

张世鹏 等译

德 国
—
工 会
—
简 史



中国工人出版社

德国工会简史

(德)米夏埃尔·施奈德 著

张世鹏 等 译

殷叙彝 校

中国工人出版社

京新登字(145)号

德国工会简史
张世鹏 等译

中国工人出版社出版、发行(北京安外六铺炕)
中国铁道建筑总公司印刷厂印刷

开本 850×1168 毫米 1/32 印张:13 字数:320 千字

1992年11月第1版 1992年11月北京第1次印刷

印数:1—1050册

ISBN7-5008-1215-9
K·31

定价:40.00元

12.00

出版说明

《德国工会简史》(德文本全称为《工会简史。德国工会从开始到现在的发展》)是联邦德国狄茨出版社于1989年出版的。1991年由同一出版社出版了英译本。作者米夏埃尔·施奈德为波恩的艾伯特基金会研究所社会史和当代史部研究员,兼任波恩大学政治系教职。全书正文402页,附录108页。

本书有以下三个主要特点:

一. 概括叙述了19世纪中期德国开始工业化和产生工会运动起到20世纪80年代工会运动发生危机止共约150年的历史,内容充实。德国总工会的《工会月刊》曾评为:“目前没有比这本书更好、更通俗易懂的全面叙述德国工会运动历史的书。”

二. 有一个明确的指导思想。作者在前言中说,德国工会在70和80年代逐渐丧失了群众的信任,其原因当然主要在于工会及其政策本身,但也有些重要的外部原因。例如:经济衰退和大批失业,执政党的供应学派经济政策,从传统的工业经济增长思想向保护环境的生产型和服务型社会思想过渡时期的困难,等等。作者承认工会运动中发生了不容忽视的危机现象,但不赞成那种认为工人运动和工会由于传统的工业工人阶级的瓦解而丧失了主要的社会基础、因而濒临“终结”的说法,认为作出这样的结论太早了。他主张通过研究工人运动历史来探讨工会政策的成就与失败及其原因,工会的政策哪些已经过时、哪些还能维持,工会有什么样的发展前途等问题,从而对工会是否已临近终结这一问题作出答复。作者还是按这一指导思想来论述工会历史的,也对上述问题提出了自己的见解。作者的立场是社会改良主义的,但他提出的问题和

看法对我们研究近百年来,特别是战后发达资本主义国家发展趋势、了解和调查资本主义国家工人状况和工人运动的发展都有一定的参考价值。

三、本书有丰富的附录。第一部分收入工会运动的重要文件29篇。第二部分是一些重要的统计表格(中译本为了节省篇幅,只将表格译出)。

本书由张世鹏、陈育国、王松海、王捷等人从德文本并参考英译本译出。

王松海(中国社会科学院世界历史所)

第一、二、三章

王捷(中国社会科学院西欧所)

第四、五、六章

陈育国(北京大学国际政治系)

第七、八、九章

张世鹏(中共中央编译局国际共运研究所)

第十、十一、十二、十三章

德文版序言、结束语、表格

全书由中央编译局国际所研究员殷叙彝教授校阅。

此书版权属德国狄茨继承人有限股份公司出版社。

《德国工会简史》中文版序言

一本描述德国工人运动史的书肯定不是理所当然需要译成中文出版的。德国与中国的历史政治传统、经济发展水平、社会制度、以及各自的工会运动组织结构都是很不相同的，因此无法考虑把德国工会的历史成果转用于中国的情况。绝对不应当把德国工会的发展当作其它国家工会发展道路的模式。然而如果人们不是对上述社会领域方面的差别置之不理的话，毕竟还是可以从德国工会的历史中，从它所经历的挫折以及毁灭性失败中，并且也从它们取得的持久成就中谨慎地吸取一些教训。

回顾起来，德国工会已有一百多年的历史，它对德国从农业社会向工业社会的发展道路施加了自己的一份影响，现在又参与开拓向后工业社会、向服务性社会发展的道路。本书所作的历史回顾展示了工会为改善雇员的经济与社会状况和为他们争取政治上的平等权利以及建立民主的社会福利国家所作出的贡献。同时也可以清楚地看出，工会由于自己的独立性和斗争的改良主义，已经成为发展和维护一个社会福利的和民主的社会的先锋和保障，而它的进一步建设则是一项长期的任务。

米歇尔·施耐德 1991年1月于波恩

Für das Vorwort zur chinesischen Ausgabe der "Kleinen Geschichte der Gewerkschaften"

Daß eine Darstellung zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung in chinesischer Übersetzung erscheint, ist gewiß keine Selbstverständlichkeit. Zu unterschiedlich sind die historisch — politischen Traditionen, der Grad der wirtschaftlichen Entwicklung, Gesellschaftssystem und auch die Strukturen der jeweiligen Arbeiterbewegung in Deutschland und in China, als daß von einer Übertragbarkeit der Ergebnisse der deutschen Gewerkschaftsgeschichte auf die Situation in China ausgegangen werden könnte. Auch wenn die deutsche Gewerkschaftsentwicklung keinesfalls als Modell für den Weg der Gewerkschaften in anderen Ländern gelten darf, so kann Man doch aus der deutschen Geschichte mit ihren Rückschlägen und vernichtenden Niederlagen, aber auch dauerhaften Erfolgen vorsichtig einige Lehren ziehen, wenn man die angedeuteten Unterschiede des gesellschaftlichen Umfeldes nicht unberücksichtigt läßt.

Die deutschen Gewerkschaften blicken auf eine mehr als 100jährige Geschichte zurück; sie haben den Weg Deutschlands vom Agrar-zum Industriestaat mitgeprägt und sie sind dabei, den Weg zur nachindustriellen Gesellschaft, zur Dienstleistungsgesellschaft mitzugestalten. Der hier vorgelegte historische Rückblick zeigt den Beitrag der Gewerkschaften zur wirtschaftlichen und sozialen Bessstellung und zur politischen

Gleichberechtigung der Arbeitnehmer, also zur Herausbildung des demokratischen Sozialstaats. Zugleich wird deutlich; Ihre Unabhängigkeit und ihr kämpferischer Reformismus haben die Gewerkschaften zum Vorkämpfer und Garanten für die Entwicklung und Sicherung einer sozialen und demokratischen Gesellschaft werden lassen, deren Ausbau indessen eine bleibende Aufgabe ist.

Dr. Michael Schneider

Bonn, Januar 1991

德文版序言

关于工会史的若干问题

毫无疑问，工会的护航舰队——如《工会月刊》自一段时间以来遇到了“恶劣天气”。谁没有注意到《新家乡》丑闻^①所引起的工会信誉迅速丧失呢？公共经济企业的这艘“旗舰”近几年陷入困境，以及后来的被拍卖，都必然加深了今天人们对这个官僚主义大组织的不信任感。在充分工资补偿条件下缩短劳动时间的要求，以及确保雇员劳动法权地位的要求都遭到嫌疑。在一个大规模失业的时期，人们经常谴责它们是一种偏狭的等级政策的标志，它们只能有利于那些（假定的）劳动岗位占有者。

丧失信誉的原因主要还是工会及其政策本身。但是除此之外，从外部接踵而至的一系列问题也加深了人们认为工会本身正陷于一场危机之中的印象。首先是由于经济问题和大规模失业使工会的影响和活动范围受到严格限制，其次因为面对按供给学派方针制定经济政策的维护者，工会在政策上陷于被动防御的地位。最后，还有在寻找一条从过时的工业经济增长意识转向一种保护环境的生产与服务社会的可行道路的探索过程中所碰到的困难。不仅如此，有些当代观察家甚至认为，“工人运动的终结”已是指日可待。由于日新月异的技术与文化变革，工业工人阶级已经瓦解，而工人运动将同工会一起因此失去社会基础，即失去其核心成员的力量。

^① 《新家乡》住宅建筑康采恩是德国工会联合会及其所属工会所拥有的公共经济企业，因经营不善，决策失误，工作人员贪污舞弊，触犯有关法律，80年代中期负债累累，最终破产。1987年1月联邦国会调查委员会公布了有关《新家乡》丑闻的报告。——译者注

对这些危机症状谁也不会视而不见，但它们真的能使人们有理由作如下设想吗：这个经常地、而且自己也乐于被形容为“工业时代恐龙”的工会已经过时了，它同产生它的工业社会一样，再也没有前途了。这样一种通过新闻媒介充满确信地提出的未来预言（在这里根据不同的政治立场、往往伴随着一些痛苦的失望、或者兴灾乐祸的期望）恐怕还是太轻率了。但是与此同时所提出的关于工会今天以及未来的作用问题却是完全合情合理的。在工会本身和工会政策中哪些是已经过时了，哪些还可以存在下去，什么地方显示出能够进一步发展的前景？除非回顾历史，人们对此几乎不可能作出回答。在这样做时，始终有三个问题处于焦点：

——工会对于经济与社会发展，尤其是对于雇员的社会状况的改善、对于社会国家的形成，对于发展、捍卫和稳定民主制度作出了什么贡献？

——什么曾经是（或现在是）工会取得成就的前提条件，哪些又是造成工会失败的条件？

——在几乎 150 年的德国社会史进程中工会的重要性和作用有哪些变化，或者说，工会今天是否真如人们经常听到的那样，是要走向“终结”吗？

由此可见，人们对于工会活动的基本条件，它自己所确立的目标、所运用的手段以及工会政策的成就毫无例外地都提出了疑问。对这一切要在回顾历史的进程结束时以一种“总结”的方式作出评说。与此同时，这种历史回顾还可以使人们对工会目前的危机作出比较性归类，以便清楚显示出目前形势的新特点。一种历史回顾还会有更多的收获吗？当然，历史不会对目前的政治决策提出具体的行动指示，但它教导人们认识到全面分析自己以及对手的利益、战略和权力手段是如何重要。它使人们对于经久不变的论证与行为的基本模式的洞察力更加敏锐，帮助人们彻底弄清楚所研究的新问题的复杂性。此外，怀疑论者认为，唯一的历史教训是人们从历

史中是什么也学不到的。但工会的历史对此作了驳斥：雇员在组织内以及通过组织的共同行动的形成和发展本身无论过去还是现在都是一个不断学习的过程，它反映了对历史经验的不断消化和领悟。

即使象即将证明的那样，可以说工会历史上唯一永恒不变的就是变化，那么，我们毕竟必须弄清楚，究竟什么是工会？工会应当是：准备长期存在的、根据民主原则建立起来的、由雇员自愿参加的组织；因此它独立地、也就是说，不依附于雇主、国家、教会和政党而借助包括罢工在内的手段捍卫雇员的经济、社会和政治利益等等。即使不是所有工会在任何时候都能满足这一抽象描述提出的要求，但以这种“定义”作为历史描述的规范还是很需要的。因为这个复杂的定义可以使人们把工会与雇员（即工人、职员）的其它组织区别开来。例如各种宗教的工人团体。即使它们也是维护其会员与雇主相对立利益的，但由于受到某一教会的约束而不能算作工会。对于那些“黄色的”、或者说主张经济和平主义的各种劳动协会，由于它们得到雇主支持，而又特别强调放弃罢工手段，因此也应如此看待。不过，看一下工会发展的早期阶段就会明白各种不同形式的工人组织之间、政党与工会之间的界限、甚至雇主联盟和雇员联盟之间的分界线并不总是可以明确划分的。

在正文开始前还要说几句感谢的话。

我衷心感谢社会民主党和德国工会联合会的诸位工作人员。他（她）们曾以友好的帮助对这项工作予以支持。我不会忘记社会史研究所以及社会史当代史处我的诸位同事们令人兴奋的谈话，特别是同贝亚特里克斯·威·布菲尔、狄特·多沃、库特·克洛茨巴赫的谈话，都令我十分感激。海克·施帕尼尔和安德列·梅塞克把我的手稿变成清晰可读的打字稿，在此一并致以特别衷心的感谢。

目 录

译者前言

《工会简史》中文版序言

德文版序言,关于工会史的若干问题

第一章 工业化,工人队伍的形成和19世纪中叶工会运动

的开端..... 1

第一节 工业化与工人队伍的形成:社会问题的发展 1

第二节 在建立首批工会的道路上..... 7

第三节 50年代反动时期组织上的挫折 15

第二章 19世纪60和70年代工人运动的高涨 18

第一节 阶级社会的形成 18

第二节 创立工会的浪潮 23

第三节 政党斗争中的工会 28

第四节 工会的危机和集中化的开端 34

第三章 在反社会党人法的统治下:1878至1890年处于

非法状态下的工会 40

第一节 政治权利的剥夺及社会政策:

俾斯麦国家与工人阶级 40

第二节 处于地下状态的工会 43

第四章 威廉帝国时期:1890至1914年向群众组织发展

的突破 51

第一节	工业资本主义的组织化：威廉帝国的 经济和社会发展	51
第二节	向群众性工会发展过程中的组织问题	58
	自由工会	58
	希尔施—敦克尔工会	64
	基督教工会	66
	组织方面的结构性障碍	70
	工人阶级内部世界观与政治上的裂痕 及工会运动的分裂	74
第三节	关于工会独立性的冲突： 工会自我认识的明确化	76
	自由工会与德国社会民主党： 从隶属关系到权利平等地位	77
	基督教工会、天主教教会与中央党： 受到考验的跨教派性与对党派政治的中立性	84
第四节	劳资斗争、工资协议与社会改良： 帝国统治下的工会工作	88
第五节	专制国家中的工会改良政策：一个总结	96

第五章 风云突变：1914 至 1918 年第一次世界大战中的工会

第一节	国内和平的开端：为了保卫祖国， 通过胜利取得和平与社会改良	100
第二节	在共同承担国家政治责任的道路上	105
第三节	工会的群众运动与工会外的群众抗议	114

第六章 争取新的政治与社会制度的斗争：1918 至 1923 年

魏玛共和国初期的工会	120
第一节 1918/19年革命中的工会	120
第二节 1919/20年工会的新纲领方针和组织的	
重新组合.....	130
自由工会.....	131
基督教民族主义工会.....	136
希尔施—敦克尔工会.....	139
国际工会联盟.....	140
关于会员数目的发展.....	140
第三节 重新陷入被动防御：从卡普暴动到通货膨胀 ...	142
第七章 1924至1930年建设社会国家时期的工会	148
第一节 在通往社会国家的道路上吗？	
魏玛共和国的中期.....	148
第二节 工会在组织上的巩固	157
第三节 各派工会联合纲领的开端与局限	160
第四节 通往危机的道路：1928年鲁尔钢铁工人	
的斗争.....	166
第八章 在世界经济危机的阴影下：1930至1933年工会	
的解体	169
第一节 世界经济危机与工会组织的削弱	169
第二节 危机中的软弱无能	173
1930年3月大联盟政府的瓦解.....	174
在“布吕宁时代”：一无所获的容忍和忠诚.....	175
反对巴本内阁：软弱无力的反对派.....	186
施莱彻尔内阁：最后时刻设法稳定的努力.....	190
第三节 魏玛共和国时期的工会：一个总结	191

第九章 在民族社会主义的专政下:1933 至 1945 年的迫害、	
 反抗与流亡	194
第一节 在抗议与顺从之间:工会在纳粹统治下	
的终结.....	194
第二节 关于“元首国家”的社会秩序.....	200
第三节 反抗和流亡中的工会.....	206
第十章 在新生希望与复辟之间:1945 至 1949 年的工会 ...	212
第一节 从地方小组的开端到中央组织.....	213
第二节 占领法规下的工会工作.....	219
第三节 德国工会联合会的成立.....	228
第四节 战后年代:一个“错过机会”的时代吗?	232
第十一章 社会成就与政治失败:1950 至 1965 年	
“经济奇迹”年代的工会	234
第一节 围绕矿冶共决法和工厂法规的冲突.....	234
第二节 为了分享“经济奇迹”:关于工资政策、	
劳动时间政策与社会政策.....	245
关于经济发展.....	245
上升中的工资政策.....	247
在实现每周 40 小时工作制的道路上	252
关于罢工政策.....	256
社会政策的基本原则决定.....	259
第三节 作为政治反对派的工会.....	261
反对联邦军队的重新武装与核军备.....	264
紧急状态法冲突的开始.....	269
第四节 在“经济奇迹”的影响下:社会变化、组织问题	

	与新的纲领方针.....	277
第十二章	走向新岸:1966至1974/76年社会改革	
	政策年代中的工会.....	290
第一节	政治活动中的工会:共同负责与共同建设	291
	在大联盟时代:反危机斗争,社会政策	
	的倡议与紧急状态法的通过.....	292
	社会党——自由党联盟的最初年代;社会改革	
	——目标与现实.....	300
第二节	劳资工资协议政策:从忍耐、自发罢工到	
	进攻.....	310
第三节	上升中的工会组织:会员的增加与公共经济	
	的繁荣.....	316
第十三章	在70至80年代危机中工会力量的强与弱.....	324
第一节	商情危机与结构危机,大规模失业与组织停滞	
	324
第二节	在政治防御的道路上.....	330
	“施密特时代”:在强大的逆风中	330
	1982年秋“转折”以来:在停车线上	335
第三节	对自身力量的反思:在对抗方针中的劳资	
	协议政策.....	347
第四节	在更新方向阶段工会的纲领性问题.....	358
结束语	工会政策的总结与前景.....	364
附录:	372
	表格	
	1. 工会高级联盟组织会员的发展	372

a)1868 至 1932 年的自由工会、基督教工会和希 施—敦克尔工会	372
b)1920 至 1931 年自由工会、基督教民族主义工 会与希施—敦克尔工会的职员工会组织	375
c)1951 至 1987 年的德国工会联合会和德国职 工会	376
2. 劳资斗争的发展	378
a)1848 年、1869 年、1871 至 1882 年和 1884 至 1890 年的劳资斗争	378
b)1890 至 1898 年自由工会的劳资斗争	379
c)1899 至 1933 年企业雇员的经济劳资斗争 （罢工与解雇）	380
d)1949 至 1987 年的劳资斗争	382
3. 工资发展	384
a)1871 至 1913 年帝国时期企业雇员实际工资 的指数	384
b)1925 至 1939 年魏玛共和国和“第三帝国”时 期企业雇员实际工资的指数	384
c)1950 至 1978 年联邦德国工业工人实际每小时 和每周毛薪指数	385
d)1913/14 年与 1925 至 1986 年工业工人平 均毛薪的指数	386
e)1913 至 1978 年纺织工业中不同性别工资的差 异	388
4. 劳动时间的发展	389
a)1800 至 1918 年工业部门每天和每周劳动时 间的发展	389
b)1919 至 1983 年工业部门每周劳动时间的发展	

.....	392
5. 失业的发展	394
a)1887 至 1939 年的失业率.....	394
b)1950 至 1987 年的失业率	396
6. 就业人口结构的发展	397
a)1882 至 1987 年各经济领域的就业人员.....	397
b)1895 至 1897 年不同职业地位的就业人员	398

第一章 工业化、工人队伍的形成和 19世纪中叶工会运动的开端

为了能够弄清楚,工人运动以及这里主要讲的工会运动的“新事物”表现在什么地方,同时也为了能够对工会创始人的业绩作出评价,首先,我们必须具体回忆19世纪上半叶的经济、政治和社会形势。工会的成立是部分工人对“工业革命”挑战的回答,是对“社会问题”的回答,这种挑战和社会问题对于建立工会的初步探索性尝试产生了很深刻的影响。

第一节 工业化与工人队伍的形成: “社会问题”的发展

19世纪的工业化开始改变世界的面貌和人类的生活,工人队伍的形成和“社会问题”的发展就是这一工业化的直接后果。虽然在工业社会以前的社会里就存在着依附劳动、贫困和苦难,可是,所有这一切过去是被作为“上帝所赐”来忍受的,而19世纪的雇佣劳动和大规模贫困则唤起了(激进的)社会变革要求。然而与工业化的后果相反的是,工业化的起因绝对没有得到清楚的解释,人们至多只能指出各种交错结合的条件,它们既是原因,同时也是结果。^①

^① 对此特别请见下列著作:弗里德里希——威廉·亨宁:《德国的工业化(1800—1894)》,帕德博恩,1976年第3版;格尔德·霍奥尔斯特、于尔根·科卡、格哈德·A·里特尔:《社会史工作手册——帝国统计资料汇编(1870—1914)》,慕尼黑,1975年版;于尔根·科卡:《雇佣劳动与阶级形成——德国的工人与工人运动(1800—1875)》,柏林与波恩,1983年版。

工业化的前提和动力主要是技术革命，它使地下资源的开采方法和手工业领域的劳动过程发生变革并且推动了劳动生产率向前发展。尤其是动力机器和工具机器的开始使用更是新鲜事物。起源于英国的机械化最重要的几个早期阶段分别是：蒸汽机（1765年）、纺纱机（1769年）、织布机（1786年）以及火车头（1803—1804年或1814年）的发明和制造——这些阶段在德国只是逐渐地在各地区很不平衡地完成的。如果完全就新工艺的采用而言，那么可以说，从1830年到1850年这20年是德国工业化的准备时期，自19世纪中叶起，德国工业化虽比英国稍迟了一些，但比它更快地发展了起来。

这里必须充分地指出如下几点：1849年在莱茵地区和威斯特法伦开始安装651台功率总共为18,775马力的固定式蒸汽机，而过了25年以后，蒸汽机的数量和功率则总共已达到11,706台和379,091马力。铁路建设是经济增长的结果，同时也是经济增长的推动力。它不仅在钢铁制造工业领域创造出新的劳动岗位，而且也建立了一种崭新的交通体系，从而在许多地方第一次形成了一个跨地区的市场：1850年普鲁士的铁道总长度为3,869公里，1870年则已经达到11,523公里；同期内机车的数量从498台上升到3,485台。在德意志帝国铁路建设的发展还表明，在帝国成立（1871年）以后工业化的步伐大大加快：铁道总长度从1875年的28,000公里增长到1913年的65,000公里。

一方面较之英国是“迟到”了，另一方面帝国建立之后工业化的高速度却又超过英国。假如——同时以重工业即德国高度工业化的主导部门的发展为例——考察一下德国的生铁生产的话，以上两方面的特点就十分清楚地表现出来：从1850到1871年生铁产量从20万吨上升到160万吨，到1910年又上升到大约1,400万吨；在英国，生铁生产1871年总计达到670万吨，到1910年“仅仅”增加到1,000万吨。迅速提高的生铁生产又被钢铁的生产所超

过,这也要归功于技术革命,它在 19 世纪下半叶改变了重工业的劳动世界。大约自 40 年代以来,在煤矿里蒸汽机开始被用来抽水及运送人员和物资,从而保障了深层煤炭的开采和煤炭产量的提高。煤炭产量的增长是生铁、原钢生产发展的先决条件,钢铁生产 1861 年运用了贝塞麦冶炼法,1878/79 年推广了托马斯炼钢法从而日益兴旺。

从德国纺织工业——与英国不同,它仅仅在早期阶段才是工业化的主导部门——可以最清晰地看出 19 世纪上半叶机械化的影响:1800 年前后 1,000 个纱锭需要 77 名纺纱工人操作,而到了 1865/69 年则仅仅需要 14 个人。此外,因为操作机器被认为是轻劳动,所以妇女和儿童被大量雇用:1830 年左右 14 岁以下儿童在萨克森的各棉纺厂几乎占全体职工的三分之一,妇女超过就业人员的一半。

工业的增长特别受到政治上和法律上的基本条件的引发和促进:这里需要考虑到普鲁士的“农民解放”问题,自 1807 年以后的数十年间,它促成了从过去的农奴中形成一个农村的下等阶层,他们作为“自由”劳动力随时可供使用;此外,具有关键性意义的是,劳资协议自由以法律形式被固定了下来,例如 1845 年 1 月 17 日颁布的普鲁土工商业管理条例第 134 条规定:“独立的企业经营者及其伙计、帮工和学徒之间的关系如何确定,是自由协议的内容。”^②——也就是说,这里基于这样一种幻想,雇主和雇员似乎是经济上势均力敌的谈判伙伴。此外还应提到的是,从 1810/11 年到 1845 年间,手工业行会解散,以及职业自由原则的逐步实行,结果造成了个别手工业部门人员过剩而竞争加剧。此外还不应忘记在普鲁士领导下德意志关税同盟的建立,它在 1833/34 年使 2,300 多万人结成了一个统一的关税和贸易地区。由于 19 世纪 50 年代

^② 《普鲁士法律汇编(1845年)》第 41 页。

初期至 60 年代创立了统一的汇兑法和贸易法,由于 1871 年帝国建立过程中实现了金融业和铸币业以及邮政交通的统一,这些都再一次长期便利了经济活动。于是,一方面国家的改革措施为经济发展创造了有利的法律和政治前提条件;另一方面由于“农民解放”和允许劳资协议自由,这些措施又直接促进了“现代”工人阶级的形成。

最后,具有重要意义的是,为了进行工业化并保持其势头,需要大量资本。于是,在 19 世纪开始形成以私人占有资本和私人支配资本为特征的工业资本主义经济形态;为了赢利,这种资本被投入到生产和销售商品的企业中。资本主义经济制度的盈利方针——在意识形态上被升华为曼彻斯特自由主义——释放出经济发展的巨大能量。这种发展一方面使资产阶级上升为经济上、不久又成为社会上的领导阶层;然而另一方面,在一种前所未有程度上造成或加剧了社会弊端。由此,资本与劳动之间,即作为生产资料占有者的雇主为一方和与以雇员为另一方的利益对立便开始发展起来,后者既不占有机器和工具,也不占有生产原料,更不用说他们所制造的生产成品了。

虽然那些痛苦地意识到了自身的经济和社会地位并经常地把雇主看作自己利益敌人的工人数目在迅速增长——可是资本与劳动之间的对立并没有造就一个思想统一、行动一致的“工人阶级”。工人无论过去还是这时一直是自身分裂的,是按照社会出身、性别、职业、行业、收入、宗教、政治信仰、年龄、家庭状况、居住地点等等相互区分的。所有这些条件形成了并且还在不断形成着个人的政治意识,这种意识不仅受到一种肯定十分重要的基本矛盾的影响,而且还带有许多不同的社会和政治影响以及个人经历等等的烙印。所以,这种工人队伍的分裂一直不断地反映到工人运动之中,工人的意识无论什么时候都没有象某些理论家和政治家根据“工人”和“雇主”相对立的地位而期望的那样一致,工人运动早期,

不用说,即使在 19 世纪中叶也是如此。

除了技术革新的胜利进军,除了法律的、政治的基本条件的变化,除了资本主义经济形态的向前推进,还必须提到作为 19 世纪整个社会变化过程的另一个意义重大的标志——人口的增长。德国的居民总数从 1800 年的 2,400 万,1856 年的 3,600 多万,上升到 1900 年的 5,600 万。人口总数的增长不仅提供了劳动力,而且也创造了大宗产品的消费能力,当然这种消费能力由于缺乏购买力是有限的。人口增长主要是由于卫生状况、医疗技术以及食品的改善而带来的死亡率的下降。

工业化对于它所波及到的人们来说意味着什么?劳动世界、周围环境和一切生活领域都在发生变化。各个经济领域的就业人数的发展,可以简略清楚地表明工业资本主义的向前推进。尽管在农业中就业人员的绝对数目持续增长,但是,他们在全国就业人员总数中所占的比例,从 1825 年的 59%,1850 年的 55%,下降到 1914 年的 38%;与此相反的是,在同期内,手工业和工业就业人员的比例从 21%、24%,增加到 37%,在服务领域工作人员的比例从 17%、21%,提高到 25%。

从 19 世纪中叶起,一些后来的工业中心便业已显露出初步轮廓。重工业——受到铁矿或煤矿储藏地的限制——开始使下述整个地区别具特色:上西里西亚、鲁尔地区和萨尔地区都变成了工业区,大量人口蜂拥流入。如鲁尔地区的居民总数从 1850 年的 36 万人增加到 1914 年的 350 万人。大城市数量飞快增长:1800 年左右德国只有两个 10 万人口以上的城市——即柏林(17.2 万人)和汉堡(13 万人),而 1850 年大城市增加到 3 个以上(柏林、汉堡和慕尼黑),1871 年增加到 8 个,1914 年有 48 个。

正如工业化和城市化改变了人们的生活环境一样,工业生产方式也改变了劳动世界:男女工人们“侍候”机器,机器的运转速度和“能力”决定着劳动过程的进度和时间的长短。劳动分工和生产

阶段的划分使劳动变得极其刻板乏味；污秽、噪声、恶臭和对健康的危害；劳动场所和住处的分离；服从“工厂主人”关于时间和工作的命令——这些词语已足以描绘出工业生产方式给越来越多的男女工人带来的“异化”过程。

在劳动力市场上，劳动力——昔日的农民和农奴以及破产企业的伙计和手工业者——的过剩也变得引人注目。由于男女工人当中存在的竞争局面，使得经济竞争的重负以加剧剥削的方式转嫁给工人；每天超过 13 个小时的劳动时间——尽管在各种职业、企业和各个地区存在着差别——直到 19 世纪中叶为止始终是常规惯例；实际毛工资到 70 年代初期被压至 19 世纪前 10 年的水平以下；再者，工资状况经常由于实物工资制——即用商品代替货币支付工资——变得更加糟糕。居住状况也反映出社会困境；全家 6 口甚至更多的人只住在一两个房间里，这并不是罕见的事情。

工人阶级——也就是男女工人及其家人——发现自己几乎毫无防护地完全听任工业资本主义灾难性的社会伴生现象的摆布。国家干预的最初开端首先表现在儿童和青年保护方面；如 1839 年在普鲁士特别也是在军界的压力之下——军人担心损害“他们的新兵来源”——第一次对儿童的劳动作了限制：9 到 16 岁之间的儿童每天在工厂和矿山工作不得超过 10 小时；另外，禁止他们在夜里、星期日和节日进行劳动。然而，这些规定并没有普遍实行。因此，1845 年 1 月 17 日政府根据普鲁士工商业管理条例向地方警察发布指示，要他们注意在手工业伙计和学徒的就业人员中“维护健康和品德”问题。

在针对工业化最恶劣的弊病所作出这些有利于男女工人首先是儿童和青少年的保护规定的同时，另一方面却设立了一系列政治法律障碍，用以阻止任何独立的有组织的工人利益代表机构的出现。如根据 1845 年普鲁士工商业管理条例（第 182 条），帮工、伙计或工厂工人凡商定罢工者，将被判处一年以下的监禁，“凡未经

警方许可在工厂工人、伙计、帮工或者学徒当中组织联络者，如刑法未规定更加严厉的惩罚，应对发起者和为首者处以 50 塔勒以下的罚款或 4 星期以下的监禁，对其余参与者则处以 20 塔勒以下的罚款或 14 天以下的监禁”。^③ 随着工人队伍中越来越多的人意识到，他们受经济和政治条件所制约的地位是相同的，并认识到因此群众的命运是可以改变的，组织联合起来的决心加强了，但是业主和国家方面防御决心也日益强烈了。

第二节 在建立首批工会的道路上

第一批工人组织形成的道路是漫长的；它体现了艰难的学习过程，在这个过程中，在过去的经验的推动下，在社会上工人以外的其他人士的支持下，在伙计和工人当中这样一种意识成长起来：最好要由自己的组织来代表自己的利益。

在工业化的最初几十年间，也就是 19 世纪 30 和 40 年代，只有一些非常罕见的长期联合的萌芽。组织的早期形式是为了疾病和死亡时的自助以及为了手工工人漫游^④资助而设立的互助储金会。此外还有教育协会——例如在柏林(1844 年)、汉堡(1844/45 年)和汉诺威(1845 年)的工人教育协会——以及根据具体情况而成立的罢工联合会。正是通过这些教育协会——尽管它们常常是在资产阶级或教会代表的积极协助以至领导之下发展起来的——建立一个自己负责的组织的思想日益加强。3 月以前也就是 1848 年三月革命以前年代的抗议运动，以大量的致雇主和行政当局的请愿书表明了对社会和政治关系与日俱增的不满情绪：在饥饿暴

^③ 同上。

^④ 根据德国手工业传统要求，学徒在学艺期满以后必须离开所在城市，到其它地区边滩边作工，到一定期限后方可有固定工作地点和固定住处。——译者注

动中和个别的破坏机器事件中,以及在像 1844 年织工起义那样的手工业者和家庭手工工人反对批发商和其它商人的抗议活动中,很少体现出“新的”斗争形式,相反,在手工业伙计还有铁路建筑工人的罢工和抵制斗争中,却出现了“新的”即后来被沿袭为传统的斗争形式。组织的出现和社会抗议活动,这是 19 世纪中叶联合形成工人运动的社会发展的两大要素。

然而,主张建立组织的先锋战士并不是那些穷人中最贫困的人,居领先地位的却是手工业工人和学徒工人,因为按日计酬的临时工和家庭手工业工人既没有组织传统和经验,也没有自我意识,更没有经济能力来通过耗资巨大的组织使零散爆发的短期的反抗行动“固定化”。鉴于上世纪中叶前后产业工人数量不多,力量还很弱小,因此毫不奇怪主要是手工业帮工成为主张建立组织的基本力量。在根源于工业化以前手工业自豪感的强烈的职业自我意识影响下,他们感觉到,资本主义劳资关系的形成和劳动条件的变化,将破坏自己的希望和期待。从前这些帮工们能够估计出工资同物价之间的相应关系,因此他们提出的使自己能过“正常”生活的“公平工资”的要求,基本上是比较接近现实的,但是现代工业的核算却是捉摸不透的。此外,由于机器的使用日渐增多,劳动分工越来越细,因此手工业技术日益贬值;最后,以往大多数帮工可以确保晋升为自立的手工业师傅的前景变得无法实现。所以不是工人,而是帮工创办了第一批协会,他们所追求的部分是与他们的行业地位有关的,部分是激进民主主义的目标。

职业的传统意识与对当时社会和政治情况的经验结合起来促进了工人组织的形成。帮工协会体现了这种结合,这些协会一方面依据了上溯到中世纪的联合与劳资斗争的传统,另一方面,它们是在担心自己社会地位的衰落,在接触自由民主思想的情况下产生的,这些思想是那些四处流浪的帮工们主要在瑞士和法国熟悉的。这里需要提到的是,1834 年在巴黎由出于政治原因而漂泊国外的

德国知识分子和手工业帮工建立的激进民主主义的秘密团体《流亡者同盟》，1837年从该同盟内又分裂出《正义者同盟》，后者起先受到马格德堡的裁缝威廉·魏特林的社会革命思想的影响，后来1847年在卡尔·马克思和弗里德里希·恩格斯的影响下，改名为《共产主义者同盟》。

1848年2月，马克思和恩格斯在伦敦所发表的《共产党宣言》，成为这个同盟的基本原则，这些原则对于后来工人运动（不仅仅是工人运动）的发展，其意义几乎无论怎么估计也不算太高。从“到目前为止的一切社会的历史……”都是“阶级斗争的历史”这一唯物主义历史观出发，面对着英国的发展，马克思和恩格斯在这里详细描绘了现代资本主义的图景：人对人的依附性的基础，剥削和压迫的基础，还有资产阶级政治统治的基础，都是生产资料的私人占有制度。社会在发展过程中将“日益”分裂“为两大相互直接对立的阶级：资产阶级和无产阶级”。可是：“随着大工业的发展，资产阶级赖以生产和占有产品的基础本身也就从它的脚下被挖掉了。”因为在资本主义不断向前迈进，获得成功的同时，工人队伍也越来越壮大。这样，资产阶级“首先”生产的“是它自己的掘墓人。资产阶级的灭亡和无产阶级的胜利是同样不可避免的”。^⑤

共产党人的目标就是要获得这样的胜利，通过“使无产阶级成为阶级，推翻资产阶级统治，由无产阶级夺取政权”。总之，必须要消灭生产资料私有制，“用暴力推翻全部现存的社会制度”。《宣言》的结束语发出了战斗信号：“让统治阶级在共产主义革命面前发抖吧。无产者在这个革命中失去的只是锁链。他们获得的将是整个世界。全世界无产者，联合起来！”

虽然《共产党宣言》后来具有重大政治意义，但它却忽略了19

^⑤ 马克思恩格斯：《共产党宣言》，《马克思恩格斯选集》中文版第1卷第250、251、263页。

世纪中叶德国的政治和社会形势：无产阶级人数还不多，还没有无产阶级的群众组织——在刚刚诞生的工人阶级中，对自己共同利益的意识尚待进一步发展。当然，在1848年革命中，随着居民强烈的政治化，这种意识的形成过程也进一步加快了。

1848年三月革命就中心目标而言——国家统一、立足于宪治基础上的议会民主制、平等的选举权——本质上是一次资产阶级革命。1840年弗里德里希·威廉四世在普鲁士即位，在具有自由主义思想的资产阶级当中唤起了结束专制主义统治的希望，因此后来在40年代饥饿危机背景下，人们对于毫无改革的失望情绪促使法国二月革命蔓延到了德国。然而，这场革命的支柱首先是手工业者和工人，他们在街垒里不仅仅为了民主，而且也为了他们自身的社会和经济目标战斗。革命的直接成果是，1848年春季召开了法兰克福议会，在保罗教堂制订了一部宪法。三月革命前和革命中的短短几个月内，已足以促使建立组织的主张获得突破性的成功，当时看来似乎君主制国家也可以实现民主化了。

以基督教教徒和神职人员的早期社会批判思想为出发点，同时依据慈善和救济协会的传统，在1847年/48年创立了第一批天主教的和新教的工人协会。它们处于教会的领导之下，所以受到教会等级森严的僧侣统治的束缚，它们要为坚定工人的信仰、加强工人的教育和社交以及提高他们的等级意识服务，从而总的来说为解决“社会问题”作出贡献。

在第一批工人协会发展起来的同时，由阿道夫·科尔平^①1847年首次实践的建立天主教帮工协会的主张传播开来，这种协会是要为未婚男子提供宗教训导、职业进修和亲切的社交聚会；这些帮工协会1855年共有会员12,000人，此后到1870/71年已经

^① 阿道夫·科尔平(1813—1865)，天主教教士，原来是鞋匠，1846年组织了天主教青年手工者协会——译者注。

拥有 70,000 名会员。

专门组织工人的类似努力在天主教会里得到明确支持。应当提及的首先是主教威廉·埃马努埃尔·冯·克特勒男爵，^⑦ 他自从在 1848 年圣灵降临节布道以来，始终不断地、日益激烈地为改善工人的社会和政治状况而努力。与此相反，新教派则显得非常克制；约翰·海因利希·维歌恩^⑧ 曾主张在他的“国内布道团”纲领范围内进行社会救济，而这几乎是一种例外。不过，天主教和新教的社会改革家们 19 世纪中叶在以下问题上还是比较一致的：他们认为，“社会问题”主要是个道德问题，是教会的改造人心的任务。他们的计划就是建立各种工人协会。

恰恰是在革命过程中，越来越多的工人开始认识到建立自己组织的必要性。三月革命推进了这一学习过程，它通过新闻自由、结社和集会自由，为工人和帮工组织的扩展创造了法律前提条件。此外，为了把民主的和社会的改革目标提到宪法讨论中来，人们“发现”法兰克福议会已成为提出各种要求的对象。

这里特别要提及排字工人斯特凡·波尔恩的倡议，他凭借 1848 年 4 月成立的柏林《工人中央委员会》的名义，呼吁于 1848 年 8 月底至 9 月初在柏林召开一次全德工人代表大会，在这次会上成立了《工人兄弟会》。这个最初的德国工人“群众运动”的主要支柱是手工业帮工、熟练的专业工人，还有师傅。在 1848 年 9 月通过的工人兄弟会社会政策纲领中，不仅建议采取传统的社会自助办法——手工业者漫游资助，疾病与丧葬储金会，而且除了设立职业介绍所之外，还提出了成立生产与消费合作社以及法律规定每

^⑦ 威廉·埃马努埃尔·冯·克特勒男爵(1811—1877)，自 1850 年起任美因茨主教，是有影响的天主教社会改革家——译者注。

^⑧ 约翰·海因利希·维歌恩(1808—1881)，新教神学家，德国国内布道团的创立者，1833 年在汉堡附近创建和领导了与一个教会执事学校相结合的少年教养院——译者注。

天10小时工作制等要求。此外，还出版了一种自己的杂志——《兄弟会》。

早在1848年6月，柏林《工人中央委员会》就曾向法兰克福国民大会提出了一些方针性的要求，例如由工人师傅或雇主组成的委员会对劳动工资和劳动时间的限额作出规定；由师傅和工人所组成的委员会对于一个师傅所允许拥有的学徒数目作出规定；工人们联合起来维护所规定的工资标准；废除间接税；实施累进所得税同时免除那些只拥有生活必需品人们的税收；实行无偿授课和建立免费的国民图书馆；废除一切为工人旅行制定的非常法令；普遍的居住权和自由迁徙；限制官吏的专横跋扈；失业者在国家机构中就业，由国家建立模范工场；国家救济一切孤苦无靠的人和一切丧失劳动能力的残疾人；将普鲁士议会议员当选年龄降低到24岁。然而，这场攻势像其它社会改革提案一样，被议会中自由主义倾向的多数派所击败，他们一心只想实现资产阶级的自由权利和国家的统一。对于这些目标当然不应低估，无论如何，在讨论宪法的时候没有作出任何有关社会规章的决定。

而《工人兄弟会》则是在另一种非常广泛的意义上的具有指示方向作用的组织：在“一人为大家，大家为一人”的口号下，自助、团结一致和社会改革的原则成为工人运动的坚强柱石。自助和团结一致——这是早期工人运动的关键性字眼。到处——包括1848年9月18日《工人兄弟会》中央委员会致全体工人和工人协会的呼吁书^①中都这样写道——“我们工人必须自己救助自己”。这里还提醒要团结一致：“只有一致，你们才会强大有力。”19世纪中叶前后，各种协会、政党和工会之间的界限是经常变化不定的。有时不仅一些地方职业协会，例如柏林机器制造业工人协会属于《工人兄

^① 引自霍尔斯特·施勒希特的《全德工人兄弟会(1848—1850)——莱比锡德国工人中央委员会文献》魏玛，1929年版，第338—340页。

弟会》，而且 1850 年卷烟工人协会也加入了这个联盟，它同印刷工人协会一起，都一直和波尔恩保持接触，都属于第一批德国工会。

第一个全国工会的建立归功于具有等级意识的印刷业帮工和师傅（印刷所老板）的积极倡议。他们——更确切地说 12,000 名印刷工和排字工的代表们——于 1848 年 6 月 11 日至 14 日在美因茨代表大会上建立了全国印刷工人协会，正如他们在给法兰克福国民大会的请愿书^①中所说，是为了自卫，防止“降低为工厂劳动”，他们担心在印刷所将使用蒸汽机和高速印刷机。保护自己社会地位不要下降，免遭社会风险，特别是防止季节性失业和工资下降的后果，这就是在给国民大会请愿书中所强调的协会的主要目标。在这里还要求成立一个工人部，取消一切歧视工人的法律，监督对学徒的教育，控制机器和创建一种范围广泛的保险事业。帮工们还要求实行全国统一的排字工和印刷工的工资标准，这件事遇到了印刷所老板的反抗，并导致多次劳资斗争。紧接着，1848 年 8 月底在美因河畔法兰克福召开的第二次代表大会上，对工资标准决议作了修改，这件事致使帮工们纷纷退出《全德印刷工人协会》，并于 1849 年 9 月底至 10 月初在柏林建立《古滕堡联盟》。^②

《古滕堡联盟》的目标，正如 1849 年 10 月通过的章程所述，是在于“创造、提高和保障印刷工和铸字工无论师傅还是帮工的物质及精神福利”。这个同盟最初也是由具有等级意识的印刷所工人和师傅为主要力量的。1849 年 10 月，这个《古滕堡联盟》拥有在 148 个地区居住的大约 3,000 名会员。卡尔·弗勒利希担任领导，他不但要求对学徒的培养进行限制，而且也要求规定一个统一的工资和劳动时间标准，以便缓解工人彼此之间的竞争压力。至少，这个

^① 刊于维利·克拉尔的《德国印刷工人协会》，第一卷，柏林 1916 年版，第 219 页及下页。

^② 约翰·古滕堡，15 世纪德国第一位印刷工人，他发明了用金属浇铸的活字印刷——译者注。

联盟开始成功地创设了一项救济事业，它包括流浪、疾病、伤残保险以及人寿保险。同盟不是一个劳资斗争组织，它更多地与工人协会相类似——在与雇主和政府部门的接触当中，围绕一些与职业地位有关的问题提出要求并进行谈判。不过，这与进一步培训措施的提议、与组织自身的民主建设以及设立救济储金会等活动一起，显示出它正处于发展成为工会组织的过程之中。

同样是在1848年，9月25至29日于柏林召开的第一次卷烟工人代表大会上，建立了《德国卷烟工人协会》。与具有等级意识、希望捍卫自己等级地位的印刷工不同，卷烟工人首先是要改善他们的处境和体面。因为他们的劳动虽然有害健康，但被人们认为比较轻松，所以各种廉价劳动力——妇女儿童以及监狱的囚犯同样被招募或签订合同，这有损于卷烟工人在一个深受等级意识影响的环境里的名声。而对实现建立组织主张显然十分有利的条件是，卷烟生产往往集中在一些地区：威斯特法伦·萨克森和巴登；此外，安静的劳动过程便于对话，恶劣的社会处境使他们感到迫切需要援助。

同时，协会的建立也突出地显示出行会作为组织样板，即使在没有可以依靠的职业等级传统的地方也具有重要意义。一方面协会的中心目标是要整顿劳动力市场，也就是说应禁止雇用妇女、儿童和犯人劳动。此外，协会的创始者认为，凭借他们1849年9月13日通过的章程，所有卷烟工人都应承担义务，成为他们协会的会员。

另一方面，人们看到民主的组织建设，依靠会费自筹资金的做法，关于工资标准的要求以及建立仲裁法庭以解决与雇主的冲突的要求，这些都体现出开始变成工会的迹象。而且，劳资斗争也被认为属于维护工人利益的手段，尽管1848年革命时期的工会联合几乎没有被当作劳资斗争组织。卷烟工人协会还是试图创建救济事业，建立一种遗孀和孤儿储金会。最后，会员的职业再培训也属

于章程规定的目标。协会在文策尔·科尔韦克的领导下，迅速争取到1,000名会员，到1849年9月，在77个地区共计有12,800名会员，这说明了在卷烟工人当中建立组织的要求是多么强烈。

第三节 50年代反动时期组织上的挫折

工人阶级的第一批组织几乎尚未完全形成，随着反动时期的到来，这些组织就遭到了查禁；贵族、军人和表示顺从的资产阶级阻止政治自由权利的实现。一方面1850年3月11日普鲁士结社法令和1854年7月13日联邦议会决议声称要保证结社和集会自由权利，另一方面又宣布普遍禁止一切以“遵循政治的、社会主义的或共产主义目标”的工人协会。而且一切被列为政治协会的团体禁止接收妇女、学生和学徒入会；此外，还禁止这些团体相互之间建立组织上的联系。在1850年2月，至少还在卷烟工人当中为政治组织和工会组织的合作进行了成功努力的《工人兄弟会》以及《古滕堡联盟》和《卷烟工人协会》，1850年在普鲁士、1854年又在其它邦内，全都成为政治迫害的牺牲品。可是，组织起来的思想继续在储金会和各种救济机构里保存下来，直到这些机构在1853/54年被解散或者变成了官方控制的保险机构。只有个别的工会储金会在企业或地方一级保存下来，然后在60年代，这些储金会又成为新的起点。

总的看来，建立工会的思想在50年代基本上延续下来，并没有被完全摧毁。隐蔽的组织、工会创始人和普通会员的经验，尤其是同雇主利益冲突的日常经验——这在50年代，特别是1855年和1857年导致了“罢工浪潮”——这一切并非轻而易举“禁止”得了的。然而，正当独立的工人运动被粉碎的时候，一些组织或者是面向工人和帮工的教会协会；或者是一些跨越各种阶级、阶层的联盟却获得了发展。这里首先应该提到确实在《工人兄弟会》里起了

一定作用的建立合作社的主张。韦斯特瓦尔德一个乡镇的镇长弗里德里希·威廉·赖夫艾森曾主张在农业领域建立合作社，自50年代以后，赫尔曼·舒尔采—德里奇^②开始宣传建立商人和手工业者的合作社联合组织；作为一个信念坚定的自由主义者，他希望借此保护中产阶级的下层，防御(大)工业的向前推进。固然舒尔采—德里奇也面向工厂工人，可是信贷合作社的建立对他们不会有多少帮助，因为他们所缺少的不仅仅是金钱，同时还缺乏经验和教育。

早在50年代，已暴露出专制国家对付工人的两面态度：在工人运动的独立组织遭受粉碎的同时，政府却(十分小心谨慎地)尝试缓解“社会问题”的最恶劣的弊端：1853年5月，在普鲁士创立了国家的工厂监督机关，它的首要职责是监督对青少年的保护；其次，将准许参加工厂劳动的最低年龄提高到12岁；12到14岁之间的青少年每天工作不得超过7小时。1854年，初步采取了疾病和伤残保险措施。然而，诸如此类的社会政策正如俗话说，杯水车薪，无济于事。在大多数情况下，国家仍然倾向于将“社会问题”视为警察部门的问题。

不仅由于工人所受到的社会歧视，还有法律上的障碍，再加上禁止建立一切工人组织的禁令——这一切恰恰迫使工人运动政治化。因为任何社会改良的要求，都必然地要以首先必须获得政治权利为前提。所以，只要还没有结社自由，没有有保障的集会、结社和新闻自由，任何一个工人团体都不得不把政治要求置于其纲领的中心地位。

于是，反动时期及其从专制集权国家继承来的遗产促使工人运动很快以越来越强烈的、首先从政治出发的动力蓬勃发展。工人

^② 赫尔曼·舒尔采—德里奇(1808—1883)，小资产阶级经济学家，德国合作制的创始人，拉萨尔的对立者——译者注。

运动尽管可以受到遏制,但经济与社会的转变过程却是不可阻挡的。工人运动是从这个变化中产生、并对它作出回答的。从 1851 到 1860 年这 10 年间,工业生产翻了一番,铁路网从 5,870 公里增加到 11,150 公里,蒸汽机的功率从 260,000 马力上升到 850,000 马力。工业化在阔步向前,工人阶级也随之最终形成。

第二章 19世纪60和70年代 工人运动的高涨

从19世纪50年代方始真正地突飞猛进的德国工业化过程，在随后的几十年间以日趋增长的速度继续前进。在它的决定性推动下，在60年代除了国家统一问题之外，“社会问题”成了基督教、自由主义和社会主义这些当时世界观方面的重大思想派别之间辩论的主要题目，所有这些思潮都长期影响着德国工会运动的发展。

第一节 阶级社会的形成

在50和60年代，人们十分清楚地看到，未来是属于工业的。1870年，在农业和手工业部门就业的人数仍然多于工业领域，但他们在雇员中所占比例正在下降；机械化以更加猛烈的势头席卷着小型企业和手工业生产。诚然，德国在1870年仍旧是一个农业国家，但是走向工业国家的发展方向已经最后确定：1870/71年普法战争和1871年帝国建立以及由此而激起的“高昂民族情绪”，不仅普遍地支持了经济发展，而且由于实行了北德意志联邦工商业管理条例中的经营自由和货币、股票及邮政事业的统一，再加上法国支付的战争赔款，由此呼唤出了一个“创业热”时期。但是，好景不长，到1873/74年就进入一个长期的经济衰退阶段。

随着工业资本主义的深入渗透，资产阶级成为经济上的统治阶层。官僚政治、外交和军队被来自易北河以东各省的贵族所左右，但崛起的工业、大型商贸企业、还有银行共同构成了大资产阶级经济影响的基础。但是正如50年代那样，资产阶级的政治制度观念几乎完全顺应了君主专制集权国家；由于对帝国首相奥托·

冯·俾斯麦所代表的德国的强权实力政策佩服得五体投地，并沉缅于德国的伟大和世界地位的梦想之中，资产阶级的广大阶层在帝国建立后的数十年间接受了普鲁士的美德观和霸权思想：在家庭、学校和军队中所传授的纪律、勤奋、服从成了有广大影响的价值标准，这些价值标准被提高成企业主的“一家之主”观点，也对劳动世界产生了影响。

在70年代——大概在经济危机的压力下——企业主的权力开始日益强烈地集中化，建立了第一批卡特尔和康采恩。象阿尔弗雷德·克虏伯和卡尔·费迪南德·冯·施图姆—哈尔贝格男爵这些名字成了极其成功的企业家成就的象征，成了对付“自己的”工人的家长制权威的象征。在这几十年中形成了“一家之主”的权力和企业的社会政策，为的是一方面阻止工人任何一种经济上的参与，另一方面防范他们受激进的政治组织或工会的诱惑。克虏伯于1877年2月在一篇《致我的下属的话》的文章里比任何人都更清楚地表述了这种立场，他说，每一个人都必须“安宁平静地、同心协力地、与我们的规章保持一致地尽其本分”。他提醒“他的工人”说：“去享受赐予你们的东西吧。下班后呆在你们自己的圈子里，呆在父母、妻子、孩子身边，思考家务和教育，这就是你们的政治。这样，你们将会体验到使你们轻松愉快的时刻。不过对于国家的大政方针，你们就少操点儿心吧。从事更高层次的政治运动需要比一个工人所能得到的更多的业余时间和对社会情况的了解。要是你们通过受托人选出了所推荐的人，你们就算尽了本分。如果你们要想问鼎于法律秩序，那么，你们除了遭受损失以外，肯定会一无所获。附带说一句，在小酒馆里谈论政治的代价是很昂贵的，为此，人们呆在家里可能会更好些。”^①

^① 引自威廉·贝尔德罗夫(编)：《阿尔弗雷德·克虏伯书信集(1826—1887)》，柏林，1928年版，第342页及以下几页。

在 50 和 60 年代,大型企业的领导人大多也是这些企业的占有者;雇主的职能和企业所有者的职能集于一身。自 70 年代以后,随着股票事业的向前发展,这两种“角色”才渐渐地、后来在越来越大的范围内互相分开。其后果是资本的“匿名化”和经理队伍、也就是对所有者负责的企业家的队伍不断扩大。此外,在 70 年代,企业家的联合组织也发展起来,他们要借此维护自己的经济、社会和政治利益。这些年代里,第一次促使劳动力市场中冲突伙伴双方纷纷组织起来,一大批对付罢工的组织纷纷出笼,第一批工厂主协会现在也建立起来了,1875 年以重工业部门为主的德国工业家总联合会宣告成立。

在工业资本主义向前迈进的同时,在帝国成立前后的几十年间,前面曾简要叙述过的职业界和劳动岗位的变化进一步加剧;此外,还应提到:对工人的令人难以忍受的剥削、不断向前推进的城市化及其带来的住房紧张、直至整个社会范围内大量居民离乡背井等后果,以及严重的灾难性生活状况:由于低工资、恶劣的食品、失业和疾病,使生活负担日益加重。当然,不应忽视的是,根据行业部门、职业、技术等级、年龄、性别、以及地区等方面的不同,雇员的工资状况存在着很大差异,如 1863 年,在克里米乔附近的萨克森纺织工业部门工作的一名工人每周工资共计 1 至 2.5 塔勒,莱比锡的一名印刷工人每周收入 6 至 7 塔勒。而柏林的一个机器制造工每周收入 12 至 13 塔勒。这种巨大的工资差距无疑阻碍了一个统一的工人意识的形成。然而,(几乎)所有工人经济上受剥削、政治法律上受限制和歧视的共同经历,恰恰在呼唤这种统一的工人意识。对工人的政治限制也许最清楚地表现在普鲁士三级选举法上,它规定,依照收入多少将选票的政治分量分成若干等级:比如在柏林,一张第一等级选民的选票相当于 21 张第三等级的选票,在瓦滕沙伊德甚至相当于 1,100 张;在埃森,阿·克虏伯的一张选票可以决定市议会三分之一的议员席位。

尽管在 60 年代,尤其是 70 年代已显现出来向阶级社会发展的趋势,但仍不应忽视那些色彩上的细微差别,不应忽视政治和社会中出现的进步民主因素。应当考虑到,60 年代起源于南德各邦的法律自由主义化形成了一种新的政治气候。人们期待着伴随着“新时代”的开始,民主改革的和社会改革的法律的出现,因此在执行旧法律时(象提前一样地)稍为宽松一些。对于工会发展具有决定意义的是,开始是在萨克森(1861 年)和魏玛(1863 年),后来终于在北德意志联邦(1869 年)宣布决定废除结社禁令。但是,距离一种有积极保障的结社自由还相差甚远,如 1869 年 6 月 21 日工商业管理条例第 152 条^②所说:“以往所有禁止企业经营者、手工业伙计、帮工或工厂工人为了实现对自己有利的工资和劳动条件而进行协商或联合的禁令、特别是禁止通过停产或解雇工人来实现自己目标的禁令”均予解除。这些条文听起来似乎不坏,可对工人来说却设置了不可忽视的障碍:因为第一,这种“结社权”无论对于农业工人、海上和内河航运工人还是对于铁路员工和公务员来说都是无效的;第二,由于第 152 条,不仅罢工、而且同时还有解雇罢工工人、以至宣布废除劳动契约(开除)等作法都获得了承认。第三,工会仍有可能被宣布为政治团体,这样就可以对它的结社权进行法律限制——直至禁止。最后,由于工商管理条例第 153 条款,工会的活动能力明显受到了限制,例如招募会员、设立罢工纠察哨、甚至连斥责“罢工破坏者”都被视为违法行动:“凡有人通过人身强制手段、威胁、损害名誉或者通过诽谤性宣传,命令或者企图命令别人参与这样的协定(第 152 条款)或者服从协定结果者,或者使用同样的方法阻止或企图阻止别人退出这种协定,如按照普通刑法不涉及更为严厉的惩罚,则将被处三个月以下的监禁。”

如上所述,工人所面对的绝对不仅仅是一个剥削者和政治对

^② 《北德意志联邦法律公报》,1869 年第 26 号,第 281 页。

手的“统一战线”。越来越多的目光敏锐的同时代人，把他们的注意力不仅指向国家问题，并且在越来越大的程度上也指向“社会问题”，对各种不同的解决方案各抒己见。

首先要提到教会，特别是天主教会。虽然主张社会改革的代言人经常坚持已经过时的等级制度观念，但是他们一方面支持和创立工人协会，另一方面又劝导仁爱和社会善行，努力追求在雇主与雇员之间建立一种和好关系。准备开始推行社会政策的气氛不仅笼罩个别市镇，例如埃森和亚琛地区，而且70年代还影响到了天主教代表大会。中央党——政治上的天主教派——很快就布署起草一个社会政策纲领，1877年第一次把一名工人——车工格哈德·施托策尔(埃森)——接纳入它的帝国国会党团。

“社会天主教”的杰出人物一直是克特勒主教，他主张一种打上基督教烙印的社会改革，主张加强一种国家的社会政策和一种有组织的自助。他在一些社会改革问题上，曾向社会民主主义的全德工人联合会创始人斐迪南·拉萨尔提出过请求和建议，这表明，在60年代，各“阵营”之间的界限是经常变化不定的，尽管人们还没有考虑到教会与社会民主党工会之间进行合作的组织形式。克特勒在他的奠基性著作《工人问题与基督教》(1864年)中描述了社会贫困和剥削，批判了劳动的商品性质和不受阻碍的经济自由主义，这些都很接近于拉萨尔的思想。象拉萨尔那样，他建议把成立生产合作社作为一种出路，但是，合作社不应该照拉萨尔所说的那样从国家那里、而是应当从各种捐助中获得资金来源。1869年，在奥芬巴赫的圣母玛丽亚海德大会和富耳达的主教联席会议上的演说中，克特勒主张提高工资、缩短劳动时间和禁止童工以及禁止母亲和年轻姑娘们参加工厂劳动。他不仅支持天主教工人协会，同时也支持混合教派的基督教社会协会，这个协会1870年在爱北斐特联合成一个同盟，当时共有将近20万名会员。天主教工人协会和帮工协会以及基督教社会协会门庭若市的盛况表明，在广大工

人中宗教信仰的热忱还在继续发挥作用。一方面是迅速发展的工业化,另一方面是俾斯麦同天主教会的“文化斗争”,促使许多人首先是信奉天主教的工人还保持宗教的、也就是与教会的联系。

而在自由资产阶级当中也存在着一些以开明态度对待当前社会问题的集团,尤其是因为他们经常把这些社会问题日益增长的爆炸力看作是对他们自身地位的威胁。他们一方面主张对社会进行改革,例如 1872 年,一些科学家、政治家、雇主和教会人士创办了社会政策协会,另一方面建议成立教育协会以及自由工会,借此阻止各种激进的抗议运动聚集到一起。他们主张,工人应该遵循“教育和节省”的格言,才能提高自己的社会地位并跻身于现存社会,与此同时这些人大概还希望,组织在自由主义协会中的工人将在资产阶级同贵族及专制主义国家的斗争中,特别是在它与俾斯麦的宪法冲突中,支持资产阶级,并且拥护国家统一和议会制度。实际上,这个纲领在部分工人当中得到了赞同,这些人在教育协会里不仅掌握了专门知识,此外还熟悉了形成有组织的意见和意志以及组成利益代表机构的基本原则。

最后,在 60 年代,伴随着社会民主党人的出现,开始兴起了一场并非统一的、然而首先以工人为支柱的运动。正是在这个组织的周围,由于废除了禁止结社和集会的禁令,由于良好的经济形势,在 60 年代,主要是 1868/69 年,一系列工会发展了起来。

第二节 创立工会的浪潮

即便在 50 年代反动时期,工人运动的连续性也没有完全中断;遭受政治压迫的经历和不断加深的经受工业资本主义剥削的经验促使人们对于雇主与雇员之间的利益冲突作出越来越尖锐的阐述。对 1848/49 年的第一批工会创始者来说,这种冲突似乎还被看作是可以消弭的。此外,正是国家政策的缺陷加强了人们的这种

看法：为了防止社会贫困，有关人员自助还是必要的。这一思想在60年代开始组织政党和工会的工人当中获得了日趋增多的拥护者，在某些自由资产阶级集团和天主教中也得到支持。政党和工会这两者并驾齐驱、相辅相承；此外，自由主义进步组织和社会民主主义组织之间的界限，最初并不是那么泾渭分明。

工会的连续性也没有被50年代的禁令完全摧毁，以下事实大概最明白无误地说明了这一点，创立了第一批职业组织的印刷工人和卷烟工人在60年代利用“新的自由”重新建立了各种协会。以1861/62年成立的莱比锡印刷业帮工协会为出发点，建立工会的主张迅速地在一大批城市中传播开来，各地方协会的联合毫无疑问主要是由于与雇主的冲突经验的推动。这表现在1865年春天的莱比锡“三个格罗森罢工”事件上，它涉及的是提高计件工资标准问题。这场罢工使工资稍有提高，但总的来说以印刷工人的失败告终。不过远远超出莱比锡地区以外的声援罢工者运动却使人们在形成一种新的工人的共同意识方面取得了进步，这种意识是一个更加广泛的组织的基础；当时不仅印刷工人，并且还有其它职业部门的工人都募捐援助莱比锡的罢工。

“三个格罗森罢工”的两个直接后果具有特殊的意义：印刷工人协会退出了深受自由主义影响的德国工人协会代表大会，以此表明了政治与世界观方面同资产阶级思想划清界线的决心。第二，莱比锡印刷工人在1865年的秋季罢工经验的启示下，发起在1866年圣灵降临节在莱比锡召开德国印刷工人协会代表大会。1866年5月在那里成立了德国印刷工人联合会。这个从1867年起由里夏德·黑特所领导的联合会的主要目标是实行一个统一的印刷工人工资标准。尤其是冲突和互助的经历使他们的立场更加明确：脱离政党政治的独立性和跨地区的联合——这就是印刷工人从60年代中期的发展中得出的经验教训。

至于说冲突与罢工经历对于工人彼此休戚相关情感的形成有

什么意义,那么,印刷工人联合会的发展对于工会历史的早期阶段是十分典型的,矿工的例子也突出说明了这一点。1867年,成千上万的矿工上书他们的主管部门,请求改善他们的贫困状况,在这以后,1872年由于他们的请愿书毫无结果而深感失望,因此举行了第一次“群众大罢工”。虽然这一次罢工以失败告终,可是,罢工委员会却成为一个矿工工会的雏形。

在几乎所有的60年代末到70年代初由于良好的经济形势而雨后春笋般出现的联合会中,劳资斗争的实际经验发挥了巨大作用。可以说从1865年到1873年是一次罢工高潮,这次罢工浪潮基本上是由纺织和服装业工人、冶金业工人,还有印刷业工人,尤其是矿工们的行动构成的。与这次罢工浪潮几乎齐头并进的是一个“组织创立热”时期:仅在1868/69年,就有裁缝、面包师、造房木工、鞋匠、建筑工人、木材加工工人、冶金工人和纺织及服装工人的各种职业联合会纷纷应运而生。正如这些职业名称所表明的那样,这些联合会的重心绝对不在工业雇佣劳动范围内;虽然,伴随着矿工、冶金工人和工场手工业工人的各种协会的出现,工会也在那些地方成长起来,然而,占主导地位的开始还是打上手工业烙印的各种职业联合会,例如印刷工人、家具工人和鞋匠的联合会。由于工会的力量集中于手工业职业范畴,在正在形成的重工业中心,工会一时得不到强有力的支持;工会主要产生于德国中部,莱茵—鲁尔地区的手工业和中小型企业地区,首先是在正在兴起的一些大城市,如柏林、汉堡、汉诺威、莱比锡、慕尼黑和纽伦堡。

60年代,创立工会的过程是很不相同的——不仅有职业和行业上的差异,而且在各地区之间也很不平衡。而且工会很快便试图把受过短期培训或没有受过培训的劳动力以及妇女组织起来,但这经常是组成一些特定联合会——例如工场手工业工人、工厂工人和手工业工人的联合会里,或者手工业工人和工厂工人的联合会,这恰好说明,把具有职业自豪感的手工业者和专业工人同不熟

练的辅助劳动力共同联合在一个职业联合会里是多么困难。由此可见,60和70年代工会创业阶段也是一个探索时期,在这一时期,地区性与跨地区的组织、按职业意识和性别分开的与相互交叉渗透的组织、为期不长的与持久的组织同时并存;在70年代,占优势地位的发展路线已是趋向于各种职业性的中央联合会,但这还不是组织起来的唯一道路。

在一个工会成立的最初几年,自然事务繁忙,既要保障执委会的常务性工作和行政管理,又要做好报刊宣传和招募会员的工作;此外,所有工会都努力建立起一个稳定的救济事业——并把它看作是最好的招募会员的论据。最后,它们依靠自60年代中期以来良好的经济发展势头,提出自己的经济和社会要求,并力争通过大量的劳资斗争实现这些要求。提高工资和减少工时(每天10小时工作制)是加入工会组织工人的最重要“物质目标”。但是,具有同样意义的还有抵御工厂主侮辱工人和剥夺工人行动的企图;反对那些使人感到象枷锁一样的各种工厂条例规章,要求上司尊重人的尊严和主张工会自由地开展工作——这些都不断地被宣布为罢工的重要目标。

在60年代除了政党之外,工人运动的两种形式同时存在,一是短期的罢工联盟,这是在某种斗争形势下的一种集会运动;另一方面是限于一定地域的、但却准备持久存在的工会或职业协会,它们建立在选举代表的代议制民主原则基础之上。工人运动的这两种形式经常产生于同雇主的现实冲突之中;当然,唯有工会才有可能在劳资斗争结束之后监督已达成协议的贯彻执行,并在一定情况下毫不迟疑地威胁说要重新采取所需要的斗争措施,或着手实行这些措施。与罢工联合会相比工会具有很大的优势,它们可以设立劳资斗争储备金;由于组织的长期存在,使他们“能有学习机会”,例如可以逐渐“积累”劳资斗争策略经验。人们很快就明白罢工本身并不是目的,而且参加罢工的工人所付出的社会代价很高。

此外一直不断地有迹象表明,大规模的劳资斗争,特别是罢工失败,完全有可能使自己的组织被摧毁。经过周密推敲的劳资斗争目标和途径便很快的作为工会政策的准绳而发展起来:1871年5月莱比锡社会民主主义工人协会在—项决议中说道,“只有紧迫需要的时候,只有当人们拥有为此所需要的资金的时候”,才能够开始—次罢工。并“建议成立和维护工会”作为设立基金组织的“最佳途径”。因此,工会是对—定的劳动力市场冲突的回答,同时工会还使这种冲突具有一种有组织的利益斗争的形式。在1865年到1873年的罢工浪潮中,与传统的斗争形式——诸如申诉和请愿相比,劳资斗争已作为维护工人利益的手段被广为运用。

人们看到罢工运动所冒的风险就很容易理解,为什么大多数工会会员力求尽可能快地成立跨地区的组织形式。这样就会建立储备金、不断地向劳资斗争提供资金以及为阻止资本家从其它(没有发生罢工的)地区调来援助力量破坏罢工提供最好的保障。此外,救济事业还被看作是尽可能扩大组织规模主张的重要论据。

毫无疑问,这是一些在重要性方面几乎怎么估计也不为过分的明智理由,但也不应忽视这一事实:即通过这种组织,各种直接的利益代表形式和自发抗议形式得到了疏导并最终被抛弃。反对“旷工”、怠工以及反对“野蛮”罢工,不仅是雇主的,而且很快也成了工会的纪律要求。由于决定使工会集中化,各联合会走上了一条使行政管理、规章制度和纪律最终成为工会日常活动本质特征的道路。

如果说劳资冲突的实际经验直接成为—切工会成立的最重要的先决条件,那么在党派政治倾向上它们还存在着巨大差别。与印刷工人联合会不同,1865年作为第一个中央联合会而建立的全德卷烟工人协会,观点上接近于拉萨尔创立的全德工人联合会;1867年秋天拥有大约6,500名会员,其后到1869年夏天拥有大约1万名会员的这个协会的主席,是一位独具风格的拉萨尔派弗里德里

希·威廉·弗里茨舍。在60年代末70年代初诞生的各种职业联合会，根本没有象印刷工人那样明确地重视强调它们脱离党派政治的独立性。年轻的工会运动首先要满足工人们独立自主地捍卫他们社会和经济利益与雇主相对抗的愿望，同时工会也与各种为它们所承认的政治派别和政党建立了密切联系，而这些政党为了自己的目标也要利用工会。这种党派政治方面的派别纷呈状态又是一种什么局面呢？

第三节 政党斗争中的工会

让我们首先来看看社会民主党。1863年5月23日，全德工人联合会在斐迪南·拉萨尔的领导于莱比锡诞生，这件事具有开创性作用。全德工人联合会的纲领性文件——1863年3月1日拉萨尔致莱比锡中央委员会关于召集全德工人代表大会的《公开答复》，不仅勾勒出了一幅当时贫困状况的鲜明图画，同时还指出了通向一个美好未来的道路。平等的选举权和国家帮助下的生产合作社是这个纲领的关键性词语，纲领没有提到工会。工会工作似乎显得毫无意义，拉萨尔在他的《公开答复》中在与建立消费合作社的主张进行争论时阐发了“铁的工资规律”，按照这个规律，工资不可能持久地增加到超过生存最低需要，因为在提高工资时劳动人口也在增长，扩大了劳动力供给还会把工资重新压下来。拉萨尔固然把工人组织看作是获取政治影响的先决条件，但他所考虑的只是全德工人联合会这个具有政党政治倾向的组织。全德工人联合会的会员人数增长很慢，到1864年夏天，才有4,600人。只是在现实的压力下，即面对着工会门庭若市的盛况，1864年拉萨尔死后，在约翰·巴普提斯特·冯·施韦泽领导下，全德工人联合会方才决定承认工人运动的这支队伍。如上所述，弗·威·弗里茨舍，全德工人联合会的一名干部，终于担任了一个工会——卷烟工人

联合会——的领导。当然不应排除这一事实：从不隐瞒对工会的保留态度的冯·施韦泽之所以推动工会的建立，是因为他预料1864年在伦敦降生的国际工人协会（第一国际）的拥护者不久将创办自己的联合会。

无论如何，1868年8月22日至26日在汉堡举行的全德工人联合会全体大会上，施韦泽毕竟还是提议，为了建立一个拉萨尔派工会的最高联合组织，召开一次代表大会。尽管全体大会的多数派仍旧坚持最初对工会的敌视态度，拒绝了这一提议，然而，施韦泽还有弗里茨舍依然被授权，以他们作为帝国国会议员的身份出面邀请拉萨尔派工会在柏林召开一次代表大会。紧接着在9月26日，全德工会联合会在柏林成立，施韦泽担任主席。根据全德工人联合会的集中制原则，工会联合会分成若干职业工会，如矿工和冶炼工人、五金机械工人、印染工人、制鞋工人的工会，计划建立的总共12个工人工会中有9个很快就组织了起来。

全德工会联合会在其章程^⑨中表示赞成“维护和促进工人阶级的荣誉及物质利益”的目标。同全德工人联合会的集中制观念相一致，按照章程的第二条第一款，任何一个工会均须“授予它的主席或者其它某一位个人以绝对全权，代表该工会参与德国工会联合会中央理事会的协商和决议工作”。由各个工会主席组成的这个中央理事会是就援助罢工问题作出决定的机构（联合会章程第8条）。人们只要看一下当时的罢工运动，那么这一规章便意味着，从企业或地方的抗议活动到中央理事会的援助，这条道路变得日益广阔。这对有计划和有理智的工会行动肯定大有助益；无疑，这也表明了它是使劳动力市场斗争组织化的途径；然而，对于有关

^⑨ 见《（施韦泽的）全德工会联合会章程（1868年第一次德国工人代表大会通过）》，刊载于赫尔曼·米勒著《平版印刷工人、石版印刷工人和相关行业的工会组织》，根据1917年出版的第一版再版本，柏林和波恩，1978年版，第425至430页。

的雇员来说,要他们遵照“上级的”观点,放弃他们的罢工行动,有时大概是很难理解的。

社会民主主义运动内部的第二大流派——由奥古斯特·倍倍尔和威廉·李卜克内西所领导的“爱森纳赫派”——从一开始就接受了建立工会的主张,他们遵循了卡尔·马克思影响下第一国际的原则;马克思撰写的第一国际《成立宣言》以及第一国际日内瓦代表大会都承认了“工人阶级经济解放”的必要性。^④ 根据这些原则,马克思努力使工会承担执行革命政策的义务。根据他在1865年6月26日国际总委员会会议上所阐述的观点,工会遭到“失败则是因为它们只限于进行游击式的斗争以反对现存制度所产生的结果,而不同时力求改变这个制度,不运用自己有组织的力量作为杠杆来最终解放工人阶级,也就是最终消灭雇佣劳动制度”。^⑤ 在1866年8月底,由卡尔·马克思亲自起草的国际第一次代表大会决议中,这些原则再一次得到极为明确的阐发。

在以下事件中这些思想间接地发挥了作用:德国工人协会联合会在1868年8月7日至9日召开的纽伦堡代表大会上,同它在自由主义运动中的导师们脱离了关系。从反对施韦泽的专制独裁领导作风、反对全德工人联合会的集中制工会方案的反对派中有好几位工会领导人参加了这一次“全德社会民主主义工人代表大会”,首先是卷烟工人联合会领导人、全德工人联合会副主席弗里茨舍,然后是裁缝工人联合会的海因利希·朔普,制鞋工人联合会的路易·舒曼和家具工人联合会的特奥多·约克。在德国工人协会联合会主席奥古斯特·倍倍尔的主持下,多数代表通过了一项决议,根据决议,劳动阶级的解放必须依靠这个阶级自己去奋斗;

^④ 卡尔·马克思:《国际工人协会成立宣言》,《马克思恩格斯选集》中文版第2卷,人民出版社,1972年版。

^⑤ 马克思:《工资、价格和利润》,同上书,第204页。

此外，大会决定赞同第一国际的原则以及建议成立“工会”，为此，倍倍尔在 1868 年 11 月 28 日提交了“标准章程”。^⑥

根据这一章程草案，“爱森纳赫派”——从 1869 年起，人们按照德国社会民主工党的成立地点来称呼这个党——主张建立民主结构的职业工会；决策性权力的重心——例如关于援助劳资斗争的决策——应该在各工会的执委会（第 38 条款），而不是像在施韦泽领导下的拉萨尔派那样在“最高联合会”。工会的目标是，“维护和促进会员的尊严和物质利益”（第一条）；因此，要创立资助罢工和补助被惩罚工人以及广泛的社会救济事业，此后还要进行统计调查工作，并创办自己的报纸（第 2 条）。此外，对妇女会员问题作了明确规定（第 3 条）。在落实倍倍尔建议的过程中，1869 年初，一系列工会纷纷建立，诸如：国际装订工人联合会，矿冶工人工会和尤利乌斯·莫特勒所领导的作坊工人、工厂工人和手工业工人的国际职工联合会。

由此可见“爱森纳赫派”绝不像拉萨尔派那样对工会采取视为异己的态度，但是这两派都认为工会对工人阶级的解放只起一种次要作用。工会应该是为决定性政治斗争服务的无产阶级学校。这场斗争应该由真正意义上的政党来领导。因此社会民主党的这两派在 60 年代都试图在工会里获得支持；从一开始起，它们就把工会运动变成了相互竞争的党派政治利益的战场，这无疑使工会削弱。这种说法尤其适用于施韦泽，他设法使全德工会联合会禁止其会员加入社会民主工党的“爱森纳赫派”；因此，全德工会联合会显然成了全德工人联合会的派别工会。看一看工会后来的发展，不容忽视的是，由于明确地把工会纳入社会民主主义运动，就为自由主义的希尔施—敦克尔工会的建立，然后又为基督教工会的建立，提供了大受欢迎的借口。

^⑥ 见倍倍尔的《德国工会标准章程》，刊载于赫·米勒的《组织》，第 441—450 页。

就在施韦泽的全德工会联合会柏林成立代表大会上,发生了同马克斯·希尔施所率领的柏林机器制造工人代表团所代表的自由主义工会的决裂。希尔施刚刚考察了英国,在弗朗茨·敦克尔——一位(自由主义的)德国进步党国会议员——主编的《柏林人民报》发表的《社会信札》中,努力宣传英国工联的榜样。此外,他还反对全德工人代表大会号召书,因为其中提到了罢工。有一种看法大概没有说错,计划建立的全德工会联合会将同全德工人联合会联系在一起这件事也触怒了希尔施。他的工会观念主张以谅解与和平的方式解决冲突并要求独立于政党政治,但事实上,他们自己却归属于自由主义的进步党。

当柏林机器制造工人——如上所述,在马·希尔施率领之下——在全德工人代表大会上维护这些思想的时候,他们被逐出会议大厅,因为他们——如一项决议^⑦所述——“代表资本家的利益”,在工人当中“想要制造不和及混乱”。于是,希尔施号召“按照英国的典范”“建立工会”。1868年11月《柏林机器制造工人工会》在柏林诞生。在此基础上,同年12月成立了《德国机器制造工人和五金工人工会(希尔施—敦克尔工会)》——第一个全国范围的自由派工会组织。在1869年5月,作为8个工会的最高上层组织,希尔施—敦克尔派的《德国工会联合会》宣告成立,它的会员人数增长迅猛。1869年底,依照希尔施—敦克尔的标准章程,^⑧在250个地方工会中组织起了大约3万名会员。根据这一章程,该工会所追求的目标是:“依靠合法途径来保护和促进会员的权利和利益”,特别是通过创办一个广泛的救济机构(第2条)和改善工作条件(第3条)——包括工资数额、劳动时间以至设立仲裁法庭,来达到这

^⑦ 引自赫·米勒:《组织》,第157页。

^⑧ 见《德国工会标准章程》(希尔施—敦克尔),刊载于赫·米勒:《组织》第431—441页。

一目标。根源于自由主义思想遗产，希尔施—敦克尔派工会对于自助原则的评价明显高于国家帮助；他们希望凭借自己的组织可以为工人们创造出与雇主谈判的平等地位，他们认为与这些雇主之间并没有什么不可调和的利益对立。工人的平等权利，通过谈判途径实现互谅与和平的利益均衡，在现存关系基础上的社会改革以及独立的救济事业，这就是他们对于解决“社会问题”手段的看法，这里所涉及的完全是一些非常温和的要求。

希尔施—敦克尔派工会的纲领开始还是很有吸引力的，然而，在政府和自由资产阶级中所表现出来的反对工人平等权利、反对彻底的社会改革政策的反抗——使工人对和平的利益均衡的希望迅速破灭。1869/70年瓦尔登堡煤矿区（下西里西亚）和福斯特附近的下劳齐茨纺织工业中的罢工失败也促成了这一点；这一失败加强了人们的感受和体验：鉴于雇主的强硬态度，工会的和解政策是完全不合时宜的。工会政策的失败再加上1870/71普法战争的后果，促使希尔施—敦克尔工会的会员人数大为减少——下跌到2万以下。

60年代末的形势是怎样的呢？当时有与施韦泽全德工人联合会相接近的工会，还有国际职工联合会，它追随奥古斯特·倍倍尔和威廉·李卜克内西领导的德国社会民主工党“爱森纳赫派”；最后在1868年后，出现了自由派希尔施—敦克尔工会。在这种政治倾向的分野之中，不仅反映了政治纲领的差异，同时也反映了社会地位的差异。显然，地位较高的工人阶层，譬如，手套工、金银匠，还有机器制造工人，至少在60和70年代工会发展的早期，更加倾向于自由派民主主义的或社会自由主义的制度观念。与此相比，以前行会性中小企业中被降低社会地位的劳动力，如制鞋匠、裁缝、织布工、纺纱工和细木家具工，显得更加易于接受社会民主主义思想。

自由主义思想与社会民主主义思想大体同等的吸引力反映在

会员人数上；在工会的创立时期为 1870 年普法战争所打断时希尔施—敦克尔工会有将近 3.5 万名会员，拉萨尔派全德工会联合会约有 1.85 万名会员，爱森纳赫派国际职工联合会有大约 1.8 万名会员；此外，政治倾向不定的印刷工人联合会有大约 6,600 名会员。希尔施—敦克尔派工会的强大实力和社会民主党工会以职业联盟为方向的作法加深了人们这样一种印象：建立工会的主张起初主要在具有较高级技术的工人或手工业工人当中获得了欢迎。

第四节 工会的危机和集中化的开端

对于年轻的工会运动来说，普法战争意味着严重挫折。全德工会联合会在 1870/71 年失去了它的大多数会员，由于施韦泽的计划，全德工会联合会变成了跨职业的组织——《全德工人救济联合会》，会员减少的事态发展进一步加剧。作为这个联合会的目标，在 1870 年 6 月 12 日到 15 日的全体大会上所通过的章程第二条^①中规定：“依靠紧密团结，特别是在必要时，通过有组织的停止工作，维护和促进会员的荣誉和物质利益。”男女工人、男女小手工业者，不是按照职业或者行业，而是按地区划分共同组织在这个中央联合会里，联合会由一个 3 人主席团和一个 12 人中央委员会领导。这项决议遭到了自己组织内部的反对，所以 1871 年决议并未坚决执行；尽管如此，好几个职业联合会，其中家具工人联合会和造房木工联合会，退出了全德工会联合会——它的会员人数从战前时期的 1.8 万人锐减到 1871 年 5 月的 4,200 人。而“爱森纳赫派”的国际职工联合会也遭到沉重的损失：10 个职业联合会中有 4 个于 1870 年停止了活动；遗留下来职业联合会在组织方面遭到如此严

^① 《全德工人救济联合会章程——1870 年 6 月 12 日到 15 日召开的联合会全体大会通过》，刊载于赫·米勒：《组织》第 450—456 页。

重的削弱，以致无法召开全体大会。

1871到1873年的经济繁荣毫无疑问地推动了工人运动的某种好转。工会组织稳定了下来，在这两年的罢工浪潮中，依靠1873年为止的良好经济发展，他们成功地至少已开始第一次为他们的会员在经济增长成果中争得了一小份好处。这里必须举几个事例说明：1871年，柏林的泥瓦匠通过几次罢工争得了10小时工作日；需要提到的还有1871年秋天开姆尼茨6,500名五金工人的罢工和前面已提到过的1872年夏季埃森矿区2.1万名矿工的罢工。

然而，由战争引起的工会运动危机，不久便随着1873年经济萧条来临而激化。确实，糟糕的经济状况降低了工会的工作成效和获得成功的前景。几乎在一切行业部门，男女工人们不得不接受工资减少这一现实。雇主的危机战略不仅体现在重工业部门：为了降低成本，一方面延长工时和减少工资，另一方面推行卡特尔化和联合建立企业主协会。在众多的劳资斗争中，雇主的立场显然很快变得强硬起来。“工厂的主人们”施展他们的权力手段，对罢工浪潮和工会运动的蔓延作出全面反应。他们企图靠呼吁国家帮助以反对“颠覆运动”，并在组织方面竭尽全力，保护他们的统治地位。

此外，大多数雇主还完全拒绝同工会代表进行谈判。雇主们希望坚持缔结个人单独的劳动契约——根据“分而治之”的格言。然而1873年，工人们通过斗争争得了全德印刷工人工资等级表，这是第一个劳资工资协议。协议规定3年内必须实行10小时工作日，对于准许加班的范围和条件作出规定并要求委任仲裁机关。但是要到整个工人运动都承认劳资协议的主张——更不用说企业主了——恐怕还需再过一段时间。

在这种形势之下，工会会员们日益加紧努力，团结一致对付危机。1870年，木材加工工人联合会主席奥多尔·约克提出了将各工会联合起来的计划。在1872年6月15日至17日召开的爱尔福特工会代表大会上，这个主张获得一致赞同：“考虑到资本势力同

样残酷地压迫、剥削所有工人，无论是保守派工人、进步—自由派工人还是社会民主派工人，代表大会宣布，把党派争执放到一边，在一个统一工会组织的中立基础上，为了进行卓有成效、强劲有力的反抗斗争创造先决条件，为保障面临威胁的生存，改善工人的阶级地位而努力斗争，这是工人最神圣的职责。”^⑩ 确实，在1874年基督圣灵降临节召开的马格德堡工会代表大会上计划成立一个“工会联盟”，作为“德国职业合作社、工会和行业协会”的最高上层联盟，“它要努力实现工人阶级的物质改善和精神提高”。^⑪ 这一计划终因地方工会组织的保留态度而失败，这些地方组织认为任何决策机构的集中化都是以不民主的方式剥夺他们自身的权力，因此加以拒绝。这些地方协会的会员人数说明他们的地位是何等强大：在爱尔福特有50名代表参加了代表大会，代表了将近11,300名工会会员。这些会员中6,100名属于工会中央联合会，3,700名属于地方行业协会，1,500名属于自由工会或“混合”工会。

尽管如此，年轻工会运动的危机加强了人们诸如此类的联合努力——纵使这仅仅是在社会民主主义工会的范围之内。但政党的联合才为工会的联合扫清了道路：随着1871年帝国的诞生，拉萨尔派和爱森纳赫派之间的分歧开始消除；因为关于应当象拉萨尔所拥护的那样由普鲁士来实现国家统一，还是应实行包括奥地利在内的大德意志解决方案这一问题已成定局——当然是有利于拉萨尔派的。在根本原则问题上——要激进的改革，而不是革命——这两派毕竟还是一致的，在1874年1月10日的帝国议会选举中共同获得了6.8%的选票。如上所述，鉴于工会运动的弱小，社会民主党人的统一看来是合适的。后来在1875年5月22至27

^⑩ 见赫·米勒，《组织》，第301页。

^⑪ 《“工会联盟”章程》——根据1872年6月15至17日在爱尔福特召开的工会代表大会决议，刊载于赫·米勒，《组织》第456—462页，根据1874年5月23至25日召开的马格德堡代表大会决议，修改文本，同上，第463—465页。

日召开的社会民主党哥达代表大会上决定，通过建立德国社会主义工人党实现这一统一。这次派别联合的成就在于：不仅在1877年1月10日的帝国议会选举中选票增长到9.1%，而且社会民主主义派的工会运动也实现了统一，这是在1875年5月28至29日紧接着党代表大会之后，同样在哥达召开的一次工会代表会议上决定的。

这一联合建筑在弗里德里希·威廉·弗里茨舍所提出的一项决议基础上，其中规定，“使工会组织同政治保持距离”是工会会员的义务。决议案还要求，工会会员应加入新成立的社会主义工人党，“因为只有这个党才能使工人的政治、经济地位不折不扣地符合人的尊严”。这种表达方式肯定是为了绕过结社法关于“政治结社”的有关规定，但它同时也表达了在工会与政党之间进行分工的主张，在这里政党毫无疑问应处于优先地位，在工会代表会议决议中十分谦恭地说道：“虽然工人的工会组织无法彻底持久地改善工人的状况，然而对于暂时提高工人的物质状况，推动他们的教育事业，使他们认识到自己的阶级地位，毕竟总还是有益的。”

工会会员微薄的自我意识，当然是不久之前所经历的危机以及他们所经历的组织挫折和劳资斗争胜利的结果。工会自愿承认党的领导地位同时也反映了当时的政治形势，在这种形势之下，总的说来还必须首先争取工会的法律保障和工人阶级的平等权利。

哥达统一决议的具体执行进行得十分缓慢，因为许多职业的专业协会在进行联合时表现得很不情愿。会员总数非常缓慢地摆脱了战争和危机时期的倒退状况开始回升，工会运动不断地成长壮大，然而还绝对没有形成为一场群众运动：1877年底，社会民主主义工会总计有5万多名会员。有13个联合会的会员人数超过1,000名——这就是书籍装订工人、印刷工人、工厂工人、羊皮手套工人、家具工人、制帽工人、泥瓦匠、冶金工人、造船木工、裁缝、鞋匠、烟草工人和纺织工人的工会组织。最强大的工会是拥有8,100

名会员的烟草工人联合会,其次印刷工人联合会有会员5,500名,家具工人联合会有会员5,100名,冶金工人联合会有会员4,000名,鞋匠联合会有会员3,600名,造房木工联合会有会员3,300名。^⑫ 这些会员统计数字表明,在社会民主主义工会运动中,各种专业手工工人联合会左右了整个运动的形象。

然而工会运动的进一步联合在缓慢地向前迈进:1878年2月,在哥达举行的工会代表会议就工会报刊的进一步集中与合作达成一致意见;对会员会费也作出统一规定(并稍有提高)。最后,会议商讨了在工会行政管理和宣传鼓动工作中加强相互支持的问题。^⑬ 尽管就1878年圣灵降临节在马格德堡召开一次共同的工会代表大会这一计划作出了决议,但最终未能举行——当时已经处于反社会党人法各种查禁措施的准备阶段。工会运动和社会民主党势力的扩展,拉萨尔派和爱森纳赫派在哥达的联合,这一运动获得的罢工胜利和选举成就,总之,这一切都使得雇主和国家中的敌对势力进一步结合成防御阵线。在日趋强化的政治压力之下,社会民主党人和自由派工会运动之间的政治倾向分野也日益明显。1876年,在莱比锡工会代表大会上,希尔施—敦克尔工会决定实行一种保证书签名的办法,让会员以此公开宣布与社会民主党为敌。这肯定不仅仅是对于社会民主党的向前挺进和激进立场的回应,而且首先是为了逃避对于工人运动日益严苛的法律障碍。

早在70年代初期和中期,至少伴随着经济危机的开始就出现了“阻止社会民主主义洪流”的最初迹象,1873年底,俾斯麦提出了惩罚违反契约的法律草案,草案规定可以对罢工提出控告,1874

^⑫ 数字的来源是根据维利·阿尔布雷希特的《行业协会——职业工会——中央联合会——1870年到1890年德国工会的组织问题》,波恩,1982年版,第534页及下页。

^⑬ 《1878年2月24日至25日哥达工会协商会议决议》,刊载于赫·米勒的《组织》,第466—468页。

年因帝国议会内民族自由党人的反抗而告失败,不过,1874年普鲁士内政部长发布的一项公告,提出要对于在报章或者在公开集会上“唆使煽动反对雇主、反对有产者阶级的有害行为”进行惩办。同样在1874年,开始了以一位柏林检察官命名的“特森多尔夫时期”,在这个时期里尽可能使用一切现有法律手段阻止工人运动。1878年10月19日,帝国国会通过了《反对社会民主党危害治安企图的法令》,该法令沉重地打击了党和工会的工作。俾斯麦帝国所采取的这一步骤为社会民主主义工会运动所描绘的阶级国家形象的正确性提供了明确无误的证据。

第三章 在反社会党人法的统治下：1878 至 1890 年处于非法状态下的工会

伴随着 1873 年起降临的经济衰退，对工人的工会运动和政治运动的阻碍加剧了，并且由于反社会党人非常法的通过而达到了登峰造极的地步。该法令将社会民主党置于非常法统治之下，迫使它转入非法状态，转入地下状态。在这种情况下，国家的政治状况是怎样的呢？

第一节 政治权利的剥夺和社会政策： 俾斯麦国家与工人阶级

在帝国首相奥托·冯·俾斯麦统治下，政府对待被谴责为“帝国敌人”的政治对手的政策通常是绝不手软的，这一点早在 70 年代初期，在对天主教会和天主教政治势力——它的政党组织是中央党——的“文化斗争”中便暴露无遗了；社会民主党的活动在“特森多尔夫时期”特别明显地遭受到形形色色的限制，这也证实了俾斯麦政策的基本倾向：用镇压和驱除批评者的办法来保持帝国内部的统一。1878 年两次谋杀皇帝威廉一世的事件——俾斯麦昧着良心地把这件事嫁祸于社会民主党——提供了使用强硬手段的机会：俾斯麦准备乘机给臆造的“社会主义颠覆运动”以迎头痛击。1878 年 10 月 19 日，依仗保守党和民族自由党多数的赞成，不顾社会民主党、天主教中央党和自由进步党的反对，帝国国会以 221 票对 149 票通过了反社会党人非常法。

