

德国社会情况汇编

中德劳动世界论坛协会

2013年5月23日至6月14日的中国之旅

本汇编有德语和中文两个版本

波鸿

2013年5月14日

前言.....	4
第一章.....	6
1.1 到底是对手还是伙伴？——“社会伙伴”之分分合合.....	6
1.2 德国社会伙伴制度及全球化和不稳定就业导致的该制度的瓦解.....	8
1.3 关于德国工会运动的回答——德中两国社会活动者的交流片段.....	13
第二章.....	19
2.1 引言.....	19
2.2 当前欧洲危机简介——提纲和论点.....	20
2.3 工人抗争与欧洲的资本家危机管理.....	24
2.4 欧罗巴合众国——左派的必然之举.....	26
2.5 因循守旧，还是将危机转化为契机？.....	30
第三章.....	37
3.1 德国工会历史.....	37
3.2 工会的强大决非一日之功——德国工会的历史轨迹.....	39
3.3 劳资协议签过百年，跌宕起伏之今昔.....	42
3.4 艰辛的谈判，成功的结果：2008年五金工会劳资协议的出台.....	45
3.5 VERDI的工会女干部：勇气与奉献背后的艰辛.....	49
德国商业银行保险业工会1994及1995年的施莱克运动.....	50
——工会作为社会运动.....	50
3.6 宝马香车背后的刀光剑影——攻守进退乃劳资关系运行的常态.....	53
3.7 “反抗是我们的义务”.....	56
——德国阿尔斯通电力工人为保工作而长期斗争.....	56
3.8 政党和工会.....	59
3.9 痛苦的分担？.....	62
——德国工会联盟(DGB)和金属工会(IG Metall)领导层的全球化战略.....	62
第四章.....	65
4.1 向中国劳工工作者介绍德国经验：德国企业职工委员会.....	65
4.2 二元体制之利弊：工会与企业委员会的合作与竞争.....	74
4.3 经济危机与企业职工委员会选举.....	76
4.4 监事会中的职工共决制度有什么作用？.....	86
第五章.....	91
5.1 德国的女性就业：男性社会模式依然占主导地位.....	91

5.2 两个例子：迷你工作和 Kik 工资	94
第六章	95
6.1 德国外籍劳工状况	95
6.2 外籍劳工和农民工：同工同酬，平等待遇需抗争	99
6.3 拜访科隆的土耳其及库尔德人移民中心——兼论中国民工的命运	101
6.4 “没有人是非法的”——哈瑙难民咨询中心	103
第七章	107
7.1 建筑行业、工作条件、社会问题和抵抗	107
第八章	111
8.1 企业社会责任和中国	111
8.2	114
全球企业社会责任（CSR）的期望和现实：	114
德国市场领头羊廉价连锁超市阿尔迪（Aldi）的案例	114
第九章	116
9.1 引言	116
9.2 回顾 1989 东德的乌托邦之秋——专访两位“东德人”	117
9.3 不能不说的两德统一	120
第十章	124
10.1 一名寻常德国工人的生平点滴	124

前言

德国的经济和社会制度以将经济生产效率和社会公平相联系而声名远扬，这一制度实际上是否匹配得上它的名声？在关系到德国的经济、工作和生活的情况方面，国家、雇主、工会和其他的社会力量扮演着何种角色？席卷全球的新自由主义资本主义危机以何种方式影响着德国？德国 1990 年的重新统一对眼下的发展有何影响？

中国和德国的社会积极分子去年在其双边互访项目的范围内组织了“中德劳动世界论坛”。以上问题是来自中国的访问者最关心的话题。其背景原因既有原则上的问题和中国自 1978 年对外开放后深层经济转变所带来的矛盾，也有对“德国模式”更深层认识的探寻。在和工会、企业职工委员会委员、学术机构和妇女组织的德国社会活动分子的多方面接触的过程中当然会引出很多问题。

德国“中德劳动世界协会”6 名德国成员计划于 2013 年 5 至 6 月到中国访问。目的就是和中国的伙伴加深关于德国社会情况背景和发展的讨论。同时也要从中德两个方面寻找各自行为的结果，并且讨论交流和合作的后续工作。

这本名为《德国社会情况》的资料汇编主要讨论过去几年里中国来德国的访问者的中心问题。此外，超出这个界限也涉及了 2013 年五月份中国之行东道主关心的问题。

在这个汇编里也收集了翻译成中文的文章。很多文章出自《德国工厂之旅》的报导，2008 年来自北京和广州的工会会员和与工会联系紧密的学者组成的访问小组将他们德国之旅的认识编写成这篇报道。该报导在中国已由中华全国总工会出版。还有几篇文章出自其他中国赴德访问团。很多文章已经由中德劳动世界论坛翻译好并发表在了其网站上 (<http://www.forumarbeitswelten.de>)。还有几篇是我们小组的成员为了 2013 年的访问新撰写的。由 Lydia Willnhammer (吕晓曼) 女士翻译成中文。本资料汇编是中德双语。编辑工作由 Shuwen Bian, Ingeborg Wick 和 Bodo Zeuner 完成。

资料汇编第一章呈现迄今的中国访问者的视角和问题，并系统地总结性地介绍德国社会伙伴制度及该制度因全球化和不稳定就业而受到侵蚀的情况。第二章介绍欧洲金融和经济危机爆发、发展的原因。这场危机的负担被转嫁到了民众和雇员的头上。第三章和第四章分析了德国受雇阶层的两个不同的利益代表团体——工会和企业职工委员会各自的产生条件，不同的功能和目前的困境。其中对理论的分析增加了实践范例补充。

第五章讨论的是就业世界里性别关系的问题。典型的问题一方面是少数有资历的女性冉冉上升的新趋势，而不稳定就业下（多数）女性的边缘化；另一方面是有酬劳的就业工作和无报酬的家庭工作间不合理的分配。第六章的议题是德国的外籍劳工情况。外籍劳工在德国大部分从事低收入工作，而且这方面主要涉及的是非常规在德居留者。一个典型的大部分就业者从事不稳定工作而且主要雇用外籍劳工的行业是建筑业。第七章集中讨论这一问题。第八章讲述在过去数年里跨国公司是如何做到利用他们的“企业社会责任”（CSR）政策来推进劳动法规向着新自由主义的私有化迈进（即越来越多的劳动法规被企业私人自愿义务政策取代，如 CSR）。根据两名东德的统一积极参与者的回顾以及 2008 年中国访问团的观察，第九章阐述民主德国的畸形发展和 1990 年德国统一的矛盾后果。最后一章，第十章以一名享有社会保险的工人的命运来展现最近几年来德国的社会保险制度已经被严重侵蚀的现实。

德国的访问团希望通过这个资料汇编可以和中国的伙伴进行成果丰硕的交流。德国团员很期待双方能在共同关心的问题上有新认识和新发展，并作为今后继续交流对话的基础。

Shuwen Bian

Ingeborg Wick

Bodo Zeuner

波恩/柏林

2013年4月26日

第一章

1.1 到底是对手还是伙伴？——“社会伙伴”之分分合合

摘自《德国工厂之旅》第二章第三节

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

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

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

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

德国社会伙伴模式的起伏演变，反映了社会经济政治环境的发展与变迁。今天，社会环境发生了极大变化，社会伙伴关系遇到挑战是非常正常的。德国同行们对于社会伙伴关系的反思与批判，给了我们非常深刻的启示。德国工会界以及劳资关系专家们认为，战后初期形成的社会伙伴关系，在当时取得了不少成就，比如增进劳工权益，推动社会公平与发展等等。但是，今天反思起来，他们认为社会伙伴关系当中，执政党（即社会民主党）的主导性过强了，而工会做出了太大的让步。因此，当执政党的理念发生变化，社会政策开始右转之后，工会与社民党的关系拉远了，工会的社会影响力也下降了。所以，他们认为，工会不能再与某一个党派保持完全的一致，应该坚持

自己独立的立场。现在的现实是，雇主已经不再把工会当作自己的伙伴，而是把工会当作对手了。

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

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

尽管对社会伙伴关系有种种不同的评价，但是，德国战后几十年来形成的劳资关系调整框架，还是有许多值得借鉴的地方。比如，比较完善的法律体系、成熟的劳资谈判机制、企业内的企业委员会制度、劳动争议处理制度等等，虽然这些制度在新的社会环境下都需要调整与完善，但它们毕竟已经成为了德国劳资关系框架的基本支柱。在资强劳弱的环境下，工会策略已经转攻为守，做出了一些让步性的调整，比如减少工时保就业，制定最低工资立法、保护产业集体合同的适用范围不被侵蚀等等，这些调整有些无奈但又是必须的。可能在经济不景气的条件下，劳方被迫要减少一些实际的利益，但是，对劳动者提供基本保障的制度框架不能被摧毁，工会运动成功应对挑战、适时调整自己策略，未来还是光明的。

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

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

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

1.2 德国社会伙伴制度及全球化和不稳定就业导致的该制度的瓦解

作者：Bodo Zeuner（博多·佐伊纳）

德国社会伙伴制度在中国常被视为样板。通常认为，雇主和工会以及企业职工委员会之间的伙伴型合作关系可以避免劳资冲突，对于双方的利益都有好处并且会促进经济和社会的进步。西德五十和六十年代的“经济奇迹”就被认为主要是这种社会伙伴制度造就的。

相比盎格鲁萨克逊很大程度上不受操控的资本权力模式或者南欧永无休止的劳资冲突模式，德国的社会伙伴制度似乎特别符合中国“和谐社会”的目标。

德国社会伙伴制度的基本要点是什么？

一：工会和企业职工委员会的分工制度

工会建立在个体的工会成员基础上。成员向组织缴纳相对较高的会费，大多为每月毛收入的 1%。工会和雇主或者雇主协会签订集体谈判合同（劳资协议），劳资协议往往是超越单独企业的统一标准，适用于整个行业及经济部门，有时适用于全德国，有时只适用于特定地区。

比如 360 万的金属和电子工业的职工就享有行业劳资协议，或者在联邦政府机构或市政府任职的 210 万公务员也享有行业劳资协议。至 2012 年底全德国共有六万八千个劳资协议，其中三万个为行业协议，三万八千个为公司协议。2012 年新谈判成功五千三百个劳资协议。

可以为了劳资协议而举行罢工，不过只能是工会组织而且只有过了劳资协议的有效期（劳资协议的和平义务）之后才行。罢工时工会支付成员罢工补助，一般为收入损失的 60%。

企业职工委员会由企业里的所有员工选举产生，不光由工会成员。德国的私人企业里企业职工委员会的普及率为 43%，在大型企业里达到 92%。在国家机构里差不多都有和企业职工委员职责相似的人事理事。企业职工委员应该代表工作者的利益，但是同时又为了企业的健康发展而和雇主充满信任地共同合作。他们有共同决定权，比如企业工作时间的制定以及工资原则，只有得到委员会的同意雇主才可以安排加班。

还有很多其他问题，包括解雇，雇主在做出决定前必须通知职工委员并与之协商。职工委员应该监管雇主遵守既定的劳资协议，而且必须经常和雇主就劳资协议在企业内部的实际应用达成协议。如果和雇主的谈判没有结果，职工委员不可以号召罢工（企业和平义务）。

法律上企业职工委员会和工会是彼此分开的、两个独立的组织，工会不能给职工理事会下指令。实际上两个组织又是紧密结合在一起的：职工委员会 70% 的成员也是工会成员。委员会依赖于工会的咨询。大企业的委员会主席（经常被称为委员会贵族）往往在工会里也有很大的权力。在大企业里工会成员经常选举出自己的委员会，即企业工会代表。这个是工会在企业里的基层组织。例如工会代表可以提出劳资协议的要求并提名进入企业职工委员会的工会成员人选。

二：企业层共同决定权

在大型企业里（超过 2000 名员工）除了职工委员会的共同决定权之外，企业监事会里还有一个工会和被选出来的员工代表组成的代表组织。他们在监事会里是少数，与股东或者股份持有人的代表共同决定企业的董事会高层及管理层的组成，也决定企业重要的计划和战略。目前在德国共有 700 多家大型企业在监事会里有员工代表。

在一些大企业里还有所谓的“工作主管”。他们由工会提名建议，在监事会里负责人事工作，大多数情况下来自不同的工会机构。因为成为了管理层的一部分，他们的阵营发生变化。但是这不被认为是“背叛”，更多的是希望他们，不同于其他的经理人，在股份持有人和员工利益之间能够更好进行平衡。

工会与雇主合作的意愿：如果企业经济运转良好，员工也将获利；在分配利润之前必须先创造利润；雇员和雇主在企业增长，利润，竞争力和生产效益增长方面有着共同的利益诉求，这些信念是工会社会伙伴制度思想的基础。

雇主和雇员之间的利益矛盾并没有被否认，但是在具体的矛盾情况下总是先尝试谈判。斗争手段和罢工被认为是和平解决无望的情况下的最后的办法。

三：社会伙伴制度的劳资协议自治权

与其他西方国家不同，德国国家权力不介入雇主和工会的劳资协议管理的事情当中。比如每周工作时间的缩减在法国是通过法律，在德国是通过劳资协议制定的。而且德国在 1993 年之后，劳资纠纷中也没有国家强制协调。如果在长期罢工后需要协调人，那么劳资双方必须同意选定该协调人。协调人的意见不具有法律的约束力，而是必须得到劳资双方的接受。工会拥护这种劳资协议自治权，因为这加强了工会的力量。比如金属行业工会长期抵制国家制定最低工资标准，因为他们认为这样会限制劳资协议自治权。

四：社会国家和国家的框架调控

尽管如此，在德国一个起调控作用的国家也是社会伙伴关系的一部分。国家以法律和法院判决的形式制定法规并改变法规（比如关系到共同决定权和工作者的个人权利及工作斗争法）。同时国家通过社会保险和物质供给保障社会弱者（福利国家），使其即使在不能够（继续）自力谋生的时候也能享受最低的保障。

社会伙伴关系不保含什么？

一：工会对雇主的直接依附关系。工会是雇主的伙伴，不是助手。直接受雇主操纵的所谓“黄色的工会”在德国是不合法的。这样的（受操控的）工会是不可以签订劳资协议的，因为劳资谈判能力的前提是“对手自由”（即谈判的一方不受另一方的操控）。如果像在中国经常碰到的情况，企业工会领导同时也是人事部主管，那么他们在德国就不会被承认为工会。

二：工会也不是工人和雇主的协调人。跟中国不一样，德国工会组织罢工，他们甚至享有罢工垄断——只有工会，而不是企业职工委员会，可以号召罢工。

三：德国的社会伙伴关系模式也并非由国家、雇主协会和工会组成的常委会式的机构（三方委员会）。在 60 和 90 年代保守党和社会民主党政府时期曾出现过这样的以进行总体经济调控为目的的委员会。其结果往往是，以增强德国经济的竞争力为名，工会被强迫进行额外的妥协，工会成员十分不满。原则上德国工会愿意参与统协形式的

联盟（“统协行动”，“劳动联盟”），但是不愿形成长期机构化。然而劳工法院、社会保险和职业培训属于统协组织的重点。

这个模式是如何产生的？

社会伙伴制度是西德二战后的斗争及阶级妥协的产物。

由于害怕其财产会因为是在纳粹政权里所扮演的角色而遭到没收，1949 年以前雇主还向工会抛出共同决定的橄榄枝。

在制度竞争的压力下（冷战），西方的占领国支持在德国建立一个不被认为是不公平和剥削的社会秩序。

阿登纳（Adenauer）和艾哈德（Erhard）执政时期的保守自由主义政府不希望在与东德和东欧的共产主义制度竞争中显得非社会，提出了社会市场经济的方案。

50 年代的经济增长及出口强劲为国民生产总值的可分配增长提供了经济前提。

早在俾斯麦（1880 年）时期的德国，社会国家的理念，即国家对社会弱者的责任，社会保险和劳动保护，就得到了包括保守派在内的支持。

尽管如此，在 50 年代，为了得到更多的共同决定权和社会保障，经常发生工人运动和罢工的激烈抗争（比如 1951/1952 年的共同决定和企业宪法法；1954 年生病工人继续领取工资的权力）。许多今天的成果是当时经过抗争而得到的；不是统治阶级或者政府赠予的。

全世界范围来讲，德国的社会伙伴模式是资本主义从 1945 年到 70 年代中期福特主义时期的一部分。在这个时期几乎所有的发达资本主义国家的政府都奉行经济景气情况下国家操控的政策，在高速经济增长的基础上进行社会的平衡（分配）。与其他国家（美国，英国和法国）的福特主义模式相比，德国的社会伙伴模式的突出特点是很高的制度化和员工代表的共同决定资格的高度确立，体现在工会和企业职工委员会上。

社会伙伴模式如何起作用，有何结果？

一：相互认可

19 世纪德国的工人运动为了平等和认可与当时的半封建统治阶级抗争。1918 年赢得了普选权，包括妇女选举权。但是被视为平等的经济公民的认可还没有争取到。

在企业 and 公司里共同决定被理解为一种广泛的“经济民主”的一部分。银行和重要工业里的公共财产及更多的经济计划本来也属于其中，正如 1949 年德国工会联盟在其纲领里所要求的那样。但是这一点没有实现，而资本主义的财产（所有制）和市场经济更多地得到了贯彻。尽管如此，通过共同决定，主要在大型工业企业，即便是工人运动的中层干部都得到了在德国前所未有的认可和权力。这就促使他们更愿意顾及对立面的利益。

二：社会和平

“和平”这个词（如：劳资谈判和平义务，企业和平义务）在立法和参与者的意识里直到今天都起着中心作用。德国人养成一种骄傲感，即通过社会伙伴关系和社会和平德国社会克服了种种阶级斗争。这种方式方法使得德国突出于其他西方国家。有这样的说法：在意大利（或者法国，英国）是先罢工再谈判，而在德国是一直谈判而很少罢工。在国际罢工数据统计里，德国 50 年来至今一直居于末位。

三：可预见性

和平义务，通常数年有效的劳资协议，放弃罢工，员工因得到认可而提高的工作积极性为企业提供了（发展的）可预见性和计划稳定性。这一点无疑是国际竞争里的优势。德国工会在自己的研究和著作里也经常针对新自由主义的反干预思想强调维护共同决定的重要性。

社会伙伴模式在本质上被批判的是什么？

资本主义里资本和工资劳动的原则上的利益对立往往被掩盖了——这削弱了员工的斗争力。

工会在劳资协议谈判中没有充分发挥和利用其实施贯彻空间，对员工的利益保障得不够。

在共同决定制度里工会的高级干部享有（特殊）位置，这导致其与基层的异化，甚至背叛和腐败。

这个制度主要对主体员工和固定职员，主要是德国男性专业工人和中等职员有利；忽视了大多数女性员工、外来（移民男女）员工、以及临时低收入员工的利益。

和所有福特主义模式一样，德国的社会伙伴模式带有男性主导烙印。具体而言之：它建立在一种性别统治的基础之上，男性“养家糊口”，女性主持家务。妇女被排除在了公平得到劳动岗位和经济独立的可能性之外。

当国家不再扮演社会国家的角色而执行新自由主义的经济和社会政策时，这一制度就失去作用了。

这一制度以牺牲国际（工人）团结来保障民族团体的竞争力。

目前社会伙伴关系在哪里开始瓦解？

因为政治的新自由主义转向，全球化，私有化和重新协调，社会伙伴制度的重要前提不存在了。雇主认为按照盎格鲁萨克逊模式摆脱掉和企业职工委员会及工会合作的义务更有利可图。

特别是与工资工作相比全球资本的高度流动性赋予了雇主明显的优势。在还能够保留社会伙伴合作关系的地方，结果往往是一种持续的恶化，即有利于资本而牺牲员工利益。

德国社会伙伴制度的瓦解主要表现在下列具体现象：

劳资谈判制约下降：2011 年全德只有 59%，前东德地区只有 34%的员工还在存在劳资协议的企业里工作。

雇主和企业职工委员会在企业内谈成最低标准，工会自己却在其劳资谈判协议里允许大量有利于雇主的低于此最低标准的条款。

低薪工作和临时工作增加。工会很难去协调这个部分，很难代表低薪工作者的利益。

在过去的 15 年里德国出现与欧洲其他国家相比实际工资涨幅的停止，甚至倒退。出现了一个很广泛的低工资领域。这也在其他欧洲国家产生了降低工资的压力。

国家和法定的社会保障大幅削减,失业金的削减使得所有打工者面临下滑到生活最低水准的威胁。这减弱了他们对降低工资的抗争。

政治影响减弱:传统上是工会结盟党的社民党 (SPD) 转向了新自由主义的方向。在其他政党里,除了左翼党,工会的影响更加微弱。

在欧洲政治的失败:在目前的欧洲危机中,德国的工会没有能力号召发动自己的支持者进行国际团结来对抗整个欧洲的财政紧缩政策、降低工资、削减社会福利和削弱工会权利等行为 (见第二章《目前欧洲危机简介》)。

原文 “Das deutsche System der Sozialpartnerschaft und seine Erosion durch Globalisierung und Prekarisierung”。

1.3 关于德国工会运动的回答——德中两国社会活动者的交流片段

编辑：Peter Franke

翻译：李莉

2009年9月份，来自中国的社会活动分子在德国进行了为期两周的参观考察活动。期间在希尔辛巴赫（Hilchenbach）举办了週末研讨会，共有48人参加。来自中国的代表通过六个报告，介绍了中国的情况和他们所开展的工作，并且就德国的情况提出了问题。

在对第一周的参观考察活动进行总结，并为第二週的活动做准备时，中方参与者收集整理了向德方代表提出的12个问题，并且期望德方代表的回答有助于他们理解德意志联邦共和国的社会现实。

以下是这些问题和德方不同参与者的回答。每个问题只有一个人回答，谁感觉能够作答，就可以在研讨会茶歇的短暂时间内进行准备，并口头陈述自己的见解。当然这些都是个人的主观看法，而我们也只能表达这样的想法了。回答问题的过程中我们发现，德方参与者对于大多数问题都有不同的见解。遗憾的是，由于时间原因，我们只能回答中方代表接下来提出的问题，而无法讨论如何作答了。

第五条问题是“工会是否应当同意裁员？”，所有德方代表都给出了否定的回答，所以下文从略。第八条问题是“德国工人怎样看待中国工人？”，当场没有德国朋友回答。或许是出于礼貌的原因，或许是代表们有着各自不同的看法，这就不得而知了。

1 德国的工会到底有多民主？工会成员能够通过哪些途径影响工会的决定？

汉斯·科伯里希（Hans Köbrich）作答，他来自柏林五金工会国际主义工作组，曾任职于宝马公司企业职工委员会

1.1 德国的工会到底有多民主？

我们生活在一个民主的社会裡，所以我们的工会也是以民主的方式组织起来的——至少在工会的代表性问题上是这样的。通过民主形式的选举，会员们能够推举出自己的代表；这些代表再选举出工会领导层，然后由领导层决定工会的政策。这是具有代表性的民主的一个典型特徵，在工会的组织方式上也体现了这一点。

1.2 工会成员能够通过哪些途径影响工会的决定？

从这一点来看，德国工会恰恰是不太民主的。虽然说工会代表应当由会员大会选举产生，但是会员大会召开的次数之少几乎可以忽略。所以会员中间针锋相对的讨论也是少之又少。事实上，工会内部的讨论越多，工会才越民主。现在的情况是，在会员大会上，首先选举代表，然后再进行讨论。会员们认为，就他们对工会决策的影响来看，还是不太民主的。这裡我可以举个例子：在一家德国企业裡发生了罢工，雇员代表和雇主谈判的结果令参与罢工的雇员十分不满——只有30%的雇员表示接受。儘管如此，工会还是决定承认这一结果。职工们并没有参与到决策的过程中，所以也就无法理解工会的决定。

再举一个金属加工行业的例子：在选举企业职工委员会时，往往只有那些符合五金工会理念的候选人才会当选，与之相符的提议才会被采纳。那些批判性太强的提议就被压制了，提议人甚至会被开除出工会。

中国朋友追问：您曾经被工会开除过吗？是的，我 1979 年被工会开除，1983 年又重新被吸纳为会员。

2 德国工会中的官僚主义不断滋长蔓延，原因何在呢？

约阿希姆·库恩克 (Joachim Kuhnke) 作答，他曾在戴姆勒杜塞尔多夫 (Düsseldorf) 的企业职工委员会中任职

德国工会的这种状况与 19 世纪的政治独裁密不可分，当时德国产生了第一批联合会。那是一个等级分明、下级严格服从上级的时代，工会就是在这样的背景下开始发展的。工会中所使用的形象而生动的语言大部分都是借用军事用语：工会把自己视为“先遣部队”；工会提出了“劳资谈判战略”和“战术上的要求”；工会将罢工称为“攻击作战”，或者说“我们在行军”。当时占主流的思想是，工会必须要团结一致，用同一个声音讲话，只有这样才能达到目的。在工人运动中，许多人道主义的想法都被认为是消极的，并遭到极力压制，比如思想多元化的理念。人们认为，思想的多样化不是优势，而是劣势。工会是按照严格的等级组织起来的，而很少从基层会员情况出发进行组织。现在的情况还是这样，工会的战略决策都是自上而下传达的，工会的工作目标也都是由上级制定的，基层会员只好向目标靠拢，而不是反过来，自下而上的组织方式。直到现在，审查制度都非常重要：对工会来讲，最重要的不是发挥会员的主观能动性，而是强调工会的审查控制能力，以至于每一张传单都需要经过上级部门的批准。

这种思想直到现在仍旧根深蒂固。我们很难想像，年轻的雇员会适应这种组织方式，并且积极参与工会的工作，尤其是在经历了 60 年代的社会变革之后。

为了回答这些问题，我们必须研究一下 1920 年出台的《企业代表会法》和《企业组织法》。

对于德国劳资共决思想的畸形发展，我们必须批判考察，然后大家就会发觉，共决模式恰恰是劳工自决的对立物。

近年来，许多德国工人积极分子都体察到，揭发职场内的丑闻的人，不会是负责当局，也不会是工会，而是出于个人社会责任的公民。这种自发行动相当广泛，使许多“左翼”工会成员对未来抱有美好的希望。

(许多德方与会者都赞同这一回答，并报以掌声。)

中方追问：既然您这么批判德国工会，那您为什么还要成为会员呢？

我想引用一位美国工会会员的话来回答这个问题：工会为会员们提供了一个平台，他们可以在那裡就各种话题展开讨论并交换意见，包括社会方面、政治方面、社会福利方面、文化方面和健康方面等。

德方就此问题的补充：

如果说工会官僚化是个德国问题是不恰当的。这是一种国际现象，在世界上各个大洲的许多国家都存在。

遗憾的是，在共产主义和社会民主主义的“组织”理念中，领导原则主导着自主组织原则。在自发的工会行动方面，我们的经验少之又少。所以说工会官僚化的问题是许多雇员都面临的一个问题，这也为我们的交流与合作提供了很好的契机。中国朋友追问：为什么企业职工委员会也越来越官僚化了？

企业职工委员会的基本原则是，从企业大量的雇员中选出一部分雇员代表所有职工行动。

3 如果工会不积极为雇员的利益而努力，雇员们该如何应对呢？

罗尔夫·奥伊勒 (Rolf Euler) 作答，曾是德国雷克林豪森 (Recklinghausen) 某矿业公司采矿工会干部

我估计，德国 80% 的工会都能代表全体职工的利益。如果有工会不为雇员利益而努力，那也只是个别情况。在这种情况下，企业职工委员会中的联系，与工会的联系以及其它的联系方式（如网络）就显得尤为重要。通过这些联系网络，雇员们可以独立的传播资讯，组织游行和罢工。这些所谓的“野猫罢工”在德国还是非常少见的，上一次还是发生在 40 年前。

在鲁尔工业区有几个这样的例子：与官方开列的名单相对，人们列出了持反对意见的企业职工委员会名单。

如果想简要回答这个问题，可以以法国列车员工会为例。但是在德国没有这样的例子。

4 工会有没有合适的策略来组织新的、年轻的会员？

诺尼·莫里瑟 (Nonni Morisse) 作答，它是梅赛德斯不来梅公司的培训生，来自五金工会青年部

在过去的十到十五年裡，工会会员大量流失，这是以前从未有过的，原因在于劳资关系已经发生变化，传统意义上的雇员数量减少。正因为如此，工会才应当争取年轻的培训生，这对工会来讲非常重要。大型工会的主要策略就是，要大公司为培训生签订长期的和无限期的劳动合同，以为这样留住年青人，工会就能接近年青人并吸引他们加入工会。但这个策略不那么有效，因为劳资共决下的劳工代表制由于官僚化，即使年青人得以在大公司留下来，工会仍然无法吸引年青人，所以这种努力大打折扣。

五金工会的“接收行动”就是一个很好的例子：即要公司直接雇佣年轻的雇员，使他们不至于到那些工会没有影响力的公司中就业。

戴姆勒不来梅公司也发起了类似的行动，因为公司打算筛选掉 20% 的培训生。通过工会的努力，这 20% 的培训生与公司签订了为期一年的劳动合同。我们前面在讨论工会如何从会员出发，自主组织行动，这些例子就提供了一种很好的可能性。

工会会员大量流失的原因在于，年轻的工人们不明白为什么要参加工会组织。所以他们的兴趣也就转移到别处了。

6 工会受政党操纵和利用吗？

约亨·格斯特尔 (Jochen Gester) 作答，他来自柏林五金工会国际主义工作组

我想引用德国工人运动 1945 年到 1990 年这段时间的历史来回答这个问题。西德的社会民主党和东德的统一社会党以维护国家利益为由，将工会变成了统治的工具。只有工人最基本的权利被保留了下来。这里我要特别提到联合的权利和罢工的权利。在西德，

工人们过去没有、现在也没有举行政治罢工的权利和独立参与罢工的权利。在前东德，工会更加没有影响力。那裡根本就没有自由联合和罢工的权利。我认为这就是滥用了工会代表工人利益的职能。

迪特尔·韦格纳 (Dieter Wegner) 补充，他来自于 Jour Fixe Hamburg (Jour Fixe Hamburg 是一个包括工会成员、非工会会员 (或前任会员) 的论坛——译者注) 1866 年到 1914 年间，社会民主党和工会之间的关系一直很紧张。比如代表工会的左翼罗莎·卢森堡在党内掀起的关于“大规模罢工的争论”。卢森堡的主张受到一部分工人运动的欢迎与支持，但也同时遭到另外一些工人运动的强烈批评与排挤。

问题的实质在于，“政治上的政党”和“工会”是有区别的。这也体现了工人和工人运动的分化。工会代表工人的经济利益，而政党则代表工人的政治利益。工人运动一方面是经济行为，另一方面又是政治行为，这种分化非常严重。我们必须要考虑如何共同克服这种分化。

(回答赢得了掌声。)

7 德国公众如何看待消除失业的问题，您个人的意见呢？

克劳斯·克尔纳 (Klaus Kerner) 作答，任职于五金工会埃特林根 (Ettlingen) 克林根贝格 (Klingenberg) 公司的企业职工委员会

德国媒体大都认为，全球经济危机导致需求减少，由此引发裁员。这种联接是一种自然规律。目前，经济合作与发展组织 (一个包括主要发达国家的国际组织) 中有数千万人失业，事实上，其中一部分就是由于全球金融危机造成的。

过去几年裡的失业状况如何？

官方统计的资料显示，德国失业人数为三百五十万。儘管如此，关于消除大规模失业的讨论还是太少。为了改变这种失业状况，我们必须在德国大幅缩短劳动时间，实现每週 30 小时工作制。在某些欧洲国家，人们期望在更大程度上缩短每週的工作时间。相应的，也必须实现劳动报酬和人力配置上的平衡。工人们认为这是消除大规模失业的根本性措施。原因还在于，他们担心在领取了 12 个月 (某些人可领取 24 个月) 的失业救济金之后，依靠哈茨四号方案的补助生活水准会大大下降。

9 两德统一 20 年来，德国在经济上和政治上发生了怎样的变化？

博多·佐伊纳 (Bodo Zeuner) 作答，柏林自由大学奥托·苏尔政治科学研究所退休教授

9.1 社会福利方面的变化

在过去的 20 年裡，德国劳动市场的一个显著特徵就是所谓的“破坏正常劳动关系”，也就是说，有保障的、无限期的、受劳资协定约束的、依靠工资收入足以生存的全职工作越来越少了。与此相对，现在更多的人只能从事有期限的工作，工资收入也不够维持生活：也就是所谓的“临时性劳动关系”。

另外，德国社会的贫富两极分化越来越严重，人们经常用“打开一把剪刀”来形容这种情况。德国经济的一个显著特点就是工业的衰退，尤其是在德国东部。那裡所有行业都受到工业衰退和失业的影响。

此外，德国还有稳定而持久的移民。其中一部分移民拥有德国国籍，是德国社会固定的一部分。在 2009 年 9 月的联邦议会选举中，有超过四百万非德意志血统的人具有选举权。

在男女性别关系方面，值得注意的是，即便是在最保守的家庭裡，传统的男人挣钱养家，妇女料理家务的分工方式也已经改变。

9.2 经济上的变化

在经济方面，随着世界各国之间的联繫越来越紧密，越来越多的工作岗位都转移到了国外，当然德国经济最终还是从全球化中受益的。德国虽然是出口强国，但是，中国比德国要大得多，令许多德国人不满的是，中国将取代德国，成为“出口世界冠军”，这是一个很自然的赶超过程。

受到全球化以及东欧共产主义国家解体的影响，德国的权力天平逐渐向资方倾斜。在过去的 20 年裡，工会的力量显著减弱了。在劳资政策方面，工会几乎没有取得什么成功，他们只是偶尔阻止了裁员，有时甚至还支持不利于雇员的决定。他们接受那些使工人工作状况恶化的决定，还对会员宣称，如果没有工会，情况还会更加糟糕。这些事实使得工会逐渐失去了会员的信任，所以会员减少也就不足为奇了。此外，过去的 20 年裡，德国劳动市场上和企业之间的竞争也越来越激烈。这种竞争破坏了雇员之间的团结。

9.3 政治上的变化

在政治上，过去的二十年裡，虽然经过两次政府换届（1998 年和 2005 年），但是从政策内容上来看，基本上实施的是新自由主义和激进市场经济政策。这种思想，简而言之，就是认为政府的干预从一开始就是错误的，而私有经济的调节则是完全正确的。在私有化、反对国家对经济的干预和削减社会福利的过程中，（恰恰是）社民党表现得格外倾向于雇主，格外相信市场。

10 现在马克思主义对工人运动还依然有影响吗？

温弗裡德·弗莱施曼（Winfried Fleischmann）作答，五金工会埃尔兰根（Erlangen）西门子医疗公司工会干部

前几年，德国电视二台进行了一场民意调查：谁是最伟大的德国人？出乎许多人意料的是，卡尔·马克思（Karl Marx）排名第三。

当然，前东德（民主德国，DDR）的发展状况让许多人对社会主义持消极态度，因为前民主德国自称是社会主义国家。但是许多人认为，这不是社会主义的失败，而是官僚主义的国家资本主义制度的失败。

现在，马克思主义对德国的影响主要表现在左翼势力的发展上。比如大量的工会运动和社会运动，内容包括反对哈茨四号方案、争取最低工资、争取更好的大学学习条件和反法西斯斗争等。左翼党（Die Linke）在选举中的得票数也是一个很好的佐证。

与其它欧洲国家相比，德国工人的组织程度相对较高，德国也最早实现了给付全额工资条件下的 35 小时工作制。在剥削加重、失业率上升的情况下，缩短每天的工作时间也正是马克思主义的基本原则。随着 2008 年世界金融和经济危机的爆发，人们对资本主义的信任程度再次下降。而对于资本主义经济制度，也存在较大的不满，比如对于不公平的分配制度。

卡尔·马克思和弗裡德里希·恩格斯（Friedrich Engels）的著作也越来越受欢迎。当以演员身份出名的罗尔夫·贝克尔（Rolf Becker）举办题为“共产主义宣言”的朗诵会时，每次都会吸引成百上千的听众。在德国有越来越多的人致力于马克思主义的传播，尤其是在工会中。

11 现在资本主义发展到了一个危急的时刻。我们应当怎样消除资本主义呢？

克劳斯·诺伊维尔特 (Klaus Neuwirth) 作答，他是来自波鸿 (Bochum) 的政论家

如果现在就断定，资本主义处在危急中，这种说法还是不够稳当的。虽然这次危机是自 1929 年经济大萧条以来，最严重的经济危机，但是目前还没有任何一种社会政治力量，真正想推翻资本主义。由于战胜资本主义的主观条件还不具备，所以资本主义还没有处于危急中。

在高度发达的国家裡，倾向于保留资本主义的民众明显多于消除资本主义的民众。如果不承认这一点，那就是对现实抱有幻想了。

“我们应当怎样消除资本主义呢？”这个问题连带出另外一个问题，即“我们拿什么来替代资本主义呢？”可以确定的是，在以往的工人运动中，没有任何一种回答是被大多数人所接受的。如果社会变革运动没有共同的目标，也就不可能有共同参与的变革实践。只有对“现存的社会主义制度”进行毫无保留的批判，才能够找到并制定出共同的目标。战胜资本主义的另外一个重要步骤就是国际化的工人运动。战胜资本主义的社会运动只能是一场国际性的运动。

12 工人文化是怎样传承的，又是怎样与他国的工人文化相融合的？工人文化运动是如何发展的？

克劳斯·诺伊维尔特 (Klaus Neuwirth) 作答，他是来自波鸿的政论家

工人文化运动起源于 19 世纪，其基本理念是“团结”与“自助”。当时的社会背景是，没有任何一个代表工人利益的组织受到资方和政府的认可：工人没有医疗保险和失业保险，在接受职业培训方面，工人即没有机会也得不到相应的支持，等等。

