

# 联邦德国“社会市场经济” 体制中的工人共决权利

张胜洋

联邦德国的“社会市场经济”体制，根本而言具有两方面的涵义，这就是实现经济发展与促进社会进步。所谓的社会进步，并不仅局限于收入分配方面的考虑，更重要的是期望每一个公民都成为社会经济生活的主人。工人在企业中的共同决策权利，便是基于这一思想的：通过经济立法，规定工人代表在企业的一系列组织机构中具有监督企业领导、共同参与决策的权利，不仅缓解了劳资双方的利益冲突，而且也表明工人乃企业的主人，对企业生产的连续稳定、巩固企业在市场上的竞争地位起着不小的作用。这方面的经济立法，亦可为我国企业经济的改革所借鉴。在本文中，我将从联邦德国工人共决的基本思想、采取的措施及其产生的效果等方面，对这一课题进行比较深入的探讨。

## 一、工人参与企业决策的基本思想

工人在企业中的共决权利，可以作广义的理解，也可以作狭义的理解。广义而言，凡是工人对企业的生产经营过程的任何环节产生任何形式的影响，都具有共同参与企业决策的效果；狭义来看，则是对劳方与资方在企业中的决策权力进行比较，要求劳方也进入企业领导机构、平等参与企业决策。因而，一般都将工人在企业中共同决策的权利理解为

工人或工人代表参与企业领导机构与进行决策的过程，简称为工人的共决权。

### 1. 工人的共决权利在德国的历史发展

工人在企业中共决的思想及其实践，在德国已经由来已久。还在二百多年以前，早期空想社会主义者们便提出过不同的共决设想。在十九世纪中叶，在德国出现了一系列实践工人共决的最初尝试：1848年，法兰克福国民议会经济委员会的部分成员起草了一份涉及企业秩序的法律草案，建议在企业中设立工厂委员会，作为工人共决的机构；后来，这一设想也在少数企业得到实现，例如蔡氏基金会便保证全体职工都具有共同决策与享受分配利润的权利。到1890年，德国的企业中已经成立了40个工厂委员会。1891年修订企业秩序的时候，也将工厂委员会的规定写进了法律条文。

工人共决方面的关键性突破，是在一战期间取得的。1916年制定的《服务于祖国义务法》规定，在具有50个就业人员以上的企业中，必须建立工人委员会。1918年，鉴于俄国革命蔓延的危险，德国雇主同盟与工会缔结了一项协定，要求在企业设立中心工作组，工人与雇主各选一半代表，以解决企业中的所有争端问题。1918年底，相应的法律又规定，在具有20个就业人员以上的企业，不论属于公有还是私有，都必须选举工人委员会。

※本文对联邦德国“社会市场经济”体制中的工人共决权利只作了具体的分析，至于这种“共决权”的阶级实质，请参阅傅版才《西方经济学的“阶级调和论”述评》（《江汉论坛》1991年第11期）——本刊编辑部。

魏玛共和国时期，工人共决的思想也得到了继续贯彻。魏玛宪法第165条规定：“第一，必须号召工人与企业家平等地就工资与劳动条件进行磋商，以共同影响企业经济的发展，而且必须相互承认对方的组织及其达成的协议；第二，建立有工人代表参加的企业工人委员会，而且还必须成立地区工人委员会以及跨地区的帝国工人委员会；第三，还将建立由工人委员会、企业家代表以及其他各界参加的地区经济委员会和帝国经济委员会，以实现在社会化过程中工人共决的理想。帝国经济委员会还将有权制定法律草案，并提交议会讨论。

但是，魏玛共和国的共决法案设想仅仅是纸上谈兵。虽然成立了帝国经济委员会，却没有建立相应的地区经济委员会。而且，帝国经济委员会的意义也越来越小，1923年后，就再没有召开过常务会议了。但是有两项措施值得一提：一是1920年颁布了一项职工委员会法，规定在具有20个工人以上的企业必须建立职工委员会，它们在企业的社会性事务方面、在人事问题上具有听证权，在许多经济问题上也有信息权与协商权；1922年还颁布了一项法律，规定资本公司中的职工委员会可以选派一至二位代表到企业监事会。

