第八章 結論

在國家社會、經濟、市場等各種環境因素之影響下，導致勞工財務參與計畫之多樣性與迫切性。如前文所述之四個先進國家中，對於勞工財務參與計畫之規定、雇主之態度、工會之觀點與計畫實施之效果……等，亦有相當大之差異。因爲勞工財務參與計畫具有穩定企業勞資關係、協助勞工理財、提供勞工福利、促進升企業生產力與增加薪資彈性等多種功能，但因類型繁多，且目的與功能不一，針對不同之計畫目的，有需要進一步之分析與比較，除了能對目前財務參與計畫之功能加以檢討外，亦可對國內之現象提供批判性之見解。

因此，在本章中，將先探討法國、德國、英國與美國之各種財務參與制度所真正發揮之功能，並加以分析；而後，將我國之勞工財務參與計畫作一簡介，並提出國內制度之缺點及限制，進而提出本研究之建議。

第一節 勞工財務參與制度之比較與分析

勞工財務參與制度之最根本之目的，無非是作爲補充勞工退休或其他福利措施之計畫，一方面彌補退休年金計畫之不足外，在積極面亦可作爲鼓勵勞工儲蓄、投資、理財以活絡資本主義市場之功效；在現今資本主義過度膨脹導致許多市場失靈、社會貧富不均、財富過度集中化等問題下，有必要對資本主要的根本結構—所有權等財富之分配，作全盤之檢討。就企業主(資方)之觀點，勞工財務參與制度當然要符合經濟效益之考量，亦即成本面與成效面之評估，成本面乃財務參與制度之設立、運作、管理等成本，以及相對之提撥金、勞動成本之彈性化等；成效面爲企業之獲利率、生產力之提升，曠工、人員流動率之下降，甚或留任或吸引外部人才等諸多目的，蓋此兩方面都間接或直接受到勞工工作態度與行爲之影響，因此配合勞工參與之實施，成爲目前企業內實施財務參與計畫成功與否之關鍵因素。爲鼓勵勞工財務參與制度之實施與發揮其功效，政府在法令上另訂有相關之稅賦優惠或限制條件等。

依照上述先進國家之勞工財務參與制度實施狀況與檢討及歐盟對於該計畫之

八大原則，可以大致將各主要類型之勞工財務參與制度之實務功能與主要目的，加以區分及比較，分述如下：

一、提供勞工福利

從理財之觀點，有幾點值得探討之處：

（一）政府協助

在政府促進勞工財務參與制度之實施方面，一爲制訂法令之規範，一是提供適當之稅賦減免或補助。在制定法令方面，英國、法國、美國等國之政府處於相對較爲積極之立場，不僅在財務參與計畫之類型、規範、條件、範圍等皆規範的十分完善，在此法令架構以充分建立下，勞資雙方可以就其客觀之經濟環境、企業運作、目的乃至主觀之企業內勞資關係、工會等加以衡量評估，以發展及訂立適合個別企業與勞工需求之計畫型態。而政府的規範在此可以發揮兩大功能，即除可爲避免雇主濫用財務參與計畫作爲逃稅之工具等消極功能外，亦可作爲勞工獲得最低福利程度之保障。在歐盟建議書中強烈建議財務參與制度之公平原則，不僅在勞工參與資格與條件須遵守外，利潤或計畫福利之分配，亦應比照辦理。爲避免企業獨善其身，亦或僅針對高薪高職等之勞工(如經理級人員)實施，大部分之計畫，皆須以不可歧視之原則來比照辦理，政府在此方面，即扮演了監督、規範、制裁(不提供稅賦減免)等功能。

（二）雇主之提撥

雇主之提撥乃係財務參與計畫之最主要資金來源。在制度上可以分爲強制性或自願之提撥，在性質上可區分成企業經營利潤(即紅利)之提撥與非企業紅利之提撥，而在時間點上可以區分成立即性與遞延性。

強制性之提撥，如法國，亦是歐洲唯一強制雇主提撥利潤給予勞工分享之國家[223]。其他之先進國家中，無非認爲企業之紅利提撥乃爲雇方自願或透過勞資協商達成(如德國)，而不予以強制規定。以強制雇主提撥的好處爲勞工可以減輕負

[223] 我國亦是以法令強制雇主提撥紅利給勞工之國家。

擔(包含相對風險之降低與薪資提撥比率過高)，缺點可能對雇主而言計畫成本過高與犧牲外部股東福利。另就立即性與遞延性利潤分享計畫方面，除了功能差異外，其勞資間之爭議也相當多。在功能性上，立即性計畫因具有即刻的激勵效果，因此雇主相對而言較會傾向實施該計畫，以期促進勞工之工作動機與生產力。而因爲現金式的計畫成本較低，雇主不必負擔經營遞延性基金之成本，且以利潤作爲薪資之一部分時更可促進薪資彈性化，在經濟不景氣時更有降低企業勞動成本以維持企業生存之功效。因此，對雇主而言，無疑是一個較能接受之計畫，對大多數勞工而言，能立即獲得工作努力之報酬，也是一個經實證研究發現較受勞工喜愛之計畫型態。以遞延式的計畫來講，除了上述較無激勵與成本較高之缺點外，具有許多立即式的現金計畫無法發揮之功能。例如，以遞延型態來說，更能符合一勞工福利計畫之精神—即透過累積之基金，進行投資、收益，以保障勞工未來之所得中斷危機問題(如老年退休、離職、傷病、生育等)或促進資產之形成與儲蓄，以備經濟生活所需(如子女教育、購屋貸款等)。在兩種計畫間作何抉擇，需視政府當時面對經濟環境與社會需求所採取之政策而定，若面臨經濟危機，失業率攀高不下，利潤薪資制度(如英國之 PRP 計畫)乃係一個可以考慮之目標；而若普遍勞工所得不足，年金制度相當缺乏下，鼓勵企業採取遞延式之計畫，則有助於勞動階級資產形成與協助勞工經濟安全、促進社會貧富均衡之功效。

（三）勞工自願參與

勞工財務參與制度重要之原則即是勞工須以自願性的參與該計畫，政府、企業不得以任何之形式、規定強迫勞工參與該計畫。此原則之重要性乃於歐盟委員會建議書中明確指出，強迫性之計畫不得列入財務參與制度類型中。另外，針對勞工之提撥部分，主要係以基金進行投資類之計畫爲主。勞工之提撥，可由其薪資之一部分，由勞資間協議或約定，按期固定存入勞工個別之計畫帳戶中，亦可由勞工自願性的儲蓄提撥。政府應當在政策上，鼓勵勞工參與資產投資、儲蓄，因此必要之稅賦減免、扣抵法令，應該充分且完善之建立，英國、法國、德國與美國等先進國家之政府，對勞工提撥之部分，主要係透過遞延性之課稅以作爲勞

