

德國勞資共決制度中的職工委員會

作者：吳宜臻（台灣「勞動觀察」成員）

前言

德國的勞資共決時常被認為是勞資關係中的夢幻制度，勞方在此制度下受到很多保護，而企業的效率 and 生產力依舊不墜，常令他國工人稱羨不已。

德國的產業民主和勞資共決制度，在 1990 年代的台灣工人運動中一度成為重要的議題之一。1992 年起，許多懷抱理想與熱情的學者和社運人士積極鼓吹台灣應仿效前西德建立產業民主制。但是國內似乎多著墨於德國產業民主制中的勞工董事制度¹，而少提及在產業民主和勞資共決制中發揮主要作用的職工委員會

（Betriebsrat）。職工委員會組織狀況近似台灣的廠場工會，但所享有的權利卻是天差地遠。雖然 1995 年台灣有工運團體提出《公營事業產業民主條例》草案，希望賦予台灣工會與德國職工委員會近似的權利。不過產業民主制在台灣最終只訂定出勞工董事，而且僅在公營事業中實施，工會和基層工人的權利仍然沒有多少長進。

近來工會法又面臨修法，筆者覺得此時可以把德國職工委員會的狀況再介紹一次，也許有助未來的修法抗爭。本文除介紹職工委員會的組成與權責等運作細節外，也簡要談及職工委員會出現的背景，以俾讀者了解德國工人何以能夠獲得如此大的權力。

本文綜合 Wikipedia 的「職工委員會」相關條目、《企業經營組織法》

（Betriebsverfassungsgesetz）、《解雇保護法》（Kündigungsschutzgesetz, 簡稱 KSchG）、學術論文以及訪問德國前歐寶汽車波鴻廠工人沃夫剛·邵伯克（Wolfgang Schaumberg）親身經驗等一二手資料寫成。如有疏漏之處，煩請大家不吝補充或指正。

¹ 德國的產業民主制其中一項是雇用人數達相當規模的企業須有員工代表進入監察人會

（Aufsichtsrat）中擔任委員以監督及參與企業營運。德國企業的監察人會與我國企業的監察人發揮的功能不同，德國公司的監察人會由股東及員工代表組成，董事是從監事會成員中選任數人擔任。為達相似效果，台灣的制度是讓勞工進入董事會非監事會，因而稱為勞工董事。

職工委員會名額

德國《企業經營組織法》第 9 條規定了企業正式員工人數與委員會人數的比例：

企業正職員工數	委員人數	企業正職員工數	委員人數
5—20	1	2501—3000	21
21—50	3	3001—3500	23
51—100	5	3501—4000	25
101—200	7	4001—4500	27
201—400	9	4501—5000	29
401—700	11	5001—6000	31
701—1000	13	6001—7000	33
1001—1500	15	7001—9000	35
1501—2000	17	9001—12000*	37
2001—2500	19		

* 超過九千名員工的企業，每多三千名可多二位代表，以此類推。

企業代表會裡有兼職和全職委員，兼職和全職的分別在於可用多少工作時間來處理委員會事務。全職委員可完全脫離企業生產，全部工時拿來從事企業代表會的工作。《企業經營組織法》第 38 條規定了委員會的全職委員人數：

企業正職員工數	全職委員人數	企業正職員工數	全職委員人數
200—500	1	5001—6000	8
501—900	2	6001—7000	9
901—1500	3	7001—8000	10
1501—2000	4	8001—9000	11
2001—3000	5	9001—10000	12
3001—4000	6	10000—12000*	13
4001—5000	7		

* 超過一萬名員工，每多二千人可增加一名全職委員，以此類推。

不過，實際上職工委員會的全職委員數有可能多於法定名額。比方說在超過九千名員工的歐寶汽車廠裡，職工委員會的委員基本上都是全職從事委員會工作，全部都是脫產的。職工委員會到底能有多少名全職委員，可透過與雇主談判來決定，這取決於員工的實力。但也可能是職工委員會與雇主條件交換的結果：有的雇主會拿脫產當做條件，要求委員在未來的勞資協商中與資方更加合作。

