



同济人文社科丛书（第一辑）

丛书主编 伍江

纳粹德国“企业共同体” 劳资关系模式研究

邓白桦 著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

同济人文社科丛书(第一辑)

丛书主编 伍 江

纳粹德国“企业共同体” 劳资关系模式研究

邓白桦 著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

纳粹德国只存在 12 年的时间,纳粹时期的劳资关系呈现出一种完全不同于魏玛共和国时期和联邦德国时期的模式。这种被称为“企业共同体”的劳资关系模式萌芽于帝国时期,在魏玛共和国末期由保守企业主提出,并最终因为与纳粹党的“民族共同体”思想契合而被纳入纳粹劳动法。本书考察的便是这种劳资关系模式的历史由来、在纳粹党执政期间的实践情况及效果。本书可供研究劳资关系的相关人士参考。

图书在版编目(CIP)数据

纳粹德国“企业共同体”劳资关系模式研究/邓白桦
著. —上海:同济大学出版社,2011.12

(同济人文社科丛书/伍江主编. 第1辑)

ISBN 978-7-5608-4738-2

I. ①纳… II. ①邓… III. ①劳资关系—研究—德国—1933~1945 IV. ①F249.518.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 251738 号

纳粹德国“企业共同体”劳资关系模式研究

著 者 邓白桦

责任编辑 张德胜

责任校对 徐春莲

封面设计 陈益平

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn

(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 同济大学印刷厂

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 13.75

字 数 343 000

版 次 2012 年 1 月第 1 版 2012 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-4738-2

定 价 38.00 元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换

版权所有

侵权必究

序

法西斯发动的第二次世界大战给人类带来巨大的灾难,法西斯在战争过程中犯下的罪孽罄竹难书。出于人类扬善抑恶的本性,以及文艺作品隐含着的教化功能,大部分影视作品对法西斯政党尤其是希特勒这样的恶魔,都采取了较为夸张的贬抑写法。在不少作品中,希特勒甚至成了举止怪异的小丑。这种做法满足了大众的欣赏习惯,也符合战后世界大部分民众追求和平与善行的主流,却包含着一定的隐患。脸谱化的希特勒不仅降低了年轻人对非脸谱化暴君的警惕性,同时也在不自觉地贬损着当时的德国民众:他们怎么会把这样的小丑捧上台,并自觉地充当顺民?合乎逻辑的答案只能是:他们无异于群氓,很容易受骗上当。如果情况真是这样,那么,文艺作品在对希特勒实施丑化的时候,其实也在丑化德国民众,而且两者成正比关系。

在国际学术界,从20世纪60年代开始,随着第二次世界大战起源研究中“修正学派”(The Revisionist school)的兴起,向“正统学派”(The Orthodox school)提出挑战,对希特勒和纳粹政权的研究也进入了新的阶段,开始把它们作为一个学术问题,从具体的史料出发,较为客观地进行实证研究,出版了不少引人瞩目的成果。进入80年代后,国外对法西斯问题的研究出现新的高潮,将研究成果进行一定的抽象,上升到理论,并展开比较研究和综合研究,取得了较大的成绩。我国史学界从20世纪80年代起,在中国社会科学院世界历史研究所前所长朱庭光研究员的带领下,在全国范围内组织力量,展开合作攻关,先后出版了《法西斯新论》、《法西斯体制研究》等著作,为我国的法西斯研究工作奠定了坚实的基础。然而,随着大部分研究人员年事渐高,这一研究模式逐渐成为历史。

所幸的是,华东师范大学历史系的部分硕士研究生和博士研究生,在修读“法西斯研究”课程的基础上,决心把我国的法西斯研究工作继续深入下去。他们在大量搜集和研读外文资料的基础上,先后写作了《纳粹德国劳动者保护政策研究》、《希特勒青年团的起源与发展》、《纳粹德国少儿政策研究》、《纳粹德国境外德意志人政策研究》、《德国大学与纳粹政权》、《冲锋队在纳粹运动中地位与作用的演变》、《纳粹德国妇女政策研究》、《纳粹德国农业政策研究》等学位论文,为我国的法西斯研究工作作出了很大的贡献。本书则重点探索了纳粹德国的劳资关系。

随着现代化进程的展开,工人和企业主之间的矛盾日渐凸显。进入20世纪以后,由于工人数量的增加和组织化程度的提升,劳资关系成为各国统治者必须妥善处理的重大问题。就处理方案来说,尽管各国劳资矛盾的本质是相同的,但在不同的国情中,由于指导思想的差别,也呈现出百花齐放、各显神通的可喜局面。德国的现代化进程落后于英法两国,但在中世纪,它借助于“神圣罗马皇帝”的冠冕,曾经执欧洲之牛耳。霸主地位造就了根深蒂固的

自信力,曾经的落后并没有泯灭这种自信力,后来居上的德国总是要在各个方面都打出自己的特色,包括在处理劳资关系问题上。另一方面,后来居上的德国,工人运动也毫不示弱,工人政党在 19 世纪后期即脱颖而出,在经济与政治舞台上发出自己的声音,并逐渐成为国际共产主义运动的中心。第一次世界大战末期,经过 1918/1919 年革命,德国社会民主党主持创建了魏玛共和国,试图用“企业代表会体制”的“劳资共决”法来解决劳资矛盾这一世界性难题。由于各种原因,这一模式在 20 世纪前半期失败了,并由此为法西斯上台提供了舞台。法西斯上台后,同样要走有特色的道路,把劳资关系纳入到“企业共同体”的框架之中。“企业共同体”框架下的纳粹劳资关系模式是怎样形成的,其思想渊源是什么,它如何操作,效果如何,作过什么调整,战时有什么变化,所有这些问题,本书都作了一定的解读。通过这些解读,读者也许会理解为什么当时德国民众并没有绝然地排斥纳粹政权。

