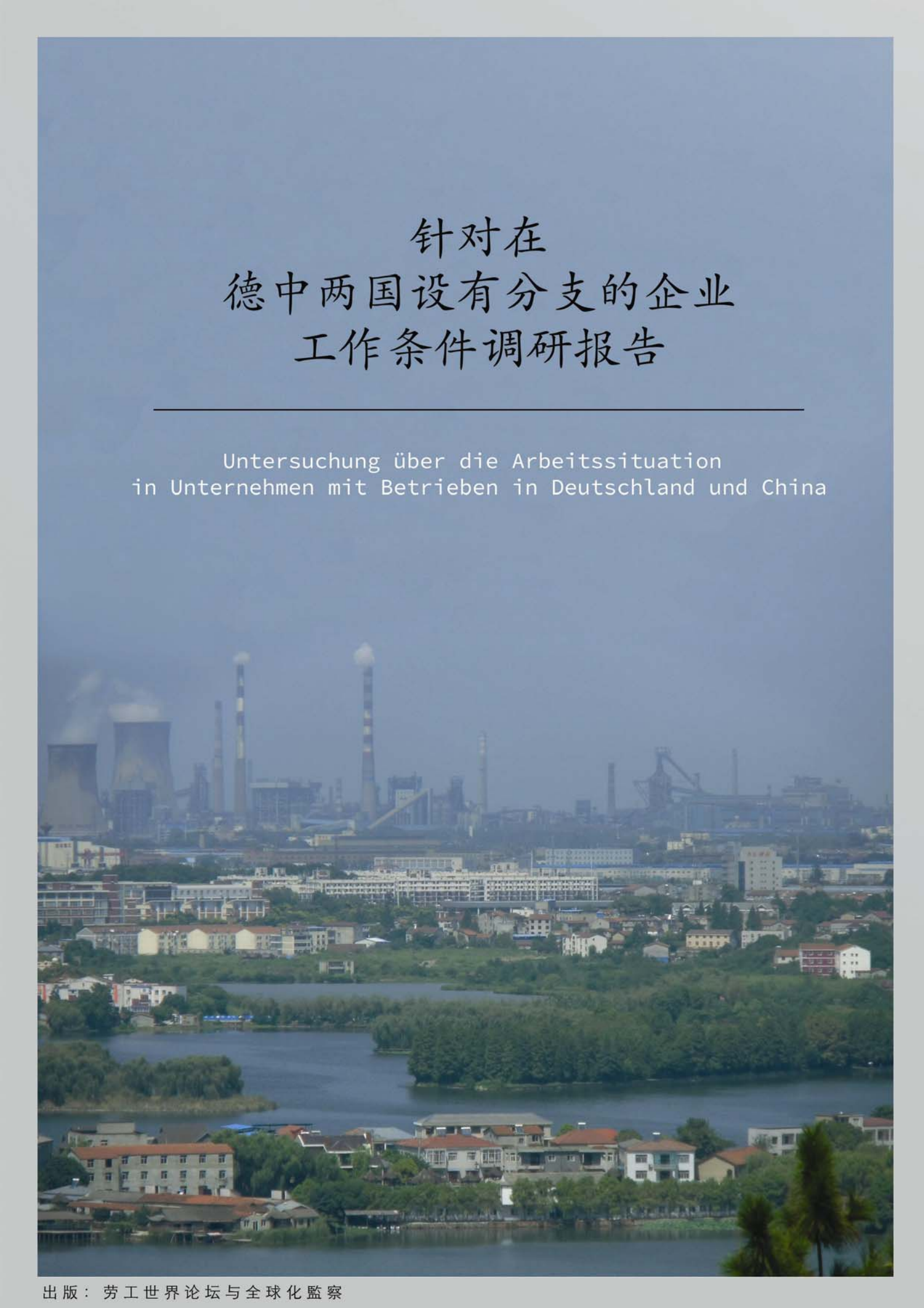


The background of the entire page is a photograph of an industrial cityscape. In the foreground, there is a body of water, possibly a river or a lake, with some greenery and small islands. Behind the water, there are several residential buildings with red roofs. In the background, a large industrial complex is visible, featuring several tall smokestacks emitting white smoke, and various industrial buildings and structures. The sky is a hazy, light blue.

针对在 德中两国设有分支的企业 工作条件调研报告

Untersuchung über die Arbeitssituation
in Unternehmen mit Betrieben in Deutschland und China

针对在德中两国设有分支的企业 工作条件调研报告

劳工世界论坛与全球化監察

2018 年 11 月

针对在德中两国设有分支的企业工作条件调研报告

出版資料:

出版：劳工世界论坛与全球化監察



翻译：Li Li（德文 - 中文）及 徐方（英文- 中文）

编辑校对：刘燕娜，徐方 及 黄月媚

封面图片：从武汉东湖眺望北方景色

图片来源：劳工世界论坛 （所有图片）

发布日期：2018 年 11 月

针对在德中两国设有分支的企业工作条件调研报告

价格：150 港元（本地包邮费）

本报告的印刷费得到德国基金会**粮惠中国**的支持



图 1 苏州的 HBM



图 2 苏州的威卡



图 3 阿尔斯通在武汉的巴士



图 4 珠江三角洲地图



图 5 福州的民工公寓

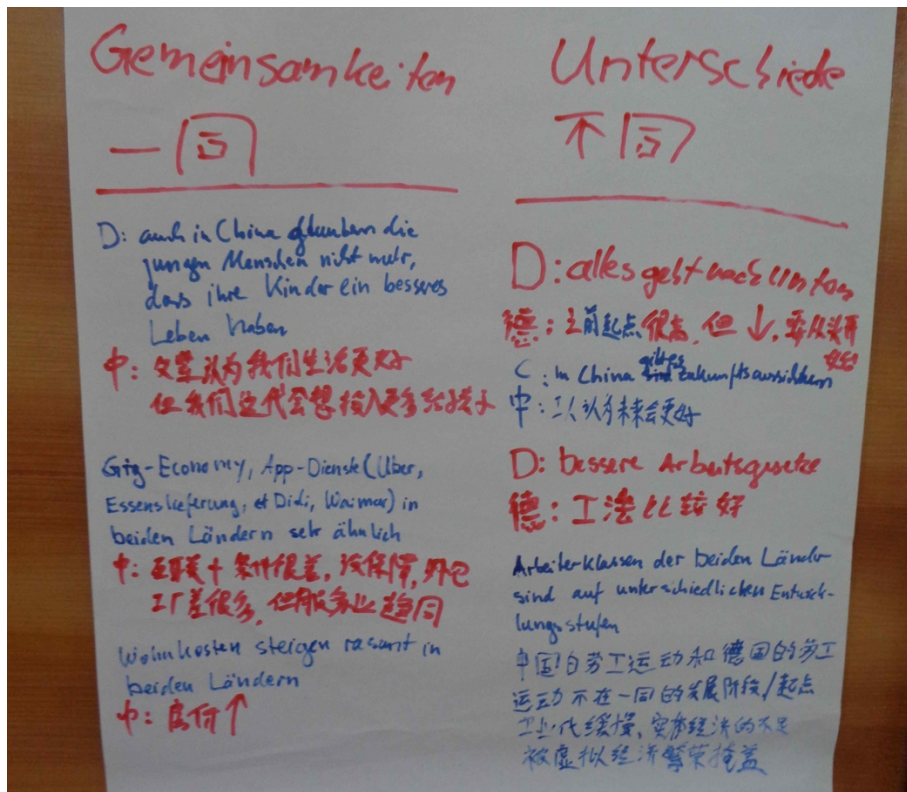


图 6 香港工作坊(2017)的讨论结果

针对在德中两国设有分支的企业工作条件调研报告

目录

第一章 背景	4
1.1 项目由来	4
1.2 项目目标	5
1.3 研究方法	5
第二章 中德经济关系	8
2.1 中德两国进出口贸易现状	8
2.2 中德之间的投资	10
第三章 在华德资企业整体现状	13
3.1 形式和规模	13
3.2 主要涉及行业	16
3.3 市场与投资环境	16
3.4 工人如何应对现状	17
3.5 派遣工问题	17
3.5.1 德国的派遣工使用情况	17
3.5.2 中国的派遣工问题	21
第四章 三家在中德都设立分支的跨国企业	23
4.1 亚马逊（Amazon）	23
4.2 麦德龙股份公司（METRO AG）	29
4.3 戴姆勒股份公司（Daimler AG）	35
第五章 中国大陆三地与德国的跨国企业劳工状况	42
5.1 苏州地区报告	42
5.1.1 苏州经济概况	42
5.1.2 苏州高新区部分德资企业概况	43
霍丁格·包尔文测量技术有限责任公司在德国（HBM - Hottinger Baldwin Messtechnik）	44
霍丁格·包尔文(苏州)电子测量技术有限公司（HBM - Hottinger Baldwin Messtechnik）	45
威卡（WIKA）	46

魏德米勒（Weidmüller）	49
魏德米勒电联接(苏州)有限公司.....	51
麦德龙物业管理（苏州）有限公司	52
德国皮尔金顿汽车有限责任公司（Pilkington）	52
庞巴迪公司（Bombardier Inc.）	55
苏州德资企业用工特点.....	60
5.1.3 苏州高新区部分德资企业调研分析	61
受调研人员来源地与入职年限	61
正式工与派遣工比例	62
正式工与派遣工的工作时间与收入	62
工会的现状与组建.....	63
调研问卷中反映的其他信息	65
5.1.4 德资企业员工案例跟进状况与讨论	65
威卡工友个案记录.....	65
魏德米勒工友集体个案记录	66
霍丁格工友个案记录	67
三个典型案例的分析与讨论	68
5.1.5. 结论与建议	69
5.2 武汉地区报告	70
5.2.1 武汉目标德资企业概况	71
麦德龙超市.....	71
武汉锅炉股份有限公司（阿尔斯通，Alstom）	71
荷贝克（Hoppecke）	76
荷贝克在中国.....	78
5.2.2 武汉目标德资企业劳工状况	78
收入.....	78
工作时间.....	79
权益争取.....	80
职业安全.....	81
工作稳定性.....	81

5.2.3 武汉德资企业工人个案	82
个案一：武汉锅炉股份有限公司，姚某	82
个案二：武汉锅炉股份有限公司，郑某	83
5.2.4 武汉德资企业调研结论	83
5.3 珠三角地区报告	86
5.3.1 珠三角德资企业概况	86
深圳麦德龙	87
西门子	88
博世（BOSCH）	89
博世中国	89
博世激光仪器(东莞)有限公司	89
5.3.2 珠三角目标德资企业劳工状况	89
收入	90
权益争取	92
职业安全	93
工作稳定性	94
5.3.3 珠三角德资企业调研结论	95
第六章 中德交流与合作的反思	97
6.1 德国工会	97
6.2 中国劳工积极分子 2016 年 1 月的德国之行	103
中国朋友 2016 年德国之行见闻报告：收获与感受	106
6.3 德国朋友 2017 年春天的中国之行	109
6.3.1 德国工会朋友 2017 年春天中国之行见闻报告	109
6.3.2 德国朋友到福州探访工友后的感想	112
6.4 2017 年香港交流工作坊	113
6.5 项目评估总结以及对公司层面发展国际工会团结的结论	116

第一章 背景

中德两国的贸易与投资关系近年来发展迅速。2013 年底，中国超过美国成为德国的第二大贸易伙伴，紧随法国之后。德国联邦统计局数据显示，2016 年 1 到 11 月，德中贸易总额为 1715.9 亿美元，同比增长 3.1%；依照这 11 个月的数据，中国首次跻身德国第一大贸易伙伴国，还是其第五大出口目的国，并继续保持德国第一大进口来源国地位¹。截至 2016 年底，德国在华投资总量约 700 亿美元²；另外，2016 年中国对德国的直接投资也高达 188 亿欧元，同比增长 18.5%³。

根据德国工商总会的调查显示，中国已成为德国工业首选的投资地点——2011 年德国 43% 的企业有意扩大其在中国的市场和生产线。这促使德资有需要在中国直接设立分部。汽车、机电和化工继续占据着德国在华直接投资的主要份额。德国资本流入中国，部分是因为中国工资低，且缺乏基本的结社和罢工权力。这种趋势的结果，是两国劳动力的重组，而且经常造成工资和福利的“逐底竞争”。

两国经济关系的发展，使在相同企业工作的两国工人越来越多。但是与此同时，两国工人不仅在工资、福利和工作条件方面差异很大，彼此之间的相互了解也很缺乏。

1.1 项目由来

对于中德两国的经贸关系，虽然有很多研究和报道，但少有是从工人视角出发。因此，香港“全球化监察”、中国大陆一些关注劳工的团体、德国劳工世界论坛以及某些企业职工委员会和工会的成员决定展开合作，填补这一缺失。

多年来，这些团体一直在关注在华外资企业中的劳工状况，过去也展开过一些合作与交流。2015 年开始的本次项目，可以说是过去合作与交流的延续。中德交流的民间合作开始于 2003 年。当时，一位来自香港的非政府组织（NGO）积极分子和一位来

1 中国驻德大使馆经济商务参赞处，<http://de.mofcom.gov.cn/article/jjzx/201702/20170202508719.shtml>

2 中国经济网，http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/201707/05/t20170705_24031133.shtml

3 FT 中文网，<http://www.ftchinese.com/story/001070946>

自北京的劳动法专家同在德国参加跨国信息交流学会（TIE）的国际研讨会，并与德国的工会积极分子建立了联系。之后，两国的独立积极分子展开了数次互访之旅。这次，我们希望通过调研身处两国却受雇于相同企业的工人的劳动条件，来增进两国工人的相互了解，并一同探索更深入的国际合作与团结的可能性。

参与本次项目的中方团体来自三个地区，分别是苏州市、武汉市和珠江三角洲地区。这让调研更具多样性，可以反应出中国不同地区德资企业的状况。相应的，参与项目的德国团体和工人也来自不同城市，包括柏林、波鸿、基尔、曼海姆、不来梅等地。

1.2 项目目标

本次项目有如下目标：

- 了解中国目标地区的德国投资和德国企业概况；
- 从职工的角度对在中德两国设有分公司的企业的工作条件进行调研；
- 比较两国的劳动法、工会法律以及实行情况；
- 进行关于全球经济网络的培训，相互了解对方国家的工作和生活条件；
- 帮助中国目标地区（武汉、珠江三角洲和苏州）的职工和同一企业在德国的职工建立联系；
- 在德国企业框架或工会框架内与中国工人建立团结工作组或国际主义工作组；
- 讨论调研工作经验和相互访问中德分公司的结果，并以中德双语出版报告。

1.3 研究方法

鉴于以上初衷，理想的情况是寻找在中德两国都有分支的企业，然后分别展开调

研，并鼓励同家企业的两国工人参与进来。但是，由于在华德资企业地域分布很广阔，再加上项目资源有限，我们未能实现全部目标企业都一一找到对应的两国工人。另外，在研究开始以后，中国出现了经济状况不佳的情况——2016年中国经济增速只有6.7%⁴，为26年来的新低。这给中方团体接触工人造成了很大障碍，因为德资企业待遇相对不错，工人担心对外披露企业情况——特别是负面信息，会给企业带来麻烦，最终影响自己的工作。在这一情况下，三个地区参与项目的团体，只好按照工人的参与度选定了适合的目标企业⁵。本篇中文报告，主要是根据对这些目标企业的调研来撰写的。

德国方面，除了配合中方选定的目标企业在德国接触相应的工人和工会之外，也根据德国工人的积极程度选定了一些其他目标企业。

在调研过程中，我们使用的方法主要有网络搜索、工人访谈、问卷调查、座谈培训和国际交流等。2016年1月两国调研组在德国第一次见面很顺利，还和若干企业职工委员会和工会建立了联系。然而，由于相关部门对劳工积极分子的打压和2015年冬季对其中若干人的拘捕，组织工作在中国要复杂得多。例如参与项目的武汉同事就受到影响，未能访问德国。中国调研组访问德国的过程中，不但和德国同事讨论并商定了如何共同合作开展调研，还通过与德国企业职工委员会和工会的会面，对德国的企业情况有了初步了解。他们分别参观了曼海姆、科隆和杜伊斯堡的企业并进行了会谈。此外，他们的到来也激发了德国同事对项目的兴趣。

两国调研组还确认了调研使用的问卷。这是首先经过两国调研组商讨共同关注的问题、再根据中国的具体情况来制定的；武汉、苏州和珠三角的调研虽然分别展开，但使用的是同一问卷（问卷主要调查收入、工作时间、权益争取、职业安全、工作稳定性这五大方面的问题，详见附录一）。本报告第五章，就是主要根据由这些问卷所得到的信息而写成的地区性报告。德国团体在调研过程中也部分参考了这份问卷中的问题。

4 FT 中文网，<http://www.ftchinese.com/story/001071081>。

5 其中武汉和珠三角都选定了麦德龙。

另外在 2017 年三月下旬到四月上旬，我们还组织了一批德国工人和关注劳工问题的人士来到中国。此行初衷是让两国同一企业的工人能有机会展开面对面的交流，但遗憾的是，由于中国政治环境的变化，地方政府对工人国际联结或交流产生抵触，原计划的一些工厂访问和工人会面未能实现。尽管如此，德国考察团成员还是通过谈话、参观以及在香港与积极分子会面，对中国的劳工状况有了一些了解，对此我们在报告结尾也做了简短总结。另外，原定于 2017 年初夏的中国工人和积极分子访问德国的计划也被迫取消，因为他们访问德国阻力重重，甚至被禁止从中国出境，他们的人身安全和工作也因此受到威胁。这也给本次项目留下了遗憾。

值得指出的是，很多在一线接触工人的劳工团体工作人员参与了本文的撰写，他们传达了工人的声音，帮助我们实现了从工人视角来审视中德经贸发展的初衷。另外，文中的德国部分是由德国工人撰写，然后直接翻译成中文的。限于我们的水平和项目资源，本文并不能涵盖全部在华德资企业的情况，但我们希望可以抛砖引玉，让未来涌现出更多从工人视角出发的研究和报告。

作者：徐方

校正：彼得·弗兰克 (Peter Franke)

第二章 中德经济关系

本次项目的开展时间，是 2015 到 2017 年。在这三年中，中德经贸关系的发展势头依然强劲，除了双方政府积极推动“中国制造 2025”、“德国工业 4.0”和“一带一路”等官方发展战略的对接之外，两国企业的投资规模也在不断扩大。可以说，中德两国的经贸关系已经非常紧密。

2.1 中德两国进出口贸易现状

2016 年中德之间进出口贸易额达 1,699 亿欧元，这一数字超越了德国同法国（1,672 亿欧元）、以及德国同美国（1,647 亿欧元）的外贸额，排名第一。德国官方公布的数据显示，2016 年德国对华出口贸易额为 760 亿欧元，德国从中国进口贸易额为 938 亿欧元。德国对华贸易逆差为 178 亿欧元⁶。而世界银行则给出了不同的对外贸易数据（见下方表格）。

6 参见德国联邦统计局（Destatis）2017，对外贸易 - 德意志联邦德国 2016 年对外贸易伙伴排序：
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Aussenhandel/Tabellen/RangfolgeHandelspartner.pdf?__blob=publicationFile

中国的对外贸易 2016

单位：十亿美元	出口额		进口额		贸易总额	进出口贸易差额
		%		%		
中国	85.35	6.37	105.28	9.93	190.63	-19.93
荷兰	118.6	8.85	65.81	6.21	184.41	52.79
法国	110.67	8.25	72.92	6.87	183.59	37.75
英国	94.07	7.02	39.42	3.72	133.49	54.65
荷兰	86.83	6.48	92.49	8.72	179.32	-5.66

% = 在总出口额或总进口额中所占比例

德国的对外贸易 2016

单位：十亿美元	出口额		进口额		贸易总额	进出口贸易差额
		%		%		
美国	385.68	18.4	135.12	8.51	520.8	250.56
香港	287.25	13.7	16.7	1.05	303.95	270.55
日本	129.27	6.16	145.67	9.17	274.94	-16.4
韩国	93.7	4.47	158.97	10	252.67	-65.27
德国	65.21	3.11	86.11	5.42	151.32	-20.9

出处：世界银行 <https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/CHN/Year/2016/TradeFlow/Export>
 (访问日期：2017 年 11 月 18 日)

关于数据的明显差异，我们无法给出确切的解释⁷。但是这并不十分重要，因为我们在这里关注的是中德两国双边贸易对彼此的意义。

2016 年，德国对华出口额增长了 6.8%，达到 761 亿欧元⁸。德国对华出口成为去年中德贸易增长的主要推动力。其中，中国是德国机械最重要的出口市场，是美国和英国之后第三大的德国汽车买家，也是德国汽车零部件的最大买家。近年来，中国对德国食品的进口也是飞涨，2015 年进口额就已达 9 亿欧元⁹。但是，德国也在购买越来越多的中国高科技产品。比如 2016 年，德国从中国进口的机械产品就增长了 7%¹⁰。

可以说，中德两国都在越来越多地消费对方所生产的产品——一辆在中国出售的汽车，可能是由德国工人制造，但他们所使用的工具，可能又是由万里之外的中国工人所生产；德国人穿着来自中国的皮鞋，中国人又喝着来自德国的啤酒；西门子、博世、戴姆勒这些著名品牌的产品，都有可能是由两国工人携手造出。但是，两国工人是否享有同样的权利和待遇呢？如果不是，差距在哪里？这是我们希望解答的问题。

2.2 中德之间的投资

一直以来，德国在中国的投资要比中国在德国的投资多很多。截至 2016 年，只

7 对数据的巨大差异一种可能的解释是：中国大陆的一部分出口经由香港到达德国。在德国注册为原产地（中国大陆），而不是直接进口地（香港）。这也可以解释中国大陆对香港的出口额很高。（彼得·弗兰克）

8 人民日报，http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2017-03/14/nw.D110000renmrb_20170314_1-22.htm。

9 中国德国商会，http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/AHK_Wirtschaftsdatenblatt_2016-08.pdf。

10 人民日报，http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2017-03/14/nw.D110000renmrb_20170314_1-22.htm。

有大约 900 家中国企业在德国活跃，却有超过 5000 家德国企业在中国投资¹¹。但是，从去年开始，中国资本也开始加速进军欧洲。

根据荣鼎咨询(Rhodium Group)和墨卡托中国研究中心(Mercator Institute for China Studies)发布的一份报告估计，2016 年中国对欧盟直接投资激增 76%，至 351 亿欧元，其中有 188 亿是指向德国。但是，与德国在中国大量投资建厂相比，中国企业更喜欢直接购买现成的工厂——中国在德并购额从 2015 年的 12 亿欧元激增至 2016 年的 110 亿欧元，而该年德国在华并购额仅为 35 亿欧元，这令中国在德并购额首次超过德国在华并购额¹²。

本次项目开始之后，我们曾组织中国关注劳工问题的人士访问德国，也接触到了被中资企业收购的德国工厂的工人。其中有一家原属德国蒂森克虏伯集团的工厂杜伊斯堡钢铁集团激光拼焊有限公司¹³，主要加工用于汽车制造的钢板，不但技术十分先进，工人组织也很完善。但是，该厂工人委员会的负责人告诉我们，现有的劳工条件在收购后只有三年保证，他对未来与新老板的劳资谈判表示担忧。我们还发现，德国工人和工会组织成员对中国的劳工条件普遍缺乏了解；在与我们交流之后，他们认为中国现在并非全是血汗工厂一般的状况，在诸如加班工资等一些方面，中国劳动法规所规定的劳工条件甚至优于德国。不过必须承认，法律的条文与现实的情况，在中国工厂中并非总是吻合，这也是我们此次调研需要关注的问题。

另一方面，德国在中国的投资时间更为悠久，影响更加深远。比如，在华德资企业给中国带来了大约 100 万个工作岗位¹⁴，主要位于一些经济中心，包括以上海为中心的长三角经济圈，以北京为中心的渤海经济圈和以广州、深圳为中心的珠三角经济

11 GTAI,

http://www.gtai.de/GTAI/Content/DE/Trade/Fachdaten/MKT/2016/11/mkt201611222022_159610_wirtschaftsdaten-kompakt---china.pdf?v=1。

12 FT 中文网，<http://www.ftchinese.com/story/001071081>。

13 参见 6.2 节相关文章。

14 德国联邦外交部网站，http://auswaertiges.amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/China/Bilateral_node.html。

圈。根据德国工商总会的统计，绝大多数在华德资企业是分布在上述三个中心，其中又以长三角地区最多¹⁵。

由于专注于高新技术产业和现代制造业，德国投资对支持中国经济由劳动密集型产业为主转向产业链的高端，起到了重要作用。同样，由于德国企业大多从事技术密集型产业，对员工的技能要求比较高¹⁶，所以德资企业给出的工人薪资也相对较高。但是我们发现，越是高收入的工人，在和劳工团体接触的过程中就会越有顾虑。这是可以理解的，因为在项目期间，中国已经出现了外企裁员的趋势——诸如沃尔玛、索尼、诺基亚等国际企业巨头，都在 2016 年有关厂裁员的案例；2017 年珠三角也出现了德资企业搬厂引发罢工的事件¹⁷。因此，不论外来投资是增加还是减少，都会对当地工人造成影响。如果不对这些影响加以正确的解释，它们就有可能加深两国工人的隔阂，使得资本更容易展开“逐底竞争”。

作者：徐方

校正：彼得·弗兰克（Peter Franke）

¹⁵ 德国工商总会，
http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Publications/Business_Confidence_Survey_2016.pdf。

¹⁶ 同上。

¹⁷ 2017 年 6 月 27 日，位于深圳南山区的德资企业广东骏马精密工业有限公司，因工厂搬迁引发上千工人罢工，并遭到警方镇压。<http://www.clb.org.hk/content/workers-unsafe-jobs-left-nothing-after-strike>

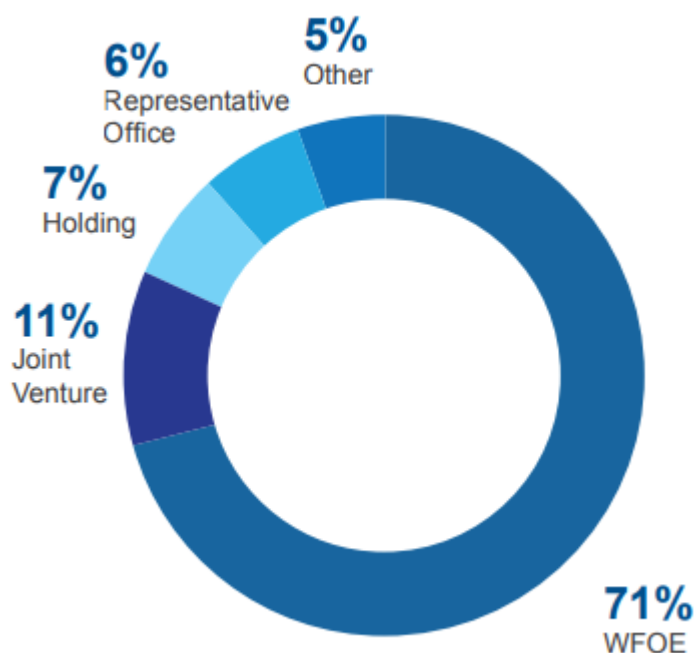
第三章 在华德资企业整体现状

拥有约 2500 家会员企业、代表了 50%在华德资企业的中国德国商会，于 2016 年 9 月对 426 家在华德资企业进行了问卷调查，并根据调查结果撰写了名为《德国在华企业商业信心调查 2016》¹⁸的报告。这份报告中针对在华德资企业的数据，是目前我们找到的最新最可靠的。虽然这些数据是通过对资方的询问得出，但对于工人和劳工团体了解在华德资企业的整体现状仍有帮助。

3.1 形式和规模

报告显示，外商独资企业是目前在华德资企业最常见的形式，占受访企业的 71%——这一比例在 2007 年只有 52%。其他常见的形式是合资企业（11%）、控股企业（7%）和代表处（6%）。

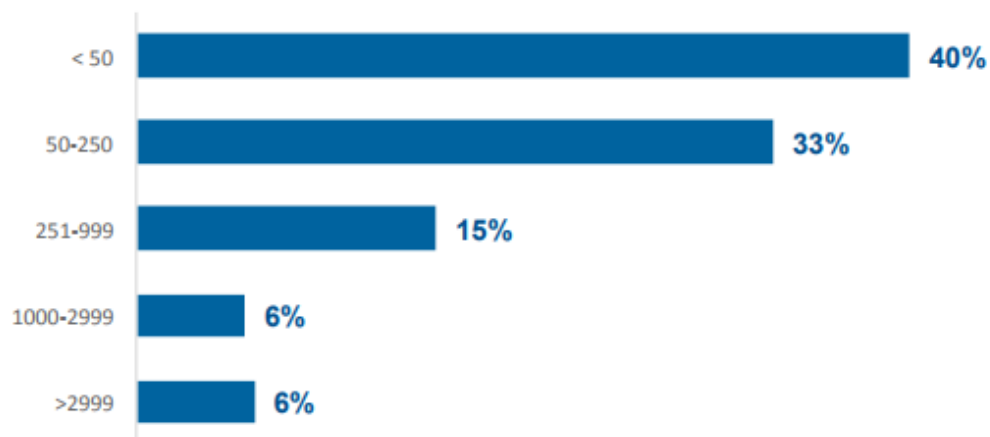
¹⁸ 德国工商总会，
http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Publications/Business_Confidence_Survey_2016.pdf



图表 1：德资形式（2016）

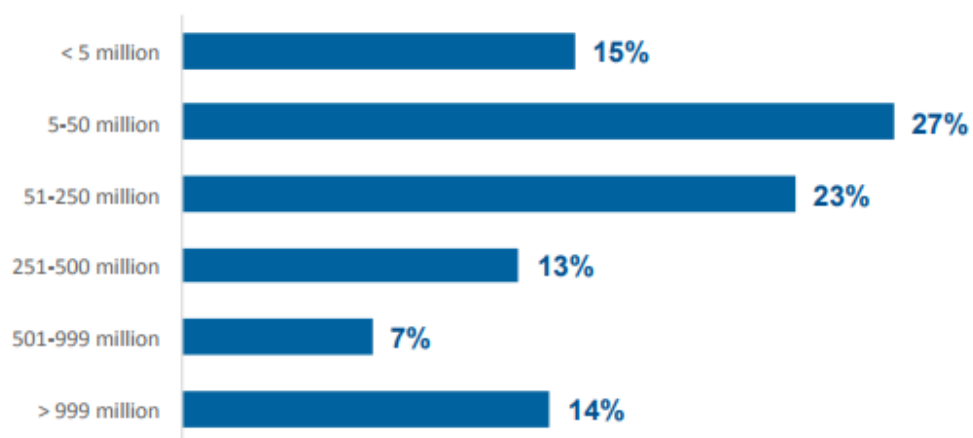
在华德资企业多为中小型企业，73%的受访企业雇员人数在 250 人以下¹⁹。而三千人以上的大企业只有 6%。这也从侧面印证了上文提到的德资企业多为技术密集型，几乎没有港资、台资那样数万人的大厂。

