動與歧視相關義務

越南必須部分修改關於強制勞動與歧視之規定，包括將「不當債務約束」加入強制勞動的列舉事由，並增加雇主強制勞動之刑事責任。⁵⁴

三、制度改革與能力建構

為落實前述法規改革，越南有義務同步進行制度方面的改革與能力建構，包括設立聯絡點、建立新的行政措施、提升其勞動檢查與刑事執法之能力等。較重要者為以下兩點：

1. 勞資關係

為確保前揭法規改革能落實於勞資關係中，越南有義務在其「勞動、榮

⁵⁰ 美越換文第 2 節第 E 項。

⁵¹ 美越換文第 2 節第 C 項。

⁵² 美越換文第 2 節第 G 項。

⁵³ 越南勞動法將勞動糾紛區分為「福利導向」（interest based）與「權利導向」（right based）兩種，後者指因雇主未滿足勞工之法定待遇而產生之糾紛，前者則為因工資、工作待遇、或其他福利所生（超過法定最低待遇）。

⁵⁴ 美越換文第 2 節第 I 項。

軍與社會事務部 (Ministry of Labour – Invalids And Social Affairs, MOLISA) 以及隸屬地方政府之「勞動、榮軍與社會事務處」(Department of Labour – Invalids And Social Affairs, DOLISA) 指定適當之機關，負責執行前揭基層工會註冊、罷工權、集體協商權相關事宜。⁵⁵

另為促進勞資爭端解決，越南應成立相關勞資關係機構，職司勞資爭端解決，提供調解、協商等爭端解決機制，並發展、執行勞資爭端解決相關之訓練。⁵⁶

2. 勞動檢查

越南應修正 MOLISA 與 DOLISA 之勞動檢查規則，擴增勞動檢查官人數、發展新策略，以加強對強制勞動與童工之執法（包括應確保強制藥物勒戒應合乎醫療上之考量、出於自願或法院命令、以及不得使患者從事強制勞動），並允許獨立之外部專家得於越南境內合法活動，進行相關領域之研究，並公開發表之。⁵⁷

四、透明性

透明性義務包括單向的資訊公開與雙向的大眾評論、與美國之合作。換文規定 MOLISA 應公開其預算資訊，新制定或是修正之法規、工會之註冊、勞動檢查統計數據等。⁵⁸其中有關法規之修訂、數據資料等，必須依據現行法規規定之程序，接受公眾評論。⁵⁹

此外，越南亦應對其勞工、雇主或其他利害關係人進行廣泛之教育計畫，使之理解依據換文進行法規改革後，其權利義務與新法規之規定、及可

⁵⁵ 美越換文第 3 節第 B 項第 1 段。

⁵⁶ 美越換文第 3 節第 B 項第 2、3 段。

⁵⁷ 美越換文第 3 節第 C、F 項。

⁵⁸ 工會之註冊、勞動檢查數據應在 TPP 於美國、越南間生效後 10 年內，每 6 個月發布一次報告。

⁵⁹ 美越換文第 4 節第 A、B 項。

採取之救濟措施等。⁶⁰

五、履行狀況評估 (review)

本換文規定雙方應成立一委員會，定期評估越南履行上述義務之情形，包括雙方政府合作成立之評估機制，以及輔助上述評估機制的輔助機構，分述如下。

1. 雙邊評估機制

依據換文，美越雙方應在 TPP 於美、越兩國間生效前指派高級貿易、勞動事務官員，組成高級官員委員會 (Senior Official Committee)。在輔助機構的協助下，於 TPP 生效後 10 年內每年集會，以評估、促進越南履行義務之情形。越、美雙方亦得共同請求 ILO 進行評估、提供越南法規與制度改革之相關報告，以供上述委員會參考。⁶¹

美國與越南亦同意在 TPP 於雙方之間生效後 3 年、5 年、10 年時，另召開部長級會議，評估越南履行狀況，並應考量前述委員會之成果。如美方持續對越南之履行成效有所疑慮，雙方應依循 TPP 之規定，採取適當之處理方式。⁶²

2. 支援機構

支援機構包括技術協助計畫 (Technical Assistance Program, TAP) 與勞工專家委員會 (Labour Expert Committee, LEC) 兩者。

TAP 為越南應在美國協助下，尋求 ILO 建立之機制，以促進換文之勞動與制度改革義務履行；並應在 TPP 於雙方間生效後 10 年內，每 2 年作成公開報告，提供相關訊息與資料，以助於評估越南之履行情況。該等報告得

⁶⁰ 美越換文第 4 節第 D 項。

⁶¹ 美越換文第 5 節第 A 項第 1 段。

⁶² 美越換文第 5 節第 A 項第 2 段。

提出政策建議，越南有義務審酌該等建議。⁶³

LEC 為由三名勞動事務專家組成之委員會，由美越雙方各指派一人，並由雙方合意決定委員會之主席。此一委員會針對越南在換文下的法規與制度改革履行狀況進行評估，提出遭遇之困難與顧慮，並考量前述 TAP 的報告後針對越南進行法規與制度改革之問題，提出政策建議。⁶⁴

六、技術協助

此部分規定雙方應努力確保技術援助所需的經費，越南並應尋求 ILO 以及美方的合作，以促進越南之法規、制度改革。⁶⁵

七、換文義務的強制執行（Implementation）

本節規定越南應履行各項義務的期間，以及不履行義務時得適用 TPP 本文之爭端解決機制加以強制執行。就義務履行期間而言，除另有規定外，越南必須在 TPP 於美、越間生效前，完成換文所示之法規、制度改革。從目前的資訊推估，如 2018 年 TPP 締約方滿足第 30.5 條的義務而生效實施，TPP 將在美國與越南間生效，越南執行換文義務的修法時間實甚短暫。⁶⁶

整體而言，換文規定僅對第二節 A 段 2 項規定之「應確保其基層工會得依其意願自由加入或組織更高層級之勞工組織」之義務，設立緩衝期間規定。依據本節第 2 項規定，越南應在 TPP 於美國、越南之間生效後 5 年內完成修正及執行義務，具有 5 年的緩衝期間。⁶⁷

最後，本換文規定原則上適用 TPP 勞動專章的勞動諮商以及第 28 章的

⁶³ 美越換文第 5 節第 B 項第 1、2 段。

⁶⁴ 美越換文第 5 節第 B 項第 1、3 段。

⁶⁵ 美越換文第 6 節。

⁶⁶ 參見中華民國行政院網站，「跨部會協調 啟動 TPP 推案策略總體行動計畫」，http://www.ey.gov.tw/news_Content2.aspx?n=F8BAE9491FC830&s=F7CDD93C2D8730D1

⁶⁷ 美越換文第 7 節第 B 項第 1、2 段。

爭端解決機制，僅部分資訊公開、第三方參與的規定不予適用。⁶⁸

八、強制執行成果評估

本節規定係特別針對前述第二節 A 段 2 項規定之「應確保其基層工會得依其意願自由加入或組織更高層級之勞工組織。」之義務而設。⁶⁹

此一義務雖有 5 年的緩衝期，但在緩衝期過後必須立即進行評估。若美國在評估後認為越南並未遵循義務，得在 2 年內以書面表達其認定結果，而越南收受書面通知後得請求就此事項進行討論。⁷⁰

若越南並未請求討論，或經討論後雙方仍未就越南是否合乎義務達成合意，美國得在載有其認定之書面通知送達後 60 日起，單方暫停或中止其所為之關稅減讓承諾。如美國實施該等單方措施，越南得依據 TPP 本文第 28 章之爭端解決機制，請求認定越南是否違反本換文之義務。經認定未有違反時，美國應即恢復其承諾之關稅稅率。⁷¹

雖然越南方面有一定的緩衝期，但美國卻得在認定越南並未合乎義務時，合法採取單方行為暫停優惠。與貿易爭端中通常須經爭端解決機制之授權方得合法實施貿易報復措施恰好相反，對於越南而言十分嚴苛。

第三節 越南在其他國際勞動公約下之義務

越南自開放以來參與多項 ILO 公約，已批准 8 項基本公約中的 5 項公約，涵蓋強迫勞動、就業歧視的廢除、以及童工之規範，但尚未批准有關勞工結社與集體協商權之第 87 號公約、第 98 號公約，以及第 105 號廢除強制勞動公約。(參表 1)

⁶⁸ 美越換文第 7 節第 B 項第 3—5 段。

⁶⁹ 美越換文第 8 節第 B 項第 1 段。

⁷⁰ 美越換文第 7 節第 B 項第 2、3 段。

⁷¹ 美越換文第 7 節第 B 項第 4—6 段。

表 1 越南已批准之 ILO 基本公約

公約編號與名稱	批准日期
第 29 號 強迫勞動公約，1930	05 Mar 2007
第 100 號 男女勞工同工同酬公約，1951	07 Oct 1997
第 111 號 歧視(就業與僱用)公約，1958	07 Oct 1997
第 138 號 最低就業年齡公約，1973	24 Jun 2003
第 182 號 最惡劣童工形式公約，1999	19 Dec 2000

資料來源：ILO 官方網站 <http://www.ilo.org/>

在 ILO 基本公約外，越南另批准其他 15 項 ILO 公約，包括勞動檢查、工作環境之衛生與安全等事項。自 2012 年與美國勞工部、ILO 開始執行勞動法規改進計畫以來，越南又批准 3 項公約，包括第 122 號雇用政策公約、海上勞動公約、第 187 號職業安全衛生促進架構公約，承諾更進一步改善內國勞動環境。⁷²(參表 2)

表 2 越南近期批准之其他 ILO 公約

公約編號與名稱	批准日期
第 122 號 雇用政策公約，1964	11 Jun 2012
海上勞動公約，2006	08 May 2013
第 187 號 職業安全衛生促進架構公約，2006	16 May 2014

資料來源：ILO 官方網站，<http://www.ilo.org/>

總體而言，對應 TPP 規定要求的四大勞動基本權利，越南在強迫勞動、就業歧視的廢除、以及童工廢除方面同時也負有 ILO 下之義務，惟就勞動團結權之工會、罷工方面，越南並未參與 ILO 相關公約，因此其在罷工、工會組織規範上過去未受國際法義務之約束，TPP 對團結權的要求屬新增國際義務。

另外，在 TPP 要求設立最低薪資、最長工時之規範方面，越南僅參與第 14 號每周休息公約，未參加第 30 號商業場所與辦公室工時公約(原則每週工

⁷² ILO 官方網站，參見 <http://www.ilo.org/>。

時 48 小時)、第 47 號每周 40 小時工時公約等，因此過去亦無需制定最高工時或最低薪資之法規，此亦為越南新增之國際義務。

。

第三章 越南勞動環境、勞工法規現狀 與修法趨勢

第一節 越南勞動環境概述

越南經濟改革開放迄今，經濟快速成長，部分原因係拜越南擁有豐沛的勞動力所賜。依據越南勞動部統計，2014年越南總人口約9千7百餘萬人，女性相較男性人口略多，總勞動人口約為5千3百餘萬人；⁷³在中南半島國家中，屬勞動力供給充足者，目前失業率僅在1%至2%之間，但局部地區已出現缺工現象。

越南大多數勞動人口均為非技術勞工，超過總勞動人口的八成，又依地區而有顯著差異，例如河內市約39%的勞動人力受過技職訓練，而在主要農業地區湄公河三角洲則僅有10%。另外，大學以上高等教育人力在河內市占勞動人口比率達21.2%、胡志明市亦達18.8%，但在湄公河三角洲地區僅占4.6%，⁷⁴可見高級人力仍集中在南北兩大城市，分布甚不平均。

在產業分布上，越南勞動人口仍以從事農林漁等初級產業為主，2014年越南約有46.3%的勞動人力從事農林漁業，其次排名第二、第三為製造業與汽機車銷售、維修服務業，分別佔14.4%與12.4%的勞動人口。在該三類產業中，女性勞工人數均較男性為多。目前越南希望加速二級、三級產業的發展，未來從事農林漁業之勞動人口將逐年下降，未來如轉型順利，可能釋出勞動人口進入其他產業。⁷⁵

根據統計，2014年越南平均每月薪資為449萬越盾，約合美金200元。

⁷³ MINISTRY OF PLANNING AND INVESTMENT GENERAL STATISTICS OFFICE[MPI VIETNAM], REPORT ON LABOUR FORCE SURVEY 2014, 5-6 (2015).

⁷⁴ *Id.*, at 17-18.

⁷⁵ *Id.*, at 25-28.

受教育或職業訓練程度不同之勞工，薪資差異顯著，如非技術勞工平均月收入為每月 360 萬越盾，大學以上高等教育勞工平均月收入約為 687 萬越盾。⁷⁶如以產業別區分，差別更為顯著。大多數勞動人口從事之農、林、漁業，月平均收入僅約 280 萬越盾，製造業與汽機車銷售、維修業分別為 436 萬越盾與 448 萬越盾，大幅高於初級產業。

相較於周邊國家，越南每月平均工資較中國大陸與泰國、菲律賓低廉許多，較柬埔寨略高。依據 ILO 統計，2013 年中國大陸平均每月薪資為 613 美元，泰國為 391 美元，菲律賓為 215 美元，越南當年為 197 美元，柬埔寨為 121 美元，顯示越南工資仍有競爭優勢。⁷⁷然近年越南每年調漲基本工資，每年名目基本薪資調漲幅度達兩位數，近年更逐年擴大社會保險金的納保計算基礎，使得廠商成本逐年增加，預計到 2018 年前仍將持續增加。⁷⁸

在工作時數方面，據統計，2014 年越南勞工全國平均每周工時為 43.48 小時，但在城市地區工作時數明顯較長，如在胡志明市，每周平均工時超過法定每周 48 小時工時，達 48.32 小時；在河內市亦達 44.49 小時，而在湄公河三角洲區，每周平均工時僅約 40 小時。⁷⁹如以產業別觀察，在 2014 年 4 個季度之間，農林漁等初級產業工時分布在 37 至 42 小時之間，製造業則為 45 至 50 小時，服務業則為 44 至 47 小時之間。後兩者的每周工時明顯高於前者。⁸⁰惟因越南法規限制較為嚴格，越南勞工工作時數低於周邊國家，例如以成衣、製鞋產業為例，越南工作時數尚低於馬來西亞、泰國、甚至新加坡等東協國家。⁸¹

⁷⁶ *Id.*, at 33.

⁷⁷ REGIONAL ECONOMIC AND SOCIAL ANALYSIS UNIT [HEREINAFTER “ILO RESA”], ILO REGIONAL OFFICE FOR ASIA AND THE PACIFIC, GLOBAL WAGE REPORT 2014/15, WAGES IN ASIA AND THE PACIFIC: DYNAMIC BUT UNEVEN PROGRESS 2 (2014), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_325219.pdf

⁷⁸ 詳見後述說明。

⁷⁹ MPI Vietnam, *supra* note 73, at 37.

⁸⁰ *Id.*, at 127.

⁸¹ LISA HULT, LABOUR STANDARDS IN GLOBAL SUPPLY CHAIN RESEARCH NOTE , WORKING

綜上所述，越南屬於勞動力年輕且充沛國家，然技術訓練人力不足，絕大多數勞工仍為非技術勞工；技術勞工與更高階人力主要分布於南北兩大城市，區域差異較大。隨外資企業進入者漸多，目前失業率僅為 1%至 2%，但未來缺工可能性增加，必須倚賴自一級產業釋放之人力，或引進外來勞動力。另外在薪資方面，越南較周邊國家仍屬低人力成本，具有競爭力，但因薪資成長迅速，加上缺工問題，未來投資環境將有所改變。在工時方面，越南的規定較為嚴格，因此在東協各國中屬工時較短國家，與一般印象有別。最後，越南女性在勞動市場中扮演角色吃重，更是製造業領域的重要勞動力，由於越南勞動法規對女性訂定諸多性別差異之保護規定，廠商應注意法規遵循情形。

第二節 越南勞工法規範與執行現狀

一、越南勞工法規架構

越南為社會主義國家，高度重視農民與工人，強調對勞工階級的保護，但經濟逐漸轉型過程中，因諸多領域法律規範不足或執行不力，以致勞工階級保障欠缺的問題逐漸浮現，受到國際重視。

近年以來，越南政府透過與外國、國際組織合作，逐漸改善勞工法規，例如自 2012 年起，越南與美國勞動部、ILO 合作，展開「越南勞動法執行計畫」（The Vietnam Labor Law Implementation Project），旨在改善勞工法規立法品質、補足法規之闕漏、增進政府機關保障勞動權益之功能、以及提升勞工對合法權益之意識等。⁸²

HOURS IN THE GLOBAL GARMENT INDUSTRY 2 (2016), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_444449.pdf.

⁸² ILO, INDEPENDENT MID-TERM EVALUATION OF A TECHNICAL ASSISTANCE PROJECT: THE VIETNAM LABOR LAW IMPLEMENTATION PROJECT FINAL REPORT, 1-6 (2015).[hereinafter “Implementation Project Report”]

經歷上述努力後，目前越南勞動法規可分為四個層次，最高位階為 2013 年修正之憲法，其次為法律位階，其需經國會通過，最重要為 2012 年修正之勞動法（Labour Code）與工會法（Trade Union Law）。第三階層為行政命令，僅需由行政機關發布，越南文稱其議定書（decree），性質近似我國之施行細則，以前述兩部勞動法律的施行細則最為重要；最下層者為勞動主管機關針對個案所公告之函釋。除了上述體系外，有關工會之規範尚包括越南工團條例（Statutes of Viet Nam General Confederation of Labour /Charter of Vietnamese Trade Union）之規定。此一規定雖非法律而僅係越南總工會的內部規範，但因越南採取單一工會制度，而現行全國僅越南總工會一個工會，其他工會均受其管轄，因此全國各工會依法必須遵守該工團條例，其規範甚為重要。

上述各不同位階之法規構成越南勞動法規綿密的規範體系，惟近年因法規頻繁修正，經常造成法律生效後施行細則尚未及公布、或規範不明或反覆變更、以及中央與地方勞動廳間解釋歧異或後者函釋不清等亂象。以下就各重要法規加以說明。

1. 越南憲法

越南憲法承認之基本權利包括平等權、工作權等，其第 35 條規定：「公民有取得工作、選擇其職涯、職業以及工作場所之權；勞工應享有平等、安全的勞動條件，且其工作應有報酬，享有適當休息；歧視、強迫勞動、雇用低於法定最低年齡之勞工，受嚴格禁止。」⁸³

惟上述權利，依據第 14 條 2 項規定，仍得基於正當理由加以限制：「人權與公民權僅得基於國防、國家安全、社會秩序與安全、公共衛生之急迫需

⁸³ “1. Citizen has the right to work and to select career, job, and workplace.
2. Worker shall be provided equal and safe conditions of work and shall be paid with salary and enjoy break policy.
3. Discrimination, forced labor, and employment of worker under minimum age of labor are strictly prohibited.”（英文翻譯版本取自 ILO 網站，<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94490/114946/F114201808/VNM94490%20Eng.pdf>）

求而加以限制。」⁸⁴

2.越南勞動法及其相關施行細則

越南勞動法於 2012 年修訂，為目前越南勞工法規中最重要者，涵蓋各項基本規範。該法肯認勞工有集會結社、集體協商、罷工權利，並直接規定或授權以施行細則另訂最低工資、最高工時、工作環境之衛生與安全相關事項；亦訂有禁止強迫勞動、童工的相關規範。違反該法的罰則與其中需要進一步解釋之事項，則授權由施行細則另訂。

該法第 1 條規定，「勞動法制定勞動標準規範；勞工、雇主、集體勞工代表組織、雇主代表組織間有關勞動關係，以及直接與勞資關係有關的其他社會關係之權利、義務及責任；國家對勞動之管理。」，顯示其涵蓋大多數勞動相關事務。

集體協商部份規定於第 66 條以下，其目的包括確立新的勞動條件、解決履行勞資關係權利與義務時產生之問題，具體內容包括薪資、獎金、作息時間、勞工工作機會、職業安全衛生等。⁸⁵勞資雙方均得要求進行集體協商。⁸⁶另依據第 72 條規定，國家應提供協商技巧訓練、並得應協商任一方之請求出席集體協商會議。

惟依據第 69 條，勞方集體協商之合法代表，在單一企業中僅限於企業基層之勞工工會、在整個產業部門中則以該部門工會之執行委員會為限，不允許未參加工會之勞工進行集體協商。又因現行越南法制僅承認在越南總工會註冊者屬合法工會，獨立工會並無合法權源進行集體協商，其所簽訂之勞工協議書亦不具法律效力。⁸⁷另外，未加入工會的勞工無從拒絕工會之代表。

⁸⁴ “Human rights and citizen’s rights shall only be restricted in imperative circumstances for the reasons of national defense, national security, social order and security, social morality, and the health of the community.”

⁸⁵ 越南勞動法第 66 條、70 條。

⁸⁶ 越南勞動法第 66 至 72 條。

⁸⁷ 越南勞動法第 78 條、83 條、87 條，與越南工會法第 6 條第 2 項。

工會規範之規定見於 188 條以下條文及工會法，其規定勞工有權依據工會法組織與參與工會、⁸⁸雇主應確保基層工會的辦公處所，不得對勞工參與、不參與工會活動加以干預，且不得對參與工會活動之勞工加以歧視行為。⁸⁹

罷工規範見於第 209 條以下，規定勞工確實享有罷工之權利，惟依法罷工必須由基層工會之執行委員會領導，若未設置基層工會者，由上級工會按勞工要求領導。⁹⁰發動罷工前，必須依據第 194 條以下之勞資糾紛解決程序，先行嘗試解決糾紛。⁹¹第 215 條另限制勞工僅得基於集體福利糾紛（interest-based）發動罷工，不得基於其法定權利未受保障（right-based）而為；亦不得串聯超過一家企業之勞工發動罷工。⁹²政府亦得發布施行細則公告不准罷工之產業部門。⁹³未依上述規定發動之罷工屬違法罷工，法律上可處以勞動紀律處分、罰鍰、或賠償雇主所受之損害。⁹⁴

最低工資、最高工時、工作環境之衛生與安全相關事項則規定於第 90 條至 117 條，第 133 條到 152 條。

最低工資方面，經歷次勞工法規改革後，越南設有最低工資委員會，將越南分為四個地區，決定不同地區之最低工資，並以施行細則的方式發布。

⁹⁵

工時方面，原則上正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每周不得超過 48 小時；若雇主選擇按周工作之制度，則每日正常工作時間不得超過 10 小時，每周依然不得超過 48 小時。⁹⁶如需安排勞工於超出前述正常工作時間外之工作，屬於加班，每天加班工時不得超過每日正常工作時間之 50%、按周

⁸⁸ 越南勞動法第 188-89 條。

⁸⁹ 越南勞動法第 190-193 條。

⁹⁰ 越南勞動法第 210 條。

⁹¹ 越南勞動法第 209 條。

⁹² 越南勞動法第 215 條第 2 項。

⁹³ 越南勞動法第 220 條第 1 項、施行細則 Decree 41/2013/ND-CP。

⁹⁴ 越南勞動法第 233 條。

⁹⁵ 越南勞動法第 91 至 93 條。

⁹⁶ 越南勞動法第 104 條。

工作者，總工時不得超過 12 小時。且每月加班總時數不得超過 30 小時，每年加班總時數不得超過 300 小時。⁹⁷第 108 條以下設有休息時間及年假規定。對於違反最高工時的處罰，施行細則規定 95/2013/ND-CP 第 14 條規定，應處以 2,500 萬至 5,000 萬越盾之罰鍰，同時勒令停工 1 至 3 月。

強迫勞動與童工方面，本法禁止任何形式之強迫勞動，⁹⁸同時設有 15 歲之最低工作年齡，亦設有相關之工作時間、工作型態等規定。⁹⁹

3.越南工會法與越南工團條例

越南工會法為 2012 年所制定之法律，規範工會之組織、活動等事項。越南工會法係由越南總工會直接向國會提出草案，與越南勞動法係由越南勞動部提出不同。¹⁰⁰越南勞動法規定，工會組織權及工會運作必須依據本法進行。依據本法規定，各企業勞工有權組織基層工會、產業與地區亦得組成區域性或產業工會。由於越南採取共黨國家的「單一工會」制度，國內唯一合法的工會即為越南總工會，其他各級工會在法律上屬於越南總工會的下級組織，故各該工會必須在越南總工會下註冊，並依據越南工團條例之規定活動。¹⁰¹

合法之工會得代表勞工進行集體協商、監督雇主對勞工待遇之執行、與政府機關或雇主對話以解決糾紛、領導或發動罷工等。¹⁰²與前述工會註冊之要求合併以觀察，即在總工會註冊之工會獨佔集體協商權、以及發動罷工等權利。

本法亦規定雇主、勞工分別有繳納工會基金（Trade Union Fund）與會費（Trade Union Fee）之義務，惟這兩筆費用，工會必須上繳相當比例給上

⁹⁷ 越南勞動法第 106 條。

⁹⁸ 越南勞動法第 8 條第 3 項

⁹⁹ 越南勞動法第 3 條、第 8 條、164 條等。

¹⁰⁰ 本研究團隊至越南勞動部調研時經越南官員說明。參見附錄八越南勞動部訪談紀錄。

¹⁰¹ 越南工會法第 6 條第 2 項。

¹⁰² 越南工會法第 10 條至第 19 條。

級工會，無法全數動支。依據工團條例規定，費用的計算基礎分別來自雇主以「勞工社會保險納保基數」的 2%以及工會會員每個月繳納 1%的薪資計算之。¹⁰³如此等規定並未改變，隨近期社會保險納保基數的擴張，對於雇主就工會費用方面的人事成本也將提高。

越南工團條例係由越南總工會大會通過之規範，位階上並非法律，但經由越南工會法之規定，成為對越南所有工會具拘束力之規定。該條例最近一次修正為 2013 年，規範各級工會運作之詳細方式。

工團條例在序言中闡明越南總工會為一特殊的政治與社會組織，負有團結越南勞動者之使命，屬於越南共產黨領導之政治系統一環。¹⁰⁴

依據前述工會法規定，越南工會的最小單位為每個企業內的基層工會（越文稱為工團），現行運作下每個企業僅有一個基層工會。此基層工會必須受到企業所在之工業區、或地方的上級工會（稱為聯團）之指揮監督，此等上級工會是由地方政府派員組成。¹⁰⁵而在越南同一集團設有不同分支機構者，各分支機構的基層工會也必須加入集團的總公司工會，受其管轄。¹⁰⁶在財務、人事方面上級工會均有介入權限。¹⁰⁷

最後，前述各該工會又受到越南總工會之監督管轄，越南總工會依據工會法以及本工團條例具有管轄越南境內所有工會，監督、協助、指揮其運作之權，亦有權制定更細部之規範約束下級工會，必要時並得對不服從者施以紀律處分。¹⁰⁸

上述規定在法律上使越南的工會系統，形成一套從上而下，由共產黨掌握之嚴密體系，工會的各項活動包括平常運作、實施罷工、締結團體協約等，

¹⁰³ 越南工團條例第 37 條第 1 項

¹⁰⁴ 越南工團條例，由於公開資訊僅有越文版，欠缺正式英譯與日譯本，本處係參照臺商協助摘譯的中文本與二手文獻中的引述進行說明。

¹⁰⁵ 越南工團條例第 24 條以下。

¹⁰⁶ 越南工團條例第 28 條。

¹⁰⁷ 越南工團條例第 37 條至 42 條。

¹⁰⁸ 同前註。

上級工會以至於越南總工會均有權加以指導或介入，然實際運作上卻有不同之情形，容後詳述。

二、越南勞動規範體系之缺陷

越南在 2012 年開始法規改善計畫後，勞動法規規範形成一套繁複且對勞工保障甚高的體系，但勞動法規本身仍受到美國、西方國家勞工團體的批評，指出其法規本身對勞工的權利保障有所不足，例如勞工集會結社、集體協商、罷工權保障尚有不足之處。

越南執法成效不彰，亦常受到批評，如西方國家指責其最高工時與加班費、就職與工作歧視、工作環境安全保障等規定並未落實，廠商亦有反映越南對最高工時、最低工資或其他勞動待遇的立法保障陳義過高，不合乎現實。罷工、工會的實際情形亦與法規規定落差甚大，例如法律上雖越南共產黨可透過越南總工會控制各工會，進而限制罷工活動，但實際上工會在越南頻繁發生的罷工中僅扮演消極角色，亦未限制大多數罷工。

而另一方面，越南勞動規範體系亦存有制度性的問題，包括法規近年變動頻繁，加上立法模糊、解釋不一致甚至矛盾，造成法規遵循的困擾。越南勞動政策與法規不夠透明、欠缺英文版本、立法過程諮詢方式不足以反映利害關係人的意見等，使問題更加雪上加霜。

（一）法規本身與執行層面缺陷

1. 勞動團結權保障不足、法規與現實有落差

集會結社、集體協商權為越南勞工法規中受到較多批評之處，因此 2012 年推動的法規改善計畫，主要目的之一係希望加強越南總工會與勞動部的角色，提升工會地位及工人對於工會運作之意識。¹⁰⁹

惟如前所述，依據越南法規組建之工會之日常運作、人事、財務，均受

¹⁰⁹ ILO, Implementation Project Report, *supra* note 82.

到上級工會及越南總工會之監督指導，簽訂之團體協約也受到上級工會的審查，加上各工會與總工會運作甚多政治考量，以致工會系統受到越南共產黨嚴格控制，遭到國際與美國勞工團體批評欠缺自主性。

此外，由於越南勞工法並未區分管理階層不得擔任工會幹部，許多基層工會之幹部、領袖係由共產黨指派代表、企業管理階層擔任。勞工權利聯盟（Worker Right Consortium）2013年報告指出，企業人力資源主管亦可擔任工會幹部，且實際上甚多基層工會組織是由企業或上級工會發動成立，非皆基層勞工自發性組織。¹¹⁰在ILO與國際金融公司與越南合作加強勞動環境之計畫「Better Work Vietnam」報告中，也提及成衣產業中存有工會幹部與勞工利益不一致的情形，使得工會更難發揮代表勞工集體協商的作用，¹¹¹遭到西方國家普遍批評。¹¹²雖越南自2013年改善勞資對話與集體協商機制，多數勞工對此機制仍不清楚，或雖簽署團體協約，但多數僅重申法律規定或公司福利現狀，實質上可協約事務較少。¹¹³

此外，在越南勞動法中雖規定集體協商之程序，以及若集體協商未能達成結果，勞資之任一方得尋求依據越南勞動法之爭端解決程序解決糾紛。¹¹⁴但實際運作上，越南勞動部或地方勞動廳經常拒絕受理，造成糾紛陷入僵局，新的團體協約亦無法簽訂，不只引起勞工不滿，企業如為國際品牌代工

¹¹⁰ WORKER RIGHT CONSORTIUM, MADE IN VIETNAM: LABOR RIGHTS VIOLATIONS IN VIETNAM'S EXPORT MANUFACTURING SECTOR 5-6 (2013), available at http://www.workersrights.org/linkedddocs/WRC_Vietnam_Briefing_Paper.pdf

¹¹¹ ILO AND INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION [HEREINAFTER "IFC"], BETTER WORK VIETNAM: GARMENT INDUSTRY 8TH COMPLIANCE SYNTHESIS REPORT, 15-16 (2015); See also, *id.*; Trinh Ly Khanh, *Trade Union Organizing Free from Employers' Interference: Evidence from Vietnam*, 3 SOUTHEAST ASIA J. 589, 592-94, 603-06 (2014).