工參與該計畫之誘因。

（四）資本市場體制之健全

資本市場體制之健全，乃促成勞工持股制度發展之先決條件。在英美等國家資本市場發展相當完整之國家中，財務參與型態中以持股之方式爲主之計畫，相對較法、德國資本市場較未充分發達之國家而言，較佔主要之優勢。蓋因爲以資產進行股票等投資時，因其相對於現金式之計畫較具風險性，以投機爲主之股票市場中，勞工之儲蓄金容易有投資不利、虧損之風險。因此，該國家之股票市場是否健全、法規是否完備，皆會對該類型之計畫造成重大之影響。舉美國爲例，由於其資本主義市場健全，股票等證券交易法令完善，各類控股公司、信託公司皆須秉持公平、公正、公開之原則來處來各類之勞工儲蓄基金，並須受到國家稅收局或相關機構監督，持股之運作亦須充分遵守法規辦理，因此其弊端較少，勞工之投資風險亦相對減少。

（五）風險分攤及監督機制

在利潤分享與勞工持股型計畫中，皆不可避免的存在著勞工所得之風險性。利潤分享計畫可能減少勞工一部份之薪資所得，或抑制勞工固定薪資之調升。因此，各國之政府亦強調規定企業不得以利潤分享計畫之分配紅利金額高於勞工薪資之一部份比率，此即爲限制利潤分享之額度，以免企業以此作爲逃稅之工具外，更加重勞工之薪資變異性與所得風險。

在持股型計畫方面，主要之風險爲勞工如以股票等證券進行資產投資，勢必可能面臨許多相當大的投資風險。重點在於，勞工若僅以其所服務之企業進行股票投資(如美國規定 ESOP 計畫需持有企業 50%以上之股票)時，由於相對進行其他投資類別與組合數量與金額之減少，當企業經營不善、財務困難時，勞工可能一方面面臨解雇、裁員等危險外，一方面其投資之企業股票，由於股價之下跌而平白遭受損失。此亦爲勞工普遍不願持有企業股票(或不願加入持股計畫)，或當勞工持有股票時即在價格可以接受之情況下馬上脫手，而不願長期持有之原因。因此，在先進各國中，皆建立一套獨立之勞工儲蓄金計畫，勞工之投資不以單一

企業之股票購買爲限，而得以進行多樣化之投資組合，相對而言，其風險性亦降低許多。此原則亦爲歐盟委員會強調之重點。

另就監督機制方面，除須秉持公平、公正、公開之原則外，在實務上之經驗與研究中，亦強調勞工參與監督與工會參與運作之情況。在利潤分享方面，法國與德國皆規定企業實施該計畫前，須以勞工代表或工會進行協商與溝通，待勞方同意後才可以實施。而在持股制度上，勞工之參與監督更是十分重要且必要的。以美國 ESOP 計畫爲例，企業內需設立勞工持股委員會，由勞工持股者推派代表參與該會議，以對 ESOP 之計畫基金運作、管理進行監督，並指示該信託管理者行使勞工股東投票權[224]等。由於相當多的情況下信託管理者爲雇主所指派，因此勞工須有相對抗衡之力量以確保自身權益不受損害。

二、改善企業勞資關係

企業實施勞工財務參與制度一重要之目的即在於促進勞資間的合作關係，以利於企業之成長及穩定。因此，在制度面上，計畫應當具有下列幾項功能：

（一）企業之經濟績效

從團體獎酬制度之激勵性效果而言，現金式利潤分享最具有促進勞工工作動機、提昇企業生產力之效果。因爲勞工可以立即從工作績效表現上，獲得相對的薪資報酬。其與企業績效表現之間的連結性最爲密切且直接，只要企業之經濟績效表現良好，勞工即可獲得企業之利潤分享。儘管如此，在勞工持股制度方面，其對於企業經營績效之改進，即缺乏直接與關鍵之影響力。此原則一方面在於一般勞工儲蓄投資計畫中，購入原屬於企業之股票額度並不多，因此單一企業股價之漲跌，對其在工作績效上之表現影響不大；另一方面企業內部財務訊息、經營狀況、資本投資等皆視爲營業之機密事項，不願透漏給勞工甚至與勞工協商、溝通，在此情況下，可能會影響企業經營成敗之重大投資與經營策略勞工皆無法有效參與時，對企業之運作與決策相對較不信任，勞工參與感低落與企業在管理上

[224] 在 ERISA 法案中，明確指出年金之投資基金計劃雇主、主管機關與退休金專案小組、受託人等之職責與審核、監督權限，以確保基金之運作安全。

無明顯之變革時(如加強勞資溝通與諮詢等)，勞工亦無法感受到其身爲企業經營一份子之使命感，對企業之休戚與共之認同感將會降低，此無益於企業經營績效之提升。

（二）勞工工作態度與行為

在勞工之工作態度與動機上，實證之研究發現財務參與計畫具備了三大功能：即爲外部效果、內部效果與間接效果。此三大效果皆與勞工之態度與支持財務參與計畫具有密切之關係。研究亦指出，企業實施勞工財務參與計畫時，須秉持幾項重要之原則：利潤分配之公平性、勞工參與決策之重要性、溝通與訓練之必要性等，爲避免利潤分享給付之不公平，事前訂立之分配原則顯得更爲重要；先進國家中利潤分享制度之實施前，通常皆會事先確立公平式的分配方式，或與勞工諮商、工會協議等，以避免實施後的勞資糾紛。另在企業實施勞工財務參與計畫上，需注意的是不可取代既有之企業年金計劃、確定給付之年金計劃等，蓋因財務參與計畫僅可作爲補充性質，對勞工老年之經濟生活保障是不足夠且缺乏的，因此若企業以此計畫作爲替代性質，或片面減低勞工薪資而以發給紅利取代時，勢必會引起勞工之反對，對勞工工作態度、勞工離職率或缺席率將會有負面影響。

（三）與工會之互動

在工會之立場中，財務參與制度有以下之缺點：第一，企業可能以該計畫來阻礙企業內工會之成立與削弱其力量，此觀點在持股計畫最是明顯。如果工會會員成爲企業經營之一份子時(即透過持股信託或選擇權購買企業股票)，則將面臨角色之衝突；在一方面，其代表勞工之權益向企業主爭取與對抗，以促進勞工全面地位與勞動條件之提升，但另一方面，又成爲企業主之一，本身亦爲企業之所有權人。立場衝突下，將模糊了工會組織之目的。第二，財務參與之不可協商性。蓋因財務參與乃爲企業主(資方)片面決定之計劃，本質上可視爲管理策略或薪資策略之一環，工會無權介入外，雇主亦不願將財務參與計畫納入與工會集體協商之事項或內容中。因此，除了德國與法國之外，很少有工會能夠以集體協商或勞

