

纳粹党的企业代表会政策与德国经济民主的消亡

孟钟捷¹, 邓白桦²

(1. 华东师范大学 历史学系, 上海 200062; 2. 同济大学 德语系, 上海 200092)

[作者简介] 孟钟捷(1978-), 男, 浙江杭州人, 华东师范大学历史学系讲师, 历史学博士, 主要从事德国现代史研究; 邓白桦(1976-), 女, 江西萍乡人, 同济大学德语系讲师, 主要从事德国现代史研究。

[摘要] 1920年《企业代表会法》在德国首次确立了经济民主。然而纳粹上台后, 以1934年新劳动法取而代之, 导致经济民主消亡。纳粹党的企业代表会政策对于经济民主的消亡和纳粹主义的兴起产生了重要的影响。

[关键词] 经济民主; 纳粹党; 企业代表会政策

[中图分类号] K516.44 [文献标识码] A [文章编号] 1671-881X(2007)02-0248-06

企业代表会是20世纪德国历史的新产物。1920年通过的《企业代表会法》在二战后也被誉为德国劳资关系发展史上的里程碑。学者普遍认为, 企业代表会构筑了企业内部的劳资平等局面, 从而推动“经济民主”的形成。然而, 随着1933年纳粹上台后, 这种体制便日薄西山, 并最终被1934年新劳动法确立的“企业元首——追随者”模式所取代。这里的问题是: 既然纳粹党所追求的“民族共同体”也想结束阶级对立局面, 为什么它会放弃具有同样目标的企业代表会体制? 这种结果究竟是策略上的考虑, 还是体制的惯性使然, 抑或也带有某种时代烙印? 我们又该如何看待它?

一、企业代表会体制与经济民主(1920—1933)

1920年《企业代表会法》既是19世纪以来社会改良主义思想及其实践的延续, 也是1918年革命中各种权力相互交融与博弈的结果。

以“共决”为目标的“工人委员会”实践可以回溯到德国工业化之初。劳资矛盾与对立促使一些具有社会改良思想的学者开始讨论劳资合作的可能性。少数企业主在这些学者的影响下, 率先进行“工厂联合会”的实践。1848年革命提出了职业法草案, 第一次从法律角度界定“工厂委员会”的权限, 但最终没有付诸实践。“工人委员会”真正的大规模实践则是在1871年德国统一之后。威廉二世继位后, 帝国政府在工人运动的压力下, 不断从法律角度推进“工人委员会”的实践, 并最终在战争经济的影响下, 通过1916年《为祖国志愿服务法》, 确认了“工人委员会与职员委员会”的共决权利。1918年11月15日, 劳资利益团体缔结《斯廷内斯——列金协议》, 认同在有20个雇员以上的企业中推广“工人委员会”形式, 以“劳动共同体”模式加强劳资双方在战后德国社会中的合作。

1918年革命爆发后, 政治性代表会运动推动“企业代表会”成为政治与经济的控制组织。它力图通过新的组织形式来取代“劳动共同体”。不过革命的发展进程却让这种想法落空。第一次全国代表会大会后颁布的《工资合同令》事实上恢复了劳资合作的共决模式。《魏玛宪法》第165条——亦即“代表会

条款”——的出现虽然是1919年初风起云涌的代表会运动施压所致,但从其内容而言,显然是为了维护劳资合作、反对阶级对立、实现社会和谐。1920年初的《企业代表会法》也是这一逻辑发展的产物。总的来说,《企业代表会法》的妥协性非常明显。它一方面力图保障工人权益,但又不想招致企业主反对,因而继续维护“劳动共同体”式的劳资和平局面;另一方面它也想协调工会与企业代表会之间的关系,尽量减少工会的反感,所以始终强调集体合同与集体劳动条件谈判并没有因为这份法案而发生变化。

