

Heinz Bendt

Weltweite Solidarität

Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen
im Zeitalter der Globalisierung

世界范围的团结

全球化时代全球工会组织的工作

海因茨·贝恩特 著



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



作者简介

海因茨·贝恩特（Heinz Bendt）出生于 1929 年，曾在采矿业和工厂做过工人，在工作同时上夜校进修，大学函授课程毕业，获得企业管理硕士学位（VWA）。在一家钢铁企业集团劳工董事办公室的人事部工作数年后，他接手负责那里的数据归纳和统计部门。他作为弗里德里希·艾伯特基金会的工会事务顾问和代表在非洲和东南亚工作了近 20 年。海因茨·贝恩特早在 1948 年就参加了工会运动，多年担任企业职工委员会委员和其所在工会组织兼职的培训负责人。他于 1994 年退休以后，担任主要在支持和促进国际工会工作领域的顾问。他目前生活在澳大利亚的凯恩斯（Cairns）。

出版编辑 **弗里德里希·艾伯特基金会**
海因茨·邦加尔茨博士（Dr. Heinz Bongartz）
国际发展合作部全球工会政策协调专员
Godesberger 大街 149 号，53170 波恩 /
（Godesberger Allee 149，53170 Bonn）

中文版由 **艾伯特基金会上海办公室** 出版
中华人民共和国
上海市延安中路 829 号
达安广场东楼 7A
邮编: 200040
电话: 0086.21.6247-2870
传真: 0086.21.6279-1297

封面照片 由**国际劳工组织**（ILO / International Labour Organization）提供

© 弗里德里希·艾伯特基金会

目录

艾伯特基金会在中国	2
序	5
前言	9
哪些是全球工会组织？	11
历史发展概况	21
全球工会组织如何工作—工作任务与活动	29
问题与挑战	43
附	
全球工会组织地址	50

Die Friedrich-Ebert-Stiftung in China

Die deutsche Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ist als Verein eine Nichtregierungsorganisation zur Förderung der politischen Bildung und des gesellschaftspolitischen Dialogs. Ihre Hauptsitze sind in Berlin und Bonn. Die FES wurde 1925 als politisches Vermächtnis des ersten demokratisch gewählten deutschen Reichspräsidenten und Sozialdemokraten Friedrich Ebert (1871-1925) gegründet. Als eine gemeinnützige, private, kulturelle Institution ist sie den Ideen und Grundwerten der sozialen Demokratie verpflichtet. An 19 Standorten in Deutschland leistet die FES ihren Beitrag für die demokratische politische Bildung und aktive Mitwirkung der Bürger in Politik und Gesellschaft. Sie ist zugleich auch Plattform und Ideengeber im offenen politischen Dialog zur Lösung gesellschaftlicher Probleme. Daneben ermöglicht sie begabten jungen Menschen unabhängig von den materiellen Möglichkeiten der Eltern durch Stipendien den Zugang zum Hochschulstudium. In ihrer internationalen Arbeit für Demokratie, Entwicklung, sozialen Ausgleich und Frieden kooperiert die FES mit Partnern in mehr als 100 Ländern. Sie ist mit eigenen Büros in 80 Staaten zu Gast. Die Stiftung misst der Vertiefung des internationalen Dialogs eine große Bedeutung bei. Die Weltgesellschaft und die Weltmärkte bedürfen der Einbettung in politische Verantwortung sowie sozialer und ökologischer Regulation.

In China nahm die FES bereits zu Beginn der von Deng Xiaoping eingeleiteten Reform- und Öffnungspolitik Kontakte und die Zusammenarbeit mit chinesischen Institutionen auf. Eigene Büros unterhält die Stiftung seit 1985 in Shanghai und seit 1987 in Peking. Vertragspartner sind die Chinesische Gesellschaft für Internationale Verständigung (CAFIU) in Peking und das Shanghai Institute for International Studies (SIIS) in Shanghai. Darüber hinaus gibt es seit 1984 eine vertragliche Kooperation mit der Freundschaftsgesellschaft des Volkes der Provinz Sichuan, die vom Büro in Peking koordiniert wird. Die Arbeit der FES ist Bestandteil der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in China.

China öffnet sich zur Welt und hat als Transformationsland wirtschaftlich und politisch die Weltbühne betreten. Der nachdrückliche graduelle und tief greifende Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft und der damit verbundene soziale Umbruch sind eine Herausforderung an die Gestaltungsfähigkeit der Politik. Die Kommunistische Partei Chinas, Ministerien und Behörden auf nationaler wie Provinzebene, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen sind bei der Gestaltung des Reformprozesses

offen für internationale Kooperation und den Erfahrungsaustausch. Ziel der Friedrich-Ebert-Stiftung in China ist es, in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Partnern die verschiedenen Ebenen des Reformprozesses zu begleiten und zu unterstützen sowie die internationalen Beziehungen zwischen Deutschland / Europa und China zum Nutzen beider Seiten und für eine friedliche und gerechte internationale Ordnung zu vertiefen. Die soziale und ökologische Dimension der Marktwirtschaft, nachhaltige Entwicklung, Gewerkschaftsarbeit, politische Reform, Rechtsstaatsentwicklung sowie internationale Politik und Sicherheit in Zeiten der Globalisierung sind Schwerpunkte des politischen und Fachdialogs, den die FES gemeinsam mit ihren chinesischen, deutschen und europäischen Partnern führt. Die Zusammenarbeit erfolgt hauptsächlich durch gemeinsame Tagungen und Gesprächsprogramme in China und Deutschland, die auf einen intensiven politischen und fachlichen Meinungs- und Erfahrungsaustausch orientiert sind. Dabei wird ein breites Spektrum von Regierungsstellen, der Kommunistischen Partei Chinas, Hochschulen, Forschungsinstituten, Gewerkschaften und Verbänden einbezogen.

Darüber hinaus unterhält die FES für China drei Stipendienprogramme. Zum einen gibt es die Förderung von hochbegabten Studenten/innen sowie Doktoranden/innen durch die Abteilung Studienförderung der FES: Bewerbungen von Studierenden erfolgen in Deutschland nach erfolgreich abgeschlossener Zwischenprüfung an deutschen Hochschulen. Bewerbungen von Promovierenden erfolgen ebenfalls in Deutschland nach der Promotionszulassung an einer deutschen Hochschule. Zum anderen vergibt die FES-Postgraduiertenstipendien bis zu sechs Monaten in Deutschland für wissenschaftliche Nachwuchskräfte vorrangig ihrer chinesischen Partnerorganisationen. Und drittens besteht ein Kurzzeit-Stipendienprogramm für chinesische Hörfunkredakteure in Zusammenarbeit mit der Deutschen Welle und den mit ihr kooperierenden chinesischen Sendern.

Wir wünschen uns, dass die hier vorliegende Übersetzung der deutschen FES-Publikation „Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen im Zeitalter der Globalisierung“ insbesondere unseren Freundinnen und Freunden aus dem chinesischen Gewerkschaftsumfeld und dem Kreis der ehemaligen FES-Stipendiaten/innen in China Informationen und Anregungen gibt, um den Herausforderungen im Globalisierungsprozess wirksam begegnen zu können und für eine solidarische und harmonische Weltgemeinschaft zu wirken.

Katja Meyer
Leiterin FES Shanghai

弗里德里希—艾伯特基金会在中国

德国弗里德里希—艾伯特基金会（FES）是一个促进政治教育和社会政治对话的非政府组织，总部位于柏林和波恩。它于 1925 年根据德国第一位民选帝国总统、社会民主党人弗里德里希·艾伯特（1871-1925）的政治遗愿成立。作为一个公益的私立文化机构，艾伯特基金会信奉社会民主主义的理念和基本价值。它在德国的 19 个分支机构致力于民主政治教育和促进公民积极参与政治和社会。同时，它也是解决社会问题的公开政治对话的平台和智库。此外它也向青年才俊提供了获取奖学金而不是依靠父母来完成大学学业的机会。在促进民主、发展、社会平衡与和平的国际工作中，艾伯特基金会与一百多个国家的伙伴进行合作，在八十个国家设有办公室。它在深化国际对话中起着重要作用。国际社会和世界市场需要被赋予政治责任以及按照社会和生态原则进行调节。

早在邓小平推行改革开放政策伊始，艾伯特基金会就和中国有关机构建立了联系并进行合作。之后又分别于 1985 和 1987 年在上海和北京成立了办公室。在北京和上海的协议合作伙伴分别是中国国际交流协会（CAFIU）和上海国际问题研究所（SIIS）。此外，自 1984 年以来，艾伯特基金会还与四川省人民对外友好协会保持着协议合作关系，协调工作由北京办公室负责。艾伯特基金会的工作是德国发展合作在中国工作的一个组成部分。

中国向世界开放并作为转型国家在经济和政治领域登上国际舞台。这个在经济和社会领域剧烈的、渐进的和影响深远的转型以及它带来的社会变革对政治塑造力提出了挑战。中国共产党、中央各部委及省级各级机构、高校、研究机构、社会团体、工会和非政府组织在这个改革进程中都赞成国际合作和经验交流。艾伯特基金会在中国的目标是，通过和各领域伙伴充满信任的合作引导和支持此改革进程，深化中德、中欧的互利关系和强化一个和平、公正的国际秩序。市场经济的社会及生态层面、可持续发展、工会工作、政治改革、法制国家建设以及全球化背景下的国际政治和安全是当前艾伯特基金会与它的中国、德国以及欧洲伙伴共同进行政治和专业对话的重点。合作主要是通过在中国和德国共同举办深入的以政治和专业看法及经验交流为导向的会议和对话的形式进行。在这方面包括了政府机关、中国共产党、高校、研究机构、工会和社会团体等多种多样的组织机构。

此外，艾伯特基金会还为中国提供三种奖学金项目。一种是由艾伯特基金会学习促进部面向有才华的大学生及博士研究生提供：大学生申请者须在德国高校通过中期考试；博士研究生申请者须同样在德国被德国高校所录取。还有一种是艾伯特基金会主要给予中方合作组织培养科研后备力量的在德不超过 6 个月的研究生奖学金。第三种是艾伯特基金会与德国之声及与其有合作关系的中方电台共同提供的面向中国电台编辑的短期奖学金项目。

我们希望这本艾伯特基金会出版的《世界范围的团结：全球化时代全球工会组织的工作》中译本能够对中国工会界的朋友们以及艾伯特基金会中国前奖学金生提供信息和启示，以有效应对全球化进程中面临的挑战，并致力于建设一个团结和谐的世界大家庭。

梅 凯
艾伯特基金会
上海办公室主任

序

工会组织有着悠久的历史。它们曾经并且现在也是代表雇员利益的团体。它们想通过共同的和有目标的行动，保护许多受歧视者面对强势利益群体时的利益，主要是雇主的利益。它们使雇员参与塑造自己的工作条件和生活条件。团结的形成和经验应该创造民主政权，不仅实现经济利益，而且也实现社会中所有人的机会均等与和睦共处。贯彻和维护所有人的人权，工会组织权，社会保障和教育培训的权益以及一个民主体制是工会工作的基础支柱。

工会组织早已经认识到，这些工作并不仅仅在国家层面必须解决，而且外部的政治、经济和社会因素也会影响一个国家的发展。因此在整整 100 年前诞生了第一个国际雇员组织——国际工会秘书处——今天被称为全球工会联合会，这些组织以其内在的必要性从一开始就成为国际工会工作重要的组成部分，今天也丝毫没有失去其重要性。

从那以后，组织也走过了充满变化的历史历程，其工作经历了许多变化，除了成功以外也遭受过挫折。组织被禁止过，遭受过迫害，被击溃过，也分裂过，联合过，但是在这一过程中成长和强大起来。如今，这些组织比任何时候都显得必要，并且面临成立以来最大的挑战。

当今的主题是全球化和私有化，随着东西方冲突的终结而出现的几乎全球范围完全接受市场经济的原则为此奠定了基础。新的通讯和运输技术使世界成为一个事实上没有界限的经济区，商品和服务的生产分化越来越大，在部分领域为了利用所有的政治、社会和经济优势而将生产从地球的一个地方转移到另一个地方。据估计，如今世界范围有 65000 家国际企业，依赖于这些国际企业的例如作为供应商的公司另外还有 85 0000 家，这些企业实际的影响甚至远远超过上述范围，因为不投入自己资本的特许经营和授权经营的体制使大型跨国企业到处成为占统制地位的经济强权。

这种全球化的企业形式使经济优势最大化，但始终避开社会或者政治成本高的较强势的地区，这导致了许多国家的结构上的放弃，通过国际竞争对工资和收入进行挤压，但是同时越来越多地要求国家的补贴。国家的政策日益失去效力，谈到的是与国际范围行动的经济相比处于劣势的“无能的国家”。此外，结构性的调整项目在许多第三世界国家加强了经济方面的压迫，并且带来了更多的贫穷和困苦。在世界另外的地方，充满着残酷的剥削，存在着童工和类似奴隶制的劳工关系。

除此之外，企业职工及其组织目前面临普遍的对民主和人权的侵犯，在许多地方，雇员组织的生存越来越多地成了问题。对工会的敌视——也通过恐怖活动和

谋杀——在增加，因为经济强权应该完全自由地在市场上予以贯彻。

反对政治压迫和社会困苦的斗争从建立一个有行动能力的利益代表机构开始，这在当今不是一个国家层面的任务，全球团结和国际工会合作是应对这一崭新的、国际影响的、甚至连政府也越来越无助面对的经济带来的挑战的必要回答。国家对于经济和社会问题的主权不再影响决定世界经济的行为，世界处于变革中，它脱离了个体和国家层面行动的力量理解和影响可能。越来越明确的是，没有所有社会力量的合作，就无法克服全球危机。

承担协调和促进雇员一方国际工作的除了国际自由工会联合会外，还有全球工会联合会，尽管有各种困难，工会组织仍有一些可能，尤其是例如在欧洲范围的工会工作。至今为止在那儿所达到的情况证明，尽管现存的有许多不足，但是在国际框架下的工会工作是可行的，也可以取得成果。

这样，全球工会联合会的工作也具有了较高的优先权。随着持续不断的世界经济全球化，也始终向其工作提出新的要求。组织的状况使人有些回忆起《圣经旧约》中大卫（David）与歌利亚（Goliath）战斗的故事：财政短缺、人手不够的全球工会联合会与跨国企业的冲突争斗中，而这些跨国企业如今在许多情况下比有些政府的权力还要大。

在这种弱势情况下，全球工会联合会的行动空间还要由另外的组织内部的条件决定，对于国际反对力量可能性的不切实际的期待，面对的一方面是发达国家和发展中国家工会组织之间的利益分歧，另一方面，成员协会以基层和国家层面为主的主导优势，经常造成成员协会将权限交付给一个国际组织比较犹豫不决的心理准备。

我们也尽可能地需要一个工会组织在全球化社会里的国际任务和工作的新的定义，此外还需要相应的行动方式的进一步共同发展，其中还有必要的是，工会组织在国际层面出现的变化情况下更加努力地采取主动。