¹¹² See *id.*, THE LABOR ADVISORY COMMITTEE ON TRADE NEGOTIATIONS AND TRADE POLICY [HEREINAFTER "LAC"], REPORT ON THE IMPACTS OF THE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP 87-89 (2015).

¹¹³ See Dang Quang Dieu & Hien Thi Thuong Dong, *Vietnam, in* MINIMUM WAGES, COLLECTIVE BARGAINING AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN ASIA AND EUROPE 39, P.52-53 (Klaveren et.al., eds., 2015).；另地區性上級工會對基層工會考核時，會以團體協約中待遇高於法律的程度作為評鑑標準，高於法律之處越多則基層工會的評價越好。

¹¹⁴ 越南勞動法第71條第4項。

廠，亦因此遭受品牌廠商極大的壓力。¹¹⁵

實際執行層面上，雖法律看似從上至下嚴密的管控越南各級工會，但發生罷工情形時，工會卻甚少發揮作用。多數勞工並非依循程序，由工會領導發動罷工，而是自發性組織罷工。¹¹⁶

2. 罷工權利受限、對非法罷工執法不嚴

越南勞動法給予勞工罷工權利，但法律限制繁多，以至於事實上幾乎所有的罷工都屬於非法罷工。雖然越南政府鮮少取締非法罷工或強制其結束，非法罷工的領導者與參與者仍有時遭到逮捕、處罰。¹¹⁷依據越南總工會之統計，2010年越南共計發生423次罷工、2011年發生981次罷工，次數繁多，但合法罷工十分罕見。¹¹⁸

依據勞動法規定，勞工僅得就勞工福利糾紛、而不得就勞工權利糾紛發動罷工；且罷工必須由工會領導，先透過勞資雙方糾紛解決程序而未獲解決，方能進行罷工；且不同企業的勞工，不得串聯罷工。然因基層工會與勞工利益未必一致，又受到越南總工會、上級工會的介入，基層工會甚難代表勞工進行糾紛解決，也未必受到勞工信任。

由於工會絕少領導罷工，形成越南罷工多半非由工會領導的情形，罷工初期甚至很難確定罷工活動領導者為誰，亦不容易確定訴求。在工業區、鄰近廠區內，越南勞工亦有串聯或響應罷工之情形，發生短期內鄰近廠商接連罷工的情形。¹¹⁹在此情況下，基層工會、政府官員或上級工會反而扮演協調員工的角色，如勞工權利聯盟的報告即指出，越南勞工通常以罷工逼迫政府官員、上級工會幹部出面，替其向業者進行協商，或進行勞動檢查。但此等

¹¹⁵ 本研究赴越調研訪談所得，詳見臺商訪談整理處之說明，以及參附錄六寶成集團之訪談紀錄。

¹¹⁶ 詳見下述。

¹¹⁷ WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 7-9.

¹¹⁸ 轉引自 *Id.*

¹¹⁹ WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 8-9; *See also* Kaxton Siu & Anita Chan, *Strike Wave in Vietnam 2006-2011*, 45 J. CONTEMP. ASIA 71 (2015).

罷工幾乎全為違法罷工。¹²⁰雖有報告指出有時違法罷工者會遭逮捕或處罰，但應屬少見，多數並無暴力行為，政府或上級工會多半僅希望控制局面，要廠商息事寧人。¹²¹

3. 超時工作、短給加班費

越南勞動法與施行細則訂有最高工時以及加班費規定，但美國人權報告、TPP 勞工諮詢委員會（Labor Advisory Committee）、與勞工權利聯盟等組織，均指責越南存在嚴重超時工作情形，部分工廠甚至短給工資、短給加班費，¹²²尤其以出口導向的產業最為嚴重。

依據越南勞動部 2011 年統計，約有 70% 的成衣、海鮮加工企業的勞工工作超時，每年超時時數最高可達 300 至 700 小時，且有短發、未發加班費情形。¹²³ ILO 與世界銀行集團的國際金融企業（International Finance Corporation）與越南合作進行的 Better Work Vietnam 計畫中，評估越南成衣業之勞動環境，發現在其調查工廠中約半數未按規定發放足額加班費，¹²⁴另有 87% 的工廠未遵守最高工時規定。¹²⁵

惟廠商亦反映，越南每個月加班最高時數 30 小時，每年最高加班時數 200 至 300 小時規定過於嚴苛，相較鄰近國家更屬特別嚴格者，增加很多遵循上的困難。¹²⁶

¹²⁰ WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 8-9.

¹²¹ *Id.*; Chi Do Quynh, *Coordination among strikes and prospects for pattern bargaining in Vietnam*, GLOBAL LABOUR COLUMN, <http://column.global-labour-university.org/2016/05/coordination-among-strikes-and.html> (last visited Jun. 17, 2016)。另比較附錄一至附錄七之本研究團隊訪談紀錄。

¹²² LAC, *supra* note 112; WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 10-11, 14-15.

¹²³ WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 14-15.

¹²⁴ ILO and IFC, *supra* note 111, at 16-17.

¹²⁵ *Id.*, at 25-26. 但應注意在 ILO 所做另一份報告中，顯示越南的加班狀況平均來說不算嚴重，相較鄰近國家亦屬較輕微，*See HULT, supra* note 81, at 2.

¹²⁶ ILO RESA, *supra* note 77; 本研究整理訪談結果所得。

4. 強迫勞動、童工問題

越南之強迫勞動、童工問題甚受關注，自 2012 年起美國勞工部即因越南強迫勞工與童工問題，將越南成衣業列入「強制勞動或童工製造產品」清單（list of product made with forced or child labor）。¹²⁷

強迫勞動與童工雖為越南勞工法禁止，其藥物勒戒中心仍基於特別規定強迫勒戒人勞動。亦有報告指出，在鄉村地區的許多小型工廠存有強迫勞動情形。童工則主要肇因於廠商的年齡查核機制不彰，且勞動檢查與執法成效不佳。¹²⁸

5. 就職、工作歧視問題

工作歧視主要為性別歧視。雖然勞動法規定女性應有產假、享有同工同酬待遇等規定，但實際上仍有廠商利用短期契約規避上述規定。有報告指出，締約時女性員工經常必須承諾三年內不能懷孕，在工作期間懷孕亦將被迫離開現職。¹²⁹

6. 工作環境安全問題

勞動法設有工作環境之安全、衛生與健康規定，但法規與現行狀況落差嚴重。前述 Better Work Vietnam 計畫之調查也發現，絕大多數越南成衣廠未符合法律要求之工作安全、衛生、與勞工健康標準。¹³⁰

7. 官方勞資糾紛爭端解決機制運作不彰

越南勞動法設有勞資爭端解決章節與相關機制，但據廠商反映，相關機

¹²⁷ 參見美國勞動部網站列表，<http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/>（最後瀏覽，2016 年 6 月 17 日。）

¹²⁸ LAC, *supra* note 112; WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 10-12; cf ILO and IFC, *supra* note 111, at 15, 說明在 Better Work 計畫評估的 193 個工廠中，並無強迫勞動情事，亦鮮少有利用同工之情形，但仍有 16% 的廠商在記錄與保護未成年工方面未依法進行。

¹²⁹ WORKER RIGHT CONSORTIUM, *supra* note 110, at 12-13.

¹³⁰ *Id.*, at 13-14; ILO and IFC, *supra* note 111, at 21-25.

關經常未能發揮爭端解決功效。¹³¹

（二）其他制度層面缺陷

除上述法規本身與執行層面問題外，越南勞動法規亦存有其他制度層面的缺陷。首先，法規與勞動政策制定之不透明性甚高，企業時常無法確知未來動向，參與、影響政府決定上亦有困難。對於沒有政治參與手段之外資，此種影響相較本地廠商影響更大。

雖然越南政府自改革開放及加入 WTO 後，在法規修訂階段，即加強公眾參與機制，公布草案以供評論，也會透過越南工商總會（Vietnam Chamber of Commerce and Industry, VCCI）或與個別廠商進行諮商。¹³²但整體仍欠缺有系統的參與方式，諮商活動的訊息傳遞亦不完全，廠商無從表達意見或取得修法資訊或知悉修法之管道。再者，越南法規草案通常僅有越文版本，構成廠商理解的障礙。¹³³

近年越南頻繁修法，造成規範變動頻仍，有時法律修訂生效後施行細則尚未一併完成，造成解釋上的模糊或困難。又法規變動欠缺統一的訊息管道發布，而且多僅有越文版本，也造成困難。部分廠商透過訂閱當地政府法律圖書館、與律師事務所合作服務的方式，解決部分問題，但依然經常遺漏政府新公布的行政命令或具有拘束力的函釋。除了造成廠商的遵循困難外，也時常造成當地員工的誤解而產生爭執。¹³⁴

¹³¹ 本研究訪談所得。See also CHANG-HEE LEE, ILO DISCUSSION PAPER, INDUSTRIAL RELATIONS AND DISPUTE SETTLEMENT IN VIETNAM (2006).

¹³² Nguyen Hung Quang, *Legal diffusion and the role of non-state actors in shaping the regulatory environment in Vietnam*, in LEGAL REFORMS IN CHINA AND VIETNAM: A COMPARISON OF ASIAN COMMUNIST REGIMES 350, 350, 359-60 (Gillespie and Chen eds., 2010); Matthieu Salomon, *Power and Representation at Vietnamese National Assembly*, in VIETNAM'S NEW ORDER 198, 204-05 (Balme & Sidel, eds., 2007);

¹³³ 本研究訪談所得。

¹³⁴ 本研究訪談所得，另見 Bui Thi Bich Lien, *Legal Interpretation and the Vietnamese Version of the Rule of Law*, 6 NAT'L. TAIWAN U.L.REV. 321 (2011); Matthieu Salomon and Vu Doan Ket, *Achievements and challenges in developing a law-based state in contemporary Vietnam*, in LEGAL REFORMS IN CHINA AND VIETNAM: A COMPARISON OF

部分廠商也反映越南當地執法對當地廠商較為寬鬆，包括社會保險金的繳納、工時的稽核等等方面，越南本地公司均未受到嚴格檢查。¹³⁵

第三節 越南因應TPP之勞動法規修法、加強執法與 制度改革趨勢

一、勞動基本權利

TPP 勞動專章及美越換文將對越南勞動法規造成衝擊，特別在勞工集會結社、集體協商、罷工權方面，除勞動專章的義務外，美越換文具體規定越南必須修訂之法規條文。

(一) 勞工集會結社、集體協商、罷工權

依據 TPP 勞動專章本文，越南必須確保其法規提供勞工集會結社、集體協商、罷工權保障，且不得減損上述法規之保障程度，亦必須確保勞動法規確實執行。

表 3 TPP 勞動專章與勞工團結權相關義務

條號	內容
19.3 條 1 項(a)款	締約方應確保其勞動法規，合乎 ILO 宣言提及之勞工結社、集體協商與罷工權利。
19.4 條	禁止減損勞工法規保障程度，包括加工出口區內。
19.5 條	締約方有義務確保其勞工法規善加執行。

因越南在此一領域的主要缺失，來自於法規規範不完備，美越換文中，美國主要針對越南勞工法規的三大缺失要求改善：工會自主性不足、集體協

ASIAN COMMUNIST REGIMES134 (Gillespie and Chen eds., 2010).

¹³⁵ 本研究訪談所得。

商甚少發揮作用、罷工限制過多，分敘如下。

1. 工會自主性改善

工會自主性不足肇因於越南共產黨對工會體系從上而下的支配管理，以及雇主及管理人員得參與工會運作。美越換文承認越南總工會特殊的社會與政治組織地位，未要求越南總工會進行改革，但要求越南改變總工會獨佔組織工會權之局面。

依據美越換文第 2 段 A 項規定，越南應立法、修法允許勞工自行組成自主基層工會、地區、產業工會，且基層工會得自行決定是否要加入該等工會。¹³⁶B 項進一步規定，越南應立法、修法確保前述不透過越南總工會組成之工會，不須依照工團條例運作，其權利義務不得低於透過越南總工會成立者，總工會亦不得獨占與政府機構協商之權利。

另外，雖然美越換文不要求越南總工會及其下屬各工會放棄其「社會—政治組織」之性質，但對於未來非在總工會下成立之工會，不得要求其擔負政治任務。¹³⁷上級工會僅得應邀指導下級工會，且須立法確保所有工會執行委員會之幹部係經工會會員選舉產生，確保工會運作排除代表雇主之主管人員、且避免雇主的介入。¹³⁸

在工會財務來源方面，依據工會法規定，總工會依法享有對工會財產管理之權利與責任，工會之財產運用方式亦必須依據越南工會總章程與越南總工會的法規為之。且必須上繳相當額度之收入，欠缺自主性。美越換文因此規定，越南必須修法，以確保非透過越南總工會成立之工會，有權保有並管理自有財產。¹³⁹

因應工會制度的重大變革，越南有義務進行工會組織、活動、勞工權利

¹³⁶ 「得自由組成、加入上級工會」之要求有五年之緩衝期。

¹³⁷ 美越換文第 2 段 B 項 4 款。

¹³⁸ 美越換文第 2 段 D 項、E 項。

¹³⁹ 美越換文第 2 段 B 項 4 款。

相關法規之訓練與能力建構。如美越換文第 2 段第 A 項第 3 款規定，非透過越南總工會成立之工會，越南應立法或修法確保其得請求越南或國際勞工組織之專家提供技術支援。(參表 4)

表 4 TPP 美越換文中加強工會自主性之要求

缺失	缺失內容	改善方法
運作自主	1.現由越南總工會獨佔工會系統 2.工會必須遵循越南總工會之規定、黨的政策，甚至有政治活動義務 3.工會須接受上級工會的輔導	1.立法允許勞工在越南總工會體系外成立工會，該等工會的權利不得低於透過越南總工會成立者。非在總工會系統下成立的工會，亦有與政府機關諮商之權。 2. 立法、修法確保在越南總工會體系外的工會，不需遵守總工會之規定或黨的政策，且不負政治活動義務。 3. 立法、修法規定上級工會僅得應邀提供協助。
人事自主	時有公司、共黨屬意人選任職工會幹部情事	應修法、立法區分主管人員與勞工，並立法明示工會執行委員會全體成員應經工會選舉為之。
財產自主	工會財產之運用，應依越南總工會之規定方式為之	應修法、立法保障非透過越南總工會成立之工會，有權保有財產並自由管理之。
能力建構	新成立之工會需要協助理解新工會規定	越南政府應允許勞工組織提供能力建構支援

資料來源：本研究團隊整理

2. 集體協商權的強化

過去由於前述總工會獨佔集體協商權利，加上各級工會多有利益與勞工不一致的情形，團體協約鮮少經實質協商產生，且內容多半僅反映法律或現行公司福利規定。¹⁴⁰美越雙邊換文希望自主性強化措施實施後改善該情形，制定越南有義務進行集體協商權、法規理解方面的能力建構。另如前述美越換文第 2 段第 A 項第 3 款規定，越南亦須確保工會得向勞工組織請求能力建構支援。

¹⁴⁰ Dang & Hien, *supra* note 113.

3. 罷工限制放寬

越南勞動法規定的合法罷工限制甚多，包括罷工僅得就福利事項、而非權利事項發動罷工，罷工須由工會領導，且不同企業的勞工不得串聯罷工。過去在工會與勞工利益不一致的情況下，工會甚少發動罷工，因此越南之罷工多為非法罷工。

美越換文要求越南改善法規，大幅減少罷工限制。美越換文第 2 段 G 項 1 款規定，未來越南應該修正法規，允許勞工就權利事項發動罷工；不同企業之勞工亦得以地區、產業為單位，串聯進行罷工。

在工會相關規範自由化後，過去工會甚少領導罷工之情形可能改變，使合法罷工增加；而過去不得罷工之石油、天然氣探勘與採集業，也將改為得罷工之產業。¹⁴¹

由於越南罷工多為非法罷工，政府處理的態度又相當消極，遭遇罷工之企業多感困擾。越南官員希望未來罷工規範修訂的更實際，¹⁴²近期報載胡志明市勞動廳已提出建議，準備強化政府對非法罷工之應對。¹⁴³

表 5 TPP 美越換文中放寬罷工限制的要求增加

缺失	缺失內容	改善方法
工會利益衝突	工會與勞工利益不一致，又受政府指揮，鮮少領導罷工	透過前述加強工會自主性措施改善。
事由限縮	1.不得就權利事項罷工 2.禁止一家企業以上串聯罷工	1.要求修法允許 2.允許全產業、地區工會串聯罷工

資料來源：本研究團隊整理

¹⁴¹ 美越換文第 2 段 G 項。

¹⁴² 本研究訪談所得。

¹⁴³ 胡志明市青年日報 2016 年 6 月 3 日報導，轉引自駐胡志明市辦事處經濟組報導，<http://info.taiwantrade.com.tw/CH/bizsearchdetail/8261413/C>（最後瀏覽 2016 年 6 月 17 日）。

（二）強迫勞動之廢除

美越換文要求越南必須在勞動法第 3 條第 10 項中將「不當債務約束」（debt bondage）納入強迫勞動定義中，亦必須修訂刑法典，以使其對強迫勞動相關之罰則相當。越南亦必須全面檢視其國內法規，使其藥物勒戒中心不再強制病患勞動。¹⁴⁴

在法律執行層面，越南亦須由其勞動部或其他部會，監督前述要求是否落實，包括建立由技術專家公開提出報告或定期審視的機制。¹⁴⁵

（三）童工之廢除

越南必須依據其全國童工調查（National Child Labour Survey），針對有童工問題之產業加強執行勞動檢查，並應允許獨立之專家對相關產業自由進行調查，公布其研究結果。¹⁴⁶

（四）就業、工作歧視之消除

越南必須修改其勞動法第 8 條以及第 160 條。第 8 條第 1 項目前規定為「對性別、民族、膚色、社會階級、婚姻情況、信仰、宗教、感染愛滋疾病、殘障人士、或因成立、加入、參與工會活動的理由，有歧視的行為」，依據美越換文，越南應在本條納入明文強調雇主不得就工作的「任何面向」有歧視之情形。並應制定本條之政策指南，表示該法禁止一切基於膚色、種族或血統之歧視。¹⁴⁷

勞動法第 160 條則規定不得安排女性作業的項目，包括勞動部與衛生部公告對生育、養育嬰兒造成不良影響的工作，經常浸泡於水中的工作，以及長時間在礦坑操作的工作。越南未來必須將此等限制全部撤除，同時須加強

¹⁴⁴ 美越換文第 2 段 H 項。

¹⁴⁵ 美越換文第 3 段 E 項第 2 款。

¹⁴⁶ 美越換文第 3 段 E 項第 1 款。

¹⁴⁷ 美越換文第 2 段 I 項第 2 款。

對女性的職場勞安、健康保障。¹⁴⁸

（五）最高工時與最低工資、職業安全與健康相關規範

TPP 要求各締約方制定相關規範，惟並未限制締約方制訂具體的工時標準，或相關最低工資規定，締約方享有裁量空間。由於越南當前已經在勞動法中訂有相關規範，又未參與最低工時相關之 ILO 國際勞動公約，並無義務調整最高工時規範。

越南有關最高加班時數規定頗為嚴格，尤其製造業執行不易，廠商多有抱怨，近期據報載越南官方考慮將現行每年 200 小時加班時數上限取消，並改參酌日本制度，由企業與雇員在每月 60 小時加班時數內自由協商。¹⁴⁹

二、其他勞動法規修正與執法變革

越南的勞動檢查人力也必須擴充，依據 TPP 的規定，應由 500 名勞動檢查官，在 2016 年底增加至 750 至 800 人，並在 2020 年增加至 1,200 人。¹⁵⁰ 各相關規範也允許獨立專家進行調查，預期未來各項執法強度將提升。

三、法規透明性要求

越南勞動法規規定詳細，但法律適用問題甚多，造成廠商遵循的困擾。目前越南政府雖在立法前有時透過 VCCI 或其他管道諮詢廠商意見，亦會在國會網站上公布該年度法律修訂計畫，但外國廠商仍欠缺公布機制與通知管道，多有廠商不清楚應如何與政府表達意見。越南勞動法規繁多，卻多欠缺英文版本，即使有英文版本者翻譯水準亦良莠不齊、翻譯名詞不一，增添外

¹⁴⁸ 美越換文第 2 段 I 項第 3 款。

¹⁴⁹ 胡志明市青年日報 2016 年 6 月 3 日報導，轉引自駐胡志明市辦事處經濟組報導，<http://info.taiwantrade.com.tw/CH/bizsearchdetail/8261412/C>（最後瀏覽 2016 年 6 月 17 日）。

¹⁵⁰ 美越換文第 3 段 C 項第 3 款。惟本中心至越南勞動部進行訪談時，越南勞動部官員表示目前全勞動部人力總合 500 人，負責勞動檢查者僅 100 人，與 TPP 之規定數額有所落差。

商適用的困難。¹⁵¹

對於此等情形，TPP 之規範或可提供改善之契機。依據第 19.14 條第 2 項，各締約方有義務成立國家勞動事務諮詢機構，由國內勞工、企業以及其他人民之代表組成，就本章所涉及之勞動事務提供意見，締約方政府亦有義務諮詢之。又依據第 19.9 條規定，一締約方人民得依據他締約方的規定，向他締約方依據 TPP 成立之聯絡點遞交書面文件，表示與本章勞動事務相關之意見。而依據美越換文，越南有義務將法規修正草案提交公共評論，並在勞動部或其他適當機構網站上，公布確定之法規文本。¹⁵²雖未規定越南必須提交英文版本，但如法規修正草案均有固定網站公布內容且得加以評論，可解除部分法規不確定問題，廠商亦可提前知悉法規內容。

第四節 小結

本章說明越南目前勞動環境以及勞動規範體系的缺失，並分析 TPP 勞動專章與美越換文對越南勞動規範之影響。總體而言，越南的勞動法規規範細密且對勞工保障甚高，但在工會自主性、勞動團結權方面，因越南仍為一黨專政，希望控制國內集會結社，因此由共產黨控制總工會，再由總工會控制所有工會。這樣的規定造成越南勞工不信任工會，罷工的發動多未通過工會進行，幾乎都屬非法罷工，政府與工會亦鮮少積極介入。在法規的執法層面與規範體系的制度層面，亦存有工時、薪資執法不夠嚴格、歧視性，法規與政策不透明、資訊不清與解釋不一等問題。

由 TPP 勞動專章與美越雙邊換文，可知美方希望改善上述情形，以加強工會自主性，進行工會能力建構並放寬罷工事由等，以導正目前非法罷工為主的情形，另改善法規執行、制度層面之問題。以下表列越南現行法規，在 TPP 影響下須改正之條文以及可能的改正方向。

¹⁵¹ 例如由 VGCL 制定之越南工團條例，在工會法中是用 Charter of Vietnamese Trade Union 一詞，在 VGCL 官方網站上的翻譯卻是用 Statutes of the Vietmese Trade Unions。

¹⁵² 美越換文第 4 段 B 項。

表 6 越南因應 TPP 應調整之法規對照表

一、勞工結社、集體協商、罷工權

美越換文 II.B.1 (法規改革—工會自主，包括不必依據 VGCL 規範運作及財務自主)	
受影響之法條	法條內容以及可能之修正
工會法§4(8)	「越南總工會章程」(The charter of Vietnamese Trade Union)係指，經越南總工會大會(Vietnamese Trade Union Congress)通過，規範越南各級工會之方針、目的、運作原則、組織架構、權利與義務之文件。 可能修正：改為「規範越南總工會所屬各級工會...」
工會法§6(2)	工會之成立與運作應依越南總工會章程、越南共產黨與國家的法律、方針、政策為之。 可能修正：改為「工會得選擇依據越南總工會章程成立、運作」
工會法§26	工會之財務來源如下所示 1.依越南工會總章程規定之數額，由工會成員所給付之會費。 2.由勞工工作之機構、組織或企業，提撥相當於員工社會保險計算基礎之薪資之 2%，作為工會基金。 3.國家供作援助工會之資金。 4.其他藝文、運動賽事、經濟活動收入；政府委託計畫所生之收入；國內外組織或個人提供之援助或金錢。
工會法§27	1.工會應依據越南總工會制定之法規管理使用其經費。... 可能修正：「依越南總工會章程成立之工會，應依...」，並另訂非屬此種情形之工會的運作規範。
美越換文 II.B.2 (法規改革—與政府機關接觸與協商權利，不得由特定工會獨佔)	
受影響之法條	法條內容
工會法§10	工會之權利與義務—代表勞工，保障勞工之合法權益 1. 提供勞工關於締結、履行勞動契約或雇用契約之權利義務的指導與諮詢。 2. 代表勞工整體進行集體協約之協商與締約、並監督後續之履行情形。 3. 參與雇主之薪資制定、薪資等級、工作規則、工資發放與賞罰規則之制定，並監督其執行。 4. 就勞工權利義務所生糾紛，與雇主進行協商以解決爭端。 5. 提供勞工法律諮詢服務。 6. 參與主管機關、相關組織或人員進行之勞工爭端解決。 7. 向進行爭端解決之主管機關、相關組織或人員提案，以解決因勞工合法權益受損而生之爭端。

	<p>8. 在勞工合法權益受到侵害時，依勞工之授權，代表勞工向法院起訴。</p> <p>9. 為保障勞工之權益，代表勞工參與勞動、行政、企業之破產程序。</p> <p>10. 依法組織並領導罷工。</p> <p>政府應與越南總工會達成協議，另訂本條之施行細則。</p> <p>可能修正：將越南總工會訂定之施行細則之效力限縮於其下屬工會，並說明不依越南總工會章程成立之工會亦有上述權利。</p>
工會法§11	<p>工會之權利與義務—參與國家、經濟社會之管理</p> <p>1. 參與政府機關對經濟、勞動、工作、薪資、社會保險、健康保險、勞工保障、工會、勞工權利及義務之相關法律或政策之形成。</p> <p>2. 與政府機關合作，進行科學、技術、勞工保護技巧、標準制定、勞動安全與衛生相關之研究與應用。</p> <p>3. 依法參與政府機關所進行之社會保險、健康保險管理活動，或爭端解決。</p> <p>4. 協助與政府機關、組織、企業建立進步穩定之勞動關係。</p> <p>5. 協助在企業內建立民主化規範。</p> <p>6. 協助舉行地域性、產業別、機關組織各部門之競技活動。</p> <p>越南政府應與總工會達成協議，制定本條相關之施行細則。</p> <p>可能修正：將越南總工會訂定之施行細則之效力限縮於其下屬工會，並免除非越南總工會下屬者協助政府政策之義務。</p>
工會法§12	<p>1. 越南總工會（Vietnam General Confederation of Labour）有權向國會、委員會提出法律或行政命令之草案。</p> <p>2. 各階層工會有權向主管機關請求進行工會、勞工權利義務相關之法令、政策之修正。</p> <p>可能修正：刪除越南工會向國會、國會委員會提出草案之權利。</p>
工會法§13	<p>越南總工會理事長、各級工會理事長，應參與同級主管機關關於勞工權利義務之會議。</p> <p>可能修正：另訂越南總工會外之各級工會參與該等會議之規定。</p>
美越換文 II.B.3	
(法規改革—工會財產自主)	
受影響之法條	法條內容
工會法§28	<p>工會會員之會費、工會之資金、國家移轉予工會之財產、其他法律規定之財物為工會財產。</p> <p>越南總工會依法享有對工會財產管理之權利與責任。</p> <p>可能修正：改為僅對其下屬工會之財產有管理之權，另訂非下屬工會有權自由使用管理其財產之規定。</p>
美越換文 II.B.5	
(法規改革—上級工會僅得應邀協助基層工會運作)	
受影響之法條	法條內容
勞動法 §188(1),(2)	<p>1. 基層工會組織落實其代表並保護會員及勞工的正當和合法權益及福利的角色；參加企業、機關以及組織集體勞工之協商、簽訂集體勞工協議書、監督集體勞工協議書、梯級薪資、薪資表、作業定量、薪資給付規則、獎勵制度、內部勞動規定以及民主規則之落實；參加並協助解決勞資糾紛；與雇主進行座談及合作，俾便在企業、機關以及組織建立和諧、穩定</p>

	<p>以及進步的勞資關係。</p> <p>2. 基層工會之直接上級工會的組織，負責輔導基層工會落實本條第 1 項規定的功能及任務；宣傳並輔導勞工對勞動法及工會法之認知。</p> <p>可能修正：上級工會組織僅得應基層工會邀請，協助基層工會運作。</p>
<p>美越換文 II.C (法規改革—上級工會僅得應邀代表未組織工會之工人)</p>	
受影響之法條	法條內容
勞動法 §188(3)	<p>3. 對於尚未成立基層工會的地方，直接上級工會的組織負責執行本條第 1 項規定的任務。</p> <p>[第 1 項 基層工會組織落實其代表並保護會員及勞工的正當和合法權益及福利的角色；參加企業、機關以及組織集體勞工之協商、簽訂集體勞工協議書、監督集體勞工協議書、梯級薪資、薪資表、作業定量、薪資給付規則、獎勵制度、內部勞動規定以及民主規則之落實；參加並協助解決勞資糾紛；與雇主進行座談及合作，俾便在企業、機關以及組織建立和諧、穩定以及進步的勞資關係。]</p> <p>可能修正：上級工會組織僅得應個別勞工請求，代表未組織工會之勞工。</p>
勞動法 §210(2)	<p>2. 對於尚未設置基層工會的地方，則罷工由上級工會組織按勞工要求組織及領導。</p> <p>可能修正：上級工會組織僅得勞工請求，組織領導罷工。</p>
<p>美越換文 II.D (法規改革—工會管理自主，得自選幹部，且該等幹部得處理工會行政業務)</p>	
受影響之法條	法條內容
工會法 §4(4),(5)	<p>4. 全職工會幹部指工會所雇用、指派負責執行工會日常運作者。</p> <p>5. 兼職工會幹部指由工會大會、執行委員會投票選出，兼行工會業務之人或經指定為工會委員會副召集人以上者。</p> <p>可能修正：新增工會管理自主規定，如企業管理人員不得加入工會之規定。</p>
<p>美越換文 II.E.2 (法規改革—應將保障擴展至反工會之歧視規定)</p>	
受影響之法條	法條內容
<p>施行細則 95/2013/ND-CP §24 (已 經 88/2015/ND-CP 修正增補規定)</p>	<p>第 24 條 違反工會相關規定之罰則</p> <p>1. 雇主未提供工會代表良好工作環境者，應處 1,000,000 越盾以上，3,000,000 越盾以下之罰鍰。</p> <p>2. 雇主有下列情形者，應處 5,000,000 越盾以上 10,000,000 越盾以下之罰鍰： ... b) 未能對全職工會代表提供與其他員工相同之福利者； c) 意圖阻礙勞工建立、加入工會或從事工會之事務，而施加薪水、工時、其他權利義務方面之差別待遇者； ... 已經修正：在 24、24a、24b 納入一切基於參與工會活動而為之歧視性措施，並對未提供法定工會資金新增罰則。</p>

美越換文 II.G.

