

宁波大学法学文丛

总主编◎郑孟状

职工参与公司治理 法律制度研究

郭站红/著

中国社会科学出版社

宁波大学法学文丛

总主编◎郑孟状

职工参与公司治理 法律制度研究

郭站红/著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职工参与公司治理法律制度研究/郭站红著. —北京: 中国社会科学出版社, 2009. 8

ISBN 978 - 7 - 5004 - 8090 - 7

I. 职… II. 郭… III. 企业管理 - 参与管理 - 企业法 - 研究
IV. D912. 290. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 148050 号

策划编辑 冯春风
特约编辑 张晓秦 靳春平
责任校对 韩天炜
封面设计 回归线视觉传达
版式设计 王炳图

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010-84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京君升印刷有限公司 装 订 广增装订厂

版 次 2009 年 8 月第 1 版 印 次 2009 年 8 月第 1 次印刷

开 本 710×980 1/16 插 页 2

印 张 15

字 数 216 千字

定 价 30.00 元

凡购买的中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

序

公司治理作为一个热门话题，已经热了很久，并且还会继续热下去。公司作为市场主体的典型形态和经济运行体系的细胞单位，其治理的有效性决定了经济机制顺利运行的可靠性，因此，如何实现有效的公司治理，一直为理论界与实务界所重视，进而从法学、经济学、管理学、社会学等诸多学科角度进行探讨研究。但是，关注公司治理的人如果仔细观察与思考，就会发现，有关公司治理的讨论过程与讨论内容往往忽略了一个重要角色，就是公司运行中须臾不可离开的职工。当然，这并不是说职工一直处于被制度或制度研究者忽略的状态，其实仅就法学研究而言，在劳动法和社会保障法领域，有关职工权益保护的研究一直在认真而有成效的进行。这里只是想指出的是，在公司治理机制的理论研究、制度建设与实际运行中，职工却处在缺席的境地。正是这种缺席状态，导致公司治理缺乏一个必要的完善机制，也导致职工权益缺乏一种有效的维护措施。想想有关职工权益的理论与制度已经有了许多，但职工群体似乎仍然居于弱势地位并且没有预期的整体改观，真正的问题也许就在“公司治理职工缺席”这里。

回顾我国经济社会在近几十年的发展历程，职工的整体经济利益确实随着经济的增长而前所未有的增加，职工的个人潜能也确实随着经济的发展而前所未有的发展。在肯定这种主流成就的同时，另外一种隐晦却实在的轨迹也在若隐若现地显露，就是职工在经济体系的实际地位与心理状态却处于一种令人不易乐观肯定的持续情形。如果将我们的视野聚焦到职工与企业关系的历史过程中，由抽象的领导阶级到具体的受雇者，由曾经的企业主人翁的心理地位到如今的努力保有工作岗位的现实写照，这种巨大的反差无疑在深刻影响职工群体对社会对自己的认识的同时，也在深刻

影响职工群体对现实生活的选择和对未来发展的决定。职工地位与心理的历史反差需要重视，对于这种反差的政治解说、舆论宣导、政策调整和制度安排则更需要重视。作为法律研究者，重视职工与企业关系的表现之一，就是我们要对这一关系及其应有的制度安排，进行既充满关怀而又富于理性、既怀有理想而又立足现实、既有鲜明观点而又有严密论证的研究。

在公司治理范畴，一个值得严肃对待的现象，就是职工被当做公司治理的局外人和旁观者，被当做一个理当缺席公司治理机制的局外人和旁观者，职工对于自己所在公司的事务，实际上处于普遍的失语状态，哪怕那个公司的事务与职工自己的利益密切相关。联想到劳动法和社会保障法领域经常会出现的一个制度假定，就是职工相对于资本处于弱势群体的境地。其实，职工在本质上并不是弱势群体，如果一个制度以职工群体是弱势群体为设置前提，那么，与这个前提有关的那个前提性制度安排肯定是有问题的。这里想说的是，无论有关职工权益保障的制度设计显得对职工利益多么的有倾向性，但只要没有增加和强化职工的谈判能力，制度能量总会在具体的利益安排中被耗减以至消解。也就是说，失语尤其是制度应能消除而未能消除的普遍失语，是职工权益得不到应有保障的机制性原因。如果还把职工群体视为“弱势群体”，那不是资本力量造成的，而是职工群体的机制性失语造成的。职工在具体劳动关系决定过程中的失语与在公司治理机制上的失语，是同构、同因、同果、同解的。职工群体性失语的直接制度原因，就是谈判过程和治理机制的“缺席”。既已缺席，自然谈不上谈判能力和治理决策，更谈不上在谈判过程与治理决定中维护利益。所以，解决失语的前提就是保证“出席”，也就是制度性的保障“参与”。

