

自1960年代起，說到香港

的首個十年，由國共相爭

到香港工黨成立，在香港社

意波瀾壯闊的今天，五位作

者，帶著罕見關懷的視野

香港物業管理及保安職工

刻劃香港爭取獨立這近半

一個世紀以來的來龍去脈。

華工路八個

團最多四七

職工盟

Solidarity

We will win

團結
不折彎

香港獨立
尋

《團結不折彎 — 香港獨立工運尋索40年》

作者：潘文瀚，黃靜文，陳曙峰，陳敬慈，蒙兆達
編輯：鄭依依
設計：ahko

出版：進一步多媒體有限公司
地址：田灣田灣徑9號新英工業中心 8D
電話：2555 6335
傳真：2555 3870
電郵：sforward@netvigator.com
網址：www.stepforwardmultimedia.com
承印：傳真廣告印刷公司
電話：2838 1699
出版日期：2012年8月
版次：第1版第1次印刷
ISBN：978-988-8011-27-8
定價：HK\$70

香港職工會聯盟
電話：2770 8668
電郵：hkctu@hkctu.org.hk
地址：九龍彌敦道557至559號永旺行19樓
網址：www.hkctu.org.hk

目錄

序言 ₁	獨立工運為誰	p.4
序言 ₂	飯票？選票？	p.7
前言	從左右兩派主導 到獨立工會興起	p.10
第一章	獨立工運背景一 1967年暴動前後的工運	p.22
第二章	70年代獨立工運崛起	p.58
第三章	職工盟，成立於後八九	p.126
第四章	組織化，政治化，社運化？ 雙重危機下的勞工鬥爭	p.176
第五章	經濟復甦後，勞工主體的新生	p.218
結語	p.282

序言 1:

獨立工運為誰？

劉千石

手拿著這本有關香港獨立工運歷史的著作，心理感到非常充實，恬然開朗。感謝一群有心人，通過訪問紀錄，將零零散散的資料，整理出過去近五十年來香港獨立工運的歷史與轉變，輯錄成書，為幾乎空白的一段歷史，留下色彩斑斕的印記。

重讀這段歷史，讓我想起一個小故事。1970年，我們倡議立法訂立休息日，即工作七天有一天無薪休息日。當時的商會會長大力反對，他們認為香港缺乏資源，休息日將會令我們的競爭力下降。那時候，每逢星期日在商會會長參與的禮拜堂門口，便會出現幾個黃毛小子，派發單張，並問會長：「你要在星期日做禮拜，工人是否不需要崇拜呢？」商會會長便沒有再刻意阻擾立

法。或許可以這樣說，這一役就是香港勞工立法「零的開始」。

獨立工運為誰？答案很清楚，就是為打工一族。當有人要打著經濟發展的旗號說三道四，我們要問的是，經濟發展為誰？事實告訴我們，經濟轉壞時，打工子女首當其衝，最先受傷害；但當經濟向好時，打工子女卻是最後得益的一群。打工子女就是獨立工運最重要的承擔。

從事工運的人，都明白在資本主義社會體制下，財團靠錢多，工會則靠人多。人丁單薄，自然成不了力量。可是，人多卻不一定都有力量。就像演唱會人多得爆滿場館，然曲終人散，人去樓空，終亦歸於沉寂。因此，工運之所以可行，不單是因為人多，更是因為有目標、有信念，這則需要教育、需要組織。這樣工運才能有力量，藉著教育與組織，無力量的人在群體中因經驗改變團結起來，打工階層的工作條件和工作環境才能得到改善。

獨立工運的五十週年快將來到，未來的工作方向是甚麼？我在職工盟廿周年國際研討會上曾提出過，我們的目標是要力爭勞資關係民主化，爭取集體談判，這是獨立工運成就的使命，不會由政黨替代，也不可被替代。成就工運的使命，必然是你和我的責任。

我感恩能夠成為獨立工運的同行者。在這個過程中，我從一個本以為「多次被欠薪無糧出是命運」的打工仔，最後卻從獨立工運中認識和學習到，這是香港社會六十年代的普遍現象，我們

需要站起來同心攜手，推動改變。

差不多五十年了，一方面驚嘆半世紀時光飛快，另一方面卻同時苦笑，在歷史長河中，這半個世紀算得上甚麼？這時，我心底湧現一句說話：工運尚未成功，同志仍需努力！謹此共勉。

序言2：

飯票？選票？

李卓人

「工人要飯票、不要選票！」就是這一句話，令我堅定不移地推動獨立工會運動，與受政權操控的工會劃清界線。那是1986年，港英政府正諮詢市民何時首次進行立法會直選。職工盟的前身、基督教工業委員會及眾多獨立工會，即時開展爭取八八直選的運動，簽名、論壇、遊行等，整個社會為之沸騰。但，工聯會卻拋出這名句，反對八八直選。

工人的選舉權不單是原則問題，更是階級利益的問題，沒有選舉權又如何能從受資本財團操控的政府手上，得到工人應享的合理勞工權益。勞工問題根本是政治問題，只講勞工問題不談政治是徹頭徹底的愚民政策。勞工權益與民主權利根本不能分割！

更令我憤怒的是作為工會竟將工人描繪為只懂吃飯，沒有思想，沒有權益意識的次等人。這是對工人尊嚴的一大侮辱。

二十多年後的今天，當香港社會正為替補機制鬧得沸沸揚揚時。工聯會也當仁不讓，撲出來表態支持政府剝奪市民的選舉權，其屬會香港建造業總工會更登大幅廣告支持政府。工聯會仍是工聯會，仍是只要飯票，不要選票。二十多後還是企硬中央立場，拖延香港實施全面普選。

打工兄弟姊妹們，誰最能代表你呢？香港有獨立工運，打工一族有得揀。為公義、民主抗爭有職工盟。

認識自己的處境，由認識獨立工運開始，由這本書開始。



香港物業管理及保安職工總會

標準工時八個鐘
每周最多四十四

前言

從左右兩派主導 到獨立工會興起

獨立工運：香港故事缺失的視角

「百多年來，香港由漁村、移民城市、通商港、世界工廠，蛻變為國際金融中心。除了港口，我們沒有什麼特別的優勢，靠的是香港人的刻苦與創業精神，而政府的角色是以政策創造有利營商的環境，讓企業可以靈活應付外在的經濟挑戰。香港就是這樣一步一步發展起來的。」

2010-11年施政報告第六段

以上簡單幾句概括了香港近代的發展。根據這個「版本」，在自由貿易及政府「積極不干預」政策下，香港人刻苦拼搏創造出經濟繁榮。但這個故事有沒有其他「版本」？

在官方的版本裏我們只看到整體經濟如何蓬勃發展，然而社會上不同階層的生活又如何？特別是佔人口大多數的基層工人，他們雖然是經濟發展的主力，但在主流的歷史論述下顯得面目模糊。如果我們希望重塑基層工人在香港發展中的角色及經歷，從他們的角度講這個「香港故事」，我們就要專注討論工人的歷史。

要討論基層工人的歷史，我們嘗試從獨立工會運動這個題目切入，了解過去40多年來，基層工人面對經濟發展的變遷、不同行業興衰、中港兩地經濟的融合等等狀況下，他們如何組織起來回應。從獨立工運的角度，我們看到香港經濟發展同時怎樣製造貧富懸殊，經濟轉型又如何導致一代工人由熟手技工降格為非技術勞工。我們亦看到在「刻苦精神」的口號下，多少基層打工仔女日做十多小時卻仍然兩餐不繼。

獨立工會運動史不單與香港經濟發展史交織，亦與香港政治發展息息相關。在本書中你可以看到，不少獨立工會人士積極投身香港民主運動，爭取普選，改善工人的處境。而在親商及缺乏民主的政治制度下，多少有利民生及工人的政策倡議都被忽視。

因此，透過呈現獨立工運的歷史，可以讓我們補充這個「香

港故事」缺失的部分。在香港整體經濟高速增長的大環境下，究竟是誰人得享繁榮，誰人卻是發展的受害者？自由貿易是否「皆大歡喜」？政府是真的不干預，抑或積極維護商界的利益？

何謂獨立工會？

為甚麼討論獨立工會運動而非所有工會運動呢？獨立工會運動的宗旨是工人自發爭取權益，我們認為這有別於1960年代以前受政黨主導的工會運動。雖然即使是後者，也有基層工人組成及爭取自身的利益的，但本書希望將焦點集中於獨立工會運動上，更能直接反映工人對香港經濟及政治發展的回應。

本書的另一個目的，是希望反思現時香港獨立工會運動，了解其傳統是怎樣形成、有哪些不足，以思考未來的路向應該怎樣發展，才可壯大獨立工運的力量。

在討論香港獨立工會運動歷史前，必須先定義討論何謂「獨立工會」。「獨立工會」是指由工人自發組織的工會及工人運動，經由會員以民主的方式作出決定，包括選舉領導層、規章內容以及工會的發展方向等等，是由下而上的組織方式。獨立工會強調不受僱主的控制及資助，不受任何政治組織的支配、不隸屬任何政黨，即使是獨立工會聯盟亦無權過問個別工會內部決策。換句話說，工會的決定不會受到任何會外人士或組織干預。

最常見的非獨立工會就是由公司控制及支持的「黃色工會」(yellow union, company union)，名字源於法國。1887年，一個工廠主收買一部分工人成立工會，以抗衡主張罷工的工會。罷工工人打碎對方玻璃窗，資方用黃紙裱糊起來，「黃色工會」因而得名(註1)。在香港，不時亦有工會領導層在未充份諮詢會員的意見下，私自與公司達成協議。雖然這些工會未必可稱得上為黃色工會，但這種親資方的取態已經不能視為獨立工會。

另一種非獨立工會是受政府或政黨控制，政府或政黨直接或間接領導工會，工會只是它們的分支或部屬。例如中國大陸所有的工會都隸屬「中華全國總工會」(全總)，而全總又是一個半官方的機構。全總的網頁是這樣自我介紹的：

「中國工會是中國共產黨領導的職工自願結合的工人階級群眾組織，是黨聯繫職工群眾的橋樑和紐帶，是國家政權的重要社會支柱，是會員和職工權益的代表。全國總工會是各地方總工會和各產業工會全國組織的領導機關。全國總工會由中共中央書記處領導。」(註2)(粗體為本書所加)

由於中國政府強調「和諧」及「穩定」，全總被指壓制工人自發組織的抗爭行動。2010年南海本田汽車廠罷工工人就質疑工會的立場及作用，更發生當地工會毆打工人事件。罷工工人除了

要求提高工資及待遇外，更要求組織獨立工會真正代表工人的聲音。

獨立工會的經營並不容易。一方面要抵抗資方的打壓，另一方面又要防避黃色工會及官方工會分化工人。由於要保持財政獨立，獨立工會不能像黃色工會或官方工會般得到大量財政支援，必須依賴會費及社會的捐款。然而，世界各地的工人仍然努力不懈建立及參與獨立工會，為獨立工運前仆後繼。表現出勞動階層捍衛尊嚴的精神。

簡述香港獨立工運現況

在香港，1970年代以前主要分為三大類型工會，一類是親中國共產黨的工會（左派），一類是親台灣政權的工會（右派），另一類是中立的工會，它們主要是公務員工會，亦有其他各行業工會。然而70年代以前獨立工會運動規模相對較小，會員人數較少。獨立工會更沒有如左右派工會那樣組織工會聯會，很多工友甚至沒有參與工會的念頭。

經過70年代及80年代各獨立工會及勞工團體的努力，港九勞工社團聯會（勞聯）及香港職工會聯盟（職工盟）相繼成立（勞聯亦為工盟的成員團體）。香港獨立工運有了一個更堅實的平臺。當然，除了職工盟外，仍有不少獨立工會及勞工團體繼續在各自的崗位上推動獨立工運。

截至2011年1月，職工盟共有88個屬會，會員人數17萬人，其中包括幾個會員人數眾多的工會，例如教育專業人員協會（教協）會員超過9萬人，是全港人數最多的工會。另外國泰空中服務員工會（FAU）人數亦達6,000人，入會率高達80%。

然而香港工會的一個弱點是組織分散，像教協及FAU那樣擁有數以千計甚至萬計會員的工會並不多見。根據法例規定，只要7名在同機構或同行業的工人申請就可以組織一個工會，一個機構裏面不同職級也可以各自組織工會。加上不同工會有不同的政治理念，所以一間企業內可以有多个工會，例如港鐵就共有7個工會。分散組織絕對不利團結工運力量。根據職工會登記局2009年年報，51人以下工會共203間，佔總數768中的26%。

表一：香港職工會數目及會員人數分佈

由報會員人數	職工會數目	佔百分比
51人以下	203	26.4%
51至250人	290	37.8%
251至1,000人	173	22.5%
1,001至5,000人	77	10.0%
5,001人及以上	25	3.3%
總數	768	

資料來源：《職工會登記局2009年年報》

造成這種分散現象有多個原因。最主要的原因是香港缺乏集體談判權的制度，工會沒有誘因在企業內取得過半數的代表權。

相反，上至政府，下至較具規模的公私營企業都採取勞資協商機制，所有工會不論大小都可以獲得相同的代表權，參與協商會議。

另一方面，香港的政治制度也助長勞工階層分化。現時選舉機制內有三席代表勞工的立法會議席，由一會一票選出來。而諮詢機構勞工顧問委員會六名僱員代表中，有五名亦是由一會一票選出來。這個安排意味著越多工會數目就能夠得到越多選票，這些條件都不利工會的團結。

另一個香港工運的現象是對政治制度民主化的分歧。親中的工聯會及保守派工會在此議題上採取親政府的態度。而獨立工會陣營則要求加快政制改革進程，盡快實施普選行政長官及立法會。而部分不結盟工會，主要為公務員工會則採取中立態度，亦不參與政制討論。

特色與弱項

在詳細討論香港獨立工運的發展歷程之前，在此先提綱挈領地闡述獨立工運的一些特質，這些特質貫穿整個獨立工運的發展，一直是主導工運方向的重要因素。

社運工會主義

香港獨立工會運動由70年代開始已經強調工運與社運的結

合，工會及勞工團體關注弱勢社群、社會政策及追求民主。根據 Fantasia及Voss，「社運工會主義」包括幾個特徵，其中有：

1. 工會是作為工人集體解決工作及社會問題的載體，而非單單提供福利或代表權；
2. 強調社會運動以對抗勞資權力不平等；
3. 結合工會運動與社會公義、民主運動及反全球財團壟斷的運動。（註3）

由於70年代以降的獨立工會運動與社會團體的關係密不可分，工會運動往往與爭取公民權利結合，例如早期關注公屋租金、反對公共事業加費，到協助外地輸入的勞工爭取權益，再到近期反世貿運動、支持保育及環保的行動。獨立工會並沒有將視野局限於工人自身福利及權益，而是認識到要爭取社會公義，改變不公平的制度，才是最根本的目標。

倚仗危機介入的組織模式

由於70年代興起的獨立工運並非由職場組織開始（公務員及資助機構工會除外），很多都是外在的勞工組織以危機介入的方式與工人接觸，而且經常面對關廠裁員的問題，所以職場組織能力比較薄弱。而獨立工運往往更像壓力團體，迫使政府加強勞工保障，多於組織強大堅實的工會。97回歸後，工作零散化的問題，更令職場組織顯得困難重重。獨立工會必須重新思考如何做

好組織工人的工作。

組織外籍勞工及少數族裔

香港獨立工會亦一直與本地移民工一起打拼，爭取移民工的權益，例如最近就要求外籍家庭傭工納入最低工資保障範圍。縱使部分市民反對為移民工爭取權益，但香港獨立工運堅守所有勞動者的權益不分國籍或種族的立場。

同樣，在香港有不少少數族裔工人受到歧視。他們祖籍尼泊尔、巴基斯坦、印度等地，雖然在香港土生土長，卻被逼接受較低的工資及較差的待遇。獨立工運亦要協助他們爭取同工同酬的待遇，消除一切種族歧視。

連結國際工會運動

第四個特質是與國際工運緊密合作，香港本土獨立工運得益於國際工運的協助而得到壯大。70及80年代國際工會組織期望香港能夠建立獨立工會的力量，提供資金及培訓令香港獨立工會得以發展。

隨著全球一體化的趨勢，這種國際工運的合作越見重要。因為資本家再不局限於一地一國剝削勞工。面對龐大跨國企業，香港工運亦不能單打獨鬥。例如雀巢公司幾年前打壓香港的工會，本地工會必須結連國際食品工會以及歐洲的工會運動，令全球消費者認識雀巢的惡行，向雀巢的總公司施壓。同樣，面對港資企

業在國內剝削勞工，香港工會同樣要在港向企業施壓。

積極參與民主運動

由80年代初中英談判香港前途，到1984年簽訂《中英聯合聲明》，再到1989年六四民運，1997年回歸及2005年政制改革等等，獨立工會運動與民主運動在時間上重疊在一起。獨立工運由最初支持民主派人士參選到自行組織參選，除了要爭取全民普選行政長官及立法機關的權利外，亦希望在議會內有代表工人的聲音推動改善勞工政策。

上述只是一個簡單的速描，讓讀者對獨立工運有一個概略的印象。有關香港獨立工運特質的討論，在往後章節及結語會有更詳盡的分析。

寫作背景及大綱

獨立工運的道路已經走了近半個世紀，現在是時候回顧並反思將來的路如何走下去。職工盟已經踏入第22年，而香港基督教工業委員會（Christian Industrial Committee，工委會）更成立超過40年。本書將會探討工委會及職工盟這支香港獨立工運的力量由1970年代至今所走過的路。誠然，香港獨立工會運動並非只有工委會及職工盟，很多不同類型的工會及勞工組織都在為獨立工運貢獻，但篇幅所限，本書將會集中討論工委會及職工盟的發

展，期待日後其他有心人可以為香港獨立工運其他部分作研究，拼出一幅更完整的圖象。

除了一般文獻以外，本書大量參考工委會及職工盟出版的刊物，並訪談了20多位不同時期參與獨立工運朋友，以搜集及呈現更多第一手的資料。

本書主要分為五個部分，闡釋不同時期的狀況。第一部分討論1967年暴動前後的香港工運，瞭解獨立工運70年代興起的背景：67暴動改變左右兩派工會主導工運的生態，政治及社會的環境亦有翻天覆地的轉變；第二部分描述70年代公務員、教師、社工工會的出現，以及具宗教背景的勞工團體如何協助工人，特別是工委會的經驗；第三部分分析職工盟1990年成立的原因及經過，考察90年代工盟採取的策略及方向；第四部分涉及1997回歸至2003年七一大遊行，在金融風暴及新自由主義的肆虐下，職工盟如何開展新的組織策略及政治發展；第五部分闡述2004年至今，由經濟復甦至金融海嘯再到經濟反彈，職工盟既保持社運式的抗爭，亦開展廠房的組織工作，更結連本港以至國際的工運社運團體，以多元化方式爭取勞工權益。

鳴謝


本書得以出版，實有賴各方的支持及協助。首先要感謝鄧燕娥女士、梁寶霖先生及梁寶龍先生為本書提出不少寶貴意見。此外，要感謝抽空接受訪問的朋友：吳焯欽先生、石林生先生、鍾英榮先生、劉千石先生、李卓人先生、鄧燕娥女士、梁寶霖先生、鄭清發先生、陳善和先生、林貴光先生、張惠蓮女士、謝煥崧女士、葉岳峰先生、方約恒先生、郭偉光先生、譚駿賢先生、姚忠耀先生、黃艷芳女士、布麗雲女士、葉沛瑜女士、鍾松輝先生、鄧燕梨女士、譚碧茵女士、黃惠民先生、陳邦賢先生及梁偉任先生。感謝黃秀顏博士協助教導義工訪問技巧，亦要鳴謝宋治德先生、梁淑美女士、林祖明先生、楊文友先生、黃毅峰先生、李凱先生、郭仲賢先生、葉沛瑜女士、梁佩雯女士、顏春燕女士、李劍曼女士、梁珮琪女士、羅景強先生、楊愛媚女士及梁錫麟先生義務擔任訪問工作。最後，感謝進一步多媒體有限公司為我們出版這本書。

註釋：

1. 〈工運歷史中的「黃色工會」〉，《亞洲週刊》，2010年6月13日。
2. 中華全國總工會網頁，<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=804&aid=42616>
3. Fantasia, Rick and Voss, Kim, 2004, *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, University of California Press, p. 127-130

第一章

獨立工運背景—— 1967年暴動 前後的工運



1970年代以前，香港工會受中國政治意識形態影響，分左右兩派，兩者互鬥，工人階級力量內耗，並無團結對抗資本的基礎。親共產黨的左派工會曾一度沉寂，文革初期的則受國內思潮煽動，工會組織各種文藝宣傳，對抗資本主義的殖民港英政府，直至1967年的罷工罷市高峰——然而釀成無辜死傷的暴動，竟最終令工運脫離非左即右的二元，開始走上獨立之途。

前言：從左右兩派主導到獨立工會興起

本章嘗試探討獨立工運於1970年代興起的前因。獨立工運出現的背景是甚麼？在此之前香港工運的情況如何？為何工會運動由以往左右兩派壟斷發展到第三勢力？左右派工會有何不足之處？「六七暴動」對獨立工會的興起又有何影響？

1967年暴動是香港工人運動的一個分水嶺。在此之前，工運主要由親國民黨的港九工團聯合總會（工團，或稱右派）及親共產黨的港九工會聯合會（工聯，或稱左派）主導。兩大勞團的取向及策略分別受到台灣國民黨及中國共產黨的影響，工會決定往往須要考慮到政黨的利益，而並非完全由工人角度出發。

50及60年代期間香港工運有兩個重要的轉捩點，第一個在1950年隨著中國與英國的關係修好，港英政府打壓工會、遞解大批工會骨幹出境，本地鬥爭性的工業行動大幅減少；第二個是

1967年罷工及工潮，但其主要原因除了是香港工人爭取改善經濟生活，亦因左派工會及團體受到中國國內的文化大革命及反殖民地運動的影響。

1967暴動以後，香港工運的勢力分佈出現改變，而社會環境亦發生極大的轉向，加上工人對權益及組織意識加強，幾方面的發展都有利獨立工運的興起。一方面左派工會在暴動後轉趨低調，右派工會亦隨著國民黨在香港影響力減退而式微，工人遇到勞資糾紛轉而向宗教團體主辦的勞工組織求助，另外一些則自發組織工業行動或工會。與此同時，政府改變勞工及社會政策，由以往對勞工事務採取放任自由的態度，到主動保障勞工權益及工會組織，造就香港獨立工運及勞工組織的興起。

本章將會首先討論暴動前的經濟社會狀況及工會活動情形，主要描繪左右兩派工會的組織，並以右派一個工會作為例子，從微觀角度了解其時工會組織及活動傳統，饒有趣味的是部分傳統正是今天獨立工運所希望發展的方向；第二部分會簡述67暴動的始末，包括暴動的起因、發展及最終失敗的原由；第三部分將分析暴動對社會及工運的影響，並透過「港九拯溺員工會」的個案闡述獨立工會的出現情況。

一、60年代及以前的經濟社會狀況

1950年代香港工業開始起飛。1949年國共內戰後，大批難民從國內湧到香港，其中不少是工業家。與此同時，因為韓戰關係，1950年代初聯合國對中國實施禁運。香港原來賴以生存的轉口貿易受到禁運打擊，必須發展其他經濟活動。而大批工業資金的南下正造就經濟結構轉型，令香港的產業結構由轉口貿易改為製造業。根據England及Rear引述政府的資料，香港工業企業的數目由1947年的972間，上升至1957年的3,290間，到1967年更上升至10,635間。而僱員人數亦由1947年51,338人急升至1957年的148,135人，再到1967年431,973人(參1)。

行業方面，當時香港則以棉紡及製衣業為主。由於香港工業發展依靠國內，特別是上海的資金，而上海的領導工業為棉紡織業，所以很多上海企業家南下香港後繼續從事棉紡織業。1951年棉紡工人總數29,409人，佔全部製造業工人34%。而製衣業就在50年代中起飛，由1951年只有2,101人，發展至1959年33,681人，年增長率達41.5%(參2)。

工業的蓬勃發展並沒有帶來工資的大幅上升，因為除了資金以外，大量的勞動力亦由國內移至香港，總人口由1951年約200萬上升至1961年超過300萬。由於紡織等輕工業分為多個工序，每個工序相對簡單，低技術工人能輕易掌握。新的勞動力源源不

絕地補充，導致工資難以提升。1953年至1959年期間，非技術工人的每日平均工資一直維持在4.25元，同期半技術工人的薪金亦只由5.75元微升至6元，直至1960年代中期工資才得到較高的增長（參3）。就以60年代在香港紗廠任職紡織工人並參加右派工會的石先生為例，工資只是由1960年日薪3元加至1972年日薪7元。

職工盟前任主席劉千石60年代來港工作的回憶可以反映當時工人低薪情況：

「我的第一份工作是在荃灣的製衣廠裏做驗貨員。那裏的環境十分惡劣，然而很多工人就是在這樣的地方幹了一輩子。棉屑四處飄浮，空氣中滿佈塵埃，看起來朦朦朧朧的。……我每天工作大約十一個半小時，從早上七點到下午六點半。每天的工資是四元五角，每月平均一百三十元。那時在工廠附近的大排檔，每碟飯大約要一元或一元二角。我沒法吃得起早餐或充實的午飯，因此只能每三天裏，兩天吃飯，一天吃麵包（參4）。」

表一：1953至1971年香港製造業工人的每日平均工資（單位：港元）

年期	非技術工人	半技術工人	技術工人	加權平均工資*
1953	4.25	5.75	7.25	4.35
1954	4.50	5.75	7.25	4.38
1955	4.00	5.75	7.25	4.38
1956	4.00	5.75	7.25	4.38
1957	4.50	6.50	9.50	5.00
1958	4.25	6.00	9.50	4.80
1959	4.25	6.00	12.50	4.90
1960	5.00	6.75	14.50	5.71
1961	5.00	6.75	14.50	5.71
1962	5.00	6.75	14.50	5.71
1963	7.15	8.40	14.50	7.43
1964	7.15	11.05	17.30	8.17
1965	8.42	11.05	18.50	9.27
1966	8.20	13.25	17.75	10.33
1967	9.50	13.80	19.50	10.50
1968	10.15	15.10	21.50	11.37
1969	10.30	15.25	21.15	11.48
1970	11.30	16.10	23.65	12.55
1971	11.85	17.65	23.95	13.20

* 加權數：非技術 = 0.82；半技術 = 0.13；技術 = 0.05

資料來源：饒美蛟，1997年，〈香港工業發展的歷史軌迹〉，頁388，表八

製造業的規模以小型工廠為主。1961年僱用50人以下的企業佔總數84.8%，而200人以上的企業則只有3.7%（參5）。僱傭模式分散，不利於組織工會，所以左右派工會除了能夠在大型紡廠

或製衣廠組織工人外，一般難以打入小規模的「山寨廠」。根據60年代任職製衣業的工友鍾先生憶述，他所任職的工廠只有幾名工人，山寨廠老闆也是「落手落腳」一起做，沒有任何工會招募或接觸他們。

勞工政策方面，港英政府實行自由放任的原則，並沒有設立多少勞工及福利的保障。England及Rear指，1953年以前香港甚至連「社會政策」都欠奉，因為政府只是關心財富的製造而非分配。所以除了提供少量的房屋及醫療福利外，其他一切都缺乏（參6）。1967年以前只有少數勞工法例，包括1940年代通過的《行業委員會條例》（條例賦予港督有權為某行業設定最低工資，但該條例從未被行使。）及1955年通過的《工廠及工業經營條例》限制婦女及兒童工作時間等，而對僱傭合約的規範及參與職工會的保障則嚴重不足。

而為了控制罷工浪潮，港英政府更於1949年通過反罷工的法例，禁止公共事業僱員隨便罷工，必須首先經過斡旋及仲裁等過程，否則即屬違法，另外又禁止其他行業支援罷工（參7）。

缺乏社會及工會權利保障，同時工業高速增長，很多工人對應低工資的策略並非組織工會或採取工業行動，而是透過個人的努力或親友的幫助，找尋其他新的工作機會以提高收入。工業及城市急速發展，工人尋找新的工作並不困難。以石先生為例，他1972年由紗廠工轉當地盤工人，日薪馬上由7元倍增至15、16

元，轉工比爭取加薪更容易。

二、戰後左右派勞工團體的形成

二戰前後香港的工會發展，主要受中國及台灣的政治影響，而非回應香港本土的政治經濟狀況。二次大戰前香港工會已經隱約分為親國民黨或親共產黨派別，並未有互相敵視。但隨著國共內戰展開，左右派開始在香港組織勢力。

1948年香港政府通過《職工會條例》，規範工會的註冊。與此同時，左右派亦開始整合各自的工會力量。1948年4月，31間左派工會率先成立工聯會（註1）；同年9月，右派亦成立工團（參8）。自始香港工運開始左右派對立的局面。成立工會聯會的另一個目的，是抗衡同年成立，代表資方的香港僱主聯合會。

1948至49年間，由於戰後工資未能追上物價，工人生活困難，發生多宗大型罷工事件，反映工人的戰鬥力相當高。第一宗是1948年底的士工潮，主因是勞資雙方未能就集體協約達成共識，工人要求日薪由6元加至8元，但資方只願意加至6.5元。工會向資方發出72小時限期的通牒，但資方並未理會。於是工會決定先由明星的士公司工友首先發動罷工，誰知資方竟進一步廢止集體談判協議。

資方打壓使罷工行動進一步升級，八家的士公司工友都參與

罷工，工聯會又號召其他工種支持。資方找來的替工經驗不足令交通事故頻生，又有破壞份子抹黑罷工。警察亦拘捕多名罷工糾察。罷工歷時長達124天，最終勞資再談判達成協議（參9）。罷工鬥爭性及規模都很大。例如工聯會發起巴士工會及其他交通運輸業工會捐款支持的士工人。據工會刊物報導，當時出現多宗工人與警察衝突場面：

「（1949年）一月十一日早上爆發了九龍區工友包圍九龍四的士車房，發生一糾察被警察無理毆打暴行。中午香港天星碼頭的士車站四十二名糾察被警察無理拘捕事件（參10）。」

第二宗是1949年3月牛奶工會爭取四名被無理解僱工人復職。工會向資方發出通牒，指如果不恢復四人工作就發起罷工。由於牛奶公司負責香港很多食品的供應，最後資方被迫接納工會的要求，四名工人獲得復職，之前解僱工人的主管被懲處（參11）。

左派工會50年代減少工業行動

然而，隨著中國政治形勢的改變，香港工運發展亦有一百八十度的逆轉。1949年底，由於物價大幅上升，電車、牛奶、船塢等工人聯合爭取加薪，目標是每月增加90元生活津貼。其中剛於49年初威脅罷工的牛奶工會，更於1950年1月11日發起

過千人的集會向資方施壓。假如按照1949年以罷工抗爭的策略，理應向資方發出罷工通牒，迫使資方答應工會訴求。但牛奶工會在1950年1月13日收到資方答覆堅持仲裁後，竟然於1月16日答應仲裁（參12）。

而工聯會屬下的電車工會同樣向資方提出增加生活津貼等的要求，但資方並未全部答應，工會遂於1949年底發動怠工，所有售票員不售票、司機減慢車速、機器部工作速度亦拖慢。資方開除大量參與怠工的工人，並停止電車服務。工會繼續鬥爭並與警察於羅素街發生衝突，多人受傷。然而，情況突然發生急劇變化，1950年2月9日電車工會停止罷工並接受政府以仲裁方法解決津貼問題，工潮亦到此結束。仲裁的結果工人只獲得增加30元的津貼，而非最初要求的90元（參13）。

牛奶工會及電車工會取向的轉變與中英外交關係改善有關。1950年1月，英國承認中華人民共和國政權，到2月份包括電車等行業的工潮就相繼結束。England指由於英國與中國新政權建交、中英就香港維持現況取得共識，左派工會將工作重點由集體談判轉為會員福利工作，以令香港社會保持穩定（參14）。中國政府需要香港保持穩定，是為了獲得穩定外匯收入。根據Turner分析，當時中國約有三分之一至一半的外匯收入來自香港。（參15）

根據周奕的記述，工聯會於50年代改變了工會的策略：

「陳文漢執掌工聯會之後（註2），提倡降低調子，把重點投放在

工人的福利事業方面。工聯會著力抓兩項工作：失業救濟和醫療。」

(參15)

1950年代的罷工數字大幅下降。1946至49年間每年平均有12宗罷工，涉及工人數目7,500人。但50年代卻每年平均只有6宗罷工，參與人數僅2,700人。如果用每千名工人數字計算，得出的結果更驚人。1946至49年每千名工人每年有138人罷工，1950至59年期間每年下降至只有20人。(參17)可見兩派工會都減少工業行動。

表二：比較40及50年代的每年平均罷工數字

年代	罷工次數	罷工人數	工作日數損失
1946-49	12	7,500	152,600
1950-59	6	2,700	29,700

資料來源：Leung, Benjamin and Chiu, Stephen, 1991, A Social History of Industrial Strikes and the Labour Movement in Hong Kong, 1946-1989, p. 11, Table 3

我們可以從「港九紡織染業職工總會」（工聯會屬會）的紀事反映工聯會的轉變。由1950年至1966年期間，該會共紀錄了33宗事件，其中涉及勞資糾紛只有10宗，涉及福利事項卻有18宗(參18)。

工會放棄以工業行動爭取權益的結果是工人權利倒退。1950年代之前，不少公營事業的工會都有集體談判權，可以與資方商討薪酬及津貼等，例如電車工會與公司的集體談判協議就是在1931年簽訂。但50年代電車工會及牛奶公司工會鬥爭的結束，導致各公營事業機構都拒絕再承認工會的地位，紛紛單方面廢除集體談判協議（參19）。

面對資方的進迫，左派工聯會的回應策略相比幾年前溫和了不少。1954年電車資方開除31名員工，包括工聯會理事長陳耀材。但電車工會僅發動兩次停工兩小時行動，而且沒有要求所有被解僱工人復職（參20）。

左派工會減少鬥爭，右派工會更少採取激進的行動爭取權益。組成工團的右派工會主要為行業工會。當中不少是以地域劃分，性質較類似同鄉會及宗親會。而且某些工會僱主僱員混合組成，爭取工人權利的傾向變得較弱。此外，不少右派工會與僱主的關係比較良好，很多時候都視乎僱主的取態（參21）。

左右派工會互相攻訐

工聯會及工團的對立導致工人運動不單未能統一行動，更出現兩派工會互相攻訐的情況。石先生60年代於紡紗廠工團屬會任幹事，據他的憶述，廠內左右派工會並沒有合作爭取權益，一向是各有各做。兩派工會的會員就連裝扮及衣飾都有所不同。以

女士為例，左派工會會員會梳仔辮或束馬尾，而右派工會成員則不作任何束髮。右派會諺稱左派成員為「左仔」，而左派則會稱呼右派為「豉油仔」（因右派工會多取名「自由工會」）。更甚者，兩派成員很多時候會在廠外激烈打鬥，石先生記得有一次：

「我哋同左仔打架，打架佢地梗係報差館嘛，差館就要做嘢嘛，咁就上法庭。……我哋都要罰，後期罰咗500蚊，因為打斷幾條肋骨呀大佬（你哋打人？）用大排檔鐵櫈來打呀。」

兩派工會敵視情況如此嚴重，根本難以合作及共同爭取工人權益。這種對立往往跟工會權益沒有任何關係，而是純粹以親共抑或親台來決定。上述1954年電車公司解僱31名工人包括工會領袖，左派工會與公司交涉不果後發動兩小時的罷工行動，但右派自由工會的成員並沒有參與。分屬左右派的報紙更發動輿論戰，指摘對方純屬為私利及影響公眾利益（參22）。

另一個例子是1951年華強橡膠廠的勞資爭議，左派工人發動罷工要求加薪，但右派的工人卻繼續上班，結果兩派工人在廠外打架（參23）。

客觀事實是60年代開始加入工會的人數下降。1960年全港共有217,300名會員。到1963年人數減至142,480人，往後才慢慢回升，到1966年仍只得171,620人。Leung及Chiu認為，會員

人數減少可能跟經濟起飛、工作職位增加有關，但亦可能因為工人不滿工會的政治導向（參24）。

總括而言，50年代開始左派工會採取所謂「工業和平主義」的路線，減少鬥爭以配合中國的需要。右派工會則普遍與資方關係較好，亦較少發動抗爭行動。加上兩派工會並沒有一致行動，工會力量並不強大，相比1940年代及以前更明顯減弱，這個可以從罷工數字及工會權利下降反映。

.....

個案研讀 1：60年代工會組織情況——香港紗廠幹事會

雖然50及60年代兩派工會互相對立及受兩岸政治因素影響，導致工會爭取工人權益的能力減弱，但並不代表兩派工會沒有從事組織工作。透過前右派工會香港紗廠幹事會幹事石先生的回憶，我們可以認識到60年代紡織廠工人的狀況及右派工會組織的情況，以及了解工會如何向廠方爭取權益。雖然工業行動並不多見，但其實基層工會仍然進行大量的組織工作。

50、60年代紡織業主要是大型工廠，工人一天到晚都在工廠生活。每間廠房聘請的工人數以千計，石先生任職的「香港紗廠」就有3,000多名工人。初期工人分為兩班制，

每班12小時，女工多為日班工人，而男工就任職夜班居多。工人都在工廠提供的宿舍生活。石先生入職時日薪只有3元，還要繳交1.5元作為伙食及住宿費，廠方則提供每日三餐及工餘活動。石先生覺得廠方其實待工人不錯：

「因為佢有法國醫院嘅醫生駐診。同埋有個供應社，所謂供應社係有茶餐廳、理髮店呀、飯堂呀，乜都齊。所有康樂設施都有，你唔識字都好，佢有先生教你，去讀書，教英文。所以到今時今日我都係認廠方係有良心，雖然人工佢比3元你扣左你1.5元伙食，你得1.5元。因為你一毫子都唔駛洗，就一個禮拜出一次糧，一個禮拜休一日息，你返工呢就比多一工你嘅。如果你一年都唔休息，佢有個特別獎比你，佢啲老細以前叫做有良心嘅。」

整個生產過程會分為不同工序，每人只會負責一個很小的工序。石先生曾負責的工序叫「落紗」，只需要負責拿出機器內已紡完的紗。每個工序都有組長負責領導，這種工作關係造就工會容易招募會員加入。

工會的組織有層層架構。在香港紗廠內，右派工會名叫「香港紗廠幹事會」（幹事會），最高領導者為總幹事，幹事會設有幹事共23人，每個職位，例如財政、康樂等皆

設有正幹事及副幹事，亦有部分幹事並沒有專職。此外，每十多名會員設為一小組，每小組有一組長，負責招募及聯絡會員，亦會負責收取會費。所以石先生認為，當時在工廠內較容易組織工人，因為組長往往能夠有效地將工會與工人聯繫起來，而工人每到發薪的日子都會依時繳交會費。

「以前點解我哋釘得咁緊交會費呢？因為我哋有小組嘛，一出嚟就追你拿錢，你唔交都唔得。（問：一個小組有幾多成員？）大約20幾人到。一出糧就要拿住本簿叫人名叫佢拿錢，遲左就收唔到嚟啦，你出幾十蚊糧之嘛。所以嗰時成功就係呢樣嘢。」

工會有很多維繫會員的活動，例如旅行、遊船河，亦有戲劇班、歌唱班等活動。由於當時工人一天廿四小時都在工廠裏生活，工會提供的聯誼活動正好迎合他們的需要。福利方面，每逢會員結婚、生孩子或家中有喪事，工會都會向所有會員籌款以資助該名會員。結婚或生孩子工會則會給予二百元利息錢。石先生形容，由於60年代政府沒有提供多少福利，工會的福利正正填補這方面的不足。

右派工會並不是完全沒有鬥爭，石先生表示他們發動過不少怠工行動，爭取8小時工作。亦曾試過佔領寫字樓，最終廠方召來防暴警察驅散工人。工會最終亦成功爭取到8小時工作制，工廠須要由兩班制改為三班制。可見雖然從宏觀角度看50及60年代的勞資糾紛較少，但其實工廠內仍有不少爭取權益的行動。由於當時工會成員佔紗廠工人總數三分之二，所以能夠發動這些爭取行動。

不過，我們不能忽視一個現象：一般工廠規模遠不如香港紗廠或其他大型紗廠，在這些小型工廠內組織工會及爭取權益並不常見。因此，可說紗廠內工會擁有較佳的條件去爭取權益。

幹事會隸屬「香港棉紡業職工總會」（棉總），而棉總又隸屬工團。雖然有層層隸屬的關係，但上級並沒有太多地指示下級的工作，主要是幹事會會員出席棉總或工團的活動。另一方面，幹事會內的幹事亦有機會升遷至棉總甚至工團任職。

相對當時其他的工會，特別是左派工會，幹事會的優勢是得到廠方的承認，這或多或少是因為廠主本身亦是從上海遷至香港的企業家，政治上支持國民黨，所以較容易接受

右派工會。幹事會能夠與管方對話，而工會活動或會員福利廠方亦會提供津貼或捐款。所以幹事會能夠組織大部分香港紗廠工人加入工會。

廠內的左右派工會從來沒有合作，右派工會的行動不會邀請左派工會參與，而石先生亦不知道當時左派工會做過些甚麼。即使是爭取八小時工作制這些議題，左右派仍然沒有任何合作。相反，兩派只是在廠內爭取工人加入自己的工會。「幹事會」由於得到廠方的承認，在招募會員上更有優勢。

「（問：爭取八小時係大圍運動，左派工會有冇參與爭取？）佢唔會參與一齊，梗係唔係坐埋一齊，唔會嘍，冇聯合，一定係獨立嘍啦。（咁係同一時期，左派工會有冇……）佢地有佢地紡織業搞都唔出奇，但係香港紗廠就我地搞，一定係右派工會搞。（但係你有印象佢地同你地同時期爭取？）冇印象。嗰時我地都有理到佢，又有同佢地一齊。……我哋號召棉總要落嚟搞嘛。（咁當時勞工力量都唔係好團結？）冇嘍冇嘍，兩個係死對頭黎架嘛，邊有得團結啫。」

透過石先生的親身經歷，我們可以近距離了解60年代右

派工會組織情況。由於大部分工人工作及休息都在廠內，加上工會設有小組組織，維繫會員較為容易。工會主要的活動仍是以康樂及福利為主。雖然亦有爭取勞工權益的行動，但並未爭取到很大的成果，從石先生最後工資只有日薪7元可見。而最明顯的問題則是左右派工會互相對立及互不合作的現象。

然而，不論左派抑或右派工會，50、60年代都非常重視廠房層面的組織。每部門都設有聯絡員招募會員及發放工會訊息。工會組織的特色是通過人傳人的溝通，而非今天所見的「正規」宣傳方式——通訊、海報、傳單等。這些廠房組織傳統正是今天需要保持及傳承的。

.....