(法規改革—確保勞工得基於權利事項罷工、工會得經多數決自行決定罷工、不同企業之勞工得串連罷工)

受影響之法條	法條內容
勞動法 §213(1)	1. 當逾 50%被徵詢意見的勞工同意工會執行委員會提出的罷工方案時，工會執行委員會發出罷工的書面決定。
勞動法 §215(1)(2)	<p>不合法罷工的情形</p> <p>1. <u>非由產生的集體勞工福利糾紛引起者。</u></p> <p>2. <u>非為同一雇主工作的勞工組織罷工者。</u></p> <p>可能修正：刪除僅得基於福利事項罷工之規定，允許工會在同地區、同產業部門發動罷工。</p>
施行細則 41/2013/ND-CP §2.1.b, resultant list	<p>第二條 適用對象</p> <p>1. 經表列不得罷工之企業之受僱人、雇主、基層工會之執行委員會；企業未設立基層工會者，其直接上級工會。 ...企業屬對國家經濟關鍵之部門或場所，其勞工罷工將影響安全、國防、公共健康或公共秩序者，不得罷工，包括下列產業：...</p> <p>b. <u>石油、天然氣之探勘、開採；製成與提供天然瓦斯；...</u></p> <p>可能修正：刪除石油、天然氣產業部門不得罷工之規定。</p>
Decree 46/2013/ND-CP	<p>延緩罷工及終止罷工之情形</p> <p>1. <u>自來水公司、電力公司、公共運輸公司以及其他直接負責組辦戰爭勝利紀念日、國際勞動節以及國慶節集會活動的事業單位所預備舉行的罷工事件。</u></p> <p>可能修正：刪除本款規定。</p>

二、強迫勞動

美越換文 II.H. (強迫勞動之改善)	
受影響之法條	法條內容
勞動法 §215(10)	10. <u>強迫勞動</u> 強迫勞動係指採取武力、武力威脅或其他手段，以強迫他人勞動就範的行為。 可能修正：將不當債務約束納入強迫勞動之定義
刑法	可能修正：應納入強迫勞動之刑罰
藥物控制法規	可能修正：應修訂相關法律，避免藥物濫用勒戒者受強迫而進行勞動
美越換文 III.E. (制度改革-強迫勞動與童工廢除法令之執行)	
<p>1. 肯認越南發布之全國童工調查，同時越南應為下列措施：</p> <p>(a) 針對存有強迫勞動或童工問題之產業，設計並執行有效之勞動執法措施。包括針對成衣業之非正式工廠、下游承包商工廠之措施。</p> <p>(b) 允許獨立外部專家在越南境內自由活動，以研究上述產業之情形，並得公開發表其研究成果、原始資料及研究方法。</p> <p>2. 越南應透過 MOLISA 與相關部會採取行動，確保藥物濫用勒戒人不致受到強迫勞動.....相關措施包括建立機制，由專家定期審查並發表執行情形。</p>	

三、童工之廢除

美越換文 III.E. (制度改革-強迫勞動與童工廢除法令之執行)	
<p>1. 肯認越南發布之全國童工調查，同時越南應為下列措施：</p> <p>(a) 針對存有強迫勞動或童工問題之產業，設計並執行有效之勞動執法措施。包括針對成衣業之非正式工廠、下游承包商工廠之措施。</p> <p>(b) 允許獨立外部專家在越南境內自由活動，以研究上述產業之情形，並得公開發表其研究成果、原始資料及研究方法。</p> <p>2. 越南應透過 MOLISA 與相關部會採取行動，確保藥物濫用勒戒人不致受到強迫勞動.....相關措施包括建立機制，由專家定期審查並發表執行情形。</p>	

四、歧視

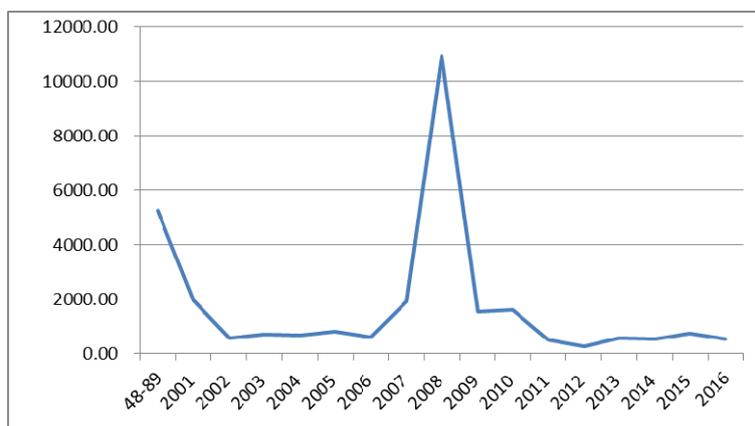
II.1. (就職、工作歧視之改善)	
受影響之法條	法條內容
勞動法 §8	<p>嚴格禁止的行為</p> <p>1. 對性別、民族、膚色、社會階級、婚姻情況、信仰、宗教、感染愛滋疾病、殘障人士或因成立、加入及參與工會活動的理由，...有歧視的行為。</p> <p>可能修正：明示禁止「所有勞動相關事項」(in all aspects of employment) 之歧視</p>
勞動法 §8 施行細則	<p>可能修正：應制定相關施行細則解釋並強調禁止基於膚色、種族、民族血統[national extraction]之歧視</p>
勞動法 §160	<p>不得安排女性之工作：</p> <p>1. 不得安排女性勞工從事由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告對生育或養育嬰兒機能造成不良影響的工作清單。</p> <p>2. 應經常浸泡於水中的工作。</p> <p>3. 長時間在礦坑操作的工作。</p> <p>可能修正：應移除限制女性從事特定工作之條文，並加強職業安全與衛生保障</p>

第四章 越南勞動法規調整對臺商之影響

第一節 臺商在越南投資現狀與營運情形

臺灣與越南經貿關係密切，越南因擁有充沛勞動力、土地、以及改革開放後對外人投資的投資優惠，加上穩定的政治局勢與文化相近等因素，吸引眾多臺商赴越投資。在 1986 年改革開放後的 20 年間，臺灣為累計外資最大來源國，然後因日本、韓國等國大舉投入，不保最大外資國地位。依據越南投資計畫部統計，累計自 2016 年 6 月為止，臺灣為越南第四大投資國累計投資金額共達 318 億 8077 萬美元。¹⁵³。

在投資趨勢上，在 2002 年至 2008 年間，臺灣對越南的投資金額大幅成長，但在 2008~2009 年間受到金融海嘯之影響，投資金額重挫。但自 2011 年後，越南政府採取一連串措施改善投資環境，世界各國、臺灣對越南之投資動能開始漸漸回復。



註:縱軸為金額，單位為百萬美元；橫軸單位為年度，2016 年之資料只統計至 6 月。
資料來源：經濟部投資業務處，我國在東協各國投資統計表

圖 1 我國對越南歷年投資流量統計

¹⁵³ 此一數字不包括臺商經由第三地轉投資者，故實際由臺商投資之金額應該更高。

在地理分布上，臺商投資主要集中在越南南部地區，主因該地區發展較早，工商業與交通便利、亦已形成產業聚落。依據駐越南台北經濟文化辦事處經濟組統計，臺商累計投資金額最多的地區前五名依次為河靜省、同奈省、胡志明市、平陽省、巴地頭頓省，除河靜省外均為南方省分。因南方省分開發較為充分，土地與人力漸有不足，往北方、中部省分移動的情形漸多。

154

越南主要的投資優勢包括穩定的政治局勢、低廉充沛，素質相對高的勞動力、便宜的土地、以及各種投資優惠。隨中國大陸工資高漲、投資優惠逐漸減少，以及越南加入 WTO、TPP 與歐盟以及東協之經貿整合體系，對於出口導向之產業更增吸引力。¹⁵⁵

自 1986 年越南改革開放至 2016 年 6 月，依據駐越南計畫投資處之統計資料，臺灣對越南之投資絕大多數集中於製造業。在累計 318 億餘美元的投資金額中，約 83.7% 的比重（約 267 億美元）係投資於製造業、加工業，遠超過排名第二的不動產（約占 5.6%）、排名第三建築業（約占 4.7%）以及排名第四的農林水產業（約占 2%）。如以 2014 年度觀察，年度投資金額約為 5 億美元，92% 集中在製造業。¹⁵⁶2015 年以及 2016 年 1 月至 6 月的統計，均有 88% 集中在製造業。臺商投資集中於紡織、成衣、製鞋部門，在鋼鐵、汽機車產業亦有相當投入，雖目前於資通訊產業的投資相對較少，但近年已逐漸增加。¹⁵⁷（參表 7）在服務業方面，金融業為臺灣在越南主要投資部門。臺灣的銀行為最早進入越南之外商銀行之一，目前在越南已有超過 50 個銀行據點。

¹⁵⁴ 駐胡志明市辦事處經濟組，越南經貿暨投資環境參考資料，頁 16-17（2015）。且河靜省投資件數僅 36 件，係因大金額之投資方能名列第一，如以投資件數區分，前三名為平陽省、胡志明市、以及同奈省

¹⁵⁵ 阮明黃，越南臺商投資行為之研究，中原大學企業管理所碩士論文，頁 3-46（2014）；沈筱玲、游可欣，臺灣製造業赴越南及東協五國投資之區位選擇因素，收錄於 2008 年第 12 屆科際整合管理研討會論文集頁 319-339（2008）。

¹⁵⁶ UNCTAD, ASEAN INVESTMENT REPORT 2015, 16-17 (2015), available at http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/unctad_asean_air2015d1.pdf

¹⁵⁷ 駐胡志明市辦事處經濟組，越南經貿暨投資環境參考資料，頁 12（2015）。

表 7 1988 年至 2016 年 6 月我國在越累計投資產業分布

排名	產業別	金額(百萬美元)	金額百分比
1	加工業、製造業	26,676	83.7
2	不動產	1,784	5.6
3	建築	1,490	4.7
4	農、林、水產	648	2.0
5	藝術、娛樂服務	315	1.0
	其他	967	3.0
合計		31,880	100

資料來源：越南計畫投資部

惟越南投資環境仍有相當障礙，越南一黨專政的政治制度雖帶來政局穩定，卻也造成政策透明性低、官僚體系行政效率不彰、貪汙腐敗、官員索賄等問題。¹⁵⁸近年隨越南社會逐漸開放，網路通訊發達，平民因特定事件挑起民族情緒引發之抗議或罷工情形亦時有所聞，最顯著者為 2014 年 5 月 13 日爆發之大規模反中暴動，臺商損失甚鉅。

另外，實體基礎建設與制度基礎建設的不足，亦為一大障礙。實體基礎建設包括交通運輸、水電供給欠缺，而制度欠缺則包括法令的解釋不清、變動頻繁，造成遵循困難。¹⁵⁹隨著進入越南投資外商漸眾，越南生活水平提升，勞動法規與薪資水準連年調漲，也造成人事成本升高，未來亦有可能發生勞力供給不足問題。¹⁶⁰上述問題對不同產業影響各有不同，惟臺商在越南之投資多為製造業，且紡織、成衣、製鞋等勞力密集產業為數眾多，雇用當地人力者眾。以寶成集團為例，在越南雇用人數高達 16 萬 5 千人。因此越南當地勞動法規、勞動待遇之變動、缺工等等問題，將對臺灣企業產生相當程度的衝擊，值得預為因應。

¹⁵⁸ 駐胡志明市辦事處經濟組，越南經貿暨投資環境參考資料，頁 8-11（2015）。

¹⁵⁹ Bui, *supra* note 134134.

¹⁶⁰ Le, *supra* note 5, at 6-11;見本研究第三章相關說明。

第二節 越南勞動規範變更趨勢對臺商之影響

前述越南勞動規範對臺商營運環境將造成相當的影響，以下就預期越南勞動規範將進行的主要變更，綜合臺商訪談資料與其他資訊分析對臺商造成之影響。

一、勞動基本權利

(一) 工會自由組織、罷工權方面之衝擊

越南目前預期的修法方向，包括允許越南總工會控制以外之工會成立、工會自主性加強、擴大罷工事由與方式，對臺商影響程度較大，此部分未來發展應值得繼續觀察。

允許成立越南總工會外之工會，其造成的影響將包括兩個方面。其一為未來單一企業中可能出現複數基層工會，其二則為未來此等非屬越南總工會管轄之基層工會，得自由組織或選擇是否加入上層工會。前者越南必須在 TPP 生效之前完成，由目前的情況觀察，越南應會在 2018 年前修訂其工會法，開放非屬總工會管轄的工會成立，本研究團隊亦於訪談中向越南勞動部確認，未來確實會允許單一企業中出現非屬越南總工會管轄之工會。¹⁶¹至於讓該等工會自由成立與加入上級工會組織，因屬越南較為顧慮之事項，享有 TPP 生效後五年的緩衝期間。

此等工會亦享有集體協商權、同時因罷工事由擴大、方式限制減少，由此等工會領導的罷工可能增加。

對於臺商而言，將面臨的衝擊為未來單一工廠、單一企業內將可能出現複數基層工會，非屬越南總工會的基層工會雖須在政府機關登記註冊，但法律上不受總工會、政府機關的指揮監督。此等基層工會也不需依據越南工團

¹⁶¹ 參附錄八，越南勞動部訪談紀錄。

條例之規定，受總公司工會之管轄。

於本研究訪談中，屬於勞力密集產業之臺商表示相當擔心此一趨勢，因其等在印尼、柬埔寨等其他國家，即有公司內部小工會林立，為拉攏會員競相向公司提出請求或鼓動罷工之情形，公司與該等工會溝通十分困難。若未來越南亦出現一公司複數工會，且該等工會又不需加入總公司、集團的工會，亦享有各自的集體協商權，則未來應如何與該等工會進行溝通、集體協商，將是相當重要的課題。又，當前依據越南勞動法，團體協約到期後如新協約協商不成，得訴諸越南勞動法之爭端解決機制，但廠商表示過往的經驗顯示，越南勞動部經常拒絕受理進行爭端解決，造成企業與勞工間的僵局。如未來此情形未能改善，對於廠商亦將造成衝擊。

複數工會的影響伴隨罷工權利與方式的擴張，為臺商更為憂慮之變動。過去越南的罷工多非工會領導，而是由勞工自發性引起，多未遵循法定程序，且違反現行法令而為串聯罷工、呼應其他廠之罷工情形已經不少，政府又甚少對違法罷工進行處置。未來若工會林立，串聯罷工、基於權利事項罷工又合法化，如各工會各自發動合法、非法罷工，對廠商而言將不堪其擾。

此外，新的工會規定可能引起政治結構方面的顧慮，亦為越南政府遲遲未開放自由集會結社的顧慮之一。¹⁶²例如，頃近越南民間盛傳特定組織可能引入外國勢力，在越南國內挑起騷亂或抗爭，突顯越南政府與政黨高層嚴防民間團體利用工會以宣揚反政府或反社會思想的任何可能性。¹⁶³

目前相關法規尚未制定，未來非屬越南總工會之新工會將如何組成、註

¹⁶² 相關法令也在修訂中，UNDP 網頁

<http://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/presscenter/pressreleases/2016/01/15/public-consultation-on-laws-regulating-the-freedom-of-assembly-and-association.html>

¹⁶³ 該等份子可能包括越南更新革命黨（Việt Nam Canh Tân Cách Mạng Đảng, Việt Tân）簡稱越新黨，該組織係由越南國家統一解放陣線改組而成，標榜其非暴力性質，宣稱希望改造當前由共黨專政之越南。目前該黨在越南為非法組織，越南政府宣稱其為恐怖組織，越南境內亦無法連結該黨之網站，且越南政府不時會宣布逮捕部分越新黨成員。該組織網站：<http://www.foreign.senate.gov/imo/media/doc/DiemTestimony080312p.pdf>；該組織成員受到逮捕之新聞，參見如 CNN 之報導 <http://edition.cnn.com/2012/04/29/world/asia/vietnam-activist-detained/>。

冊，仍有待新法規的制定。此等規定因影響甚大，將有必要仔細追蹤。惟目前據報載，因非法罷工情形過多，胡志明市勞動廳已提出建議，準備強化政府對非法罷工之應對。¹⁶⁴

（二）最高工時，最低薪資方面影響

因 TPP 僅規定各國必須制定相關規定，而未要求工時或最低薪資必須滿足某一標準，各締約方仍享有很大的裁量空間。惟在美越雙邊換文中，要求越南加強勞動檢查，且越南的超時工作、短給加班費為美國勞工團體所關注者，未來可預期相關的勞動檢查將有所加強。

本研究調研結果顯示，工時、最低薪資規範的嚴格執行，對於國際品牌代工廠的衝擊較小，蓋該等廠商因受到品牌廠的國際標準拘束，最高工時或加班費的給付都必須合乎甚至高於當地法規要求。然越南的最高工時相較鄰國嚴格，科技業者表示其規定甚至較國際組織要求更為嚴格，每月最多 30 小時、每年 200 小時至 300 小時的最高加班時數限制遵循不易。如需改變輪班次數以符合嚴格的工時規定，其影響不僅在於勞動成本提高，在技術勞工、甚至一般勞工欠缺的情形下，可能難以取得充分的勞工，影響產能發揮。¹⁶⁵

另廠商反映，嚴格執行最高工時規定，可能對廠商的薪資結構造成影響。由於目前越南的最低工資尚未能滿足勞工每月生活所需，很大一部分工資是透過加班費或其他津貼滿足，如嚴格限制加班時數，則必須增加薪資或其他津貼，否則將可能增加罷工或引起衝突的機會。¹⁶⁶對於中小企業臺商，遵循可能更為困難。依據越南勞動部勞動檢查官員表示，臺商遵循勞動法規的情形可說相當好，但在紡織、成衣產業，仍存在加班超時、未給付足額加

¹⁶⁴ 胡志明市青年日報 2016 年 6 月 3 日報導，轉引自駐胡志明市辦事處經濟組報導。

¹⁶⁵ 本研究訪談所得。

¹⁶⁶ 本研究訪談所得。

班費的情形。對上述產業造成的遵循壓力較大。¹⁶⁷

另雖並非 TPP 之義務，近年越南持續調整基本工資，每年上漲幅度均達 10% 以上，預計要在 2018 將基本工資調整到合乎最低需求。同時越南亦預期擴大社會保險金的納保基礎，將不同的津貼納入計算基礎，此等調整亦將提高廠商的成本負擔。¹⁶⁸

（三）勞環安、工作歧視方面加強執行

勞動、環境、安全、工作歧視方面對於大型臺商應較無遵循壓力，特別是國際品牌的代工廠商，多設有勞安、環安的專門部門，亦多參與國際標準，相對不須擔心。惟越南勞工的勞環安意識仍須加強，經常再三提醒才會使用相關安全防護用具。故在防護規範遵循方面，仍需加強宣導。

（四）童工與強迫勞動加強執行

目前資料顯示，臺商在童工、強迫勞動方面並無遵循問題。惟依據 TPP 之規定，未來必須將不當債務約束的規定納入強迫勞動的定義中。ILO 與聯合國聯合發布之越南勞動法規指南中，特別說明如廠商要求員工錄取時，必須先繳納一筆保證金，如一定期間內離職或遭到開除，保證金不予交還，此時即可能構成強迫勞動。¹⁶⁹廠商應加以注意。

二、法規透明性要求之影響

法規透明性之提升，對於臺商應有正面助益。依據 TPP 勞動專章以及美越雙邊換文之規定，越南應提升其法規、政策之透明性，包括執行公眾諮詢、

¹⁶⁷ 本研究訪談所得。近期據報載越南官方有意接受企業之意見考慮將現行的每年 200 小時加班時數上限取消，並改參酌日本制度，由企業與雇員在每月 60 小時加班時數內自由協商。

¹⁶⁸ 本研究訪談所得。

¹⁶⁹ ILO, Guide to Vietnamese labor law for the garment industry 26 (2015), available at http://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_159391/lang--en/index.htm [hereinafter "Legal guide"]

資訊公開、允許其他 TPP 締約方人民透過諮詢點遞交資訊等等。

我國廠商多表示越南的法規透明性、一致性有所欠缺，從立法、修正、執行階段都經常資訊不明，解釋上亦有不一致的地方。例如在法律修正階段，雖越南官員表示目前已會將法律修正計畫公布在國會網頁上，亦會透過越南工商總會或邀請臺商會進行諮詢。惟此等機制似乎並未建立正式的模式，對於臺商而言，許多中小企業並未加入臺商會，亦對此等諮詢所知有限。此外，除中央法規外，越南亦有地方法規與中央政府之行政命令，此等規範的變動較為頻繁，公布管道也較為有限，亦欠缺英文版本。對於臺商的遵循相當困難。¹⁷⁰

雖我國目前尚未成為 TPP 之締約方，上述透明性、公眾諮商要求，均為我國可利用之機制，應可降低廠商面對之勞動法規不確定性。另外，廠商仍可與其他 TPP 締約方之廠商合作，遞交此等請求，以期在法規修訂階段即能加以參與。

第三節 臺商因應訪談綜合整理

針對越南勞動法規陸續修改對企業營運與適用的影響，本研究團隊於今年（2016 年）3 月 23 日舉辦廠商與專家座談會，與會廠商、政府相關部門成員參與踴躍，提供豐富寶貴的資訊。另本研究團隊並於同年 5 月 23 日至 5 月 28 日期間，赴越南胡志明市與河內市進行調研，蒐集豐富資訊及廠商直接對本議題之反饋。

在 3 月 23 日於台北舉行的廠商與專家座談會中，廠商說明勞動法規規範越南經營環境的挑戰，包括法規的不透明與不確定、執行的不確實，還有連年調漲工資也增加勞動成本。推估 TPP 將造成的影響方面，臺北座談會的與會廠商認為勞動工時、加班費的嚴格執行，造成影響甚大，若越南嚴格執

¹⁷⁰ 本研究訪談所得。

行，除整體勞動成本上升外，工資結構也必須調整，方能滿足勞工生活所需，否則仍容易造成罷工等問題。而越南政府對於非法罷工未能有效執法，也是一大問題，未來如放寬勞工罷工權利，廠商更擔心罷工將更形氾濫。

另外，依據在本研究實際至越南進行臺商訪談所獲得資訊，多數受訪臺商認為，越南加入 TPP 後，TPP 條文與美越換文將改變越南現行的工會體制，現行越南總工會獨攬工會權責與強制入會的情形將有所改變，允許基層工會自由組織，並選擇是否加入總工會，並提供各工會更高的法律保障與自主性。另依 TPP 的勞動規範，越南須擴大罷工的合法事由，並放寬串連罷工的限制；在有關勞動安全、加班時數與加班費用等法規亦將加強執法，相關的措施包括增加勞動檢查官的人數，允許外國專家、非政府組織在境內活動等等。此外，越南也應提升勞動法規的透明性，亦必須在法規生效前提供公眾評論。

臺商認為，對於自動化程度高、雇員人數甚少的產業，相較之下不擔心 TPP 帶來的改動，蓋其人力成本佔總成本比例低，雇員多為技術性較高人員，待遇也高，與工會關係融洽，亦鮮少罷工事件。然在勞力密集產業，臺商則較為擔憂，因越南薪資與法令規定變動，可能造成員工的反彈而引起罷工。傳統產業方面更表示，對於公司內可能出現複數工會較為擔憂，並舉出柬埔寨、印尼的經驗，說明若複數工會展開惡性競爭，輪流鼓吹工人罷工或與其他國際性的勞工團體串聯，越南政府又無妥善執法，後果將不可收拾。

另外，所有廠商都提及越南勞動法規規定不清，解釋不一，施行細則經常晚於法規生效甚多才提出、又欠缺英文版本，對於廠商而言遵循甚為不易，亦容易引起誤會或遭到處罰。廠商亦欠缺有效影響越南法規制定、解釋之管道。大型廠商尚能設立專門法務部門，或與律師事務所配合加強法規遵循，但小型廠商多無資源，對於法規的變動甚難正確理解。我國胡志明市駐處梁處長則補充，有些廠商為了節省費用，未雇用專業的越文翻譯，僅請廠內越籍員工簡略解說法規內容，容易造成誤解。

本次調研行程亦蒐集到台塑河靜鋼廠抗爭事件相關訊息。該事件起因在

於今年四月間越南接近河靜省沿海發生大量魚類死亡，居民懷疑是鋼廠排放廢水造成，已引起民怨。¹⁷¹此事件顯示越南人民對於環保議題已逐漸重視，容易基於民族情感受到煽動，我國宜予以注意。另由於此事件對於臺商的形象傷害甚鉅，未來我政府應與臺商合作，改善臺灣形象及宣導臺商企業社會責任，以免未來淪為民怨宣洩出口或媒體批評目標。

本研究訪問越南勞動部，勞動部官員表示過去幾年間越南與國際勞工組織、美國勞動部等合作進行勞動法規的修正，故法規變動幅度較大，新立法的品質較高。為因應 TPP 將帶來的諸多修正，越南勞動部刻正進行國內法規的檢視，以期調整不符合 TPP 的規定，未來預計提出修法計畫，原則上將配合 TPP 開放複數工會成立、擴大罷工事由等等規定，也會增加勞動檢查官的人數。

本中心方面提出臺商遭遇的困難，包括法規解釋不清等，並詢問臺灣廠商的遵循情形。越南勞動部表示臺商在勞動檢查中表現良好，但依然有時存有不了解勞動法規之情形，建議臺灣廠商加強法規的了解與宣傳，如有不了解之處應向越南勞動部尋求協助。另越南勞動部亦表示，若有機會希望與我國尋求合作，包括分享勞動法規制定的經驗、如何進行法規內容的普及宣傳等面向。¹⁷²

¹⁷¹ 當地媒體報導，本事件發生後因台塑發言人失言，引爆大規模的示威抗議，越南政府亦動用鎮暴警察保護台塑廠區並驅散其他的示威活動，甚至一度封鎖對 Facebook 之連線避免串聯。

¹⁷² 本研究研究範圍為臺商整體運營環境之影響，未觸及個別臺商幹部之情形。如該等臺商幹部在越南因廠商給予之待遇或其他情形引起爭議，此時仍得向我國勞動部相關窗口尋求協助，併予說明。

第五章 結論與建議

第一節 結論

TPP 在歷經 19 回合談判後，參與談判的 12 個談判成員於 2016 年 2 月 4 日在紐西蘭完成簽署，現將待各締約方完成國內批准程序後，即可依據 TPP 之規定方行生效。依目前情勢推估，TPP 最快恐將於 2018 年上半年生效實施。

越南自 1986 年展開革新政策（Doi Moi）以來，便積極參與國際經貿整合，成功吸引大量外資，出口型態也逐漸由初級產業產品轉變為工業產品，逐步納入全球產業供應鏈。TPP 為越南加入的第一個設有勞動相關規範之經貿協定。越南雖擁有年輕、充沛的勞動力作為吸引外資的競爭優勢，但因政治體制為共產黨專政及實施社會主義，因此對於放寬勞工權利如籌組基層工會、放寬罷工規定等，仍多限制。越南為符合加入 TPP 之要求，必須進行相關勞動法規之修法，將對其勞工管理與投資營運環境帶來重大變化。

TPP 談判納入勞動專章的背景，主要為談判主導國美國國內擔憂加入 TPP 後，其他 TPP 會員國因勞工權益保障較低，恐影響美國本地勞工的就業，因此在 TPP 談判過程中對勞動專章內容採取高標準的規範，且要求會員國必須修改國內法規，以茲配合，與傳統的經貿協定勞動議題多採取鼓勵性質有所不同。美國為確保越南在勞工集會權、集體協商與罷工權、童工與強迫勞動的法規與執行方面確實改善，並另與越南制定「美國—越南間加強貿易與勞工關係之計畫」，詳列越南應改善之內容。

綜合整理 TPP 之勞動相關規範與美越換文內涵，TPP 文本第 19 章規範係適用於 TPP 所有締約方之間，主要內容包括各締約方應在其勞動法規、政策中落實 ILO 宣言所臚列之勞動基本權利、制定最低薪資、最高工時之相關規範。締約方負有不得降低該等保護水準，而造成各締約方之間投資與貿易影響的義務。如違反此等規定，締約方得訴諸爭端解決程序。此外 TPP 勞動

專章也透過軟性規定與合作規定，希望促進締約方的勞動法規、政策透明性以及提高合作程度。

美越換文則詳列越南必須進行之法律、制度改革，具體指出須修正或應落實之條文，為美國要求越南落實 TPP 勞動專章的詳細執行計畫，主要包括法規改革與制度改革兩部分。在法規改革上，美越換文集中於勞動團結權，即勞工的工會組織、罷工發動、集體協商三個權利相關的法律改革，以期使越南現行工會未能充分發揮作用，非法罷工頻繁的現狀，改變為工會自主運作，進行有效集體協商，必要時依程序合法發動罷工。基此，未來越南將可設立不受越南總工會管轄之工會，一個工廠也可能出現複數工會，並享有更高的自主權。制度改革方面，越南必須加強勞動執法，包括對於勞環安、工時、工資發給等，亦必須發展新策略，擴增勞動檢查官人數。此外，越南亦負有增進法規透明性之義務。

在實體規定外，換文同時設有不同於 TPP 第 19 章本文之監督與爭端解決機制，例如美越雙方在 TPP 生效後將組成雙邊高級官員委員會，審查越南的履行情形，如有違反且雙邊協商未能達成合意時，美國得訴諸 TPP 本文之爭端解決程序，僅有部分資訊公開、第三方參與的規定不予適用。另就換文要求越南「應確保其基層工會得依其意願自由加入或組織更高層級之勞工組織。」之義務，在 5 年緩衝期過後，美國就越南不遵循義務或未能達成合意時，得單方實施貿易報復措施。