企业代表会体制的实践很快成为经济领域中的一种角逐。问题的关键在于控制与反控制。对于工会(尤其是自由工会)而言,如何将企业代表会“工会化”,始终成为突出工会权力地位的重大课题。革命性企业代表会运动则追求反控制,并进而希望企业代表会可以团结起来取代会。共产党以及1928年后的纳粹党都看到了企业代表会的利用价值,力图将之作为政党工具。企业主与职工更是在如何控制企业代表会、使之实现保卫自身利益方面,相互角逐。这种角逐形成了颇具德国与时代特色的“经济民主”现象。一方面,“企业主人”式的父权主义模式遭到了颠覆,工人的共决意识增强,“经济民主”也成为工人运动宣扬的斗争目标。1928年,弗里茨·纳夫塔利率先提出,“工业中的自治团体……也应该被视作经济民主的表现”。这一点在此后举行的自由工会汉堡大会上得到了认同。另一方面,新的体制并不稳固,工人的参与率也不稳定,企业主的反弹不断增强。亚当·施廷普菲希在1927年完成的博士论文中揭示了巴伐利亚地区雇员对于《企业代表会法》的消极立场。他在文章中指出,企业代表会选举在一些中小企业中,在妇女劳工中,在农业领域中,都没有得到积极回应。巴伐利亚的选举率很少突破过50%,另一些小企业则从未进行过企业代表会选举。在其它地区,企业代表会的选举率一般也徘徊在50%(职员)与80%(五金工人)之间。不仅如此,企业代表会体制在发展中出现的能力局限与官僚化迹象与日俱增。杜塞尔多夫的监督机关曾经这样报告说:“人们或许还没有认识到,工人阶级内部的和谐统一已经被党派政治破坏掉了,因而在企业代表的问题上也出现了滥用的迹象。”正因如此,工人与企业代表会之间的关系变得紧张起来,企业主则千方百计地谋划收回让渡的权力。1921年11月29日,多特蒙德的商会在报上坦言:“最近的经验证明了,企业代表会并没有能力保障危机之前的企业……我们更不能知道的是,企业代表会是否对于促进劳资和谐有价值……我们因此号召,至今为止给予企业代表会的特别照顾必须收回。……从现在开始,每一个企业代表会代表都要有这个意识,不能再听凭自己的处理。”在实际运作中,以五金企业为例,1930年,在12478家企业中,只有747家企业允许企业代表会派遣代表参加监事会,其中562家企业允许2名代表;185家企业允许1名代表。

到1933年为止,企业代表会体制在德国已运行了13年。以企业内部共决权为表征的“经济民主”在理论与实践都得到了回应。只不过这种回应具有两面性,随着纳粹上台,其消极一面被逐渐放大,前途堪忧。

二、1933年前的纳粹党与企业代表会

尽管在早期“25点纲领”中具有不少针对工人问题的诉求,但它并没有系统的、连续的、统一的劳工政策。从诞生之日开始,党内的工人比例就没有超过40%;1925年后,希特勒的民族主义思想就超越了左派斯特拉瑟兄弟的社会主义思想,成为纳粹党的思想主流;劳工政策充其量只是纳粹夺权的一种策略,“希特勒寻求劳工的支持,并不是来自意识形态的思考,而是来自政治一策略性的算计……这对于希特勒而言,是一种在斗争中达到目的的手段”。

1919—1920年间,在《企业代表会法》的起草与争论中,我们根本看不到纳粹党的身影。1920年开始的企业代表会选举竞争中,纳粹党也没有积极投入。

这种犹豫同纳粹党的工会观有密切关联。希特勒在《我的奋斗》中极力抨击社会主义工会运动造成的恶劣影响,因为这种运动是“不民族的”;但是,纳粹党却没有想到替代工会的组织形式,所以安东·德普克斯勒也强调,纳粹党“不是反对工会,而是反对工会被政党领导”。他们希望工会运动可以建立在

“健康的民族运动基础上”。

1927年后,纳粹党开始介入工会运动中。1927年,约翰内斯·恩格尔在柏林制动器厂首先成立纳粹企业支部(Nationalsozialistische Betriebszellen-Organisation,以下简称“NSBO”),并成为第一个代表纳粹的企业代表会成员。1929年,赖因霍尔德·穆霍在戈培尔的赞同下,提出建立一个全国性的纳粹企业组织,在遭到党内高层反对后,他于7月30日先成立了柏林企业支部;1931年,格雷戈尔·斯特拉瑟在慕尼黑成立“全国企业政治组织部门”,NSBO正式成为纳粹的下属组织。