三、1967年暴動的始末

1950及60年代香港的經濟起飛，生產總值及工資都有一定幅度的增加，但民生卻沒有多少改善。1965年經濟下滑加上缺乏社會保障，令市民的生活陷入困境。1966年的通脹及加價潮引發市民的不滿。這個社會背景在一定程度上造就1966年的騷亂及1967年的暴動。不過，引發「六七暴動」的主因仍是中國國內的

政治發展。

本節將會簡述1967年暴動（左派則稱為「反英抗暴」）的始末。暴動一方面反映市民對生活狀況的不滿，另一方面亦是受國內文化大革命及反殖民主義的影響。而暴動後，左派工會失去市民的支持，往後左派工會的活動轉為低調。而工人亦傾向組織獨立的工會，不再依靠左右兩派工會的領導。

1967年暴動前香港情況

1960年代前期高速的經濟增長帶來高通貨膨脹。1966年政府交通運輸部門的工資甚至無法追上通脹（參25）。交通及公共事業加費亦令市民對貧富懸殊心生不滿。1966年天星小輪由每程兩毫加價至兩毫五分，同時郵費及部分公屋租金亦調高。當時市政局議員葉錫恩發起簽名反天星加價的運動，迅速獲得20萬名市民參與（參26）。

與此同時，香港經濟在1965至66年突然遇到困難，主因是英國對香港棉紡業實施配額限制。根據政府統計處的資料，1962年至1965年期間，香港的生產總值每年有雙位數的增長，1963年增幅更達到20%。但1966年的增長率卻只有2.4%（參27）。通脹加上經濟不景氣，社會自然產生不滿情緒。

1966年反對天星加價的抗議最終演變為騷亂，警察鎮壓及逮捕示威人士。而政府亦批准天星小輪的加價要求。顯然政府並沒

有打算消除市民的怨氣，相反是利用高壓手段對付反對聲音。其實當時已經有人提出要改善社會環境及勞工狀況：一份有關1966年騷亂的報告指，因為工人長期面對長工時低工資的處境，會令他們傾向支持反社會的行為（參28）。

另一方面，市民普遍存在反英情緒。當時《遠東經濟評論》認為：「大多數香港人相信英國從香港謀利益，並認為香港政府是為倫敦賺錢的。不只苦力和小販抱有這種看法，就連相當高級的華人公務員也這樣想。重要的是這種看法為何會這樣普遍（參29）。」不難想像，英國人主要是社會上層人物，他們掌握社會的資源及權力，與一般普羅市民形成對比。反對貧富懸殊與反對殖民主義變成一體兩面。

澳門「一二三事件」對香港左派的鼓舞

此時澳門的反殖民地政府運動取得成功，大大鼓舞香港的左派團體。1966年澳門因為興建一所學校的問題引發示威，澳葡政府鎮壓示威者，造成11人死亡，結果激起澳門左派更大規模的示威，並發動罷工罷市，廣東省政府亦停止向澳門輸送食水及糧食。最終迫使澳葡政府向澳門左派屈服，接納左派團體的所有要求，包括驅逐所有國民黨的人員離開澳門，從此左派控制澳門社會。由於鎮壓發生在1966年12月3日，稱為「一二三事件」。

一二三事件的成功對香港左派無疑是一大鼓舞。根據周奕的

記述，當時澳門左派聲稱是根據毛澤東的兩條半語錄來抗爭，其中半條是「一切反動派都是紙老虎」（參30）。受文化大革命的影響，港澳兩地左派都產生對抗殖民政權的情緒，香港左派以澳門的抗爭為榜樣，相信可以用相似的手法使港英政府屈服。

六七暴動前的勞資糾紛

發生暴動前有幾宗勞資糾紛，其中兩宗都涉及華洋衝突。其一是1966年12月渣華郵船公司一名外籍船長因勞資糾紛開槍打傷華籍船員。左派海員工會在67年初澳門左派獲得勝利後，要求渣華向受傷海員道歉及賠償，最終渣華公司同意左派工會的要求。

另一宗是1967年4月青州英坭公司兩名澳洲籍工程師打傷工人，工人發動怠工。但公司卻於5月份關閉工廠，解僱所有工人。當時左派工會聲援工人，當中很多人手持《毛語錄》、掛上毛像章，更發動左派明星到場慰問（參31）。

一方面，左派希望透過勞資糾紛發動更大規模、類似澳門的鬥爭。另一方面，社會存在不滿貧富懸殊的情緒，低下階層的反抗一觸即發。

導火線：新蒲崗香港人造花廠事件

1967年4月，新蒲崗人造花廠廠方宣佈一系列新措施，削減

工人薪金及福利。包括取消加班津貼、將以往由每月工資達120元，即可獲得獎金這個標準提高至160元、連續兩個月工資不夠160元會被開除、工人操作的機器損壞便需要停工直至機器復修、以及不准工人請假。這些措施減少了工人兩成以上的收入。有工人向資方提出交涉，要求撤回有關措施。但有報導指，廠內大部分工人對抗議不以為然，因為他們認為廠方的待遇其實不俗，這些新措施，包括開除工資不夠的員工及要損壞機器工人停工，目的是要驅趕懶惰及刻意破壞機器的工人（參32）。

事件迅速升級。廠方並未有回應工人訴求，並於4月28日解僱92名工人。5月6日工人在廠外集結時與廠內管工發生衝突，警方到場驅散工人，有工人被打傷。附近居民亦有向警察投擲雜物。左派工會馬上動員聲援，5月10日工人開始在廠門張貼大字報，內容並不僅僅限於工作條件的訴求，還包括《毛語錄》等，更抗議港英政府鎮壓勞資糾紛，其中有一份提及港英不要像澳葡政府一樣（參33）。5月11日警察再次鎮壓集會，一名在工廠附近居住的少年在衝突中喪生。左派稱此事件為「五·一一血案」。

左派組織「反迫害鬥爭委員會」

事件很快由勞資糾紛上升為反港英統治的運動。工聯會在5月12日成立「港九各業工人反對港英迫害鬥爭委員會」，要求停止鎮壓、釋放被捕工人及其他人士、嚴懲兇手及港英當局道歉認

罪。而騷亂進一步在九龍區擴大。與此同時，北京外交部在5月15日召見英國駐華代表，抗議港英政府武力鎮壓，並提出與香港左派相類似的要求。同日《人民日報》發表文章譴責。北京舉動無疑為香港左派組織打了一支強心針。5月16日左派組成「港九各界反對港英迫害鬥爭委員會」（鬥委會），委員包括工會人士、文化界、教育界、商界等。

及後左派發動群眾到港督府外請願，並張貼大字報。5月22日示威者與警察在港督府外的花園道發生衝突，多人受傷。

花園道事件後，鬥委會打算發動罷工罷市迫使港英政府屈服。5月23日開始，巴士、電車、小輪、船塢、煤氣及電力等機構開始間歇性停工。例如5月26日有過千名郵政署工人停工，令當天派遞郵件工作暫停。6月6日天星小輪400名員工停工，導致渡輪服務全面癱瘓。罷工期間工人與警方再發生多次衝突，其中在中華煤氣公司衝突中，3名罷工工人被打致死。

可是罷工並沒有帶來預期的效果。港英政府及相關企業對參與罷工的工人採取強硬手段，政府指這次為非法罷工，除非他們能夠證明是受到脅迫，否則參加罷工及拒絕復工的工人會遭到解僱。另一方面，右派工會及公務員工會沒有參與罷工行列，所以罷工的影響力大減。例如6月10日左派號召全體公務員罷工，結果單在郵政署就有超過九成員工上班。公共交通於6月底開始回復正常。而大批參與罷工的巴士司機及小輪員工則被開除。

罷工以外，左派亦發動罷市行動。首先於6月13日罷市一天，但由於6月12日為端午節，大部分家庭已經買了足夠的食物，罷市根本無法產生影響（參34）。到6月29日左派再發動罷市4天，國內運往香港食品減少，糧食格價雖然上升近倍，但由於本地生產的糧食仍有供應，罷市的威力大減。

罷工罷市成效不理想，左派內部亦對這項策略有不同意見，部分人認為這樣做違反中國一直希望香港保持穩定的方針（參35）。參與罷工的工人失去工作，罷市的商販亦損失慘重。

放置炸彈及暴力襲擊

1967年7月開始，政府及左派的行動皆進一步升級。政府開始大規模逮捕左派人士。7月至8月期間，共有1,500人被捕（參36）。左派亦改變策略，開始施放炸彈，目標是警察及政府建築物。7月12日筲箕灣一所郵局被魚炮襲擊；7月14日筲箕灣一個警崗被魚炮襲擊；7月15日一輛警車亦被魚炮襲擊。到7月中下旬，左派更開始在各處放置炸彈。鬥委會及左派報章都正面肯定這些炸彈襲擊。結果在8月，北角一對小姐弟被土製炸彈炸死，民意一面倒譴責。左派形象受損，迅速失去民心。

與此同時，商台主持林彬被燒死更進一步令市民對暴動反感。林彬主持的節目叫「欲罷不能」，諷刺左派未能發動大規模罷工。1967年8月他駕車途中遇汽油彈襲擊被燒死。就連部分左

派人士都認為燒死林彬的行為不對（參37）。

中國政府的取態與暴動完結

左派發動的抗爭既未能威脅港英政府的管治，多宗炸彈及暴力襲擊更令社會產生恐慌。到1967年9月，左派的活動開始減弱，海員罷工失敗，左派銀行除下標語，左派商店亦採取較善意的態度希望挽回顧客（參38）。往後幾個月雖仍然有零星的抗議及炸彈襲擊，但規模相對縮小。

中國政府的取態是影響暴動的關鍵因素，英國駐北京代辦處被燒事件反映中國無意與英國破壞關係，使暴動失去最有力的支持。1967年8月9日，港英政府逮捕數名左派報章負責人，並向左派報章《香港夜報》、《新午報》及《田豐日報》發出停刊令。中國外交部於8月20日向英國發出緊急照會，要求港英政府於48小時內撤消停刊令並釋放被捕報章負責人，但英國並無理事有關照會。8月22日，一批紅衛兵及示威者衝入並焚燒英國位於北京的駐華代辦處。當時總理周恩來譴責事件並向英國道歉。到10月1日，中國同意繼續向香港供應食水。這些事件都顯示中國無意提早收回香港，亦不會插手香港的暴動。失去中國的依靠，左派的運動亦無以為繼。

到1968年初，左派的罷工行動相繼結束。其中一個原因是大批工人罷工，鬥委會需要支持他們的生活開支，當時每月給予

工人的罷工津貼就高達400萬（參39）。因此左派宣佈實行「復轉改」運動，即工人復工、轉廠或改行。六七暴動到此結束。

小結

六七暴動的起因雖然包含市民對貧富懸殊的不滿，但更重要的主導力量是國內文革思潮。暴動由1967年5月擴大是因為受到北京方面的支持，到1968年初結束亦是因為中共領導層表態停止。加上左派使用恐怖襲擊的策略，令市民對左派及暴動產生抗拒，運動無法取得成功。

Leung及Chiu 認為暴動失敗的原因是左派工會在主要行業缺乏支持。他們分析工聯會較強的是在公共事業工會上，佔有六至七成的入會率。但公共事業工人數目只佔全港工人12%，而佔全港工人數目44%的製造業工人響應罷工的數目就不多（參40）。石先生的親身經歷也反映這點。他指當時紡織廠及製衣廠的工人都照常上班，廠內亦不見有任何抗爭。當時他感受到六七暴動的影響主要是在街上見到騷亂。可見左派發動的罷工並未真正威脅到香港的主要經濟活動。

四、六七暴動對香港工運的影響

六七暴動雖然得不到社會大眾的廣泛支持，但亦不代表市民

認同殖民地政府的管治。因此，六七暴動令港英政府明白到殖民統治的基礎十分脆弱，如果無法取得社會的支持，動亂仍有機會再次發生（參41）。因此，港英政府開始推行一系列改革，特別是勞工政策的轉變，為獨立工運的興起提供良好的土壤。與此同時，暴動前佔工運主導地位的左派工會，在暴動後不論實力及形象都受到打擊，而工聯會取態亦再次轉向低調。

左派工會再次轉趨低調

六七暴動令左派工會的形象大受打擊，而中國政府希望香港繼續保持現狀，以及中國與英美等國家關係改善。因此左派工會轉趨低調，減少參與工業行動，改為加強會員直接服務及福利工作。

左派工會在公營事業的實力亦有所下降。根據周奕的記述，原來左派實力較強的巴士工會，因為大量會員在暴動期間被開除，到暴動結束後只剩下數十名會員，而理事會亦要到1970年才重新建立。產業工會及公務員工會會員大量流失（參42）。參加左派工會的人數到70年代中才重新回升。

Leung及Chiu指出，1967年暴動後，大部分的罷工都是工人自發，有工會參與的只佔18%（參43）。Turner亦提及，工聯會在70年代的工潮中，多數只會擔當顧問的角色，不會領導工業行動。他們亦不會主動要求改善法例（參44）。

有學者指出，港英政府在1967年暴動之前對勞工保障採取消極的態度，但暴動卻改變政府的取向，積極改善勞工福利，因為政府明白到勞工對現況的不滿及惡劣的勞資關係會成為社會騷動的根源。

為了回應勞工的不滿，政府於1968年提出33項勞工法例的改動，其中最重要的是訂立一條適用於所有僱員的《僱傭條例》，規範工人福利條件的基本要求，最初涵蓋合約期限、工資及僱傭中介人，及後增加至年假、法定假、病假、長期服務金及反工會歧視等範疇（參45）。

勞工法例的改革成為1970及80年代勞工團體及工會爭取的主軸。此外，《僱傭條例》於1974年加入反歧視工會的條文，乃首次保障工人參與工會的權利，雖然條文的保障範圍仍然十分小，但對鼓勵工人參加工會有一定幫助。

另外政府有見1967年暴動期間多間公營事業罷工，遂鼓吹這些企業設立勞資協商制度，處理員工對薪酬福利的訴求。根據勞工處1967至68年年報，勞工處一直鼓吹勞資協商，可惜成效不彰。到1967年暴動以後，社會及企業開始認同要改善勞資關係，太古及黃埔船塢率先設立勞資協商委員會，僱主聯會共103間企業亦簽署同意以協商委員會改善勞資關係（參46）。1972年已經有49間企業設立不同程度的協商機制（參47）。不過，從另外一個角度看，協商機制亦是用以分化及懷柔工人。

公務員工會的興起

公務員及資助機構工會的興起是獨立工運的一個重要部分，這些工會的出現正正是67暴動後產物。1967年暴動期間，左派曾發動公務員參與罷工。為了穩定公務員，港英政府開始設立與公務員工會的協商制度。1968年實施部門協商制度，在中央層面則有「高級公務員評議會」，容許三個較大的工會與政府商討公務員薪酬及待遇。

另一方面，政府亦鼓勵各部門設立內部協商機制，但協商的內容只限部門內部的行政運作及日常工作，薪酬及福利條件仍然要在「高級公務員評議會」內商討。

1971年政府改革公務員薪酬架構，將原來多個職業的獨立薪酬架構合併為四個薪級表，包括首長級、總薪級、第一標準薪級及紀律人員薪級。各部門員工為了爭取較佳的薪酬條件，紛紛成立工會以便可以為自己職系爭取更多薪酬。除此以外，員工如對日常工作情況不滿，亦要透過工會於部門協商會內反映（參48）。

另一個有利公務員工會發展的原因是英國工黨政府大開綠燈。工會會員於工作時間參與工會，以及在辦公室內設立工會告示板都得到批准（參49）。

公務員工會在70年代蓬勃發展。1970年僅有46個公務員工會，人數23,215人，入會率只有28.5%。到1981年工會數目增至142個，人數達71,439人，超過一半公務員加入工會。同期的全

港整體工會入會率只由1970年15.5%，增至1975年25.2%，再下降至1981年16.9%。可見公務員工會的增幅遠遠拋離一般工會。

表三：比較公務員工會及全港職工會

年份	公務員工會			全港職工會		
	工會數	會員數	入會率	工會數	會員數	入會率
1970	46	23,215	28.5%	272	196,299	15.5%
年份	公務員工會			全港職工會		
	工會數	會員數	入會率	工會數	會員數	入會率
1975	77	35,755	34.3%	302	361,458	23.9%
1980	134	63,218	49.0%	357	384,282	19.0%

資料來源：Leung, Benjamin and Chiu, Stephen, 1991, A Social History of Industrial Strikes and the Labour Movement in Hong Kong, 1946-1989, p. 61, Table 9

各公務員工會主要關注部門內或職級的薪酬及工作福利，稍後我們將會透過探討「港九拯溺員工會」的情況了解這些公務員工會的運作。

獨立工運的發展

左派工會退出抗爭性工業行動並不代表香港勞工運動沉寂。相反，成立工會及罷工的數字都大幅上升，主要原因是獨立工運

的興起。1967年暴動後，不少人對香港的認同感增加，令他們有更大動力爭取權益。另一方面，政府對工會及工運採取較寬鬆的態度，令更多工人願意參與工會。但經歷六七暴動，工人對有政治取態的工會較有戒心，他們傾向成立獨立的工會，不受左右兩派的控制，專注爭取勞工權益。

1968年獨立工會仍未有數字，到1973年參加獨立工會的人數已達45,340人，到1978年更上升至76,727人（參50）。罷工數字亦有顯著增加，1966至67年每千名工人只有10人參與罷工，到1970至1971年數字上升至26人，1971至72年下降至13人，但72至73及73至74年數字分別有29及28人，反映70年代初出現一輪罷工潮（參51）。

因為六七暴動的影響，工人明顯對左派工會存有戒心。新成立的工會都強調與政治劃清界線，工會的目標只是爭取會員的權益。

.....

個案研讀 2：「港九拯溺員工會」的成立

「港九拯溺員工會」於1968年成立，是其中一個公務員工會及獨立工會。60年代，政府聘請的拯溺救生員待遇非常差，不少救生員在冬天泳灘淡季時要做拯溺以外的工作，例如築路、掃垃圾等，且收入不高。不少救生員都希望可

以改善待遇。

政府最初覺得救生員不應該成立工會，最終在社會名人的協助下得以成立。創會主席吳先生指，工會最主要的工作是爭取救生員的福利待遇。最初救生員只是被政府編為一般工人職級，工會成功爭取到救生員可以有獨特的職級，薪酬亦得到改善。成立初期，工會經常處理員工的不滿及申訴。

吳先生強調，工會的最主要工作是為救生員謀取福利，所以他們成立的時候沒有考慮加入左派或右派工會。反映這些獨立工會對左右派工會存在戒心，不欲影響其爭取所屬職級的福利。不過，他們卻有跟其他獨立工會運動有所聯繫，例如當時他們就曾借用基督教勞工團體的會址開會。

.....

總的來說，六七暴動以後，大量的獨立工會，特別是公務員工會相繼成立。他們強調與左右派工會沒有任何關係，只是爭取會員的權利。

總結

自戰後開始，左右兩派工會都主導了香港的工會運動。然

而，他們的取態是受到中國及台灣的政治所影響，所以除了1967年外，其他時間左派工會都採取「工業和平主義」；因為香港保持穩定對中國的經濟及外交都有幫助。所以雖然在50及60年代仍有工會抗爭行動，但兩派工會主力都放在會員服務及福利上。

雖然1967年暴動前社會對貧富懸殊及高通脹不滿，但暴動起因主要還是受中國文化大革命的思潮影響。暴動期間工聯會強調反殖民地統治，結果市民並沒有響應左派的號召推翻殖民統治，反而支持港英政府鎮壓暴力示威。六七暴動令工人放棄左右兩派工會，獨立的工人運動得以興起。

六七暴動帶來港英政府管治危機，亦令獨立工運得到有利的發展條件。港府的勞工政策在六七暴動後更弦易轍，由以往自由放任改為大幅增加勞工保障，以及對工會活動採取更寬鬆的態度。

參考資料：

1. England, Joe and Rear, John, 1981, *Industrial Relations and Law in Hong Kong*, Hong Kong, Oxford University Press, P.36
2. 饒美蛟，1997年，〈香港工業發展的歷史軌迹〉，見王賡武編，《香港史新編》，三聯，頁375至381。
3. 饒美蛟，頁388。
4. 白莎莉、胡德品，1999，《說吧，香港》，香港：Oxford University

- Press, 頁66。
5. 饒美蛟, 頁401。
 6. England and Rear, p. 21-22
 7. 周奕, 2009, 《香港工運史》, 利訊出版社, 頁263。
 8. 周奕, 頁194至210。
 9. 華耀, 〈的士工潮經過及總結〉, 見《摩托車業職工總會會刊: 一九四八年港九的士工潮特輯》。
 10. 華耀, 頁22。
 11. 周奕, 頁260。
 12. 周奕, 頁281至283。
 13. 周奕, 頁267至277。
 14. Leung, Benjamin and Chiu, Stephen, 1991, A Social History of Industrial Strikes and the Labour Movement in Hong Kong, 1946-1989, Hong Kong: Social Sciences Research Center, p.25
 15. Turner, Herber Arthur, 1980, The Last Colony: But Whose?, University of Cambridge, p. 144
 16. 周奕, 頁294。
 17. Leung and Chiu, p.11
 18. 港九紡織染業職工總會網頁, <http://www.swd.org.hk/05history/swdmenu05.htm>
 19. Chan, Andy and Snape, Ed, 2000, 'Union Weaknesses in Hong Kong,' in Economic and Industrial Democracy, London, Vol 21: 117-146
 20. 香港電車職工會, 《莊士頓無理除人真相》, 1954年10月8日出版。
 21. Turner, p.154
 22. Leung and Chiu, p.32
 23. Leung and Chiu, p.31
 24. Leung and Chiu, p.42
 25. Leung and Chiu, p.42
 26. 張家偉, 2000年, 《香港六七暴動內情》, 大太平洋世紀, 頁11至12。
 27. 政府統計處, 按類別劃分的統計資料, http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=3&charsetID=2&displayMode=T
 28. England and Rear, p.17
 29. 張家偉, 頁15, 原文載於Far Eastern Economic Review, 1966年5月5日。
 30. 周奕, 頁385。
 31. 張家偉, 頁24。

32. 張家偉，頁28。
33. Cooper, John, 1970, *Colony in Conflict*, Swindon Book Company, p.11
34. Cooper, p.41
35. 張家偉，頁80。
36. 張家偉，頁96。
37. 張家偉，頁104。
38. Cooper, pp. 222-223
39. 周奕，頁452。
40. Leung and Chiu, p.49
41. Smart, Alan and Lui, Tai-lok, 'Learning from civil unrest: State/society relations in Hong Kong before and after the 1967 disturbances,' in Bickers, Robert and Yep, Ray ed., 2009, *May Days in Hong Kong*, Hong Kong University Press
42. 周奕，頁467至468。
43. Leung and Chiu, p.53
44. Turner, p.154-155
45. England and Rear, p.205
46. Commissioner of Labour, 1968, *Annual Departmental Reports 1967-68*, Government Press, p.26
47. Leung and Chiu, p.51
48. England and Rear, p.108
49. Turner, p.134
50. England and Rear, p.150
51. Leung and Chiu, p.9

註釋：

1. 由於港英政府不准許工會聯會註冊，所以工聯及工團皆以社團條例註冊。
2. 陳文漢於1950年7月擔任工聯會會長。

70年代 獨立工運崛起

工會

1970年代，隨著香港本土製造業的興起，過去被左、右派政治操控的工會運動，開始走出獨立的路途，擺脫了政治意識型態的工潮出現，一些勞工團體亦萌生，包括影響力流傳至今的基督教工業委員會。

前言：本土工運初萌芽

1970年代初香港工運仍然承受國共鬥爭的殘餘影響，工會的政治表述、意識形態、發展目標仍然以國共兩黨的政治宣傳為內容。一方面，六七暴動後工聯會的階級鬥爭路線變得模糊、工團則只能夠在一些恐共意識較強的企業維持有限度的談判代表權；另一方面，港英政府則開始從政治諮詢架構及立法兩方面回應本土的階級矛盾，亦擴展公務員體系以提供更多政府服務。

與此同時，外圍的經濟環境產生變化。歐美資本為規避國際保護主義及本國工會運動，紛紛將生產線轉向包括香港在內的東亞地區。因此，出口導向的輕工業及相關服務業興起，大規模工廠和家庭式小作坊並存，香港成為70至80年代的「世界工廠」。

香港的工運模式亦隨著新產業興起而改變。傳統左右工會的意识形態鬥爭，以同鄉、宗親關係（包括跟國內鄉親聯繫）的組

織方法不能有效回應新產業工人的訴求，以至新興行業，及政府官僚架構膨脹起來後出現的勞資矛盾和社會矛盾。工人於兩派工會以外自發組織工業行動。另外，勞工服務團體把西方的工會組織及運動模式引進香港。獨立工會運動的雛型慢慢形成。

到80年代，香港前途談判牽引著整個社會發展。各個獨立工會開始積極參與政制改革運動，同時感受到政治權利備受威脅，故此在80年代末期思考組織獨立工會聯盟的需要。

一．獨立自發的工業行動

說70年代獨立工運崛起，是因為不同的行業及企業都出現自發的工業行動，組織完全獨立於政黨的工會。很多沒有傳統工會勢力的新興行業亦發展自己的工會。就連組織力較弱的製造業工人亦有不少自救行動。在傳統工會具勢力的行業，工人繞過傳統工會，自行發動工潮。

「野貓」工潮：繞過左右兩派工會

工人認為傳統工會並不能為他們爭取權益，所以即使有工會的行業亦出現不少自發的行動。70年代初期物價不斷上漲，1970年一年內食物價格漲幅超過35%。工資追不上生活成本，加上勞動力短缺，一些有工會的行業透過工會協商要求加薪，工

資比60年代提高9%，增速僅次日本（參1，註1）。這個結果看似反映傳統工會的實力，但其實勞動力緊絀，工人本應該有更強的議價能力。可是，在左右派工會主導的行業或企業中，勞動條件並非透過正式的勞資談判來決定，更常見的是透過工會或工頭作溝通，得到老闆的理解而加薪。可惜有「溝通」傳統的企業工會均欠缺民主制度，領導人說了算，跟老闆打交道多於切實代表會員利益。加上資方往往利用職場內左右兩派工會的政治鬥爭來分化工人。工人遂不滿傳統工會的領導，這點從1970至1973年間幾次大工潮可見。

1970年大東紡織廠工人因加薪幅度無法追上主食品超過30%的通脹，發動爭取改善生活津貼。屬於右派的「棉系產業職工總會」（棉總）在大東建立屬會，代表了20%工人，工聯會的屬會則於後期成立。工人要求加津貼1.5元，加工資8毫。資方認為棉總屬會沒有推動與公司事先協議好的升遷計劃，引致工人累積了廣泛不滿並要求增加待遇，於是炒掉9名屬會代表。此舉引發全體1,300工人罷工。右派報章對事件大事報導，左派報紙則隻字不提。工人參加全體罷工其實並非支持左右派工會，只是反對資方隨意裁員。工人一方面不滿棉總代表與老闆一直以來秘密溝通和協議；另一方面亦不滿兩個工會只顧政治宣傳，不顧工人利益。最終警方介入工潮與工人發生衝突，3名工人被毆傷、10人被捕，而公司只同意每月加津貼0.9元。

同年，海底隧道在興建期間爆發罷工。承包焊接工程的判頭壓低焊接技工工資，工人秘密自發組成「海底隧道職工會」，期望可以長遠保障焊接工人的利益。但判頭公司炒掉5名工人，引發160名工人罷工，要求判頭公司廢除無薪病假、亂招聘等種種不合理待遇，並要求每日加薪3元。罷工持續超過3星期，政府不干涉，判頭又不肯妥協。為了維持鬥爭，工人決定由其中50名罷工工友輪流外出做散工，上繳一半薪金支撐停工工友繼續罷工。罷工整整52天都是依靠成立的互助基金自救。天主教大專生聯會及工委會一直為工人籌款聲援工人。相反工聯會一開始沒有支持這些工人，更反指工人被教會利用；右派報章則不聞不問。焊接工屬於技術工種，工人之間有地緣和同鄉關係，最後因幾乎全港焊接工人抵制，判頭公司無法招到足夠工人代替罷工工人而被海隧終止合約。判頭公司只好賠償工人罷工期間工資，而隧道公司則重聘原來工人並提高工價，工程才能繼續。

同樣地，中華電力公司一直是右派工團的根據地。面對70年代初全港工人普遍要求加薪，中電工會屬會跟公司談判毫無成果，逼使工人選擇在工會以外自發組織，並提出輪流罷工的策略，減少工人負擔及對市民影響，爭取社會支持。這些自發抗爭，工聯會不支持，左派報章也不報導。及至1973年，原太古、黃埔船塢合併為聯合船塢，原太古系工人中有八成是工聯會屬會的會員。雖然如此，工人等不及工會爭取，寧願自發罷工向公司

要求公積金及加薪。公司炒掉罷工代表，指他們為六七暴動分子，並選擇與廠內另一個屬於右派「華機會」屬會的工會談判，該工會在原太古船塢工人當中僅有20至30名會員。因此左派屬會對裁員事件不表態、不聲援。兩個工會的表現反而激發2,300名工人自發罷工，並成立「太古船塢工人要求改善生活待遇委員會」。他們採取輪流復工、獻薪籌款的自救行動，並得到中大學生及勞工團體聲援。直至後期左派工會才發動屬會捐贈聲援，反對公司無理解僱及要求復工。

這些行動顯示，工聯、工團兩個工會在六七暴動之後，不再是當時勞工階級的代表。一方面，工聯會沿用國內階級矛盾鬥爭，發動群眾來處理香港勞資關係的路線已經破產，整個70年代甚至還在摸索在港的政治定位，調整工會對勞資關係的立場。文革以後至80年代初，工聯會的內部刊物主要以宣傳國內社會主義建設為主；其資源主要用於提供社會服務，如診所、健康院，及為會員廉價購買國貨等；勞資矛盾則低調處理。另一方面，文革和六七暴動令資本家持續恐共，右派工團會在70年代仍然是僱主收編的最佳對象。兩派工會的鬥爭只會讓資本家有機可乘，工人只能在這些傳統上有工會代表的行業 / 企業繞過工會，自發行動。即使如此，這些零散的工潮卻未能在職場或行業內建立起替代的勞資關係和談判架構。

制度化：新企業工會成立

在規模較大的外資服務或運輸企業，一些新建的獨立工會逐漸成立。這些企業都有人事管理和薪酬制度，但勞動條件由企業單方面訂定，工人無權過問，或者只是設立有名無實的諮詢架構。

左右派工會在這些70、80年代興起的企業和行業尚未建立實力，爭取權益的行動和工潮都依靠工人自發組織。他們不只爭取加薪，更爭取對薪酬福利和勞動考勤制度的發言權，並要求資方承認工會。

可樂汽水廠工會正是其中一例。1970年可樂汽水荃灣廠房的搬運工人發難，要求增加月薪20%、增加年終獎金、薪酬談判架構、取銷不平等的佣金制度、以及冬夏季跟車的人手安排等。在沒有工會組織的情況下，工友自行拉起糾察隊維持秩序，並串連起鱸魚涌廠工人停工聲援。結果資方答應了工人的全部要求，每月增加工資30元。

僱員要求規範勞資關係、勞動制度的例子，還有1979年國泰航空公司本地職員工會的抗爭。該會的前身為啟德機場地勤人員組織，所有部門共七成的本地員工加入了工會。另外還有空中服務員工會和機師工程師工會。公司每年會跟各工會就加薪幅度、福利、醫療、休息時間等協商，但都沒有簽訂協議。直到1981年本地職員工會發動三天罷工，要求簽訂協議公司才以書面協議落

實談判結果。

自救：關廠結業、女工自發抗爭

70年代過半數的勞動人口從事製造業，1976年的藍領工人佔總勞動人口59%，比第二大行業，服務及公營事業的僱員人數多出近四成（表一）。大部分的製造業以出口導向的輕工業為主，僱員人數按次為製衣、紡織、電子、塑膠和五金（表二）。製造企業規模一向偏少，在整個70年代裏，超過六成半的工廠是山寨式工廠，只僱用1至9個員工。至1980年，仍有65.5%的製造企業僱用少於10人生產，而全港71.3%的製造業員工則受僱於少於200人的企業。表三還可見1974年佔全港製造業僱員人數17%的企業群，其規模也只是200至499人。到了1980年聘用最多僱員（17.6%）生產的工廠規模更降低至20至49人。顯示了一方面大部分香港的製造業由始至終都是小型加工廠，用人不多也不規範；另一方面大型的製造業工廠正在萎縮。

表一：1976至1985年各大行業僱員人數

行業/百分比 (%)	1976	1985
製造業	59	35
- 紡織	- 24	- 17
- 化工、五金、塑膠	- 14	- 10
- 其他	- 11	- 8
商業	6	14
運輸、倉庫及通訊	10	8
建築及工程	13	17
服務及公共服務	22	26

資料來源：Turner, H.A., Fosh, P., Ng, S.H., 1991: *Between two societies: Hong Kong Labour in Transition*, CAS, HKU, p.25 (original source: Census and Statistics)

表二：1980年第四季度各主要行業僱用人數

主要行業	僱用人數	百分比 (%)
服裝製品業 (鞋類除外)	263,682	29
紡織製品業	127,609	14.1
電動機械、器具及用具	122,124	13.4
塑膠製品業	86,064	9.5
金屬製品業 (機械及設備除外)	84,240	9.3
專業及科學設備， 攝影及光學製品業	48,137	5.3

小計	731,856	80.6
所有受僱於製造業人數	907,463	

資料來源: Ng, S.H. and Levin, D., 1983: Contemporary Issues in Hong Kong Labour Relations, University of Hong Kong, Hong Kong

表三：製造業企業規模及僱員人數（1974，1977，1980年）

企業僱用人數	企業數字(%)			僱員數字(%)		
	1974	1977	1980	1974	1977	1980
年份						
1-9	67.8	66.1	65.5	12.7	13.0	13.1
10-19	14.5	14.9	15.3	9.4	9.9	10.5
20-49	9.9	11.1	11.3	14.6	17.2	17.6
50-99	4.1	4.4	4.6	13.6	15.1	16.3
100-199	2.1	2.1	2.0	14.0	13.9	13.8
200-499	1.2	1.0	0.9	17.0	14.1	13.5
500-999	0.3	0.3	0.3	9.6	8.9	8.7
1000或以上	0.1	0.1	0.1	9.1	7.8	6.5
總百分比	100	100	100	100	100	100
百分比基數	28,857	37,568	45,409	600,128	755,108	892,140

資料來源: Ng, S.H., Levin, D., 1983: Contemporary Issues in Hong Kong Labour Relations

勞動密集的出口加工企業，多數僱用女工，她們要面對苛刻的勞動條件，這些並非新鮮事物。雖然這些企業每張訂單數量龐大，但訂單週期極不穩定，因此不願意與工人建立固定的勞動關

係。企業經常長招聘散工、臨時工甚至童工；或因訂單不足，周轉不靈而關廠，結業裁員。

要把這些行業工人組織起來比較困難，左右兩派工會在這些新興的，出口導向的製造企業並無基礎，但是仍然有女工不斷作出零星反抗。例如1970年佳寶假髮廠全廠女工罷工抗議「養成工」待遇低，要求加工價。美資的雷朋髮品廠用工極不規範，工廠無貨不開工，有貨則安排工人日以繼夜開通宵班。1971年工廠接不到訂單，要求全廠工人停薪停產待工，觸發全廠女工靜坐包圍工廠，要求淡季有基本工資及復產後有年終雙糧。資方只答應給月薪工人有淡季工資保障，件工沒有。1971年溢利電子因投機失誤欠債倒閉，女工佔據廠房，但大部分機器已被搬走。勞工團體「秀茂坪職工中心」的電子工人小組聲援，並向其他電子廠工人宣傳電子行業的管理「陰招」。同年還有美資興利五金塑膠製品廠管理制度無理，要工人返工並扣錢。管方拒絕談判，勞工處調停無效，工人投票罷工。1973年基達髮廠減薪三成，全廠工人罷工。勞工處調停無效，管方拒絕談判。到4月全廠罷工，工廠宣佈解僱所有工人（註2）。

到了80年代製造業這種低成本競爭優勢受到1979年中國大陸實行改革開放的衝擊，造成大規模式關廠潮，激發更多工人自救行動。單是1984年首六個月企業破產個案由133宗增至317宗，上升138.3%。自動清盤案由561宗增至781宗，法庭下令清

盤案由188宗增至206宗(參2)。香港的製造業資本紛紛北上設廠，利用國內廉價農民工取代香港勞工。十年間香港製造業工人人數由1976年佔全港勞動人口59%，跌至1985年的35%，下降率為24%。80年代後期，大部分電子廠已遷到大陸生產，大部分製衣企業將工序北移，只留下少量生產線應付產地來源證明以配合出口配額生產。

工人「吊鹽水」、開工不足，轉型困難。製衣業工人首當其衝，出現了大量的關廠自救行動。資本逃逸欠帳、勞工沒有法律保障，工人連同勞工團體以行動阻止企業清盤、佔據工廠、跟企業債權人、外國客戶及供應商追討工資，並發動輿論要求改善勞工法例。

脫離了附屬中國政治的角色之後，本土工運要發展起來，尚有很多空白的地方。土生土長的一輩，雖然沒有沉重的政治陰影，也願意參與經濟利益為主的罷工，但是對於工會、工運亦沒有具體參照的對象。相對弱勢、較難組織工會的製造業工人，以個別的自救行動開始，得到勞工團體支援，逐漸走向組織化和社會化的運動。

三· 迅速冒起的工運：公務員及政府資助機構

公務員及資助機構工會能夠成為70年代獨立工會運動的一

個主要組成部分，有賴於獨特的發展條件。上一章末段我們提及政府設立「高級公務員評議會」以穩定公務員，開創了溝通的制度。到1971年政府的薪酬架構改革馬上激發不同部門職系的公務員組織工會。政府在逐步建立、規範薪酬和僱傭制度的同時，直接衝擊了公務員爭取平等權利的意識。平等的權利包括中外公務員要同工同酬，男女公務員要同工同酬，同等學歷、經驗、技能的要同工同酬。公務員帶頭的抗爭行動產生互相仿效的效應，同一職級的互相比較，沒有工會的要成立工會，並爭取與主管部門進行實質談判。

為權益公務員不再沉默

70、80年代公務員工潮的序幕由1970年護士爭取男女護士同工同酬掀起。男女護士的薪酬原定在7年內達至平等，但1971年新薪委員會建議了公務員薪酬增幅，男女護士的薪俸結構卻未有調整，以至新聘女護士要7年才追得上男護士新增的薪酬。護士強烈反對，發動由各醫院到中環集會遊行到港督府請願。政府諮詢了「華員會」、「外籍公務員協會」、「高級非外籍公務員協會」，但沒有結果。更讓護士感到三大工會並不能代表自己，評議會亦無法解決問題，因此必需自組工會及組織行動。伊利沙伯、瑪麗及青山醫院護士組成29人委員會發起到各大醫院聯絡護士，組織罷工，要求與政府單獨談判，並籌集鬥爭基金，作好全

副準備，最終迫使政府重新談判。此後護士也就不同權益，如颱風津貼、升遷制度、醫療設施、補償超時工作、夜班津貼、改善精神科護士配置人手等，跟不同的主管部門爭取。抗爭行動亦帶動了其他醫護前線員工爭取權益，例如1973年「助產士工會」成立。

整個70年代的獨立工會運動中，公務員工會的抗爭最為活躍。自政府1971年委任調查委員會檢討公務員薪俸制度、發表薪酬檢討報告、建立評議會及部門諮詢制度後，公務員抗爭行動不斷。（見表四）

表四：公務員抗爭行動（1973-1984）

年份	事件
1973	教師罷課一天
1973	政府文員會進行七成工作怠工行動，部門事後參與
1976	政府航空管制員爭取改善薪酬，被政府施壓阻止。
1976-1977	新界民政署地政督察協會下的丈量員因薪酬問題與部門主管協商，向港督請願不果後按章工作，77名員工被扣薪三成。協會入稟高院指《銓敘條例》610條讓銓敘司對以勞資糾紛為理由擅離，或拒絕執行職務之員工，按缺職時間扣薪不合理。協會勝訴。同年，政府公佈接納部門建議的技術職級覆核，政府土地工程測量員

	<p>協會向港督反對無效。1977年，協會發動兩次不做戶外工作行動。政府即增訂《銓敘條例》611條，指明公務員因勞資糾紛拒工、怠工等會遭銓敘司停職停薪。工會指銓敘條例等如剝奪公務員進行工業行動的權利，再發動第三次停工行動，與銓敘司談判破裂。協會7月12日開始無限期工業行動，拒絕執行戶外工作。港督委任獨立調查委員會提交報告。11月報告公佈指薪酬建議大致公平，不對測量員再作薪酬調整。工業行動繼續，測量員面對政府將會引用條例611打壓的情況下，與銓敘科斡旋，雙方讓步，11月17日結束4個多月工業行動。</p>
1977	<p>速記錄音打字員協會赴英請願，投訴職級歧視；警務處傳譯員協會按章工作。</p>
1978	<p>助理社會福利主任請願；福利助理員靜坐；郵差按章工作；護理員、稅務督察、市政事務署管工、房署員工、布政司署行政主任、稅務督察等均採取工業行動。</p>
1979	<p>港督會同行政局批准設立「公務員薪俸及服務條件常務委員會」，負責檢討各職級的薪酬和服務條件。因所有委員皆由政府委任，沒有勞方代表，再度惹起公務員不滿和擔憂，紛紛成立工會加入聲討。</p>
1982	<p>12個公務員工會抗議公務員薪俸常委會第8號報告書，增訂高級文憑、普通文憑及大學入學試合格學歷基準。其中見習職級薪級的測量及技術員入職薪點降低300多元。2,500名測量及技術員中六成員工於7月9日靜坐及怠工抗議，要求改組薪俸和服務條件常務委員會，加入工會代表；取消見習職級薪級表，及改善見習測量員的訓練。工會罷工</p>

	兩天並開展50多天的怠工行動。最終政府接受協會建議，分別在15個部門成立「官勞聯合工作小組」，檢討17個不同工種的技術員和測量員的晉升機會、津貼、薪級建議。
1984	政府土地工程測量員協會再就工會成員被管理層歧視抗議

香港工運「奇葩」：公務員工會運動推動獨立工運

為甚麼公務員工會在70年代如此活躍？公務員享有跟政府固定溝通的制度，六七後港英着手建立公共服務制度，政治穩定又以穩定公務員體系為先。在後六七政治敏感的時期，社會對組織工會猶有餘悸的氛圍下，公務員工會最初也是「懷著戰戰兢兢的心情而採取試金石的方式，例如貼大字報標語、按章工作、怠工、請願等較為溫和行動，一方面測試會員對行動的接受程度，另方面亦看看官方在如此溫和工業行動下的反應（參3）。」強調「非政治性」，即非親中親台的立場，反而讓公務員迅速成為組織起來的工運力量；並且對其它工人抗爭的內容、方法及訴求等起了示範作用。

公務員工會的抗爭、跟同期出現的其他工人自發行動，顯示出工運不是兩地政治鬥爭的工具，改變了香港工運附屬於中國工運的歷史承襲。這些轉變包括：

1. 工業行動獨立於政治意識形態：工業行動是要改變勞資兩方不

平等的權力關係，而非為政權或政黨服務。從一開始公務員工會就沒有加入左右兩個工會的政治陣營，這種不沾邊的立場成為本地獨立工運最主要的內容。

2. 爭取制度化的勞資關係：有別於傳統的手工技術行業以同鄉為基礎的僱傭關係，公務員工會爭取制度化，訂立勞動條件和報酬時要民主、公平及公開。許多公務員發動的工業行動，正是因為「公務員薪俸及服務條件常務委員會」未與有關職級工會詳細諮詢；而談判和溝通的平臺亦未能代表不同職級的公務員。於是不同職級都組織自己的工會，打破三大工會壟斷代表權和談判權（參4，註3）。
3. 具體保障工會及罷工權利：「丈量員和測量協會」於1976至77年的工業行動和訴訟案的核心問題，是工會和工人行使罷工權利時的法律保障。工會指《銓敘條例》剝奪員工行使罷工怠工權，違反國際勞工公約。工會對「610扣薪」案提出訴訟，測試政府和法律對罷工權的底線，終令政府敗訴，並促使往後成立的公務員工會堅持保障工會和罷工權利的運動方向。在建立勞工意識方面，公務員的行動確立組織工會、罷工和工業行動是公民權利而非反社會行為。讓「許多公務員已消除一些無形的抗拒和恐懼感，故在後期的工業行動，工會已開始棄用『靜坐』慣常用詞，而採取旗幟鮮明的舉起『罷工』來行動（參5）。」

資助機構員工、教師、社工相繼組織起來

公務員薪酬和諮詢制度為公營及政府資助的企業和行業提供參照，激發有關員工要求公平待遇和發言權。例如1970年「香港大東電報局（本地）職員會」成立，爭取與管方談判、參照公務員薪酬架構建立制度，並要求與外籍員工同等待遇。公司提出工會需有過半本地職工加入，方承認其談判地位。工會取得1,500名本地職工中1,439名加入工會後，與管方在3個月內談判15次不果，計劃漸進式工業行動。1971年3月工會實行按章工作，5月威脅罷工。經過6輪談判後，管方同意提高不同等級的薪酬，但協議只維持到1972年底。1973年5月工會主席再提出談判加薪後馬上被解僱，工會即發起按章工作及拒絕加班。「華員會」、「香港醫務衛生署藥劑職員會」、「香港政府文員會」聲援。工會進一步靜坐一星期，10月再談判無效後，工會開始局部罷工，不接長途電話。管方炒掉53名臨時及試用期員工，威嚇辭退搞事工人。工會繼續提出復職失敗，最後只好在薪酬加幅上妥協，並停止工業行動。1970至1974年間工會發動多次工業行動促使資方簽訂協議。很久以後公司才接受以協定方式落實談判結果。

教師及社工的抗爭，除了爭取勞工報酬和福利外，還包含了批判政府的民生福利施政、監督公共資源的視野，反映出本土民主及權益意識抬頭，這些都是50、60年代的殖民地統治時期所未見的。

1972年教師首先發難罷工，抗議削減文憑教師薪酬20%。13個教育團體成立秘書處，罷課一天。面對政府強硬態度，教師威脅杯葛升中試及批閱試卷，並站在改善民生福利的立場，高調地反建議政府，如能承諾將削減的薪酬用來擴充中學學額和取消升中試，教師願意接受，最終政府屈服。1974年「教育專業人員協會」成立，開始時會員有8,900人，至85年增至31,000人，成為全港最大工會。

1970年起政府聘用助理社工主任人數增加，加上政府鼓勵公務員組織工會穩定勞資關係，促成「感化員工會」（1970年）、「助理社會工作主任協會」（AASWO）（1974年）、「社會福利員及復康社工主任」等工會成立（參6）。社會福利署轄下成立的工會，還有「政府社會工作主任協會」（GSWOA）（1979年）、「香港政府華員會社會工作助理分會」（SWAB）（1979年）。礙於職級及會員人數少，這些工會力量有限。雖然彼此利益不盡相同，但針對政府社福資源和保障社工專業資格方面，各會的立場較為一致。1979年社署檢改社工編制把將近半數的資助和志願團體社工摒於門外。1981年又實行直接轉制，促使「香港社會工作者總工會」於1980年成立。社總會員不分機構性質及專業學歷，共同爭取社工同等待遇和社會公義。1982年工會發起反對編制的行動；1984年社總和其它共73個工會發動「反對公務員薪酬檢討委員會第8號薪酬報告」的抗爭行動，迫使政府把編

制及保障同工同酬的條款延伸至包括志願團體社工。此後社會總會積極參與其他工會、社會運動；以及爭取改善民生、民主政制的運動。（註4）香港進入前途談判，社工工會亦組織加入「基本法諮詢委員會勞工聯席會議」等。社工總會會長麥海華並於1985年參選立法局社工界功能組別議員。

三、勞工團體探索獨立工運路線

70年代，香港亦出現一些有外國教會背境的勞工團體。香港作為亞洲地區中較為開放及穩定的地方，擁有大量由共產主義中國逃難而來的勞動力，並處於快速工業化階段，這些原因吸引了外國教會機構來港開展工業宣教服務，對象和路線各有不同。

一些勞工團體像「勞資關係協進會」，比較鮮明地走成立工會的路線，有些則紮根新興勞工社區，如秀茂坪和觀塘等地開辦各種各樣的工人服務。例如1974年由瑪利諾女修會成立的「職工青年聯會」（職青），目標是推動工人自治的組織模式來發展和改善勞動和生活條件。職青鼓勵年青工人自我組織，成立自務會，由他們自主運作，並於1979年從瑪利諾女修會獨立出來。職青針對區內工友的問題，發動區內工友關注區內的社會政策，並跟其他團體合作，發表工友問卷調查提出修改政策等，積極培育工人組織者和勞工立法倡議。

.....

個案研讀 1：推動社會變革：工運組織者誕生

1970年代，勞工團體與工人的接觸增多，取向由服務轉為組織及推動社會變革。

團體的組織者初時以社區和教友網絡為基礎，主動到工業區為製造業工人提供服務、宣教，成為這些團體接觸勞工群眾的重點方法。過程中，工人並非是完全被動的接受服務，他們亦改變著這些勞工團體的發展方向和工作方法。即使工人未必有組織工會的意識，但面對勞動條件差劣、工傷問題嚴重，工人行動者在自發的抗爭過程中，意識到制度的不公。這些原本以宣教及服務為主的團體，亦吸引了並非出身基層勞工的組織者，也包括對工會工運毫無概念的年青人，投入工人群體的組織。正正是參與抗爭的實踐經驗轉變並提高了這些團體的政治意識，加深了他們對工人階級的認識，激發他們推動勞工立法及組織工會的政理想。在左右工會缺席的情況下，勞工團體憑藉它們對勞動市場上最基層工人的瞭解，成為整個70年代監督殖民地政府的勞資政策，和倡議勞工立法的推動者。

如今，我們熟悉的李卓人是一個例子。阿人於於港大畢業後便到聯合醫院負責一個向工友宣傳職業病的工作。後來加入基督教工業委員會(CIC)，接觸更多工傷工友和大量

製造業工人，跟她們一起追討工資，逐漸累積組織抗爭的經驗。往後，獨立工會相繼成立，阿人亦參與其中，成為「工會人」，在1985年擔任成衣工會總幹事，91年出任職工盟秘書長。阿人說在CIC年代對工會全無概念，只是「邊打邊做」，至今卻成為香港獨立工運中一個不可或忘的人物。

.....

制度內推動獨立工會聯合會

「獨立工會的特點是其運作十分民主，獨裁者很難長期把持會務。」（參7）黃偉雄

1977年，12個公務員工會、「大東電報局非海外派來職工會」及「勞資關係協進會」成立了「公務僱員工會聯絡處籌備委員會」（註5）。這些工會分別成立於60、70年代，都以部門或職級為組織基礎，享有與主管部門諮詢的權利。工會對公務員架構內的僱傭談判制度強烈不滿，認為公務員評議會只有3個工會代表，不能代表眾多部門或職級工會；部門或職級工會與主管部門談判的層次過低，不能影響與公務員整體利益攸關的核心勞動報酬及福利安排。

籌備委員會成立之年是公務員工潮的高峰年。公務員工會從經濟抗爭中體會並發展出爭取工會組織、罷工及談判等政治權

利。雖然政府為求六七暴動後穩定統治而鼓勵公務員成立工會及諮詢架構，但工會法例在關鍵的政治權上仍是諸多限制。例如7人或以上可以組織工會，但工會只能由同一工種或行業的僱員組成，杜絕了發展工會聯會成為強大政治力量的可能。罷工及工業行動並未得到充份保護，僱主可以託辭威嚇及辭退參與者，輕易把打壓工會的報復行動非政治化為合約或民事糾紛。最後，港英政府沒有制訂保障集體談判的法例，工業行動取得的談判成果大都是自願、非正式的協議，僱主不落實協議亦無需付上法律責任。

事實上這些工會與官僚機器的鬥爭歷史，讓工會和勞協選擇了充份利用制度、繼續組織的路線去改變公務員僱傭架構內不平衡的勞資關係。籌備委員會的具體目標，是要團結更多公務員工會組成一個公務員工會聯會，爭取香港的公務員工會獲得與政府及銓敘科直接談判的地位，並且修訂公務守則侵犯工會權利的條款（參8）。籌備委員會定位為一個聯合服務中心，為成員及其它公務員工會提供正式的工會工運知識、訓練、宣傳和聯誼活動，並且從互相支援彼此的工業行動中加緊團結。在籌委會的基礎上，29個工會團體於1984年組成「香港僱員工會聯會」。

一直推動及支持公務員工會聯會化的「勞協」於1968年成立，是香港少數從成立開始便以推動政治中立、經濟型工會運動為目標的教會勞工團體（註6）。推動勞協成立的耶穌會修士何僅

神父 (Father Hogan) 認為六七暴動後香港的勞資關係不應是政治組織鬥爭的工具。在「世界勞工聯合會亞洲區會」「亞洲勞工兄弟聯會」(BATU, Brotherhood of Asian Trade Unions) 的協助下，勞協把國際社會、例如國際勞工組織所理解的工業關係模式和制度——即勞動三權立法、建立企業行業集體談判制，和勞資政三方制度為基礎的勞資關係——放置在殖民地統治下的香港推動。

而勞協所強調的「政治中立」，亦來源自二次世界大戰及冷戰後，以勞資政三方談判解決勞資矛盾，制衡獨裁政治的國際工會運動(註7)，這正好與公務員工會主張政治中立和建立有效談判制度的立場不謀而合。事實上公務員工會亦有透過英聯邦工會聯盟 (Commonwealth Trade Union Group) 和國際工會接觸，並且以西方的勞資關係制度和國際勞工公約，特別港英政府有簽署的第98號有關集體談判，及87號有關結社自由的國際勞工公約為藍本和依據(註8)，要求政府規範公務員僱傭體制。政府部門咨詢會議、評議會，以及勞工顧問委員會(註9)這些架構便成為獨立工運爭奪的陣地，爭取從建制內參與，使這些架構更具代表性。

這些參考西方勞資關係的藍本和策略，對以公務員為主體的工會和仿效公務員工會的企業或行業工會都產生影響，其中一方面是有系統的工會教育開始出現。籌備委員會和勞協積極推動正式的工會教育，透過研討會、訓練營、出版、工作坊小組等形

式，為工會理事介紹國際勞工公約、國際工會、分析及檢討外國和香港的集體談判制度等。這些內容及手法本身就在建設一種正規的、組織化的工會模式，跟在早期中國社會出現的傳統行會，及香港左右兩個工會那種以宗親、倫理和救濟互助的關係所形成的組織模式，以至勞資關係完全不同。經過70年代一連串針對本地經濟矛盾的工潮，本土工運的傳統逐漸形成，並以正規化的組織及工會教育維繫和發展。

四、早期工委會：處理勞資糾紛及爭取勞工立法

「有啲路不知道地走出，有時去到某些位置，便走多條路出來」李卓人

1968年，附屬於「香港基督教協進會」的「基督教工業委員會」（工委會）成立。當時協進會邀請一位來自英國的工業宣教士簡美稼女士（Margaret Kane）來港，簡女士也帶來西方強調勞資政三方溝通的工業關係模式，並負責分析當時的工業發展和勞資關係。

70、80年代的工委會，除了工業宣教以外，嘗試扮演着協調政府、商會僱主、工人和本地的勞工研究學者的角色，共同找出解決勞資矛盾的方法。跟勞協強調工會組織的主張有所不同，最早的工委會並沒有建立工會的概念，而是強調走到工人當中，

和勞苦大眾在一起的原則，理解他們的狀況，對正在工業化的香港社會和工人宣教和提供服務。因此工委會先從舉辦勞工主日，和每週出版《工人周報》（1970至1974）開始。

.....

