

德国工厂之旅

序

终于把书稿和照片都整理好了，就要把它们送到出版社排印了，不由得长长地舒了一口气。一年半以前，中国工会考察团经历了 18 天的德国工厂之旅，跨越半个德国，先后访问了原东西德七个城市的九家工厂企业。所到之处，我们与德国工人、工会工作者、企业委员会委员、企业管理人员、专家学者等等，进行了广泛深入的交流。我们在那样短暂的时空中获得的感受，可能需要很长时间的消化和思考。

因为这样或那样的原因，我们基本成型的书稿被搁置了半年，书稿放了一阵子，并不是什么坏事，沉淀一下，能使我们发现许多的不足。据说，德国人极其严谨，写好的作品要放置三年进行推敲。这些天，郑桥和我在修改书稿时，也似乎再次重走了难忘的德国工厂之旅，重温那时点点滴滴的兴奋和无奈、收获和疲倦。后来，刘丽臣主席也加入了修改、校订书稿的行列，并将 60 张图片的具体位置与书稿一一对应。他做事的认真严谨，一丝不苟，为本书画上了完满的句号。现在，一切终于又步入正轨，大概今年五一国际劳动节时，就可以见到印制好的书了。那时，我们考察团就可以在一起庆祝一下了。

大概八年前，在广州召开的国际研讨会上，我结识了德国人彼得（Peter Franke）。他是学社会学的，父亲是汉学家，母亲是中国人。记得我们最初的交流，他说英语，我说中文。他说，他想做些促进德中两国工人之间交流的活动，以便增进彼此之间的了解。我回应说，这个想法很好，而且我们学校有劳动模范本科班，可以作为德国工人访华时的交流对象。

斗转星移，几年过去了。虽然有邮件往来，但是交流活动并无实质性的进展。就在几乎淡忘此事之时，彼得和沃尔夫冈率德国工人代表团来访中国了。从 2005 年开始，连续三年。他们在中国进工厂、下农村、观社会，访问行程不可谓不密集，当然，也与我们学院的劳动模范进行了座谈。

2008 年，德国柏林自由大学向我们发出了邀请。彼得说，他希望六人的访问团中，既有学者，也有工会实际工作者。但是他没有想到，这次工会实际工作

者的层次这样高。中国工会访德考察团成员包括：广州市总工会主席陈伟光、广州汽车集团工会主席刘辉联、北京建工集团工会主席刘丽臣、中国劳动关系学院劳动关系系林燕玲教授、劳动关系系副主任郑桥教授、科研处副处长张方伟副教授，以及广州市总工会生活保障部的张龙先生。彼得和沃尔夫冈全程陪同我们，还有一名在德国不来梅大学学习的中国博士生王倩为我们作翻译。

在访问德国之前，我已经与同行的中国同事传达了这样的信息，这次德国访问是一次“工厂之旅”，而不是一次“风光之旅”，可能和德国人在中国的访问安排差不多。彼得常常要我为来中国的德国访问团介绍中国工人和工会的状况，并与他们进行一般性的交流。记得第三次德国学者代表团深夜来到北京，第二天中午我去给他们介绍中国工人和工会的状况。我对他们说，欢迎你们来到北京！其实，北京是一座既古老又现代的城市。你们来到北京，没有去看北京的名胜古迹，而在这里专心致志地讨论中国的劳工问题。我在这里除了要表达对你们的敬意，还要表达我的忧虑。我调侃说，要是哪一天你们邀请我去德国访问，下了飞机就在房间里讨论“令人头痛的”劳工问题，那我可能就不想去德国了。德国朋友对我的开场白报以热烈的掌声和开心的笑声。

我与他们接触多了，自然对德国访问团和德国人（工人、工会人士、或关注劳工问题的学者）有点粗浅的了解。德国访问团有以下特点：第一，访问主题鲜明，所有访问活动围绕主题展开，几乎不安排风景名胜的参观。第二，组织性极强。每到一地，他们会严格按照计划参观、访问和座谈，不管外面陌生的世界对他们有多大的吸引力，他们都能把心收回来。第三，德国人具有独立的思考和判断能力。他们往往用他们的眼睛观察工人、工厂、工会；观察农民、农村以及农民工子女；观察环境问题等。他们习惯于在交流中提出问题，经过思考做出判断。

慢慢地，我对这样的交流活动的认识也更加深入了。他们常常跟我说到，中国改革开放后，德中之间，先是“资本家”（企业家）之间的往来，而后是政府官员之间的访问；但是，工人之间的交流活动几乎没有。很多德国工人对中国完全不了解。这次德国之行中，不少德国人对我们说，中国之行是他们这辈子印象最深的旅行。有的人后来又携家人再次来中国旅行。

而我们的德国工厂之旅同样令人难忘。现在呈现在读者面前的这本书，就是对我们这次工厂之旅的全程记录。这本书稿是考察团全体成员集体智慧的结晶，

写作者从各自的角度多方位观察、思考，记录了各自内心最直接、最深切的感悟。当我们考察团的成员通读初稿时，大家不约而同地产生了一种相同的感受：好像细细地重走了一遍德国。

如果有人问，这本书有什么特色？

其一是，我们力图从工会和劳动关系的视角书写现在的德国。工会业内的人都知道，20世纪80年代时，我们读到了一系列介绍各国工会的小册子。正是从那些小丛书里，我们初步了解了一些外国工会的基本状况。但是之后的很长时间里，虽然各类图书铺天盖地，介绍他国工会的书却少之又少。我们彼此是那么不了解、不熟悉。经济全球化对工人和工会的挑战，需要各国工人和工会组织相互了解，进而相互理解，协调行动。通过这次考察，我们对此更加坚定了。写作此书的目的，就是想帮助读者更好地了解德国工人和工会工作者的想法。

其二是，我们想尽量用轻松和诗意的文笔感悟专业领域的人和事。目前，我们专业领域一些读物比较枯燥难懂，缺乏可读性，容易让人敬而远之。本书采用散文随笔的手法，并且图文并茂，让读者在工厂之旅中了解德国工人的生活和工作、企业委员会和工会的关系、工厂的今昔、工人所处的政治和经济环境等等。一个接一个的故事，一个接一个的人物肖像，曾经深深地打动过我们。现在，我们希望能与读者分享。

其三是，我们从中国工人和工会的角度写德国，有的放矢。德国工厂之旅，并不是旅游观光。其实，无论是参观工厂，还是旁听劳动法庭；无论是看柏林墙，还是两德统一话工会；无论是参加工会活动，还是听企业委员会主席的报告，我们都会自觉不自觉地联系到中国相关领域的问题和做法。德国确实有许多值得中国学习和借鉴的地方，当然，德国工会同样面临许多困难和问题，他们也正在探讨解决的办法。

我一直有这样的梦想，如果有可能，继续法国工厂之旅、美国工厂之旅，把一个一个国家工会的状况活灵活现的呈现给大家。说实在的，中国工会代表团每年出访无数，如果每个团回来后都能充分地与大家分享所见所闻该有多好。我也希望这本书能翻译成德文、英文，希望能够有更多的中国人和外国人复制我们的模式，从而增进世界各国工人之间的沟通和交流。正如郑桥所说，这种事是我们真正愿意做的。是啊，研究了几十年工会和工人问题，对比感悟，举重若轻。如

果能够继续做下去，无论是对中国工会还是世界上的其他国家工会，都是不可或缺的贡献。

在本书竣工之时，回味着德国之行的点点滴滴，想想考察团的每一个成员，那种感觉像红酒，历久而更醇。每每半夜时分，郑桥和我统稿商讨的热线不断，在反复的思索、不断的回味过程中，书稿也在日益丰富和完善。

当然，半个月的考察，应该也只能算作是走马观花，我们观察着、思考着，在解决了一个又一个困惑的同时，又产生出了无数的新问题、新想法。因此，我们特别希望中德两国工人、工会之间的交流、互访能够不断地进行下去。让我们在思想观念的不断碰撞中，互相借鉴，为世界工人之间的团结合作做出我们的贡献。

本书的出版得到了广州市总工会的全力资助，在此我们深表感谢！

林燕玲

2010年初春于北京

德国工厂之旅

序

第一篇 斑斓德国：城市人文之古今

1. 柏林五日纪行
——匆匆的柏林，不匆匆的历史
2. 文化城市耶拿
——难以言表的情怀，只为曾经的同志
3. 身临其境海德堡
——海德堡给人的震撼，令我们始料未及
4. 魏玛：不仅有诗人和艺术家
——孕育了影响深远的企业委员会制度

第二篇 德国劳资关系观察

1. 劳资协议签过百年
——跌宕起伏之今昔
2. 二元体制之利弊
——工会与企业委员会的合作与竞争
3. 到底是对手还是伙伴？
——社会伙伴之分分合合
4. 正在兴起的左翼党
——为什么它得到工会会员的支持？
5. 德国工人如何打官司
——旁听德国劳动法庭庭审
6. 谁来救助劳工
——官府民间双管齐下

第三篇 德国工会的角色

1. 工会的强大决非一日之功
——德国工会的历史轨迹
2. 钢铁一般的工会并不是一个传说
——五金工会概览
3. 蓬勃发展的服务业工会
——年轻从而充满朝气
4. 工会活动不仅仅是谈判和罢工
——扎实的理论研究不可或缺
5. Verdi 的工会女干部
——勇气与奉献背后的艰辛

第四篇 德国工会之活动

1. 艰辛的谈判，成功的结果
——2008 年五金工会劳资协议的出台
2. 为生存而战
——德国西门子家用电器厂的一场罢工
3. 我们为何被“请”出宜家商场？
——在德国宜家亲历的一场劳资较量
4. 宝马香车背后的刀光剑影
——攻守进退乃劳资关系运行的常态
5. 德国还是世界上闲暇时间最多的国家吗
——缩短工时的斗争并未停歇

第五篇 德国工厂之今昔

1. 德国工厂印象
——德国制造不是图有虚名
2. 企业转型之成败：Pfaff 与博世公司
——处境相似，结果不同
3. 德国的 798
——鲁尔矿区探访

4. 外籍劳工和农民工
——同工同酬，平等待遇需抗争
5. 围坐在火炉旁倾听一线工人的心声
——少数派是这样表达自己意愿的

第六篇 形形色色的民间机构

1. 无所不在的 NGO
——政府购买服务是 NGO 普遍模式
2. 又见罗莎·卢森堡
——一个关注工会的政治基金会
3. 德国政治基金会面面观
——定位、资金与功能
4. “三人研究小组”
——令人钦佩的坚守
5. “土耳其工人活动中心”
——外籍劳工的“职工之家”
6. 柏林自由大学劳资关系研究所
——学者们关注和研究哪些问题
7. 经费来自职工监事收入的研究所
——汉斯-伯克勒研究所
8. 纯粹民间的公共论坛
——德国民众所关注的中国和中国工会

第七篇 不能不说的两德统一

1. 回首半个世纪前
——分家之后的民主德国
2. 1989：柏林墙倒下的时刻
——是合并还是“吞并”
3. 德国统一后
——推倒有形的墙容易，消除内心的隔阂难

4. 统一过后看工会
——东西部差距依然明显
5. 有限的观察
——无尽的思考

第八篇 评估与思考

1. 我们眼中的德国人
——他们让我们改变了对德国人的刻板印象
2. 中国工会主席眼中的德国工会
——对比、感悟与体会
3. 中国学者的思考与探讨
 - 终身难忘的德国“工厂之旅”
 - 沟通交流是增进了解的最佳渠道

感谢信代后记

第一篇 斑斓德国：城市人文之古今

1. 柏林五日纪行

——匆匆的柏林，不匆匆的历史

2. 文化城市耶拿

——难以言表的情怀，只为曾经的同志

3. 身临其境海德堡

——海德堡给人的震撼，令我们始料未及

4. 魏玛：不仅有诗人和艺术家

——孕育了影响深远的企业委员会制度

1. 柏林五日纪行

匆匆柏林，不匆匆的历史。

德国工厂之旅的整个考察活动是从柏林开始的，在柏林我们渡过了五个日夜，新鲜、忙碌、马不停蹄。感受是初步的，也是丰富多彩的。

第一天：初见柏林

2008年11月27日，我们乘坐的飞机到达柏林时，已经是黄昏时分。天刚下过雨，机场地面湿碌碌的。柏林的冬季，阴多晴少，灰蒙蒙的天空，叫人兴奋不起来。也许是受天气的影响，我们见到的德国人，个个深沉矜持，少言寡语。

在机场，我们见到了彼特先生。他是“德国工厂之旅”项目负责人，彼得·弗兰卡（Peter Franke）和沃尔夫冈·邵伯克（Wolfgang Schaumberg）先生将全程陪同我们完成在德国的交流考察活动。来机场接我们的还有汉斯先生。他是柏林宝马摩托厂的退休工人，是德国五金工会在柏林的代表。他积极参与工会咨询和培训工作，这次，他是我们“德国工厂之旅”柏林站的“地陪”。

我们的“专车”是一辆大众牌子银灰色中型面包车。车是租来的，后来的十几天时间彼特和沃尔夫冈先生亲自驾驶它，带我们走遍半个德国。

彼特驾车送我们去旅店。车子穿行在柏林市街道上，因天色已晚，车窗外边

的景致，已经看不清楚了。但当车子快速通过著名的勃兰登堡门时，大家还是禁不住为之一振。暮色中的勃兰登堡门，给人一种别样的感觉。它朦胧、亦真亦幻，在历史与现实间，瞬时转换。那种感觉是很难有的，这也许正是人类物质文明遗产所具有的魅力。

在旅店前台，我们见到了沃尔夫冈先生。沃尔夫冈先生是欧宝汽车厂的退休工人，他曾在欧宝担任企业委员会委员近 20 年时间。我们到达酒店时，沃尔夫冈先生已先期到达，并为我们办好的入住手续。对他的第一印象是，身材高大，虽然年过花甲，但看上去是一位精力充沛、心慈面善和容易沟通的人。我们住的这家旅店，是德国服务业工会经营的一家很有名气的连锁企业。日后几天，在旅店的经历，让大家一致认为，它服务上乘，名不虚传，让人有宾至如归的感觉。

第二天：12 个小时，五场活动

达到柏林的第一个工作日，紧凑的安排、高密度的活动，让我们着实领教了什么叫德国的工作节奏。

也许是时差的原故，凌晨 3 点有人就醒来了。撩起窗帘向外看去，天还没有亮，灯火通明的大街上，依旧穿梭着来往车辆。柏林和北京一样，都是不夜城，没有片刻的安宁，但此刻，似乎柏林比北京还要“热闹”。

早晨 7：30，大家来到餐厅。早就听人说，在欧洲，一日三餐中，最享受的是早餐，一定要慢慢享用，果真如此，德国的第一顿早餐，让大家非常难忘。那丰盛美味的餐品，温馨舒适的餐厅，年轻朝气的服务员，都给人留下了深刻的印象。

上午 8：30，我们在旅店门前集合，步行十几分钟，来到德国联合服务行业工会（VERDI）总部。VERDI 总部大楼非常漂亮，红色墙砖配以钢架大门窗，使整个建筑体现出用色传统，而建材现代的特点。大楼与其周边环境相得益彰，十分相配。一条不知名字的河，从它的门前缓缓流过。不远处，高高耸立着著名的柏林电视塔，周边过往行人不多，街道很安静。

按计划，今天只是“借用” VERDI 总部办公楼的一间会议室，召开“德国工厂之旅”行程说明会。会上，彼特给我们播放了一部关于柏林（《The Making of Berlin》）的短片，从那一刻开始，柏林向我们掀开了神秘的面纱。

柏林是著名的欧洲古都，始建于 1237 年。建城人是勃兰登堡边疆伯爵阿伯

特，因伯爵的绰号叫“熊”，后人就一直以一只站立的黑熊作为柏林城的城徽。1415年，柏林—科恩成为勃兰登堡邦国的首府。1871年俾斯麦统一德国后定都柏林。柏林也曾是德国纳粹希特勒在第二次世界大战中的大本营。1945年纳粹战败后，苏、美、英、法4个战胜国分区占领了柏林。此后随着民主德国和联邦德国的成立，柏林被分为东、西两个城市。1961年德意志民主共和国修建了柏林墙，将东西两区隔离。1990年10月3日，两个德国统一，东、西柏林也再次合并为一个城市。次年6月德国联邦议院决定，柏林为德国统一后的首都和政府所在地。可以说，柏林是一个有历史故事的城市，而且那些历史事件，至今还在影响着人们的生活。特别是德国统一前后的那段历史，始终萦绕在德国人心中，挥之不去。历史没有退色，留给后人许多值得反思的问题。

柏林也是欧洲的旅游胜地。这里有很多古典建筑和现代建筑群。古典与现代建筑艺术互相映衬，相得益彰，体现了德意志建筑艺术的特色。其实，二战几乎使柏林变成一片废墟，许多文化价值很高的建筑物被毁坏，十分可惜。现在看到的一些建筑物都是仿造或修复的。长达1.6公里的“菩提树下大街”是欧洲著名的林荫大道，它是由腓特烈二世主持修建的，街道宽60米，两旁绿树成荫。现代化的旅馆商店和已修复的富丽堂皇的古老宫殿分立两侧。大街西端是按照古希腊雅典卫城城门式样建造的勃兰登堡门，用乳白色花岗岩筑成，门高20米，由前后各6根陶立式圆柱支撑，分成5个入口处，城门上竖立着一座铜制的希腊胜利女神维克托里亚乘坐战车的雕像。雄伟的勃兰登堡门是柏林的象征，历经200多年的风雨沧桑，堪称德国近代史的见证人。勃兰登堡门是统一的象征，当年统一的号角就从这里吹起。“博物馆岛”，这里集中了国家美术馆等多个博物馆，收藏了世界各国珍贵的艺术品。柏林还有世界著名学府洪堡大学和柏林自由大学。德国许多思想家、哲学家、科学家都曾在洪堡大学受教育和传播教育，比如：黑格尔、苏本华、马克思、爱因斯坦等。柏林蕴藏巨大机会，所有想干点事情的人都愿到柏林来。因为在柏林，每个人可以按自己意志生活。柏林是欧洲城市中最美国化的城市。移居柏林的不是富翁和幸运儿，而是想挽起袖子大干做出成就的人，柏林是充满机会的城市。

特别值得一提的是，1994年4月5日，柏林与北京结为友好城市。

上午10:00，我们从VERDI总部出来，开车前往柏林奥梯斯（OTIS）电梯

工厂参观交流。在去奥梯斯的路上，我们目睹了柏林东部地区市容。总体感觉是，这里的街道不宽，两边多为 6 至 7 层楼房，不新也不旧。偶尔也能看见独栋别墅，虽然算不上华丽，但有设计和风格。这里的楼房，外墙颜色多为冷色调，沉稳凝重，但比较压抑。

我们中多数人是第一次走进德国本土工厂，所以都很好奇，也很期待。在厂门前，办好进厂手续，收起相机（不许拍照），跟随前来迎接我们的企业委员会负责人进入工厂。大家总的感觉是，德国企业是有文化的社会组织，德国企业文化不仅成熟有特色，而且很有底蕴，水准很高。奥梯斯工厂，虽然厂区不大，环境也并非绿树成荫，花团紧簇，但工厂管理的井井有条，物资摆放整齐，厂区特别整洁，样样有规有矩。见厂如见人，这就是德国人的工作作风，无论办事做人，他们都很认真严谨。

中午，在奥梯斯职工食堂用餐。奥梯斯职工食堂的环境非常好，窗明几净，阳光撒满大厅。午餐十分丰盛，各种饮料，甜品应有尽有。我们看到，三三两两的职工聚在一起，边聊边吃，十分放松。那位企业委员会负责人陪我们一起吃饭。我记得很清楚，他取了 3 个用锡纸包裹的大土豆，全部吃掉，这让我们很吃惊。后来我们发现，土豆是德国人最主要的食品，几乎每餐必见。德国人的饭量，也的确比中国人大得多，细想一下也合情合理，德国人都人高马大。

离开奥梯斯，我们前往“柏林社会咨询中心”。“柏林社会咨询中心”是由教会主办的。当我们驱车来到位于柏林市区的这个新教教堂时，几天来少见的阳光突然不期而遇，洒落在美丽的教堂建筑上，红色建筑配上周围绿色草木，使人赏新悦目。这座教堂刚刚装修过，是典型的哥特式建筑。只可惜，我们没有时间走进教堂，听听关于它的故事，欣赏它内部装饰及物件。即便如此，我们依然感到了来自它的艺术震撼，给我们留下了深刻的印象。

现在想起来，类似这种“遗憾”，其实始终与我们“德国工厂之旅”相伴。那些德国的名胜古迹，并不在我们的考察行程中，可望而不可及。彼得先生的一句话我们至今难忘：“在德国，考察是工作，并没有观光之意。游览观光是个人的事情，二者要区别开。”这就是德国人。这一点与中国很不相同。中国人可以把考察与观光结合起来，而且，借考察之名，行旅游之实的也不在少数。

一位教会神职人员，早已迎候在门口。他是我们要见的弗兰克·施特格尔

(Frank Steger) 牧师。弗兰克·施特格尔牧师是这家“社会咨询中心”负责人。他把我们带到教堂旁边的小楼上。楼道里干干净净，墙上贴着老照片和教会活动传单。木地板配上白色木制门窗，给人安静和放松的感觉。身置其中，突然有一种接近上帝，触及心灵的奇妙感觉。教会办公区，一点都不缺少现代元素。悬吊在会议桌上方的四方型管灯，很特别，设计和材质都十分现代。接待我们的牧师看上去要比他的实际年龄年轻很多，精神健硕，一身西装十分得体，可以看出他的生活和工作状况很好。

他说，想到这几天我们在柏林，所到之处都喝咖啡，一定想喝家乡的茶了，所以他特意给我们准备了茶。对他的周到细致，我们表示了感谢。当问起这家“社会咨询中心”何时成立的时候，牧师把我们带回到 30 年前的德国。30 年前，成立“社会咨询中心”的直接原因，是柏林失业现象。当时，柏林地区（西柏林）的失业率是 5%，这是一个在当时让德国人感到不安的数字。为了救助那些失业者和贫困者，成立了中心。几十年来，中心一直秉承这一宗旨开展活动。直到现在，中心主要工作还是向失业者和贫困者提供帮助，如法律、失业救济金及工作岗位信息等方面的咨询服务。中心还发动一些社会活动，有些带有政治色彩。他们呼吁政府要关心和解决民生问题，如提高最低生活保障标准、提高住房补贴标准等。积极宣传公平、自由的社会价值观。

离开教会，天色渐暗。德国的冬季，天黑得特别早，下午 4 点钟，天就黑了。这种自然景象与北京很不一样。趁天黑之前，我们驱车赶到柏林贫困区。路上，我们在想，柏林贫困街区是什么样子？生活在那里的人情况如何？

彼得想得很周到，请来一位家住本区的失业妇女，为我们作临时“讲解员”。柏林的夜晚天气很冷，我们冻得缩成一团，我们的临时“讲解员”却工作得一丝不苟，让大家很感动。

“讲解员”带着我们在贫困街区中穿行，她边走边讲。因为天已经黑了，她指给我们看的东​​西，已经模糊不清。通过她的介绍，我们了解到，其实，这里很多建筑既有历史，又不乏故事。特别值得一提的是，我们看到一幅巨幅彩色壁画，画在一座三层小楼的房山墙上，令人惊奇。我们仿佛感觉到，昔日这里市井生活的喧闹和繁华。如今，与柏林其它街区相比，这里的建筑年久失修，陈旧不整，涂鸦到处可见。几条走上去凹凸不平的石头马路，根本不能行车。我们几位女士

庆幸没穿高跟鞋，否则寸步难行。柏林贫困街区，似乎已经变成被现代社会遗忘的角落。我们发现，贫困街区商店里的商品价格比较便宜，但质量较差。据说，在这里居住的人多半是移民和外籍劳工，多为波希米亚族人。我们在穿行街区，与街上行人擦肩而过时，感到他们的气质和穿戴，的确与柏林其它街区的人不同。不过，街道上几盏高悬的很有特色的“星星灯”，格外引人注目，多少使这里有些浪漫和梦幻的气氛。“星星灯”是希望的象征，但愿这里的人生活得更好些。

临别时，我们送给女讲解从北京带来的小礼物，她很喜欢。其实，小小的礼物，根本承载不下我们对她的感谢之情。德国妇女对中国人的热情友好，给我们留下了难忘的记忆。

这一天的最后一项活动，是去“土耳其移民活动中心”。在那里吃晚饭，并与土耳其移民工人进行非正式交流。对“土耳其移民活动中心”的情况及感受，我们在本书其他部分中有介绍。

回到宾馆，已是深夜十点半。

第三天：主题鲜明内容丰富的理论研讨

今天，是我们“德国工厂之旅”的非常重要一天。“全球化、工业冲突和社会伙伴”论坛，将在今天举行。

上午9：30，我们乘车前往德国五金工会（IG Metall）总部。大家都身着正装，精神饱满，我们刚出门，天就下起小雨，而且是雨雪交加。以后的行程让我们逐渐习惯了德国冬季这样的天气。

10分钟后，我们到达德国五金工会总部。德国五金工会总部是一座独栋大楼，看上去没有VERDI总部大楼那么新和气派。它外装饰并不华丽，普普通通，但造型很独特。全部门窗都是钢铁材质，与“五金工会”的名字非常相称。我们走进会议室，参加论坛的德国朋友已经到了。大家围绕椭圆型会议桌依次落座。组织者为了能成功举办本次国际论坛，做了大量的准备工作。参加论坛的有，来自大学研究机构的专家学者、工会组织领导和工作者、企业委员会负责人，还有其他非政府组织成员，共27人。

论坛主题是：全球化背景下，工业冲突和社会伙伴关系探索——以德国和中国基层劳动关系为例。论坛从早上9点一直持续到下午6点。论坛上讨论的劳资关系和工会方面的各种话题，让我们获益匪浅，大家一个共同的感受是，各国

工会与劳资关系方面的专家学者、实际工作者应该多多加强交流与研讨，全球化环境让我们必须共同面对许多全新而复杂的课题。

会议结束后，我们被带到所谓的柏林特别街区。这里是原东德和西德交界地区，属西德管辖。环顾四周，感觉这里与柏林其他街区确实不同。环境很差，街道两旁的建筑很旧，卫生差、穷人多。据说，每年在这里都要举行各种抗议活动。参加者多为年轻人。抗议者经常与警察发生冲突。每当活动过后，这里就是一片狼藉。旅行社意识到，这是一种可开发和利用的旅游资源。于是，它们把游客带到这里“观光”，一来二去，这里就有名气了，紧随其后，这里房价开始上涨。据说，最近，柏林市政府要对该地区进行大规模改造，让住在这里的人搬迁，为此矛盾重重，改造工作举步维艰。

为我们介绍这个街区情况的德国朋友，是我们今天在论坛上认识的。他是一位自由撰稿人，为杂志报刊及网站写文章。出于职业需要，他对这里的情况十分了解，很遗憾，因为天太黑，街上又很嘈杂，虽然我们努力想听到他在讲些什么，但多半没听清楚。

让我们记忆犹新的是，那天晚上，我们在特别街区附近一家百年老店的“遭遇”。彼得很用心，为我们选择这家餐馆，是慕名而来。据说，这家餐馆历史悠久，故事传奇。墙上悬挂着许多漫画形象，彼得说这个漫画是他们从很小的时候就看的，许多德国人都知道它。我们感觉有点像中国的三毛流浪记。我们发现，这个餐馆的菜单别出心裁。上面既可以看到今天的新菜谱，也可以看到百年前的老菜谱。百年前就有的美食，现在还可以享用，食客的心情自然很好。餐馆面积不大，房顶很高，悬挂着彩色玻璃灯。灯光黯淡，每张桌子上都点着蜡烛。房间中有架钢琴，其他没什么特别的装饰。桌子摆放得很紧凑。这里生意不错，一定要提前定餐位。我们一行人比较多，几张桌子合并在一起，长长的坐一排。大家点完自己喜欢的餐品及饮料后，便开始了漫长的等待。“老店”让我们足足等了两个多小时，真切体验到“饥困交迫”的感觉。这种“遭遇”发生在德国，实在令人费解，即便在中国，也实属罕见。对此小题大做没有必要，但它的确给我们留下了不快的记忆。

第四天：跑着看柏林

一晃，来柏林已经四天了。除了工作，我们没有时间去任何名胜古迹，心里

不免有些着急。去了一趟德国，如果回来告诉人家连勃兰登堡门、柏林墙都没见着，也太不可思议了。于是我们决定，今天早起，赶在工作开始之前，快速奔赴几个景点看看。沃尔夫冈先生主动为我们当向导，这让我们很高兴和心存感激。匆匆用完早餐我们一行四人便出发了。我们先乘城市快线列车在柏林最新、最大的交通枢纽柏林火车站下车。据说，这里也已经成为柏林的新景观。

下车后，步行 2 分钟就到了德国议会大厦。大厦的正门上方写着一行字“献给德意志人民”，让人肃然起敬。德国议会大厦的拱型玻璃屋顶非常抢眼。据说，人们可以上到拱型大厅内，向下观看到议会里的活动，同时还可以饱览整个柏林市区。只可惜我们没有时间去了。我们以急行军的速度穿过柏林市中心广场，广场非常大，很有气势，几座著名的建筑屹立在广场不同位置。来到勃兰登堡门前，确实名不虚传，勃兰登堡门非常壮观，特别是门上胜利女神乘坐四匹马拉战车铜质雕塑，栩栩如生，令人赞叹。勃兰登堡门不但是柏林的重要地标，更是德国统一的精神象征。站在勃兰登堡门下，不禁思绪万千。

距此不远处，是“犹太人墓地”。其实，它是一件大型城市艺术作品。它的主题性和思想性非常鲜明。可以看出，为使人们牢记那段痛心的历史，设计者颇费心思，创意独特。远远看过去，这件作品是一片大小不一、高矮错落的一个个水泥长方体，酷似棺材，密密麻麻一大片，全是灰色的，阴森压抑。进入广场里面的路面是高低起伏的，人走进去忽高忽低，让人毛骨悚然，心灵震颤。虽然这里根本承载不下无辜犹太人的冤魂，但如果把它视为对逝者的慰藉和对后人的警醒，是非常有意义的。那一刻，你不能不想到，德国前总理勃兰特“震惊世界的一跪”。勃兰特当年曾双膝跪在犹太人死难者纪念碑前。勃兰特让全世界都看到了德国对二战惨痛教训的反思和忏悔，以及杜绝纳粹死灰复燃的决心。人们为此感慨：跪下一个勃兰特，站起一个德意志民族！

清晨的时间非常有限，我们一路小跑，还是觉得时间不够用。其实，所有见到的景物都只能走马观花。转眼时间到了，该回住地了。我们快步来到勃兰登堡门附近的公交车站。电子站牌上不停变动的数字，显示着汽车到站的准确时间。据说，汽车会很准时到达，但那天，汽车晚点了大约 1 分钟。上车后，我们发现，车上空空荡荡，只有 3 个人，沿途上下乘客也很少。在刚才等车时，我们看到有一家旅游纪念品商店门前，矗立一块很大的柏林墙墙体残片，与原墙同高，宽约 1.5 米，上面是热闹的涂鸦。早就听说，被推倒的柏林墙，其碎片非常热销。这

么大的一块，商家一定花了不少银子。不过，效果不错，吸引许多路过游客驻足观看，顺便进店选购几件纪念品。

赶回住地后，我们马上乘车，前往柏林东部地区，拜访一个非政府组织——“东西德历史变迁和工人运动”研究小组，并与其成员进行交流。彼得安排这项活动的目的，一是让我们途中看看原东德地区的现状。二是让我们更多了解德国统一前后情况及其对工人运动的影响。

下午4点，我们赶到卢森堡基金会，拜见老朋友、基金会负责人林克（Link）女士，她来中国时我们见过面。会见持续了一个多小时，我们对德国的政治基金会有了初步的了解，卢森堡基金会与中国有关方面的合作项目不少，我们双方都希望今后加强往来、增进了解、共同合作。

晚上，由于原来的一个活动被取消了，所以临时安排了一场德国歌剧。我们一行人谁都没有进过德国的剧院，大家充满了期待。这个歌剧院位于一条并不宽敞的小街上，从门外看好像不太大，但走进去之后，我们立刻为它的规模以及金碧辉煌的典雅环境所震撼。德国人看来非常喜欢观赏歌剧，剧场基本上是满座，人们身穿讲究的晚礼服，款款步入剧场。在剧场的的一个侧厅，我们看到等待观看演出的人们端着饮料，三三两两地站立着，大家在认真倾听者一位讲者的轻声讲解，原来，她是在介绍今天曲目作者的履历、他的音乐风格和今天将上演的曲目。大厅里的听众有上百人，但是没有任何噪音，只有主讲人在娓娓道来。这真是一个非常好的做法，百姓大众对音乐、对歌剧的欣赏水平就是这样日积月累、逐步提高的。由于语言的问题，我们无法听懂这场歌剧的歌词，不过在基本了解剧情的条件下，我们还是可以欣赏演员们的表演和演唱的，演员都十分年轻，演出非常投入和认真，演出的水准是比较高的；观众们彬彬有礼，演出结束时没有一个人提前离席，大家起立鼓掌长达十几分钟。在德国观看歌剧的经历，给我们留下了非常美好的记忆。

第五天：走访“威尔第”（VERDI）和柏林自由大学

威尔第是意大利著名的歌剧作曲家，大家熟知的《茶花女》、《奥塞罗》等均出自他手。今天我们要走访的不是音乐家威尔第，而是一个同名的工会——德国

联合服务行业工会（VERDI）。德国联合服务行业工会近年来名声鹊起，它是德国最年轻的工会，2001年由五个工会合并成立；而且，它是一个发展迅速、十分活跃的工会，其社会影响力不断攀升。

我们来到 VERDI 总部，与 VERDI 国际部代表及研究部门的人员，就该工会的作用和职责等问题进行了深入的交流。通过交流，我们了解到，VERDI 主要以公共服务业的职工为主，与其他工会相比，它的会员最大特点是多样性、复杂性和差别性非常明显。比如，都是 VERDI 的会员，银行职员与超市售货员，在收入及工作条件等方面就有很大的差别。接触了 VERDI 的研究部门，最大的感受是一个工会的研究机构，能有如此专业性和针对性的理论研究。他们对德国社会政治和经济发展现状和趋势，进行深入研究和密切跟踪，数据丰富、分析深刻。他们通过自己深入而切合实际的研究工作，为公共服务业工会提供政策依据，担当工会智囊。

下午，我们来到了期待已久的柏林自由大学。外边下着蒙蒙细雨，阴沉的天空，不见一丝阳光，但是天气并没有影响我们的情绪。

关于柏林自由大学，有没有标志性建筑物，我们不得而知。我们只是在去柏林自由大学奥托苏尔研究所（OSI）的路上，看到它附近情况。我们的车停在距奥托苏尔研究所（OSI）不远的马路边上。校园是开放式的，看不到围墙，车子进出自由，但教室或图书馆附近的道路是不能行车的。校园中，绿树成荫，冬季的草坪仍然是绿色的。一栋栋独立小楼，设计各异。校园里非常安静，的确是一个读书的好地方。

奥托苏尔研究所（OSI），在一栋看上去比较新的楼房中。它的设计和建材都体现了现代理念。一层是宽敞明亮的图书阅览室，有学生在看书。我们上了二楼，当大家见到迈克尔·菲克特博士（Dr. Michael Fichter）的时候，感到很亲切，是他发出的邀请，使我们得以顺利来到德国访问。

我们与迈克尔·菲克特博士以及他的同事，就德国劳动关系等问题进行了深入探讨和交流。德国同行研究问题的角度和深度，对我们启发很大。

告别柏林的句号，是在柏林自由大学奥托苏尔研究所（OSI）划上的。我们带着对柏林的依依不舍和对原东德小城——耶拿的期待，起程了。

2. 文化城市耶拿 (Jena)

难以言表的情怀，只为曾经的同志。

2008年12月1日下午，我们离开柏林，前往耶拿。对耶拿的期待有两个理由。一是它的过去。20年前，它曾是社会主义东德的知名小镇；二是它的今天。两德统一后，它成了德国文化古城。由于自然风光秀美，历史人文丰富，既有古迹，又有世界闻名的企业和大学，如今耶拿已经成为德国的旅游品牌。

其实，我们的“耶拿之旅”，并没有那么浪漫和休闲，它不过是德国工厂之旅的组成部分，我们到耶拿的工作任务十分明确，一是走访企业，了解该地区企业劳动关系的现状；二是走访大学，与劳动关系理论研究者，就两德统一后原东德地区劳动关系的变化以及工会作用等问题，进行学术交流。

不知为什么，与到过的其他城市不同，对耶拿，我们总有一种难言的情感，隐约意识到，那是对社会主义东德的怀念。

入住家庭小旅店

我们入住的这个家庭小旅店，据说已有上百年的历史。我们惊奇地发现，墙上挂着一张本店的老照片，看上去很远古，遗憾的是，我们在上面没找到拍摄的时间。今昔对比，小店建筑外形一点都没有变化。不过照片上与它相邻的楼房，却早已楼去地空了。古老的小旅馆，非常有味道。在中国，这样的旅店根本找不到。旅店门厅、餐厅和客房都非常小，但设计布置得很有特色，感觉很温馨。客房设在二楼，但没有电梯，只能沿着旋转的木楼梯走上楼。显然，小店完全沿袭了18世纪欧洲家庭的式样。这种风格，只有在电影中才会见到。看来，店主很聪明，利用人们的怀旧情感，还原历史场景，吸引来客。现代人把这种做法称为创意。的确这个创意效果很好，小旅店生意果然红火。到了这样的旅店，我们感觉特别德国，比那些现代化的高楼大厦还惬意。反过来也是一样，我们总以为要建设四星、五星甚至N多星的旅馆饭店，才是现代化，才能吸引外国游客，其实，外国并不缺少高楼，反倒是那些具有中国民族特色的类似小四合院一类的旅

馆，深受外国人的青睐。正所谓，越是民族的越是世界的。

走进蔡斯 (Carl Zeiss Jena) 镜头厂

12月2日上午，参观耶拿蔡斯厂 (Carl Zeiss Jena)。对于蔡斯我们是既熟悉又陌生：熟悉的是我们虽不是搞摄影专业的，但或多或少都对德国最高品质的镜头略知一二，考察团成员手里的相机、手机上就不乏蔡斯镜头；说陌生，是因为我们谁也没有参观过镜头生产工厂，更不要说这么著名的镜头生产企业了。

一下车，便看到“Carl Zeiss Jaen”几个字十分醒目。环顾四周，我们发现蔡斯厂坐落在半山坡上，地理位置很好，周边的风景很美，大片绿色草坪，对面的山坡上坐落着风格各异的小别墅。据说，本厂工人也有人住别墅，因为原东德时期，有些别墅是职工宿舍，一栋小楼房，可能同时住几户人家。如果登上工厂办公楼高层，整个耶拿古城尽收眼底，令人赞叹。

进入厂区的手续很严格，办好后，我们首先来到厂史展览大厅。在那里，工厂经理亲自向我们介绍工厂发展的历史及生产的各类产品。蔡斯是国际知名企业，既有辉煌的历史，又有骄人的现在，甚至可以说，因为有了它，小城耶拿才变得更加有名。

我们走进企业委员会办公室，与企业委员会成员座谈交流。卡尔蔡斯厂是原东德企业的骄傲，是社会主义公有制企业成功的典范。两德统一后，对它进行了企业改制，由公有制转为私有制。该企业合并后，曾有过6万职工。统一后企业的重组、改制裁员、剥离，从未停止过。现在在耶拿的这家企业只有1600人。企业委员会负责人告诉我们，企业管理者与企业委员会的关系很稳定，遇到问题可以沟通。企业委员会与工人也有良好的沟通渠道，每年都召开企业职工代表大会。

午餐是在蔡斯厂用的。餐厅很大，条件非常好。餐厅墙上，有一幅用马赛克拼成的长卷壁画，非常有气势，令人赞叹。此外，还有许多油画。餐厅里有不少年轻人，他们是厂子附近技术学院的学生。德国的年轻学生，朝气蓬勃，穿着自由随便，男生都高高大大，女生们青春靓丽，餐厅中因为有了他们，到处是欢声笑语。

蔡斯厂给我们的总体印象是，企业实力雄厚，不愧是老牌知名企业。在我们所参观的企业中，蔡斯厂的办公环境及条件是最好的企业之一。

拜访一所没有围墙的大学

我们住的地方，距耶拿弗里德里希席勒大学（Friedrich Schiller Universität Jena）很近。其实，耶拿大学没有独立完整的校园，它的教学楼、图书馆、实验室、办公楼等都散在于城市的各个角落，大学与城市交融在一起，所以，人们通常用耶拿大学城这个称谓，这种情况在中国很少见。

我们穿过一条狭窄而古老的马路，来到耶拿弗里德里希席勒大学的社会学系“工业经济与社会研究所”。在等电梯的时候，我们看到很多学生在教室或图书馆里看书，有些学生抱着书，拿着吃的喝的，在楼道里出出进进，年轻的学子们自由自在，但有目的地各自忙碌着。

在“工业经济与社会研究所”会议室中，我们见到参加今天交流活动德国朋友，他们中既有大学学者，也有工会实际工作者。

● 地区工会女主席和工会专职秘书

图林根地区工会联合会的主席，是一位 50 岁左右的女性，短发，穿戴朴实，作风干练。她胸前佩戴一枚德国 DGB 红色小徽章非常醒目。她向我们介绍了图林根地区工会联合会的基本情况。这个地区工会只有 4 位专职工作人员。除她之外，有两个政治工作人员和一个秘书，其他都是兼职工作者。他们要为图林根地区 8 个行业工会的 6 万多会员服务，可想而知，工作量是很大的。他们日常工作主旋律，围绕着协调关系、培训教育、宣传号召等工作展开。不同时期，具体任务有所不同。去年，他们重点关注劳务派遣、最低工资、老年贫困人群以及贫困家庭子女等问题。她还谈到了地区工会与总工会、与行业工会的关系，以及地区工会主席选举等问题，并就我们提出的问题，做了详细回答。比如，德国统一前后，这里工会的变化情况，工人如何看待这种变化等等。

德国五金工会耶拿地区工会的专职秘书，是一位 38 岁的年轻人。他在德国鲁尔地区长大，来耶拿工作和生活已经 17 年了。他投身社会活动后，是通过反对德国新纳粹，开始了解和认识工会的，通过社会招聘，得到现在的职位。现在，他的工作重点是，劳资谈判和青少年保护。他介绍了德国五金工会耶拿地区工会的情况。图林根五金工会分 6 个区，耶拿有 8000 会员，3 个专职人员。

这位工会秘书谈到了自己工作中的一个体会，在原东德地区，劳资协议受侵蚀的现象比西德严重，因为，五金工会在这里影响力比较小，组织率低，缺乏通过抗争争取权益的传统。在来与我们会见之前，他刚参加一个企业的职工代表大会，这是一家美国公司的子公司，被中国某公司收购，成立新公司。五金工会和企业委员会，正在就劳资协议等问题与新公司协商。工作当中遇到的对手涉及到中国公司，所以，他对中国的劳动关系、工会等问题都非常感兴趣。

