

德国集体工资 谈判制度

COLLECTIVE WAGES
BARGAINING MECHANISM
IN GERMANY

[德] 沃尔夫冈·多伊普勒 著
王建斌 章晓宇 译

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

014036368

F249.516
01

德国集体工资 谈判制度

COLLECTIVE WAGES
BARGAINING MECHANISM
IN GERMANY

[德] 沃尔夫冈·多伊普勒 著

王建斌 章晓宇 译

图书馆



北航

C1715790

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

 社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

F249.516
01

图书在版编目(CIP)数据

德国集体工资谈判制度 / (德) 多伊普勒著; 王建斌, 章晓宇译. —北京: 社会科学文献出版社, 2014. 4

ISBN 978 - 7 - 5097 - 5660 - 7

I. ①德… II. ①多… ②王… ③章… III. ①工资 - 谈判 - 研究 - 德国 IV. ①F249.516.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 026924 号

德国集体工资谈判制度

著 者 / [德] 沃尔夫冈·多伊普勒

译 者 / 王建斌 章晓宇

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 社会政法分社

(010) 59367156

电子信箱 / shekebu@ssap.cn

项目统筹 / 刘骁军

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心

(010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

责任编辑 / 赵瑞红 关晶焱

责任校对 / 谢 敏

责任印制 / 岳 阳

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/32 印 张 / 5.875

版 次 / 2014 年 4 月第 1 版 字 数 / 7.8 千字

印 次 / 2014 年 4 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 5660 - 7

著作权合同

登 记 号 / 图字 01 - 2014 - 1049 号

定 价 / 30.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

▲ 版权所有 翻印必究



北航

C1715790

前言

德国劳资谈判的主体通常为工会与雇主联合会。极少情况下，工会也与单个企业展开谈判，某些情况下企业职工委员会也起到重要作用。德国劳资谈判的法律、经济、政治框架是如何构建而成的？德国的经验能否为中国所用？

作者受弗里德里希·艾伯特基金会北京办公室委托，在李德齐教授所做详尽调查问卷的基础上完成了本书。

本书从介绍谈判双方角色入手（第一章），进而研究集体谈判的法律框架条件与劳资协议的法律效力（第二章）。第三章描

目录

Contents

第一章

参与者：工会、雇主联合会、企业与企业 职工委员会 / 001

- 一 工会的构成及其法律地位 / 001
- 二 雇主联合会的组成与
法律地位 / 018
- 三 企业职工委员会制度
作为补充 / 021
- 四 初步评价 / 023

第二章

工会与雇主在集体确定工资中的 法律空间 / 025

- 一 劳资自治：缔结最低劳动
条件的权利 / 025

- 二 在哪一层面上展开谈判? / 031
- 三 劳资协议的效力 / 033
- 四 劳资协议生效后在企业
中的实施 / 046

第三章

集体工资谈判流程 / 051

- 一 基本框架 / 051
- 二 准备谈判 / 052
- 三 工会意志的形成 / 055
- 四 具体谈判 / 059
- 五 调解 / 065
- 六 劳动斗争 / 070

第四章

劳资协议的经济与政治作用 / 077

- 一 现状 / 077
- 二 德国劳资自治的经验 / 087
- 三 结论 / 125

第五章

企业职工委员会介入劳资协议

未规定领域 / 134

- 一 劳资协议未涉及的工资问题 / 134
- 二 企业职工委员会的
共同决定权 / 136
- 三 共同决定程序 / 141
- 四 应用于劳资谈判? / 150

