

越南勞動環境及勞動法令簡介¹

一、勞工素質及結構

越南擁有近8,900萬人口，係僅次於印尼、菲律賓之東南亞第3大國，且平均年齡低，人力素質較鄰近東南亞國家為佳，學習力亦強。另越南人民甚為勤奮，特別是女性，且平均識字率高達九成以上，經過訓練後，勞工成本相對於其他東南亞國家合理。越南勞工供應充沛，每年投入勞動市場者達100萬人，惟因外商近年來積極投資，大量僱用員工，在南部部分地區（如胡志明市、平陽省等）及北部部分地區（如海防市、北寧省等）已出現勞工短缺情形。

二、勞工法令

越南第9屆國會第5次會議於1994年6月23日通過勞動法，惟越南勞動部已修正勞動法相關內容，於2011年9月間報請中央審核，並於2011年10月送交國會審議，於2012年6月18日通過修正案，2013年5月1日實施，新勞動法規定概述說明如下：

（一）法定工時

每日上班時間不超過8小時，每週不超過48小時。資方可訂定每日或每週之上班時間，但須事前通知勞工。勞工從事特殊繁重、具毒害或危險性之工作（依勞動部、衛生部規定），每日工作時數不超過6小時（勞動法第104條）。至上班日數，一般而言工廠以每週上班6日為原則，公司則多為5日。

（二）加班

勞工平日加班以薪資之1.5倍計算，夜間及週休日為2倍，國定假日則為3倍。另勞工每月加班時數不得超過30小時，全年加班時數不得超過200小時，特殊情況下亦不得超過300小時（勞動法第104條）。

（三）休假

越南之國定節日如下，勞工可支薪，且該國定節日如逢週休日，則於次日補假（勞動法第115條）。

元旦	（西曆1月1日）
春節	（農曆除夕及新年初一至初三）
雄王忌辰	（農曆3月10日）
勝利節（解放日）	（西曆4月30日）
勞動節	（西曆5月1日）
國慶節	（西曆9月2日）

¹ 資料來源：經濟部投資業務處出版品「越南投資環境簡介」。

勞工服務滿12個月，可休年假。在一般勞動條件下之勞工，其年假為12個工作日。18歲以下勞工，以及在一般勞動條件下從事繁重、具毒害或危險性工作者，年假為14個工作日。在嚴苛勞動條件下從事繁重、具毒害或危險性工作者，年假為16個工作日。另年假天數，以每5年增加1天為原則（第111條及112條）。

勞工結婚可休假3天；勞工之子女結婚可休假1天；勞工之父母（包括配偶之父母）死亡、配偶死亡、子女死亡之喪假皆為3天（第118條）。另女性勞工之產假為6個月（第157條）。

（四）勞工社會保險及醫療保險

社會保險費方面，雇主須負擔勞工薪資總額之17%，勞工自行負擔薪資總額之7%（第186條）。

另據醫療保險法相關規定，自2009年7月1日起，雇主須負擔勞工薪資總額3%之醫療保險費（原為2%），勞工則自行負擔薪資總額之1.5%（原為1%）。

此外，越南政府自2009年1月起，對雇主徵收其給付員工薪資總額1%之失業保險費（勞方亦須繳交其薪資額1%之失業保險費），惟過去雇主必須提撥失業給付則取消。

雇主與勞工負擔保險比例表

保險項目	雇主負擔比例	勞工負擔比例
社會保險	17%	7%
醫療保險	3%	1.5%
失業保險	1%	1%
合計	21%	9.5%

（五）女性勞動者

雇主招募、僱用、加薪及決定工資時，須秉持男女平等原則。企業如有男女均適合擔任之職務空缺時，必須優先錄用符合條件之女性勞工。另雇主不得因女性勞工結婚、懷孕、產假或養育12個月以下之嬰兒，將其解僱或單方面中止勞動合約，惟企業結束事業活動時除外（第155條）。

