

全球化挑战背景下的全球工会联盟*

托斯藤·米勒、汉斯-沃尔夫冈·普拉策、施坦方·吕卜

Torsten Müller, Hans-Wolfgang Platzer and Stefan Rüb

- 在不断推进的全球化背景下，乌尔里希·贝克（Ulrich Beck）的要求在空间回响——根据他的要求，工会“必须跨国重新发明自己”，但是跨国工会联盟在这期间大量的有关全球化和全球治理的研究文献中几乎未得到任何关注。
- 本文介绍的是一个较大型研究项目的部分成果，该项目研究的问题是，20世纪90年代以来全球政治秩序的深远变化以及不断推进的经济全球化如何反映在现存的11家全球工会联盟的组织政策的发展、任务和行动手段之中，简言之，如何反映在全球工会联盟的功能特征的变迁之中。
- 这些问题借助于从政治学研究方案“多层次治理体系”借用过来的分析方案来进行分析。在那里为各国政治拟定的研究范畴构成了这里的参照框架，并经修改后转用于超国家的工会合作上来。

1. 跨国工会联盟的功能特征：一个分析方案

贯穿整个工会国际运动历史的是这样一个问题：跨国工会联盟作为“行为体”具有或者说应该具有怎样的地位。在这一多层的讨论背景下，我们拟定了一个分析方案，它的目的在于，借助于一个等级模式来对跨国工会联盟的实际存在或潜在可能的功能特征进行分类（关于这个模式的导出，见Platzer/Müller 2009: 44ff; Rüb 2009: 82ff）。

这个分类方案不仅可用于一家协会的发展过程的历史分类，也可用于现有各家协会的当前可见发展阶段和功能特征的（同步）比较。这个等级模式借助于行动领域特有的指标进行区分。这例如具体意味着，一家全球工会联盟在康采恩政策这一行动领域具

托斯藤·米勒是富尔达应用科学大学“欧洲和全球劳资关系”研究小组社会科学家。

汉斯-沃尔夫冈·普拉策教授、博士是富尔达应用科学大学“欧洲和全球劳资关系”研究小组的教授以及让·莫内欧洲一体化教席所有人。

施坦方·吕卜是富尔达应用科学大学“欧洲和全球劳资关系”研究小组成员。

* 本文原载德国杂志《国际政治与社会》（Internationale Politik und Gesellschaft）2010年第3期，第111-127页。

有调控联合体的特征，而同一联盟在部门产业政策这一行动领域只是作为一个论坛。

表1：跨国工会的功能特征

功能特征	跨国问题应对的模式与影响范围
超国家联合体	等级式调控 全面的权限与授权
调控联合体	规定有约束力的决定 操作性目标的标准化（例如劳资政策/企业政策协调规则） 按例给予的以及主题上和时间内有限制的跨国谈判授权 确定实施与监督决定的机制 建立约束力以及协会内部的透明度
协调平台	磋商无约束力的决定 就共同的立场进行有调节的、结构化的协调 操作性目标的标准化（例如样本协议） 借助于“柔性”定向功能为会员协会进行立场协调
论坛	经调节的信息交流 持续的立场协调与中介 面向相互理解的意见靠拢
信息服务者	信息交流 部分的或主题上有限制的合作与立场协调

表2：全球工会联盟：组织状况一览

全球工会联盟	代表的总 会员数	会员协 会数	国家	秘书处所 在地，工 作 人员数	地区办公室
国际教育工会	3000万	401	172	布鲁塞 尔， 61	4个地区办公室： 非洲、亚洲/太平洋地区、拉美、北美/加 勒比海地区