这个 10 月 21 日起生效、总共被四度延长有效期的《反对社会

民主党危害社会治安企图的法令》^①，在它到 1890 年 10 月 1 日终止之前，规定了一系列阻止社会民主党发展群众运动的措施。根据该法令第一条——彻底禁止一切“社会民主主义者、社会主义者或共产主义者旨在推翻现存国家制度和社会制度的团体”。也就是说，包括“与这些团体保持各种方式联系”的工会在内。此外，还要查禁“其中暴露出社会民主主义、社会主义或共产主义旨在推翻现存国家和社会制度企图”的集会和印刷品。被查禁团体的成员或被查禁集会的参加者，将被处以 500 马克以下的罚款或 3 个月以下的监禁。更严厉的惩罚规定是针对被取缔的集会的组织者和演讲者的；对于宣传鼓动者，除了剥夺自由权利以外，还可能对其居留实施限制，这就是说，他们可能被驱逐出境。最后，对于受到社会主义者“危害公共安全威胁”的区域或地方，原则上可以宣布实施局部戒严；再则，集会只有获得警察机关的批准方可举行；禁止印刷品的公开传播；对于“有可能危害公共安全或秩序的人员”，可以“拒绝”他们“在该区域或地方的居留”。至于那些“为了已经公布日期的帝国国会或各邦代议机构选举而举行的集会”明确属于这些规定的实施范围之外，这就是说，社会民主党的党务工作是被禁止的，但是，不禁止该党参加选举，也不禁止该党在帝国国会中党团的活动。

因此，范围广泛的一系列措施获得了法律效力，它沉重地打击了社会民主党以及与它关系密切的工会，但不包括自由派的希尔施—敦克尔工会在内。这项非常法令的背景，不用说，是广为传播的对社会主义者的恐惧，这种恐惧同社会民主主义工人运动的实际力量相比，的确是言过其实的。经济衰退缩小了分配的余地，所以，采用压迫工人组织作为避免劳资斗争的手段，这一点也颇具现实意义。最后，重工业与大农场主代表之间的利益妥协，将导致出

① 《帝国法律公报》，1878 年第 34 号，第 351——385 页。

口型成品工业的沉重负担，而首先加重了工人的负担。由于这一妥协，1879年——在反社会党人非常法通过以后——实行了关税保护政策，造成进口谷物的价格上涨，从而造成生活费用的上升，或者说，到1881/82年引起实际工资的下降。

因此，如果说反社会党人法以将社会民主党的工人逐出家园的办法，支持了那种主张一切：“顺从听话，规规矩矩”、也就是说，“有民族意识的”德国人超越社会阶层的、和谐合作思想的话，那么，俾斯麦帝国还力图通过扩大社会福利政策来压倒社会民主党人。毋庸置疑，许多资产阶级政治家出于完全令人尊敬的动机，赞成社会改革活动；然而，政治上的权利剥夺与社会福利政策的发展，这两者是同政治战略考虑联系在一起的。对此，俾斯麦1884年11月26日在帝国国会公开说：“假如没有社会民主党人，假如没有一大批人对社会民主党人的恐惧，那么连我们在社会改革方面至今为止所取得的有限的进步也不会存在。”^②

社会保险变成了一种政治工具——有人希望借此挖掉社会民主党的墙脚——但这并不能贬低社会保险对于从物质方面减少生活风险的重要意义。1878年，由于一项工商业管理条例的补充法规，母亲分娩后的产假延长到3个星期；实物工资制度，也就是以商品代替工资的作法被禁止了；工厂监督机关被赋予了约束力；在这之后，皇帝威廉一世于1881年11月17日宣布，要大大发展社会福利政策；事实上，如果考虑到用以比较的其它工业资本主义国家的情况，那么医疗保险（1883年）、工伤事故保险（1884年）、老年和残疾人保险（1889年）的实施可以被认为是非常先进并具有指引方向的意义。尽管这些保险事业的成就也存在着局限性，但俾斯麦帝国确实表现了改革能力，这种能力同坚持前议会制的政治决

^② 《奥托·冯·俾斯麦1884年11月26日在帝国国会的演讲》，载于《德意志帝国国会第六届立法会议任期第一次会期讨论速记记录》，第1卷，第25页。

策机制形成了鲜明的对照——然而这种机制正是依靠帝国的改革能力得到了保证。80年代的社会保险立法以其稳定社会制度的基本方针,标志着走向现代国家干预的重要一步,这种国家要积极参与组织经济和社会关系——它与自由派所设想的“守夜人国家”的形象完全不同。

正是在反社会党人法时期,俾斯麦国家的一面派面目暴露无遗:一方面驱逐和镇压社会民主党的工人并剥夺他们的政治权利;另一方面,又开始实施国家的社会福利政策。不过,在越来越多的男女工人的眼里,由于非法剥夺了他们的政治权利和工会权利,就使国家准备进行社会改革的谨慎表示黯然失色。虽然如此,恰恰是这种两面手法对工人运动的持久发展产生了影响。

第二节 处于地下状态的工会

还是在1878年10月9日,即反社会党人法在国会通过前10天,俾斯麦在国会许诺说,他个人将推动任何“旨在积极地改善工人状况的努力,鼓励一个旨在改善工人状况、保障工人较多地分享工业发展成果、尽可能缩短工作时间的团体”^③那些把这种表示理解为对他们工作的尊重和承认的工会会员们,稍后不久便不得不痛苦失望地认识到,是他们自己弄错了。同社会民主党一样,查禁浪潮也席卷了工会;就在反社会党人法生效的头几个星期里,17个中央工会联合会、63个地方协会和16个救济协会不得不停止它们的活动;大约5.5万名工人因此失去了自己的组织。除了希尔施—敦克尔工会以外,没有被解散的还有印刷工人联合会,平版印

^③ 《奥托·冯·俾斯麦1878年10月9日在帝国国会的演讲》,载于《德意志帝国国会第四届立法会议任期第一次会期讨论速记记录》,第一卷,第125页。

刷工人和石版印刷工人塞尼费尔德联合会、^④造船木工联合会以及萨克森矿山和冶金工人联合会。这些联合会在以前已经声明在党派政治方面保持中立，因而也就是与社会民主党保持距离，或者现在迅速地作出补救；此外，他们还放弃了工会的目标和行动方式，以确保他们的组织能生存下来。

在反社会党人法通过的最初两年里，社会民主主义工会运动几乎被摧毁。或许是因为意识到已经迅速得胜，行政和警察机关在1881年的随后几年里，在执行反社会党人法过程中，恩准了“宽容执法”。1880年底，重建工会的最初迹象已经显现出来：地方专业协会，医疗丧葬储金会，迁居后援会（以防止罢工和失业引起的经济后果）和职业介绍所纷纷建立起来了。除了名义上所宣布的组织目标而外，这些组织追求的真正目标首先是，挽救社会民主党人的政治联系，度过非常法时期。在这段时间里，遭受镇压和迫害的共同经历，使社会民主党党员和工会会员——许多工人本来就兼有两种身份——相互靠拢。诚然，工会运动在反社会党人法的起初几年里，被抛回到工会运动早期的组织状况中去，不过很快地，一系列工会就重新或者更好地建立起来。1884年已经再一次出现了13个中央联合会，1886年已经有35个，而1888年甚至有40个中央联合会；这里仅举几例，例如印刷工人、制帽工人、工场手工业工人，裁缝、石匠和家具工人的联合会；制鞋工人和烟草工人则以“救济协会”的形式聚会，这是遵从结社法和反社会党人法的有关规定的结果，人们希望用这种方式回避这些法令。此外，还有大量地方上的互助储金会——它们将有组织自助的主张付诸实施，也间接促进了工会的向前扩展。

占统治地位的组织类型，在地方一级大概要算按职业组织起

^④ 阿洛伊斯·塞尼费尔德(1771—1834)，生于布拉格，平版印刷术、石版印刷术、石版复制术、凸版印刷术等印刷技术的发明家——译者注。

来的专业协会，它把受过业务培训的工人，即所谓“满师的徒工”组织到一起。这些地方协会因此完全代表着德国工会运动的一个传统的分支，坚定地保持着它们对于中央机构的独立性。这种作法绝不单单是为了符合已经过时的把组织仅仅局限于本地的作法，更主要的这是人们从警察迫害中所吸取的教训；地方组织肯定比庞大的中央联合会能够更好地对付各种查禁措施，并且由于会员彼此认识，也可以对付各种侦探从而保护自己。中央联合会遵循的目标是，协调跨地区罢工，通过分担风险以保障他们的组织基金，尤其是在全帝国范围内组织那些流动工人队伍；而在各地方协会里，集会民主的传统继续保存下来：在一次集会上提出要求，选举一个罢工委员会，这些都使警察很难进行“预防性”干涉。中央联合会依靠的是逐级代表机构所体现的代议制民主的模式；而地方协会则更多地实现了使所有工人自发地直接地参与基层民主的原则——这一思想始终具有很强烈的现实意义，特别体现在 1918/19 年革命期间的委员会观念中。

总而言之，工会运动的重点——无论在中央还是地方协会当中——一如既往地放在受过业务培训的手工业工人当中。只有少数几个联合会，象烟草工人和工场手工业工人联合会，在 80 年代尝试着把受过训练和没有受过训练的男女工人共同组织在一个组织中；五金工人联合会的一次相应的推进，1885 年夏天被一项解散决定所阻止。与在 90 年代得到扩充发展的跨行业组织萌芽同样重要的是，在反社会党人法期间进行了工会领袖的更新换代。进入新联合会最高领导岗位的人，至少可以列举出几个名字——卡尔·列金、特奥尔多·莱帕尔特（木材工人联合会）、卡尔·克洛斯（家具工人联合会）、奥古斯特·布雷伊（工厂工人联合会）、亚历山大·施利克（五金工人联合会），他们都是第一批作为“血统”工人担任领导的；此外，反社会党人法对于他们的政治观点，对于他们对待国家与社会的立场都产生了很深远的影响，这在以后的几十

年中明显表现出来。如果说国家起初曾被毫不含糊地看成统治阶级镇压工人的工具,那么工会很快地又把 80 年代制定出来的国家社会福利政策视为改良资本主义制度的一个手段,从而也是工人运动任务的一个重要方面;国家从“资产阶级统治的代理人”变成了工人可以希望借助于它而达到经济与社会解放的手段。正是因为工会设法对社会福利政策发挥影响,也因为同雇主在社会保险自治机关中的合作,都使得工会对国家与雇主的态度不断地发生变化。

十分明显,国家机关对社会民主党工人的组织意愿和行动决心感到惊异。它们不仅被迫认识到,社会民主党丝毫没有消声匿迹,而且尽管国家对它的活动千方百计进行阻挠,它却偏偏兴旺起来;1873 年它在国会选举中获得 7.5% 的选票,在非常法的条件下,它的得票率也分别保持在占 6.1% (1881 年), 9.7% (1884 年) 及 7.1% (1887 年) 的良好水平上,而 1890 年,得票率急剧上升到 19.7%。工会运动也进一步壮大起来。这绝不只是限于希尔施—敦克尔工会,它们在 80 年代缓慢的、但却是持续不断地发展:它们的会员常常按多种职业的联合会形式组织起来,会员人数从 1878 年大约 16,500 人上升到 52,000 人 (1886 年), 1890 年又上升到 6.3 万人左右。除此之外,希尔施—敦克尔工会的救济事业从 1883 年开始实施的保险义务中得到了好处,人们可以通过加入私人储金会来摆脱这种义务。然而,比这一事态发展更加令人印象深刻的是(如果考虑到镇压措施),社会民主主义方向的工会获得了飞跃发展:社会民主主义工会的中央联合会的会员人数从 1877 年的 5.3 万上升到 1889 年的 23 万。^⑤

此外,还不应忘记的是,在反社会党法时期,工人们在教会范围内也加强了组织方面的努力,后来,在此基础上产生了基督教工

^⑤ 见维·阿尔布雷希特:《行业协会……》,第 529 页,534 页及下几页。

会。开始称为“工人福利”协会，它在1880年由织布厂厂主弗兰茨·布兰茨创立，自1881年起，弗兰茨·希策作为总书记领导这个组织。1890年，在此基础上建立了天主教德国人民协会，它决定要全力以赴地扩大天主教工人协会，而后建立和壮大基督教工会。甚至连教皇利奥十三世1884年发表的通谕《人类的起源》也支持天主教工人协会，一则是以此把工人束缚在教会里，二则是要用来抵御社会民主党的影响。自1882年起，新教工人协会的建立也同样服从于类似的这样一个既定目标，这些工人协会于1890年联合成为一个拥有4万名会员的总联合会。在这个总联合会里，在雇主和工人之间进行一种和谐的利益平衡的社会伙伴思想之上又加上了忠君爱国的美德。

正如1885年夏天12,000名柏林泥瓦匠的罢工运动所证明的，一个人绝不可能凭借反社会党人法把劳资斗争一劳永逸地镇压下去。1886年普鲁士内政部长罗伯特·冯·普特卡默发布的关于罢工的公告是一个信号，似乎将再次采取更为严厉的措施：从1886至1888年，15个工会组织和6个互助储金会被解散。因而自1878年以来，被查禁的工会组织的数目增加到17个中央联合会、78个地方专业协会、23个互助储金会、106个政治团体以及108个娱乐团体。在这之外，几乎所有工会报纸和杂志也遭查封，由于资产阶级报刊的优势，工会报刊作为信息来源具有今天几乎无法想象的重要性，总共有1,299种印刷品根据反社会党人法被没收。实施非常法的最严重后果是大批工人运动的组织者被迫害：大约1500人被判处监禁，900人被驱逐出自己的家园；许多人不得不政治流亡——其中有些人则永久迁居国外。^⑥

但这一切既阻拦不了社会民主党和工会的胜利进军，也无法

^⑥ 伊格纳茨·奥文尔：《十年之后——关于反社会党人法的历史资料和评注》，纽伦堡，1913年版，第354及以下几页。

制止劳资斗争。在1888年后经济稍微复苏的前景下,罢工活动明显增多(见表2a);在国际范围内比较,随后的这几年是一个罢工浪潮席卷的年代。毋庸置疑,1889年5月的矿工罢工标志着德国罢工浪潮的顶峰。罢工是自发产生的,并没有工会的参与。矿工们要求提高工资15%,实行每班8小时工作制(包括进出矿井的时间);这些由好几个地区工人所提出的要求以书面形式呈交给了矿井行政管理部門——可是渺无回音。于是5月1日——先是在个别矿井——开始了罢工;罢工迅速扩展到整个鲁尔地区,5月5日应威斯特法伦最高行政长官的要求,调动军队对付罢工者。在这期间,罢工蔓延到萨尔矿区、上、下西里西亚、亚琛、洛林和萨克森(茨维考,卢高和普劳恩)。最终15万工人参加了罢工,在威廉二世接见了一个矿工代表团之后,罢工以局部胜利而宣告结束。

正因为罢工是自发展开的,所以,对劳资斗争措施缺乏协调一致的计划安排。这一点再加上矿山行政当局的态度,尤其是国家权力工具的使用,似乎使工人们从这一局部胜利中吸取了教训:1889年8月,社会民主主义派的矿工联合会——即“老联合会”——成立了。

这场劳资斗争还证明了一场罢工的动员效果。1888至1890年间的670次罢工的浪潮促使工会与会员的数目明显增加:1889年初有41个联合会,174,000名会员,同年年底便有了58个联合会,230,000名会员。在反社会党人法的统治下,工会正沿着变为群众运动的最佳道路向前发展——在直至第一次世界大战的以后几十年内,这一发展获得了完全的成功。

反社会党人法对社会民主党和工会的组织发展、归根到底影响很小,而它对政治纲领方针的影响也几乎同样微不足道。俾斯麦政策的两面性——镇压社会民主党的同时,却允许它参与议会活动;一面剥夺工人的政治权利,一面在社会福利政策方面却又救济工人——这些都长久地影响着社会民主党对国家的态度。恰恰是

政治迫害的结果，为接受马克思主义对现实的解释模式奠定了基础；经济衰退成为证明工人阶级贫困化论断正确性的凭据；镇压措施证实了，国家是有产阶级的统治工具，是资产者的一个阶级国家；城市中工人居住区的境况促使形成一种独特的、激进的思想气质，社会民主党的宣传鼓动则设法赋予它以阶级内容和方向，以便把它发展成为“阶级觉悟”。正是这种把社会民主党革除出社会，即排斥出资产阶级社会的作法，迫使社会民主党人——无论是领导还是工人——在政治纲领方面的立场日益激进，这种激进化体现在承认马克思主义的社会分析及其对未来的估计。为此，在党内尤其是卡尔·考茨基通过他的理论刊物《新时代》积极进行宣传。反对目前这个资本主义阶级国家的斗争和关于未来社会主义社会的幻景——首先是奥古斯特·倍倍尔的著作《妇女与社会主义》（1879年）使之广泛传播开来——为群众如饥似渴地接受。而社会民主党却正因为被准许参与议会活动仍旧是一个民主改良政党。在非常法统治下，议会是唯一合法的宣传讲台，帝国议会党团成为真正的党的领导机关——选票被看成是夺取政权的唯一武器。德国社会民主党的政治实践依然是“合法的”。尽管在1880年的维登代表大会上，这一概念已被从哥达纲领中删除（这正是因为人们看到自己被迫处于非法地位）。威廉·李卜克内西1887年在圣加伦党代会上自信地说，“不靠暴动和谋杀”，“而仅仅凭借增强我们力量的手段”就能加速德国社会民主党的胜利。^⑦这主要是指争取招募党员和选民等合法手段。

遭受压迫的经验、尤其是1890年帝国国会选举中的成功，促使60和70年代已经众所周知的看法——政治斗争优先于工会斗争——更加坚定。此外，在那几年国际主义思想也大大增强。一方

^⑦ 《威廉·李卜克内西的演说》，载于《1887年10月2日到6日在圣加伦召开的德国社会民主党代表大会讨论记录》，霍廷根—苏黎世，1888年版，第42页。

面是流亡的经历和同其它国家的社会主义者的接触,另一方面是认识到国际范围内协调一致行动的必要性,比如在罢工运动中,这两方面的因素都促使德国社会民主党把自己看成国际工人运动的一部分。这个运动通过 1889 年在巴黎召开的国际工人代表大会、围绕实行 8 小时工作日的要求团结起来。为了实现这一具体目标,每年 5 月 1 日都要进行游行示威。这件事对于德国工人运动来说却变成了一个问题,对此党和工会运动中的领袖们产生了分歧。

在反社会党人法统治下,人们把对于一个政治和社会改革时代的希望,寄托在 1888 年 6 月 15 日威廉二世的登基上。在帝国国会里,这种“新”出现的情绪并没有悄无声息地消失。当政府再一次提议延长反社会党人法的时候,1890 年 1 月 25 日帝国议会多数投票表示反对,结果该法令到 1890 年 9 月 30 日失效。因为俾斯麦遏制社会民主党的对内政策失败,1890 年 3 月 20 日俾斯麦辞去了帝国首相的职务。随着“俾斯麦时代”的结束以及反社会党人法的完结,对于工会来说,又开始了一个新的时代。

第四章 威廉帝国时期:1890至1914年 向群众组织发展的突破

从俾斯麦的观点来看,反社会党人法被证明是一个可悲的失败,其镇压措施虽为德国社会民主党和工会的发展设置了重重障碍,却并未能使它们的发展停止下来。尽管有(或者说因为有)这项国家的紧急非常立法,社会民主主义工人运动却比过去更加强大,首先政治上更加激进了。随着19世纪80和90年代向工业国家发展的步伐加快(这一步伐甚至在衰退或者停滞时期也从未停止过),国内的社会政治问题更趋严重。与此同时,工人阶级的规模和重要性都日益增加,他们是使工会发展成为群众运动这一突破的重要支柱。

第一节 工业资本主义的组织化: 威廉帝国的经济和社会发展

1873年开始的经济萧条一直持续到19世纪90年代中期,其间只出现过几次无力回升,直到1895年经济繁荣。除去1901/1902年和1907/1908年的短暂危机,这一繁荣一直维持到1912/1913年。重工业极大地受惠于俾斯麦的保护政策,而且其重要性很快就由于军备竞赛、特别是由于从1898年开始的阿尔弗雷德·冯·蒂尔皮茨领导的海军造船计划而大大加强。1890年,英国铁产量为800万吨,几乎是德国产量的两倍;到1910年,德国铁产量是1,400万吨,大大超过了英国的产量(略多于1,000万吨)。更富于戏剧性的是德国钢产量的发展,它从1890年的210万吨增长到20年以后(1910年)的1,310万吨,而同期内英国的钢产量只从

360万吨增长到640万吨。这些统计数字表明德国正在发展成为一个工业国；另一方面德国工业在19世纪90年代经历了引人注目的重大变化。由于开拓性技术工艺的发明和发展，德国的电力工业、化学工业、机械制造都达到了世界水平。

德国作为一个高度工业化社会的形象就是在这个时期最后形成的。集中化的进程稳步持续地前进：在工业和手工业中，1882年拥有6名工人以下小型企业的就业人员在全部就业人员中所占比例为59.8%；而到1907年，则减少到31.3%。在同期内，千人以上企业的就业人员在全部就业人口中的比例从1.9%增长到4.9%。另一方面，卡特尔在数量和重要性上都明显增长。萧条时期，例如80年代所表明的，大多数卡特尔都不能稳定下来，而现在已经开始了一个“全面卡特尔化”的时代。1893年，莱茵—威斯特法伦煤炭辛迪加成立，这个共同销售组织到1910年几乎囊括了鲁尔地区的所有矿井。1897年，一些铁矿联合组建了莱茵—威斯特法伦生铁辛迪加。电力工业为巨大的通用电气公司和西门子公司所控制，化学工业则受控于4或5个大康采恩。5家主要的大银行其中包括德意志银行和德累斯顿银行几乎拥有所有银行储蓄额的半数以上。这些银行不仅作为贷方、而且也作为股东，对经济的发展施加了重大的影响。工业资本与银行资本开始结合，这是资本主义经济“组织化”过程的典型标志。

除此之外，经济利益联盟的密网也在发展。除了成立于1875年的德国工业家总联盟之外，1895年又出现了工业家同盟，后者更重视加工工业界的利益。面对工会的兴起，雇主主要关心的是组成自己的利益代表，1903年至1904年克里米乔纺织工业罢工便是一例。由于目睹工人所显示出来的跨越地区的团结互助，雇主便建立了以重工业为主的德国雇主协会总部和主要代表加工工业的德国雇主协会联盟。1913年，上述两组织合并组成为德国雇主协会联合会。这突出显示出劳动市场对手双方都努力建立一种跨行

业和跨地区组织的趋势。这种趋势也反映在工会的发展之中，而这一发展本身又是劳动市场变化的结果。

随着工业化的进行，在 1882—1907 年，从事农业劳动的就业人口比例从 43.5% 下降到 35.2%。而同一时期，工业就业人员的比例则从 37.7% 增加到 40.1% (表 6a)。在这一时期，产业工人的数量从大约 300 万增加到 580 万。城市化过程也飞快地进展：1871 年，全国人口的 65% 居住在乡村或者小城镇中，而到 1910 年，已减少到 40%。相反在同一时期，大城市居民的比例则从 4.8% 增加到 20% 以上。而且，人口继续在迅速增加，从 1871 到 1914 年，人口猛增了 60%，达到 6,800 万。

城市化的后果带来了一系列社会问题。首先作为城市化的表现和结果是农村人口的流失，特别是从德意志帝国穷困边缘地区例如从东普鲁士或埃菲尔农村区域的迁移。许多脱离传统束缚的人们发现，他们很难适应工业中心城市的生活。另一些人则由于周围环境突然变化，他们剩下的唯一依靠就是他们的宗教联系，特别是天主教的联系。除职业和收入的差别之外，他们的籍贯、出身、属于哪一个同乡会或哪一个种族、还有宗教信仰，这些即使没有阻止统一的阶级意识、即一致的政治意志的形成，但也加重了它的困难。尤其是工人从东部和波兰的大量涌入，导致或者说加剧了工人阶级内部的裂痕。它不仅表现为种族和宗教差别，而且也表现为社会差异。因为只要那些没有受过职业培训的以及要求不高的劳动力的补充供给得以保持，那么受过良好训练的德国工人就会长期拥有轻易提升的机会，也就有可能培育出自己的等级意识。工人当中这些社会的和文化的差别也会渗透到他们的政治和工会的组织内部，这是一点也不奇怪的。此外，高度的流动性，从一个地区到另一个地区的迁移，使工会的会员招募工作特别是与会员长期保持联系变得十分困难。

没有受过培训劳动力和妇女比例的增加，最后还有职工队伍

的扩大都给工会的宣传鼓动和会员招募带来一系列特殊问题。由于工会把根子扎在那些受过良好培训、具有职业意识的男性专业工人当中，因此工会要在没有受过培训的工人和女工当中深入发展是很困难的。这些人又往往认为工会并不能充分代表自己，当然，除去结社法的限制，妇女参加工会的积极性还受到其它因素即传统的性别分工和职业工作及家务劳动双重负担的限制，对于职员来说，起决定作用的是他们构成了雇佣劳动者的一个阶层，由于他们接近于企业的领导，又由于与工人存在着界限，所以形成并发展起一种完全独立的自我意识和等级意识，他们建立起自己的带有强烈民族主义和资产阶级倾向的组织。

尽管在工人内部存在着这些裂痕，但是对几乎所有工人来说，日常生活的现实是十分艰苦的：城市中的住房状况很糟糕，过分拥挤，租金上涨以及多重经手转租，这些都是司空见惯的。食品价格昂贵而人们又很少有机会在自己的园子里从事“业余耕种”，实现家庭的自给，这些都迫使城市中的生活水平降低。即使考虑到由于行业、职业、技术熟练程度、地区和性别形成的差别，工人的工资也经常是极低的。当他们患病或是到了老年，穷困化是不可避免的。为了继续维持家庭开支，通常工人的妻子和子女也都必须寻找工作，尽管因此会加重负担，家庭手工劳动仍被认为是把谋生和家务劳动结合在一起的一个途径。

但是，在 90 年代还是出现了一些情况好转的趋势。在 1890 至 1913 年之间，工业、商业和交通运输业工人的年平均名义工资从 650 马克提高到 1,083 马克。考虑到同一时期生活费用上涨的因素，实际的平均年度工资（以 1895 年的价格计算）从 636 马克提高到 834 马克（表 3a）。然而，在这些平均数字后面还掩盖了极其不同的发展路线：比如，印刷业工人的收入明显有很大提高，而纺织业工人的境况依然是悲惨的。

在同一时期，工业中的劳动时间继续缩短。在 1890 年，平均每

天劳动时间为 11 个小时即每周总计 66 个小时。1913 年前后的几十年内,在每天劳动时间减至 10 小时以后,又由于开始实行星期六下午休息的制度,每周劳动时间下降为 54—60 小时(表 4a)。个别的公司,如在耶拿的卡尔·蔡斯工厂和弗雷泽百叶窗工厂,它们早在 1889 年和 1892 年就先后自愿实行了每天 8 小时工作制。上述情况表明,缩短劳动时间的进程在不同行业以及不同企业之间还是有很大差别的。就工资问题而言,如果没有普遍良好的经济形势,没有劳动生产率的提高和工会的斗争,那么工资水平的提高也是不可能的。但不应忘记,这些成绩的取得还伴随着劳动本身日益紧张和繁忙:一方面是生产技术化,另一方面是劳动过程本身的合理化。由于分工和对时间指标的规定,总而言之由于对生产过程的进展作了准确的规定,合理化趋势成为企业主提高劳动效益从而提高生产努力的一个中心环节。

在这里,还应该提到劳动保护立法,在皇帝威廉二世二月公告中,宣布 1890 年要建立工人委员会和通过劳动保护立法,而且事实上在随后的年代里有一系列社会法律付诸实施。首先是 1891 年 6 月 1 日关于工商业管理条例的补充条例,允许有可能建立工人委员会,规定星期天为休息日,限定妇女和青少年每天劳动时间最长不得超过 10—11 小时,并且禁止夜工,原则上禁止 13 岁以下的儿童劳动,以及改善对产妇的保护。同年,通过了关于建立工商业法庭的法律,建立了“专门法庭”,在陪审员和工人代表的参与下处理劳资纠纷案件。从这些工商业法庭中形成了今天的劳动法庭。1900 年重新制定了工商业管理条例中的劳动保护规定并改进了一些保护妇女和儿童的规定。此外,在这一年还对商店关门时间和职员的最低休息时间原则上作出规定;关于巴伐利亚矿山法补充条例规定;就业人员超过 20 人以上的矿井要建立工人委员会;这一规定在一次严重的劳资斗争之后 1905 年开始为普鲁士的就业人员百人以上的矿井所采用。在 1908 年(结社法)改革之后,仍旧

禁止年龄在 18 岁以下的青年参加政治集会和政治团体，但是对于妇女的规定则有所放宽。通向国家的“社会干预主义”的道路与这样一些人的名字相联系，如普鲁士商业大臣汉斯·海尔曼·冯·贝尔勒普施男爵和帝国内政部国务秘书阿图尔·冯·波扎多夫斯基·魏纳伯爵。所有这些都是为了同样的目标：阻止大量居民涌入社会民主党内。尽管他们表示愿意进行谨慎的社会改革。然而在人们心目中他们剥削、压迫工人的形象是无法改变的。

在威廉时代国家政策表现出社会改良和政治镇压这样两副面孔。威廉二世屡次警告人们警惕“颠覆性党派”，1894 年他在科尼斯堡的一次讲话中说，他要反对这些党派以保护宗教、道德与秩序。一名意大利无政府主义者暗杀法国总统的事件为政治干预提供了借口：紧跟着 1894 年提出的“反颠覆法”草案，规定对刑法和出版法作出更严格的规定，在这里所说的“颠覆企图”应不仅指犯罪行为，还要包括犯罪思想。该法案在国会中没有获得必需的多数。1898 年由威廉二世在巴德·奥因豪森所宣布的《苦役监禁法案》也遭到了与前者相同的命运。《苦役监禁法案》规定，罢工期间凡阻止自愿工作的人进行劳动都要被判处苦役监禁。这一法案于 1899 年 6 月提交帝国国会时，曾经引起一阵抗议的风暴并于同年 11 月被否决。

尽管实行法律强制措施反对社会民主党和工会的企图遭到了失败，但威廉二世的讲话和这些法案造成了一种危险和恐怖的气氛，人们经常感到这是从政治上支持对工人的经济剥削并把他们排挤到社会边缘地位。此外，还实行了特别是由重工业企业的雇主发明出来的一系列用于压制工会活动的措施：包括黑名单、解雇直至建立主张经济和平的劳动协会。他们拒绝听取工会领导人的意见，更谈不到与工会进行谈判。世纪之交前后，多数雇主恪守“一家之主”的立场，将工会协商对话的要求视为企业的异己分子无理地干涉其私人事务或者是无中生非，打扰了雇主和各个雇员之间原

来的“和谐关系”。除了政府的政策和雇主对社会民主主义工人运动的进攻之外，官僚、警察和司法机构所扮演的角色以及在劳资斗争中动用军队对付工人，都只能证明保护有产者的这一阶级国家的现实。

最后，还必须考虑到整个社会的气氛。在这种社会气氛之下，国际主义团结互助思想被看成是对使德国成为强国的渴望的背叛，不仅社会民主主义工人运动已经成为一种群众运动，而且其它组织至少也有大量的居民加入。1891年4月全德同盟成立，1894年它重新命名为泛德同盟。这一协会的目标是培养爱国意识，进行反犹太人的煽动以及向德意志民族主义的内外政策提供支持，首先支持在国外和德国殖民地的德国人，从1898年4月起，这个组织的帝国主义宣传受到了德国海军协会的支持，后者到最后1913年时拥有110万名成员。

此外，从19世纪90年代中期起就一直有人努力，把所有资产阶级的保守主义势力在反对社会民主主义的“联盟政策”中团结起来。“联盟政策”最引人注目的表现，是在1904年成立了《反社会民主党人帝国同盟》，以及在1912年德国社会民主党的选举胜利之后成立了《生产等级卡特尔》。从1904/1905年起在社会政策方面出现的暂时停滞肯定不是偶然的。那些歧视工人阶级的最恶劣的规定，诸如限制结盟法、普鲁士三级选举法以及企业主作为“一家之主”所享有的绝对权力，一直实施到帝国寿终正寝。阶级国家的形象遮蔽了社会福利政策的萌芽，加重消费者负担的保护关税制度、殖民主义政策、军备竞争、民族自负和侵略思想，这些都是为了实现德意志世界地位的梦想。这两个方面即社会改良的开端和为了从国内政策的角度确保帝国主义目标而采取的镇压措施，都对社会民主党的纲领、自我认识以及政策产生了很大影响；而工会运动的群众则把自己看作是社会民主党的一部分。由于这两个方面，很可能还有被革除出资本主义社会之外的经历、使广大工人群众

形成并发展起一种工人隔离区心态,即被抛弃排斥感和彼此之间休戚相关的感情,从而使他们感到社会民主党是自己的“家”,这同时也赋予“工人隔离区”的立场一种自己的意识形态,使它变得更加坚定。这种被抛弃和排斥的意识不仅成为社会民主主义工人们的特点,而且也是深受天主教影响的那部分工人们的特点,两个最大的派别工会就起源于这两部分工人。

第二节 向群众性工会发展 过程中的组织问题

自由工会

虽然工会运动在反社会党人法的镇压措施下面坚持过来,但不能说在1890年以后它能够不受阻碍地向前发展了。由于感到现行结社法的威胁以及不断提出的各种新法律草案、警察和司法机关、雇主防御措施的威胁,工会的政策很不稳定,被迫采取了小心谨慎的策略。而且由于自1894年以来糟糕的经济发展使它所经历的挫折,工会领导人对未来很没有信心。无数次失败的劳资斗争使工会领导人痛苦地意识到他们的影响是多么有限。1890年汉堡卷烟工人罢工和3,000人被解雇、1891年20,000名鲁尔煤矿工人罢工、1891/92年萨尔地区的罢工以及1891/92年印刷工人罢工,这些失败的挫折都不断地加深人们对工会工作胜利前景的怀疑。而且,以失败告终的罢工往往直接导致工会组织的削弱,很多工人离开了他们的财力耗尽的工会。工会会员的数目从1890年的290,000多人减少到1892年的215,000人。

但是,1889/90年的罢工运动也促进了社会民主主义工会运动的联合,从而奠定了现代工会运动的基础。大规模和长时间的劳资斗争例如1890年汉堡的雇主们由于“五·一”庆祝活动对工人采取惩罚性的解雇,加强了工人们需要拥有一种全国性的和跨越

各种职业界限的团结一致来保卫自己的意识。这种反复多次的经历成为建立一种工会上层高级联盟的基础。1890年11月16/17日，柏林工会代表会议执委会决定建立由卡尔·列金领导的德国工会总委员会。卡尔·列金在这一位置上一直工作到1920年去世。

卡尔·列金1861年生于马林堡，后来在工会运动中得到了迅速的提升。他的生活经历在他那一代的工会领导人中是很有代表性的。在父母双亡以后，他由一所孤儿院抚养，14岁就作了一名车工学徒，以后作为帮工流浪谋生，1881至1883年在军队服役，又经过了几年的漂泊，1886年在汉堡定居。同年，尽管反社会党人法仍在实行，他参加了车工专业协会。1887年列金作为代表参加了在瑙姆堡举行的车工代表大会。在这次代表大会上，他当选为新成立的德国车工协会主席。在1890年11月中旬柏林工会代表会议上，他当选为总委员会主席，同时作为杂志《新闻通讯》的编辑，更多地是凭他个人的灵活手腕而不是根据章程赋予他的权利，对委员会的政策起着权威性的影响。

总委员会给自己提出了什么任务呢？^①由于上述原因，它的第一个目标，是保卫结社权利；其次这个总委员会要在那些还没有建立工会的地区进行宣传；此外，它必须从资金方面支持那些防御性罢工；它还必须筹备和召开各工会上层联盟的代表大会；最后，它还被委托起草一个工会组织计划。正是这些任务表明总委员会不是一个本来意义上的自由工会领导机构，它所承担的是个别职业协会所无法或不愿完成的任务，——而且关于这些任务它们彼此之间是有争执的。

这一点在1892年3月14日到18日于哈尔伯施塔特举行的

^① 参见：保罗·乌姆布赖特：《德国工会运动的25年（1890—1915）——庆祝德国工会总委员会成立25周年回忆文集》，柏林1915年版，第155—162页。

德国工会第一次代表大会上都表现得很明显。一项建立一笔中央基金以支持防御性罢工的计划被放弃了,大概是因为它意味着将导致最终使权力集中在上层联盟手中。对工会运动的未来具有决定性意义的、是经过激烈辩论后所制定的一项关于努力建立中央联合会的决议。大多数代表表示反对采取地方组织形式、反对受托人制度,而这两者恰恰是在反社会党人法下经受了考验,而且是符合基层民主思想的。为了建立中央联合会,人们可以引证许多理由:如财力雄厚、容易协调和管理、有利于宣传与报刊工作、能较好地抵御劳资斗争中的风险以及可以建立强大的救济事业。但是,那些坚持地方组织原则的人并不认为这些理由有多少说服力,因此离开了代表大会以示抗议。

主张原则上为条件合适的职业集团建立产业工会的决议是一个具有方向性的决议,职业上彼此相近的工会也应通过“卡特尔协议”而更加接近。然而在建立产业工会还是建立职业工会的问题上哈尔伯施塔德没有作一个明确的决议。这基本上与大小企业并存的实际情况相一致。主张建立职业工会的方针反映了带有手工业烙印的中小企业的劳动状况,而那些把各种职业人员以及技术等级差别极大的各种工人联合在一起共同工作的大企业的突飞猛进,则支持了建立产业工会的主张。然而,由于90年代初大企业的优势地位才刚刚开始初露端倪,所以在这个问题上还看不出有什么具有约束力的解决办法。到整个社会运动都遵循五金工人的和木材加工工人组织的榜样,还需要几十年的时间。这两个组织在较早的时期,即分别于1891年和1893年就打破了职业工会的界限。由于这一步骤这两家工会在以后的年代里,比其他工会发展得更为迅速,特别是在个别职业衰落和消失时,它们能够吸收其他没有受过培训的工人来补充。

总委员会认为,工会政策首先应该是组织政策。招募会员和为会员提供服务是它最重要的任务。1891年1月1日,总委员会开

始出版自己的报纸。通过救济事业的扩大,工会不仅要工人的当前困境作出回答,同时还设法根据会员会龄长短和所缴会费多少而区别福利金的等级,以此来减少会员的流失。而且总委员会一贯主张对会费作出统一规定,增加会费数额以确保这个组织的战斗力量。当人们看到在1895年印刷工人工会的平均会费是57.75马克,而木材伐运工人工会的平均会费却是1.44马克时,就会明白,这种努力是非常必要的。最后,总委员会还发展成为工会的统计中心:所有有关会员、经费、罢工行动的数字以及关于经济发展、工资多少、工时以及价格的数据资料,都被集中起来,并且向外公布,以便使工会工作建立在一个坚实的基础之上。

19世纪90年代,工会的救济事业有了极大的扩充。几乎所有的工会都设立了针对罢工、旅行、疾病和死亡以及对受雇主惩罚工人的救济金。工会失业救济的建立却相反地遇到一些保留意见,这对于按职业组织起来的和在地域上经常是非常集中的工会来说风险太大;个别工会还害怕在财政上负担过重而没有钱用于可能进行的劳资斗争。

同时,为了对地方劳动力市场施加更大的影响,工会开始把个别工会的出纳处合并为地方卡特尔。而且,从1894年起成立了地方劳工书记处,为雇员(不局限于工会会员)在保险法和劳资法方面免费提供咨询,并且受理他们的委托。在全国工人保险总署的各个分署所在地组成了11个地区书记处之后,1903年,一个拥有最高等级资格的中央的劳工书记处在柏林建立;1914年,总计有150个地方劳工书记处。

并不排除这一情况,即人们强调地方一级组织的作用也是为了压倒一直积极活动的地方主义分子。在1892年哈尔伯施塔特代表大会上曾是少数派的地方组织形式的支持者,开始为他们能够得到的结社法的间接支持而感到高兴。根据这一法律,禁止“各种政治团体”进行跨地区的联系。而任何一种对国家行动的表态都将

被看成是“政治性的”，比如对于法律规定缩短工时的要求、改善劳动保护的要求等等。所以，工会面临着一个选择：它们应不应该提出政治性问题或建立跨地区的联系？在结社法被修改之后，工会内部仍争论不休，这说明问题涉及到关于工会组织和策略的分歧。

“地方主义者”主张一种激进、革命的工会政策。如1893年《建筑手工匠》杂志所说，他们担心工会运动的成就就会被看作是一个证据。证明“在现存制度的基础上，工人是能够通过这些成就使自己满意的”，而“社会革命的需要就会被搁置起来”。工会运动只有“在唤起这一运动所不能实现的希望的时候才是革命的”。^② 所以，地方主义者反对在党与工会之间的任务分工。他们拒绝代议制的议会民主制的模式，并且在法国工人运动的影响下宣布进行“直接行动”：宣布拥护在地方组织一级形成经济与政治斗争统一的工团主义思想。

那些地方主义者以《德国工会自由联盟》名义于1897年联合在一起，在1900年左右达到其顶峰，拥有会员约20,000人。这个运动的中心显然是在柏林，尤其是在泥瓦匠、木匠和五金工人中间。就建筑业来说，这主要是由于在柏林对地方性罢工运动的条件十分有利，特别是在首都建筑业繁荣时期，经常不能被取代的手工业者们还没有一个强有力的雇主联合会与之抗衡。在世纪之交以后，地方主义者的运动迅速地失去了基础，这部分地是由于社会民主党1908年代表大会决议所致。这一决议规定，社会民主党的成员与自由联盟的成员的身份是互不相容的。

工会应选择哪一种组织形式问题，在1914年之前没有得到解决。直到第一次世界大战开始，加入总委员会的工会数目减少到

^② 《建筑工匠》第37期，1893年9月16日，引自迪克·H·米勒，《1914年前德国工会运动中的工团主义》，刊载于埃利希·马蒂斯和克劳斯·舍霍劳主编：《团结互助与人的尊严，从开始至今的德国工会史几个阶段》，波恩1984年版，第57—68页，这句引文见第61页。

46个,其中包括传统的职业联盟和新兴的产业工会。那些以手工业者如图书装订工人、印刷工人、制桶工人、制帽工人以及铜匠为基础的组 织,继续保持了它们的地位。但是,从1914年会员统计数字中可以看到,最强大的工会还是那些新兴产业的跨职业的组织:成员在500,000人以上的德国冶金工人联盟,接下来是建筑工人工会、矿工工会、木材加工工人工会和纺织工人工会。发展最快的是制造厂工人工会,这个工会把几乎100个职业部门中的半熟练和非熟练工人都组织了起来。建筑帮工工会、商业工人工会和运输工人工会都是在非熟练工人中吸收会员。即使在各种以手工业者为基础的工会中,其规模也有极大的差别:纸币镌版工人工会只有不到100名会员,而印刷工人工会的会员却有50,000多人。但是,从总的情况来说,单纯的专业工人工会的重要性缩小了,这是由于它们的组织领域有很大限制,由于非熟练工人的比例增加,由于一些职业部门的作用下降,如羔羊皮手套工、制帽工和造船木匠。然而如果从组织比例的角度上考虑,“老的”职业工会情况并不坏:具有较高职业技术的工人,如印刷工人、铜匠以及手套工人,大约有30%的人被组织在工会中,泥瓦匠的组织程度则大约只有7%。

虽然在第一次世界大战前男性的专业工人是工会的支柱,但随着大型企业的发展和随着专业劳动的作用降低和辅助劳动作用的增加,专业工人的重要性下降了。这就证明了把熟练和非熟练男女工人组织在一起的跨职业全国工会是未来大有前途的组织形式。

早在第一次世界大战之前,那些一直保持到现在的组织原则与结构就已经完全形成了。人们加入各个工会,而这些工会又都加入一个上层高级联盟组织,通过民主选举选出各地方、各地区以至中央的代表团;被选举出来的各级执委会有义务向各级代表大会汇报工作;各地方工会拥有自己的出纳处,这些出纳处还要联合成地方卡特尔(后来被上层高级联盟的地方委员会所取代);罢工决

定要在中央一级作出；建立一个设专职工会干部的中央机构，负责行政管理、经费事宜，宣传、报刊工作等。从1900到1914年，工会中央机构中的职员增加了10倍，从269人增加到2,867人。但是，在同“地方主义”进行斗争的时候，不应忽略这一发展的缺点方面。多种级别层次的代表制使工会领导层与企业职工之间的距离疏远了。决策过程的官僚主义化，例如在支援一场罢工的问题上，助长了工会会员政治上的冷漠和惰性，或者导致了绕开整个工会的自发罢工。对所有这些问题，早在世纪之交以前就在工会的报刊上展开过争论，但在1914年以前，它们并没有导致全体会员与领导层之间严重的信任危机。

最能说明大部分工人对于正在不断完善中的工会基本满意这一事实的是工会会员人数的增长。它反映了1895年以后良好的经济发展以及工会因此所取得的成就。社会民主主义的自由工会的会员人数，从1892年的215,000人增加到1904年的110万人，在第一次世界大战前一年，又增加到250万人(表1a)，从而把希尔施—敦克尔工会和基督教工会远远地甩在了后面。

希尔施—敦克尔工会

尽管这个自由主义工会在反社会党人法下享受到被优待的地位，但还是日益失去基础。与自由工会一样，它们会员的发展依赖于整个经济形势的发展进程以及罢工的成就。它们的会员人数从1891年的65,500多人减少到一年以后的45,000人，后来又缓缓地、稍有波动地增长到1913年的106,000人(表1a)。可见希尔施—敦克尔工会仅仅在一个非常有限的范围内从向群众运动发展的趋势中获得好处。

这种情况部分是由于组织内部存在紧张对立。第一个问题是在上层高级联盟组织中个别工会的代表权问题。由于各个工会的实力悬殊，而上层高级联盟的中央委员会并没有适当地考虑到这一点，机械制造工人工会和工厂工人工会多次被一些小工会的投

票所压倒。经过长期激烈的争论，于1889年在中央委员会中采用了比例代表制，根据各工会规模大小确定它们的代表比例。这一改革促进了那些小工会力图实现跨职业合并的努力，它们企图借此加强自己的力量和在领导机关中的代表比例。然而按照创始人马克斯·希尔施的思想，职业原则是受到高度尊重的，因此这一努力很快就停顿下来。的确，他们甚至可能使许多会员感到可怕。于是按职业联合的主张继续起支配作用，而且这一点与它的基本政治立场一起导致那些迅速发展的、半熟练和非熟练工人集团对于希尔施—敦克尔工会更加疏远。

此外，罢工问题事实上也是一个引起工会内部争论的中心问题。希尔施—敦克尔工会不仅从理论上把罢工作为保卫会员利益的最后手段，而且在付出巨大牺牲的情况下曾屡次卷入劳资斗争。但是，不能说它们实行了一种进攻性罢工政策。正是由于这一原因，1891年，拥有4,000名会员的陶瓷工人工会转而投向自由工会。首先在杜塞尔多夫出现了对这种遏制罢工的消极态度的反抗。到1905年去世前一直担任主席的希尔施极力主张对罢工持保留立场，他在这一工会政策的原則问题上的对手是后来成为希尔施—敦克尔工会领导人之一的安通·埃克伦茨。与希尔施相反，安通·埃克伦茨出身于手工业者阶层，这一点在希尔施—敦克尔工会中是很有代表性的。他出生于1878年，是一位独立的钳工师傅的儿子。学会了父亲的手艺之后，他在18岁时参加了冶金工人协会。在24岁时他已当选为莱茵兰和威斯特法伦地区的希尔施—敦克尔工会的工人书记。在这个岗位上，他加强了“杜塞尔多夫派别”的力量，并在其社会自由主义的方针中加上了明确的民族主义色彩。

这样一种关于组织结构、主要是关于罢工政策的内部斗争，对希尔施—敦克尔工会的形象肯定是有损害的。然而，有决定意义的还有它们的政治纲领路线模糊不清。在1907年所通过的《指导原则》中，希尔施—敦克尔工会宣布承认脱离政党政治和宗教，严守

中立,可是又不否认自己接近于左翼自由主义。它们要求一种坚决的社会改革政策,这一方面并不能使它们与自由工会区别开来,另一方面,由于它们对自由主义的忠诚,也不能使它们的信誉有所提高。希尔施—敦克尔工会试图通过强化与社会民主党的界限和强调民族主义思想在行动中消除这种奇怪的中间立场,1901年它们与社会民主党人的分歧进一步加深。自1907/1908年起,如1907至1916年担任工会主席的卡尔·戈尔德施米特所说,它们把自己形容为“大众化的自由的组织”。^③ 而从1910年起,他们则采用埃克伦茨的概念公式把自己形容为“自由民族主义的组织”。^④ 当工会运动的第三个派别出现,并且不久就贴上了“民族主义的”标签,联结为“基督教民族主义的”时候,希尔施—敦克尔工会的处境变得十分困难。希尔施—敦克尔工会因而陷入工会运动中一个非常不利的中间地位,由于竞争组织的出现,这家工会比以往更坚决、更虔诚地坚持自己纲领中的部分重要内容。

基督教工会

借助90年代中期以后良好的经济形势,工会运动的第三个派别迅速发展起来。这个派别不久就超过了希尔施—敦克尔工会成为工会运动中第二强大派别。第一批基督教工会是在德国的那些已经广泛建立了天主教工人协会的地区出现的:最重要的是亚琛地区、下莱茵工业区(明兴—格拉德巴赫,克雷菲尔德)、鲁尔地区和德国南部慕尼黑、斯图加特周围的地区。基督教工会成立大会的邀请通常由神职人员发出;至少,他们是主要发言人,首先是天主教德国人民协会的成员。而且,这些神职人员通过所设立的名誉理事会经常参加工会领导层的裁决或监督机构,然而,工会本身并没

^③ 卡尔·戈尔德施米特:《德国工会联盟的纲领与各工会的要求》,柏林1910年版。

^④ 安东·埃克伦茨:《自由民族主义工人运动》,慕尼黑1910年版。

有处于教会的领导之下，它与教派工人协会不同，与企图代替工会的、主张经济和平主义的职业专业组织也不同。罗马教皇的通谕《新事物》为天主教教会在这个问题上的介入扫清了道路。在《新事物》中，教皇列奥八世对于一种从基督同胞之爱出发的社会改革和基督教工人协会的建立，给予了坚决的支持。

大多数后来成立的基督教工会都以最初建立的基督教矿工工会为模式。它在矿工奥古斯特·布鲁斯特的领导下 1894 年 10 月成立于多特蒙德的上贝尔格阿姆特地区。特别是在其章程第 2 条^⑤中所陈述的目标，表明了这个模式的基本特点：“本工会的目的将是在基督教和法律的基础上改善矿工的道德和社会状况，开创并保持雇主与雇员之间一种和平的一致”。此外，还强调“工会忠于皇帝和帝国，不讨论宗教派别和政治党派问题”。根据章程的第 8 条，任何人加入基督教工会就等于声明，他是“社会民主主义原则与图谋的反对者”。

在其后的年代里，建立了一系列地方和地区级的基督教工会。它们迅速地联合起来。在 1899 年 5 月 21 日—22 日的圣灵降临节于美茵茨举行了基督教工会第一次全国代表大会上，《美茵茨指导原则》作为一项基本原则纲领被通过。在这里规定的跨教派的和对党派政治保持中立的原则是具有核心意义的。因此，在代表团和中央领导机关的选举中，两个教派都应有适当的代表。这里所阐述的基督教工会对待罢工的态度也是十分重要的：“不要忘记工人和雇主有着共同的利益”——特别是面对消费者来说，都是商品的制造者。因此“工会的全部活动应该充满并支持一种谅解精神。各种要求必须是有节制的，但是要下决心坚持。罢工只能作为最后的手段，而且要在有成功可能的时候方可使用。”

^⑤ 引自海因里希·伊姆布施：《1912/13 年萨尔堡的工人运动》，科隆 1913 年版，第 2 页。

这就使基督教工会与自由工会不同而拥有一个公开宣布的基本原则纲领。当然,这个纲领是必不可少的,因为基督教派别工会明显地是在与社会民主党人相敌对中建立起来的,社会民主党中的“阶级斗争思想”、“唯物主义”、以及“无神论”,都是基督教工会所拒绝的。在基督教工会的纲领中,社会问题似乎主要是一个道德问题,凭借善意、特别是雇主方面的善意就可以解决。

早在还没有各个工会组成的完备体系以前,基督教工会就开始走上建立全国性总联盟的道路,这是非常引人注目的。1899年美茵茨代表大会和1900年法兰克福代表大会,绝不是基督教工会创业史的终点;相反,它们作为推动力促使在各地方和地区建立起许多新的工会以及最终建立全国性中央联合会。以下的资料最清楚地说明了总联盟的建立与大量全国性工会的形成是同时进行的:1899年,成立了基督教冶金工人社会联盟,基督教木材工人中央联盟,德国基督教烟草和卷烟工人联盟以及基督教建筑工人中央联盟;美茵茨代表大会后一年内,即1900年建立起德国基督教制鞋和皮革工人工会,基督教裁缝与相近职业人员工会以及德国非产业工人和各种职业人员的基督教社会联盟。但是,德国基督教工会总联盟在战前时期的主要支柱无疑是矿工工会和纺织工人工会。这两个工会在1905年共占总联盟会员总数的50%;在1910年仍占42%。所有基督教工会的女会员,有60%组织在纺织工人工会中,1910年这个比例为46%。

虽然建立中央(全国性的)工会同盟的过程还没有完成,但1899年,美茵茨就建立了整个基督教工会运动的一个中央委员会,尽管它因缺乏资金而无法开展工作。但是不久以后,1910年在克雷菲尔代表大会上通过了德国基督教工会总联盟的章程;在这个总联盟成立时,已拥有23个组织,大约84,000名会员。随着总联盟的形成,关于基督教工会组织原则的讨论在理论上已经明确。它的结构由以下几方面组成:各个工会不久都要通过举行的中

央全体会议选举出执行委员会；在下面一级建立地区或区域工会；最后还有地方出纳处，特别是在大城市中的出纳处要合并组成地方卡特尔。这种地方卡特尔把它们自己看作是总联盟的地方代表，它们保证各工会在宣传以及在选举疾病储金会和工商业法庭代表委员会等事务中，采取一致的行动。

与大多数中央工会一样，总同盟很快就迅速出版了一些报刊。如1901年4月15日，出版了《德国基督教工会总同盟通报》，1905年更名为《德国基督教工会中央报》。从1901年10月1日起，基督教木材加工工人工会主席、后来成为总同盟总书记的亚当·施特格尔瓦尔德为那些没有自己机关报的各个工会编辑出版了《基督教工会报》。

像列金一样，亚当·施特格尔瓦尔德也具有一种坚强的也许甚至更加棱角分明的人格。他1874年12月14日出生于维尔茨堡附近的格罗伊森海姆。他的家庭生活处于穷苦的小农环境中。施特格尔瓦尔德努力学习木工手艺试图摆脱这种困境。他在旅行谋生期间，接触了天主教帮工运动。1899年，他成为基督教木材加工工人中央工会的创始人之一。他大力支持把各基督教工会联合为一个总同盟，并于1903年1月1日成为这一总同盟的总书记。

这一组织迅速向前发展，因此，总而言之可以说，到1906年，基督教工会在地方、地区以及中央各级都已巩固了下来。它拥有各种内容丰富的报刊出版物、拥有工会职员以及逐步扩大的救济事业。因为这一点，会费标准逐年急剧增加。尽管由于组织内部争执以及1902年、1907/1909年和1913年经济形势衰退所引起的一些挫折，但总的来说会员人数仍在不断增加，这是这一稳定过程的一个可靠标志，这一稳定化无疑受到1894年以来全面有利的经济发展的支持。还应强调的是，与其原来的职业等级方针相反，基督教工会竭力推进各种职业集团工会以至产业工会的迅速发展，尽管在战前时期职业工会一直是处于统治地位的组织形式。

组织方面的结构性障碍

向群众运动发展的突破，绝不意味着可以说工会已经全面开展开来。由于对农业工人、服务业人员、国营铁路工人的结社限制，这些部门还仍一直是工会活动的空白领域。家庭手工业工人也很难组织起来，因为他们经常抱住独立性幻想不放。

企业规模对建立工会组织的机会有着直接影响。在小型手工业企业里，师傅对于帮工的社会监督经常是毫无遗漏地发挥作用，而在大企业里，雇主采取了许多有效措施阻止人们加入工会。一方面是“黑”名单，另一方面是福利措施，诸如工厂住宅、企业商店、疾病护理站等。还有主张经济和平主义的工厂协会的支持，这个协会起着罢工破坏者的作用。这些都限制了工会的战斗力和长期阻碍了工会在大企业中的发展。1910年，在埃森克虏伯公司的70,000名工人中，只有3,000名即4.3%参加了工会。在路德维希港的巴登苯胺和苏打工厂，全体职工的四分之三参加了“黄色”工会。在1910年这些“黄色”工会合并组成了一个联盟。在它的基础上，1913年成为《全国工人协会与职业协会领导委员会》，会员总数达173,000人。雇主势力的强弱和他们所采取的政策对于工会组织的扩展起了决定性作用，这特别表现在这样一些深受重工业影响的地区。诸如莱茵、鲁尔、上西里西亚和萨尔。专制家长式的企业主在这里与地区行政当局、教会结成同盟就能够明显地使工会的发展速度放慢。而这并非仅仅针对革命的自由工会，同时也针对自由主义工会以及与前者相竞争的基督教工会组织。

最后，还应考虑到各地区工业化发展水平是很不相同的。在蓬勃发展工业地区的大城市，如在奥格斯堡、柏林、不来梅、汉堡、汉诺威、纽伦堡以及德国中部的一些城市，加入工会的人员比例是最高的。而在农业占优势的地区，像东普鲁士和西普鲁士，工会的地位明显薄弱。这种情况不仅仅由于对结社权利的限制，而且也反映出大土地所有者的社会控制，它与重工业企业主的那种“一家之

主”的立场是不相上下的。

妇女劳动的增加是阻碍工会稳定发展的另一障碍。1907年的职业调查表明,妇女当时在就业人口中所占比例为38.5%。然而工会在吸收妇女会员方面的成就却受到严格的限制。1892年在哈尔伯施塔特举行的自由工会第一次代表大会上,加强在妇女中的鼓动工作被归结为一种“自我保护的必需”。大会主张,不应成立专门的妇女组织;而是应在有必要时修改现有工会章程,以便尽可能地接纳妇女会员。^⑥但是,这项决定只能在图书装订工人工会、印刷业帮工工会、金银器工人工会以及烟草工人工会中,在那些男女工人具有几乎相同熟练程度的地方才能产生效果。在那些与妇女相比,男子受过较好技术教育的行业和职业部门中的工会,如纺织和服装工业的工会,吸收女性会员的工作就没有什么成就。

除了1908年停止施行的结社法有关规定之外,还有一系列原因也导致了妇女对加入工会组织的保留态度。对于许多妇女来说,就业活动只不过是她们一生中的一个过渡阶段,她们的主要责任是履行家庭义务。从事职业活动的母亲在职业劳动和家务劳动的双重负担之下挣扎,即使那些具有坚定信念的社会民主党人,按照传统的男女分工也喜欢把所有家务劳动都推给妇女。非熟练女工的工资是非常低的,而且作为已列入收支计划的家庭额外收入是十分需要的,所以她们不愿意从中拿出一部分去交纳数额较多的会费。最后,许多妇女比男人更深地受到农村的、同时经常还有教会影响的束缚,使她们不愿意去支持男人占支配地位的工会所体现的那种“好斗”的利益政策。

在工会运动的领导层中,妇女代表极其罕见。在哈尔伯施塔特代表大会上,唯一被选入总委员会的妇女是工厂与手工业女工工

^⑥ 《德国工会第一次代表大会记录》,1892年3月14日至18日在哈尔伯施塔特举行,汉堡1892年版,第73页。

会的威廉明妮·卡勒尔。而曾于1885年在柏林创建保护女工利益协会的埃玛·伊雷尔，则在选举中落选。1896年卡勒尔再次当选。从1899到1905年，总委员会中没有一位妇女委员。尽管1905年第5次工会代表大会决定加强吸收妇女会员的工作，并为此建立了一个妇女受托人制度，同年还成立了女工书记处，但是，男子统治工会代表大会和执委会日常工作的印象，却始终未能打破。由于所有这些原因，自由工会妇女会员的比例增加得非常缓慢，它从1892年的2%上升到1900年的3.3%，在1913年为8.8%。

在基督教工会那里，情况没有什么原则上的差别。妇女在工会会员中所占的比例明显低于妇女的就业比例。妇女会员的比例从1903年的5.8%，缓慢并且稍有波动地上升到1913年的8.1%。即使如此，也许人们就已经认为妇女会员的这种比例是令人惊异的了，因为基督教工会从不错过任何机会奢谈妇女作为母亲的“真正”职责，强调它们根据基督教、天主教的秩序观念、对妇女从事家庭以外职业活动所持的保留态度。由于矿工工会在基督教工会运动中占支配地位，因此从整体来说抵消了纺织工人工会中妇女会员的较高比例，如果考虑到这一点，那么人们对于在自由工会和基督教工会中妇女比例大致相同这一事实就会更加吃惊了。

工会在迅速成长起来的职员阶层中很难立足。尽管职员在职能与收入方面彼此有很大的差异，但他们还是形成一种突出希望把自己和(手工)工人区别开来的独立意识。无论是办公室职员还是商店服务人员，无论是技术人员还是商人，他们都从“非工人”的地位中形成他们的自我意识。1911年为职员开办的一个特殊的国家保险机构，进一步支持了这种等级意识，这一等级意识明显地与作为一名无产阶级群众组织成员的身份相对立的。虽然自由工会在1907年建立了一个助理店员联盟，但是，它并未能组织上取得什么成就。职员感到没有什么必要去建立自己的组织，他们经常更喜欢参加那些民族主义的协会，认为自己不象工人那样会被从

威廉皇帝的社会中排斥出来。不管怎样,各种“资产阶级”职员协会在吸收会员方面要比工会更加成功。

这一点在工会会员统计数字中也能显示出来。1897年建立了拥有522名成员的职员中央联盟,1858年成立的商业店员联合会(总部在汉堡)已经拥有成员大约54,000人,莱比锡的德国店员联盟成员有47,000人,1894年成立的德意志全国店员联盟成员有7,700人。到1913年,数字比例明显变得有利于德意志全国店员联盟,它拥有成员148,000人,与此同时,1858年成立的商业店员联合会的会员为127,000人,莱比锡联盟为102,000人,而中央联盟只有24,800人。这些数字说明,职员们突出表现出来的等级意识深刻影响到他们是参加一个等级组织还是参加一个工会的决定。以其民族主义和反犹太宣传吸引成员的德意志全国店员联盟的领导地位,说明大多数职员的政治倾向,这是一个在魏玛共和国时期始终十分迫切、具有爆炸性的问题。

这里还应提及另一个问题:即如果不是由于会员的大量流动,会员数目的增加还会给人以更深刻的印象。例如,在1892年到1913年之间,有210万工人加入了德国冶金工人工会,但是有160万人又脱离了这个工会。甚至仅为管理不断增加的会员卡片索引,都有必要成立一个由专职领薪干部组成的机构。会员人数的流动,迫使工会经常考虑怎样才能阻止它,救济事业以及严格的会员监护,也就是说定期征收会费被认为是最好的手段,然而它们并没有什么真正的收效。

一个群众组织的管理需要、工会开支的增长以及工会决策权的集中化倾向,所有这些结合在一起,改变了工会的形象,使工会日益被“工会机构”、“工会官僚”所支配。一种必然要影响到工会会员与专职工会领导之间关系的因素,是工会干部这个职业在形成过程中自然而然地发展起他们自己的“等级利益”。这也促成以下情况,即工会职员由于承担多方面的任务,例如在仲裁机构和自治

委员会中充当代表或者理事，已经“长入”帝国的社会。因而任何对工会组织的损害，都会遭到他们的严重怀疑。毕竟，工会组织既是他们的毕生事业，也是他们的生活基础。当然这还没有导致在普通会员和工会领导层之间出现深刻的不信任的鸿沟，然而，这里已经出现了一个问题，这个问题最后终于在世界大战以及 1918/1919 年革命期间爆发。

工人阶级内部世界观与政治上的裂痕及工会运动的分裂

工会发展为一种群众运动，其进程是很不一致的。在反社会党人法结束到第一次世界大战爆发之间的 25 年中，工会会员数目急剧增加。由于各个工会的集中化以及上层高级联盟组织的形成，使工会力量大大加强。然而同时也显示出工会会员和领导之间日益明显疏远的危险。而且还有很大领域对于各派工会来说都是空白地带。工会运动的四分五裂和由此而产生的竞争使其大量的能量受到束缚，而这些能量本来是可以更有益地用在其它方面的事情上的。当然，各种派别工会的建立并不完全是件坏事。恰恰是工会在不同世界观和政治方面的联系使建立工会的主张在那些拒绝社会民主党并与之相对立的工人中获得支持。

但是，我们应该记住，工会运动的分裂并不是人为的；它与工人阶级本身原有的裂痕是相互一致的，这些裂痕由于各种不同组织的出现而日益加深和加固。相互竞争中的工会是工人阶级以往在不同的社会文化环境中自身分裂的反映，同时它们又加深了这种分裂。而这种不同的社会文化环境则对各种不同的工人集团的生活和意识打上不同的烙印。自由工会是“社会民主主义环境”的一部分，而这种环境，除了自由工会之外，是由社会民主党、救济储金会和合作社、相应的报刊、图书馆、各种文化协会以及共同的节日总的结合在一起构成的。基督教工会从天主教工人那里得到最可靠的支柱，他们大多数在政治上倾向于中央党，他们在“自己的”保险机构、“自己的”合作社，在天主教报刊，在工人协会或教会所

举行的各种文化活动中找到他们的世界观和政治上的归属。

不仅在这些相互竞争的组织身上人们看到了工人所处的不同环境所产生的影响,而且它还对工人的日常生活打下不同的印记。这些环境不仅决定人们的政治选择,而且对于人们的居住和购物,选择什么样的防御生活风险的保险,对于人们的阅读文化和节日文化——是参加“五一”劳动节的游行还是参加基督圣体节的行列仪式都具有决定性的影响。这些环境一方面是工人被排斥出帝国社会的结果;同时也是由于人们有意划出各种界限,以便脱离外界影响,促进在各自不同环境中的统一化。

为各种工会提供群众基础的工人阶级在世界观和政治上的分裂延伸到其它方面,例如,工会运动与合作社运动的合作即是如此。自从19世纪90年代起,各种工会就把在舒尔采—德里奇思想影响下形成的合作社运动,看成是改善工人生活状况道路上的一一个可能的伙伴。1903年,全国合作社协会的工会成员脱离出来成立了德国消费协会中央联盟。在1905年举行的科隆工会代表大会上,曾于1893年在汉堡建立德国消费协会批发公司的阿道夫·冯·埃尔姆在其《关于工会与合作社》的讲话中,积极主张两个运动的合作。他认为合作社是“劳动反对资本斗争中的一件武器”。代表大会决定,工会会员应该参加合作社。^⑦

消费合作社尽管存在着各种内在的冲突,例如主张提供模范的、但费用较大的劳动条件的一方和希望多分红利的一方之间的冲突,但还是兴旺发展起来,并且(由于工会的支持),建立以至接收了一批自己的企业,例如一些生产清洁剂和食品的企业。1911年,有1,142个地方合作社,总计130万名会员,营业额总计

^⑦ 《德国工会第5次代表大会会议记录》,1905年5月22至27日在科隆举行,柏林版,无出版年代。冯·埃尔姆:《工会与合作社》,第158—170页,此处为170页。《决议》第35页。

33,500万马克。1913年7月1日,消费合作社和自由工会共同建立了人民救济保险公司,这家保险公司后来在魏玛时期曾十分繁荣。希尔施—敦克尔工会和基督教工会与它们自己的消费者合作社运动并肩携手,同样也兴旺发达起来。例如1913年,基督教工会成立了德国人民保险股份公司。

国际范围内的工会运动的分裂也在加深。从19世纪90年代起,最初是在职业同盟的层次上发展起一个联系网络:由工会派代表参加国外兄弟组织的代表大会;举办国际范围内的各种职业或行业的代表会议,最后,社会民主主义工会和基督教工会分别建立了第一个国际职业联合会。从世纪之交起,为了建立社会主义工会以及基督教工会上层高级联盟的国际联合组织进行了准备工作。鉴于德国工会组织力量的强大,它们在国际工会联合统一的努力中起到了一种领导作用。作为报偿,它们获得了执委会领导职位:1902年成立的社会主义工会国际局原任书记卡尔·列金,担任了1913年成立于苏黎世的国际工会联合会的主席。亚当·施特格爾瓦尔德成为国际工会委员会的领导人,这一组织的前身是基督教工会国际联合会。

第三节 关于工会独立性的冲突: 工会自我认识的明确化

在反社会党人法与第一次世界大战之间的时期内,不仅形成了现代工会群众组织的基本结构;在这几十年中,还涉及到了明确工会性质,坚持它们对于各自的意识形态和政治“养父”的独立性等方面的问题。尽管各种工会实际上并不是由政党或天主教教会建立的,但是,这些政党和教会不断地企图对工会施加权威性的影响,或者企图利用工会为自己谋取最大的好处。然而,随着工会的不断强大,以及在改善工人状况的日常斗争中所取得的成就,他们

逐渐产生并发展起了一种特殊的自我意识，这种自我意识与各自的“同盟者”（指政党或教会——译者）的领导资格要求几乎是毫不相容的。所以自由工会与德国社会民主党，基督教工会与部分天主教教会都发生了激烈的冲突。

自由工会与德国社会民主党：从隶属关系到权利平等地位

在反社会党人法压力下形成的自由工会运动与社会民主党的理所当然的统一尽管继续保持下来，即使它没有被一系列冲突破坏，毕竟由于这些冲突而受到了阻碍。德国社会民主党认为自己具有无限的领导资格，1891年爱尔福特纲领在以下的表述中提出了这种领导资格：工人阶级反对资本主义剥削的斗争“必然是一种政治斗争”，而且“使工人阶级的这种斗争变成自觉的斗争，使它统一起来，并为它指出自然而必然的目标，这就是社会民主党的任务”。这一纲领表明，社会民主党在度过非常法时期以后力量得到加强，而且形成了自我意识。在纲领的理论部分中，阐明了立足于生产资料社会化基础上的彻底的社会变革的必然性。持续的经济衰退似乎使人更加相信资本主义必将迅速而不可避免地灭亡。相反，在纲领第二部分中提出了实际的目前要求，包括实行普遍、平等、直接和秘密的选举权，废除所有限制言论、集会、结社自由和阻碍男女平等的法律，宣布宗教信仰是一件私人的事情以及要求学校“世俗化”。所有这一切都表明社会民主党与它的理论观点相矛盾，是在现存关系的基础上从事活动的。从那些为了“保护工人阶级”而列举的一系列要求看来，这一点就更加清楚了。这些要求其中包括：确定每天8小时工作制、禁止14岁以下的儿童从事职业劳动，禁止实物工资制，加强企业监督，“承认农业工人和佣仆同产业工人在法律上地位平等”，“保证结社权利”，以及工人的全部保险事业交由国家经营，并有工人参加管理工作等。

工会毫无疑问是同意这些要求的。鉴于90年代初期它本身所存在的危机，它们除了接受指派给它们的角色，即充当为政治上的

工人运动招募新兵的学校之外,几乎没有其它选择。因此工会满足于退居努力变革现有社会组织的政党之后,同时工会运动“在它的努力中,因为法律也为它在这方面划出了界线,也是立足于今天的资产阶级社会的基础之上的。”^⑨不久,卡尔·列金承认,“我们完全很准确地知道,工人阶级状况的最终改善、雇佣劳动的消除以及全部劳动成果的获得,只有通过政治途径才能实现。”但是,另一方面,他又为工会工作辩护说,“这种思想必须要赢得工人群众的支持,而只有在今天资产阶级社会中的经济斗争中才能做到这一点。”^⑩因而,工会工作是一种“达到目的的手段”;它应创造前提条件,使得“工人群众能够完成[……]工人等级的历史任务”。^⑪根据列金在1893年科隆党的代表大会上的讲话,工会是“政治运动的学前训练班”,是“培训我们的同志们的最好教育机构”。^⑫

因19世纪90年代初期,工会由于罢工失败和会员减少而受到削弱,而已经形成一个自我意识的德国社会民主党的领导恰好相反,这些党的领导人由于1890年和1893年的帝国国会选举胜利正在兴高采烈。因为拥有140万张(后来增加到170万张)选票的支持,社会民主党的领袖们显然认为,他们是能够从容解决工会的问题的。无论如何他们拒绝给予工会在那种情况下渴望得到的帮助。社会民主党和工会领导的不同立场明显地表现在1892—1893年的一次报刊论战,特别是在1893年党的科隆代表大会上。德国社会民主党主席奥古斯特·倍倍尔反复警告党员不要过高估

^⑨ 卡尔·列金,《致工会会员》,刊载于《德国工会总委员会通讯》第3期,1891年,2月7日,第9页。

^⑩ 《关于组织问题》,刊载于《通讯》第13期,1891年5月23日,第51—53页,此处引文见第52页。

^⑪ 引自赫尔加·格雷宾:《德国工人运动简史》,慕尼黑1970年版,第101页。

^⑫ 卡尔·列金:《工会运动与党内同志对它的支持》,刊载于《德国社会民主党代表大会记录》,1893年10月22日至28日在莱茵河畔科隆召开,柏林1893年版,第181—188页,此处为第183页。

计工会工作的胜利前景；而且，他还担心工会可能会对社会民主党政策的革命方向产生有害的影响。鉴于人们所期待的资本主义必然的总崩溃，工会满足于改良的作法只能是一种幻想。另一方面，工会领袖们也完全准备承认他们的工作对于工人阶级最终解放的从属作用，然而，他们也请求在严重危机中获得党的支持。在这种形势下，列金希望通过党代表大会的决议使社会民主党党员承担义务，必须参加工会。在1892年柏林代表大会上这个努力失败之后，1893年科隆代表大会通过一项没有约束力的声明，敷衍了事。在该声明中，党代表大会“表达了它对工会运动的同情”，此外它还主张党的同志要重新承担义务，“要坚持不懈地推动人们认识到工会组织重要意义并尽一切力量加强工会的力量。”^⑬

随着工会组织的蓬勃发展，特别是由于它们所取得的社会成就，这首先就使工会隶属于党的这种和谐的服从关系成为问题。一个新的自我意识在工会中逐步渗透。这种自我意识对于最重要的社会民主主义的将来希望——资本主义总崩溃的必然性——提出了疑问。列金在1889年法兰克福工会代表大会上说：“恰恰是我们，组织在工会中的工人，不希望所谓的崩溃来临，它将迫使我们在社会的废墟上进行建设，无论这个新制度比我们现在的制度是好还是坏，反正都一样。我们希望的是平静的发展。”^⑭

德国社会民主党的领导对这种新的意识进行了谨慎的考虑，此外，这种意识在党内也正在广泛传播，并导致了关于修正主义的辩论。在一篇1900年发表的关于《工会运动与政党》的纲领性文章中，倍倍尔放弃了以前关于工会是党的“一所招募新兵的学校”的观点。^⑮他认为，如果——或者由于人们还需要长期等待资本主义

^⑬ 同上，第180页。

^⑭ 《德国工会第3次代表大会记录》，1899年5月8日至13日在美因河畔法兰克福——博肯海姆举行，汉堡，无出版年代，第103页。

^⑮ 奥古斯特·倍倍尔：《工会运动与政党》，斯图加特，1900年版。

的“崩溃”，那就必须明确改良工作的重要作用。随着工会力量的加强，德国社会民主党越来越把兴趣倾注于如何保障工会运动的群众成为党的选民后备军。反过来工会也需要德国社会民主党在议会充当它们社会政策要求的代表。

进入 20 世纪后不久，这种主张社会民主党和工会相互依赖的意识，在德国社会民主党内部也变得流行起来。第一次世界大战前党的权威理论家卡尔·考茨基曾经就工会的成就在一篇分析文章中写道，“无产阶级的政治组织将永远仅仅包括一批人数不多的精英人物；只有工会才能建立起群众组织。所以，一个社会民主主义的政党，如果没有工会组成它的核心集团，就像建立在沙滩之上的建筑。”他还承认，工会的特殊作用：“工会必须处于党组织之外；这不仅要求人们考虑到结社法，而且还要考虑到这个组织的特殊任务。”考茨基在这样说时，有可能不仅考虑到经济斗争，而且也考虑到与基督教工会竞争的问题。基督教工会恰恰是从自由工会与社会民主党的紧密联系来证明自己存在的合理性（甚至必要性）的。考茨基继续写道：“但是，社会民主主义要不断努力使工会组织的成员充满着社会主义的精神。在工会中进行的社会主义宣传必须与在党组织中为工会所作的宣传齐头并进。”^⑩ 保证工会的社会主义方向成为党的一项任务，这意味着，它仍一如既往地当作工人运动的先头部队，而党的领导机关的人恰恰对它的社会主义方向不能完全放心，这毫不奇怪。因为在关于社会民主党人的自我意识和目标的争论中，在以格奥尔格·冯·福尔马尔为领导的改良主义者和以爱德华·伯恩斯坦的长篇大论为代表的修正主义者为一方，与奥古斯特·倍倍尔周围的党内中派分子和罗莎·卢森堡理论武装起来的左派之间的斗争中，大部分工会领导人是接近党内

^⑩ 卡尔·考茨基，《关于党代表大会》，收入《新时代》1902/03 年合订本，第二卷，第 729—739 页，此处引文见 738 页。

少数派所鼓吹的改良主义路线。

关于群众罢工的辩论使社会民主党与自由工会之间的关系得到了(暂时的)澄清。首先比利时和瑞典通过群众罢工取得了普选权,这一事实使得为了实现社会主义要求而积极斗争的策略似乎变得更有说服力。但是,工会并非毫无根据地认为一场群众罢工必须由它们来组织,因此,认为群众罢工会使自己的地位受到损害。如瓦工工会主席泰奥多尔·伯麦尔贝格在1905年5月22—27日科隆工会代表大会上,号召代表们回想一下,“为了使组织达到目前的水平,我们曾付出了巨大的牺牲”。他继续说,“为了使我们的组织进一步发展,我们在工人运动中需要安定”。^⑩ 根据这个基本立场,科隆代表大会以7票反对通过一项决议,声明:“一切希望把政治性群众罢工的宣传确定为一项策略的企图都是应加谴责的。”相反,它建议“组织起来的工人要坚决反对这种企图”,要关心加强自己的组织。

尽管奥多尔·伯麦尔贝格在科隆代表大会上试图以“工会与党是一致的”^⑪ 这种措辞进行掩盖,但是,德国社会民主党与工会在这一问题上的不同意见,几个月以后在1905年9月17—23日举行的德国社会民主党耶拿代表大会上就十分明显了。会议从287票赞成、14票反对,决定采纳倍倍尔提出的动议:在这里政治总罢工不是一种进攻性斗争武器,而是一种对任何损害选举权和结社权的企图进行防御的手段。工会领袖坚决拒绝了耶拿党代表大会决议中的措辞,因为人们基本上把它看成在主张进攻性总罢

^⑩ 特奥多尔·伯梅尔堡:《工会对总罢工的立场》,收入《德国工会第5次代表大会记录》,1905年5月22至27日在莱茵河畔科隆举行,柏林,无出版年代,第215—222页,此处为第221页。

^⑪ 《特奥多尔·伯梅尔堡的结束语》,收入《德国工会第4次代表大会记录》,1902年在斯图加特举行,柏林,无出版年代,第274页;同上,收入《德国工会第5次代表大会记录(1905年)》,第266页。

工的人与根本反对任何总罢工的人之间的一种妥协。以下情况能充分表明工会领袖最近几年增长的自我意识,这就是,按照阿道夫·冯·艾尔姆在1906年2月工会执行委员会会议上的说法,他们相信,他们有把握设想,“只要工会成员更加关心党,”那么,“在下次党代表大会上就会把那些总罢工的支持者直接清除掉。”^⑩

1906年2月,工会和党的领导人为解决群众罢工的问题上的冲突进行秘密谈判。这一谈判的结果,就是1906年9月23至29日在曼海姆举行的下一次党代表大会上所通过的《曼海姆协议》。当时,倍倍尔已经宣告退却,“除非广大群众一致投票表示赞成,否则进行一场群众罢工是不可思议的”;而且,列金已经宣布坚持拒绝群众罢工是毫无意义的。据列金看来,在这以后问题只取决于能否“用文件向外界证明自己内部的团结一致”。^⑪该协议还规定,工会运动和社会民主党的双方执委会领导人“在同样涉及到工会和党的利益的行动中,要采取统一的措施”。这一文件清楚地说明了在社会民主主义工人运动内部党的领导与工会领导权利完全平等。文件不仅反映出这样一种现实的情况,即实际上,没有工会的同意,无论是进攻性还是防御性的群众罢工都不能进行。同时,还表明党承认了工会的实际权力地位,工会要施加与其实力相当的政治影响,在1906年,有384,000名社会民主党员,而工会会员则有大约170万人。在19世纪90年代初,工会曾表示接受由党分配给它们的角色任务,而现在社会民主党却不得不担心工会将努力追求一种支配地位。一些社会民主党人认为,工会固然足够明确地表现出对于[……]工会与社会民主党人之间合作必要性的认识。但是,此外还表现出一些情绪和冲动(我们但愿能把它们当作工会

^⑩ 引自爱德华·大卫,《曼海姆的意义》,收入《社会主义月刊》合订本,1906年第2卷第907—914页,此处引文为第908页。

^⑪ 《德国社会民主党代表大会记录》,1906年9月23日至29日在曼海姆举行,柏林1906年版,第231与245页。

的幻想来对待),对这些则是必须断然拒绝的。”^①

在曼海姆协议之后的年代里,社会民主党的理论家们屡次企图确定工会工作的地位,这首先是为了阻遏工会的影响,因为单凭党代表大会的代表中“工会官员”人数不断增加这一事实,工会影响就能不断扩大。社会民主党议会党团中工会干部的比例,从1893年的11.6%上升到1912年的32.7%。这一情况的意义是不言自明的。罗莎·卢森堡曾作过最为严厉的批评,她以前曾经低估了工会政策,认为这是必不可少的、但从长远来看又是毫无成就的西西弗斯式劳动,^②后来,她一针见血地指出了工会集中化过程的一个基本问题(尽管仅仅是用极端否定的词句):由于“工会官员打着官腔的官僚主义的领导”使工人“降为一种毫无判断能力的群众,对他们来说,‘纪律’的美德,也就是说消极服从成为一种义务”。^③卡尔·考茨基认为,指出工会政策的局限性是十分必要的;1909年,考虑到实际工资已经停止增长,他相信人们将不得不看到,工会借助改良手段所实现的无产阶级社会地位的提高已经至此为止了。^④工会认为这些话不仅是对资本主义发展的批判,而且也是对它们自己的指责。总委员会在《西西弗斯式劳动还是积极成就》的标题下发表了几篇评价德国工会活动的文章,对考茨基的指责作了回答。^⑤

由于罗莎·卢森堡的要求,1913年德国社会民主党耶拿代表

^① 帕尔乌斯:《工会的作用与汉堡代表大会》,收入《新时代》1907/08年合订本,第2卷第509—514页,此处为514页。

^② 罗莎·卢森堡《社会改良还是社会革命》,见《卢森堡文选》,人民出版社1984年中文版第122页。西西弗斯式苦役指徒劳无益、白费力气的童话。西西弗斯是希腊传说中的暴君,死后在地狱里被宙斯处罚推石上山,推至山顶石又滚下,于是重新再推,如此循环往复不止。——译者注

^③ 罗莎·卢森堡:《群众性罢工、党与工会》汉堡1906年版。

^④ 卡尔·考茨基:《取得政权的道路》,柏林1909年版。

^⑤ 《西西弗斯式劳动还是积极的成就?》,关于德国工会活动评价论文集,德国工会总委员会主编,柏林1910年版。

大会再次对群众罢工问题展开辩论，斗争战线已经不再是在工会与社会民主党之间展开，而在社会民主党内部，即在党的执委会和左派之间。菲利普·谢德曼作为党的领导机关报告人，反对这样一种观点，“即通过放松工会纪律、通过煽动群众去反对领导，通过美化无组织群众就可以为一场群众罢工做好准备”。总委员会副主席古斯塔夫·鲍威尔所持的立场是：工会“没有必要去关心这场讨论”。^②于是，毫不奇怪，罗莎·卢森堡的议案以 333 票对 142 票被拒绝。这一议案认为，群众罢工是不能根据党和工会领导机关发出的命令人为制造的”，而“只能是由于经济和政治形势的不断恶化作为已经开始的群众行动的不断升级而出现的结果”。在否决卢森堡议案的同时，代表大会通过了一项只有两票反对的决议，这项决议认为，政治性的群众罢工取决于政治组织和工会组织的发展。这里再清楚不过地反映出，社会民主党和工会之间关系的变化以及社会民主党政策的变化。

基督教工会、天主教教会与中央党：受到考验的跨教派性与对党派政治的中立性

随着基督教工会组织的巩固以及由此而产生的亚当·施特格尔瓦尔德为首的工会领袖自我意识的发展，在它与天主教教会及其政党中央党中的同盟者之间爆发了一场深刻的冲突。尽管基督教工会在关于“权利平等”工会的争论即未来能否与“真正中立”的自由工会进行合作的争论中、同时也在关税争论中，基督教工会都得到加强（在关税争论过程中，从与“本职业”直接相关的角度各个工会被允许自己决定如何来对待关税问题）。但“工会争论”却曾对工会本身的生存造成威胁。1902 年的关税争论尽管导致了弗兰茨·维贝尔和基督教社会主义的五金工人工会的暂时被开除。并从

^② 《德国社会民主党代表大会记录》，1913 年 9 月 14 日至 20 日在耶拿举行，柏林 1913 年版，第 231 与 294 页。

而使组织直至1903年合并前遭到削弱，围绕跨教派性和天主教神职人员提出异议的权利等问题所展开的斗争却相反地加强了工会运动内部起离心作用的宗教力量，使整个组织面临崩溃的威胁。

引发工会争论的是这样一个问题，即基督教工会由于它们的跨教派性是否对那些信奉天主教的工会会员的忠诚信仰造成威胁，是否会使他们把自己的宗教信仰变成“宗教上的例行公事”，甚至导致他们投入社会民主党的怀抱，基督教工会拒绝了教会的领导和参与权利，它们承认“基督教的”这一形容词对于它们来说仅仅意味着“非社会民主主义的”。所以，它们并不是“积极地”建立在一个信仰明确的基督教的基础之上，它们所承诺的仅仅是在代表工人“纯经济”利益的时候（与自由工会相反）不会采取任何可能触犯其会员的天主教或新教信仰的行动。至于宗教教育与道德教育，那是各教派工人协会的职权。由于以上情况，那些坚持一元化要求的天主教徒的忧虑进一步加深。尤其是因为基督教工会宣布，只要自由工会在党派政治和世界观方面坚持中立立场，它们希望也许在可预见的将来与其合并，这就激起了主张一元化教徒的反抗。在弗朗茨·冯·萨维尼发表小册子《从教皇通谕（新事物）的观点来看工人协会和工会组织》的同时，这些坚持一元化主张的人建立了天主教工人协会（总部在柏林）。^② 这些工人协会认为，他们在教会领导下建立的专业分会可以成为主张经济和平的取代会组织的组织。因此，它们得到红衣主教格奥尔格·布雷斯拉普主教科普侯爵以及特里尔主教朱夏埃尔·费利克斯·克鲁姆的支持。这些工人协会坚持教会对天主教工人运动的领导资格要求，根据他们的意见，绝对不能把经济问题与宗教问题分割开来。然而，他们对于农场主的和企业主的组织并不主张采取这一立场，他们为此提出家长式

^② 弗兰茨·冯·萨维尼：《在教皇通谕照耀下的工人协会与工会组织》，柏林1900年版。

的论据：工人需要教会方面的特殊的教育和帮助。

首先由于科普的活动，德国主教团放过了第一个阻止初露形迹的冲突的机会。主教团在1900年富尔达田园牧歌中赞扬了“座落于柏林的天主教工人协会”，却没有提及基督教工会。这样对主教会议的意图就有可能出现了形形色色的解释。而在这以后德国主教团和不久也陷入争执的罗马教皇庇护十世发表的声明则几乎不加掩饰地表明，他们尽力避免采取明确的立场。这是令人吃惊的，尤其是因为德国主教团的多数派对基督教工会是持友好态度的。不过他们出于一致行动的愿望，再次屈服于科普和克鲁姆的压力。甚至当教皇十世应中央党政治家和普鲁士政府代表的请求，终于在1912年发表通谕《非常之事》来正式干预工会争执的时候，他的关于“所谓的基督教工会应被容忍”的说法^②，也完全是模棱两可的。主要是由于教皇的这一态度同时也由于1912年工会非常代表大会明确作出决议，由于科普坚持不容调和的敌对立场，所以在通谕发表之后争执仍继续进行。直到1914年3月4日科普去世以及第一次世界大战爆发，才使这个问题失去了任何意义。1919年达成了一种（表面上的）一致；基督教工会最后得到了教皇庇护十一世在通谕《四十年后》（1931年）中作出的正式批准。

基督教工会在拒绝部分天主教教会的领导资格要求方面所取得的成功，从各方面看都是很有意义的。它的跨教派性，以及天主教教会对其的承认，首先创造了一种前提条件，使社会民主党指责基督教工会是“教会奴仆”的攻击失去力量，而且证明基督教工会是一种名副其实的独立的工会运动。在这里跨教派性原则和对党派政治保持中立原则是相互约束的，尽管二者都只是在很有限的范围内在现实中得到兑现。因为一方面新教教徒只占会员的10—

^② 根据基督教社会学论文《罗马教皇的社会通谕与其它基督教文件》，德国基督教雇员运动联邦协会主编，无出版地点，1975年版，第84页。

20%；另一方面，中央党显然是工会最重要的党派政治协商伙伴。

自由工会十分明确地表示从属于社会民主党，这在第一次世界大战前的时期内相对来说是毫无问题的，这时，基督教工会及其成员的态度还几乎很不明确。他们首先在拒绝社会民主党这一点上是一致的，因此他们所提出的“对党派政治保持中立”的要求是限制在一个很狭隘范围内的。基督教工会领导人承担的党派政治义务的重心，无疑是中央党。1905年第一位进入国会的基督教工会人士约翰内斯·吉斯贝茨就是这个党的成员。1907年担任国会议员的基督教工会人士的数目增加至6名，其中5名在中央党国会党团内，1名是经济协会代表。1912年，进入国会的7名基督教工会人士中，5人属于中央党，1人属于基督教社会党（这个党出身于经济协会），另1人属于民族自由党。由于基督教工会领袖和成员的不同的党派政治倾向所引起的冲突，在魏玛时期才得到充分表现。但是这时出现的问题是，基督教工会被迫不断发现，与它们关系密切的政党所代表的利益是与其它集团的利益（例如工业和农业集团）并列的，或者是被置于这些利益之下的。

由于与资产阶级政党建立了政治联系，基督教工会变成了基督教—民族主义联合运动的中心，这一运动引人注目的表现就是历次德国工人代表大会。这些代表大会（第一次举行于1903年）上促成统一的纽带是一项有意识的反对社会民主主义的纲领。纲领的另一面是公开的民族主义，它现在至少已被提高到与纲领的社会和宗教内容同样重要的平等地位。这一非社会民主主义工人组织联合运动的重要性，可以通过出席代表大会的代表们所代表的各工会组织的会员数目得到说明：根据它们自己提供的数字1903年总计620,000人，1907年100万人，1913年140万，1917年150万。“德国工人代表大会”使基督教工会在广泛的工会范围内，对所有非社会民主主义的派别实行党派政治开放。根据这一观点，该代表大会可被视为1919年成立的德国（民主主义的）工会联合会的

先驱。

第四节 劳资斗争、工资协议与社会改良： 帝国统治下的工会工作

如果我们把注意力只集中于代表大会和报刊上无休止的争吵，集中于各个派别工会面对政党和天主教会而维护自身地位的要求上面，就会产生一种错误的看法。因为这肯定不是工会活动的主要领域；事实上，工会也经常将这种争执视为离开它们的“真正”任务的令人讨厌的精力分散。在帝国统治下，工会的工作是反对社会和经济弊端、反对从法律上对工人阶级及其组织的歧视以及反对把他们排斥出社会之外的日常斗争。

在考察工会的创建时期时我们已经看到，劳资斗争成为推动人们组织起来的动力，是具有重要意义的。这种动力作用在以后的发展中一直没有发生原则上的变化。在预计进行劳资斗争之前，工会会员的数目常常会激剧增加。虽然在冲突结束后一部分新会员会重新脱离工会，但在大多数情况下工会会员的数量还是增加了。对工会来说，十分清楚的是，罢工斗争的胜利不仅取决于有关行业部门的经济形势；而且劳动市场伙伴双方实力大小，工会的组织程度和财政力量，都起着决定性的作用。这一点，从下述数字即可清楚地得到证明：在1890年至1894年的经济危机和工会组织受到削弱的年代里举行的544次罢工中，只有32.9%是成功的，这是一个已被工会（在某些情况下）夸大了的统计数字。与此相反，在1895年至1899年经济发展和工会组织力量增长时期所进行的3,226次罢工中，雇员取得胜利的罢工占57.8%。^②因此在工会报