本书作者邓白桦同志并不是历史学科班出身,她的长处在于德国语言文学。但她愿意为德国历史的研究工作作出自己的贡献,在同济大学德语系执教数年之后,转而在在职攻读历史学博士学位。“半路出家”所带来的困难不难想象,但她一切从头做起,逐渐步入轨道。在研究工作进入关键阶段时,她又别夫离女,只身前往德国,在那里一呆就是两年。在德国,她拜师学艺,广交朋友,搜集资料,解读文献,为本书的成功打下了坚实的基础。她的德国导师 Gerhard Schildt 教授既是个严格的学者,又是个慈祥的父辈。就我在德期间的观察,Schildt 夫妇完全把邓白桦同志当作女儿看待,为她的研究工作提供了种种便利条件。良好的外部条件和作者自身的努力,催生出目前提供给读者的著作。在中国,由于语言方面的原因,德国史方面研究著作的数量相对较少,因此,本书的价值自然得到抬升。也正因为如此,由于作者“半路出家”所带来的缺陷,也容易得到读者的谅解。

是为序。

郑寅达

2011 年 12 月

目 录

序

绪 言	1
一、选题意义 / 1	
二、研究综述 / 4	
三、本书结构和主要内容 / 7	
四、研究方法和资料来源 / 8	
第一章 魏玛共和国劳资关系民主化进程的衰亡	11
第一节 跨企业层面:集体合同制 / 11	
一、劳资自治模式与集体合同制的建立 / 11	
二、国家强制调解与集体合同制的失败 / 15	
第二节 企业层面:企业代表会制度 / 18	
一、企业代表会制度的建立 / 18	
二、企业代表会实践的困境 / 20	
小 结 / 23	
第二章 另一种视角:魏玛共和国时期右翼劳资关系观	24
第一节 “企业共同体”思想的产生和发展 / 24	
一、帝国时期的萌芽 / 24	
二、魏玛时期的发展 / 25	
三、企业共同体方案 / 28	
第二节 纳粹党的劳资关系观 / 30	
一、用“民族共同体”解决工人问题 / 31	
二、纳粹党劳资关系观在经济纲领中的反映 / 33	
三、纳粹党内左翼和右翼的劳资关系观 / 35	
第三节 魏玛共和国末期纳粹企业支部运动 / 38	
小 结 / 43	
第三章 “企业共同体”劳资关系模式的建立:1933—1934 年初	44
第一节 去除魏玛劳资关系调节机制 / 44	
一、改组企业代表会 / 45	

二、暴力接管工会 / 46

第二节 过渡阶段 / 49

一、成立德意志劳动阵线 / 49

二、建立国家机构——劳动督察 / 52

三、德意志劳动阵线去工会化 / 54

第三节 确立“企业共同体”劳资关系模式 / 58

一、工业界对新劳动法出台的影响 / 58

二、《民族劳动秩序法》的内容 / 60

小 结 / 64

第四章 “企业共同体”劳资关系模式的发展:1934—1936 年 66

第一节 企业外部机制 / 66

一、德意志劳动阵线:从世界观教育到“调解人” / 66

二、劳动督察:监督和维护“企业共同体” / 79

三、社会荣誉法庭的初步实践 / 87

第二节 企业层面机制 / 91

一、企业领袖 / 91

二、企业规章 / 93

三、信任代表会 / 101

第三节 纳粹企业福利政策的开展 / 117

一、纳粹丁塔研究所 / 117

二、职业培训 / 120

三、劳动环境改善和劳动保障 / 123

四、职工业余活动安排 / 126

五、企业集合 / 131

小 结 / 132

第五章 “企业共同体”劳资关系模式的变化:1936—1939 年 133

第一节 企业外部机制 / 134

一、德意志劳动阵线:从“调解人”到“整体要求” / 135

二、劳动督察:加大干预力度 / 147

三、社会荣誉法庭的困境 / 151

第二节 企业层面机制 / 153

一、企业领袖自主权缩小 / 153

二、信任代表会的困境 / 156

第三节 纳粹企业福利政策的重心转移 / 159

一、扩大职业培训和全国职业竞赛规模 / 160	
二、劳动保障和劳动健康 / 161	
三、妇女照顾 / 164	
四、制造大众汽车 / 165	
小 结 / 167	
第六章 战争对“企业共同体”劳资关系模式的影响	168
第一节 战争爆发对经济生活的影响和纳粹政府的应对措施 / 168	
第二节 企业外机制的变化 / 171	
一、德意志劳动阵线的变化 / 171	
二、劳动督察的变化 / 173	
第三节 企业层面的变化 / 175	
一、企业主的对策 / 175	
二、职工的态度 / 177	
小 结 / 180	
结 语 / 181	
附 录 / 188	
附录一 1934 年 1 月 20 日《民族劳动秩序法》(节选) / 188	
附录二 德意志劳动阵线 1933—1938 年成员发展情况和会员费 / 194	
附录三 1928—1944 年德国工业平均周工资 / 195	
参考文献 / 196	
后 记 / 209	