¹⁹ 需要注意的是，像西门子那样的大企业，在中国各地都有分公司，这里是把每间分公司独立计算雇员人数。



图表 2：德资企业的员工人数

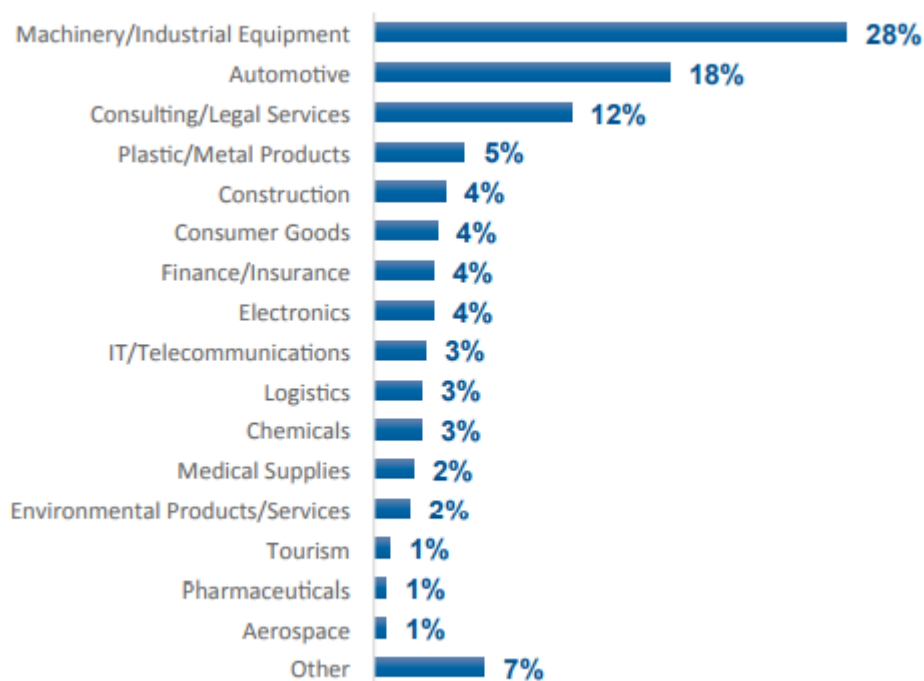
营业额方面，三分之二的受访企业 2015 年营业额在 2.5 亿人民币以下，只有 14% 的企业该年营业额超过了 10 亿人民币。但要注意，在中国年营业额到达 2000 万人民币就属于规模以上企业，所以德资企业虽小，但并不弱。



图表 3：德资在中国的营业额(百万人民币)

3.2 主要涉及行业

该报告显示，机械/工业设备和汽车制造是在华德资企业最多涉及的行业，两项合计占到受访企业的 46%。之后依次是咨询/法律服务、塑料/金属加工、建筑、消费品、金融保险、电器、通信、物流、化工、医疗设备、环保、旅游、航空等。



图表 4：德资在中国的行业分布

另外值得注意的是，德资企业并非仅仅把中国当作生产基地，有 40%的受访企业表示他们正在或即将在两年内开始在中国开展研发活动。

3.3 市场与投资环境

和中国企业进军德国不同，德资企业很多都在中国经营了一段时间。比如，57%的受访企业在中国经营超过 10 年，其中 33%更是超过 15 年。中国市场对它们来讲也十分重要——48%的企业认为，对其全球营业额来说，中国市场可以跻身最重要的三大市场之一。但是，这一数字其实是有所下降的——在 2014 年，有此认同的受访企

业高达 61%。

中国投资环境的变化可能是这种想法改变的原因。比如，79%的受访企业认为劳动力成本增加，74%认为难以找到合格的雇员，70%认为中国经济增长放缓，52%认为法律和政策不够清晰，51%认为网络受到限制，50%认为有行政上的障碍，49%认为政府对知识产权保护不够。

但是，89%的受访企业表示没有考虑在未来一年内撤离中国，10%的企业虽有考虑但尚无具体计划，只有 1%的企业因为销售和利润的原因确认会撤离。不过，有 21%的受访企业表示打算在两年内向东南亚投资，这样做最主要的三个原因是主要客户（67%）、区域多元化（35%）和成本降低（30%）。

3.4 工人如何应对现状

总体来说，在华德资企业 2016 年的商业信心较前几年有所下降，部分企业有转移和撤资的考虑。所以，前文提到的一些工人的担忧是有根据的。

在资本主义的世界，资本的游走无可避免，但如果企业不负责任，往往会对工人造成伤害，留下失业、社保等问题。目前来说，最可行的预防办法就是工人自身和工会组织都做好准备，一旦出现撤资或裁员，能有决心和能力去维护工人权益。在这一方面，德国工人、工会和劳工团体经验丰富，可以为中国工人提供鼓励和启迪，这就是为什么我们认为跨国交流很有意义。

3.5 派遣工问题

在调研当中，我们发现的一个突出问题是派遣工与正式员工待遇不平等，不论在中国和德国都是如此。派遣工在企业中受到更严重的剥削，而且自我组织的意识低，没法与企业进行对等谈判。

3.5.1 德国的派遣工使用情况

甲·德国使用零散工的行业

传统上，正式职工一般签订无固定期限的劳动合同。现在这样的职工比例越来越小，取而代之的是零散化的用工方式。零散工包括：低工资行业用工、劳务派遣、有固定期限用工、劳务外包、迷你工、众包工、实习生和假自雇。“迷你工”或者“微型工”依据德国法律没有强制保险（包括法定医疗保险、护理保险和失业保险）义务，同时可以申请免除缴纳养老保险的义务。在德国，雇主缴纳医疗保险和养老保险的总额，但职工并不会自动享受医疗保险（只有对月收入超过 450 欧元的职工，雇主才会单独缴纳医疗保险）。2014 年德国共有 750 万微型工。大型企业正式职工的工人组织入会率一般很高，他们的劳动条件通过劳资协议得到保障。而在使用零散工的行业，劳动条件比较差，工人入会率很低。

乙·劳务派遣期限

德国第一部《劳务派遣法》于 1972 年生效。法律规定劳务派遣期限最长为三个月，不允许长期使用派遣劳工。

2004 年对该法进行的修订，取消了派遣期限的限制，可依据用工单位需求而定。派遣劳工与劳务派遣单位签订有固定期限的劳动合同，在工作结束后就可能面临失业，而且无法领取补偿金。

2017 年 4 月份再次进行修订，规定派遣劳工在同一用工单位工作满 18 个月之后，必须由该单位接收。如果用工单位无法雇佣派遣劳工，则劳务派遣单位必须将其撤回，三个月之后才允许将其派遣至同一用工单位的同一工作岗位。这种情况下，派遣工会立即被其他派遣劳工取代。经过此次法律修订，派遣劳工的工作条件并未得到改善。相反的，由德国社会民主党（SPD）领导的联邦劳工部通过立法进一步确定允许长期使用派遣劳工。目前德国 65% 的新增就业岗位都只提供有固定期限的劳动合同或是使用派遣工。

丙·欧盟的同等待遇原则

欧盟委员会的劳务派遣政策规定了同等待遇原则，涉及派遣工在用工单位的各项重要待遇，包括劳动条件和用工条件，例如工作时长、加班、休息、双休日、夜班、

休假、法定节假日和薪酬。

这项政策在各个欧盟国家的实施有所不同。在法国，派遣工实现了同工同酬，并可以额外获得 20%的奖金，奖励其工作时间的灵活性，并作为对工作压力的一种补偿。这也是劳资双方角力的结果。相对于德国而言，法国的工人和工会战斗性更强。

丁·劳资协议

同等待遇原则也写进了德国法律，只是增加了附加条款，规定经过劳资双方协商，劳资协议的规定可以与同等待遇原则有所偏差。而由雇主协会控制的伪工会就恰恰利用这项附加条款大做文章，与劳务派遣企业协会签订劳资协议。协议规定的派遣工薪资标准和其它各项用工条件都远低于正式职工的水平。几年后，德国工会联合会（DGB）也开始关心派遣劳工的工作状况，成立了临时用工劳资共同体，并且也与两个劳务派遣企业协会签订了劳资协议，只是协议中并未达成有利于派遣劳工的条件。由于派遣劳工分散在各个用工单位，几乎没有任何组织性，也就无法作为一个群体共同施加压力。所以即便是德国工会联合会的劳资协议，也与同工同酬的目标相去甚远。2010 年对伪工会的起诉获得成功，联邦最高劳工法院判定，伪工会不具备签订劳资协议的资格，因为它们缺少必要的独立性和行动力，也没有按照工会章程组织工人。之前签订的劳资协议也因此作废。工会联合会的劳资协议中的用工条件虽然也低于法律规定的水平，但是并未被废止。

戊·工会的观点

德国工会联合会主席认为，工会的最高目标是促进就业。至于工作收入是否能够维持生存，他并不关心。他强调促进就业才是“劳资协议的主旨”，其实是在质疑工会在实现同工同酬过程中应当发挥的作用。对于派遣劳工而言，同工同酬还仅仅停留在法律的层面。

己·德国未实现同工同酬

依据工会联合会的劳资协议，派遣劳工有六周熟悉工作的时间，即使是之前曾就

职于同一工作岗位、间隔三个月后重新上岗的情况。在此期间雇主仅支付行业基本工资。另外，三个月后派遣劳工才可领取行业补贴。在五金行业和电子行业，最初三个月的补贴占基本工资的 15%。这样计算下来，派遣劳工的月工资大约比正式职工低 1,000 欧元。行业补贴会随着入职时间逐级上涨，入职 15 个月涨到基本工资的 65%，但是派遣工仍旧比正式职工低 50 欧元。与同等资质的正式职工相比，持有高等专科学校或大学学历的派遣劳工平均月工资低 34%，未经过职业培训的派遣劳工低 46%。

此外，工会联合会的劳资协议还包括大量不利于派遣劳工的规定，与正式职工待遇相差很多，这主要体现在加班费的高低、关于带薪免除工作义务的规定、休假的长短、休假津贴和圣诞节津贴等方面。

另外法律规定，派遣劳工在同一用工单位工作满 18 个月之后，用工单位有义务将其转为正式职工。五金行业工会对此作出附加规定，将 18 个月延长至 48 个月，前提条件是企业职工委员会签订企业协议，规定职工委员会的知情权。

庚·公众的批评

为什么德国工会联合会签订劳资协议，阻止法律规定的同工同酬原则生效？这并非困境中的无奈之举，完全无法解释、无法理解。很显然，劳资共同体中的工会无法通过罢工斗争签订更好的劳资协议，或者他们也根本没有这种意愿。一个确凿的原因就是，派遣劳工非常分散，很难组织，而且他们的入会率很低。

企业职工委员会和工会希望，企业裁员时仅仅裁掉派遣劳工。这种想法和做法在大企业中也存在。虽然工会对此争议十分强烈，但不影响其广泛传播。

企业职工委员会的表现差异很大。有些职工委员会和职工一起向资方施压，将派遣劳工的数量限制在较低的水平，为尽可能雇佣正式职工而斗争，并且取得了胜利。而大众汽车世界企业职工委员会的做法则完全与此相反。就在前不久，中国一家大众生产厂的派遣劳工因为无法忍受“残酷的剥削”，请求支援他们的劳动斗争，职工委员会却对此置之不理。

左翼工会多次开展宣传活动，试图扭转工会立场，将所有派遣劳工纳入普遍适用的劳资协议，实现同工同酬。

戴姆勒-奔驰汽车公司在不莱梅（Bremen）的工厂为了反对劳务派遣和劳务外包，举行了 1,400 名职工参与的、不通过工会组织的、自发的独立罢工，要求禁止劳务派遣。反抗行动引发了广泛关注。（参见关于戴姆勒的文章第四章 4.3）

派遣劳工对工会联合会的态度也非常不满。目前他们正在进行宣传活动，号召尽可能多的派遣劳工共同起诉不平等待遇。某些诉讼程序已在进行中。

3.5.2 中国的派遣工问题

在中国，我们调研中发现的麦德龙促销员的例子是最典型的（详见第五章）。但是，麦德龙的情况还不是最为尖锐——2013 年，广东骏马精密工业有限公司近千名派遣工就发起过罢工，要求实现同工同酬。据当时的报道，该企业原是日资，2008 年被德国公司收购，主要生产小型发动机化油器，员工当时约二千人，绝大部分是派遣员工，但工资每月比正式员工要低几百元²⁰。

无独有偶，在本次项目期间，我们又接触到了一个在华德资企业派遣工维权的案例。该案例发生在一汽-大众的吉林长春工厂。一汽-大众，是由中国第一汽车集团公司和德国大众汽车公司、奥迪汽车公司和大众汽车（中国）投资有限公司合资经营的汽车制造生产大型企业，它在全国的工厂雇佣了数千名派遣工。相比正式员工，派遣工不但工资低、工作重，还不能享受年底分红、优惠购车、节假日礼物、有害气体津贴等福利。从 2016 年底开始，长春工厂的派遣工先后通过工会、劳动仲裁、法院等渠道维权，人数超过千人，但都没有得到合理的回应。2017 年 5 月 26 日，三名维权工人代表反而以涉嫌扰乱社会秩序为由被刑拘，其中一名的代表符天博到本报告截稿的一刻都没被释放。

截至本文撰写之时，长春工厂的维权仍没有令人满意的结果。此事件暴露出的，也不仅仅是德资企业对派遣工的剥削和区别对待，还有工会组织的不作为和政府机构

20 自由亚洲电台，<http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/renquanfazhi/hc-01252013143608.html>

对资方的绝对袒护。

参与本项目的德方团体得知此事后也在德国展开了声援活动，包括在汉堡 G20 峰会期间发起的抗议和一些工会代表发出的团结声明²¹。在维权事件发生一周年后，德国和香港的劳工活跃分子也先后到当地的大众门店抗议²²。虽然这样的国际合作还难以撼动一汽-大众事件中资本-政府联盟，但其精神可贵，也昭示了未来工人国际团结抗争的可能性。²³

21 全球化監察，【國際團結】德國工人於 G20 的示威中支持長春一汽大眾派遣工爭取同工同酬，12/07/2017，<https://goo.gl/Uosh42>

22 全球化監察，勞團抗議長春一汽大眾剝削派遣工 要求釋放工人代表符天博，15/12/2017，<https://goo.gl/hTSvQN>

23 <https://www.clb.org.hk/content/release-worker-representative-fu-tianbo-and-resume-collective-bargaining-faw-volkswagen>

第四章 三家在中德都设立分支的跨国企业

(在德國進行研究之初, 我們曾尝试與在德國和中國經營的各大企業的工會和職工委員會建立聯系。結果, 德國伙伴成功在亚马逊、麦德龙和戴姆勒(不来梅)取得了聯系。但是, 在中國我們只和麦德龙公司的员工建立联系。不过, 我们想更详细地描述这三家公司。)

4.1 亚马逊 (Amazon)

亚马逊公司是一家在美国上市的公司, 在网络电子商务领域处于领先地位, 经营全球品种最多的书籍、光盘和音像制品。全球职工总数 351,000 人(2017 年), 销售额 1,360 亿美元(2016 年)。²⁴亚马逊目前市值达 4,380 亿美元, 是全球最有价值的上市公司之一²⁵。

亚马逊德国

德国是亚马逊最大的海外市场。2013 年, 亚马逊在德国的销售额达 105 亿美元, 占德国网络电子商务总销售额的四分之一²⁶。亚马逊德国工人的入职时薪为 10.55 欧元, 入职月工资为 1772.40 欧元。入职一年后涨为 1898.40 欧元, 两年后涨为 2051.28 欧元。在波兰新设立的物流中心位于与德国的边界附近, 几乎仅为德国市场发货。那里的工资水平还不到德国的一半, 而波兰的劳动法让罢工变得十分困难。

亚马逊化

亚马逊作为最大的线上交易商, 产生了广泛的社会影响, 以至于人们开始谈论交易和劳工世界的亚马逊化。亚马逊最大的影响是对传统图书销售的排挤, 此外还对其它领域形成冲击: 亚马逊发展成为德国第二大家具和居家用品网络商城²⁷; “亚马逊

²⁴ <https://de.wikipedia.org/wiki/Amazon.com>

²⁵ <https://boerse.ard.de/aktien/amazon-kann-auch-gewinn100.html>

²⁶ <https://de.wikipedia.org/wiki/Amazon.com#Deutschland>

²⁷ <https://de.statista.com>

生鲜”经营新鲜食品；此外亚马逊还尝试进军新车交易市场，并且在英国进行了首次尝试²⁸。这些都对城市里的实体零售商形成威胁。

亚马逊实行反工会的、进攻性的企业政策，恶意对待职工，让职工在危害身体健康的条件下工作。这些都影响着亚马逊的企业形象。

反抗亚马逊的斗争

亚马逊的负面企业形象和职工超乎寻常的罢工积极性引发了公众的广泛关注。罢工积极分子的斗争方式极具创造性，这在德国的企业斗争中并不多见。他们成立工会小组，按照工会的组织结构进行斗争，与企业外部的支持力量和社会运动团结协作，并且在工会表现迟疑的情况下，独立自主地与其它国家的亚马逊职工建立联系。

卡斯腾·韦伯 (Karsten Weber)

亚马逊职工为改善工作条件而进行的罢工

克里斯蒂安·克莱林 (Christian Krähling) 在巴特黑斯费尔德 (Bad Hersfeld) 的亚马逊工作，是服务行业工会信任人。他讲述了亚马逊职工为了改善工作条件和签订劳资协议而进行的劳动斗争：

德国亚马逊职工为了改善工作条件和签订劳资协议而进行的斗争开始于 2013 年 4 月 9 日。我们的目标是促使亚马逊的管理层与我们进行谈判，并且签订劳资协议，限定公司里的各项最低标准，包括薪酬、补贴、特殊费用、工作时间和休假。

2006 年至 2011 年间，公司领导层决定取消涨工资。之前几年工资涨幅也非常小，但同期消费价格涨幅超过 10%。许多职工都因此成为低工资收入群体，尤其是工资级别比较低的职工。有些职工虽然从事全职工作，但是为了维持生计，不得不向相关部门申请额外救济。

此外公司中充斥着完成规定工作量的压力和担心被解雇的恐惧。80%的劳动合同

²⁸ <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/handel/amazon-onlinehaendler-verkauft-jetzt-autos-a-1151879.html>

都是有固定期限的。领导层一直强迫职工必须完成每小时规定的工作量，虽然职工并未签订计件合同。在所谓的“人事谈话”中，有些职工被要求工作效率要超出平均水平，这再次提高了参照标准。许多职工由于担心工作合同到期后不会续签，甚至带病工作。

在这样的情况下，我们几位同事在 2010 年和 2011 年决定组织工会，改善工作条件。服务行业工会自 2010 年起在黑森州东部实施“Organizing”项目，旨在将运输行业和贸易行业的职工持久组织起来。项目重点不是通过工会的“利益代表政策”，而是工人在企业中自发地组织起来。在这个项目框架下，我们公司的 15-20 位同事开始定期会面，讨论公司中的问题。经过一段时间的会面，这种机制得到巩固，公司里逐渐形成了基层民主的工会结构。

我们开始在公司的公开场合提出并讨论职工关心的问题。在全体职工大会和定期召开的公司会议上，某些关键性问题第一次被提及。我们通过宣传册告知工人公司中的问题，并请所有人一起共同讨论解决办法。这样一来很多人加入了我们的工会小组。仅仅几个月的时间，就由最初不足 70 名不活跃的工会会员发展到 350 名会员，其中有近 40 名活跃会员，组织运转良好。工会信任人也在这些活跃会员中产生。

我们很快意识到，公司中大部分问题都可以通过签订劳资协议来解决。依据适用于亚马逊的零售和邮购劳资协议，我们的薪酬应当提高 8%至 20%（视不同工资级别而定）才能达到行业的正常水平，有固定期限的劳动合同应当只有三个月的有效期，补贴也应当远远多于原有额度，假期也应当再多出两天。此外我们还应当拿到特殊费用，例如休假补贴和圣诞节补贴。最重要的是，所有这些待遇原本都应当写进劳资协议，并且对工人和公司领导层都具有约束力。但是公司领导层并不接受我们工会小组作为对话伙伴。我们意识到，如果不向资方施加压力，形势就不会朝着对我们有利的方向发展。所以我们决定成立劳资委员会，获得法定资格，正式要求公司领导层进行劳资谈判。

在这个过程中，越来越多的同事加入工会小组。在我们进行的企业问卷调差中，90%的被调查者都赞同通过谈判签订劳资协议。然而企业领导层对我们的谈判要求做

出的回应是，工会不是他们的对话伙伴，他们不会进行谈判。接下来我们在工会会员中进行了初步表决，支持罢工的会员占压倒性多数。所以我们在 2013 年 4 月 9 日进行了第一次罢工，也由此开始了劳工斗争。

早在罢工开始之前，我们就已经取得了一些胜利。2011 年我们公开成立工会小组，赢得越来越多的会员，并且公开批评企业领导层的决定。从这一年起，公司领导层开始重新定期涨工资。2013 年第一轮劳工斗争之后，公司领导层宣布发放圣诞节补贴。此外亚马逊面对一波又一波的舆论批评，调整了人事政策。目前绝大多数同事都与公司签订了固定的劳动合同。

随着一次又一次的罢工，会员数量也在迅速增长。我们物流中心的工会小组会员已经超过 1,000 人。我们的劳工斗争也扩展到德国境内的 6 个亚马逊物流中心，争取了近 3,000 名同事成为会员。此外我们还与欧洲其它国家的基层工友建立了联系，他们也都成立了工会小组。虽然我们取得了一定成就，但是公司领导层始终拒绝与我们谈判。它们凭借雄厚的经济实力，雇佣的职工数量远远超出公司业务需求。此外公司的物流网络还在继续扩大。这样公司领导层成功缓解了部分职工罢工所造成的影响。

我们虽然成功组织了大多数工友，但动员他们参与罢工是极其困难的。亚马逊的工人一般都曾经多年失业，或者之前的工作收入要低很多。这是因为亚马逊的物流中心一般都选址在经济结构脆弱的地区，普遍工资水平低，失业率高。亚马逊工人的流动性很大。许多人都担心当地物流中心会关闭，这样大部分人都将再次失业，当然这是企业领导层故意在工人中制造的恐慌。通过制造恐慌和极具负面煽动性的主流企业文化，公司领导层成功分化了工人。有时他们还成功挑唆小部分工人反对工会，甚至暴力袭击参与罢工的同事。

在 2015 年，我们很难动员更多的工人参与罢工。于是我们改变了罢工策略（例如现场同事在几分钟内突然关闭正常运行的物流中心，使罢工更具有针对性），成功增强了罢工的影响力。未参与罢工的工人感到紧张，公司领导层也开始向全体工人施压。而这正好促使我们的罢工运动继续壮大。我们开始关注公司中不受劳资协议规范的一些小问题，例如工作岗位上的职工健康问题、因疾病造成的解雇、职工休息时去

食堂的路程过远、公司领导层对许多工人大量不合理的警告处分。通过工会信任人不知疲倦的努力，2016年起工会会员重新开始不断增加。接下来的挑战是为我们的共同目标争取到大多数工人的支持，继续推动不同国家工人的联络与合作，促成欧洲乃至全球的首轮联合行动。

亚马逊在中国

亚马逊销售的许多商品都是在中国生产的。亚马逊也在中国建立了物流中心，但规模很小，与其它国家占统治地位的物流中心有天壤之别。中国是全球最大的网络电子商务市场，2015年销售额达5,896亿美元，较上一年增长33%²⁹。网购的群体主要是年轻人，从衣服、书籍到电子产品，甚至是水果，年轻人的大部分用品都从网上购买，有些人在网上的消费支出甚至占总支出的最大比重。

2004年，亚马逊通过收购卓越网首次进入中国市场。根据麦肯锡的数据，亚马逊中国在2015年只有约5,500名雇员³⁰，市场份额很小。阿里巴巴和京东各占中国电子商务市场的54%和23%³¹，而亚马逊2015年的市场份额仅为1.1%到1.5%。亚马逊和阿里巴巴的商业模式最大区别在于，阿里巴巴仅仅为网店提供平台，第三方供货商是独立的。亚马逊虽然近几年向更多的第三方供货商开放了平台，但在中国的供应链条上，仍旧缺乏足够的政治、经济和人脉关系。而阿里巴巴和京东在这方面做得非常成功。消费者也感觉亚马逊的配送时间有时候过长。

X城的亚马逊³²

X城的亚马逊约有400名雇员，其中约150名是办公室职员。亚马逊的工作流程实现了标准化，所以这里与其它国家并没有什么不同。仓库工人的入职月基本工资大约高出当地最低工资10%到15%。6个月后工资涨幅为最低工资的10%。此后每6个月

29 <https://www.digitalcommerce360.com/2016/01/27/chinas-online-retail-sales-grow-third-589-billion-2015/>

30 <http://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/amazon-chinas-president-on-transformative-technologies>

31 京东2015年23%的市场份额：<http://seekingalpha.com/article/3960629-jd-com-dominating-rapidly-growing-chinese-online-retail-market>

32 我们决定不提及城市名称和仓库的确切名称。

涨一次，直至达到最高工资，额度为当地最低工资标准的 1.5 倍。除此之外一般还有加班费和奖金。仓库工人一般不直接受雇于亚马逊（与办公室职员不同），而是受雇于另一家公司，也就是物流园区和仓库的所有者。仓库工人的劳动合同有一到两年的固定期限。订单量很多的时期亚马逊会雇佣派遣工。为了避免辞退工人，会将他们转岗至其它部门，直至他们自己主动提出辞职。这样公司就不必支付赔偿金。

X 城的亚马逊仓库没有工会。只有少数同事听说过工会。与工作相关的健康问题有背部、关节和肩膀疼痛。亚马逊每月只给一天带薪病假，其它病假都要按比例扣除工资。公司产假为四个月，比法律规定多一个月。当被问到是否推荐亲戚朋友在亚马逊购物时，大部分同事都表示亚马逊的配送时间过长，尤其在他们的家乡的城市。也有几位同事是通过亲戚推荐才找到在亚马逊的工作的³³。

与亚马逊中国同事的会面

德国伙伴来到中国后，曾跟亚马逊工人一起吃饭。饭店在亚马逊附近的工人聚居村。一开始，我们并不清楚会有多少亚马逊中国的同事参加，因为当时正好是某个班次的排班时间，有的同事为了见面必须申请扣除之前积累的加班时间。看起来有德国亚马逊同事到访的事已经在当地亚马逊传开了，所以有 6 到 7 位同事到场。

大家首先作自我介绍，我们注意到在场的中国同事几乎都是从事十分专业的工作或在领导岗位上，工资收入也相对高一些。例如其中有一位部门经理（“Area Manager”）和一位领班（“Lead”）。其他的同事来自培训部、库存控制与质检部。还有同事负责解决货物出库时的问题和拣货。

让我们感到吃惊的是，交流的氛围十分坦诚、热烈。中国同事主动讲述他们的工作和生活条件，没有一问一答的感觉。因为亚马逊在所有国家的工作流程完全一样，层级结构也完全一样，所以同事们交流起来并不困难，包括与部门经理和领班的交流。工资级别和职位较高的同事一般在公司里享有较高威望，也有机会获取更多信息，只

33 关于中国和 X 城市亚马逊的详细情况参见：<http://www.labournet.de/?p=119967>，英文版参见<http://www.gongchao.org/2017/04/30/working-for-amazon-in-china/>

要他们不刻意疏远基层职工，他们就可以帮助我们继续保持同事之间的联系。

在工资水平上，亚马逊在中国和德国遵循同样的原则，仅仅比该地区的最低工资高出一点点。过去公司股票还曾作为年终奖金发给职工，但前不久取消了。总体来讲，中国同事对亚马逊的工作还是十分满意的，除了某些小细节。在比较工作条件时我们发现，除了少数例外，中国和德国几乎完全一样。区别在于排班、工作时间、加班和休假。谈到这些我们就介绍了企业职工委员会的职能，在德国他们作为职工利益的代表可以共同参与决定。不过我们没能深入探讨这个话题。但是中国同事看起来对德国的共决制度印象十分深刻。

两国工人的未来前景有所不同。在德国，没有经过专业培训的工人对未来的收入状况很悲观。而中国同事希望改善生活条件的愿望是很现实的。几乎所有在座的中国同事过去几年的收入都有提高。

因为谈话氛围很坦诚，除了谈论工作，我们还交流了各自的生活条件。有一位女同事特别坦诚地跟我们讲述了她的生活。饭桌上笑声不断，大家你一言我一语（虽然有语言障碍，但是有翻译帮忙），都希望继续保持联系。我们相互交换了微信。中国同事很希望我们可以再次来访。

霍尔格·特本 (Holger Teben)

4.2 麦德龙股份公司 (METRO AG)

麦德龙股份公司成立于 1963 年，是一家自助式批发商场。该公司把现购自运 (C&C) 的经营理念从美国引进到德国 (西德)，最初经营批发业务，1977 年开始涉足零售业务。通过在零售领域的并购和建立新的批发商场，加上电子市场和建筑市场的业务，麦德龙集团 2008 年在全球 32 个国家共有 290,940 名职工。2014 年职工数量减少到 249,150 人。

现在麦德龙在 31 个国家设有门店。在德国的 107 家现购自运门店共有 14,647 名职工³⁴，全球现购自运门店共有 112,826 名职工。新建的电器零售商 Ceconomy 股份公司（包括 Saturn 和万得城）有 66,000 名职工，在零售行业（连锁超市 Real）有 62,500 名职工。公司总部位于杜塞尔多夫（Düsseldorf）。麦德龙集团的股东有哈尼尔（Haniel）家族和施密特·鲁滕贝克（Schmidt-Ruthenbeck）家族（各约占 20% 的股份），以及奥托·拜斯海姆（Otto Beisheim）基金会。

1996 年，麦德龙在中国开设了第一家现购自运批发商场（详见第五章“珠三角和武汉的麦德龙”）。

公司经营策略

集团运作有三个标准。各个部门（零售、自助式商场、现购自运商场、Saturn 和万得城等专业连锁店）都要达到以下目标：

1. 税后股本收益率至少达到 15 %；
2. 净销售利润率至少达到 4 %；
3. 排名世界零售百强前三位；

公司支柱性的经营策略包括：“通过扩张和国际化实现营业额增长”，“通过有效利用资金优化业务部门”以及“通过提高销售链条的收益率优化经营理念”。无论在批发贸易还是零售贸易中，这些目标都经常无法实现，所以集团一直都在改组，例如出售集团业务和裁员。以下是具体事例：

2012 年 11 月将波兰、俄罗斯、罗马尼亚和乌克兰的 91 家 Real 超市以 11 亿欧元的价格出售给法国竞争对手。

自 1998 年起就决定出售旗下 Kaufhof 百货连锁。2015 年以 28 亿欧元的价格出售给加拿大零售集团哈德逊湾公司（HBC）。

³⁴ 服务行业工会，2017 年 9 月

2016 到 2017 年间，Ceconomy 完成从原麦德龙集团的分拆，主营娱乐电子业务，旗下包括 Saturn 和万得城。食品业务从麦德龙集团分离出去，原麦德龙股份公司更名为 Ceconomy 股份公司（CEC），分离出去的公司更名为麦德龙股份公司。

麦德龙将对大客户供货的仓库分离出去，大客户可直接将货物进行托运。麦德龙将营业额相对较低的大客户商场进行改组，并逐步减少营业面积。公司主要经营零售业务，客户群是中小企业。

裁员方面，以德国南部一家 Kaufhof 连锁店为例，该店在 1972 年有约超过 1,000 名固定职工（其中 90% 全职职工，10% 非全职职工），2017 年连锁店销售面积不变，但是固定职工仅剩 150 人（其中 60% 全职职工，40% 非全职职工），另有 30 名职工受雇于其它公司。

通过新公司上市和出售 Kaufhof，麦德龙集团所有者财源广进。CEC 以 452,000,000 欧元的价格购进 Fnac Darty SA 24.33% 的股权，交易以现金支付方式进行。Fnac Darty SA 是一家法国电子消费产品、家用电器和书籍零售商。接下来，麦德龙必然还会继续进行收购和重组。