資協議決定財務參與計畫之運作與管理。第三，財務參與計畫強加於勞工之風險過大，且無助於實質勞工福利之提升與勞工參與之促進。財務參與計畫主要乃透過企業之紅利金提撥，對勞工之報酬而言具不確定性，若以此做爲勞工退休福利之計畫時，勢必無法保障勞工維持退休之生活。另外由於該計畫無法促進企業內勞工參與決策之影響力與層級之提升，勞工無法獲得參與企業經營決策或投資議案之管道與權利。由於以上三大問題，工會(至少是全國層級之工會聯合組織)對於財務參與計畫皆抱持中立或懷疑的觀點。

當然，以政府之立場，無疑應該促進勞資間達成財務參與計畫之共識與合作，在德國的情況中，以鼓勵與促成社會夥伴間的對話機制來商議財務參與計畫之實施乃最值得稱揚之作法。由勞資間的對話與協商，配合政府公權力的監督與相關資源之配合，而非採用限縮性與強制性的法令規範，財務參與計畫才能符合勞資當事人之需要，並發揮其潛在之功能。

三、促進勞工參與及資訊分享

目前文獻上對於財務參與制度實施成功與否之強調重點，已傾向於企業內是否有促進勞工參與決策制定或透過資訊分享與勞工溝通，乃是財務參與制度爲達成企業績效之改革與勞工動機之提升一重要因素。在歐盟委員會中，雖無提及企業內勞工參與對財務參與之重要性與必要性，但卻也明確規定勞工參資訊分享與透過資訊公開(或財務訓練等)，才能有助於財務參與制度更能受到勞工支持與達成其功效。

（一）勞工決策參與

企業實施財務參與計畫，對於勞工決策參與之影響可能出現在三個層級中：第一爲工作層級，即勞工本身之工作決策、流程與步驟之決定、相關設備之運用、問題之排除等，應該具有完善之處理權限；第二爲廠場層級之決策問題，包含部門間之合作與溝通，管理者授權、參與決策訂立、諮詢等；第三層爲企業層級，即企業董監事會之企業治理職權，參與股東常會對董監事之改選、重大議題決議等投票權，甚至推派勞工股東代表進入企業董事會監督企業營運等。在英美等國

家中，可以看出實務上已有相對累積之經驗，值得進一步之研究與期待。透過財務參與制度之實施，企業管理權與控制權之分享給勞工，管理者特權之釋出、企業勞資關係體制之改變、管理型態與企業文化之轉變等，皆影響勞工參與之權力、層級、範圍甚鉅，因此不排除在未來企業實施財務參與計畫與勞工參與相輔相成之現象。

（二）財務公開與訓練

企業財務訊息之公開，乃是歐盟強烈建議財務參與計畫實施之必要原則。蓋企業內實施財務參與計畫，通常對勞工薪資與福利影響甚大，而企業經營、財務、會計等皆被企業主視爲營運機密之一部分，不願與勞工分享。在實務上，可發現願意透過財務公開化讓勞工獲得相對訊息者仍佔少數，大多數的企業仍就將此視爲保留之事項。但，近來之趨勢已經指出雇主之財務公開有逐漸上升之趨勢，以美國俄亥俄州實施勞工持股型企業爲例，其雇主以訓練、財務訊息公開、教育等方式，促使勞工對企業營運與財務狀況有更加的了解時，對於勞工本身之態度與相對應之決策能力與動機之提升，皆有直接且正面的效果。當然，若以勞工股東之立場，假使企業不願公開相關與必要之財務訊息以讓勞工股東分享時，勞工股東之參與感將會下降，對持股之意願將有負面影響。

第二節　我國勞工財務參與之限制與建議

我國勞工財務參與計畫大致而言可以區分成五種：年終獎金計畫、利潤分享計畫(通稱分紅)、股票持有計畫(通稱入股)、配股基礎之利潤分享計畫(通稱分紅入股)與員工股票選擇權計畫。年終獎金制度是亞洲國家(日本、中國、韓國與台灣等)傳統形式的勞工財務參與計畫；利潤分享與股票持有計畫則是在二次大戰後才開始出現[225]。後兩種計畫爲近幾年來企業用來激勵員工之財務參與制度，尤其在新興高科技產業最爲普遍。

[225] Tzu-Shian Han et al., 2003, “A tale of two tigers: employee financial participation in Korea and Taiwan”, *The Industrial Journal of Human Resource Management*, 14:6, pp. 920~941.

一、法令規定與實施狀況

我國對於勞工財務參與計畫之法令欠缺一套完整之體制，而是散見於各種法令、施行細則或辦法之中，可以看出政府對於該計畫之態度與理解，相較於先進國家而言，顯得相當落後及缺乏；除此之外，政府部門之統計資料也不夠充足。

(一) 年終獎金制度(year-end bonus system)

多數的台灣企業傳統上都會採用年終獎金制度。此制度普及化的原因部份是由於政府之稅捐優惠[226]。

年終獎金制度通常分成「固定性」(normative)與「彈性」(flexible)兩種方式。固定性的制度是依據企業所在的產業的薪資規範來給予。大多數的台灣企業在年終時平均會給付勞工兩個月薪的年終獎金。然而，產業之間有極大的差異性。在銀行業來說，許多早期國營銀行事業給付了高達 4.5 個月之月薪當作員工年終獎金，但在其它公部門產業勞工僅拿到 1.5 個月薪資的年終獎金。固定性的年終獎金給付是員工例行性薪資的一部分，通常僅可能在企業面臨財務困難時才會刪減。

而彈性的年終獎金制度，乃依據企業財務狀況做更大的調整，在本質上比較偏向於利潤分享計畫。在某些台灣企業中，年終獎金制度依據年度的獲利狀況而定，除了員工固定十二個月薪資外，如果企業投資獲得相當大的利潤時，有可能給予員工六個月月薪當作年終獎金[227]。

（二）利潤分享計畫(profit-sharing plan)

政府對於利潤分享計畫之規定，主要在《工廠法》第四十條、《勞動基準法》第二十九條、《公司法》第二三五條等[228]，並具有兩大特點：

---

[226] 年終獎金可以費用科目出帳，公司不扣營利事業所得稅；但是勞工於年終所獲得之年終獎金，視爲勞工薪資所得，需扣 6%之薪資所得稅。

[227] 產業別間的年終獎金給付金額調查，可參見 Tzu-Shian Han et al., *ibid*, pp.923

[228] 有關利潤分享之法令規定如下：

(1)《工廠法》第四十條：工廠每營業年度終結算，如有盈餘除提股息、公積金外，對於全年工作並無過失之工人，應給以獎金或分配盈餘。

(2)《勞基法》第二十九條：事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予

1. 企業在年度終了結算後，有盈餘時須先提繳稅捐、彌補虧損、提列股息、公基金後，才得以分配該紅利給勞工。而企業章程中需訂明員工分配紅利之成數，因此利潤分享乃是國家強迫企業在有經營利潤時需分配給企業之勞工，屬於強制性質，但在實務上實施的效果卻是不盡理想，從一九八九年台灣約有 546 間企業實施該計畫，到了二〇〇〇年依舊僅有 545 間企業實施[229]，成效十分不彰。主要的原因可能在於缺乏稅捐上的優惠(企業提撥該紅利不得扣抵稅款外，勞工亦須課稅)而造成企業裹足不前。