女性勞工懷孕時，經醫生證明從事勞動將對胎兒產生不良影響時，有權停止勞動合同，且不須賠償（第156條）。

根據勞動條件，從事繁重工作或具毒害性工作，以及在偏遠地區工作之女性勞工，可在產前產後休假合計6個月。女性勞工休產假期滿並

與資方協商後，可不支工資繼續休假一定期間。女性勞工休2個月產假後，經醫生證明可提早從事勞動且無害健康者，可在產假期滿前上班，但須事先通知資方；在此狀況下，女性勞工除領取資方給予之薪資外，亦可向政府單位繼續領取產假補助津貼（第157條）。

資方不得安排懷孕已7個月或養育未滿周歲嬰兒之女性勞工加班、值夜班或外地出差。女性勞工已懷孕7個月時，應擔任較輕鬆之工作，或每日減少1小時工作，薪資照算。女性勞工在生理期，每日可休息30分鐘；在養育未滿周歲嬰兒時，每日可休息60分鐘，且可支薪（第155條）。本條所謂已懷孕7個月，係指懷孕滿6個月後之第1天起，而非懷孕滿7個月之後。

女性勞工為生育或因小產而進行檢查之休假期間，以及為看護7歲以下子女及認養初生兒之休假期間，皆可領取社會保險金；至於假期和補助措施，則由政府規定（第159條）。

（六）童工

童工係指15歲以上未滿18歲之勞工。越南政府嚴禁濫用童工，並禁止僱用未滿15歲者從事勞動。另童工之工作時間每日不得超過8小時，每周不超過40小時（第163條）。

（七）工會

各地方之工會組織及產業工會組織，應負責對已開始營運惟未成立工會組織之企業、或開始營運6個月後之新設企業，輔導成立工會。在企業工會尚未成立前，地方工會或產業工會應任命臨時工會執行委員會。

雇主應安排基層工會辦公處所，提供資訊並確保工會活動之必要條件。工會之專職工作者，由工會基金支付薪資，與企業勞動者一樣享有各項權利和福利（第188條、193條）。另越南政府為提高工會之運作能力，並健全其組織，規定自2009年1月起，凡依相關法規設立之企業工會組織、僱用越南勞工之外資企業，以及外資企業之協調辦公室等，雇主均應繳交其給付勞工薪資額1%之工會費予越南總工會。

（八）退休

男性勞工之退休年齡為60歲，女性為55歲（第187條）。

（九）最低工資

越南政府於2012年12月4日發布第103/2012/ND-CP號公告，自2013年1月1日起調高越籍勞工基本薪資額（最低薪資額）標準，繼續執行越南2007年WTO入會之承諾「在2012年時達到本國與外資企業薪資一致」。

單位：越盾

	本國企業基本薪資			外資企業基本薪資		
	調整後薪資	調整前	幅度	調整後薪資	調整前	幅度
第1區	235萬	200萬	17.5%	235萬	200萬	17.5%
第2區	210萬	178萬	18.0%	210萬	178萬	18.0%
第3區	180萬	155萬	16.1%	180萬	155萬	16.1%
第4區	165萬	140萬	17.9%	165萬	140萬	17.9%

