



上海市学术著作出版基金

20 世纪德国 企业代表会体制演变研究

孟钟捷 著

 上海人民出版社



上海市学术著作出版基金

20 世纪德国 企业代表会体制演变研究

孟钟捷 著



上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

20 世纪德国企业代表会体制演变研究/孟钟捷著.

—上海:上海人民出版社,2016

ISBN 978-7-208-13769-1

I. ①2… II. ①孟… III. ①企业-劳资关系-研究
—德国 IV. ①F279.516.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 089077 号

责任编辑 鲍 静

20 世纪德国企业代表会体制演变研究

孟钟捷 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 常熟市新骅印刷有限公司印刷

开本 635×965 1/16 印张 27.25 插页 4 字数 384,000

2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-13769-1/F·2369

定价 65.00 元

20 世纪德国
企业代表会体制演变研究

序

世人普遍认为，德意志民族在善和恶两方面都爱走极端。这一特性引起不少人的好奇和猜测。有人曾经问我，为什么一个思想深刻、崇尚理性、守纪律讲秩序、做事认真、拥有很多创造发明的民族，会犯下大肆屠杀犹太人的滔天罪行？我就转述了一位德国友人的答案。那位德国学者认为，德意志人的特点是做事认真，凡是他们认为应该做的事情，就千方百计要把它做好。如反犹这件事，法西斯意大利起初也持同样的态度，但是在实施过程中遇到部分人的反对，于是就不了了之，世人也就很快忘记了这件事。而德国人则是想尽办法要把它完成，为此还形成了不少“创举”。由于反犹这件事本身是错的，所以做事认真的德意志人在错误的道路上越走越远，直至犯下弥天大罪。其实，除了这一特点，德意志人还善于推理演绎。他们喜欢根据现有的各种条件，去演绎推理未来的理想境界，并构筑模型。这两个特点相结合，要想不走极端也难。

在处理劳资关系问题上，德国人也表现出了这些特点。从魏玛共和国到纳粹帝国，再到联邦德国，德国人在处理劳资关系问题上走出了一条“之”字形路线。其来回摇摆的幅度之大，令世人唏嘘不已。

从近代后期开始，德国的劳资关系就呈现出自己的特色。其一，德国工人运动的指导力量比较得力。马克思恩格斯作为出生在德国的世界工人运动领袖，他们对德国工人运动的深远影响自不待说。拉萨尔作为全德工人联合会的首任主席，以其充沛的精力和“接地气”的政治经济主张，也为德国工人运动注入了较大的推力。巴黎公社失败后，欧洲工人运动

的中心从法国转移到德国,加之德国统一后工业化迅速发展,产业工人人数迅速增加,推动了工人运动进一步高涨。尽管俾斯麦政府的“皮鞭”不断飞舞,但是德国工人运动在威廉·李卜克内西和倍倍尔等人的领导下,在鞭声中不断成长。其二,威廉二世作为一个在宫内长大的皇族后代,由于种种原因,反而标榜自己愿意做一个“乞丐们的国王”。他同强势宰相俾斯麦争夺实际执政权的抓手,就是如何对待全国 15 万煤矿工人的罢工斗争。威廉二世在御前会议上明确宣布,不愿意派军队去保护那些工厂主的别墅和玫瑰园,也许工厂主要求在他们床前设置双重岗哨,称他们榨取工人就“像榨取柠檬汁一样,然后让他们在垃圾堆上腐烂”。威廉二世借此逼退了俾斯麦,否决了延长反社会党人法的提案,同时通过社会政策“新路线”,让德国的社会政策长期保持世界领先地位。而解禁后的德国工人政党,社会活动能力愈益增强,在国会大选中的影响越来越大。到 1912 年,该党竟然成了国会第一大党,具备了组阁或参加政府的基础条件,尽管由于德国政治体制的原因,主政或参政的可能性未能变成现实。