在第三帝国中，纳粹政府禁止了工会的一切活动，有关职工委员会方面的法律也被取消一尽，因而也谈不上工人的任何共决权利。

## 2. 联邦德国就工人共决权的讨论

联邦德国立国以后，建立了一套广泛的工人共决体系。通过三项法律，即《煤钢共决法》、《企业法》与《共决法》，不仅在企业中实现了职工委员会的原则，而且也对工人代表参加企业领导、参与决策过程作出了具体规定。但是，联邦德国企业中工人共决的权利，也不是自然而然地产生的，而是工会经过长期的斗争得来的。

联邦德国建国初期，以基督教民主同盟为主的联邦政府尽管倡导“社会市场经济”的经济体制，但并不赞同工人在企业中的共决权利，特别是联邦经济部长艾哈德教授极力反对工人平等参与企业领导与决策。联邦经济部拟通过一项《企业法》来规定工人的共决

问题，但绝不能采纳所谓的煤钢模式。<sup>①</sup>

在这种情况下，工会采取了一系列的行动，以保护煤钢模式中的平等共决。1950年，德意志工会同盟起草了一份关于重建德国经济的法律草案，建议推广劳资平等共决模式。1950年11月，钢铁工业工会举行全体会员投票，决定以罢工的形式来捍卫他们的权利，结果98%的会员同意罢工。在矿山与能源工会的会员投票中，赞同罢工约会员也高达93%。

至于罢工是否是达到共决目标的合适手段，在工会与政府之间进行过激烈的争论。联邦总理阿登纳认为，“在一个民主的国度中，不应该针对符合宪法的立法机构举行罢工。”“宪法所保障的结盟自由，不应该给予少数组织以放弃劳动而使经济瘫痪的权利，从而迫使立法机构采取一定的行动。”而德意志工会同盟主席别克勒则反驳道：“一个民主国家的宪法，保障每个公民——工人亦是同样——一定的权利与自由，其中也包括工人在现有的经济秩序中拒绝提供劳动的权利，否则与他们作为民主国家的公民的身份不相符合。如果工人通过其工会而声明，他们只愿意在一个不是少数人统治而是真正民主的经济秩序中提供劳动，则只是利用了他们的民主权利。”这样，工会在1951年1月3日作出决议，准备从2月1日起开始罢工。由于事态的恶化，联邦总理阿登纳便在工会与雇主同盟之间进行干预，结果便产生了“矿山与钢铁工业中共决的基本原则”，基本上以煤钢工业的现有状况为基础，并成为政府制定相应法律的准则。该法律，即《煤钢共决法》，在达成协议后的第三天便已经推出草案，因此工会放弃了罢工。此法于1951年在联邦议会获准通过，工会所倡导的平等共决模式在这一法律中得到保障。

但是，将煤钢共决模式推广到所有大企业的设想，没能遂愿。1952年10月，联邦议会以基督教民主同盟与基督教社会同盟的多数票通过了《企业法》，其中特别规定工人在监事会中只能有三分之一的代表，因而与工会的愿望相去甚远。尽管工会也曾经以罢工来威胁，但是只进行了几次警告性的罢工，他们希望在第二年通过新的联邦选举来纠正这一不利工人的法律。1953年的联邦选举也没

有达到工会的期望,支持工会的社会民主党没有获得相应多的选票,因为执政党基督教民主党在经济政策方面取得了成功,“德国经济奇迹”已经开始起步。在德国经济快速发展的五十年代与六十年代上半期,工会在工人共决的要求方面也比较受收敛。

1966年德国经济危机以后,情况发生了变化:艾哈德政府倒台,社会民主党取得参政的机会,这便引起了工人共决方面的新的讨论。为了适应这一变化,大联合政府立即成立了一个独立的专家委员会,以审定到当时为止的共决法律,并作为继续讨论的基础。这一所谓的比登科普夫委员会中,除主席比登科普夫以外,还有八名教授,工会与雇主同盟各有三名代表,但没有投票权。委员会于1968年开始工作,到70年1月才提交一份研究报告。1969年,联邦选举后又出现了新的政治格局。新的政府标榜政府改革,其主要内容之一便是共决方面的改革。到1972年便达成了一致,从而修正了《企业法》。工人在企业中的共决权利得到了扩充,只是仍然没有达到社会民主党与工会的愿望。