越南現行工會體制將因越南改變總工會獨攬工會權責與強制入會，而產生重大變革。越南將允許基層工會自由組織，並選擇是否加入總工會，並提供各工會更高的法律保障與自主性；亦須擴大罷工的合法事由，並放寬串連罷工的限制。在有關勞動安全、加班時數與加班費用等法規亦將加強執法，相關的措施包括增加勞動檢查官的人數，允許外國專家、非政府組織在境內活動等等。此外，越南也應提升勞動法規的透明性，必須在法規生效前提供公眾評論。

針對越南勞動法規陸續修改對企業營運與適用的影響，本研究透過 3 月

23 日在台北舉辦廠商與專家座談會，以及 5 月 23 日至 5 月 28 日期間，赴越南胡志明市與河內市進行調研所獲資訊，可知越南加入 TPP 對臺商將產生各種層面的影響，最主要的衝擊來自工會組織的自由化與獨立化、勞動法規的嚴格施行兩方面，後者又以工時、加班費問題較為嚴重。

如再進一步分析，本研究發現，臺商如屬於自動化程度高、雇員人數甚少的產業，相較之下不擔心 TPP 帶來的改動，蓋其人力成本佔總成本比例低，雇員多為技術性較高人員，待遇也高，與工會關係融洽，亦鮮少罷工事件。然在勞力密集產業，臺商則較為擔憂，因越南薪資與法令規定變動，可能造成員工的反彈而引起罷工。傳統產業方面更表示，對於公司內可能出現複數工會較為擔憂，並舉出柬埔寨、印尼的經驗，說明若複數工會展開惡性競爭，輪流鼓吹工人罷工或與其他國際性的勞工團體串聯，越南政府又無妥善執法，後果將不可收拾。

另外，所有廠商都提及越南勞動法規規定不清，解釋不一，施行細則經常晚於法規生效甚多才提出、又欠缺英文版本，對於廠商而言遵循甚為不易，亦容易引起誤會或遭到處罰。廠商亦欠缺有效影響越南法規制定、解釋之管道。大型廠商尚能設立專門法務部門，或與律師事務所配合加強法規遵循，但小型廠商多無資源，對於法規的變動甚難正確理解。據了解，有些廠商為了節省費用，未雇用專業的越文翻譯，僅請廠內越籍員工簡略解說法規內容，容易造成誤解。

依據本研究訪問越南勞動部所獲結果，越南勞動部官員表示，過去幾年間已與國際勞工組織、美國勞動部等進行勞動法規的修正，故法規變動幅度較大，新立法的品質也較高。為因應 TPP 將帶來的諸多修正，越南勞動部刻正進行國內法規的檢視，以期調整不合乎 TPP 的規定。未來亦將依據上述說明，提出草案，原則上會合乎 TPP 中開放複數工會成立、擴大罷工事由等等規定，也會增加勞動檢查官的人數。

本中心方面提出臺商遭遇的困難，包括法規解釋不清等，並詢問臺灣廠商的遵循情形。越南勞動部表示臺商在勞動檢查中表現可算是相當良好，但

依然有時存有不了解勞動法規之情形，建議臺灣廠商加強法規的了解與宣傳，如有不了解之處應向越南勞動部尋求協助。另越南勞動部亦表示，若有機會希望與我國尋求合作，包括分享勞動法規制定的經驗、如何進行法規內容的普及宣傳等面向。

第二節 政策建議

本報告以下針對政府相關機關因應越南勞動法規調整與投資環境變化，提出政策建議。

（一）針對越南加入 TPP 所涉之政策與法規調整，爭取進行雙邊資訊交換、建立經驗分享機制。

TPP 協定簽署後，據評估最快須至 2018 年上半年始能生效實施，然因 TPP 涉及繁多國內法規修改與美國的壓力，因此越南業已陸續展開立、修法作業。以勞動法規為例，越南勞動部官員表示越南現正進行全面法規盤點與諮商，檢視勞動法規有無須因應 TPP 或其他國際協定改正之處，及進行相關法規修正與制度建立。由於法規修改對企業影響甚鉅，再加上 WTO 及 TPP 均訂有法規公告等規定，越南政府在法規檢視與修法過程中已進行公眾諮商，以求降低對於外資與本國企業之衝擊。

由於越南因應加入 TPP 之修法作業對臺商影響重大，我國自 2014 年以來亦進行加入 TPP 所涉法規檢視工作，本研究建議我政府推動臺越建立 TPP 資訊交換及經驗與心得分享機制，可責成雙方智庫在已完成經濟合作協定 (ECA) 可行性共同研究的研究成果上，¹⁷³進一步就越南相關法規調整內涵、方向、對產業及投資環境之影響等，辦理能力建構活動或研討會，抑或提出

¹⁷³ 臺越 ECA 可行性報告係由中華經濟研究院與越南中央經濟管理研究院 (Central Institute for Economic Management, CIEM) 合作進行，本報告已在 2015 年 7 月 23 日完成，並於同年 9 月 17 日假越南河內 CIEM 場地舉行成果發表會。該報告在越南參與國際經濟整合、紡織成衣等部分，已初步分析越南加入 TPP 之可能影響。

分析等。如此一方面可協助越南早日調適國內法規，另一方面亦有助我國正確掌握及預先知悉越南法規修正動態，以提出我國因應對策。

(二) 爭取與越南政府建立貿易、投資、勞動等跨部會之投資勞動法規協調對話機制。

臺越勞工部長會議在中斷 10 年後於 2015 年重新召開(第 4 屆臺越勞工部長會議)，¹⁷⁴然據我勞動部表示，臺越勞動部雖已重啟對話，但議題仍聚焦於越勞來臺事務。本研究建議，我政府應爭取在臺越勞動對話機制下，擴大納入越南貿易、投資等部會，成立雙邊跨部會工作小組，以進行越南投資勞動法規協調之研究、對話與政策協調，我國可由代表處、經濟部、勞動部協力參與。本研究於調研訪問越南勞動部官員時，該部官員即表示有機會願尋求與臺灣之合作，例如建立雙邊合作管道，協助越南臺商正確理解勞動法規內容、以及勞動政策，並宣導加強臺商的法規遵循。由於臺商間普遍反應越南法規繁雜，規範時有不清導致遵循困難，此等合作機制可協助臺商及加深雙方政府間合作。

(三) 針對越南加入 WTO 後已逐漸落實法規透明化與公眾評論 (review) 制度，協助建立我國參與機制及即時法規翻譯。

如前述，越南自加入 WTO 後以及因應加入 TPP，正逐漸落實法規透明化與公眾評論制度，實施全面法規盤點與諮商。惟據了解，如越南勞動部所實施的法規盤點報告，僅供內部參考，不對外公開，諮商則因聯繫管道或我國臺商組織與規模之限制，並未廣泛諮詢所有廠商，以致眾多臺商多未能知悉諮詢管道。此外，越南官方雖公布草案，但多為越南文版本，多數臺商因無英文版本而無從理解或參與。本研究建議，我政府應參考越南美商、日商

¹⁷⁴ 第 4 屆臺越勞工部長會議於 2015 年 4 月 26 至 29 日越南河內市召開。參勞動部新聞稿，2015 年 4 月 29 日，
<http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201111160008&acttype=view&dataserno=201504290003>

積極運用透明化及公眾評論機制，協助臺商爭取參與，及即時提供重要法條的英文版本，以供臺商了解法規修改的重點與內容。

（四）整理越南臺商管理工會與處理勞雇關係之參考案例，辦理越南加入 TPP 之宣導課程及推動企業社會責任(CSR)。

越南自加入 TPP 談判以來備受矚目，自今年 2 月 TPP 正式簽署以來，眾多臺商為享 TPP 優惠，前往越南投資。然本研究經由訪談可知臺商普遍對 TPP 規範及其影響理解不足，亦不夠了解未來對其之影響。本研究建議，政府機關應與產業公會合作，整理越南臺商管理工會與處理勞雇關係之參考案例，以及聯合辦理越南加入 TPP 對我國影響之宣導課程，以強化廠商對 TPP 後越南商業與投資環境之評估，同時提升對 TPP 之理解，如此亦可提供未來我國評估加入 TPP 後對產業或廠商可能利弊得失等的判斷基礎，有助政府蒐集意見與研擬對策。

此外，為提升臺商形象，本研究建議我政府機關、越南臺商組織、大型企業等合作推動臺商企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR），諸如與當地學校進行產學合作、提供獎學金、進行社區捐助、經營公共關係等，均有利改善臺商在越南形象，對於臺商亦可獲得越南政府與社會更高的尊重與重視，減少未來類似臺塑河靜鋼廠的抗爭事件的發生。

（五）協助越南臺商組織培養越南勞動法規專家與建立與越南勞動部、越南工商總會、總工會及其他主要外資企業協會法律幹部間之聯繫網絡

越南為我投資重鎮，我在越南臺商人數眾多，迄今除全國性之臺商總會外，另亦成立地區別臺商會及產業別聯誼會。然而，我各臺商組織因預算及人力等因素，並未設立精通越南勞動法規的專任幹部或培養相關專家，以致能夠提供給臺商會員的相關協助、輔導等十分有限。鑒於勞動法規與政策對投資環境日形重要，本研究建議，我政府應協助臺商組織培養熟諳越南勞動法規之幹部或專家，以提供臺商必要的協助與輔導、諮詢等，發揮臺商組織

的功能；同時亦應協助臺商組織與越南勞動部、越南工商總會(VCCI)、總工會及其他主要外資企業協會(如美國、日本商會等)建立聯繫關係，雙方法律或勞動專家亦可針對越南勞動法規固定聯繫及交換意見。

(六) 增加我駐越南代表處辦理臺商、勞動、法律等業務人力及增設專業越南法律翻譯人才

越南法規繁雜，透明性程度不足，且重要法規變更頻仍，又經常欠缺英文或其他可理解之版本，以致臺商或需要相關資料者難以窺見其全貌，對於法規遵循以及風險評估造成很大的困難。臺商雖有時透過越籍員工進行翻譯，又未必能精確理解其意涵，因而徒增勞資糾紛的風險。越南為我國對外投資重鎮，未來坐擁 TPP 與 RCEP 以及其他眾多國際經貿協定之市場進入優惠，必為新南向政策不可或缺之重要國家，我國應更注重越南投資環境之變化與對廣大臺商之可能影響。目前，我駐越南代表處雖協助提供多部重要法律的中文翻譯，惟越南法律更迭迅速，因此尚有許多法律或法規、函釋等有待翻譯，代表處現有人力有限，難以總攬所有工作。

本研究建議，除加強臺商會的功能外，因應我國臺商也以中小企業為主的生態，應可參酌韓國、日本等國作法，擴增代表處的人力以處理臺商輔導與當地法規事務，一方面有助我國及早獲得越南法規資訊，提供臺商相關訊息，降低當地商業風險，亦可與越南相關機構建立穩定溝通之管道。如可增加翻譯業務人力，亦可擴增或與當地勞動、法律等專業人士交流合作，以掌握越南或其他國家企業因應法規變動的做法與經驗。

參考文獻

一、英文部分

1. A.E. Boyle, *Some reflections on the relationship of treaties and soft law*, I.C.L.Q. 1999, 48(4), 901-13; Dinah Shelton, *International Law And 'Relative Normativity'*, in INTERNATIONAL LAW 145 (Malcolm D. Evans, ed., 2003).
2. ARTURO BRONSTEIN, INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOUR LAW: CURRENT CHALLENGES (2009).
3. Bui Thi Bich Lien, *Legal Interpretation and the Vietnamese Version of the Rule of Law*, 6 NAT'L. TAIWAN U.L.REV. 321 (2011).
4. CHANG-HEE LEE, ILO DISCUSSION PAPER, INDUSTRIAL RELATIONS AND DISPUTE SETTLEMENT IN VIETNAM (2006).
5. Chi Do Quynh, *Coordination among strikes and prospects for pattern bargaining in Vietnam*, GLOBAL LABOUR COLUMN, <http://column.global-labour-university.org/2016/05/coordination-among-strikes-and.html> (last visited Jun. 17, 2016).
6. CHRISTINE KAUFMANN, GLOBALISATION AND LABOUR RIGHTS- THE BETWEEN CORE LAOUR RIGHTS AND INTERNATIONAL ECONOMIC LAW (2007).
7. Csilla Lakatos et.al., *Potential Macroeconomic Implications of the Trans-Pacific Partnership*, in GLOBAL ECONOMIC PROSPECTS-SPILLOVERS AMID WEAK GROWTH 227 (2016), available at <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEP2016a/Global-Economic-Prospects-January-2016-Implications-Trans-Pacific-Partnership-Agreement.pdf>
8. Dang Quang Dieu & Hien Thi Thuong Dong, *Vietnam*, in MINIMUM WAGES, COLLECTIVE BARGAINING AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN ASIA AND EUROPE 39 (Klaveren et.al., eds., 2015).
9. DEBORAH K. ELMS & C.L. LIM, *An overview and snapshot of the TPP negotiations*, in THE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP: A QUEST FOR A TWENTY-FIRST CENTURY TRADE AGREEMENT 3 (LIM ET.AL., EDS., 2012)
10. Franz Christian Ebert, *Labour Standards in Mega-Regional Trade Agreements: The Case of TPP and TTIP*, available at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2696713.
11. IAN F. FERGUSSON ET.AL., THE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP (TPP) NEGOTIATIONS AND ISSUES FOR CONGRESS, CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE REPORT, 20 MARCH 2015, AVAILABLE AT HTTP://DIGITALCOMMONS.ILR.CORNELL.EDU/CGI/VIEWCONTENT.CGI?ARTICLE=2419&CONTEXT=KEY_WORKPLACE.

12. ILO AND INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION, BETTER WORK VIETNAM: GARMENT INDUSTRY 8TH COMPLIANCE SYNTHESIS REPORT (2015).
13. ILO, Guide to Vietnamese labor law for the garment industry (2015), available at http://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_159391/lang--en/index.htm [hereinafter "Legal guide"]
14. ILO, INDEPENDENT MID-TERM EVALUATION OF A TECHNICAL ASSISTANCE PROJECT: THE VIETNAM LABOR LAW IMPLEMENTATION PROJECT FINAL REPORT (2015).
15. Jeffrey S. Vogt, *The Evolution of Labor Rights and Trade-A transatlantic Comparison and Lessons for the Transatlantic Trade and Investment Partnership*, 18 J.INT'L ECON. L. 827 (2015).
16. Kevin Banks, *The impact of globalization on labour standards*, in GLOBALIZATION AND THE FUTURE OF LABOUR LAW 77 (Craig & Lynk eds., 2006).
17. Kofi Addo, CORE LABOUR STANDARDS AND INTERNATIONAL TRADE (2015).
18. LE HONG HIEP, THE TPP'S IMPACT ON VIETNAM: A PRELIMINARY ASSESSMENT, ISEAS PERSPECTIVE ISSUE 2015 No.63, 4 NOVEMBER 2015.
19. LISA HULT, LABOUR STANDARDS IN GLOBAL SUPPLY CHAIN RESEARCH NOTE , WORKING HOURS IN THE GLOBAL GARMENT INDUSTRY (2016), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_444449.pdf.
20. Lorand Bartels, *Social issues: Labour, Environment and Human Rights*, in BILATERAL AND REGIONAL TRADE AGREEMENTS- COMMENTARY AND ANALYSIS 342 (Lester & Mercurio eds., 2009).
21. Mary Jane Bolle, *Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements*, January 29, 2014, available at <https://fas.org/sgp/crs/misc/RS22823.pdf> .
22. Matthieu Salomon and Vu Doan Ket, Achievements and challenges in developing a law-based state in contemporary Vietnam, in LEGAL REFORMS IN CHINA AND VIETNAM : A COMPARISON OF ASIAN COMMUNIST REGIMES 134 (Gillespie and Chen eds., 2010).
23. MINISTRY OF PLANNING AND INVESTMENT GENERAL STATISTICS OFFICE[MPI VIETNAM], REPORT ON LABOUR FORCE SURVEY 2014 (2015).
24. Nguyen Hung Quang, *Legal diffusion and the role of non-state actors in shaping the regulatory environment in Vietnam*, in LEGAL REFORMS IN

CHINA AND VIETNAM : A COMPARISON OF ASIAN COMMUNIST REGIMES 350
(Gillespie and Chen eds., 2010).

25. Philip Alston, 'Core Labour Standards' and The Transformation of The International Labour Rights Regime, 15 EUR. J. INT'L L. 457 (2004).
26. REGIONAL ECONOMIC AND SOCIAL ANALYSIS UNIT, ILO REGIONAL OFFICE FOR ASIA AND THE PACIFIC, GLOBAL WAGE REPORT 2014/15, WAGES IN ASIA AND THE PACIFIC: DYNAMIC BUT UNEVEN PROGRESS (2014), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_325219.pdf
27. THE LABOR ADVISORY COMMITTEE ON TRADE NEGOTIATIONS AND TRADE POLICY[HEREINAFTER "LAC"], REPORT ON THE IMPACTS OF THE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP (2015).
28. Trinh Ly Khanh, *Trade Union Organizing Free from Employers' Interference: Evidence from Vietnam*, 3 SOUTHEAST ASIAN J. 589 (2014).
29. WORKER RIGHT CONSORTIUM, MADE IN VIETNAM: LABOR RIGHTS VIOLATIONS IN VIETNAM'S EXPORT MANUFACTURING SECTOR (2013), available at http://www.workersrights.org/linkeddocs/WRC_Vietnam_Briefing_Paper.pdf

二、中文部分

沈筱玲、游可欣，臺灣製造業赴越南及東協五國投資之區位選擇因素，收錄於 2008 年第 12 屆科際整合管理研討會論文集，頁 319-339 (2008)。

阮明黃，越南臺商投資行為之研究，中原大學企業管理所碩士論文 (2014)。

經濟部國際貿易局，跨太平洋夥伴協定(TPP)簡介，頁 1-3。

駐胡志明市辦事處經濟組，越南經貿暨投資環境參考資料，(2015)。

三、網站部分

UNDP 網頁

<http://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/presscenter/pressreleases/2016/01/15/public-consultation-on-laws-regulating-the-freedom-of-assembly-and-association.html>

美國勞動部網站，<http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/>

胡志明市青年日報 2016 年 6 月 3 日報導，轉引自駐胡志明市辦事處經濟組報導，<http://info.taiwantrade.com.tw/CH/bizsearchdetail/8261413/C>（最後瀏覽 2016 年 6 月 17 日）。

經濟部投資業務處，我國在東協各國投資統計表，
<http://www.dois.moea.gov.tw/asp/relation3.asp>

附錄一 座談會、調研背景說明資料

「TPP勞動專章對越南投資環境及臺商營運之影響」 座談會參考資料

一、背景概述

跨太平洋夥伴協定(TPP)為越南加入的第一個設有勞動相關規範之經貿協定。越南雖擁有年輕、充沛的勞動力作為吸引外資的競爭優勢，但因政治體制為共產黨專政及實施社會主義，因此對於放寬勞工權利如籌組草根性工會、放寬罷工規定等，仍多限制。越南為符合加入 TPP 之要求，必須進行相關勞動法規之修法，將對其勞工管理與投資營運環境帶來重大變化。

TPP 談判納入勞動專章的背景，主要為談判主導國美國國內擔憂加入 TPP 後，其他 TPP 會員國因勞工權益保障較低，恐影響美國本地勞工的就業，因此在 TPP 談判過程中對勞動專章內容採取高標準的規範，且要求會員國必須修改國內法規，以茲配合，與傳統的經貿協定勞動議題多採取鼓勵性質有所不同。美國為確保越南在勞工集會權、集體協商與罷工權、童工與強迫勞動的法規與執行方面確實改善，並另與越南制定「美國-越南間加強貿易與勞工關係之計畫」，詳列越南應改善之內容。

二、TPP 的勞動規範

TPP 之勞動相關規範主要呈現於 TPP 文本第 19 章規範，適用於 TPP 所有締約方之間；另外，越南亦須遵守前述之「美國-越南間加強貿易與勞工關係之計畫」(United States – Viet Nam Plan for the Enhancement of Trade and Labour Relations, 下稱美越換文)。該計畫詳列越南必須進行之法律、制度改革，具體指出須修正或應落實之條文，同時亦設有不同於 TPP 第 19 章本文之監督與爭端解決機制。以下分別說明。

（一）TPP 第 19 章本文的規範

第 19 章的主要義務共有以下三類：1.勞動基本權利相關規定、2.不得減損勞動法令之保障程度、3.勞動法令之執行。

1. 勞動基本權利規定

此部分規定要求，TPP 會員國有義務確保國內法規合乎國際勞工組織 (ILO) 宣言所列的四項勞動基本權利，依序為結社自由及有效承認集體協商之權利、強迫勞動之消除、廢除童工、消除就業與職業上之歧視。除前述 ILO 宣言下之基本權利外，締約方亦應制定有關最低工資、工時、職業安全與健康之法規。

2. 不得減損勞動法令之保障程度

此部分規範主旨為約束 TPP 會員國不得降低勞工法規之保障，以促進本國貿易或投資；且該原則在會員國內境內適用於一般區域與加工出口區，會員國均不得降低勞動法規的保護水準。

3. 勞動法令之執行

本部分規定會員國必須確保勞動法令的有效執行，且不能以資源分配考量作為無法有效執行之理由。

（二）美越換文的規範

美越換文是美方為確保越南落實 TPP 文本第 19 章規定，以及改善美國特別關心的勞動環境事項所設，最重要的義務為法規改革與制度改革兩項。

1. 法規改革

在法規改革方面，主要集中在勞工團結權與罷工權相關規範上。換文要求越南應確保其法令允許勞工自由組成基層工會 (grassroots labor union)。該工會享有選舉工會代表、制定工會章程、內部組織與運營管理、集體協商以及組織、領導罷工等集體行為之自主權利，不受到越南總工會或是政府、越南共產黨之干預。基層工會也可以主動尋求國際組織的協

助，進行技術援助或訓練。

此外，越南必須放寬其目前對罷工權之限制。換文要求越南勞工得不經政府或總工會批准發動罷工，並且可合法串聯發動全產業部門(sector)、或全區域的罷工。

2. 制度改革

為落實前述法規改革，越南亦有義務同步進行制度方面的改革與能力建構，最重要的是執行機制的建立，以及提升其勞動檢查與刑事執法之能力。前者包括在「勞動、榮軍與社會事務部」(Ministry of Labour – Invalids And Social Affairs, MOLISA) 下以及地方的「勞動、榮軍與社會事務處」(Department of Labour – Invalids And Social Affairs, DOLISA) 建立專責基層工會註冊、罷工權、集體協商權的機構，並應另成立機構，職司勞資爭端解決，提供調解、協商等爭端解決機制，並發展勞資爭端解決相關之訓練。

在勞動檢查方面，越南應修正 MOLISA 與 DOLISA 之勞動檢查規則，擴增勞動檢查官人數、發展新策略，以加強對強制勞動與童工之執法（包括應確保強制藥物勒戒應合乎醫療上之考量、出於自願或法院命令、以及不得使患者從事強制勞動。）。

（三）上述義務的強制執行

上述義務全部都可透過貿易制裁或金錢損害賠償的方式，由美國強制要求越南執行。且依據換文，美越雙方必須定期評估越南的執行狀況，獨立專家亦得在越南境內進行實地調查，以加強美國的監督。

三、越南之勞動規範現況與可能受到之衝擊

綜合上述，以下就越南調整法規與加強執行，分就不同的權利類型說明。

(一) 工會組織權、集體協商權、罷工權

越南在 2012 年、2013 年甫修正其勞動法、工會法以及其憲法規定，其中對於勞工的集體協商權、罷工權、工會組織權均有條文加以保障，但在法律上，越南各基層工會的組織運作、財源仍須接受越南總工會之控制，且須服從越南共產黨之政策。此項修法雖限制工會組織與決策的自主性，工會幹部與勞工間的利益亦不一致，然因此等工會獨佔與公司、政府的協商權利以及罷工權利，使得實際上合法的協商與罷工甚少發生。

目前，越南現行法規定，罷工發動僅能由工會發動，且限於就因勞工集體福利而生的爭端，勞工不得基於其法律上之權利未被滿足而發動罷工。在部分產業，如天然氣、礦業開採，勞工亦不得罷工。

依據 TPP 勞動專章與換文規定，越南將必須改正上述情形，不僅應給予工會組織自主、決策自主的權利，未來工會也不得繼續獨占與政府協商的權利。此外，雖然合法罷工仍需由工會領導為之，但未來勞工得因其法定權利未滿足發動罷工，且得串聯同一產業、同一區域的勞工一起發動罷工。過去禁止罷工部門，如天然氣與礦業之勞工也可取得發動罷工之權利。

在上述修法趨勢下，過去多數越南罷工均屬非法罷工，是否介入端視越南政府之決定，然因未來基層工會的自主權與合法罷工空間大幅放寬，再加上越南勞工意識加強、工會幹部受訓機會增加等趨勢，恐將使未來越南各類罷工情形更為嚴重，規模亦可能因串聯罷工而更形擴大。

目前，越南為因應美越換文之要求加強工會自主性保障，已於 2015 年 10 月通過施行細則 88/2015/ND-CP，在新規定中增添或修正若干規定，如企業主如違反前述勞工集會結社權利，而針對工會幹部採取歧視性待遇、阻止勞工加入工會、不給付工會運作資金等，應受到警告或罰鍰，並應立即取消該等違法措施。

(二) 最低薪資、最高工時、工作環境要求

越南對此等工作環境要求本有規定，近年亦配合世界銀行的計畫，多

次調整相關勞動法規內容。惟實際上，根據統計，越南勞工超時工作情形甚為嚴重，工作環境亦未完全合乎法令要求。

在 TPP 第 19 章中，要求各國應訂定工作環境相關法規，但亦給予各國很大的裁量空間，因此立法方面的義務對於越南而言不是問題。但在執行方面，TPP 第 19 章另要求會員國必須確實執行勞動法令，特別是在加工出口區內。而美越換文也要求越南加強勞動檢查、允許外部獨立專家進行調查，並且美國將定期審查越南是否確實執行勞動法令、確實給予勞工法律上應有之權利。

依此，未來各企業在超時工作方面，恐將受到更嚴格的勞動檢查或外部調查，而有遭到處罰之可能。依據越南勞工法第 239 條規定，違反勞工法規的相關罰責包括行政、刑事處罰與民事責任，依程度不同而適用不同的處罰。對於違反最高工時的處罰，施行細則規定 95/2013/ND-CP 第 14 條規定，應處以 2 千 5 百萬至 5 千萬越盾之罰鍰，同時勒令停工 1 至 3 月。

四、討論題綱

(一) 越南加入 TPP 對臺商投資、營運及生產成本可能之影響

(二) 臺商在越南投資現行適用勞動法規之現狀及未來修法之可能影響與因應

1. 是否熟悉越南勞動法規、本次可能修正的內容？
2. 勞動法規遵守的程度如何？是否曾經歷勞動檢查或處罰？
3. 目前工會組織，勞工參與工會活動之情形？
4. 罷工情形？屬於合法或非法罷工？越南政府過去對罷工、勞工工會活動的態度與處理情形？
6. 給予勞工薪資標準為何？是否將受法定最低工資之影響？
7. 如越南嚴格執行最高工時規定，是否將有任何影響？
8. 是否將因提高工安或勞工權利等而產生影響？
9. 其他勞動法規可能修法的影響？

(三) 臺商需要越南政府或我國部會提供之協助、輔導為何

附錄二 3 月 23 日台北座談會紀錄

「TPP 勞動專章對越南投資環境及臺商營運之影響」會議記錄

壹、開會時間：105 年 3 月 23 日（星期三）下午 2 時起

貳、開會地點：中華經濟研究院 322 會議室

參、主持人：中華經濟研究院臺灣東協研究中心徐遵慈主任

紀錄：羅傑

肆、主持人引言：（略）

伍、簡報重點：

臺灣東協研究中心羅輔佐研究員傑

（參附件）

陸、綜合討論

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

本研究如簡報所言，越南為加入 TPP 所進行的勞工法規修法趨勢，對越南投資環境將有重大影響。雖然有研判指出 TPP 的生效時間可能延宕，但越南的勞動環境是國際勞工團體與美國關注的重要焦點，即使 TPP 生效時間延後，越南仍會全力配合修正；另外過去已經立法的勞動法規，執行強度可能也會有所提升，與過去執行不力的狀況會有所不同。新法修改後的串連罷工、獨立外部專家部分，目前已有廠商表示關切，這些大致是我們對認為會對臺商造成比較大影響的部分。接著首先邀請戴會長先就越南最近的新發展為我們說明。

（邀請與會越南臺商發言）

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

東協中心的報告相當詳盡，我就越南臺商情形略作補充三點。

第一，誠如剛剛報告提到，越南臺商間最普遍的問題是加班工時超過法定限額。過去當地官員甚至工人都不認為長時間加班有何不妥，也並未妥善執行。但西方先進國家的觀點不同，未來如果有外國專家現地調查，可能會有問題。剛才提到違反最高工時的罰則，罰鍰不是重點，那些幾百萬幾千萬的數字都是越幣，換算成台幣沒有多少錢。但停工一到三個月會是嚴重的處罰，另一點更嚴重的是如果被抓到，加班費在會計上將不能認列為費用，要補大稅。

第二、越南的罷工事件中，臺商占了大多數。這一點臺商自己也必須檢討，去了解越南勞工的生活需求。像越南政府公布的最低薪資與生活所需金額，其實不很準確，依據這個金額發放薪資勞工根本無從生活，所以必須去了解他們的需要，才能根本解決罷工的問題。剛剛東協中心的報告也提到工會組織的開放，這也會造成很嚴重的衝擊，同時依據越南商工總會(VCCI)的報告說明，加入 TPP 後雇主所支出的工會運作金也會提高，平均每個工人每個月將增加 120 美元的成本，對於勞力密集產業的衝擊很大。另外，越南預定提高企業提撥勞工社會保險金的金額，也會是一筆很大的費用。本來預定今年第一季就要實施，但經抗議後擱置，目前不知道什麼時候才會正式實施。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

謝謝戴會長全面、即時的訊息。本中心過去研究中也常碰到廠商反映擔憂罷工問題。在與越南官員接洽時，對方一向把罷工的問題推到臺商身上，這樣的主張未來在雙邊進一步經貿合作中也可能會再被提起，我們有必要加以了解。