当时，工人文化运动是社会民主和马克思主义的组成部分，其组织方式是各种各样的联合会，比如工人体育联合会，自助组织等。在社会民主党受到政府迫害的时期（《反社会党人法》），这些文化联合会就作为其合法机构，开展政治工作。

随着第一次帝国主义世界大战中工人运动的分化（分化为社会民主党和德国共产党），工人文化运动也分化瓦解了。法西斯上台是对工人运动毁灭性的打击，当然工人文化运动也彻底失败了。第二次世界大战之后，所有恢复工人文化运动的努力都无果而终，当然原因也在于客观的社会变化。作为大规模社会运动的特殊组成部分，工人文化被市民的大众文化取代，而后者逐渐占据了绝对的统治地位。

原文“Was wir über Deutschland nicht verstanden haben: Antworten auf Fragen von Sozialaktivisten aus China”。

第二章

2.1 引言

德国——危机中的欧洲

2007 年在美国爆发的资本主义世界金融危机正在欧洲延续，并以特殊的方式呈现：国家负债、共同货币欧元的危机、贫富差距扩大、民主受到威胁。

如何应对危机，在工会和非政府组织以及持批判立场的学者之间也存在着不同的评价和建议。本章将展现这一多样性的一个侧面。Bodo Zeuner 首先做一个关于目前情况的简介，然后 Thomas Sablowski 探讨危机中欧洲的阶级关系。Anton Kobel 呼吁加强欧洲作为民主的，倾左翼的方案。服务行业工会 (ver.di) 有类似的看法。早在 2008 年，他们就视危机为一个机遇，但前提是工会首先从根本上进行转变。

2.2 当前欧洲危机简介——提纲和论点

作者：Bodo Zeuner（博多·佐伊纳）

前言一：这里的所谓“欧洲危机”指的是目前发生在欧洲的危机。因为这绝不仅仅是一场欧元危机，即欧洲共同货币的欧元受到的危害。它更多的是一场持续数年影响到社会生活方方面面的危机，涉及和威胁到欧洲社会团结和政治体制整体以及各个欧洲国家。

前言二：这场危机很复杂。所以很多问题和方面只能在本文提纲挈领地论及。

1 欧洲危机的原因是什么？

不是：过高的国债！目前这场危机2010年在个别欧元区国家首先爆发，一开始是希腊，爱尔兰，然后是葡萄牙，西班牙和意大利，最近是塞班，这些国家在金融市场遭遇到困难，几乎无力支付新贷款的利息，国家支付能力受到威胁，即国家破产。所以他们需要私人资本市场以外的借贷认可，这时候国际机构介入进来。主要是EZB（欧洲中央银行，欧元的发行银行），欧盟委员会（欧盟里欧元国家和非欧元国家的行政机构）以及遍及全球的IMF（国际货币基金组织）。这三个机构经常同时出现（“三驾马车”），给陷入困境的国家设定发放贷款的条件。这些条件始终是：通过削减国家财政支出（紧缩政策）整顿国家财政。但是这些条件和规定只是治标而不治本，因为他们并没有追寻过高国债和突发的信贷困境的原因。

不是：过多的社会（福利）国家！更准确地说：有一个特别适合占统治地位的新自由主义意识形态的原因被指定要为（今天的情况）负责，即泛滥的福利国家。南欧和爱尔兰（为此还专门发明了一个“猪（PIGS）国家”的概念来指这些国家——一个意思是这些国家英文名字头一个字母的缩写，Pigs的另一个意思是英文里“猪”的意思）国民被认为是“超标准的生活”，被认为是“坐享昂贵的社会福利”而没有创造相应的社会财富，是“坐享其成”而没有努力付出。德国有许多报纸和政治家说希腊人就是太懒了不愿工作，现在到了该买单的时候了。

如果他们现在想靠德国纳税人的钱来获得拯救，那么就必须限制他们的社会福利。同样的理由也适用于葡萄牙，西班牙和意大利。实际上这个理由站不住脚。社会救济和社会保险福利过去和现在在南欧都要低于北欧。“三驾马车”对这些国家的强加的削减社会保障福利政策直接导致了大众的贫穷化。在希腊很多人的生活受到了威胁，无力支付医疗费用。

正确的观点是对几个危机国家中国家的无效率的批评。在希腊，国家购买昂贵的多余的军事设备，主要是有利于德国的（军事）装备工业。在希腊和爱尔兰企业利润可以不交或者交很少的税。在西班牙和希腊以及意大利，政治家和公务员的腐败是一个特别严重的问题。但是国家负债的深层原因也不是所谓“精英”政治的失败，……

……而是：

在2002年引入欧元的时候就存在的国与国之间国民经济间的差异，出口国家的优势现在更加强了。欧洲的进口国和出口国间的剪刀差继续扩大，也因为相对的弱国在支持出口时无法再使用贬值本国货币的做法。

从 2002 年起——直到今天——欧洲 17 个国家拥有了一个共同的货币及中央银行和货币政策，但是在欧元区没有一个共同的财政，经济和社会政策。人们更信赖市场的平衡过程。这符合欧盟的历史：它的产生是基于一个“共同市场”的方案，而绝不是基于一个共同的欧洲国家的方案。

再加上金融市场的自由化以及开放风险交易和金融衍生产品交易（“赌博资本主义”）：出现了轻易的银行放贷和投机泡沫（比如在房地产和建筑行业，在美国和西班牙都有）。这已经是 2007 年时随着美国雷曼银行破产爆发而出现的世界金融危机的原因。这个危机并没有被克服；而是继续发展到了欧洲演变成为了对国家金融的压力。

银行及其明显地是这场危机的始作俑者和受益者：本来他们（和资本投资人）必须为坏账负责，但是他们当中的很多已达到了一个规模和权势地位，以至于他们不可置疑地被称为“与制度相关”。欧盟政府的理由是：如果一个银行跨了，那么就威胁到整个经济制度，整个流动支付就会坍塌。所以现在是用纳税人的钱，国家的资金来“拯救”私人银行。所以现在的情况是“社会化的损失”，是有利于私人的财产所有者而进行的公共财富的重新分配。银行的私人权力拥有者在胁迫欧洲国家和经欧盟民主选举选出来的权力拥有者。

资本主义导致了全球财富分配的剪刀差，导致了贫富差距的不断扩大。

从这之中产生了资本的过剩，过剩的资本在寻找其用途。这就是，如马克思主义早就告诉我们，一个有规律的危机的过程。资本的不可控性和投机性越强，这些危机就将越严重。

欧洲的民族国家和民族的国民经济因为全球化而陷入了竞争关系。在德国比别的国家更早地实行了低工资政策——主要是通过社会民主党的联邦总理施罗德及其 2003 年新自由主义的“议程”，其宣布的目标是扩大低工资收入人群，为了增强德国经济相对于其他欧洲国家的经济竞争力。工资水平和国内经济景气通过一个全欧洲的“费用下降”抛入一个社会“竞次”（向下竞争）的漩涡中。

2 欧洲政治对欧洲危机的反应如何？

拯救银行和资本投资人的财产为最优先选择，通过银行胁迫政治，因为银行被认为是“与制度相关”，因此“不可沉陷”，因此：

银行损失通过国家财政/纳税人而社会化

强迫劳动力市场整治“改革”，这意味着比如削减工会权利和雇员的解雇保护（权利）。

为了平衡财政而实行的紧缩政策，结果为：

国家公务员失业

公共财物私有化

公共服务瘫痪

大众失业（年轻人失业，即 25 岁以下人群失业，2013 年二月：希腊 58%，西班牙 56%，葡萄牙和意大利各 38%，欧盟平均 24%）

大众贫困化

经济萎缩（取代增长）

国家收入减少——国家财政平衡将无法实现

德国在这其中扮演领先的角色并将扩大这一角色。德国目前为自己的国债只需支付不到 1% 的利息，而南欧国家的利息高达 6% 以上，德国占了很大的便宜。

德国把自己的新自由主义的紧缩政策模式作为其他国家的表率并贯彻到欧盟的财政政策中。

3 欧洲的政治结果是什么？

民族国家的民主受到侵蚀

工会权利受到削弱

工会在过去 60 年争取到的权利和成果将被削弱

民族国家的法治保障将受到侵蚀（在塞班本来应该保护的小储户的法律突然间失去效力了）

欧盟的民主和合作结构受到侵蚀：政府首脑的会议取代了欧盟的组织

穷国和富国之间经济分裂的增长

所有国家的贫富差距增长，包括迄今为止的赢家如德国

所有国家民族主义和极右主义增长。

4 工会在欧洲做什么？

他们的很多权力被削减（劳资谈判主权，解雇保护等），而他们无力进行抵抗。

在输家国家目前只有无效的自卫罢工。

在德国和欧洲北部工会只能组织薄弱的口头抗议；实际上他们往往跟随国家的竞争统合主义

让步协议和只有利于国家主体雇员的团结政策是工会在赢家国家的日常主要政策

5 中国扮演何种角色？

一方面是救星角色，作为投资人和放贷方

另一方面中国作为出口市场对赢家国家如德国很有用

6 展望和角度：

待定，欧元是否能继续作为统一货币

不会继续保持现状

或者欧元区没落；欧盟成为自由贸易联盟

或者迄今为止的民族国家的经济，金融和社会政策欧洲化——是往新自由主义还是往社会和民主的方向需拭目以待

问题：为了一个社会和民主的方向奋斗就必须拿出勇气和毅力和资本利益，特别是银行和财富占有者斗争。然而目前没有可以做到这一点的政治力量。

工会太弱而且不具备国际性，也没有国际网络。

抗争运动和反对派的无政府组织（如“占领运动”，阿塔克 Attac）迄今无法形成持续的压力

几乎所有欧洲国家的社会民主党，特别是在德国，都被束缚在一个从属于资本的国家政府政策中

比社会民主党更左的党派是唯一可能推进社会和民主政策的党派，但是它们在所有欧洲国家（还很）薄弱而且被边缘化。

原文“Zur gegenwärtigen Europakrise”。

2.3 工人抗争与欧洲的资本家危机管理

作者：Thomas Sablowski (托马斯·萨布罗夫斯基)

摘要:

现时欧盟所面对的危机，是全球的资金积聚，失衡发展，及欧盟的经济暨货币联盟与稳定增长条约（the European Stability and Growth Pact）所衍生的内部矛盾所致。在数个国家中，债务危机逐渐演变成政治危机，引发大规模的民主运动。不过，左翼人士与工会在制定合适策略，以应对此等危机之时，依然显得漫无方向，难以合一。

在这文中，我希望能就工人抗争与欧洲的资本家危机管理作出概括剖析。当然，这是一个较广泛的题目，难以在 15 分钟的报告中详述。

在一个欧洲人的角度来说，我们生活在一个重大危机的年代。我们仍然在 2007 年美国“次级”按揭市场触发的全球金融及经济危机的阴霾中，挣扎求存。一如美国，欧洲自 1930 年代大衰退之后所面对过最严重的经济衰退，便是从 2008 年秋季至 2009 年春季的衰退期。自二战后，全球社会生产第一次出现萎缩。在德国，基于它对出口的严重依赖，全国生产总值下跌多于 5%。环球经济从 2009 年开始恢复，主要因为中国，巴西及印度等“新兴市场”的强烈需求。但经济恢复并不同样惠及所有国家。美国虽仍是全球经济核心，但增长停滞不前，失业率高企。德国工业似乎是这次危机的赢家，房车，机器及器材的出口再次攀升，但另一方面，大多欧洲国家仍然忙于应付眼前的财政赤字，当中不少仍然未能走出衰退。自 2010 年，欧洲发展不均，进一步引发欧洲合并的危机。

现时欧洲合并的危机显露了欧盟的经济暨货币联盟与稳定增长条约的弱点。欧罗地区国家都有共同货币，但无共同货币政策，也没有联盟间的集体商讨。各国自行订立薪金水准，所以面对财政赤字的国家不能以贬值来解决不平衡发展的问题。在财政较弱的国家，不平衡发展最终只会导致竞争力持续下滑及赤字增长，或向薪酬福利及工作条件施压，以维护竞争力。

但问题更显根深蒂固。在不同的时间及地域，资金积聚都会导致失衡发展。资金积聚不只表示经济蓬勃，还表示区域性集资。单一欧洲市场一旦形成，基金便流向该市及积聚，工业集中发展亦随即出现。从批判角度来说，像希腊或葡萄牙这等国家难有具欧洲或全球竞争力的工业，不足为奇。例如，德国与希腊在汽车工业中不存在竞争是因为希腊更笨没有汽车业，这问题不能以降低希腊的薪金水准来解决。当然，也有工业会从工资较高的国家迁移到工资较低的国家，但这情况相对较少。欧洲及美国的跨国企业自柏林围牆倒下后接收了东欧工业，某程度上也注资到新的生产地。如中国，他们希望扩充至东欧市场，同时受惠于东欧的低工资水准。但在较穷国家中，只有少数，或只在这少数国家中的某些地区，才有些微机会成为资本生产地。在国家层面上，或会有部分机制，如工业，社会政策及区域再分配来补偿区域或社会资金失衡发展的弊病，但在欧盟层面上却少见这类机制。现时，欧洲资本家经常讨论，联盟的穷富国家之间，需要多少资金转移，才能保持资本生产的结构。

成立欧盟时，这问题都被忽略。拥护新自由主义的稳定增长条约（European Stability and Growth Pact）并没提供应付失衡发展及逆差增长的良策，只着重解决国内的公共开支赤字及国家负债的问题。从一开始，把加入欧罗地区的要求定在国家财赤不多于

国家生产总值的 3% 及负债不高于 60%，就显得有欠审慎，不切实际。欧盟合并的问题亦被近年的金融及经济危机拖累。不少国家尝试利用凯恩斯的赤字开支模式来挽救银行，收窄衰退程度。国债暴增，不少欧盟的周边国家已达到他们的借贷上限，无法再利用金融市场。政府重操务实手段，尝试把应付危机的压力转嫁至工人身上。

经济危机已在部分国家演变成政治危机。当权者与受政党指挥的军队之间的关系正逐渐瓦解。这年内，我们经历了北非暴君倒台，不少国家内的大规模罢工，英国暴动，在西班牙，希腊及以色列相继出现的新社会运动，要求“真正”的民主及社会公义。但这些大型运动的影响力明显有限。传统社会力量及如工会的组织模式及政党一直不被看好。大型的公众集会都不欢迎政党参与，工会亦无力组织有效抵抗务实政策的力量。

其中一个原因是他们都与政党有关联，以致他们的反对亦显得力不从心。如果新式民主组织能在社会运动中形成，传统社会组织如工会及政党不被接纳也不是问题。但在阶级斗争已达极致的国家如希腊，人民集会的意向都较低，公众的要求大多以经济合作及民主为主，社会及共产力量微弱。在危机期间失业率增加及薪金下跌都相较有限的国家如德国，这现象尤为明显。德国工会似乎倾向合并成为“危机处理集团”（crisis corporatism），而不选择组织社会运动，所以针对务实政策的抗争在德国少之又少。

欧洲左派在不少方面都显得进退失据。一方面，左翼人士要求在欧洲实施凯恩斯的危机管理，加深欧盟民主化。另一方面，资本家却期盼欧盟在新自由主义的框架中进行深化：一个欧盟经济政府的出现，意味将来的财政预算须由欧盟组织批核，增加对务实政策的压力。这显然不是解决失衡发展与逆差增长的良方妙策，所以，左翼另一要求便是拒绝欧盟条约及如希腊的国家离开欧罗体系，无奈要与资本家，欧罗怀疑派，保守派及新法西斯者为伍。但就希腊等国家所面对的国际借贷封锁及国内银行破产等问题，左翼人士却没提供答桉。危机势必继续恶化，在国际劳力分配中与希腊相连的国家亦难独善其身，所以欧洲左翼在要求除销债务等问题上仍未达到共识。现时唯一可能的结果，是深化欧洲左翼与工会就这些议题的讨论，以为达至真正解放工人及统一人民的目的提供可行的方针。

原文“Workers struggles and capitalist crisis management in Europe”。

2.4 欧罗巴合众国——左派的必然之举

作者：安东·考伯尔 (Anton Kobel)

雨水降下来了就不会再回去。伤口不疼了就是疤了。

贝尔托特·布莱希特 (Bertholt Brecht)

欧元基金和交易税，创纪录利息和炒黄金，让银行和投机者分担金融和债务危机的损失，欧洲央行以及德意志联邦银行的角色和前途，这些都是过去数周大众以及各党派讨论的焦点问题。现在问题更多了，涉及到了国家的无力还债和破产。希腊是不是该退出欧元区甚至干脆退出欧盟，是擅自而为还是被踢出局？保护伞下还有多少资金？给谁？给的条件又是什么？谁来提条件？谁来制定违约情况下的惩罚和制裁？欧洲民族国家里的“弱者”是不是要靠德国的做法来获得救赎？比如债务刹车机制，工作效率，竞争能力？欧洲是否应该成立一个财政联盟？是不是需要一个欧盟财政部长，一个欧盟经济政府吗？这样的话，各个民族国家将何去何从？它们的议会和政府将何去何从？欧盟是否应该变成“欧罗巴合众国”？一个以经济强大的民族国家为主的“核心欧洲”是不是未来应付国家和大洲之间竞争的理想模式？是不是所有的这些问题都要交给所谓的政治，经济以及传媒方面的精英们负责，是属于他们的特殊但是又合乎常规的工作？还是应该由人民，（参选）公民，公民社会，旧的和新的欧洲各个社会运动组织共同或者甚至自行决定？

一场民族民粹主义的争论

目前的这些讨论常常令人费解，政治意义上让人不舒服，但是却是必要的。这些讨论容易招来反对之声，有些甚至令人作呕。FDP（自由民主党；自由主义阵营），CSU（基督教社会联盟）和 CDU（基督教民主联盟，两个党都属于保守主义阵营）里的民族民粹主义者到底想要干什么？是谁，是什么指挥或者决定着德国政界的头面人物和他们的党派及传媒跟班？不可能是继续扩建统一欧洲的思想，哪怕是在目前还算简单的规模，但是和八十年代比起来，政治，法制和人文条件个方面已经有了很大的变化。或者猜想自民党（FDP）是在为百分之五的选票而做垂死的挣扎（限制条款规定党派议会席位分配必须要达到至少百分之五的选票），这也不足以说明情况。自民党党主席菲利·普罗斯勒作为经济部长在一篇报纸文章中说要把希腊排挤出欧盟以及欧元体系，这样说不可能是他自己一个人想出来的。这并不是因为他的署名文章一般情况下基本不是他自己写的，他只能签个名罢了。那么到底是谁在授意写出这样的民族民粹文章？是自民党总部，新自由主义的经济部？又是代表谁的经济和政治利益？

欧盟的建立使得对德国资本的评估条件变得明显的宽松了，而且竞争条件也明显地得到了改善。而像这样的立场和态度会使情况变得糟糕。把解决眼下问题的方案寄托在重返“坚挺的马克”的梦想之上，这在失去安全感的普通人身上是可以理解的（参见 Bert Brecht）。然而上述的精英们这样的无稽之谈完全是一种反动。包括最近发生的德国重量级银行家们的退位也可以如此评价：他们在欧洲央行的经历说明了尽管有着欧洲的各项协约，在面对欧洲其他国家经济和政治环境的情况下，德意志联邦银行的货币主义和新自由主义的原则还是无法得到实施。这种潜在的对德国欧元帝国主义者的障碍和阻碍应该在关于欧盟组成的讨论中被视为具有积极意义的情况。

不过，德国欧元帝国主义这一势力远没有失败。建立“国家的竞争力”一直还是欧盟和欧洲国家政治里强有力的推动。在面对所谓债务危机和为其开出的药方，“竞争力”的意义和后果在政治领域必须加强讨论。工会也应该讨论，特别是德国的工会。“竞争力”和“生产基地竞争”是一对孪生兄弟。把在德国发生的“竞争力”推广到所有的欧洲国家意味着一个循环往复的“毁灭性竞争”。竞争可以意味着进步，但是也可能是破坏和毁灭。

看看给债务危机开出的药方子就能明白了。希腊和意大利应该首先给公务员“瘦身”。削减退休金，工资和薪金，推迟退休年龄，国有财产私有化。等着瞧吧，什么时候把德国的信托部门私有化前东德国有资产的经验介绍给这些“债务国”。或许要在希腊把迄今为止还是国有的资产如岛屿，港口，企业，雅典卫城等等统统编印到私有化目录里。这样的政治行为和最新流行词的编撰会推动大国沙文主义思想在德国的传播。为什么葡萄牙，爱尔兰，意大利，希腊和西班牙被称为 PIIGS 国家！谁不会联想到 Pigs，即猪？而从“债务国”到“无赖国”的联想也不会太远。

对付债务危机开具的药方和这个药方的效果意味着新自由主义及其受益者的又一个胜利。国家通过私有化“瘦身”了。这其实就是对社会和人们的财产的剥夺，以及财产的大规模重新及由此产生的利润。过高的贷款利率和债务对于这些国家来和他们的由民主选举出来的议会和政府来说意味着数十年的税收的剥夺和私有化，而受益者是放贷的金融资本。

欧盟的状况 —— 一场迟到的讨论！

谁要是想阻止，或者至少想干预新自由主义对债务国家及其社会的资产剥夺，就必须发起欧洲范围的针对这种新自由主义形式的抗议。这包括大规模的投入关于欧盟结构的讨论以及将目前的反抗引导入欧盟的结构之中。

仅仅赞同或者口头上支持发生在希腊和意大利的罢工以及西班牙的抗议活动是不够的。批评每天都在发生的民主缺失也是不够的。当然这样的批评是必要的！对于民主党人来说，欧盟国家的领导人及其财政部长在欧洲央行的参与下自行决定欧洲的发展，而各个民族国家的议会只扮演着次要的角色，这是不可容忍的。联邦宪法法院（BVerfG）对此的判决并没有提供下一步发展的前景，而只是试图将目前政府的行为以民族国家的方式再次与议会的权力结合起来。在遵守联邦宪法法院的规定前提下，德国总理安吉拉默克尔和法国总统尼古拉斯萨科奇还是可以共同制定协议，而其他的拾人恩惠者只能听命跟从。每当制定新的财政和经济措施时，欧盟议会的有限和不足的权利就十分明显。

如果政治行为在各个层面上只是某种反应，这就与民主是矛盾的。这种反应局限在据说是“别无选择”的必要的单独措施方面。实际上这些反应是受经济学和市场的强迫的结果，这是多年来一再重复的，很明白的道理。而另一个结果——即信誓旦旦的政治的主动优先权和理应由此产生的结构性作用——却并不明显。政府首脑们在行使着职责，很多议员在抱怨自己的无足轻重，（选举）公民们坐在看台上，嘟嘟囔囔的旁观着。在雅典，马德里和罗马，就业者罢工，大学生和退休人员抗议。但是针对谁？针对政治？市场？投机者？信用评级机构？针对某些不知名的权势——下一次选举保守党会当选组阁，而逆着选民意愿的社会民主党必须退到反对党的角色。这是唯一的选择吗？这应该是二十一世纪民主政治的前景吗？一直是受某些“不知名”的，但是通过行动而人格化的市场的指挥和调整，现在这些市场突然要求快速行动，因为民主“耗时过长”。

可不可以考虑削减市场和金融资本的权力，通过建立和加强选民和议会的权利来削弱差不多是独裁的政府首脑和财政部长的权力？

左派的角色

光是批评是不够的。批评是合理的也是必要的，但是无法指明方向。欧盟的现状已经被左派批评得够多得了。面对目前的危机我们还需要前景和具体想法。这个决定着左派所有的讨论和争论。以资本为导向的保守党和右派自民党（FDP），基社盟（CSU）和基民盟（CDU）可以在保存所有派系分歧的基础上继续在目前欧洲的状况下很好地干下去。他们的老前辈海尔姆特·科尔和汉斯迪特里·希根舍警告他们，唯一不可以的是不能损害欧洲的统一经济区。对于来自 SPD（社会民主党），90 联盟/绿党，左派党以及工会和社会运动团体的所谓“马赛克左派”来说，继续对保守政府指手划脚评头品足式的批评是不够的。

首先要达成对于一个欧洲范围的阶段性的国际主义的共识。口头上的团结保证在政治上有多大的效果，并不清楚。特别是在现行的政治结构里。包括今天的民族国家和各个国家的工会。保守党和右派为民族国家辩护。可能并不是主要因为民族国家为所有的公民提供民主权利，相对的社会保障并且防止未知的恶运，而更主要是因为他们自己在民族国家里，并且通过民族国家的形式可以强大自身。（经济）边界开放的欧盟作为各个民族国家的一个集合体，可以做生意和赚钱。而在一个危机环境下，比如自民党 FDP 目前陷入的危机，又可以以民族主义，偏见和恐惧心理实施保守的政策和争取选民。偏偏在这个时候传出消息，联邦政府正在审核退休年龄改为 69 岁，理由是经济和金融危机十分明显地提高了德国国家财政长期稳定性的风险。难道这只是碰巧吗？（德国金融时报，2011 年 9 月 12 日）我们显然应该理解：我们必须为希腊等国家的人更长时间的工作，那么他们干什么呢？！

马赛克左派的回答应该是脱离开现有的民族国家的思维，而且这种脱离是以公开的交流方式实现的，从现有的切入点入手，提出一个跨越民族国家，建立共同的新的欧洲国家的概念。

与此同时，必须认真对待公民的恐惧心理。前景不应该是旧式的在当今全球经济情况下以民族国家方式无法实现的福利和公平社会。要建立一个社会的民主的“欧罗巴合众国”！明确公民的权利，包括文化的特性和社会福利国家的成果。达到这个目的需要一个长时期的过渡过程中。这个过程里民主党人有时间也有义务积极参与其中，还有他们的公民社会的组织，工会，政党和社会活动团体。在今天的条件下，危机的包袱只是分摊到了各个民族国家头上。抗议行为是单独的互不关联的在各个民族国家进行。这其实增强了保守党和资本所有者的力量。在欧罗巴合众国里可以共同的跨越今天的界限讨论在整个欧洲财富，富裕程度，收入和财产的（再）分配，

“深入”——通过谁？如何深入？

马赛克左派必须采取攻势来履行代表职责。在金融危机的影响下，以及在对付金融危机的过程中实际上在欧洲已经形成了一个新的，类似于国家的政治框架，而民族国家在很多地方越来越多得被这一趋势改变和架空。而这一切是在没有我们的积极的，迫切需要的参与情况下发生的！现在这个缺乏民主的国家框架是受到资本主义经济学强迫所致。现实中我们能做的有意义的只能是攥住欧洲这头斗牛及其经济学的牛角并去驾驭它！19 世纪我们的曾祖辈们试图跨越小国的界限。1871 年当时的统治者实现了他们对德国的设想。民主党人和左派所希望的民主的德国在 1918 和 1919 年通过十一月革

命短暂的实现过。法西斯和纳粹恐怖统治后的民主进程刚刚持续了 60 多年。为欧罗巴合众国的抗争不应该再耗这么多的时间了。

清理和检查政党纲领和草案也属于这场战斗。社民党 SPD 和“左派”党的纲领是以民族国家理念为基础的。里面包含的对于一个民主的，和平的以及社会的欧洲的要求在欧洲发展的今天已经显得完全不合时宜了。这里面没有考虑到资本主义的经济学要求一个新的左派的国际主义。谁愿意把欧洲交给反动的民粹主义者或者干脆和他们唱一个调调，那就光张嘴批评吧。不需要有什么想法或者乌托邦，这样反正他怎么都有理。然而一个关心社会的左派必须做得更多，不仅仅局限于只给右派和民族民粹者一个好听的答复。也许欧罗巴合众国的宣传可以通过全德工会联盟（DGB）主席 米歇尔·索默尔在已经迟到的工会讨论中展开。看看我们的索默尔同志在正在举行的服务行业工会联合会的联邦会议上会就此如何评论吧。“希望总是最后才泯灭”，这句话也适用于工会。

原文“Die Vereinigten Staaten von Europa - Ein notwendiges Projekt der Linken”载于 Express（快讯），社会主义企业和工会工作报，2011 年 8 月和 9 月刊。

2.5 因循守旧，还是将危机转化为契机？

本论文由德国巴登-符腾堡州服务行业工会的世界经济危机工作组撰写，是对工会采取“大规模的守势”的回应，并指出了“国家凯恩斯主义”经济政策的不足之处。

翻译：李莉

束手无策、冒冒失失、无能为力，这就是迄今为止工会在金融危机中的作为给人留下的印象。现在，全球危机管理正在进行新的定位，毫无疑问，经济利益支配着这一过程。然而在此过程中，工会却没有发挥任何作用。本文接下来将论及危机对工薪阶层可预见的后果、工会迄今为止的反应模式和有可能采取的策略性解决办法。

危机给工薪阶层带来的后果

以下关键词概括了雇员和工会所面对的风险，这些风险早就发展成为世界性的经济危机。目前还没有人能够准确的估计，国际危机管理以何种方式，以及在多大程度上能够抑制危机的后果或者推迟危机的出现。可以预见的是：

合理化安排、企业重组和企业倒闭是危机带给金融服务行业的直接后果，这些后果是迟早都会出现的。

公共服务行业就业岗位减少、工资压力和合理化安排，因为公共财政预算同时受到来自多方面的巨大压力。财政支出主要是大笔稳定危机的支出、由不可靠的商业模式所造成的补贴需求，比如跨境租赁、地方银行在投机买卖中的损失和长期债务产生的沉重利息负担。财政收入方面，几乎所有税种都遭受了经济衰退所造成的损失。

社会保障体系的收入也将相应下滑，这些领域也存在某些投机现象；另外一个后果是，不得不在基本生活保障方面采取节约措施，当然也有可能存在某些例外，比如在教育领域。

依赖出口的经济部门缩短工作时间、合理化安排、裁员和重组，从中期来看必然也会出现企业倒闭，其原因是信贷紧缩和全球需求减少。

公共投资的范围将会缩小，同时也会扩展到某些领域，如能源整顿方面的需求和可再生能源领域。总体而言，就业岗位将会减少。

由于经济衰退和对危机的恐惧，国内私人需求将继续下降，如果在劳资协议的政策中，连实质工资都无法得到保障的话，状况还会恶化。在那些主要依赖私人消费的领域，如零售业，比较大规模的“市场调整”（即企业倒闭）也令人担忧。

很多社会文化部门、（体育）协会、基金会和项目都越来越依赖于赞助商，它们面临着缩减，这会使其宗旨和雇员受到影响。

失业率将大幅上升，如果继续延长工作时间，这一状况还会恶化。

现在，定期合约工和派遣工已经成为危机的第一批受害者。人们“只”等着有期限的工作契约到期，而不会再雇用新的员工，有些情况下还会重新收回已经转移的订单。

派遣劳动部门会出现危机。鉴于此，在经济繁荣时期就已经表现得非常明显的削减社会福利和不稳定的雇佣关系，将会走下坡路。

通过这种方式，企业倒闭将会横扫所有经济部门，也有些公司通过大幅提高生产力生存了下来，并且为下一个经济景气周期的到来奠定了基础。这一系列市场调整过程将会通过资本竞争波及各个层面，其中很重要的就是通过劳动力价格的竞争，而这种竞争经常是全球性的。为了“在经济中求生存”，即面对失去工作岗位的威胁，全世界所有行业的工薪阶层都将卷入新一轮的竞争。

工会的表现：重蹈 1929 年的覆辙？

面对所发生的一切，工会基本上无所作为。在经济繁荣时期，工会就没有成功的根据重新整合的资本结构，通过新的斗争形式和新的工会组织结构，来应对新的资本主义形势。这一缺陷在愈演愈烈的经济危机中，只会加剧工会的危机。人们将现在的经济危机与 1929 年的经济危机作了许多对比，其中的一些比较是值得怀疑的，但是，在两次危机中工会的反应模式却极为相似。

2008 年秋天的工会政策主要涉及以下几个方面（这是不完整的印象）：

最主要的话题是工会内部工作。即便是对工会内部的权力、资源分配微不足道的干涉也会引发激烈的争论（服务行业工会的话题是劳动关系管理模式）——凡是读过 1929 年和 1930 年工会会议记录或者工会报纸的人，就会发现当时的情况与现在的工会如出一辙，这简直是一种超时空效应。

通过重新采用企业管理办法，寻求摆脱工会危机的出路。众所周知，这种做法没有考虑到现实条件和工会工作的特殊性（注 1）。事实上，服务行业工会关于相关方案的争论已经停止了。

在危机爆发的最初几周里，工会组织并没有作为一个整体做出反应，出台相应的政策。仅仅是服务行业工会在金融服务领域发布了几项公告，要求对金融市场实施更为严格的监管——目前，这种做法已经被多国政府和国际货币基金组织（IMF）叫停。

在经济政策方面，工会认为，如果我们四百亿的方案得以实施，就不会出现经济危机。工会行动的重点和核心要求是：立即在德国实施经济刺激方案！（见下文）

退出世界社会论坛运动的工会活动（尽管工会委员会出台了决议，服务行业工会也没有为在玛尔摩（Malmö）举行的欧洲社会论坛提供任何支持），德国五金工会（IG Metall）大幅缩减相应方案，服务行业工会在联邦层面上取消全球化课程。

2008 年十月底，也就是金融危机的中期，几位工会历史学家会面，谈到了纪念 1929-1933 年世界经济危机的问题，但却没有谈到工会在那场危机中所采取的政策，而恰恰是这些政策到最后已经威胁到了工会的生存。

除去零散的倡议，在现实的讨论中并没有涉及行动策略，或者采取攻势去干预工薪阶层的直接利益。没有受到争议的，倒是股市行情的讨论，毕竟股市是民众担忧程度的一种指标。人们认为，在经济危机的舞台上，值得保护的受害者是“经济”、手工业工厂和中小型企业，当然最主要的是储户，而雇员却并不在其中。

工会的劳资政策眼看就要完全陷入守势。在五金工会开始劳资谈判之前，我们就经历了第一轮危机的影响。由于担心动员和罢工方面的困难，劳资协议的期限由 12 个月变为 20 个月，即在 20 个月之后才能更改劳资协议，将工资提高 8%。在银行业中，服务行业工会出于相似的动机，在工资劳资谈判中主动提出可以延期清偿债务。令人担忧的是，最终的出路又是劳资之间的联盟和协议（即企业工会委员会和企业领导机构之间达成的协议，与该企业所在行业的工会和雇主联合会之间的协议相对——译按），这样做的代价就是牺牲第三方的利益（第三方包括该行业其它企业或国家的工薪阶层，定期契约工和不稳定就业者）。

人们虽然相信，工会愿意寻求正确的解决办法（民意测验的结果），但是，如果工会只能以社团联盟的方式确保其成员稳妥的退出，而没有其它的解决办法（加上没有远见），它必将会失去大量成员。工会也将会陷入更为严重的危机——这和 1929-1933 年的经济危机非常相似。当时工会联盟（ADGB）从 1929 年到 1930 年失去了三分之一的成员，它必须要裁员和降低薪水（-20%），其用于劳动斗争的开支也急剧减少。罢工次数从 1929 年到 1931 年减少了三分之一，参与罢工的人数减少了 75%（注 2）——导致这些变化的是当时的布吕宁（Brüning）的经济紧缩政策，这一灾难性的政策造成了经济危机的升级。无论如何，现在的干预要有效得多。只是迄今为止，工会在危机中所扮演的角色和当时非常类似，这难免令人担忧。

在公共频道关于危机的讨论中，充斥着肯定的、意识形态的论调，将危机解读为“金融领域里一些意志不坚定的家伙……”或者“只是对市场的信任危机”，对此，工会也没有成功的反击。关键问题是，接下来的几年里由谁承担这场危机的后果，取决于现在。如果放任这种肯定的危机解读，就决定了将危机的后果转嫁给雇员和社会上的弱势群体，决定了在这样的力量对比中开始新一轮的资本主义周期。在经历过 1929-1933 年的经济危机之后，俾斯麦的社会保险立法，（美国式的）新政或者莱茵河资本主义（即德国模式的资本主义，包括所谓劳资共决及对市场实行监管，与英美的所谓自由资本主义不同——译按）大行其道。鉴于工会迄今为止的行动和现在的力量对比，实行同样措施怕是行不通了。

国家凯恩斯主义的绝境

参与探讨经济政策——这几乎是工会唯一可以采取的行动。主流思想认为，经济危机的原因是没有制定刺激需求的国家经济政策。事实上，股市大幅下跌及其对实体经济可预见的影响，并不是造成经济危机的真正原因，而只是危机的附带影响。现在，政界却以此为借口，试图掩饰其真正的错误，即在经济繁荣时期没有刺激需求。

这种指责针对雇主（抛弃工资协议、压低工资水平）和国家。有众所周知的图表为证：私人消费曲线处于国内生产总值曲线的下方。

工会的目标当然是通过政治和劳资政策来改善雇员的收入。工会以此为目标并不是因为它符合国民经济理论，而是要表达工薪阶层的切身利益。当然，如果能够证明，这一目标也符合社会总体利益，无疑会为其斗争增加一重砝码。但是，雇主和政府是否赞同这一观点，是否认为增加需求的政策符合社会总体利益，也符合他们的利益呢（注 3）？无论如何，工会都不应当被他们的态度左右。如果他们不这么做，工会就要组织反对力量，而不能只是抱怨批评。

在增加需求、加薪和缩短工作时间方面，工会能有多大作为呢？这首先取决于工会举行罢工的能力（这是劳资政策中的最后一着）。这种行动能力将间接决定最低工资和经济刺激方案等政治要求的实现。所以，上面所提到的图表一方面是对政策恰如其分