一家德国麦德龙公司

接下来介绍的麦德龙批发商场（麦德龙现购自运）位于德国西部一个大城市的边缘。2017 年 6 月，一位在这家门店工作多年的女工介绍了下面的情况³⁵。

合理化措施

在这位同事工作的麦德龙商场，几年来一直都在裁员，2018 年职工数量将低于 200 人这一边界数量。这对于职工利益代表的影响是非常深刻的，因为企业职工委员会中将不再有成员被免除工作义务³⁶。行政部门彻底进行改组，高度集中化。主要职

³⁵ 这位匿名同事希望不公开具体门店信息，因为她有可能因此暴露身份。

³⁶ 依据《企业宪法法》，企业职工数量达到 200 人，则必须有一位企业职工委员会成员被免除劳动义务，专职从事职工委员会的工作。

能，例如会计部门，被集中在公司总部或某几个分部。裁员过程中有几百个工作岗位都成为牺牲品，例如装饰部（职能类似于销售部）的工作时间被缩短为每周 11 个小时——企业职工委员会认为这是完全不够的，会降低营业额。整个地区电子数据处理的行政管理缩减为仅仅两名同事负责。

在针对合理化措施中的裁员计划进行谈判时，企业职工委员会成功实现了没有任何职工由于企业经营状况而被解雇，原因是年纪较大的同事拿到企业支付的赔偿金后离职。目前并没有关于企业改组的谈判。但是各项合理化措施一定还会继续实施。

在整个麦德龙集团，营业额大幅下降。管理层决定将为大客户供货的部门分离到专门的供货中心，这再次降低了营业额。（见上文）

这位同事工作的门店所在的区域刚刚进行了结构调整，现在所涵盖的地理面积要扩大很多，包括 15 家门店，每家门店的职工数量从 30 到 300 人不等，其中 7 家门店的职工数量低于 200 人。门店之间并不存在相互竞争，即便位置距离较近，彼此之间也更多的是合作关系。

这位同事认为，她所在的门店已经完全没有继续采取合理化措施的潜力。未来的工作岗位有很大的不确定性。尽管如此职工并没有沮丧，而是为了保持甚至提高营业额而努力在工作中发挥创造性。但公司的合理化措施和正在进行的裁员却都在打击职工的积极性。同事们已经做好准备，为争取合理工资而斗争。

工作条件

不断增长的、持续的工作压力造成过度劳累和各种疾病。职工对公司的归属感明显开始动摇，而进行劳工斗争和在劳资冲突中进行罢工的积极性则增强了。过去几年里，零售和批发行业为了改善劳资待遇（大部分是工资待遇）而进行的斗争非常艰难，常常是旷日持久。Kaufhof 的职工在罢工中总是冲在前面。尽管如此，零售和批发行业薪酬待遇的改善仍然不尽如人意。与其它行业相比，该行业工人收入仍然很低，排倒数第二——虽然工作中充满压力。一位全职销售人员（每周工作时间 37.5 小时）税前月工资约为 2,500 欧元。他们只能在城市以外居住，因为这样的收入水平付不起

城市里的房租。他们年老时的退休金也只能达到维持基本生活的水平。临时工和迷你工（月收入最多 450 欧元）的前景则更加迷茫。

工资

2017 年 6 月，服务行业工会与雇主协会就新的薪酬劳资协议进行了谈判。工会的要求是工资提高 5.6%，学徒收入提高 80 欧元，适用期为 12 个月。雇主协会首轮谈判给出的方案是 24 个月内工资零增长。第二轮谈判的方案是谈判结束后第一年增长 1.3%，第二年增长 1.2%。为了向雇主协会施压，工人在午休时在公司门前的街道上举行了公开集会。如果 6 月份谈判没有结束，工人原本还计划举行罢工。劳资谈判之前的薪酬如下：

- 货架整理工：2,063 欧元
- 专业销售人员：2,542 欧元（六年工作经验）
- 领班：2,900 欧元（六年工作经验），起步工资 2,270 欧元
- 部门负责人：3,681 欧元（六年工作经验），起步工资 2,780 欧元

在此基础上，2017 年 7 月 1 日起增长 2.5%，2018 年 4 月 1 日起继续增长 2.0%。学徒的收入增长幅度相同，只是增长的时间点分别为 2017 年 9 月 1 日和 2018 年 9 月 1 日。作为参照：2017 年德国法定最低工资标准为 1,463.50 欧元。

此外工会还会与雇主协会商定特殊工种的工资水平和其它工作条件，例如工作时间、休假、免除工作义务的特殊事由和培训措施。企业职工委员会的任务是监督劳动法和劳资协议在企业中是否得到遵守。对于已经在劳资协议中规定的事项，职工委员会不得与雇主达成其它协议或作出其它规定。例外情况是通过与雇主谈判达成对雇员有利的规定。企业裁员时，只有在有职工委员会的企业才会制定劳资协调计划，规定对职工的赔偿。没有企业职工委员会，也就没有劳资协调计划，所以只有在特殊情况下企业才会支付赔偿金，例如在企业有严重错误行为时。这位同事所在的麦德龙商场的所有职工都与麦德龙直接签订了劳资协议。

工作时间

商场营业时间是周一至周五为早 6 点至晚上 10 点，周六为早 6 点至晚上 8 点，周日不营业。虽然法律允许一年里有四个周日可以正常营业，但企业职工委员会拒绝周日营业。工作分为三个班次：即早班、中班和晚班；另外还有一个夜间班次专门整理货架。依据劳资协议，正常工作时间为每周 38.5 小时，午休时间 30 分钟没有薪水。休假为每年 6 个星期（法定休假为 24 个工作日，即 4 个星期）。法定节假日不工作，但工资按正常工作日发放。

加班申请必须由管理层递交给企业职工委员会批准，职工委员会也可以拒绝加班。如果职工委员会想阻止管理层某些不受职工欢迎的措施，就可以拒绝加班，向管理层施压。当然管理层如果认为拒绝加班的决定没有理由，可以通过劳资仲裁处取消这一决定。不过这样一来就超出了申请加班的时效性，加班也就没有意义了。工人加班后可以调休或领取加班费——这取决于企业职工委员会和工人的意愿。劳资协议规定的加班费额度：正常工作日为 25%，周日为 100%，节假日为 150%。在麦德龙加班是完全自愿的，如果拒绝加班也不会对职工产生任何负面影响。不过企业职工委员会决定在周日和节假日不营业。

劳动安全和社会福利

依据《劳动保护法》，雇主必须定期对工人进行劳动安全培训。企业应当免费提供必要的劳动保护装备（例如劳保服装等）。公司中有一间急救室，配备了各种所需物品：卧榻、急救箱、去纤颤器、铺盖等。各个班次出现紧急情况都会有一支急救队介入。公司还提供饮用水。急救设备是比较令人满意的。如果出现职业病，事故保险的承保公司必须支付医疗康复费用。当然对此也有很多争议，企业职工委员会可以积极为同事争取更多好处。这里介绍的麦德龙门店还没有出现过职业病。

利益代表

依据《企业宪法法》，雇员数量达到 200 人，则至少有一名职工委员会成员被免

除原有工作义务，专职从事职工委员会工作。如果不被免除原有工作义务，从事职工委员会的工作会十分困难。这是麦德龙职工委员会成员向我们讲述的经验。在比较大的公司里，被免除原有工作义务的职工委员会成员也相应更多。其他所有职工委员会成员有权自主确定其职工委员会工作所需时间长短，并自主决定是否免除原有工作义务。但是他们经常出于压力而无法行使这项权利。通过裁员和企业重组，目前许多门店中的雇员都少于 200 人。

在麦德龙集团的各个业务部门（例如 Kaufhof、Real 和某些现购自运商场），70%-80%的职工都是服务行业工会会员。麦德龙管理层向职工委员会施加了很大压力，有时甚至在小事上刁难。这种压力不是所有成员都能够承受的。目前管理层的目标是将某些领域从集团中分离出去，成立新的不受劳资协议约束的公司。工人对此类计划的反抗正变得越来越困难。

约翰内斯·豪伯尔 (Johannes Hauber)

4.3 戴姆勒股份公司 (Daimler AG)

集团历史

戴姆勒发动机研究院 (DMG) 成立于 1890 年。1926 年，戴姆勒公司和奔驰公司合并，成立了戴姆勒-奔驰股份公司 (Daimler Benz AG)。2007 年，集团更名为戴姆勒股份公司。主要生产梅赛德斯-奔驰品牌的车辆。

德国纳粹统治时期，公司致力于加强军备生产，从帝国备战中获利。1944 年，工人总数增长至 74,198 人，其中战俘约占 6.6%，招募或强征的外籍劳工占 37%。短期囚犯数量为 5,648 人。

二战结束后，公司在阿根廷的布宜诺斯艾利斯 (Buenos Aires) 和巴西圣保罗 (São Paulo) 建立了生产厂。1955 年，北美戴姆勒-奔驰公司作为独立子公司在纽约 (New York) 成立。1974 年起，科威特酋长国 (Emirat Kuwait) 作为戴姆勒的大股东，

持有 6.9%的股份。

2009 年至 2012 年，来自阿拉伯联合酋长国的投资者以 9.0%的股份成为最大股东³⁷。上世纪 80 年代中期，公司开始扩张，收购军备、轨道交通和航空企业。1998 年，戴姆勒-奔驰公司并购了美国克莱斯勒汽车公司（Chrysler），2007 年戴姆勒与克莱斯勒分离。2016 年，戴姆勒凭借汽车销售的良好业绩，销售额达到创纪录的 1,533 亿欧元，增长 3%，利润额达 85 亿欧元³⁸。

戴姆勒在以下国家设有生产厂：德国、美国、加拿大、墨西哥、法国、西班牙、匈牙利、土耳其、中国、印度、印度尼西亚、阿根廷、巴西、南非、日本、越南和埃及，并计划在俄罗斯新建生产厂。此外戴姆勒还以入股方式进入其它国家市场。1962 年戴姆勒-奔驰公司在全球共有 90,000 名工人，到 2016 年则增长为 282,488 名。

集团丑闻和反抗

无论是纳粹时期，还是战后，媒体中一直有关于戴姆勒的负面报道，引发了种种反抗。最著名的丑闻包括：

- 布宜诺斯艾利斯梅赛德斯（Mercedes）工厂里 17 位活跃的工会和企业职工委员会成员有 14 位至今下落不明。三位幸存者与失踪者的家属，从 2004 年起就开始起诉戴姆勒股份公司。
- 参股欧洲宇航防务集团（EADS），后者的产品包括集束炸弹运载系统和原子弹。
- 对新雇佣的生产线工人进行血液测试。
- 多年来一直资助某些否认人为原因造成全球气候变化的组织。
- 对政府政策施加影响：价值数十亿的德国货车公路通行收费系统招标阶段，戴姆勒-克莱斯勒的一位高管直接任职于联邦交通部。此事于 2008 年初被曝光。

³⁷ https://de.wikipedia.org/wiki/Daimler_AG

³⁸ <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/daimler-chef-dieter-zetsche-das-beste-jahr-unserer-firmengeschichte/19336830.html>

- 近几年在某些功能强劲的车辆试驾过程中发生严重事故，导致试驾人员死亡。
- 对媒体施加影响：通过有针对性的公关工作操纵维基百科，使文章内容对公司有利。
- 操纵尾气测试丑闻：2017 年 5 月 23 日，政府派出约 230 名警察和 23 名检察官调查了德国多处戴姆勒股份公司大楼³⁹。

德国戴姆勒股份公司

戴姆勒股份公司在德国约有 170,000 名职工，其中约 135,000 名职工与公司签订了劳资协议⁴⁰。除了车辆生产，戴姆勒公司还提供金融服务。

戴姆勒最大的工厂位于辛德芬根（Sindelfingen），有 37,000 名职工。在斯图加特（Stuttgart）有 18,708 名职工（2014 年数据），在不莱梅（Bremen）有 12,672 名职工（2014 年数据）。

德国工厂里的劳动斗争

汽车工业职工以组织性强和战斗性强著称。1963 年在巴登-符腾堡州的五金行业罢工中，戴姆勒工人就发挥了先锋作用。在许多汽车企业生产车间里都有企业小组，分发本企业的报纸和传单，使职工保持高昂的斗志。自上世纪 70 年代以来，不同汽车制造企业的积极分子每年会定期组织两次会面和交流，形成了“汽车工业协调机制”⁴¹。在 1984 年五金行业争取每周 35 小时的大罢工中，汽车工人发挥了领导作用⁴²。1996 年，戴姆勒董事会试图在工人病假期间仅支付 80% 的工资。所有工厂的工人进行了 5 天自发性罢工，董事会最终放弃原有计划。现在企业小组的数量和工人战斗力都在下降。2015 年，受辛德芬根戴姆勒同事的邀请，来自 20 个国家的 400 名客

39 https://de.wikipedia.org/wiki/Daimler_AG#Kritik

40 斯图加特报，2015 年 9 月 8 日

41 <http://archiv.labournet.de/GewLinke/gp-autok.html>

42 <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13509060.html>

人参加了首届全球汽车工人大会⁴³。遗憾的是，中国工人没有参与。

不莱梅梅赛德斯-奔驰工厂

梅赛德斯-奔驰在不莱梅(Bremen)的工厂职工超过 12,500 人，是该地区最大的私有企业。工厂目前生产 8 款奔驰产品，例如全球产量最大的 C 级。不莱梅工厂主导着世界其它国家工厂的生产，包括美国塔斯卡卢萨 (Tuscaloosa)、中国北京和南非东伦敦 (East London) 的工厂。此外不莱梅工厂还主导着新款 GLC 级的生产⁴⁴。可以说，不莱梅工厂经营十分成功，规模还在继续扩大。2017 年，戴姆勒的汽车生产量有望达到创纪录的 420,000 辆。戴姆勒也将增加对不莱梅工厂的投资，除了用于 EQ 电动车的生产，还将对 C 级产品进行升级调整。未来几年的投资领域主要是电动车和自动驾驶。生产发展的同时，给工人的压力也在不断增加。一方面生产线上工人的工作条件在不断恶化，另一方面公司尝试引入周末加班制度，这都引起了不莱梅工人的反抗。

卡斯滕·韦伯 (Karsten Weber)

不莱梅梅赛德斯工厂反抗劳务派遣和劳务外包的斗争

不莱梅梅赛德斯的工人被认为是德国各个工厂里最富有战斗性的工人，原因何在？

1996 年 9 月份，董事会主席约尔根·施伦普 (Jürgen Schrempp) 高调宣布戴姆勒-奔驰将在雇员病假期间支付 80% 的工资。这激起了工人的愤怒。愤怒与反抗由星星之火逐渐燎原——他们进行了五天罢工并取得了胜利，迫使资方同意病假期间仍旧发放全额工资。

在接下来的几年里，工人出于不同原因反复进行斗争，例如发起警示性罢工等。

⁴³ <http://www.labournet.de/branchen/auto/auto-international/1-internationalen-automobilarbeiterkonferenz-vom-15-bis-18-oktober-2015-in-sindelfingendeutschland/>

⁴⁴ <http://media.daimler.com/marsMediaSite/de/instance/ko/Fortsetzung-des-Zukunftsbilds-Mercedes-Benz-Werk-Bremen-erhaelt-mit-GLC-Coup-weiteres-Modell-und-schafft-200-neue-Arbeitsplaetze.xhtml?oid=9978007>

随着公司引入第一批派遣工，工人的批评声音日益高涨，因为派遣工的工资水平和劳动条件都比正式职工差很多。2014 年 12 月，公司将 7 号车身车间里的 143 个物流工作岗位外包，达到了职工的承受极限。虽然之前将企业食堂、企业设备维护和其它部门的工作岗位外包时，并未引起职工的反抗，但是这次企业领导层彻底打错了算盘。不莱梅梅赛德斯的部分工人之所以决定不再继续妥协，不是因为他们的工作将由其他工人来完成，而是因为其他工人将在相差很多的条件下从事和他们一样的工作。正式职工的小时工资为 25 欧元，而派遣工仅拿到相当于最低工资的 8.84 欧元。正式职工享受 6 个星期带薪休假，而派遣工仅有 24 天假期。对正式职工的解雇保护期最长可达 7 个月，而对派遣工没有任何解雇保护。派遣工既没有 55% 的圣诞节补贴，也没有 50% 的休假补贴。这些都成为资方不愿再继续给予的施舍。夜班工人的罢工持续了一整晚，作为对罢工的惩罚，企业领导层对参与罢工的 761 个工人予以书面警告处分。由此可见，工人并没有罢工的权利；虽然基本法中对此有明确规定，但真正实现的是资方的权利。为了反对警告处罚和争取罢工权利，33 位同事走上了不莱梅劳动法庭。但是法庭并没有主持公正，而是作出了偏袒资方的判决。判决完全流于形式，并未考量起诉的具体内容。最终起诉被驳回。尽管如此，梅赛德斯还是提前从工人的人事档案中移除了警告处分——一起诉的同事取得了部分胜利。虽然他们在复审中也失败了，但是仍然没有放弃，现在即将向联邦劳动法院递交诉状。

派遣工的使用越来越多。其中 30% 是五金行业工会会员，正式职工中的会员比例则为 72 %。2017 年正式职工约有 12,800 人，派遣工 1,300 人，外包工约 3,000 人，工作地点或者在工厂，或者在其它地方。此外公司还在 3 月至 11 月雇佣季节性工人，最多可达 1,700 人，他们的薪酬远低于正常工资水平。尽管如此，工人的斗争还是起到了一定作用。企业领导层由于害怕工人继续反抗，迄今为止没有将其它部门的工作外包，但是计划在 2025 年之前将物流、车身车间和组装车间的几百个工作岗位外包出去。是否能够击退资方这一轮攻势，取决于工人保卫工作岗位的的战斗力和战斗意愿。

格尔文·戈尔德斯坦 (Gerwin Goldstein) ，不莱梅工厂职工委员会成员

戴姆勒在中国

在中国，西方汽车制造商不能独立运营，必须与中国企业合作。中国在上世纪 70 年代末开始实行对外开放政策，“美国汽车公司”于是进入中国市场。为了从中国低廉的人力成本中获益，“美国汽车公司”开始寻找中国合作伙伴，最后与北京汽车工业控股有限责任公司签约。1987 年，克莱斯勒收购“美国汽车公司”。1998 年，戴姆勒并购克莱斯勒。2005 年，戴姆勒北京生产厂投产，年产量达 25,000 辆，产品包括梅赛德斯 E 级、梅赛德斯 C 级、克莱斯勒 300C 和克莱斯勒 Sebring（中文名称定为“铂锐”）。

中国目前是戴姆勒汽车最大的销售市场。2017 年其在中国的销量增长 24.5%，创历史新高，而在欧洲的增幅仅为 8.4%。驱动销量增长的主要是 SUV。在中国工作的德籍雇员享受德国劳动合同待遇，对戴姆勒而言人力成本过高，所以以后会越来越少。

中国许多城市空气污染严重。政府规定汽车生产商在中国只能生产和销售驱动装置达到排放标准的少排量车型。

比亚迪 (BYD)

中国要成为电动汽车领域的领跑者，德国在华车企将发挥关键性作用。中国政府强制戴姆勒、宝马和大众与中国生产商成立合资企业。在这样的背景下，戴姆勒和比亚迪成立了合资公司。双方共同研发的汽车专为中国市场设计，而在世界其它国家，戴姆勒则主打技术类似的 B 级电动车⁴⁵。

比亚迪股份有限公司是世界最大的充电电池生产商，主要生产手机电池。比亚迪汽车是比亚迪股份有限公司的直属子公司。2010 年，美国《商业周刊》评出最新创新科技奖，比亚迪名列第一。比亚迪 (BYD) 是英文 “Build Your Dreams” 首字母的缩写，意为成就梦想。深圳比亚迪-戴姆勒新技术有限公司将结合世界一流的电池技术和汽

⁴⁵ <http://www.spiegel.de/auto/aktuell/elektroautos-deutsche-hersteller-entwickeln-in-china-neue-e-modelle-a-968484.html>

车制造技术。

我们曾经尝试与深圳工厂的工人建立联系。但是他们担心与劳工积极分子建立联系会威胁到他们的工作岗位，毕竟他们的工资收入要高出行业平均水平。

戴姆勒北京

戴姆勒在北京的生产始于“美国汽车公司”，其间成立过不同的合资公司。戴姆勒大中华区投资有限公司（DGRC）于2001年1月在北京成立。2004年戴姆勒-奔驰完成对克莱斯勒的并购，更名为“北京奔驰-戴姆勒-克莱斯勒汽车有限公司”，与克莱斯勒分离后更名为“北京奔驰汽车有限公司（BBAC）”，是戴姆勒和北京汽车股份有限公司（BAIC）的合资企业。北京生产厂目前是戴姆勒全球最大的生产厂，并计划建设为戴姆勒全球生产网络中最现代化的工厂之一。2016年在中国市场销售的超过三分之二梅赛德斯-奔驰汽车都在本地生产。同年全新豪华汽车在北京奔驰下线⁴⁶。由于面临生产电动车的压力，戴姆勒在北京建立了蓄电池生产厂，用于在中国生产电动汽车。

北京工厂和不莱梅工厂生产同样的C级车。戴姆勒将两家工厂都视为战略性生产基地，2015年授予不莱梅工厂“年度工厂”称号，2017年又将这一殊荣授予北京工厂。两家工厂在生产中进行合作，但不莱梅工厂主导着相应车型在北京的生产。在劳工世界论坛刚完成的项目中，北京不在调研范围内，但为了应对管理层的跨国合作，不莱梅工厂的工人希望两家工厂工人之间能进行交流。

卡斯腾·韦伯 (Karsten Weber)

⁴⁶ <http://media.daimler.com/marsMediaSite/de/instance/ko/Produktionsmeilenstein-in-China-Werk-Peking-fertigt-das-millionste-Fahrzeug-mit-dem-Stern.xhtml?oid=14752002>

第五章 中国大陆三地与德国的跨国企业劳工状况

5.1 苏州地区报告

上文提到，参与本次报告撰写的分别有德国和中国的伙伴，然而，最重要的中国调研部分是由来自中国三个地区（苏州、武汉和珠三角）的劳工活跃分子完成的。在每个地区，我们都研究、走访了一系列当地德资企业，并根据地理位置、接触工人难易程度、开展国际合作交流的可行性，选取了一些企业进行重点调研和工人访谈。最终，我们在中国一共找来来自 9 家企业的 51 名工人接受了我们的访谈和问卷调查⁴⁷。以下是各地区的调研结果：

5.1.1 苏州经济概况

2016 年，苏州全市实现工业总产值 35,767 亿元，比上年增长 0.1%，其中规模以上工业总产值 30,679 亿元，增长 1.1%。全年新设外商投资项目 784 个，实际使用外资 60 亿美元。GDP 产值达到 15,400 亿人民币，排在上海、北京、广州、深圳、天津、重庆之后，位列全国各城市的第 7 位⁴⁸。

甲. 苏州进出口贸易

全市实现进出口总额 18,081 亿元，其中出口 10,817 亿元，进口 7,264 亿元。全市一般贸易进出口比上年增长 8.8%，占进出口总额的比重达 33.6%，比上年提高 4.2 个百分点。从进出口总额来看，对德国的进出口总额位列所有国家和地区的第 6 位，排在美国、韩国、中国台湾、日本、中国香港之后。达到 108.5 亿美元，其中出口 555,764 万美元，进口 529,754 万美元，占中德两国贸易额的 7.5%。

但从 2016 年外资的新投资项目来看，来自德国的投资项目全年有 46 个，位列所

⁴⁷ 武汉和珠三角的调研都涉及麦德龙，并且都是重点调研对象，但因为是各自独立进行，所以算作两家企业。

⁴⁸ 《2016 年苏州市国民经济和社会发展统计公报》

有国家和地区的第 5 位，排在中国香港、中国台湾、韩国、美国之后。

乙. 世界 500 强企业在苏州

截止 2016 年底，世界 500 强企业有 150 余家在苏州设立工厂或办事处，美国 34 家，日本 42 家，德国 14 家，排在第三位。分别是西门子、博世、采埃夫、大众、巴斯夫、麦德龙、拜耳、大陆、贺利氏、林德、德国铁路、蒂森克虏伯、费森尤斯和戴姆勒。

丙. 德资企业在苏州

除上述 14 家世界 500 强德资企业外，德资企业大小在苏州将近 500 家。这些德资企业主要分布在苏州地区的太仓市，公开的数据显示仅在太仓市的德资企业就有将近两百家，总投资超 15 亿美元，形成了“精密机械制造”和“汽车零配件制造”两大特色产业基地，精密机械企业有 72 家，年产出超 100 亿元；汽车零配件制造企业有 26 家，年产出超 90 亿元。

在苏州昆山市，有福伊特、库卡等 138 家德资企业落户昆山，总投资达 11 亿美元⁴⁹。

在苏州高新区，据官方公开的报道，也有 100 多家德资企业，如苏州西门子电器有限公司、亿迈通讯连接器（苏州）有限公司、霍丁格包尔文（苏州）电子技术测量有限公司、普利玛（苏州）电子科技有限公司、苏州威卡自动化仪表公司、苏州尚特卡推进器有限公司等等。

德资企业在苏州的规模，除西门子外，普遍在一千人以下。

5.1.2 苏州高新区部分德资企业概况

由于受到各方面因素的限制，本研究的中国部分主要关注在高新区的部分德资企

⁴⁹ 根据官方媒体公开报道

业，这几家德资企业来苏州设立工厂或公司的时间基本都在 15 年以上。在企业经营上，它们都相对稳健；在员工录用上，有相对稳定的模式，当然，随着政策的变化也会有些变化。这几家德资企业也是研究者接触比较多、比较了解的。

霍丁格·包尔文测量技术有限责任公司（HBM-Hottinger Baldwin Messtechnik）

HBM 专注于测量技术以及测试和分析软件。1950 年，卡尔·霍丁格（Karl Hottinger）在上巴伐利亚的福格塔罗伊特（Vogtareuth）成立了霍丁格·包尔文测量技术有限责任公司，1955 年迁至达姆斯塔特（Darmstadt）。HBM 是全球测试、测量和称重技术的市场领导者。达姆斯塔特分部有 720 名职工。薪资标准依照黑森州劳资协议目前为 2,757 欧元（五级工资，初级技工工资）⁵⁰。目前在建的生产和物流工厂面积为 6,000 平方米，预计 2017 年底投入运营。

我们德国的伙伴和达姆斯塔特的职工代表取得了联系，遗憾的是没有能够针对企业情况和职工劳动条件进行深入交流。

扩张

2008 年 HBM 收购了美国和英国的恩科（nCode）国际有限公司（测试和分析软件公司），同年还收购了美国 SoMat 公司专为恶劣环境设计的测量数据采集系统。2009 年 HBM 收购了 LDS 测试测量有限公司在英国和美国米德尔敦（Middleton）的测量数据采集业务。2014 年收购了葡萄牙 FiberSensing 公司（布拉格光栅传感器生产研发中心）。2015 年收购了美国瑞蓝（ReliaSoft）软件公司。HBM 在达姆斯塔特总部、美国马尔伯勒（Marlborough）、中国苏州和葡萄牙波尔图（Porto）共有 1,800 名职工（2017 年数据）⁵¹。

研究、开发和生产

50 五金行业工会劳资信息：
https://www.igmetall.de/docs_2017_04_Metallindustrie_ERA_fe7942d6832d148e1481b3575af9ab9966bb0ae5.pdf

51 维基百科关于 HBM 的文章：https://de.wikipedia.org/wiki/Hottinger_Baldwin_Messtechnik

HBM 研发和生产部门位于达姆斯塔特、美国马尔伯勒、中国苏州和其它四个国家。

销售

HBM 在欧洲、美洲和亚洲设有 27 个分部和销售办公室，共有 1,700 名职工。此外在 40 个国家还设有代表处，销售 HBM 产品。

霍丁格·包尔文(苏州)电子测量技术有限公司 (HBM-Hottinger Baldwin Messtechnik)

成立于 1997 年，是德国 HBM 公司在中国投资的全资子公司，主要生产电阻式应变片和称重传感器，同时还全权负责亚洲地区的销售。该公司全职员工有 500 至 600 人，其中办公室职员和车间工人各占一半左右。公司的待遇是普通操作工约 3000 元左右，技术工人 4500 至 7000 元。

生产高峰期，公司实行三班倒，24 小时不间断生产；订单少的时候，会转成两班倒。公司早期存在噪音与工人接触化学品等问题，但是，这几年随着地方政府加大监管、企业重视等因素，这两方面问题有所改善。

这几年，苏州霍丁格公司较明显的变化有：员工数量减少，管理人员变化导致员工福利降低，当地生产经营状况变化造成的影响，以及用工方式的变化。

员工数量减少。员工数量由高峰时期的一千多人，降低到现在的 600 多人（生产车间与办公室人员约各占一半）。

管理人员变化导致员工福利降低。德国本土企业由于有比较强大、独立的工会、职工委员会等劳工组织的存在，其在用工方式上都相对遵守当地的劳动法律法规。德资企业在中国也是如此。约在 2008 年前，苏州霍丁格普通员工的福利与工资大概就有 3000—4000 元（同期当地普通工人的工资约 1500-2000 元），当时苏州霍丁格的高层管理人员主要是德国人。之后，高层管理人员逐步换成中国人，员工的福利也随之逐步减少，导致现在苏州霍丁格普通操作工的工资也还在 3000 元左右。

当地生产经营状况变化造成的影响。2014 年，昆山中荣金属制品有限公司车间发生爆炸，导致 146 人死亡，这件事被定性为“安全生产事故”，事故发生后国务院问责、处理了一大批昆山市、苏州市的政府官员。这一事件，也直接导致全苏州的企业受到很大影响：只要有粉尘产生的企业都必须停产整顿！霍丁格以前有冲压车间，也被停产整顿、改造。这几年霍丁格也投入了很大的人力、物力在消防、生产安全等方面，甚至关闭了冲压车间。还有，近年苏州快速发展，城区扩张迅速，霍丁格周边的企业逐渐搬迁到中西部或更偏远的地区，这也使苏州霍丁格在劳动用工等方面更加的谨慎，担心给监管部门抓到把柄。如在员工的加班控制方面，在几年前，员工一个月加班 100 多小时是家常便饭，但这两年苏州霍丁格的加班时间基本严格控制在 72 小时/月以内（这虽然也违反了《劳动法》，但合乎苏州当地劳动部门的规定）。

用工方式的变化。苏州在 2008 年以前，还比较少劳务派遣工，2008 年后劳务派遣得到了很大发展，苏州霍丁格的用工也逐渐倾向雇佣劳务派遣工。部分劳务派遣工可以转为正式工。《劳务派遣暂行条例（试行）》实施后，再加上苏州大力提倡产业转型升级，劳务派遣有被劳务外包替代的趋势。但在苏州霍丁格，还没发现这方面的用工趋势。

——中国劳权工作者董法

威卡（WIKA）

威卡是一家全球性家族企业，在机械压力、温度测试技术以及校准技术⁵²领域处于领先地位。1946 年，亚历山大·维甘德（Alexander Wiegand）和菲利普·卡赫尔（Philipp Kachel）在美因河畔克林根堡（Klingenberg）创建了威卡。

威卡于 1960 年收购瑞士压力表股份公司（Manometer AG）。1967 年进入美国市

⁵² 校准是在规定条件下，为确定计量器具示值误差的一组操作。校准结果可用于评定计量仪器、测量系统或实物量具的示值误差，或给任何标尺上的标记赋值。参见：
<https://de.wikipedia.org/wiki/Kalibrierung>

场。此后威卡继续海外扩张：1979 年至南非，1981 年至巴西，1985 年至加拿大，1997 年至印度和中国。2001 年威卡收购波兰 Kujawaska KFM 压力表工厂，2008 年收购德国茨温根贝格（Zwingenberg）的库伯勒股份公司（KSR Kuebler AG），2011 年收购罗德高（Rodgau）的 DH-Budenberg，2012 年收购意大利的 Scandura 和 Euromisure，2013 年收购美国的 Gayesco，2014 年收购意大利米兰的 Cella 公司⁵³。在海外扩张的进程中，克林根堡总部的职工数量也持续增长，由 1970 年的约 880 人增长至现在的 2,150 人。

