

## 第四章 研究發現

### 第一節 職位和工資分析

本論文在研究中進行韓資企業裏，韓國和中國勞動者的職位和工資調查。調查對象是製造業，IT 業和服務業。規模分為大，小兩種企業。以本次調查結果來看，大部分的韓國公司為了降低人力成本，在除了最需要的人才以外，都雇用當地人才。但是韓國員工和當地員工之間存在比較明顯的工資和職位差距。

表 4-1 韓國製造業企業勞動者工資調查結果

(單位：人民幣元)

- 製造業 (A)

職位	韓國員工		中國員工	
	員工人數	工資(月)	員工人數	工資(月)
總經理	1	約 16,000 以上	-	
部長	2		-	
次長	1		1	5,000
科長	1	約 12,000	2	3,300
代理 (工作經驗 3 年)	1	-16,000 之間	1	2,300-2,700
主任 (工程師初任)	-	-	8	1,800-2,000
班長	-	-	5	1,700
組長	-	-	10	1,600
工人	-	-	250-350	1,400-1,500

## - 製造業 (B)

職位	韓國員工		中國員工	
	員工人數	工資 (月)	員工人數	工資 (月)
管理者	3(代理)	滯留費 4,000 (薪水另外在 韓國提供)	辦公室 (代理) 生產綫 (代理)	3,000
工人	-	-	男(12H) 女(10H)	1500-1600 1300-1600

一般製造業的大部分屬於勞動密集型的產業較多。工作環境較不完善，工作內容以簡單的反復工程為主。所以工資的因素直接影響到公司的利益。從職位的觀點來分析，這兩個企業裏主/顧關係比較明顯。韓國人都是技術人員和管理者的位置。工資的差異大概 2-3 倍以上。幾乎所有的企業的工資都超過青島市的最低工資標準。隱藏的問題是加班費用和社會保險等其他費用。這表上的工資是企業家的回答，並不是基本工資。換句話說，企業家認為他們的人力成本大概是這個水準。這不是公司規定上的基本工資。這次政府和民間機構調查結果發現，大部分的韓國公司提供的加班費不符合法律標準。

表 4-2 韓國 IT 業企業勞動者工資調查結果

## - IT 業 (A)

職位	韓國員工		中國員工	
	員工人數	工資 (月)	員工人數	工資 (月)
總經理	1	未公開	-	-
部門長	2	未公開	-	-
部長	約 10 個人	約 2.5 萬以上	4	約 6,000
課長	若干名	約 1.6 萬以上	4	約 5,000
代理	-	-	約 15	約 4,000
工人	-	-	約 1,000	約 3,000

## - IT 業 (B)

職位	韓國員工		中國員工	
	員工人數	工資 (月)	員工人數	工資 (月)
董事長	1	3.5 萬以上	-	
工廠長			1	4,000
課長	3	1.5 萬-3.5 萬	7	3,000
係長	-	-	15	2,500
主任	-	-	30	2,000
工人			約 550	1,400

IT 產業的工作環境比製造業良好。這是因為 IT 產品的清潔度大部分直接影響到產品的質量。從結果來看，韓國企業給予當地的心技術人員的工資比其他競爭公司高。但是一般工人的工資比起製造業沒什麼差異。韓國和當地員工的工資差距比製造業更大。一般 3-4 倍以上。雖然中國員工的薪水比其他產業高，但是在韓國的 IT 產業人員的技術和教育水準高於平均韓國人，那麼中國員工和韓國員工之間的技術和能力方面的隔差也比較明顯，這些因素帶來比較大的差距。主/雇關係是和製造業一樣明顯。

表 4-3 韓國服務業企業勞動者工資調查結果

## - 服務業 (A)

職位	韓國員工		中國員工	
	員工人數	工資 (月)	員工人數	工資 (月)
服務	1	老闆	1	2,300
	-	-	1	1,700
	-	-	1	1,200
	-	-	2	1,100
	-	-	4	1,000
廚房	廚房長 1	13,000	班長 1	2,000
	-	-	櫃檯 1	1,700
	-	-	1	1,400
	-	-	5	1,200

