

## 勞工董事在共同決定制度中的角色

林佳和

國立政治大學法學院副教授

談到勞工董事，作為產業民主的實踐形式之一，必須從產業民主說起。所謂的產業民主（industrial democracy），是一英美社會學慣用的名詞，依據國內學者的說法，大致是指「在一個工廠或產業中，勞資雙方代表透過某一程序或機制，共同處理工廠內基本問題的一種制度」<sup>1</sup>。或是一個更清楚的定義：依據國際勞工組織的界定，所謂的產業民主，係指一種增進勞工參與管理決定之各項政策或措施的總稱，旨在除去由資方或管理人員專斷之舊管理方式，而代之以讓勞工有機會表示意見或申訴，使勞工之權益獲得資方或管理人員之尊重等，在此理解下，產業民主遂擁有兩項主要的內涵：

- 透過勞資團體參與國家社會及經濟政策的規劃與形成；
- 勞工參與企業的經營管理（所謂的企業內產業民主）<sup>2</sup>。

相近似的內容，一般在德國，不論學術上或法制實驗上，都概以「共同決定」（Mitbestimmung）來稱呼之，學術上姑且不論，法制上更有直接以「共同決定」為名者，例如國內非常熟悉的德國 1951 年礦鋼鐵業共同決定法（MonMitbG）及 1976 年共同決定法（MitbG）<sup>3</sup>。從這些理論及法律上的描述，吾人皆可清楚的看到，產業民主事實上係基於「合作」性的思考，與工會之對抗性（Gegnerschaft）的本質大不相同，它所強調的是勞工「參與」企業的經營與管理 - 特別是管理 -，一個相關的脈絡例如所謂的勞工董事，是強調勞工以「勞工之身分」，參與原本屬於企業主或出資股東一方的專屬權利，而呈現出一種「民主」、「共同決定」的結構關係<sup>4</sup>，工會則不同，透過勞工團結權/同盟自由權的行使，呈現出與資本的對立，透過協商與抗爭，爭取的是勞資雙方利益關係的重組，利益的重分配。國內多數的法學者，亦從類似的認知下出發，在相同的脈絡中處理有關產業民主的問題 - 即便法學上並無直接的相應

<sup>1</sup> 衛民，從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位，政大勞動學報第 12 期，第 219 頁；臺灣的產業民主：集體協商或勞工參與，國立中山大學社會科學季刊第 1 卷第 3 期，第 137 頁以下。

<sup>2</sup> 參見郭振昌，產業民主的理念、經驗與定位，勞工之友第 543 期，第 6 頁。

<sup>3</sup> 德國兩法的中文介紹亦請參閱衛民，前揭文（政大勞動學報第 12 期），第 226 頁以下。

<sup>4</sup> 法學上最早的陳述共同決定的這種特性，如此與工會之同盟對抗迥異的性質，可見 Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechts, Karlsruhe 1953, S. 5。

名稱，而將之與勞工之同盟權、協約自治、罷工等概念組相區別<sup>5</sup>。

國內社會或政治學有一常見的說法：集體協商是產業民主的傳統類型，勞工參與是產業民主的新類型，財務參與則是產業民主的特別形式，產業民主包括了集體協商、勞工參與、財務參與等三種類型，因此產業民主是一個較廣泛的概念，其中包含了勞工參與，而勞工參與是被視為無須工會組織的產業民主<sup>6</sup>。這個問題當然涉及學理上的定義範圍，本質上無所謂對錯，然而，它卻可能犯了一個「非歷史的」(ahistorisch)的毛病：簡言之，至少就歐陸的勞工運動發展史來看，工會的同盟自由、罷工權、集體協商，與之後發展的勞工企業內利益代表機制(Interessenvertretung)、企業及廠場層級的民主參與，兩者是完全不同的歷史脈絡，截然不同的行動及理論上的思維，這種歷史上兩者相當長時期之緊張關係中，可看出其端倪。是以將集體協商視為產業民主的一種下位類型，無異犯了「以詞害意」的缺點，不但與歷史發展不符，亦根本與當前歐陸的制度實現、理論思維大相逕庭。

在傳統而典型的財產權理解中，一營利組織(如公司)所有人，基於其資本、生產工具、生產資料等所組合起來的營業，得享有法律上財產權、職業自由等多重保障，得排除他人的干預與介入，獨立行使，這不但包括相關財產的使用、支配與處分，也包括所僱用人力之指揮、監督、勞動成果的享有，以及其他如生產組織的安排與建立等。這些「法律屏障」所呈現出來的外觀，經常就是企業主或其經理人的獨大、獨裁，恣意行使其權限，一切政治與社會生活中或許早習以為常的「參與、平等、溝通、尊重、容忍、弱勢的保護」等我們統稱為「民主」的價值，都在廠場企業中無用武之地，因為，正是這個歷史上作為所謂自由主義立憲思潮起源的「財產權保障」，變成立憲基本權保障不能擴及到產業領域的最大障礙。十九世紀先進資本主義國家所興起的工人運動，就是企圖為了改變這樣的現象而組織起來的。工人運動的基本出發點是「對抗」，也就是透過罷工等對抗性行為，形成壓力，迫使資方讓步，改善如工資、