職工委員會的選舉過程和方法

法律規定，在至少雇有五名正職員工，其中三名有被選舉權的私人企業裡，職工得成立職工委員會，企業必須同意。有關選舉權和被選舉權：所有年滿十八歲的員工，不管是否為工會成員，都有選舉權；契約工或派遣工只要在企業裡工作超過三個月也有選舉權（參見《企業經營組織法》第 7 條）。年滿十八歲，適用團體協約且未個別與公司訂定契約的員工²，只要工齡滿六個月，就有資格被選入職工委員會。外籍員工同樣享有選舉及被選舉權。

委員會任期四年，選舉日訂在改選年的 3 月 1 日到 5 月 31 日之間。本來二年到三年改選一次，廿幾年前修法確定四年改選一次。從二年、三年到四年改選一次，完全出於雇主利益，因為雇主不想老是跟不同人談。這也意味著工人如果不滿意選出來的委員，就必須要等四年才能改選。

所有申請成立職工委員會、參選及當選委員的員工都享有解雇保護，除非他們違反法定義務。法律明訂不得解雇職工委員會現任委員；申請成立職工委員會及參選的員工，從申請及登記參選的當天起到選舉結果出來為止，此期間雇主皆不得解雇；落選者也享有三個月的解雇保護（從申請參選當天起算）。凡此種種都保證了勞工的集會、結社和選舉自由。詳細請見德國《解雇保護法》第 15 條。

選舉形式分為個人選舉（Personenwahl）和小組選舉（Listenwahl），大部份雇有二百名以上員工的企業的委員會採用小組選舉。

個人選舉的方式是將企業裡所有具候選資格同時又有參選意願者全部列在選票上，選舉人從名單上圈選出自己支持的對象。圈選的人數不可多於委員會法定名額，超過即為廢票。例如，A 企業雇有一千名員工，其中八百名員工具候選資格，並有二百人願意參選，於是候選人就有二百人。投票時，選舉人能在二百人名單上劃一到十五個 X（法律規定職工人數達一千人的企業，該企業的委員會名額是十五名。又，德國人不劃 O 或打勾，他們畫 X），多於十五個 X 的選票無效。但因為大家通常很難認識工廠裡所有員工，所以此選舉形式不太被採用。

另一種普遍的選舉形式是小組選舉。想競選職工代表委員會成員的人共組小組參選，參選小組沒有數量限制，小組也沒有人數上限。也就是說，B 公司的職工委員會選舉可能出現二十組人馬參選，其中幾組可能人數會高達一百多人。投票時，選舉人會拿到列有二十個參選小組的選票，選舉人只能從眾多小組中選出一組。

² 企業裡的經理人可能不參加團體協約，而是個別與公司簽訂契約，藉此拿到比行業團體協約更好的工資和福利。這些經理人便不能參選職工委員會的委員。

選舉結果有可能會選出數個小組，各小組能獲得多少委員會席次視得票率多寡而定，不過得票率太低的小組是無法分配到委員名額的。有點像是台灣立法委員選舉制度中的政黨票及不分區立委，得票率低於 5% 的政黨無法獲得席次，而超過 5 % 以上的政黨則按得票比率決定席次多寡。

職工委員會的權責³

《企業經營組織法》第 80 條載明職工委員會應對有關職工權益的各種規定和決策負起監督之責並維護職工利益，包括工時長短、流水線速度、有薪假和相關福利。職工委員會也負責解決日常發生在企業內部的勞資爭議，例如員工餐廳太難吃或太貴，資方解雇員工所發生的糾紛，支援員工採取法律行動以爭取合法權益等等。我們在參訪德國曼海姆市 Real 百貨（類似大潤發、家樂福的連鎖大賣場）職工委員會時得知，Real 百貨原來規定的工時是每週 40 小時，在職工委員會的支援下，員工把公司告上了勞動法院並爭取降低到每週 37.5 小時。此外，產業工會邦分會⁴和雇主聯合會談判出的各邦行業團體協約只是大致規範出勞動條件的框架，細節的執行、落實及勞動契約的具體內容則需由各企業的職工委員會和雇主協商。