争论已经完全展开了，许多东西在国际层面也实施了，但是必要的是，国家成员协会也要更直接地准备开展国际工作，它们有专门的知识，最终这也是它们的事务。

在这一情况下，重要的是使全球工会联合会的工作获得尽可能广泛的知名度，由于其工作领域变得更加广泛，随之产生了更多的远离基层理解的威胁，所以越来越重要的是，告知组织的起源、发展、结构、纲领、意义和工作重点的信息，以及明确其中的联系。

出于这一原因，弗里德里希·艾伯特基金会出版一个关于全球工会联合会的手册的修订和补充版本，补充了对国际自由工会联合会、经济合作与发展组织工会咨询委员会和欧洲工会联合会的说明。这本手册对这些组织的进一步区分的工

作进行了简要描述。手册是针对那些对全球工会联合会是干什么的，是怎么产生的这些问题感兴趣的人士，对此有概要和信息。手册应对理解有启发，并引发进一步的问题，当然也应该——这点是最主要的——邀请一同工作。

我们将这本手册献给我们的好朋友和同事吕迪格尔·西拉夫 (Rüdiger Sielaff), 年仅 59 岁的他于 2000 年 11 月 11 日完全出乎意料地早逝。吕迪格尔·西拉夫二十多年致力于弗里德里希·艾伯特基金会的国际工会工作。我们办公室没有一个人可以象他那样与国际工会组织以及第三世界的国家工会运动保持如此的友谊和团结。他提出并推动了这本手册的诞生和重版，为此我们感到负有特别的责任，要按照他的遗愿进一步推动国际工会运动的合作。

埃尔文·施魏茨海姆 (Erwin Schweißhelm)
弗里德里希·艾伯特基金会国际工会工作政策协调专员

前言

本手册是1995年由弗里德里希·艾伯特基金会出版的同一作者著的题为“一个世界—一个声音—团结—国际工会秘书处的工作”宣传手册的续篇。由于国际工会秘书处或者如今的全球工会联合会从那以来不仅在组织上,而且在其行动领域发生了各种各样和多种结果的变化,对原书册进行修订越来越紧迫。一些原书中提及的当时所述形式的国际工会秘书处已经不存在了。

此外,本手册主要的想法在于,介绍所有存在的国际工会联合会和最主要的国际工会组织的情况。当然,由于本手册的篇幅,鉴于所介绍的组织的多样性和工作领域的增加,这一想法受到了相当的局限。一方面由于篇幅有限,无法将所有各全球工会联合会的历史、组织结构和工作方式的完整细节一一展现,另一方面出于下列情况,所有的全球工会联合会是国家雇员组织的联合,在组织形式和行动空间方面有大量的相同之处。所选择的扼要描述方式有助于避免不必要的重复,并且为各全球工会联合会的特殊信息创造必要的位置。

在数据和事实描述方面,努力采用最新的情况,另外给这样一个课题造成困难的事实是,这儿研究的对象是正在发展、主动工作并且始终发生变化的组织,以至于许多信息短时间以后就已经被证实是过时的。但是,现实的数据、事实和信息近期以来可以从所有全球工会联合会的互联网网页上获取,所以在此也放弃了面面俱到。

本手册的内容结构分为两个层次:首先介绍一些所有全球工会联合会适用的普遍信息,涉及所有组织的共同的起源、基本的组织结构、一致的工作领域、相近的行为方式和问题,在此进行了概括的描述。在最后的展望部分,本手册研究未来的挑战和发展趋势,并对此概略地列出了可能的答案。

在手册的主体部分将所有的全球工会联合会按照字母排序逐一进行了介绍,其中对那些时间上无法预见的或者阶段性短期变化的事实和事件也只是作了相关必要的介绍。由于工作领域的范围,也不可能将所有项目进行列举。出于这一原因,文章主要集中于对于各组织的自我认识、基本的工作任务和特殊的布置、具体的行动和特别的问题状况以及未来重点来说重要的信息。只要手头的资料能够提供,就会试图在各全球工会联合会的介绍中,对各不相同的、但是对于这一工会组织具有典型的特色或者典型的行动方式进行进一步描述。

作为必要的补充,也必须考虑与国际工会联合会有关的其它的自由工会运动的国际协会如国际自由工会联合会和欧洲工会联合会,以及经济合作与发展组织工会咨询委员会,所以,这些组织也在三段简单描述中予以了介绍。

最后,还有一个简单扼要的对于国际劳工组织任务和工作的介绍,重点研究

国际劳工组织与国际协定（公约）和庄严声明（宣言）中所起的作用。

本手册根本不想进行任何一种形式的评价，即便在这儿或那儿使用了“最大”或者“唯一”的概念，或者指出了在这样或者那样的情况下的不寻常的成绩。鉴于任务是描述十个世界范围行动的、全面广泛的而且是具有 100 多年历史的组织，本手册不能也不想对这一话题展开学术上的争论。然而在这种局限下，仍试图介绍以展现问题为主的基本情况。

作者和出版者希望，大家不仅阅读这一手册，并偶尔作为了解信息使用，而且引起大家基于某一特定话题（如：自由贸易区或者童工）的研讨会以及工作向各自全球工会联合会索取相应的信息，并将这些信息用于工作。为了这一目的，本手册的最后列出了所有被介绍的组织的地址和可能的联系方式。所有的全球工会联合会都拥有各式各样的信息资料，并根据要求免费寄送给感兴趣者。建议争取进入组织各自的寄送名单，以便持续获得信息资料。

本手册的内容大部分基于各全球工会联合会的出版物，这些出版物可以通过多种方式获得，此外还加工了采访中的或者通过通讯员热心提供的信息。最后，本文还包括来自重要的信息资料的建议，包括来自互联网。如果文章中包含了错误的理解或者不完整的描述，责任由本文的作者承担。如果期间所使用的统计数据和其它数据出现变化情况，描述的基本论点不会受到改变。

作者想在此对全球工会联合会以及其它相关组织的所有人表示衷心感谢，不仅感谢他们提供了丰富的信息资料，而且也感谢他们在需要的时候耐心地给予解释和补充，作者也对能可以从其它出版物中引用对于这一题目的众多提示、评判概述和内容丰富的阐释表示感谢，没有这些资料，写成这本手册也是不可能的。特别要感谢弗里德里希·艾伯特基金会的同事们，尤其是 2000 年 11 月早逝的朋友吕迪格尔·西拉夫 (Rüdiger Sielaff)，以及埃尔文·施魏茨海姆 (Erwin Schweißhelm)，感谢他们在写作的各个阶段所给予的鼓励和建议。

哪些是全球工会组织？

一个**全球工会联合会**是一个世界范围的国家工会组织的联合，其成员在特定的、一定范围的职业、行业、产业或者其它就业领域工作，它是一个雇员代表在国际层面上专业组织的或者根据其它明确界定标准组织的联合会。由于成员接近其所代表的可以直接并充分施加影响的就业领域的问题，所以通过国家工会总会的联合，成立了一个对于国际自由工会联合会不可或缺的补充。

全球工会联合会与国际自由工会联合会一起建立了自由的，也就是独立的国际工会组织团体。对于它们来说，民主和自由被视为工人运动的基本价值。在这一基础上，全球工会联合会与国际自由工会联合会的联系就象同处在一个家庭。但是，全球工会联合会并非国际自由工会联合会的所属组织，而更多的是组织上有自主权的联合会。因为它们由于相同的基本目标紧密相连，所以可以说负有道义上的忠诚义务。

国际工会秘书处成为全球工会组织

2000 年初，在当时还被称为国际工会秘书处的组织的一般大会上，大多数代表赞成应该建立一个将所有国际工会秘书处以及国际自由工会联合会和经济合作与发展组织的新闻和阵营信息组合在一起的互联网网页，这一由国际自由工会联合会与全球工会联合会（当时还称国际工会秘书处）和经济合作与发展组织工会咨询委员会紧密协调下设计的在互联网上的共同亮相，于 2000 年 4 月 6 日在国际自由工会联合会大会期间以“全球工会组织”的名称面世。互联网网页是建立一个所有参与组织清晰明了的身份的第一步，从那时以来，参与的十二个组织数千个网页进一步补充进来。

“全球工会组织”这个名称和由国际教育组织设计的标记从此一直固定保留，以便将国际工会组织在许多共同的劳工领域开展的紧密友好的合作对外也予以表明。这个有十二个工会组织的家庭成员经常将自己当成“全球工会组织”的组成部分。这种共同的身份认同也越来越被运用于涉及多数的或者全体成员组织活动的倡议，例如：五月一日活动的动员，全球工会联合会针对世界贸易组织行动日和招募“妇女进入工会组织”。许多这些过去被称为国际自由工会联合会/国际工会秘书处/经济合作与发展组织工会咨询委员会工作组的工作组如今作为全球工会组织的工作组而成名。

2002 年 1 月，国际工会秘书处的一般会议又迈进了一步，代表赞成将通常的“国际工会秘书处”改名为“全球工会联合会”。但是，必须指出的是，由国际自由工会联合会、十个全球工会联合会和经济合作与发展组织工会咨询委员会

组成的全球工会组织团体没有正式的章程，团体成员之间的关系在米兰协定中给予了规定。这一团体的所有成员在政治上相互之间是独立的。

与国际自由工会联合会的关系

1951 年的米兰协定中规定，原先的国际工会秘书处—如今的全球工会联合会—是有自主权的组织，协定的所有签约者都被理解为是唯一的国际工会运动的组成部分，它们将在共同利益的事务中合作，并在普遍的国际工会政策问题上遵循由国际自由工会联合会通过的方针。国际自由工会联合会承认全球工会联合会的一般大会为全球工会联合会的代表机构，但是保留与各全球工会联合会单独交往的权利。后来的补充，最近一次在 1990 年的 12 月，将全球工会联合会参与国际自由工会联合会政策制定的可能性进一步具体化。

每年两次，具体在 1 月和 6 月，十个全球工会联合会、国际自由工会联合会和欧洲工会联合会的总干事碰头召开会议，被称为全球工会组织的一般会议或者总会议。每个全球工会联合会都可以以其规模相应的与会者数量，参加国际自由工会联合会大会。此外，他们有权在没有表决权的情况下参加国际自由工会联合会理事会会议，这种情况也同样适用于妇女委员会以及从全球工会联合会的一般大会代表中产生由国际自由工会联合会规定的数量参加分委员会和特别委员会的会议。与之对等的是，全球工会联合会有义务邀请国际自由工会联合会不具有表决权的代表参加其世界大会和其它共同感兴趣的大会。

全球工会联合会与国际自由工会联合会之间的工作分工尽管相当错综复杂，但规定得十分合理。从成员组织组成的差异产生的在方向上的不同，也十分自然并有意义。

全球工会联合会主要注重的工作是：

- 行业特色的问题
- 支持具体的劳工斗争
- 对工作条件和工资的对比观察
- 在特定工作领域的劳动保护措施的实施

国际自由工会联合会相对应注重的主要工作是：

- 主要从事国与国组织之间以雇员为本的经济和社会政策的游说工作
- 在国际劳工组织内部保持并协调强势的工会代表
- 对世界范围基本工会权益的保护施加压力，如结社自由和自由进行劳资谈判的权利
- 致力于将社会条款吸收进国际贸易协定

两个组织可以被视为工会工作的两大支柱，一个在政治领域，另一个在工业

产业领域。尽管形式不同，但两个组织最终的奋斗目标一致，自然而然产生的现实是，这种分离并不一向是绝对和明显的。由于国家的问题和国际的问题越来越多地啮合在一起，越来越多地经常出现工作任务和工作开展的重叠。全球化不仅使根本上高度的相互支持显得必要，而且在许多情况下需要新的工作分工。所以，如今在许多职权领域，合作和互相连接比以前更加重要。

尽管如此，所扮演的角色大多还是明确划分的。可以举跨国企业的工作划分来说明。全球工会联合会在跨国企业内部代表雇员的利益，国际自由工会联合会负责争取普遍的公众监督和规定的斗争。这并不意味着全球工会联合会在国际性的委员会里不起作用：它们将具体的专门知识在讨论中提出。

国际自由工会联合会与全球工会联合会保持着紧密的关系，并且经常在国际组织中代表它们发言，它与全球工会联合会在所有工作领域进行合作，其中也包括在许多情况下，尤其在专业委员会，全球工会联合会的代表也承担国际自由工会联合会作为顾问和观察员身份的那些工作任务。国际行动的普遍观点共同商定：经常是由国际自由工会联合首先提出原则性的问题，然后由全球工会联合会进入相关议题。

当然也会不时出现意见不同的情况，就象在每个家庭里不会始终充满和谐的气氛。但是极少出现极端的意见分歧。可以理解的是，全球工会联合会有时将其成员的问题看得比所谓的凌驾在上的政治优先要重要。在这些情况下，也可能会出现国际自由工会联合会将自己理解为高一级机构的印象，这样会引来自信的全球工会联合会的相应的反应。从根本上来说，显露出的是相互的宽容，所有的分歧以民主的方式在双方同意的情况下进行处理和调解。

米兰协定的生效最终基于所有成员遵守其规定的准备，至今为止还没出现严肃质疑其存在的问题，自然要归功于全球工会联合会的大多数成员组织通过其国家总会组织也与国际自由工会联合会联系在一起。这样，一方面的基础是，其协会的目标确立或多或少是一致的，另一方面的的事实是，在领导委员会里行使职权的部分是同一群人，这些人负责不让较大的摩擦产生或者可以通过谈判和妥协消除摩擦。

然而，在过去的岁月里也出现多次的严重不和谐情况，原因要么在于冷战时期国际自由工会联合会严格拒绝与那些不愿意加入西方自由阵营的工会组织的所有联系，要么只是简单地源自领导人和机构对工会政策问题的意见分歧。东西方冲突的结束以及全球化带来的威胁如今将这一系列组织重新更强地联系在一起。

组织领域

各全球工会联合会的组织领域传统上主要根据行业特征以及产业归属确定，如今传统划分范围的交接越来越多地进行，其中尤其要指出的是，掌握从研发到生产直至运输和贸易的所有环节的国际大型跨国公司的趋势，以及许多传统的公共服务私有化的趋势瓦解和界限划分。新成立的国际网络联盟基本将通讯、媒体和娱乐以及出版行业的职工与公共服务管理领域的工人和职员组织在一起，不仅成为从成员总数来看最大的全球工会联合会之一，而且也最接近符合一个以工作任务为方向的协会模式。

从如今成员的组成来看，“国际工会秘书处”的名称或许不是在每个情况下都适用。但是，在一个强烈地密切扎根于其传统——如国际工人运动——的组织，也不能解释原本的已经赋予了其它内容的“工会组织”概念，在语义上也许不再确切的名称背后，恰恰隐藏着原本想要表达的含义。