威卡集团官网显示，集团在世界范围内拥有 43 家分公司，现有职工 9,300 人，在瑞士、美国、巴西、加拿大、中国、印度、波兰和南非设有 9 家威卡生产厂⁵⁴。在克林根堡总部 2,150 名职工中，生产线工人仅有 800 人，其中一半为女工。2016 年威卡集团销售额达到 8.34 亿欧元⁵⁵。

根据五金行业工会在巴伐利亚州的劳资协议，最低工资级别的税前基本工资为每月 2,300 欧元，最高工资级别（12 级）的税前基本工资为每月 5,351 欧元⁵⁶。生产线工人的入会率为 60%（阿沙芬堡，Aschaffenburg），职员入会率仅为 15%⁵⁷。

位于乡村小镇的总部

美因河畔克林根堡位于法兰克福东南 72 公里，面积 21.2 平方千米，仅有居民 6,448 人，是下弗兰肯地区米尔腾贝格县（Milttenberg）32 个巴伐利亚小镇之一。小镇周边约 1,300 平方千米的区域（其中林地约占 57%，农用地约占 30%）包括两个

53 所有资料参见维基百科关于威卡的文章：www.wikipedia.org/wiki/WIKA，访问日期：2017 年 9 月 18 日

54 瑞士希茨基希（Hitzkirch，230 名职工），美国休斯敦和劳伦斯威尔（Huston 和 Lawrenceville，548），巴西伊佩罗（Ipero，130），加拿大埃德蒙顿（Edmonton，230），中国苏州（180），印度浦那（Pune，180），波兰弗沃茨瓦韦克（Wloclawek，1,070），南非加登维尤（Gardenvue，160）

55 参见 2017 年 4 月 4 日 Main-Echo 的文章：www.main-echo.de/regional/kreis-milttenberg/art4001.4469022，访问日期 2017 年 9 月 18 日

56 即未扣除社会保险（约占 22%），包括医疗保险，养老保险，失业保险和工资税（未婚职工：12.6%-23%，已婚职工：2.5%-14.5%）。最低工资级别未婚职工的税后月工资为 1,504 欧元。

57 数据来源于 2016 年 9 月 16 日与企业职工委员会主席克里斯蒂讷·朔尔（Christine Scholl）的会谈。

县，分属巴伐利亚州和黑森州，约有居民 23 万人⁵⁸。威卡是一家典型的德国中小企业，产品高度专业化，面向世界市场，其成立和发展壮大的区域最初以农业、林业和葡萄种植业为主。该区域社会结构保留了传统农业的特点。威卡的职工大部分生活在米尔腾贝格县和奥登瓦尔德县（Odenwaldkreis）及其周边，每天往返于克林根堡。根据现有车位数量判断，职工主要开车上下班⁵⁹。

从表面看来，威卡在世界范围内的扩张并没有给职工造成负面影响。媒体中也找不到关于企业职工委员会与企业领导层之间冲突的报道。可是事实上，仅 2013 年 5 月 3 日的警告性罢工就有 500 名职工参与，以促使资方履行劳资协议。而将生产转移至其它国家（最近一次是转移至波兰）也造成了德国本土工作岗位流失。2012 年的对外扩张就使克林根堡的 235 个工作岗位转移到了波兰，对此报纸媒体有详细报道。此后，企业职工委员会与企业领导层进行谈判，通过了一项对所涉及职工的培训计划。该计划要求保留职工原有薪资水平。谈判内容还包括增加非全日制工作岗位，从而避免了裁员。

但是真正起决定性作用的是，克林根堡总部通过新产品的研发和生产得以不断发展壮大。研发岗位的增加补偿了生产线流失的工作岗位。公司计划 2018 年继续加大对克林根堡产品研发部门的投资⁶⁰。

我们在与企业职工委员会成员的交流中发现，他们很有兴趣与国外分公司工会建

58 米尔腾贝格县（巴伐利亚州）总面积为 725.8 平方千米，其中林地占 58.9%，农用地占 26.9%。居民 128,446 人，其中外籍人口 11,955 人，占近 10%（在克林根堡 864 人，占 13.4%）。39,838 就业人口中，58.4% 就职于生产部门，41% 就职于服务行业，仅有 0.5% 从事农业和林业。2016 年官方公布的失业率为 3.1%，2017 年 6 月底为 2.6%，仍低于巴伐利亚州的平均水平 3.0%。见联邦劳动局，区域数据，米尔腾贝格县：<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Bayern/Miltenberg-Nav.html>，访问日期：2017 年 9 月 18 日。与米尔腾贝格县紧邻的奥登瓦尔德县（黑森州）总面积为 624 平方千米，其中林地占 56%，农用地占 32.4%，居民近 10 万人。

59 在谷歌卫星地图上，厂区附近就能识别出 500 个车位。2014 年就业人数为 4,067 人，其中 2,334 人居住在工作地，1,730 人往返于居住地和工作地之间。参见巴伐利亚州统计局，美因河畔克林根堡市，重要数据选编，2015 年数据，编辑截止日期：2016 年 7 月 31 日，慕尼黑：<https://www.statistik.bayern.de/statistikkommunal/09676134.pdf>，访问日期：2017 年 9 月 18 日。

60 参见 2012 年 2 月 2-3 日的 Main-Echo：www.main-echo.de/dossiers/Wika+in+Klingenberg/和 2017 年 4 月 4 日的 Main-Echo：www.main-echo.de/regional/kreis-miltenberg/art4001,4469022，访问日期：2017 年 9 月 19 日

立联系。只是当时他们有其它工作重点，暂时还不想与中国生产车间的同事建立直接联系。但是如果有中国客人来访，他们可以接待。

作者：彼得·弗兰克 (Peter Franke)

魏德米勒 (Weidmüller)

魏德米勒（魏德米勒电联接有限公司）是一家电联接技术和电子领域的公司，总部位于德特莫尔德（Detmold）。

公司在世界范围内拥有 4,500 名职工，销售额达 696,300,000 欧元。1959 年，魏德米勒在英国成立了销售公司，迈出了全球化发展的第一步。1967 年相继在奥地利、法国和意大利建立销售公司。1975 年公司业务扩展到巴西、加拿大和美国。1978 年在西班牙、1980 年在瑞典和日本成立销售公司。2003 年为了开发中国乃至亚洲市场，在苏州成立了生产和销售公司。2005 年魏德米勒在东欧市场的业务开始扩展，在罗马尼亚建立了一家生产厂。2006 年，魏德米勒在中国的技术和电子研发中心奠基成立，接下来中国和罗马尼亚的生产厂开始扩建并逐渐融入全球生产链条。魏德米勒共有七家生产厂，分别位于德国德特莫尔德和武塔-法尔恩罗达（Wutha-Farnroda）、捷克兰什克龙（Lanškroun）、罗马尼亚特乌齐默盖勒乌什（Tăuții-Măgherauș）、巴西圣保罗（São Paulo）、澳大利亚悉尼（Sydney）和中国苏州；和六家研发中心，分别位于德国德特莫尔德、巴西圣保罗、澳大利亚悉尼、新加坡和中国上海。现在魏德米勒集团旗下共有 27 家销售公司和 60 个代表处⁶¹。

魏德米勒总部位于威斯特法伦州东部的德特莫尔德。该城总面积 129 平方公里，其中林地面积占 32.8%，农用地面积占 40.3%，有近 75,000 居民。魏德米勒在当地首屈一指，是最大的雇主，目前约有 1,800 名职工。作为土生土长的家族企业，魏德米勒与德特莫尔德密不可分。所以当地居民对魏德米勒的劳资冲突和劳工斗争表现出超

⁶¹ 维基百科关于魏德米勒的文章：
[https://de.wikipedia.org/wiki/Weidm%C3%BCller_\(Unternehmen\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Weidm%C3%BCller_(Unternehmen))

乎寻常的关注，与公司职工的团结程度也是非同一般。

魏德米勒在自动化的全球发展进程中发挥着重要作用，尤其是对于工业 4.0 的发展。在 2016 年汉诺威工业展上，魏德米勒与自动化技术和机器人公司库卡（KUKA）组成联合展台——联邦总理默克尔陪同美国总统奥巴马亲临参观，可见两大公司的地位举足轻重。魏德米勒职工也正是通过展会，了解到两家公司的这次合作。同样是在 2016 年，中国上市民营企业美的通过要约，共计持有库卡 95% 的股份，收购总价超过 45 亿欧元⁶²。

值得注意的是，魏德米勒在德国生产厂的工作岗位正逐渐转移到生产成本较低的国家，例如罗马尼亚和中国。而研究、开发和行政领域的工作岗位相应有所增长，所以德国职工数量看起来基本保持稳定。

职工的工作条件相对比较好，工资水平要高于该地区的平均水平。例如技工的小时工资一般为 19.24 至 21.15 欧元，没有任何工作岗位的小时工资低于 15.43 欧元。月基本工资约为 2,930 至 3,220 欧元⁶³。在劳动安全和职工健康保护（例如噪音和危害人体健康的材料）方面，企业职工委员会和五金行业工会也实施了较高的保护标准。

2016 年初，德特莫尔德总部面临裁员，121 名工人即将失去工作岗位。企业职工委员会与工人一起进行反抗，组织了不同工作部门的部门集会。魏德米勒 50% 的工人加入了五金行业工会。五金行业工会在德特莫尔德的首位全权代表参加了全体职工大会，也参与了与公司领导层的谈判。当时还组织了工会会员大会，针对加入工会的职工进行宣传，帮助他们为接下来的劳工斗争做好心理准备。此外还在厂区外面召集了一次全体职工大会，共有约 500 名工人参与集会。五金行业工会出资，为每一个岌岌可危的工作岗位点燃一支具有象征意义的坟墓蜡烛。参与反抗的工人在黎明前将蜡烛放到了厂区围栏上，并与工会一起召开了新闻发布会。这些对外宣传活动也是劳工斗

62 奥格斯堡汇报：这也正是中国人收购库卡的原因。<http://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/Deshalb-haben-die-Chinesen-Kuka-gekauft-id40256182.html>

63 参见北莱茵威斯特法伦州五金与电子工业协会 2016/2017 年度薪资一览表：http://metall.nrw/uploads/media/ERA-Entgelttabellen_2016_2017_final-neu.pdf

争的重要组成部分——工人由此得到了当地政界人士的支持，也获得了当地居民的同情与团结。裁员计划最终被成功阻止。

企业职工委员会主席罗伯特·查瓦莱克（Robert Chwalek）希望建立跨国界的职工利益代表机构，以对抗全球化的管理层。具体来讲，他希望建立魏德米勒世界企业职工委员会，中国当然也是其中一员。劳工世界论坛组织的中国之行他也很有兴趣参与，遗憾的是当时恰逢与企业领导层的重要谈判，所以未能成行。

现在德特莫尔德的工人正在经历这一跨国精益生产（Kaizen）的进一步重组。公司计划在帕德博恩（Paderborn）设立新的分部，主要业务是产品研发。约有 200 名职工要搬迁到德特莫尔德以南 35 公里的帕德博恩（约 40 分钟车程）。

作者：卡斯腾·韦伯（Karsten Weber），罗伯特·查瓦莱克提供支持

魏德米勒电联接（苏州）有限公司

在中国，魏德米勒先是在上海建立了提供销售和售后服务的魏德米勒电联接（上海）有限公司，然后在苏州建立了生产制造基地魏德米勒电联接（苏州）有限公司。魏德米勒（苏州）成立于 2003 年，生产的主要产品包括接线端子、电子产品、PCB 接线端子与客户定制产品。公司生产车间员工有 100 到 200 人，普通操作工的待遇在扣除五险一金后薪资普遍在 3000 元左右。

我们的研究人员先后接触过的魏德米勒员工约有 20 多人，普通员工对魏德米勒的评价普遍不高，主要的评价是“工资不高”、“加班少”（因为公司给工人的基本薪资难以维持工人的基本生存、生活，工人要靠加班来增加收入）、“没什么发展”等。

但技术工的评价会有些不一样，访问中有位曾在魏德米勒当过技术工的工人觉得魏德米勒“挺好”，因为工资还可以，工作时间也较少。

麦德龙物业管理（苏州）有限公司

2005 年，麦德龙物业管理（苏州）有限公司在苏州市高新区成立，至今已有十三年；2009 年，麦德龙又在苏州市吴中区成立了另一个营业点——麦德龙仓储管理（苏州）有限公司。跟第四章谈到的其他区域相似，麦德龙主做仓储式超市，正式员工大约两百人，超市中也有各个厂家派遣过来的促销人员。不同的是，德国的麦德龙只是向企业提供销售，不对个人开展业务；苏州的两个麦德龙则都允许个人很方便地注册成为会员，个人可以去里面购物。

麦德龙的员工有五险一金，但工资不高，一般实际领到手工资介于 2000 到 3000 元之间，这是因为麦德龙的工作比较轻松，很少加班。工作时间是两个班，5 天 8 小时，早班是早上 6 点到下午 2 点，晚班是下午 2 点到晚上 10 点。

一般麦德龙的正式员工都要学会开超市内部的叉车，需要进行专门的培训；如果是一些品牌的促销人员，则不需要。品牌在节假日会招聘临时促销人员，日工资为 80 到 100 元。

德国皮尔金顿汽车有限责任公司（Pilkington）

皮尔金顿汽车玻璃零配（AGR）在欧洲 14 个国家共设有 48 个分部，约有一万家公司客户。它于 2006 年成为 NSG 日本板硝子集团⁶⁴的一员，该集团总部位于东京。

维腾（Witten）工厂

皮尔金顿汽车在维腾的工厂是全球最大的工厂之一，主要生产天窗玻璃、挡风玻璃和后窗玻璃，客户涵盖所有重要汽车生产商。此外维腾工厂还开发了嵌入式天线系统，将天线嵌入玻璃内部。作为皮尔金顿汽车在欧洲的中心，工厂共有约 700 名职工。

波鸿（Bochum）工厂

64 NSG 主页：<http://www.nsg.com/en/about-nsg>

皮尔金顿汽车有限责任公司在波鸿的工厂（汽车玻璃零配）前身是 Nordlamex 玻璃批发有限责任公司，建于 1978 年。从成立至今，员工由最初的 5 人发展为约 80 人。工厂的主要业务是汽车玻璃零配件的快速供应。

德国伙伴劳工世界论坛与该厂企业职工委员会取得了联系，但是没有深入交流。双方约定再次会面。

NSG 集团在德国

NSG 集团在德国主要生产建筑用玻璃、汽车原配设备和汽车玻璃零配，约有 2,500 名职工。建筑用玻璃包括浮法玻璃、半成品玻璃、建筑玻璃、防火玻璃和太阳能玻璃。建筑玻璃工厂分布在格尔森基尔欣（Gelsenkirchen）、格拉德贝克（Gladbeck）、魏尔哈默（Weiherhammer）和施梅尔茨（Schmelz），约有 1,500 名职工。

汽车原配设备生产厂分布在维腾、阿肯（Aken）和韦塞尔（Wesel），销售办公室位于不伦瑞克（Braunschweig）、法兰克福（Frankfurt）、居克林恩-弗劳恩齐默尔（Güglingen-Frauenzimmern）、斯图加特（Stuttgart）和慕尼黑（München）。

汽车玻璃零配生产厂在德国位于波鸿、柏林（Berlin）、萨勒河畔哈勒（Halle a. d. Saale）、迈萨赫（Maisach）、美因兹（Mainz）、诺德施泰特（Norderstedt）和罗滕堡（Rottenburg）。汽车原配设备和汽车玻璃零配生产厂在德国共有约一千名职工⁶⁵。

在波鸿和维腾，NSG 集团超过 90%的职工是采矿、化工和能源行业工会（IGBCE）会员。劳资协议规定的初级技工税前月工资约为 2,600 欧元。

皮尔金顿中国

皮尔金顿在中国的生产基地位于常熟市，于 2007 年初投产，采用浮法玻璃生产设备。生产基地由皮尔金顿集团出资建设，隶属于 NSG 集团。常熟市地处江苏省东南部，距离上海约 90 公里。

65 维基百科关于 NSG/皮尔金顿的文章：<https://de.wikipedia.org/wiki/Pilkington>

作为当时中国技术最先进的玻璃生产线之一，生产基地以合资企业形式运作，江苏皮尔金顿耀皮玻璃有限公司和上海耀华皮尔金顿玻璃股份有限公司（中文简称“耀皮玻璃”，英文简称“SYP”）各占 50%的股份。

作为世界上最大的汽车玻璃供应商之一，皮尔金顿在全球 14 个国家（欧洲、日本、北美、南美和中国）约有 15,100 名职工。

中国市场约占全球玻璃市场三分之一的份额，高品质浮法玻璃的市场一直以来都潜力巨大。皮尔金顿计划继续扩大在华业务。

苏州板硝子电子有限公司

位于苏州高新区珠江路的苏州板硝子电子有限公司成立于 1995 年，2012 年在苏州高新区成立了阳山分厂。主要生产销售平面镶嵌液晶显示板用基板玻璃、办公机器用玻璃板、办公机器及通讯用光学系列微型特种玻璃材料等。

珠江路的板硝子在高峰时期员工曾达到一千多人，近年来可能与建立分厂有关，员工逐年下降，现在员工约有两百多人。

珠江路的板硝子前几年也大量使用劳务派遣工，后因员工数量逐年减少，派遣工的数量也随之减少。这几年苏州城区扩张，加上已经建立阳山分厂，所以珠江路的板硝子也传闻要搬迁。2015 年底，公司要解雇一批员工，引发后者集体在公司厂门前抗议。对此公司工会的人没有作为，反倒是惊动了当地政府部门和工会，政府部门派了劳动监察与工会里的人来协调处理，之后员工得到了 $(N+1) * 1.5$ 的赔偿。

我们的调查员曾经接触过的该厂员工表示，珠江路板硝子某些车间的工人经常需要接触对身体有伤害的化学品。

庞巴迪公司 (Bombardier Inc.)

庞巴迪公司是一家总部位于加拿大的跨国交通运输设备制造商，包括庞巴迪宇航集团和庞巴迪运输集团。庞巴迪在全球约有 70,000 名职工，宇航集团和运输集团各占一半。两大领域的销售额基本持平。

庞巴迪运输集团是轨道交通行业的全球领导者，其业务由柏林总部运营管理。集团产品涵盖全方位的轨道交通技术，包括短途交通、区域交通和远程交通。产品包括地铁、有轨电车、区域火车，电动火车、柴油火车、观光火车、货车、机车和高速列车。除了车辆部件（例如转向架和车厢）和系统（主要是轨道交通电气系统和信号系统），庞巴迪还提供服务、维护和保养。庞巴迪宇航集团生产飞机和飞机部件，在欧洲仅有一家飞机制造企业，位于北爱尔兰的贝尔法斯特（Belfast）。

庞巴迪运输集团在欧洲 15 个国家设有分部，业务遍及全球许多国家，例如加拿大、墨西哥、南非、印度和中国。在德国设有 8 家分部，位于亨尼希斯多夫（Hennigsdorf）、卡塞尔（Kassel）、锡根（Siegen）、格尔利茨（Görlitz）、包岑

关于德国庞巴迪运输集团：

女性职工占 18%，主要在办公室从事商务和研发工作，很少从事生产；

派遣工和外包工的数量波动很大。在曼海姆的生产车间，2010 年仅仅几个月的时间就雇佣了 10% 的派遣工。在企业职工委员会的压力下，所有派遣工都成为了正式职工。外部职工的数量在不同季节和部门有多有少。

西德分部的工作时间为每周 35 小时，东德为每周 38.5 小时。18% 的职工出于个人意愿，并经由企业职工委员会同意，每周工作 40 小时，并领取相对更高的薪酬。

职工薪酬依据该地区适用的五金行业工会劳资协议支付。以曼海姆生产车间为例，依据 2017 年 4 月签订的劳资协议，税前月工资在 3,100 欧元到 3,700 欧元之间。最高薪酬可达 5,800 欧元，主要是工程师待遇。倒班工作和加班可额外领取补贴和加班费。

庞巴迪所有工厂都有利益代表，即企业职工委员会，由全体职工选举产生。此外还有工会信任人，由五金行业工会会员选举产生。

（Bautzen）和曼海姆（Mannheim），共有约 9,000 名职工，生产全套轨道交通设备。

直至上世纪 90 年代初期，轨道交通行业都明显分化为轨道车辆制造商和（电）牵引系统制造商。随着新自由主义经济政策逐渐成为主流，德国联邦政府提出大型公共服务领域私有化的政治目标，之前国营的铁路也涉及其中。在这样的背景下，生产轨道车辆电气装备的企业开始并购轨道车辆制造商，成为统一的制造商。而私有化之前，生产领域和技术领域则均由德国国营铁路负责。

庞巴迪运输集团的前身公司是 ABB 轨道车辆制造分公司和 AEG 轨道车辆（戴姆勒旗下子公司）。ABB 在上世纪 90 年代中期就开始在欧洲各大国家收购知名企业，例如蒂森·亨舍尔（Thyssen-Henschel）公司；还以较低的价格收购国有企业，例如英国国营铁路。AEG 和 ABB 轨道车辆制造分公司 1996 年并入戴姆勒-克莱斯勒轨道系统有限公司（Adtranz）。2001 年庞巴迪正式从戴姆勒手里收购了 Adtranz 公司。与此同时，西门子和阿尔斯通也呈现类似的发展。依据庞巴迪运输集团的生产战略，某些产品生产线和所有组装部门都转移到距离订单来源地比较近的国家（标准化生产线可以转移至世界各地，如同盒子工厂）。为了实施这一战略，在印度、中国和南非都额外新建了工厂。随着北美自由贸易协定生效，还在墨西哥设立了工厂。

庞巴迪运输集团在中国共有 17 家分公司，其中也包括服务部门、代表处和行政管理部门。共有六家合资企业和七家独资企业。生产企业列举如下：

青岛四方庞巴迪铁路运输设备有限公司建于 1998 年，生产旅客列车、高速列车、车厢、区域火车和卧铺车厢。

长春长客-庞巴迪轨道车辆有限公司（CBRC）建于 1996 年，与中国北方机车车辆工业集团公司（CNR）合资（50%）。生产有轨电车、地铁、区域火车、铝车厢，以及整流器和牵引系统。

青岛庞巴迪运输轨道设备有限公司建于 2005 年，生产火车转向架。

庞巴迪运输设备（苏州）有限公司，2009 年动工，2011 年投产，位于苏州工业园区自由贸易试验区，生产轨道牵引电机。

2005 年庞巴迪集团决定建造一款 100 座至 150 座新型支线飞机。预计投入研发费用 20 亿美元。事实很快证明这笔预算远远不够，因为早在 2014 年研发费用就已经增长至 50 亿美元。庞巴迪公司自有资产比例较低，加上公司规模相对较小，这几乎是一笔不可控的财政负担。由于公司将庞巴迪运输集团的盈利用在飞机制造领域，导致轨道交通领域资金严重不足，无法对装备和人力资源做必要的投资。庞巴迪运输集团的技术目标无法实现，项目被迫延期，由此产生一系列财政灾难，形成恶性循环。

在这种情况下，庞巴迪欧洲企业职工委员会、在各国和各个分公司的企业职工委员会以及工会及时采取了反抗行动。若不如此，轨道交通领域的工作岗位将岌岌可危。

反抗裁员的斗争

庞巴迪运输集团目前正在进行深层次重组，最终形成怎样的组织结构尚未明朗。为了走出经济困境，总部决定采取一系列节约开支的措施，以阻止股价继续下跌。2016 年 2 月份集团宣布在全世界范围内裁员约 7,000 人，其中一半涉及轨道交通领域的工作岗位。德国分公司受裁员影响尤其严重，1,430 个工作岗位面临威胁。

职工利益代表机构认为这种做法不能真正解决问题，反而离问题的症结越来越远。削减工作岗位和裁员无法消除庞巴迪公司的结构性问题，所以德国企业职工委员会和五金行业工会共同商定了应对方案。在与公司领导层谈判的过程中，还多次召开全体职工大会，并开展了深入宣传工作。

德国企业职工委员会传单中的声明：

“庞巴迪运输集团必须制定出面向未来的战略。我们需要清晰的、包括公司所有部门的整改方案。最重要的是，方案中的各项措施必须具有可持续性。只有对过去和现在的问题和错误进行客观分析，不刻意美化结果，才能找到公司重组的正确途径。”

应对方案包括以下内容：保存公司实力，确保工作岗位，保住各分公司，稳定公司产值，强化参与意识，对市场战略的建议，研发，工程技术，低成本战略（即低成本国家采购或最优成本国家采购）的替代方案，生产、流程优化，人力规划。

对于职工来讲，制定自己的策略和应对方案有着非同寻常的意义。这表明资方的规划并非唯一的解决方案，同时也彰显了企业职工委员会的重要性。这种作用不是颠覆性的，在斗争初期也不必如此。只要积极反抗并制定出自己的方案就算是成功了，工人也由此获得了应有的自信。

2017 年 7 月份资方和企业职工委员会达成协议，制定出一套适用于德国所有分公司的方案。该方案旨在确保公司未来的发展，对资方最初的重组方案做了多处明显的改动。1,100 人的裁员计划通过劳资双方协调解决，庞巴迪不会关闭分公司，不会解雇签署劳动合同的员工。此外将减少 800 个使用派遣工的工作岗位。劳动外包计划也将暂时搁置，如果现有计划成功实施，将彻底取消劳动外包。

曼海姆分公司有约 1,000 名职工，其中生产线上有 150 名职工。自上世纪 90 年代以来，公司几乎每两年就采取一轮重组措施，旨在裁员或者完全取消某些部门。生产线上的工人经常受到波及。1996 年公司计划将曼海姆分公司整体关闭。针对公司的每一项重组计划，企业职工委员会都和所涉及的员工一起制定出应对方案。在生产领域，当形势激化时，企业职工委员会还组织了所谓的“自发性罢工”。虽然法律禁止职工委员会召集罢工，但是可以使用某些暗示性语言发出信号，工人也会立刻明白。当工人离开工厂时，职工委员会没有义务进行阻止。在劳资双方就利益协调计划进行谈判期间，职工委员会还组织大量工人涌入谈判会议室，当场宣读劳方的决议。这样的行动也收到了很好的效果。

约翰内斯·豪伯尔 (Johannes Hauber)
前庞巴迪公司欧洲企业职工委员会主席、曼海姆企业职工委员会主席

拜访中国苏州庞巴迪公司

我们的德国伙伴来中国交流时，成功拜访了中国苏州庞巴迪公司。该公司位于苏州工业园区自由贸易试验区，成立大约五年，是庞巴迪全资子公司。产品出口到庞巴迪在澳大利亚、德国、法国、瑞士和印度的工厂进行车辆组装。产品零配件主要来自中国的生产商。苏州工厂负责生产有轨电车、城郊火车和机车发动机，技术装备和生

产流程都高度现代化，相当于庞巴迪 2009 年以前在德国的水平。发动机线圈喷漆因为有毒气体的缘故外包给了一家中国公司。原因是喷漆工序比较简单，如果安装整套有毒气体保护设施不划算，这是参观过程中我们听到的解释。

生产车间共有约 100 名男工和 60 名女工，女工主要负责缠绕线圈。因为这一工种要求非常精确，所以需要三个月时间来学习和练习，在这期间工资收入也相对较低。职工流动率在每年 12%至 15%之间，在中国是相对较低的。只有三分之一的职工有无固定期限的劳动合同，这样就可以根据订单数量雇佣和解雇职工。根据法律规定，签过两次有固定期限的劳动合同之后，必须签订无固定期限的劳动合同。由于受到法律限制，使用派遣工的比例较小。虽然中国劳动法规定每月只允许 36 小时加班，但是如果公司向劳动监管部门出示所有职工表示同意的签名，就能获批更多的加班。在订单高峰期，庞巴迪希望在每周正常工作 40 小时的基础上，每月加班 176 小时。在订单量比较少时，每周工作时间会少于 40 小时。据工会主席介绍，职工同意实行灵活工作制，并且愿意尽可能多地加班，以增加收入。

基本工资为 3,000 元人民币（393 欧元）。此外还有几类奖金，例如产品质量奖金、节约材料奖金、生产效率奖金、安全生产奖金和全勤奖。企业按照法律规定为职工支付社保，包括养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险。公司为职工提供免费的午餐，此外还有住房补贴和保险补贴。公司大巴每天接送职工上下班。关于职工的住房和生活条件以及他们作为城市外来人口的生存状况，我们没有得到详细的信息。

2013 年公司收到上级要求组建工会，这也是公司的义务。公司任命副总经理兼任工会主席，工作目标是建立和谐劳资关系。工会主要负责组织公司活动。劳动主管部门授予苏州庞巴迪公司“先进企业”称号。在每年召开的全体职工大会上，会收集员工申请加班的签名。

工会主席介绍了一起工伤赔偿的案例。受伤职工失去劳动能力，向法庭起诉要求获得更多赔偿。当时公司承受很大压力，支付了高额赔偿费。

苏州所在地区 2016 年的法定最低工资标准为 1,820 元。公司以此作为参照，根据

劳动市场情况确定基本工资水平。通过工会与资方谈判确定的劳资协议工资在这里是没有的。

约翰内斯·豪伯尔及格特鲁德·雷滕迈尔 (Johannes Hauber + Gertrud Rettenmaier)

苏州德资企业用工特点

在我们的观察之中，德资相比于苏州其他外资企业，工人待遇普遍较高，企业用工也较为规范。企业会给正式员工缴纳五险一金，有的还会额外给他们购买商业综合意外保险；加班费普遍都会按劳动法的如实支付；有的还会有至少相当于一个月基本薪资的年终奖（工作半年以上可享受）。

德资企业的“本土化”策略。上述几个在苏州的德资企业都存在管理“本土化”的趋势：即在企业成立初期，高层管理人员基本都是德方人员，在一定时间后，高层管理岗位会逐步向中国本土管理人员让渡。从企业的成长与发展策略来说，这是一种普遍模式，但是在中国就出现了管理层腐败的现象。受访的几个德资企业的资深员工或熟悉企业的员工都表示：这几年员工的待遇不增反降，其实是被中方高层管理人员私吞了。有员工提到某高管向德方总部申报的员工工资与事实不符，实际上只支付申报数额的一半左右给员工，剩下的都进了该高管的个人口袋。德方总部察觉事件时，该高管却已辞职。