的批评，另一方面也值得我们进行反思：为什么我们在经济繁荣时期都没有实现实际工资保障？为什么工作时间延长了而不是缩短了？我们为什么没能够阻止红绿联盟的2010年议程？（前联邦总理施罗德于2003年初出台的方案，旨在改革德国的社会福利制度和劳工市场，其主要思想是通过给予资本家经济刺激来增加供给）这些问题将会成为我们工作中的沉重负担。工会中占主流的国家凯恩斯主义已经失去说服力，它只能在争论中充当一条论据而已，对它的种种评价这里都没必要再提了。这一理论认为，工会的问题在于对经济政策的论证能力，从而掩盖了问题的实质。从根本上来说，国家凯恩斯主义造成的唯一结果就是：争取雇员利益的努力将半途而废，因为雇主和政府并不认为需求导向型经济政策对国民经济有利，并对其自身有利。

令人担忧的是，雇主和政府从其自身利益出发，有足够的理由支撑这一观点：压低工资水平和2010年议程一方面极大改善了德国资本的竞争条件（也增加了成为经济危机中的赢家的机会，当然会给其它领域的竞争造成负担），另一方面也使得劫富济贫的再分配成为可能。

如果雇主和政府接受了工会的刺激需求的政策，无论是资本竞争条件的改善，还是劫富济贫的再分配，都是不可能的。一方面，经济繁荣归根结底源于内部，受经济运行规律的制约，刺激需求的政策并不能对此发挥什么作用（注4）；另一方面，它是与政府实施的增加供给的经济政策相对立的，试想，如果不削减社会福利，如果工会不贱卖工人的劳动力，也就意味着德国企业没有全球竞争力，意味着无法在市场上站稳脚跟，也无法实现劫富济贫的再分配。对于雇主和政府来说，这无疑是一笔糟糕的交易。

经济衰退往往让资本持有者伤透脑筋，在这种条件下，他们在进行利益权衡时，会得出不同的结论。对于某些行业来讲，需求发挥着主导作用，会在很大程度上影响对该行业的评估，尤其是迄今为止蓬勃发展的出口型行业。在这些行业中，刺激需求的方案对雇主和政府也比较有吸引力，因为在经济危机中，它们可以转化为地区性优势。转瞬之间，资本不再讲究什么意识形态了，而是完完全全实用的了。雇主和政府的许多应时而变的说辞就证明了这一点。

现在正值经济危机的中期，关键问题不是是否实施经济刺激方案，而是如何实施，即谁出资谁获益？资本本身不会自动满足工会增加需求的要求，在经济危机中，它恰恰倾向于支持政府刺激供给（即给予资本家经济刺激来增加供给——译按）。国家只是在不得已时刺激需求，而且只是局部的、有期限的，并且尽可能从资本条件出发。

在经济繁荣时期，是否采用需求导向型方案，取决于工会的动员能力和行动能力，而不是罗列论据的能力。这也同样适用于当前一系列经济刺激方案的实施。这些方案将使哪些群体受益，如何使其收益，由谁在短期内和长期内为这些方案买单，也都取决于工会的动员能力和行动能力。

如果说在现在的经济危机中，凯恩斯主义有更好的机会，是有价值的，那么只能说明它具有普遍价值，即它适用于任何一个经济体。抛开最终由谁负担只在国家层面上实施的经济刺激方案的费用问题，更为强劲的消费需求不仅有利于国内资本，也有利于其在德国的竞争对手，反之亦然。实施经济刺激方案的要求应当成为欧洲和全球危机管理的一部分。凯恩斯主义试图在急剧变化的条件下继续沿用莱茵河资本主义时期的左翼经济政策。它忽视了现实条件和新的、已经全球化了的资本主义的压榨能力（注5）。它忽略了超国家的结构和规范，这些结构和规范已经成为新的力量。最为现实的例子就是，为了克服资本主义的自我毁灭对本国造成的影响，仅仅几周时间，各国政府和金融中心就形成了全球行动体系。在欧盟轮值国主席的推动下，形成了制度

化的欧洲经济和工业政策。国际货币基金组织发展成世界财政部，还考虑全球征税和全球性的税务规则。凯恩斯在 1944 年布雷顿森林体系中没有实现的、建立世界中央银行的想法现在也很有可能成为现实。

面对变化了的环境，如果工会也能做出如此之快的反应就好了！现在，新的格局将使最广大的工薪阶层承担此次经济危机的后果，并且不会遭遇任何反抗。为了阻止这种格局形成，工会应当重组。工会更要重新审视自己的政策——凯恩斯主义的经济政策，必须脱离莱茵河资本主义，以便更加客观的分析自身的危机，并在新的资本主义形势下进行改革。

策略上的结论

1.为了应对未来的挑战，仅仅参与金融政策和经济政策的公开讨论，并期待引起关注是不够的。经济危机将会在多大程度上影响工薪阶层以及工会本身，取决于工会的力量和抵抗。因而有必要对工会进行广泛而深入的讨论，讨论的目的是，围绕增强工会的动员能力和行动能力，提出相应的要求，并采取具体行动（注 6）。工会的愿望必须在公共生活中占有一席之地。

2.经济危机通过政治，通过企业危机和企业倒闭中的劳资政策波及到工会，它也同样会波及到其他很多人，比如退休人员、病人、穷人和中产阶级。在这场防御战中，所有地方的所有人都必须反抗。一方面，要组成反对转嫁危机后果的联盟，另一方面，工会要把举行政治罢工的权力拿回来。

3.在未来的条件下，为政治目标和跨公司的目标进行罢工（破坏团结的机制相对较少）会比为劳资政策进行罢工容易些。对于后者而言，在经济衰退时期，因为担心失去工作岗位而影响团结的风险非常高，因为劳资政策直接关系到每个雇员，雇员群体和各个企业全体职工的生存问题。行业劳资协议（即地区性行业协议，指在某一地区适用的劳资协议，往往适用于某一个行业或者几个行业，因此也叫做行业劳资协议——译按）的发展严重滞后，短期内很难弥补这一缺陷。摆脱被动和居于守势的唯一途径就是劳资纠纷的政治化，就是我们团结其它工会和社会团体，就是建立与经济危机的动态联系，就是阐明在工资谈判上妥协让步是荒谬的，因为这只会使消费需求下降、最终影响国民经济，因此是很危险的。我们的口号是：在劳资政策中抵制布吕宁（紧缩的）经济政策！反之，淡化经济危机的现实和主动妥协，必将导致工薪阶层承担经济危机的后果。

4.新自由主义是由金融市场驱动的全球资本主义的意识形态。问题还远远不是社会主义或者资本主义的范畴，而是在两种前途中做出选择：是通过对现在陷入了经济危机的新自由主义的资本主义做出一些修正，来缓和其自我毁灭的机制，从而使其继续发展呢，还是要对其实施有效的社会和经济管制。实际上，这场争论的焦点是新规范的规定，不仅包括金融市场的新规范（工会和许多其它团体已经提出了要求）（注 7），还包括社会福利国家方面的新规范，比如最低工资、最高工时、社会保障、劳动法和工资协议法、经济民主和再分配的税收政策。4.2.与此相关，意识形态之争必须要有定论了。现在，人们在遣词造句上尽量避免使用新自由主义及其“弊端”等字眼——这只是鉴于公众的不满情绪而随机应变罢了！至于新自由主义是真正没落了，还是仅仅受到一些阻力，要看其重要的代表人物是否身居要职。必须要追究新自由主义的代表人物对这场灾难的责任。倡导新自由主义的人仍然身处社民党的领导层，这可不是悔改的信号，也不是明智之举。而经济研究机构在大学里设置的大量教授职位，无论在人事安排上，还是在教学内容上，新自由主义色彩仍然很浓重。德国铁路公司董事会

主席哈特穆特-梅多恩(Hartmut Mehdorn)仍然可以继续铁路私有化，主张新自由主义思想的评论仍然充斥着报纸版面和电视。这足以说明新自由主义是否已经被根除了。

5.这次危机为工会提供了一次新的契机，来探讨其现存弊病的原因，具体方式是，根除其源于莱茵河资本主义的结构和政治基础，依据改变了的、越来越全球化的市场结构，对工会进行重组和分类。只有通过跨国界的组织，才能抵御此次世界金融危机的后果。因此要联合提出要求，并付诸实施。一起被卷入危机使得工会能够统一行动，所以在危机中必须实现工会自下而上的全球化——主要是为了支持那些迄今为止尚未发展成熟的组织形式，如联合会、欧元/世界企业工会委员会、协调结构和社会论坛运动中的工会网络等。联合提出要求，联合举行游行和政治罢工！不只是实现欧洲的联合，还要努力实现全世界的联合，至少保证所有活动在世界范围内同步进行。

在经济危机中，民主也岌岌可危。社会上有可能出现与1929年相类似的极端主义倾向。至于选择解放的出路（就像1929年之后的美国那样）还是选择民族主义的、排外的、最终陷入绝境的出路（德国），在很大程度上取决于工会，取决于工会能否摆脱地区性竞争和民族偏见的桎梏，找到通往广泛的全球团结一致的道路。

世界经济危机工作组：

托马斯·伯姆（Thomas Böhm 斯图加特大学综合诊所公职人员代表会主席兼斯图加特-伯布林根地区服务行业工会主席）；冈特·布施（Günter Busch 巴登-符腾堡州服务行业工会卫生、社会服务和教会领域领导人）；西格弗里德·海姆（Siegfried Heim 乌尔姆西南新闻企业工会委员会主席兼东符腾堡-乌尔姆地区服务行业工会主席）；贝尔恩德·里辛格（Bernd Riexinger 服务行业工会斯图加特地区业务领导人）和维尔讷·绍尔博尔恩（Werner Sauerborn 巴登-符腾堡州服务行业工会工会秘书）。

原文“Weiter so – oder Krise als Chance?” 载于 Express（快讯），社会主义企业和工会工作报，2008年11月。

注释：

1. “……关于政策-内容目标的讨论……不能也不应该在这里完成” 摘自：2011年的机遇——关于服务行业工会未来几年的发展，服务行业工会联邦董事会 2008，第1页——毋庸置疑，使机构结构有效运行，是一项无法回避的、长期的任务，不过，这只是“组织政策的第二标准”，最主要的依据还是内容方面的分析和策略。
2. U. Borsdorf: 《德国工会历史》，1987，第394-395页，Peter Jahn: 《1930-1933年共和国末期的工会》，Bund-Verlag，第17-18页。
3. “鉴于经济的不稳定性日益增长，我们要求显著改善收入，这不是出于利己的原因，而是对社会总体利益负责任”，载：服务行业工会消息 2/08 关于公共服务行业劳资谈判 08/09，2008年11月，第2页。
4. “开始于2004年底的经济繁荣并不是时任联邦总理施罗德于2003年初出台的‘2010年议程’的结果，更确切的说，这只是一次正常的（！）经济繁荣。引起这次经济繁荣的是技术装备投资的提高，主要是更新磨损的机器和设备。附着着的是（！？）出口盈余又一次明显增加。”

5. 凯恩斯自己已经意识到，在开放的市场条件下，需求导向型经济政策作为内政是无法奏效的，他认为：在国内，这一政策只有很小的行动空间，“除非它能够在全球范围内得以实施”（根据 Thorsten Schulten：《欧洲团结一致的工资政策》，汉堡 2004）
6. 首批行动包括服务行业工会巴登-符腾堡州地区管理处的活动，比如州领导成员的集体信函、所有地区的讨论活动、系列标语牌、斯图加特地区在银行前的游行，见：www.bawue.verdi.de、巴登-符腾堡州工会委员会代表的策略提案。
7. 《金融市场滑坡和服务行业工会的应急方案》，经济政策组，2008 年 10 月，第 9-10 页，金融危机：急救和长期预防，德国智囊团（IMK）政策报告，2008 年 10 月 22 日。

第三章

3.1 德国工会历史

作者：Bodo Zeuner（博多·佐伊纳）

德国工会在以前和现在都常常被国际工人运动以及今天的中国劳工维权人士视为榜样和楷模。也许是因为早在 1863/1875 年成立的德国社会民主党和与其关系密切的工会组织（作为联合协会于 1890 年成立）比其他国家更早地将打工者组织起来的原因，也可能是因为马克思和恩格斯都是德国人的缘故。

德国人在国际工人运动组织里一直扮演着杰出的角色。到今天德国工会的领导一直站在国际工会组织的前沿，如德国工会联合会的主席米歇尔·索墨尔也是国际工会联盟的主席。而金属工会的主席贝尔托德·胡伯担任国际金属劳工联合会主席。看起来似乎德国工会特别顺利地挺过了欧洲危机。

实际上，德国工会在历史上在成功背后也经历了断裂，失败和瘫痪，最典型的比如在 1933 年。下面介绍一下德国工会命运多桀的历史发展若干阶段。

1878 年以前：随着工业化和社会底层的无产化，在德国出现了以英国为模式的工人组织和职业工会，起先是印刷厂工人和雪茄厂工人。这些组织与当时新兴的政党联系紧密：有基督教工会，自由工会，而最强大也是最重要的是与社会民主党联系在一起的工会。

1878-1890：俾斯麦首相颁布“社会主义者法”，社会民主党及其工会被禁，受到帝国专制机构的压迫。尽管如此工人运动继续发展壮大。1890 年该项禁令被撤销。

1890：第一个社会主义工会的联合协会成立。逐渐产生了分工：政党负责政治路线；工会负责组织发起经济利益方面的运动和企业里的斗争。工会继续发展壮大：会员人数从 1890 年的二十万发展到 1904 年的一百万。

1905/1906：在“大规模罢工讨论”中工会和社民党产生争议。争议的问题是是否应将工会的战斗力量也投入到政治目标，比如民主选举权和对政府的议会控制之中。这是社民党的主张。这期间工会成功地进行了罢工，建立了有效的组织机构，他们不愿意与国家机器对立导致罢工和机构受损。最后政党和工会达成了协议，即由工会自行决定以何种方式，什么时间采用罢工作为武器。

1914：第一次世界大战爆发的时候德国工会和社民党的大多数党员一样站到了德国皇帝的战争政策一边，违背了之前在国际会议上承诺的对抗资本家和封建主斗争的国际斗争联盟声明。这一情况同样出现在其他的参与战争的工业国家如法国，英国和奥地利，唯独没有在俄罗斯出现。

1918/1919：德国战败以及 1918 年苏联革命胜利后工会与资本的代表人签订了一份总协议书。这里面阻止了一个按照俄国革命为榜样的社会主义化，但同时扩大了工人和工会的权利：8 小时工作日，劳资协议制和企业职工代表制（企业职工委员会）以法律的形式得以确认并建立。工会在新的议会民主制里扮演管理

性的角色。参与了 1918 年苏联革命的工人委员会运动没有得到支持，而是通过引入企业职工委员会的制度试图加以疏导。

1920：在卡普政变时，反动的力量，军队和准军队意图推翻被选出来的政府并撤销民主宪法，工会通过一次总罢工挽救了魏玛共和国。但是工会无法做到充分利用赢得的力量来抵御反动的，君主主义的力量和民族主义者在国家，司法和军队的影响。

1933：工会无法在自 1929 年开始的世界经济危机（高失业率远超 20%）中提出能够克服危机的有说服力的方案，也无法有效发动失业者。当希特勒法西斯者 1933 年得到政权时，当时工会的领袖甚至表示愿意为纳粹国家效力，但是这并没有起到帮助作用：1933 年 5 月 2 日工会被希特勒政府禁止，财产被没收，很多干部被逮捕和迫害。在工会中积极的男女会员对纳粹政权进行了抵抗。

1945 年二战结束：

西德，德意志联邦共和国，1949 年产生了第一个政治上的统一工会，不与特定的政党捆绑在一起，共同聚集在德国工会联合会（DGB）的名下。战争结束后 DGB 的纲领以建立一个超越资本主义的新经济秩序为目标，但是因为有产阶层，资本权力和占领国的反对而失败。但是具有全世界范围内非常特殊的参与权的德国社会伙伴制度（见相关文章）得以保留下来。在苏联占领区，德意志民主主义共和国，1949 年产生了一个中央集权的统一工会自由德国工会（FDGB），按照列宁的理论承载了党的群众组织和传送带的功能。这个组织基本不能成为工作者的利益代表，即使是在企业基层，也无法拥有相对于党的自身独立性。东德没有罢工权利。1989 年东德垮台时，工人们已不再信任 FDGB 而转身投入了西德的 DGB 工会的怀抱。

注：关于德国工会到今天的发展详见第一章第二节《德国社会伙伴制度》。

原文“Zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften”。

3.2 工会的强大决非一日之功——德国工会的历史轨迹

摘自《德国工厂之旅》第三章第一节

早期：曲折起伏

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

第一次世界大战期间，工会通过支持“城堡内的和平”，换取到了国家和企业主对雇员利益合法代表——工会的平等伙伴地位的承认。工会运动有了新的发展。这一时期的若干法律规定表明，资本家出于对社会革命前景的恐惧，被迫向工会做出了重大让步。1918年11月签订的“斯廷内斯——列金协议”即是如此。该协议中的条款包括：保障工人结社自由，承认工会是工人利益的合法代表，通过集体劳资协议调整劳动关系；在参与职业介绍和对劳动的管理方面，工会和雇主组织权利平等；劳资纠纷由双方平权组成的调解机构调解，在雇员50人以上的企业中建立工人委员会。协议还规定普遍实行八小时工作制，并决定成立由工会和雇主组织双方代表平权组成的中央工作委员会。

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

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

战后：复兴与发展

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

(1) 战后重建

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

在整个50年代，德工联基本遵照这个原则纲领开展活动，取得了显著成就，特别是争取共决权的斗争卓有成效。德工联把共决权看作是改造经济与社会的决定性因素和杠杆，认为争取共决权是变革社会的途径。因此，它以极大的努力进行争取和提高共决权的斗争。战后，德国一些大型煤钢企业的企业主因追随

法西斯势力而逃亡在外，工人接管了企业，将煤钢企业社会化的要求深入人心。迫于压力，1947年部分企业出现了劳资双方对等的共决制。在德工联的强烈要求和巨大压力下，终于在1951年4月通过了《煤钢共决法》，已实行的煤钢共决权得到了法律上的承认，同时，也推动了其他企业的民主化运动。

(2) 经济高速增长期

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

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

(3) 经济低迷时期

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

(4) 两德统一之后

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

今天：面对的全球化挑战

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

3.3 劳资协议签过百年，跌宕起伏之今昔

摘自《德国工厂之旅》第二章第一节

德国劳资协议签过百年

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

这次德国之行，我们还有一个切身的感受，就是德国工人的工资并不高，至少是与我们想象中的德国工人的工资有很大的差距。在与联合服务行业工会研究机构的研究人员交流时，德国柏林自由大学的博多·佐伊纳 (Bodo Zeuner) 教授也提出了一个问题，工会怎么解释德国工人的工资与其他国家比较这么低？说实话，这个问题也是我们想问的问题，现在看来，这与传统劳资协议所受到的冲击不无关系。

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

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

劳资协议不断受到侵蚀

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

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

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

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

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

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

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

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

工会正在努力应对

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

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

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

3.4 艰辛的谈判，成功的结果：2008年五金工会劳资协议的出台

摘自《德国工厂之旅》第四章第一节

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

劳资谈判大体分为三个阶段：

1. 准备阶段：确定对资方提出什么样的要约。

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

在斯图加特五金行业，一般来说一个工资协议的有效期限为1-1.5年。上一个工资协议于2008年10月31日结束，11月1日开始履行新的协议。为了准备新的工资协议，联邦和巴符州从6月份就开始讨论要求增资的比例，在工资集体谈判中，可以对雇主提出什么样的增资要求？这时，需要考虑三个因素：一是劳动生产率的变化；二是通货膨胀和物价上涨的水平；三是企业前一年的盈利水平以及工人在国民收入中所占的份额（比例）。前两个因素可以根据统计数据得出，工资可以有4%的增长空间；加上前一阵企业效益比较好的结果，一共可以有8%的增资空间。

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

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

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

上一轮工资协议到期时，谈判在7个区域同时进行。谈了两三轮后，工会就心中有数了，知道在哪个区谈的结果最好。10月底得出结论，认为在巴符州达成协议效果是最好的。究其原因：一是那个地区经济效益比较好，谈出的结果也

好；二是工会在企业的影响力有多大，有多少会员？组织率怎样？能动员多少人？在巴符州工会的影响比较大。

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

谈判中如何对资方形成压力？11 月初，在全德所有五金企业进行了警示性罢工，即 1-3 小时的抗议性罢工，给企业方施加压力，如果不同意增资方案，会进行更长时间的罢工。参加警示性罢工的 62 万人，其中 17.2 万人在巴符州，占了 1/4，而会员并未占到 25%。由此可见，这里工会的动员力是很大的。

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

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

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

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

提问：你们在谈判中遇到了哪些困难？

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

提问：那些停产企业是否也同样适用这个工资协议呢？

回答：同样适用。虽然这些企业暂时停产，但是并不是没有销售，只是销售数量在下降，预测 2009 年一月中旬后会恢复生产。戴姆勒 2008 年销售 60 亿欧元，2009 年可能降低，但不一定有多困难。

提问：罢工是五金工会统一下指示，同一时间罢工吗？

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

提问：只有会员参加罢工吗？

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

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

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

提问：雇主以什么理由不涨工资？雇主对谈判的态度如何？

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

企业往往抱怨，说没有好的发展、好的收益，要留下更多的钱用于企业发展。

提问：有没有雇主退出工资协议？

回答：加入雇主组织不是企业的义务，雇主加入是因为：一是小企业，不愿单独去谈判；二是大企业（如克莱斯勒）不参加标准会更高。有些企业在考虑退出，雇主协会不愿意他们退出，削弱自己的力量。如克莱斯勒让配件厂也加入雇主协会，否则对自己不利。各行业的情况不尽相同，在汽车行业，配件与生产商关系密切；机电行业就不一样，密切程度不高，有的达成协议还未签字就宣布退出了。

提问：什么人不能加入工会？

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

提问：对工会谈判的结果，职工代表有没有否决权？

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

提问：集体合同的覆盖率在下降吗？

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

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

这里存在一个问题，就是产业工会所谈出的工资标准，如何保证能够适用各个不同的企业呢？实际上，劳资协议中充分考虑了各个企业的差异，例如，上面

提到的从 2009 年 2 月开始，分两步一共提高 4.2% 工资。即 2009 年 2 月增加 2.1% 工资，5 月再增加 2.1% 工资如果条件不具备，也可以推迟到 12 月 1 日，但最迟就要在 12 月 1 日完成工资的上涨。在如何提高工资方面，劳资协议给各个企业留有一定的空间，可由该企业委员会与企业通过协商确定，根据各企业的实际情况来自行决定。

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

3.5 VERDI 的工会女干部：勇气与奉献背后的艰辛

在斯图加特联合服务业工会，我们见到了一位 VERDI 的女工会工作者，克里斯蒂娜·弗兰克 (Christina Frank)。初次见面，她那金色的短发，漂亮的脸颊，和随风飘逸的长大衣，都使我们觉得她非常摩登。但在与她交流的过程中，我们开始感到，工会工作充满艰辛，既需要胆识，也需要专业知识和奉献精神。由此，我们越来越对她肃然起敬，一致认为，她是个女英雄。

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

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

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

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

克里斯蒂娜·弗兰克女士说，在德国，企业委员会法规定了企业委员会的权利，但是中小企业没有企业委员会。于是，在现实生活中，雇主想怎么办就怎么办。例如，关于工作时间，企业规定早八点开门，晚八点关门。有企业委员会的可能就安排成两班倒。没有企业委员会的情况就不同了，而且，由于就业市场不景气，雇员不敢反抗。从这个意义上讲，企业委员会是劳资关系的制衡机构，是员工行使话语权的一个机构。虽然德国有很多法律规定，但是，很多人仍然有法不依，所以要有监督和制约，特别是零售业不遵守法律的情况更加普遍。所以我们在争取建立企业委员会，制衡雇主。

施勒克属于私营的日化产品公司，有 11,000 个分店，40,000 员工。按照法律规定，应该建立 360 个企业委员会，但实际上只建立了 116 个企业委员会。在某一商店，本来

要建立一个企业委员会，企业当天解雇了 10% 雇员，目的是威胁其他人，使他们不敢建立企业委员会。在员工和工会的努力下，还是进行了选举，建立了企业委员会。公司向法院提起诉讼，说选举有问题，但实际上没有。无端使企业委员会经历从一审到二审的漫长过程。现在，每次有企业委员会建立，雇主就去法院告诉，有的还告成了。

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

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

外一文

德国商业银行保险业工会 1994 及 1995 年的施莱克运动 ——工会作为社会运动

作者：Anton Kobel（安东·科贝尔）

1994 年日用品连锁巨头施莱克（Schlecker）年销售额仅在德国就达 55 亿马克（约合 27.5 亿欧元），为整个欧洲最大的日用品连锁店。这个销售额是由 25000 名员工在约 4500 家连锁店创造出来的。施莱克不停扩张，开到了小城镇。

德国商业银行保险业工会（HBV）在 1994 年中期在全德国施莱克共有约 230 名会员，其中 30 名在曼海姆/海德堡。从政治上来说工会的力量微不足道。工会工作方面主要致力于单个会员的法律咨询，主要是发薪不正确以及无理的警告，裁员和处分等。

企业的组织结构很简单。单个连锁店通常五个女性员工，两个全职，三个半职。店铺设施局限于最低标准：普通的小空间里摆满简单的货架，无论是对顾客和还是对员工而言都没有舒适感。除了销售额，其它一概不论。所以既没有电话，也没有警报按钮或者日收入的现金保险柜。要打电话必须去附近的旅馆，每日收入必须放在一个塑料袋里带到一个银行保险柜里存放。

这样的设施和规定的工作方式等于给犯罪分子可乘之机，所以经常出事儿。1994 年 8 月 4 日在科隆的一个店铺里一个单独工作的女销售人员在抢劫中被刺倒。因为没有电话，未能得到及时的医疗抢救。这一事件在全德国造成了广泛的影响，给公众敲了警钟。

自 1994 年春曼海姆/海德堡的商业银行保险业工会 (HBV) 因为不正确的发薪一直和施莱克员工保持联系。因为缺少报警装置, “施莱克妇女”的恐惧成为每次碰面的话题。商业银行保险业工会的负责人也跟员工们讨论其他的工作条件。讨论时了解到公司上级和侦探安排的自始至终的监视。在连锁店经常有一侧带空房间的墙体。日常营业时侦探和公司的上级主管会通过窥视洞监视员工和客户。监视的范围还更广: 生病的员工, 求职者的经济状况, 还有伪装成客户的侦探监视收银员。

所有这些监视工作都有手册和书面说明。工会逐步地得到了这些文件。

总而言之, 1994 年 11 月开始工会把这种剥削“施莱克妇女”的情况在一个以“施莱克制度”为题的运动中公开化。内容丰富的施莱克内部资料在新闻和公众层面都造成了轰动的效果。

针对施莱克 (领导层) 和公众提出的要求为:

无阻碍地允许自由选举企业职工委员会

为员工和客户安装安全装置和设施

尊重员工的人格尊严

遵守符合职工利益的劳资协议和法律

在施莱克重视民主权利

在员工和公众面前改善公司形象

举行由施莱克 (管理层) 代表, 员工代表和商业银行保险业工会以及天主教和福音教会代表在场的圆桌会议, 讨论所有待解决问题。

商业银行保险业工会有意把公共运动选作斗争的武器。原因如下:

工会力量因为工会会员数量太少 (尽管一直在增加当中) 无力组织罢工和处理纯企业内部的矛盾。

因为单个的连锁店一般相距数公里远, 只有五个女性在一个店里工作。几乎没有可能形成一股集体的凝聚力。当时员工们都没有一种整个员工团队的一分子的感觉, 而更像是彼此不了解的散漫的命运共同体的感觉。施莱克使用了所有的“领导方法”使员工个体化。所以也没有公司庆典等类似的活动。“最集体化的”只有一本公司管理层月刊, 内容也都是由管理层决定。

因为企业的结构——很多小型的分店——没有组成有效的有能力的企业职工委员会的法律可能性。商业银行保险业工会在杜塞尔多夫的劳动法院就打输了一场这方面的官司。

因为运动的目标是社会公认的标准, 那么工会就应该有可能进入到和施莱克企业的冲突中去并且可以保护到受威胁的工会会员。

商业银行保险业工会通过在巴符州, 巴伐利亚州和莱法州州议会里进行辩论的议员明确向国家提出施莱克必须遵守社会标准的要求, 同时也向国家律师机构发出通告。

商业银行保险业工会通过不同的方面使用了各种各样的, 有差别的, 同时又很难预料的压力手段。

在 1994 年 11 月开始的艰难斗争中，很多“大的和小的”人物，政治和社会的团体，妇女和教会的团体，工会积极分子和社会活动团体都投入了。斗争的严酷性表现在施莱克立刻以解雇威胁所有工会方面积极的女员工。在这个情况下，福音教和天主教的曼海姆“企业”牧师宣布作为受威胁女性的教父，并且警告准备开展（教会）公共活动。

有些支持者当众宣布，只要商业银行保险业工会的要求没有得到执行，他们将抵制去施莱克购物。类似作用还有寄到施莱克总部数以千计的“抵制明信片”。直到商业银行保险业工会宣布，将把 1995 年下一个 3 月 8 日国际妇女节在德国命名为“施莱克妇女日”，施莱克终于放弃了，提出愿意谈判。这样就达成了第一个劳资协议，协议里逐步履行了提出的各项要求。

1995 年 4 月开始组建劳资协议里保证的企业职工委员会选举。这个过程当中也要不断地和施莱克上层主管发生争执。在某些地方这些争斗一直持续到 2011 年。到 2011 年商业银行保险业工会从约 3 万名员工中发展了约 12000 名工会会员。

1994/95 年的施莱克运动实际上还有很多后续的发展。1998 年达到了一个高潮——全德国施莱克罢工日。这次罢工的结果是产生了一个关于工资和薪水的与基本劳动合同一样的劳资协议。

令许多人印象深刻的是 1998 年企业主安东施莱克和克里斯塔施莱克以及其他五名管理高层收到了因工资欺骗而裁定的高额罚金和有期徒刑缓期执行的处罚。施莱克曾经耍花招欺骗很多员工答应支付协议工资。实际上支付的工资要比零售业的平均工资低 15%。

总结：

1. 工会使施莱克“重新社会化”。也就是说施莱克遵守接受社会大多数接受和希望的社会和法律标准。尊重工作者的尊严以及他们参加工会的权利是很重要的组成部分。
2. 工会选用的工作形式如公开的运动，谴责企业及其所有人和管理层，发动社会某些部分捍卫“他们的”价值观，可以驯服一个最可恶的资本家。工会在赢得了声誉的同时也找到了新的斗争工作方法。
3. 工会在同施莱克的斗争中积攒了丰富的经验和认识，可以利用在非集中式的小连锁店的新企业结构的工会建设上。
4. 工会作为社会运动，也作为公民权利运动可以而且也应该成为工会一个甚至是核心部分。这是可以做到的，而且是有成功的生命力的。

原文“Die Schlecker-Kampagne der Gewerkschaft HBV 1994/95 – Gewerkschaft als soziale Bewegung”。

3.6 宝马香车背后的刀光剑影——攻守进退乃劳资关系运行的常态

摘自《德国工厂之旅》第四章第四节

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

1984年，争取35小时工作制的斗争

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

当时，在欧宝波鸿工厂有2万员工，原来，在汽车流水线上是人工焊接，工作条件很艰苦。1984年引进机器人焊接，导致300个工作岗位被减掉。引进技术是件好事，可以改善工人的劳动条件。但是，如果不缩短所有工人的工作时间，就必然会有一部分工人失业。于是，当时五金工会就号召引入35小时工作制，工资不变，这将涉及全行业400万工人。

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

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

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

1984年的斗争，总体上讲，工会还是获得了比较好的结果。

1993年，企业委员会的联合进攻

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

1992年，鲁尔区很多大企业委员会要求德国工会联合会发动类似罢工的行动。当时在企业委员会公开信中签名的企业委员会有：欧宝、西门子、诺基亚、波鸿市人事管理委员会等。公开信中的口号是：时机已经成熟，对工人和弱势群体的剥削已经很严重了，我们要作出反应。9月21日，波鸿举行了欧宝工人大会，欧宝企业委员会主席告诉员工，管理层威胁说，如果在工资上不做出让步，他们要裁掉8000员工。企业委员会主席号召进行罢工，工人们报以雷鸣般的掌声。后来，企业委员会又开展了一系列活动，包括向德工联发出公开信。

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

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

2004年，工人自发的“野猫式”罢工

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

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

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

据说，当时的野猫式罢工让人们感到波鸿工人的强大，几千名工人的“产业行动”虽然没有得到工会上层的支持，并且局限在波鸿地区，没有其他厂的支持和响应，却可以让一个世界性的企业感到害怕。

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

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

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

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

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

欧宝工人不同年代的斗争经历，给我们的启示是深刻的、多方面的。

3.7 “反抗是我们的义务” ——德国阿尔斯通电力工人为保工作而长期斗争

作者：Anton Kobel（安东·科贝尔）

在过去的二十年里，恐怕不会有哪家公司的职工像阿尔斯通电力（ALSTOM POWER）在曼海姆市（Mannheim）的职工那样，伴随着劳资谈判过程中的罢工，为了保住他们的工作岗位，进行如此频繁的斗争。2005年3月18日的斗争就是其中一例。斗争的缘由是，巴黎阿尔斯通电力系统总部向欧洲企业职工委员会下达了对曼海姆工厂的新一轮重组计划。根据这一计划，现有的2000个工作岗位中将有900个被裁掉。为此，必须关闭曼海姆的一些重要的部门和工厂。这就意味着工厂丧失重要的功能和生产能力，意味着在接下来的几年裡，剩余的1100个工作岗位大部分也将相继被淘汰。

阿尔斯通电力是一间法国公司，它的巴黎总部为曼海姆的工厂製定的中期目标是，在当地保留一个约有400名员工的客户服务中心，用于接受德国客户的订单，同时接受“德国政府为出口项目提供的财政资助”（由德国复兴信贷银行KfW提供出口信贷和项目融资，Hermes投资银行受政府委托提供政策性保险业务）。

这次裁员计划迫使有着丰富斗争经验的职工们再次行动起来。早在2003年11月，企业职工委员会就已经通过一项公司协议来平衡利益。该协议详细规定了所有需要保留的功能和生产能力，以此确保2000个工作岗位。总部领导也向每一位职工许诺，他们有义务，在2007年6月30日之前不进行任何公司裁员。长达数月的激烈斗争总算有了结果。

企业职工委员会当时做出的让步在于，将减少700个工作岗位的计划改为减少350个（当时共有2200个工作岗位）。事实上仅裁掉了200名职工。当时取代裁员的另外一种做法是老年职工退休前缩短工作时间或提前退休。此外，企业职工委员会通过钟点工和缩短工作时间，来保留那些使公司正常运作的重要功能。由于发电厂的订单减少，这些多年以来采取的“越冬策略”被用来度过当下的困难时期。

曼海姆发电厂最初的设计规模为5000到6000名职工，如果只剩下不到2000名职工，其产能根本不能满足固定成本的需求，更谈不上竞争力了。如果只剩下1100名职工-其中还有400名负责世界范围内的服务-在曼海姆根本不可能再建发电厂了（包括燃气发电厂，燃煤发电厂以及二者的组合），原因是缺少太多的生产能力。

通过一次又一次的企业职工大会，五金工会的支持者所召开的会议以及企业职工委员会所召开的会议，通过定期出版的职工委员会消息，职工们都意识到：必须和企业职工委员会联合对抗总部领导层，只有这样才能实现他们所期望的“公司合理化运作”，只有这样才能保住工作岗位。与此同时，职工还要定期参与企业职工委员会组织的行动。

2005年的斗争和斗争形式 2005年3月提出的900人的裁员计划引发了大量的罢工和游行。总部领导违背了2003年11月向每一位职工做出的承诺，这引起了职工们的强烈不满。在4月25日至29日召开的企业职工大会上，捍卫工作岗位的决心和行动达到了高潮：职工们对当时的处境进行讨论，每天的会议结束之后，大部分职工都会游行至曼海姆市中心，虽然总部领导试图通过劳动法院来禁止职工们的行动。4月29日企业职工委员会暂时中断了职工大会，为的是晚些时候继续斗争。在法庭上双方达成妥

协：企业职工大会于4月29日结束，依据企业管理法（BetrVG）第43条的规定，5月30日企业工会委员会可以再召开一次附加的职工大会。

这次大会于30号9点到下午2点召开。据企业职工委员会主席乌多·贝尔茨（Udo Belz）介绍，职工们于下午3点同来自阿尔斯通其它公司的代表团（如阿尔斯通柏林，阿尔斯通斯图加特，阿尔斯通卡塞尔）一道，向曼海姆市中心游行。这次游行是由总部企业职工委员会和五金工会呼吁组织的。第二天总部企业职工委员会在曼海姆召开了新闻发布会。同一天上午，总部领导层也在巴黎召开了资产新闻发布会。

总部企业职工委员会透露，几年来，阿尔斯通一直在德国盈利。儘管总部在2004年首次出现八十万欧元的亏损，在曼海姆，从2002年到2004年还是实现了大约三亿两千五百万欧元的盈利。事实上，2004年在曼海姆的盈利也有好几百万欧元。由于巨额盈利，阿尔斯通在德国的公司对总部的贡献仅次于银行所提供的贷款。现在，在巴黎总部的金库裡-相当于公司内部银行-，来自德国公司的利润超过十亿欧元。尽管使用钟点工，儘管没有全负荷运转，曼海姆的工厂盈利还足足佔其中的三分之一。