2.個別勞工獲得之紅利計算標準主要視其年資、薪資、職位與其它績效表現而定[230]。

(三) 持股計畫 (employee stock ownership)

1. 歷史演進

員工持股制度主要的法令條文爲《公司法》第二六七條，即企業於發行新股時必須保留新股的 10~15%優先讓員工承購[231]。相較於利潤分享計畫，在近幾年來台灣的員工入股計畫有持續成長的趨勢[232]。實務上，首先實施員工持股制度之企業爲大同公司(本土電器製造企業，於民國三十五年即開始實施「工者有其股」制度，其主要目的乃爲促進勞資間的合作。當企業發行新股時，保留優先讓這些新股的一部份給員工優先認購，並且以免費的方式或者透過無利息的企業貸款讓員工購股，並由職工福利委員會所負責處理。假如員工想要購買企業股票時，可以從此委員會中貸款。此貸款將從員工股票收益與其年終獎金中償還。在貸款未償還之前，員工的股票必須保留在委員會中當作擔保品(collateral)。

另外也有一些大型的臺灣企業開始實施利潤分享或入股計畫。舉例而言，在

獎金或分配紅利。

(3)《公司法》第二三五條：章程應訂明員工分配紅利之成數。但經目的事業中央主管機關專案核定者，不在此限。

229 可參見行政院勞動統計月報，2000 年 9 月，頁 58~59。

230 Tzu-Shian Han et al., *ibid*, pp.924.

231 《公司法》第二六七條第一項規定：『公司發行新股時，除經目的事業中央主管機關專案核定者外，應保留發行新股總數百分之十至十五之股份由公司員工承購。

232 1989 年的 186 家增加爲 2000 年的 430 家，成長超過兩倍；可參見行政院勞動統計月報，1997 年 6 月，頁 50。因爲政府所作的研究調查所包含範圍不足，因此有低估的可能。

一九六五年太平洋電纜股份有限公司修訂其章程提供企業總收益的 10%讓員工分享。除此之外，當企業發行新股時，提供發行新股總數的 10%，以股票面額優先讓員工承購。太平洋電纜企業之勞工持股制度規定只要在企業服務滿三個月之正式員工，都可以加入此計劃。在此制度設立早期，企業規定員工在一年內不得出售其股票。然而，公司法規定股東可以在任何時候出售股票不可受到任何限制，因此後來太平洋電纜公司持股計畫廢除了不得出售的最低期限規定，員工得以在任何時候出售其股票。

在一九七〇年，味全食品股份有限公司採用了混和型的制度(包含利潤分享與持股制度之特性)。此計劃是依據獎金而來。假如每位員工分得之紅利低於三千元，企業就發給現金。當紅利超過三千元，企業允許員工以低於市價購買公司股票。企業章程規定員工所持有的企業股票須交由企業集中管理。員工僅得以在特定的條件下出售其股票，包含生病、死亡、退休或離職之情形[233]。

從一九七一年開始，企業採行員工持股計畫的數目開始逐漸成長。另外，某些計畫也規定員工提撥月薪的一部分購買企業股票，而企業根據勞工的薪資再補助一部分的提撥金[234]。在早期的研究中針對台灣勞工財務參與計畫普遍認爲是沒有效率的，主要的理由爲：第一，針對採用利潤分享或勞工持股計畫的企業並沒有提供稅賦優惠；第二，因爲在法令上企業實施年終獎金制度可以獲得稅賦優惠，因此企業常常以年終獎金制度取代利潤分享與持股計畫；第三，由於在員工持股制度中股價是依據股票市場的股價而定，尤其當勞工以股票市場價格購買企業股票時就必須承擔高度的風險；第四，大多數的持股計畫對員工股票的轉讓定有限制條件，這些條件進一步降低員工持股的意願；最後，台灣的經濟市場多爲小型與中型的家族性質濃厚的企業型態，這些企業通常是比較傳統的，對於勞工財務參與制度抱持較爲保守的心態，部分出於擔心可能因此失去企業管理上的控

[233] 參見李建華，《員工分紅入股理論與實務》，台北：清華管理科學圖書中心，1992 年，頁 80~88。
[234] 例如在 1998 年中國鋼鐵股份有限公司，採用了此種員工股票購買計劃。在此計劃下，員工每人提撥薪資的 10%，而企業則經由信託管理者提撥員工提撥金額總數的 20%當作補助金。此計劃也規定員工在退休或離職時才可以出售其股票。

制權，因此不願意與員工分享企業利潤及所有權[235]。

2. 台灣版 ESOPs 制度

我國企業員工持股信託業務最早爲民國八十年由中國信託商業銀行參考美國、日本實施多年之員工持股計畫(ESOP)及從業人員持股信託，依據我國法令研擬申請，經財政部於民國八十一年四月核准該行開辦，爲國內開辦持股信託業務之濫觴，開辦初期係以申請核准之國內上市公司爲對象。而自中國信託商業銀行開辦企業員工持股信託業務後，因鑒於國內市場潛力龐大，故包含華信銀行、中國國際商業銀行、交通銀行、萬通銀行、寶島銀行、玉山銀行等紛紛向財政部申請核准開辦。適用對象亦由原來僅限於上市公司，逐漸擴大至上櫃公司，及關係企業購買上市、上櫃之母公司股票[236]。

(四) 配股基礎之利潤分享

此制度包含了利潤分享與 ESOP 制度的相關性質，故在台灣又稱爲「員工分紅配股」。《公司法》第二四〇條規定企業盈利轉增資時，依照企業章程規定，員工應分配之紅利，得發給新股或以現金來支付。在這二十年來，此類型的計畫在台灣很多的高科技業十分盛行(尤其半導體產業)[237]。

從一九八〇年代中期以來，在台灣經濟市場中以此類型做勞工財務參與計畫可說是相當普及。不僅許多高科技產業實施此制度，許多傳統產業也紛紛效仿，採行此計畫的主要原因亦在於激勵勞工之效果[238]。這種複合式的財務參與計畫在某種程度上被雇主與員工認爲是具有好處的。研究認爲此制度對於吸引與留任員

---

235 Tzu-Shian Han et al., *ibid*, pp.927.

236 華信銀行於民國 83 年開辦，中國國際商業銀行、寶島銀行與交通銀行於民國 86 年開辦。截至民國 87 年底爲止，開辦之企業包含：大同電器、中國電器、榮成紙業、寶來證券、神達電腦、華信銀行、中國鋼鐵、亞洲水泥、寶島銀行等共計 38 間；詳見：陳榮彬，企業員工持股信託簡介，《金融財務》第一期，1999 年 1 月，第 99~109 頁。