绪 言

一、选题意义

战后初期,德国史学家对于纳粹德国的历史分析主要是道德批判和自我反省。纳粹主义大多被认为是德国历史的中断,或者德国人性的堕落,是人类在现代化道路上的倒退。联邦德国 60 年代末爆发的学生运动引发全国范围内对纳粹历史的全面讨论,特别是对普通人在第三帝国行为的关注。纳粹主义对德国社会究竟有多大影响?这个问题在 60 年代大卫·舍恩鲍姆(David Schoenbaum)的研究^①之后开始获得广泛关注,从 70 年代末起,地区史、地志史和日常生活史研究逐渐火热,对纳粹德国的历史研究视角逐渐从军事、外交和种族政策扩展到社会政策。

在社会政策研究中,劳资关系是十分重要的一环,也是十分棘手的一环。之所以重要,是因为劳资关系是自工业革命以来各时期德国政府都必须面对的问题,纳粹政府也不会例外;之所以棘手,是因为传统的历史研究已经为纳粹的劳工政策套上了强烈的价值取向,特别是民主德国与苏联,甚至部分联邦德国的史学家认为,纳粹政府实行的劳工政策是蛊惑人心和欺骗工人,这些活动“把对法西斯制度发泄道德愤怒的政治活动余地减少到最低程度”^②。取缔工会后建立的德意志劳动阵线被认为是法西斯“剥削劳动人民的工具”^③,本质是为了维护垄断资产阶级的利益。纳粹政府所做的事情在他们看来都是为战争服务,包括提供给劳动者旅游的“欢乐产生力量”船只,因为这些船只在二战中都被改装成运送伤病员或者军队的船只,同样在雷根岛上为 2 万人设计的海滨浴场也被认为是出于战争需要。

联邦德国历史学家米夏埃尔·福格斯断定“工人对于纳粹的社会政策宣传是有免疫力

① David Schoenbaum, *Die braune Revolution — Eine Sozialgeschichte des Dritten Reiches*. Köln 1968.

② 考罗拉·萨希瑟和哈桑·施鲍法:《恐吓、报酬、训育和安宁》,西德奥帕拉登出版社 1982 年版,第 21 页,转引自朱庭光主编:《法西斯体制研究》,上海人民出版社 1995 年版,第 275 页。

③ Reinhard Giersch, *Die „Deutsche Arbeitsfront“ — ein Instrument zur Sicherung der Herrschaft und zur Kriegsvorbereitung des faschistischen deutschen Imperialismus (1933–1938)*. DiSSERTATION. Jena 1981. (耶拿大学博士论文未刊本) S. 218.

的”^①，因此不难理解由此即可推断出，纳粹的劳工政策并没有成功地将工人拉入民族共同体。1980年纳粹时期流亡社会民主党通讯员编辑的德国报道集^②出版，其中的记录似乎证明了这种观点的可靠性。工人的反抗运动被放大，民主德国和一些联邦德国的历史学家甚至认为，“取缔有组织的工人运动并没有结束阶级斗争”^③，纳粹时期阶级意识和阶级斗争在工人中间继续存在。

然而，这种立场预设的研究结果不能合理地解释“为何纳粹统治下没有出现工人大规模的反抗”？尽管可以将原因部分归咎于纳粹统治者的恐吓和镇压，但是“可以一段时间内对上百或者上千的工人进行压迫和专制，但是不可能在7年时间内强迫上百万工人提高效率、执行可怕的工作……而没有赢得这上百万人的愿意或者同意”。^④ 战后一些第三帝国亲历者的口述历史也带有类似观点，甚至有一种观点认为“小市民让希特勒上了台，工人让他留在台上”^⑤。

究竟工人在第三帝国的待遇如何？纳粹统治下的劳资关系究竟呈现何种模式？这种形态在德国劳资关系演进中究竟扮演了怎样的角色？在经历了半个多世纪以后，在新的历史背景下，撇开意识形态的框定，对纳粹时期的劳资关系再次进行客观的探讨和研究仍然是有意义的。本书希望将纳粹时期的劳资关系放入更长的时间段内进行考察，探讨其在德国劳资关系演变历史中的角色。因此，本书将起点放在魏玛共和国末期，关注魏玛共和国时期的劳资关系民主化进程失败的原因，以及魏玛共和国时期社会保守力量的劳资关系观，进而探究纳粹劳资关系的历史渊源。本书的研究重点是纳粹时期劳资关系模式的演变。

在研究过程中，笔者发现在德国劳资关系发展史上，与工会运动同时进行，却常常不被重视的，是产生于帝国时期的“企业共同体”思想，其目的也是为了避免劳资斗争，改善劳资关系，寻求经济和平。它反对劳资利益团体集体谈判的模式，反对企业外部组织如工会对劳资关系的干涉，提倡在企业内部建立由企业主领导的、企业主和职工共同参加的劳资对话和共决机制。这种思想早在19世纪工业化进程中就被开明企业主用于实践，在工厂中成立工厂委员会，并在1848年革命中被资产阶级自由主义者作为立法草案提出。在魏玛共和国时期，随着劳资矛盾恶化，越来越多的右翼知识分子和企业家呼吁用“企业共同体”思想来解决劳资矛盾，这种思想与纳粹党的“民族共同体”思想之间存在很大共性，即在企业中必须贯彻领袖原则，企业主成为“一家之主”，取缔企业外的工会，将工资和劳动条件决定权放回企业

① Michael Voges, *Klassenkampf in der „Betriebsgemeinschaft“*. In: Gewerkschaftliches Monatsheft 35(1984). S. 564.

② Klaus Behnken (Hrsg.), *Deutschland-Berichte der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands 1934 - 1940*. Frankfurt am Main 1980.

③ Michael Voges, *Klassenkampf in der „Betriebsgemeinschaft“*. In: Gewerkschaftliches Monatsheft 35(1984). S. 564.