^② 参见《1894年的罢工》，收入《通讯》，第36期，1895年9月23日，第161—164页；《1900年的罢工》，收入《通讯》第29期，1901年7月22日，第449—461页。

刊上主张首先要加强组织,其次在“工资运动的策略方面”应当更明智。在自发性抗议罢工的“狂飚突进”时期以后,即1897年,工会开始“将其进行的斗争制度化”。^⑤按照这一精神,罢工条例规定,要尽可能把进行劳资斗争的决定权交给跨地区的委员会机构。这一规定加强了这种发展,其结果是,一方面由于合理使用资金提高了组织的打击力量,另一方面,却经常加深了人们认为工会执委会远离基层的印象。

无疑,地方性自发罢工在数量及作用上都在下降,尽管它仍旧不断地举行。只要想一想以下几次罢工就足以说明这一点:1896年始于柏林服装工业的罢工、1896/1897年的汉堡港口工人罢工、以及1905年鲁尔矿工罢工。这些罢工不是违背工会的意愿,就是未经工会同意即开始举行。对其中的一部分罢工,工会事后也表示接受。然而,总的趋势明显地是向组织良好的劳资斗争的方向发展,在这种斗争中,工会与雇主联合会立刻就互相对立起来。

但是,罢工——特别是在资本家用大规模解雇的手段来对付它时,就是一种两面有刃的武器。一方面它肯定会增进雇员的阶级意识与团结;另一方面它也经常危及工会组织本身的存在,如果这些组织遇到来自雇主的顽固抵抗的话。而且,罢工还成为促使雇主建立并发展共同防御组织形式的理由。这里举几个例子就足以说明劳资斗争的这种双重作用。1891年10月至1892年1月的印刷工人罢工,为了实行9小时工作日,动员了10,000名工会会员,并且消耗了一笔总额高达1,250,000马克的资金。仅这一项财政负担就足以使印刷工人工会在以后的年代中丧失活动能力;而罢工失败本身大大加深了在19世纪90年代初在工会中日益成熟的危机意识。

^⑤ 《关于工资运动的策略》,收入《通讯》第9期,1897年3月1日,第45—47页,此处为45页。

而且,前面所提到的 1889/90 年的罢工浪潮和世纪之交的劳资斗争,都成为促使雇主努力组织起来的推动力。1901—1903 年比较恶劣的经济形势使雇主的立场更加强硬,例如 1901 年 6,000 名汉堡船坞工人被禁止入厂长达一月之久的事件,1903 年克里米乔纺织工业的劳资斗争,都证明了这一点。首次有大量妇女参加的克里米乔罢工,是经过工会精心准备的。但是,罢工发生在总的经济形势十分不利的时刻,即销售停滞期间。劳资斗争的主要目标是把劳动时间减少到每天 10 小时。罢工工人从德国所有地区的工会和雇员那里获得了经济援助,但对雇主采取的关闭工厂措施毫无对策。而萨克森纺织工厂主们还得到德国工业家总联盟的支持。这场劳资斗争以罢工者和因闭厂而停工者的严重失败而告终。克里米乔事件加快了前面所说的雇主的组织化进程。从现在起,开列“不良分子”姓名的黑名单,“黄色”工厂协会的建立以及大规模进攻性地采用解雇手段,都是雇主经常使用的武器,他们企图利用这些手段即使不能摧毁工会,至少也要阻碍它,使它瘫痪。遭到解雇的不仅限于那些加入工会组织的雇员,这说明雇主的目标也许还在于使企业长期摆脱工会影响。

劳资斗争的范围或规模同劳动市场伙伴双方彻底组织化程度一起齐头并进,同时增长。罢工斗争也是如此,人们可以回忆 1905 年的鲁尔矿工罢工,280,000 名矿工中卷入罢工的约有 220,000 多人。这场罢工在坚持 4 个星期以后取得部分胜利,根据 1905 年 6 月 14 日矿山法补充条例,实现了成立工人委员会的要求。但是,解雇的规模也越来越大:在 1890 和 1891 年参加五一节庆祝活动的工人被惩罚性解雇,这种解雇在 1903 年和 1905/06 年达到顶峰,最后越来越多的雇员受到这种惩罚,如 1910 年 190,000 名建筑企业的雇员被解雇。

然而,这还不是第一次世界大战以前最后一次大规模劳资斗争。让我们回忆一下 1912 年大约 190,000 名鲁尔矿工所举行的罢

工,在这场斗争中国家行政当局、军队、司法机构与雇主们通力合作。此外这次罢工还反映出了工会运动的分裂:曾参加过1905年罢工的基督教矿工工会在1912年不愿意与自由工会合作。这可能是因为他们害怕基督教工会面临被罗马教皇摒弃的危险,人们显然不想为此提供什么借口。几乎无法否认,工会运动的分裂削弱了罢工者的地位,此后他们不得不忍受一场严重的失败。

在自由工会的“世界观”中,劳资斗争一直占据着明确的地位,但对于基督教工会来说,劳资斗争就意味着一种痛苦的经验:雇主绝对不会顺从基督教工会关于劳资共同体的观念,请愿被置之不理,谈判建议被拒绝,基督教工会运动与自由工会相比,并没有表现得更加积极,相反,它被看成是劳工运动的一个特别狡猾的变种,不管怎样,这种变种反正是要使工人们投入社会民主党的怀抱。早在成立阶段,基督教工会就被卷进了大量劳资争端之中。而雇主使用解雇手段有意识地企图迫使这个年轻的组织彻底崩溃。基督教工会经常参加罢工,为的是抵抗对它名声的污蔑,诸如主张经济和平的“企业主奴仆”“教会奴仆”之类。与较少的救济金相比(为了招募会员,开始会费定得很低)它们用于劳资斗争开支的比例超过自由工会的此项开支。只有在1905—1906年以后,即在巩固时期,会费和用于救济事业和劳资斗争的开支在与自由工会大致相同的水平上略有波动,虽然参加劳资斗争的基督教工会会员比例越来越明显地落后于自由工会。总而言之,可以说在1903年至1913年期间,基督教工会的罢工救济金和对受雇主各种处罚的工人的救济金平均占全部救济开支的51.5%,超过了自由工会所保持的47.2%的比例,但是基督教工会参加劳资斗争人员在全部会员中所占的比例平均为9.2%,落后于相应比例为12.9%的自由工会。

这里只顺便提一下劳资斗争的另一种手段,虽然这种手段很快就失去作用。这就是联合抵制。首先在19世纪90年代,组织联

合抵制购买某种商品经常是为了支援面包师或肉店帮工的罢工，为了抵制和对酿酒厂结社权的限制。然而，这样一种行动很难组织起来，因为它需要对公众做大量的宣传工作，其次人们只能用来反对某些消费商品的制造商或推销商，而某些食品的购买是不能长期推延的。而且像在罢工中一样，工会领袖经常根据中央的一项决定要求尽可能实行地方性的联合抵制措施。1908年汉堡工会代表大会对此采取了决定性的步骤，规定联合抵制“只有根据处于工资斗争中的工会的中心领导的建议，由当地加入工会组织工人的代表、工会卡特尔以及地方工会联合会作出决议，才能进行。”^⑩至此，联合抵制政策的全盛时期就结束了。而工资协议谈判，无论是需要罢工斗争相配合的还是无需罢工的，特别是后者却得到大力推进。

劳资斗争的规模不断扩大，它既反映了劳资冲突双方都在努力组织起来的趋向，又是这种趋势向前发展的推动力；对于工资协议机构的发展也是如此。从作为一种威慑手段的角度来看，组织力量是非常重要的，依靠这种力量，和平的工资协议谈判作为正常情况得以进行，不过要发展到这一步还有许多路要走。首先并不是所有工会都把工资协议看作是调整劳资关系的明智手段，因为它削弱了工人的斗争意志。罢工被视为“造就工人阶级意识的最适当的途径”^⑪鉴于对罢工的这种过高评价，把工资协议看作“对阶级斗争的背叛”，看作不可饶恕的“追求阶级调和的痴心妄想”也就不足为奇了。直到1899年，在美茵河畔法兰克福举行的自由工会第3次代表大会才明确表示赞同工资协议，将它看作“企业主方面承认

^⑩ 《德国工会第6次代表大会记录》，1908年6月22日至27日在汉堡举行，柏林，无出版年代，第43页。

^⑪ 《论形势》，收入《通讯》第11期，1893年5月29日，第41页。

工人在确定劳动条件方面拥有平等权利的证明。”^⑤

在以后的年代里，工会领袖努力追求缔结工资协议，因为它是“对工人共决权利的承认”，^⑥但它绝不是“与企业主阶级的友好结盟，只不过是一种‘停战协议’”。^⑦这些文章和讲话表明，对工资协议的保留态度依然在起作用，而这种保留态度显然是应该放弃的。古滕堡联盟、希尔施—敦克尔工会以及基督教工会在其活动时期全都积极主张缔结工资协议，但这并未使这件事变得更顺利一些，尤其是因为对于和平的谈判政策来说，在雇主方面很少出现乐于谈判的伙伴。1905，德国工业家总联盟仍然认为，工资协议“对于德国工业及其繁荣发展是十分危险的”，因为它不仅剥夺了“雇主在使用劳动力和确定工资数额的决策中必要的自由权利”，而且不可避免地把“工人置于工人组织的统治之下”^⑧然而，恰恰是雇主的抵抗使许多认为工资协议缺乏阶级斗争味道的人对工资协议主张产生了好感。

建筑工人最早是在1899年、而冶金工人则最早在1906年、才缔结了他们第一份劳资协议。此后工资协议的数目急剧增长——从1906年的3,000个增长到1913年的大约13,500个，后者涉及到218,000个企业中的大约200万名雇员。所以，1913年16.5%的从事工业劳动的就业人员以及36.4%的自由工会会员，通过工资协议确定了他们的工资条件；在这些协议中，有79.5%是未经罢工就签约的。

^⑤ 《德国工会第3次代表大会记录》，1899年5月8日至13日在美茵河畔法兰克福—博恩海姆举行，汉堡，无出版年代，第150页。

^⑥ 卡尔·列金：《工资协议团体与工人、企业主的共同联盟》，收入《社会主义月刊》1902年合订本，第1卷第27—35页，此处引文见第29页。

^⑦ 特奥多尔·莱特帕特《工会实践与阶级斗争思想》，收入《社会主义月刊》1906年合订本，第二卷，第642—648页，此外引文见647页。

^⑧ 引自：《工作日的改善，北符腾堡/北巴登关于第2个基本工资协议的斗争》，科隆与美茵河畔法兰克福1977年版，第10页。

工资协议政策方面的情况是多种多样的,除了在全国范围实行的工资协议之外,还有企业范围的协议,除了为数目庞大的非熟练工人缔结的工资协议之外,还有人数不多的小型职业集团缔结的协议。发展的基本趋势可以确定为:工资协议正常状态为期1至3年,并要求有1至3个月的解约通知期限;大量协议仅仅对范围较小的企业或雇员集团生效;协议最容易在那些雇主比较软弱与分散、与此相对而工人都比较好地组织起来的行业中实施。在那些雇主势力强大并严格组织起来的地方,例如在重工业中,在1914年以前工会就无法获得一个建立发展组织和推行工资协议政策的立足点,而且恰恰是在这些行业中经常发生的解雇进一步导致工会的削弱。总而言之,工资协议促进并保证了工人社会状况的改善,然而同时,它也反映出在工会中专业技术工人所占的优势地位,而工资协议使这种优势进一步巩固。

各种派别的工会都很清楚,由于工人在法律和政治上遭受的歧视,无论是劳资斗争还是工资协议都不能使工人状况得到持久的改善。恰恰由于对结社权的限制,由于选举法的不公正,由于迫切的社会政策问题,迫使工会干预政治问题。1899年,由于取消了禁止进行政治联合的禁令,使总委员会获得便利;1899年法兰克福工会代表大会的议事日程上,大大地加重了社会政策问题的份量,这些题目在以后几年得到进一步扩展,首先涉及的是,扩大和保障开展工会工作的机会,也就是保证结社自由,改革结社法与集会法。其次提出改革劳动保护的建议,也是工会的一项无可争辩的任务。这些建议包括:防止事故,防止职业疾病,对于妇女、青年以及家庭手工业者的特别保护规定,禁止童工,调整劳动时间,禁止不必要的夜间工作和节日工作以及改进对企业的视察监督工作,对所有这些问题,都作出了决定或提出了立法倡议。此外,还涉及了改善现存的帝国保险法以及将失业保险与劳动介绍移交国家承担的问题。最后,是要求获得或扩大雇员以及工会协商共决的机

会,在这里还考虑到建立企业工人委员会以及建立劳资法庭,它应当与工业法庭、商业法庭及手工业法庭地位相等。工会还不断地对于关税政策和税收政策问题作出表态。在这里处于中心之点的是某一行业部门的某种利益,某些产品(如雪茄烟或白兰地)的特别税收负担可能导致价格提高、减少销路以至劳动岗位减少;或者涉及到防止捐税普遍提高,这种提高也必然导致作为消费者工人的负担加重。从1910年起由总委员会社会政策部制定和计划的所有这些立法倡议的目的,在于保证工人阶级能够有一种符合人类尊严的生活。

在各种派别工会之间偶然发生的明显冲突也是不能忽视的,但是尽管存在着世界观和党派政治的分歧,彼此之间仍旧表现出实质性的接近。所有的工会都全神贯注于在现存关系基础上实现的法律上的改良,在对于雇员组织的协商权的规定方面,无论是自由工会所要求的“纯粹”的工人行会,还是基督教工会设想的、包括雇主和雇员双方代表平等占据席位的劳动行会,只是程度上略有不同,但没有原则上的差异。人们在纲领中是主张10小时工作日还是8小时工作日,对于日常的工会工作来说,并没有什么重要的意义,只要人们在必须缩短工时的必要性上意见是完全一致的就行了,而且无论如何。在1914年以前,斗争一直是围绕着争取10小时工作日进行。各派别工会在自己的议题计划中各自提出了原则上相互接近的各种要求,都几乎是从“A”即缩短工时开始一直到“Z”即关税政策结束。此外,在第一次世界大战前,就已第一次出现了共同行动的征兆,它导致了各派别工会之间的合作,这就是1911年1月召开的德国家庭手工业者代表大会。

第五节 专制国家中的工会改良政策： 一个总结

现在让我们来做一個总结。反社会党人法结束以后，工会在现有的、也就是说在作为工作基础而被广泛接受的经济和政治制度范围内开始了一个巩固时期。在这些年中，工会组织基本上按迄今仍为人们所公认的形式最终定型，虽然加入德国工会总委员会的各工会主要的都是职业组织，而这种职业组织的结构在魏玛时期——与建立产业联盟的努力相反——依旧居于支配地位。到19世纪末，就实行意志构成过程和决策过程集中化来说，工会的组织形式才能适应当时的工业及政治发展趋势。正如同同一职业的熟练工人的地方自助组织是与19世纪中期的形势相适应的一样（当时在涉及调整劳动条件的各种要求时，企业领导毕竟是恰当的要求对象），工会把熟练工人和非熟练工人联合组织在一个中央联合会的趋势是与生产过程的日益集中化相一致的。

和与世纪之交的形势相适应的产业联合会原则相比，把各个工会联合在一个按世界观分开的上层联盟中要容易些。作为新成立的组织，第一批基督教工会于较晚的时候才登台出现，而对于一些最重要的职业集团来说，那时已经出现了社会民主主义的和自由主义两个不同方向的工会组织。工会的组织发展与19世纪的经济发展过程在很大范围内是平行的。当然工会方面总是要慢一拍，但基督教工会的建立应被看作是一个“例外事件”，它以一种罕见的速度（在1899—1903年期间）建立了一个上层联盟，使自己立即跻身于总的发展趋势中。

工会上层高级联盟的建立是在集中化的政治决策结构形成之后。然而，这加剧了工会领导日益疏远基层的趋势，这种趋势，特别是在危机形势下是很成问题的，工会向政治制度集中化看齐的最

突出的表现是总委员会和基督教工会总联盟的办公驻地分别从汉堡和科隆迁到柏林。

尽管从 1890 年至 1914 年这一段时间,对整个工会历史来说是很短暂的,但我们还是试图就工会政策作出一个“阶段性总结”。最引人注目的还是工会在“最初的”活动范围内:即在争取缩短工时、提高工资的劳资斗争和工资协议中所取得的成就。

没有工会,19 世纪 90 年代以来工资的增加以及工时的缩短就几乎不能通过这种斗争形式实现。从 19 世纪 90 年代中期到 1912 年期间,总的来说经济发展是很好的,它不仅有利于工会建立和扩大组织的努力,而且,特别是在 1902 年至 1906 年和 1910 年至 1912 年的繁荣年代里,增加了工会在劳资斗争中获胜的机会。因此工资与工时方面的进展(表 3a 和 4a),是争取改善工人状况运动的一个组成部分。这个运动在经济繁荣时期进一步扩大了分配的余地以及劳资斗争胜利的机会。

国家政策对于工资构成的影响尽管不是直接的,但如上所述,国家对于广泛干预劳动时间问题一直持克制态度,虽然工会不断地发出呼吁。在保护儿童、青年人和妇女方面谨慎的法律干预,都是在工人运动不断增长的压力下作出的,这些压力间接地发挥了作用。担心社会民主党和工会可能继续壮大的恐惧,使得社会改良思想在工人队伍以外获得了支持者;他们许诺,要通过证明国家的改革意愿和改革能力来遏制“赤色危险”。

工会在对工时进行法律调整方面所取得的成就是有限的,而在其它重要的社会改革领域所取得的成就则更低。他们既未能扩大结社权,也未能废除普鲁士三级选举制。国家政治的议会化依旧远没有实现,甚至连国家失业保险和劳动介绍等问题都还悬而未决。工会对经济政策、财政政策和贸易政策依旧毫无影响。在一种使帝国民主化意义上的政治改革更是渺无踪影。

然而,大量群众纷纷加入工会,在劳资斗争和工资协议政策方

面所取得的成就促使各派工会意识到它们自身的力量和独立地位,使它们在各自的政治营垒中的地位大大增强,如在群众总罢工的辩论和工会争论中所显示的那样。在第一次世界大战以前,人们就已经很清楚地看到,工会已经成为经济政策、社会政策与国内政策的一个重要因素。考虑到这一现实,国家与雇主很快就没有其他选择,而只能通过让步和使工会在社会上有一个位置来加强工会的实用主义。国家仅限于在社会领域所表示的改革意愿实际上向所有派别的工会证明了它们各自奉行的现存关系基础上逐步进行社会改良的政策是完全正确的,并从而逐步挖掉了激进派的基础。第一次世界大战则是对这个政策的一次考验。

第五章 风云突变：1914至1918年第一次世界大战中的工会

第一次世界大战的爆发对社会民主主义工人运动来说，虽不像是个晴天霹雳，但还是十分意外。多年以来，它就不断警告人们警惕帝国主义带来的不断增长的战争危险。尽管保卫祖国的必要性和正确性并未引起任何争议，但是，第二国际斯图加特代表大会（1907年）、哥本哈根代表大会（1910年）以及巴塞尔代表大会（1912年）的决议还是增强了人们这样一种期望：社会民主党人将不遗余力地制止一场战争，至少要使战争尽快结束。斯图加特代表大会正式通过了倍倍尔的决议草案。决议说，如果存在爆发战争的威胁，“各有关国家的劳动阶级及其在议会中的代表就有责任……尽最大的努力，采取他们认为最有效的手段去阻止战争的爆发。”草案接着指出，“如果战争爆发了，他们有责任去尽快地结束战争，并且要全力以赴利用战争所引起的经济和政治危机促使人民觉醒，从而加速资本主义阶级统治的灭亡”。^①诚然，国际工会联合会没有作出相应的决议，而且，自由工会也一直不是政治总罢工的热情拥护者。然而人们能不期望社会民主主义的工人运动——党与工会一起——去努力制止一场战争吗？

^① 《第二国际代表大会记录》第二卷：1907年斯图加特至1912年巴塞尔，影印本，陶努斯格拉斯许腾，1976年版，第66页。

第一节 国内和平的开端：为了保卫祖国， 通过胜利取得和平与社会改良

1914年6月28日，奥匈二元君主国王储在萨拉热窝被暗杀，这件事为欧洲帝国主义列强长期策划的以战争“解决”它们的经济和政治利益冲突提供了一个借口。在几周之内，就爆发了以德意志帝国及奥匈帝国为一方和以沙皇俄国、法国和英国为另一方的战争。1917年4月美国的参战使这一战争成为一场世界大战。

很快就表明，德国总参谋部的计划并没有生效。根据施里芬计划，一个击败法国的迅速的胜利将使德国避免两线作战的威胁，然后调集德国军队的全部力量转而攻击沙皇俄国。1914年8月底，俄国在滕纳贝格战场上遭受了严重的失败。然而在西线，计划实施的运动战于1914年9月初在马恩河战役中变成了阵地战，1916年夏季，凡尔登附近的索姆河战役给双方造成巨大伤亡。

在威廉二世于8月1日通过宣布“不再认为有任何党派”^②分界而号召建立伟大的全民族共同体的时候，许多社会民主党人忘记了第二国际的决议，他们中的一些人沉醉于普遍的战争狂热和胜利自信，而另一些人则听天由命，无所作为，尽管工会总委员会于1914年8月1日，即德国进行军事动员的那一天，公布了一份和平呼吁书，^③但第二天所举行的工会执行委员会联席会议却绝望地指出，“有组织的工人维护和平、制止战争屠杀的全部努力都

^② 引自舒尔泰斯《欧洲历史年历》，刊载于《新成果》1914年合订本，第一卷，慕尼黑1917年版，第371页。

^③ 《战争危险》，刊载于《通讯》第3期，1914年8月1日，第469页。

毫无结果”。^④ 德国社会民主党情况如何呢？直到1914年7月25日，《前进报》还发表了党执委会的一篇呼吁书，并以下列号召作为结束语：“打倒战争！国际各民族兄弟团结万岁！”然而到了7月31日，却来了个大转弯，还是在这家报纸上指出：“我们庄严的抗议和我们不断进行的努力毫无成果；我们所处的外部环境比我们和我们工人兄弟的意志更加强大有力；现在我们不得不坚强地正视可能发生的一切”。^⑤

最迟到1914年8月，事实表明自由工会与德国社会民主党同样地变成了威廉帝国的一个组成部分。自由工会与德国社会民主党都自豪地看到在现有制度基础上所取得的组织上和政治上的胜利。两者都与德意志帝国及其日益繁荣的经济打成了一片，都参与了部分地具有开创性的社会福利政策。两者也都把为战争尽力的意愿不仅看做是自己爱国精神的证明，同时也是为了获得迟迟未能兑现的、对国家的进一步社会和民主改造而“预先支付”的代价。工会也许还受到这样一种想法的影响：它们在8月2日通过间接支持国内和平的决议，在8月17日又以“正式”表示放弃任何工资斗争来加强这一决议，这样就能够挽救自己的组织，度过战争时期。

工会8月2日间接地宣布它们准备在战争时期内证明自己的“忠诚”，这肯定也是8月3日社会民主党议会党团的政治讨论产生了影响，然而很难说如果工会没有事先宣布放弃罢工，党团对是否投票赞成战争预算会作出另外一种决定。工会的政策至多不过

^④ 《1914年8月2日工会全国执委会联席会议记录》，收入《20世纪德国工人运动史资料》，第一卷：《世界大战中的工会与1914—1919年革命》，由克劳斯·舍霍劳编纂，科隆1985年版，第74—85页，此处为第83页。

^⑤ 《1914年7月25日党执委会呼吁书》，刊载于《前进报》第200期，1914年7月25日；《党员同志们！1914年7月31日党执委会呼吁书》，刊载于《前进报》第207期，1914年8月1日。

是加强了社会民主党议会党团多数派本来也已确定的立场。

自由工会通过决定实行国内和平的政策,也为其它派别工会总的确定了一条路线。当然,加入“全国统一战线”对基督教民族主义工会毫无问题。它们把战争当作是一次“考验”:它将迫使进行一场“道德上的民族复兴”,它是“使人类清除渣滓和错误的一座熔炉”。^⑥ 战争虽然可能会“威胁人类外在的文化与幸福;但它也会使人的精神变得崇高和振奋”。^⑦ 绝非偶然,1915年,基督教工会最主要的理论家特奥多尔·布劳尔把战争“与它的伴随现象”赞美成是对他们这一部分工人运动的“基本原则的一次伟大的动人心魄的证明”。^⑧

自由民族主义的希尔施—敦克尔工会也在1914年8月初自愿地将自己置身于“全国统一战线”^⑨之内。它把自由工会的国内和平政策视为“对我们的原则的一种毫无保留的承认”。它们同样希望从战争事件中诞生的这一“民族共同体”导致一种持久的社会和解,导致一个社会改良政策。^⑩

1914年8月,工会所承认的履行爱国主义责任的观点是战争初期席卷德国宣传媒介的民族主义浪潮的一部分。许多人包括所有派别工会在内都认为,德意志帝国处于一场被迫进行的防御战争之中。以破坏比利时中立来进行的“反击”因而似乎也是正当的了。他们认为尽管十分遗憾,但他们不能放弃这一看法,即“德军指

⑥ 《世界大战的原因与关联》,刊载于《1915年基督教工会年鉴》,德国基督教工会总联合会总书记处主编,科隆,无出版年代,第24—35页,此外为24页。

⑦ 《世界大战与民族的精神更新》同上,第36—45页,此处为36页。

⑧ 特奥多尔·布劳尔,《战争与基督教工会》,M·格拉德巴赫(1915年)版,第5页。

⑨ 参见《德国工会联合会中央委员会与常务委员会战争爆发前夕的声明》,刊载于《工会》,第62期,1914年8月5日,第237页。

⑩ 引自汉斯·格奥尔格·弗勒克《通过组织力量与利益平衡而实现的社会公正,德国社会自由主义工会运动历史的几个侧面(1868至1933年)》,刊载于埃·马蒂斯和克·舍霍芬主编:《团结互助与人的尊严》第83—106页,此处为第104页。

挥部处于一种迫不得已的境地，而它们所采取的这一行动只不过是抢在敌人已经预谋的破坏中立之前行动而已”。^①而且，在以后的几个月里，自由工会对战争目的作了肯定，尽管与工业界资方人士相比，它们的观点似乎稍有节制。首先，这涉及到德意志帝国的经济利益问题，工人也将分享其中的一部分；其次，德国工人所作出的牺牲将会得到“报偿”。在“通过胜利取得和平”之后，普鲁士三级选举法无疑将被废弃，所有雇员的结社权利也将得到扩大。^②然而还提出了相当露骨的军事政治目标：还在1916年初，《通讯报》曾将“在对迄今为止所蒙受的战争牺牲不作任何赔偿的情况下撤离”占领区描述成一种“无理要求”。它认为这种要求是“如此荒谬，以致于没有一个德国人会对它进行讨论”。^③1917年5月——也就是在美国参战以后——基督教工会的亚当·施特格尔瓦尔德竟然提出这样的名言，“如果一种‘强权和平’是可以达到的，那末无论如何也要争取一种强权和平”。^④各派别工会之间在这个问题上的实质性差别是很小的。然而基督教工会所使用的口气明显地更为露骨；例如，1917年10月，施特格尔瓦尔德曾叫喊“将战争无情地继续下去”；^⑤但在这个时候还希望一个胜利的结局只不过是给自己壮胆打气罢了。

但是，所有这些充满改良主义希望和战争自信的声明，都不能

① 《意大利工会与我们》，刊载于《通讯》，第47期，1914年11月21日，第617页，此处为第618页。

② 威廉·扬松主编《工人利益与战争结局·一本工会关于战争的书》，柏林1915年版，同上；《德国工人阶级与世界市场》，刊载于《冶金工人报》，第22期，1916年5月22日至27日。

③ 《1915年回顾》，刊载于《通讯》第1期，1916年1月1日，第1—4页，此处为第4页。

④ 《工人利益与和平目标》，阿达姆·施特格尔瓦尔德总书记在5月6日于埃森举行的基督教民族工人运动受托人代表会议上的报告，科隆，1917年版，第9页。

⑤ 阿达姆·施特格尔瓦尔德，《工人与战争抉择》，在1917年10月28至30日柏林举行的第4次德国工人代表大会上的报告，科隆1917年版，第17页。

掩饰这样一种事实,即工会在组织与政策方面受到了战争的严重冲击。在1913年,逐渐衰退的经济发展使工会会员人数减少;尽管1914年春天似乎显示出经济形势开始好转,但第一次世界大战的开始对国家的经济生活带来了严重损害。从和平生产转向战争生产,绝非十分顺利。失业的工会会员比例从1913年的2.9%猛增到1914年的7.2%,此后它又缓慢地下降到1915年的3.2%、1916年的2.2%、1917年的1%以及1918年1—10月份的0.8%。

征兵与军火生产的扩大引起工人阶级构成的重大转变。在战争期间,就业人员在10人以上的工业企业中成年男子的数目减少了四分之一,妇女人数增长了大约50%。1914年,疾病储金会会员中男子与妇女的比例是2:1;而到1917年,则为1:1。而且,16岁以下工人的增加使工人队伍显著年轻化。对于工会组织来说,工人队伍这一转变所带来的后果由于劳动力的巨大流动而变得更加严峻。例如,从战争爆发到1917年中期,西门子—舒克尔特公司的职员曾8次更新。在这种结构转变过程中,基本上继续了战前的发展趋势,而且使它进一步加速,也就是说,妇女劳动人数增加了,非熟练和半熟练劳动力增加了,化学、电力技术工业以及机械制造、金属加工业等行业就业人员增加了。

所有派别的工会均受到征兵、失业以及工人内部结构变化的损害。在执行国内和平政策过程中,对自身行动能力的自愿约束,使很多工人觉得参加工会并非十分必要。1913至1916年之间,工会会员人数总的从300万人减少到120万;仅自由工会就失掉了150多万会员。

在会员人数下降的同时,工会内部工作全面崩溃。工会干部和工厂(或车间)工人代表被征募从军,使许多较小的地区工会组织和出纳处工作停顿;工会的报刊受到审查;收入日益下降;各种救济开支日益增加,使工会的资金日益空虚。由于这些以及其它政治原因,在战争时期内工会代表大会被取消,连各个工会的代表会议

都十分罕见，而在地方性的工会集会上不允许谈论战争政策。

早在1914年8月2日，卡尔·列金就已经在执委会联席会议上宣布，“在今天的形势下，民主在工会中是一个形同虚设的规定；现在执委会是根据他们自己的责任心作出决定，也就是说，他们要对得起自己的良心”。^⑩问题在于列金——以及与他在一起的其他工会执委会委员——是否自愿地屈从于“形势的压力”；是否要利用战争造成的对工会内部民主的限制，毫无阻碍地推行执委会的路线？无论是政策的内容本身，还是与日益不满的工人和工会会员严重脱离的决策过程，都促使工会领导与基层之间更加疏远。

第二节 在共同承担国家 政治责任的道路上

所有派别的工会都把第一次世界大战视为德意志帝国被迫进行的一场防御战争。它们从一开始就支持进行战争的努力，例如，号召参加收割义务劳动，起初是用失业的工业工人取代应征入伍的农业工人。它们把用于劳资斗争的开支转用于救济福利金，特别是用于失业者与士兵家属的救济，从而减轻了国家财政负担。为了实现或多或少清楚看到的战争的经济和社会目标，所有派别的工会都希望“通过胜利取得和平”。它们作了国内和平誓言，宣布放弃为自己的利益进行斗争的政策，并把这看成是对自己的民族责任意识自愿作出的证明，它们认为，这将使它们有资格提出一些满足长期要求的动议。

1915年《通讯报》强调，帝国不能只“靠一小撮资本家”来抵御“无数的敌人”。正是因为工人已经履行了他们的义务，因为已经使

^⑩ 《1914年8月2日联盟执委会联席会议》，刊载于《资料》第一卷，第74—85页，此处为第84页。

用了他们，因为他们承受着战争的主要负担，所以“工厂封建主义的时代”必须最终结束。^①《五金工人报》相信，在战争最初几个月的热情迸发中，不仅可以看到所有各阶层人民的“团结合作”，而且甚至可以看到“我们所瞩望的社会主义”。^②

但是，工会对形势发展的评价是过于乐观了。经常被呼唤起的“战壕精神”不久便被证明是一种幻想。战争横财和战争目标，食品投机活动和黑市，很快就使德国“民族共同体”呈现出一幅迥然不同的图景。而且，工会所希望的雇主的让步，特别是在军火工业和其他大工业中，并没有出现。那些以中小型企业结构为主的行业在战前就已愿意实行缔结工资协议的作法，而现在在军备经济面前相形见绌。在这里工会能够获得更多的承认，尤其是因为企业主希望以这种方式争取工会，使它们在国家行政机关和军事指挥部门面前充当本行业的特殊利益的代言人。一直到战争时期，企业主“一家之主”的立场至少在重工业与采矿业之中仍居统治地位：“不能允许军官在战壕中与士兵进行谈判——同样也不能允许工人过问企业重大问题的决策”。——钢铁工业协会的主要领导人雅各布·威廉·赖歇特在1916年11月16日协会执行委员会会议上用这种经常被使用的军事服从与工业服从、战壕、军营与企业相比较的方式，强调了企业主对领导资格和统治资格的要求。^③

然而，这种粗暴地拒绝承认工会、拒绝工人参与决定的要求的作法，在实践中很难行得通。从1914年秋天以来，在军火工业的各类部门中，专业工人日益缺乏。招募劳动力的竞争加剧了一直居高不下的人员流动比例。在这种情况下，雇主呼吁国家帮助。柏林五

^① 《什么也没有学会，什么也没有忘记》，刊载于《通讯》第17期，1915年4月24日，第189—191页，此处为第191页。

^② 《战争与社会任务》，刊载于《五金工人报》第45期，1914年11月7日。

^③ 引自格拉尔德·D·费尔德曼，《1914至1918年德国的军队、工业与工人》，柏林与波恩，1985年版，第77页。

金工业协会主席恩斯特·冯·博尔西希要求采用强制劳动。国防部拒绝了这一建议,理由是强迫劳动将“对工会的合作态度产生一种瘫痪性和破坏性的影响”。^②1915年1月柏林军需委员会禁止工人为了更好的报酬而进行任何工作岗位的调动,这时工会——以柏林五金工人工会主席阿道夫·科恩为首——进行了抗议并且宣布,在这种情况下不能再保证维护国内和平。于是,军需委员会就接受了博尔西希的主张,即调换工作之前必须要申请签发“离职证书”。鉴于在这场争论中明显看到的与工会进行协商的必要性,如果人们不想使军火生产受到威胁的话。五金工业的业主和五金工人工会建立了“大柏林五金工业战争委员会”,这个由劳资双方代表平等组成的委员会,负责裁决企业一级无法调停的争端。

这种委员会的建立,并没有得到工业家高级联盟的认可,它们可能害怕,这样做会使企业主的“独占的代表资格”逐渐遭到破坏。但是很多这样的战争委员会——例如,在汉诺威和法兰克福五金工业中——已在从事军工生产的企业中建立起来,这表明统帅部的兴趣在于尽可能顺利地保证军火生产的正常进行,并且认为,只有与工会建立联系,才能保障这一点。工会方面则认为,与雇主在任何组织形式中的合作、“军事当局以令人兴奋的明确性所作出的公告”、^③对于工会地位的任何支持都是工会的国内和平路线胜利的标志。人们企图以此安慰他们自己以及那些满怀失望的工人,因为1916年秋,丝毫没有看到进行深入社会改革的动向。由雇主、军事当局以及政府所作出的让步没有越出使工会继续严格遵守国内和平路线所必需的范围,并没有推行对方所要求的社会改革。

当工会的希望没有得到满足以及人们确信的那种迅速胜利的战争结局没有实现的时候,工会的调子变得日益急迫和恳切。现在

^② 同上,第77页。

^③ 《战争与社会任务》,刊载于《五金工人报》,第45期,1914年11月7日

涉及的似乎不再仅仅是社会改革的积极目标,而是出于对可怕后果的担心,不允许放弃国内和平政策。例如在1916年初有这样的说法:支持德国进行战争的努力是符合“工会生命攸关的利益,它确保阻止任何外敌的入侵、保护德国领土免遭肢解并使德国繁荣的经济部门免受破坏,保护我们避免不幸战争结局的命运,这种命运将使我们在未来几十年中背上沉重的战争赔偿的重负”。^②

随着战争的拖延,十分需要这样一种恳切的呼吁来向工人们证明国内和平政策的正确性,而作为这个政策的回报的社会改良没有兑现,或者至少是利弊相抵的。被工会吹嘘为自己的政策伟大胜利而大加庆祝的志愿服务法的情况也是如此。在1916年的夏季,保罗·冯·兴登堡和埃里希·鲁登道夫领导下的第三最高指挥部与重工业的代表合作提出了一项促进军火生产的方案,目标在于动员一切劳动力。此外他还想利用“爱国志愿服务”的象征性影响,把它作为进行战争的工具。所以这一方案必须得到尽可能最广泛居民的支持,并经过一项议会决议而形成文件,主要由于这个原因,在政府的讨论以及在各党派的协商中,威廉·格勒内尔斯的“反对工人,就不能赢得”战争的观点逐渐地获得承认。作为普鲁士作战局的领导人,他很清楚地认识到,即“没有工会,我们就不能把事情办成”^③——这里指的就是志愿服务法。

各派别工会共同努力,利用它们在使志愿服务法生效中不可缺少的作用,强行迫使法律草案进一步改善,对此它们确信自己会得到在保守党左面政党的支持。由于各派工会的合作,在德意志帝国内国会中组成了一个包括从德国社会民主党到民族自由党左翼的多数派,在不改变法案基本方向的同时,对法律草案作出了一些有

^② 引自黑·格雷宾,《德国工人运动简史》,第144页。

^③ 引自《救国工作》,刊载于《德国基督教工会中央报》第25期,1916年12月4日,第202页。

利于工会的修改。由于草案的两面性特性，在德国社会民主党议会党团内部出现了分歧：在内部表决中，社会民主党议会党团 49 名成员中有 21 人表示拒绝这个议案，在德意志帝国国会的表决中，有三分之一的社会民主党议员公开违抗党团的纪律。自由工会对议案也并不象总委员会的出版物会使人相信的那样一致地表示赞许。特别是在大柏林冶金工人受托人大会上、在制鞋工人工会和木工工会的大会上，掀起了群众性的抗议活动。

假如有更多的机会让人们表示自己的观点，也许这些抗议会更加有力。事实上，1916 年 12 月 2 日正式通过的志愿服务法，丝毫没有任何了不起的积极内容。它首先要求每个年龄在 17 至 60 岁之间的、还没有应征入伍的男性德国人必须履行劳动义务。与此相关签订劳动协议自由和迁徙自由被基本取消；变换劳动岗位必须要得到劳资双方同等人数组成的调解委员会的批准。在对雇员基本权利进行干涉的同时，另一方面要求在拥有 50 名工人以上的军工企业中必须建立工人委员会；在雇用 50 名以上职员的企业中，则应建立职员委员会。此外还要求建立前面已提到的调解委员会。工会期待已久的对它作为雇员合法代表身份的承认，在法律中也得到了反映：即允许工会代表进入所有官方调解和仲裁机构中，直至作战局。

尽管在以后几个月中，工会必须围绕执行细则和对个别段落的解释展开斗争——而成立工人委员会和职员委员会尤为困难，志愿服务法的规定总的来说还是受到了支持的。工会都把这估计为自己政策的胜利，自由工会的一些人甚至把它看作是“国家社会主义的一部分”。^② 很多雇主对这一法律曾表示强烈反对，这使工会更提高了对它的积极评价。重工业中的一些雇主称这一法律首

② 《未来的军事国家》，刊载于《五金工人报》第 48 期，1916 年 11 月 25 日。

先是“志愿为工会服务法”，^②在德国雇主协会联合会1918年3月的一份备忘录中，把志愿服务法说成是“在战争强制下产生的一部非常法[...]”，“随着和平结局的到来，自然它就不再有任何理由继续存在了”。因此，讨论这一法律是否“真的实现了人们想要达到的目的，即通过增加劳动的投入和减少工人的调动来增加军火生产”，^③就是多余的了。事实上，这一法律对战时经济的影响是相当有限的。由于后备人员不足，熟练专业工人的短缺是一个长期存在的问题，而且人员的流动只是在一个有限的时期内受到限制。

但是，按照工会的观点应如何作出总结呢？国家对工会的承认和工人委员会、调解委员会的建立被记录为一次明显的胜利。这种胜利，似乎成为工会会员人数迅速增加以及工会进入迄今为止依然对它进行封锁的那些大企业的先决条件。在1916年工会总人数为118万这一低谷数目之后，第二年各工会会员总数增加到165万，1918年达到351万，与战前数字（表1a）相比超过50万。

然而对工会来说，志愿服务法也有其不利的一面。新建立的工人委员会经常制定出一些狭隘的目标，自私地力求促进该企业的利益。其实，许多雇主更愿意把工人委员会而不是工会当作谈判伙伴，在提高工资的斗争中有意识地向工人委员会作出让步，以便使人们得出工会统统是多余的印象。最后，工人委员会经常在一个工会执委会几乎无法接受的意义上被政治化。与工会领导相比，它们更加接近于那些被紧张劳动、不断延长的劳动时间和灾难性食品供应状况所折磨的雇员，而工会领袖却在志愿服务法的范围内与国家及军事行政机构以及雇主进行密切的合作，这也是形成一个广泛的抗议运动的一个原因。

^② 引自汉斯-约阿希姆·比倍尔：《战争与革命中的工会，1914—1920年德国的工人运动，工业、国家与军队》，汉堡1981年版，第一卷第301页。

^③ 引自罗斯维特·勒克布施：《雇主联盟的目标、结构与作用的产生和变化》，柏林1966年版，第216页。

正是由于志愿服务法的两面性的特点，第一次世界大战期间工会政策的基本问题十分清楚地暴露出来。经常被吹嘘为胜利的对工会的承认不过是以越来越深地被纳入威廉帝国统治制度中为代价取来的。对于帝国的政策，工会要共同承担责任，而这在越来越多的工人眼中是共同承担罪责。各种政治派别的工会都使自己参与承担了国家的政治责任，但它们却不能参与政治路线的决策，虽然它们努力减少了这条路线的最恶劣的社会后果。正是由于这条政策十分有限的胜利，工会领袖与部分工人之间的隔阂越来越大。

这一点，最清楚表现在全国各地的食品供应问题上。战争持续的时间越长，食品供应状况就越悲惨。劳动力与化肥的缺乏（硝酸钾被用于军火），造成农业产量下降，而且由于对德国的包围，没有任何食品进口，其结果是食品短缺和价格上涨。早在1915年1月，就开始实行面包卡，不久对脂肪、肉类和牛奶实行定量供应。黑市开始兴隆。在一份警察报告中说，“紧缺商品的不平等分配”“在居民中所产生的恶劣影响，比商品匮乏本身更突出更危险”。^②

为了协调食品管理措施（并且显示政府采取行动的愿望），1916年5月成立了战时食品局。在它的委员会中，包括一名社会民主党人奥古斯特·米勒和一名基督教工会领袖亚当·施特格尔瓦尔德，因此，他们对令人不满的食品供应状况也分担了部分责任。结果，在战争后半期所发生的饥饿骚乱和1916/1917年不断增长的抗议运动，矛头也指向工会。工会在第一次世界大战期间不仅充当工人的社会政策利益代表，而且还努力疏导平息工人的骚乱和抗议。

人们完全可以说，所有不同派别的工会，由于在各种军事委员

^② 引自于尔根·科卡，《战争中的阶级社会，1914—1918年德国社会史》，哥廷根，1973年版，第34页。

会、食品管理委员会等各级机构中参与承担责任,从而把自己同战争政策联结到一起。而且,施特格尔瓦尔德还作为第一名工人议员进入了普鲁士上议院,约翰内斯·吉斯贝茨则被任命为国家经济部分管社会政策问题国务秘书的专门顾问。施特格尔瓦尔德与麦克斯·席佩尔都在帝国财政部的24人财政顾问委员会中获得职位,该委员会负责审查未来税收计划的经济后果。工会把共同参与中所分担的每一项新的责任,都看成是自己的国内和平政策的一次胜利,同时,也是国家、军队以及雇主的主要代表改变想法的一个标志。特别是,工会把国家对经济的不断干预——从原材料的管理到劳动市场的控制及供应政策——都当作“国家社会主义”或“战争社会主义”的表现。^②根据今天的观点来看,这是一个明显的判断错误,政府首先是要确保军火经济的顺利运行,为此需要作出有限的而且具有两面作用的让步,这种让步可以确保工会对于它的国内和平政策的忠诚。

鉴于工会在“国内和平”的范围内接受了对工资政策领域的限制,因此毫不奇怪,战争持续得越久,社会改良问题就显得越重要。基督教民族主义工会与自由工会在1916年和1917年以纲领的形式提出了它们的要求,不仅是为了表明它们对国家政策的期望,而且同时还为了证明它们与国家之间的分歧。

早在1916年9月,德国工人代表大会的委员会就公布了一份基本原则纲领,这一纲领要在战争结束时才能最后付诸表决,为的是给那些被应征入伍的基督教全国工人组织的成员留有参与决定的机会。在这里参加工人代表大会的各工会宣布无保留地承认“德意志民族的文化共同体和命运共同体”,宣布要“维护一个强大的防御力量”,承认一个世界经济政策和殖民政策以及私有制、君主制都是民族迫切需要的。然后,具体提出了获得工人平等权利,以

^② 《未来军事国家》,刊载于《五金工人报》第48期,1916年11月25日。

及关于劳动保护、社会保障、食品供应、住房改革、税收政策等项措施。^②

弗兰茨·贝伦斯在他的纲领解释中说得十分明白，这一纲领是为了进行自我确认，从而同时与社会民主党人划清界限。因为当基督教民族工会运动的追随者在1914年“与其余的人一样投入斗争而且象别人一样表现出色”的时候，这一运动存在的合理性问题已被提了出来。当然，基督教民族工人运动与社会民主主义工人运动根据具体情况是可以进行合作的，然而，两者之间的原则分歧：如对基督教、“民族共同性”以及私有制等问题所持态度的分歧，是不应该被遗忘的。^③

不久，在1917年11月和1918年1月，自由工会也如法炮制。他们还提出了一份社会政策纲领，在它的18条所包括的一系列要求中，不仅涉及到狭义上的社会政策领域，而且还包括了有关社会改良的所有问题。在这里阐述了自由工会对于劳动介绍、保险事业、工资协议以及劳动保护、国民教育和住宅等问题上的看法。^④无论这些改良计划涉及的范围多么广阔，但是很明显，它们完全是在现存关系的基础上进行活动，这个纲领无论如何肯定没有对战争时期发展起来的各派别工会“共同合作”造成任何负担。

在一些具体政治问题上，如劳动证明书和对家庭手工工人的保护及志愿服务法和对工商业管理条例第153条的删除等问题，不断形成各派别工会跨越各自的界限进行合作的机会。而职员组织在战争的压力下努力集中他们的组织力量。1915年以后，技术

^② 《新德国中的基督教民族工人运动》，基督教民族工人运动委员会主编，科隆，1917年版，第14页。

^③ 弗兰茨·贝伦斯，《基督教民族工人运动新纲领》，莱比锡1918年版，第18页与第21页。

^④ 节选自保罗·乌姆布赖特，《德国工会在工人社会政策方面的要求，德国工会的一个工人社会政策纲领》，柏林1918年，第102—112页。

人员工会工作协会和争取统一职员权利工作协会相继成立,这些组织都是在全国自由职员联盟中产生出来的。1916年10月,一些资产阶级民族主义组织合并组成了商人联合工作协会。鉴于恶劣的劳动市场形势、薪金减少以及食品困难,1917年中期,三个职员组织的工作协会开始了紧密合作。此外各派别工会准备进行政治合作的最显著表现是,它们联合成立了“保卫自由与祖国人民同盟”。而且,在围绕志愿服务法的辩论中经受了考验的各工会和各政治党派的广泛合作,进一步发展为德意志帝国国会中包括社会民主党多数派、中央党和进步党在内的各国会党团之间协调一致的初步尝试。这些党派于1917年7月19日共同提出了一项和平决议,要求一个不带任何领土要求或者赔偿要求的和平。

第三节 工会的群众运动和 工会外的群众抗议

对于,希尔施—敦克尔工会和基督教工会来说,战争时期没有给它们带来任何纲领性和政治性考验,因为自从世纪之交以来,这两者一直都作为民族主义运动出现。而对于社会民主党来说情况就完全不同了。自从战争开始,也就是说自从围绕批准军事预算以及国内和平政策进行辩论以来,在德国社会民主党内形成了一个力量不断增长的党内反对派。它不仅包括以卡尔·李卜克内西和罗莎·卢森堡为代言人的激进左派,而且还有一批数量很大的帝国国会议员,他们当中有卡尔·考茨基^②、爱德华·伯恩斯坦以及胡果·哈塞。自由工会领导人自己坚信国内和平政策,坚定地支持议会党团多数派的路线。也许是为了避免德国社会民主党内各种派别的形成波及到工会中来,他们主张彻底地把那些反对国内和

^② 考茨基从未担任过议员。——译者注

平政策的人排除出组织之外，他们相信由于党内反对派的出现这一政策已经受到威胁。早在1915年2月，列金就曾要求将卡尔·李卜克内西开除出德国社会民主党议会党团，因为他破坏了党团纪律：在1914年12月李卜克内西公开投票反对批准另一笔战争预算。当1915年6月莱比锡《人民之声报》公开发表了一项呼吁书——其中有150名工会干部的签名——要求德国社会民主党领导同“8月4日政策”决裂时，工会总委员会以严厉谴责社会民主党内任何“分裂活动”作为回答。工会执委会表示支持这一表态，并且重申，支持“社会民主党议会党团、党的委员会和党执行委员会”中居于优势的多数派所推行的政策。它继续说，在“党内搞分裂活动的人所主张的观点与工会的性质和作用相对立，按照这些观点去做，就是要把工会所有已经取得的和正在努力争取的成果全部牺牲掉”。^③而且，总委员会还威胁说，一旦迄今为止所推行的政治路线不再彻底贯彻，那么它就要建立一个自己的党，一个工会党。这样，总委员会的政策使党的领导与党内反对派之间的妥协余地进一步缩小，从而支持了清洗政策。1916年，反对派议员被开除出议会党团，此后他们建立了“社会民主主义工作协会”。1917年1月，反对派自己召开了一次特别代表会议，此后他们被开除出党。1917年复活节，他们建立了德国独立社会民主党。

1916年3月，总委员会对德国社会民主党议会党团的分裂表示欢迎，因为这一分裂意味着形势已经明朗化。在1916年11月20—22日举行的工会执行委员会联席会议上，多数派——只有3票反对——宣布承认多数派社会民主党，明确表示反对在当前党内政治斗争中让工会持一种中立立场。^④但是，如果各工会执委会

^③ 《1915年7月5—7日联盟执委会联席会议记录》，刊载于《资料》，第一卷第181—219页，此处为第216页。

^④ 《1916年11月20—22日联盟执委会联席会议记录》，刊载于《资料》，第1卷第252—258页，此处为第255页。

特别是总委员会以为这样问题就已经解决了，那就大错特错了。工会内部也出现了反对派活动。其区域中心在柏林和德国中部以及莱茵—威斯特法伦工业地区。在那些工会反对派集团和党的反对派集团互相支持的地方，特别是在柏林、不伦瑞克、不来梅、汉堡和莱比锡，反对派的力量特别强大。此外，反对派集团的力量在某些工会中有了相当大的发展。在1917年6月举行的德国五金工人工会科隆代表大会上，执委会的路线仅以64对53票的多数被批准；1919年，反对派甚至接管了工会的领导权。早在战争期间，制鞋工人工会和纺织工人工会就已宣布承认德国独立社会民主党的路线，而且在面包师、玻璃加工工人、店员以及毛皮工匠工会中，都出现了强大的反对派集团。

自由工会凭借它的“清洗路线”并未能够阻止社会民主党党内的派别斗争蔓延到自己的组织中来，但这种斗争还没有走到使自由工会运动发生分裂的地步。工会组织内部的反对派与社会民主党内的反对派不同，尽管对国内和平政策提出了批评，但他们自己依旧继续接受这条政策的约束。因此，在战争后半期的抗议运动是在没有工会参与的情况下发展起来的。工会认为，如果它们转向反对派路线，将威胁到它们同推行国内和平所获得的或期望获得的成果。而恰恰由于被工会领导吹嘘为胜利的那些事情，使广大工人掀起了一场没有工会参加的或者部分地反对工会的抗议运动。

1915年4月由于宣布减少面包定量导致了抗议罢工，结果这一决定被取消了。战争持续的时间越久，人们的不满和反抗情绪就越强烈。而这种不满和反抗首先都归结到食品供应不足、分配不公平，而且把矛头指向战争本身，如同1916年6月28日50,000名柏林五金工人罢工所证明的那样。从1915/1916年开始，不断爆发饥饿骚乱，参加者主要是妇女和青年，他们一方面在灾难性形势下饱尝痛苦，另一方面他们不会受到征募当兵的威胁。尤其是1916—1917年的“蔓菁之冬”，导致了抗议运动的蔓延，它表现为

大量的自发性罢工。从1917年1月开始,由于厌战情绪、对和平的向往、收入的恶化以及灾难性的食品供应状况,出现了多次罢工运动,而这些罢工往往是在工会未曾参与的情况下进行的。甚至连帝国内部统计局的不完全统计数字也反映出罢工增加的情形;1915年,总计有15,238名工人参加了141次罢工;1916年爆发过240次罢工,参加者达128,881人;而在1917年,罢工猛增至562次,参加罢工的人数也上升到668,032人(表2c)。罢工运动在1917年4月达到了第一次高峰,这可能是受到俄国二月革命的影响。当时,柏林、不伦瑞克和莱比锡的大约300,000名军火工厂的工人出于食品短缺并为了一些政治目标走上街头举行抗议。在1917年夏季罢工继续爆发之后,1918年1月差不多100万从事军备生产的工人停止了工作,在“和平、自由和面包”的口号下举行的示威。他们要求立即缔结不割让领土的和平协议,要求彻底地实行社会的民主化以及改善食品供应。仅在柏林,就有400,000名工人参加了罢工。罢工者推选出414名企业受托人组成了大柏林工人委员会,它由一个拥有11名委员的行动委员会领导,其中多数派社会民主党与独立社会民主党各有3名代表,但没有一名工会领导参加。

结果,在1917年4月罢工行动中,首次在企业一级出现了一种新的工人组织形式。在日益激进化的企业全体职工的压力下,从工会受托人中产生了被称为“革命工长”小组。它们在政治上接近于德国独立社会民主党。在埃米尔·巴尔特和里夏德·穆勒的领导下,它们提出了一个有组织的意志形成的新方案,即建立委员会的主张。1917/18年群众行动的参加者主要是妇女、青年以及非熟练工人,他们都在工会之外,而这些罢工经常是由一些有工会活动经验的专业工人组织的,这些人厌恶国内和平政策,参加了革命工长小组。在某些情况下,根据志愿服务法而成立的工人委员会担任罢工运动的领导。

这些罢工所取得的直接实际成果并不是很大的,对工会政策

的基本路线似乎也没有产生影响。群众性抗议活动至多不过是间接地产生了一些作用，它使那些国家和军队首脑认识到，他们有必要至少对工会所提出的一些有节制的要求作出让步，以巩固工会的地位。而工会本身则以完全相同的理由来利用这些它们在另外一种场合就要表示拒绝的群众运动。

虽然自由工会能够阻止组织分裂，但是它们不得不全神贯注地注视着这场激进的工人抗议运动。因为，这一运动显然是从它们自己的追随者，或至少是从那些最容易被工会动员起来的那部分工人中形成的。当然，不能因为这些在1917/18年最终发展成为一场革命的抗议运动和罢工运动，就忽视了这一事实，即一部分工人确实认为工会政策代表了他们的利益。反战罢工也是避开工会进行的，1917/18年间所有各派别工会都对工人发出了把战争坚持到底的呼吁——并且得到了响应。工会外的群众动员和工会招募会员的工作这两者特别是在大城市和大企业中都取得了很大成绩，因此，人们还不能简单地说工会遇到了“信任危机”。可见工会运动内外都在努力对那些迄今为止尚未参与政治的工人进行更大规模的政治动员工作。而工会依旧感到自己是与国内和平紧密联系在一起，因而丧失了对于正在进行的抗议运动的领导权，这一运动认为它们是把战争坚持到底这一政策的主要支柱。

尽管推行了国内和平政策，尽管在各种不同具体情况进行了“共同工作”，战争后半期工会政策最终所取得的成绩还是很可怜的。1916年6月5日，不顾保守党和从社会民主党议会党团中分裂出来的社会民主主义工作协会的投票反对，国会通过了一项帝国结社法修正案，终于对宣布工会是一种“政治团体”并从而把工会置于一项特殊法律之下的可能性作了限制。借助志愿服务法工会被承认为工人代表。并且，1918年5月工商业管理条例第153条最终被删掉。这条的内容是，强迫结社要受到特别处罚。这样雇主方面就无法利用条例阻碍工人的结社自由。根据1917年4月7

日威廉二世皇帝发表的复活节祝辞，普鲁士三级选举制的废除应推迟到战争结束以后。

承认工会，建立工人委员会以及删除工商业管理条例第 153 条，是否就是工会国内和平政策的真正胜利呢？不如说在这里群众抗议发挥了间接的影响，而阻止这一影响的工会“堤坝”难道不应该进一步加固吗？当人们看到写在工会旗帜上的那些成果已经实现的时候，恐怕人们不得不把这些成就的绝大部分归功于罢工运动和抗议运动。

1918 年 3 月，布列斯特—里托夫斯克和平条约签订之后，东线的战争最终结束，俄国领导人认为，为了保卫革命成果，签订这个条约是必要的。1918 年春季，德军最高司令部企图通过发动“巨大攻势”强行结束西线的战争，这一计划遭到失败，但是最高司令部直到 1918 年 9 月 29 日才认输，请求政府立即开始停火谈判。10 月初，巴登的马克斯亲王接管了政府，政府第一次掌握在帝国国会多数派政党手中。而工会再次表示愿意为 1914 年 8 月政策所造成的后果承担责任；总委员会的古斯塔夫·鲍尔和基督教工会的约翰内斯·吉斯贝茨参加了政府，而该政府面临的严重任务就是确认战争的失败。

“上面”所允许的改革、包括对国家实行议会制民主化，基本上有两个目标。第一，要把包括工会和与之结盟的政党在内的那些民主社会改良路线的代表同战争政策的责任拴在一起，以减轻最高司令部和国家领导人的责任。第二，对于日益激进化的群众情绪，应当先发制人地行动，以便防止人们担心发生的颠覆，防止革命。

第六章 争取新的政治和社会制度的斗争： 1918 至 1923 年魏玛共和国初期的工会

第一次世界大战以 1918 年 11 月 11 日在贡比涅缔结停战协定而告结束。1919 年 6 月 28 日，签订了凡尔赛和约。由于和约规定包括丧失殖民地在内的领土割让、赔偿义务，特别是要德意志帝国承认全部战争罪行，就使德国资产阶级和民族主义集团能以此为借口，既拼命谴责强迫缔结的“可耻条约”，而且辱骂这一“屈辱和约”的签署者，说他们是执行政治家。死亡、灾难和贫困——死者总数达 750 万、负伤者达 2,000 万——并没有使人们普遍地谴责战争；相反，很大一部分德国居民却认为，令他们大为震惊的战争失败是由于他们这个立场动摇的祖国对前线上的“不可战胜的军队”“从背后给了一刀”，也就是说，应由“11 月的罪人”承担罪责。按照对事实的这种十分错误的认识，战争的结局与后果，就应归咎于由社会民主党领导的革命和革命政府。然而，革命既不是造成战争结局的原因，也不是社会民主党人和自由工会所“制造”出来的。

第一节 1918/19 年革命中的工会

各种派别的工会都一贯主张社会的和政治的改良，战争拖延的时间越长，这种愿望就越坚定，他们要求把改良作为对工会在整个战争期间推行国内和平政策的一种奖励。但是，尽管这一政策的有限成就在战争后半期导致了工会会员人数的增加，但却没有能够阻止一场把工会丢到一边而迅速发展的群众抗议运动。多年来饱受压迫欺凌的经历，连同战时的贫困、苦难和不公正，还有面临战败后果的恐惧，使大部分工人在政治上明显地激进化，这不仅形

成社会民主党内部的分裂,而且也使“新的”基层运动(它甚至深深地渗透到军队之中)得以蔓延。正是这一抗议运动的规模表明工会的政策已经完全不符合广大工人的政治需要了。

这种紧张的对立终于在基尔水兵的起义时爆发。1918年10月29—30日,德国远洋舰队的水手拒绝出海去进行毫无胜利希望的战斗,于是数百名水兵以叛乱的罪名遭到逮捕。抗议行动由此发展成为一场革命,几天之内就扩展到所有的大城市,从而导致了君主制度的崩溃。

尽管多数派社会民主党和自由工会(更不用说其他工会组织了)既未策划、也未推动这场革命,但在皇帝于1918年11月10日退位以后,政权便落入社会民主党人手中。多数派社会民主党和独立社会民主党各有3名代表——弗里德里希·艾伯特、菲利浦·谢德曼和奥托·兰茨伯格;胡果·哈塞、威廉·迪特曼和埃米尔·巴尔特——组成了被称为人民代表委员会的革命政府。

政府面临着无法克服的难题,停火和复员,调整和启动工农业生产以及向群众提供工作、食品和燃料——这些都是大多数居民盼望解决的迫切现实问题。而进行这场革命的群众所抱的希望则更高了。共和国的建立不仅应使工人状况得到重大改善,而且也应该导致一个原则上全新的社会制度。

1918年11月12日人民代表委员会在一份呼吁书^①中,公布了一个“社会主义的”执政纲领。但它只宣布了一系列具体措施,如废除对工人组织的法律限制,改革选举法和改善社会福利政策,特别是实行8小时工作制。此外,这个政府还保证要尽自己的责任保持一种“按规章的生产”,并且“保护所有制不受私人干涉、保证个人的自由与安全”。这是以遗留下来的权力和结构为一方、新秩序观念为一方,两者之间形成的一种妥协。这也正是1918年底多数

^① 参见《国家法律公报》,1918年合订本,第153页。

派社会民主党和自由工会政策的特点。至于革命政府与军队之间的关系也是如此：在威廉·格罗内尔 11 月 10 日电话通知弗里德里希·艾伯特最高统帅部准备承认新政府之后，艾伯特方面表示保证政府将支持最高统帅部维持军队中的秩序。对于革命政府与企业主之间的关系也可以这样说。不过，1918 年 11 月 12 日宣布《政府纲领》时，工会和雇主代表之间的谈判已即将结束，企业主与政府之间的关系已由此基本确定了。

只是由于认识到这场战争已无法打赢，从而产生了对于战败可能导致一场社会彻底变革的恐惧（而骚乱又加剧了这种恐惧），雇主们才宣布他们愿意与工会进行持久的合作。据德国钢铁工业家协会领导人雅各布·威廉·赖歇特说，对于作出这一决定起关键性作用的因素就是要努力“保护企业主免受席卷所有经济部门的社会化、国有化以及日益迫近的革命的威胁”。^②

但是，工会也看到，他们的政策、也许连它们本身的生存都受到了广大工人激进化的威胁。此外，据德国冶金工人联合会的阿道夫·科恩在 1920 年 6 月工会代表大会上说，有些工会人士认为，“如果没有企业主，仅仅凭借工会自己的力量是无法解决经济问题的。”^③

在这种利益关系的背景下，人们宣布了进行合作的愿望。1919 年 11 月 15 日的协议对此作了进一步的确认。这一协议第 10 条规定，“承认工会为有资格的工人代表”；第 2 条是在制定宪法之前宣布要保障工人的结社自由。还有承认工资协议（第 6 条），建立由两方面平权组成的劳工介绍所（第 5 条）以及在就业人员在 50 人以上的企业中建立工人委员会（第 7 条），这些都有利于助长工会的

^② 雅各布·威廉·赖歇特：《劳动协会的产生、作用与目标》，柏林 1919 年版，第 6 页。

^③ 引自黑·格雷宾：《简史》，第 177 页。

这样一种设想，即由于签订 11 月协议，已在实现经济民主化方面迈出伟大的一步。并且，在第 3 条中，雇主表示要承担义务，保证不再直接或间接地支持“黄色工会”即主张经济和平的劳动协会。然而这一条以及第 9 条即将每天工作时间减至 8 小时并保证工资不变，不久以后很快就引起了第一次冲突。这很可能主要是因为雇主所作出的明显的让步是以工会——出于对当时的政治方面的可能性的考虑——在广泛范围内默认放弃改造所有制关系和经济权力关系为交换条件的。

根据工会以参与权力而并非以掌管权力为目标的政策，人们在 11 月协议第 10 条中对于建立一个由双方平权组成的中央委员会达成一致意见。该委员会的基层组织按照职业划分。这个委员会应当有步骤地实行 11 月协议，组织复员工作，维持经济生活，并保证工人、特别是在战争中严重致残的人们能够生存下去。在实行这一条款的过程中，1918 年 12 月 4 日成立了《德国工商业雇主和雇员中央协会》。这个协会一开始就由于参加的各利益集团在实际权力地位上的不平等，而使工作步履艰难。

然而，自由工会却认为《德国工商业雇主和雇员中央协会》的建立可以看作是“工会所获得的一次非常罕见的伟大胜利”。^④ 希尔施—敦克尔工会和基督教工会也称颂 11 月协议与德国工商业雇主和雇员中央协会，认为这证明它们长期以来所坚持的原则是完全正确的，因此是参加生产的劳资双方在充满信任的和伙伴合作的正确方向上所迈出的重要步骤。“民主进入了德国大企业”，这就是基督教工会热情洋溢的评价。^⑤

当然，并非所有工会人士都如此乐观。特别是德国冶金工人工

^④ 《与企业主协会的协定》，刊载于《通讯》，第 47 期，1918 年 11 月 23 日，第 425 页。

^⑤ 《雇主协会与雇员协会之间的协定》，刊载于《中央报》，第 25 期，1918 年 12 月 2 日，第 202 页。

会对于中央协会的政策提出很重要的反对意见；这个工会于1919年10月底退出了《德国工商业雇主和雇员中央协会》。自由工会的其他工会也不得不承认，它们所期望的在《德国工商业雇主和雇员中央协会》内与雇主进行的合作，由于双方实际权力地位不平等而失败了；此外，由于议会以及临时性的国家经济委员会等其他机构在经济政策方面职权的确立，《德国工商业雇主和雇员中央协会》的职能也被剥夺。

雇主们迅速地重新巩固了他们的地位。1919年4月2日全德工业联盟成立，不久约有70—80%的德国企业成为它的成员。但是这时在工人方面，甚至在爆发革命的几个月里，都表现出几乎无法弥合的政治立场的分歧。工会运动不仅分裂为三部分，而且在社会主义工人内部也发生了冲突——分裂成多数派德国社会民主党、德国独立社会民主党。1919年1月1日后又出现了德国共产党，从而阻碍了一种团结一致的行动。

首先，围绕作为军队和工厂中自发产生的工人组织的新形式即委员会的作用产生了争执。起初，这些工人和士兵委员会经常受托行使国家权力。它们负责维持秩序并保障供应，它们是行政机构和全体居民之间的联系纽带，整个说来，它们与其说把自己看成取代“旧的”统治者的机关，不如说是监督机构。

自由工会的地方和地区领导人在很多地区担任了工人和士兵委员会中的重要职位。例如，在1918年12月中旬于柏林召开的委员会代表大会上，289名多数派社会民主党的代表中有87人也就是说有30%是专职工会干部。但是，绝大多数委员会是在没有工会代表参加的情况下建立起来的。无论是试图将委员会职能转变为市民委员会的基督教工会还是自由工会，都不加掩饰地表示他们拒绝建立委员会的主张。

他们认为委员会是在与以志愿服务法或1918年12月23日法令为基础而建立的工人委员会进行竞争。自由工会之所以对于

在革命中所产生的委员会表示反感，还由于委员会并不满足于参与企业问题和社会政策问题上的共同决定，而且还要求政治上的协商参与权利。按照工会支持议会制共和国这一原则性决定，它们拒绝委员会所提出的任何政治独断权力的要求。

而在委员会内部，这样一种方案也赢得了广泛多数的支持；在1918年12月16至19日于柏林召开的工人与士兵委员会代表大会上，代表们以大约400对50票的多数赞成举行国民议会的选举。这样，他们就在一定程度上放弃了由革命赋予他们的政治全权。当然，委员会代表大会的代表们和多数派社会民主党和独立社会民主党的支持者一样，很可能指望这次选举会产生一个明确的社会主义多数派。1919年1月19日的选票结果使他们遭受了巨大打击：多数派社会民主党和独立社会民主党所获选票即使加到一起也没有达到绝对多数，但多数派社会民主党和独立社会民主党之间的合作无论如何都是不可想像的。因为，在1918年12月24日在柏林的人民海军师团兵变期间艾伯特请求旧军队帮助以后，德国独立社会民主党的代表于1918年12月退出了人民代表委员会。古斯塔夫·诺斯克和鲁道夫·维塞尔（两人均属多数派社会民主党）接替了独立社会民主党的职位。正是这个诺斯克，后来动用志愿军镇压了1919年1月10—11日的一月起义。1919年初和春季在鲁尔地区、不来梅、德国中部以及慕尼黑等地的由激进的委员会支持者举行的暴动，也被军队暴力所镇压。

与委员会的激进方案相对抗，自由工会在一场长时间的辩论之后，于1919年4月25日在执行委员会联席会议上提出了一项自己的工人委员会计划，大概是想作出一种妥协。在第9条“工会未来活动指导方针”中指出，经过基层选举，在各乡镇应建立起各种按职业划分的工人委员会；工会“卡特尔”在社会、经济政策和市政政策方面的任务，都应转归工人委员会。根据第10条，工人委员会应在各地区、然后在全国范围内与雇主代表一起组成各级的经

济议会，提出和审议立法草案，并参与社会化工作。这份“指导方针”又补充增写了关于企业委员会任务的极为详尽的规定，这一事实表明，这正是工会方案的重点所在。

这两份纲领声明都被提交到1919年6月30日—7月5日在纽伦堡举行的自由工会战后第一次代表大会。会上工会内部的反对派就委员会问题提出了它们自己的草案，里夏德·穆勒作了介绍，他对工会只字不提，具体阐述了一个按地区和专业划分的委员会组织模式，它的最高领导应是中央委员会和全国经济委员会。然而，由特奥多尔·莱帕特和阿道夫·科恩根据4月25日执委会联席会议决议所提出的路线，却以407票对192票而获得通过。^⑥这就为工厂委员会法铺平了道路；这项计划基本上是建筑在这样一个前提条件之下，即无论如何也不要推翻所有制制度从而使经济权力关系发生变化。这与工会在社会化问题上的政策是完全一致的。

1918年11月12日，人民代表委员会曾经宣布，希望实现“社会主义的纲领”。1918年11月18日，它决定，“在那些向社会化发展的条件已经成熟的工业部门中，应立即实行社会化”。这一宣言能否真正会实现是大有疑问的，特别是连自由工会（更不必说希尔施—敦克尔工会和基督教工会了）都不相信社会化的正确性或重要性。1918年12月10日，总委员会主席卡尔·列金强调，“一个被战争经济所动摇和瓦解的国民经济，要实现社会化是不可能的。”^⑦

1918年第一个社会化委员会着手开始工作。不仅柏林的委员会代表大会的代表们，而且数量众多的罢工——尤其是在鲁尔地

^⑥ 参见《德国工会第10次代表大会记录》，1919年6月30日至7月5日在纽伦堡举行，柏林，无出版年代，第426页。

^⑦ 汉·约·比倍尔：《工会》，第2卷，第629页。

区,都增强了关于社会化要求的份量。政府试图通过口头上的让步来减轻这个问题上的压力。1919年3月1日宣布“社会化正在胜利进军”。但是,1919年3月23日所通过的煤炭工业法,由于没有规定对所有制关系作任何改变,因而既未实现社会化支持者们的期望,也未引起社会化反对者们的恐惧。

在大多数多数派社会民主党人的新制度观念中,目标并不在于实行公有制意义上的社会化,而是要建立一种经济的自我管理制,一种计划经济,虽然谈论起来总是使用“社会化”一词。这一点,在“共同经济”的概念中表现得最为明确。前任总委员会副主席、现任国家经济部部长鲁道夫·维塞尔曾积极宣传这一方案。根据国家经济部于1919年5月所提交的备忘录,共同经济应当是“有利于人民共同体的、按计划经营的、受到社会监督的国民经济”。对于能在保留生产资料私有制条件下建立一个以全体福利为目标的经济制度的期望,在多数派社会民主党内引起极大的怀疑,更不必说独立社会民主党和德国共产党了。然而这一构想却与自由工会、尤其是与基督教工会的想法相接近,并且最终影响到在魏玛国家宪法中有关“委员会”的条款(特别是在第165条第3款)中有所反映。在1919年春季的具体形势下,维塞尔的政策由于社会化拥护者们的反抗而宣告失败。但是,这些拥护者由于内部的相互斗争,而且目标很不明确,从而也就无法战胜多数派社会民主党人和资产阶级党派的阻挠破坏而使社会化方案得以实施。

这样,社会化计划与共同经济计划相互阻碍,结果两者都没有得到实行。在俄国革命的影响下,多数派社会民主党和工会对委员会的职能作出了错误的评价,并由于与这些组织进行斗争而失去了自己一部分权力基础。今天可以说,那种害怕在实现社会化和建立委员会的时候会不可避免地导致经济混乱、少数人的专政或者国内战争的恐惧心理,至少有一部分是不符合现实的;这也是当时确实存在的行动余地没有被充分利用的原因之一。结果,在行政机

关、学校、司法系统、军队和大工业与大农业中，那些采取非民主或反民主立场的原帝国领导阶层依旧保持了他们的领导地位；不久他们就利用这种地位对年轻的共和国进行破坏。

但是，我们也不应忘记革命和共和国所取得的成就。在1918年11月12日人民代表委员会《执政纲领》的基础之上，工会的基本核心要求得到了满足。例如，1918年12月23日的《人民代表命令》宣布工资协议具有法律上普遍的约束力；从1919年到1922年，工资协议所保护的雇员人数增加了一倍多。此外，连续发布的一系列法令，最终于1920年2月12日汇集为一个文件，对雇员的聘用和解雇作出了规定，从而使雇主难于解雇工人；并且规定，战争后返回故乡的士兵应优先受到原企业的雇用。为了做到这一点，在战争期间参加职业工作的妇女应回到她们的家庭和家务工作中去，或者强迫她们离职，这也是符合工会的想法的。这些措施连同缩短工时和膨胀繁荣政策一起，在抑制失业方面起到了一定的作用——在1918年12月有5.1%的工会会员失业，在随后几年中工会会员失业率逐步下降：1919年为3.7%，1920年为3.8%，1921年为2.8%，1922年3至10月最终下降到0.8%。^⑥

1918年11月23日和1919年3月18日限期复员法令规定，对工人和职员实行每天8小时工作日制。在11月协议的附件中，工会承认，“只有当国际协议规定一切文明国家都要实行8小时工作制的时候，才有可能持久地实行缩短工时”。这意味着一种拖延，而不是要最终有效地解决劳动时间问题。虽然1919年10月29日至11月29日在华盛顿举行的第一次国际劳工会议（德国和奥地利未派代表出席）就实行每天8小时、每周48小时工作制达成一致协议，但各工业国家并不是争先恐后地批准“华盛顿协议”，于是

^⑥ 数字根据迪特马尔·佩齐纳，维尔纳·阿贝尔豪泽与安泽尔姆·福斯特，《社会史工作手册》，第3册，《1914—1945年德国统计资料》，慕尼黑1978年版，第119页。

工会在劳动时间问题上很快又陷入被动地位，这尤其是因为各派别工会在这个问题上的看法根本不一致。

11月协议的基本内容最终写进了1919年8月11日的魏玛国家宪法。工会工作第一次有了可靠的法律依据，例如第159条说，“要保障每个人和所有职业的结社自由，维护和促进改善他们的劳动条件和经济条件。一切企图限制或阻碍这种自由的协议与措施都是违法的”。但该宪法却有意地将罢工权排除在外。因为立法者担心日后无法通过法律限制某些职业集团如农业工人、铁路职工等的罢工权。第165条宣布，工资协议是具有法律约束力的；此外，该条款确认工人和职员有资格“调整工资及劳动条件，并在权利平等的基础上共同参与生产力的全面经济发展”。这一条款还许诺，将在“工厂委员会、地区工人委员会以及全国工人委员会”中建立法定代表，这些代表应参与按照第156条谋求建立的共同经济制度与社会化。宪法宣布：工会不仅在社会政策领域，而且在改造全部经济生活方面都享有共同决定和施加影响的权利；第152条规定这种制度应符合公正原则并使保证一种符合人的尊严的生存这一目标能够实现。基于这个理由，在第153条中明确规定剥夺财产的可能性和有产者在社会福利方面所承担的义务。第157条和第163条也不应忽视：这两条都把“劳动力”置于“国家的特别保护”之下，并保障其劳动的权利，如果做不到这一点，也要保障其维持生存的权利。

但是，很快就显示出，维护革命时期的成果和履行宪法所宣布的各种保证是十分困难的。例如在扩大雇员的经济共决权方面，远远落后于革命时期人们的期望。依照第165条而设立的国家经济委员会，因缺乏基层组织机构，一直没有越过临时阶段。它在魏玛共和国的任何时期从未能获得对经济政策和经济制度施加影响所必需的决定性职权。

只在企业一级，工会尚能使它们在1919年纽伦堡工会代表大

会上所通过的《关于工厂委员会任务的决定》形成法律。1920年2月4日的《工厂委员会法》^①是在发生严重骚乱之后，战胜了独立社会民主党以及右翼资产阶级议员的反对票通过的，其中部分内容是皇帝时代关于工人委员会规定的翻版，《工厂委员会法》规定就业人员在5人以上的工厂中选举一名受托人，就业人员在20人以上的企业中选举一个几人组成的工厂委员会。第1条要求这个工厂委员会担负双重任务：即一方面应当“在雇主面前维护雇员（工人和职员）的共同经济利益”；另一方面又应“支持雇主实现企业的经济目标”。尽管承认工厂委员会有审阅公司帐簿的权利，然而第1条所要求的双重的忠诚却阻碍它发展成为一种明确的雇员方面的利益代表。但与以前的规定相比，在社会福利领域和解雇方面的协商权利还是明显地扩大了。基督教工会和希尔施—敦克尔工会对这项法律表示欢迎，而在自由工会中，特别是在德国五金工人联合会中却颇多非议。

在宪法和立法中的社会改良主义的规定措施，其价值几乎很少有时在实践中得到证明；而且它们很快就遭到了雇主们的坚决拒绝。

第二节 1919/20年工会的新纲领 方针和组织的重新组合

战争结束、革命以及魏玛共和国的建立，使工会面临着一系列任务，而对这些任务的解决工会几乎毫无准备或者准备得很不充分。在关于国家制度和社会制度的重要的基本决定已经作出之后，那些一如既往分成不同派别的工会才设法使自己的纲领和组织适应新的形势，即适应在一个议会制共和国内进行工作。

^① 参见《国家法律公报》，第26期，1920年合订本，第1卷，第147—174页。

自由工会

1919年6月30日至7月5日在纽伦堡举行的自由工会第10次代表大会对于工会运动的这个最大分支的新方针，具有极其重要的意义。除了当时严重的社会贫困之外，代表大会集中讨论了国内和平、劳资共同体、委员会、社会化以及党派政治方向等一系列问题。此外还试图凭借前面所提到的“指导方针”正式通过一个类似工会纲领的文件。

经过激烈的辩论，代表大会以445票对179票通过了对总委员会的信任票，从而原则上批准了总委员会的战时政策和战后政策。毫不奇怪，《德国工商业雇主和雇员中央协会》的建立以420票对181票亦获批准；而德国社会民主党与自由工会以前在1906年达成的曼海姆协议，却以绝大多数票宣布废除。自由工会声明，它们对各政党持中立立场，这特别是因为，社会主义工人运动的分裂已使一个统一的在政治上代表工人利益的党派不复存在了。下述情况也显示出政治上的自我意识，即自由工会并不认为可以将自己局限为其会员的一种狭隘的职业利益的代表；在工会与政党关系的决议中说，它们必须“成为无产者阶级奋斗的中心，帮助争取社会主义的斗争取得胜利”。

从代表大会的多次投票表决中可以看到，有一个反对执委会路线的强大的反对派。约有420—440名代表是赞成执委会的政策，同时却有大约180名代表在关键问题上持不同意见。工会内部的反对派从冶金工人、制鞋工人和纺织工人工会那里得到了最强有力的支持。在铁路职工工会和服装工人工会内部，有一个比较强有力的少数派。矿工工会中大约有三分之一的代表属于反对派；要不是1919年第二季度有许多人退出原来的工会，要不是成立了矿工总联盟，在它的基础上后来又成立了工人总联盟，反对派在矿工工会中的比例无疑还会更高。而在木材加工工人工会、建筑工人工会、工厂工人工会以及印刷工人工会中，反对派的力量十分薄弱。

反对派的地区中心是在柏林、萨克森、图林根、汉堡、不来梅；一般地说，与其说是在农村的工业地区不如说是在城市里。然而，人们几乎无法说它们有什么广泛的社会结构和组织结构上的共同特点。在这些反对派中，既有男子居多数的工会，也有以妇女为主的工会，既有主要由熟练工人组成的工会，也有主要由非熟练工人组成的工会，在组织规模上也有大有小。

在这里，不应过高估计党派政治方向的意义。因为工会内部“派别形成”是社会民主党分裂、然后又又是德国独立社会民主党分裂的结果。在1922年多数派社会民主党与部分独立社会民主党人合并以后，自由工会的主要党派政治约束就十分清楚地表现出来。而它与被指责在工会内部建立支部的德国共产党和共产党工会干部之间的冲突，则成为一个长期的问题，这种冲突一方面表现为工会大量地开除共产党的追随者，另一方面共产党的工会干部试图建立自己的组织。20年代共产党的工会政策，大都根据1920年7、8月在莫斯科召开的共产国际第二次世界代表大会所制订的关于工会的“指导原则”。它向所有各国共产党人提出的任务就是夺取在工会中的政治统治权，使工会服从党的领导，最后，如果没有能够使工会确立社会革命方针的话，就应创立共产党人自己的工会。^⑩还应提及的是，在一些工团主义工会中那些信仰社会主义的工人也对工会进行了批评；不过这类工会在革命平息之后，只是默默无闻地勉强度日，后来一些成员重返自由工会，或者自1929—1930年以后加入革命工会反对派等组织。

自由工会内部不同的纲领政治派别的形成引起了摩擦内耗，使工会的行动能力大大削弱。自由工会想通过组织上的重建来加强其战斗力。在1919年在纽伦堡举行的自由工会第10次代表大

^⑩ 根据维尔纳·米勒，《工资斗争，群众性罢工、苏维埃的权力，1928年至1933年德国“革命工会反对派”的目标与界限》，科隆1988年版，第26页。

会、也就是战后第一次代表大会上，建立了作为高级联盟的全德工会联合会。自1890年成立的总委员会就被一个由15人组成的联合会执行委员会所取代，执委会中有一名主席，两名副主席，一名司库，一名编辑，两名秘书和8名不支薪水的理事。工会的最高机构是每三年召开一次的联合会代表大会，代表大会决定执行委员会的组成。执委会的工作要经常受到联合会中央委员会的监督；在联合会中央委员会中，每个工会执委会都拥有一票的席位，会员超过500,000人的工会执委会则拥有两票的席位。这样就突出了各工会在联合会中央委员会中的平等地位，参加工会代表大会的各工会代表人数则是与各工会会员多少大致成比例的。全德工会联合会按地区划分成若干地区委员会（以前的地区“卡特尔”）。全德工会联合会下属各工会的地方支付机构要合并起来，由一个自己选出的执行委员会领导，参加地区委员会。从1922年起地区委员会改为区域委员会，其书记由联合会执委会任命。全德工会联合会的地方组织被明确禁止干涉各成员工会自己职权范围内的事务，例如各工会在决定劳资斗争政策方面的传统自主权。

各个工会组织结构与全德工会联合会的结构相似，对这种结构的考虑，目的是为了严密工会组织。1922年6月在莱比锡举行的全德工会联合会代表大会于争论之后建议实现产业工会的原则，即一个企业只有一个工会。^①特别是德国冶金工人工会，努力使自己成为一个强大的产业组织，以便能够更好地与那些已经联合起来共同行动的企业主集团进行对抗。这种主张遭到了诸如木材加工工会主席弗里茨·塔尔诺等人的反对，他所提出的一份议案中坚持职业联合的原则，将其视为“工会组织、教育和加强纪律的一种很有价值的手段”。尽管代表大会不过是提出一个建议，对

^① 参见《德国工会第11次代表大会记录》，1922年6月19至24日，在莱比锡举行，柏林1922年版，第35页。

它的实行人们还犹豫不决,但事实却朝着这个方向(缓慢地)向前发展;加入联合会的各工会的数目经过合并改组从1919—1920年的52个减少到1923年的44个。

无论是职员工会还是公務员工会,它们的发展都偏离了这项产业联合的原则。1920年11月,自由职员工会工作委员会改建为全国自由职员联盟,该联盟于1921年4月与全德工会联合会签订了一项合作协定,并在西格弗里德·奥夫豪泽尔领导下成为一个社会改良主义的组织。当1918年底德国公務员联盟作为所有公務员工会的最高组织建立起来的时候,自由工会起初表示放弃建立自己的公務员工会。此后1920年,高级公務员协会从全德公務员联盟退出,并作为核心建立了高级公務员全国联合会,这个联合会大约60,000名会员。1922年,许多倾向于工会的公務员退出德国公務员联盟,因为这个组织在德国公務员的首次罢工(即1922年铁路职工的罢工)中持反对立场。他们建立了全德公務员联盟,这个组织于1923年3月也与全德工会联合会签订了合作协议。

到1922—1923年,合并活动基本结束。工会组织(包括一些较小的组织)显然已经稳定下来。然而,人们注意到1922年5个最大的工会(冶金、机器制造、纺织、运输和农业工人工会)的组织内的人数就占了所有自由工会会员的50%以上。

一方面工会会员人数不断增多,另一方面工会对经济和国家事务参与活动的的能力不断扩大,这就使工会面临着许多新的任务。首先看一下它们针对各种集团人员所做的组织工作。随着结社法限制的撤销,工会中的年青人(14—18岁)和妇女的比例日益增加。在青年领袖或青年代表(通常为18—25岁)的领导下,青年人组成地方青年分会,全德工会联合会的青年书记处为他们出版了月刊杂志《青年领袖》。工会的妇女工作也有所加强。1916年,自由工会创办了一份由格特鲁德·汉纳负责编辑的《工会妇女报》,目的在于抵制《平等报》所宣传的反对派路线。格特鲁德·汉纳在

1919年纽伦堡代表大会上作了关于“组织女工”的报告，要求特别加强对妇女的宣传工作。代表大会通过的决议完全遵循她的见解，应在女工中的宣传解释工作，调动加入工会的妇女的积极性，努力实现“同工同酬”的要求。此外，代表大会宣布妇女有权得到“与其自身特点、体力和能力相适应的工作岗位”。工会还承担义务，要注意在招聘和解雇劳动力的时候，不要使那种敌视妇女的企图得逞。^②

然而，现实却往往是另一种情形。尽管委员法令提到“不要有任何性别歧视”，但是根据它所提出的标准被解雇的却主要是妇女。凡是不必依靠职业工作谋生和战争爆发时尚未从事职业工作的人，都可以被解雇。在企业委员会法中曾规定了妇女的参与权利，但是，从1919年以后，首先是妇女——如格特鲁德·汉纳所宣布的——理解到“时代的需要”而让出自己的工作岗位。此外，在20年代，妇女的工资一直低于男工的工资（表3e）。在1922年第11次工会代表大会上，7名妇女代表（代表总数为690人）中有4人曾再次试图强调她们的要求，但由于男性代表们对此缺乏兴趣而失败。在以后的工会代表大会上，“妇女与工会”这个问题再也没有成为讨论的议题。

1919年工会代表大会强调准备实现社会主义的“最重要的任务”是“教育社会化”。事实上，工会干部为了能充分实现他们的共决权，是需要更多的知识的。早在1919年，自由工会就在格拉附近建立了廷茨高等国民培训学校。1930年全德工会联合会在贝尔瑙创办了它们自己的第一所联合会学校。通过与各大学的合作，在科隆成立了“自由工会研究所”，并且在法兰克福与基督教工会共同创办了劳动科学院；1922年，设在柏林和杜塞尔多夫的、有工会参与的经济与行政管理专业学校开始招生。

^② 《德国工会第10次代表大会记录》，第412页。

考察一下自由工会的新方针和重新组合，就会给人留下一种矛盾的印象。一方面是在集中化和扩大组织方面所取得的成就，另一方面与此相对的却是工会内部在纲领政策方面的纷争。尽管工会内部有一个强大的反对派，多数派却几乎无往不胜地把他们的政治计划——从国内和平政策到工厂委员会法——都提高发展为“纲领”。这部分地是由于卡尔·列金具有不容置疑的突出地位；反对派拿不出人来替换他，连一个合适的挑战者也提不出来。

在列金于1920年12月26日去世之后，自由工会很快就任命了一位继任者，特奥尔多·莱帕特。他早在世纪之交和战争年代中，特别是由于在纽伦堡代表大会所作的报告，就已经作为“老的”执行委员会路线的代表而树立起自己的形象。1921年1月19日，莱帕特担任了全德工会联合会的主席。这并不是领导层的世代转换，因为作为一名裁缝的儿子，莱帕特1867年5月17日生于新勃兰登堡，他比列金只小7岁。从1881年到1890年，他当了一名车工。1886年选被入德国车工协会执行委员会；1890年负责编辑《车工专业报》。1901年，莱帕特在担任车工协会主席；当车工协会加入了德国木材加工工人工会的时候，他又担任了这个中央工会的副主席。作为多数派社会民主党的党员，莱帕特在1919—1920年曾任符腾堡州劳动部长，直到他升迁至全德工会联合会的最高领导层。执委会政策的连续性由此得到了保证；然而莱帕特能否获得象列金那样高的声望，则只能由以后岁月中的斗争来证明。

基督教民族主义工会

如果说自由工会几乎从未积极地促进革命，那么基督教工会则以阻止任何彻底的社会变革为己任。在1918年10月29—30日举行的委员会秋季会议上，基督教工会总联盟仍然宣布效忠于君

主制。^⑬ 没过几天，皇帝退位之后，基督教工会迫切地要求召集一个“德意志立宪国民大会”。基督教工会之所以愿意在建立新国家方面进行参与合作，自然主要是想防止“最糟糕的事情”，即一个社会主义共和国的出现。

这种防御革命的敌对立场，使得那种把所有非社会主义工会联合起来结成统一战线的努力顺利成功。1918年11月20日参加德国工人代表大会和参加由希尔施—敦克尔工会领导的自由民族主义工人和职员协会代表大会的各种组织共同创立了《德国民主工会联盟》。在工人和工人运动内部多数派与少数派的相互关系以及各种力量对比日益明朗化，1919年初革命开始平息，这些都使得自由主义组织和基督教民族主义组织之间的分歧重新十分明显地表现出来。1919年3月19日，联盟易名为《德国工会联合会》，以避免与德国民主党之间的关系显得过于密切，1919年11月14日希尔施—敦克尔工会脱离了《德国工会联合会》。1919年11月22日，在柏林成立了《德意志工会同盟》，它作为基督教民族主义工会的联合组织，来源于三根支柱：一是作为“工人支柱”的基督教工会总联盟；二是德国职员工会总会，德意志全国店员联盟也隶属于这个组织；三是德国公务员工会总联盟，但这一组织于1926年解散。

《德意志工会同盟》的基督教民族主义工会认为自己是一个等级组织，在这里，“等级”不仅是一种职能作用标准，而首先是以“等级团结”为基础的、确定“民族共同体内”地位尊卑的一种价值标准。他们把“民族共同体”看作是历史命运与文化的共同体，它是超越各种阶级、并且打上强烈民族主义烙印的。这样，基督教民族主义工会与被指责为在纲领上紧跟社会民主党的自由工会所奉行的

^⑬ 参见《总联合委员会会议》，刊载于《中央报》第23期，1918年11月4日，第190—192页，此处为191页。

阶级斗争思想和国际主义十分明确地划清了界限。

与此相反，基督教民族主义工会的会员分别带有资产阶级政党的各种不同色彩。主要受天主教影响的基督教工会最重要的政治伙伴始终是中央党，在德意志人民党和德意志民族人民党中只有少数个别代表，而那些新教徒居于优势的工会则与资产阶级民族主义政党结为盟友。广大职员集团中民族主义情绪的激化则主要对德意志全国店员联盟有利。最后，自1930年以后，德国民族社会主义工人党也被列入德意志工会同盟所属各工会的政治对话伙伴。在所有这些政党中的基督教民族主义工会会员作为利益代表是与其他组织平行的，（如果在这些组织内部的话）。中央党内除了工人派别之外，还包括实力雄厚的农业集团和工业集团；在德意志人民党和德意志民族人民党中，不仅在农业主和工业家的团体中可以找到工会代表，而且他们也置身于黄色工会会员——也就是那些主张经济和平的劳动协会的代表之中。这些劳动协会于1919年10月合并起来组成了《德意志工会全国联盟》，1921年又改称《德意志职业协会全国联盟》。

