

勞資共同諮商與勞工董事制度

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會秘書長

由 25 個工會團體在今(2015)年 3 月所組成的台灣工會大聯盟(Monitor CSR)，透過國會遊說，倡議修法增訂《證券交易法》第 14 條之 7，推動上市公司應置勞工董事，以落實公司治理透明及企業社會責任；惟主管機關金管會持反對意見，認為依《公司法》規定，上市櫃公司董事是由股東選任方式，不宜另在證交法訂定，甚至強調已調查 1,513 家上市櫃公司意願，高達 56.6%受訪公司對增設勞工董事持保留態度。

台灣的工會團體長期推動「產業民主」理念，並進一步主張應落實「設置勞工董事」的修法。2000 年 6 月 30 日，在國公營事業工會推動下，立法院三讀修正通過《國營事業管理法》第 35 條，其中第 2 項、第 3 項規定：「前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任(第 2 項)。前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之(第 3 項)。」依此規定，工會可以推派代表政府股份之董事席次，以及撤換其所推派之不適任代表。這項修法於 2001 年 5 月 1 日正式施行，也是推動產業民主(industrial democracy)的重要突破。2003 年 6 月 6 日，立法院再通過附帶決議：「國公營事業移轉民營後政府資本合計超過百分之二十以上之事業，代表政府股份之董事應至少有一名該事業工會代表擔任。」至此，已民營化但官股仍持有 20%以上之事業，工會亦可推派 1 席勞工董事。

經過十幾年的實施狀況，勞工董事制度的成效及檢討如下：

一、勞工董事的意義與功能

A 銀行勞工董事甲認為：「勞工董事最重要的角色是參與董事會及監督公司政策執行，其中員工權益及福利事項是主要議題。」B 銀行勞工董事乙則表示：「勞工董事是由工會推派，人選絕大部分是公司員工推選出來，通常也比其他外部董事了解公司內部真實狀況，所以是有助於公司運作的制度。」

兩位董事一致認為，公司現在的董事會討論比較認真，這與勞工董事勤於議事、常會追根究底有直接關係；尤其勞工董事通常特別注意公司治理及關切員工權益的議題，包括績效考核、人事調動、獎酬分紅及福利事項等。至於公司業務經營政策方面，通常尊重經營團隊意見，但會強烈要求公司必須隨時檢討及提出永續發展的經營策略；「而且勞工與企業互為生命共同體」，所以比較能夠有效預防企業掏空舞弊的問題。

二、勞資共同諮商的成效及檢討

甲董事說，「產業民主」就是要讓工會直接參與企業經營與管理，所以工會推派的董事所提建議及發言內容，都必須符合工會決議而行，不能是私人利益的交換。他並強調，過去還沒有設置勞工董事時，工會就會要求資方應就員工權益事項，進行勞資協商；現在工會可以推派勞工董事，「這些事

情有時候就會由工會交付勞工董事，去找相關部室主管協商，不見得都要搬到董事會來討論。」

他進一步表示，工會對於與員工權益相關事務應有資訊權、諮商權及共同決定權，所以他對於勞工董事現在在董事會的發言僅具有「建議」的效果並不滿意；而且就算希望與資方針對某些事項進行討論，但是資方通常都不會同意勞工董事提出的意見，「甚至資方想做就做、沒有商榷餘地」。

乙董事則以其參與董事會的經驗表示，雖然現在勞工董事席次太少，不足以影響大局，「但是我們傾向採取『共識決』，透過董事會充分討論的方式處理議事，有些議題還是有機會爭取成功」；而且目前勞工董事參與董事會，可以經由高層主管口述說明及詳閱書面資料（資訊權），因此較為了解公司經營管理策略、財務狀況、人事僱用、市場競爭狀況，有些時候對於高層人事更迭也會適時表達不同聲音。

乙董事特別指出，「產業民主」強調透過勞工的共同參與經營管理，以建立勞資之間合作共決的制度，也就是勞資之間就共同關心的事情，透過對話、協商達成共識，合作推動的模式；所以這項制度著眼於勞工與企業是休戚與共的共同体，也因此可以減少勞資爭議，提高企業生產效率，這才是真正的勞資和諧。

兩位勞工董事不約而同提到，目前金融市場的競爭雖然激烈，但是資方若繼續採取傳統高壓管理方式，或者一味講究冰冷無情的數字、績效，都不是好的作法，「因為這裡面沒有看到勞資雙方的互信」。他們主張，勞工及工會應與經營管理階層有協商、談判的權力，所以進一步落實「諮商權」及勞資協商機制應是現階段的重要目標。

乙董事另外提到，除了勞工董事參與董事會之外，工會與資方協商簽訂團體協約，以及定期召開勞資會議，都算是工會努力爭取的勞資共同諮商成果。同時，兩位勞工董事也反思，他們有耳聞一些工會把勞工董事當作酬庸的醜聞，以及刻意在董事會惡言相向的問題，「平心而論，這些問題會發生，與工會所推派之勞工董事有關係，他們應該在議事能力、專業程度、參與心態等方面要先檢討才對！」

三、具體建議

工會推派勞工董事必須要考慮代表性與功能性兩個層面，而不是當作酬庸工會幹部的資源，所以工會內部應該訂定推派勞工董事的相關辦法。其次，目前勞工董事的席次很少（1/5 席次或者 1 席），所以政府應進一步評估給予勞工董事資訊權（指資方必須提供與公司營運相關的必要資訊，主要為經濟事項）、諮商權（例如：人事招募、裁員解僱、調職升遷）及共同決定權（其範圍主要為福利及社會事項）這三種權力的時間表。最後，落實辦理勞資會議、協商簽訂團體協約，也應該是刻不容緩的勞資共同諮商成效。