④ H. Munter, *Warum steht der deutsche Arbeiter zu Hitler?*. Berlin 1940. S. 6. Zitiert nach Gunther Mai, „Warum steht der deutsche Arbeiter zu Hitler? Zur Rolle der Deutschen Arbeitsfront im Herrschaftssystem des Dritten Reiches“. In: Geschichte und Gesellschaft 12(1986). S. 212.

⑤ Gunther Mai, „Warum steht der deutsche Arbeiter zu Hitler? Zur Rolle der Deutschen Arbeitsfront im Herrschaftssystem des Dritten Reiches“. In: Geschichte und Gesellschaft 12(1986). S. 212.

层面,并且通过各种企业福利政策唤醒工人的企业归属感。在纳粹上台后,企业主倡导的“企业共同体”思想的主要精神在纳粹劳动法中得到体现。

这就产生了值得我们关注的问题,即纳粹时期的“企业共同体”劳资关系模式是否仅仅维护了企业主的利益?

比较企业主主张的“企业共同体”思想与纳粹党的“民族共同体”思想,可以看出两者存在差异,前者立足于工厂和企业,希望把国家对经济的干预减少到最低限度,而纳粹党提出的共同体思想是以民族利益为着眼点的。在纳粹党看来,民族利益是国家利益,理应置于企业主和职工的私利之上,因此国家必须对经济保留制约权。而在纳粹极权统治下,纳粹党的利益与国家利益是重合的,因此在纳粹党人看来,企业主可以在企业中贯彻“企业共同体”思想,但前提必须是在纳粹党的监督和控制之下。这两种共同体思想的差异为后来“企业共同体”思想在实践中遇到的种种阻力埋下了伏笔,也为企业主、纳粹党和国家部门之间关系的张力埋下了伏笔。

在第三帝国的实践中,“企业共同体”劳资关系模式遭遇到更为严重的阻碍来自纳粹经济政策自身难以克服的矛盾性。这种矛盾性在四年计划颁布后更加凸现,在加快扩军备战的经济政策下,各行业出现劳动力短缺,物价上涨难以抑制,企业主抬高工资,争夺技术工人。为了更好地安排社会资源,纳粹政府不得不通过行政手段加大对企业的干预力度,企业在工资和劳动条件上的决定权逐渐被国家指令控制和取代,企业主离企业自主权的目标越来越远。

工人对于“企业共同体”劳资关系模式的接受度是本书关注的另一个问题。除了纳粹惯用的恐怖和镇压手段外,有几个关键因素值得考虑,首先是重新就业,对众多普通劳动者而言,魏玛时期的长期失业是可怕的噩梦,虽然工人的实际生活水平并没有随着重新就业而得到很大改善,但在工作岗位得到保证的前提下,这是可以容忍的。其次是企业福利政策,德意志劳动阵线在企业内开展的活动在一定程度上改善了工人的地位,特别是减小了工人和职员的福利待遇差异;此外,社会荣誉法庭对不良企业主也进行了一定的惩戒。因此,虽然在企业共同体模式中工人的共决权大大缩小,但他们还是暂时能够接受“企业共同体”式劳资关系的安排。

然而,纳粹扩军备战的经济政策同样使纳粹的劳工政策陷于矛盾的困境中。纳粹当局很清楚,扩军备战不仅需要企业主的支持,同样需要工人的支持,以避免1918年十一月革命再次发生。虽然纳粹当局很早就意识到解决工人问题不仅要靠一种新的精神力量,即共同体思想,而且要给工人物质上的满足要通过德意志劳动阵线督促企业主扩大企业福利,但是加快扩军备战却只能在放弃大众的物质需要的前提下才有可能实现,必须将工资稳定在低水平,尽量挤压消费品生产,削减社会福利投入,因此,纳粹在提升工人物质生活方面的活动空间是有限的。纳粹更希望通过建立“企业共同体”模式的劳资关系,用一种非物质的道德约束来取代以利益为基础的劳资关系,期望劳动者亦能随之转变观念,但是否工人也能够如此看待这一问题?1934年和1935年信任代表会选举的情况表明,劳动者的情绪并不稳定,

从对各方面的报道中可以看出,劳动者对停涨工资和物价上涨心存不满,仅靠纳粹思想教育和企业福利政策维持劳动者的工作积极性似乎并不能长期奏效,许多工人情愿通过延长劳动时间来增加收入。而当战争爆发后,劳动时间延长,生活用品紧缺,企业福利缩减,工资收入却没有成正比例增长之时,工人只能通过旷工、装病来逃避繁重的劳动。但这种现象是否就能证明工人是有意识地反抗纳粹主义?

二、研究综述

战后初期很少有史学家关注纳粹劳资关系,比较有影响的著作是汉斯·格尔德·舒曼(Hans-Gerd Schumann)于1958年出版的《纳粹主义与工会运动》^①,他着眼于分析魏玛共和国晚期工会运动失败到纳粹上台后建立德意志劳动阵线这一过渡阶段的历史。

随着60年代末纳粹德国社会史研究逐渐升温,德国史学家开始关注纳粹劳资关系,但此时还是以研究整个纳粹德国的社会史为主,对于劳资关系的研究仅仅是其中的一部分,如大卫·舍恩鲍姆(David Schoenbaum)的《褐色革命》^②和马丁·布罗斯策特(Martin Broszat)撰写的《希特勒的国家》^③。英国学者蒂姆·马松(Timothy Mason)1978年出版的《第三帝国社会政策》^④可谓朝前迈进了一大步,从其副标题“工人阶级和民族共同体”就能看出作者研究的侧重点。作者此前出版的《1936—1939年德国工人政策档案和材料》^⑤为后来的研究者提供了大量翔实的史料,不过这些史料主要是以纳粹国家机构内部书信交流、备忘录等为主,而且研究的对象仅仅局限在1933—1939年这六年和平时期。