前表各區涵括區域如次：

第1區	河內市轄屬郡區、嘉林縣、東英縣、蓄山縣、清馳縣、慈廉縣、常信縣、懷德縣、石室縣、國威縣、清威縣、糜玲縣、章美縣及山西市區；海防市轄屬郡區、水原縣、安陽縣、安老縣及永保縣區；胡志明市轄屬郡區、古芝縣、福門縣、平政縣及芽皮縣區；同奈省轄屬邊和市、仁澤縣、隆城縣、永久縣及蓋泵縣區；平陽省轄屬土龍木市、順安市、逸安市、濱葛縣及新淵縣區；巴地頭頓省轄屬頭頓市區。
第2區	河內市轄屬其餘縣區；海防市轄屬其餘縣區；海陽省轄屬海陽市區；興安省轄屬興安市、美豪縣、文林縣、文江縣及安美縣區；永福省轄屬永安市、福安市、平川縣及安樂縣區；北寧省轄屬北寧市、慈山市、桂武縣、仙瑜縣及安豐縣及順成縣區；廣寧省轄屬夏龍灣市及孟街市區；太原省轄屬太原市區；富壽省轄屬越馳市區；老街省轄屬老街市區；寧平省轄屬寧平市區；承天順化省轄屬順化市區；峴港市轄屬郡及縣區；慶和省轄屬芽莊市及金蘭灣市區；林同省轄屬大勒市及保祿市區；平順省轄屬藩切市；胡志明市轄屬芹耶縣區；同奈省轄屬隆慶市、定館縣及春祿縣區；平陽省轄屬富教縣及油町縣區；平福省轄屬真城縣區；巴地頭頓省轄屬巴地市及新成縣區；隆安省轄屬新安市、德和縣、濱瀝縣、芹德縣及芹玉縣區；前江省轄屬美拖市區；芹苴市轄屬郡區；堅江省轄屬迪石市區；安江省轄屬東川市區；金甌省轄屬金甌市區。
第3區	其餘各省轄屬市區(第1及第2地區所列省轄市區除外)；海陽省轄屬志玲市、錦讓縣、南策縣、金城縣、京門縣、嘉祿縣、平江縣及肆祺縣區；永福省轄屬永祥縣、三島縣、三揚縣、立石縣及蘆江縣區；富壽省轄屬富壽市、符寧縣、林操縣、清波縣及三農縣區；北寧省轄屬嘉平縣及良才縣區；北江省轄屬越安縣、安勇縣、協和縣、新安縣及諒江縣區；廣寧省轄屬橫蒲縣及東潮縣區；老街省寶勝縣及沙巴縣區；興安省轄屬其餘縣區；太原省轄屬公江市、普安縣、富平縣、富良縣、同喜縣及大慈縣區；南定省轄屬美祿縣區；河南省轄屬維先縣及金

	<p>榜縣區；寧平省轄屬三蝶市、嘉遠縣、安慶縣及花蘆縣區；清化省轄屬炳山市及靜嘉縣區；河靜省轄屬祺英縣區；承天順化省轄屬香水市、香茶縣、富祿縣、豐田縣、廣田縣及富旺縣區；廣南省屬殿盤縣、大祿縣、維川縣及山城縣區；廣義省轄屬平山縣及山靖縣區；富安省轄屬河橋市區；寧順省轄屬寧海縣及順北縣區；慶和省轄屬寧和市、甘林縣、延慶縣及萬寧縣區；崑嵩省轄屬德河縣(Dak Ha)縣區；林同省轄屬德重縣及夷玲縣區；平順省轄屬羅夷(La Gi)市、咸順北及咸順南縣區；西寧省轄屬展鵬縣及鵝油縣區；平福省轄屬同帥市、福隆市、平隆市、同富縣及漢管縣區；同奈省轄屬其餘縣區；巴地頭頓省轄屬隆田縣、紅土縣、川木縣、周德縣及昆山島；隆安省轄屬守承縣、德惠縣、周城縣、新柱縣及盛化縣區；前江省轄屬鵝公市及周城縣區；檳榔省轄屬周城縣區；永隆省轄屬黎明縣及隆湖縣區；芹苴市轄屬縣區；堅江省轄屬河仙市、堅良縣、富國島、堅海縣、江成縣及周城縣區；安江省轄屬朱篤市及新州市區；後江省轄屬七岔市、周城縣及周城A縣區；金甌省轄屬伍根縣、蓋略縣(Cai Nuoc)、幽明(U Minh)及陳文時縣區。</p>
第4區	其餘地區

(十) 外籍幹部僱用比例

依越南政府之規定，各企業外籍幹部之名額不得超過總員工人數之5%。儘管該規定亦稱「若業者因營運需要，必須增加外籍幹部時，可專案向省市政府申請」等語，惟業者實際專案申請時，獲核可之件數甚少。另越南政府刻正檢討將外籍幹部僱用比例放寬至10%，但尚未實施。