## - 服務業 (B)

職位	韓國員工		中國員工	
	員工人數	工資 (月)	員工人數	工資 (月)
總經理	1	老闆	-	-
廚房長	1	1.6 萬	-	-
經理	-	-	1	5,000
廚房	-	-	8	1,500-3,000
餐姆(同胞)	-	-	1	5,000
櫃檯(同胞)	-	-	1	2,000
服務員	-	-	7	1,200-1,800

-) 朝鮮族因語言上的優勢工資比漢族高一百到三百元。

=) ‘約’ 表示公司不太願意公開，是大概的數字。

在青島城陽區裏韓資服務業情況普遍是公司數量多、規模小，主要顧客幾乎都是韓國人。勞務管理上，該區韓企法律觀念較落後於其他企業。因為中國政府沒有充分力量去檢查規模小的業者，所以沒有發生嚴重的勞務問題就採取旁觀態度，導致公司不注重法律。因為服務業一般工作時間不穩定，所以工作時間算起來比較複雜。該地區韓企給員工的工資一般比其他公司多一點，但是並不考慮加班費等。韓企採取偶爾給與勞動者獎金的方式解決勞動者對收入的不滿。服務業（A）公司是以當地中國員工來管理當地員工，結果勞務成本比服務業（B）公司低，離職和勞動者不滿方面的問題較少發生。工資的差距比較大，這是因為大部分的韓國員工是老闆的家族關係較多，當然該公司也聘請專門技術的員工。

總而言之，在青島的韓國企業雇用韓國人來運作最必要和核心的業務。其他非核心部分或採用當地的員工來運作。這是公司考慮員工工資成本後的決定。以人才在地化的角度來分析，從中、韓人數比率方面的數據可以瞭解在地化較為全面。但是從事核心工作方面的人才在地化水準仍然較低。所以，以工資和職位的因素來看，整個韓商的人才在地化程度處在全面和局部在地化的中間階段。

## 第二節 信任度的因素分析

表 4-4 韓國企業對中國員工的信任度調查

	信任程度		
	認同基礎的信任	知識基礎的信任	嚇阻（命令）基礎的信任
製造業（大）	-	0	-
製造業（小）	-	-	0
IT 業（大）	0	-	-
IT 業（小）	-	0	-
服務業（大）	-	0	-
服務業（小）	-	-	0

影響韓國企業對中國員工的信任度最大的因素是工資和勞務管理。本研究裏的工資和信任度的研究結果發現，以下有些內容是研究假設當中沒有提到的。工資和信任度方面的滿意度較相似。各企業的工資和信任度方面有正比例的關係。工資高的企業，勞動者對韓裔的信任度也普遍高。但是某種程度上，當地管理者的運作力量影響到信任的程度。

製造業（大），服務業（大）的案例是典型的例子。這兩個企業的工人職位的工資低於製造業（小），服務業（小）。反而，公司勞動者對企業的信任度是知識基礎的信任。有一個原因是規模大的企業的工作環境比規模小的企業的好。但是深度訪談過程當中發現，除了這個原因之外還有以下的原因。

製造業（大）總經理擁有在東南亞工作約 10 年的經驗。他個人對當地勞動者的尊重和關心是在別的韓國管理者裏沒有發現的。他對每一個中國勞動者的小事都關心，也像朋友關係一樣的對待當地勞動者，不像從公司老闆的位置命令勞動者。做事之前

他會對當地勞動者詳細的說明，為什麼要做這些事和要達成的目標，獲得當地勞動者的認同才開始工作。

服務業（大）企業是以中國勞動者來管理當地漢族勞動者。中國勞動者對當地中國管理者的尊重態度和信任度非常高，使得當地中間管理者得以實行嚴格的紀律。韓國老闆發掘當地的適才人物來管理當地勞動者。再加上，韓國老闆除了睡覺的時間之外，都跟當地勞動者一起，他保持與員工的溝通，以開放的態度來對待當地勞動者。所以，這企業幾乎沒有發生過勞務管理上的問題，這是韓商充分的利用人才在地化的案例。這些因素不容易以實際的數字來表示。以下訪談內容是有關信任度和認識程度方面的調查結果。