随着社会史研究的深入开展,从80年代起,专门针对第三帝国劳资关系的研究成果陆续发表,涌现了一大批专著和论文。其中有从法学角度考察的著作如德国学者安德列亚斯·克拉尼希(Andreas Kranig)的《引诱和强制——关于第三帝国劳动法》^⑥、美国哈佛历史系博士克里斯托夫·瑞·杰克森(Christopher Rea Jackson)的博士论文《1918年到1945年德国劳动法与社会》^⑦等。更多的成果是从史学角度关注这一时期的劳资关系,如吕迪格·哈赫特曼(Rüdiger Hachtmann)的《第三帝国的产业工人》^⑧,蒂娜·西格尔(Tilla Siegel)的《纳粹

① Hans-Gerd Schumann, *Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung. Die Vernichtung der deutschen Gewerkschaften und der Aufbau der „Deutschen Arbeitsfront“*. Frankfurt am Main 1958.

② David Schoenbaum, *Die braune Revolution — Eine Sozialgeschichte des Dritten Reiches*. Köln 1968.

③ Martin Broszat, *Der Staat Hitler. Grundlegung und Entwicklung seiner inneren Verfassung*. München 1969.

④ Timothy W. Mason, *Sozialpolitik im Dritten Reich. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft*. 2. Auflage. Opladen 1978.

⑤ Timothy Mason, *Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft. Dokumente und Materialien zur deutschen Arbeiterpolitik 1936 - 1939*. Opladen 1975.

⑥ Andreas Kranig, *Lockung und Zwang zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich*. Stuttgart 1983.

⑦ Christopher Rea Jackson, *Industrial labor between revolution and repression: Labor law and society in Germany, 1918 - 1945*. Harvard University 1993. (哈佛大学博士论文未刊本)

⑧ Rüdiger Hachtmann, *Industriearbeit im Dritten Reich*. Göttingen 1989.

“劳动秩序”中的效率和工资》和《纳粹主义下的工业合理化》^①、沃尔夫冈·措利奇(Wolfgang Zollitsch)的《处于经济危机和纳粹主义之间的工人》^②、君特·莫尔施(Günther Morsch)的《工作和面包——1933—1936/1937年德国工人状况、情绪、态度和行为研究》^③等。

集中研究纳粹时期“企业共同体”劳资关系模式的论文开始于1982年沃尔夫冈·施波恩(Wolfgang Spohn)撰写的《企业共同体和企业内统治》^④,五年后他的博士论文《企业共同体和民族共同体》^⑤发表,作者除了从法理学的角度考察纳粹劳动法之外,还逐一分析了“企业共同体”劳资关系模式中各机构的法律意义。1991年马蒂亚斯·弗雷泽(Matthias Frese)发表的《第三帝国企业政策》^⑥则主要从史料出发,并将研究重点放在莱茵兰—威斯特法伦地区的大工业和重工业。米夏埃尔·施奈德(Michael Schneider)在《工人和工人运动:1933年到1939年》^⑦一书中也有专门一节以“企业共同体:神话和现实”为题。

与此同时,对于企业的个案研究成果也陆续发表,如马丁·吕特(R Martin Rüther)1988年发表的论文《纳粹时期克勒克纳—洪堡—多伊茨公司的社会政策》^⑧,彼得·海厄斯(Peter Hayes)的论文《工业和意识形态:IG法本在纳粹时期》^⑨。更为可贵的是少数地区史和企业个案研究专著的出版,如克劳斯·维索茨基(Klaus Wisotzky)《第三帝国鲁尔矿业》^⑩,古斯塔夫·赫尔曼·泽波尔德(Gustav-Hermann Seebold)《第三帝国钢铁康采恩:1927—1945年波鸿联合会》^⑪,汉斯·波尔(Hans Pohl)等人编撰的资料集《1933年到1945年戴姆勒—奔驰股份公司》^⑫,奈尔·格雷格尔1997年发表的《星和铁十字——第三帝国的戴姆勒—奔驰》^⑬,卡

① Tilla Siegel, *Leistung und Lohn in der nationalsozialistischen „Ordnung der Arbeit“*. Opladen 1989.

② Wolfgang Zollitsch, *Arbeiter zwischen Weltwirtschaftskrise und Nationalsozialismus; Ein Beitrag zur Sozialgeschichte der Jahre 1928 - 1936*. Göttingen 1990.

③ Günther Morsch, *Arbeit und Brot. Studien zu Lage, Stimmung, Einstellung und Verhalten der deutschen Arbeiterschaft 1933 - 1936/1937*. Frankfurt am Main 1993.

④ Wolfgang Spohn, *Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft*. In: Carola Sachse/Tilla Siegel/Hasso Spode/Wolfgang Spode: *Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung, Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus*. Opladen 1982.

⑤ Wolfgang Spohn, *Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, die rechtliche und institutionelle Regelung der Arbeitsbeziehung im NS-Staat*. Berlin 1987.

⑥ Matthias Frese, *Betriebspolitik im „Dritten Reich“*. Paderborn 1991.

⑦ Michael Schneider, *Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939*. Bonn 1999.

⑧ Martin Rüther, *Zur Sozialpolitik bei Klöckner-Humboldt-Deutz während des Nationalsozialismus: „Die Masse der Arbeiterschaft muss aufgespalten werden“*. In: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 33(1988).