在讨论共决权利的过程中,主要争论点涉及到两方面:一是工人在企业中的共决权利问题,另一方面牵涉到社会财富的构成。共决方面的要求与社会民主党的思想一致,因为它代表工会的利益;财产构成的讨论则与自由民主党的愿望比较符合,因为企业家要求改善生产环境。但是总的看来,七十年代初在工人共决方面的讨论与反对党基督教民主党的建议也比较接近。因此,1976年联邦议会以绝大多数票通过了新的《共决法》。因为几乎是所有党派的共识,所以只有少数几票反对。

与《企业法》相比较,1976年的《共决法》加强了工人在监事会中的比重。但在德意志工会同盟看来,这一法律仍然只实现了形式上的平等共决,比煤钢共决模式相差很远,因而他们只是不情愿地接受了它。来自雇主同盟的指责更加严重,他们认为这一法律是违宪的,因而到联邦宪法法院申述。这一行动严重地影响了工会与雇主同盟之间的关系,工会便以退出“一致行动”来作为答复。<sup>⑥</sup>在联邦宪法法院的判决,也不仅仅是由著名的法学家来进行的,社会各届也以各种形式对

宪法官的判决施加影响。1979年,联邦宪法法院驳回了雇主同盟的申述。

### 3. 实现工人共决的根本思想

工人参与企业领导与决策的思想,既出于历史的原因,又出于根本的原则性的考虑。这样的考虑主要包括经济生活的民主化、劳动环境的人道化、企业权力的控制以及劳资双方的平等关系等等。

(1) 经济的民主化。魏玛共和国(1918—1933)的历史教训证明,光有形式上的政治民主,并不足以实现并保障真正民主的社会制度,政治生活的民主化必须以经济生活民主化予以补充。经济民主化的要求,主要是出于两方面的考虑:首先,按照马克思的社会经济秩序观念,经济基础乃是决定上层建筑的因素。因此,只有经济生活的民主化,才能促进政治生活的民主化;其次,政治上具有民主的公民,与经济上处于被资本统治地位的工人的身份是不相符合的。尽管企业领导中的某些隶属关系不可避免,但被领导者也应当有监督领导阶层的权利。也就是说,领导的权利要得到被领导者的认可,而不是强加于他们。

(2) 劳动环境的人道化。劳动环境人道化的要求,乃出于人的尊严的考虑。联邦德国的《基本法》第一条便规定,人的尊严神圣不可侵犯,这一原则必须贯彻到社会经济生活的各个领域。工人在企业中的被统治地位,例如与他们的劳动的异化、被当做劳动过程的要素等等,是与他们作为自由人的尊严不相符合的,实行工人在企业的共决,是改变他们的被统治地位、以成为企业的主人的一种手段,并且能够保证劳动者的自我实现。

(3) 企业权力的控制。权力控制的要求特别是针对大企业而言的,因为大企业不仅仅是一种经济上的强权,而且对政治体系、社会体系产生深远的影响。因此,这种强权被误用的危险也经常性地存在。一旦这种经济强权被转化为政治强权、并对政治体制具有统治地位的话,则具有破坏现有政体的危险,因而必须采取适当的方式予以控制。在第三帝国时期,德国已经有过一次教训:正因为那些大资本家助纣为虐,才使得纳粹势力迅

速地强大起来。

(4) 劳资双方的平等关系。劳动与资本的职能尽管不完全一样,但是在再生产过程中都是不可缺少的。鉴于劳动的人化特征,它至少应该具有与资本同等的地位。在现代的大企业中,资本的供给方(所有人)已经与生产过程分离,而雇请经理管理企业。这样,劳动方面在雇佣企业经理的时候也应该有平等的说话权利,因为劳动方面的就业风险与资本方面的投资风险同样重要。