237 1990 年底台灣實施分紅配股之企業約 122 間，到了 2000 年底成長到 220 間，見行政院勞動統計月報，2000 年 9 月，頁 58~59，其中絕大多數爲上市之電子公司，從 1997 年的 47 間(占全部上市電子公司的 83.93%)，成長到 2001 年的 117 間(占全部上市電子公司的 60%)，參見馮煜棻，《員工分紅配股之激勵效果與公司治理機制對其之影響》，國立政治大學財務管理研究所碩士論文，民國 92 年 6 月，頁 6。

238 在 1983 年位於新竹科學園區的聯華電子股份有限公司(UMC)爲台灣首先實施此計畫之企業。從聯華電子開始創先使用分紅入股制度之後，許多台灣的資訊業、高科技業與金融業等也開始實施其獨有的複合式的計畫。詳見：Tzu-Shian Han et al., *ibid*, pp.928.

工是一個有效的機制，早期的外資跨國企業，如 IBM、HP、Phillips 或德州儀器公司早期是求職者想要從事的企業，面臨了本土高科技企業所提供的高額股價的獎勵計畫來吸引員工的挑戰。

儘管此計畫具有相當的優勢，卻也有不少的問題產生。第一，此計畫某種程度而言稀釋了企業外部股東的利益而受到許多股東的批評；第二，在一九九八年台灣從事 SRAM(靜態隨機儲存器)製造的半導體產業被美國 SRAM 製造業控告「傾銷」。由於台灣與美國不同的會計原則與制度，台灣的規定中股票紅利並非企業的薪資成本，而在美國算是企業薪資成本之一部分。因此美國的企業控告台灣的競爭企業在美國傾銷其產品，因爲其產品價格低於單位生產成本。第三，由於此種制度只適合獲利較好的企業，對於獲利差或財務困難的企業而言，穩定與增加員工的激勵效果就相當有限。另外，此制度係針對企業員工過去的績效表現做獎勵，對於未來的企業績效表現則缺乏激勵效果。

(五) 股票選擇權

在二〇〇〇年立法院修訂了《證券交易法》，增加對於員工股票選擇計畫的法令規範，於第二十八條之二、二十八條之三中分別允許上市上櫃企業在經過董事會三分之一以上通過後，得購回企業股票並發給員工認股憑證當作激勵的方式，促進該計畫之成長與發展。

由於二〇〇一年前半期全球經濟市場的衰退，台灣許多高科技業的紅利與股票價格急劇的下跌，在此環境下以紅利配股股的方式似乎不可能達到預期的目標。爲了吸引及維持有能力的勞工，許多半導體業紛紛開始採用股票選擇權計畫。世界先進半導體股份有限公司(VIS)爲國內第一個採取此計畫的公司。在二〇〇一年六月時，該公司發行了 30 萬張的員工股票選擇權憑證，佔了所有發行總股數的 15%。每一張憑證代表員工可以購買企業普通股 1000 股(即一張股票)的權力，而依據企業章程規定，員工認購的價格不得低於認股憑證核准當日的股票市值；在兩年後，此認股憑證才可以用來轉變成企業股票。而此認股憑證的有

效期限爲十年，在此期限內不得轉換其他種類[239]。

儘管員工股票選擇權制度尚未取代舊有的勞工財務參與制度，但以其發展趨勢來看，的確有其不可忽略的重要性。

二、效果與影響

由於國內勞工財務參與制度起步較晚，因此相關的實證成果研究相當缺乏，本文僅針對目前國內既有之研究作一歸納與分析。

(一) 企業績效面

國內有研究調查發現企業認爲勞工財務參與制度可以降低流動率、怠工的現象與勞資爭議，且對生產力的提升和勞資關係改善有正面的影響[240]。相反的，亦有許多研究針對財務參與對企業獲利率、生產力等企業績效方面沒有顯著的影響力，其提出之論點有二：第一，企業實施員工持股制度的成本過大，會營業額有負面作用；第二，現金利潤分享對企業生產力效果較佳，而持股計畫之效果不顯著[241]。

因此，可發現國內實施狀況尚未達成一致的結論，而勞工財務參與制度之功能與效果也可能還無法明確發揮出來，其問題有待進一步探討。

(二) 員工工作態度

針對員工工作滿意度與離職率之研究，研究發現下列因素可以造成員工工作

---

[239] 在世界先進企業實施之後，力晶(PSC)半導體企業在同年六月也發行了 15 萬張的員工認股憑證。在 2000 年時，力晶企業買回了 30 萬張的股票作爲員工股票選擇權的基礎。而在電腦業中，宏碁(ACER)企業在 2001 年初開始採用股票選擇權計畫。在 2000 年終時，其買回 3 萬 2 千張股票。而在 2001 年六月，再度購回 12 萬張股票作爲員工股票選擇權之用。詳見：Tzu-Shian Han et al., *ibid*, pp.930~931.

[240] 此研究係針對國內製造、營造、商業、服務及大眾傳播業共約 169 間企業做相關調查，發現有 94 間企業具有勞工財務參與制度。詳見：王世榕，1991，公民營事業單位實施勞工分紅入股與年終獎金制度之研究，台灣省政府研究考核委員會；轉引自：趙曉玲，《員工分紅入股制度對組織績效的影響》，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，民 91 年，頁 24。另有研究顯示企業對利潤分享制度比較樂於採用，對於持股制度仍裹足不前；而企業獲利能力越高，越有意願實施財務參與計畫，詳見：李建華，1992，員工分紅入股理論與實務，台北，清華管理科學圖書中心。

[241] 相關研究發現詳見：劉念琪、范姜如萱，2001，台灣電子資訊公司分紅入股措施對員工生產力之影響，台灣高科技產業人力問題研討會；鄭邦瑋，1990，台灣地區企業員工分紅入股之研究，臺灣銀行季刊，41 卷 3 期，頁 395-428；古金英，1999，員工入股計劃是否有助於提升公司績效—兼比較持股可出售與否之效果，台北銀行月刊，第二十九卷第五期：頁 51-68。

滿意度提高，而其離職意願降低：第一、員工持股比例越高、企業提撥認股價格越低、員工收益越高，員工對利潤分享計畫給付公平性越肯定、制度重要性及績效與報酬連結性之覺越高時；第二、員工對自我工作決策權有更大的影響力時；第三、員工對於利潤分享制度實施的辦法與細節越清楚時，越能提升員工對此制度的知覺，並對此制度感到滿意，進而提升整體薪資滿意度與組織承諾，而其離職意願較低[242]。

三、限制與缺失

從目前先進國家所實施之勞工財務參與制度，甚至以歐盟所訂立之八大原則下，來檢視我國目前計畫之實施、規範、理念與功能時，可以發現存在著許多缺點，不論是制度面亦或實務面，皆有相當大的改善空間。歸納如下：