这一消息在职工中引起愤怒，并且激发了他们的斗志。2005年7月11日，企业职工委员会及其支持者发表了“曼海姆宣言-反抗全球化，反抗裁员”，号召职工和工会采取强有力的行动。2005年7月22日某个关于亲友的庆祝活动打出的标语是“斗争者必将欢庆胜利”。7月27日阿尔斯通企业职工委员会主席乌多·贝尔茨动员了曼海姆的几百名零售行业的职工参加市中心举行的罢工集会。他向众人阐明了斗争的重要作用，以及阿尔斯通裁员对这一地区购买力产生的影响。

阿尔斯通职工的斗争在公司内部和公共场合同时进行着。无论是五一国际劳动节，还是在竞选活动中，企业职工委员会利用一切机会，进行宣讲，号召共同采取行动。2005年9月26日9点，企业职工大会再次召开，并于下午5点以曼海姆市中心的游行结束。10月15日，星期六，职工和群众在曼海姆共同举行了大规模的游行和集会。

由于企业职工委员会赢得了职工的绝对信任，在公众中拥有极高的声誉，总部领导层对其动用了司法程序。六月份，在曼海姆劳动法院，他们要求通过禁止持续数天的企业职工大会的程序，来取缔企业职工委员会。在定期出版的消息中，企业职工委员会对此进行了公开反击：“这显然是要瓦解反对压制雇员权利的行动。他们认为，只要清除掉企业职工委员会，任何压制雇员权利的措施执行起来都会更容易。”

各地职工团结一致，斗争才有希望！无论是曼海姆工厂的现实盈利，还是利润预期，都是非常乐观的。未来几年内，世界范围内对能源的需求将会带来源源不断的订单。仅仅是在德国，截至到2020年，旧设备的更新就大约相当于建60座大型发电厂。

阿尔斯通企业职工委员会向政界和公众透露，延长核电站的发电时间将会威胁到传统发电站的工作岗位。一直以来，传统发电站所吸纳的就业人员就是核电站的两到三倍，所以急需政界对能源产业提供资金支持。由于发电厂的建设需要大量资金，政府的财政补贴就显得尤为重要。联邦政府对这一行业的投资将直接带来大量的就业岗位。令人担忧的是，联邦政府所提供的财政补贴被巴黎总部支配，用于其它地方归总部所有的工厂的生产。

总部计划对曼海姆的工厂进行裁员还有另外一个原因，即生产将会转移到中国、印度和墨西哥。于是就产生这样一个问题：曼海姆工人的斗争是否会影响到这些发展中国家的工作岗位，进而影响其工人收入？乌多·贝尔茨对此的回答是：这些国家的劳动力都是极为廉价的，比如在墨西哥，一个金属加工工人每天的收入只有6美元。在中国，

一亿五千万农民工的收入只够满足温饱，根本谈不上参加工会的权利，以及获得相应社会福利保障的权利。在美国耐克的中国工人每小时只挣 24 美分。以这种方式来增强竞争力只顾及企业的利润，是不人道的。乌多·贝尔茨还谈到波兰动用警察平息金属加工工人罢工事件：“雇主并不关心增加工人收入，而只追求更多的利润。钱已经够多了，只是要换一种方式来重新分配。而雇主一心想把世界搞乱，让员工之间相互竞争，我们为什麼要听之任之呢？所以我们主张全世界的职工统一战线，共同斗争。”

阿尔斯通和西门子所进行的市场调整（即关闭企业）也引起了企业职工委员会的注意。此外，在世界范围内建核电站的计划对未来的工作岗位也意义重大。这一计划涉及 300 到 600 处核电站，每个核电站大约投资 20 亿欧元，总投资达 6000-12000 亿欧元。在关闭企业和调整企业结构过程中发挥决定性作用的是法国阿海珐（AREVA）总部和西门子，他们是这一过程的推动力量。“谁佔据垄断地位，就将从中获得 10% 的利润。”这些情况及以往的经验都促使曼海姆的职工采取广泛的行动，领导他们进行“反抗是我们的义务”。

原文“Alstom Power Mannheim”载于 Express（快讯），社会主义企业和工会工作报，2005 年 9 月刊。

3.8 政党和工会

作者：Bodo Zeuner（博多·佐伊纳）

工会一直自认为是所有资本主义国家工人运动的一部分，不仅代表经济利益，而且也为政治目标抗争。大多数情况下工会和政党两个组织有一个分工：工会负责经济方面，政党负责政治方面的工作。

但是政党和工会的关系根据下列情况表现十分不同，

工人运动本身是否有党派政治分歧（见本文第一节）。

工会被认为是政党的平级还是下属机构：这方面存在社会民主主义的和共产主义两种模式（见本文第二节）。

但是即使工会原则上没有，或者不再愿意与政党结盟，他们也必须研制策略用以影响国家政治和政治上发动民众（见本文第三节）。

一．工人运动的政治分裂

欧洲资本主义兴起时产生了社会民主主义的工人运动和基督教工人运动。基督教运动希望最终保障社会和平；社会民主运动到 1914 年主张阶级斗争的理念并且要战胜资本主义。1917 年之后出现了共产主义工会或者说社会民主主义工会里产生了共产主义派别。

在德国 1933 年以前还有为工人主张更多权利和教育机会的自由工会，1920 年后还有民主主义工会（德国民族行动协助协会）。甚至希特勒的法西斯政党（NSDAP）也有自己的工人组织即国家社会主义工厂组织（NSBO）。在南欧和美国也出现了无政府主义工会，他们同时自称为政治组织并且拒绝政党。

几乎政党政治的分歧总会影响到工会。这样的分裂总是以“路线工会”的形式反复出现。典型的例子在意大利：直到今天在意大利全国和企业层面还有一个社会主义/共产主义工会（CGIL），一个基督教工会（CISL）和一个社会民主主义工会（UIL）。在很多国家都有与政党结盟的工会，工会之间彼此竞争，比如西班牙，法国，荷兰，比利时和几个东欧的前共产主义国家如波兰和匈牙利。

这些工会也有两个问题：

1. 如何在与资本和国家进行的抗争，罢工，谈判活动中在不同的，甚至经常是敌对的工会中建立必要的共识和团结？
2. 与紧密的政党之间工会希望和需要多少独立性，多少支持？

可以这样说：尽管工会本来应该是“工人阶级对抗资本的反抗聚焦点”（马克思），但是实际上他们因为与其他工会的竞争和与自己的政党的分歧始终偏离了这一任务。

二．平等还是从属的？社会民主主义模式和共产主义模式

社会民主主义模式以劳动分工和范围自治为基础：即经济和政治分离。这是国际上被奉为典型的 1905/06 年德国工人运动“大规模罢工争论”的结果。政党不对工会下命令，提出何种谈判要求以及何时可以罢工；工会对政党也不下命令，在议会里表决赞

成哪个法律。甚至在社会民主主义的工会和政党在组织上结合在一起的时候也是这样，比如在英国和瑞典。

但是实际上往往是另一种情况：不论社会民主党在那里执政，就会努力把工会带入到政府政策里，经常采用的方式是将国家，雇主和工会结成“联盟”（三方主义），目标为一种“政治交换”，即工会不为了提高工资而全力抗争，为此国家会扩大工会的法定共同决定权，而雇主方接受这一点（如西德在 70 年代社会民主党的布兰特执政时期）。然而，将工会引入社会民主主义政府政治而放弃提高工资的诉求往往导致工会底层成员对工会领导丧失信任。比如在德国 1969 年和 1973 年出现的局面，男女工人开始违背工会领导的意愿“疯狂地”和“违法地”开始罢工——而且往往以胜利告终。

共产主义模式相对来说主张将工会置于政党之下。这是遵循列宁的著作“怎么办？”（1903 年），根据（列宁）工人自身只能走向一种“商业联合”的，即局限于自身经济利益的意识形态，因此需要通过政党的领导和指引。

因此对于执政的共产党来说，工会就是政党的“群众组织”和“输送带”。在资本主义的经济秩序被消灭之后，工资劳动和资本之间的对抗关系也就不存在了，劳动者特有的抗争性组织也就不具备存在的理由了。因为他们成为了国家企业原则上的所有人——在民主德国称为“民有企业”——所以如果罢工那就是跟自己罢工。而在“现实存在的社会主义”里也会有利益矛盾，这一点没有被提及。

在前东欧的共产主义国家里工会实际上专注于社会机构的管理以及提高企业的生产效率。在 1989/1990 年共产主义垮台之后，以前的工会失去了劳动者的信任。在东欧的新引进的资本主义里很少有人认为他们是工人利益的称职代表。

三. 独立于政党政治的工会及其问题

可以看出，不论是社会民主主义还是共产主义的工会和政党关系模式都有严重的弊端：两种模式都导致了严重的工会功能紊乱，经常导致其生存威胁或者至少反复地出现基层成员对领导层丧失信任。

难道工会作为所有受雇用劳动者的利益代表，不可以完全独立，不受制于任何政党的制约吗？难道这不是最理想的解决方案吗？

实际上，在发达资本主义国家确实存在不少工会和工会联盟希望独立于政党。目前我看到这样的（工会）自我理解有三种非常不同形式：

第一种是德国和奥地利 1945 年后产生的政治“统一工会”（DGB 和 ÖGB）。这类工会虽然中立于政党政治，实际上在社会民主党里占强势，在基督教民主同盟里为少数，最近在绿党里也有。但是这类工会只认为自己中立于政党政治，但是不是政治中立。这就是说，他们向所有的政党，向议会和政府发出了自己的政治要求，比如最低工资，社会保障制度的构建，以及调整银行等。

第二种是非政党结盟工会，自称为“非政治”、“纯经济”（工会）。美国的工会曾长期如此自我定义。他们希望作为“商业联盟”而把政治留给政党。这类工会也不得不向国家，向国会的立法者，或者单个的州政府提出要求，比如保障自己的权利。

第三种是最近出现的基层工会，如法国的 SUD。他们自称为独立于政党政治，但是作为政治上反对派和基层民主出现。他们批判已经存在的制度化的工会，因为其卷入国家的政府制度里。他们致力于联合社会运动来组织和发动基层抵抗不公平。在美国称为“社会运动联盟主义”。

总结

工会不可以搞不问国家政治的非政治化：这将使其存在基础受到质疑。但是为了理解自身的正式性，他们不是必须结盟于某个政党。他们可以独立地，在必要的情况下与其他的组织和团体共同投入政治。

原文“Parteien und Gewerkschaften”。

3.9 痛苦的分担?

——德国工会联盟(DGB)和金属工会(IG Metall)领导层的全球化战略

作者: Wolfgang Schaumberg (沃尔夫冈·邵伯克)

Patrick van Klink, 联合利华在 Rotterdam 的人造奶油公司的一名专业工人, 同时也是该公司企业委员会的一名成员, 就他对联合利华集团内各国企业委员会和工会之间的网络联系作了以下描述: “欧洲关于延长工作时间的讨论对巴西工人产生了直接影响。德国企业主想把每周工作时间从 35 小时提高到 40 小时。相反在巴西, 人们正试图把每周工作时间从 48 小时降低到 40 小时, 但巴西工会忽然听说在德国这种富裕国家, 工人在将来必须工作更长时间。这种情况下, 联合利华内部网络的信息交流就使避免我们尽可能不被操纵得彼此争斗让资本家渔利。这无形中鼓舞了我们在各国的成员: 说什么其他国家情况更差, 你们不要被这种鬼话所迷惑了。如果人们对全球化有更多了解, 人们将会更加自信, 我们必须利用这种信息交流的资源, 而不是等条件恶化在本企业成为既成事实的时候再来后悔。”

该段话引自一本极具启发性的, 关于 DGB 和 IG Metall 的全球定位和实践的宣传册, 该宣传册题名为“社会责任和针对跨国集团的具体规则”, 册中载有大量有关工会全球工作内容的网址。

“理解全球化”, “抓住机遇”, 我们联合利华的同事在呼吁。DGB 和 IG Metall 在宣传册里传播的是什么样的全球化理念呢(第 27 页)? 工会官方是如何具体利用这些机遇的呢?

为了保证集团内部信息迅速传播, 就必须在不同国家的分公司之间以及某个国家或者区域范围内部建立联系网络(第 15 页)。实现这一目标最好的方式就是建立集团内的欧洲企业委员会和世界企业委员会(目前约有 10 个), 大众集团的世界企业职工委员会就是很好的范例: 关于劳资共决权方面, 德国汽车制造行业总是走在前面(第 20 页), 大众公司的职工在世界范围内被很好的组织起来。Robert Steiert, 世界金属行业工会联盟的成员, 同时作为 IG Metall 中对大众集团欧洲及世界企业委员会的负责人, 提到: 如果一名墨西哥经理不遵守规则, 他就必须预计到他的职工会到世界企业委员会去投诉(第 21 页), 因为大众集团所有的经理都必须遵守国际性框架协议, 这一框架协议不仅大众签了, 还有 IG Metall 组织范围内的其他 17 家大型企业也参加了, 这种国际性框架协议作为工会全球战略的中心, 宣传册也就此作了重点介绍, IG Metall 国际部负责人 Bert Thierron 指出, 我们希望签订该协议的成员将达到 25 个。这种国际性框架协议与国际劳工组织的核心劳动规定是相符的, 主要包括: 尊重人权, 消除歧视、禁止童工和强制劳动, 保障工人加入工会和建立职工代表组织的权利, 获得合理的报酬、健康的工作条件和人道的工作时间的权利(第 14 页)。

说到这里, 都还没有问题。那些总是抱怨“工会必须在国际性范围内活动起来”的人确实应该了解这里所介绍的活动, 应该知道工会在全球性层面上并不是没有自己的构想或完全处于无助的地位。DGB 和 IG Metall 属于自由工会国际联盟(注i), 该联盟在全球 154 个国家拥有 236 个加盟组织, 共有 1.55 亿成员(参见 www.icftu.org), 目前该联盟正在组织世界范围内贯彻国际性框架协议的行动(第 29 页)。这些框架协议不应该像从前那样通过自由协商确定生效, 而应当是对所有企业具有约束力, 国家应该在这个过程中承担主要责任。现在关键的是, 直到现在还缺乏国与国之间有关贯彻“全球

化的社会福利内容“的具有约束力的协议。Jürgen Peters, IG Metall 工会主席,以及 Dietmar Hexel, DGB 培训处负责人,在宣传册的前言中描述了工会官方对国际主义的政治和意识形态的定位(第 3 页)。简言之,工会寄希望于国与国之间协议的调整,期待通过针对跨国集团及其供应商的有约束力的行为规范来实现全球化的社会福利内容。

促使国际劳工组织的核心劳动规定在世界范围内得到遵守,可以作为一项完全合理的要求予以支持,但问题在于,自愿性的企业集团协议经常被滥用于维护企业形象,或者当作一种宣传“本集团支持企业社会责任”的广告。宣传册也用数页长的篇幅批判了这一点,并指出了难以监督企业遵守协议的事实。我们可以从中得出什么结果呢?

IG Metall 国际处的 Claudia Rahman 认为,“通过签署框架性协议,企业就在国际层面上承认了劳动者作为”社会伙伴“的身份。”似乎按照她的观点,通过与企业协商并促进国家干预,就能克服资本全球化的弊端,明智的企业似乎已经自愿的走上了最正确的道路,因为“企业也可以从这些协议中受益,如生产效率通过劳资关系的改善而提高。研究表明,劳动保护、健康保护、工资以及劳动时间的改善可以使雇员和企业之间的关系更紧密,同时也几乎总会对产品的质量产生积极影响。可惜的是,虽然有这么多的好处,协议的贯彻却总是很拖沓(第 14 页)。” Thyssenkrupp 集团的企业委员会主席 Thomas Schlenz 对与巴西工会良好合作的积极评价中,也进行了相似的论证,“企业也可以从这种合作中受益。巴西的劳资争议数量明显减少。企业形象也因此得到改善(第 25 页)。”根据他们的设想,通过各国职工之间的交流、欧洲和世界企业委员会之间的工作以及签订适用于整个集团的协议可以使得职工像股东和其所雇佣的经理那样从全球化中获利。

如上所述,人们不用惊讶 DGB 和 IG Metall 出版的宣传册不是面向跨国集团的工会成员或者雇员,向他们阐明全球化的特点并动员他们为共同的目标而奋斗,反而面向普通消费者,要求他们进行有意识、有觉悟的消费行为。提出要尽快建立国际化信息网络也主要是为了加强劳方的谈判能力来避免出现类似于集体罢工的措施。相应的,工会官方在应对跨国公司企业主的种种“进攻”时此采取的就是一种妥协配合的态度,就像通用汽车/欧宝的世界和欧盟企业委员会主席 Klaus Franz 讲的那样,“分担痛苦就能使痛苦减半”。关键在于,承认企业主和管理层追求利润的合理性没有问题,光是要求员工为达到利润目标做出牺牲就不应该了。既然要求“分担痛苦”,那我们就应该质问为什么企业仅仅以提高竞争力保障利润为目标?但是,工会的宣传册中却还把大众公司作为榜样来表扬,正如 2002 年 4 月 11 号,IG Metall 前主席 Klaus Zwickel 在就大众公司选举监事会的举行的 IG Metall 代表大会上讲演中所提到的那样,“大众公司的成功在于保障了工会的利益,企业的成功以及个人与社会利益的协调一致,这是非同寻常的”。也许我们应该让大众公司里在传送带和机器边作业的职工来谈一谈,那些在工会宣传车里所称颂的约定(至少在德国)是否以及怎样被保证实施的,比如合理的报酬、健康的工作条件和人道的工作时间的权利方面。

怎样理解“合理的报酬”?为了生存,世界上绝大多数的人都只能将其劳动力出卖给私人企业主,而这些企业主为了生存,又不得不在竞争中将生产定位于最高的利润率,而不是定位于最好最有意义的产品、健康的工作条件和人道的工作时间,这些才是资本全球化的基本事实,却都在 DGB 和 IG Metall 的宣传册描绘“社会伙伴”的美梦时被掩盖了。

如果人们将全球化理解为受资本主义影响的必然发展,并像一开始我们提到的联合利华同事那样追问,我们是否能够以及怎样利用全球化产生的机遇,那么我们关于未来的讨论会完全不一样,这里只能简要提到以下几点:

例如，大众公司在中国投资，那里不在少数的中国人将因此受益，如以较好的价格出售自己的劳动力，获得更好的工作条件，甚至可以享受到在其他许多中国企业所不能享受到的民主权利。这当然是件好事：那里的人们终于可以向电视里天天展示的发达工业国家典型的生活水平迈进一步。受聘于跨国公司和其供应商的职工有可能达到类似发达工业国家的职工的生活水准，在中国东部工业城市工作的 2 亿农民工会把这些经验传达给其超过 7 亿的农民老乡，但是，不满情绪也在产生，因为这样不可能让越来越多的人拥有越来越好生活条件。就像我们德国社会中的情况一样，中国领导阶层已经正式承认，中国的贫富差距在日益拉大。同样，社会业已公开讨论，普遍的消费行为建立在一种经济增长模式上，而这种经济增长模式同时也导致环境污染等种种严重问题。

世界人口的五分之一生活在中国，他们以迅猛的速度不仅了解了最先进的生产方法，而且也了解了资本主义私有化生产的典型矛盾，例如一方面变本加厉地压榨劳动力，压低工资一方面宣扬“以人为本”的谎言。同样，生产经验的增加和失业问题将会导致他们诸如缩短工时的要求。中国职工大规模反抗活动日益增加，也早已为官方所承认并在报纸上引起了广泛的讨论，如何解决这些不断上升的矛盾，也会成为需要紧迫回答的问题。

跨国资本带来的另一个变化是，在现今中国越来越多的年轻人学习英文。人们越来越多地使用因特网进行国际间的信息交换，即使现在很少有人利用这种最新的信息交流方式讨论“一个不同的世界”应该是什么样子的，我们也可以预见，在将来会有越来越多的中国人参与世界论坛，讨论“一个不同的世界是有可能实现的”，并且将为这种理想的实现有所行动。

通过这个关于中国的例子，我们可以清楚地看到，资本是怎样将世界范围内的人聚集在一起，它又怎样必然的导致矛盾和贫困，并同时为自己埋下定时炸弹，而我们正可以引爆这些炸弹来消灭它。

期望能在资本主义全球化中实现社会福利国家，是没有意义。批判资本全球化带来的残酷后果和它的成因是有意义的，但并不能给我们带来希望。更能带来希望的是，与更多的人交流对另一种共同生活的设想，以及讨论怎样获得需要的或期望得到的东西。如果我们从这样一种可以实现的视角去看问题，那些针对资本主义的种种压榨的愤怒，就会转化动力来探寻这种压榨背后的根源。

注释：

1. 2006 年十月，自由工会国际联盟已经和世界工人联盟以及其他八个工会合并，共同组成了国际工会联盟（ITUC），国际工会联盟 2007 年七月时已经有 153 个国家的 305 个工会加盟，共有 1, 67 亿成员。

原文“Regulierte Leidverteilung – Zum Internationalismus von IG Metall und DGB”载于 Express（快讯），社会主义企业和工会工作报，2006 年 5 月刊。

第四章

4.1 向中国劳工工作者介绍德国经验：德国企业职工委员会

2009年9月初，由12位来自中国大陆，香港和台湾的社会活动者组成的小组就“危机中的资本主义——中国和德国有何不同？”这一课题访问了鲁尔区，汉堡和曼海姆。这期间他们主要走访了汉堡空中客车，科隆的阿特拉斯·科普柯和曼海姆的阿尔斯通的企业职工委员会。从双方的谈话中我们按照谈话的不同主题，有关企业的介绍，企业职工委员会的工作，工会情况以及每家企业与中国的关系一一作了节选并整理出来。

汉堡的空中客车

Airbus, Hamburg

几位空中客车的企业职工委员会代表参与座谈。

一、企业情况

企业职工委员会及工会干部：在正式谈话以前先简单地说一下。这家企业是在1940年由造船企业 Blohm und Voss 建立的。

中方来访者：它起先是造船企业？

造船企业决定也制造飞机，给纳粹造战斗机。当时是1940年。

战后在国家的压力下企业进行了重整，空中客车作为唯一的德国飞机制造厂就产生了。

那时候就叫空中客车？

不是。当时叫 MBB。空中客车是后来才成立的，因为当时没有一家欧洲国家有能力建造如此大的可以和波音竞争的飞机制造公司。几年前公司开始了过渡期，空中客车开始重建——作为一家欧洲企业，管理方式类似于汽车制造企业。也就是说在企业内部取消了保护主义，企业自己可以决定是在德国，法国，西班牙还是英国来进行生产。所以竞争很激烈。

(.....) 空中客车一共有一万七千名职工，其中五到六千是非正式员工，即临时员工和临时合同雇员。临时合同雇员没有固定的工作岗位而且不在当地管理条例规定之内。临时员工在当地管理条例规定之内，但是临时合同雇员不在。

(.....) 临时合同雇员是一些工程师，一些工程师单位把他们的人送到这里来。他们有不同的工作分工和工作时间规定。(.....) 我们现在有两千名左右的临时员工和三到四千名这样和公司有临时合同的同事，他们有的全职在这里上班，有的只是部分时间在这里。

这五六千名临时员工和临时合同雇员也都是工会成员吗？

几乎没有！这个情况很棘手。因为在遇到危机裁员的时候，企业会首先裁掉这些非正式员工即临时员工和临时合同雇员。这样就不会发生因工作岗位引起的劳资纠纷，因

为空中客车员工的工作岗位是有保障的而且受到优待。两年前就在这间屋子里冶金工会的部分工会干部曾要求过辞退非正式员工。两年后的今天，对这个问题的态度有了转变。我认为现在一半的工会干部的看法是两者不应有区别，对于有或者没有空中客车企业劳动合同的员工不应区别对待。但是公司现在更进一步开始把整项整项工作外包掉。这样将来临时员工和临时合同雇员还是会被裁掉。

(.....) 举个例子，我们在莫斯科有一个负责核计工作的部门。如果我们没有活儿可干了或者我们找到可以更便宜地做这项工作的人，那么就不会再和这些同事续合同。这样企业管理层就可以避免在德国发生劳资纠纷。

(.....) 我们这有很多外国人，我估计得有上千人。他们是在这儿大学毕业的或者从南美，中国或者俄罗斯过来的。这些人也带着自身的文化过来。而我们没有找到机会去进一步认识他们或者融合他们。我们的经验是，光对他们说“你要团结其他人而且你必须成为工会成员”是不够的。我们必须能够结识他们。而且我们必须要有有一个自由的空间，除了政策以外，还要能够相互认识了解，结成友谊。

在这一千名外籍员工里还有一些是由不同国家的合资企业派到德国来的。他们的工资是按照派遣方商定的标准。也就是说从中国合资企业到这来的同事是按照中国的工资标准的。

如果有了纠纷，德国的工会是否会介入？

不会。我们没有遇到这种情况。我们认为这些员工有他们自己的派遣条件。也就是说他们拿到在这里生活的钱，住在旅馆里或者公寓里，自己负担生活开支。但是他们不按照德国的工资标准。德国的工资标准只适用于按照德国法律签署的劳动合同。而从中国派遣来的员工是按照中国的法律。这就相当于客人的身份。这一点适用于合资企业的同事。而在这里生活并且有一份德国劳动合同的中国员工与德国同事的薪酬是一样的。

二、关于企业职工委员会的工作：

我们可以举一个非常具体而且是近期发生的例子。空中客车计划将工程岗位转移到美国去。大概涉及到一百到两百个工作岗位，这个计划在这个工作领域里已经产生了影响。我们将要在美国建造一百三十五架空中加油机，这一订单达三百亿欧元。

(.....) 这就是说，美国订单对工作岗位的影响要大于我们向美国转移工作岗位。老板对此的解释是他和美国的阿拉巴马州签署了合同，按照与一个州的订单合同规定，他有义务在当地创造就业岗位。同事们害怕丢掉工作。有些人已经没了事儿可干。他们不会被辞退，但是他们的事业难有发展了。

在这种情况下，企业职工委员会做什么？能否针对这种将劳动力转移到其他生产地的方式采取针锋相对的政策？企业是否准备对员工及这种改变进行调整，在汉堡重新组织新的就业岗位？或者职工委员会会由于强烈的抗议而失去雇主的认可？所以，这是一个很紧张的局面，或者说是一个关系到两方面紧张状态的问题：员工的恐惧感和职工委员会将来面对空中客车整个外包行为可能采取的策略。职工委员会必须只代表一小部分职工的利益还是代表整个职工团体的利益，或者也要代表空中客车在阿拉巴马州职工的利益？我认为，我们没有找到答案。

我们的经验是在涉及到其工作岗位时，雇员方面是很保守的。因为每一个改变都意味着风险！所以很多雇员希望一切如旧。但是这个企业在不断的改变中，而我们无法阻止这种改变。如果职工委员会也坚持保持现状，那我们将失去在企业的未来。

(.....) 职工参与权在欧洲各国都是不同的。没有一个统一的欧洲劳资共决模式。各国空中客车的所有员工代表一起开会，但是彼此之间的权利不同。而且员工代表的力量不足以抗衡空中客车管理层的权利。现在缺少的是法国，德国，英国和西班牙员工之间的交流，以达到可以形成一股力量的目的。

三、工会的情况：

这里有多少工会成员？

工会组织度在这家企业较低，在百分之三十五和百分之四十之间。在生产部门的工人约有百分之六十到百分之七十，而在职员方面只有百分之十五到百分之二十。

(.....) 冶金工会没有承认自己的错误，不过有了一些改变。所以在冶金工会内部有不同路线的斗争，甚至在董事会里。目前工会与社会民主党的关系恶化了。而且各个工会都面临着巨大的后继乏人的问题。这也是为什么现在的工会变得开放了，也愿意与其他社会活动组织比如 ATTAC 结成联盟。我们这里就有很多同事非常投入社会活动和政治活动，但是却不愿与冶金工会有任何瓜葛。

在六十和七十年代，企业职工委员会和工会都很权威主义。那时候有不少开除工会员工的情况，主要是针对左派和有独立思想的工会成员。有些职工委员会也很专横，有人提出另一份委员会选举名单，这些同事立刻遭到了开除和抨击。

四、和中国员工的联系：

在中国有空中客车的合资企业。德国的工人是否担心工作岗位将从德国转移到中国去或者说他们如何看待在中国的合资企业？第二个问题是：在建立合资企业时是否考虑到了当地员工的利益？因为大家知道，当人们谈到中国的工会，你需要加上引号。德国方面有没有考虑到这一点？

确实，这边存在着担心和恐惧。不过这其中也存在着机遇。比如通过建立这家合资企业，空中客车得到了六百架飞机的制造订单。而这也保障了这里的工作岗位。

(.....) 关于中国工会的职能，员工代表和合资公司的情况我们无法表态。我们对此不了解。

关于什么样的条件适用于这个企业里中国员工代表，我们和管理层就这个问题曾经有过一个讨论但是没有达成什么协议。我想这应该和中国其他高科技的工业基地条件类似。或许高科技领域和手工业行业领域会有所不同。和从中国回来的同事们我们也没有就此讨论过。这些去中国的同事第一反应一般是他们想尽快回来。而我们是通过各种途径与当地真正的员工代表进行商论。

这里有一个中国的同事，他生活的城市离空中客车所在的城市不远。他说他愿意和中国的员工建立联系。

(.....) 另一个女同事说，她所在的组织虽然没有和中国的空中客车企业员工有直接的联系，但是有一个很好的办法。就是德国空中客车的工会代表在互联网上介绍自己，而且要用中文。这样中国那边人们就会通过互联网来了解德国工会的情况。

科隆阿特拉斯·科普柯

Atlas Copco-Energas, Cologne

座谈德方代表为企业职工委员会主席 Udo Bonn，职工委员会委员（女）Petra，冶金工会代表（女）Susanne，职工委员会委员 Collin Hughs 和 Heinz Tillman

一、企业情况

企业职工委员会主席及一位职工委员会男委员和一位职工委员会女委员：阿特拉斯·科普柯是一家瑞典控股公司。总共有三大生产部门：一个是压缩机部门，一个是工业器械设备部门，还有一个是矿山技术部门，即矿山技术和钻机，采矿机械。全球共有两万八千名员工在阿特拉斯·科普柯工作。我们这儿的 Atlas Copco-Energas 属于压缩机部门。

目前我们可能属于全世界唯一一个没有被危机影响到的企业。不过这种局面不会继续保持下去，因为我们今年上半年接到的订单减少了。过去的四年里员工人数增加了很多，来了很多新的年轻的员工。目前共有七百名员工，其中八十人是拿着短期劳动合同，还有 40 个外借员工。我们企业的一个特点是几乎为纯专业人员企业，有很多的工程师。工人里差不多都是有三年半培训经验的专业工人。目前有近四十名培训人员。企业女员工的比例在百分之十左右。

二、企业职工委员会的工作

这儿的职工委员会共有十一名成员，都是工会成员。

(.....) 刚才提到的问题是职工委员会和工会代表是怎样在企业里组织工作的？在职工委员会工作方面，我们作为委员会成员尽量不单独作任何决定，而是和同事们一起想办法针对企业管理层的建议来实现我们的想法和选择。这样做有民主的一方面，另一方面也是很实际的做法。因为这是一个有着七百人的企业，单凭职工委员会里的十一个人是不可能什么都知道的。同事们遇到问题如果不直接来职工委员会找我们，那么根据我们的工作安排，在每个部门都会有工会成员代表，他们会将这些想法和不满告诉我们。

一些最关键的事情，比如涉及到解雇和工资调整等问题时，只有整体员工说“不”，而且参与到行动中来或者他们自己展开行动的情况下，我们才能成功达到目的。

我简单地介绍两个例子。六年前机械加工部门因准备外包而关闭。八十名员工因而遭遇失业危险。我们采用了双管齐下的策略。一方面，同事们在工作时间经常来职工委员会找我们打听情况，这段时间就他们无法去工作。然后通过冶金工会组织制作了一批 T 恤衫，上面印着“外包——不！”的字样。这些 T 恤衫的质量很好，直到今天一些同事还穿着。另一方面我们和工会代表及同事们一起并在有关专家支持下开展了针对关闭机械加工部门的另行解决方案，即怎样在不解雇以及不降低劳动条件的情况下更好地工作。同事们说：“我们的工作可以比现在快百分之十，但是怎样做到这一点由我们自己来处理。”后来签了合同，没有一个人被解雇。这也是很幸运的。因为现在机械加工部门又投资引进了新的技术装备。

另一个成功的例子是调整所有员工的工资制度。管理层出了一个计划，按照这个计划大部分的员工将会得到少得多的钱。每三个月我们有一次企业大会，就是职工委员会为全体职工组织的集会，就在旁边的餐厅里。大会上除了职工委员会还有二十名平时从未发过言的员工起身强烈抗议。接下来的三个星期没有人加班，尽管工作很多。工作放那儿没人管。我们挨个儿邀请同事们来职工委员会，跟他们谈话，了解他们的实际工作，不是管理层规定的他们应该做什么，而是他们实际工作中具体做的什么。管理层后来撤回了他们的整个方案，重新制定了新的方案。最后百分之七十五的员工得到了比原来多的钱而没有一个人少拿到钱。

这就是我们企业职工委员会或者工会代表或者整体员工共同工作的原则。也并不是总成功。因为有时我们职工委员没有及时反应或者得到的信息太晚了。

三、工会情况

企业里总共有超过百分之五十的工会成员。在生产部门工会组织率达到百分之八十五。在组织工程师方面我们有问题。这在德国是一种很典型的现象，就是科技类职员不容易组织起来。

十一名职工委员会委员同时又是工会成员。如果工会的要求和职工委员会的愿望不一致时怎么办？你们都是双重角色。

我们二十多年的经验证明我们与这儿的科隆冶金工会合作得非常非常好。我们能从工会得到任何需要的帮助。而我们也全力支持工会。

刚才有一个员工自我组织起来的小组的例子。为什么工会没有介入，没有组织罢工？

这是一个关于企业法的问题。法律规定工会只能在涉及整个北威州地区工资谈判而不是某个单独企业的情况下组织罢工。这是法律。

四、与中国员工的联系

这家企业本身属于一个生产基地在欧洲的控股公司。但是过去十年以来发展成了一个国际性的控股公司。在中国也建立了工厂。在北京和上海之间的无锡有一家较大的道路压缩机厂，有六百名员工，还有一个小一点的设备工厂。在上海附近将建立一个与这儿的企业有联系的类似的规模小一点的工厂。这儿生产的机器将在那里组装完备。

（.....）一个是压缩机厂，一个是无锡的小厂，还有一个将在上海附近开办补充我们产品的小厂。去年差不多这个时间我们职工委员会，工会代表和工会成员组织了一个关于中国的周末讨论会。一位在中国长期工作过的员工介绍了中国的工作情况。结果当然是矛盾的。矛盾的情况是因为我们的许多订单都放到了中国。而中国政府说：“如果你们想从我们这里得到订单，那么产品必须要有一部分在中国生产。”

（.....）我们以前一直都是从德国向中国提供整套机器。现在有了变化，我们只在这里生产机器的核心部分，其余的部分在中国购买和组装。因此我们在中国需要建立新的工厂。

（.....）作为职工委员会，我们计划帮助在中国新厂工作的员工。到明年的十月应该完成这个计划。阿特拉斯·科普柯有一个适用于国际范围的企业声明，员工可以自己选举决定是否愿意拥有一个企业的或者工会的利益代表。控股公司的态度是如果职工愿意，那么他们就应该去做。这是正式的立场。如果职工愿意，他们也可以自我组织。但是

问题还是如何能做到员工自我组织，尤其在是一个新厂建立的时候，如何使员工推举自己的代表。

你们能否支持作为工会成员的员工通过自己的选举组织起来，而不是被管理层愚弄？

我们将投入力量支持在那里工作的同事能够自我决定需要那种利益代表机构。这当然意味着他们自己选出自己需要的人。我们可以监督当地建立的工会是否真正代表职工的利益。这一点我们可以去做。

如果建立起了一个这样的工会，那么工会势必会和领导层发生冲突。我们的经验告诉我们这样的一个工会将受到来自多方面的压力。但是如果整个欧洲控股公司的工会，像你们这个例子，来出面干涉，那么当地工会的成功几率就会大大提高。如果在当地管理层和工会发生冲突的时候，你们会干涉吗？

在最近两次的欧洲企业职工委员会上我们提出了这个问题。但是答案到现在并不令人满意。我们还没有找到解决方案。

山东省有一家叫 Ole Wolff 的丹麦企业。那里建立了一个工会，是通过罢工建立的，因为管理层反对。由于工会代表职工的利益，受到了管理层的压制。工会的主席团成员全部被解雇了。很多媒体都报道了这件事，但是最终没有结果。丹麦的工会也提供了支持，但是迄今没有达到总的成功。这是一个关系到国际工会之间的互相帮助和互相交流的例子。丹麦工会在当地行事十分小心翼翼，他们和中国官方的工会关系很好。所以不想因此破坏这个好的关系。他们给中国官方的工会发过两次电邮，对中方的回答感到很失望。

曼海姆阿尔斯通

ALSTOM, Mannheim

座谈德方代表为企业职工委员会主席 Udo Belz，职工委员会委员及工会代表主席 Jürgen Fierbing 以及职工委员会代表（女）Monika Ross。

