

德国劳资关系模式的 路径演变和面对的课题

——基于共同决定参与制度和
产业劳动协约交涉制度的思辨

陈浩◎著

德国劳资关系模式
的路径演变和面对的课题

德国劳资关系模式
的路径演变和面对的课题

德国劳资关系模式
的路径演变和面对的课题



合肥工业大学出版社
HEFEI UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

德国劳资关系模式的路径 演变和面对的课题

——基于共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度的思辨

陈 浩 著

合肥工业大学出版社



图书在版编目(CIP)数据

德国劳资关系模式的路径演变和面对的课题:基于共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度的思辨/陈浩著. —合肥:合肥工业大学出版社,2013.9

ISBN 978-7-5650-1435-2

I. ①德… II. ①陈… III. ①劳资关系—研究—德国 IV. ①F249.518.6

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第175316号

德国劳资关系模式的路径演变和面对的课题

——基于共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度的思辨

陈浩 著

责任编辑 金伟 张燕

出版 合肥工业大学出版社

版次 2013年9月第1版

地址 合肥市屯溪路193号

印次 2013年9月第1次印刷

邮编 230009

开本 710毫米×1010毫米 1/16

电话 总编室:0551—62903038

印张 8.5

市场营销部:0551—62903198

字数 126千字

网址 www.hfutpress.com.cn

印刷 合肥星光印务有限责任公司

E-mail hfutpress@163.com

发行 全国新华书店

ISBN 978-7-5650-1435-2

定价:28.00元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社市场营销部联系调换。

序

2008年9月のリーマン・ショックをきっかけに、欧米諸国は未曾有の金融・経済危機に巻き込まれることになった。特に、ユーロ圏の国々では、金融危機がソブリン危機を誘発し、それが实体经济の悪化や再度金融危機を深刻化させることで、一時はユーロ崩壊の蓋然性さえ取り沙汰された。ECBの大胆な金融政策によって金融市場は2012年夏以降落ち着きを取り戻し、2013年現在最悪の時期は過ぎたといわれるものの、失業率の悪化は続いており、依然危機の脱却には程遠い状況にある。ところが、同じユーロ圏に属しながら、南欧諸国をはじめとする他国の苦境を尻目に、ほとんど唯一危機の間に際立った高パフォーマンスを誇ったのがドイツに他ならない。ドイツは、危機発生の当初こそ大手金融機関の損失や輸出の急激な落ち込みによって深刻な打撃を受けたものの、その後急速に立ち直り、危機を通じて雇用を危機発生以前よりも改善させたほとんど唯一の国であった。かくして、ドイツは、統一以降の長い混乱と停滞の時期を経て、再びヨーロッパ最大・最強の経済大国として復活し、世界の脚光を浴びるようになっている。

それでは、こうしたドイツ経済の強さは一体どこにあるのであろうか。陳氏は、この問いに答えるべく、本書において、ドイツの労使関係を支える2つの柱である、共同決定制度と産業別労働協約に焦点を当てる。そして、これら2つの柱が、特に経済のグローバル化が本格化し、ドイツの再統一とともにEU統合の深化と拡大が進んだ1990年代以降、どのような課題に直面し、どのような変容を遂げてきたかについて、ドイツにおける数度の現地調査やインタビュー、豊富な資料に基づいて、詳細な考察を行っている。また、欧州会社制度の普及やEU統合の進展、ドイツ企業のさらなる国際化などを視野に置き、今後の課題や展望についても言及を行っている。

陳氏によれば、ドイツ企業のコーポレート・ガバナンスの要とされる共同決定制度に関しては、90年代以降、特に2000年代に入り、機関投資家

による株式保有の増大や従来支配的株主であった銀行や政府による株式保有の低下といった、企業の所有構造の変化が観察される。その結果、経営の意思決定の中核である監査役会において、株主サイドの影響力が強まる傾向はあるものの、ドイツの経営者の多くは、監査役会を通じた労働組合との協力関係を望ましいと考えており、共同決定制度を採用する義務のない、在ドイツ多国籍企業の多くも同制度を採用している。同じく、産業別労働協約に関しても、産業別労働協約からの部分的な離脱を認める「開放条項」の普及や、労働条件をめぐる労使交渉において企業レベルで設置される事業所委員会がより大きな役割を演じる、労使交渉の「分散化」が生じているものの、産業別労使交渉協約の基本的な枠組みは維持されており、経営者側も産業別労働協約の意義を認めているとされる。