在组建魏玛共和国的过程中,德国社会民主党依然保持第一大党的地位,但优势并不明显。基于这样的力量配置,德国的政治经济走向出现一种独特的状态。由于社会民主党具有一定的力量,原本可以作为实现俄式无产阶级专政载体的“苏维埃”被活生生地“改性”为德式的“代表会”,打算用于劳资协调领域,在解决劳资矛盾中起到关键性作用。在这方面,德意志人善于构建理想模型的特点再次显现。然而由于社会民主党的优势并不明显,而且随着政治局势趋向稳定,整个政治格局出现“从左向右”偏移的态势,企业代表会体制的作用越来越受限制,离初衷越来越远。关于魏玛共和国初期企业代表会的产生和运作情况,本书作者曾经亲赴德国一整年,在德方导师的指导下写作博士学位论文,最后以专著《〈德国 1920 年〈企业代表会法〉发生史〉》的形式呈现给了读者。

希特勒上台后,逐渐抛弃了企业代表会体制,组建另外的体制。站在企业代表会体制的本位来看,似乎“天变了”,一切发生了逆转。然而站在纳粹政权的角度看,它要组建整个德国的“民族共同体”。作为“民族共同体”的重要组成部分,各个企业要组成“企业共同体”。在纳粹分子的眼

里,企业代表会仍然是从事阶级斗争的工具,是工会在企业层面“伸长的手臂”和“传声筒”,其实际效果是制造分裂。而在他们大肆鼓吹和构建的“企业共同体”中,员工所参与的机构是“信任代表会”(亦译“信托人委员会”),它的任务是同企业主协商工作,“加深企业共同体内部的互相信任”,并“提出建议措施,这些措施有利于提高劳动效率,制定和贯彻劳动条件,特别是企业规章的制定和执行,有利于执行和改善企业保障,加强所有企业员工之间、员工与企业之间的团结,为共同体成员的福祉服务”,排解企业共同体的内部纠纷。姑且不论该体制的实际运行效果如何,从其设计来看,既反映出德意志人善于演绎推理的特点,也应了他们在左右两极都爱走极端的评价。

世界反法西斯战争结束后,德国的企业代表会体制并没有在原来魏玛共和国的死亡点上“再生”出来,但通过各种途径,它又变相地获得了新生。而且,随着时代的发展,联邦德国的企业代表会体制也在不断演进中,既保持自己的特色,又与时俱进。

由于种种原因,我国史学界长期来对德国的企业代表会体制持排斥态度,致使读者们对这个问题几乎一无所知。作者的前一部著作,为大家揭开了这一德国史上重要的篇章。本著作则从更长的时段、更多的侧面,向大家展示其中的曲折幽径。希望这部著作的出版,能让更多的读者深入了解和理解德国与德国人,能引导有志于研究德国史的年轻学者开阔视野,业有所长。

郑寅达

2016年1月于上海

目 录

序.....	1
导 言.....	1
一、劳资关系:发展与反思	1
二、德国的企业代表会体制:个案研究的历史与问题	4
三、研究框架	10
第一章 在争议中的孕育:1918年前企业代表会体制的理论争议 与早期形态	21
第一节 各种视野下的劳资矛盾及其解决方案	21
一、从“法律秩序的王国”到“告别后起国家”:资本家群体 的不同观念	22
二、在政治斗争与经济斗争之间:工人群体的不同观念	23
三、信仰、伦理还是行动:宗教界的不同观念	25
四、革命与改革:思想家们的不同观念	26
第二节 从“工厂委员会”到“工人委员会/职员委员会”:企业 代表会机制的早期形态	28
一、1848年革命中的立法尝试与失败	29
二、非制度化的劳资协调机制	31
三、19世纪90年代帝国政府的立法推进	35
四、社会意识的转变与劳资协调机制的进一步发展	38
五、一战中的制度转型	40

