

其他

[亞洲]

東協經濟共同體 (ASEAN Economic Community, AEC) 對員工發明補償之差異性

企業面臨的一項重要的挑戰是研發中心的人員短缺和人才流失，因此他們正在布局有吸引力的人力政策，讓更多刺激性的工作在研發中心完成有助於解決這些挑戰。從低階工作轉換為高階產品開發，不僅員工的參與度提高，獎金也增加，忠誠度也提高。

The AEC Blue Print 2002 和 ASEAN IP Framework 2011-2015 中鼓勵自主創新和創造力，其中提到 AEC 的員工發明人補償金應符合公平經濟發展，通常實施智慧財產條約或協定會反應國家的傳統法律態度，AEC 也不例外，越南通常為“親員工”國家，提供補償金給員工並有明確的評估基礎。反之，新加坡、菲律賓為“親雇主”國家，拒絕員工補償的權利。較中立的國家包含泰國和印尼，專利局或法院有責任計算員工之發明補償金。

整體而言，員工補償的權利有很大的不確定性，這是由於國家法律的複雜性或員工的沉默，且 AEC 之法規缺乏調和性，儘管某些地方建立了補償金權利制度，數額通常難以估計（例如印度），而企業的潛在重大風險也因此提升，下表為各國員工補償的法律架構：

國家	員工列名為發明人之權利	員工獲得補償之權利	評估補償金的標準	法律整體性
越南	V	V	V	親員工
印尼	V	V	V	中等
馬來西亞	V	V	V	中等
泰國	V	V	V	中等
菲律賓	V	X	X	親雇主
新加坡	V	X	X	親雇主

資料來源：“RPR - Rouse Patent Report Vol. 15,” ROUSE. 2015年8月。