---

<sup>5</sup> 例如郭玲惠，產業民主制度所涉及的法律問題-兼簡介德國之制度，中興法學第 43 期，第 127 頁以下；吳光明，勞工參與企業經營之探討-德國與我國現行制度之檢討，中興法學第 37 期，第 162 頁。

<sup>6</sup> 最典型者如衛民，前揭文(政大勞動學報第 12 期)，第 221 頁。學者黃北豪則常以為，產業民主概念上亦包括勞工的財產參與，但卻又常在其他的脈絡中，認為產業民主僅限於非財產式的參與；詳見黃北豪，產業民主結構性之探討，勞資關係論叢第 5 期，第 40 頁以下。

工時、工作組織、健康保護等條件及措施，爭取從「符合人道的生存」、「滿足家庭再生產的生存」一直到所謂「人性化的勞動環境」(Humanisierung der Arbeitswelt)等不同輕重緩急目標的實現。工人運動，以及其後來主要形式的工會運動，主要的結構特徵及要素是「對抗」及「分配」，也就是透過對抗、爭取合理的分配，關鍵不在參與、更不在直接以主體的角色或身分加入「資本的陣營」，這是工人運動一開始所無法想像的。但是，約到十九世紀的末期，基於一些實際所發生的困難及經驗，許多工會領導人提出了「直接介入生產組織」，乃至於「直接接管生產」、「生產社會化」等的想法，在當時的歷史時空下，雖然遭到特別是社會主義政治運動方面的嚴厲批判，但卻開始逐漸萌芽，許多產業都出現所謂的「工廠會議」、「工廠委員會」，它們的工作重點不在於爭取分配，而是希望參與(即便是半強迫性的執意參與)生產組織的形成。這樣一個所謂「另類」的、在歷史發展中經常被詆毀為「背叛」、「與資本同流合污」、「有害於階級意識」的工人運動路線，就是二十世紀學界所稱之為「產業民主」的起源。所以說，從譜系學(genealogisch)的觀點來說，產業民主雖由工會運動而生，但其本質上的「合作性」思考，是與工人/工會運動本質的「對抗性」思考，截然不同，也因此，工會所進行的集體協商，與產業民主主體所進行的「共同參與」，完全不相干，理論上歸類如此，實踐上的折衝曲轉亦是如此。

不同的觀察及理解方式，當然會影響對於產業民主的許多描繪。事實上，從歷史發展軌跡來看，產業民主就是「共同決定」，就是相異於工會運動「對抗性」思維及路線的另一支「合作性」走向，把自己變成「主體」的一部份，不論它跟工會運動保持怎麼樣的關係。今天，主要的產業民主模式，大致上有「參與企業的經營 - 如董事會或監事會」、「參與生產組織的形成 - 如工廠會議或員工代表會」、「參與企業以上以外層次的社會或經濟性決定機構 - 如社會保險監理等」不同模式，在不同的國家，基於不同的條件，受限於不同的勞資及社會權力關係的落差，而有不同的實踐效果及程度。要特別強調的是，產業民主亦是工人運動所爭取得來的產物，並非企業主或政府的良善美意，所以說，在概念上，產業民主必須跟某些企業主基於生產力的提昇，所採取的具有產業民主些許外觀的特殊生產方式(例如所謂的豐田模式、lean production)，作截然的劃分，也必須與某些企業主激勵員工、以財產的

授與作為手段、原則上仍然不脫離傳統財產權絕對思維下的制度（如員工分紅入股、美國的股份選擇權 stock option），作明確的區隔，這些都不叫產業民主，有些理論將之歸類進去，其實是一種非歷史性的、純知識趣味的動作。

從標準的德國式產業民主、共同決定模式來看，即可觀察到所謂雙軌的、雙元式的兩套體系：企業與廠場共同決定，前者的主體主要即為勞工董事，後者則為員工代表會，兩者之差異與不同角色，即可見下列表示：

#### 德國共同決定雙元體系

	企業共同決定	廠場共同決定
主要參與事項	經營	管理
參與形式	融入	對立
參與主體	勞工董事（監事）、勞務主任	員工代表會
參與層級	企業	廠場、企業、企業集團
組成形式	勞工推派/選舉代表	勞工選舉代表
行使方式	一般董（監）事會模式	不同程度共同決定權