越南製造加工出口有限公司劉董事長武雄

戴會長講的非常詳盡，我就自己的經驗再補充一些。越南常見的勞工問題可分三類。第一類的是勞工之間的問題與勞工個人糾紛，例如勞工偷竊、彼此間爭執、個別勞工的調動、薪資調整、開除等等。第二類是罷工、怠工情形。第三類則是有關社會保險、醫療保險、薪資、工會費用的問題。每個廠商、每個產業的需求都有所不同，我認為政府如果要提供協助，應該嘗試從大方向上解決問題，採取一次能解決最多人問題的方式。

除了今天提到的勞動專章之外，TPP 原產地規則還會造成其他影響，例如其他國家外資進入可能造成低階人力的搶工、高階人力也會被外資吸引，甚至產生投資排擠效果。

最後談一下未來工會自由成立可能引起罷工的問題，如果確實允許，情形將會相當嚴重。過去越南是不允許罷工的，甚至政府會主動阻止罷工。但近年隨著經濟成長，物價水漲船高，工資逐漸不足，就引起罷工。這些罷工大多是非法的，但政府執法不彰，默許這些罷工活動，反而把責任推給外資公司，要外資公司自己提高薪資了事。這讓罷工活動層出不窮，甚至近期出現工運流氓，藉著發動罷工從中牟利。臺商喜歡透過私人關係解決問題，也是應該要改善的地方。至於勞動檢查方面，其實多半是虛應故事，沒有實際效果。我們應該思考怎麼在守法情況下解決問題。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

我補充一下寶成的情況。其實寶成的勞動環境應屬良好，但因為寶成雇用人數甚多，洞見觀瞻。另外如中間主管大多由大陸人組成，越南人沒有機會就容易心生不滿。個別廠商可考量改善此一問題。

中央貿易開發股份有限公司蔡總經理清雲

中央貿開過去為黨營事業，但早已全部民營。在越南從事的主要並非製造業，而是管理公司。我們負責開發管理加工出口區、電廠，雇用的越南人數不多，最大宗的是開發新都心區域的保全人員，約有 300 餘人。因企業型態不同，沒有什麼罷工的情形。

但隨著勞動專章的納入，人事成本必然會上升。不過我們比較特別，採取臺商不大常採用的合資企業模式，臺資七成，越資三成。公司內部也有工會，由越南人自行組成與運作，若有法務、人事問題，由越南籍的副總經理處理，他們彼此了解想法，員工也有充分溝通的管道，基本上工會正常活動，福利措施也相當好，員工照顧得好，通常沒什麼罷工問題。據我了解有些地方的罷工問題，還是廠商要檢討。臺資企業多為中小企業，老闆自己打拼，比較計較，但應該要注意不要過分引起員工反彈。這是我們可以改善的。

另一方面，人事的改善，對於外資有利，可能將有外資進入，引起更高度的競爭。未來可能吸引我們的員工，造成缺工，更形拉高成本。臺商應該思考在這段期間調適，以打穩根基。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問除您的公司外，有無白領勞工罷工的情形？

中央貿易開發股份有限公司蔡副總經理清雲

我沒有聽說。

越南製造加工出口有限公司劉董事長武雄

沒有聽說。這類訊息政府不見得願意放出，沒聽說不見得代表沒有，但是完全沒聽到應該還是可以表示即使有數量也不會太多。

正隆股份有限公司林協理祥註

正隆在越南相對是年輕的公司，主要做包裝。大客戶為 Apple、Nike 等公司。過去這幾年，印象中未曾聽過罷工，但曾有幾次「怠工」事件，一次因薪資、一次因伙食，但都很快解決。

就如剛才先進所提，薪資會是影響罷工的重要關鍵。如果基本薪資不能滿足員工生活所需，罷工就無可避免。正隆的起薪約為 450 萬越盾，很接近越南一個家庭每月所需的 500 萬越盾，只要稍微加班員工就能負擔。前（2014）年 513 暴動時，我們的員工也很護著我們，雖然也有少數不肖份子，但大多數人仍然很支持公司。例如停工五天我們打算發全薪，員工主動表示只領兩天就好。這時就展現彼此互信的好處。

但剛剛報告所提到的加班法規，若嚴格落實，我們的薪資結構就要調整，影響很大。加上可能會被勒令停工，這是需要擔心的狀況。另外，像美越換文中提到的外部專家蒞場調查，也應該要制定一定的規定，規範專家調查的行為，如是否符合公平原則等。

如果執法嚴格但是公平，那不是嚴重的問題。可是我們擔心越南的執法公平性有問題，將造成競爭不公平的狀況。但整體來看，越南政府還是有進行管理，希望改善營運環境，例如公安單位在去年正隆廠房發生火災後，就有檢討是不是規劃與核准層面有問題。

薛長興股份有限公司李主任長庚

薛長興主要產品為潛水衣，剛進入越南兩三年。就我們的經驗越南部分沒什麼罷工問題，反而柬埔寨比較嚴重。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

是否請政府部會這邊就自己相關的業務跟臺商剛剛的內容

回應？先請投資業務處，這是對臺商最重要的部會。

經濟部投資業務處王副處長劍平

從剛剛發言可以注意到，業者相當注意規則的內涵、穩定性與透明性，例如工時到底多長、工會到底怎樣才能合法籌組等等共同的擔憂，可以做為本研究的重點。前一陣子越南副代表也與我們有所接觸，討論投資相關事宜，政府也可以與之協調，請他們將未來的規劃與現行規則表達清楚，對臺商會有很多幫助。

另一方面，目前投資處正在執行「Contact Taiwan」的計畫，與整個行政院的各部會合作攬才。其中有兩部分，第一是如果我國年輕人有意願出國工作，外館協助聘用的工作。另一個是外國學生的實習，臺商在外投資，需要當地語言文化人才，還在念書的可以提供實習。另外也提供一年六場媒合活動，給臺灣的僑外生提供工作媒合。就如之前印度來臺的學生共有 800 人，我們也找來廠商，進行媒合。政府也希望未來能透過類似的方法協助海外臺商。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

臺商確實很需要投資處提供的協助，等一下我們可以再就此議題討論，或是等我們的研究整理得比較完整之後，也會提供給投資處參考。接下來請 OTN 的陳代表。

經濟部貿易談判代表辦公室陳談判代表盛鵬

今天來此收穫良多，就我們的經驗稍微報告。

首先，TPP 的勞工章節的條文較少，規範相對單純。但是影響勞工議題的不只是這方面的規範，包括投資章、投資爭端解決、原產地證明等都會有所影響。如果能在評估勞工議題時宏觀地納入不同章節的影響，研究成果對於越南臺商而言可能會有更

有助益。

第二，TPP 的生效是我們非常著重的議題。但美國兩黨都表達對 TPP 的不滿，幾個議員甚至警告行政部門，除非越南能完全落實勞工保障待遇，否則他們將不同意批准 TPP。勞工議題雖然篇幅不大，但在美國是非常受到重視的。這不管是否屬於選舉期間語言，都表示美國對越南勞工保障的問題非常關切。

最後，TPP 是一個非常重視執行層面的協定。不只是勞工章節，如智慧財產權也有執行要求，且為了確實執行協定，締約方會組成工作小組監督。未來我們對於執行層面的問題必須嚴肅看待，不能僥倖，在 TPP 的設計上就是一個比其他協定更嚴格的協定，故我們必須注意。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

謝謝 OTN 的說明，再來請外交部發言。

外交部亞東太平洋司林一等秘書世政

越南非常在意美國市場，為了滿足 TPP 的義務以及避免美國國內杯葛 TPP，越南應會盡力配合 TPP 的修正，對臺商會造成一些影響。不過政府也很想要協助臺商，未來可統合不同的部門，統整出臺越雙方勞動待遇的差異，先給臺商做參考，其後再於此基礎上繼續協助臺商。

外交部國際合作及經濟事務司廖專員政豪

工業總會最近來文請外交部協助，幫忙在越南政府因應 TPP 簽署而修訂國內法規時，反映臺商的意見與需要。外交部當然樂意幫忙，但另一個觀點來看，越南臺商也可以考慮美國、日本在國外商會的作法，集合臺商的力量與資源，可以進行系統性的調查與報告，整理當地的需求，反映給官方了解。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

謝謝外交部。外交部提到的這點非常重要，過去在蒐集資料中，我們也常發現越南法規的英文版本不甚齊全，但日本貿易振興公社(JETRO)卻有日文版本，顯示日本對此議題重視。未來在越南或其他國家，勞資關係逐漸改變的情況下，臺商組織中應有機構系統性的傳遞相關訊息，並由政府協助告知地主國政府。

剛才 OTN 陳代表也有提到 TPP 其他章節，這部分越南臺商也很關注。但本研究會專注於勞動專章，其他面向有待其他研究計畫去處理。

接著請勞動部發表意見。

勞動部綜合規劃司黃科長哲上

勞動部負責國際業務的單位僅有一個科六個人，欠缺能量蒐集全世界的勞動法規，只有在美國與歐洲設有勞工秘書，能夠及時回應完整的訊息，並可提供完整的意見。但在其他國家一方面沒有常駐人員，另一方有些國家欠缺英文公開資訊，恐怕沒辦法清楚的掌握。這是我們推動國際勞工事務的一大挑戰。

剛剛各位先進有提到勞資爭議的問題，由我的角度理解，因現在各經貿協定中經常包含勞動專章，其中勞工團結權的保障是勞工專章的一大重心，未來工會自由化、民主化趨勢是不可逆轉的，企業必須多花心思審慎處理。就如同蔡總所說，好一點的待遇，多溝通，讓勞工有一些情緒的出口，或可避免罷工的發生。

剛才簡報的時候也提到，將來越南的權利事項也能發動罷工。這一點來講，以臺灣的法規來看，勞資爭議區分為權利事項與調整事項，前者是指法律有規定或集體協約有約定事項，不能罷工。與越南的法規相同。我認為越南如果要突破，必須要看規範執行的狀況。在臺灣必須滿足一定條件才能罷工，如果不合法，三天無故不來上班就可以開除，雇主有法律上的保障。但在越南，從剛才的說明聽起來並沒有給雇主充分的法律保障。這樣

一來我們必須先了解越南執行的情形，再行反映狀況。

過去十幾二十年來，我國與越南簽有勞工事務合作協議，但限於引進外勞相關事項，例如規範仲介公司，醫療保險等金額等等事項。但從前幾年起，我們注意到近來經貿協定納入勞動規範的趨勢，希望能與越南擴大合作事項到勞動規範、職業安全等等領域。當然主要是以資訊交換為主，讓我們能以協議為依據向對方說明。但目前越南勞動部只願意談引進外勞，談到社會保險與勞資關係，越南擔心我們會要求越南，不願意談。這部份我們還在努力能有所突破。擴大之後也能取得更多資訊。

另外還有一位先進提到外部專家入廠檢查規範，就我們的了解，官方還沒有提出具體的規範。但以前例如在寶成，他們有參加 Fair Labor Association，是一個美國的協會，為民間機構。進廠檢查後會開立證書，寶成就可對外說明他們合乎勞動標準。未來或許要擴大到許多不同的單位，我們相信應該會由官方委託民間單位進行。

越南製造加工出口有限公司劉董事長武雄

這裡提到的多屬於廠商間的商業行為，例如汽車業的認證就可以拿來對於國外廠商說明本國廠商合乎規定。如福特要求合作廠商要合乎 ISO 標準。鞋廠跟成衣廠的認證制度也是類似的狀況，也可能會要求大廠去做這件事。

勞動部綜合規劃司黃科長哲上

確實如此，但中小企業比較難滿足這樣的要求。如果未來臺商還有什麼需要，勞動部也很樂意提供協助，我們會盡力幫忙。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教勞動部，勞動部與越南召開部長級雙邊會議的情形如何？

勞動部綜合規劃司黃科長哲上

每年都有勞工部長會議，但過去僅涉及外勞問題，我們這兩年希望擴及到其他層面，但越南方面尚未接受。這方面我們也希望能得到外交部的協助。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

因越南對於 TPP 勞動專章的主管機關為越南的勞工、退伍軍人與社會福利部，將來這個議題勞動部將會扮演重要角色，能對臺商提供很多幫助。今天在場的也是直接與間接有關部會，應該可以提供協助。本中心研究成果整理出來後也會提供給勞動部參考。

未來越南面對 TPP，必須進行的各項法規與制度調整，能力建構等等，我們也可以提供很多協助。相信越南接下來的態度會有所改變，因為美國確實會要求越南改善勞工環境，這是越南本來就要做的，臺灣其實可以提供協助。

勞動部綜合規劃司謝視察嘉文

最近我們蒐集的資料顯示，美國對於強迫勞動非常關切。在 TPP 勞動專章第 19.6 條中有規定，若強迫勞動情況持續，越南臺商的產品可能受到聯合抵制等等制裁。提升勞工條件也是無法迴避的，我們也可以從美國特別與三個勞動條件較差的國家締結雙邊執行計畫看出這一點，我們恐怕無法改變這個趨勢。但對外經貿談判單位可以更加著重強迫勞動，因為美國的農業與經貿部會都有相關的罰則規範。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

剛才提及的第 19.6 條，甚至包括與第三方，也就是與非 TPP 締約方，例如緬甸、柬埔寨等國購入強迫勞動製成品的問題。就我們了解目前臺商這邊的強迫勞動情況並不嚴重，但未來若原料、產品的來源地移動到勞動環境更惡劣的國家，這方面的顧慮

就會增加。我們應密切注意。

越南製造加工出口有限公司劉董事長武雄

剛與戴會長討論，強迫勞動的定義與相關程序並不清楚，對於越南臺商來講遵循困難。例如超時工作、涉及毒物、廢棄物危險性的工作而未取得勞工同意，這樣是否算是強迫勞動？

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

越南為一個新興國家，立法品質本身堪慮。例如剛才提及的社保基金、外國人買房，細節條文跟執行層面都有欠缺。外國專家來進行檢查也未必能發揮效果。例如中國大陸加入 WTO，雖然承諾範圍大，但沒有真正落實。所以再次強調，對越南臺商而言，我們必須準備好，自己保護自己，但執行層面恐怕不會這麼確實。

剛才外交部專員提及外交部推動臺商活動方面非常讓人高興，我們的企業家聯誼會就在推動臺越經貿論壇，但僅為民間性質，沒有政府支持。由於我的公司長年擔任 3M 的下游廠商，我也有加入美僑商會，其中運作可供參考。例如美僑商會的秘書是由國家支給，不像臺商商會多半由商人擔任義務職。

越南製造加工出口有限公司劉董事長武雄

很多臺商組織屬於軟組織，只是聚會，沒有實質效果。我們幾個臺商近年希望能參考美國、歐盟商會的做法，進行比較正式，實質的組織活動，希望能對越南的政策提出建議與評論，進而影響越南的做法，改善投資環境。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

臺商會主管機關應可更積極的改革，否則所有臺商會淪為聯誼性質，無法發揮作用。所以我們才會希望另起爐灶，找很多大企業比較有經驗與視野的經理人加入。會長應該找大型臺商的老闆，讓大企業做為龍頭，發揮橫向整合的影響力，引領臺商與政

府的力量進入。日本、韓國方面都是透過類似的橫向整合投入，例如免簽、當地開設營業據點等等都可由該國商會施加影響力。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

越南勞動法第3條對強迫勞動的定義是，「強迫勞動係指採取武力、武力威脅或其他手段，以強迫他人勞動就範的行為。」定義抽象，但未來越南因應 TPP 將進行修法，例如明文把「不當債務約束」納入強迫勞動的定義中，也就是以工換債將會變成非法行為。另外，ILO 於 2015 年發布之紡織成衣業法規指南中，提到若勞工受雇前要先繳交一筆保證金作為押金，離職時才會歸還，這可能也會構成強迫勞動。還有如違反員工意願的工作，例如未經勞工同意強迫加班，這些都可能構成強迫勞動。未來越南的勞動法規修正，將越發往國際標準靠攏，我國勞動部可對越南的修法，在雙邊諮商中提出願提供協助。這個管道可以幫助臺商了解法規，或敦促越南修法中諮詢臺商意見。

臺商組織方面，主管機關是僑委會，請僑委會先針對這個主題回應。

僑委會僑商處郭專門委員淑貞

越南臺商主要是以越南臺商總會為主。剛才提及的交誼活動，本身也是商會的重要功能之一。當然商會也必須發揮組織臺商、聯繫當地政府的功能。僑委會的目標是讓商會能夠做大，不只是交誼，要讓他們有功能性的作用。今日得到的意見，也可回饋給當地商會。未來透過商會的集體力量促成改變。

目前我們與亞洲臺灣商會聯合總會簽訂合作備忘錄，處理人才的議題，主要是僑生媒合的工作，因臺灣商會表示人才養成有所欠缺，我們希望讓臺灣的外國僑生能夠在其母國發揮作用，因此協助進行媒合。

秘書處方面，要看商會本身的狀況，政府無法直接出人事費

用。例如世界臺灣聯合商會，我們協助他們購買固定的設施，並成立秘書處，就能順利運作。越南臺灣商會聯合總會目前也有秘書辦公跟固定辦公處所，未來建議他們比照世界臺灣商會聯合總會的方式成立更大規模的秘書處，是一個可行的輔導方向。後續可再研究。

僑委會僑商處游科長凱全

我在越南服務過一段時間，過去與越南臺商討論過罷工相關的問題，其實多半是因為薪資問題引起的，只給當地規定的最低工資。加上越南的勞動法規雖然完善，卻沒有善加執行。部分臺商也利用相關法規漏洞經營許久。例如 513 暴動之後，很多臺商不敢求償，就因為過去每年不實認列虧損甚多，若要求償將受到質疑。

其中的問題之一在於臺灣沒有專門人才研究越南勞工法律。三陽等大公司可能內部有人研究，但並未對外分享。駐越胡志明辦事處經濟組的人員，也只有一個專精勞動法的人力，這讓大量中小企業臺商欠缺精確資訊，未來可考慮經濟組、商會與大公司的合作，提供更精確的資訊。

另一點還是剛剛提到的臺商不願意投資提高薪水的問題，這一點不好解決，還是可能引起罷工。但還有些情況，例如寶成的罷工，雖然他們的生活環境、薪資都很好，但越南政府將寶成作為樣板，什麼新的規定都在寶成先試行才引起罷工。

商會方面，其實也有一定的成效，例如同奈的臺商會就發揮與當地政府的聯繫作用，也加入 VCCI。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

外國商會，很多是以專業人士為主運作，例如馬來西亞商會，是由 PWC 的主持律師領導，本身就有資源進行研究與規劃。

但我國商會本身欠缺這樣的資源，我們恐怕需要有這樣的輔助機會，以調查、協助的方式，協調各產業相關的資源。如果政府機關進行補貼、補助的方式，就能引導商會發展出這樣的專業機構。

另外也能整合大企業領袖發揮效果，政府可以將更多資源移動過來。例如大企業的高階主管不易出來擔任商會會長。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

臺商為越南最重要的雇主之一，在美國要求越南改善勞動環境的情況下，我國其實可以與美國合作，進行能力建構、法規改善，美國也會期待臺灣能扮演這個角色。這一年來臺商積極到越南投資，找尋機會，但已在越南投資臺商也有其焦慮，因將來成本一定會上升，很多越南臺商也在考慮外移。我們希望我們的研究能夠發揮作用，給臺商作為參考。

越南製造加工出口有限公司劉董事長武雄

最後再提一個議題，有關工資的問題。實際上工資的決定應該根據生產力進行，不光是根據通貨膨脹率決定。臺商也跟越南政府反應很久，不應該單方面把通貨膨脹的問題丟給廠商解決，勞工生產力沒有提升只拉高工資是不合理的。我們勞動部方面應該比較有經驗，可以與越南政府說明合理計算方式為何。不然這幾年基本工資的成長都超過 10%，連年下來臺商可能無法忍受，將會離開越南。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

不過經濟成長帶來基本工資是很自然的，我手上的資料顯示，2014 年城市地區越南四口之家一個月平均支出 450 美元，鄉下也要 300 美元。但越南的最低工資並未達到這個水準，臺商不能只給到這個水準。

經濟部投資業務處王副處長劍平

我們也注意到人力成本高漲的問題，在中國大陸、東南亞各

地工資高漲，要降低成本的方法只有促進節能、另一個是自動化。現在投資處要推動節能與自動化，否則一昧降低勞工成本，將造成罷工，也可能降低工資的競爭力。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

目前投資處有在越南等東協國家舉辦投資營運等座談，這方面的訊息臺商應該繼續關注。今天感謝各位的參加，會後如有其他問題，本研究團隊會再跟各位聯繫。謝謝各位。

玖、散會：（下午 4 時 40 分）

附錄三 5月23日座談會紀錄

越南企業聯誼會「TPP 勞動專章對越南投資環境及 臺商營運之影響」會議記錄

壹、開會時間：105年5月23日（星期一）下午14時

貳、開會地點：越南胡志明市 New World 飯店會議室

參、主持人：越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

簡報人：臺灣東協研究中心徐主任遵慈

紀錄：羅傑

肆、主持人引言：（略）

伍、簡報重點：

（參附件）

陸、綜合討論

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

很高興幾個月後又有機會回來這裡跟企業聯誼會的各位交流。本次我們希望能夠了解一些問題。大方向上希望了解越南臺商是否了解 TPP 的內容與可能的修法，更細部的問題包括越南工會的相關問題，包括企業是否設有工會，目前的互動，未來如果能設立非 VGCL 工會是否會對企業造成影響；罷工方面也希望了解罷工的原因、規模、業者的處置方式、政府的處理方式；工作條件主要是超時工作的限制等等，希望能就上述問題請教各位，也希望各位能夠反映希望政府協助的部分。

在台北的座談會中勞動部表示，目前有與越南勞動部雙邊對話的機制，但越南勞動部對於雙邊討論勞動事務仍較不情願，本次本中心也透過管道約訪越南勞動部，希望能反映一些觀點。

最後依據 TPP 的規定，越南必須給予充分的法規修正評論期，希望我們未來能夠建立與越南雙邊的合作機制，整理出對於法律評論的方式，並與越南進行充分的雙邊合作。也可協助越南進行法規改革與建立更有效的機制。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

(邀請駐胡志明市台北經濟文化辦事處梁處長光中發言)

駐胡志明市台北經濟文化辦事處梁處長光中

臺商在越南以製造業為主，多為勞力密集產業。但在越南，勞動法規繁雜，解釋不清，多有不一致的情形。越南的勞動法規雖然訂下很高的標準，可是在執行方面有不願確實完成的現象，越南地方官員又有很大的裁量權限。在加入 TPP 後，上述問題的改善將對越南政府造成很大的挑戰，未來值得觀察越南如何因應。臺商們應該要先在法律上站穩腳跟，於法律上立於不敗之地，並與代表處、臺商會、地方政府充分配合。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

(邀請中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢發言)

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

個人一月中才到任，對很多情況反而要向各位請教。TPP 大規模的降低關稅將開放市場，但是對於不公平競爭，是否可能提出反傾銷加以保護？例如泰國、馬來西亞雖為 RCEP 成員，卻對越南鋼鐵施加反傾銷稅，造成越南難以競爭。在 TPP 簽署後，有無可能透過這樣的方式保護？例如台塑方面生產的熱軋鋼，就可能需要這樣的保障。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

TPP 本身設有貿易救濟章，在 2018 年生效後 TPP 締約方間可利

用該救濟施加反傾銷稅。在 2018 年生效前，各締約方仍可依據 WTO 的規定進行。RCEP 目前看起來可能不會有獨立的反傾銷規定，則仍回歸 WTO 的規定進行。目前東南亞貿易保護主義高張，未來越南是否會施加反傾銷稅仍有待觀察。

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

目前世界鋼鐵供過於求情況明顯，中國大陸近期又開始增產，各國鋼鐵業受到衝擊甚大。因此反傾銷稅運用甚多。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

請教越南鋼鐵的競爭力為何？

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

越南鋼鐵產品實際上多為低端產品，雖然中鋼製品品質優異，但低端產品上經常可用品質較差的鋼替代，價格並不是很有競爭力。越南國內的高端鋼鐵需求也不大。不過越南近期加入 TPP、RCEP 等區域經濟整合，將享有很多的利益，各國廠商也都著眼這點。而最近中國大陸鋼鐵受到美國的反傾銷稅，使需求移轉到越南，讓越南的鋼鐵外銷大幅獲益。但是長遠來看仍必須生產高端產品。

在勞動關係方面，個人尚非完全理解。但就我所知，中鋼住金因是與日商住金合資，開始就以最高勞動標準，給予超過越南法規規定的待遇。與越南工團（Trade Union）也保持和諧的關係，雙方相當坦誠。

寶成國際集團陳經理郁伶

就寶成的觀點，剛才報告的內容可能有三大衝擊。

第一，TPP 未來要求越南進行工會制度的改革，允許一企業內多個工會，將可能造成嚴重的影響。例如在柬埔寨，單一工廠內許多小家族組成複數工會，相互競爭、意見不一，公司要花很多時

間整合，有時根本無法處理。越南方面必須等比較明確的做法出來才能確定狀況。如該等工會又受到更高的法律保障，我們也會有些困難。

第二，越南的立法相當不明確，近期為了趕上 TPP 的要求，修法甚為頻繁。然品質欠佳，時有模糊不清或不一致之處，例如法律已經施行，但施行細則遲遲未公布，或即使公布後，不同省份勞動廳的見解又有不同，直接詢問越南勞動部又可能被直接轉文到相關省分去。這時候必須拿兩個不一致的勞動廳見解，一同發給越南勞動部請求統一解釋。寶成非常支持應遵守越南勞動法規，但是有時解釋不一，或是事後變更。這使寶成在面對品牌客戶要求遵循法規時，也相當棘手。

第三，若越南未來繼續提高加班費、工時的要求或更嚴格的執行，對於臺商也會有很大的衝擊。因為加班費的不停提高，寶成目前已經將部份工作外包出去，例如廠區保全與清潔，不再自行維持人力。

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

請教陳經理，越南勞動法下允許一個公司內成立複數工會嗎？有無可能由公司自行成立工會加以管理？例如過去中鋼各廠的工會隸屬於一個大的中鋼工會。

寶成國際集團陳經理郁伶

目前不允許，但依據剛才的簡報，未來是有可能的。此外剛才的簡報中也提及，公司管理階層未來依法將不能參與工會，公司也無法實質控制工會的運作。

中鋼住金越南股份有限公司李副總建輝

TPP 要求標準甚高，對於越南這樣的開發中國家來講遵循困難，

未來越南政府將如何進行改革？這是我們比較擔心的地方。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

可否先請教各位對於越南未來工會相關法規修正，有無什麼訊息？

寶成國際集團陳經理郁伶

目前所知的狀況是，越南總工會（VGCL）不會允許單一公司成立多個工會，但未來工會將不需在 VGCL 下成立，即使 VGCL 不樂意還是無法避免，則有可能在單一公司中出現複數工會。

中譽工業股份有限公司張總經理琇梅

統一（越南）有限公司李總經理清田

越南為共黨專政國家，對 VGCL 和工會組織的控制應較嚴密，不會太早改變。如過去員工工會選舉也有政府官員與 VGCL 代表到場，十分慎重。企業家聯誼會大多是較大型的企業，這方面都合乎規定，暫時可能不用太過擔心。另外目前美國兩黨候選人都對 TPP 不滿，可能會有些變數。但我們還是要按照現行法律。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

可否向徐主任請教當前越南積極因應 TPP 修法，若嗣後 TPP 未能通過批准，越南政府是否能撤回該等修法。與越南政府官員或智庫的交流是否顯示越南非常強調執行 TPP 的義務？

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

若 TPP 未能通過，將只是越南國內法是否要重新修正的問題。但目前越南表示將走高規格路線，例如已經簽署的越南-歐盟 FTA 也採取高標準。未來要大幅倒退是比較困難的。而越南政府與智庫方面，確實表示要遵循 TPP 義務，但不見得都如勞動規範方面具體。因為 TPP 的勞動規範還包括雙邊換文的義務，規

範非常具體，又屬於美國勞動、人權團體特別關注的領域，在過去幾年也有很多合作活動，才会有這麼強的執行能力。但美國仍以其自身的勞工、貿易或投資是否受到影響進行判斷，如果並未對美國造成影響，可能美國也會放鬆監控的力道。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

稍微補充，越南政府確實非常在意工會方面的改革，越南智庫也表達過對 TPP 工會規定相當擔心。如剛才陳經理所說，目前越南在法律上僅有一個工會，那就是 VGCL，其他各層工會均為 VGCL 的下屬機構。但 TPP 美越雙邊換文將打破此一局面，允許成立非屬 VGCL 所屬的基層工會。這樣的工會不需要在 VGCL 下註冊，也不受 VGCL 的指揮與其規範約束。這些工會也可以選擇是否組成或是否加入上級工會，因此更使公司難以自己成立工會再要求基層工會加入。這一點也讓越南非常為難，因此整個換文中只有基層工會自由決定是否加入或組織上級工會這一點有五年的緩衝期間。

另一方面美國也多次指出越南勞動執法並不確實，談判中也特別要求越南落實執行這一端。過去美國與 ILO 採取的方式是加強政府輔導，提升越南勞動部、VGCL 的作用，由這些機構帶領工會。但也相對對於工會的自主性有些影響，因此本次著重於工會自主性的建立。且這樣的義務是能夠透過爭端解決機制，發動貿易報復措施施加額外的壓力。這也是我們會認為可能影響比較大的原因。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

我再補充一下，我們過去與越南智庫交流時，越南智庫方面也表示對工會這一塊非常頭痛，不知如何處置。但文本出來後可以看到越南仍接受了美國的要求。可能越南用接受工會改革交換了其他利益，或是已經做好執行的相應措施。

另外去年十月開始，我們也知悉河內方面開了很多有關 TPP 的會議，不知道例如像寶成這樣的大型雇主是否有機會參加？

寶成國際集團陳經理郁伶

寶成去年參加過一次，但不確定越南是否接受我們的意見。我們也有與越南勞動部方面直接討論，他們也知道自己的立法立意良善，但主要問題仍在法令的不一致，例如近期公布的議定書（decree）、通知書對於日薪、月薪的核發，造成加班費的計算基礎浮動，前後規定互相矛盾，造成困擾。員工也發現加班費每個月浮動，無法理解為什麼不同月份領得比較少。這是其中一例，我們發現了這些問題後跟勞動部反映他們也覺得困擾，他們之後也會再行修改，已經有許多例子了。例如工作證的問題也考慮要修法。還有很多其他女性勞工、高齡員工的保障等等，也都立意良善，但執行困難。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問這些如此具體的法律規定背後是誰提出建議的？

