



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

没有工会，市场经济就不能正常运作-----林燕玲

发布时间：2008-1-3 16:26:57

没有工会，市场经济就不能正常运作 ——德国工会参与协调劳资关系的借鉴和启示

中国劳动关系学院劳动关系系教授 林燕玲

摘要：在市场经济条件下，工会的作用在于制约市场经济的消极面，通过代表和维护工人利益，促进社会的公平、公正，让广大劳动者分享经济发展的成果。在市场经济国家，雇主并非天生喜欢工会，但是却发现，工会为他们提供了协调劳资关系的制度化路径。在中国构建和谐社

会，发展和谐劳动关系的背景下，德国工会在市场经济中发挥的不可替代的作用，德国工会参与协调劳资关系的制度化的做法，对我国具有很好的借鉴和启示。

一、没有工会，市场经济就不能正常运作

市场经济对于经济的发展和效率的提高是一个很好的机制，但是，经济的快速发展不能自发地解决社会的公平、公正问题，不能自发地有利于劳工。在市场经济条件下，工会的作用在于制约市场经济的消极面，通过代表和维护工人利益，促进社会的公平、公正，让广大劳动者分享经济发展的成果。

对工会的作用，德国前总理施密特说：没有工会富有责任感的、以全体人民福利为目标的态度，我们国家今天就不可能这么好地屹立在世界上。没有工会富有批评的、向前看的合作，我们大家就不可能生活

在社会经济、特别是政治方面普遍稳定的联邦德国之中。二次世界大战后，德国实行社会主义市场经济模式，力图把市场自由原则与社会公正原则结合起来，建立伙伴式劳动关系，维护社会公正，促进大众福利，这使德国工会成为国家政治经济社会生活中不可缺少的力量。

德国在劳资关系领域构建了比较完善的法律体系，实行劳资自治：工会和雇主联合会有权在国家不干预的情况下通过集体谈判签订集体合同。在德国，雇主和雇

员被称为社会伙伴。在经济生活中，社会伙伴的组织——工会和雇主联合会扮演重要角色。从表面上看，德国雇主的利润回报可能赶不上外国同行那么丰厚；但长远看来，稳定而和谐的劳资关系所带来的利润并不比外国同行少。德国人均GDP比加拿大稍低，更明显低于美国，但国际劳工组织市场指标显示，2000年德国工人比美国工人少工作了500小时，即相当于休闲时间多出12.5周。而且，德国有比美国和加拿大更小的贫富差距和更低的贫困率。

二、德国工会参与协调劳资关系的制度化路径

在市场经济国家，雇主并非天生喜欢工会，但是却发现，工会为他们提供了协调劳资关系的制度化路径。那么，德国工会是如何参与协调劳资关系的呢？

（一）参与立法和政策制定，在国家层面协调劳资关系

德国工会联合会，简称德工联，十分重视参与立法和社会政策的制定工作。德工联专门设了劳动立法部和社会政策部，拥有大批经验丰富的法律专家。在与劳工关系密切的法律政策制定过程中，德工联不仅提出立法草案，而且通过各种渠道和方式向有关方面施加影响，力争在立法中体现工会的主张和要求。德国劳资关系的许多重要法令，如《煤钢共决法》，《共决法》、《企业法》、《劳动促进法》等都是在德工会参与下制定的。工会这种高层次的参与活动，使得劳资利益和劳资关系可以在较高层次上得到平衡和协调。

（二）进行集体谈判，在产业层面协调劳资关系

德国是以产业级集体谈判为主的典型国家，每年进行一次的工资谈判是产业工会日常最重要的工作之一。德国工会借助集体谈判手段，在维护职工权利、增进职工利益方面取得了显著成绩。二战后，德国工人的工资和其他收入大幅度上升，工时逐渐缩短，带薪休假不断延长，劳动条件得到改善，生活水平显著提高。

在德国，绝大多数集体谈判是在产业工会和相应的雇主协会之间进行的。德国工会之所以能够同雇主协会或雇主对等谈判，一个重要因素，就是工会拥有罢工权，迫使资方作出让步，考虑工会代表的意见，否则就会因为工人罢工而蒙受经济损失。罢工必须遵循必要的条件，才被认为合法。这些条件主要是：罢工必须由工会来组织，工人们自发罢工被称为野猫式罢工，无论其目的如何，都是非法的；罢工的目的必须是能通过集体合同的规定达成的目标，也就是说，集体合同以外的事项不能成为罢工的要求；集体合同有效期内，协议规定的事项不能成为罢工的项目；政治罢工（也就是那些直接反对国家的罢工）和公务员罢工一样，都是非法的；罢工不能有暴力行为，否则工会要承担罢工造成破坏的法律责任。