成员

尽管各全球工会联合会具体细节上对成员的预先规定不同，但是原则上的条件到处都是一样的。这些条件都立足于加入的协会必须是自由的、独立的、民主的机构这一根本。

加入需要提出一份书面申请，申请由执行委员会或者一个分委员会审核并作出决定。拒绝加入的话，申请者通常可以向大会进行上诉。基本条件是承认章程和相关全球工会联合会的决议情况。成员必须承担责任，遵守所在全球工会联合会组织的决议，并按规定的时间缴纳会费。在特殊情况下，可以就减少会费或者某一时段免缴的申请协商达成一致。不遵守的情况根据章程将予以制裁，然而通常首先寻求协商一致的解决办法。

接受或者联合成员原则上对所有独立的和民主的工会组织敞开大门，不考虑其另外的意识形态或者政治方向。但是希望内部的事务在民主程序的基础上加以规定，提出申请的协会是独立于政府、雇主和政党的指令或者其它影响的自由组织。在界限划定的问题上，全球工会联合会通常是采取务实的方式，但是，对于来自原来专制统治国家的接受申请，特别注重工会组织的民主性和独立于政党或者雇主不是纸上谈兵。

此外，寻求加入的组织应该通常在国家层面上行动，也就是说，至少从其要求来看更多地显示出是一个限于当地的组织。原先一个国家只能有一个协会加入的原则已经被取消——即便不是始终以相同的方式——尽管由于全球工会联合会的联合带来了许多职业、行业和产业在一个全球工会联合会总会下的捆绑。而是经常达成一致意见，如果也来自同一国家的其它组织提出加入申请，必须听取该国已经加入的成员的意見。

鉴于现代工业生产和许多大型企业跨行业行动的复杂多样性，以及面对的许多工会组织，尤其是在发展中国家，不仅只组织一个行业的事实，如今的国家协会越来越多地成为多个全球工会联合会的成员。

一般来说，全球工会联合会的成员数是按照以下三个方面统计的：

- 成员工会组织的数量
- 这些成员协会得以代表的国家的数量
- 由所联合的协会所报告的会员人数

与其它期待的情况不同，最后的一个数据不是始终精确的，通常只提供一个大约的数值（如：“超过 1000 万”）。部分的原因在于，成员组织在所在的国家将不应统计的“同情者”也一并计算在内，或者索性夸大会员数，以看上去显得强大而变得重要。但是，如今更加多的是得出的数量出于经济考虑比事实的少。由于所报会员数通常是国家工会组织向全球工会联合会缴纳会费的基础，为了减少高额会费而有意降低报给全球工会联合会的数据也就可想而知了，这种情况甚至常常得到了全球工会联合会的默认。甚至还出现了各工会组织向所在国家工会总会所给出的是减少的成员数量，以至于最后存在三个不同的关于真正成员力量的版本。

但是，近来全球化导致的大量解雇员工的浪潮使那些会员数据根本不现实。如果在一个象印度尼西亚这样的国家数月内有 40% 的雇员失去工作岗位，那么每个关于工会成员的数字统计很快会变成废纸——即使考虑了许多的雇员还没有加入工会组织。

然而，一个全球工会联合会的规模和力量不是仅仅由成员工会组织的数量来决定的。在有些国家，工会组织的结构仍然按照传统的行业和职业组织。这方面主要是在英国以及受其影响的国家，在这些国家，许多工会经常组织一个行业。与此相反的是，主要在德国和斯堪的纳维亚国家以及世界上其它地方相当程度上实行了大规模工会组织少的产业工会原则。

会费和财政

全球工会联合会最重要的收入来源是成员的年度会费，只有 1994 年 1 月开始并入国际食品、农业、酒店、餐馆、饮食服务、烟草和同业工会联合会的原国际种植园、农业及有关行业工人联合会需要长期通过国际自由工会联合会的外部资助。这一点远远不足为奇，因为事实情况是，农业工人属于穷人中的最穷者，并且大多数成员组织来自第三世界。但是，情况随着联合发生了变化，这一联合可以说是源自于工会基本原则团结得出的合乎逻辑的结果：大家可以通过共同努力进一步平衡弥补各成员组织的弱势。

以前在会费延迟缴纳上反应是十分宽容的，但近期以来，全球工会联合会理事会在这些问题上的态度变得严厉起来。尽管仍然可以在证明有问题的情况下减少缴费，但是为此需要向理事会提出申请。

会费计算方式和金额根据各全球工会联合会给予不同的规定，最简单的，也是全球工会联合会使用最多的方式是确定每个工会会员的固定会费。在这一方法中，工资水平高和相应收入高的工会组织将得到优惠，这样经常导致其它的工会组织要么获得特殊条件，要么报告时减少会员数量。

更加合理、但是也更加复杂的方法是，缴纳给全球工会联合会的会费按照平均小时工资的一定比例确定，通过这个办法试图更好地考虑在低工资国家协会的困难财政状况，其中计算平均工资是一个备受争议的因素，通常的依据是定期收取的金额，但是这些数据在评估的时候已经与事实的工资情况不相符合。

上述的这个方法会导致全球工会联合会方面收入的减少，主要是较难预测并规划收入。作为让步的解决方案，可以采取多级方法。根据申请，对成员按照其财力规定不同的会费金额，整个体系分为 4 级。在特殊情况下，财政情况极端糟糕的组织可以通过缴纳一个十分低的固定会费保持成员地位，但是通常不再有表决权。

产生困难的是，在支付过程中的限制阻碍了以国际可兑换货币的支付行为，然后会费经常必须汇入本国的一个账户，只能用于提供给国家成员组织的支持，其它的在支付和财政计划时的问题产生于动荡的汇率。

由于收取会费的形式不同，难以从成员数推断出一个全球工会联合会的财政状况，其中不仅要区别缴费的和纯粹挂名的成员，而且也必须知道不同“会费组别”的成员数。

除了成员会费的收入以外，全球工会联合会还有其成员用于一定的任务和阵营活动交费的流入，有时还有财政情况较好的协会自愿给予的补贴。

这些收入的合计（正式的财政收入和补贴）通常可以支付秘书处及其世界范围的办公机构、出版物、大会、会议和直接帮助措施的支出费用。一个十分重要的费用因素是翻译，几乎所有的全球工会联合会的出版以及沟通使用 3 至 5 中语言，有些使用的语言数甚至高出一倍。此外，许多全球工会组织根据章程设立了团结行动或者甚至教育措施的特别基金，为此，财政的空间几乎始终被用尽，几乎没有值得一提的存款可以留下来。

年度预算的分配显示出，平均所有支出的 40%到 50%用于专职工作人员的“薪水”，另外的 10%到 20%用于区域组织，作为它们的补贴。此外，还有不能避免的用于理事会和各委员会会议的支出，用于下次会议的储备金。另外还有日常的办公费用产生（租金，电费，邮费，印刷等等），此外，还有不能忽视的用

于出版物、新闻工作和翻译的开销。同时经常还有一笔固定的、只用于教育措施的专项经费，以至于留下的存款以及用于事先没有估计到的支出的款项很少。

鉴于经费紧张，一些项目经常由第三方一起资助。较大的教育和培训项目以及不同寻常的援助措施通常得到象国际劳工组织、欧盟或者国际自由工会联合会团结基金这样的国际组织以及象弗里德里希·艾伯特基金会、美国劳工联合会—产业工会联合会区域“劳工学院”、斯堪的纳维亚国家工会总会、荷兰饮食业工会等友好的公益组织的另外支持。这些额外的钱款一般都是用于确定的用途，部分来自公共资金渠道。因此，全球工会联合会十分注重这些钱款的给予是不带有可能对相关项目的内容产生影响的条件的。

如果将世界范围的行动框架和全球工作任务与全球工会联合会真正拥有的经费进行比较，可以明显地看出其财政空间是多么局限。全球化带来了进一步的大的挑战，不仅因为失去工作的职工大多也作为缴费的工会成员流失，而且也最终使全球工会联合会的收入减少；许多第三世界国家此外也由于结构调整措施、国际金融投机承受明显的通货膨胀的压力，这种压力不可能通过相应的工资调整和随之的会费调整而防止。

鉴于增长的全球工作任务以及机遇，提出的问题是，最终决定财政状况的成员数中是否有一个不应低于的受争议的数量，想满足对必要的专业知识和必要的代表要求。在近来的几年里，一些全球工会联合会进行联合成为更大的组织，也可以理解为对这一发展的回答。

组织结构

所有全球工会组织是有自主权的组织，不存在全球工会联合会有责任报告的上级机关。每个全球工会联合会根据自己的章程进行管理，自行决定工作方式、组织政策和规章，只有其机构和领导人负责决策。

在所有的全球工会联合会里设有下列机构，即便在个别情况下使用其它的机构名称或者设立有其它的机构：

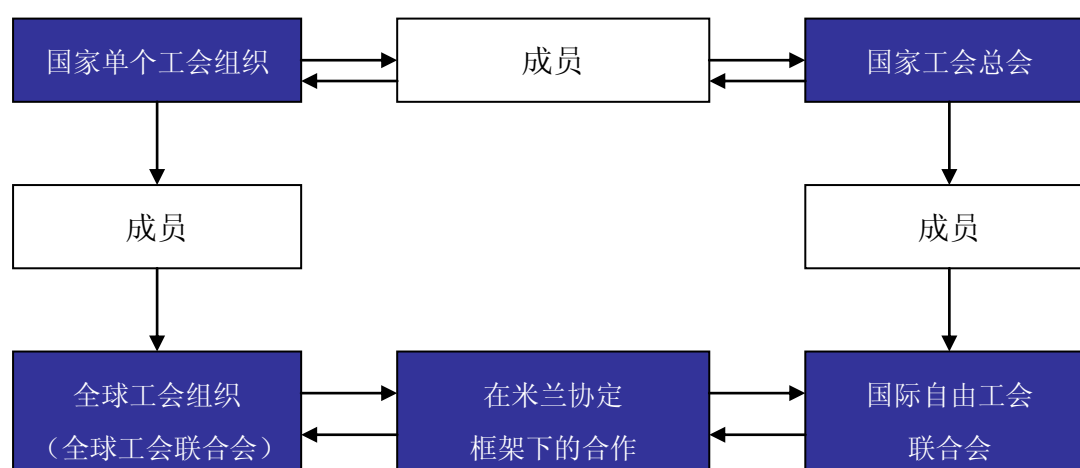
- 大会（世界大会，世界会议）
- 理事会（常务理事会，执行委员会，主席团）
- 主席，副主席
- 总干事/秘书处

大会通常每三年或者四年召开一次，如今大会一般的间隔时间为四年，以前大会之间的间隔较短，但是始终持续增长的会员数和由此带来的代表数所产生的费用逐渐成为无法承受的负担。此外，如今更好的交通联系使区域层面的定期见面变得容易，现代的通讯技术使快速、全面的信息交流和决策过程变得可能，以

至于世界大会之间的间隔时间可以变得长一些。

大会的组成在不同程度上一直体现了各产业/职业结构和成员来自的地理区域，在大会上，代表所有成员组织的代表相应地根据其成员规模出席，所有没有会费拖欠的协会有权派出代表，要么根据缴纳会费的会员数量比例，或者根据逐渐增长的代表人数，以保证较小的成员组织有按比例较高部分的席位。

国家和国际层面的关系



大会是最高的决策委员会，它接受并讨论工作报告，讨论和通过关于当前政治、社会和经济问题的申请，确定成员会费，确认或者修改组织工作的重点。在各自工业或者职业领域突发的经济和社会问题，经常被列为大会的中心议题，并通常从其对未来的影响方面进行讨论。

由大会任命的主席主持召开大会和理事会会议，通常具有代表性的职能，在几乎所有的全球工会联合会也都设有一位或者若干位副主席。

理事会或者执行委员会由大会选举产生，是大会期间最高的决策委员会。因为要尽可能地代表所有的国家团体和行业，所以这些理事会如今常常规模很大，这给必要的定期的会议组织及意志形成和决策过程造成困难。所以，常常还设有一个规模一目了然的常务理事会，它包括了成员组织最重要的代表，应尽可能位于交通上通达并容易达到的中心地区，使人们可以毫无问题并且经常碰头。

大会也选举总干事作为组织的专职人员，他/她负责秘书处的日常工作，在由大会通过的方针原则和由理事会通过的政策框架下，他/她决定这一全球工会联合会的工作内容和方向。所以，总干事对于一个全球工会联合会的领导和行动力量来说是决定性的人物，并以其个人魅力对整个工作产生影响。极少有总干事

不再被选上，其任期通常会延续若干个选举周期，直至自己主动退出。

所有全球工会联合会的总部传统上位于欧洲（日内瓦，布鲁塞尔，伦敦）。尽管有一个石油工人工会组织的总部在美国，但是其所属的工会组织经过长期的与国际化学、能源和其他行业工会联合会（ICEF，现在属于国际化学、能源、采矿和一般产业工人协会联合会）的冲突以后已经停止了工作。办公室的设置根据组织的规模和财力不同：最大的办公室有 30 名和更多的办公人员及负责人。所有办公室如今拥有对于其工作任务来说必要的电子硬件和软件，建立了相应的网络和数据库。

部门和区域联合

早在很久以前，全球工会联合会就已经开始建立分开的组织结构，来考虑其组织的不同行业和职业的特别需求，首先出现的是专业组或者部门。例如在国际运输工人联合会，几十年前就有海员委员会、铁路工人委员会和其它职业组了，而在国际纺织、服装、皮革工人联合会和国际食品、农业、酒店、餐馆、饮食服务、烟草和同业工会联合会，这样的专业组随着联合的进程才成立，所吸收的国际工会秘书处成为新的专业组或者部门的核心。如今，所有的全球工会联合会在绝大多数情况下在一个以上的行业有组织，并维持着相应的部门。这些部门具有咨询的功能，有时召开自己的会议，为所在的行业制定调查和战略文件。在一些情况下，这些部门也会在理事会有代表。

另外一个组织团体是特别委员会，所有的全球工会组织都有一个妇女委员会或者至少有一个妇女政策部，在某些情况下还会有为年轻会员和经常也为环境、劳动保护和健康保护领域的问题而设立的特别委员会或者工作组。

第三个组织团体是区域委员会和区域局，以应对来自经济欠发达国家成员的特殊需求，他们要求更多的自主权，在决策委员会里有更好的代表。一些区域委员会有区域理事会和区域局，并召开区域会议，但是也有区域局只是总部秘书处的一个下属机构或者区域办事处，只有一名由总部聘任的区域工作顾问。在行动空间方面也有差异：一些区域委员会作出自己的区域决策，这些决策只是必须还要经过总部理事会的“赐福”，而另外一些区域委员会只扮演咨询的角色。一旦一个组织被全球工会联合会接纳为成员，通常它也自动成为相应的区域委员会或者部门的成员。