● 两位劳资关系领域资深教授

第一位教授是“工业经济与社会研究所”前任所长，虽然现在已经退休，他依然在进行劳资关系问题的研究。他的研究课题是，关于1989年两德统一后，东德国营企业的变化及工会的作用。同时，他对目前德国东部企业委员会存在的问题，也在进行深入研究。对于他的研究观点，本书其他部分有介绍。

克劳斯·多尔（Klaus Dorre）教授是“工业经济与社会研究所”现任所长。我们与他就劳动关系等问题进行了深入交流。他告诉我们，两德统一后，他们一直在研究计划经济向市场经济转化问题。而现在研究的重点，已经转向“第二轮转型”。研究背景是：统一后，东边接受西边一系列制度，但事实是，西边制度也有倒退和失败，这叫“双重变化，双重改革”。现在，他要研究为什么倒退和失败，以及如何走出困境。

他们以世界著名企业蔡斯厂为研究对象，对其劳动关系、企业委员会、工人进行深入调查。研究表明，在德国东部，企业中的劳资关系、企业委员会与工会的关系、工人与企业委员会的关系、工人与工会的关系，均有特殊性。

克劳斯·多尔教授说，现在，劳资关系不再用“社会伙伴关系”，而用“竞争伙伴关系”来表述。二者有不同的含义。前者的出发点是以妥协促进生产力；而后者则强调，要保证企业竞争力，就必须在工人福利、权益方面做出让步。

他认为企业委员会与工会的关系很微妙，既有矛盾磨擦，也有默契合作。这里的委员会与西边相比，更独立、更自主。但是，企业委员会逐渐认识到，他们与工会的关系，是一荣俱荣，一损俱损，不应该排挤工会，如果工会力量被削减，那么，企业委员会的力量也会被减弱。双方应加强沟通，相互支持，才有前途。

调查表明，蔡斯厂工人对工会不太信任。主要原因，一是认为工会是外来力

量，是西边来的，不可能真正代表东边工人的利益；二是在企业资方眼中，工会根本没有地位。在这种情况下，工人能指望工会为他们做什么呢？相比之下，工人更信任企业委员会，但也有些工人认为工会和企业委员会都不怎么样，都不可信，所以，有人选择支持左翼党，在蔡斯厂左翼党的支持率比工会高。

在耶拿的访问紧张密集，收获颇丰。特别是对前东德的今昔对比、对两德统一前后的变化与走向，有了更加深入的思考。

3. 身临其境海德堡

海德堡给人的震撼，令我们始料未及

海德堡是一个美丽浪漫，让人心迷的地方，对此，我们早已耳熟能详，但当身临其境时，海德堡给人的震撼，还是让我们始料未及，甚至可以说，海德堡的魅力是无法用语言来描述的。

魅力十足的安东（Anton）先生

安东先生是我们的海德堡“地陪”。安东先生今年 62 岁，是经济学家。他退休前曾任联合服务行业工会领导，目前正参与建立一个新的左翼政党。他是一个风度翩翩的德国先生。第一次看见他时，不禁让我们想起中国的一句俗语“一方水土养一方人”。他的气质与海德堡的美丽最相匹配。生活在海德堡的人都会打上它浪漫淡泊的印记。安东先生与其他几位“地陪”显然不同，多了几分艺术家的气质，浪漫不拘泥。他满头白色卷发，蓄着别致的胡子，头戴贝雷帽，帽子上别着一枚红黄色小徽章，看上去随意但很有修饰效果。

2007 年，他曾随德国访问团来过中国。他感慨中国给他留下的印象太深刻了。在北京，他去过北京著名的“798 艺术园区”。每每谈到那段经历，他总是神采飞扬，表现出对艺术的欣赏和良好的艺术修养。显然，他的外表与内心是一致的。他告诉我们，在北京，也有让他不开心的事情。一次，他走进一家高档商店，售货员用一种怠慢的眼光看着他，让他感觉很不舒服。他说可能是因为他的

穿戴，看上去不像能在这类商店消费的原故吧。其实，类似情况哪儿都会遇到，中国有德国也有。

12月6日那天，正是这位安东先生亲自驾驶一辆白色小轿车，在前面引路，把我们带进了美丽的海德堡。中途他把车停在路边，然后上了我们的车。他告诉我们，海德堡城区分老城和新区。我们住的旅店在老城。老城游人云集，车辆很多，停车位很难找到，而且停车费也很贵。一般驾车来旅游观光的人，多数会把车停在老城边上，然后乘公交车进城。也有人选择步行，一路走一路陶醉，让心遗忘在海德堡。安东先生的家，住在新区。让我们感到特别亲切的是，安东先生还告诉我们，他年轻时特别喜欢看马克思的书，在值夜班的时候，他孜孜不倦地读过很多马克思的书，从哲学到经济学、从资本主义到共产主义理论，可以看出，他是一个为理想而工作和行动的人，过去是现在仍然是。在安东先生的陪同下，我们在海德堡的工作和生活，十分顺利和愉快，在此，我们向安东先生表示感谢！

惬意舒适的家庭小旅馆

在海德堡，我们住在一个很老的家庭式小旅馆里。这家店主人，是一对老夫妇。两位老人看上去有六、七十岁了，却整日忙碌，全心全意打理生意。老妇人身材娇小，慈眉善目。我们驱车到达时，这位老奶奶竟然亲自出来给我们打开旅馆院子的大铁门。每天早晨，她都会准时等候在餐厅，为客人服务。她会和蔼地询问每一位客人，想喝咖啡还是想喝茶。在房间里，墙上贴着房间的价格表、位置图和紧急出口路线图。我们在海德堡只住了两个晚上，海德堡美丽的景色让我们迷恋，大家很想给自己的家人发一张明信片回去，分享美景。可是，在有限的时间内，我们到哪去找邮局呢？在旅馆前台，我们才知道德国老奶奶竟然可以帮助我们吧明信片寄出去！这么周到和人性的服务，让我们心里暖暖的。在离开旅馆的那天早上，我们与那位可亲的德国老太太合影留念，感谢她为我们提供的服务，海德堡家庭小旅馆给我们留下的温馨记忆，全部写在我们合影的照片里……。

沧桑壮观的古堡遗址

或许因为海德堡的美丽实在无法抗拒，只有到了海德堡，我们才放慢德国工厂之旅的匆匆脚步。难得彼得给大家放了一天假，我们可以暂时放下工作，去游览海德堡名胜。

海德堡古堡是欧洲的名胜古迹，每年到此游揽的客人将近三百万。她矗立于山水之间的市中心，在错落有致的屋顶和宁静的山峦翠绿之中，无数的文人墨客都为这座城市和古堡写下赞美的诗篇，从而使她成为德国浪漫主义的完美化身。古堡俯视着海德堡年复一年的变化，无言地陪伴着一代又一代海德堡人。

我们从老城乘缆车上山，在古堡站下车。沧桑壮观的古堡遗址，立刻展现在我们眼前，游客们仿佛都化身为 14、15 世纪的公主与王子，完全忘记了身在何处。

古堡大院内不同风格的建筑艺术融为和谐的一体，给人极其深刻的印象。古堡曾是华丽的宫殿、遭战火人为的破坏，也曾遭雷击而毁坏，被毁坏的宫殿墙上那空荡荡的窗洞展示着一幅绝妙的文化和历史景象，它述说着逝去的岁月和自然。我们看到，古堡建筑群中很多建筑已是废墟、残垣断壁，已经没有房体，只剩一面墙，但仍有一种残破之美。也有修复完好的建筑，其实被后人重新修复的古堡，难免有不实的篡改，但仍壮观震撼。古堡遗址最特别处，是这里的建筑群并非源于统一的建筑设计，没有一体的排列组合，更不属于同一式样的建筑风格，有歌德式建筑，朴实无华，也有早期巴洛克式的建筑风格，华美方石墙富丽堂皇。

当我们顶着蒙蒙细雨，登上古堡大阳台，俯瞰海德堡城时，我们被美丽的景色迷住。这座有着辉煌历史的古城，刹那间为我们打开的分明是一幅美伦美幻的画卷。画卷中有高耸如云的教堂、沧桑斑驳的古堡、红瓦白墙小楼、绿树青山、潺潺流淌的内卡尔河、古老石桥、悠哉驶过游船，还有老城街道上熙熙攘攘、闲情惬意的游人，他们自由自在地喝着啤酒、品着咖啡，更有街头艺术家的自我展示，以及面无表情匆匆走过的大学生。如此人间美景，宛如梦境一般。那一刻我们人在雨中，情在心中，美在画中，如醉如痴。我们感叹，上帝为何这般眷顾海德堡，真让人嫉妒。海德堡的美源于天人合一、是自然与人文极度和谐带给人的震撼。人对自然的欣赏，其实是对自己的欣赏。

我们漫步在静谧的古堡花园，置身于宽阔的绿地和参天古树之间，欣赏着古堡花园歌德的半身塑像。据说，它是为了纪念歌德多次访问海德堡而塑造，此刻，我们似乎明白了，歌德留给后人的文学财富，为何如此丰厚。

安东先生告诉我们，古堡花园经常举办音乐会，很遗憾，我们没有赶上。但是，我们似乎已经嗅到，音乐会上那浪漫的味道。

在古堡地下室里，有一个大酒窖，我们看到著名的海德堡桶。它是 1751 年

建造，容积超过 220 公升。据说它是世界上最大的酒桶。

此时，沃尔夫冈和安东先生已经情不自禁地唱起那首动人的情歌，《我的心遗忘在海德堡》。或许沃尔夫冈先生是触景生情，再也掩饰不住内心冲动，向我们讲起他的爱情往事。那段珍藏于心底的海德堡之恋，至今使他难以忘怀。此时此刻最纯真的情感，才最有资格释放。当年他在海德堡上大学的时候，不仅对理想有憧憬，对爱情也有渴望。那时，他是一个进步青年，积极参加学生运动，为理想而奋斗。对悄然降临的爱情，他也欣然接受，让爱情足迹遍布浪漫的海德堡。后来他的工作和生活，都受到那段经历的影响，但对此他无怨无悔，始终乐观向上。

名正言顺进商场

我们的考察行程当中，是没有购物安排的。只有一次我们心安理得地走进了一家商场，这是我们的一项活动：走访海德堡考夫霍夫（Kaufhof）商场企业委员会。

考夫霍夫是德国著名百货连锁企业，属麦德龙旗下。全国共有 123 个分店，19000 多员工。考夫霍夫总部设在科隆。在商场企业委员会办公室中，我们见到商场企业委员会主席先生。他热情地接待了我们，并介绍企业的基本情况。特别讲到，现在，商场劳资争议集中在工时问题上。商场想延长营业时间，特别是圣诞节将至，周末也营业，但是，员工对此很有意见。企业委员会要做协调工作。当我们问到，本企业是否受到了金融风暴的影响时，他回答说：“现在看，影响并不大。也许，零售企业对此反映比较慢，明年可能会有变化。”商场经理也过来与我们见面。他说，他本人对企业委员会评价是正面和积极的。他非常赞成德国有这样一个组织，代表职工利益，使老板们不能随意对待职工。他年轻时，也是工会活动积极分子。他对本企业劳资关系的评价，是肯定的。他认为，在该企业中劳资双方的关系表现为合作关系，这与企业委员会的工作不无关系。企业委员会一方面代表员工利益，表达他们的诉求；另一方面也考虑企业利益，在双方之间寻找平衡点，使企业劳资关系处于和谐状态。在这点上，考夫霍夫经理与企业委员会主席的想法是一致的。经理还告诉我们，考夫霍夫目前在全球采购。原来从土耳其进货比较多，现在土耳其商品的价格上涨了，所以他们开始转向中国。中国商品的种类和数量不断增加。听到这儿，我们感到几分欣慰。不过，他对中

国的商品质量不无担心，希望中国厂家能提高产品质量，树立市场形象，取信德国消费者。参加交流活动的还有一位教授，他是研究市场营销学的。对此，我们都是外行，但是，对他的研究成果，我们非常感兴趣，洗耳恭听，受益匪浅。

临走时，主席先生问我们是否想在商场里买点东西，可以用他的员工卡打折享受优惠价格，我们欣然接受，买了几件德国名牌“双立人”牌的餐刀和叉子等。带着工作和生活收获，我们向主席先生话别。

海德堡大学的前世今生

来到海德堡，不能不说说它的大学。彼得为我们请来一位海德堡大学教授，向我们讲述了海德堡大学的过去和现在。海德堡大学是德国最古老的大学，这座大学始建于 1386 年，迄今已有 622 年的历史了。海德堡大学与跌宕起伏的德国历史一路同行。它秉承自由研究精神，始终与社会世俗保持距离。大学独立于城市，有自己的管理系统，学生和教师不是城市居民，现有 26000 多学生和 7000 多教研人员，是巴符州规模最大的大学。它的教师和学生来自世界各地。海德堡大学与老城交融在一起，大学在城中，城中有大学。现在，海德堡大学的大部分机构，已经从老城搬到新区，这里只剩下几个系部。教授还带我们去看了大学广场、图书馆、学生监狱和新大学楼，不过都是在外边参观的。“学生监狱”我们头次听说，教授告诉我们，所谓学生监狱实际上就是一个单独的小楼，在很早以前，学校把违纪学生放到小楼里，类似关禁闭，让学生闭门思过。据说学生们还在“监狱”的墙壁上留下了不少“题词”，十分有趣。让我们困惑的还有一件事，海德堡大学图书馆并不在高墙之内，而是在喧闹的街市中，推门见市。圣诞节前后，圣诞市场异常热闹，灯火通明，令人兴奋。处在这样的闹市中，没有定力的学生如何潜心读书，完成学业。

我们住的旅店与海德堡大学的一个教学楼仅一路之隔，而且那条石头马路很窄，我们站在房间窗前，对面教室和实验室里的活动看得一清二楚。有些试验室彻夜掌灯，灯下是上下求索的学子。看来，海德堡大学蜚声海外是名符其实的，海德堡大学为海德堡成为世界名城，增添了光彩。

信步哲学家小路

海德堡有一条非常知名的小路，叫哲学家小路。众所周知，德国是一个盛产

哲学家的国度，德意志民族是一个崇尚理性思维，有哲学传统的民族。我们不知道这个世界上还有没有第二条哲学家小路。据说，许多哲学家曾在这条路上漫步思索，孕育他们伟大的哲学思想。我们决定，无论如何也要走一走哲学家小路。做不成哲学家，就做他们的“粉丝”也好。

清晨，天刚蒙蒙亮，我们便出发了。天气很冷，晨雾缭绕。我们穿过古桥，来到内卡河的北岸。沿着一条蜿蜒的不知名的小路，向山上走去。据说这条小路会在半山坡处，与哲学家小路交汇。其实，这条无名小路，远比哲学家小路更有味道和特色，我们从未走过这样的小路，它给我们留下的极其深刻的印象。此路一看便知，是有故事和历史积淀的不凡之路。大家猜想，当年那些伟大的智者一定是先经此路，再去哲学家小路的。百年风雨已经使路石变得凹凸不平、圆滑光亮。路两边也是用石头砌成的高墙，上面长满了青苔，从未见过如此厚密及色泽墨绿苔鲜。这条小路古老神秘、让人充满了遐想。小路的尽头就是哲学家小路。在踏上哲学家小路的一刹那，我们不禁都会想到德国著名哲学家黑格尔。这条路与当年黑格尔在海德堡大学执教时收获的丰硕哲学思想是否有关，并不重要，重要的是海德堡这迷人之城，确实催生了黑格尔的哲学思想，使他最终成为德国哲学界之王的事实。于是，我们怀着对伟人崇敬的心情，背起手来做沉思状，漫步在小路上，幻想着哲学智慧，使我们对世界和人生有更透彻的觉悟。

这段哲学家小路两边是茂密的树林，遮天蔽日。路面是自然形成的泥土路，上面撒落着秋叶，踩上去很松软。随风飘来的阵阵植物芳香，沁人心脾。这真是一个让人放松身心，徒步游走的好地方。此时此刻，我们蓦然回首，海德堡南岸的风光一览无遗。美丽的海德堡在晨雾中时隐时现、亦真亦幻，是那么浪漫和富有诗意。

我们看到小路上已有了行人。他们也许是当地晨练者，也许是徒步旅游的匆匆过客。总之，令人羡慕的是，他们能够继续沿着伸向远方的哲学家小路前行，而我们必须打道回俯，开始工作。

古桥（Old Bridge）：歌德笔下的世界奇观

横跨内卡尔河的古桥（Old Bridge）是海德堡城市的一个象征。歌德将它比喻为世界奇观，并非因桥建造得如何精巧宏伟，而是因为桥上的美景实属罕见。

红砂石的古桥，看上去沧桑古朴，有些地方已经变形，但是，它与人是那么

亲合，吸附着人们的情感投射。古桥头的桥头堡独特而壮美，吸引着游客们纷纷驻足、拍照留念。古桥有十个大小不等的桥拱，南岸最后两个桥拱延伸到了马路上，桥拱下面是川流不息的车辆和行人。我想，如果海德堡没有这座老桥，它的美丽一定是有缺憾的，是古桥，使海德堡更加富有魅力。

古桥边上，有一个叫“亚洲酒家”的中餐馆。彼特想得很周到，怕我们中有人吃不惯西餐，所以经常换换口味。我们在“亚洲酒家”吃了一顿中餐。这家店老板是亚洲裔但并不是中国人。中国菜做得一般。留意一下菜单价格：宫保鸡丁 10.5 欧元（人民币 100.8 元）、清蒸鲜鱼 15.5 欧元（人民币 148.8 元）、辣子鸡丁 11.5 欧元（人民币 110.4 元）。感觉在德国，吃中餐并不比西餐便宜，吃西餐一人一份，基本上在 13—15 欧之间，而中餐要点几个菜，合算下来会比西餐贵一些。

说到吃饭，虽然在德国呆的时间不长，但德国的美食我们也尝到了一些，不过，常言道一方水土养一方人，有些德国美味我们还真消受不了。总的感觉，德国的饮食肉类还是比较多的，特别是香肠的种类极多，在圣诞节前寒冷的户外，吃上一根刚出炉的热香肠，真是幸福的享受。德国餐的量往往比较大，我们女士经常会两人分餐一份，还吃得极饱。德国各式面包，以及丰富多样的点心，深得大家的喜爱。不过，毕竟是吃中餐长大的，我们一行中有个别人，几天下来就犯了中餐相思病了，有时早上干脆泡上一包方便面，不为省钱，只因思乡。

夜幕降临海德堡

当夜幕降临海德堡时，白天喧闹的街市，转眼之间安静下来。彼得建议我们去听爵士乐，他对爵士乐情有独钟，特别喜欢。跟着彼得我们走进一家酒吧，看到乐手正在演奏，痴迷听众不停喝彩。其实，对爵士乐我一点都不懂，听不出好坏，但感觉不错。当我们要离开时，彼得正在兴头上，于是他一人留下，对此，我们很感慨，这么多天，这位严肃认真的德国人，一直不离我们左右，今晚却破例了。看来，海德堡真是让人丢心的地方，能让人忘记自我而回归本我。我们似乎也没有尽兴，决定去咖啡馆坐坐，在海德堡，酒吧、咖啡馆随处可见。白天，我曾问过安东先生，海德堡哪家咖啡馆最有特色，他回答说，其实这要看个人的喜好，他喜欢去一家叫 Max 的咖啡馆。此时，大家一致同意去 Max 咖啡馆。街上行人已经很少了，见一年轻人走过来，我忙上前去问路。他笑着问我们，是不

是中国人。得到肯定的答复后，他说，真巧他刚从北京回来。他曾在北京工作过，对北京的印象不错。德国青年的热情友好，使海德堡的那一夜，有了另一层寓意。很快我们找到这家咖啡馆。隔窗望去，里面的人很多，烟雾缭绕，多为年轻人，好像已经没有空位置了。我们在门口徘徊了一会儿，最终没有进去。讲实话，眼前的情景，多少让人犹豫。有人说“咖啡馆是谈事的，而酒馆是闹事的”，不过，眼前这家咖啡馆，太热闹了，让人不免有点担心，惟恐遇到是非。现在想起来，是多虑，让我们留下了一点遗憾。

4. 魏玛：不仅有诗人和艺术家

孕育了影响深远的企业委员会制度

魏玛是一个千年古城。18-19 世纪，大诗人歌德、文豪席勒用他们恢弘的艺术大作，成就了魏玛公国的巅峰时代，著名的音乐大家巴赫、李斯特、施特劳斯也都曾在此创造辉煌，因此，魏玛又有艺术之城的美称。

这天，我们漫步魏玛街头，看到的是优美端庄的建筑、文人墨客的雕像、述说历史的名人故居、悠闲散步的游人。正值圣诞节前夕，圣诞广场上人们忙忙碌碌，装饰着各种展台和店铺，寒冷的空气中弥漫着节日的气息。眼前这个“花园中的城市”让我们很难把它与德国历史上一个动荡的年代联系在一起。

我们知道魏玛这个词更多的是研读历史时所了解的魏玛共和国。魏玛共和国实际上是德国历史上一个特定的阶段，一战结束后德意志帝国体制崩溃，取而代之的是 1919 至 1933 年共和国体制。由于一战后德国出现革命、起义形势，第一次国民会议转到了魏玛召开，魏玛共和国也由此得名。魏玛共和时代一个特别突出的特点是，大量的全新的社会改良政策出台，包括废除对工人组织的法律限制，改革选举法、改善社会福利政策、实行 8 小时工作制等等，其中，尤为引人注意的是 1920 年通过的《企业委员会法》（也称《工厂委员会法》）。《企业委员会法》规定，雇员在 5 人以上的工厂选举一名受托人，雇员在 20 人以上的企业选举一个几人组成的企业（工厂）委员会。企业（工厂）委员会承担着双重任务，一方面在雇主面前维护雇员的共同经济利益，另一方面又应支持雇主实现企业的

经济目标。

《企业委员会法》的出台，是德国劳动法律进程中非常重要的一步。它为德国劳资关系调整的二元体制奠定了基础。所谓二元体制，是指德国的劳资关系调整以及工会运作，分为两个层次：产业级别和企业级别。在产业级别，由产业工会与相应的产业雇主组织进行劳资谈判，签订产业级别的集体合同确定劳动者的工资、工时和其他劳动条件与劳动标准；到了企业级别，德国法律禁止在企业建立工会组织，企业中代表劳工的法定组织机构就是企业委员会，企业委员会的成员由企业职工选举产生，他们可能是工会的人员，现实当中大部分企业委员会成员都是工会的人，毕竟，工会干部的影响力、感召力相对比较大；但也可能不是，比如我们在蔡斯光学镜头厂就见到了企业委员会的一位女性成员，她就是一位普通工人而不是工会会员，我们非常好奇她为什么不入工会呢？原来，她是一位单身母亲，抚养着两个孩子，加入工会需要交会费，这对她而言是一个负担，但不加入工会并不影响她在企业委员会里为争取和维护员工的利益而努力付出。

近年来，德国企业委员会的工人代表多次来中国访问，也来到我们中国劳动关系学院与劳模班的学生进行座谈。这次来到德国，我们又见到了各类企业的许许多多企业委员会的成员，在与他们的接触当中，我们近距离地体验了企业委员会在德国劳资关系框架里的功能与作用。各个企业委员会的一个又一个工人代表，让我们感受到了德国工人运动规范而坚实的基础。我们参观走访的每个企业，几乎都有自己的企业委员会，企业里与员工密切相关的所有事项都有企业委员会的参与，大到劳资协议的履行、企业裁员的安排、企业发展的方案，小到一个职工所遇到的工作时间的安排，企业委员会无处不在。

假如一个企业说自己运营不下去了要关掉某个分厂，老板是不能自己说了算的，必须经过企业委员会的讨论。这是企业委员会的权利，也是对企业委员会的挑战。企业委员会如果不同意关厂，必须认真做好调查、分析，尽可能拿出更好的并且具有操作性的方案。我们在著名的博世公司（BOSCH）就听到了这样的事例。最近几年该厂生产与销售出现了一些问题，2004年公司威胁不可再涨工资，否则就无法继续在德生产，公司宣称必须关闭在德企业，把生产转移到中国去，这样可以减少成本 20%-25%。博世公司的企业委员会面对这种状况态度非常冷静，他们向工会寻求支持，借助工会的研究机构来分析真实的情况，研究后发现现实状况的确比较严峻，但并不是没有出路。于是，工会配合企业委员会委

托专业机构进行调查研究，制定了有针对性的方案：一方面鼓励职工相信企业，配合生产结构调整，结果企业的生产经营出现了起色，转亏为盈；与此同时，也促使企业转变经营理念，不再仅仅计较人力成本，而是把目光转向更多地开发市场。结果，博世公司不仅保住了德国的生产，也在中国开辟了新市场，产量增加了，就业也没有减少，双赢的结局让公司转变了看法，对企业委员会的能力和作用有了积极的评价。

魏玛，一个并不算大的城市，却孕育了影响深远的企业委员会制度，这让我们不由得对这个城市肃然起敬。

第二篇 德国劳资关系观察

1. 劳资协议签过百年
——跌宕起伏之今昔
2. 二元体制之利弊
——工会与企业委员会的合作与竞争
3. 到底是对手还是伙伴？
——社会伙伴之分分合合
4. 正在兴起的左翼党
——为什么它得到工会会员的支持？
5. 德国工人如何打官司
——旁听德国劳动法庭庭审
6. 谁来救助劳工
——官府民间双管齐下

1. 劳资协议签过百年

跌宕起伏之今昔

● 德国劳资协议签过百年

近年来，德国人低收入人群的比例迅速上升，超过了美国，成为欧洲之冠。这种状况令德国非常吃惊，因为一直到 20 世纪 80 年代德国都被认为是高工资的国家。高工资源于二战后的社会伙伴关系。劳资之间达成协议，收益基本相当，工资提高与劳动生产率、物价上涨基本相当，再分配保障再提高一点。五金工会领先，其他行业工会跟进。但 20 世纪 80 年代开始的全球化将上述模式打破。在经济总体下滑时，出现劳资两极分化，劳资之间也由于技术水平的不同开始分化，失业后的社会保障被削减。

这次德国之行，我们还有一个切身的感受，就是德国工人的工资并不高，至少是与我们想象中的德国工人的工资有很大的差距。在与联合服务行业工会研究机构的研究人员交流时，德国柏林自由大学的博多·佐伊纳（Bodo Zeuner）教授也提出了一个问题，工会怎么解释德国工人的工资与其他国家比较这么低？说

实话，这个问题也是我们想问的问题，现在看来，这与传统劳资协议所受到的冲击不无关系。

劳资谈判在西方已有上百年的历史。第二次世界大战结束以后，劳资谈判制度遍及主要工业化市场经济国家，成为各国劳资双方确定劳动条件、协调相互关系的一种基本方式。产业工会与相应的产业雇主组织通过劳资谈判达成劳资协议，是德国的独特做法。劳资协议与任何商业合同一样，具有法律效力，如果违约就要承担法律责任。从理论上讲，工会与资方谈判的成果应该由工会会员享受。但是在许多国家，劳资协议的覆盖率要高于工会会员率。也就是说，大量的非会员也可以享受劳资谈判的成果。

劳资协议覆盖比例的高低，与劳资协议的扩展程序密切相关。劳资协议的扩展是由政府制定的一种程序，目的在于防止来自不受劳资协议约束的雇主的竞争。因为签订劳资协议的雇主，其经营成本往往高于未签约的雇主。在协议签约一方的要求下，将某些行业中部分企业使用的集体协议扩展覆盖到整个行业，可以保证各企业公平竞争，同时保护那些难以建立企业委员会的小企业中工人的权利。由于扩展协议可以使更多的工人受益，所以，工会对劳资协议的扩展一般持积极态度。产业级谈判的成果，可以通过扩展适用于本产业的所有雇员；而某一产业谈判签订的劳资协议，经过扩展可以扩大到其他产业。

● 劳资协议不断受到侵蚀

曾几何时，德国产业劳资协议的覆盖率达 90%，而现在，劳资谈判和劳资协议不断受到侵蚀，劳资协议的覆盖面越来越窄。德国工会同仁告诉我们，现在，在原西德地区劳资协议的覆盖率只有 65%，而在原东德地区，覆盖率只有 54%。越来越多的雇主退出雇主联合会，出现许多企业没有被劳资协议所覆盖的情况。由于工会力量减弱了，所以在很多领域协议工资也下降了。劳资协议例外条款越来越多。例如，由于企业重组，企业的核心部分保留下来，非核心部分被外包，就不再适用原有的劳资协议，而是适用较差的劳资协议。在公共部门，由于私有化，工资也在下降。

在德国海德堡，研究零售业 20 年变化的某教授，为我们讲述了“营销模式变化对企业委员会的挑战”。他的讲述使我们对于劳资协议覆盖率的下降，有了

更加形象的认识。

20 世纪 60 年代，人们认为，百货公司中就要有百货。也就是说，什么都有。当时有 1,000 个工作人员，基本上都是全职。60 年代末变化了，出现了新的竞争者，新的经营模式。70 年代初，出现了自助零售方式的大超市，人力减少很多，造成市场占有率下滑。60 年代的市场占有率是 30%，现在只有 4% 的市场占有率。为了应对这种变化进行调整，70 年代末，也根据每平方米核算销售量，开始考虑自己经营和出租。80 年代建地下超市卖食品，由别人经营，转变观念，注重利润，而不是销售额有多少。当然，在此期间，其他竞争者也调整了。

现在，海德堡考夫霍夫（Kaufhof Heidelberg）销售面积有 12300 平方米，自己经营 9,800 平方米，其他出租。包括：（1）餐厅（属于麦德龙，不属于本公司）；（2）理发店；（3）两个服装店；（4）鞋店；（5）摄影室；（6）食品超市；（7）面包店；此外还有 10 个其他的店。所以，现在是一个百货公司，有许多公司在经营。

按照传统的原则，一个企业建立一个企业委员会，一个工会谈一个劳资协议。这里的情况却是，这里有 20 个企业（从法律上看）单独独立经营，而本百货公司只有两个企业委员会（餐厅 30 个员工，有一个企业委员会，适用饮食业劳资协议；考夫霍夫公司有一个企业委员会），其他小店不受劳资协议约束。不属于考夫霍夫公司的员工工作环境、劳动条件要差很多。对于这些小企业，一是不适用劳资协议，而适用的也是较差的劳资协议。海德堡适用巴符州零售部门劳资协议（地方为准、行业为准），小面包店可能适用面包行业的巴符州协议，参加者可能是大连锁店，小的可能未加入。保安没有适用的劳资协议。这些小店不能适用公司的劳资协议，因为它们的雇主不同，香水店可能属于化学品行业的劳资协议。于是，同一个大厦里适用许多个劳资协议，也只有两个企业委员会监督劳资协议的履行。其他员工可能拿的工资低于考夫霍夫公司的职工，即使有些意见也没有企业委员会来监督。

30 多年前，一个员工群体，属于一个企业，一个企业委员会，一个劳资协议；现在是 20 个企业，两个企业委员会，涉及五个工会，包括化学、餐饮等，自己的工作从 1,000 人降为 200 人，其他出租的小店员工约 100 人。这种情况对工会影响很大。如果工会的组织率是 80%，那么，以前就有 800 人缴纳会费；而现在，只有大约 180 人缴纳会费；如果组织罢工，以前会有 800 人支持，而现

在可能只有 180 人支持了。很多其他小店工人不能罢工，因为他们不属于这个劳资协议的适用人员。

外来小店很不稳定，公司自己的人员也在变化。两个方面都不稳定，今天自己做，明天外包了，吸收盈利的公司或者自己经营，总在变来变去，这对工会、企业委员会都有很大影响。

全日制与非全日制的比例也在变化，现在 200 人中一半是全职（原来大部分为全职）。100 个非全日制工有许多属于迷你工（学生工、零工、第二职业者、退休者），工作 15 小时挣 400 欧元。这些非全日制工也适用公司的劳资协议。迷你工在考夫霍夫公司可拿工资每小时 12.52 欧元，其他小公司可能只拿 6-7 欧元。

● 工会正在努力应对

劳资关系非正式化的趋势非常明显，而且会继续，工会如何应对呢？这是我们十分关心的问题。这位教授说，工会本想把劳资协议适用于全公司所有店面，但是未能成功。另一种尝试是把所有员工作为一个整体，签一个统一协议，也未成功，因为国家已有很多减少规制的做法。

统一的劳资协议之所以失败，是因为工会内部有分歧意见。毫无疑问，基层协议太强会加强基层，但现在权力集中在上面，可能是不太希望权力下放。2006 年联邦劳动法院承认同情罢工合法，工会准备为考夫霍夫公司罢工时，也可以发动其他 18 个小公司的工人，还有发动顾客来抵制（如宜家式的）。

正是由于劳资关系非正式化的趋势日趋明显，加之劳资协议的适用范围在不断收窄，所以，目前德国工会正在推动立法，实行每小时 7.5 欧元的最低工资标准，以保障那些不受劳资协议覆盖的低收入的群体的基本权益。工会首先在餐饮业要求引进法定最低工资标准，现在想扩展到所有服务业，已经推进了两年。成就是得到媒体和 80% 民众的赞成，虽然还未完全成功，但是通过这样的活动，工会的威望提高了。

2. 二元体制之利弊

工会与企业委员会的合作与竞争

在德国的劳资关系调整框架里，最具特色的莫过于它的工会劳资谈判与企业委员会并存的二元体制了。在许多国家，由工会组织代表会员与雇主方谈判、维护会员的经济利益和劳动权利的行动，是从上到下一直贯穿到工厂、企业的，工会更多是在企业层面直接开展维权工作。在德国情况有所不同。在德国，一个普通工人或是工会会员，其权益的表达与维护有两个渠道。

一是产业工会在产业行业级别与资方进行的劳资谈判，签订集体合同。这个集体合同所确定的劳动条件与劳动标准适用于该产业所属的所有企业的员工。德国工人每年的工资增长、工时的缩短、劳动条件的改善等，大都是通过工会与资方进行的劳资谈判获得的。

二是企业层面的企业委员会。在德国的企业当中，有两个机构特别引人注目：一是监事会，一是企业委员会。监事会由劳资双方代表共同组成，煤炭钢铁以及2000人以上的大企业的监事会，劳资双方的代表人数对等，而在2000人以下的其他企业的监事会，职工代表占三分之一。企业监事会是一个劳资共决机构，企业经营中的一些重大问题都由监事会决定。企业里的另一个法定机构是企业委员会，企业委员会属于一个职工参与机构，完全由职工选举的代表组成。企业委员会对于企业内部的与职工利益密切相关的问题享有参与权。企业委员会的成员大多是工会干部，但是在企业里不容许成立工会组织，工会的工作更多是通过企业委员会里的职工代表来体现的。当产业工会进行了劳资谈判、签订了集体合同之后，在产业所属的企业里，企业委员会要围绕产业级别的集体合同，与企业雇主进行谈判和协商，目的是把适用于全产业的集体合同进行企业化，让它符合企业的特点。企业委员会与企业雇主签订的文件被称为劳资协议。

企业委员会在与雇主谈判时，与产业工会最大的不同在于，企业委员会不能发动罢工。在德国法律中，只有工会享有罢工权，在产业级别的劳资谈判过程中，如果谈破破裂，调解又不成功，工会便可以组织罢工，给资方施加压力，促其重回谈判桌。而在企业内部，企业委员会没有罢工权，所以，严格说，企业委员会所享有的是协商权、参与权。

这样，我们就看到德国的企业所谓的二元体制。二元体制的存在有其自身的历史渊源，今天我们作为一个旁观者思考着这种体制的利与弊。工会在产业层面

进行劳资谈判，便于借助工人组织的力量，为职工争取更好的劳动条件与标准，充分体现工会团结的力量；同时，谈判人员超越于企业之外，可以使谈判成员避免企业雇主的不公正待遇。产业级别的集体合同一般比较原则，不一定适合于所有的企业，企业层面的协商，可以使集中确定的合同内容更贴合各个企业的实际状况。比如，我们这次在斯图加特五金工会访问时就了解到一个具体的例子。五金工会经过艰苦的谈判，最终与雇主协会签订了新的集体合同，确定 11 月、12 月和 1 月三个月向职工增发 510 欧元，2 月份开始，分两步提高工资 4.2%。这个集体合同签订之后，五金行业所属企业中的企业委员会开始与本企业雇主进行企业级别的协商，各企业的经营状况不同，所以在确定 4.2% 的增资步骤时出现了差异，有条件的企业可以在 2 月到 5 月期间，分两次（每次 2.1%）增加工资 4.2%；如果企业有实际困难，可以推迟到后几个月，但最迟要在 12 月完成。

斯图加特五金工会的这次谈判，让我们搞清了德国产业级别集体谈判与企业协议之间的关系。这种做法既增进了职工的经济利益，保护了工人的谈判代表，同时，又顾及到了企业的特点。劳资关系的协调，通过制度化的运作得以实现。

但是，问题也是存在的。企业委员会的定位是既要代表企业全体职工，又要支持企业雇主实现企业的经济目标。这样的双重定位，有时让企业委员会比较为难，而工人也可能对它不满。访问过程中，我们就经常听到德国工会工作者和普通工人对此的批评。现实当中确实出现过这样的情况：或者是企业委员会只替雇主、替企业着想，而忽视了职工的利益要求；或者是企业方利用二元体制的空隙，拉拢企业委员会，挑拨工人团结的情况。当然，整体而言，德国这种二元体制对劳资关系的运行和工人权益的保护是比较成功的，其中的很多做法也是值得我们借鉴的。

在德国，工会和企业委员会两个体系既有明确的区分，又有密切的联系。如何处理好两者的关系至关重要。这对我们思考和处理好上级工会与基层组织的关系很有启示。

3. 到底是对手还是伙伴？

“社会伙伴”之分分合合

一直以来，在我们的印象中，德国是工业化市场经济国家当中经济发达程度非常高，同时，劳资关系问题又解决得比较好的国家，即所谓一种“好的资本主义制度”。德国以社会主义市场经济的理论与实践闻名于世，它所奉行的效率与公平兼顾的原则，与其他许多国家比如美国、日本有很大不同。德国劳资关系领域有一种十分常见的说法，即德国劳资关系的稳定得益于劳资双方的社会伙伴关系。试想，劳资双方如果能够成为亲密合作的伙伴，那么劳资关系的和谐就成为自然而然的事了。对于这样的劳资关系格局与状况，我们一直期待着能够亲自去德国印证一下，因此，了解和感悟社会伙伴关系是我们这次的工厂之旅的重要内容。

不过，考察过程中的所闻所见，却让我们陷入了深思。在到达德国的首场研讨会上，我们听到了不少对于社会伙伴模式的批评，这令我们非常吃惊。社会主义市场经济、社会伙伴关系不是令人羡慕、大家努力效仿的榜样吗？为什么受到这么多的非议？一路考察下来，我们逐渐开始有所感悟。

对于德国的社会伙伴关系，我们过去所接触的多是正面评价，其原因在于社会伙伴关系的形成与发展是战后德国社会政治经济环境使然，它与当时德国各界的社会需求高度吻合。二战结束后，在与社会主义阵营的对峙与较量中，包括德国在内的各资本主义国家进行了较大幅度的自我调整。在 50、60 到 70 年代初期的德国，社会主义市场经济的理论付诸实践，劳资社会伙伴关系的提法非常盛行，当时的德国要复兴国家、发展经济，而百姓的生活贫困，劳动力的供给十分匮乏，企业迫切需要工人、工会的合作，将战后的生产经营恢复起来。充分就业、提高工资，扩展福利，是扩大市场，发展经济的需要。在企业层面，劳资共决制得到发展，劳资双方通过各种渠道协调共事，减少了矛盾与冲突，企业发展和劳工权益都从中得益。劳资双方达到了一种实力上的相对均衡。而恰恰是这样的均衡状态使德国保持了经济的高速增长和社会的基本稳定。

上世纪 70 年代中期、特别是 80 年代之后，社会环境发生了变化，资本主义的发展也进入了另一个阶段，经济危机爆发，失业率居高不下，劳工权益受到冲击，全球化的迅速推进，导致全球竞争加剧，资本开始向劳工和工会大举进攻，原已形成的劳资平衡被打破，政府的执政理念也随之改变，新自由主义开始占上风，劳资矛盾激化、劳资冲突加剧，社会伙伴关系受到挑战。

德国社会伙伴模式的起伏演变，反映了社会经济政治环境的发展与变迁。今天，社会环境发生了极大变化，社会伙伴关系遇到挑战是非常正常的。德国同行

们对于社会伙伴关系的反思与批判，给了我们非常深刻的启示。德国工会界以及劳资关系专家们认为，战后初期形成的社会伙伴关系，在当时取得了不少成就，比如增进劳工权益，推动社会公平与发展等等。但是，今天反思起来，他们认为社会伙伴关系当中，执政党（即社会民主党）的主导性过强了，而工会做出了太大的让步。因此，当执政党的理念发生变化，社会政策开始右转之后，工会与社会民主党的关系拉远了，工会的社会影响力也下降了。所以，他们认为，工会不能再与某一个党派保持完全的一致，应该坚持自己独立的立场。现在的现实是，雇主已经不再把工会当作自己的伙伴，而是把工会当作对手了。

从社会伙伴关系的历史变迁，我们更加深了对市场经济条件下劳资关系运行发展规律的认识。劳资关系从本质上讲始终是一种对立统一的关系。早在 80 年代曾经有一位德国工会界同仁来中国访问，当时有人问到社会伙伴关系，他回答说：“社会伙伴”是老板语言，资本家把我们当伙伴，我们和他们不是什么伙伴，我们是利益完全不同的对立面。这个回答，给中国同行留下了非常深刻的印象。我们认为，说劳资关系是社会伙伴关系只能是一种愿望、争取实现的目标。就一般意义而言，劳资双方是利益完全不同、相互对立的双方，他们之间存在矛盾是非常正常的；与此同时，劳资双方也有统一的一面，因为双方互相依存，缺一不可。在这个对立统一体中，如果能够找到解决双方矛盾的有效途径，比如在双方充分沟通谈判的基础上达成一种共识，双方之间的矛盾就可以暂时解决而不至于发展到冲突的程度。在这个谈判过程当中，双方既是对手也是伙伴，也就是说，既要争取自己一方的切实利益，也必须兼顾到对方，否则就不可能取得共识。

这次考察，使我们更加全面地认识了德国，见到了德国的今天，也加深了对德国历史发展的认识。现在，我们看到德国遇到了许多新问题、新挑战，有许多与我们中国是相似的。因为我们都生活在全球化的时代，全球化给了全世界的资本以新的巨大的活动空间，资本的实力得到强化，各国的劳动者都受到了空前的冲击和压力，私有化、社会福利的削减、劳动关系的非制度化、工会实力的削弱等等，成为了一种普遍现象。