由此可见,工人在企业中共同决策的思想,是社会经济生活的人道化的表现,是现代西方社会变革资本原始积累、走向社会进步的表现。因此,联邦德国一步一步地颁布了一系列工人共决的法律。按照劳动单位的不同法律地位,可以区分工人在工厂一级的共决以及在公司一级的共决。<sup>③</sup>

## 二、工厂一级的工人共决:职工委员会及其共决目标

1952年,联邦议会通过了《企业法》,并于1972年与1988年两次予以修订。在《企业法》中,对企业职工委员会的组建及其职能作出了详细的规定,它是保护劳方在工厂利益的中心机构

(1) 企业职工委员会的组织与职能。《企业法》中的规定,适宜于具有五个工人以上的全部企业。在这些企业中,必须以秘密选举及直接选举的方式,选出企业职工委员会的成员。其成员数量,依企业就业人数的多少而定:在只有5到20个工人的企业中最少为1人;在具有7000到9000就业人员的企业中,职工委员会的成员达31人;在9000以上就业人员的大企业中,每增加3000职员便增选2名职工委员会成员;为了保护青少年的利益,在具有5名青年工人(即年龄不满十八岁的工人)的企业中,必须由青年工人推选出青年代表。职工委员会的成员任期一般为三年。如果某一公司具有几个职工委员会,则必须组建一个职工委员会总会。

职工委员会的成员,只在正常的工作时间内作名誉性的工作。也就是说,不付给他们额外的报酬,也不扣除他们的劳动所得。在必要的情况下,他们必须放下企业的劳动,而为

职工委员会服务。在参加企业内外的培训的时候,也是同样培训优先于企业的劳动。除此以外,职工委员会的成员在解雇方面受到特殊的保护。

(2) 工会、雇主同盟与职工委员会的关系。1972年修定后的《企业法》,不再排除企业之外的利益团体(主要指工会与雇主同盟)对企业产生影响的可能性,因为企业的事务不可能完全与企业外的社会政策争议分割开来。新的《企业法》认为,如果1/4以上的职工委员会成员提出要求,则可以邀请该企业所属行业工会的代表参加职工委员会的会议。当然,工会代表只有协商权,没有投票权。同样,涉及到雇主利益的会议或者雇主被明确邀请的会议,雇主可以参加,并可以随带一位雇主同盟的代理人。<sup>④</sup>

工会、雇主同盟与职工委员会之间的关系在《企业法》手续2款得到了明确规定:“第一,雇主与职工委员会在遵循相应的劳动合同的基础上,应相互信任地与有关工会与雇主同盟为着工人与企业的利益而密切合作;第二,为了能够履行工会的义务与权利,在事先通知了雇主或其代理人的情况下,必须允许工会代表自由地进出企业,当然不能影响企业的生产过程、必要的安全措施以及为企业保密;第三,这一法律也不触及工会及雇主同盟维护其成员的正常利益。”

在企业中,雇主与职工委员会必须相互合作。他们合作的基本原则,在《企业法》的第74款作出了规定:“(1)雇主与职工委员会每月至少碰头一次,他们必须以诚意就有争议的问题达成一致,必须提出可行的建议调解意见分歧;(2)雇主与职工委员会之间不能采取劳动斗争的措施(当然不影响劳资双方的劳动斗争)。雇主与职工委员会之间必须放弃一切阻碍企业的劳动流程及企业和平的行为,不得在企业中从事政党活动。这不影响直接涉及到企业及其职工的有关工资政策、社会政策以及经济政策上的事务。”这说明,该项法案的目标,一方面是要保证企业生产过程正常地、连续地进行,另一方面也希望平衡各方面的利益,就有争议的问题达成一致,保证企业中的和平。

(3) 职工委员会的共决权利。在修定后的法律中,职工委员会的共决权利得到了根本

的扩大。这些权利主要体现在参管权与申诉权、在社会性事务方面的权利、劳动流程与劳动环境方面的共决权利、人事方面的共决权利以及经济方面的共决权利。

参管权与申诉权给予工人听证涉及自身事务的权利,他们还有权在设置就业岗位与劳动流程的时候提出建议。此外,工人还有权查看关于他自己的档案。如果他认为受到雇主或者其他工人的不公正的对待,则可以到相应的地方去申诉。

