

【經濟民主 ABC】如何從企業員工激勵到勞資共有企業？—現有企業員工持股類型規定

由 bankunions 於 週一, 11/09/2020 - 05:53 發表

Tagged: [張烽益](#) • [員工持股信託](#) • [經濟民主 ABC](#)

作者簡介: 台灣勞動與社會政策研究協會執行長

出刊日期: 2020/10/31

期數: 第 238 期(金融業工會聯合會訊)



一個企業主分享自家公司的股票無償或有價給所屬的員工，其動機不外乎：被動感謝員工過去貢獻、主動激勵員工士氣、留住優秀員工加強對企業忠誠等。為了激勵員工的工作表現，如果直接發公司股票，讓員工立即自由處分，等於直接發獎金加薪，讓員工立即亢奮；如果是限制一定期間員工才能賣出，就是引誘員工在持股這段期間努力工作，讓公司更賺錢股價自然更高，等到員工可以處分公司股票時，就能賺更多。

這種由上而下的雇主恩給，只能依賴雇主的善念與企業的營運方針而定，通常雇主會以協助勞工財產形成的美意角度，來為這項企業善舉增值。企業讓員工逐年購買公司股票，等於是一種儲蓄保值，等到退休累積可觀的企業股票，就可在市場上變現，等於是另存一筆退休金安享天年。

不過，企業分配給員工股票只是企業經營的一種策略，因此，一定要建立在不能影響其經營權的前提之上，讓員工的持股不能聯合起來干涉影響企業營運，不然豈不是挑戰到企業統治霸權。

在國外，經營權與所有權分離之下，股東如何讓專業經理人 CEO 這個代理人，能將兩者的利益衝突及代理成本降到最低，透過分配給代理人一定持股，做為激勵，讓兩者利益一致，達到效益最大化，也就是代理人賺錢，股東也賺錢。但是，台灣居然把這套代理理論，套用到雇主與員工身上，其實是一個大錯誤！因為，對台灣的企業主而言，分配給員工股票是一種鞏固其經營權與所有權的工具，特別是台灣的企業是集合絕對經營權與所有權於一身的血統式、家族式統治，更不可能讓非血緣關係的員工因為持有股票而影響經營權。

因此，某種程度讓員工拿到持股後，可以立即自由買賣或持有一段期間後即可自由買賣，也就是過去科技業非常盛行的「分紅配股」，當然就成為首選；員工立即出脫換取現金，完全不會執行股東權利干預經營權。即使是透過在職時，可每個月在市場上購買公司股票，長期持有到退休後方有處分股票權利，也以在持有當下就必須交由他者信託，以拋棄所有持股者的權利，來完全排除介入經營的可能，這也就是晚近發展的「員工持股信託」。

台灣目前依照現行相關法規，有五種員工持有股票的方式（註 1），以下將依照企業經營的角度，分別介紹與評估其激勵員工與留才的效果：

一、員工分紅配股

依照公司法第 235-1 條規定，公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。如果員工酬勞的發放以股票或現金為之，那就必須經過董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過半數同意，一旦決議以股票方式發給員工酬勞，得於同次決議以發行新股或收買自己之股份為之。由此可見，在公司法當中員工分紅配股，是一種把盈餘分配給員工的方式，重點是分紅，不以現金而是以配股的方式進行。由於員工是零成本無償取得，當然員工激勵的效果很大，不過公司沒有盈餘就沒有分紅配股，而且通常很多員工熬到拿到分紅配股後就離職，根本留不住優秀人才。

二、現金增資保留員工認購

依照公司法第 267 條第 1 項規定，公司在發行新股時，應該保留發行新股總數 10%-15% 之股份由公司員工承購，公司對員工承購之股份，得限制在一定期間內不得轉讓，但其期間最長不得超過 2 年。此項規定比較接近員工入股的精神，只要公司發行新股，就要強制撥出 10%-15% 給員工承購，不過員工必須付出成本，會影響員工的購買意願，而且不能立即處分股票轉賣變現，因此激勵效果比較差，而且只有發行新股才適用，勞工能購買的股數非常有限。

三、員工認股權憑證

依照公司法第 167-2 條規定，公司得經過董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過半數同意後，與員工簽訂認股權契約，約定於一定期間內，員工得依約定價格認購特定數量之公司股份，訂約後由公司發給員工認股權憑證，員工取得認股權憑證，不得轉讓。企業可以依照此規定，利用承諾員工對未來的股票以約定價格購買的誘因，讓員工在這段期間為公司更努力，就能讓公司更賺錢，未來股價越高，與約定價格差額越大，其激勵效果越大。

四、買回庫藏股轉讓給員工

依照公司法第 167-1 條規定，公司得經董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過半數同意之決議，於不超過該公司已發行股份總數 5% 之範圍內，收買其股份；收買股份之總金額，不得逾保留盈餘加已實現之資本公積之金額，公司收買之股份，應於 3 年內轉讓於員工。另外，第 167-3 條也規定，公司買回庫藏股轉讓給員工得限制員工在最長 2 年內，不得轉讓。由於公司是否買回庫藏股，決定權是在企業，而且企業要有一定資金，並經董事會同意，因此勞工能否購買得到的變數非常大，完全處於被動接受地位。

五、限制員工權利新股

依照公司法第 267 條第 8 項至第 10 項規定，公開發行股票之公司發行限制員工權利新股者，應有代表已發行股份總數 2/3 以上股東出席之股東會，以出席股東表決權過半數之同意行之。公司發行新股者，其發行數量、發行價格、發行條件及其他應遵行事項，由證券主管機關定之；由於公司發行新股會稀釋股權，因此主動權取決於企業，雖然員工可能會無償取得，但對員工而言可遇不可求。不過，企業可以設定認股條件，由於是未來才能兌現，可提高員工留任意願。

綜合上述，即使公司法有上述的五種途徑讓員工可持有企業股票，台灣員工持股的企業家數與員工持有比例依然不高。因為上述五種方式，其發動權幾乎完全掌握在企業雇主，工會與勞工完全沒有置喙空間。這是因為台灣相關的公司法體制，長期一直是以鞏固企業出資者的經營權為首要目標，資本最大，員工只是資本之下創造利潤的工具。

未來如何翻轉資本獨大、凌駕員工的局勢，讓員工在企業內能逐步與資本達到對等的地位，透過工會集體的談判力量，讓勞工逐步擁有企業所有權並進而參與經營權，在既有公司法等相關法令上戰鬥修法，創設有利於此法律的環境，將員工持股從企業員工激勵的工具，翻轉成勞資共有企業的途徑，將是未來工會運動的努力方向。

註 1：參考《淺談「限制員工權利新股」制度》，楊哲夫，證券暨期貨月刊第三十卷第六期，2012.06.16。