在近几十年内区域局的扩展导致目前在整个世界上除了很少的例外情况外，全球工会组织达到了地域全覆盖，在所有情况下，这些组织至少在非洲、包括加勒比海地区的拉丁美洲和亚太地区分别设立了区域局。尽管在一些情况下也设有北美，包括加拿大，以及针对新的经济阵营（北美自由贸易区，南方共同市场，

东盟)的特别机构,但是至今为止,人们还没有把精力集中在对这些领域具体产生影响上。首要的是在亚洲和非洲,整个大陆或者次大陆在同一区域组织结构里集中了完全各式各样的所提出的问题,导致了一撇开组织、教育和信息不谈—只有很小的活动空间和政治影响可能。

基于在经济和政治层面上的特殊发展,在欧洲发展了针对区域工作分开的组织结构,部分补充了原本的全球工会联合会欧洲区域委员会的工作。这一欧洲工会联合会的欧洲产业工会联合会对某一个行业的所有欧洲工会组织都是开放的,即便是这些工会组织没有加入某个全球工会联合会。

为此,对于欧洲范围来说,出现了一个偏离其余区域和通常的明确界定的组织结构。尽管一开始有顾虑,但是最终所有的全球工会联合会都决定与欧洲工会联合会的欧洲产业工会联合会主动合作,并且也利用其已经现有的组织结构。由于这样一个复杂的组织状况所产生的问题,各全球工会联合会在行政管理和组织上的解决方法是不同的。原则上有两种可能:要么成立独立的欧洲区域组织,要么尽可能将欧洲产业工会联合会捆绑纳入自己的组织结构。例如走前一条路的是,国际金属劳工联合会成立了财政上也是独立的欧洲金属工会联合会。

如果欧洲产业工会联合会与跨国企业的子公司谈判,而跨国企业所在地在欧洲以外的地区,或者欧洲产业工会联合会与跨国公司总部在欧盟内讨论位于世界其它地方的子公司的工作条件,便会产生管辖权的问题。这始终是一个尴尬的处境,有时会导致所谓的事关干涉国际事务的冲突。随着欧洲企业职工委员会和欧盟关于跨国企业信息和磋商的方针政策的引入,还会出现更多的产生摩擦的地方。

历史发展概况

当经济企业的权力从资本中以积累的利润形式得到时，国际工会运动的力量则建立在传统上所有成员的准备上，通过团结的行动来促进公正。它们今天出现的形象借助于所有的作为先锋依靠个人牺牲开辟了道路的人发展而来，还有其不乏弯路与错误的不平静的历史，推动了这些发展。所以，简短地审视一下这一充满变化的历史对于理解当今的现状是绝对必要的。

起源

工人运动的国际工作追溯到早期的国际工会秘书处（现在的全球工会联合会）和国际自由工会联合会的前身组织。它们具有长期的、不屈不挠和出色的传统特征。这两个组织的历史是相互联系不可分割的，所以在下面也继续一并予以描述。

两个组织都是十九世纪的产物，首先在欧洲发展起来。同时产生的社会主义工人运动是支持和激励它们的一种源泉。在如今的全球工会联合会中，这种精神仍然具有相当的生命力。在中央联盟随着时间的推移由于意识形态的对立走向分裂和紧接着的新开端时，全球工会组织继续保持得以保护。它们基本上通过联合在不屈不挠的传统下继续发展。

工人及其组织已经很早认识到，国际团结将会是多么必要和有益。开始还要追溯到当年的时代，手工工匠，有时也有工厂工人跨越国界在欧洲“徒步漫游”，这一过程中将地方的工人保护协会的关系联结起来。事实证明，早在十九世纪六十和七十年代就保持跨越国家界限的初步的联系和协商，是实用和必要的。从共同遭受的从属和剥削中产生的团结的力量，很快消除了语言、风俗以及随意拉成的国家边界方面的自然差异。

起步

国家的工人联盟已经在十九世纪八十和九十年代为了职业相关的工作任务进行了联合，当社会主义政党的代表和一些职业协会于 1891 年在布鲁塞尔的“国际工人大会”上聚会时，木工、金属和纺织行业的代表利用这一机会，努力达成首批超过它们国家行动范围的协议，这些协议从今天的眼光来看是简单的。这些所谓的双方面的合同应该通过外国的工会组织确保成员的平等待遇以及外出工人的经济支持。其中也涉及应该阻止将外国工人作为破坏罢工者使用的措施。

值得关注的是，在这种关联下早在 100 多年前就在讨论的一个问题，这个问题今天还始终成为争论的话题：为什么来自工业更加发达的国家的工会组织应该

具有兴趣，为在欠发达地区的其它工会组织利用国际措施的帮助争取贯彻社会政治设想，对于它们来说只为自己在国家的框架范围进行贯彻实施岂不是更加简单和有益？对于这个问题，当时有完全不同的观点，但是所有工人生活在类似的从属关系中的意识，在当时的条件下具有非常显著的特征，并表现在坚定的信念中，国际团结将整体加强工人运动。

在国家工会总会效仿之前，首先是一些职业团体开始了国际化。在总会层面世纪之交之后才建立了国际联合，随之政治和经济的利益代表通过工人运动也得以进行分离。1901 年首次会见后，当时最重要的欧洲工会总会的代表决定成立一个国家工会总会的国际联合会。这一组织于 1913 年改名为国际工会联合会。

成立初期

1890 至 1910 年的二十年是许多不同的工会组织成立国际组织的决定性创立阶段。期间鞋匠于 1889 年，矿工于 1890 年，裁缝于 1893 年进行了国际联合。一些这样的联合起初是只是松散的联系，缺乏可持续的影响，尽管如此，现有的全球工会联合会组织要么是直接由这些联合会发展而来，要么是经过前身组织由这些联合会发展而来。

几乎所有这样初期的联合会都具备强烈的社会主义或者社会民主思想的特征。但是从一开始，它们的工作重点就倾向于具体的领域：关于工作条件的信息交流，反抗雇主的企图，将外国雇员作为工贼使用，在范围扩大的劳工斗争中实施帮助的机动性。

随着工会运动在工业国家的展开，共同点也不断增加。1900 年在巴黎举行的国际金属工人大会的日程已经列入了以下的主题：

- 组织援助
- 面对跨国的以及威胁开除罢工者的雇主采取跨国斗争措施（罢工）以及抵抗措施（援助基金会，与工贼作斗争）
- 贯彻统一的工作条件
- 青年工人的培训和保护
- 形式多样的授课
- 揭露不公平的生产和贸易实践

这些议题今天也丝毫没有失去其现实性，仍然在全球工会联合会的工作中起着核心的作用。

由于欧洲在当时既是工业化的重点地区，又是工人运动的中心，所以起初只有很少的其它洲的工会组织成为国际工会组织的成员。其中，美国矿工联合会于 1904 年加入了国际矿工联合会。

当时面临的现实情况带来了极大的问题，大多数国际工会秘书处没有足够的经费用于设立自己的办公室，国际工会秘书处的工作一般情况下由一个通常是最大的成员组织的总干事或者主席额外承担。这样导致了第一次世界大战之前大多数国际工会秘书处都设立在德国。当时在位于欧洲中心的德国，不仅有组织得最好的社会主义运动，而且也有世界上最大的、财政经费条件最好的工会组织。柏林在当时实际上成了非官方的工人运动和工会运动的首都。

1914 至 1945 年：战争与危机之间

1914 年有 33 个国际工会秘书处。随着第一次世界大战的爆发，国际工会秘书处的发展被终结。尽管在整个这一时期斗争行动仍可以维持联系，但大多数国际工会秘书处的活动不久就陷入了停滞状态。国际联络太薄弱，无法对拥护战争的国家力量产生持续的影响。另外，战争初期在一些工人政治组织方面（其中有德国社会民主党）还有爱国倾向，暂时将国际工人团结推到了次要地位。

尽管在这种敌对关系结束的时候可以重新建立原有的关系，但是新开端的条件已经起了变化。伦敦，阿姆斯特丹和日内瓦成为了国际工会秘书处的所在地，但是仍然只有少数的拥有自己的办公室。象以前一样，最大的国家成员联合会顺带主持日常工作。早期的工人领袖一方缺乏足够的外语知识，阻碍了国际联络的进一步扩展。为此，有一些国际工会秘书处就仅仅起到了信箱的作用。但是，在这些年中为国际工会秘书处后来的影响奠定了发展的基石。

首先在二十世纪二十年代初出现了一个工会联合的热潮。许多手工业行会不存在或者不再重要，产业工会原则逐渐进一步扩大影响，工会组织认识到可以通过联合增强其谈判实力。因此，国际工会秘书处的数量缓慢，但始终下降。虽然整体上工作目标和工作任务没有变化，但出现了新的行动活动空间。

1919 年国际劳工组织的成立带来了一个大的机遇。国际劳工组织的成立提供了一个雇员代表参与在企业层面制定国际最低标准和水平（国际协定和建议书）的平台。一些全球工会组织很快利用了这些机会，尤其是国际运输工人联合会，很早利用了这一契机。1921 年，国际海运商会就已经诞生，在随后的几年里，运输行业的规定占了国际劳工组织决议的相当大的一部分。这要归功于国际运输工人联合会坚决的游说活动和组织领导人的强大的个人魅力。

但是，所有这些成绩最终都不能阻止两次世界大战之间的时期经济和政治的发展使国际工人运动处于防御阶段。所有的雇员组织在这一时期处境艰难地与严重的经济危机的影响作斗争，经济危机影响到整个西方世界，就连战胜国也无法避免。

工人运动从原本的全部一致的社会主义意识形态分裂为一个社会民主派别

和一个共产主义派别，此外，前苏联的成立意味着国际工人运动的持续不断的分裂。1921 年就已经成立了红色国际工会组织，同时，基督教工会组织也在自己的一个国际总会的框架下进行联合。但是两个组织与国际工会联合会的竞争倾向胜过与国际工会秘书处的竞争。国际工会联合会与国际工会秘书处可以成功抵御受共产主义影响的协会的加入，因为这些协会没有具备以民主的方式参与工作的条件。

缺乏统一产生了灾难性的影响，因为从二十世纪二十年代中期起，在欧洲的中心开始传播原教旨主义的思想，将带有民族社会主义、法西斯主义和长枪党主义特征的独裁专制推上了掌权的舞台。二十世纪三十年代初，国际工会秘书处在意大利、德国、奥地利、西班牙和捷克斯洛伐克大的国家成员组织遭受了这些政权的有计划的破坏。许多国际工会秘书处的创立成员组织和其工作的主要支柱受到阻挠。1933 年以后，德国为此彻底丧失了其作为工人运动中心地的地位。

随着第二次世界大战的爆发，国际工人组织的工作也陷于停顿，尤其是德国占领军破坏并解散了一些国际工会秘书处的办公室。一些办公室在战争期间必须彻底关闭，同时另外的在中立国或者在英国在有限的范围内继续工作。

冷战和去殖民化

经过将近六年的战争和野蛮暴行，1945 年在欧洲的国际工会运动原有的中心被破坏，声誉遭到毁坏或者由于战争行为部分无法开展工作。但是战争一结束，出现了一个利于重新建立一个统一的国际工会运动的启动氛围。特别是前苏联在当时的影响起到了很大的作用，作为盟军武装力量的组成部分对于反法西斯战争的胜利作出了重大的贡献。1945 年，国际工会联合会解散，成立了世界工会联合会，在这一组织的成立中，美国的产业工会联合会、英国工会联合会和前苏联的总工会起到了决定性的作用。

不久，关于工会组织社会角色问题成为了这一统一组织最主要的合作伙伴进行合作的不可逾越的障碍。一开始的冲突中对国际工会秘书处的角色和职权问题就处于核心位置。受前苏联影响的世界工会联合会的派别拒绝了独立的国际工会秘书处，要求其完全的加入。国际工会秘书处将这个意见不仅理解为对其作为独立组织生存的威胁，而且也视为对其所代表的国际工人运动原则的攻击，所以进行了相应的激烈抗争。它们始终作为独立组织存在，并且得到了许多西方国家工会总会，尤其是其成员组织的支持。在旷日持久的、最终毫无结果的谈判过程中，也有一些对国际工会工作持保留态度的美国工会组织在世界范围的东西方对抗过程中加入了国际工会秘书处，并加强了其反抗力量。

随着政治气候的渐渐平静，世界工会联合会解体了。前苏联成员协会试图主

导世界工会联合会，从而导致了十分紧张的关系和内部冲突。鉴于工会组织对于马歇尔计划态度的不可逾越的分歧，紧张形势升级。大多数西方的国家工会组织于 1949 年退出了世界工会联合会，并成立了国际自由工会联合会作为国际工会联合会的延续组织，强调自由的理念。国际工会秘书处的绝大多数从此与国际自由工会联合会展开合作。

结果导致世界工会联合会主要由来自东方阵营的工会组织组成，此外，世界工会联合会还可以吸收一些来自第三世界国家的工会组织和来自工业国家遵循共产主义方向的工会组织。与国际工会秘书处不同的是，在世界工会联合会行使职权的是国际劳工处，后来更名为国际工会组织。它与世界工会联合会是融为一体的，其工作也受世界工会联合会的进一步监督。

冷战时期体制的对立和权力斗争以及影响范围，对国际性协会的工作产生了显著的影响。尤其是那些来自亚洲和非洲的独立国家，但是也包括拉丁美洲地区和加勒比海地区，在那里新兴的工会组织经常在独立运动中扮演主要角色，这些地区成为解决意识形态冲突的优先考虑的地区。其中国际自由工会联合会主要把自己当成西方民主的维护者，即便有时意识形态的冲突显得比其工人运动领导角色地位更加重要。

基督教的国际工会运动也试图在战后有一个新的开始。它于 1968 年改名为世界劳工联合会，并按照国际工会秘书处的模式成立了一系列所谓的国际职业联合会。但是，国际职业联合会整体上一直是仅具有区域影响的封闭组织。其中一些成员最近一段时间转向全球工会联盟，眼前面临的通过国际自由工会联合会和世界劳工联合会的解散而在 2006 年 11 月在维也纳成立一个新的国际联盟（指“国际工会联盟”——译者注），将消除世界工会运动的这种分裂，这是出于寻找工会组织的共同答案来应对全球化的挑战的考虑。

殖民时期的结束和众多新的独立国家的成立推动了成员数和工作的增长。许多解放运动是在社会主义征兆下发起的，工会组织往往是独立斗争的推动力量。归根到底，它们展现了很大的增长潜力，但是很快就被卷入冷战的对抗中。为此，有一些工会组织与世界范围的工会组织保持距离。不过，为非洲大陆成立一个自己的工会联盟（非洲工会统一组织 OATUU）证明是比较失败的。

在这一发展过程中，并且作为这一发展的结果，国际工会秘书处逐渐成长为真正的、波及各洲的全球工会组织。在 1950 至 1980 期间，这一时期一方面被冷战和“冷战者们”所控制，另一方面工业国家具有的经济增长率巨大的特征，国际工会秘书处遵循的战略是，少谈意识形态，更加注重务实的方向。所以，它对许多想摆脱东西方对立的第三世界的工会组织也保持了吸引力，并可以与这些组织扩大合作。