NSBO成立后,发展迅速。1928年底,柏林的NSBO总数达到50个;1931年初有4000名成员,年底增加到3.9万人,1932年中达到10万人,1933年1月大约有26万成员。同自由工会的人数相比,NSBO显然规模太小。但若考虑到它的成立时间,这种发展速度却是十分惊人的。自由工会也注意到来自企业主与共产党组织之外的新对手。1931年11月26日,波鸿的《矿场工业报》编辑致信自由工会高层报告说,在NSBO举办的一次矿工会议上,居然有500余人参加,秩序井然,还讨论了企业代表会的问题。这种情况让编辑大吃一惊,所以他希望高层尽快拿出措施,防范NSBO的攻击。

NSBO也开始学习工会的企业代表会政策,发行报纸。1931年3月开始,穆霍创办了《劳工阶层》,当年发行了1.3万份,到1932—1933年间发行量达到8—9万份,1933年4月15日达到17.6万份。在工会被取缔后,它的发行量趋于稳定,在1934—1936年间为140—200万份。在发刊词上,穆霍指出“我们纳粹党人从来没有将自己视作《企业代表会法》的敌人。我们同意它作为劳工团体的一个手段,以此反对企业主的意愿统治。至于另外一个问题,亦即企业代表会在未来的纳粹国家中将以怎样的面目出现,现在还不是讨论的时候”。

事实上,穆霍的这段话也反映出纳粹党在NSBO政策上的犹豫。NSBO的迅速发展远远超过党内高层的预期。一方面,高层希望保持这种发展速度,增强纳粹党在工人中的影响力,从而为夺权做好准备。1931年,纳粹党发出了“进入工厂”的号召。戈培尔还在日记中记道:“我们必须现在向工厂进军”,“这样才能使工人阶级地位提高”;《民族观察家报》也强调,纳粹党人一定要将企业代表会中的工作作为一种机会,参与其中,它甚至还提醒企业代表会中的纳粹代表“不要总是围着党的政策,而是要以《企业代表会法》为基础,代表工人阶级的利益”。1931年“全国企业政治组织部门”的成立,并被视作纳粹党内的第六大组织,这正是纳粹高层对于NSBO行动的肯定。

另一方面,高层却仍然对NSBO保持怀疑,对其反对企业主的立场深感不安。1929年,穆霍强调,NSBO不仅要展开对于马克思主义的“公开革命斗争”,还应继续反对企业主与黄色工会,要在“25点纲领”的社会主义条款指导下进行宣传活动。他在《劳工阶层》第一期中又指出,纳粹主义不仅要“同民族背叛者——马克思主义做斗争,还要为消灭至今为止还占据统治地位的、不道德的自由资本主义经济体制而努力”,最终实现“德意志的社会主义”。不仅如此,NSBO还积极投入到反对政府的罢工运动中。1932年,它们甚至同自由工会联手抵制巴本政府的紧急措施。对此,纳粹高层极为恼火。1932年10月11日,戈培尔在关于纳粹宣传方针的讲话中,强调“在这样的时期,我们的宣传一样要注意,不能给对手以口舌,说我们进入了‘阶级斗争的趋势’中。我们是马克思主义阶级斗争思想的坚决反对者,因为我们希望德意志民族可以有一个民族社会主义的民族共同体。出于同样的原因,我们还要在另一方面拒绝优越感,这是在阶级斗争中才被煽动的……我们通过巴本政府的努力,来为希特勒取得权力,彻底转变非福利性的方式与资本主义的经济观”。

这样一来,NSBO便发现自己越来越处在一个尴尬的境地中。如果它继续反对企业主,就会遭到企业主方面的激烈反抗,后者并不愿意被视作“不道德与掠夺者”;更为重要的是,它将失去纳粹党的支持,希特勒就曾拒绝给予NSBO参加1931年企业代表会选举资助。但同时它又不甘心被视作“罢工背叛者”。对此,它只能提出,NSBO只参加经济问题的罢工,而拒绝那些政治性罢工。然而在实践中,这种区别却很难实现。