個案研讀 2：CIC 早期人與事

1960年代末成立的基督教工業委員會(Christian Industrial Committee, CIC)，在香港獨立工運發揮著重要的影響力，直至今今天。

CIC的首位主任簡美稼女士，由香港基督教協進會邀請擔任。簡曾在英國菲爾德工業宣教團對鋼鐵、鐵路和煤礦工人宣教。她的「勞資政三方協商」理念架構，在CIC 1969年舉辦的第一屆周年大會上可見一斑：大會上，邀請的嘉賓有立法局議員鍾士元、一名老闆、港大研究工業關係的學者 Joe England和地方教會牧師郭乃弘等，來自不同社會階的人，在勞工議題上，都是「持份者」。

CIC早期的另一個重要工作，就是《工人周報》（《工周》）的出版。

《工人周報》的採訪讓工委會的工作人員深刻的瞭解當時香港的勞資關係。當時《工周》的兩位記者有劉千石和梁寶霖，他們辦報的手法十分前衛，報導工潮都用通俗夾雜

廣東話的語言，貼近打工仔，從不偽裝中立，角度基層。例如工友因討工資罷工而被控告擾亂公安，教育程度不高的工人被說英語的法官斥責為搞事份子，《工周》的描述既同情又憤怒，反映殖民地體制下的不公義，讓草根讀者很有共鳴。當時的報業亦分為左右兩派陣營，沒有政治宣傳價值的勞工新聞和工人的真實處境很少見報。《工周》成為唯一的獨立媒體和工人表達意見的平臺。《工周》還有不少興趣和知識專欄，包括介紹外國新浪潮電影、好書介紹，甚至介紹武術流派，訪問業間師傅等，大受基層工友歡迎。記者從打工仔的角度出發報導工潮及法庭個案，這些故事反映了殖民地制度對工人的壓制和左右工會的局限。

此外，六七暴動後一般人對工會的政治鬥爭存有恐懼，集體力量薄弱。其時香港並無法律援助制度，個別的工人不敢亦沒有金錢時間打官司討賠償，加上殖民地 and 英語為體的法律制度也讓工人望而卻步。工委會支持成立勞工法庭，讓勞資爭議能夠「快而簡」的處理。1973年勞資審裁署成立，適逢工團會發展放緩，工聯會又堅持不承認港英政權和法律，工委會透過報導勞審處的案件，實際上是跟進工潮，陪伴工友上法庭，給他們分析利弊，鼓勵他們組織起來自我維權。此後工委會還組織勞法班，邀請律師編製勞

法教材等，讓殖民地法律成為保障勞苦階層權益的工具。

1974年，《工周》停辦，在短短三年多的基礎上，工委會探索了幾種組織模式。首先是怎樣由零開始接觸組織工人，關鍵是與工人同行，並在工潮完結後保存集體力量，成立工人小組繼續維護權益。

第二方面是推動，包括推動教育。於是1975年成立了勞工教育中心，讓大家認識權益，更重要的是提供平臺定期聚會，分享處境，尋求行動互相改變。成立工人小組和勞工教育中心打開了本地工運的新方向，提倡長遠推廣勞工權益教育的重要。這種模式比傳統的勞工和社工服務，更能回應漸趨尖銳的勞資矛盾，組織起來也靈活多變，如劉千石所強調的，成功在以小搏大、以有限資源回應關鍵矛盾及趨勢，故此很快被其他勞工團體，如女青、青協等複製。而後來推動的勞工立法，則更要求勞工團體能整合社會不同力量。

勞工立法

「遇到有工潮發生，工委會都會主動幫助，而不問是否會員。」劉千石

由於工委會接觸的個案大部分都是製造業和各種不甚規範的

行業，如運輸、建築等，包含了各種形式的僱傭關係，例如工廠件工、時薪、日薪工和判頭工等，根本無法循正式的僱傭合約規範。出口加工為主的製造業受海外市場波動影響，出現很多關廠情況，不利於以職場為基礎而進行穩定的組織工作。而港英政府推崇自由市場，主要是透過低標準的勞工立法，自願協商而非鼓勵組織工會和集體談判來規範勞動市場。但工委會作為勞工團體而非工會，無法進入正式的勞資溝通管道，代表工人和政府或僱主、商會等反映和協商糾紛。與此同時，1984年以前工委會的立場都不主張在左右工會以外建立更多的工會，以免分化勞工力量。反而是左右工會，尤其左派工會不參與殖民地政府立法，在推動立法方面左派工會近乎空白。這些原因促使了工委會從處理個案發展為倡議整體勞工立法，和社會民生政策的壓力團體。

1976至1982年為勞工立法的高峰期，出現了連串工人行動、團體遊行，及成立聯席等倡議勞工立法、爭取權益的情況。這些包括：

	立法要求 / 行動	爭取團體
1971	<ul style="list-style-type: none"> 立法局議員有勞工代表 反對延長女工加夜班時間法案 	工委會、大律師公會、職青
1974	<ul style="list-style-type: none"> 修改勞資關係法 成立失業保障金 工委會完成了300個工傷個案調查 	失業行動組成立，在觀塘舉行展覽及調查500名工人，失業率高達13.9%。

1976	<ul style="list-style-type: none"> • 三個團體共同爭取修訂僱傭條例有關遣散費條款。建議遣散費由補償月工資1/3增加至個半月工資，件工遣散費由10天增至13天工資。並擴大保障範圍至包括服務滿12個月的員工，清楚界定解僱定義，僱主須提前7天通知需改為提前1個月前通知。 • 修改婦女及青少年工業規例提出1980年前取消容許青少年加班。修改僱傭條例有關建築行業保障，監管建築行業外判行為；總承建商需為承包商引起的勞資爭議負責任 • 修改工會法 	工委會、勞協、職青
1977-78	<ul style="list-style-type: none"> • 修改僱傭條例7日有薪假，有薪病假；婦女有薪分娩假；婦女及青少年工業規例，勞工賠償法例等。 	
1978	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工法例行動組，對法例執行情況調查，就工傷、病津、分娩假提出改善。行動組並舉辦十八區工業安全、工傷賠償、職業病巡迴展覽及教育。 • 修改工廠及工業經營條例、僱員補償條例；成立有工人參與的職安健委員會，提高工傷賠償上限至港幣160,000元，加入考慮年齡工種因素；增加因工死亡撫恤金；強制僱主購買工傷保險。 • 修改肺塵埃沉著病法 	8個勞工團體落區宣傳，倡議工傷賠償，五一假期；倡議有薪分娩假的20個團體包括各婦女團體，港九電子業工會、職青、工委會、牧民中心職工輔導部、《公教報》工人版、官塘家庭服務中心、瑪利諾修女會社會行動組等。

1979	<ul style="list-style-type: none"> ·發表婦女分娩情況調查，與兩局及勞工處會面 ·42個團體要求提高工傷賠償 	工傷賠償的要求得到42個共代表170,000工人的工會/團體聯署，聯署行動首次有13個工聯會屬會，2個工團會屬會參與。
1980	<ul style="list-style-type: none"> ·港九勞工團體聯席會議成立，包括39個工會及團體參與；開始推動全民中央公積金 	港九勞工團體聯席會議成立
1980-81	<ul style="list-style-type: none"> ·聯席推動改善勞工立法。33個團體參與爭取120日有薪病假，病假工資為三分之二正常工資，僱主反對（註10） ·70個團體連署五一宣言 	多個民間勞工團體組成勞工法律行動組
1983	<ul style="list-style-type: none"> ·爭取修訂1983年僱傭（修訂）法案擴大有薪病假保障到連續3天以上可享有薪病假，及推行三方供款社會保障制度 	欠薪補償基金小組成立，最初由5個觀塘地區組織發起。
1984	<ul style="list-style-type: none"> ·1984年僱傭（修訂）條例提高遣散費由每服務一年得半個月工資到三分之二工資，連續服務2年之日薪僱員遣散費由13天增至18天，追討時效由解僱後30天延至3個月。 	
1985	<ul style="list-style-type: none"> ·香港僱員工會聯會要求長期服務金協議以工齡而非年齡計算。服務滿7年、50歲以上的，解僱或自行離職者可申請。每做滿1年有2/3個月工資，最高為24個月。 	

	<ul style="list-style-type: none"> 工總建議取消女工加班限制，18歲以上加班不過2小時，每年不過200小時，團體反對。 提高僱員補償條例，提高工傷賠償上限由港幣276,000元至341,000元 	
1985	<ul style="list-style-type: none"> 工權會舉行工業安全基層投訴運動，向工友發投訴卡 	
1986	<ul style="list-style-type: none"> 爭取中央公積金聯席，100個團體參與。 	
1988	<ul style="list-style-type: none"> 通過工廠暨工業經營（危險物質）規例草案。 	

事實上，當時享有集體協議保障的工人只佔僱傭人口4至5%，大部分勞工是依靠法例保障最基本的條件。70、80年代倡議勞工立法的黃金廿年裏，主要圍繞結業裁員賠償，工傷賠償和一些基本的作業休息權等方面。可見本地勞工問題主要還是在於自由市場對資本的流動，以及就業穩定方面不作監管。工委會爭取的政策包括成立破產欠薪保障基金，增加代通知金和遣散費、長期服務金金額；全民中央公積金長遠保障就業不穩的工人；爭取更高的工傷賠償待遇和項目，成立有工人參與的職安健委員會。這些要求主要針對政府提出全面性的、保障性的政策。

倡議勞工立法形成了一種新的運動模式，勞工團體整理、分析處理過的大量求助個案，並以這些基層調研為基礎提出意見，

充份利用媒體的壓力，並串連其它民間團體成立聯席會議推動。尤其以推動工業安全和工傷賠償政策（註11），和全面社會保障政策都是較為成功的例子（註12）。這種立法例倡議的模式為勞工團體、以至社會整體建立了一套全新的下情上達的遊戲規則。有別於殖民地政府一貫吸納華人意見領袖的精英統治和咨詢制度，勞工團體漸漸成為一種力量，因為有能力反映基層狀況（註13），代表以至動員基層勞工，並表述為科學數據、比較研究和政策法例草案。組織者都有全副武藝，包括到法庭旁聽跟進個案、探訪工友、開辦小組、搞街頭活動抗議，又要能跟政府官員、傳媒、甚至學者辯論立場。這些做法，能力和策略都是上一代工運所沒有的。

這種倡議模式建基於基層的需要和動員群眾，形成社會訴求。一方面因為施政決策的管道不對基層開放（註14），基層團體唯有以打游擊的方式，把問題尖銳化才能引起關注。劉千石指：「（1984年）當年屯門的勵利玩具廠倒閉欠薪，受影響工友有1,400多人，我們用旅遊巴一車車的接載工友到港督府抗議，這次事件亦逼使政府在1984至85年間成立破產欠薪保障基金。」另方面這種從關注底層做起的原則也是工委會及同期的教會、勞工團體所建立的組織和運動文化——強調和最貧苦的人在一起，並且為社會公義一同抗爭（參10，註15）。

工傷調查和索賠的工作亦發展到推動工傷工友自我組織的模

式。工委會的組織者到醫院探訪，在地區教會成立小組讓組織工傷者和家屬分享經驗，並接觸更多個案。沿用這種模式，工委會到1981年便成立工業傷亡權益會，專門跟進工傷、突發事件。除了慰問及盡快處理賠償，更重要是組織工傷者和家屬成為組織者，參與修改職安健、賠償、復康等法例。這些基層組織的方法都是從具體的情況中摸索出來，這種法律倡議模式既是手段也是目的。

處理勞資糾紛

進入80年代工委會處理勞資糾紛的數量驚人，1974至1975年剛開始時處理了11宗勞資糾紛，涉及800名工人。1985年工委會接獲7,823宗勞資糾紛投訴（參11，註16），當中6,100多宗是解僱、遣散及欠薪個案，尤以紡織製衣業糾紛最多，佔全部個案70至75%，多數是廠方突然削減工價，開工不足或強迫趕工等（參12）；另有313宗工傷個案。勞工處在同年只處理了155宗勞資糾紛，解決了69宗；索償個案則處理了17,929宗（參13）。數量更大的是各類投訴，然而1986年勞工處處處理過的工人投訴，只能覆蓋全港2%的僱員。兩派工會在處理勞資糾紛方面被邊緣化，勞工處1987的報告甚至稱逾700宗處理過的個案中幾乎沒有一宗由工會組織，乘機淡化工會協調勞資關係的角色（參14）。

「我們也相信危機之中，工人是較有決心鬥爭的，故此我們也較為重視和主動介入危機，一直以來都是這樣。」李卓人

在處理勞資糾紛當中其實包含了工人教育和鬥爭，亦只有在鬥爭中才能發揮最有效的工人教育。同時也讓組織者累積了街頭鬥士的攻略，例如大量的破產和拖欠薪金的個案不是談判或依法解決的，工友的血汗錢是一起「瞓街」，「霸佔工廠」，「看住機器」和「追擊老闆」等討回來的（參15）。

「當時執笠的廠很多，我的手法是組織工人阻止老闆運貨走，經常要通宵守貨，有幾單還有成500多人一起留守。當時也跟政府周旋，為工人爭取「828」（按：「公司條例」優先付款限額，即8,000元欠薪，2,000元代通知金，8,000元遣散費。）當時勞工處沒多介入勞資糾紛，有製衣廠執笠，老闆走掉，貨我便扣起，貨主來，有30萬現金，即付，然後分給工人。老闆也奈我唔何。這是我的style，一執笠便圍工廠。其實老闆可以告我的，試過用禁制令，但未試過要我賠錢。那時很多輕型工廠結業，就是這樣處理了賠償。許多鬥爭其實在街頭已經搞掂，沒有跟法例打很多交道。」李卓人

可是隨著大陸改革開放政策擴大，香港進入經濟轉型期，本

來就不規範的勞資關係讓資本流動的代價輕易轉移至基層勞工身上。爭取破產欠薪保障基金，增加代通知金、遣散費、長期服務金只是企業倒閉轉型後的修補動作，還要被政府及資本家在行政立法局、勞顧會處處制肘，在資本家和統治精英壟斷的政治制度下，倡議立法的工作的局限越來越明顯。工委會在1982年的周年大會聲言「爭取立法的抗爭到達瓶頸，（立法局）對關鍵的問題全部否決，例如不公平解僱法例，修定遣散費和全民社會保障法等，並且漠視58萬市民簽署反對兩電加價。」勞工運動漸漸否定官方所謂的諮詢性民主，要求擴大民選決策的制度，包括：勞工顧問委員會的6個代表要全部由工會選舉產生；房委會要有更多基層代表；區議會和市政局必須全部民選；立法局、行政局應有民選代表（參16）。

四·後期工委會：從「工會教育中心」組織獨立工會

「我們要克服和解決的，是要跟工人解釋，工會不是這樣的。」鄧燕娥

勞工運動的瓶頸到了80年代以後更為明顯，一方面單靠處理勞資糾紛及推動立法雖有突破但未能改變政府的施政方向；另一方面組織工人爭取權益的方法始終抓不到癢處。當時不同的團體如聖公會基愛中心、循道等，都組織過勞工組，不過這些社區工人

小組很依賴社工，也很靠單位的資源，很多小組在社工離開後便不能維持。即使是工委會、勞協、街工、觀循等組織的社區工人小組，行業小組，由於大家都來自不同企業，較難監督企業的行為，遇上地區內不同的廠和公司倒閉後小組便會散掉。懸殊的勞資關係和體制上對基層勞工團體的排斥，讓後者看到必需由組織工人行動發展成組織工會，行動的力量才能凝聚，並且組織工會的目標要由工人自己承擔，工人自主，工運才有出路。

1984年是一個重要的轉捩點，當年中英簽署聯合聲明，決定香港於1997年正式回歸中國。香港回歸中國也引起外國工運對香港、特別是香港工運出現了的獨立勢力重新關注。1984成立的「工會教育中心」（Trade Union Education Centre）便是「國際食品勞聯」和工委會首個合作項目（參17，註17），初期是支持飲食行業的工友成立工會，後來也不限於飲食行業（參18，註18），目標是團結一些對發展獨立工運和工會教育有興趣的工會，成為一個平臺，把勞工團體的工人教育和工會教育結合，為獨立工會提供有關工運的教育培訓資源，亦為後來籌組職工盟打下了基礎。

工會教育中心的創辦成員包括：

香港倉庫運輸員工協會（現名「香港倉庫運輸物流員工協會」）

香港棉系產業職工總會

公務僱員工會聯絡處

香港教育專業人員協會

政府土地工程測量員協會

香港郵政局員工會

交通業從業員協會（現名「香港交通運輸業職工聯合會」）

國際食品勞聯工會教育香港聯絡處

香港社會工作者總工會

政府文員、助理文員及辦公室助理協會

香港隧道有限公司督察會

地下鐵路車務部職工會（後改名為「地下鐵路公司員工協會」）

基督教工業委員會

官立學校非學位教師職工會

後期加入的有：

成衣工會

後來工會教育中心的成員不斷增加，包括工會教育中心直接推動成立的工會，如太古汽水廠有限公司職工會（1984年）、成衣製造業職工總會（1985年成立，後改名為成衣、文職及零售業職工總會）、消防處第一標準薪級員工會（1986年）和香港交通運輸業職工聯合會（1987年）。後來加入的還有工會聯會，即勞聯和公工聯。

工會教育中心的會員工會各有不同行業、不同背境，行內勞動用工模式的差異很大。有較具規範並獲得資方承認，且享有工會發展權的公務員工會；有同樣爭取談判制度的白領工會；有以承包、自僱為主的交通運輸行業工會，也有關廠失業工人為主的成衣工會，以至傳統右派工會，如倉庫工會和棉總等。各個工會的內部組織文化，傳統以至抗爭手法都有差別，但大部分會員都是從街頭行動爭取同業工人權益而成立工會的，並且認同工會應該團結、獨立自主，不受政治政黨影響。

與傳統工會有別的工會教育及組織

工會教育中心面對的挑戰一方面是政治上的，即工運的第三力量與左右工會、資方及政府的關係怎樣？另一方面是組織策略上的，怎樣的組織建設才能讓獨立工會能夠長遠發展？中心首先是不同行業的工會之間一個開放的平台，促進工運資源分配，交流合作，分享不同的組織經驗。簡單莫如借出辦公地方讓工會有固定地方開會，在當時社會運動方興，資源缺乏的年代，除了能為大家提供實際方便，也讓不同工會及勞工團體熟絡起來。到有勞資糾紛時，這些平常凝聚起來的力量便發揮作用。中心主要的工作是針對這些工會的發展目標和需要，為成員提供工運教育的材料（參19，註19），包括跟本地以至亞洲地區的社運和工運團體交流 and 互相支援，讓本地工會不但接觸西方經驗，還有在獨裁政權

和軍人政府統治下的亞洲工會和民主運動。

.....

個案研讀 3：團體互助 擴闊結連

劉千石的一個經驗頗能反映60、70年代草根團體的文化，和基層勞動者在那個時代為什麼會被社會公義、社會運動吸引。

劉在70年參加「工學聯盟」，有一次要向當時天主教學生聯會借地方開會。他接受本書採訪時憶述：「當時自己作為『外來人』，冒昧向天主教學生聯會人員借地方開會，但工作人員表示已有學生預借地方聚會，自己失望準備離開。但一位叫余理謙的外國神父走近，誠懇的用廣東話問我有什麼可以幫忙，我便將事情原委及困難告知。其後，余理謙神父表示他會與同學商量借用別的地方，並叫我放心借用。」

這事件讓劉千石深刻地感受到基層團體互助的溫暖與重要，更成為日後他服務基督教工業委員會時期的重要方針之一，就是盡量借地方給予社會上其他需要幫忙的被壓迫群體或人士作開會或記者會之用，甚至香港以外地方團體或人士，「例如1980年幫助台灣因美麗島事件而被逮捕的施明德的美籍妻子愛琳達召開國際記者會，和悼念因為89

民運而被停刊的上海《世界經濟導報》社長欽本立舉辦的追悼會，亦是借我們地方舉行。」這種簡單的宗旨，當日後發展工會組織時，亦成為良好的團結基礎。例如地鐵工會1981年成立以後，亦常常向工委會借用地方開會，關係友好。1984至85年地鐵工會兩次工潮便得到工委會及其它友好工會支援，事後亦一同檢討得失。

.....

工會教育中心希望推動一種新的工運組織模式，就是工會有內部民主，工人參與決策制度，同時爭取社會和國際公義。這無可避免地參考了西方的工會組織經驗和手法，如定期開會報告工作、搞工人學習圈、民主決策等。這種模式與香港傳統工會的組織模式很不同。後者是建基於人際關係、人情聯誼、物資幫助或福利，例如每年派發禮品給會員，工會組織者「最重要的是（學會）一拿上手就知道臘腸多少斤」（參20，註20），而工會的決策文化總是「由大佬話事」（參21，註21）。

另一方面，工會教育中心亦嘗試直接組織工會。例如1982年組織太古可樂工會，工會教育中心的幹事主動跟進組織工人，也是摸著石頭過河的說服工友，從搞工人小組互相維繫開始，（註22）跟組員制訂學習計劃，例如學習工會是什麼？如何解決公司問題？學習勞工法例、民主的運作模式對工會及鬥爭的重要性等。

當時參與了組織工人的鄧燕娥，接受本書採訪時，仍然難忘一種堅定的傳統是如何成就出來的：

「這一批工友都很厲害，而這種傳統一直在太古工會延續下來，現在最初那批工友都已經退休了，已是第三代了……我覺得最大的分別是，他們都會明白集體力量是他們爭取權益的力量。不是靠大佬去跟公司傾，即是工聯會那種方式。他們成立工會之後，年年都會罷工，連續罷了六年。……1990年之後，公司沒有辦法，接受了工會，之後每年都和工會有傾有講，故此之後工會便不再罷工了，公司加工資、炒人都會跟工會商量，他們建立了一個傳統。

「我很堅持會員大會一定要認真，不能搞一個聚餐就當開了，一定要傾嘢，傾完才可以麻雀耍樂。當初他們都不肯，覺得很多工友都不喜歡開會啊，這也是事實，因為工人很不習慣。不過，我都會堅持：『不行，一定要』。堅持好幾年，大家習慣了，他們再不會覺得有問題，也會覺得開會是正常的，到今天也是一樣很認真。另外一樣重要的，是要每次爭取東西的時候，我都堅持一定要令到大部分會員可以參與，不能在執委會上幾個人討論完就算，一定要搜集會員意見。要抗爭之前也一定要開會員大會，要傾罷工的策略、訴求。下一年，工友又會覺得，就像去年一樣搞啦，不用開會啦。可是，我還是會堅持，因為這個過程是一個團結的過程，讓工友感受到團結的氣氛，罷工工友才會堅持。所以，我就要花很多功

夫和心血說服工會的領導，一定要做，開完會要交待等等。這些東西是用很多年的時候，才能建立起這樣的傳統。」

非正式工人：行業工會新湧現

及至80年代中，加入工會的人數減少。1987年加入工會人數為380,000人。比較1977年全港工會會員人數最高有400,000人、入會率25%（1976年），1987年的工會入會率跌至16%（參22）。但是獨立工會在整體低潮中，尤其相對傳統兩大工會聯會，仍然能夠一直保持增長。

表五：列報之會員人數與估計繳費會員人數對比（至1987年12月31日）

工會	職工會數目			列報會員人數			估計繳費人數		
	1986	1987	變動	1986	1987	變動	1986	1987	變動
工聯會聯繫	72	78	+6	169,802	168,550	-1,252	150,604	143,170	-7,434
與工團會聯繫	68	69	+1	31,477	28,827	-2,650	26,153	24,613	-1,540
其他	263	268	+5	166,066	184,308	+18,242	150,032	163,768	+13,736
合計	403	415	+12	367,345	381,685	+14,340	326,789	331,551	+4,762

來源：梁寶霖，〈間接選舉直接促成工會運動重量輕質趨勢〉，《經濟日報》，1988年8月5日

表五顯示獨立工會在1987年比上年整體多了18,242人，增加一成，尤其是教協，香港資助學校教師會、中大職員會、政府

醫生協會、政府護理員協會、房屋事務助理合併協會及華員會等工會的會員增幅較大。一方面這些享有協商地位和條件的行業承接著70年代爭取的工會談判權仍未解決，而工會的談判權和地位問題隨著1984年中英同意香港回歸中國，更顯不明朗，尤其以公務員工會的憂慮更大。

另一方面，就業結構改變亦導致以傳統行業為依據的左右工會，面臨會員流失的危機，一些沒有正規和穩定勞動關係的行業，則因為工人的狀況未有改善而出現了工會組織（參23，註23）。例如一些僱傭關係較不規範的行業和職級 / 工種，外判散工和假自僱嚴重的行業，如運輸、貨倉、通訊、社區社會及個人服務行業均出現了新工會（參24）。這反映了組織獨立工會開始由公務員和專業白領向其他階層擴展，而且有一大部分新建的獨立工會，一開始便是以類似外國的「非正式就業工人工會」（Informal workers' unions）的形式成立，以行業工會的形式出現組織沒有固定僱傭關係的工人。

所謂行業工會，其實類似總工會的模式以個人為會員，7個或以上來自同一行業，或同一工種的工人組織而成，並沒有企業組織的基礎。很多時候都是因為勞資糾紛，勞工團體介入而推動核心組織者迅速組成。如1985年工委會成立成衣工會，便是由每星期聚會開始，組織求助工友討論行業問題。成立的時候正是製衣業開始沒落的時候，工會由解決個別勞資糾紛，追討欠薪的

行動作為基礎，凝聚一班參與工潮的工人，進行試點組織。例如1987年在工潮後招收裕美製衣廠工人成立委員會，準備與資方爭取改善工作條件。

行業工會在提出保障行業工人的問題比較突出，例如成衣工會爭取政府嚴格執行產地來源証，防止僱主以國內生產的成衣冒充本地生產，影響本地工人就業。又爭取反對縫盤工序北移、調查包工頭制度及開工不足等問題。這些都能成功的突出矛盾，取得代表業內勞工的發言權。

可是，由於香港沒有勞動三權的制度，這種總工會和行業工會混合體在本行業往往沒有一個談判對象，故此較難調整企業的勞動標準，要維繫來自不同企業的會員也不容易。而影響這些行業 / 工種的勞動條件的主要因素，除了老闆和市場以外，就是社會、勞工及行業政策。這些工會的爭取模式亦以直接行動，社會行動為主（參25，註24）。行業工會的手法與傳統和有制度保障，有談判對象和代表地位的企業工會不同，比較接近社會運動。但80年代中後期另外一種最為突出的勞資矛盾是資方對企業工會的歧視。

「不可讓工會坐大」

工會教育中心成立的1984年，剛好是地鐵工會發動罷工遭受打壓的一年。英資地鐵公司自1979年開始營運，公司高度規範的

作業制度及管理層傲慢的作風，激發本地基層員工感到要成立工會，長遠地保障自己的權益（註25）。同年車務員工成立「地下鐵路車務部職工會」，有90%列車司機加入。公司對工會的態度是不置可否，既容許工會有壁報板及向新員工招募會員，又不承認工會地位。公司堅持一切討論要在勞資協商會議內提出並非正式談判，壓抑工會的發展。

1984年公司在缺乏諮詢下提出節省人手的長短更制，引起員工不滿，認為長短更把司機的工作零碎化，某些更期時間增長。而且公司對行車入站離站時開以至維修時間等都有精準要求，縮短人手增加了司機的壓力。工會多次要求與公司開會協商合適的安排，但公司態度強硬，並且對工會張貼海報宣傳事件的手法不滿。工會決定於一月底發動罷工行動，工會正副主席絕食抗議，要求承認工會地位，取消長短更制，改善考勤制度，對參與行動員工不予報復。罷工期間雙方談判破裂，要通過勞工處及其它勞工界人士如工委會劉千石、教協司徒華、測量員工會黃偉雄斡旋，雙方才達成協議。公司承認工會代表車務部職工的合法地位，會有定期會議，承諾再與工會商討長短更、考勤制度。罷工可算成功結束。

可是到3月初，公司在未跟工會協商的情況下，再次宣佈車務部改組及改編更，並在評議會上重申罷工者將被解僱及扣除公積金的公司供款部分，更拒絕任何關於車務部改組及編更的會

談，拒絕工會擬請勞工處調解的要求。評議員勞方代表及工會對公司違背協商精神，拒守上次協議承諾極度不滿。工會方面其實已作出讓步，員工經多次討論，於4月5日表示同意實行長短更制時，希望公司能作出20點細節安排。4月6日公司在第4次調解會上回覆工會，只答應多給予10分鐘進膳步行時間，和月臺控制室工作3小時以上應轉換其他工作。

可是到翌日4月7日上午，工會即收到公司專函，指談判代表對會談有誤會，公司沒有承諾增加10分鐘進膳步行時間。工會認為公司出爾反爾，全無協商誠意，不尊重協議和承諾。4月8日工會舉行特別大會，95%與會者贊成再次罷工。4月9日有500多人參與行動，中午公司發聲明表示會在4月10日解僱罷工者，並不惜關站6星期對抗罷工行動。下午罷工人數增至713人。同時港府高調表態不支持罷工，而公司亦派人致電罷工員工家庭，對家屬表示4月10日為復工限期，公司會對參與罷工者解僱及扣除公積金。即日有家屬趕到現場「拉仔拉女回家」。工會於下午4時開會議會員自決，有350多人堅持。同日公司發出300多封解僱信，晚上工會決定終止工業行動。4月11日公司証實解僱254人，要復工者逐一會面登記，接受扣公積金等條件後才批准復工。最後231名員工獲重新聘用，10名員工拒絕復工，13名被公司拒予聘用。

地鐵工潮給獨立工會和尚在探索走工會路線的工委會上了重要一課。由於地鐵工會意識很高，讓大家看到廠房鬥爭的重要，紛紛轉搞工會。1984年勞聯也開始搞工會。但是第二次地鐵工潮失敗，反映資方更積極及更有技巧打壓獨立工會。除了地鐵，還有嘉士伯大埔工廠的例子。公司採取的是高壓的管理政策，對工人呼呼喝喝，讓工人覺得沒有尊嚴。工會教育中心跟進工人學習成立工會，可是幾個月後消息洩露，公司偷拍工人工作時喝啤酒的照片，藉詞說工人偷啤酒車的酒，因而辭退核心組織者，令他們連所有退休金和補償都沒有。但其實公司以往一直默許工人飲酒，因為夏天跟車實在太熱太累。可是公司這次借機指工友偷竊，最後法官裁定解僱並非歧視工會，大大打擊了工會的士氣（參26）。

事實上從80年代開始香港進入了罷工低潮，比較高峯期1973年因工潮導致56,691個工作日損失，1985年因工潮導致工作日損失的數字只是1,160個工作日，比1973年少50倍（參27）。不但如此，資方對有威脅的工會都會找機會把其消滅於萌芽狀態，並且由政府出頭打壓。早期的例子有1977年丈量員工潮，政府引用銓敘條例向工會施壓，到地鐵工會兩次罷工時政府高調反對。80年代中太古航空伙食工潮則由於員工聯名向上級反映對人事調動的意見，被認為是「搞事」，全部簽名上書者被開除。工人向太古總公司求助亦被拒，總公司稱一切依法處理。

這時期的勞資關係普遍出現了對獨立工會高調打壓的現象，資方更懂得利用管理手段和走法律罅，來掩飾其打壓行徑。這正正是大部分創辦工會教中心的工會共同的經驗：公司不承認工會、不談判、不妥協，並且對工會活躍份子殺一儆百。

例如倉庫運輸行業到了80年代散工判工嚴重，勞資糾紛不斷，而工聯會屬下的倉庫碼頭職工會袖手旁觀。1983年葵涌貨櫃碼頭12位工人因反對公司裁員罷工，後來被集體解僱。倉庫運輸員工協會介入支持，號召全體罷工一天，但資方不承認貨櫃碼頭工人組織工會的地位。結果倉庫運輸員工協會成功協助葵涌246號貨櫃碼頭組織獨立廠房工會，即香港國際貨櫃碼頭集團職工總會，和貨櫃運輸業職工總會（參28）。

建築運輸行業同樣面對散工外判嚴重的問題，其中發生在中港混凝土公司的工潮，則緣自司機對公司安全行車的制度不滿，要求開會無結果。中港混凝土公司乃中資和華潤關聯公司，工人全體走到寫字樓追問開會事宜，發現公司正為每人準備解僱信。勞工處及工會介入要求開會談判亦被拒絕。此後香港交通運輸業職工聯合會于1987年成立，簡稱「運輸勞聯」，由7個交通運輸工會組成（註26）。會員由最初3,000多發展至8,000多名。運輸業內至少有46個不同取向的工會，但業界並沒有集體談判制度，條件較佳的工會只能在勞資協商委員會協商代替談判。

這時香港工會雖有罷工權，但討價還價能力薄弱。一來因為

罷工及勞資爭議的解決程式並非強制的，僱主可以完全拒絕談判。二來政府沒有失業保助金，法例也沒有給予罷工工人復工權，和要求僱主認可工會談判地位的制度。即使工會發動工業行動享有民事刑事免被起訴權，但無工會號召的罷工工人可被控串謀罷工刑事罪，被資方向法庭申請禁制令，或追討破壞合約的損失（參29）。

這些都是本土工運脫離國共政治意識形態之爭後，資方對應獨立工會崛起，逐漸將矛盾指向組織談判和罷工權而採取的「合法」打壓手段。面對如地鐵公司公然秋後算帳，凍結所有參與二次罷工工人公積金的報復行為，政府不干預，個別工會也沒有能力起訴公司歧視工會，或向國際勞工組織投訴。但越加嚴峻的打壓，卻催促了各獨立工會之間團結的決心。

六、工運和社運聯盟

70年代開始，獨立工運與社會運動結連，造就工運與社運緊密合作的傳統。這時期香港工運及社運的一個特色是慣常以聯席會議的方式，倡議立法或組織行動。政府以及大財團勢力龐大，香港社會沒有民主政治的管道，沒有具規模的政治組織和政黨，勞工團體規模又小，民間團體的力量需要整合才能引起社會注意，聯席是相應的策略。此外，工會要受會員監察和考慮會員利

益，勞工團體卻可從社會整體發展和民生層面看待勞工問題。

早在1974年，工委會便發表了對香港幾個大財團的研究，分析了大財團對小市民民生的影響，並指出電話公司的利潤和收費不合理。報告發表後更串連了40多個社區團體反對電話公司加價，結果成功逼使政府成立一個6人獨立委員會，監督電話公司的收費政策，電話公司要以股東資產代替固定資產計算利潤率（參30）。類似例子多不勝數。民生議題的民間聯盟包括有1977年成立的公屋租金關注組、1981年的反巴士加價聯盟、反對增加入息稅聯盟，和1983年的監察公營事業聯盟。還有不同的勞工聯席會議，旨在推動某個勞工立法議題，迫使政府回應。例如1974年在觀塘地區成立的失業行動組；1978年有勞工和婦女團體參與的「社會行動組倡議有薪分娩假」。1979年42個包括工聯、工團屬會參與的聯署要求提高工傷保險賠償。1982年有勞工法律行動組和1983年成立的欠薪補償基金小組。

由於團體的規模、手法和支持廣義的社會和國際公義的理念都比較接近，這些聯席不但將民生及勞工議題結合，建立了互相合作，互相聲援的社運基礎，還擴闊了成員的國際和社會視野，加深政治意識。例如80年代工會教育中心響應外國飲食工會的號召，抗議南非政府的種族隔離政策。除了出版專號，還動員了可樂工會的工人近20名學生、人權及教會團體到領事館抗議，並為南非工人籌款。此外還支援台灣和菲律賓工運，聲援韓國女工，

反對緬甸軍閥統治。

踏入1984年，這些社運資源便轉化成支持民主回歸，港人治港及爭取直選的民主運動。1986年針對限制公民權利的《公安法》，出現了反對公安條例聯席；同年團體發起成立民主政制促進聯委會，以及1988年爭取八八直選聯席。工委會以至後來成立的工會教育中心和職工盟，從開始已經把爭取勞工權益和社會整體公義結連，把支持各類工人的工運放在社會運動的脈絡下整體推動，而非支持單純的經濟型工會。這與大部分工會，包括本地及國外的經濟主義工會、國家主義工會的經驗不同（註27）。

七、工運再次政治化

1949年以前，國共兩黨一直爭奪政權、爭奪香港的勞工；1949年後，兩黨則透過政治工會進行群眾鬥爭、統戰和政治宣傳。殖民地政府在當中利用其緩衝作用，建構了表面上是不干預、自願主義的勞資關係體制，實際上實行吸納政治及勞工精英階層和排斥政治。到80年代，隨著中國亦開始進入世界資本主義市場，國民黨漸漸以台灣本土化回應跟中共的鬥爭，香港的政治前途回到兩個主權國之間以談判解決，來自兩個政權的吸納和排斥政治變得更加複雜。

左派工會重出江湖

勞工政治的改變首先來自兩派工會。隨著中國進行改革開放，中國堅決取回香港主權，並向世界及台灣示範一國兩制。左派工會有了新的政治任務，工聯會以「協商、回歸體制、維持穩定」的姿態，積極參與本地勞工事務。1984「港九工會聯合會理事會」第24屆代表大會確定「擴大工人團結，爭取合理權益，關心香港前途，支持祖國建設」的任務。其工作方針定為「參與社會事務，爭取合理權益，擴大愛國團結，促進穩定繁榮」（註28）。在此以前，工聯會已決定放棄階級鬥爭，內部的調子已統一為互諒互讓，擴大愛國團結，廣交朋友。同年，工聯會在36周年慶祝會上表態贊成資本主義制度，支持穩定繁榮下發展新勞資關係。

這些立場首先體現在鞏固屬會及會員基礎的工作。1985年工聯會開展會員運動，一方面主動發展白領會員；另一方面重新聯絡舊會員和招募新會員。1984至1985年共發展了14,000會員（包含新舊），為該會自1978年會員人數連續下降6年以來首次回升，達到168,000人。估計交足會費的人數較1984年增7,100人（參31）。

同時工聯會改變培訓會員的方法，把以前教條式政治學習和福利救濟服務，改為現代化的文娛康體和消費優惠服務。例如改革工人俱樂部和食堂，開辦進修中心及興趣班。據稱1982至

1984年間就有3,000多人因工會俱樂部辦的活動而主動要求加入各工會（參32）。意識形態教育則改為公民教育，提高民族意識，更與理工學院合辦工會學證書課程，教授國際工運技巧、社會學及經濟學。並首次提出與國際工會組織交往，反映該會注意到要現代化、科學化地改革工會（參33）。

工聯會對屬下工會一方面進行合併，包括行業工會合併和會所合併，以適應行業的變遷，例如把「車衣、西服工會」合併為「香港服裝業總工會」。另一方面就式微的行業工會，重建分支工會。例如「洋務工會」下成立「香港電梯業職工會」；「軍部醫院華員職工會」分支「政府補助及私立醫院職工會」；「倉庫碼頭工會」分支「貨櫃運輸業職工會」；「香港海員工會」則分支「香港船務職員協會」；這些重組動作既為了吸納新會員，也增加屬會數目，為其參與勞顧會各項議會，以及基本法諮詢委草委等選舉作準備。

50、60年代左右派工會常有在職場上和工潮中互相競爭，結果反而激發了工人自主的直接行動。1984年後左派工會再度活躍，不管在勞工立法（參34，註29）還是處理工潮時均與獨立工會的立場相似，並且出現競爭（參35，註30）。工聯會透過重新聯絡舊會員和服務優惠招收新會員，一些重點行業和企業再度出現不同政治取向的工會，形成分化。例如「地下鐵路車務部職工會」，在1984年第一次成功罷工後改名為「地下鐵路公司員工協

會」。雖然成功組織站務員加入，並努力爭取包括站長即三級以下的所有員工組成一個地鐵職工總會，以便增加與資方談判的實力。結果不但某些員工遇到公司勸阻，公司後來更出現了4個工會。其中3個有工聯會支持，包括兩個在工程部的，一個一級車務員工會，都是後期工聯會重新聯絡相熟的員工而成立的。加上資方繼續堅持以勞資協商會議代替與工會正式談判，勞資協商會議的員工代表由各部門員工選出，無形中淡化了原車務部工會的戰鬥路線。

更明顯的例子有以郵務員為主的「香港郵政局員工會」在1988年發起的按章工作行動。當時過半數郵差經常超時工作，平均每天加班2至3小時，按章工作希望爭取改善署方的工作安排。郵政署共有郵差4,000多名，香港郵政局員工會擁有1,300名會員，雖然按章工作行動得到其餘兩個工會，包括華員會郵務分會和郵務主任協會支持，但左派工會支持的「香港郵務職工會」（現名「郵政署郵務員職工會」）表態不參與，並公開指行動醜化郵差形象（參36）。可見隨著中國政府堅持回歸，對過渡期香港定調為保持繁榮安定後，左派工會重新部署屬下工會，以和平主義「淡化」、「抵消」獨立工運的抗爭。

左中右工會協調政治

1984年政府發表代議政制綠皮書，第一次就政制發展公開

諮詢。綠皮書建議1985年的立法局選舉試行間接選舉，其中24名議員分別由選舉團和功能組別選出。選舉團的成員，包括所有市政局、區域市政局及區議會的議員。到1991年香港行政局的非官守議員中，最少應有8名由立法局非官守議員互選產生。公務員工會普遍贊成綠皮書建議及循序漸進式民主，亦有主張立法局應有部分議席由直選產生，及要求增加勞工團體的功能組別議席（參37）。工委會和基層勞工團體則堅持政制改革必須包括直選、廢除委任和官守議席。而由43個團體，包括獨立工會和公務員工會成立的「代議政制綠皮書研訂聯席會議」則堅持港英政府應該還政於民，為建立高度自治港人治港創造條件，因此1988年的立法局選舉應該有不少於五份之一議席由直選產生（參38）。

代議政制綠皮書發表後，尤其立法會增加勞工界別選舉，立即引發各大工會爭取加入建制。1985年的代議政制白皮書落實建議立法局的12個間選議席，包括10個由選舉團選出的區議員代表，和2名市政局及區域市政局代表。另外12個議席則由9個功能團體產生。同年「教協」即發動教學界共34,000多名合資格選民登記，其中8成是教協成員，並支持共28人參加1985年區議會選舉。工聯會同樣發動10萬會員登記做選民的運動，以及鼓勵工人參政、支持民主化改革的立場。並且對工會幹部以至一般會員開辦有關基本法、政制和選舉的培訓，支持會員參選（參39）。結果工聯會在1985年區議會選舉中派出10名候選人參加，5名勝出。

工團會則派出4名候選人，最終2名當選。

此外，原來頗有政治花瓶味道的勞僱會選舉，亦因代議政制白皮書確定勞功界功能組別選舉而變得政治化。自1977年起勞僱會的工會代表由2名增至3名，而且一直以來因為左派杯葛，工團會近乎壟斷式的得到委任，直至1981年左派工會以及獨立工會加入為止。1984年勞僱會的工會代表增為4席，其中2席由工會互選，2席由委任產生。各派工會史無前例地積極參與勞僱會選舉，共有9名工會代表候選人爭奪4個工會代表議席。最後由譚耀宗、李承楚、陸冬青、司徒華當選勞方代表。一方面獨立工會本來對官方參與管道不置可否，但是回歸及未來體制的不穩定因素使這些建制位置變得重要，尤其對公務員工會而言。另一方面，1984年勞僱會選舉勞工界代表的方法，由登記的職工會互選產生，被視為日後立法局選舉勞工界議員的熱身賽，因此直到1988年勞僱會的工會代表選舉仍然激烈（參40，註31）。

事實上因為97回歸而開放的政制改革，只是有限度有規範的開放。立法局引入功能組別選舉重商輕勞，而立法局、勞僱會間接選舉的遊戲規則仍然保持了政治決策對基層勞工封閉的本質。即便如此，改變了的遊戲規則催化了工運內部的矛盾和選舉導向的協調政治，有建制基礎的工會踴躍參與，沒有建制基礎的工運力量，包括基層勞工團體，不享有談判和承認權的工會，則堅持爭取直選式民主。前者願意參與政治建制，後者在建制外繼續鬥

爭，實際上對工運產生分化效果。事實上工會參政不是抽象的理論問題，不少獨立工會認為工會成立的目的不是參政，而是組織和強化工人的集體力量，改善整體勞工階層的利益。加上政改以間接選舉實行代議民主，把某些勞工階層分割出來給予議政權，而整體勞工界代表只有兩席，根本不能影響立法局的遊戲規則以處理核心的勞工立法問題（參41）。

更根本的是本地工運因為有限度的政制開放而帶來的微妙轉變，包括左派以及部分獨立工會，過去發動群眾抗爭和會員參與的路線都有不同程度動搖，變為由勞工代表或中間人代理，由代表協商而非由工人進行集體談判。當工聯會打正旗幟參加官方勞資諮詢管道，並首次跟隨勞顧會組成三方顧問團參與1985年國際勞工組織大會，並表示三方協商模式可應用在香港，應該擴大勞顧會職能，廣泛推動行業三邊架構，與企業建立對話等溝通制度。與此同時，勞工處報告1983年的全港勞資關係時提到當年只有4個私營企業工會向僱主提出要求工資談判（參42）。而直至1988年為止，官方稱有紀錄的集體談判協定只有90宗，涉及10萬工人，只佔當年全港在職人口4至5%（參43）。

雖然港英一向以「自願主義」，勞資協商來包裝政府和資方對較激進工會的排斥和打壓，不平等的勞資協商曾經成為推動獨立工運爭取集體談判、勞動三權的一個主要動力。由於九七回歸及中國因素重新出現，和政治排斥一銀兩面的協商政治，成為統

戰和維持穩定的工具。前途談判後中方積極拉攏獨立工會為統戰對象，每逢五一勞動節及十一國慶都會安排大大小小的訪京團讓獨立工會參加。基本法的諮詢架構亦有讓工會代表參與。劉千石在1988年總結當時的勞工政治新形勢時指出，工會參政，以協商而非談判，建制內而非建制外處理矛盾，對工會雖然是新嘗試，但同時把工會置於被吸納而喪失原來使命的危機。至於中方領導層對本地獨立工會積極統戰、邀約和會面（參44，註32），掩藏了「這些地位提高並未相對地令到工會享有真正的認可權，與資方進行集體談判」的事實（參45）。

劉千石被排拒於基本法起草委員會事件

統戰和排斥，是政權對不同意見者給予的政治獎勵和懲罰。在97回歸的前提下，基本法如何保障香港的公民自由、工會自主、促進民主等問題，一直是獨立工會希望向中英雙方爭取的。因此1985年8月，由工委會、公務員工會聯絡會等28個勞工團體和工會發起「勞工界基本法聯席會議」，強調港人參與起草基本法，共有113個團體參加。聯席會議決定由常務小組協商定出勞工界進入「基本法諮委會」的7人名單，再由各工會進行諮詢確定，並於10月18日開會通過。常務小組初步達成共識，同意選出的勞工界7名諮委應有不同派別工會及團體，互諒互讓。小組並且事先協議好一份由左派佔3名代表，各獨立工會佔4名代表的勞

工界名單（註33）。

10月18日決定會前夕，劉千石被告之要「顧全大局」，指工聯會參與聯席的屬會不會投票支持劉出任聯席的7人代表，並且已準備了取代劉的人選（註34）。18日的決定會共有146個工會出席，當中工聯會屬會及友會共計有80票，獨立工會只有66票，「顧全大局」的決定權已定。劉知道沒有可能會選得上，便於投票前退出選舉和聯席。接着，「地鐵車務部職工會」、「太古汽水廠工會」亦退出，還有「海底隧道公司督察會」、「港九計程車司機職工會」、「公務員工會聯合會」、「香港記者協會」等紛紛表態退出聯席，指左派工會排斥異己，摧毀了互信，互諒互讓的基礎（參46，註35）。

「勞工界基本法聯席會議」最初是由獨立工會推動籌組，左派工會只是後來加入，卻迅速佔到過半數優勢。事件嚴重打擊了1984年前後在工運界曾出現過的大團結，以勞工利益為前提，不分黨派友好合作的氣氛和關係。這種被當時輿論指為「順我者昌，逆我者亡」的做法（參47），並非是本地工運內部的派系之爭或私人恩怨，而是中國政府對香港基層的立場：要「顧全大局」。事件後港澳辦公室顧問王魯明接見「勞工界基本法聯席會議」（獨立工會退出後的聯席會議）的團體代表時不諱言指出：「現時的政策是為香港的資本家設想，否則資本家不會在香港投資，那麼香港的安定繁榮難以保持（參48）。」

事實上前途談判以至基本法草擬諮詢的過程，工商界的發言權及受重視程度遠超勞工界。香港由來重商輕勞，勞工階層從來不曾享有免受歧視的組織工會、談判和罷工權，亦無工資、工時、社會保障。中方強調的「平衡兼顧香港工人和資本家利益」，「勞工界不能有過高不切實際的要求，要看長遠利益」（參49）等等，只是混淆視聽。劉千石是獨立工運抗爭的一個象徵，這個象徵被中方和左派工會認為會「搞亂香港」，與港英政府和資本家的看法無異。事實上，建國後全國總工會已由工人階級先鋒的革命工會，變成黨領導的福利主義工會，強調生產建設，工人利益由黨照顧，不搞矛盾。中國式的工會主義，與立足於資本主義的香港、在尖銳的勞資矛盾下誕生的獨立工運有根本性不同。回歸後香港變成中國一部分，獨立工運能有多少自主和生存空間，一直是關心工運者最大的憂慮（參50，註36）。

劉千石事件亦激發了獨立工會考慮從鬆散的聯盟走向更緊密的工會聯會組織，並且要加強團結，爭取更大民主，爭取更多本地以及國外的工會支持。1988年「香港工會教育中心」舉辦了「往何處去」研討會，有12個工會及4個國際行業秘書處及其聯絡處參加。會上交流了獨立工會在當前的兩個任務為：（1）爭取工會認可權，建立集體談判制度保障勞工權益；（2）爭取政制民主化，體現一人一票直接選舉的民主制度（參51，註37）。

公務員工會的阮澄波及郭錦林認為：「1988年工會教育中心

提出成立一個獨立的工會聯合會是必然趨勢——工聯會關心安定繁榮，並非工人的權益。但當時的工會還是信心不大。」香港工會在這20年裏回應了經濟發展和勞資關係的變化，摸索了一些結合國際工運經驗和勞動標準，以及本地工人具體的生活和抗爭經驗的組織模式。獨立工運的主體尚在形成，步伐還未一致，即要面對政權回歸，以及各種權力關係的轉變。鄧燕娥指出「我認為這（回歸）是對工人運動很大的影響。一是在工作場所的鬥爭，二是社會的民主抗爭，因為八八直選時我們是真正可以組織到力量去參與的，工會都發揮著影響力。」當時各樣的可能性，讓獨立工運更加自覺地肩負了改變社會制度的政治任務。八九民運和六四事件的政治洗禮（參52，註38），促使這種自我期許不只在工運的領導層，而且在廣泛的勞工階層當中尋求實現。

參考資料：

1. 《工人周報》，1970年4月24日。
2. 〈倒閉清盤結業不斷增加〉，《華僑日報》，1984年11月2日。
3. 公務員4A工會郭錦林及阮澄波訪問，2011年8月。
4. 黃偉雄，〈公務員工運的回顧與前瞻1971-1975〉，《工運與社會發展——香港的經驗》，陳坤耀、伍錫康、呂大樂合編。
5. 公務員4A工會郭錦林及阮澄波訪問，2011年8月。
6. Mak Hoi-Wah, 1988, 'White-Collar Unionism: The case of Social Workers', in Y.C. Jao, David A. Levin, Sek-Hong Ng, Elizabeth Sinn (ed),

Labour Movement in a Changing Society: The Experience of Hong Kong, Centre of Asian Studies, University of Hong Kong, p.167.