当然，还有企业都存在的劳务派遣、劳务外包等问题。原因除了企业管理漏洞外，更重要的是中国工人难以组织和工会缺位。

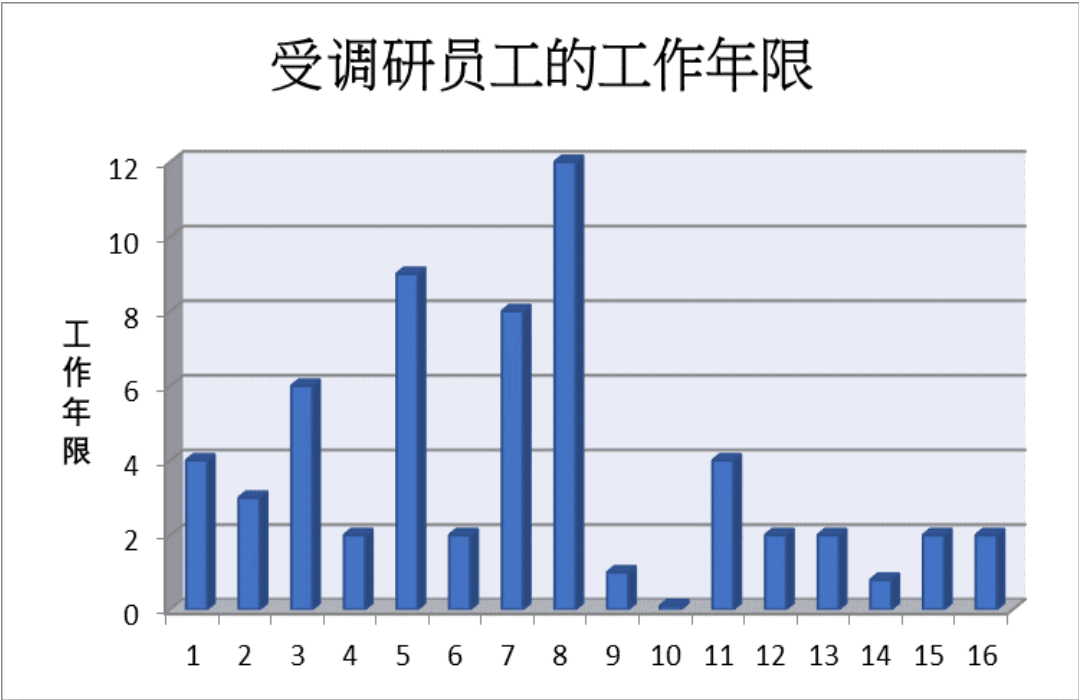
5.1.3 苏州高新区部分德资企业调研分析

从 2016 年 6 月起，苏州的研究人员分别以一对一调查问卷的方式向 16 名在德资企业工作过的员工进行了调查问卷，涉及 6 家德资企业和 1 家在德国有分厂的日资企业。透过访谈和问卷结果，可以更详细了解德资企业在苏州的具体用工状况。

受调研人员来源地与入职年限

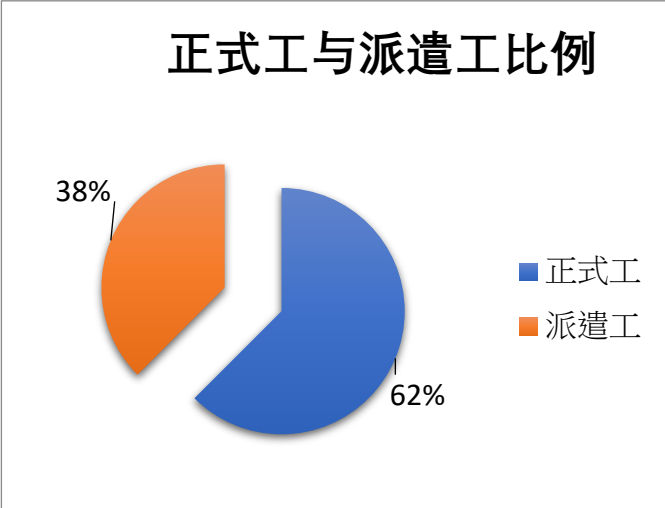
受访工友大部分来自邻近江苏省的河南、山东、安徽等地，也有是江苏北部的本省人，还有来自甘肃、陕西等中国西部、西北部的工友。这与苏州工友的整体来源地情况相似——打工的工友普遍来自江苏周边省份和江苏北部，还有部分来自于西部、西北部等省份，极少数来自其他南部、北部省份。

受访人员在德资企业工作的时间最短是 1 个月，最长是 12 年，平均 3.7 年。与媒体报道的中国蓝领工人每年换四次工作的频率比较，应该算比较稳定。



正式工与派遣工比例

以前德资企业里基本没有分正式工和派遣工。前几年随着苏州劳务派遣的兴起，苏州制造业里的普通操作工岗位在刚入职时几乎都得与劳务派遣公司签订劳动合同。在苏州的德资企业也慢慢把员工外派（主要是操作工），在有的德资企业中，派遣工甚至占了操作工的大部分。而随着约束劳务派遣用工规定的相关法律法规的出台、实施，劳务派遣的方式逐渐转变为与工厂进一步弱化劳动关系的外包形式，这在一些德



资企业里也有体现（后面有相关的案例）。

回答调研问卷的工友里，62%是正式工，38%是劳务派遣员工。而受访的劳务派遣工的岗位全都是普通操作工，技术员工基本都是正式工。

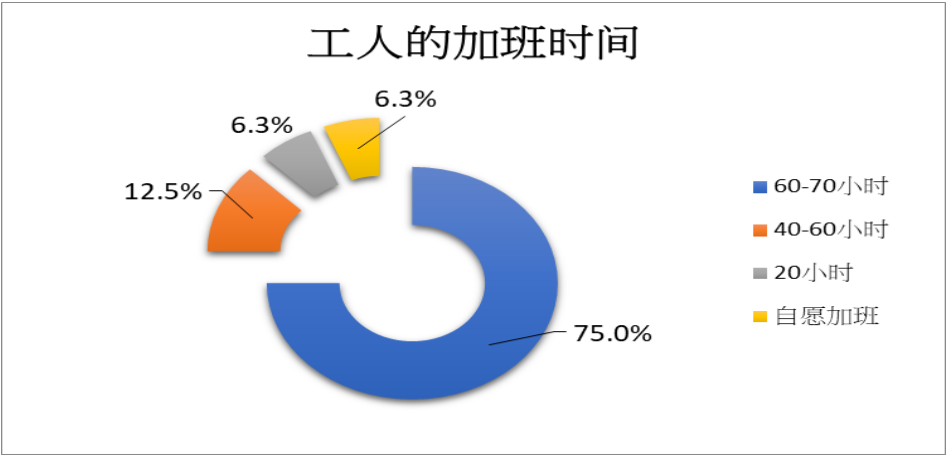
正式工与派遣工的工作时间与收入

从调研问卷来看，正式工都有五险一金，派遣工基本只有五险，而没有住房公积金；但正式工与派遣工的工作基本都是一样的，说明存在同工不同酬的问题。

工人收入方面，拿到手的最高有 7000 元，最低在 2500 元左右。最低的数据来自零售业的麦德龙，因为工人很少加班，所以到手工资较少；制造业最低拿到手的工资也有 2,850 元左右。值得注意的是工人收入 35%以上是靠加班得来，最高甚至达到 49.4%，也就是说有的人近一半收入靠加班所得。因为各个工厂给普通员工的工资基本只相当于当地最低工资，所以工人只有靠大量加班才能提高收入。很多工厂甚至把“加班”当做一种奖惩机制来制约工人。这在问卷的第 21 个问题里也有体现：工人不加班，如果工厂有惩罚，工人最大的担心是工厂管理人员以后不给加班。

大部分工人收入 35%以上靠加班得来，也就说明工人加班时间很长，调研数据显示 75%的工人加班时间在 60-70 小时，12.5%的工人加班时间在 40-60 小时。当然，加班时间不是工人说了算，而是根据工厂的生产需要而定。前几年政府执法部门对企业

监管不严的时候，霍丁格·包尔文的加班时间一个月最多能达到 120、130 小时。现在政府执法部门监管相对严格，但工厂订单多的时候，即使是怀孕七八个月的女工，依然要每月加班 70-80 小时（威卡案例）。



工会的现状与组建

调研问卷中，有 75%的工人知道公司里有工会，12.5%的工人反映说工厂没有工会，12.5%的工人不知道工厂里有没有工会，这个数据比较真实地反映了外资企业里的工会组建状况。官方报道的工会组建率更高，在本调研主要针对的高新区，官方披露的非公企业工会组建率达 85%；在苏州另一个区——苏州工业园区，有报道提到“全区已建工会 5031 家，其中世界 500 强在园区投资企业的工会组织达到有效全覆盖”。

但是，工会组建率高，是否就意味着工人权益能得到工会的有效保障呢？中国的社会主义是“中国特色”的，工会也存在“中国特色”的问题。调研问卷显示，75%的工人知道公司里有工会；至于工会是谁来组织、控制的，则有 91.7%的工人回答是由公司管理层组织的，另有 8.3%的工人回答是由地方工会组织、控制的。也就是说，由本厂工人组织、控制的，或相对独立的工会，我们一个也没有遇到。

工人们普遍反馈工会平常最多给工人发发购物卡、发些福利，而一旦员工遇到权益侵害等问题，工会就是一个很尴尬的存在了。我们来看看某德资企业因年终奖发放不公导致工厂员工罢工时工会主席的作用，一下该企业员工的亲笔记录：“一小时后，

公司工会的负责人来了，站在桌子上讲道：‘公司对奖金的发放确实考虑不够周到，但现在已经没法改变，现在正在研究一些补救措施，请大家先回到车间，然后推选代表到公司会议室提意见，或者分批次到会议室协商解决……’还没等话讲完，就得到了我们的一片嘘声，因为他们管理层都是一个鼻子出气，站在那里唱高调呢！我们回复他道：‘我们只代表我们自己的利益，用不到别人代替！’他知道自己再讲下去也是自讨没趣，就站在那里思考着。就在他又要讲些什么的时候，人事部的负责人来了，她一副凶相地把工会负责人凶了一顿后，他才从桌子上下来！人事的人看着大家还是在相互讨论着，就想讲话，意思和工会的人讲的一样！就是希望我们能够推选出代表去解决！而我们态度也很坚决，就是说我们这次一定要坚持到底，不会退缩！还要团结一致，不能被分散！”

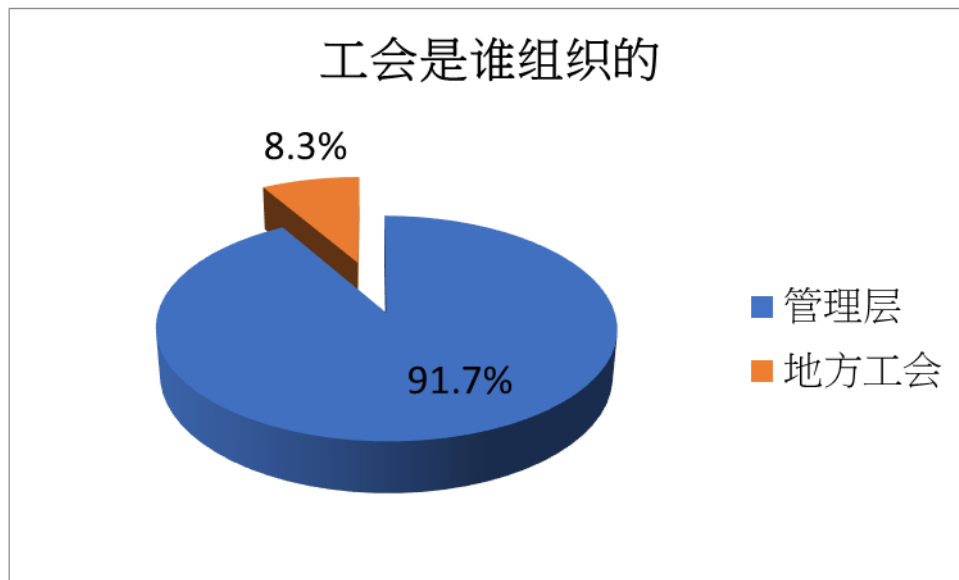
该员工的记录反映出几个问题：

第一，工会负责人在工人当中是没有威信的，他/她的话只得到工人的“一片嘘声”。

第二，工会负责人是代表公司利益的，先是代表公司表态“公司对奖金的发放确实考虑不够周到”，进而说“没法改变”、“正在研究一些补救措施，请大家先回到车间”，希望通过这些表态来瓦解工人的团结、抗争。后来人事部负责人“想讲话”、“意思和工会的人讲的一样”，也说明工会负责人与处理此事的人事部的人是同样的态度与立场。

第三，工会负责人是受制于人事部的。据该员工说，工会主席是公司某部门主管，所以人事部的负责人才可以“一副凶相地把工会负责人凶了一顿”。此时工会主席的身份只是可有可无的标签，当公司意识到这个标签不能蒙蔽工人时，就很不客气地撕下了伪装。

第四，员工正是清醒地认识到工会不会代表自身利益，所以才“很坚决”回复“我们只代表我们自己的利益，用不到别人代替！”



调研问卷中反映的其他信息

调研中工人反映的信息都很重要，都在一定程度上反映着德资企业的用工状况，了解工人口碑较好的德资企业的工人状况，就可以推断出工人口碑不好的企业更加有待改善。

调研问卷中，德资企业员工对工伤、职业病、产假等问题如何处理、有何规定，大都不太清楚，但普遍相信公司会“按规定处理”，这也从德资企业在工友当中口碑较好可以反映出来。但实际上是否真的会“按规定处理”，就要看一些具体案例才能得知。

5.1.4 德资企业员工案例跟进状况与讨论

威卡工友个案记录

小莉怀孕两个月，工作岗位 12 小时都得站着，很累，自己想调岗位；但自己所在的流水线前段时间有个女工也怀孕了，已经刚换了岗位，现在已经没有合适的岗位（流水线只有 8 个人）。主管可能不会再给自己调岗位，所以想辞职。

小莉有一段时间身体不舒服，请假一段时间后上班，上班时自己就慢慢地工作（公司 8 小时的产量是 360 来个压力表，12 小时的产量是 500 来个），感觉身体还能

承受得了。主管也没对她说什么，貌似也在准备着让她调岗的事。

后来主管把小莉调整到一个可以坐着工作的岗位上，她不再考虑离职的事。

2017 年 4、5 月份，他们的工作都很忙，5 月份她的加班时间达到 78 小时，而她已经怀孕 5、6 个月。虽然挺累，但她不敢再向公司反映，毕竟公司给她调岗，她还是挺满意的。怕再说什么的话，主管要对她发火。

2017 年 7 月份，因天气太热，加上她怀孕已经 7、8 个月，上班已经不方便，就提前休假，回老家准备生产了。

魏德米勒工友集体个案记录

由博信派遣公司外派到魏德米勒的员工约有 7、8 人，两年前到魏德米勒电联接（苏州）有限公司工作（以下简称魏德米勒），2016 年 12 月 4 日合同到期。2016 年 11 月 29 日公司要求他们签订劳务外包合同，劳务外包公司与博信人力公司是同一个老板；也可以选择再与博信人力继续签订劳动合同，由博信人力外派到其他企业，但不是魏德米勒。无论怎样，都不用给员工经济补偿。

工人咨询了公益组织里的劳动法律专员，以及专业的劳动法援助机构。他们的意见是劳务派遣公司没有特别明显的违法行为，在现今政府部门整体偏向企业的情况下，很难拿到经济补偿金。

2016 年 12 月 2 日，博信人力发给他们通知单，要求他们 12 月 5 日（周一）去博信人力总部报到。

2016 年 12 月 25 日，这些工友回复说他们已经放弃向魏德米勒和派遣公司索赔，也都没拿到经济补偿金。

在他们之后的 2017 年 1 月份，也有 7、8 个类似的派遣工合同到期，很可能也会面临同样的问题。

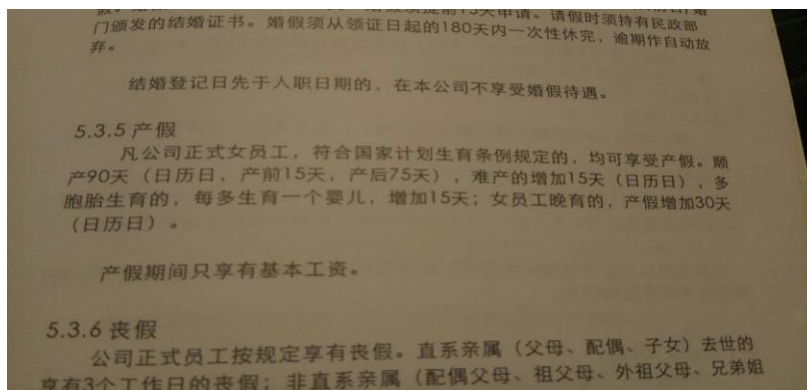
霍丁格工友个案记录

小丽是在霍丁格的劳务派遣工，2016年1月份底休产假，休到5月份，公司每月只发基本工资，也就是苏州的最低工资。扣除个人应缴的社保后，实际拿到手才每月1500元。她原来以为产假期间公司还发基本工资已经不错了，但在与人交流的过程中发现这是不合法的。

根据《女职工权益保护法》以及《苏州市职工生育保险管理办法》第十九条规定：“生育津贴以职工产假或者休假天数计发，计发基数为职工所在用人单位上年度职工月平均工资除以30。”“职工产假或者休假期间，享受的生育津贴低于其产假或者休假前工资的标准的，由用人单位补足；高于其产假或者休假前工资的标准的，用人单位不得截留。”

也就是说，员工休产假期间的工资至少不得低于其产假前的工资，显然，公司的做法是不合法的。

小丽咨询了苏州市劳动保障热线 12333，12333 的接线员说产假期间工资是上年度员工的平均工资，如果以此计算，则产假期间工资应该更高；去原来签订合同的人力资源公司咨询，后者说社保中心的产假津贴多余部分已经打回给霍丁格的公司帐户；咨询霍丁格的人事部门，对方居然说公司原来一直以比较高的基数给员工缴社保，这部分产假津贴是员工补贴给公司的，而且公司的规定也就是这样的，并没有违法；小丽去人社中心查了生育补贴，她产假期间社保中心打给公司的生育补贴共有 12,998 元。



上图：霍丁格员工手册里关于产假期间工资的规定：“产假期间只享有基本工资。”

她通过在霍丁格的朋友跟车间主管反应了产假期间工资不合理的情况，主管鼓励她继续与公司人事部门去沟通。人事部门回复说这是公司咨询过公司法务人员定的，是合法的。

在仲裁时效最后期限的 4 月底，为了给公司一些压力，她决心向劳动局申请仲裁。

2017 年 4 月底，她向劳动局仲裁委员会递交了仲裁申请，仲裁委员会受理。

2017 年 5 月初，公司最终同意协商解决，把社保中心拨付给公司的生育津贴差额支付给已从派遣公司离职快一年的小丽，约 3600 元；同时，要求小丽去劳动局撤消仲裁申请。

三个典型案例的分析与讨论

这三个案例分别涉及女职工怀孕期间、产假期间和劳务派遣工的权益问题。这些问题在工厂都很普遍。如产假期间的待遇问题，除霍丁格外，魏德米勒、威卡和很多其他工厂，基本都只会给员工最低的基本工资，而不是社保中心实际拨付给企业的生育津贴。

小莉怀孕期间的问题也是如此，很多企业让怀孕员工站着工作，不调整岗位，以此逼迫员工自动离职，公司就不用承担任何责任。

魏德米勒派遣员工转成外包工，则是工厂和劳务派遣公司合谋规避 2014 年开始实施的《劳务派遣暂行规定》第二十八条——“用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10%的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起 2 年内降至规定比例。” 劳务外包也是这两年苏州劳务派遣公司一个新的转型方向，很多劳务派遣公司干脆直接把公司更名为“XX 外包有限公司”。

除了上述案例的问题外，在包括工伤期间计算工人工资等问题上，很多公司（包括德资企业）也是不合法的。比如有德资企业员工反映，工伤工友在休养期间只能拿到最基本工资，而不是法律规定的包括加班费、各类津贴在内的受伤前的平均薪资。

上述三个案例还有一个共同点：工友遇到问题，不管权益是否被侵犯，他们都只能以个体的方式来面对公司，而没有工会等组织能给予支持。这就使他们在权益争取过程中有很多顾虑。他们也不得不有所顾虑，因为只要企业觉得该员工闹事，随时都可以用各种理由将其解雇。员工只是个体、没有组织去为他们撑腰。

5.1.5 结论与建议

除了国营企业外，苏州的德资企业，在各类外资企业、民营企业中，口碑应该是最高的。但通过问卷调研与案例跟进，也可以看到很多严重的违法或违法而不自知的问题，总体反映出苏州企业总体用工状况堪忧、同时又还有很多改进空间。

改善需要从企业自身的改进、政府执法监管、社会监督、工人自我组织建设等不同方面来加强，才能更好保障工人的合理合法权益。

当然，工人状况的改善仅依赖企业自身、政府监管和社会监督是不够的，最终还需要建立工人自己的组织，或者改组现有被“管理层”和“地方工会”控制的工会。只有工会真正成为为工人谋取权益、由工人自主选举并代表工人利益的组织，工人权益才有可能在根本上、制度上有保障。

中国劳权工作者 董法

5.2 武汉地区报告

武汉经济概况

根据《武汉市 2016 年国民经济和社会发展统计公报》，截至 2016 年底，武汉实现外贸进出口总额 1570.10 亿元，约占当年地区生产总值的 13.18%。出口国别和地区总数 203 个，其中对德进出口贸易总额也有一定比例，但不是特别突出。

该报告还指出，截至 2016 年底，武汉全年实际利用外资 85.23 亿美元，在汉投资的世界 500 强企业累计达到 243 家。根据《武汉市 2016 年统计年鉴》，截至 2015 年底，武汉市外商及港澳台经济在规模以上的工业总产值中占比达 30.8%，在全社会从业人员数总数中占比达 27.2%，在全社会固定资产投资额中占比 58.8%。可见外商投资在武汉市整体经济结构中占有重要比例。其中，在规模以上工业企业里面，外商投资企业共 257 家，固定资产合计 761.47 亿元，平均从业人员数 12.66 万人，分别占各项总数的 10.10%、19.40%和 15.84%。综上所述，外商投资经济在武汉规模以上工业乃至整个地区经济中都占有相当比例，德资企业亦是其中之一。

据综合调查了解，武汉市约有德资企业二十余家，独资企业居多，合资企业亦有一定比例，大多数规模偏小。从雇佣人数来看，普遍不超过两、三百人，只有极个别企业能达到五百人乃至上千人的规模，如武汉锅炉股份有限公司、荷贝克电源系统有限公司等。

武汉市德资企业主要分布于工业制造业、能源业、商业服务业等领域。具体有光电子仪器制造、锅炉生产、蓄电池生产、仓储式超市、汽车零部件、机械制造等等。

武汉市德资企业用工普遍较少，生产性员工占比更低，相当部分是管理、技术、市场销售和设计人员等白领工人。调研显示，这部分工人待遇相对优厚，大部分符合法律法规，在工时、工资、社保、权益、休假、合同等方面，都较少有违反劳动法的现象。工人来源也以武汉省内为主，较少来自较远省份。另外，和中国其他地区一样，武汉的工会也是受政府领导，甚至相对更为保守；政府对体制外的劳工团体，一直以

来管控也非常严格。

5.2.1 武汉目标德资企业概况

武汉德资企业数量少、规模小、分布偏，没有显现出某种集中优势或聚集效应。在本次调研中，我们实际接触过的企业有德瑞光学科技有限公司、武汉锅炉股份有限公司、博世热力技术有限公司、麦德龙超市、武汉博泽汽车部件有限公司、东风博泽汽车系统有限公司、上海博泽汽车部件公司、荷贝克电源系统有限公司等；另外还有一些企业，主要是网络调研，没有实地走访。这些企业母体规模都很大，但在华投资部分则很小。大品牌、大厂家、小基地，这就是武汉德资企业的通常情况。武汉并不是德资企业在中国的生产中心，更像是一个区域性分部，只处理区域性业务，实际地位并不太重要。

最终，我们选定了三家目标企业进行重点研究，分别是麦德龙超市、武汉锅炉股份有限公司（属于阿尔斯通旗下的合资企业）和荷贝克电源系统有限公司。选定这三家企业，一是因为我们成功同这些企业的工人进行了深入交流，二是在交流过程中我们发现了比较有代表性的问题，三是它们与我们机构距离较近，便于未来继续跟进。

麦德龙超市

麦德龙在武汉有徐东店和硚口店两家分店。前文提到，麦德龙本身是德国最大、欧洲第二、世界第三的零售批发超市集团，2002年在武汉成立了区域总部，徐东店和硚口店就是在这个时期先后建立起来的。麦德龙主要做仓储超市的批发零售，规模不算太大，每家门店员工总数在 200 人左右。和其他地区一样，武汉的麦德龙员工大部分不是正式雇员，而是第三方厂家派驻的品牌销售人员，这是麦德龙员工结构的最大特点。

武汉锅炉股份有限公司（阿尔斯通 Alstom）

原为建立于 1954 年的老牌国有企业，2007 年被阿尔斯通收购 51% 的股份，2009 年搬迁到目前所在位置（武汉市东湖开发区流芳园）的新厂运营至今。2015 年，因为

通用电气收购阿尔斯通的电力与电网业务，该厂又转到通用旗下。目前阿尔斯通是该厂第二大股东，而通用则正在“整合”该厂前后三套生产人员和管理体系。武汉锅炉也是我们在武汉地区接触到的最大一家德资企业，本身是上市公司，员工也相对较多，有 1500 人左右（生产人员和管理人员几乎各占一半）。主要产品是锅炉、发电机组等。上文提到的阿尔斯通公司，总部位于法国，是一家跨国集团。2013 年其在全球 100 个国家设有子公司，共有 86,000 名职工，全球销售额达 203 亿欧元。2006 年法国布依格（Bouygues）集团收购了原本由法国政府持有的阿尔斯通股份，成为阿尔斯通最大股东。

截至 2015 年，阿尔斯通的业务包括：电气设备（燃气轮机、蒸汽轮机、电机）、能源传输、轨道交通（例如高铁）和信号技术。

2015 年底，阿尔斯通将全球能源业务出售给通用电气（GE）。在中国的通用电气也接管了阿尔斯通的能源业务。阿尔斯通现在专注于轨道交通业务和信号技术。在轨道交通领域其目前在德国设有 6 个分公司，共有 3,000 名职工。阿尔斯通电力在曼海姆（Mannheim）的工厂主要生产电气设备和涡轮机，并提供相关服务，原有 1,800 名职工，也在此次收购中并入通用电气集团。

阿尔斯通在中国

阿尔斯通在中国已经有近 60 年的历史，参与轨道交通建设，是最早在中国开展业务的西方企业之一。阿尔斯通已经成立了五家合资公司，分别位于西安、成都、青岛、北京和上海。另外其全资子公司阿尔斯通投资有限公司也有 1,500 名职工。之前的能源部门（例如武锅）已并入通用电气集团。

通用电气在中国

通用电气集团在全球 180 个国家共有 333,000 名职工。根据通用电气的官方公布，其所有业务部门都已在中国开展业务，拥有 22,000 多名职工，在全国 40 多个城

市建有 7 个研发中心、30 多家制造基地和 34 家合资企业。

通用电气在中国生产燃气轮机、蒸汽轮机、风力轮机、大型压缩机，以及燃煤发电站和核电站设备。此外还为航空工业提供发动机，提供水处理和废水处理解决方案，并从事医疗设备制造。

曼海姆的阿尔斯通电力

与大部分五金企业一样，阿尔斯通电力在曼海姆的许多职工都是五金行业工会会员；在生产线上，几乎所有工人都会加入工会。多年以来，企业职工形成了很强的自信心，懂得通过与资方争取来实现自己的利益。由全体职工选举出的企业职工委员会的成员，大部分也是五金行业工会会员，长期以来在职工中间享有很高威望，倍受信赖。此外工会会员还在企业中选举出工会信任人，一方面向资方传达职工的诉求，另一方面也敦促企业职工委员会将职工的要求与设想付诸实施。工会信任人作为工会组织结构的一部分，不受限制企业职工委员会的法律的约束⁶⁶。

职工委员会作为企业中职工利益的代表，与企业中的工会信任人开展了良好合作，除了在劳资谈判期间举行罢工之外，二者还组织工人进行了多次保住工作岗位的劳工斗争。在其它企业，很少出现如此频繁的劳工斗争。

2005 年：“反抗是我们的义务”

工人、五金行业工会和企业职工委员会通力合作是极为少见的，一个典型范例就是 2005 年阿尔斯通工人为了保住工作岗位、反抗巴黎总部裁员计划而进行的斗争。

公司管理层当时计划从 2,000 个工作岗位中裁掉 900 个，这关系到曼海姆分公司的存亡。此外总部还计划将生产线转移到中国、印度和墨西哥。

2003 年公司管理层和企业职工委员会已经签订协议，确保 2,000 个工作岗位不流

⁶⁶ 企业职工委员会代表企业职工利益，依照《企业宪法法》行使职能，在社会伙伴关系的框架下享有共决权。

失。新的裁员计划促使工人采取了反抗行动——包括频繁的怠工和游行。2005 年长达 7 天的全体职工大会将反抗行动推向了高潮！4 月 25 日开始的大会到 5 月份才正式结束。工人在这 7 天时间里讨论了他们的处境，其中大部分人每天都会到曼海姆市中心游行。

阿尔斯通其它分公司的代表团多次赶来声援。这次劳资冲突也多次进入公众视野，例如在选举宣传活动中、在五一劳动节集会上、在零售行业的罢工集会上。最后工人虽然在可接受范围内作出了妥协，但至少保住了工作岗位，因此反抗斗争还是值得的。

接下来几年里工人始终保持斗争状态。2014 年为了反抗阿尔斯通的裁员计划，工人封锁工厂大门长达数天，使得重要的涡轮机部件无法运出工厂。

通用电气残酷的裁员计划

2013 年阿尔斯通公司在电气设备和轨道交通业务上亏损达数十亿，濒临破产。最大股东布依格集团委托公司管理层将公司分割出售。2015 年底，美国通用集团击败竞争对手，成功收购阿尔斯通电气设备业务。

2016 年 1 月 13 日，通用集团公布了残酷的裁员计划：在欧洲范围内共计削减 6,819 个工作岗位，其中德国占 1,700 个岗位，曼海姆占 1,066 个岗位，主要涉及涡轮机生产部门、电气服务的职员。

工人迅速作出反应，组织了从厂区到市中心的游行。接下来劳资双方的斗争长达数月，可谓艰苦卓绝。现有确保工作岗位的合同被宣布无效。工人在德国和巴黎频繁组织分公司联合行动。同时劳资双方展开马拉松式谈判。工人在五金行业工会的支持下制定了生产替代产品的计划，包括产品经济效益核算，结果却遭到管理层的拒绝。

通用集团最终实施了大规模裁员计划：

- 逐步裁掉约 1,100 个工作岗位；
- 部分职工提前退休，或者通过签订解除劳动合同的协议离职；
- 部分职工转至过渡公司，薪资降为原有水平的 85%，最长可继续发放 18 个

月。在此期间职工接受培训并寻找新的工作岗位；如果未能成功就业则只能失业，按照失业保险和社会福利法典的规定处理。

- 赔偿金的计算方法为税前月工资的 1.5 倍乘以工作年限。

这一系列措施对当时的现有工作岗位的影响是毁灭性的。虽然工人可以通过劳资协调计划获得补偿，成立过渡公司也降低了失业风险，但最终结果仍旧是十分残酷的。

曼海姆职工已经没有任何机会

今年年初，在通用集团管理层的巨大压力甚至是强迫之下，利益补偿方案和劳资协调计划签署。虽然劳资协调计划给裁掉的工作岗位提供了相对较好的经济补偿（例如工作几十年的职工一般可获得几十万税前赔偿金、建立过渡公司等），但是工作岗位的流失终究是不可逆的。

利益补偿方案不仅未能成功阻止曼海姆超过千人的裁员计划，也未能阻止对有着 120 年历史的老厂的分割。这是第一步，也是关键性一步。接下来通用集团还将继续拆分其它部门（服务部门和新的蒸汽轮机业务），并且迁出曼海姆。这样一来，目前残留下来的企业职工委员会、五金行业工会在企业中的工会信任人以及与曼海姆五金行业工会之间的联系，也会最终瓦解。

2017 年下半年，曼海姆剩余的在岗职工事实上已经没有任何机会。1,066 个工作岗位被取消，生产线被关闭，劳资协调计划实施。过去几个月里许多职工已经离职，现在仅剩 600 人命运未卜。