法律規定職工委員會對企業財務經營狀況有知情權，可以參與共同決定企業在裁員、福利方面的決定（參見《企業經營組織法》第 87 條），比如說：企業解雇員工的決定若未事前告知職工委員會，則解雇的決定無效。又如：C 企業買了台新機器，這台機器何時到工廠，其安全性如何，何時檢測，新機器是否會導致裁員或增聘人力……這些大小事項都會影響現任員工，因此資方都得事前與職工委員會商議。

法律規定資方每月必須要和職工委員會開會討論企業經營狀況，職工委員會每三個月要召開一次全體職工大會向員工報告他們的工作成果，資方可以出席大會並有發言權（參見《企業經營組織法》第 43 條）。全體大會很重要，管理層、職工委員會和員工都可在大會上對企業發展表達意見，法律也規定資方每年至少要在一次大會上向全體員工詳細說明企業在婦女、勞工等方面的相關措施及公司未來經營狀況（比如是否在其他地區設廠），以免員工因為不知道企業的決定而權益受損。不過，我們訪問的德國工人沃夫剛表示，員工雖然可以在大會上提出建議、

³ 有關法律上規定的職工委員會權責，國內已有不少學者專家有更詳細的研究。有興趣的讀者可以進一步參考劉士豪的〈典型的共同決定：德國制度〉或是林佳和等人的文章。

⁴ 德國屬聯邦制，全國共分為十六個聯邦，而德國的工會是全國性的產業工會，並在各邦設有分會。團體協約的談判是由產業工會各邦的分會與各邦的雇主聯合會進行協商，訂定出該邦某一行業未來一年或兩年內的勞動條件基準，各邦裡的企業職工委員會在此基準上與企業主商議更具體、更細節的勞動契約。

願望，卻無法要求職工委員會一定要做到什麼。

全體大會通常都在二小時左右，但也可以持續數個鐘頭乃至於幾天，不管會開多久，所有的費用皆由企業支付。不只是大會的開支，據《企業經營組織法》第 40 條的規定，職工委員會日常運作的一切花費，例如行政作業、辦理選舉等，所需開銷概由企業支付。企業還必須提供合適的空間、設備和通訊科技（如網路、麥克風、投影機等）供職工委員會開會使用。職工委員會須定期開會，且有權在上班時間召開會議。一般而言他們會每週開一次二到三小時的例行會議。

由以上可知，德國職工委員會比其他各國的工人組織享有更多法律上的權利，尤其是干涉企業的經營行為以維護職工利益，但有三件事是他們的義務：

- 一、要與管理層緊密配合並保證企業利益。
- 二、不許發起爭議行為，不得阻擾企業生產。亦即不能組織、準備、鼓吹及響應罷工行動，比如說把職工委員會的辦公室提供給工會當罷工指揮中心。（參見《企業經營組織法》第 74 條）
- 三、有保密的義務。若管理層要求職工委員會對得知的消息保密，職工委員會就不能透露給員工。例如，企業表示可能要大量裁員，不過因為還不確定所以要求職工委員會保密。如此一來，即便此事將大大影響員工，職工委員會仍必須保密。違反保密原則者可被處以罰款，情節重大者可判一年監禁（參見《企業經營組織法》第 120 條）。前面提及職工委員會委員在任期內享有不被解雇的保護，但若不保密或是組織罷工的話，就會被企業開除。然而，開除職工委員會的委員又須經職工委員會多數同意，如果多數委員不同意開除案，企業就會提告，訴請勞動法院裁決。

取消解雇保護及禁止發動爭議行為可說是拔掉職工委員會的利爪和牙齒的大絕招。有些委員會很乖，把自己的行動限縮在法律規定的範圍內。但也有職工委員會會去挑戰法律的解釋，試探所謂合法的範圍。比如曼海姆阿爾斯通（Alstom）電力公司的職工委員會為了抗議公司的裁員決定，他們發動工人每天在下班後到市中心遊行，工人的行動持續了一星期，引起社會的關注與支持，企業因而感受到極大的社會壓力。阿爾斯通電力資方向政府及法院抗議，認為職工委員會的行為違法，但最後法院裁定職工委員會的行動並不違法，而工人也成功地保住了工作。

產業工會與職工委員會

職工委員會沒有權利發起或鼓吹罷工，那麼當員工面臨企業嚴峻的裁員或是削減福利的決定，例如現在的歐寶汽車，沒有罷工權在手的職工委員會就不過是隻紙老虎，這情況決定了產業工會和職工委員會之間相輔相成的緊密關係。各企業職