对于施特格尔·瓦尔德在基督教工会埃森代表大会上的纲领性讲话，要放在这种背景下进行研究。在1920年11月的这次讲话中，他阐述了要建立一个深受工会影响的中间政党的主张。当然这其中并非没有他自己的政治野心。他声称这个党的基本原则应当是：“德意志的、基督教的、民主的和社会的”。^④ 尽管这一主张开始获得人们的赞同，但是这项计划却由于人们对施特格尔·瓦尔德个人的保留态度（他总是想身兼二任，既作政治家又当工会领导人），由于信仰天主教的工人与中央党的传统联系而最终失败。当

^④ 参见阿达姆·施特格瓦尔德：《基督教民族主义工人与德意志民族的生存问题》，刊载于《德国基督教工会第10次代表大会速记》，1920年11月20日至23日在埃森举行，科隆1920年版，第183页。

时建立一个强调基督教但又不拘泥于某一教派的政党的时机尚未成熟。

在埃森代表大会上，与关于建立一个“人民党”的步骤的讨论相比，关于组织结构问题的讨论就显得更为深入具体。这个结构与全德工会联合会基本相似。而且，在扩大青年工作和妇女工作，在创办广泛的工会教育事业等问题上表现出明显的相互一致。1921年4月德意志工会同盟办起了一张自己的日报《德意志人》，这是符合它关于建立一个基督教民族主义联合运动的野心勃勃的政治计划的。

希尔施—敦克尔工会

希尔施—敦克尔工会于1919年11月脱离了德国工会联合会，翌年建立了它们自己的高级联合组织——《德国工人、职员和公务员协会联合会》。希尔施—敦克尔工会尽管对革命持很大的保留态度，但明确地欢迎11月协议和《德国工商业雇主和雇员中央协会》的建立，支持国民大会的选举，支持“建立共和政体的国家”，最后，他们还参加了反对卡普暴动、保卫共和国的斗争。“阶级斗争学说”被坚决拒绝，用职员工会联合会的古斯塔夫·施奈德1930年11月在联合工会第4次代表大会上的话来说，“因为这一学说是不要工会的和不要民主的”^⑤ 它们一如既往地宣布要严守党派政治上的独立性与宗教事务上的中立态度，并希望以一种不折不扣的纯粹的经济社会改良运动和利益运动的面目出现。罢工作为维护利益的最后手段得到了完全赞同，但工会的实践中更明确地把谈判解决问题放在首位。在世界观方面，希尔施—敦克尔工会和职员工会联合会及其所属工会都植根于以社会改良为目标的自由主义。因此，它们把魏玛时期的左翼自由主义政党——德国民主党

^⑤ 《德国工人、职员与公务员协会工会自由民族代表大会》，1930年11月15日至17日在柏林举行，柏林，无出版年代，第67页。

作为它们的党派政治伙伴。与此相联系，他们同时表示坚决地拥护魏玛共和国。古斯塔夫·哈特曼，尤其是担任联合工会领导的安东·埃克伦茨都曾令人信服地作出这种表示。当魏玛共和国终结时德国民主党几乎完全消声匿迹，希尔施—敦克尔工会则开始向德国社会民主党和全德工会联合会靠近。

国际工会联盟

在战争开始时工人运动的各种国际组织迅速地发生分裂，在战争结束后它们又几乎同样迅速地重建起来。1919年7月28日至8月2日，来自14个国家、代表了几乎1,800万工会会员的90名代表，在阿姆斯特丹集会重新建立了国际工会联盟，全德工会联合会也加入了这个组织。德国的工会领导人不得不接受这样一个现实，即由于他们的战争政策使他们丧失了联盟中的领导地位。此外还建立了其它国际工会组织，德国工会运动中的分裂与冲突本身反映了广泛的矛盾紧张状态，这表现在其它国际工会联合组织的建立过程中：共产主义的工会和工团主义的工会、还有在“改良主义”工会中的反对派集团联合组成了赤色工会国际。1921年7月在莫斯科举行了成立代表大会，来自42个国家的380名代表参加了大会，代表着总计大约1,700万名会员。还有基督教工会，在关于德国基督教工会在第一次世界大战中所起的作用问题上几经争论之后，也重新建立了国际基督教工会联盟，其总部设在乌得勒支。中立工会国际联盟的中心也设在乌得勒支，它是由一些自由主义工会于1928年建立的。

关于会员数目的发展

只要人们看到各种派别工会的会员总数都在增长，那么就不能说，这些工会的政策没有得到人们的支持。1920年，自由工会的会员人数超过了800万，基督教工会的会员人数超过了110万，希尔施—敦克尔工会则至少有22.5万人。此外，职员的自由联合会和基督教民族主义工会，分别拥有69万和46.3万名会员。这相当

于战前(1913年)会员人数的3倍。1920年,总计有1,250万名工人、职员和公务员加入了各种工会或接近于工会的组织。与1925年职业统计结果相比较,可以看出参加组织的比例为40%,而工人工会的这一比例为68%。^⑩可见,雇员的政治化绝对不是与工会无关的;然而由于对于革命进程与结局的失望、尤其是由于通货膨胀年代的社会与经济危机,各工会的会员人数无法稳定下来。

对于1919—1920年工会会员人数的增长起决定性作用的大概是法律和政治的因素。一方面雇主和宪法都承认了工会结社自由扩大到所有职业集团,另一方面广大居民集团,首先是工人在战争及战后时期被彻底政治化——所有这些都促使各种派别的工会不断向前推进,深入到以前视为禁区的那些职业集团、企业和地区之中。

起初是那些迄今为止没有或几乎没有被组织起来的职业集团有大量成员加入了工会;如国家工人、铁路职工、农业工人以及职员;不过,对工会在组织农业工人、家庭手工业工人和职员方面所取得的成就不应夸大。工会不断获得“新的”地区。自由工会和基督教工会深入到了以前由于政治或宗教形势它们很难立足的那些地区。自由工会扩展到德国东部和萨尔地区,基督教工会则在德国中部和东部开拓新区,也进入了萨尔——特别是当时的“工会争端”结果使当地的主教表示可以容忍(但没有表示支持)它们时。基督教工会在会员总数上始终大大落后于自由工会,但人们必须注意到,区域性的密集——1929年有50%的会员集中在莱茵州和威斯特伐伦,使得基督教工会在这些地区的中小城市里的力量超过了自由工会。由于志愿服务法的规定,还由于1920年的企业委员会法的推动,工会才能够进入大企业中。首先是妇女、青年人和非

^⑩ 海因里希·波特霍夫:《1918—1933年的自由工会》,杜塞尔多夫,1987年版,第43页。

熟练工人在工会中的比例不断增长。总的来说，由于前面已经提及的原因，妇女在工会组织中所占的比例始终大大低于她们在所有行业以至职业集团就业人员中所占的比例。

人们可以确定，1918—1919年工会发展的一个结构特征，是广大会员与上层干部之间的距离不断扩大。工会领导机关的许多职位被重新分派，因为一部分执行委员会委员改行从事政治或行政管理的工作。老一代领导人依旧没有被下一代人替换下来，经常是那些“第二等”的干部被提升。所以在领导岗位上还是那些老的干部骨干力量。他们大多长期担任工会领导，当过手工业学徒，习惯于纪律，倾心于缓慢改革的道路。与此相反，新会员更多地是在企业中迅速培养起来的、没有当过手工业学徒，并且首先经历的是战争和战后时代的政治影响，两代人的不同感受和经历大大加剧了工会上层领导与普通会员之间的紧张关系，从而使反对派首先是在自由工会中成长起来。

工会会员人数增长的规模与速度给所有派别的工会的领导机关都带来了许多问题。仅仅几十万张会员证的签发以及新出纳处的建立，就给当时的干部造成了极大的负担。并且大大提高了对于专职和兼职工作人员的需求。然而这里的工作条件很少有什么吸引力。完全谈不上实行8小时工作日制，薪金也低得可怜；随着工会的组织和职能的扩大，对于工作效率和质量的要求却越来越高。“工会官吏”的形象开始树立起来，来自右翼和左翼的批评家们往往咒骂他们是“权贵”、“官僚”，把魏玛共和国的许多（如果不是全部）问题都归罪于他们。

第三节 重新陷入被动防御： 从卡普暴动到通货膨胀

11月协议和魏玛宪法彻底改变了工会工作的基础。工会将一

切希望都寄托于魏玛共和国社会改良工作的发展。自由工会和希尔施—敦克尔工会毫无保留地对魏玛共和国的议会制度表示认同。如上所述,它们在共和国的最初年代对社会制度施加了重大的影响,根据它们自身的目标来衡量,可以说取得了一些成就。然而恰恰是这一点激起了人们对年轻共和国的批评。

广大左派政治集团对于革命“有限成就”的失望和痛苦恐怕还比不上民族主义右派的鄙视和仇恨。这些右派反对“十一月的罪人”和“履行和约的政治家”,反对凡尔赛条约、反对整个魏玛制度。这种反对共和国斗争的第一次不容忽视的表现,就是卡普暴动。1920年3月13日“埃尔哈特旅”长驱直入柏林,宣布前东普鲁士地方长官沃尔夫冈·卡普担任总理,而依法选出的政府被国防军抛弃不顾,逃出柏林。然而大部分的工人和公职人员都表现出对于处于危境中的政府的忠诚。1920年3月13日,全德工会联合会和全国自由职员联盟号召举行总罢工;这项号召在3月14日得到德国共产党的支持,3月15日、16日分别得到基督教工会和德国公務员工会的支持。5天的总罢工之后,3月17日暴动者被迫辞职。

自由工会当时认为,它们有权利要求这个由于它们的斗争而得以继续任职的政府满足它们的一系列要求。在工会3月18日的声明中不仅要求“整个国家行政管理机关和企业机关要彻底肃清一切反革命分子”;还要求“对国家和各州政府进行改组”以及“对经济与社会立法的重新调整施加一种决定性的影响。”^①

尽管各种不同政治派别的工会在总罢工时能联合行动,但事后这种统一很快就瓦解了。基督教工会认为自由工会所提出的要求是在进行政治敲诈勒索,对此它们不想参与。它们满腹狐疑地

^① 《反对君主派暴动的总罢工》,见《通讯》,第12/13期,1920年3月27日,第152页。

注视着关于建立一个纯粹“工人政府”的谈判。全德工会联合会主席卡尔·列金应担任这个政府的首脑。但这类计划终归由于独立社会民主党和多数派社会民主党之间的裂痕，由于列金拒绝担任国家总理职务而最后失败，代之以德国社会民主党、中央党和德国民主党组成的联合政府。因此在总罢工宣告结束时对自由工会所作出许诺的重要部分，例如由工会对政府组成和社会化政策施加影响等等，完全没有兑现。鲁尔举行了（没有得到工会支持的）武装暴动，在某种程度上是对没有履行革命要求表示抗议。暴动被血腥镇压。这件事引起一些工会领导人的愤怒。在1920年6月6日的选举中，多数派社会民主党丧失了近半数的选票，一个资产阶级联合政府组成了（中央党、德国民主党和德意志人民党）。此后，形势就变得对自由工会十分不利了。

工会曾表现得相当强大，足以击溃卡普暴动，但现在又变得十分软弱，未能把它们一致主张的权力资格要求化为政治现实。这使它们在左派面前失去了信誉；对于政治上的右派来说，仅仅工会要求施加决定性政治影响这一条就足以使右派污蔑工会企图建立“工会国家”。这个口号所包含的内容与现实相距甚远。现实情况又如何呢？社会政策在货币贬值的压力下停滞不前；行政和司法机构彻底民主化依旧不过是个口号；至于经济权力问题——具体说来如社会化问题还一直没有进行讨论。

此后不久，工会被卷进了鲁尔斗争和急剧的通货膨胀，这两件事同希特勒的暴动加在一起，使1923年被称为20年代危机最深的一年。所有派别的工会（或多或少心甘情愿地）让自己被拖入政府对占领鲁尔所采取的“消极抵抗”政策。对这一政策的拨款破坏了国家财政，并刺激了通货膨胀。部分地违背自己的良知，自由工会也受到了“自发防御斗争”这一民族主义口号的传染。也许它们希望，通过再一次表现出“履行民族主义义务”的决心来换取在社会改革方面的支持。然而这个打算落空了。相反，在通货膨胀不断

加剧的进程中,工会感到,甚至在它们自己传统的任务领域,即工资协议政策方面,也不得不陷入被动防御的地位。

1918—1919年工会主要关心的是弥补战争期间的购买力损失,到1920年就开始了同货币贬值的赛跑。工资追不上日益飞涨的生活费用。虽然实际工资状况在各种不同行业、职业、技术等级之间以及地区与地区之间都存在着差别,但是毫无疑问,生活水平都在普遍地下降。通货膨胀使工会自身的生存受到冲击。工会失去了大量的会员,工会的资金状况由于会费收入的减少及工会财产的贬值而急剧恶化。不得不解雇工作人员,停办杂志,削减或完全取消各种救济金。而留下来的专职工作人员必须不断地举行新的工资谈判,这种谈判大大加重了工会领导机构的负担,限制了工作效率。

1920年初,自由工会还曾拒绝适应物价涨落的工资浮动表。自1922年年底,工资谈判每周举行一次;于是1923年7月4日,全德工会联合会中央委员会建议所属各工会在工资协议中增加一项按生活费用比例调整工资的条款。工资应在发放日根据官方公布的物价指数基础进行计算,要与每周生活费用的增长相适应。从1923年夏季开始,这一生活费用指数实际上已经得到实行。

在劳动时间问题上,工会也陷入了防御地位。这不仅由于劳资斗争经常失败的结局(例如在南德冶金工业中的劳资斗争)而且首先是由于法律上的规定。在长期争论之后,在这场斗争过程中德国社会民主党退出了联合政府。1923年12月21日公布了一项新的劳动时间法令。此法令虽在原则上保留了8小时工作日,但却允许有各种各样的例外调整。其后果很快就显现出来:直至1923年,人们还能胜利地抵御所有对于每日8小时、每周48小时工作制的进攻;而到1924年,在8小时工作制的规定被破坏瓦解之后,劳动时间延长到每周50.4小时,此后又缓慢地再度下降(表4b)。

工会在工资问题和劳动时间问题上所承担的义务,在1920—

1922年间的大量劳资斗争中表现出来,尽管当时斗争力量已大大削弱(表2c)。当然,罢工的决心某种程度上取决于经济周期的起伏。但罢工活动的突然增加以及从1919年至1922年保持的较高水平,首先表明了工人努力改善自己社会经济地位的期望。早在1923年即通货膨胀高峰时期,这些希望就被痛苦和绝望所取代了。1924年罢工活动没有达到“过去的”水平,这不仅是由于工会力量的削弱,但首先还由于进行了调解活动。

鉴于强大的罢工行动,雇主和国家开始对实行可以平息风波的和平调解方式产生了兴趣。对于这种方式,力量日益削弱的工会最初是准备接受的,因为它们看到仅仅依靠自身力量是无法维持下去的。在几项调解法令颁布之后,调解活动在1923年10月30日法令中获得了最终有效的形式。如果双方不能取得一致,就由政府当局——双方人数相等的调解委员会、调解人以及国家劳工部提出一项解决方案。“如该解决方案被拒绝,那么调解委员会主席或者调解人必须组成一个仲裁法庭,并且聘请数量相等的雇主与雇员的代表。如果在这里仍不能取得一致,仲裁法庭就应当提出缔结一项总协议的建议(仲裁法庭的判决)。如果双方接受了这一判决,那么那项总协议开始生效。”^⑩ 如果人们就仲裁法庭的判决无法达成一致意见,那么主席的投票就是决定性的。再经过一轮谈判后,由负责该地区的调解人或者劳动部长宣布仲裁法庭的判决具有法律约束力,因而仲裁法庭的判决即使违反了一方的意愿也取得了同工工资协议相等的地位。

调解程序的这种结构设计,尤其是强制调解机构,使国家介入了劳资关系的调整工作。其结果是,工会与雇主不再必须达成一致的决议,而是能够将有关工资方面的责任向上推给国家。提交调解

^⑩ 汉斯—海尔曼·哈特维希,《1918—1933年的劳动市场》,柏林1967年版,第29页。

的案件数目一直很多，特别是个人裁决并宣布具有约束力的比例一直很高，表明工会和雇主双方都倾向于“回避责任”，将“罪责”推卸给国家。

人们在回顾魏玛共和国最初年代中工会政策的时候，没有得到一个统一的印象。组织扩大，大概可以算是工会的成就。这一成就同时也是工会借革命的东风通过斗争使自己生存的法律、政治条件获得改善的结果。但是工会始终认为对于革命的贡献不可估计太高。它们的政策是建立在这样一种幻想之上的，即1918年11月的成果将使议会制民主得到保障。然而随着委员会运动受到疏导，随着社会化运动消声匿迹，传统的权力关系却逐渐稳定下来。而这种旧日权力关系的受益者至今仍保留他们的职位。这同样也是工会政策的一个后果。劳资协作的政策，无疑使工会和雇员在社会和政治方面得到了明显的改善，但与此同时，它也成为雇主重新进一步提高政治权力的基础，这一点在20年代初期就已经表现出来。人们在一个“劳资协作时代”开始时所抱的过高期望（特别是从重工业残酷无情的利益政策来看）最后以深深的失望告终。自由工会于1924年1月脱离了德国工商业雇主和雇员中央协会，而基督教工会仍然紧紧抱住劳资协作的方案不放，尽管在雇主中几乎再也看不到有什么人拥护这一政策了。

第七章 1924 至 1930 年建设社会 国家时期的工会

1924 年后,经济形势明显好转,政治发展随之趋于稳定。接踵而至的几届资产阶级内阁的建立(一般由中央党领导),尤其是古斯塔夫·施特雷泽曼(德意志人民党)的政策,为共和国带来了一段平静的时期。1925 年保尔·冯·兴登堡当选为国家总统,这反映了这一时期的保守特征。总之,20 年代中期似乎是魏玛共和国“正常状态”逐步形成的时期,换言之,是一个既包含社会国家成分也包括私人资本主义因素的制度尚未巩固、但已有能力进一步发展的时期。然而,我们必须将社会国家的概念与福利国家的概念明确区分开,因为前一概念中包含着民主性措施。

第一节 在通往社会国家的道路上吗? 魏玛共和国的中期

由于通货膨胀的停止、道威斯计划对赔款问题的解决、以及国外贷款的大量涌入,1924 年开始出现经济繁荣景象,最明显的表现是从 1923 年至 1928/29 年工业产量增长了一倍。尽管产量尚未达到战前水平,但化学、电气、光学工业,还有部分纺织业和机械制造业,已经夺回了它们在世界经济中的地位,这表现在德国出口的增加和外贸结算方面。

由于加快的合理化进程而造成的劳动生产率的提高对经济繁荣具有不容忽视的促进作用。例如,德国机械工业中劳动生产率在 1924 至 1927 年间提高了 45% 左右,冶铁业中,1925 至 1927 年间提高了约 41%。德国经济力图使自身具备国际竞争的能力,它

一方面借助集中化和卡特化,另一方面则通过对劳动过程进行科学规划和使用新技术设备来提高生产率。

合理化的努力和成果所带来的消极后果是增加了劳动强度,而且甚至在相对繁荣的时期也造成了很高的失业率。起初它从1924年的10%以上降到1925年的7%至8%,但在1926年萧条时期则迅速上升到15%,后来在1927至1928年总计为8%至9%。1929年失业率又上升到13%至14%,这是正在开始的世界性经济危机的标志。(表5a)

经济繁荣至少部分地对雇员有所裨益,这应归功于工会的政策。尽管由于通货膨胀危机工会力量已被削弱,但在1924年它在劳资斗争中所采取的立场却具有鲜明的斗争性。稳定货币的措施和1923年12月关于劳动时间的法令使得缔结新的工资协议成为必需;1924年是“斗争年”,对此只须看一看劳资斗争统计就一目了然。其中防御性运动与进攻性运动之间的数量对比表明工会处于一种防御地位,直到1925年,工会才随着其组织的开始加强而摆脱了这种状况。然而,不应该忽视在通货膨胀之后,由于工会力量的削弱,由于国家的调停,劳资斗争的积极性已经降到战后年代的最低水平。(表2c)

工资问题是工会政策的核心。从1924到1929年,工资的提高快于生活费的上涨,因此,到1928至1929年期间每周实际工资已达到或超过战前(1913/14年)水平(表3b)。在20年代,工资的发展在不同职业和产业部门之间存在很大差异。妇女工资没有能够维持战后所达到的水平,与男工工资的差距再次增大,这也反映了工会政策的一个明显问题。(表3e)

尽管工资比率即工资、薪金以及雇主为雇员所交的社会保险费在国民收入中所占的比例,从1913年的46.4%大幅度增加到1927年的57.6%和1929年的59.8%,但这里不仅要考虑到人口的增加,而且还要注意由于通货膨胀造成的中产阶级贫困化:退休

者的收入所占比例在下降,而从事雇佣劳动的雇员人数在增加。

在当时的争论中,工资水平已经是众说纷纭的问题。工会认为,通过改善雇员收入状况从而提高整体购买力,能够加强经济活力,^①而雇主们则固执坚持下述观点:工资已经达到了这样一种水平,以致它本身成为影响投资决策的沉重负担,并导致经济瘫痪和失业率的增加。他们认为,工资过高的责任在于工会,还有国家的调解活动。尽管工会在大力批评限制罢工权的作法,但它自己承认,国家的调解帮助是不能放弃的。

围绕工资和调解的争论近年来再次展开,有些历史学家也认为工资过高是20年代德国经济“病”的原因之一。从长期的比较来看,这种病症表现在经济增长相对减少,投资比例相对降低,以及失业率相对增高。按照这种论证的内在逻辑,工会政策和国家强制调解被视为20年代经济困境的主要原因。^②这里不打算就此问题展开争论,但必须提出的是,工资从未冲破生产力的发展所划定的界限,工资也绝不是控制成本的唯一因素——人们只须考虑一下利润水平就可理解。最后,人们还可以反驳说,鉴于在外贸经济中实行保护关税政策的世界性趋势,已经不可能产生足够的需求动力,因此必须加强群众购买力,以便赋予经济活力并减少失业状况。假如20年代没有提高工资,那么经济状况肯定还会糟得多。

工作时间问题当然也是工会与雇主之间发生冲突的一个中心问题。1924年夏季,雇主就工作时间问题提出了一个备忘录,其中说:“在凡尔赛和约、通货膨胀以及战后时期削弱生产的社会政策

① 主要参见,弗里茨·塔尔诺:《为何贫困》,柏林,1928年版。

② 参见,例如,克努特·博尔夏特:《魏玛共和国失败原因》,收入哈根·舒尔采(主编):《魏玛,一个民主制的自我抛弃,今天的总结》,杜塞尔多夫,1980年版,第211—249页。此处主要参看第217页及以下各页。此外,还参见同克鲁斯·狄特尔·克伦的争论(《历史与社会》杂志,1982年,第415—426和1983年第124—137页和与卡尔·路德维希·霍尔特弗雷里希的争论(《历史杂志》,1982年,第605—631页和1983年第67—83页,以及《历史与社会》,1984年,第122—141页)。

的影响下，”尤其在“硬性规定的8小时工作日”的影响下，德国经济已经“濒临崩溃”。^③ 以上述观点为根据，而且在1923年12月颁布的工作时间法令的支持下，几乎所有行业部门的雇主们都利用有利时机将工作时间延长。1924年，尽管工人们积极开展劳资斗争，但由于工会势单力薄，仍有一半以上的全日制劳动力在那一年被剥夺了每周48小时的工作制。工会只是在一定程度上抵抗了延长劳动时间的压力。1925年1月1日生效的工资协议允许10.9%的雇员每周工作可超过48小时；这个比例到1927年1月1日增加到13.4%。

在此期间，劳资协议政策在调整假期问题上似乎较见成效：1920年生效的工资协议中，有65.7%包括了关于休假期限的协定。1925年1月1日生效的工资协议中这个比例为86.6%。在从业一年之后，大多数工人都可得到工资协议所需求的每年3至4天的支薪假期。假期随着“服务时间”的增加，最多可增加到12至14天。对于职员来说，许多人早在战前就已享受到休假的待遇，因此在魏玛时期得到2—3周的假期已成为普遍现象。

但是，由于合理化不断进展和失业率居高不下，自由工会一再主张恢复8小时工作日，而且不久之后主张在8小时范围内还要进一步削减工作时间。1926年10月28日，在一份支持这种要求的公开声明中，强调了失业与合理化之间的联系：“目前普遍存在失业状况的主要原因在于现代经济的发展。因此需要采取积极措施以便促使失业者大幅度减少，而失业是由于技术的不断进步和企业组织的不断完善所造成的必然后果。”^④ 由此产生了主张立即通过恢复8小时工作日的《劳动时间紧急法》的要求。不出所料，这

^③ 《德国的工作时间问题。一个备忘录》德国雇主协会联合会主编，柏林，1924年版，第5页。

^④ 《关于八小时工作日的紧急法令》，载《工会报》1926年11月6日，第45号，第625页。

种要求遭到了雇主的坚决拒绝。

· 1927年3月,由于被社会民主党的法律草案所逼迫,由于基督教工会对中央党议会党团施加了压力,政府提出了一个法律草案,该草案于1927年4月8日由国会通过。这个《劳动时间紧急法》规定,废除对自愿接受超过工资协议时间之外的加班者免于处罚的决定;如每天工作时间超过10小时必须得到一个行政机构的批准。按8小时工作日衡量,对加班应支付超过正常工资25%的附加工资。^⑤

尽管雇主组织的代表参与了该法案的起草工作,但仍然有人对8小时工作制原则上依旧生效提出批评,批评在此基础上,还对加班的附加工资作出规定,这尤其被雇主视为眼中钉。然而,自由工会却拒绝该法案,认为它是对“8小时工作日的嘲弄,”^⑥而且在面临合理化、失业以及世界性经济危机的情况下,自由工会很快开始了争取每周40小时工作制的斗争。

魏玛共和国在经济、社会和政治发展方面出现了短时期的变革,但不应忽视,20年代是处于一个在威廉时期的德国开始的、并在第一次世界大战时期加速发展的整个社会变革过程之中,这一过程改变了工会活动的条件。^⑦这种变革过程的一个标志是经济结构的变化。如果人们考察一下1907年,1925年及1933年个别经济部门的雇员就业人员总数中所占的比例,就会清楚地看到农业和林业就业人员的比例在明显下降(从35.2%下降到28.9%),而第三产业则呈上升趋势(从24.7%上升到30.7%)。其中尤其是

^⑤ 《关于修改工作时间规定的法律》(1927年4月14日),载《帝国法律汇编》第一部分,1927年4月16日,第18号,第109页。

^⑥ 《对劳动保护法草案的批评》载《工会报》1927年2月26日,第9号,第117至119页。

^⑦ 以下数字根据瓦尔特·霍夫曼:《十九世纪中期以来德国经济的增长》柏林、海德堡、纽约,1965年版,第194页。

商业和交通运输业。(表 6a) 尽管这些数字掩盖了某些经济领域中存在的相反发展趋向, 但上述事实足以表明主导趋向: 在 20 年代, 已开始从工业社会向服务业社会过渡。

随着第三产业的不断发展, 随着工业部门中科研和销售领域的重要性不断增加, 职员的数量也不断增多; 公务部门的扩大也具有重要意义。尽管工人的绝对数量增加了, 但相对于就业人员总数来说, 其比例则下降了, 从 1907 年的 55% 下降到 1925 年的 50%。与此相反职员和公务员的比例在同一时期则从 10.3% 上升到 17.4%, 即增加 70% (表 6b)。这一上升趋向也包括了工业和手工业, 在这两个部门职员的比例从 1907 年的 5.73% 上升到 1925 年的 9.22%, 再增加到 1933 年的 9.43%。中下层职员思想意识的特殊性给工会在组织方面的工作带来了很大困难, 这方面隐藏着一般为社会民主党的工人运动所低估的爆炸性。这种情况后来至迟在世界性经济危机中就表现出来了。

妇女工作发展的情况也是这样。妇女在就业人口中所占比例变化很小, 除了这里尚无文件证实的第一次世界大战中的增长以外。1907 年, 妇女在就业人员中的比例为 33.8%, 1925 年和 1933 年则分别达到 35.8% 和 35.5%。在此期间妇女就业人数在全部妇女人口中所占比例从 30.4% 增加到 35.6% 以至 34.2%。

最后应该提到大型企业的进一步扩展。在工业和手工业中, 拥有 1 至 5 名工人的小型企业的就业人员在全部就业人口中所占比例从 1907 年的 31.2% 显著下降到 1925 年的 25.4%, 而大企业就业人员的比例总的来说是增加了, 尤其是就业人员在千人以上的大型企业的比例增加最为可观: 从 4.9% 增加到 6.8%。这种发展趋向在两方面对工会造成了重要影响: 一方面, 使工人的经历和职业结构发生了变化, 这随之带来了招募会员的问题; 另一方面, 大型企业的扩展反映了经济上的集中化进程, 这种进程与卡特尔化一起造成了对整个工业部门的控制。1926 年, 98% 的钾盐矿, 97%

的矿山,96%的印染业,86%的电气工业、80%造船业、以及73%的银行都集中在康采恩和卡特尔之中。^⑥ 诸如染料工业有限公司(法本公司)和联合钢铁厂那样的大型康采恩就是在这些年建立的。各派工会都认为,通过制定控制卡特尔与垄断以及取消约束价格的法律,人们可以控制这一集中化进程所造成的消极后果。

在魏玛时期,社会政策仍旧是工会政治活动的主要领域,在资产阶级多数派政府执政时期,一个热心于社会政策的政治家海因里希·布劳恩斯(中央党)担任了国家劳动部长,这对各派工会成员来说都是一个不容忽视的有利条件。他的功绩在于,在通货膨胀结束后重新建立了已经濒于崩溃的社会保险制度,甚至扩大了这一制度。布劳恩斯也认为,社会政策总要从属于经济政策,但这一事实并不那么引人注目,因为20年代中期的相对经济繁荣扩大了分配余地。

魏玛时期社会立法的顶峰无疑是劳动介绍与失业保险法的制定,它于1927年10月1日开始实施。这一法案由全德工会联合会与基督教工会合作起草,继而经布劳恩斯领导的国家劳动部修改,最后由中央党提交给国会。这一法案将法案名称中所提到的两个领域的工作责任第一次交给了一个中央机构——国家劳动介绍与失业保险署。由这个机构制定的规划解决了责任承担者问题(雇员、雇主及政府承担同等责任),确定了保险费缴纳的份额(雇员和雇主各交50%);把保险金划分为基本救济金与家庭补助金,最后还限定了提供保险金的时间,所有这些都对今后起了指引方向的作用。然而当时的构想也有一些问题,首先是如何筹集为50多万失业者提供援助的经费问题,这一问题很快就表现出来。

总的来说与帝国时期相比,政府支出明显增加。1919年至

^⑥ 数字根据曼弗雷德·克来门茨:《法西斯主义的社会起源》美茵河畔法兰克福,1972年版,第197页。

1929年期间,政府开支每年平均达137亿马克(按1913年价格计算),而1909至1913年每年平均仅68亿马克。在总体经济收益日趋下降的情况下,由于社会保险措施的影响,政府开支在国民生产总值中所占比例却从1913年的17.7%增加到1925年的25%,进而增加到1929年的30.6%和1932年的36.6%。^⑨这种膨胀首先是魏玛时期“社会干预主义”造成的结果,这种主张除了表现在1925至26年经济危机期间的住宅建设和创造就业措施方面外,主要表现在社会保险的扩大。工厂委员会法关于工作时间的规定以及调解制度都表现了这种社会政策和经济政策方面的干预意图。正是国家对社会和经济政策领域干预的扩大,尤其是国营企业的发展,成为20年代争论最为激烈的国内政策问题。特别是企业家组织认为从这种状况中可以发现一种“令人可怕的社会化”。

工会试图超出狭隘的社会政策领域,但它们的成果微不足道。例如,在税收政策问题上,工会不厌其烦地主张提高财产税,主张以此方式来减轻工人负担,却毫无成效。在保护关税问题上自由工会的主张也没有能够实现。此外,对上述问题各派别工会很少能达成一致意见。

在制定劳动介绍和失业保险法时的合作表明,各工会广泛的政治党派联系也提供了一个机会。但在20年代末期,它们在各政党内部的影响表现出了明显的局限性。自由工会在1925年就已经退回到最初的活动领域。在布勒斯劳代表大会上,莱帕尔特曾说,在共和国初期工会就被推进与它们本来相距甚远的任务之中;“今后的计划将是更多地转发向工会本身的任务。”^⑩他坚持,面对1928年在社会民主党领导下组成的大联合政府,工会应保持自己

^⑨ 数字来源:D·佩金纳等人:《社会史研究手册》,第3卷,第139和150页。

^⑩ 《德国工会第12次代表大会(即全德工会联合会第二次全国代表大会)会议记录》柏林,1925年版,第112页。

的独立性。在汉堡代表大会上，他表示希望政府将推行一种“社会主义政策”，但他宣布，如果工会从工人利益考虑认为有必要的话，将对政府“毫无顾虑地进行批评。”^① 这样一种表态是由于工会从卡普暴动以来的经验中总结出了教训，人们经常出于联盟政策的考虑而牺牲工会的地位。

基督教工会把期望寄托在它们的党派政治联盟伙伴身上，但就为首的政治代表而言，这种期望也没有得到满足。施特格瓦尔德于1920年当选为中央党执委会委员，然而无论是他还是约瑟夫·约斯（西德天主教工人联合会机关报《西德工人报》的主编），都没能在1928年的党代表大会上获得主席职位，而特里尔大学的宗教法教授高级教士路德维希·卡斯却当选。在德意志民族人民党中，阿尔弗雷德·胡根贝格当选为党的主席，而确实不能说这个人工会会有密切联系。结果，许多信奉新教的工人于1929年离开了该党，转向基督教社会人民服务社。德意志全国店员联盟的总干事瓦尔特·兰巴赫早在1928年就采取了这一行动；不过该联盟的多数派转向了民族社会主义工人党（即纳粹党）。1930年被选入国会的107名纳粹议员中，有16名是店员联盟的成员，换句话说，在进入国会的47名基督教全国工会会员中，有三分之一的人是民族社会主义工人党成员。恰恰是职员由于害怕社会地位下降和丧失等级身份而激烈地转向民族主义、保守主义的右翼。

施特格瓦尔德在1929年成为中央党议会党团领袖和国家交通部长之后，辞去了他在工会中的职务。1929年伯恩哈德·奥特当选为基督教工会联合会主席，海因里希·伊姆布施成为德国工会联合会的领袖，这一情况表明基督教民族联盟对工会的任务进行了“自我反思”，表明它开始脱离政治——至少是尝试性的。

^① 莱帕尔特，载《德国工会第13次全国代表大会（即国德工会联合会第3次全国代表会议）会议记录》柏林，1928年版，第80页。

20年代末,希尔施—敦克尔工会的政治方案也遭到了失败。它在党派政治中的对话伙伴德国民主党在1919年获得了大约18.5%的选票,但很快就缩小成一个微不足道的小党;1930年9月,该党仅能得到3.7%的选票。1930年德国民主党与青年德意志骑士团合并改组成德意志国家党。以后,许多左翼自由派党员包括工会集团领袖安东·埃克伦茨都转向社会民主党。

事实上,人们可以作如下概括:20年代,在社会抗议主义措施与发达的私人资本主义秩序的稳定化之间形成了一种变动不定的相互作用。在此过程中,国家干预无论在规模还是在形式方面都具有一种新的特征:干预主义不再仅仅局限于狭隘意义上的社会政策领域,而是扩展到国家分配任务(创造劳动就业机会)和改造劳资关系(工作时间、调解)的领域,甚至扩展到关税和税收政策方面。但是,政府经常仅仅是间接地干预社会和经济秩序,而首先让劳动市场伙伴双方找到共识;只有在两者难以达成妥协时,调解机制才被运用。在20年代初期和末期,尽管工会工作面临着严峻的任务,但是在短短几年时间内,工会、雇主及国家之间的合作形式还是出现了,虽然不断受到威胁。然而,这种“魏玛多元主义”——当然,由于雇主居于统治地位,人们难以将这种多元主义描绘成各种力量的均势,——未能得到充裕的时间,以便形成牢固的传统和可以承担重负的结构。

第二节 工会在组织上的巩固

如果说以上叙述的长期发展趋向——例如,在女工和职员中招募会员的问题——对工会的组织仅造成了间接的影响,那么,经济改善和工会政策的成就也许对会员人数的普遍增长产生了较为直接作用。总的看,自1924/25年以后,各派别工会成员的数目再次逐渐增加,然而,到世界性经济危机开始的1929年,这个数字却

没有达到战后的最高点。自由工会的会员从1924年的400多万增加到1929年的近500万,因而不容否认地维持了它的领导地位;其次是基督教工会,它约拥有613,000名会员(1924年),到1929年增长到673,000名,远远超过希尔施—敦克尔工会联盟,后者在1924年有147,000名会员,1929年则达到168,000名(表1a)。

因此,自由工会仍然是最强大的工会联合会,但在中间阶层政治上趋向激进的民族主义和保守主义的过程中,基督教—民族主义职员联合会的人数超过了全国自由职员联盟。自由职员联盟的会员人数先从1924年的447,000名减少到1927年的不足40万,后来于1929年再次达到45万。而基督教—民族主义职员联合会的人数则从1924年的393,000名增长到557,000(1929年);甚至自由派的职员工会联合会的会员人数也从26万增加到32万(表1b)。

随着会员的增加,工会得以重新巩固在通货膨胀时期受到了严重打击的内部组织结构。1923年自由工会有13个地区书记处被解散,而其中8个于1924年重新开始工作,1925年又有3个恢复了工作;工会职员队伍也得到充实。20年代中,达到了以下数量比例:主要专职工会干部约达到700—800人,30年代初自由工会拥有约6,000名干部,其中4,000名在工会的地方行政机关,1,100多人在中央工会机构中工作,只有43人供职于全德工会联合会执委会。这也可以表明,全德工会联合会作为一个高级联盟组织相对来说多么软弱,它在地方一级的机构尤其如此。

在1925年布勒斯劳代表大会和1928年汉堡代表大会上,再次强调了在执行希望贯彻产业联盟原则的1922年决议方面的自愿性。虽然加入全德工会联合会的工会组织在1924年至1929年间从40个下降到33个,但是离产业联盟的原则还相距甚远,对于全面实行产业联盟体系的反抗,导致在20年代中期自由工会中重新有人强调职业联盟的主张。

在此期间,大工会与小工会之间,各个工会组织与全德工会联合会执委会之间,仍然存在着利益差异。在1928年的汉堡代表大会上,修改了联合会委员会的组成规则:不再采用各工会向联合委员会委派一名代表、会员超过50万人可增派一名代表的做法。而将采用较细的分级方式。会员每增加30万即可增加任命一名联合会委员会成员。德国冶金工人联合会以前是唯一在联合会委员会拥有两名代表的工会,现在该组织则占4个席位,而另外五个工会则各有两个席位。

总之,小工会要求扩大全国联合会机构,以便节约它们自己的组织费用,而大工会则一贯反对扩大全德工会联合会中央机构的任务,并从而扩大它的职权。例如,在教育方面的工作就反映了这种情况,1927年全德工会联合会为了协调这方面的工作,设置了一名教育书记。在报刊政策方面亦如此。《工会报》扩充了版面,并创办了理论月刊《劳动》。1928年,《工会报》的劳动法增刊改为独立出版物《劳动介绍与失业保险》,由克莱门斯·诺尔佩尔担任主编。此外,1925年自由工会还与社会民主党和消费合作社合作,创建了《经济政策研究所》,该机构由弗里茨·纳夫塔利担任领导,专家们为工会提供经济和社会政策方面的咨询。

经济和政治相对稳定时期同时也是集体经营企业“繁荣兴盛的时期”。20年代,正是在这个领域所承担的义务使工会的面貌大为改观。虽然消费合作社与保险行业的建立可追溯到战前时期,但这些企业和许多新建立的企业在魏玛时期的确经历了巨大的发展:工会会员和各派工会都成为“企业主”。在资本主义经济的总体框架中自己从事经济活动,这必然改变了自由工会的自我认识,但正如工人银行的伯恩哈德·迈耶尔所说,他们懂得,“只要资本主义还占统治地位,它们在经营活动中就不能触犯资本主义的法律

和方式。”^②

首先是自由工会 1923/24 年建立了《工人·职员和公务员银行(股份公司)》。这家银行在 1929/30 年以前获得了巨大成功。联合在社会建筑公司联盟中的各个企业也同德国住宅救济股份公司、人民救济保险公司、消费合作社以及全德工会联合会出版社一样繁荣起来。基督教工会所经营的企业也是这样,《基督教工会出版社》和《德意志人》出版社已得到巩固;《德意志人民银行(股份公司)》(设于埃森)、《德意志人寿保险股份有限公司》以及《德意志住宅建设公共福利股份公司》都非常兴旺发达;基督教工会还参与了《批发和生产股份公司》以及《伍斯腾罗特之友协会有限股份公司附属建筑储蓄银行》的活动。此外,基督教工会还通过地方组织支持消费协会全国联合会和建筑生产合作社全国联合会的活动。

在合作社领域,各派工会之间经常进行合作。此外,集体经济在各派工会的纲领中占有很重要地位,因此合作社自助思想也成为使各派纲领上相互接近的出发点。

第三节 各派工会联合纲领的开端与局限

与战前时期的尖锐对抗相比,在 20 年代各派工会之间已明显相互接近。在战时经济体制和在德国工商业雇主和雇员中央协会中的合作,1918/19 年革命运动引起的共同恐惧感,工资协议和调解机制的建立与活动,工厂委员会工作所产生的事实的说服力,以及不断增强的雇主势力所造成的新压力,所有这些都促进了日常工作中的这种接近,而且简直是迫使它们接近。劳资谈判和劳资斗争大部分是共同合作进行的;对于提高各种社会救济金,对于建立失业保险和制定新的、统一的劳动法等方面的要求,相互之间十分

^② 切瓦勒里:《作为企业主的工会》,柏林—莱伦多夫,1930 年版,第 35 页。

接近,甚至毫无差异;最后,民族主义的因素也发挥了一定作用,这表现在反对占领鲁尔政策中所有工会都自愿地投入斗争。

在共同的群众集会和表态时以及在工资政策方面,虽然表现出了互相承认的愿望,但基督教工会却一如既往地强烈坚持它们世界观的独立性。基督教的社会观是反对机械的阶级斗争、反对社会主义和唯物拜金主义,这也是基督教工会用来证明自身有理由存在的信条。此外,还涉及维持基督教工会运动的团结一致。这一运动包含众多教派和党派,由此产生的离心力量需要通过制造“社会主义”这一异己形象和诉诸基督教的一体化力量来加以制约。这在1923年的纲领中明确表现出来,该纲领阐述了“基督教—民族主义工人运动的精神基础”。该纲领信誓旦旦地宣布:“我们必须从内心认识到,我们是与众不同的人。我们具有与众不同的思想、与众不同的感情。”因此,正如1923年《年鉴》所说,根据具体情况,也许会与“不同思想倾向的运动”进行协作,“但决不存在思想上的共同性,决不存在人生观和世界观的共同性。”^③ 上述提示显然是为了使基督教工人认识到建立自己工会的必要性,尤其因为在世界大战和共和国时期社会民主党几乎没有作为社会主义思想捍卫者而出现,但它却以此自命,并不断攻击基督教工会。作为德国社会民主党分裂的后果,在1919年纽伦堡代表大会上通过了党派中立原则,但这一保证被基督教工会认为是自由工会的策略手腕。在社会民主党及其工会的报刊上反教会表态文章的减少也被指责为施放烟幕。但是,总的说来,人们承认社会民主党对国家的肯定、它的经济民主化纲领、以及它对基督教工人的吸收都使基督教工会的宣传鼓动更为困难,因而需要加强世界观方面的争论。

希尔施—敦克尔工会联合会的状况日益困难。该工会没有像

^③ 《工会与工人联盟》载《1923年基督教工会年鉴》,全德基督教工会联合会主编,柏林,第44—49页,此处为第45页。

基督教这样的“同一性特征”可以依赖，它的停滞不前和政治上的无归属则反映了自由派政党的衰落。

在革命时期关于经济制度的争论中，以及在关于经济民主的讨论中，共同性的萌芽是极其明显的：基督教工会、希尔施—敦克尔工会以及自由工会都相信，随着德国工商业雇主和雇员中央协会的建立，随着结社自由和广泛的经济共决权利被写入宪法，它们已经达到了目的，即实现了使工人权利平等地参与经济和国家改造工作的愿望。然而，这三个工会很快就认识到，1918/19年写入法典的权利，并没有带来相应的实际权力的重新分配。这一经验成为20年代中期各派工会讨论的不同经济民主纲领的基本出发点。

具体地说，经济民主思想就是要求参与和共决。这种思想还得到希尔施—敦克尔工会的坚决支持，这种计划还要满足通过创建协调机构使雇员在经济和国家事务方面拥有平等权利的要求。正如安东·埃克伦茨在1926年工会联盟第3次代表大会上所强调的，“工会运动从来都是而且将仍然是争取民主的一支力量。”主张政治民主和经济民主——尤其是通过工厂委员会来扩大经济民主，这成为希尔施—敦克尔工会联合会纲领中的一个核心观点。

基督教工会——按其经济政策代言人弗利德里希·巴尔特鲁什的看法——也赞成将共享和共决作为经济民主化的前提条件。^⑭1926年4月，纺织业工人领袖法伦巴赫在基督教工会多特蒙德代表大会上所作的基本原则报告具体地阐述了这种要求，^⑮他的观点给这次大会通过的纲领决议打上了深深的印记。

正是在这样一种纲领观点上，表现出与自由工会经济民主化要求的共同性，当然基督教和希尔施—敦克尔工会不愿意以社会主义为目标——而自由工会在1928年汉堡代表大会上却明确

^⑭ 巴尔特鲁什：《消费合作社与工人运动》科隆，1929年版，第10页。

^⑮ 海因里希·法伦巴赫：《雇员在经济中的共决权与共享权》柏林，1926年版。

同这一目标。在这次大会上,由于受到经济相对稳定和社会民主党在1928年5月选举成就的影响,自由工会再一次开始精确地描绘了有关经济民主化的设想。

早在1925年布勒斯劳代表大会上,这一问题已经被提出。在那次会上德国纺织工人联合会主席海爾曼·雅克尔反对使雇主和工人和谐合作的幻想,而且强调,经济民主化是“资本主义经济本身的一个发展阶段”,然而它也标志着“向更高经济制度形式的过渡阶段”。雅克尔的主要要求是,取消有产阶级的教育特权,加强工会在政治和公营企业中的影响,以及扩大工会在经济自治委员会中的参与。通过实现这些要求,“使得加入工会组织的工人成为经济内部拥有平等权利的因素。”^⑥

经过全德工会联合会全国执委会任命的一个委员会的工作,上述思想发展成为一个纲领。该委员会最著名的成员包括弗里茨·巴德,鲁道夫·希法亭、埃里克·诺尔汀以及胡果·辛茨海默等人。经济政策研究所的领导弗里茨·纳夫塔利以书面形式将该委员会的建议提交1928年召开的汉堡代表大会。^⑦他在汉堡大会上作了“关于实现经济民主”^⑧的报告,该报告的基本原则是,1918年取得的政治民主必须通过经济民主化的途径来加以补充和维护,民主化的经济与作为最终目标的社会主义是不可分割地联系在一起。现在,人们已经能够而且必须立即开始逐渐实现经济民主化;由于人们能够在资本主义“崩溃之前,就对它实行抑制”,因此就更可以这样说了。

汉堡大会通过的决议,详细规定了一系列措施,这些措施的目的

^⑥ 海爾伯特·雅克尔:《经济民主》,载《德国工会第12次代表大会会议记录》,柏林,1925年版,第202至216页。

^⑦ 弗里茨·纳夫塔利:《经济民主,它的其质、途径与目标》,柏林1928年版。

^⑧ 弗里茨·纳夫塔利:《实现经济民主》;见德国工会第13次代表大会记录,1928年9月3日至7日在汉堡举行,柏林1928年版,第170—190页。

标是共同的：干预中央的经济决策；而企业一级仍然明显地受到忽视。而且没有讨论为了实行经济民主应当针对预计雇主可能的反抗采取什么措施，这种作法所带来的后果很快就表现出来了。

汉堡大会的一些代表指责纳夫塔利的发言，说他大概是受到社会民主党选举胜利的影响，过于乐观地估计了国家在实行工会的民主化设想过程中的作用。虽然如此，代表大会的绝大多数人还是表示赞同“汉堡模式”的经济民主。不久之后即得到了反响：经济民主的方案被雇主当作借口，与工会在报刊上展开了大规模的争论。

1929年9月20日至21日，全德工业联盟在杜塞尔多夫召开了第9次大会，这次会议的发言和表态被汇编成册，以《经济民主问题》为题出版。经济民主的要求被指责为工会谋求无限权力的表现。埃米尔·基尔多夫直截了当地说，集体主义、社会主义以及现在的经济民主促成了“德意志精神的衰亡”。^⑨

尽管自由工会在实践上实行改良主义，但是雇主们按字面理解了它们的社会主义词句，因此对它们的要求反应如此强烈。这就有可能使工会成员感到，它们的政策已推进到所能达到的极限。因此，自由工会通过指出雇主的表态来证明自己在政治上的激进，从而争回了组织内部的一部分反对派集团。这却无法阻挡德国共产党人的批评，后者告诫人们警惕“经济民主的幻想”，也不可能阻止共产党工会会员建立自己独立的组织，即革命工会反对派。

如果说自由工会将经济民主化视为通往社会主义道路的一个步骤，那么，基督教工会联合会则认为它们的方案将促进“工人阶级地位的提^高”因此是构成“有组织的人民共同体”的前提。然而在此期间参加讨论的人几乎没有强调两种经济民主方案的不同目标。当然这种接近并没有达到形成一个共同的工会纲领这一结果。

^⑨ 《经济民主问题》（德国矿山报）出版，杜塞尔多夫，1929年版，第73页。

不如说在 20 年代中期随着各派工会彼此立场相互接近而出现了争论平息的趋势以后，它们相互之间的辩论又重新激化了。正如基督教工会对 1928 年汉堡大会的反应那样，1929 年自由工会在对法兰克福大会的表态中确认，它们的要求实际上相互一致。但基督教工会却只把这当作有必要坚持展开理论争论的原因。1923 年首版的内伯根恩的小册子《基督教—民族主义工人运动的思想基础》于 1928 年修订再次出版，这很可能不是偶然的事情。布劳尔的著作《现代德国社会主义》——1929 年《中央报》刊载了其中的某些章节，也有助于澄清始终存在的世界观差异，而且是为了阻止基督教工会中明显存在的“统一愿望”。

然而，各大工会在工会日常工作中表现出来的相互接近的倾向不仅需要克服世界观的界限，而且以自由工会与希尔施—敦克尔工会为一方，与以基督教工会为另一方之间的根本差异，还表现在对待魏玛式议会制共和国的态度上。当然，自由工会与魏玛共和国的关系并非牢不可破。相反，该工会在拥护议会民主时，经常“仅仅”是把它作为自己利益代表立足的基础，这个基础似乎可以为社会民主或社会主义的建立提供最有利的条件。但是，应该看到，使自由工会与基督教工会的区别在于，后者决不赞同魏玛共和国是实现它们所要求的“社会人民共和国”这一目标的最佳形式的说法。

在 1926 年召开的基督教工会多特蒙德代表大会上，德国基督教工会总联盟与德国工会联合会主席亚当·施特格瓦耳特的发言和决议使这个问题得到了澄清。按施特格瓦耳特的观点，^②人们所追求的人民国家可以采取君主制或共和国的形式。对基督教工会

^② 亚当·施特格瓦尔特：《基督教工会与德意志民族生活的改造》，见《德国基督教工会第 11 次代表大会记录》，1926 年 4 月 17 至 20 日在多特蒙德举行，柏林 1926 年版，第 218—250 页，此处为第 243 页。

来说，国家本身比国家形式更为重要。通过对当时的具体争论的这种抽象概括，他声称，人们可以“在原则上是君主派，虽然如此仍可以是共和国的优秀仆人”，兴登堡即为一例。施特格瓦尔特还强调他对现存共和国是厌恶的，但只是到这一限度为止，即基督教工会非常清楚，“以暴力手段改变国家形式……是完全不可能的”。

在决议中对共和国的保留态度也显而易见，以卡尔·阿尔诺德为首的共和派曾力图修改该决议，但没有成功。这样，基督教工会于1926年宣布拥护“国家及其基督教—民族主义基础”，而拒绝“任何试图通过非法手段改变国家形式的活动。”它们拒绝在决议引言中对魏玛民主制表示原则上的承认以及仅仅谴责以非法途径改变国家形式，这种态度使代表大会的决议中对于“目前德意志议会政府制度”的批评——“不能把它看作是十全十美的”——加强了分量。^②然而，围绕对共和国的立场而展开的争论远没有到此告终；几年之后，在世界性经济危机期间，这种争论再次爆发。

第四节 通往危机的道路： 1928年鲁尔钢铁工人的斗争

1928年，早在世界性经济危机在德国初露朕兆之前，分配矛盾不断尖锐的趋向就通过劳资斗争的明显增加表现出来。这种发展在鲁尔地区钢铁业斗争中达到了高峰。这场斗争由下述事件引起：冶金工人工会遵照规定的期限宣布1928年10月31日将中止莱茵—威斯特法伦钢铁业的工资协议。与此相联系还提出所有年满21岁以上的工人每小时的工资提高15芬尼的要求。然而，在雇主看来工资水平已经达到了最高点，专业技术工人每小时约挣80芬尼，辅助工人约挣60芬尼。雇主认为，不能再提高了。属于德国

^② 《基督教工会与德意志民族生活的改造》同上，第515页。

钢铁工业家联合会的西北集团雇主协会拒绝任何提高工资的方案，并于1928年10月13日宣布，从11月1日开始将解雇所有工人。

于是，工会要求进入调解程序，由于杜塞尔多夫调解小组没能达成一致，因此10月27日由特别调解人威廉·约登作出了裁决，劳动部长维塞尔宣布他的判决具有约束力。这项判决是一个妥协——在这期间工会把它的要求压缩到每小时增加12芬尼，而判决规定增加6芬尼。工会服从了这一调解者的判决。而雇主则拒绝这一裁决。22万多雇员被解雇。直到11月30日，在工会和雇主代表分别与政府委托人谈判后对进行新的调解程序达成一致意见，这一调解由社会民主党的政府内政部长卡尔·泽韦林领导。雇主和工会事先都承认了调解者裁决，并作为工资协议生效，雇主于1928年12月3日停止了对工人的解雇。

泽韦林曾左右为难：他必须在宣布他的党内同志和阁僚维塞尔裁决无效与显然需要向雇主利益集团作出让步之间寻找出一条中间道路。而且，解决方案对于有关雇员来说必须从内容上是能够接受的。在详细了解了鲁尔地区的经济和社会状况之后，泽韦林于12月21日宣布了他的裁决。不出所料，他的裁决比约登更加后退，然而，约登的这项裁决可生效到1928年12月31日。从1929年1月1日开始，规定每小时的工资提高的幅度在1至6芬尼之间。

自由工会——也许考虑到泽韦林是党员和政府官员——对该判决的反应从保留到积极赞成各种态度都有，而雇主则对判决持激烈批判态度。正是在这种对调解裁决内容的夸大其辞的批判中，表现出雇主的立场观点向绝对化发展的趋势，这种趋势成为魏玛共和国步入最后阶段的标志。对新工资协议个别条款的解释又专门进行了谈判，直到1929年10月。而且从1929年开始个人裁决的数量明显增多，这些事实都表明，由于经济明显衰退，劳资双方

都很不愿意，也没有能力在独立的谈判中达成双方都可以接受的妥协。

雇主们早在 1923 年关于仲裁约束力声明刚刚付诸实行时就已对它进行批判，而在 1928 年则采取进攻态度，虽然这也是由经济不景气所决定，但也许与雇主们所宣称的相反，主要原因在政治方面：这场冲突能够使 1928 年 5 月选举后参加政府的社会民主党以及工会看清楚它们对私有经济所施加的政治影响是有限的。也可能是由于雇主认为不得不警惕社会民主党领导的政府将为工会的经济民主化要求提供有利机会，因此，他们更加重视这一点。毫无疑问，在鲁尔钢铁业的斗争中，雇主的政策反映了他们对魏玛民主制所持的疏远态度，随着在“崛起还是失败”^② 之间进行抉择的争论，这种态度最终导致了对“整个制度”的拒绝。

^② 参见《崛起还是失败》，全德工业联盟备忘录，柏林，1929 年。

第八章 在世界经济危机的阴影下： 1930至1933年工会的解体

在政治和经济相对稳定的短短几年之后，工会经历了一场新的严重危机，这场危机最终夺去了工会生存的基本条件。工会明显地在政治上日益激进的各党派之间越陷越深，工会的凝聚力、它们的活动能力进一步被削弱。此外，在紧急法令政策实行过程中工资协议政策和经济政策方面的决策过程都集中到了政府行政部门，工会再次不得不将其工作重点转向政治，尽管这种战略不可能取得成功：工会既未能阻止将给工人带来巨大灾难性社会后果的危机，也未能阻止纳粹夺取政权，甚至未能阻止它自身的解体。尽管魏玛民主制并不是由于客观经济困难而走向失败，而是被人蓄谋摧毁的，但是世界性经济危机构成了这样一种背景，必须在这种背景下考察工人运动行动的软弱及其敌人的成功。

第一节 世界经济危机与工会组织的削弱

从1928年开始，德国已开始出现经济衰退征兆，其表现是德国工业利润下降和投资能力相应降低。1929年后衰退趋势更加明显，而决定性的整个经济形势的转折于1930年开始，在这一年生产和就业都剧烈下降。^①这种经济萎缩过程表现在人均国民收入急剧下降；起初这个数字还从1927年的1,413马克增加到1928年的1,453马克，之后则下降到1929年的1,436马克，1930年的

^① 数字来源：卡尔海茵茨·代德克：《帝国与共和国。1917—1933年的德国》斯图加特，1969年版，第278页、193页。

1,372马克,1931年的1,201马克和1932年的1,094马克。

在社会和政治方面,失业率的发展是经济危机的指示器:失业人数在“繁荣年代”即1927年达到魏玛共和国时期的最低点之后,于1929年全年平均为1,892,000人,1930年增到3,076,000人,1931年上升到4,520,000人,1932年则高达5,575,000人,1932年2月有6,128,000人登记失业,达到最高点(表5a)。这种大规模失业意味着,早在1931年就有十分之一的人口受到失业的冲击,还不算从事短期工作的人;然而,这个比例在高度工业化地区则增加到四分之一,例如在受到危机严重冲击鲁尔地区的各个城市。

对于30年代初期的经济发展所列举的这种枯燥数字并不能表明,危机所引起的苦难和失望有多么严重、以及一方面是听天由命的绝望,另一方面是政治上的激进化发展到了何种程度。正如冶金工人联合会1931/32年的《年鉴》所说:“失业者的痛苦是难以估量的。表面生活幸福的丧失、与经济困境作斗争也许还不是最糟糕的。对劳动力的肉体、精神和道德的毁坏,从而对失业者及其家属的内心生活幸福的摧毁,才是骇人听闻的。失业的时间愈长,沮丧和消极情绪就愈严重,而且犯罪率以可怕的速度增长。”^② 在1932年复活节时,克特·珂勒惠支在日记中对这种“生活感受”作了描述:“那时到处存在着无法形容的可怕的状况。苦难。人们陷入最黑暗的苦难之中。令人厌恶的政治煽动。”^③

由危机造成的工会活动条件的恶化表现在组织的发展方

^② 《1931年的德国冶金工人联合会》德国冶金工人联合会执委会主编,柏林,1932年版,第56页。

^③ 克特·珂勒惠支:《我的一生》,慕尼黑,1957年版,第126页。

面。^④1929年,工会再一次出现会员总数增加的趋势。但在1930年和1931年,工会会员开始减少:与1929年年底比较,自由工会会员数目减少16.5%,基督教工会和希尔施一敦克尔工会分别减少了14.2%和11.2%的成员。1932年会员继续减少;仅仅全德工会联合会下属各工会就失去了60万即14%以上的会员(表1a)。

职员工会的发展则是另一幅图景:1930年,三个最大的派别工会组织的成员仍在增加,1931年基督教民族主义职员工会联合会成员仍有增长。但全国自由职员联合会和职员工会联合会的成员已经开始减少,经济危机中民族主义倾向的职员运动继续保持不断加强的趋势,而基督教民族主义的工人工会则几乎如同自由工会那样丧失了众多会员。(表1b)。

在这些总体数字的背后隐藏着迥然不同的过程,人们只要看一下自由工会的例子即可一目了然,但是大多数情况下各工会会员的数目与失业率的发展密切相关,这一点则是共同的。早在1929年,在制鞋工人、制帽工人、烟草业工人、皮革工人以及纺织工人当中的会员人数开始减少,在这些行业1929年年平均失业率在10.3%至29.3%之间。在其他工会(例如矿工工会),危机的开始则表现为与上年相比增长率下降。1930年,经济危机几乎遍布所有行业和职业集团;23%的自由工会会员失业,13.4%的会员只有临时性工作。如果会员减少的比例特别高,达到10%或更多,这也是明显超出平均数的失业率所造成的后果。瓦工、房顶工及马具工联合会的例证说明了上述状况,在这些联合会,失业率分别达到了47.7%、48.3%和35.9%。

如果人们考虑到会员流动的数量,即每年加入和离开的人数,

^④ 以下参见克劳斯·舍恩霍芬:《魏玛共和国终结时期工会一体化问题》,收入《危机中的工会》,1933年《工会报》重印版附录,柏林一波恩,1983年版,第73—104页。

那么就可看到 1930 年会员的减少主要还不是由于退出工会而是由新会员的减少所造成,这明显反映了工会吸引力的下降。直到 1931 年下降比例才开始回升。对工会来说重要的是,不仅半熟练或非熟练工人大量退会,而且专业技术工人工会中的“核心成员”也开始减少。

对于工会来说——根据冶金工人工会的例子可以体会到,会员年龄结构的变化也非常重要。从 1919 年到 1931 年,20 岁以下的会员比例从 22.7% 下降到 12%;然而,冶金工人工会则一直以 20 至 40 岁的工人为主要依靠力量,在此期间这个年龄组的会员比例从 54%(1919 年)上升到 56.6%(1931 年)这种发展趋向一方面反映了在战后革命时期大量会员涌入,而另一方面也反映了在第一次世界大战期间降低了的出生率使得工会新生力量的来源缩小。最后,在 30 年代初期,青年人以更高的比例受到大规模失业的冲击,他们几乎找不到加入工会的途径。无论怎样抱怨这种状况,无论怎样加强鼓动,工会对危机给工会团结带来的消极影响都一筹莫展。

在危机年代中,妇女会员比例也明显下降。1919 年,妇女在全德工会联合会中所占比例为 21.8%,而 1931 年仅为 14%。虽然如此,有组织的妇女数量在 1931 年达到 617,968 人,几乎相当于 1913 年妇女会员的 3 倍(230,347 人)。妇女在工会中很难感到“习惯”,这种状况除了可以归因于由社会化、男女分工及工作职位所决定的诸因素而外,还应归因于工会领导机构中妇女代表寥寥无几。在工会代表大会上很少看到妇女代表,在联邦执委会中根本没有妇女成员。妇女被排挤出工会负责职位这种状况肯定加剧了妇女雇员与工会之间的“疏远”,这种疏远使妇女在工会中所占比例从 1919 年不断下降。

从 1930 年开始,工会的活动能力被削弱。一方面会员减少,另一方面留下的会员受到失业、工作减少以及工资削减的困扰,不仅

造成会费的减少,而且压低了交费的额度。1930年,一半以上的全德工会联合会会员交纳52马克以上的年度会费,1931年,只有三分之一的会员交纳这种会费。1931年,自由工会的收入与上年相比减少五分之一,而支出则只减少10%。需要救济人数增加,以致工会只得减少其救济金的期限和数额,以便入能敷出。1931年,救济金的支出与上年相比下降11%,而且行政与人事开支也减少12.2%。此外,一部分财政危机的负担通过大幅度削减劳资斗争开支来解决。尽管存在群众性失业,仍然发动罢工去反对削减工资,但是在1929年到1933年期间,行动的次数减少了三分之一。罢工参加者1931年比1929年约减少四分之一以上(表2c)。

当然,危机不能不给工会企业带来影响。无论是银行保险业还是建筑与消费合作社从1931年起都被迫面临着营业额减少和利润下降的状况,这种状况不仅仅限制了保证工会行动的财力,而且加剧了危机感和听天由命的绝望态度。

第二节 危机中的软弱无能

工会从未估计到1929/30年的经济发展会成为一场前所未有的大规模经济危机的开端;由于整个魏玛时期一直被危机的阴影所笼罩,因此不能把失业率的每次重新上涨认为是“异常”的。虽然没有忽视由于经济停滞最初迹象的出现、与雇主的利益冲突、尤其与重工业雇主的冲突将会加剧。但是,工会还是过低估计了经济发展与雇主的经济和政治危机战略之间的相互作用关系,随着经济危机的不断加剧这种战略愈来愈明显地力图削弱魏玛共和国的社会福利国家的基础,以至最终威胁它的民主基础。

随着经济总体状况的恶化,工会重新面临着许多任务:要设法稳定工资水平、保障保险金,降低物价,以及与之并列的“公平”分配危机负担。除了逐步废除战争赔偿的要求。还应努力减少工时

和创造就业机会。在“地方上”的工会工作经常还要加上地方就业纲领与文化纲领，借此使组织得以稳定。但是，这些大量而广泛的活动并不足以掩盖这一事实：随着危机的尖锐化，随着紧急法令政策的实施以及国家对经济愈来愈多的干预，冲突范围的重点已从各个工会与雇主协会之间的斗争转为工会组织的最高领导与中央政府之间的对峙（或协调）。

1930年3月大联盟政府的瓦解

工会对政治施加影响的局限性早在国家总理海尔曼·米勒为首的大联合政府时期就已经表现出来。在一系列冲突中，自由工会看到为了维持联合政府而使它们的立场经常遭到忽视。这些冲突终于在围绕筹集失业保险资金的争论中达到了最高潮。正如8小时工作日问题那样，失业保险对工人运动来说具有重要的象征性意义，尤其因为它触及到资本主义经济法则，不仅要减轻失业的社会后果，而且还要减轻失业者对工资水平所造成的压力。1930年3月，失业保险中的赤字平衡问题再次尖锐起来，自由工会主张将缴纳的保险费提高3.5%到4%，以便阻止发放的保险金被削减。但是德意志人民党不准备接受这一提高保险费的主张，因为这会给已经不堪重负的德国经济增加更多的负担，并摧毁德国的出口能力。考虑到维持联盟政府，社会民主党多数派部长接受了海因里希·布吕宁（中央党）提出的一项妥协建议。该建议许诺限期解决失业保险的赤字，但要求在以后一段时间内削减救济金。然而，在社会民主党议会党团中工会干部的主张却占了优势，因此社会民主党拒绝了布吕宁的妥协建议。米勒内阁作为魏玛共和国时期的最后一届代议制政府于1930年3月27日辞职。

这场冲突涉及的范围远远超出失业保险的保障问题。从根本上看，这个问题意味着究竟应该由谁来承担危机的主要负担？由于以往在社会政策上遭到的挫折以及共产党的竞争，社会民主党和自由工会处于绝境。这种处境不仅没有得到德意志人民党的酬谢，

相反,却被它所利用,他们以毫不让步的强硬态度将社会民主党挤出联合政府。早在米勒政府最后时期,就已显示出,自由工会虽然已强大到足以使社会民主党执行工会路线,但它却不能按照自己的意愿对政治施加影响。此外,在这里第一次极为明显地表现出作为一个希望加入联盟政府的人民党——德国社会民主党与工会作为传统的雇员利益代表之间的冲突。

在“布吕宁时代”:一无所获的容忍和忠诚

各派工会对海因里希·布吕宁政府(第一届“总统制”内阁)的期望有很大差别。由于20年代初期布吕宁曾任基督教民族主义德国工会联合会书记,同时也由于施特格瓦尔德这个独具风格的基督教工会干部成为国家劳工部长,基督教工会欢迎布吕宁内阁,把它看作:“德国政治的转折”。^⑤相反,全德工会联合会则几乎毫无积极期望。它认为,这个新政府自称为“资产阶级统一战线”,但充其量不过是一个“精于业务的商业有限股份公司”,它并不以议会多数派为自己的基础,尽管“这个多数能够形成一种统一的、长期发挥影响的政治意志。”^⑥

如上届米勒内阁一样,布吕宁政府迫切要求实现国家预算平衡:由于国家收入不断下降,从201亿马克(1929/1930年)下降到138亿马克(1932/1933年)^⑦,因此,布吕宁实行了一种严厉的紧缩方针,这个方针由于取消国家投资和压缩社会开支及工资使危机更为尖锐化。

这很快使基督教工会陷入困境:如何将对政府的政治忠诚与维护其成员利益的职责结合起来。尽管人们大量抗议,基督教工会

^⑤ 参见《德国政治的转折:拯救健康的社会生活所需要的国家基础》,载《中央报》1930年4月15日,第261页。

^⑥ 《新税收与新方针》载:《工会报》,1930年4月26日,第261页。

^⑦ 霍尔斯特·桑曼:《布吕宁时代德国经济和财政政策的数据和选择》载:《汉堡经济和社会政策年鉴》,1965年,第109至140页,此处为第113页。

最终还是决定面对明显“非社会的”紧急法令政策必须保持容忍，主要并不是因为人们认为必须在两害之间取其轻，而是因为人们不想给“自己的”政府雪上加霜。而且，这个工会在基本原则上与布吕宁政府接近，政府将战争赔款问题视为德国内政和外交的关键问题，这个工会也这样看，这就使它不可能对通货紧缩政策提出自己的不同方案。在表态中他们表示反对削减工资和物价，而赞成为了稳定国家机关而对固定收入者和高收入者征收紧急状态税，赞成劳动就业措施——这些措施应得到雇主和工会的共同支持。

而自由工会的语调肯定具有进攻性，但在内容上却看不出它与基督教工会的要求有什么巨大差异。政府的政策在于顺应主要由工业联盟所提出的要求，即，把削减生产成本（税收、工资、社会福利开支）作为降低物价的前提。据说这是为了保障或恢复依靠出口的德国经济在世界市场上的竞争能力。而自由工会则指出，正如20年代末期那样，摆脱危机的出路不在于增加出口而在于刺激国内需求。

鉴于在降低物价问题上的意见一致，这暗示有可能制定出一个协调危机的政策：1930年5月16日，雇主与工会领导人一起讨论起草一个关于经济政策的共同声明，同时借此探索建立议会联盟的可能性。首先，至少在降低工资和物价问题上似乎形成了妥协；但是谈判还是失败了，主要因为自由工会认为，在原则上它作为工资协议一方的地位未受到重视，雇主却仍旧设法通过降低工资，在工资协议方面的松动以及削减社会福利等措施，将危机的重负转嫁到雇员身上。第一个明显的信号是巴德·奥廷豪森于1930年5月宣布的调解仲裁于1930年6月10日开始生效。这一仲裁规定在德国西北部钢铁工业中对工资协议所规定的工资和薪金再降低7.5%。在1930年8月曼斯菲尔德铜矿的工资斗争中，尽管雇主提出降低工资15%的要求没有实现，但工资还是被削减了9.5%。

尽管政府和雇主的政策造成了不容忽视的社会后果，但自由工会仍认为克制是必要的。它们不愿意使容忍布吕宁政府的政策陷入危险，而这项政策是它们在1930年9月选举后所决定的，那次选举引起的震动——德国民族社会主义工人党的议员从12个猛增到107个——影响了全德工会联合会对待布吕宁政府的态度。这个政府的纲领即为排除危机所采取的措施，既不充分也不公正。依据社会民主党议会党团的政策，全德工会联合会认为有必要容忍“布吕宁的温和独裁”以阻止“突然转变成赤裸裸的独裁。”^⑧因为如果停止实行容忍政策将会导致（如人们所说）希特勒和胡根堡的联合政府，即民族社会主义工人党和民族人民党的联盟。这个政府不仅在对外政策上使德国孤立，而且导致严重的社会冲突。因此，纳粹主义的威胁使得围绕社会和经济政策的冲突与为维护议会制国家形式和基本权利的斗争相比已退居次要地位，工会呼吁拯救这种政体和基本权利，这就需要作出牺牲。^⑨

安东·埃克伦茨领导的希尔施—敦克尔工会也一直主张“工人对新国家、对共和国、对民主制保持忠诚”。但是，随着1930年7月作为德国民主党的后继者德国国家党的成立——这使得埃克伦茨转入社会民主党，希尔施—敦克尔工会的政治影响不断下降。但它们仍认为自己是“有理性的”中间立场的代表，这种立场即反对共产主义的阶级斗争观点，也反对民族社会主义的种族主义理论。

此外，各派工会在拒绝纳粹主义问题上是一致的，尽管在公开斗争中还表现出某些差异。在各基督教工会中——在与德意志全国店员联盟结盟的德国工会联合会上层组织的领导下，很难组成一个确实的防御阵线，而希尔施—敦克尔工会联合会和自由工会所属各工会的立场观点则是统一的。所有工会都清楚地知道，民族

⑧ 1930年，载：《工会》，1931年1月3日第1号，第3页。

⑨ 参见《全德工会联合会1930年年鉴》第47页，第91页。

社会主义的推进不可能通过“某一个人证明任何民族社会主义理论都是非理性的、或者是荒谬绝伦的”来加以阻止。^⑩ 基于这种认识,工会政策的方向首先是以经济的迅速回升为目标,在这一过程中“社会紧张状况”将同时会自然而然地减轻。

工会政策的一个重点在于,要求保障,并且“公平”地分配现有的工作岗位。因此,全德工会联合会中央委员会于1930年10月12/13日作出决议,为了消除失业,首先实现每周40小时工作制。基督教工会感到全德工会联合会的这种表态迫使自己在进行讨论之前即作出决定。据伯恩哈德·欧特解释,它们“自己的立场”是“等待,但不是拒绝。”^⑪

1930年秋,作为一种单纯临时性措施开始实行每周40小时工作制,在自己队伍中也有人对这种限制劳动时间的作法持疑虑态度。甚至赞成这一要求的人们实际上也不期望工作时间的减少对劳动市场造成重大影响,至多有50万失业者能够通过实行每周40小时工作制再次找到工作。^⑫ 这种成果也令人怀疑。由于在缩短工时的同时,很少能进行工资补偿,因此,在工会运动内部“缩短工时”经常被当作“分配苦难”而加以拒绝。

由于危机使工业部门的平均工作时间从49.9小时(1927年)下降到41.5小时(1932年),因此法定的削减工作时间直到1930年才对劳动市场造成明显影响(表4b)。但是,自由工会坚持实行每周40小时工作制的要求,而且从1931年春季开始将它作为一项长期实行的措施。1931年8月,为了支持缩短工作时间的斗争,

^⑩ 瓦尔特·德克斯《天主教与国家社会主义》载:《劳动报》1931年第3期,第205页。

^⑪ 参见《基督教工会总联合会1930年10月16日致所属各工会的通告》(科布伦茨联邦档案馆,461—2宗126号)

^⑫ 参见莱帕特:《工会与经济危机》,载:《工会报》,1930年11月29日,第48号第756页。

自由工会就“劳动市场、劳动工资及工作时间”^⑬提供了一份材料充分的调查报告。其中强调：“仅仅提出要求于事无补。要求之后必须随之展开斗争。斗争将是艰难的。”然而，由于大规模失业状况的存在，由于1930/31年后会员数量的下降，由于罢工经费愈来愈紧张，而主要由于各派工会的不统一，自由工会虽然强调斗争性，但似乎有点力不从心。实行每周40小时工作制的要求更多地被当作“号召就业工人与失业工人团结一致的呼吁，同时还被当作对雇主和立法机构、对统治着政治和经济的当权者提出的要求。”

在与雇主的接触中，工作时间问题成为最大的绊脚石。1930年夏季，工会与雇主之间的最高层谈判失败，几个月后，人们再次尝试就日益紧迫的经济和社会政治问题达成协议。如果说6月是劳资双方自己走在一起，那么到11月，它们则是应国家劳动部长阿达姆·施特格瓦尔德的邀请而会面。在降低物价问题上，双方观点接近，但是在降低的幅度方面，尤其在削减工资对降低物价作用的评估上，双方存在分歧。在减少工作时间问题上，双方立场没有任何接近。此外，各工会之间也没有在此问题上取得一致意见。虽然德国工会联合会执委会和希尔施—敦克尔工会同意谈判委员会签署12月9日的协议草案，但是，全德工会联合会中央委员会将决定权推给了工会执委会，不出所料，后者几乎一致表示拒绝这个草案。1931年1月底，自由工会宣布，它们不能接受12月起草的那份宣言。

基督教工会对全德工会联合会的决定表示遗憾，并且在全德工会联合会退出谈判之后仍继续谋求一种使与雇主的接触形成制度的政策。而且基督教工会还试图通过劳资双方在经济和社会政策问题上达成妥协，使布吕宁政府无后顾之忧，但这种尝试以失败

^⑬ 参见《四十小时工作周。关于劳动市场、工资及工作时间的调查报告》。柏林1931年版，第5页第203页。

告终,相反,雇主协会与工会之间在工资协议、国家干预经济、以及工资和社会政策等问题上存在的争端不仅没有减弱,反而实际上日益尖锐。不久以后,斗争已不再是围绕降低工资问题,而不如说是围绕工资协定制度本身存在与否的问题展开了。对工资协议的一个显著威胁是,雇主们在“松动工资协议制度”的口号下,力图使工资适应各个企业的需要,从而造成工资的广泛下降,此外他们还要修改有关的法律规定。

雇主的这种立场也反映到调解活动实践中,例如,柏林冶金工业。1930年10月,在对一项调解决定所作的意见征询中,85%的参加工会组织的柏林冶金工人表示拒绝,因为该决定要求降低工资8%到6%。从10月15日开始,大约13万雇员举行罢工。然而,工会违背罢工工人的意志提前结束了罢工,同意开始新的调解过程,其结果自然可想而知。“新的”调解决定不过是使恶化的状况稍有缓和。

布吕宁政府很少帮助工会巩固自己的地位。相反,1931年的紧急状态法令使工资不断降低,最后现行的劳资协议工资也开始下降。1931年的工会统计数字表明,有730万就业者的工资减少;1932年初,工资协议规定的每小时工资额比1930年低17%;实际每周工资额比1929年低15%到20%(表3b),尤其是,物价的下降并没有与工资降低保持同步。^①工会表示抗议,但同时仍固守那种与事无补,毫无出路的“容忍”政策。他们的主要目标是阻止纳粹上台执政。

共产党人谴责这种政策是“机会主义的”和“社会法西斯主义的”,并把它当作更激烈地开展反对自由工会领导斗争的借口。大约从1925/26年开始,德国共产党设法把反对派分子从组织上联合起来,而且正如在1929年11月30日至12月1日的革命工会

^① 参见K·舍恩霍芬:《组织内部问题》第81页。

反对派第一次全国代表大会决议中所决定的那样，不是把他们组成自己的工会，而是在自由工会内部组织起来。在自由工会内部建立小组——其目的在于准备和进行独立的劳资斗争——这一问题尤其引起争议。1930年8月，在红色工会国际第五次代表大会上，根据社会法西斯主义这一论点，建立独立的“革命斗争工会”的主张得到了承认。此后，德国共产党一如既往地支持自由工会中的反对派集团，同时也对红色工会国际的决议积极响应：1930年秋季，创建了《柏林冶金工人统一联合会》和《德国矿工统一联合会》，在1930年11月15/16日召开的第二次全国代表大会上，革命工会反对派组成了自己的工会组织。但是，这个工会未能吸引大批工人加入；1932年春，革命工会反对派总共只有大约26至30万人，其中75%的成员不属于任何党派。

自由工会愈来愈痛苦地感到自己处于“两条战线之间”。在工会干部的年度报告中，一再抱怨纳粹及“柯粹”（即共产社会主义）在系统地从事“颠覆活动”。在这里指的是民族社会主义的企业基层组织和革命工会反对派，工会经常把这两派指责为它们开展组织工作的障碍：德国共产党被谴责与纳粹一起进行“反对我们运动的斗争”。^⑤

民族社会主义企业基层组织和革命工会反对派尤其在非技术工人和失业者那里赢得了支持，特别是在青年人当中。1931年的工厂委员会选举可使人们对不同派别的力量对比有一个大概了解：希尔施—敦克尔工会得到1,560个代表席位，革命工会反对派得4,664个席位，基督教工会得到10,956个席位，自由工会得到115,671个席位。^⑥在某些行业中“反对派”工会的比例很高。与1930年相比，自由矿工工会得票率从52.5%下降到1931年的

^⑤ 《1930年年鉴》，波鸿，1931年版，第246页。

^⑥ F·德波，W·罗斯曼：《共产党的工会政策》第226页。

45.1%，而革命工会反对派的比例则从19.4%上升到24.7%，经济和平主义集团即黄色工会从3.2%上升到5.7%；民族社会主义企业基层组织得票率达到了2.4%。在鲁尔地区，自由工会得到36.4%的选票，革命工会反对派得29%，而民族社会主义者只得到4.1%的选票。^①

另一方面，经济和政治形势使“地位已经确定的”工会日益接近。经过几次内部活动后，在不断增加的危机压力下，人们终于就工会联合问题公开交换了看法。^② 1931年秋，冶金工人联合会在《冶金工人报》上提出建议“实行统一，增强力量”，在政治和经济危机的压力下，工会斗争战线的联合是获得更大影响的唯一途径。希尔施—敦克尔工会的冶金工人及其刊物《调节器》上发表《三个问题》一文作为回答：虽然取消工会分裂也许是令人向往的，但必须弄清楚以下几条是否可以被承认为共同的基本原则：脱离政党政治的中立、宗教信仰的自由；反对“共产主义—布尔什维克革命化”；反对热衷阶级斗争的反动雇主集团；为争取改善工人生活水平而斗争。《冶金工人报》对于这些问题的答复是肯定的。全德工会联合会认为这次讨论非常重要，下述事实也许最明确地说明了这一点：莱帕尔特亲自在《工会报》上发表了一篇文章，表示代表全德工会联合会接受党派政治和宗教方面保持中立的要求。他提出了这样的反问：如果在鼓动中禁止谈论政治和宗教问题、不把它们作为工会的问题，难道不是使工会完全失去作用了吗？但是莱帕尔特对《指示器》所提出的最后一个问题给予了肯定答复，因为，“按照他的观点，共同性远远超过了造成分裂的因素。”至少，在全德工会联合会与希尔施—敦克尔工会之间不存在“任何可以证明维持

^① 克舍恩霍芬：《组织内部问题》，第95页。

^② 参见 u、博尔斯多夫等人：《统一工会的基础。历史文件与资料》科隆，1977年版，第196页。

分裂是正确的矛盾。”此外，莱帕尔特期望，“工会的统一通过组成广泛的社会与政治权力集团为共和国国家事业的巩固提供一个崭新的前景。”

甚至在莱帕尔特的文章发表之前，基督教冶金工人工会就已经开始了辩论。在该工会看来，《调节器》的表态是希尔施—敦克尔工会内部出现危机状况的证明。这种危机是由“自由思想的死亡”和该工会救济经费的财政危机所造成的。德国冶金工人联合会的呼吁被说成是感到马克思主义观点失去吸引力的自由工会软弱无力的表现。与自由工会的统一是不可能的，因为出于策略考虑而采取的共同立场不可能调和世界观方面的对立。

所有工会一致要求创造就业机会，全德工会联合会提出了一个具体的纲领，该纲领以反对经济危机周期政策思想为基础。1931年夏天，全德工会联合会统计局领导弗拉基米尔·溷依钦斯基发表了一份启动经济的行动纲领。^① 这导致社会民主主义工会运动内部产生了激烈的争论。持批评意见的代言人纳夫塔利反对溷依钦斯基的提议，认为这些建议会引起通货膨胀，因而意味着“使社会民主党的力量误入歧途”。^② 由于恶性通货膨胀的经历，这些担忧似乎是可以理解的；但是，这些担心是建立在对经济现状的错误估计基础上的。因为居于统治地位的紧缩政策是要进入持续不断的紧缩过程。社会民主党议会党团同意纳夫塔利提出的保留立场，认为关于容忍布吕宁政府的决议必须是压倒一切的，而通过扩大贷款来转向积极的景气政策的主张是与这个决议背道而驰的。德国社会民主党领导对世纪之交以来日益增长的自由工会的独立性，对工会利用这种独立性所做的事在原则上是采取保留立场，这

^① 弗拉基米尔·溷依钦斯基：《积极的世界经济政策》，见《劳动》1931年6月，第6期，第413—440页。

^② 弗里茨·纳夫塔利：《繁荣政策的新支点》，见《劳动》，1931年7月，第7期，第485—487页。

对于他们在这方面实行的拖延策略也起了一定作用。实际上渥依钦斯基的计划可以被解释成从社会政策方面帮助处于“死亡危机”之中的私人资本主义制度继续延续下去并使消灭资本主义的纲领丧失信誉。弗里茨·塔尔诺夫在社会民主党莱比锡大会(1931年5月31日至6月5日)上,以辩论的形式作了关于《资本主义的经济无政府主义与工人阶级》的报告。报告正好谈到了这个问题。他认为经济危机的形势恰恰检验了社会民主党和自由工会是否愿意充当资本主义病床前的医生和继承人。^② 代表们批准了根据该报告作出的相应决议,但是,在关于社会民主党纲领的讨论中并没有把这一思想进一步具体化。

而渥依钦斯基、弗里茨·塔尔诺夫与弗里茨·巴德(农业经济市场研究所所长与社会民主党议会党团成员)提出的创造就业机会的设想被进一步发展。1931/32年之交,他们提出了(以作者姓氏的第一个字母命名的)WTB计划。计划规定用20亿马克的财政拨款开发公益工作,在某种程度上作为最初的经济刺激,通过这种途径使100万失业者在一年期限中重新进入生产过程。

1932年4月13日的“危机代表大会”成为工会内部辩论的终结点,并且如同特奥多尔·莱帕尔特所说,将成为一个“信号”,所有支持立即结束危机的人们都不得不围绕它聚集起来。这次代表大会通过的决议概括了全德工会联合会的要求,同时试图将它与“改造经济”的纲领联系起来。

全德工会联合会并不是唯一就积极反对经济危机的斗争展开辩论的工会组织。基督教工会也一再提出创造就业机会的要求;但是,既没有提出具体任务,也没有提出财政方案,因此,它们的创造就业机会的要求实际上不如说带有空谈的性质。尤其还应该提到

^② 《社会民主党代表大会》(1931年5月3日至6月3日在莱比锡召开),莱比锡,1931年版第45页。

的还有全国自由职员联盟的经济纲领，^②在这个方案中，传统的社会民主主义的计划经济思想毫无疑问比 WTB 计划更为突出。因此，全国自由职员联盟的纲领显然在很大程度上与社会民主党议会党团的打算一致。从 1932 年 1/2 月开始，在《前进报》上发表的有关劳动就业措施的文章以及同年夏末社会民主党的立法提案都遵循了计划经济的模式。全德工会联合会在劳动就业措施纲领中附加了“经济改造”一节，对上述模式表示了谨慎的承认。

1932 年 6 月，全德工会联合会发表了详细的“改造经济方针”。在这里，依据全德自由职员联盟的考虑，总结了一系列的要求，这些要求集中了工会的国有化和计划经济目标并与经济、社会、财政政策方面的要求结合起来。当然，这个方针所提的大多不是什么原则上全新的要求，但是经过这样的概括它们却获得了纲领性的特征：它肯定对“左翼”具有政治吸引力，尽管并没有起到动员群众的作用。

正如劳动就业计划那样，“改造经济”纲领忽略了 1932 年夏秋的力量对比。尽管人们不能非常乐观地估计实施劳动就业纲领的可能性，尤其是它对劳动市场的影响，但人们肯定可以提出这样的问题：如果在 1932 年春季实行了这一政策，那么是否会加强人们对政府也许还有魏玛民主制的行动愿望和行动能力的信任，或者至少会阻止这种信任的丧失。

从 1931 年秋季起工会开始愈来愈激烈地反对布吕宁的政策，然而同时也愈来愈深地陷于被动防御地位。即使人们考虑到自由工会将企业中的会员组成铁锤社，而且于 1931 年 12 月与社会民主党共同建立了《钢铁阵线》，即使考虑到基督教工会在 1932 年 3

^② 克罗纳：《向社会主义前进！》载：《马克思主义政治和经济论坛》1932 年 4 月 1 日，第 201—204 页，苏尔《经济的动员》，载：《马克思主义论坛》，1932 年 4 月 15 日第 8 号第 250—252 页。

月与“人民阵线”组成了一个斗争同盟，以便抵御纳粹的进攻，但仍不会改变上述印象。利用议会合法道路阻止纳粹夺取政权——这实际上是一种两难处境。支持兴登堡再次当选为总统就是为了达到这一目的，自由工会把他作为“必要的恶”来容忍，而基督教工会则为他进行了毫无保留的宣传。后来，还是兴登堡收回了他对布吕宁的信任，并任命巴本为国家总理，从而使魏玛共和国走向崩溃。

反对巴本内阁：软弱无力的反对派

从一开始，巴本内阁就遭到了所有工会的激烈批评。工会将1932年6月14日的紧急法令视为它们有理由表示担忧的证明，因为该法令规定的1.35亿马克的劳动就业计划只能勉强掩盖社会福利的继续削减。虽然全德工会联合会与其它派别工会共同采取了反对紧急法令的立场，但与德国共产党建立统一战线的愿望遭到拒绝。^③ 鉴于新政府通过紧急法令给工人增加的新负担，以及解散议会、取消查禁纳粹冲锋队和禁止纳粹统一着装的禁令等一系列措施，它的目标和道路已经昭然若揭了。然而，值得注意的是，德国工会联合会仅有两个“支柱”，即基督教工会和德国交通和政府雇员总联合会，曾在各派工会共同抗议声明上签了名；德国工会联合会反对巴本的统一行动也许是由于德意志全国店员联盟的反对而遭到失败的。

共和国的日子已屈指可数。摧毁魏玛民主制的下一个步骤就是“普鲁士政变”，1932年7月20日，社会民主党领导的普鲁士政府被废黜。对此各派工会发表了一个抗议声明作为回答，但这个声明的内容归结为呼吁人们遵守纪律。^④

由于社会民主党一方面与自由工会、另一方面与共产党之间

^③ 《工会对于紧急状态命令的声明》载：《工会报》，1932年6月25日，第26号，第401页。

^④ 《工会报》，1932年7月23日第30号，第465页。

存在鸿沟,由于共产党主张“社会法西斯主义”理论,而社会民主党则反唇相讥攻击德国共产党是莫斯科的仆从,由于对任魏玛共和国评价方面存在分歧,最后由于全德工会联合会与革命工会反对派采取截然不同的政策,因此,建立一个保卫共和国的“统一战线”的希望终成幻想。^⑤ 在基层,在企业 and 日常政治工作中,尤其在反对纳粹匪徒的暴行中,不乏自发地共同联合的例子,但在上层相互之间的敌意达到了如此地步,以致在 1933 年以后仍旧是统一设想的障碍。工会对巴本“普鲁士政变”的反应表明,各派工会相互接近的程度超过了自由工会和社会民主党与革命工会反对派或与德国共产党之间的关系。工会认为,不应用罢工为武器,而应当用选票对巴本的政策作出适当的回敬。

1932 年 7 月 31 日选举的最显著结果是民族社会主义工人党的选票进一步增加,但这并没有导致工会对巴本政府实行容忍政策,尽管工会与该政府在劳动就业这一核心问题上方向完全一致,而且也支持政府关于鼓励自愿劳务的立法建议(虽然有所保留)。相反,它们把 1932 年 8 月 28 日巴本政府第一次公布的经济计划称为“不可思议的怪物”。随着 1932 年 9 月 4 日公布的启动经济的紧急法令,这个计划进一步具体化,工会认为它由于反动的基本社会倾向不会取得任何成就,因此坚决拒绝这一计划。^⑥ 虽然个别工会领导人(尤其是基督教工会)完全承认巴本纲领意味着向“积极经济政策”的转变;但他们坚持,这是一个增加工人负担的政策,因此不能期望这种政策带来任何彻底的经济振兴。^⑦ 除了对雇主实

^⑤ 《论统一战线问题》,载《工会报》,1932 年 6 月 25 日,第 412 页,《帝国反对普鲁士的行动》,1932 年 7 月 30 日,第 484 页。

^⑥ 塔尔诺夫《经济的起动》,载:《工会报》1932 年 9 月 3 日,第 36 号,第 561 页,《巴本促进经济》,同上,1932 年 9 月 17 日,第 38 号,第 593 页。

^⑦ 涅依钦斯基,《帝国政府的经济纲领》,载《劳动报》,1932 年 10 月第 10 号,第 585—597 页。

行的“多雇工津贴”而外，削减协议工资的打算也遭到激烈的批评，因为，这一措施——按照莱帕尔特（1932年9月9日）在全德工会联合会委员会上的观点——将使工资协议毫无价值。因此，从一开始人们就要求取消紧急法令。^② 工会政策的基本路线仍是：抗议巴本政府并作为它的激烈反对派。