越来越多的职工转至专门建立的两家过渡公司。如果 2017 年年底前有新的投资者在曼海姆建设新的生产线，职工还有最后一线希望。工会正在协助寻找新的投资者。但是通用集团已经拒绝了一家感兴趣的投资财团。

多年以来，曼海姆的职工一直为了保卫工作岗位而斗争。但面对像通用集团这样为了应对世界市场的激烈竞争而完全不顾职工利益的情况，单个分公司职工的反抗力量终究过于弱小。加之他们没有获得相关部门有力的政治支持，以致 通用集团最终

得以实施裁员计划。

另外一种可能性是公开越过法律限制采取行动，例如早些年反复讨论的占领工厂。但很显然现任企业职工委员会和工会并不想这么做。

作者：弗里茨·霍夫曼 (Fritz Hofmann)

参考资料：

- 维基百科关于阿尔斯通和通用电气的文章
- 曼海姆阿尔斯通电力：反抗是我们的义务，作者：安东·科贝尔 (Anton Kobel)，发表在 express9/2005，详见附件
- 顶级葬礼，作者：约阿希姆·舒伯特 (Joachim Schubert)
- 通用电气残酷的裁员计划，作者：海因里希·诺伊豪斯 (Heinrich Neuhaus)
- 莱茵普法尔茨报 (Rheinpfalz)，2017 年 9 月 12 日，星期二

荷贝克 (Hoppecke)

蓄电池生产公司荷贝克 (HOPPECKE Carl Zoellner & Sohn) 是一家德国公司，总部位于北莱茵-威斯特法伦州的布里隆市 (Brilon)，在德国和其它国家共有 27 家分公司。公司全球职工数量超过 1,950 人，销售额超过 4 亿欧元⁶⁷。

公司历史

荷贝克股份公司成立于 1927 年，此前 7 年公司的前身就开始生产铅蓄电池。法西斯势力上台后，推行私人交通工具机动化政策，壮大发展汽车工业，这使得公司发展进入上升期。荷贝克当时的客户包括戴姆勒-奔驰、福特、克洛克纳-洪堡-道依茨、AEG 公司、西门子、帝国铁路、帝国邮政和市政电厂。通过收购布达佩斯的一家电池生产厂，荷贝克得以满足东欧市场的需求。1939 年，公司收购了维也纳的一家电池企业，产品对外出口至东亚地区。1943 年秋至 1945 年 5 月份，荷贝克还使用了来自波

67 公司官网：<https://www.hoppecke.com/de/hoppecke-world/unternehmen/>

兰和乌克兰的强制性劳工⁶⁸。

战后直至 1966 年，公司发展一直走上坡路。1967 年荷贝克陷入侵吞公款、投机交易和其它犯罪行为的旋涡中，濒临破产。企业职工委员会建议职工暂时放弃工资，无偿工作。国有银行西德银行（WestLB）通过数目惊人的贷款确保公司生产线的正常运转。几年后，荷贝克重新开始实现增长。

工作条件恶化

欧洲电池行业的一场经济危机成为荷贝克工作条件恶化的借口。1995 年，整个联邦德国通过斗争实现了工资超过 10% 的增长，工作时间则缩短为每周 35 小时。荷贝克以此作为理由，退出区域劳资共同体，同时注销了在雇主协会的会员资格⁶⁹，这样就不受劳资协议约束。

此后公司继续壮大，销售额继续增长。

2003 年底，荷贝克签订了集体劳资协议，其中最重要的是实行绩效工资。一年后规定生产部门每周工作时间延长为 40 小时。公司营业额十年间由 1997 年的 8,200 万欧元（不包括汽车领域销售额）增长至 2008 年的近 3 亿欧元。

一位职工在网络上对工作氛围的描述显得不那么客气：“这里的工作气氛非常紧张。为了刁难弱势职工，总是让他们从事新的工种。大部分职工都忍气吞声。同事间的团结仅限于某个班次内部，不同班次和部门之间只有竞争关系。大部分新职工都是派遣工⁷⁰。”

-- 卡斯滕·韦伯 (Karsten Weber)

⁶⁸ 维基百科关于荷贝克的文章不仅介绍了公司历史，还描述了其工作条件的若干细节：
https://de.wikipedia.org/wiki/Hoppecke_Batterien#1987.E2.80.931996:_Krise_der_europ.C3.A4ischen_Batteriebranche

⁶⁹ 参见文章：德国工会

⁷⁰ <https://www.kununu.com/de/hoppecke1/a/SUxuWfN0ew%3D%3D>

荷贝克在中国

荷贝克电源系统有限公司 (武汉)

2005 年荷贝克在武汉投资建设了其在德国以外最大的生产基地，位于武汉东西湖吴家山台商投资区，总投资 2600 万美元，折合人民币上亿。尽管如此，荷贝克电源的员工也比较少，总数 300-450 人左右（其中 150 人是管理人员），而且分早晚班和不同调班，所以单一时间段内的实际在岗人数只有 100 人左右（包括管理人员）。

5.2.2 武汉目标德资企业劳工状况

针对上述三家企业，我们访问了 17 名工人，其中荷贝克电源 7 人，武汉锅炉和麦德龙各 5 人。以下是根据我们的访谈问卷，总结出的劳工状况和问题。

收入

麦德龙超市的外派销售员工资和荷贝克电源的正式员工工资比较接近，都是 2,000 到 3,000 元上下。武汉锅炉的工资最高，普通员工一个月到手工资通常在 4,300-4,700 元间，其中基本工资 2,350 元，绩效上限 2,350 元——虽有扣除，但通常也有 2000 元以上绩效。从总体上看，三家德资企业的普通员工工资都集中在 2000 到 3000 多元的水平。其中，麦德龙通常每月可拿到 4000 元以上；武汉锅炉的外聘技术人员，则工资更高，月收入可达 9,000-12,000 元之间，而他们在工作岗位、生产任务方面，与普通员工并没有任何区别。

荷贝克电源是三家企业中唯一使用底薪加计件的工资制度的。荷贝克电源的底薪只有 900 元，低于当地最低工资标准的每月 1,550 元。剩下的都要看计件奖金和加班工资，而加班又采用综合工时制度，只有超过每月基本工时总数以后的加班时间，才算加班费，结果就是每月实际到手的工资只有 2,000-3,000 元水平。

其次，从社保缴纳上讲，武锅和荷贝克电源都为正式员工缴纳社会保险，但试用期内并不缴纳。麦德龙的外派销售人员的劳动关系在供货厂家，所以其社保缴纳要看各自厂家来定，但据了解多数厂家并没有为销售人员购买社会保险；而麦德龙的正式

员工则是有社保和其他福利的。

最后，在遣散费、产假、带薪年假、带薪病假方面，绝大多数员工并不清楚，或很少、甚至根本没有带薪年假。其中，麦德龙外派销售人员和荷贝克正式员工是完全没有带薪年假，而武锅有一部分工人享受年休假、法定节假日带薪年假和每季度一定天数的带薪病假。

因此，在试用期权益和带薪休假权益上，武汉德资企业还存在较突出的问题。

工作时间

三家德资企业里面，只有武汉锅炉比较正规，实行 8 小时工作日，每周 5 天上班，月加班 32 小时，有的算加班费，有的不算加班费。麦德龙外派销售人员是 8 小时工作日，但周末要加一天班，月加班 32 小时，且不算加班费。荷贝克电源员工每天工作 12 小时，每周工作 4-6 天不等，灵活调班，且不算加班，是工作时间问题上权益状况最恶劣的企业。

三家企业午餐休息时间分别为荷贝克 30 分钟、武锅 45 分钟和麦德龙 60 分钟，休息时间均不算入工作时间，因而都不计入薪酬。

无论对于超市还是生产企业，都需要倒班。其中武汉锅炉和荷贝克电源都是白班、夜班倒，武汉锅炉有一周一倒或两周一倒，荷贝克电源多是一周一倒，或上四休二。

在节假日要求上班的问题上，麦德龙的销售人员是自愿加班，只有节假日或春节三天才有三倍工资的加班费；武汉锅炉是公司安排上班，会支付加班费；荷贝克电源通常不会，加班也不算加班费。

至于拒绝加班是否会受到惩罚，只有武汉锅炉的一位工友提到拒绝加班要扣钱，其他所有工友都表示不会。

同样，在请假问题上，绝大多数都表示容易请假，只有武汉锅炉的一位工友提到请假要额外每天扣 100-200 元工资。但是，对于请假容易的原因各不一样，麦德龙和武锅主要看上班任务，而荷贝克却是有意多招人、控制加班，把工人工资压低在一定

水平线上。

在工时满意度问题上，超市员工普遍认为还好，武锅有两位认为强度大、工作安排紧张，荷贝克则多数认为工作时间太长。

因此，在工时和加班费上，麦德龙的销售人员和荷贝克生产人员的问题比较严重，武汉锅炉相对较好，问题较轻。

权益争取

关于集体合同，绝大多数受访者表示不清楚或不知道；荷贝克电源的员工则明确表示没有。

在是否对企业有何不满的问题上，超市员工很少反映意见，武锅集中在管理混乱、工作环境差上，荷贝克电源则集中在工作时间长、加班费不按要求给、工资低、不涨工资等方面。

关于工会，麦德龙外派员工多数不知道工会；武汉锅炉知道有工会，少数知道工会由厂方和车间组织；荷贝克知道有工会，且是管理层组织。

关于工会的实际作用，绝大多数受访者均表示不知道、不清楚、没有改善过工作条件等，工会的唯一活动就是收取会费、发放福利，但根本不涉及权益维护方面。

在其他权益争取渠道上，麦德龙外派员工表示可以向上级反映、向自己厂家反映；武锅员工表示可以向车间经理、主管、人事部、乃至劳动局投诉；荷贝克员工则表示基本没有任何权益争取的途径。

在罢工问题上，只有武汉锅炉员工听说过本厂老武锅工人曾为工资问题进行过罢工，其他所有受访者都不知道或确认没有发生过罢工。

最后，在政府介入的问题上，完全无从谈起，因为冲突极少，不用政府介入。

综上所述，权益争取渠道的缺乏是三家德资企业的共同问题，也是突出问题。

职业安全

职业安全主要取决于不同行业企业的工作环境和工作特性。超市销售人员一般比较安全，主要危险是大件货物砸伤；武汉锅炉员工主要是电焊车间设计不合理、不达标，环境不好，空气流通太差；荷贝克员工的主要问题是铅中毒、物理伤害等。

其中，在安全培训和劳保用品供应上，麦德龙外派员工是完全没有的；武汉锅炉员工是走形式，发放的防尘口罩完全没有效果；荷贝克员工则表示有培训、效果好、劳保用品大抵充足。

在职业健康方面，麦德龙和武锅员工都表示没问题；荷贝克员工则表示有，主要是铅中毒、外伤、职业病等。但基本上三家企业的员工都表示自己企业没有采取任何改善措施，或不知道自己企业采取了什么改善措施。

在发生健康问题如何处理方面，荷贝克员工表示公司方面会负担全部医药费并赔偿；其他两家企业的员工则表示不清楚。

在工伤方面，也主要集中在荷贝克电源的员工上，主要是车祸、坠物击伤、操作机器擦伤、其他外伤等。严重的工伤会送往医院，不严重的则自行处理，出现问题的话，公司会全部赔偿。

在医疗室和应急措施方面，麦德龙和荷贝克都没有任何应急措施。一位麦德龙员工表示有休息室，一位荷贝克员工表示有厂医。只有武汉锅炉有设置医疗室，主要处理一些应急性和日常性的小问题。

最后，三家企业员工均表示厕所和饮用水条件比较充足，没有太大问题。

工作稳定性

大部分员工，只要是正式员工的，都与公司直接签合同。麦德龙因为有很多供货厂方派驻的销售人员，所以他们要么是无合同，要么是与厂方签合同；武汉锅炉的工人在转成正式员工之前都要经过第三方培训，所以是先同公司和第三方中介签，然后才转为同公司签；荷贝克都是同公司签，但试用期结束后才签，另外暑期还有学生工

来实习（没有正式的劳动合同关系）。

合同期限上，通常是一年一签或三年一签。武汉锅炉主要是三年一签，荷贝克电源主要是一年一签。

多数员工不清楚转为无固定期限合同的条件，武锅有两名工人表示 10 年后可转为无固定期限合同，荷贝克有两名工人仅仅代表可以转，但不清楚具体条件。

对于非正式员工是否可以转正的问题，麦德龙员工表示需要重新面试；武锅员工表示有的可以、有的不可以；荷贝克员工主要是有试用期，其他则不清楚。

在非正式员工占员工总数比例问题上，麦德龙占 60%以上；武汉锅炉也占 60-70%，但其非正式员工主要指外聘技术工，待遇比正式员工还要好；荷贝克的非正式员工很少，主要是暑期来实习的学生工，约占 10%左右。

从非正式员工的工作时长来看，麦德龙外派员工主要是按照本厂产品的促销活动而定，活动结束后也就离开麦德龙了，通常是几个月；武锅的非正式员工（即外聘技术工）不确定，最长可达 2 年；荷贝克的非正式员工一般集中在暑期，所以几个月到半年不等。

总的说来，三家企业都较少有员工担心裁员，理由各不一样：麦德龙不担心，是因为自己不属于麦德龙，而属于各自厂家；武锅是因为管理有问题，工人希望被裁员从而拿到赔偿；荷贝克多数是因为该厂工作比较稳定，而且厂方有意多招人控制加班，此外还有一些工人因为技术熟练，所以不怕裁员。

5.2.3 武汉德资企业工人个案

个案一：武汉锅炉股份有限公司，姚某

该个案发生在 2016 年 9 月底到 10 月初，他在试用期 3 个月的最后关头被武锅以不合格为由辞退。武锅不但没有支付工资社保，还要求该工人赔偿公司支付的上万元培训费。在该工人拒不支付“违约金”的情况下，武锅主动状告其违约，要求赔付违

约金。该个案最终诉诸法律途径调解，结果是工友胜诉，获得试用期 5000 元工资以及补缴的半年社保费。

个案二：武汉锅炉股份有限公司，郑某

该个案发生在 2016 年 11 月底到 12 月初，由于他所处车间的管理人员每月都无故对其扣除几十元到几百元不等的工资绩效，所以自入职以来，他总计已被扣除工资上千元。此外，他作为普通员工，与公司外聘的技术工相比，做同样工作，却享受不同待遇，因此感到不公平（后者的工资是他的两到三倍）。另外，他还反映了工伤上报集体扣工资制度、车间烟尘环境恶劣、劳保用品与抽尘设备不合格、公司管理有问题、管理人员不作为、招工时报工资福利实际上不予兑现、试用期培训需要缴费，以及培训服务期内辞工需要赔付违约金等问题（其中，培训费用一项在劳动合同中有写明，但发生问题后，都是公司单方面威胁和投诉员工，上述个案一就是这样发生的）。该工友在尝试抗争了一段时间后无果，最终选择了辞工另寻出路，所以个案也就失败了。

5.2.4 武汉德资企业调研结论

总体上讲，武汉德资企业在合同签订、工资支付、社保缴费等基本权益方面，没有太大问题。合同正常签订，工资也符合法定标准，工资按时支付，加班和加班费比较合规，社保正常缴纳，常见的一些劳动权益问题基本没有。企业设有工会但工会显然不为工人发挥作用，劳动争议解决途径也都大同小异，主要是个人解决和公司上级解决。但在其他方面，我们重点调研的三家企业又各自有一些比较有“特色”的问题：

麦德龙

麦德龙的最大问题在于大量使用厂方派驻员工进行销售。这些派驻员工大概能占超市总体人员的 60%，他们的工资待遇、上班休假时间等，主要看雇佣自己工作的厂方，并由麦德龙进行现场统一调度、统一管理。我们基本上只能了解到这些派驻销售人员的基本情况，而对于麦德龙内部员工情况则了解很少。它们的内部员工主要有前台、收银、办公室、上货员、仓库人员等。因为仓库是封闭的，所以只能了解到商场

销售区域的情况。总的说来，对于这些销售员工来讲，超市的上班时间、加班时间以及加班费的支付等，都不太规范，存在周末上班不调休且不算加班费的情况。此外，超市保洁与后勤的工作也外包给其他专业公司处理，他们的工人也是仅在超市工作，但与超市没有劳动关系。

武汉锅炉股份有限公司

武汉锅炉在内部管理、车间环境卫生、工伤上报制度、招工辞工等方面，都存在重大问题。管理与生产员工比例接近一比一，存在老武锅（从国企时代工作至今的武锅员工）、外聘工（从第三方外聘的技术工人）和新武锅（新招入的武锅正式员工）三类工人。新武锅员工面对的问题最严重，包括招工培训掺水（约定培训工时不达标，3个月内大多数时间不安排工作、没有收入、赋闲，但是依然收取培训费，辞工的话还会告工友违约），生产中烟尘环境恶劣，与外聘工相比同工不同酬（基本工资相差一倍），绩效经常被无故克扣，工伤不敢上报（如果上报工伤，车间班组集体扣绩效和工资），不能自由辞工，以及辞工违反培训合同要倒给公司赔偿费等，所有这些都严重侵犯了武汉锅炉员工的正当权益。

荷贝克电源

荷贝克的最大问题是采用“综合工时制”、底薪低于最低工资标准，其次是工伤和化学品中毒。综合工时制使工人的加班权益受损非常严重，而工伤和化学品中毒则是电池生产的物质条件所致。荷贝克电源的员工权益状况可以说是武汉被调研企业中最差的一个。不仅工资低、工时长、调班不受约束、加班费不合理，而且在工伤和职业安全危害的防护措施方面也不到位。

综合以上三家企业来看，武汉德资企业员工的权益情况主要反映在五点问题上：
1.工资低；2.待遇和用工歧视、不平等；3.防护措施不到位；4.管理体系和试用期工作条件方面都存在诸多不合理规定；5.工会不起作用，或者普通员工缺乏自我团结、自我保护的有效途径。

综上所述我们认为，虽然武汉地区的德资企业表面看来合法合规，但具体到企业内部管理和员工权益问题的时候，就会暴露出各种各样的严重问题。我们认为，员工缺乏自我团结、自我组织、自我保护的渠道，是构成这些问题最关键的因素之一。

我们的调研显示，绝大部分工人不了解本企业的工会，或者仅仅知道工会是由公司和管理人员控制的，与普通员工并没有多大关系。工会要么仅仅是挂牌，要么则是提供一些杯水车薪的福利——如天热时送点水和饮料，节日时送点礼品。工会已经完全沦为了文化娱乐机构和过节送礼机构，丧失了团结工友、组织工友、为工友捍卫合法权益、改善工作条件和工作待遇的战斗功能。

由于普通员工缺乏监督和约束企业管理与经营行为的有效手段，导致被企业分化瓦解，彻底丧失自我保护、维权抗争的能力。因此，我们的建议是，要加强武汉德资企业的员工组织建设。特别是工会组织，应该为普通员工服务，争取工资待遇和劳动条件的改善，而不是局限于收取会费、发放福利和礼品等功能。由于武汉地区对待民间组织的氛围要更保守，比起从外面协助工人，工人自己主动焕发团结意识和工会意识才显得更紧迫、更重要，风险也更小。因此，我们认为，改组和改革现有的工会，争取工会成为独立、能真正代表工人的组织，是未来一个可争取的发展方向。虽然这个方向同样很艰难，但仍然不失为一个可能的方向。

5.3 珠三角地区报告

5.3.1 珠三角德资企业概况

根据德国工商总会统计的《德国在华投资企业名录》，2017 年在广东省投资的德资企业多达 605 家。这些企业主要集中在珠三角地区，比如深圳市有 164 家，广州有 263 家，东莞也有 38 家——仅这三地就已经占了广东省德资企业的一半以上⁷¹。其中知名德国企业，如西门子、拜耳、巴斯夫、蒂森-克虏伯等，都在珠三角开设了工厂或生产基地。

根据德国工商总会 2016 年的调查，有大约 7% 的在华德资企业位于珠三角地区，大约 42% 认为珠三角地区对其经营最为重要⁷²。

相比苏州和武汉，珠三角地理范围更大，是九个城市的集合，在该地区的德资企业也更为分散。因此，我们只能根据交通是否方便、与工人是否有一定联系、与同家企业在德国的工人是否也有一定联系等条件，选取了一部分企业进行走访和调研，包括：西门子（深圳）磁共振有限公司，博世激光仪器（东莞）有限公司，亚马逊（广州），麦德龙超市（深圳），广州奥的斯电梯有限公司，惠州市大众汽车销售服务有限公司，深圳比亚迪戴姆勒新技术有限公司（腾势汽车）。其中，麦德龙超市（深圳）（以下简称深圳麦德龙）、西门子（深圳）磁共振有限公司（以下简称西门子）和博世激光仪器（东莞）有限公司（以下简称博世）这三家企业有较多工人愿意接受我们的访谈（深圳麦德龙 5 人，西门子 5 人，博世 7 人，共 17 人），所以被选为珠三角地区的目标研究企业。以下是这三家企业的概况：

深圳麦德龙

麦德龙于 1996 年在中国开设第一家现购自运批发商场，地点位于上海。如今，它在中国的 58 个城市开设 86 家商场，拥有超过 11,000 名员工和逾 500 万客户，

⁷¹ 德国工商总会，<http://www.german-company-directory.com/cn/list/?cHash=ed0b5c0a0ec99a4c15adf68d56824ca9>

⁷² 德国工商总会，http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Publications/Business_Confidence_Survey_2016.pdf

2014/2015 财年销售额达 26.62 亿欧元。在其官网上，麦德龙称自身是“一家具有高度社会责任感的公司，坚持将自身的发展与社会共同进步联系在一起——严格遵守当地法律法规，每年自觉向政府缴纳大量税收，支持全国基础设施的建设，尤其是对中国食品安全制度的完善做出了卓越贡献”⁷³。

在珠三角，麦德龙在广州、深圳、东莞和中山都开设了商场。在深圳，麦德龙拥有三家商场，分别位于宝安区、南山区和罗湖区。本次接受我们访谈的工人都来自南山区的麦德龙商场。截至 2016 年中旬，该商场约有 100 名工人，男女比例基本持平。我们访谈的 5 名工人当中，只有一人为男性，年龄 40 岁，在麦德龙工作了 3 年零 6 个月。另外的 4 名女工，年龄最大的 43 岁，最小的 25 岁；她们中在麦德龙工作最长的是 4 年零 6 个月，最短的是 1 年零 2 个月。在零售行业，通常促销员比正式员工要多，后者还担任管理前者的角色；因此，促销员需要无偿为商场做很多事情，比如整理货柜、打扫工作场地等等。

西门子

西门子（深圳）磁共振有限公司成立于 2002 年，是西门子医疗的独资子公司。公司位于深圳高新技术园区，占地面积超过四万平方米。业务范围涵盖 MR（磁共振成像系统）、AT（临床治疗系统）以及 CV（医疗器械零部件），是一家集研发、生产、物流、市场、客户服务于一体的高新技术企业⁷⁴。

2013 年 4 月，在德国五金工会的支持和帮助下，西门子中国在上海举行了首次地区性雇员代表集群会议，邀请了西门子中国 20 家最大子公司的工会主席参加。2015 年 4 月，西门子中国工会主席交流协会在北京成立，来自 10 个城市的 15 名代表参加了这次会议，代表了 20,000 名西门子中国雇员。这 15 名代表中，就有西门子（深圳）磁共振有限公司的工会主席。这次会议的重点议程之一就是，力求中国官方认可该协会为西门子中国的工会组织⁷⁵。

73 麦德龙中国官网，<http://www.metro.cn/about-metro/mcc-cn>。

74 西门子中文官网，<https://www.healthcare.siemens.com.cn/>。

75 德国五金工会，《西门子中国的雇员利益代表——成功的中德合作》

截至 2016 年底，西门子（深圳）磁共振有限公司约有雇员 800 多人，以男工为主，男女比例高达 9：1。此次接受我们访谈的五名工人都为男性，年龄最大的 30 岁，最小的 22 岁；在该企业工作的时间最长为 5 年，最短为 1 年零 3 个月。

博世（BOSCH）

罗伯特·博世有限公司是一家德国公司，成立于 1886 年。现在博世已发展成为全球第一大汽车电子技术和汽车机电技术供应商。作为大型集团公司，博世的产品还包括家用电器、电动工具、工业与建筑技术（安防技术）和自动化包装技术。在这些领域博世也占据领先地位。

博世在德国本土有 80 家分公司，132,000 名职工；在全球 50 个国家有近 260 家公司，375,000 名职工（2015 年数据）。2015 年全球总销售额达到 706 亿欧元，创公司历史新高⁷⁶。

博世电动工具的产品主要包括电动工具、测量工具和电动工具附件。2006 年销售额达 28 亿欧元，其中 90% 来自德国本土以外。电动工具领域全球约有 14,500 名职工。2016 年销售额达到创纪录的 45 亿欧元⁷⁷。

罗伯特·博世有限公司于 2008 年从美国 DWBH Ventures 风险投资集团手中收购了香港 RoboToolz 有限公司的资产，从而进一步拓展了其在全球测量工具市场强劲增长的业务活动。RoboToolz 有限公司制造激光水平仪产品，拥有四家分公司，分别位于中国香港和东莞、美国山景城（Mountain View）和德国慕尼黑。2006 年 RoboToolz 约有 250 名职工，销售额达 1,100 万美元（880 万欧元）⁷⁸。我们没有关于 RoboToolz 更新的消息，也无法了解此次收购对慕尼黑分部职工的影响。

76 维基百科关于博世的的文章：https://de.wikipedia.org/wiki/Robert_Bosch_GmbH

77 来自 all4radio 广播节目：<http://www.presseportal.de/pm/60282/3597725>

78 <https://www.sachon.de/der-maler-und-lackierermeister/news-archiv/news/detail/bosch-erwirbt-messwerkzeugspezialist-robotoolz.html>

博世中国

博世于 1909 年进入中国市场。其全球销售额的 28% 来自亚太地区，其中的 60% 来自中国。博世在中国有超过 59,000 名员工，仅次于在德国本土的员工数量。过去五年博世集团在中国的投资超过 25 亿欧元，过去十年则将近 40 亿欧元。

2014 年博世中国的销售额增长强劲，达到 521 亿元人民币（64 亿欧元），增长幅度达 27%。2016 年销售额约为 125 亿欧元。预计 2017 年全年销售额将适度增长，超过全球市场平均增长幅度⁷⁹。

博世激光仪器（东莞）有限公司

博世激光仪器（东莞）有限公司位于东莞市樟木头镇，原本是一家美资企业，于 2008 年被博世收购，现为后者的全资子公司。该企业生产各种激光测量仪器，主要应用于室内装修和建筑行业，是博世集团在中国唯一的一家测量工具生产基地，也是博世集团在全球最大的测量工具制造基地，其产品质量和销量均处于世界领先地位⁸⁰。

截至 2016 年底，该企业约有 800 名工人，其中男工偏多。在我们访谈的 7 名工人中，5 人为男工，年龄最大 40 岁，最小 23 岁；其中在该企业工作时间最长为 8 年，最短为 1 年零 8 个月。两名受访女工年龄分别为 30 和 32 岁，在该企业的工龄分别 2 年零 6 个月和 4 年。

5.3.2 珠三角目标德资企业劳工状况

以上三家企业当中，深圳麦德龙属于零售业，另外两家属于制造业，因此在比较之时，我们除了把三家企业工人访谈得出的数据一起分析之外，还会注意寻找零售业和制造业之间的不同，特别是工人所遇到问题的不同。另外，鉴于我们在武汉的调研也涉及了那里的麦德龙，所以本节也会联系上文，找出两地麦德龙劳工状况的异同。

79 <http://www.bosch-presse.de/pressportal/de/de/drachenflug-in-rekordhoehe-bosch-umsatz-in-china-waechst-zweistellig-auf-rund-125-milliarden-euro-105280.html>

80 博世中国官网，<http://www.jobcn.com/cozone/40/41/404169/page/about.jsp>

收入

深圳麦德龙工人的工资由两部分组成：基本月薪和绩效工资。其中基本月薪差别不大，5 人中有 4 人都是 2,500 元（还有 1 人为 2,600 元）。但在绩效工资方面，差异就比较明显，最低 600-800 元，最高可达 2,000 元。这是因为，和武汉麦德龙一样，深圳麦德龙也有大量工人是被称为“外包工”的销售人员，其实际雇主是为麦德龙供货的生产厂家，所谓绩效工资实际上是厂家给的销售提成。因此，根据促销产品售价、销量的不同，其提成自然也有很大差异。我们访谈的 5 名工人中，有 4 名都是促销员。麦德龙正式员工除了每月收入较为稳定外，还有免费工作午餐和相当于一个月工资的年终奖。这 5 人扣除了个税和社保之后的月收入，最高为 4,000 元（2 人达到此收入，分别是正式员工和一名促销员），最低为 3,000 元，平均值为 3,600 元。无论哪个数值，都高于深圳最低月工资标准的 2,030 元⁸¹。

西门子的工资项目更多，包括底薪、加班费、绩效、高温津贴（夏季）、交通补贴、餐补、年终奖（相当于一个月的工资）。接受访谈的 5 名工人全部都是正式员工，他们扣除了个税和社保之后的月收入，1 人为 6,000 元，1 人为 5,500 到 6,000 元之间，剩下 3 人为 5,000 元，平均在 5,400 元左右。

博世的工资水平介于前两者之间，包括底薪、加班费和绩效三项。我们访谈的 7 名博世雇员当中，有一人为工程师，且入职 8 年，所以他的工资远高于其他人——底薪就有 7,000 元，扣除了个税和社保之后的月收入达到 10,000 元。另外 6 人底薪都只有 2,500 元，扣除个税和社保之后的月收入为 4,000-4,200 元。但以上数字都高于东莞最低月工资标准的 1,895 元。另外要说明的是，博世要求员工对外保密自己的工资，所以他们不会轻易透露。因此，以上都是我们通过其他问题间接推算出的大致数字。

由此可见，零售业的收入水平是低于制造业的，而西门子的工资水平又是明显高于同属制造业的博世的。但是，后者的差异也要考虑地域因素，因为深圳的消费水平明显高于东莞，这点可以从二者平均工资可以看出：2016 年，深圳平均工资为 7,914

81 这是 2016 年的标准，现在深圳的最低月工资已经提升到 2,130 元——编者注

元，东莞仅为 6,381 元⁸²。深圳麦德龙的工资高于武汉麦德龙，也有这方面的原因。

社保方面，三家企业都有给工人购买，工人社保扣款根据个人收入不同，每月从 400 到 1,000 元不等。

假期方面，三家企业请病假都不难，女工都有三个月产假。其中西门子待遇最好，每年有 12 天带薪病假和 10 天带薪休假。

在午餐方面，三家企业各有不同：西门子是给工人发放餐补，然后食堂收费；博世是提供免费的午餐；深圳麦德龙只给正式员工提供免费的午餐，促销员则需要自己解决。

工作时间

深圳麦德龙正式员工每周上班 5 天，而促销员则是 6 天；而且，前者每月加班时间（每天 8 小时之外算加班）只有 10 小时左右，后者则是 20-40 小时不等。因此，如果按时薪计算工资的话，正式员工明显要高过促销员很多。另外，正式员工是三班倒排班，分别为 6：00-15：00、9：00-18：00 和 15：00-22：00；促销员则是两班倒，分别为 6：00-15：00 和 15：00-22：00。究其原因，应该是促销员换岗时出现空缺影响不大，但正式员工的岗位，比如收银等，需要不间断有人在岗。另外，作为零售行业，不论正式员工还是促销员，都需要在节假日加班，拒绝的话会受到领导的辱骂和刁难。促销员受到的另一项不公待遇是不享有加班工资（平时 150%、周末 200%、法定节假日 300%的时薪）。