最新发展

上世纪最后的二十年带来了前所未有的挑战，引发了国际工会组织的显著变化。随着前苏联政权的解体，世界工会联合会作为具有领导需求的竞争组织消失了，如今，世界工会联合会及其国际工会组织只是一个靠边的角色。即便是原先鲜明的反对态度和拥护西方的倾向无法在所有的地方被忘却，国际自由工会联合会已无可争议地成为了所有成员的工会领导组织。世界工会联盟在前一段时间开展了许多行动联盟和众多合作，2006年11月与国际自由工会联合会的联合将会结束这一进程。在欧洲成立了欧洲工会联合会，吸收成员首先是看地域因素而不是按照世界观的标准，将原先处于分裂状态的组织联合在一起。

虽然团结和战斗力随着这一发展得到增长，但是同时对支持的需求也在增长。原有的东方阵营的成员国的开放，对于国际组织的能力和团结意味着极大的挑战。原来的东方工会组织不是解散了，就是改组了，新的组织成立了，几乎所有的组织都在寻求联系和国际工会秘书处的帮助。决定吸收它们并不一向是件容易的事，并且今后也仍然困难。通常是老的领导人还在位，以至于令人很难相信有一个真正意义上的变革。新的组织往往没有生存的机会，其它的组织是如此的强大，以至于区域结构的平衡受到危害。但是几乎所有的这些组织有一个共性：由于货币的弱势，它们缺乏完全缴纳成员会费的财政实力，同时它们几乎在各个领域均需要帮助——基础设施，物力和培训。

经济政策中对新自由主义秩序方案的回归，也要求全球工会组织对于根本问题给予更大的集中关注。在最近的世界大会上，所有的全球工会联合会都在讨论这样的问题，如何在新的条件下实现团结、平等和社会伙伴关系。同时在日程上也有新的议题，如环境保护和可持续的资源利用，新的方式和生活方式。其中也涉及到了为了人权和工会权益加强国际阵营，涉及到了不仅在国际贸易中，而且在援助工作中也要关注社会附加条款。

全球工会联合会如今不仅是来自世界各地的工会组织的联合，而且也是最佳意义上的在各洲并且首先在跨国层面开展活动的全球组织。跨国企业作用的增长迫使工会组织在这些跨国公司里为争取世界范围有效的合同签订而斗争。跨国企业政策和新技术世界范围的影响以及人权、环境破坏、歧视妇女、童工和失业是全球工会组织具体的工作领域，这些工作领域直接出现在它们与各产业的联系中，其中不仅涉及在国际会议上进行理论阐述的议题。

从一开始，全球工会组织就面临了这些挑战。它们认识到，现代化的通讯技术带来哪些机遇和可能，并且毫不迟疑地将这些技术无限制地用于会员的信息和组织之间的信息交流。一些全球工会组织为此在初期做了前期工作，但是现在它

们已经全部出现在互联网上，可以将通知和信息实时发至世界各地。工会组织的战斗力得到了极大的改善。

如果在当今的世界上随便某个地方有一个政府或者一个雇主没有遵守核心劳工标准或者违反了合同的工作规定，相应的国际联合会可以在数小时之内号召其它工会组织开展团结行动或者将其投诉转交至国际委员会，可以组织抗议活动，并通常将这些侵权行为告知公众。此外，如今也可以借助新的技术组织完全不同的共同行动，并主要组织得更加有效。特别是可以利用新技术揭露和公开由于具体的剥削和压迫所造成的侵犯人权行为的数量增长。

全球工会组织如何工作

工作任务与活动

全球工会联合会的目标和工作任务在其章程或者规章中予以了规定，并且可以通过大会决议予以补充。作为工人运动的民主组织——可以称为职业领域和产业领域工会组织的工会——全球工会联合会贯彻落实会员通过的方针政策。其影响效力始终取决于所有会员共同为一个确定的目标而努力的准备决心。全球工会组织也作为会员之间交流的总的信息交易中心以及会员想开展的活动的协调人和主持人行使职能。所有短期的行动必须服从于长期的目标设想。

国际工会运动的工作原则上具有以前社会主义工人运动设想的特征。即便如今早先组织初期固有的强烈的意识形态目前不再有那么大，全球工会联合会的章程仍始终涉及为了社会和公正的目标进行共同的斗争，不仅仅涉及改善工作条件和工资。通常涉及的是理想的元素和具体的元素混合。

世界大会的决议也不仅集中在那些相关会员期待在实践中可以贯彻的目的，也就是说被工会组织起来的雇员及其组织状况明显的直接改善。尤其在近期传播开来的新自由主义和新资本主义思想需要对长期的展望的目标重新给予更多的关注。其中需要关注两个基本的趋势：更具公众影响的决议作为核心组成部分，为一个公正的世界秩序的努力奠定基础，以及在实际的日常工作中起作用的具体决议。

目标和工作任务

全球工会联合会的目标和工作任务可以归纳为三个核心内容：

- 促进世界范围的团结；
- 保障和贯彻人权和工会权益；
- 创造经济和社会公正。

促进世界范围的团结

全球工会联合会所有活动遵循的基本原则在于雇员的国际团结。这不是说所有其它的目标只是由此为依据引出的，但是这个原则是一个长期来看将所有人团结在一起的环节。

团结是工会组织的基本原则，就象私有制是资本主义经济秩序的基本原则一样。如同雇主从中得出要追求利润最大化一样，团结对于工会组织来说不仅仅意味着为了实现确定的目标而对一个组织的从属，：它是一个着眼于长期的共同的人生观。其中不仅涉及到帮助其他人，因为他们也帮助我，而是因为这是正确的

和公正的。团结不是预定就可以提取的。它是一个试图消除地方自私自利和狭隘思想的态度问题。团结是一个相互学习和相互教育的过程。

全球工会组织的工作任务在于促进和支持相同职业状况、相同行业和/或相同领域的会员之间世界范围的团结。团结可以以各式各样的方式进行实践：通过一个支持照会或者抗议照会，由财政情况较好的工会组织给予较差的组织物质帮助，通过结成阵营直至积极支持劳工斗争，为了在另外一个国家雇员的社会公正而斗争。

团结不仅来源于纯粹的团结行动，团结也意味着首先在工会组织的创立和建设中给予帮助，承担起关心照顾的责任，使它发展成为能发挥作用的组织，并且成员协会之间为了提高战斗力而相互帮助。除此之外，团结还意味着不断促进以道义方式和物质方式的合作和支持。

通过全球工会组织倡导和实践的国际团结，恰恰是对于在经济欠发达国家相对力量较弱的工会组织具有特殊意义的。与一个负责其行业的国际工会组织进行合作，会使雇主或者政府无视或者反对其要求变得更加困难。加入全球工会联合会可以保证来自许多其它国家内同一职业状况雇员、同一行业及其工会组织的支持。全球工会联合会的一个成员工会组织不是孤立的，而是获得了世界范围工会运动的支持。

保障和贯彻人权和工会权益

全球工会组织从一开始就不仅要高举为保护和贯彻工会权益而斗争的旗帜，而且也应该将维护普遍的人权作为其传统的工作任务。它们为了引入和重视一般情况下的工会权益和人权而斗争，特别是雇员的权利，并努力对那些对其企业和社会状况产生影响的决定施加影响。这对于许多国家的雇员来说，始终是一个重大的问题，因为在一定的基本自由得以确保的情况下，他们只能自己维护自己的利益。

全球工会组织反对各种形式的剥削和压迫，支持在所有生活领域的为争取民主积极承担义务。尽管在贯彻工会权益和人权中的成绩不能单单归功于工会的干预，而是这些活动是较大的国家和国际行动范围的一部分，工会组织对此产生了根本性的，但不是唯一的影响。

工会权益和人权与自由和民主紧密联系在一起，相互之间缺少了另一个都是无法想象的。工人运动的整个历史的特征既是反对直接威胁民主的斗争，也是反对不民主的只接受由上而下控制工会运动的政府形式的斗争。工会会员由于加入了自由民主运动，一向是极权主义政权的首批牺牲品，所以他们致力于自由—除了个人的自由，还包括自由选择职业以及言论和艺术自由—以及民主从一开始就

为建立自由的国际工会运动以及全球工会组织的奠定了一个世界观上的广泛基础。所有的不民主的政府形式被他们根本拒绝。

整体上来看，工会权益和人权不仅包含了民主和自由，而且也始终包含了各种形式的反对战争、暴力和折磨的斗争和反对压迫少数派的斗争。无论是以前还是现在，当涉及到消除狭隘的民族主义和各种形式的种族主义和歧视的时候，全球工会组织始终站在斗争的最前线。

全球工会组织始终致力于改善妇女状况，这点在近几十年内更加突出。其中不仅涉及将女雇员融入到工会组织和推到领导岗位，而且普遍涉及消除各种形式的压迫和不平等待遇。全球工会联合会感到有义务在所有的行动层面遵循广泛的平等原则。

促进经济和社会公正

雇员组织从一开始并保留至今的一个主要的主张是创造公正的经济和社会秩序，目的不是在于消除所有差异，达到天堂般的理想状况，而是为了一个经济负责和社会公正的生活形式，纠正由于创造了一个没有约束的资本主义经济体系而在世界范围所产生的赤字。

全球化使各个政府的行动空间变得越来越狭窄。这点对于那些大多数经济发展薄弱的国家显得尤其突出，在这些国家里，经济政策和社会政策的决定大部分受国际货币基金组织和世界银行影响，越来越多地也受到世界贸易组织的影响。为此，很久以来争取工作和生活条件改善的斗争，在受到限制的国家框架内变得愈发艰难。

为此，全球工会组织将增强成员协会力量，以达到这些目标作为其首要任务。没有雇员代表的参与，是不可能达到经济和社会的公正的，其中涉及的不仅是更高的工资或者更好的工作条件，还包括使用自然资源的问题、促进就业或者所有孩子享受公共小学教育。

在跨国企业层面，全球工会组织致力于有关一个跨国公司所有企业单位实施标准的协商和协议，并且反对各种形式的剥削和社会倾销。它们施加影响，阻止国际劳工组织的工作任务变得空洞，既与国际劳工组织合作，也与许多其它的国际组织合作，以达到国际水平和标准的改善。

除此以外，全球工会组织还致力于将社会和环境条款纳入全球贸易体系，努力在区域经济阵营的建立中相应考虑社会观点。这一方面在近期取得了一些成绩，为长远来看进一步积极的变化带来了希望。

措施和方法

所有的全球工会组织为了实现它们的目标和工作任务，或多或少采取了类似的方法和措施，经常是各种措施综合使用，实施的形式也是多种多样。每个全球工会组织都创造了自己的方法，并将这些原来的形式灵活和富有创造力地通过新的元素进行了进一步多次的扩展。全球工会组织原先根本上倾向于间接的行动空间，可以通过与跨国企业签订所谓的国际框架协议得到明显的扩展，这些协议对于这个企业内在世界上任何一个地方工作的员工都是有效的。对于全球工会组织来说开辟了这样的—个工作领域，它们可以自己承担责任并以机构的形式为它们的会员施加直接的影响。

措施和方法粗略可以分成以下几种：

- 1、保护措施和支持措施
- 2、加强成员工会组织的措施
- 3、经验交流，出版物，调研和信息
- 4、国际谈判和游说活动

1、保护措施和支持措施

保护措施和支持措施是国际工人团结的经典范例，直至今今天仍有其地位。首先是灾难情况下的人道主义援助，在较大的灾难情况下，全球工会组织在准备采取救护措施方面给予帮助，并且协调对于事故遇难者家属的经济援助。

全球工会组织的另外大部分的工作任务是在那些工会权益和人权受到侵犯或者劳工斗争中所存在的问题引起争论的个别情况下给予帮助和保护。有各式各样的情况，包括从不合理地开除工会领导人，到拒绝劳资谈判，直至不承认工会；也包括国家限制工会组织的权利，监视工会组织以及侵犯罢工权利；此外还有控制国家层面或者国际层面的联合以及为此禁止和压制雇员组织；最终还有对工会积极分子进行迫害、逮捕和谋杀。这样的个别事件数不胜数，在个别情况下超过了全球工会组织实施更加有效和更加成功的帮助的能力。但是，经常使用的首先是道义上的支持，因为这样可以表明被逼迫的组织并不是孤立无援的。

全球工会组织动员其它的成员组织，来帮助被逼迫的组织，它们协调和组织国际团结行动，其中包括在其它国家的声援和警告罢工，使相关组织的斗争和要求更具有份量。

全球工会组织从日益增长的全球化中得到的为数不多的好处之一，是在于—至今为止只是偶然出现的—通过跨国企业的总部对于子公司国家层面的劳工纠纷的影响可能性。这也同样适用于在公共服务行业组织从业人员的工会组织。在这种情况下，人们通常直接求助于各自的政府。即便不是每次都可以成功圆满解决问题，经常还可以通过与国际机构例如世界银行和国际货币基金组织，或者国

际组织如国际劳工组织、联合国教科文组织或者经济与发展合作组织艰难的谈判进行改变。

在这些活动领域中，也产生了处于领导地位的工会领导人的确定方向和观察的使命，直接的国际抗议和谴责活动，帮助漫长的劳工斗争的阵营，都涉及到了根本问题以及法律顾问。赢得公众在此起到关键作用，尤其是在已经有一个批评的公众氛围的情况下，将极为有效，例如一个跨国公司的形象已经由于环境污染而受到损害。

抵制措施同样也可以起到大的作用，但抵制措施与一定的前提条件相联系，因为它必须由相关的国家工会组织发起并实施。全球工会联合会在其中只能进行国际协调，通常情况下只能应相关者的要求，并且只有经其同意才可以采取行动。此外，这些活动的范围受到自然的限制，原因在于缺乏经费和全球工会联合会并不能在每一个劳工纠纷上获得其成员支持的现实情况。

要使劳工纠纷的国际化通常具有意义，那需要企业无法抵抗对于其子公司所产生的压力，或者其产品的运输受到限制，或者在一些情况下一个友好的工会组织可以在跨国公司总部为相关的组织施加极大的影响。

国际行动的并不是一直有良好的成功机会的，通常它们会对局限于地方和企业的矛盾取得最大的影响。但是在所有的情况下，国际行动需要相关的工会组织的行动能力为前提。对于全球工会组织来说，希望取得成功并不始终是加以帮助的最高标准。与相关者的团结和在这一事件上的声援，常常被证明对于同和工会相对立的政府和企业的持续斗争是同样的重要。

这些所说的行动经常出于突然发生的危机状况的需要，并且要求马上反应。尽管在过去的几年里现代化的信息技术使许多东西成为可能，也使许多东西变得更加简单，但这种作为“救火队”的角色尤其给全球工会联合会紧张的人手带来特别沉重的负担。