ドイツの協調的な労使関係の柱である、共同決定制度や産業別労働協約に関しては、かねてより、労働組合や労働者の利益を重視し過ぎ、企業の収益向上や迅速な経営の意思決定を阻んでいるとの批判がある。一部の経営者や学者の間には、経済のグローバル化の時代にそぐわない、非効率で時代遅れの両制度は、ドイツ企業にとって経営の桎梏以外の何ものでもなく、速やかに廃止すべきとの意見も根強い。けれども、陳氏によれば、まさにかかる枠組みこそが、2008年9月のリーマン・ショック以降のグローバルな金融・経済危機やユーロ圏の危機の最中であって、アメリカや南欧を始めとする他のユーロ圏諸国で生じた深刻な雇用破壊とは対照的に、雇用・労働市場の安定を通じていち早くドイツ経済の回復をもたらした最大の要因であるとされる。陳氏は、確かに両制度の改革や改善の必要性を認めながらも、共同決定制度と産業別労働協約の基本的枠組みは、今後も維持されるべきであり、他のEU諸国や世界の他の国々にも重要な教訓や示唆を与えていると結んでいる。

ドイツの共同決定制度と産業別労働協約に関する研究は、豊富に存在するものの、前者は、おもに英米流の株主中心のコーポレート・ガバナンスとの対比で採り上げられるケースが多く、他方、後者は、企業別賃金交渉との対比で採り上げられるケースが一般的である。本研究のように、ドイツの協調的な労使関係を構成する2つの核心的な要素である、共同決定制度と産業別労働協約の両者に跨る包括的な分析は少ない。確かに、1990年代以降欧米で盛んとなっている、いわゆる「資本主義の多様性」論の中で

は、特にアングロサクソン・モデルとの対比において、ドイツ・モデルの分析が行われているが、抽象的・理念的な分析に留まっており、陳氏の研究のように、共同決定制度と産業別労働協約の両方に焦点を当て、現地での経営者団体や労働組合、専門の学者へのインタビューを交えた調査・実証研究は少ない。その点でも本研究は画期的な意義を有している

また、陳氏の研究の優れた点は、共同決定制度と産業別労働協約の歴史研究だけに留まらず、最近の状況までフォローしていることである。グローバルな金融・経済危機および最近のヨーロッパの危機の中で、ドイツ経済の強さと雇用の安定が際立ち、その成功の原因について世界的な関心を集めている最中だけに、陳氏の研究は極めて時宜を得た調査・研究となっている。

何よりも、陳氏の研究の最大の貢献は、産業別労働協約における、「開放条項」の拡大による、労使交渉や賃金・労働条件決定の「分散化」と、企業レベルにおける経営者と労働者代表である事業所委員会との交渉の重要性、労使交渉に占める後者の役割の向上という、ミクロレベルでの変化を確認したことにある。かかる変化を、ドイツ・モデルの変質と捉えるか、あくまで陳氏のように産業別労働協約の部分的な「弾力化」と捉えるかは、意見の分かれるところである。ドイツの協調的労使関係の中核とされる共同決定制度と産業別労働協約については、ドイツにおいても、イデオロギイ的立場や党派の如何によって大きく評価が分かれ、陳氏が紹介しているように、特にドイツの学者の間では批判的な意見が多い。これに対して、陳氏の研究は、単に従来の研究のレビューに留まらず、経営者や労働組合といった当事者への調査・インタビューや、様々な資料・統計をもとに、共同決定制度と産業別労働協約の現状と利点を説得的に展開し、併せて克服すべき課題も指摘している。その意味で、極めてバランスの取れた研究であるといえる。陳氏の研究は、既に日本でも高く評価されており、本研究が中国においても広く紹介され、ドイツ研究の一層の発展につながることを期待してやまない。