韓國企業對中國勞動者的看法如下：

表 4-5 韓國企業認為的中國勞動者特徵

態度	意見	企業種類
肯定	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 山東人的性格跟韓國人相似。性格善良，淳樸，詐騙行為比其他地方少。</li> <li>- 有韓國留學經驗，具有韓文能力的中國員工增多。</li> <li>- 意志力強，工作態度非常熱情。</li> <li>- 冒著危險工作的人多。敢吃苦。</li> <li>- 中國員工工作時間比朝鮮族長。</li> <li>- 忍耐力強。不容易露出自己的想法和不滿。</li> <li>- 青島人對韓國人的瞭解多。港口城市人民對外比較開放。</li> </ul>	IT 業  IT 業 服務業 服務業 服務業 共同 共同
否定	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 信任度低，腐敗的可能性比韓國管理者高。</li> <li>- 採購，人事，勞務部門的腐敗現象多。</li> <li>- 職業責任感低。</li> <li>- 離職率高。</li> <li>- 一個中國員工掌握權力就會利用自己的權利，要求會增多。</li> </ul>	製造業 製造業 製造業 共同 製造業



- 上級人士不能瞭解命令內容的話，中國員工開始歧視韓國上級職員。中國員工腐敗的可能性加大。	製造業
- 非常重視金錢，沒有比金錢更重要的觀念。	共同
- 自己未來的計劃和準備不足，不規劃。	服務業
- 年輕員工消費多，存錢偏低。特別是男員工。	服務業
- 新的產品開發能力偏低。	服務業
- 教育效果偏低。	服務業
- 學習新技術的意志力不高。	共同
- 工作速度較慢。/- 不管自己的任務以外的事。	共同
- 自尊心和民族意識強。	共同

從表上的內容來看，中國員工的態度反映出當地員工的性格和特質。否定態度方面的內容是從韓國人的角度和立場來判斷的比較多。這與韓國人的性格有關。換句話說，韓國人產生誤解的主因是對中國文化的不瞭解，其主要不滿是信任度低，教育程度低，與個人性格有關的較多。

除了上述的內容以外，其他意見如下：

服務業者提出一定要給中國員工休息的時間。韓國沒有這種文化，一般的韓國人工作不忙時偷偷摸摸的休息，所以韓國老闆不太習慣分工作和休息的時間。中國員工則不知道什麼時候休息，保持被動的態度，表面上卻不表示自己的不滿，這就是文化上引起的兩者之間的不解。服務業者表示，朝鮮族對韓國管理者的不滿也相當高。還有其他意見是在青島的韓國人文化水準比在韓國的韓國人低，也有人表示在那裏的韓國人的習慣和行為帶來很多問題。當地的韓國服務業者自己覺得不少問題發生原因不在中國勞動者的失誤，而在韓國客人的錯誤或者因要求過度引發的。所以，培養當地的中間管理層員工很重要，以中國人來管理中國員工模式非常有效。對中國勞動者來說，他們的權力比較韓國管理者還大。因此，培養有被尊敬的中國管理者很重要。



從韓裔的角度來看，中國勞動者分為兩個群聚就是漢族和朝鮮族。人才在地化和勞務管理上對朝鮮族的管理是相當重要的部分。文化和社會環境方面的因素帶來這樣的勞務管理模式。韓國管理者對朝鮮族勞動者的意見如下：