职工委员会在社会性事务方面的共决权利非常广泛,例如企业的规章制度、工人每天的作息时间、劳动时间的变更、劳动报酬的支付、休假的规定、关于监督工人行为的技术设施的使用、防止工伤与职业病、社会性的设施、工资的规定与企业的建设等等。如果雇主与职工委员会出现意见不一,则由调解处作出调解仲裁。调解处由职工委员会与雇主共同聘请。

职工委员会在创造就业、劳动流程规划以及劳动环境方面的权利也得到规定,这主要表现在他们有从雇主那里获取信息的权利与共同协商的权利。也就是说,当雇主作出关于工厂、企业的新建与扩建计划时,当雇主制定关于技术设备、劳动方法及流程以及就业岗位方面的计划时,必须通告职工委员会并与他们进行商量。如果通过上述措施给企业的职工带来严重的负担,职工委员会则有权要求阻止、减轻或补偿这些负担。

职工委员会在人事方面的权利,既涉及到一般的人事问题,又涉及到职工培训以及个别人事上的措施。雇主必须及时地告知职工委员会有关的人事计划、职业培训等措施。在雇请职员、晋升、改组以及解雇时的人事选择,也应征得职工委员会的同意。在设置、执行企业的培训措施以及参加企业之外的职业培训时,职工委员会也有协商权。如果没有事先征求职工委员会的意见,雇主解雇时的人事选择,也应征得职工委员会的同意。在设置、执行企业的培训措施以及参加企业之外的职业培训时,职工委员会也有协商权。如果没有事先征求职工委员会的意见,雇主解雇雇员的行动是无效的。另一方面,职工委员会也有权建议雇主解雇某一工人,如果认为这个工人一再破坏厂内的和平的话。

在具有 100 职员以上的企业中,职工委员会必须成立一个经济处,负责兼管经济方面的事务。这里,经济处具有信息权与协商权。它参与共决的经济事务可以涉及企业的财政经营状况、企业的生产与销售情况、生产与投资计划、企业合理化的建议、生产方式与劳动方式的更新、限制产量或停产的决定、企业搬迁与企业兼并等等。

由此可见,作为工人共决的中心机构的职工委员会在企业中主要有信息权、协商权、共决权以及倡导权。信息权给予职工委员会了解雇主的决定、解除误会的机会,协商权则迫使雇主在作出各项决策时征求职工委员会的意见,共决权则要求重大的决策问题取得职工委员会的同意,倡导权则要求职工委员会主动提出一些企业政策上的建议。

### 三、公司一级的共决:工人代表参加企业组织机构

为了更好地理解联邦德国工人在企业组织机构中的共决权,有必要先介绍一下德国企业的组织机构。联邦德国企业最主要的形式包括股份公司、股份有限公司、注册的合作社以及两合股份公司,其组织结构大同小异,包括股东大会(或称股东组织、成员大会)、监事会以及董事会(或为企业领导)。

一般而言,股东大会的任务主要是选举监事会成员,作出有关企业利润的处理、监事会与董事会成员的解雇、公司章程的修改等方面的决议;监事会的任务在于监督企业的领导,监督企业章程的执行以及企业财产的合理管理。但是,它并不直接领导企业的生产经营,只是法律规定某些业务活动必须征求监事会的同意;企业经营的好坏与否,完全由董事会(企业领导)负责。有关企业经营方面的决策,也由董事会作出。因此,可以这样说,董事会领导企业,监事会监督企业的领导,股东大会则认定企业的领导。工人代表参与企业组织的共决,表现在对企业决策产生影响,建筑在前面已经提到的三项法律基础上。

(1)《煤钢共决法》中的工人共决。原联邦德国关于工人共决的最早法案是《煤钢共决法》颁布于 1951 年,并在 1989 年得到进一步的修订。此法律的适用范围,以三个标准来划