全球工会组织曾经在国际工会运动反对种族隔离阵营中起了决定性的作用，这一阵营显然是一个惊人的成就。特别是其坚持不懈的反对种族歧视和反对压迫工会利益代表的努力，迫使种族隔离政权屈服。作为其它的工会组织的代表，这儿特别要指出国际矿工联合会（现在是国际化学、能源、采矿和一般产业工人协会联合会）对南非矿工工会的支持。这一阵营一开始就遵循直接支持一个工会组织和反对通过种族隔离体制公然侵犯工会权益和人权的双重目标，在多年的支持阵营进程中，南非矿工工会发展成为会员力量最强的工会组织，也发展成为一个南非影响力最大的雇员组织之一，它战斗在反对种族隔离的最前线，为最终的胜利作出了不小的贡献。

这种形式的事例说明，这样的矛盾会延续多么长久的时间，只有持之以恒和

坚忍不拔才能走向胜利。根本形式的变化很少一夜之间实现，这种变化需要坚定的努力和从不气馁的决心，还需要很大的牺牲，但是如果所有参与者团结一致行动，就可以取得成功。

2、加强成员工会组织的措施

加强成员协会的力量是全球工会组织的基本工作任务之一。成员工会组织越强大，它们的影响里也越大，国际工作的成效也越大。这种加强根本上有三种途径：

- 通过在组织会员中的帮助
- 通过在建设基础设施中的帮助
- 通过教育和培训

期间措施不是一直个别实施的，而是经常作为相互补充的元素打包捆绑在一起。

组织阵营应该首先通过招募新成员来加强成员组织，这点可以通过组织的秘书处的教育工作达到，这样从较长的时期来看，可以改善获得会员的效益，也可以通过提供宣传材料或者提供制造宣传材料的合适的工具。根据现实的情况，也可以将对重点或者广泛的阵营实施物资和资金帮助作为支持的内容。

用于建设基础设施帮助的目标群是与工会对立的国家里的组织，或者那些还在创建中的组织，其中也包括并且首先包括在以前东方阵营专制政权统治的国家或者在非洲的年轻的独立工会运动。帮助既包含了财力和物力上的资助，也包含了对于引入和使用具有行动能力的工会和沟通体系特别的咨询和教育。

相比之下，对工会培训和进修的帮助应该达到工会组织质量上的加强。全球工会组织教育活动的主要目标是加强成员组织的战斗力和独立性。同时，人们想通过教育项目扩大成员的基础，改善工会秘书处的权限，提供工会基本培训。那样的话，工会组织基本也具备了参与工会政策的国际制定和履行对于全球工会联合会缴纳会费的能力。由于显著的财政支出，教育工作经常依靠友好协作组织的帮助实行。尽管资助者一方自然而然可能会在挑选目标群和经费上的优先权或者特别的具体权限方面起一定的作用：有些将其帮助集中在女性工会会员，其它的注重基层，另外还有的可能专注于对领导人员的教育，但是所有的全球工会组织严密地注视，不能有外界的组织方面的规定与之相联系。

相应使用的方法有：为了交流思想和经验以及准备问题解决方法和决策而举行研讨会、培训班、研究社团、专业会议、专题研讨以及论坛。议题的范围可以包含与国际决议状况相符的许多不同的工作领域，例如几乎所有的全球工会组织在过去的几年里都加强了在劳动保护和健康保护方面的教育。

在这一情况下，由全球工会联合会支持的教育和培训措施，在过去的几年里的设计逐步少于短期的措施。与接受帮助的工会组织一起，这些措施在长期目标的基础上进行了共同规划，并且在实施中得到了共同的监督。尽管每个项目有各自特别的目标，但所有在这个领域的工作都具有以下共同的目标：

- 成立新的工会组织
- 进一步招募会员
- 增加加入全球工会联合会的组织数量
- 鼓励联合成为更大的国家协会或者协调委员会
- 为了在其组织内引入和实施教育措施进行能力建设
- 在参与社会、经济和公益的进程中具有更多权限

在教育活动中，首先涉及的是寻找到恰当数量的外部帮助。所有的活动遵循“为了自助而帮助”的原则，接受帮助的组织应该通常参与开支（即便是经常只是当地的行政管理工作的形式）。可是如果能够预见，相关的工会组织在其组织领域小到连自己的收入几乎不会多出维持工会办公室的运转费用，这一组织在长远的将来也不能以自己的力量推动自己的教育工作，那么这一政策被证明是有疑问的。所以，一些全球工会组织加强了对方针政策的讨论，根据这些方针，对于教育活动的补贴不得超过接受帮助组织自身经费的一定百分比例。

3、经验交流，出版物，调研以及会员信息和宣传工作

经验和信息交流从一开始便是全球工会组织的重要工作领域，也是与所有成员协会保持联系的一个重要手段。关于在其它国家相同职业状况或者相同行业工作条件情况的信息，对于世界范围的所有工会领导人来说都是极具价值的发展方向的帮助。鉴于对其它国家经济和社会状况各式各样越来越增长的依赖，工会组织不能仅仅集中在一个国家的成功上。所以，有关世界上其它地方发展的快速的全面的信息是必不可少的。全球工会组织将先进的通讯技术用于这一目的。

对于全球工会组织来说，将信息告知给普通公众，并且有针对性地将信息传达给重要的友好协作组织和机构，也是同样重要的。这在于创建一个具有批评性的公众舆论，尤其是通过传播惊人的成就或者通告特别激进的雇主老手。事例越具体，其影响效果越大。其中全球工会组织作为沟通的指挥中心，既有相同职业、行业、产业或者雇主之间的成员协会之间的沟通，也有面对其它国际工会组织和其它全球劳工世界的行动参与者的沟通。

为了满足成员协会对具体和现实信息的需求，全球工会联合会收集并传播有关确定的工业领域，劳资谈判的趋势，跨国公司的活动，职业危险，重要的社会、经济和政治的发展的数据，以及成员工会组织可能感兴趣的其它问题。它们为成

员举办会议、专题研讨会和专业会议，以交流经验并制定共同战略。

几乎所有的全球工会联合会或多或少都有丰富多样的出版项目。每个全球工会组织通常都有一个定期出版的信息交流刊物，此外也有关于某些领域的信息材料汇编。部分区域局或者下属组织会有自己的印刷的信息媒体资料。通函、通知单和刊物普遍使用，并成为了最常用的联系全球组织总部和成员的手段。组织在这些资料中向成员传递了有关阵营的信息，问题和成绩。这些资料一般都到达国家总部，从那儿分发给领导人。分发的结果极少进行检查，也就是说，那些告知在始终堆得满满的高层领导人的办公桌上被丢在一边的情况到底达怎样的程度。

现代通讯的挑战被加以考虑和成功运用，如今，关于劳工矛盾以及劳工协议的最新信息可以二十四小时在全世界范围提供使用。在这一方面，正是全球工会联合会在使用互联网用于总部与成员以及成员自己之间的信息交流走在了前面。针对具体情况应对经验的世界范围的交流越来越重要。国际工会组织的互联网网页提供了迅捷的全面的原则方向，并为实时传达主要领导人对现实情况的声明起到了根本性的作用。尤其是新的信息技术特别适合于在与雇主和政府的冲突中采取行动和作出反应。当然，国际工会运动也带上了被称为“数字鸿沟”的技术鸿沟的特征：南半球的许多弱小的工会组织由于各种不同的原因还无法上互联网。

相比内容现实的信息手册来说，专业的出版物和会议资料更加经常性的寄送给政府、国际组织和机构、新闻界、研究所、友好协会和个人。而直接寄送给成员组织地方办公室的情况极少出现。出版物的装帧和内容可能不同，但是如今大多数的出版物具有专业的质量，也吸引了那些官方的工会界以外的读者的兴趣，主要是工会运动的同情者。

一些出版物几乎只涉及所在的全球工会联合会的专门问题，或者十分专业和与职业相关。而另外一些出版物努力尽量用语言来介绍工会的发展。有些特别介绍所在工会组织总干事提出的设想和想法，或者研究远远超过纯粹工会框架的原则性问题。出版物的内容上有不同的重点：有些刊物只报道大会、理事会和重要活动的结果以及组织机构领域的主要事件，另外一些全球工会联合会的刊物也包括了如调查和研究结果的专业信息。除了日常议题之外，社论也经常涉及自身的根本性问题：当社论谈到进一步的目标，例如民主、自由、和平和社会公正，社论中经常会出现思想意识方面的要求。

在出版物上有一个面临的事实花费特别大，就是出版物必须以多种语言出版，至少用英语、法语和西班牙语，许多出版物也有德语和瑞典语版本。一些出版物语言还要多，通过其区域局的帮助，用其它的世界语言传播信息，如：日语、汉语和阿拉伯语。

一些全球的工会组织接受委托或者自己开展调查研究。除了其它的来源以

外，在许多各成员组织定期举行的调查的结果也被纳入。这种调查在以前和现在的个别情况下仍用寄送问卷的形式进行。但是，与此相关的新的通讯和信息技术提供了新的可能性，这些技术期间已经被所有的全球工会联合会运用。所有人都知道，在这一领域还有许多工作要做，因为这里存在着促进未来国际工作成功的潜力。

4、国际谈判和游说活动

在全球化时代，所有的上述三个领域的工作必须通过国际决策层面的措施加以补充，其中包括在跨国企业最高层委员会建立参与机制，建立利于社会福利条款影响的阵营，主要在行动过程上，以及贯彻国际劳工组织的劳工标准。在这些领域，国际工会组织如今扮演着一个特殊的、不可缺少的角色，无论是在欧洲的企业职工委员会和世界跨国企业职工委员会与国家工会联合会、欧洲工会联合会和各全球工会联合会一起发挥作用，还是在与国际自由工会联合会和全球工会联合会之间的合作中与国际行动的特别机构的冲突和合作中。

面对跨国企业代表工会

国际工会运动与跨国企业进行谈判方面的能力始终面临着挑战。跨国雇员代表不是在跨国企业里的崭新的发展，但是在过去的几十年里以空前的活力得到了实现。早在二十世纪二十年代，国际运输工人联合会代表的立场是，鉴于资本的国际化，工人运动不仅在理论上，而且在实践上也必须在国际层面上争取。国际运输工人联合会的总干事埃多·费门（Edo Fimmen）于 1924 年写道：全球工会组织特别适合在这一国际环境里进行组织工作，并为它们的事业而努力。

国际工作在企业层面的益处是毋庸置疑的。因为企业由于全球化逃避国家工会组织的监督，工会组织必须通过自己的国际工作，在作出决策的这一层面跟踪这些企业。1966 年，国际金属工人联合会在通用、福特和克莱斯勒等公司建立了世界跨国企业职工委员会。此外，在 1971 年的汽车制造商世界跨国企业职工委员会伦敦声明中还写道：“必须在所有有国际跨国企业雇员的国家，对这些跨国企业通过最大可能的工会谈判活动的协调进行集中监督。”

国际行动的跨国企业如今对于投资、资本流向、贸易、生产和市场化的决策是独立于国家界限作出的。政府经常没有权力，并且不具备长期贯彻自己的经济政策的能力。雇员们感受到的后果每天以失业、缩减工资和新的严格的以“国际竞争”为名引进的管理方法的形式被展现。这一日益增长的对世界生产的全球监督需要相应的工会方面的更强的努力，以使其影响跨越界限产生效力，尤其是因为为全球化经济研发的技术设备也会追溯到古老的曼彻斯特资本主义的思想——

即便是在新的外衣下。

通过现代通讯工具的全球化和市场的开放也改变了对雇主施加压力的前提条件，国家工会组织如果必须和总部位于另外一个国家的企业领导层谈判的话，很快就碰到了其界限。与此对应的是，国际跨国企业的预算经常高于较小国家的财政，这些企业完全可以毫不困难地在工作条件规定方面强迫弱势的政府接受它们的意愿。

在过去的数十年里，全球工会组织在所有层面加强了针对跨国企业的工作。由于这些企业主要行动来自于工业国家，也有可能为了这些努力动员设立在那里的规模大的实力强的成员组织，一方面是自己面对的，另一方面也可以施加必要的影响。全球工会联合会为了各成员协会的利益，定期干预其在国际跨国企业子公司的谈判困难或者矛盾。这一战略已经被证明不论对于谈判还是对于长期的劳工斗争是成功的。

世界跨国企业职工委员会的首要任务，象由国际金属劳工联合会，国际食品、农业、酒店、餐馆、饮食服务、烟草和同业工会联合会，国际网络联盟，国际化学、能源、采矿和一般产业工人协会联合会等已经在许多企业里成立的那样，是确保所有企业领域雇员代表之间持续的、直接的信息交流，在这一信息交流中不仅涉及事实，而且也涉及规划背景，关于形势和条件的报告以及战略讨论。其中，个别强大的工会组织支持较弱的协会，例如面对在一个第三世界国家的子公司，工作包括从协调劳资谈判到面对跨国企业领导时的集中谈判领导。

原本意义上，由全球工会组织来签订有国际约束力的劳资协议目前还只是例外情况，但是，全球工会联合会通过其干预已经成为跨国企业最重要的直接对手。其在这一领域行动的增加，一方面证明了其国际行动能力，另一方面也是全球化的企业行为自然而然的结果。

在欧洲，落实欧盟关于建立欧洲企业职工委员会的政策既带来了新的机遇，也带来了挑战。这里的主要任务首先是准备工作和培训将来企业职工委员会的成员，还有确保成员组织参与这些委员会。因为许多欧洲的跨国企业也是全球行动的，远远超越欧洲范围利用这些渠道显示出大有前途的开端。

面对国际组织和机构代表工会

国民经济日益增长的国际联系，经济阵营的融合，区域和地方市场的发展，资本的国际集中和随之出现的全球化影响下的经济问题，如通货膨胀，经济危机和体制危机，货币价值稳定的动荡，就业率低和失业以及日益增长的贫困，这些情况越来越迫使工会组织，不仅在国家层面，而且也在国际层面发挥其影响。对雇员生活产生影响的会谈和决定越来越多地在国际层面举行，在这些论坛上，企

业职工必须通过工会得以代表。其中，象全球工会组织这样的组织可以对决策过程产生重大的影响。

几乎所有的全球工会联合会保持与负责其工作领域一部分的国际组织的持续联系，在最近的时期，这些组织的数量有了增加，因此，与这些组织保持联系如今成了全球工会联合会最花费时间工作中的一项。由于这些组织不仅是数量上的增加，而且在确定与劳工世界有关的劳工标准以及规定方面具有越来越重要的作用，在这些委员会里有雇员的代表具有越来越大的意义。