表 4-6 韓國管理者對朝鮮族勞動者的意見

態度	意見	企業種類
肯定	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 語言上的幫助多。</li> <li>- 幫助解決由不同文化帶來的糾紛。</li> <li>- 瞭解韓國飲食和文化。</li> <li>- 女員工的服務態度良好。</li> </ul>	製造業 製造業 IT 業/服務業 服務業
否定	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 不容易得到中國漢族勞動者的支持。</li> <li>- 不太適應上命下服的韓國企業文化。</li> <li>- 韓國領導者的信任度偏低。</li> <li>- 以外地人和少數民族的身份不容易得到中國漢族勞動者高度信任。</li> <li>- 教育水準偏低。</li> <li>- 去韓國的機會多，導致工作時間較短，離職率比漢族勞動者高。</li> <li>- 男生的生活態度不良，消費多。詐騙行為偶爾發生。</li> <li>- 翻譯方面發生因南韓詞語和朝鮮族詞語不同帶來的誤譯。偶爾漢語也發生問題。</li> </ul>	IT 業 IT 業 IT 業 服務業 IT 業 服務業 服務業 服務業 服務業 製造業

韓國企業為瞭解決語言和當地文化不適應的問題一直雇用朝鮮族員工為中層管理者。但是除了需要文化方面的理解的服務業之外，其他產業對朝鮮族勞動者工作效率的不滿相當高。這是因為他們的文化程度偏低，在中國身為少數民族的身份和工資高於當地勞動者引起從漢族勞動者的不滿。服務業對朝鮮族否定方面的意見也不少。

換角度來看，中國勞動者對對韓國企業的看法如下：（中國勞動者，學者的意見）

表 4-7 中國勞動者對韓國企業的看法

態度	意見	企業種類
肯定	- 韓國員工工作責任感強。中國工人做的失誤，韓國班長來負責。	製造業
	- 韓國員工對中國員工的態度較好，比附近的外資企業差不多。	製造業
	- 工資比中國餐廳多一點。	服務業
	- 時間觀念強。意志力很強。	IT 業
	- 入鄉隨俗的觀念較強。與中國員工的交流較多。	IT 業
否定	- 韓國企業最大的問題是不尊重中國勞動者，這是中國員工不願意在韓國公司的最大的理由。	製造業
	- 偶爾有文化水準較差的韓國人。歧視的態度讓中國員工失望。	製造業
	- 製造業的工作環境較差，IT 業的環境較好。	製造業
	- 韓國老闆態度較好，但是韓國客人的態度不好。	製造業
	- 補助加班費不多。	服務業
	- 不容易跟老闆接觸。	製造業

中國員工對韓國企業的大部分的不滿與當地韓國管理者對員工的態度有關。受訪者是當地韓資企業的員工，基本上對自己的工資滿意。調查過程當中發現，這些意見跟產業的種類的連貫性不多。但是各個企業的韓國管理者的態度和運作直接影響到當地員工的看法。比如說，IT 業的受訪者以前在東南亞國家裏工作的經驗，對其他國家的文化方面的瞭解度高。從韓國管理者的角度來看，有國外工作經驗的韓國管理者對勞務管理上的運作較強。

在青島城陽區裏韓資企業的整個經營情況較良好。目前投資企業數和投資額的增加比離開的公司還多。韓資企業勞動密集型的公司較多，投資規模偏小。從業物種類來看，製造業多。但是勞務方面，雖然幾乎所有的企業都提供住宿，交通，但是韓資企業的薪酬偏低，工作時間偏長，勞動環境相對不好。社會保險通報率也是偏低。基

本上，除了大型企業以外，都未達到法律的標準。他們都知道勞務管理是一個重要的經營因素，但是聘律師顧問的企業很少。（韓國民官機構意見）

投資政策方面，他們只相信中國政府的引進政策，做了不少欠缺規劃的投資。換句話講，僅依靠中國公務員關係就決定投資的行為頻繁發生。企業的脫稅等問題偶爾發生。從信任的角度來講，尊重中國勞動者的意識較弱。（韓國民官機構意見）



### 第三節 其他因素分析

一旦韓資企業在勞務管理上發生問題的話，韓商會尋找各種方法解決問題。其中，韓國政府和民間機構的影響力高於韓商直接接觸地方政府。韓商不容易接觸當地政府，也更不容易要求政府政策優惠。基本上，各個公司裏小的、或個案問題發生時韓商透過韓國商工會來提出意見。韓國商工會和當地政府積極的合作和交換意見，透過各種文化活動等的方式給韓商跟當地政府和公務員的接觸機會。韓國商工會也舉辦各種各樣的政策說明會和研討會，但是當地韓商的參加率普遍低。