日本 EU 学会理事

立命館大学国際関係学部教授

星野 郁

序（译文）

受2008年9月雷曼事件的影响，欧美都先后卷入了这场前所未有的金融危机之中。特别是在欧盟，这场金融危机是引发欧洲债务危机的导火索，致使欧盟实体经济恶化的同时又加重了金融危机所带来的负面影响。一时间，还出现了欧元就此将退出世界舞台的传闻。虽然欧洲中央银行（ECB）果断地采取了一定的救助措施，使得金融市场在2012年后半年开始逐渐复苏，甚至可以说金融危机最严酷的时期已经过去，但是欧盟要彻底摆脱此次危机所带来的影响，应该还有很长的路要走。但是值得我们注意的是：在以南欧为主的各国处于金融危机的困境中无法自拔的时候，同属于欧盟的德国却在此次危机中拥有不俗的表现。危机发生时，虽然多家大型金融机构的损失以及出口的剧减都给德国带来了沉重的打击，但是之后德国所采取的有效的金融政策使市场得以快速恢复，并且还使就业率超过了危机发生之前的水平。这样一来，德国在经历了统一以后相当长的一段混乱期和停滞期后，再次一跃成为欧洲最大、最强的经济大国，令世界为之瞩目。

那么，德国经济的强大之处到底在哪里呢？就这个问题，本书的作者在书中做出了回答。在德国，共同决定参与制度与产业劳动协议交涉制度可以说是支撑传统的德国劳资关系模式的两大核心支柱。但是随着经济全球化的推进、德国的统一以及20世纪90年代以后欧盟一体化的深入，这两大支柱的内部发生了怎样的变化，又面临着哪些外部的课题呢？为此，本书的作者数次亲赴德国进行实地调查和市场调研，并根据这些丰富的资料进行了详细的分析。此外，本书还就欧洲公司制度的普及、欧盟一体化的推进以及德国企业的国际化等问题进行了简单阐述，为将来进一步研究奠定了基础。

有关共同决定参与制度与产业劳动协议交涉制度，本书的作者在书中分别做了详细的论述。共同决定参与制度是德国企业治理中的重要制度。在20世纪90年代以后，特别是进入21世纪以后，随着职业投资家所持股份的增加以及曾经作为大股东的政府和银行所持股份的减少，德国企业的治理结构

发生了变化。其结果是企业经营决策的中枢机构——监事会中的股东的影响力逐渐增强。在德国，经营者一般都希望通过监事会与产业工会构建良好的合作关系，即使没有被要求采用共同决定参与制度的很多在德的外国企业也都采用了该制度。同样，作为产业劳动协议交涉制度的重要变化，从产业劳动协议中分离出来的“开放条款”得到了更大范围的许可及普及。另外，在企业层面设立的基层企业委员会主导的围绕劳动条件的劳资交涉也在德国劳动市场中发挥了积极的影响力，虽然会出现劳动协议“分散化”的问题，但是这种“分散化”的现象维持了产业劳动协议交涉制度的基本框架，其作用也被经营者高度认可。

现阶段，一些经营者和学者认为：共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度过于重视产业工会以及劳动者的利益，从而阻碍了企业的收益增长以及经营决策的效率性，与经济全球化发展方向不符，应该尽快废除。但是，本书的作者却认为，2008年9月雷曼事件发生后，在全球范围内的金融危机、经济危机以及欧元危机中，相对于美国、南欧各国所发生的严重的雇佣率低下状况，德国正是因为依靠共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度，确保了雇佣市场和劳动市场的安定性，从而使得德国经济得到了快速恢复。本书作者也认为：共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度确实存在着改革和改善的必要性，但是其基本框架在今后还应该继续维持，同时这两种制度也对其他欧盟国家乃至世界各国都有着重要的影响力和示范作用。