尽管对社会伙伴关系有种种不同的评价，但是，德国战后几十年来形成的劳资关系调整框架，还是有许多值得借鉴的地方。比如，比较完善的法律体系、成熟的劳资谈判机制、企业内的企业委员会制度、劳动争议处理制度等等，虽然这

些制度在新的社会环境下都需要调整与完善，但它们毕竟已经成为了德国劳资关系框架的基本支柱。在资强劳弱的环境下，工会策略已经转攻为守，做出了一些让步性的调整，比如减少工时保就业，制定最低工资立法、保护产业集体合同的适用范围不被侵蚀等等，这些调整有些无奈但又是必须的。可能在经济不景气的条件下，劳方被迫要减少一些实际的利益，但是，对劳动者提供基本保障的制度框架不能被摧毁，工会运动成功应对挑战、适时调整自己策略，未来还是光明的。

一次短暂的考察，不可能解决所有的问题。但是，它给我们提供了一个极大的思考空间和诸多启示，让我们对许多问题有了更深刻的思考。德国的许多东西不一定完全适用于中国，但是，探寻劳资关系的有序、稳定是有共同的规律可寻的，这样的探索我们还会继续进行下去。

中国目前正在努力构建一个和谐社会，其中非常重要的一点是建立和谐劳动关系。有德国工会界人士来中国访问时，非常不解地问我们，劳资关系怎么可能是和谐的？其实道理也很简单，和谐劳动关系也是我们所追求的一种状态，并不是否认劳资矛盾的存在，而是希望劳资双方通过有效的渠道化解之间存在的矛盾与问题，取得一种共识，这样，劳资矛盾便不会演变为劳资冲突，影响社会的稳定和发展。所以，和谐劳动关系应该是动态的，而非静止的状态。旧的矛盾解决了，还会产生新的矛盾、新的问题，只要有畅通的渠道，就可以有效处理和解决不断产生的问题。

显然，无论是中国还是德国，人们都在探寻劳资关系和谐、稳定的有效方法与途径。相信每个国家会按照自己国家特点的找到适合本国国情的调整劳动关系的途径，当然，在此过程中，必须相互学习、相互借鉴。

4. 正在兴起的左翼党

为什么它得到工会会员的支持？

要想了解一个国家的社会政治状况，首先必须了解其政党情况。与世界上其

他许多国家一样，德国也实行多党制。德国的主要政党有七个，其中执政党三个：基督教民主联盟（基民盟 CDU）；基督教社会联盟（基社盟 CSU）；德国社会民主党（社民党 SPD）。此外，在野党四个：自由民主党（自民党 FDP）、左翼党-民社党（左翼党 Die Linke）、联盟 90/绿党（绿党 Die Grünen）和德国的共产党。

过去，我们对德国的社会民主党了解多一些。我们知道社民党与德国工会的关系非常密切，在战后的社会市场经济实践过程中，双方一直合作共事，为社会的改革、追求公正而努力。90 年代初东西德合并，德国政党关系发生巨变。正是在此过程中，出现了现在我们要说的左翼党。

这次德国考察，组织者特别安排我们接触了这个新兴的政党。我们专门走访了左翼党的总部，与左翼党的领袖们进行座谈，接触了不少支持左翼党的工会会员，还拜访了左翼党的基金会——卢森堡基金会。

早在 2005 年，民社党与劳动与社会公正党建立竞选联盟，共同参加当年 9 月的联邦议会选举，取得突破性胜利，获得约 8.7% 的选票和 53 个议席，超过绿党，排自民党之后，成为德国第四大党。在选举大胜的鼓舞下，德国左翼党—民社党和劳动与社会公正党正式合并，共同组建了左翼党。近年来，左翼党在德国政治舞台越来越活跃。它除了在东部地区一直保持着传统的影响支持以外，在西部各州的支持率也在上升，左翼党在全德的支持率甚至曾一度超过自民党，成为德国第三大党。

左翼党在德国为什么会有比较快速的发展？为什么很多工会会员支持左翼党？左翼党的什么主张吸引着人们？我们带着这一系列问题接触左翼党各方成员。一路考查下来，我们逐渐对左翼党有了一个初步的认识。

左翼党获得转折性发展的时期，恰恰是施罗德社民党执政的时期。2003 年施罗德政府开始进行大规模的社会福利改革，改革的核心内容是削减德国的社会福利，以使德国适应经济全球化和欧洲一体化的需要。改革政策触动了许多普通百姓的切身利益，比如，大幅度降低工资，创建低工资的工作岗位，实施劳务派遣、非正式用工，结果，在德国，仅仅够基本生活水平的岗位占了全部岗位的三分之一，令人吃惊的是，据经合组织调查统计，德国的贫困人口比例是最高的！税收改革，使政府税收大幅度减少，贫富差距拉大。这样一种富人受益、普通民众受损的改革，引起了社会各个方面的强烈不满。在很多传统的社民党党员看来，这意味着对社民党基本原则的背叛，于是部分社民党党员脱

党另立新政党，而这些人成为了日后左翼党的一部分。受到消减福利政策冲击最大的工会会员、社会底层民众、失业者，成为左翼党坚定的支持者。

左翼党的一部分成员是前东德统一社会党分化出来的成员，他们有几十年民主德国的生活经历，又亲身体会到了德国统一近二十年社会的变迁，这些人的思考充满了对历史与现状的对比与反思。不少人表示，两德统一根本不是什么合并，而是西部对东部的吞并。当时人们所期待的美好愿望并没有成为现实，企业倒闭、失业居高不下，人民生活水平特别是社会保障水平下降，约有 15% 的人生活在贫困线以下，尤其是东西部的差异更让东部民众倍感失落。

因此，左翼党主要由两大部分成员组成。一部分是所谓民主社会党的成员，其中大部分是原东德执政党德国统一社会党（*Sozialistische Einheitspartei Deutschlands*）的成员；另一部分是“劳动与社会公正党”成员，他们是对施罗德政府执政期间社民党的改革计划不满而退出社民党的人员，其中很多是比较活跃的工会会员。

可以说左翼党从一开始就是以改革者、反对派的姿态出现的。在经济全球化迅速发展、社会政策不断向右转的背景下，人们对现实的不满、对社民党政策的反感，都成为了左翼党发展壮大基础。在我们与左翼党成员接触的过程中，对这一点的感受非常深刻。左翼党的领袖和基层党员经常谈到的话题是：总结反思东德社会主义失败的历史经验，讨论两德合并以来德国社会的变化状况、检讨施罗德政府的改革方案、批评全球化带来的负面影响、主张社会公平与正义。在劳动力市场领域，该党派的原则是团结和更多的劳资共同决策的机会，该党派还主张通过多种手段重新分配社会财富（包括对大企业增税等手段），停止私有化政策和采取最低工资制度。

当然，我们也发现了左翼党的一些特点，比如左翼党现有 7.5 万成员，但其中以中老年人员为主，传统产业的工会会员以及失业人员是其基本主力。我们也提出过问题，为什么没有多少年轻人和新兴行业的成员加入左翼党？左翼党的基础是否缺乏广泛性？左翼党的不少人回答我们，年轻人不是对左翼党不感兴趣，而是对各种党派、对政治都不感兴趣。另外，左翼党的纲领带有明显的社会主义色彩，而苏联东欧剧变以后，社会主义的形象不好，年轻人很难被吸引过来。另外，左翼党还面临一个重要挑战，即如何实现本党的纲领和主张。

左翼党目前的力量还比较弱，影响力也不强，他们需要借助于其他社会政治力量的联合，来扩大自己的影响力。目前的金融危机给左翼党提供了难得的发展机会，危机出现的社会问题应验了左翼党提出的许多政策主张是正确的，比如左翼党要求的增加工资以扩大社会购买力，增加国家投资以扩大就业等，都是现在政府正在做的事。

我们希望左翼党能够顺利成长、不断发展，其回归社会民主党传统的政策主张能够得到德国民众的理解与支持。社会主义市场经济的理念与实践能够适应新的社会环境焕发活力。

5. 德国工人如何打官司

旁听德国劳动法庭庭审

德国的劳资争议处理制度是非常健全的。但是，我们从未亲眼见证过一个劳动争议案件在德国处理的经过。这次，德方接待者安排我们走进德国的劳工法庭，旁听了几个劳动争议案件的审理。

我们拜访的是坐落在斯图加特市的劳工法院。劳工法院从外面看上去就显得十分威严庄重，门前广场上有一个形似金字塔的大理石雕塑，它不偏不倚地站在法院前的广场中央，似乎向人们宣示着法律的尊严与公正。

进入法院大楼，走廊宽敞、安静，各个法庭门口的墙上张贴着当天该厅将要审理的案的具体信息，包括当事人是谁，争议的事由是什么，什么时间、在第几法庭、由哪个法官审理等等。楼道里三三两两有一些人在轻声议论着什么，应该是他们的案件。不时有一两个身穿法官服的法官匆匆走过。

时间一到，我们便被安排进入了一个法庭，法庭正前方端坐着身着黑袍的法官，法官看上去也就 30 多岁，一副精明强干的样子；法官的左右两侧分别是原告席和被告席。因为这个法庭是负责对案件进行初审，所以按规定每个案件审理时间只有 15 分钟，原告被告可以不聘律师自己出庭，也有的是由律师出庭。双方当事人或由其律师首先分别向法官陈述自己的诉求和理由，情况基本清楚之

后，法官会询问双方是否愿意接受调解。如不接受，法官会为双方再安排一个时间来接受法庭判决。在整个案件的审理过程中，只有法官一人进行审理，旁边没有助理或记录员，法庭上配备了录音设备，法官自己全程做录音。如果双方当事人提出要求，法官就可以给双方提出一些建议，如果某一方没有请律师，法官也可以向他简单解释相关法律是怎么规定的。一旦进入了更高级别的法庭审理，双方还无和解愿望，就由法庭直接判决。高一级的法庭由三名法官组成，一名是职业法官（必须是专业法律人员），两名分别来自雇员方和雇主方的名誉法官组成，这两个人选不一定是专业法官，但三名法官的表决权是一样的。对此判决再不服，还可以上诉最高法院进行审理。

我们全程旁听了两个案件的审理，期间还对法官进行了询问。一个案件是雇员状告雇主解雇，起因是该员工因生病缺勤了一段时间，公司认为他的缺勤影响了企业的工作安排，所以决定解雇该员工。原告方认为自己因病而不能工作事出有因，本不应该被解雇。现在他提出的要求是希望雇主方面给予一定补偿。但雇主方面认为不能接受。双方当事人都不愿意接受法庭调解，于是，法官当庭通知双方另择时间来法院接受宣判。

另一个案件是一个工人告雇主 3 月和 4 月没有发给他工资，雇主不承认。在这几个月当中，该职工有过病假，有过加班，到底应该支付多少钱，双方争执不下。这时法官提出了建议，让企业支付员工 2000 欧元，雇员不同意，认为太少了，他想要 4600 欧元。这后一个案子与前者不同，这个原告是一个土耳其人，文化水平不高，也没有聘律师，是自己来出庭的。他对于法律基本不清楚，德文也不流畅，所以，处于非常困难的境地，法官给他的建议他并不是太明白就马上拒绝了，而我们的德国同行告诉我们，法官的建议是比较合理而且对工人有利的，但这个工人由于文化背景的差异，并不知道如何运用法律来保护自己。因此，法庭审理一结束，我们随行的沃尔夫冈先生马上来到这个土耳其工人身边，帮助他分析情况，临走还给他留了联系电话，答应继续给他一些咨询和建议。其实，在发生劳动争议时，加入工会的好处就明显显现出来了，如果打官司的工人是工会会员，工会就可以为他提供免费的法律服务。需要的话，工会可以出钱为工人请专业律师。但是，如果工人不是会员，就需要自费聘请律师，即便胜诉了，第一审的律师费也要自己承担。当然，如果是经济特别困难的雇员，可以从法院得到

诉讼费救助。

旁听的这两个案子，虽然都没有达成和解。但我们作为旁观者还是颇有收获的。德国劳工法院专门对劳动争议案件进行审理，对于普通工人而言，遇到劳资纠纷他就会非常清楚自己应该去哪里寻求解决；劳工法院内的服务也非常到位，各种标识一目了然，每个案件审理的时间、地点安排非常清晰；同时，劳工法院的案件审理效率也非常高，法官都是谙熟劳工法律的专业法官，审理劳资纠纷案件的经验丰富，案件审理流程简洁清晰，所以，劳资争议案件的处理速度比较快捷。

上述特点对于劳动法院是极为重要的。因为，如果劳动争议案件的处理过于复杂、繁琐，对劳动者主张和维护自己的权益不利，而如果劳动争议长时间得不到妥善处理，对企业正常的生产经营也会带来影响。因此，德国劳动法院不但能够对劳动纠纷作出公正的裁决，而且使德国工人的维权成本大大降低。

6. 谁来救助劳工

官府民间双管齐下

众所周知，在西方社会当中，教会始终是一支不容忽视的力量。在德国也不例外。从中世纪开始，德国教会就建立了社会救助机构，救济生活贫困、需要帮助的人群。但教会在劳工事务当中承担着什么功能，我们过去没有真正接触过。在柏林我们走访了一家教会办的社会援助机构。这是一家新教的教堂，建筑是哥特式的风格，红色的外墙，在夕阳的照射下非常醒目。这家机构主要的职责是给柏林地区的失业者、贫困者提供咨询和帮助，包括向失业人员提供就业信息，给需要的人提供法律咨询，为失业者发放救济金等。救助中心属于教会，所提供的服务全部是免费的。而它自己的经费，80%来自个人的慈善捐助，20%来自柏林市政府。

从社会保障体系建立之后，服务失业人员，救济贫困群体一般都属于政府的

职责，我们拜访的斯图加特劳动局就承担着这些职责。那么教会的救助机构有什么特殊之处呢？实际上，教会办的咨询机构已经成为政府相关机构的一种补充。在德国，教会参与社会救助的历史很悠久，柏林这个社会援助机构就建立于 30 年前。当时，西柏林的失业率是 5%。人们认为这样的失业水平太高了，所以建立了这种民间性的救助机构，帮助失业的人们。那时可能没有人想到现在柏林的失业率会上升到 13%—20%！

近几年来，由于经济不景气，失业、贫困问题越来越严重。在拥有 300 万人口的柏林就有 20 万失业者，60 万贫困人口，1/3 的小孩生活在贫困家庭，这在三四十年前是不能想象的。为什么会出现这种状况？在全球化的背景下，资本的力量不断增强，政府为了迎合资方，不断减少对劳动力市场的干预，过去的很多法律被修改或取消了，用工方式越来越灵活化了，劳动合同的期限不断缩短，全职工作岗位越来越少，劳务派遣的岗位日益增加；一些人虽然有工作，但收入非常低，以至于不够养家糊口，只好努力去找第二份工作，这样的人在德国被称为“贫困的工作者”；对失业者的救济要求也严了，失业救济金一再减少；一旦有了工作岗位，无论是什么工作、给多低的工资，都必须接受，否则，极低的失业救济金也领不到手。从 2005 年开始，德国对社会法典进行了多达 28 次的修改，法律变得越来越难以理解和把握，有时，政府劳动部门都可能出错。因此，人们特别需要详细而专业的法律咨询，以便搞清楚自己的权利。

教会办的社会咨询援助机构，就在这方面做了大量工作。作为一个非官方的机构，它更加突出自己的民间性特点，特别是对于那些没有多少文化的、或是不熟悉德国情况的外籍劳工、45 岁以上的中老年失业者，教会的援助机构会提供更加亲切、详细的咨询与服务。

离开了教会的社会咨询机构之后，我们又拜访了一个典型的官办机构——斯图加特的劳动局。劳动局的大楼非常气派，环境整洁宽敞。走进就业服务大厅，各机构的分布标识非常清晰，一目了然，圆形的中心接待台有好几个接待人员亲切地迎接来访者，来访人员有的是来进行失业登记的，有的是寻找工作的，也有的是来咨询的。在了解了来访人员的需要之后，接待员会把他们指引到里面，那里有专业的工作人员，单独一个一个与来访人员面谈，如果当时不能马上解决对方的问题，工作人员会给他们预约下次的约见。在整个接待大厅，各处都摆放着

圆桌和座椅，还有各式各样的宣传页，方便人们索取。整个就业服务大厅的气氛非常清新、舒适，对于来访者而言，应该不会感到紧张和压抑。

这一点其实非常重要，因为，劳动局就业服务机构主要面对的是失业人员，这些工人丢掉了工作本来就心情沉重，来此寻求帮助，应该给他们一个温暖亲切的感觉和热情细致的服务。斯图加特劳动局在这方面做得非常出色。接待我们的劳动局新闻发言人向我们介绍说，他们今天这种状况也是逐步完善的，过去劳动局是一副冷冰冰的样子，公事公办的色彩比较重，近年来，他们注意改变形象，完善人性化服务，取得了很好的效果。

我们饶有兴趣地观看了服务中心接听电话的工作间。接听电话的工作人员有 100 人，他们都是高中毕业生，在接受三个月培训后，开始接听电话，回答各种咨询问题。我们看到这些年轻的面孔，工作中全神贯注，非常认真。他们成为就业服务的第一个平台。

我们来访的时间正值国际金融危机开始影响德国，从 2009 年下半年开始，劳动局就感受到了就业问题日益严峻。斯图加特地区 70% 的工作岗位与出口相关，一些著名汽车品牌如保时捷、梅赛德斯等都在此地，汽车配件供货商云集，所以，汽车行业一旦出问题，就业就会受冲击。面对金融危机带来的就业问题，劳动局有几种应对措施：比如动员企业缩短工时保工作岗位，二是对实行短工时的企业发放工资补贴。对于工人由于减少工时而损失的收入，劳动局给予原工资 60% 或 67%（有子女的）的补贴，这部分收入不比上税。劳动部门希望以此办法尽量保岗位，避免出现高失业状况。如果没有别的办法而必须裁员，雇员会提前来劳动局报告，劳动局就业服务机构就开始为其寻找新的工作，最好是能够在裁员发生后马上为失业人员找到新工作。

为了防止失业以及准备好再就业，劳动局会从三个方面入手：一是对失业者进行技术培训，帮助其再就业；二是对在岗人员进行转岗培训，协助其适应新的岗位；三是帮助失业者自己创业，从贷款方面提供便利。一般而言，专业人员、有技术的人员转岗、再就业比较容易；问题在于许多人没有技术，他们最容易失业，而且敬业也特别困难。目前 23 的失业者是没有受过什么教育的人员，失业超过一年、就业特别困难的多是 50 岁以上、缺少职业培训和外籍劳工。

显然，就业形势越艰难，劳动局的工作任务就越繁重。不过我们通过参观，

可以感受到德国劳动部门的努力。加上民间机构的参与和介入，就业问题、贫困问题都在一定程度上得到缓解。目前，就业问题已经成为世界各国面临的共同问题，在根治办法没有找到的条件下，尽可能缓解这一严重的社会问题是每个国家所希望的。德国的经验不失为一种比较有效的途径。

第三篇 德国工会的角色

1. 工会的强大决非一日之功
——德国工会的历史轨迹
2. 钢铁一般的工会并不是一个传说
——五金工会概览
3. 蓬勃发展的服务业工会
——年轻从而充满朝气
4. 工会活动不仅仅是谈判和罢工
——扎实的理论研究不可或缺
5. VERDI 的工会女干部
——勇气与奉献背后的艰辛

1. 工会的强大决非一日之功

德国工会的历史轨迹

● 早期：曲折起伏

伴随工业革命出现的工会组织，从 19 世纪 40 年代就产生了。但是，随着 1848 年革命的失败，早期的工人运动受到了巨大的挫折。19 世纪 60 年代，德国的工人运动又开始复兴，出现了创立工会的热潮。各种工会如雨后春笋般地建立起来，罢工斗争也开始显示威力。但这一时期，雇主常常用大规模的解雇来对付罢工，甚至借助国家的力量来打击工会，削弱工会的影响和工人的反抗能力。

第一次世界大战期间，工会通过支持“城堡内的和平”，换取到了国家和企业雇主对雇员利益合法代表——工会的平等伙伴地位的承认。工会运动有了新的发展。这一时期的若干法律规定表明，资本家出于对社会革命前景的恐惧，被迫向工会做出了重大让步。1918 年 11 月签订的“斯廷内斯——列金协议”即是如此。

该协议中的条款包括：保障工人结社自由，承认工会是工人利益的合法代表，通过集体劳资协议调整劳动关系；在参与职业介绍和对劳动的管理方面，工会和雇主组织权利平等；劳资纠纷由双方平权组成的调解机构调解，在雇员 50 人以上的企业中建立工人委员会。协议还规定普遍实行八小时工作制，并决定成立由工会和雇主组织双方代表平权组成的中央工作委员会。

1919 年魏玛国家宪法中，结社自由第一次被宣布为不可侵犯的基本权利。宪法保障劳资双方的组织及其协议得到法律承认。由于有了法律上的切实保障，工会运动获得了发展。

20 世纪 20 年代，法律规定如果劳资谈判不能达成协议，国家有权进行强制性调解。国家强制性调解的结果是，国家越来越深地卷入劳资冲突的角逐。结果，到纳粹统治时期，国家对劳动市场和劳动关系实行全面控制。工会被彻底摧毁，劳资协议制度也被废止。1933 年，希特勒上台后取缔了所有的工会组织。

● 战后：复兴与发展

战后 60 年以来，随着经济发展和劳动关系的变化，德国工会运动的发展大体分为以下几个阶段。

（1）战后重建

二战结束以后，联邦德国工人阶级努力恢复遭到法西斯破坏的工会运动。1949 年，德国工会联合会作为联邦德国全国统一的工会组织应运而生。德工联一成立，就明确提出了自己的四大要求：一是集中的国民经济计划，即保障充分就业、有目的地使用国民经济的生产力和满足国民经济的重要需要；二是共决权，即通过有组织的职工对经济管理和经济建设的一切人事、社会福利和经济问题施加影响；三是使关键工业变为公共财产；四是实行社会保障制度。

在整个 50 年代，德工联基本遵照这个原则纲领开展活动，取得了显著成就，特别是争取共决权的斗争卓有成效。德工联把共决权看作是改造经济与社会的决定性因素和杠杆，认为争取共决权是变革社会的途径。因此，它以极大的努力进行争取和提高共决权的斗争。战后，德国一些大型煤钢企业的企业主因追随法西斯势力而逃亡在外，工人接管了企业，将煤钢企业社会化的要求深入人心。迫于压力，1947 年部分企业出现了劳资双方对等的共决制。在德工联的强烈要求和巨大压力下，终于在 1951 年 4 月通过了《煤钢共决法》，已实行的煤钢共决权得

到了法律上的承认，同时，也推动了其他企业的民主化运动。

（2）经济高速增长期

20 世纪 50—60 年代，是联邦德国创“经济奇迹”的高速发展时期。工人生活水平有显著的提高，劳资关系总体比较缓和。这一时期，工资的增长和社会福利的改善，主要通过集体谈判的方式，当然有时也借助于大规模的罢工斗争。由于社会环境的巨大变化，德工联相应调整了自己的方针。决定通过提出日趋完备的社会法律政策要求，去影响政府的政策与立法，从而达到维护工人群众权益的目的。到 1963 年，德工联制定了带转折性的新纲领——《杜塞尔多夫纲领》。其中最突出的变化是，从原定的反资本主义的目的转到工会的改良观念，即走渐进地改变现存制度的道路。以后德工联又修改和补充过该纲领，但基本没有离开上述思路。德工联通过修改与制定新的原则纲领和行动纲领，使工人运动在大政方针上发生了与社会历史条件变化相适应的转变。

20 世纪 50 年代至 80 年代，工会斗争取得重大成果。在经济迅速发展的条件下，经过工人以及工会的努力争取，大多数工人的生活水平有了显著提高。职工的月工资由 1950 年的 243 马克增长至 1963 年的 653 马克。德国工人不仅名义工资在增长，而且实际工资也有大幅度提高。同时，工人的劳动时间逐步缩短，休息休假时间增加，劳动条件不断改善。中产阶级规模在这一时期迅速扩大。

（3）经济低迷时期

20 世纪 70 年代至 80 年代末，联邦德国经济发展趋缓。进入 70 年代以后，受国内外经济形势和市场状况的影响，加之经济财政政策的失误，使联邦德国经济遇到极大困难，经济发展缓慢，甚至出现了停滞状态。80 年代初经济出现少有的负增长，到 1983 年才缓慢回升。国民经济的持续缓慢发展，致使联邦德国由一个充分就业的经济大国变成为受到失业困扰的国家。在 1960 年至 1973 年期间，联邦德国的失业率均在 2% 以下，而 1981 年增至 5.5%，从 1983 年至 1985 年失业率一直在 9% 上下波动。80 年代以后，保障就业，反对政府削减社会福利的政策，成为工会运动的主要内容。德工联把缩短工时作为解决失业问题的重要途径之一。因此，争取 35 小时工作周的要求被提上了日程。历经艰苦斗争，1985 年 4 月五金产业的工人首先实现了 38.5 小时工作周。1995 年 10 月起实现了 35 小时工作周。

（4）两德统一之后

1990 年两德统一，东部的经济调整，导致经济的动荡和失业的增加，失业率创战后最高记录，引发了严重的社会问题。资方采取各种手段，转嫁经济风险，削减社会福利，削弱工会谈判地位，限制工会和工人阶级的斗争。德工联为适应新的社会历史条件制定了新的原则纲领和行动纲领。工会确定新的斗争目标是：要求保障充分就业，捍卫已达到的工资水平和现有的劳动条件与劳动岗位。德工联领导德国工人阶级围绕缩短工时，反对削减社会福利和争取扩大共决制等中心要求，开展了包括罢工在内的种种斗争。与此同时，工会也采取灵活措施，做出某些让步，尽力保住工人的就业岗位。

- 今天：面对的全球化挑战

进入新世纪后，经济全球化的加速发展和科技革命引起的经济结构的变化和劳动岗位的节省，致使工人运动面临更大困境。工会面临着许多新问题：在工会会员率下降的条件下，如何争取会员和扩大工会组织；面对科学技术的飞速发展以及现代化的不断推进，工会如何进一步争取和维护会员的利益；面对全球经济一体化的巨大冲击，如何应战，等等，这一切对德国工会运动来说，无疑是极为严峻的挑战。目前，德国工会正在做出积极努力，调整方针政策，改变斗争策略，呼吁工会在全球和区域范围内加强联系与合作等。我们这次工厂之旅，也正是对德国工会如何应对全球化的一个实地考察，交流工会工作的经验，分享工会运动的成果。

2. 钢铁一般的工会并不是一个传说

德国五金工会概览

德国五金工会（IG Metall）是德国工会联合会（DGB）所属 8 大行业工会（建筑-农业环境工会、矿山/化学/能源工会、教育和科学工会、五金工会、食品和餐饮业工会、警察工会、公共交通工会、联合服务行业工会）中历史最悠久、最有影响力的行业工会。同时，德国五金工会也是欧洲金属制造工人联合会（EMF）

和国际五金联合会（国际货币基金组织）的成员。

说到德国五金工会的历史，可以追溯到19世纪末。五金工会的前身是德国五金工人协会。五金工人协会成立于1891年，到1914年，已经成为德国最大的工会组织。后来，通过吸纳基督教五金工人联盟和另一个自由主义的组织，逐步发展成了德国最大的产业工会，即德国五金工会。

五金工会组织行业覆盖包括金属和电力工业，钢铁，五金手工业、手工业和服务行业、纺织和服装业，信息技术，木材和塑料加工等行业。奉行所有员工加入同一个工会的原则。五金工会的总部设在法兰克福，负责联邦一级的行政工作协调。五金工会组织将全国划分为七个行政区：即沿海区域、汉诺威区域、柏林/勃兰登堡/萨克森、北莱茵-威斯特法伦、法兰克福、巴登-符腾堡、巴伐利亚。每个行政区下面都建有地方工会组织，全国共有170多个，其中超过一半的地方工会组织的会员均在1万人以上。地方工会是工会组织结构中最基层的工会，负责联系企业的工会工作。

德国五金工会拥有 230 万会员，会员成份呈现多样化，包括：工人、雇员、手工业者、年青人、妇女、外国人、失业人员、退休人员、学生等。五金行业员工自愿加入工会，每月按照工资总额的 1% 交纳会费。

五金工会的任务包括：争取产业内部具有可比性的工作条件；禁止工资低价竞争；迫使公司在产品、质量和生产率方面展开竞争；保障企业和产业的竞争力；参与制定合理的产业政策和区位政策；在社会政策方面关注最低工资、养老金、医疗保险和失业保险；针对国际竞争，发展各国间工人的团结。

五金工会的具体工作包括：在罢工和公司因罢工而临时关闭时，为会员和员工提供援助；在紧急情况下为会员提供援助；在发生劳动争议和法律纠纷时，为会员提供免费的法律咨询和代理；提供意外伤害保险；编辑和出版 Metall 期刊杂志，同时，就工会关注的主题出一些小册子；召开研讨会和进行培训。

访问德国期间，我们的许多活动都与五金工会相关：先是在柏林的五金工会大厦中举行了研讨会，在会场休息时间，还参观了这栋气势独特的大楼；然后，我们参观的许多工厂也是由五金工会覆盖的企业，如奥梯斯电梯工厂、蔡斯光学镜头厂-----；我们接触的地区工会主席、地区工会专职秘书都是五金工会的；最后，斯图加特五金工会还为我们介绍了 2008 年劳资协议是如何达成的，让我们对于劳资谈判的过程有了感性的认识。五金工会的印记遍布德国各地，这也从一

个侧面体现了五金工会的实力和影响力。

通过这些交流活动，会对德国五金工会留下什么印象呢？第一，五金工会是有厚重历史的工会。五金工会的标志、各个城市五金工会的大楼、走廊里的老照片，都记录着它辉煌的历史。第二，五金工会是强大的产业工会的楷模。为什么要有强大的产业工会？德国工会人士认为，产业工会要比一个企业工会更强大；产业工会能够更好地协调同一产业（例如汽车行业）中的工会会员；在最低标准方面，产业工会能更好地协调企业间的差异。第三，如果说工会的主要任务，是通过集体谈判来代表和维护工人的权益，那么，五金工会在这方面是最熟练、最成功的。德国工会人士认为，地区劳资协议保证一个行业的所有企业遵守同样的最低标准，可以防止倾销；地区劳资协议的地区原则保证了，地区差异将得到合理的对待。

当然，与年轻活跃的联合服务行业工会相比，承载着漫长历史的五金工会似乎过于矜持，活力不足，特别是在原东德地区。正像那个耶拿地区工会专职秘书所说，在工作中，他深深体会到，在原东德地区，劳资协议受侵蚀的现象比西德严重，原因在于，五金工会在这里影响力比较小，组织率低，缺乏通过抗争争取权益的传统。另外，随着社会的发展进步，经济结构不断调整，五金工会所在的传统产业有许多已呈夕阳之势，工会如何应对环境的变化，提升自己的活力，恐怕是五金工会不能不面对的课题。我们发自内心地祝愿德国五金工会不断发展，永葆活力！

3. 蓬勃发展的服务业工会

年轻从而充满朝气

● 一个年轻的工会

在德国，我们第一个下榻的住所就是公共服务业工会经营的酒店。离这个酒店不远，就是位于柏林的联合服务行业工会全国总部的大楼。

德国联合服务行业工会（Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft，Ver.di），是一支由服务业从业人员组成的工会。2001年成立的联合服务行业工会是一个年轻的工会，是德国工会联合会（DGB）的会员成员。目前，拥有230万会员（与德国五金工会会员持平），覆盖行业广泛，如公共管理、医疗保健、贸易商业等，包括11个方向、50多个行业、1,000多种职业，主要的工作是劳资谈判。行业工会下面有11个大区、120个小区。会员中50%是女性，企业委员会代表的比例与职工性别比例相同。

在德国过去的几十年中，德国工会的影响的不断下降，会员人数减少。而会员人数减少又直接导致会费收入下降，工会财政拮据。德国的社会现实是，服务业逐渐超过了工业就业人数，服务业从业人员构成复杂。在拥有绝大多数年轻人的新经济行业，几乎没有工会。因为现代年轻人对工会不感兴趣，他们认为工会是阶级斗争的产物，已经不符合时代潮流。在这一背景下，为了避免行业工会之间的竞争，并加强工会在工资谈判中的地位，德国5家工会经过酝酿，分别举行代表会议解散原组织，为合并打通道路。并于2001年，成立联合服务行业工会。联合服务行业工会的成立，被认为是德国工人运动有史以来最大的改革举措，是工会运动的新突破。

在性质上，联合服务行业工会与五金工会是相同的。它是独立于雇主、政党、宗教团体和国家机构的社会团体；认同民主、社会法制国家的基本原则；代表并支持其会员的经济、生态、社会、就业和文化利益。

是否加入联合服务行业工会完全是自愿的，而且，会员资格与是否在企业中就业没有关系。职员、工人、公务员、失业人员、年轻人、大学生和老年人都可成为会员。加入工会要缴纳月总收入的1%作为会费。人们加入工会成为会员后，可以要求工会为其提供下列服务：支付罢工津贴（如果参加罢工）；由于从事工会工作受到拘留时，可以要求工会提供支持；提供法律保护、教育和信息；提供服务和帮助；提供就业担保和私人担保，提供业余时间事故保险。

● 照顾行业的特点，无需强求一致

德国宪法第九条规定，所有人都有建立自己利益代表组织的权利。劳资谈判体现了劳资自治。法律没有严格规定，限制是通过司法判决体现的。行业工会的任务就是确定工资和劳动条件等。法定最低保障适用于所有行业，劳资协议属于

法律之上的部分。例如在联邦层面，法定年休假为 24 天，劳资协议中一般会达成 30 天/每人每年。在企业层面，由企业委员会与雇主谈判决定。

劳资协议的状况取决于工会的组织程度。联合服务业的工会的谈判比较民主，针对不同行业有不同的谈判委员会，成员由企业中的工会会员选举产生。每个行业都有自己的谈判委员会。再根据区域细分，如零售在每个地区有一个谈判委员会，自行决定协议如何产生。联合服务行业工会总部的作用：不提具体要求，只是起协调作用，照顾到各行业的特点。所以，不同部门工资增幅不同，例如，公共部门可能增幅 5%，而其他部门增幅仅 2% 左右。有人认为这是 VERDI 的弱点，但工会总部认为，这体现了各行业的特点，比统一规定要好。因为覆盖行业太广泛了，不可能保证每个职业都能达到自己的需求，如有的行业特定职业可以有较高的工资，不会受限于全行业较低的增长。特定职业可能要建立自己的工会，如医生希望脱离 VERDI，自己组织工会表达诉求。也有的职业无法要高工资，还有一些小企业，存在向下竞争的状况。这些工会往往不是工人选举产生的工会，而是企业中自己建立的工人组织，由雇主主导的，因为老板不喜欢真正工会成员的斗争性。当然，这样又引出了另外一个问题，这种由雇主主导的工人组织是不是可以得到法律上的认可。德国的教授为我们解答了这个问题。他说，在德国，每个人都有结社权。对于什么是工会？法律上有标准，核心是不依赖于对方，不应由企业方资助；工会要有行动的能力和实现会员的要求。

● 面临经济衰退，工会要及时调整

VERDI 是个年轻的工会，但前身有比较长的历史。过去几年中花了很大力气，但是成绩并不显著。由于经济危机的到来，工会对经济形势的分析渐渐得到了大众的认可。工会一直希望通过税收和社保的调节来提高个人的消费能力。过去媒体、公众都不太认可，现在金融危机来临，大众开始接受和认可了，很多媒体、政治家和经济学家和工会站在了一边，但是政府还未完全认同。

工会推动法定最低工资标准的制定。过去，德国没有最低工资标准，工资水平主要靠工会谈判。但是，有许多雇员没有被工会所覆盖，他们的工资水平一直处于低下状态。现在德国有 500 万劳动人口小时工资低于 7.5 欧元。服务业工会正在努力争取实施最低工资标准，他们认为这将有利于德国经济的发展。目前服务业工会通过劳资谈判，已经使联邦层面公共管理部门的员工收入有所增加，劳

资协议中提高工资 5%。这个成就，除五金行业以外，别的行业都未能达到。

目前，工会面临的挑战是，金融危机导致一系列的经济衰退，人们对整个经济形势预测悲观，雇员失去了抗争的意愿。工会的工作纲领、工作重心、工作对象都要进行相应的调整。工会要主动吸纳会员，特别是那些积极斗争的会员，加强工人抗争的决心。同时，工会力量的强弱对企业在全球的形象也有直接的影响。

● 蓬勃朝气令人难忘

在柏林，我们拜访了联合服务行业工会总部的研究机构，从每个研究员介绍的主题，我们感受到他们服务于工会劳资斗争的专业精神（具体内容参见另外一个专题）。他们不是高高在上，坐在象牙塔里研究纯理论的问题，而是紧密跟踪经济状况和劳动力市场的变化，为工会参与集体谈判提供切实有效的数据。

在斯图加特，联合服务行业工会能够照顾到不同行业群体的需求，无论是工会主席，还是工会工作者，都把工作重心放在基层，做耐心细致的说服教育工作，下大力气把服务行业的员工（包括非全日职工、劳务派遣工、女职工）吸纳到工会中来，或者参加工会组织和开展的活动。在工会工作者的努力下，越来越多的劳动者凝聚在工会周围，通过各种形式的斗争（包括抗议性罢工），在一定程度上制止了资方对劳工权益的侵害，改善了员工的劳动条件。

4. 工会活动不仅仅是谈判与罢工

扎实的理论研究不可或缺

联合服务行业工会是 2001 年才成立的一个年轻的工会。这样一个全新的工会为什么有这么快速的发展，并得到工人的好评？它的活力背后是依靠什么来支撑的？接触了 VERDI 的研究部门，我们的问题似乎有了答案。

VERDI 有一个实力强大、专业性突出的研究机构，其中的研究人员均具有非常专业的背景，有经济学家、博士、律师等，他们对社会政治和经济发展现状与趋势，进行深入研究和密切跟踪，对工会及劳工问题做出深刻分析，并提出具

体而明确的意见和建议。工会研究机构的工作宗旨十分明确，就是为联合服务业工会提供政策依据，担当工会智囊。

我们与 VERDI 研究机构的研究人员的座谈，对我们来说，可以说是同行之间的交流。我们非常关注，作为行业工会研究机构的人员，他们关心哪些问题？他们是怎样进行研究的？这些研究成果与工会的实际工作有什么联系？

VERDI 研究机构安排了五位德国同行，向我们介绍了他们的研究主题，分别是：（1）行业工会的行动条件；（2）多行业工会发展的机遇和挑战；（3）最低工资斗争的宣传；（4）贯彻实施国际劳工标准问题；（5）在沃尔玛超市中推动国际劳工标准的案例。这些主题对我们来说，既熟悉又新鲜。他们的研究视角给了我们不少启发。

● 行业工会行动的条件是什么？

萨宾·赖纳（Sabine Reiner）女士是一位经济学博士，她用八张数据丰富的图表为我们介绍了她的研究专题——行业工会行动的条件。行业工会的主要任务是进行集体谈判，谈判就需要详实的经济数据。因此，行业工会的行动条件就是要对一组组清晰的经济数据作出判断，从而为行业集体谈判提供非常必要的背景资料，这就是萨宾·赖纳博士研究工作。

博士首先展示了德国 2006 年以来经济发展状况。数据显示：2006 年经济发展状况较好，而 2008 年经济状况开始恶化，明年和后年的情况还不明朗，但是预测情况依然会很差。经济发展总体状况的好坏，是工会活动非常重要的影响因素。所以工会必须对此有清晰的认识。

她接着谈到经济增长对出口的依赖程度，以及各国在世界贸易中所占的比重。综合数据显示：德国对出口依赖较大，出口量世界第一，而中国是第二，美国第三。然后，她展示了国内各种需求（私人、投资、国家、出口）所占份额。数据显示：德国的私人需求比重较低，明年还会下降。2006 年至 2007 年经济上升期，主要依靠出口和投资，私人消费和国家消费的作用不大。博士运用各种数据、从不同侧面证明，德国和中国一样，是一个出口导向型的国家，内需拉动不足。

私人消费与国民生产总值相互关系的曲线显示：在德国 2006 年两条曲线比较接近，从 2007 年拉开差距。德国总理默克尔曾经说，经济增长给大家带来了

好处。而工会认为，经济增长并没有让所有人受益。事实是，经济增长了，就业率有所增加，但是，工人的工资情况并不乐观。原因是出现了许多劳资协议未能覆盖的状况。

从工资增长变化来看，与 27 个欧盟成员国相比，2000—2008 年各国实际工资变化的总体趋势是，老牌欧盟国家工资增长较少，德国甚至出现负增长（-0.5%），其它国家都是正的增长；欧盟新成员国工资增长较快，如罗马尼亚工资增长了 3 倍。

从 1993—2007 工资收入在国民收入中比例的变化趋势看，2000—2007 年下降最厉害（对出口行业影响不大，主要是对国内非正规就业、劳务派遣影响较大）。因为，德国的各项劳动力市场改革都不利于工人的工资收入。比如，享受失业金的期限缩短了，最多一年，一年之后对介绍的任何工作都必须接受；享受社会保障的条件更加严格了；引入低收入的每月 400-600 欧元的“迷你工作”，使正规就业受到威胁。又比如劳务派遣，虽然与法国相比，德国的比例并不高，但是与过去相比德国的劳务派遣增加了 3 倍，在服务业约占 4—5%，在汽车行业约占 20%。就平均而言，劳务派遣工比正式员工收入低 30%。2003 年对劳务派遣法律进行修改，以前规定的劳务派遣最长 1 年的规定被取消了。总之，低收入群体的增加导致私人消费对经济的持续推动力有限。面对正在发生的世界金融危机，出口减少，德国经济将面临比较大的问题。

八张图表讲完了，行业工会的行动条件基本上不言自明了。其实，行业工会所要推动的应该是提高员工的工资水平，特别是提高低收入群体的工资水平，使工人的工资收入在国民收入中处于一个合理的比例关系，进而扩大内需，使德国经济走上良性循环的轨道。

● 国际劳工标准实施的切入点

经济全球化对劳工世界的影响也是 VERDI 的研究部门极为关注等问题，因为经济全球化后，资本为了获得更大的利润空间，极力压低工资，恶化劳动条件。因此，政府采购时，应该首先考虑投标方对国际劳工标准的遵守和对员工利益的保护；而对于全球范围的连锁超市，应该通过工人之间的国际合作，阻止沃尔玛化的低价竞争。这两个问题都涉及到对国际劳工标准的实施。

研究机构的一位先生专门研究了这个问题，他介绍说，政府采购、招投标，

是供货商实施国际劳工标准的切入点。如一个医院要招标保洁公司，就要要求该公司按照劳工标准支付工资，遵守工作时间等等。又如要求招标公司为员工提供必要的工作设施和劳动条件，要求供货商必须遵守国际劳工标准。