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮、寶成國際集團陳經理郁伶
應是越南工商總會（VCCI）。

寶成國際集團陳經理郁伶

我們希望法令公布前有相關的評論期間可供知悉或反映廠商意見。只要法規清楚，我們並不擔心執行的問題，就怕法規不清楚。

越南臺商聯合總會巴地頭頓分會柯會長清茂

目前商會作為匯集臺商力量的組織，仍有些缺陷。主要是沒有穩定的班底，會長換人則過往累積的經驗、人脈不易傳承。建議政府可撥經費維持商會固定人員，處理日常事務。另外也應爭取參與各國商會參與的大會，如日本、韓國商會都受到越南的重視，

會受邀參加。在 2014 年 513 排華事件後，中國大陸與臺灣商會也都浮上檯面，受到邀請參加。更重要的是臺商會必須反映臺商意見，發揮影響力，可以有組織的發揮效果。例如前面提到參與 VCCI 的大會，每個人出席要兩萬美金，不知道未來能否維持參加。希望能提供人力、資金的支持。

其他 TPP 相關問題，石化與鋼鐵業相似，未來在越南將喪失關稅保護，仍需要對越南政府有一定程度的影響力。越南當地法規方面，多數臺商都欠缺正確的法規資訊，甚至完全不懂，也沒辦法遵守。可否請越南駐台北辦事處、我國相關部會提供正確的翻譯？另外如臺商投資在地主國有重大的違法事件，投審會應發揮監督我國對外投資的作用。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

這部分可透過 WTO、TPP 的透明化機制，由廠商或我國要求越南必須合乎透明化義務，提供英文版本。

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

順著剛剛柯董的建議，我也認為臺商會應該加強組織，要有常設的秘書處才能確保發揮功能。否則臺商會長只是義務職，大公司的主管難以分神一邊處理公司業務一邊擔任會長，長此以往無法發揮效果。我們也了解臺灣的國際處境困難，因此更需要臺商會發揮功能加以補強。如果能由社經地位高、影響力大的公司主管出面領導商會，整合臺商的力量，將能發揮更好的效果。

駐胡志明市台北經濟文化辦事處梁處長光中

我有幾點說明。首先在 513 事件後，越方政府建議臺資要找專業的越文翻譯，過去臺資企業通常僅找越籍員工翻譯，但訓練與專業程度不足，容易造成訊息傳達不正確與誤解。

第二點，日本等國挾 ODA 的優勢，帶入大量的外資外，日韓商

更是業必歸會，臺商也應該多參加商會，更團結才能使效果更好。例如同奈省商會跟地方政府的關係良好，就可以商會名義出面解決。有問題也可以行文給地方政府，並且副本給代表處，國內臺商總部也不要限制臺商參與商會，這樣聚集力量也可以發揮效果。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教兩個問題，現在新政府推動新南向政策中有強調可運用臺灣新移民的優勢，不知道現在廠商有沒有運用這樣的做法。另外法律執行上，會不會因國籍不同執法有所差別。

越南臺商聯合總會巴地頭頓分會柯會長清茂

法令雖然一視同仁，執行上卻對越南本國較為優惠。另外對於日本等大廠商也比較友善。

駐胡志明市台北經濟文化辦事處梁處長光中

培養當地人才是必須注意的，不宜僅從人事成本考量。我國新住民第二代或越南在台留學生，回越南後臺商並未給予夠高的薪資，誘因較小。建議參酌韓國方式，由公司給予津貼照顧韓籍幹部的家人、給予教育費用，同時亦可培養公司未來的人才。

中譽工業股份有限公司張總經理琇梅

就剛才提及的這些議題，我們建議有一些改進方向。例如越南目前給韓國、日本免簽，我國因政治因素未能先於中國大陸取得免簽。或許可以先爭取臺商在越投資公司，有暫住證者免簽，如有顧問人員則由前述人員開具證明。這對越南的投資環境大有改善，又能限縮核發範圍不致過於敏感。

其次，國內臺商大公司多不支持專業經理人參與商會活動，商會參與仍有現實上的困難。此外，臺商會有時參與者眾，恐怕也未必能吸引大企業參與。

駐胡志明市台北經濟文化辦事處梁處長光中

簽證方面因為越南要求平等互惠，困難度較高，但可以嘗試。目前我們正在推越南高價觀光團，放寬他們的簽證核發。或許可以從這裡嘗試。臺灣、越南之間來往密切，可說是親家，未來可以往這個方向推動。

越南臺商聯合總會巴地頭頓分會柯會長清茂

徐主任剛剛提及新南向政策有關新住民的部分，可否更具體一點要討論的方向？

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

主要是希望新住民二代，有文化上的連結又懂母語，目前臺灣有對新住民提供訓練，希望他們能做新南向的尖兵。不知這樣的人才是不是已經在越南協助臺商企業？

越南臺商聯合總會巴地頭頓分會柯會長清茂

有用過越南赴臺留學生，公司篩選後留用的人才表現良好。目前還沒有聘用新住民二代。

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢、李副總建輝

本公司用了很多華僑與越南赴臺留學生，在溝通與語言能力方面良好，價值觀又與臺灣相近，表現優異。企業其實並不是只在意薪水，而是必須追求性價比，如果沒有什麼特殊才能，只因為是臺灣來的就要高薪並不合理。本公司對特殊人才有特別照顧，敘薪跟升遷都可以另作調整。

至於新住民二代，過去接待過新住民高中職參訪團，但是五十餘個學生僅有兩三個會講越南語。我們很歡迎這樣的參訪團與新移民，但語言方面可能依然還是新住民的進入障礙。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

剛才提到的勞動專章對中鋼將會造成最大的影響為何？超時加

班？工會權限擴大？

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢、李副總建輝

目前都不是問題。反而越南政府已經通知到 2018 年，社會保險金的計算基礎要納入各類加給，將提高很多人事成本。員工自己的負擔額也會提高，他們也不樂意。

寶成國際集團陳經理郁伶

今年是薪資津貼納入，到 2018 年將納入所有津貼，擴大社會保險金的計算基礎。而且是對所有的員工都有所適用，包括幹部等等與原本的成本會有滿大的差距。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

是否有廠商尋求約聘、派遣或是外包的方式規避？

李副總建輝

派遣是合法的，但是尚未看到這樣的趨勢。

寶成國際集團陳經理郁伶

以寶成來說無法全部外包，畢竟所需人數眾多。但是部份外包是有可能的，例如保全或是清潔，欠缺技術的人員就外包，使之成為定額成本，不必因應社保上漲跟薪資上漲。

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

生產線上的不容易外包，但無技術的可以外包。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

有無可能因人力成本過高，改將三班制改為兩班制或是降低產能？

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

我們產業的特性所需，不能隨時停機。又為了避免超時工作，必

須採取四班、三輪的工作方式，應不會改變。

剛才提到人才培育方面，這也是對工廠很重要的問題，鋼鐵業需要較長的技術養成時間，需要把人留下來。目前已經在研議盈餘獎金等新的留才制度。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

513 事件時有人提及因為陸籍幹部引起不滿才會發生事件，應增加在地幹部人數，兩年後的今天是否有所改變？

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

我們沒有陸籍幹部。為了能夠長期發展，必須培植當地管理人員。目前業已展開培育越籍經理、管理人員的計畫，並提供升遷管道。

越南臺商聯合總會巴地頭頓分會柯會長清茂

臺商在 513 事件後確實有所改變，影響因素包括臺幹不敢來，陸幹也減少了。

駐胡志明市台北經濟文化辦事處梁處長光中

越南官方希望臺商改變目前臺幹管陸幹，陸幹管越幹這樣的結構，讓臺幹直接管理越籍幹部。因此最近也對陸籍幹部簽證從嚴核發。建議臺籍幹部要多了解越南語言，盡可能直接與在地幹部對話。

越南臺商聯合總會巴地頭頓分會柯會長清茂

越南臺灣企業家聯誼會戴會長朝榮

這是正確的方向，否則越南政府也會為自己人民無法在外資企業晉升打抱不平。相對的，對於新住民或許是個好機會。

統一（越南）有限公司李總經理清田

越南留台學生回來頗為搶手，起薪也比較高。

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

我們大部分用的是碩士級。最好用的是華人到臺灣讀書後，學會管理技能後回越南馬上可以銜接，又有越文能力。

寶成國際集團陳經理郁伶

我們的經驗是越南人學中文更好用，他們的態度更積極，而且通常學過英文，在行政主管上比較適合。以寶成為例，我們的行政部門除了三個臺籍主管外，其他主管都是越籍。

中鋼住金越南股份有限公司陳董事長明漢

我們也是大多越籍幹部，我們也常常諮詢他們的意見，他們能夠很客觀、正確地提供資訊，但面臨外商出高薪搶人的壓力很大，真的需要留住這些人才。

寶成國際集團陳經理郁伶

我們碰到的困難是員工在這裡訓練一段時間後，能力與經驗獲得歷練，出去後就能拿到很高的薪資。

玖、散會：（下午 4 時 40 分）

附錄四 5月24日越南統一訪談紀錄

越南統一企業「TPP 勞動專章對越南投資環境及臺 商營運之影響」會議記錄

壹、開會時間：105年5月24日（星期二）上午9時

貳、開會地點：越南平陽省臺灣統一會議室

參、主持人：統一（越南）有限公司李總經理清田

紀錄：羅傑

肆、綜合討論

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

是否能先請教李總，統一在越南的規模跟人才招募？

統一（越南）有限公司李總經理清田

統一越南以水產飼料、畜產飼料、食品為主，每年的營業額約4億美金。水產方面外銷到印度跟馬來西亞，食品則以內銷為主。人才方面我們借鑒菲律賓 7-11 本土化的成功經驗，全面推動本土化。但也會從臺灣招募人才。例如透過海洋大學體系招募水產相關人才，學士級起薪 60000 元台幣，碩士級起薪 78000 台幣。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

越南加入 TPP 會對統一、越南統一造成怎樣的影響？

統一（越南）有限公司李總經理清田

對越南統一而言，因為我們有水產外銷的部分，若 TPP 能拉低美日歐洲的關稅，我們能有更大規模的外銷。但是畜產品因為以內銷為主，恐怕受到外國進口的牛肉、豬肉的衝擊。畜產還是以美國、澳洲大規模養殖為強。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

但是否存有市場區隔？例如本地牛肉供應較低端的消費，進口的供應高檔消費？

統一（越南）有限公司李總經理清田

我個人認為確實高端以進口為主，具體狀況還要看數據。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

但水產類如蝦類出口也可能面臨反傾銷，是否出口風險仍高。飲料方面呢？有無考慮南亞方面設廠，或是只從東協方面出口？

統一（越南）有限公司李總經理清田

水產品比較世界性，各地都有養殖。除了養殖品質外，關稅扮演很重要的地位，只要關稅有落差，競爭能力就會不同。飲料方面則正在整頓中。南亞如印度方面，目前採取較為謹慎的策略，以外銷為主，設廠計劃則尚待評估。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問 TPP 勞動方面的規範對您這邊影響如何呢？

統一（越南）有限公司李副理志偉

我們認為影響不大，因為越南本地年輕勞工多，統一越南需求的也非高技術人力，勞力競爭的壓力比較低。但勞動法規制定與執行上仍有些問題。近年因應國際勞動組織與美國勞動部的要求，多次修法，目前修法已經大致完成，但還有執行上面的問題。有許多公司尚未完全履行勞動法上的義務。

例如在加班時數與加班費方面，我們如果用兩班來輪就會產生超時問題。但依據過去經驗，若要改為三班，完全沒有加班費的輪班方式，員工又因收入不夠高離職。

統一（越南）有限公司李總經理清田

但統一的待遇標準相當高，除了基本薪資高於法定以外，加班費計算基礎也高，有業績獎金，同時有許多福利，例如員工子女獎

學金。離職率非常低。這是我們的觀念，小時候在臺灣外資代表薪水高福利好，統一現在在這裡就是外資，當然要給比較好的福利。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

是否有發生過罷工？

統一（越南）有限公司李副理志偉

統一來越 17 年從未有罷工，當地政府也以統一為標竿激勵其他廠商。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教一般臺商在地的形象如何？

統一（越南）有限公司李副理志偉

統一的形象很好，大廠商應該至少是按法規，形象不算差。但中小企業的形象有些則比較差。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

越南的調薪、福利增加，對於統一的影響如何？未來還會每年繼續這麼高幅度的調薪嗎？其他外資可以繼續運作嗎？

統一（越南）有限公司李總經理清田、李副理志偉

會繼續調薪，目標是 2018 年將基本薪資調整到可供應生活所需。每年仍有大約 10%~15% 的調整。近年來差不多 5 年基本薪資就翻 2 倍。利潤低的廠商可能會難以承受，但統一改追求高端產品、高毛利策略，影響相對較小。在中國地區就是採取這樣的作法。例如在這裡改走烘培麵粉，同時推廣新式的麵包。烘培麵粉也可外銷。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

除了工時之外，串連罷工、工會方面未來會不會對統一造成問題？主要的競爭對手為何？TPP 是否會帶來更多競爭？是否擔

心越南經濟成長突然失速？或是 TPP 未通過時會造成什麼問題？有無挑選其他新興市場？是否考慮歐盟市場？

統一（越南）有限公司李總經理清田

員工向心力高，不擔心串聯。例如 513 事件的時候，公司員工拒絕參與其他越南人的暴動，甚至協助圍廠保護。競爭者則以外資為主，本地公司已經沒有多少市占率。這方面已經越來越國際化，統一的原物料、工具方面，也都由世界各地進口，也很少跟臺灣本土買。由於在這裡做得很成功，統一目前品牌名聲也打出來了。

但 TPP 後也有些隱憂。例如外資的進入會提高競爭壓力，例如中國大陸的公司會進來，市場的情形會更加混亂。統一的人事成本還有食安方面特別嚴謹，面臨削價競爭的話會有些吃力。但本地法規也會越來越嚴格，目前雖然執行還不嚴謹，但已經有所改善。至於經濟失速，食品業相對穩定，比較不擔心。出口也因為我們多角化的經營，不至於馬上出問題。新興市場方面，有進行一路一帶國家的規劃。歐盟的話應該是以工業品出口居多，對我們影響較小。

不過越南的法規執行也造成臺商的困擾，不只是執行與法律的不一致，有時裁罰也有失比例。例如味王在越南因標示錯誤，就受到鉅額罰款，過去兩年的利潤都被罰掉。

最後，近期越南行政效率的低下，例如核可證照等各種文件的時間拉長，也使我們有些困難。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

統一是否進行在地化策略？本土化的效益如何？新南向政策有沒有可以協助或補強的地方？臺商彼此間是否有互相削價競爭？

統一（越南）有限公司李總經理清田

我們逐步用本土幹部替代，也提高主管加給每一級增加的薪水，這樣也讓越籍幹部有比較好的穩定性。新南向政策，要看執行的魄力。例如昨日柯會長提到臺商會應該設有常設機構，我非常贊成，甚至經費由臺商出也不是什麼問題。應該要展現執行力，才有可能推動。臺商之間的話，外銷比較有可能，內需市場跟食品市場沒怎麼聽聞臺商之間的惡性競爭。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

您認為從新南向的角度來看，印尼、越南等國有什麼不同？檢驗、檢疫會不會有什麼問題？

統一（越南）有限公司李總經理清田

這些國家天差地遠，從規模、語言、宗教信仰、自然環境都有所不同，政策上也不宜一概而論，要有各自的策略。例如以泡麵的口味而言，這些國家就都不同，過去統一即採取不同的口味打入各個市場。檢驗、檢疫程序也不成問題，只是就多一個程序，這會由進口商方面替我們處理，使我們合乎當地的食品藥物管理規範。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

統一有從中國大陸製造食品送入越南，越南人是否能區分中國大陸與我國商人？或我國產品與中國大陸產品？

統一（越南）有限公司李總經理清田、李副理志偉

越南民間還是不喜中國大陸，民間有些人可以區分中國大陸與臺灣兩者，但產品上我們還是只放越文跟英文標示。過去曾有飲料業者被指出原料來自中國大陸，就受到抵制。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

剛才提及越南法規經常變動且不一致，請問是否有專門部門處理此一問題？是否有參與法律修正程序的管道？越南的重要法規是不是有公告機制？該管道是否有效？如何反映資訊？有無透

過臺商會？

統一（越南）有限公司李總經理清田、李副理志偉

有法務部門，各部門也負責其份內事務的標示、申請等等法規問題，法務就比較不會處理到後面這些部分。由越籍幹部翻譯或理解。修法建議通常必須由廠商主動向政府提出，但如勞動法規對所有廠商都有影響，可透過 VCCI 傳達意見。但並非所有廠商都有參加。參加廠商才會收到 VCCI 相關活動的通知。VCCI 收集意見後會統整後全部上報，相較一家公司直接建議，VCCI 的管道相對有效。臺商會的利用較少。上網公告是有的，都是越南文，但是單獨提意見似乎不大有效，如非透過 VCCI 的話，影響力有限。而且通常是個臨時網站，經過一段時間後就下線了。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

日韓商在此地力量較大，是否有直接向政府聯繫的管道？透過 JETRO 或是日僑協會？臺商與日商會協力向政府提案嗎？昨日提及有疑問時會向政府請求釋疑，請問統一找的是平陽省政府嗎？有需要直接找中央嗎？

統一（越南）有限公司李總經理清田、李副理志偉

日韓商會透過日僑商會向政府聯絡，他們應該有不小的影響力。統一較少與日僑或日商合作，可能要問代表處，他們也許有管道。本地為平陽省政府沒錯，但是屬中央管轄的法規仍須找中央處理。本地廠商多清楚何等法規由地方管轄，何等由中央管轄。例如農用益生菌的使用，地方從未處理過，就必須向中央申請，且這類新的產品規範，因地方常沒有經驗，就由我們向中央建議相關法規。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

謝謝，今日收獲相當豐富。

玖、散會：（下午 12 時 20 分）

附錄五 5月24日製衣業者訪談紀錄

5月24日下午訪談製衣業者（公司名稱略）「TPP 勞動專章對越南投資環境及臺商營運之影響」會議 記錄

壹、開會時間：105年5月24日（星期二）下午3時

貳、開會地點：越南平鎮

參、主持人：製衣業者 C 協理

簡報人：臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

紀錄：羅傑

肆、簡報內容（略）

伍、綜合討論

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

我再統整說明一下，我們基本整理認為比較大的影響會來自勞工集會結社權、勞動時數、加班費用的嚴格監督三方面。在昨天的座談會中，也談及社會保險的基準擴大，預期將會提高勞動成本。由於製衣產業將來可在 TPP 獲得較大利益，又向來為美國勞動團體關注的領域，想向各位請教將來預期會有怎樣的影響。

製衣業者 C 協理

我們主要替兩家外商品牌廠商代工。其中一家運動品牌對於 Compliance 的標準非常高，每年越南政府修訂勞動法規，品牌就會向越南勞動部了解，以決定下一個年度的稽核方式。因此工時管制、勞動法規等等，我們工廠都嚴格遵循，就是因為客戶稽核端在做控管。包括日、月、年的上限，品牌客戶甚至也要求不得

連續加班，亦即只要加班兩天，第三天一定要休息，不得連續三天加班。另外正常上班與加班間的休息時間也必須給予薪資。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問目前稽核如何執行呢？未來增加的成本如何歸屬呢？

製衣業者 C 協理

以愛迪達為例，所有負責的工廠都要將薪資、津貼、成本納入線上系統，隨時供運動品牌查閱，如被查獲不實，會受到嚴重的減單懲罰。所有配合的廠商都必須接受這一套系統。目前品牌廠會以 Cost per minute 計算，他們表示會納入各方成本的考量，但我們這邊還是要吸收很多成本。我們每年有兩次協議下一季的訂單、成本等等，雙方會分配成本。但由於品牌商產品的賣價不可能無限制上漲，這幾年隨著越南勞動成本上升，越南這邊代工廠商的利潤逐年減少。目前正在判斷未來五到十年，是不是會面對跟中國大陸一樣的情形。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

各品牌廠的要求相同嗎？所有產品都適用相同標準嗎？有無因國而異的情形？

製衣業者 C 協理、C 襄理

品牌廠的要求大同小異，有些時候細節上會更為嚴格或寬鬆。同一品牌廠的合作廠商，無論生產產品為何，只要在同一個國家境內，適用的是同一套標準。基本上以該國的勞動法規為基準，再來制定應遵循的程度。如中國大陸因為成本過高，已經開始外移。但無論是柬埔寨或越南，都存在一些法規不清晰的地方。另外社會保險金計算基礎的調整，社保退休金發放制度的調整，也都引起很多抗爭。對臺商而言，加入 TPP 後如會有外國專家進行調查，我們也會擔心是不是可能又出現有心人士煽動罷工的狀況，例如台塑河靜廠因不當發言引起持續的暴動。本廠區去年發

生大規模罷工，就有外部反政府份子煽動。我們也擔心臺商在此地還能保有多久的競爭力。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

因此未來越南的修法對你們應該沒有什麼衝擊，因為已經有客戶端要求了？

製衣業者 C 協理、T 襄理、C 襄理

不一定，越南法規還有一些不清晰的地方。例如最近的社保計算基礎變更，將社會保險投保計算基礎從基本薪資為準，提高到變成必須納入各種津貼、獎金。加班費的計算基礎也有所調整，而且有些不清晰之處，我們也必須與品牌商討論。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

品牌端會吸收這些新增的成本嗎？如果未來美國方面採取反傾銷或要求自我出口監視，這樣成本會如何處理？

製衣業者 C 協理、T 襄理

關於社保這類成本的談判空間不大，確實會有些調整，但是他們也會認為越南的勞動效率會提高，能夠平衡薪資與其他勞動支出的成長。計算 Cost per minute 時能夠調整的就有限了。至於反傾銷，必須由我們自己吸收。這時候就必須要有備用的廠以供調度。例如我們在柬埔寨有兩個工廠，可供調度用。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

未來主要生產基地有可能從越南移轉到柬埔寨嗎？您覺得越南未來利潤可以支持多久？

製衣業者 C 協理

柬埔寨有別的問題，表面上可能沒事，但檯面下就有問題。在越南這邊目前正在看未來五年的局勢，但在地臺商擔心的是，未來如果越南又有大規模的罷工，臺商自我保護的能力不足，臺商、

我方辦事處跟當地政府的聯繫也不足。會是比較大的挑戰。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

所以品牌廠的好處是可以幫忙反映一些狀況？品牌商是否在罷工的時候會提供協助？未來中國大陸商、其他國家的廠商進入越南是否會造成訂單減少的問題？

製衣業者 C 協理

品牌廠會協助檢視我們的遵循狀況，但罷工或與當地政府聯繫還是需要我們自己去做。每年我們會與品牌廠合作進行規劃，目前看來比較不擔心其他廠商進來越南，因我們主要合作的如運動品牌，近年實際上不停在減少合作廠商的數量，以確保品質控制，而不是採取到處購買的方式。因此不擔心外來廠商進入會造成搶單的問題。但品牌廠會每五年進行一次計畫，要求廠商進行調整，例如要求廠商往特定地方移動，例如從中國移到越南等等，也會要求我們必須有備用廠設在柬埔寨，因柬埔寨享有 GSP 的關稅優惠。最近因中國的費用高漲，品牌要求進入柬埔寨、越南，而泰國的工廠最近也要關閉，也要求泰國工廠移入柬埔寨跟緬甸。之所以會要求先進柬埔寨，是因為 TPP 過往的不確定性較高。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

過去罷工的情形、原因、解決方式如何？未來預期會有什麼不同嗎？罷工的領導者通常為廠內員工？

製衣業者 C 協理

越南的罷工經常是因為溝通不良造成的。例如寶元此前就有因對社會保險、福利法規解釋的問題發生罷工。這與語言、習性有很大的關係。有時臺商以華人的觀點解釋法規，越南當地勞工閱讀越文版本或接受我們的資訊時出現落差，就容易引起誤會。

製衣業者 C 協理、C 副理、製衣業者 T 襄理、C 襄理

尤其是越南法規本身就帶有很大的不確定性，要解釋清楚就更為困難。

罷工解決方式分不同類型，有些情形只要解釋清楚，誤會解開就沒事了。例如此前有關社會保險的問題，勞動部官員直接南下對勞工解釋，才能平息眾怒。另外也有可能罷工時間拖長一段時間就自然解散的，但最常見的情形，還是罷工者要求提高福利，此時通常必須有所回應罷工才會結束。

越南罷工的情形特殊，罷工者經常不會有明顯帶頭的個人或是組織，會覺得要保護帶頭的人而不讓他們出現在檯面上。這時工廠很難找到談判的對象，也不容易確定罷工者的訴求為何。通常領導者還是工廠內的員工，但少數時候也可能會有外面的人介入。因此未來若開放福利事項、權利事項都可以合法罷工，我們頗為擔憂。

我們也感謝貴中心與我們分享 TPP 相關資訊，因越南政府甚少有這方面的資訊或平台可供參酌，我們所悉資訊多半與關稅減讓、布料、紗的原產地規則有關，不甚清楚有關勞動方面的變革。如果越南經濟文化辦事處能提供這方面的資源，會對臺商很有幫助。

目前聽聞周工時有從現行 48 小時改為 40 小時的可能，這對臺商運營也會造成很大的影響。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問貴司遭遇罷工的頻率？美商會、臺商會是否修法中會提供協助？

製衣業者 C 副理、T 襄理、C 襄理

我們的罷工很少，十多年來僅有兩次罷工。但是寶元廠區罷工時，我們會受到波及。2012 年寶元設廠後第一次罷工後，陸續有幾次。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

剛才提及的工時部分，TPP 並未直接要求締約方的最高時數應低於一定時間，僅規定締約方需制定最高工時、最低薪資相關法規。另請教貴司是否也是以女性員工居多？相關的生理假、產假、育嬰假也都必須給予？是否解釋或實行上有其困難？

製衣業者 C 副理

不過越南的勞動法規制定很細，保障有時比臺灣的勞動法規還要好。我們確實基本上也都是女性員工，生理假等法定休假都有核給。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

本中心 27 日會訪問越南勞動部，如有問題本中心可找機會代為詢問。

製衣業者 C 襄理、T 襄理

有時越南勞動法令解釋不清，省的勞動廳也未能給予肯定答覆，確實需要中央介入。如近期社保條件變更，曾引起勞工不滿。總理親自南下說明制度的改變。此制度改變是指，越南原先允許員工離職時從社會保險金獲得一分支給，但近期改變，改為必須年資到了才能領取。目前制度是暫緩實施，但方向應該沒有改變。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問對於未來工會改革方面貴司有無因應之道或想法？現行貴司的工會運作狀況如何？

製衣業者 C 協理、T 襄理、C 副理

我們在越南兩個廠各有一個工會，目前越南仍維持一個公司一個工會的狀況。本公司的工會幹部都是由公司內部選舉而出，對於員工的溝通有所幫助，傾向支持公司這邊。未來的罷工可能性，因為本公司的福利制度相當完整，工人應較無罷工的藉口。但如未來基於權利事項發動罷工，就比較難以預測。又因為每次罷

工，均會持續一段期間。通常至少會有五天。因越南勞動法規定，每月五天曠職則公司可予開除。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

實際運用五天曠職開除的機會多嗎？

製衣業者 C 襄理、T 襄理

通常的情形是罷工前兩天尚在整理頭緒，第三天以後我們才會表示這是違法罷工，從這時候我們才開始公告表示要計算五天的曠職期。雖然非法罷工依規定當日即可視為曠職，實際上如此作業的公司屈指可數。

製衣業者 C 協理、C 副理

罷工開始幾日後就會有罷工者表示他們想回來上班，但罷工期間的薪資，應至少發放底薪。罷工中通常多數員工還是想回來上班的。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

所以罷工中公司方還是會警告罷工者現為非法罷工，可能會受到開除處分？

製衣業者 C 協理、C 副理

必須為之，否則罷工難以結束。罷工期間地區聯團的人也會過來協助調解，不過他們大多要求廠商接受罷工者的條件。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

柬埔寨的罷工情況嚴重嗎？如何處理？

製衣業者 C 協理

有的，柬埔寨工會之間彼此搶地盤，也會發動罷工。新工廠一成立後，就會有人在工廠外面拿著擴音器，拉攏員工，由小工會勒索工廠。發生罷工的情形，解決方式是請更高階層的工會主席進行調解。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

你們希望在這樣環境劇變下，政府提供怎樣的協助呢？

製衣業者 C 協理

希望能有商會主動、固定與越方建立溝通管道。例如與當地公安有良性互動，因為每次罷工案件也都需要當地公安進行協助，可是目前廠商需要自行尋求管道。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

日韓商是否有比較強大的力量？

製衣業者 T 襄理

日韓商背後有國家力量，比較有影響力。臺商相對較為鬆散，政府又無正式邦交，經常只能靠廠商各自努力。例如 513 事件時，同奈商會與當地政府關係較好，就能迅速出動公安維持秩序。

製衣業者 C 協理

513 最後應是透過我國方面直接向河內中央政府進行商談解決的。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

除此之外是否有其他需要政府協助之處？

製衣業者 C 協理

不大容易，與越南在地的關係都要長期經營。政府官員的語言也未必能夠直接與越南溝通。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

貴司是否有本土化的趨勢？幹部語言能力如何？

製衣業者 C 協理

幹部基本上會越語，但溝通的程度需視平常與員工互動是否良好。我們也辦了很多活動，讓勞資方面能夠互動。越南的舊員工也頗有人情味，通常是會感激公司的。目前我們也在增加越籍員

工的教育訓練，希望能培訓越籍幹部的管理能力，並協助危機處理、政策宣導、罷工處理等等。過去碰到罷工時，也會透過越籍幹部私下與員工討論，找出罷工者訴求為何，找出帶頭的罷工者為何。策略上若無法清晰得知罷工訴求，公司可能會選擇不做任何妥協，暫時拖著。有些狀況下我們會直接宣布本周都停工，工人不用來了。大部分員工會願意回來工作。有時這些員工是想要工作的，只是怕被其他罷工員工處罰。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

貴司的員工流動率？外資、陸資的情形？

製衣業者 C 協理、製衣業者 T 襄理

流動率甚低，三到五年的員工應該超過一半。我們預期小型廠商受到的衝擊應該較大，蓋該等廠商並未受到品牌廠的規範，加班時數四百、五百小時都有可能。規模不夠大的廠商恐怕會關廠，越南紡織、成衣市場將形成大者恆大的情形。韓國廠加班多的也會受到影響，2008 年、2009 年有很多韓國廠負責人撒手不管，一走了之。有一段時間越南因此大量蒐集韓國人的出入境資訊。另外越南對於工作簽證、所得稅的要求也逐漸嚴格，這個所得稅規定也是跟工作簽證連結的。而且本地的所得稅率也比臺灣要高。有些小型的企業因此用觀光簽證規避，未來如果仔細追查，恐怕會受到影響。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