有关德国的共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度的研究，一直以来都是学者关心的焦点之一。就前者而言，多以英美的研究为主流，主要是将其与以股东为中心的企业治理机制进行对比研究；而对于后者，一般是将产业劳动协议与企业薪金交涉进行对比研究。而本书将构成德国合作型劳资关系的两大核心要素——共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度两者关联起来进行总体性分析的研究方法实属少见。20世纪90年代以后，欧美进入了繁盛时期，有关资本主义多样性的理论研究也盛极一时，特别是在与盎格鲁·萨克森制度的对比研究中德国的体制经常被作为对比对象进行分析，但是这些分析研究大多停留在抽象的理念分析层面，而本书的作者则将共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度均纳入研究的视野，亲赴德国与当地的经营组织、产业工会以及相关的专家学者进行实地调查和市场调研，使该研究突破了以往的研究框架，具有重大的意义。

此外，值得一提的是，本书并没有局限于对共同决定参与制度和产业劳

动协约交涉制度的历史形成的研究,而是对新近的状况和路径演变也进行了论述。在全球性规模的金融危机以及最近的欧洲危机中,德国经济的坚挺以及雇佣率的稳定都令世界为之瞩目,探索并研究其成功的原因也成为近期最热门的话题,而本书作者的调查和研究正符合当下的需求,是十分有意义的。

本书作者在该研究中最大的贡献在于:随着附加在产业劳动协约的“开放条款”的适用范围的扩大,作者能够对劳资交涉和劳动协约的“分散化”,以及基层企业委员会与经营者交涉的重要性,基层企业委员会在劳资交涉中所发挥的作用的大幅度提升等方面所发生的微观变化进行具体研究。而根据这些相关的变化,是否可以说是德国体制发生了质变,还是像本书作者所提出的那样,是产业劳动协约体系中的部分弹性化的体现?这两种观点是存在分歧的。作为德国合作型劳资关系模式的核心——共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度,在德国本土,因为受到意识形态和政党派别的影响,对这两种制度的评价也不尽相同。就像本书作者介绍的那样,大多数的德国学者对这两种制度持批判的态度。对此,本书作者的研究并没有停留在以往的研究模式上,而是对作为当事人的德国当地的经营者和产业工会进行了实地调查和市场调研,在收集大量资料进行统计的同时也就共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度的现状及其优点进行了阐述,并提出了两种制度现存的问题以及改良的建议。在这一点上,可以说本书作者的研究是非常全面的,该研究成果在日本也得到了极高的评价。我希望通过该书可以将作者的研究成果介绍给中国的同仁,并希望该书能对德国相关领域的研究作出贡献!

日本欧盟学会理事

日本立命馆大学国际关系学院教授

星野 郁

前 言

按照德国《共同决定参与法》(Mitbestimmungsgesetz)的规定:德国企业中的劳动者监事会委员对企业的经营业务拥有与股东监事会委员相同的审查权。同时,产业工会与经营者组织就基本劳动条件进行产业层面的协商,签订产业劳动协约(Branch-Tarifvertrag)。各基层企业委员会(Betriebsrat)在产业劳动协约的基础上,对企业内的事务拥有情报的知情权和与经营者的协商权。经营者利用共同决定参与制度,可以在企业内部缓解或者解决劳资对立,同时产业劳动协约也为经营者降低了劳动力成本,提高了企业产品的国际竞争力。

1990年以后,随着德国国内外经济环境的变化,特别是全球经济一体化和欧盟东扩的大规模推进,德国企业开始面对国际化和现代化的双重挑战。一部分经营者和学者认为德国的共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度无法适应国际化和现代化的发展趋势,应该对其进行彻底的修改,甚至废除。对于这部分经营者和学者的要求,德国的产业工会表示坚决反对。但是另一方面,德国的产业工会也认识到为了适应国内外经济环境的变化,对共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度做出适当的修改也是必要的。事实上,德国的劳资双方在1990年以后,灵活地利用共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度的平台,成功地降低了国内外经济环境的变化带给德国社会和德国企业的负面影响。特别是在抵御2008年起源于美国并席卷全球的金融危机中,共同决定参与制度和产业劳动协约交涉制度对德国企业的业绩恢复和德国劳动市场的稳定做出了巨大贡献。