全球工会联合会在面对国际组织如国际劳工组织、世界卫生组织，联合国粮农组织，经济合作与发展组织以及其它国际组织的时候代表其成员协会的利益，但是也面对国际雇主组织和较年轻的联合组织，如世界贸易组织。在许多这些组织中，它们具有正式的观察员身份，在其它组织中，它们因为其在具体事情的职能，或者作为对话伙伴，或者仅仅因为其坚持要求加入而参与。它们经常与国际自由工会联合会，欧洲工会联合会，经济合作与发展组织工会咨询委员会和其它全球工会组织一起行动。国际自由工会联合会经常具有作为自由工会组织主要委员会政治代表的官方身份，而全球工会联合会由于其权限和职能被当成咨询请教对象或者受国际自由工会联合会委托行动。在这种情况下，国际自由工会联合会位于纽约和日内瓦的办事处扮演了重要的联络站、援助站和协调站的角色。

在全球工会联合会努力的中心位置是国际劳工组织。国际劳工组织有 178 个成员国，有政府代表，雇主代表以及雇员代表。作为联合国体系的组成部分，国际劳工组织被授权规范社会福利条件和工作条件。全球工会联合会参加每年的国际劳工组织大会，可以在全体大会上发言，也可以参加各委员会的会议。位于日内瓦的国际劳工组织办公室负责协调全球工会组织与雇员团体在国际劳工组织理事会里的合作，国际劳工组织办公室同时担任雇员团体的会议秘书。

全球工会联合会表达对违反国际劳工组织通过的国际协定或者忽视其建议的政府的抗议，它们敦促商讨现实的问题，确定新的劳工标准原则和最低水准，在许多劳工和社会问题的咨询中提出自己的专门知识。近期提出的问题主要包括增长的失业率以及家庭工作和劳工移民。另外一个问题出现于在越来越多的第三世界国家出现的“自由出口贸易区”，这些区域大多没有工会组织，现行的国际协定在这些区域被破坏或者没有实行，结果导致在越来越大的范围威胁世界许多地方雇员的权利。

此外，全球工会联合会还与近期任何削弱国际劳工组织地位和现状的企图作斗争，它们更多地要求给予国际劳工组织进一步的授权和更多的职责范围。

许多全球工会联合会与世界卫生组织在培训和信息领域开展合作，除了职业病和劳动保护的议题以外，一些全球工会联合会尤其关注爱滋病的话题，并加强

了相关与世界卫生组织的联系。与经济合作与发展组织的联系通过其工会咨询委员会保持。全球工会联合会经常还有可能在一些特别委员会阐明自己的观点，以此参与经济合作与发展组织的委员会意志形成过程。

然而，一些国际组织将国际雇员组织既不当作对话伙伴，也不当作合作伙伴。例如，尽管在许多国家对就业可能和条件产生显著的影响，国际货币基金组织仍然完全拒绝这种联系。但是，全球工会联合会仍然成功地将其国家成员组织更强地与国际货币基金组织国家磋商联系在一起。虽然许多国家政府忘记了工会组织的参与要求，但是工会组织数量的增长正在利用其权利，并且得到了国际自由工会联合会和全球工会组织方面的支持和可能的协调援助。

类似困难的状况也出现在面对世界贸易组织，近来与世界贸易组织的对话又出现了更多的出发点，这些出发点至今为止从未能够实现机构化和制度化。但是，与世界贸易组织交往的议题在国际工会运动内部始终还是存在争议的。

除此之外，面对区域联合体代表雇员显得日益重要。这儿首先要提到的是欧洲，因为在欧洲大多数的经济和社会问题不再是主权国家政府的单独负责范围，而是欧洲当局和机构的权限。多年共同发展以来，在这一领域出现了被积极采用的各式各样的听取和影响的可能性。全球工会组织对此在组织上反应不一，但是更多的还是开设了自己的办公室或者也成立了独立的欧洲区域联合会。欧洲工会联合会在这一区域充当了国际自由工会联合会的角色，当然不会始终不面临矛盾的。全球工会联合会通过欧洲工会联合会的欧洲产业联合会与欧洲工会联合会紧密合作，但是也利用自己的直接渠道施加影响。

联盟和其它形式的合作

近期以来，与其它非政府组织在国际阵营中的合作的意义显得愈发重要，其中国际工会组织也经常接受与其它的平民社会组织进行一定时限的联盟。一旦企业和集团公司开始跨越界限的行动，国际工会组织就会紧跟而上；在那些企业和集团公司在国家立法监督之外进行活动的地方，工会组织利用跨国的世界组织延伸其影响。

在过去几年里，与其它平民社会的非政府组织进行协调和共同实施的阵营和行动数量，有了大量的增长，通常较少涉及长期合作，而是更多涉及特别议题的联盟。

国际劳工组织是如何开展工作的？

国际劳工组织是一个共有 178 个成员国的联合国专门机构。它由以下几个委

员会和机构组成，这些委员会和机构的人员构成遵循三方性机制的原则，不仅有来自所有成员国政府的代表，而且有雇主和雇员的代表：

- 国际劳工大会
- 56 名成员组成的理事会
- 国际劳工局

以及附加的产业委员会。

理事会是国际劳工组织的行政执行机构，决定通过国际劳工组织的政策，确定财政预算和纲领以及国际劳工大会的日程安排。理事会选举产生总干事。现任理事会最高领导人是来自智利的胡安·索马维亚（Juan Somavia），他是国际劳工组织第九任总干事，也是第一位既不是来自欧洲，也不是来自美国的总干事。国际劳工大会每年的六月在日内瓦召开，参加的有来自所有成员国的代表 1800-2000 名（包括各成员国政府代表两名，雇主和雇员的代表各一名，加上专家）。他们选举产生理事会成员，讨论所有国家劳工生活和社会领域的重大问题，制定并通过国际标准。

国际劳工局是国际劳工组织在日内瓦的常设秘书处，它管理、协调和监督国际劳工组织的各种活动。在世界上的许多国家设立了国际劳工组织的区域局和地方局来支持秘书处的工作。国际劳工局还搜集世界各地的重要信息和数据，作为研究和整理文件资料的基础，以及用于国际劳工局自己的出版物。此外，国际劳工局还编辑出版关于雇员培训、社会安全、企业劳动和健康保护、工会权利、劳工关系等方面的调查和手册以及杂志和统计年报。常设秘书处也负责国际劳工组织办公室的专家与技术合作相关的工作。

总部既是作为研究和文件资料的中心，同时也作为组织活动的控制中心。1960 年在日内瓦成立了国际劳工研究所，1965 年在都灵成立了一个国际劳工组织国际培训中心。

四个国际性的工会组织保持了在国际劳工组织的不受限制的顾问地位：国际自由工会联合会、世界劳工联合会、世界工会联合会和非洲工会统一组织，这些组织基本上有权参加国际劳工组织的所有大会或者其它会议，没有表决权。其中，尤其是国际自由工会联合会，作为所谓的国际劳工组织大会的雇员组的顾问，扮演了一个积极的角色。

国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言规定了所有成员国尊重当核心劳工标准来定义的基本权利的义务，无论各个国家是否批准这一宣言。早在 1995 年哥本哈根的社会事务峰会上已经制定了核心劳工标准，并将其放到了中心位置。其中涉及达成了以下公约：

第 87 和第 98 条：

结社自由和集体谈判的权利

第 29 条和第 105 条：

取消强迫劳动

第 100 条和第 111 条：

平等对待，不歧视

第 138 条和第 182 条：

禁止使用童工。

国际劳工组织的管辖权规定在国际法框架内，而不是在宪法框架内，所以其效力不能在各成员国得以贯彻。因此在宣言生效前必须达成一致意见作出所有的决定，并得到成员国的批准。

在人权和工会权益受到侵犯的情况下，与人权组织捆绑在一起的抗议活动加强实行动能力；在劳资矛盾和封锁抵制措施的情况下，可以由消费者协会另外施加压力；通过与许多其它的国际妇女组织、环境保护组织和社会组织的联合行动，在最近的峰会上得出的结论是，不进行合作的话是不可能达到这样的结果的。在这一领域还需要现有工会组织方面的进一步开放，还有对那些目标人群往往不是企业职工的可能联合伙伴的信息工作。有些人权组织还必须首先认识到例如工会权益也是人权这样的事实。

最重要的和最紧密的联合形式还是存在于全球工会组织这个大家庭里。企业流程的技术联系和成立跨越各加工程序和行业领域的企业是针对同样的大型跨国公司或者在国际委员会里的专业知识整合方面共同行动举足轻重的理由。其中的协调往往超越按照章程规定的普通的会议和领导委员会的框架，并且在许多全球工会联合会里已经成为其工作不可缺少的部分。

问题与挑战

如所有的组织一样，全球工会组织也感到面临始终不断反复的根本性形式的问题，这些问题由此使原则性的考虑、应对、适应和变化显得必要。这些问题中只有少部分是内部产生的，大多数问题由于外部情况而产生，一些问题早在很久以前就存在了，但是大多数是全球化影响下最新发展的结果。这些问题与工会组织政策的根本问题和界定问题有关，也与工作范围、施加影响的可能性、对工作能力的疑问以及经常首要面对的财政经费的支配有关。

导致这些问题和挑战的其中某些条件是组织结构的形式确定的，也就是说，这些条件是随着工会组织本身产生并与其紧密联系在一起的。其中包括谈判力量和组织力量之间的关系优化问题：一方面，全球工会组织必须代表尽可能多的人，来保证自己的行动能力，另一方面，必须通过找准管理结构、节约和整合资源以及通过重点的或者持久的联盟来合理使用有限的经费。

结果使全球工会联合会在一个充满紧张关系的领域开展必不可少的工作，一方面是要求、期待和自身的需求，另一方面是现实的可能性和现有的活动空间。全球范围经济、政治和社会发展越来越紧密的结合和产生的问题使需要解决的工作任务数倍激增。同时，工会全体会员——尤其是来自第三世界国家——的期望高，并且越来越高。

为此，对人员的要求除了内容上的要求外，还有形式上的要求。这点从工会组织工作任务量的角度和在国际组织中工会组织面对的雇主一方对手人数高出几倍的事实情况来看丝毫不足为奇。大型的国际跨国公司可以毫无问题地为具体的问题请来顾问，而顾问人数可以达到相关全球工会组织全体工作人员的总合，而且，企业有钱购入具备最好专业能力的专家。所以对此的回答应该是：团结起来反对金钱的力量，追求理想和具备必要的技能来抵抗可购买的知识。先进的信息技术、政治的和社会学的分析、国际合同法、语言和国情知识、成人教育和组织新的方式——到处都需要一流的专业知识。全球工会联合会在近年里通过开展更多的活动并且也进一步改善工作的内容，成功地应对了所有这些要求。

作为由会员资助的联合会，全球工会组织在财政条件上也面临一定的困难，首先是财政经费短缺。没有一个全球工会联合会具有值得一提数量的存款，手头也没有自己独立的收入来源。所有用于工作必要的经费必须从会员那里获取。从这一方面来看，显然存在瓶颈现象，而且短期改善的希望渺茫。过去几年全球工会组织成员令人瞩目的增长，绝大部分是来自原东方阵营国家和第三世界国家工会组织的加入，这些工会组织并没有加强财政能力，反而在加入初期提高了对寻求支持的需求。这种不平衡在以前乃至现在导致了在一些全球工会联合会里只有

30%稍多些的成员组织能筹措到 90%的预算资金。

然而，在这些有支付能力的成员组织中，大多数本身受到了会员数下降的威胁。不是由全球工会组织自己规定，而是由成员通过表决决定增加会费，不会在值得关注的范围里期待实现。

全球工会联合会除了其说服力以外，没有可能使本身众多问题缠身的成员工会组织承受额外的财政负担；中期来看，其说服力取决于这一组织如何能证明自己的益处，也就是说如何证明自己的成绩。所以不能设想有额外的较大数量的财政经费。

那些友好协作组织为教育项目已经提供的经费也面临同样的情况。一方面，这些组织所在政府所提供的补贴几乎不再增加甚至不增加，另一方面在考虑新的、倾向双边形式的援助，在这些援助形式中，全球工会组织将在合作中扮演一个不怎么重要的角色。

如果结果是不可能有人力和物力上有直接的增加，可以使用相应成员组织的力量来用于具备更大的说服力和行动能力，象在欧洲工会联合会已经实践的一样。重要的是对相应的国际行动的必要性超越主要领导人的圈子进行沟通，使人们愈发认识到，对于发达国家当地的问题也可以在第三世界国家作出决定，在这些国家需要强大的工会组织和在国际组织及跨国公司内的发言权，以便可以产生影响。

对于全球工会组织来说，成员组成的多种语言性始终是一个特殊的难题。原则上文件和出版物需用英语、法语和西班牙语这三种主要语言出版。但是以此还远远满足不了所有的成员国领导人，在许多情况下基本事实的报告和快速行动受到阻碍。因此，翻译成其它语种是必要的，但是花费太高。目前的语言服务已经导致了翻译的大量费用。国际运输工人联合会将其信息资料用六种语言出版，在数量增长的情况下不得不动用其成员组织的相应力量。这使总部省了钱，并且使成员越来越多地投入到国际工作中。

一个老问题在如今被重新在更加广泛的范围中提出，那就是关于组织界定的问题。以前工会组织由于传统的原因加入一个其它的作为原本对其负责的全球工会组织，或者在较小国家组织不仅属于某一个全球工会联合会组织领域的大范围的活动，如今在国际经济结构中的变化消除了界限或者将至今为止不同分类的行业联合起来。跨国企业不仅在横向的，而且也在纵向的生产链采取行动，这一事实导致一些全球工会联合会代表着交叉行业的成员：在加工业，服务业和原料生产产业。

由此在与全球行动的企业谈判中由于不具有相应的职责而显露出困难：一个跨国公司企业总部的全球责任往往与遵循行业方向的工会谈判战略相矛盾。越

来越多出现的情况是，协议也包含关于企业生产力、质量和经济效益的规定。这样在一些情况下有必要跨越行业和产业界限与一个企业进行谈判。在过去的几年里，全球工会联合会为了适应这种发展，也在这一方面取得了显著的进步。

这种经济结构的变化此外还得到了就业结构变化的补充。随着员工组成的变化，传统的职业、技能和工资档次之间的差异明显变得不重要，越来越多的人不是在需要高技能的专业工种工作，就是从事不需要技能的服务性工作。那些遗留下来的需要遵守的工会规定，以用来决定哪些雇员属于哪个工会组织，已经失效了。所提出的不仅仅是一个合作的问题，而且是目前形势的新秩序。

在这一关联下，也必须为全球工会组织的行动能力和影响认真考虑受到争议的数量问题。这不仅仅指成员数的绝对数量，而是与其相同规模的组成情况有关。全球工会联合会与约近百个加入的协会具有同样的成员总数，但是也有其它的具有一倍以上成员工会组织人数的全球工会组织。另一方面，在其它的情况下，成员工会组织重点集中在发达国家或者它们主要在发展中国家开展工作。所有这些因素不可避免地导致不同的程序开端和可能性。

如果想保持一个最起码的代表要求的话，同样必要关注的是组织上和财政上的配备条件的不令人满意的部分。其中重要的是合并或者不同形式的合作，基本上在数据处理、宣传和出版物等领域。共同投入物力和人力也可以获得必要的协同效应，用以改善贯彻能力。