西门子正常工作时间是 5 天 8 小时，但有时需要加班（包括周六加班）。每周加班时间为 10-15 小时，但因为加班工资计算正规，所以加班会显著提高工人收入（受访工人中，加班费最多可达每月 2,000 元）。因此，受访工人都表示乐于加班，而且拒绝加班也不会受到惩罚。

博世的工作时间最为稳定：工程师是 5 天 8 小时，不需要加班；普通工人是 5 天

82 搜狐，http://www.sohu.com/a/119174394_239689

8 小时之外，每周六都要加班，所以每月加班时间为 36 小时。另外，流水线工人是两班倒，其他岗位则不需要。同样因为加班工资计算正规，工人并不排斥加班，而且拒绝加班也不会受到惩罚。

三家企业都有午餐休息时间，博世为 90 分钟，其他两家为 60 分钟；另外，因为博世的加班时间比较固定，所以每天还有 60 分钟的晚餐时间。但这些时间都不会计算薪酬。

综上所述，西门子工人的工作时间是最短的；如果考虑到收入水平，时薪最高的也是西门子。另外两家，工作时间不分仲伯，但考虑到深圳的消费水准高于东莞，所以深圳麦德龙在时薪方面明显最不占优势。不过促销员的工作比较轻松自由，主要内容是与顾客攀谈，不像制造业那么单调乏味。

权益争取

在深圳麦德龙，无论正式员工还是促销员，都没有签订集体合同。促销员全部认为没有工会，但正式员工指出，是有管理层组织的工会的，但不知道其为工人做了什么。因此，可以认为深圳麦德龙的工会是没有覆盖促销员的。另外，不论是在访谈当中，还是通过其他途径搜索，我们都没有发现深圳麦德龙有罢工的例子。

西门子的工人也没有签订集体合同。5 名受访工人之中，只有 3 人知道该企业有工会；全部人都不知道工会为工人争取了什么。上文我们提到的“西门子中国工会主席交流协会”，是在华德资企业中堪称典范的工会组织，但其影响似乎还停留在上层工会官僚之间，并没有深入一线工人心中。另外，该企业也没有罢工的例子。

同样的，博世工人也都没有签订集体合同。在工会方面，我们得到了比较矛盾的信息：7 名工人中，有 5 人承认企业有工会，他们当中，有 1 人称工会是工人自己选举的，另 1 人称是管理层组织的。但一致的是，没人知道工会为工人争取了什么。罢工方面，同样也没有例子。

综上所述，工会在这三家企业当中的存在感是很低的；即使有工会，与德国本土企业当中的工人自我组织程度也天差地别。至于没有罢工和其他的维权案例，一种可

能是这三家企业确实比较遵纪守法；另一种可能是工人担心失去目前还算丰厚的工资，所以不会对我们讲出太多自家企业的负面信息。但是，珠三角的德资企业也并不全都是模范雇主，我们在走访其他企业时就发现过罢工的案例，比如广州奥的斯电梯有限公司，就在 2007 年因减薪而引发罢工⁸³。香港奥的斯电梯有限公司的工人也曾于 2013 年为薪酬问题而发起过罢工⁸⁴。另外，据报道，2017 年 6 月 27 日，位于深圳南山区的德资企业广东骏马精密工业有限公司，因工厂搬迁引发上千工人罢工，并遭到警方镇压⁸⁵。该企业 2013 年也曾因派遣工同工不同酬而引发上千人罢工。⁸⁶

职业安全

对于工作环境，深圳麦德龙的工人都表示“可以”、“很好”和“没有安全隐患”；没人出现或见到工伤或职业病；企业也提供了干净的饮水和厕所等卫生设施。对于超市这个工作环境来说，这些应该都是实情，我们在店内也确实没有见到什么安全隐患。唯一值得一提的是，只有正式员工接受过企业组织的安全培训，主要涉及消防方面；而促销员则没有接受过任何安全培训。

西门子工人同样认为工作环境很好，也没有见证过任何健康问题。作为生产医疗器械的工厂，生产线一般都会有无菌无尘等要求，所以相较电子、化工、服装等行业，确实环境会好很多。在有关安全培训方面，受访工人的答案出现了分歧：1 人声称没有培训；2 人声称有培训，且效果很好；最后 2 人声称虽有培训，但主要是走形式，效果不好。这或许是因为不同部门和个人感受所造成的差异。

博世工人，整体上也和上述两企业一样，认为环境很好，但有 1 名工人提到了有工友出现听力受损的问题（后续细节不清楚）。培训方面，有 4 名工人声称没有培训，剩下三人认为虽有培训，但主要是走形式，效果不好。

这三家企业，整体来说工作环境都不错，这与其作为商场和精密仪器生产厂的特

83 新浪财经，<http://finance.sina.com.cn/chanjing/b/20071221/09554321462.shtml>

84 东方日报，http://orientaldaily.on.cc/cnt/news/20130222/00176_041.html

85 惟工新闻，<http://wknews.org/node/1488>

86 自由亚洲电台，<http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/renquanfazhi/hc-01252013143608.html>

性是分不开的。但是，没有任何工作场所是绝对安全的，三家企业都不重视工人的安全培训，就可能留下隐患。另外，三家企业都提供了工作服、干净的饮水以及卫生的厕所，这是值得肯定的。

不过，只有西门子工人全都明确表示企业设有医疗室，深圳麦德龙只有部分工人（2人）声称有医疗室，博世则没有医疗室，只有急救箱。

工作稳定性

上文说过，深圳麦德龙的促销员并非该企业的正式员工，其合同是和外包公司签订，时间为1到3年不等。除此之外，他们没有周末双休，病假无薪，没有免费的午餐，没有加班费。但是，他们大部分却并不担心裁员，认为很容易再找到类似工作。正式员工也不担心裁员，因为该企业很少裁员。

我们接触到的西门子工人，都是和企业签订劳动合同，期限为三年，符合劳动法规定的也可以转为无固定期限合同。但据说西门子也有外包工，但数量较少，跟正式员工也没什么接触，所以我们也不清楚其具体待遇。在访谈过程中，我们曾看到一个外包公司的管理人员带着10多名派遣工外出吃饭，后来从保安处打听到，这些人一直都有管理人员跟随，不让其与其他人接触。对于裁员问题，2名工人觉得担心也没有用，不是自己能决定的；1名工人觉得不担心，因为很容易找别的工作；最后2名工人觉得有些担心，因为很难找到同等待遇的工作。但需要指出的是，工人在回答问题时明显有所保留，还有很多人直接拒绝访谈，说明其防备性很高。

我们接触到的博世的工人，也都是和企业签订的劳动合同，期限为三年，符合劳动法规定的也可以转为无固定期限合同。但在裁员问题上，有5名工人表示担心，原因却多种多样，比如待遇好、有老乡在、夫妻在同一间厂等。据了解，工人很在意在博世的工作机会，所以很警惕外人询问关于工厂情况的问题；在问卷调查之前，工人都表示要先看过问卷才可以回答我们的问题，以防对其工作造成不利影响。另外，据工人说，该企业并无外包工或派遣工。

总体来说，这三家企业的雇佣关系都比较稳定。其中西门子和博世，相较当地其

他制造业企业来说，待遇和工作环境较好，所以工人都不希望离开，也会下意识地避免表述负面信息；而深圳麦德龙，相较当地大部分其他大型零售企业来说，待遇和工作条件并无明显优势，该类型工作的入职门槛也不高，所以工人大多不担心裁员问题。

5.3.3 珠三角德资企业调研结论

整体来说，上述三家德资企业，并没有严重侵犯劳工权利的现象，待遇在同类型企业中也属于比较好。举个例子，我们之前在研究一些劳动密集型外资企业的时候，经常发现加班费没有按照法定比例计算的现象。但在本次调研中，除了深圳麦德龙的促销员，这三家企业的其他工人都拿到了合法的加班工资。另外一些比较常见的问题，如社保、童工、劳动合同等，也没有出现在这三家企业。

当然，我们没有接触到，并不意味着就没有其他问题。因为，首先我们接触的工人数量是有限的；其次，在目前经济整体前景并不明朗的大环境下，有较高收入、较好工作环境的工人会担心被裁员，所以可能没有对我们知无不言；另外，我们在珠三角也看到了有问题的德资企业——除了上文提到奥的斯电梯和骏马精密工业外，还有惠州市大众汽车销售服务有限公司老板欠薪跑路的案例⁸⁷。

深圳麦德龙最大的问题，是正式员工和促销员等外包工的待遇差别。虽然后者没有与麦德龙签订合同，但他们除了推销所属品牌的商品之外，还要做清洁、理货、客服等工作。所以，麦德龙实际上是利用供销关系在使用廉价劳工。虽然这一现象是所有大型超市所共有的，但既然麦德龙自我标榜为一家“具有高度社会责任感的公司”，就不应该对其商场内发生的同工不同酬、强迫加班等现象视而不见。而且据我们所知，麦德龙在德国本土的商场，是没有这些针对外包工的不平等待遇的。

西门子方面，我们发现一个现象，就是我们接触的工人，底薪并不高，最低的两千元出头，最高的也只有 2,600 元一个月。但他们每月总收入却可以达到 5,000 元以上。这是为什么呢？一是因为他们有很多加班；二是他们的奖金补助高，比如每月光

⁸⁷ 该企业严格来说并没有德国资本，而是为德国品牌汽车提供销售和售后服务的中资公司，所以未被选为珠三角地区的目标研究企业。

交通就有 600 元的补助。但是，如果以后订单减少，或者补助调整，工人是否有办法保证自己的收入不降低呢？根据我们此次调研的了解，特别是有关工会的实际作用来看，这个问题的答案是很模糊的。因此，我们希望西门子中国工会主席交流协会能真正履行其成立时的承诺，成为工人利益的守护神；也希望工会主席们能实践从德国工会那里学到的经验，把工会组织深入发展到基层工人当中去，让后者掌握可以维护自己权益的力量。

博世方面，虽然其在东莞已经属于工作环境很好的外资企业，但其待遇和西门子相比还存在差距。同样作为国际知名的德资企业，博世有责任给工人提供更好的待遇，而不是只着眼于超过本地平均水平。另外，博世工人同样需要有力的工会组织，才能在未来维护自身的利益。

综上，西门子虽然不是尽善尽美，但在劳工条件方面，可以算是珠三角德资企业中优等生。但我们的目标，应该是敦促所有德资企业都达到这一标准，并进而追求中德两国工人获得一样的条件和待遇。

第六章 中德交流和合作的反思

6.1 德国工会

德国联邦宪法规定了建立协会和工会的权利，同时也赋予工会与雇主协会签订劳资协议的权利。若劳资协议中所涉及事项已有相关法律规定，则视为最低法律标准予以遵守。工会会员自愿入会并缴纳会费。

工会的产生与定位

19 世纪下半叶德国出现了工会联合组织，将分散在各地的工会组织集合起来。1933 年之前，德国工会都隶属于不同政治党派，由于各自政治立场不同，无法形成统一力量对抗法西斯主义。法西斯在德国获得政权后解散了工会，没收了工会财产，将工会成员关进监狱或集中营。

二战即将结束时，社会民主党人、共产党人和基督教人士开始重新组建工会。他们的目标是建立统一的工会组织，将所有职业、职业群体和行业联合起来。这一设想由于受到盟国占领军⁸⁸的反对未能实现。最终战后在西德成立了工会联合会（DGB），将各个行业工会组织起来。

工会联合会建立之初，领导层中无论是人员配置还是政治主张，社会民主党都占据支配地位。1956 年共产党在西德被禁，共产党人也遭受政治迫害，作为工会会员他们并没有得到工会的支持。70 年代工会试图通过“不兼容性决议”排斥左翼工会成员。2000 年德国社会民主党（SPD）执政以来出台了众多法律，导致社会保障体系恶化，工会的行动空间受限。现在左翼工会成员可以公开表明立场，积极代表工人利益⁸⁹。

⁸⁸ 第二次世界大战结束后，德国被战胜国分为四个占领区。盟国包括法国、英国和美国，共同对抗苏联。

⁸⁹ 参见博多·策伊纳（Bodo Zeuner）的《德国工会历史》（2013 年）以及《德国工厂之旅》中“德国工会的前景”一文，北京，2010 年，见附录。

除了德国工会联合会中的工会，还有大量规模较小的工会，它们的影响也相对边缘化。当然也有例外，例如会员数量较多的铁路工人工会和与职业挂钩的工会（医院医生、飞行员、机场地面工作人员和导航员）。

工会的行动范畴

工会与不同地区的私人和公共雇主协会签订劳资协议⁹⁰，协议适用于工会会员。劳资协议中规定薪资水平以及与工作相关的各项内容，包括每日、每周和每年的工作时间，休假，免除工作义务的重要缘由（婚嫁、近亲死亡、孕产），劳动岗位评估和相关薪资级别。此外还有涉及其它事项的劳资协议，例如改善工作条件、确保工作岗位和继续培训等。

近几年越来越多的企业不从属于任何雇主协会，因此也不受任何劳资协议制度约束。这就导致劳资协议覆盖的职工比例下降——由 1998 年的 76 %（西德）和 63%（东德）降至 59%和 47%⁹¹。所以及时扭转这种趋势就成为工会的迫切任务。面对这种情况，工会有权召集罢工。

德国工会联合会中的工会会费占税前工资的 1%。这笔费用除去用于工会日常开销，还用于支付所有会员的罢工补贴。罢工补贴的额度视税前工资水平和法定会费缴纳水平而定。

与其它欧洲国家不同，德国联邦宪法并未确定个人罢工权利和政治罢工权利。联邦德国成立之初发生了大量为了实现政治诉求而举行的罢工。此后法律规定⁹²罢工必须符合三个条件才视为合法：第一由工会召集，第二罢工目的是签订劳资协议，第三履行维持和平的义务⁹³。

90 参见北莱茵-威斯特法伦州五金行业工会与相应雇主协会 2017 年签订的劳资协议，见附录。

91 联邦劳动局劳动市场和职业研究所（IAB），企业组

92 德国劳动法包括内容庞杂的法律，同时也深受法庭判决的影响。关于罢工的法律规定是由纳粹统治时期的一位知名法学家于 1953 年作出的。

93 在劳资协议适用期间，禁止就协议中规定的内容进行罢工。

此后德国禁止了为实现政治诉求而召集罢工。为反对企业搬迁或关闭而举行罢工也是违法的。

雇员在企业中的利益代表——企业职工委员会

在企业层面，雇员利益代表和雇主的合作是通过《企业宪法法》来规范。

《企业宪法法》规定“雇主和企业职工委员会遵照适用的劳资协议开展互信合作，并基于为雇员和企业福祉服务的原则，与工会和雇主协会协调合作。”⁹⁴

企业中至少有 5 名正式雇员才可以成立企业职工委员会。雇员数量达到 200 人，则至少有一名职工委员会成员被免除原有工作义务，专职从事职工委员会工作，雇主必须照常支付薪酬。被免除工作义务的职工委员会成员数量取决于企业雇员总数（不包括资方人数）。其他所有职工委员会成员有权自主确定其职工委员会工作所需时间长短，并自主决定是否被免除原有工作义务。

企业职工委员会通过民主选举产生，选举过程由雇员自行组织。只有雇员和工会有权参与选举。雇主不允许以任何方式对选举施加影响。

企业职工委员会享有广泛的知情权和共决权。涉及雇员的社会福利，例如薪资待遇、工作时间和休假，职工委员会有权参与决定。不仅如此，企业在雇佣员工、调动员工职位和解雇员工时也必须听取职工委员会的意见。涉及企业重组和企业关闭，职工委员会也发挥着重要作用。

在大部分企业里，职工委员会都与相应行业工会在企业里的工会信任人合作，只有企业中的工会会员才有权参与工会信任人选举。职工委员会直接代表所有雇员的利益，所以对工会的内部决定通常也有很大影响。

企业职工委员会有义务每年组织召开四次企业全体职工大会，职工委员会和雇主都要在大会上做工作汇报。此外职工委员会还可以在各部门组织召开部门职工大会。

⁹⁴ 《企业宪法法》§ 2.1

企业职工委员会不允许发起劳工斗争，不过在与资方进行谈判时可以施加压力，例如通过召开持续数日的企业全体职工大会。

企业职工委员会是德国劳方利益代表制度中重要的组成部分。虽然对其在企业劳资冲突过程中的作用存在争议，它仍旧是 19 世纪末以来的工人运动所取得的决定性成就之一。虽然设立企业职工委员会的法律要求很宽泛，但是只有不足 40%的企业设有职工委员会。在某些行业，更是只有极少数企业还设有职工委员会，例如贸易、建筑、餐饮和通信行业⁹⁵。

社会伙伴关系

德国工会联合会所属工会干部的主流思想并不是从根本上反对资本主义。虽然工业企业中超过半数的雇员⁹⁶都认为资本主义制度没有长久生命力，但是这并没有主导工会的政治策略。

以社会伙伴关系为导向的工会和企业职工委员会不仅有义务代表雇员利益，同时也要对企业和资本所有者的利益负责，甚至为了维护资方利益牺牲雇员的利益。社会伙伴关系是假设企业和雇员有共同利益的。

企业职工委员会有其固有的结构和职能，但是召集罢工的权利又受到严格限制，这种职能和权限之间的冲突也是社会伙伴关系存在的原因。加上职工委员会在企业层面与资方关系密切，自然形成伙伴关系。只有在企业经济状况良好的情况下，职工委员会才能够仅仅通过谈判成功为雇员争取利益。

罢工

与其它国家相比，德国的罢工次数相对较少。在法国和丹麦，甚至在加拿大、比利时或英国，工作日进行劳工斗争的情况都明显多于德国。工会所取得的所有重要成

⁹⁵ 关于企业职工委员会和工会工作的实例参见 2009 年采访“德国五金行业企业中的职工委员会和工会”，见附录

⁹⁶ Klaus Dörre/Anja Happ/Ingo Matuscheck (Hg.): 雇佣劳动者的社会形象

就都不仅仅是通过谈判取得的，而是伴随着漫长的罢工。有些罢工甚至是十分艰难的，例如争取病假期间照常发放工资、将工作时间缩短为每周 35 小时和争取薪酬大幅上涨的罢工。

大众记忆深刻的两次成功罢工：1956 年五金行业超过 34,000 名雇员为了争取病假期间照常发工资罢工达 114 天；1984 年为了争取每周 35 小时工作制，印刷行业罢工 12 周，五金行业罢工 7 周。截至上世纪 90 年代初，每周工作时间逐步缩短为 35 小时。这次罢工催生了一部法律，规定在罢工过程中被企业解雇的雇员不得领取失业救济金。这部法律应该是受资方委托制定并由议会通过的，矛头直指工会。

过去几年里在工作日举行的罢工数量和参与罢工的人数都出现回升。罢工大多都是要求工资上涨。2015 年和 2016 年，五金行业这一最大行业的罢工天数和参与罢工的雇员数量最多。但就总体趋势来讲，罢工越来越多的转移到服务行业。近几年的劳资争议和罢工多发生在零售行业⁹⁷、幼儿园、邮政和医院。2015 年，德国第一次出现了大医院里的罢工，原因是工作强度过大。罢工取得了成功，迫使院方雇佣更多人力。这大大鼓舞了其它诊所里的护理人员，也促使服务行业工会为了签订劳资协议举行罢工，以减轻劳资协议适用区域内诊所护理人员的劳动负担。

德国工会联合会以外的工会近几年为争取工资上涨和改善工作条件的劳工斗争成为关注的焦点。政府以此为契机，修订劳资法律，使得这些规模相对较小的工会失去行动能力。

强大的工会？

自上世纪 90 年代中期开始，工会会员大量流失，工会力量减弱，这种趋势一直持续到最近几年才停止。出现这种趋势有各种各样的原因：

- 1990 年两德统一以来，原民主德国的反工业化浪潮导致工业岗位急剧减少。
- 生产全球化导致整个工业行业发生深刻的结构转变。生产线转移到其它国家，或者由于技术创新和合理化措施而停产⁹⁸。

⁹⁷ 参见第四章 4.1：“亚马逊工人为改善工作条件而进行的罢工”

⁹⁸ 对罢工权利的限制会造成严重的负面影响，尤其是涉及工厂转移或者关闭的情况。法律规定此时进

- 上世纪 90 年代中期以来在服务行业产生了大量新的工作岗位，传统上工会并不涉及这类岗位。
- 零散用工岗位增多，例如有固定期限用工、劳务派遣和假自雇。迄今为止，工会在这些领域无法赢得大量会员并组织劳工斗争。

国际层面

如果企业在欧盟两个或两个以上的国家设有分部，则可以建立欧洲企业职工委员会（EBR）。欧洲企业职工委员会仅有知情权和协商权。企业领导层与雇员相关的所有决定在付诸实施以前都必须告知欧洲企业职工委员会。这样职工委员会和工会就可以尽早通知雇员，制定应对方案和劳工斗争策略。

欧盟一般以行业为单位建立工会，并建立工会联合会，但是很少采取统一行动。迄今为止在签订劳资协议时还未达成任何共同目标，所以各个国家劳动条件的巨大差异始终未能消除。

面对在欧洲甚至在全球运作的资本，工会还未能建立强大的、与资本对等的国际联盟。工会一直以来都局限在某个国家，在欧洲和国际层面尚未建立起强大的工会组织架构⁹⁹。

约翰内斯·豪伯尔/卡斯滕·韦伯 (Johannes Hauber / Karsten Weber)

东德和西德工作和生活条件的显著差别

德国宪法规定，联邦政府应当在全德国实现同等生活条件。德国统一近三十年，位于前社会主义东德的 1,260 万人口之中，许多人的生活水平仍明显低于西德的 6,960 万人口。东西德工资水平最多相差 30%¹⁰⁰。

东德从业人员平均每周工作时间（38.7 小时），比西德（37.6 小时）长一个多小时

行罢工属于违法行为。如果工会召集此类罢工，则会被起诉赔偿损失。尽管如此，工会并未争取广泛的政治罢工权利，对此社会伙伴关系思维难辞其咎。

99 参见沃尔夫冈·邵伯克（Wolfgang Schaumborg）对此的批评观点，“协调痛苦分配：关于五金行业工会和德国工会联合会的国际主义”（express 5/2006），见附录

100 <https://www.welt.de/img/wirtschaft/mobile162211413/4801625377-ci23x11-w780/DWO-WI-Gehalt-jb-Lohndifferenz-jpg.jpg>

时。两德统一近三十年来，这种差别一直存在，无论是从法律上还是从道德上都说不上通。这还仅仅是劳资协议规定的工作时间。事实上，德国每周平均工作时间为**43.5**小时，远高于劳资协议规定的时长。加班时间达几百万小时，包括有偿加班和无偿加班。据估计 **2016** 年无偿加班达 **10** 亿小时。

由于东西德工作条件的差别和东德较高的失业率，形成了两德间的流动工作人口。许多人每天花费大量时间在上下班途中，很多人只有周末回家。约有 **40** 万人以这样一种方式居住在东德并工作在西德。大部分人将居住地搬迁到生活品质较高的地方，以致东德农村有些地区人口急剧减少，剩下的居民几乎都是老年人，所以东德居民的平均年龄要高于西德。在东德许多城市，保存很好的居民楼因为找不到租户而被拆掉。

造成这种现象的原因是什么呢？当时两德统一是西德决策者的命令，遵循资本主义市场经济规律，给西德的康采恩集团带来极大的好处。而东德大量工业企业被迫关闭，几乎没有再创造新的工作岗位。即便有工业和服务业企业，总部也在西德。

卡斯滕·韦伯 (Karsten Weber)

6.2 中国劳工积极分子 2016 年 1 月的德国之行

来自中国的三位劳工积极分子访问德国是中德合作项目的出发点（参见第一章），十分重要。此行内容包括：

亲自认识在德国的项目同事和工会联络人；

通过为期三天的工作坊讨论对主要课题的理解，就共同考察目标、工作方式和交流形式达成共识；

通过拜访企业和与企业职工委员会、工会代表会谈，了解德国“劳工积极分子”和政治环境。

原计划 2016 年 1 月 19 日至 28 日有四位积极分子访德。遗憾的是最终只有三位同事成行，来自武汉的同事出发前因所在地“安全部门”的压力取消了行程。安全部门每年都会定期邀请非政府组织的积极分子“喝茶”。公务人员明确表示不希望看到武汉的同事出国考察。这可能会影响到他的组织在当地开展活动。2015 年 12 月，

中国南方珠江三角洲地区有近 30 名劳工积极分子以“危害公共秩序”的罪名被抓捕。来自武汉的同事在武汉建立工人 NGO 之前，曾经与这其中的很多人有过合作。所以他必须认真对待安全部门的威胁，并最终决定取消德国之行。

2016 年 1 月 19 日清晨，香港“全球化监察”的黄月媚、珠三角地区“深圳工作与健康信息咨询中心”的徐方和苏州“工友之家”的一位同事抵达法兰克福。

抵达当天就在《社会主义企业和工会工作报》(*express*)¹⁰¹的编辑部里听取了对德国当前政治形势的初步介绍，并展开讨论。第二天由曼海姆服务行业工会前任全权代表安东·科贝尔 (Anton Kobel) 介绍德国工会斗争情况和工会实际工作中的矛盾。很显然，服务行业的情况显著区别于五金行业工会负责的生产企业。当天下午拜访曼海姆市麦德龙企业职工委员会的同事并参观麦德龙大卖场。第三天的安排是与五金行业工会在曼海姆的两位前任企业职工委员会成员进行会谈，他们分别是阿尔斯通的沃尔夫冈·阿勒斯 (Wolfgang Alles) 和庞巴迪的约翰内斯·豪伯尔 (Johannes Hauber)。当天晚上在法兰克福的德国工会联合会举办了第一场活动，由三位中国客人介绍各自为中国工薪阶层所做的工作。活动主题为“中国工薪阶层的劳工斗争和组织状况：积极分子口述”。活动与德国工会联合会培训部门、*express*、跨国界信息交流学会 (TIE) 和黑森州罗莎·卢森堡基金会 (RLS-Hessen) 共同主办。

1 月 22 日至 24 日在吕德斯海姆 (Rüdesheim) 举办的协调工作坊是此行的核心内容。参与者除了三位中国客人和一名翻译，还包括两位全程陪同人员——五金行业工会会员、欧宝在波鸿 (Bochum) 的前任企业职工委员会成员沃尔夫冈·邵伯克 (Wolfgang Schaumberg) 和五金行业工会在西门子的委托人、欧司朗 (OSRAM) 在柏

101 *express* 是劳工世界论坛的建立者和运营者之一。

林的前任企业职工委员会成员德克·林德（**Dirk Linder**）。其他参与者还有：德国矿山、化学和能源工会成员、巴斯夫前任企业职工委员会成员弗里茨·霍夫曼（**Fritz Hofmann**）、柏林五金行业工会国际事务工作组成员、宝马在柏林的前任企业职工委员会成员汉斯·克布里希（**Hans Köbrich**）。参与者通过工作坊相互认识，并进行了成功的交流，双方就某些理解存在明显差异的问题进行了初步讨论。大家一致认为，各国工薪阶层团结起来十分重要，但是如何具体促成这种团结还不明确。

针对下一步如何开展调研，参与者认为应当采取积极活跃的调研方式，并且进行了初步构思。在武汉和苏州可以融入两个工人活动中心的工作，有具体的实施方案。而在珠三角地区和在德国（除了柏林五金行业工会国际事务工作组），目前还未与工人建立直接联系，如何开展调研还需要继续讨论。参与者列出了调研企业清单，并且讨论了调研主题和关注的问题。双方都有意向通过定期交流保持联络。工作坊期间虽然提到起草合作调研计划，但最终未能进行充分交流，也未能达成一致。

工作坊结束后，参与者稍事休整，第二天下午在科隆-勒沃库森（**Köln-Leverkusen**）五金行业工会与阿特拉斯·科普柯（**Atlas Copco**）的多名企业职工委员会成员进行交流。阿特拉斯·科普柯的职工委员会已经多次接待参与劳工世界论坛项目的中国客人。他们介绍了企业中的劳资冲突，其中最重要的是威胁到 120 名职工的裁员计划（企业共有约 600 名职工）。此外他们还从职工委员会的角度讲述了阿特拉斯·科普柯在中国建立工厂的种种影响。当天晚上，中国客人与五金行业工会全权代表维蒂希·罗斯曼（**Witich Rossmann**）和几位科隆企业里的职工委员会成员在壁炉前进行了非正式交流。

在科隆，中国客人还应 **KHD** 洪堡威达克国际股份公司职工委员会主席里夏德·克勒菲施（**Richard Klefisch**）的邀请，参加了职工委员会会议并进行会谈。**KHD** 洪堡威达克国际股份公司目前是一家单纯的水泥工程设计公司，没有自己的生产厂，被一家中国国有飞机制造商收购。双方交流持续几个小时，职工委员会讲述了公司的发展历程，中国客人从他们的角度讲述了中国工人的情况，以及在中国代表和维护工人利益的种种困难。当天下午，科隆-勒沃库森五金行业工会与劳工世界论坛在德国工会联合会共同举办了题为“中国劳工的利益代表和组织状况”的活动。五金行业工会全权

代表致开幕词。超过 40 位感兴趣的人士参加了活动，其中很多人是科隆企业中的职工委员会成员和工会信任人。他们之前对中国劳工状况的了解与现实情况相去甚远，这与在法兰克福的活动参与者的反应如出一辙。

通过参观杜伊斯堡（Duisburg）的武汉钢铁集团激光拼焊有限公司、马克斯洛区（Marxloh）和德国最大的清真寺，中国客人有机会从一个特殊视角了解到鲁尔工业区不同侧面的现状。武汉钢铁集团激光拼焊有限公司原属蒂森-克虏伯（Thyssen-Krupp），后被分为独立公司，2012 年被中国大型国有钢铁集团武汉钢铁公司（WISCO）收购。在杜伊斯堡，300 名工人使用激光自动焊接机将不同强度的钢板焊接在一起，用于汽车工业。企业职工委员会主席德尼茨·埃尔多安（Deniz Erdogan）不仅十分生动地讲述了公司历史，包括如何被中国资本收购，还讲述了德国由企业职工委员会和工会组成的职工利益代表制度，并带我们参观公司。他的父亲是蒂森-克虏伯的钢铁工人，也是土耳其移民。他 10 岁起就生活在马克斯洛区，绘声绘色地向我们讲述了自己的亲身经历并介绍了钢铁之城杜伊斯堡这个生活着土耳其移民的城区。

在接下来的文章里，来自苏州的同事记录了他此行的印象和体会。

彼得·弗兰克 (Peter Franke)

6.2 中国朋友 2016 年德国之行：收获与感受

2016 年 1 月 19 日到 28 日，我在德国伙伴的协助与支持下，顺利到达德国进行了为期近 10 天的参观与访问。在这段时间里，得到了 Ver.di 工会、Metro 企业职工委员会、Wisco 企业职工委员会等众多德国伙伴的热情接待与分享。现在回想起来，还记忆犹深！

2010 年冬季，我也曾随中国的一些伙伴到德国进行了为期约 15 天的参访，但那时一方面对德国的情况不是很了解、自己也没有做特别认真的学习与准备，另一方面当时自己从事劳工工作的时间不是很长，对劳工组织、劳工问题的认知还比较朦胧与浅薄，所以那次参访总体来说是对德国劳工情况的“热身”。而这一次，上述两方面

自己都有一些进步，所以感触还是挺多的。

德国工会与职工委员会的分工与对企业的制约。企业职工委员会主要就员工福利与工资增长、企业经营等情况与企业管理层进行沟通与协商，企业职工委员会主席甚至可以参与企业决策层的关于企业经营、战略发展等方面的会议，可以让员工有效、及时了解企业的经营与发展。也在一定程度上制约了企业管理层对职工权益的侵害，让企业能更稳健地运行。