一、企业情况

企业职工委员会主席及其他委员会成员：阿尔斯通目前在全球共有八万五千名员工。在中国有四个生产基地，一个在武汉，三个在北京。德国的阿尔斯通有员工七千人。在这个生产基地有两千名员工，其中五百人在工厂里工作，一千五百名工程师在设计发展部门。阿尔斯通专注于两个生产领域：一个是所有与发电站建设有关的领域；另一个是与轨道相关的交通工具。我认为这些都是科技含量很高的产品。不过，我们也看到，通过发电这些产品也增加了二氧化碳的排放从而加剧了全球的温室效应。

二、企业职工委员会的情况

我们这里（曼海姆）是多个生产基地中的一个。我想，这里的情况不一定代表了德国工会的情况。因为在过去的几年里德国的乃至整个欧洲的工会发展都有些滞后。在对抗企业的行为中他们并不能在我认为是必要的程度和范围内完全保护自己。在我们不同意企业准备采取的一些措施时，我们这里一直坚持保护自己。今年我们有两次大的交锋。一次是在二零零三年，当时企业试图削减七百名工作岗位。这导致了阿尔斯通和职员长达一个月的冲突。之后我们通过短时工作达到了避免裁员的目的。

二零零五年发生了第二次交锋。当时我们察觉到企业在二零零三年的时候完全是策略性地选择了短时工作。实际上他们在坚持自己的计划，即大幅度削减这个生产基地。二零零五年他们宣布将裁员一半，也就是说要解雇九百人。我们重新开始行动来保护自己，召开了七天的职工代表大会，每天会后在城里举行示威游行。我想这在德国并非典型，不过却是必需的。因为这七天的职工代表大会，我们被企业领导层告上了法庭。说我们非法组织罢工，因为在德国职工委员会不得号召罢工。就算是工会，在不涉及到工资合同的时候，在有义务维持企业内的和平秩序的时候，也不得号召罢工。这不光是在中国，在德国也是被禁止的。但我们的行动，怎么说呢，也涉及对法律怎样解释。我们实际上从没有号召罢工，而是号召利用基本法去游行。德国基本法保障了游行示威的自由。我们被企业告到法庭的时候，就是这样回答他们的。我们号召职工们在法庭谈判的那天行示威。在这次冲突中，我认为，我们是胜利了(详见第三章第七节)。我们现在不是象企业原先计划的那样只有一千一百人，而是达到了两千人，比冲突开始前还多了三百人。

中方来访者：刚才提到了在二零零三年和二零零五年雇主遭遇了两次失败。我想雇主不会这么简单就善罢甘休，而会找时机再重新开始进攻。他们也会从这两次的失败中总结经验教训，以便将来更好地对付工会和职工委员会。你们怎么看这个问题？你们有什么对策？

我们从冲突中也学到了很多。如果他们再次尝试，我们会再次奋起保护自己。除此之外难道还有什么选择？另一个选择就是投降！对此德国工人运动有一个谚语：反抗的人可能会失败，但不反抗的早就失败。

半年前中国工会曾到德国访问过。访问团成员认为他们可以从德国企业职工委员会的组织工作方面学到很多东西，因为他们认为德国的职工委员会工作很有用。

德国企业职工委员会的工作很有用这个说法，我要画上一个大的问号，虽然只是部分地质疑，不是完全怀疑。我认为我们的一个很大的弱点是我们过多地顾及到雇主，顾及到企业的看法。我不知道德国的职工委员会这样下去，是不是还在百分之百的正确道路上。

职工委员会的工作方式——我本人在委员会工作了三十年——三十年来变化巨大。以前我们百分之八十从政治角度出发。如果雇主要解雇员工，我们会从政治的角度反应。而今天我们百分之八十地从企业经济学的角度看待问题，我认为这是不对的，因为不能一切都从企业经济学的角度出发。

如果我们向同事们解释，从企业经济学的角度来看企业解雇员工是有道理的，那么二零零五年我们为九百名同事能帮上什么忙呢，他们就会全部失业。我只是想说明我不知道我们在德国的这一套——制度化的企业职工委员、工会，是不是非要介绍到世界其他地方去。我对此深表怀疑。

通过资本的全球化资本家们找到了很多剥削工人的新办法，比如外包或者生产外移。这些导致了工人中的分裂。德国的工会历史悠久。职工委员会现在能做些什么，为工人找到一条出路？

我认为我们必须从更加政治的角度出发。我们必须开始重新讨论马克思曾说过的资本和劳动的矛盾。我也不认为一个建立在经济持续发展基础上的世界会照常运转下去。

(.....) 如果我不停地吃不停地长，总有一天我会爆炸。我认为我们还必须讨论的问题

是社会的完全不平等。这个星球上还有人没有饭吃，而另一些人在将玉米转化成生物汽油，为的是能开车。我认为我们必须开始公开重新讨论这些问题，而且我们必须激进一些。

最后一句话，在现代生活的这个制度中，我们被大大地愚弄了。通过互联网和电视我们的社会正在向痴呆和愚钝沦落。

问题是资本已经实现了全球化，而劳动者还没有。你认为劳动者如何才能在国际范围内组织起来？

我觉得这是个异乎寻常的难题。资本在这方面较简单，一两个人做决定，就可以执行了。而我们这边却是千百万个单独的个体，而且愿望各不相同。这是个很主要的问题。这是一个漫长的过程，我们必须重新开始。我在欧洲企业职工委员会里多年的经验是，最重要的是人们能不能直接交流。即使有人做翻译，但翻译员不能翻译人的思想。只有直接的交谈才能表达思想。

(.....) 关于欧洲企业职工委员我再说两句。在欧洲立法的基础上我们有一个欧洲企业职工委员会，有三十五名成员。欧洲每个拥有超过一百名员工的企业，在这个欧洲企业职工委员会有代表。我们不是按照欧盟的标准来定义欧洲，而是另有定义。比如说瑞士虽然不是欧盟成员国，但是属于我们欧洲企业职工委员会的成员。我们还有来自立陶宛，俄罗斯，前苏联的同事。欧洲企业职工委员会的工作及其复杂难搞，因为遭遇到完全不同的国家利益和文化间的碰撞。

我们有九个翻译。会议都是同声传译。问题是在会议休息时大家无法交谈。除非有一个共同的语言。我们只好用英语交流，也是时好时坏。

我可以举个例子。在成立欧洲企业职工委员会时有一场激烈的我们德国人没办法理解的讨论。法国人和西班牙人要求欧洲企业职工委员会的主席职位应由控股公司董事会主席（雇主）担任。从德国的角度出发我们对此完全无法理解。会后我们通过互联网和书籍了解到，从有工会开始，法国和西班牙就是这种情况，这已经是他们文化的一部分。他们不了解还有其他的组织结构存在。而在德国是完全另一种结构。雇主根本不可能参合进职工委员会里，除非我们邀请他。

我举的这个例子想说明在欧洲企业职工委员会里各种经过几百年发展的，完全不同的文化相互碰撞并导致冲突。最后全体一致同意不设主席职位，而只设一个书记职位，履行实际上的主席职能。

三、工会情况

在这个生产基地约有百分之五十的员工是冶金工会的成员，职员中有百分之三十，工人中达到百分之九十到九十五，这个高比例在德国不是典型的。

(.....) 我认为我们还要看到我们的生产方式。我是指工厂和企业搞生产，不该也不允许他们破坏生态环境，因为我们最终要为我们的后代负责。

四、与中国员工的联系

对你们来说是否存在和相关的中国组织建立联系的可能性？你们在这方面是否有过尝试？有没有过念头去建立这种联系？

我们和中国的四家工厂的员工没有联系。我们的联系终止在欧洲边界。对我们来说与中国员工联系是一件几乎不可能的难事儿，不说别的，语言障碍就无法超越。

我并不是说我们不应该朝这个方向努力，因为我相信我们在世界范围内有着共同的问题，就是面对一个完全强势的资本主义。全世界的劳动者都被利用而相互争斗，结果就是鹬蚌相争渔翁得利，资本家占有了百分之九十的资本，从而可以在全球范围内玩儿他们的把戏。他们比中国的皇帝，德国的皇帝和俄国的沙皇还要糟糕。我可以说，如果有可能和武汉或者北京的员工们建立起联系，我们的门是敞开的。问题是如何能够做到这一点。

这是我们第一次和中国的同事打交道。我认为重要的是，在中国，人们不该只知道跟从政府，而是要有批判的态度。为了给你们回中国后留个纪念。我们这里准备了一份小礼品：曼海姆市的标志——老水塔。这个模型是由这儿的培训员工做的。这座水塔不光是曼海姆市的标志，也是许多次我们组织的示威游行的目的地或出发地。

我就说到这了。我想重要的是大家能够相互交流，今天的座谈也许就是朝这个方向迈出的一小步。

附录：关于德国企业职工委员会和工会的简单介绍

企业职工委员会：

不是工会的组织而是根据法律（企业法）成立的员工代表机构。

每四年进行一次全体员工的选举，不论是否为工会成员。

须履行法律规定的详细的在企业日常工作中的任务。为此企业领导免除委员会成员的生产工作。

比如在与职工委员会谈判以前，企业不能规定加班。

根据法律，企业职工委员会不得组织罢工。

工会代表(冶金工业的大型企业)：

每四年进行一次只有工会代表参加的选举。每个生产车间大概有十五个成员选举自己的工会男女代表。

负责解决员工和职工委员会的日常问题，特别是和职工委员会里工会成员的问题。工会代表没有法律权利，也不能要求免除日程生产工作。

和同事们商讨工会的要求。在工会组织的罢工情况下，比如工会和企业协会就跨企业工资谈判时，帮助组织员工的团结工作。

4.2 二元体制之利弊：工会与企业委员会的合作与竞争

摘自《德国工厂之旅》第二章第二节

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

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

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

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

这样，我们就看到德国的企业所谓的二元体制。二元体制的存在有其自身的历史渊源，今天我们作为一个旁观者思考着这种体制的利与弊。工会在产业层面进行劳资谈判，便于借助工人组织的力量，为职工争取更好的劳动条件与标准，充分体现工会团结的力量；同时，谈判人员超越于企业之外，可以使谈判成员避免企业雇主的不公正待遇。产业级别的集体合同一般比较原则，不一定适合于所有的企业，企业层面的协商，可以使集中确定的合同内容更贴合各个企业的实际状况。比如，我们这次在斯图加特五金工会访问时就了解到一个具体的例子。五金工会经过艰苦的谈判，最终与雇主协会签订了新的集体合同，确定 11 月、12 月和 1 月三个月向职工增发 510 欧元，2 月份开始，分两步提高工资 4.2%。这个集体合同签订之后，五金行业所属企业中的企业委员会开始与本企业雇主进行企业级别的协商，各企业的经营状况不同，所以在确定 4.2% 的增资步骤时出现了差异，有条件的企业可以在 2 月到 5 月期间，分两次（每次 2.1%）增加工资 4.2%；如果企业有实际困难，可以推迟到后几个月，但最迟要在 12 月完成。

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

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

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

4.3 经济危机与企业职工委员会选举

作者：Helmut Weiss

2010年三月一日至五月31日，整个德国境内的企业职工委员会都在进行换届选举。按照德国《企业组织法》的规定，每个雇用五名员工以上的企业都可以建立企业职工委员会，建立以后都是每四年重新选举一次，一般都是在三月初到五月底之间进行。企业里每一个年满十八周岁而且工作年限超过半年的员工都有选举和被选举的权利。学徒工，派遣时间在三个月以上的劳动派遣工，还有为那些主要为该企业服务的家庭手工业者都可以参选。

一般而言，各企业职工委员会的选举的最终结果最早也要在同年度的九月才正式公布，但是今年六大参选的工会中间有四个工会在六月份公布了选举的中期结果，基本上覆盖了参选企业职工委员会的三分之一。但是，因为较早公布结果的往往是大型企业，所以，这企业职工委员会总数的三分之一实际上覆盖了当选委员总数的三份之二。在这篇文章里，我将对现有选举结果进行了初步的分析，并摘录我和部分当选委员的对话片段，希望能够通过这些对选举的分析和讨论，为中国目前正在进行的职工利益代表机构建设方面的活动提供一些参考。以下四段主要涉及四个方面：

- 1.企业职工委员会制度的历史背景，法律规定和政治意义
- 2.2010年度的企业职工委员会大选作为经济危机中的大选
- 3.大企业和小企业中的企业职工委员会差异很大吗？
- 4.企业职工委员会制度与民主制度的交叉点——经验报告和结论

企业职工委员会制度的历史背景、法律规定和政治意义

我们先简短介绍一下企业职工委员会制度的历史发展。在1850年左右，当时德意志帝国的少量企业中出现了第一批工人阶层在企业中的代表机构，但是这些代表机构都是“自上而下”形成的，也就是说它们不是由工人自发组成，而是在当时少数具有民主自由思想的企业家倡议建立的，这些企业家大多也是1848年社会革命潮流时主张社会改革的人，他们在企业管理中也提出了“宪政治厂”的理念。

最早一部关于建立企业职工委员会的规定产生于1900年的巴伐利亚（现在是德国南部的一个州，但当时拥有独立王国的地位），巴伐利亚州的州议会通过了一部在矿山企业建立企业职工委员会的法律。相应的法律首先适用于矿山企业并不是偶然，矿山企业的雇主们为了促进安全生产，也希望能够让矿工们主动参与相关事务的决策。随后，普鲁士政府（德国在历史上很长时间都处于四分五裂的状态，普鲁士作为众多小国中的强邦，在十九世纪下半期统一了德国，普鲁士的国王也就成为了德意志帝国的皇帝）在1905年立法规定普鲁士境内（也包括鲁尔区，也就是在杜伊斯堡和多特蒙德两市之间的重工业区）所有的矿山企业都有义务建立企业职工委员会，这部法律之所以此时出台，和1889年和1905年之间发生的几次大规模的罢工运动以及当时的血腥镇压是分不开的。

1918年的十一月革命以后，第一次世界大战结束了，德国帝国的君主专制统治也倒台了，魏玛共和国得以成立。因为这一革命主要是德国工人和士兵浴血奋战的结果，在建立民主的社会制度时，新的政权也不得不考虑工人和士兵们的政治要求。（有人在评

论这一段历史的时候，往往号称当时德国在一战战场上并没有被打败，之所以失利是因为国内出现了叛徒，事实上并不是这样，那个时候德国国内水兵暴动，工人们也不再愿意承受战争带来的饥饿与窘迫，在各种声讨和抗议声中君主倒台了，这段历史其实很值得德国人骄傲。)

1920年2月，德国第一部企业职工委员会法诞生了。一方面，它是对工人和士兵们为推翻君主统治结束战争所做贡献的一种回报，这在法律本身里体现得很明白，因为根据法律草案，企业职工委员会不仅是建立在企业层面上，还应该存在于地区层面和整个国家层面上，只不过，由于后来政治形式发生了变化，这后两个层次的企业职工委员会并没有真正建立起来。魏玛共和国期间，也就是1918年一战结束到1933年纳粹上台，国家宪法里明确规定了“工人和职员为维护其社会与经济利益，可以建立自己的利益代表机构，并在各行政区域和国家层面上设利益代表机构”。

另一方面，这部法律实际上也体现了立法者对当时工人运动的反应，当时鲁尔区和萨克森地区的罢工正在如火如荼地进行，相应地，这部法律的制定过程也充满了劳资双方的博弈。工会代表拒绝接受该法第一草案的大部分内容，因为其中没有规定劳资共决的内容，而经过相应修改后的第二草案又受到了企业联合会代表的激烈反对，因为他们认为第二草案规定了过多的劳资共决事项。最后，两方势力妥协的结果是，虽然该法赋予了劳动者共同决定企业事务的权利，但只限于人事福利方面，并不涉及企业的经营决策。工人们对这妥协的法律并不满意，因此于1920年1月在议会门口游行示威，抗议该法的通过，但遭到了警察血腥镇压。所以，人们在讲到魏玛共和国企业职工委员会法如何产生的时候，不能忘记这是和四十二名工人斗士的牺牲联系在一起的。

纳粹统治时期，企业职工委员会法被废除了，在1945年纳粹被盟军打败以后，盟军在1946年恢复了企业职工委员会法的效力，并且在1952年修订后改名为企业组织法。企业组织法主要是规定了作为企业职工委员会的选举制度和企业职工委员会的权利义务，而企业职工委员会正是劳资共决制度的核心机构。

德国的劳资共决制度主要是体现在两方面。一方面是企业层面上，一个是在整个公司层面上，公司层面上主要是通过监事会的劳方代表对公司的经营决策做出影响，而企业层面上主要是处理这些经营决策落实到企业造成的后果。（公司层面上的劳资共决另有法律规定，相当复杂，本文不做讨论。）

根据法律规定，企业职工委员会作为劳资共决的核心机构，主要拥有以下五方面的权能：信息权，咨询权，解雇时的异议权，拒绝权，共同决定权。

法律赋予企业职工委员会取得相关信息的权利为它进行其他工作打好了基础，企业职工委员会拥有的信息权覆盖面很广，既包括所有员工的个人基本信息、员工薪酬分组和调动工作的组织安排情况，还包括企业的工作条件、技术设备和安全生产方面的信息，甚至涉及部分的企业视为商业秘密的经济信息。

所谓的咨询权主要是针对“经济事务”的，就此类事务雇主应当听取企业职工委员会的意见，但最终决定权还是在雇主手中。此类事务主要包括企业的分立、合并和关闭，生产场所、形式和规模，企业组织形式以及新科技设备的引进。

每次解雇雇员以前，雇主都应该听取企业职工委员会的意见，企业职工委员会可以在一定期限内作出反应，企业职工委员会对正常解雇提出异议的，并不能导致解雇无效，但是雇员却因此获得继续在企业工作的权利，直到法院对他提起的解雇保护之诉做出

有效判决，所以异议权实际上对正常解雇有推迟其生效的作用，但是该异议权不适用于非正常解雇的情形。

所谓的拒绝权是指企业职工委员会可以否决雇主做出的某些决定，主要涉及“人事事务”，比如员工的招聘调动等。通过行使拒绝权，企业职工委员会不能参与某一事项的决策，却可以阻止该事项的实现。面对企业职工委员会的成员否决票，雇主有两种应对手段：他可以向法院申请同意该措施的决策，也可以宣称该措施为临时措施，这样否决权就失效了。

劳资共决权主要涉及企业组织法第 87 条规定事项，也就是所谓的“社会事务”，比如雇员在企业里的行为规范、工作时间的起止、休假计划和劳动安全等，这些事项的决策必需由企业职工委员会和雇主共同决定，如果双方达不成共同意见，则应成立一个劳资仲裁处做出最终决议，该仲裁处由劳资双方代表组成，但仲裁处主席由来自外部的中立第三方担任。另外，在雇员人数超过 100 人的较大的企业里，企业职工委员会还可以通过另行设立的经济理事会来参与特定的“经济事务”。

虽然涉及劳动生活的法律还有不少，但是企业组织法起着不可替代的作用，因为它肯定了企业职工委员会作为劳方利益集体代表的地位，规定了企业职工委员会对不同类型事务的不同程度的参与权，从而明确了企业作为一个小型社会的事务决定机制。

企业组织法另一种译法是“企业宪法”，顾名思义，国家的宪法事实上不适用于企业内部的组织管理，所以立法者另外制定了一部法律，这部法律应该在企业里取代宪法的地位，发挥宪法该发挥的作用。这也就是为什么企业里面不是人人平等而是地位按照财产的所有权有所不同的原因。

正是由于企业宪法不同于国家的宪法，所以它一方面承认，企业的内部有不同的利益群体，而企业职工委员会是员工的利益代表，另一方面又强调，企业职工委员会和经营者应当为了企业的利益“充满信任地合作”，这一原则在企业组织法很多规则里面都有体现。

在上个世纪六十年代，保守派的基民盟在统领议会二十年之后势力减弱，终于在 1968 年的大选中败给打着“我们要敢于要求更多民主”口号的社民党，那个时候德国工会联盟的宣传漫画上画着一个工厂大门，上悬挂标语“您正在离开德国的民主领域”，暗示企业内部缺乏民主。但是，不管当时各种政治势力想要在民主制度上走多远，社民党勃朗特总理领导下政府还是通过了现行的劳资共决的法律，并以此实际上终结了相关争论。无论如何，这个历史事实说明，对另行制定“企业宪法”提出质疑，并不仅仅是某个党派的观点，或者说是只有某些极左团体才会提出来的观点。

企业组织法对企业职工委员会的日常工作有哪些影响和限制？我们就此对几个企业职工委员会的委员进行了采访，下面第三部分将摘录我们讨论的部分内容。

2010 年度的企业职工委员会大选作为经济危机中的大选

德国有一半的劳动人口是在员工人数不超过一百人的中小型企业就业。这些企业建立企业职工委员会的大概有 30%。

下面对选举结果进行的分析所依据的数据来自各工会在 2010 年六月公布的中期结果，所以主要体现的是一种趋势，不能依次得出最终结论。根据五金工会 IG Metall 的报告：“五金工会参与 2010 年企业职工委员会选举的成就是值得赞许的。至今我们已经统计分析来自 3765 家企业约一百二十万员工的选票，这已经覆盖了全部选票的三分之一。

最后的选举结果要等到秋季的时候所有企业公布其选举结果才能进行统计计算。按照目前得出的中期结果，本年度选举的职工参选率相对 2006 年的企业职工委员会选举稍有上升，从 2006 年的 71,98% 上升到了今年的 73,8%。目前已统计分析的选票中有 94% 的选票都是投给特定候选人的，而作为参选工会之一的五金工会今年的成绩明显好于 2006 年的选举，这一次当选委员中有 80,7% 属于五金工会的候选人，而 2006 年的比例只有 73,2%。”（如需进一步了解相关信息，可以阅读 2010 年 6 月 11 日的法兰克福评论报题为“混合的情感”的文章，作者为 Roland Bunzenthal。）

上一次的企业职工委员会选举是 2006 年进行的，也就是经济危机的前一年，与当时相比，德国境内设立了企业职工委员会的企业减少了 10%，现在只有 10000 左右的企业设立了企业职工委员会。

2006 年选举时的 11000 家企业中将近 2000 家企业在过去四年里逐渐“消亡”，有 800 家企业是在 2010 年新设立的。2006 年约有 73000 位委员当选，其中有 73% 的是属于五金工会的候选人。根据今年的中期报告，目前当选的约 50000 名委员中属于五金工会候选人的达到了 78%，其中有 23% 的委员为女性，比与上次选举 20% 的比例稍有上升。相较之下，基督教五金工会 Christliche Metallgewerkschaft 候选人仅 250 人当选，仅占到当选委员总人数的 0,5%。当然，必需予以注意的是，此次中期结果与上次选举结果相比之所以有变化，和此次选举参选率略有上升分不开。

其他三个公布了中期结果的工会，即化学工业工会 IG Chemie，服务业工会 Verdi 的非公共服务部门以及铁路工会 Transnet，与五金工会相比较，情况也大致相同。

服务业工会的相关新闻报道如下：“2010 年三月到五月进行的选举结果已经进行了初步分析，本次企业职工委员会选举的参选率较高，当选委员中有将近三分之二是来自服务业工会的候选人。”（报道指的高参选率是 69%，服务业工会候选人占当选委员总数的 64%。）

化学工业工会的相关新闻报道如下：“今年春季，化学行业工会覆盖领域的将近 3450 家企业进行了企业职工委员会换届选举。到五月中旬一共有 60% 的企业公布了选举结果，迄今为止共有 14000 位委员当选，其中 81% 的委员隶属化学行业工会。相较之下化学行业工会候选人在当选委员中的比例与前两次选举相比有细微的下降，因为 2006 年的比例是 81,5%，2002 年的比例是 81,1%。不过，此次选举的参选率与前两次相比略有上升，达到了 74,6%。”

铁路工会的相关新闻报道如下：“此次铁路工会在铁路系统企业的企业职工委员会大选中遥遥领先，初期统计结果显示，在总共 3001 位当选委员中铁路工会候选人占了 2392 位，约 80%，本次选举的参选率达到了 71%。”

德国工会联合会旗下的其他几个工会，即食品餐饮业工会，建筑业农业环境行业联合工会，科学教育业工会以及警察工会，暂时还没公布他们所覆盖领域的选举结果。

那么我们应该怎么评价上面提到的这些中期结果呢？

除了还有不少企业职工委员会选举的结果没有公布以外，还有两大重要因素导致我们很难做出精确的分析和预测，而这两大因素又同时反映了工会发展的趋势，有必要予以介绍：第一，百分之九十以上的企业职工委员会选举都是按同样的模式进行的，即对各个候选人投票选举，选举人觉得哪个候选人好就选哪个（另外一种选举方式在大企业里面比较常见，参加选举不是以某个候选人，而是以某个小组作为单位，员工只能把票投给作为一个整体的小组，而不是小组的组成人员）；候选人选举的模式是选

择利益代表的传统方法，即按照候选人的能力和热情来挑选，但是使用这种方法往往很难推断出相应的政治力量对比的变化；第二，在大企业和少量的中型企业里，选举中存在多个候选人名单，除了主流工会提出的候选人名单，其他的候选人名单往往是由两种势力提出来的，一个是非工会组织的某些劳动者群体，往往背后有企业管理层支撑操作，比如西门子和安联保险就出现过这种情况，另一个是那些原本属于服务业工会覆盖领域的，但是过去几年里独立出来的某些特定职业的小工会，比如医生和警察中就有人自行成立了单独的工会并且发展得不错，还比如火车司机自行成了名为GDL的小工会和铁路工会抗衡，在此次铁路系统的企业职工委员会选举中获得了超过10%的席位。

因此，根据上述情况，我们可以对2010年企业职工委员会选举得结果做一个初步的评价分析，可以总结为三点：

第一，虽然目前经济危机还没有过去，人们还在担心失业的危险，但是这并没有导致企业职工委员会选举中出现大量选票涌向工会左翼势力的情形，反而人们更多地选择留在主流工会或者投向那些特定职业的小工会。

第二，德国工会联合会旗下的那些主流工会所面临的首要的挑战还是有效组织形式的问题，这不仅体现在劳资协议方面，也体现在企业职工委员会选举上，不管是地区层面上那些所谓的基督教工会还是其他的左翼势力暂时都还没形成太大的威胁。

第三，企业职工委员会工作的核心任务还是保障工作岗位，不管使用什么方法通过什么途径，都以保证就业为目标。光是考虑到这两次企业职工委员会选举期间消亡的企业数量，就可以理解防止工作岗位流失的重要性。

大企业和小企业中的企业职工委员会差异很大吗？

我们在2010年6月30号对一些当选的委员进行了采访，下面将摘录当时对话的片段。

采访人：为了今天得采访，我整理了一些相关的资料，你们刚才都阅读过了。其中提到，员工总数不超过一百人的中心型企业设立企业职工委员会的，大概只占了总数的百分之三十。难道这方面大企业和小企业的情况差异很大吗？

Dieter Soldholz（46岁，在一家五金行业的小企业工作，下面缩写为DS）：我个人认为大企业和小企业的区别目前还是存在的，但是这种区别会越来越小，因为不管什么企业，渐渐都会面临同样的问题，也就是如何保障和挽救工作岗位。以前区别是相当明显的，那个时候我们这些小企业里的委员都很羡慕大企业里的委员，因为他们更容易实现改善劳动条件的要求，可以说是天上地下的差距，现如今差别就没那么大了。

Anke Belzinger（43岁，在一家零售行业的大企业工作，下面缩写为AB）：我们这个行业里面，以前的区别主要体现在营业时间方面，比如小企业里面关店晚，加班比较普遍，经常雇用打零工的人，但是大企业就规范很多，通过企业职工委员会的积极参与，我们对员工安排，营业时间等等方面都是有章可循的，和小企业差异比较大。

Alex Möllner（38岁，在一家保险行业的大企业工作，下面缩写为AM）：我觉得你讲的太夸张了，小企业里面也不是想你说的的那样，都是些打零工的或者劳务派遣的工人，我不觉得你们那些企业职工委员会做了多少值得吹嘘的工作。

DS：你看看他，又来阶级斗争的那一套了。总是抱怨，自己又不做什么努力，就知道对企业职工委员会的工作指手画脚，批评的话谁不会说。你这样高要求，只会挑毛病，

有什么意义。为什么不想想，没有企业职工委员会做的努力，劳动条件根本不会提高改善到现在的水平。

AM: 是啊，是啊，我是不了解你的那一套，反正只会说企业职工委员会的好话。

AB: 你们俩能不能不要总是这样吵来吵去，有什么意思？我觉得，企业规模不一样，企业职工委员会工作的空间也不一样，起码这点不会有很大变化。如果就是一家小店，除非老板太过分，大家一般也不会想跟老板起冲突，反过来说，老板想把自己企业做大的，也不会太苛责员工。大的企业里面，利益冲突就相对多一些，有时候是不是放在台面上来讲，只是取决于讲了有多大成功率。

采访人：听你们这样争论，我很想听听看你们俩是不是认同 Anke 的意见。

DS: 我认识的委员有来自不同行业的，有的委员工作的企业总人数没超过八十，他们中间不少是开明的左翼人士，但是他们也不能什么都按照自己的意思来，他们要估计他们所代表的员工的意愿，要考虑到其他委员的意见，由于这种压力，很多情况下他们也必需和经营者保持一致或者达成妥协。应该说，不同政治阵营的分界线并不明显，也没办法划得很明显。所以，我比较认同 Anke 的意见。

AM: 我觉得也基本上是这样。虽然说企业职工委员会里有像我们这样的人，但我们那来有工会背景的委员反而是少数，其他委员有不少跟老板比较亲近，不管是在企业职工委员会里面还是在职工里面，为了维权跟老板起冲突的人还是少数。

采访人：如果说，各委员的政治倾向并没有对企业职工委员会的工作产生多大的影响，那么企业职工委员会的工作体现了多少外部社会的情况变化呢？

AB: 我觉得有体现，社会上讨论的那些话题或者媒体里的头版头条，往往也是我们开会时候的议题。

DS: 是的，你说的有道理，不过我觉得在这方面大小企业还是有差异的。比如，我们在一个比较集中的工业区工作，所以我们知道，如果出来更便宜的新型汽车，就意味着有些小的缺乏竞争力的厂家存活不下去了，汽车修理行可能生意不好了。但这样的新闻是不会出现在媒体报道里面的，整个社会对大企业相对重视，对小企业就不那么关注。但实际上，大企业通过推出更有价格优势的产品这些措施来提高自己的竞争力，保障了大企业里面的工作岗位，人们却没有注意到，与此同时，小企业里的工作岗位也正是因为这些措施而不断流失。我们作为小企业的企业职工委员会每天所面临的问题，做的这些工作，社会上很少有人关心讨论。

AM: 你说的没错，不过我认为这是一个普遍的社会问题，很多人都觉得公共舆论讨论的那些话题跟他们的生活相距甚远。实话说，作为企业职工委员会的委员处境也相差很多，当你看到一个亲近管理层的委员接受采访，你才会体验到自己的角色和他有多大不同。

采访人：现在我很想了解一下，如果在某个企业职工委员会里有工会背景的委员是少数派，委员会工作的各方面情况是不是不一样？

AM: 这样的话，情形肯定是不同的，不仅别的委员给你贴上共产主义狂热分子的标签，而且部分普通员工里面也会有这种偏见。怎么说呢，共产主义狂热分子的说法有点过了，但是就是容易往这个方向想。另外，不管是涉及到监事会里的经营决策，还是企业层面的劳资共决事务，别人总觉得你是受到外部势力操纵的，至少认为你做决定受到工会意愿的影响。关于这点，你刚才给我们看的材料里面也提到了。

DS: 我们那里刚开始的时候就是这样的，当时我们一共有七个委员，其中两个是工会背景的。按照当时大家的要求，员工对几个以个人名义参选的选举人投票，产生了企业职工委员会，因为大家希望有一个代表自己利益的企业职工委员会，而这个企业职工委员会的立场不需要跟工会保持一致。当然，另一方面企业职工委员会的工作又离不开工会的各种支持，比如工会提供的咨询，所以，就像工会宣传的那样，近年来工会背景的候选人在企业职工委员会选举中当选的比例一直在上升。

AB: 回答这个问题不容易，得从很多细节上入手。我觉得，各个企业得情况不同，可能存在不同的利益团体。我们零售业的情况和其他行业的情况差别就很大。比如我姐姐在保健行业工作，这一行业下有很细的职业划分，每个职业情况都不同，很难说出一个大概。但是基本的结构是一样的，我们也只需要了解这个基本的相同点就可以了，细节方面，你不深入下去，不可能真的理解。

AM: Dietmar 刚才提到，他们一开始有七个委员，现在人数减少了，你可以问问他，是不是因为企业裁员了，整个员工数量都减少了？

采访人: Dietmar 你们企业裁员了吗？企业职工委员会对此有什么反应？

DS: 是啊，我们那里裁员了，原来我们一共有 150 个员工，现在只剩下一半多了。针对裁员，企业职工委员会和企业经营者协商达成了一个补偿计划。说起来，以前大企业和小企业的员工对补偿计划的态度也是有差异的，你们还记得吗，以前八十年代那些大企业裁员，比如 Hoesch 还有其他几家钢铁企业裁员的时候，很多员工都希望自己能被列到这样的补偿计划里面，因为这样被裁可以拿到一笔丰厚的补偿。现在可不是这样了，就是 Hoesch 这样的大型企业里面人们也不愿意上裁员名单，因为现在的补偿水平都不高。不过，我们还是尽量寻求其他的办法来减轻裁员带来的负面影响，比如让年纪大的员工提早退休，这样既减少了裁员人数又避免了养老金的损失。另外，企业职工委员会在做计划之前都会和员工们商量，听取他们的意见。

采访人: 你刚才提到 Hoesch，我以前的邻居在 Hoesch 工作，是工会的亲信，八十年代中期的那次裁员他也在名单上，他按照补偿计划拿到很多补偿，加上养老保险的待遇，被辞退以后差不多每个月的收入能达到原来工资的 92%。尽管如此，他还是参加了反对裁员的游行示威，他说这是两码事，虽然他个人损失不大，但是毕竟这个工作岗位以后就不存在了，会影响到以后的年轻人就业。现在企业职工委员会的成员还会有类似的想法吗？

AM: 现在也有“为保卫每一个工作岗位而斗争”的口号，拥护的人也不少。不过我个人觉得，这基本上也就适用于大企业，大企业争取到新的投资人走出困境的可能性更大，企业职工委员会也相应地拥有更大的谈判协商空间，当然这种空间是有限的，但是，相比较下，小企业很难获得起死回生的资源，最好的情形也就是获得银行贷款撑过一段时间而已。

AB: 类似的观点现在还是有的。只不过，大家对于这种口号是不是能实现更多地抱有怀疑的态度，因为大家看到的听到的和亲身经历的事实都不容乐观。你刚才提到，企业职工委员会的谈判空间有限，是没错，但是企业职工委员会的重要任务之一，不就是去尽量利用这个空间并争取更大的空间吗？

DS: 一个企业职工委员会必需有全观，才是真正代表工人集体利益的代表。而工人集体利益代表的存在不仅是企业民主的前提，对整个社会和政治保持民主也意义非凡。

AM: 是啊，以前是这样，但这也是因为当时很多企业职工委员会成员同时也是社民党党员，不是吗？

采访人：我现在不想讨论党派问题，我们还是来讨论一下，企业职工委员会究竟代表了多少民主的力量，企业治理中又体现了多少民主的要求。在我给你们材料里面我也提出了这个问题，不知道你们怎么想？这是我们今天采访的最后一个问题了。

DS: 我认为，回答这个问题的时候，我们要分清楚，企业组织法确实赋予了企业职工委员会若干企业治理的参与权，这也是企业职工委员会完成工作的前提条件。但是这种参与权的实现还依赖于很多其他的条件，而这些外部条件一直都在变化，就目前而言，情况不算乐观。

AM: 其实我觉得法律规定本身也不是特别令人满意，你给我们的材料里面提出来说企业就像一个独立于社会的空间，适用的不是“国家的宪法”，而是“企业宪法”，我觉得这种说法很对。实际上，如果社会的其他领域像企业里面那样强弱力量对比明显，弱势的一方肯定会抗议得很厉害，不像现在企业里劳方的反对声音那么微弱。工会没有意识到，企业并没有成为真正民主的领域，总的看来还是资强劳弱。

AB: 我很认同你的观点。另外，材料里面也提到了，企业职工委员会不能总是站在员工的这一边说话，法律追求的劳资共决的模式要求企业职工委员会要有和经营者合作的态度，要促进劳资双方的和谐相处。所以我觉得，我们决不能允许某个企业职工委员会独断专行，不管员工的意见单独和经营者达成某些协议。

DS: 你说得是没错。但是，有些经营决策我们企业职工委员会并没有参与决定的权限，特别是涉及到企业的大政方针的事项，比如某一个工厂关闭还是继续经营，是由经营者单独决定的，企业职工委员会没什么话语权，之所以过去几年企业职工委员会的工作难以开展，也正是因为这一点。

AM: 这个也取决于员工的态度，如果员工一直坚持要求企业职工委员会对此有所行动，企业职工委员会也会尽力的。除非说，某个企业职工委员会更加亲近管理层，总是首要考虑企业的利益，不管那些把他们选出来的员工的意见。这种情况也不是没有发生过，将来也不会杜绝。

DS: 是的，但是我们也要记得，企业职工委员会和工会有不同的地位和任务，比如工会可以发动员工，组织他们罢工，企业职工委员会是不能这么做的。

AB: Dietmar, 我觉得你说的不太对。我们刚才谈的都是那些工会势力没什么大影响的企业的情况，但实际上大多数的企业里面，企业职工委员会就像工会的基层组织一样，企业职工委员会和工会的区别模糊得很。现在很多中小型企业里面工会都不另外设置工会亲信了。