小结	44
第二章 在革命中的突破:1920 年企业代表会体制	52
第一节 1918—1919 年革命与劳资关系的重塑	52
一、政治风暴的来临	53
二、积极还是消极? 劳资两极的革命观	54
三、“劳工社会”的幻觉:政治性代表会运动的失败	56
四、经济性代表会运动的兴衰	59
五、走向 1920 年《企业代表会法》	61
六、1920 年《企业代表会法》的结构与内容	65
第二节 1920 年企业代表会体制的实践(1920—1934 年)	68
一、发展规模	68
二、职能发挥	70
三、社会效应	73
四、实践困境的原因	78
小结	81
第三章 在强权下的消亡:纳粹德国时期企业代表会体制的命运	86
第一节 纳粹党的劳资关系观及其早期企业代表会政策	86
一、用“民族共同体”解决工人问题	87
二、经济纲领中的劳资关系观及其争议	89
三、纳粹企业支部运动	94
第二节 企业代表会体制的谢幕	98
一、改组企业代表会	99
二、暴力接管工会	100
三、劳动阵线和劳动托事的建立	102
第三节 “企业共同体”劳资关系模式的实践:以信任代表会为 中心的考察	105

一、确立企业共同体的劳资关系模式	105
二、信任代表会的 1934 年选举	108
三、信任代表会的 1935 年选举	116
四、信任代表会的实践	121
五、信任代表会体制的变化	124
小结	129
第四章 在改造中的重生：被占时期的企业代表会复兴运动	142
第一节 盟军占领初期的企业代表会重建运动	142
一、战争结束前的重建目的之争	142
二、企业代表会自发重建浪潮	144
三、摇摆不定的占领军当局	146
第二节 企业代表会法制化的尝试与失败	151
一、法制化的呼声与盟军困局	151
二、1946 年《企业代表会法》问世	153
三、1946 年《企业代表会法》的实践与停滞	154
第三节 英占区企业代表会体制的新方向	160
一、鲁尔区出现的改革契机	160
二、鲁尔方案	163
三、鲁尔方案的实践	165
小结	167
第五章 在曲折中的前进：企业代表会的二元体制（1951—1952）	176
第一节 从“鲁尔方案”到 1951 年《煤钢共决法》	176
一、权力格局的变动	176
二、取代“鲁尔方案”的立法争议	179
三、三方协调机制与 1951 年法的出台	184
四、1951 年《煤钢共决法》的结构与内容	187

第二节 1952 年《企业组织法》的出台	188
一、对于新法规的不同期待	189
二、“单向度的”立法进程	190
三、1952 年《企业组织法》的结构与内容	192
第三节 1951 年企业代表会体制的实践	194
一、发展概况	194
二、职能发挥	198
三、社会效应	201
第四节 1952 年企业代表会体制的实践	205
一、发展概况	205
二、职能发挥	207
三、社会效应	208
小结	212
 第六章 在改革中的发展：企业代表会体制的更迭	222
第一节 改革年代的新气息：1972 年企业代表会体制	222
一、“更多民主！”	222
二、比登考普夫委员会与改革方案的出台	227
三、1972 年《企业组织法》的结构与内容	228
四、1972 年企业代表会体制的实践	231
第二节 扩展还是超越？1976 年企业代表会体制	238
一、进一步改革的呼声	238
二、争议与立法	239
三、1976 年《共决法》的结构与内容	242
四、违宪争议	244
五、1976 年《共决法》的实践	246
小结	250
 第七章 在新时代中的摸索：90 年代以来的企业代表会体制	255
第一节 90 年代中期前东部的企业代表会体制	255

一、重建的历史条件与现实前提	256
二、企业代表会体制的东扩进程	258
三、1994 年前东部企业代表会体制的实践特征	260
第二节 企业代表会体制发展的当代困境	263
一、时代挑战	263
二、发展中的主要困境	265
第三节 21 世纪初企业代表会体制的新方向	270
一、1998 年共决委员会报告	270
二、施罗德政府的改革努力	272
三、劳资争议与 2005—2006 年比登考普夫委员会的 调查报告	275
小结	278
结语	284
附录	294
附录一 1934 年《民族劳动秩序法》(节选)	294
附录二 1946 年《企业代表会法》(管制委员会第 22 号令)	302
附录三 1951 年《煤钢共决法》	304
附录四 1952 年《企业组织法》(节选)	310
附录五 1972 年《企业组织法》	325
附录六 1976 年《共决法》	380
附录七 2004 年《关于雇员在监事会中的三分之一参与法》 (即《三分之一参与法》)	395
附录八 大事年表	400
主要参考文献	402
后记	423