国际五金工会联盟	2500万	200	100	日内瓦, 42	4个地区办公室: 南亚、东南亚与太平洋地区、拉美与加勒比海地区、东非与南非
化学、能源、矿山与工厂工人工会国际联合会	2000万	400	112	布鲁塞尔, 20	无
国际工会网络 (国际服务业工会)	2000万	900	140	尼翁 (瑞士), 106	4个主办公室: 欧洲、非洲、美洲、亚洲/太平洋地区 +10个较小的地区办公室: 俄罗斯、南非、突尼斯、特立尼达和多巴哥、美国、阿根廷、日本、马来西亚、韩国、澳大利亚
国际公职工会	2000万	635	156	费内-伏尔泰 (法国), 76	4个地区办公室: 亚洲/太平洋地区、欧洲、非洲与阿拉伯国家、美洲与加勒比海地区
国际建筑与木业工人工会	1200万	350	135	日内瓦, 44	3个地区办公室: 南非、马来西亚、巴拿马
国际食品、农业、宾馆、餐厅、宴会服务、烟草与相近行业工人协会联盟	1100万	330	120	日内瓦, 65	6个地区办公室: 非洲、亚洲/太平洋地区、加勒比海地区、欧洲、拉美、东欧与中亚
国际纺织、服装与皮革工人联合会	1000万	217	110	布鲁塞尔, 22 (1)	4个地区办公室: 非洲、(全)美洲、亚洲与太平洋地区、欧洲
国际运输工人联盟	450万	660	148	伦敦, 约 130	5个地区办公室: 非洲、亚洲/太平洋地区、独联体、美国、阿拉伯世界 + 亚地区办公室: 新德里
国际艺术与娱乐业联盟	80万	300	70	布鲁塞尔, 无独立办公室	无
国际记者联盟	60万	161	117	布鲁塞尔, 22.5	3个地区办公室: 非洲、亚洲/太平洋地区、拉美

来源：作者自己编制

所有的全球工会联盟从20世纪90年代以来在地理上扩张了，而且其会员协会数及其所代表的总会员数均显著增长了。表2描述了主要的组织方面数据的现状。

2. 介于“代表性逻辑”与“资源逻辑”之间的会员数增长

在所有联合会那里发生的会员数的增长以及影响深远的会员结构的变迁，主要归因于两极世界格局的终结。前东方集团的体制转型、中东欧以及中亚的后苏联国家里独立于政府的工会的形成，促成了20世纪90年代初以来的多个入会潮，并由此导致了会员数的显著增长。

此外，所有的全球工会联盟在它们原先只是弱势代表的地区争取到了新成员。属于其中的尤其包括阿拉伯、近东以及中非地区。这个地区性的扩大进程可以归因于这些国家因全球化而更多地被融入到世界经济之中，也尤其要归因于各家全球工会联盟较长期的、旨在在这些国家建立和增强工会组织的行动。

但是，普遍的会员数增长趋势在各家联合会表现迥然不一。看一下从20世纪80年代末以来所代表的总会员数：波幅从国际运输工人联盟较为有限地增长足足30万，到国际公职工会增长500万。国际运输工人联盟的足足三分之二的会员（还始终）来自经合组织国家的工会，而其他全球工会联盟——例如国际公职工会，或国际食品、农业、宾馆、餐厅、宴会服务、烟草与相近行业工人协会联盟——的地区分量在会员数增长过程中发生了大幅推移。单单从加入的会员协会数和来源国数的增长上就已经能体现出来。例如，国际公职工会20世纪90年代初有大约100个国家的足足30家成员组织，而在2008年则有来自156个国家的635家会员组织。同期，加入国际食品、农业、宾馆、餐厅、宴会服务、烟草与相近行业工人协会联盟的协会数从约200家增长到了远远超过300家；来源国数则从约60个甚至翻番到120个。

地理上的扩张导致了，这些全球工会联盟如今在其部分地为100多年的历史首次成为拥有包罗全世界会员的真正意义上的全球组织。但是，中国的国家工会仍然被排除在外。

会员数增长的另一个原因在于克服了西方方向

性工会之间的分裂，这一过程随着2006年国际自由工会联盟与世界劳联合成国际工会联合会而完结。个别全球工会联盟，例如国际五金工会联盟已经率先做到了这一点；它们较长时间以来已经也拥有“基督教”会员协会。其他的全球工会联盟，例如国际建筑与木业工人联盟是在2005年，直接从“自由”与“基督教”国际工会组织的靠拢过程中产生的。

最后，原先独立的国际工会组织联合成多行业协会也可能是其中的因素。这符合一个历史上的、延续至今的长期趋势。随着各个产业协会的合并，1994年形成了国际食品、农业、宾馆、餐厅、宴会服务、烟草与相近行业工人协会联盟，1995年形成了化学、能源、矿山与工厂工人工会国际联合会，2000年的国际服务业工会，2001年则形成了国际艺术与娱乐业联盟。

作为会员数增长的根本性结果，在所有的国际工会联盟身上出现了一个新的、在“代表性与合法性逻辑”与“资源逻辑”之间的紧张地带（Croucher/Cotton 2009: 115）。会员数的增长以及会员圈在地理上的分布范围的扩大增强了联盟的代表性，提高了它们作为工会的行业利益全球喉舌的合法性。此外，随着国际层面方向性工会分裂的取消，如今的全球工会联盟在由它们代表的行业里获得了垄断地位。