第六章

跨国集体谈判展望 / 154

- 一 问题 / 154
- 二 欧盟劳资协议? / 155
- 三 全球劳资协议? / 158

第七章

对中国工资集体协商的思考 / 160

- 一 德国制度能否照搬至中国? / 160

二 职工拥有平等机会的

工资协商 / 162

三 罢工——制造社会动荡的

一种方式? / 168

沃尔夫冈·多伊普勒小传 / 171

第一章

参与者：工会、雇主联合会、 企业与企业职工委员会

一 工会的构成及其法律地位

德国宪法^①在第9条第3款对保障结社自由权作如下规定：

应保障任何人及任何职业享有保护并促进劳动与经济条件之结社权利。凡以限制或妨碍此项权利为目的之约定均属无效，为此而采取之措施均属违法。

^① 即《基本法》，缩写为“GG”。

从字面意义上看，该条款仅保障了所谓的个体结社自由权，即个人成立社团，尤其是工会和雇主联合会的权利。联邦宪法法院的判决从《基本法》第9条第3款中推导出所谓的集体结社自由权：社团本身的存续与活动同样受宪法保护。^① 在此有必要对两者的基本含义进行阐述。

1. 个体结社自由权

与许多其他欧洲国家的宪法不同，《基本法》第9条第3款的德文原文中并未使用“Gewerkschaft”（工会）这个词，而使用了“Koalition”（社团），这很有实际意义。因为“社团”是一个范围更广的概念，“工会”是“社团”的一个重要类型。

（1）如何组成社团？

宪法与法律都未对此进行规定，但司法

① 基于1954年联邦宪法法院的判决，参见联邦宪法法院判决第4卷，第96页（联邦宪法法院判决官方汇编）。

判决衍化出了一系列标准。^①

- 组织社团的目的必须是保护并促进劳动与经济条件。消费者协会与卡特尔不包括在内，因为它们的活动与“雇佣劳动”无关，仅涉及经济问题。

- 必须在对方利益代表与国家面前代表社团成员的利益。因此，仅活跃于政治领域的政党并不能称为社团。

- 社团必须基于自愿加入的基础。雇员协会或手工业同业公会等强制性社团并不属于《基本法》第9条第3款的考虑范畴。

- 社团必须独立于对方利益代表、国家、政治党派与教会。因此被雇主收买的“黄色”工会与国家或某个政治组织控制的社团同样不属于《基本法》第9条第3款的考虑范畴。虽然允许自愿选择与某一政党主张相符的政治路线，但仍要保证意志形成的独立性。

① 参见联邦劳动法院判决，《企业》，1987，第947页。

- 社团应该跨企业存在。以前人们也接受联邦铁路与联邦邮政中存在的“企业工会”。其他大型企业中也有可能组成类似的社团。现在，社团成员来自不同企业仅能表明社团独立于雇主方。

- 雇员社团必须具有民主的组织形式。虽然司法判决并未明确指出这一前提，但没有这一点将无法实现个体有权参与决定其劳动条件这一根本诉求。

- 社团的定义中还应包括“承认现行《劳资协议法》”。^①这使得社团与其他协会相比处于劣势：谁也不会想到要求体育协会或股份公司在登记注册前先认可民法典条款对其的约束力。实践中还未产生过问题。