导 言

本书既是一次经验性的历史探索,又自觉担当着“一切历史都是当代史”的现实使命。一如马克思所言,“一个国家应该而且可以向其他国家学习”,因为“一个社会即使探索到了本身运动的自然规律……它还是既不能跳过也不能用法令取消自然的发展阶段。但是它能缩短和减轻分娩的痛苦”。^[1]在这一意义上,德国劳资关系合理化与制度化的历史或许可以为当下中国“构建和发展和谐劳动关系”^[2]提供某种教训和经验。

一、劳资关系：发展与反思

自工业革命后,西方劳资关系踏上了缓慢演变的历程。在机器大工业席卷而来的19世纪,讲究某种亲情的、传统的“师傅—学徒”雇佣模式逐渐消亡,取而代之的是冷漠对立的、现代的“资本家—劳动者”雇佣模式。尖锐的阶级对抗与激烈的阶级冲突成为劳资交往的主要形式,同时也构成当时代发展的主画面。19—20世纪之交时,资本家与劳动者之间的对话开始增多,寻求劳资关系合理化的尝试陆续出现,政府也有意识地介入劳资矛盾中,一系列劳动法规与劳动管理机构相继问世。两次世界大战之间,在战时经济体制与苏联社会主义建设的影响下,劳动者的地位有所上升,国家干预劳资关系的行为逐步制度化。二战结束以来,主要资本主义国家都告别了自由放任传统,转向国家干预体制,大量日常化、规范化和有组织的劳资协调机制纷纷出现,劳资交往形式由直接冲突转向制度诉求,大规模劳资矛盾的爆发频率显著下降。^[3]由此,西方劳资关系大致上完成了从冲突到相对稳定的重要转型。

对于西方劳资关系的发展历史,学术界最具争议的问题是:如何看待这种变化与资本主义本质之间的关系?在此,基于不同经验传统的学者可被归入三种阵营:积极评价、消极评价和辩证评价。

积极评价者试图从劳资关系的变化中归纳资本主义现代转型的特征,以便证明资本主义拥有与时俱进的能力。管理控制论代表布雷弗曼(Harry Braverman)提出,在资本主义的生产过程中,从工匠管理向管理控制的转变,改变了传统的劳资关系,劳动者与资本家之间的矛盾被劳动者与管理者之间的矛盾所取代,从而使管理方式成为劳资关系的核心要素。现代管理体制的发展最大程度上控制了工人敌对情绪,从而保证了劳资关系的相对稳定。工人抗争决定论代表弗里德曼(A. L. Friedman)从资本主义生产过程如何适应工人斗争的思路入手,提出直接控制和责任自治两种管理策略是劳资关系基本走向的决定性要素。管理者根据不断变化的市场条件和工人抗争,在两种策略之间灵活变动,以维持资本主义的生产方式。控制方法转型论的代表埃德沃茨(R. Edwards)认为,在垄断资本主义产生后,资本家通过重新组织劳动过程,建立了一套复杂的控制结构——其中包括福利资本主义模式、泰罗制的科学管理方式和公司工会——来解决劳资矛盾。更有甚者,如认同构建和霸权论代表布洛维(M. Burawoy)把劳资关系相对稳定化视作工人被迫认同资本主义劳动过程的结果,从而肯定了资本主义霸权扩展的有效性。^[4]

消极评价者强调劳资矛盾存在的永恒性,所有变化最终被归结为资本家“让步策略”的结果。传统的社会主义学界愿意引用恩格斯在《英国工人阶级状况》中的判断,“过去带头同工人阶级斗争的最大的工厂主们,现在却首先起来呼吁和平和协调了”,但是“所有这些对正义和仁爱的让步,事实上只是一种手段,可以使资本加速积聚在少数人手中并且压垮那些没有这种额外收入就活不下去的小竞争者”。从这一点出发,消极评价者认为,西方劳资关系的变革毫无意义而言,因为它不仅迷惑了工人的斗争决心,而且还推延了革命的爆发。为此,“只要有产阶级不但自己不感到有任何解放的需要,而且还全力反对工人阶级的自我解放,工人阶级就应当单独地准备和实现社会革命”。^[5]