如果说企业职工委员会是在企业内部帮助职工与企业进行沟通、协调，那么德国的行业工会则从企业外部维护职工权益。德国的工会以行业来划分，有五金行业工会、服务业工会、建筑业工会、运输业工会等八大行业工会。虽然德国工人并不都是工会会员，德国的一些企业也有反工会倾向，工会也存在官僚化倾向，但总体来说德国的工会与企业职工委员会对维护职工的权益还是起到了很大作用。

此次参访期间，我们主要与 **Metro**、**Wisco** 两个公司的企业职工委员会主席及成员进行了交流，明显可以感觉到企业职工委员会、服务业工会和五金工会对于这两个企业职工权益的保护，让企业在涉及职工权益的问题上有所忌惮。

这种情况，在中国现在的企业里，基本是没有的。中国目前基本没有不受企业控制、能维护职工权益的自主工会！

临时性工作的问题。我们第一天到德国，下午分享的德国朋友就提到德国有近 800 万的兼职工人（主要是女工），其中包括约 500 万从事月收入低于 500 欧元的“微型工作”的工人，而且这种情况有越来越严重的趋势。

这让人想到，在中国使用劳务派遣工和临时工的情况也越来越严重。像在外资企业为用工主体的苏州，这几年普通工人进工厂，90%以上都得与劳务派遣公司签订派遣协议；这两年，甚至越来越多的工人得与劳务派遣公司、外包公司签订临时工协议。中国的某位国家总理甚至说，这种情况让企业增加了用工灵活性。但对工人来说，权益受侵害却是越来越严重。

移民！移民！移民！仅从字面上来理解，“移民”更多的是指一个国家的人民到

另外一个国家永久定居，或者说有组织的人口迁移。德国的土耳其移民是比较符合这些定义的一一德国的土耳其移民经过两三代人的时间，基本意识到自己很难再回到土耳其，很多人已经像是土生土长的德国人。像在 Wisco 工作的职工委员会主席，在七八岁时从土耳其来到德国，在德国已经生活 28 年并加入德国籍，而且在他所居住的小镇，他还有很多土耳其裔的伙伴。在那个小镇上，感觉他就像在自己的家乡一样。相对中国目前的户籍政策，德国的移民政策还是比较宽松的，加入德国籍的一些基本条件是：在德国稳定的工作、居住 8 年以上、会唱德国国歌等。对于中国目前从农村到城市生活的打工人群（常常被称为“流动人口”）来说，这些条件并不困难。现在在中国，从农村到城市打工的普通劳动者，要想取得当地的城市户籍，往往要困难很多。如在苏州的打工者要想加入苏州的户籍，成为“苏州人”，必须要在苏州购买一套 75 平方米以上的住房，拿到房产证后还需要三年的等待期，还需要有稳定的工作、缴纳一年年限的社保……等等。简直比移民去外国还要困难。

技能与时间的关系。我们在 Wisco 公司参访，了解到该公司的员工工作最长的有 28 年，最短的也有 10 年，所以他们公司的员工可以自己研发出世界上最先进的激光焊接机。核心技术也是该公司工作时间较长的人才能掌握。可见，一个技术工的炼成，是需要很长时间的累积沉淀的。反观中国，除国企工人外，一般私人企业或外资企业的员工（大企业除外），往往工作一段时间就跳槽（原因各种各样），技术难以累积，所以中国的大部分企业难以有核心技术、核心人才。

当然，除这些感触外，还有很多对德国的新的认知，如中东难民问题在德国的不同争议，德国年轻人对婚姻的态度，德国人对宗教的信仰，德国人节俭、勤奋、严谨的态度等等。感觉中国需要向德国学习的方面很多很多。也发现德国在难民问题、工会日益官僚化、年轻人政治参与度不高等方面，面临不少挑战。

如果从劳工的角度来比较，中国劳工问题的核心是没有自身的组织，最大的挑战是来自于政权与资本对工人的双重压迫！

——中国劳权工作者 董法

6.3 德国工会朋友 2017 年中国之行

6.3.1 2017 年春天中国之行见闻报告¹⁰²

作为项目的一部分，2017 年三月底到四月初的中国之行，目标是为同一跨国企业在中国和德国的职工之间建立联系，让参与者亲身体验他们中国同事的工作条件和生活条件。在此期间建立的联系和积累的经验，以及最后在香港组织的见面交流，都只是第一步，接下来双方应当将这种联系和交流继续保持下去，最终两国职工应当联合起来，共同对抗资方，代表并且捍卫劳方的利益。遗憾的是，此行只有两家跨国企业的中国和德国职工进行了面对面的交流，即亚马逊和庞巴迪。两次会面在前面的文章里有详细记述（参见第四章 4.1 及第五章 5.1.2）。

此次考察团规模不大，参与者是奥的斯、戴姆勒和亚马逊的企业职工委员会成员或者工会信任人，庞巴迪前任欧洲企业职工委员会主席和一位社区工作人员，他们都是五金行业工会或服务行业工会会员，此外还有一位物流行业的积极分子。考察团由劳工世界论坛的两位组织者带队，原计划拜访有合作的组织团体所在的地区或城市，例如南方珠江三角洲地区的深圳和广州、东部的苏州和上海以及中部长江流域的武汉。最后由于政治形势的限制，我们依次拜访了广州、苏州、福州和深圳，最后在香港和劳工积极分子进行了两天半的交流见面。

此次春天的中国之行让所有参与者都开始重新调整对中国的印象。之前来过中国的人能明显感觉到中国政治环境的转变和政治打压力度的增强。早在此行的准备阶段，我们就得知要放弃拜访武汉工友活动中心的计划，因为与中心的工友见面可能会给他们造成负面影响。后来从深圳传来类似的消息。其他第一次来中国的人，之前对中国的了解主要来自媒体报道。另外许多西方人对中国的了解还基于毛泽东时代，认为当时的社会主义建设是通向美好世界的正确途径。这些原有的印象和此次中国之行的见闻形成了鲜明对照。

¹⁰² 此行的两位参与者撰写了详细的见闻报告，发表在《社会主义企业与工会工作报》上，见 *express* 2017 年第 7 期和第 8 期。只有德文版。

考察团里大部分人看到朝气蓬勃的现代都市、熠熠生辉的高楼大厦、巨型 LED 广告显示屏和宽阔街道上川流不息的电动车和中档轿车，都被深深征服了。与其它亚洲国家不同，我们在中国没有看到贫民区和乞丐，没有感受到它贫穷的一面。相反，我们感受到中国的高科技和物流在某些方面早已超过德国，例如秩序井然的现代化铁路系统就让我们感到非常不可思议。

我们在广州听大学生积极分子讲述他们的经历，一方面是政府打压，另一方面是人们为了实现社会公平所表现出的超乎寻常的勇气。其中一位积极分子讲述了他支持清洁工进行劳工斗争的经历，如何帮助他们组织起来，如何在大学里收集签名，组织学生到现场声援清洁工，以及如何办报纸报道罢工，开展宣传。期间他的个人博客被删除，警察几次找他约谈，甚至还到他家乡的村子向他父母和附近的乡亲施压。他大学毕业后找好了一份工作，随后却被告知他被列入了黑名单，没有用人单位会录用他。他克服种种困难，找了一些 IT 行业的工作维持生活。尽管如此，他还会继续为中国的劳工权利和社会进步而斗争。

有些安排好的会面虽然没有临时取消，但也受到政治形势的影响。我们受广州中山大学工业社会学德国籍教授吕博艺（Boy Lühthje）的邀请参加讲座，原计划在大学里进行，最后改在我们下榻酒店租来的一间会议室。参观广州工会历史博物馆也比原计划简化了许多。我们的印象是，20 世纪上半叶中国工会还是极富战斗性的。前广州市总工会主席兼广州市人大副主席陈伟光先生负责接待我们并和我们进行交流。交流过程中我们感到，今天的中国与毛泽东时代所宣扬的社会主义已经相去甚远。受全球化的影响，中国逐渐放弃了计划经济，转而实行市场经济。工会则尝试发挥一种维持秩序的、协调的作用。陈伟光先生还讲到 2010 年本田工人罢工对中国共产党和工会都是一次很大的震动，人们开始重新思考工会的作用。许多工会干部还是“旧观念、旧思想”，严重脱离工人。中国共产党认为应当向其它国家的工会学习，例如英国和德国的工会就成功发挥了维持和平的作用。陈伟光先生希望工会进行民主化改革，希望工会在企业中有更大的行动空间。虽然广东省总工会在中华全国总工会中地位很重要，但是民主化改革还是无法实现。

我们在苏州停留期间，无法通过工会参观西门子工厂，而前几年与工会的联系还

很成功有效。而企业层面的联系让我们得以参观苏州的庞巴迪公司，邀请方是公司领导层。带领我们参观的是工会主席，同时也是公司领导。她为我们讲述了一起严重的工伤事故，当事人因此失去劳动能力。资方认为已经支付了超出正常水平的赔偿金，当事人应当感到满足了；而当事人一方坚持认为应当获得更多的赔偿。作为工会主席，她感到在这起事故中没有任何回旋余地，处于非常尴尬的境地。

苏州的工人活动中心很欢迎我们到来，但政府主管部门临时要求取消此次拜访。中心发起人去年为了筹备双方合作项目还曾来德国拜访我们（参见第六章 6.2）。利用空出来的时间，我们参观了所谓的“城中村”。这一城区居住的都是外来移民工，简陋的建筑大部分只有两层，彼此相隔很近，与大城市中极富未来感的建筑风格形成鲜明对比。晚上街道变得热闹起来，各个摊位有的开始卖东西，有的成为街边小餐馆。人们吃喝、打牌、大声说笑，空气中飘荡着烧烤的香味。我们在苏州停留的最后一个晚上接到电话，意外得知可以参观工人活动中心。当时在中心的工人见到我们也充满好奇，和我们一样很高兴有这次交流的机会。德国考察团的一位成员一开始就很想听听在座工人对中国社会制度的看法，他说：“我当工人有 45 年了，一直为实现社会主义而斗争。你们怎么看待中国的现状？”接下来的回答非常明确：“中国曾经有过社会主义制度，类似于苏联。但是改革开放使中国又变成了资本主义。现在工人就是资本的奴隶。”活动中心之前是一家店铺。我们询问工人为什么来到这里，得到了不同的回答：“来打乒乓球、读书。”、“我觉得可以来这里帮忙。”、“喜欢这里的安静，外面太吵。”、“工作只是体力劳动，来这里充实头脑。”、“和大家一起约着郊游，讨论问题。”、“我能在这里学到很多。”、“在这里有家的感觉。”、“在大学里研究工人问题仅限于书本，我更愿意来这儿亲自体验。”中心的中国工人也抓住这次机会向我们提出各种问题，例如我们的工作条件、生活条件，德国工人如何在企业中捍卫自己的权益。他们也讲述了生活中的种种困难。其中最主要的困难都是由进城务工造成的。孩子一般都留在村子里由爷爷奶奶照看——户口制度并没有给予外来务工人员子女同等的受教育权利。大部分工人计划将来回老家生活，所以在城市里省吃俭用，为日后攒钱。

在福州我们有机会见到那里的中国工人。我们选择了一家大饭店，请工人们一起吃饭，这样不容易引起太多关注。大多数工人在制鞋厂工作，为阿迪达斯和耐克生产

运动鞋。他们讲述了各自经历的劳工斗争和对抗资方的种种策略。讲到工作中吸入塑料和胶水散发的有毒物质，讲到资方为了防止工人将名牌鞋带出工厂，将窗户和其它出口都封死。大家一起围坐在餐桌边畅所欲言拉近了彼此的关系，其中一对夫妇邀请我们去参观他们的住处。这让我们很感动，也有机会进一步了解移民工的生活状况。附近的租户都在同一个工厂上班，房东也了解租户的情况，所以每次涨工资房租都会相应上涨。工人的住处十分狭窄，里面只有一些生活必需品，看得出来只是临时住所。但是住在这里的人很乐观，认为日后会在老家盖起像样的房子，并且好好装修。在这里，工人再次谈起留在家里的孩子，长期分离让他们很痛苦。之后我们离开了工人的住处，和他们一起到山里的田间地头散步。我们看到种植茶叶的梯田，看到吃草的水牛，亲身经历了中国安宁的一面，没有噪音和劳碌。有的移民工回老家和家人一起过完年就不再进城务工，因为城市里的生活充满了竞争，物价很高，空气污染严重。农村虽然经济条件差很多，但是毕竟还有一些生活质量。

卡斯腾·韦伯 (Karsten Weber)

6.3.2 德国朋友到福州探访工友后的感想

“对于工友们来讲，觉得有更多的人关注他们，而且是外国朋友的关注，会感到很开心，也非常热情，他们会很真诚地和外国朋友们一起交流，也会很真实地反应他们的生活现状。所以对工友们来说，我们是可以多去探望的，也需要更多的人更多地关注这个群体。只是由于国家大环境的限制，我们在探访的时候要特别留意，希望不要给他们的生活带来麻烦就好。”

中国劳权工作者 露丝

6.4 2017 年香港交流工作坊

2017 年德国的伙伴终于实现了中国之行。

来自德国的工会积极分子此行的最后一站，是于 2017 年 4 月 6 日到 8 日在香港参加专门安排的会面与交流工作坊。中方参加人员中，两人来自武汉（皆为 NGO 人员）、五人来自珠三角（四名 NGO 人员和一名工人），十一人来自香港（NGO 和工会人员）。其中，来自大陆的工人只有一名，这是因为该工作坊在非公共假期举行，工人很难请假三天奔赴香港。另外，由于苏州地方当局的限制，两名该地积极分子也无缘来港。

工作坊的头两节¹⁰³是德方分享他们访问广州、苏州、福州和深圳的观察、经验、印象和反思。中方参与者发表了评论和补充，以便对方能更深入地了解中国的劳工状况。德方参与者的期望很高，希望他们的分享能够引发讨论，从而更好理解自己在旅途中看到的情况。但是，无论是他们的问题还是评论，都没有得到很多反馈意见，因为中方参与者认为德方提出的大部分问题都太复杂，无法在有限时间内解释清楚。中国参与者唯一有兴趣讨论的问题是如何评价中国的工会和所谓的“社会主义”。他们为德方参与者相信中国是“社会主义”国家而感到惊讶。这一词汇引发了争议。此外，与会者对这些问题的理解程度也不尽相同。之后还有中方参与者反馈，认为工作坊太多时间是德方介绍中国情况——这与他们来参加的目的不符。组织者原定的第三节会议是让与会者就中国大陆劳工现状进行一些总结，但这一议程很难达成。这也许是因为双方在工作坊一开始时就没有达成共识。不幸的是，双方的协调员没有及时意识到这一点，故而没有制定出更合适的议程。

在接下来的两节中，德方人员根据自身工作经验，介绍了德国劳工的主要问题和冲突，希望以此为基础讨论两国劳工状况的共性和差异，并探索可行的国际团结途径。其中包括以下主题：

- 汽车和金属制造行业的情况

¹⁰³ 每节大约一个半小时。

- 不断增长的物流和服务行业，例如亚马逊。会上放映了亚马逊罢工的纪录片
- 德国劳工的总体情况
- 德国和欧洲的移民与民族主义情况

有关这些问题的讨论和提问，主要由来自香港的 NGO 人员或有学术背景的人士主导。来自大陆的积极分子对德国的工会和劳工运动非常尊重，但似乎担心无法举出中国可以与之相提并论的情况。一段时间过后，他们认识到虽然德国有完善的劳工代表体制，但中国更激烈的阶级冲突则产生了更激进的斗争方式。对于亚马逊罢工的纪录片（有中文字幕），中方人员的关注点也有所不同。他们提出的问题和评论，也与该片在德国放映时有所不同。令中方人员特别感兴趣的一幕是：罢工者要求工会支持他们与其他欧洲国家的亚马逊工人交流，但后者并不愿意提供资金。

为了让更多与会者参与讨论，在接下来关于两国劳工状况异同的一节中，全体与会者分成了三组。这一变化令互动更为容易，最终打破了冰面，创造出开诚布公的对等交流氛围。关于物流行业的讨论显示，两国的剥削形式正变得相似。例如，包裹派送司机的工作在两国都不稳定。由于讨论更加多样，因此很难做出一致的总结。

最后一节是讨论可行的国际团结途径。德方首先介绍了有关通信安全的一些技术。但时间有限，工作坊并未详细讨论未来如何在中德交流中使用这些技术。此外，列入议程的问题还包括：怎样才能维持长期联系？如果只能联系到某个公司在某个国家的工人，该怎么办？双方如何互相支持？是否会组织中国劳工积极分子回访德国？同样由于时间有限，我们无法在最后一节全体会议上——讨论这些问题，参与者只是在最后一轮总结反馈发言中多少分享了他们的意见。一些中方人员提出疑问：在大陆当局压制、严控劳工活动的情况下，参与国际交流和团结活动是否有用？因为这些活动对他们的工作并没有太多积极影响。另一些得到过国际团结支持的大陆积极分子则反对这种一概而论的立场；但他们同时承认，由于形势如此敏感，进一步与国外积极分子进行深入交流几乎已经不可能。不过他们也指出，让世界了解中国工人的真实状况并设法为后者提供支持是非常重要的。一些与会者认为，利用“企业社会责任”来组织活动更为安全，值得中国境内的组织学习。双方最后也达成共识，认为近期内组织中国大陆积极分子访问德国是不现实的。

工作坊讨论结束后，我们还组织了位于中环的香港工运史徒步游。虽然这很令人兴奋，但大量的信息也令一些德方参与者感到疲惫。来自大陆的与会者虽然希望更多了解香港的劳工运动，但也有人反应环境嘈杂很难听清，以及路线太长令人疲惫。

更多的观察和结论

双方对这次会面和交流工作坊都抱有很高期望。在中国大陆的十天旅行令德方疲惫不堪——他们带着一百个问题而来，离开大陆时则变成了一千个问题。因此，他们希望工作坊可以令其中一些问题得到解答。大陆当局制造的障碍显然使来自大陆的许多参与者感到沮丧。来自大陆和香港的参与者显然彼此之间不够熟悉，因此工作坊一开始时缺乏相互信任，不愿开诚布公地发表意见。此外，只有少数人熟悉该项目及其意图。不幸的是，香港的发起人之一因故不能到场。第三天的小组讨论在两国参与者分享意见方面效率更高。在此之后，沟通才变得顺畅。个人之间的交流要比全体会议甚至小组讨论交换更多信息。

时间无疑是太短。参与者刚刚进入开诚布公的状态，时间就结束了。时间也不够对两国现状进行共同评估，以讨论未来如何在艰难政治条件下相互正确支持的方法和 International 交流与合作的具体方式和战略。除了全球化监察之外，只有一家出席会议的香港团体能够与德方团体建立联系，因为双方都可以熟练使用英语。中国大陆的参与者则很难克服语言障碍。

像往常一样，在双方没有共同语言的情况下，翻译大大减慢了交流速度——因为只有一名专业口译人员能进行交传，这使得可用于讨论的时间减少了 50%。如果有同传翻译，时间会更为充裕。但是，同传需要两名专业口译人员，是项目有限的资金无法负担的。为与会者提前准备更多的双语阅读材料可能有助于相互理解，但大多数人似乎并不会在会前阅读这些材料。

德国代表团生动体验了中国大陆的文化——包括街头食品和餐桌上的长时间讨论。人们普遍认为香港是更自由的地方，但作为此次工作坊会址的这家旅社却有着严格的规定：晚间在室外不能高声谈话，整个场地严格禁止烟酒。有了这些限制，正式会议之外的非正式交流很难形成宽松的氛围——至少对德方参与者来说是如此。此外，有限的个人交流时间也不应用于长距离步行或寻找合适谈话的地方。

有关工作坊的整体影响，还很难得出结论。在最后的全体会议上，仍有一些问题没有得到讨论，更不要说得出答案，因此本项目显然没有完成其雄心勃勃的目标。关于对参与者的影响，德方人员表示他们有从中获益，特别是从那些非正式的讨论当中。双方有了更进一步的相互了解。

香港工作坊并没有受到当局的任何干扰，迄今也没有迹象显示参与者遇到了任何麻烦，这表明香港仍然是举行国际劳工交流的最佳地点。但在目前的情况下，全球化监察很难在接下来的几个月里组织中国劳工积极分子赴德交流。

6.5 项目评估总结以及对公司层面发展国际工会团结的结论

世界劳工论坛

本项目计划中的所有主要活动都已付诸实施。在中国的苏州、武汉和珠三角地区，我们都和当地劳工积极分子/研究人员取得了联系，也对当地德资工厂进行了调查，并试图与相关企业工人建立联系。在德国，我们找出了在上述中国三个地区设有生产工厂的企业，并与相关工厂委员会和工会进行了第一轮联系。德中两国研究人员花费了半年多时间进行调查并最终协商选定了目标企业，这一过程包括在 2016 年 1 月举行的联合研讨会（详见上文 6.2）。该会为参与项目的两国研究团队提供了良好的合作基础，也为中方团队制定调查问卷提供了框架。另外会上还讨论了以工人为导向的基准。

接着我们在苏州和武汉组织了针对德企工人的劳动权利教育（包括职业安全与健康知识，劳动法规，组织技巧和德国/国际劳工标准等）。共计有 27 次活动，参与工人达 117 名。苏州和武汉的组织者还与其中一些工人有过非正式沟通。研究工作还增强了劳工积极分子的研究能力以及对中德企业管理差异的认识。在苏州，积极分子与 15 家德资相关企业的 85 名工人建立了联系，并在项目结束时保持了一个有 15 名工人的小组。但是，两国同一企业的工人小组没有对应地建立起联系。

在德国，我们于 2016 年 11 月组织了关于中国劳工和社会状况以及国际劳工合作与团结的工作坊，但没有吸引到我们设想的所有目标群体。但是，大多数参加该工作坊的劳工积极分子后来也参加了 2017 年 3 月到 4 月的中国之行。有关中国之行和在香港举行的工作坊，上文已做了总结（详见 6.4）。中国大陆当局对民间社会的控制和限制越来越多，特别是在国际交流方面，这使得相关劳工团体从项目开始就受到影响。比如，大陆团体很难公开接触和组织各自地区的工人，从而极大限制了成果的达成；组织中国大陆劳工积极分子访问德国也无法实现。虽然有种种不尽人意的地方，但并没有阻碍我们编写这份报告。

目标群体

考虑到我们设想的目标群体很大，我们在中国不同地区走访了相当数量的工人——他们所属的德资企业大都在德国也有工厂，但我们并没能与这些工人建立工作小组。一些新的劳工积极分子参与进来，但我们只联系到数量极少的工会成员。这是因为，中国的工会角色特殊，与执政党关系密切。在德国，我们联系了一些来自各个公司工厂委员会和工会的成员，如报告中所示，他们中的一些人也参加了我们的工作坊以及对中国大陆和香港的访问。但他们大都不是来自与中方调研相匹配的公司¹⁰⁴。我们在德国联系到的“普通”工人并不多。但是，受到2016年1月中国积极分子访问的鼓舞，一些工会积极分子和科隆的世界劳工论坛成员组成了一个小组（科隆工会分子国际工作组，*Internationaler gewerkschaftlicher Arbeitskreis, Köln*），并于2017年10月到11月赴中国访问了五家“姐妹”工厂。他们中的大多数人是工厂委员会的正式代表，可以通过公司内部渠道联系中国“姐妹”工厂的人力资源部门或工会的同行。

项目目标

我们编写的《在德中两国设厂公司的工作条件报告》，介绍了德国在华投资的概况。该报告只是关于这一主题的粗略介绍，不能说是全面的。

报告描述了目标公司的劳工状况和工作条件，但细节仅限中国工厂（如工作流程和工时，工资和福利，工作场所的职业健康和安全）。虽然数据只是来自于对为数不多的工人的随机采访，但他们对各自公司都给出了生动的描绘；不过，我们仍不敢声称这些描述具有代表性。有关工资、社会保障制度以及生活条件的描述也比较概略。德国方面，除麦德龙外，我们编写的主要是关于公司概述和一些劳资纠纷（亚马逊，阿尔斯通，梅赛德斯）的报告。

在项目实施过程中我们发现，全面描述和比较两国劳动法及其实施情况，以及整体劳资关系，是过于雄心勃勃和复杂的研究目标。我们的报告只是在某种程度上针对目标公司在两国地方层面的具体环境上做到了这点。本报告提到的劳资纠纷表明，变化是有可能出现的。

对于本报告中提到的公司，我们无法建立起可以使受雇于同一公司的两国员工直接交流和沟通的系统。2017年11月，来自科隆五家不同公司的工厂委员会成员访问了中国，他们通过与中德两国的公司管理层合作，才最终与官方工会和人力资源部门建立了这样的系统。

本项目的主要目标是提高国际主义意识，从这方面来说，我们使少量德国基层劳工积极分子和工会更深刻地理解到德中两国劳工的共同利益。这其中既包括积极参与项目的人，从某种程度来说也包括那些我们在德国接触过的人。当然，也不能说他们完全是由于我们的项目才站在了这一立场。他们对项目感兴趣或参与项目，更有可能是因为本

¹⁰⁴ 柏林奥的斯工厂委员会的一位副主席参加了中国之行。他联系了广州奥的斯的工会，世界劳工论坛几年前也曾联系和访问过该工会。虽然最初表示有兴趣接待本次德国访问团体，但该工会的主席最终以忙于选举为借口反悔了。显然他向广州总工会做了汇报，但后者没有批准他接待。

来就关注国际劳工关系。参与项目加深了他们对具体情况的理解，我们也希望本报告将进一步强化这种理解。亚马逊德国分公司、不来梅的戴姆勒公司和曼海姆的五金工人工会的工会积极分子，都希望在各自的公司或工会内推行该项目的目标。他们也希望能在德国和中国组织起与中国工人的会面。

如本报告所示，团结活动中的沟通、交流与合作仍然十分有限。障碍不仅仅是语言方面的；中国日益压迫和专制的政权对各种民间活动的控制显然也是一种障碍。对于德国的工会和劳工积极分子来说，日常工作中的结构和制度限制留给他们很小空间去考虑“额外”的国际交流、沟通和团结活动，除非是涉及到在本地有直接影响的问题。此外，德国的工厂委员会和工会机构还没有建立起组织结构来推进基层的国际交流和团结，只能由积极分子以个人身份“做一些事”¹⁰⁵。一个很好的例子是最近大众中国合资工厂因派遣工待遇而引发的劳资争议。德国大众总部的工厂委员会非常官僚地认为，自己不应介入长春一汽大众的争议，因为后者是一家合资企业¹⁰⁶。

另一方面，德国大型工会内部也有人在推动提高国际主义意识和涉及中国的基层项目。比如五金工人工会于 2015 年 9 月出版了一本名为《跨国团结——为全球正义而赋权》的小册子，解释了国际团结的必要性，并强调应加强地方与基层的工会联系。在工会成员的要求下，该书印发了 5000 本。此外，五金工人工会于 2012 年和西门子公司签署了一项国际框架协议¹⁰⁷，此后西门子世界各地工厂的工会代表工作，都由前者提供全国范围的协调。在中国，“西门子中国工会主席团”于 2015 年 4 月成立，代表了来自 10 个地区 15 家工厂的 2 万多名员工¹⁰⁸。在各个地区，甚至地方层面，不同工会的支部会一起组织有关国际议题和团结的教育性会议；如果是关于中国的议题，会议常常会邀请本项目的参与者作为讲者参加。

经验教训：

1. 需要有可靠、可持续的沟通来克服语言障碍，保持联系，就共同关心的议题展开讨论，为交流和团结活动寻找机会。没有一定的组织结构，这是不可能或很难实现的。
2. 工会可以为地方和基层的国际“劳工”沟通、团结与合作提供平台。但是，

¹⁰⁵ 像大众、西门子、戴姆勒、巴斯夫这样的大公司，已经建立了完善的欧洲甚至世界范围的工厂委员会，成为劳资社会伙伴关系概念中（合作）管理结构的一部分。这种制度化的合作倾向于忽视基层联系，特别是在没有对当地造成直接影响的问题上。当然也有具有国际主义意识的工会代表（Vertrauensleute）会在基层提出国际团结的议题。

¹⁰⁶ 详见 Peter Hornung 所写的《VW erteilt Arbeitern in China eine Abfuhr》一文（德文）。文章链接：<https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/VW-erteilt-Arbeitern-in-China-eine-Abfuhr-,vwchina102.html>。

¹⁰⁷ http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/intrahmenabkommen_2012_final.pdf。

¹⁰⁸ 五金工人工会和西门子工厂委员会共同发布了一份名为《西门子中国的雇员利益代表——成功的中德合作》的文件，但没有上传到网上。

- 在中国，作为群众组织的工会处于执政党的严密控制之下且紧跟政府政策——目前的政策是要减少来自境外的影响。早先省级或地方级别的工会曾尝试与外国工会独立沟通，但已被叫停。

- 在德国，像五金工人工会这样的大工会，其国际交流、团结与合作完全是由全国办事处负责，地区或地方工会都很少参与，基层就更不用说了。地区或地方工会的行政部门有可能将国际团结视为一个教育问题，但很少与实际任务联系在一起。在某些在德国及其他国家都拥有生产工厂的公司当中，一些工会会员已经愈发意识到跨国的相互依存关系，因此他们已经在一些地方建立了相关工作组。

3. 要想在基层开展公开交流，相关国家需要有相对“自由”的政治环境。中国对独立劳工活动不断加强的控制和镇压，正在使跨境联系和沟通变得非常困难，甚至成为不可能。在中国，在公司内部依托管理层（比如人力资源部门）就劳工问题进行没有当局干预的跨境沟通，似乎仍然可行。但是，在雇主控制沟通渠道和机会的情况下，可以讨论的劳工问题的范围以及参与的人员都会受到限制。如果发生严重劳资冲突，工人代表将受制于雇主，而无法独立行事。

作者和翻译

彼得·弗兰克 (Peter Franke)

退休社会科学家，德国劳工世界论坛的发起人和主席。他主要为中国和德国的草根工会和草根社会活动家之间建立联系和组织交流项目。

约翰内斯·豪伯尔 (Johannes Hauber)

工具制造工人，已退休。德国五金工会(IGM)的厂房工会代表和德国劳工世界论坛的成员。他曾在曼海姆的庞巴迪公司工作多年。退休前是曼海姆职工委员会的主席和欧洲职工委员会的主席。

格尔文·戈尔德斯坦 (Gerwin Goldstein)

汽车车身修理工人，不来梅戴姆勒汽车公司的长工，德国五金工会 (IGM) 的代表和职工委员会的成员。

弗里茨·霍夫曼 (Fritz Hofmann)

退休的化学家，IG BCE 联盟成员和德国劳工世界论坛。他在路德维希港的巴斯夫活跃多年。退休前是当地和欧洲职工委员会的成员。

Christian Krähling

他在亚马逊的质量部门工作，亚马逊是德国服务行业工会成员，他是服务行业工会在亚马逊 Bad Herzfeld 工会的代表。

沃尔夫冈·邵伯克 (Wolfgang Schaumberg)

仓库工人，已退休。德国五金工会 (IGM) 成员和德国劳工世界论坛成员。在德国波鸿欧宝车厂中活跃多年，退休前是职工委员会的成员。

霍尔格·特本 (Holger Theben)

电脑程序员和软件开发员。目前在中国工作和生活。

卡斯腾·韦伯 (Karsten Weber)

电厂电子工程师和德国劳工世界论坛成员。在基尔和不来梅担任自由电影制片人。

René Kluge

汉学家和德国劳工世界论坛成员。自由职业者，在柏林担任工会和职工委员会的顾问。

李莉

德中翻译。

鍾金和董法

来自中国武汉和苏州，曾在珠三角当民工，现在倡导民工和非政府组织的权益。

徐方

中英翻译。