工委會通常會與工會有相當的合作，職工委員會在企業內部了解情況，工會在企業外部發動罷工，雙方合作向企業施壓。是故，雖然有權選舉和參選職工委員會者不一定得是工會會員，但工會對職工委員會卻有相當的影響力。

有工會和職工委員會做左右護法，理論上德國工人應有著雙重保障，只可惜時至今日，德國工會早已退化成龐大且官僚的利益團體，廣大德國基層工人的權益不僅難以伸張，身上反而多出雙重的束縛。有關官僚化、脫離基層的德國工會和基層工人的不滿等情況，受限於本文的主題和篇幅無法在此多談，有機會筆者將另撰他文說明。

站在十字路口的職工委員會

「職工委員會」的德文原文是 Betriebsrat，由表示企業、工廠的 Betrieb 和表示委員會的 Rat 兩字組成，英文譯名是 works council⁵。按德文直譯應是「企業委員會」或「企業代表會」，也有不少人按其英文名稱譯成工廠會議，或意譯成員工代表會、職工委員會等。目前這個委員會並無固定的中文譯名，筆者想從其中文名稱的難定來談委員會運作不可迴避的內在衝突。

此委員會由企業員工組成，擁有參與企業經營及決策的權力，與資方共議工時、福利待遇、流水線速度、裁員聘雇等問題，理應譯為「職工委員會」。但法律規定此委員會必須要與企業合作，維護企業利益並且不得干擾企業生產，因此，在許多企業中實際執行起來的結果是，這群由員工自己選出以參與、監督資方營運的人，最後站到了企業的立場，常常也就是站到員工的對立面。它就不再是為職工利益而是為企業利益的「企業委員會」了。筆者雖採用「職工委員會」這一譯名，但還是常會想到此委員會的「人格分裂」之處。

職工委員會必須同時兼顧勞方與資方利益，被寄望能在企業內調和、化解勞資糾紛，避免勞資矛盾激化。這在資本主義相對安穩的時期多少可以發揮作用。不過，一旦資本主義爆發危機，勞資雙方的利益衝突難以調和時，職工委員會就勢必得選邊站。而通常的情況下，委員會會選擇站到資方那一邊。此次經濟危機爆發，筆者就已聽聞數件職工委員會支持雇主裁員，工會又默許雇主違法，令員工頓失生計而造成基層工人極度憤怒和反彈的事例。

比如，德國不來梅碼頭工人在今年（2009）六月得知企業的裁員計劃，公司將裁

⁵ 正確的英譯名稱應是 works council，可能有些人會誤以為是 workers council。workers council 指的是革命時期由各企業工人組成並擁有該企業經營管理權的工廠委員會，不同於現行與分享資方部份經營管理權的企業內代表會，是很激進的組織。

掉 300 名員工，另進用派遣工人來填補人力缺口，而留任的正式員工薪資由原來的每小時 13 歐元減至 8 歐元，遠低於行業團體協約的工資水平。工人自己提出方案，願意在經濟危機時期以全員減薪替代裁員 300 人，但職工委員會不接受工人的方案，反而同意資方的解雇決定。不只是職工委員會的做法讓工人不滿，不來梅碼頭工人所屬的 Ver.di 工會也讓工人憤怒。按《解雇保護法》，雇主理應在解雇前三個月通知工人，但此次資方只提前一個月提出，而工會竟同意雇主以經濟危機為由公然違法。

另一個例子發生在空中巴士（Airbus）位於德國漢堡的工廠。空中巴士為因應經濟危機，決定將公司的物流部門另外成立新公司，該部門所有的員工也必須轉移到新公司裡，其勞動條件當然也會受到極大的影響。物流部門的員工不願被劃分到新公司，但工會和空中巴士的職工委員會雙方卻互踢皮球，誰都不願接下捍衛勞工權益的燙手山芋。