AM: 另一方面，大型企业里面的企业职工委员会是一股特别的力量，他们能够反过来影响到工会里面的某些决议，或者不顾工会的意见，比如利用集体合同里的例外条款另行签订适用于本企业的劳资协议，或者干脆抵制工会决定，不予执行。

采访人：我总结一下，你们是不是认为，理论和规定是一回事，实践操作又是另一回事，必需看具体情况？

AM: 是的。

AB: 我也是这个意见。

DS: 我觉得吧，工会和企业职工委员会的分工合作还是会保持下去的，而且每个企业的情况不同，需要具体情况具体分析。有时候，这种分工也不是坏事，比如大型企业的企业职工委员会就可能提出一些工会看来比较激进的要求。

企业职工委员会制度与民主制度的交叉点——经验报告和结论

工人们有权通过投票选出自己在企业里面的集体利益代表，作为工会成员还可以通过工会成员大会选举工会理事会的会员，但是这样就能保证民主的实现了吗？

我个人认为，赋予工人这两项权利不过是在企业里实现民主生活的基本前提而已，真正要在企业和社会里实现民主，还要取决于其他的条件：

首先，要看这个集体利益代表有哪些权利，上面已经提到了，企业职工委员会的权利是受到限制的，实际上，企业职工委员会真正拥有的权利不但和最开始的设想相距甚远，而且也没有达到工会在社会上的宣传的那种程度。最主要的原因在于，企业职工委员会不能影响到企业的大政方针的决策，法律还希望企业职工委员会和经营者之间能够“充满信心地相互合作”。

其次，工会组织形式的民主程度也是一个重要因素。德国工会都是职业工会，工会目前的主要工作就是保持和各企业职工委员会的联络，或者通过专职的工会工作人员，也叫工会干事，或者是通过工会在企业里面选拔的工会亲信，这些人并不是工人们选出来的。

最后，企业职工委员会的委员们的立场很重要。有时候，委员们可能已经和员工们脱节了，因为长期担任委员或者脱产的专职委员而成为了职业的代表。实际上，工会很鼓励委员们放弃原职工作成为脱产委员。

举几个例子可能可以帮助我们理解。近期汽车配件商 Behr 打算关闭第八号工厂，Junge Welt 报在 2010 年 7 月 6 日就此做了报道。

“目前，相关劳资协议的达成还取决于 Behr 工厂的清算款项，这笔款项数额尚未确定。本报采访了五金工会的 Schwarz 先生，但他不愿透露具体情况。他强调，目前首先要做的事情是召开员工大会向各厂所在地员工通告谈判的结果。相关地劳资协议的签订需要八号工厂企业职工委员会的同意，预计在星期四可以达成。但是，Schwarz 强调将不会就是否关闭工厂组织员工投票表决，关厂与否是由企业管理层来决定的，管理层也已经做出了决定。”

但实际上，企业职工委员会的行动空间并不总是这么有限，面对类似的情况，企业职工委员会完全也可以更加主动，尝试别的措施。比如好几年前，为了签订一份适用于某剧院的集体合同（该剧院共雇用 600 名员工，属于该行业的大企业），该剧院的企业职工委员会组织了一个集体合同谈判理事会，这原本应该是工会做的工作。因为这个集体合同仅适用于该剧院，企业里面工会的会员都可以参加谈判理事会，结果后来谈判理事会的成员就有好几百，而他们谈判后签订了集体合同，企业里面 95% 的工会会员都表示了支持，该企业参加工会的员工也由总数的 10% 上升到了 50%。

当然，这两个例子里面企业的具体情况和企业职工委员会工作的前提条件肯定不一样，但是我们这里主要是要讨论面对争议应该有什么样的基本立场，而显然在这方面，两个例子中的企业职工委员会差异也很大。

为了说明企业职工委员会和工会之间的微妙关系，我们再举一个例子。九十年代的时候，当时的媒体业工会和媒体业企业家联合会签订了一份关于培训深造的集体合同。在那个社会上大谈“终生学习”的年代，人们没有停留于喊口号，而是通过协商谈判达成了相应的集体合同。然而这份集体合同规定的很多措施都需要落实在各个企业里面，由于各个企业职工委员会要么势力很弱，要么没有动力，要么没有能力，这份集体合同实际上没有得到执行。到今天，想要签订这种致力于扩大劳工权益的集体合同都很难了。

总之，我希望通过这篇文章的介绍，能够让中国的客人对德国企业职工委员会的工作任务、这些工作的意义所在以及开展工作地现实条件有一个大概的了解，并且着重介绍了长期以来存在的各种问题。

我个人认为，评价企业职工委员会工作的好坏，主要应该看它的立场和态度，是不是尽力尝试各种可能来动员工人们，想他们所想，急他们所急，而不是像现在工会宣传的那样成为“职业的”利益代表人。

原文“Krise und Betriebsratswahlen”。

4.4 监事会中的职工共决制度有什么作用？

作者：Wolfgang Schaumborg（沃尔夫冈·邵伯克）

一、职工代表在监事会中的法律地位

监事会中的职工代表有哪些权限，又受到哪些限制呢？法律有哪些规定，可以让他们为所代表的职工做实事？

德国 1976 年 5 月 4 日颁布的《劳资共决法》（注ii）对于监事会中职工代表的权利义务并没有做出特别规定，这部法律主要是解决了监事会的组成成员、构成比例和职工代表选举的问题。

相应地，《劳资共决法》第 25 条第 1 项援引了《股份公司法》的相关规定，也就是说，涉及监事会成员的权利义务，应当使用《股份公司法》的一般性规定。

下面我们将详细介绍职工监事应当遵守的各项法律规定。在此之前，我们先来看一下，监事会究竟有什么功能。有人可能认为，监事会的作用就跟企业职工委员会差不多。这就大错特错了。根据《股份公司法》第 110 条第 3 款，监事会每半年必须召开一次会议，一般情况下应该每季度召开一次会议。也就是说，监事会这个机构差不多每年只开四次会，每次持续几个小时。那么，这个每年才开四次会的机构能起什么作用呢？按照《股份公司法》第 111 条第 1 款，监事会负有监督董事会的责任：董事会就企业的经营状况和发展策略向监事会作报告，监事会成员就此提问，并进行讨论，最后商议并做出决策。

现在，我们来了解一下法律对监事会职工代表的权利责任有哪些具体规定。

第一，根据《股份公司法》，所有监事会的成员拥有相同的权利和义务。

在一本劳资共决方面的权威评注中，曾经有一段这样的话：“三部劳资共决方面的法律(注iii)都把监事会成员中股东选出的代表成为股东代表，把企业员工选出的代表成为职工代表，但是《股份公司法》特地没有采用这种区分性的表述。原因在于，此种表述很容易让人产生一种错觉，觉得这两种代表应该也必须代表那些把他们选出来的人的利益。然而，所有的监事会成员都适用相同的行为准则，也就是应该以企业整体利益至上。当然，不容否认，企业的利益有时会员工的利益相对立，比如，企业重组、迁址或者关闭都有可能威胁到员工的工作岗位。这种情形下，股东代表和职工代表确实会有不同的利益诉求。不过，就算是在这种极端情况下，所有监事会成员还是应该坚持以维护企业整体利益为先。”

另外一本权威评注的意见更为明确：“职工代表在行使他们的职权时应该以企业利益为重。一方面，我们不能忽视，职工代表代表职工利益诉求有其正当性，另一方面，在出现利益冲突的时候，职工代表如果罔顾企业整体利益，就应该按照《股份公司法》第 93 条和第 116 条承担损害赔偿责任。但是，深究起来，企业整体利益本来就应该涵盖职工利益。所以，监事会中职工代表应当与股东代表协同一致。”

第二，在维护企业整体利益的前提下，理论和实践中争论比较多的一个问题是，监事会中的职工代表可以参加罢工吗？

慕尼黑州法院曾经在 1954 年的一则判决中提出，监事会成员有一种基本的忠诚义务。这种忠诚义务不仅仅体系现在他们日常的监督工作中，也要求他们树立一个基本的行

为准则，即应该做对公司有利的的事情，不应该做损害公司利益的事情。所以，具体到罢工权，一般认为，职工代表没有积极的参与权，比如承担罢工的组织协助工作，只有消极的参与权，也就是参加罢工。只有少数意见指出，职工代表也应该有优先的积极参与权。总而言之，即使是那些偏向员工的法学家也认为，监事会的职工代表不能使用他们所掌握的信息和只是来帮助他们的同事。相反，基本所有的法学家都认为，如果罢工本身不合法（注iv），那么职工监事既没有积极地罢工权，也没有消极的罢工权。他们甚至有义务劝诫同事，停止违法的罢工行为。比如，如果员工听说工厂将可能被关闭，因而愤起罢工，那么这种罢工妨碍了企业的经营自由，是违法的。此时，职工代表即使知道这种传闻并非谣言，也有义务劝阻员工罢工，而不能提供任何支持，否则他们就可能会被逐出监事会或者被解雇，或者有损害赔偿的义务。另外，他们负有保密义务，不得向外传播相关的信息。

第三，《股份公司法》第 404 条规定了监事会成员的保密义务：“监事会成员未经许可将它通过职权行使获取的企业商业秘密泄露给第三人的，可判处一年监禁或罚金。”

实践中对本条的理解非常宽泛（注v），根据《股份公司法》第 93 条第 1 款和第 116 条的规定，保密义务覆盖到所有公司的机密信息，无需董事会成员或者监事会主席特地指出其机密性。也就是说，职工代表必须自行判断，某一信息是否属于机密，并承担判断错误而不慎泄露的风险。

那么，什么样的信息才构成企业机密呢？科隆评论对此有以下论述：“在判断某信息是否属于保密义务覆盖的范围时，最重要的是看公司对该信息保持未公开状态是否拥有客观上合理的利益。” Michael Kittner, 五金工会以前的法律顾问，曾经提出过，对职工代表的保密义务不应该解释的太宽。另一 Gessler/Hefermehl/Eckardt/Kropff 评论针对他的观点提出了质疑：“立法者既然这么规定，就是对这个问题有了结论，我们所有人都应该尊重立法者的决定。Michael Kittner 提出来，员工获得相关信息才可能保证劳资共决的有效运行或者对职工代表的行为进行有效监督，这些理由都没有足够的说服力，不能为职工代表违反保密义务的行为辩护，也不足以支撑缩小职工代表保密义务范围的论点。当然，我们必须承认，职工代表要遵守保密义务，经常会遇到利益冲突，陷入困境。但是，不能因为这些困难就免除职工代表的保密义务，允许他对企业职工委员会或者其他职工泄露机密，因为公司保持该信息处于秘密状态的利益大于员工获取该信息的利益。”

只有当某一信息不再是秘密时，比如企业决策层已经确定了要关闭工厂，职工代表才可以向同事们透露些消息。这是因为，当企业员工因为关闭工厂的传言已经人心惶惶，说明情况比捂紧嘴巴更有利。但就算此时，职工代表也不能把所有的计划细节都透露出去，他可以公开的信息以达到安抚人心的目的为限。

特别需要注意的是，职工代表对企业职工委员会也应当保密。如果一个职工监事同事也是职工委员会委员，那么他不能在委员会开会的时候泄露他通过担任监事职务获得的信息。

第四，如果一个职工代表违反了保密义务，或者积极组织协助了罢工活动，那么他不仅要承担损害赔偿赔偿责任，还有可能丢了饭碗。根据现行法的规定。职工监事在解雇保护方面待遇不如企业职工委员会或者青年理事会的成员。虽然说，雇主不得妨碍职工代表行使职权，也不得因为其监事身份歧视他为难他（注vi）。但事实上，如果雇主存心要找个理由解雇他，比如说他经常生病请假或者不胜任工作，还是不难的。而职工代表这种情况下往往很难找到证据，证明他被辞退的真实原因是他在监事会里面太

尽职尽责了。况且，职工代表在提起解雇保护之诉的时候，往往已经离开了企业，很难再收集对自己有利的证据。

其实，如果雇主觉得某个职工代表碍眼，并不需要马上辞退他，完全可以通过解除其监事职务的方式把他赶出监事会。根据《股份公司法》第 103 条第 3 款，监事会可以以相对多数(注vii)通过解除监事职务的决议，当然此决议还需要申请得到劳动法庭的核准。解除职务的理由必须是“某一重大事由将阻碍监事职务的行使。”此“重大事由”不同于《民法》第 626 条立即解雇中的“重大事由”，实践中对其解释比较宽泛，门槛没有后者高。比如，Gessler/Hefermehl/Eckardt/Kropff 评论中提出：“职工监事没有履行职务的能力，或者严重违反了监事义务，比如泄露企业商业秘密，或者拒绝和其他监事协同合作，或者监事权利行使不当都可以构成重大事由。相反，政治立场或者公共言论不构成解除职务的重大事由。当然，反对联邦德国基本制度和基本次序的言论除外。”

第五，如果上述手段都不奏效，雇主有可能使出禁止职工代表参加会议或者扣发补贴等手段，来达到孤立职工代表的目的。当然，这些手段都是违法的，恶意排除职工代表或者阻碍职工代表出席的会议所做出的决议是无效的。但是，通过漫长的法律程序来认定该决议无效，要等到几个月或者几年以后了。在雇主做出这些行为的时候，职工监事大多是无助防御的。

第六，就算是监事会里面的职工代表齐心协力，做出了对员工们有利的决议，比如否决了董事会关闭某工厂或者出售某业务的提案，也不是就万事大吉了。根据《股份公司法》第 111 条第 5 款第 3 句和第 4 句，董事会可以在这种情况下直接向股东大会求助。如果股东大会四分之三的多数同意该提案，那么董事会还是可以执行的。而股东大会代表的是谁的利益，我们就不用多加解释了。

综上所述，监事会中的职工代表可以、应该以及必须代表谁的利益，这个问题的答案已经很明显了。相关的法律规定，已经限定了职工代表的权限和活动空间，职工代表个人的倾向和良心只能起到很有限的影响。

另外，还有些人提出：“就算在监事会里面不能真正实现劳资共决，贯彻职工的意愿，那么我们总归可以通过职工代表得到一些重要的信息。”结合上面对职工代表保密义务的介绍，我们也可以认清，这种想法是不现实的。因为违反保密义务的职工监事将受到严厉的惩罚。而且，就算是我们选了一个大无畏的代表，宁愿冒着被赶出监事会，失去监事津贴，甚至赔钱坐牢的风险，也要把公司机密告诉职工，股东还是可以高枕无忧的。为什么呢？

因为我们前面已经提到了。监事会所能了解到的主要是董事会向他们报告的关于公司经济状况和发展趋势的信息。然而，董事会往往是选择性地向监事会报告他们想告诉监事会的那些信息。按照《劳资共决法》第 27 条第 2 款，监事会主席一般都是股东代表，而董事会通常都跟监事会主席连声一气，因此监事会主席又会再次考虑并选择什么消息要告诉监事会其他成员，什么消息要保密。

虽然个别监事会成员可以根据《股份公司法》第 111 条第 2 款的规定，向董事会索要公司经济状况方面的信息。但是，这一咨询和审查权的行使是有边界的，如果被认为不当行使，就有可能构成被解除监事职务的重大事由。

所以说，事实上，那些最重要的信息职工代表是很难接触到的，相应的，这些信息也就不可能被继续透露给员工了。相反，那些股东代表完全可以找个时间找个机会跟董事或者总经理碰个头或者喝个茶，顺便了解那些重要信息，然后为重大决策做准备。

二、对监事会说不，对企业职工委员会说好？

我们也知道，即使是本来就应该代表工人利益的企业职工委员会，其权限也受到《企业职工委员会法》的种种限制，比如负有和平义务不得组织罢工，比如应当遵守与雇主诚意合作的原则。实践中，企业职工委员会不是坚定的站在工人背后支持工人维护权益，而是夹在企业 and 工人之间左右逢源或者两头为难的情况也不少见。

但是，就算有这些现象，法律赋予企业职工委员会为工人维权的空间要大很多，我们也应该努力利用这种可能性为工人谋福利。

比如《企业职工委员会法》规定了企业职工委员会的以下职权：

第一，委员们可以经常在企业里巡视，以便发现员工的困难，帮助员工解决问题(注viii)。

第二，委员们享有特殊的解雇保护，以免他们因为害怕得罪雇主被辞退而畏手畏脚不敢为工人出头。（注ix）

第三，委员们拥有一定的知情权（注x），负有的保密义务有限，更加有可能把相关信息传递给工人。

总之，企业职工委员会从法律上来看，就是一个工人的组织，以维护工人利益为先，所以企业职工委员会相对监事会职工代表，有能力更明确地支持工人争取权益。

注释：

ii.《劳资共决法》于1976年7月1日生效，适用于所有用工两千人以上资合公司，煤矿企业除外。

iii.《煤矿企业共决法》颁布于1951年5月21日，于1951年6月7日生效，适用于煤矿行业用工一千人以上的企业，比如蒂森克虏伯股份公司。这些企业的监事会成员股东代表和员工代表各占一半，监事会主席由双方共同推选，持有中立立场。《三分之一参与法》颁布于2004年5月18日，于2004年7月1日生效，适用于用工五百人到两千人之间的资合公司。这些企业的监事会成员股东代表占三分之二，员工代表占三分之一。

iv.即我们常说的“野猫罢工”，无工会组织的罢工。

v.此保密义务比《企业职工委员会法》中的委员的保密义务覆盖的范围要广得多。而且，《企业委员会法》中，保密义务成立的前提是“已经明确指出了某信息为机密信息”。

vi.同样的，雇主也不得因为职工代表的监事身份优待他，给他特别的好处。

vii.也就是说就算所有的职工代表投反对票也没有用，因为虽然股东代表和职工代表人数相同，但是监事会主席是股东选出来的，他在两方代表票数相同时，投出的一票算两票。

viii.《企业职工委员会法》第 37 条和第 38 条规定了雇主有义务全部或部分免除某些企业职工委员会委员的工作义务，让他们有时间来履行作为委员的职责，这期间委员的工资发放不受影响。

ix.特殊保护主要规定在《解雇保护法》第 15 条和《企业职工委员会法》第 103 条中。一般情况下，没有重大事由雇主不得辞退企业职工委员会的委员，除非遇到工厂关闭或者长期停业。即使存在重大事由，雇主要解雇某委员也要取得企业职工委员会的同意或者得到劳动法院的批准。

x.按照《企业职工委员会法》第 80 条第 2 款，企业职工委员会有权获得其行使法律职权所必须的信息。这一知情权为企业职工委员会行使法定共决权提供了信息基础。

第五章

5.1 德国的女性就业：男性社会模式依然占主导地位

作者：Ingeborg Wick

联邦总理的位子上坐着一位女性，德国女足赢得世界冠军，联邦宪法法院又有一位女主席，最受欢迎的脱口秀节目是一位女主持人——无可置疑：德国女性在近几年占领了男性统治的堡垒。而且不仅仅是占领，她们的业绩也获得了广泛的认可。没有人会说她们是“配额女性”，也就是说仅仅因为（硬性规定的性别）配额规则而得到晋升机会的女性。

这些进步会使人产生这样的印象，即女性在德国已经可以满足，已经达到了 1970 年代妇女运动的最重要的目标。实际上，全面的社会女性平等迄今走了多远？职场上的发展情况如何？更重要的是：女性的种种努力换来了什么？不仅仅是要在社会的蛋糕上分得更大的一块儿，而是要烤出另一块儿蛋糕？

如果瞥一眼二战后德国女性工作世界的发展，那么会发现今天的局面非常的两极分化而且需要很大的冷静来面对。

男性挣钱养家模式在转变中

联邦德国（BRD）1958 年通过了（男女）平等权利法，之后又以各种法律手段继续推进性别平等（比如 1994 年及 2001 年公务员配额立法），作为成功提倡性别平等最明显的标志就是女性就业人数比例的增长。1960 年女性就业比例还只有 47%，到了 2011 年已经达到了 66%。相比较而言，今天德国男性就业比例为 75%。

这个成功要归功于 1970 年代联邦德国女性运动的影响。这场运动在众多的政治领域促进了广泛的性别平等政策的实施。但是如果关注女性的工作时间和工作报酬的话，那么这个成功就要大打折扣了。整体来看，传统的男性挣钱养家模式，即只有男人工作挣钱来养活一家人，女人做不收取报酬的家务劳动和照顾家的模式，只是得到了修改而已。

在这种新的养家模式里，男性全职工作，女性半职工作。这个模式在西德的伴侣中覆盖率为 40%。在东德正相反，通过国家的托儿所和全天制幼儿园支持女性就业的传统还很有很强的生机，今天只有 28% 的伴侣生活在这种双职业模式“男性全职 - 女性半职”之下。在民主德国时期占据主导地位的是夫妻双方全职工作，到今天在两德统一二十多年后的东德地区还是占到 41%。

依靠半职工作大多数的女性不能够独立地保障生存，而独立保障生存是 1970 年代西方妇女运动的一个核心要求。

1999 年 37% 的女性坐半职工作，2009 年这一比例已上升到 45%。今天有 780 万人在从事国家从政策上鼓励和资助的迷你工（半职，有限期工作，借用工，微型工）- 大约 75% 的从业人员是女性。

86%的迷你工从业者是低收入，不足社会平均工资的三分之二。按照公开的定义属于贫困阶层。低收入和低社会保障也意味着迷你工从业者晚年的贫困。今天女性只拿到相当于男性一半的退休金。

德国目前女性的收入平均比男性少 22%。这在国际水平上居于落后位置。在同样的年龄，相同的资历，可互比的工作条件下，女性的薪酬还是比男性低 12%。总体上来讲典型的男性和女性的性别职业选择虽然逐渐缩小，但是典型的低收入女性职业如理发师，化妆师，幼教，清洁工或者售货员还是和以前一样以女性从业者为主。

这种建立在男性养家模式上的性别关系也深深嵌入在德国的税收制度，社会保险和教育制度之中。

尽管对于女性来说在政界，法律界和教育领域有了很多的进步，这种模式依然顽固存在。这可以追根溯源到在德国以前一直占据主导地位的根深蒂固的涉及家庭，性别角色和孩子教育方面保守的价值观。这个价值观的顽固的组成部分是女性对于家庭的职责。

没有收入的操持劳动

“操持劳动”的概念为家里的劳动，（子女）教育和看护工作。尽管社会对操持劳动与就业劳动一样存在需要，但是操持劳动多数情况下并没有被政府，政党，工会和经济界纳入“工作”的概念——妇女运动和妇女研究在这方面是个例外。操持工作的经济含量只有在其被作为就业工作组织起来的时候，比如私人和国家形式的看护服务，才被计入国民经济的总核算里。如果是以家庭内部或者非正式的方式而完成的，则不被计入。如果用金钱的价值来估算操持工作的话，比如像联合国妇女组织多年来要求的那样，在工业国家其产值占到社会生产总值的三分之一。

在今天的德国，操持工作大多数情况下一直还是由女性以私人方式，没有报酬地进行着。虽然近几年男性在操持工作中比例有所上升，但是最新资料显示女性和男性之间操持工作的分工时间非常不同。根据联合国研究学院 UNRISD 2006 - 2009 的调查女性在操持工作中平均比男性多工作一半以上的时间——在有些国家这一比例甚至是 10:1。在西德的有孩子家庭女性家庭工作的时间是男性的两倍。

目前在德国更多的操持工作被转嫁给外部的家庭服务者。今天 440 万家庭雇佣一个家政人员——但是只有 22 万 6 千名家政人员有社会保险或者登记为迷你工。在没有登记的劳动力中主要是女性移民，她们的这种不合常规的地位常常导致受到歧视和剥削。过去几年的女性就业比例增高不是由于男女在操持工作方面分配的改变而实现的，而是通过雇佣收入极低且无保障的外来女性移民（大多数情况下）造成的。

1970 年代妇女运动的影响

在上世纪六十年代末联邦德国的学生运动里产生了一个自治的妇女运动，尽管其作为社会运动今天已经瓦解了，但是其影响和作用至今可以感受到。在民主德国妇女政策直到 1990 年德国统一前都是附着在（政治）体制内的，传统观念下操持工作里的（性别）角色关系其实并没有被触及。

联邦德国自治妇女运动的一些口号比如“私人的即政治的”在联邦德国引起了巨大的反响，并影响了比如家庭暴力，职场性骚扰或者堕胎等法律问题的发展。为受到威胁和暴力伤害的女性建立起了女性庇护所。大学里开设了性别学术研究科目，成立了女性杂志和出版社。妇女运动为“绿党”的政策提供了灵感，该党在 1979 年建党时决定

所有的职位和代表人选都要拥有 50% 的女性人数比例，以此来影响其他政党的妇女政策。男女平等政策超出了资本主义的教会，社团等妇女政策的范围演变成了全社会的任务。

然而在工会里自治妇女运动的影响还是很有限的。一方面该运动不是以对资本主义批判为主，在绿党建党后很快就被边缘化了；另一方面工会面临政治概念扩大到私人领域的问题，以及必须把没有报酬的操持工作引入到工作的定义和工会工作的活动范围里。德国的工会直到今天或多或少地保持着其男性产业工人组织的基本属性。妇女政策在这样的产业工会里只是边缘现象。不过，近几年越来越多的涉及到女性的不稳定雇佣关系出现，使得有些工会开始反思这方面的问题。

1999/2000 年的红绿联邦政府（社民党和绿党联合执政，译者注。）原本的目标是通过一个对私有经济有约束力的（性别）平等法案，但是因为雇主联合会的反对很快就被放弃了。取而代之的是政府和经济界 2001 年签署了一个自愿的在私人经济领域促进女性和男性机会均等的协议。但是，如果按照法案草稿里的妇女权利申诉目标来衡量的话，该协议却把目标指向了另一个方向，即改善德国企业在全局的竞争机会。

现在的企业自愿的女性扶持政策在“多样性管理”的名下被紧密地嵌入将女性雇员资质培训融入改善企业竞争策略的政策中，企业希望以次拥有在全球市场上优于竞争对手的优点。1999 年欧盟在阿姆斯特丹合约中提出了以“性别主流”为名的妇女平等一揽子措施框架。要批评的不是其对于欧盟成员国所有政策领域的妇女政策一刀切的特点。正相反，而是其内容和目标设定。“性别主流”要把女性融入到欧盟国家的所有政治领域，以此来提升新自由主义政策的女性增补。在这个范围里，经济界和政府里的领导岗位将更多的由女性来占领，然而普罗大众的女性（包括男性）的雇佣关系将会持续恶化（不稳定化）。

另一块蛋糕呢*？

今天德国资本主义批判的力量不光是在妇女运动，在工会和公民社会都很薄弱。尽管如此，除了日常的重要行动以外，还有些极端的越来越引起注意的思潮，如要求重新分配和重新评估所有的工作形式，或者一个团结经济的可实践模式。这些思潮的强化和为女性权利，工作权利以及人权斗争的更多合作还是一个留给未来的任务。

*在 1992 年德国西格堡南风经济与基督教研究所的成立庆典中，世界教会理事会的女代表 Aruna Gnanadason 使用了全世界女性争取另一块蛋糕的说法。她的意思是（传统意义上的）社会对女性的经济剥削是和父权社会对女性的压迫紧密联系在一起。另一块蛋糕的说法是对这个意义上的社会理解的一种观念转换。

原文“Frauenarbeit in Deutschland”。

5.2 两个例子：迷你工作和 Kik 工资

1. 私人家庭里的迷你女工

“全德国有 300 万家庭雇用清洁工人——很多清洁女工没有德国护照并且打黑工。有一些做每月收入不超过 400 欧元的迷你工。弗兰希斯卡 R，22 岁，来自波茵（慕尼黑附近，译者注。）就是其中一员：

我每周两次在一家有孩子有房子的家庭作为家政人员工作五个小时。孩子父母都上班很忙。他们回来后希望能有时间陪两岁的女儿，而不是忙家务。我打扫房间，洗衣服，熨衣服还管浇花草。有时也去幼儿园接孩子，照顾孩子直到孩子父母回来。这份迷你工我干了有三个月了，感觉非常好。好处是我休假和生病期间照样可以领薪水。

（来源：Essen 市迷你工作中心。《家庭工作报告。私人家庭里的迷你工作和打黑工》，德国养老保险联合会 Bahn-See，波鸿市，第 12 期）。

2. 胜利者是这样的：廉价服装连锁店 Kik 三名销售女职员赢得对雇主公司的诉讼

“您这样做不行！”多特蒙德劳动法院的女法官明确谴责廉价服装连锁店 Kik 的律师。法官判决为半职工作人员增加 3 欧元的小时工资。法院以此判决三位 Kik 员工胜诉。她们在 ver.di 工会（德国服务行业工会）的帮助下起诉过低的工资。公司付给半职员工 5.2 欧元。法院判决 8.21 欧元为合理的工资。低于这个标准不合乎常情。

“这是一个胜利”，德国服务行业工会 Muellheim-Oberhausen 区的负责人亨利克格里温如此评价。“法院对我们所有的陈述要点都表示同意。”对于这几个女性当事人意味着将得到过去几年以来高达一万欧元的补发工资。

在这三位女性——马蒂娜克拉夫特，乌苏拉格伦瓦特以及维罗尼卡格尔茨——的身后是一条漫长的道路。在她们去年开始对过低工资起诉后，公司里开始了对她们的刁难过程。马蒂娜克拉夫特讲述，“首先我们的工作时间被大幅缩短。”这之前她们每月工作 70 个小时，一下被缩减到 10 个小时。这是她们的月工资从 400 欧元左右降低到 50 欧元。维罗尼卡格尔茨如此评价“（用这些钱来）死是太多了，活就太少了。”

而且不光是钱方面使她们陷入困境，而且其他的女同事因为害怕丢掉饭碗不再跟她们讲话。只是在私下里才有一两个表示钦佩她们的勇气。

（来源：乌伟理潘《胜利者是这样的——廉价服装连锁店 Kik 三名销售女职员赢得对雇主公司的诉讼》德国服务行业工会期刊，2008 年 6 月/7 月）

第六章

6.1 德国外籍劳工状况

作者：Ingeborg Wick

过去几十年资本主义经济方式在全球的盛行导致了一国以内以及国与国之间社会贫富差距的增加。为了躲避贫穷，饥饿和贫困化越来越多的人移居到经济（发达）地区和工业国家，希望在那里可以更好地保障自己和家庭的生存。

国际移民潮的一个主要目标地区是欧盟和欧盟的经济中心德国。面对日益增长的南北移民现象欧盟的对策是精心琢磨出的隔离制度、限制入境和积极的招募政策——只允许有资格的专业人员有限度地移入，对于其他的人则设立很高的门槛。

在中国，数以百万计的农村人口涌入工业中心造成了国内劳动力迁移的种种问题。与中国情况不同，德国的问题是跨越国界的移民冲突情况。

本文以外籍劳工的境况为例揭示德国移民政策的后果，同时考虑到战后德国的特殊情况。

德国外籍劳工的基本数据

据 2011 年 Mikrozensus 调查（人口抽样调查），德国近 8200 万人口中共有 1600 万人有移民背景（19,5%）。这其中 880 万人拥有德国护照（10,7%），720 万人为外籍移民（8,8%）。

根据一个更广泛的概念 2011 年在德国生活着 40 万政治难民。

在德国生活的非常规（没有登记的）移民数量估计在 20 到 50 万之间（根据其他信息来源可达 150 万）。

移民的男女比例约为 50%:50%。

有移民背景的最多人数来自土耳其（约 300 万），之后为波兰（150 万），俄罗斯（120 万），卡萨克斯坦（90 万）和意大利（80 万）。

在德国生活的外国人中有 86000 名中国人。

2011 年外来劳工集中的经济行业主要为餐饮业（22,4%），农林渔业（15,5%），经济服务业（10,3%），交通和仓储（9,1%），社会服务业和家政服务（7,9%），加工业（7,8%）以及建筑业（7,5%）。

外来劳工比例不均地经常从事于低收入领域：据 2010 年人口抽样调查，有移民背景的工作者 12% 专门从事低工资工作，31,9% 从事半职工作，14,4% 为有限期合同工作。

2012 年外籍劳工失业人数比率比其他居民的要高出一倍多（16%:6,5%）。

有移民背景的人更多地受到贫穷的威胁：2011 年这部分人口中 26% 被列为贫穷，而整个（德国）人口这一比例为 15%。今年（2012）这部分人口的贫穷比例甚至达到了 32%。认定标准为收入少于整个人口中等收入的 60%。

外籍劳工在德国的开端和发展

上世纪 50 年代联邦德国经济腾飞时期专门制定了吸收南欧“客籍劳工”的政策。到了 1973 年因为经济衰退，失业率上涨停止了招募（外籍劳工）的政策，（这一政策导致的）深远问题开始体现出来。原来在西德经济膨胀期空缺岗位工作的数以千计的外籍劳工——往往是比例不均的低收入工作——，到了 1970 年代因为劳动力市场日益增长的竞争情况发生了变化。到 1973 年的时候，“客籍劳工”的人数增长到了 260 万。主要针对来自土耳其的穆斯林移民的敌对态度开始增强。

1980 年代联邦政府制定了一系列措施动员客籍劳工返回家乡并且限制家庭成员继续移居到德国（参考有争议的 1983/1984 年“回乡协助法”），但是这些措施大多数并没有收到成效。通过家庭团聚移民人数继续增长。

除了客籍劳工自己的协会和文化中心等组织，直到 1970 年代末客籍劳工才通过设在城镇的外国人咨询委员会有了政治参与——尽管是有限度的。但是因为其功能仅仅是为城镇政治决策人提供咨询，所以上百个委员会成员在实际当中对于移民政策的影响还相对微弱。

民主德国（东德）也曾经吸收过外籍劳工：1966 年到 1989 年共有 50 万来自越南，莫桑比克，波兰等国家的“协议工人”在限定的时间范围内在工业和农业领域工作过。他们的生活与当地居民相隔离，而且和西德的土耳其，摩洛哥移民情况一样，不允许家庭成员团聚移民。与西德不同，东德差不多所有的“协议工人”都被送回了移出国，最有一批在 1990 年东西德合并后也被送回。

1990 年德国重新统一后移民人数急剧增加。数以百万计的苏联，罗马尼亚和波兰的德国后裔迁移入德国。数以千计的巴尔干战争难民涌入德国并申请政治避难。

德国公开的种族主义

在公开场合经常可以听到来自政界和社会主体的敌视外来移民的种族主义观点。对外来移民的粗暴的种族侵犯行为也在增长。在索林根，摩尔冷和罗斯托克等城市发生了在土耳其人和越南难民居住的房屋的纵火行为，一部分还得到了观望者的支持。

依附于基本法的政治流亡者申请政治避难的权利实际上被取消了，1992 年德国政府宣布取消继承支持政治受害者的特殊历史使命，实际上等于宣布了从此以后政府移民政策以威慑为主要内容时期的到来。

欧盟和德国的法律措施：面包和大棒

1997 年欧盟成员国签订了阿姆斯特丹协议。该协议一方面促成欧盟内人员的迁徙自由，另一方面又计划与“非法”移民作斗争。在坦佩雷举行的欧盟峰会上，与会成员国决定制定一个共同的移民和难民政策，同时加强欧盟边界的控制。这份决议通过和北非国家签订的一个协议得到了补充，北非国家接受了阻止非正常移民进入欧盟的任务。作为回报欧盟向这些国家提供发展援助。

自 2005 年开始欧盟边防局 Frontex 受欧盟委托从空中，海上和陆地阻止“非法”移民。欧盟边防局预算从那时起的 630 万欧元增加到 8700 万欧元（2010 年）。

2008 年巴黎欧盟峰会上通过了“欧洲移民和难民公约”，根据该公约：

应制定所需的专业人才正常移民政策（蓝卡），

通过继续的撤回协议阻止非法移民

通过全欧盟的（难民）搜集飞机进行（难民）遣散

加强欧盟边防局的边界控制

另外峰会号召制定欧盟统一的难民法规。

目前该法规即将通过。现在正在进行一个法定的欧盟难民制度审批过程，该制度是过去几年欧盟委员会，议会和理事会谈判而成。根据这个制度应该具备一个适用于所有欧盟成员国的难民程序的批准和办理的统一规则。

欧盟移民政策的面包和大棒（两面性）还体现在国家层面：

2000 年红绿联盟联邦政府（社民党和绿党联合执政，译者注）改革了《国籍法》，按照修改后的法律原属地原则通过其他西欧移民国家适用的地域原则进行了补充。从那以后，在德国出生的第二代移民有了可以入籍的选择。这一改革虽然是一个很小的进步，但是完全废除纳粹时代声名狼藉的原属地原则是早就应该的了。

1991 年的《外国人法》被 2005 年的《移民法》所取代。该法案加强了欧盟公民的迁徙自由，只区分了两种（居留权）：a) 大学生和难民的临时居留；b) 准入门槛很高的无限期居留。高级专业人才和以自由职业者身份定居的移民属例外情况。根据“帮助加要求”的原则，想要得到无限期居留的外国人必须参加可以促进其融入德国社会的课程。移民法加强了遣返难民的理由和程序。该法没有解释如何处理非正常移民的状况。

总结

在德国和欧盟存在着双阶级移民法，对于在德国国土上生活的数以百万计的非正常移民（欧盟范围约 400 万人）来说（这个移民法）明显违反了联合国人权义务规定和国际劳动组织（ILO）的劳动法规定。这些移民在欧盟国家经常得不到保护，成为雇主，房东等剥削和压制的牺牲品，尽管在很多领域对他们的工作需求量很大，比如家政服务的清洁和护理工作，酒店和餐馆厨房，建筑工地，酒吧以及卖淫。出于对坐牢和被驱逐出境的恐惧，他（她）们不敢通过劳动法庭来维护自己的劳动权利：按照德国法律非常规出境和拘留以及对此的帮助都是犯罪行为，可收到高达一年监禁的处罚。