1. 誘因不足

誘因不足主要來自於兩大方面：一是稅賦上之優惠措施，二爲資金來源有限。稅賦優惠主要爲雇主成立財務參與計畫之成本，包含運作、管理、行政上之支出皆無法扣抵稅額，阻礙企業採用該計畫之動機(尤其以中小型企業爲主)。另外則是對勞工提撥金額、計畫投資收益等均須加以扣稅。以外國而言，勞工參與財務參與計畫提撥之金額，通常享有遞延課稅之優惠，即便是因該計畫投資之資本增益，也是等到該勞工確實領取其專戶金額時，才給予扣稅。而我國之情況則是按照當年度之薪資所得稅加以課徵，無減稅等之優惠，因此容易造成勞工提撥金額過低、動機不足等缺點。

針對資金來源不足之問題，主要在於計劃無明確限制雇主之相對提撥金額或政府之補助措施。雇主之相對提撥金額在勞工財務參與計畫中佔有相當重要之角色，假若企業提撥過少，則以勞工持股信託之資金來源主要爲勞工之提撥金時(包含紅利、年終獎金或薪資一部分等)，相對而言勞工所需負擔之風險較大，而企

[242] 詳見：余國謀，1996，員工入股計劃對員工工作態度影響之研究-以高科技產業爲例，國立中央大學人力資源管理研究所之碩士論文；顏文欽，1997，員工分紅入股制度滿意度、工作投入與離職意向關係之研究—以半導體業之上市公司爲例，東吳大學企業管理研究所碩士論文；游宏智，1997，利潤分享制度對員工工作態度影響之研究，中原大學企業管理研究所碩士論文。

業希冀以此作爲勞工福利計畫之美意也大打折扣。在實務上，台灣目前針對勞工持股計畫已訂立相對之雇主提撥金[243]，但仍嫌不足。另相較於德國政府每年補助參與勞工財產形成儲蓄計畫員工之情況，台灣仍有相當大進步空間。

2. 配股分紅之問題

台灣配股分紅制度面臨到的問題與缺點非常多，亦非常嚴重，在電子產業盛行之配股分紅制度，雖然吸引大量高科技人才與提升台灣競爭優勢，但相對的，卻也犧牲了國家的稅收與眾多外部股東之權益[244]。究其根本缺失主要可分爲三點：第一，我國勞工分紅入股之課稅與會計規範尚未完善，企業大量發行員工分紅配股後，常造成外部股東權益稀釋問題[245]，縱使企業實施分紅配股可能短期促進企業績效之上升，但長期而言卻對股東利益有極大的損害[246]；第二，因員工配股僅以面額課稅，在買賣之間賺取大量之價差，許多高科技新貴常常在一夕之

[243] 通常僅佔勞工提撥金之 10%。

[244] 員工紅利配股會早成股本過於膨脹以致於犧牲外部股東應當享有之盈餘分配權利。因公司法中無明確規定企業盈利轉增資所發給股票之額度，而由員工所持有之配股額度，也無上限之規定。因此企業可以在稅後盈餘中全部或大部分轉發行股份由員工持有，對企業而言，可以激勵員工努力工作或作爲吸引、留住人才或挖角之籌碼，對員工而言，因爲以每股僅以面額(十元)課稅，目前又不課徵證券交易所得稅，因此員工將持有之股票賣出時可以享有大量之價差收益。但是，對外部之股東而言，員工分紅配股所造成之股本不當膨脹，除了每股股利之減少外，長期而言更會影響股價，如員工持股後大量拋售時，更容易造成股價下跌，因此大多數之投資者(如外資)皆十分反對企業實施員工分紅配股制度。多年來國內學者已針對此議題進行辯論，但迄今亦無一致性之見解，有論者認爲員工獲配股票時應採時價課稅，亦有論者認爲股票股利或員工分紅配股仍應以面額課稅，並須恢復課徵證券交易所得稅，以解決高價股票與低價股票間之公平課稅問題。參見：黃世鑫，股票股利與員工分紅配股相關課稅問題，《月旦法學雜誌》，第 74 期，2001 年 7 月，頁 26~27。

[245] 另外公司法或公司章程並無分紅上限之限制，高科技產業員工紅利比例一般爲 10%，但也有公私超過 20%(如台達電子 92 年度元公分紅配股占盈餘轉增資之比例爲 24.89%)；更嚴重者爲無論公司經營成果如何，有無超額盈餘，似乎都有固定比例之員工分紅，使得員工分紅更像股東之義務，而非酬庸員工特殊經營績效之手段。而當董事兼任公司經營團隊或從屬公司經營團隊時，更有嚴重之利益衝突往往由少數股東決定將多數股東權益分給員工，甚至就是給少數股東自己，倍犧牲的只是多數小股東之權益。見申佩芝，《由員工分紅配股探討獨立董事制度的落實》，東吳大學法律學系研究所碩士論文，民國九十三年，頁 23~24。

[246] 國內相關實證證結果顯示，投資人報酬和員工分紅呈現顯著負相關，可能的原因爲，我國資訊電子產業的員工分紅比率太高了，導致員工分紅的激勵效果小於稀釋效果。員工分紅對組織績效的激勵效果並非呈現一線性的關係，隨著員工分紅的提高，其激勵效果對組織績效的邊際效果影響力呈現一先增後持平或是先增後減的趨勢，但另一方面，隨著員工分紅的提高，其稀釋效果對投資人報酬的邊際影響力卻是呈現一負向的直線關係，故本研究推測我國資訊電子產業的員工分紅比率大於最適員工分紅比率。詳見：蔡志瑋，《員工分紅與公司績效及投資人報酬之關聯性研究--以台灣上市資訊電子業爲例》，國立政治大學會計學系研究所碩士論文，民國九十二年，頁 60~62。

間，成了百萬富翁[247]，卻也造成一波波的離職與挖角風潮，員工僅以企業有無分紅配股、股價之高低決定是否待在原有企業，此對企業未來之培訓與技術研發影響，甚爲嚴重；第三，所謂的「員工」分紅配股制度，應當強調者爲員工(即受雇者)之身分參與該制度而受益，但台灣目前的情況皆爲企業之董監事或高階經理級人員(屬於企業之出資者或委任經理人)本身亦非受雇者，卻逕行參與員工分紅配股，且個別領取之配股數目相當龐大，主要目的無非是圖利本身利益、加強企業之經營權掌握能力，對外部股東的權益置之不理，換言之，乃以實施員工分紅配股制度可望促進企業績效之名，行圖利自己之實，真正受惠者既非企業亦非員工，而是企業內少數高階人員[248](或稱爲董事分紅配股較爲適當)。