当前中国经济发展的速度依然维持着较高的水平,劳动者的收入水平和工作环境都有了大幅度的改善,保障劳动者权益的各项法律和规章也在不断完善,劳动者的合理诉求也得到了高度的重视和支持。但是,经济转型过程中出现的劳资之间的权益再分配给中国劳动市场的稳定带来了挑战。企业职工和经营者在经营管理上的非对等性,劳动者对工会和劳动者权益保护部门的不信任,法律在劳动者权益保护方面的缺失和不完善等,都使得中国现阶段的劳资纠纷出现多发性、群体性、暴力性的新特点。在后危机时代,以和谐的劳资关系为基础,加速产品升级换代和提升企业的国际竞争力,是实现党的十八大报告要求的“加快实施传统产业转型升级”的理想路径。本课题拟从德国劳资关系模式

出发,以市场经济理论和完全竞争主义的强势推进为背景,以十八大报告中所提及的“建设社会主义和谐社会”为指导思想,思辨德国劳资关系模式既灵活应对经济全球化的挑战,又继续维持其独特性和效率性的原因和路径,为构建有中国特色的社会主义和谐劳资关系拓展可借鉴的路径和思路。

本书以构成德国劳资关系模式的核心要素——共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度为焦点,探讨战后德国劳资关系模式的路径演变和今后面对的课题。同时,本书也将对德国劳资关系模式是否真正影响了企业的业绩提升,劳资双方是如何巧妙地利用德国劳资关系模式应对金融危机等问题进行分析。在此基础上,本书列举了德国劳资关系模式的国际化推进过程中取得的成果并分析其面临的挑战。最后,本书对共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度的改善提出建议,并对德国劳资关系模式的国际化扩张阐述作者的观点。

本书中除导言和后记以外,共有5章,具体内容如下。

第1章在介绍德国型企业治理机制的基础上,分析20世纪90年代以后德国企业传统的大股东——政府和大银行与企业关系疏远的原因。同时,本章也对伴随企业治理机制的变化、劳动者在监事会中掌握的权力所面临的挑战进行考察。

第2章在介绍德国的经营者从20世纪80年代中期以后批判产业劳动协议交涉制度的原因的基础上,详细列举经营者为了降低产业劳动协议的束缚力而采取的对策。另外,本章也对产业劳动协议交涉制度的变化所引起的产业工会和基层企业委员会的权限的变化进行分析。同时,作为动摇德国型产业劳动协议交涉制度的其他重要原因——职业工会、非正规就业人员以及最低工资制度也在本章被提及。

第3章主要介绍在德国的跨国企业对共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度所持有的立场和采取的具体对策。同时,本章将重点介绍在德国的跨国企业如何利用转变为欧洲公司(SE)的契机脱离《共同决定参与法》的监管。

第4章主要介绍伴随德国的跨国企业在海外的经营活动,德国劳资关系模式的国际化进展的状况。本章在列举德国劳资关系模式在海外的几个主要表现形式的基础上,重点分析建设国际劳资关系网络组织的几个难点和相关课题。

第5章在列举德国一部分经营者组织和学者强烈要求彻底改革现有的劳资关系模式的原因和主张的基础上,重点分析共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度是否真如批评者所说的阻碍了企业业绩的提升。另外,德国的产业工会面对国内外经济环境的变化,为了国内雇佣市场的安定也对经营者的要求做出了弹性应对。本章也将详细介绍这些弹性应对的内容。最后,本章对如何继续最大化和效率化地发挥共同决定参与制度和产业劳动协议交涉制度的功能、如何以“最佳”的方式推进德国劳资关系模式的国际化提出了建议。