⑨ Peter Hayes, *Industrie und Ideologie: Die IG Farben in der Zeit des Nationalsozialismus*. In: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 1987.

⑩ Klaus Wisotzky, *Der Ruhrbergbau im Dritten Reich. Studien zur Sozialpolitik im Ruhrbergbau und zum sozialen Verhalten der Bergleute in den Jahren 1933 bis 1939*. Düsseldorf 1983.

⑪ Gustav-Hermann Seebold, *Ein Stahlkonzern im Dritten Reich, der Bochumer Verein 1927 - 1945*. Wuppertal 1981.

⑫ Hans Pohl/Stephanie Habeth/Beate Brüninghaus, *Die Daimler-Benz AG in den Jahren 1933 bis 1945. Eine Dokumentation*. 2. durchgesehene Auflage. Stuttgart 1987.

⑬ Neil Gregor, *Stern und Hakenkreuz. Daimler-Benz im Dritten Reich*. Berlin 1997.

罗拉·萨克塞(Carola Sachse)对于西门子的研究《西门子、纳粹主义和现代家庭》^①等。马丁·吕特尔(Martin Rüther)《1928—1945年间科隆工人》^②一书则以整个科隆地区200人以上的企业为研究对象,还有日本学者矢野久(Hisashi Yano)撰写的《第三帝国的冶炼工人——1936—1939年好希望冶金公司和弗里德里希·克虏勃公司的企业关系和社会状况》^③。这些企业个案研究在企业职工状况或企业福利等方面提供了详细的资料,却不是以“企业共同体”劳资关系模式为研究主体。

就“企业共同体”劳资关系模式企业外和企业层面机制而言,被研究得最多的是要数德意志劳动阵线。如1981年耶拿大学(民主德国)博士赖因哈特·吉尔施(Reinhard Giersch)撰写的《德意志劳动阵线——一个确保政权和法西斯德意志帝国主义扩军备战的工具》^④,1988年罗纳德·斯梅尔泽(Ronald Smelser)发表的传记《罗伯特·莱伊》^⑤、2006年吕迪格·哈赫特曼(Rüdiger Hachtman)编写的《1936年7月31日经济考查员卡尔·艾克对德意志劳动阵线的意见报告》^⑥等。特别是关于其下属组织如“欢乐产生力量”和“劳动之美”都已有专著出版,如布鲁诺·弗罗曼(Bruno Frommann)的《旅游为政治目标服务——工人旅游和“欢乐产生力量”》^⑦和丘普·弗里默特(Chup Friemert)的《法西斯主义中的生产美学——1933年到1939年的“劳动之美”部门》^⑧。

遗憾的是,对于“企业共同体”劳动模式中的其他机制目前还没有完整的研究结果。仅有少数几篇论文研究企业层面的信任代表会,如沃尔夫冈·措利奇(Wolfgang Zollitsch)的《1934年和1935年信任代表会选举——以克虏伯为例探讨第三帝国选举的意义》^⑨,马蒂亚斯·弗里泽(Matthias Frese)的《纳粹信任代表会——关于“第三帝国企业”政策》^⑩。到目前为止还没有任何专门研究劳动督察和社会荣誉法庭的论文或专著发表。

国内史学界对德国工人运动的研究早已开展,随着人们对社会政策和劳资关系关注度

① Carola Sachse, *Siemens, der Nationalsozialismus und die moderne Familie. Eine Untersuchung zur sozialen Rationalisierung in Deutschland im 20. Jahrhundert.* Hamburg 1990.

② Martin Rüther, *Arbeiterschaft in Köln 1928 - 1945.* Köln 1990.

③ Hisashi Yano, *Hüttenarbeiter im Dritten Reich. Die Betriebsverhältnisse und soziale Lage bei der Gutehoffnungshütte Aktienverein und der Friedrich Krupp AG 1936 bis 1939.* Wiesbaden 1986.

④ Reinhard Giersch, *Die "Deutsche Arbeitsfront" (DAF) — ein Instrument zur Sicherung der Herrschaft und zur Kriegsvorbereitung des faschistischen deutschen Imperialismus (1933 - 1938).* Jena 1981.

⑤ Ronald Smelser, *Robert Ley. Hitlers Mann an der „Arbeitsfront“ Eine Biographie.* Paderborn 1988.

⑥ Rüdiger Hachtmann (Hrsg.), *Ein Koloß auf tönernen Füßen. Das Gutachten des Wirtschaftsprüfers Karl Eicke über die DAF vom 31. Juli 1936.* München 2006.

⑦ Bruno Frommann, *Reisen im Dienste politischer Zielsetzungen — Arbeiterreisen und "Kraft durch Freude" — Fahrten.* Stuttgart 1992.

⑧ Chup Friemert, *Produktionsästhetik im Faschismus. Das Amt „Schönheit der Arbeit“ von 1933 bis 1939.* München 1980.

⑨ Wolfgang Zollitsch, *Die Vertrauenswahlen von 1934 und 1935. Zum Stellenwert von Abstimmungen im „Dritten Reich“ am Beispiel Krupp.* In: *Geschichte und Gesellschaft* 15(1989).

⑩ Matthias Frese, *Nationalsozialistische Vertrauensräte. Zur Betriebspolitik im „Dritten Reich“.* In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 43(1992).