除了有在經濟困難時期，捍衛不了員工權益的職工委員會，還出現過與資方進行暗盤交易而出賣員工的職工委員會。

2005 年六月，德國福斯汽車（VW，又名大眾汽車）爆發高階主管索賄醜聞，檢方介入調查後更進一步發現，福斯汽車高階主管竟涉嫌挪用公款，利用金錢、禮品、旅遊和性賄賂等方式收買勞工代表。在這場被媒體稱作「賞錢和妓女醜聞」中，福斯汽車人力資源主管彼德·哈茨（Peter Hartz）為獲得職工委員會對公司重組和削減開支計劃的支持，不惜花重金收買職工委員會成員。哈茨開了一張空白支票給職工委員會成員讓他們用企業公款到國外進行豪華旅遊，住高級飯店及召妓。其中職工委員會的主席克勞斯·沃克特（Klaus Volkert）從 1995 年到 2004 年的十年間⁶暗中收取了將近 200 萬歐元的所謂特殊津貼。沃克特還通過一個假合約讓他的巴西情人從福斯集團獲利約 40 萬歐元。此外，沃克特揮霍了福斯至少 23 萬歐元公款支應他在世界各地的豪華旅遊，購買衣服、珠寶和召妓。

克勞斯·沃克特在其擔任職工委員會主席期間通過了許多讓企業得削減成本的人事管理方案。其中廣為人知的有：

1. 1993 年，福斯汽車面臨財務危機而欲裁員，為留住三萬個工作崗位，職工委員會同意在德國六家福斯車廠中實施每週四天工作日（每週工時從 36 小時減至 28.8 小時）及全員減薪 15% 的方案，讓資方得節省 20% 的勞動成本。這個減工時減工資的方案從 1994 年實施後，福斯汽車年獲利就大幅攀升。
2. 1999 年，福斯汽車宣佈要生產新型汽車，但是如果德國的生產成本未降到

⁶ 克勞斯·沃克特自 1990 年起長期獲選為福斯汽車的職工委員會成員並長年擔任委員會主席，他同時也是德國金屬工會（IG Metall）會員。

與福斯在國外的工廠（如在葡萄牙的工廠）一致，那福斯汽車就不會在德國進行任何新的投資。因此，當時仍是福斯汽車人資主管的哈茨提出一個有名的「5000 x 5000」方案，承諾未來會創造 5000 個新崗位（3500 名在沃爾夫斯堡的工廠，1500 名在漢諾威的工廠），但這 5000 名新進員工不加入舊員工的團體協約⁷，薪資和福利都不相同。新的團體協約下的 5000 名員工月薪是 5000 馬克，每週至少工作 28.8 小時，不過產量未達一天 1000 台汽車的目標就要自動加班，最多不會超過法定標準 48 小時，也就是說，新進的 5000 名員工不會有加班費和週六上班的津貼。金屬工會和福斯汽車的職工委員會雖然都表示此新方案將形成一個企業裡有兩個團體協約、兩種薪資福利待遇的危險情況（容易造成員工之間的分化，不利於團結），但他們卻罕見地沒有採取任何措施來反抗資方的決定。

由於企業某些重大決定需要通過職工委員會同意才能實施，企業為求公司重大投資或人事調整案能被通過，不乏有資方用各種方式誘惑職工委員會成員，收買他們投下贊成票。一位人資學者主張職工委員會的存在及其所擁有的權力是迫使企業行賄的原因，但我們反對這樣的說法。我們認為原因出在職工委員會的權力不等於基層員工的權力，像是職工委員會的保密義務條款就造成資方可與職工委員會密室協商，而基層員工在不知情的情況下被出賣。基層職工的參與和民主以及如何避免上層領導幹部的叛賣，一向是工人組織中長存的問題。要能擴大基層職工在組織中的參與權及有效監督其幹部，像是讓基層職工能有更多時間了解及參與、縮短幹部的任期、擴大基層的小組而非上層領導幹部的決定權等等。實現這些權利都牽涉到具體的各種改良鬥爭（例如縮短工時），盼以後能夠跟大家就這些問題進行更多深入討論。