分：适用的行业，主要是当时联邦德国经济中的支柱产业采矿业与钢铁工业中的大企业；从企业的法律形式来看，仅适用于股份公司、股份有限公司以及具有独立法律形式的矿山法公司，<sup>9</sup>企业的从业人数必须超过1000人。

《煤钢共决法》中的工人共决权利，主要表现在工人代表进入监事会与董事会两个企业组织机构，以共同进行决策。具有特别意义的，是工人代表在监事会中的权利，在煤钢工业的大企业中，监事会由11名成员组成。其中，各四名成员分别由本公司的劳方（工人）与资方（持股人）直接选举，此外，劳资双方还各选一名不是本公司的监事会成员，他们不能与本公司的劳方/资方有任何依赖关系，也不允许对该企业产生任何兴趣。也就是说，他们是代表企业之外劳资利益的监事会成员。通过这一努力，希望能够缓解企业中劳资的紧张关系；另外的第十一位监事会成员必须由劳方和资方共同选举，即所谓的中立代表。所有的监事会成员都必须在股东大会上得到认可，劳方选出的代表也是同样。

前面提到的中立代表也是在股东大会上认定的。只是有选举的时候，其他的监事会成员具有建设性的建议权，也就是说，只要劳方或资方三位以上成员提议某人的话，就应该选举他。如果没有相应的提议，则双方共同组成一个中介处，由它给股东大会提出至少三个人选的建议。如果这也不成功，那么股东大会最终自己选举出这名中立的监事会成员。这样，这一所谓平等的模型最终结果还是不公平，因为如果在其他的办法都行不通的情况下，还是股东大会具有人事决定权。当然，这种情况在联邦德国还从来没有出现过。

在劳方代表提名的时候，工会的地位十分强大。四名劳方成员中二人的提名必须先与在该企业代理的工会或其上层组织商量，另外几名代表也必须事先与工会及职工委员会商量之后才能作出决定。

《煤钢共决法》中的共决模式，不仅仅给予工人相应监督企业领导的权利，而且还规定工人代表能够直接参加企业董事会的领导与决策。也就是说，在董事会中必须拥有一名与其他成员具有同等权利的劳动经理，他是工人在董事会中代理人，而且应该主管人事与社会性的事务。在选举劳动经理的时候，

不能违背监事会中工人代表的意愿。当然，当劳动经理被选进董事会以后，他便具有雇主的地位，但这并不影响他在董事会中代表工人的利益。

(2)《企业法》中关于工人在企业组织的共决规定。1952年颁布的《企业法》，也对工人在企业监事会中的共决权利作出了规定。《企业法》在1972年得到修订以后，工人在企业组织中共决的条文基本上原封不动地沿用了下来。这一法律主要适用于所有的股份公司与两合股份公司、就业人员在500人以上的股份有限公司与矿山法公司以及保险公司。<sup>10</sup>

但是在这些企业中，工人的共决权利已经大大地减少。这一法律规定，在不到2000就业人员的企业（部分企业行业）中，劳方在监事会中的代表仅占1/3。也就是说，如果有12个监事会成员的话，劳方的代表仅为4人，其余的代表全部由资方（即股东）选举。而且，劳方的代表只能由职工委员会命名，工会再也没有建议权与协商权。劳方代表也必须由该企业的全体企业成员选举，不仅仅只包括工人，也包括职员与雇主。如果在监事会中劳方有两个名额的话，则各选举一个工人代表和一个职员代表。此外，这一法律取消了董事会中劳动经理的规定。

(3)1976年《共决法》中的工人共决权利。1976年的《共决法》，适用于具有2000以上就业人员的大企业。在讨论这一法律的时候，执政党乃社会民主党与自由民主党。因此，工会期望将《煤钢共决法》中的平等共决模式扩展到所有的企业中去。但是，这一愿望没有能够实现。按照这一法律，在具有2000以上就业人员的股份公司、股份有限公司以及两合公司中（适用于《煤钢共决法》的公司除外），资方代表与工人代表在监事会中数量平等，例如12个成员必须有6个工人代表。但是，工人代表中也包括职员在内，并且按照他们在该企业所占的比例而等额选举。只有两名监事会的成员可以由在本企业代理的工会提名。