一般来说，政府采购占整个社会需求的 15%，欧洲有 3600 亿的数额。政府采购有相应的法律规制，要求供货商遵守一定的环境标准和劳工标准。他们希望利用这些法律规定来要求供货商，使国际劳工标准在全球范围内实现。例如，要求供货商提供企业劳动条件和劳动标准的相关信息。

他们的成就是，在地区采购中已经实施抵制使用童工。但是在其他劳工标准方面，还正在推进过程中。他们还发动了“清洁成衣运动”，促使跨国公司遵守企业生产守则。经过调查，亚洲 1,500 个供货商中只有 7% 遵守了这些生产守则。前几天，他们把孟加拉的纺织女工请过来，进行了现场报道，使这些贸易公司受到压力，并进一步给供货商压力，改善劳动条件。现在，他们想把这种运动扩大到其他行业，比如计算机生产行业。同时，发动消费者抵制运动，抵制未达标的产品，促使工会和消费者运动结合起来。

这个发言的主题是我们耳目一新，一方面，他们把对国际劳工标准的实施纳入了经济链条，强调政府采购、招投标，是供货商实施国际劳工标准的切入点；另一方面，政府采购应该率先垂范，在采购时，虽然低价、低成本是必要的，但是，首先考虑投标方对国际劳工标准的遵守和对员工利益的保护，应该是一个前提条件。

● 如何在销售行业防止“沃尔玛化”

另一位先生以沃尔玛为例，探讨如何在全球范围内抵制沃尔玛化。他说，贸易中的魔鬼式循环表现在以下三个方面：（1）低工资、低价格的经销策略，有时销售价格低于进价；（2）延长开店时间（经营时间有时甚至超过需要时间，与文化传统不符，例如在周日开店）；（3）销售面积日益扩大，德国是法国的 1.5 倍。上述三个因素增加了成本，因此要通过降低员工工资降低成本。

一般说来，超市运营过程中降低成本有多种途径，例如：（1）减少对顾客的服务；（2）减少用工人数；（3）降低员工工资；（4）使用非正规就业员工；（5）降低进入门槛；（6）缩短培训时间；等。

人力成本占销售总额的 3—4%，而百货商场则要占到 20% 左右。在德国，

零售业有 250 万人就业，这一数字，从 2000 年至 2007 年没有发生什么变化。但是，全日制与非全日制人数的比例变化较大：一方面，非全日制工人数已经超过全日工；另一方面，非全日制工中的低收入者得越来越多。

世界上最大的 25 个连锁超市的统计数据显示，它们的人工成本都很低。因为沃尔玛位居首位，所以人们低人工成本称之为“沃尔玛化”。而且，他们极力阻止工会及其他员工利益代表组织的建立。

要应对这种状况，就需要全球合作。在服务行业，他们组建了一个跨国的联合会。近期在柏林开了会，想在其他国家寻找合作伙伴，阻止沃尔玛化，促使企业从自身考虑，更加关注员工的利益。德国同行们认为如果能在中国也有反对的声音，是对他们的巨大支持。

这个发言的主题我们听起来很熟悉，因为前两年中国工会在积极推动沃尔玛建立工会组织，并且取得了积极的成果。即便如此，我们从他的发言中还是有所收获。他是从行业的经营模式入手去研究问题，而不是从结果到结果。换句话说，当我们试图通过国际合作，阻止沃尔玛化时，要把工会的斗争策略和斗争行动嵌入到连锁超市的经营模式之中。

与 VERDI 研究机构的专家们的会谈，给我们一行人留下了极为深刻的印象。我们有一个共同的感受，工会的工作不仅仅是谈判、示威和罢工，工会的每一项工作要想顺利完成并取得实际的成果，背后必须有扎扎实实的理论研究、深入冷静的分析思考，否则，在当今错综复杂的社会环境下，工会工作将会举步维艰。

5. VERDI 的工会女干部

勇气与奉献背后的艰辛

在斯图加特联合服务业工会，我们见到了一位 VERDI 的女工会工作者，克里斯蒂娜·弗兰克（Christina Frank）。初次见面，她那金色的短发，漂亮的脸颊，和随风飘逸的长大衣，都使我们觉得她非常摩登。但在与她交流的过程中，我们

开始感到，工会工作充满艰辛，既需要胆识，也需要专业知识和奉献精神。由此，我们越来越对她肃然起敬，一致认为，她是个女英雄。

克里斯蒂娜·弗兰克女士不是律师，而是学习教育心理学专业的。作为一个专职的工会工作者，她经常参加企业委员会的会议，讨论员工关注的各种问题，如有关薪酬水平等。目前，在斯图加特的施勒克（Schleker）商店里，90%的员工是 VERDI 的会员。工会十分注重深入各个分店，通过长期而耐心细致的工作，使那些员工，尤其是女工更加勇敢而积极地维护自己的权益。

联合服务业行工会（VERDI）覆盖行业很广，从银行业到零售、保安等行业。这些行业既有国营也有私营，劳资斗争尖锐化，各类企业情况都是如此，非正规就业比重越来越大，如非全日制、劳务派遣、短期合同。特别是单亲妈妈要照顾小孩儿，不能全职工作。在斯图加特，非正规就业占到 30%，其中很多是 VERDI 覆盖的行业。工会希望为这些人争取权益，一是改善劳动条件；二是鼓励他们与资方进行斗争。工会工作的目标：一是争取通过最低工资标准（目前，德国并没有最低工资标准，工会正在推动实施每小时 7.5 欧元的最低工资标准）；二是争取工作环境的改善；三是得到更好的工作。

零售业以女职工为主，2008 年劳资谈判斗争非常激烈。雇主要取消加班费和夜班补贴，工会坚决反对。因为零售业员工收入本来就低，女性员工占 70~80%，一半是非全日制工作。工会组织了超过 20 周之久的抗议罢工。很多年轻人上街帮助宣传，最后签订了全行业协议。克里斯蒂娜·弗兰克女士给我们介绍说，斯图加特是全德国罢工最多的地方，这也说明这里的工会力量很强大。

当然，非正规就业的员工工作很分散，而且工作分班不定时，组织起来是很困难的。因此，工会开始尝试新的组织方式，例如一些工会工作者以组织者身份接触这些零售业雇员，去商店征求员工加入工会的意愿。在无法组织罢工的地方，就组织抗议、曝光，发动顾客抵制商店等。在公共服务业各行业中，最容易动员的是公共部门，例如公共交通、医院和公共管理部门。目前，由于税收下降导致社区财政紧张，社区就把公共设施卖给私人。VERDI 一直在努力抗议私有化，发动会员和员工去反对私有化。这个道理很简单，因为私有化后，员工的工资和劳动条件等差了很多。工会认为，这些行业是提供公共服务的，不能以营利为主要目的。

克里斯蒂娜·弗兰克女士说，在德国，企业委员会法规定了企业委员会的权

利，但是中小企业没有企业委员会。于是，在现实生活中，雇主想怎么办就怎么办。例如，关于工作时间，企业规定早八点开门，晚八点关门。有企业委员会的可能就安排成两班倒。没有企业委员会的情况就不同了，而且，由于就业市场不景气，雇员不敢反抗。从这个意义上讲，企业委员会是劳资关系的制衡机构，是员工行使话语权的机构。虽然德国有很多法律规定，但是，很多人仍然有法不依，所以要有监督和制约，特别是零售业不遵守法律的情况更加普遍。所以我们在争取建立企业委员会，制衡雇主。

施勒克属于私营的日化产品公司，有 11,000 个分店，40,000 员工。按照法律规定，应该建立 360 个企业委员会，但实际上只建立了 116 个企业委员会。在某一商店，本来要建立一个企业委员会，企业当天解雇了 10% 雇员，目的是威胁其他人，使他们不敢建立企业委员会。在员工和工会的努力下，还是进行了选举，建立了企业委员会。公司向法院提起诉讼，说选举有问题，但实际上没有。无端使企业委员会经历从一审到二审的漫长过程。现在，每次有企业委员会建立，雇主就去法院告诉，有的还告成了。

雇主还试图解雇那些特别支持工会的人。很多法官都曾经受理过有关施勒克企业的案件，可以说，施勒克在外臭名昭著。工会则要给这些人提供解雇保护诉讼帮助。在德国，法律也不是都能得到很好地遵守，一些律师帮助雇主迫害企业委员会，很多超市都有这种情况。因为雇主有帮手（律师），因此，法律上虽然有解雇保护，但实际上雇主还是那样做了！克里斯蒂娜·弗兰克女士本人的电话曾经被公布在网上，一个晚上接听 20 个电话，律师极力阻止她参加媒体曝光节目。在这种特别艰难的时刻，她得到了地区工会主席的大力支持，最后赢得了司法诉讼。

在克里斯蒂娜·弗兰克女士看来，解决的办法就是让工会成为企业委员会的坚强后盾。如果没有工会的后盾，企业委员会难以生存。在这方面，斯图加特地区做得较好，声势浩大的工会运动，使得企业主走到街上，没有人与他打招呼，社会声望大大下降。当然，媒体的外部压力也会产生作用。此外，工会还应该推动在国家 and 行业层面建立最低保障标准。

第四篇 德国工会之活动

1. 艰辛的谈判，成功的结果
——2008年五金工会劳资协议的出台
2. 为生存而战
——德国西门子家用电器厂的一场罢工
3. 我们为何被“请”出宜家商场
——在德国宜家亲历的一场劳资较量
4. 宝马香车背后的刀光剑影
——攻守进退乃劳资关系运行的常态
5. 德国还是世界上闲暇时间最多的国家吗
——缩短工时的斗争并未停歇

1. 艰辛的谈判，成功的结果

2008年五金工会劳资协议的出台

在斯图加勒的第一个考察交流活动，就是拜访五金工会地区委员会。在德国我们所到之处，无一例外没有寒暄、直奔主题。这次交流围绕一个主题展开，即斯图加特五金工会工资谈判的进程和结果。劳资谈判工作占五金工会斯图加特地区委员会工作量的85%。五金工会的弗兰克先生为我们介绍了2008年劳资谈判的过程、谈判中需要着重考虑的因素、谈判的技巧和结果。通过这次访问，我们对劳资谈判的全过程也有了具体而形象的认识。

劳资谈判大体分为三个阶段：

1. 准备阶段：确定对资方提出什么样的要约。

在这个阶段，五金工会通过自上而下（在联邦提出建议，在企业中进行讨论）、自下而上（企业的建议上升到巴符州进行讨论）的渠道，在230万五金工会会员中收集意见与要求。

在斯图加特五金行业，一般来说一个工资协议的有效期限为1-1.5年。上一

个工资协议于 2008 年 10 月 31 日结束，11 月 1 日开始履行新的协议。为了准备新的工资协议，联邦和巴符州从 6 月份就开始讨论要求增资的比例，在工资集体谈判中，可以对雇主提出什么样的增资要求？这时，需要考虑三个因素：一是劳动生产率的变化；二是通货膨胀和物价上涨的水平；三是企业前一年的盈利水平以及工人在国民收入中所占的份额（比例）。前两个因素可以根据统计数据得出，工资可以有 4% 的增长空间；加上前一阵企业效益比较好的结果，一共可以有 8% 的增资空间。

那么，每个企业的利润率是如何算出来的？Frank Iwer 先生介绍说，这个利润率是行业的平均利率，而不是企业利率。联邦银行会有一些相关数据公布，五金工会自己也有统计，2007 年德国五金行业的利润约为 500 亿欧元。当然，可能也会有企业破产，但破产的原因未必是涨工资的结果，而是全球经济问题。一旦达成协议，对雇主来说，他知道以后的一年半中工资的变化，就可以据此准确进行成本核算。

增资比例到底应该如何选取？又如何会在会员中达成共识呢？这并不是一件容易的事。因此，五金工会在联邦层面提出建议，先在企业中进行讨论，再上升到区域（巴符州）讨论。五金工会在全德国有 7 个谈判委员会，其中一个在巴符州。巴符州 250 个企业代表经过内部讨论，建议增资比例定在为 5-12%。得到企业的建议后，巴符州谈判委员会经过讨论，认为增加 8% 比较合适。

9 月底，工会内部的讨论结束。工会向雇主协会提出要约，让对方考虑这个问题。工资谈判由区域进行，因为要在企业履行工资协议，因此，应该在企业数量多且比较集中的区域来进行谈判。

上一轮工资协议到期时，谈判在 7 个区域同时进行。谈了两三轮后，工会就心中有数了，知道在哪个区谈的结果最好。10 月底得出结论，认为在巴符州达成协议效果是最好的。究其原因：一是那个地区经济效益比较好，谈出的结果也好；二是工会在企业的影响力有多大，有多少会员？组织率怎样？能动员多少人？在巴符州工会的影响比较大。

2. 谈判阶段：主要通过全德国五金行业的所有企业进行警示性罢工，给资方施加压力。最后达成提高 4.2% 工资的劳资协议。

谈判中如何对资方形成压力？11 月初，在全德所有五金企业进行了警示性

罢工，即 1-3 小时的抗议性罢工，给企业方施加压力，如果不同意增资方案，会进行更长时间的罢工。参加警示性罢工的 62 万人，其中 17.2 万人在巴符州，占了 1/4，而会员并未占到 25%。由此可见，这里工会的动员力是很大的。

有没有企业不想参加示威性罢工呢？弗兰克先生回答说，当然有。有 3000 个企业中有五金工会的会员，其中，2700 个企业都参加了罢工。一些小型企业中没有工会会员，可以不参加罢工。今年的情况比较好，工人愿意参加产业行动。因为过去 4 年经济增长较快，工人认为应该从中受益。现在经济上升势头停滞了，但大家意识到这点比较晚。

工会向雇主联合会下了最后通牒，如果 11 月 7 日没有结果就要长期罢工。11 月 11 日，最后一次谈判整整持续了 30 个小时。结果艰苦的谈判，最后达成协议：11 月、12 月和 1 月多发 510 欧元，从 2009 年 2 月开始，分两步一共提高 4.2% 工资。工会与雇主联合会签订了协议。

巴符州达成协议后，并不是自动适用于其他各州。由德工联通告其他地区，最后其他 6 个谈判区域也达成一样的协议。事实上，巴符州达成这个标准很了不起，别的州说，自己达成 2-3% 就很不容易了。

其实，在谈判阶段，还有很多细节的问题，我们都挺关心，因此不停地发问，Frank Iwer 先生一一作出了回答。例如：

提问：你们在谈判中遇到了哪些困难？

回答：工会提出增资比例 8%，但实际达成 5% 就不错了。如果 6 月份谈判，可能达成 5.2%。雇主方也要看看工会实力有多大，雇主也有可能采取闭厂行动来对付工会。10 月谈判中有两个因素（二个对手）：一是企业方，二是时间。时间越长，达成协议的标准越低。其实，对于这个谈判结果，并不是所有的工人都满意，因为要约是 8%，而结果是 4.2%。原因是已经开始的经济危机无法预测。奔驰因无订单从 11 月中旬就部分停产，有的工厂一直未开工。这种状况对工会也有削弱，无法威胁资方。现在的工人也慢慢意识到，在经济困难时期有工作就不错了，开始认真对待自己的工作。

提问：那些停产企业是否也同样适用这个工资协议呢？

回答：同样适用。虽然这些企业暂时停产，但是并不是没有销售，只是销售数量在下降，预测 2009 年一月中旬后会恢复生产。戴姆勒 2008 年销售 60 亿欧

元，2009年可能降低，但不一定有多困难。

提问：罢工是五金工会统一下指示，同一时间罢工吗？

回答：是一个约定。五金工会联邦理事会下面有七个区域（州）管理委员会，州下面又分为27个管理委员会（管理800的企业），与企业直接对话，约好11月3-7日进行威胁性罢工，再与下属27个管理机构联络。

提问：只有会员参加罢工吗？

回答：在警示性罢工时，很多非会员也参加，因为工资增长对他们也适用。但长期罢工则不然，800个企业中的200个进行了长期罢工，其中应有一半是工会会员，但长期罢工比较困难。两个月前铸铁厂的一次罢工，发动了60%员工（就可以把工厂大门堵起来，不让另外40%员工上班）。工会不太愿意看到这种情况，不是万不得已不会这样做。这样的罢工是最后的手段，工会会尽量使用警示性罢工。同一行业、同一区域进行罢工，工会支付会员罢工津贴。

关于保护罢工工人，劳资协议中要规定罢工后不得解雇参加罢工的工人。2003年，德国东部一次罢工失败，因为在劳资协议中没有上述条款，结果解雇了许多工会工作者，25%是工会成员。解雇罢工的领导人往往找的是别的借口。德国法律上只保护工会的罢工权，而参加罢工的成员保护与否要通过集体协议条款的保护。

虽然法律规定，不能因为工人维权行为解雇他，但是这种规定较为抽象，雇主会找其他理由将其解雇。于是，工会要争取保护条款。至少有了一个保障，当然也不一定百分之百保护到位。

提问：雇主以什么理由不涨工资？雇主对谈判的态度如何？

回答：其实雇主不愿谈判，之所以来谈，主要是要正常生产，不要老罢工，得到员工的认同。如果员工不认同，会影响积极性。一旦签订了劳资协议，在劳资协议履行期间不得罢工，企业的生产就可以保持正常秩序。

企业往往抱怨，说没有好的发展、好的收益，要留下更多的钱用于企业发展。

提问：有没有雇主退出工资协议？

回答：加入雇主组织不是企业的义务，雇主加入是因为：一是小企业，不愿单独去谈判；二是大企业（如克莱斯勒）不参加标准会更高。有些企业在考虑退出，雇主协会不愿意他们退出，削弱自己的力量。如克莱斯勒让配件厂也加入雇主协会，否则对自己不利。各行业的情况不尽相同，在汽车行业，配件与生产商

关系密切；机电行业就不一样，密切程度不高，有的达成协议还未签字就宣布退出了。

提问：什么人不能加入工会？

回答：职工升入管理层会自己退出工会，不愿再做工会工作了。一般工人很难进入管理层，但人事管理部门特殊。一个公司的人事管理干部也是会员。德国共决法规定，监事会中有职工代表，煤矿行业职工在监事会中力量较强，职工董事就是会员。

提问：对工会谈判的结果，职工代表有没有否决权？

回答：巴符州劳资谈判委员会的基础是下属企业的 250 个职工代表，他们另外组成一个谈判小组，这 250 人要对谈判结果进行投票，由他们决定是否接受谈判结果，需要 50% 的支持票才能通过。然后上报联邦委员会。

提问：集体合同的覆盖率在下降吗？

回答：各地情况不同，在巴符州集体合同覆盖 50% 的企业，75% 员工；在萨克森州，只有 20% 的企业，40% 员工。

3. 实施阶段：劳资协议一旦达成，劳资双方都有义务坚决执行，企业委员会负责监督实施。

这里存在一个问题，就是产业工会所谈出的工资标准，如何保证能够适用各个不同的企业呢？实际上，劳资协议中充分考虑了各个企业的差异，例如，上面提到的从 2009 年 2 月开始，分两步一共提高 4.2% 工资。即 2009 年 2 月增加 2.1% 工资，5 月再增加 2.1% 工资如果条件不具备，也可以推迟到 12 月 1 日，但最迟就要在 12 月 1 日完成工资的上涨。在如何提高工资方面，劳资协议给各个企业留有一定的空间，可由该企业委员会与企业通过协商确定，根据各企业的实际情况来自行决定。

中国目前也在推行平等协商签订集体合同，中国企业、行业和区域的情况比德国更加复杂，德国劳资谈判过程中的这些具体做法，值得中国学习和借鉴。

2. 为了生存而战

德国西门子家用电器厂的一场罢工

在德国这样的市场经济国家，罢工是劳资关系领域十分常见的现象。一般而言，当劳资谈判陷入僵局，或谈判破裂时，劳资双方都可以采取行动，雇主一方可能采用闭厂，工会方面则进行罢工。我们工厂之旅的成员虽然对罢工这件事略知一二，但是，在一个市场经济国家完完整整地观察一次罢工的全过程，还是从未有过的经历。赴德考察之前，彼得先生给了我们一张记录德国工人罢工的光盘，让我们非常详细地了解了一个罢工活动的全过程。后来，我们在德国考察过程中还见到了罢工片子里的几位参与者。

对于这次罢工，我们有必要做一个详细的描述，因为，我们从中获得了非常丰富的感受。同时，它让我们对罢工斗争的艰难过程有了一次感性的认识。

纪录片所记录的是发生在 2006 年 9 至 10 月期间博世-西门子家用电器厂罢工事件。

德国西门子公司是一家大型跨国公司，是欧洲最大的家用电器生产商。它在全球有 43 个分厂，在德国有 14000 工人，公司总部设在慕尼黑。德国工厂分布在的 7 个地方。发生罢工的是该公司设在柏林的博世-西门子家用电器厂，这家工厂是专门生产洗衣机的工厂，有 618 名工人。

早在 2005 年 5 月公司就宣布准备在 2006 年关闭柏林的这个工厂。此事引发了工人的抗争，他们游行到公司的慕尼黑总部，结果，2005 年 8 月，关闭计划被搁置。但是，厂方依然表示要迁走部分生产线。2006 年年中，西门子又重提关闭工厂、把生产流水线迁走的计划，该厂 618 个工人面临解雇威胁。

得知这种情况，西门子工厂的工人们忧心忡忡，他们知道，一旦工厂关闭或迁走，他们就将面临失业，虽然可能有一年的过渡期，但之后他们就要领取最低救济金。工人们应该怎么办？为此，从 9 月 6 日到 22 日，约有 1050 名工人聚集在工厂的一个旧仓库里，集会讨论他们的前途。工人集会持续了 16 天之久，这是德国历史上最长时间的工人聚会。工人们说他们是为自己的生存而战。有的工人说，开始只是想争取高一些的赔偿金，经过大家的讨论，才意识到必须保住工作岗位。工会代表提出要求：保留工厂 5 年，保留工人的工作岗位。

9 月 15 日，听说企业要把部分生产线迁走，而且不经过企业委员会。也不

理会职工的呼声，于是，400个工人出面占领了工厂厂房，不许人员和车辆随便进出工厂，到22日工人完全控制了工厂。同时，工人们在寻求社会支持，因为厂方不让媒体进入厂区，所以，工人们在厂门外会见了柏林市市长，并邀请柏林市长这样的政治家一起参加游行；工人们还争取到了其他企业比如宝马公司、英飞凌公司工人的声援。

与此同时，工会在与资方谈判，但是，资方要求延长工时至40小时，减少工资两成，裁员300人。工会表示不能接受，谈判破裂，于是全体工人就是否罢工进行投票。按照德国的惯例，罢工投票，如果有75%的支持票，罢工就可以进行。这次工人罢工投票的结果是，有95%工人支持罢工。于是，9月22日工人聚会结束，开始准备罢工。

9月25日罢工正式开始，700多名员工加入了罢工的队伍。罢工的目标是：不仅保住柏林工厂的工作岗位，而且要为各地受到关闭工厂、失去岗位威胁的工人呐喊。

罢工是一项复杂的工作，需要多方面的物质准备，比如罢工用的帐篷、装运罢工物品的货柜、进行联络的电话系统，装有红旗、帽子的罢工背包等，在很短的时间里，一切准备就绪。生产线上的工人还临时组成膳食小组，负责给罢工工人准备中午和晚上两餐饭。

罢工的工人并不孤单，罢工开始后，西门子工厂附近的建设技术学校的学生在老师带领下暂停了专业课，赶到罢工现场。带队老师说，他是带学生来上“民主课”课的，为的是让学生了解社会，了解工人。一些党派也在关注着西门子的罢工，罢工第三天，左翼党成员赶来参加，他们提出反对失业金改革的议题。所谓失业金改革，实际上就是政府准备进一步削减失业金的金额，并严格失业金的发放标准，如果这样的完成，失业工人的生活将陷入更加困难的境地。罢工的第五天，由于厂方不让企业委员会进厂开会，于是，委员们就在厂门外的空地上开会，研究罢工的进程问题。当然，罢工当中也不是所有工人都能始终保持一致的，罢工第二天，就有罢工工人只来签个到，而人不在罢工地点的情况。另外，有些柏林厂的工人不赞成罢工，于是他们就跑到另一个地方，叫瑙恩（Nauen），到那里的西门子姊妹厂去上班。为了说服那些工人，一些参加罢工的工人准备到瑙恩去。

罢工第六天是购物日，德国各个商店都开门营业。在德国公休日，除了部分

超市和小商店，一般市场是不开门营业的。所以公休日之前，人们会比较集中地去市场购物。这一天，西门子的罢工工人来到顾客较多的到商场里发传单，争取普通百姓队工人的理解支持。

随着罢工时间的延长，罢工引起的关注越来越多。10月2日许多媒体来到罢工现场采访。社会民主党等党派成员也来支持罢工，他们认为西门子工人是在努力改变一种社会氛围。罢工的组织者们也在积极组织并努力动员各厂工人参加全国性的游行。

早在工人进行集会的9月初，西门子公司就宣布给董事会成员加薪三成，工人们认为，公司一边要关闭工厂、解雇工人，一边又给高管加薪，这是对工人的挑衅。经过几天的罢工，西门子公司迫于压力，做出了一点让步，公司在报纸发表声明，取消给董事成员的加薪。

罢工示威在继续。罢工工人所到之地的企业工人，纷纷出来表示对西门子罢工工人的同情与支持。西门子的原料供应商东方钢铁冶炼联合企业（Eisenhüttenkombinat Ost, EKO）工人认同西门子工人的罢工，准备参加游行。

在莱比锡，教会牧师布道时也对工人表示了支持。在纽伦堡，机电器械 AEG 厂的工人得知西门子工人罢工，当即宣布罢工；西门子的一个生产电话的工厂 BENQ，一年前被西门子公司卖掉，现在申请了破产，1800 工人面临失业，危及到 800—900 个家庭。该厂是当地第二大雇主，它的破产对地方影响很大，所以当地一半居民出来参加游行。工人们说：“人的尊严，工作的尊严必须重新定义！”

罢工示威在继续，在柏林，工会与西门子厂的劳资谈判也在进行，工会提出一个方案：保留 420 个岗位，消减 2 成工资，余下的雇员参加一年过渡性就业（培训），并找新工作。

罢工第二十日，西门子公司向法院申请了法令，让工人一周内让出通道，让工厂可以通行。工人坚决反对，他们要捍卫尊严，保留工作职位。波兰、土耳其工人代表也赶来声援，并向德国工人谈了西门子厂在他们国家的情况，如土耳其工人三分之二是临时工，月薪只有 280 欧元。各国工人代表表示希望全球工人团结起来。

罢工第 22 日，进入了非常紧张的时刻。罢工工人守在厂门口，防止有人破坏罢工。

雇主方面提出在 10 月 17 日进行谈判。雇主接受与工会谈判，这就是一部分

的胜利，但工会也意识到，最后的结果不可能全部令人满意。

工人们开始质疑工会的谈判……

罢工第 24 天，工会向工人报告谈判结果：关闭工厂的决定已被收回，工厂在柏林保留 400 个职位，还有 216 个工人要失去工作，他们的安置问题要继续讨论。

工会在协议上签字：“五金工会答应停止示威活动，停止在柏林以外对西门子的运行活动。”这个结果是工人们不愿意接受的。工人要求继续去慕尼黑，要求保住所有职位。罢工工人反对工会在去慕尼黑之前做出让步。而工会认为，推翻关厂决定已属不易。

10 月 19 日，罢工第 25 日，工人再次对谈判结果进行投票。很多工人不满意工会的谈判，要求谈判过程中与工人沟通，表达工人的意愿，坚持最初的目标。近九成工人认为谈判背离了最初的目标。工人认为自己被出卖了。

正式投票结果，167 个工人支持谈判结果，占 32.55%，344 反对，占 67.05%，2 无效。根据五金工会章程，只要有 25% 票支持就不能推翻谈判决定，所以，工会认为可以停止罢工了。可是工人们坚决要继续斗争下去。

厂工人代表去找五金工会，要求宣布继续罢工。但是，工会回复，要停止罢工，继续与资方谈判，给资方新的方案。

工人内部也产生了争论。10 月 21 日，罢工正式停止。

这场罢工从 9 月 25 日到 10 月 21 日，持续了 27 天之久。罢工并没有完全达到预期的目标——保住所有工作岗位。依然有二百多个工人要失去他们的工作。但是，这场罢工依然具有重要的意义，工人为了捍卫自己的利益敢于抗争，在德国国内甚至国际上产生了很大影响。参加罢工的工人认为，他学到了很多，比如团结合作；学习了如何进行劳资斗争，罢工的计划和行动，如何把握时机，掌控工厂等等。

我们从德国西门子工厂的这次罢工，比较详细、生动地观察了罢工的全部过程和各个环节。从中可以感受到德国工人的阶级意识、团结精神，德国工会的具体而艰苦的工作，以及全球化给工会及工人运动带来的严峻冲击与挑战。

3. 我们为何被“请”出宜家商场？

在德国宜家亲历的一场劳资较量

这一天，我们的行程安排的比较紧凑，彼得先生告诉我们，下午 3 点我们要赶到目的地：设在海德堡的宜家商场。事先我们并不是特别清楚到宜家主要考察哪些内容。

德国的宜家商场和在中国的一样，设在离城比较远的地方。我们的车盘旋驶入停车楼。刚刚停入车位，远远就看到一些人三三两两地在议论着什么，这时，过来一位头戴贝雷帽、大约 50 多岁的先生，来人名叫安东，五金工会的资深活动家，是我们访问海德堡的陪同。他首先给我们介绍了这次宜家行动的来龙去脉。

在海德堡开业的宜家商场，规模和北京的差不多，客流量也挺大。这个商场建有企业委员会。企业委员会在和员工利益相关的问题上总替员工说话，使得企业管理方非常烦恼。前不久，雇主宣布要解雇企业委员会的主席。实际上，企业委员会主席并不是可以随意解雇的，德国法律要求，解雇企业委员会主席必须经过企业委员会同意。于是，这个宜家老板对企业委员会以及员工的恶劣态度，引起员工的不满。新成立的服务业工会得知此事，决定声援一下宜家的企业委员会和员工，同时给宜家老板施加压力，让他们知道工会的力量。

我们今天赶来正是要观摩一场真正的劳资较量。说实在的，我们研究了那么长时间的劳资关系，可亲身观看劳资之间的较量并且是在国外，这还是第一次，大家的心情是又紧张、又期待。

整个活动是由服务业工会组织的。工会组织了十多个工会骨干，这些人都不是宜家的员工，这样做的目的是为了保护宜家的员工，避免影响他们的饭碗。这些工会骨干们在停车楼顶层集合，然后从一辆汽车的后备箱中拿出了事先准备好的黄色 T 恤衫。另一些人则拿出类似圣诞老人穿的红色的长袍。工会骨干们分散开来去到洗手间去换衣服，按照约定，十分钟后大家一起出现在商场的各个角落。必须要说的是，这一天是德国圣诞前的一个重要节日——尼古拉斯节，尼古拉斯就像圣诞老人一样，身著红色长袍，带着装满糖果的礼品袋，四处给孩子们发放糖果。扮成尼古拉斯的工会骨干，见到带着孩子的父母，就先上前给孩子们送上五彩缤纷的糖果，以此同时，开始与父母交谈，告诉他们宜家老板要解雇企

业委员会的事。身穿黄色 T 恤衫的工会骨干们手拿传单，向顾客们发放，传单的主要内容也是告诉顾客，宜家老板对待工会、企业委员会的恶劣行为。同时，在传单里还附着可以寄往宜家总部的明信片，宜家的顾客可以在上面发表自己的意见并把它寄往宜家总部，让总部了解海德堡商场管理者的做法是如何不得人心，促使总部也来干预这个商场的行为。

行动持续了不长时间，我们就看到商场的一些领班、销售经理模样的人紧张地用对讲机与上级人员联系，通报着商场里出现了一批什么人，请示应该怎么办，等等。十分钟后，有管理人员开始去阻拦工会行动人员。就在此时，一个管理人员朝我们走来。她肯定是见到我们这样一些外国人和几个德国人一起在观看并议论纷纷，于是，她严肃而礼貌地请我们离开商场。我们的同行人员问她原因，她只是不停地摇着头，说没有什么原因，就是要请我们离开。显然，她发现了我们与这里发生的事情有关。

此时，在商场门口散发传单的工会骨干也受到阻扰，过了不久，我们从二楼向下看时发现警察出现。事后，德国朋友告诉我们，宜家店方叫了警察来干涉。但是，警察到达宜家商场后发现这里并没有什么违法行为需要他们干预，所以，警察没有采取任何行动，只是站在一边观看。

前后不到一个小时时间，工会活动结束，所有人员同时离开了宜家。

离开宜家之后，一路上德国同行给我们讲述了这个活动的组织和目的。他们希望通过这种方式，向宜家老板施加压力，促其改变对企业委员会、对工会的态度。

几天之后，我们见到服务业工会的人，他们高兴地告诉我们，宜家的这场劳资较量取得了初步成效。宜家老板感受到了工会的压力，他发现自己的恶劣表现已被公之于众，脸面上着实不太好看。最让我们没想到的是，德国工会的同事还告诉我们，此事的成功还与我们有关系。因为当时宜家管理人员发现了有中国人在场，而且不知他们从何而知我们是中国工会的人。他们说，连中国工会的人都知晓了这件事，实在是太严重了。所以，宜家老板态度出现了转变，他表示下一步要与企业委员会坐下来好好谈谈。这对服务业工会来说，就是取得了斗争的成效：督促老板正确对待员工以及员工的代表企业委员会。接下来，工会要继续观察宜家老板的实际行动，并适时地给员工以支持和援助。

亲历一场劳资较量，我们在激动的同时，获得了不少真实而深切的感受。我

们发现，不少参与行动的工会人员，年龄都比较大，有点甚至已经退休了。但是，他们对于工会的事业依然兢兢业业，全力投入；另外，当企业内部劳资关系出现问题时，服务业工会从外部予以帮助和支持，组织活动施加压力，既显示了工会的力量，有保护了企业内部的员工。这是非常值得借鉴的做法，员工也非常认可。我们在德国考察一路下来，经常听到普通工人对服务业工会的称赞，对他们工作的肯定。我们立即联想到中国的一些实际情况，我们有不少小型的非公企业，或是工会力量很弱，或是根本没有工会，在这些企业当中，如果靠企业内的工人或工会干部站出来维权，很可能他自己的饭碗就保不住了。所以，近年来，我们也在建立和开展区域性、行业性的维权方式，这个方向是非常符合市场经济的环境的。

4. 宝马香车背后的刀光剑影

攻守进退乃劳资关系运行的常态

“欧宝工人的三次斗争”是德国资深的工会活动家沃尔夫冈·邵伯克（Wolfgang Schaumberg）研讨会上发言。其实，欧宝汽车厂在世界上到底有多大规模？有多少员工？我们不是很清楚。但是，听了他的发言，我们对欧宝波鸿工厂工人的三次斗争，有了非常具体而形象的认识。从20世纪80年代中期到现在，20多年间，在劳资斗争中，资方转守为攻，而工会则节节退让。这种状况，与20世纪70年代中期后整个世界劳资力量的对比十分吻合。

● 1984年，争取35小时工作制的斗争

在上世纪80年代中期之前，德国普遍实行的是每周40小时工时制。其实，争取35小时工作制斗争源于一个基本的话题：工人是技术进步的受益者还是受害者？

当时，在欧宝波鸿工厂有2万员工，原来，在汽车流水线上是人工焊接，工作条件很艰苦。1984年引进机器人焊接，导致300个工作岗位被减掉。引进技

术是件好事，可以改善工人的劳动条件。但是，如果不缩短所有工人的工作时间，就必然会有一部分工人失业。于是，当时五金工会就号召引入 35 小时工作制，工资不变，这将涉及全行业 400 万工人。

这就引发了第二次世界大战后西德规模最大的劳资斗争。在准备了 8 个月后开始罢工，有 58000 工人参加，罢工 7 个星期。企业用闭厂行为对付工会，禁止 50 万工人上班，理由是罢工导致组件无法运到工厂，生产无法继续。沃尔夫冈当时也在欧宝波鸿工厂工作，但不属于罢工区域（当时南方罢工），也被禁止上班 5 个星期。他们得到失业救济约等于工资的 63%。

罢工最后经德国劳工部长组织调解，劳资双方达成妥协：1985 年 4 月，开始实行 38.5 小时工作制，工资不变；协议工资一次性上调 2%，具体实施由企业委员会和企业协调（在 37 小时至 40 小时之间）。资方也得到了一些控制权，如 18% 员工可以比规定的工作时间长些，工人可通过三班倒保证流水线不停止工作。

实际上，欧宝到 1995 年才真正实现这个工作制。工人认为这次斗争是一次比较大的成功。德国人认为工时减少不止是工作时间减少，还涉及就业、薪酬分配、自由安排时间等。这次罢工后，资方通过就业促进法来获利。原来罢工时工人可以获得国家的失业救济补贴，资方认为政府这样做是失去了中立性。结果，这个新法案规定，工人不直接罢工被禁止上班，只有特殊情况下才有补贴。也就是说，只有很少工人被按照失业对待、能够得到补贴。

1984 年的斗争，总体上讲，工会还是获得了比较好的结果。

● 1993 年，企业委员会的联合进攻

进入 90 年代，由于经济环境的变化，全球竞争加剧，德国资方不断向劳工发动进攻，比如压工会做出工资让步，否则就以大规模裁员相威胁。面对这种形势，企业委员会准备发起反攻。

1992 年，鲁尔区很多大企业委员会要求德国工会联合会发动类似罢工的行动。当时在企业委员会公开信中签名的企业委员会有：欧宝、西门子、诺基亚、波鸿市人事管理委员会等。公开信中的口号是：时机已经成熟，对工人和弱势群体的剥削已经很严重了，我们要作出反应。9 月 21 日，波鸿举行了欧宝工人大会，欧宝企业委员会主席告诉员工，管理层威胁说，如果在工资上不做出让步，

他们要裁掉 8000 员工。企业委员会主席号召进行罢工，工人们报以雷鸣般的掌声。后来，企业委员会又开展了一系列活动，包括向德工联发出公开信。

1993 年 11 月 4 日，重要媒体的头条新闻：企业委员会要求一致性进攻，企业委员会主席要求德国工会联合会发出号令，进行全联邦的活动，反对限制工人权利。当时，工会拒绝企业委员会的这种要求，说工会正在和政府协商。德工联追求与政府、资方联手，以保证企业的竞争力，但协商失败。

在这次斗争中，企业委员会成为工人斗争的领导者，而工会所考虑的已经不是工人和企业委员会的诉求。它们希望与政府和资方达成妥协，但最终还是失败了。

● 2004 年，工人自发的“野猫式”罢工

2004 年 10 月，欧宝波鸿工厂发生了 11 个班次约三天的野猫式罢工。为什么会发生野猫式罢工？原因是：通用资方说要在欧洲 43000 员工中裁减 12000 员工，其中在德国裁 10,000 人。通过裁员可节省 5 亿成本。面对资方的大规模裁员，德国五金工会、欧宝企业委员会、欧洲企业委员会决定要在 10 月 19 日举行全欧洲的抗议活动。但在 10 月 14 日，欧宝波鸿工厂就发生了工人自发性的罢工。罢工的理由是：从 1993 年开始我们就一直在妥协，曾经有许多一小时抗议，但并没多大作用。

这次罢工之所以选择波鸿，是因为波鸿生产组件供货给通用德国和通用在欧洲的工厂。这里一罢工，会影响其他地方的生产。值得一提的是，很多工人积极参与，自发约定换工、占领工厂，许多人进行声援。民间也有支持的声音，如在工厂门口设岗，小朋友都来探望，商人也来帮助，甚至捐款。当时波鸿在公车上都挂有条幅。

10 月 19 日，举行了通用公司全球性倡议活动，波鸿有 2.5 万人参加，欧洲 5 万人参加。通过多数票表决，10 月 28 日停止罢工。当时达成的协议是：通用支付补偿金 7.5 亿欧元，这是史无前例的；2000 人自愿离开，每人得到 15-24 万补偿金。资方重组方案是，在全德裁减 9500 人，波鸿 3000 人。通用承诺到 2010 年都不因为企业原因裁员，但有一个例外条款：如果出现经济上的异常就要重新谈判。

据说，当时的野猫式罢工让人们感到波鸿工人的强大，几千名工人的“产业

行动”虽然没有得到工会上层的支持，并且局限在波鸿地区，没有其他厂的支持和响应，却可以让一个世界性的企业感到害怕。

波鸿的野猫式罢工，不仅显示了工人的力量，也对工会产生了极大影响，工人通过行动促进工会内部反思、调整 and 改革。

现在，经济危机的阴霾笼罩着全球，通用在全世界都面临破产的威胁，所以欧宝的工人都很害怕。欧宝企业委员会与资方达成协议，每两个星期召集一次工会成员会议（欧宝有 500 个工会亲信）。根据协议，企业委员会可以在早中晚班分别召集一小时会议，。通过这样信息交流，工会成员和企业委员会就可以讨论该做什么。通过信息交流进行思考，达成一致。也可以保持联系，比如在罢工之前，用手机联系。

我们询问德国朋友，“到底罢工是否能真正有效阻止企业裁员的发生？”他们回答说，“也不一定”。在他们看来，1984 年欧宝波鸿工厂工人的罢工，与经济全球化还关系不大，只是在企业内部通过罢工维护职工权益。之后，新自由主义的影响逐步加深，劳动力市场的规制逐步减少，劳动者的工资、福利逐步被侵蚀，由此导致 1993 年由企业委员会领导的产业行动。2004 年的野猫式罢工是一种没办法的自卫行动（不是工会倡导的对策）。因为，一而再，再而三的裁员，使主流员工都受到了冲击。例如，邮电部门把原公司分出一个新公司，新公司员工的薪酬福利与原公司员工的薪酬福利相差很多。分出去后劳资协议不再适用，工人也分散了，不易团结了，这是白领工会面临的重要问题。这说明不是劳动力过剩问题，而是资方千方百计压低人力成本的问题。

其实，历史上，德国工会和工人运动是自上而下的组织模式，基层习惯听上级命令。1968 年学生运动提倡平等，也没有被给工会带来反思。现在的年轻人更习惯接受平等的观念，更愿意自己独立思考，所以，他们不愿意参加工会听上级的命令，不习惯这种工会模式。

德国工会活动家认为，野猫式罢工可以通过行动促进工会内部反思、调整和改革。在资方不断进攻时，工会到底能做些什么至关重要。对德国工会而言，如果考虑国家利益，如何既保证德国的竞争力，又不降低德国工人的生活水平？把握好尺度确实不容易。但是，如果在资方的进攻面前，节节后退，放弃抗争，不断妥协，就会使工人群众对工会丧失信心，进而对德国社会丧失信心。在这种情况下，来自基层的强烈抗议，包括野猫式罢工也就不足为奇了。