的提高,这一领域的研究也逐渐升温。在魏玛共和国劳资关系研究上已有孟钟捷的博士论文《德国1920年〈企业代表会法〉发生史》出版^①,作者以魏玛时期《企业代表会法》的出台为视角,分析此阶段各政党和劳资组织的劳资关系观。国内关于纳粹德国的历史专著对于纳粹时期工人政策也都有所涉及,就目前所见,主要有朱庭光主编的《法西斯体制研究》^②和郑寅达撰写的《法西斯——尚未逝去的梦魇》^③,不过对纳粹时期的工人政策论述都是从社会心理拉平和企业福利政策出发,没有把这种劳资关系作为一种模式提出并进行探讨,国内尚无关于纳粹德国“企业共同体”劳资关系模式的专题研究,这也是本书在这方面进行的一次粗浅尝试。

三、本书结构和主要内容

本书除了导言与结语外,共分六章,以历史进程为轴,逐一分析魏玛共和国到纳粹德国劳资关系的变化与发展。

第一章是全文的前奏,着重探讨魏玛共和国劳资关系民主化进程的失败。魏玛共和国是德意志历史上第一个民主共和国,其民主不仅体现在政治制度上,而且也反映在经济生活中,尤其是劳资关系中。魏玛共和国时期建立了跨企业层面的集体合同制和企业层面的企业共决制双重机制,是德国劳资关系民主化进程的重大进步。这里提出的问题是:为什么这些民主机制没有真正发挥作用?没有缓解劳资冲突?到最后不得不由国家强制调解?本章分为两节,探讨跨企业层面的集体合同制的建立和实践困境,以及企业层面的企业代表会制度的建立与实践困境。

第二章分析魏玛共和国时期右翼劳资关系观。能否用一种更德国化的劳资关系取代魏玛时期民主式的劳资关系,是魏玛共和国末期许多人思考的问题,不仅仅是企业主,包括知识分子、纳粹党在内的多方保守力量都不约而同地提出用共同体思想解决劳资冲突。这里希望回答的是:这种共同体思想是否有其历史渊源?具体内容是什么?企业主和纳粹党提出的共同体思想是否存在差异?本章分为三节,逐一介绍保守企业主、纳粹党的劳资关系观,以及纳粹党内左翼和右翼劳资关系观,并且着重探讨魏玛共和国末期纳粹党在劳资关系上的实践。

第三章分析1933年到1934年初“企业共同体”劳资关系模式的建立。本章的主要问题是:纳粹党在夺取政权后,将建立何种新型劳资关系?这种劳资关系是如何一步步建立起来的?企业主对此是否产生了影响?本章分为三节,主要从时间顺序依次分析纳粹政府如何去除魏玛共和国时期劳资关系调节机制,如何在过渡阶段建立德意志劳动阵线并去除其工会化倾向,并最终于1934年初颁布《民族劳动秩序法》确立“企业共同体”劳资关系模式。

第四章详细剖析1934年到1936年“企业共同体”劳资关系模式的发展。这里提出的问题是:“企业共同体”模式的劳资关系建立后,如何将其付诸实践?在实践中效果如何?企业主和企业职工对这一劳资关系模式的接受情况如何?本章分为三节,第一节分析跨企业层面机制如

① 孟钟捷:《德国1920年〈企业代表会法〉发生史》,社会科学文献出版社,2008年版。

② 朱庭光主编:《法西斯体制研究》,上海人民出版社,1995年版。

③ 郑寅达:《法西斯——尚未逝去的梦魇》,上海辞书出版社,2006年版。

德意志劳动阵线、劳动督察和社会荣誉法庭的发展和实践;第二节分析企业层面机制如企业领袖、企业规章、信任代表会的实践;第三节则关注纳粹企业福利政策对企业劳资关系产生的作用。

第五章重点分析 1936 年“四年计划”颁布到 1939 年发动战争期间“企业共同体”劳资关系模式的发展。在解决失业问题、恢复经济运转后,纳粹党提出加大扩军备战力度的“四年计划”,这对“企业共同体”模式的劳资关系产生了很大影响。这一阶段,纳粹经济发展的矛盾凸现,如何在加快扩军备战和维持企业稳定中寻找平衡,成为纳粹党和国家部门工作的重点。这里的问题是:加大扩军备战对企业外部机制和企业层面机制产生了什么影响?企业主与企业职工对此反应如何?与第四章呼应,本章也分为三节,第一节分析跨企业层面机制如德意志劳动阵线与劳动督察扩大对企业共同体的影响;第二节分析企业层面机制的情况;第三节分析这一时期纳粹企业福利政策的变化。

第六章分析“企业共同体”劳资关系模式在战争期间的变化。这里的问题是:战争爆发对企业共同体有何影响?企业职工如何应对战争对工作和生活带来的变化?纳粹党多年来宣传的民族生存斗争此时已打响,他们的纳粹主义教育和思想灌输能否让职工放弃对工资薪水等个人私利的追求,而与民族、与企业共患难?战争从某种程度看可谓是民族共同体和企业共同体思想的试金石,它不仅考验着纳粹统治者,也试探着企业职工忍受力的限度。

四、研究方法和资料来源

在研究方法上,笔者除了沿用传统的考证、归纳和分析的史学研究方法外,侧重于从社会史的角度考察纳粹时期“企业共同体”劳资关系模式,即着眼于各方所处的真实的社会环境,并考查这些社会环境对当事人产生的影响。

在写作过程中笔者有幸获得“德意志学术交流中心(DAAD)”联合培养博士奖学金,有机会赴德两年收集整理资料。笔者在德国不伦瑞克工业大学、不伦瑞克市图书馆、汉诺威大学图书馆、汉堡当代史研究所,波茨坦联邦档案馆广泛收集资料,搜集和阅读了大量已出版的德文研究著作和论文。另外,笔者还搜集了许多档案文献,在此予以简单介绍。