但是，随着代表性的增长，并不必然能提高事实上的合法性，无论是对内面对其自身会员，还是对外面对影响的目标群体。对此的一个原因在于，会员数的扩张同时严重改变了“资源逻辑”，而且是朝着越发结构性筹资不足的方向发展。

虽然资源紧缺的问题一向占据全球工会联盟的议程，但是，两方面因素的共同作用使得融资问题得到了强化。

首先，所有全球工会联盟的会员的增长多数源自于那些协会，它们财政薄弱而且在纲领上、组织上和政治上的工会认同均不稳固。它们缴纳的会费在趋势上与联盟随着会员数增长而不断增加的跨国任务背道而驰。这一情况发生在原东方集团国家里转型后的

国家工会和新组建的组织身上 (Kohl/Platzer 2004, 2007), 更明显地发生在来自非洲、阿拉伯和中亚地区的、新加入的会员组织。

其次, 经合组织国家工会作为跨国工会联盟的会费主要缴纳者, 大多遇到了会员数不断减少的问题。由于向跨国联盟缴纳的会费主要按照附属的工会组织的会员数计算, 因此, 这对跨国层面的资金配置有着直接的消极影响。

在所有全球工会联盟, 保险费体系是按照国家类别和各国经济指标分成各个等级。在若干全球工会联盟, 例如国际食品、农业、宾馆、餐厅、宴会服务、烟草与相近行业工人协会联盟, 会费的差异是如此之大, 以至于它们正式区分“代表性会员关系”(representative membership) 和“财政会员关系”(financial membership)。所有的全球工会联盟在过去几年里一再调整其会费体系。在过去20年里, (大多适度的) 会费提高虽然使得多数全球工会联盟能够维护其核心的秘书处功能, 部分地甚至还能扩大人员配备(在此, 主要增强的是各个地区办公室)。与此同时, 它们的运营政策却越来越依赖于外部资源。在个别全球工会联盟方面, 各种出资组织的财政资金在这期间已经接近联盟会员承担的预算的规模(参见 Croucher/Cotton 2009: 86ff)。

裘 槎 (Croucher) 与 科 顿 (Cotton) (2009: 115) 准确描绘了全球工会联盟的矛盾状况: “一方面, 它们政治上统一了, 拥有高的会员数以及与各家工会开展行动的好的水准; (……) 另一方面, 它们是它们自身成就的受害者, 它们在因需求增长而带入更多会员的同时, 资源却减少了 (……)。”

3. 日益增强的地区化与大洲化

各家全球工会联盟对其意志形成结构、服务和行动方案进行经协调地分散化与地区化, 通过这一战略来对其地理扩张及其会员圈的增长做出反应。在个别联盟, 这一组织政策方面的反应模式可以追溯到20世纪

60年代, 当时的国际职业秘书处已经开始把它们在很大程度上局限在西欧与美国工会的会员圈加以扩大, 先是扩展向亚洲和拉丁美洲, 然后是扩展向非洲。

在众多联盟那里, 新的是这一期间涵盖所有大洲的代表结构, 以及一种地理上的深度分级。这种分级除了大洲/大区域以及那里设立的地区办公室, 还按照亚区域(北非、西非等)进行区分, 并部分也设有多国委员会。分散化的趋势表现在定期的地区会议、常设的亚地区委员会身上, 以及体现在各地区办公室专职机构的增加之上。联盟的中心的意志形成委员会与决策结构一再调整, 以便确保适当的地区代表。在章程方面, 这些例如体现在代表比例上, 它们使得“边缘地区”在各委员会和大会上的“超比例”代表成为可能。

在所有全球工会联盟中, 除了化学、能源、矿山与工厂工人工会国际联合会(它在一次有争议的决定中完成了其协会行动的再集中化), 都可以观察到地区化趋势, 反映在随着地理扩张而发生的会员利益与需求的差异化与多元化。与此同时, 正如国际运输工人联盟所表明的, 地区化趋势也是缓解地区间冲突的尝试。例如, 在海洋产业中亚洲新兴国家与西方工业国家之间的劳动政策与区位政策方面的利益对立, 只能通过设立亚太地区委员会以及加强这些委员会在国际运输工人联盟中心调控委员会中的参与来排解。