更为尴尬的是,尽管发展迅速,尽管取得了纳粹党的认同,NSBO在企业代表会选举中依然没有获得

绝对多数地位,也没有因此扩大纳粹的社会基础。1930—1931年间的企业代表会选举中,NSBO只获得了0.5%的席位;五金工业中,NSBO的得票率也只有1.74%;只有在鲁尔矿区达到了20%;此外在一些具体的企业中比例略高,如在克虏伯的弗里德里希·埃尔弗莱德工厂中获得了15%,西门子电缆厂为11%等。正当纳粹党高层对NSBO以及企业代表会政策感到棘手之时,希特勒上台提供了一个转机。

三、从1933年企业代表会选举到1934年新劳动法的出台:劳资关系的一体化进程

希特勒上台后,整个政治形势都表现出有利于纳粹党的发展。3月5日的国会选举满足了纳粹党成为第一大党的期望,3月23日通过的授权法也赋予希特勒处理紧急事务的特别权力。然而,3—4月的企业代表会选举却给了纳粹党沉重打击。

在9000多个企业代表会选举中,自由工会获得了73.4%的席位,基督教工会为7.6%,希尔斯·敦克尔工会为0.6%,革命性工会反对派(共产党领导)为4.9%,NSBO只有11.7%。在这种情况下,3月24日,劳动部长向内阁会议建议,授权地方政府,以保卫公共安全与秩序为名,将还没有举行的企业代表会选举推迟到9月30日进行;已经选举出来的企业代表可以继续留任,但必须使那些“敌视国家者、特别是共产党员”离开企业代表会。这一建议被内阁接受,并形成了4月4日《关于企业代表组织与经济联合会令》。至此,纳粹体制下劳资关系的一体化正式拉开帷幕后。从历史来看,这种一体化进程可以分为三个阶段:第一,解决现存工会组织问题;第二,成立纳粹的统一性工会组织;第三,界定纳粹体制下的劳资关系。

纳粹夺权后,解散现存工会组织已经成为必然趋势。工会联盟(ADGB)曾经想同NSBO达成合作,并向劳动部表明,ADGB只是一种经济组织,而不是政治组织。4月4日令颁布后,各大工会组织也相继提出抗议,希望能保证企业代表会的正常运行。然而一切努力都没有成功。在劳动节的第二天,纳粹就下令解散ADGB,并让NSBO占领工会大楼,接管工会资产。当天,罗伯特·莱伊还公开发表演讲,强调指出“我们现在正处在纳粹革命的第二阶段。……没有德意志工人就没有德意志民族!我们首先就必须防止,你被你的敌人——马克思主义和它的仆从们——再次捕获”。

那么,由谁来接替工会组织呢?早在3月14日,NSBO全国领袖舒曼就致信党的领袖与劳动部提出,NSBO可以接替工会的职能,控制所有工人组织与救济机构。然而正如上文所言,党内高层对NSBO并没有十足好感,尤其在维持同企业主的良好关系问题上,希特勒更不满意NSBO的战斗风格。因而,在工会被摧毁后的第8天,5月10日,纳粹党宣布成立“劳动阵线”(以下简称“DAF”),由其接收工会的所有财产和职能,莱伊被任命为DAF领袖。为了照顾NSBO高层的情绪,DAF将许多关键职位都交给NSBO领袖们,如舒曼成为DAF领袖之一、穆霍成为组织领袖等。DAF力图将NSBO融入到自己的体制中。6月22日,莱伊告诉NSBO的领袖们,到8月1日为止,所有现存的支部和由以前马克思主义者与中央党人组成的企业代表会都要消失;第二天,他又命令,所有由NSBO掌管的钢盔团组织都要在7月3日前归属于DAF。他反复强调,NSBO没有社会政策与其它经济任务,而只有政治任务,亦即扮演好在企业中的“纳粹宣传队”角色,而所有其它角色应该由DAF承担。NSBO并不愿意轻易就范,但在9月12日穆霍被暗杀之后,它被迫做出重大让步,答应在组织上归属于DAF。1933—1934年间,DAF按照领袖原则进行了重建,11月27日,DAF领袖莱伊、劳动部长泽尔特与经济部长施密特以及元首的经济事务顾问威廉·开普勒达成一项协议,这是第一次对DAF进行定义,其中指出,所有工人和职员都要一起加入DAF,“德国劳动阵线将所有德意志劳动者不分经济与社会地位组合起来。在这一组织中,所有包括企业主在内的工人都聚集在一起,不再因为团体与联合会而彼此分离,并为保障特殊的经济与社会利益服务”,“劳动阵线的最高目标就是要教育所有德意志工人,培养起民族社会主义的思想”。