權利絕對不會是天上掉下來的禮物

德國為什麼會有職工委員會呢？為了尋找答案，必須回顧第一次世界大戰時期的德國工人運動史。

1914 年 7 月，德國社會民主黨還在許多大城市裡帶領數十萬人開展街頭反戰遊行，8 月 4 日，它卻和其他黨團一起投票通過戰爭撥款，支持德國政府投入第一

⁷ 福斯汽車一向與工會談自己企業的團體協約，是德國唯一不採行各邦團體協約標準的汽車企業。2000 年 9 月 18 日，德國金屬工會下薩克森邦（Lower-Saxony）分會與福斯汽車簽署了新團體協約，此協約關係到該企業西德工廠裡的十萬名員工未來兩年的勞動條件。這份有效期至 2002 年 9 月 30 日為止的新團體協約規定：2001 年 1 月 1 日，全體員工加薪 3%，2002 年 2 月 1 號再上調 2.1%。自 2000 年 10 月到 12 月，全體員工還會領到 850 馬克的工作津貼。每週工時是 28.8 小時，週日不工作，週六工作可領到平日時薪 1.5 倍的加班費。

次世界大戰。做為通過戰爭撥款的回報，德國政府停止對社民黨人的殘酷鎮壓，甚至允許社民黨在兵營裡散發宣傳文件。社民黨的生存無虞了，但德國工人卻被自己的領袖送上戰場，爲了資本家的利潤去屠殺他國的工人，或是在極爲嚴苛的勞動條件下生產德國參戰所需的一切。

在忍受了長期的飢餓和壓榨後，德國工人累積已久的怒氣終於在四年後爆發，也就是 1918 到 1919 年的德國革命。德國革命的序幕由基爾港海軍士兵拉開：1918 年 10 月 29 日至 11 月 3 日，四萬名海員拒絕服從海軍的出兵命令。基爾水兵的行動獲得廣大德國工人的支持，短短幾日內德國各地湧現了無數由工人與士兵自發成立的議會，多處在德國西部成立的工兵議會（亦即蘇維埃）實際上掌握了當地的政治權力，與中央形成抗衡之勢。11 月 9 日，德皇威廉二世被迫退位，德意志帝國滅亡。這股由基層人民自己掌握政權的革命形勢不斷向上發展，最終導致 1919 年 1 月的柏林起義。執政黨社民黨的主席艾伯特聘用自由軍團（即民兵）鎮壓起義，並於 1 月 15 日殺害了此次革命行動中最重要的兩位領導人：斯巴達克同盟的卡爾·李卜克內西與羅莎·盧森堡。

起義失敗了，革命的工人轉向要求經濟領域的變革，要取得企業的完全控制權，以徹底變革勞資關係，實現工人當家作主。革命派希望藉由工人在經濟領域中取得控制權，進一步再往奪取政權推進。由此，社會上出現了強大呼聲，要求在企業中成立能全面控制企業生產的職工委員會。在革命派之外，改良派雖同意在企業中成立工人的代表會，但此代表會必須與資方合作，在企業內實行勞資共決。德國資本家受迫於差點要實現的德國革命及剛剛實現的俄國革命，雖萬般不願，但在「兩害相權取其輕」後不得不支持改良派所提出的勞資共決權。職工委員會也因此依改良派方案建立起來，成爲勞資合作的平台，而非革命派原先設想的由工人全面控制生產。

德國的社會革命雖然因社民黨的叛賣而未能成功，然而，正因爲革命派的強大壓力，才能讓「勞工及雇員與雇主有同等權利，參與工資條件及勞動條件之決定」這樣明確闡示勞資地位平等的文字寫入 1919 年的威瑪憲法⁸，以及在 1920 年形成了《企業代表會法》（Betriebsrätegesetz），讓工人擁有參與企業部份經營權的法定權力，多少扭轉了長久以來勞方在面對資方時的劣勢。不過，勞資之間的鬥爭絕不會在 1920 年施行了《企業代表會法》後就停止。爲了抗衡乃至於消滅仍存留在德國工人當中的強大革命勢力，德國最後出現了極右的法西斯，亦即納粹。在納粹統治時期，不管是企業代表會的行動或是工會活動，只要你是與資方合作的左派活動，都被嚴格取締、禁止以及強力鎮壓。1934 年納粹頒佈的《國民勞動秩序法》（Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit）就取消了職工委員會制度，廢除