目 录

序	(1)
序 (译文)	(1)
前言	(1)
导 言	(1)
1 德国型企业治理机制的变化及监事会面对的课题	(7)
问题导入	(7)
1.1 德国型企业治理机制的路径演变	(8)
1.1.1 德国型企业治理机制的特征	(8)
1.1.2 20 世纪 90 年代以后德国企业股东结构的变化	(10)
1.1.3 德国型企业治理机制立法的最新进展	(16)
1.2 监事会面临的改善课题	(17)
1.2.1 监事会中劳动者委员与股东委员的对立激化	(17)
1.2.2 监事会中的劳动者委员内部的意见对立	(19)
1.2.3 关于监事会的其他亟须改善的问题	(22)
2 德国型产业劳动协约的分散化引发的劳动协约交涉形式的 变化及课题	(27)
问题导入	(27)
2.1 德国型产业劳动协约分散化的进展	(29)
2.1.1 产业劳动协约分散化的原因	(29)
2.1.2 “开放条款”及劳动条件差别化规定的适用	(32)
2.2 德国劳动协约市场的现状和所面临的课题	(35)
2.2.1 基层企业委员会在劳动协约交涉市场中的功能 变化	(35)
2.2.2 产业工会在劳动协约市场中的现状	(39)
2.2.3 产业劳动协约需面对的其他课题	(45)

3 在德跨国企业对德国劳资关系模式的应用	(49)
问题导入	(49)
3.1 在德跨国企业的劳资关系的现状	(50)
3.1.1 在德跨国企业应对共同决定参与制度的姿态	(50)
3.1.2 在德跨国企业对产业劳动协约的弹性化应对	(53)
3.2 建立欧洲公司对共同决定参与制度的挑战	(56)
4 德国劳资关系模式的国际扩张及课题	(63)
问题导入	(63)
4.1 德国劳资关系模式在海外的应用	(64)
4.1.1 欧洲基层企业委员会给德国劳资关系模式 带来的国际化机遇	(64)
4.1.2 德国劳资关系模式跨欧盟扩张的进展	(67)
4.2 德国劳资关系模式的国际化建设中的课题	(70)
5 德国劳资关系模式的改善提案和今后走向的分析	(77)
问题导入	(77)
5.1 共同决定参与制度的改善提案及分析	(78)
5.1.1 劳资双方的监事会改革提案	(78)
5.1.2 对劳动者的经营参加模式的分析	(80)
5.1.3 监事会的劳动者委员内部的意见对立的实质	(86)
5.1.4 共同决定参与制度的改善建议	(87)
5.2 德国型劳动协约交涉模式的走向	(92)
5.2.1 产业劳动协约的优点	(92)
5.2.2 改善劳动协约的交涉功能的建议	(95)
5.3 德国劳资关系模式的国际化路径选择	(100)
参考文献	(106)
后 记	(115)

导 言

德国的相互合作型劳资关系模式已经存在了相当长的时间。19世纪,伴随着德国工业化的蓬勃发展,劳动者在企业之间的自由移动已经成为可能,限制劳动者自由移动的法律也出现了松动的迹象。因此,当工资、劳动时间、劳动环境等劳动条件不符合劳动者的期待的时候,劳动者就从劳动条件恶劣的企业转到劳动条件相对较好的企业,即劳动者利用在企业之间自由移动的权力对抗劳动条件恶劣的企业。甚至,劳动者为了更好地保护自己的权益,向经营者要求以平等的地位协商劳动条件,以“劳动协约”代替“劳动契约”。但是,大多数的经营者拒绝与劳动者平等协商劳动条件,继续维持劳动契约的模式。为了实现用劳动协约代替劳动契约,德国的劳动者一方面在内部推动劳动者的团结,统一自己的利益主张;另一方面劳动者开始组建地区性或者全国性的劳动者组织,期待用集团交涉的方式向经营者施加更大的压力。劳动者的集团交涉模式虽然降低了劳资交涉中劳动者的交涉成本,但是从另一个角度看,集团交涉也缩小了企业间劳动条件的差异性,降低了劳动者在企业间流动的积极性。到第一次世界大战以前,大多数的德国经营者依然拒绝给予劳动者缔结劳动协约的权力,依然实行垄断经营的模式。