然而积极评价者与消极评价者或未真正回到历史情境中去理解这种发展的合理性与局限性。现时代资本主义生产方式仍然具有的活力、创造力及其主导地位对消极评价者提出了挑战,从未灭绝、近来甚至愈演愈烈的西方罢工风潮与社会主义生产方式的出现也同积极评价者的想法背道而驰。人们感到困惑的问题是:究竟是劳资关系的变化导致了资本主义的发展,还是资本主义的发展促进了劳资关系的变化,抑或是两者之间存在着某种神秘的相互联系?在这一方面,惟有辩证评价才能从历史的角度予以厘清。

辩证评价者既承认资本主义发展的历史相对性,也认为劳资关系变化部分同资本家的某种“伎俩”相关,但他们更愿意从“批判的和革命的”角度,去“发现神秘外壳中的合理内核”。^[6]马克思的生产资料决定论是所有辩证评价理论的模板。他在对资本主义生产过程的分析中,十分精辟地论证了“资本主义生产关系与工人阶级解放”何以结合为矛盾统一体的原因:一方面,由于资本家占有生产资料,所以“发达的资本主义生产过程的组织粉碎了一切反抗”,让新生的工人阶级“被迫习惯于雇佣劳动制度所必需的纪律”^[7];另一方面,“资产阶级无意中造成而又无力抵抗的工业进步,使工人通过结社而达到的革命联合代替了他们由于竞争而造成的分散状态”,于是资本主义成为其“自身的掘墓人”,“资产阶级的灭亡和无产阶级的胜利是同样不可避免的”。^[8]从这一角度出发,马克思对 19 世纪上半叶的劳资关系发展历史做出了辩证性的描述。他既肯定了生产过程资本主义化的历史合理性,又对这种以生产资料为核心的资本主权论侵犯劳动者的人权进行批判;他既怜惜工人个体在强大资本主义浪潮面前的无能为力,又为资本主义组织化生产所带来的工人团体团结一致而感到庆幸。通过历史的分析,马克思揭示了 19 世纪中期以前劳资关系变化与资本主义发展之间的辩证互动关系。

马克思去世后,资本主义生产过程确实出现了一系列新变化,尤其是垄断资本主义的出现、管理结构的革新与国家干预力量的加强,使得工人阶级的分化加快,由此出现了劳资交往形式中的一些新现象,特别是在某些历史时段、某些国家中,劳资交往中的紧张度往往低于其他历史时段、

其他国家。换言之,19 世纪上半叶劳资关系特征的普遍性已经被打破,劳资关系出现了越来越多的时代特征与国家特性。例如,在欧洲各国劳资关系普遍出现“合作”与“共生共存”的背景中,各国之间的差异性表现得越来越明显:英国实行了“集体的自由放任主义制度”,工会的控制力强,从而使工会一旦组织罢工,相应产业必定陷入瘫痪(如 21 世纪初多次发生的铁路、航空或邮政部门的罢工);法国的“劳方与资方之间的关系比别的地方更加对立,更具有意识形态色彩”,故而使“国家对劳资关系在高层次上进行干预已经成了传统”,但工会力量的薄弱造成国家主导下的集体谈判很难取得实质性结果,罢工运动的影响范围与力度往往在欧洲各国中首屈一指;德国的劳资关系则把“政府—雇主—工会”三方有机结合起来,具有“将刚性与灵活性合二为一的能力”。^[9]如何在马克思的辩证分析理论基础上,继续从历史语境中探讨西方劳资关系发展的原因和影响,评价其意义与作用,这既是认识当代资本主义的要求,又是摆在历史学者面前的重要问题。一些学者业已做过努力,^[10]而本书对于 20 世纪德国劳资关系的历史性研究,也是一种尝试和探索。