7. 〈獨立工會運動促進香港繁榮穩定〉，《明報晚報》，1985年12月3日。
8. 《香港公務僱員工會聯合研討營報告書（1977年011月20至26日）》，公務僱員工會聯絡處籌備委員會。
9. 僱傭條例規定老闆可以無需理由於7天前通知解僱，無需補償。
10. 鄧燕娥訪問，2010年5月14日。
11. 鄧燕娥訪問，2010年5月14日。
12. 《快報》，1986年2月12日。
13. 《勞資關係通訊》，1987年1月。
14. Turner, H.A., Fosh, P., and Ng, S.H., 1991
15. 見李卓人訪問，2010年7月。
16. 陳立橋發言，1982年工委會周年大會。
17. 李卓人訪問，2010年7月。
18. 鄧燕娥訪談，2010年5月14日。
19. 工會教育中心 84/85/86年工作報告。
20. 鄧燕娥訪問，2010年5月14日。
21. 石林生訪問，2010年5月15日。
22. 梁寶霖，〈間接選舉直接促成工會運動重量輕質趨勢〉，《經濟日報》，1988年8月5日。
23. 盧芝賢，〈香港薪酬制度必須改善〉，《文匯報》，1988年3月14日。
24. 梁寶霖，〈間接選舉直接促成工會運動重量輕質趨勢〉，《經濟日報》，1988年8月5日。
25. 鄧燕娥訪問，2010年5月14日。
26. 鄧燕娥訪問，2010年5月14日。
27. 聶依文，〈經濟好景罷工多〉，《星晚》，1988年8月23日。
28. 《香港倉庫運輸員工協會27周年》，1987年5月。
29. 聶依文，〈經濟好景罷工多〉，《星晚》，1988年8月23日。
30. 《工委會1974至75年工作報告》。
31. 《文匯報》，1985年3月6日。
32. 《文匯報》，1984年6月16日。
33. 〈工聯擴大吸收白領積極參與社會事務〉，《文匯報》，1986年4月28日。
34. 《文匯報》，1984年5月17日。
35. 《百姓》，1986年11月1日；《明報》，1986年11月22日。
36. 《華僑日報》，1987年12月7日。
37. 〈各界評論直選〉，《華僑日報》，1984年7月19日。

38. 《文匯報》，1984年8月28日。
39. 〈工聯擴大吸收白領積極參與社會事務〉，《文匯報》，1986年4月28日。
40. 〈左派工會左右大局〉，《星島晚報》，1988年11月1日。
41. 〈勞工應演監察角色〉，《華僑日報》，1974年7月21日。
42. Turner, H.A., Fosh, P., Ng, S.H., 1991, p.82
43. 梁寶霖，〈如何在香港爭取集體談判?〉，《勞資關係協進會二十週年紀念特 1968至1988》。
44. 《文匯報》，1985年10月7日。
45. 劉千石，〈香港政治形勢與工運發展〉，《往何處去——香港獨立工會運動與國際行業秘書處1988年8月9-10日研討會報告書》，香港工會教育中心，1988年。
46. 《退出勞工界基本法聯席會議聲明》，1985年11月13日。
47. 《財經日報》，1985年10月24日。
48. 《明報》，1985年10月23日。
49. 〈香港脈搏〉，《信報》，1988年1月25日。
50. 《中報》，1985年10月25日。
51. 劉千石，〈香港政治形勢與工運發展〉，《往何處去——香港獨立工會運動與國際行業秘書處1988年8月9、10日研討會報告書》，香港工會教育中心。
52. 劉千石訪問，2010年5月5日。

註釋：

1. 例如1970年一年內便有打石工會、港九船塢碼頭做木總會、打掙業工會、港九造船業工會、五金工會、公務員工會（包括政府軍醫工會、水務工務、海事署、郵務工會）、東華三院工會、九龍倉理貨員工會、港九電器商店職員會、油蔴地小輪、九巴、中巴職工會、中電工人、碼頭起落貨職工會等透過工會成功加薪。某些勞工短缺的行業例如起卸業，商會要分別跟左右兩個工會談判達成一致協議，才能避免罷工。
2. 兩日後終與工會達成減時減薪協議。到6月工廠宣佈結業，1,300女工在勞工處外靜坐，管方拒絕談判，最後每人賠償39,000元了事。1981年NCR半導體廠結業300名工人包括年資10年者只能拿到法定最低的每年13日工資的解僱賠償和7日代通知金。

3. 「1985年註冊公務員工會超過150個，會員超過75,000人。」
4. 1984年社總與公務員團體及共73個職工團體組成「爭取合理調整八四年度薪酬聯委會」，要求薪酬與通脹幅度看齊，和追回落後私人機構百分之四薪酬。參與了全港96個工會和團體聯署支持反對政府帶頭打壓工資的運動，迫使立法局財委會通過更改84年度薪酬調整幅度為10.2%；社總並參加了1980年召集的港九勞工團體聯席會議；1986年加入基督教工業委員會屬下的工會教育中心。
5. 這些都是從發動基層抗爭後成立的工會，不少更有彪炳戰績和與國際獨立工會有連繫，例如發動按章工作抗爭超過兩年，並把銜敘條例中打壓罷工權的條文付諸訴訟的「政府土地工程測量員協會」；發動非學位教師靜坐反對降薪，並贏得教育界、家長、傳媒及國際教師工會支持的「官立學校非學位教師職工會」，和就薪酬及工作條件把港府投訴到英國的「政府速記錄音打字員協會」。
6. 早在70年代勞協已認為在香港可以透過「改善勞工狀況，及不受黨派或政治組織干涉或壓力為基礎，建立工會」。（勞協1978年報告）勞協先以NGO註冊，培養工會領袖、介入工潮，帶動成立中立的工會組織，爭取談判。勞協的工作包括勞工法例小組、投訴組、教育組等對工友、職校、工會、勞工團體提供勞工教育，出版《勞知》雙月刊，舉辦研討會，先後協助成立超過20多個包括製造業及白領工會。
7. 國際工會運動經歷第二次世界大戰及冷戰後，天下三分為：以國際基督徒工會運動為基礎成立的「世界勞工聯合會」、以共產主義國家為陣營的「世界工會聯合會」和歐美國家以反共為前題的「國際自由工會聯盟」。何僅神父認同國際基督徒工會聯盟（即「世界勞工聯合會」的前身）以聯合國人權宣言立會，主張平等正義友愛的宗旨。何僅神父來港前已開始在菲律賓從事勞工工作。
8. 香港政府跟隨殖民政府亦援引實施國際勞工組織第84號（參加社團之權利），87號（自由結社權利），98號（工會組織和集體談判權利）號公約。對第135號公約（工人代表協約經濟、社會、文化權利國際公約中的第8條有關工會組織和罷工權）則保留決議。
9. 勞工顧問委員會是港英政府向國際勞工組織報告由宗主國代簽的勞工公約的實施情況的組織。
10. 到1983年僱傭條例有關病假方面，有薪累積病假不超過36天，患病不少於4天才享有病假津貼。
11. 例如自1974年開始進行工傷賠償調查以來，都透過記者招待會發表調查結果。永久性傷殘的工人最多賠4年工資，但工委會調查發現48%工傷者低於25歲，75%低於40歲，因此要求提高賠償年限。
12. 1976年工委會發表調查，顯示受訪500個家庭中，三份之二收入少於1,000

- 元，只有43.4%受過工傷得過賠償，45.4%生病享受過半薪病假。84.4%願意參加供款性社會保障計劃，並以養老、失業、工傷、病假為優先需要。這些基層調研打開了此後民間團體長達10多年的中央公積金爭取運動。
13. 這些勞工團體的工作人員被稱為組織者，他們將工人日常零散面對的經驗和困難，梳理成有系統的論述，化零為整，從而凝聚工人的團結力量，令其充權。
 14. 立法局要到1988年才有間接選舉和勞工議席，而勞僱會一直只有工團會及後來有公務員工會參與。
 15. 鄧燕娥於本書的訪問中說：「人的因素是有影響的，不過，事實上教會也有很多不同的流派，而我在天主教的時候，我也較為傾向解放神學，主張與當地貧窮人一起抗爭才是傳福音，阿石很強調這個，不是在教會內，而是如何將窮人從他們的生活之中解放出來，才是真正的傳福音，阿石當時是較為能夠頂住教會的壓力，堅持這個方向。」
 16. 同樣於訪問中，鄧燕娥說：「80年代我們當時有兩條熱線，都很多個案，當時就誰接到電話就誰跟進，誰不走運啦。」
 17. 李卓人在本書訪問中說：「當時沒有要計劃要搞工會的，阿娥來到不久便要搞食品勞聯。教工友搞學習圈，工人自己組織起來，放工便聚一聚，十多人一起傾偈討論怎樣鬥爭法，之後都成為會員，學習材料也自己搞。」
 18. 「當時很多飲食業的工會都是以搞福利和文娛康樂為主，不是那麼容易向抗爭性的工會轉變，反而，我們砌嘢（爭權益）的工作手法，吸引了一些其他行業的工會。所以，我們便說服IUF，將資源搞一個工會教育中心，只要是志同道合的工會都可以加入。」
 19. 例如出版勞工剪報集、工會教育叢書如《工會知識入門》、《工會理事手冊》等，開設資料室對外開放，舉辦多次研討營包括關於勞資會議和集體談判研討營，國際工運研討會介紹歐美工會制度、歷史及國際勞工公約、與亞洲工會交流等。
 20. 鄧燕娥指：「雖然當時也有不少獨立工會，可是都是很弱的，如何讓他們可以充權，而不是純粹維繫一群人，有事的時候出出聲，或是做一些互助的工作，是需要破舊立新的。當初只有我和賈、鳳，經常被工會大佬教訓，因為那時很年輕，只有阿寶是較有經驗的，加上我們又不是紅褲仔出身，又沒有經驗，而他們搞了工會幾十年，我們卻說要來教他們搞工會。當時一些工會大佬經常對我們說，搞工會不是這樣的，最重要的是一拿上手就知道臘腸多少斤，因為當時工會多是搞福利的，而不是像現在這樣。故此，當時是一直被潑冷水的，而且也沒有經驗可循，只能學習外國的經驗，可是，外國經驗也不是可以容易學習和照搬的。」
 21. 曾任團棉總屬會香港紗廠幹事會康樂主任的石林生談到傳統左右工會內部

- 決策的文化時說：「我們以前工會都尊重老人家，即帶頭那位，那像現在開會，你吵我吵，吵不出個結論來。我們一定是無論主席說甚麼，我們也一定通過，那是尊師重道。（總幹事說甚麼都好，通常都通過？）通過，因為他決定了做什麼就一定通過。有爭拗就只會是左派或右派之間的爭拗。」
22. 組織太古工會事緣一個司機因為犯交通條例被辭退，司機們對公司重罰都很生氣，所有司機罷工，更集體辭職。後來公司都重新聘用集體辭職的司機，可是犯交通條例的工友還是被炒了。因為此事工人常常聚集一起發牢騷，成為後來的工人小組。
 23. 1988年五金工人平均日薪只有60元；塑膠60至70元，沒加班等如「吊鹽水」勉強維持生活，即使加班也只有3000多元；製衣紡織好景時一天有100多元，但要加班至八、九點，即使十一、二點很平常；酒樓飲食服務每天11小時，沒有假期及有薪病假。政府統計製造業平均總收入連加班、勤工獎、津貼約，港幣3,300元。
 24. 鄧燕娥指：「行業工會維繫會員是很困難的。當時有些工友在工廠不肯承認是教友，在教會不肯承認是工友，故此，很難凝聚會員。多數只能夠做campaign（行動），都是指向政府的大議題，都不是鬥老闆的，到現在為止都是。」
 25. 在其中一次試車時司機拒絕服從英國行政總裁的命令為參與的嘉賓奉上飲料，認為不是工作範圍，惹來英國行政總裁不滿，一句「From now on, all the train operators will not get promoted」（現在起，所有列車司機都不獲升遷。）激起剛加入公司的司機對公司霸道的作風不滿，而自發要成立工會保障車務員長遠的權益。
 26. 包括交通事業從業員協會、地下鐵路車務部職工會、香港隧道有限公司督察會、佳友的士車主司機聯誼會、香港倉庫運輸員工協會、政府司機職工會、空運員工遊樂會。
 27. 後者的工會往往在成功取得制度上的地位及保障後，赫然發現資本全球化早已超越了工會的組織，即是資本比勞工運動更快更有效的組織不同地區、國家的勞工、居民、政府以及環境資源為其生產。自限於本地的運動，和保護主義型、經濟型的工會組織只會被流動的資本孤立在原位，並逐漸流失會員，不少西方和外國工會也是在近年才開始提出工運應該走向結連不同的社會運動，和民間團體合作。
 28. 工聯會1986年提出的具體工作包括對工人進行公民教育，提高民族意識，參與基本法討論。
 29. 例如1984年工聯會要求僱傭修訂法取消滿2年才領遣散費的立場；1985年工聯會屬下製衣工會要求成立破欠基金；其他如反加價、處理欠薪糾紛、提高遣散費、有薪病假、五一有薪假期等，跟獨立工運的訴求大致相同。
 30. 工聯會在工傷事務上要趕上和勞工團體的差距，設立特發事件工作小組附屬

於社會事務委員會，以便快速回應突發工傷事件。雙方競爭可見於1986年葵涌硝反廠爆炸意外，爆炸釀成10名工友死亡。工聯會第一時間到場，安排死者內地親友到港，並舉辦安慰會和法律講解會解釋工傷賠償。當工委會職員陪同部分工傷工友親屬到場時，工聯屬會要求工委會職員和工友離場，不能參與。

31. 1986年勞顧會的勞方代表則由鄭耀棠、黃偉雄、李鳳英、陳恩賜出任。1988年勞顧會的勞方代表由4名選舉代表，2名委任變為5名選舉代表，1名委任後，即有10人角逐。包括五金工會林淑儀、工團陳恩賜、勞聯李鳳英、大東張柏枝、社工工會李健賢、勞工督察工會蒙偉明、文書職系公務員總會梁籌庭、物料管理員工會莫家榮、成衣工會李卓人、僑港意誠業業總工會何國堅。結果在左派支援下公務員總工會莫家榮得票最多，其次工聯會，工聯得票亦比工團會多，在此情況下獨立工會的代表則被擠出局。
32. 例如1985年全國總工會及港澳辦率先招待港澳工會代表團，包括工聯會、工團會、本地高級公務員協會、公務員工會聯合會等共25人訪京，參加國慶活動。
33. 原本常務小組定出的名單包括劉千石（工委會）、李啟明（勞聯）、張世林（香港僱員工會聯會）、鄭耀棠（工聯）、麥燦（香港海員工會）、龔志強（摩托車業職工會）、章麟（水泥混凝土工程業職工會）。
34. 由「大東報局職員會」的主席張栢枝代替劉千石。
35. 聯合聲明批評道：「中英會談香港前途問題之後，鄧小平主任強調互諒互讓，求同存異的精神；基本法開始著手草擬後，有關方面亦表示誠意邀請各方面代表參加諮詢會，甚至包括右派人士。但這次卻排擠一位有代表性的勞工團體代表劉千石，看來這份誠意值得商榷了……有些工會不但沒有遵守協議，反而有意擠掉其中一人，這種違反君子協定的精神，對團結各階層人士的工作，起了破壞的作用。……壟斷之勢已形成，但又沒有容人之量……使人心灰意冷。」
36. 劉千石事件讓工會及勞工團體更清楚工運面對九七的路綫，劉千石表示基督教工業委員會將改變過往較為被動的組織工會政策，全力支持工人在廠房組織工會，加強發展獨立工會的勢力。
37. 大會同意在「互不隸屬、互不干涉、互相尊重」的原則下，幾個理念相似、目標一致的聯會組織之間，即勞聯、僱聯、工會教育中心和公工聯，合共超過40多個工會嘗試組成一個工會大聯盟，加強資源合作，製訂共同的工會教育策略，中長期勞工政策，和共同協調支持推動對勞工政策有利的立法局候選人參選。
38. 劉千石在訪問中說：「89民運爆發，對本人有很大反省，就是獨立工會對於社會發展的重要性，這亦是催生職工盟90年的正式成立。」

第三章

職工盟， 成立於後八九

爭取 連任

1989年六四大安門鎮壓，是促成職工盟成立的重要原因——獨立於政治潮流與建制體系的工會運動。保障工人勞動權益，需要的是經濟與政治實力。購買會址，「籌款買磚頭」避免政治逼害，以及進入議會參政，是職工盟建立獨立力量的兩個方法。

前言：在政治動盪中成立的獨立工會聯盟

1990年9月29日由25個屬會，97,000名僱員組成的香港職工會聯盟（簡稱工盟或職工盟）正式成立，標誌著香港獨立工運進入一個新的階段。

成立職工盟的歷史意義，其實遠超其作為香港工會第三勢力的集結，職工盟的定位與傳統左、右派工會截然不同，其所強調的民主、公義及獨立性，不但切合香港政治經濟發展的需要，亦為工運提供了更多元的發展路向。

1990年《基本法》在人大通過，香港進入後過渡期，加上八九民運的種種餘波，港人的政治訴求有增無減，彭定康方案引發中英爭拗，政治化成為一種常態，一切社會議程必須在實質上或語言上與狹義的政治拉上關係，才能得到公眾注視。草創的職工盟面對政治化的香港，要保障工人權益，政治參與乃必由之

路。職工盟如何參政，如何透過議會工作落實基層權益，亦是本節的研究重點。

職工盟在創立初期，透過已有的工會動員及新得到的政治機會，不單組織工人抗爭，更推動各項社會政策的改革，其中尤以私人法案作為武器，確立工人的權益，本節的第四部分將檢討有關工作的得失。

香港進入後過渡期，社會瀰漫悲觀情緒，擔心公民權利在回歸後不斷萎縮，職工盟可說「生不逢時」，未及茁壯成長，便要面對九七「大限」的威脅。當時，職工盟的負責人到底如何部署，又有否預期回歸後除了政治變數外，亦有經濟衰退所引發的種種工人待遇問題呢？

一、政治轉變催生職工盟

推動職工盟成立的動力主要是80年代新的政治環境，包括中國內部經歷文化大革命後，進入改革開放年代，及香港主權回歸所產生的政治變數。國際的勞工力量及本地的獨立工運領袖同時意識到一個團結的獨立工運組織在香港的重要性，遂有職工盟及其前身的成立。

1982年，當時的基督教工業委員會總幹事劉千石認識了國際食品勞聯(IUF)的亞太區秘書長馬偉濱。國際勞工力量希望對在殖

民統治下勞工權益落後的香港及缺乏人權的專制中國，作一些貢獻。劉千石認為基督教工業委員會有勞工教育的經驗，卻缺乏工會教育的工作，「香港工會仍是『學徒式』、跟師傅。」國際食品勞聯遂統籌一個為期兩年的工會教育計劃，是首個來港的國際工會組織，為香港的獨立工會提供組織工會的技巧及知識。

1984年4月，香港工會教育中心成立，對香港的獨立工運作更長期的培育工作。1987年開始，部分國際行業工會聯盟開始透過中心支持香港相關行業工會的工作，但大部分國際的行業工會聯盟未見活躍。1988年一個國際會議在香港展開，討論如何發展香港的獨立工運。1989年職工盟的籌委會成立，由劉千石任主席，勞聯的李啟明任秘書長，而公務員工會聯合會的蕭賢英則任司庫（參1）。

除了國際勞工力量的推動外，中港政治的轉變亦催生了職工盟。中英簽署《聯合聲明》後，香港鐵定於1997年7月1日回歸中國，中央政府一方面開始《基本法》的起草及諮詢工作，同時亦延續及擴大其統戰工作。梁寶霖在訪問中指出，中央政府曾嘗試統戰獨立工會，但需要那些工會聽從中央的指示。當時基督教工業委員會積極參與工潮的組織工作，雖然與工聯會有合作，但正如李卓人在訪問中指出，在過程中產生不少矛盾。加上基督教工業委員會對民主化的正面態度，與當時強調安定繁榮、反對加快民主步伐的工聯會矛盾日深。雙方的衝突最終反映在劉千石不

獲勞工界支持進入《基本法》諮詢委員會的事件上。及後，更因支持八八直選及劉千石聯同其他社運人士到北京反映意見而被沒收回鄉証，進一步使中央與香港獨立工運決裂。

當然，最重要的還是「六四事件」。基督教工業委員會支持學生的訴求及北京工自聯，李卓人帶同港人的捐款到北京，遭中共扣查。這些事件使獨立工運意識到團結獨立工會，建立聯盟對社會發展及回應九七回歸後不可預測的工運困局之重要性。因此，加速了職工盟的成立。

1989年，其時香港有200多個獨立工會，代表17萬打工仔女，假若能團結一致，將是社會上一股不可忽視的力量。當時最大的工會組織，工聯會的成員亦只是20多萬而已。1989年4月，香港獨立工會聯盟籌委會成立，主要由劉千石、李啟明及林華熙負責聯絡及前期工作（參2）。1989年7月，來自工會教育中心的屬會、勞聯屬會、公務員總工會、公務員工會聯合會、香港僱員工會聯合會的屬會共同研究成立職工盟（參3）。最後，因為種種原因，部分工會並沒有加入，例如李啟明領導的勞聯，當時有21個屬會，但只有7個贊成參加（參4）。故此，職工盟成立之初，只有25個屬會，當中包括香港最大的工會，教育專業人員協會，當時的會長司徒華亦出任首屆秘書長。組織方面，按1988年一次研討會上香港大學教授陳明鈺提出的「瑞士模式」，即鬆散聯盟、互相獨立、各不相干。及至1995年，職工盟成立5周年時，屬會數

目已增至39個，會員人數達12萬之多（參5）。

.....

個案研讀 1：「六四·國際·本土」

正如幾名職工盟的創辦者都提及，1989年，北京天安門上對民運的血腥鎮壓，是加促職工盟組建的因素之一。當中，不但有如劉千石所言，「反省了獨立工會對社會發展的重要性」；其成立之前，亦已得到國際勞工界的祝福。

在1990年9月職工盟成立之前，李卓人和鄧燕娥早已前往歐洲，「去了8個國家，探晒所有啲外國工會啦」。時維八九之後，「人們當然好珍惜我們能去，所以好像職工盟一開波就好受國際關注。」

萬眾矚目的成立都只是開始。職工盟成立的初期仍舉步為艱。中國的「後八九」、香港的「九七前」，職工盟首先要面對的是初創時期的資源匱乏。

1990年9月29日，職工盟成立，骨幹成員有基督教工業委員會過檔的5名組織幹事，包括李卓人、鄧燕娥、梁寶霖、黎梅貞及陸鳳娥。但基於對獨立工運的理解與期望，「一個獨立工會除了應該獨立於政黨和國家，同時也應該獨立於教會，真正獨立自主」，鄧燕娥指出職工盟從基督教工業委員會脫胎、獨立出來時，連教會資源也沒有的困境：

「90至97是很艱難的時期，真是『餐搵餐食餐餐清』。」

鄧燕娥回憶，職工盟最初主要依靠IUF的資源，94年才多了「國際自由勞聯」，95年開始有美國的Solidarity Center，96年開始成立再培訓中心，慢慢地改善條件。「92年我借調到IUF都是因為資源缺乏，故此當時我在IUF做，可是條件是人在職工盟辦公，有時間就幫忙職工盟的工作。」

此外，這時職工盟大部分的職員都是大學生出身，工友較少，「我們也希望如果有積極的工友，那應該留在工會之中，繼續發展，這對於工會的基層組織是很重要的。」

但縱使有不少困阻，此時職工盟亦飛快成長：社區院社、泥頭車、田螺車等屬會相繼加入，工潮頻生，而職工盟繼續沿用基督教工業委員會的模式危機介入行動。

九七逐漸逼近，人心惶惶的悲觀情緒開始瀰漫。李卓人記述當時如何探摸政治形勢：「想像最差的是所有自由開始褪色啦。那時最緊要自由這部分，那時也沒民主呀。也沒有集體談判。最怕連集會呀，遊行呀，結社的自由都沒有。」

當時職工盟的政治策略從三方下手：一乃自置會址、二為國際關係、三是強化組織。「回歸之前我們有幾樣準備，好勁，第一是買會址，那是最重要的，以後不會在任何地方上被逼害到。」

鄧燕娥記述買會址的決定，始於95年屬會營。「當時大家通過要籌款買會址，所以95、96年我回來做總幹事，便主要做籌款。當時大家很大決心，要生存，而且要給工友一個清楚的資訊，就是職工盟不會怕九七，故此最好的方式就是買會址。」打著「籌錢買會址」的旗號，職工盟舉辦了不同的活動，「做計劃書去外國工會籌款，搞獎券籌款、郵票展等，外國籌了60萬左右，但主要的來源還是香港市民。」特別是郵票展，所籌款項最多，共70多萬元，正好應了回歸的熱潮。「郵政工會協助搞；蕭賢英他自己的家庭也是有集郵的興趣，幫助了不少。」《職工盟團結報》97年的第29期最後報導，籌款共得款項220萬，「現已選購了會址，準備97年7月遷入新會址，準備大展拳腳。」「購買會址對於職工盟往後的穩定是有很大的作用。」至今，鄧燕娥仍肯定當時的決定。

至於國際關係上，李卓人表示當時職工盟的國際網絡「已經好強」，早已部署好讓國際工會共同來關注香港的情況：「96年那時國際自由勞聯特別要來香港，見彭定康。」

.....

二、定位與策略：哪種工會主義？

職工盟的成立，標誌著獨立工運的團結及路線之確立。獨立工運與當時已存在的兩大工會組織，工聯會及工團的分別在於政治上的相對自主，追求自由民主；工作的層面不只是屬會工人的利益，更重視的是社會公義。到底職工盟在草創之時，如何在工作上體現這種路線，而其與香港的社會環境及工會的內部特徵有何關係呢？這些都是本部分的研究重點。

工會主義的分類

根據學者的分析，香港工會傳統上發揮三種功能，可以概括為三類工會主義：工作為本工會主義（job-based unionism）、服務工會主義（services unionism）及政治工會主義（political unionism）（參6）。三種功能並非互相排斥，事實上，香港傳統工會都同時發揮這三種功能，只是各有偏重而已。工作為本工會主義強調在工業關係中代表會員通過諮詢或談判爭取會員的待遇改善，但由於香港的商業結構以中小型企業為主，工人難以組織及壯大；加上僱主對工會的敵視及工人意識的保守性，工會在這方面的功能難以發揮（參7）。香港傳統工會都集中於提供服務，滿足會員物質需要的服務工會主義，工聯會更是當中的代表。與此同時，由於香港特殊的政治環境，傳統工會分別受共產黨及國

民黨的控制，作為強化兩黨在香港支持的工具，多於透過工會動員影響政府政策的政治工會主義。所以，嚴格來說，傳統工會的工作以會員的服務及利益為主，即俗稱的「麵包牛油工會」。職工盟作為獨立工運的進步力量，當然不會走這一路線。

事實上，西方工會運動近20年面對新自由主義全球化的衝擊，亦需要尋找出路，有工會集團認為面對新環境，工會應該更強調工人的實際利益，進一步強化與資本家的策略性合作及議價，從而改善工人生活，吸引工人對工會的支持。但是這種做法被左翼人士批評為昧於社會形勢，令工人不再成為工會運動的主體。其實，在經濟結構轉型、工作零散化、工人被邊緣化之時，只強調傳統產業工人的工作權益，而不嘗試結連社會上不同的受壓迫者，根本不能壯大工運。因此，有學者提出另類的工會主義，所謂社會公義工會主義，在新的社會環境下，重新理解階級鬥爭。

學者Fletcher及Gapasin (參8) 指出階級鬥爭已經不再只是廠房內的事務，而涉及誰有權居於城市的特定地方，誰要被迫面對有毒廢料，哪些孩子可以接受哪種教育，誰的選票會計算，誰的不會等問題。除此之外，性別及種族問題亦與階級性高度重疊。傳統以廠房組織為主的工會，將不能接觸到因失業或就業不足而資源日見匱乏的邊緣勞工。所以，社會公義工會主義必須是一種勞工社區的聯盟，為社會的不同弱勢社群爭取權益。其目標不單

是一般的勞工保障及工會組織權利，亦強調有利工人階級的經濟發展，包括工人可負擔的房屋及合理的生活工資等。在美國，工會所爭取的包括僱主對不同性別及種族的平等對待，教育、醫療、房屋及移民政策的改革，甚至是有關宗教及外交政策。

職工盟作為香港獨立工運一個主要組織，其定位及路線當然與傳統左右派工會的聯誼及服務性質不同，其定位正好與以上提到的社會公義工會主義，甚至可能與傳統的社會運動工會主義（Social Movement Unionism）不謀而合，亦反映在職工盟的工作之中。

四大方向，堅持民主

職工盟在成立時提出了四點方向（參9）：

1. 壯大工會力量，爭取勞工權益；
2. 站於基層利益，參與社會事務；
3. 維護基本人權，促進全面民主；
4. 團結世界工人，加強國際合作。

這些綱領都反映在職工盟成立初期的工作上。而直到20周年亦沒有大改變。正如總幹事鄧燕娥在訪問中指出職工盟是一個聯會，最大的特色是堅持民主。職工盟不同於工聯會、工團。而相對外國工會組織，職工盟也有一個較不同的地方是職工盟成立

的背景是非政府組織（NGO），故此，在工作手法、文化，都接近NGO，較容易與NGO合作，而且較為傾向國際主義的立場。例如，外國工會對NGO的看法很負面，可是職工盟是可以合作的。故外國有些工會也說職工盟很像NGO，是相對多元的，而與其他外國工會比較，職工盟與外國工會的聯繫是較多的，故此，職工盟相對其他國家的工會較多支援國際工人的行動。所以，職工盟予人的印象是關心社會公義為主，而且無分國界。當然，一些工會應有的工作，如勞工權益的保障亦是職工盟的重點工作，正如李卓人在訪問中指出，職工盟的定位仍是以爭取勞工權益為主，即使是退休保障等社會政策亦與打工仔女息息相關，只是職工盟在公眾的總體形象被社會公義、八九民運等蓋過，而令人誤以為職工盟不重視勞工權益的爭取。

事實上，從職工盟成立初期的工作，公眾可以看到其爭取工人權利及權益（在第四部分討論）的同時，亦關心社會公義，團結不同背景、國籍的工人。這些工作充分反映在職工盟協助弱勢社群、外來勞工的工作之上，亦是與傳統工會只重本地工人利益、服務，甚至將本地工人與外來工人對立起來的路線之差異。

職工盟成立後繼承工會教育中心的工作，積極參與組織工人，特別在爭取工會權利方面，參與過多次事件，包括協助惠康超市工會的工人反抗管理層的壓迫；亦曾協助香港電訊的員工籌組工會，抗議公司裁員；協助國泰航空公司長達二十多天的罷

工，反對增加飛行工時及壓迫工會代表。

不分國籍，施以援手

港英政府自1989年起，以勞工短缺引致工資上漲、帶動高通脹為由，加上興建新機場需要大量建築工人，以不同名義，分批輸入為數超過四萬的外地勞工。在這些外勞中，分為一般性的及專為機場工程而聘用的。一般性的輸入外勞，由於散落在不同行業，亦沒有比較突出的個案，當然，剋扣工資等事件則屢見不鮮，卻較難組織。相反，機場工人的多宗抗爭事件，以及職工盟的介入，則突出了職工盟的抗爭路線與傳統工會之不同。

首先，社會上對外勞普遍有所抗拒，認為他們搶飯碗，又不是本地人，長遠來說也會離開香港，即使組織了，意義也不大。所以，部分工會對他們爭取權益的行動亦較消極。職工盟雖然反對政府輸入外勞，但認為這是政府及僱主的問題，當有工人被剋扣工資，就是一個公義的問題，因此要協助工人抗爭。自1995年中至1996年初發生多宗機場工人被剝削事件，一些事件最多涉及800泰國外勞，少則亦有40至50人（參10）。事件的性質主要為剋扣工資，一些工人月薪應為34,000元，最後只得11,000元，被老闆、當地的勞務公司剝削了三分之二（參11）。由於部分外勞來自泰國，而來自內地的又怕工聯會與中國政府有聯繫，有國際工運背景及獨立自主的職工盟便成為他們尋求協助的主要對象

(參12)。

1995年11月22日青衣機鐵工程地盤三百多名福建外勞集體罷工，抗議僱主聯同勞務公司剋扣工人工資。為外勞爭取權益的連串工潮掀起了序幕。23日，西九龍高速公路地盤爆發大陸外勞工潮。28日，大嶼山小蠔灣100名大陸外勞罷工，揭露多宗剋扣工資事件，與此同時，新機場工程中的泰國、菲律賓及尼泊爾工人，同樣因受剝削而發起抗爭。當時，職工盟積極介入連串工潮，先後協助青衣機鐵、小蠔灣、金門建築、東涌發展第一期、惠記、機場客運大樓等機場核心工程的外勞爭取權益，涉及總數近1,500人，大部分都獲得最後勝利。

職工盟支持外勞的抗爭行動，相對於其他工會組織更為投入。當中主要本著社會公義，工人不分國籍、地方，有任何問題都應施以援手。此外，本地工人的權益與外勞可謂唇齒相依，一旦外勞被任意剝削，工資一再被壓低，資本家便可任意妄為廉價外勞源源不絕，本地工人的議價能力便更低，而要走進工人之間「鬥平鬥賤」的死胡同，最終只讓資本家圖利了。

.....

個案研讀 2：機場外勞抗爭紀實

動用了數百億元的新機場玫瑰園計劃，於91、92年間開展了工程。職工盟組織幹事譚駿賢記得，到了95年底，泰國

勞工突然致電，表示他們的工資和工作待遇較合約訂明的差。

「當時青衣7號橋的其中一個小地盤的工人先致電我們，表達不滿，並表示他們正聚集起來，但並未要求我們的幫助。」職工盟估計這不是簡單的單一事件，只是冰山一角，可能有更多的情況未被發現。因此，職工盟當晚便到他們在工地的宿舍去，卻苦無入口，直至翌晨6時左右才入到地盤，找到正在罷工的外勞。透過外傭團體Friends of Thai 職員的翻譯，職工盟幹事遂解決言語不通的問題，開始明白外勞的狀況。

「他們的合約訂明月薪應有萬多元，但實際上每月只得5,000左右，差距相當大。」職工盟研究整個外勞政策和標書，結果發現標價是低得不可能負擔一個合乎外勞政策的薪金水準。「所以我們相信，自始外勞公司就沒有打算給予外勞政策的指訂薪酬；而政府的監管亦很有問題，明知標價所賺的錢不可能符合要求，仍讓他們承擔工程，於是整個外勞政策的問題馬上浮現出來。」

譚駿賢記得當時泰國工人罷工兩天，終逼得一間法國建築公司Dragega與職工盟談判。「當時法國人好有氣焰，拍檯，又聲稱自己以前以解僱的手法對付過很多罷工工人。」反之工人代表一方就比較弱勢，有很多的限制，既

擔心被解僱便無法還上一筆幾萬元的仲介費，又怕無法照顧家人。因此，在談判桌上都顯得比較沉靜。譚駿賢與當時新九組的勞工界議員曾建成協助工人，而勞工處主任梁麥坤是站在工人的立場的。

不過縱使法國老闆氣焰囂張，法律上卻是處於絕對劣勢。「經過大半日的談判，他最後承諾會把錢全數歸還工人，那宗工潮就總算是完了。」但譚駿賢還深刻記得一名工人代表，在差不多結束的時候突然跟他聊天，「他說自己雖可以爭取回工錢，但仍好擔心。由於當地很多的仲介公司都是由黑社會控制，他擔心如果被人知道他在香港進行過工業行動的話，會被襲擊、甚至無命！」離鄉別井的外勞處境，往往伴隨著的恐懼，難以為外人道。

此宗外勞工潮爆發後，有關的工潮可謂無日無之。單是泰國外勞的罷工便有4、5宗，涉及的人愈來愈多，每個地盤皆有數百人，都是同樣問題：承判商沒有履行合約。然而，此階段主要是外國勞工，直到九六年初，則開始了另一波大型的外勞問題：中國勞工，涉及的人數更大，幅度更廣，問題更嚴重。

另一位職工盟前幹事亦在訪問中談及在青衣機鐵工程中，組織內地外勞的工作。

這位幹事指出，職工盟早有計劃組織外勞，只是在準備推

動時，碰巧發生工潮，使職工盟提早了介入。當時工聯會及街工亦有介入，最後由職工盟取得領導權。「當時我們分析，除了要令建築商賠償外，必須令勞務公司不敢打擊外勞。於是我們帶領工人往新華社，要求新華社面見及澄清有關政策。藉著這個過程，使勞務公司不敢露面，不敢再打壓工人。」勞務公司對工人的剝削，在於當工人來香港之前，勞務公司已經每人收取4至5萬元，還可能在工人工作期間繼續收。

而事件中職工盟在數個勞工組織脫穎而出，這位前幹事認為職工盟的優點是沒有顧慮，決策民主化：「我們會與工人去談應該怎麼辦，怎樣採取下一步的策略，很有效率，罷工之後便馬上與工人一起往新華社，要求澄清政策。」職工盟清晨便租了數部大巴士，直接接載工人；地盤的保安鎖著地盤，不讓工人外出，職工盟堅持，王自己先爬進地盤，將地盤大閘打開，地盤工人發現原來可以這樣，便一起出來，由那一刻開始，職工盟便佔據了領導權。

工潮之後，工人復工，每個月領得1萬多元國家勞務法規定的工資，其後兩年亦未短付過，勞務公司也不敢收取額外費用。當時基督教工業委員會有外勞組，專門跟進，但主要以個案為主，甚少處理工潮。在組織外勞時，職工盟也會與基督教工業委員會一起做，當時基督教工業委員會

的職員跟工友回鄉時，鄉親甚至在村口拉起橫額歡迎。職工盟則到了小濠灣、東涌等地盤派單張，甚至晚上偷進機場的員工宿舍、餐廳，嘗試組織工人。成功的工潮激勵抗爭，使外勞工潮一浪接一浪。在多宗工潮及個案中，職工盟一共協助近2,000名工人。當時整個機場的地盤聘用了4,000至5,000名外勞，職工盟相信大部分已經改善，涉及的金額相信涉及數以千萬元計。

.....

