從美國經驗看科技資訊的流通與管制

■許全義

隨著知識經濟的興起，有關智慧財產權的法制似乎愈來愈重要。歷史教科書在詮釋現代科技的興起時，總不忘提到智權法制激勵創新發明。所以我們也就不斷積極引進專利、商標、著作權等法規體制，一直到最近的營業祕密法、競業禁止條款和草擬中的科技保護法；把智權法制從對創新發明的商業利益保護，延伸到對人才流通的管制。

這類「防人」的措施，如競業禁止條款，主要是因爲「企業間專業人才的流動」幾乎無可避免地會和「企業機密資訊的流通」畫上等號。爲了確保企業競爭優勢，限制員工流通似乎理所當然。如規定離開現職兩年內不可以到競爭者的機構工作，不可以揭露相關的營業祕密，以防止企業投入相當的資源培養訓練員工後，他日反而成爲競爭對手。

可是，根據憲法第十五條：「人民之生存權、工作權及財產權應予保障」。因此這種規定有違憲之虞，此外，長遠來看，對企業或經濟發展也不見得有利。本文舉波士頓園區（Route 128）和矽谷發展的案例進行比較，來闡釋這個論點。

兩個科學園區

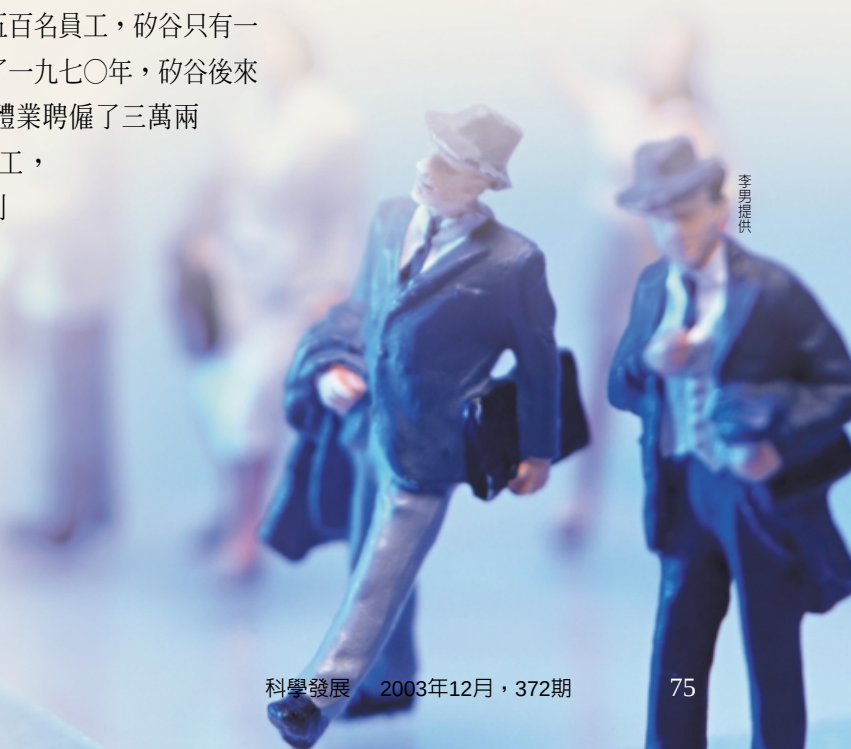
矽谷和美東波士頓園區都是在一九六〇年代由知名大學協助建立的科學園區。矽谷由史丹佛大學提供資源，波士頓園區則有麻省理工學院和哈佛大學支持，在類似的資源下，際遇迥別。

平情而論，波士頓園區的初始聲勢更爲驚人，一九六〇年代中期，受僱於實驗機構的科學家及工程師超過五千人，其中光是林肯實驗室和麻省理工儀器實驗室的科學家所創立的公司，就超過一百家。