可见，关于职工参与企业管理或公司治理是值得研究的课题，当前的相关研究也有很大的进展。我认为，研究职工参与公司治理问题要把握好以下重要的关键点。

其一，在公司治理范畴，要认真对待职工的地位与作用。不要把职工

当做局外人，或者当做不重要的利益相关者而在公司治理的蓝图上可有可无地附带上一笔。公司治理不仅仅是确立资本使用与管理的游戏规则，更是确定公司所有利益相关者之间的利益安排与行为准则，因此，在公司治理的视角下，不能把职工当做流水线上或工作程序中不言不语的一群，而是要当做对完善公司治理有能动作用的决策主体之一。当然，也不应仅仅出于同情心理而把职工群体当做照顾的对象，以至于在公司治理安排上，只给职工表面上的程序性尊重。职工群体真正需要的是重视而不是同情，因此，公司治理机制中应当有职工实质性的角色定位和决策权利。

其二，在公司治理范畴，应当务实地把握职工的角色定位。在用商法知识体系描述公司治理机制时，职工不是主人，也不是客人，更不是仆人，而是与投资者利益相关、命运相连的合作者，是公司自治体系的自治参与者。“企业主人翁”、“受资本剥削者”、“弱势群体”等等术语，在某些学科领域可能具有描述价值，但是在公司治理的商法研究领域，这些术语的感情色彩过于浓厚以致缺乏准确表述制度的技术功能，并且可能会对制度建构及其实施的心态产生脱离制度本意的影响。在公司治理范畴中，坚持职工与投资者一样都是平等的法律主体，是以不同方式参与公司治理的合作者，对于建构合理的公司治理机制、形成和谐的公司运行状态，是非常重要的前提性的主体制度定位。

其三，在公司治理范畴，建构职工参与治理的制度，不仅仅旨在维护和增加职工的利益，也旨在维护和增加公司包括投资者的利益。在研究和探讨职工参与公司治理机制时，如果只是出于让职工群体在公司利益上多分一杯羹的心态，未免有制度研究与安排上的小家子气。也许正是这种心态的感染，投资者对于职工参与公司治理的制度安排，即使没有抵触情绪，也或多或少地缺乏积极促成的乐观态度。其实，职工参与公司治理不仅可以提高职工的谈判能力，更为重要地是可以形成职工合理运用谈判能力的机制与效果。因为职工的实质性参与可以更多地掌握相关信息，可以更紧密地把职工利益与公司利益相联系，因此在职工与公司之间利益安排的谈判中，也可以更理性更有效地形成对职工对公司都更为合理的谈判结

果。可以说，职工参与是形成公司中合理利益格局的重要机制，也是公司各利益相关者和谐共存的重要机制。因此，应当研究如何以法律制度形式把握好职工参与公司治理的度，实现职工参与公司治理目标的准确设定与参与机制的合理安排，过与不及，均不可。

其四，在公司治理范畴，建构职工参与机制，不仅需要适当的制度观念，也需要精细的制度技术。一般性地呼吁鼓励和扩大职工参与公司治理，很容易引起广泛的共鸣。但是，制度目的能否有效地实现，仅止于观念的共鸣还是远远不够的。有关职工参与的法律规范目的、功能与实现机制的技术性安排，诸如职工参与的形式与方式、职工参与决策的事项与程序、职工参与的效力与保障等，都是实现职工参与有效性的制度保障。