(2) 怎样的社团可成为工会？

要成为工会，一个社团需要满足三个额外条件。

- 雇员社团必须能够向对手施加压力。

^① 参见联邦宪法法院判决，第 18 卷，第 18、28 页。

这要求社团足够“强大”。^① 工会时刻准备罢工，这是其章程所规定的，也是社团实际行动的结果。

- 另外还要求社团拥有足够资源，能在劳资谈判开始前分析经济状况，提出相应的劳资要求，并监督已缔结协议的执行情况（所谓的执行能力）。^②

- 要成为工会，社团还必须制定长期计划。仅以一次加薪或免除某位经理职务为目的的“单项行动”并不能使社团成为工会，即使它提出的要求可导致停工。

工会是绝对主导的社团类型。德国司法曾对一起因雇员组织不够强大、成员过少而无法向对手施压的诉讼作出判决。^③ 在一些案例中，法院会因某组织从属于雇主方而判

① 参见联邦宪法法院判决，《企业》，1982，第321页。

② 参见联邦劳动法院判决，《企业顾问》，2005，第1054、1059页。

③ 参见联邦劳动法院判决，《劳动法新刊》，2007，第518、522页。

决取消其工会性质。这些组织也不是法律意义上的社团。

(3) 谁能加入社团？

《基本法》第9条第3款规定“任何人”与“任何职业”都享有结社自由权。毫无疑问其中不仅包括雇员与职工，也包括公务员，以及所谓的与雇员类似的人员。后者是指那些虽然可以自由组织工作，但经济上依赖一两个委托者的人。最古老的例子就是家庭手工业者。现在最典型的是广播、传媒以及许多其他领域的自由职业者。

外国雇员与德国雇员一样有权成立或加入社团。未成年也不是障碍。如果我们认为某个年轻人已经足够成熟可以独立工作，就必须保证其能够维护个人与集体的利益。现行双元制职业教育中（即在企业 and 职业学校中）接受培训的学徒也享有《基本法》第9条第3款规定的基本权利。由于中小学生和大学生，或者说所有还处于学习阶段的人员不具有“劳动和经济条件”，因而不享有结社自由权。在该领域遇到冲突的情况

下，他们可以援引言论与集会自由这项基本权利。

毋庸置疑的是，当某人由于年龄原因退休后，仍可保留其工会会员身份，即使他与“保护并促进劳动与经济条件”已无直接利益关系。这尤其适用于失业者。与退休人员相反，他们的利益直接由工会代表：如果谈判双方达成一致，决定通过缩短工作时间或采取经济刺激措施鼓励企业雇用长期失业者，将给他们带来更多就业机会。因此失业者也必须有权加入工会。

2. 集体结社自由权

如果组织本身不具备一定的权力，那么成立工会的权利就没有什么意义。因此司法判决当然也考虑到，必须在实践中维护基本权利的效力。同时判决还指出了历史发展的趋势，《基本法》不愿倒退至 1919 年《魏玛宪法》，虽然后者也保护了社团的存续与活动。^①

① 参见联邦宪法法院判决第 4 卷，第 96 页。

(1) 保护社团存续

从《基本法》第9条第3款也保护社团“存续”这一论断中，能推导出一系列重要的实用性结论。

- 社团无须国家许可便可成立。强制解散社团的唯一前提是《基本法》第9条第2款（违反刑法、宪法制度或国际谅解之思想），并且必须基于法院判决，而非行政措施。^①

- 除有权存在以外，社团还有权按其自身意志规范内部关系，即享有自治权。因此禁止国家出台“工会章程”，超出第9条第3款规定的范围来限制其会员的决定空间。例如不允许通过法律规定工会主席必须由会员，而不是（目前普遍的）由工会代表大会选举产生。

- 社团自主形成内部意志的权利不受雇主影响。因此个人有权在工会内部领域做出（在公开场合发表）违反劳动合同规定义务

^① 参见《社团法》第16条。

的言论。否则将会从根本上撼动社团独立性，导致其无法维护并促进雇员利益，却必须“以雇主意志”为导向。例如会计可以向工会组织汇报流向瑞士的所有资本转移情况，以显示企业经济状况的有利方面，使工会提出工资要求的理由更加充分。最近司法判决认定，劳动合同中禁止雇员与同事讨论工资数额的条款违背了《基本法》第9条第3款规定的基本权利，因为其妨碍了维护雇员共同利益。^①

- 国家不能通过成立承担类似任务的竞争组织威胁社团的存续。虽然不莱梅与萨尔州成立的雇员协会在实践中与《基本法》第9条第3款协调一致，但联邦宪法法院曾表明，如在其他州也成立该组织，将会逾越宪法允许的界限。^②

- 出于自我生存与提高工作能力的目的

① 梅克伦堡前波莫瑞州劳动法院判决，《劳动与权利》，2010，第343页与司法数据库。

② 联邦宪法法院判决，第38卷，第281、309页。