其他非本地工人事件

除了機場外勞外，職工盟亦關心及組織其他弱勢社群，其一為外地傭工。一位本地外傭組織者Remy在訪問中指出，早在職工盟未成立前，基督教工業委員會及Mission for Philippino Migrants，便向外傭組織者提供工人權益的知識及訓練；同時，又協助她們爭取加薪。

但如李卓人在訪問中指出，爭取外傭的權益，必然引起本地人的反感，但是在公義等的考慮下，「還是要做的」。1993年夏天，職工盟協助外籍家庭傭工爭取加薪，遭到外傭僱主的猛烈批評。職工盟一再強調其立足勞方的立場，強調外傭與本地工人沒有兩樣，同樣有生活負擔，同樣希望改善生活，不希望香港人帶著歧視眼光對待外傭。此外，支持外傭改善工人待遇，間接地

令本地工人受惠。外傭工資越低，本地的一些無良僱主便越有誘因挺而走險，非法地以外傭取代本地工人的工作，間接導致工人失業（參13）。因此，職工盟積極協助組織外傭，例如亞洲傭人工會。

事實上，職工盟不單關注在本地工作的工人，對於中國內地及東南亞的勞工安全亦有關注。在1993至94年之間，先有港資的開達玩具廠在泰國的廠房大火，造成200死亡，總數600多人死傷，為歷史上一宗重大的工業事故。職工盟事後到泰國駐港領事館請願，要求徹查事件真相，嚴懲兇手，其後職工盟參與了「開達玩具廠火災聯席」，提供資源協助，並支援由勞工團體主辦的杯葛集會。（參14）1993年11月，深圳葵涌鎮致麗玩具廠，因資方把門窗鎖上及以雜物堵塞走火通道，造成百名工人燒死、焗死的慘劇，多個關注中國勞工的組織組成了「關注致麗火災聯席」，跟進事件，並要求有關當局嚴懲違規僱主，並組織杯葛行動及抗議（參15）。1996年1月，職工盟兩名幹事聯同「爭取訂立玩具安全生產約章聯席」的各國工會代表，到玩具展覽會場示威，遭到保安及警方鎮壓，與另外4名代表一同被捕（參16）。94年中還有珠海裕新紡織廠倒塌事件：200多名工人被僱主要求在工廠大廈大火後進行清理工作，結果大廈倒塌，造成100多人死傷。職工盟在過程中協助工人追討賠償，及追究責任；同時，亦倡議完善相關政策（參17）。

此外，職工盟亦協助一些社會上受歧視的打工仔女組織工會，如「溫莎桑拿」的個案：一群從事桑拿浴按摩的技師投訴僱主強迫員工簽自願離職書，然後再重新聘用，以逃避近200萬元的長期服務金。（參18）之後更成立了娛樂及個人服務工會。

職工盟的策略：危機介入

職工盟除了在定位方面與香港傳統工會有別外，在組織策略方面亦有自己承傳自基督教工業委員會的一套，主力搞危機介入。所謂危機介入是指當工人出現勞資糾紛時才會出動，協助工人爭取權益，及後可能組織工會。而在沒有事情發生前，職工盟一般不會主動聯絡工人，組織工會。這種策略之形成，與職工盟成立之時，資源所限有關，沒有資源可以吸引一般工人參加職工盟的活動，亦沒有充足人手到工作地點進行宣傳及組織工作，但是隨著職工盟的知名度提升及再培訓起的催化作用，這種策略的主導性可能慢慢消滅。

職工盟的組織者在討論危機介入模式時指出，到目前為止，這種模式仍是不可或缺的。一般認為這可能是香港工人運動的特色。第一，工人的工會運作傳統比較淺，而工會類型還是有所不足。不是每次的事件都可以透過現有的工會主動針對問題做組織，爭取，甚至發起行動。始終大部分的工人都是非工會化，這會使他們需自行解決和公司的糾紛。結果是始終有一些工人是會

自行發起行動，再找工會組織幫忙，這是無可避免的。而這亦有助職工盟擴大工會組織介入點。另一個因素是，職工盟及李卓人在香港全港性的形象很強，即使當打工仔遇到問題，他們可能第一時間想起職工盟或李卓人，而不是想到透過本身所屬工會的組織去解決。所以，當他們遇見問題或是行動以後，都會找職工盟，這亦是危機介入的一種。當然，此方法是有缺點的，就是只可以等，這對工會的組織和增加會員人數來說，是一種很消極的做法。所以，一般認為可以兩邊發展的，一是行業工會或是企業工會主動去發掘一些議題或是整個行業的問題。例如飲食和保安透過最低工資去組織，家務助理則是透過全民退保和中央公積金等去做組織工作才可以主動出擊，而且是有部署有計劃地去組織。此外，職工盟自1996年發展再培訓中心，亦有助這種非危機介入的組織工作。但職工盟的組織者亦指出職工盟不可以擺脫危機介入的方法，因為要透過工潮才能有效組織大部分在職工盟據點以外的工人。

職工盟的秘書長李卓人則從現實的角度分析，認為採用此策略的原因是有實際效果，在危機中工人才願意搞工會，沒有其他辦法。但他指出危機介入的問題是一旦在抗爭中輸掉給老闆，整個運動散掉，組織工作便會完蛋。但李也不是否定危機介入，只是如果只靠危機介入仍有不足。所以職工盟開始其他工作，例如再培訓。藉此組織家務助理、物業管理及清潔工。

事實上，職工盟過去有不少危機介入的例子，在創立初期便有香港電話及國泰空中服務員兩宗工潮。

90年代初職工盟開始介入香港電話的工潮。1990年香港電話的僱員反對4月1日重整職級表，變相凍薪/減薪，成立香港電話有限公司職員協會，爭取集體談判，認為聯席諮詢委員會無用。及至91年3月尾，公司重組架構，可能大量裁員1,100人，引發工潮。事件接踵而至，91年8月，香港電訊更改僱傭制度凍薪，被指違反與香港大東電報局職員會的集體談判協議。最後，91年10月香港電話公司職員協會決定加入職工盟，長期與資方鬥爭，而工會的主要領袖葉岳峰其後亦出任職工盟副主席，並參加立法會選舉。

「電訊工潮」事件簿

日期	事件
1990年2月	香港電話公司公布薪俸調整報告，8個文員及秘書職級的起薪點及頂薪點遭削減。
1990年2月13日	代表12,000名初中級員工的電話公司聯席諮詢委員會對報告表示反對。
1990年2月15日	其中一個工會要求資方承認工會的談判地位。
1991年3月	香港電訊重組架構，決定裁員1,100人。
1991年3月27日	職工盟總幹事李卓人批評裁員妄顧員工士氣，打擊香港整體人心。

1991年3月29日	香港電訊員工罷工5分鐘，所有熱線服務停頓。
1991年3月31日	香港電話有限公司職員協會發起遊行及集會，3千人參加
1991年4月9日	靜坐抗議
1991年7月	職工盟及香港電話有限公司職員協會質疑聯席協商委員會不代表工會
1991年10月	香港電話有限公司職員協會宣布加入職工盟。

資料來源：《東方日報》、《明報》、《天天日報》、《新報》、《星島日報》

另一次大規模的危機介入為1993年的國泰工潮。92年12月22日員工不滿加薪幅度而罷工，結果3名工人代表被解僱，員工不滿，繼續罷工，及至93年1月15日勞工處派員斡旋，經多輪談判後，資方接受加人手及改善工作環境，但不願請回被解僱員工；至1月28日期間8度談判破裂，多個團體聲援及立法局議員介入，1月29日，立法局議決港督介入，事件交仲裁及調查委員會處理，工潮結束。事件引發更多關於工會權利及集體談判權的討論，職工盟要求修改防止歧視工會條例，不公平解僱法例及確立集體談判權。最後，國泰以非參與工會的理由解僱工會副主席莊靜琳，其上訴被法院駁回。

「國泰工潮」事件簿

日期	行動
1992年12月	三名發起工業行動的機倉服務員遭資方解僱。
1993年1月 13日	工會宣布罷工，29人沒有上班，遭資方暫時停職。
1月14日	數百員工罷工，提出3點要求：增加人手、員工復職、改善工作環境。
1月15日	勞工處介入，多個交通運輸工會聯署支持。
1月16日	勞資雙方第一次談判。
1月17日	雙方談判破裂。
1月18日	資方要求勞方在農曆新年停止罷工一週。工人拒絕。
1月19日	勞方強調三點要求。
1月20日	重開談判。
1月21日	第二次談判破裂，資方接受三點要求，但要紀律處分員工。
1月22日	千名員工到港督府外靜坐，第三次談判破裂。
1月23日	工會與港同盟協商。
1月24日	第四次談判沒有結果，多個團體組成「支援國泰員工聯委會」。
1月25日	第五度談判失敗，千名員工由維園遊行至港督府。
1月26日	第六次談判破裂，員工到立法局申訴部請願。
1月27日	十多立法局議員要求勞工處調停，第七次談判破裂。
1月28日	第八次談判破裂，國泰宣布9成員工復工。
1月29日	立法局通過決議，要求總督會同行政局仲裁事件，並成立調查委員會處理，要求員工盡快復工，歷時十六日的罷工結束。

資料來源：《經濟日報》及《信報》

勞工邊緣化，社運模式覓新路

職工盟定位及策略的成因可以從兩方面加以分析。一方面是結構性的因素，包括當時的經濟結構轉變、勞工邊緣化開始出現及政府沒有針對性的政策處理問題；工會方面，傳統工會組織的保守性、職工盟的員工背景及資源不足，亦促使職工盟採取社會運動的模式搞工運。當然，政治結構轉變亦是一個重要因素。

1980年代末、90年代初，香港經歷通脹的急速上升，加上貧富懸殊日益嚴重，對打工仔女及貧窮人士造成重大打擊，需要社會團體為他們抗爭，促使政府改變政策，惠及廣大市民，因此，工會亦傾向以社會公義為先，爭取改善民生，而多於在廠房組織及服務工人。

根據鄧樹雄的分析，香港的通脹由1986年的2.8%，上升至1991年4月高峰的13.4%。與此同時，1991年第二季的失業及就業不足率超過10萬大關，而堅尼系數為0.48是1971年以來的最高點，亦是亞洲四小龍中最嚴重的一個（參19）。這些數字除了反映工人面對的問題外，亦帶出了勞動邊緣化的趨勢。失業率上升，反映80年代初開始，大量工廠北移，令香港原來的製造業工人失去工作機會，黃洪（參20）的數據指出製造業人口由1971年佔工作人口的47%，下降至1994年的20%。與此同時，長期失業的比例上升，反映香港出現結構性失業。失業的不只是小企業員工及建築工人，隨著大公司的裁員，一些職位穩定的企業，如香

港電話（95年起計劃減少13,500人）及中電的員工亦面臨失業（參21），勞動彈性化的情況越來越普及。

面對就業狀況日困，工人可以選擇組織起來，與老闆議價，但正如伍錫康（參22）指出，香港工人面對工廠北移，議價能力低；加上一向對廠房組織的抗拒，所以通過組織工人與老闆議價的做法不是工人的選擇。相反，正如梁寶霖在訪問中指出通過社會行動爭取總體政策改善的方向較有效，因此，亦傾向以這種模式的工會主義運作。

當時香港經濟面對重大困局，民生困頓，但政府政策不但沒有從善如流，針對問題作出調整，反而變本加厲，進一步激發市民爭取改善政策。政府一向採取自由放任的經濟政策，認為即使有問題，經市場調節，問題亦可以迎刃而解（參23）。但現實是政府沒有對策之餘，自1989年起，大量輸入勞工，令失業問題進一步惡化。此外，自中英就新機場興建的諒解備忘錄簽訂後，中方要求英方加強控制收支，預留足夠財政予未來的特區政府，甚至要預先執行《基本法》107及108條的量入為出財政政策。港英政府於是調整政府服務的收費政策，以收回成本為目標（參24）。這些政府政策進一步促使人民意識到要通過行動改變政府政策才能改善生活，與老闆就待遇的抗爭不是重點。

職工盟的定位及策略亦與香港工人對工會的接受程度及政府的控制有關。工會的發展，受制於《職工會條例》，Fosh等學者

的研究指出《條例》對工會的限制既廣且深（參25），包括工會的經費應用及與外國組織的連繫，都使工會的運作受影響。同時，職工會登記局的權力亦過大。既然組織工會處處受限，工人非到危機出現，不會傾向組織工會。此外Turner 80年代中的調查指出只有12%的受訪者傾向通過工會談判爭取改善待遇（參26），相對協商及立法各有30%左右為少，反映其時對工會的接受仍低。工會組織面對此現實，亦需要調整定位。

《職工會條例》對工會組織及活動的限制（參27）

登記	工會需向職工會登記局註冊，而登記局有權反對
會章	登記局有權規限工會會章的內容
賬目	每年的賬目需要經認可人士核數
每年收入	工會每年需向登記局提交賬目，該局有權查核工會的賬簿
政治用途	工會資金不能用作政治用途，若要資助境外組織，須得行政長官批准。在符合一定條件下，可用作資助經費
聯繫	工會欲成為外國組織的成員，須得行政長官批准
招收會員	會員必須為香港居民及直接參與有關行業
職員	對工會職員的身分及刑事紀錄亦有限制
聯會	工會聯合會須得登記局批准
法律執行	違反《職工會條例》屬刑事罪行

此外，職工盟的組成及資源亦是決定性因素。職工盟承襲基督教工業委員會及工會教育中心的工作方向及工作人員。在工作方向上，強調社會公義及勞工立法的爭取。劉千石在訪問中提到80年代初，工人面對最頭痛的問題，就是工廠突然結業，老闆「走佬」，失去工作及補償，甚至連工資也沒有。原因是法例仍未完善，所以自己思考要開始推動改善勞工法例的工作。當時傳統左派工會因為不承認殖民地政府統治，所以不會主動，亦不重視推動保障勞工立法的工作。這些工作是基督教工業委員會最早提出及推動，包括與其他勞工團體成立不同的聯席推動立法包括遣散費、有薪假期、懷孕保障、工傷補償、成立破產欠薪保障基金以及勞工法庭（即今天的勞資審裁處）等等。這些今天都成為基本保障勞工的法例。其後，破產欠薪基金成立，政府召開記者會，更是破天荒地邀請劉一同出席。

職工盟成立時主要工作人員來自基督教工業委員會及工會教育中心，自然承接了這種工作模式及定位。不過或許有人會問：職工盟成立之時，有不少公務員工會參與討論，他們為何沒有影響職工盟的路向，甚至主導職工盟的工作。有學者指出，公務員工會一般不希望有政治連繫（參28），事實上，公務員本身已有一定的管道就本身的待遇及勞工總體的福利發表意見，根本不需要依靠職工盟。4個公務員評議會提供了官方認可的管道就公務員待遇進行談判。勞資顧問委員會方面，自1988年開始，兩大公務

員工會聯會、即公務員總工會及與職工盟友好的公務員工會聯合會，皆有選舉代表在委員會之內就工會權益向政府及資方反映意見（參29），根本不需要依賴職工盟的動員力量，獨立工會在小圈子選舉中，反而要依靠公務員工會的票源，勞聯的李啟明早在職工盟未成立前已指出此點。（參30）再者，正如公務員工會的領袖在訪問中亦提到公務員傳統上傾向保守，對政治團體有所顧忌，甚至其他勞工團體亦有抗拒心態，加上社會的政治情況不明朗，亦對他們的參與形成阻力，流於自保為主，特別是中方在後過渡期，加強統戰，對公務員工會作出種種承諾，包括退休金及長俸等（參31），令公務員工會採觀望態度，亦不會介入與中方關係不好的獨立工運組織。

最後，參與工會人數不足，會費偏低，資源不足，亦限制了職工民的工作。特別是草創之時，政治資源亦有限，在職工盟未成立之時，劉千石及李卓人已表明不會參與勞工界功能組別選舉，以表明反對功能組別（參32）；此外，1988年勞顧會勞方議席由4席增至5席，當時成衣工會的總幹事李卓人加入戰團，結果在工聯會寧願支持右派工團代表也要排斥李卓人的策略下，李卓人以兩票之差落敗（參33），不能掌握這個重要的政策資源，難以在平日進行組織工作或作一些政策議題的動員。因為沒有政治平臺，最終要提議程還是要依靠建制中人。正如職工盟幹事在訪問中提到採取危機介入，而平日較少組織介入，正是與資源有關。

而李卓人在訪問中亦指出，機師工會實施月薪1%作會費的制度才「有得玩」。顯示政治與經濟資源不足，決定了職工盟草創時的組織策略，而至今一直主導職工盟的運作模式，即使兩方面的資源在90年代初皆有所增加。

三、政治參與：走入議會

所謂政治參與，廣義來說，其實組織工人亦是政治參與的一種；所以，這裡所指的是參與選舉及議會政治。職工盟的政治參與有主動及被動的原因。主動方面，職工盟成立時的綱領就已包括爭取民主，既然選舉開放，自己又支持，為何不參與；再者，職工盟未成立前，其前身的組織及領導人物亦已參與了爭取八八直選及八九民運，順理成章亦會參與日後的選舉政治；同時，職工盟承繼基督教工業委員以爭取勞工立法及政策倡議為主的路線，當議會開放，有機會直接參與立法的工作，當然值得嘗試。被動方面，踏入後過渡期，一切社會事務皆政治化，職工盟若不參與政治，將失去主要的發聲平臺；而且，議會開放其所提供的資源亦令資源匱乏的獨立工運，不能放棄這個黃金機會。

轉變：獨立工運走向政治

1990年4月香港民主同盟成立前，獨立工會與政黨基本沒有

正式的關係。獨立工會汲取左、右派工會被國、共兩黨控制的教訓，更強調工會的獨立自主。在1984年劉千石表示中、下層市民如果要爭取他們的權益，唯有靠他們的集體力量，而不是靠一兩個議員去為他們說話，很多工會暫時不會介入參與民選區議會選舉。他更指出民主不只是政制民主，更重要的是整個社會的民主化，勞資關係要民主，民主要靠民眾的醒覺，一間工廠的民主最重要是勞方的組織能力（參34）。但是經歷《基本法》諮委事件，劉千石被左派為首的工會排斥，反對其加入基本法諮詢委員會，進一步反映左派政治掛帥的取態，競爭及敵對關係形成，將劉千石推向民主派的陣營。加上其時爭取八八直選成為社會的主流，市民期望以議會民主抗衡九七回歸後的極權中共，而獨立工會的領袖亦意識到只有民主化，權力來自人民，才能通過政策保障工人的利益，調整策略，參與政治成為爭取工人權益的有力工具。及至八九民運，香港工會為了聲援當時北京的學生及工人，港人紛紛捐款支持，時任基督教工業委員會職員的李卓人受港人所託，將捐款送到北京天安門廣場，但因形勢突變，李卓人遭扣查（參35），成為港人支援內地民主運動其中一件突出事件，亦使獨立工運的一些領導人物其後成為支聯會的主要領導。由於這些事件，使獨立工運主動及被動地介入了香港政治，而獨立工運的領袖亦重新思考對政治參與或選舉政治的態度。結果對政治的割裂態度有180度的轉變。職工盟成立時的主席、秘書長及司庫，即

劉千石、司徒華及蕭賢英都參與了當時的民主派政黨香港民主同盟。

職工盟在紀念五周年的特刊中亦強調運用政治力量對爭取權益的重要性，還舉了劉千石1994年12月不滿政府在長期服務金法案中輸打贏要，憤而辭職，爭取到更大的福利改善為例子，說明政治力量的重要性（參36）。及至回歸前夕，劉千石在國際自由勞聯亞太區國際組織大會上提出，工會運動的發展和爭取人權、民主的運動是不可分割的。一個社會有人權保障，才有結社自由。有民主政制，勞工權益才能透過立法得以確認（參37）。李卓人在同一個會議的發言亦強調工會的鬥爭是沒有可能非政治化的，非政治化的心態是自欺欺人的。非政治化只是代表工會放棄維護會員權益的責任。民主、人權的鬥爭與工會爭取改變生活保障是不可分割的。因此，工會有責任與社會上其他爭取民主的力量一起去捍衛工人的民主權利（參38）。

以上種種態度的轉變，反映政治參與已成為職工盟的主要爭取權益手段。

職工盟的實際政治參與

隨著《中英聯合聲明》簽訂，港英政府推行選舉改革，在立會引入功能組別及選團議席，但由於勞工界採取一會一票制度，既不民主，亦受到左右派兩大工會集團的壟斷，獨立工會無意參

與。即使到1991年的區議會選舉，職工盟亦沒有派候選人出選，但有支持40多位民主派人士（參39）。職工盟政治參與的突破在1991年的立法局選舉，職工盟主席劉千石代表工委會夥拍林鉅成在九龍中與工聯會的陳婉嫻對撼，劉與林雙雙勝出。但是劉的參選主要強調工委會的身分，而職工盟的部分屬會如勞聯亦沒有表態支持，反映當時對參政仍有一定保留，及部分人士認為職工盟與港同盟合作會削弱職工盟的獨立性。

1995年彭定康方案引入新九組，以職業劃分功能組別，全港270萬打工仔女突然多了一票，正如李卓人指出雖然不想參選，但總認為工會比其他人更適合參選新九組，同時希望以工人代表的身份名正言順為工人爭取權益。新九組初期醞釀的參選名單以職工盟加上友好團體街坊工友服務處（街工）的代表為主（參40），但其後職工盟成員工會組織勞聯不想跟部分民主派合組名單，結果參選名單只有6人，分別由職工盟、民主黨及街工組成「民主職工大聯盟」（參41），職工盟派出李卓人、葉岳峰及蕭賢英參選。

民主職工大聯盟的政綱（參42）如下：

保障飯碗

- | | |
|-----------|---------|
| 1. 創造就業機會 | 捍衛就業權益 |
| 2. 完善勞工法例 | 保障打工仔權益 |

3. 促進工業安全 減少工傷慘案

捍衛公義

- | | |
|-----------|--------|
| 1. 加強社會保障 | 改善福利制度 |
| 2. 全面改革稅制 | 拉近貧富差距 |
| 3. 嚴厲打擊通脹 | 保障民生利益 |
| 4. 促進兩性平等 | 消除一切歧視 |
| 5. 公屋惠及基層 | 居屋服務大眾 |
| 6. 盡責保護環境 | 綠化香港社會 |
| 7. 醫療惠及基層 | 達至人人健康 |

爭取民主

- | | |
|-----------|--------|
| 1. 捍衛人權自由 | 爭取全面民主 |
| 2. 捍衛法治原則 | 改革廉政制度 |

跨越九七

1. 捍衛港人治港、高度自治原則。
2. 抵制不按民主程序產生的臨時立法會。
3. 修改基本法，落實民主、自由、人權、法治、高度自治原則。

結果其他組織的代表選上了，但職工盟只有李卓人當選。雖

然如此，但由於彭定康方案的改革，令民主派在立法會內佔半數，有機會推動以上政綱的立法工作，保障工人權益。

參政成效：政策倡議

職工盟代表進入議會，的確能發揮政策倡議的作用。1994年尾劉千石辭職，迫使政府對長期服務金作更大的讓步。95至97年度更以私人法案提出連串勞工法例的改善，包括分娩保障、長期服務金、破產欠薪保障基金、工資定義、終止僱傭金等。又提出終止輸入外勞的私人法案，迫使政府大幅削減外勞配額。及至回歸前夕，更通過集體談判權及防止歧視工會的法例（參43）。雖然回歸後被臨時立法會廢掉，但卻是前所未有的立法工作。

在李卓人議員辦事處服務了十多年，參與過私人法案草擬工作的方約恆指出，最主要是兩個原因：政治機會及組織模式使職工盟可以藉此推動工人權益的立法。

政治機會方面，彭定康方案的新九組，加上直選的擴大，使廣義的民主派在立法局過半數，令「私人法案」這個重要武器能派上用場。在民主派未掌握議會過半議席，議員提出的私人法案難以通過之時，若要就市民權益進行政策倡議，傳統模式是官商主導。即當社會的矛盾激化，政府及商界不想情況惡化而影響投資環境，便會想想一些緩和措施，建議改革政策（參44）。但傳統的模式過於被動，工會即使主動提出政策亦不會得到通過。所

以，職工盟要把握這個契機，作政策倡議。再者，這個機會可謂一瞬即逝，因為當時《基本法》已獲人大通過，其中74條對私人法案的限制多了，議員提出與公共事務有關的私人法案，可謂「零空間」。回歸前港英政府的規定，只限制涉及公帑開支的法案，不能提出。但回歸後的《基本法》規定涉及政府政策，就要政府批准才可以提出的，換言之，即是沒有可能提出。

組織模式方面，由於職工盟的資源有限，只集中危機介入，所以本身的組織滲透力低，工人的工會教育工作不足，在工作場所的組織力很弱，較容易推動工人權益的方法不是通過集團行動向僱主施壓，而是透過立法強制僱主改善工人待遇。倡議集體談判，就是知道工會未必可以到工作場所組織工人，所以就要透過建設集體談判制度，希望藉此確立工會的談判位置，這對於工人來說，可能真的會想加入工會，可以跟老闆談判。

當然，對職工盟參政模式的成效亦有不同意見。李卓人亦提到職工盟參政除推動立法的好處外，對整體政治影響亦重要。形象也是大政治，參政對職工盟的好處是，人們知道有勞工問題要找職工盟。李認為做了議員這麼多年，會讓人覺得職工盟的形象是鮮明的，或者李卓人的形象鮮明，「是砌嘢的，這是掂的」，對推動組織工作有幫助。而梁寶霖則認為從整體來說是好的，但在有系統的選拔及監察機制確立之前派人參選，是不成熟的。而最後還是要看職工盟在派人參選後的過程中，是否有得著，並要

取決於能否有效地監察參選人的工作及參選人是否會向職工盟問責。至於參政是否工會的核心工作，這就要視乎工會是處於那一個發展階段，譬如當年劉千石參選之時正藉職工盟發展的初期，職工盟的首要工作及資源，就應投放在組織其會員基礎方面，因此在當時參選的時機並不成熟。加上在沒有有系統的選拔與監察機制及足夠內部討論的情況下，就動員了職工盟的人力物力參選，令聯工盟未必能發揮最大的參政效果。

.....

個案研讀 3：參政的挑戰

方約恆認為，職工盟參政遇上的挑戰之一，是代表公義或選民。當然，兩者大部分時間是一致的，但是間中亦有矛盾。方約恆舉出了數項，例如在巴士罷工、外傭權益及公務員待遇等社會議題上，職工盟強調工人權益，卻會與一般市民看法有所出入，但職工盟仍須「企硬」，由此可見，「工會身分」對於選舉中取勝可能有影響。「但是核心問題不在於此，而是在現有制度和政治環境下，職工盟參政是否可行；即使當選了，又是否可以達到參政的期望呢？」

「以現時的环境，要好像九七之前一樣推動到一些法例上的改變實在太難，特別是《基本法》第74條及分組點票的

限制下，更是天方夜譚。」但亦有分析認為職工盟參政並不是完全沒有意義的。「最少作為一個議員，會有資源去養一群人繼續推動這方面的工作。另外，就是作為一個議員，問政府索取資料，可能會較為容易。第三就是『死剩把聲』，起碼有人在議會內『嘈下』，將事情變成一個關鍵議題，在戰線上迫建制派工會一同推動。」

舉例如最低工資，最關鍵是曾蔭權連任的時候：勞工界內團體聯成一氣製造集體氛圍，「工聯會迫他承諾最低工資，否則的話，就不投票給他——當然，工聯會是否真的會這樣堅持不得而知，但如果沒有職工盟在各條戰線上，包括在議會上、在選舉委員會上、工會上、社會層面上，一直迫工聯會工作的話，那他們還會否這樣高姿態地去迫曾蔭權行動呢？職工盟覺得是有些效果的，如造就了一個議題，使工聯會必須向他們的會員交代。例如職工盟好早已經要求工聯會、或是勞工界的選委，如果曾蔭權沒有在政網上承諾最低工資的話，就不應該提名他。那管中共、或是曾蔭權，都不希望在勞工界方面連一個提名也沒有，所以他們亦要考慮職工盟的倡導。」職工盟拋出一個社會議題，迫使工聯會及其他勞工界別的代表要承接。如果職工盟在議會上沒有聲音的話，就不能迫使其他團體回應工人的訴求。

.....

四、重要的政策倡議

在90年代初隨著社會日益開放，六四事件對香港市民政治權利的啟蒙作用，及議會直選議席的增加，使職工盟得到推動社會政策及勞工立法的黃金機會。

再培訓政策

1991年，香港開始出現結構性失業及勞工邊緣化、零散化，政府不但沒有紓緩的措施，反而以壓抑工資、打擊通脹為名，繼續輸入外勞，威脅本地工人的就業機會。在工會多次要求停止輸入外勞不果下，為了回應訴求，政府決定向外勞僱主徵稅，成立再培訓基金（參45）。再培訓條例1992年10月在立法局通過，政府首次注資3億元（參46）。

職工盟在1994年3月正式成立再培訓中心（參47），開始時只提供英文課程，及後，擴展至家務助理、保安員、清潔工等，不單協助工人再就業，對職工盟的工會組織工作亦提供很大的幫助。在不同社區建立的再培訓中心，使更多人認識職工盟，建立了地區網絡；而更重要的是，可以突破以危機介入為主導的組織工人模式，建立組織工人及傳遞工會意識的新平臺。

勞工權利立法

在1995年組織「民主職工大聯盟」參選新九組時，6位候選人已計劃一旦當選，便會提出一連串的立法建議，包括對現有勞工法例的修訂，及以私人法案形式提出全新的勞工立法，如集體談判權。在選舉過後，職工盟提出兩年立法計劃，提出16項立法建議，當中最受觸目的是防止歧視職工會的法例及集體談判權（參48）。

A. 職工會權利：

1. 防止歧視工會：若資方敗訴，僱員得到賠償外，亦可以復職
2. 集體談判權：立法規定僱主須承認擁有25%僱員為會員的工會，制定集體談判協議
3. 加入國際工會的權利：取消當時的限制
4. 組織跨行業工會權：容許工會聯合會根據職工會條例註冊

B. 僱傭條例保障

1. 制定「不公平解僱法」：規定僱主在解僱僱員時，必須申明理由，僱員若不滿可要求賠償及復職
2. 遣散費法例：取消遣散費的年資及金額上限等
3. 長服金：做滿10年或60歲做滿5年可得長服金
4. 分娩保障：全薪分娩保障等

5. 欠薪保障制度：設附加費制度
6. 破產欠薪保障基金：提高賠償額
7. 年假：上限14日加至15日
8. 有薪假期：勞動節為法定假期，將勞工假與銀行假睇齊
9. 比例雙糧：做滿3個月即可按比例得雙糧
10. 病假：一天病假亦可得津貼
11. 工資定義：加班費、勤工獎及各項津貼都納入工資計算範圍
12. 全面檢討僱員賠償法例：取消計算「依靠程度」及支付家屬生活費至獲得賠償

資料來源：《快報》

有關防止歧視工會的修例主要關於被解僱工會成員的賠償及復職權，若法院判處資方敗訴，工人應享有此兩項權利。事實上，提出這項修例並非始自95年立法會選舉後，早在90年九巴發生解僱梁定堅事件，及93年惠康解僱及調走工會成員（參49）已受到關注。前者為例，梁定堅為九巴員工協會理事，因爭取員工福利，被九巴開除，其不滿公司做法，發起絕食靜坐，得到社會關注，工會及其他社運團體紛紛發起聲援，最後九巴讓步，讓梁復職（參50）。事件突顯當時的法例只是徒具虛名。惠康事件則發生在1993年，惠康超級市場的員工因不滿工作待遇，計劃籌組工會與資方談判，但資方採取高壓手段，把籌委會的正、副主席調走

或解僱（參51），及後又解僱工會活躍成員（參52）。事件令社會大眾對修改當時的防止歧視工會條例的訴求更加殷切。

.....

個案研讀 4：惠康工會：「世紀大跳局」

惠康工會的組成，今日李卓人憶述起來，還忿忿然的大罵：「惠康可是『俾人跳』的經典一次！」

93年4月，一群反對公司削減加班津貼的惠康分店經理，到職工盟求助，「當時所有店的員工都不滿，跟我們一拍即合。我們在伍華書院搞討論，一共有600多人。」員工大會不只是原本求援的超市經理，也包括了貨車司機。

然而，公司得知了員工組建工會的消息，採取分化政策，一方面盡量滿足分店經理的要求，另一方面對其他基層員工施以高壓手段，以圖打擊集體行動。其中一名最活躍的分店經理被解僱，其他代表則在公司軟硬兼施下退縮。最後，本來只是支援角色的運輸工人，反變成主角，其中的劉偉豐更被推舉為代表之一，成為工會發起人。

就在眾人皆退卻的時候，貨車司機承擔並堅持了組織工會的工作，更利用工作的便利，把傳單帶在身邊，送貨時散發予分店員工，呼籲工人參加工會。但此舉觸動了公司的神經，竟然解僱了一名司機代表，又把劉偉豐從最多司機

的葵涌倉調往沙田倉，令劉偉豐收入大減；「出了很多花招，要司機駕車牌「九三九四」的車（搞三搞四）、叫他們運蛋（混蛋）等，要他們永遠接觸不了超市的工人，純是俾人搞，真是世紀大跳局！」

職工盟其後陪同劉偉豐及被解僱的工人，前往勞工處投訴惠康公司歧視工會發起人，要求勞工處引用「工會歧視條例」控告惠康公司，又發起抗議與杯葛行動等等。但公司對劉偉豐的壓迫沒有減輕，並沒有按照勞工處與工會的協定將劉偉豐調回葵涌倉，還把他的車牌從「9394」換成「9759」（九七唔搞），寓意工會積極份子在九七後「玩完」。其時資本家對工會的敵視，可見一斑。

.....

集體談判權則是全新的法例，全名為《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例草案》。其時工會沒有法定權力與資方談判，新例規定僱主需要承認擁有25%員工為會員的工會，制定集體談判協議（參53），同時，建立框架以規管工會在甚麼條件下，可行使有關權利。

條例雖然獲得通過，但與其他六條有關勞工權益的法例遭臨時立法會反對，1997年7月16日通過「暫時終止實施」，至同年10月29日以《1997僱傭及勞資關係（雜項修訂）條例》予以廢

除(參54)。有關勞工重大權益的法例在未實施前，已遭到不具民意授權的臨時立法會扼殺。

.....

個案研讀 5：集體談判立法事件簿

關於集體談判權的立法以至廢法的過程，當年剛大學畢業便加入職工盟的方約恆憶述，整個法例草案的草擬工作相當緊迫。

時維九七回歸將近，而外國工會正關注香港的獨立工運發展，希望香港工會不至於在九七後受到打壓。國際自由勞聯資助了職工盟推行香港的集體談判策略研究，並介紹劍橋大學法律系教授Bob Hepple協助，「如果我們有個框架的話，他就可以幫我們草擬一個法例」。至今重提舊事，李卓人還深為興奮：「整個法案我真係由頭寫到尾喎，即係好開心嘅，由頭寫到尾任你寫喎，變成你有代表權、諮詢權、集體談判權，成個模式本身幾全面。」

然而撰寫法案的過程殊非容易，方約恆記述，職工盟要快到英國以前，才決定得了整個法例大概如何。「例如在外國，集體談判過程中有些類似勞工處之類的角色，很容易決定得了工會是否有足夠的代表性去跟老闆對話，政府是一個很自然的權威機構去做決定。」但由於私人法案不可

涉及公帑開支，職工盟在構想香港集體談判架構時，要盡力將框架當地語系化。「想了很久，最後想到一個審核員的角色，是要自行聘請的，例如一些律師或是勞工處處長指明的一些人士。」

又例如多少人才可以擁有集體談判權的問題。「一般而言都需要工會成員在50%加1的，一個相對大的參與率。至於企業規模多大，員工才可以有集體談判權呢？我們當時訂了在50人以上。」類似如此架構，到了差不多12月快要出發到英國前才訂好的。

大概1月中，Hepple完成了初稿，職工盟才開始有法案在手參考，繼而作出當地語系化時需要的更改。因此英文版本完成的時候，都差不多2月了。而當時立法局主席黃宏發設下期限，提私人法案需在4月中完成，而由於香港是雙語立法，法案需有中文版本，職工盟又得趕在此前完成翻譯。在6月底回歸前夕，職工盟再負責法案寄予各工會，進行遊說與討論，時間相當緊逼。

不過要通過法案，其實並不太難，因為民主派是過半數的，民主黨亦在其黨綱內提到支持集體談判，勞聯李啟明亦支持方案。李卓人如今仍自豪的聲言當時「預計會贏！」方約恆則認為民協當時在立法局有4票，經常可以左右大局，不免要花多時間討論，「但最終他們都支持

的」。另一方面，職工盟常想邀約工聯會討論，但鄭耀棠當時一直不願意。至於獨立的民主派議員如陸恭蕙，二讀支持，三讀不支持。「她的想法是法案沒有經過一個好詳細的立法會審議，所以，二讀的時候，可以支持原則，但三讀的時候就不可以。」

倒是在工會方面，方約恆認為基本上的困難是人手不足，「職員少於10人，真的是山寨式運作；另外就是大家提集體談判提這四個字提了很久，但中間的結構，實際運作是如何呢？即使是執委其實都不是有很大的認識，所以其實當訂立了那個草擬後，再向職工盟當中一些核心的人講解其中的制度，已經要花上好一段的時間。所以，反而在當時，要令職工盟當時的職員和執委對整個制度有更深入的认识的工作比較多。」

集體談判在屬會的推廣更難，因為大部分都沒有集體談判的經驗。「如果一般的工人對集體談判的認識，可以跟老闆談判，會比較容易說服他們支持。特別是九七之前經濟都相對上好，基本上沒有工會的幫助，也可以加人工的。所以，在一般的工人階級中討論並不熱烈，亦不覺得是有了這項權利後就『發達了，想窮都很難』。」

倒是認為法例是「社會主義」的商會，強烈反對。6月中，當一直沒有表明意願的民協，願以關鍵4票支持法案，商界

和政府開始組織抹黑動作，媒體才有較多關注。但當時因為快要回歸，有很多其他的新聞，一般市民沒有印象。反是在九七後，先是凍法，然後廢法才比較多人知道曾經通過了這條堪稱史上最短壽命的法例。

法律被扼殺，但最後沒有引起社會的迴響，即使李卓人絕食5日，一連串的行動，參與者亦只有200人（參55）。對此情況，李卓人分析「很簡單，因為從未有過，便不會珍惜；未享受過，亦不覺得被剝奪。」至於工人亦同樣難以意識到其重要性。

「那時Flight Attendants Union（FAU，空中服務員工會）未加入職工盟，當年大東電報局有集體談判權，但不是職工盟會員。始終集體談判要讓人感受重要性，當未有集體談判、未嘗試因為法例讓他有集體談判，法例對一般工會仍是理想化的東西。」李卓人指出，亦要至近3年，職工盟始有15個公司有集體談判安排，在整個香港的版圖上仍份屬少數。

.....

五、迎向九七

職工盟面對九七仍未預期九七後經濟的急速惡化，需要投入

更多資源協助邊緣勞工，加強工人組織工作。當時的擔心主要來自兩方面，一是政治的轉變，中共的打壓，加強社會控制，原有的生存空間進一步壓縮，特別是臨時立法會的成立、廢法及《基本法》23條限制與外國政治組織之連繫，這些都令人擔心職工盟在回歸後的發展。此外，職工盟當時沒有自己的會所，人手不足，亦限制了職工盟的發展。

面對中共可能的政治打壓，職工盟在96年協辦了國際自由勞聯——亞太區組織國際大會，在香港舉辦題為「香港工運跨九七——共同的承擔」。希望吸引各國工會關注香港獨立工運在回歸後的情況，對中共施壓。會上通過決議關注當時的政治制度及九七回歸後實施的《基本法》沒有足夠的民主機制，保障市民基本人權，以及全面及平等投票權選出政府及議會，並譴責中國政府決定解散立法會，撤銷人權法中的重要條文，違反「港人治港」的承諾（參56）。

職工盟在1996年提出跨越九七綱領，以《植根香港受薪階層，壯大獨立工會運動，回應九七挑戰》為題，提出四大綱領（參57）：

1. 堅守獨立自主路線
2. 壯大獨立工會運動
3. 捍衛社會公義

4. 推動社會民主化

反映即使面對九七的挑戰，職工盟的工作亦不會只是爭取會員的福利，而是社運工會主義為基礎，爭取更廣泛的社會公義。

參考資料：

1. 國際食品勞聯（IUF）及香港職工會聯盟，2006年，《國際食品勞聯、香港職工會聯盟與香港》，香港：國際食品勞聯（IUF）及香港職工會聯盟。
2. 《經濟日報》，1989年4月1日。
3. 《明報》，1989年7月17日。
4. 《星島日報》，1990年5月23日。
5. 《真誠的工運：團結、獨立、民主——職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁6。
6. Snape, Ed and Chan, Andy W., 1999, 'Hong Kong trade unions: In search of a role', in Patricia Fosh et al Hong Kong Management and Labour: Change and continuity. London: Routledge, p. 255-256
7. Snape and Chan, 1999, p.255-256
8. Fletcher, Bill, Jr. and Gapasin, Fernando, 2008, Solidarity divided: the crisis in organized labor and a new path towards social justice. California: University of California Press, p. 167
9. 《職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁6。
10. 《東方日報》，1996年1月14日。
11. 《香港聯合報》，1995年11月25日。
12. 《工盟團結報》，1996年2月。
13. 《工盟團結報》，1996年2月。
14. 《香港職工會聯盟93至94年度工作報告》
15. 《香港職工會聯盟93至94年度工作報告》
16. 香港職工會聯盟，1996年，頁8。
17. 《星島日報》，1994年6月24日。
18. 《工盟團結報》，1995年12月。

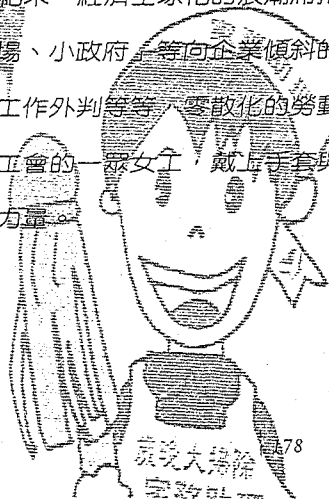
19. 鄧樹雄，1997，〈經濟〉，載《97過渡：香港的挑戰》，鄭宇碩及盧兆興合編，香港：中文大學出版社，頁189至194。
20. Wong, Hung, 1997, 'Marginalization of Hong Kong Labour: The Impact of Economic Reunification of China and Hong Kong' in Beatrice Leung and Joseph Cheng (eds.) *Hong Kong SAR: In pursuit of Domestic and International Order*. Hong Kong: Chinese University Press, p. 73-96
21. Ngo, Hang Yue and Lau, Chung Ming, 1996, 'Labour and Employment', in Nyaw, Mee-kau and Li Si-ming (eds.) *The Other Hong Kong Report 1996*. Hong Kong: Chinese University Press, p. 267-268
22. 伍錫康，1997年，〈勞工與就業〉載《97過渡：香港的挑戰》，頁247-274。
23. 鄧樹雄，1997年，頁195。
24. 鄧樹雄，1997年，頁198。
25. Fosh, Patricia and others, 1999, 'Government supervision of trade unions in Hong Kong: Colonial powers, patterns of enforcement, and prospects for change', in Patricia Fosh et al *Hong Kong Management and Labour: Change and continuity*. London: Routledge, p. 239-254
26. Snape and Chan, 1999, p.271
27. Fosh, Carver, Chow, Ng and Samuels, 1999, p. 242-243
28. Levin, David A. and Chiu Stephen Wing Kai, 2000, 'Bureaucratic Insurgency: The Public Sector Labour Movement', in Stephen Wing Kai Chiu and Tai Lok Lui (eds.) *The Dynamics of Social Movement in Hong Kong*. Hong Kong: Hong Kong University Press, p.139-183
29. 《星島日報》，1988年10月23日。
30. 《信報》，1990年5月28日。
31. 《星島日報》，1994年5月8日。
32. 《信報》，1990年3月18日。
33. 《百姓》，1988年11月1日。
34. 《清新》，1984年5月26日。
35. 《國際食品勞聯、香港職工會聯盟與香港》，2006年，頁5。
36. 《職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁6。
37. 《職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁9。
38. 《職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁75。
39. 陳明鈺，《面對九七：香港工會在中國陰影籠罩下的政治現實》，頁7。
40. 《成報》，1995年1月3日。
41. 《文匯報》，1995年7月25日。

42. 《工盟團結報》，1995年8月。
43. 《職工盟十周年特刊》，2001年，香港：香港職工會聯盟，頁12至13。
44. 《工盟團結報》，1995年4月。
45. Chau, Leung-chuen, 1993, 'Labour and Employment,' in The Other Hong Kong Report 1993. Hong Kong: Chinese University Press, p. 125-146
46. 《東方日報》，1992年10月14日。
47. 《職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁10。
48. 《快報》，1995年11月2日。
49. 《快報》，1994年11月21日。
50. 《東方日報》，1990年8月6日。
51. 《快報》，1993年3月8日。
52. 《明報》，1993年12月2日。
53. 《快報》，1995年11月2日。
54. 蔡子強及蔡耀昌，1998年，《香港立法局重要投票紀錄匯編》，香港：香港人文科學出版社，頁353至355。
55. 《職工盟十周年特刊》，2001，頁9。
56. 《職工盟五周年紀念特刊》，1996年，頁107至109。
57. 《職工盟十周年特刊》，2001，頁25。
56. 香港職工會聯盟，1996年，頁107至109。
57. 香港職工會聯盟，2001年，頁25。

組織化，政治化， 社運化？ 雙重危機下的勞工鬥爭

進入20世紀末，經濟全球化的浪潮席捲世界，香港亦受新自由主義「大市場、小政府」等向企業傾斜的經濟主張影響，公共服務私營化、工作外判等等，零散化的勞動群體需要新的組織模式。

家務助理工會的一眾女工，戴上手套與圍裙，展示另一種活潑美麗的團結力量。



前言：雙重危機的社會背景

「最後一批市民在晚上9時半走過政府總部，寫完歷史的這一頁。他們都會緊記大會宣言的最後一段說話：「我們愛香港、愛這裏的每一個人；因此，我們更有責任為未來以及下一代努力爭取。在不民主的政治制度下，我們當前的工作，是緊守崗位，凝聚力量，壯大民間社會，繼續抗衡專制橫蠻的政權！人民力量不可欺！」7月9日，立法會三讀《國安條例》那天，香港職工會聯盟將會圍堵立法會大樓，為捍衛言論自由作最後努力。」

——《蘋果日報》2003年7月2日

1998年至2003年是雙重危機的年代。失業率在1998年開始上升，到2003年達到8.7%。28萬最貧窮的工人月平均工資從1997年的4,900元減少到2003年的3,900元，減幅20.4%（參1）。

同時，工人的月平均工時從1997年4月至6月的45小時增加到2004年的48小時。1998年亞洲金融風暴之後的經濟危機的影響和後九七的政治管治危機，為香港工人的政治和經濟鬥爭創造了新的條件（參2，註1）。

在港英時期，香港一直奉行「自由放任」的經濟政策，1998年經濟危機後，新自由主義進一步壟斷公共政策。所謂「新自由主義」，是指主張減少對財團及資本的制約，減少政府的責任及干預，亦即所謂「大市場、小政府」的邏輯：大機構裁員減薪外判，公務員減薪，公營服務外判，社會福利開支消滅和採取所謂「一次過撥款」的制度。這些措施都令階級矛盾激化，勞工的鬥爭四起，但同時是也令打工群體被分化。

政治方面，1997年主權回歸後，董建華及其領導的特區政府出現了管治危機，公共政策和中港關係都處理欠佳，2003年H5N1非典型流感爆發和《基本法》23條的立法，亦引起了很大的社會不滿，終於導致2003年7月1日50萬群眾上街抗議，反對23條立法和表達對民主的訴求。

清晰定位：爭民主為民生

1998年的立法會選舉，李卓人在新界西代表前綫和職工盟，劉千石在九龍西代表民主黨和職工盟，他們兩人都以較預期佳的

票數當選。那時，在職工盟內部，對於李和劉同時代表民主派政黨並沒有大的異議，但是到了2000年（註2）的立法會選舉，職工盟內部對李和劉兩人獨立代表職工盟參選並不與其他政黨聯票的呼聲高漲。最後二人都只是代表職工盟參選，劉千石雖與民主黨的涂謹中和黃仲棋聯票，但是職工盟為此在2000年7月9日召開特別會員大會，劉和涂兩人出席爭取會員的支持才獲得通過。可見，金融危機後的這兩年，是職工盟與民主派政團的政治分野逐漸清晰的重要時期。

民生議題，民主派各行各路

出現這個變化的主要原因是互相關聯的兩方面：第一，在最低工資和公務員改制等社會政策上，職工盟及其屬會的立場和民主派政黨出現很大的差距；第二，職工盟作為一個參政團體和劉千石，李卓人作為立法會議員，支持度都遠遠高於其他民主派政團。以2003年6月公佈的港大的民調為例，職工盟的支持度排第一位，工聯會第二，民協則排第三（參3）。這個排名有兩個含義，第一，在經濟危機之後，社會民生問題突出，工會組織獲得更多社會大眾的支持；第二，政治團體除了傳統民主派和親中派的分野之外，重視民生和勞工權益的左翼，和提倡經濟自由主義的右翼，分野也日漸清楚。這個變化，是金融危機之後很多社會爭議和社會鬥爭中形成的。除了下面將提及的工潮外，在最低工

資的立法和實踐上，職工盟的左翼形象深入人心。

最低工資運動正正反映民主派內左右翼的分野。1999年李卓人在立法會提出動議，要求設立最低工資。民主黨出現支持最低工資立法的「少壯派」和反對的「主流派」之間的爭議，並在9月份的會員大會進行內部討論，最後否決將最低工資列入政綱（參4）。同年，民主黨一些區議員透過業主立案法團推動美孚新村保安員的外判和改制（由三更8小時工作制改為兩更12小時制）。職工盟屬會香港物業管理及保安員職工總會推動下，工人和居民聯手反對，並到民主黨的總部抗議。一名前組織幹事評論說：「美孚新村的抗爭事件是值得我們深思的，有些政治投機分子，他們以為可以透過犧牲基層勞工的權益，去討好中產階級的選民……（參5）」事件進一步顯示職工盟和民主黨這兩個1995年「民主職工大聯盟」的合作夥伴在社會政策上越走越遠了。

討論成立工黨

職工盟內部開始醞釀是否需要及能夠成立一個代表工人階級利益的政黨。1998年底，部分組織幹事推動職工盟內部開始討論工會與工黨的關係（參6）。其後，這些討論隨著外部環境的變遷時斷時續，在1999年最低工資的爭議後，民主黨內支持最低工資的「少壯派」聯繫職工盟核心成員，特別是剛剛離開民主黨不久的職工盟主席劉千石。劉在1999年底接受《工盟報》採訪時這

樣說：「千禧年尋找新的思索方向，工黨絕對值得想，如職工盟有支援，我會預算放10年至15年時間，創建工黨。（參7）」2000年職工盟曾就此進行內部討論，唯最後以內部資源不足，條件未成熟為由，沒有支持。

但是此後，職工盟內部的政治討論和學習逐漸加強。2001年5月職工盟舉辦「工盟參政」研討會，共有約30名屬會代表及組織幹事參加，主要討論了工盟參政的模式及推動民主教育的方法。2002年8月，職工盟參政組與工會教育中心合辦「政治教育課程」，介紹及分析香港的社會運動、政治及政制的發展、議會的功能、政黨的角色等議題，共有50多名理事及積極會員參加。

2003七一大遊行刺激政治熱忱

回歸後，職工盟一直積極參與民主運動。香港民間社會和市民對特區政府施政的不滿，是一點一滴慢慢醞釀出來的。在2003年7月1日50萬人的大遊行中，「董建華下台」的口號引起最廣泛的回應，可是民間團體的「倒董」遊行起碼可以追溯到2000年7月1日，只是當年參與人數只得3,000至4,000人，比起2003年之後的同類遊行，參與人數當然少得多，但是已經是十分不錯了。職工盟在這些運動從沒有缺席，一直都積極動員會員參與。2003年初職工盟積極參與組建「民間人權陣線」（民陣），是該聯盟的核心成員之一。4月職工盟社會事務委員會（社委）對23條立

法發表意見書，並呼籲屬會以一會一信的形式，反對立法，與支持立法的工聯會形成鮮明的對比。5月23日社委舉行「基本法23條」研討會，50多會員參與，講者特別強調了立法對工會、工業行動、集體抗爭和支持內地獨立工運的威脅。

2003年七一大遊行，職工盟是主要的參與者。2003年6月總幹事鄧燕娥參加了由民主黨李柱銘率領的反對23條立法遊說團前往美國，接觸了當地的政府官員、國會議員、民間團體及勞聯產聯的代表，表達了反對立法的立場，在國際引起關注。在7月1日「反對23、還政於民」的大遊行中，職工盟參與了具體的策略工作，秘書長李卓人在立法會提出動議，呼籲市民參與遊行，並作為當天遊行的「持牌人」和集會支持人，動員了大約6,000名會員參與（參8），包括130名擔任糾察工作的屬會骨幹，他們多是富有抗爭經驗的工會理事，在遊行過程中發揮了很多作用。職工盟更在當天派發宣傳單張，呼籲市民在7月10日的立法會會議上「圍堵立法會」，被媒體報導。到7月9日晚的集會上，職工盟仍發揮重要的組織功能。

雖然工會普遍認為組織工黨的條件未成熟，七一大遊行及其社會效益刺激了工會內部的政治熱忱，而7月12和13日剛好是職工盟的一年一度的屬會營，組織者安排了以「社運，工運與民主化」為題的專題討論，提出要將民生和政制問題掛鉤。2003年11月開始強化獨立於政黨參政的討論，並成立參政組，通過設立

社區幹事為參選區議會做準備。2004年1月1日民陣舉行的「還政於民，改善民生」大遊行中，職工盟和基層團體合作，在遊行中要求「落實民主保飯碗」，將民生和勞工權益的訴求注入民主運動之中。2004年1月11日，職工盟舉行政治定位大會，內部出現是否和民主派主流政黨在選舉中合作的爭議。雖然在當時是否應與民主黨派在選舉上合作，內部存在不同的看法，但是整體來說，民主和民生並舉，逐步推動能代表工人階級的獨立政治力量，成為2003年七一大遊行之後職工盟其中一個重要的方向。

組織工人反擊新自由主義

金融風暴之後，政府、財團紛紛以裁員、減薪和改變勞動合同的方法，轉嫁危機。統計處的資料顯示，1999年每週超過60小時的工人超過60萬，比1997年增加近20萬。短短兩年間，失業工人也增加了一倍。2000年6月號的《工盟報》介紹了不同行業的三位工友的處境，反映了新世紀之初香港基層工人的苦況：

21世紀初的香港（參9）

蔡伯，60餘歲，每日工作12小時，負責晚上看管倉庫。月薪5,500元，年中無休。他說：「10年前同樣的工作，每日工作8小時，月薪5,700元，世界正在倒退。」

陳女士，酒樓侍應，每天由上午7時工作到晚上11時，每月只休息兩天。以往下午還有「落場」時間休息，現在休息時間被公司取消了。一年365天，陳女士面色總呈蒼白。

林先生，日間當專線小巴司機，工作10小時。妻子最近失業，他在晚上11時半至凌晨3時半，兼任紅色小巴司機，由旺角至上水。當小巴出了獅子山隧道，進入大埔公路沙田段時，睡魔就在筆直的公路上向他招手，死神就躲在睡魔的背後。林先生說：「生活迫人。」

勞動條件的惡化和資方的攻擊，令工人採取了很多防衛性的鬥爭，工潮和勞資糾紛此起彼伏，這為工會介入工潮、組織工人帶來機遇。這段時期加入職工盟的新屬會中，既有在工潮鬥爭中誕生的新工會，也有在多次公務員大遊行後，鑒於職工盟的角色重要，吸引部分加盟工會。雖然這段時期的勞工鬥爭都是多為防衛性：反裁員、反減薪、反改制。但工會組織者也嘗試將這些經濟鬥爭轉化為社會性議題，例如爭取最低工資和8小時工作制的立法。