作者郭站红的这本《职工参与公司治理法律制度研究》，正是职工参与公司治理研究中的一部力作。郭站红这本书是在其博士学位论文的基础上，又几经修改得以完成，其系统而深入的论述有效地弥补了国内在职职工参与公司治理法律制度研究领域缺乏一本学术专著的缺憾。本书一是能够深刻认识到职工参与公司治理的重要性，认识到职工参与公司治理是维护职工利益以及实现公司和谐运行与持续发展的必要且重要的制度机制。二是能够以适当的观念基础为论述前提，提出以“人本本位”理念取代“资本本位”的公司制度建构理念，使职工参与公司治理的论证体系，得以在坚实的理论基础上展开。三是以和谐取代冲突的价值选择作为制度安排的出发点，诸如本书强调“人本”与“资本”的协调以及作为其具体表现形式的劳资关系协调，以利益平衡及其实现机制作为制度研究与制度建构的重点。强调关系和谐与利益平衡，不仅符合当前建构和谐社会的理念，也是完善公司治理机制的关键。因为和谐是完善的必要条件，公司利益关系的和谐是接近公司治理完善与公司持续发展的必要路径。四是从历史与比较的角度，描述、引证、分析和研究了国内外有关职工参与公司治理的法理学说与制度实例，这为读者了解和进一步研究此课题，提供了一个系统化的学术参照。五是系统地论述了职工参与公司治理的机制，包括职工参与公司治理的制度规范形式、职工参与公司治理的模式选择与体制

设置、职工参与公司治理的形式与方式，以及职工参与公司治理过程中矛盾与纠纷的解决机制等等。这些问题既是当前相关制度建设的重点，也是具体公司运作实践中要解决的重点问题，本书的相关论述无疑为相关的制度建设与实务操作提供了可以参考的思路与方案。

总之，居于当前格外关注资本的社会氛围中，本书能够脱离以资本为核心的公司治理机制研究范式，系统全面地研究职工参与公司治理问题，作者的学术勇气甚为可嘉；本书又能够成功地对职工参与公司治理制度进行深入的分析与研究，并能够提出有效的立法建议与实务对策，作者的学术素养亦为可嘉。希望读者读罢本书后，能够与我有同样的想法。

陈 甦

2009年5月31日

目 录

序	(1)
第一章 导论	(1)
第一节 职工参与公司治理的世界潮流	(1)
一 公司职工法律地位的变迁	(1)
二 我国职工参与公司治理的规定	(5)
第二节 职工参与和公司治理的关系	(10)
一 公司治理的法律结构	(10)
二 职工参与的法律结构	(14)
三 职工参与与公司治理的契合	(15)
第三节 研究的问题和方法	(19)
一 问题设定	(19)
二 研究方法	(21)
第二章 职工参与：“资本”与“人本”的互动	(24)
第一节 “资本绝对”的传统公司法理念	(24)
一 财产权与公司股权的精神契合	(25)
二 “资本绝对”的公司治理构造	(29)
第二节 “资本绝对”公司法理念的批判	(43)
一 资本绝对导致劳动者与劳动力的分离	(43)

二	资本绝对导致劳动成果与劳动者分离	(47)
三	资本绝对导致民主价值的扭曲	(49)
四	资本绝对导致职工人格价值的扭曲	(51)
第三节	“资本”和“人本”的调谐路径	(53)
一	资本与人本调谐的外部路径	(53)
二	资本与人本调谐的内部路径	(56)
三	资本与人本调谐的公司理念	(58)
第四节	职工参与公司:劳资调谐的立法成就	(62)
一	欧陆职工参与公司的立法努力	(63)
二	职工参与公司治理的立法成就	(73)
第三章	职工参与公司治理的理论基础	(82)
第一节	职工参与公司治理理论概说	(82)
一	社会学的视觉——社会均衡和社会成本理论	(83)
二	政治学的视角——经济民主和“主人翁”理论	(85)
三	经济学的视角——人力资本和信息公开理论	(89)
第二节	国外职工参与公司治理的法理基础	(93)
一	德国的企业自体理论	(93)
二	美国的公司社会责任理论	(99)
三	国外职工参与法理的评价——两种理论,一种结果	(103)
第三节	我国职工参与法理基础的构建	(105)
一	职工参与企业的所有制决定论	(106)
二	所有制性质决定职工参与之缺陷	(111)
三	我国职工参与法理基础的重构	(113)
第四章	职工参与公司治理的模式	(128)
第一节	职工自治的前南斯拉夫模式	(128)
一	工人行使公司中相当于股东的职权	(129)