第一次世界大战的爆发打破了德国经营者在经营决策上的垄断。伴随着第一次世界大战的推进,德国的军政府认识到劳动者的支持是保证武器生产和士兵招募的最为关键的因素。因此,德国的军政府为了讨好劳动者,逼迫经营者在企业中设立调解委员会。来自德国工会的代表在调解委员会中与经营者平等地对各种劳动条件进行交涉,掌握了修改劳动条件的主动权。被称为“魏玛型劳资合作模式”的支柱之一的《基层企业委员会法》自1920年开始生效。

《基层企业委员会法》规定：“雇佣劳动者人数超过 21 人（含 21 人）的企业中，劳动者代表可以在基层企业委员会中对企业的社会事务和解雇行为等行使共同决定参与权。”但是《基层企业委员会法》在第二次世界大战中被希特勒政权废除。经历了第二次世界大战的联邦德国在构建战后德国劳资关系模式的时候，再一次把目光投向了魏玛型劳资合作模式，并以该模式为范本，构建了“政府不介入劳资交涉的过程，劳资通过自主交涉缔结劳动协约”的德国型劳资交涉的基本框架。20 世纪 50 年代至 60 年代，联邦德国高速的经济发展水平极大地活跃了劳动市场，接近于完全雇佣的就业形势和高水准的社会福利制度极大地缓和了劳资间的矛盾。经营者同意劳动者参与企业的经营决策、完全接受产业劳动协约所规定的劳动条件。这个时期的德国劳资关系模式被认为是当时世界上最为成功的劳资关系模式之一。

但是，20 世纪 70 年代以后，特别是进入 90 年代，东西德国的统一、经济自由化的浪潮席卷全球以及欧盟一体化的深入推进等极大地改变了德国企业的国内外经营环境。德国传统的相互合作型劳资关系模式被认为不能适应时代发展的需要，甚至被批评为与以自由化和完全竞争为特征的市场经济背道而驰。德国的相互合作型劳资关系模式被认为过于重视产业工会的利益而忽视经营者的要求，过于强调劳动者的工资收入而牺牲企业的收益，过于维护劳动者的经营参加权而阻碍经营者针对市场的变化迅速做出大胆决定的行为。正当德国劳资关系模式被批判为完全不能适应时代发展的时候，2008 年由美国始发的全球性金融危机却凸显了合作型劳资关系模式的优越性。在危机中，劳资间的相互协商、相互妥协帮助德国企业迅速恢复业绩并避免了劳动市场中大规模解雇行为的发生。甚至，伴随着欧盟一体化的深入推进，欧盟成员国已经开始讨论在欧盟建立统一的社会保障制度和统一的劳资关系模式，作为欧盟内最优秀、最成熟的劳资关系模式之一——德国的劳资合作型模式被认为有重要的参考价值，甚至可能在欧盟范围内被推广应用。因此，详细分析德国劳资关系模式的演变和今后面对的课题，不仅可以为如何降低经济危机的破坏力积累经验，而且可以为探索更为优越的劳资关系模式提供重要的参考意见。

本书以德国劳资关系模式的两大支柱——共同决定参与制度和产业劳动协约制度为焦点，深入分析德国劳资关系模式的路径演变和今后面对的课题。所谓德国型共同决定参与制度，即劳动者虽然不持有企业的股权（或所占比重极低），但是劳动者可以选派自己的代表进入企业的最高治理机构——监事会。监事会中的劳动者委员拥有与大银行、政府选派的委员同等的权力，能够以劳动者的视角独立审查企业的经营业务、选举或免除董事会成员。此外，产业或地区的工会组织和经营者组织针对劳动时间、工资水平等基本劳动条件在充分交涉的基础上缔结有法律效力的产业劳动协约。同时，基层企业委员会以产业劳动协约为前提，针对企业内的、与劳动者利益相关的事务与企业的经营者协商，并可以要求经营者公开相关事务的情报。共同决定参与制度不仅保证劳动者在经营决策上的审查权和决定权，也可以将劳资对立控制在企业内部，通过对话缓解劳资矛盾，为经营者节约经营成本。同样，产业劳动协约不仅保证了劳动者的基本劳动条件的稳定，也抑制了工资的过快上涨，提高了企业的竞争能力。德国的相互合作型劳资关系模式不仅保证了劳动者的就业安定，也同时对企业的业绩上升做出了巨大贡献。