工潮此起彼落

如職工盟秘書長李卓人所說，「過去，職工盟樹立了為打工仔女爭取權益的鮮明形象，當香港打工仔女遇到勞資問題便想起

職工盟，這使我們有介入勞資關係的組織機會。」(參10) 1998年夏天開始，職工盟及屬會介入的工潮不勝其數，其中大部分都取得正面的成果：

日期	工潮事件
98年5月	地鐵九龍站地盤工人抗爭7天，反對僱主英資跨國企業單方面改合同，取得成果。
98年9月	香港電訊在盈利百多億下要求員工減薪一成，職工盟屬會「香港電話公司職員協會」發動3000會員集會，多個工會和民間團體聲援，最後公司收回有關計劃。11月公司宣佈變相取消雙糧，電訊三工會聯合行動。*
98年11月	可口可樂工會反對裁員。
99年3月	98年3月UA員工反對減福利，工會領袖被解僱，到99年3月勞審處裁定UA戲院歧視工會會員，為《僱傭條例》加入歧視工會條文後的首宗民事追討成功案列(至2005年有首宗刑事判決案列，下章將會討論)。
99年	七海化工的貨車司機反對減少津貼，在工人持續罷工之下，公司解僱所有員工，工人封倉，公司申請禁制令，後在法庭和解。
99年10月	香港飛機工程公司1年之內第4次減薪，員工罷工3天。
00年1月	安全押運解款員罷工反對減津貼和雙糧。
00年初	工盟屬會政府工程技術及測量人員協會(4A會)等公務員工會反對測繪處公司化。*
01年11月	地鐵清潔工人罷工10天反對ISS逃避支付遣散費。*
02年1月	大嶼山巴士司機反對變相減薪。

02年	電盈裁員858人，工會抗議。
02年5月	惠康工會司機反改制。

*於稍後有較詳盡的描述

此外，建築行業出現欠薪潮，協助工人封鎖地盤討薪成為了建築地盤職工總會常用的抗爭手段。強積金在2000年實施，引發了僱傭關係的很多糾紛，在部分行業進一步引發減薪，其中以飲食業為甚。飲食及酒店業職工會介入了很多酒樓行業的減薪和倒閉潮。傳統上，酒店業和家務助理散工化嚴重，工人不受法律保障。但是強積金落實後，運輸等行業的僱主也透過將僱傭合同轉為承判合同，或者聲稱不存在勞資關係，逃避勞工法律所規定的各項勞工權益，運輸及搬運業工會和貨櫃車司機工會透過組織罷工或法律途徑，協助很多貨車和小巴司機反對假自僱，爭取勞工賠償。

1998年，香港電訊在100多億的盈利下，要求員工減薪一成；香港電話公司職員協會發動3,000會員抗議，終迫使資方收回方案。但是，香港電訊2000年被李澤楷的盈科集團收購，合併為電訊盈科。由於李主要是靠銀行的借貸收購電訊，在合併之後，集團的負債最高達600億，也導致其股票價格大跌。雖然2001年電盈除稅及利息前盈利73.9億，但淨盈利卻只有18.9億，可見企業承擔沉重的利息開支。但是這些成本卻又轉嫁到無辜

的公司員工身上。2000年11月，電盈先推出自願離職計劃，約100多員工參與；2001年7月，宣佈削減304人；10月電盈附屬公司Ad Society 停止運作，約100多名員工受影響；12月宣佈削減506人；2002年3月25日，電盈稱為了節省開支，宣佈再裁員858人，每年節省2.5億。面對不斷的剝削，電訊盈科職員協會發起反對裁員聲討大會，並在3月27日決議，在4月1日發起拒絕加班運動，要求資方對話，承諾不再裁員（參11）。從1998年到2002年，工會在反對裁員和減薪的鬥爭中，雖然發揮了作用，卻無力扭轉局勢，這或許同經濟危機之下，工人和工會的進取信心受到打擊有關。

雖然這段時期大部分的工潮和工會組織防衛性居多，但也有例外的，例如新巴職工會。在1998年新巴接收前中巴業務和員工時，新巴職工會才只有會員70多人。到了2001年底，資方無理解僱車長和濫發警告，新巴職工會抗議並打算發動工業行動，左派工會竟然與資方一同召開記者會，指工業行動對員工不利。最終工潮勝利迫使資方讓步後，會員人數增加至800多人。新巴職工會在這段時期的成長，或許有公共交通行業的特殊性，但也反映了積極進取的組織策略：每次與資方開會都談到保障勞工權益，並第一時間以通告向會員彙報；遇到會員普遍關注的事件，就舉行員工大會和進行抗議行動（參12）。

如上所述，職工盟在這段時期成為了知名度和支持度都很高的工會團體，很多權益受到損害的工人，都主動聯繫職工盟，尋求協助，這類抗爭可以說是被動性的。工會在抗爭過程中，都是嘗試組織工人，包括在招募工人加入工會，或者協助工人組織新的工會。這段時期透過介入工潮新成立的工會包括樂依文科技有限公司職工會、東方海外貨櫃司機工會、港澳航海客運業職工會、香港海陸集團職工會、七海化工（集團）有限公司職工會、山頂餐廳職工會、電視製作及廣播業職工會、TVB職工協會、城巴職工會、香港飛機工程有限公司職工會、CSX環球貨櫃碼頭公司職工會。

可以說，「危機介入」一直是職工盟和工委會從事工人組織工作很重要的手段，也累積了很多的經驗和技巧。可是，在工潮過後，如何維持和擴大會員基礎，卻一直是一個很大的挑戰。上面的這些工會中，港澳航海客運業職工會、海陸集團職工會和香港飛機工程有限公司職工會由於在工潮之後會員並不活躍，工會已經不再運作。七海化工（集團）有限公司職工會和CSX環球貨櫃碼頭公司職工會則改組為行業工會，其他工會的活躍程度十分參差。

影響社會輿論及立法

除了介入工潮反對裁員、減薪和改制，組織社會行動，影響

社會輿論外，將社會議題帶入議會也是職工盟在危機之下捍衛工人的權益很重要的手段。香港的經濟泡沫破滅後，各大財團開始減薪、減福利和更改合同，「共渡時艱」成為金融危機後僱主團體、政府官員和傳媒社論的口頭禪。早在1998年10月1日職工盟舉行「反失業、抗減薪、促對話」集會遊行，反對僱主單方面改合同和減薪、減福利，表示香港工人正處於十數年最艱難的歲月。1998年10月職工盟開始連鎖店工資調查，醞釀爭取最低工資運動，建議最低工資時薪35元。李卓人在立法會提出動議，要求最低工資立法，引起很多社會爭議包括上述民主黨的分化。到了2002年李卓人再次動議辯論要求政府研究設立適合香港的最低工資制度，結果在分組投票時仍遭否決；其中投贊成票有民主黨、街工、前綫、民協及工聯會；投反對票有自由黨、港進聯及早餐派，而民建聯則棄權。可見部分民主派議員改變立場支持最低工資，在新的社會氣氛之下對社會政策主張有左轉的趨勢。

公務員及資助機構抗爭

和私營行業介入工潮組織新的工會不同，在公營和社會福利機構，工會組織的比率自1970年代以來一直比較高，要成功捍衛權益，最重要的還是令原有的工會發揮作用。可是，在職工盟的屬會中，公務員工會並不多，社會福利的機構工會雖然數目多一些，但是組織力也並不很強。所以，在公營和政府資助部門推

動工會的團結抗爭，也成為職工盟的重要工作之一。在社福界，1999年社署開始要社會福利機構在2000年到2003年的3年間「資源增值」5%。2000年3月職工盟全力參與和支持「捍衛社會福利大聯盟」，發起抗議社署推行一筆過撥款的政策，反對政府以增加機構用錢彈性為名，將撥款封頂，讓政府可以推卸對社福發展的長遠承擔。

1999年起，政府開始改革公務員體制，改制的重點是將永久聘用制改為合約制和臨時工，並大力推行公營部門的外判及私營化，獲民意和主流政黨支持。1999年政府決定將房屋署的服務進一步外判和私營化，30多個房署工會成立「房屋署工會大聯盟」。大聯盟在4月發起9,000人大遊行。1999年9月在職工盟的積極推動下，公務員工會聯合會主辦，職工盟協辦了反對政府「假改革、真剝削」集會遊行，兩萬多公務員參與，包括房署工會大聯盟成員。職工盟聯同40多個公務員、資助機構、各行各業工會團體，於2001年10月7日舉行「抗裁員、反失業」集會大遊行。2002年5月政府通過透過立法削減公務員的薪酬。2002年7月「職工盟公務員及資助機構委員會」各屬會參與公務員工會聯合會發起的「反立法（減薪）、要協商」大遊行，共3萬5千人參與。

這些抗爭，都是1989年民主運動之後，香港少有過萬人的社會動員，而且改變了公務員工會的生態。長期以來公務員由幾

個大型工會集團代表，政府只要籠絡這幾個工會的領導人物就足夠。但這波減薪浪潮，公務員明顯不滿這些工會集團背棄會員。政府製圖人員協會的理事林仲銘指，「近幾年已陸續看見小型工會的湧現。這些工會均是比較活躍的，超越了公務員大集團的利益關係。如果他們能夠團結彼此的共同理念，絕對可以找出一條相對闊的道路。」（參13）

職工盟對公務員和資助機構員工權益的關注和參與，在組織的層面上也帶來一些成果。首先吸引了部分原非職工盟屬會的獨立工會加盟，例如關注外判及裁員的香港大學職工會、反對私營化的政府製圖人員協會、其次是推動成立了幾個傳統白領工會，包括公務員、教師和社工工會等沒有顧及到基層員工工會，例如，香港學校書記及校工總工會、社會福利機構員工會和政府僱員團結工會。職工盟也在這段時期成立公務員工會委員會及資助機構工會委員會，凝聚屬下的公務員及資助機構工會，更有系統的推動反對公務員減薪，公營部門私營化，和資助機構一筆過撥款的政策。這兩個工會委員會的成立，也帶動了職工盟其他兩個組別委員會——行業工會委員和企業工會委員——的成立。這4個工會委員會，加上以社團名義註冊的屬會香港交通運輸聯合會，在2003年7月的屬會營中，被統稱為「5座大山」：「這5座大山將來會『撐住』各個屬會，是職工盟未來發展的『火車頭』。」各委員會都有自己的恆常會議和工作重點，例如企業工

會委員會，工作重點是「爭取落實集體談判權；捍衛退休保障和福利；交流招募及連繫會員的方法。」（參14）委員會的成立標誌著職工盟在屬會數目增加和勞資關係轉趨複雜的情況下，強化中層組織架構的努力。

.....

個案研讀 1：「反測繪處公司化」風潮（參15）

早於99年年頭，便有消息透露，政府透過顧問公司，研究將20多個部門的服務外判或實施公司化，測繪處則被列作「實驗品」之一。這個構思雖牽動部門內眾多公務員的命運，諷刺的是，管方從未在部門協商會中提及過，更遑論諮詢和談判。當時政府工程技術及測量人員協會（簡稱4A會）主席文銳光形容：「協商會討論的問題流於瑣碎，只交代行政事宜，時間花在廁紙、燈泡等問題，而員工關注的政策則不去處理。」

現行機制辦不到，唯有另闢途徑。4A會及政府製圖人員協會（同為職工盟屬會）每半年一次約主管見面，集中討論員工關注的議題；測繪處公司化自然成為議程之一；可是，高官的駝鳥本色表露無遺，與工會代表大玩猜謎遊戲：「直至99年年尾，我們還在追問，管方只暗示，而

不願證實，說有方案時『可能』會通知我們；但實際上，據我們得知，那時計劃方案已差不多埋尾！」文銳光指出說。

在勞資談判之中，工會若遇上「拖字訣」僱主，應該如何應對呢？這是談判代表經常要面對的問題。測繪處公司化的抗爭經驗表明，最好的策略是化「被動」為「主動」：不再等待具體方案出爐或消息證實，取而代之，以高姿態在會員中間進行動員及宣傳，建立抗爭的基礎。「工會先後召開幾次緊急會員大會，向會員講解公司化的影響，同時了解他們的憂慮！」文銳光說。

及後4A會聯同其他4個受影響工會，先後發動了6次大型行動，包括靜坐、部門抗議、集體請假及最後升級至罷工行動等；行動充分發揮員工的集體力量，平均約800至1,200人參加，佔部門八成職工。

然而，除了團結內部員工，工會還有更廣闊的戰線需要應付，那便是「輿論戰」。政府的一大絕招，是利用傳媒來抹黑公務員，為一切體制變革護航。工會於是四出訪尋，搜集了大量歐美國家的調查和證據，說明公司化只會加劇貧富懸殊，令散工化和合約化更趨普遍。

自從早年政府單方面推出公務員體改方案、公司化及外判化等政策以來，公務員體制內的諮詢機制備受質疑；多數

方案繞過各級評議會偷步拋出，顯示全港最大的僱主（政府）並無意將工會代表視為談判對手。這時候，工會的唯一出路是在會員間進行組織和動員，發動由下而上的抵抗；「任何談判機制都不會完美，沒有籌碼就沒得講；雙方（勞資）利益常常存在矛盾，若果工會背後有人支持，便難以取得平衡！」文銳光如此說。

反測繪處公司化抗爭重要行動日誌

日期	行動
2000年1月	約見立法會公務員事務委員會作出申訴，質疑當局為何不將公司化議程諮詢部門意見
2000年2月	發動集體請假行動，約1,000人參加
2000年3月	發動大規模請願遊行，表達公務員對公司化的憂慮和不滿
2000年8月	發出致政務司司長請陳方安生公開信，逐點反駁支持公司化的言論
2001年2月	趁政府提交公司化方案予立法會討論，發起「公司化計劃VS職業保障」大集會
2001年5月	將行動升級，發動員工罷工，要求財政司長立即撤回及重新檢討公司化方案

由下而上及內部民主的組織模式

「危機介入」一直是職工盟組織工作的重要部分，再培訓中心的成立及發展，為職工盟發展多元的組織模式帶來了機會和條件。李卓人這樣描述再培訓中心的角色：「在經濟轉型的大形勢之下，香港低技術低學歷工人被迫轉型，職工盟開辦培訓課程就是要和這些工人一起面對就業的挑戰，協助他們就業，期望他們進入行後可成為工會的種子。」（參16）

再培訓中心：寓培訓於組織

職工盟在1994年起開始承辦政府職業訓練局的夜間課程，成立專業培訓中心並註冊為非牟利教育機構，1996年起開始舉辦全日制課程。當時正值香港工業北移，很多從事製造業的工人被迫轉業，需要學習新的技能，特別是語文及電腦，以投入新的勞動力市場。亞洲金融危機之後，失業率高企，進一步推動了政府的再培訓政策。職工盟再培訓中也迅速作出回應，積極投標政府資助的再培訓課程，提供全日制的就業掛鈎課程，並輔以就業轉介及輔導服務。在此基礎上，培訓中心也發展了在職工友的培訓課程和為特定行業而設的「技能提升課程」（參17）。再培訓中心的發展擴展了收入來源，提供了地區的連繫點，令組織規模增大了。到了1999年，職工盟已經在油麻地、灣仔、大埔、元朗擁有

4間再培訓中心，2003年第5間中心在馬鞍山成立。

和其他機構的再培訓中心不同，職工盟的再培訓中心將培訓工作和組織工作相結合，將之發展為一個工人組織，教育和動員的基地，並在政策上持續關注婦女、中老年及青年人的失業問題。再培訓中心總監鄧燕梨說，「我們所接觸到的每一位學員都是活生生、卻被經濟轉型排於外的工友。他們掙扎求存，努力學習，為的是要重新適應新的工種，新的工作崗位。他們的經歷……堅定了我們爭取有尊嚴的工作的立場。」（參18）再培訓中心設有組織幹事，編制隸屬工會秘書處，負責在中心組織工人。在2000到2003年間，再培訓中心在勞動節大遊行的動員能力在人數上與秘書處相若。再培訓中心的發展令工會內部開始重視和討論工會的社區化的問題。除了再培訓中心，李卓人在新界西的議員辦事處也推動了在社區為基地組織工人的嘗試，例如成立屯門之友、元朗之友等地區組織，部分成員是來自工會的核心理事。2003年在討論參與區議會的選舉時，總結了地區據點對職工盟工作的重要意義，包括：第一，宣傳職工盟，令更多人認識和認同；第二，讓會員有多一個接觸職工盟的點，並透過這個點推動會員參與工會及職工盟的工作；第三，地區網路是會員的動員的渠道（參19）。

這段時間比較成功的工會社區組織，是香港家務助理總工會和香港物業管理及保安職工總會（保安工會）的地區分會。

家務助理總工會：由下而上組織

家務助理工會成立於2001年，幾乎所有的成員和工會理事都是女性，是自下而上的組織（organizing from the below）的成功例子。組織幹事在三個培訓中心，組織參與政府資助家務助理再培訓課程的中年女性，成立地區小組，然後將這三個小組聯合起來，成立了總工會。成立之初，工會會員數目已經達到1,000人。

家務助理工會的成功，見證職工盟適應社會經濟的發展變化，調整組織策略。事實上，「家務助理」是90年代之後才流行的詞語，傳統上為富有家庭提供家務工作的職業被稱為「打住家工」。面對工業北移之後，大量中年女性失業，政府將「家務助理」列為僱員再培訓計劃的重點項目之一。但是這批接受完再培訓的婦女重投勞動力市場之後，仍然面對重重的困難，組織工作就在推動婦女們分享她們的困難開始。

最直接的問題就是，市場上沒有足夠的就業機會吸納這批婦女，就算能找到工作，仍是要忍受職業的不穩定。一般家務助理，都要為數名僱主工作，而且並不保證聘用時間的長短。政府的政策對這一新起的行業，也充滿歧視性。首先是強積金制度完全排除家務助理；更甚的是，《僱傭條例》的418條要連續工作4個星期，每星期工作至少18小時，才能享有《條例》的保障，而大部分家務助理都不符合418條款。

在組織幹事和培訓導師的推動下，因就讀再培訓課程而來到培訓中心的姐妹們開始聚在一起，成立小組，分享共同的感受，慢慢地滋生成立工會的念頭。行業的特殊性，令她們沒有多少前人的經驗，但是在實踐之中，她們摸索出了一種她們自稱為「十分女人」的會員維繫模式。平均每區每星期都有聚會和活動，例如邀請專業人士講解職安健，集體郊遊聊天散心。活動的設計適應婦女的互動溝通模式，所以也能吸引到很多會員的參與。創會理事珍雪：「工會搞煮食班、旅行等，她們（會員）過癮就會留低，『鎖』住佢地之後，再慢慢潛移默化。」她們曾經在《明報》每星期以專欄的形式刊登「家事心得」，提高這一新興行業的社會能見度（參20）。

物業管理工會：組織及抗爭多元化

假如說從下而上和社區為本是家務助理工會的組織特徵，保安工會的組織策略就更加多元了。保安員工作地方非常散，本是一個十分難組織的行業，致使長遠缺乏一個有代表性的工會。經過兩年的籌備，職工盟在原有工友小組的基礎上於1996年成立了香港建築物服務員及管理員工會（保安工會前身），1997年成立了第一個分會：衛安職工分會。衛安分會的嘗試是要針對行業工會會員聯繫困難的弱點，在企業之內設立據點。1998年起，工會發起招募新會員運動，推動會員介紹工友入會，並申請樂施會的

資助，進行組織和政策倡導的工作。職工盟再培訓中心的發展為保安工會的組織工作帶來新的機遇。工會幹事在再培訓中心的保安員課程招募會員和進行權益教育，先後成立了新界東、新界西和九龍西三個地區分會，成為聯繫和動員會員的有效機制。

2001年11月工會發動200多名任職於跨國企業ISS的清潔工人罷工，要求ISS給以合理的遣散賠償。這是清潔工人首次大規模集體抗議。（有關ISS工潮詳情請參考下節。）ISS工潮的骨幹後來於2002年成立清潔工人分會，並在2003年改組為清潔業務業職工會，同時加入香港建築物服務員及管理員工會為屬會。清潔工會在成立之初會員數目超過300人，成員和領導層大部分都是基層女工。此外，保安工會受外國關注血汗工廠運動所啟發，開展了「關注校園基層工友運動」，嘗試與大學學生組織合作，組織大學內的基層清潔工人和保安員，該模式其後為飲食工會所仿效。1997年起，工會就陸續做大學外判情況的調查，然後去信要求校方改善。一般來說，校方的回應並不積極。到了2002年，在工會的努力下，更多的學生積極分子加入運動，先在科技大學成功阻止了減薪，後更在理工大學主動爭取到保安兩更制轉三更制，再投標時加入最低工資的考慮（參21）。

在主動出擊組織工人和建立分會之外，保安工會也積極推動工資和工時運動，為2010年最低工資的立法奠下重要的基礎。李卓人在1999年提出的最低工資動議不獲通過，顯示要在香港推動

全面的最低工資立法不容易。保安工會2000年開始仿效日本和臺灣等地工會「春鬥」的傳統，舉行周年春季遊行，要求公營部門外判工設立最低工資及8小時工作制。2001年初開始，工會將目標鎖定為政府資助機構和外判承判商服務的保安和清潔工人，要求政府的承判合約需列明最低工資和工時上限。

2001年2月的周年遊行過後，李卓人在立法會提出動議，要求政府規定資助機構和政府外判工程和服務的承辦商，給予僱員的僱傭條件需符合最低僱傭標準，包括最低工資和工時上限，動議被修訂後獲通過。動議迫使房屋署於所有新的外判合約中規定，護衛員從兩更改為三更制，8小時工作，縮短工時運動取得初步勝利。其後工會主席姚忠耀這樣回憶他們的部署策略：「先後發起兩次大遊行，從問卷調查，問住客意見，同房委會開三方會議，由李卓人在立法會提動議開始，打開了戰線。」姚更表示，工會下一步將爭取立法保障工時上限和最低工資，使全行受惠（參22）。

3年過後，保安工會的運動取得了成果。2004年五一大遊行後，政府終宣布以行政方式規定政府部門外判工工資不低於行業中位數，及後更規定外判工的標準合同。三年的時間，物管工會以會員動員和議會配合的模式，成功爭取到局部的最低工資保障和八小時工作制。

除了物管工會和家務助理工會，2001年職工盟也推動成立

了政府僱員團結工會和社會福利機構員工會。和傳統的公務員工會不同，除公務員外，團結工會招募非公務員身份的政府合約工人；而社福工會的主要對象也是沒有擁有社會工作者專業而無法加入社會工作者總工會的員工。

女性參與及與外傭工會的合作

以上提及的這些新工會和傳統工會不同之處是，成員有較大的團結意識和社會意識，成員和領導層以女性居多，內部運作更加民主和開放。職工盟在1992年成立婦女事務委員會，推動女性會員參與工會事務，家務助理工會、清潔工會等基層女性為主的新工會的成立，大大加強了女性會員的參與和動員能力。

如職工盟前任副主席兼婦委會主席張麗霞所言：「香港的勞動人口中近一半是婦女；在職工盟屬會會員中，一半是女性，這是值得我們高興的現象！（參23）」張麗霞也指出，資本全球化影響之下，僱傭關係的零散化帶來了工人組織上的困難。據香港政府統計數字，月薪3,900元之下的工人，女性佔了8成。職工盟卻在這個困難時候，成功組織起非常零散化、工資極低、會員以女性為主的家務助理工會和清潔工會，成就令人注目。

由女性撐起的清潔工會

清潔工會的組織起源於一宗廣泛引起關注的勞資爭議，受聘於跨國企業ISS的地鐵清潔工人為期10天的罷工。ISS服務系統是全球最大的清潔公司，在36個國家聘用超過26萬員工，2000年的盈利接近港幣兩億。ISS的承判合同不獲地鐵續約後，在2001年11月初開始解僱年資兩年以下的工友，並向300多名年資兩年以上的工友發出調配通知，例如在港島工作的被調往九龍，在九龍工作的則被調往港島，明顯是要迫使工友自己辭職，以逃避支付遣散費。

工友向職工盟求助後，招收清潔工人會員的香港建築物服務員及管理員工會在11月15日協助工友召開員工大會，決議要求資方支付遣散費。要求被拒絕後，工友在18日發起示威無效，終在21日發起為期10天的罷工，共200多名工友參加。罷工也得到不少學生團體、民間組織和海外的聲援和支持。在罷工進行到第3天時，資方提出50萬元的賠償方案，即每位工友得到2,000元左右，但不被工友所接受。到了月底，惠康清潔公司接收新的服務，工友們的罷工無法繼續，轉為循法律途徑追討遣散費和過去兩年被剋扣的勤工獎。最後罷工沒有取得期望的成果，但是鍛煉很多女性積極分子。2002年1月15日，以罷工工友為骨幹的清潔工會籌備委員會成立，主要成員都是女性。

工會英雄不怕困難

上面已經介紹了家務助理工會的組織過程，從工會主席李素珍的故事，可以見到一位基層女性勞工領袖是如何在經濟轉型的困境中成長的。素珍的權益意識，早在「工廠妹」的年代已經萌芽，在1982年，她就已經有野貓式罷工的經驗，那時她是膠袋廠的指導員。在新蒲崗打工的那些日子，很快就隨著生孩子而成為過去了。回憶那些日子，素珍覺得很可惜，可以認識很多朋友又容易賺錢。現在她從事陪月托兒的工作，面對社會對這個行業長期忽視，甚至當之「隱形」，素珍便「重出江湖」，從事工會的工作。兒子見到她在電視上出鏡，代表工會發言，都會投訴，「媽媽只不過做『阿四』，為何要比那麼多人知道？」同時要兼任母親、陪月工作和工會主席，壓力和挑戰都很大。但是素珍說：「我很喜歡挑戰！」（參24）

和素珍一樣，另一新成立的工會——校工及書記總工會的首任會長呂玉桂也是曾經在製衣廠工作了10年的女工，後來為了照顧孩子，轉為從事上班時間比較穩定的學校書記的工作。政府推出「一次過撥款政策」之後，意味著校工書記的薪酬從此與公務員脫鉤，桂姐積極參與了職工盟和教協舉辦的研討會，其後加入工作小組，籌組工會。在桂姐的經驗裏，新政策的影響不僅僅是薪酬條件的轉變，更是校內管理趨向公司化：「從前校長不會用老闆式的關係對待員工，不會強調上司與下屬的關係，大家明白

只是崗位不同而已。」作為工會會長，她從人的基本關懷出發，批評私營化帶來的問題：「講工作外判出去，同工不會有歸屬感，不會去問不明白的事情，一切照指示去做便可。將來不要期望有人會關心學校。」在桂姐的努力下，她工作的學校，6個校工中5個加入工會，沒有加入的那個也在有問題時第一時間致電工會查詢（參25）。

外傭的事就是本地工會的事

透過對不同面向社會運動的支持，職工盟與外傭工會和關注外傭權益的民間團體的關係改善了。2003年初，擁有1500會員的印尼工人工會（the Indonesian Migrant Workers Union）加入職工盟。印尼工會在加入職工盟之前，已經和香港家務助理總工會及其他民間組織有多次的聯合工作坊和會員分享會，鞏固團結。這一發展有重要的意義，在全球化的背景下，本地工人和移民工之間的團結往往是工人運動之內很大的挑戰。如學者Ng及Rowley（參26）早期的研究表示，香港本地工會對移民工一直都持防衛性的敵視態度，因為移民工的低工資也拉低本地工人的工資。在經濟危機之後，本地基層工人的工資不斷被減低，但是外地傭工的工資卻由於有基本工資的保障而沒有明顯的減少。

政府面對財政赤字和高失業率的雙重壓力，各種增加收入和紓緩失業的政策相繼出籠，其中之一就是向外地傭工徵收稅款。

有評論認為，該政策既可為政府庫房增加數以十億計的進賬，又可減低僱主聘用外傭的意欲，從而改用本地家務助理，增加就業機會，是一舉兩得的上策。加上政府聲稱稅額將用來支持本土工人的再培訓計劃，這一政策在工人和工會內部引發分化。工聯會等工會組織，就大力支持這個政策，認為是有利本土工人。不難理解一些基層工人也支持這一方案。但是職工盟和新成立的香港家務助理總工會卻大力反對這樣政策。她們認為，政策將導致外傭的最低工資從3,670減少到3,270元。外傭稅每月400元，雖然先向僱主徵收，僱主卻可從外傭的薪金中扣除。外傭稅實質上是由外傭承擔，不會影響僱主聘用外傭的意欲，也不會增加多少本地家務助理的就業機會；相反這種轉嫁危機，找替罪羔羊的措施，將產生「劫貧濟富」的效果。職工盟和家務理工會的立場受到不少外傭工會和勞工團體的歡迎，印尼工人正是在這樣的背景下加入了職工盟。

全球化的討論及教育

2005年世界貿易組織在香港舉行年會，職工盟成為舉辦抗議行動的「民間監察世貿聯盟」（HKPA）最重要和最核心的組織，這是多年重視進行會員教育的成功。在金融危機後，在資方和政府的分化策略之下，香港的工人群體是更加分化了。例如在

食環署，在同一工作地點內，往往有政府聘用的長工、合同工和外判工人之間的利益分化；在家務助理行業，有本地家務助理和外地傭工的分化；在房屋署外判服務的問題上，也出現了服務使用者（公屋居民）和公務員的分化。房屋署工會大聯盟1999年的抗爭不能成功的原因之一，就是政府和媒體都會引用一般市民對房署服務的不滿。所以，如何在新自由主義的公共政策和統治策略之下，重新鞏固工人的團結，在2000年開始成為職工盟的重要工作。

職工盟內部的「全球化」教育

2000年初，職工盟與新成立的民間團結「全球化監察」合作，聘請專門人員，在工會內部進行認識全球化和推動工人團結的教育，包括出版小冊子和舉行工作坊。在這項目之下，2001年3月的「打工子女看經濟課程」為期3天，20多位工會理事參與，分別探討「公營部門及資助機構」和「交通運輸」兩個行業的勞動彈性化及工會組織策略等問題。在這背景下，反對「外判化、散工化、貧窮化」成為職工盟2001年大遊行的主題。當年8月舉行「工會如何面對散工化」研討，有50多位理事參與。2001年世界經濟論壇在香港舉行東亞區年會，多個民間組織舉行抗議和人民論壇，職工盟也是其中一個最核心的參與組織之一。

到了2002年，針對全球化的教育和連接進一步深化。8月聯

同多個民間團體主辦「世貿協議與政府的角色」講座，開展一連串有關全球化、民生和就業的關係的研習。9月職工盟工會教育中心舉辦了「僱傭模式的轉變：工會的回應」研討會，分析近年散工化和外判化的僱傭模式、工會組織工作的衝擊及工會的回應策略。2002年開始與多個民間團體合作，就全球化的議題，推動工會和其他民間組織基層會員的教育。初期主要活動是舉行促進工運與居運就房屋問題、公營部門私營化、社會福利保障、貿易自由化等問題的對話，核心的合作團體包括基層發展中心和街坊工友服務處等。後來活動擴展到聯合的行動，例如抗議政府的施政報告，以及在2002年9月抗議在墨西哥舉行的世貿部長級會議和服務業貿易總協定（GATS）。在這些活動和行動的基礎上，2003年成立「全球聯陣」（Global Network）的香港分支，這些活動為2005年香港人民關注世貿聯席的成立和反世貿運動奠定了基礎。

工會內部質的變化

更重要的是，這些活動對職工盟屬會的內部改革也帶來有正面意義，例如部分屬會理事在參與完2001年的培訓班後，推動其工會會章的修改，接納散工和臨時工為會員。其中的例子包括原起居照顧員及家務助理員協會，修改會章擴大為社區照顧及院舍照顧員總工會，大力招募臨時工，外判工和私營院的工人。到了

2005年，據該會理事長張惠蓮表示，會員人數一半左右是合約工會，其中一半來自報讀工會開辦的課程（參27）。在香港郵政局員工會等公務員屬會，理事們也開始接受非公務員的工人的投訴個案。參與培訓班的理事，也比較多地參與支持其他社會群體的社會行動。

除了這些專題的工會教育工作，職工盟的工會教育中心也舉行一年一度的「理事入門課程」，以理事會的新成員為對象，提高他們對工會的宗旨，架構和職工會條例的認識和理解。這些課程，由職工盟中央籌辦，招募屬會理事或積極會員參與，好處是可以集中資源，也為不同工會的成員帶來交流的機會，不同工會的處境並不一樣，對於工會教育的需要期望也不相同。2001年開始，工會教育中心鼓勵屬會自己釐定教育機會，工會教育中心的幹事提供支援和協助，屬會籌辦理事退修學習營、培訓班和會員教育活動的情況逐漸普遍。2000年開始負責統籌職工盟的工會教育工作的統籌幹事蒙兆達總結說，「我們為會員提供各類工會教育活動，最終是壯大了工會的組織力量。」（參28）

參與支持中國勞工運動

在1997年香港回歸中國之後，職工盟成為了中國境內唯一的獨立工會聯會，在國內外爭取中國工人的組織權利上發揮了一

定的作用。在香港、澳門和內地，職工盟和勞工團體合作，支持工人的維權鬥爭，並推廣勞工教育和勞工組織的經驗；在國際工運，職工盟強調獨立工會權利對中國工人階級的重要意義，如總幹事鄧燕娥所言，「職工盟高舉獨立工會旗幟及為中國主權下的獨立工會運動，自然地在國際工會層面對推動改善中國勞權狀況扮演重要的角色」（參29）。

國際工會的「中國熱」

踏入新世紀，職工盟的對外關係也出現了較多的困難和挑戰。面對中國即將加入世界貿易組織，國際工會在「中國是一個大國，全總不可以被孤立」的言論下，興起一股訪京潮。先是當年2月，國際自由勞聯先訪問北京探訪全國總工會（全總），其後，國際建築勞聯和國際運輸勞聯等行業工會也紛紛計劃訪京。作為國際自由工運的成員，職工盟及核心屬會一直肩負支持中國獨立工運的角色，質疑全總的代表性。6月在國際紡織、成衣、皮革勞聯在瑞典舉行第8屆世界大會上，日本代表提出「中國議案」，建議和其他工會一樣，訪問全總。出席會議的職工盟成衣工會代表反對中國議案，指出中國政府和全總違反工會權利及基本人權的情況仍然嚴重，不少工會分子和工人仍在獄中。成衣工會更要求成立工作小組，關注中國的工會權、人權和集體談判權。這個呼籲得到很多其他成員會的和應，最後日本工會提

出的「議案」無法通過。7月召開的國際食品勞聯亞太區執委會中，有代表也以「大勢所趨」為由，要求討論訪京的可能性，但是由於紡織勞聯先前否決了訪京議案，最後並沒有深入的討論（參30）。

香港擔當支持中國獨立工運的重要角色

在此基礎上，職工盟在2000年11月舉辦了為期兩天的「中國與香港之工人運動」研討會，80多名來自本地及國際的工會代表出席了會議。針對越來越多的國際工會訪問北京與中華全國總工會接觸，會議提出任何與全總的接觸，必須以能推動及支援中國工運為大前提。職工盟屬會的理事積極參與了討論，與會的外國工會代表，也認同香港工運對本地及中國工運的承擔。會議更一致支持國際自由勞聯在港繼續設立聯絡處（ITUC Hong Kong Liaison Office，簡稱IHLO），並加強支持中港工運的角色。經過兩年的籌備，IHLO在2002年重開。

與之相配合的是，2002年3月國際自由勞聯的人權及工會權利委員會中國組在港召開為期兩天的研討會，超過30名來自海外和國際工會的代表出席，討論中國入世後對工人和農民的衝擊，工會權利的落實進展及國際如何促進中國落實工會權利。國際自由勞聯秘書長簡禮達（Guyryder）在總結發言中指出，知悉全總並不代表中國工人的利益，國際工會與之交往，必須堅守「批判

性交往」的原則——堅守對工會權利和人權的立場，要求當局釋放工運人士，落實國際勞工標準；國際自由勞聯會繼續支持中國工人爭取結社自由和組織獨立自治工會的權利，IHLO加強向國際工運提供有關中國工人實況的最新資訊。

可是，2002年6月，全總的代表徐錫澄在國際勞工組織（ILO）第70屆大會中當選為副理事，以非政府組織代表身分出席會議的職工盟總幹事鄧燕娥表示感到很大的失望：「長期以來，我們不斷將中國工人的訊息向外國的工會及勞工兄弟姐妹傳達，提醒他們：『全總』不是真正的工會，亦不能被視為代表中國工人的真正組織。」她批評，「全總」在外交上的勝利，是國際自由勞聯的屬會和國際行業秘書處的中國策略出錯所致（參31）。

鑒於這些環境的轉變，2002年中職工盟和中國勞動通訊、IHLO合作，進行一項稱為「工人銘記」的計劃，訪問了10位香港和3位內地工人，談論他們對1989年六四民主運動的記憶，及其與當前勞工抗爭的關係，並收集了4位內地獄中的工運人士的故事，以中英文出版成書。同年10月又舉行了「中國勞權策略研討會」，邀請中國勞工研究員和民間團體的代表介紹了中國勞權的狀況，《工會法》的新修訂和國際工會對全總的立場。經過出席討論，會議決議要加強職工盟會員對中國勞權狀況的認識，及透過不同的渠道加強中國勞權的保障。雖然國際的環境在轉變，職

工盟在影響國際工運的中國策略，支持中國工人的獨立鬥爭中繼續發揮的作用。

直接支持內地及澳門獨立工運

除了在國際工會運動中，繼續關注和爭取中國落實工會權利，職工盟也透過與本地勞工團體的合作，為內地和澳門的工人鬥爭，工人組織和教育提供支援和幫助。

1993年深圳港資的致麗玩具廠發生大火導致87工人死亡之後，香港基督教工業委員會等民間組織成立「玩具安全生產約章聯席」，職工盟一直是重要成員之一。此後，香港關注中國勞工問題的民間組織數目逐漸增加，職工盟與這些勞工團體一直保持聯繫，並合作推動工作，例如2001年8月，職工盟派出4名成員前往東莞裕元鞋廠，與亞洲專訊資料研究中心等多個團體一起，參與美國球鞋品牌商REEBOK的職安培訓計劃。這是香港團體在國內進行工廠培訓的開始。

2000年5月7日，澳門發生多年少見的工人示威，演變成警民衝突，其後成立工人自主組織，職工盟成員曾前往澳門支持工人的鬥爭（參32）。為了推動內地、香港和澳門三地的勞工維權運動的結合，2002年11月職工盟聯同亞洲專訊等勞工團體在澳門舉行「中、港、澳勞工權利交流研討會」，後者共有30多名來自港澳的工會及勞工團體代表參加，內容包括討論如何在推動澳門的勞權和民主工作，與及如何在中國大陸開展勞工服務。

總結：組織化，政治化和社運化？

在1998年至2003年政治和經濟的雙重危機之下，香港工人踏入了一段最困難的時期，裁員、減薪、單方面改制、外判化、私營化，無日無之，失業和就業貧窮的情況日益嚴重，不但工會權利等不到足夠的保障，並因《基本法》23條的立法面臨著政治權利的被進一步剝奪。防衛性的抗爭和政治上動員，是這段時間工人鬥爭的主要模式。職工盟在這過程扮演重要的角色，可說是獨立工人鬥爭的核心，為工人運動、民主運動和更廣泛的社會運動都提供了很大程度上的組織支援。

這一困難的環境，也為工人組織的發展帶來了一些有利的條件，職工盟在組織、政治和社運，三方面都有所突破：首先是屬會的數目和工會組織的行業覆蓋面增加了，會員的人數和動員能力都加強了。其中的指標之一是五一大遊行。職工盟自1990年成立以來，每年勞動節都舉行大遊行，這是獨立工運指標性的動員，對外向政府和社會顯示力量，對內鞏固組織基礎。2001年遊行人數首超1,000人，2002年增加至1,200人，2003年參與人數再創新高（參33），2003年的七一遊行產生效益，到了2004年近4,000人參與五一遊行。其中1998年後隨著再培訓中心的發展而嘗試的社區組織模式發揮了重要的作用。加強了與非屬會的工會

組織和勞工團體的合作，例如與外傭工會的團結，也為動員帶來正面的效應。

其次是對外的政治參與和內部的政治討論和教育加強。1998年後，在政治參與和公眾形象上，與民主黨派保持一種既合作又獨立的形象。2003年七一遊行職工盟發揮重要的作用，其後的反省，為有關工黨問題的討論奠定了基礎。

就是透過與民間團體和其他工人組織在關注全球化和重建工人團結等議題上的合作，保持和發展了與代表不同社會群體的民間組織的良好合作關係，繼續作為香港社會運動重要和進步的組成部分，為2005年的開始籌備關注世貿聯盟奠定基礎。

新發展的同時，很多困難和問題仍然存在。雖然社區組織加強了，例如以再培訓中心為基礎的家務助理工會和保安員工會的地區網絡，可是傳統廠房組織基礎和動員能力改善有限。上面述說的這段時期新成立的工會到了今天，很多都已經不存在，例如港澳航海客運業職工會、香港海陸集團職工會等。仍然存在的工會，會員的增長也十分有限。這一問題成為了下一階段，職工盟核心處理的課題之一。

參考資料：

1. 《成報》，2004年10月13日。
2. Clarke S., 2011, 'The Globalisation of Capital, Crisis and Class Struggle', Capital And Class
3. 《太陽報》，2003年6月6日。
4. 《蘋果日報》1999年9月20日。
5. 《工盟報》第41期，1999年6月號。
6. 《工盟報》第38期，1998年12月號。
7. 《工盟報》第44期，1999年12月號。
8. 《工盟團結報》第66期，2003年8月。
9. 〈重拾一個被遺忘的權利——八小時工作制〉，《工盟報》，47期，2000年
10. 李卓人，〈民主工運十五載，團結抗爭拼未來〉，《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
11. 《工盟團結報》第58期，2002年4月出版。
12. 《工盟團結報》第56期，2002年1月出版。
13. 《工盟團結報》第60期，2002年8月。
14. 《工盟團結報》第66期，2003年8月。
15. 摘錄自《集體談判與工會權利：工會權利周專號2001年》，職工盟出版。
16. 李卓人，〈民主工運十五載，團結抗爭拼未來〉，《聯工盟十五周年特刊》，2005年11月。
17. 鄧燕梨，〈寫在培訓中心十周年〉，《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
18. 鄧燕梨，〈寫在培訓中心十周年〉，《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
19. 《工盟團結報》，第67期，2003年10月。
20. 王宇來，陳昭偉，林英卿，〈新形勢，新工會——家務工作不易為！〉載《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
21. 《工盟團結報》第67期，2003年10月。
22. 《工盟團結報》第54期，2001年8月。
23. 張麗霞，〈工會要戴上性別「眼睛」——職工盟婦女工人的組織工作〉，載《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
24. 《工盟團結報》第56期，2002年1月。
25. 《工盟團結報》第63期，2003年2月。
26. Ng, S. H. and Rowley, C., 2000, 'Globalization and Hong Kong's Labour Market: the Deregulation Paradox' in C. Rowley and J. Bension. (ed.) Globalization and Labour in the Asia Pacific Region., London: Franck Cass.