二 工人委员会是公司的最高权力机构	(130)
三 工人自治监督	(132)
第二节 劳资平等的德国共决模式	(133)
一 等额共决结构	(134)
二 准等额共决结构	(137)
三 少数参与结构	(138)
第三节 经理人主导的英美利益相关者模式	(139)
一 利益相关者的美国模式	(140)
二 利益相关者的英国模式	(145)
三 利益相关者模式的评价	(146)
第四节 我国职工参与模式及其选择	(147)
一 我国职工参与的模式	(148)
二 我国职工参与模式的评价	(149)
三 我国职工参与公司治理模式的选择	(161)
第五章 职工参与公司治理的机制	(165)
第一节 通过工会的职工参与	(166)
一 工会性质	(166)
二 工会在职工参与中的作用	(167)
三 我国工会与职工参与	(169)
第二节 职工参与公司机关	(175)
一 公司机关与职工参与	(176)
二 职工参与公司机关的立法例	(178)
三 我国职工参与公司机关的检讨	(180)
第三节 通过职代会的职工参与	(187)
一 职代会的性质	(187)
二 职代会的参与权	(188)
三 职代会参与权的检讨	(191)

第四节 职工参与机制的协调	
——以公司制企业为中心	(196)
一 参与机制职能的比较	(196)
二 参与机制职能的冲突	(198)
三 参与机制的职能协调	(201)
参考文献	(210)
后 记	(222)

第一章 导 论

第一节 职工参与公司治理的世界潮流

一 公司职工法律地位的变迁

在传统大陆公司法结构中，股东利益至上是其信条，董事会受股东委托为股东利益进行经营决策、监事会受股东委托监督公司日常经营活动是其治理结构的框架；在英美法系国家，虽然采行单层董事会结构，但其所尊奉之信条，所建构之公司运营框架，则与大陆法系一焉。在这种传统公司法框架，职工虽然在公司中工作，其青春年华、智识才学也在这里奉献，但在法律上他们只是作为雇佣关系的一方——劳动者出现，惟有遵纪奉命、按工取酬，为劳动法所规制，在公司法上则无任何地位。

由是，英国公司法学者 E. C. B 高尔在指出“工人是公司中不可或缺的一个组成部分”的同时，也为英国公司法不承认这一条件而扼腕叹息^①。他说“在现代公司内部真正与治理结构打交道的权益主体是企业职工，而不是股东，尽管从法律上看股东是公司资产的出资者，但是职工为企业工作并在企业中度过他们大半生时光，因此忽略职工们应作为公司的成员必要组成部分这个客观事实，是不符合实际需要的”^②；法国学者尹

^① E. C. B. Gower, 1969. *Principles of Modern Company Law*. London: Stevens & sons. p. 10. 转引自 [美] 奥利弗·威廉姆森：《资本主义经济制度——论企业签约与市场签约》，段毅才、王伟译，商务印书馆 2002 年版，第 433 页。

^② E. C. B. Gower, *The Principle of Modern Company Law*, 4th Ed. London, Stevens & Sons Limited 1979, pp. 10 ~ 11.

夫·居荣直接斥之为一个悖论：职工“虽然日常生活在公司里，并且从公司获得生存手段，但对公司而言，仍然是第三人，而股东却对公司行使着最高的权力”；而美国学者哥以达则从公司治理结构的构造入手，批评传统“公司法并不承认工作人员是作为公司的一员——公司职员。它在作为工人的资格上，既无权利也无义务。……现有形态的公司法所注目的，是股东，仅仅是股东，惟一承担作为有关公司的法律对象的权利义务的人是股东，是具有股东地位的董事”。^①

在公司中，股东提供资本，职工则投入劳动，劳动和资本是企业的两项主要投入，但他们与企业的法律关系截然不同。为什么股东或他们的代理人在公司中似乎享有所有的权利？多年来，对此的回答是：股东是公司的所有人，而职工只是公司的雇员，为其工作，这就是为什么两者被区别对待的原因，但这不过是对问题的重述^②。不仅没有回答问题，也没有指出解决的方法。于是，有学者从效率角度解说股东所有公司较雇员所有公司更有效益^③，有学者从风险规避角度认为股东的剩余索取请求权较雇员风险更难以用合同进行保护，有学者认为雇员所有企业难以筹资^④，有学

① [日] 转引自金泽良雄《经济法概论》，满达人译，中国法制出版社2005年版，第150页。

② Edward B. “Rock and Michael L. Wachter, Tailored Claims and Governance: The Fit Between Employee and Shareholder”, *Employees and corporate Governance*, Edited by Margaret M. Blair and Mark J. Roe, Brookings Institution Press Washington, D. C. 1999, p. 121.