凡是合法罢工，只是暂停雇佣关系，雇主不得解雇罢工工人、但非法罢工，可以解雇罢工工人。在德国，形成一种共识，要尽量保持劳资关系的平衡。这种平衡靠两条：工人的组织权和工会的罢工权。罢工权是平衡劳资关系的砝码。

工会与雇主协会就劳动报酬、工作条件等问题，经协商谈判签订集体合同。这个集体合同对所属行业都是有效的，并由企业中的工人委员会监督谈判结果的履行。在德国，集体合同的遵守情况较好，中途解除合同的情况很少发生。

集体合同分为四类：（1）工资、薪金合同，期限一年；（2）基本合同，内容广泛，包括工时、休假、福利、安全与卫生、解雇保护等，期限多年；（3）工资、薪金框架合同，包括工资升级、工资形式、付薪的办法等，期限为多年；（4）专门问题合同，如圣诞节补助、老年职工的收入保障等，期限为多年。集体合同的内容主要包括三个部分：一是劳动标准条件规范部分，这是集体合同的核心内容，对个人劳动合同起制约作用。主要涉及劳动报酬、工作时间、休息与休假、保险待遇、生活福利、职业培训、劳动纪律、劳动保护等内容。二是因签订或履行集体合同发生争议的解决措施，以及集体合同的监督检查办法等。三是有关集体合同的有效期限、变更解除条件等。

（三）通过工人委员会和监事会，在企业层面协调劳资关系

在德国，企业中并没有工会组织，德国工会是通过企业工人委员会和监事会两个机构的运作发挥作用的。

1. 企业工人委员会

根据法律的规定，凡有5名雇员以上的企业，均可建立企业工人委员会。其委员通常是兼职，但在300人以上的较大企业中，雇主有义务让一名或几名委员会委员脱产。工人委员会实际上是工会在企业里的一个活动平台。

在德国，按照有关法律的规定，工会会员可以在企业里活动，但是不能在企业中建立工会。工会大量的具体工作是靠地方管理处和企业中的工会信任人来做。工会信任人是通过基层工会会员大会选举产生的。工会总是积极施加影响，尽量设法推选工会会员做候选人，以便在企业工人委员会中施加工会的影响。

工会信任人要负责向会员宣传工会的章程、方针和目标、任务，帮助会员了解法律、劳资合同、条例和企业协议中规定的权利，动员会员参与执行和确保这些权利，帮助会员了解上级工会机关的决定，收集会员劳资谈判的要求并反映给地方管理处。可见，工会信任人是“工会在企业中的代言人”。

企业工人委员会和雇主每月至少举行一次会议，每季度召集一次全体职工参加的企业大会（或分片举行），由企业工人委员会主席报告工作。雇主或雇主代表每年至少一次在企业大会上报告本企业的现状和发展前景。企业工人委员会不能干预企业的生产经营，雇主也不能干预企业工人委员会的工作。同一跨国公司在欧洲所有子公司的企业工人委员会之间可以定期进行交流。

企业工人委员会是职工参与企业管理的一种主要形式，其主要任务是代表雇员利益，监督企业执行法律、劳资合同、企业协议；向雇主提出有利于企业及全体从业人员的措施；听取职工的建议，并在建议合理时通过与雇主协商促成解决。

企业工人委员会享有以下几个方面的权利：一是对社会福利工作，享有一定的参与决定权；二是对劳动岗位、工作过程和劳动环境，享有知情权和咨询权；三是对人事工作，享有知情权和参与决定权；四是对企业的经营和财务状况享有知情权。上述企业工人委员会参与决定的问题，如果同雇主一致，则形成企业协议；如果不一致，则由企业调解处作出决定。调解处的裁决即作为雇主和企业工人委员会的一致意见。调解处由雇主和企业委员会各指定同等数目的调解员以及双方同意的一名中立的主席组成，调解处以多数票通过决定。

2. 企业监事会

通过企业监事会实行劳资共决制，是德国工会参与企业管理的一个重要特色。德国《企业法》规定，企业必须建立监事会、董事会、工人委员会，三者相互制约和监督。监事会对企业重大问题进行决策，实行共决制的机构。根据法律规定，监事会实行代表制，资方代表和职工代表各占一半，实行企业共决。监事会成员中的职工代表可以是专职的，也可以是兼职的。股东代表任主席，职工代表任副主席。在监事会中，职工监事具有与资方监事同等的权利和义务。监事会主要职权有批准企业的经营方针，监督企业的经营管理；委任、罢免企业经理会成员；审查企业财务状况；批准实施企业协议外的社会福利；批准企业投资计划；批准新厂的建立和撤销等。董事会由监事会任命，代表资方负责企业的生产、经营和管理。