3. 企業治理問題

近年之企業掏空資產潛逃海外案件屢見不鮮。究其原因在於我國公司法對於企業董監事職權與選派之規範太過寬鬆。股東常會持股的比率普遍不高，企業董事會通常由家族成員所佔據。因此，在內部的利益糾葛與互相掩蓋下，縱使企業面臨財務危機或倒閉邊緣時，皆無任何徵兆，一般股東乃至於員工根本不相信企業之實際經營狀況。如此，一旦此一問題不解決，勞工持股計畫之風險性將無法

---

247 此乃由於上市上櫃之電子科技業頻頻以分紅入股作爲吸引員工激勵員工之手段，而傳統之製造類(尤其是未上市上櫃之企業)之企業則多數沒有實施該計畫(最普遍爲年終獎金或利潤分紅計畫)，造成產業間勞工所得差異過大。

248 『關於公司法上「員、工」之認定，經濟部於七十九年二月十二日邀集相關部會及學者共同會商，獲致下列結論…..公司法第二三五條、第二六七條規定所稱之「員工」乃指非基於股東地位而爲公司服務者，如經理人(委任)；至基於股東地位而爲公司服務者，即非此所稱之「員工」，如董事、監察人。但是董事、經理人等乃分別基於「股東」或非基於「股東」地位而爲公司服務，其與公司間之法律關係，因其所利之地位而異。經理人之爲此所稱之「員工」，應與是否由董事兼任無關。因此，若董事兼經理人，而公司章程盈餘分派之規定列有董監事酬勞者，可各並受董監事酬勞及員工紅利之分派……』引自林國全，員工入股制度(一)，《月旦法學雜誌》，2004 年 4 月，第 59 期，頁 28~29；因此，國內企業董事者以兼任經理人之身分，領取員工之盈餘分派或利潤分享(經濟部六十四年一月七日商字第 00343 號函釋規定董事不得參與分配員工獎勵金)；最近則爲中鋼董事長林文淵領取中鋼稅後分紅高達四千四百萬元，其以官派董事長之職位，兼任執行長，而參與員工分紅配股，此舉引起各界之爭議與輿論譴責。見聯合知識庫：《http://udndata.com.》另一個案例即是國內晶圓雙雄之一—聯華電子公司，根據報導在二〇〇四年底聯電股本已比當初成立時增加了一九〇倍之多，但其「兩位專業經理人」—董事長曹興誠與常務董事長宣明智，其持股分別爲八萬九千六百張及八萬六千一百四十五張，兩人加總已佔全部聯電股本之 1%(證券基金會統計資料)，主要乃藉助高額之員工分紅配股迅速累積財富所致。見*曹興誠夥計變老闆三部曲—獨家揭露聯電經營權大怪象*，謝富旭，《財訊月刊》2005 年 4 月，第 277 期，《http://monthly.wealth.com.tw/277/4.htm.》。有鑑於此，國內實證資料取得相當不易，主要原因乃在於該財務訊息爲企業內機密事項，並不對外公開。因此，大致情況僅能從報章雜誌中得知，此不僅是本文研究之限制，亦爲國內無法解決該問題之主因。

減低[249]。

4. 投資標的範圍有限

以國內之員工持股信託、分紅配股、股票選擇權等計畫，皆以購買勞工本身所服務之企業股票爲限，雖然可能具有某些優點外[250]，但對勞工而言，將全部資金投資於單一企業之股票時，所面臨之風險過於龐大，因股價之漲跌程度過於劇烈，勞工可能因此喪失其儲蓄或投資所得，對年長將面臨退休之勞工，影響猶大。因此，國內應當參照投資風險規避原則，讓勞工得以選擇多類型之投資組合，而非僅得投資於單一企業之證券爲限。

5. 監督機制缺乏

監督機制之缺乏，主要在於設立之員工持股委員會之功能、定位與職責問題。以我國之情況，員工持股委員會在法令上僅爲一個非法人組織之任意團體，由持股勞工加入並選派代表(及委員會之理事長兼概括代理者)，通常該代表乃由雇主指派。在該委員會中，原則上其爲簽訂信託契約之當事人一方，負有相對之監督審核權限，如審查信託資金之運作、投資、個別帳戶金額與在特定情況下解除受託人職務等，但實務上該持股委員會運作可能還是掌握在資方之手中。第一，勞工持股信託無明確規定主管級人員或高階管理人員不得加入，因此這些握有高薪高權力之主管人員，其必然可以獲得較大多數之企業股份，另人不禁質疑該委員會所存有之民主選舉方式與實際之監督權限。

另外，工會力量之不健全，乃是財務參與計畫監督不易之主要原因。在國內各層級之工會組織力量薄弱下，全國層級之工會對財務參與計畫之缺乏概念與研究，更無法提升國內對於勞工財務參與制度之普遍關注與層級。導致僅能在管理

[249] 最近之消息爲大霸電子負責人涉嫌內線交易與掏空公司資產一案，其負責人莫皓然涉嫌在最近兩年內以不實財測或財報炒作大霸股票，涉及內線交易的股票高達十萬張，獲利超過五億元；以其設立之六家投資公司大量買進或放空大霸股票，利用股價漲跌融資融券炒股獲利。另外大霸公司資產中相當大的金額被以轉投資爲名義移往海外，總計超過四十間，涉嫌掏空大霸企業之資產。請見聯合知識庫：http://udndata.com.

[250] 對企業而言，其可能具有之功能有：(1)確保友好安定的股東層，以維護企業之健全經營；(2)提升公司生產力，促進勞資雙方協調；(3)降低人員流動率，減少訓練成本，避免業務機密外流；(4)避免員工短線進出，影響工作情緒；(5)有效的發揮內部控股制度及(6)可避免市場派人是介入，造成經營權旁落的隱憂。

學界、企業界等以一些模糊勞工焦點之分紅入股制度，做爲普遍稱頌之勞工福利計畫，而不知先進國家對於各類勞工財務參與計劃之規定與鼓勵，已經成爲一個包含企業年金計劃在內整體社會的勞動者資本形成與退休保障之重要制度，各種類別之計畫間有密切之結合與聯繫，勞工可以自由選擇的參與並享有許多優惠。而全國層級之工會聯合組織，並發揮相當大的指引與教育功能，以強大的資源與力量，制定相關之首則與參考基準，以供會員工會擬定勞資財務參與計劃協議時之參照，並有專職之機構來負責審核計畫之執行與監督計劃之運作。由於勞工持股委員會必須仰賴專業財經相關知識之人員，以協助該委員會進行監督與審查信託基金之運作，在個別企業勞工缺乏相關知識下，工會之協助與參與將是極爲重要的。