③ 从效率的角度来看，资本主义企业高度集中的管理方式较之于工人所有企业的雇员高度参与的管理机制更优。参见 [美] 奥利弗·威廉姆森《资本主义经济制度》，段毅才、王伟译，商务印书馆2004年版，第289～333页；Louis Putterman, “On some recent explanations of why capital hires labour”, *Economic inquiry* 171 (1984)；Raymond Russell, “employee ownership and employee governance”, *Journal of Economic behaviour and organization* (1985)。但埃尔曼对效率决定论明确反对，他说：“真正的社会变革，当它到来时，是由理论和原则推动的，而不是简单的‘效率考量’。极权政府和农奴制度的无效率也曾延续数个世纪。但根据18和19世纪促进民主革命和废除农奴制度的第一原则，这却是他们的正统。这样，我们已经关注了促进经济民主的基本原则”。See David Ellerman, “The Democratic Worker Owned Firm”, Boston, Unwin Hyman, 1990, p. 211.

④ [美] 亨利·汉斯曼：《企业所有权论》，于静译，中国政法大学出版社2001年版，第30页；[加] 布赖恩·柴芬斯：《公司法：理论、结构和运作》，法律出版社2001年版，第611～613页。

者认为雇员所有企业因雇员之间较不具有同质性因此会增加企业决策成本^①，有学者认为因为职工不具有管理公司所要求的专业知识，不能很好地完成公司的管理和决策^②，还有学者认为职工参与会导致决策的延误，不利于企业对市场迅速作出反应^③。因此，基于市场选择的结果，资本所有企业的模式遂风行于世。

然而，并非所有的经济学家都持这样的态度。亨利·汉斯曼就指出，“作为一种企业组织形式，投资者所有权其实只是特殊经济条件的产物，在现有的技术条件下，它只是一种经常处于主导地位的所有权形式，这并不意味着它在任何情形都一定占据优势”，“事实上，投资者所有权与自由市场和自由企业并不是必然相伴随的”^④，而保罗·萨缪尔森也认为“在完全的竞争市场上，谁雇佣谁的问题并不真的那么重要；因此，就算是劳动者雇佣了资本，也用不着大惊小怪”^⑤。毋庸否认，这些经济学的解说对法制构建具有极大的吸引力，并对理解传统公司法理念的构建具有助益。

但从法学角度而言，职工与股东在公司中不同境遇的制度安排，其原因应与以下三个因素直接相关：其一，公司法和劳动法各自独立发展演变

① 对此，汉斯曼教授指出，当多个人共同分享一个企业的所有权时，所有人就有可能对企业的政策和规划产生意见分歧，有时这种分歧只是不同人对于如何达到一个共同目的的最有效手段存在不同的看法。但当某个决策可能对不同的所有人产生不同的影响时，更严重的意见分歧就在所难免了。他进一步认为，由利益上具有异质性的劳动力群体执掌企业的决策权将导致相当高的成本——这种成本通常都高得足以淹没雇员所有权可能带来的好处。由于类似的原因，让劳动力和资本分享企业的控制权也同样不是一个有效率的选择。[美]亨利·汉斯曼：《企业所有权论》，于静译，中国政法大学出版社2001年版，第50页；另参见[加]布赖恩·柴芬斯《公司法：理论、结构和运作》，法律出版社2001年版，第609页。

② 但也有人指出，职工并不需要特别的知识，因为他们只是选举一些具有相应能力的人进入管理层即可。“要有效的行使所有人的权利，每一个单独的雇员自己其实并不一定需要拥有特别的专业知识，他只需要在选举企业的董事时投出明智的一票就可以了。”[美]亨利·汉斯曼：《企业所有权论》，于静译，中国政法大学出版社2001年版，第175页。