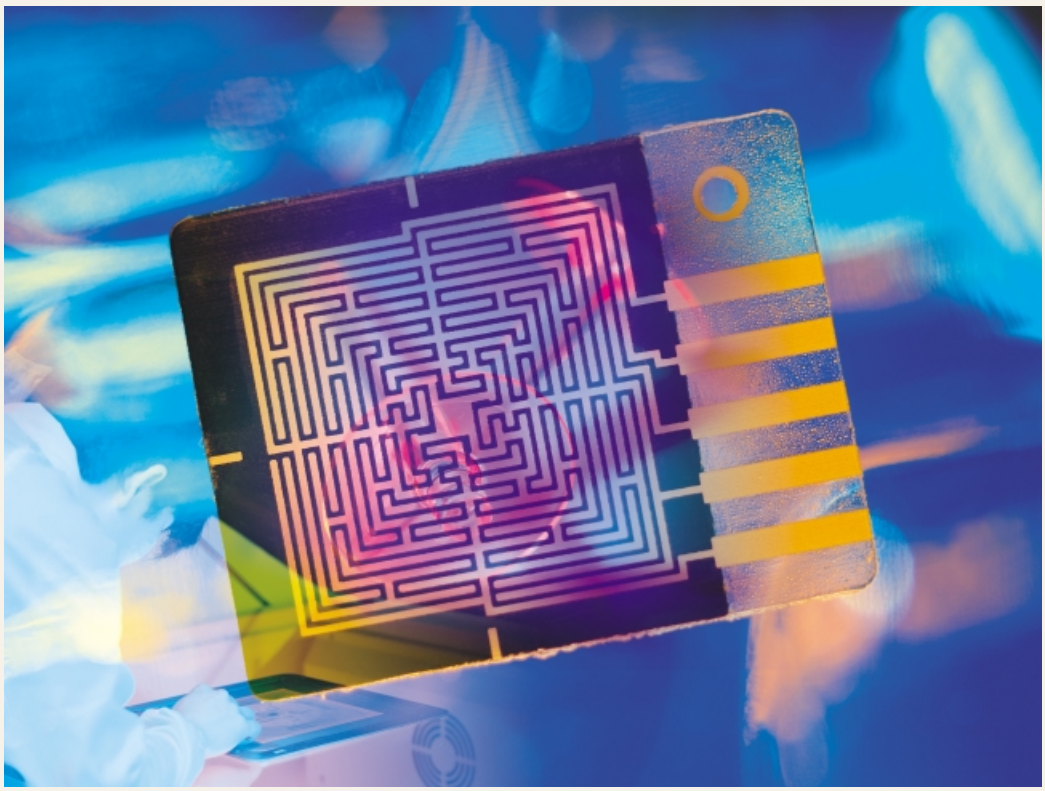
在一九五九年，波士頓半導體業有兩萬七千五百名員工，矽谷只有一萬人。但到了一九七〇年，矽谷後來居上，半導體業聘僱了三萬兩千五百名員工，而波士頓則萎縮爲一萬九千名。一九八〇年，矽谷的員工增加到六萬四千人，波士頓仍只是持平。當矽谷在一九九五年成爲高科技產業的龍頭時，波士頓園區卻只排到第11名。二者的差異實源於兩地企業技術移轉能力的不同，但並非取決於企業對此項議題的態度，而是兩地法院對於競業禁止條款所持的相反立場。

在矽谷，工程師的流動非常頻繁。一九七〇年代，當地電子公司的員工流動率每年平均超過35%；就算在半導體衰退期的一九八四年，也還有12%。矽谷工程師在各企業間流動，自行創業、轉爲原雇主的供應商或客戶甚至競爭對手，係屬平常。

矽谷的成功傳奇也多半崛起於



李男提供



李男提供

業禁止條款中所訂的期間與地域限制，不超過保護企業機密資訊的必要範圍，不違反保護公共利益，原則上就認可該條款的效力。由訴訟結果來看，在一九九四年二月至一九九六年七月間，平均每十件聲請暫時禁止令的競業禁止案件中，法院就核可了八件。

波士頓園區的工程師，相對於矽谷人勇於自行創業，倒像是死守鐵飯碗、循規蹈矩的公務員，一採守勢，一採攻勢，難怪矽谷勝出。

「車庫」，如惠普公司的創辦人派卡德（David Packard）和蘋果電腦的賈布思（Steve Jobs）。此外，英特爾的一位創辦人是從費柴德半導體（Fairchild Semiconductor）離職自立門戶；而費柴德半導體則是由夏克立電晶體公司（Shockley Transistor Corporation）的離職員工所創。根據統計，光是惠普公司在一九七四年至一九八四年的離職員工，自行創業的就成立了18個公司。

矽谷勝出的祕密

在員工不斷換工作甚至自行創業的情況下，資訊流通在所難免，使得外界的新知變化非常容易滲透到各企業。所以這固然使得企業無法有效掌握營業祕密，但同時也造就了不斷創新、研發的矽谷文化，激勵其突破原點、持續成長，發展成今日的科技重鎮。

相反地，在波士頓園區任職的工程師通常與雇主簽下長期的合作契約，循「正常管道」在同一企業內爭取升遷，而非游走於數家競爭企業間爭取籌碼。在此情況下，企業能夠透過契約和內部控管機制有效地保護其營業祕密。所以資訊流通或創新研究局限於企業內部，使其資訊相對封閉，讓園區內的企業無法維持優勢，而出現整體衰退的現象。

何以波士頓園區和矽谷的企業文化有如此大的差異呢？麻州和加州的營業祕密法規大致相同，但兩者對於競業禁止條款的見解卻大相逕庭。加州法院認爲：「凡限制任何人締結就職、交易、商務契約的合約均無效」。原則上，加州法院並不否定競業禁止條款的效力，但是，每個具體個案都必須仔細審酌保護營業祕密的必要。迄今，加州法院從未以保護營業祕密的必要性，肯定任何競業禁止條款的效力。

相對地，麻州法院卻認爲只要競

人是終極資源

當然，單是透過這個案例，我們無法馬上得出「保護營業祕密有害於經濟發展」的結論。但可以肯定的是，不能在保護營業祕密的前提下，無限制地進行人的管制。這不僅有違憲之虞，而且可能導致資訊封閉，降低企業競爭力。雖然營業祕密往往與人密切結合，企業不得不藉由對人的管制達到管制資訊的目的。但保護營業祕密，本質上應該定位於資訊管制，而不以人爲標的。否則，不僅無助於企業分享資訊，還會導致產業發展停滯的後果。 □

許全義
台中第一高級中學