6. 缺乏企業內勞資溝通管道

企業實施財務參與計畫，通常係雇主片面決定之，缺乏與工會、勞工代表等協商。利潤分享之計算方式、標準也隨雇主之喜愛而定，勞工只能被動接受；不僅如此，參與之資格也都由雇方設定門檻，一般非管理職之勞工通常獲益不大。在歐盟之原則下，台灣的財務參與計畫許多都不符資格，蓋因參與條件及分配之原則基準，皆不夠公平、公開與透明，勞工何來好處。另外，就與財務參與計畫相輔相成之勞工參與，亦十分缺乏，此乃我國企業實施財務參與制度之重大缺失。

第三節　建議

在現代之資本主義社會中，資方的定義已逐漸模糊，企業主要的出資者多爲外部之投資者或金融機構(如銀行)，資方本身並不握有生產工具，其僅是資本代理者之角色。另外，企業組織除了資本要素外，最重要的莫過於勞動力之投入，才能順利運作與生產，並促進整體社會之利益。在此思考邏輯下，勞工亦爲企業之利害關係者，應當享有企業經營成果分配及報酬之權利，此乃經濟民主理念之產生。而所謂之勞工財務參與制度，可說是爲了達成經濟民主之工具，目的在於調和資本主義社會財富壟斷在少數人手中之問題，並致力於勞動者財富形成及生活保障。

反觀國內情況，以現金分紅獎酬員工乃是最普遍的趨勢(雖然比率仍不高)，員工分紅配股則是盛行於以上市上櫃之電子產業居多，但實際上卻是一套相當不公平、圖利少數非勞工之高階人員的工具，不僅犧牲股東與員工之權益外，更加劇社會中早已嚴重貧富差距問題，有必要作一全盤性之檢討。因此，爲了促進國內勞工財務參與制度之發展，發揮其應有之功能與目的，須從下列方法著手：

一、政府法令之規範

勞工財務參與計畫雖屬勞資間自願性之行爲，也屬於企業內人力資源管理與薪資策略之一環，但對勞工而言，卻是達成財產形成與投資儲蓄之主要工具與方法。目前國內仍欠缺一套明確規範財務參與制度之法令。因此，政府應制定最低之限制與條件，以確保參與計畫之勞工可獲得平等之待遇。

另針對參與之資格，國內之員工分紅配股似乎讓特定之高階經理人、執行長或高階主管等因股票之分派而享有極大福利。讓人不禁懷疑該制度本身係爲員工福利而設亦或僅是圖利某些特定人員。雖然國外對財務參與計畫之勞工資格皆採極爲開放之原則，但制度別另訂有特定實施之對象(如高階人員股票選擇權計畫)，而各種財務參與計畫亦須符合公平原則(nondiscrimination)，不得有差別待遇產生，否則將不受到租稅或其它優惠。反之國內員工分紅配股制度既不公開亦非公平，董事(兼任經理人)獲派巨額之股票，此舉不但有損外部股東之權益，也對非員工分紅配股制度所應強調之目的。因此，我國應該排除企業董監事參與員工分紅配股制度，而以相關之股票選擇權計畫等代替。

二、企業內勞工參與制度之促進

在國內，企業實施財務參與計畫仍主要由雇主單方決定，包含計畫之類型、條件、計算方式、資格限定等等，完全由管理者主導。在法國與德國，企業內計畫之實施須透過勞資間互相協商溝通，如勞工組織工會則爲當然之代表，若企業缺乏對等之工會，則可由勞工過半數通過同意後實施；而現階段以勞工具有財務參與計畫之協商權可能尚無法達成。因此，政府可以規範企業若將實施該計畫

時，須諮詢勞工代表(如工會)，或在企業內勞資會議加以討論後實行。

另，持有企業股份之勞工應相對擁有股東對企業之完整權利義務，包含「收益」及「表決」兩方面[251]。在國內，勞工持股者通常僅有「收益」權利而缺乏「表決」權，以員工持股信託爲例，員工持股委員會、信託管理者、企業等三方主體，於監督、審核、指示權等程度與範圍上仍未清楚規範，原則上，勞工股東應可以監督信託管理者之投票議決權。

此外，企業內部之相對財務資訊應更加公開與透明，勞工股東或員工持股委員會對企業之相關財務、經營資訊有取得之權利，以避免企業以不實之財務資訊造成持股員工之損失與錯誤之決策。

在國內企業內勞工參與程度與範圍普遍低弱下，不管企業以分紅入股、股票選擇權、員工持股信託等方式，縱使員工握有企業之股票，其組織承諾與向心力也很難提高，此也造成許多國內實施分紅入股企業之員工一拿到股票後，隨時變賣兌現，或離職、或跳槽、或遭挖角，企業之惡性競爭與營業秘密洩漏之違法情事屢見不鮮。因此，企業若要留住人才，增加勞工向心力與企業承諾感，則應當開放管理之決策參與給企業之員工，假如勞工藉由參與決策與權力分享，進而提升其對組織之認同感與合作行爲時，則勞工持股制度也才能真正發揮其潛在之吸引人才、留住人才功能。

三、儲蓄薪資理財制度之建立

由於現代社會之發達與進步，一般勞工之工作所得報酬，除了支付生活開銷、日常所需外，尚有一部分薪資比例可供作爲儲蓄或額外開支等用途。以目前之國內情況而言，針對勞工儲蓄理財方面之政策與市場相當缺乏，勞工將此部份金額用於投入股市、購買彩券等，皆是相當不切實際之作法，對勞工本身而言絕無好處，相反的更益助長投機歪風。近幾年來在國外 ESOP 風潮帶動下，國內幾家銀行也逐漸推出員工持股信託、儲蓄信託方案，吸引員工長期投資企業股票，

[251] 「控制」即各種事項的「表決權」，後者則爲「盈餘分配請求權」(公司法第 232 條)、「賸餘財產分派請求權」(公司法第 330 條)、「發行新股之認購權」(公司法第 267 條)等受益性之財產權。

儘管目前而言仍非一普遍之現象，相關之配套措施與優惠等亦未趨完善，值得進一步的觀察。反觀政府方面，在各種資源皆十分充沛下，卻無一套完善之法令來促成勞動者之財產形成，如果政府能提供勞工者以本身儲蓄薪資進行投資與規劃之有利管道時，對勞工而言，想必比起分紅配股所獲得的好處來的更大。

行文至此，可發現目前國內之勞工財務參與制度受到濫用情況相當嚴重，針對諸多問題與缺失，各界仍處在爭議階段，還未有一致性見解。因此，本文提出一較爲全面之觀點與看法，以作爲日後研究之參考，並釐清勞工財務參與制度並不等於員工分紅配股，在概念、目的與作法上，不可等同而論。如要解決國內之弊病，除需政府大刀闊斧進行改革外，學術界、產業界也有必要將該制度的理念與精神提高，而不是閉門造車、畫地自限，甚或有人認爲「台灣版分紅配股制度最適合台灣狀況…」等等無稽之談。故，作者期望本文能達到拋轉引玉之功效，藉以提升國內討論之價值與層次，此乃本文最主要之目的。