伴随着国内外经济环境的巨大变化，德国劳资关系模式也处于持续的路径调整状态。其中之一就是企业的股东结构的变化而引发的。在传统的德国劳资关系模式中，作为企业大股东的政府和大银行也是其重要的组成要素。但是，20世纪90年代以后，因为民营化的需要以及经营战略的调整，政府和大银行逐渐转让自己手中的股份，同时逐渐撤出派遣到企业董事会和监事会的代表。取而代之的是职业投资机构，例如信托银行、保险公司以及基金公司购入德国企业的股票，进入德国企业的治理机构。在职业投资机构的压力下，德国企业的经营者被迫更加专注于企业的收益增长。为了实现短期内的收益增加，德国企业的经营者通常会为了降低经营成本和提高产品竞争力以及扩大国际市场占有率而对经营网点和生产工厂进行国际性的重新布局。但是，经营者在国际上重新布局经营网点和生产工厂的行动也增大了劳资利益对立的可能性。例如德国的法律规定解雇劳动者或者转移生产工厂之前，必须经过监事会的严格审查。此时，监事会中的劳动者委员被认为一定不会让企业的经营

决策轻易通过审查，甚至否决企业的经营决策。一部分经营者和学者以此为理由，对监事会能否继续发挥其应有的功能存有极大的疑问。同时，外国劳动者被禁止参加监事会，以及监事会的劳动者委员缺乏面对国际化所应该具备的知识能力也成为一部分经营者和学者批评的焦点。一部分经营者和学者认为为了顺利地在监事会中通过企业的经营决策，应该减小甚至解除劳动者的经营参加权。持这一观点的经营者和学者所占比重不小。现实中，德国企业为了回避共同决定参与制度而更改企业的组织形式的案例也越来越多。同样，以降低经营成本和增强产品竞争力为目标的德国企业的经营者也对产业劳动协议交涉制度提出了猛烈的批评，认为产业劳动协议没有考虑到单个企业的生产经营特点，产业层面一致的工资水平、特别是不能根据单个企业的具体经营状况降低工资水平的规定被认为扼杀了企业的灵活性。越来越多的经营者对产业劳动协议交涉制度产生了异议，利用“开放条款”逐渐摆脱产业劳动协议的束缚，在企业层面上与劳动者交涉劳动条件。近年来，完全脱离产业劳动协议、在单个企业或基层企业层面上缔结劳动协议的企业数量呈现逐步上升的态势。伴随着产业劳动协议的约束能力的减弱，在传统的德国型劳动协议交涉体系中没有劳动协议的交涉权和缔结权的基层企业委员会逐步走上劳动协议交涉的前台，随之而来的是犹如德国金属·电机产业经营者组织所发出的产业工会应该向基层企业委员会大幅度移交劳动协议制定权的呼声。德国的执政党——基督教民主、社会同盟也主张应该在法律上认可没有产业工会参加的企业劳动协议交涉制度。职业劳动协议是在2010年被法院判决为合法的，即企业中不同职业的劳动者也可以依靠职业工会单独和企业的经营者缔结劳动协议。一旦职业劳动协议被大范围应用，企业内的收入水平的差距将会逐渐拉大，产业劳动协议在劳动协议交涉体系中的支配力量将会更加弱化，甚至消失。同样，在面对非正规就业人员的待遇以及最低工资制度时，如何能够既消除劳动条件的差别，使得非正规就业人员享受同正式职工相同的待遇水平，又能兼顾劳动者和企业双方的利益要求，也是对产业劳动协议交涉制度的考验。

伴随着德国的跨国企业积极进军海外市场，德国劳资关系模式