因此未來狀況會越來越艱難，但是現在應該還好？

製衣業者 C 協理、製衣業者 T 襄理、C 副理、C 襄理

現在已經開始改變。如未來改成像柬埔寨的情形，將會有很嚴重的影響。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

因越南法規解釋不清的狀況甚多，請問品牌廠商是否能向越南政

府這邊獲得更清晰的法規資訊？若因為品牌商給的法令解釋錯誤，品牌會負擔這部分的成本嗎？

製衣業者 C 襄理、T 襄理

品牌商會派他們的人員去跟政府理解，會給比較清晰的概念。但若有模糊不清，他們也不會直接講明。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

中國大陸自己的廠是否會進入越南？主要是做內需，而不是做品牌？這一波洗牌後越南會成為東南亞紡織成衣大國？

製衣業者 C 協理

越南人不喜歡中國大陸，這裡區分中國大陸與臺灣甚為明顯，中國大陸廠的發展可能較困難。未來越南確實可能成為紡織大國，目前臺灣上游的紡織、染整、成衣也都來了。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

所以未來就是以越南為主，柬埔寨為輔？是否會擔心 TPP 後越南對美出口過熱等問題？越南政府有無準備？

製衣業者 C 協理、C 副理、T 襄理

柬埔寨發展空間有限。對於 TPP 後，較擔心勞工短缺問題。目前越南政府希望我們往中部移動，吸納中部的勞動。目前整個大胡志明市地區已經開始出現勞工短缺，必須看福利來搶人。除技術勞工外，高學歷人員也有所欠缺，例如開發人才方面就處於一才難覓的情形。越南本地供不應求。品牌廠目前來此也設有 Sourcing office，需要英文好的越南人，他們又給比較好的薪資，上班時間也較工廠少，對我們而言高階人力形成很大競爭壓力。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

臺灣的大學生應該過來這邊尋求機會？跟越南大學生的英文相較應該較好？

製衣業者 C 協理、C 副理

沒有比較好。例如在胡志明市，城市裡各地的人都會簡單的英文。但臺灣學生似乎出國意願也不是很高？

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

還是有些臺灣學生願意出來？

製衣業者 C 協理、C 副理、T 襄理、製衣業者 C 襄理、S 經理

但大多來這裡一兩年就離開了。另外越南政府不喜歡這樣的人來，越南這邊今年四月一日開始，外籍工作證的申請又開始要求必須要有大學學歷，同時必須有三年以上的工作經驗。大學所學還必須與申請的產業有緊密相關性，才會開放工作證，而且相關性要求頗為嚴格。這個規定過去曾經實施，後來一度因 513 事件撤掉，今年又重新實施。如果是透過母公司派遣到越南的方式是可以不受工作簽證的限制，但是必須申請商務簽證，入境時間較短且簽證費用高昂。這方面可否與越南駐台辦事處反映？過去我國駐處曾表示會反映，但後來不知道狀況如何。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

日韓商是否面臨同樣的狀況？

製衣業者 C 協理、C 襄理、S 經理

規定一體適用，但是日韓商在地透過官方援助、鋪路造橋等等，影響力比較大。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問原產地規則方面貴司是否合乎 TPP 的規定？是否有出口歐盟？預估會增加嗎？因為雙方有 FTA。

製衣業者 C 協理、C 副理、T 襄理

目前不符合。但我們必須依據運動品牌的指示選擇布料供應來源，目前布料的話 70%是本地供應，但是 TPP 要求從紗開始，

紗以上很多來源是臺灣為主，例如南亞。越南當地的紗廠目前品質還沒辦法控制。到 2018 年時是否能夠滿足此要求，也必須看運動品牌方面的指示。對歐盟方面也有出口接近 50%，但這也是由運動品牌方面決定的。我們這生產運動品牌的產品中有 45% 的足球服產品，因為全球運動品牌足球服方面只有四間生產廠。但關稅上目前越南對歐盟出口的關稅如何，就不是很清楚。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請問新住民二代來越工作的情形如何？薪資是否與臺籍幹部有所不同？對臺籍幹部的需求如何？

製衣業者 C 協理、C 副理、T 襄理

聽聞新住民二代不見得願意回來越南，就像去臺灣留學回來的越南生，可能不願意待在工廠，不論是職位或是薪資方面都不滿意。但薪資對臺籍、越籍幹部有所區別，必須看企業的型態，如果只因為是臺籍幹部就給比較高的薪資，這是不健康的情形。我們用過很多留澳的越南人，就給其接近陸籍幹部的薪資。但外商集團的競爭壓力很大，待過臺商企業後很快這樣的越南人在外商的薪資就會提升很多，可能會跳槽。

臺籍幹部需求，目前我們已經補充的差不多了。運作方針上，特別是生產線端希望能把本地幹部帶上來。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

對越南經濟發展的信心如何？貴司或是運動品牌的預估？未來成本上升臺商會怎麼因應？

製衣業者 C 協理、C 副理、C 襄理、S 經理

越南人滿勤勉的，近年也做了很多改善。例如關務系統，進出口系統的自動化、電子化等等。我認為他們有在進行準備。臺灣廠商如果有資源的話可能會撤走，例如撤到緬甸、印度、甚至南非

的賴索托。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

與越南有怎麼樣的合作方式？未來臺灣國內的布廠、紡織廠會移動出來嗎？臺灣的人力有可能來越南嗎？有何等優勢劣勢？建教合作生是否合用？

製衣業者 C 協理、C 副理

可透過技術合作，臺灣的紡織技術高超，系統人才充沛，若能與越南進行產學合作將有很大的幫助。例如我們就與越南紡織大學進行產學合作，利用公司不用的機台跟布料，成立實體教學教室。所需經費不高，但是應該很有成效。

目前雖然越南有很多紗、布無法製造，但順應品牌商的要求等等，高機能的紗線、布料未來兩年內很可能移動到越南。染廠、紗廠等也有人才斷層，在臺灣很可能只會留下研發單位。大規模製造業在臺灣、勞力密集、門檻低的在臺灣其實應該很難生存了。

目前擔憂的是，臺灣年輕人的心態、語文能力較難在我們這裡獲得機會。如台大等高級學府畢業生，他們心態上覺得自己是來當高級白領的，不願意跟其他人站在同等起跑線。久而久之我們依據經驗也就不需要這樣的人了。例如英文方面，我們曾用過臺灣外文系學生，但他們讀寫很好，口說卻有很嚴重的問題，不願意說。建教合作生的話，完全不懂英文，不大好用。另一方面，臺灣有些人才不知何故供給不足，例如服裝設計，每年都有很多人，但是我們徵才困難，可能是不願意來越南工作。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

除上述問題外還有可以協助的嗎？

製衣業者 C 協理、C 副理

因為技術人才很重要，政府如果能透過產學 2.0 的推動，留住技

術人才，應可幫助產業。另一方面希望的是之前提到的，希望能夠與越南政府有良好的溝通方式，否則如 513 事件時，我們還必須供養當地公安，他們才願意出來幫忙。當時寶成廠區外圍有軍隊防守，內圍則是公安。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

有遭遇勞動查廠的經驗嗎？進行的方式為何？是隨機抽查還是普查的方式？頻率為何？

製衣業者 C 襄理

有碰過勞動檢查，但因為我們是品牌代工廠，勞動檢查官也知道品牌業者的要求很高，就不會仔細檢查。每年定期會進行勞動檢查，但是檢查方式是以整個廠區為單位，因廠區內廠商甚多，很久才會輪到一次，大約兩年才有一次。

實際上我們對於五年一次的關務查廠比較擔心，因關務規範不合理加上相當繁雜，廠商每次都必須花相當的成本進行遵循。另一方面因應加入 TPP，未來預期檢查次數會增加，也有可能因智慧財產權的規定提高，會像微軟會授權進行突擊檢查。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

運動品牌要求製造的產品中帶有專利的多嗎？

製衣業者 C 副理

我們以足球衣為主，他的設計、版型、贊助商的放置位置都屬於智慧財產權。我們的生產地點等等都要進行保密準備。

製衣業者 S 經理

保密措施也是品牌廠檢查的項目之一。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

未來貴司方面有在越南擴廠的計劃嗎？柬埔寨方面呢？

製衣業者 C 協理

我們有擴廠的計畫，柬埔寨方面人力不足，暫時沒有擴廠的打算。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

今天非常感謝，收穫甚多！

玖、散會：（下午 5 時 40 分）

附錄六 5月25日寶元訪談紀錄

寶成國際集團「TPP 勞動專章對越南投資環境及臺 商營運之影響」會議記錄

壹、開會時間：105年5月25日（星期三）上午9時30分

貳、開會地點：寶成國際集團越南平政寶元廠區會議室

參、主持人：寶成國際集團施執行協理志宏

紀錄：羅傑

肆、簡報(摘錄):

寶元越南責任有限公司呂襄理建億

寶成集團在越南共有 7 個廠，有多個廠是負責知名運動品牌工廠。員工人數從 1996 年的 5000 人成長到現在的 16 萬人。對於 TPP 的影響，我們預期第一人力成本會因為外資的人力競爭提高；第二，人力素質的提升，目前每年調薪幅度甚大，但是人力的素質並未隨之提高，對企業而言不公平。第三，越南法令頻繁、持續的修改也對我們造成很大的遵循成本，加上此前提及的人力素質問題，常有員工對新法令的解讀引起誤解。

在匯率方面，TPP 簽定會吸引外資進入越南，但是近幾年越南政府控制的比較穩定，還有這幾年內供應商應該無法迅速調整設備，兩相抵銷下匯率變動的幅度應該不會太大。

針對勞動法令變革方面，我們會擔心工時下調、罷工權放寬會引起罷工頻率的上升、最低工資調整引起的成本增加。此外工會的自由成立會使公司需對應多個工會，也是我們比較需要擔心的。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

(略)

伍、綜合討論

寶成國際集團施執行協理志宏

中小企業在海外面臨十分困難的處境，在東南亞沒有邦交，也沒有充分的資訊，包括當地法令與商業資訊，對整個投資環境的因應就無法跟其他廠商競爭。當地政府與我國駐外單位的回應也不夠即時。對越南方面，我認為有三大重點，第一為臺灣跟越南之間外勞、外配交流頻繁，聯繫甚深，應可利用；第二，越南設有臺灣事務委員會，如何再提高與政府溝通及解決臺商困擾；第三，臺灣商會雖然努力，但跟國際的接軌不足，人才或專業資訊都不足，在協助臺商解決問題方面有很大的挑戰。應可考慮由上述方向進行努力。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

法令不夠透明的問題，我國可利用 WTO 的既存機制，或由臺商利用未來 TPP 的透明化機制進行合作或反映訊息。中經院過去與越南智庫來往頻繁，商會方面也有向國內僑委會、投資處方面反映，未來應該會有改善，但速度應不會太快。

就勞動專章的內容方面，有幾問題請教，首先是有關工會方面，不知道貴司的工會運作方面狀況如何？寶成與工會互動的狀況如何？工會設立條件放寬的話會有怎麼樣的影響？工會相關費用我們過去座談會中也有廠商提到經費會上升，與上級工會與越南總工會（VGCL）的關係為何？

寶成國際集團蔡副協理明志、寶成國際集團施執行協理志宏

針對工會方面，越南寶成的七個廠都有成立工會，依據越南「工團法」設立基層工團（即工會），全部自主選舉，自主運作，候選人也自由參加選舉。不過經過多年的運作，公司工會的執行委員基本上都是同一群人擔任，不大更換，與公司關係友好。未來因為 TPP 法令修改與工會互動將是很大挑戰

我們約有 97%的員工加入工會。每年度年底工團會向其工團成員做出總結報告，例如經費運用、活動的舉行等等都會列入總結報告中。經費方面，每個團員必須每個月提撥一萬越盾的團費，但要上繳 40%給聯團。另一方面則是工資每個月必須以社會保險納保計算基礎為準，提撥 2%給工會，但同樣有 35%要提撥給聯團。這點與印尼的狀況不同。因為每年基本薪資調漲、社保的計算基礎也擴大，使公司在工會方面的支出每年增加。

另外，越南的罷工的特性是，並非由工會領導罷工，多半是員工自己發動罷工。雖然不透過工會的罷工有違法定程序，屬於非法罷工，但越南的罷工多半屬於此類。如果平時工會跟員工的關係不錯，但發生利益糾紛時，此時工會經常無法化解此等罷工情形，越南員工罷工時也經常不願意透過工會與公司進行談判，會找不到談判的對象。

也因為這個特性，我們雖然會關注工會幹部的成員，但不會介入。因為安排人員在工會裡面對於罷工情形也沒什麼意義。不過一些臺商中小企業可能有安插公司人手在工會內的情形。

在幹部的性別比例上，女性幹部居多，因為員工超過 70%屬於女性，初級幹部女性居多，但是執行委員則是男性居多。

在 TPP 勞動規範的各項影響中，我們最擔心的是未來放寬基層工團的成立。如果一公司內可以出現複數工會，可能產生工會間惡性競爭的狀況。工會會費並不是大問題，而是成立後如何與這些工會進行溝通還有集體協商。越南的工會目前有聯團會進行考核，例如每年集體協約中必須有 5 個亮點，才能獲得 A 級評價。若工團間進行這種業績競爭，會很難處理。越南的法律在集體協商方面又有欠完備，如公司跟工團間的集體協約到期，後續協商未能達成共識，這時候越南政府又不願意介入，新的集體協約懸而不決，我們作為代工廠又會受到品牌廠的責難，造成很大的問

題。現在只有一個工團還容易解決，未來如果未有規範後果難料。如印尼有規定必須達到一定比例以上的員工，才有權利進行集體協商。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

可否請教印尼工會的狀況？未來若配合越南修法縮減工時，員工是否會不滿意？

寶成國際集團施執行協理志宏

目前雖有第二工會出現，但代表性不足。我們認為最重要的是法律應該設有解決機制，處理集體協商、福利問題未能達成共識時如何處理。越南的員工之間彼此通常也知道對方的薪資，如果調整薪資時出現不公平的現象，也容易引起困擾。

縮減工時對我們來說是比較擔心的，但對我們來說基本上不會靠加班，靠過多加班的表示運作效率不夠好。每天大概最多加班 1 到 2 小時。通常員工一趟路出門了，因為工時縮短或薪水上升就不願意多加班的情況應該不多。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

有關加強最高工時、加班費支給的執法、允許外部專家調查，對貴司是否造成衝擊？

寶成國際集團施執行協理志宏

寶成作為代工廠，受到品牌廠的約束，待遇都要超過越南法規之規定。基本上不會有什麼問題。但工會方面，若工會能與國際勞動組織或其他團體聯手，跨國活動可能會比較麻煩，如印尼的工會就與國際有接軌。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

未來這樣的情形應該會變得越來越常見，因 TPP 勞動規範也允許越南工會主動尋求國際勞動組織、非官方組織的協助。例如美國的勞動團體就會這個非常關心。另一方面，TPP 也要求越南允

許公會自行成立上層工團，不再受到 VGCL 一條鞭式的管理。預期越南工團將享有更多自主空間，配合罷工條件的放寬，可能更容易出現整個地區串聯的罷工。在外部專家查廠部分，有廠商也表示過擔心外國廠商不知道會怎麼執行。這裡可能會配合例如 TPP 第四章的紡織原產地規定，進行調查，不知道貴司有無類似的經驗，評估影響為何？

寶成國際集團施執行協理志宏、寶成國際集團蔡副協理明志

可能會採用類似反傾銷調查的模組，我們過去在印尼與越南都被美國、中南美洲國家派員調查過。由於寶成有加入美國大學聯盟、公平勞動協會會員，每年都會受到檢查，這些中立、公正的非政府組織檢查我們比較不擔心。另外在反恐方面，也有接受美國國土安全部的調查，接受外國勞動稽核的經驗頗多。一方面合乎品牌的期望，另一方面也顯示我們的勞動標準經得起國際檢驗。

但未來如果最高工時刪減，由現行的周工時 48 小時改成 44 甚至 40 小時，對製造業絕對會有影響。越南的優勢在於匯率穩定、工時相對較長，如最高工時削減，越南本身可能就喪失競爭力了。這一點我們擔憂已久，早在 TPP 前就是如此。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

假日加班的加班費倍數是否可能調整？是以納保薪資計算？到 2018 所有費用納入納保之後，人事成本將增加多少？

寶成國際集團施執行協理志宏、寶元越南責任有限公司呂襄理建億

是以納保薪資計算。但加班費倍數可能性不高，對總成本的影響也不大。問題還是在如果總工時下修，會有很大的問題。目前在公司所需承擔投保費用上面。已負擔相當大金額，加班費方面差不多每個人每月會多 50 美金左右。未來在國內壓力，第二工會

的推波助瀾下，是不是會真的改成這樣，我們頗為擔憂。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

目前越南並無下修到 40 小時的國際義務，無論是在 TPP 或是越南參與的國際勞動公約均是如此。我們與越南智庫交流的情形也顯示，越南其實很清楚自己的優勢何在，近期內做這樣調整的機會應該不會太大。

寶元越南責任有限公司呂襄理建億

分享一個觀點，與臺商類似，越南未來如走過製造業，發展服務業，當時工時勢必會下降的。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

確實如此，但應該會漸進式發展。請問日商、韓商同樣對這個議題很關心，他們是否有管道反映自己的擔憂？例如日本為了汽車業享受 TPP 的好處，大舉鼓吹印尼加入 TPP，另外對越南的各種規範也相當注意，是不是有反映這樣的擔憂？

寶成國際集團施執行協理志宏

對製造業而言上述的擔憂是共通的，不過目前 TPP 才剛簽署，越南跟臺灣一樣剛換上新政府，可能還要觀察，並未聽聞這樣的消息。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

所以還是工會方面比較擔心，但如成立第二工會，對各廠是否均有影響？又因為未來將放寬自由成立產業工會，寶成的工會會不會被推出來領導？

寶成國際集團施執行協理志宏、寶成國際集團陳經理郁伶

影響方面，各廠情形差不多。但不擔心本公司工會領導產業別工會，通常有政治意向的人才會加入。讓人比較擔心的是，越南本地的一些政治勢力，例如一些激進之反對團體，是否藉著未來工

會放寬趁機取得政治發聲管道？這是有隱憂的。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

因此對於開放工會組織，越南政府其實頗不情願。接著我們可以討論一下罷工相關的問題。員工對於罷工的法規是否了解？罷工的頻率、持續時間，有無一個趨勢？罷工的訴求為何？過去臺商受到罷工的狀況最為嚴重，但過去一兩年有減少，不知道貴司的情形是否相同？

寶成國際集團施執行協理志宏、蔡副協理明志、寶元越南責任有限公司呂襄理建億

勞動法有規定合法罷工的程序，但是員工恐怕不見得清楚，清楚的人也不在乎。因為越南基本上都沒依照程序罷工，非法罷工的人也沒有什麼不良後果。

通常越南罷工會發生在年底調薪前或剛過完農曆年後，三月到五月之間。通常會選擇旺季進行罷工。集團在越南亦有罷工上的困擾，我們一家工廠在小型工業區內，反映了越南一廠罷工就會擴散到其他廠的特色。這也是我們擔心 TPP 的另一個原因，TPP 會吸引外資，外資肯定會招工。他們只要調薪，同一區域的其他廠工人可能就會罷工要求也要調整，不論雙方是不是一開始福利就有差距。雖然過去越南政府對於傳染性的罷工頗為緊張，會進行控管，但不確定未來能夠控制多久。現在政府官員、聯團會出面，但都希望資方快點與罷工者協商取得共識，平息事件，以免事情擴散。日韓商恐怕也是如此進行，除非不想繼續經營，否則很少會跟當地政府對立。

罷工的時間上，通常越南會選擇在周四發動罷工，每次至少周四、週五、週六都不來上班，一定要下周一才肯開工，這樣一來最少停工三天。主要是工廠一般仍會妥協，他們不來的這幾天仍會給予底薪，他們就要到四天的有薪假期。有些時候還會選擇月

底罷工，因為越南法律規定的是每個月僅能有五天曠職，跨月就重新計算。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

是否針對罷工者有受到公司懲處的情形？或是政府加以處置的情形？有無刑事處罰？又因多數是非法罷工，政府會不會介入處置？或是消極處置要等外商大使館施壓？

寶成國際集團施執行協理志宏、寶元越南責任有限公司呂襄理建億

個人受到懲處的情形很少，除非有暴力行為。但目前越南罷工者通常不會有這樣的現象。政府方面大概是交給公安處理，低額罰款或是寫個悔過書、切結書了事。刑事責任限於少數打人、放火之類的暴力行為才有可能，而且相信刑度不會太高。

至於罷工的處置，政府通常會介入，不會等大使館來抗議，那樣為時已晚。而且通常第一時間就會到，政府還是很怕罷工擴散，地方也會成立罷工小組。常見的做法是派員守住工廠出入口，避免罷工擴散。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

曾聽聞越南罷工很難找到談判對象，也很難確定罷工者訴求，是否有此情形？有無大規模怠工的現象？

寶成國際集團施執行協理志宏

罷工前通常早有耳聞罷工訴求，問題在於能否提前處理。罷工中確實很難找到談判者。有時會發生完成談判後罷工者又反悔不承認其代表性的事情。而且他們不承認工會的代表性，工會雖然會協助溝通，但通常無法安撫他們。加上罷工者的代表怕有日後的困擾，不願意出來，這時候很難第一時間處理罷工，只能延宕。大規模怠工很少，如果是共同性的議題，工會還是能發揮作用。

寶成國際集團陳經理郁伶

未來可能受到更多外來力量的介入。例如一些激進組織已經開始在網路上教授罷工的方式、手段，例如告知勞工如果沒破壞東西通常工安不會介入。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

據聞過去有些廠商因陸幹管理不當引起不滿，寶成有無此等情形？有無降低陸幹、提升越幹比例？越幹可否發揮協助解決的效果？

寶成國際集團施執行協理志宏

本土化的推行是集團的策略，目前共有一萬四千餘本地幹部，陸籍僅有七百餘幹部。我們集團有勞環安(Sustainable Development)規定，集團內部必須遵守這個作業規範，如違反規範會受到嚴厲的處罰，基本上應該沒有什麼管理過當的情形。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

但未來有無因投資者要求，或是改善投資環境，針對非法罷工增加執法？全國或地區性串聯罷工是否擔憂？非法罷工引起的損失品牌廠是否會協助分攤？

寶成國際集團施執行協理志宏

加強對非法罷工的執法目前未有聽聞，推測恐怕不會有太大力道的處理。串聯罷工我們則十分擔憂，在柬埔寨就會出現這樣的狀況，柬埔寨罷工者會整群騎摩托車來到工廠外面，要求員工加入罷工，不加入則動手毆打。不過越南這種國家可能不會演變的如此激烈。最有可能串聯的就是年度調薪時。

罷工造成的損害，品牌商不會分攤。這時候就要透過其他品牌可接受的廠進行調度，例如越南的其他廠，或是其他國家合乎標準的廠。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

請問寶成在越南投資的母公司為何國籍？

寶成國際集團施執行協理志宏

母公司在臺灣，但對外投資從香港出發。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

有關強迫勞動的定義不清，有可能會與加班同意書相關事項牽連，這方面寶成應該沒有問題？未來是否會改變？

寶成國際集團施執行協理志宏、寶元責任有限公司梁襄理幃傑、寶元越南責任有限公司呂襄理建億

加班簽署同意書為越南法律所規定，寶成的內部規範也有要求，違反者會受到處罰。應皆有落實。過去很多員工會要求加班，現在的狀況可能有所不同，一方面也是我們給予的薪資比較高，加班的薪資佔員工總所得的比例不高。限制加班時數對員工的收入影響其實不高，現在成本效益的考量下，我們已經不再要求大量加班。品牌商也會有嚴格的要求。

另一關鍵在員工的生活所需恐有不足，例如 2009 至 2011 年的大罷工，多半是因為生活所需不足所引起的，因此各公司開始增加生活津貼，給予勞工多餘的收入補助。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

前提到的勞動成本的考量有無納入薪資？未來調薪速度會不會減低？是否還有其他考量？寶成的七個廠是否有集團內部調動的情形？

寶成國際集團施執行協理志宏、寶成國際集團陳經理郁伶

依據越南勞動部的說法，目前的最低薪資只有生活所需的 80%，他們預期在 2018 年調整成可供生活所需，所以未來速度可能不會減低，但究竟會是多少尚不清楚。另一方面有一梯薪制度，每個員工每年都要加薪 5%，但勞動生產力無法這樣成長。對於寶成這樣員工流動率低的公司，負擔頗重。加上越南退休制度對員工而言頗不划算，以近期一個月收入 1300 萬越盾的員工為例，

若他選擇退休則只能拿每個月 300 萬，差距太大。與這樣的員工協商退休也很困難，高齡員工退休前也有權請求減少工作時數。說起來其實越南的人事成本加起來也是滿高的。

寶成的不同廠是以獨立的公司型態存在，不同廠間的調動勞動契約必須重簽沒錯，但這樣的情形很少。畢竟廠區相距甚遠，低階勞工不會這樣進行調動，僅有高階管理階層會有這樣的情形。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

在東協地區對越南的競爭力是否看好？

寶成國際集團施執行協理志宏

從效率與成本來看，仍看好越南的競爭力，只是未來不確定性較高。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

曾聽聞有勞工檢舉臺商違反不得在工業區內設宿舍的規定，寶成這邊有類似的狀況嗎？

寶成國際集團施執行協理志宏、蔡副協理明志

應該不會有。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

最後可否請教有無需要政府協助的地方？簡要說明，雖目前越南與臺灣不見得有很大的興趣簽署 FTA，蓋其享有 TPP、RCEP、與歐盟的 FTA 等優勢。但在雙邊合作方面，我們仍有機會給予其能力建構，

寶元責任有限公司梁襄理幃傑

越南作為一開發中國家，納入 TPP 等先進規範時恐將產生法規粗糙、規範解釋不清、難以適用等等問題。寶成方面並不擔心法規嚴格，而是擔憂法規不清，將造成管理成本的不可控。不知我國政府可否透過雙邊或多邊場域協助釐清越南的法令？此外，越

南的法令修正甚難追蹤，不似臺灣有許多公私部門網站公布法規修訂的方向或草案，越南這裡僅有少數狀況下會公布草案以供評論。希望能有辦法協助我們追蹤草案並反映企業需求。

最後，本地企業與外資企業本應一視同仁適用勞動法規，但執行上卻對本地企業較為寬鬆，例如社會保險金方面，本地企業會屈於員工對於政府的不信任，將社保金直接交給員工。越政府對此執法不嚴，卻嚴格要求外資應該遵守。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

無論是 WTO 或 TPP 的透明化機制，越南應將重要法規週知其他會員與締約方。但過去似對越南投入的精神較少，未來國內可以進行努力，例如在 WTO 場域請求越南提出說明。另一方面，越南方面有無可能事前提供外資或臺資評論法規，臺灣在此地為相當重要的投資者，應該可利用此一優勢請求與越方雙邊協商。例如印尼投資局檢視法規時，就會找臺商在內的幾個重要外商進行諮商。這是我們可以考慮的方向，越南現在為公私部門焦點所在，相關部會與代表處或可在此發揮功效。其三，如有明顯的證據顯示法規執行歧視外資，獨厚本資，我國實可透過 WTO 場域表達關切，蓋此等情形有違 WTO 的國民待遇原則。中經院可做為橋樑轉知訊息。未來由於越南加入 TPP 後也需要一些調整，臺越雙方可以透過能力建構等計畫進行合作，幫助越南的立法與執行。將來若能建立此等機制，寶成這樣的大型廠商也能對越南勞動法規修正提供很多建議。

寶成國際集團施執行協理志宏

就如同剛剛梁襄理所述，越南的法規遵循是最困難的地方。公布的法律，多半是越文版，欠缺精確翻譯。英文版對臺商而言也有理解上的困難。例如當地勞動廳有時表示法律雖在，執行命令或指導書尚未下來，無法回應。我們必須透過勞動部的副部長指示才能解決問題。可能需要像美國、歐洲、日韓的大型商會，結合

臺商的力量，在立法過程中理解臺商的立法動向、回饋臺商的意見。就算不能影響立法結果，至少也有時間進行準備。現在就是時間不足無法因應。希望未來政府能夠架構這樣的機制，使臺商都能蒙受其利。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

非常感謝寶成各位先進的分享！

陸、散會：（下午 12 時 20 分）

附錄七 5月26日零組件業者紀錄

零組件業者「TPP 勞動專章對越南投資環境及臺商營運之影響」 會議記錄

壹、開會時間：105年5月26日（星期四）下午2時30分

貳、開會地點：零組件業者會議室

參、受訪人：零組件業者 L 經理

紀錄：羅傑

肆、簡報(摘錄):

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

此案係因經濟部投資業務處為瞭解越南加入 TPP 後，在受勞動專章規範之情形下，對越南國內法及臺商投資、營運環境之影響而設。TPP 條文中與勞動相關之規範共可分為二部分，一為本文第 19 章—勞動專章，章中概括性提及締約國應盡之義務，以及各締約國於其國內法規及法規執行上，皆須符合國際勞工組織所揭示之宣言，即四大勞工基本權利，惟此些規範較為原則性且抽象；另一則為美國與越南之間額外合意簽訂之雙邊執行協議（以下簡稱美越換文），此協議之內容主要為美國單方面希望越南進行法規及制度上之改革，即修改現行法規並加強落實法規之執行。於法規改革部分，勞工集會結社權的變動將對廠商造成之影響較為嚴重。依現行之越南勞動法而言，越南國內僅得有一個工會，即越南總工會（VGCL），其餘地區性、公司內部之工會團體皆為其下屬機構，然 TPP 欲打破此一局面，未來越南國內將得成立其他工會，於美越換文中越南亦有允許其他工會成立之義務，故越南未來將會出現非屬越南總工會管轄之新工會，且此些