欧宝工人不同年代的斗争经历，给我们的启示是深刻的、多方面的。

5. 德国还是世界上闲暇时间最多的国家吗？

缩短工时的斗争不会停歇

缩短工时，一直是世界各国工会斗争的一个目标，也是提升劳工标准的一个体现。1889年美国芝加哥工人争取8小时工作制的斗争已经成为工人运动历史上的重大事件，由此事件我们有了今天的五一国际劳动节。在缩短工时方面德国的工人和工会也是做出过突出贡献的。有人说，德国工人是闲暇时间的拥有者，德国的工时标准一直是令人羡慕的。

战后初期的1950年代，德国的法定工时平均为每周48小时，到70年代减少到42小时。1977年德国工会围绕缩短一生劳动时间和每周劳动时间的问题展开了一场大辩论，并把它看作是减少大规模失业的措施。1978年五金工会牵头领导钢铁行业的工人要求实现35小时工作周，虽然当时未能成功，但从此争取35小时工作周的运动正式启动。记得当年我们听到一位出访德国（当时的联邦德国）的学者介绍，说德国工会争取缩短工时的斗争是非常讲究策略的。他们事先进行了充分的调查和分析，提出缩短工时要求时列举了好几方面的理由：一是缩短工作时间，有利于工人的身心健康，可以提高劳动效率约4%；同时，缩短工时可以带来更多的劳动岗位，有利于缓解就业问题；第三，缩短工时后，人们的闲暇时间增加，势必会增加休闲活动，从而引起休闲娱乐产业扩大，既可以改善人们的生活方式，又可以成为吸纳就业的新的空间。当时我们是第一次听到发达国家争取缩短工时的运动是这样运作的，感觉非常新奇，印象也非常深刻。

到了90年代，在各种社会因素的作用下、经过工会的努力争取，德国工人的工作时间进一步缩短为平均每周37.7小时，而五金产业在93年实现了36小时工作周，96年缩短为35小时工作周。与此同时，带薪年假时间也不断增加，从50年代的12天增加到90年代的31天，到1992年底已有70%的雇员年休假时间超过6周。如果再加上各种传统的、法定的节假日，雇员每年的劳动时间大幅度减少，以至有西欧社会已从劳动社会进入“休闲社会”的说法。德国更是被

称为闲暇时间最多的国家。

德国工会争取缩短工作时间的斗争历史悠久，成果丰硕，令人羡慕。但是，随着经济全球化的推进，各国企业在激烈的竞争当中，纷纷采取企业瘦身、劳动时间多样化、用工灵活化等措施，尽可能压低人工成本，提高企业效率，在德国也同样如此。特别是国际金融危机爆发以来，德国不少企业一方面裁减了雇员，一方面又让在岗职工延长了工作时间。在服务行业，这种情况更加严重。我们走进一些商场，几乎见不到售货员，很大一片购物区只有一个售货员在非常紧张地接待顾客。我们直接采访过一个售货员，他一边热情而迅速地回答我们的问题，一边不停地观察着自己所负责的售货区域，简短回答了我们几个问题，来了一个顾客，他马上做了个抱歉的手势转身去接待顾客了。售货员工作的紧张程度一目了然。

在集体合同覆盖不到、又没有企业委员会的地方，很多事情经常是雇主来决定，比如商店营业时间是早 8 点到晚 8 点，如果有企业委员会就可能安排两个班次，如果没有企业委员会，则可能实行长工时。而面对严峻的就业形势，一些雇员对超长的工作时间也是敢怒不敢言。

正因为如此商业零售业的工会现在特别活跃。成立时间不长的服务业工会（VERDI）现在就在全力致力于保护零售业雇员的劳动权益，推进零售业企业委员会的建立，力求在企业里形成制约资方的力量。

工作时间的变化历程，反映了德国工会运动的一个方面，也折射出德国劳资关系的发展演变和现实状况。

第五篇 德国工厂之今昔

1. 德国工厂印象
——德国制造不是图有虚名
2. 企业转型之成败：百福与博世公司
——处境相似，结果不同
3. 德国的 798
——鲁尔矿区探访
4. 外籍劳工和农民工
——同工同酬，平等待遇需抗争
5. 围坐在火炉旁倾听一线工人的心声
——少数派是这样表达自己意愿的

1. 德国工厂印象

德国制造不是图有虚名

● 工业产品的制造强国

半个多月的德国之行，我们从德国东部的首都柏林开始，经过原东德城市耶拿和偏南部的斯图加特，最后到达西部的科隆和杜塞尔多夫，行程上千公里，先后参观访问了原分属东、西德的九家工厂企业，和各工厂（商场）的企业委员会成员、基层工会骨干和工会亲信以及工人们进行了坦诚和无拘束的面对面交流。

德国属发达资本主义国家，经济总量一直稳居世界第三位，去年刚被改革开放后经济超速发展的中国超过一点点。但就发展质量来说，作为历史悠久的工业化发达国家，德国科学技术先进，产品质量精细，是工业产品制造大国和强国，不少世界知名品牌都是德国产品。这一点通过参观德国的工厂企业，都一一得到了证实。像完全由电脑控制的变频奥梯斯电梯，历史悠久、技术领先的蔡斯光学镜头，精致小巧的工业用缝纫机，高度自动化的福特汽车生产流水线等，都使我们大开眼界。尤其是福特汽车生产线，几乎所有的人工操作全被机器人和机械手

所代替，既提高了装配的精确度，又减轻了工人的劳动强度，生产效率大大提高。而车间里工人的劳动则基本变成了辅助性质，如小型加工配件的短距离运输、传送等。还有生产电钻的博世公司，其小型电机的铜线缠绕也是全自动化的生产线，工序先进程度令人惊叹。另外生产空气压缩机的科普柯（COPCO）工厂，主要部件加工所依靠的设备——加工中心，都是事先由工人设计好程序，然后若干种铣刨磨钻加工同时进行，一块钢胚进去，出来已成了所需用的精准加工部件。

● 生产秩序井然有序

从生产秩序和车间环境看，可以说德国工厂给我们留下的都是有条不紊、干净整洁、井然有序的 impression。材料、半成品和成品都实行了定置管理，码放整齐有序，并分别标有明显和详细的说明。车间内所有设备、工具的安全防护设施和提醒标记一应俱全，以确保安全生产，工人的劳动保护用品如帽子、眼镜、手套等都很齐全，连参观者需要佩带的防护用品也都准备十分充分并在进门前有人监督戴好；车间内的小型运输车辆、装载机等都设置了专门划好的行车路线，工人和参观者也专门划出了黄色的通行路线，稍有越雷池一步的举动就有带队者提醒。车间里除了机器转动、运输车辆通行的声音，基本没有大声喧哗、扎堆聊天等其它杂音；我们参观时为了减少噪音还经常每人发个耳机，这样听讲解既清楚也不会干扰别人。遗憾也可以理解的是所有企业的车间里一般都不让照相，否则会让我们的印象能够更长久地在脑海中停留，也会给更多没能亲临其境的人们更直观的感觉和感受。

● 自豪自信的神情溢于言表

德国的各个企业应该说都深谙市场经济的营销之道，非常重视企业品牌和产品的宣传，以争取稳定的客户和潜在的用户。我们所到的每家企业，都有令人印象深刻的企业史展览和产品展陈，而且大都设计精美，图文并茂，不少还都有电影或电视短片先行播放，至于发给用户进行宣传的画册或图片也都随便取用。当然，由于是成熟的市场经济国家，德方注意保守商业秘密的理念非常清楚和深入，与我们国内好多企业的不设防形成天壤之别。其实我们的访问团只是匆匆的看客，但他们不仅工厂的车间内一律禁止照相，连有的展室也不允许拍照，这就给我们力图带回更多第一手资料的访问者增加了不少负担，因再多的文字记录也不

可能比影像资料更直观和真实，所以一些情况和印象只有被个人“独家收藏”一条路了。回国后整理照片时，一看虽然照了近千张，但企业内的生产情况、机械设备和厂容厂貌基本是零，少量的企业内部照片也只是在会议室里交流讨论和在饭厅用餐的。仅有的两张例外，一是在参观奥梯斯电梯公司时，我们与德方陪同人员在该公司发展的历史见证——近百年前生产的第一部电梯用电机及卷扬机前的合影；还有一张是在已有关闭时间表的凯撒斯劳滕（KAISERSLAUTERN）百福（PFAFF）缝纫机工厂展室里的双方人员合影。不过印象深刻的是，无论哪个企业，凡是介绍企业和自家产品的德方经理或高管甚至企业委员会成员和工会亲信，都是自豪自信的神情溢于言表，德国人的职业责任感可见一斑。

● 重视高级技术工人的培养

当今世界中，视人才为资源甚至资本的理念，已开始被普遍接受。作为科技发达的国家，德国企业都非常清楚先进的技术和设备，必须有高素质的人才来掌握和操控。他们重视高级技术工人培养的情况和做法更是国际上包括我们不少国内企业特别关注的话题。因此在这次出访之前，我们就把了解德方如何重视和培养技术工人的情况与途径列为主要课题之一，以图求得有可借鉴意义的答案。在参观德国工厂的过程中，我对这个问题一直处于“有意注意”的状态中，并在参观过程中也深切地感受到了德国蓝领工人与白领技术管理人员一样受到尊重，德国企业重视技术工人的培养，而且蓝领员工的收入与白领员工也没有很大的差距。我们在参观过的企业了解到，企业都有相应的蓝领员工招用、培训与培养制度，并由此保证了他们的工业产品一直质量精良。

在科隆的阿特拉斯·科普柯（ATLAS COPCO，生产大型空气压缩机）工厂里，我们进门后就路过一个类似的实习车间，里面有七八个十七、八岁的小青年正在台钳旁练习基本的操作技术，他们时而互相讨论着什么，时而也有年轻人的活泼调皮嬉笑。访谈中企业委员会的成员向我们介绍了企业对工人的培训情况。这个工厂属瑞典的一个企业集团，主要产品据翻译是生产由天然气或煤气提供动力的涡轮发动机、压缩机一类产品。整个集团在全球共有员工 26000 人，科隆厂有 700 人。由于这个厂在企业中是生产加工设备的，因此角色在集团中不仅特殊而且重要。工厂里有研发、设计和生产加工，科技人员和技术工人都有，似乎技术工人稍多。

由于产品技术含量高，还有不少高精尖设备，所以技术工人都要进行一定时间的专业培训，考试合格后才能上岗操作。据介绍每个员工每年都要参加 40 小时的学习培训，工资照发，培训费用由企业提供；同时工厂实行学徒工制，现有 36 名高中毕业的学徒工在学习过程中，学制三年半。学徒工有工资有保险，一般是前三个月进行集中培训，主要是学习掌握所需生产技能的基本功；然后进车间实习劳动，每条流水线的主要岗位都实习劳动两或三个月的时间，中间穿插不同内容的阶段性考试。三年半中还由企业负责联系附近的职业学校进行相关专业知识的学习培训，学徒工参加学习培训的时间企业专门给予共十二个星期的假期。一般来说，学徒工出师后都能留在企业里工作，五年以后还可以通过特殊考试进入一般大学继续学习，可以说不同教育间的衔接非常紧密。

● 企业员工就餐和茶歇

和我们中国的许多企业一样，我们参观的所有德国企业都设有员工餐厅，规模视企业人数多寡而大小不同，但为员工提供尽量满意服务的宗旨是相同的，这也体现了发达国家企业普遍注重员工福利的通行做法。我们先后在几家企业员工餐厅就餐，餐厅一般都宽敞明亮，可以美化、绿化的地方都挂着美术作品、像框或摆着绿色植物，环境优雅而整洁，其中最大规模的一家大概可同时容纳五、六百人同时进餐。

员工吃饭一般都使用企业内部的饭卡，似乎都需掏自己的腰包，不清楚企业是否有补贴。就餐形式都是自助餐，品种和烹调形式也很多，食品和饮料一应俱全，吃什么用什么均随个人喜好。赶上人多排队等候时员工也都非常守秩序，饭桌上也没有大声喧哗的情况，遇上熟人、客人也都礼貌地打招呼，吃完饭后都自己把托盘送到指定地方。

另外就是办公场所或不少企业内的车间，还都有类似中国“茶歇”的场所，备有饮料和各式小点心。我们在福特汽车参观组装线时，正好赶上他们的中间休息，只见一直不停运转的生产线瞬间就安静了，工人们纷纷坐到休息区喝水、看报、聊天。15 分钟的时间一到，工人们马上回到生产线又投入了紧张的工作。

德国企业里工作和休息的环境都有非常精心的布置与安排，良好有序的氛围对员工身心健康的良性影响是潜移默化的。

● 我们的心灵是相通的

这次德国之行，我们接触了许多德国工人，包括蓝领和白领，年长的和年轻的，男性和女性的，德国籍的和外国籍的，在岗的和已退休的，还包括失去工作受政府救济的普通劳动者。应该说，德国人对我们都非常友善，也非常坦诚地向我们介绍相关的情况，尽可能的回答我们提出的问题。尽管有时因语言的不通给双方沟通带来一些困难，但大家都感到心灵是相通的。

同时，他们也都非常关心中国这些年的发展，关心中国普通劳动者的权益维护，甚至关心到奥运会后的中国发展，遭遇金融危机冲击后的中国如何应对等等，当然我们代表团成员也尽大家所了解和理解的，向德国朋友坦率和全面介绍了中国改革开放 30 年来的变化和劳动者权益维护的有关情况。

在十几天的交流中，给我印象较深的是与梅赛德斯汽车工厂工人的交流。

梅赛德斯汽车工厂的工人们是刚下班就来和我们见面的，他们都是工会积极分子，大都还穿着工作服，显得有些疲惫。我们一起在工厂附近他们经常聚会的小酒吧里喝着啤酒、饮料，工人们用非常纯朴的语言讲述工厂里的情况，描述权益受到侵害时，他们如何起来抗争，但苦于没有人能够代表他们的利益，和他们用一个声音说话，工人们也非常直接地表达出对目前工会工作的不满。看得出他们中的不少人有一种深深的无助和无奈，对金融危机可能带来的影响忧心忡忡，对于未来似乎也不乐观。由此想到和对比中国特色的“党政主导，工会运作”的维权格局，我们油然而生的则是自信和欣慰。

2. 企业转型之成败：百福与博世公司

处境相似，结果不同

当今世界，经济全球化迅速发展，企业竞争压力空前严重，面对这种环境各国企业纷纷进行调整、转型，以应对愈益激烈的竞争压力。德国的企业发展也不例外，我们工厂之旅一路走下来，看到随着市场环境的变化与波动，不少企业或多或少都在进行自我调整。一般而言，企业管理运行方式的调整，大多会涉及到员工的岗位调整、收入升降等一系列敏感问题，每当这些问题出现，企业委员会、

工会都会面临艰难的抉择：完全拒绝企业调整，可能结果是企业关闭或迁走，工人彻底失去工作岗位；任凭企业按照自己的判断和想法改组企业，也可能让相当一部分工人彻底丢掉饭碗，而企业发展也不一定获得预期的结果。可见，在企业转型过程中，劳资关系的协调处理方式，对企业和员工双方都可能产生非常重要的影响。

在德国考察过程中，我们见到了这样两个企业：一个是著名的博世(Bosh)公司，另一个是生产缝纫机的老牌企业百福(Pfaff)工厂。这两个企业性质规模完全不同，但是，它们都曾经面临过企业经营非常困难的局面，可是，两个企业的现状却完全不一样。

我们走访的这个博世公司，主要生产工业用电钻，有生产工人 600 人，市场研发和管理人员 500 人，共计 1100 人左右。该企业属于传统的五金行业，工会实力大，工人熟悉劳资斗争，战斗性也比较强。2004 年，博世公司的雇主认为，在德国进行生产成本太高、没钱可赚了，所以，准备把企业转到中国去，据老板估算，成本可以减少 20%-25%，因为此前博世已经把在美国的一个厂转到了中国，之后，博世公司的一个竞争对手也把自己的企业转到了中国。博世公司方面提出这个想法之后，引起工人的不满，企业委员会向资方传达了这种信息之后，企业方面态度强硬，声称如果工人罢工涨了工资，企业就要关闭。

在德国法律有规定，企业委员会可以就企业方面采取的措施与雇主进行谈判，包括某个企业部门是否必须关闭等问题。面对企业方面的威胁，博世公司的企业委员会向工会寻求支持。五金工会的研究机构分析了博世公司的实际状况，认为企业所说的情况并不完全是危言耸听，但也不是根本没有办法了。工会建议劳资双方都可以委托一个专业机构进行市场调查，然后在共同协商的基础上寻找解决方案。企业委员会在专业机构的协助下，为企业的调整发展找到了新的路径：不是象企业方面预想的一味压低人力成本，而是寻找出路、更多开发新的市场，经过劳资双方的多次沟通协商，最后决定不关闭德国的企业，而是在德国和中国同时开厂生产，其产品分别供给本地市场，一个企业的产品种类很多，不同的产品可能适合在不同的地方生产，这里既有原材料成本的问题，也有员工的素质、技能和经验的问题，一味追求压低人工成本，盲目关闭本地企业，对企业的长期发展是不利的。

在劳资协商基础上，博世公司对企业的生产管理进行了合理调整，运行的

结果证明，当时企业委员会的建议是非常正确的，目前企业已经走出困境，盈利运行，劳资双方都比较满意。双赢的结局使劳资双方的信任度增强，双方遇到一些发展中的问题，都会采取沟通、协商的方式，尽量争取合理的解决。这种劳资协作的成功案例，给我们留下了深刻的印象。因为，在全球化的环境下，类似博世公司遇到的企业调整问题是非常普遍的，究竟应该如何应对才能达到双赢结局，这是大家都非常关心的问题。

我们看到的另一个企业，情况则没有博世公司这么令人兴奋。百福公司是德国具有 150 年历史的生产缝纫机的老牌企业。我们来这个企业考察看到了另外一种景象。百福缝纫机厂原来是一个颇具规模的企业，90 年代还有员工 11000 人，所生产的法夫牌缝纫机享誉世界。但是，近些年来，随着人们生活方式的变化，家庭使用缝纫机的人越来越少，因此该厂现在已不再生产家用缝纫机，生产家用缝纫机的厂子被卖掉了，现在企业只生产工厂用的缝纫机。市场需求下降，投资就越来越少，十几年的时间里企业规模不断压缩，从 80 年开始该厂先后被出卖八次，现在企业里只剩下 800 员工。

在百福公司空旷安静的厂房中，我们和它的企业委员会成员进行了座谈，这是我们德国之行当中心情最沉重的一场座谈。只有少量的工人们还在上班，他们告诉我们虽然两周之后又要再此出售本公司，但生产还在继续，为的是出售时的价格能够更好一些。企业委员会在过去的八年时间里，一直在重复做着一项工作：为即将被裁减的人员争取尽可能好的补偿。在德国，企业如果破产，给予工人的补偿在法律里是有规定的，比如给予被裁减工人的补偿一般不超过工资的 2.5 倍，但那只是一个底线标准，企业委员会还可以通过与企业方面的谈判，为工人争取尽可能好一些的补偿，对于一些残疾工人则更要争取特别保护。另外，企业破产安置职工还有一个方式，即由企业委员会与雇主谈判设立过渡性公司，被解雇的工人可以在过渡性公司里接受相关培训，劳动局给予补贴，一般是相当于工人工资的 60%-67%，如果企业委员会有谈判实力与雇主进行谈判，可以要求雇主再增加一些补贴，达到 75%-80%。在过渡性公司工人最长可以接受培训一年时间，一年到期后，可以到新的公司去上班；没有找到合适的工作，就要到劳动局登记领取失业金。

所以，企业经营一旦出现困难，正常的生产无法继续，企业委员会就有责任出来为职工争取基本的保护与权益。比如企业准备裁员，企业委员会首先可

在与雇主谈判裁员的顺序，尽量优先保护那些年龄偏大、再就业能力不强的工人；对于即将被裁的员工，要努力争取把他们纳入过渡性公司，接受新的培训，为这些员工寻找新工作创造条件，同时，为过渡公司中的员工争取更高比例的补偿；对于丧失工作岗位的员工，企业委员会要一个一个为他们谈判争取好一些的补偿，尽可能减少他们的损失。

与百福公司企业委员会委员们的座谈持续了一个上午，我们非常敬佩他们对工人高度负责的敬业精神，同时也感到心情非常沉重，企业经营一旦出现问题，首先冲击的就是普通工人的权益，与此同时，企业委员会自己的前景也非常不乐观，如果这个工厂彻底关闭了，那么企业委员会也就要宣布解散了。企业委员会之所以一直坚持为工人争取保护和权益，很重要的一点是因为工人对他们的信任与支持。

百福公司会议室墙上的几十幅老照片，从 1858 年到 2008 年，无声地述说着这个百年老厂的漫漫历史，看着今天空旷安静的厂房，我们每个人都陷入了沉思……

3. 德国的 798

鲁尔矿区探访

学习德国历史和地理的时候，最先接触的就是鲁尔这个地名。鲁尔是德国著名的产煤区，是以煤炭和钢铁产业为基础、以重化工业见长的重工业区。丰富的煤炭钢铁资源，对一个国家经济发展的重要性是不言而喻的。正因为如此，处于德法边境的鲁尔地区历史上多次引起两国交恶。鲁尔区的重工业也曾成为德国发动两次世界大战的物质基础。战后，鲁尔在西德经济恢复和经济起飞中发挥过重大作用，鲁尔区的工业产值曾占到全国的 40%。历史悠久、高度发达的工业产业，同时也为德国工人运动的成长与发展提供了坚实的基础，德国工人运动史上许多重大事件都是与鲁尔这个名字联系在一起的。从得知这次德国行程当中有鲁尔地区之后，我们就一直非常期待。

这天早上，我们驱车来到了鲁尔的一个煤矿。天气非常寒冷，我们把所有保暖装备都带上了，还是冻得脸通红，手脚冰凉。在我们的想象里，煤矿应该是到处黑灰、煤烟飞扬的样子，可是当我们到达鲁尔煤矿时，简直无法相信这就是煤矿。眼前出现的是大片大片的绿色草坪，迎面的高大建筑，如果没人告诉，我们都会认为是一个很现代的艺术展馆——暗红色的砖墙，与周边的绿地相互衬托，建筑的样式非常大气、沉稳，极具沧桑的历史感。我们问德国同行，这是什么时候的建筑？他们说这是 30 年代的建筑。这个煤矿从 1850 年开始开采，1930 年修建了现在的建筑，目前这个煤矿已基本上关闭了。但是，这里保留了煤矿关闭那一刻的所有状态，现在，它已经成为了一个煤矿展览馆。

进入建筑内部，我们看到了煤矿的原状：运煤的斗车、传送带装置、工人干活的车间——铁锹、大锤摆放在工作台上，工人戴的安全帽、喝水的茶杯挂在墙上……听着陪同的一位工程师的详细介绍，我们仿佛回到了百年之前。1860 年以前，这里开始有了一些小煤窑，到 1870 年开始了工业化过程，手工工人被产业工人所替代，传送带、吊车开始出现，随着生产规模的扩大，工人人数大量增加，逐渐有了初步的劳动保护措施，工人的劳动条件有所改善。但是，随之而来的大规模开采，矿主们为追求利润，不断压低工人的工资，劳资矛盾越来越激烈，1889 年发生了大规模的罢工事件，之后，工会就开始出现了。

从此以后，工人运动风起云涌，一战结束后，在企业委员会运动的推动下，工会出现联合；二战结束后，鲁尔地区开始推进著名的煤钢共决法，即在煤钢企业建立企业监事会，企业的重大事项实行劳资共决制，这项影响深远的机制就发源于 50 年代的鲁尔地区。轰轰烈烈的工人民主运动的兴起，把德国的工人运动推到了一个新的高度，70 年代之后，劳资共决制度在其他地方、其他产业得到更加广泛的实施。鲁尔的煤钢企业劳资关系呈现了新的格局，工人的劳动条件、工资福利等得到改善，工人的政治要求也受到重视。

参观鲁尔煤矿，就如同在亲历德国工人运动的历史。身临其境的观察与体验和我们平时阅读书本的文字材料是完全不同的。参观过程中的两位德国陪同人员，也给我们留下了特别深刻的印象。一位是全程为我们讲解的工程师。当天的天气非常寒冷，煤矿里的温度在零下十几度的样子，但他始终一丝不苟地详细讲述，每一个细节都不遗漏，在当年矿工的工作台，他竟然脱去手套，亲自抡起大铁锤为我们演示。他的敬业精神深深感动着我们。另外一位是个子不高、长得非

常白净、文质彬彬的先生，我们一直以为他是个研究人员。后来他一自我介绍，让我们所有人大吃一惊，原来他是个地地道道的煤矿工人！并且看上去只有 40 多岁的他已经年过半百退休了（德国普通工人的退休年龄是 60 岁，煤矿工人 55 岁就可以退休）。他的名字叫罗尔夫·欧拉（Rolf Euler）。此人的经历颇具传奇色彩。他是 50 年代的大学毕业生，自愿来煤矿工作，一干就是 25 年，且无怨无悔。他为我们做了一个多小时的讲述，详细勾画了鲁尔煤矿的发展历史。他的讲述完全象一个大学教授、专业学者，其逻辑条理之清晰，分析问题之独特，令我们所有人敬佩之极。有一个细节必须提及，欧拉先生面如书生的样子让我们无论如何无法与煤矿工人的形象联系到一起。我们终于按捺不住好奇心，问他做了几十年采煤工人，难道没有受过什么伤吗？他说，煤矿的劳动安全保护工作还是不错的，他虽然一直下井工作，可的确是毫发无损。这让我们不能不联想到我们事故频发的煤矿，大家的的确确感慨万千。

鲁尔矿区的参观令我们难忘的还有一个方面，在煤矿建筑的大门口，我们看到了一块展牌，上书“联合国世界文化遗产”几个大字。这涉及到了鲁尔矿区的产业调整问题。20 世纪五六十年代，德国大量进口替代能源，导致煤炭需求量骤减，一些煤矿经营困难，濒临倒闭。大量煤矿工人面临失业威胁。这时，煤矿工人举行了声势浩大的罢工抗议运动，成千上万的工人走上街头，甚至堵塞了大桥的交通，导致交通中断。在工人运动的强大压力下，政府对产业政策做出调整，企业按照效益、规模、发展潜力等要素进行合并，出台法律规定煤炭的采掘量要与销售量保持同步，煤矿工人的退休年龄提前，关闭企业要有计划、有步骤地进行，让削减下来的人员慢慢消化，而不是一下子大规模裁员。鲁尔区从五六十年代的 130 个矿、50 个企业，一直在减少，到 1990 年代剩下 7 万工人，今天只剩下 5 个矿，3 万多工人。这么大规模的企业缩减和人员减少，并没有引起大的社会动荡，其宝贵经验对于我们正在推进的老工业区振兴计划是非常值得借鉴的。

鲁尔在产业调整的同时，考虑到城市的持续发展。鲁尔工业区已经从德国的煤炭及钢铁制造中心逐步变成了一个以煤炭和钢铁为基础，以高新技术产业为龙头，多种行业协调发展的新经济区。更让我们惊讶的是他们对老的工业建筑的改造和利用。我们参观的旧煤矿，如今已经变成了具有独特风格的文化艺术区，保留原貌的煤矿参观区，让现代人近距离地观察和接触到日渐稀少的传统产业，这对于很多年轻人是非常有吸引力的。我们参

观时就看到工厂车间的一个平台上，摆放着长条木凳和桌子，原来这里已经成为年轻人举行结婚仪式的地方，据说来此举行婚礼的新人还不少。另外，旧煤矿的建筑里还开辟了酒吧、饭馆、话剧演出厅以及一些流行音乐或现代派艺术展的展示厅。这些设施吸引着许多年轻人，他们来这里聚会、休闲，展示自己的艺术才能，这里的环境与氛围，一下子让我们想到了北京的 798 艺术区。当然，由于德国人在旧区改造和利用上做得更到位，所以，鲁尔煤矿已经被联合国列入了世界文化遗产名册！记得当年我们的一些领导还准备拆除北京的 798 呢！幸好在各界的积极争取下，798 保留了下来，现在，外国人来北京，798 已经成为必去的重要景点了。看来，在城市发展进程中，如何改造、保护、发展和利用还需要认真思索，并且可以大有作为。

4. 外籍劳工和农民工

同工同酬，平等待遇需抗争

在德国访问期间，我们还看到了外籍劳工在德国劳动状况和生活状况，有一个人给我们留下了深刻印象，这不仅因为他有典型土耳其人的外表，更重要的是，他是土耳其移民中靠个人奋斗，有所成就的代表，是一个有思想的土耳其裔德国人。阿里（Cicek Ali Dursun）先生，少年时代随父亲来到德国，其祖先是库尔德人，在科隆福特汽车公司工作，至今已有 20 多年。现任该公司企业委员会主席，德国五金工会的会员。在他的陪同下，我们参观了这个企业。在他的办公室里，我们高兴地发现，墙上的挂盘是当年他来中国，中国劳动关系学院赠送给他的礼物，那一刻，我们感觉彼此间的距离被拉近了。

阿里先生告诉我们，德国福特汽车公司共有员工 40,000 人，这里的科隆福特汽车公司有员工 22000 人，其中有 5000 多土耳其人，占到 1/4。他说，工人来自 67 个国家，180 个民族。女工有 1,400 人，企业对女工不够友善。科隆福特汽车公司主要有研发中心、生产汽车发动机。福特欧洲汽车公司的总部也在科隆。

企业委员会共有 41 名委员，其中，35 名为全职委员，50 名专职工会亲信，一部分在车间里工作，另一部分负责人事档案、劳动保护、招聘解雇等工作。每周召开两次会议，解决主要问题；另一些人负责生产车间的问题。在 12 个生产领域中，有多名专职工会亲信（德国大企业中可以有专职工会亲信）。在生产流水线上，入会率达到 98%，职员的组织率为 85%，平均组织率为 92%。

阿里先生接着给我们介绍，福特汽车厂从 20 世纪 60 年代就引入外籍劳工，他们分别来自西班牙、葡萄牙和意大利等国。20 世纪 70 年代，引入土耳其劳工。当时，大家语言不同，不懂德语，日常生活都很困难；而住在集体宿舍，八个人一个房间，三班倒时作息时间不同步，难免会争吵。另外，这些人多数来自农村，完全不了解城市，很难融入城市生活。因此，如何维护他们的权益？如何把他们组织起来？在当时是一个很大的问题。那时，外籍劳工虽然可以参加工会，但是他们不能成为企业委员会的委员，直到 1972 年企业委员会组织法修改后，他们才拥有了企业委员会的选举权和被选举权。

阿里先生还给我们介绍了土耳其劳工的英勇斗争。他说，由于外籍劳工对于劳动纪律全无概念，因此，回家探亲往往不按时返回工厂。1973 年，因为回家探亲晚回来一星期，300 人被辞退。有人要求把这 300 人招回，但没有成功。当时全厂有 45,000 名工人，其中有 15,000 名是土耳其人。当时发生了工人的自发罢工，提出要求：一是把 300 人招回，二是在工资方面同等对待土耳其人，即土耳其人与德国人同工同酬。这次工人自发罢工的结果是，300 人被召回了，但是，领头罢工的 160 人被辞退了。其实，斗争也获得了更多的效果，包括：外籍员工每年有 6 周探亲假；信奉伊斯兰教的人上班时也可去祷告；很多人加入了工会和企业委员会，有了话语权。以前，土耳其工人从事苦脏累险的工作，现在基本实现了平等，反歧视的做法也有了，在经理层、技术层、职员都出现了外籍人员。福特汽车公司非常重视不能有种族等歧视。

了解了阿里先生的经历，又听他介绍了福特汽车公司土耳其劳工的处境和斗争状况，不知不觉就想到了中国的农民工。其实，中国的农民工与德国的土耳其劳工的发展历史有很多相似之处：他们同样从农村流向城市，从农业流向工业；他们同样对城市缺乏了解，在很长一段时间不能融入城市生活；他们有差不多的成长历史，土耳其劳工比中国农民工的历史更长一些；他们一样从事苦脏累险、

有毒有害的工作；他们一样只能得到微薄的工资收入；他们一样几乎没有工作中的话语权；他们一样缺少社会保障。但是，德国土耳其劳工已经发生了很大的变化，他们通过坚决而顽强的斗争，获得了平等。就连企业委员会委员也是与土耳其劳工等比例的，41名委员中有10名土耳其委员。现在，用阿里先生的话说，“他们不仅实现了同工同酬，而且基本实现了平等。”看着阿里先生平易、自信而坚定的神态，我们真的是很感慨，很难想象在我们的一个20,000多人的大企业中，由一个外来工或农民工担任工会主席。看来，在争取平等和同工同酬的道路上，主体意识的觉醒是最重要的。

5. 围坐在火炉旁倾听一线工人的心声

少数派是这样表达自己意愿的

这天，我们驱车来到一栋旧火车站旁边名叫“蚊子”的咖啡馆，在一间三四十平米的平房里，我们围坐在一个老式的大铁炉旁，与9个普通工人进行了交流。这9个人都是梅塞德斯奔驰汽车厂的工人、工会会员、企业委员会委员。梅塞德斯奔驰汽车厂有21000名员工（包括生产、销售等），企业委员会有45个委员。与其他企业委员会委员不同的是，在座的9个委员不赞同劳资合作，这使他们在企业委员会中成为少数派。这些人从讨论“工会是什么”开始，志同道合地聚在一起已经有几十年的合作了。他们每三周印一份小报（8,000份）散发给工人，宣传不同主张（在厂外发，企业里不让发）。

我们与他们的交流主要围绕三个问题展开：一是他们如何看待今年五金工会的谈判结果；二是工会为什么不听工人的想法；三是如果工人会员认为工会领导不好，他们会不会选择退会。

当我们问及他们，如何看待今年五金工会的谈判结果时，他们的回答是不满意。他们认为，因为物价上涨，工资只增加510欧元太少了。其实，参加警告性罢工的人很多，都要求长8%。另外，这个劳资协议的期限是18个月，而不是12个月，其实应该12个月比较好。但工会讲，“因为公司现在情况不好，所以

罢工作用不大，反而帮了老板，已经有部分工厂停工了”。这些工人认为，工会的说法不对。罢工不只是为了多拿一点钱，实际上，这几年情况很坏。现在说自己不够强大，以后更恶化了，不是更办不到什么了吗？就是工会领导不这样想，其实，就一般工人的态度而言，还是愿意罢工的。你不能不让工人做，不仅是会员，也有许多人都认为这样不公平。

工会为什么不听工人的想法呢？回答是工会领导要权、要控制，不让权力分散到群众手里，听不进不同意见。今年五金工会与雇主组织谈判时，没有跟更多会员讨论应该涨多少？最近 25 年以来，一般工人会员的经验是：工会领导要工人帮忙，结果不给他们好处，也不与会员沟通。20 世纪 70~80 年代，工会好一些，谈判时工人要求 13%，可以得到 11%。当后来变化了，工会只看赚钱与否，不看整个社会状况。1984 年是最后一次大罢工，争取 35 小时工时，持续了六周时间，之后就少了。政府修改劳动法，以前规定工人病了，可享受六周带薪病假，以后再拿保险；现改为只发只拿 80% 的工资。工人代表经过讨论决定罢工，但来了一个工会领导，说一周以后统一游行，效果并不好。

我们问：“如果工人会员认为领导不好，他们有什么办法？可不可以选掉他们？”回答是：“近 40 年来，大部分会员受了教育，选了别人给自己办事，很多人相信。于是不会自己动手了，等着工会来办，工人把权给了工会、领导。于是，每次有运动，就会发生矛盾。别的工会不是这样，他们重视工人的行动，与工人一起干，不像五金工会只重视管会员。”

我们问：“服务业上升，制造业下降，工会力量不强是不是与产业发展有关系？”他们回答说：“有一定关系，但从全国情况看，服务业在国内工作，不是面向全球的，而汽车厂大部分为出口企业。在这种情况下，工会领导又不寻找新的办法。”

我们又问：“工人为什么要加入工会？如果不满意会不会退会？”他们的回答着实让我们感动。他们说：“自己是工人，工人利益是工人斗争得来的，工会做出了贡献。”“德国工人利益是 100 年多争取来的，中国没有那么长，工人条件还没有这么好。关键是工会应该让人看出它的观点和立场。现在，工会领导在与资本合作，我们要把他们拉过来，这就是我们仍在工会组织里的原因。”

和他们的交流，使我们有另样的感受。以前，我们讲到德国劳资关系协调机

制时，更多地是把工会和企业委员会作为一个整体，谈论他们的作用和职能。但是，无论是工会还是企业委员会，都是由人组成的，人们对于工会的政策和企业委员会的决策会有不同的观点，甚至会由此形成不同的派别。

那天交流时，有的人刚刚下班，还穿着工作服。在交流的过程中，我们发现，他们中的多数人不善言辞，也不能系统地讲出一些大道理。但从他们平凡、质朴的语言中，我们还是可以感受到他们的工会意识，他们愿意为普通工人争取更多的权益。他们对工会领导有意见和看法，但是，他们的本意是希望工会能够更加代表和维护普通工人的权益。

第六篇 形形色色的民间机构

1. 无所不在的 NGO

——政府购买服务是 NGO 普遍模式

2. 又见罗莎·卢森堡

——一个关注工会的政治基金会

3. 德国政治基金会面面观

——定位、资金与功能

4. “三人研究小组”

——令人钦佩的坚守

5. “土耳其工人活动中心”

——外籍劳工的“职工之家”

6. 柏林自由大学劳资关系研究所

——学者们关注和研究哪些问题

7. 靠职工监事的收入支撑的研究所

——汉斯-伯克勒研究所

8. 纯粹民间的公共论坛

——德国民众所关注的中国和中国工会

1. 无所不在的 NGO

政府购买服务是 NGO 普遍模式

说实话，在去德国之前，对德国非政府组织（NGO）的考察，并不在我们重点考察之列，但回来后，当要落笔写书的时候，大家一致认为，有必要留一点篇幅，向读者介绍我们对德国 NGO 的所见所感。也许我们的这些感受比较表面，但不乏生动真实，这是最难得的。

德国 NGO 的历史久远，发展到今天，无论从其数量、规模，还是发展水平，

都已经十分成熟和规范。在德国，NGO 组织早已成为无所不在的一支社会力量，担当着重要的社会角色，它们在解决社会问题和满足社会需求中发挥着独特的不可替代的作用。

德国 NGO 从一个侧面反映了德国公民社会的建设水平。在全球化背景下，NGO 的使命、作用及前途越来越受到世人的关注，应该说，在很多方面，德国 NGO 已经走在其他国家的前面，成为值得各国 NGO 学习和借鉴的榜样。

德国 NGO 一般分两类：一类叫基金会（与中国基金会不完全一样）；一类叫社团。基金会除了自己组织活动外，还在经济上支持社团开展活动，是社团的“银行”。政府购买服务是 NGO 普遍模式。政府各部门都有资金用于跟 NGO 合作。德国法律对 NGO 的性质、职能、地位、权利、义务、组织形式、活动范围及经费来源等都有相关规定。

德国 NGO 与德国的制度设计密切相关。德国宪法规定，公民有结社自由；公民在 22 岁前，必做义工一年，目的是使青年人形成社会责任和社会公益意识，所以，多数德国人对 NGO 运作模式早已熟悉，对其意义和作用也有认同，这些都为日后他们参加 NGO 组织打下良好的基础。很多有才华、有抱负和追求的人，投身 NGO 组织并以此为职业，还有兼职和志愿者，在工作之余，他们积极参加各类 NGO 活动，乐此不疲，以此充实生活、实践价值观。

德国 NGO 组织成员，有很多是社会名流或是该领域的知名专家、学者。在德国，NGO 组织如此活跃，让我们感觉到，德国人都是热爱“组织”并有“组织”的人。据了解，目前德国约有 50 万个 NGO 组织，它们始终向公众敞开着大门，甚至有人同时是几个 NGO 组织的成员。

德国 NGO 特点与其他国家并无二致。它有组织性、民间性、非营利性、自治性、志愿性和公益性等特点。由于德国非政府组织从事的是社会公益事业，提供的是公共物品，所以其涉及的领域也相当广泛，包括环境保护、社会救济、医疗卫生、教育、文化等。

德国 NGO 经费问题，是我们始终关注的一个问题。因为如果发生经费困难，组织功能和和社会影响就会大打折扣，甚至危及组织生存。在中国，就有一些“年轻”的 NGO 组织，因为没有经费而夭折，刚刚点燃的希望之火转眼破灭，实在可惜。当我们访问罗莎·卢森堡联邦基金会时，得到了对这个问题的答案。

2. 又见罗莎·卢森堡

一个关注工会的政治基金会

罗莎·卢森堡这个名字对我们而言简直是太熟悉了，她是德国工人运动史上著名政治活动家和理论家，德国社会民主党领袖，是信仰坚定的革命者。我们所拜访的是以她的名字命名的一个机构——罗莎·卢森堡基金会。这个基金会属于德国 NGO 中比较特殊的一类组织，即政治基金会；该基金会近几年来与中国有着非常密切的联系与接触。此次我们来到德国，特别拜访了该基金会。

2008 年 11 月 30 日下午，刚刚结束对柏林自由大学访问，我们便匆忙赶到位于柏林东部地区（原东德）的新帝国大厦（ND），罗莎·卢森堡基金会总部就设在这里。新帝国大厦（ND）是一个非常有气势的建筑。大厦门前，矗立一尊铜质的罗莎·卢森堡全身塑像，当我们与塑像对视的时候，罗莎·卢森堡那坚定和睿智的目光，似乎在向我们表达着什么，刹那间我们感觉到一股暖流在胸中涌动，那是为罗莎·卢森堡的生命价值和意义而动……匆忙拍照后，我们来到会议室，罗莎·卢森堡基金会的朋友已在此等候多时了。

林克（Link）女士是基金会的负责人之一。她给我们留下深刻印象。那天她身着棉布米色长裤和墨绿色羊绒高领衫，配戴一条很讲究的丝巾。她身材高挑，气质典雅、作风干练。特别让我们惊讶的是，她的汉语水平很高。该基金会在中国有合作项目，在北京设有办事处。由于工作需要，她经常来中国，可以说，她对中国的了解远比我们对德国的了解多得多。通过与林克女士的短暂接触，我们可以明显感觉到，林克身上折射出的德国 NGO 职业负责人的基本素质。

林克向我们介绍了该基金会工作情况。她说，罗莎·卢森堡联邦基金会是以著名的社会活动家和政治家罗莎·卢森堡的名字命名的。罗莎·卢森堡联邦基金会(Bundesstiftung-Rosa-Luxemburg)是德国 6 个政治基金会之一。它成立于 1998 年，与老资格的艾伯特基金会相比，它显得稚嫩和年轻。

罗莎·卢森堡联邦基金会主要有这样几个特点：首先它是政治基金会；其次它是德国最年轻的政治基金会；再次它与民主社会主义党有亲缘关系。由于创始人的缘故，这个基金会具有浓厚东德背景，它受原东德影响很大。时至今日，仍