在组织问题解决后,一体化进程便要直接面对劳资关系问题。从立法的角度来看,劳资关系问题的一体化关系到3个重要的法律文本。

1933年5月10日,纳粹政府发布了《关于劳动信托人的法令》。在这一法令中,纳粹政府透露了它

在劳资关系上的基本思想:首先,它保证出台一个“新的劳动宪章”,换言之,它并不赞同现存的《企业代表会法》及其精神;其次,它创立了“劳动信托人”这一新职务,这种“劳动信托人”具有国家公务员的身份,执行原来企业代表会的职责。不过此时,劳动信托人只是设立在“大型经济领域”中,而且纳粹政府并没有以此取代企业代表会。

1933年9月7日,价格监督员兼莱比锡市长卡尔·格德勒向中央政府递交了一份备忘录和立法草案,希望经济部最终取缔《企业代表会法》,并用新劳动法取而代之。这是第一次出现直接针对《企业代表会法》的意见书。他建议,让单个企业主有自由决定其职工之劳动条件的权力,通过这种方式,可以让纳粹思想得到实现,并让全体职工都能维护企业的目的、状态与可能性。具体的方式则是取缔1918年12月23日的《工资合同令》;通过负责的企业领袖,在听取企业信任者意见之后,规范劳动条件;企业领袖有义务在经济上领导企业,让其更好地服务于国民经济的整体利益,并在经济与社会领域中照顾与促进企业成员的要求;企业成员则有义务保卫企业的要求,对企业领袖保持忠诚,在所有情况下维护企业设备。

1934年1月20日,纳粹政府综合上述法令和意见,颁布了《国民劳动秩序法》,亦即所谓“新劳动法”。其中规定“在企业中,企业主将作为企业的领袖,职员与工人作为追随者,共同促进企业目标的实现,并为民族与国家服务”,“企业领袖可以决定企业所有事务”。

这一条令的出台宣告了企业代表会的正式消亡。“企业领袖—追随者”的模式取代了《企业代表会法》追求的劳资平等的劳动共同体模式。纳粹政府也通过设立“劳动信托人”,成功地介入企业内部的劳资关系协调中,以达到形成“民族共同体”的目标。

四、结 语

从本文的个案研究中,我们可以重新考量希特勒、德国民众以及时代困境在纳粹主义兴起中的角色。希特勒当然是纳粹党的核心,但这并不意味着希特勒的所有想法都能一成不变地贯彻到纳粹运动中。NSBO的出现及其在企业代表会体制中的沉浮,恰恰表明纳粹党内部并非团结一致。即便在夺权之后,NSBO与DAF之间的矛盾也仍然持续数月。这种现象告诉我们,将纳粹主义等同于希特勒主义的观点,仍需要再行斟酌。德国民众支持了纳粹上台,对一体化措施也没有进行积极抵抗,但这并不意味着他们需要承担全部的罪责。人的趋利性往往会掩盖理性认知。在纳粹党的宣传鼓动下,企业代表会体制的运行及其缺陷在工人眼中被不断放大,以集体合同为基础的劳资和谐与经济民主逐渐失去合法性认同。不过即便如此,1933年企业代表会选举结果仍然表明,大多数工人并没有真正接受纳粹主义。至于企业主,大多只是希望通过改弦易辙,恢复自由经济模式。所以,真正需要检讨的是,这种“趋利避害”式的功利主义行为为什么以及如何为纳粹上台制造了机会?而对于这一问题的解答,无疑牵涉到对于时代困境的诠释。