三、工資行情

由於越南地形狹長，南北距離達2,000公里，以致南北越工資行情互異。一般而言，南越工資較北越略高，行政人員又較作業員為高。另近年來，因物價高漲，工資行情隨之急遽上揚。茲將目前（2013年4月）北越地區台資工廠之基層工資行情（包括基本薪+社保費+加班費+各項津貼等），舉例說明如下表。

北越地區台資企業之工資行情表（例）

行業別	月薪行情	企業所在地區
鞋廠作業員	450萬越盾	海防市
組裝廠作業員（三班制）	400萬越盾	海防市、北寧省等
機械加工廠作業員	500萬越盾	永福省、北寧省
警衛（三班制）	350萬越盾	海防市、海陽省等
司機	500萬越盾	海防市、海陽省等
行政人員	500~800萬越盾	河內市
金融業職員	700萬越盾以上	河內市

一般而言，台資工廠之員工薪資一般較韓資工廠稍高，日資工廠又較台資工廠為高。

四、僱用勞工事項

越南係社會主義國家，政府單位較為偏袒勞方，有意在越投資之台商，除須遵守上述勞工法令外，亦應留意以下事項。

（一）罷工問題

自2007年起，由於通貨膨脹嚴重，加上外資不斷湧入，各主要工業區出現缺工狀況，罷工案件日益增加，2008年更見嚴重，全年累計之罷工案件數達800件以上（其中外資約75%），較2007年大幅增加六成，非僅鞋廠等工資較低之勞力密集產業發生非法罷工（指勞方未與資方協調，亦未向勞工主管機關報備），即便電子廠等工資較高者亦屢遭罷工，且有快速擴散之趨勢。

2009年間，受全球不景氣影響，企業接單狀況普遍不佳，對勞工之需求減低，罷工情形略見舒緩，全年僅216件。自2010年起，景氣逐漸復甦，加上前往南部工作之中北部勞工回流，南越缺工現象日益嚴重，罷工潮再起，全年達422件，2011年起更波及到海防等北越地區，全年達978件，2012年稍減，仍有548件。

對罷工問題，越南政府單位常以「企業應照顧員工」為由，要求企業調高薪資福利待遇，資方則必須加薪方能平息，且加薪幅度不斷擴大。再者，因罷工造成無法如期出貨，或改以空運方式出貨之情形日增，成本激增，投資者務必先有心理準備。自2012年起，因通膨趨緩，罷工

情形亦隨之舒緩。

(二) 員工管理

越南人自尊心強，不願被當眾指責，且多數越南人之家庭觀念濃厚，希望能每天回家，故對待越南勞工不能採中國大陸方式之集體管理及集中居住，亦不能打罵，必須經常與之溝通，才能讓勞工積極面對工作。企業之重要業務，例如財務、薪資等宜由台幹親信擔任，以降低越籍員工盜取公司款項等道德風險。

(三) 欠缺技術工

越南甚少職業學校或職業訓練機關，以致技術工不易覓得，企業必須自己培訓。尤其低階作業員大多來自農村，雖頗勤奮，但對技術學習則須較長時間。另越南大學畢業生自視甚高，不願從基層學起，以致欠缺技術人員之現象遲未改善。為解決此一問題，部分台商係自中國大陸引進中階之技術人員或管理幹部，惟亦有數家大型台商與越南之理工科系大學建教合作，提供獎學金予在校生，並要求畢業後赴該等企業服務。但自中國大陸引進中階幹部者，最近亦發生無法取得長期簽證問題，一般只能以3個月之短期簽證停留，期滿必須離境重新申請。

(四) 忠誠度低

因越南經濟發展迅速，平均所得提高，一般民眾在比較心理下競相逐利，「向錢看」者日益增加。尤其工廠集中之工業區內，勞工經常因工資而跳槽，對企業之忠誠度甚低，故企業必須隨時留意周遭變化，不斷提高薪資以之因應。此外，台商在越南北部大規模投資，且集中在某些省分，除造成當地薪資上漲外，並有缺工之虞；新進台商應審慎因應。