能看到原东德社会主义遗风。例如，从它关注和研究讨论的问题上看，它们须臾没有离开对东西德统一历史的研究和反思，试图搞清当年东德执政党和政府，在政治、经济以及文化政策等方面到底在哪里出了问题，出了什么问题；从该基金会机构设置看，它始终以原东德为业务圆心，层级式将工作由东部扩展到西部。现在，西部也设有办事处。该基金会全国共有 130 个工作人员，7 个办事处，每个办事处有 4 到 6 人；从加入基金会的人员看，有许多是工会会员，还有左派党党员。

让我们很感兴趣的是，该基金会特别关注德国工会工作。据林克讲，他们在工作中发现，他们热衷探讨的许多问题，根本无法绕开德国劳工、工会及劳资关系等问题。也就是从那个时候开始，该基金会决定要更多关注并更深入研究工会及劳动关系问题。正因如此，它与德国乃至中国的劳动关系研究者和实际工作者有了接触，建立了联系。林克举例说，他们在做企业社会责任项目时，一定要研究和回答企业在生产过程中，如何保护工人权益等问题。又如，在探讨如何建立福利社会国家时，一定要讨论工会在其中的作用。再如讨论社会公平，可持续发展的问题时，对劳动关系要研究分析，没有公平的劳动关系，何谈社会公平。他们积极组织和参与有关劳工权益问题的研究和讨论，如工资分配、劳动时间灵活化、社会保障、社区生活、外来劳工等问题，并组织相关培训。在研究讨论政党问题时，涉及政党与工会的关系，工会问题开始引起亲缘党的关注，特别是一些工会领导人加入左派党后，党对工会便越来越重视。

我们发现德国人讨论的问题都很具体实际，不空不虚。他们讨论的问题，可能在中国人眼里，过于细碎和具体，价值和意义有限。与中国人的这种想法完全不同，德国人会非常认真地去寻找和发现那些生活中的他们认为值得讨论的社会问题，无论问题大或小，NGO 组织都会发起讨论活动，把具有现实意义的每一个“小”问题，交给社会公众共同讨论。最令人不可思议的是，在讨论问题中，能够诞生独立政党和其他 NGO 组织，这是事实，如绿党的发展就是非政府组织向政党组织转变的实例。德国人很重视和认可讨论这种认识形式。

林克还介绍了该基金会的组织机构。该基金会的工作主要分三个方面。一是政治教育；二是政治分析及咨询；三是对外合作。目前，他们已与七个国家的相关组织建立了“伙伴关系”，开展实施合作项目。2002 年，他们开始与中国有关方面接触，现在，在北京有两个项目合作伙伴，而且他们有计划扩大北京业务。

林克本人负责基金会的政治教育工作，同时兼任亚洲项目负责人。她的职责主要是组织和落实政治教育。我们清楚地记得，她是用“运动”一词来表述基金会开展社会政治教育工作的。“政治教育运动”对国家和民众都是必要和有意义的。

“政治教育运动”最终目的是追求社会平等和公正，对德国现行的资本主义社会进行深刻反思。他们试图在黑格尔“扬弃”思想中，找到德国社会发展方向和实现途径。进行国内政治教育的方式，通常有两种。一是集会和开展讨论；二是有针对性培训。

该基金会经常组织公众集会来讨论问题，与会者不仅来自亲缘政党（社会党），而且还有党外人士和一些社会活动积极分子。事实上，基金会想尽办法，把那些对政治感兴趣，并愿意参加讨论和学习培训的人吸引过来，共同活动，达到“政治教育运动”的目的。

培训班开设的课程大多与政治有关。一般包括政治管理和经济知识等课程。他们向公众提供的培训课程，有些是免费的，有些是收费的。2007年，参加培训的人数有3万人之多。接受培训的人都是有政治理想和追求，对政治感兴趣的人；他们中既有与基金会关系紧密的政党人士，也有各地区管理人员，还有社会活动积极分子。由此可见，德国NGO组织的工作实效和社会影响的确不可小视。

政治咨询也是该基金会一项很重要的工作。主要为其亲缘政党提供智囊服务。为新左派政党提供咨询。与此同时，该基金会还积极开展对外合作项目。

另外基金会特别设立奖学金，重点对那些有政治理想、投身政治工作的年轻人给与鼓励并提供资助，帮助他们完成相关专业学习和培训。

林克告诉我们，他们在1999年得到了德国联邦政府的财政拨款。虽然在政治基金会中，罗莎·卢森堡联邦基金会得到的政府拨款最少，但这笔款项对它们而言十分重要。否则他们真的很难开展工作，甚至会有生存危机。德国政府还会以特别资金的方式分担基金会政治教育工作的费用。经费来源中还包括亲缘政党在议会中议员的工资，部分要捐给基金会。

在交流中，我们有人提到一个带有意识形态色彩比较敏感的问题，“该基金会不断向国外扩大业务，目的是什么？在中国合作项目，是否想在中国传播该基金会政治教育理念？是想对中国进行经验层面的实证研究，还是意识形态层面渗透？”林克面带笑容，但语气坚定，毋庸置疑地回答说，该基金会在国外包括在中国开展活动目的，不是为了输出他们的政治理念，更不想对中国说三道四、指

责批评，而是为了加强德中双方交流和增进了解。他们非常重视研究和注意借鉴中国经验。林克表示，他们非常期待与其他国家 NGO 组织有更多的接触和交流，扩大工作范围和影响，在更多的国家和地区开展合作项目。工作国际化，是它们非常热衷做的事情。林克女士非常有兴趣了解中国，像她这样的德国朋友，在本次德国工厂之旅中，我们见到很多。现在，德国人来中国的多，而比较起来中国人能去德国的少。

在罗莎·卢森堡联邦基金会，接待我们的还有一位男士。他是基金会政治咨询分析部门负责人。他的工作是确立讨论主题并组织开展讨论。他告诉我们近期讨论的话题主要是政党问题、东西德统一问题、原东德问题等。关于东西德统一问题，我们在本书其他部分中介绍，这里不再赘述。

在访问即将结束时，我不经意抬头看到对面房间里有很多人在开会，男男女女，年龄各异。我好奇地向沃夫冈先生询问，他回答道，那是另外一个 NGO 组织在活动，其中多数人是德国共产党党员。事实说明，德国对市民社会的推进与建设，远远走在中国前面，德国公众关心政治、参与社会活动的意识及能力水平，远在中国公众之上，有很多成熟的经验值得我们借鉴。

3. 德国政治基金会面面观

定位、资金与功能

● 政治基金会是德国独特的社会团体

政治基金会是德国独特的社会团体，一方面它是非政府组织，有独立于政府的行政能力；另一方面，又与各大政党有着亲缘关系，与政府职能部门有着多重联系，在德国国内政治、社会生活和对外关系中发挥着不可忽视的作用。

与德国主要政党关系密切的有 6 个政治基金会，即接近基督教民主联盟的康拉德—阿登纳基金会，亲社会民主党的弗里德里希—艾伯特基金会，接近基督教社会联盟的汉斯—赛德尔基金会，亲自由民主党的弗里德里希—瑙曼基金会，接近联盟 90/绿党的海因里希—伯尔基金会，以及亲 1998 年第一次进入联邦议会的

民主社会主义党的罗莎—卢森堡联邦基金会。

在 6 个政治基金会中，历史最悠久的要属亲社民党的艾伯特基金会，也是我们最熟知的基金会。罗莎—卢森堡联邦基金会则是最年轻的一个基金会，成立于 1999 年，是一个亲左翼的政治基金会。

各个政治基金会的组织结构大体类似，一般由会员大会、理事会和各专业职能部门等组成。会员大会是政治基金会的最高权力机构。理事会是各基金会最高领导机构，由会员大会选举产生，任期一般为 2-4 年。有些政治基金会还设有董事会，如卢森堡联邦基金会，其成员不得少于 5 人。此外，基金会还设有许多专业职能部门，负责对内、对外事务。

德国各政治基金会共同的特点有：一是从人员构成看，各基金会与德国政界有着十分密切的联系。特别是通过各亲近政党的党员，深受各大政党的影响。在政治基金会中，有许多现任或前任政府官员、议会议员和各政党的干部，在各基金会中或身居要职，或有着决定性的影响作用。二是政治基金会周围往往还存在一些与其关系密切的小型团体、组织、利益集团、企业和一些如新闻记者、艺术家、学术权威等公众人物，以便基金会在多领域、多层次广泛开展合作，扩大宣传和影响。

● 资金来自何处？

德国政治基金会的资金绝大部分来源于德国联邦和州的公共预算。联邦有关法律认为，德国政治基金会是德国政治文化的一部分，它们的工作有益于公共事业，符合公众利益，符合联邦宪法精神的基本原则。在政治基金会的主要资金来源联邦和州的预算中，其中来自于联邦的资金又占约 90%，是各政治基金会最主要的资金提供者。因此，政治基金会的资金使用要受议会和联邦审计署的监控。来自于私人捐款、会费和其他方面的收入在各基金会的资金来源中都占极小甚至可以忽略的比重。

各政治基金会通过项目基金和“一揽子资金”获得联邦和州提供的公共资金。项目资金用于特定项目的资金，项目资金的提供者主要是联邦经济合作与发展部、外交部、教育、科学、研究与技术部和议会。项目资金主要用于：第一，开展国际合作；第二，向德国国内学生提供奖学金；第三，向外国学生提供奖学金；第四，整理重要的文献档案。

“一揽子资金”用于维持基金会各机构工作正常运转等的费用，提供者是联邦内政部。“一揽子资金”的主要用途有：第一，进行政治教育的大、小型会议；第二，研究、咨询和文献整理；第三，出版刊物、举办展览；第四，人员支出、日常办公和治理支出及投资性支出等。1999年，除卢森堡基金会外的5个政治基金会共获得该项资金92亿马克，当时新成立的卢森堡基金会第一次获得了850万马克的资金。

对于政治基金会而言，筹资不是他们主要面临的问题，而有效开展活动，得到公众信任是他们主要的工作目标。在这一点上，它们的确比其他类型的NGO组织有着得天独厚的资金优势。另外他们并不随便接受企业大额捐款，惟恐影响其组织公信力。

其他NGO组织经费来源，与德国政治基金会经费来源情况有所不同。多数NGO组织的资金绝大部分来源于私人捐款、会费和其他方面的收入，而来自政府提供的公共资金所占比例并不大，一般只占20%左右。可见，为项目筹资对多数NGO组织来讲，始终是一项很艰巨的任务。

● 政治基金会的功能是什么？

德国联邦法律规定：凡是政治基金会的政治和社会功能在各个基金会的章程中都应有明确的规定。它们的章程中开宗明义表述政治基金会具有如下功能：进行民主政治教育、进行国内外政治信息咨询、促进自由民主制度等方面的功能。概括而言，德国政治基金会最基本的功能和任务主要有：国内政治教育、提供奖学金资助、促进学术研究和开展国际合作。

(1) 国内政治教育。对公民进行民主政治教育是各基金会在德国本土开展的核心工作。各政治基金会无一例外在各自章程中都把政治教育工作列为首要任务。政治教育的首要目的是激发公民的政治爱好、促进公民的政治参与，强化公民的政治意识。政治教育的形式多种多样，有一日、周末或一周研讨班、大型国际会议、中小型学术会议、主题报告会、专题讨论、出版书籍、杂志等，向公民普及政治知识、提高公民参政、议政水平。

(2) 提供奖学金资助。向有才智的后备人才提供奖学金或研究资助，帮助他们完成学业或研究工作。各基金会资助的对象既包括大学生和研究生，也包括各领域的青年学者；既包括德国学生，也包括外国学生，而且对外国学生的资助

成为基金会工作越来越重要的组成部分。各基金会都有自己的奖学金评审委员会，以选拔人才。德国各政治基金会之所以大力开展学业资助项目，目的在于一方面培养有助于德国向着法治国家和社会国家发展的杰出人才；另一方面，通过向来自于发展中国家的学生提供奖学金，使他们在完成学业后返回祖国，能够成为政治领导力量，或在经济、行政治理、教学和研究等领域担任要职，增加德国的对外影响力。

(3) 促进学术研究。各基金会的研究范围都十分广泛，涉及社会学、政治学、经济学等学科的许多领域。有些课题与其它研究单位合作完成，研究成果通常以报告、论文、专著等形式出版。促进学术研究的目的在于，加强政治研究与咨询工作，优化政治行为和促进国家、学术界、政界、经济界等之间的对话交流和知识传递。此外，各基金会还从事有关文献的收集、整理和研究工作，建有一些图书馆和文献档案馆，比如，艾伯特基金会拥有广泛、翔实的“社会民主主义文献档案”和关于工人运动的丰富藏书的图书馆。

(4) 开展国际合作。设立了专门部门，集中负责国际交流与合作事务。在海外广泛建立分支机构，派遣自己的或雇用当地的工作人员。尽管该部门在不同基金会的名称会有不同，但其宗旨原则和实际工作是相似的，即通过信息与人员交流，加强国与国之间的沟通，国际间不同文化的了解，为发展中国家提供发展援助。德国政治基金会的国际合作情况在世界不同地区，有着不同的目标和侧重点。一般而言，在亚、非、拉国家主要通过发展援助项目促进这些地区民主、自由和法制的发展，项目的实施一般需要基金会与发展中国家的伙伴机构合作进行。基金会在前苏联和东欧国家的总目标则是促进这些国家向民主政体和市场经济的顺利转轨。各基金会的国际合作范围并不仅限于第三世界和转轨国家，在欧洲、北美也开展了许多工作。

4. “三人研究小组”

令人钦佩的坚守

在柏林，德方组织者特别安排我们去了柏林东部地区。目的有两个，一是与

一个非政府组织成员见面，双方将就“前社会主义德意志民主共和国（原东德）融入资本主义德意志联邦共和国（现德国），对工会及工人运动的影响”等问题进行探讨及交流；二是驱车沿途看看那里街区，对原东德地区有一个感性直观的认识，让中国团员在城市观光中感觉东德和西德的差异。

在一栋三层白色小楼前，汽车停了下来。首先吸引我们眼球的是那挂满墙面各类 NGO 组织的牌子，林林总总有几十个之多。它们五颜六色、设计各异，顿时我们感到好像来到了德国 NGO “联合国”。从这些组织名称中，可以发现，德国 NGO 组织的活动领域很宽，覆盖面很广。它们已经涉及、渗透到社会各个领域和各个层面。正当我们对德国 NGO 感慨时，发现阳台上几个人在向我们挥手，热情地打着招呼，我们也报以同样热情的示意。此时之所以大家热情难抑，有两点原因。其一，他们中有人去过中国，是与我们在中国“结缘”的“老朋友”；其二，他们中有人参加了昨天的“全球化，工业冲突和社会伙伴关系”论坛，是我们在德国结识的新朋友。大家在这里再次相见，都掩饰不住高兴的心情。可见，接触、交流对建立友谊和加强信任是何等重要。

当盖克先生，出现在我们眼前时，气氛更加热烈和亲切。他对参加非政府组织活动非常热心，不仅参加了前往中国交流考察系列活动，也出席了昨天的论坛。盖克先生身才魁梧、性情豪爽。他对中国朋友的热情，如同他身上穿的那件橙色短袖 T 恤一样，饱满火辣。那天我们身裹羽绒服，他却穿短袖 T 恤，时不常地开着玩笑，我们一行人觉得，能见到情感如此外露的德国人，真是不易。大家半开玩笑地猜想，他是否与法国或意大利人有什么关系。他指着眼前那栋小楼告诉我们，小楼看似平常，却有不凡的历史。在这里曾发生了很多故事。东德时期，这栋楼的房产属于东德政府，是东德执政党的党产。20 世纪 80 年代，由于东德时局不稳，一时间出现了许多 NGO 组织。一些 NGO 组织联合起来，强行占领了这栋“党产”小楼，在此安营扎寨，开展各种针对政府的活动。聚集在此的 NGO 组织，多达 50 余个。“民主与人权协会”就是其中之一。我们要拜访的“东西德历史变迁和工人运动研究小组”，就属于“民主与人权协会”。因主要成员只有三人，所以称其为“三人研究小组”。显然这是一个研究型的 NGO 组织，与我们接触过的其他 NGO 组织有所不同。几年前，当它成立的时候，宣布其组织的宗旨：深入研究东欧社会主义国家，如匈牙利、波兰等的历史变迁与社会现状，同时特别关注东德政权更替、东西德统一、工会及工人运动等问题。

在二楼会议室，我们见到“三人研究小组”成员，两位男士和一位女士。小组结构很特别，其成员来自原东德和西德。但毫无疑问，是共同的信念和研究兴趣使他们走到一起。他们介绍了各自研究的成果。女士介绍了她对德国工会，特别是原东德时期的自由工会联合会的研究情况。一位男士介绍了他对 1989 年德国统一前后的研究情况。通过他们的研究，我们得到了很多信息和启发，收获很大。同时，在与“三人研究小组”交流中，我们分明还有另外一种感受，那就是他们对自己的选择颇有几分庆幸和欣慰。因为，当很多德国人不再关注此类问题、看不到研究它们的价值和意义的时候，“三人研究小组”却始终秉承成立时的宗旨，坚持对东德和东欧社会主义问题深入研究，不离不弃从未间断。他们好象有先见之明，笑到了最后。在全球经济衰退，发达资本主义国家陷入种种困境及社会矛盾不断激化的今天，当德国的印刷厂开足马力加印马克思著作的时候，更加彰显“三人研究小组”工作的价值和意义。他们的研究，至少提供了一种看法和解释，或许能够帮助迷茫的人们，拨开迷雾，重找方向。其实，历史是不可以随便忘却的，更不可以不经过理性过滤而存放。德国人尤其不该如此。

讲到这里，笔者联想到，在柏林自由大学奥托苏尔研究所（OTS）曾经见到过一位女士，她给大家留下了很深的印象。一则因为她有一半韩国人血统，她的长相和服饰更像亚裔人；二则因为她是自由的研究者。当听到她有自己研究所时，虽然对此我们并不陌生，因为在中国也有此类现象，但着实还是让我们感到有些惊奇和好奇。她的研究所，其实就是一个研究型的 NGO 组织。看来，德国 NGO 组织要大有大，要小有小，组织规模是多种多样的。那位女士告诉我们，她经常与政府部门、大学研究机构或其他 NGO 组织联合做项目。她对自己选择以 NGO 组织为职业，无怨无悔。与多数投身 NGO 组织的职业工作者一样，他们是因理想信念、兴趣爱好而择其职业的，即便收入并不算不高，也情愿为之。那些兼职者和志愿者更是如此。在这一点上，德国人表现出与中国人不同的人生价值观。

5. 夜访“土耳其工人活动中心”

外籍劳工的职工之家

在德国移民中，土耳其移民是一个非常特殊的群体。土耳其移民是融入德国社会比较成功的范例。在德国移民中，土耳其人占比例最多，柏林就有 12 万土耳其人。土耳其从上世纪 60 年代开始就有大批工人进入德国企业工作，并且由于几代人的传承，加上德国本土劳动力的不足，土耳其工人不断增加，并且不少已经从一般工人转变为白领管理者，有的已经融入德国主流社会。有一个土耳其移民告诉我们，对土耳其移民总体形象及特点进行概括，已经很难。因为，在过去十几年间，这个群体已经发生了内部分化，形成不同的阶层，有企业家和中产阶层、有劳工、还有失业和贫困者，他们之间的差距很大。土耳其移民自发组织的机构很多，不同阶层参加的 NGO 组织也有所不同。我们接触的“土耳其工人活动中心”和“土耳其人权协会”，应该属于草根群体的 NGO 组织。草根组织是松散的、较小的非政府组织。它们几乎不可能获得政府的资助。受经费等条件的制约，这类 NGO 组织的社会地位及其作用和影响都有限。

柏林 Almende 中心(“土耳其工人活动中心”),设在柏林东部地区，距离柏林贫困街区很近。“土耳其工人活动中心”附近居住着许多土耳其移民。从其地理位置看，似乎生活在这里的土耳其移民与贫困有着某种联系。“土耳其工人活动中心”所在的楼房好像是一栋民宅。在等电梯的时候，我们发现楼道里墙皮脱落，电梯陈旧，让人感到压抑，与柏林那些极为现代的城市建筑形成很大的反差。很奇怪那一刻，我们突然联想到那些在国外打工的中国同胞，身在异国他乡，是不是也住在这样的房子里。转念一想，其实根本不必这样惆怅，因为即便在中国，农民兄弟进城打工，也住不上楼房，他们只能住在临时简陋的工棚里，在城市人不屑的目光下，出卖着自己的劳动力。

据了解，创办“土耳其工人活动中心”的宗旨是为外籍劳工主要是土耳其劳工服务，为他们提供活动场所。土耳其劳工经常来这里聚会，联络感情，互通信息，特别是寻找就业信息。他们还会通报各自所在工厂的情况。到这里来，既可以排遣工作和生活中的压力和烦恼，也可以休闲娱乐、放松心情。那天恰逢周末，“中心”里人很多。因为早有预定，所以我们很顺利地用上晚餐。“中心”房间面积不大，基本上没有什么装修和装饰。几张不很讲究的桌子拉开可以用餐，拼上可以下棋打牌。从人的长相上判断，那天来中心活动的人都是土耳其人。他们

有人是来用餐的、有人是来打牌娱乐的、有人是来看书读报的，还有几个小孩子跑来跑去。

在这里，组织者安排我们与在柏林博世-西门子（Bosch-Siemens, BSH）工作的土耳其裔工人进行非正式交流。几个工人按时赶到，他们介绍了土耳其移民工人目前的工作和生活状况及心理感受。其中一人还带来传单给我们，内容是关于外籍劳工如何保护自身利益和反对歧视的。应该说他们很健谈，对马克思和恩格斯当年提出的一些著名观点也很熟悉，有时轻声细语，有时也打着手势慷慨激昂，甚至认为针对现在全球经济一体化的新形势，应该重提“全世界无产者联合起来”的口号，令我们心头一震。

在德国科隆，我们还接触到另外一个土耳其移民工人组织叫“土耳其人权协会”。阿里（Cicek Ali Dursun）先生是这个 NGO 组织的负责人。他 2006 年曾经来过中国。他是第二代土耳其移民，8 岁时，随其父母来到德国，在德国已经生活了 40 多年，现在他的女儿是第三代土耳其移民，已经参加工作，与他在同一个工厂工作。

阿里先生给我们留下了深刻印象，这不仅因为他有典型土耳其人的外表，更重要的是，他是土耳其移民中靠个人奋斗，有所成就的代表，是一个有思想的土耳其裔德国人。

阿里先生在科隆福特汽车公司工作，至今已有 20 多年。现任该公司企业委员会主席。在他的陪同下，我们参观了这个企业。在他的办公室里，我们高兴地发现，墙上的挂盘是当年他来中国时，中国劳动关系学院赠送给他的礼物，那一刻，我们感觉彼此间的距离被拉近了。

他告诉我们，科隆福特汽车公司，现在有职工 22000 多人，其中有 5000 多土耳其人，占到 1/4。他说，历史上曾有过所谓移民潮，土耳其人集中移入德国。目前，他们在德国生活和工作情况不容乐观，因为，他们大多数来自土耳其农村，文化水平低、技术差、语言有障碍，他们很难融入德国社会，工资低、失业率高，而且土耳其人彼此间常发生争执，矛盾频发。面对这些问题，阿里先生发起成立了“土耳其人权协会”。创建这个 NGO 组织目的就是为了维护土耳其劳工的权益，并向有需要的土耳其劳工提供法律咨询服务，帮助他们尽快融入德国社会。

我们还了解到，目前，土耳其移民中的有识之士开始认识到，土耳其移民不应停留在对家乡的依赖上，而是努力创造自己的新家园。应该把现有的社团联合

起来，成立土耳其人联合会，以期发挥更重要的作用。这些组织目前存在的主要问题是，他们过分专注于移民内部事务，而没有注意从外部“赢得朋友”。土耳其移民要想参与主流社会的政治生活，还有很长的路要走。但从总体上看，土耳其移民的状况正向好的方向发展。

6. 柏林自由大学劳资关系研究所

学者们关注和研究哪些问题

柏林自由大学奥托苏尔劳资关系研究所是我们这次德国之行的邀请方。同样是从事劳动关系领域的研究，他们都在研究一些什么问题，从什么角度对这些问题进行研究，是我们十分想了解的。

在这里，我们见到了五位专家学者。在简短的相互介绍后，德国朋友开始介绍他们的研究主题。

迈克尔·菲克特（Micheal Fichter）先生给我们介绍了他从2000年到2111年的研究重点，主要是五个方面：

（1）工会面对社会变迁，如何寻找新的道路。他们选择美国、英国、法国、德国、意大利五个国家进行比较，比较包括如何招收会员、谈判政策的变化、国际合作，以及面对危机如何进行调整。

（2）工会和右翼极端分子的关系。比如会员对右翼有无接受和影响。因为会员中有专业工人，他们对工会表现不满，认为工会不能代表他们。在失望中希望找到一种更直接地组织代表自己的利益，因此选择右翼。

（3）关于生产的转移问题（西德——东德——东欧国家）。研究的对象是美国，德国公司转移到捷克、克罗地亚。之所以选择这些国家，是因为这些国家的法律规制较差。研究公司转移后工人的待遇是否相同？是否生产方式一样，但劳动条件不同？在投资时，一些企业也建立了工会。

（4）围绕如何在全球范围内实施国际劳工标准，组织研讨会，出版研讨会论文。

（5）全球性的框架协议。67个跨国公司和工会签订了全球框架协议，但不

知道这些协议在其他国家的工资和供货商中能否得到遵守。他们选择了其中 4 个公司做案例分析。

通过研究，他们得出了结论：（1）工会变革速度较慢，因为与政党、政府关系紧密，依赖性较强；（2）工会批判右翼，但忽略了自己组织内部右翼派别的影响；（3）生产转移给工会带来了挑战，员工核心部分消失，工作岗位丢失了；新兴国家工会力量太弱，现在情况有所好转，但他们与德国工会的合作较少。（4）国际劳工标准没有得到切实的实施，项目刚刚开始。

亚历山大·瓦格纳（Alexander Wagner）女士是一位有韩国血统的东方人，她出生在东德，曾经在苏联列宁格勒大学学习过马克思主义。曾经在德工联社会经济研究所工作过，研究东德劳动力市场在变革中怎样调整。现在有自己的小型研究所，也参与其他组织的项目，给德国联邦劳工部和工会作专题研究。

现在，她的研究在三个领域：

一是企业内部劳动时间的安排。德国通过劳资谈判缩短工时的趋势已经停滞了。一方面，全日制工作时间延长了；另一方面，非正规就业、劳务派遣等，劳动时间安排灵活化。这对工会是很大的挑战，有些工作时间难以统计。

二是企业中的领导、高素质的白领是否愿意加入工会。这些人从大学进入企业，接触工会不多。

三是劳动力市场政策，如失业者如何进入劳动力市场。德国劳动力市场变化很大，也影响到企业内部的劳动条件。领取失业金的条件改变了，申请失业金要有一些工作年限，如失业前三年中必须工作两年，一些人无法满足。有的人申请到的失业金太少了，另外还要申请最低生活保障，领最低生活保障时什么工作都必须接受。否则，领不到最低生活保障。一些有工作的人，还要领低保。

乌尔里克（Ulrich）教授两年前曾经访问过中国劳动关系学院。他在柏林社会研究中心工作，研究中心经费来源于柏林市和联邦政府。研究项目及基金来源包括欧盟及捐赠。主要研究生产过程、生产模式及全球化。

（1）关于欧洲工作模式：生产的转移，也涉及中国，重点是电信行业。研究手机生产链条，2004 年在西门子做研究，还去过天津、苏州和东莞，诺基亚和飞利浦作调查。研究重点放在东欧国家。

(2) 关于欧洲的社会模式和工作模式。社会模式是如何实现社会公平，保证一定的生活条件。西欧公司去东欧投资，是移植西欧原有的模式，还是会建立新的模式？工作模式又称为就业模式，包括四个层面：一是工作的稳定性；二是人力资源投资、培训状况；三是重复性工作还是创造性劳动；四是职工利益在企业代表的问题。

考察的工厂包括：汽车厂、电脑游戏和电脑制造厂。

(3) 关于创新过程和区域化发展。比如，每个州内如何适应汽车工业的变革。欧盟、德国促进大学与工厂的合作、创新。

(4) 关于生产模式与全球化的问题。巴西、俄国、印度、中国人力资源的条件。在汽车行业，人力资源管理及工作流程，大众公司在上述四个国家是如何组织的？与丰田公司进行比较，与中国的一些汽车品牌进行比较。目前，有 100 多名学生在大众公司做研究，完成博士论文。

上述三位专家的研究虽然各有侧重，但是也有共性的主题及共同的研究方法：第一，他们都十分关注劳动关系的背景和土壤，如生产的转移，工作模式的变化以及人力资源管理模式的变化。这些因素与劳动关系密切相关。第二，由于这些因素都是动态的，因此，他们十分重视调查研究，获得第一手的资料。第三，他们的研究发现和研究成果，既有利于德国经济的发展，有利于促进实现社会公平。第四，他们的研究还有一定的前瞻性，比如，关于创新过程和区域化发展，促进大学与工厂的合作和创新，特别值得中国学习和借鉴。

7. 经费来自职工监事收入的研究所

汉斯-伯克勒研究所

在德国杜塞尔多夫，我们访问了杜塞尔多夫总工会教育部，也是汉斯-伯克勒基金会（Hans Bockler Stiftung）的研究所，受到所长海纳·德里布施博士（Dr. Heiner Dribbusch）和研究员 Birkit 女士的热烈欢迎。他们重点研究劳动关系和工会问题，这一点与我们不谋而合。

海纳·德里布施博士先生给我们介绍了汉斯-伯克勒基金会的基本情况。汉斯-伯克勒基金会创建于1950年，我们所在的这栋大厦是1977年修建的。基金会与德国工联会联系紧密，一共有170个工作人员。这里的工作人员迟早都会成为某一行业工会的成员，但他们的研究是独立的。根据基金会的章程，基金会设立的宗旨促进科学教育研究，参与企业管理。

基金会的工作内容主要有四个方面：（1）通过企业委员会和监事会，促进劳资共决，促进参与管理的工作，对企业委员会成员的培训，提高工人代表参与管理企业的素质能力；并给他们提供法律咨询和建议；（2）促进关于工作条件、生活条件、工人参与管理条件的研究。与大学教授合作，他们有国外伙伴也可以；（3）做好工人和青年人读大学和博士等的推荐工作，并发放奖学金。每年100个左右，由财政拨款；（4）建立研究所。一个是1946年建立的经济社会研究所；另外一个2005年建立的宏观经济和经济发展研究所。研究所95%的经费来源于职工监事的收入。

汉斯-伯克勒基金会最奇特的地方在于它的资金来源。基金会2/3的资金来源于工会成员在大企业做职工监事的收入（大部分都要交过来，少部分自己留下），另外1/3由国家拨款，只能用于奖学金、读博士等。

我们非常奇怪，职工监事为什么要把自己的收入交给基金会？海纳·德里布施博士解释道，一般成为职工监事的人做过企业委员会工作或者做过工会的工作，本来就有工资，当选职工监事是对他们的肯定。他们已经有本职工作的收入了，所以，大部分收入要捐出来。例如，2006年有721家大企业重新选举职工监事（四年一次选举）。每个企业补贴不同，好的10000欧元，有的几千欧元。计算办法是：工资低于3500欧元，只交10%；高于3500欧元，把3500欧元以下交10%，3500欧元以上交90%。奔驰公司1年10万欧元补贴，职工监事可以拿到12000欧元。因为被选举人是各工会支持的，所以，各工会也有牵制的办法，如在选举之前签字，如果不按约定上交补贴，五金工会可去法院起诉。其他工会如果出现不交的情况，下次就不会再推荐该人了。

海纳·德里布施博士又给我们介绍了研究所的基本情况。研究所共有25个研究员，其中一半长期工作，另外一半在这里工作二至三年，依据项目时间的长短。此外，这里还有客座访问学者，访问半年到一年的时间。研究所主要从事三

大领域的研究：一是研究劳动与经济政策，包括：劳动力市场；工业结构；工业政策。二是社会福利，包括社会保险和社会保障；妇女问题，歧视问题；国民收入分配。三是工业关系和劳资谈判，包括劳资谈判的结果、变化和发展；工会有何变化；外国工会的状况。研究所还会接受访谈，发表文章，表明研究所的态度。研究所每月出版刊物，还包括大学等其他机构的文章也刊登在上面。

研究所会把本地区各行业劳资协议收集起来，进行汇总分析。这些劳资协议有成千上万个，重要的是区域性和大的公司的劳资协议，而对企业委员会的协议则没有全面收集。研究所每半年、一年报告一次：报告的主要内容是：通过了哪些新的劳资协议，整个德国工资长了多少，劳资协议的覆盖率怎么样（据他所说，现在德国劳资协议的覆盖率是 60%）；同时，报告中也会对劳动时间、培训、和企业年金进行全方位的总结。在实践中，有的工会劳资协议签得太多了，自己都找不到了，研究所可以帮助他们提供。工会签了劳资协议不一定非要告诉研究所，但是，他们必须在联邦登记，因此，联邦有登记记录。

说实话，他们研究机构对劳资协议的收集、整理和评论，是非常系统的，特别值得我们中国工会的研究机构学习和借鉴。记得在斯图加特五金工会谈到通过劳资谈判签订劳资协议的话题时，他们告诉我们，通过劳资谈判签订劳资协议的工作量，占到产业工会工作量的 80%。从这个意义上讲，了解劳资协议的动态状况，就几乎掌握了工会工作的全部。当然，在中国通过集体协商签订集体合同，其工作量并没有德国那么大，但是对集体合同进行跟踪，收集、整理和评论也是非常必要的。

还有一个问题也是我们十分关注的，就是研究所与工会的关系问题。海纳·德里布施博士给我们做出了解释。他说，研究人员进到研究所时，可以不是工会会员，但以后要加入（因为本所基金也来自监事会成员），可以随意加入德工联下边 8 个行业工会中的任何一个。研究员的工资按照工会联合会职员水平规定，不适用相应产业工会的劳资协议。

工会成员可以加入任何政党，任何政党成员也可以加入工会。历史上社会民主党与工会关系密切，但是有一例外，VERDI 主席是绿党成员。中下层工会成员有左翼党的，但在州和联邦层次还没有。海纳·德里布施博士说，20 年前，人们会问一个人的所属党派，那时，基本上都是社会民主党，但现在变了。六年前他本人来研究所工作时，没有人问他所属党派，很多大工会里也不问了。

关于工会的发展方向、策略思考，很多人都在研究发表文章，也是该研究机构正在考虑等问题，包括：在企业中如何处理劳资关系？有和谐的伙伴关系，有劳资斗争关系；对于达成的劳资协议也有完全不同的看法。所以，研究所的刊物只是一种观点，不是人人都认同的。

对汉斯-伯克勒基金会的研究所的访问，可以用行云流水来形容。实际上，作为工会问题的研究者，我们有很多问题想向他们讨教；同时，也希望与他们建立经常性的合作关系。因为我们发现，在他们的研究中，缺少对中国劳工问题的研究，而在这方面，我们会有很多优势。他们还送给我们一些图书和资料，并答应邮寄给我们。后来，我们收到了这些图书资料，也没有写信对他们表示感谢。在此，一方面表示歉意；另一方面，对所长海纳·德里布施博士和研究员 Birkit 女士表示深深的感谢，希望今后我们彼此之间有更多的交流和合作。

8. 纯粹民间的公共论坛

德国民众所关注的中国和中国工会

访德行程过半的时候，应德方要求举办了一次公共论坛，主题是由中方人员介绍中国工会在工业化进程中的情况。

首先引起我们关注的是公共论坛的运作形式。公共论坛是由一个非政府组织负责召集的，它在几周之前就通过网络发出通知，告知公众举办本期公共论坛的主题、时间和地点。任何对论坛主题感兴趣的人都可以报名参加。我们主讲的这次论坛，地点设在德国工会联合会大厦的一个会议室，房间不是很大，但里面坐满了听众。他们来自社会各个层面，有工会界的人，有教授学者，也有许多就是普通百姓，他们只是因为对中国的情况感兴趣而来的。参加论坛是免费的，但毕竟论坛需要租借场地以及演讲设备，所以，本着自愿的原则，论坛组织者向听众收取一点点费用，我们论坛中间休息时，就见到与会者在向一个小盒子里放入欧元，或多或少数量不等。这样的公共论坛，我们在国内几乎没有见过。得知许多听众仅仅是因为对中国感兴趣而在下班之后赶来参加的，我们非常感动，也为德国普通民众对社会问题的高度关注而感叹。

晚上七点论坛正式开始。郑桥教授主讲了“工业化进程中的中国工会”；林燕玲教授主讲了“中国农民工与工会的互动关系”，北京建工集团工会的刘丽臣主席用大量的图片生动真实地介绍了建工集团工会维护农民工权益的经验。公共论坛的听众们听得非常专注、认真，一些人还在仔细做着记录。在中方演讲结束后，德国听众开始提问。从他们的问题当中，我们可以生动地感受到德国民众对中国的了解程度、关注程度以及我们多次提到的德国民族深刻的反思意识。

有人问到2008年中国开始实施《劳动合同法》后，出现了什么情况与问题。有人问金融危机发生后，中国的珠三角地区是否有工厂倒闭、农民工返乡？企业破产后失业员工有没有失业金？有人问中国的市场化是否等于资本主义化？还有非常具体的问题，中国的手机生产是什么模式？是外国订单产品还是中国自己的品牌？外资企业里，中外员工的待遇是否一样？在观看了建工集团承建的奥运工程图片后，有人问，奥运结束后建工集团是不是就没有订单了？工人的就业会不会受到影响？

德国朋友所提问题涉及面很广，既有内涵深刻的大问题，也有非常具体的小问题。首先，德国人对于中国的变化与发展是非常感兴趣的；第二，不少人非常关注中国的最新动态，比如对于劳动合同法、农民工问题、奥运建设问题等，他们都略知一二；第三，很多德国人是带着反思的理念来关注中国的，他们会把自己国家已经遇到的问题、走过的弯路作为视角，来观察中国的每一个变化；当然，最后一个很深的感受是，不同国家、不同地区之间需要加强相互的沟通与了解，中国的许多变化与进步，需要我们进行深入民心的宣传和解释，同样对于德国这样的市场经济国家，我们也需要更多机会去近距离观察。在当今的全球化飞速发展的时代，各国工人之间、民众之间的理解与沟通显得格外重要。

不能不说的两德统一

——柏林墙倒塌了，但东西德的差异并未真正消除

1. 回首半个世纪前

——分家之后的民主德国

2. 1989：柏林墙倒下的时刻

——是合并还是“吞并”

3. 德国统一后

——推倒有形的墙容易，消除内心的隔阂难

4. 统一过后看工会

——东西部差距依然明显

5. 有限的观察

——无尽的思考

不能不说的两德统一

柏林墙倒塌了，但东西德的差异并未真正消除。

来到德国，两德统一是不能不谈的话题。两德统一至今已过去 20 年。统一后的德国情况如何？当年两德在匆忙中完成统一大业，是否留下了“后遗症”？德国统一对德国工会及工人运动有什么影响？这些问题都是我们关心并想得到答案的问题。

有人说，两德统一已经成为没有热度的历史问题，不再吸引人们的眼球了。在访问柏林自由大学奥托苏尔研究所（OSI）时，就听到那里的一位教授这样讲：“两德统一问题，我们已经不再研究了。因为，对它的研究已经很多了。”但我们却不以为然。事实上，没有哪一段历史可以轻而易举地翻过去，何况两德统一，本质上是资本主义和社会主义两种社会制度的一次历史交锋和对决。用德国著名哲学家黑格尔的辩证法来说，这次交锋无论谁胜谁负，都是历史长河中的一个阶

段，都是暂时的。人们关注这段历史，其实是想解惑：德国人是否因统一而走上了社会进步的道路。

在德国期间，最早触及两德统一问题是从看介绍柏林市的 DVD 短片开始的。看片子时我们所处的位置就是当年的东柏林，属于东德。当片中出现柏林墙倒塌的一幕幕历史画面时，我们的内心被深深触动。短片中的旁白，更是给人留下深刻印象：“1989 年 11 月 9 日，柏林墙被人民推倒了。接下来会发生什么情况，当时谁也不能预测。戈尔巴乔夫警告东德领导人说：迟到的人将得到生活的惩罚。结果是东西德的墙全部被拆掉，后来被加工成纪念品买给游客。1990 年 10 月 3 日德国统一，放焰火庆祝。柏林人举着国旗在菩提树下举行了盛大的庆祝活动。四十多年的冷战结束了，华沙条约组织彻底解体了，资本主义取得了全面的胜利。接下来，德国为统一付出上千亿欧元的代价。当时政府向东德人许下很多美好的承诺，可现在看，完全是另外一个样子。冷战时期东西对峙的焦点在柏林，社会主义解体也是从柏林开始的。”

历史好像跟德国人开了一个玩笑。当年希特勒为他的民族和国家亲手酿制了一杯苦酒——德国被分裂，作为对德国人的惩罚，无人觉得不妥，令世人称快；而若干年后，德国重新统一，似乎也合情合理，分久必合，何况同根同族。所以，该不该统一不是问题，关键在于如何统一。

1. 回首半个世纪前

——分家之后的民主德国

1949 年，二战结束后，德国被分成四个军事占领区，分别由英国、苏联、美国和法国分管，并划分了东西边界。体现美苏对抗，分别成立两个独立主权国家，即德意志民主共和国（东德）和德意志联邦共和国（西德）。但在当时，无论东德还是西德，对于国家经济基础和上层建筑，都没有自由选择的权利。政治上，因为是战败国，德国只能按照东西方大国即美国和苏联两个超级大国所期望或能接受的社会模式，分别被纳入东西方对抗和争霸需要的政治经济、文化体系之中。西德不得不走“西方化”的道路，其制度、国家结构、政策体系都带有美、英、法等国资本主义民主政治的基本特征。而东德也同样只能走上“苏联模式”的道路。由于二战前，德国就是一个发达的资本主义国家，所以西德很快能适应

“西方化”的发展模式；而社会主义制度，所谓“苏联模式”，在德国历史上从未尝试过，所以，东德面对的风险和考验远比西德的大而严峻。可以说，东德与西德的竞争，在起点上就处于“劣势”。然而，对于具体问题，特别是有关国家生存和发展的政策设计，应该体现自己的传统性和民族性。显然，西德人比东德人更早地认识到这点，而且采取了有效的措施。

东德的社会状况。东德从成立到解体，历经 40 年。在第一个五年计划 1951-1955 年期间，东德按照“苏联模式”建设经济。但这种经济模式，被实践证明是有问题的，必须改革。在第二个五年计划 1956-1960 年期间，东德政府又效仿苏联对工业和建筑业的管理体制进行改组。这是一次局部改组，并未能解决经济管理体制中的根本问题。从总体上看，东德工业生产率仍在增长。1956 年为 7.4%、1957 年为 11.1%、1958 年为 12.4%。从 1959 年以后，东德经济开始持续下降。1959 年国民收入增长率约为 7%、1960 年为 1%、1961 年为 -4%、1962 年为 -2%。这一年，东德政府实际上宣告计划经济条件下的改革模式失败。1963 年开始实行新经济体制，接下来便出现了东德历史上的“红色经济奇迹”。到了 80 年代，东德已经在世界工业国排名榜中位距第 10 位。有一篇叫《东德经济成就：日尔曼人搞计划经济也是第一名》的文章，赞扬的正是东德的那段历史。文章写道，东德的生活水平在东欧国家中是最好的一个。如果说西德人在 50 年代创造了经济奇迹的话，历史学家们（亲西方的）也决不否认东德人在 60 年代有它自己的经济奇迹。而东德人能创造它的经济奇迹更值得一提，因为它是在种种远远不如西德的条件实现的。