这一点在1932年9月的基督教工会代表大会上也表现出来了；这次大会一如既往地明确拥护魏玛共和国。就内容来说，基督教工会执委会委员雅可布·凯泽尔关于《基督教工会的人民政策与民族愿望》^③的报告为该工会确定了这一立场。凯泽尔使用了诸如“民族性”、“人民的”、“民族的”乃至“血与铁”之类的措词和概念，这些词富有时代特色，而现在已非常陌生。此外，凯泽尔拒绝“机械地搬用西方化的民主”并进而反对“形式民主”；如果“社会人民国家”的基础得到维护，他才能接受对宪法的进一步修订。在他看来，这一基础建筑在“所有阶层和等级的德国人在政治和社会方面的权利平等和价值平等”之上。

但与此同时，也出现了倒退到职业等级的思想，基督教工会最著名的理论家特奥多尔·布劳尔鼓吹这种理论，教皇庇乌斯 11 世在 1931 年 5 月发表的标题为《四十年》的通谕对此表示支持。在杜塞尔多夫大会上布劳尔提出了他的职业等级社会改革方案。^④ 他比以往更加十分明确地与那种隐藏着反对民主的特别敌意的等级纲领划清界限，而且他认为需要“对过时的职业等级概念”作一个适应时代的新的解释；“今天意义上的”职业等级只能是：“所有那些在某一生产部门共同工作而且由于这种合作而带来一种共同成就的共同性”。

^② 参见《工会与紧急状态法令》，载《工会报》1932年9月17日第38号，第595页。

^③ 凯泽尔，《基督教工会的人民政治的和民族主义的愿望》，柏林，1932年版。

^④ 布劳尔《为作为社会力量的社会政策而斗争》

准确地说,那种打上手工业烙印,并且包含手工业价值观念的传统职业思想被放弃了,因为经济结构成分已转向以行业部门为重心。只有概念的外壳被保留下来了;基督都工会依附着这个外壳——尽管存在着陷入社会反动的反民主集团的危险,但是等级国家制度观念与职业等级制度观念之间的界线是经常变动的。基督教工会期望,从“令人尊敬的”概念中可以产生魅力,以这种魅力掩盖具体内容的贫乏,这也许有些作用。职业等级构造的思想被当作挽救 30 年代大危机的万应灵丹,但这只能捉襟见肘地掩盖缺乏成熟改革方案这一事实。

鉴于对待代议制共和国的暧昧态度,以及关于职业等级思想的宣传,必须考虑,这类言论是否间接导致了魏玛民主制的削弱。在基督教工会政策中,显然低估了纳粹夺取政权的意愿和要求,在这方面它与自由工会没有根本区别。基督教工会努力通过自己的民族主义激情来破坏纳粹主义的计划,或者通过允许纳粹参与政府来“驯服”它,然而这恐怕反而使民族社会主义工人党获得了似乎“有权进入宫廷”的身份。

1932 年 9 月颁布紧急法令之后,出现了罢工浪潮,罢工在许多情况下成功地阻止了工资的大幅度下降或削弱。虽然这些行动有助于组织的加强,但工会仍然十分克制。在柏林交通运输工人罢工,即柏林交通工会罢工时即如此。^① 国家企业和客运货运雇员全国联合会在谈判中达到了下述目的:工资没有象企业主原来要求的那样,从 11 月 1 日起每小时工资降低 10 至 17 芬尼,而仅仅降低 2 芬尼。在意见征询中,有 66% 的工人,而不是所要求的四分之三多数的就业者表示赞成罢工。但是,由于有表决权利的人的投票结果已够规定数目,因此民族社会主义企业组织和革命工会反对

^① 文件刊载于:德波和 W. 罗斯曼《经济危机、法西斯主义、工会》。(1929—1933 工会政策文献集)科隆,1981 年版第 212 页。

派还是号召罢工。5天后，罢工于11月8日以失败告终。如同1932年7月20日事件那样，这里也表明了工会政策的基本模式：“旧”社会民主主义工会领导人根据自己的经验和心态，在原则上对劳资斗争抱怀疑态度。在不得不担心罢工在政治上会摆脱他们控制的时候，这种怀疑就更加深并成为不信任。当那些激进集团决定参加罢工以扩大群众基础的时候（例如左右两个激进集团同时出现在柏林交通工会的罢工队伍中），工会的这种瘫痪表现得尤为明显。

1932年11月6日的选举斗争成为反抗民族社会主义工人党与反社会反民主的巴本政府的标志。对巴本政府的这种评价与它的宪法改革方案有关，该方案不仅旨在加强中央政府相对于各邦的权力，而且旨在牺牲议会以加强行政机构的权力。对选举结果、尤其是对民族社会主义工人党的选票损失，全德工会联合会作了乐观估计：民族社会主义工人党正在崩溃。而社会民主党则稳住了阵脚——尽管它失去了70万张选票。^② 工会主要用选举结果为尺度来衡量民族社会主义的危险程度，这一事实表明社会民主主义工人运动相信议会能够发挥作用，即使是在危机时期；相反，它的政治对手——民族社会主义工人党则早就认识到群众动员的重要性并已充分利用了它。此外，力量对比已在“幕后”朝着有利于纳粹主义者的方向转化，因此施莱彻尔政府的上台不过是一个插曲。

施莱彻尔内阁：在最后时刻设法稳定的努力

1932年12月2日组成的库特·冯·施莱彻尔政府使工会产生了乐观的期望。这种希望似乎是有充分道理的：在组阁时，施莱彻尔已经与工会进行了接触，事后承认劳动就业是优先于其它一切的，最后于12月14日废除了巴本的9月紧急法令中遭到强烈反对的部分。在这个政策的背后，施莱彻尔的主要努力目标在于，

^② 《选举结果》载：《工会报》，1932年11月12日第46号，第72页。

通过创建一个“工会轴心”，将所有倾向于工会（不管他们属于哪一党派）的国会议员联合起来，以便为其政府创造一个议会基础。这个尝试失败了：不但没有象打算的那样把格雷戈尔·施特拉塞尔领导下的60个议员从民族社会主义工人党党团中争取过来，相反，施特拉塞尔本人却被免职。基督教工会也没有表现出任何解除与中央党合作的倾向。也许由于受到社会民主党领袖的压力，全德工会联合会施莱彻尔方案也是十分克制的，但是，莱帕尔特的新年呼吁尽管有所保留但还是表示愿意与政府合作。然而人们认为，为了做好这种合作的“准备工作”，为了消除社会民主党与工会领导人的疑虑，还需要一段时间。^⑤

但是，几天以后这样一种准备工作的期限就结束了：施莱彻尔政府于1933年1月28日辞职。工会再一次试图按照自己的思想影响政府的组成；同一天，各工会联盟的领导向国家总统兴登堡发出呼吁，绝不允许社会反动派组成政府。但是，任命阿道夫·希特勒为帝国总理的方案于1933年1月4日就已确定，这一天巴本和希特勒在科隆银行家库特·冯·施罗德家里会晤，达成了这项协议。1933年1月30日，希特勒被任命为国家总理。

第三节 魏玛共和国时期的工会： 一个总结

对魏玛共和国时期工会政策的总结头绪甚多。与帝国时期相比（更不要说与纳粹独裁时期相比），雇员们在魏玛共和国时期取得的成就是有目共睹的：平等选举权和议会民主，承认结社自由及社会和经济政策方面的协商权利，8小时工作日和工厂委员会法，

^⑤ 莱帕尔特：《论德国工人阶级》载：《工会报》，1932年12月31日，第53号，第883页。

社会福利政策的扩大乃至建立失业保险制度，还可以列举革命和共和国时期的一系列改善。不应忽视的还有在各级议会中工会力量的增强，甚至在高层行政与政府机构中也是如此，在这些部门，他们作为“后备政治精英”，组成了推动民主化努力的一个重要支柱。

各派工会在不同程度上有理由把这些成果记到自己帐上，但是这些成就也表现出一些弱点，8小时工作日没有能够坚持；企业一级以及社会和经济政策委员会中的协商权利受到严格限制或只是一纸空文（想想国家经济委员会就够了）；社会政策没有摆脱对经济形势的依赖，而工会对经济形势的发展又毫无影响。此外，反对社会福利政策和提高工资水平成为雇主斗争的出发点，雇主在这场斗争中不仅把经济危机状况的责任推给工会，而且不久之后即否认工会的存在权利，最后竟然从根本上拒绝议会民主制。

但是，工会政策的成就能够证明魏玛共和国是“工会国家”这一判断是正确的吗？毫无疑问，工会在国家和社会中的地位随着议会民主制的建立而发生了转变：这为工会提供了一个全新的机会，可以在得到工会会员和公众舆论支持的基础上从政治上施加影响。而且，反过来工会也被某些政党认真地当作影响和动员选民的工具。但是，从工会与政治体制一体化这个事实本身，人们并不能得出下述结论：工会具有一种决定性作用。工会经常不断地感到自己的权力限度，它经历了一系列失败——从卡普暴动的后果到关于劳动时间的法律规定以及税收和经济政策、劳动就业问题直至后来议会制的取消和工会的解散。

一方面，工会利益的实现受到限制，另一方面，国家对工会的利用（如在鲁尔斗争中那样），使得魏玛共和国肯定不能被视为“工会国家”。更谈不上工会权利资格要求绝对化的趋势，工会的口号是，在一个多元化社会制度内分享权力。工会也许从未意识到：在20年代，在经济和政治条件极为困难的情况下，它们对第一次尝

试实现一个社会的和民主的社会制度,建立现代社会国家起了决定性的促进作用。而且,尽管工会表现得过于软弱,未能“拯救”魏玛共和国(它的吸引力日益下降而使自己的反对者日益增多),但是,工会绝对不是那种利用危机形势来蓄意摧毁共和国的势力。

第九章 在民族社会主义的专政下： 1933年至1945年的迫害、反抗与流亡

随着“权力转移”到希特勒和民族社会主义工人党手中，工会历史开始了新的一章：最初，工会希望通过在抗议和顺从之间的摇摆政策来保证其组织的生存，但仅仅几个月后工会即被粉碎。工会的解体和一个号称民族共同体的极权主义社会制度的建立，是从民族社会主义意识形态中必然得出的结论，所有各派工会人士无论在国内还是在海外都对此进行了反抗。

第一节 在抗议与顺从之间： 工会在纳粹统治下的终结

1933年1月31日，特奥多尔·莱帕尔特在全德工会联合会委员会上阐述了工会在未来几周和几个月内的政策指导思想，他说：“组织，而不是示威，这是目前的口号。”^①如同全德工会联合会领导一样，基督教工会执委会也对兴登堡作出带来严重后果的决定即确认希特勒领导下的哈尔茨堡阵线内阁表示遗憾。^②在一份声明中，各派工会表示共同的忧虑：“那些迄今为止一直公开主张剥夺工人和职员的社会权利、主张摧毁民主制、关闭议会的政党和集团”，现在可以进入政府来“实现他们的计划了”。因此，“全体雇员的根本利益危在旦夕。在危机时刻有效地抵抗针对宪法和人民权利的进攻，需要冷静的头脑和审慎的行动。决不能过分急躁并进

① 《工会和政府变换》载：《工会报》1933年2月4日第5号，第67页。

② 《致基督教工人》，载：《中央报》1933年2月15日，第4号，第37页。

而采取有害的单独行动。”^③

但是，凡是期待求助于有组织群众行动的人们，都感到大失所望。对遵守纪律的劝告使得德国共产党的总罢工号召毫无成效，然而，即使没有工会的克制立场，罢工的呼吁也只能得到极少的响应。无论如何，工会使自己脱离了那些“坚定不移地主张总罢工的理论家”。全德工会联合会副主席彼得·格拉斯曼在1933年2月13日钢铁阵线领袖呼吁书中强调了：“总罢工不仅仅对敌人是一个可怕的武器；只有在涉及工人阶级生死存亡的时候，而且又毫无其它道路可走的情况下，人们才能要求举行总罢工并为它承担责任”。^④

回顾过去，谁能够否认这里所担心的形势没有出现呢？但是，革命与共和国所取得的社会及政治成果逐渐丧失，工会在政治和经济危机年代中被逐步削弱，也许还有由于面对似乎极其强大的、正在吸引大量群众的敌人而灰心绝望，所有这些都致使工会没有进行任何斗争即举手投降。此外，工人运动绝对没有能力采取团结一致的行动；不仅由于共产党和社会民主党之间的分裂，还由于工会运动内部的两极分化的趋向。各派别工会对希特勒上台执政的共同表态，是由全德工会联合会和全德自由职员联合会，德国工人、职员和公务员联盟工会以及基督教工会总联盟共同签署的，但德国工会联合会就没有签字。德意志全国店员联盟在其1933年2月1日致希特勒的贺电中指出，它不能同意签署这样一个声明，因为在此声明中新内阁被作为“社会反动派”的政府而加以拒绝（正因如此，德国工会联合会才未能在这一声明上签名）。^⑤几个星期后，德意志全国店员联盟自愿宣告解散，因此1933年4月德国工

^③ 《致工会会员》，载：《工会报》，1933年2月4日，第65页。

^④ 格拉斯曼：《对马克思主义的斗争吗？！》柏林，1933年版，第21页。

^⑤ 参见，《德国店员联合会1933年2月1日致希特勒的贺电》。（联邦档案、科布伦茨，R43 I 531，第2号）

会联合会在组织上也瓦解了。

尽管自由工会一再告诫人们一个纳粹政府上台会给雇员带来什么后果,但它们实际上显然也没有料想到工会真正会被摧毁。相反,人们期望,通过宣传媒介强调工会作为对一个民族“进行责任教育”、使它认识到自己作为“民族自决权”学校的重要作用作为回报,可以得到对组织的宽容;为了这一目的,特奥多尔·莱帕尔特呼吁人们回忆“工会对于民族和国家的功绩”。^⑥《劳动报》主编洛特哈尔·埃德曼(他是莱帕尔特的密友)竭尽全力拒绝国际主义的倾向,在意识形态上把“民族、工会及社会主义”的概念调和起来。^⑦

1933年2月27日的国会纵火案也没有使工会放弃“头脑冷静”的政策,尽管自由工会认为纵火案“归根结底是向整个议会制的进攻”。^⑧虽然在这几周工会举行的群众大会上经常提到“斗争”和“准备斗争”,但首先想到的还是“选举斗争”;工会(包括基督教工会)把所有希望都寄托在选民的投票上。

1933年3月5日的选举使民族社会主义工人党赢得了绝对多数。此后,工会开始认识到,希特勒政府将不会仅仅是一段短暂的插曲。但是,甚至在自由工会那里,大多数人也还是希望,事情不会太“糟糕”,无论如何也不要比反社会党人法时期更为险恶。

1933年3月,反对工会的血腥恐怖达到了第一次高潮。仅在3月13日,全德工会联合会执委会就收到20多个地方恐怖行动的

^⑥ 莱帕尔特《工会对人民和国家的贡献》载:《社会实践》1933年2月23日,第8号,第225—231页。

^⑦ 埃尔德曼《民族、工会和社会主义》载:《劳动报》1933年3月,第3号,第129—161页。

^⑧ 参见《国会纵火案》全德工会联合会联邦委员会会议,载《工会报》1933年3月4日,第9号,第129页。

报告。^⑨ 然而攻击和暴力活动也未能促使工会改变自己的基本政策。人们不能将反对纳粹冲锋队暴力行动的抗议视为抵抗行动。例如，工会提交兴登堡的申诉不如说在表白自己无辜的同时对他进行责备，而且还伴随着愿意与政府合作的保证，只要政府能控制其运动的“基本群众”。

工会的迁就态度一直走到了自我抛弃的边缘：1933年3月21日，全德工会联合会执委会在声明中最终承认，如果共同利益需要，“国家有权利”干预有组织的工人与雇主之间的冲突。国家对“自由组织经济的共同工作的监督在某些情况下完全能起促进作用，能提高这种工作的价值并使它顺利实行”。甚至“组织形式”也可以暂时放弃，因为“维护工人利益高于组织形式。”^⑩

如果说不应该忽视自由工会力图迁就的努力，那么基督教一民族主义工会则似乎已为“革命”激情所驱使，它们对这场“革命”表示欢迎：“那些腐朽的东西正在垮掉，年青力量的浪潮已经席卷整个德国”。^⑪ 1933年3月16、17日，在执委会和委员会会议上，基督教工会宣布它们准备在“新国家”中进行合作。它们制定了建立职业等级制度的《埃森纲领》，像奥托所说的那样，表示要“自觉地”为伟大事业服务。

拯救自己的组织成为行动的最高准则。因此，基督教工会和自由工会断绝联系，这两个工会同时又脱离了它们各自的政党联盟伙伴，使自己不致与那些为政府所厌恶的政党一起走向毁灭。全德工会联合会执委会很快领会了基督教工会在埃森大会上采取的在纲领上表示顺从的步骤，4月9日，执委会宣布愿意“凭借工会在几十年活动中所创造的工人自治组织为新国家服务。”全德工会联

^⑨ 亨利克·斯克齐普察克：《1933年自由工会的取消》载：埃·玛蒂亚斯与克·舍恩霍芬主编：《团结互助与人类尊严》，第261页。

^⑩ 《全德工会联合会宣言》载：《工会报》1933年3月25日，第12号，第177页。

^⑪ 引自：《基督教工会会议》载：《工会报》1933年3月25日第12号，第178页。

合会建议,工会运动应置于国家特派员的管理之下。4月13日,莱帕尔特、格拉斯曼和威廉·洛伊施纳与民族社会主义企业基层组织代表共同讨论了工会运动的未来组织形式问题;只是当企业基层组织代表提出最后通牒式的无理要求时——即要求莱帕尔特将自己的职位让给一名纳粹分子,工会的顺从愿望才达到最后的极限:莱帕尔特坚持,工会的领导要由代表们来决定。^⑫

议会选举的结果,1933年3月的恐怖以及对“授权法案”的表决——这个法案使德国议会放弃了自己的权力,德国社会民主党曾投票表示反对——这次表决使工会领导人意志消沉。只有春季的工厂委员会选举也许意味着某种微弱的希望之光。民族社会主义政府认为必须中止这次选举,因为它没有带来预期的结果。9,000多个工厂委员会的选举表明,4月底仍有很多人坚持忠实于受到严重打击的工会;自由工会得到73.4%代表席位,基督教工会得到7.6%的席位,希尔施—敦克尔工会得到0.6%的席位,革命工会反对派得到4.9%席位;民族社会主义企业基层组织“只占”代表席位的11.7%。^⑬另一方面,它使纳粹领导从这个结果得出下述结论:为了实行社会新秩序的方案,必须最终摧毁工会。

在工会宣布顺从以及与民族社会主义企业组织就“强制一致”进行谈判的同时,工会也在这一最后时刻努力建立一个统一的工会运动。各派工会代表的会谈也是为了“自下而上地实行强制一致”,以便阻止把工会改建成为国家强制性工会,^⑭这一点表明,工会领导当时看到了自己的活动余地已非常狭小。因此,1933年4

^⑫ 沙尔:《顺从与痛苦的终结,1933年的自由工会》载:《无斗争的投降,1933年工会运动》汉堡,1984年,第107页。

^⑬ 数字来源:《1933年工厂委员会的新选举》载:《工会报》1933年4月29日,第270页。

^⑭ 参见《埃克伦茨致施特格瓦尔德的信》。1933年4月1日(施特格瓦尔德档案、补卷、第19号)。

月底组成的“联合工会领导集团”绝不是“行动联盟”；相反，这个谈判不过表现了工会组织力求在一种新的、脱离政治的形式中至少保证自己的生存。4月底自由工会、基督教工会和希尔施—敦克尔工会制定的合并纲领也表现出积极参与建设经济和社会生活新秩序的愿望。此外，这个纲领草案与其说是一个统一工会的坚实基础，不如说是为了应急而临时搭成的“屋顶”。为了建立这种统一工会，还需要人们共同经历瓦解与摧毁，迫害与反抗的共同遭遇。

作为工会顺从政策的顶点与终点是1933年5月1日发表的呼吁书。政府歪曲国际工人运动的传统将这一天宣布为“民族劳动日”。全德工会联合会执委会于4月15日表示欢迎这一节日规定，而且支持按照民族共同体精神对五一节作出的新解释，并且回忆说，在五一节这一天，“充满热情的文化向往的德国工人已经表白的信念不断地重新放射出光彩，要使劳动者摆脱浑浑噩噩的劳动生涯，要作为自由的有自主意识的个人在人民共同体中有一席之地”。全国执委会表示是否参加官方举办的劳动节纪念活动可以由会员自由决定，而4月19日，全德工会联合会全国委员会却号召人们参加这一活动。甚至以前并不重视劳动节的基督教工会执委会也对它表示欢迎（欢迎这种民族主义的转变），并把这一节日作为“希特勒政府承认德意志民族社会性”的象征。^⑤

有些工会领导人幻想自己的组织在“民族人民共同体”中将会拥有一个虽然是重新确立的、但却是牢固的地位，然而，仅仅一天之后现实就使工会清醒了：5月2日上午全德工会联合会和各行业工会的所有重要建筑物都被纳粹冲锋队和党卫队一举占领，纳粹大肆逮捕、行凶屠杀，发泄他们对自由工会的仇恨。5月3日，其他派别工会温顺地屈从于“保护德国劳工行动委员会”。这标志着德国工会运动的结束。这种几乎不顾自尊地向新当权者献媚的政

^⑤ 《致基督教工会》载：《中央报》，1933年5月1日，第105页。

策,这种工会在政治上自杀的政策不仅未能阻止工会的解散,也许反而更加速了这一进程。

第二节 关于“元首国家”的社会秩序

有些人曾经认为,从纳粹敌视工会的宣传来看,工会肯定要受到遏制,但并不会被摧毁。他们很快感到自己是受到了欺骗。有些人曾经认为一个工业国家无论如何不可能放弃作为代表工人的一元化组织的工会,结果这种假设也被证明是幻想。纳粹当权者竭力在很短时间内,建立起一个服从自己意识形态的社会秩序,在这种制度中,雇员的独立自决的利益代表没有任何位置。难道还需要强调民族社会主义工人党根本不是什么社会主义政党吗?

早在1933年4月,企业代表法就削弱了工厂委员会的权利。在工会被解散或实行“强制一致”之后,1933年5月制定的关于劳动托管人的法律又取消了工资协议自主权的制度。同年发布法令全面冻结工资,这种措施开始曾使雇主的利润停滞不前,后来随着军备发展而加速的经济振兴对雇主利润起了十分积极的推动作用。1934年5月,颁布了下述命令:农业工人在没有得到当局允许的情况下不得调动工作。1935年2月,实行了工人和职员的手册制度,它的目的是整顿劳动市场,首先是控制工作的调换。

1934年1月20日通过的《全国劳动秩序法》和1934年2月27日的《关于德国准备有组织经济建设法律》成为纳粹改造劳动市场计划的核心。这两个法律的思想基础是雇主与雇员之间的利益和谐一致。这种思想体现在作为“效率共同体”的人民共同体及企业共同体这一概念之中。《全国劳动秩序法》第一条规定:“在企业中,雇主是企业领袖,职员和工人是企业职工,双方共同为了促进企业目标的实现、为了人民和国家的共同利益而工作”。第2条规定:“企业领袖”要“关心全体职工的幸福。全体职工则必须忠

诚于领袖，这种忠诚是在企业共同体中形成的。”劳资双方的和睦相处突出表现为“全体职工”理所当然的“忠诚责任”。雇主和雇员必须共同服从民族社会主义国家的目标，然而，这个国家——就摧毁工人运动而言——明显符合许多雇主的想法。这也许安慰了他们，使他们不再为失去自己的联合会而悲伤，当时这些联合会成了德国经济“等级建筑”的牺牲品。这就是说，经济和劳动市场全都要受到国家的统治和管理，但是，私有财产制度和获取利润的机会仍然保留着。

通过强调共同体原则——从工厂共同体到人民共同体，纳粹的意识形态概念只在表面上掩盖了私人资本主义权力结构的巩固。这种权力结构由于在法律上规定将领袖原则用于经济领域并由于工人运动的摧毁而得到加强。工资协议争端由国家的劳动托管人法令取代；工厂委员会由受托人委员会取代，后者是根据企业主建议的名单由全体职工“选举”出来的，“企业领袖”担任主席。也许由于上述特殊的规定，参加1934年3月第一次受托人委员会选举的工人数目没有政府所预期的那么多，因此，从来没有公布全面的选举结果。只有采矿业有一些勉强可以依据的数字，按这些数字，在采矿业约有 $\frac{2}{3}$ 至 $\frac{3}{4}$ 的有效选票投给了企业主所建议的名单。

工会的地位被德国劳动战线所取代，然而该战线的地位起初曾一度受到民族社会主义企业基层组织的威胁。按照共产党革命工会反对派的模式组织起来的纳粹企业基层组织——它产生于柏林——自1928年开始就在德国大工业地区发展起来；1932年12月，纳粹企业基层组织拥有17万成员。企业基层组织的成员经常同时也是工会会员，以便在罢工中得到财政上的保障。在纳粹攫取政权之后，企业基层组织的人数迅速上升到1933年5月的70万。尤其是群众的大量涌入加强了企业基层组织领导人的期望：他们将成为工会的继承人，因此，企业基层组织作为大众化的基层群众运动得到广大群众的支持，起初曾是德国劳动阵线必须认真对待

的对手。但是,劳动阵线很快就接替了企业基层组织的最重要任务。并非所有企业基层组织干部都满足于仅仅作为劳动阵线一个征募会员的帮手,他们一再试图制定一个独立的雇员政策,因此,1933年秋季第一次“大清洗”之后不久,企业基层组织于1934年夏就被从政治领域排除了出去。

德国劳动阵线是按照1933年5月的公告,作为工会的替代者开展活动的,但是由于它在1933年11日实现的形式中把所有从事职业活动的人不分经济地位和社会地位、无论雇员和雇主都组织在一起,因此它明显地带有人民共同体意识形态的印记。此外,劳动阵线也是民族社会主义工人党的一个机构,这就是说,劳动阵线——用该组织主席罗伯特·莱的话说——“只服从民族社会主义工人党的意志和领导”。^⑩ 德国劳动阵线是一个财力雄厚的组织:它不仅接管了工会的资产,而且每名雇员都必须成为它的成员,从而必须把工资或薪金的1.5%作为会费上交。1939年,劳动阵线大约有3,000万会员(约有10%的就业人员能够逃避劳动阵线),它拥有大量资金,但该组织从未作为劳资谈判者而发挥作用,大量资金都用于资助企业的社会政策和“从娱乐获得力量”的业余活动组织。虽然罗伯特·莱一再试图通过革新社会保险制度的建议,通过干预企业内部冲突来扩大劳动阵线的影响范围,但劳动阵线首先仍然是纳粹国家招徕群众的工具,因而使这个国家能够宣传自己非常尊重“脑力和体力工人”。

也许很少有这样一个政府,它如此推崇对于劳动和劳动者的崇拜,而与此同时却又如此残酷地剥夺工人的政治权利。民族社会主义国家恐吓工人,并剥夺了工人的政治代表权和工会代表权,但纳粹国家在艺术上和政治宣传上几乎神话般地美化工人形象以取

^⑩ 汉斯-格尔德·舒曼:《民族社会主义和工会运动。德国工会的灭亡和〈德国劳动阵线〉的建立》法兰克福,1958年,第101页。

悦工人。它在这样做时的目标是明确的：在“我们所有人都要帮助元首”这一纲领性标题下，罗伯特·莱于1937年明确提出“于德国有利的，就是正确的，于德国有害的，就是错误的”。一年后，要求雇员们热爱他的“劳动战士”的角色：“当你睡觉时，那是你自己的私事，然而，一旦你醒来并与其他人接触，那么你必须时刻想到，你是阿道夫·希特勒的一名战士，而且必须按照一个规章生活和行动。”^①

劳动的军事化，“劳动士兵”在“劳动战斗”中的“劳动投入”，这些可不仅仅是一些花言巧语的空话；随着不断地“驯服工人阶级”，从剥夺政治权利到实行劳动义务（1938年），纳粹的这些宣传同时也在为发动战争作准备，从一开始它就是希特勒的中心目标。

如果说大多数工人一直对希特勒宣传的花言巧语持怀疑态度，那么，在经济振兴的过程中，生活水平的提高也许能够对工人的政治和工会权利的丧失作某些安慰性补偿。许多人会这样提出问题，失业人数从560万（1932年）降到480万（1933年），难道不是纳粹政策的功绩？但谁又能看透出于宣传目的对失业统计数字所作的粉饰呢？自愿劳动服务者队伍的扩大（他们很快又变成义务劳动服务者）以及紧急状态劳动的增多，都使1933/34年失业人数下降，尽管雇佣就业人员并未增加，而且从1932年的1,870万下降到1933年的1,850万。形势的缓解主要是由于在生育率比较低的战争年代中出生的那一代人进入了劳动市场，与此相反大肆宣传的劳动就业纲领实际上取得的成就却是很少的。此外，必须看到，按希特勒1933年2月的话说，劳动就业是明确地为“恢复德意志民族的战斗能力”这一目标服务的。^②而且还应该考虑到

^① H·格赖宾：《历史》，第212页。

^② D·佩金纳：《1932/33年德国经济的主要问题》载：《当代史季刊》1967年，第15期，第43页。

1934/35年以后只是由于军备计划才使失业现象得到克服。1936年,军备开支相当于民用投资的两倍;不仅象海尔曼—戈林工厂这样的大康采恩,而且许多小型配件供应厂也从中获利。消费品工业也由于购买力提高而获得了很高需求。

自1937年开始,军事工业的关键部门,尤其在金属加工业,技术工人严重匮乏。大约就在此时,人们可以说总的已经实现了全面就业。这导致了从事职业工作的妇女显著增加,而这一直为纳粹宣传所蔑视。“道德的”压力,以及社会经济政策措施在1933/34年曾使妇女在就业人口中所占比例下降,但是,随着不断升级的军火经济的繁荣,随着劳动力的相应紧缺,国家和工业部门被迫用作为“后备军”的妇女——这种情况在社会史上曾一再出现。

对于大部分雇员来说,30年代后期给他们带来了物质生活状况的改善。尽管有1933年颁布的工资冻结法,但充分就业通过一种“自行负责的工资政策”。^⑨为雇员们提供了提高个人工资的机会。1937年,实际工资达到了战前水平(表3b)。

另一方面,这种加速推行的备战活动使劳动时间延长:1932年时由于危机,劳动时间曾减少到平均每周40小时,而在战争前夕,则已增加到48小时(1939年),而在战争期间进而达到每周60小时(表4b),完全冲破了1938年劳动时间法规所划定的极限;按照这个今天仍然生效的劳动时间法规,正常劳动时间每日不得超过8小时,每周不得超过48小时,然而,工作时间也可以通过工资规章(今天的工资协议)延长到每天10小时,在这种情况下须付给加班部分以比正常工资高出25%的附加工资。

几个月后即1939年9月1日,颁布的《关于战时修改和补充劳动权利规章的法令》,宣布战争时期暂时取消法定劳动保护规定

^⑨ J·K,波伊科特:《第三帝国时期的工人状况和工会的抵抗》载:波尔斯多夫编:《德国工会史(从开端到1945年)》第470页。

和劳动时间限制；但此后，在进攻法国前夕，这些规定包括第9和第10个工作小时的附加工资都再次生效，但这是为了防止可能会威胁军工生产的反抗情绪。

随着战争的开始，生活状况发生了变化，但开始这种变化少得令人吃惊——除了征兵和战争死亡人员的增多之外。根据第一次世界大战的经验，要想胜利地进行战争，首先必须保证“国内战线”的社会安定。因此战争政策的一个目标就是保障德意志民族的较高生活水平；一方面要照顾前线士兵的家庭，另一方面通过附加工资和业余娱乐来刺激生产力，借此保障战时生产的顺利进行。这种考虑基于如下假设：“闪电战”战略将很快使人能把被征服国家劫掠一空。

起初，这种估计似乎得到证实：在1940/41年取得胜利之后，从被占领国家不仅运来了德国军备所需要的原料，而且运来了居民生活必需品；为了保障德国的生产，而又不使就业人员中妇女比例急剧增加，曾将这些国家的普通市民劫到德国从事劳动，战俘营和集中营的人们也为德国的大康采恩工作。对于德国工人来说，在生产中外国工人比例增高意味着，他们可以经常把“又脏又累”的工作、交给外国工人，可以把自己看作为发挥领导作用的“主民族”的成员。

只是在德国军队开始撤退后——1943年1月斯大林格勒战役后转向全面撤退，战争才开始日益严峻地显示出它对德国的影响：虽然名义工资还在增长，但供应日益紧张，食品和燃料等物品的配给成为司空见惯的事，而且人们要用越来越多的时间去“搞到”短缺物品。但在第一次世界大战中由于食品短缺造成的爆炸性气氛却没有再现。一方面由于无处不在的密探暗中侦察，另一方面由于在夜间空袭所预示的灾难面前产生的束手无策的感觉，产生一种消极气氛，它的特点是希望与恐惧、抱怨与屈从各种情绪夹杂在一起。其中年青人的行动也许非常突出，虽然诸如“高山火绒草

海盗”集团那种显然不驯服的行动不能被明确地视为政治反抗。在战争期间，偷懒、泡病号、以及不顺从等现象不断增加，尽管这类行为是冒风险的，但仍不能被视为反对派行动或抵抗行动。然而，人们必须考虑到，这是反对派政治立场在现实中唯一可能的表现。这些形式的个人反抗对个人来说是非常危险的事，从讲政治笑话、“发牢骚”到被视为怠工的劳动过失都是如此。

第三节 反抗和流亡中的工会

随着工人运动被粉碎，政府剥夺了雇员们进行有组织反抗的唯一机会。由于警察和迫害机器遍布生活的各个领域，任何集体抵抗的萌芽都会被扼杀。总而言之只有在严格保密，即处于地下状态时，才能把反对派力量聚集起来。对惯于依靠群众追随、不可避免地依靠公开活动的工会来说，出现了它的组织结构从未准备解决的问题。大部分工会领导人几乎都不习惯于那种密谋的斗争策略，再加上他们自己即使没有被逮捕、即也处于警察的特殊监视之下。在恐怖和迫害，监视和告发的条件下，根本无法设想建立一个地下的群众性工会组织的问题。

工会的反抗具体表现在什么地方呢？尽管纳粹国家拥有全部镇压和惩罚的权力，但人们并不想将任何一种不顺从的行为都视为“反抗”。反抗是阻碍或摧毁纳粹专政核心领域的一种实际活动；因此，另外一些形式诸如拒绝顺从、顶撞全体职工的领导人以及对政府个别措施表示批评——尽管这也需要勇气和牺牲精神，但也不能被描述为反抗。鉴于组织的瓦解和与此相联系的政治要求，工会反抗这一概念不包括继续从事传统的工会工作；当然，在上述条件下，在个别领域组织工会活动，乃至发动罢工的尝试，都应该得到尊敬。工会反抗是指个别工会人士所进行的把斗争锋芒指向纳粹政权本身的一种政治行动。

工会反抗开始包括诸如反对派工会人士努力维护人员的团结,利用非法途径收集和传播有关工厂内部状况的情报;用政治声明去反对宣传滥调;在国内与流亡国外的反抗小组之间以及在德国工会与外国工会之间建立并保持联系;为“未来时期”作准备工作等一系列尝试。

工会反抗小组确定了这些也许看起来很一般的任务和目标,对当时的形势作出了反应。一方面由于立即实行了恐怖措施,另一方面由于广大居民集团对政府采取了“观望”的态度,本来也没有考虑举行大规模的反抗活动。建立一个广泛的非法组织的尝试也必定会遭到失败。德国共产党的尝试也证明了这一点。开始它坚持革命工会反对派的建立基层组织的方案,这导致了1933/34年间的大规模逮捕。工会秘密工作的开端——在德国劳动阵线内部采取的“特洛伊木马”策略——也是毫无成效的;此外,由于共产党人在劳动阵线内伪装的合作,曾使广大工人感到困惑不解。

形成工会反抗的首要前提条件是保持联系,以便在纳粹宣传不断增大的压力面前坚定自己的政治信心以及交换情报。幸亏有巧妙的伪装,才使著名工会领袖得以完成这些任务。例如,冶金工人阿尔文·勃兰戴斯,矿工弗里茨·胡斯曼,以及基督教工会的雅各布·凯泽尔等人就是如此。凯泽尔接受了代表1933年退出基督教——民族主义工会的会员申请退休金和津贴的任务,这使他能够多次“合法地”访问以前的工会干部。此外,代表这一职业似乎也为秘密联系提供了良好机会,例如伯恩哈德·格林作为雪茄商在各地旅行,汉斯·戈特福尔希特作为保险代理人在德国到处活动。尤其在运输业各部门,条件相对更为有利;因此,毫不奇怪,例如汉斯·雅恩领导下的铁路工人和阿道夫·库默鲁斯领导下的交通运输工人成为30年代反抗活动的主要参加者,而且这些人还得到了埃多·费门领导的国际运输工人联盟的支持。按照雅恩的估计,他的组织在1936年3月拥有137个据点,284名据点领导人以及

1,320名干部。冶金工人有一个建设得很好的联络网,阿尔文·勃兰戴斯、海因里希·施利斯特、马克斯·乌利希、理查德·泰希格赖博、汉斯·博克勒以及瓦尔特·弗赖塔格等人都是它的组织者。

人们可以将这些联系和成立小组归入反抗范围,如果它们导致旨在反对政府的行动,例如运输和交换秘密文章和情报,当然还有印刷和散发传单都可以算作反抗。但是,无论是以商务代理人的访问为掩护只进行口头联络的会面,还是一些团体超出这一范围的活动,都逃不脱盖世太保的掌握。海因里希·施利斯特和汉斯·戈特福尔希特不得不逃亡出境,海尔曼·施利默于1937年被捕;1937年,由雅恩建立的铁路工人据点联络网,由于大规模逮捕而几乎全部被破坏;阿尔弗雷德·费茨领导下的食品与饮料工人协会的地下小组也遭受到同样的命运。

不能不提及的是,偶尔也有社会民主党工会与共产党工会共同行动的情况。最著名的是,乌珀塔尔地区纺织和冶金工人在工厂一级成立了小组,1934年秋季,已有100多名成员。他们印刷和散发传单,还有自己的报纸。1935年1月,由于大规模逮捕,这些小组遭到破坏;花费很大气力进行宣传的“乌珀塔尔审判案”中的受害者得到了外国的支持,特别是荷兰的“乌珀塔尔委员会”的支持。

几乎与此同时,德国社会民主党与德国共产党的反抗小组也遭到了破坏,因此,1936/37年以后几乎工人运动中再也没有出现过有组织的反抗。只有那些非法筹备建立的左派小组尚能部分地在地下生存并继续开展他们的工作。在以后岁月中工会的反抗基本局限在“德国工会地下全国领导机构”之内,这就是说,在以前的最高领导的联系圈子内,他们为制定纳粹垮台以后的计划进行辩论。^②这些工会领导人肯定没有与群众进行广泛接触,但拥有一个隐蔽的通讯网,这个情报网使他们成为逃亡到国外的同事们的最

^② G·拜尔,《工会的地下全国领导机构(1933—1943年)》,科隆,1981年版。

重要的对话伙伴。

由于受到迫害和威胁，工会在很早就试图在邻国建立接待站。萨尔地区在并入德国以前（1935年）一直是流亡的工会会员的一个流亡点。捷克斯洛伐克（至1938年）以及荷兰、比利时、法国、丹麦等国的边境地区也发挥了这一作用，直到战火烧到这些国家为止。但是，事情不仅仅涉及为从德国被驱逐的工会会员提供接待站，因为一个重要任务是依靠这些据点协调工作。

1934年秋季，在捷克斯洛伐克的赖兴贝格召开代表会议并正式成立了德国工会国外代表机构。1938年施利斯特去世后，该机构将总部迁到哥本哈根，在那里由弗里茨·塔尔诺负责，但并非所有国外代表都承认他的领导地位。国外代表机构得到国际工会联盟的资助——考虑到1933年春季全德工会联合会的顺从政策和1933年4月22日退出国际工会联合会所引起的愤怒，这种援助绝不是理所当然的。

在国外，偶尔出现一些社会民主党与共产党工会合作的萌芽。但是共产国际1935年制定的统一战线口号归根到底没有引起很大反响。在海因里希·曼提出人民阵线倡议的同时，在法国建立了《德国工会协调委员会》，但是随着人民阵线尝试的失败，尤其是在“莫斯科清洗”之后，1937/38年协调委员会宣布解散。还应提到矿工自由工会工作委员会，它是在巴黎的矿工国际执行委员会的一次会议上成立的。社会民主党老工会的领导人如弗兰茨·福格特、理查德·基恩及汉斯·穆格劳尔与共产党人威廉·科诺希尔等人共同在这个组织中工作。德国入侵荷兰后，福格特自杀身亡。科诺希尔在以后年代重新组织共产党人在德国开展抵抗运动时，发挥了重要作用；他于1943年被捕。

随着第二次世界大战的开始，许多逃出德国的工会领导人不得不寻找一个新的栖身之地：瑞典、英国和瑞士在战争期间成为最主要的接受国。

在瑞典和英国，建立了旅居这两个国家的德国工会小组，它们首先为逃亡者提供生活必需品；它们支持德国国内的反抗运动，收集和传播情报；它力图影响同盟国的对德政策，尤其通过与各自客居国家的工会合作，通过自己的公开工作直至参加同盟国情报机构工作。最后一项工作经常是基于下述认识：纳粹独裁只有从外部才能摧毁。最后，旅居各国的工会代表为“希特勒以后的时代”重建工会以及改造劳动市场和政治制度，制定了全面的计划和纲领。

例如，1941年12月弗利茨·塔尔诺夫向德国社会民主党斯德哥尔摩工作小组提出了一个纲领。该纲领旨在战后重建工会，其出发点是人们可以采用德国劳动阵线的组织结构和原则。这种观点无论在斯德哥尔摩还是在伦敦都没有得到有力的支持。1944至1945年，旅居瑞典的德国工会小组提出了《关于德国重建问题的建议》，建议的基本出发点是解散德国劳动阵线，建立一个民主的独立的工会组织。旅居英国的德国工会小组——与在伦敦的德国社会民主党流亡执委会密切合作——于1945年提出了一项《德国新工会运动》计划。该计划的起草者有瓦尔特·奥尔巴赫、维利·艾希勒、汉斯·哥特福尔希特、威廉·海德恩（即维尔纳·汉森）、汉斯·雅恩、路德维希·罗森堡、以及埃尔温·朔特尔等。纲领规定应在会员自愿和政治独立原则基础之上建立产业工会。在瑞士和法国，流亡者就重建工会计划展开辩论，然而，后来影响最大的无疑是在伦敦的流亡者所起草的计划。

旅居英国的德国工会小组制定纲领的活动为战后重建德国工会作了重要准备工作。虽然，这并没有能够从外直接结束或推翻独裁专政。然而，后者恰恰是与德国的1944年7月20日反抗小组保持接触的个别工会领导人所认定的目标。应该提到的有自由工会的威廉·洛伊施纳和基督教工会的凯泽尔。工会领导人参加这个遵循保守主义反抗集团利益的行动是想让（原来）有组织的雇员参加计划中的起义，并使他们同新国家的建设建立某种联系，从而阻

止革命的或共产主义运动的兴起。另一方面,工会领导人非常清楚,如果没有武装力量,尤其是如果反对使用武装力量,就几乎不可能有效地促使纳粹政权走向灭亡。尽管对于诸如贵族、工人运动、工业家、教会及军界等不同集团代表的政治合作,仍有保留而且时常出现互不信任的情况,但是,植根于基督教道德观念以及法制国家与社会改革原则的思想基础,足以使他们就推翻政府之后建立联合政府达成协议:这个政府除了有路德维希·贝克和卡尔·弗里德里希·格德勒而外,还讨论了威廉·洛伊施纳和尤利乌斯·勒伯尔出任总理和副总理或内政部长的问题。根据1944年7月确定的最后的部长人选名单,基督教工会运动在内阁中由伯恩哈德·莱特豪斯代表。

尽管以前各派工会的代表——自由工会的洛伊施纳、基督教工会的凯泽尔,以及德意志全国店员联盟的麦克斯·哈贝曼——都参加了反抗小组的讨论,但是这并不意味着它们已经成功地实现了1933年达成的建立统一工会的计划:格德勒提出的建立一个“德国工会”的方案过分接近德国劳动阵线的现实情况,而克赖绍尔小组提出的计划则遵循企业共同体和谐一致的观点。

计划于1944年7月20日刺杀希特勒的这个小组肯定不是一个统一的纲领联合在一起的,而是出于结束纳粹暴力统治的愿望而走到一起来的。暗杀失败,而准备这次谋杀的人们肯定预料到要受到最残酷迫害。雅可布·凯泽尔及时转入地下,一直隐藏到战争结束,但威廉·洛伊施纳被逮捕并被判处死刑。他那句广为引用的遗言是:“努力统一!”

毫无疑问,可以确定的是:纳粹独裁专政不是被反抗行动所推翻的,尽管反抗小组一直进行活动。“第三帝国”是由于战争的失败及盟国军队占领德国而灭亡的。然而,对于新的开端来说,反抗运动的存在却具有不可估量的作用。反抗需要付出高昂的代价:成千上万的人们被判处监禁,被抛进集中营,遭受折磨,成为酷刑暗杀

和处决的牺牲者。仅1936年，全德国就有11,687人由于从事非法社会主义活动而遭逮捕；在战争开始时，由于政治原因而遭迫害投入集中营的，约有25,000人；1942年3月这个数字达到近10万人。根据官方统计数字，至少有2,500人作为政治反对派被判死刑，^② 其中有许多人是各派工会的领导成员。这些牺牲者对1945年的政治新开端怀有坚定的信念；而且，——在1933年动摇于抗议和顺从之间的束手无策政策之后——工人运动与工会会员的反抗行动证明并且强调了他们有资格要求在战后年代的德国进行政治参与。

第十章 在新生希望与复辟之间： 1945至1949年的工会

1945年5月8日的投降确定了第二次世界大战的结束。当时德国与欧洲变为一片废墟。数百万的死者与伤者使人们陷入悲痛，数百万的外籍工人、战俘与集中营的幸存者在欧洲乱跑。数百万的退役士兵、流亡者和被驱逐出家园的人要寻找一个新归宿。向人们提供粮食、燃料、衣服、住处以及工作成为战后年代的迫切任务。

但是，战争的结束真会成为德国历史上一个从头开始的“零点”吗？德国沦为一片巨大废墟，而政治和经济的重建却又紧紧依赖于延续下来的传统：所有制制度、经济结构和基本政治观念虽然由于民族社会主义的垮台和战争的结束而受到一定程度的动摇，但还没有被摧毁。此外，那些拥护一个全新的经济与社会制度的人们却受到占领当局的反对。与第一次世界大战后不同，德意志帝国

^② 数字来源：曼弗雷德·冯克：《工会与抵抗运动。在坚持与未来方针之间》，载：《抵抗与流亡（1933—1945年）》，波恩，1985年版，第66页。

被战胜国军队所占领，它被划分为几个占领区，各占领区最高军事长官最初接管了政府权力。然后占领法规对于工会的重新恢复，首先是重建的形式和速度都作出了规定。

第一节 从地方小组的开端到中央组织

占领当局关于德国经济与社会建设以及工会地位的设想对于战后年代工会政策的基本活动范围和条件一直发生着影响。1944年12月22日德怀特·大卫·艾森豪威尔将军发布的一份公告使人们看到美国人所设想的目标。它宣布解散德国劳动阵线，“一旦局势允许”即成立民主工会。“一切形式的工人自由经济联合会与组织”，“只要它们不具有或不接受某种政治或军事意图”，都应被允许。因此，被纳粹分子取消的结社自由与劳资协议自由都应重新恢复。而“直接或间接威胁军事安全的”罢工和解雇则被禁止。迄今为止所实行的德国工资规定“应继续生效”。^①

事实上，西部占领区工会的重建是以艾森豪威尔作为统治那里的占领当局代表预先规定的基本条件为准绳的。根据这些基本条件作出的一系列具体规定使工会组织的发展相当困难。在德国西部自发的工会重建早在同盟国军队进军之后——一部分在1945年5月8日投降以前就已经开始了。在亚琛和科隆早在1945年3月就再度出现了工会，斯图加特、汉堡和汉诺威于1945年4/5月间紧紧跟上。1945年7/8月波茨坦会议之后，盟军占领当局正式允许建立工会，但要满足一定的条件。

尽管西方盟国各自的具体占领政策存在差异，但在只允许建立地方工会组织这一点上是一致的。这些限制并不是由于担心共产党会渗透到重建的工会然后把中央领导的权力机关抓到手里；

^① 乌·博尔斯多夫：《统一工会的基础》，第269页。

宁愿选择一种谨慎的工会建设政策的主要原因是怀疑纳粹思想仍在继续隐蔽活动。人们根据这几年的经验认为，德国的劳动人民也是受到纳粹思想影响的。对于西方盟国事先提出的未来工会组织方案起了很大影响的是它们本国的，即英国和美国工会的榜样。这些工会通过与德国工会的多种方式的接触已经为它们的组织模式作了宣传。

同盟国允许建立工会所引起的反响是十分令人难忘的。仅在英占区 1945 年 10 月至 1946 年 3 月间就提出近 400 份要求允许建立工会的申请。在这里新工会所遵循的组织原则是彼此不同的，并发生了争执，不仅在组成职业工会还是产业工会问题上，而且在建立一个统一的中央工会或总工会，还是一个联邦式的工会联盟问题都存在着意见分歧。而工会的创立者们有一点是一致的：在世界观和党派政治方面彼此分道扬镳的派别工会应当取消。原来派别工会的成员 1932/33 年共同经历了失败，共同遭受迫害，又共同从事反抗斗争，这使得他们在 1945 年以后几乎别无选择地提出统一工会的方案。此外，这个方案得以贯彻也许还由于德国劳动阵线把所有工人完全组织起来的经验。根据德国工会历史中的教训而决定建立统一工会，在这一点上，重建的组织者们——从莱茵州和威斯特法伦的汉斯·伯克勒尔、黑森的维利·里希特到巴伐利亚的艾哈德·库普费尔和洛伦茨·哈根都是意见一致的。

汉斯·伯克勒尔是特别突出的杰出人物，他在仅仅几年之后一跃成为德国工会的领导，最终于 1949 年进入德国工会联合会最高领导上层，这种飞黄腾达在他的生活道路上几乎是毫无前兆的。他作为一名马车夫的儿子 1875 年出生在特劳茨基兴，后来学会了打造金银器皿的手艺，1894 年加入德国冶金工人联盟和德国社会民主党，1903 年成为德国冶金工人联盟萨尔地区的书记，然后又担任美因河畔法兰克福地区的书记。1910 年在施莱森任地区领导人，1916 年作为伤员退出兵役，重返德国冶金工人联盟。1918 年担

任在柏林的德国工商业雇主和雇员中央协会的书记。当德国冶金工人联盟宣布放弃德国工商业雇主和雇员中央协会的会员组织身份时，伯克勒尔作为德国冶金工人的全权代表来到科隆。1927年担任全德工会联合会在杜塞尔多夫的地区主席。1928年5月进入国会，1933年后他被多次“保护性监禁”，直至战争结束。虽然他同反抗小组保持着接触，但一直未受多大滋扰。而他的伟大时刻是在战后年代——为了重建工会而进行的斗争。

西方同盟国的工会政策的基本特点是一致的，但在各占领区之间，由于各自不同的占领政策——在工会组织的发展中表现出明显差异。

1945年8月6日英占区允许建立工会。但是1946年4月12日第10号工业关系训令最终规定，工会的今后发展要按一个三阶段计划进行。根据这个计划，首先只在地县一级允许工会起草纲领和章程，召开最初的一些会议。在第二阶段是一种“过渡性发展”，可以租用场地、招募会员。最后发展阶段主要是选举干部和着手工会工作。从一个阶段向下一阶段过渡每次都要经过军事当局的确认和批准。因此，英国占领当局非常明确地确保了监督和提出异议的机会。

在这一发展过程中，工会争取使他们的组织尽可能迅速集中化的努力遭到了失败。首先是在下萨克森出现的汉斯·伯克勒尔所推崇的中央工会即总工会被完全禁止了。占领当局和英国工会领导人向英占区的工会领导人明白表示，他们所喜欢的不是一个集中制的统一工会的计划，而是一个各产业工会结成联盟原则。而且这种主张符合德国工会的发展传统，因此它肯定更容易实施。此后当时各自独立的那些工会最终于1947年4月22/25日在比勒费尔德成立了英占区德国工会联合会，选举了汉斯·伯克勒尔为领袖。

英占区工会集中化的结果是成立占领区范围的联合组织，而

美占区的发展却呈现另一种情况。在这里,也是逐步向前发展。1946年8月底和1947年3月底建立了许多州联合会:黑森州自由工会联合会(1946年8月24/25日)、巴登·符腾堡工会联合会(1946年8月30至9月1日)、巴伐利亚工会联合会等先后建立。在这里的工会并不主张一种占领区范围内的联合,为的是不要使占领区的边界长久固定下来。法占区的情况也比较类似。在南符腾堡、霍恩索伦(1947年2月15/16日)、巴登(1947年3月2日)、莱茵兰—普法茨(1947年5月2/3日)先后成立了各州联合会。

在苏联占领区工会的建设相比来说发展比较快。1945年6月10日苏联驻德军事管制当局发布第2号命令,保障建立工会(和政党)的权利。然后1946年2月建立了自由德国工会联盟。鉴于苏占区即后来的德意志民主共和国有关工会方案以及工会政策的基本条件同德国西部的发展明显不同,对于这个中央工会组织的历史这里不再继续追踪叙述。

我们只研究西部占领区:在这里各个占领区之间会员人数发展很不一样。最大的是英占区工会联全会,1948年几乎有280万名会员,也就是说,全部就业者的42%以上都被组织起来了。这一年美占区工会有160万人,法占区只有38.5万人。这意味着组织程度分别为38%和30%。

在早期,即成立一个跨越西部占领区的工会联合会之前,非常值得注意的是工会开展了多种多样的组织政策方面的活动。1946年由于汉斯·伯克勒尔的努力,成立了经济科学研究所,它从专业方面为工会出主意,对工会的论据进行科学论证。1947年古滕堡书籍协会和工会的联盟出版社已经开始工作。这一年在多特蒙德成立了由北莱茵—威斯特法伦州、多特蒙德市和工会共同资助的社会科学院。此外在雷克林豪森第一次举行了鲁尔艺术节。1948年由汉堡市、合作社与德国工会联合会建立了汉堡公共经济科学院。在此基础上又建立了经济政策高等学校。第二年下萨克森工

会和业余高等学校创建了一个以“劳动与生活”命名的公共教育机构。1949/50年工会与合作社运动一起在各州范围内建立了共同经济银行，以后又合并为全国范围的共同经济银行。

尽管占领当局设置种种限制，工会会员们还是顽强地设法越过占领区的界限组织起来。1947年11月6日组成英美占领区工会委员会。1948年12月20日法占区工会委员会也参加进来。

为争取建立一个工会联合组织的努力突出反映在四个占领区工会联合举行的代表会议上。从1946年中期至1948年中期为了保证组织上的联合、澄清纲领政策的基本原则问题，阻止德国的分裂，各工会领导人举行了9次代表联席会议——不包括1946年7月13/14日在美因河畔法兰克福举行的第一次各占领区工会领导人之间的会晤。这种跨占领区的代表联席会议是由世界工会联合会所推动的。作为接纳加入这个国际组织的先决条件是要求建立一个全德工会组织。在战后政策的核心问题上所有占领区工会都达成了广泛一致意见。^②

在决议中宣布了关于企业委员会工作、关于彻底消除纳粹、关于统一社会保险、关于工资问题、关于希望立即签定和平条约等问题上的意见和愿望。而德国工会建设的基本原则应当是建立产业联盟、对党派政治保持中立和宗教宽容。人们在1947年2月达到意见统一。此外，这个决议又补充了一些关于组织职员和妇女等问题上的细节考虑。

然而讨论的重点是“重新改造经济”问题。1947年5月工会领导人在以下要求方面达成一致意见：恢复德国的经济与政治统一，关键性工业、银行与保险业社会化，通过一个中央计划部门和有工会参加的自治机关建立一个有计划的、可控制的经济，增加生产和

^② 决议的条文曾印刷出版。见《从许诺到违反诺言——1946年至1948年各占领区工会代表会议》，德国工会联合会执委会出版，杜塞尔多夫，无出版年代，第163页。

停止拆除设备,制定一个进出口计划,实行土地改革和制定一个农业计划草案,在整个德国进行统一的货币与财政改革。

这些革新计划显示了一个全德工会纲领的基本轮廓。与论证工会共决要求的时候一样,经济新秩序计划也突出强调了目前的困难形势和最近几年德国的经验。工会特别担心的是:“对希特勒政权和战争负有主要责任的反动力量和军事力量,他们在垄断资本主义势力和行政管理部门中根深蒂固,盘根错节,他们还部分地保持着他们的地位,或者力图重新取得这些地位。”这些担心使他们的要求更加受到重视。

关于“重新改造经济的基本原则”如同关于工会政治立场及其与各政党关系的决定一样,都表现出工会的自我认识,它自认是反法西斯主义、反军国主义的。1948年2月各占领区工会代表会议最后一致通过的决议说:“新的德国工会的任务是通过重建经济、社会立法和一个新的文化生活、从经济和政治上决定性地参与建立一个统一的德国。”

随着关于马歇尔援助计划辩论的开展以及德国中部为界的两大军事集团对抗的形成,刚刚开始的东西方冲突也蔓延到工会运动之中。在1948年5月第8次各占领区代表会议上,自由德国工会联盟的代表表示拒绝马歇尔计划,德国西部工会联合会则宣布拥护这个计划。在1948年6月的西占区货币改革和封锁柏林开始以后,举行了最后一次各占领区代表联席会议。各工会不能、也不想摆脱各自所依附的集团的压力。1948年8月17/18日第9次各占领区代表联席会议表面看来,是由于在1948年6月从自由德国联盟中分裂出来的柏林反对派能否参加会议的问题上意见不合而导致失败。这些反对派于1948年8月14日曾建立了独立工会组织。但这仅仅是破裂的诱因。工会在冷战的阴影下关于决定工会政策的基本原则的长期辩论本身就已预示了这一分裂。归根结底,原因还在于东西方不同社会制度观念。而(西)柏林工会首先体会

到二者是不可调和的，它们最终决定明确选择西方议会民主制的模式。

“冷战”的发展对于重建国际工会运动的努力也产生了影响。1945年10月初在巴黎建立了世界工会联合会。鉴于共产党在这一联盟中占统治地位，1949年又建立了与之并列的国际自由工会联合会，其中联合了包括联邦德国在内的52个国家的工会。

第二节 占领法规下的工会工作

那些相信工会在短期内就会恢复其民主的群众组织地位的人感到了失望。象在德意志帝国中一样，工会的活动能力再度被限制在区县和地方组织的范围内。再加上对旅行的限制、糟糕的邮政、电话和交通联系、以及报纸的缺乏，严重阻碍了把减少目前困难措施与长远的新制度目标结合起来的工会工作。

战后初年工会工作的重点是由形势决定的。失业、住房困难和饥饿——这些都标志着贫困。工会希望对阻止占领当局拆毁设备和经济重建、以及为居民筹措食品、衣服、燃料和住处都能有所贡献。有些企业主由于他们作为纳粹国家经济领导人的活动而被起诉，或隐藏起来或被拘留。这些企业的工会和工厂委员会就把生产的运行转归自己掌管：他们领导清理工作、组织修复、筹集原料与订货。

战争、疯狂的军备生产和轰炸使德国西部经济受到严重损害，但是它的实体还没有被摧毁。由于战后的特殊条件与困难，生产发展极其缓慢：生产设备被摧毁或被隐藏起来，原料缺乏，工人的生产能力被战争与军火生产消耗殆尽，而从战争生产向和平生产的转换也并非毫无困难，和平生产也还没有找到具有购买能力的需求对象。

此外，还要看到同盟国的目标计划。在最高层尽管彼此有一些

细微差别,但都在处心积虑地设法如何至少束缚住德国经济,无论是作为世界市场的竞争对手还是作为军事上的危险因素都不能让它东山再起。

在1945年8月的波茨坦协定中,同盟国就消灭现有德国经济过度集中的状况达成一致意见,^③结论是大型经济企业应被没收、拆毁,小型经济单位应进行改造。此外某些经济领域,例如钢铁工业应置于同盟国监督之下。最后各占领当局要用拆迁德国工业设备以及目前所生产的商品来抵偿他们在战争中所遭受的损失。

根据1946年3月盟国监督委员会第一个工业计划,德国工业生产应被限制在1938年水平的55%以下,有1,800个企业应当拆毁。在旷日持久的谈判中工会与企业主表示反对导致消灭劳动生产能力的拆毁政策。1947年规定拆毁企业的数目降至682个。工会主张今后应结束拆毁,在大康采恩——如法本有限股份公司——被解散的同时应建立起有生命力的企业。

同盟国不仅在实践中贯彻他们涉及经济的目标方案,1945至1946年还发布了一系列命令,对劳动市场关系并从而对工会政策的狭小活动范围都产生了决定性的影响。结社自由、劳动法庭的审判权、调解活动、工厂委员会法和作为标准劳动时间的8小时工作制都被重新恢复。工资应冻结在1945年5月8日的水平上,这就使工会失去了它的一个最重要的工作阵地。

首先是“冻结工资”的政策使实际工资由于不断的货币贬值而下降。领取工资的人拿不出任何东西进行黑市交易与实物交换,他们只能依靠食物配给,而配给量大大低于生存所需最低限度。1945年官方食物配给是每天供应1,200至1,500卡路里的食物。而联合国专家则认为最低需要应为2,650卡路里,同盟国对工会工作

^③ 《德国监督委员会公报》,同盟国秘书处出版,无出版年代,第一号补充公报,德语部分,第13页。

的限制以及贫困迫使许多人寻求摆脱困境的个人出路：在国内囤积贩运、种植蔬菜、寻找报酬较好的工作岗位（部分实物报酬），都成了改善自己状况的机会。在业雇员与求职者相互竞争，这些都对工会发展起了某种消极作用。在广大居民的意识中，工会扮演的是一个次要角色。同时，资本与劳动之间的传统冲突被与占领当局的利益争执所冲淡。工资冻结、食品问题，还有一直到1949/50年的大规模失业，这些问题都不是以雇主、而是以占领当局、以及不久后成立的德国政府当局为谈判对手的。

战后年代工会的沉重负担一方面是组织建设，另一方面是减轻现实社会困难的工作，但工会并没有仅仅陷于这些工会日常事务。工会要求更多地致力于建立一个彻底全新的制度：在国家与经济中清除纳粹势力、关键性工业过渡到公共所有制、实行共决与经济计划。1945年工会提出这些目标，主张进行一场社会变革。这一系列要求对于正在组建的统一工会来说并不是潜在的爆炸因素，其原因也在于当时多数较大的政治集团——德国社会民主党、德国共产党、还有基督教民主联盟的部分成员都坚持这种目标。至少是英占区的基督教民主联盟在它们1947年2月的《阿伦纲领》中认为：“资本不受限制地统治的时代”已经结束了，并且表示必须实行“基本原料工业、钢铁、煤炭社会化”。

以往的教训似乎是很清楚的。在1946年3月英占区工会第一次代表会议上，汉斯·伯克勒尔声明说：“德国工人不允许1920/21年发生的事情再度重演。当时尽管他们付出极大努力，最后还是上当受骗。”^④他得出结论说：“我们必须在经济中，不仅在各个经济机构、经济议会中，而且要在整个经济领域拥有完全平等的代表权。因此我们的想法是，在各公司的董事会和监事会中出任代

^④ 节选自《1945年以来德国政党政治发展文件》，第2卷，第1分册，柏林1963年版第53页。

表”。^⑤与此相应,还要求实行跨企业的共决和改善1920年制定的工厂委员会法。

埃利希·波特霍夫在1946至1949年、1952至1956年期间曾担任德国工会联合会经济科学研究所的领导人。1946年8月他在比勒费尔德举行的英占区工会代表会议上认为可以断定:“随着纳粹政权的总崩溃,资本主义经济已经在整体上崩溃了。”^⑥毫无疑问,他说出了许多同时代人的看法。在1945/46年大家都相信,对于工会的长远目标不需要再进行什么斗争了——人们只需要赋予它一种法律形式,然后让议会作出决定。

共决与社会化是工会“革新经济”要求的核心理念。在共决问题上既有企业一级共决,又有跨企业的共决。

在战后时代的共决计划中,与20年代相比,加强了对企业一级共决的考虑,这至少是部分地从魏玛时代的经验中得出的结论。尽管那时的工会与它们所持的纲领观点相反,很少从企业一级寻求对它们政策的支持。但1945年以后在实践中所表现的也有些不同。尽管工厂委员会在重新建设、启动生产和保障供应等方面证明了自己的价值,但主要由于共产党代表力量很强,在各企业的利益代表机构与为广大雇员阶层着想的工会政策之间的结构性紧张对立日益加深。此外,1946年4月同盟国监督委员会虽然发布了工厂委员会法,使战后建立起来的工厂委员会工作获得了法律保障,但西方占领当局正是由于担心共产党人影响的增长,因而对积极的工厂委员会政策深怀疑虑。

显然,工会关于经济民主化的要求依据的是魏玛时代的概念。除了跨企业的整个经济范畴的共决法规目标之外,大约自1947/48

^⑤ 《英占区工会运动,德国工会联合会(英占区工作报告)》,1947—1949年,科隆1949年版,第79页。

^⑥ 埃利希·波特霍夫:《英占区工会代表会议记录》,1946年8月21至23日,于比勒费尔德。比勒费尔德版,无出版年代,第10页。

年以后还把公司一级共决的主张提到首位。这种写入法律中的共决被当作要立即实行的措施，因为人们已经认识到，原来追求的战后立即实行社会化是行不通的。在英国军事当局实行第一批拆散大企业具体措施同时，这种从法律上把共决权利确定下来的时机已经来到。工会相信，1947年3月1日在钢铁工业中实行的权利平等的共决，迈出了经济民主化的第一步。但是它们忽视了，早在1947年初雇主们就提出了平权共决的建议，而且首先是为了争取工会成为反对盟国拆毁机器和拆散大企业计划的同盟者。此外，在共决问题上的让步可以避免工人的骚乱，同时还可以阻止社会化要求。

在一段时间内，实际上已有迹象表示，社会化要求将有可能实现。1946/47年许多州的宪法都确认了为了公共利益而进行财产剥夺的可能性。但很快又表明，工会在各政党那里、而首先在各占领当局那里没有得到预期的支持。1947年3月杜鲁门主义的出台和1947年12月伦敦外交部长联席会议的失败清楚地表明，纵贯德国中部的划分两个不同的、相互敌对的社会制度的分界线进一步被固定。一面是西占区，另一方是苏占区，他们分别处于各自不同的军事政治集团之内。

根据主要由美国人主张的经济秩序方案，社会化计划和法律是注定要失败的。如北莱茵—威斯特法伦州曾为了实行州宪法的社会化条款通过法律，要把矿山转归为公共所有。结果于1948年9月被占领当局最高军事长官所阻止。占领当局（及大部分德国政治家）认为，社会化是一个联邦法律问题，在一个西部德意志国家建立之后才能作出规定。

1946年秋，矿工们拒绝实行加班制。处于危机中的工人对食品状况的不满在蔓延。再加上经济革新的核心要求被拖延施行，1947年4/5月在鲁尔地区爆发了游行示威和罢工行动，数万人强烈要求改善供应和立即实行社会化。1947年4月3日矿工们举行

了24小时罢工,要求在工会监督之下“对现有食品进行公正的统计和分配”,要求“检查庭院”、严厉处罚黑市贸易和投机商人,特别要实行矿山社会化。^⑦

不仅军事行政当局,而且工会都反对这种抗议行动。1947年4月10日美占区工会代表会议一致通过一项声明,其中一方面表示反对继续削减食品配给量,另一方面表示担心:“如果继续削减,工人中迄今为止所表现出的冷静和纪律将无法保障。”^⑧然而他们认为,实行罢工并不是改善目前食品状况的合适手段。依据这种立场工会拒绝对1948年冬春两季的罢工浪潮表示支持。1948年4月,同盟国监督委员会先发制人,同意一次性提高工资15%。

工会不能、也不想摆脱经济关系稳定的诱惑。虽然它们肯定会明确看到,马歇尔援助计划的目标是要加强私人资本主义制度、加强德国经济与政治上的分裂。在1948年3月国际工会代表会议上,德国代表投票支持欧洲重建纲领即马歇尔计划。1948年6月16至18日在雷克灵豪森举行的英占区工会非常代表大会在激烈辩论之后也采取同样立场。在美国的经济援助和私人资本主义制度的稳定之间有一种紧密关联,对此工会方面显然估计不足或者存心容忍。

主要是社会化计划失败的经验和对于货币改革结果的失望使工会在一段时间内推行了一条新方针。由于1948年6月20日的货币改革使现金财产与债务分别按100比6.5和10比1贬值。每个人获得40西德马克的现金、后来又一次支给20西德马克。公司可以按每名就业者60西德马克获得营业费。这种规定已使那些拥有贵重物品的人处于明显优越地位。再加上1948年6月25日多

^⑦ 引自安妮·魏斯·哈特曼与沃尔夫冈·黑克尔文章:《1945—1949年工会运动的发展》,收入弗兰克·德佩、格奥尔格·菲尔贝特和于尔根·哈雷尔主编《德国工会运动史》,科隆,1977年版,第272—319页,此段引文为295页。

^⑧ 同上,第297页。

数商品价格放开,占领区内工资冻结一直生效到1948年11月3日,其结果是实行了使以工资为生的雇员吃亏的再分配。生活日用品价格1948年下半年上涨了17%,失业人数成倍增加到100万。此外,货币改革后摆满商品的商店清楚地表明,迄今为止的灾难性供应形势并不是到处都由于一种真正的商品短缺,更多的是由于预计到货币改革而进行囤积和抑制生产。

工会与德国社会民主党要求一种有利于雇员的负担平衡,但毫无结果。出于对这种形势的愤恨,1948年10月占领区工会委员会决定筹备一场总罢工。罢工的目标一方面是要求取消由于货币改革使得贵重物品拥有者所享受到的明显不公正的优惠,实现一种有利于雇佣劳动者的适当的负担平衡;另一方面要求实行经济民主。由于工会内部分歧和军事当局的责难,1948年11月12日在美占区和英占区只进行了一场24小时的示威性罢工。在大约1,170万名雇员中有925万人参加了罢工。而法占区则完全禁止进行罢工。

1947/48年工会领导机关中的分歧和同盟国的限制妨碍了工会凭借它们强大的组织力量在政治生活中发挥作用。无论是一个西占区经济单位的形成,还是专门的货币改革和马歇尔计划,都是在没有工会参与下进行的。拆毁工厂最终于1950年停止。这与其说是由于工会的压力,不如说是由于冷战背景下争取联邦德国与西方国家一体化的努力。革新制度的要求,除了1946/47年一些州宪法中的相应条款以外也一直受阻,因为美国政府竭力主张,只有在组成一个德国中央政府之后才能开始进行关键性的社会政治变革。

1946/47年确实有一种社会主义的基调。那几年就连基督教社会联盟的纲领也具有很强的社会主义色彩。人们不妨回想一下1945年6月《科隆指导原则》中所提出的一种“真正的基督教社会主义”的要求。1945年9月的《法兰克福指导原则》还提出要把大

工业、大银行转归公共所有。最后还有已经提到的1947年2月北莱茵-威斯特法伦州基督教民主联盟的《阿伦纲领》。不久以后，至迟是随着马歇尔援助计划的开始实施，这个强大的社会改革压力阶段最终结束。在苏占区为了新的经济社会制度而采取各种措施的现实面前，那种反对共产主义实验、反对任何形式强制经济的中央集权统治的保留立场则变得更加顽固。而且，随着被当作市场经济胜利的货币改革后的繁荣，这种保留立场似乎被不断证明是正确的。路德维希·艾哈德（基督教民主联盟）所主张的“社会市场经济方案”建筑在以下新自由主义基本原则之上：生产资料的私人占有和企业主的自主权应当受到保护以至鼓励，应当一方面通过市场法则（供求关系调整价格），另一方面借助企业法、控制垄断以至社会政策等“顺应市场的”国家调控措施为社会性的成分提供保障。

基本法的讨论也受到40年代末政治“时代精神”的影响。在1947年12月《伦敦建议》的基础上德国西部各州议会组成了一个议会委员会负责制定宪法。实质性的基本原则决策早已由1947年6月建立的占领区法兰克福经济委员会作出。由于基督教民主联盟在其中占据多数，路德维希·艾哈德所宣传的“社会市场经济”方案以及若干经济和财政措施都被确认和固定下来。这里并没有工会的代表，德国社会民主党也未能使他们的候选人处于领导地位，而仅仅退居反对派作用。社会民主党与工会不仅低估了作为“准议会”的经济委员会的影响，而且也低估了宪法讨论的意义。它们多次把它们在社会领域的要求、它们对新制度的设想搁置不提。因为它们认为基本法只具有一种临时性质。

在这里工会所提出的尽管十分有限的宪法设想也没有得到有力的支持。最先是英占区工会联合会领袖伯克勒尔建议把结社权和社会国家的原则在一个基本法的意义上确立下来。《关于宪法问题·38条声明》集中了最初英占区德国工会联合会对北莱茵-威斯

特法伦州宪法的要求,同时也是对基本法讨论表态的基础。这些要求包括确立劳动权、以及关于结社权与罢工权的法律,基本原料工业转为公共所有以及保证最低工资。^⑨ 伯克勒尔在写给波恩议会委员会主席康纳德·阿登纳的一封信中重申了这些宪法要求。至于为了强调这些要求而动员雇员似乎没有必要,因为工会与德国社会民主党相信,在未来的联邦议会选举中德国社会民主党一定会获得多数,这必将使两家的方案通过法律途径付诸实施。

工会的希望又一次被证明是不折不扣的幻想。1949年5月8日议会委员会通过的基本法绝对不是一个短期的临时宪法。它作出许多基本原则规定,这些规定在一个相当长的期限内限定了工会工作的范围。在第9条第3款中说:“应当保障每一个人和所有职业为了维护与促进劳动与经营条件而组成联合组织的权利。”对于工会工作具有特殊意义的是,除了现有一切基本权利之外,还有生产资料所有制的社会主义义务(第14条第2款)、允许为了公共福利实行财产剥夺(第14条第3款和第15条)、确定联邦共和国为一个民主与社会法制国家以及联邦制国家(第20条第1款、第28条第1款)。至于紧急状态法和联邦劳动法院关于劳资斗争权利的专门裁决的后果,我们将在下面谈到。

指望德国社会民主党在1949年8月14日联邦议会选举中获胜的希望也破灭了。德国社会民主党只获29.2%的选票,不到选民的三分之一。由基督教民主联盟/基督教社会联盟、自由民主党、德意志党组成了一个公认对工会绝不会特别友好的联盟政府;联邦总理是康纳德·阿登纳,经济部长是路德维希·艾哈德。

^⑨ 《英占区工会运动》,第343页。

第三节 德国工会联合会的成立

英占区工会联合会、美占区、法占区内部各州联合会的成立以及这三个占领区工会委员会的诞生标志着在占领法规年代工会重建工作的结束。统一工会的原则只是在消除派别工会分裂的意义上得到贯彻。依据德国传统，同盟国所要求的各独立产业工会以至职业工会按联盟制进行联合的原则得到了贯彻，除了某些例外，基本上是把工人、职员和公务员共同组织到一起。人们把集中化与组织看作是加强工会活动能力的一种贡献。与魏玛时代各工会运动在政治方向上分裂、按职业与等级进行划分的工会运动相比，这是一种进步。

但是在1946/47年就已经显示出在实现这样一种统一工会方案中的裂痕。在这个时期显然有人努力为职员和公务员建立特殊的联盟，而不是把这些人同工人组织在一起。在战后最初年代里德国职员工会中那些原来没有加入社会民主党的职员影响日益扩大，这一点也肯定起了一定作用。这个集团并没有居于统治地位，但他们清楚地表述了许多职员的特殊意识。早在1946年4月《德国职员工会信箱》在回答为什么要建立一个特殊的职员工会的时候指出这是职员们自己的意愿，即根据职员特殊的权利和特殊利益而要求建立自己的组织。^①

德国职员工会没有参加一个统一的联邦范围内上层高级联合会的组建过程。这并非基于什么党派政治或世界观的原因。1946年以后在德国职员工会的参加下所有工会经常共同表态、共同行动。在关于西部占领区工会统一化的谈判中，统一工会建议德国职

^① 《为什么要建立职员工会》，见《德国职员工会信箱》，1946年4月29日，第12期，第3页。

员工会让商业、银行业、保险业、出版业等等的职员各自组成自己的产业工会组织,其它方面的职员则应坚持产业联盟的原则。德国职员工会考虑到其它经济领域的职员,对此表示拒绝,从而出现了裂痕。一部分公务员也坚持要成立一个特殊的组织。1949年10月成立的德国工会联合会并没有把战后建立的所有工会都联合起来,它消除了各种派别工会的争执,但没有完全取消职业等级上的区分。

1949年10月12日至14日在慕尼黑举行了德国工会联合会成立代表大会。16个产业工会联合组成一个上层高级联盟,它们是:建筑土木工业工会、矿山能源工业工会;化学造纸瓷器工业工会、印刷和纸张业工会、德国铁路工会、教育与科学工会、园艺农业与林业工会、商业银行与保险工会、木材与塑料工会、艺术工会、皮革工会、冶金工业工会、食品烟酒与饭店工会、公共事业运输交通工会、德国邮政工会、纺织服装工会。

德国工会联合会的组织结构是如何建立的?它在1949年所确定的组织形式的基本特点是什么?

自1949/50年以来德国工会联合会及其各成员工会在包括西柏林地区在内的联邦德国领域广泛发展。它由三级组织构成:联邦、各州、各县区。

联合会的最高机关是联邦代表大会,由各成员工会的代表们每3年召开一次,代表的数目取决于各成员工会会员多少。两次代表大会之间的最高机关是3个月召开一次会议的联邦委员会。它是由联邦执委会(25名委员)、9名各州工会主席和100名工会代表组成的。它根据各成员工会的人数多少来分配席位,起点是每个工会至少要产生2名(今天是3名)代表,如会员超出30万名,则每增加30万名会员可在联邦委员会增加1名代表。

每月召开一次会议的联邦执委会由各成员工会主席和负责主持日常事务的9人联邦常务执委会组成。常务执委会由1名主席、

2名副主席、6名委员组成。1949年在德国工会联合会成立代表大会上汉斯·伯克勒尔以474票中的397票当选为主席。

9个州的工会组织构成了原则上与联邦结构相对应的德国工会联合会的下一级组织。各州的机构有州代表会议和州执委会。根据原来所建各州工会组织，建立了以下几个州区：巴登—符腾堡、巴伐利亚、黑森、下萨克森（包括不来梅）、诺德马克（石勒苏益格—荷尔斯泰因和汉堡）北莱茵—威斯特法伦和莱茵兰—普法耳茨。1950年“独立工会组织”作为柏林州区的工会加入了德国工会联合会。1957年萨尔州归还德国以后又增加了一个萨尔州工会组织。

各州工会组织的发展范围是在各自相应的州界以内，同样，德国工会联合会各县区组织的界限也与政治上的县区划分相一致。在这一级由各县区代表大会和县区执委会决定工会的工作。

从组织统一的观点看来，也许还有一点美中不足，即产业联盟的原则没有被彻底贯彻。特别是公共服务业领域，除了公共事业运输交通工会之外还组织了邮政工会、铁路工会和教育科学工会，以及后来加入德国工会联合会的警察工会。还应看到德国职员工会与全德公务员联盟的独立存在，它使德国工会联合会作为广泛工会联盟的形象受到损害。值得注意的是，不久以后，1955/56年又成立了一些基督教工会，这说明德国工会联合会很难令人信服地符合党派政治中立的要求。

总之，德国工会联合会是由16个（今天由于接纳了警察工会而变成17个）产业工会所组成的联盟。它致力于实现“一个企业、一个工会”的原则。各成员工会彼此独立、不相依赖。也就是说，它们各自拥有自己的章程，自己决定财政问题，在它们各自的代表大会上决定具体政策方针路线。上层联合会为了弥补开支，收取各工会会员会费总数的15%，后来很快又降为12%。

加入德国工会联合会的各工会1949年6月总计有490多万

名会员。各个工会人数多少不等，大的产业工会如冶金工业工会有135万名会员，小组织如艺术工会有4.2万名会员。^①有专职干部和职员达上千名的工会，如冶金工业工会，也有领薪工作人员不到百名的皮革工会。所有16个产业工会1951年总计有1,073个行政机构、4,749名职员，其中德国工会联合会联邦执委会有167名职员。^②

鉴于各成员工会大小不一，毫不奇怪，各工会的财政支付能力彼此相差很大。这不仅表现在各种救济经费的提供方面，而且还反映在宣传工作、信息工作的能力上。恰恰是比较小的工会欢迎德国工会联合会建立一个广泛发行的报刊系统。这个系统的基本轮廓于1949/50年就已经确定下来。自1950年1月起出版周报《劳动世界》，印数迅速增长到10万份（1951年）。同样，1950年1月第一次出版了职员杂志《源泉》和理论论坛《工会月刊》。此外还有为青年人创办的《向上》，以妇女雇员为对象的《妇女与劳动》，为职员出版的《经济与知识》，为公务员出版的《德国公务员》。1952年又出版了社会政策方面的杂志《社会保障》以及劳动法实践方面的杂志《劳动与法律》。

对于1949年10月慕尼黑代表大会所作出的纲领论断具有重大意义的是：几个月前建立的德意志联邦共和国已经就社会基础作出了最重要的决策，而谁是多数派、谁是少数派在1949年8月的联邦议会选举中已见了分晓。工会又重新回到它惯于扮演的在不能直接发挥影响和形成政策的情况下“提出要求”的角色。尽管如此，代表大会上的讲话和决议还是突出地显示出前所未有的信心。

^① 根据会议记录计算，《德国工会联合会成立代表大会》，慕尼黑，1949年10月12—14日，科隆1950年版，第282页。

^② 根据《1950—1951年德国工会联合会联邦执委会工作报告》，杜塞尔多夫。无出版年代，第55页。

这不仅表现在汉斯·伯克勒尔所作的题为《工会在经济、国家和社会中的任务》的基本原则讲话中。他在其中提出了一系列目前要求：提高工资、缩短劳动时间、消除失业、加快住宅建设，这些都是他为工会工作所指出的任务。此外，他还描述了工会经济政策和社会政策的基本原则，对此代表大会以纲领形式作出决定。这些要求的出发点在于：必须要以经济上的民主化来补充和保障政治民主。《德国工会联合会纲领》在经济政策方面规定有共决、关键性工业转归公共所有、集中的国民经济计划。

在慕尼黑所提出的基本原则，根据后来的基本原则纲领来看，肯定还不能看作是一个广泛的、全面的工会纲领。它只是在部分重要领域试图为工会工作指出远景，即刚刚建立的市场经济秩序应受社会制约。鉴于联邦议会中的力量对比，以及德意志民主共和国的情况所提供的令人沮丧的例证，毫不奇怪，德国工会联合会的社会化与计划经济的方案未能得以实现。

第四节 战后年代：一个“错过机会”的时代吗？

从第二次世界大战结束到联邦共和国成立这一段岁月里曾作出了一系列至今还具有重大影响的决策，在一个私人资本主义市场经济制度基础上的重建，一个议会民主的建立，由于两大强权集团对德国两部分的束缚而导致德国的分裂。工会未能做到在通过基本法以前就实现一个新经济制度和获得对自身权利、特别是罢工权利的保障。指望德国社会民主党以及这个党在第一届国会选举中获胜的希望使得工会在对基本法讨论施加影响方面表现得十分克制。他们忽视了决定性的新制度必须在通过宪法以前实行起来。基本法只是把已成事实的现状固定下来。社会国家的要求依旧为一纸空文。可以确认的是，工会只是在对它的政策起关键性作

用的基本条件包括阿登纳政府上台已经确定下来时，才通过建立德国工会联合会而实行集中化。首先是冷战阻碍了工会与社会民主党所追求的改革政策的实现机会。冷战不仅意味着要与民主德国分疆而治，而且在国内政治斗争中它使所有打上社会主义烙印的重建方案都丧失声誉。

总而言之，人们是否可以说，在战后年代工会错过了把它们的新制度方案付诸实施的机会呢？根据它自己的变革要求，还有1945/46年广大居民的反资本主义的基调，人们对这个问题起初是可以作出肯定的结论的。但是在占领法规的统治下工会的活动能力又有多大呢？工会不能强迫各大战胜国去实现自己的新制度方案。英国工党政府对工会计划尚可表示理解，但鉴于自身财政上的依赖性，他们不可能、也不愿意反对美国人。而后者正把社会国家的措施视为异端。对于法国政府来说，它的政策首先是要把安全利益放到第一位。

值得怀疑的还有：由于灾难性的供应状况，如果进行大规模劳资斗争能动员多少工人？对工人的坚持能力又当如何估计？对此，只要看一下当时所提要求的排列次序就一目了然了。在这里当前的现实困难被摆在最重要的位置上。1947/48年罢工时间的调整也说明了这一点。特别是那些目标旨在反对占领当局措施的罢工是极其冒险的，这会使情况更加困难。

最后还有一个问题。如果人们根据诸如抵御社会风险的社会保障、建立一个民主国家等目标来进行评价，在战后年代工会政策总的来说是否还是成功的？对此，人们可以在联邦德国的历史中找到答案。

第十一章 社会成就与政治失败：1950 至 1965 年“经济奇迹”年代的工会

由于货币改革、更主要的由于“朝鲜繁荣”^①对西德经济的影响，开始了一个规模惊人的经济起飞过程。联邦共和国同西方一体化、“冷战”的加剧，特别是 50 年代的“经济奇迹”，对于工会政策的社会及政治的基本外围条件产生了很大的影响。在这个阶段开始的时候，工会首先设法推行它们的经济民主化方案。

第一节 围绕矿冶共决法和 工厂法规的冲突

至迟自 20 年代提出经济民主纲领以来，正如 1949 年《经济政策基本原则》所说的：“政治生活的民主化必须要以经济民主化来补充”就已属于工会政策的基本构想。上述文件还指出：“1933 年对国家权力的突然袭击之所以能够成功，是因为民主的国家形式已经失去了生动内容，僵化成苍白无力的公式。而经济生活却每天都能以新的力量注入它的极其现实的权力结构。”1933 年政治民主被摧毁的经验成为消除经济中“落后的专制主义”的最重要的论据。^②

在拆毁工厂、剥夺财产、解散大企业的压力威胁下，重工业的雇主们于 1947 年初曾请求工会参加企业领导。此后英国军事占领

① 指美国在侵朝战争中在西欧增加军火工业的投资和订货，从而促进了包括联邦德国鲁尔地区在内的煤钢工业的繁荣。——译者注

② 维克托·阿尔加茨、埃利希·波特霍夫：《雇员的经济共决》，1949 年 12 月（打字稿）。

当局于1947年3月在该占领区钢铁工业中实行工会参加的权利平等的共决。联邦德国成立后很快表明,这项共决规定既不能“自动地”确保实行,也不能推广。但汉斯·伯克勒尔所领导的工会期望,由于它们表示赞成马歇尔计划,对重新恢复武装作出了谨慎而积极的表态(这些表态使它们与库特·舒马赫为主席的德国社会民主党形成了对立),执政的多数派会在经济与社会制度的建设中作出让步。

工会的出发点是,在联邦范围内制定统一的工厂法规应以1947/48年所通过的各州法律为蓝本,其中具有特殊意义的当然是工厂委员会的参与权范围与法律地位。主要依据巴登南部与黑森地区的工厂委员会法的榜样,工会要求工厂委员会不仅要有获取信息权、讨论权和建议权,还要在社会、人事与经济问题上有权利平等地参与共决的权利。其次,工会希望它能根据矿冶共决的模式在所有大企业的监事会中权利平等地占据席位。

1950年4月14日德国工会联合会联邦委员会通过了《关于德国经济新制度的建议》,此后不久,1950年5月22日德国工会联合会又提出了《关于经济与社会新制度》^③的法律提案,在这两个文件中都可以找到上述这些目标。根据法律提案,凡就业人员在300人以上、或自有资本在300万马克以上的企业监事会中,或者在合股经营的公司的咨询机构中股东与工会代表应各占一半席位。此外,矿冶工业领域实行的劳动经理模式应当普及到其余大企业中去。凡工作人员在20至300人之间的工厂应建立相应的共同组成的经济委员会。为了实现经济共决的要求,在工业、商业、手工业、农业的各种同业协会中亦应平等占据席位。此外还规定,除了工厂一级和经济自治机关中的雇员共决权利之外,还应建立各州

^③ 见《德国工会联合会联邦执委会1950至1951年度工作报告》,杜塞尔多夫出版,无出版年代,第182页。

的经济委员会和一个联邦经济委员会。它作为政府与议会的咨询委员会同样地应有工会代表参加。

这些方案已经大大超出了1950年5月17日的政府草案。为了协调双方的立场,1950年夏初在雇主、工会与政府代表之间开始了谈判。对于在全国范围内建立联邦经济委员会、各州经济委员会以及经济同业协会达成了一致意见。雇主坚决地拒绝在工业、商业、同业行会与企业监事会中与雇员平分席位以及工厂委员会的经济共决权利。这次谈判没有产生工会可以接受的结果。1950年7月18日德国工会联合会联邦执委会与联邦委员会声明谈判失败、宣布它们要坚决地采取工会斗争措施。1950年7月底议会对待执政党提出的工厂法规草案进行一读讨论,德国社会民主党党团提出了一个以工会建议为蓝本的反对草案,表明双方立场不同。议会中专门委员会的讨论的情况也是如此,1950年秋,由于围绕矿冶共决的辩论,委员会停止了工作。

很快表明,工会遇到了雇主方面的坚决反抗。在德国法律制度范围内工会所要求的经济革新已毫无立足之地;此外,这样一些共决规定将给刚刚起步的经济发展造成威胁。

工会对于“老的”雇主地位如此迅速地重新稳固、各种经济—工业利益组织如此飞快地重新恢复感到吃惊。

早在1945/46年英占区的工业与商业同业行会在军事当局的同意下已重新开始了工作。然后,英占区美占区的同业行会开始合并成联合经济区工业与商业行会的工作委员会。1949年10月他们又建立了德国工商业代表大会。

而各行业专门的雇主联盟1945/46年在一些州内很快地先后重新建立起来。1946年他们已联合成高级联盟,如北莱茵威斯特法伦雇主委员会。1947年接着建立了英占区雇主工作委员会,然后是联合经济区的雇主中央书记处。1950年又建立了德国雇主联盟协会。

而各种经济协会的建立早在 1945 年秋就已得到两占区当局的批准,到 1946 年 4 月,在英占区范围内已建立了 24 个经济联合组织,26 个专业协会;有 32 个专业协会参加的 6 个联盟把占领区范围内的企业组织起来。企业主联盟组织集中化的过程逐步向前推进。1949 年 10 月工业家联盟联合建立经济问题委员会。在此基础上 1950 年建立了德国工业(联邦)协会。

总之,1950 年夏工会面对的是一个已完全形成的经济利益联盟体系。他们共同结成阵线反对工会的要求。雇主们——他们的领袖是德国工业(联邦)协会主席弗利茨·贝尔格——提醒政府,尽管矿冶领域的共决规定已从法律上固定下来,但他们拒绝在整个大工业中实行这种共决。

企业主的意见显然并非毫无政治影响。1950 年 11 月工会获悉,由路德维希·艾哈德所领导的经济部正起草一份第 27 号监督委员会法案的实施计划。根据这项计划,矿冶领域的大企业将“依据德国法律”组成没有工会参与共决的监事会。这样,工会第一次采取的具体行动不是为了实现它们在 1950 年 5 月提出的推广共决的要求。而是为了保卫 1947 年由英国军事占领当局所规定的共决制。

工会认为,面对经济部的进攻必须采取行动。冶金工业工会和矿山能源工业工会于 1950 年 12 月和 1951 年 1 月进行了意见征询。问题是:雇员们是否愿意为了保障以至扩大他们的共决权利而举行罢工。结果很明确:钢铁工业工会有 96% 的会员,矿业工业工会有 92% 的会员主张采取斗争措施。

联邦总理阿登纳在 1950 年 12 月 4 日致伯克勒尔的一封信中指责工会的行动是违背宪法的:“在一个民主国家处理事务时不应

举行一场反对依据宪法行事的立法机构的罢工。”^④ 但是通过意见征询显示出来的工会斗争意志导致了新的谈判。1951年1月25日谈判结束，缔结了一项关于矿冶共决的协定。根据这个协定，迄今为止所实行的共决应继续保持下去，可扩大到煤炭工业、但不能推广到所有大企业。这一妥协奠定了矿冶共决法的基础。该法案于1951年4月10日为联邦议会通过。当时有一些人弃权，大约还有50张反对票——例如一些自由民主党人和15名共产党议员投票反对。