27. 王宇來、陳昭偉、林英卿，〈新形勢，新工會——家務工作不易為！〉載《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
28. 蒙兆達，〈工會的教育與組織——推進工會的雙生兒〉，載《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
29. 鄧燕娥，〈工人國際團結運動——職工盟的參與和未來的路向〉，載《職工盟十五周年特刊》，2005年11月。
30. 《工盟報》第49期，2000年10月。
31. 《工盟團結報》第60期，2002年8月。
32. 《工盟團結報》第48期，2000年8月。
33. 陳敏慈，〈不要血汗城市，還我勞動保障！——香港職工盟五一遊行〉。載《苦勞網》2004年。

註釋：

1. 1998的亞洲金融風暴，在受衝擊最大的韓國、印尼和泰國等國家都導致了民主運動和勞工運動的重振，唯其成果局限於不同國家及地區在全球資本主義體系中的位置，香港的情況也可在這一框架下思考。
2. 由於1995年選舉產生的港英時期最後一任立法局因中英談判失敗，不能按原計劃「直通車」過渡，1998年產生的立法會只有兩年的任期。
3. 後在2004年派出譚偉濤、蔡耀昌和蔡麗玲三人參選區議會，多屬會積極助選，其中蔡耀昌和蔡麗玲成功當選。



全球聯陣 勞工基層大聯盟

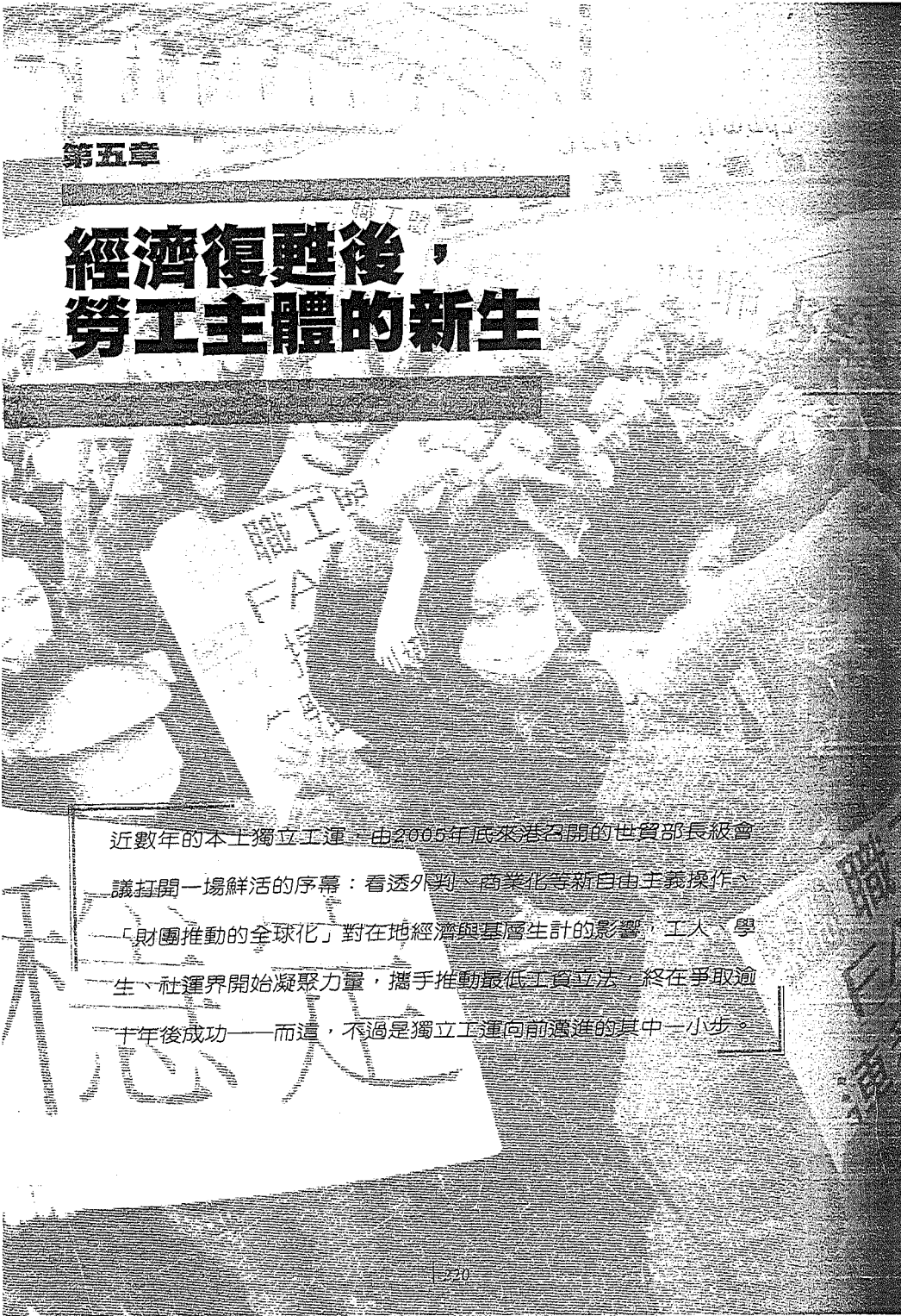
醫療服務 人命關天

私營財團 淨係為錢

亂行私營 惡果定現

第五章

經濟復甦後， 勞工主體的新生



近數年的本土獨立工運，由2005年底來港召開的世貿部長級會議打開一場鮮活的序幕：看透外判、商業化等新自由主義操作，「財團推動的全球化」對在地經濟與基層生計的影響，工人、學生、社運界開始凝聚力量，攜手推動最低工資立法，終在爭取逾十年後成功——而這，不過是獨立工運向前邁進的其中一小步。

前言：經濟復甦帶來貧富差距加劇？

經歷了1998年金融風暴以後的經濟低潮，香港的經濟情況自從2004年開始逐步走出低谷。2004至2006年間，香港的人均生產總值分別錄得4.1%、5.3%及6.7%的增長。2006年人均生產總值達到21.55萬港元，突破了1997年創下的21.01萬港元的紀錄。2006年失業率由2003年的7.9%下跌至4.8%。在經濟增長的帶動下，財團及企業的盈利指數節節上升，不斷推高股市及樓價至回歸前的水平（參1）。

同時，經過七一大遊行50萬人上街的影嚮，2004年董建華黯然下台，由當時民望較高的政務司長曾蔭權接任行政長官一職。領導人被替換，社會民怨好像得到了舒緩，而且經濟回復增長亦為市民帶來改善生活的期望。隨著經濟環境好轉，香港社會在曾蔭權管治下的確出現了短暫的樂觀情緒。但是，基層市民的

期望很快便宣告破滅。因為經濟增長並未增加基層的收入，反而是帶來了巨大的通脹壓力，與及持續擴大的貧富差距。這令更多市民意識到，問題不單單在於由誰來做特首，而是源於不平等的政治結構及社會制度。

按住戶入息調查顯示，1996至2006年間第一至第五等份的住戶收入全面下跌，反映社會貧富懸殊狀況的堅尼系數逐年惡化。同一時期，收入低於4000元的僱員人數由30萬上升至39萬人，升幅達三成。財團在巨額盈利之下，卻不肯與僱員分享經濟成果，普遍勞工階層的薪酬仍然停滯不前。企業於經濟危機時削減了僱員的福利及薪酬，到經濟復甦以後，卻未有恢復以前的僱傭條件。其中不少企業繼續肆意推動導致職業不穩定的外判、合約及散工制，即使經濟好轉亦未見收斂。

勞工階層改善生活的期望遭受極大挫折，經濟繁榮換來的只是低薪及不穩定職位，通脹重臨令生活更是百上加斤。在這個背景之下，工會及工人的抗爭趨向激進化。既然社會的經濟發展未能使工人受惠，而政府又未能在社會資源分配方面發揮應有角色，他們便惟有以工業行動及罷工等手段來滿足改善生活的期望。更進一步來說，勞工的階級意識亦比以前變得更成熟和尖銳。勞工階層不再盲目相信經濟發展及勞資共濟的神話，從參與抗爭行動的實際經驗之中，逐步理解工會權利及集體談判權的重要性。正如Lebowitz所言：抗爭的過程是要產生一種新人，這種

新人有著一種對自我的新理解——作為主體有能力改變世界（參2）。

一、罷工浪潮：爭加薪共享經濟成果

從勞工處的紀錄可見，2003至2008年間勞資糾紛的個案逐年減少。2008年錄得120宗個案，跟2003年的427宗比較，跌幅接近四倍。表面看來，勞資糾紛的數字大幅減少，好像勞資關係已變得比以前和諧。但勞工處所紀錄的個案，只能反映因經濟環境改善而令結業及欠薪等事件有所減少。實際上，因社會貧富懸殊不斷加劇，勞工改善生活的期望得不到滿足，已令勞資關係變得緊張。勞工的怨氣愈積愈深，勞資衝突更是一觸即發。

勞資關係處理的申索申請（資料來源：勞工處）

年份	個案數字
2002	34,821
2003	33,689
2004	28,396
2005	25,952
2006	24,958
2007	21,698
2008	20,623
2009	24,305

在經濟低潮期間，工會運動忙於回應結業、欠薪、削福利、改合約等勞資糾紛，擔當了「救火隊」的角色。這些勞資糾紛集中於對抗資方的侵權行為，維護工人的法定權益，是較為被動式的回應。雖然這方面的數字已有明顯減少，但仍然有一些為人熟悉的轟動個案，反映部分行業僱主違反勞工法例的情況依然猖獗。例如2005年海洋皇宮大酒樓結業拖欠遣散費及2007年名古屋麵包店全線結業欠薪事件，引起社會廣泛關注現行法例存在的漏洞。建築地盤職工總會及飲食及酒店業職工總會積極介入欠薪事件，除協助工人追討無良僱主的工資，更加組織工人向政府部門施加壓力，要求堵塞法例的漏洞。最終迫使政府修改法例，加重針對欠薪僱主的刑罰，及在所有公營部門建築地盤實施大判監督出糧制度，對勞工市場起了規範化的作用。

以往，工會介入的勞資糾紛的性質多數屬於被動型的性質，但至經濟復甦及企業盈利回復增長時，卻締造了客觀條件使勞工階級可提出改善薪酬的要求。特別是，1997至2009年間，特區政府在法例方面從未作出改善勞工福利的實質改動，期間只因應終審法院判決修訂了「僱傭條例」的工資定義，以便計算時可包括佣金收入。政黨及議員亦未能分享實質政治權力，在立法會內製訂改善民生的政策。經歷了長達10年的剝削及壓抑，工人的怒火要一次過爆發出來。2007年年初，曾蔭權返回內地述職時獲國家領導人肯定經濟表現，更向傳媒自豪地表示香港目前的經濟是

20年來最好的時間。這跟基層勞工的處境形成強烈對比，他們的生活質素跟回歸前比較出現明顯的大倒退。

六七以來最持久：紮鐵工人大罷工

2007年夏天紮鐵工人發起36日罷工，震動了整個香港，是1967年以來持續最長時間的工潮事件。冰封三尺、非一日之寒，紮鐵工人爆發出來的怒火，就是與過去10年來香港工人的薪金一直倒退直接相關。

1997年回歸前，紮鐵工人的薪金已有日薪1,200元，每日標準工時是8小時。其後經歷了亞洲金融風暴，香港經濟陷入低潮，工程數量大幅減少。一小撮不良紮鐵商人乘勢而起，專門以壓低工資來奪得投標合約，大地產商亦樂見其成，因而造就了他們壟斷整個行業的狀況。據工人所講，當時紮鐵商會主席曾燈發已壟斷了行內七成工程，可謂隻手遮天。相反，工人工資卻每況愈下，至2007年時已跌至只得500至600元，而工時卻逐年增加至8個半及9小時。即使2004年開始經濟已逐年復甦，地產市道暢旺如前，但紮鐵工人的工作條件未見好轉，勞資之間的積怨日益加深。

2007年7月底，幾個蛇頭商議之後，要求隸屬於工聯會的紮鐵工會向商會表達訴求，將工資加至950元及每日工作8小時。蛇頭的訴求被商會一口拒絕，消息很快便傳至整個行業。

至8月9日，有逾二百位工友響應罷工行動，到何文田天光道一個地盤外集合。該地盤是紮鐵商會主席曾燈發所經營的天和工程公司旗下最大的地盤，具有抗爭的象徵意義。當時職工盟幹事收到有工友求助電話，立即到場瞭解情況，卻被工聯會及員警指為「搞事份子」趕離現場。

期間，工聯會職員向在地盤外集合的二百多名罷工工友表示，商會已答允跟工會進行談判，但卻不肯透露時間地點。部分紮鐵工人開始鼓譟起來，職工盟幹事及部分工友前往禮賓府示威，要將他們的處境及訴求讓更多人知道。示威完結後，大批紮鐵工人則前往荃灣會合正在紮鐵商會門外集結的工友，等待工會跟商會談判的結果。經過幾小時談判以後，工聯會宣讀了談判結果，表示商會拒絕了工會的要求及工會對此表示遺憾，但工友可自行決定復工或繼續罷工。

翌日，約700名紮鐵工人自發返回天光道地盤集合，當時職工盟秘書長李卓人放假不在香港，社民連議員梁國雄（長毛）則應工友請求前來支援。梁國雄呼籲工友由天光道出發，遊行前往政府總部，臨行前突然天氣惡化懸掛8號風球。工人不理會警方勸喻，堅持依原訂計劃出發遊行，並高喊「紮鐵佬係好漢、無我地無繁榮」、「曾燈發、揸爆佢」等口號，士氣高昂。

但隊伍行至油麻地窩打老道轉出彌敦道街口，警方突然派出大批警員攔阻，工人中有數十先鋒跟警方爆發衝突。後來工人決

定轉到油麻地地鐵站大堂集會，約兩小時後人群散去，並呼籲第二日重回天光道地盤集合，誓要遊行至政府總部。但當人群散去不久，幾名警員埋伏在職工盟位於油麻地的會址，突然用手扣鎖起帶頭的一名幹事，在大批同事包圍下不得已才解開手扣。警方聲稱以煽動他人參加非法集會為由，強行將三名幹事帶返警署問話。經一輪擾攘之後，警方改口指三人不肯出示身份證才帶返警署，將他們無條件釋放。

8月11日，遊行隊伍依計劃由天光道地盤出發，這次順利行經彌敦道，至尖沙咀天星碼頭轉乘小輪過海，再由中環碼頭遊行前往政府總部。抵達政總後，工友發言陸續提出訴求，並由大會安排選出約五位正式的工人代表，負責領導日後的談判及抗爭。突然間，工聯會一名成員發放消息，聲稱張建宗在半小時內出現。但工友等候多時未有結果，於是梁國雄再聯絡勞工處代表，對方澄清沒有這回事。數名工友當場十分鼓譟，覺得政府完全無誠意，而大會亦只是帶工人「遊花園」，所以帶領約50名工人衝往雪廠街外的馬路集結，阻塞了整條皇后大道中。其餘數百工人則在外圍觀看。工人最後派出五名代表與高級勞工事務主任鄭惠瑜召開會議，最後鄭同意會盡力跟商會反映工人意願，工人同意約定星期一再返回天光道商討對策、和平解散。

紮鐵工人騷馬路堵塞交通，被傳媒廣泛報導，及抨擊行動為擾亂社會秩序。但事件爆發以後，卻令更多紮鐵工人站出來，加

入抗爭行列。經過一日的休息，8月13日，逾千名紮鐵工人齊集天光道地盤。工聯會紮鐵工會會長陸君毅當時宣佈商會的底線是850元及8小時15分工作。但他的態度模稜兩可，一方面說與資方談判破裂，大家可自行決定是否繼續罷工，另一方面又呼籲已經領取950元日薪的工人可自行復工。當時大批工人報以噓聲，表示強烈不滿，覺得工聯會是搞分化。陸君毅又指責紮鐵工人騷馬路的激烈行為是由職工盟在背後煽動，搞亂了便離開，行為不負責任。當日下午，職工盟秘書長李卓人返港後立即到場聲援。李卓人向在場千名工人表示，大家必須有心理準備，這是一場持久戰，要靠罷工來取勝，要跟資方「鬥長命」。於是，紮鐵工人正式展開了持續36日的罷工行動。

在曠日持久的36日罷工行動中，紮鐵工人的拼勁及鬥志，加上職工盟過往介入工潮累積的鬥爭經驗，將罷工行動引向一個組織化、紀律化的方向，締造了一個香港工人運動史上的奇蹟。在這期間，職工盟成功上訴推翻警方禁止紮鐵工人上街的禁令，組織紮鐵工人再度上街，先後舉辦了兩次1,500至2,000人參加的大遊行。紮鐵工人抬著鐵枝，寫上「擔得起鐵枝、擔唔起頭家」的口號行畢全程。在遊行尾段，大會更安排了工人的太太及小孩向父親獻上鮮花，表示家人對他們的無限支持。後來，職工盟屬會建築地盤職工總會更與商業電台合作，成立罷工基金向公眾募捐，一個月內成功籌得逾120萬元，先後兩次向逾1000名工人發

放罷工津貼，以解燃眉之急。逐漸地，社會大眾對紮鐵工人的支持日益增加，很多基層市民長期受壓、未能分享半點經濟成果，更是感同身受。

當然，除尋求社會輿論支持以外，組織者亦不斷提醒工人，罷工才是工人最有力的武器，必須繼續堅持，並以口號「罷工，撐到底！」來振奮士氣。每天一大朝早，工人便會組成幾個小隊，有系統地進行所謂「掃場」行動。「掃場」的意思是在罷工工人到地盤外組成糾察線，呼籲紮鐵工人不要入內開工，或向地盤內工作的紮鐵工人喊話，呼籲他們立即停工。地產建設商會主席黃天祥當時估計，紮鐵工人約有三份之一參與罷工，三份之一照常開工，另外三份之一未有開工亦未有參加行動。

與此同時，來自不同界別的民間團體，潮水式的聲援行動，亦為紮鐵工人的長期抗爭打了強心針。聲援的團體包括來自學術、文化、宗教、婦女、社區、政治等不同界別，形成整個社會的關注焦點。所以，到罷工後期，雖然參與集會人數逐步減少至約200人，但由於社會各界團體繼續前來聲援，仍然保持了一定的輿論壓力。9月9日，媒體更報導國家主席胡錦濤責成特首曾蔭權妥善處理的消息。基層的怨氣已到了爆煲的邊緣，政府又豈會不明星星之火可以燎原之理。

9月12日（即罷工第36日），勞資雙方終於重開談判會議，經過6個小時的談判，終於取得860元及8小時工作的方案。雖然

工資的增幅不算高，但8小時工作卻失而復得。方案獲大部分在場工友舉手支持通過，最終結束了這場近30年來本港持續時間最長的罷工行動。罷工結束了，新一頁的抗爭才正式開始。同年11月11日，在職工盟的協助之下，紮鐵業團結工會正式成立，確立了未來更長遠的爭取目標。

令人失望的是，其他建築工人並未如預期般出現骨牌效應式加薪工潮，這與地盤行業其他工種相較零散及組織基礎薄弱有關。不過，紮鐵工潮卻在其他行業埋下了抗爭的火種。一年之後（2008年的夏天），維他奶、屈臣氏及雀巢三間著名飲食品公司的運輸部員工，爆發了三宗連環工潮。無獨有偶，都是同樣因增加佣金及底薪的期望得不到滿足，最終透過罷工成功迫使資方回應員工的訴求。

維他奶、屈臣氏及雀巢：罷工此起彼落

2008年6月，香港的通脹率急升至6.1%，為11年內最高位。對基層影響至大的必需品及食品價格增幅更是驚人，如米、牛肉、雞、雞蛋等價錢便上漲四至五成。面對高通脹壓力，勞工階層的收入未有相應改善，導致不滿及怨氣日積月累。

最先觸發飲食品公司工潮連環爆發的是維他奶勞資糾紛。7月12日，超過200名維他奶員工參與罷工，冒著風雨在公司總部外示威，要求增加薪金及將被公司無理解僱的員工代表無條件復

職。有一次，員工代表杜志權跟公司開會時，公開表達對公司佣金改制的不滿，結果被公司以莫須有的罪名解僱。一班工友對公司的霸道行徑義憤填膺，於是向職工盟尋求支援發起罷工爭取加薪。經過連續兩日的罷工，資方答應發出通告澄清杜志權並無犯錯，及於月底宣佈調薪幅度。最後全體員工獲加薪4%。結束了維他奶在香港成立68年來首次罷工工潮。

繼維他奶罷工之後，7月21日爆發了屈臣氏運輸部員工的工業行動，約400名跟車及司機參加一連兩日的罷工，終取得增加佣金的勝利。屈臣氏罷工的爆發，反映了工潮在飲食品行業的骨牌效應。屈臣氏跟車員工梁偉任如此形容：「我諗有啲同事都睇到之前維他發生咗工潮之後，可能我地都覺得係時候要發聲啦，可能我地俾公司抑壓得太耐，身同感受，我相信同事都只不過想睇下邊個出聲先咁解，即如果當中有人願意企出嚟，我諗好多同事都會響應，因為始終對我切身利益有關，有影響架嘛。」第一日罷工期間，公司總經理表示可以跟工人代表談判，但條件是工會不可以參加。但工人代表堅決不退讓，眾口同聲表示「無工會我地就唔傾！」然後號召工友「收隊、下班、唔傾啦！」第二日，資方終於作出讓步，召開了有工會、工人代表、勞工處和資方參加的四方會談。結果，經過長達8小時的勞資談判，資方答應增加佣金5至7.94%，由8月起生效。

7月27日，國際品牌雀巢公司亦爆發了罷工工潮，約200名

運輸部員工同樣要求增加底薪及佣金收入。過去3年，雀巢的員工代表透過公司的勞資協商委員會（JCC），不斷提出希望增加佣金和底薪的訴求，但本地管理層一直採取迴避態度，推說須請示北京和瑞士辦事處作主。雀巢員工眼見同月發生的維他奶及屈臣氏工潮均能旗開得勝，信心大增，於是求助職工盟支援、決定以工業行動向資方施壓。資方開始時態度十分堅決，不肯讓步。罷工至第二日，資方代表更曾威脅如員工堅持罷工，資方會考慮將資本撤離香港或外判。但員工不但沒有受威嚇，更表示極大反感，堅持繼續罷工。公司傍晚同意重新召開談判，經過馬拉松式討論至凌晨時分，終達成增加佣金由5.9至8%不等的協議方案。

三間飲食品公司的罷工行動均涉及增加佣金的抗爭，反映了不少運輸行業工人的處境。維他奶及屈臣氏十多年來未曾增加佣金收入，反而在沙士疫潮期間被公司削減或改變計算工資方法而導致收入下降。當公司盈利回復好景之後，資方亦沒有主動作出調整，於是迫使工人採取罷工行動。而雀巢公司更為了淘汰競爭對手「和路雪」，不惜向零售商割價傾銷產品，導致與產品價錢掛勾的佣金收入變相減少，而勞動量卻大為增加。面對經濟波動時，資方更傾向引入彈性薪酬制，以便將經營風險轉嫁至工人身上。令人鼓舞的是，工潮過後，維他奶、屈臣氏及雀巢工人先後成立了獨立工會，繼續爭取更長遠的保障。

2009年9月雷曼銀行倒閉引發全球性金融海嘯，令勞工階層

改善生活的期望再次遭受挫折。經濟環境迅速轉差，首先遭受打擊的是銀行及保險業，跟隨的是零售業及運輸業，大批員工面對裁員、欠薪及被迫放無薪假。在金融海嘯的陰影之下，勞資糾紛的數字明顯上升，工會頻頻介入各大小工潮抗衡僱主剝削。因應社會經濟形勢的轉變，成衣業、文職及零售業職工總會協助被裁員工追討法定假期補償，及爭取保險業員工的行業權益，協助他們籌組成立了保險及銀行業權益工會。這是首個在金融行業成立的獨立工會。

進取型抗爭

紮鐵工潮的爆發，預示了香港工運抗爭的轉型，由以往主要是抵抗資方的侵權行為，發展至主動出擊向資方爭取改善待遇。這種轉變跟工人抗爭意識的提升不可分割。香港經濟逐步走出低谷，大部分企業已恢復可觀盈利，但工人的薪酬及地位卻未有改善。紮鐵工潮其中一位領袖黃惠民便說：「喺經濟咁好嘅時候，我地再唔團結起嚟，再唔爭取，我地只有做鵝鶩。工人嚟講，紮鐵工人再無機會起頭，無得再翻身。」工人開始意識到，自身的不幸並非不可逆轉的大環境，問題是要以集體行動來作出改變。

趙永佳在《香港經濟與勞資糾紛》一書中指出，香港由於欠缺規範市場的社會及政治制度，相較外國部分國家而言，工人的工業行動較容易受到市場波動的影響。簡言之，當勞工市場出

現緊張及經濟向上發展時，可令工人發起罷工的心理障礙大為減少；相反，當經濟下滑及投資意欲減少時，工人會因議價能力下降而變得被動和服從。而且，物價指數上升會令工人承受較大的心理壓力，令罷工更為頻繁地出現。Ashenfelter及Johnson更以「相對剝奪」的理論來解釋罷工行為（參3）。他們指出，工人發動罷工是因為工資增長的期望與企業實際願意支付的金額存在差距。由於期望與現實之間的距離令工人產生「相對剝奪」的感覺，因此便導致罷工的出現。

勞資之間就公司盈利分配的角力不斷湧現，由於欠缺正式的集體協商機制，工會便唯有以工業行動作為爭取的手段。以2007年8月的紮鐵工潮為起點，要求恢復過往較合理的工資水平及8小時工作，並成功爭取跟商會簽訂行業性的集體協議。到2008年夏天的飲食品企業以工業行動要求增加佣金和底薪，可見香港的勞工運動有了性質上的轉變。

可惜，正當工會重整組織實力和鬥爭方向之際，金融海嘯突然爆發，令工會再度為抗衡僱主剝削而疲於奔命。而且，經濟惡化及失業率上升，亦使工會組織的議價能力大為減弱。現時的經濟週期變得愈來愈短，回顧1998至2009年間，經濟低潮平均每三至五年便出現一次，經濟向上時資方定必盡量壓抑勞方的期望，到經濟下滑時更將成本轉嫁至工人身上。問題是，工會運動應如何回應外在經濟環境的轉變，充分利用時機擴展工會的組織

基礎及改善工人權益（參4）。

二、工會權利的抗爭

伴隨著勞工階級意識的成長，工會的地位及權利亦自然成為爭取的重點。工人要改善自身的議價能力及經濟條件，便必須要令工會在企業層面的地位獲得尊重。因為，工人沒有組織工會的權利，或工會地位不受確認，都必然令工人爭取改善工作條件的力量大為削弱。簡言之，經濟鬥爭與工會權利的鬥爭兩者是不可分割的。

雖然，基本法第39條規定特區政府須繼續履行各項國際公約的責任，理論上組織工會權、罷工權及集體談判權，均應受到充分保護。但在實踐上，特區政府就經常面對國際勞工組織（ILO）的投訴，批評本地保障工會權利的法例千瘡百孔。但獨立工會運動並不全完倚賴法律，採取了兩條腿抗爭的路線：一方面向政府施壓完善法例保障，另一方面則要超越法律的限制，以組織的力量來保衛工會的價值。

反歧視工會個案接二連三

一直以來，《僱傭條例》中有關防止歧視職工會的條文，從來未有成功入罪的案例，只是一紙空文。直至2005年，同一年

間經香港法院裁定了兩宗歧視工會的個案，成功地將違法僱主入罪，成為香港開埠以來首兩宗案例。這兩宗個案觸犯條例的均是知名大企業，分別是英國航空及新世界集團旗下子公司惠康清潔。另一宗歧視工會個案則是雀巢工會主席被停職事件。工會主席被資方視為眼中釘，遭到管理層設局陷害。最終工會號召會員發動罷工成功爭取主席復職，故此未有告上法庭。

可以肯定，此三宗個案只是冰山一角，工會日常處理涉及工會歧視的個案數字遠不止於此。在這三宗個案之中，當事人雖承受著種種來自家庭及生活的壓力，但都能以驚人的意志及毅力戰勝資方迫害。

英航：開庭前夕主動認罪

英航工會自2003年成立以來，便一直成為公司的眼中釘。公司對於工會代表員工的任何訴求，都拒絕回應。工會主席吳敏兒2004年以工會主席身份接受《蘋果日報》訪問，回應工會代表會員入稟勞資審裁處追討公司短付年終酬金一案。公司其後以此項報導，指控吳敏兒違反員工合約中有關「不得擅自向外發表影響公司之言論」一條守則，並給予她書面警告，處以12個月的監察期。

吳敏兒在與公司交涉的過程之中，要求公司書面列明因她以工會主席身分對外發表批評公司的意見而給予警告。其後她以此

信向勞工處作出投訴。勞工處經過數個月的調查後，因為表面證據確實充分，於2005年年初向公司作出檢控，控罪是違反《僱傭條例》中21B(2)內有關禁止僱主阻止或阻嚇僱員行使工會的權利。

吳敏兒此時除面對跟公司的訴訟以外，又適值身懷第二胎，父親又突然離世，令她飽受雙重壓力。回顧長達兩年的訴訟時，她說：「我和公司打一場硬仗，但懷孕就特別辛苦，是一個痛苦的回憶。」終於到了2005年9月5日，可能是由於證據確鑿的緣故，公司在正式開審前夕，突然主動認罪，結果被法庭罰款5,000元。

惠康清潔公司：遭法官狠批

惠康是其中一間大型的外判商，外判合約總值超過4億元。在1999至2005年期間，惠康承辦荃灣區外判街道服務，合約訂明工人的最低工資是5,100元，但惠康多年來只給工友4,800元，部分廁所工及年紀較大的清潔工人更低至4,000元。此外，工人每月只有兩天休息日，至2004年更完全沒有休息日。

多位工友覺得不合理，於是致電工會查詢。工會向食環署查證，發現剝削情況十分嚴重，於是聯絡其他工友召開員工大會。但是，當工會於2004年12月23日連同30多名工友寫信給食環署及惠康反映情況，換來的竟然是4名工友代表被無理解僱。其中

一名被炒工友便是岑植萍。萍姐當時坦言覺得很愕然，很難相信，但仍然堅定地說：「我仍然要追討公司，因為這些無良僱主總不能橫行無忌！」

公司此舉不但未能起阻嚇作用，反而引起更多工友的不滿，參與抗議行動。最後在工友的集體壓力之下，惠康向超過300名工友賠償了500萬元。勞工處並提出了惠康歧視工會的刑事檢控。資方當然不承認是歧視工會，但因為工作地點內很多工友已加入追討，所以法官認為公司沒可能不知道工會的介入。

法官在判案時更指出，法律保護工會成員行使作為會員的權利，例如參加會員大會、協助工會招募會員等活動，若公司因此歧視或解僱工友是犯法行為。法官狠批香港勞工法例已相較許多國家落後，連工會也遭歧視絕對不能容忍。基於以上理由，法官判惠康清潔公司抵觸歧視工會條例，重判資方罰款23萬元，成為繼英航以後本港第二宗歧視工會案例。

雀巢：工會主席爭取復職

2008年夏天，雀巢工人為了爭取加佣金發動罷工，並隨即成立自己的工會。短短半年間，工會領袖和會員多番積極爭取，戰績彪炳：09年1月長工平均加薪3%，臨時工調整起薪點從6,770元至7,000元，09年2月臨時工逐步轉長工，旺季工時上限12小時，員工獲發醫療卡和改善請病假的安排，車隊的隧道安排等

等。

除了這些具體的權益爭取外，工會最緊張的，依然是公司必須承認工會。要求確認工會的呼聲，從未止息。從半年前的罷工開始，工會持續透過不同的行動，要求公司承認工會的地位。但公司管理層不但拒絕承認工會地位，更加密謀痛擊工會。

雀巢工會主席陳邦賢在雀巢公司擔任雪糕營業員，公司為了促成雪糕生意的競爭，除了行佣金制外，更設立員工的月獎、季獎及年獎。年度業績最好的雪糕營業員首兩名，可以獲得年獎5,000元超市禮券。

陳邦賢和另一名營業員黃家恩在一次閒談中互相達成協議，協議內容為：他們兩人盡全力做好生意，無論最終誰獲得年獎5,000元，都會和對方共同分享。到2008年12月份結束，統計所有跟車員工的全年業績，黃家恩排名第二，陳邦賢排名第三。

公司知道他們的協議後，部門經理和人事部經理召見了黃，要求他和公司配合，設局陷害工會主席。公司成功脅迫黃，是因為黃的職位是跟車，目前正努力希望轉司機，公司成功以此作要脅。有管理層更跟黃明言，如果不跟公司合作，就一定沒機會轉為司機。2月17日黃根據公司的指示，在公司和陳邦賢分享年獎後，兩人馬上被停薪留職。

事態緊迫，工會立即向會員發出公開信，同時召開特別會員大會，向會員痛陳利害關係，公司對工會主席陳邦賢的惡意攻

擊，目的是為了打壓工會，「如果我作為工會主席俾公司炒咗，工會一定散。因為兄弟會怕突個頭出嚟搞工會就會好似我咁下場。最緊要嘅係，工會散咗，舊年爭取加咗嘅人工同福利，一定會陰的陰的俾公司收番。」陳邦賢說。所以，會員一致議決，用最有效的工業行動，義無反顧的支持工會的領袖，向公司的壓迫說不！2月21日歷時7個小時的罷工，終於取得勝利。結果，工會會長陳邦賢獲無條件復職，停職期間薪金不變。

歧視工會法例的局限

本港僱主普遍漠視僱員組織工會的權利，其實是源於法例保護不足，政府未能作出有效的制裁。有不少歧視工會的個案，即使工友願意挺身而出，勞工處往往以證據不足為由拒絕作出檢控。而且，大部分僱主都會以僱員的行為及工作表現作為推搪的藉口，難以證明僱主存在歧視的動機，以致檢控的工作困難重重。例如，2005年香港學校書記及校工總工會理事陳卓華，因代表員工表達不滿增加工時的意見而被解僱；2009年校園設施管理工會前主席邱漢傑因高血壓及耳水不平衡暈倒，但主管以他睡覺為由而即時解僱。以上兩宗投訴，勞工處都以證據不足為由拒絕作出檢控。

此外，政府遲遲未有就復職權作出保障，亦令資方歧視工會的行為更加有恃無恐。現行法例規定只有在資方同意的情況下，

法庭才可頒令被解僱員工可獲復職安排。這變相令被解僱的工會成員只可獲金錢補償，而不能重返工作崗位繼續工會的抗爭。

持續抗爭：集體談判權

自97年回歸前通過的《僱員代表權、諮詢權及集體談判權法例》被廢除以後，職工盟雖一直爭取恢復法例，可惜仍無寸進。當年法例被廢除，未能引起社會很大的迴響。但97以後香港經歷了數次經濟低潮（亞洲金融危機、沙士疫潮、金融海嘯等），企業財團肆意透過裁員、減薪、削福利等招數轉嫁危機，社會上有關集體談判權的討論才逐漸增加。

2007年爆發紮鐵工潮亦刺激了職工盟內部有關工運未來方向的討論。經歷了連續36日的罷工，紮鐵工人終取得有關工資及工時的集體協議。未來透過爭集體談判來爭取改善工資及福利，似乎是大勢所趨。自2008年起，職工盟決定每年均舉辦工會集體談判權年會，期望可為屬會提供一個交流的平臺，及每年檢視屬會爭取的進度、確立未來目標。

在2009年的年會上，職工盟邀請了國際勞工組織（ILO）專家李昌徽擔任講者。李昌徽指出，香港的入會率超過20%，相對很多工運先進國家其實不低，但集體協議的覆蓋率只得1%，反映工會的會員數字未能轉化為集體力量。職工盟秘書長李卓人則回應，很多僱員因課程或福利而入會，入會率未必可完全反映工會

實力。但他指出，若然在20%裡頭可抓緊7至8%的忠實支持者，在此基礎上擴展下去，則工運仍有很大的發展潛力和空間。（參5）

參考最低工資的抗爭經驗，立法倡議不是一朝一夕可以成功，事先須在社會上不斷引進更多實踐經驗（例如政府部門及資助機構的工資保障等）。通過2009年的大會，職工盟將未來爭取集體談判權的策略定調為「農村包圍城市」——即是說，從企業層面落實集體談判做起，待社會氣氛愈趨成熟時，迫使政府順應民意接受立法的要求。

為此，職工盟設計了可量度集體談判進展的階段性發展指標，期望藉此協助各屬會釐訂未來爭取的路線圖。發展性指標分成四個階段，第一階段是工會代表會員的權利，第二階段是工會跟資方談判工作條件的權利，第三階段是工會在工作場所活動的權利，第四階段是工會跟資方簽訂集體協議的權利。每個階段包括了多個可量度其進展的指標，以便屬會可更具體地掌握有關內容。

縱然欠缺法例的保障，不同工會在持續不懈的努力之下，亦不乏令人鼓舞的成果。例如，新世界第一巴士公司職工會、城巴職工會均可每年跟公司談判薪酬調整；太古飲料（香港）職工總會、TVB職員協會及港龍航空公司空勤人員協會獲得較完整的諮詢權及陪同會員處理申訴的權利；國泰空中服務員職工會及國泰機師工會是僅有的兩個屬會，跟資方簽訂了集體協議。以下列舉

TVB職員協會及國泰空中服務員工會的個案作為參考，從中可瞭解工會爭取集體談判權所運用的策略和方法。

TVB職員協會：從低調至成功加薪

TVB職員協會成立於2004年，當年管理層要求所有員工早上9時半上工，但製作部是彈性工作，有時甚至開通宵，根本無可能滿足公司要求。此事引起員工極大反彈，亦觸發了工會的成立。但工會成立以後，一直比較低調，未能獲得資方的正式承認，亦面對會員流失的問題。

2008年12月，金融海嘯發生不久，TVB即時裁員逾200人，至2009年5月再度宣佈裁減110人。公司內各員工人心惶惶，亦十分不忿公司借勢縮減人手。TVB職員協會發表聲明，譴責無線電視去年賺取10億利潤仍向員工開刀，是沒有道義及罔顧社會責任。雖然工會未有足夠實力阻止裁員，但鮮明的立場起碼可提醒員工工會的存在。

2009年10月，TVB工會收到百多名置景組員工被削加班費的投訴。置景組員工底薪最低只有6,000至7,000元，員工平日靠加班賺取收入，月薪才增至12,000至13,000元，公司大幅削減員工加班時數，令員工實際收入減少三至五成。工會即時提出要求，提升員工一直偏低的底薪，以彌補因加班減少而引致的損失。

同時，TVB工會隨即召開員工大會，與受影響員工商討對

策，其間更揭發原來公司長期以來短付假期工資，估計涉及欠款2,000至3,000萬元。11月17日，工會發動約200名美術及後勤部門員工，在電視城門外進行不喊口號的沉默抗議。示威者高舉「我們憤怒了！」的大橫額，要求公司調高後勤部門員工底薪20%，及向1,200名員工發還假期工資差額。行動過後，資方停止削減加班津貼，並將受影響員工底薪增加2至8%。雖然資方的方案未能讓大部分員工滿意，但經此一役以後，建立了工會發動行動更大的決心。

工會經過評估之後，認為應該利用這個組織機會，將爭取的議題由後勤部門擴展至全公司員工。工會正式發信予公司，要求加薪5%及進行勞資加薪談判。在勞資談判期間，除工資以外，工會堅持須一併在會議上處理工會權利的議題，包括資方須定期跟工會召開勞資會議，給予工會報告板、辦公室等設施。2009年12月，TVB工會發起紅衫行動，近500名會員響應呼籲，進一步向資方施加壓力。最終公司宣布全體員工平均加薪5%，並承諾給予工會兩塊告示板，及有需要時可借用公司會議室開會。同時，資方亦答應工會理事可用工作時間參加勞資會議。

國泰航空公司空中服務員工會：重新確立談判地位

國泰航空公司空中服務員工會（簡稱國泰工會）是本港少數與資方有簽訂集體協議的工會，可惜近年公司採用分化及打壓工

會的策略，集體協議自1999年以後未曾更新。近年公司更大量聘用合約工及時薪工，拒絕將之納入協議的規管範圍。

自2007年削減醫療保障事件之後，國泰工會再次因為管理層單方面強推新的編更制度而走到抗爭的最前線。國泰航空公司在2010年3月中旬推出新的調鐘安排，所有時薪制空中服務員每月均需飛行最少70小時，否則便不能與同事調鐘。公司在合約中訂明預設員工的飛行時間為70小時，這亦等同為底薪的工資。

過去公司容許員工自行調鐘，即使最終未達預設的70小時飛行時數，公司亦會支付足夠的基本工資。這一彈性讓員工可以各取所需，即使為了騰出時間進修而減少飛行時間，也可以有基本收入以應付生活。新措施不但剝奪了員工追求個人發展的機會，更是變相削減了員工透過調鐘機制增加飛行時數以賺取額外收入的機會。

面對公司一意孤行的態度，時薪空服員未有任由公司宰割。新70小時調鐘指引，成為空服員在社交網站Facebook上的熱門話題。雖然公司怯於輿論，在推出措施短短三天之後便擱置方案，但由於公司過去劣跡斑斑，只是擱置方案也未能平息怒火，而員工間的討論更深化至工會集體談判權的問題。

工會在網上串連了不少「熱血青年」，且透過朋輩關係將圈子劃得更大。雖然牽引到的人越來越多，但虛擬的網上串連，始終未能扭轉現實的壓迫。下一步就是要擴大會員基礎，加強行動

的籌碼，使虛擬轉化為現實。於是國泰工會的成員便在機場進行了馬拉松式的招募會員運動，以人釘人方式遊說未入會員工加入工會，亦向已入會員工報告工會最新消息。結果努力付出的回報是工會擦新了入會紀錄，短短一星期內有超過五百位新會員加入，而工會辦事處也不時聚集了一批又一批準備開工或剛落機的空服員。

經過一番組織醞釀過程，空服員的情緒終於在3月19日的緊急會員大會及3月25日「（包）圍（國泰）城行動」之中爆發出來。員工除了控訴70小時調鐘政策的不是以外，更觸及了時薪同工不同酬、工會集體談判權等深層次矛盾，現場「Respect Me Respect My Union（尊重我，尊重我的工會）！」的口號此起彼落，更有情緒高漲的會員提出罷工，整個會場也浸潤在團結的氛圍中。

工會在圍城行動後繼續與公司談判，最終在4月5日緊急會員大會中獲得會員授權後與公司簽署集體協議書，公司答應撤銷70小時調鐘新指引；而更重要的是，公司答應派出總經理每個月與工會開會討論工作上問題，重新確立工會的談判地位。

從危機介入到工會權利

從國泰及TVB工會爭取工會權利的經驗可見，成功要素是要結合經濟條件及工會權利的抗爭，令員工明白若工會地位不受保

障，工人的利益也會同時遭殃。所以，在兩次工潮中，觸發點雖然是經濟性訴求或僱主的無理剝削，但工會在介入的過程中，不斷宣傳工會權利的重要性，很多參加者更初次體會透過工會才可宣示多年來積壓的不滿。即使有機會跟資方展開談判，勞方代表都一再堅持在勞資協議中須包括確立工會地位的條件。以上的抗爭模式，跟過往單次事件的危機介入有明顯不同，工人更著重累積抗爭成果，在企業層面樹立工會的談判地位。

隨著在工作間的集體談判抗爭日漸增加，工會發展的模式及結構亦出現了相應的轉變。職工盟屬下的行業工會較以往更重視發展新的企業據點，期望在工作間形成較堅實的組織基礎及談判實力。物業管理及保安職工總會便協助成立衛安職工會及校園設施職工會兩個成員會，在大學及護衛公司設立據點；飲食及酒店業職工總會招收了雀巢職工會及維他奶職工會為分會，主力進軍飲品公司。電視製作及廣播業職工會則成立了TVB職員協會作為分會。策略上，以上方式屬於「合縱」，而另一方法是「連橫」。相同行業或性質的企業工會增加了交流和合作，有利於提升行業整體的議價能力。例如新世界第一巴士職工會、城巴職工會、九巴員工協會及龍運巴士員工協會成立了「職工盟四巴工會聯席」，每年均會就加薪訴求及爭取行動進行討論。（此外，多間大學工會及空中服務員工會亦分別組成了聯盟，促成彼此之間的合作。）

三、逾十年，最低工資爭取運動

「當工資價格低到不人道，自由市場已失效，政府應干預，令市民基本生存權及尊嚴得到尊重。」

職工盟秘書長李卓人

(1999年4月立法會有關「立法最低工資，拉近貧富懸殊」的動議發言)

2010年7月15日，立法會經過長達40小時的辯論，終於以大比數通過最低工資條例草案，象徵著香港工人運動抗爭史上一個重要的勝利。1999年，職工盟立法會議員李卓人首次在議會內提出動議立法最低工資，議會內僅得包括李卓人、劉千石、梁耀忠、馮檢基等人的9票贊成。但經歷了逾十年的持續爭取，整個社會已出現翻天覆地的變化，政府亦不得不改變立場支持立法。

尋找突破點：政府作為目標

面對工會運動的持續施壓，加上1998年金融風暴以後失業率一直高企，縮短工時遂成為分享就業成為政府可接受的一個手段。2001年，董建華正式宣布在政府外判推行三更制（即8小時工作），但在工資方面仍不肯作出任何承諾。工會揭露外判低薪剝削的新聞從未間斷，房屋署於同年引入計分制度，工資一項計算的分數愈高，則愈有利於投得合約。但當時工會批評工資估計

分比例太低，對於外判商是否中標未必可產生決定性影響，而且亦難提防外判商聯手壓抑工資。

至2004年5月，最低工資的爭取運動取得了一個較大突破，行政長官董建華正式宣布引入外判最低工資指引。外判指引規定，所有政府部門的外判非技術工人薪金，不得低於統計處公布的同一工種的行業市場平均工資。在政府宣布工資指引後，下一階段的戰場轉移至大學及資助機構。

在很多人心目中，大學是社會良知和道德的典範，應當肩負為下一代作育英才的使命。但可惜事與願違，大學不單外判了保安及清潔工人，亦外判了自己的良知和道德。據工會進行的調查發現，在七所大學之中，有五所大學（包括理大、嶺大、浸大、科大及城大）的外判清潔工薪酬低於政府工資指引水平，當中嶺大及浸大清潔工的月薪更低於4000元，時薪只有約17元。

參考自美國「反血汗大學」的學生運動成功經驗，職工盟的策略是以建立學生及工友結盟的方式，扭轉大學校園內的不公義現象。早於2003年5月，職工盟已為大學生舉辦工作坊，講解貧富懸殊及在職貧窮等問題，同時鼓勵學生在校園內進行工友問卷調查，增加他們接觸工友的機會。

工運與學運結盟

至同年8月，職工盟獲樂施會撥款資助開展一項名為「大學

基層職工及學生互助計劃」，分別於中大、港大、科大及理大設立大專基層關注組，並於各院校分別資助一名學生擔任兼職組織者。透過職工盟、學生及校內基層工友的共同參與，先後在理大及科大發起了抗議行動。理大校方終承諾保安員工時由12小時改為8小時，但工資不低於原來兩更制的6,787元；清潔工的時薪則由原來的4,500元增加至6,000元。至於科大方面，工會與學生在校園內發起行動，迫使當時校長朱經武直接與工會代表對話，校方後來亦承諾約滿後，會將保安員工資提升至6,000元。2005年6月，政府正式宣佈32個公營機構同樣會跟隨工資指引的保障，當中包括各間大專院校、醫院管理局、職業訓練局及由其他由政府資助營運的機構。

雖然成功迫使政府及大學作出讓步，有約6萬名低薪工人受惠，但私營市場仍有多達40萬低薪工人繼續受苦，被迫忍受無任何限制的工資剝削。而且，政府外判指引以行業平均工資去計算工人應得收入，起跌無常，令工人的生活依然欠缺保障。所以，職工盟認定下一個目標，必須要向全面立法最低工資邁進。事實勝於雄辯，政府外判工資指引確實令低薪工人增加了收入，亦未見弱勢社群就業因而受損，已向全社會起了一種示範作用，說明最低工資絕非洪水猛獸。

除此以外，自由經濟的霸權開始受到質疑，有利於開展要求政府介入市場的言論空間。亞洲金融風暴以後香港經濟處於低

迷，社會普遍接受工資下調是無可避免的。但隨著2004年經濟復甦，人均生產總值持續錄得增長，但低薪狀況卻未見改善，貧富懸殊更是不斷惡化。社會上愈來愈多人對「滴漏效應」（註1）的理論持懷疑和批判態度，比以往更加相信政府針對失效市場有責任作出干預。

2005年，職工盟首次提出最低工資倡議的水平，於會員大會正式通過爭取以時薪30元作為目標，及後於2008年因應通脹而調整目標至33元。面對社會各方保守勢力的阻撓，要改變政府的既有思維絕非易事，更何況，政府一直慣於以分化的策略來管治民間社會。

倡議立法：一場公義之戰

「由於歷史環境等因素，令香港經常強調自由經濟、市場導向思想，這是可以理解的，但這不等於我們要贊成保持這種過度自由的資本主義；你看回歸以來，貧富懸殊確實比以前嚴重，基層勞工享受不到經濟成果，這肯定是不對的、這肯定不是進步的。」

陳日君樞機

民間爭取最低工資聯盟專訪

要達致立法最低工資的目標，便必須超越勞資紛爭的界線，

動員各方力量發動一場社會公義之戰。當時，政府不斷放出消息，只願考慮自願性參加的約章運動，希望可透過輿論監察迫使企業就範。社會上亦普遍存在誤解，將低薪工人等同於清潔工及保安員，而忽視其他低薪行業的存在。此外，在勞工顧問委員會討論最低工資時，工聯會倡議的水平僅得時薪25元，遠低於可以養家的生活水平（參6）。面對以上各種挑戰，職工盟聯同30多個來自不同界別的民間團體於2006年8月正式發起成立「民間爭取最低工資聯盟」。聯盟一經成立，即就最低工資達成三點共同爭取綱領：第一，最低工資必須立法；第二，立法必須全面，覆蓋各行各業工人；第三，訂立的水平不可低於時薪30元。

最低工資聯盟成立以後，其中一個很重要的策略便是發動成員團體進行一連串密集式的傳媒攻勢，不斷揭示低薪工人的苦況及無良財團壓抑薪金水平的真面目。這些行動取向型的調查，通常以記者會及抗議形式發布，及鼓勵低薪受害者現身說法，加強行動的感染力。密集式的傳媒攻勢，開始令社會大眾更加關注大企業低薪剝削的情況。例如，06年8月，同一個月內分別針對九巴時薪8.3元及肯德基15元的發現而進行抗議，將無良的大財團公諸於世，進一步說明：即使大財團盈利情況如此可觀，由於欠缺最低工資的保障，議價能力薄弱的基層工人仍無法分享經濟成果。

2006年9月中旬，最低工資聯盟發起了「絕食30小時」行動

表達爭取的決心，亦希望透過是次行動突出時薪不低於30元的方案。聯盟期望透過這次行動，令30元方案成為民間的主流方案，增加此方案的認受性，跟工聯會早前提出的25元方案形成鮮明對比。其後，絕食人士在銅鑼灣鬧市遊行及闖入百佳超級市場、麥當勞、7-11便利店等零售店舖及食肆，向店內顧客派發宣傳單張。整個行動突顯了非保安清潔行業低薪問題的嚴重性。

最低工資聯盟的目標是要把最低工資由一個勞工本位的議題，提升至一個社會整體的中心議題。所以，聯盟邀請了一些公眾知名人物及民主派政團公開表態支持及承諾參與推動工作。天主教香港教區主教陳日君樞機引用《社會訓導》，支持基層工人應享有足夠養家的「家庭工資」（參7）。在經過多番遊說之下，最終泛民主派議員亦達成支持立法最低工資的基本共識，並在施政報告公布前夕，發出聯署信要求特首作交代。不過，當時民主黨卻向聯盟表示，只肯支持立法最低工資這一點，至於「時薪30元」及「全面立法」黨內意見並不支持。所以，最後泛民主派發給特首的公開信只提及立法最低工資這項大原則。

不過，值得檢討的是，爭取最低工資運動的策略較傾向以壓力團體方式運作，經常要透過低薪調查及吸引傳媒的方法來引發輿論攻勢。除了清潔及保安兩個行業能作較大規模動員以外，其他行業如零售、安老院舍、飲食及速遞等行業，均未能有效地動員業內工人參加爭取行動。因此，在爭取最低工資的過程中，亦

未能充分利用這個議題轉化為招募會員的運動。這些行業往往面對長工時及工作零散化的問題，亦令組織的過程倍加困難。

特首終允跨行業立法

2006年10月11日，特首曾蔭權在強大的社會壓力終於屈服，正式宣布為保安及清潔工推行「工資保障運動」，呼籲企業自願性參與及支持，為期兩年，並承諾若果運動成效不彰，將著手立法最低工資。但運動實施一年以後，已由於資方反應異常冷淡，被迫提早承認失敗。香港的註冊有限公司有約60多萬，但中期檢討透露只有1,000多間企業參與了運動，實在是微不足道。若只以保安及清潔行業計算，全港提供保安服務的公司近500間，而清潔公司更多達2,000間，當中只有數十間參與運動。在這段期間，職工盟聯同相關低薪行業工會持續不斷地進行調查發布，力証低薪剝削不止於保安及清潔兩個工種。

經過逾10年的持續爭取，社會上已逐漸形成支持立法的主流意見。工人運動長期抗爭的努力並未白費，終於改變了政府的既有立場。2008年10月15日，特首曾蔭權的施政報告終承認工資保障運動成效不彰，正式宣布為最低工資進行跨行業立法。

勞資攻防戰：寸土必爭

經過差不多兩年的法例編寫及審議程序，勞工界盼望已久的

《最低工資條例》最終於2010年7月15日獲得通過。但勞資爭議並未結束，相反只是剛剛拉開序幕。

第一個戰場是最低工資水平。政府委任由勞資官學四方組成的臨時最低工資委員會，負責建議首個最低工資水平。代表商界的自由黨張宇人首先出口術，於2010年2月指最低工資不應訂高於時薪20元，馬上引來各界批評，張宇人更得「廿蚊張」的諷稱，最後張需要道歉並收回有關言論。但這並不代表商界的攻勢減弱，僱主聯會及自由黨都表示只可以接受時薪24元。勞工界方面，職工盟及工聯會要求時薪33元，勞聯更要求35元。最終委員會建議首個最低工資水平為時薪28元，明顯是要在中間落墨，避免被指偏向任何一方。