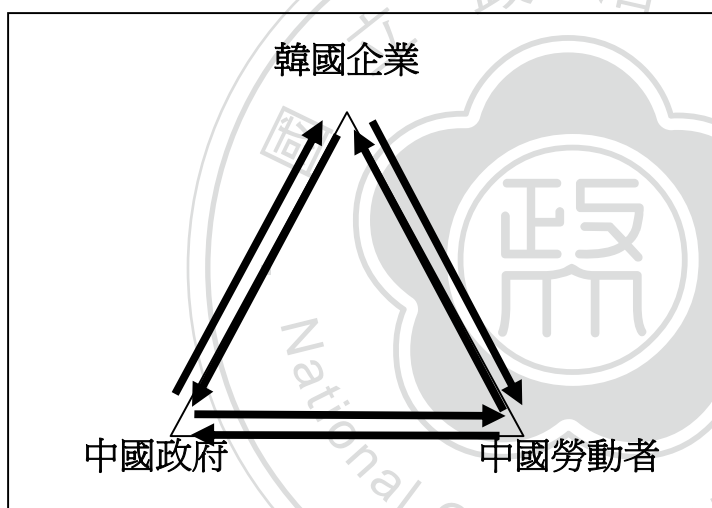


圖 4-1 本論文研究模式-互動關係

韓商在中國的市場變化當中面臨系統性和政策性問題時，他們對韓國貿易館提出意見。韓國貿易館和省級政府的對外貿易局等機構交換意見，同時報告給當地韓國大使（領事）館。但是一般韓商都認為效果不佳。當地韓國貿易館的最大的作用，是及時通告韓國和中國兩國政策上的變化，也對各種法律方面提供諮詢。在這一部分上，當地韓商對韓國貿易館的作用表示非常滿意。



表 4-8 中國政府的態度與韓國企業的影響力

	中國政府的態度			韓國企業的影響力		
	保護	旁觀	監視	大	中	小
製造業（大）	-	0	-	-	0	-
製造業（小）	-	-	0	-	-	0
IT 業（大）	0	-	-	0	-	-
IT 業（小）	0	-	-	-	0	-
服務業（大）	0	-	-	-	0	-
服務業（小）	-	0	-	-	-	0
民間機構	0	-	-	-	-	0
政府機構	-	0	-	-	-	0

一旦韓國企業裏發生勞務糾紛的問題，韓國企業只能通過與當地政府的協調和非正式的‘關係’通道來解決問題。所以韓國企業對當地政府的影響力和當地政府對企業的態度是重要的因素之一。

從企業的種類來看，中國政府對製造業的態度不佳，對 IT 產業的保護態度強。這是因為稅務和勞務管理上的因素影響到中國政府的態度。政府對服務業方面的關心度偏低。當地的韓國民間和政府機構以比較客觀的角度表示，他們認為中國整個產業的轉型過程比較有規劃，正在朝著正確的方向發展。

在韓國企業的影響力方面，大部分的企業都認為企業的影響力比較低。但是大規模的製造業雇工人數量較多，中國政府也不能忽視。

各個企業的意見如下：

製造業者普遍認為他們再不能期待韓國民官建機構的幫忙。一旦發生問題就不容易解決，所以最好的方法是減少問題發生的可能性。他們所感到的韓國機構當中，韓國貿易辦事處幫忙最多，其他機構的貢獻比較小。尤其是對青島韓國領事館的不滿最多。除了勞務，稅務以外，他們認為中國政府的法律變化的速度快，預告期間短，這帶來經營上的困難。更有甚者，偶爾遇到偷聽，腐敗等企業內部的干涉也發生。



IT 企業認為按照中國的法律和政策來進行勞務工作的話，中國政府不會幹擾企業的經營。有關通關的問題，企業不要依靠關係，要快速通關。按照中國的法律，特級通關業可以解決問題。