另外一个随着全球化而带来的难题产生于分派给其它企业的数量急剧增长的分包合同，以及随之出现的工会组织的要求。大型企业集中力量在少数从技术上来看具有相对优势的核心领域，其余的任务（维护，运输，看管等等）便委托给其它公司。这一政策使现有的工会组织结构和涉及行业的劳资谈判面临严峻的考验。为此就需要采取超越工会层面的联盟形式的新的方法——这是一项在国际层面通常来说只有全球工会联合会才能胜任的任务。

在国际组织和机构里，国际工会联合会的影响可能性始终由于缺乏平衡力量合作伙伴的机构设置而受到制约。至今为止很少能达到广泛的工会组织的利益代表，更多的是经常被限制在一个顾问地位或者听证权。除此以外，国际组织和机构以国家政府之间的协定为依据，其中的多数几乎没有或者根本不具备在跨国事务中独立的调解职能。在欧洲，承认和联系工会组织作为社会事务伙伴和对话伙伴已经被一些国家政府并开始被欧盟自己确保，但在全球来看，这始终是一个特例。

但是全球工会组织的谈判当事人也自然而然仅仅以国家成员组织的和谐一致的决定为依据。不会一直对原本必要的措施有多数赞成，反抗也不会一直由于地方利益而被克制。有时决策过程实在耗时太长。就象在一个护航舰队：最慢的

加油船来确定速度。但是在世界范围周边的新自由主义的经济原则的压力下，在过去的几年里，对国际行动的必要性和合作准备的清醒认识持续增长。

本世纪初，国际工会运动再次面临一个极大的挑战，有些人认为，这个挑战是工会历史有史以来最严峻的。工会的反抗能力面临着新的政治意识和现象的挑战，如私有化、工业化和相信市场能解决一切问题的观念。由于在通讯和运输行业的技术创新以及世界范围废除贸易壁垒，可以创造国家政府势力范围之外的全球行动的基础。

经济全球化迫使工会组织采取全球行动。企业和政府试图在世界范围贯彻新自由主义经济政策和国家的保护规定，并且破坏经过艰苦斗争形成的劳工标准，这需要世界范围的团结。所以，工会组织国际合作的需求从来没有象今天一样迫切。需要在国际层面形成创新的具有战斗力的联盟，并且推动其发展。

专业的悲观估计人士已经谈到了工会组织已经到头了，这是全球化、工业社会和第三产业社会的发展、许多职业作用的降低以及劳工组织新的可能性的结果。他们忽略的是，工会斗争反抗剥削和剥夺权利的核心是遵循自主的原则的。至少，只要有一个阻止人的尊严的发展和合理分配生产商品和服务以及剥夺工作岗位上的民主权利的资本经济形式存在，就有准备斗争的工会组织存在的必要，工会组织的工作是必不可少的。

新的跨国界的世界经济秩序并没有通过欠发达国民经济体的进步和持续发展而不断带来逐步的和普遍的生活水平的提高，而是更多地导致了那些在这一全球竞争中无法跟上的企业和国民经济体的贫困，伴随着长时期大量失业的增长。所以，需要通过针对个人主义的要求和世界范围的相互竞争强调团结和人道来进行修正。这一任务只有一个国际性的雇员组织才能完成。

首先，相关的单个组织必须相适应，为此需要在较大范围内以更大的专业性和职能合理使用现有的资源。为了能够用所有全球工会组织积聚的权力来对抗跨国资本一方对全球劳动市场的控制，必须创造组织前提条件和基础。所以，回应全球化的挑战，也只能用全球范围的团结。

其次必要的是，尽可能地共同行动，合理使用有限的经费，可以通过改善管理结构的组织、形成更大的团结一致、整合资源以及重点联盟或者长期联盟。

只有在一个逐步的、缓慢的发展过程中，才能降低全球工会联合会的数量。但是，以前也产生过联合，认为今后也不是没有可能的看法也不需要任何理由。从这样一种不仅是职业特征的观点出发，可以形成行业特征和利益相关的团体工作领域的结合，可以带来相应的协同效应。为此就涉及到许多工作更强的协调，在跨行业的教育和培训项目、共同研究和出版工作、使用先进的通讯工具直至办公室工作等工作领域，象寄发材料和数据管理等办公室工作一眼看上去可能并不

重要，但事实上可以达到很好的节约效果。但并不是说在必要的情况下必须在这些领域共同行动。

此外，全球工会联合会必须努力在教育项目上变得更加独立，因为无法预见能找到多少外部的对工会运动培训项目给予支持的资助组织，它们又能资助多久。其中首先主要涉及的是财政，但是并不能简单地通过提高成员会费来解决。必须更多地让成员工会组织认清，它们的问题是具有怎样的国际层面的特征，使它们能够成为国际工会运动真正的参与行动者。

区域经济组织的进一步发展，如北美自由贸易区、南方共同市场、东盟，将引发对全球工会组织的区域结构进行新的布置。将来会更多地开设区域办公室，作为针对区域组织结构问题相应的回答，在这些区域办公室，全球工会联合会与所属的工会组织可以积极共同参与这一区域的社会和经济政策。

另外一个有关全球工会组织可能的新的组织结构的考虑是，加强对目前为止还没有组织起来的或者代表较少的行业和人群的吸收。这里既涉及非正式的经济体，也涉及普通的失业人员。尽管经过了许多犹豫的努力，吸收非正式经济加入的问题仍然没有解决，尤其是在发展中国家。数量不断增加的失业人者，也就是潜在的就业者，至今为止在组织工作中还没有得到足够的重视。

为此，必须仔细研究一下，在较早的和现在的发达国家所展现的工会运动的传统定义，在哪些方面也能够适用于如今第三世界国家的条件。那里的许多工业和服务业尽管依靠“非正式”员工，但往往没有明确的关于报酬和工作条件的合同。这里指的更多的是假自由职业者或者被人们称为“一人或者一个家庭分包商”，他们必须通过某种形式和方式挣足养家糊口的钱。毫无疑问的是，他们靠自己挣钱过日子，毫无保护地听任剥削。长期来看，国际工人运动也将会更多地关心这些人群和他们的问题，这点几乎不能回避。

未来将涉及对方向进行新的确定。如果事实情况是，我们已经经过了加工业为特征的时代，并进入了一个信息通讯为特征的新的时期，提出的问题是，这种情况对于一个与工业一起成长起来的组织意味着什么？我们未来的社会需要何种形式的国际工会运动？未来后工业社会里，工会的工作任务和活动应该是怎样的？即便对这些问题没有答案，也会涉及到企业职工必须首先相互团结，以维护自己的利益，不论在任何一个所描述的社会里都是如此。

显然，在各个层面为此所做的广泛而持续的协调是必要的。同样显而易见的是，世界上每个国家的任何一个工会组织的每一个成员都应该清楚地认识到，为了加强这一层面的工会组织和其工作成果作贡献通常意味着什么。

其中的问题出自于这样的一种事实，这种发展显示出距离企业职工个人是这么的遥远，以至于他们在工作岗位上根本无法体会到。由于那并不是世界

市场的神奇力量，而是带有各自利益的人有意识的决定引发了这种发展，对这些决定产生影响是绝对必要的。因为在这个层面所通过的决定，最终直接反应在雇员的工作条件和报酬的确定上。所以更加紧迫的是使世界各地的企业职工了解这些行动，并且能够领会最终对于他们会有怎样的危险。

恰恰在过去的几年里，国际工会组织成功地在国际层面获得越来越大的影响或者至少作出了重大的贡献。并不是所有的组织获得了公众的如此关注，例如关于世界贸易组织 1999 年在西雅图、2003 年在坎昆和 2005 年在香港的部长会议的争论。有些没有这么引起轰动或者被私人媒体被归为不那么重要。对于国际劳工组织 1998 年发表的关于工作中基本原则和权利的宣言（核心劳工标准）也同样进行了激烈的斗争，但是这一宣言在媒体上并没有进行详尽的报道。

在许多国家，会员们还没有认识到这些可以通过他们的利益代表而引发，或者说这些成果对他们来说有什么影响。全球工会联合会及其工作与某一个具体工会组织成员之间的距离是显著的，全球工会联合会行使职权的领导人不是直接选举产生的，以至于中层的国家工会组织领导人也不一定知道他们的名字。这种距离阻碍了一种真正休戚相关的感觉的培养，那是真正团结的感情基础。这种情况下准备给予的思想上和物质上的支持最终也受到损害。如果没有企业以及国家工会组织的全力支持和足够的财政条件，国际工会运动的行动机关就得不到对于其工作的好的装备。在全球层面达成的协议，必须是全体会员想要的结果，并由他们承担。所以重要的是，每一个会员——即便是基层的企业职工——都知道，雇员组织不仅在全球范围提供帮助和信息，而且在开展最高级别的对工作条件直接产生影响的谈判。

人们往往相信的一点是不成问题的，国际工会联合会的组织已经在今天为世界范围的企业职工作出了开拓性的工作。随着全球化的进程，全球行动的企业会开辟一个巨大的新的行动领域，这一领域远远超出了国家的界限，被这些企业无情地充分利用。只有在同样的全球行动框架范围开展活动，才能够与之作斗争。世界范围活动的国际工会运动组织又有了一个新的、根本上拓展了的角色。承担这项任务需要艰苦的工作、很大的灵活性和新的视野为前提条件。初步取得的令人瞩目的成绩明确地证明，国际工会运动在新世纪初期的力量没有被削弱，并且比以前任何时候的行动准备决心更大。

另一方面，所取得的新近的成绩远远不能停滞或者绝不能导致全球化社会“伐木现象”的彻底回归。对于这些初步的大有希望的信号必须毫不松懈地继续加以努力。这不是关于限制损失，而是关于开启一个能带来真正的积极变化的发展历程。

在国际领域，全球工会联合会已经做了权限之内力所能及的一切。它目前的

和将来的作用也取决于成员组织的提供必要的物质资源的准备。第三世界国家许多工会组织的不稳定和组织弱点，由于国家和企业方面限制和压制的影响造成代表其利益中的局限以及组织生存的威胁，使长期的直接促进和支持仍然必要。

所以，不能将国际工会政策理解为国家工会政策的附加物，而是必须扩展国际工会政策，并通过信息、协调和支持加以补充。仅仅由成员工会组织的领导层来从事全球工会联合会的工作是不够的。以全球工会联合会和国际自由工会联合会为形式的国际团结必须成为所有会员的关心的事情。国际团结也应该在国家工会组织的信息工作和教育工作中获得其应有的地位。眼前的这本小册子就想为此作出一些贡献。

全球工会组织地址

国际劳工组织 (IAO/ILO)

地址: 4, route des Morillons

1211 Genf 22

瑞士日内瓦

电话: + 41 22 799 6111

传真: + 41 22 799

电子邮箱: actrav@ilo.org

网址: www.ilo.org

国际建筑工人和木工联合会 (BHI/BWINT)

地址: 54, Route des Acacias

1227 Genf

瑞士日内瓦

电话: + 41 22 827 3777

传真: + 41 22 827 3770

电子邮箱: info@bwint.org

网址: www.bwint.org

国际教育组织 (BI/EI)

地址: 5, Boulevard du Roi Albert II

1210 Brüssel

比利时布鲁塞尔

电话: + 32 2 224 06 11

传真: + 32 2 224 06 06

电子邮箱: educint@infoboard.de

网址: www.ei-ie.org

欧洲工会联合会 (EGB/ETUC)

地址: 5, Boulevard du Roi Albert II

1210 Brüssel

比利时布鲁塞尔

电话: + 32 2 224 0411

传真: + 32 2 224 0454/55

电子邮箱: etuc@etuc.org

网址: www.etuc.org

国际工会联合会 (IGB/ITUC)

地址: 5, Boulevard du Roi Albert II, Bte1

1210 Brüssel

比利时布鲁塞尔

电话: + 32 2 224 02 11

传真: + 32 2 201 58 15

电子邮箱: info@ituc-csi.org

网址: <http://www.ituc-csi.org>

国际化学、能源、采矿和一般产业工人协会联合会 (ICEM)

地址: Avenue Emile de B éco 109

1050 Br üssel

比利时布鲁塞尔

电话: + 32 2 626 20 20

传真: + 32 2 648 43 16

电子邮箱: icem@geo2.poptel.org.uk

网址: www.icem.org

国际新闻工作者联合会 (IJF/IFJ)

地址: 266, Rue Royale,

1210 Br üssel

比利时布鲁塞尔

电话: + 32 2 223 2265

传真: + 32 2 219 2976

电子邮箱: ifj@pophost.eunet.be

网址: www.ifj.org

国际金属劳工联合会 (IMB/IMF)

地址: 54 bis, Route des Acacias

Case Postale 1516

1227 Genf

瑞士日内瓦

电话: + 41 22 308 50 50

传真: + 41 22 308 50 55

电子邮箱: info@imfmetal.ch

网址: www.imfmetal.org

国际公共服务组织 (IÖD/PSI)

地址: 45, Avenue Voltaire. B. P. 9

01211 Ferney-Voltaire Cedex

法国费尔奈 • 伏尔泰

电话: + 33 450 406 464

传真: + 33 450 407 320

电子邮箱: psi@world-psi.org

网址: www.world-psi.org

国际纺织、服装、皮革工人联合会 (ITBLAV/ITGLW)

地址: Rue Joseph Stevens 8

1000 Br üssel

比利时布鲁塞尔
电话: + 32 2 512 26 06
传真: + 32 2 511 09 04
电子邮箱: itglw@compuserve.org
网址: www.itglwf.org

国际运输工人联合会 (ITF)

地址: 49-60 Borough Road
London, SE1 1DR
英国伦敦
电话: + 44 2074 03 2733
传真: + 44 2073 57 7871
电子邮箱: mail@itf.org.uk
网址: <http://www.itfglobal.org/>

国际食品、农业、酒店、餐馆、饮食服务、烟草和同业工会联合会 (IUL/IUF)

地址: Rampe du Pont-Rouge 8
1213 Petit-Lancy (Genf)
瑞士日内瓦
电话: + 41 22 793 22 33
传真: + 41 22 793 22 38
电子邮箱: iuf@iuf.org
网址: www.iuf.org

经济合作与发展组织工会咨询委员会 (TUAC)

地址: 15, rue Lap érouse
75016 Paris, France
法国巴黎
电话: + 33 1 55 37 37 37
传真: + 33 1 47 54 98 28
电子邮箱: tuac@tuac.org
网址: www.tuac.org

国际网络联盟 (UNI)

地址: 8-10 avenue Reverdil
CH - 1260 Nyon
瑞士
电话: + 41 22 365 2100
传真: + 41 22 365 2121
电子邮箱: contact@union-network.org
网址: www.union-network.org

所有全球工会联合会还与国际工会联合会和欧洲工会联合会共同在其互联网站 www.global-unions.org 上发布最新的和主要的信息。