4. 跨国地解决问题

与会员相关的政策

全球工会联盟的传统核心任务包括支持各国的会员协会的组织工作方面的努力、实施教育与培训计划、在具体的冲突案例中组织团结行动或运动, 还有信息服务。随着来自发展中国家、转型国家以及准工业化国家的会员数的大幅增加及其对支持性给付的高需求, 所有全球工会联盟所面临的挑战从20世纪90年代初以来增长了。但是, 它们的功能特征由此也只是

初步有所改变。

上述资源问题为跨国协会层面的与会员相关行动的量上扩大与质上继续发展，设定了相对狭窄的界限。在多数全球工会联盟方面，继承下来的惯例与实践得以延续。属于那些近期使得全球工会联盟的工作更加有效一些的创新，主要是系统地利用电子媒体。它们有利于内部沟通以及针对会员的信息服务，提高了工会联盟针对企业和政府的运动能力。借助于在全球工会联盟网页上有口令保护的讨论论坛、虚拟的网络以及（亚）地区工作委员会，全球工会联盟得以提高其会员组织之间的互动密度。这些手段可以更快、更直接地把会员组织的关切带入到全球工会联盟的中心规划中。由此，个别工会联盟成为了就共同的立场和操作目标进行结构化表决的场所。

行业利益政策

为了推动职工的利益，全球工会联盟原则上有两种行动选择可能性可供支配：

- 对本国政府以及国际性的全球治理机构进行游说，以便影响政治和经济的框架条件；
- 与雇主方在企业与协会层面展开谈判。

正式参与国际性政府组织的咨询过程与决策过程以及非正式的游说，这在涉及国际范围发放用于建设项目和基础设施项目的财政资金的部门里具有重要影响，以及在国际性政府机构通过制定规则会牵涉一家协会的利益范畴的地方具有重要影响，正如国际运输工人联盟在涉及国际交通安全的问题上。政治游说对于国际公职工会特别重要。过去数十年里推动的全球自由化与私有化浪潮使得这家全球工会联盟面临全新的挑战。在这个过程中，“社会运动工会主义”的行动模式（Moody 1997: 4f）的重要性上升了。几乎没有一家全球工会联盟像国际公职工会那样，系统地寻求与批评全球化的非政府组织组成行动联盟，并把它们的行动形式纳为已有。

在政治游说方面，持怀疑态度的观察家推测，在国际工会合作的框架里“甚至连在只是言辞上对社会最低水准做出表白以外（……），就全球资本主义的民事化的最小共识也无论在民族国家还是跨国层面均无法动员达成。一方面，国际自由工会联盟有关世贸组织社会条款的官方共识掩盖了实际存在的利益差异（……）；另一方面，工会之间的学习过程虽然通过传统的、保护主义的或社会伙伴关系式政策方案的失利而得到推动；但是，这些学习过程是冲突型的、不统一的”（Greven 2003: 349）。而且，在敏感的区位政策与贸易政策问题上，全球工会联盟的利益汇聚也经常满足于“最小公分母”。然而，在更偏向技术规范化和规制问题上，全球工会联盟成功地聚合会员的利益，以至于内聚的立场能输入国际决策过程，并偶尔也能付诸实现。

总而言之，全球工会联盟从20世纪90年代以来（在经常尚存的“反对力量”的言辞外）奉行一种“实用国际主义”的战略（Reutter 1996; Müller/Platzer/Rüb 2003）。这个理念寻求的是与雇主方的共识性的谈判解决方案与自愿协议，并平行地，在技术标准上，致力于一种碎步政策，以便以这种方式建立起一个有关劳动政策（最低水准）与行为规则的全球性基础。这种实用国际主义也最终影响了这样一些工会联盟的政策：它们曾致力于一种持久的（偶尔也是果敢冲突型的）运动政策，并把自己视为运动组织，例如国际服务业工会就是这样。

就与全球性雇主联合会建立起对话与谈判关系，这样一种自主的部门自我规制仍然还一直限于个例。国际食品、农业、咖啡与享乐品工人工会联盟在21世纪初在烟草与巧克力工业为了抵制童工订立了行业框架协议。此外，从2008年10月以来存在着一份有关认可社会最低水准的行业协议，这份协议是国际服务业工会与六家全世界范围最大的劳服公司——它们联合在了联合会中¹——之间订立的。相应的努力在其他行业也有。