（四）创新活动方式，在国际层面协调劳资关系

跨国公司是经济全球化的重要载体。在跨国公司中工会如何运作，如何解决同一跨国公司系统内部员工面临的许多共同问题？如何在国际层面协调劳资关系？德国工会最早进行了探索，提出建立跨国企业委员会的设想。在工会的推动下，欧洲联盟于1994年9月通过了《欧洲企业委员会指令》。该文件规定，建立欧洲企业委员会的目的是，“改进在欧洲范围内的企业或企业集团中雇员的知情权和磋

商权”。

欧洲企业委员会的职权限制在磋商总公司整体情况，而不是每一个企业的情况。所谓磋商就是指雇员代表和最高管理层或其代表间交换意见和进行对话。企业最高管理层与欧洲企业委员会每年至少召开一次会议，通报企业经营情况，内容包括：企业的结构，经济、财务状况，生产销售中的问题，就业趋势，投资，采用新工艺新技术，生产转移，企业合并、关厂和集体裁员等。如出现影响职工切身利益的工厂迁移、集体裁员等重大问题时，欧洲企业委员会有权要求专门召开会议，听取企业最高领导层或其代表的情况通报，交换意见和进行对话。

三、德国工会参与协调劳资关系对我国的借鉴和启示

在中国构建和谐社会，发展和谐劳动关系的背景下，德国工会在市场经济中发挥的不可替代的作用，德国工会参与协调劳动关系的制度化的做法，对我国具有很好的借鉴和启示。

第一，要正确认识工会在市场经济中发挥的积极作用。德国借鉴历史教训，社会各方达成一种共识：劳资双方的实力必须平衡，否则无法保持劳资关系的稳定和经济的发展。德国工会所发挥的作用，说明其已经整合到德国的经济和政治体制之中，成为社会经济结构的重要组成部分。在市场经济条件下，工会的作用在于制约市场经济的消极面，通过代表和维护工人利益，在促进社会的公平、公正，让广大劳动者分享经济发展的成果。在构建和谐劳动关系方面，工会应最大限度地把工人组织到工会中来，切实维护他们的合法权益，帮助解决他们最关心、最直接、最现实的利益问题，同时积极推动扩大就业、完善社会保障体系、理顺分配关系和加强职业培训等工作，促进社会和谐。

第二，工会参与协调劳动关系，要注重制度或机制建设。劳资关系的协调首先是双方的利益协调，而利益协调的关键在于找到劳资之间利益的平衡点。在强资本、弱劳工的格局下，劳资利益平衡点的达成主要取决于利益协调机制的建立，即坚持劳动关系双方自主协商与政府适度干预的统一。在这方面，德国在劳资关系领域不仅构建了比较完善的法律体系，而且建立了完善的法律制度。国家以立法形式规定一般的框架条件，实行劳资自治：工会和雇主联合会有权在国家不干预的情况下通过集体谈判签订集体合同。德国工会通过参与立法和政策制定，产业层面的集体谈判，企业层面的工人委员会及工人代表参与管理的监事会制度，为劳资之间的利益协调和冲突的解决提供了制度化的手段和途径。

第三，工会参与协调劳动关系，既要注重源头参与，更要重视将劳资矛盾化解在基层。在德国，企业中并没有工会组织，德国工会是通过企业工人委员会和监事

会两个机构的运作发挥作用的。工人委员会实际上是工会在企业里的一个活动平台，工会大量的具体工作是靠地方管理处和企业中的工会信任人来做。工人委员会的主要任务就是代表雇员利益，监督企业执行法律、劳资合同、企业协议，听取职工的建议，并在建议合理时通过与雇主协商促成解决。这样做的结果，就在基层形成了科学有效的“利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制”，使得劳资矛盾能够在体制框架内得以解决。

第四，工会参与协调劳动关系，要创新活动方式。德国工会面对经济全球化和跨国公司的发展，最早提出建立跨国企业委员会的设想，并把这种设想付诸实践。这种做法，大大改进了跨国企业或企业集团中雇员的知情权和磋商权，使劳动关系在国际层面上得到协调。其实，德国工会的创新活动方式与国际劳工组织提出的“体面劳动”中的社会对话不谋而合。所谓社会对话是指政府、雇主和工会之间或雇主和工会之间就共同关心的问题所进行的信息交换、磋商、协商和集体谈判。社会对话可以在企业、行业、国家乃至国际的层面上进行。通过社会对话，劳动关系主体双方建立起相互理解、信任、合作的关系，企业自觉履行社会责任，劳动者主观能动性和创造性得到充分发挥，企业效益稳步提高，劳动者合理分享企业发展成果，实现劳动关系主体双方互赢。

[返回上页](#)