工會享有財務、人事及管理上之自主性，對於勞力密集之外資廠商將造成很大的衝擊。另外，根據統計，越南罷工次數雖多，但多屬勞工自行發起之非法罷工，合法罷工則應由工會領導，並經上級工會核可始得發起罷工，故勞工的罷工權限也將因新工會之成立而擴張，且越南罷工事由之限制，未來亦將放寬至同時包含權利及福利事由。至於罷工規模上，產業或地區性串聯之罷工將被合法化，工會團體亦無需再上繳其營運收入之一部分予上級工會。於制度改革部分，超時工作及加班費短給為越南境內主要之問題，美國方則希望越南致力改善，如增加勞動檢查次數及勞動檢查官之人力配置，然本人至越南南部進行廠商洽談時，多數南部廠商對於勞動檢查之加強並不擔心，其原因一為南部廠商認為越南勞動檢查官執行勤務並不嚴格，另一原因則是由於多數受訪之南部廠商為國外品牌之 OEM 代工廠，其上游品牌公司規範之嚴格程度更甚於越南的勞動規範，故勞動檢查之加強並未造成南部廠商太大的顧慮。最後，美越換文中雙方亦同意設立雙邊機構，以定期回顧、檢討越南改善勞動環境之執行成效，即是組派專家小組赴越南進行調查，而越南工會亦得透過國際勞工組織或其他非政府組織之協助，將評估資料交予此專家小組，或尋求其技術支援，以加強工會功能。綜合上述各面向，您認為哪些面向的變動將對貴公司於越南之投資造成影響？

零組件業者 L 經理

本公司於 2002 年成立後，又於隔年（2003）成立工會，對本公司而言，上級視工會為對公司有益之團體，自工會成立以來，諸多員工重視之內部決策如薪資調整、年終獎金等，工會成員皆得自由參與並發表意見，故本公司對前述所提及工會功能之變動並無太大顧慮。本公司共約聘雇 3500 名勞工，同時，全體勞工皆為工會成員，且工會幹部係透過工會成員自行選舉產生。3500 位員工中，有 800 位是女性，其他皆為男性。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

請問工會成員全部都是越籍？公司是否派員擔任工會幹部？有無管理階層的參與？未來如果法規修正不允許管理階層參與，是否有所擔心？

零組件業者 L 經理

工會成員全部都是越籍，但公司並未介入，由員工自行選舉自行運作。管理階層的參與，公司沒有特別要求也沒有禁止，過去幾屆公司幹部擔任工會幹部者較少，這一屆比較多，例如越籍最高職位的一位副理就是現任工會主席。但也只有這一屆是這樣，我們並不擔心未來法規修正不允許幹部的參與。

駐越南台北經濟文化辦事處河內辦事處經濟組 劉秘書倫正

請問貴公司的工會是否與地方層級的工會有所關連？是不是要向地方層級工會報告？上級工會是否會直接介入運作？

零組件業者 L 經理

本公司的工會屬於地方層級工會的下屬。會定期來稽核、監督經費的使用方式，但不會介入運作。畢竟牽涉到很大一筆工會費用，過去基層工會有時候扣著不上繳。以前法令未有明確規定公司應該提撥多少工會會費時，本公司是員工繳多少就同等數量提撥，現在則有明確的規定，會比以前多出不少，似乎是因為這樣所以近期上繳比較多。

另一方面，我們也常透過工會推動公司的政策，與員工溝通。這也連結到第二個問題，也就是罷工方面。本公司相當自豪的一點是，從未發生過罷工。例如前幾年罷工高峰期，我們依然順利度過。我們的溝通管道順暢，工會能夠反映意見，公司也會接受。例如有些公司調整最低薪資，會認為自己的薪資高於最低薪資所以就不用調了。但越南人不是這樣想的，所有這樣做的公司都遭遇罷工了，而我們公司則有收到工會的反應，衡量後決定先給予

加薪，正面的回應。目前來講雙方合作配合得很好。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

請問公司主要的溝通管道就是透過工會嗎？

零組件業者 L 經理

不只是工會，我們也可以透過幹部，另外公司也有黨支部。一定人數以上的黨員就可以申請設立，經過公司同意設立。我們對這件事情認為他是有幫助的，因此同意設立，因為黨出面對越南人來說都還是有份量的。我們也是這附近的公司中少數有黨部的。我們不擔心黨部公司福利制度的毛病，更希望他們能紓解、說明事實、避免誤解。基本上工會跟黨部的幹部是分開的。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

請問貴公司的員工教育水準如何？是否有產生員工難以理解制度變更而不滿的情形？附近有沒有其他工廠發生罷工的情形？

零組件業者 L 經理

教育水準沒有特別高。但我們透過公告、透過工會說明，很少引起爭議。附近的話一直以來都有罷工，如四五年前調薪、年終沒有給予等等問題發生，不論公司有沒有賺錢。不過就我認為，如果溝通好的話應該不至於發生罷工，例如本公司就有調降過年終獎金，充分說明後也沒有發生什麼問題。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

這樣聽來貴公司應該員工流動率很低？

零組件業者 L 經理

本公司 6 成以上是簽無限期契約，依據越南的規定，第三次簽約一定要簽無限期。本公司不像有些公司會刻意避免不簽無限期，所以滿多老員工的。

但另一方面，加班的規定就有所不同。越南加班的規定過嚴，一天 4 小時，一個月不得超過 30 小時已經很困難，一年 200-到 300

小時的加班限制已經幾乎無法達成，平均算一下一天大概也就多一小時。這樣的標準跟鄰近國家都顯得太過嚴苛。過去越南在這部分勞動檢查時，也採取比較寬鬆的態度。越南勞工也會希望多加班，提升收入。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

請問這邊的一家的生活水準大概多少？如果方便的話可以問貴公司越籍人員起薪如何？

駐越南台北經濟文化辦事處河內辦事處經濟組 劉秘書倫正

我此前參與越方勞動法規的修正會議，當時越方表示目前的薪資只滿足一人生活所需的 8 成左右。

零組件業者 L 經理

四口之家生活費至少要 800 萬越盾左右，越籍員工基本薪資大概 320 萬以上，但是加上其他固定核發的津貼會超過 400 萬，如果加上加班費通常會到 700 萬左右。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

這樣說起來到 2018 年若要將社保基礎擴大到所有津貼，影響應該很大。

零組件業者 L 經理

今年已經受到影響，2018 全部納入社保這一點我們還希望越南政府能夠有所調整。這一變動我們也會有很大的負擔。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

越南這邊是否存有法令不一致的問題？請問若有疑問的話是向什麼政府機關詢問？過去勞動檢查怎麼進行？剛才也提到貴公司有通過職業健康及安全管理體系 OHSAS 18001 的標準，他們怎麼進行？

零組件業者 L 經理

是的，通常法令出來後會有解釋。如剛才提到的社保基礎，也要等解釋出來才比較清楚。直接詢問的話我們會向工業區管理局下屬的勞動室詢問，我們本來是向勞動局，但後來就改歸工業區管理局。他們也是負責稽核的單位，會有清單，一一要求核對與提供資料。OHSAS 18001 是則是請越南本地單位進行輔導，建立系統，最後提供認證。之前有取得國際標準化組織環境管理技術委員會 ISO14000 的環境系統，兩者比較類似。勞安環安環境也一直都有在改善，因本公司的工作是比較繁重的，我們有因此依據標準進行勞環安標準檢測、勞動檢查也會看這部分。例如焊接有有害氣體，我們已經改善換氣系統並且規定工作時間。這部份我們是很重視的。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

最後請教有無希望臺灣或越南政府提供協助之處？

零組件業者 L 經理

越南法律模糊，我們必須跟政府相關單位保持聯繫。但通常他們也不會給明確的答案，如果因此遵循上有錯誤，通常管理局也不會太過為難。最後，我們的下屬曾經提到，加入 TPP 後越南勞動市場應該會變得比較國際化，以後人力出口情形可能會增加，公司留才制度必須加強。

中華經濟研究院臺灣東協研究中心 羅傑輔佐研究員

謝謝您的說明！

陸、散會：（下午 12 時 20 分）

附錄八 5月26日科技業者紀錄

科技業者「TPP 勞動專章對越南投資環境及臺商營運之影響」會議記錄

壹、開會時間：105年5月26日（星期四）下午17時00分

貳、開會地點：科技業者會議室(越南)

參、訪談對象：科技業者 C 資深副理

紀錄：羅傑

肆、簡報：

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

此案係因經濟部投資業務處為瞭解越南加入 TPP 後，在受勞動專章規範之情形下，對越南國內法及臺商投資、營運環境之影響而設。TPP 條文中與勞動相關之規範共可分為二部分，一為本文第 19 章—勞動專章，章中概括性提及締約國應盡之義務，以及各締約國於其國內法規及法規執行上，皆須符合國際勞工組織所揭示之宣言，即四大勞工基本權利，惟此些規範較為原則性且抽象；另一則為美國與越南之間額外合意簽訂之雙邊執行協議（以下簡稱美越換文），此協議之內容主要為美國單方面希望越南進行法規及制度上之改革，即修改現行法規並加強落實法規之執行。

於法規改革部分，勞工集會結社權的變動將對廠商造成之影響較為嚴重。依現行之越南勞動法而言，越南國內僅得有一個工會，即越南總工會（VGCL），其餘地區性、公司內部之工會團體皆為其下屬機構，然 TPP 欲打破此一局面，未來越南國內將得成立其他工會，於美越換文中越南亦有允許其他工會成立之義務，

故越南未來將會出現非屬越南總工會管轄之新工會，且此些工會享有財務、人事及管理上之自主性，對於勞力密集之外資廠商將造成很大的衝擊。另外，根據統計，越南罷工次數雖多，但多屬勞工自行發起之非法罷工，合法罷工則應由工會領導，並經上級工會核可始得發起罷工，故勞工的罷工權限也將因新工會之成立而擴張，且越南罷工事由之限制，未來亦將放寬至同時包含權利及福利事由。至於罷工規模上，產業或地區性串聯之罷工將被合法化，工會團體亦無需再上繳其營運收入之一部分予上級工會。於制度改革部分，超時工作及加班費短給為越南境內主要之問題，美國方則希望越南致力改善，如增加勞動檢查次數及勞動檢查官之人力配置，然本人至越南南部進行廠商洽談時，多數南部廠商對於勞動檢查之加強並不擔心，其原因一為南部廠商認為越南勞動檢查官執行勤務並不嚴格，另一原因則是由於多數受訪之南部廠商為國外品牌之代工廠，其上游品牌公司規範之嚴格程度更甚於越南的勞動規範，故勞動檢查之加強並未造成南部廠商太大的顧慮。

最後，美越換文中雙方亦同意設立雙邊機構，以定期回顧、檢討越南改善勞動環境之執行成效，即是組派專家小組赴越南進行調查，而越南工會亦得透過國際勞工組織或其他非政府組織之協助，將評估資料交予此專家小組，或尋求其技術支援，以加強工會功能。綜合上述各面向，您認為哪些面向的變動將對貴公司於越南之投資造成影響？

伍、綜合討論

科技業者 C 資深副理

由您的簡報觀之，我們認為 TPP 勞動規範帶來的負面衝擊將大於正面衝擊。以下依序討論。首先以工會而言，H 集團自 2009 年開始成立公會。在越南的工會組織由北江、北寧等各省分的事

業單位，各自組成基層工會，各基層工會再受到 H 集團總工會管轄。對內，各基層工會獨立自主運作，發揮主動關懷、團康等作用，也彙集勞工們的意見向公司反映，或反映給 H 集團總工會。對外，H 集團總工會聘請了以前越南總工會的官員擔任主席，發揮其熟稔越南勞動、工會法規運作之作用，反映工會運作所需之資源或使之合乎法律程序。工會運作上對於薪資等事項不大有太多意見，因為我們為電子業公民聯盟（Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC）之會員，遵循勞動權益規範，待遇相較本地規範高出甚多，員工多半滿意。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

未來 TPP 下允許單一公司成立第二工會、或是禁止公司人員管理工會的規定，是否會產生影響？例如若前述雇用來擔任 H 集團工會主席的人不能繼續擔任該職，對工會運作是否有影響？

科技業者 C 資深副理

目前預估影響不大，如前所述，無論工會幹部階層如何產生，工會在集團內部都是運作自主的，公司不予干預，會受影響的是未來若有多個工會組織得以成立，運作上若產生多頭馬車或意見不一時，會是問題

我們比較擔心嚴格執行加班時數規範的問題。

對於科技業而言，機器設備開機時間長，且需要調校，所以通常是 24 小時運作。輪班加上交接時間，很容易超過越南目前的最高加班時數限制(300H/年)。現在越南的加班時數規定，比 EICC 的規定每個月 48 小時加班還要嚴格，對於產業來說遵循不易。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

有可能改為三班制？

科技業者 C 資深副理

可以改為三班制，勞動成本會上升。但首先對於勞工而言，他們

會希望能夠多工作一些。大老遠地跑來工業區上班，如果能多賺一點加班費再離開是最理想的。但對業主而言，最關鍵的還是缺工問題，我們工業區附近 30 至 40 公里的範圍內已經很難再找到工人，必須派人到更遠的地區進行特別招募才行。未來 TPP 影響下可能會缺工更厲害。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

請問 H 的薪資狀況如何？如何與員工溝通加班的問題？

科技業者 C 資深副理

H 集團的薪資高於一般外商行情，是薪資分級同一區中最高的。對於加班問題的溝通，我們也花了很長時間，跟員工表示這是政府的規定，我們也要遵守，同時提高底薪以供他們的生活所需，慢慢讓員工適應。過去還有員工堅持不提早請產假，一定要上產線工作到預產期前一周，我們也都透過溝通勸導預產期前一個月開始休養身體示對個人有益，剛開始員工也都會有意見，希望繼續工作，持續溝通後才逐漸改善。

另一點是剛才也有提到的未成年工，童工問題。目前公司並未使用未成年工及童工

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

童工、未成年工是以 14 歲為界？

科技業者 C 資深副理

依據越南法未滿 14 歲為童工，不得工作；14 歲至 17 歲為未成年工，有工作權但是工作條件有限制。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

請問 H 集團本土化的情形如何？是否有意識的提高本地幹部比例？離職率高嗎？

科技業者 C 資深副理

企業長久在地經營都是要本土化的，日本土化做得相當成功，甄選本土大學畢業生提供赴臺灣唸碩士的獎學金，學習完畢後返回越南公司擔任幹部，長期耕耘顯現在離職率上在同業中算低，月離職率約 3.5%。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

是否有遭遇罷工的情形？發生原因為何？其後如何平息？罷工中有官方、或工會協助處理？是否有簽訂團體協約？

科技業者 C 資深副理

有遭遇過罷工，主要是在 2009 年跟 2011 年發生。在 2009 年的情況，是因為當年嚴重的通貨膨脹，一年因為罷工調薪了三次之多。不過這也是情有可原，當年通貨膨脹嚴重，例如一把空心菜就漲了兩三倍，如果不調整員工生活面臨挑戰。2011 年的罷工，則是輪休制度引起的誤會。當時越南員工普遍認為周日要休息，不願意接受每周擇一日休息的輪休制度，雖然這是越南勞動法律所允許的。當時他們看到週日沒有放假產生不滿，發動罷工，這一次時間比較短。後來工會與工業區管理局溝通說明後落幕。其後新進員工都會經過說明能接受此排班方式安排的，才進到公司任職。

罷工的解決上，通常持續時間不會太長，我們多在 3 日內解決。多半是由公司接受罷工方的條件結束。因為如果影響出貨期程，對我們的傷害遠比接受調薪要高。現在主動調薪，增加福利等等，罷工狀況就比較少。

罷工時工會會出面幫忙說服工人，另外工業區管理局也會出來協助。這個工業區管理局是地方政府所屬，主管工業區的各項事務。跟勞動廳是平行單位。公司的勞動內規、集體協約等都是送給工業區管理局審查。他們通常很願意協助處理罷工問題。

團體協約方面，我們有簽定團體協約，但基本上就是依據現行公司制度，抄錄進協約之中，因為公司的制度已經高於法律規定甚

多。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

訪問其他廠商時聽聞其他廠商反映越南法律不一致、施行細則太晚出，解釋不清等等問題，請問 H 是否遭遇類似的問題？有無解決方式？是否曾透過臺商會或是直接跟越南政府聯繫反映對法規修正的意見？是否有經歷勞動檢查或外部查廠的經驗？

科技業者 C 資深副理

確實如此，越南的法令經常有先生效其後才公布施行細則的情形。這時候向工業區管理局反映，通常他們也不知道怎麼辦。另一種方式是直接去找勞動部。不過單一廠商去找勞動部不容易引起注意，即使 H 集團的規模很大。我們通常會與日商，透過整個日商會的力量加上我們一起去找勞動部長談，獲得結論後就能繼續作業。

另一方面，越南執法標準不一，對本地企業就比較寬鬆。本地企業經常把應該繳社會保險金的費用省下來，直接交給員工，這樣競爭上他們就更有優勢了。

至於勞動檢查，工業區管理局的人會來，不過他們知道我們是 EICC 會員還有國際代工廠，要符合的標準嚴苛，所以通常沒有問題。有時因解釋不清遵循困難時，管理局也不會太為難，他們也知道這不是廠商的問題，尤其是我們廠過去都很配合，勞動環境良好。

修法意見或是解釋方面，我們不認為臺商會有很大的作用。另外就我們所悉修法前也沒有特別諮詢企業。其實對外商而言，我們倒是不希望改變地主國法律，只要能夠說清楚如何遵循就好。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

最後，請教您是否有需要政府協助之處？

科技業者 C 資深副理

有很多地方可以協助，在此僅舉兩例。第一，若政府能夠參酌日、韓模式，由政府與越南政府合作，可替商人建立人脈並開拓進入管道，並且統一臺商的力量，國家處境不好更需要團結。例如韓國政府就與越南合作建立學校，可訓練當地人才，供韓國商優先使用。本公司想要用他們訓練的人還得付一大筆介紹費。

第二，臺灣的大學應增設越文選修，以訓練出具有語言工具的管理/技術人才，未來具有赴越南發展的契機，對於赴臺灣唸書的越南籍同學，政府應提供整合機制的平台及誘因，使其能夠回流赴越南投資的臺商可予優先接觸及任用。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

非常感謝您！

陸、散會：（下午 17 時 40 分）

附錄九 5月27日越南勞動部訪談紀錄

與越南勞動部會議記錄

壹、開會時間：105年5月27日（星期五）下午2時00分

貳、開會地點：越南河內市越南勞動部會議室

參、訪談對象：勞動部代表，Nguyen Huyen Le 處長為首等五人

翻譯：申氏江

紀錄：羅傑

肆、綜合討論

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教您越南勞動法規近期可能修正的計畫為何？困難之處為何？

越南勞動部官員

近期我們修訂了2012年版本的勞動法，並在2013生效。有關未來的法規修正，越南勞動部刻正進行五年評估計畫，檢視現有的法規中。有關TPP方面，目前還要等國會批准，越南勞動部必須提出有關勞動標準的報告。因在TPP中有鼓勵各工團的自主性，未來出現越南總工會（VGCL）管轄外的工團是或是其他雇主集團是有可能的，但具體做法還有待研究。視未來看新的條款跟新的組織機構如何安排。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教目前TPP送國會批准，需要同時提供對越南勞工影響的衝擊評估報告嗎？

越南勞動部官員

越南勞動部正在進行法規檢視跟評估報告，尚未有結果。這份報

告不必送國會。僅屬於本部內部研究用。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

TPP 底下有許多制度性改革要求，包括成立新的 Labour Council 跟 Public submission 等，是否需要在 TPP 生效前一併立法提交國會？

越南勞動部官員

您剛提及的都是國會的權責，這一點無法馬上答覆。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

那麼請教您，2013 年以後還有什麼法律要修，修訂的方向？例如工會法？

越南勞動部官員

工會法過去都是由 VGCL 撰寫草案，直接送給國會。以後由於工會要自由化，由誰來制定尚未確定。但推測還是 VGCL 來處理。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教除了工會自由化以外，未來的修法還有什麼對勞工影響比較大的地方？

越南勞動部官員

目前有個計劃正在重新檢查各法規必須處理的地方，目前還沒有進行修正。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

那麼一個公司一個工會，未來可能改變？是否鼓勵每個公司成立更多基層工會？

越南勞動部官員

目前工會是自由參加的，工會法也正在檢討中，未來很有可能有些改變。目前每個公司只有一個工會，但確實之後是有可能改變的。從我個人觀點而言樂見其成，這是工會自由化、自主化的必

經過程。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

請教美越換文的談判中，越南勞動部是否參與？參與方式為何？

越南勞動部官員

越南勞動部有派代表參與 TPP 的談判，但在場的官員沒去。有參加的官員今天沒來。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

未來對罷工權限的放寬，不知道有沒有什麼規畫？

越南勞動部官員

越南勞動法於 1995 年制定，著重勞資關係，其後一直有依據需求，針對罷工的權限與規程進行修正。未來也要按照實際的狀況進行修正。目前在此的罷工主要都不合乎程序，這與勞工大多是農民轉型，智識不足有關。我們需要慢慢修正法規，並加強勞動法規的宣傳。總之，未來法規的修正必須更合乎現況。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

有關 TPP 雙邊換文中規定的全國、串連罷工的放寬？越南目前如何規劃？

越南勞動部官員

目前法律不允許串連罷工。越南也甚少超過單一工業區範圍的罷工。未來法規怎麼制定我們尚不知道，還在檢視法規中。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

未來對不合法罷工的處理是否會有所改變？

越南勞動部官員

我們這裡的用詞是不合乎程序的罷工，非法罷工單指經法院認定非法的情形，較為嚴重。我們一向希望能鼓勵勞工依據罷工程序

規定進行罷工，對越南勞動部而言也容易處理。您剛提及的罷工處罰的部分，我們不會修的更為嚴格，只會更使之合乎現在的情形，讓勞動者了解我們的程序，使勞資的關係更為和諧。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

目前工時為每周 48 小時，未來有可能改變嗎？加班的上限時間會調整嗎？

越南勞動部官員

目前越南法規確實如此規定，但對特別危險的工作工時會有所不同。為了加入 TPP，我們必須遵守有關的規定，其中要求我們遵守 ILO 公約的規定。但 ILO 第 47 號公約規定的是每周 40 小時工時，比現行規定還低。我們目前鼓勵廠商自願性調降工時，未來如果要在法律上整體調降，還要考慮很多因素，目前還沒有確切的規劃。加班時間的上限，要等國會的決定。我們很難調降加班上限，草案還必須爭取各界意見，每個相關單位都有權置喙，我們目前還沒將草案呈給國會。如果把勞工的工時下降，雇主勢必要增加加班費，薪資壓力上升。但是如果不調降，也有很多不良因素，例如女工的工時太長將會影響社會。作為幕僚單位，越南勞動部意見並不具決定性。目前尚未有修正草案，但未必要等到五年現狀盤點計畫完成後再進行。

另外，希望請教從各位熟習臺灣勞動法規的觀點，對越南勞動法的看法如何？

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

越南的勞動法規比臺灣的勞動法規規定更多更細。再請教有些臺商會碰到勞動法規解釋不清的情形，這時候應如何處理，詢問中央？

越南勞動部官員

外國廠商有時不清楚規範，未能跟員工進行說明，進而使員工難以遵循。我們會希望工會發揮宣傳的作用，但廠商還是需要遵循法律。如法律不清楚的時候，請直接向越南勞動部尋求支援。

駐越南台北經濟文化辦事處河內辦事處經濟組 劉秘書倫正

我想回到 TPP 的義務來看，越南是社會主義國家，我了解有些狀況可能不是規定那麼清楚。美越換文有包括美國希望越南能達成的內容，我認為 TPP 換文的重點是擴大工會自主性。我們了解 VGCL 的重要性，以及其廣泛性。然而目前 VGCL 跟工會的政府指導色彩仍然很重，未來是不是有可能讓他們有更高的自主性。有無這樣的規劃？

越南勞動部官員

現在狀況下政府並未對 VGCL 的運作加以指點，勞工也可以自由組織工會並加入 VGCL。但 TPP 如果批准，在 VGCL 外將可以成立其他工會沒錯，勞動者可成立別的工會，我個人的觀點是鼓勵這樣的做法，才能保護勞動者的權益。但最後決定仍在國會手上。對於 VGCL 而言，應該自我提升，才能吸引更多勞動者加入。

駐越南台北經濟文化辦事處河內辦事處經濟組 劉秘書倫正

所以對於工會相關的事務跟法規，越南勞動部無法影響，而是由 VGCL 來處理？

越南勞動部官員

勞動法是由越南勞動部管，VGCL 管工會法。但是勞動法中也有規定工會相關的章節，這一部分規定 VGCL 跟工會還是應該遵守。

駐越南台北經濟文化辦事處河內辦事處經濟組 劉秘書倫正

如果未來一公司出現多數工會，誰來進行集體協商？是否會按工會會員占員工的比例計算？

越南勞動部官員

目前尚不清楚，待之後是否有相關規定。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

剛才有提到國會掌控修正計畫，那麼近期國會才剛完成大選，是否有計畫進行法律修訂？現在有辦法知道七月新國會上任後會關心那些勞工法案嗎？公布的修訂計畫都會完成嗎？

越南勞動部官員

每年都有每年的計畫，不限於新國會。法律每年都進行一些修正和調整。計畫可在越南國會的網站上找到，基本上修訂計畫都會完成。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

接著請教勞動檢查部分，因 TPP 要求越南對勞動檢查跟勞動執法加以改革，目前有沒有大概的計畫？勞動檢查的方式為何？

越南勞動部官員(專責勞動檢查)

勞動官員目前有 500 人，只有 100 專門負責勞動檢查。我們已經提案提高檢查官員的人數，2020 年應有 1000 人，300 至 500 人專門負責檢查。勞動檢查方法是，由檢查官員提供題綱，請廠商按照題綱內容提出報告，有文件報告後勞動檢查官會到現場核實狀況。我們到業者實地檢查之後，會寫成檢查紀錄本，把建議的內容弄成檢查紀錄送給管理單位。紀錄裡面也會包括雇主的建議，如果建議中有雇主表示法令不明之處，會呈請越南勞動部研究。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

請問勞動檢查的頻率為何？是否有固定的檢查時期？

越南勞動部官員(專責勞動檢查)

沒有固定的次數，法律並未有這樣的規定。但會因應目前著重的

項目，特別加以檢查。例如今年與 ILO 合作的主要項目為改善工作環境，加強勞動安全，勞動部即加強勞安方面之檢查。每年初勞動檢查單位，會制訂該年度的檢查計畫，其後經部裡面核定後實施。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

請教 TPP 有關外國專家調查的規定，越南是否有規畫因應與配套的方式？目前對勞動法規的檢視，有發現何等比較難合乎 TPP 規範之處嗎？

越南勞動部官員

TPP 生效後或因應 TPP 的規定目前還沒有具體草案。目前的工作跟 TPP 有關的只有重新檢查勞動法規的系統，檢視其與 TPP 還有其他國際條約的合致性。但還沒完成檢查。執行方式是程序是把 TPP、越南加入的國際公約，跟目前的法規對照，看看有那些要改的地方。

有關外國專家調查的部分，TPP 目前只要求進行對執行結果進行評估，沒有要對勞動部或政府單位進行評估。目前已知的有外國組織的檢查，都是廠商自願進行遵循，譬如說越南與 ILO 合作的 Betterwork program，其中就有 ILO 的專家進行檢查。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

目前越南跟外國、國際勞動組織有什麼樣的法規合作？日本等國很關心這個議題，是否已經展開雙邊合作？有沒有針對 TPP 的合作。

越南勞動部官員

主要跟 ILO 合作，雖然還有很多外國組織合作，但主要是跟 ILO 還有美國勞動部，美國也會跟 ILO 一起合作進行。TPP 前美國與 ILO 有協助進行一些計畫，例如勞安相關問題與防止童工。不過

臺灣方面還沒有提供越南協助呢。說實話越南勞動法規修訂困難很多，可否跟我們分享勞動法規制定的經驗。對我們來說法規制定到宣傳是很難的。若臺灣與我們進行合作，將會有很大的幫助。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

我們這次訪越也很希望能尋找臺越雙方合作的機會，這一點我們可以後續討論，看看是不是能提供臺灣的經驗協助越南。請問勞動檢查方面，臺灣廠商給你們的勞工保障印象為何？

越南勞動部官員(專責勞動檢查)

我有很多機會檢查臺商，坦白說大多數臺商執行的相當好，但紡織廠狀況比較不好。工時、加班部分並不是很合乎規定。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

有些地方員工想要領加班費，照實限制工時反而遭到員工抗議。這方面越南勞動部是否知悉？另一點是越南勞退新制引起勞工的不滿意，造成罷工勞動部是否有所處置？又勞動檢查發現違規的情形怎麼處理？

越南勞動部官員

您說的是社保金跟退職金的差異。兩者不大一樣。2009年前有退職金，新法執行後就沒有退職金了。勞動檢查違規的情形，如非故意可僅予口頭警告並加以輔導，惡性重大者則會加以處罰。例如加班時間可由雇主與雇員協商，但每年不能超過200-300小時之法律定額，如果故意協商超過這樣的時間，那麼很明顯是故意違法，這就會受處罰。至於剛才提及員工想要賺加班費的問題，我們必須說明依據ILO第29號強迫勞動公約定義，故意提出低廉的工資，強迫員工必須以加班方式補足生活所需可能會構成強迫勞動，我們經過客觀的調查，發現很多是上述的情形。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈、羅傑輔佐研究員

但是廠商的工資可能是高於政府所訂定的基本工資的。

越南勞動部官員

加班與基本工資的調整牽涉甚廣。加班過多會減少勞動者可工作的時間，降低勞動者在工作以外注意力，也會使勞動者難以跟社會接觸，女工過度工作的話也會喪失養育下一代的能力，會製造很多社會問題。不只是薪資因素。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

此前提及與臺灣合作的部分，不知道越南勞動部是否曾跟臺灣方面提出？

越南勞動部官員

今日首次想到，剛好藉這這個機會提出。不過想法還不成熟，或許後續可以提出更詳細的計畫。

臺灣東協研究中心羅傑輔佐研究員

若其他勞動相關法律跟勞動法本身不一致的情形，是否以勞動法為基準法？

越南勞動部官員

以新法為準，但原則上不會發生這樣的狀況，因立法前會考量既有法律的狀況。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

越南的法規方面，有沒有可能公布英文版？在行政命令方面有無可能公布英文版？

越南勞動部官員

重要法規都會有英文版，但是國會通過後一段時間還會宣傳，公布，不一定馬上有時間翻譯。現在已經盡快將法規內容翻成英文了，未來也會繼續，且請放心，我們未來修正法律還需要徵求意見，草案可能就會有英文版。但行政命令會比較慢，或可請臺商的越籍專門人員進行翻譯。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

十分感謝，據我所知公務員的工作時間也很長，十分辛苦。

越南勞動部官員

不過公務人員的法定工時只有 40 小時。

臺灣東協研究中心徐主任遵慈

謝謝您，今日收穫甚多。若後續仍有問題請教，希望可再透過連絡窗口告知，謝謝。

陸、散會：（下午 4 時 50 分）