在这期间，国际建筑与木业工人工会在其单边

的游说行动以外，辅以一个有承受力的、与国际建筑业联合会的双边社会对话。该雇主联合会对于共同的工业政策方面的倡议行动是开放的，而且愿意处理劳动政策问题。此外，它在全世界各地还有一个基础结构，这为共同的地区性分散的倡议行动的展开建立了先决条件。

相反，化学、能源、矿山与工厂工人工会国际联合会多年以来的谈判倡议，也就是与国际化学业联合会订立一份有关社会最低水准的全球性框架协议，在即将成功达成协议前天折了，这是由于该联合会内的内部阻力，具体而言是美国雇主抵制。

只要全球工会联盟的行业社会对话产出了某些结果，那么它们是运行在共同声明的层面，这些声明主要汇聚成了“行为规范”性质的框架协议。海运业是一个特例，在那里，国际运输工人联盟成功地与国际海运业雇主联合会订立了一份国际性工资协议。这份劳资协议的遵守情况由通过一个国际运输工人联盟的港口监察员世界范围的网络来确保，他们有时在船上检查国际劳资规范的遵守情况，并在必要时，与地方工会联合，通过斗争措施来落实这些劳资规范

康采恩政策

在国际性政府组织的市场建立型和市场纠正型调控行动之间的不对称全球治理结构以及与行业雇主联合会达成协议的可能性有限的背景下，在几乎所有全球工会联盟那里，康采恩政策这个行动领域获得了特别的重要性。在康采恩内部，价值创造的国际化、康采恩内部的贸易以及康采恩内部的区位竞争大幅加剧，并且引发了工会跨国信息、合作与协调需求的提高（Müller/Platzer/Rüb 2004: 60）。全球工会联盟通过发展工会网络以及订立国际框架协议，来对此做出反应。

跨国工会网络是工会的自助结构，并无国家-机

制性的保障或资源输送。全球工会联盟以不同的数量和强度建立起了这些网络。在因数据不全而有所保留的情况下，国际五金工会联盟估计正式建立的世界康采恩委员会有大约35个；化学、能源、矿山与工厂工人工会国际联合会估计在大约10家康采恩建立有跨国的网络行动，以及国际服务业工会估计有大约15个全球性工会机构，以及至少同样多的地区性工会机构，后者主要在拉美地区。在其他全球工会联盟方面，跨国的、与康采恩相关的网络数量为一位数。

这些网络为全球工会联盟的组织基础增加了可用于联盟内沟通与协调的、与康采恩相关的结构。但是，这种基础设施既未全覆盖，也未正式落实到全球工会联盟的权限配置和决策结构中去，因此，这些网络至今只在有选择的某些康采恩建立了，作为有支持意愿与能力的会员组织的政治项目。

全球工会联盟秘书处的天生的职责在于，为跨国工会网络提供一个组织框架以及提供专家意见和后勤支持。总体上，全球工会联盟仍然依赖于在分散层面上的网络参与者的投入和资源。鉴于结构性融资问题，也无法预见，全球工会联盟将来会扩建这个工作领域。

但是，在若干个个别情况下，全球工会联盟成功地与康采恩管理层达成协议，在全球康采恩层面建立工会的信息与对话委员会，并由此建立制度化的、与康采恩相关的联网结构。²

全球工会联盟的最重要的、也是最具活力的新行动手段是国际框架协议，这些协议是它们从20世纪90年代中期以来与跨国企业订立的。工会在开发这个行动方案的过程中，抓住了“企业社会责任”讨论的契机，要求企业通过与工会就保障全球性的社会最低水准订立协议来可信地证明它们的社会责任。全球工会联盟敦促，这些协议应满足特定的最低要求，诸如全世界范围有效性、国际劳工组织核心劳动标准，³

¹ 国际私营职业中介联合会（International Confederation of Private Employment Agencies）由41家国家劳服公司联合会以及七大劳服公司组成，后者中的六家与国际服务业工会（UNI）签署了有关社会最低水准以及建立社会对话的协议。

² 少数案例中的一个公司SKF，在那里，国际五金工会联盟成功地把现存的全球工会网络，也就是所谓的世界康采恩委员会，依照与SKF管理层的协议，转为一个制度化的信息与对话委员会，即所谓的SKF世界委员会（Müller/Rüb 2002）。