矿冶共决法^⑤ 确定，所有就业人员在千人以上的股份公司、有限股份公司和受矿山开采法支配的公司在监事会中都要实行雇员方面权利平等的共决，其中绝大部分是从事煤矿、铁矿的开采以及钢铁冶炼制造的企业。在具体条文中规定：这些企业的监事会一半由股东代表、一半由包括工会代表在内的全体职工代表联合组成。此外还应有一名中立委员，对他的任命双方必须达成一致意见。对于雇员方面来说，这意味着在一个有11名成员的监事会中，工会可指定两名代表和一名与其个人利益无关的委员。另外两名雇员代表则由企业工厂委员会提名。监事会还可确定企业董事会的人选，在这里要有一名劳动经理，他的任命和解职必须不违背雇员方面多数人的意愿。

如同当初1918年11月15日施廷内斯——列金协议一样。矿冶共决法被歌颂为工会的伟大胜利。“通过这些条款，完成了一场革命行动，树立起一块通过第三条道路走向一个新社会制度的里程碑。”显然，“通向一个新社会制度的大门已经被撞开了”，然后只

^④ 转引自特奥·皮克尔：《虚假的权力，西德工会运动》第1卷，慕尼黑1962年版，第192页。

^⑤ 《1951年5月21日关于矿山钢铁制造工业企业监事会和董事会中雇员共决的法律》，见联邦劳动与社会部主编：《共决》，波恩1979年版，第123页。

有“当整个德国的社会制度从资本统治劳动的枷锁中解放出来”^①时才能争取实现这个制度。恰恰鉴于这样一个长远目标，工会必须把共决制推广到所有大企业中。而1949年《经济政策纲领》突出强调的实现社会化与计划经济的方案现在则被人推到后面，以至这些要求很快就在共决要求之后黯然失色。

在工会斗争措施的威胁下，矿冶共决得到了法律确认，工会则努力把这个模式推广到整个经济领域中去。1952年4月联邦议会委员会讨论工厂法规草案，并作出决议。显而易见，这个法律草案与工会的方案很不一致。此外，1952年2月22日联邦内阁公布了一个关于公务人员代表法的法案。很明显：工会所提出的平权共决的要求、关于对公务部门与企业经济部门一体看待的要求都没有得到实现。

德国工会联合会联邦执委会在1952年4月10日一次紧急会议上对此作出决定，要举行反对政府法案的行动。在汉斯·伯克歇尔逝世（1951年2月16日）以后，1951年6月在埃森举行的联邦非常代表大会上选举了印刷和纸张业工会主席克里斯蒂安·费特为联合会主席。工会原则上力求通过谈判解决问题。在矿冶共决冲突中所使用过的罢工威胁和意见征询多次受到批评，被认作是对民主选举产生的议会进行胁迫。而总计35万人参加的游行示威和抗议罢工主要是为了使政府进入谈判。抗议行动的顶点是1952年5月27日至29日印刷和纸张业工会的“报纸罢工”。恰恰是这场罢工被看作是向报刊自由的进攻，在一些曾好心对待工会要求的人士中明显丧失了同情。

也是在工会准备采取示威行动的压力下，阿登纳建议进行新一轮谈判，此外工厂法规草案的二读也被推迟了。因此德国工会

^① 瓦尔特·帕尔：《根据1951年4月10日法律矿冶工业中的共决》，见《工会月刊》，1951年合订本，第225—227页，此处引文为226页。

联合会联邦执委会于1952年6月4日停止了一切抗议行动；中下层干部批评这是一种软弱倒退的表示。

事实上，1952年6月在联邦总理、工会代表与执政党代表之间进行了协商，最后建立了一个委员会，负责起草修改工厂法规草案的建议。但工会的打算未能如愿。当它们未能真正推延执政党的日程计划并且获悉联邦内阁已经就人事代表法草案作出了决定时，它们中断了谈判，但并没有重新号召进行抗议行动。

1952年7月16至17日联邦议会对工厂法规草案进行了二读讨论。1952年7月19日以195票赞成、139票反对、9票弃权——也就是说德国社会民主党和德国共产党投了反对票——法案被通过。

在1952年10月11日公布的工厂法规是什么样的呢？^⑦在雇员5人以上的工厂必须成立的工厂委员会中，参与权利受到严格限制。在人事事务上他们只有在解雇和招聘时提出异议的权利；在经济问题上，他们只有在改变企业经营目标或关闭企业时有协商的权利。在就业人员达百人以上工厂中必须成立的经济委员会只有获取信息权。而且就业人员在500人以上的公司的监事会组成问题也没有满足工会的要求，雇员代表仅占三分之一的席位，没有象矿冶工会那样在董事会中规定设置一名劳动经理。

此外，工厂宪法还包括如下问题的规定：工厂委员会首先要独立于工会，其次，第49条声称，要“在现行工资协议范围内为了企业和雇员的福利，并在考虑到公共福利的情况下”同雇主进行“相互信任”的合作。工厂委员会的这种双重地位：一方面充任雇员利益代表，另一方面有义务同雇主合作、再加上把工厂委员会的职权仅限于在社会与人事问题上的协商，这些都清楚地表明，这项法律

^⑦ 《1952年10月11日工厂宪法法案》，见联邦劳动与社会部主编：《共决》，第145页。

遵奉的是社会伙伴思想，而企业领导的经营决策优先权丝毫也没有受到触犯。因此这个工厂法规是从以前各州通过的工厂委员会法的倒退。至于在平等权利旗号下企业监事会中的参与权利能否被说成是真正的“共决”还是很成问题的。最后1953年人员代表法对公务部分作出了特殊规定，这就使工会在企业法规通过时已经不得不承认的失败变成定局。

工会对议会的决定表示屈从，但它们肯定对这些法律不满。对它们来说，关键是迫切需要的新制度与经济民主化受到了阻碍。人们批评说：“资本主义经济的基本结构并没有改变，企业主的独断决策权力依旧保留下来。”^⑧ 冶金工业工会主席奥托·布伦纳在回顾这段历史时痛苦地总结说：“工业法规所包含的思想是与这样一个时代相一致的，而我们在1945年却已经相信这个时代已经一去不复返了。”他在这里所暗示的特别是指1934年1月20日《国民劳动管理法》涉及人民共同体和企业共同体的规定。^⑨

德国工会联合会经济科学研究所的维克多·阿加尔茨作了彻底的、也是最尖锐的批判。他认为工厂法规是反动的，同时也是反工会的，将在工厂职工与工会之间挑起纠纷。此外他还不断强调，“如果就开辟通向社会主义的道路而言”，那么“雇员在工厂中即使拥有广泛的共决权利”无论如何也无法代替国家的计划措施。^⑩ 在工会内部很快就再也没有人愿意听这种深远的计划了。

而企业主是可以满意了。对于他们来说：“决定性”的是在企业法规中“企业主经济的基本因素得以保存下来，即企业主对于他的

^⑧ 《权力政治》、《泉源》第8期，1952年8月，第393页。

^⑨ 奥托·布伦纳《进步的工厂宪法——我们时代民主的试金石》，美因河畔法兰克福1966年版，第121—132页，这里为125页。

^⑩ 维克多·阿加尔茨：《作为社会形成力量的共决》，《泉源》，1952年第10期，第509页。

企业经营领导的决策自由和企业主的倡议自由。”^①

工会政策的这种失败原因何在？1952年10月德国工会联合会第二次联邦代表大会对于工会共决要求的失败进行了详细辩论。批评集中到领导人身上。格里斯蒂安·费特落选，冶金工业工会的瓦尔特·弗赖塔格接替了他的职务。恰恰是这一选举程序阻碍了人们准确地弄清失败原因。对于费特的批评肯定只触及到真理的一半。费特尽管不象伯克勒尔那样了不起，但他却成了工会的一个错误战略的替罪羊。工厂法规的不平等规定早在接受矿冶领域特有的共决法案的时候就已经事先设计好了。此外，1951/52年的斗争条件已经变得对工会越来越不利。在矿冶共决方面基本上是保卫一个已经广泛实行了的规定。而把这种模式推广到所有大企业中在事实上意味着实现一个新制度的前奏。而1952年的政治气候对此是完全不利的。市场经济制度以及企业主的地位都已稳固下来。工厂法规的通过使工会清楚地看到自己政治影响的限度。早在围绕矿冶共决所进行的冲突中工会就处于政治上的被动防御地位，然后在工厂法规的斗争中陷于失败。这一点具有重大意义的，尤其是因为围绕共决所进行的辩论同时也是维护工会在联邦共和国的民主中所处地位的斗争。

关于工厂法规的冲突产生了深远的后果。开始人们思考的是关于工会政策方面的直接结论。它们的行动与罢工经常被视为对于议会的胁迫。围绕工会罢工权的一些明显有利于工会的、政治方面的、也就是说向立法者所提出的要求引发了一场尖锐的司法争执。争执的派别对垒一方面是约瑟夫·凯泽、埃利希·弗尔斯特霍夫和汉斯·卡尔·尼佩代；另一方是沃尔夫冈·阿本德罗特。前者

^① 《1952年7月15日的雇主》，引自沃尔夫冈·希尔施-韦伯：《在政治中的工会，从群众罢工辩论到围绕共决权利所进行的斗争》，科隆与奥普拉登1959年版，第110页。

认为应该揭露政治罢工是工会的少数人利益,亦即特殊利益向代表公共福利的国家所发动的进攻。对此,阿本德罗特写道:工会恰恰是民主的捍卫者。如果没有政治罢工的手段,工会就束手无策,不得不坐视国家沦为特权阶层的垄断资本经济制度的牺牲品。^②阿本德罗特以一个工会鉴定人的身份从司法上有力地论证了这样一个命题:“一个有期限的、也就是说时间上有限制的示威罢工,如果其目标仅仅是在现行国家立法机关在起草一项法律的时候强调雇员的立场,不(应)被看作是违宪的”。^③

在劳动法院——1954年后为联邦劳动法院的判决中贯穿了这样一种看法:必须对工会的罢工权利进行限制。在1955年1月28日的原则判决^④中说:罢工,只有当它限定在适度的社会范围内才是允许的。也就是说它的要求必须是工资协议的另一方即雇主联盟有能力满足的。同时还规定了罢工与解雇属于平等的武器的原则,认为只有这样才能保障工会与雇主之间“斗争权力的平等”。因此,随着基本法的通过所确定的那样,黑森州宪法关于禁止解雇的禁令被抛到一边了。不久,工会的斗争范围继续被缩小。把意见征询评价为斗争措施(1958年),禁止参加“野蛮”罢工、即不是由工会按照规定、在和平谈判期限结束后号召举行的罢工(1963年)。这些都清楚显示了通过法律判决明确限制罢工权利的发展趋势。

对于工会的自我认识来说,围绕矿冶共决与工厂法规所进行的争论也具有决定性的意义。鉴于企业主影响与市场经济制度已

^② 关于这方面的著作有约瑟夫·凯泽,《政治罢工》,柏林1955年版;汉斯·卡尔·尼佩代,《罢工权》,见《社会科学词典》,第10卷,1959年版,第226—231页;沃尔夫冈·阿本德罗特,《社会权利的宪法法律界限》,见《工会月刊》,1951年第57—61页。

^③ 沃尔夫冈·阿本德罗特,《在争取雇员经济共决斗争中工会示威行动的合法性》,见《对抗社会与政治民主》,新维德与柏林1967年版,第203页,这里是229页。

^④ 米夏埃尔·施耐德,《解雇,从帝国至今它的历史作用》,美因河畔法兰克福1980年版,第243页。

稳固确定下来,工会的新制度方案集中或限定在共决问题上。由此工会拆毁了1949年经济政策原则中所确定的社会化、计划与共决三者之间相互依存的紧密联系。对此起关键作用的无疑是对1950/51年力量对比的考虑,此外,这一情况也促使人们集中力量去解决那些肯定会得到一部分基督教会支持的问题规定上。共决问题恰恰提供了这样一种机会,即把建立统一工会的思想在纲领上确定下来。1949年天主教波鸿代表大会曾表示支持这个目标。^⑤由于共决要求与其它改革计划相脱离,扎根于所有三大工会传统的资本与劳动权利平等的目标同时也突出地得到承认。

工会很清楚地知道,在议会现有力量对比的条件下贯彻它们的有限的新制度方案反正是没有指望的。由于担心共产党人的渗透,而更主要的是由于承认了议会民主的基础,工会不想再选择一条议会外动员群众的道路。它们把所有希望都集中到下一届国会选举上,又一次地把所有希望都寄托在社会民主党的选举结果上。“争取一个更好的联邦议会!”——1953年夏天工会利用这个口号直接地为社会民主党争取选票。具有讽刺意味的是,德国工会联合会在这样做时是遵循了阿登纳的建议:在进行工厂法规辩论的时候,他曾写信给费特说,下一届新的选举将向德国工会联合会提供机会,以我们宪法所规定的途径实施它们关于一个统一的、进步的工厂法规的方案。当时德国工会联合会号召:“只把选票投给这样的男子和妇女:他们或者是工会会员,或者从他们过去的立场可以证明,在新的联邦议会中他们将会满足雇员正义的希望和要求”。但这些号召毫无结果。1953年9月6日联邦议会选举中基督教民主联盟和基督教社会联盟得票率超过45%。此外,这一号召引起了组织内部的关系紧张,尤其是基督教民主工会借助于阿登纳的论据,认为德国工会联合会章程所规定的“党派中立义务遭到了严

^⑤ 见希尔施·韦伯:《政治中的工会》,第83页。

重损害”。^⑩ 对此，下面还将继续谈到。

第二节 为了分享“经济奇迹”：关于工资政策、 劳动时间政策与社会政策

在“争取一个更好的联邦议会”运动失败以后，工会集中力量于它传统的工作领域：工资协议政策和社会政策。相形之下，进一步的新制度方案退居次要地位。这最清楚地反映在德国工会联合会1951年5月1日第一个行动纲领上。这里提出的要求有：提高工资、缩短工时、改善社会保险与劳动保护以及保障和扩大共决。与新经济制度辩论和1951/52年关于共决的冲突不同，工会在这些领域完全地取得了胜利。不过，这个胜利是在当时德国历史上前所未有的经济繁荣的基础上实现的。

关于经济发展

整个经济的发展数据表明，1948年货币改革以后呈现了一个上升趋势，但上升的势头还是很微弱的。只是由于朝鲜战争带来的繁荣，才使社会生产总值的增长比例达到50年代特有的那一高度。

自1952年夏以来，经济发展表现出一种经久不衰的经济繁荣的特征。1952至1966年经济增长每年平均为6.3%。当然，自50年代中期以来曾出现了经济繁荣放慢的趋势。60年代上半期这种趋势又进一步增强。^⑪

^⑩ 引自狄特·舒斯特《1945年以来的德国工会》斯图加特1973年版，第42页。

^⑪ 全部社会生产增长率(%)发展如下：1950年：10.4；1952年：8.9；1953年：8.2；1954年7.4；1955年：12.5；1956年：7.3；1957年：5.7；1958年：3.7；1959年：7.3；1960年：9.0；1961年：4.9；1962年：4.4；1963年：3.0；1964年：6.8；根据卡尔·特奥多尔·舒翁：《1945至1981年联邦德国经济与社会发展》见《德国工人运动教科书》，美因河畔法兰克福，1969年版，第44页。

特别要指出的是联邦德国经济结构有两个基本特点：自 50 年代前期以来联邦的贸易结算出现了一个日益增长的出口盈余。60 年代它成为仅次于美国(后来为仅次于日本)的第二贸易大国。由于加入 1958 年建立的欧洲共同体，出口经济增长趋势长期保持。此外，在 50 年代，经济集中的过程飞快向前发展。50 个最大工业企业的销售额自 1954 至 1963 年，从 368 亿马克增长到 1,180 亿马克，在同期社会总销售额中所占比例从 25.4% 上升到 36.2%。^⑮

与经济增长过程同步进行的是经济领域重心的明显转移。农业林业的作用在下降，生产企业与服务行业的作用在增长。1950 年全部就业人员的 23.7% 在农业领域工作，1965 年只占 10.6%。生产企业就业人员的比例同期内从 43.3% 上升到 49%。服务业范围的就业人员比例从 33.0% 上升到 40.4% (表 6a)。在服务业范畴不断扩大的同时，生产企业中管理与销售任务也在大量增加。职员在全体雇员中所占比例从 22.9% (1950 年) 增至 32.1% (1965 年)，而公务员的比例从 6.1% 增至 8.2%；工人的比例反而从 70.9% (1950 年) 下降至 59.7% (1965 年)。当人们把雇员内部变化与就业人员总数联系起来看时，就会得到关于 1950 至 1960 年社会变化的富有说服力的形象 (表 6b)。

经济增长的发展迅速消除了失业。1950 年失业率总计为 11%，1955 年下降到 5.6%，1960 年为 1.3%，1965 年更降为 0.7% (表 5b)。尽管有成百万流亡者涌入和越来越多的妇女参加职业劳动，50 年代末劳动市场还是突出表现为充分就业或劳动力紧缺，因此在充分挖掘现有劳动力资源之后努力大规模与招募外国雇员。

经济增长是如此之巨大，它扩大了分配的范围，并使工会在工

^⑮ 耶尔格·胡夫施密特：《资本的政策，联邦德国的集中化与经济政策》，美因河畔法兰克福，1969 年版，第 44 页。

资协议斗争和社会政策方面再次获得成功,而无须为此付出很高的劳资斗争代价。恰恰是有利的经济发展决定性地促使广大居民集团承认市场经济制度;大多数雇主认为工会是安定秩序的因素,因为工会在它们的具体政策中已放弃了进一步变革制度的目标,他们就更加容易承认这一点了。

上升中的工资政策

在 50 年代,一年一度的工资谈判周期成为自然而然的惯例,1949 年 4 月 9 日的劳动工资协议法对它的法律范围作出了规定。联邦共和国工资制度的核心就是工资协议自治,也就是说协议双方都拥有不受国家强制性调解职权约束的独立性和自我负责。由于经济增长与相应的利润增长,雇主比以往年代更多地愿意屈从工会压力,同意使雇员参与分享生产率进步的成果。雇主认识到,经济上的妥协让步有可能使进一步的政治要求釜底抽薪。而工会也完全愿意在他们的工资政策中考虑整个经济数据所限定的范围。

只是在 50 年代中期才有人尝试从理论上把工资政策作为再分配政策的杠杆使用。维克多·阿加尔茨提出了他的“膨胀工资政策”的概念,主张随着生活水平与需求的提高,在保障繁荣与充分就业的同时应实现对社会生产的一种公正分配。^⑨阿加尔茨得到了冶金工业工会的奥托·布伦纳的支持。布伦纳在辩论中提出了稍微温和的“积极的工资政策”概念。此外他还努力推举阿加尔茨在 1954 年德国工会联合会代表大会上担任经济政策的主要报告人。提出积极的以至膨胀的工资政策是与同时拒绝政府关于使雇员积累的计划相联系的。后来这个计划通过促进储蓄法(1959 年)和发行人民股票(1961 年)得以实现。

^⑨ 维克多·阿加尔茨《论 1953 年的经济发展,膨胀工资政策》,见《经济社会科学研究所通报》1953 年 12 月,第 245 页。

阿加尔茨所主张的工资政策方案在工会内部引起了一场基本原则辩论。阿加尔茨强调工会政策所追求的斗争方向引起了一些基督教民主工会成员的反感。与阿加尔茨相反，他们完全拥护使雇员分享生产财富。他们认为财产积累计划将有利于促使雇员在经济中平等权利的实现，与基督教的社会传统是完全一致的。工会内部在工资政策基本原则方向上的尖锐斗争，促进了1955年基督教工会运动的形成。考虑到这一点，1955年底阿加尔茨离开了德国工会联合会经济社会科学研究所。

人们若是把在工资政策与雇员财产积累问题中的争执看作是基督教社会主义工会与社会民主党工会之间的斗争，就太简单化了。在阿加尔茨去职和基督教工会重建之后，德国工会联合会内部的冲突仍在继续扩大，它益愈集中表现在奥托·布伦纳和格奥尔格·勒伯尔即冶金工业工会与建筑土木工业工会的不同立场上。布伦纳肯定代表多数意见，他反对以广泛发行人民股票的形式出售经济企业的国家股份，认为这是对公共所有制的抛售。他担心股票将很快地集中到少数人手中，最后只会加强大资本；此外，这种人民资本主义的方式不得最终导致工人与私人资本主义制度最终和解，而不再对它进行决定性的结构变革。布伦纳同意必要时可以把雇员的股份转归为工会管理基金。^②

布伦纳的理由在于：在资本主义制度基础上不会实现一个公正的收入分配与财产分配。勒伯尔则认为，恰恰是要在此时此地通过工资协议的财产积累实现雇员对生产财富的分享。^③ 建筑土木工业工会彻底遵循了这条道路：1962年12月31日建筑工业缔结了一项工资协议，协议规定对于加入工会组织的建筑工人实行特殊福利金。此后1965年又对建筑部门工资协议中的雇员财产积累

② 奥托·布伦纳：《利用时机》，见《泉源》1955年第10期第449页。

③ 格奥尔格·勒伯尔：《雇员财产的形成》，美因河畔法兰克福，1964年版。

福利金达成一致意见。在布伦纳和勒伯尔之间，也就是在冶金工业工会和建筑土木工业工会的工资协议政策方案中的明显分歧基本上反映在对待联邦共和国国家的立场上以及在工会是作为对抗力量、还是充当秩序因素的评价上的深刻政治冲突。布伦纳和勒伯尔这两个人是工会两个不同政治派列的最主要代表人物，无论是在紧急状态法辩论和1963年基本原则纲领辩论中都多次交锋。这两位工会领导人对50/60年代工会运动的状况起了很大影响，他们是什么样的人呢？

奥托·布伦纳，1907年出生在汉诺威。当他1952年跻身于冶金工业工会领导以前经历了一个典型的工会领袖擢升途径。1956年以前他与汉斯·布吕默尔共同担任领导，此后到1972年逝世一直独力驾驭这个组织。奥托·布伦纳从一名帮工先后提升为工厂电工、电动机技师，15岁就参加了德国冶金工人联盟。1926年加入德国社会民主党。1929年由于装甲巡洋舰事件脱党而去，1931年参与建立德国社会主义工人党。1933年布伦纳被盖世太保逮捕，被诬有叛国企图而判处两年监禁。直至战争结束始终处于警察监视之下。他曾当过地下管道工人、安装工人、送报员苦熬岁月。1945年他再次加入德国社会民主党和冶金工业工会，在哈诺玛克担任工厂委员会主席，1947年任汉诺威冶金工业工会地区领导人。1952年“铁人奥托”——他的这个外号反映了人们对他的钦佩与尊敬——被选入冶金工业工会政治领导岗位。

在工会内部他的一个毫不逊色的对手是格奥尔格·勒伯尔。勒伯尔是一名泥瓦工和基督教工会会员的儿子，1920年出生在兰河畔上蒂芬巴赫。结束商业学习之后开始作过职员，第二次世界大战后当过泥瓦工。1947年他加入工会和德国社会民主党，1949至1952年担任林堡建筑土木工业工会书记，1952年曾任《奠基石》刊物主编，1955年任建筑土木工业工会执委会第二主席，1957年任主席，同年勒伯尔当选为联邦议会议员。由此标示出他以后的道

路,没有一个工会领导人象他那样同时在德国社会民主党内起到如此重要的作用。60/70年代,勒伯尔不但在德国社会民主党内,而且在政府中都曾处于领导岗位,如曾担任过联邦交通部长(1966—69年)、联邦国防部长(1972—78年)他醉心于社会伙伴思想,在工会内一直充当布伦纳的对手,但他又时常推荐布伦纳担任重要的调解任务,例如在1984年争取缩短工时的斗争中。

回顾50和60年代,工会工资政策的成就大约是可以说得过去的。尽管在各行业之间,在男子工资与妇女工资之间,在劳资协议工资与实际工资之间存在差别,但人们可以确定,在1956至1960年这5年内实际工资平均每年增长4.6%。在以后直至1965年5年内甚至增长5.3%(表3c)。1963年第一次经济形势困难表现为这一增长比例明显下降到2.5%,并导致分配冲突的尖锐化,例如北巴登—北符腾堡金属工业的工资斗争。而工会工资政策的成就还是很引人注目的,尤其是因为与此同时,50年代下半期第一次缩短了工时,它的代价是在所有工资协议中都被折算为工资增长比例。

人们若稍为准确地研究一下工资发展,首先看到的是,除了一些例外,多数年份没有突破生产率增长所划定的范围。其次在工会工资政策中大概可以被称为“美中不足”的是在男子工资与妇女工资之间继续保持着差别。而恰恰必须把工资政策当作试金石,来判断工会在慕尼黑成立代表大会上关于在社会和经济领域实现男女平等的宣告是否真诚。^② 1954年德国工会联合会要求各工会:“在工资协议中只能根据工作特点,而不能依据性别来确定各工资、薪金的类别,并且不能同意在没有任何可以解释的理由时对妇女雇

^② 《德国工会联合会成立代表大会记录》,慕尼黑,1949年10月12—14日,科隆1950年版,第388页。

员实行较低工资”。^②但在实践中给人的印象是，人们在形式权利上用对性别中立的表述来回避妇女工资集团的问题，但在现实中“低薪集团”所造成的这种实际差别几乎没有减少(表 3e)。

第三，固然在充分就业的年代里工会可以把每年的实际工资增长都记到自己的帐上。然而人们不禁要问，同雇主在工资政策上的协调合作，真的把所有的分配余地都充分利用了吗？在个别行业中超过工资协议的支付达到了一个可观的数目。这意味着，在比较繁荣的经济部门如果实行更加放手开展劳资斗争的工会政策，有可能争取到比协议更高的工资。恰恰是这种工资波动成为这样一种考虑的起点：工资协议政策应制定得接近于各企业的具体情况。同时人们还可以指望加强雇员对工会工作的参与。劳资协议冲突集中化的趋势却并没有由于“接近企业”的工资协议政策设想的提出而停止下来。一年一度的工资协议谈判和提高工资成为理所当然的事情。它使许多雇员觉得工会会员身份也属于可以放弃的事，因为反正不用自己的积极努力也会分享工会所争来的提高工资的成果。

最后，第四点也是不容忽视的。雇佣劳动的平均收入从 1950 至 1960 年增长 2 倍多；而独立自营劳动收入在同期内增长了 3 倍。工资比例，也就是说毛工资与毛薪在国民收入中所占比例从 58.4% (1950 年) 上升为 59.4% (1955 年)、60.6% (1960 年)、直到 64.7% (1965 年)。人们还应考虑到，雇员在就业者总数中所占比例也在不断增加，但净工资比例却从 58.4% (1950 年) 降为 54.1% (1955 年)、53.6% (1960 年)、直至 54.8% (1965 年)。^③

恰恰是在这种背景下，雇员财产积累计划发挥了作用。政府

^② 《第三届联邦代表大会记录》，美因河畔法兰克福，1954 年 10 月 4 至 9 日，杜塞尔多夫，无出版年代，第 701 页。

^③ 弗兰克·德佩：《自治与一体化，关于工会分析的资料》，马堡，1979 年，第 64 页。

1962年颁布的312马克法所开辟的道路,还有发行人民股票都被工会多数派称作“人民资本主义”。他们对通过使雇员持有股票这种大型有价证券的办法积累财富的主张推崇备至。^⑤但可以肯定的是,无论是1961年雇员积累财富法还是1971年6月30日公布的把优惠储蓄额提高到624马克的法律都没有实现对生产财富分配的变革。

在实现每周40小时工作制的道路上

随着50年代初经济形势的改善,工业中平均每周劳动时间又增加到战前时代的水平。从1950到1956年,它在47.5和48.6小时之间(表4b)。早在1952年5月1日工会就提出了在煤矿中实行每周40小时工作制的要求。1955年3月29/30日的行动纲领在第1条中就作为目标提出“要在给予充分工资、薪金补偿的条件下,每天工作8小时、每周工作5天”。并指出理由是劳动强度日益增加;缩短工时是为“恢复所消耗掉的体力”、也是为保护“家庭生活的社会与伦理道德基础”所必需的。^⑥

而德国职员工会在它的1953年基本原则纲领中也提出了实行每周5个劳动日、40小时工作制的要求。德国社会民主党在1952年多特蒙德代表大会通过、于1954年柏林代表大会又进一步补充的行动纲领中表示支持工会所提出的在给予充分工资、薪金补偿的条件下劳动时间缩短到每周40小时的要求。

50年代中期,争取每周40小时工作制的宣传达到了顶点。最著名的是德国工会联合会1956年5月1日的口号:“星期六,爸爸是属于我的!”根据工会的观点,这项要求应原则上由法律加以规定,否则就应通过工资协议来实现。与此同时还考虑要分阶段逐步

^⑤ 布鲁诺·格莱策:《作为财产政策手段的社会资本与社会股票》,科隆,1969年第2版。

^⑥ 根据《1955/56年德国工会联合会联邦执委会工作报告》,杜塞尔多夫,无出版年代,第72页。

缩短劳动时间,使生产技术能逐步适应。鉴于当时所呈现的充分就业局面,只是偶尔才指出缩短工时在劳动市场方面的效益,不断进行的合理化解雇了许多雇员。通过缩短工时又可以获得新的劳动岗位。奥托·布伦纳当时已提醒会出现一种“技术性失业”^②的危险,但这种危险在50年代还显得很渺茫。

鉴于当时分配余地较大,雇主基本上作出了准备妥协的反应。1956年1月12日雇主联盟在一份《十点纲领》中表述了它们对劳动时间问题的立场:“雇员分享生产率提高效益的方式应分作提高工资和缩短工时两方面。而劳动时间的缩短只能随着生产率的进步分阶段逐步进行。”^③从雇主的观点看来,提出这些谈判建议不仅是为了保障“社会和平”,而且还要使工会在缩短工时方面确定一条兼顾生产与再分配的中间道路。

在各工会之中显示出工会劳动时间政策的成就。应当提到的例如食品、烟酒与饭店工会在1956年11月14日为香烟工厂不同性别的工人缔结了一项基本工资协议,规定1957年1月1日至1958年12月31日劳动时间降到每周42.5小时,自1959年1月1日起降到每周40小时(星期一至星期五)。冶金工业工会在广泛实行每周40小时工作制方面也取得了实际突破。1956年6/7月冶金工业工会与冶金工业雇主协会总会在《不来梅协定》中一致提出建议:自1956年10月1日起,在所有工资协议生效地区在给予充分工资补偿的情况下每周工作时间从48小时降到45小时。然后1958年8月28日的《索顿协定》把冶金工业的劳动时间自

^② 奥托·布伦纳:《自动化与经济权力》,见《工会月刊》,1958年,第198—201页;节选自德国工会联合会工作大会关于自动化决议,1958年1月23、24日于埃森,同上第200页。

^③ 《关于劳动时间与工资问题的建议》,德国职员工会主编,无出版年代;《德国职员工会报告(1955.12.1—1956.11.30)》,贝尔基什—格拉德巴赫1956年版,第126页。

1959年1月1日起降到每周44小时。1960年7月8日在巴特·洪堡缔结的协定就按阶段逐步实行每周40小时工作制达成一致意见。《巴特·洪堡协定》当时成为其它工业部门劳动时间调整的榜样。具体达成的一致意见有：工资协议所规定的劳动时间自1962年1月1日起为42.5小时，1964年1月1日为41.25小时，自1965年7月1日减少到40小时。对于有争议的“工资补偿”这个题目则作出如下规定：“为了补偿缩短工时后的工资损失，协议工资（基础工资）将作如下提高：自1962年1月1日起增加3.5%，自1964年1月1日增加3.0%，自1965年7月1日增加3.1%。”接着还说：“双方一致同意，他们达成一致的缩短劳动时间的阶段计划，既要维持雇员的劳动力，又要使经济能够及时采取必要措施完成所承担的生产任务。”因此，双方还一致规定：“a)在缩短工时和实行新的工资规定的年份里应注意考虑缩短工时的物质后果。b)工资协议双方，如果有一方（从第二阶段起）提出希望，可在[……]规定日期前3个月，在考虑经济形势的情况下就缩短工时的可行性进行商谈。这种商谈并不影响按协议规定日期缩短工时，除非协议双方通过自愿协商作出另外一项规定。”^②

联邦德国历史上一次最大规模的劳资斗争就是围绕这个问题进行的。这就是1963年春巴登—符腾堡冶金工业的劳资斗争。下面还将详细叙述。这里只是强调，雇主用大规模解雇所努力实现的目标，即推迟协议规定于1964年1月1日实行缩短工时的计划并没有实现。但他们拖延了提高工资的计划。

在《巴特·洪堡协定》中所提到的在指出冶金工业经济发展倒退的情况下推迟缩短工时的可能性不久即被利用。通过第一次与第二次《埃尔巴赫协议》（1964年7月13日、1966年2月18日）分

^② 节选自米夏埃尔·施耐德：《围绕劳动时间所进行的斗争，德国争取缩短劳动时间斗争的历史》，科隆1984年版，第249页。

别把1965年7月1日和1966年7月1日缩短工时的计划相应推迟。冶金工业最后在1967年1月1日才实行了每周40小时工作制。此外,在第1次《埃尔巴赫协议》中也就1965年与1967年以后延长休假并提高休假报酬30%的规定达成一致。

使每周40小时劳动制成为几乎所有雇员工资协议标准还是过了相当一段时间以后的事情。到1973年还“只”有69%的雇员实现了每周40小时工作制,1978年达92.6%。劳动时间的缩短完全是建筑在工资协议基础之上,这也表明自康纳德·阿登纳时代以来的历届政府都很不愿意进行劳动时间政策上的谈判。

只是在休假问题上,1963年1月的联邦休假法把工资协议所达到的水平从法律上加以确认。在50年代前半期平均休假期限为2周,1960年为3周;法律确定的每年3周休假要求很快地被工资协议的发展所超过。60年代末平均休假期限为4周,1975年达到5周。

引人注目的是,自50年代以来每周劳动时间开始减少,而每天劳动时间减少的幅度却不大。每周劳动时间的缩短主要应归结于取消了星期六劳动。部分时间工作的增加也是不应忽视的。部分时间劳动力在雇员总数中所占的比例从1960年的2.6%上升到1977年的8.5%。然而部分时间劳动在很大程度上始终是妇女劳动力的一种标志,它使自50年代以来从事职业劳动的已婚妇女的比例持续增长。此外,劳动时间缩短的一个结果是轮班劳动的增加。

实行每周40小时工作制对劳动市场并非毫无影响。雇主们关于缩短劳动时间会使劳动力供给紧张的担心虽然被证明毫无根据,但这只是因为劳动力需求似乎很容易得到满足:一方面由于招募外籍雇员,另一方面由于妇女职业劳动比例的增加。此外,正是由于逐步实行每周40小时工作制,劳动时间缩短对于劳动市场所产生的相当一部分积极效果被合理化措施抵消掉了。

关于罢工政策

“经济奇迹”年代使德国工会获得了这样的声誉：在国际范围内比较，它显得特别“温和”。尤其是从意大利、法国和英国工会频繁的罢工斗争来看，这个判断肯定是恰当的。此外，如果人们把50、60年代与德国历史早期阶段相比也确实如此：从前参加劳资斗争的雇员从来没有这样少，工作日损失的数目也没有这样小（见2c和d）。但这并不是说，工会在50和60年代是主张经济和平的。当然一方面由于工会组织上的强大和威慑力量，另一方面由于生产能力的充分挖掘使得一些要求不必经过劳资斗争即可实现。此外联邦劳动法院在1955年以后的几次基本原则判决中对罢工自由作出限制，这也起了一定作用。工会从它们的法制国家方针出发承认了这些判决。它们规定罢工与解雇地位平等，禁止自发罢工和政治罢工，并且确定了社会“适度性”准则。^⑨因此从50年代中期以来，只是在斗争极其激烈的基本原则问题上人们才使用罢工手段。

仔细观察就会发现，50年代前5年与以后的时间相比，劳资斗争还是很频繁的。从1950年至1955年有110万雇员参加了劳资斗争。损失630万个工作日。在以后年代里，从1956至1961年，只有33.2万名雇员参加罢工，损失360万个工作日。1962至1967年参加罢工的雇员上升到64.4万人，而损失工作日的总数却降为280万个（表2）。

罢工活动的频率在各个经济部门表现得极不平衡。看一下50年代罢工者的数目，就会感到在矿山、金属加工、公共服务业、钢铁工业罢工斗争的积极性超过一般水平。而损失工作日的数目表明，

^⑨ 指罢工一方提出的要求必须是对方有能力满足的。——译者注。

冶金加工工业及钢铁工业进行了时间更长的劳资斗争，^①这一概况反应了冶金工业工会的领导作用。它在两个行业中——钢铁制造与金属加工业中对工资协议的发展起了很大作用。

劳资斗争是围绕什么问题进行的呢？在 1951/52 年关于矿冶共决法和工厂法规冲突中工会提出威胁并进行有限制的“政治”罢工之后，工会则把自己的力量集中在工资协议政策方面。50 年代前半期更多地是为了按一定周期进行工资谈判方案的实施。雇主与经济部的观点是：生产效率的进步可以使雇员在降低物价中受益，而提高工资——按照他们的考虑——由于相应也要提高成本，所以是有害的。在波及所有行业的多次罢工中——如建筑业（1950 年）、农业（1951 年）、印刷业（1952 年）和纺织工业（1953 和 1958 年）直至市政企业（1954 和 1958 年）和木材工业（1956 年）都是围绕提高工资而进行的。仅冶金工业中 1951 年至 1954 年期间就进行过 10 次工资罢工。罢工斗争的多样性基本说明两个问题：还没有一个先锋工会可以充任公认的工资斗争领导，在大工会中对于哪一地区应取得第一次胜利成果也没有准确规定。自 50 年代中期以来，冶金工业工会才在工资与劳动时间问题上突出地起了“破冰船”的作用。

只有少数几次罢工至今还留在人们的记忆中。例如冶金工业工会为了争取对患病工人继续支付工资和延长休假，于 1956/57 年在石勒苏益格—荷尔斯泰因地区所进行的长达 16 周的罢工斗争。这场斗争间接迫使联邦议会把实际已经争得的男工、女工以及职员之间的平等地位从法律上确认下来。1957 年 6 月 26 日关于患病期间继续支付工资的法律规定：男女工人自生病第三天起应

^① 瓦尔特海爾·米勒—曼奇：《联邦共和国的罢工与罢工运动》（1950—1978 年），见约阿希姆主编：《工会社会学论文集》，美因河畔法兰克福，1979 年版，第 21—71 页，此处为 27 页。

领取净工资的 90%。1961 年对这项规定又作了进一步的完善,生病第二天起即支付全部净工资。自 1970 年 1 月 1 日起,男女工人与职员地位完全平等的规定开始生效。

从作出继续支付工资的法律规定这一点来看,可以说这次罢工是以胜利结束的,但另一方面它对于罢工权利的确定也产生了一些消极后果。雇主控告冶金工业工会,要求赔偿损失。因为他们认为调解期间就进行意见征询是破坏和平谈判义务的斗争措施。联邦劳动法院遵循这个立场于 1958 年 10 月 31 日判决冶金工业工会赔偿损失。雇主并不希望立即支付赔偿费,而是希望迫使冶金工业工会在今后几年内采取友好立场,否则就要求支付赔偿金。在这里至少也同样重要的是,联邦法院已经把意见征询认定为一种斗争措施了。因此工会如果不希望重新招致赔偿责任,今后就必须考虑到法律上对它们的罢工政策的这个进一步的阻碍。

此外,还要提到在这些年中不仅时间最长,而且范围最广泛的一次劳资斗争,即北巴登—北符腾堡冶金工业进行的劳资斗争。同时雇主进行了解雇,使这个几乎“被忘记”^②了的手段又重新回到公众的意识中。60 年代初经济繁荣开始下降,而工会继续强迫提高实际工资。冶金工业雇主协会总会的雇主们于 1962 年 10 月提出了以下要求:1、冻结工资;2、推迟缩短工时;3、集中谈判,延长工资协议有效期限;4、缔结一项调解协定。雇主努力使这些目标在 1962/63 年之交与工会的谈判中得以实现。他们威胁说,如果冶金工业工会按照原来的规定宣布目前的工资协议自 2 月 28 日起失效,同时又不愿把原来协议的缩短工时计划推迟的话,他们将宣布谈判失败。一再举行的谈判一直拖延到 1963 年春。在涉及 30 万名雇员的罢工与解雇之后,双方在 1963 年 5 月 7 日达成一致意

^② 索·赖纳·卡尔比茨:《联邦共和国的解雇、遗忘的冲突,科隆与美因河畔法兰克福,1969 年版。

见：(上溯至4月1日起)提高工资5%，至1964年4月1日继续提高2%。协议规定的缩短劳动时间应于1964年1月1日起生效，总的工资协议应一直生效至1964年9月底，冶金工业工会执委会于1963年5月7日同冶金工业雇主协会总会一起接受了这个结果。在巴登—符腾堡5月9/10日举行的意见征询中有73%的人表示应结束罢工，在北莱茵—威斯特法伦——那里没有解雇工人——只有55%的人表示愿意结束罢工。

社会政策的基本原则决定

在工厂法规斗争中失败以后，工会把精力主要集中到工资协议政策与社会政策领域。50年代中期，共决问题又一次引起公开辩论。海尔曼·劳施在古特霍夫依冶炼厂全厂大会上把矿冶共决法说成是“工会野蛮勒索的结果”。1955年1月24日，80万名雇员以举行抗议罢工来回答。不久，在奥贝尔一些康采恩的上层公司中为了保卫矿冶共决也进行了罢工。

在企业集中化的过程中，雇主设法通过建立上层公司以至控股公司来改变企业结构，致使矿冶共决法的有关规定无法应用。这个过程由于一些“老的”矿冶企业改入化学和塑料领域得到进一步促进。为了对付这个侵蚀矿冶共决的运动，1956年9月通过了矿冶共决补充法案(关于控股公司的补充条例)。这个法律保证了矿冶企业上层公司中的共决。然而这个取消矿冶共决的过程几乎无法用法律来制止：1958年建立的曼内斯曼股份公司是由6个以前法律上各自独立的、“实行共决”的康采恩女儿公司组成的。只是由于工会与企业领导签定了《吕登沙依德协定》，才保住了矿冶领域权利平等的共决。

观察一下50年代的社会政策措施就会很清楚地看到，它始终是要服从于经济决策的。人们设法通过法律措施阻止以至控制经济的集中过程，这个例子说明了市场经济制度在人们心目中的重要地位。由于市场经济受到集中化的威胁，1957年通过了反对限

制竞赛法,谨慎地确定了控制垄断的方向。60年代中期路德维希·艾哈德所宣传的“联合公司”纲领也是想通过限制集中化发展和限制联盟的影响来阻止对市场经济的威胁。工会对经济权力集中的问题反应更加强烈。因为它们也从政治角度来看这一问题。反对限制竞赛法,绝对不足以控制经济权力集中化所带来的政治后果。^③ 工会认为集中化运动不仅是对市场经济制度的很大威胁,而且是“对民主国家的一个威胁”^④——1958年11月举行的《经济权力集中化就是社会资产的瓦解》群众大会的决议就是这样说的。

尽管执政的多数派对工会关于新经济制度的全面设想表示拒绝,50年代在社会政策问题上却作出了方向性的决策。当然是使国家收入和利润都得到增长的有利的经济发展打开了这条通路,不过社会保险制度的扩大依据的也是传统的基督教社会思想。由于这些思想的实现使市场经济制度充实了社会内容,实际已稳定下来,同时在广大居民眼中也变成可以接受的了。

早在1952年通过了建立联邦劳动介绍所与失业保险所的法律,后来又有建立联邦劳动局的法律,1953年有劳动法院法与社会法院法,这些构成了社会国家的基本原则决策。1954年,作出了第一次儿童补助金的决定,1957年1月22日联邦议会中基督教民主联盟/基督教社会联盟与德国社会民主党投票同意(自由民主党反对),通过了退休保险改革法,实行了退休金自动浮动,也就是说与收入的发展变化相适应。工会提出的一个统一的人民退休金,即规定一个法定的退休金最低数额的要求没有得到满足。在这一年,1957年7月26日通过了工人与职员患病期间待遇平等的法律。1962年通过了联邦统一的社会救助规定,1963年制定了休假

^③ 卡尔·屈内《卡特尔法与竞赛》见《工会月刊》1957年版,第529—536页。

^④ 鲁道夫·克瓦斯特:《集中化与共决》,见《工会月刊》,1959年,第513—521页,此处为513页。

法,规定每年至少3周的休假,确认了当时工资协议已经达到的水平。

工会参与了所有这些法案的起草工作。在个别情况下——例如在患病期间继续支付工资问题上,进行了长达一周的劳资斗争。其目标在于在工资协议中实现男工、女工与职员待遇平等并以此作为一项法律规定的前提条件。也是由于工会的压力,社会福利金的比例,也就是说社会福利金在社会生产总值中所占的比例从1950年的17.1%和1955年的16.3%上升到18.7%(1960年)、直至24.0%(1965年)。^⑤此外,首先还是工会,努力通过它们关于(由沃尔夫冈·阿本德罗特所制定的)社会国家的设想,按照它们的意向影响50年代的政治气候。^⑥就社会政策来说,工会获得了局部性的胜利。但没有因此从原则上承认工会是“民主的一体化因素”。恰恰是工会从这种自我认识出发积极投身于政治的行动不断被拒绝。

第三节 作为政治反对派的工会

在工资协议和社会政策领域之外,工会还经常对各种政治问题发表意见,对这种做法各工会之间绝非毫无争论。首先是对一般政治问题的表态中,使统一工会的团结受到严重考验。在关于新经济制度和“膨胀工资政策”的辩论中,工会内部旧的裂痕就已经以党派政治分歧的形式表现出来,致使1953年在德国工会联合会内建立了基督教社会同事会,而对于工会在其它政治问题上表态的理由和内容,各种不同意见也进行了激烈交锋。

^⑤ 根据伯恩哈德·舍费尔,《联邦德国的社会结构与转变》,斯图加特,1981年版,第190页。

^⑥ 沃尔夫冈·阿本德罗特,《在西德民主制中的工会职能》,见《工会月刊》1952年,第641—648页。

在 50 年代初期关于工会自我认识的多次辩论,使人们对于作为一个政治因素的统一工会的可能性与界限进行了彻底研究。^⑤格茨·布里夫斯和沃尔夫冈·阿本德罗特分别代表了两派立场。布里夫斯相信,随着议会民主制的建立和工会权利得到国家与公共舆论的承认,工会的地位已经“巩固”。他与早期基督教工会的理论观点一致,认为从今以后工会必须把自己看作一个“国民经济机构”,也就是说,必须把它们的联盟力量纳入民主国家的“组织多元化”之中。否则,国家所担负的保障公共福利的任务就无法完成。凡是工会不能自愿适应的地方,就应当而且必须从法律上限制它们的行动能力,例如罢工权利。此外布里夫斯还认为,工会的共决要求是通向“工会国家”道路上的一个步骤。^⑥

与此相反,阿本德罗特则指出,工会的任务就是把“形式”民主变成一种“有内容的”民主,也就是说变成一种社会民主与经济民主。实行彻底的工会政策将会导致社会的民主化。这意味着工会能够而且必须有资格要求一种公共政治的授权,以便通过它们的声音使雇员们的意愿得到倾听。^⑦

这场争执,如在德国工会联合会的论坛《工会月刊》上发表的大量文章所表明的,一直扩展到工会内部。而在《欧洲论丛》上则为了一个所有工会都能接受的立场界定展开了斗争。但这样一种共识是无法通过理论争论达到的。它必须在此后的时间内,通过围绕各种具体政治问题的辩论不断重新形成。然而这些辩论与 1951/52 年以前不同,没有涉及整个社会制度的方案。但恰恰由于许多

^⑤ 参见《工会月刊》中的论文。1952 年:沃尔夫冈·阿本德罗特(第 641 页),维克多·阿加尔茨(第 464 页)、欧根·克贡(第 482 页)。以及泰欧·皮尔克(1951 年:第 481 页,1952 年,第 76 页,第 577 页,第 708 页)。

^⑥ 格茨·布里夫斯:《在资本主义与辛迪加资本主义之间,十字路口的工会》,慕尼黑 1952 年版。

^⑦ 沃尔夫冈·阿本德罗特:《德国工会,民主一元化道路》,第二版,海德堡,1955 年版。

政治问题上观点分歧同时也受到各自党派政治态度的影响,因此这项任务很难解决。

人们若是只注意到联邦议会中各党团内的工会会员分布情况和工会领导的党籍,就会得到一个错误的印象。德国社会民主党与工会在人事方面的紧密结合是肯定无疑的:第一届德意志联邦议会(1949年)中115名来自工会组织的议员中有80名属于德国社会民主党党团,22名属于基督教民主联盟/基督教社会联盟党团。1953年在总数为194名来自工会的议员中,142名属于德国社会民主党党团、47名属于基督教民主联盟/基督教社会联盟党团。1957至1961年,在联邦议会中工会会员总数从202名增加到223名。其中德国社会民主党党团内工会会员从154名增加到179名,基督教民主联盟/基督教社会联盟党团内从46名减少到41名。^④

工会领导人的党籍又是怎样呢?瓦尔特·弗赖塔格和维利·里希特(后者自1956至1962年曾担任德国工会联合会主席)同许多产业工会领导人一样,都是德国社会民主党联邦议会党团的成员;此外,多数工会领导成员都是德国社会民主党党员,或者与这个党相接近。

这样,“党派政治中立”问题始终成为工会统一的绊脚石。根据工会领导人的观点,中立,就是对政党保持独立,但在政治问题上应有坚定的立场。鉴于多数主要工会领导人在政治思想上与社会民主党保持一致,并积极承担社会民主党的政治义务,这种中立原则的结果将符合社会民主党的意图是不足为奇的。

关于对党派政治保持独立的要求与现实之间所出现的疑难问题不仅成为同基督教民主联盟与基督教社会联盟影响下的工会发生争执的原因,而且更成为一个引起与工会中国共产党人的冲突的

^④ 库特·希尔什《五届德意志联邦议会中的工会》,见《工会月刊》,1965年12月,第705—712页,此处为708页。

问题,由于德国的分裂,这种冲突变得更加尖锐。一方面共产党参加的工厂(委员会)工作即使在工会内也得到了广泛承认,另一方面又存在着一种担心,怕工会成为有利于共产党的工具。首先鉴于民主德国的形势发展,例如考虑到1953年6月17日的暴动——工会对此多次作出反应,排斥以至最后开除了共产党人。1956年德国共产党被禁止时,工会由于在反共主义立场上与政府一致,没有对禁令作任何批评。但是对于50年代初工会路线产生决定性影响的、不仅是德国社会民主党对共产主义的拒绝,而且首先是联邦共和国坚决与西方结盟的态度,而西柏林的五一节示威则成为它的一个象征。

反对联邦军队的重新武装与核军备

人们绝对不能说德国社会民主党与工会之间是毫无分歧地一致。当1949年德国工会联合会表示支持《彼得斯贝格协议》并从而支持联邦德国参加鲁尔地区的国际行政机关时,库特·舒马赫领导下的德国社会民主党(尽管党内对此存在批评)就整体来说是对此表示反对的。在重新武装问题的辩论中区别也是不容忽视的。无论是在伯克勒尔还是在费泰的领导下,德国工会联合会都同意重新武装。而德国社会民主党在当时的条件下认为这是把德国的分裂永久固定化,而表示拒绝。根据同样理由,德国社会民主党还拒绝了建立矿冶同盟的舒曼计划。而工会则认为这个计划是使经济恢复繁荣的一种贡献而加以支持。此外,在欧洲一体化主张上也是如此。奥托·布伦纳和路德维希·罗森堡很早就代表工会表示支持,他们要求欧洲政策中实行一条社会改良主义路线。^④

然而1952年10月在柏林举行的德国工会联合会第二次代表

^④ 例如参见:路德维希·罗森堡:《一个世界研究的主张》,见《工会月刊》1950年第6期,第241—244页;《无计划的欧洲》,同上,1951年第4期,第169页;奥托·布伦纳:《工会与欧洲公共机构》,见《新社会》,1957年,第5期。

大会却对准备重新武装德国的企图进行了批评。随着工厂法规冲突中的失败,这种批评变得更加激烈,更加广泛。此外,1954年10月德国工会联合会第三次代表大会又坚决拒绝了一项德国军事拨款,但没有着手采取动员工会会员的措施,这大概是由于害怕会使工会分裂。

一些原来的基督教工会领导人如雅各布·凯泽尔和卡尔·阿尔诺德认为德国工会联合会的1953年选举号召书违反了党派政治中立的规定。接着,1952年以后德国工会联合会又拒绝了开始曾表示容忍的、作为恢复武装开端的德国军事拨款,认为这种拨款构成了对于国际缓和努力和德国重新统一的威胁。工会联合会在1954年代表大会上以387票对4票,再次强调了这一意见。此外,还有对于维克托·阿加尔茨的经济政策方案没有坚决地表示拒绝。所有这些最终导致1955年10月30日一个新的基督教工会运动的形成。

在1957年萨尔州归还德国以后,这个工会大约有20万名会员,并在1959年重新命名为基督教工会联盟。这个工会运动在德国基督教雇员运动的领导层,首先是约翰内斯·埃文和伯恩哈德·温克尔海德那里获得了支持。而一些有声望的基督教民主工会人士,如雅各布·凯泽、卡尔·阿尔诺德、和安东·施托希却与基督教工会联盟保持着距离。

在反对重新武装的工会抗议活动象可以预计的那样遭到失败以后,工会只是迟疑不决地干预了迫切的政治问题:工会领导人与社会民主党的政治家们参加了1955年1月成立的反对1955年5月巴黎条约的保罗斯教堂运动。1956年在汉堡举行的德国工会联合会代表大会表示支持那些努力用民主手段阻止重新武装的人。1956年7月实行了普遍兵役制,重新武装终成定局。

工会最终不得不把1957年9月15日第3届德国联邦议会选举结果看作是对于与西方一体化政策的广泛赞同。同时这个结果

还反映了1956年匈牙利起义失败所引起的震惊。基督教民主联盟/基督教社会联盟获50.2%的选票,在497个议席中获270席,成为绝对多数。康纳德·阿登纳第3次当选为联邦总理。德国社会民主党得票率稍有起色,从28.8%(1953年9月6日)上升为31.8%,与自由民主党一起处于反对派地位。

1957/58年围绕在联邦共和国设置核武器和用战术核武器扩充联邦军队问题——也就是说,联邦军队应否建立运载系统,同时核弹头依旧处于美国支配管理之下——爆发了第二次重大的国内政治纠纷。与重新武装的斗争相比,这次争论中更加明显地出现了形成一个特别由工会人士和教授们组织的议会外反对派的开端。1956年德国工会联合会代表大会表示反对原子弹氢弹实验。1957年4月德国工会联合会联邦执委会领导表示拒绝在德国土地上储存、制造核武器或进行有关使用这种武器的训练。1957年4月12日18名科学家在《哥廷根声明》中警告人们注意建立核基地的后果。接着44名大学教授于1958年2月26日声明反对建立核基地。1958年3月10日成立了有德国工会联合会代表维利·里希特参加的“反对原子弹屠杀”的行动委员会,于是反对派运动实现了组织上的联合。

1958年3月20日和25日联邦议会辩论使这个问题上的议会斗争达到顶点。德国社会民主党的发言人——尽管由于不同的理由——也表示反对核军备、反对在德国土地上建立核基地和安装核武器。对此阿登纳强调说,联邦军队的核武器是十分必要的,因为联邦军队是北大西洋公约组织一个重要组成部分,而北大西洋公约集团必须要加强,从而开辟胜利地同苏联进行谈判的机会。联邦议会通过了一项相应的声明,基督教民主联盟/基督教社会联盟多数派投票支持、德国社会民主党投票反对,自由民主党1票赞同、1票反对、其余则表示弃权。

在联邦议会进行辩论的同时,1958年3月“反对原子弹屠杀

斗争”行动委员会掀起了一个集会浪潮，要求联邦议会和联邦政府至少在原子武器范围内制止军备竞赛，此外还应支持在中欧建立一个无核区的努力，以此作为对于东西方缓和的贡献。

1958年3月24日德国工会联合会主持日常事务的联邦执委会决定继续支持反对核武器的斗争，但他们绝对不想以一场总罢工来贯彻他们的主张。在1958年3月28日联邦执委会非常会议上就“总罢工”这个问题进行了长时间争执不休的辩论。^④里希特指出，在法兰克福召开的议题为“反对原子弹屠杀斗争”的大会上作家罗伯特·容克在回答要求宣布总罢工的插话时说：“如果工会领导有勇气的话！”德国社会民主党主席埃里希·奥伦豪尔对此声称：“在一次群众大会上号召进行总罢工而把领导罢工和承担责任推给别人是很容易的。”在执委会关于“总罢工”议题的辩论中，奥托·布伦纳作为冶金工业工会主席、主张“停工几个小时，召开群众大会，同时配合以停止交通”。而格奥尔格·勒伯尔代表建筑土木工业工会主席召开大会，他并且说，他的工会将从法律和经济方面支持那些拒绝建设原子武器发射场的建筑工人。在德国工会联合会联邦执委会的一份决议中反映出它对联邦议会决议的忧虑不安。其中说：“相信大多数德国人民是不会同意这个决议的。”据此，它向联邦政府和联邦议会各党团强调说明了他们的主张，并且对“反对原子弹屠杀”行动和举行民意咨询的想法表示支持。1958的4月19日在汉堡、不来梅、基尔、慕尼黑、曼海姆、多特蒙德与埃森的群众大会都突出强调了这些要求。1958年春季，反对“原子弹屠杀斗争”的运动动员了30万人以上举行示威和群众大会，还不算参加1958年5月1日工会大会的人数，这次大会同样是在反对原子弹屠杀运动的旗号下召开的。

^④ 参见：《1958年3月28日德国工会联合会联邦执委会非常会议记录》，第2、4页（德国工会联合会档案）。

自1958年3月起就有人试图进行关于核军备的民意调查。德国社会民主党联邦议会党团曾努力使一项相应的联邦法律获得通过,但最终失败了。因此社会民主党执政的那些州在这里起了特殊作用:首先是汉堡、不来梅和黑森的一些州县在这个问题上特别积极,在德国社会民主党联邦领导支持下,1958年5月这些州发布了关于民意调查的法律,然而这些法律被联邦宪法法院判为无效,因为武装问题明确属于联邦职权范围。无论是这项卡尔斯鲁厄判决,还是1958年7月北莱茵-威斯特法伦州议会选举(基督教民主同盟赢得了绝对多数)都使德国社会民主党灰心丧气。1958年9月3日党执委会虽然决定,继续进行“反对原子弹屠杀斗争”行动,但是社会民主党人再也没有表现出相应的积极性。

在工会内部也出现了政治问题。1958年7月8日里希特向联邦执委会报告说,“在反对原子弹屠杀斗争”运动中所承担的义务使德国工会联合会的团结统一受到严峻考验,在德国工会联合会中的基督教社会联盟的伙伴们准备采取行动,在组织上独立出去。1958年8月5日执委会会议就这个题目进行了辩论,德国工会联合会各工会在这里重新宣布承认对党派政治保持独立的原则,但它不等于政治上不偏不倚的中立(或者甚至放弃政治)。

恰恰是内部组织问题,再加上预见到运动将毫无成果,德国工会联合会很快从“反对原子弹屠杀”运动中退出。布伦纳于1958年9月2日在联邦执委会上表示担心:“无论是向会员进行民意征询,还是召开一次特别代表大会都不能引起变化,使运动重新复活”。而德国工会联合会副主席、基督教民主联盟的成员伯恩哈德·塔克则断言,运动已明显退潮,因此参加群众大会的人少得可怜。^④这里出现了一种听天由命的语调。然后1958年10月德国工

^④ 参见《1958年9月2日德国工会联合会联邦执委员会会议记录》,第8页(德国工会联合会档案)。

会联合会联邦委员会在这种情绪下作出决定，退出“反对原子弹屠杀”运动。

无论在工会中还是在德国社会民主党内，对于重新展开一场关于这个问题舆论攻势的兴趣已很小。1960年“反对原子弹屠杀斗争”委员会停止活动。新的题目——首先是柏林危机掩盖并迅速使核武装问题退居次要地位。而关于紧急状态法辩论的开始在这方面也起了作用。

紧急状态法冲突的开始

政府一方面要修补基本法中的一个“漏洞”，另一方面努力获得在1955年签订联邦共和国总协定时西方同盟国所担保的“一个主权国家在处理内外事务中的全部权力”，这就是围绕紧急状态法冲突的起点。

德国社会民主党主张议会就紧急状态问题开展活动，而最初着手制定一个补充宪法的内部计划的却是政府。1958年10月30日主管此事的联邦内务部长格哈德·施罗德（基督教民主联盟）在当时尚未加入德国工会联合会的警察工会举行的一次大会上发表讲话，公开承认了这样一个考虑。^④在这里他阐述了这项紧急状态规定的基本轮廓。同年12月就以十条意见的形式提交出一份基本法修改草案。这个草案以行政机关的法定职权范围对基本权利的种种限制在很大程度上都以魏玛宪法关于紧急状态的全面授权规定为蓝本。

施罗德计划在社会民主党人与工会、特别是在冶金工业工会那里遭到大多数人的拒绝。它们提出的观点是，基本法的规定对于克服任何一种紧急形势、首先是任何一种国内危机事件都已足够用。但是社会民主党宪法专家阿道夫·阿恩特在1958年11月

^④ 格哈德·施罗德：《今日安全·我们的安全机构是否适当？能否经得住严重考验？》（见联邦政府新闻报刊与信息处公报号外，1958年11月）。

21日《前进报》发表的一篇半官方文章发出了一个具有实践意义的政治信号，他说他的党在解决紧急状态立法方面将参与合作。

一年多以后基督教民主联盟议员马蒂亚斯·霍根考虑了阿恩特的倡议，建议进行议会党团之间的协商，但这种协商的活动余地是很小的。施罗德在协商开始不久，于1960年1月18日公布了关于基本法补充法律草案（施罗德草案）。这个草案规定，在基本法中加入关于非常状态的第115条a款。根据这一条款联邦议会可以通过简单多数确定进入紧急状态，当危险迫在眉睫时甚至只需联邦总理一人确定。此外还可以宣布一些重要的基本权利不再生效。如关于言论自由（第5条）、结社自由（第9条）、自由迁徙（第11条）和自由选择职业（第12条）的权利。

1960年1月18日联邦内务部提交的法律草案，在当天就被德国社会民主党主席团拒绝，第二天社会民主党议会党团也表示反对。自由民主党党团也坚决对施罗德草案进行了批判。

工会提出了十分尖锐而彻底的批评。1960年1月19日冶金工业工会在一份报刊声明中表示反对那种企图借助国家暴力手段随意废弃那些十分重要的基本权利的做法，表示拒绝任何紧急状态立法。这使得德国工会联合会联邦执委会不得不在2月初明确拒绝“已经提出的草案”，并“依据历史经验”，指责了这项“准备在出现社会危机时取消雇员及其工会民主权利”的计划。多数工会把基督教民主联盟领导下联邦政府制定的紧急状态法案看作是向它们的生存权利的进攻，它们把紧急状态法看作是“阿登纳时代”不断限制共决权利与工会罢工机会的政治与司法努力的顶点。

紧急状态法批判者的立场之所以受到支持，在某种程度上也是由于1960年9月28日施罗德在联邦议会中承认，对于他说来，“紧急状态是行政机关的生死存亡时刻，因此必须在这一时刻采取

行动。”^⑤ 对于刚刚形成的左翼自由派公共舆论的感情，几乎再也没有人比他更加麻木不仁的了。正是由于政府顽固坚持专制国家的和敌视工会的思想传统，导致了在《工会月刊》上进行了关于紧急状态立法问题的批判性辩论。这在最初还仅仅是零星的。而《德国与国际政治》也开始以反对紧急状态法的反对派论坛的面目出现，而这个反对派首先是与沃尔夫冈·阿本德罗特、海因里希·汉诺威、特别是于尔根·赛费特的名字分不开的。

1960年10月冶金工业工会代表大会决定：“在迫不得已的情况，要用一切合法手段、包括罢工来抵制”一切紧急状态立法计划。^⑥ 此后，德国工会联合会的领导认为自己必须强调上层联盟对于一场政治罢工事件的领导责任。当1960年11月德国社会民主党汉诺威代表大会以多数批准了党执委会和国会党团所提出的路线的时候，社会民主党与工会之间的冲突明显公开化。党代表大会提出的口号是：德国社会民主党由于执行联合路线因此准备与政府合作。

在以后一段时间内、日益激烈的公开争执首先针对以下几个问题：首先争论的是，基本法仅仅是一部“晴天宪法”，还是在发生危机以至战争时也足以应付；在冷战的压力下，如果不为紧急状态采取预防措施是不可能实现对东方集团可靠威慑的，对此一些人颇有疑虑。那些拥护紧急状态法规的人认为，在危机时期，议会制度很不灵活，难于发挥作用。取代同盟国控制紧急状态的保留权问题也很重要。那些反对紧急状态法的人则坚持说，这样一个“授权法”意味着一种规模无法估量的国内政治危险，拟加实行的对于罢工自由、结社自由以及其它基本权利的限制就是具体的证明。

^⑤ 《联邦议会辩论》第3届联邦议会，第124次会议，1960年9月28日，第7177页。

^⑥ 冶金工业工会主编，《联邦德国冶金工业工会第6次工会代表大会记录》，柏林，1960年10月17—22日，美因河畔法兰克福，无出版年代，第398页。

1960年9月28日联邦议会讨论了施罗德的草案,并把它提交小组委员会研究。但后者未把草案提到议事日程上。1961年9月选举之后,基督教社会联盟议员海尔曼·赫歇尔接替了施罗德的联邦内务部长的职务。赫歇尔采取了与他的前任不同的做法,对社会民主党内持反对态度的少数派作了比较现实的估计,同联邦议员各党团、各州代表及工会进行了广泛接触,宣布要起草一个新的法律草案。

1962年3月17日德国社会民主党领导小组发布了6点声明,发出了准备参加制定一项法律规定的信号。这个文件后来又扩充了一点,1962年5月在科隆代表大会上被批准。德国工会联合会主席维利·里希特在这次会上致祝词时对于德国社会民主党立场表示理解。在一部分人投票反对、一些人弃权的情况下大会通过一项决议,要求在预防紧急状态的措施时注意以下条件:必须对内部紧急状态和外敌进攻的威胁、防御外敌(紧张时期)的外部紧急状态进行区分;禁止滥用这种机会压迫国内的政敌、限制自由民主的基本制度,特别要防止对言论自由、工会权利、各州权限、联邦宪法法院以及议会职权的干涉。^⑦

此后,冶金工业工会主席奥托·布伦纳于1962年1月写信给德国工会联合会的领导,提醒要坚持紧急状态法反对派的原则立场。对此德国工会联合会声称,在这个涉及所有工会的问题上实际领导责任应由它来担负。此后,1962年夏各工会的立场——首先是冶金工业工会的立场变得强硬起来。以下情况肯定对此也起了作用:德国雇主联盟(联邦)协会主席汉斯·康斯坦丁·保尔森在1962年6月回答为什么雇主例如在最近冶金工业工资协议例行谈判中没有直接拒绝工会要求这一问题时说,劳资斗争意味着“这

^⑦ 《德国社会民主党代表大会讨论与提案记录》,波恩,1962年5月26日至30日,波恩版,无出版年代,第582页。

样一种政治负担”，“如果没有紧急状态法、没有国家进行干涉的可能性、人们是不能冒这一风险的。”^⑭

但不能忽视的是，冶金工业工会在1962年的代表大会上就已经把在两年前刚刚作出的罢工决议撤开了。这次大会决定，冶金工业工会不能举行罢工来反对联邦议会三分之二多数所通过的一项决议，总罢工则是德国工会联合会的事情，它应在一旦工会权利受到实际限制时号召进行总罢工。1962年7月24日德国工会联合会联邦委员会批准了这一立场：“当民主的基本权利受到威胁时，独立的工会运动受到威胁时，德国工会联合会的任务就是宣布一场总罢工。”^⑮此后，1962年10月德国工会联合会在汉诺威举行的联邦代表大会上以276票对238票（54%对46%）通过的决议中坚持彻底拒绝紧急状态立法的立场，这恐怕也是由于冶金工业工会表示放弃罢工威胁才能做到的。在指出工会的意义是作为“民主的国家和社会制度的保障”之后，在表示对基本法规定的“民主的社会的法制国家”（第1条第1款和第18款）的忠诚之后，代表大会“拒绝任何关于紧急状态和紧急服役的附加法律规定。因为这两项计划都会限制基本权利，特别是限制结社权、罢工权以及言论自由权，削弱联邦共和国的民主力量。”

在导致作出这个决议的辩论本身显示了工会内部的意见分歧。首先是建筑土木工业工会主席格奥尔格·勒伯尔倾向于德国社会民主党的路线，并得到矿山能源工业工会、铁路工会、邮政工会、教育科学工会代表的支持。根据他的意见，不应再争论是否要制定紧急状态法，而是要争论如何制定。这一立场受到冶金工业工会、还有印刷纸张业工会、化学造纸瓷器工业工会和商业银行保险

^⑭ 例如参见：《法兰克福总汇报》，1962年6月20日。

^⑮ 《德国工会联合会联邦委员会会议记录》，1962年7月24日，第12页（德国工会联合会档案），节选自《泉源》，1962年8月号，第338页。

工会代表们的坚决反对。

几天以后,1962年10月31日赫歇尔提出了一个新的法律草案,而时机的选择则是非常不利的。《镜报》行动刚刚加强了(不仅仅是)工会对于政府过分广泛权利的怀疑。而1962年关于组成大联合政府的谈判也使对赫歇尔草案持保留立场的人数增多。然而这一草案还是提出了一些重要的修改意见,第一次对外部危险和内部危险状态之间作了区分;其次在这里第一次提出设立紧急状态委员会作为紧急议会。关于政府限制基本权利的可能性和制定紧急法令的权利方面的规定则与施罗德草案(1960年)相类似。

这个草案在德国社会民主党和工会那里也受到尖锐批判。1963/64年的情况表明,反对派运动在扩展的同时也发生了分化。在德国社会民主党内形成了泾渭分明的辩论阵线。特别是黑森南部地区的德国社会民主党表现了拒绝紧急状态法反对派的鲜明特点。在各产业工会的代表大会上第一次对罢工威胁所起的宣传教育与动员作用进行了讨论。在全德工会联合会领导层,人们围绕对代表大会决议作出的实践政策解释进行争论,然而施加影响的手段一如既往只限于向各州州长与联邦议会议员呼吁,要求他们拒绝紧急状态立法。一个广泛的反对派运动的发展没有社会主义德国大学生联合会、“裁军运动组织”和冶金工业工会的参加是不可思议的。1964年当决定紧急状态法的时刻日益逼近时,这些组织的宣传工作也日益加强。

1965年初,执政党与反对派政党在紧急状态法问题上可能不久即将达成一致,因此公众的抗议运动扩大了。这里仅举一例,1965年3月215名教授向德国工会联合会呼吁,要求毫不妥协地坚持1962年决议。可是德国工会联合会联邦执委会于1965年2月2日和5月4日却作出决议,不再号召举行反对紧急状态法的公开的群众大会。它以各种对话以及1965年5月15日致全体联邦议员的一封信来努力施加自己的影响。德国工会联合会没有以

大学抗议运动方面所希望的那种激烈态度去满足他们的愿望。但大学知识分子的抗议运动(表现为1965年5月30日在波恩大学举行的以《面临危急状态的民主》为主题的代表大会)与工会反抗运动的合作从此以后成为围绕紧急状态法的辩论的特点。从这个角度来看,这场辩论是50年代末关于核武装争执的继续。

大概也是由于受到工会以及党的基层组织和广大公众日益强烈反抗的压力,1965年5月29日德国社会民主党执委会、执政班子和^⑨党的监委会在萨尔布吕肯一致作出决议,拒绝恩斯特·本达(基督教民主同盟)领导下的联邦议会法律委员会所提交的紧急状态法草案。这个决议根据科隆决议的7条,提出12条意见,作为一个总结,同时重复了一些“老的”要求。

不顾德国社会民主党的反对,法律起草委员会把草案提交联邦议会。由于德国社会民主党的上述表态,这个草案在1965年6月没有达到所需要的三分之二的多数。但无论是持续一年之久的委员会讨论,还是1965年5月党团之间的秘密协商,都加强了人们这样一种估计,即在1965年9月的联邦议会选举之前将会通过这项法律。因此,这项法律的拥护者把德国社会民主党的态度转变首先归咎于工会。基督教民主同盟利用这件事在选举斗争中宣传说,德国社会民主党是“工会的俘虏”。在这方面,德国社会民主党认为有必要强调它的主权。1965年7月,德国社会民主党的总理候选人维利·勃兰特明确拒绝了德国工会联合会在1962年汉诺威工会代表大会上所表述的工会立场——这个立场认为,基本法和各州宪法的有关规定足以应付紧急状态。此外,他还强调了德国社会民主党的政策是以各次党代表大会的相应决议为根据的。因此是合法的。

^⑨ 指社会民主党领导为当年议会选举后有可能执政而拟定的政府人员班子——译者注。

由于德国社会民主党投票反对，宪法补充案未能通过。但1965年6月至9月以简单多数通过了经济、食品、交通和自来水供应安全保障法、居民人身保护法、自我防护法和建筑保护法。因为这些虽属于紧急状态法，但是“简单”多数、而不是必须得到三分之二的多数、即可通过。德国社会民主党投票反对供应保障法（自来水供应保障法除外）。鉴于紧张的财政状态，事后对这些保障法又作了一些修改，直至1968年期间才生效。这个事实本身说明，这些法律的通过是太匆忙了。

1965年9月的联邦议会选举结果使得路德维希·艾哈德重新组织一个基督教民主联盟/基督教社会联盟和自由民主党政府，保尔·吕克担任了内务部长。他从一开始就努力与德国社会民主党和工会接触；1966年3月几个党团共同组织的“12人委员会”也开始了工作，为议会讨论紧急状态法作准备。这表明了一种“新风格”，为德国社会民主党党团提供了“合作”机会。此外，迄今为止的德国社会民主党党团政策在1966年6月党代表大会上获得了广泛赞同。黑森南部地区的党组织在指出德国社会民主党与工会之间可能破裂的危险之后，努力使自己的彻底拒绝紧急状态法立场获得多数支持，结果以大约25至30票之差失败。

此时工会内部也在进行辩论。1965年9月冶金工业工会再次表示反对任何紧急状态立法。1966年5月德国工会联合会联邦代表大会在热烈辩论之后，以251票对182票（58%：42%）再次重申1962年决议。但是在决议中并没有说要彻底拒绝任何紧急状态立法，而是提出了一些条件：“工会今后仍将拒绝任何一种限制基本民权利、特别是使雇员及其工会组织的集会权、结社权和罢工权受到威胁的紧急状态立法。”然而要注意的是，投票反对这个决议的182名代表并不是拥护最后提出的那一法律草案，而是想以他们的投票强调自己的意见，即德国工会联合会应当积极参加紧急状态法的讨论，以争取使这个法律有所改善。

表面看来,正在形成的议会外反对派向德国工会联合会所发出的呼吁颇有成效,但德国工会联合会的内部讨论中少数派立场却得以贯彻。1966年9月建立的德国工会联合会“紧急状态立法”委员会固然在布伦纳的建议下表示同意工会参加“民主面临紧急状态”运动理事会计划于1966年10月30日召开的代表大会,但德国工会联合会联邦执委会则在争执之后决定,德国工会联合会既不参加代表大会,也不参加这个理事会。只有一些产业工会参加了在美因河畔法兰克福召开的“民主面临紧急状态”运动代表大会。如冶金工业工会、化学造纸瓷器工业工会、印刷纸张业工会、商业银行保险业工会、木材塑料工会和皮革工会。1966年8月成立的“民主面临紧急状态”运动的办公地点就设在法兰克福冶金工业工会大楼内。这家工会对它从财政方面予以支持,但不同意授予它全面的政治代表权。因此1966年10月30日的代表大会既是大学生、科学家和工会统一抗议运动的顶点,也是它的终点。当紧急状态法在“1968年热五月”通过时,这个运动的瓦解已十分明显了。

第四节 在“经济奇迹”的影响下:社会变化、组织问题与新的纲领方针

充分就业、物价稳定、实际工资增加与工时缩短——所有这些都意味着,广大雇员集团分享了50年代不断增长的富裕(表3C、4b和5b)。生活水平的改善、各种危急状况的社会保障和明显增加的(职业)工作之外的业余时间,其后果工会以前就估计到了,但它们对工会行动有力的影响却几乎从未有人作过分析。

经济的发展,特别是“经济奇迹”的经历对于雇员意识不能不产生影响。所有那些认为私人资本主义经济制度的继续存在“必然”将导致一种统一的工人意识的人再一次感到失望。1953/54年关于矿工政治意识的一次社会学调查表明,纳粹专政时代、然后战

争年代和战后年代的被抛弃都在工人意识中留下了深刻印记。除了“咱们这里是下面，而人家那里是上面”这种对立观念以外很难看出一种积极明确的工人阶级意识和工人团结意识的萌芽。^④而且对于工会来说，还有这样的问题：属于“上面”的不仅有企业领导、政府，而且还有工厂委员会和工会机关。^⑤

工会组织的一个重要后盾即传统的工人生活环境正逐渐消失，这也并非毫无影响。战争的后果、流亡者和难民的流入、外籍雇员的招募、还有日益频繁的雇员国内迁徙，都使传统的工人居住区人员混杂。寻求“在绿色环境中居住的”趋向、在城市郊外建立居民点、助长了社会成份混合住宅区的发展、破坏了过去的团结一致的住宅结构。

然而如果把这种环境的瓦解归罪于工会和《新家乡》企业集团所代表的工会住宅政策那就完全错了。整个新城区或郊区居民点的建立不如说是为了满足现实的居住需要，此外还有大量的寻求住宅者们的希望，后者认为狭小的屋后庭院和室内厨房使住宅缺乏一种浪漫风格。不容否认的是：随着自己的小住宅内自成一统、随着晚间家庭电视消遣的日益重要、随着自己驾车向劳动场所长途往返，一方面促进了分散倾向，而由“第三帝国”时的经验产生的拒绝参加各种集体活动的态度又加强了这一倾向；另一方面使职员和工人产生并且加强了同样的需求，这一情况导致了社会差别的缩小。

鉴于不久前经历的灾难，寻求安全上升为一项最重要的生活原则：职务上的晋升、家庭的稳定、消费能力的改善和拒绝积极政

^④ 海因里希·波皮茨、汉斯·保尔·巴尔特、恩斯特·奥古斯特·于雷斯和汉诺·克斯廷：《工人的社会形象，在煤矿工业中的社会学调查》，图宾根，1957年版，第237页。

^⑤ 海因茨·克鲁特：《组织问题的焦点》，见《新社会》，1961年，第7—15页，此处引文见第14页。

治参与,标志出广大雇员集团的生活风格。职业活动愈来愈使人感到不过是为了挣钱,自己的生活愿望不是在工作中,而是在业余时间内实现的。在满足了对生活必需品的需要之后,就要为长期耐用消费品如冰箱、然后是电视机、汽车、露营设备以及为旅游储蓄,到南欧各国的旅游日益频繁起来。以“业余享受”形式表现出来的“生活质量”以一种前所未有的程度决定了广大工人(雇员)阶层的社会现实。

许多雇员都把生活水平的改善记到了市场经济制度的帐上。由于战争期间与战后年代的贫困与苦难、民主德国相对缓慢的经济增长。都可以被当作中央集权国家干预经济结果的例证。上述看法就更加有道理了。“经济奇迹”成为“社会主义市场经济”被广泛承认的前提条件。与此相联系的是,广大雇员集团采取了肯定私人资本主义经济制度的基本立场,至少是在这样一个意义上是肯定的:即相信在这个制度的基础上是能够公正地解决利益冲突的。在这时候,工会是否还是必要的,很多雇员都对此表示完全怀疑。在许多人看来,个人的晋升似乎至少是一条同样大有希望的改善生活状况的途径。

而很大一部分工人日益把自己看作是中间等级的一部分。不断前进生产技术化改变了专业分工和对技术水平的要求,从而扩大了工人的层次差距:高技术的专业工人在职业中的作用、收入数额和生活水平上与高级职员地位相等。而非熟练工人或半熟练工人,其中特别是妇女,则处于较低的社会等级。公务员和职员在就业人口中所占比例在1950至1960年期间从20.0%上升到28.1%,在他们当中确立起一种“特殊意识”,与工人保持着明显界限:清洁的办公室工作、较高的文化教育水平、与企业领导的接近、较好的劳动法律保障与社会保障、随着年龄增加的收入、再加上较高的社会身份,这些都使职员的自身价值意识确定下来。他们即使不认为集体利益代表的形式“有损自己的尊严”,也会认为这是可

以放弃的。虽然正是在 50 年代发生了职员和工人社会地位趋平的过程。但是广大职员集团仍坚持保留他们的自我评价,认为自己是“新中间等级”的真正支柱。

但是,人们用“拉平了的中间等级社会”这一概念——“拉平了的小资产阶级和中间等级社会,既不是无产阶级社会,也不是资产阶级社会。也就是说,它是以前阶级紧张对立与社会等级制的消失为特征的。”^⑤——来描述这一发展是否准确,还存在疑问。工人与职员之间的收入差别和享受消费与消遣的机会差别趋向于消失,肯定是不容忽视的。这引出了一个依据各自不同的立场或忧或喜的问题,现在还有没有一个无产阶级?^⑥对劳动岗位的依附性、较高的失业风险、体力劳动所受的多方轻蔑这些方面看来,对工人的歧视还是显而易见的。因此工人阶级并没有消溶在就业者群众队伍中。从整个社会的观点来看,关于拉平了的中间等级社会的“理想”显然过分忽视了诸如财产分配不公、教育机会不平等、经济与政治上施加影响机会的悬殊等问题。这些问题之所以没有得到特别重视,很可能仅仅因为它们对于广大雇员阶层的意识已不(再)起重要作用。由于退缩到私人生活圈子内,在政治中仅限于充当旁观者角度的态度发展起来,工会也受到这一态度的影响,而这一情况根据过去的经验肯定是可以得到解释的。

如前所说,雇员思想意识的变化不可能不对工会产生影响。工会可以要求人们注意它在工资协议政策和社会政策方面的活动所取得的成就,但这并没有导致会员明显的大量增加。只看到工会会员人数的不断增长,从 1950 年的 540 万增加到 1965 年的 657 万(表 1c)是会受到假象蒙蔽的。根据日益增加的就业人员总数来衡

^⑤ 赫尔穆特·舍尔斯基:《目前德国家庭的变化、一种综合的社会学事实记录的描述与意义分析》,斯图加特,1954 年第 2 版,第 218 页。

^⑥ 汉斯·保尔·巴尔特、瓦尔特·狄克斯:《是否还有一个无产阶级?》美因河畔法兰克福,1962 年第 1 版,1969 年第 2 版。

量,这肯定不是什么了不起的成就,因为在同一时期内就业人员已从1,450万增加到2,160万。如果把德国职员工会也计算进去——它的会员从34.3万(1951年)增加到47.5万(1965年)(表1c)——工会的组织程度从1951年至1965年已从38.6%下降到32.6%。^⑤

这种发展可以归诸于完全不同的各种因素。我们首先研究一下直接影响到各个工会发展的雇员结构变化。由于个别行业作用下降,该行业就业人员减少,它的影响遍及所有的有关工会。如1950年至1965年皮革工会会员人数从9.5万下降到7.4万,园艺农业林业工会从9.8万人下降到6.7万人,木材工会从18万人下降到12.1万,纺织服装工会从38.7万人降到31万,矿山能源工业工会从53.4万降到31.9万人。人们谈得很多的在增长行业中得到发展的工会则有冶金工业工会(从128万人增加至174万)、公共事业运输交通工会(从72.6万人增加至97万人)、化学造纸瓷器工业工会(从38.9万增至49.6万人)、建筑土木工业工会(从37.6万增至43.6万人)、德国邮政工会(从19万增至32.3万人)。与上述两种兴衰局面相比,呈现停滞局面的有印刷纸张业工会(从12.2万略增至12.9万人)、食品烟酒与饭店工会(从24.4万增至25.6万人)。

在1950至1965年期间,所有工会的组织程度都呈下降趋势。冶金工业工会从53%降至34.2%,化学工业工会从51.3%降到36.6%,建筑工业工会从30.2%降到19.2%。引人注目的是矿山工业工会的组织程度仍旧相当高。虽然这个部门不久即遭到震动整个行业的危机,但它的组织程度“仅仅”从90.4%(1950年)下降到68.5%(1965年)。

^⑤ 引自沃尔夫冈·施特雷克:《作为会员联盟的工会,工会的会员招募问题》,收入J·贝尔格曼(主编):《工会社会学论文集》,第72—110页,此处引文为102页。

工会在50年代显然也难于适应雇员结构的变化。工人在工会会员中所占比例从83.1%(1950年)降到77.8%(1966年),而职员比例从10.4%上升到13.2%,公务员比例从6.5%上升到9%。然而,与工人人数相比,他们在工会中比例仍旧是过大的,因为他们在1966年仅占雇员总数的59%。可见工会只是很缓慢地、而且很不充分地反映雇员的这种变化。

50年代,工会在组织职员方面没有实现明显突破。60年代初,工人的组织程度总计为40%,而职员——把参加德国工会联合会和德国职员工会的人数加起来,组织程度才只有18%至19%。^⑤

而组织妇女的工作也不能令人满意。妇女会员的比例一直处于停滞状态,1950年和1965年都是16%。尽管如此,至少在这个领域(工会早在1949年就决定了妇女工作路线^⑥)工会的组织工作还能与参加职业劳动的妇女数目的增加保持同步——不过并没有改善她们的弱势。

从会员超比例老年化的趋势中也产生出一系列问题。1963/64年,只有51%的男性雇员年龄超过35岁,但在工会会员当中,35岁以上的会员比例高达72%。^⑦自60年代初,工会设法加强青年工作,以改善会员的年龄结构。这里不仅涉及职业技术培训措施,而且首先是举办各种社会政治教育和政治动员活动。1970年创办的青年画报《向上》,体现了它们的努力方向。

一方面是经济结构与社会结构的变化,另一方面是“经济奇迹”和“冷战”的经历,共同对工会的组织成果发生影响。随着职员

^⑤ 同上。第103页。

^⑥ 《德国工会联合会成立代表大会记录》,慕尼黑,1949年10月12—14日,科隆1950年版,第337页。《1950—51年工作报告》,德国工会联合会联邦执委会主编,杜塞尔多夫,无出版年代,第599页。

^⑦ 瓦尔特·尼克尔:《关于工人与工会的关系,关于联邦德国工会会员的数量结构与会员潜力的一种社会学的研究》,科隆,1972年版,第19页。

数目的增加和越来越多的妇女从事职业活动,随着外籍雇员的招募和流亡者、被驱逐者的流入,难于组织起来的集团的比例增加了。在职员中一种本等级特殊意识继续起作用。妇女有特殊的女性角色与家务负担问题,流亡者与被驱逐者追求的是短期内获得收入,政治上则持防御态度,在外籍工人当中再加上语言障碍与传统的联系,这一切都使得在他们当中发展会员十分困难。

50年代男性专业技术工人也是工会组织的支柱。此外,工会在大企业和大城市中都拥有很强的地位。1963年和1965年企业委员会的选举结果可以使人们看到各工会的力量对比。全部当选人的82.2%和82.7%为德国工会联合会的会员,3.6%和3.4%是德国职员工会的会员,1%和0.7%是其它组织(包括基督教工会联合会)成员,13.2%是未加入组织的人。而在1962年和1966年人事委员会选举中德国工会联合会分别占当选人的73.6%和74.8%。^⑨虽然在企业委员会和人事委员会选举中德国工会联合会的候选人名单在很大程度上还能通过,但这并不能掩盖工会本身的会员结构问题。工会对于经济结构的变化未能作出反应。60年代初开始加强的宣传工作也没有迅速见效。只是在60年代中期以后一个新的政治气候才使工会跟上新的社会转变过程。

工会对于这种社会现实与政治时代精神的转变采取什么态度?50年代末似乎一方面努力加强组织打击力量、加强德国工会联合会的领导作用;另一方面则开始考虑,用一个新纲领代替1949年的《经济政策基本原则》。

我们首先看一下组织改革的努力。由于各工会强弱不一,毫不奇怪,围绕德国工会联合会的任务和影响不断发生冲突。小工会——它们的代言人是建筑土木工业工会的格奥尔格·勒伯尔,主

^⑨ 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》,1962年—1965年,杜塞尔多夫版,无出版年代,第153页;同上,1965—1968年,第128页。

张加强德国工会联合会的权威。而大工会的代表,主要是冶金工业工会的奥托·布伦纳则认为这会削弱自己的影响。在1959年斯图加特举行的德国工会联合会代表大会上,相互对立的立场发生了冲突。关于起草一个新的工会纲领的考虑肯定使围绕德国工会联合会地位的冲突被冲淡了。1956年以后担任德国工会联合会主席的维利·里希特和担任联邦执委会经济部领导人的罗森堡主张制定新的纲领。无论如何,1959年决定改革德国工会各成员工会的结构,其目标是加强决策机构,增加德国工会联合会的财政经费和职权。

三年以后,1962年在汉诺威代表大会上作出了一系列修改章程的决定,^⑨不过,为统一各成员工会的结构和加强上层联盟组织而进行的彻底改革却是很谨慎的:主持日常事务的德国工会联合会联邦执委会获得了授权可以“在必须刻不容缓地作出决定的时候,在具有特殊重要性的问题上采取必要措施”。此外,章程第3条还规定:“联邦代表大会、联邦委员会和联邦执委会的决议”不再仅仅对德国工会联合会,而且“对各成员工会都是具有约束力的”。

正是从60年代表现出的加强联盟内部民主的努力的角度来看,人们不得不对于加强德国工会联合会联邦执委会对下层组织的权威地位问题表示疑虑。一方面扩大了联邦执委会对于德国工会联合会所属各州县地区组织的领导职权,特别突出的是,当选的各州县地区执委会委员在一定情况下可以由联邦执委会罢免;另一方面德国工会联合会地区组织失去了向联邦代表大会的直接提案权。德国工会联合会组织固然是集中化了,但这是否就意味着整个组织的加强还是问题。

大概一方面由于德国社会民主党正准备通过1959年的哥德

^⑨ 德国工会联合会(主编),《第6届汉诺威联邦代表大会记录》,1962年10月22日至27日,杜塞尔多夫,无出版年代,第991页。

斯堡纲领,要从 50 年代政治与社会形势的变化中作出纲领性的结论;另一方面也由于德国工会联合会自己的纲领存在缺陷,因此 1959 年德国工会联合会斯图加特代表大会作出制定一个新纲领的决议。在关于章程改革的讨论中就已经不仅突出地表现出大小工会的不同利益,而且围绕工会的目标与战略也发生了冲突,因此,并非偶然,主张加强德国工会联合会权力的那些人,同时也主张制定一个新的纲领方针。首先是格奥尔格·勒伯尔,他想借助哥德斯堡纲领的风势,使工会承担义务,承认民主共和国和现存的经济制度,他们的口号是充任现存关系基础上的社会伙伴与坚定不移的经济利益代表。格奥尔格·勒伯尔特别在矿山能源工会的海因里希·古特姆特和德国工会联合会执委会那里获得了支持。1962 年以后路德维希·罗森堡当选为执委会主席。

这位以其个人影响使工人运动在很大程度上摆脱传统的工人形象或阶级斗争形象的德国工会联合会新主席是何许人呢?路德维希·罗森堡,作为一个商人的儿子 1903 年出生于柏林,在实科中学毕业后,起初在他父亲的公司里工作。1923 年加入德国社会民主党,在希尔施—敦克尔职工工会中积极活动,1928 年以后开始担任专职干部。1933 年至 1946 年罗森堡作为一名犹太人和工会干部在纳粹分子的迫害下,流亡到英国,在那里作过新闻记者和讲师,还是旅英德国工会小组的成员。返回德国以后,最初在比勒费尔德任英占区工会书记处书记,1948 年以后在联合占领区工会委员会中工作。1949 年以后进入德国工会联合会联邦执委会。1952 年以前任国际部领导人,1954 年后主管经济部。在关于维克托·阿加尔茨经济政策计划的辩论中,罗森堡主张顺应市场经济,再加上由于他的宽容大度,善于团结各种人,使得他 1959 年当选为德国工会联合会副主席,1962 年成为德国工会联合会的首席领导人。

他善于维护整体协调的能力和灵活的外交手腕在关于 1963

年基本原则纲领的辩论中曾表现出来。当时冶金工业工会的奥托·布伦纳(自然)非常活跃。与罗森堡不同,布伦纳的出发点是:阶级社会仍继续存在。他认为非常明显的事实是,“不仅雇员的依附地位、他们从社会生产中获得微薄份额、他们普遍的生存无保障状况都仍继续存在,而且企业主的权力和影响、经济上的巨额利润、靠加重消费者与劳动阶层负担而提供和增加的资金,这些情况也都继续存在,而且日益发展。总而言之,阶级社会还继续存在。”布伦纳得出结论说,人们必须坚持慕尼黑纲领中所提出的“把关键性工业转为公共经济、实行共决和国民经济计划”的要求。^① 在1960年冶金工业工会代表大会上,他也主张坚持1949年的核心要求,新的纲领“应当改善旧的纲领而不是冲淡它。”^②

在1962年汉诺威举行的德国工会联合会第6次代表大会上,也就是在关于紧急状态立法的辩论中发生冲突的是各种政治矛盾。而纲领辩论却被推迟到一次非常代表大会上进行。因为迄今为止在基层工作组织中一直未能对纲领草案进行充分辩论。