监事会中的劳资平等出于两点原因没有实现：第一，在工人代表中，必须给予监导职员保留一个名额。这样的监导职员由于接近企业领导，本不应该算作劳方的代表，但

却占了劳方的一个名额；第二，监事会主席总是由股东方面提选。在作出决议的时候，如果出现票数相等的情况，监事会主席有第二次的投票权。因此，他的投票具有决定性的作用，而且他的决定总是对所有人有利。

此外，监事会成员选举的程序是相当复杂的。每个小组，即工人、职员与监事职员，各自提出自己的候选人。真正的选举则是由选民分开进行，这些选民又由工人和职员秘密选举。而在职员一组中，必须给监事职员保留一个选民。此外，还有两点区别很重要，首先，在监事会中不再有中立代表，也没有代理企业之外利益的代表；其次，根据1976年的《共决法》，也应该选举一位劳动经理进入企业董事会。但是与以往不同，这一劳动经理只能由资方选举。他作为董事会的成员，不再取决于监事会中的劳方代表同意与否。

#### 四、工人共决在联邦德国经济生活中的地位

以上我们看到，经过工人的利益组织工会的长期斗争，原联邦德国通过立法给予工人一系列参与企业领导、共同决策的可能性。当然，工人是否真正利用法律给予的共决权利、以保护自己的利益，则是难以肯定的。以下我们将看看联邦德国的工人到底有多少的共决意识，工人共决的现实中的实际情况如何。

(1) 监事会中的共决。工人在监事会中的共决，只有《共决法》最有意义，这是因为：首先，在《煤钢共决法》中尽管实现了平等共决，但是随着经济结构的转变，煤炭、钢铁工业在联邦德国经济中的地位在日益下降，适宜于此法律的企业数量也在逐渐减少；其次，《企业法》的适应范围很广泛，估计约有1400个企业，但因为这些企业中经常只有一个工人代表进入监事会（1/3的参与权），所以劳方对企业决策也几乎没有任何影响。

到1990年为止，实用《共决法》企业达522个，其中有321个股份公司及202个股份有限公司，比1977年增加了69个。1977年是《共决法》实施的第一年，共有472家公司重新选举了监事会。在其后的很长时间内，适宜于《共决法》的企业保持稳定，1985年时还只有476个企业。此后，这类企

业增加较快，特别是1989与1990两年，具体可见下表一：

表一 实用《共决法》的企业的发展

	1977	1980	1982	1985	1986	1987	1988	1989	1990
股份公司	282	285	278	276	286	290	292	303	321
股分有限公司	175	177	178	174	181	181	188	200	202
其他公司	18	23	23	26	21	21	20	19	21
总计	475	485	479	476	488	492	500	522	544

资料来源：克郎贝克，《WSI—共决报告》，1991年，第481页。

从发展的趋势来看，监事会中的工人代表的数量并不是在减少，而是在增加：1986年的时候只有3483人，1989年增加到3690人，1990年更是增加到3830人。<sup>②</sup>

表二 监事会中工人代表的增加

	1980	1984	1989	1990
工人	1163	1113	1192	1236
职员	746	727	833	862
企业外人员	1090	1044	1143	1188
监事职员	484	474	522	544
总计	3483	3358	3690	3830

资料来源：克郎贝克，《WSI—共决报告》，1991年，第481页。

但是，就是按照《共决法》，工人代表在监事会中的影响并不能过分地夸大。这里主要出于几点原因：第一，许多工人代表没有足够的水平，他们受到教育的程度普遍都较低。而且许多时候，劳方缺少到法庭去诉讼的费用，对许多雇主不利于工人的决策只好忍受；第二，在监事会中，不论是劳方的代表，还是资方的代表，大家都是君子，很少为一些公司决策的事情争来斗去；第三，工人代表在数量上的增加并不能说明共决在质量上的提高。许多监事会中工人代表并不利用自己的权利去参与企业的决策。