零配件供应商条款和实施规定等。而且，这些协议只有在由全球工会联盟或以它们的名义签署的情况下，全球工会联盟才会承认它们为国际框架协议。

有关社会最低水准的全球协议的潜力显然还未充分挖掘。但是可以确证的是，这些协议的有效实施与监督遇到了工会资源有限的瓶颈。国际框架协议至多是一种“柔性的”、主要是制定规范的手段，但不是解决全球化问题的手段。但是，若条件有利，它们也能推动职工代表以及工会的跨境的联网，以及由此促进跨国结构的建立，并由此增强发展中国家和准工业化国家里的职工权利与工会权利。

订立框架协议的母公司集中在西欧，这表明，这一志愿的政策方案的成就并不是基于全球工会的跨国动员与运动能力，而是更多地在于企业所特有的各种条件组成的格局以及劳动关系文化。属于其中的包括各国工会与职工代表机构展开谈判的能力以及康采恩管理层有无兴趣，把这些协议利用为它们的“企业社会责任”战略的（补充）部分。

但是，被几乎所有全球工会联盟推行的国际框架协议政策仍然可以被评价为重要的功能拓展。对外，企业通过订立一份框架协议正式把全球工会联盟认可为对话与谈判伙伴。与此同时，全球工会联盟作为全球治理的行为体在制定劳动标准方面突出了自己的形象。对内，跨国协会层面作为目标、水准与程序约定的场所的地位得到了增强。它们的秘书处作为信息服务者、作为协议的（共同）谈判者以及（共同）签署者以及在个例情况下作为企业管理层与协会成员之间冲突主持人的地位得到了增强。

5. 功能特征仍然滞后于挑战

如果回到文章开头介绍的、全球工会联盟分级的功能特征的分析方案，可以得出以下总的结论：

不统一性：在所有全球工会联盟那里，功能特征不仅按主题和行动领域而变化，而且也随着时间推移而变化。从中可以得出的结论是，没有任何一家全球工会联盟可以作为整个组织归入这些功能类型中的某一个；没有任何一家全球工会联盟作为整个组织呈现出统一发展方向，更谈不上沿着跨国工会联盟的分级模式演变的质量上不断强化的发展方向。

技术问题上的协调平台：在那些更多涉及技术标准化主题的领域，全球工会联盟在作为有约束力的、协会间有关目标、标准和手段的行动协调的政治层面起作用。

在行业利益政策领域的论坛功能：在行业利益政策这个行动领域，全球性的表决过程保持在得到增强的信息交流的水平上。自从20世纪90年代以来，这一点发生的变化很少。全球工会联盟多数履行着信息交流论坛的功能，最多是以相互理解为导向的意见靠拢的论坛。在部分领域，它们承担着一个协调平台的功能，这个平台服务于行动商定和个别的就决定进行的磋商，在此，在各个民族国家行动舞台里的共同实施自然取决于会员协会的善意。全球化动力在行业职工利益政策领域总体上未导致跨国工会联盟的功能特征在质上的拓展。一个例外是国际运输工人联盟在商业航运领域的实践：这家联盟发展为了一个跨国调控联合体的角色，这个联合体在劳资政策的目标的确定和实施方面甚至开始显现出面对其会员协会的等级式调控的特性。

康采恩政策领域里发展成为调控联合体——大打折扣：康采恩政策在众多全球工会联盟那里发展成为了一个行动领域，在这个领域中，全球工会联盟在过去得以增强其特征，并在这期间承担了一个协调平

³ 废除童工、废除强制劳动、消除任何形式的歧视，以及结社自由和集体谈判权。

台的功能。个别协会（五金、食品、农业、化学、能源与矿山、建筑、服务）在此之外朝着一个约定“有约束力的”谈判程序的调控联合体的方向发展。

值得关注的不仅是朝着跨国增强与康采恩相关行动方向发展的一般趋势，而是还有在由各家全球工会联盟开发的程序和手段方面的协调一致。这可以推断为相互的学习过程以及模仿经受考验的实践（个别全球工会联盟作为先锋在前进，其他的跟上）。