③ [加]布赖恩·柴芬斯：《公司法：理论、结构和运作》，法律出版社2001年版，第629页。

④ [美]亨利·汉斯曼：《企业所有权论》，于静译，中国政法大学出版社2001年版，第1页。

⑤ 转引自[美]奥利弗·威廉姆森《资本主义经济制度——论企业签约与市场签约》，段毅才、王伟译，商务印书馆2002年版，第448页。

的客观事实，“长久以来，人为地将与工人有关的事项交给劳工法，将关于股东的事项交与公司法”^①的法学实践。这种专业划分的结果是，职工只在劳动法上与企业建立关系，而公司法则完全不顾及职工也属于企业构成要素这一重要事实。公司法与劳动法在法律体系上的区分可谓职工在公司法上没有任何地位的重要因素。其二，职工被排除在公司之外与传统公司治理结构的制度构架也不无关系。在传统公司治理构架中，所有者、经营者和监督者的分权体系没有考虑职工的利益，也没有给职工参与留下制度的空间。所有者是股东，经营者与监督者要么由股东担任，要么由他们选择，职工完全是公司之外的主体，在公司法中没有任何的存在条件、地位和价值。其三，这一传统公司法构架的形成与传统职场劳资关系解决方式也密切相关。在传统的劳资关系问题上，职工的问题留在了公司法外以劳资谈判方式进行解决，劳资谈判一直以来都是欧美国家解决劳资双方之间矛盾的主要方式，并在职工参与风行的20世纪70年代甚至被作为职工参与公司治理的重要方式^②。这样，基于专业分工、传统维护、结构严谨细密的法律体系的思维进路，职工在公司中的地位问题一直在公司法中没有得到正视，更没有得到合理的制度容纳。

然晚近由于工业民主思想的萌动，福利资本主义政策的涌现，职工权利意识的觉醒，作为社会一员的职工在公司中地位逐渐引起实务和理论的关注。先是政论家对资本主义劳资矛盾的深刻揭露和对职工地位的深切关注^③，次则开明的企业主实践职工民主参与决策^④，继则学者竞相发挥职工参与公司制度构建之才智，从而为法律上职工参与公司的制度安排廓清

^① Marleen O'Connor, Labor's Role in The American Corporate Governance Structure, 22 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 97.

^② 劳资协商，以及由此产生的集体协议，以及由集体协议建立的诉愿仲裁机制，仍是美国职工提供参与企业决策的重要机制。

^③ 对此，空想社会主义者欧文、傅立叶、圣西门，以及科学社会主义的奠基人马克思均进行了深入的分析，参见李炳安《劳动权论》，人民法院出版社2006年版，第20页以下。

^④ 如在德国就有很多开明的企业主早在19世纪中后期就开始有意识地在所有企业中实行职工参与。See Abraham Shuchman, Codetermination: Labor's Middle Way in Germany, Public Affairs Press, Washington, D. C. 1957, pp. 11~22.

了理论障碍，消除了结构隔膜，在劳动法和公司法之间架构了互通之桥梁。论者指出，职工对管理层决策的参与一直以来都是一个充满争议的问题，这一问题的核心之一——是对管理层特权的疑问。企业领导人正在感受源于雇员参与以及经理向来排他性的指挥雇员组织的压力。雇员参与管理的压力是随着经济和社会变化自然增长的。新一代的雇员接受了更好的教育，更为富裕，较以前更具流动性。随着技术发展，受教育的时间更长，财富进一步增长，工人正越来越独立并主张他们的个性。他们更不愿忍受烦恼，缺少健康和生活保障，以及他们工作环境内的不适。结果，他们开始挑战既定的权威^①。

EEC 关于职工参与公司治理结构的白皮书中就此指出：“当前的经济形势，增长可能性的降低使得有必要改善生活质量和工作条件的机制，它将充分保证目标而不是经济增长，……这些目标的实现可能只由较当前更为民主的企业决策制定程序的存在才能保证”^②。

正是在这些理论家和先驱者的影响和推动之下，德国率先垂范，规定劳资共决制度；法国响应，构建利润分享计划；美国呼应，在进行利益相关者立法的同时，规划雇员持股。由此，职工参与公司治理的制度在大西洋两岸遥相呼应，引起瑞、荷、卢、奥、斯堪的纳维亚诸国、南非、巴西、阿根廷、智利等紧密追随，并进而成为 20 世纪 70 年代学界讨论、民众关切的重大议题。

二 我国职工参与公司治理的规定

作为社会主义国家，我国历来重视职工权利保护、积极发展职工民主参与和管理制度，努力培育工人当家做主意识，在国家关于公司立法的任一重要法律文件中无不充溢着职工参与的气息，渗透着职工权利保障的理

^① Hem C. Jain, “Worker Participation: Success and Problems”, Praeger Publishers CBS Educational and Professional Publishing A Division of CBS, Inc. 1980, p. 3.

^② Employee Participation and Company Structure in the European Community, Bulletin of the European Economic Community, Supp. 8/75 (Brussels, 1975), p. 11.