(2) 在职工委员会中的共决。从数量上看，本来可以有900万的工人通过职工委员会进行共决。但在现实中，只有340万工人能够做到，因为一方面，按照规定在少于5个就业人员的企业中可以不成立职工委员会；另一方面，在没有工会组织的行业中，中小企业一般也不建立职工委员会。此外，有的

企业尽管建立了职工委员会，但是迫于雇主的压力也只选举接近雇主的工人代表。

1990年，33012个企业选举了企业职工委员会，成员总数达到193680人，其中绝大多数（78.9%）为工会成员，其他组织以及没有固定组织的成员占21.1%。这里面也有外籍工人，但他们所占的比例很小，只有4.5%。

（3）工人的看法。研究证明，联邦德国工人的共决意识不是特别的高。根据一项民意测验的结果表明，81%的公务员知道什么叫做平等共决，但是只有13%的工人与45%的职员稍微了解一点。工人的共决意识也跟教育程度有关，受教育较多的工人比较了解自己的权利。调查的一半人根本否认联邦德国存在任何形式的共决权利。一般而言，越是与自己不相关的共决，工人知道得也越少，例如监事会中的共决权利便鲜为人知。

就对共决权利的必要与否的认识，也证明工人对共决不是特别感兴趣。总的来看，约90%的工人认为共决很重要，10%的工人认为不重要。但是共决是否给他们带来好处呢？在1975年时，只有7%的工人认为根本不会给他们带来什么好处，到1985年便有23%的工人持这一观点。

## 结论

通过以上的分析，我们可以看出，联邦德国工人在企业中共决权利的效果是非常有限的。工人代表之所以对企业决策影响很小，首先取决于企业经济决策的性质。在企业决策的过程中，首先制定出计划，然后进行可行性的研究，这些步骤都不取决于工人的共决。只是在企业经济计划与可行性研究的基础上，企业再进行劳动人事方面的决策。这时工人参与共决，影响的可能性很小，因为没有其他的选择可能性。

其次，从企业决策的内容上来看，工人共决的可能性也很小。在联邦德国，企业经济的最高目标是利润最大化，然后是为了实现这一最高目标的销售计划，在此之后才有科研与发展计划、生产计划、投资计划与人事计

划。由此可见，工人感兴趣并得以共同决策的人事计划在企业经济决策中并不具有特别重要的地位。

第三，企业监事会本身的权限也是十分有限的，在企业领导（董事会）做出决策时，只是某些少数业务必须征得监事会的同意，例如企业停产、合并以及企业参与份额的买卖，例如买卖房地产决策，重要的投资决策，较大规模的企业合理化决策。但是，这样一些业务在企业中很少发生，工人参与说话的机会也就相应地少。

工会自己也认为，工人在企业中对经济计划与决策的影响非常有限，而且不是直接产生影响。但是，通过工人代表在监事会中的信息权，他们在人事与社会性事务方面对企业经济决策的影响要稍微多一些。

在东西德国合并以后，工会希望将西德的工人共决模式搬到前民主德国。但是，目前东部德国工人的切身利益与工会的共决目标完全不同，因此，工会共决方面的努力效果并不大。

## 注释：

①1947年在英国占领区首先实行煤钢模式，规定工人在监事会中平等参与，并选一名劳动经理进入董事会。

②所谓“一致行动”，是指60年代德国成立的磋商有关经济政策的圆桌机构，其中包括社会各重要的利益团体、工会、雇主同盟等，通过磋商决定对某些经济问题采取“一致行动”，协同处理。

③依据法人地位区分工厂与公司：工厂为独立的或非独立的生产场所，不具备法人地位；公司是独立的法人，可以包括许多工厂。

④职工委员会的业务报告会议必须请雇主参加，并事先通知会议议程。

⑤在以后的实践中，工会与企业达成协议，将此法用于控股公司，并且许多不属于本法规定范围的企业也照用这一法律规定。

⑥也有例外，就业人员在500人以下的家庭股份公司除外。

⑦工会曾经认为，大企业为了逃避工人共决规定，将职工减员或把大企业分解为几个小企业，就不够实行工人共决规定的职工人数，因而可以不实行工人共决。

（责任编辑 曾德国）