但是，在康采恩政策领域朝着一个调控联合体这种功能类型发展的趋势，在两方面相对化了：对于在跨国康采恩中就规范与结构进行谈判时“有约束力”的共同采取行动的规定具有程式特征；这就是说，跨国调控逻辑建立在在全球工会联盟框架里决定的“样板协议”基础上，以及基于特定的程序规则（由相关全球工会联盟主席和秘书长签署或共同签署协议）。在实践中，这些内容上的以及与程序相关的水准并未始终得到遵守，要么是由于在企业层面的、可能低于协会水准的（不可避免的）内容方面的谈判妥协，要么是开展谈判的企业工会人士和地方工会人士在采取行动时对跨国联盟（由秘书处代表）视而不见。此外，至今的发展还表明，在跨国工会联盟框架里决定的并因此“有约束力的”义务，即争取订立与康采恩相关的协议，对此，众多会员协会由于缺少权力资源而无法兑现这一义务。此外，一部分会员协会，例如多数美国工会，并未追随这一行动方案。

参考文献：

- Beck, U. (2000): Freiheit statt Kapitalismus. Ein Gespräch mit Ulrich Beck und Richard Sennett, in *Die Zeit* No. 15 (6 April 2000).
- Croucher, R., and E. Cotton (2009): *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press.
- Greven, T. (2003): Gewerkschaften in der Globalisierung. Die Herausforderung transnationaler Gewerkschaftspolitik, in A. Scharenberg und O. Schmidtke (eds), *Das Ende der Politik? Globalisierung und der Strukturwandel des Politischen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kohl, H., and H.-W. Platzer (2004): *Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa. Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich*. Baden-Baden: Nomos.
- Kohl, H., and H.-W. Platzer (2007): West-East Trade Union Cooperation and Integration in the New Europe: Barriers, Challenges, Opportunities, in O. Jacobi et al. (eds), *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung: 193–215.
- Moody, K. (1997) *Workers in a Lean World. Unions in the International Economy*. London/New York: Verso.
- Müller, T., H.-W. Platzer and S. Rüb (2003): Globalisierung und gewerkschaftliche Internationalisierung – Zur Politik der Global Union Federations, in *WSI-Mitteilungen* 56 (11): 666–672.
- Müller, T., H.-W. Platzer and S. Rüb (2004): *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik*. Wiesbaden: vs Verlag.
- Müller, T., and S. Rüb (2002): Volkswagen and SKF – Two Routes to World Works Councils, in *European Works Councils Bulletin* 42: 12–16.
- Platzer, H.-W., and T. Müller (2009): *Die europäischen und globalen Gewerkschaftsverbände – Handbuch und Analysen zur transnationalen Gewerkschaftspolitik* (in cooperation with S. Rüb, M. Helmer and T. Oettgen). Berlin: Edition Sigma.
- Reutter, W. (1996): Internationale Berufssekretariate. Organisationsstrukturen und Politik gegenüber Multinationalen Konzernen, in *WSI-Mitteilungen* 9: 584–592.
- Rüb, S. (2009): *Die Transnationalisierung der Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der IG Metall*. Berlin: Edition Sigma.
- Scharpf, F. W. (2000): Notes toward a Theory of Multi-Level-Governance in Europe, MGIfG-Discussion Paper 00/5. Cologne: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

About Friedrich-Ebert-Stiftung

The Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is a private cultural non-profit institution committed to the ideas and basic values of social democracy. It was founded in 1925 and aims to further the political and social education of individuals in the spirit of democracy and pluralism. Its international cooperation connects the Friedrich-Ebert-Stiftung with partners in more than 100 countries all over the world. The international cooperation of the FES strives for facilitating participation, pluralism, rule of law, social justice and non-violent conflict resolution in different societies.

Learn more about FES: www.fes.de
Learn more about FES in China: www.feschina.net

Contact

Friedrich-Ebert-Stiftung (Beijing), Ta Yuan Diplomatic Compound, Building 5, Entrance 1, 12th Floor, Office 5-1-121, Xin Dong Lu 1/Chao Yang Qu, 100600 Beijing, VR China, e-mail: fesbeijing@fesbj.com

Friedrich-Ebert-Stiftung (Shanghai), 7A Da An Plaza East Tower, 829 Yan An Zhong Lu, Shanghai 200040, VR China, e-mail: info@feschina.net

Briefing Paper

To subscribe the Briefing Papers send an e-mail to: subscribe@feschina.net
To unsubscribe send an e-mail to: unsubscribe@feschina.net

The opinion voiced in this publication is that of the author and does not necessarily reflect the opinion of the Friedrich-Ebert-Stiftung.

Responsible: Dr. Rudolf Traub-Merz, Resident Director, FES Shanghai Coordination Office for International Cooperation