以后几个月确实被用来进行了辩论,向1963年在杜塞尔多夫举行的德国工会联合会代表大会提出了262份修改提案。许多提案反对某些提案人所指责的对现存关系的适应态度。这些批判性提案显示出了影响。例如在最后通过的《序言》文本中强调:“资本主义经济制度阻碍了雇员的社会平等权利,把他们置于雇主的专横支配之下,把他们的劳动力交给市场规律摆布,使他们的社会保障服从于追求利润的努力,造成了社会灾难和危机”。正是针对当时正在进行的关于紧急状态法的辩论,《序言》保证说,德国工会联合会与各产业工会要与“一切限制或取消联邦共和国基本法所规

^① 奥托·布伦纳:《社会保障与社会进步》,见《冶金工业工会第五次工会代表大会记录》,纽伦堡,1958年版,第196页,此处引文为204与205页。

^② 《冶金工业工会第六次工会代表大会记录》,1960年版,第230页。

定各种权利的企图”进行斗争。

1963年在杜塞尔多夫,在德国工会联合会主席路德维希·罗森堡领导下,通过了基本原则纲领。这个纲领成为使各种不同立场联合起来的开端。它建立在对战后时代所发展起来的经济与社会结构的广泛承认的基础之上。不过在承认“社会市场经济”同时,又补充提出一系列国家调控措施的要求,包括从国民经济总体规划到作为经济政策手段实行关键性工业部门的社会化等。这种经济政策应当建立一种满足个人的自由发展与实现人的尊严的经济制度。此外,重要的制度政策要求也包括权利平等的共决。根据这样一种反周期的景气政策思想,工会的出发点在于,通过相应的国家经济政策的反向控制活动来削弱经济发展的危机,如果这种危机不能避免的话。

此外,还确定了文化政策的目标,对1949年经济与社会政策的基本原则作出补充。出发点是这样一个基本思想:只有完成教育事业民主化以后才有可能实现社会的民主化。在基本原则纲领中要求,无论是职业教育还是中小学与高等学校的教育都应进行改革。应当敞开教育大门,实现教育机会均等。工会在扩大纲领内容的同时,还从它们的实践中得出结论,不仅工资协议政策方面的冲突与各种社会政策上的倡议,而且在雷克灵豪森举办的鲁尔艺术节、古滕堡书籍出版社、《劳动与生活》联邦研究小组、美因河畔法兰克福的“劳动科学院”、德国工会联合会的文化奖都属于它们的实践工作的范围。

然而基本原则纲领并不是天衣无缝的整体。一方面是一系列批判资本主义的命题,另一方面又承认市场经济制度。两者在纲领中并存,并没有被结合成一个统一的社会模式、或者哪怕是一个完整的战略计划。工会希望通过这个纲领,“跟上时代的水平”,实现“现代化”。这使它们充满了一种认为资本主义危机可以避免、实现社会均衡的时机已经到来的乐观主义。以后十年这种乐观主义更

加成为工会的特点。

德国雇主联盟(联邦)联合会认为,德国工会联合会纲领对于现存经济制度的承认是很不充分的。他们认为,显而易见的是,“德国工会联合会的一系列要求是与我们自由的经济与社会制度相矛盾的。……一旦付诸实施,就必然会给整个民族带来损害。”特别是扩大共决、采取集中调控措施、持续的再分配、以及把关键性工业转为公共所有等要求都表明,德国工会只看到了权利,没有看到工会作为“我们自由社会制度的共同支持者”所应尽的义务。^⑤

由此确定了一个使工会和雇主进入下一个十年的社会更新与现代化过程的不同的出发点。工会作为主张社会改革力量,希望在现有关系基础上特别要争取实现国家与社会民主化。雇主则是自由经济制度的捍卫者,他们认为这个制度已经久经考验,必须加以保护,反对国家或工会的任何参与决定权。

基本原则纲领的通过,只是在一定程度上消除了工会未来要求与目前要求之间的矛盾。在此基础上,几年以后就已明显感到有必要对1955年的行动纲领进行修订。德国工会联合会1962/65年工作报告中说:“在贯彻这个纲领中所取得的成就以及生活和劳动条件的迅速变化都证明必须要适应社会的发展。”^⑥在1965年3月23日一次记者招待会上向舆论界发布的行动纲领与以前的纲领在内容上很不相同。它分为10章,而不是象前者那样分为5章,还补充了一个前言。行动纲领一方面把迄今所取得的成就作了乐观的总结,另一方面许诺要坚决努力实现迄今为止尚未达到的目标。

在基本原则纲领(1963年)中,工会认为许多政策问题都属于

^⑤ 节选自阿尔诺·克勒内:《民主的、社会的法制国家,工会政策文件集》,波鸿1964年版,第133页。

^⑥ 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》,1962年至1965年上半年,杜塞尔多夫,无出版年代,第6页,此处还有德国工会联合会行动纲领内容目录。

它们的任务范畴，并对此作了充分的扩充，这也影响到了行动纲领。在这里，除了缩短工时、提高工资、改善劳动保护、扩大共决、公平的财产分配以及劳动岗位保障这些传统要求之外，还谈到专门教育政策、住宅建筑和健康业等领域的社会基本设施政策。新增加的要求就其实用主义的基本特点来说几乎是无与伦比的：工资协议政策的目标是支付一个第13月的工资、保障所谓自愿的额外补贴，为公正的财产分配和至少4周的休假提供资金。此外还补充了诸如普遍降低退休保险中的年龄界限、充分的租户法律保护、实行十年制教育等要求。但行动纲领起草委员会主席奥托·布伦纳在上面所提到的记者招待会议上强调，中心问题是在整个大经济范围内实行完全的经济共决。60年代中期，共决成为中心目标。对此工会内部几乎没有任何分歧。德国职员工会在1963年代表大会上也广泛表示支持这项要求，不过他们坚持要求在工厂法规中必须更多地考虑职员的特殊地位。基督教工会运动中1964年4月24日的社会政策基本原则声明中同样承认要把权利平等的共决扩大到所有大企业中去。^⑥

春季，德国工会联合会行动纲领大张旗鼓地公布了。它成为1965年五一节群众大会的中心议题。其中的各项要求是否真正使人们激动起来，尚属疑问。不是由于工会对群众的宣传动员工作、而是60年代中期政治形势的变化为工会提供了实现其目标的具体机会。

^⑥ 德国职员工会和基督教工人运动的文件节选自：阿·克勒内《民主的社会的法律国家》，第135页。

第十二章 走向新岸:1966至1974/76年 社会改革政策年代中的工会

由于“阿登纳时代”的终结和路德维希·艾哈德(基督教民主同盟)于1963年10月就任联邦总理,由于德国社会民主党的合作方针为了建立大联盟而作出让步,从而开始了一个起初还是小心翼翼地、以后越来越快地脱掉50年代政治外衣的时代。1961年8月13日柏林墙的建筑证明了迄今为止德国的东方政策毫无成就,因此要求重新考虑与民主德国和东方集团的关系。允许建立一个共产主义政党——德国的共产党,这个事实标志着政治民主的自我意识正不断提高,人们希望“冷战”的僵持局面能有所松动。“教育处于紧急状态”很快地成为经常被人们所引证的名言,似乎联邦共和国作为一个高度发达工业国家的未来机会正受到威胁,因此证明动员所有阶层居民中的教育后备力量的呼声是有道理的。此外在工会刚刚把一个假设可以保障无止境经济增长的市场经济制度当作基础制度以后,这个制度的周期波动和结构性问题的征兆已第一次出现。1966年的衰退使这些问题充分暴露。国家的干预越来越被人们承认为目前急需,而艾哈德领导下的基督教民主联盟/基督教社会联盟政府主要以号召节制与有秩序地建立公司的主张代替这种国家干预。60年代中期很多年轻人挺身反对“基督教民主联盟的国家”令人讨厌地自封正确,反对到处可见的“腐败”,反对那种公式化的“不是朋友,就是敌人”的思想。从这些反对态度中形成了青年抗议运动。他们同大量的左翼知识分子先驱一起发挥了为“时代精神的转折”开辟道路的先锋作用。他们的口号是改革、民主化与解放。在那几年,似乎工会也步入了一个“新时代”。

第一节 政治活动中的工会： 共同负责与共同建设

多年积累的问题所形成的压力，基督教民主联盟/基督教社会联盟政府领导人的老化以及面对战后时代结束时出现的政治挑战束手无策，这些情况在60年代中期已暴露得十分明显了。基督教民主联盟的座右铭是“不能冒险试验”是符合50年代保持稳定的需要的。而在60年代日益突出的困难面前则要求提出新的解决问题的建议和途径。继续简单地把宝压在“经济奇迹”的增长上，不仅是一种毫无意义的实利主义，因而也令人失望。而且鉴于迫在眉睫的经济紊乱，这种作法实际上也已不再可能。市场经济制度固然在重建中经受了考验，但是怎样才抵挡经济衰退，尚需证明。

面临的问题的一个不容忽视的信号是经济增长率的衰退。它的第一次爆发在1963年，降到3%，1964年再度上升为6.6%，然后依次下降为5.5%（1965年）、2.5%（1966年）、直至1967年的-0.1%。迄今为止增长率的波动都是在正数范围之内，1967年第一次下降为负数。

自1966年中期，经济衰退表现为失业率的上升。1967年2月，失业者总数为67.3万人，失业率为3.1%，达到1966/67年危机时期的最高点。特别受到危机冲击的是外籍雇员，他们在经济衰退的过程中迅速地从130万人降到90万。首先在经济结构比较薄弱的地区表现为失业率急剧上升。在卡姆和帕绍失业率分别增长至25.4%和19.7%，在莱尔和埃姆登分别上升至14.0%和10.8%。在鲁尔地区自1964年以来大量矿井关闭表明了严重的煤炭危机，而失业率的增长却相对比较慢。在受到冲击最厉害的盖尔森基兴，失业率为4.4%。

坚持自由主义经济观点的艾哈德对此作出的反应则是向雇员

和他们的工会发出克制的呼吁。而1966年已日益清楚地表明工资政策上的克制显然无效。由于早就该兑现的社会改革的停滞，主要还由于经济衰退，似乎已有必要建立一个基础广泛的政府。由于议会内的反对派微不足道，所以在德国社会民主党内而且尤其是在当时正在形成的左翼自由主义公共舆论中引起很大争论，此外还促进了议会外反对派的发展，对此我们只附带提一下就算了。

在大联盟时代：反危机斗争、社会政策的倡议与紧急状态法的通过。

经过旷日持久的谈判，1966年12月建立了以库特·格奥尔格·基辛格(基督教民主联盟)为总理和维利·勃兰特(德国社会民主党)为副总理兼外交部长的大联盟政府。因此，工会彻底改变了对于政府的立场。这十分鲜明地表现在格奥尔格·勒伯尔作为一名独具风格的工会主席进入内阁，担任交通部长。新政府的中心任务毫无疑问是在经济与财政政策领域：平衡1967年联邦财政收支，启动经济——这些问题的解决应由作为联邦财政部长与经济部长的弗兰茨·约瑟夫·施特劳斯(基督教社会联盟)和卡尔·席勒(德国社会民主党)来负责。

新政府的首要任务是启动经济。早在1967年2月10日发布了第一个景气政策措施，作为刺激投资，采取了加快特别折旧冲销可能性的措施。接着又发布了4月12日信贷资金法，用国家近250亿马克的定货增加投资。5月10日通过了关于促进经济稳定与增长的法律。这项于6月14日生效的法律规定国家为了宏观经济控制的投资是绝对必要的。通过一项“总体调节”的政策——这是卡尔·席勒所喜欢的公式——将致力于实现均衡增长、充分就业、价格稳定和对外经济贸易平衡。特别建立的一项紧急预算可望在复苏经济方面迅速发挥作用。它批准公共团体机构高达50亿马克的附加开支。而且它同意政府出于景气政策的理由可以暂时将所得税率提高或降低10%。为了在短期内推动经济活动，政府应

当根据凯恩斯政策的思想以贷款、也就是说以国债从财政上支持追加的国家定货。在经济发展比较好和税收相应增加的时候，国家应积蓄一笔景气平衡储备金，一方面阻止经济过热，另一方面防止危机期间国家债务膨胀。同样，还发布了“稳定法”，要求政府长期承担义务，每年1月向联邦议会和联邦参议院提交一份年度经济报告，说明整个经济形势、指出政府的经济和财务政策目标。此外，政府还必须每5年制定一个“中期财政计划”，对国家的收入和开支作出预先估算。

这项法律使政府承担义务，通过国家的调控措施消除宏观经济的紊乱，这是完全符合工会路线的。工会早在30年代危机中就提出过一个通过国家紧急（必要时通过赤字财政补贴的）劳动就业措施来启动经济的纲领。而在基本原则纲领（1963年）中也承认了凯恩斯政策的基本思想，据此国家应加强公共干预来平衡由周期波动造成的定货削减。

在《稳定法》中规定的富于远见的经济和金融政策手段也受到了德国工会联合会的欢迎。后者在以前——1962年4月10日同德国雇主联盟（联邦）协会的上层谈判中就曾要求任命一个评估经济发展的专家鉴定委员会。^①在1964年2月联邦总统确实任命了一个“五贤人”委员会以后，1965年6月18日德国工会联合会声明说，它准备支持一切稳定宏观经济的努力，如果政府和雇主也能对此作出贡献的话。^②由于专家鉴定委员会的建立以及提交年度经济报告义务与中期财政计划的规定，工会认为自己所提出的一个周到的计划经济政策目标至少已部分实现了。

但《稳定法》第3条所规定的“一致行动”后来却被证明是经济

^① 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》，1962年至1965年上半年，杜塞尔多夫，无出版年代，第12页。

^② 同上，1965年下半年至1968年，杜塞尔多夫，无出版年代，第247页。

政策的一个对工会来说既有利又有弊的双刃工具。卡尔·席勒在1966/67年之交曾组织过这种“一致行动”，联邦经济部、财政部、劳动部、联邦银行、联邦卡特局、专家鉴定委员会以及各种经济协会和工会的代表们要在一年内多次会面，就面临的经济问题展开讨论，努力交流关于各方的希望和利益立场的信息，但绝对不应制定会限制政府职权与劳动工资自治的有约束力的协定。

依据工会的传统，1966年12月22日德国工会联合会的代表在同经济部长卡尔·席勒的一次会谈中声明说，准备参加“一致行动”。^③ 尽管这会使有些工会人士感到与第一次世界大战以后建立的中央工作委员会相似，或者更象（临时）国家经济委员会，但是他们认为，除了接受经济政策总体责任的约束之外别无其它选择。在这方面“一致行动”是完全和艾哈德所主张的“有秩序地建立公司”的方案一致的。这一方案的基础是，各大利益集团由于承认共同福利为其行动准绳而自愿联合起来进行集体合作的思想。

然而不久，工会就不得不承认，在“一致行动”中他们未能战胜雇主和政府代表在经济政策基本原则问题上联合组成的阵线。在1967年2月20日第一次会议上，所有参加者都表示国家应鼓励投资，唯有工会要求为了启动经济而加强需求，但被置之不理。在1967年3月1日和6月1日的“一致行动”会议上，当工会要求提高群众购买力时，雇主却以一派讨人喜欢的空话敷衍，表示并没有计划降低工资。

1967年7月19日第4次协商中，工会代表再次坚持，加强确保充分就业的措施，采取税收政策措施来提高群众的购买力。在1967年11月9日的会议上他们预见到，经济复苏政策将导致一个极端不平等的收入分配。1967年底通过的对于收入税征收附加税的决定对此也无济无事。在1967年12月14日和1968年3月

^③ 这里与下面的引文均同上，第251页。

7日的会谈中工会代表批评说,相对于利润发展而言,工资一直处于停滞状态。此外,他们还认为在年度经济报告中所说的预计增长为4%是太低了。他们认为,这只是为了迫使他们在工资政策上采取克制态度。政府在1969年7月5日宣布采取措施,即对储蓄者给予额外奖励和对312马克法增订补充修正条例。工会并没有把这些看作对席勒发誓实现的“社会对称”所作的贡献而感到满足。工会越来越清楚认识到,它们由于“一致行动”陷入了一种困境。在1968年工会第8次联邦代表大会上它们强调,参加“一致行动”的目标只是为了加强对雇员利益的考虑。它们坚决反对把年度经济报告的方针数据批准作为“工资的指导路线”。^④它们看到自己实际上受到一大堆原本不具约束力协定的束缚,这使得它必须付出这样的代价,即对有意识地用粗暴态度对待公众关于和谐一致、共同责任的期望的作为只能装聋作哑、不予理会。这些期望是工会所同意的。当我们仔细回顾工资政策发展的时候,这一点就看得更清楚了:不仅在衰退年代,而且在经济繁荣时工会都表现出引人注目的克制态度。

主要由于国家的景气纲领,1966/67年的衰退迅速消失。1967年10月失业者人数降到34.1万,到冬天又季节性地上升,至1968年9月又下降到17.4万人。而外籍雇员人数又迅速上升,至1968年9月已达110万人,失业率的变化反映了经济的飞跃增长。整个社会生产的增长与年度报告所预言的完全不同,1968年达6.8%,1969年甚至达到7.9%。^⑤

反周期的景气政策似乎已经受了考验,对于景气危机的恐惧也已消失。人们根据1966/67年的经验相信,已经创造出—批有成

^④ 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》,1969—1971年,杜塞尔多夫,无出版年代,第171页。

^⑤ 卡尔·特奥多尔·舒昂:《联邦德国1945—1981年经济与社会发展》,见《德国工人运动教科书》,第2卷第733页。

功希望的,进行反危机斗争的经济政策手段。

工会对于参加政府的德国社会民主党在社会政策倡议方面寄托了特殊希望。而大联盟政府在社会政策方面有哪些成果呢?1969年5月13日通过了劳动促进法,委托联邦劳动部在促进职业教育、继续教育、而主要是转业培训方面以特殊任务。接着,1969年6月12日通过了工资继续支付法,它终于自1970年1月1日起使男女工人和职员在生病期间待遇完全平等。1969年8月14日通过职业教育法,可是这项法律并没有完全满足1966年德国工会联合会代表大会所提出的要求。9月19日公布了“对个人教育资助的第一个法律”,对中等学校高年级的教育资助作出了规定。工会通过它们的建议或者法律提案决定性地参与了所有这些法律的准备工作。

在这期间工会——自1968年春以来特别着重争取的目标,即把权利平等的共决扩大到所有一切大企业中,几乎没有什么进展。工会努力通过建立《共决行动》组织,1968年3月12日提出的法律草案以及1968年“五一节”斗争,设法在“共决”问题上动员雇员。根据工会的方案,一个企业凡是满足以下标准中的两项,即企业职工在2,000人以上、总资产结算为7,500万马克、营业额在15,000万马克以上,都要根据矿冶工业模式实行共决规定。同年,德国社会民主党在一份法律提案中接受了德国工会联合会的观点。但是大联盟政府认为自己不能按工会的想法对共决问题作出规定。相反地它根据对在基本原则上有争议的问题不予考虑的想法,任命一个委员会调查在矿冶领域迄今为止实行权利平等共决的经验。在库特·比登科普夫(基督教民主问题)领导下起草的委员会报告到1970年才提出。

基督教民主联盟/基督教社会联盟党团内部的派别形成肯定促使大联盟政府在共决问题上持克制态度。1968年工会尽管作了一切努力,但也未能为了实现共决要求方面把群众动员起来,这一

点也对政府的态度起了一定作用。而人们走上大街,主要是青年人,为的是另外一些题目:抗议越南战争、反对伊朗国王政府、反对紧急状态法。

随着大联盟政府的成立,围绕紧急状态法的冲突进入了一个关键性阶段。仅仅政府的构成本身就大大激化了公共舆论的辩论。首先一个微不足道的议会内反对派这一现实就使得反对加强国家行政权力的保留立场变得更加强硬。1966/67年经济形势的恶化促使政治气候进一步升温。70万名失业者和德国民族党的竞选胜利唤起了人们对于魏玛共和国最后阶段的回忆。

大联盟肯定不是由于紧急状态法而建立起来的。然而这项立法计划却属于它自己提出的任务。1967年3月提出一个新草案(吕克草案),其中作出以下重要规定:为了国防目标可以实行强迫服役,建立一个总委员会作为紧急议会代行联邦议会与联邦参议院的职能,在内部危险时把武装力量当作警察力量使用。与此相对删去了政府的紧急处置权限以及对基本权利的广泛限制。

德国社会民主党领导以谨慎的态度表示同意接受这个草案,但是强调要继续辩论留有余地。针对这个“大联盟政府草案”,在德国社会民主党党团内部也产生了矛盾。大约80名议员——主要是以库特·克沙伊德勒、赫尔穆特·伦德斯、汉斯·马特赫费尔等人为首的工会干部,于1967年6月26日提出了一个修正提案,主要致力于保障劳资斗争与政治罢工的权利。这个立场在党内首先得到黑森州南部地区、特别是美因河畔法兰克福区基层组织的支持,而冶金工业工会执委会的办公大楼就设在那里。

社会民主党内的批评者首先可以依据工会的立场,因为1967年7月17日德国工会联合会联邦委员会已就拒绝新的紧急状态法草案取得一致意见。1967年9月德国工会联合会向所有联邦议会议员书面通知了这一立场。德国工会联合会同样还发布了口号,即在目前不举行群众大会,但当时并没有为所有工会和下层组织

所接受。

此外,德国工会联合会与各工会的代表在1967年秋季举行的联邦议会听证会上申述了他们对紧急状态法的疑虑。在听证中,奥托·布伦纳继续坚持彻底拒绝的态度,而路德维希·罗森堡则申述了使工会投票赞成一项紧急状态立法的条件。这种做法是相当巧妙的。罗森堡的妥协意愿只能是在布伦纳坚持原则拒绝的背景下才能发挥应有的作用。因此,妥协的范围——这也符合社会民主党内部反对派的意愿——朝有利于进一步修改法案的方向移动了。

在1968年3月社会民主党的纽伦堡代表大会上,德国社会民主党又一次重申它迄今坚持的基本原则。以87票反对、6票弃权、决定对大联盟政府草案表示欢迎。罗森堡代表工会表示谅解社会民主党被迫对选举策略所作的考虑,而德国社会民主党为了迎合工会,建立了一个工会委员会。此外,代表大会还表示承认工会的共决要求。而实行多数选举权的计划被看成向自由民主党发出的明显的(联盟政策)信号而遭到了拒绝,并导致吕克的去职。因为他感到自己的一项中心计划失败了。

他的继任者是恩斯特·本达。自从法律委员会进行讨论以来,他就显示出是一位精通业务的专家。在委员会内部以及两位党团主席赫尔穆特·施密特和赖纳·巴尔策尔(基督教民主联盟/基督教社会联盟)之间进行最后一轮讨论的同时,抗议日趋激烈。工会一如既往坚持已经提出的草案。而大学生反对派则动员了他们的追随者于1968年5月1日举行了从不同起点出发的、向波恩的星线进军,大约有4万人参加。同一天德国工会联合会在多特蒙德举行了一次群众大会,大约有1.5万人到场,这明显标志了反紧急状态法运动的分裂。

敦促工会使用斗争手段阻止紧急状态法通过的主要是大学生抗议运动的代表们。但是在纽伦堡发生部分地使用暴力袭击德国

社会民主党代表事件之后，工会坚决地与那些按照它们的看法不能继续合作的抗议集团继绝了关系。5月19日德国工会联合会执委会通知说，工会“仅仅采取自己单独负责的一切措施，不容许自己被其它集团所胁迫而卷入无法控制的行动”。“德国工会联合会联邦执委会强调坚决拒绝一场阻止紧急状态法的普遍罢工（总罢工）。它认为，号召举行罢工来反对联邦议会以大多数通过的决议是与议会民主的基本原则相抵触的……德国工会联合会将使用它所拥有的一切手段对付任何滥用紧急状态法的行为。”

从彻底反对紧急状态法的反对派立场考虑，工会的这种后退当然是很难贯彻下去的。与这种表态相对抗，1968年5月在个别企业中举行了工会会员的抗议罢工、停工、示威进军。修改宪法的紧急状态立法却仍于5月30日通过，德国社会民主党党团多数投票赞成。53名德国社会民主党议员、1名基督教民主联盟议员和几乎整个自由民主党党团投票反对。自由民主党这时已处于反对党地位，但在1967年还提出过自己的草案。人们不得不考虑造成这种投票结果肯定会促使工会进行认真的思考，这是显而易见的，因为在217名德国社会民主党议员中有179名是德国工会各产业工会的会员。

1968年5月所通过的基本法修改文本明显地与施罗德和赫希埃尔所提交的第一个法律草案不同。例如，这次通过的紧急状态法对于紧急时期、内部紧急状态和防御外敌入侵的情况作了区分。由此出发，政府和议会相应地采取程度不等的行动方式。进入紧急状态只能由联邦议会以三分之二的多数决定。只有在防御外敌入侵时，总委员会作为紧急议会才拥有立法权限。至于政府制定紧急规章的权利以及对一系列基本权利的侵犯则在前一个讨论阶段中就已被删去了。

工会特别关心的是，在紧急状态立法范围内应对劳资斗争权利和反抗权利作出规定，但二者都不是毫无问题的。基本法在承认

劳资斗争权利时对罢工和解雇作了同样的保障。至于基本法规定的反抗权利,在以后年代里一直成为关于反对联邦议会以多数作出的个别决定的政治抗议行动是否合法的辩论起因。

人们看一下各种活动家的政策。不容忽视的是:德国社会民主党之所以能一直坚持自1962年党的科隆代表大会以来不断重申的关于同意紧急状态法的条件,应归功于党内反对派,首先是工会与公共舆论批判的压力。工会可以把获得通过的文本看作是它的“双重战略”的胜利——一方面在原则上拒绝,另一方面支持社会民主党内的修改建议。因为人们一开始就不得不考虑到紧急状态法是会被通过的。所以工会的这种“最高纲领主义”是一种完全有效的、至少争取推动妥协领域向有利于自己的方向变动的手段,以便取得在法案内容上的部分胜利。

不管1968年春群众激动狂热的浪潮多么高涨,不久以后,关于紧急状态法的争执就已被人们忘却了。在以后几个月,德国社会民主党依靠维利·勃兰特所作出的“敢于要求更多民主”的许诺成功地作为一个受人尊重的社会改良政党的形象出现。在1969年9月18日的选举后,它同自由民主党一起,获得了组织政府的委托。

社会党——自由党联盟的最初年代;

社会改革——目标与现实。

工会与政治的联系——在1969年10月维利·勃兰特(德国社会民主党)和瓦尔特·谢尔(自由民主党)领导下的社会党、自由党联盟政府组阁的时候——十分清楚地表现出来。许多工会领导干部——格奥尔格·勒伯尔和瓦尔特·阿伦特、后来还有汉斯·马特赫费尔、赫伯特·埃伦贝格和库特·格沙伊德勒都接受了政府职务。首先,工会与社会民主党领导的政府政策如此广泛地一体化的作法,使统一工会有必要澄清自己的(党派)政治方向。1969年5月选举了德国社会民主党的成员海因茨·奥斯卡·费特为德国工会联合会主席以后,这一点就更为急需了。

费特是从“第二流人物”中上升为德国工会联合会主席的。1917年作为一名城市高级视察员的儿子出生于波鸿—韦尔纳。开始在矿山作机械钳工，此外同时读完了文科中学，然后当兵。1946年才从俘虏营归来，从事矿山钳工工作，并加入矿山工业工会。自1952年起担任领导职务，1960年进入执委会，1964年当选为矿山工业工会副主席，1969年费特仅仅以427票中的267票被当选为德国工会联合会主席。1972年又以压倒多数的票数重任此职。他很快出人意料地表现出完全独特的政治风格。他把德国工会联合会的共决倡议当作他个人的事业认真对待。他所提出的即使没有充分工资补偿也要缔结缩短工时的建议引起了轰动。1974至1979年他曾担任欧洲工会联合会主席，1979年又成为德国社会民主党在欧洲议会中的代表。尽管如此，他一直不断设法在工会和政党之间划出一条明确的分界线。

他在1971年5月举行的工会联邦非常代表大会上强调，^⑥在统一工会和政党之间必须要保持“批判性的距离”，工会不要发展成为那种“旧式”的工人党。工会的任务在于“比迄今更大程度地作为团结雇员的团体提出和追求一些目标”。工会固然不应当成为党的代替品，但它必须自己“判定和发展使工人获得解放与平等权利的政治方案以及将来社会的模式”。

1971年5月费特明确指出，工会自产生以来就“承担了双重任务，既要作为自助组织和斗争组织而保护其会员摆脱经济与社会地位低下所带来的后果，又要作为政治运动，努力铲除造成雇员依附性和无权地位的社会条件。”这两项任务即“自卫职能和改造职能，不能也不允许彼此分开，有效的和持久的保护只有通过社会变革的道路才能实现。”他对那些主张社会伙伴与维护秩序职能思

^⑥ 《德国工会联合会第3次联邦非常代表大会记录》，1971年5月14至15日，杜塞尔多夫，杜塞尔多夫版，无出版年代，第15页。

想的人强调，“工会既是一个自卫联盟，同样也是一个政治运动”。

通过确定工会的这种双重任务地位，费特努力使那种想把工会确定在一个职能上——是维持秩序的因素，还是对抗力量^⑦——的企图无法实现。他这样做是为了既反对过分急切的社会改革或者革命期待，同样又反对使工会承担在现有关系基础上的集团政治义务。费特为工会所提出的保护雇员和改造社会的双重任务反映在70年代大量纲领声明之中。这里只举一些例子。他在1972年就公布了一个新的行动纲领，其中要求采取社会结构改造的特殊措施，诸如共决、雇员资金积累、劳动岗位保障与税收政策等。此外，还涉及租户权利和土地权利、近程公共交通和环境保护等问题。关于环境保护，1972年还通过了专门的《德国工会联合会指导原则》，在1974年德国工会联合会的环境纲领中又进一步具体化。这一年（即1972年）被宣布为“女雇员年”，德国工会联合会公布了一个《女雇员纲领》和一个《保健政策纲领》。^⑧以及《关于职业教育的要求》，后者要求对1969年通过的职业教育法作出修订，还提出了一系列“德国工会联合会教育政策设想”。接着，1973年发布《德国工会联合会关于高校改革的要求》。这个纲领的目标是通过确立机会平等，消除对工人子女歧视；教育内容应包括培养批判能力和民主意识。此外，当时还提出了关于“劳动世界人道化”的各项建议，包括从劳动保护到共决（几乎）所有的工会具体要求，因此它具有纲领的性质。^⑨最后不能不提到，1971年德国职员工会也通过了一个基本原则纲领，它的基本路线完全遵循了1963

^⑦ 例如参见：埃贝哈德·施密特：《秩序因素还是反对力量，工会的政治作用》，美因河畔法兰克福，1971年版。

^⑧ 节选自：格哈德·勒姆斯基和贝尔恩特·奥托：《德国工会联合会的政策与纲领》，科隆，1974年版，第218页和第365页。

^⑨ 海因茨·奥斯卡·费特：《作为社会政策与工会任务的劳动人道化》，《德国工会联合会代表会议记录》1974年5月16/17日，慕尼黑。美因河畔法兰克福与科隆1974年版。

年德国工会联合会纲领。^⑩由此可见,工会在60年代末和70年代初觉醒气氛的影响与压力下力求以这一大批纲领性声明,按自己的思想对政治决策施加影响。

社会党—自由党联盟政府在开始时曾从1966/67年衰退之后的经济繁荣获取好处。此后1968年经济增长率为6.8%,1969年为7.9%,经过5.9%(1970年)缓慢地下降为1971年和1972年的3.3%和3.6%。经过1973年暂时提高到4.9%之后,以0.4%和-1.8%的增长率(1974和1975年)表明了第一次石油危机和70年代经济危机的开始。在1971年以前失业率一直在1%以下,以后1972年达到1.1%,1973年为1.2%。1974年随着一次世界范围的经济危机的开始,上升为2.6%(表5b)。

除了增长比例下降和失业率升高之外,自1969/70年以来每年的价格上涨也加快了:通货膨胀率从1.9%(1969年)和3.4%(1970年)很快上升到1971和1972年的5.3%和5.5%。1973年和1974年上升为6.9%和7.0%。自70年代初以来,德国工会联合会所发表的纲领性声明表明,价格上涨成为经济政策辩论的一个最重要的题目。

经济发展在1968/69年曾推动了改革政策顺利前进,但在70年代越来越明显地使那些过高期待受到抑制。仅仅从很快变得狭小的财政活动余地来看,社会党—自由党联盟政府的社会立法就无法有什么开创性的革新。不如说停留在50年代基本原则决所规定的范围内,但有明显的改善。看一下社会立法的编年大事记,即可证明这种趋势。1969年12月13日决定,对战争受害者的抚恤年金象当时已对老年退休金实行的那样向上浮动,也就是说自1971年1月起要与普遍的收入水平的发展相适应。1970年6月

^⑩ 《德国职员工会基本原则纲领》,见《德国职员工会第10次工会代表大会记录》,1971年,汉堡,无出版年代,第473页。

27日通过对雇员资金积累法进行补充,使1971年1月1日起优惠储蓄额增加为624马克,即翻了一倍。1972年9月21日退休金改革法实行了灵活的年龄界限,也就是说,从63岁起就可享受退休金待遇。工会虽然要求把退休的年龄界限降到60岁,但仍对这项法律规定表示欢迎,认为它是朝正确方向迈出的“第一步”。此外,还答应对独立经营者和家庭妇女实行退休保险,并且提高了较低等级的退休金数目。^①最后还考虑实行破产损失补助金,自1974年7月起那些由于雇主没有支付能力遭受工资损失的雇员将受到保护。根据1974年7月25日所得税改革,用稳定的子女津贴取代了有子女家庭免税金额,对中低等收入集团取消累进税率,雇员免税金额从240马克加倍到480马克。

还有婚姻法、家庭法、特别是离婚法的改革以及刑法法典第218条关于堕胎规定的改革都属于这几年的气氛所决定的改革方案。工会以自己的纲领声明和立法提案,对这两项改革计划作了有力的支持。

社会党—自由党联盟政府最初年代的改革热情很快地由于越来越强大的反抗而受阻。例如,1975年4月联邦政府所提出的一项职业教育法草案的命运即是如此。这项草案部分地符合工会的要求,但是遭到企业主的坚决反对,最后由于在联邦参议院中基督教民主联盟/基督教社会联盟执政各州形成的多数派反对而告失败。虽然通过了教育促进法和1975年12月高等学校基本法,但后者只是在联邦宪法法院所规定的界限内有效。在“劳动世界人道化”纲领中只有劳动安全法(1973年)和劳动车间规章(1975年)这些直接的劳动保护方案获得了法律的形式。针对合理化的保护仍属于工资协议政策的内容,它象共决立法一样,需要人们专门加以

^① 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》,1969—1971年,杜塞尔多夫,无出版年代,第118页。

研究。

60年代和70年代前期社会政策的推进反映在社会福利费用比例上,即社会福利费用在社会生产总值中所占比例的缓慢增长。这一比例从17.1%(1950年)、经过18.7%(1960年)、24.0%(1965年)上升到26.1%(1968年)和26.8%(1972年)。随着1974年以后的经济危机,它又明显上升。^⑫一部分改革法案需要大量经费,这导致了联邦债务的缓慢增长。1969年联邦负债净额尚为0.01亿马克,自1970年以后从11.1亿马克经过14.4亿(1971年)、39.8亿(1972年)和26.8亿(1973年)一直上升到1974年的94.8亿马克。早在1971年5月联邦财政部长亚历克斯·默勒(德国社会民主党)就因预算状况辞职,他认为,各部提出的要求会威胁到稳定。

但是,工会已提出数十年的共决要求本应是无偿实现的。1969年10月28日维利·勃兰特政府发表声明,宣布对工厂法规进行改革并扩大共决。此后工会相信,他们所希望的目标已经临近实现了。但这两个问题却变成了影响联盟的问题。

首先是工厂法规的改革。德国工会联合会于1971年1月29日的政府草案作了明确批判,^⑬此后又于1971年2月8日发布致全体联邦议会议员的一封信,并举行了“争取一个更好的工厂法规法案”的行动,力图争取使它们自己的设想在1971年春天得以实行。^⑭但是,对于1971年11月10日在联邦议会中由各联合执政党

^⑫ 伯恩哈德·舍费尔:《联邦德国的社会结构及其变化》,斯图加特,1981年版,第190页。

^⑬ 格德·穆尔:《序言》,收入德国工会联合会联邦执委会主编:《争取一个更好的工厂法规法案,对政府草案的一个比较性的描述》,杜塞尔多夫版,无出版年代(1971年)。

^⑭ 海因茨·奥托·费特与格德·穆尔:《告全体联邦议会议员书,1971年2月8日》,节选自格哈德·勒明斯基与贝尔恩特·奥托:《德国工会联合会的政策与纲领》,第124—126页。

再加上 27 名基督教民主同盟议员投票同意而通过的工厂法规法案新文本,工会显然未能凭上述做法产生决定性的影响。毫无疑问,这项法案与 1952 年的工厂法规法案相比,有了一系列的改善:每个雇员的地位第一次在工厂法规中有了明确规定;工厂委员会的共决与参与权利得到了扩大和加强;增加了青年代表的席位;最后工会的地位在工厂宪法法规中也得到了承认和保障。

工会看到,新法案整个来说是“巨大的进步”。虽然工厂法规法案“没有满足德国工会联合会的所有要求”,但还是被评价为“工会在为改善工厂共决而进行的斗争中所取得的一个伟大胜利”。^⑤ 费特认为,这是“对于社会改革的一个积极贡献”。^⑥ 而受到批评的地方首先是新法案几乎没有对工厂委员会在经济问题上有效的共决权利作出规定。而对于工会来说,更成问题的是,它与工厂委员会的合作没有得到明确保障。把全体职工划分为工人、职员和高级职员又加深了各个集团间的差别,从而使统一的利益代表变得十分困难。这一做法首先是接受了基督教工会联盟和德国职员工会的观点,多年来它们在自己的基本原则声明中不断提出“保护少数”——现在自由民主党出来替它们说话了。

特别是“高级职员”的界限问题,导致以后工会与雇主之间大量冲突。并且很快地诉诸于法院。1974 年 3 月联邦劳动法院作出判决,对“高级职员”作了严格的规定。根据这项规定,所谓“高级”只是指那些拥有企业决策职能的职员。这一规定支持了工会的立场,^⑦ 但这不是一个彻底的胜利,即没有对共决法的起草产生影响。

^⑤ 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》,1969—1971 年,杜塞尔多夫,无出版年代,第 144 页。

^⑥ 海·奥·费特(1971 年工会政策总结),见《泉源》1971 年第 12 期,第 481—483 页。

^⑦ 《德国工会联合会工作报告》,1974 年第 47 期,杜塞尔多夫,1974 年 3 月 6 日。

1973年12月12日通过的新的公务员代表法也没有彻底贯彻工会的想法。工会对1972年由专业官员提出的草案和1973年政治提案都进行了坚决的批评。^①虽然德国工会联合会对于重新制定的公务人员代表法表示欢迎,它与草案相比有所“进步”,但还是指出了它的严重缺陷。^②首先对公务员委员会共决权利的过多限制和工人、职员和公务员集团的划分都与工会目标相矛盾。特别是公务运输交通工会强调工会的观点是:“应当用一个以工资协议为基础的新的统一的公务法代替现行的工资协议法和公务法。”此外,还应制定一个统一的公务人员法,保障“公共事业中的就业人员拥有不受限制的结社权利”。^③

而海因茨·奥斯卡·费特在1972年德国工会联合会代表大会上描绘为“第一号要求”的企业共决的情况又如何呢?自1971年春以来,德国工会联合会努力把这个问题重新推向前台,而工会要求的要点不仅有在大企业监事会中平等地占据席位,而且一如既往还有建立一个联邦经济与社会委员会、为政府和议会提供信息和咨询。这个委员会还应拥有立法倡议的权利,在各州也应建立相应的机构来代替它。^④

而争取实现这些要求所面临的困难是极为巨大的。1970年“比登科普夫委员会”^⑤提交了他们的关于平权共决经验的报告,在报告中强调了矿冶共决的积极成果,但是委员会未能做到建议

^① 《德国工会联合会工作报告》,第168期,1972年5月25日;第113号,1973年4月2日;德国工会联合会联邦执委会(主编),《争取一个更好的公务人员代表法》

^② 《德国工会联合会欢迎公务人员代表法》,见《德国工会联合会报告》,1973年第428期,12月13日。

^③ 公务运输交通工会出版:《在公共事业中的现代化·统一的公务员法》,斯图加特,1976年版,第5页。

^④ 根据勒明斯基与奥托:《政策与纲领》,第147页。

^⑤ 《企业中的共决,专家委员会关于迄今为止共决经验的报告》(共决委员会),波鸿,1970年1月,(联邦议会印刷品 VI/334)

把矿冶规定推广到所有大企业。因此，平权共决的拥护者和反对者都认为自己的看法基本上得到了证实。无论如何，比登科夫委员会没有制定出一个在德国社会民主党与自由民主党的共决观点之间达成妥协方案。德国社会民主党坚持它的1968年的法律草案。自由民主党在1971年弗赖堡党代表大会上提出了“里默尔草案”，它遵循“比登科普夫备忘录”所建议的方向，拥护在监事会中资本一方的优势地位。在监事会中股东、高级职员和雇员代表比例应为6:2:4。同一年基督教民主联盟在党的代表大会上一致同意这样一个模式：在监事会中股东和雇员双方比例应为7:5。

所以，姑且撇开德国社会民主党草案不谈，德国工会联合会的要求是十分孤立的。但它可以向人们指出，矿冶共决已完全经受了考验；作为例证，在大量矿井关闭的时候通过社会性计划防止了社会困苦（与有可能发生的骚乱）。^②

然而要在法律上实现工会的共决要求是十分困难的。1974年3月底，德国雇主联盟（联邦）协会在科隆举行了一次大会，会上围绕一个令人回忆起魏玛时代的题目“市场经济还是工会国家”展开了辩论。虽然工会试图借助德国工会联合会经济与社会科学研究所关于“工会国家还是企业主国家”的分析来与之对抗，^③但是，公众意见还是认为雇主最终获胜，雇主的命题是：自由的经济制度和社会制度必须相互一致，而共决会使之受到威胁。由于自由民主党，这样一些经济上的基本观念不能不对1974年政府提出的雇员共决法草案发生影响。这个草案在作了一些修改后，1976年3月18日在联邦议会中通过。^④

在拥有自己的法人团体地位、雇员就业人数通常在2,000人

② 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》，1965—1968年下半年，第275页。

③ 《工会国家还是企业主国家》，《德国工会联合会经济与社会科学研究所通报特刊》，1976年8月。

④ 联邦劳动与社会部主编：《共决》，第83页。

以上的企业中,根据这项法律都要实行雇员共决。在这些企业的监事会中,股东与雇员必须数目相等,监事会人数多少取决于职工的人数。至于雇员方面代表的组成则比矿冶模式更为复杂。雇员所应占有的席位一部分由企业中的工会代表占据,其余席位,根据工人、职员和高级职员在全体职工中的相应比例进行分配,但每一集团至少要有一个席位。所有雇员代表包括工会代表都由全体职工选举产生。在雇员人数不到8,000名的企业中进行直接选举,否则通过一个选举委员会进行选举。根据1974年3月联邦劳动法院的判决,强调高级职员必须具有企业主的职能,但这里却将之归到雇员方面,这一点不仅在工会看来,而是许多人都认为是很成问题的。此外,由资本家方面担任的监事会主席,在投票中,重复发生票数相等的情况下,可有两票的权利。最后,工会指责说,雇员方面并没有象矿冶规定那样,在任命与拒绝理事会中劳动经理方面具有决定性的影响。因此,工会对于这个草案的反应是毫不掩饰的失望。

而雇主对于这个法案也不满意。根据他们的观点,基本法对于私有制和企业主自由的保障由于共决法而受到损害。此外,工会参加监事会意味着工会在获取信息方面的好处,这会使工资协议自治失效。尽管监事会席位的分配显然并非权利平等,雇主还是为反对共决法向联邦宪法法院上诉。工会利用上诉为理由,宣布取消本来已越来越受到人们批评的“统一行动”。联邦宪法法院在1979年3月1日的判决中并没有批准雇主的上诉,但对今后进一步实行这种形式共决的范围作了明确的限制,^②因此平权共决的扩大就遥遥无期了。

② 节选自联邦劳动社会部主编:《共决》,第251页。

第二节 劳资工资协议政策：从忍耐、自发罢工到进攻

一方面由于工会与德国社会民主党在领导层中人事上的密切联系与政治观点上的接近，另一方面由于经济衰退，毫不奇怪，工会在60年代下半期在工资政策上持克制态度。此外，它所关心的是逐步实现每周40小时工作日，代价则是把工时的缩短折算在工资增长的比例之中。而且工会与它的公开声明相反，在工资协议谈判的实践中表示完全愿意考虑政府官方公布的工资与物价调整指标。

按照德国工会联合会自己的说法，1967与1968年的劳资协议表明了它明确采取了明智立场。^②在这几年中，就名义工资的增长达成了协议，然而1967年实际工资下降了1.6%，1968年下降了0.1%，1969年下降1.4%，1970年下降5.5%。实际工资的发展还反映在雇佣劳动者所获收入（毛收入）在国民收入中所占份额的变化中：工资份额从1967年的55.7%下降到53.6%（1968年）。尽管1970年/71年工资明显增加，但它仅仅是缓慢地走出低谷，直至1973年才开始上升。^③

恰恰是工会在工资政策上的这种主观克制使得它在一部分会员和工人中失去信任。由于企业主利润飞跃增长、实际工资停滞不前，爆发了1969年的一些“野蛮”罢工。自发罢工的起因是多特蒙德赫尔代尔冶炼厂联盟与多特蒙德霍施股份公司于1969年10月1日合并，由此必须在企业内部的工资和薪金方面作相应调整。为

^② 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》，1965年下半年至1968年，杜塞尔多夫，无出版年代，第285页。

^③ 根据弗·德佩：《自治与一体化》，第62、64页。

了争取立即提高工资,9月2日多特蒙德霍施股份公司冶炼厂的工人停止了工作,并很快获得每小时工资增加30芬尼的成就,停工于9月3日结束。但是由于1968/69年利润膨胀,罢工的烈火蔓延到钢铁工业、采煤工业、冶金工业、纺织工业和公共事业等其它企业。1969年9月初,仅钢铁工业即损失23万个罢工日,在煤矿中损失了4.9万个班次。在所有罢工事件中,罢工者都在很短的时间内获胜,提高了工资,而且在现行工资协议期满之前得到支付。

在这以前,工会虽然曾抱怨工资太低而利润却在膨胀,多次要求提前进行工资协议谈判,但毫无结果。而自发罢工给工会的工资协议的努力增加了分量。因此不仅明显地提高了工资,而且也缔结了短期的工资协议。

70年代初,双方的对立又趋尖锐。美元的大量流入形成了对币值稳定的威胁,使雇员的工资要求更加强烈,而汇率浮动又意味着增大出口风险,因此雇主强烈要求较低的工资增长比例。1971年在巴登—符腾堡双方开始交锋。

冲突的起因是冶金工业工会在宣布工资协议至1971年9月30日到期的同时,要求提高工资11%。雇主开始坚决拒绝,但后来又答应提高4.5%。由于缔约双方都坚持各自立场,10月17日宣布谈判失败。1971年10月28日开始进行调解谈判,11月2日作出的调解裁决(在7个月期限内工资提高7.5%)遭到雇主拒绝。于是同意调解要求的冶金工业工会决定于11月12日进行意见征询,有89.6%的工会会员同意举行罢工。

冶金工业工会决定进行“重点罢工”:11月22日在戴姆勒—奔驰公司、奥迪公司和海德堡格劳布雷姆斯劳动保护公司大约有55,000名工人放下工作。接着11月23日有76个企业中的60,000名工人罢工。对此雇主决定,以解雇来报复。1971年11月26日开始,总计530个企业中的304,823名雇员被解雇。进一步的调解努力、包括联邦总理的干预、起初都毫无结果。工会表示毫

不让步,例如12月8日斯图加特大约45,000名雇员参加的这类抗议大会形成了一个不断扩大的反对解雇的运动。因此后来于12月10日劳资协议达成一致意见。在这场劳资斗争中总计损失了4,138,000(根据官方数字)至5,130,000(根据工会数字)个工作日,生产损失高达20亿马克。雇主同意在12个月期限内提高工资7.5%,对10月至12月则总计支付180马克(净值)。此外,工资协议还确定了相当于月收入40%的第13个月薪金。

有71.2%的工会会员对于这个结果表示赞同。尽管如此,不容忽视的是雇主再次得以贯彻它的集中进行劳资协议谈判的原则。在北巴登—北符腾堡作出的决定为其它的工资协议规定出一个幅度。这固然意味着实际工资的全面稳定化,却不是雇员所要求的额外增加。雇主的立场得到广泛贯彻。

基于这个理由,雇主把这场劳资斗争的实际结果解释成为他们的胜利。在12月15日发表的一份冶金工业报纸通告中说:“我们特别感谢有关的公司,它们承受了这场劳资斗争的负担。但是为了所有企业这是值得的。结果是在预先一致同意的建议范围之内。……企业总负担在15个月内总计为7%。15个月的期限为冶金工业提供了一个合理的核算基础,给这个就商情政策来说十分困难的时刻带来了必要的安宁。”^②

冶金工业工会总计花费8,000万马克来支持这场劳资斗争。由于劳资斗争的扩大,很多没有直接关联的企业也停止了生产,它所受的压力更大了。大约有10万名雇员,主要是在汽车工业中,由于“冷解雇”而被卷入这场冲突。根据劳资斗争中国家中立的要求,联邦劳动部决定,依据1969年7月25日的劳动促进法第116条,不向受到间接牵涉的雇员支付救济金。它在1971年11月22日的

^② 引自雷吉纳·迈耶尔:《冶金工业中的罢工,1971年北符腾堡—北巴登罢工运动的分析》,马堡1977年版,第346页。

文告中说，“根据一般经验”，这些雇员也将通过罢工目标的实现得到好处。但是1971年12月2日联邦劳动部行政委员会答应向间接有关的雇员支付失业金或短期工人补贴，但是巴登—符腾堡州的社会法院于1972年11月27日制定这项决定是违法的。

企业停止生产完全可以说是“冷解雇”。对于这种措施必要性的怀疑越来越强烈。在罢工的第4天大批企业就已停工或预告停工。虽然罢工地区在第二次意见征询后才能全部恢复生产，但戴姆勒—奔驰股份公司在柏林的分厂却在这次意见征询后的第二天即宣布恢复工作。这也使对“冷解雇”的这样一种怀疑看来是正确的。^⑧

由于1955年和1971年联邦劳动法院的判决，虽对解雇作了严格限制，但原则上允许解雇，由于1971年冶金工业解雇，最后还由于联邦劳动部的立场，罢工对于工会成为十分巨大的风险。由于比例原则^⑨（运用这一原则的标准非工会影响所及，要由国家并首先由企业主规定），也由于1971年以后雇主广泛实行解雇政策，工会的活动范围受到明显的限制。“一致行动”和一年一度的专家鉴定备忘录，限制了工会在意见与意志构成过程准备阶段之外形成其目标的自治权利。由于劳资斗争的扩大而无法估计的财政负担的风险削弱了它们的行动能力。此外，为了大规模劳资斗争而付出的财政开销大大减少了工会库存经费，使它们有可能长期受制于雇主的惩戒。因此，70年代初工会与雇主之间的对立日趋尖锐。在70年代中期经济危机的压力下这种对峙局面更加明显。

70年代初工会的劳资协议政策的结果是令人难忘的。工会努

^⑧ “冷解雇”是指雇主在工人采取任何行动前即宣布停产，理由是其它地区、行业或企业的罢工影响到本企业的原材料供应等等，因而不能开工。但这里举出的事实证明这一理由是不能成立的——译者注。

^⑨ 比例原则是指雇主的报复行动必须与工人起初采取的行动成比例。——译者注。

力弥补由于通过 1969 年的“野蛮”罢工表现出来的“信任损失”，又要确保本已经常超过协议工资的实际工资。70 年代初工会要求工资增长 10% 以上。事实上在许多行业中已按这一幅度提高工资。特别突出的是由于已经开始出现的经济困难，公共事业运输交通工会第一次充任了先锋，例如在 1974 年通过罢工提高工资 11%，这在联邦总理维利·勃兰特的形象上投下了阴影。冶金工业工会随之也签定协定，提高工资 12%。尽管 70 年代初劳资协议的名义工资明显提高，但实际工资还是大大低于名义工资。因此德国工会联合会各产业工会在 1975 年汉堡代表大会上决定，将来要努力加强确保实际工资。

由于斗争积极性的提高，工会做到了在一个十分良好的商情发展的背景下明显改善了雇员的实际工资。由于萧条的直接后果而蒙受损失之后，1969 年实际工资提高 1.4%，1970 年为 5.5%，1971 年为 2.3%，1972 年稍微下降了 0.3%，1973 年和 1974 年再次为 1.5% 和 3.0% (表 3c)。而雇佣劳动者的全部收入(毛值)在国民收入中所占的比例从 53.6% 的低谷(1968 年)经过 54.1% (1969 年)和 54.8% (1970 年)缓慢上升到 55.8% (1971 和 1972 年)和 56.6% (1973 年)。^②

人们不仅为了提高工资而进行斗争。由于劳动强度的加重，夜班劳动与加班劳动的增多，劳动速度加快，“劳动世界人道化”与“针对合理化的保护”都成为工会劳资协议政策的重点。

早在 60 年代末，工会就日益紧迫地指出了一种无节制技术发展所带来的危险。自那时开始加强就针对合理化的保护缔结劳资协议。它的先驱，诸如 1968 年冶金工业工会、化学造纸瓷器工业工会缔结的协定，对近 1,000 万名雇员生效。1965 年行动纲领的合理化保护要求是针对立法者的。随着《劳动促进法》(1969 年)的通

② 弗·德佩：《自治与一体化》，第 62、64 页。

过,这一努力获得有限成果之后,工会集中全部力量争取在工资协议中贯彻这些目标。

合理化保护是争取劳动人道化努力的一个重要组成部分,它同样应当通过立法与工资协议两条途径的“双重战略”来实现。在这方面由于政治上的成就不大,工会更加重视工资协议领域。一个主要成就是1973年10月符腾堡—巴登北部地区冶金工业的第二个工资基本协定。在博施公司与戴姆勒—奔驰公司近57,000名雇员参加的为期两周的重点罢工之后,缔结了一项劳资协议,不仅对企业关于劳动过程的规定(例如流水作业周期)作了限制,尤其重要的是改善了工间休息规定。对于实行计件工资和得到企业投保的工人,每个工时获得5分钟休息时间,3分钟个人时间,这些时间仍按各自的平均工资支付报酬。

1966/67年的经济衰退打破了“经济奇迹”持久不变的美梦。但广大居民集团生活水平改善的势头在60年代并没有减弱。例如,我们看一下耐用消费品需求满足情况,把1962年与1973年的数字相比较,就有如下变化:1962年只有52%的家庭有一台冰箱,1973年达93%。至于吸尘器、电视机和汽车,相应的比较数字为65%—91%、34%—87%、27—55%。^⑤ 追求消费与生活水平的改善成为经济奇迹之后时代的特征。但伴之而来的,绝非是生产财富的更加公正的占有与分配。70年代初,总计1.7%的家庭占有了74%的私人生产财富。

改变这种状况越来越明显地成为工会的目标。^⑥1968年10月德国工会联合会联邦执委会关于财富积累的声明第一次把它区分为一方面是鼓励储蓄、另一方面是雇员对生产财富分配的参与。1970年3月《德国工会联合会关于财产积累的指导准则》把这一

^⑤ 参见K·T·舒恩:《经济与社会发展》,第734页。

^⑥ 见格·勒明斯基与贝·奥托:《政治与纲领》,第164页。

考虑进一步具体化。鼓励储蓄的措施得到了赞同,但并没有指望它们还会影响到真正的财产再分配。因此要通过鼓励储蓄和跨企业的参与利润分配制度来实现雇员的财富积累。企业应当把一部分利润上缴为基金,必须凭这笔基金向雇员发放参股股票。1972年行动纲领也规定,雇员应当通过一种跨企业的参与利润分配的制度适当地参与生产财富的分配,但以此为根据为1972年德国工会联合会第九次联邦代表大会起草的决议草案却被代表大会所否决。而冶金工业工会的立场得到了批准。他们希望确保工资协议政策的优先地位;而雇员财富积累基金相反地只会通过减少雇员可直接支配的收入来提供无法投入使用的参股股票。此后德国工会联合会联邦执委会于1973年4月4日以微弱多数提出一个文件,其中涉及雇员参与生产财富问题。它的出发点是这样一种认识:即对财产发生影响的工资协议、储蓄金和工资投资(即从职工工资中扣除一部分作为投资),并不能影响到再分配。企业的参股计划反而会成为一种阻碍人员流动的措施。因此雇员对生产财富分配的参与应当通过地区性基金来实现,为此企业必须要上缴它的一部分利润。然而对上述观点并没有形成具体的一致意见。

第三节 上升中的工会组织:会员的增加 与公共经济的繁荣

会员缓慢增加是60年代工会的一个特点。这个阶段之后,在向70年代过渡中会员人数明显地从650万(1966年)上升到740万(1976年)。但在这个总数下面隐藏着部分反向发展,会员的增加既不是在所有工会中,也不是在所有职业集团中都同样的。增长率超过平均比例的有:商业银行保险工会、教育科学工会、德国邮政工会、冶金工业工会、化学造纸瓷器工业工会、公共事业运输交通工会。相反地会员发展停滞或者缩减的工会有园艺、农业林业工

会、皮革工会、矿山能源工业工会、纺织服装工会——总之是一些萎缩行业的工会，仅举一个例子：在矿山中1958年有65万人在622个企业中就业。1976年只剩将近25万名雇员，383个企业。

总的来说，在70年代的“改革气候”中工会扩大了它们的阵地。德国职工工会和德国公务员联盟也加入了这一巩固过程。1976年它们分别拥有会员471,000人和803,000人。而对于基督教工会联盟来说，增长的幅度很小。1966年4月，基督教矿山能源工业工会（萨尔州）解散，它的20,000名会员加入了矿山能源工业工会。^⑤各工会力量对比的标志除了会员人数之外，还有工厂委员会选举结果。人们看一下冶金工业中德国工会联合会提出名单所获选票比例，在60和70年代毫无例外都是80%。而德国职工工会名单的获票率仅为2%至4%，基督教工会联盟的名单获票率为1%。其余选票投给未加入组织工人候选名单。此外，1968年所有工厂委员会成员仅有11.2%为妇女。^⑥到70年代也没有明显增加。

工会会员人数的发展，清楚地反映出向“第三产业社会”过渡的社会转折过程。生产性企业在就业人员总数中所占比例至1975年下降到46%，1979年继续降至45%。农业林业就业人员的比例缩小为7.2%（1975年）以至6%（1979年）。与此相反，服务性行业就业人员比例从47%（1975年）上升到49%（1979年）。

在70年代，就其会员成份来说也几乎还没有跟上雇员结构的变化。工人比例不断下降，从75.8%（1970年）下降到71.2%（1976年）。公务员的比例停滞在9.5%和9.4%之间，职员的比例从14.7%上升到19.4%，妇女的比例从15.3%上升到18.3%。总的看来，1976年加入工会的工人还是明显地超过比例，因为他们

^⑤ 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》，1965年下半年至1968年，第82页。

^⑥ 《德国工会联合会联邦执委会工作报告》，1969年至1971年，第318页。

在雇员中所占比例已“只有”49%了。^⑧

随着会员人数的增加,1966年和1975年期间组织程度从32.4%上升到36.6%,妇女就业者的组织程度从15.7%上升到19.3%,仍明显低于男性雇员(1975年近50%)。尽管组织程度上升,与其它发达资本主义国家相比,德国工会的情况还是很差的。70年代前期,瑞典工会组织程度为87%,比利时为70%,丹麦和奥地利(1968年)为66%,挪威为55%,英国为50%,荷兰为47%。组织程度比联邦德国更低的是美国(28%)和法国(25%)。^⑨

看一下各个工会的组织程度就会发现情况很不一致。从1966年到1975年间还是以向上趋势为主。这里列举一些例子,组织程度得到改善的有:冶金工业工会组织程度从34.1%上升到43.6%,化学造纸瓷器工业工会从35.9%上升到40.1%,矿山能源工业工会从72.8%上升到86.7%,印刷纸张业工会从31.8%上升到36.0%,纺织服装工会从25.2%上升到32.5%,处于停滞或者下降状况的是建筑土木工会(从19.5%至20.5%)、木材工会(19.1%至18.6%)、食品烟酒和饭店工会(从18.2%至16.4%)。^⑩

总的来说,会员发展所呈现的积极趋势很大一部分归结于会员流动比例的减少。在1965至1975年期间,不算一些有时还很明显的上下波动,化学造纸瓷器工业工会人员流失比例从13.1%降到9.4%,商业银行保险业工会从15%下降到10.9%,纺织服装工会从18.8%降到16.5%。^⑪

⑧ 弗·德佩:《自治与一体化》,第52页。

⑨ 根据沃尔夫冈·施特雷克:《作为会员联盟的工会,工会会员招募问题》,收入J·贝尔格曼主编:《工会社会学论文集》,第72至110页,此处引文为102页。

⑩ 《工会月刊》,1979年第11期,第741页。

⑪ 沃·施特雷克:《作为会员联盟的工会》,第109页。

可以设想,新的收取会费方法也阻止了会员的流动。^①1965至1975年间通过银行从工资中扣除会费的情况明显增加。此外,由工资中扣除会费再转交给各产业工会的会员数目同时也在成倍地增长。这种缴纳会费的程序标志着会员与组织之间日益增加的一种匿名关系。这种趋势在1960和1975年期间由于许多工会撤消了一些行政单位而进一步巩固。例如矿山能源工业工会(行政单位从50个降到23个)、化学造纸瓷器工业工会(从83个降到68个)、商业银行保险业工会(从371个降到45个)、冶金工业工会(从186个降至168个)、纺织服装工会(从136个降至79个)。固然在同一期间各行政单位的工作人员的平均数目大为增加,但这并不能改变工会组织与会员之间的距离日益疏远的印象。

在60和70年代,工会在组织与财政上增强的明显表现即是公共经济企业的发展。这里简要介绍它的几个最重要的集团。^②

1969年由消费合作社中建立起合作集团。即一百多个合作社组成一个联邦范围的企业集团。1974年通过设立法兰克福合作股份公司中心(今天的合作股份公司)创立了一个控股公司。1978年这个中心总计有股本1.5亿马克,其中40%归德国消费合作社协会,约22%分归瑞士、丹麦、瑞典的合作社中心,约38%归(1974年建立的)公共经济参股公司所有。

公共经济企业的“旗舰”是总部设在汉堡的新家乡集团,这是西欧最大的住宅建筑企业。1977年它在整个联邦领域管理着近418,000幢住宅,其中320,000幢是归它本身所有,此外还有87,000幢是企业资产。新家乡国际公司还大量地向国外参股,但还不能说已取得统治市场的地位。在70年代中期每年建筑的450,000幢新

^① 同上,第107、110页。又见:克劳斯·阿尔明国:《西德工会的发展,1950—1985年》,法兰克福与纽约版,1988年,第89页。

^② 以下数字见阿什姆·冯·勒施:《德国工会的公共经济企业,产生、职能、问题》,科隆1979年版。

住宅中,新家乡建筑的有12,000至15,000幢,约3%,它所拥有的住宅在现有住宅总数中所占比例大约为1.5%。新家乡公用住宅公司的股东是德国工会联合会和各个产业工会的财产管理与信托公司。1977年在6,000万马克的总资本中德国工会联合会持有25.4%,建筑土木工会持有25.4%,冶金工业工会持有18.5%,这是几家最大的股东。1977年公共经济参股公司对于1969年建立的新家乡城市建设公司参股达49.9%,德国工会联合会和它所属各产业工会的管理公司持有基本资金即12,000万马克的一半。

公益保险公司同样也有飞跃发展。1977年底它的保险客户总计为580万家,保险金额达3,420亿马克。因此它属于德国最大的保险公司之一。

由瓦尔特·黑塞尔巴赫领导的公共经济银行的发展也是卓有成就的。他们的收支结算总额从1950年的13,300万马克增长到210亿马克(1958年),1978年又增加到350亿马克。公共经济银行在越来越大的范围内参与了国际银行业务。1973年在伦敦建立分行。1976年在纽约、圣保罗和香港分别建立分行。1974年同以色列哈波阿里银行一起建立了以色列大陆银行。

旅游业的公共经济企业成就较少。1969年于法兰克福建立的《愉快旅行》公司在包租飞机旅行方面所占市场比例停留在10%,在汽车旅行和度假住宅方面所占市场比例也不超过6%,这个缺乏竞争能力的企业很快被出售给内克尔曼旅游公司。

随着公共经济企业的日益扩大,它不仅脱离了它的合作社源泉,而且在向资本主义法权形式过渡的同时接受并扩展了等级组织的原则。也就是说,在企业的决策命令活动与执行活动之间作了区分。此外伴随着工会企业成功的经济活动,这些企业如何遵循工会的道德要求及政治目标的问题变得日益尖锐。公共经济企业愈是在“形式上和结构上”与私人企业相似,它的独特形象就愈是模糊不清。人们已承认事实上公共经济企业与私人企业之间的区别

对局外人来说是很难辨认的。这一区别是原则性的：利润作用的目标是以公共福利为方向的，它与利润的私人占有是完全对立的。^④

也许是看到公共经济企业经济上的繁荣，也许是考虑到传统的“工会马厩味道”的消失，70年代初工会认为，必须更加明确地给它的公共经济企业作出论证和提出任务。工会干部作为企业主它们不仅在市场上与私人企业激烈竞争的条件下已经保住了阵地，而且还可以对市场经济制度的职能发挥作出贡献。此外，它们已“模范地实现工会在社会福利政策与社会政策方面的要求，并且指明“在一个竞争经济制度中依靠社会约束的资本是可以成功地公众利益经营下去的。”1978年12月德国工会联合会联邦执委会通过的《关于德国工会联合会及其工会的公共经济企业的使命与任务》的计划中也充满自豪地指出了在1974年建立公共经济参股公司之后所取得的成就，因为“已按照工会的想法，使参股关系成为可以看得清楚的了。”^⑤

随着60年代和70年代会员人数的增长，随着“工会机构”日益增长的匿名化，越来越感到有必要既对组织内部的会员参与、也对各个工会彼此间的关系以及各工会与联合会的关系作出改革。在德国工会联合会内大工会的比重继续增大的时候，这一点就变得更加迫切。在1975年，仅仅冶金工业工会，公共事业运输交通工会、化学造纸瓷器工业工会这三大工会中的会员数目就超过了所有工会会员总数的一半。

首先人们始终要求对各个工会的不同规模和影响、以及大工会与上层联盟之间的关系问题作出明确规定。在60年代，由于组

^④ 同上，第143页。

^⑤ 《公共经济企业的目标与职能》，德国工会联合会联邦执委会与公共经济企业共同能过。杜塞尔多夫，1972年11月；《德国工会联合会及其工会的公共经济企业的使命与任务》，德国工会联合会联邦委员会于1978年12月6日通过。这两份文件均收入阿·冯·勒施：《公共经济企业》，第383—394页。

织内部必须采取节约措施(这是伴随着1967年施普林格决议特别在教育工作与人事工作领域进行的),关于章程的辩论重新活跃起来。此后于1969年建立了一个章程委员会。而冶金工业工会的表态为这次修改章程划出了一个非常狭小的范围,而要在反对冶金工会的情况下进行一场真正的改革是几乎不可能的。例如奥托·布伦纳主张加强组织,使之更加严密,却反对限制各个工会的自主权。^⑤修改章程则要求一个三分之二的多数,而1971年特别代表大会的430名代表中仅冶金工业工会就占了131个席位。他们对过分深入的改革持保留态度,并与其它大工会在这一点上意见一致,因此改革辩论的结果可想而知了。^⑥各代表团名额分配比例方案并没有按有利于小工会的方向进行修改,在联合会与各工会之间也没有作出新的任务分工,报刊工作统一化也失败了。只有联邦委员会有所扩大,每个工会至少可以有3名委员。这可以被看作是对于德国工会联合会所属各产业工会之间权利平等的合作方案的支持。

1971年通过的章程改革并不是什么伟大的成功之作。为了严密和加强组织而计划的集中化方案由于不同工会的利益纠纷而搁浅。为了应付未来危机年代的困难应很好武装起来,从这个角度来看来工会几乎是毫无成就。对工会的国际合作也可以如此评价。一个时期以来那些大康采恩已使资本与生产超出了各民族的界限,提供了一种免受工会或政府监督的机会。因此必须对工作的合作保持高度重视。正是鉴于欧洲的统一,1969年4月,欧洲自由工会联盟加入了国际自由工会联盟,奥托·布伦纳当选为主席。由于欧洲共同体扩大,接纳了英国、爱尔兰与丹麦——1973年2月欧洲

^⑤ 奥托·布伦纳:《德国工会联合会的改革意味着什么?》,见《工会月刊》,1971年第4期,第209—212页。

^⑥ 《章程》,见《第9次联邦代表大会记录》,柏林,1972年6月25至30日,杜塞尔多夫版。

自由工会联盟改建为欧洲工会联盟。鉴于这个联盟对欧洲机构施加影响的能力很小、鉴于各国工会对于把职权转交给欧洲工会联盟持保留态度,这种合并很难发展成为一个强有力的工会联盟。一个存在严重经济问题的时代已经开始,而这些问题过去和现在都绝非在一国范围可以解决的,在这个时候人们也不应对工会在国际范围内的打击力量作出过高的估价。

第十三章 在 70 至 80 年代危机中 工会力量的强与弱

伴随着 1973 年秋埃及以色列战争结果而带来的石油价格冲击,开始了一个涉及所有西方工业国家的世界经济萧条阶段。加上某些行业的结构问题(例如造船工业、钢铁工业和纺织工业)以及第三次工业革命和微电子工业进展的结果,经济危机对于劳动力市场的影响变得更加尖锐。大规模失业成为 70 年代末以来形势的一个特点。工会面对在危机中日益增长的企业主的权力和一个越来越明显地以企业主目标为准绳的政府政策的威胁,又一次陷入面临防御地位的危险。

第一节 商情危机与结构危机, 大规模失业与组织停滞

1973 年石油危机使 1972/73 年经济繁荣阶段突然中断,1974/75 年进入了一场剧烈的衰退。经济增长率 1973 年尚为 4.7%,1974 年降到 0.2%,1975 年降到 -1.4%。虽然形势很快又有所恢复,——1976 年增长为 5.6%,但这种繁荣没有获得以前的那种生命力。在 1979 年第二次石油价格冲击以后,1981 年/82 年经济增长比例从 0 降到 -1%,马上又重新进入一个萧条时期。过高的通货膨胀比例与日趋严重的大规模失业成为 70 年代向 80 年代过渡时期形势的特点。

从 60 年代起,繁荣阶段的势头就不断减弱,这是有一系列原因的。首先是所谓需求正常化。在直至 50 年代末的重建阶段之后,在 60 年代和 70 年代国内市场明显地趋于饱和。德国经济从这种

发展中得出必须加强出口的结论。逐步前进的欧洲经济合作与世界贸易的扩大,在越来越大的程度上取代了德国的国内销售。这种发展的反面一方面是大量出超和国际收支顺差,另一方面是对外经济发展的依赖性。还应指出生产结构的变化,煤矿危机就是一例。由于其它能量载体(石油、天然气和核能)的突出发展,煤炭在能源供应中的作用明显下降。还有造船与钢铁工业的危机,它既是由于新材料(塑料)的使用,也是由于国际竞争所致。最后还要考虑到新生产技术被越来越多地应用。它在工业和服务业领域所产生的合理化效果大大超过了它创造劳动岗位的作用。微电子技术自70年代中期以来也给服务业领域带来了一个前所未有的合理化浪潮。因此,与以前几次合理化推进时不同,它未能吸收那些在生产领域失去工作的人们。

在原料涨价和世界贸易不景气的条件下,70年代,几乎西方所有主要的工业国家都呈现出商情问题,尤其是结构问题。人们开始用“滞胀”这个概念来说明它。也就是说,它表现为停滞不前的(或者微弱的)经济增长,加上失业率很高,同时物价上涨。这对于联邦德国来说意味着:通货膨胀率1969年为1.9%,经过5.5%(1972年)上升到6.9%和7.0%(1973年/74年)。此后年度价格增长率从3.7%(1977年)下降到2.7%(1978年)。而1979年又上升到4.1%。1980年至1982年分别又上升到5.5%、5.9%和5.3%。自1972年失业率开始上升,在70年代下半年更是明显地增长。1972年失业率为1.1%,1975年就已经达到4.7%,1979年和1980年稍稍降为3.8%,然后它又经过5.5%(1981年)上升到7.5%(1982年)。(见表5b)。

在1982年秋政治“转折”后不久,开始了一个新经济繁荣阶段。增长率为2%至3%。这种积极的经济发展伴随着一种明显的价格稳定趋势。通货膨胀率在以后的年代里下降到1%至2%(1987年/88年)。尽管持续的经济增长(迄今为止)既没有由于

1987年10月19日纽约股票市场风潮,也没有由于国际债务危机而受到持久的干扰,但失业率1983年再次上升到8%,自那时起一直居高不下。即使不算“隐蔽的失业后备军”,登记的失业者的数目自1983年以后年复一年地在200万人以上。自从1974年劳动市场危机开始后,几乎每3名雇员中就有一人至少曾有一次到劳动局登记暂时失业。因此,失业成了广大群众共同经历。

自70年代开始,至1981年加入德国工会联合会各工会的会员人数增长到790万,自1978年以后警察工会也加入了德国工会联合会。1981年后的3年内会员人数持续下降。1984年德国工会联合会各工会会员人数已“只”有760多万人。1985年后稳定下来,此后会员人数又缓慢增长,1986年/88年达770多万人,近于停滞。德国职员工会的发展大致相似。会员人数从1974到1977年的470,000人左右增长到1982年的510,000人,其间稍有波动。1982/83年下降到497,000人,并以此为下限。1985年以后很快又开始了增长趋势。基督教工会联盟的会员人数在80年代一直保持在30万人左右。80年代前半期,德国工会联合会各工会会员人数下降的原因是多方面的。首先是所谓的工会信任危机。它未必是由于1982年初和1986年的“新家乡丑闻”诱发的,但至少是因此变得更加严重了。而且具有重要意义的是,工会的发展是同结构危机或个别行业的作用持续下降相联系的。例如建筑、矿山和纺织工会会员的减少就反映了它们在其中从事组织工作的那部分行业的问题。

至少在一个领域内,工会开始通过组织改革来对付随着经济结构转变而带来的重心转移问题。在争执数月之久的辩论之后,1985年提出了向未来的新闻媒介、印刷、造纸、新闻和艺术工业工会过渡阶段的章程。印刷纸业工会、艺术工会和广播电视电影协会都将并入这个宣传媒介工业工会。

引人注目的是,主要由职员组织起来的商业银行保险业工会

在劳动市场危机的年代里仍在继续增长。两大工会——冶金工业工会、公共事业运输交通工会也是如此。在1986/87年停滞阶段会员仍在不断增加的还有化学工业工会、印刷纸张业工会和食品烟酒饭店工会。

与以前时代不同的是70和80年代的经济危机和大规模失业并没有导致工会组织总崩溃。当然也不能设想在这些年代组织程度会有所改善。在1978年缓慢增长到34.2%以后,1984年和1985年又降到32.9%。

那些在工会历史上众所周知的组织问题,在70/80年代也还没有解决。

如同30年代早期世界经济危机时一样,首先是失业者组织问题。过去和现在一直没有一个对所有工会都适用的统一规定,使它们可以据此来接受失业者入会,即使以前他们也没有从事职业活动。现有的向失业者提供的救济——例如各个工会对于持续失业一年以上的人的失业救济金,以及多数在地方一级提出的有关失业者的倡议——都很少为人所知。

一如既往职员在工会会员中所占比例为22.8%(1987年),从来都低于他们在雇佣就业者中所占的比例(44%)。德国工会联合会工会的会员结构一直与50年代就业人员结构相一致。特别需要强调的是,80年代男职员在工会会员中的比例近于停滞,因此职员比例的上升要归结于女职员参加工会活动积极性的增加。尽管70年代会员人数的增长首先是由于妇女就业人员的增多,但妇女的组织比例大约为23%(1987年),一直明显低于她们在全部就业者中所占的比例——1987年大约为38%。这除了是因为工会对于妇女的吸引力从来相对较小外,还由于长期存在的随性别而来的不同组织能力,妇女在代表和领导岗位中所占份额很小,对此也有影响。在1986年德国工会联合会代表大会上各工会总计516名代表中只有79名(或15.3%)妇女。在德国工会联合会主持日常事

务的9人联邦执委会中,只有两名妇女即伊姆加尔特·布勒特尔和伊尔斯·布鲁西斯当选。只有一名妇女充当产业工会的主席,即莫尼卡·沃尔夫·马西斯为公共事业运输交通工业工会的领导。在德国工会联合会9个州级组织中没有一个妇女担任领导。这些数据形象地说明了在工会中一直通行的、对于男子和妇女不同的晋升模式。

年轻工会会员人数的发展表明工会面临会员结构过分老年化的危险。这也是居民普遍年龄结构日益老年化的趋势的反映。在1982/83年的会员数目减少中青年雇员所占比例很大,这就使老年化问题更加尖锐。原因可能是人们经常谈论的“价值观念的转变”,对于“庞大的匿名机构”的厌恶,由于新家乡丑闻而加强的工会信任危机。

最后,最近几年生产技术和生产结构的变化也向工会提出一系列组织方面的问题。部分时间劳动岗位和家庭劳动岗位的增加以及劳动时间规定的灵活化总的使那些从来就对作为工会会员缺乏兴趣的集团人数增加,在传统的产业工人人数和作用日益减少的同时,工会传统的社会基础也愈来愈小。再加上在大规模失业的过程中大量的雇员被排挤出或者退出了受工资协议管理的劳动生活。工会过去和现在都既不能在影子经济领域、也不能在以自我实现和自我剥削为特点的(作为替代经济的)小企业舞台上占有一席之地。

工会多次发现自己蒙受这样的嫌疑,即它将在危机的压力下堕落为仅仅是“劳动岗位占有者”利益的代表。80年代中期以来趋于激烈的工会内部关于工会政策的目标与战略的辩论以及关于加强会员及雇员意愿与执委会行动的联系考虑,都意味着劳动市场危机和工会信誉损失的瓦解作用已经被人认识到,但并未得到克服。作为摆脱这种危机的出路,人们首先建议把失业者组织起来,加强组织内部的民主、在企业 and 地方卡特尔一级活跃工会工

作,加强对那些特殊集团——外籍雇员、青年、妇女和职员的工作。^① 这些建议是否真正被采用并付诸实践,只有未来才能证明。

由于新家乡丑闻而引起的公共经济的“大拍卖”是在狭义的工会政策领域的重大变化。这两件事带来的工会信誉损失都是很难弥补的。早在1982年初《镜报》揭露了阿尔贝特·菲特尔主持新家乡经营上的过失。虽然很快作出人事上的决定,工会领导还是不得不容忍人家提出关于它的监督职能有什么意义这个难堪的问题,因为它在新家乡监事会中是有代表的。

建筑与房地产业发展的不景气使得整顿新家乡的努力十分困难。它在国内外多方面开展活动,越来越清楚地表明它“过分膨胀了”。新家乡最终以1马克的象征性价格出售给当时鲜为人知的柏林面包厂主霍斯特·席泽尔。这是一种令人困惑不解的轻率行动。新家乡的经营不善、出售、尤其是然后又费力赎回并交付托管,这使德国工会联合会与所有各产业工会在公众面前的威信大受损失,并把它们引向自我评价危机的边缘。

工会通过出售公共经济银行的多数股份,把合作集团改组成股份公司以及其它公共经济企业例如公益保险公司的出售计划,一方面设法弥补新家乡崩溃后的经济后果,另一方面同时停止一部分工会活动,反正由于内部矛盾这些活动已成为一种负担。1986年10月以来担任冶金工业工会主席的弗兰茨·施泰因柯勒在1987年10月14日关于“工会与公共经济”的会议上表示希望最后结束德国工会史上的这一章节。他认为,“对于工会来说,在一个资本主义的环境中经营公共经济企业是不可能的。”退出公共经济企业当然是很痛苦的,但从迄今为止的发展中只能得出这样的结论。无论如何工会不允许在公共经济问题上第二次出现反面的耸

^① 见恩斯特·布赖特:《进步与反进步,工会的作用》,收入《工会月刊》,1985年第1期,第1—19页。

人听闻的新闻。而公共经济参股公司的主席汉斯·马特赫费尔在指出必须采取果断的应急措施的同时,反对“现在由于失望就过于匆忙地作出关于前途的结论。”而瓦尔特·黑塞尔巴赫这位“公共经济之父”则宣传说:“即使我们恼火的时候,也不要从我们的历史中退却。”^②

提出在一个私人资本主义的环境中公共经济的未来前景问题无疑是理所当然的,何况公共经济的专门特点也是很难搞清楚的。但80年代仍不断有人提出疑问,在工会完全同合作社传统告别之前,是否就不能再一次恢复这种传统?对此具有决定意义的是一种受价值观念支配的行动把握和监督、一种明确的公共经济哲学、一种组织文化和一种个人的经营道德。^③

第二节 在政治防御的道路上

70和80年代,工会深受商情问题和结构问题的困扰。在赫尔穆特·施密特担任总理时代它们就已经看到,工会同社会福利国家一起遇到了“逆风”。^④此后,自1982年的“转折”之后,它们对政府政策的影响力已大大下降。此外我们还要提到和平集团、妇女集团及环境保护集团等一系列新社会运动的兴起。工会(和德国社会民主党一样)起初对于这个运动政治上袖手旁观。它们希望通过设法制定一个纲领政策上的新方针有可能摆脱这种立场。

“施密特时代”:在强大的逆风中

② 见《法兰克福评论》,1987年10月15日。

③ 克劳斯·诺维:《失去多少?——“新家乡”、公共经济或者更多?》见《住宅协会》1986年第10期;对此还有威廉·卡尔滕伯恩:《公共经济理论如何化为实践——它遇到了什么?》、《工会月刊》1987年第3期,第186—190页。

④ 弗里德海姆·亨格斯巴赫:《处于逆风中的社会福利国家——德国社会民主党/自由民主党政府13年的总结》,《工会月刊》,1983年第1期第1页。

1974年标志着—个政治上的“趋势转折”。5月在“总理办公室间谍”京特·纪尧姆丑闻之后维利·勃兰特下台了。抱着很大希望开始的改革时代由此终结。人们不能把由于赫尔穆特·施密特担任总理而带来的政治变化看作是纯粹个人的事情。间谍丑闻只是导致维利·勃兰特下台的一个诱因，而不是原因。早在70年代初对发展社会福利国家提出的要求和期望与满足这些希望的有限能力之间的矛盾已看得十分清楚。施密特政府设法通过自己的经济政策与财政政策，来适应由于经济危机而变得日益狭小的活动范围。这必然地要和工会的目标发生冲突。

此外，自1974年以来，国家景气政策的局限性已经很清楚地显示出来，借助债务所支持的整体调控措施表明，它并不能持续地启动经济和使失业人口下降。由于日益加重的国家债务和通货膨胀对价格的影响，政府开始寻求一种紧缩的货币和信贷政策。改变方向的第一个信号是1975年9月10日作出的从1976年1月1日起为改善预算结构而削减开支的内阁决议。因此劳动促进法的开支、退休金的财政补贴、公务费用都要削减、雇员缴纳的失业保险费却要提高。削减社会福利的进一步措施是：1978年3月公布实行的降低疾病保险开支法和第20号退休金调整法，据此自1982年起提高雇员缴纳的保险费数目，并实行退休人员缴纳疾病保险费的办法。

在社会福利领域厉行节约方针的同时，施密特政府一如既往地推行一种代价昂贵的劳动市场政策计划。1977年3月联邦政府的未来投资纲领决定在今后4年内总计提供160亿马克用于改善居住环境、供水业和有利于环境的能源应用措施。1977年11月，根据城市建设促进法通过了1978年至1981年促进城市建设整顿措施的联邦纲领，为此总计拨款1亿9千万马克。1978年5月又通过一项住宅建筑现代化法附加条例，作为补充的资助总额为43.5亿马克。

德国工会联合会欢迎联邦政府的投资纲领,但又指责它来得太迟了,财政上限制又太严格。^⑤事实上施密特政府所确定的劳动市场政策措施原则上同德国工会联合会1977年7月在《关于恢复全面就业的建议》^⑥中一揽子提出的、以后又多次重复的想法是一致的。其中还包括采取措施、有选择地促进某些经济领域在质量上的发展,促进劳动人道化、首先是缩短工时等。而处于中心的是对于一种积极的就业措施的要求,也就是要求加强公共工程计划以增加劳动岗位。

确保和增设劳动岗位的要求在1979年6月的第5个行动纲领中占有突出地位。此后在工会反危机斗争方案基础之上,1981年3月又补充提出要求实施一项总金额为100亿马克的“通过质量增长以确保就业的投资纲领。”这笔经费应借助一种普遍的劳动市场税、向收入最高或比较高的人征收一种不予偿还的补充税来筹措。这里还提出一系列措施,用以节约能源、整修住宅与改建城市、扩大公共客运交通、更新城市清污系统(水净化设备等),改善教育和科学研究。

劳动市场危机持续得越长,它所涉及的范围越广泛,企业主和自由民主党方面对于国家劳动就业政策的反抗就越强烈。这一政策不仅显示出毫无用处——如失业人口日益增加所证明的那样,而且还导致了国家财政开支和整个借贷结构的混乱。首先是日益增长的国家债务引起了一场经济政策改变思路的过程。在70年代劳动市场危机中,联邦政府的债务净值从27亿马克(1973年)、95亿马克(1974年)、上升到300亿马克(1975年)。至1980年联邦每年的新债务都一直保持在这个水平上,在220亿和270亿马克之

^⑤ 德国工会联合会主编:《联邦政府未来投资纲领》,1977年春,1978年杜塞尔多夫版。

^⑥ 德国工会联合会主编:《关于恢复全面就业的建议》,杜塞尔多夫,1977年7月版。

间波动。1981年和1982年则上升到每年370亿马克。

企业主、自由民主党和基督教民主联盟/基督教社会联盟日益激烈地把国家债务增加的责任推到德国社会民主党和工会的头上。人们到处可以听到报怨说，社会民主党和工会用它们的政策怂恿那些躺在“社会福利网编织的吊床之上”的联邦公民提出“过分要求”。70年代末，企业主以在联邦共和国前所未有的明确态度迫切要求实行一次政策“转折”，借此对工会进行限制，“工会国家”的口号重新遭到抨击，应当用一个结社法给工会拴上锁链。1978年雇主以“禁忌项目单”限制可与工会谈判的题目和实行妥协的范围。企业主“遏制战略”的另一个表现是：1980年6月曼内斯曼股份公司设法把冶炼厂并入管道厂，用釜底抽薪的方式破坏矿冶共决模式的实施。这个问题成为日后导致德国社会民主党与自由民主党联盟分裂的酵母。到1981年人们才能达成一项妥协，保证共决继续实施到1987年，这当然是几乎无法使工会满意的。

不仅如此，工会的自我认识和行动能力在1978/79年由于反对工会与德国社会民主党“纠缠在一起”的政治宣传运动而受到冲击。基督教社会联盟中有人建议，在德国工会联合会各工会中建立各政治党派的党团小组，或者考虑加强基督教工会联盟，这些建议都被德国工会联合会各产业工会坚决拒绝。而对于那些^⑦所谓的一些工会都已被共产党大量渗透的攻击^⑧很多工会都认为是无的放矢。何况在60年代末70年代初，这些工会已通过了“拒绝接纳”的决议，防止了议会外反对派和德国的共产党（1968年成立、

^⑦ 冶金工业工会主编：《分而治之：F·J·施特劳斯与统一工会》美因河畔法兰克福版，无出版年代；弗兰克·德佩、德特勒夫·亨施、梅希蒂尔德·扬森和维蒂希·罗斯曼：《施特劳斯与工会、文章、材料、文件》科隆1980年版。

^⑧ 埃伦斯特·贡特·费特尔：《赤色分子在前进》，见《法兰克福汇报》，1949年4月21日。

以代替 1956 年被禁的老党)的成员涌入工会。^⑩

以企业主、自由民主党和基督教民主联盟/基督教社会联盟为一方,德国社会民主党和工会为另一方的冲突在 80 年代初继续激化,特别是在讨论预算的时候更是如此,然而同时还表明、执政的社会民主党与工会在政策的基本原则方面绝对没有达成一致。1982 年的财政预算讨论完全是在紧缩政策、甚至是以削减社会保障制度经费为代价的紧缩政策的前提下进行的。《1982 年工作计划》具体规定:限制申请失业救济的资格;提高雇员缴纳的保险费数额(3%至 4%),降低福利金;对于第 2,第 3 个孩子各削减有子女家庭津贴 20 马克;部分医疗费用自我负担,取消接受职业基础教育那一年的教育资助;削减联邦对于人寿保险的补贴。

工会的抗议也与事无补。1981 年 11 月 8 日在斯图加特举行了 70,000 名雇员参加的大规模示威游行。当时任冶金工业工会的地区领导人弗兰茨·施泰因柯勒号召“反对削减社会福利”,并提醒说,要从布吕宁政府的紧缩政策的错误中吸取教训。^⑪首先在工会的压力下,在德国社会民主党内再次形成了一个支持劳动就业政策的阵线。政府在 1982 年 2 月通过了《关于维护劳动岗位、增长和稳定的共同倡议》,对工会的抗议作出回答。这个文件接受了工会提出的计划用 4 亿马克解决青年失业问题的要求。文件的中心是一项暂时的投资补助,拟通过 40 亿马克的财政预算开支刺激投资使其总额达 400 亿马克。

工会在政府的经济政策,而首先是社会政策措施中几乎辩认不出哪些是他们的要求。在从 70 年代向 80 年代过渡期间对于政府紧缩方针的失望,引发了强烈的抗议活动。它的基本口号是“忍

^⑩ 《关于工会决议的红皮书》,汉堡 1978 年版。

^⑪ 根据汉斯-约阿希姆:《是请愿者还是反对力量。转折中的工会政策前景》,马堡 1985 年版,第 81 页。

无可忍!”^① 工会——例如印刷纸张业工会主席莱昂哈德·马莱姆强调说，它们不想要“另外一个政府，但是要另外一种政策。”^② 在实际上，执政的社会民主党在为了维持与自由民主党联盟政策必须妥协的压力下，在联邦参议院中基督教民主联盟/基督教社会联盟多数派的逼迫下，在这个时期与工会已经彼此疏远。

德国社会民主党不顾紧缩措施仍旧坚持国家通过赤字财政景气纲领来维持劳动就业的方案，而自由民主党——在经济部长奥托·格拉夫·兰布斯多尔夫的思想指导下——却要求在政策上实行一个“转折”：国家放弃对经济的调控、降低生产成本、税收与社会福利开支。自由民主党的这些目标与德国社会民主党发生了路线冲突。后者象它的1982年慕尼黑代表大会所表明的那样，在从北大西洋公约集团双边协议到削减社会福利等一系列政府措施的压力下越来越大声地发出抱怨。

此后，在讨论1983年预算时联盟政府发生分裂。虽然两个执政党的设想都符合1982年预算决议的路线，但自由民主党认为紧缩措施远远不够，对经济与劳动市场实行“非国有化”、“灵活化”和“放松控制”是他们的新口号。汉斯·狄特里希·根舍领导下的自由民主党于1982年秋同赫尔穆特·柯尔领导下的基督教民主联盟/基督教社会联盟一起，打算用这个口号来开始一个“精神和道德上的转折”。

1982年秋“转折”以来，在停车线上

恩斯特·布赖特于1982年5月当选为德国工会联合会主席，

^① 卡尔-海因茨·雅岑：《对过分要求已经忍无可忍！关于1983年财政预算决议》，见《新社会》，1982年第8期，第774—777页。克劳斯·舍费尔：《〈82年工作计划〉在分配与就业方面的影响，共同倡议与〈83年工作计划〉》，《经济与社会科学研究通报》，1982年第10期，第579—587页。

^② 根据克劳斯·博恩扎克：《1981/82年的联盟危机与1982年的政府更换》，见《议会问题杂志》，1983年第1期，第11页。

他接受了一份相当沉重的遗产。这位经验丰富的工会干部背负着这份遗产走上了德国工会联合会的领导岗位。恩斯特·布赖特，1924年作为一名工具制造师的儿子，出生在里克尔斯霍夫的迪特马申地区，曾在实科中学读书，1941年成为候补邮政检查员，经历了当兵、被俘岁月之后又重返邮政工作，逐渐晋升到高级邮政职员。1946年加入德国邮政工会，1953年后进入执委会，1971年起担任执委会领导。他的冷静的工作风格和现实感使绝大多数代表认为他是适当的人选，有能力应付80年代初堆积如山的大量问题。