因此，非常规移民特别依赖于某些组织的帮助，在这些组织里他（她）们可以彼此交流情况，也可以和合作伙伴谈论法律和实际中的问题。

科隆的一个名称为“没有人是违法的”（Niemand ist Illegal）联盟就是这样一个组织。该组织多年来为面临驱逐出境的非常规移民提供咨询和帮助工作。

解放性的亲移民组织为非常规移民碰到的人权和劳动权利伤害情况提供具体的行动建议。在德国这样的非政府组织有“亲难民”，“南风研究所”，“国际大赦”以及“无论是否有法律身份的不稳定就业移民工会咨询处”。

设在美茵河畔法兰克福市的工会咨询处为非常规移民提供各方面问题的援助，比如拖欠工资，医疗救治或者克扣休假等。

还有“反对以劳动剥削为目的的人口贩卖柏林联盟”致力于非常规移民劳动法的实现。与此相同的还有“欧洲移民工协会”。南风研究所为低技能者争取更多的合法入境可能性以及在德国生活的非常规移民人口的合法化。他们在西班牙和意大利已经开始这方面的工作。

对非常规移民的骇人听闻的歧视在德国并没形成广泛的社会抗议。但是这个抗议是不可缺少的，哪怕是最小的范围，因为欧洲危机的现状将使未来的社会分配斗争更加严峻，而且德国的种族主义思想将更加泛滥。

原文 “Die Situation von ArbeitsmigrantInnen in Deutschland” 。

6.2 外籍劳工和农民工：同工同酬，平等待遇需抗争

摘自《德国工厂之旅》第五章第四节

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

阿里先生告诉我们，德国福特汽车公司共有员工 40,000 人，这里的科隆福特汽车公司有员工 22000 人，其中有 5000 多土耳其人，占到 1/4。他说，工人来自 67 个国家，180 个民族。女工有 1,400 人，企业对女工不够友善。科隆福特汽车公司主要有研发中心、生产汽车发动机。福特欧洲汽车公司的总部也在科隆。企业委员会共有 41 名委员，其中，35 名为全职委员，50 名专职工会亲信，一部分在车间里工作，另一部分负责人事档案、劳动保护、招聘解雇等工作。每周召开两次会议，解决主要问题；另一些人负责生产车间的问题。在 12 个生产领域中，有多名专职工会亲信（德国大企业中可以有专职工会亲信）。在生产流水线上，入会率达到 98%，职员的组织率为 85%，平均组织率为 92%。

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

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

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

比中国农民工的历史更长一些；他们一样从事苦脏累险、有毒有害的工作；他们一样只能得到微薄的工资收入；他们一样几乎没有工作中的话语权；他们一样缺少社会保障。但是，德国土耳其劳工已经发生了很大的变化，他们通过坚决而顽强的斗争，获得了平等。就连企业委员会委员也是与土耳其劳工等比例的，41名委员中有10名土耳其委员。现在，用阿里先生的话说，“他们不仅实现了同工同酬，而且基本实现了平等。”看着阿里先生平易、自信而坚定的神态，我们真的是很感慨，很难想象在我们的一个20,000多人的大企业中，由一个外来工或农民工担任工会主席。看来，在争取平等和同工同酬的道路上，主体意识的觉醒是最重要的。

6.3 拜访科隆的土耳其及库尔德人移民中心—兼论中国民工的命运

作者：张平山

10月11日下午，我们一行离开科隆的福特汽车厂，在一个小区小公园里稍事休息，接着步行前往附近一家土耳其及库尔德人外籍移民中心（DIDF）。中心负责人和几位成员接待了我们。

DIDF 组织及其工作

该组织成立于1980年。从1974年起，土耳其移民劳工的工作已在着手进行，当时还只是些小而零散的组织，1980年这些组织合并，正式成立了DIDF。

DIDF是全国性组织，在36个城市和地区有分部，主要在有大工厂及工业区的地方。每个分部设7名工作人员。因为按德国法律规定，正式组织的成员不能少于7人。为了解决移民工面临的歧视和冷漠问题，他们与工会等机构联系合作。他们认为组织能够在土耳其人和德国本土人民之间起到一个桥梁作用。他们搞演出，出版土、德双语的报纸和杂志，因应不同宗教、国籍的工人的需要而举办各类活动，还有专门为青年人组织的活动。活动的参加者少则600人，多则上万。他们的工作与工会有很多交叉点，比如要求提高最低工资等、减少工时，解决派遣工问题，组织示威游行等。



DIDF 网站 (<http://www.didf.de/>)

负责人介绍说：60年代，土耳其移民面对的第一个问题是语言不通，他们只懂土耳其语，生活不便；第二，依照法律，他们没有德国国籍，在社会各层面——从地区到联邦——都没有选举权和被选举权，没有参政权（例如，地区要修建公园、伐树等等，当地居民有权参与决定）。因此该组织提出的第一个要求是，所有移民都要有选举权，不管是否有德国国籍。

另一项重要工作，是援助外籍工人的罢工。他们介绍了近期的一个案例：

Univeg 是一间以移民工为主的工厂，由于经营不利，面临被收购，决定于今年10月关门。职工代表会成员为此分为两派，一派坚持抗争，一派要放弃，认为抗争无用。其中一个支持抗争的成员向土耳其语的《劳工阶级报》发布了消息（按德国相关法律，职工代表会成员有义务保守企业机密。但这位成员的行动很难界定是否合法）。资方获知后大为不满，把报导文章译出来给职工代表会看。委员会中想放弃抗争的那一派便将他开除（在德国，职工代表会人员只能由公司高层管理或职工代表会开除。后者不常发生）。工人发起过短时期的罢工，没有得到服务行业工会（Verdi）的支持，DIDF 则积极支持。现在，支持外籍工人的罢工已成为 DIDF 的传统。

土耳其移民工人在德国

土耳其移民工的历史可追溯至 1961 年。当时德国劳动力紧缺，政府有计划地从各国招收工人。最初土耳其人来到德国工作的时候，都认为以后仍将回到土耳其本国。德、土政府也是这么盘算的。但历史发展的结果与当初的设想不同。到了 80 年代，移民工有了自信，希望自己成为这个自己有份建设的社会的一部分。1980 年该组织成立时，他们讨论说：不管我们来自哪里，都是工人阶级，我们也参与了这座城市的建设。他们成立组织的目的，是为了使土耳其移民能够融入当地社会，让生活更方便和舒适。由于土耳其人的背景，德国政府和法律都视他们为外人，不把他们当作自己的一部分。1980 年至今的工作已发展到支持所有的不管来自哪个国家的工人，使之都能为自己的权利而斗争。他们现在已经不觉得自己是移民工了。他们的孩子在这里出生，孩子都觉得自己就是德国人。尽管取得了这些很大的进步，但土裔移民从社会及法律看仍没有被当做真正的德国人来对待，没有得到同样待遇。目前德国共有 270 万土耳其裔移民，或有此背景，其中 1 百万人在德国出生。

移民工当中，男性多数进工厂，女性则从事服务业的较多，比如当清洁工。他们在六、七十年代流动性强，哪里工资高，工人就往哪里去。现在变了，大家通常都定居下来。比如你住在科隆，就会在科隆附近找工作。在德国呆了几十年的老工人，工作岗位比较稳定。近年来，越来越多的工人成了短期工、派遣工。随着波兰、保加利亚等国加入欧盟，波、保许多工人也到德国打工，多数在小企业里，找工方式主要是通过阅读小广告。2010 年 5 月 1 日，德国出台新规定，保加利亚工人到德国工作不受限制。估计将来会出现更多有关如何组织工人的问题。此外，存在着从前苏东国家贩卖人口到法国、德国的组织，以及强迫卖淫现象。

德意志联邦银行董事、社会民主党人萨拉辛（Sarrazin）着文抨击伊斯兰教的外籍移民不努力融入社会，而靠领救济过活，给德国社会造成很大负担（中国媒体对此事亦有报导，如新京报 2010 年 9 月 2 日的《德国：高官称外来移民让德国变笨遭总理抨击》）。德国拜仑州的州长公开支持他的言论，声称应停止从土耳其等国引入外籍移民。总理默克尔（表面上反对萨克辛）则说道：这样的想法也没有不对。德国的新纳粹一直在极力反对外国移民，现在，以往持宽容态度的其它党派也开始有了类似种族主义的说法。

中国有两亿多从农村来到城市的打工者，包括从“二十定出山，四十必收山”的第一代到热望融入城市的第二、第三代移民工。他们所面临的处境、问题与德国的外籍移民工人有很多相似之处。不同之处在于：这种歧视、压迫和不平等，广泛发生在同一个国家之内！引入外籍工人，就像把中国农村人口吸纳到工业区及城市，都是出于资本驾驭劳动的需要。但同时，资本主义还努力地分化人民——不论在本国人民中间，工人阶级之内，还是在外籍移民与本土人民之间——以维持其统治。因此，我们对 DIDF 负责人向我们介绍的这些情况深有感触。他们对中国劳工的情况也很感兴趣。可惜因为时间所限，我们只能做一些简单的介绍。

6.4 “没有人是非法的”——哈瑙难民咨询中心

作者：张平山

2010年10月19日，我们一行拜访哈瑙市的难民咨询中心。哈瑙市（Hanau）属黑森州，在法兰克福以东20公里左右，美茵河右岸。它是著名的童话作家格林兄弟的故乡，因而又被称作“格林兄弟之城”。目前的人口达10万，相对来说是一座小城。

我们要拜访的，是一家咖啡厅，也是难民咨询中心，是一个名为“没有人是非法的”组织开办的。所谓“没有人是非法的”（No One Is Illegal），意即“你可以说一个人是美的，或丑的，但怎么能说一个人是‘非法’的？”——这是一个为“非法移民”或“难民”的权利辩护的口号，已越来越多地出现在相关的示威游行中。这家难民咨询中心的房子式样颇为古旧，外墙上的喷绘（下图），看起来是不是很有点“格林童话”味道？不过，有些阴森森的。如果没猜错的话，画上的喷火恐龙就是名为“资本主义”的食人怪兽……



这间老房子是24年前占领下来的，然后改造成一个自主的活动中心，可以演出，聚会，也可以在里面做饭。关于德国的“占房文化”我们在写到“波鸿市社会救济中心”时已经介绍过了。被占领后的房子通常都用于“非主流文化”，不是用来举办大行动或大型文艺节目的。他们经常跟艺术家合作，很多海报都是艺术家设计的。

当年他们占房、建立活动中心是经过考虑的：这里离社会保障局比较近，可以搞些发传单之类的活动。需要到社保局看脸色的人，当然多半正是穷人，但要拿到钱通常并不那么顺利，或者不会被合理对待，也是要经过一番斗争的。这个活动中心便给他们提供一些帮助。参加该组织的人都是志愿服务，另有一份工作来养活自己。

争取难民的居留权

20年前，很多难民没有工作，就到这里来求助。能得到帮助固然很好，但对难民们来说，最大的问题是随时面临被遣送回国的危险。这4名活动份子便开始投身于为没有合法居留权的外国移民争取权利。难民中有两位是从阿富汗过来的，经常来这里做客。还有库尔德人也常来聚会。每个星期，中心举办两次关于居留权利和社会保障权利的咨询，每次约有5至10人来咨询。有很多人咨询一次解决不了问题，可能接连几个月都会来。按机构15年的历史算下来，接受咨询的总人数大概有一千多人了。但因为难民的流动性大，要把大家联系起来很困难。

他们还陪同难民去外管局，在这个过程中往往需要律师等专业人士的帮助。该组织认识一些不错的律师——多数律师则只顾赚钱——可以为难民们免费提供良好的帮助。

除了为难民个人提供帮助之外，该组织努力把行动提到政治高度，开展反对遣送的活动，通过引起全社会的关注来解决问题。他们还从事很多跨国界的活动。

2006年至2007年，有过外籍移民的重要斗争。当时，有的人在德国呆了10年，还是得不到居留权。于是在2006年该团体把哈瑙市的24个移民家庭组织起来，搞了一次游行。这24个家庭都有孩子。孩子们都在此地长大、上学，他们在示威游行中起了重要作用。有些孩子特别积极主动来参加这个活动，讲述他们的主张。他们就读的学校里的同学、家庭周边的人士知道这件事以后，尽管跟自己并不切身相关，许多人仍然愿意来参加，用行动支持他们。游行者举着“所有的人都应有居留权”的牌子。像这24个家庭举办的活动，在德国的其它城市也有开展。目的是为了宣传：在这里生活多年的人都有权利住在这里。这不单单是哈瑙市的问题，而是全德国、全欧盟的问题。他们还骑着车前去纽伦堡去举办这个活动。

“禁止遣返”行动

关于“禁止遣返”行动。当时他们组织和帮助的这些家庭，有很多都处在被遣送回国的危险之中，因此这些外籍移民都很热心来做防止被遣送的工作。其中有个男孩，连续三次被送上了飞机，但因他激烈反抗，当局不得不让他下飞机。被遣送者是在法兰克福上机的，那儿离哈瑙很近。每年有3000人从该机场被遣送回国。为此，他们组织到机场静坐抗议，把环保人士也带上了。理由是：人之所以要移民，跟全球的气候变化大有关系。

他们还到监狱门口去示威，搞活动，吸引了很多人积极加入示威活动并发表自己的观点。这些行动最终收到成效。活动结束后，政府颁布了一项法律，允许他们拥有居住的权利。后来，这24个家庭中有22个已获得居留权。另外2个家庭的情况比较糟糕，但目前来看还是有希望的。通过斗争，有三个被遣送的男孩现在又回到了欧洲。

移民们还面临另一个问题，例如这20多个家庭虽然大多数能够在此居留，但都从事非常艰苦的、条件很差的工作。而且，在原先的活动结束后，这些家庭之间虽有联系，但已没有原来那么团结，处于非常分散的状态。如何继续跟这些家庭保持联系，并设法解决其它问题，是该组织仍在考虑的事。比如，是不是可以通过文艺表演等喜人的形式将大家组织起来。

欧盟的移民政策和反移民组织

他们很明白，移民问题不能只从德国层面上解决，需要联合欧洲其它国家一起解决。在欧盟的 27 个国家里，工人可以自由流动。在 27 国之外，控制非常严，也就是防止非欧盟国家的移民进入欧盟。欧盟东扩，如果光就移民来说，是比较方便有利的。像土耳其这样不在欧盟之内的国家，移民们大多从海上坐船到德国，要面临警察的追捕，因此丢掉性命的事时有发生。有的土耳其人试图通过希腊进入欧盟。很多人入境后被抓，送进类似监狱的难民营（费用由欧盟承担）。

为此，他们在去年搞了一个 500 人的示威游行，抗议关押移民的行为（他们请我们观看了记录该活动的视频：难民们被集体关押在一间大房子里）。很明显，欧盟的这种做法很不人道。必须关闭这种监狱，不能以这样的方式欢迎刚到欧洲的人。

监狱里的难民也自发组织了抗议活动。这个行动取得了很大胜利。后来，难民营一监狱关掉了。

事实上，欧盟对待移民并非一网打尽，而是有选择地接纳。年轻、教育程度高的移民是受欢迎的。欧盟的边境政策其实是：想要的就放进来，其余统统赶走……这是一种把人分等级的恶劣行径。德国也一样。德国有个近似美国的“绿卡”制度，“有用”的人可以直接来打工。昨天报纸上说，30 万人可以到德国工作，当然对这 30 万人是有要求的。比如从事救护工作（越来越多的老人家需要救护，这是一个很重要的工作），德国需要的不只是救护者，而且是“廉价的救护者”。吸收移民从事这个工作，便可利用其廉价来剥削他们。此外，诸如性工作者、农业工人等，往往都由有移民背景的人来干。

进入各国的难民被分配到各地居住几个月。难民营的条件很差，有的移民甚至住在集装箱里。难民在头一年里是不能工作的，诉讼期内也不能工作，而他们能够拿到的钱比德国拿“失业金二”的人还少 30%——这也是他们抗议的目标之一，即要求给难民们以基本的生活保障。这个话题在难民中讨论得比较多。

医疗条件方面要好些，难民都能得到同样的照顾，包括生育。但孩子长年跟家长生活在难民营里，对长远发展不利。他们就算是在德国出生，也不能自动取得德国国籍（这点与美国不同）。只有当家长在德国生活了 8 年以上，他们的孩子才能申请德国国籍。

有一个极右组织，名为 FRONTEs，号称保障欧洲安全，把所有非欧盟的人都看作潜在的危險。他们有现代化武器，飞机、航空母舰等等都用上了，包括以红外线等手段远距离查探是否藏有偷渡者，目的就是到处堵截和袭击移民。结果很多移民在海上偷渡时因而溺死。该组织的中心在波兰华沙，后来人们到他们的总部去组织示威，抗议他们的所作所为导致大量移民的死亡。德国也存在着种族主义的、反伊斯兰教的组织，他们敌视移民。

甚至工会在移民问题上也一直相当保守。它们觉得应该先照顾本地工人，边界应该巩固，不要别国的工人来影响本地工人。该团体正慢慢争取说服工会，一起投入到这方面的工作中来。哈瑙地区的工会有的给失业者建立组织，但由于跟该团体的服务对象不一样，所以交流少。

阿富汗小伙的案例

来自阿富汗的一位小伙子介绍说：阿富汗不但有塔利班和基地组织等造成国家的不稳定，还存在许许多多其它问题，因此，他们的家庭没法继续在那里生活下去。他到过巴基斯坦、伊朗等地，试图在那里学习和谋生。在伊朗，因为没有合法证件，找工作很成问题，生活非常困难。最后，只好到欧洲碰碰运气。他和许多来自不同国家的人一起坐船从希腊偷渡入境，一上岸就遇到这个团体。不过，起先他并未决定非要到德国不可，事实上当时还没有定下目标。他在一年内到过了欧洲的很多国家，最后才到德国。目前他已递交了“难民”申请，如能得到批准，就可以留在德国，不必被遣送回去了。按照欧盟的政策，非法移民要由其进入欧洲的第一个国家负责遣送，对他来说，就是由希腊政府负责将他遣送回国。欧盟各国在移民和遣送政策及执行方面并未统一，所以不少移民都会先设法了解欧盟各国的相关政策。大多数移民都是选择有亲戚朋友的地方去投奔，但大都是不固定的。德国在申请难民方面相对于其它国家还算较好。去年德国申请难民的有两万五千人，在希腊岛上有 10 万人。

困难和展望

跟移民建立联系是很困难的。他们可能生活在自己的圈子里。在这方面，法国和意大利就组织得很好，移民们公开承认自己的身份，在德国则不然。近年来，到达德国的移民越来越少，有的来到这里之后拿不到证件，由于种种情况又走了，因此该组织日常接触到的移民也越来越少。

13 年来，“没有人是非法的”这个口号被越来越多的人接受和支持。15 年前，在柏林有一家医疗中心为难民提供一些服务，同时又担心会不会影响公众。现在，德国已有了 21 家这样的难民医疗中心，大家都比较接受了。但在整个欧洲的法律或框架里来看，问题还是很大的。而他们之所以从事很多跨国界的活动，因为难民问题不能只在德国寻求解决，还要到难民的所属国去解决。虽然他们的网络越来越大，但坦白说仍是很小，对社会的影响也并不大，只不过作为象征性的意义存在下去很重要。

最后，他们介绍道：“我们强调两方面的工作，除了重要的具体个案（有一些成功的例子），还有宏观方面。作为长远的方向，我们强调取消所有的边界。我们的宗旨是：人民应当有自由活动的权利。”

第七章

7.1 建筑行业、工作条件、社会问题和抵抗

作者：Fritz Hoffmann
Hans Köbrich

根据联邦统计局的一份公开资料，2012年6月共有76万零98人在建筑行业工作。这里包括直接的建筑工人，屋面工或者脚手架工等，还有在建筑公司的建筑规划和商业部门的工作人员。其他的职业如电工或者管道工没有列入统计数字，因为这些工种既可以在建筑工地也可以在其他行业工作。

经统计建筑企业的数量在75181家。公布的2011年销售额为943亿欧元。

建筑行业一方面由几个大型的国际级的康采恩主导，另一方面也有很多小型和中型企业。建筑行业典型的一个体制是承包商和次级承包商。在这样一个不透明的体制里经常存在非法的，也就是说没有申报的，既不缴税也不缴纳社会保险的人员雇佣。

此外还有所谓“伪装自由职业”：即并非一个公司的职员，而是一个自由职业的单人公司。但是实际上完全依赖于一个给与其工作的公司。

这些情况使得很难得出一个与真实情况相符的统计数据。

统计显示来自东欧和南欧的建筑业从业人员数字在增长。有3万名没有德国护照的员工为德国的建筑业雇主工作。

派遣

所谓“派遣”即国外的建筑公司带领自己的团队在德国执行建筑合同。2012年4月有15000名这样的建筑工人正式登记。他们来自员工迁徙自由的国家（欧盟8国：爱沙尼亚，拉脱维亚，立陶宛，波兰，斯洛伐克，斯洛文尼亚，捷克，匈牙利）。通边界后一年之内一下增加了40%。来自保加利亚和罗马尼亚2011到2012年的增长为19%。

恰恰是在这个领域，公开的数字肯定不能反映真实情况。可以相信，在工地上有为数众多的外籍建筑工人在工作。

工作条件

根据劳资协议四月到十一月间建筑行业的员工每周工作时间为41小时（周一至周四每天8.5小时，周五7小时）。从十二月到三月每周工作时间38小时（周一至周四每天8小时，周五6小时）。这个规定之外的工作每小时必须付25%的加班费。每天工作超过10小时是不允许的。

工作6到9个小时必须休息30分钟，这个休息时间不支付工资。

每年带薪休假最多可达30天。

雇主必须免费提供工作资料，工具和劳保服装。必须最迟在下个月的15号支付全部工资。

工资和社会保险

建筑业是德国为数不多的有最低工资的行业。2013 年西德非技能工人每小时工资为 11.05 欧元。所谓专业工人小时工资为 12.95 欧元。

最低工资是在工会的压力下引进的，为了防止因为低工资国家的企业竞争而导致恶性下压工资。尽管如此还是出现很多工人被骗取最低工资的情况

除了这个最低工资外，还有其他支付其他有技能的工作的工资标准。最高小时工资标准为 18.61 欧元。

这样的标准工资当然要承担税和社会保险。目前员工方面的社会保险费用比列如下：

医疗保险:	7.9%
护理保险:	1.275%
养老保险:	9.45%
失业保险:	1.5%

雇主方面也要为员工的这些保险支付保费；事故保险必须由企业单独承担。

除了最低工资规定，所有这些关于工资和社会保险的规定都不适用于派遣（员工）。派遣员工按照境外发生的劳动关系，按照各自派出国的规定办理（根据其受重视情况）。

整年工作

以前冬季开始时建筑工人会被解雇，春季又重新被雇佣，因为冬季无法施工。

现在这个问题只存在与很小的范围内。通过使用新的建筑材料，新的科技，工地安全措施以及合适的着装在冬季也能经常工作。

根据和工会的劳资协议可以在企业里立一个工时账号（平衡帐号）。夏天可以在该帐号里记入最多达 150 小时的工时，在冬天则可以补休，工资不受损失。具体细节须与企业职工委员会商定。

如果这一平衡措施还不够，那么失业保险就支付所谓“季节短工津贴”。这是为了在恶劣的天气条件下工人无法工作而导致工资停发的情况下，对建筑工人的经济保障。这个规定也不适用于外国派遣建筑工人。如果没有活了，他们就会被送回家。

健康、退休金和贫困

对于建筑工人来说一个重要的问题是在风雨无阻的天气下进行重体力劳动对身体造成的沉重负担。

身体的健康负担导致建筑工人很多情况下由于健康原因不能工作到规定的退休年龄（正常情况下 65 周岁，可提前至 63 周岁）。他们经常在这之前就必须停止工作而且到领退休金以前处于失业状态。根据新的调查 30% 的建筑工人在到法定退休年龄前失业，依赖于 2 级失业金（整个人口平均值为 8.3%）。这会导致其今后的退休金缩水。也就是说这些人尽管常年工作但是还是贫困或者受到贫困的威胁。

工会迫切地要求进行这方面的法律修订。

普遍不稳定就业

上述这些法律和劳资协议里规定的规则是否在实际当中被遵守，很大程度上取决于：在各个公司里是否有监督这些规则遵守情况的企业职工委员会？工会是否有力量和可能发现并排除弊端？国家监察机构是否关心工地（情况）和那里的工作条件？

恰恰是在建筑工地经常存在不稳定的劳资关系，存在着非法的雇佣或者建筑工人被骗取工资的情况。

特别是作为“外派”的或者作为伪独立从业者工作的外籍工人会遇到这样的不稳定雇用资情况。他们得不到保护，只能受上司摆布。只有极个别的极端遭遇可以找到愿意帮助他们的咨询机构（见下例）。

这种不稳定的劳资关系的存在也威胁着较稳定的固定员工的工资和工作条件。这种情况可以肯定也是政治上有意为之的。工会迄今不能有效地进行抗争，暴露和说明了其政治和组织上的薄弱。

抵抗

尽管如此还是有在建筑业工会（IG BAU）的支持下员工的抵抗取得成功的例子。这里举两个 2012 年的案例：

1. 分包商公司的工资欺骗

埃森市医学院工地上的 50 名波兰工人曾有一个多月得不到工资。因为无钱缴纳租金，他们从公寓里被撵了出来。一家位于纽伦堡的建筑公司（Durmaz）在波兰有一个分包商公司。这家公司招聘了波兰的工人到德国建筑工地工作。合同上讲明它们应该得到每小时 11 欧元的净工资另加食宿费（这个标准符合劳资协议）。这些钱他们却没有得到，除了一次性发的 190 欧元。

当工人们要求发放所有工资时，整个团队都被从工地干出来了。同时另一家为该公司租工人宿舍的分包商公司解除了合同并要求女房东将工人们赶出公寓。女房东撤掉了床上用品，腾空了冰箱。

工人们拎着箱子站到了工会的门前。之后建筑工地上抗议活动一直持续。在工会的帮助下，波兰的工人们找到了总公司要求发放（拖欠的）工资。根据《派遣员工法》总公司在次级公司不服费的情况下有义务承担责任，但是只按最低工资标准负责。总公司最后以闪电汇款的方式支付了拖欠的共计 73000 欧元工资。

2. 成功了：罗马尼亚季节工得到了工资

2012 年 10 月十三名来自罗马尼亚的季节工在法兰克福欧洲区通过和平抗议的方式宣布其困境。他们在一个工地上为了一小时 1.09 欧元的工资拼命干活，结果连吃得都买不起。

这次抗议后建筑业工会（IG BAU）有了表示，为他们筹款提供食物。工会负责人开始和总公司谈判。对于罗马尼亚工人来说那是一个漫长的充满焦虑和希望的星期。最终，传来了令人欣慰的消息：总公司必须付这笔钱。建筑业工会为工人们争取到了 26000 欧元的工资和旅费。

原文“Bauindustrie-Arbeitsbedingungen-Probleme-Gegenwehr”。

第八章

8.1 企业社会责任和中国

作者：Ingeborg Wick

关于自愿的，全球范围的企业社会责任（英文：CSR = Corporate Social Responsibility）的讨论在过去几年里取得了很大的进展。如果说上世纪 90 年代初，这一讨论还出自无政府组织和工会对于全球化的社会畸变和跨国企业全球供应链中侵犯劳动法的批判，那么现在这场讨论越来越多地被一些企业和政府所主导。这些企业和政府利用这一讨论来宣扬非国家立法约束性的、一种自愿的劳动法的调节。他们追随的是近几年来新自由主义的全球化教条：即劳动市场和劳动保障的再调节。

经过数年的沉寂，最近在中国也发起了企业社会责任的讨论。在中国纺织工业协会 2005 年发表 CSC 9000T 标准后，中国政府在中央直属国营企业里引入了企业社会责任措施——但是没有公民社会的参与。在国内和国外企业的竞争中，企业社会责任越来越多地被当作营销工具使用，并且作为和谐社会方案的一种具体落实受到了国家部门的肯定。在促进中国的企业社会责任中国际组织如外国的商业协会、基金和政府机构（比如德国国际合作机构 GIZ）起到了重要的作用。

企业社会责任：定义和要点

2001 年欧盟委员会绿皮书对企业社会责任的定义为：

“作为企业的一个基础方案，在自愿的基础上将社会利益和环境利益融入到企业行为以及与利益相关方的相互关系中。”

企业社会责任纲领的要点为：

内容实质：应遵循那些社会和环境的标准？

适用范围：适用对象是不是企业及其分支机构以及所有直接和间接的供应商？

监督：在内部监督（监测）之外是否还有外部的监督（核查）？核实工作是否由某个特定单位长期执行？此执行单位是否有工会或接近工会的非政府组织参与？

费用：谁来支付监督和改善社会及环境标准的费用？应该由供货商来支付（很可能会转嫁到员工的头上），还是部分（或大部分）由跨国的进口企业承担？

投诉机制：如何确保员工或当事人可以有效且受保护地投诉纲领不被遵守的情况？

记录报告：哪些社会公众参与了记录和报道纲领落实的哪些细节？

在与企业社会责任相关的公关工作范围内，工会和非政府组织过去几年里对上述问题给与了明确的答复：

在实质性内容方面，1997 年国际工会联盟的样板条例被视为最低标准。

企业社会责任纲领应该普及到所有企业和整个供应链。

制度性的独立核查是不可或缺的。

主要费用应由跨国进口企业承担。

独立的投诉程序必须得到保障。

记录报告应该在独立的核查工作范围内进行。

反响和效用分析

自上世纪 90 年代起数以千计的企业和企业协会公布了企业社会责任纲领。大多数不符合上述要求或者只是在开始阶段。

在中国，企业社会责任措施的有效度迄今还较小：在举行了三届（2008-2010）企业社会责任国际会议后，企业社会责任工作报告有了增加。2006 年只有 32 家中国企业发表了企业社会责任工作报告。2009 年这一数字达到了 582 家。中国商务部外贸司因与德国 GIZ 在 2007 年到 2012 年的一项合作项目决定在今后分配出口指标时也会参考社会和生态标准。

全球范围内，发展得最好的是“多方利益相关者倡议”（MSI）框架下的企业社会责任纲领。最著名的有：总部设在美国的“社会责任国际组织”（Social Accountability International）、“公平劳动协会”（Fair Labor Association，美国）、“工人权利协会”（Worker Rights Consortium，美国）、“道德贸易联盟”（Ethical Trading Initiative，英国）、“公平服装基金会”（Fair Wear Foundation，荷兰）。但是这些组织目前也面临着种种严峻的问题，比如薄弱的社会标准，没有涉及整个供应链，由商业评审机构执行的评审，转嫁给供货商的费用等。此外，被调查的企业平均只占到全球供应商的 3% - 5%。调查对象规模的微不足道也影响到其核查工作的说服力。

英国萨塞克斯大学发展学院 2006 年 10 月受道德贸易联盟委托发表了一份详细独立的有关企业自我约束的成效报告。报告提到了在南非、印度、越南、哥斯达黎加、中国和英国的一些供货厂商的进步，比如在禁止童工，健康标准执行或者企业加班费发放等方面。但是在贯彻工会，禁止工作岗位性别或种族歧视方面仍没有成功的案例。根据报告，在合同工和季节工以及移民工方面，行为规范没有得到落实。即使贯彻的话，也只有直接的，而非间接的供货商方面。工厂里伪造材料情况司空见惯而且大多情况下不会被评审人发现。该报告的主要结论为，行为规范曾经是提高意识的成功工具，但是工作状况的改变必须通过有效的政府监察来实现。

总体来讲，缺乏关于企业社会责任纲领的独立的效果分析报告。普遍的情况是全世界范围的企业社会责任讨论由企业和多方利益相关者倡议（MSI）的分析报告所主导，得出的往往是肯定他们成功的结论。

全球社会义务和企业担保

面对企业社会责任纲领在劳动法私有化（不再通过国家立法，而是由私人企业自愿承担义务——译者）情况下的困境，越来越多的工会和基层组织倡导企业须承担有约束力的义务来使其分支机构和供货商遵守工作和社会标准。他们要求确立一个涵盖企业全球行为的企业责任担保，并且将其与单独国家的法律部门和国际的政府组织紧密连接起来。

为完成这一任务，“欧洲企业正义联盟”（European Coalition for Corporate Justice），德国的“公司责任”（Corporate Accountability，德国）或者“欧洲宪法

人权中心”（European Center for Constitutional and Human Rights）等联盟都在努力当中。

这些组织并不满意 2011 年夏联合国人权理事会采纳的《经济和人权纲领》。该文件虽然定义了国家的人权保护义务，并且支持受害人在人权受到企业损害时的起诉途径，但是没有提出针对企业在违犯人权的情况下的惩罚规则。

然而单单有效的法律工具并不足以保证人权和国际劳工组织标准在全球范围内得以基本实施。只有各个地方的劳动者本身自由地，独立地投入维权活动，其社会地位才会持久地得到改善。

原文 “Corporate Social Responsibility und China” 。

8.2 全球企业社会责任（CSR）的期望和现实： 德国市场领头羊廉价连锁超市阿尔迪（Aldi）的案例

作者：Ingeborg Wick

2007 年德国领先的廉价连锁超市阿尔迪（Aldi）仿效很多同行业竞争者在南风研究所（SÜDWIND-Institut）的一期关于中国供应商违反劳动法丑闻的报道里表示支持全球企业社会责任的政策。

2008 年 3 月 8 日阿尔迪南方总部的分销店散发关于洁净服装运动的活动日传单，里面如此解释企业社会责任：

“阿尔迪南方总部与其供货商共同承诺承担下列义务：

禁止童工

禁止强迫劳动和纪律措施

禁止任何歧视

符合人道的工作时间以及加班规定

保护健康和工作安全的预防措施

符合法定最低工资以及适用企业标准的工资

集会自由以及集体谈判的权利

重视环境和安全问题。”

作为洁净服装运动的成员，南风研究所自 1990 年代以来与亚洲的合作伙伴一起进行了大量的关于德国企业供货商的劳动条件调查，不断地证明了期望和现实之间显而易见的差距。例如 2009 年南风研究所的一篇关于阿尔迪的报道：

《Aldi 中国供货商的工作条件》

2008 年 9 月受南风经济与基督教研究所的委托，对珠江三角洲六家中国工厂的约 80 名员工进行了问卷调查。这些工厂向阿尔迪集团供应特价商品，即电子产品、家居商品、化妆品和服装。根据中国劳动法和国际劳工组织协议，员工就下列题目接受了采访：

禁止强迫劳动；工资情况；工作岗位歧视；童工；结社自由；集体谈判权利；工作时间以及工作和健康标准。

考虑到安全因素本报道隐去所有被采访员工，作者的姓名以及工厂名称（……）

2008 年所确定的“普通”违规情况为支付不足最低标准的工资而每周高达 91 小时的工作时间；拒绝签署书面劳动合同；拒绝执行妇女产假规定；行使金额处罚；滞交社会保障金。此外，被调查的企业中没有一家按照法律支付工作 12 个月以上的员工带薪休假。这是整个珠江三角洲的普遍现象。

报道的结论要求除了企业自觉遵守义务之外，对于在全球供应链企业里工作的员工必须建立一个有效的劳动法保护。

原载于“Arbeits- und Frauenrechte im Discountgeschäft – Aldi-Aktionswaren aus China”
（《廉价连锁超市里的劳动和妇女权利——来自中国的阿尔迪特价商品》），南风经济与基督教研究所 2009 版。

第九章

9.1 引言

德国统一

上世纪八十年代末，共产党领导的政治和经济体制在整个东欧崩溃。只有在德国，西德政府以接收“东德马克”为诱饵，导致民主德国，一个社会主义国家，在大多数公民的支持下自动解散，加入一个西方资本主义国家——西德，并全盘接受其经济和法律制度。社会主义企业和工会工作报《快讯》(express)在德国1990年统一20年后采访了两位积极参与了东德转型的德国人，询问他们回首东德崩溃和德国统一的感受。

此外，来自中国的工会代表团在2008年访问德国工厂的旅途中也同样在探索东德犯了哪些错以及东德自由联合工会(FDGB)失败的原因。

9.2 回顾 1989 东德的乌托邦之秋——专访两位“东德人”

关于 1989 年民主德国（即东德）柏林围墙的倒下，很多人都已经澹忘，或者觉得已经是历史，不再重要。可是，对生于东德年代的人而言，却是他们生命中的一个重大转折，不论是对更好社会制度的追求，还是个人生活的改变，而这段历史对于我们，具有什么意义？可以为我们带来什么启示？

劳工世界网专访了两位不同背景的“东德人”，分别是一名文化学者和一名工人，希望可以从他们的答校，窥探当年东德的那场变革，回顾当年人们怎样看待这段追求理想社会的历史，以及德国统一对于东德人的意涵。

人物：希尔维亚·穆勒（Silvia Müller）（下称“希”），1953 年生，文化学者，成长于东柏林，自 1980 年代开始从事独立和平运动和左派反对活动，1984 年作为记者遭到职业禁止，之后病休。1989 年主要在反对派组织及其《弗裡德里希菲尔德 报火警者》编辑部，人权组织“异议”和“具体和平”组织的继任委员会工作。“左派联盟”的创建人之一及其在“中央圆桌会议”的代表。媒体立法委员会，媒体监督委员会和广播电台委员会的成员。现已退休，生活在瑞士和柏林两地，依然活跃在政治和艺术领域。