纳粹政府档案文献主要有:巴伐利亚科学院历史委员会(Historische Kommission bei der Bayrischen Akademie der Wissenschaften)与联邦档案馆合作、由康拉德·雷普根(Konrad Repgen)等人整理的《总理府文件集:1933—1945 年希特勒政府》(*Akten der Reichskanzlei: Regierung Hitler 1933 - 1945*),目前为止该文件集已有 5 卷出版,详细记载了 1933—1938 年总理府档案。^①赫伯特·米夏埃利斯(Herbert Michaelis)和恩斯特·施雷普

① Konrad Repgen/Hans Bomms (Hrsg.), *Akten der Reichskanzlei: Regierung Hitler*. Band I; 1933/1934. Boppard am Rhein 1983. Hans Günter Hockerts/ Friedrich P. Kahlenberg (Hrsg.), *Akten der Reichskanzlei: Regierung Hitler*. Band II; August 1934 - Dezember 1935. München 1999. Hans Günter Hockerts/ Hartmut Weber (Hrsg.), *Akten der Reichskanzlei: Regierung Hitler*. Band III; 1936. München 2002. Band IV; 1937. Bearb. v. Friedrich Hartmannsgruber. München 2005. Band V; 1938. Bearb. v. Friedrich Hartmannsgruber. München 2008.

勒(Ernst Schraepler)编辑的多卷本《原因和结果:1918年德国崩溃到1945年德国国家新秩序》(*Ursachen und Folgen. Vom deutschen Zusammenbruch 1918 und 1945 bis zur staatlichen Neuordnung Deutschlands in der Gegenwart*),第9到第23卷收集了1933—1945年政府内阁讨论纪要和重要法律条文。^①奥地利国家图书馆网站上公布的1933—1945年德国政府刊登法律条文的《国家法律报》(*Das Reichsgesetzblatt*)。^②

专门针对纳粹时期劳动关系方面的文献资料主要有:蒂姆西·W·马松(Timothy W. Mason)编撰的文献集《工人阶级和民族共同体》(*Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft*),收录了1936—1939年德国劳工政策资料^③。国家劳动部官方报《国家劳动报》(*Reichsarbeitsblatt*)登载了1933—1945年集体工资合同和集体规章等劳动关系文件。由纳粹劳动法主要执笔人维尔纳·曼斯菲尔德(Werner Mansfeld)等人出版的《劳动权汇编》(*Arbeitsrechtssammlung*)刊登了1933—1941年纳粹社会荣誉法庭审判案例情况分析。^④由吕迪格·哈赫特曼(Rüdiger Hachtmann)整理出版的《站不稳的巨人——经济考核师卡尔·埃克1936年7月31日对德意志劳动阵线的评估报告》(*Ein Koloß auf tönernen Füßen. Das Gutachten des Wirtschaftsprüfers Karl Eicke über die DAF vom 31. Juli 1936*)^⑤,该书后附有大量关于德意志劳动阵线组织及人员的材料。以及《事实:1935年德意志劳动阵线莱比锡大会报道》(*Tatsachen: Die Leipziger DAF-Tagung 2-6. Dez. 1935*)。^⑥

其他重要文献包括:反映纳粹党早期思想路线的《我的奋斗》(*Mein Kampf*)^⑦、《希特勒的第二本书》(*Hitlers zweites Buch*)^⑧、《关于纳粹左派纲领:1925/1926年施特拉瑟纲领》(*Zur Programmatik der Nationalsozialistischen Linken: Das Strasser-Programm von 1925/1926*)^⑨、《纳粹党纲领及其世界观基本思想》(*Das Programm der NSDAP und seine weltanschaulichen Grundgedanken*)^⑩。纳粹时期流亡国外的社会民主党编撰的《1934—

① Michaelis, Herbst/Schraepler, Ernst (Hg.): *Ursachen und Folgen vom deutschen Zusammenbruch 1918 und 1945 bis zur staatlichen Neuordnung Deutschlands in der Gegenwart. Eine Urkunden- und Dokumentensammlung zur Zeitgeschichte*. Berlin 1956-1979.

② 该数据库的网址为 http://alex.onb.ac.at/gesetze_drab_fs.htm,从该网站可以免费下载从1919年到1945年的 Reichsgesetzblatt。

③ Timothy Mason, *Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft. Dokumente und Materialien zur deutschen Arbeiterpolitik 1936-1939*. Opladen 1975.

④ Hermann Dersch/Alfred Hueck/Werner Mansfeld/Hans C. Nipperdey/Carl Peppeler/Erich Volkmar: *Arbeitsrechtssammlung*. Mannheim, Berlin, Leipzig 1935-1941.

⑤ Rüdiger Hachtmann, *Ein Koloß auf tönernen Füßen. Das Gutachten des Wirtschaftsprüfers Karl Eicke über die Deutsche Arbeitsfront vom 31. Juli 1936*. München 2006.

⑥ Tatsachen: *Die Leipziger DAF-Tagung 2.-6. Dez. 1935*. Berlin 1936.

⑦ Adolf Hitler, *Mein Kampf*. München 1940.

⑧ Adolf Hitler, *Hitlers zweites Buch. Ein Dokument aus dem Jahr 1928*. Hrsg. von Gerhard Weinberg/Hans Rothfels. Stuttgart 1961.

⑨ Reinhard Kühnl, *Zur Programmatik der Nationalen Linken: Das Strasser-Programm von 1925/1926. Dokumentation*. In: Vierteljahresshefte für Zeitgeschichte 14(1996).

⑩ Gottfried Feder, *Das Programm der NSDAP und seine weltanschaulichen Grundgedanken*. München 1934.