德国工会联合会在一年前刚刚通过了一个新的基本原则纲领，本想在已经初露端倪的围绕社会福利政策与经济政策、以及和平与环境保护问题的冲突中把它当作行动指南。但在社会党自由党联盟政府最后几年就显示出，对于工会来说，恰恰在这些冲突题目上，要找到一条完整而彻底的政治路线来满足会员们越来越迫切的愿望，同时又无须宣布取消对于执政的社会民主党的忠诚，是一件多么困难的事情。此外，由于“新家乡”丑闻，在会员当中工会的威信也受到伤害。这个丑闻的第一幕——阿尔伯特·菲托尔的经营错误在1982年初已是人所共知。与此相比，海因茨·奥斯卡·费特的专断已不显得重要了。

自1982年9月，工会面对的是赫尔穆特·科尔领导下的基督教民主联盟/基督教社会联盟和自由民主党新联合政府。这个政府绝对不会使人怀疑它会与工会过分亲热。作为马格丽特·撒切尔或者罗纳德·里根所主张的以供给为目标的经济政策方案的拥护者，新政府的经济与社会福利政策专家相信：通过减轻企业家的税收、社会保险的缴款和工资成本，并使他们摆脱深感不便的法律约束，可以大大鼓励投资，从而借助新的增长力也会减少失业。

工会对于这一政治“转折”，对于社会福利国家的削弱，绝对没有袖手旁观。按照政府更迭前已定的计划，德国工会联合会于

1982 年秋在法兰克福、纽伦堡、多特蒙德、斯图加特、汉诺威、汉堡、萨尔布吕肯等地召开了一系列群众大会。在这些会上,50 多万雇员对(新)政府政策表示抗议。在以后几个月内政府方面宣布的计划和考虑、提出的指引人们思考的建议和发出的试探性气球都表明,工会的行动绝非过于匆忙的。

“转折政策”是对工会抱批评态度“甚至部分地是敌视工会的,这对于任何注意到 1982/83 年间到处流传的各种政策性文件的人来说,都是无法掩饰的,^⑩首先,1982 年 3 月德国雇主联盟(联邦协会)在《关于未来的社会保障》的备忘录中呼吁对社会国家重新作出定义。1982 年 9 月,兰布斯多尔夫接受了这一主张,1983 年选举后担任基督教民主同盟联邦议会党团发言人的海默·格奥尔格也接受了。后者于 1983 年 7 月提出《关于阻止失业的建议》,主张把私人经济从束缚手脚的各种规定的枷锁下解放出来。使劳动力更便宜是他的座右铭。因此,他提议要“一定限度地调低”工资协议规定的基本工资,他认为残疾人保护法、青年保护法以及解雇保护都是雇用新工人的障碍,因此应予废除。1983 年 8 月下萨克森州的基督教民主联盟的州长恩斯特·阿尔布雷希特紧紧跟上,提出《关于失业问题的十个论点》,其中强调首要任务是通过放宽解雇保护、青年保护以及共决规定的执行来减轻企业的税收负担。消除“经济与社会体系的僵化”。1983 年底基督教社会联盟经济委员会提交的基本原则文件《自由与效益作为未来战略》中综合表述了基督教民主联盟经济政策与社会政策的远景目标。最后,自由民主党总书记赫尔穆特·豪斯曼在一篇《镜报》专栏访问记中再次把“新”政策的突破方向集中到一点:“工资协议必须要非常灵活,不仅要向上,而且也要向下浮动。”^⑪自由民主党支持它们总书记,表示

^⑩ 根据沙贝多特:《请愿者》,第 89、113 页。

^⑪ 《镜报》,1985 年 4 月 15 日,第 21 页。

“我们需要的是一种适应具体市场形势的工资构成。并使工资根据人们的活动、行业以及地区而有所区别”。^⑮ 联邦经济部长马丁·班格曼(自由民主党)也很快表示应在工资协议政策中按不同地区和部门实行较大幅度的灵活性和差异性。^⑯ 由于实际上工资协议政策已在实行的正是这种区别,因此工会的推测并不错,即在这种表述后面隐藏着不仅向工资水平、而且向工资协议制度的进攻。

工会看到这些关于“社会福利国家的前途”^⑰ 的纲领性表态,认为自己政策的基础已受到侵犯。工会揭露,在加强自身责任的赞歌后面所隐藏的目标是:削弱社会保障制度。它们认为那种关于丧失企业自由的抱怨是对共决规章及劳动保护法的正面进攻。它们认为“灵活化”和“放松控制”这些新的流行词汇意味着向对工资、劳动时间和劳动条件作出规定的集体劳资协议制度的攻击。它们指出,“效益必须重新受到重视”这一口号标示出一条通往冷酷无情的“强权社会”的道路。

工会不断努力证明,这样一个“转折”政策使雇员、退休者、失业者、病人付出了很高的代价。1982年秋,科尔政府决定的紧缩措施包括削减失业救济、个人交纳部分疾病保险金、直至减少对学生的教育资助。以后几年的财政预算完全遵循1982年秋天的第一个决定,即为了稳定国家开支而削减社会福利以及实行一种可以加强企业主投资愿望的再分配。很快就表明,由于越来越多的新挑战,国家偿还债务的方针无法坚持。事实上联邦的借款净额从1983年的315亿马克、283亿马克(1984年)、一直下降到1985和1986年的220亿马克。1987年所借贷款又上升到263亿马克,1988年达300亿马克。

^⑮ 《自由民主通讯、自由民主党的报刊工作》第116期,1985年4月23日。

^⑯ 《总汇报(波恩)》,1985年4月19日,第1页。

^⑰ 库特·比登科普夫:《社会福利国家的前途》,见《工会月刊》,1984年第8期,第494—500页,此处引文为497页。

在实行紧缩政策的同时颁布了一系列法律，目标在于“非国有化”或“放松”对劳动市场关系的“调控”，同时削弱工会的地位。应当提及的是1985年4月19日的就业促进法。这项法律不顾工会的坚决抗议，扩大了缔结有期限工资协议的可能性。工会担心，通过定期为18个月的雇用新工人会形成雇员的“两个不同等级的权利”，同时它可能成为雇主“有效的处罚手段”。

已经实行的或者正在计划中的国家企业私有化措施都属于“国家从经济中退出”这个口号所包括的内容。从汉萨航空公司和大众汽车公司中联邦股分的一部分出售到邮局的结构改组都是这类措施的一部分。所有这些都遇到工会的坚决反抗。它严厉谴责这种政策不过是对国家财产的贱价抛售，^⑮但这种反抗毫无结果。

在这方面还必须提及关于修订工厂法规的计划，这个计划是要牺牲德国工会联合会的利益来加强对少数派的保护。原来规定，工厂委员会委员候选人必须要得到一个签名名单的支持，现作如下补充：每一个进入企业的工会都可以提出自己的候选人。这为小工会的成员——如基督教会、德国职员工会进入企业委员会扫清了道路。自由民主党提出建议，要为高级职员建立一个法律上得到承认的发言人委员会的建议也属于同一想法。恩斯特·布莱特在同联邦总理科尔的一次会谈中威胁说，一旦这类计划付诸实施，政府和工会之间费了很大气力建立起来的接触即将被破坏。^⑯

1982年德国工会联合会宣布发动一场争取共决的新攻势。^⑰然而在这种条件下，似乎是（几乎）毫无希望。这种估计对于1985年的共决倡议来说更加正确，看一下政府的计划就清楚了。这个倡

^⑮ 鲁道夫·库达：《经济》，见米歇尔·基特纳主编《1985年工会年鉴，数据事实和分析》，科隆1985年版第178页。

^⑯ 《镜报》，1984年第50期。

^⑰ 恩斯特·布莱特：《共决倡议消除失业、经济民主化》，《工会月刊》，1982年第10期。

议是3月在科隆举行的议题为《全面就业、共决、技术改造》联席会议上提出的。共决要求成为历次工会代表大会的“保留论题”。这一情况也几乎无法使这个目标的实现有所进展。此外，工会在相对较晚的时候才认识到，必须加强在劳动场所的共决。^④尤其在采用新技术的时候更应如此，但这一认识也未能起作用，一再得到阐述的关于通过经济和社会委员会、通过工会权利平等地参加工业、商业以及手工业行业委员会来实现整个经济全局共决规定的要求，其实现前景也是不大的。

工会努力通过各种决议和纲领性小册子、通过种种科学专业会议和群众大会使他们的改造经济与社会的计划在公众舆论中造成深刻印象。在形形色色的各种题目中，从1983年11月教育政策会议提出的“对所有人开放的教育——鼓励代替挑选”，到1988年10月冶金工业工会大会提出的“另一个前途，互助与自由”。在1982年秋抗议运动以后，德国工会联合会于1985年10月14日至20日举行了反对科尔/根舍政府的一个“抗议周”。在这里，德国工会联合会在“团结是我们的力量”的口号下与政府的政策进行了十分激烈的斗争。工会质问：“灵活化能带来自由吗？”然后回答说：“自由仅仅是针对企业主的，对于雇员来说，有保障的劳动关系大厦将要倾倒了”。^⑤

然而并不是政府的所有措施都受到工会的一致反抗：有些工会，特别是冶金工业工会要求缩短劳动时间，实现35小时工作周，化学工业工会、食品烟酒饭店工会却对联邦劳动部提出的实行提前退休的计划表示赞同。这个计划要缩短一生劳动时间，同时使关于退休年龄规定灵活化。有些工会起初认为这些规定是缩短每周

^④ 德国工会联合会出版：《关于劳动岗位共决的方案》（《共决丛书》，第7册），杜塞尔多夫，1985年3月版，又见冶金工业工会主编，《行动纲领：劳动与技术》，1984年11月版。

^⑤ 德国工会联合会主编：《互助使我们更加强大》，杜塞尔多夫1985年版。

劳动时间道路上的障碍,因而表示拒绝,后来由于实践而相信,这两种缩短劳动时间方式都是很有意义的。无论如何,当联邦政府想使提前退休的规定在1988年停止实施时,工会主要鉴于对劳动市场造成的后果而提出抗议,而且基督教民主联盟社会委员会也支持这种抗议,结果是政府以稍微变化的形式延长提前退休法生效期。

德国工会联合会各产业工会之间绝对不是在所有重要问题上都是意见一致的。这一点也在对待北大西洋公约集团双边决议的态度上清楚地表现出来。总的说来,在1981年工会与和平运动还是很难进行合作的。当时它自己曾作了一个决议,^② 主要与《克雷菲尔德呼吁书》划清界限,到1982年已有许多工会领导人参加了复活节进军和1982年6月的波恩和平示威、1982年9月1日反战日举行的大会也有助于工会与和平运动之间的界限有所松动。随着赫尔穆特·施密特总理生涯的结束,随着德国社会民主党路线的变化以及1983/84年导弹基地建设的现实,工会表现出完全转向反对扩充军备的反对派路线。冶金工业工会准备以10至15分钟的总罢工抗议扩充军备。而化学工业工会在反对扩军的同时认为举行这样的罢工来向议会施加压力是不能容许的。德国工会联合会执委会最后决定以5分钟的停工来敦促裁军。此外,德国工会联合会在每年9月1日反战日都举行大批的群众集会。1988年集会是在“把军备的钱用于社会福利建设”的口号下进行的,并提出以下要求:结束军备竞赛、销毁核武器、不要发展新式武器系统、双边裁军、禁止生物与化学武器;不要向“第三世界”国家输出武器。

1985年在规模宏大宣传攻势配合下所宣布的税收改革成为政府与工会之间经济与财政政策争执的一个“连续燃烧炉”。根据

② 节选自格·勒明斯基与奥托:《政治》,第73页。

政府的说法这项改革将重新使效益受到奖励。暂且撇开从航空汽油免税到实行天然气税这些日新月异的细节问题不谈,工会认为整个税收改革的思想是错误的。工会要求对于 200 亿马克的计划减免税额应作如下分配:这个总数的一半用于国家对多子女家庭的经济补助,减轻中下等收入者的负担,另一半用于增加就业措施。

1986 年初,围绕修改劳动促进法第 116 款的辩论使政府与工会之间的冲突暂时达到一个高潮。^② 这一改革努力的出发点是 1984 年冶金工业劳资斗争的经验。政府方面特别是由劳动部长诺贝·布吕姆(基督教民主同盟)代表声明,它希望通过这一条款的修订确保劳动局在劳资斗争事件中的中立地位,而工会却看出了将来禁止对进行工资协议斗争以外地区支付补助金的企图。这种做法将使实行“冷”解雇策略的企业主受到鼓励,从而使工会很快地屈膝投降。

出乎预料,工会成功地为这样一个相当薄弱的题目发动了一场运动,动员了广大雇员参加群众大会与示威游行。仅 1986 年 3 月 6 日,就有 100 万名雇员在德国工会联合会举办的 200 个群众大会上抗议反对修改劳动促进法第 116 款。在德国工会联合会举行的一次“雇员意见调查”中收回了 760 万张答卷,其中 95% 反对政府提案。“劳动促进法第 116 款的改革”被公开看作是说明政府方针的象征性题目。但是工会对于应采取的途径并非意见一致。一些工会,由冶金工业工会带头主张举行警告性罢工,以海尔曼·拉佩为主席的化学工业工会则拒绝任何向议会施加压力的尝试。尽管工会方面提出抗议,法律的修改——对工会的想法作了一点微不足道的让步——1986 年 3 月 20 日经过记名投票为政府多数派

^② 参见米歇尔·基特纳主编:《1986 年工会年鉴》,科隆,1986 年版,第 403 页;《1987 年工会年鉴》,科隆 1987 年版,第 360 页。

所通过,它于1986年5月1日起生效。

由此可见,几乎所有等待处理的经济与社会政策决定都会引起工会与政府之间严重的内容上的争执。在第一届“转折”政府任期结束时情况已很清楚,工会连同它们的要求和抗议被撇在一边,进入政治停车线内。这种发展反映到德国工会联合会为了1987年1月26日联邦议会选举,当作它的《选举试金石》公布的一系列要求中。

处于第一位的是要求“国家对于劳动、环境和生活质量作出更多的立法倡议”,并制定在以后5年内投资1,000亿马克的纲领,为了筹措经费应当放弃对于决定于1988和1989年进行的税收改革,立即收回劳动促进法和伤残及青年劳动保护法律关于削弱雇员权利的决定。在“扩大所有经济层次共决”的口号下,德国工会联合会要求收回对工厂法案和公务员代表法案的修改草案,要求改善对实行合理化和引进新技术的共决权利,保障矿冶共决,把平等权利的共决扩大到所有大企业中去,通过经济与社会委员会实行整个经济的共决。最后,还应撤销对劳动促进法第116款的修改,通过禁止解雇来保障工会的罢工能力。

基督教民主联盟/基督教社会联盟和自由民主党联盟政府在1987年1月25日的联邦选举中再次得到确认,但选票明显减少,这是因为^②基督教民主党人“肯定失掉了许多雇员的选票”。他们对这个战后“第10次选举成立的、于1983至1986年执政的”政府所奉行的讨好雇主、敌视工会的政策很不赞成。^③可是工会也不得不忍受加入工会组织的联邦议会议员比例明显下降的损失,这首先是由于德国社会民主党选票减少而造成的。然而这很可能并没

^② 《选举试金石》,1986年10月,《公共事业运输交通工会杂志》,1986年11期,第7页。

^③ 克劳斯·里希特,《在11届德意志联邦议会中的工会会员》,见《工会月刊》1987年第3期第182—185页。

有使工会十分伤心,因为它已经多次不得不认识到,议员的工会会员资格并不意味着他们在议会中一定代表工会的立场。

恰恰在《选举试金石》问题上,尽管工会明确避免作出任何选举建议,但还是一再引发了关于工会党派政治中立或独立性问题的争论。对于工会的政治义务一直存有争议。德国工会联合会的表态是很清楚的:“统一工会独立于各个政党,但既不是不偏不倚的政治中立,也不是不过问政治。”^② 困难的是在实践中如何实现这些要求。例如教育科学工会主席狄特·温德尔强调,工会“并不是基督教民主联盟或基督教社会联盟的敌人,而是要同这些党所领导的政府目前奉行的劳动市场政策和社会福利政策进行斗争”,但这也于事无补。在1979年/80年“激烈辩论”之后,基督教民主联盟/基督教社会联盟的政治家们一直把自1982年以后,对政府政策的批判性表态,如1985年10月与1988年的“抗议周”谴责为对他们所申明的工会“党派政治中立”义务的损害。

这样一种保留态度由于一次有争议的人事决定更被进一步推进。在1988年6月汉堡举行的公共事业运输交通工会第11次代表大会上,一名基督教民主联盟的代表,由于他对第218款条文的修改作出了与多数代表不同的表态而没有被选进执委会,基督教民主雇员会主席乌尔夫·芬克把代表大会的这个决定解释为“对于统一工会的危险,认为这次投票结果不仅是针对候选人个人,而且它还是对工会组织中基督教民主联盟成员的侮辱”。^③

事实上,工会与德国社会民主党的联系是非常紧密的。在1987年选举之后组成的德国社会民主党联邦议会党团的193名成员中有188人加入了工会。党执委会的42名成员全部都是工会

^② 《公共事业交通运输工会画报》,1986年第11期,第7页。狄特·温德尔:《工会是一支过时的力量吗?》,见《工会月刊》,1985年第2期,第65—73页,此处引文为71页。

^③ 《总汇报(波恩)》,1988年6月22日,第1页。

会员。从另一方面来说,德国工会联合会各产业工会 17 名主席中有 16 名、联邦执委会 9 名主持日常事务的领导成员中有 7 名是社会民主党人。在德国职员工会的 9 名联邦执委会委员中有 6 名、其中包括主席是社会民主党人。

然而,工会与德国社会民主党的关系并不是毫无冲突的。人们可以回想一下,1981/82 年围绕联邦总理施密特推行紧缩政策所进行的争执以及由于“新家乡丑闻”引起的愤怒,它被德国社会民主党看作是影响 1982/83 年和 1986/87 年选举斗争的负担。最后还有萨尔州总理、德国社会民主党副主席奥斯卡·拉封丹在 1988 年初公务人员正发生劳资冲突时,突然提出(至少是对收入较高的人)可以缩短工时而无须提供充分工资补偿的方案。尽管 1988 年 4 月 25 日的一次上层会谈使辩论冷静下来,但是德国社会民主党与工会之间围绕双方的自主权的冲突不断扩大,并且在 1988 年 8 月底/9 月初德国社会民主党明斯特代表大会上使争论“重新激化”。从这一背景来看,德国社会民主党主席汉斯·约亨·福格尔为他所建议的解决冲突方式提出的辩护词是可以理解的:在这时不能忘记未来合作的必要性,而且“作为规律,哪一方的削弱都会意味着另一方的相应削弱,而且大多意味着保守力量的加强,即使还不是反动力量的加强。”^①

工会虽然多次感到自己被社会民主党弃之不顾,但过去和现在都与社会民主党在实质和战略上进行另一种方式合作。德国社会民主党与工会之间的一些风波并没有促使工会考虑宣布自己是一个“替代的工人党”。导致这种克制态度的主要原因恐怕恰恰是由于工会内部按照党派政治分野形成引起的那些问题。此外还有,

^① 汉斯·约亨·福格尔:《德国社会民主党与工会》(即 1988 年 5 月 5 日在波恩弗里德里希·艾伯特基金会政治俱乐部举行的《工会与政治》小型讨论会上一次报告的缩写),见《工会月刊》,1988 年第 7 期,第 385—398 页,此处引文为 389 页。

如果这样做了就有对议会政治的影响受到限制的危险。

基督教民主联盟/基督教社会联盟不得不承受选票上的明显损失——不仅在联邦议会选举,而且在一些州议会选举中。人们已经认识到,由于个别行业没有充分挖掘生产潜力,由于加快速度的技术转变,迄今的经济与财政政策并没有导致劳动市场危机的缓和。很可能是这一认识与上述选举结果联系在一起促使人们重新思考。由于选举结果所反映出来的广泛批评以及日益增加的问题压力,此外,还由于考虑到开始是自发的、后来由工会参与组织的某些地区受到企业停产和大规模解雇威胁或者已经受害的雇员及其家庭的动员活动,1988年初表现出政府与工会之间开始谨慎地相互接近的过程。政府把解决造船、钢铁工业和矿山的结构问题的希望都寄托在市场的自我调节能力上是明显不够的。整片整片的地区——沿海各州、鲁尔地区和萨尔州都受到结构转变后果的严重冲击。杜伊斯堡—莱茵豪森的克鲁伯钢厂受到大规模解雇威胁的雇员们的抗议行动促使联邦政府同劳动市场有关各方及各州政府就一项共同计划达成协议。1988年初鲁尔地区会议和1988年7月的矿业会议依据“一致行动”的传统,决定为结构补助提供较多的财政资金。它能否与1976年已失败的类似尝试不同而确实产生实践政治成果,还有待证明。但无论如何有一点是已经从一致行动的错误中吸取教训的:这次对参加的集团与要解决的问题项目二者都作了严格的限制。此外,还显示出受到工会欢迎的方向转换:摆脱社会福利计划转向企业停工受害者安排替换劳动岗位缔结协议。

那些曾推测1988年上半年政府代表与工会代表的联席会议将重新恢复阶级合作解决危机的战略的人,很快就感到上当和失望。1988年10月德国工会联合会的“行动周”事先就被联邦总理科尔认为是与政府相对立“敌意”标志。这一行动周意味着工会坚持抗议与动员这类斗争形式,这些形式完全适合于突出表明工会

和政府完全不同的立场。至于与此同时在各产业工会之间的一些不一致,如在拉佩(化学工业工会)与施泰因柯勒(冶金工业工会)之间在周末劳动问题上的意见分歧,都退到次要地位,这可以说是政治抗议中人们宁愿容忍的伴生现象。

第三节 对自身力量的反思:在对抗 方针中的劳资协议政策

工会对经济政策影响愈削弱,它就愈是重新把力量集中到劳资协议政策领域。“在今后几年内,在判断政治形势发展和受政治影响的一些措施时,工会的工作将不会再躲在由国家承担的改革政策的避风区内。对于工会运动自治力量的反思以及‘从接受帮助到转向自助’都是今后争取雇员利益时必须遵奉的基础。”^②从70年代以来,这种冲突围绕三个问题进行:提高工资和保障工资水平、合理化保护和缩短工时。

让我们首先看一下工资政策。在危机年代,工会提出的工资要求遇到雇主方面的强烈反抗,当然是毫不奇怪的。雇主再次提出,所谓过高的工资、过高的工资附加成本以及因而很不充裕的利润是造成企业投资意向下降、增长率减少、以及从而失业率上升的原因。在工资政策方面持克制态度、放弃一些收入,这是消除失业最好的药方。^③

至少在工资问题上工会陷入了被动防御地位,这明显表现在

^② 西格弗里德·布莱希尔:《科尔/根舍政府执政一年以来技术政策以及劳动人道化的成果与内容》,见《工会月刊》,1984年第3期,第166—175页,此处引文为第175页。

^③ 《“为了更多地就业”,德国雇主联盟(联邦)协会的二十条纲领》,科隆,1985年版,第16页。《为了更多的增长和就业而革新,德国工业联邦协会的一个经济计划》,科隆,1986年版,第33页。

围绕工资要求而进行的罢工自70年代下半期以来越来越少。至于1976年印刷工业的劳资斗争则是一个例外。

这场劳资斗争的起因是印刷和纸张业工会要求提高工资9%，即至少提高140马克。雇主只同意提高4.7%。1976年3月2日作出的调解建议要求提高工资5.4%，这显然是受到雇主这一建议的影响的，对此印刷纸张业工会执委会表示拒绝。3月31日至4月2日掀起了近40个企业参加的第一次警告罢工的浪潮。在慕尼黑高级调解署的调解程序也未能达成一致意见之后，工会决定开展意见征询。4月27日有88.2%的工会会员表示同意罢工，于是工会决定4月28日开始罢工。

印刷和纸张业工会决定进行“重点罢工”。罢工集中在赢利较多的大型(报刊)企业中。在这些企业中工会组织程度相对比较高，鉴于较好的利润状况，为了提高工资而采取斗争措施是很容易为人们所理解的。此外，这种分阶段推进行动还意味着对工会储备资金珍惜使用。然后，按规定作为第二阶段，罢工扩大到凹版印刷企业，第三阶段扩大到整个行业。在第一阶段涉及到48家企业，其中大约有16,000名雇员放下了工作。罢工开始几小时后，雇主号召进行同盟歇业，由于从1976年4月30日至5月3日实施的这项措施，涉及到了700多个印刷厂中69,000名雇员。整个运动总计有145,000名印刷工业的雇员被解雇，几乎占了印刷工人的一半。实行彻底停业的是那些举行罢工的拥有自己印刷厂的大型报纸和杂志出版社。与此相比，中小企业只有一部分愿意参与停业。

5月3日终止停业，5月4日举行了新的谈判，结果是工资与薪金提高5.9%，但5月5日为劳资协议委员会所拒绝。印刷工业工会决定，进入罢工第二阶段。5月6日大约有68,000名雇员放下工作，到5月7日已大约有69,000人。但在5月8日发布的一份报刊声明中印刷纸张业工会宣布，考虑到小企业与地方报刊的经济形势，自5月10日将缓慢地收缩罢工范围。与此同时，5月12

日又作了一次重新谋求达成协议的尝试，由北莱茵—威斯特法伦州劳动与社会部长弗里德海姆·法特曼担任调解主席。这一次制定的建议规定在 10 个月期间内，工资薪金提高 6%。对于罢工的这两个月统一规定一揽子支付每人 275 马克。在 1976 年 5 月 18 日举行的第二次意见征询中，55.7% 的工会会员表示接受这次谈判结果。

《法兰克福新报》和汉诺威版《图片报》的雇员拒绝排版和印刷反对这场罢工的社论，这一行动特别引起了争议。这一行动是在关于同时刊登反驳文章的要求被拒绝后实行的。1976 年 5 月 4 日两家报纸都“开了天窗”，从而使人们注意到雇员方面的对报纸内容的监督。一些人认为，印刷和排字工人的行动是对报刊自由的侵犯。另一些人则认为，计划刊登的社论可以解释为劳资斗争范围内的武器，鉴于它对公共舆论的影响，至少必须通过同时发表支持罢工者的表态文章来中和这一影响。

在工资政策方面十分清楚地表明，在经济危机和大规模失业的压力下，工会陷入了守势。他们不断地要求提高工资，借以加强群众购买力、启动经济。但事实上，例如冶金工业工会、化学工业工会、公共事业运输交通工会只限于要求对于物价上涨给予弥补。保障生活水平成为 70 年代劳资冲突的口号。这种政策并没有带来群众购买力的扩大，这是显而易见的。而且工会经常把达成的工资协定称赞为有分寸、有责任意识的，这表明在工会关于提高工资的论据中是存在矛盾的。

在 70/80 年代危机中，有关工会工资政策的一些问题越来越具有迫切的现实意义。工资协定并未能确保有效的实际收入，男女工资完全平等也没有达到。至于在工资协议中写上增加工资的基本金额，以防止由于仅仅规定提高工资的百分比而进一步扩大工资差距，这也一直存有争议。

有一个问题却相反地显示出一种突破。1988 年 7 月化学工业

的一项被作为“世纪性协议”来庆祝的规定开始生效。其中第一次在工资和薪金之间作出区分，制定了一个对工人和职员都有利的总计 13 个工资、薪金等级。其它工会，例如冶金工业工会、邮政工会、建筑工业工会都认为这个工资薪金协议具有指引未来的作用。

70 年代价格增长的比例证明，企业能够把提高了的成本至少在一定期限内转嫁到价格上去。这个经验使雇主有可能在工资谈判中容忍接受比较高的工资决议，只要不超过劳动生产率发展和价格发展所划定的界限。这种工资政策的后果是，直至 80 年代初，尚能阻止工资比例，即雇员收入在国民收入中所占份额的大幅度下降。

但是工资的发展对于国民收入的分配来说意味着什么？70 年代期间已经证明，从企业经营活动与财富所获得的收入（毛值）比雇佣劳动收入增长得更快。根据联邦政府年度经济报告，前者从 1975 至 1978 年每年增长 9—11%，1976 年甚至达到 12—14%，而在同一期间雇佣劳动的收入（毛值）每年增长 6.5—8.5%。1978 年仅达 5.8%。^④把工资净额与利润净额的发展曲线相互比较一下就会看到，从 1965 至 1986 年工资净额总计增加 3 倍，利润净额却增加 4 倍多。

这种收入发展的结果是，在国民收入中工资（毛值）比例由于利润（毛值）比例的增加而减少。雇佣劳动收入在国民收入中的比例从 1981/82 年的 70—71% 下降到 1987 年的 65%。相应的企业经营和财产的收入（毛值）在国民收入中所占比例从 29.5% 上升到 35%。因此 1986 年的工资比例和利润比例都与 60 年代初完全一样。这些数字表明，正如工会所论证的那样，无论如何不应把失业的责任归于提高工资。在同样的工资比例下，60 年代初是全面

^④ 参见奥托·雅可毕：《在反凯恩斯主义经济政策压力下的工会工资政策》，收入 J·贝尔格曼主编：《论文集》，第 326—362 页，此处引文为 342 页。

就业,80年代末却是有200万人登记的大规模失业。^⑤

毫无疑问,70年代的劳资斗争是十分激烈的。它首先集中在冶金和印刷工业。这两个行业之所以成为集中的冲突领域。一方面是由于这些工会传统的进攻政策;另一方面主要是由于这些行业努力采用节省劳动岗位的新技术。

1978年无论是印刷和纸张业工会还是冶金工业工会都进行了大规模劳资斗争。印刷和纸张业工会在1978年2月27日至3月19日的劳资斗争中有19,000人罢工,有53,000人被解雇。雇员们反对采用计算机控制的排字系统,它使工会有可能削弱它对技术资格和现有劳动岗位数量的消极影响,并使工会继续削弱。印刷和纸张业工会1976年就已经不得不支付3,300万马克的援助经费,其中一半用于罢工和停业的救济。1978年为劳资斗争所付出的代价高达1,500万马克,其中81.5%用于停业救济,只有18.5%用于罢工。因此印刷和纸张业工会的劳资斗争储备金全部用尽,只好依靠德国工会联合会和其它工会的支持。

在巴登一符腾堡冶金工业中劳资斗争规模更大。为了提高工资、而主要还是为了由于采用新技术而受到冲击的雇员的“工资降级保护”。在1978年3月15日至4月17日的这场劳资斗争中,80,000人的罢工,有200,000名冶金工人受到停业影响。在这场劳资斗争中“冷解雇”又起了很大作用。例如戴姆勒·本茨股份公司在3月20日已使3,000名、3月21日又使14,000名冶金工人从事相应减少工资的短时工作。但在4月10日劳资斗争结束后,这个数字突然降为零。在劳资斗争白热化的时刻,4月5日总计有77,000名雇员受到企业压缩工时或停工的打击,因此通过实行

^⑤ 哈特穆特·格尔根斯:《联邦德国的工资、利润和资本利率的发展》,见《工会月刊》,1978年第6期,第353—361页,此处引文为354页。又见米歇尔·基特纳主编:《1988年工会年鉴》,科隆,1988年版,第107页与第135页。

“冷”解雇，总计失去 500,000 个工作日。80% 的短时工作日是在戴姆勒·本茨、博施、福特·奥迪等公司和巴伐利亚发动机工厂等大型企业实行的。冶金工业工会已经为这场斗争付出了 1.3 亿马克的代价，后来又大约花掉了 1.2 亿马克。

与高度失业率相比，70 年代中期以来所有的劳资斗争都算不了什么。过高的失业率促使工会一方面努力拒绝过快实行的合理化措施，另一方面更加强调保障劳动岗位。而缩短劳动时间的要求恰恰符合这一目标，为此而进行的斗争同样在 70 年末就已经开始了。

工会起初把缩短每周劳动时间、延长休假主要作为实现“劳动世界人道化”、作为对更高的“生活质量”的贡献来宣传的。但随着失业率的增加，这两项要求在劳动市场方面的作用明显地被提到论据的首位。

在通过工资协议延长每年假期和对工间休息时间作出调整并且在法律上规定了灵活的退休年龄界限(1972 年)以后，每周劳动时间重新引起了公众的兴趣。在缩短劳动时间问题上，冶金工业工会又一次充当了先锋。1977 年冶金工业工会杜塞尔多夫工会代表大会第一次提出了“实行每周 35 小时工作制”的要求，失业率的增加使工会的论据增加了分量，但 70 年代末微弱的经济增长使企业主的立场更加强硬，因为看不到可以和 50 年代相比的那种分配余地了。1978 年的“禁忌项目”和 1978/79 年北莱茵—威斯特法伦钢铁工业的劳资斗争是雇主对待缩短每周劳动时间降到 40 小时以下要求的这种强硬拒绝态度的明显标志。

1978/79 年的劳资斗争是这样引发出来的：北莱茵—威斯特法伦州钢铁工业劳资协议大委员会宣布基本劳资协定将于 1978 年 6 月 30 日废除，同时作为中心要求提出：在充分的工资补偿条件下努力实现 35 小时工作周的目标。提出的论据是这个经济部门中特别繁重的劳动负担以及这个目标的人道主义因素，但同时也

指出与之相联系的对于劳动岗位的保障。在1978年8月22日、9月13日、10月16日的工资协议谈判中雇主以成本为理由拒绝任何缩短劳动时间的要求。并且指出,这种做法与其说能使劳动岗位得到保障,不如说将使之受到威胁。

在宣布废除工资、薪金协定及教育补偿金协定之后,1978年10月19日劳资协议大委员会决定了以下要求:工资协议规定的工资和薪金应当提高5%,教育补偿金在第一、第二学年应增加40马克,第二、三学年增加30马克。在11月7日的谈判中双方立场没有任何接近,于是雇主声明关于劳动时间的谈判失败,工会也接着宣布,关于工资水平的谈判失败,冶金工业工会立即确定1978年11月18日至21日进行第一次意见征询,11月17日召开了一次群众大会,会上在120,000名雇员支持下,表示支持实行每周35小时工作制的要求。然后在意见征询中有86.9%的人主张罢工。于是规定在1978年11月28日开始罢工。蒂森·曼内斯曼、赫施·克鲁伯公司的40,000名冶金工人将参加罢工。11月27日钢铁工业雇主协会已决定将以自12月1日起解雇罢工者,并解雇另外的30,000名雇员,来对付罢工。此后,11月30日在波鸿鲁尔大厦举行了一次冶金工业工会大会,反动雇主的解雇行动。1978年12月8日和12日有145,000人参加了所谓团结互助罢工等其它类似行动。在这期间,在9个罢工企业解雇了40,000人,其它8个企业解雇了30,000人,总计解雇70,000名雇员。对此,冶金工业工会于1978年12月22日宣布,号召自1979年初,其余3个工厂20,000名雇员也进行罢工。

在这种逐步升级的劳资斗争压力下,1979年1月6日经过艰苦谈判达成一个妥协。如果把其中对夜班工人和老年雇员的不再加班的规定算在内;那么钢铁工业三分之二至四分之三的就業者每周劳动时间平均为38.5小时。这(和延长每年的假期)肯定与冶金工业工会所要求的实现每周35小时工作制的目标相差很大。这

也反映在有关雇员对于谈判结果表示相当广泛的不满。在1979年1月8日至10日的第二次意见征询中,54.4%的人对这个结果表示可以接受,有45.0%的人表示拒绝。

工会自1971年以后,就致力于限制企业主的解雇活动。由于这一劳资斗争手段在70年代的基本原则冲突中越来越多地被采用,所以工会的这种努力是毫不奇怪的。1955年和1971年联邦劳动法院曾承认解雇是保证在工会与雇主之间“斗争平等”的手段,同时还指出,解雇并不是废除劳动合同,而是暂时中止这种合同。在这以后,工会组织了群众示威游行等行动,努力争取禁止解雇,这是为了使反对解雇权利的斗争得到会员们的支持,同时使冲突政治化。1980年6月联邦劳动法院宣布的判决依旧确认解雇的权利,但是强调它对于劳动合同只起暂时中止的作用。此外还进行了一些限制:解雇不允许只针对工会会员,它必须限定在某一工资协议地区的范围内,只允许在针对一次罢工时按一定的人数比例使用。这种判决的实践意义很快就显示出来了。

在冶金工业和印刷工业新一轮工资协议谈判中,雇主不失时机地开始了他们争取劳动时间灵活化的斗争,想借以挫败工会的普遍缩短劳动时间的要求。在实际上,实行每周35小时工作制的要求,1983年/84年无论在新闻媒介还是在广大雇员当中都不是特别受欢迎的。联邦政府坚决拒绝这一要求。联邦总理科尔在1983年11月12/13日德国青年同盟代表大会上斥责这一要求是“荒谬、糊涂、愚蠢”。而且德国工会联合会所有各工会对于缩短劳动时间的正确战略——是缩短一生的劳动年限还是缩短每周的劳动时间,并非看法完全一致。然而冶金工业工会根据一个“新的灵活应变”方案的广泛宣传和动员战略,成功地使广大雇员的态度发生了转变。促成这一点的还由于雇主方面顽固地拒绝任何妥协性协定。在长达3个月的谈判期间,在多达70余次的会谈中表现得毫不迁就。印刷工业中由于雇主坚持把新的工资结构和每周40小

时工作制联系起来解决的一揽子方案，谈判于1984年4月失败。

印刷和纸张业工会大致与冶金业工会同时为缩短每周劳动时间举行了斗争。印刷业的罢工从1984年4月12日持续到7月6日，它建立在交替举行的、各有一定期限的重点罢工^⑥基础之上。在563个企业中总计有46,000名雇员至少参加了一天的罢工。罢工同时进行的谈判最后进入调解程序，但也许是由于冶金业的劳资斗争当时尚无结果，雇主拒绝接受调解建议。

冶金业工会在黑森和符腾堡/巴登北部两个工资协议地区进行了劳资斗争。罢工开始重点在汽车工业的配件供应厂，然后从这里扩展，形成罢工的中心地区。在3月11日第一次警告罢工之后，1984年3月21日在卡塞尔、达姆施塔特、法兰克福和哈瑙管理机构中的33,000名男女工人、职员开始罢工。在符腾堡/巴登北部地区罢工自5月16日开始。两天之内，在辛德尔芬根的戴姆勒一本茨公司的11,500名雇员也投入了罢工。雇主使用了解雇手段，迫使劳资斗争进一步扩大。由于“冷”解雇冲击了开展斗争的工资协议地区之外的成千上万名雇员，联邦劳动院于5月18日发布了《弗兰克公告》，拒绝为“遭到冷解雇者”提供任何经济援助。在几个社会法院把这项决定判为违法之后，联邦劳动院在持保留意见的同时支付了“短时劳动工人补助金。”此后5月28日冶金业工会在波恩举行了一次大会，题目为《争取工作和权利、反对解雇和破坏法律》。在这期间劳资斗争继续向前发展，同时自6月20日开始为符腾堡/巴登北部地区冶金业进行了调解谈判。联邦政府号召进行克制，冶金业雇主协会总会声明准备接受格奥尔格·勒伯尔的调解要求，要求规定每周劳动时间缩短1.5小时。自7月3日至5、6日符腾堡/巴登北部地区以及黑森的冶金业以及印刷业开始复工，在这场劳资斗争的影响下，自1984年10月起对钢

⑥ 指发动短期的、有选择性的罢工和采取其它工业行动。——译者注。

铁工业实行 38 小时工作周。

争取 35 小时工作周的下一轮斗争在 1987 年决出了胜负。尽管 1984 年劳资斗争以后雇主改变了原则上表示“不行!”的态度,工会——还是以冶金工业工会为首——却认为由于修改后的劳动促进法第 116 款,罢工给工会带来的危险总的来说是增大了。由于“新家乡丑闻”工会明显地声誉下降。因此冶金工业工会一开始就努力把缩短劳动时间的冲突纳入一场反对大规模失业、反对削减社会福利、反对限制雇员权利的群众运动之中。

在 1987 年 3 月初到中甸冶金工业第一次警告罢工之后,冶金工业工会和冶金工业雇主协会总会的代表于 1987 年 4 月 22/23 日在巴德·霍姆堡举行了一次高级会谈。它的最重要成果是:自 1987 年 4 月 1 日起提高工资和薪金 4%,自 1988 年 4 月 1 日起缩短劳动时间到每周 37.5 小时,提高工资和薪金 2.5%。1987 年 5 月 6 日印刷工业在一次调解程序中也接受了冶金工业决议中的这些基本要点。

公共事业运输交通工会在 1988 年工资协议谈判中在缩短每周劳动时间方面继续获得胜利。这场谈判不仅受到以联邦内务部长弗里德里希·齐默尔曼(基督教社会联盟)为首的公务业雇主的对抗战略的阻碍,而且还受到德国社会民主党副主席、萨尔州总理奥斯卡·拉封丹提出的无须充分工资补偿的缩短工时“建议”的干扰。公共事业运输交通工会和德国工会联合会联邦执委会坚决把这一建议作为对于工资自治的侵犯而予以驳斥,不顾各种公共舆论集团的反对,公共事业运输交通工会在 1988 年 2/3 月成功地进行了一系列警告罢工,迫使雇主接受了海尔曼·霍歌尔斯(基督教社会联盟)的调解建议,规定分两个阶段谨慎地实现 35 小时工作周。至 1990 年以前分两个阶段实现 38.5 小时工作周。同时还规定了提高收入的比例。自 1988 年 3 月 1 日起提高工资与薪金 2.4%,自 1989 年 1 月 1 日起提高 1.4%,自 1990 年 1 月 1 日起提

高1.7%。这表明缩短工时的斗争也进入了其它行业。

1988年6月纺织服装工会紧紧跟上。巴登一符腾堡的纺织工业自1989年5月1日起每周缩短劳动时间1小时,自1990年5月1日起继续缩短半小时。化学工业1988年7月通过了一项新的工资协定,规定自1989年夏起每周劳动时间缩短1小时,58岁以上的雇员每周只需工作35小时(而不是迄今的36小时),自1990年57岁的雇员也可享受每周35小时工作制。到1988年中期,建筑业是唯一没有对每周劳动时间缩短在40小时以下达成协议的大工业部门。

让我们总结一下:从70年代中期以来,工会面对的是日益强硬的雇主政策。这一变化的标志是雇主向联邦宪法法院对于工会未来认为很不充分的共决权利的起诉(1976年),1978年雇主通过了“禁忌项目”,尤其是广泛地使用解雇手段,后者大大提高了劳资斗争使工会所承受的负担。

工会以过去在经济危机和大规模失业时期从未有过的坚强斗争意志对雇主的强硬政策作出回答,这种斗争意志主要集中在争取实行缩短工时的要求。特别是1978年、1981年、1984年和1986年标志着工会罢工积极性的几个高潮(表2d),它的特点是一种“新的灵活应变能力”。不断变换的罢工重点和罢工期限的缩短,使得雇主要想作出反应——例如生产转向和解雇措施都变得十分困难。从劳资斗争的统计来看,1978/79年和1984年因解雇而损失的工作日总数很大,它使得1978/79年和1984年罢工的影响成倍扩大。^⑦

由于运用这种进攻性的工资协议政策,工会在稳定工资水平,特别是在缩短每周劳动时间方面取得了引人注目的成果。但大规

^⑦ 英格丽德·库茨·歇尔:《工资协议政策与劳资斗争》,收入米歇尔·基特纳主编《1987年工会年鉴》科隆1987年版,第69—120页,此处为120页。

模失业并没有因此明显减少。维护处于劳动过程中人们的生活水平和劳动岗位也许并不是工会的最高目标,但在工资协议政策的实践中这却是首先要做到的。而失业者对于这种政策是很难接受,这是毫不奇怪的。

第四节 在更新方向阶段工会的纲领性问题

工业社会进入了一个加快转变的阶段,新技术、特别是微电子技术改变了整个劳动世界和生活关系。自然环境的破坏达到如此程度,迫使人们不得不进行反思和调整方向。因此需要提出关于从社会上和生态上改造工业社会的方案——即进入后工业社会的方案。

在现有关系的条件下迎接这种挑战并不容易。微弱的经济增长使人们加强推动力的愿望空前强烈,因为在社会总生产日益增加时结构更换和分配问题都可以比较容易得到解决,由于环境保护与劳动岗位保障之间存在的畸型对立,大规模失业也妨碍工业政策的方向调整。

一方面,自70年代以来就已加强对工业社会未来研究的工会同样也受到挑战,首先由于这也牵涉到它自身的利益。但与工业社会一样,工会在危机年代没有做好充分准备迎接这种挑战。一方面是组织问题和政治权威的丧失,另一方面是各工会彼此之间以及每个工会内部的利益差别使它们很难及时地为自己的政策制定出新的方针。

工会纲领性政策中的一个基本原则问题是由于它们丧失了从前的对进步所抱的简直不加任何批评的信念。这种信念曾把技术和经济的继续发展都过分乐观地理解为对社会向前发展的贡献。鉴于处处可以看到和感觉到的“增长极限”和技术转变的消极

伴生现象,自70年代中期以来,关于“世界末日情绪”广泛传播。如恩斯特·布莱特所承认的那样,“此外还因为工会处于危机之中,在这种情况下它宁可倾向于捍卫现有劳动条件,这就使它今天在仅仅从表面观察问题的人面前蒙受嫌疑,似乎它已发展成为一支保守力量”。^⑧事实上,工会对于新技术的传播,从电子计算机、微电子技术和生物工程、遗传基因工程、很难作出一种明确的表态。过去和现在工会一直依据传统积极地对待技术进步,而最近几年,与以前大不相同的、加快步伐的合理化却把它们的注意力更多地引向一些消极的伴生现象和后果表现:劳动强度提高、强迫实行以生产为目标的劳动时间灵活化、尤其是劳动岗位的减少,所有这些都是工会在辩论中要考虑到的因素。因此它们很容易被谴责为敌视进步。这就使它们难以贯彻为了缓解新生产技术所带来的社会后果而采取的规定和措施,而这也是那些责难想达到的目的。

随着工会与现存社会制度的一体化,在许多青年人的眼里工会已经同自己的历史告别。德国工会联合会曾多次举行历史会议试图弥补这种经常受到抱怨的历史意识的缺乏,同时也以此来延续工会运动作为解放运动和人权运动的传统。^⑨

在围绕1981年基本原则纲领的辩论中也表现出努力弥补由于抛弃历史并从而抛弃现实的乌托邦而造成的损失。或者也许人们是想从历史中寻求一种自我确信,这是未来已不(再)能提供的了。无论如何,对自己的传统联系重新作出确定是十分必要的。第一,人们必须挫败基督教社会主义的政治家们于1979/80年发动

^⑧ 恩斯特·布莱特:《进步与反进步,工会的作用》,见《工会月刊》,1985年第1期,第1—19页。

^⑨ 海因茨·奥斯卡·费特主编:《从历史吸取教训,塑造未来,德国工会联合会的30年,工会史学术讨论会记录》,1979年10月12、13日,慕尼黑,科隆1980年版;恩斯特·费特主编:《纳粹主义的崛起,共和国的失败,工会的被摧毁,德国工会联合会历史政治讨论会文件》,1983年5月多特蒙德·科隆,1984年版。

的关于工会在党派政治上一边倒的攻击,其次(也是考虑到1977年第1版的《德国工会运动史》^⑩)也应当确定共产党在工会运动发展中的那一部分作用。第一个问题要通过妥协让步来解决,第二个问题则应遵循海因茨·奥斯卡·费特在纲领辩论开始时所提出的基本方针来划清界限:可以接受德国共产党党员为工会会员,但要反对他们在工会中形成干部队伍或干部政策的任何尝试。^⑪在这种背景下,人们就可以理解为什么在基本原则纲领的序言中比以前更加明确地首先承认工会的自由社会主义与基督教社会主义的传统。1981年3月在杜塞尔多夫举行的第4次特别代表大会上通过了基本原则纲领,它依靠对本身历史的反思和分析当前的形势,对于在经济危机、大规模失业、环境危机、军备竞赛的条件下确定工会政策的新方针作了重要贡献。这特别表现在序言当中。此外,全面就业政策、工会在基本法规定的社会国家中的地位和对社会国家的立场、新技术的采用和环境保护等问题都是第一次被具体谈到。传统的要求,如劳动权、劳动世界人道化、公正的收入分配与财产分配、对经济权力的监督和教育政策一如既往地依旧保留为工会基本原则纲领的中心题目。

恰恰由于前面所描述过的企业主和他们周围政治势力实行“开倒车”政策的企图,1981年基本原则纲领作出了这样的尝试,对基本法关于社会国家的要求和工会在一个私人资本主义基础上的社会国家中的职能作出准确的、合乎实际的规定。工会不能也不允许把自己的作用缩小为在是秩序因素还是对抗力量之间的二者择一。相反,如《序言》所说,它具有双重的进攻方向,它拥有一种保护与改造的职能。

^⑩ 弗兰克·德佩、格奥尔格·菲尔巴特和于尔根·哈勒尔主编:《德国工会运动》,科隆1977年版。

^⑪ 海因茨·奥斯卡·费特:《关于一个新原则纲领辩论的开始》,见《工会月刊》,1980年第1期,第1—12页。

工会努力通过自己的基本原则纲领对于当前迫切的问题表示态度。恩斯特·布莱特于1988年9月7日在报刊上所介绍的德国工会联合会行动纲领也标示了这种努力。它一方面主张以一个限期5年,总数为1,000亿马克的投资纲领进行反对失业的斗争,另一方面积极推行环境政策。这两者是纲领的核心部分。此外,它仍以符合现实的具体形式采纳了基本原则纲领的一些最重要的要求。

当然,无论是基本原则纲领还是行动纲领都没有使工会结束纲领辩论,尤其是因为对于纲领中所提出的一系列问题决没有找到为所有工会都明确赞同的答案。特别是在环境保护领域。工会很早就强调了环境保护的必要性,但要付诸实践却碰到一些困难。对于代表雇员利益的、而且也代表化学工业和动力工业雇员利益的组织,要它们把环境保护的观点同有关雇员的经济与社会利益调和起来是很不容易。1985年3月德国工会联邦执委会通过《环境保护与有质量增长》的计划。试图把经济目标与生态目标结合起来,而这种结合是否符合实际还需要在具体冲突中由事实来加以证明。恰恰是环境纲领的表述说明了在这一转换方向阶段德国工会联合会的政策是如何迟钝:环境保护目标整个地被埋进传统观念之内——从通过(有质量)增长实现更多的就业直至权利平等的共决,这种共决应促使“劳动市场问题与环境问题之间的虚假对立根本不会出现。”^④

对今后能源使用问题的态度肯定是检验革新方针的愿望是否真诚的一个试金石。工会在这里将会冒这样一种危险:在通过表述方式上的妥协来回避问题的同时却陷入了政治上的自我孤立。1986年在汉堡举行的德国工会联合会代表大会和1987年汉诺威

^④ 德国工会联合会联邦执委会主编:《环境保卫与有质量增长,通过加强环境保护来同失业进行斗争,并加快有质量增长》,杜塞尔多夫,1985年3月版。

举行的德国雇员工会关于核动力出路的决议是否能够以及在多大程度上能够使工会避免这种危险,很快就会显示出来。

在劳动岗位可能受到威胁与削减军备经济之间几乎看不到一条解决问题的途径。对于这个问题的具体回答是,如果能找到一些办法来替代借助增加军备开支和武器出口而促使经济增长的政策的话。

此外,在工会政策中人权问题始终具有中心意义。在这里不仅应当考虑到保障和扩大在联邦德国的民主的和社会的基本权利,包括专门考虑支持外籍雇员和政治避难者的权利以及防止排外主义,而且还要承担使地球上其它国家,从智利到南非实现符合人的尊严的生活的基本原则这一义务。

为了解决世界范围的经济与劳动市场问题,为了削减各国一级决策权限并把它交给超地区的和国际机构,而且还为了同多国康采恩的影响相对抗,应当实现工会的国际合作。对于这一可能性人们研究得还很不充分。通过建立国际自由工会联盟和1973年成立欧洲工会联盟,固然实现了国际联合,但它的政治效率却是极其有限的。看一下逐步推进的欧洲一体化,即1992年将形成共同体内部市场,就会感到目前欧洲工会的合作还处于开始阶段。不仅如此,对于有些德国工会的领导人来说,致力于使欧洲的伙伴工会“在思想和行动上协调一致”的努力就已经象是徒劳无益的“西西弗斯苦役”。^④ 不过从70年代以来,在德国工会中已形成了这样一种意愿:不再把欧洲统一问题仅仅看作一个与其它问题并列或者附属于其它问题的一个国际政治问题,而是承认它是涉及到几乎所有工会活动领域的一项任务。

但并不能由于工会政策被纳入了整个欧洲行动的范围,由于斗争集中到反对削减社会福利和反对大规模失业,就允许工会的

^④ 海尔曼·拉佩:《总汇报(波恩)》,1988年8月27/28日。

政策对于工会与东西、南北紧张关系的纠结,对于国际经济权力问题,对于损害人权、威胁和平以及世界范围的环境破坏等问题不予考虑。这许许多多的国内以及国际任务是否会使工会负担过重,只有由未来去证明了。而回顾自身的历史也许会对工会起敦促作用,使它们能够自觉地面当前问题。

结束语： 工会政策的总结与前景

在结束此书时，不想对经历了进步与倒退、危机、毁灭性失败以及持续不断成就的工会历史再作什么简要概括，而是试图就本书开头提出的问题，对 100 多年以来德国工会的政策作出总结，并借此同时对近来一些人经常预言的“工会的终结”、“工人运动的终结”等问题作出回答。

成立工会本身并不是目的。因此工会在组织和纲领方面的成就不能也不应成为以下总结性思考的中心点。而应当着重论述的问题是：它是否对于雇员在经济和社会方面的改善以及政治上的平等权利作出了贡献。

对工会政策的总结当然同时也是对至迟从高度工业化以来社会历史的一个总结。毫无疑问，工会是雇员反对剥削和政治压迫斗争的一个重要的推动力，但它毕竟不是孤立存在的。这就是说如果我们首先考虑到整个工人运动，同时还考虑到资产阶级改良主义者，那么工会对近 100 至 120 年的社会发展所作的贡献究竟占多大份额是几乎无法准确计算的。但人们仍旧可以说，若是没有工会，德国社会的历史有很大一段无论如何是不会这样富有成果的。

我们首先看一下过去和现在都是工会政策核心的那些领域。雇员收入自 19 世纪末以来有时缓慢地、有时迅速地已经增加了好几倍。不仅是名义收入、而且实际收入也在增长(表 3)。首先要归于工会压力的成就还包括劳动时间的缩短：自 19 世纪中叶以来，在工业中每周劳动时间几乎减少了一半(表 4a 和 b)。这些同每年的休假和大大改善的收入条件加起来——促使广大居民的生活水平有了不容忽视的提高。

雇员的生活质量还依靠不断扩大的、防备所有生活风险的社会后果的经济保险。这些风险在以前——直至19世纪末、还有1930年世界经济危机期间，都曾导致了贫困和苦难。在这期间，疾病伤残保险同失业和退休保险一样，都属于理所当然的、社会政策基本设施。

在今天往往被人们看作雇员生活理所当然的先决条件中，还有工会通过艰苦地（参加）斗争而获得的各种社会权利。现在只列举它们的名称：结社自由、罢工权、劳资工资协议、劳动保护和劳动权、选举权、在企业一级和公司一级的协商与共决权利以及从社会保险到广播事业的公法团体中的代表权利。

不仅如此，工会——人们只要看一下它的会员人数——已证明自己不仅是主张社会改革、而且是争取民主的最大的有组织力量：他们同其它团体与政党一起，克服种种（一部分是很强大的）反抗，为了实现社会国家对于私人资本主义制度的控制、为了确立和实现自由的基本权利，为了建立和扩大议会制民主进行了斗争而且历尽苦难。工会过去（和现在）都以它的一种超越职业、等级、国家界线的团结互助的理想，以及组织内部发表意见与形成意志的结构，以其在一个多元社会范围内集体利益代表的思想，成为民主的“学校”，同时也是民主的保证。工会绝对不追求使自己的权力要求绝对化：不象一些人一直攻击的那样，“工会国家”任何时候也不是它们的目标。

工会——对于魏玛时代多数基督教工会亦如是——已被证明是争取自由的和民主的法制国家和社会国家的先锋战士和拥护者。它在1918/19年、然后又在联邦共和国内帮助奠定了法制国家和社会国家的基础，并有力地帮助了它的发展扩大，像围绕紧急状态法的冲突所表明的那样，还对它进行了批评式的监督。在这方面工会证明自己顶住了极权主义的诱惑，而极权主义的拥护者无论过去和现在也都不会容忍独立的工会运动。

但是在谈到成就的时候，不能忘记工会政策总结中的阴暗面。我们还是从工资政策开始。在男女工资方面的差距(表 3e)、独立经营者和雇员收入的不均衡发展、对生产财富极不平等的分配，这些都标示着工会的目标设想与它们的实施能力的局限。而劳动时间的缩短也带来了使人疑虑的伴生现象。工时缩短是由于生产效率的进步才得以实现的，它一方面与劳动的紧张化、另一方面与加班劳动、夜班劳动的增加齐头并进。

而那些令人难忘的社会政策规章也还有它们的薄弱环节。不断有大量的病人、长期失业者、老年人、特别是许多妇女生活降到贫困线以下。“ $\frac{2}{3}$ 人的社会”是一个痛苦的现实。围绕社会保险费用问题不断产生着新冲突。这些冲突——恰恰是在危机时代——导致了福利金的压缩或限制，这十分清楚地表明，迄今的社会政策的成就还完全无法避免受到攻击并有可能倒退。此外，正如最近的辩论又一次表明的那样，对于劳动法律保护的现状以及雇员协商和共决的规定也都可以这样说。大概所有这些法律上的规定，从劳动岗位的共决到对企业投资与生产的影响，都有漏洞和弱点，这些都为那些企图废除现有成果的努力提供了一个突破口。还有围绕罢工权利和工会提出的禁止解雇要求所进行的斗争都证实了人们的这种印象，即并不是所有关于雇员及其工会的法律地位的问题都已(一劳永逸地)解决了。社会政策和劳动法迄今为止还没有能够从它们对于经济发展以及对经济和财政决策的依赖关系下解脱出来。工会对于这些——如同它们提出的关于实现与保障全面就业方案的命运所证明的那样，能够施加的影响只是有条件的、很小的、或者完全没有影响。

最后，在试图对工会政策作出一个总结的时候不能回避的是，工会没有能够阻挡住德国历史上的灾难。关于群众罢工的辩论以及“1914年8月政策”，1933年春动摇在顺从与抗议之间的那种无可奈何的方针，都表明工会有一种致命倾向，即倾向于低估它们的

对手和反对“社会的和民主的社会”的敌人们的决心和极端性。

恰恰是这些失败十分尖锐地使人们注意到工会的痛苦经验：劳资协议政策和(社会)政策方面的进步是有可能逆转的。广大雇主集团在经济危机时期经常企图用他们的“开倒车战略”，来为据说开销过分庞大的社会国家的“善举”筹措经费，似乎雇员自己并没有通过放弃部分收入、交缴保险费和各种税款来支付这笔经费。

在危机时代显示出了雇员及其工会结构上的弱点，一方面是失业、丧失劳动岗位的威胁，以及收入的减少，另一方面是会员的流失和“流行的意见”，这些都削弱了雇员及其工会的战斗力和坚持力。然而这又从反面证明了使工会获得胜利的条件。在一系列导致成功的前提条件中突出的有这样一些：良好的经济发展，它提供了分配的活动余地和劳资斗争的可能性；明确的目标，这些目标要依据雇员的需要，同时还必须超出狭隘要求的框框而指向结构变化；工会要拥有强大的组织力量和在开展劳资协议斗争领域的动员能力，这些将使工会进行劳资斗争和施加威胁的潜力变得真实可信；同时还要依靠政党政治的支持，依靠诸如公共舆论的广泛赞同。

尽管这些“胜利条件”在某种程度上可以说是一种理想状况，但这一系列条件毕竟证明，在发生冲突时工会应当力求争取到什么样的起点。由于经济发展几乎不能、或者只是间接地受到工会的影响，而且恰恰在危机时期工会对于政治和公共舆论的影响是很微弱的，因此另外两个能保证工会政策成功的因素就具有更加重大的意义了。工会内部的考虑也首先应当放在这一方面，应重新加强工会的信誉、办事效率和制定纲领政策的能力，这些在70年代和80年代危机中都曾明显地受到损害。

如果一系列组织政策要求能够实现——从扩大工会报刊、加强组织内部民主制、推进文化工作——工会的凝聚力和吸引力是会得到加强的。但是，第一，由于财政困境的制约，工会不得不作出

与此明显截然相反的决议,例如《劳动世界》的停刊和德国工会联合会机构改革计划。第二,用这样一些措施来应付目前所发生的政治根本变化恐怕是很不够的。

在回顾 100 多年来的德国史的时候,工会政策总的看来尽管存在着许多弱点和阴暗面,但成果看起来还是给人印象深刻的。不过目前的形势丝毫也不能令人乐观。随着新的生产系统、办公系统和通讯系统的前进,劳动世界与雇员意识也同时发生变化,它们对于雇员利益的表达与代表所产生的影响几乎是无法预见的。由于雇员在劳动世界和业余时间的个性化,在发生冲突时传统的集体的解释模式开始失去作用。工会已落在它们自己参与创造的一种发展的后面。今天人们之所以如此激烈地阐述塑造个人生活的需要,也是而且恰恰是由于工会参与创造的普遍生活质量和社会保障水平的提高。

但是回顾历史就会懂得,目前的劳动市场危机、反工会的危机计划以及工会影响的损失都不是什么“新”的事情。不如说“新”的事情是,首先在工业方面的盲目经济增长——工会的以往成就在很大程度上是在这一基础上的——由于造成了巨大的、不断扩展的环境破坏,已不再能成为人们所希望的了,而且也不再允许如此了。“新”的事情还有,随着后工业社会的形成,工会的社会基础即男性的、工业(专业)技术工人数目也在减少。1987 年职员的数目第一次超过了工人(表 6b)。工会在一些重要的领域——煤炭、钢铁、造船业中充当了几乎已无法长期生存的产业结构的捍卫者角色,而新兴工业部门和服务业领域的雇员则对工会表现冷淡,甚至采取拒绝的态度。于是“工会的终结”这句话四处流传。

然而,工会完全有理由,自觉地迎接这个问题的挑战,而且是在以下三个方面:

第一,以往已经证明,工会完全有能力把形形色色的各种雇员阶层团结在一起。它在消除仅仅吸收专业工人的限制方面取得了

令人难忘的成果，只不过对女雇员、职员的招募以及自 1960 年以来对于与外籍雇员一体化所取得的成就则是有限的。固然，由于雇员社会成分的复杂，凡是当工会要想建立一个超出工业工人范围的联合时总是特别困难的。尽管这种经验使人有理由产生怀疑，但会员中职员与妇女比例的不断增长却使人们无法简单否认任何从组织上实现一种广泛的雇员团结互助的可能性。此外，团结互助从来不是——也就是说即使在工人生活环境相对正常的时候也不是所谓自然而然地产生的。团结互助总是必须在人们想要它的时候，而且克服了反抗才能实现并受到维护的。

第二，在历史上工会证明是具有高度应变能力的，在并未放弃它的目标核心的情况下它们曾经适应变化了的外部条件和斗争条件。对它的组织形式也可以这样说：从地方的职业联盟形成全国性中央组织，从这些组织又形成产业工会。由于这样做，使地方工会领导与会员个人间的亲密关系长期以来变成了通过代表原则而程序化了的“机关”与“基层”的疏远关系。尽管可以说这是走向一个庞大组织的结果，但还必须加以纠正。而且这一转变过程还应当而且首先应当包括工会地位和职能的变化。今天工会得到了立法机关、雇主和公共舆论的广泛承认，不过这主要是针对被工会越来越多承担的、在现存经济与社会制度范围内充任秩序因素的职能。资本主义经济与社会制度尽管存在一切危机，仍旧显示出生命力并且有可能过渡到社会国家的形式，而且工会又增加了一大批任务。随着这一情况的发展，工会也同时越来越把自己纳入了这个制度之内。

但是，工会既作为秩序因素又作为制衡力量，既起保护作用又起改造作用这一双重任务的意义在基本原则纲领（1981 年）中得到反映，而且这不仅是一种姿态。工会固然把自己理解为在现在关系范围内的“服务”组织，然而它们一如既往地支持以基本法关于社会国家的规定为方向的结构改造。仅仅因此，无论过去和现在都

产生了大量冲突,这表明工会有时更多、有时较少地通过斗争来捍卫自己的制衡力量的立场。尽管工会在任务和职能方面向一种“公法”机构转变,但是它们作为斗争组织的传统仍在自治行动原则中继续保留下来,这种斗争的改良主义是应当坚持的。

第三,导致建立工会的那些冲突归根到底还是继续存在的。要知道,工业劳动的结束、或者更加正确地说,它的重要意义的减少,并不会意味着职业劳动的结束。确定劳动在当今社会中的概念和价值固然是重要和正确的,但是为一个无法预见的未来描绘一种不需要职业劳动也能过得去的社会制度却是不现实的。但如果职业劳动继续存在,那么重要的问题领域也会保留,这些问题是属于工会的“传统”任务的。

如果工会对于向后工业社会的发展,对于由此而产生的价值转变只用一个“经过改良的”声明作答,把妇女、青年、职员和技术知识分子的个性化愿望如同以前在对职员的宣传鼓动中所作的那样,都揭露为一种“错误意识”,那是不够的。工会恰恰必须比以往更加明确地肯定新的个性自由需要与可能性的发展,为了使它更好实现,由此工会自己参加创造了这一发展的社会前提条件,这将使它们更加容易做到这一点。

这就是说,工会需要新的方针模式。对于处于过渡阶段的工业社会来说,依靠回忆历史上“阴暗的过去”是无法实现今天为了增强政治活动能力所需要的那种广大雇员阶层的团结的。今天的雇员与过去任何时候相比,都更没有理由与19世纪受剥削的男女工人的命运认同。但是他们当然也能够从早期工业资本主义时代中取得教训,这就是说,如果没有工会组织,雇员就不得不听从雇主的“反整顿”和“灵活化”战略支配。不过这不能够代替自身的冲突经验、个人的孤立无力与工会的团结互助。总之,工会需要对雇员形成这样一种看法,根据这种看法,与以前不同的是——不仅专业技术人员个人的自我价值感受,而且所有雇员,特别是职员的自我

价值感受都应得到承认。只有在这一基础上，工会才有资格在解决劳动场所发生的冲突和社会救济问题时以谈判代表自命。工会政策必须以这一认识为基础。过去和现在都没有笼统的“工人”，也没有笼统的“雇员”。

承认雇员内部极其不同的生活样式和利益并不意味着工会必须放弃一种广泛的社会秩序观念。但是，它们必须要比以前更加明确地把一个团结互助社会的目标具体化，并且要以雇员多种多样的需要和愿望为准绳。这个社会的中心既非技术亦非经济，而是人。现在这种萌芽我们已经看到了。如冶金工业工会为有关劳动时间的劳资协议提出了几个选择方案，企业委员会和雇主方面经过协议可以从中选择对本企业及其职工最合适的规定。又如工会提出的改造劳动的方案已得到考虑。这些方案涉及到劳动与非劳动之间的关系以及从而在劳动中与业余时间内发展个性的机会。再如德国工会传统中工会远离企业与劳动岗位的现象已被新的组织形式所消除。

工会必须使它们的纲领和实践——如在它的长期历史中经常发生的那样——与被它们的政策所改变了的世界一起变化。人们在描述目前工会纲领辩论时得到进一步阐明的工会政策的一系列问题的时候已为这一转变过程提出了方针，在考虑这些问题的同时也就开辟了与新社会运动合作的可能性。在这里，工会确实没有理由放弃他们的基本原则：社会公正、人们的团结互助、自由的民主以及国际合作，这些都是工会政策的基本要点。鉴于世界范围的贫困、剥削、各种政治阴谋伎俩与压迫，鉴于环境破坏和战争危险，这些基本要点都没有失去现实意义。工会正处于估计将比它们的历史中以往任何时刻都更加深刻的根本变化之中，但是它没有终结。

表格

1、工会高级联盟组织会员的发展

a) 1868年至1932年的自由工会、基督教工会和希尔施一敦克尔工会

年 代	自由工会	基督教工会	希尔施一敦克尔工会
1868	(...)		(成立)
1869	47,192		30,000
1870	(...)		?
1871	(...)		6,000
1872	19,695		18,803
1873	(...)		18,883
1874	(...)		22,000
1875	(...)		19,900
1876	(...)		(...)
1877	52,511		(...)
1878	56,275		16,525
1879	(...)		14,912
1880	(...)		21,000
1881	(...)		19,893
1882	(...)		24,558
1883	(...)		29,330
1884	(...)		47,681
1885	85,687		51,000
1886	(...)		52,162
1887	85,106		53,691
1888	111,245		56,655
1889	174,608		62,688

年 代	自由工会	基督教工会	希尔施—敦克尔工会
1890	294,551		62,643
1891	291,691		65,588
1892	215,511		45,154
1893	218,972		61,154
1894	245,723	(成立)	67,078
1895	255,521	5,500	66,759
1896	329,230	8,055	71,767
1897	412,359	21,000	79,553
1898	493,742	34,270	82,755
1899	580,373	56,391	86,777
1900	680,427	76,744	91,661
1901	677,510	84,497	95,057
1902	733,206	84,667	102,561
1903	941,529	91,440	110,215
1904	1,116,723	107,556	111,889
1905	1,429,303	188,106	116,143
1906	1,799,293	247,116	118,508
1907	1,873,146	284,649	108,889
1908	1,797,963	260,767	105,633
1909	1,892,568	280,061	108,028
1910	2,128,021	316,115	122,571
1911	2,400,018	350,574	107,743
1912	2,559,781	350,930	109,225
1913	2,525,042	341,735	106,618
1914	1,502,811	218,197	77,749
1915	994,853	162,425	61,086
1916	994,575	178,907	57,766
1917	1,277,709	293,187	79,113
1918	2,866,012	538,559	113,792
1919	7,337,477	1,000,770	189,831

年 代	自由工会	基督教工会	希尔施—敦克尔工会
1920	8,032,057	1,105,894	225,998
1921	7,751,589	1,028,900	224,597
1922	7,821,558	1,033,506	203,612
1923	5,817,258	806,992	216,497
1924	4,023,867	612,952	147,280
1925	4,182,511	582,319	157,571
1926	3,932,935	531,558	163,451
1927	4,415,689	605,784	167,638
1928	4,866,926	647,364	168,543
1929	4,948,267	673,127	168,726
1930	4,716,569	658,707	163,302
1931	4,134,902	577,512	149,804
1932	3,532,947	?	?

资料来源:1868至1889年参见格德·霍赫尔斯特、于尔根·科斯卡、格哈德·阿·里特尔:《社会史研究手册,关于1870—1914年帝国统计资料》,慕尼黑1975年版,第135页;1890至1932年参见埃里希·马蒂亚斯和克劳斯·舍恩霍芬主编:《团结互助与人的尊严、德国工会史从始至今的几个阶段》,波恩1984年,第369页。

b)1920 至 1931 年自由工会、基督教民族主义工会与希尔施—敦克尔工会的职员工会组织。

年 代	全国自由职员 联 盟	德国职员工会 总 会	职员工会联合会
1920	689,806	463,199	
1921	609,626	422,845	300,357
1922	658,234	460,086	302,254
1923	618,097	408,773	294,241
1924	447,201	393,559	260,796
1925	428,185	411,113	273,016
1926	400,155	418,700	275,352
1927	395,259	456,980	288,134
1928	421,106	501,635	301,967
1929	450,741	557,420	320,117
1930	459,840	591,520	335,428
1931	434,974	593,800	327,742

资料来源：迪特马尔·佩齐纳、维尔纳·阿贝尔斯豪塞尔和安泽尔姆·福斯特，《社会史研究手册(第三册)关于1914—1945年德意志帝国统治资料》，慕尼黑1978年版，第112页。

c)1951 至 1987 年的德国工会联合会和德国职员工会。

年 代	德 国 工 会 联 合 会		德 国 职 员 工 会	
	总 数	其 中 妇 女	总 数	其 中 妇 女
1951	5,912,125	1,011,436	343,500	107,700
1952	6,004,476	1,028,713	360,388	117,365
1953	6,051,221	1,046,148	384,365	127,819
1954	6,103,343	1,055,213	406,473	140,091
1955	6,104,872	1,047,805	420,540	146,132
1956	6,124,547	1,043,241	431,483	149,217
1957	6,244,386	1,077,652	437,068	151,782
1958	6,331,735	1,089,527	438,142	152,238
1959	6,273,741	1,070,762	440,011	152,777
1960	6,378,820	1,093,607	450,417	155,554
1961	6,382,036	1,078,257	461,513	157,395
1962	6,430,428	1,058,453	471,902	159,797
1963	6,430,978	1,033,842	479,457	161,209
1964	6,485,471	1,022,052	475,415	157,991
1965	6,574,491	1,030,185	475,561	159,311
1966	6,537,160	1,014,833	477,982	159,300
1967	6,407,733	976,793	481,286	160,227
1968	6,375,972	971,590	471,147	154,528
1969	6,482,390	984,074	467,796	151,496
1970	6,712,547	1,027,150	461,291	147,820
1971	6,868,662	1,050,488	469,932	153,189
1972	6,985,548	1,115,266	468,880	154,227
1973	7,167,523	1,179,762	463,370	155,895
1974	7,405,760	1,284,500	472,035	160,284
1975	7,364,912	1,313,021	470,446	163,537

年 代	德国工会联合会		德国职员工会	
	总 数	其中妇女	总 数	其中妇女
1976	7,400,021	1,353,958	473,463	167,068
1977	7,470,967	1,402,643	475,372	169,920
1978	7,751,523	1,482,349	481,628	176,099
1979	7,843,565	1,540,832	487,743	182,178
1980	7,882,527	1,596,274	494,874	188,604
1981	7,957,512	1,650,773	499,439	194,121
1982	7,849,003	1,649,399	501,037	198,196
1983	7,745,913	1,644,770	497,346	200,698
1984	7,660,346	1,654,508	497,724	201,228
1985	7,719,468	1,705,131	500,922	205,271
1986	7,764,697	1,755,963	496,299	205,866
1987	7,757,039	1,788,361	494,126	211,639

注释：德国工会联合会的数据在1959年以前规定日期为9月30日，以后是12月31日。德国职员工会的数据1975年以前规定日期为9月30日，然后是12月31日。

资料来源：《联邦德国统计年鉴》，第1952页。

2、劳资斗争的发展

a) 1848年、1869年、1871至1882年和1884至1890年的劳资斗争

在各种不同资料来源的基础上事后集合事件的计算结果

年 代	劳资斗争次数	年 代	劳资斗争次数
1848	49	1880	19
1869	152	1881	15
1871	158	1882	27
1872	352	1884	60
1873	283	1885	146
1874	129	1886	77
1875	88	1887	125
1876	84	1888	100
1877	67	1889	280
1878	41	1890	390
1879	15		

注释：1848年德意志联邦(不包括奥地利)；自1869年后指德意志帝国地区。这个数字系列并不是很可靠的，在事后调查中使用了不同的信息材料(首先是工人报刊的报纸和杂志、各种档案材料等)。在这里它只是涉及和显示出随着时间的推移，斗争频繁程度的变化。

资料来源：克劳斯·滕费尔德、海因里希·福尔克曼主编：《罢工·关于工业化时期德国劳资斗争史》，慕尼黑1981年，第294页。

b)1890 至 1898 年自由工会的劳资斗争

年 代	罢工与解雇的次数	参加人数	累计持续的周数
1890/91	226	38,536	1,348
1892	73	3,022	507
1893	116	9,356	568
1894	131	7,328	879
1895	204	14,032	1,030
1896	483	128,808	1,923
1897	578	63,119	1,921
1898	985	60,162	4,848

注释:这里所显示的是在报告年份中自由工会参加下所开始进行的劳资斗争,在这里对罢工与解雇罢工工人之间没有作出进一步的区分。这里所提供的劳资斗争持续的周数是指所有劳资斗争持续时间的总数,无论每次参加者人数多少。

资料来源:《德国工会总委员会通讯》,1901年第29期,第454页。

c)1899 至 1933 年企业雇员的经济劳资斗争(罢工与解雇)

年代	劳资斗争	所涉及的企业数	在这些企业中的就业人员	罢工者与被解雇者(包括被迫停工者)	损失的劳动日
1899	1,311	7,548	265,148	116,531	3,381,000
1900	1,468	8,347	321,281	141,121	3,712,000
1901	1,091	4,799	149,200	68,191	2,427,000
1902	1,106	4,385	149,791	70,696	1,951,000
1903	1,444	8,740	251,177	135,522	4,158,000
1904	1,990	11,436	309,676	145,480	5,285,000
1905	2,657	18,340	965,510	542,564	18,984,000
1906	3,626	19,026	838,988	376,325	11,567,000
1907	2,512	18,379	574,728	286,016	9,017,000
1908	1,524	6,532	280,657	119,781	3,666,000
1909	1,652	6,560	290,701	130,883	4,152,000
1910	3,228	19,110	680,651	390,706	17,848,000
1911	2,798	12,573	895,813	385,216	11,466,000
1912	2,834	9,813	1,030,948	493,749	10,724,000
1913	2,464	15,586	655,398	323,394	11,761,000
1914	1,223	6,046	238,195	98,339	2,844,000
1915	141	185	48,356	15,238	46,000
1916	240	437	422,591	128,881	245,000
1917	562	3,399	1,468,328	668,032	1,862,000
1918	532	1,095	715,742	391,591	1,453,000
1919	3,719	33,840	2,760,767	2,132,547	33,083,000
1920	3,807	42,268	2,008,732	1,508,370	16,755,000
1921	4,455	55,237	2,036,070	1,617,225	25,874,000
1922	4,785	47,501	2,565,554	1,895,792	27,734,000
1923	2,046	24,175	1,917,265	1,626,753	12,344,000
1924	1,973	28,430	2,066,334	1,647,143	36,198,000

年代	劳资斗争	所涉及的 企业数	在这些 企业中的 就业人员	罢工者与被 解雇者(包括 被迫停工者)	损失的 劳动日
1925	1,708	25,122	1,115,036	771,036	2,936,000
1926	351	2,617	131,292	97,157	1,222,000
1927	844	10,373	685,851	494,544	6,144,000
1928	739	7,852	985,690	775,490	20,339,000
1929	429	8,558	268,499	189,723	4,251,000
1930	353	3,403	302,190	223,885	4,029,000
1931	463	4,753	297,013	172,139	1,890,000
1932	648	2,610	171,555	129,468	1,130,000
1933	69	337	13,162	10,475	96,460

注释:1899至1922年损失的劳动日是根据参加劳资斗争雇员人数和劳资斗争持续的天数计算的,自1923年以后引用的是通报的事实损失劳动日数目。1933年4月以后的劳资斗争没有包括在内。

资料来源:《1934年德意志帝国统计年鉴》,第321页。

d)1949 至 1987 年的劳资斗争

年 代	所涉及的企业	参加的雇员	损失的劳动日
1949	892	58,184	270,716
1950	1,344	79,270	380,121
1951	1,528	174,325	1,592,892
1952	2,529	84,097	442,877
1953	1,395	50,625	1,488,218
1954	538	115,899	1,586,523
1955	866	597,353	846,647
1956	268	25,340	263,884
1957	86	45,134	2,385,965
1958	1,484	202,483	782,123
1959	55	21,648	61,825
1960	28	17,065	37,723
1961	119	21,052	65,256
1962	195	79,177	450,948
1963	791	316,397	1,846,025
1964	34	5,629	16,711
1965	20	6,250	48,520
1966	205	196,013	27,086
1967	742	59,604	389,581
1968	36	25,167	25,249
1969	86	89,571	249,184
1970	129	184,269	93,203
1971	1,183	536,303	4,483,740
1972	54	22,908	66,045
1973	732	185,010	563,051
1974	890	250,352	1,051,290

年 代	所涉及的企业	参加的雇员	损失的劳动日
1975	201	35,814	68,680
1976	1,481	169,312	533,696
1977	81	34,437	23,681
1978	1,239	487,050	4,281,284
1979	40	77,326	483,083
1980	132	45,159	128,386
1981	297	253,334	58,398
1982	40	39,981	15,106
1983	114	94,070	40,842
1984	1,121	537,265	5,617,595
1985	53	78,187	34,505
1986	96	115,522	27,964
1987	119	154,966	33,325

资料来源:《联邦德国统计年鉴》,第 1952 页。

3. 工资发展

a) 1871 至 1913 年帝国时期企业雇员实际工资的指数(1895=100)

年 代	指 数	年 代	指 数
1871	70	1895	100
1875	87	1900	111
1880	79	1905	114
1885	89	1910	119
1890	96	1913	125

资料来源:格·霍赫尔斯特等,《社会史研究手册》,第 107 页。

b) 1925 至 1939 年魏玛共和国和“第三帝国”时期企业雇员实际工资的指数(1928=100)

年 代	指 数	年 代	指 数
1913/14	97	1933	89
1925	81	1934	94
1928	100	1935	92
1929	102	1936	95
1930	96	1937	98
1931	91	1938	105
1932	86	1939	110

资料来源:居特尔·门格斯与海因里希·克尔贝格《两次世界大战后的工资和薪金,根据统计调查表格和示意图》,1958 年梅森海姆版,第 31 页。

c)1950 至 1978 年联邦德国工业工人实际每小时和每周毛薪指数：

年代	每小时毛薪 指数 1970=100	每周毛薪 指数 1970=100	年代	每小时毛薪 指数 1970=100	每周毛薪 指数 1970=100
1950	32.9	35.7	1965	77.9	78.2
1951	34.9	37.8	1966	80.3	79.9
1952	36.9	39.9	1967	81.7	78.3
1953	39.4	42.7	1968	84.2	82.5
1954	40.3	44.2	1969	89.9	89.7
1955	42.4	46.6	1970	100	100
1956	45.5	49.0	1971	105.6	103.5
1957	48.4	50.5	1972	109.2	106.1
1958	50.6	51.9	1973	112.9	109.7
1959	52.8	54.0	1974	116.5	110.8
1960	56.9	58.2	1975	118.4	109.2
1961	61.3	62.7	1976	120.4	113.1
1962	66.4	67.2	1977	124.4	117.2
1963	69.3	69.5	1978	127.9	120.4
1964	73.4	73.4			

资料来源：埃利希·维甘德“《关于德国工资与维持生活开支的历史发展》，收入埃利希·维甘德和沃尔夫冈·查普夫主编：《德国生活条件的变化》，法兰克福与纽约，1982年版，第65—153页，此处为第141页。

d) 1913/14 年与 1925 至 1986 年工业工人平均毛薪的指数
(1980=100)

年代	每小时毛薪 指数	每周毛薪 指数	年代	每小时毛薪 指数	每周毛薪 指数
1913/14	3.7	5.0			
1925	5.4	6.1	1950	9.9	11.4
1926	5.8	6.5	1951	11.3	13.1
1927	6.4	7.2	1952	12.2	14.1
1928	7.1	8.3	1953	12.8	14.8
1929	7.5	8.5	1954	13.1	15.3
1930	7.2	7.8	1955	14.0	16.4
1931	6.7	6.9	1956	15.4	17.8
1932	5.6	5.7	1957	16.8	18.7
1933	5.4	5.8	1958	17.9	19.6
1934	5.6	6.2	1959	18.9	20.5
1935	5.7	6.4	1960	20.6	22.5
1936	5.7	6.6	1961	22.8	24.8
1937	5.9	6.9	1962	25.4	27.3
1938	6.1	7.2	1963	27.3	29.2
1939	6.2	7.5	1964	29.6	31.5
1940	6.4	7.6	1965	32.4	34.7
1941	6.7	8.2	1966	34.6	36.7
1942	6.8	8.2	1967	35.7	36.4
1943	6.8	8.3	1968	37.3	38.9
1944 (3月)	6.8	8.2	1969	40.6	43.1

年代	每小时毛薪 指数	每周毛薪 指数	年代	每小时毛薪 指数	每周毛薪 指数
1970	46.6	49.6	1980	100	100
1971	51.7	54.1	1981	105.5	104.4
1972	56.3	58.3	1982	110.5	108.1
1973	62.2	64.4	1983	114.1	111.0
1974	68.5	69.5	1984	116.8	114.7
1975	73.9	72.6	1985	121.3	118.5
1976	78.6	78.8	1986	125.6	122.2
1977	84.2	84.5			
1978	88.7	89.0			
1979	93.8	95.0			

注释：1913至1944年包括的国家疆域系当时的疆域状况；1950至1959年的联邦地区不包括萨尔州。此外在这个指数系列中还可以看到方法上和分类的上一些偏差（例如疆域状况、所包括经济部门的限定和数量，就业人员结构等方面的差别）。尽管这种保留条件，这些数字还是介绍了一个大致的基本轮廓，即工资是如何随着时间的推移而变化的。

资料来源：《1987年联邦德国统计年鉴》。

e)1913 至 1978 年纺织工业中不同性别的工资差异(在各自技术资格等级集团内妇女工资与男子工资的百分比(%),根据每小时毛工资测量)。

年 代	技术工人	非技术工人
1913	78	84
1926	82	82
1932	84	79
1943	84	78
1951	(71)	75
1972	82	84
1978	84	86

注释:在技术工人一栏中,1951 年包括正在学徒的技术工人。

资料来源:约瑟夫·莫泽尔:《1900—1970 年德国工人的生活》、美因河畔法兰克福,1984 年版,第 91 页。

4、劳动时间的发展

a)1800 至 1918 年工业部门每天和每周劳动时间的发展

年 代	平均每天劳动 时间(小时)	平均每周劳动时间 (小时)	
		迈纳特计算 数 据	施罗德计算 数 据
1800年前后	10—12	大约 60—72	
1820年前后	11—14	大约 66—80	
1830—1860 年	14—16	80—85	
1861—1870 年	12—14	78	
1871	} 12	} 72	72
1872			69.25
1873			68
1874			68.25
1875			68.25
1876			68.5
1877			68.75
1878			68.75
1879			69
1880			68.75
1881	} 11	} 66	68.75
1882			68.75
1883			68.5
1884			68.75
1885			68.75
1886			68.5
1887			68.5
1888			68.25
1889			67.75
1890			66.25

年 代	平均每天劳动 时间(小时)	平均每周劳动时间 (小时)	
		迈纳特计算 数 据	施罗德计算 数 据
1891	} 10.5—11	} 63—65	66
1892			66
1893			65.75
1894			65.75
1895			65
1896	} 10.5	} 61—63	63.5
1897			62.5
1898			62.5
1899			61.75
1900			60.75
1901	} 10—10.5	} 59—61	60.75
1902			60.5
1903			60.25
1904			60
1905			59.5
1906	} 10—10.5	} 58—60	58.5
1907			57.75
1908			57.75
1909			57.5
1910			57.25
1911	} 10—10.5	} 58—60	56.75
1912			56
1913			55.5
1914			55.5
1915—1918		大约 60—85	

资料来源:鲁特·迈纳特的数据引自《1820—1956年德国工业劳动时间的发展》,经济科学博士论文、慕尼黑1958年版、第5、10、12、21和23页;威廉·海因茨·施罗德的数据引自《1871至1913年德国第二产业劳动时间的发展》,见《技术史》,第47卷,1980第3册第252至302页,此处为第287页。1800年和1820年前后和1915—1918年每周劳动时间的数据取自马廷·沃尔夫·施特勒:《从每天14小时工作制到每周40小时工作制,关于德国劳动时间历史与问题》,威斯巴登1963年版第115页。

b)1919 至 1983 年工业部门每周劳动时间的发展

年 代	平均每周劳动时间 (小时)	年 代	平均每周劳动时间 (小时)
1919	48	1940	50.1
1920	48	1941	50.1
1921	48	1942	59.2
1922	48	1943	48.0
1923	48	1944	48.3
1924	50.4	1945	—
1925	—	1946	39.5
1926	—	1947	39.1
1927	49.9	1948	42.4
1928	48.9	1949	46.5
1929	46.0	1950	48.1
1930	44.2	1951	47.5
1931	42.5	1952	47.6
1932	41.5	1953	47.8
1933	43.0	1954	48.4
1934	44.6	1955	48.6
1935	44.5	1956	47.9
1936	46.7	1957	46.2
1937	47.6	1958	45.4
1938	47.9	1959	45.3
1939	48.6	1960	45.3

年 代	平均每周劳动时间 (小时)	年 代	平均每周劳动时间 (小时)
1961	45.2	1971	43.2
1962	44.6	1972	42.8
1963	44.4	1973	42.8
1964	44.1	1974	41.9
1965	44.3	1975	40.5
1966	43.9	1976	41.6
1967	42.3	1977	41.7
1968	43.3	1978	41.6
1969	44.0	1979	41.9
1970	44.0	1980	41.6
		1981	41.2
		1982	40.7
		1983	40.5

资料来源:1949年以前根据迈纳特的数据,1949年以后根据京特尔·沙尔夫:《缩短劳动时间的历史》,科隆,1987年,第458页。

5、失业率的发展

a)1887 至 1939 年的失业率

年 代	失业率 库钦斯基 的数据	失业率 加伦逊的 数 据	年 代	失业率 库钦斯基 的数据	失业率 加伦逊的 数 据
1887	0.2				
1888	3.8				
1889	0.2				
1890	2.3		1910	1.9	3.5
1891	3.9		1911	1.9	3.1
1892	6.3		1912	2.0	3.2
1893	2.8		1913	2.9	4.2
1894	3.1		1914	7.2/3.2	7.2
1895	2.8		1915	3.2	3.2
1896	0.6		1916	2.2	2.2
1897	1.2		1917	3.2	1.0
1898	0.4		1918	0.8	0.8
1899	1.2		1919	3.7	3.7
1900	2.0		1920	3.8	3.8
1901	6.7		1921	2.8	2.8
1902	2.9		1922	1.5	1.5
1903	2.7	4.7	1923	10.2	10.2
1904	2.1	3.6	1924	11.4	13.1
1905	1.6	3.0	1925	8.3	6.8/5.2
1906	1.2	2.7	1926	17.9	18.0/15.3
1907	1.6	2.9	1927	8.8	8.8/10.1
1908	2.9	4.4	1928	9.7	8.6/10.4
1909	2.8	4.3	1929	14.6	13.3/14.3

年 代	失业率 库钦斯基 的数据	失业率 加伦逊的 数 据	年 代	失业率 库钦斯基 的数据	失业率 加伦逊的 数 据
1930	22.7	22.7/23.2	1935		16.2
1931	34.7	34.3/34.1	1936		12.0
1932	44.4	43.8/42.0	1937		6.9
1933		36.2	1938		3.2
1934		20.5	1939		0.9

资料来源:于尔根·库钦斯基:《从1789年至今德国工人的状况》,第1卷,第2分册,1871至1932年,第6版,柏林(民主德国)1954年出版,第80、82、221和236页。瓦尔特·加伦逊与阿尔诺德·策尔纳《关于就业率的国际比较》。雷普林特德·弗罗姆:《失业的规模和作用》伯克利1957年版第529页。还参考了曼弗雷德·罗尔和弗兰茨·罗特·罗滕巴赫尔:《德国失业的长期发展趋势》的表格和资料批注。见埃·维甘德和维·察普夫主编:《德国生活条件的变化》第237—333页,此处为281页。

b)1950 至 1987 年的失业率

年 代	失 业 率	年 代	失 业 率	年 代	失 业 率
1950	11.0	1965	0.7	1980	3.8
1951	10.4	1966	0.7	1981	5.5
1952	9.5	1967	2.1	1982	7.5
1953	8.4	1968	1.5	1983	9.1
1954	7.6	1969	0.9	1984	9.1
1955	5.6	1970	0.7	1985	9.3
1956	4.4	1971	0.9	1986	9.0
1957	3.7	1972	1.1	1987	8.9
1958	3.7	1973	1.2		
1959	2.6	1974	2.6		
1960	1.3	1975	4.7		
1961	0.8	1976	4.6		
1962	0.7	1977	4.5		
1963	0.8	1978	4.3		
1964	0.8	1979	3.8		

注释：劳动署雇员卡片索引计算结果

资料来源：《联邦德国统计年鉴》，第 1952 页。

6、就业人口结构发展

a) 1882 至 1987 年各经济领域就业人员(在全部就业中所占百分比)。

年 代	农业和林业	工业和手工业	服务业
1882	43.5	33.7	22.8
1895	37.5	37.5	25.0
1907	35.2	40.1	24.7
1925	30.5	42.1	27.4
1933	28.9	40.4	30.7
1939	25.9	42.2	31.9
1950	23.7	43.3	33.0
1971	8.0	48.4	43.6
1987	5.1	40.5	54.4

注释:1987 年的数据系目前暂时结果。1882 至 1939 年数据系指德意志帝国地区,1950 年以后指联邦德国领域。

资料来源:1882 至 1907 年数据根据格·霍赫尔斯特等:《社会史研究手册》,第 66 页的材料计算,1925 至 1939 年数据根据迪·佩齐纳等《社会史研究手册》第 3 册,第 55 页材料计算,1950 年数据根据 1955 年《联邦德国统计年鉴》第 109 页、1971 和 1987 年数据根据 1988 年《联邦德国统计年鉴》第 100 页材料计算

b)1895 年至 1987 年不同职业地位的就业人员(在全部就业人员中所占百分比)。

年代	独立经营者	辅助家庭成员	职员	公务员	工人
1895	25.0	10.0	8.0		57.0
1907	19.6	15.3	10.3		54.9
1925	15.6	17.0	17.3		50.1
1933	16.1	16.5	12.7	4.7	50.0
1939	13.9	16.4	13.6	5.3	50.8
1950	14.8	14.4	16.0	4.0	50.8
1971	9.8	5.7	30.7	7.5	46.3
1987	9.4	3.2	39.3	9.3	38.8

资料来源与注释见表 6(a)。