我们对东德历史评价要客观。东德虽然取得过很大成绩，但与同期建国的西德相比，差距却越拉越大。东德人的生活水平大大低于西德。以至于西德人对东德人始终抱有同情，甚至亏欠之情。这是一份只有德国人才能读懂和理解的情感。

访问中，有德国人向我们描述了当年东德的生活情况。他们说所有东德人对那段生活记忆太深了。当时的东德就像一个军管国家，生活用品短缺，吃饭要粮票、穿衣买布要布票。买香肠排队、买书籍也排队。人们穿的服装颜色灰暗，款式单调。很多男女穿着军队灰色的服装，让人感到心情压抑和沉闷。大街上，常见列队士兵从身边走过，行人来去匆匆，不敢多交谈，没有言论自由。正因为长期物质短缺和精神压抑，先后有 300 多万人逃离了东德，有人甚至丧生在逃离途

中，逃离者多为年轻和有技术的人。劳动力大量流失，对东德经济影响很大。

在柏林，我们走访了一个叫“东西德历史变迁和工人运动”研究小组。因为主要成员有三个人，所以又叫“三人研究小组”。其中一位女士，她出生在东德，曾经到过苏联学习马克思主义理论。她向我们介绍了当年东德工会与工人运动一些情况，她说：东德时期有过两次比较大的工人运动，发生在 1953 年和 1989 年。她认为，实际上，1946 年由于东德自由联合工会（FDGB）的成立，东德工人运动曾一度暂时退出历史舞台，这种情况一直延续到 1953 年。当企业工人找到工会，反映他们对企业状况不满时，工会却叫他们很失望。工人终于认清了一件事实：“自己的组织”——工会并不能帮助工人解决问题。于是，他们毅然决定抛开“自己的组织”——工会，开始独立行动，于是 1953 年，一场轰轰烈烈的工人运动爆发并快速蔓延。导火索是：工人对计划经济不满。当时有 700 多个城市卷入其中，有 50 万工人参加了罢工和示威活动，持续三天。被访女士讲到当时的情景时，语速加快，似乎当年那浩大激动的运动场面又浮现在眼前。她说，很遗憾这场工人运动，最终被苏联“大哥”的坦克压得粉碎。工人运动的领导及参加者都受到迫害。那次运动过后，表面上东德又恢复了往日的平静，但一条深深的伤口，从此刻在了这个国家民众的心上，这是东德政府为此付出的最大代价。

在那个时代，由于 FDGB 不作为，工人对它越发不满，工会的声望不断降低。工人认为，由于 FDGB 与执政党和政府关系，决定它根本不能代表和维护工人的利益。而且对它的组织机构和运行机制，如它的选举制度等，认同度都不高。例如，工会在企业中选举工会领导干部时，程序是从上到下，上级工会提出候选人名单，然后会员投票选举。当时企业工人对这种选举，根本没有兴趣参加。企业工会也会定期召开职工大会，职工代表也有提意见和建议的权利和渠道，但工人对此并不买账。因为他们已经认清了，FDGB 的工作，通常是形式多于内容，徒有其表，根本解决不了工人的实质要求。久而久之，工人闭上了嘴巴，关上了信任大门。工人对“自己的组织”这种态度，是东德工会的悲哀。这一点，接下来的工运历史可以证明。五六十年代，东德又发生过几次工人罢工和示威活动，但似乎有其“共同约定”，那就是：在无工会领导下进行。面对工人运动，东德政府下令禁止罢工。罢工，这个在德国历史上存在多年，且行之有效的工人维权手段，被东德政府割断了命脉。结果再次伤害了职工群众。七八十年代，表面看

东德社会处于相对平静时期，但实际上，看似平静的社会深层，正积蓄潜伏着垂枯拉朽力量。如女士所说，80年代的东德，已经进入“黎明前的黑暗”时期。1989年，由工人和市民参与的反抗活动，直接导致东德政府退出历史舞台。

两次工人运动，让我们看到同一个事实：东德工人与其执政党在思想和利益上都存有矛盾，因此不难理解，随着社会经济等方面问题的不断增多和矛盾不断激化，一场深刻的社会改革在所难免。不过，东德政府决没想到改革的结果会是如此。

2. 1989：柏林墙倒下的时刻

——是合并还是“吞并”

德国统一问题一直是各国普遍关心的重要问题。有人早有预言：德国统一将是20世纪末主要事件之一，但实际发生统一进程之快，则大大超出人们的预料。

在“三人研究小组”中，一位年龄稍长者，他的胡须和头发都已花白，看上去，有点像恩格斯。这位面容慈善的长者告诉我们，他出生和生活在东德。在莱比锡大学，他度过了风华正茂的青年时代，专攻政治经济学。他曾是东德执政党成员，但属于社会民主党中的反对派，为此，70年代末，他被取消了职业（在中国叫开除公职），受到迫害。1989年，他参加了该活动小组。从那时起，他一直致力于发动成立一个统一的右翼党，目的是把社会统一党内外的反对势力联合起来。工作重点是，培养企业内部不依赖现有党的积极分子。

当听完他的经历，我们的感受是，这位自由研究者（德国有很多这样的人，是一个特殊群体）并不简单。他的命运与其国家变革紧密相连。他个人的人生轨迹与东德历史变迁是那么的契合：曲折抗争——迎来曙光——失望无奈。他向我们讲述了1989年，两德统一的历史瞬间。他是亲历者，也是见证者。他说，1989年，是一个全新的开始，无论对国家，还是对个人都是如此。那一年，似乎促使德国统一的内外条件都已经成熟。处于内外压力下的东德政府，已经到了必须做出历史抉择的时刻。

外部条件。当时，苏联领导人戈尔巴乔夫播下的“新思维”之种，正在开花结果。戈尔巴乔夫那些富有情感的讲话，打动了人心。“真正的危险是对生活没有反映。”“那些摸到生活和社会的人不必害怕。”东欧一些国家，已经先行一步，

投入资本主义怀抱。在德国统一问题上，苏联人的态度最为重要。美国总统里根一声“戈尔巴乔夫先生，请您打开柏林大门吧”的呼唤，的确有效，使苏联人最终选择了顺水推舟的做法。那时，东德领导人面对浩浩荡荡的游行示威队伍，已经再也搬不来苏联救兵了。一时间，改造、消灭社会主义制度的历史运动，风起云涌，势不可挡。

内部条件。东德国内经济情况日益变差，生活水平不断降低。1987年9月，匈牙利开放了它与奥地利边境，在此后的几个月内，先后有50多万东德人从奥地利进入西德。

接着东德国内，也发生全国规模的游行示威。党和国家领导人也发生了重大改组。1989年11月9日柏林墙被推倒，发出重新统一的信号。1990年8月23日，两德领导人签署了具有历史意义的两德统一条约，又称政治条约。条约规定，民德于1990年10月3日正式加入西德。困扰欧洲40多年的德国问题获得了最终的解决，两德实现了统一。受访者认为，用“两德统一”这样的说法并不准确，应该说：西边占领了东边。西方战胜了东方。而且占领速度之快，是没想到的。

综合“三人小组”及其他被访者的看法，东德失败的教训，主要原因，一是苏联负有责任。它对东德的影响至关重要，可以说，苏联在德国统一这一历史事件中，实际扮演了一个滑稽可悲的角色：用中国的一个成语讲就是：“成也萧何，败也萧何。”看看苏联对东德都做了什么。在东德建国前后，苏联人开始拆迁东德工厂设备。有资料表明，在1945-1953年间，苏联拆除和取走产品的总价值为300亿美元，总计拆除了1900家工厂，其中1700家完整的工厂。这对东德经济重建影响很大，使重建的物质条件非常薄弱；苏联人不仅拆迁工厂，还带走并无偿使用德国专家和技术人员。耶拿蔡斯公司的企业委员会负责人，就曾向我们讲述了这家原东德著名企业，在那个时代的遭遇。当时苏联人拆掉工厂最核心精密仪器，并带走技术人员，使工厂的生产陷入瘫痪，生产力受到破坏，经济损失惨重。但这在当时，被视为对德国的惩罚，无可非议；东德受苏联的影响，将“马歇尔计划”拒之门外。东德拒收来自资本主义的援助，认为它们有不良企图。而与此同时，西德人却接受外援，视“马歇尔计划”为雪中送炭，西德充分利用外援，快速恢复了经济；苏联专家帮助东德政府建立了计划经济体制，即中央政府对经济进行全面干预。东德因政治上对苏联的依赖，导致经济上与苏联同病相怜。

二是东德大量欠外债，经济负担越来越重。三是计划经济模式（苏联经济模式）出现问题时，没有及时调整，导致跟不上后工业化经济前行的脚步。生产率下降很快，经济状态不断恶化。四是政治方面缺乏民主、公平和自由。80年代，才开始反思民主问题，为时已完。五是当时东德的社会改革滞后，落在苏联、波兰、匈牙利等前社会主义国家的后头。对此，东德民众开始不满，最终酿成人民群众起来反抗的社会后果。其实，80年代后期，东德政府不屑东欧国家进行的一系列改革，重要原因之一，他们坚持认为，东德经济增长速度，在国际上是有目共睹的。社会主义计划经济体制在东德被证明是行之有效的。自负和思想僵化、满足于已有的成就，终使东德领导人错失良机，犯下的致命错误。列宁曾说过：“革命爆发前的情况，是下面要变而上面不变。”

3. 德国统一后

——推倒有形的墙容易，消除内心的隔阂难

德国统一，是德国民族的期盼，符合德意志民族愿望。对此，我们感触很深。在德国访问期间，我看到了很多记录那段历史的珍贵图片。当看到柏林墙倒塌瞬间，东西两边数万民众跑过来相拥而泣、亲人团聚，欢呼雀跃的场面时，在场的外国人也情不自禁流下热泪时，对德国统一的理解，一定是肯定的。德国统一后，民族认同和团结得到加强。“团结税”能够征缴这么多年，就是最好佐证。西德人缴纳“团结税”，是为了振兴东部经济，缩小东西部之间的差别，尽管有人对它有不同看法，其立意是感人的。

统一后的德国，为了振兴东部经济，联邦政府做出很大努力也有所建树。德国在政治经济文化方面都发生了很大的变化，取得了一些成绩。但还不够，问题频发，政府决策有失误。被访者告诉我们，开始几年，东德人对统一后的生活充满了期望，也得到了一些实惠，例如：两德统一，从东德方面看，受益比较大的群体是退休人员。因为，以前东德退休金很少，相比之下，西德社会保障比较好。东德很多妇女也工作，这样退休后有两个人拿退休金，生活就比较好。但随时间推移，似乎“德国统一后遗症”开始发病。

我们主要了解原东德地区的情况。统一后数年，德国经济增长持续放缓，毋庸置疑，统一给德国经济带来沉重负担。东部与西部地区，在工资、劳动时间、

劳动条件、失业率、社会保障以及社会公共服务等方面都有差别。原东德地区生产率下降、劳动人口下降、生活水平下降，只有失业率在上升。政府大量给东部“输血”，效果并不理想。东德经济缺少有利的“造血功能”。据一项由德国工会组织的调查显示，德国工资水平最低的州都集中在前东德地区；东部州平均工资 15.19 欧元，西部州平均工资为 20.98 欧元。东部州居民年均工作时间为 1420 小时，而西部州为 1352 小时。被访者说，表面上，工人拿到手的是一样的工资，但在东边工作的时间要长，西边还有企业津贴，而东边没有。工资收入差别为 80%，这是事实上的差距。但如果你从工资协议上看，是不会看到的，基本上是一样的。

在东边，劳资谈判、劳资协议受到的侵蚀程度远比西边严重。在劳资协议受侵蚀越来越严重的今天，东边的情况更加严重。“劳资协议”的覆盖率只有 54%，西边是 65%。

关于社会保障问题，德国工会联合会卢森堡基金会政治教育处负责人告诉我们：当年社会主义东德为什么失败，原因之一，东德人认为西德的社会保障比他们好，所以愿意投入西德怀抱。但是 1990 年西德社会保障制度发生了变化，目的是乘两德统一之机，削减西德社会福利。这让满怀希望改善自己社会保障条件的东德人十分不满。目前，整个德国社会保障水平都在下降。

德国政府面对德国西富东穷现实，一筹莫展。最令人担忧的是，德国东西部地区的民众在抱怨政府的同时，彼此之间开始抱怨。

东德人抱怨说，西德人对他们有成见和歧视。例如找工作时受到歧视。西德资本家不太欢迎来自东德、受过马克思主义教育和影响的人。东德人很难在西德找到满意的工作，不得不重返东德。面对，不公正的待遇，东德人有二等公民的心理感受。还有另一种失落，体验它的群体是原东德的干部和知识分子。原东德干部有特权，进入新体制后就是普通民众，没有了等级优胜的感觉，只有失落的感觉。有些高级知识分子，也有同样的感觉。但是，对此，被访者中有人不认同。他们认为，在政治方面，东德人同西德人是完全平等的。德国现任女总理默科尔就是来自东德。她曾经是东德的物理学家。

西德人抱怨说，如果抛开全球化等其他原因，德国统一是造成德国经济不景气重要原因。是东德拖垮了西德经济。甚至认为，东德是德国的黑暗面。当然，

这种论调，既不客观又不善意。对缴纳“团结税”意见不一。认为“团结税”不应出自劳动工资，而应出自企业利润；还有人认为，要注意“团结税”的负面作用，东德人可能因此变得懒惰和依赖别人。2005年的一项调查可以说明一些问题，25%的前西德人和12%的前东德人希望柏林墙再回来。

现在东德地区弥漫着浓厚的怀旧情绪。电影《再见列宁》热播；小饭店供应老东德时期的菜肴；收藏老东德纪念品。许多东德时期的历史文物、照片、地图及邮票，东德货币和东德勋章，成为收藏热点；大家齐唱老歌子，在歌声中可分出谁是东德人，因为只有东德人才会唱；位于东柏林市中心的马克思恩格斯广场及广场上矗立的马克思和恩格斯巨大塑像，依然完好无损的保留着；据说，柏林“东德博物馆”博物馆开馆第一天，吸引上千人前来参观。

我们驱车一路走来，原东德地区，特别是东柏林和耶拿市，给我们留下了深刻的印象。不知何故，每当踏上东德的土地，便有一种异样的情感，亲切，酸楚，或许祝愿，很难准确表达。由于时间所限，我们所到之处，都是行迹匆匆，所以看到和了解的东西可能比较表面，但不失真实，也便有了价值。特别是在柏林，你会感到东柏林与西柏林的差别。柏林东部城区房屋陈旧，街道、房舍中看不到什么人，很空荡，据说这里房屋空置率很高。使人感到无生机不景气，没有人气。偶尔见一过路人，都是一脸严肃，他们紧裹暗色外套、面无表情，匆忙走过。

我们参观了柏林市贫困街区。它位于柏林市东部，属原东柏林。它是统一后出现的，这就更能说明问题。我们看到，年久失修的建筑、满墙涂鸦，一些院落已是杂草丛生，居住条件很差，好像也没有人在那里居住。有被访者告诉我们，对德国统一后出现的问题，应该深刻反思。首先，事实证明，即使那些在西德行之有效的经济制度，也不能照搬到东德来，会出现水土不服的现象。正如德国前总理施密特所言：“我们给东部人搬去了上万部法律，但那里的人们很难了解和运用这些法律条文。”不难看出，当年德国人似乎忘记其前辈的哲学智慧，对社会主义东德进行全盘否定是错误的；其次，国家过度干预影响市场机制正常运作，单凭“输血”不能提升企业自身竞争力；再次，社会改革路径的选择，关系到转制成败。最后，政府应积极探索“新德国模式”。

依我们的观察，原东西德在经济方面的差异，现在仍然存在，观念上的差异也很明显。消除这些差异，不是一朝一夕的事情，还有很长的路要走。正如德国

前总理施密特所说：“德国要真正完成统一大业，两德人民真正成为一个民族，还需要 20 年。”

值得一提的是，耶拿大学“工业经济和社会发展研究所”原所长、退休教授对德国统一的看法。他的研究和思考，或许可以让我们对当前东西德差别现象，有另一种理解。教授说“东西边有差距是现实，但是，一般讲双边都能认同和接受这种差距，德国政府也同意东西两边有 20% 的差距，似乎并不急于缩小这个差距。为什么？因为，这样可以保证德国的经济竞争力。”

4. 统一过后看工会

——东西部差距依然明显

被访者告诉我们，德国统一后，首先讨论了企业工会如何改革的问题。当时，提出三种设想：其一，FDGB 要洗新革面，走民主化道路。从下到上彻底改革。工会主席要民选；其二，建立一个全新的工会组织，彻底甩开 FDGB；其三，只建企业委员会，不建企业工会。对第三种设想，赞成的人比较多。因为，这种模式是德国企业的传统模式，它在西边已经成功运行了多年。但如何组织，产生了争议。有人提出要限制企业委员会权利。事实上最后选择了三种模式的混合体：既有工会，改革后的德国工会联合会（DGB），又建立企业委员会，劳资冲突由企业委员会处理。实际上是把西德工会搬到了东德，所以，西德工会有人这样说：“FDGB 完蛋了，我们占领了东德”。受访者还告诉我们，东德工会被轻而易举替换掉的原因，一是 FDGB 没有实行自身民主化；二是在企业层面，没有独立工会委员会代表工人利益，工人的诉求无法实现。当时有人提出，希望保留一个独立、民主的工会，而不是合并。但工人更信赖西边的工会，当时有 90% 以上的工人加入了西边的工会。此时，东边工会才想搞民主，但民心已灰，为时已晚。

在耶拿大学“工业经济与社会发展研究所”，我们见到德国工会联合会（DGB）东图林根地区工会主席并与她进行交谈。她告诉我们，东图林根地区原属东德，统一后，这里的工会组织，从设置机构到运行机制，都完全照搬西德（DGB）模式，现在已经很难看到当年 FDGB 的遗痕。

我们问：两德统一前后，工会发生了哪些变化？

她回答：无法比较。因为，统一前 FDGB 与统一后 DGB，性质、任务是不

同的。FDGB 在每个地区都有专职领导人。一切工作都由上级下达指令，下级工会执行服从。东德工会与党和政府关系紧密，根本分不开。而现在 DGB 则不同，它是执政党和政府的反对派。

我们问：从工会角度看，以前工会和现在工会有什么不同？

她回答：过去 FDGB 有下属会员，现在 DGB 没有自己的会员，工会会员都属于某产业工会，如五金工会会员、联合服务行业工会会员等。FDGB 的任务是企业福利、组织职工度假、办幼儿园等。而现在 DGB 的主要任务是劳资谈判，提出劳动者诉求，维护劳动者权益。原工会对下属行业工会可以直接下达指示，有领导和控制权。而现在 DGB 对行业工会无这种权利，包括有些工作理念都不能强加于行业工会，只能通过建议的方式，取得共识。

我们问：主席，您认为过去的工会和现在的工会，谁能更好地发挥工会的作用？

她回答：过去工会的问题在于上下工会关系太紧密，下级工会不可能独立开展工作，没有任何决策权利。现在的工会分工明确。DGB 的任务是为德国工会制定方针和指引方向；各产业工会的任务是完成劳资谈判和招收会员。

耶拿大学“工业经济与社会发展研究所”，前任所长、教授向我们讲了他的看法。他说，“其实，工人对统一前的东德工会很失望，对现在的 DGB 也并不买账。表现在不愿加入工会。现在，工会很难招到会员，而且有些人加入后又退出，会员流失严重。工人有事不愿跟工会讲，工会的公信力在下降等等。”“德国统一后，德国东部地区在引入西德工会的同时，也把企业委员会制度移植过来。企业委员会制度在西德运行多年，行之有效。充分体现了德国劳资关系的“二元体制”特色。企业委员会制度在东边执行情况，要具体分析。一般大企业东西两边的情况差不多，而中小企业差距很大。在德国西部地区，工会与企业委员会的关系很密切，彼此协作顺畅；而在德国东部地区，工会与企业委员会的关系还需要磨合。“由于东边的生产率比较低，企业委员会在劳资谈判中，工资要价不可能太高，担心雇主借故关门迁厂。东部地区罢工和示威，明显少于西边。”“‘劳资协议’覆盖率只有 54%，西边是 65%”。

5. 有限的观察

——无尽思考

耶拿大学“工业经济与社会发展研究所”现任所长、克劳斯·多尔（Klaus Dorre）教授一直从事东西德比较研究。我们想听一听他对德国统一的评价。他认为：统一是在东边接受了西边的一系列制度下完成的。两德合并后，其实两边都在发生着变化，而且方向是一致的，即倒退和失败，所以这叫“双重变化，双重改革”。

教授的观点或许有人反对，但是，现在德国东部经济像步履蹒跚的老人，难以勃发生机却是事实。它何时复苏？如何复苏？至今找不到答案。

我们忘不了，德国朋友坦率而善意的提醒：中国一定要汲取东德的教训，切记社会主义改革，要的是更多的民主，而不是更多的私有制，特别是公共服务部门决不应该私有化。

德国是一个让人好奇并想走进去的国家，无论是过去的东德，还是现在的德国。我们关注两德统一问题的出发点和落脚点，都是想从中得到有益启示和借鉴，办好中国自己的事情。当然，我们希望，也相信智慧的德国人能够总结经验教训，把自己国家建设得更好。事实上，德国总是在扮演示范国的角色，在很多方面，德国都走在各国的前面。走在前面最先遭遇问题的人，告诉后人的有经验，也一定有教训。

在耶拿，我们见到一位新教牧师。他文质彬彬，和蔼可亲，在共进晚餐中，我们与他进行了非正式交谈。我想用他讲的一段话，来结束两德统一的话题：“统一实际上是东西两边都发生了变化，然后重新开始，而不是保持各自原样子。”

“统一已经十几年了，但至今仍未结束，统一是一个有始无终的过程。”

第八篇 评估与思考

1. 我们眼中的德国人

——他们让我们改变了对德国人的刻板印象

2. 中国工会主席眼中的德国工会

——对比、感悟与体会

3. 中国学者的思考与探讨

- 终身难忘的德国“工厂之旅”
- 沟通交流是增进了解的最佳渠道

1. 我们眼中的德国人

——他们让我们改变了对德国人的刻板印象

德意志民族是一个崇尚理性的民族，他们爱思考且善于思考。在历史上，德国为世界奉献出许多大思想家和哲学家，德意志民族的哲学气质和理性品格世代相传。毛泽东主席说过，“一个民族要想立足于世界之林，必有理性思考”。在这一点上，德国人做到了为世人垂范，赢得了世人的尊重。我们在德国工厂之旅中，接触到一些德国人，虽然时间不长，但对德国人讲条理、守时、勤恳、清洁、严谨、讲效率、固执等典型特点，还是有许多感同身受。

我们曾问过彼得这样一个问题，“为什么德国人爱思考问题？”他半开玩笑地回答说，“因为天气。”在德国阴沉无阳光的天气很常见，尤其是在漫长的冬季。这样的气候，使原本就内向的德国人变得更加沉默寡言，整日表情严肃，苦思冥想。彼得说的或许有道理，因为法国著名哲学家孟德斯鸠的“地理环境决定论”就是这种观点。但是，如果用德意志民族有其渊远流长的哲学传统来解释，则更符合客观事实。

现代德国人，或许有明显不同与他们前辈的时代气质，但血脉里传承下来的东西，仍就没有改变。他们比其他民族，更渴望精神有家园，追求“哲学境界”。“哲学境界”是一个让人对自身及其活动所引发的问题进行反思的境界。事实上，迄今为止，没有哪一个民族已经走进了这个境界，不过是相比之下，德国人表现

出对走进“哲学境界”有更多的自觉而已。反思与批判早已铸成德国人的生活态度。“思想照亮人生，人生因思想而有意义”是德国人普遍恪守的信念。

有人说，德国人过于刻板 and 认真，既没有法国人的浪漫、也无意大利人的热情。似乎这个民族与感性世俗生活是脱节的。他们矜持严肃、不苟言笑，习惯于循规蹈矩，活泼不足，严肃有余。其实，通过我们的观察发现，今天的德国人早有变化，除了共性外，个性更加突出，人们的价值观和人生观是多元的。所以，谈到德国人的一般特点，只具有相对意义。

我们发现一些细节，或许能为德国人“平反”。其实，德国人心很细，很热爱生活，也很讲究生活。他们并非只懂哲学，还痴迷艺术，他们会把理性行为与感性享受恰当结合，在合适的场合、地点，得体地表现出来。应该说，这才是现代德国人的一般特点。笔者下面讲的这些细节及其感受，或许能够帮助读者了解什么是现实中的德国人。

● 令人尊敬的两位“领队”

我们对德国人的认识，是从对组织者彼得和沃夫冈先生的认识开始的。他们可以说是我们这次工厂之旅的领队，也是我们接触最多的两位德国人。在那些朝夕相处的日子里，从他们的工作和生活状态中，我们细细体察德国人。我们发现，他们两位身上体现出来的特点，非常具有代表性，是典型的德国人。

在整个行程中，彼得和沃夫冈先生扮演多种角色，既是组织者，又兼上千公里行程的司机和“生活秘书”。虽然两位都比我们年长，皮特还在职，而沃尔夫冈已经退休，但比我们精神头还足，真是让我们这些年纪较轻的既佩服又羡慕。他们的敬业、专业及高效率给全体中国团员留下深刻印象。

我们代表团总共 18 天的行程非常紧凑，先后到了柏林、耶拿、魏玛、斯图加特、海德堡、凯萨斯劳藤、科隆、杜伊斯堡、杜塞尔多夫等城市，先后有近 30 项各类活动安排，有时一天就有四个活动，用“鞍马劳顿”来形容应该说比较确切。但无论是与当地工会和有关接待陪同人员的联系沟通，还是辗转各地的食宿、交通安排，或是会见、对话、讨论的内容和时间掌握，两位都亲历亲为、恪尽职守，各司其责，分工合作。在两位的精心周到努力下，我们所有的活动安排基本都能按计划进行，而且还不断向我们征求意见，尽量满足我们的要求。

特别值得提到的是，他们从 2005 年开始，先后组织过三个德国代表团，来

中国实地交流和考察。三次活动共有 60 多人参加。代表团成员来自德国不同地区和城市，他们年龄各异，职业、身份不同。彼得和沃夫冈为他们精心安排丰富的活动。在中国，他们到工厂去农村，看城市观乡村，与中国工人和农民交流，与中国工会接触、与中国 NGO 组织接触。令人难以置信，在我们看来，中国人组织此类活动都很难，何况两个外国人了。可见，彼得和沃夫冈先生为此付出了多少努力和辛苦。虽然那些德国团员，对中国关注的问题不同，中国之行收获及感受各异，但有一点大家是共同的，就是对组织者组织交流活动本身的意义和效果是非常认可的。

在德国，组织者还特别为我们安排了与去过中国的德国朋友见面，这使我们无论走到哪里，柏林、斯图加特、海德堡、科隆还是杜塞尔多夫，一路上都有我们的“老朋友”，这让我们始料未及。那一刻，我们真正感到，彼得和沃尔夫冈不仅是德国代表团的领队，也使中国代表团的领队，他们是值得我们敬佩的德国人。

● 最懂中国人的德国人

彼得先生 (Franke, Peter) 在德国“亚洲基金会”工作，也是这次中国项目的负责人。他希望通过德国与中国工会及劳工的民间交流活动，增进相互间的了解。彼得的母亲是中国人，他有着二分之一中国血统。他是最懂中国人的德国人。彼得会按中国人的想法和习惯，安排我们的各项交流活动，包括工作和生活。

德国人办事认真仔细，这在职业活动中表现的尤为突出。彼得也是如此，对工作兢兢业业，整个活动安排的井然有序。算一算，我们的工厂之旅，先后到过 9 个城市，共走访了十几个单位和组织，包括德国行业总工会、地区工会、地区行业工会、企业、政府部门、劳动法庭、大学研究机构、各类 NGO 组织以及教会等。此外，还与工人、外国劳工和到过中国的德国人多次交谈。整个活动主题突出，紧紧围绕德国劳动关系和工会组织情况，展开多视角、多层面和多渠道的参观考察及交流研讨，交流活动内容可谓丰富多样，使我们收获颇丰，深感不虚此行。这一切应该归功和感谢德方组织者，特别是彼得本人。

他为让我们更多的了解德国，有时甚至把交流活动变成单向的，只许中方提问题。其实，德国人也非常想了解中国，对中国也有很多疑惑，希望得到答案。

不过说实话，有时我们对彼得安排工作太多有些吃不消，对留给我们的自由

时间太少，也曾有过“抱怨”，在这点上沃夫冈更理解和支持我们。

我们观察到一个细节，每到一处都能看到彼得与接待者谈得亲切投机，表现出很强和良好的沟通与联络和组织能力，这是作好 NGO 工作的必备素质。特别是我们的几位“地陪”，与彼得更像老朋友，他们会长时间认真交谈，交换意见。

德国人真是爱思考和讨论问题，似乎人人关心德国的前途和人民命运，但有一点很奇怪，彼得跟我们从不谈他对德国社会的看法，包括对德国劳动关系及工会的看法，他说，让我们自己观察了解，得出自己的结论。仔细想想，他讲的很有道理。

有人说，德国人的是非观念很有特点。德国人的率直坦白，偶尔也会“得罪”你。他们心口一致，他们坚信每件事都有一个正确的答案，因此很难接受多种不同的意见。他们会毫不犹豫地说是你错了。

对彼得的“固执”，我们也有所领教。他决定下来的事情，很难改变。因为，他认为，在决定前已经认真考虑，是最佳方案，没有必要改变。德国人的“固执”，在他的身上表现的特别典型。

彼得让我们认识到德国人追求职业高水平、工作高效率、活动有意义的民族素质，令人钦佩。

● 最让人感动的德国人

沃尔夫冈先生（Schaumberg, Wolfgang）是德国欧宝（Opel）汽车厂的退休工人，彼得先生的好朋友。他对德国工会的历史十分熟悉，且有丰富的斗争经历，一路不仅介绍和回答我们提出的各类感兴趣的问题，而且抽空还向我们学中文，绝对是一副活到老学到老的精气神，让我们感叹不已。

有几件事，让我们了解和认识了沃夫冈。沃夫冈除了工作一丝不苟、细致入微、专业敬业和坚持自己观点不动摇之外，对我们触动最大的是，他的阶级情感和人生态度。

曾经是欧宝公司的工人和工会亲信，他对工人弟兄有着深厚的阶级情感。在斯图加特，我们去劳动法庭旁听庭审。那是一个劳资纠纷的案子。原告是一个土耳其裔移民劳工，他告他的老板无理解雇和扣发他的工资。原告德文不好，文化素质不高，就连法官讲的话都无法准确理解，也没钱请律师，一脸无助的样子。庭审之后，沃夫冈主动走上前去，认真、诚恳地给他出主意，帮他想办法，还拿

出纸笔写下有关部门的电话和地址，希望他去找一找寻求帮助。那一刻，我们被感动了。一个素不相识、偶然相遇的人，只因为他是一个被不公平对待的劳工，是一个社会弱者，沃夫冈就会伸出援助之手，尽自己所能帮助他。在他身上，我们看到德国人心口一致，沃夫冈用行动践履他为争取社会公平，保护劳工利益而奋斗的信念。

记得有一天，我们感觉沃夫冈的情绪不对，他不苟言笑，少言寡语。大家疑惑，是不是因为工作节奏太快，他年龄大了吃不消？后来，他告诉我们，他接到工友打来的电话，说他们工厂又要裁员，这让他心里很难过，原来，他是在为工友面临失业而不安和难过。

我们每天的考察活动安排的非常满，座谈、参观，甚至连吃饭有时都是伴随着工作的。在我们开会或与德方人员座谈时，经常会忘了时间，这时，沃夫冈往往会提示大家该休息了。其实不仅仅是我们需要休息，对方的主讲人，特别是我们的翻译，是非常非常辛苦的，当我们感谢沃夫冈时，他笑着说：我过去是企业委员会委员，必须要关心大家的休息权。大家在感动之余，再此感受到德国人的职业精神。

其实，提起沃夫冈，大家最钦佩的是他学习汉语的事。我们都被他那种工作到老，学习到老的人生态度所感动。自从他和彼得一起，开始做中德民间交流工作以来，为了方便工作，他下决心学习汉语。一路上，我们常常见他，在工作之余，抓紧时间学习。一次，在吃饭的时候，我坐在他的身边，见他从双肩挎包中，拿出厚厚一本《中德词典》，还有写满汉字的小卡片，让我考他。他不许别人提醒，认真去回忆每一个汉字发音和意思。为学习汉语，他还曾自费来中国，住在中国人家里学习汉语，一位年近 60 岁的德国人，不远万里来中国学习，这是什么精神？有人讲，每一个德国人为能出色工作而自豪，出色地完成一项工作的感觉，对德国人的自尊心是十分重要的。沃夫冈的行动，让我们对此有所认同。每当看到沃夫冈学习汉语的样子，心里就会想，这就是德国人，勤恳、执著，骨子里的东西，到老都难改变。沃夫冈让我们认识到德国人的直率、坦荡，为理想勤奋进取的优秀品格。沃夫冈不愧是感动中国人的德国人。

● 做客德国人家

如果你想了解生活中的德国人和德国家庭，莫过于去他们家里看看。彼得给

了我们这样一个机会，在德国的最后一站，杜塞尔多夫，满足了我们的愿望，安排我们去 Udo Bonn 先生家做客。

Udo Bonn 先生是杜塞尔多夫一家瑞典工厂（Atlas Copco）的企业委员会主席。我们曾去过他们工厂，是他接待了我们。他身材高大、体魄健硕，说话和蔼，给大家留下的很深印象。

据说，我们在杜塞尔多夫入住的旅店，就是他帮助预定的。旅店离他家很近，那天晚上，我们是步行去他家的。一栋看起来不算新的三层楼房，没有电梯，我们沿着宽大木质楼梯来到三楼，敲开门，Udo Bonn 先生和他的夫人早已在门口等候了。他们住的房子是租的，房租约占他们家庭收入的五分之一。与北京民宅不同的是，房顶很高，没有压抑的感觉。最吸引我们目光的是宽大尺寸的实木地板，让我们感到很新奇。据女主人讲，这地板已有上百年的历史了。房间里，除了几件必要的家具之外，没有过多的摆设，装饰物也很少，给人的感觉是方便随时换房搬家。德国人家里特别干净，东西摆放整齐规矩，特别是卫生间，像星级宾馆一样，干干净净。即便那天主人有意收拾过，也能看出，讲卫生、爱整洁，的确是德国人的生活习惯。德国公共场所卫生间也非常干净。

女主人气质高雅，面带笑容，谈吐大方自然。她特别喜欢中国，对中国的一切都充满好奇。2006 年，她随丈夫一同自费来中国，在中国他们去工厂参观、去偏远农村与普通百姓接触，但是令人难以置信的是，中国的旅游景点他们却没有去过几处，这一点，与很多中国人的想法和作法绝对不同。他们非常高兴，欢迎中国朋友来家里做客。为此，女主人准备了一个下午，丰富的晚餐，浪漫的烛光，映衬着每个人的脸膛。我们带去斯图加特的红葡萄酒，为晚餐助兴，希望能与主人共同分享美好时光。有意思的是，他们的儿子，一个 20 多岁的大学生，也特地赶回来和我们聊了一阵天。我们也近距离接触了一下德国的年轻人。小伙子个子很高，好像超过 190 公分，看上去很文静。他一直静静地听着我们的谈话，显然，对遥远的中国充满了好奇与期待。

我们还聊到一个有趣的话题，即中德双方接待方式的不同。德国朋友说，他们去中国时感受到了中国是个礼仪之邦，每到一个单位或机构，都有热情的接待，有鲜花、水果等等。德国朋友问我们怎么看德国这种比较简单的接待方式。我们在德国一路走下来，感受最深的是德国的效率，整个活动都是首先安排好的，哪一天、什么时间、到什么地方、会见什么人，一切井井有条。每到一个地方，基

本没有什么前奏马上进入座谈、讨论，到了时间就结束，时间控制得非常严格，效率也非常高。在这样的节奏下我们虽然有点累，但收获特别丰富。所以，我们也反思了中国一些会议安排过于注重形式、影响效率的不足。看来，中德两国有许多地方是值得互相学习、互相借鉴的。

我们还聊到 Udo Bonn 先生的工作。他告诉我们，他是大家推选的企业委员会主席，在这个位置上已经干了三年了。谈到做主席的体会，他强调两点，一是扮演好“代言人”的角色；二是协调好劳资关系。问及他对罢工如何看时，他回答说，在经济不景气，面临失业危险的情况下，工人不愿罢工，组织工人罢工难度很大，效果堪忧。

在轻松愉快的气氛中，我们度过了难忘的德国家庭之夜！

● 斯图加特的“地陪”海尔曼

Abmayr, Hermann G. 先生是我们在斯图加特的“地陪”。他是新闻记者、作家和电影制作人，多年从事工会出版物出版工作。他的职业背景与其他几位“地陪”不同。他送给我们他拍的一部人物记录片，拍得不错。他气质很特殊，与其职业很相配。头发有点乱蓬蓬，高鼻深眼，戴副金边眼镜，很有文人气质。

2006 年，他和彼得等人一起来过中国。2008 年，他携夫人，再次来到中国。在北京著名的什刹海荷花市场，我们第一次见面，彼此约定，将在德国斯图加特再相聚。那天，当我们驾车风尘仆仆从耶拿经魏玛，在大雪中驶进斯图加特的时候，天已经黑了。放下行李，步行赶到餐馆，在那儿，Hermann 夫妇，已经等候多时了。老朋友相见，少了几份拘谨，多了几份亲切。令人难忘的是，那天晚上，我们的晚餐是德国工厂之旅最丰盛的宴席。热情的 Hermann 夫妇，似乎想让我们品尝到斯图加特所有美味佳肴，点了很多菜味道都很好。这也难怪，Hermann 先生的太太是法国人，这让我们心存好奇，德国人的矜持沉稳与法国人多情浪漫结合在一起，生活会是什么样，晚餐期间几次看到法国太太对德国先生的体贴入微，令人羡慕。Hermann 先生的太太在一家翻译公司工作，但她对劳资关系和劳工问题很感兴趣。她积极参加一些社会组织的相关活动，包括去中国交流考察活动，非常愿意同我们交流。在斯图加特公共论坛上，我们再次见到了她，她对论坛报告很感兴趣，一下班后特地赶了过来，还带来她的同事，一位留学德国后在德国工作的可爱的北京女孩。

斯图加特是本次工厂之旅的重点城市，交流活动内容十分丰富，有些活动已经超出企业、工会范围，扩展到德国社会其它领域。在斯图加特，我们访问了当地劳动局、旁听了劳动法庭庭审、出席了“关于中国未来”的公共论坛，在论坛上，中国学者和工会工作者，有机会直接面对德国公众，阐述思想和交流看法，效果很好。Hermann 先生，为此付出了很多辛苦。在此，我们向 Hermann 先生表示诚挚谢意！同时，也感谢他的法国太太对我们的盛情款待！

● 请大家品甜点的劳动局局长

在斯图加特劳动局，我们见到劳动局局长先生。他热情地接待了我们，向我们详细解说了斯图加特劳动局的工作情况，并回答我们提出的各类问题。在他起身离开会场的时候，他抱起桌子上一个精美的点心盒，绕行一周，来到我们每个人身边，让我们一定要品尝一下他太太亲手制作的小点心。他说，这种点心只有在圣诞节前才烤制，看来我们是口福不浅。其实，德国人很细腻、很懂生活。每当回想起当时的情景，心里总是热呼呼的。很难想象，中国的局长大人会有这样的举动。也许他们不以为然，但这恰好说明他们丢了一样东西。局长送点心本不必要大惊小怪，不过，我们从中品到了它的特殊味道。它告诉我们，德国人重视家庭、守护婚姻，特别是德国男人，在其高大身躯和刚毅外表的背后，“隐藏”着细微多情的一面。

● 一路咖啡飘香

我们细心地观察到，我们所到之处，包括工厂、政府部门（劳动局）、大学研究所及非政府组织，每个单位都会设有“厨房”一样的房间，专门用来制作餐饮，提供咖啡和其他饮料，有时会有小点心和水果，为其员工享受休息时光之用，非常有“情调”。在中国，人在单位中，是感觉不到这种“情调”的。有人说，德国人总是把工作和生活严格区分开，其实，并不尽然。在一些细微之处，我们发现，德国人已经把二者悄然地融合起来。其实，这就叫人性化工作方式，是人类工作方式的一种进步。

还记得，在科隆，我们参观福特汽车厂，一走进生产车间，就闻到飘香四溢的咖啡味道。在车间休息区，伴随着生产线的轰鸣声，我们喝了一杯热咖啡。休息区内还备有其他饮料，工人可以随便饮用。车间还有小商品部，出售快餐食品。

可见，公司为员工想得很周到。在中国，我到过很多企业，包括中德合资的一汽大众公司，大小工厂都没有这种“关怀”，事实上，中国的单位，缺的不是咖啡，缺的是人情，是人对人的关心。

也许，因为吃喝方便，使德国人养成一个习惯，开会可以喝咖啡和吃东西。在柏林论坛上，就见德国朋友边吃边听会和讨论问题。开始，我们非常不习惯，尽管肚子饿的叽里咕噜叫，也保持矜持不吃东西，那一刻，我们比德国人还德国人。后来，我们也入乡随俗了，有了第一次，接下来除了自然，就是熟练了。还真有效，在咖啡、点心的“陪伴”下，日程上那满满的工作计划，完成起来也不觉那么辛苦了。

● 体现文化底蕴的环境装饰

在德国，我们到过的办公场所，在装饰上有一个共同特点，非常贴近生活，同时体现文化底蕴。柏林公共服务业工会总部，大楼内装饰很讲究，那些油画、雕塑、现代艺术作品，使办公楼内充满艺术气息。我们发现，注意装饰，而且很有品位是德国单位共性，这点与中国情况不同。这不仅是习惯问题，而是文化艺术修养问题。在中国，很少有人去想，办公室如何装饰这类问题，办公大楼及各个办公室内，大多是面徒四壁，充其量挂张世界地图或中国地图，一挂若干年。德国人如此注意营造气氛，用心装饰他们工作的场所，工作环境生活化倾向很明显，这种现象，多少让我们感到意外。实际上，这反映了德国人对工作和生活的理解，是一种人生态度。