二、德国的企业代表会体制：个案研究的历史与问题

在 20 世纪资本主义演进的历史中,德国是劳资关系发展颇具特色的国家之一。这不仅体现在它的稳定性位列当代西方主要国家前列,更重要的是它的制度建设具有延续性。其中,最令人瞩目的劳资协调制度就是企业代表会体制(Betriebsrat,又译“企业职工委员会”)。

企业代表会是一种企业层面的劳资协调机构,由企业雇员选举产生,代表雇员利益。在通常情况下,企业代表会体制等同于“共决制”(Mitbestimmung,又译“参与决定”)^[11]。这道出了企业代表会的主要作用,即在企业中同资本家一起共同介入福利、人事与经济事务中。它的最早形式产生于 19 世纪后半叶,到魏玛共和国建立初期实现制度化。经过纳粹时期的缺位后,企业代表会重新出现在联邦德国的舞台上,并建构起彼此相互联系又存在区别的三种体制:1951 年企业代表会体制(即煤钢共决模式)、1952—1972 年企业代表会体制与 1976 年企业代表会体制。它逐渐成为极具德国特色的“社会伙伴关系”的二元制度之一(另一制度是

集体合同制)。20 世纪 90 年代后,伴随两德统一的步伐,企业代表会体制成功实现东扩。在欧洲一体化的浪潮中,德国企业代表会体制是《欧洲企业代表会法》的制定基础。到 21 世纪初,企业代表会体制仍然在德国的政治、经济和社会生活中扮演着重要角色,以至于人们若以“2016 年企业代表会选举”(Betriebsratswahl 2016)为关键词在谷歌中搜索,居然显示有 10.9 万条之多!^[12]

在企业代表会体制的不断发展中,越来越多的研究者开始关注和思考它。纵观欧美学术界,现有研究基本遵循了四种范式:

第一,在法学视角中,确立、废止或发展企业代表会体制的法律本身成为主要研究对象。例如,格奥尔格·弗拉托(Georg Flatow)、赫尔曼·舒尔策(Hermann Schulz)、哈斯·莱恩霍夫(Has Reinhof)、赫尔曼·戴尔希(Hermann Dersch)、卡尔罗·施米德(Carlo Schmid)等对 1920 年《企业代表会法》的研究,^[13]维尔纳·曼斯菲尔德(Werner Mansfeld)、埃里希·马格(Erich Magg)、鲁道夫·汉克(Rudolf Hank)、海因里希·阿尔盖尔(Heinrich Allgaier)等对 1934 年《民族劳动秩序法》的评论,莱纳·科赫(Rainer Koch)对 1920 年法与 1934 年法的比较研究,^[14]劳伦茨·赫克尔(Lorenz Höcker)、格哈德·博尔特(Gerhard Boldt)、汉斯—威廉·科特尔(Hans-Wilhelm Kötter)、格哈德·米勒(Gerhard Müller)以及赫尔穆特·维斯曼(Hellmut Wissmann)对 1951 年《煤钢共决法》的研究,^[15]汉斯·博恩(Hans Bohn)、赫尔曼·迈辛格(Hermann Meisinger)、奥拉夫·拉德克(Olaf Radke)、格哈德·埃尔德曼(Gerhard Erdmann)、京特·屈兴霍夫(Günther Küchenhoff)、汉斯·加尔佩林(Hans Galperin)、罗尔夫·迪茨(Rolf Dietz)、卡尔·菲廷(Karl Fitting)、范特·谢尔(Veit Schell)对 1952 年《企业组织法》的评论,西格弗里德·施特克尔(Siegfried Stöckel)对 1920 年法与 1952 年法之间的比较研究,^[16]汉斯·加尔佩林、曼弗里德·勒维施(Manfred Löwisch)、迪特·施特格(Dieter Stege)、埃克哈德·波勒(Ekhard Pohle)等对 1972 年《企业组织法》的评论,^[17]恩斯特·黑尔(Ernst Heel)、海因茨·迈利克(Heinz Meilicke)、鲁道夫·施特拉塞尔(Rudolf Strasser)、弗里茨·法