⁸ 威瑪憲法第 165 條提及：「勞工及雇員與雇主有同等權利，參與工資條件及勞動條件之決定，並參與生產力之經濟發展事項，雙方共同之組織與協議應予承認。」

勞資平等，並重新在法令中確立資方在企業中的領袖地位，法西斯因而得到資本家和企業主的鼎力支持。法西斯興起的原因同樣是個非常值得談的故事，但在此限於篇幅，以後有機會再詳談。

二戰後的西德被英美法三國共管，為削弱和牽制德國資本家與自己國家企業競爭的能力，和他們對外發動戰爭的能力，英美法三國再度讓勞資共決制於西德實行。現行各個與職工代表會及勞資共同決定制有關的法令，例如：1952年實行、1972年修訂的《企業經營組織法》、1976年的《雇員共同決定法》（Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer），都是在1920年《企業代表會法》的基礎上修改而成，但與1920年代的法令相比已變得相當溫和——也就是給予資方更多的經營管理權利，而限縮勞方參與、監督與反抗的權力。

回顧歷史，一切變得明朗。工人通過革命改變了過往的勞資權力關係，如果不是革命的壓力，沒有一個企業主肯拱手讓出經營管理權，讓勞方過問並干涉企業營運，讓企業在保證勞工利益的前提下生產。資產階級要求政治脫離專制，是為了要能影響各種政策往最有利於其獲利的方向走，但在經濟領域他們卻要實施絕對的專制（郭老闆不也說了：民主是最沒效率的東西），工人的健康、工人的尊嚴、工人的生存都得服從於他們的利潤。

「鬥爭」、「罷工」、「革命」，過去的經驗告訴我們，唯有工人做出與這幾個關鍵詞相應的實際行動才能爭取到相關的權力來保障我們生存的需要。希望德國工人的鬥爭經驗能給台灣的工人，乃至於中國大陸廣大的勞動者一點參考和啟發。

2009年11月21日初稿

2009年12月4日修改

參考資料

1. 〈IT 時代周刊：賄賂是德國企業的一個通病？〉，2007 年 6 月 26 日，來源：科技前沿（<http://tech.tom.com/2007-06-26/03B5/10305503.html>）。
2. 〈大眾被指公款性賄賂 3 萬歐元招妓收買勞資聯合會〉，2005 年 7 月 11 日，來源：網易（<http://biz.163.com/05/0711/08/1OCAPACM00020QC5.html>）。
3. Betriebsrat，維基百科，<http://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsrat>。
4. Betriebsverfassungsgesetz，維基百科，<http://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsverfassungsgesetz>。
5. Betriebsverfassungsgesetz（《企業經營組織法》），www.juris.de。
6. Kündigungsschutzgesetz（《解雇保護法》），<http://dejure.org/gesetze/KSchG/15.html>。
7. Thorsten Schulten，“Agreements signed on Volkswagen's '5000 x 5000' project”，2001 年 9 月 25 日，來源：歐洲勞資關係監察網（European Industrial Relations Observatory, EIRO Online），<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/09/feature/de0109201f.htm>。
8. Thorsten Schulten，“New company agreements signed at Volkswagen AG”，2000 年 10 月 28 日，來源：歐洲勞資關係監察網（European Industrial Relations Observatory, EIRO Online），<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/10/inbrief/de0010286n.htm>。
9. 公民與勞動法（十）：產業民主中的勞工董事制度——以中鋼為例篇，《勞動法制之十大難題》，來源：勞資論壇（<http://fclma.org/ShowPost/2993.aspx>）。
10. 問與答：解雇，德國勞動權益網（arbeitsrecht.de），http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/RechtKompakt/Nachgefragt/a_l/kuendigung.php?navid=9。
11. 孟鍾捷，〈1920 年德國《企業代表會法》出台的歷史起源〉，來源：數字中國（http://www.china001.com/show_hdr.php?xname=PPDDMV0&dname=GULED41&xpos=178）。
12. 孟鍾捷，《德國 1920 年企業代表會法發生史》，社會科學文獻出版社，2008 年 1 月。
13. 弗蘭茨·瓦爾特著，張文紅譯，《德國社會民主黨：從無產階級到新中間》，重慶出版社，2008 年 4 月。
14. 沃夫剛·邵伯克（前德國歐寶波鴻廠職工委員會委員）訪談稿。