魏玛时代的德国面临一系列时代难题:如何履行赔款使命?如何应对高涨的民族主义热情?如何推动政治与经济体制的和平转型?如何恢复德国的昔日地位?“经济民主”的出现,正是共和国尝试应对这些时代难题的结果之一。只不过,“经济民主”的思想意义大于实践意义,其原因在于,劳资矛盾无法通过缺乏强力的制度规范得到消解。魏玛共和国营造的民主模式在经济困境中撕裂了权利与义务的有机联系,劳资双方的功利主义行为彼此对立,互不让步,从而让和谐目标无从谈起。

纳粹党则吸取了这一教训,通过模糊的民族内部和解来代替具体的利益冲突,并借助国家强力贯彻实施。当然更为重要的是,1933年企业代表会选举结果表明,纳粹党并没有能力也绝无可能继续维持企业代表会体制。在这意义上,“企业元首—追随者”模式的最终确立既是纳粹极权思想的逻辑延续,也是其统治策略的反映。然而,纳粹主义在实质上仍然没有真正解决时代问题,它只是将社会拖入到战争进程中,让“民族矛盾”掩盖“利益对立”。因此,纳粹虽然力图探索和谐之路,却最终还是无法找到现代社会问题的诊治方法。

综上所述, 纳粹主义在德国的兴起是一个复杂的历史现象。个人、群体以及时代的责任必须得到仔细厘清。惟有如此, 经济民主消亡的悲剧才不会重现, 和谐社会才有可能在废墟中重生。

[参 考 文 献]

- [1] Teuteberg, Hans Jürgen. Geschichte der Industriellen Mitbestimmung in Deutschland [C]. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts. Tübingen: J. C. B. Mohr, 1961.
- [2] Ritter, Gerhard A. & Susanne, Miller. Die Deutsche Revolution, 1918—1919: Dokumente [M]. Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag, 1975.
- [3] Brighl Matthias, Kurt. Das Betriebsratproblem in der Weimarer Republik (1926) [M]. Berlin: Verlag Olle & Wolter, 1970.
- [4] u. a. R. Crusius. Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, von der Selbstverwaltung zur Mitbestimmung. Erster Band Dokumente und Analysen [G]. Berlin: Verlag Olle & Wolter, 1978.
- [5] Schoenbaum, David. Hitler's Social Revolution, Class and Status in Nazi Germany 1933—1939 [M]. New York & London: W. W. Norton & Company, Inc, 1980.
- [6] Starcke, Gerhard. NSBO. Und Deutsche Arbeitsfront [M]. Berlin: Verlag von Reimer Hobbing, 1934.
- [7] Fries Matthias. Betriebspolitik im Dritten Reich. Deutsche Arbeitsfront, Unternehmer und Staatsbürokratie in der westdeutschen Grossindustrie 1933—1939 [M]. Paderborn: Ferdinand Schoeningh, 1991.
- [8] Schneider, Michael. Unterm Hakenkreuz: Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939 [M]. Bonn: Verlag J. H. W. Dietz Nachf., 1999.
- [9] Jahn, Peter. Die Gewerkschaften in der Endphase der Republik 1930—1933. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert. Bd. 4 [G]. Köln, 1988.

(责任编辑 桂 莉)

On the Disappearing of Economic Democracy

MENG Zhongjie¹, DENG Baihua²

(1. History Department, Huadong Normal University, Shanghai 200062, China;

2. German Department, Tongji University, Shanghai 200092, China)

Biographies: MENG Zhongjie (1978-), male, Doctor, Lecturer, History Department, Huadong Normal University, majoring in modern German history; DENG Baihua (1976-), female, Lecturer, German Department, Tongji University, majoring in modern German history.

Abstract: The Law of Work Council 1920 founded the “economic democracy” in Germany for the first time. However, it was replaced by the new labor law in 1934 after the Nazi-Machtergreifung, so that the economic democracy disappeared then. Discussing about the policy of work council in NSDAP, the authors want not only to explore the reasons for such the development, also to ponder over the following question: why did nazism appear in Germany.

Key words: economic democracy; NSDAP; the system of works council