在德国斯图加特劳动局的会议室里，我们看到好几幅非常独特的画，画面基本上都是一些色块，很抽象，没有什么明确的主题。看到我们注意这些画，劳动局的接待人员特意给我们做了介绍，原来，这是一位女摄影家的作品，若干年前有个老工厂准备拆迁，厂房车间的木地板虽然斑斑驳驳，但它历经沧桑，摄影家就把木地板拍照下来，制作成了墙上的这些画。得知这样的来历，我们欣赏这些画时心里沉甸甸的。这种画挂在劳动局的会议室了，真是再合适不过了。我们也再次被德国人对环境、对细节的关注与细心所感动。

2. 中国工会主席眼中的德国工会

——对比、感悟与体会

这次去德国访问的考察团中，既有大企业和企业集团的工会主席，如北京市建筑集团公司和广州市汽车集团，也有地方工会如广州市总工会的主席。尽管他们都有这样那样的国外考察经历，但是，这次德国工厂之旅还是给他们留下了极为深刻的印象。他们一致认为，此行德国，能够深入工厂企业以及相关研究与社会机构，与基层的工会积极分子、第一线的工人、不同层面的学者和工作人员面对面地进行交流，实现了较长时间的“下马看花”，可以说较为深入地了解了德国这一老牌的发达国家有关工会组织各个层面的工作状况，不禁对世界工人阶级和工人运动的诞生和发源地之一——德国有了新的更深层次的感悟。

几位工会主席谈到他们感受比较深切的几个方面：

- **首先，充分了解到德国工会的组织架构。**

德国工会与中国工会间的首要不同，就是企业员工都是以个人身份加入各自所属的产（行）业工会，企业中不得建立工会组织。而中国工会继承了“支部建在连上”（建在企业里）的传统，工会组织基础是企业的基层工会。虽然上层同样都是条条（产业工会）与块块（地方工会）相结合的组织架构，但似乎感到，还是我们的组织架构更能够使工会组织深深扎根于基层，更广泛和密切地联系广大会员，也更容易使工会组织的工作与企业的改革发展更切实和有效地结合起来，形成推动经济社会发展的合力。

当然，由于地位、作用和职能的不同，德国工会组织没有我们中国工会“围绕中心，服务大局”一类的要求，也不承担共同推动企业发展的责任。可以说，工会组织的建立和发展各有各的历史文化渊源，有些方面也不好直接比较或者说可比性不强，因此也完全可以坚持各自的特色，最后让历史去加以评价。

同时，与基层无工会组织相反，德国各产（行）业工会一般都有相对较长的历史，它们力量强大，通过劳资谈判得到的结果对全行业有较强的约束性和指导性；而且各产（行）业工会亦分别建有全国性和地方性组织，一些大的产业工会

内部还会因社会分工的不断细化又分为更多小行业的工会组织。这种适应不同行业的生产方式和生产力发展水平且有针对性的维权，比普遍性的“大锅饭”维权更有针对性和现实指导意义，值得我们中国的产业工会参考。

至于到了国家即联邦一级，包括地方性工会，均是由各产业工会以团体会员身份结成的工会联盟组织，而非我们中国上下贯通、可全国统一指挥与统一行动的中华全国总工会，也就属于国情使然了。

- **其次，德国企业委员会的独特作用。**

德国的企业委员会来源于德国特色的劳资共决制，来源于劳资双方建立社会伙伴关系的最初理念，应该说也是发达资本主义国家为缓和劳资对立所做的有益尝试。德国工厂的企业委员会在一定程度上弥补了经济社会基本单元中无工会基层组织的缺憾，并在某种程度上代行了中国基层工会组织的部分职能。这一具有近百年历史的制度能够延续自今，证明了其固有的生命力。

从我们所到的企业（含工厂与商场）看，都普遍建立了企业委员会。企业委员会也像我们中国的基层工会一样，每隔四年由本企业职工大会或代表大会改选一次；其工作人员大都是工会“亲信（骨干）”成员，实行全脱产的，工资水平根据原岗位（白领或蓝领）的企业平均标准确定；部分不脱产的委员按照规定，当本职工作与企业委员会工作发生冲突时，企业委员会的工作享有优先权。委员会的主要职责，是按照相关产业（行业）工会与资方签订的劳资协议，根据本企业实际，代表职工与企业方进行劳资谈判，保证职工权益不受侵害；平时也开展些协调人际关系类的工作。

通过实际接触我们感到，德国工厂的企业委员会开辟了员工对资方的利益诉求渠道，使得产业工会与产业资本间达成的劳资协议得以在基层贯彻落实，使工人们体会到了组织起来的力量。我们接触到的企业委员会成员，有年长也有年轻的，但从精神状态看得出来，他们都很珍惜员工的信任，为企业和员工工作的热情和责任心都很强。同时，委员会成员大多与企业的经营管理层关系融洽，地位和责权也大致相近，在一定程度上也积极参与到了企业的各项管理之中。

- **第三，面对经济全球化，中德两国工会关注着一些共同的问题。**

此次出访也使我们发现，由于全球经济全球化的发展，现代化水平较高的德国和发展中的中国在诸多方面都面临着一些相同或相近的课题，比如劳动用工非正规化的趋势，非全日制用工、劳务派遣比例逐步加大。由于非正规用工与原有

员工待遇不同，导致员工队伍开始分化。由于大量小企业和非正规用工，工会组织的工作难度包括建会难、组织难等也相应加大等。感觉其中尤其突出的有两个问题。

一是由于用工形式的多样化，特别是劳务派遣企业的出现和小企业的大量涌现，工会如何更有效地把企业员工包括零散务工人员组织起来，吸引、凝聚到工会组织中来，通过组织的力量来维护自己的合法权益。当听说德国目前全国工会会员才有 650 万（2009 年 8 月 25 日中国《工人日报》在报道德国工会联合会代表团来访的消息时，又报道目前德国工会会员为 860 多万），入会率仅为 19% 时，我们更深刻地感到，中国工会组织面临的农民工和零散用工入会问题原来不是独有的。

二就是由于国际市场的拓展，企业的资本和生产场所随市场的变化和对利润的追逐而转移，德国工会同行在马克思提出的“全世界无产者联合起来”口号基础上，率先提出了在两个国家相同资本控制的企业里，工会组织能否联合面对资方，加强协调，共同抗衡资本的课题。我们也确实感觉到，世界各国工会组织身处“同一个世界”，也大体有着“同一个梦想”，那就是让劳动者能够实现体面劳动，自身权益不受侵害。但在此目标下，如何既保持多样性和独特性，又能更切实地联合起来，以共同的声音和组织起来的力量抗衡已经联合起来的资本世界，也确实是我们应该共同回答的紧迫问题。

● 第四，应该用更宽广的胸怀去迎接这个世界。

德国是马克思主义的故乡，用德国辩证的思维去看待我们不同的社会制度，不同国家工会自己选择自己的道路。所以，我觉得我们应该打开国门，欢迎人家来介绍自己的情况；同时我们也要走出去，看看别人是怎么做的，不要把自己禁锢起来，这样做也是不符合世界发展的潮流的。其实，无论是欧洲国家的工会，还是美国的工会，大多数国家的工会对我们还是很友好的，这一点还是要相信的。我们国内过去一直都是封闭的状态，形成了中国人对外国人的了解不太多，也不知道外国人思维的方式，所以经常有些顾忌。就是说外国人和我们交流的过程中，我们总是有点“提心吊胆”的感觉，有点顾忌。现在走出去了，我们发现和我们友好的还是大多数，不友好的始终还是少数，所以我们应该用更宽广的胸怀去迎接这个世界。

现在，既然中国的工会走出来了，我们肯定是要来寻找共同点的，因为中国

毕竟是社会主义制度、共产党领导的国家，而德国是资本主义国家，中国的社会体制与德国不一样。但最重要是找到我们的共同点，对于不同的地方，按照中国或者德国自己的国情，选择工会的道路，选择自己的方法，这是应该的。

虽然全世界无产者联合起来不那么容易，但是毕竟还是有联合的基础的。因此，我们应该多多交流，相互了解，从而互相支持。在此过程中，我们中国的工会要改变我们自己传统的思路，敞开胸怀、融入世界。

我们过去对于资本主义国家的工会有个误解，认为资本主义国家的工会只会搞对抗，不会搞和谐，这是个片面的理解。我们对资本主义国家的工会不应一概而论。资本主义国家的劳方和资方的界限是很分明的，它要为工人争取权益的时候也是有很多的方式方法的，最后万不得已，才用罢工的手段。在这方面，我们对西方的工会应该有一个实事求是的认识的过程，有一个更透彻的理解。这样，对我们中国的工会走什么样的路都会有启发的，也说是斗争之间还是有团结、有和谐、有妥协的一面，在妥协的过程中也会有斗争。

德国的工会经历过社会主义制度，两德统一前，东德经历过一段社会主义的制度；两德统一后，制度正在转换的过程中。因此，我们觉得有很多地方和中国的工会目前的状况有点相似。在与东德学者和工会人士交流时，我们感兴趣的是为什么当时东德的工人不愿意跟工会走？因为工人发现工会太官僚了，脱离了工人群众，这一点是中国工会应该引以为戒的地方。

● 第五，德国工会工作者的敬业和执着令人难忘。

在德国的工厂之旅，始终陪同我们的是彼得和沃尔夫岗。凡是接触到的产业行业工会、地方工会工作者，还有企业委员会中的工会骨干，基本都是信心十足地投入工作，而且对所负责的工作十分熟悉。最让我们感动的是凯萨斯劳腾的 Pfaff 缝纫机工厂的企业委员会成员，虽然工厂从十几年前就因各种原因开始走下坡路，几乎年年裁减工人，如今已从最高峰的 11000 人减到几百人，但企业委员会的成员一直没有放弃过为工人谋取足够经济补偿的努力，始终为制定相对完善的社会计划在与资方谈判，执着的敬业精神真是值得我们中国工会干部好好学习。

● 第六，德国工会同行良好的理论素养和深刻的反思精神。

德意志民族是喜欢思考的民族，德国历史上有众多的思想家，其文化传统在工会工作中也有体现。我们这次访问先后多次与专业和业余的理论工作者对话，

既有或年轻或年长的大学教授及社会学者，也有国家与州一级的工会干部，他们都表现出客观分析、认真思考当今社会变化的基本素养。一些学者针对当前经济全球化和资本转移的势头，对多年的社会伙伴关系开始持否定态度；不少人包括工厂的工人认为资本的本性不会改变，对劳工在世界范围内的联合有呼声和要求，以至提出能否建立世界工会联盟，甚至重提马克思、恩格斯当年提出的“全世界无产者联合起来”的响亮口号。对 2008 年开始在全球蔓延的金融危机，德国同行对已经和可能带来的影响非常担忧，也非常关心中国受影响的情况和应对措施；不少人还由此对资本主义制度本身提出质疑，认为资本主义已经失败；但对中国坚持的中国特色社会主义道路，不少人也说还需要继续观察。

特别引起我们关注和联想的是部分工人和工会工作者，对当前和今后的国家走向及工会组织的作用、工人命运的进一步改善表现出不同程度的忧虑。他们感到思想和愿望、情绪没有在国家上层表达的渠道，因为德国工会作为社会团体而非政党，在议会等合法平台上没有发言的权利和机会，只有依托某些政党才行。但现在的政党处于多种政治考虑，多不愿做工人阶级的代言人。想到这一点，我感到，在中国做工会工作有执政党和政府的支持，有党政主导、工会运作的维权格局，应该说有我们自己独特的优势和环境条件。我们没理由不充满信心，全身心投入，履行工会会员赋予我们的职责。

对此，广州市总工会主席也有同感。他说，西方的工会的干部敬业、专业精神很强，尤其是他们搞研究很有系统，而且还是分门别类的很清晰，这一点我们中国的工会真是要好好学习。比如说我们广州市总工会的资源也并不是太少，我们拥有很庞大的工会干部队伍，就在我们市总机关也有 80 多个专职的工会人员，但是像德国一样专门去研究社会情况、社会发展、经济情况、劳工情况，我们还没有这么专，这一点是非常让人佩服的！尤其是服务业工会，看他们用多媒体做出来的数据和图表，那些大量的数据，真的很让人佩服，真是不简单！

他们学者有学者的研究，工会的领导人有领导人的思维和思考，学者研究的东西和政治家有一定的距离，这是一件好事。应该给领导提供客观的、最真实、甚至是最原始的数据。做什么结论是领导的水平，我们最大的毛病是工作上的研究和理论上的研究脱节，这次来德国有很大收获，没想到德国的工会干部像学者一样。德国人很善于思考，很多事情他们想的很深。我们有些工会干部整天忙于事务性的工作，比较缺乏冷静、深入的思考，特别是理论层面的思考。这一点是

我们向德国同行学习的。

3. 终身难忘的德国“工厂之旅”

这次德国的“工厂之旅”，无论是对我还是对我的中国同事而言，也许都是终身难忘的。其实，我不喜欢以回答问题的方式表达我的感受，但是，还是要尊重邀请方的要求。下面，就按照邀请方的6个问题分别作答。

(1) 你是带着哪些问题去德国的？你最感兴趣的是什么？

对我来说，在整个中国访问团成员中，我可能是和德国人接触最多的一个人，因为，在过去的3年中，我在北京见到了由彼得和沃尔夫冈率领的三个德国工人和学者访问团。而且，我还曾经写过一些文章，介绍德国工会如何参与劳资关系协调，德国工会在市场经济中发挥的作用。因此，有一天，真的能亲自访问德国，亲自参加“德国工厂之旅”，还真的是令人期待！道理很简单，恐怕任何一个研究劳资关系和工会问题的学者，都想亲自到德国去看一看“庐山真面目”。我自然也不例外。因为在中国业内人士有一个共识，即：德国劳资关系调整模式是世界各国的楷模，也是最值得中国学习的。

这次中国代表团赴德考察的主题和设想是我写的。总体而言，德国和中国同处于经济全球化的背景之下，但是，德国是一个发达的市场经济国家，而中国是一个经济高速发展的新兴市场经济国家。我们希望从中国的现实和问题出发，学习和借鉴德国的经验。这样，我们拟定了考察的主题：“经济全球化对德国劳动力市场的影响以及德国的应对”。围绕这个主题，我们希望了解，经济全球化对德国劳动力市场究竟发生了哪些影响？非正规就业、劳务派遣状况？劳动法制发生了哪些变化？集体劳动争议的发生、处理及解决有哪些特点？企业委员会和工会在上述问题上如何发挥作用，以及各自的侧重点有何不同？等等。

我自己最感兴趣的，一是德国劳资关系的调整机制和调整模式到底是怎么运

作的？经济全球化条件下德国劳资关系的调整机制发生了哪些变化？有人说德国工会对德国社会经济的发展起着巨大的积极推动作用，无论是过去、现在还是将来，工会的这种作用具有不可替代性，如果抽掉德国工会这一角色，整个德国模式就会只剩下一个空壳。德国工会真的有那么重要的作用吗？

在访问德国之前，我已经与同行的中国同事传达了这样的信息，这次德国访问是一次“工厂之旅”，而不是一次“风光之旅”，可能和德国人在中国的访问安排差不多。彼得常常要我为德国访问团介绍中国工人和工会的状况，并与他们进行一般性的交流。记得第三次德国学者代表团深夜来到北京，第二天中午我去给他们介绍中国工人和工会的状况。我对他们说，欢迎你们来到北京！其实，北京是一座既古老又现代的城市。你们来到北京，没有去看北京的名胜古迹，而在这里专心致志地讨论中国的劳工问题。我在这里除了要表达对你们的敬意，还要表达我的忧虑。我调侃说，要是哪一天你们邀请我去德国访问，下了飞机就在房间里讨论“令人厌倦的”劳工问题，那我可能就不想去德国了。德国朋友对我的开场白报以热烈的掌声和开心的笑声。我与他们接触多了，自然对德国访问团和德国人（工人、工会人士、或关注劳工问题的学者）有点粗浅的了解。德国访问团有以下特点：第一，访问主题鲜明，所有访问活动围绕主题展开，几乎不安排风景名胜的参观。第二，组织性极强。每到一地，他们会严格按照计划参观、访问和座谈，不管外面陌生的世界对他们有多大的吸引力，他们都能把心收回来。第三，德国人具有独立的思考和判断能力。他们往往用他们的眼睛观察工人、工厂、工会；观察农民、农村、以及农民工子女；观察环境问题等，在交流中提出问题，经过思考做出判断。

（2）通过这次旅行、交谈和参观，你的这些问题得到解答了吗？

坦率地说，我所感兴趣的问题得到了程度不同的解答。特别是通过德国的工厂之旅，我对德国劳资关系的调整机制和调整模式，对德国的工会、企业委员会和劳资谈判等有了更加具体形象的了解。

虽然访问自始至终，都听到了对工会的批评之声——从德国工联会柏林地区主席，到梅赛德斯汽车厂的普通工人，但是，德国工会在劳资斗争中所发挥的作用还是不可小视。特别是公共服务业工会，给我留下了十分深刻的印象（无论是

在柏林，还是在斯图加特；无论是斯图加特的那位主席，还是那位从事工会法律工作的女英雄；无论是公共服务业工会总部的研究机构服务于工会劳资斗争的精神，还是他们研究问题的视角）。经济全球化对公共服务业员工的负面影响较大，公共服务业工会斯图加特总部能够照顾到不同行业群体，开展工会活动。他们通过顽强的罢工斗争，在一定程度上改善了员工的劳动条件。

在五金工会斯图加特分部，我对劳资谈判的全过程也有了具体而形象的认识。劳资谈判大体分为三个阶段：（1）准备阶段要解决应该对资方提出什么样的要约。在这个阶段，五金工会通过自上而下（在联邦提出建议，在企业中进行讨论）、自下而上（企业的建议上升到巴符州进行讨论）的渠道，在 230 万五金工会会员中达成共识。（2）谈判阶段主要通过全德国五金行业的所有企业进行警示性罢工，给资方施加压力。最后达成提高 4.2% 工资的劳资协议。（3）实施阶段。劳资协议一旦达成，劳资双方都有义务坚决执行，企业委员会负责监督实施。值得一提的是，劳资协议中充分考虑了各个企业的不同情况，因此，在如何提高工资方面，劳资协议给各个企业留有一定的空间，可由该企业委员会与企业通过协商确定。中国目前也在推行平等协商签订集体合同，中国企业、行业和区域的情况比德国更加复杂，德国劳资谈判过程中的这些具体做法，值得中国学习和借鉴。

在这次访问中，参观每个企业时，我们都与企业委员会成员进行了面对面地交流。对中国工会工作者而言，德国企业委员会的作用真是非常独特。首先，只要法律或劳资协议没有特别规定，企业委员会有权对工作时间安排和工资分配的基本原则进行共决，并对劳资协议的实施负责监督。其次，企业委员会在企业的人事政策方面，具有知情权、参与和共决权。因此，企业决不可以任意裁员。再次，企业委员会要从员工利益出发，采取劳动保护和防护措施，以保证在企业内有效实施法定的劳动保护。这样，企业委员会可以在一个企业中起到保护员工利益的作用，但又可以避免中国一些企业工会令人尴尬的处境。

（3） 哪些问题你在德国没有得到解答？有什么新问题吗？在这中间你发现了哪些新矛盾？

旧的问题也许尚未完全解决，新的问题又出现了，这中间也有一些新的矛盾。

第一个问题是关于社会伙伴关系。过去，我一直认为，在德国，社会伙伴关系是主导劳资关系的基本原则。这次访问自始至终，无论是工会、企业委员会、

还是专家学者，都对社会伙伴关系给予了尖锐的批评。他们认为，社会伙伴关系可以被视为是工会运动的失败。因为，战后工会很多具有社会主义性质的设想，如国有化，在社会伙伴关系中被抹杀掉了。由此，作为一个学者，我也想把了解到的这一观点传达给中国的同行。这就会涉及以下这些问题：什么是社会伙伴关系？社会伙伴关系的由来？社会伙伴关系在德国曾经发挥作用了吗？社会伙伴关系为什么会被弃之不用？它对德国的工会运动究竟产生了什么样的影响？

其实，我还有更多的疑问，一是如果我们访问其它的德国人，他们对社会伙伴关系的评价是否会有所不同；二是为什么在中国国内对社会伙伴关系的介绍和讨论基本上是褒扬的，而不是批评的？

第二个问题“行业兴旺所以工会兴旺，行业衰败所以工会衰败”究竟是不是一条规律？访问德国前，听到最多的就是德国五金工会。然而，访问德国期间，一方面，听到了工人群众对五金工会的不满；另一方面，又看到了一个生机勃勃的公共服务业工会。这使我又萌生了许多问题。是“行业兴旺所以工会兴旺，行业衰败所以工会衰败”，还是服务业工会更具有创新精神？可不可以对这两个工会进行系统的比较？中国的行业工会并不发达，但正因如此，行业工会有巨大的发展空间，能够向德国同仁学习。

第三个问题是为什么原东德工会遭到工人唾弃的历史经验值得深思？东西德统一前后德国工会运动发展的历史也值得中国工会研究。应该说，原东德工会最大的问题就是脱离工人群众，不能代表和维护工人利益。因此，柏林墙倒塌后，90%的原东德工人义无反顾地加入西德工会。对东德工人而言，并不是因为西德工会有多么好，而是因为东德工会已经名存实亡。

第四个问题，有一次 Bodo Zenner 教授的提问，也是我希望得到解答的问题。他问，工会如何解释在欧盟国家中德国工人工资这么低？这次在德国访问中，据了解，德国员工收入并不高，工作穷人不少，贫困人口比例逐年提高。这与德国福利制度国家的景象相差甚远，同时，也会使人们一下子就想到，工会到哪去了？

(4) 你如何评价德国的工会状况 a) 从工会利益代表的框架条件和形式的角度以及 b) 从工会在政党、工会和资本三者之间的关系中所扮演的角色的角度？

尽管访问中听到了不少对德国工会的批评，但是，我对德国工会还是有比较

好的评价，德国工会在劳资斗争中所发挥的作用确实不能低估。有人说，德国模式的生命力在于“经济效率 + 社会公正”。德国工会所发挥的作用恰恰代表了一种社会公正。

德国工会的统一性和独立性是值得称道的。根据德国法律规定，某一行业只能组织统一的工会，其目的是避免该行业工人力量分散，保持工会的强大。而且，根据德国法律规定，工会不能从属于任何党派或者教派，而只能保持其独立。目的就是要防止把工会作为党派的竞选的工具或者教派斗争的工具，使工会保持其代表和维护工人利益的特性。

德国工会的影响力首先表现在，德国民众有很强的工会意识。他们知道，工会应该是工人利益的代表者和维护者。仔细思考那些对德国工会的批评，不是正说明他们希望现存工会组织和运作更有效率，说明他们希望工会在资本的进攻面前，能组织工人群众不断抗争吗？在与梅赛德斯工人的交谈中，他们提到，只有通过自己的努力、斗争争取来的权利才是实实在在的；而那些被赋予的权利可能随时会被收回，是不牢靠的。德国工人的不断抗争给我留下了十分深刻的印象，如 1987 年德国工人大罢工、土耳其外籍工人的抗争、Pfaff 缝纫机厂工人的抗争，以及工会抵制宜家解雇企业委员会主任的声援斗争。

工会与工人群众的关系，是衡量工会工作成败的试金石。如果工会不再听取工人群众的诉求，如果工会不再支持工人群众的愿望，那么，工人就会逐渐疏远甚至唾弃这个组织。同样，企业委员会与工人群众的关系，也是衡量企业委员会工作成败的试金石。虽然二者的组织性质和工作内容并不完全相同，但是，他们要服务于工人群众，并要得到来自工人群众的支持，这一点是一致的。

当然，在经济全球化的负面影响下，德国工会也面临着巨大的挑战。一是德国工会如何在政治和社会层面上发挥作用、扩大影响力？二是如何强化理论创新和工作创新？特别是面对世界性的金融危机和经济危机，进行超前研究。三是坚守工会传统的斗争方式——劳资谈判，创新组织方式和活动方式。我同意德国同仁的看法，对很多工会问题要超越行业范围，超越经济范畴。

(5) 你认为对德国的工会来讲，具有现实意义的主要任务和问题是什么？

当前，世界范围内的金融危机和经济危机，使世界各国都在反思我们习以为常的经济制度、金融制度、政治制度和社会制度。从 20 世纪 70 年代末开始的

经济全球化进程中，新自由主义大行其道，在劳动力市场，非正规就业、非全日工、劳务派遣所占比重越来越大，劳动者的工资和福利待遇被削减，而工作时间和劳动条件越来越差。在整个社会层面，强资本、弱劳工的格局逐渐形成。

在发展过程中，效率成了发展的目的，而人的发展变得微不足道。应该说，市场经济对于经济的发展和效率的提高也许是一个很好的机制，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。对德国工会而言，具有现实意义的主要任务和问题，莫过于克服经济危机给工人带来的负面影响，为保住员工的工作岗位，并尽可能不降低收入而做出努力。

(6) 从你所经历的德国，你认为社会伙伴关系是和谐社会中一种现实的模型？

虽然在德国听到了不少对社会伙伴关系的批评，但是，如果我对社会伙伴关系内涵的理解是正确的，我还是认同在中国构建和谐社会中，需要倡导劳资之间建立社会伙伴关系。

在我看来，所谓“社会伙伴关系”指的是德国的雇主与雇员之间的关系，以及他们的代表者雇主联合会与工会之间的关系。这种关系不是你死我活的根本冲突，而是一种在客观上既有矛盾但又谁也离不开谁的、要共同为经济稳定和繁荣发挥积极的社会作用的伙伴关系。按照“社会伙伴关系”，只有雇主与雇员之间、雇主联合会与工会之间在出现劳资冲突时，既互相斗争又互相协调才能解决问题。

这里需要指出的是，倡导的并不一定是现实的。中国希望构建和谐社会，但是，社会中存在很多不和谐的声音、行为和事件；中国希望构建和谐的劳动关系，然而，在劳动领域中，劳工的罢工和群体性突发事件时有发生。即便如此，我仍然希望在今天的中国，劳资之间能够同舟共济，共克时艰。有人对中国改革开放30年进行总结说时，斗争并没有给中国的经济和社会带来发展和进步，而妥协却给中国带来了意想不到的发展和进步。或许我们可以不认同这个观点，但是这个观点确实发人深思。

我认为，在讨论社会伙伴关系时，中国和德国面临的现实问题不同。中国进

入市场经济的时间并不长，劳资关系的调整机制并不健全，劳方的独立性和资方的组织性仍然存在较大的问题，通过工会和雇主组织的集体协商签订集体合同来解决劳资之间的利益矛盾并不普遍，劳资之间的矛盾和问题常常由政府制定政策、甚至政府直接出面加以解决。因此，中国面临的现实问题是培育劳资双方的组织，探索劳资关系的调整机制，并通过制度化的途径解决劳资矛盾。德国的情况有所不同，德国实行劳资自治：工会和雇主联合会拥有在国家不干预的情况下通过集体谈判签订集体合同。在这种情况下，问题的关键在于找到劳资之间利益的平衡点。其结果，往往是右翼认为，资方让步太多了；而左翼认为，劳方得到的太少了。二者之间不像是伙伴，倒像是竞争对手。

(7) 德国工厂之旅的特点

我们认为，这次德国工厂之旅有以下几个特点：

第一，具有民间性。表现在三个方面：（1）邀请方背景的民间性；（2）出访者（中国代表团）不是由官方组织的；（3）参与交流的人大部分都是民间背景（无论是研讨会、公共论坛，或是工厂访问），从中可以感受到德国民众对中国的关注和兴趣。应该说，这种民间交流是非常成功的。

第二，具有专业性。组织者具有良好的社会学专业背景，围绕主题，安排了多视角、多方面的深度考察、访问。

第三，具有广泛性。访问对象包括高、中、低不同层次；包括企业、工会、企业委员会、工人；包括政府、劳动法院；包括大学、研究机构和基金会；也包括原东德和西德人士。这种安排使我们对同一问题有了更加全面的认识和判断。

第四，具有高效的节奏和充实的内容。表现在：（1）考察交流节奏紧密（见统计表格），甚至有点难以置信；（2）每次访问都是开门见山，直入主题；（3）进行交流时，开诚布公，研讨无禁区。

第五，我们从德方组织者、参与者身上感受到马克思故乡人民的勤于思考、专业的水准和敬业的精神。在与德国人的接触中，我们体会到德国人的严谨与热情，对德国人有了具体而形象的认识。德国工会同仁的信念追求、事业心、专业水平，值得中国工会干部敬佩和学习。

4. 沟通交流是增进了解的最佳渠道

考察结束时，彼得先生交给我们一份问卷，要求我们对德国之行做一个评估。我非常好奇的是，德国同行希望了解什么？他们是从什么角度看待这种考察活动的？回答问题的同时，也正好是一个梳理、总结的过程。我按照德方提出的六方面问题一一作答。

(1) 你是带着哪些问题去德国的？你最感兴趣的是什么？

我读大学的时候，就学习了解过德国的历史，特别是德国的工人运动和社会民主党的历史。所以对德国有一种比较特殊的感情。工作后，一直从事劳资关系与工会问题的教学和研究。作为一个劳动关系方面的学者，我一直期待着能够亲赴德国进行实地考察。因为，在我们的印象中，德国是工业化市场经济国家当中，经济发达程度非常高，同时，劳资关系问题又解决得比较好的国家，即所谓一种“好的资本主义制度”。

去德国之前，我们从文献资料当中以及与德国工会界、学术界的接触中了解到，德国的市场经济与其他许多国家比如美国、日本有所不同，德国以市场经济的理论与实践闻名于世，它所奉行的效率与公平兼顾的原则，一直是我们特别感兴趣的。如何把市场经济的高效率与社会主义的公平原则相结合，构建一个经济发展迅速、社会公平和谐的社会，是许多国家和地区探索追求的目标。中国市场化进程开始以来，伴随全球化进程的迅速推进，市场经济所固有的矛盾、问题逐步显现，劳动关系领域的矛盾格外突出，劳动关系问题已经成为影响社会和谐发展的重要障碍。因此，我们特别希望更多地了解世界各国劳资关系规范调整的方法与途径，各国工会运动的成功经验和有效做法，以便我们在市场化的过程当中，尽快适应新的劳动关系调整方式，在经济迅速发展的同时，改善并提升劳动者的权益，探寻经济社会和谐发展的途径。

所以，这次出访德国，我特别希望印证过去从不同渠道所得到的印象，了解真实的德国，了解全球化背景下德国的劳动关系遇到了什么新问题，德国劳动关系各方是如何应对这些新问题、新挑战的？两德合并以来，德国发生了什么变化？德国的社会市场经济模式是否依然具有活力？其中有哪些是值得我们刚刚步入市场经济的国家学习和借鉴的。

(2) 通过这次旅行、交谈和参观，你的这些问题得到解答了吗？

这次考察活动安排得非常充分，让我们从多角度接触、了解了德国的方方面面。大量的研讨、交流、座谈以及实地参观访问，使我们获得了许多切身的感受。从与各界人士的接触当中，第一个最深的感受是德国人的反思精神，他们对于自己的历史、对于自己所走过的道路，无论是痛苦的还是辉煌的，都会进行深刻的思考，探寻其中的经验与教训。正是这种反思的精神，使德国这个民族一直脚踏实地地在地在发展、在进步。我们今天所看到的一切成就，其实都是与此分不开的。

对于举世闻名的德国社会主义市场经济模式，德国人也在反思。在这次考察当中，我们听到了不少对于社会伙伴模式的批评，这令我们非常吃惊。但是，全程考察结束后，我们发现，德国学者、工会界人士的思考是非常有意义的。对于德国的社会伙伴关系，我们过去所接触的多是正面评价，其原因在于当时社会伙伴关系与社会环境具有较高的吻合度，也就是说，在战后很长一段时间里，资本主义进行了自我调整，它需要借助社会伙伴关系来维持劳资关系的稳定，劳资双方的实力对比保持了一种相对均衡的态势。整个社会、执政党以及劳资双方都需要保持这种均衡。而恰恰是这样的均衡状态使德国保持了经济的高速增长和社会的基本稳定。上世纪 80 年代之后，社会环境发生了变化，特别是全球化的迅速推进，全球竞争加剧，资本主义的发展也进入了另一个阶段，劳资平衡被打破，政府的执政理念也随之改变，新自由主义开始占上风，社会伙伴关系受到挑战。

对于社会伙伴模式，我认为不能简单说是好是坏，实际上它的出现是社会经济政治发展的必然结果，今天，它遇到的挑战也是非常正常的，关键在于人们怎么去应对。客观环境发生了变化，人们的认识、想法也自然会发生改变。

这次考察，使我们更加全面地认识了德国，见到了德国的今天，也加深了对德国历史发展的认识。现在，我们看到德国遇到了许多新问题、新挑战，有许多与我们中国是相似的。因为我们都生活在全球化的时代，全球化给了全世界的资本以新的巨大的活动空间，资本的实力得到强化，各国的劳动者都受到了空前的冲击和压力，私有化、社会福利的削减、劳动关系的非制度化、工会实力的削弱等等，成为了一种普遍现象。

尽管对社会伙伴关系有种种不同的评价，但我认为，德国战后几十年来形成的劳资关系调整框架，还是有许多值得借鉴的地方。比如，比较完善的法律体系、

成熟的劳资谈判机制、企业内的企业委员会制度、劳动争议处理制度等等，虽然这些制度在新的社会环境下都需要调整与完善，但它们毕竟已经成为了德国劳资关系框架的基本支柱。在资强劳弱的环境下，工会策略已经转攻为守，做出了一些让步性的调整，比如减少工时保就业，制定最低工资立法、保护产业集体合同的适用范围不被侵蚀等等，我感觉这些调整是无奈的也是必须的。可能在经济不景气的条件下，劳方被迫要减少一些实际的利益，但是，对劳动者提供基本保障的制度框架不能被摧毁，工会运动成功应对挑战、适时调整自己策略，未来还是光明的。

中国的问题在于，劳动关系调整规范的基本框架还不健全，市场经济的发育也不够充分，劳动关系处于多种样式并存状态，既有非常规范的、现代的管理调整模式，也有原始积累样式的血汗工厂。面对全球化的激烈竞争环境，资本的强势地位特别突出，在这种条件下，维护和增进劳动者权益显得特别艰难。但无论如何，我们都必须努力构建中国的劳动关系调整机制，使劳资关系的运行调整纳入法制轨道，保证劳资关系的有序运行发展，创建一个公平和谐的社会。

一次短暂的考察，不可能解决所有的问题。但是，它给我们提供了一个极大的思考空间和诸多启示，让我们对许多问题有了更深刻的思考。德国的许多东西不一定完全适用于中国，但是，探寻劳资关系的有序、稳定是有共同的规律可寻的，这样的探索我们还会继续进行下去。

(3) 哪些问题你在德国没有得到解答？有什么新问题吗？在这中间你发现了哪些新矛盾？

来德国之前，我们对德国社会民主党有过一些了解，特别是一谈到德国的社会主义市场经济模式、德国的社会伙伴关系，就不能不提到德国社会民主党。因为他们之间有着非常密切的关系。社会民主党曾经追求在发达的资本主义国家内实现社会主义的目标，实现社会公正、高度福利、自由与世界和平的社会制度。它认为资本主义制度存在许多弊端，是必须改造的制度，为此，在社会民主党执政时期，他们开始实施自己的理念，而这些理念与工会运动的主张应该是基本一致的。当然，社会民主党也在发生变化，80、90年代它越来越向右转了，德国同行评价它已经变成了资产阶级的政党。

在本次考察当中，对于工会与社会民主党的关系问题，没有做特别深入的探

讨。社会民主党的政策发生改变，对工会运动有什么影响？社民党的政策变化是背弃了自己的理念还是顺应时代变化的调整？工会对目前的社民党不满意，采取了什么对策？工会与社民党的关系将朝什么方向发展？考察中我们也接触了左翼党派，初步了解了他们的主张。我们观察到左翼党的基本群众局限于 40、50 岁的中老年工人，对年轻人的吸引力还很有限。左翼党能否改变资本主义的现状，重振劳工群众的力量，还需要实践的检验。

回归到一个根本性的问题，就是资本主义自身存在的矛盾与问题，在一定的历史时期可以得到暂时的缓解，但是，在这种制度框架之内、不对之进行彻底变革，矛盾与问题是不可能根本解决的。欧洲不少国家的社会民主党都希望在资本主义制度框架内改变这个社会，他们为此也进行了大量的实践。这些实践的经验 and 成果是我们大家共同的宝贵财富。但是，人们对人类社会发展进步的研究远远没有终结，还有许多问题等待我们去研究。目前世界性的金融危机，再一次提示我们深刻思考和认识资本主义与社会主义，继续对各个国家的发展道路进行探索。我们之所以特别关注德国的社会市场经济体制，是因为到目前为止，我们还没有看到整体上更好的制度框架，虽然各个国家的制度当中都有可以借鉴学习的东西。

(4) 你如何评价德国的工会状况

- a) 从工会利益代表的框架条件和形式的角度以及
- b) 从工会在政党、工会和资本三者之间的关系中所扮演的角色的角度？

今天的德国工会和其他国家的工会一样，遇到了严峻的挑战。但从整体社会看，德国工会还是非常值得钦佩的，它有悠久的历史、丰富的经验和强大的实力。工会的组织体系非常有效，工会特别是传统实力强大的五金工会的影响力、号召力依然非常可观，从服务业工会那位女干部身上，我们深深为工会干部的奉献精神所感动。另外，五金工会的谈判能力与技巧，非常值得我们学习，从信息收集分析、到谈判议题的确定，再到谈判进程、施压方法，整个过程充满了智慧。同时，工会也注意按照客观环境的变化调整谈判策略，争取可能的实际收益。另外，产业工会谈判的劳资协议给企业谈判留出了调整空间，这种做法非常值得关注。中国国家大，企业之间、地区之间差异更大，如何借助组织的力量进行谈判同时

又体现企业特点，是我们正在思考的问题。中国开始集体协商集体合同制度的时间不长，很多方面需要向德国工会同行学习。

工会工作成功与否，主要要看会员对它是否满意。德国工会与其他国家工会一样，会员率在下降，这是多种因素造成的。德国工会在战后三十年中有过辉煌的成就，通过劳资谈判为德国工人争得了大量的实际利益。目前我们听到对工会的不满，其实既有工会自身的问题，也有社会环境变化带来的问题。基层工人更希望工会具有强硬的立场、具有斗争精神，这是可以理解的，但是，有些因素是不能忽视的，进攻与防守是适用于不同背景下的不同策略。从 PFAFF 缝纫机厂的状况、从欧宝汽车厂罢工的案例中我们都可以看到一种无奈。

与此同时我们看到服务业工会非常兴旺，充满活力。其背后的原因是不是经济发展过程中产业结构变化的一种反映？传统产业本身在逐渐减少，服务业等属于正在发展的行业，正因为如此，服务业工会也随之处于上升态势。服务业工会的工作非常积极有效，这也预示了工会运动的未来：工会需要调整自己的思路与策略，在新兴行业扩大自己的队伍和实力，在新的领域开辟活动的空间。

(5) 你认为对德国的工会来讲，具有现实意义的主要任务和问题是什么？

十几天的考察，我们不可能对德国工会提出什么系统的想法和建议，只能谈一些感受。德国工会是经验丰富、具有斗争传统的工会，德国劳资关系框架的建立和完善都离不开德国工会的努力。面对经济全球化和金融危机的挑战，工会需要认真研究分析形势，客观评估经济状况，在此基础上确定工会的立场和态度。纵观德国历史，工会运动的发展并不是直线型的，而是随着社会环境的变化而起伏发展的，现在工会运动遇到困难和挑战，并不一定是坏事，工会抓住时机进行调整，可能接下来就可以获得新的发展前景。

工会自身肯定需要调整，产业结构不断变化，国际竞争环境也在改变，工会传统的活动空间在减少，但是，它还有新的发展领域。比如如何吸引更多年轻人加入工会、认可工会的理念？如何调整与社会民主党以及其他党派的关系？如何运用现代的手段和方法开展工作？等等，都是值得思考的方面。

我们临回国前参观了鲁尔矿区，当年那么兴旺的矿区现在越来越萎缩了，但是，它没有从人们的视野中消失，经过改造，它成为了充满活力的文化遗产，继续发挥着独特的功能。可见，只要我们善于探索，根据客观环境的变化去调整、

更新，很多表面上不为人们看好的事物是完全可以探寻出全新的发展空间的。

(6) 从你所经历的德国，你认为社会伙伴关系是和谐的社会中一种现实的模型？

早在 80 年代曾经有一位德国工会界同仁来中国访问，当时有人问到社会伙伴关系，他回答说：“社会伙伴”是老板语言，资本家把我们当伙伴，我们不把他们当伙伴，我们是利益完全不同的对立面。这个回答，给我留下了非常深刻的印象。我个人认为，说劳资关系是社会伙伴关系只能是一种愿望、争取实现的目标。就一般意义而言，劳资双方是利益完全不同、相互对立的双方，他们之间存在矛盾是非常正常的；与此同时，劳资双方也有统一的一面，因为双方互相依存，缺一不可。在这个对立统一体中，如果能够找到解决双方矛盾的有效途径，比如在双方充分沟通谈判的基础上达成一种共识，双方之间的矛盾就可以暂时解决而不至于发展到冲突的程度。在这个谈判过程当中，双方既是对手也是伙伴，也就是说，既要争取自己一方的切实利益，也必须兼顾到对方，否则就不可能取得共识。

在德国社会，50、60 到 70 年代，社会伙伴关系的提法非常盛行，那是当时的社会环境所致。当时的德国要复兴国家、发展经济，需要工人、工会的合作。扩大市场，需要充分就业、提高工资，扩展福利，这些要求与工会的主张相吻合，劳资双方达到了一种实力上的相对均衡。执政党、雇主都愿意接受社会伙伴的说法。70 年代中期之后，世界性经济危机，使战后的高速增长期结束，经济发展放缓，失业增加，保守势力上台，开始削减社会福利开支，限制工会权利等，在这种情况下，“社会伙伴关系”就被抛到一边去了。

中国目前正在努力构建一个和谐社会，其中非常重要的一项是建立和谐劳动关系。有德国工会界人士来中国访问时，非常不解地问我们，劳资关系怎么可能是和谐的？其实道理也很简单，和谐劳动关系也是我们所追求的一种状态，并不是否认劳资矛盾的存在，而是希望劳资双方通过有效的渠道化解之间存在的矛盾与问题，取得一种共识，这样，劳资矛盾便不会演变为劳资冲突，影响社会的稳定和发展。所以，和谐劳动关系应该是动态的，而非静止的状态。旧的矛盾解决了，还会产生新的矛盾、新的问题，只要有畅通的渠道，就可以有效处理和解决不断产生的问题。

显而易见，无论是中国还是德国，人们都在探寻劳资关系和谐、稳定的有效

方法与途径。相信每个国家会按照自己国家特点的找到适合本国国情的调整劳动关系的途径，当然，在此过程中，必须相互学习、相互借鉴。