格俄特·斯赛潘斯基（Gert Sczepansky）（下称“格”），1950 年生，是一名车削工，成长与东德卡尔马克思市（今开姆尼茨市 Chemnitz），1989 年作为车削工工作于一家技术改造工具制造企业，“新论坛”区委员会的成员，目前是服务行业工会的书记，处于老年员工非全职工作的免工作时期。

民主德国的伪善？

社会主义是很多人的理想社会制度，包括不少东德人。很多人都坚信这个信念可以实现。然而，东德的没落，是否让人失去了这个信念？希指出，她自小就认为自己可以像父母一样，做为先锋队和青年团里的“好学生”，真诚地为“更好的德国”作贡献。然而，在她成长的时候，就发现理想与现实中的社会主义状况之间的距离，并慢慢理解充满虚伪、教条和个人野心的行为方式，并非个人的错误，而是与自称为“无产阶级专政”的制度有关。于是她在 1980 年代初加入了左派反对党和民主德国的独立和平运动。

然而，并非所有东德人都像希那样憧憬民主德国。格则指出，他从未相信过通过社会统一党（东德的执政党）能成功实现理想。他认为，他们的理想是一个非一党专政的社会主义，自由选举，享有合理待遇的工作，自由表达和自由旅行。他还说，1989 年 11 月 9 日以后，当他亲身经历了最终导致德国统一的民众运动之后，就失去了这个信念。

很多人都认为 1989 年的巨变是一场革命，而对于希和格而言，1989 年秋天的示威游行就是结束了社会统一党的一党专政，以及赢得了应有公民的权利。

回顾民主德国的垮台，很多人都经常强调是因为经济上已无路可走，或者因为她在政治上或道德上（抑或两者兼有）已不再具备合法性。希回想当年，民主德国是陷入政治道德危机。她举例来说，社会统一党媒体公佈的官方年终结算与严酷的现实形成了鲜明的对比：城乡败落，企业倒闭，民怨沸腾。荒芜和停滞不前的景象以及失落和无力的感觉，再加上被圈在柏林牆内永无出头之日的拘禁，这一切导致了 1989 年夏天的东德人越境到西德的浪潮，以及大规模示威游行和新的政治组织的组成。与此同时民主德国在国际市场上已经失去了信贷能力，破产了。

但是，她也认为资本主义的西德以及个人的成功诉求并不能改变自己的国家。1989年10月1日的一封信表达了很多民主德国公民的态度：“我们积极投入新的组织，因为我们为民主德国担心。我们要待在这里工作。我们请求那些有权势的人，不要利用我们的努力来达到他们的目的。我们不主张重新统一，因为我们认为民主德国和联邦德国是两个不同的国家，我们并不追求资本主义的社会制度。我们要在民主德国内实现改变。”1989年11月民主德国作家发起的“为了我们的国家”的倡议也得到了一百多万民主德国公民的回应，也引发了对有别于联邦德国的社会主义体制选择的思考。

东德公民运动的作用

民主德国的公民运动可以说促成了1989年变革。希指出，像其他在1989年秋天涌现的政治联合组织一样，“左派联盟倡议”也成立了。左派联盟是唯一一个不仅反对社会统一党政治官僚，同时也对“资本主义复辟”提出警告的政治组织。他们不仅意识到民主德国的社会主义道路危在旦夕，而且也为社会主义的成果担心，如没有失业、免费医疗、社会保障和教育机会均等。1989年这个“短暂的乌托邦之秋”可以说是她一生当中最投入政治运动的时间。“除了我们这些反对派，终于有数以百万计的人们掌握自己的命运，示威游行，书写标语传单、决议书，或者加入某个政治团体或者组建政党和社团，选举大学生和企业的委员会。”

在反对派和民众抗议面前，政治局官僚们退缩了，最终以打开柏林墙向西方投降，但是他们不愿放弃在国内的统治。边界开放后虽然参加群众游行的人数减少了，但是并没有立刻出现要求重新统一的口号。至少在柏林，西德的科尔总理于1989年11月10日在萧恩伯格市政厅对两万多群众，发表他要求重新统一的演讲时，还遭到口哨讥讽。同一天，六个政治联盟团体要求“就紧急情况”举行圆桌会议。12月7日会议开始的时候，社会统一党政治局已经退位，“德国统一的祖国”的呼声高涨起来。12月28日“左派联盟”在圆桌会议上试图发出警告，告诉人们新政府迎合资本主义经济制度，为重新统一建立经济基础。但是他们的努力最终只是徒劳。

人民的财产，是谁的财产？

企业一直为民主德国提供了就业保障。因此，希和格都指出，民主德国是不存在失业问题。高素质的员工原本想为企业贡献他们的知识和技能，然而，面对官僚的中央集权式的管理，生产材料的长期短缺，生产设备的老化失修以及整个破败不堪的景象，他们变得越来越沮丧和颓废。在这样死气沉沉的工作环境下，每天还要在灾难性的条件下去为满足计划指标而奋斗，工人们不可能觉得自己是宣传中的“统治阶级”，而和其他的职员们一样感到只是被夹在“上面”和“下面”的夹缝中。

因此，在东德转变的过程中发生了不少社会冲突，就是职工们为了保卫自身，反对解散员工，发起工厂暴动乃至总罢工。对于这种情况，希指出民主德国所谓的人民所有制实际就是国家所有制。就像许多人不把或不再把民主德国看成自己的国家一样，大多数人也不把人民所有理解为人民的财产，也不将其当成人民财产对待。在民主德国的工厂，抗议活动中最重要的一点要求是“我们不愿再被上头指挥和领导”。工厂领导被要求下台，特别是因为这些以前被上头派来的“人民财产”的管理者经常以极快的速度见风使舵，急急忙忙地与潜在的西德合作者进行“合资”谈判。

到了现在，原民主德国百分之九十五的人民财产——工厂、不动产、地产、宾馆、宫殿等等，转给了西德的所有者，一些因此受到影响的人认为这是一种以自己的失业为代价，换来的是没有补偿的剥夺。

可是，东德的工会组织在变革中并没有发挥应有的作用。格指出东德唯一的工会——自由德意志工会联盟，是执政党社会统一党的工具，可以说没有任何作用。1989年10月之后，自由德意志工会联盟和西德的工会谈合并。总体来说，首先开始的是人员的接管以及组织结构的建设。对于以前专职人员的处理，情况各异。公共事业及运输交通工会接收了“老人”而停用了一些“新人”（格从1990年11月开始在该工会工作），其他的都是西德的人。冶金工会开始的时候和那些以前的干部们合作，之后却又重新选人。而采矿化学能源工会，据格所知，将以前的干部人员全盘接收下来了。

一个德国，还是东德西德？

对于合并后的德国，两位不约而同都表达了东西德的差异。希指出了东德的贫穷，而格则指出东德人还是有二等公民的抱怨之情，因为很多人觉得自己是德国统一的失利者。

事实上，东德原有的不少福利和社会制度在统一后都消失了。在东德曾经有过一些对老百姓日常生活影响很深的独特的社会机构设施，比如在教育行业，医疗行业或者邻里生活的组织方面。希指出，统一后，组织良好的前民主德国的“联合诊所”被解散了。医生们必须贷款自立营业。现在看来，“医生诊所”还是有意义的，但是绝不允许再叫“联合诊所”。而格则指出，东德物资短缺的年代，形成了邻里间易货交易。不过，东德社会还是很快地适应了西德的情况。

联邦政府通过信托政策将前东德的相当一部分工业生产瓦解掉，然而并没有以等量齐观的新的工业建设来进行补偿。希指出，整个地区都被高居不下的失业率弄得疲困潦倒，老化愚钝。社会生存的艰难不仅拖累个人，还有家庭，乡镇，和小城市。结果导致个人孤立，工作被贬为打工，人们价值取向转为金钱，占有财物和消费，甚至拣便宜货打发时间，这是由制度决定的。社会的发展趋势是道德沦丧，堕入自私自利和纯消费思想。但是，对于工会而言，格则认为，东部和西部的工会面临的问题不存在较大的分别，同样是由于对一些工会没有兑现承诺深感失望，导致很多人退出工会组织。

转变之后，原来在民主德国就存在的新法西斯势力，在原西德的新纳粹组织骨干的组织下，以令人瞠目的方式巩固和壮大起来。但对于格来说，他更担心的是越来越少的参选人数，普遍潜在的敌视外国人现象，以及遍布国家各个阶层的对铁腕政治人物的呼唤。

摘自 Express（快讯），社会主义企业和工会工作报，2011年9月和10月刊。

9.3 不能不说的两德统一

摘自《德国工厂之旅》第七章第一和第二节

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

有人说，两德统一已经成为没有热度的历史问题，不再吸引人们的眼球了。在访问柏林自由大学奥托苏尔研究所（OSI）时，就听到那里的一位教授这样讲：“两德统一问题，我们已经不再研究了。因为，对它的研究已经很多了。”但我们却不以为然。事实上，没有哪一段历史可以轻而易举地翻过去，何况两德统一，本质上是资本主义和社会主义两种社会制度的一次历史交锋和对决。用德国著名哲学家黑格尔的辩证法来说，这次交锋无论谁胜谁负，都是历史长河中的一个阶段，都是暂时的。人们关注这段历史，其实是想解惑：德国人是否因统一而走上了社会进步的道路。

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

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

回首半个世纪前——分家之后的民主德国

1949 年，二战结束后，德国被分成四个军事占领区，分别由英国、苏联、美国 and 法国分管，并划分了东西边界。体现美苏对抗，分别成立两个独立主权国家，即德意志民主共和国（东德）和德意志联邦共和国（西德）。但在当时，无论东德还是西德，对于国家经济基础和上层建筑，都没有自由选择的权利。政治上，因为是战败国，德国只能按照东西方大国即美国和苏联两个超级大国所期望或能接受的社会模式，分别被纳入东西方对抗和争霸需要的政治经济、文化体系之中。西德不得不走“西方化”的道路，其制度、国家结构、政策体系都带有美、英、法等国资本主义民主政治的基本特征。而东德也同样只能走上“苏联模式”的道路。由于二战前，德国就是一个发达的资本主义国家，所以西德很快能适应“西方化”的发展模式；而社会主义制度，所谓“苏联模式”，在德国历史上从未尝试过，所以，东德面对的风险和考验远比西德的大而严峻。可以说，东德与西德的竞争，在起点上就处于“劣势”。然而，对于具体问题，特别是有关国家生存和发展的政策设计，应该体现自己的传统性和民族性。显然，西德人比东德人更早地认识到这点，而且采取了有效的措施。

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

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

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

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

在那个时代，由于 FDGB 不作为，工人对它越发不满，工会的声望不断降低。工人认为，由于 FDGB 与执政党和政府关系，决定它根本不能代表和维护工人的利益。而且对它的组织机构和运行机制，如它的选举制度等，认同度都不高。例如，工会在企业中选举工会领导干部时，程序是从上到下，上级工会提出候选人名单，然后会员投票

选举。当时企业工人对这种选举，根本没有兴趣参加。企业工会也会定期召开职工大会，职工代表也有提意见和建议的权利和渠道，但工人对此并不买账。因为他们已经认清了，FDGB的工作，通常是形式多于内容，徒有其表，根本解决不了工人的实质要求。久而久之，工人闭上了嘴巴，关上了信任大门。工人对“自己的组织”这种态度，是东德工会的悲哀。这一点，接下来的工运历史可以证明。五六十年代，东德又发生过几次工人罢工和示威活动，但似乎有其“共同约定”，那就是：在无工会领导下进行。面对工人运动，东德政府下令禁止罢工。罢工，这个在德国历史上存在多年，且行之有效的工人维权手段，被东德政府割断了命脉。结果再次伤害了职工群众。七八十年代，表面看东德社会处于相对平静时期，但实际上，看似平静的社会深层，正积蓄潜伏着垂枯拉朽力量。如女士所说，80年代的东德，已经进入“黎明前的黑暗”时期。1989年，由工人和市民参与的反抗活动，直接导致东德政府退出历史舞台。

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

1989：柏林墙倒下的时刻——是合并还是“吞并”

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

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

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

外部条件。当时，苏联领导人戈尔巴乔夫播下的“新思维”之种，正在开花结果。戈尔巴乔夫那些富有情感的讲话，打动了人心。“真正的危险是对生活没有反映。”“那些摸到生活和社会的人不必害怕。”东欧一些国家，已经先行一步，投入资本主义怀抱。在德国统一问题上，苏联人的态度最为重要。美国总统里根一声“戈尔巴乔夫先生，请您打开柏林大门吧”的呼唤，的确有效，使苏联人最终选择了顺水推舟的做法。那时，东德领导人面对浩浩荡荡的游行示威队伍，已经再也搬不来苏联救兵了。一时间，改造、消灭社会主义制度的历史运动，风起云涌，势不可挡。

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

接着东德国内，也发生全国规模的游行示威。党和国家领导人也发生了重大改组。1989年11月9日柏林墙被推倒，发出重新统一的信号。1990年8月23日，两德领导

人签署了具有历史意义的两德统一条约，又称政治条约。条约规定，民德于1990年10月3日正式加入西德。困扰欧洲40多年的德国问题获得了最终的解决，两德实现了统一。受访者认为，用“两德统一”这样的说法并不准确，应该说：西边占领了东边。西方战胜了东方。而且占领速度之快，是没想到的。

综合“三人小组”及其他被访者的看法，东德失败的教训，主要原因，一是苏联负有责任。它对东德的影响至关重要，可以说，苏联在德国统一这一历史事件中，实际扮演了一个滑稽可悲的角色：用中国的一个成语讲就是：“成也萧何，败也萧何。”看看苏联对东德都做了什么。在东德建国前后，苏联人开始拆迁东德工厂设备。有资料表明，在1945-1953年间，苏联拆除和取走产品的总价值为300亿美元，总计拆除了1900家工厂，其中1700家完整的工厂。这对东德经济重建影响很大，使重建的物质条件非常薄弱；苏联人不仅拆迁工厂，还带走并无偿使用德国专家和技术人员。耶拿蔡斯公司的企业委员会负责人，就曾向我们讲述了这家原东德著名企业，在那个时代的遭遇。当时苏联人拆掉工厂最核心精密仪器，并带走技术人员，使工厂的生产陷入瘫痪，生产力受到破坏，经济损失惨重。但这在当时，被视为对德国的惩罚，无可非议；东德受苏联的影响，将“马歇尔计划”拒之门外。东德拒收来自资本主义的援助，认为它们有不良企图。而与此同时，西德人却接受外援，视“马歇尔计划”为雪中送炭，西德充分利用外援，快速恢复了经济；苏联专家帮助东德政府建立了计划经济体制，即中央政府对经济进行全面干预。东德因政治上对苏联的依赖，导致经济上与苏联同病相怜。二是东德大量欠外债，经济负担越来越重。三是计划经济模式（苏联经济模式）出现问题时，没有及时调整，导致跟不上后工业化经济前行的脚步。生产率下降很快，经济状态不断恶化。四是政治方面缺乏民主、公平和自由。80年代，才开始反思民主问题，为时已完。五是当时东德的社会改革滞后，落在苏联、波兰、匈牙利等前社会主义国家的后头。对此，东德民众开始不满，最终酿成人民群众起来反抗的社会后果。其实，80年代后期，东德政府不屑东欧国家进行的一系列改革，重要原因之一，他们坚持认为，东德经济增长速度，在国际上是有目共睹的。社会主义计划经济体制在东德被证明是行之有效的。自负和思想僵化、满足于已有的成就，终使东德领导人错失良机，犯下的致命错误。列宁曾说过：“革命爆发前的情况，是下面要变而上面不变。”

第十章

10.1 一名寻常德国工人的生平点滴

作者：Helmut Weiss（赫尔穆特·威斯）

在这篇文章里，我尝试阐述与一名寻常德国工人平生经历有关的社会保障制度，及其转变。用哥哥的生平来解释这些关系，是从我跟他以及一些中国伙伴讨论如何让社会保障制度的不同层面更容易理解后得出。

童年

汉斯·维斯(Hans Weiss)，1941年12月1日生于斯图加特(Stuttgart)，是冶金工人夫妇理查·维斯(Richard Weiss, 1910-1980)及海德薇·维斯(Hedwig Weiss, 1913-1996)的长子。汉斯的父母于1939年8月15日结婚。三星期后，理查被徵召入伍，参与纳粹德国的对外战争。1941年3月，他从前线休假回家，后来便有汉斯的出生。理查再一次回家，是在1946年11月，从挪威的战俘营获释，因为先前他所属的部队向英国皇家陆军投降了。

对汉斯来说，战争意味着两件事：粮食不足，因此到了15岁，他的个子还很小；另外，因为他们的住宅邻近博世公司(Bosch)的厂房(他的双亲以及祖父母都在那里工作)，这意味着他们的住处一带自1943年起就常遭到轰炸。1944年，他和母亲同住的屋子，还有整条街都遭炸毁，于是所有幸存者只得搬到亲戚家或庇护所去。

汉斯于1948年入学。这一年，他的弟弟，也就是这篇文章的作者出生了。

教育制度

那时，教育制度还很传统。首先，是八年制的平民学校(Peoples School)。入读的首四年，就决定了学生有没有机会入读中学甚至高中(年期都较现在为长，分别是六年和九年。)要决定汉斯的前途倒是很简单。1952年，工人占西德人口40%，而工人子弟入读高中的只占1.5%，进中学的亦只有4%。因此，汉斯继续就读平民学校，至1956年。这年他开始学习专门的职业技能。换言之，八年学校教育，加上随后三年的双重模式教育，每周一天进公立职业学校，其余时间在工厂当学徒。汉斯在博世公司位于斯图加特的厂房当学徒，当时工厂有1万2千名工人和雇员。

当时，还在学习职业技能的年轻工人，只得很微薄的报酬：首年每月20德国马克(Deutsche Mark)，第二年40，第三年60。在待遇较好的博世公司，普通工人月赚400马克；汉斯的父亲是一名专业技工，月入有500马克。虽然如此，汉斯与他的同事一样，也要将部分收入，通常是一半，上缴国家。五十年代中期的时势仍颇为艰难，虽没有了战时和战后初期的饥荒，但人们也只够勉强维生而已。

1956年，家庭的每月收入大致上是：500马克来自父亲，250马克来自母亲(她在薪金较低的财务部工作，而且很“自然”地只得男同事约三分之二的薪金)，10马克来自汉斯，以及140马克来自祖母的退休金。祖母是寡妇，与我们同住，负责留在家中照顾儿童。

我们一家五口的收入共900马克，在工人阶级已算是中等以上。房子的租金是每月150马克，包括所有杂费。不过，因为先前在战争受到的轰炸，我们家失去了一切的生活

物资。那时我们身上的衣服是我们仅有的财物，因此我们要一步一步地买回生活必需品，如睡床、桌子、椅子、厨具等等。这里举个小小例子：我们两兄弟第一次尝到橙子，是在1954年的圣诞节。我们至今仍未忘怀。

50年代的种种社会现实

那时候，有两个社会政策的议题，也是家庭和朋友圈生活中常常面对和探讨的：首先是有关工人遗孀养老金的基本社会问题。她们通常是非常贫穷的人，很多不得不每天只吃一餐。我们的祖母是其中之一，而那也是很多家庭日常生活所面对的问题。

养老金制度相当清晰：年满65岁，并且工作了至少45年，是领取全额养老金的两个基本条件。一般人都在15-20岁开始工作，工作45年本应是很平常的；但是，妇女在生育后，常常要留守家中数年，因此他们多数未能符合条件，只能获得较少的养老金。除此之外，妇女的薪金通常也比男性为低，而当她们重新工作时，很多会成为兼职工人，即所谓“额外的赚钱者”。

养老金的资金来源和所有三个社会保障系统的基本部分一样，是建基于就业。退休金、失业保障和医疗保障都是用工人薪金的一部分来支付。因此，那时候如果月薪有400马克，便要将收入的5%支付医疗保障、1%支付失业保障，6%支付公共养老金，因此合共12%的薪金进了公共社会保障系统。你的实际收入变为352马克，再减去收入税（以累进税率计，收入越多，税率越高。非常富有的人便要用多达53%的收入交税）。不过，你所支付的这三个项目，只占你要支付给社会保障的总金额的50%，而其余50%是由雇主代你支付的，这种制度到今天仍然重要。在社会阶级矛盾冲突，雇主们，尤其是势力甚大的德国工业联合会，一而再地在他们的宣传品中，声称这种“额外的成本”令工人的薪水变得昂贵，会导致他们生意失败、也会导致就业率低，诸如此类。另外，还有一种公共社会援助，是给从没有工作或只工作很短时间的人申领的。由五十年代与六十年代起，直到七十年代，申领这种社会援助的大都是单亲妈妈（或离婚妇女）。申请程序是非常羞辱人的。男性和女性分别要增写和签署两种不同的文件：只有女性申请者要填写臭名昭彰的“ocsc”一栏（常常改换性接触对象，Often changing sexual contacts）。这暗示了所有申请援助的女人都被视为妓女。

第二个常常讨论的政治议题，是二次大战后“第四社会”栏（fourth social column）的设置。“分担负累法案”（Burden Sharing Law）是针对数以百万计流离失所的人，一般是从德国东部来的人，或从波兰及捷克斯洛伐克（当地所有与纳粹军政府合作的德国人都被驱逐出境）逃出的德国人。那些战时受轰炸而蒙受巨大损失的人，像我们一家，与从东方来、流离失所的但获发金钱和土地去重过新生活的人们之间，出现了严重的裂痕。即使是见习工如汉斯，也一样要交税项和支付社会保障项目。

五十年代的西德经济出现了爆炸性的增长：在美国人的大量投资支持下，德意志联邦共和国（西德）在几年间成为了世界经济的重要成员，还向许多其他国家投资。汉斯的父亲决定要跟随博世公司的呼吁，到一些该公司有投资，而缺乏熟练工人的国家去。于是，他们在拉丁美洲渡过了好几年。汉斯仍然为博世工作。只是，那几年里，公司“忘记”了给他支付社会保障项目，就因为少了这几年，后来当他要开纳他的退休金户口时，便达不到45年的基本要求。

60年代的德意志联邦共和国（西德）

当汉斯回到西德的斯图加特，他已是有些经验，而且收入相对较高的工人，差不多有700马克（薪金比物价增长更快；德国的冶金工会（IG Metall）的政纲是“共享增长中的

生产力”，在当时颇为成功)。这时年轻的女子一个接一个出现在家中，而汉斯也常常与他的好友彭路斯(Panos)在一起。彭路斯是一名来自希腊的外来劳工。

进入西德的移民潮自从五十年代开始，到六十年代成了明显的社会现状。在斯图加特，移民通常来自意大利南部、南斯拉夫和希腊。斯图加特—费尔巴哈(Stuttgart-Feuerbach)是典型的由工人聚居的市郊区，这时博世公司在这里的中央厂房，雇用了逾1万4千人，当中大约2千人是移民。我们当时都住在公司提供的住宅。那时要支付给社会保障制度的金钱比五十年代略多，但制度本身并无改变。

有一段日子，倒是要由公司来寻找工人的，现在差点被遗忘了。在城市里的工业区中，一个十分常见的场景，是工厂门前挂着大幅的金属制广告，写道：“我们诚聘……”。很多工人转换工作，以求赚得更多。即使家中所有在职者都参加了工会，他们仍寻求他们各自的方式去改善物质生活水平。我们的母亲转到邻近由同一公司经营的魏布林根工厂，这是本地区之内唯一的博世工厂，火车车程约一小时。工厂雇有700名工人。厂内女性也能当上部门主管，一般来说，即使以女性为主的部门，例如财务部，亦往往由一名男性来当部门主管的。虽然当时工会已开始讨论“同工同酬”的议题，但这种工作转换，仍是女性工人难得的加薪机会。这时母亲也赚多了，而父亲的工资更高于集体合约。(我想大约是在1966年，他的工资第一次超过1,000马克)。这正是汉斯去寻求更高工资的时候。于是，1966年，他25岁，做了一件60年来家中从没有人做过的事，就是离开了博世公司，到一家规模较小的工厂工作，但月入也差不多1千马克。那几年，工会开始集体谈判，往往要求每年加薪约15%，而最后也往往获加薪10%。另外还有很多工人加班。(加班的时薪大约比平时高25%)那时家里买了很多东西：两辆车子，其中一辆是汉斯自己的；一部电视机，还有一部电冰箱等等。他有了婚姻的物质基础，于是在1967年8月结婚。他的太太苏珊娜(Susanne)在1967年10月，给他生下了儿子奥利弗(Oliver)。而就在这数年前，政府设立了儿童福利金(children benefits)，向每一家庭发放，与工资或收入无关。

西德在战后的第一次经济危机1966年开始出现，但这对南部地区影响不大。那主要是导致西部的鲁尔(Ruhr)地区，即在多特蒙德(Dortmund)与杜伊斯堡(Duisburg)之间很多矿坑关闭，以及同区钢铁产量首次下跌。斯图加特区是主要汽车生产区。梅赛德斯(Mercedes)(译按：即奔驰(Benz)，该品牌今日之全称为Mercedes-Benz)和保时捷(Porsche)的总公司和最大的工厂都设在斯图加特及邻近的辛德芬根(Sindelfingen)。这时梅赛德斯在斯图加特和辛德芬根分别雇用了1万4千和3万4千名工人，其中很多外来劳工在流水作业线工作。保时捷在斯图加特有7千名工人。博世公司在供电事业之外，还向上述两家公司供应所有电子零件。

直至1980：年青的工人夫妇

就这样，他们家有了三位成员：汉斯、苏珊娜和奥利弗。他们搬到一处在市郊之外、更为远离市中心的地区居住。该区是个更大的工人居住区，建成于1934年。(那是法西斯政府的德国工人建筑方案的一部分。汉斯的舅父，生于1900的鲁道夫·汉姆(Rudolf Hamm)，因此而能够买下一间房子。他也是博世的工人。当时的博世的工人中，有能力买房子只占少数。1952年，鲁道夫舅父在博世的中央发热站工作时，心脏病发死亡。他的遗孀，艾娜舅母(Aunt Erna)生于1896年，死于1966年。他们膝下并无儿女，于是就让外甥当他们的继承人。

汉斯在一家叫亚比路特(Aberreuther)的公司，是博世的原料供应商工作。该公司雇用了150名工人。如前所述，他的收入明显高于在博世那时。苏珊娜生于1936年在家中

留守了两年，直到奥利弗两岁并入读幼稚园。接着她回到史特加中央邮政局，担任原来的工作岗位，但不久即因工伤事故，须进医院休养达数个月。

医院、幼稚园和庇护所大致上都是公营的，即由市政府经营。当时西德的每个邦联邦州(Federal state)都设有大学医院，由州政府经营。另外，政府与基督教两大教派(德国有宗教信仰的人口中，信仰天主教和路德教派(Lutherans)者各佔近半数)均订立基本协议，规定在办学等公共事务上，如果并没有州立的相关机构，则教会可积极经营各有关的项目，那是透过所谓的资助模式。(而他们主要正正是对办幼稚园感兴趣。)因此，无论进医院或入读幼稚园，他们一家都不必付费：他们早已交了税，并支付了社会保障项目。

患病不能上班的工人，可继续从公司领取薪金六星期，之后便要向医疗保障系统领取资助。这种制度的设立，令人们即使长期患病，也不致于会面临太重大的困难，可说社会保障制度的重要一步。但那是要透过五十年代艰难而激烈的社会运动才争取得到。那时，发生了当时最大规模的工会罢工，迫使僱主们妥协。(然而，时至今日他们仍满口怨言。而矿工们甚至争取到更好的规定，按惯例他们有本身的医疗保障制度，因为他们的工作是最危险的。)苏珊娜病了将近半年，换言之她最少领了四个月的医疗保障金，而保障金却远比她的正常薪金为少。因此，他们多少遇上了财政困难，那时本应是他们组织家庭根基的最关键时间，但却变成了一段相当艰难困苦时期。当然，他们得到我们父母的财政援助。(苏珊娜的父母均在二次大战时，在逃避红军攻击时死去。她的四个姊妹和两个兄弟都无力援助她。)这种援助自然也对他们很重要，这样他们就不用为他们所住的小房子交租了。

那时汉斯经常要每週工作达 60 小时。正常的每周工时应是 42 小时。星期六休息的制度也正在当时成立。工会曾经长时间进行争取“真正周末”的运动。(德国有一张很有名的海报，是由金属工人工会制作的，上面有个小孩说：“爸爸星期六是属于我的。”)大约在 15-20 年后，社会更进一步讨论要“调整时间”，即超时工作并不补回加班费，而是补回休息时间。这是更健康的选择。

虽然工作时间相当长，他却是在那些日子里成为了活跃的工会会员。长期与弟弟谈论越战(弟弟是家中第一个上高中的人，然后又在 1967 上了大学)，引领他参加了南部地区的工会的第一次反越战和反美的宣言，而西德政府是支持美国打越战的。

1968 年的一些效应

提到 1968 年，很容易联想到“68 运动”，很大程度上被称之为场学生运动。但很多年轻的工人也参与其中，其中汉斯是最年长的一位。他的头髮稍长，音乐风格从艾维斯(Elvis)转到斯通(Stones)，还有参加集会与示威——这些运动导致社会民主党的成立(Social Democratic Party, 简称社民党)，这个由传统工人组成的德国政党，经历 3 次选举之后的第一次胜利。正是这次胜利，社民党在 50 年代称自己是属于全民的党。汉斯成为社民党的一员，如他的父母以及 3 个外祖父母，还有他的舅舅一样。全家只有他舅母加入共产党。

在这里讨论社民党是不必要也是不可能的，关键是，在保守派执政的 20 年(1949-1969)之后，这次选举的胜利表达了很多工人的抱负。除了对维利·勃兰特(Willy Brandt)主张的和平的渴慕，还有一些基本的社会需求至少部分满足。那些年里，一种新的学校模式出现在很多大学和高中里。传统学校目标是要打压在三种学校形式之间的分化；引进对学生的财政支持，妇女的退休金问题，即使没有完全解决，也一定程度的得到推进。事实上，从 1969 年维利·勃兰特赢得大选到油价波动的 1973 年，短短 4 年时间，

是“德国工人最好的时代”。冶金工人在激烈的抗战中得到了更高的工资，其他工种的工人也同样。整个“校园势力分化”都改变了：读高中的工人子弟，在 1976 年，也就是我来到这里的那一年占 20.2%，是 20 年前的 12 倍。

在那些年中，苏珊娜 (Susanne) 是第一批在城里参与同工同酬运动的女性之一，她们联合金属工人与印刷工人工会，邮政工会也很快加入到他们的队伍中。在 1973 年，地区邮政部门被迫接受女性员工成为工作组组长，同年，25 位年轻的女孩开始她们成为专业电器工人的事业，而在这之前电工一直是专属于男性的职业。邮政工会的运动一直依据宪法进行。

至少在我眼中，所有这些“新事物”都产生与 1968 年的思想转变……

当他们的儿子奥利弗 (Oliver) 在 1974 年上学时，他的视野比 25 年前他父亲的要开阔得多。另外，每日的在校生活都已完全改变：在 1948 年之前，仍有许多教师有法西斯的历史，这是不争的事实，他们还有体罚学生的权利。1969 年已经被禁止。

伴随这 1973 年所谓的油价波动，新一代资本主义开始了。只需两个小的事件就能说明这种基本的改变。第一是大量的失业取代能源消费，成为新的危机；第二，在 1977 年，战后历史首次宣布，要“推迟”惯常的年度退休金的的增长。这曾经是一种寻常的做法与进步：退休金依据每年的工作和价格来调整，然而那一年却不是这样。这发生在 1976 年的大选之后，而当局却曾承诺过退休金的调整。

即使如此，70 年代末的局势仍稳定。主要问题在于：汉斯和苏珊娜离婚了，她与奥利弗结合而留下他一个人。这意味着，汉斯要为自己的儿子买单。

混乱的结束：从 1980 年开始

在 1982 年，政权没有通过选举而进行了转换，自由党结束了与社民党的同盟并与保守党派基督教社会民主党建立新的合作关系。16 年的赫尔穆特·科尔 (Helmut Kohl) 执政时代开始了。

伴随而生一事件概述了接下来的 16 年：所谓自由主义者的“社会恐慌的分类”。整个社会保障制度本应改变。他们无法像美国里根 (Reagan) 和英国的撒切尔 (Thatcher) 去实现政治：要采取一系列脚踏实地的措施，抵御（激烈的抵抗不多，更多的是在普世价值与忌讳层面上）又通常很强烈。

基本上，对社会保障的贡献在持续增长，间接税的增长也如此。增值税从一开始的 7%，到现在最常见的是 19%。回味这些贡献，在文章开始就曾提及：现在有 19.2% 的退休基金，大约 14% 是医疗保险，大约 5% 是失业保险。第二：停发工资与养老金。你父亲 1980 年去世得到的比他 1973 年退休时得到的更少。更少，意味着，计算通货膨胀（在 1988 前的一段时间里，雇主仍是一比一投入产出，之后仍支付工人付出的一半。）

有很多的新的经历产生了：这是第一次失业人口超过了一百万，并且再也没有低于这个数字。年轻人难以学习专业只是，并且即使他们去学了，也无法保证他们能拥有一份工作，这在 80 年代是在正常不过的事了。

汉斯效力的那家小公司破产了，这是他 45 年人生中的第一次失业。

这意味着什么？第一，这个年龄是很难再找到一份新工作。企业通常寻找至少低于 40 岁的员工；第二：新的财政问题。

失业保险要如何发挥作用（直到 2004 年的“实力政策”）？

工作 3 年后你会拥有购买全额保险的权利，接受你最新工资的 65%（取去年收入的中位数）：但只能购买 2 年。2 年之后公共职业机构调查你的需要和持有，比如你伴侣的收入。汉斯在这三年里几乎都是失业，所以他属于“正在调查中”。而他的新伴侣佩特拉（Petra）在人工很低的商店工作（一种通常由妇女担当的职业），他获得最新工资的 58%。（这意味着：对于基本工资，按例中额外时间的工作报酬是不计算在内的，因此，损失可高达 42%，若他们真的碰到难题，则不得不放弃他们正住着的房子）。不仅仅汉斯“年纪太大”，通常来说，上面提到的金属制的海报一去不复返了，企业不再雇用新员工。

当 80 年代成为混乱时代的尾声，90 年代继续这样的道路，问题升级：几百万的失业者使得社会保障支出持续增加。不再有养老金的调整，工资停滞，而价格却不停上涨。

汉斯在 1989 年得到一份新的工作，比他 10 年前要赚的少。他的母亲在 1986 年被疾病困扰并且只能住在全方位照顾的养老院，花费比她自己的养老金要多得多，因此他的儿子们要负担。假设他们有收入，对汉斯则意味着可以少承担一些。直到 1996 年他母亲去世。在 1988 年，他第一个妻子苏珊娜因为癌症而去世，则他的儿子奥利弗在中学毕业之后加入一个职业培训计划，因此汉斯又回到家三人相聚的机会多了。直到 1990 年奥利弗完成学业，开始在梅赛德斯（Mercedes）汽车厂成为一名自动化机修工。

新的负担出现了：德国的统一意味着要额外支付税款的 7.5% 作为“共同分担”，这是与 5 个原德意志民主共和国，现在的联邦国家共同分担的。

最后一年

在德国社会保障最大的变化发生在 2004 年，伴随着新法律，通常称为“哈茨四号”（Hartz IV）法案。在主要作者彼得·哈茨（Peter Hartz）（正在因为贪污而受审），他是大众汽车（Volkswagen）的人力资源主管，也是 1998-2005 年执政的社民党的顾问。结合其他衡量标准，这些法案意味着：减少获得失业保险权利的时间，特别后来不仅总量控制以防收到失业求助的需求，还强迫民众接受每个可能的单独岗位，这一点使得德国专业教育制度变得一无是处，每天的生活对于失业者来说成为真正的迫害。传统的失业救助是，在领取一段时间的失业救助（2 年之内的领取是你的权力，而之后是否持续要取决于机构）之后你的获得是与传统社会帮助（我所提及的对妇女的侮辱，这样的老大哥已经不存在了，但制度中存在的歧视每天都在发生）联系在一起的。这与另外两种量度相联系，每一个都意味着制度变革。退休年龄推迟到 67 岁（针对 1960 年以后出生的人），不是每个人都可以雇佣这些长者，目的很简单，就是减少养老金的发放，并增加税收。另外，考虑到对社会保障的负担，在工人与雇主之间分立的一比一分配方式暂停了，单独增加了工人这一方面。并且有一系列的劳动法“减轻雇用”，意味着工人的权力减少了。

对于汉斯这样变得“很轻松”：我的时代到了。他与 2006 年 65 岁的时候退休。他得到 1,200 欧元的养老金，在中位数之上，他最新的工资大约是 2,000 欧元。你会发现：即使是在相对富裕的城市斯图加特（Stuttgart），有许多养老金要发放，同时伴随很多问题：在新德国历史上第一次出现美国称之为“在职贫困”的问题。

这是一个代沟：假设 45 岁以上的工人，当提到更好的时代时，通常想到 70 年代。年轻的工人不再拥有在一家企业奉献一生，或只拥有一技之长的这种传统观念。现在没有人能保证免于失业，每个人与几百万失业者共同生存几代。社群清洗的论点认为像“哈茨四号人物”（比如懒惰的醉汉）在社会是很普遍的。传统上认为只属于妇女的不正式的工作，现在适用于所有人了。

我希望这些能帮助人们更好的了解德国的社会保障制度。

原文 “Titbits of a biography of an ordinary German worker” 写于 2010 年 1 月。