韓國企業有不滿的地方只能通過韓國商工會（韓國企業民間機構）提出問題。但是提出問題幾乎不可能帶來政府政策上的改變。只有偶爾會發生中國政策上的改變，但是範圍非常有限而且反應速度也很慢。

服務業者抱怨中國政府行政過程複雜，要開一個小餐廳的話，需要 11 個許可證。這過程當中需要的時間和金錢上負擔很突出，有時候拿一個許可證需要人民幣 2-3 萬塊錢。韓國民間，政府機構認為中國地方政府非常重視韓國企業的投資。尤其是城陽區政府和青島韓國商工會的關係非常密切。政府的管理和監督不嚴格，側面保護比較多。但是發生問題的時候，當地韓國機構沒有證據就不能幫助韓國企業。

中國政府表面上歡迎所有的外資企業。但是他們希望稅務和勞務管理上面有問題的，交稅金額不多的公司離開青島。因為那樣公司離開就可以騰出土地給另外的外資企業。同時，中國政府也努力避免各種問題發生。

不少韓國企業把最低工資當成自己公司工資的標準。這種想法是有問題的。特別是稅務問題比較嚴重。韓國企業不太瞭解“合理避稅”和“偷稅漏稅”這兩個觀念的差別。依靠關係延遲繳稅就是保留的意思，不會是免稅。到最後查稅之後都要繳稅，而且還要再加上繳罰金。問題比較嚴重的話，會導致刑事上的處罰。甚至有些企業連最低工資也不給工人。中國地方政府明確知道這樣的情況。他們主張任何時候都可以提出這個問題，所以韓企不要對政府作要求。

最近中國政府對韓資企業私下透露，一段時間不會調查最低工資的問題。政府要求企業不要對外擴大問題，韓企需自己合理的解決工資糾紛。

韓國企業不積極參與民官機構的活動（韓國貿易館，韓國商工會）。舉辦的法律研討會的參加率也不高。企業最大的理由是工作忙，所以不太關心。有些小企業自己不願意做這種事情，不太積極遵守法律。中國政府對勞動密集型產業的管理和監督，例如對上述企業的態度，會越來越嚴厲。但是這是一種自然的過程，也是個好的方向。中國政府工作的主要事情是財務和勞務問題，管理，監視的方面也有。但是大的觀念來講，旁觀的態度比較多。從韓國政府立場來看，經營狀態不好的韓國企業給這



裡的更多企業帶來不良的影響，所以民官機構無法幫助所有的韓國企業。在中國，韓國企業對當地政府的影響力非常有限。大部分的企業投資青島的理由是良好的投資環境，所以他們自己願意留在青島。目前這裡的投資環境比其他地方好。韓國政府機構通過省政府的對外貿易局常常聯絡企業。在有大的問題發生時，韓國貿易辦事處會提出意見給韓國領事館，再由領事館通過外交的聯絡提出意見。

韓國企業感到的與當地政府的關係的必要性和影響力如下：

表 4-9 關係（韓國企業與當地政府）的必要性和影響力。

	關係的必要性			關係的影響力		
	必要	一般	不重要	大	中	小
製造業（大）	0	-	-	0	-	-
製造業（小）	0	-	-	-	0	-
IT 業（大）	-	-	0	-	-	0
IT 業（小）	0	-	-	-	0	-
服務業（大）	0	-	-	-	0	-
服務業（小）	-	0	-	0	-	-
民間機構	-	0	-	-	-	0
政府機構	-	0	-	-	-	0

在青島城陽區的韓國政府，民間機構和 IT 業（大）都認為關係的影響力小。這是因為他們以為中國社會裏法律的重要性比關係還高的原因。IT 業（大）表示按照法律遵守所有的勞務管理的話，政府會表揚企業，不會對企業進行任何行政上的幹擾。勞動密集型的製造業對關係的必要性方面的關心度最高，這與勞動密集型的產業種類有關。具體的韓國企業與當地政府的‘關係’的經驗如下：

表 4-10 韓國企業與當地政府的‘關係’的經驗意見

企業	與當地政府的經驗
製造業 (大)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 按照當地的法律執行稅務工作的話, 不會發生問題.</li> <li>- 退稅方面, 中國政府的工作速度非常慢. 延遲退稅的話, 企業沒有辦法抗議, 有時候沒有退給公司, 也只能無奈的等待.</li> <li>- 有關勞務和稅務方面發生問題的話, 可以靠關係解決問題。這裡的關係就是給他們‘金錢’的意思.</li> <li>- 靠中國員工管理關係的話效率比韓國員工佳。中國當地員工用自己的關係解決不少問題。</li> </ul>
製造業 (小)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 經營上的困難不太容易反映進中國政府的政策, 所以很少期待中國政府的反饋。</li> <li>- 地方政府按照中國中央政府的政策執行政策, 不太考慮解決企業經營上的問題。</li> </ul>
IT 業 (大)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 按照當地的法律執行稅務工作的話, 不會發生問題.</li> <li>- 靠中國員工管理關係的話效率比韓國員工佳。</li> </ul>
IT 業 (小)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 防止發生問題是最好的方法。一旦發生問題就不容易解決。</li> <li>- 中國投資時間長才能創造良好關係。低級幹部慢慢升高職位。</li> </ul>
服務業 (大)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 投資時間長的話, 關係比較容易好。地方政府幹部的變化不大, 所以對公司的管理上有好處。但是對新來的企業來講, 搞好關係是很困難的。</li> </ul>
服務業 (小)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 中國政府的腐敗和阻礙帶來的麻煩都能用錢解決。用錢能解決的問題算是簡單的。中國社會裏腐敗是不容易解決的問題。</li> </ul>
民間機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 有關係也不能解決一切問題。決不要過份信賴關係。</li> </ul>
政府機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 關係是企業自己的問題。韓國政府機構對於用關係解決問題非常小心。</li> </ul>

韓國企業對維持關係普遍有懷疑的態度，因為這是非常模糊的概念。語言和文化上的差距直接影響到搞關係的實際情況。總之，韓商普遍認為適當的利用關係是需要的，但是依靠過度的關係有可能會導致整個公司巨大損失，甚至影響生存。所以，韓企對待關係運作非常小心。

中國政府對韓國企業和中國勞動者的態度也是需要考慮的部分。中國政府的範圍分為中央與地方。中國政府對韓國企業的觀點如下：

表 4-11 中國政府對韓國企業的觀點

中國中央政府對韓國企業的影響	中國地方政府對韓國企業的影響
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 以宏觀的觀點來決定國家的政策。</li> <li>- 鼓勵高科技，附加值高的產業投資。</li> <li>- 對勞動密集型和污染產業的外資企業嚴格管理，法律越來越嚴格。</li> <li>- 對本國企業的保護意識強。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 依據中央政府的法律執行。</li> <li>- 引進投資意識強。</li> <li>- 鼓勵高科技，附加值高的產業投資，保護企業。</li> <li>- 不插手勞動密集型和稅務，勞務方面有問題的產業，多採取監視的態度。</li> <li>- 保護中國勞動者的權益意識較弱。</li> <li>- 對企業管理，採取監視的態度。</li> <li>- 不讓企業對政府提出不滿。</li> </ul>

中國政府在對中國勞動者的態度方面，保護勞動者權益意識強。從訪談的結果來看，當地的韓國人和中國勞動者都認為，中國中央政府勞動合同法的規定和實行過程，均傾向於保障勞動權益。但是地方政府比較重視引進外資企業，對勞動者的權益不太關心。對地方政府來講，引進投資是最重要的問題。此外，地方政府不希望外資企業發生任何問題。

從中國勞動者的意見來分析的話，一般勞動者對政府的信任度高，愛國精神高揚，民族主義意識普遍非常強。但是工人不太願意對中國政府官員和公安表示意見。中國勞動者對政府不太關心。中國勞動者大部分離開家鄉在外地生活，所以非常重視親戚，家人。已婚家庭中非常大的壓力來自於對子女的教育。