最低工資水平落實後，勞資雙方轉戰執行問題。由於《僱傭條例》未有清楚界定用膳時間及休息日是否需要薪，不少僱主「諗縮數」，強迫僱員同意更改合約，將以往有薪的飯鐘及休息日改為無薪，以減少因最低工資需要加薪的影響。第一個帶頭將飯鐘由有薪改為無薪的竟然是臨時最低工資委員會委員、大家樂主席陳裕光。大家樂宣布旗下僱員加薪，但卻將飯鐘由有薪改為無薪。飲食及酒店業職工總會馬上反擊，到大家樂總部抗議，並聯同其他民間團體發起2010年11月9日罷食大家樂行動。行動得到傳媒廣泛報導及社會大眾的支持。大家樂被迫「跪低」同意為員工加薪同時保留飯鐘錢。陳裕光及後亦表示罷食行動期間集團

的收入下降近一成，證明工會及消費者的結合可以發揮很大的影響力。

但戰事只是暫時平息，隨著僱主聯會於2011年4月投下一顆炸彈，重燃勞資爭議。4月初，僱主聯會於多份報章刊登廣告，指休息日用膳時間法例皆沒有訂明是否需要薪，並指將休息日及用膳時間計薪薪酬開支上升很大，所以「僱主必須在5月1日採取適當的行動，以防止可能出現的嚴重後果。」（廣告內的用字）廣告刊登後勞資爭議再起。部分大廈業主立案法團改變初衷，由支付用膳時間及休息日薪酬改為無薪。工會強調現有合約如果包括用膳及休息日薪酬，僱主有責任繼續履行合約協議，更改僱傭合約是「大石壓死蟹」。但勞工處採取模稜兩可的態度，在最低工資指引內只著勞資雙方自行協商。此說就連最低工資委員會主席翟紹唐亦指為「不切實際」。在政府撒手不管的情況下，部分僱主不單削減休息日及飯鐘薪酬，更連雙糧亦取消，好些僱員的收入更低於之前。一時間，最低工資成為無良僱主混水摸魚的藉口。工會及民間團體則再次行動，譴責無良僱主及揭露更改合約等行為。而物業管理及保安職工總會則發起勞資官三方小組訂立行業協議，將飯鐘及休息日列為有薪。

在最低工資實施前夕，社會曾出現一片反對最低工資的聲音，擔憂會引致失業及倒閉浪潮。但直至2011年6月，即最低工資實施2個月後，並未有造成大規模的負面影響。2011年3月至5

月份的失業率，與2至4月份（即實施最低工資前）一樣為3.5%，就業不足率亦維持1.9%的低水平，總就業人數更升至歷史新高360萬。

四、抵制全球化：全球視野、在地行動

2005年12月舉行的世界貿易組織（簡稱世貿）第六次部長會議，為期雖然短短一個星期，但本地工會及社運團體早於一年多前已展開各項籌備，期望可為國際民間社會提供抗議平台，亦藉此反思香港新自由主義的根源。香港在1995年世貿成立時，已經是始創成員國之一。1996年，香港便簽訂了《服務業貿易總協定》，同意開放電訊及銀行等服務業，造成後來電訊業割喉式競爭，以及大量裁員事件。97年回歸前，港府更簽署了《政府採購協議》，採購物資及工程需要全球招標，造成由外地輸入的預製件泛濫，本地工人大量職位因此流失。

香港政府一直所奉行的「不干預主義」及「小政府、大市場」的思維，當然跟世貿所推動的新自由主義不謀而合。自90年代末期開始，政府部門（包括房屋署、食環署及康文署等）已不斷將工序外判予私人公司，造成大量的低薪外判職位充斥私人市場。政府不斷外判及私有化公共服務，擴大以市場邏輯運作的領域，最終得益者便是那些在全球自由流動追逐暴利的跨國企業。

說穿了，全球化並非什麼科技結果或經濟規律，本質上其實是「財團推動的全球化」（Corporate-driven globalization）。

2000年，政府曾企圖將水務署及測繪署私營化，但遭到部門工會的強力反對而最終擱置。但政府外判及私營化公共服務的企圖卻從未止息。其中康文署外判泳池的計劃，便遭到拯溺員工會的反抗。在2003年，康交署就曾計劃將8個公眾泳池的管理外判，因工會威脅在國慶日發起工業行動，才迫使署方打消有關念頭。

公務員及社福界力抗外判與商業化

但至2005年，康文署再傳出消息計劃外判大角咀新落成體育大樓的全部管理服務，其中包括泳池管理及拯溺工作。工會代表向傳媒指出，外判會令救生員的工作條件惡化，繼而影響服務質素，受害的將會是廣大泳客的生命安危。經過多次向署方反映意見及憂慮，署方仍然無動於中，工會唯有於8月1日及8月19日兩度發起罷工行動。這次罷工雖未能令署方改變初衷，但已顯示了工會反外判的決心，促使政府放棄外判其他公眾泳池的服務。

政府部門反外判亦促使了一些新工會的成立，醫管局2004年計劃外判洗衣房制服組工作，員工為反抗外判而成立了醫院管理局職工總會；海事處員工不滿署方不斷外判工作，令員工人心惶惶，成立政府僱員團結工會海事處職工聯盟分會，並於2009年

年底發起集體請假行動；反外判浪潮更蔓延至紀律部隊，香港警務電訊技術人員工會不滿署方自2004年開始不斷將工序外判，於2010年2月發起集體請假行動，並前往位於灣仔的警察總部抗議。

除公務員的抗爭以外，在這段時期，同樣受新自由主義衝擊的是社福界同工。社會服務隨著政府於2000年推行「一筆過撥款」，營運方式日漸趨向商業化，僱傭條件及服務質素同受影響。因社福界員工與公務員薪酬脫勾，其後不少機構被指責剋扣政府撥款及肥上瘦下，導致機構內部的勞資關係日趨緊張。2005年8月，社福界發起「保服務、衛尊嚴」大遊行，3000名同工上街表達不滿。2007年11月28日，社福界3000同工更罕有地集體罷工，抗議一筆過撥款制度導致薪酬下跌、資源短缺等問題，更不滿近年業內充斥同工不同酬的現象。

商業化管理模式逐漸蔓延至社會服務的其他領域，連大學教育也不能倖免。立法會於2003年通過了大學薪酬與公務員薪酬脫勾，結果種下了大學擅自削減員工薪酬的紛爭。2004年中文大學以政府削減撥款為由，提出非教學員工（包括清潔、園藝及保安）減薪三成，而教授及大學高層只須跟隨公務員兩年減薪6%。這是擺明欺負弱勢工人、肥上瘦下的做法。經過受影響員工聯同聲援同學多次抗議之後，校方終作出讓步，大幅調低原有的減薪幅度。此次事件更促成了「香港中文大學員工總會」的成立。

另一宗改動薪酬的紛爭則發生於浸會大學。2005年12月底浸會大學突然向所有非教職及教職員工發出薪酬改制通知，要所有人接受以後薪酬不再與公務員掛勾。有關通知限定7日內要回覆，若不簽署新制合約便會遭解僱。最後有六人不肯向強權妥協，拒簽新合約，稱「六君子事件」。由於六君子堅守立場毫不動搖，加上浸會大學職工會積極策劃聲援行動，最終迫使校方放棄解僱的決定。

保安員反領匯轉制

2005年年底，政府擺脫了公屋居民盧少蘭的司法覆核訴訟案，正式宣告領匯上市，將房委會旗下的停車場及商場資產變賣。領匯在港上市，標誌著新自由主義的擴張，亦相應引發基層及工人的更大反抗。政府向市民公開配股的做法非常奏效，令勞工階級內部分化為投資者和工人，淡化了他們的階級立場。立法會於04年就領匯上市的法案進行投票時，絕大部分政黨及議員均怯於輿論投了贊成票，議會內僅有6位議員投反對票。

當時，反對領匯上市的團體早已警告，私營化勢必令公共服務變質，為了不斷擴大利潤而漠視市民和員工需要。領匯上市後，股權很快便被德意志銀行及TCI等跨國財團操控。TCI由2006年起成為領匯最大股東，名義上是「兒童投資管理基金」，實質上是不擇手段追求最大回報的對沖基金。最先遭殃的是商場的小

商戶，領匯上市後旋即瘋狂加租，變相迫他們遷走而引入大財團租戶。

其後，領匯更開始向員工埋手，企圖解除原先受政府外判指引所作的規範。2005年4月，工會收到領匯保安員求助，指公司計劃在5月份開始陸續在新外判合約中，容許承辦商不跟從政府外判的工資及工時保障制度。但事件因工會迅速反應召開記者會予以披露和譴責，又聯同工友發起抗議行動，使領匯暫時承諾在新合約中須保留外判指引條款。

至2009年6月，領匯在金融海嘯之下仍然錄得18億元盈利，卻趁著勞工市場條件惡化，再次表示旗下的停車場將會在7月中旬開始改行兩更制。三更轉兩更，1200名保安員只會剩下600人，意味著大規模的裁員行動；而且員工工時增加三份之一，工資則只輕微上升一成，變相是將時薪大幅下調。員工獲悉後極為不滿，於是聯同工會再度出擊反抗。6月26日員工發起罷工行動，迫使資方跟工會展開談判。

為了向資方進一步施壓，工會展開了車主聯署行動，透過各車場保安員呼籲車主支持維持三更制服務。短短數日內，工會便取得超過7,000個車主簽名。雖然資方表示願意談判，但卻採取拖延策略，於是工會召集150名保安員於7月7日包圍領匯中環寫字樓，最後成功令領匯屈服放棄轉制。

第六屆世貿部長級會議：擴闊批判視野

1999年的千禧前夕，在西雅圖舉行的部長級會議，場外的大規模抗議及示威向全世界發出一個強烈訊息：世貿正在出賣全球人民的利益！發展中國家與發達強國的矛盾日趨白熱化，彼此經貿政策上的分歧更是無法彌補，最後會議宣告未能達成任何共識。西雅圖之戰震撼了整個世界，部長級會議自此成為全球焦點。

2003年於墨西哥坎昆召開的部長級會議，南韓農民代表李京海在會議場外自殺抗議世貿，以死控訴強國補貼傾銷趕絕農民生計。2005年年底在香港舉行的第六屆部長級會議，遂成為新一輪的抗爭目標。

在部長級會議舉行前一年，為了更好地協調各項民間的抗議活動，職工盟及其他團體代表多次到外地出席各項反全球化運動，希望可以藉此觀摩外國的經驗，及鞏固國際網絡。2004年6月，職工盟派代表參加了在南韓首爾舉行的反世界經濟論壇的運動；2005年1月派員前往在巴西舉行的第五屆世界社會論壇。參與以上兩次大型國際行動，令職工盟豐富了反全球化運動的實際經驗及想像。

2004年年底，職工盟聯同其他民間團體發起成立「民間監察世貿聯盟」（簡稱世貿聯盟），成員包括來自不同界別的團體，包括天主教正義和平委員會、街坊工友服務處、深水埗社區協

會、全球化監察、亞洲學生協會及亞洲專訊資料研究中心等。由一開始，世貿聯盟的定位便是「全球視野、在地行動」（Think globally, act locally），一方面須承擔協調及統籌部長級會議期間數以百計的團體活動，及支援他們各種實際需要；另一方面，世貿聯盟亦期望可藉著這次難得的機會，將看似抽象的全球化概念，扣連香港人的具體生活經驗及認知，鼓勵更多本地市民及工人參加抗爭行動。

由關注本地為原則出發，世貿聯盟成立以後，先後舉行了七次工作坊，題目涵蓋服務業貿易總協定、知識產權協議、中港更緊密經貿關係安排、食物安全及農業等各方面的問題，希望藉此可加深各參與團體成員對世貿的瞭解及批判。為了進行深化教育，世貿聯盟更出版了專號「我們為什麼抗議世貿？」，進一步闡釋新自由主義的禍害。

除此以外，世貿聯盟亦組織了社區推廣工作，首先是2005年7月17日的大型推廣活動，約200人到銅鑼灣行人專用區，與公眾討論世貿對香港的影響；同年11月17日，世貿聯盟又於旺角舉行了一次類似的社區推廣活動。世貿聯盟與幾個成員團體更聯合製作了「誰的全球化？」教材套，供中學通識課程使用。世貿聯盟特別為此舉辦推介會，讓教師更能掌握如何在校園與學生討論全球化問題。

在進行團體及公眾教育的同時，世貿聯盟自2005年1月開

始，就定期約見政府官員、工業貿易署及世貿會議統籌辦公室的代表，一方面表達對世貿談判的意見，另一方面亦為會議期間的民間活動作準備。但跟政府官員的會面經常是變成「遊花園」。工貿署經常以政策由政策局決定，而工貿署只是執行為藉口，去推搪世貿談判中政府黑箱作業的問題。但世貿聯盟多番邀約政策局會面，卻又遭到對方拒絕。

受影響的公務員工會十分不滿，要求政府在談判過程中提高透明度及諮詢員工意見。香港郵政局員工會更是不斷透過輿論揭露世貿談判的影響，及約見郵政署長施加壓力，要求政府澄清會否在新一輪服務業總協定的談判中出賣郵政服務。在其中一次會面中，世貿聯盟聯同20多個不同的公務員工會代表出席，工貿署的代表便主動向郵政工會表明，不會承諾其他國家開放郵政服務。

在世貿部長級會議舉行期間，世貿聯盟由12月11至18日舉辦了相應的民間活動周，協調及統一宣傳了逾200個民間的工作坊及交流會，議題涵蓋了勞工、婦女、環保、反資本主義等不同層面，體現了反全球化運動的多元化面向。來自世界各地的參與者雖然都持有批判世貿的立場，但部分是希望改良世貿，令它更能符合人民的利益；部分則是想徹底地剷除世貿。不同的立場可以各自各精彩，大會則高舉了較能統合各方面意見的「抗議世貿！」旗幟。

不過，最為外界關注的，很自然不是交流會及教育活動，而是在香港會否出現如外國反全球化示威常見的激烈抗爭行動。其中最受矚目的，是來自南韓的示威參加者。自2003年在坎昆南韓農民李京海自殺控訴世貿以來，韓農反世貿的抗爭已成為國際焦點。更何況，今次南韓組織派出逾1,200名農民及120名工人前往香港，是有史以來最大的海外抗議代表團。主流傳媒在抗爭行動前，紛紛以渲染的字眼來形容，如「韓農揚言自殺抗爭」（《東方日報》）、「反世貿悍將殺到埋身、韓農預警抗爭升級」（《天天日報》）、「數百韓農抵港、戰意駭人」（《星島日報》）等。傳媒一面倒地渲染暴力，卻鮮有對農民、工人及其他弱勢社群面對世貿的種種壓迫作報導。

縱然遭受肆意抹黑，但韓國示威者仍然保持著獨有的團結、紀律及智慧，在香港展開了一連串進退有據的行動。12月13日，韓國農民及工人組織了超過100人集體跳海，宣示對世貿的不滿；12月14日，數十名韓國農民衝擊警方設下的盾牌陣，企圖向會議展覽中心進發。警方施放胡椒噴霧欲驅散示威者，但韓農有備而來，即時戴上保鮮紙保護臉部。示威者更成功從警方手上奪走面盾牌作為戰利品。但事後全數歸還予警方。

12月15日，韓國示威者發起「三跪一拜」儀式的行動，由銅鑼灣行人專用區跪拜至灣仔示威區。儀式結合了韓國農民尊愛土地的傳統，充分展示了韓國抗爭的悲情及毅力，引發愈來愈多香

港市民對農民的同情。三跪一拜扭轉了之前一面倒的社會輿論，傳媒明顯增加了有關世貿協議如何影響農民生計的報導。

韓國農民及工人最大型及激烈的抗爭，發生在12月17日。當天他們首次組織了以韓國人為主體的反世貿大遊行。當日南韓示威者兵分三路，企圖突破警方防線接近會展。富有經驗的韓國示威者運用竹枝及鐵馬，成功衝散了警方事先佈下的不少防線，並逐步向會展迫近。期間面對防暴警員的亂棍，不少韓國示威者被打得頭破血流。最後，警方在未有事先警告之下，施放了十多枚催淚彈，才將示威者擊退。在清場行動的過程中，時任警務署署長李明達下令拘捕了900名示威者（大部分是韓國示威者）。其中14名示威者事後被警方以非法集會的罪名起訴，但經過接近一個月接續不斷的聲援行動，全部被告都獲撤銷控罪。

這次香港的反世貿運動跟以往最大的不同，是將抗爭中心由民間團體活躍份子及學者等，轉移至以農民及工人為主體，建立了更廣泛的群眾基礎。工農群眾的力量成為反全球化運動鬥爭的新焦點。不過，由於這次行動週期間的焦點主要落在韓國農民身上，以致社會輿論對於來自其他國家或社群的訴求缺乏關注。即使是對勞工階層造成最大傷害的「服務業貿易總協定」（GATS），本地工會組織亦未能引發社會太多的關心，這無疑是一個缺失。

不過，這次反世貿抗爭所帶來的政治及文化衝擊，卻在香港

工運及社運的土壤上繼續產生影響。首先是擴闊了本地工會運動的批判視野。香港的工會運動一直予人印象不關心意識型態問題，只傾向就個別政策議題表態及爭取，較為實務取向。但今次反世貿行動將反新自由主義定位為抗爭的焦點，在部分核心工會成員之間建立了較廣闊的意識型態視野。其次，這次反世貿抗爭亦為本地社運的抗爭文化及行動注入了新元素。愈來愈多學習韓國鬥爭經驗、結合本土歷史文化的直接行動在香港出現，例如捍衛天星皇后碼頭及反高鐵的鬥爭等，其中不少活躍分子便曾參與世貿行動週期間的活動。

五、全球化的邊緣：外勞及少數族裔

在勞工市場中，外勞及少數族裔最容易被僱主剝削，抵受經濟危機的能力亦最為脆弱。當經濟陷入低潮時，他們往往會遭受社會排斥，甚至被看成是本地工人飯碗被搶走或工作條件惡化的「代罪羔羊」。在全球化的背景下，本地工人和移民工之間的團結往往是工人運動內很大的挑戰。如學者Ng and Rowley早期的研究表示，香港本地工會對移民工一直都持防衛性的敵視態度，因為移民工的低工資不斷被減低，但是內地傭工的工資卻由於有基本工資的保障而沒有明顯的減少（參8）。

工會運動經常面對的一個挑戰是：排斥還是共融？資本無國

界，工人的團結也應跨越國界，才能對抗資本的剝削。這是源遠流長的國際主義信念。縱然面對社會的既存偏見及民粹主義，工會運動也應該不分種族和膚色的界限，站在被壓迫者的一方。

組織外籍家務工工會：「本地人做朋友」

據入境處的資料顯示，在港工作的外籍家務工超過20萬人，主要來自菲律賓、印尼、泰國等發展中國家。職工盟的理念，不單單是向外籍家務工提供各項支援，更直接鼓勵他們組織獨立工會及成為成員會。職工盟的目標是要讓外勞融入香港的工運，無分彼此，與本地工會一同決定香港工運的未來路向。2003年初，擁有1,500會員的印尼移工工會（the Indonesian Migrant Workers Union）加入職工盟。印尼工會在加入職工盟之前，已經和香港家務助理總工會及其他民間組織有多次的聯合工作坊和會員分享會，鞏固團結。目前為止，在職工盟的成員會中，共有四個由外勞自發組成的工會，分別是印尼移工工會（Indonesian migrant workers union）、菲律賓家務助理總工會（Filipino domestic helpers general union）及菲律賓移工工會（Filipino migrants workers' union）與及泰國移工工會（Thai migrants workers union Hong Kong）。

外籍家務工在香港的僱傭條件缺乏應有保障，經常出現的投訴包括剋扣或短付工資、違反僱傭合約、工時過長、性騷擾及虐

待等。亞洲外勞中心2005年發表一項調查反映，近四成印尼家庭外籍傭工未獲標準工資金額，一成人更只有月薪1,800元，另四成半印尼傭工更被迫簽訂虛假的支薪收據。由於外籍家務工一旦跟僱主解除合約，便受到兩星期離境的限制，因此很多外籍家務工縱然受到不合理對待都選擇啞忍。外勞工會於是為挺身而出控告僱主的會員提供臨時庇護場所，並向入境處申請延期居留，解決生活上的種種燃眉之急。

印尼外勞工會主席森美（Rusemi）的經歷，或可說明部分外籍家務工成立工會的原因及經過。森美在97年來港當家庭傭工，當時20歲不到。她來港兩年便與數十個志同道合的姊妹成立印尼外勞工會，爭取外籍家務工享有法例保障的權利。森美從前在印尼是務農維生，來了香港之後，她的僱主每月只給她兩天休息日。放假時，她跟朋友參加了一些類似同鄉會的組織，知道了原來所有外籍家務工在香港都受勞工法例保障。她覺得爭取印傭權益最直接的方法就是要僱主依法辦事，走到了這地步，同鄉會已不能解決她們面對的問題。所以她成立了工會，並於2007年當選為工會主席。

但森美表示，不少會員害怕僱主不喜歡或不准放假等原因，都令她們無法參與工會活動。她表示最大挫折就是辛辛苦苦訓練了一些工會骨幹，偏偏她們不獲僱主續約，只好回印尼去，這個問題曾使工會領導層多次青黃不接。森美和她的會員連續兩年都

有參加職工盟的五一大遊行；她表示加入職工盟，最大收穫是安全感，「我們感覺有本地人朋友；我們有問題都可以有人問。你哋（職工盟）一定不會呃我哋！」

反徵外傭稅，拒劫貧濟富

2003年政府強行抽取外傭稅，聲稱是用作補貼本地工人的再培訓計劃，其實是將政府及僱主的培訓責任轉嫁至弱勢社群身上。一眾外籍家務工工會及團體對此表示極大不滿，在2004年9月8日向法庭提出司法覆核，理由是政府變相向外籍家務工徵稅，抵觸既有法律的規定。但政府卻辯稱，雖然削減最低工資及徵收外傭稅是同時宣佈，而且金額同是400元，兩者同是基於當時的經濟整體環境才作出決定，只是時間上的巧合。高等法院法官經過近4個月的審訊後，裁定減薪及徵稅兩者沒有關連，外傭稅只是僱主的責任，認為外籍家務工沒有法律依據提出司法覆核。為此，外籍家務工繼續向上級法庭提出上訴。

2005年2月，外籍家務工工會組織逾2,000人上街遊行，要求撤銷外傭稅及回復工資水平至3,670元。遊行人士向政府遞交請願信，表示香港經濟已較2003年有大幅改善，失業率亦顯著下降，應該與外籍家務工分享經濟成果。

但政府對於外籍家務工團體的訴求置若罔聞，繼2004年凍薪以後，2005年宣布只把外籍家務工標準工資調高50元，被工

會評為侮辱的增幅。2006年7月，上訴庭宣布維持原判。在職工盟的協助下，外籍家務工工會及團體正式向國際勞工組織提出申訴，指責特區政府違反國際勞工公約的規定，要求國際勞工組織介入及跟進。

外籍家務工未納入最低工資保障

2008年，當特首曾蔭權宣佈為最低工資設立跨行業法例時，已傳出消息法例將不會包括外籍家庭傭工。及後，政府更以不民主的勞工顧問委員會作擋箭牌，將外籍家務工排斥於法例保障範圍。政府官員解釋，外籍家務工已有最低許可工資的保障，因此無需納入最低工資法例。從遞交立法局審議的最低工資法例草案可見，政府有意將條文寫成不包括與僱主同住的家務工人，企圖避過種族歧視的嫌疑。

但外籍家務工工會及團體反駁，最低許可工資只是由政府一手操縱的行政指令安排，官員可隨意更改而不用諮詢外籍家務工意見。2003年行政會議單方面通過減薪及徵收外傭稅的安排便是明顯例子。多年來外籍家務工工資不斷便壓低，追不上生活指數的升幅，外籍家務工普遍對現行機制已失去信心。而且，特區政府的做法，亦是公然違反97號及143號國際勞工組織的規定——外勞應該享有跟本地工人一樣的公平對待。

2009及2010年連續兩年，外籍家務工工會及關注團體動員

逾千會員參加五一勞動節大遊行，爭取將外籍家務工納入最低工資的保障範圍。在遊行隊伍中，來自不同國籍的外籍家務工高叫「外籍家務工是工人、不是奴隸！」、「最低工資人人有份」等口號。此外，外籍家務工組織約見了勞工處處長及各大政團代表，盡最後努力進行遊說。

最低工資以時薪計算，由於很多外籍家務工工時每日逾12小時，傳媒便以僱主可能須大幅加薪製造恐慌。外籍家務工工會最初認為，應該藉此引入最高工時的限制。特別是自2004年入境處修改政策規定外籍家務工必須與僱主同住以後，很多外籍家務工工時愈做愈長，甚至要24小時隨時候命。但是，為免跌入政府的分化圈套，外籍家務工工會及關注團體最終接受由職工盟建議的方案——暫以月薪計算外籍家務工最低工資水平。於是，職工盟立法會議員李卓人於議會內提出法例修訂，將外籍家務工以月薪計算的形式納入最低工資範圍，其水平跟隨最低工資委員會所議定的時薪調整幅度而變化。可是，修訂只獲9名議員的支持下被否決（與1999年最低工資議案同一命運，支持議員為張國柱、李卓人、梁耀忠、鄭家富、馮檢基、何秀蘭、梁國雄、陳偉業及黃毓民），反對的政黨有自由黨及民建聯，而棄權的則包括公民黨、民主黨及工聯會。

家務工國際公約：中國政府成為關鍵

不論強徵外傭稅及最低工資排斥外籍家務工，均顯示政府歧視外勞的態度。為了將歧視合理化，最容易的方法便是指責外勞搶本地工人飯碗，減少社會對他們的聲援。但同屬職工盟成員、代表本地家務工的「香港家務助理總工會」，卻能不受分化，跟外籍家務工團結一致捍衛同行利益。

家務理工會早於2002年及2004年分別組織了兩次跟外籍家務工工會舉行的交流活動，瞭解彼此的處境及增進友誼。這些教育活動播下的種子，促成他們日後緊密合作爭取家務工國際公約。

家務工屬於非正規經濟行業，其就業一直以來不受重視及保障。在不少東南亞國家，家務工更被剝奪勞工法例的保障，連組織工會的自由也沒有。有見及此，國際勞工組織決定在2010年6月全球大會討論及釐訂新的國際公約，確保家務助理不受歧視。在港工作的外籍家務工固然未受公平對待，即使是本地家務工的就業也面對很多不合理的歧視。例如家務助理沒有強積金、職業病不受保障、及因兼職工時每星期少於18小時而不受勞工法例保護。

本地家務工亦明白到大家是同坐一條船，遂決定跟外籍家務工工會結盟，合力爭取落實國際公約。2009年11月12日，本地家務工會及其餘5個外籍家務工工會舉辦家務工團結日營，正式

通過籌備成立家務工聯合會，並以爭取落實國際公約為首要目標。12月13日，以家務工工會聯會的名義發起爭取家務工國際公約遊行，約200人參加。翌日，23個來自9個亞洲家務工網絡的團體及工會在港召開大會，議決將2010年的五一勞動節定為亞洲家務工日，期望各地勞工運動將訂立家務工公約納入為勞動節的爭取議題。

2010年11月21日，來自5個國籍共6個家務工工會組成「亞洲家務工工會聯會」（Hong Kong Federation of Asian Domestic Worker Union (FADWU)）（註2）。此乃全球首個跨國家務工聯會，顯示香港本地與外籍家務工的連繫已經達到一個新的發展階段。FADWU除了爭取家務工國際公約外，亦重視如何進一步結連各國姐妹，共同發聲以爭取合理家務工權益。

不過，由於特區政府於外交上沒有獨立地位，國際公約的訂立及簽署完全取決於中國政府的態度。據瞭解，當時中國當局並無向特區政府交代自己的立場，而後者亦未有主動瞭解，所以一直未有回覆本地民間團體的查詢。2010年6月，職工盟及家務工聯合會派出三名代表前往日內瓦進行遊說。與此同時，亞洲家務工工會聯會發起遊行前往象徵中國政府的中聯辦進行抗議，反映在港工作家務工的立場及訴求。

經過一年的遊說工作，終於在2011年6月16日在國際勞工組織第100屆大會通過第189號《家務工公約》，家務工權益的爭

取獲得一次重大勝利。

少數族裔工會：跨出第一步

除了外籍家務工之外，香港的少數族裔亦因為不諳本地語言或欠缺社會支援網絡等因素，在薪酬及工作條件方面經常遭受歧視。當工資被壓低、通脹上升時，少數族裔與本地工人同樣受害；但很多少數族裔工人要面對多一重種族歧視、同工不同酬的壓迫，令他們的生活更是百上加斤。過去有多宗涉及少數族裔的勞資糾紛，便是因為他們不滿同工不同酬而爆發出來。

其中，尼泊爾籍居民多達35,000人，是一個主要的少數族裔社群。他們通常聚居於同一社區，宗親之間的維繫十分緊密。這造就了他們從事工會維繫及動員的有利條件，特別遇上工業行動時便能發揮效用。過去幾年，建築地盤職工總會及物業管理及保安職工總會積極地介入他們的勞資糾紛及工作需要，繼而協助他們成立屬於自己的工會。在這個背景之下，尼泊爾裔建築工人工會及尼泊爾保安員工會相繼誕生，職工盟亦成功為少數族裔的工會組織工作踏出第一步。

尼泊爾裔建築工人工會：調查為爭取之基礎

香港建造業為數最大的非華裔工人便是尼泊爾工人，為數大約9000人，約佔建造業一成工人。2006年，建築地盤職工總

會獲得國際建築勞聯（BWI）的資助，參與了亞太區外勞組織計劃。依此計劃，建築地盤工會跟紮根香港的遠東尼泊爾人協會（FEONA）合作，組織尼泊爾裔建築工人工會。由於尼泊爾人協會在港工作多年，已有一定的人事網絡，要找出在港從事建築行業的尼泊爾人並不困難。

整個組織計劃的模式分為三個階段：「教育、調查、組織」。第一階段，透過尼泊爾人協會的宣傳網絡，物色了約廿名核心分子，由職工盟組織幹事提供系統的工會教育及培訓。培訓內容包括：與建築行業最相關的僱傭及工傷法例條文、管理工會的基礎知識、工會運作的法規等。在2006至2007年間合共進行了六次培訓，並逐漸形成了一個較固定的班底。

2007年12月16日，尼泊爾裔建築工人工會正式成立，在國際建築勞聯的協助下，邀得尼泊爾當地的建築業總工會派代表前來觀禮。尼泊爾裔建築工人工會與祖國的工會運動建立了緊密的聯繫。在會員大會上，新工會即時通過加入建築地盤職工總會及職工盟成為成員會。

工會成立之後，立即展開改善尼泊爾工人權益的工作，進入第二階段。為了向社會大眾及政府提出有關議題，工會認為有需要進行系統性的調查及分析。2008年1月至4月期間，工會進行了一項調查，合共訪問了304名尼泊爾裔建築工人。調查發現，與華籍工人比較，尼泊爾裔建築工人平均每日須工作多一小時，

而工資卻少100元，反映同工不同酬的情況甚為普遍。而且，超過三成工人表示沒有書面合約。由於言語不通，工作機會又少，不少尼泊爾工人遭到剝削也敢怒不敢言。於2009年實施的「防止種族歧視條例」，竟然豁免有關僱傭條件方面的歧視，工會對此強烈不滿。

調查發表以後，即引起勞工處及建造業議會的關注，主動聯絡工會開會進行商議。工會將工人的意見及訴求全部反映了，勞工處只肯承諾小修補的改動，如嚴格執行公營地盤要發書面合約及製作印有尼泊爾文的宣傳單張。但有關同工同酬的問題，則仍然是置之不理。

第三階段，工會明白到這是長期的抗爭，當務之急是累積力量，以便擴大組織的基礎及網絡。2009年，工會在尼泊爾工人聚居的元朗區進行了大規模的家訪，成功探訪超過100戶的尼泊爾家庭，搜集他們就業處境的資料及對於工會工作的意見。家訪計劃之後，工會與職工盟培訓中心合作為尼泊爾會員及其家人提供職業訓練及電腦課程等，吸引更多人加入工會。由2007至2009年期間，尼泊爾裔建築工人工會的會員人數由少於50人增加至250人。

2010年底，工會調查華裔建築工人與尼裔建築工人待遇差別，發現後者日薪比前者少約100元。更荒謬的是，尼裔工人連基本的午膳及休息時間亦欠奉。2010年11月，一批任職政府工

程的尼裔燒焊工罷工，要求給予飯鐘及休息時間。尼裔建築工人工會與建築地盤職工總會並肩作戰。雖然資方一度威脅解僱所有尼裔工人，最終工人亦能成功爭取每天一小時飯鐘及20分鐘休息時間。

G4S尼泊爾保安員：罷工後的工會

另一個組織尼泊爾工人的例子則發生在保安行業，引發點是爭取加薪的罷工行動。2009年1月19日（農曆年廿四），很多市民已準備過年之際，超過200名任職G4S的尼泊爾保安員發起罷工，爭取加薪、花紅、改善管理手法等共九項要求。罷工的消息最先由一位從事建築業的同鄉告知工會幹事，香港物業管理及保安職工總會獲悉後，立即相約員工討論對策及提供協助。

這批保安員大部分都為前英軍，受過軍事訓練，專門為外資公司、甲級商廈、貴重貨品倉庫及個別人士提供保安服務。他們的工作性質要求較高，故工資也比一般保安員為高，公司支付的工資卻低於市場平均數。罷工工人控訴，G4S過去三年合共有十億元盈利，卻一直肥上瘦下，他們要求將月薪由10,000增加至14,000元，及調高加班補水。

但G4S作為全球最大的跨國保安公司，對付勞資糾紛的手法層出不窮。在第一天的罷工中，公司只與員工代表開會不足兩小時，便宣佈否定工會提出九項要求中的八項，態度十分強硬。

在員工堅持罷工下，公司妥協，在第二天與工會代表達成八項要求，但只願意增加300元獎金作為加薪，200多名保安員當場否決加獎金的方案，害怕根本拿不到有關款項。公司在罷工第三天完全不重開談判，在第四天更向傳媒宣布遣散一百名保安員，希望藉此阻嚇罷工參加者。但此舉卻激起更多人出來抗爭，有些起初沒有參加罷工的尼泊爾裔同鄉知道身邊朋友被遣散後，也加入罷工行列。

尼泊爾保安員的堅持及沉著應戰，逼使公司在第五天重開談判。在長達九小時會談後，雙方達成共識，將加薪300元視作工資，而非獎金，另外也同意取消遣散安排，立即讓三十多名員工復職，並於未來一個月陸續替餘下員工安排新崗位。罷工過後，在物業管理工會的支援下，開始籌組及成立尼泊爾保安工會，為更長遠的鬥爭作準備。

總結尼泊爾建築及保安工人的組織經驗，可歸因於三大成功要素：第一，將工會關注的僱傭關係議題結合種族不平等這一因素，更容易令少數族裔產生共鳴；第二，以社區為本的組織策略，切合了少數族裔喜歡聚居的特性，可充份發揮同一宗族的親和力；第三，本地行業工會積極介入組織的過程，傳授經驗和知識，使少數族裔獲得實質支援。

結語：經歷經濟週期下的工人覺醒

1990年代末期開始，由美國服務業總工會帶領下的工會主義，成功復興了長年低沉的工會運動，被視為是社運工會主義的典範。據Rick Fantasia及Kim Voss兩位學者的研究指出，社運工會主義有兩方面的主要特點：第一方面是不將勞工及工會孤立看待，廣泛地跟社區運動及團體結連，及建立策略政治同盟，以擴展工會組織的社會面向；第二方面就是要回歸工會在工作間的基層組織及動員工作，由下而上發展一種具有社會面向的工會主義（參9）。

早於1970年代開始，香港的獨立工運已經強調對弱勢社群、社會政策及政制議題的關注。這已成為香港獨立工運的歷史傳統。但如何將這種社運的批判意識在工作間生根？如何在工作間動員工人的集體力量，進一步推動社會的變革？在這個階段，香港獨立工會運動就以上的挑戰作出了歷史性的回應。

經歷了1998年金融風暴以後的經濟低潮，自2004年開始經濟逐步回復繁榮及增長，社會貧富懸殊卻日益加劇，突顯了勞資關係的對立及不平等，令勞工階層的抗爭意識加速成長。勞工的反抗最先表現在最低工資的爭取運動之上。在職貧窮問題日趨嚴重，令最低工資獲社會大眾的同情及支持，形成要求政府立法介入市場的民眾壓力。至2007至2008年爆發連串罷工工潮，清楚

表達了勞方對1997年以來，工作條件及收入持續惡化的不滿。這些罷工鬥爭有別於以往危機介入的欠薪、結業及裁員事件，勞工主動出擊爭取改善薪酬及謀求於工作間建立更長遠的談判實力，逐步建立作為工人階級一員的主體性。

與這種進取型工運相結合的，就是對於集體談判權及組織工會權的確認。工會的價值必須要回歸工作間，紮根於基層會員的組織工作，才能有效地支持工會進取型的抗爭。其中最顯著的例子是TVB職員協會及國泰空中服務員工會的爭取行動，兩者均在工潮以後成功鞏固了工會在企業層面的集體談判地位。與此同時，繼爭取最低工資立法以後，職工盟亦議決下一階段將以集體談判權為目標。在這段期間，由英航、惠康及雀巢的反歧視工會事件，雖然最終都能戰勝資方的打壓，但工會成員亦為保存工會付出不少代價。

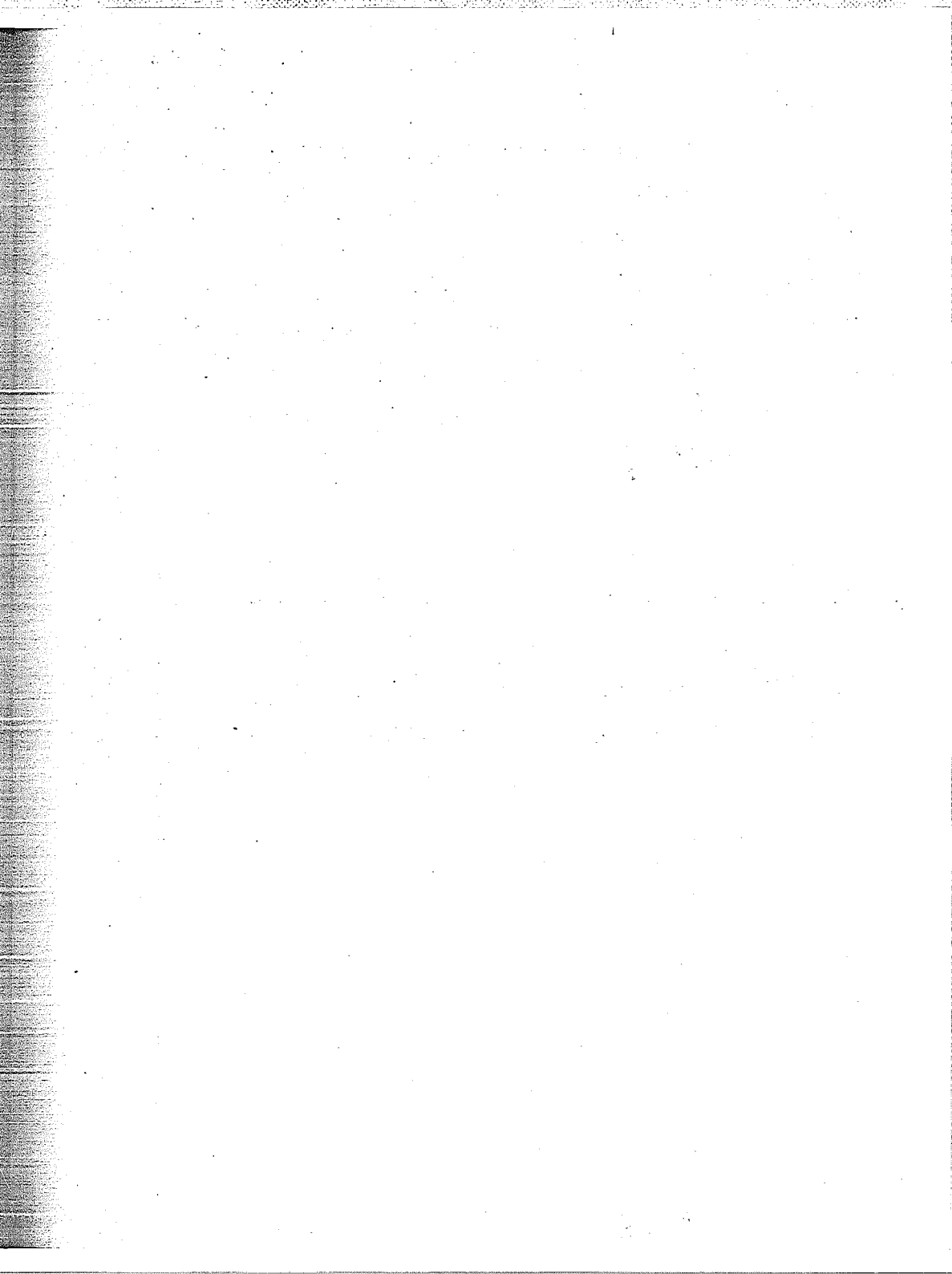
最後，香港的獨立工運亦繼續深化社運化的路線。不論是紮鐵工潮、最低工資及反領匯的抗爭，獨立工會運動都能夠透過連結社運團體及社區的支持，壯大勞工的力量，增加了運動成功的機會。在國際社運的層面，職工盟在2004年推動成立了民間監察世貿聯盟，與其他民間團體為反世貿運動結成聯盟，為國際民間社會搭建抗議的平臺。在組織外勞及少數族裔方面，職工盟並未停留於對弱勢社群的道德支持，而是進一步推動他們成立自己的獨立工會及加入職工盟成為屬會，藉此壯大香港的獨立工會運動。

參考資料：

1. 莫世祥，2007，〈2006年香港經濟概覽〉，《香港回歸十年的回顧與展望》，中國評論學術出版社，2007年7月出版。
2. Lebowitz, M., 1992, *Beyond Capital: Marx's Political Economy of the Working Class*, New York: St Martin's Press.
3. Stephen Chiu, 1992, *The reign of the Market: Economy and Industrial Conflicts in Hong Kong*, Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies.
4. 〈李卓人：集體談判打破宿命〉，《工盟團結報》，第103期，2009年12月出版。
5. 〈千里之行，始於足下〉，《工盟團結報》，第99期，2009年4月出版。
6. Kaxton Y. Siu, *New Labour Protest Movement in Hong Kong: The Experience of Student-Worker Mutual Aid Campaign*, thesis, The Hong Kong University of Science & Technology.
7. 〈陳日君：教會支持「合理工資」及「家庭工資」，用愛心實踐公義〉，《爭取立法最低工資專號》，民間爭取最低工資聯盟，2007年10月出版。
8. Ng, S. H. and Rowley, C., 2000, 'Globalization and Hong Kong's Labour Market: the Deregulation Paradox' in C. Rowley and J. Bension. (ed.) *Globalization and Labour in the Asia Pacific Region*, London: Franck Cass
9. Rick Fantasia and Kim Voss, 2004, *Hard work: Remaking the American Labour Movement*, Berkeley: University of California.

註釋：

1. Trickle-down effect，又譯作滲漏效應，指在經濟發展過程中並不給與貧困階層、弱勢群體或貧困地區特別的優待，而是由優先發展起來的群體或地區通過消費、就業等方面惠及貧困階層或地區，帶動其發展和富裕。參見維基百科。
2. 6個工會包括：印尼移工工會（Indonesian migrant workers union）、菲律賓家務助理總工會（Filipino domestic helpers general union）、海外家務工工會（香港）（Overseas domestic workers union-Hong Kong）、泰國移工工會（Thai migrants workers union Hong Kong）尼泊爾家務勞動者工會（union of nepalese domestic workers in hong kong --UNDW）及香港家務助理總工會。



結語

香港獨立工運 往何處去？

回顧了40多年來的獨立工運路，獨立工運一步一步在艱苦的環境下發展。在結語部分，我們更詳細地討論香港獨立工運的幾個特點。與此同時，我們提出幾個近年面對的形勢改變，討論獨立工運怎樣因應這些轉變而作出對策，以重新調整獨立工運的方向。

一、香港獨立工運的特質

社運工會主義

從本書第三章可以看到，基督教工業委員會（工委會）從一開始就不是以組織個別工會為目標，而是希望改善整體勞工待遇及社會不公義的情況，所以工會運動與社會運動的結合並沒有多大困難。或者更準確地說，工委會更像是一個社運團體多於傳統工會組織，只是工委會的主要對象是勞工階層。而且，早期工委會亦不以建工會為目標，而是要求改善勞工的法例保障，因此積極地以行動引起社會及輿論的關注。

這種做法與近代世界各地倡議的「社運工會主義」脗合。正如前言所描述的，社運工會主義強調工會的抗爭要有社會公義的視野，並連結其他社運的團體行動。

職工盟秉承工委會的傳統，在成立之初已經採取與社運團體合作的模式。在職工盟的四大綱領之中，「捍衛社會公義」亦是其中之一。這種社運工會主義的具體例子是職工盟協助新機場的外勞。在傳統工會運動的理解中，外勞及臨時工不單並非工會成員，更是危害本地工人及長工利益的群體，協助他們等於與會員作對。但事實是，外勞及臨時工所面對的待遇比本地勞工及長工更差，所以為他們爭取權益是符合維護社會公義的原則。而最終的結果雖然對職工盟會員人數增長沒有多大幫助，但卻可以為數

千計的外勞爭取到應有的工資。

回歸以後，由於經濟衰退以及民主化進程的倒退，工會更加要結合社區運動及以多元化的策略協助工人及弱勢社群。首先，勞工越趨零散化，不同行業都出現裁員潮，企業改聘合約制員工及臨時工。政府部門私營化、外判化，出現大量政府外判僱員、非公務員制合約員工。假如沒有全盤的視野去反對這種趨勢，很可能會墮入「長工vs 合約工」的內鬥中，而忽視了真正的敵人是缺乏承擔責任的資方。職工盟可算是適時地提出反對工作零碎化、反對借金融風暴為名剝削員工。

另外經濟轉型下，很多職業已經沒有固定的職場，組織工人的方法亦要改變。職工盟利用再培訓中心去凝聚零散的工人，例如保安員、家務助理及美容員工。與此同時，透過中心接觸社區，提供支援，將工會的接觸面由以往的職場擴展到社區層面。

近兩年社運工會主義發揮得更加徹底。首先，職工盟設立不同社會企業支持環保及協助弱勢社群，包括設立回收中心及「食好」食物回收計劃。其次，在高鐵爭議中支持保育團體。這些存在在反映獨立工運以更多元化的方法結合社會運動。

令人鼓舞的是社運團體亦積極地與職工盟結連。最顯著的例子就是最低工資運動：宗教、學生、居民、婦女團體與工會一同取立法最低工資，將這個議題由純粹勞工權益層面提升至社會正義的層次，因而得到社會更廣泛的支持。近年五一遊行中亦發

現不少社運團體朋友的身影，例如2010年五一大遊行，有多達500名社運朋友參加，包括反高鐵的菜園村村民都高舉要求最低工資的標語。五一遊行隊伍的訴求亦越來越豐富多樣。

社運工會主義的道路由最初朦朦朧朧，逐漸越走越清晰。工運和社運的連結變得「有機」：彼此明白有著共同的敵人及目標，有些看似互不相干甚至互相對立的議題、例如地盤工人與菜園村保育，最終都能夠找到合作的共通點。

職場組織力薄弱

獨立工運的一個嚴重的盲點是職場組織能力薄弱。工委會最初的宗旨是為勞工提供服務，及後轉變為向政府爭取改善勞工權益的壓力團體，對在工會內組織工人則經驗欠奉。及後雖然有組織行業工會，但很多時候是面對關廠的情況，工人根本不再在同一廠房，組織工作十分困難。

這種策略及情況在90年代職工盟成立後並沒有顯著改變。除了香港電話及國泰工潮是職場內的組織外，其他大型工潮多為爭取遣散補償及欠薪，直到迫不得已的情況下工人才組織起來爭取法例原來已經保障的權益。在取得補償後，工人亦各散東西，再參與工會的意欲不大。

我們可以用「危機介入」四個字來總結工委會及職工盟過去數十年的組織策略。在危機發生期間工會人數會大幅增加，但危

機過後一兩年會員人數就大幅滑落。面對工作性質零散化，以及沒有集中的工作場所，工會必須改變組織方法。

因此，在21世紀開始，職工盟的組織方式變向「社區化」及「職場化」。首先，對應工作場所分散的行業，工會採取深入社區的組織方式，透過不同社區的再培訓中心提供「落腳點」予工會組織會員，又在再培訓班中吸引準備入行的基層勞工加入工會。家務助理工會及物業管理工會都透過「社區化」有效維繫會員，而更多行業工會亦開始在社區內組織。

而面對單一企業的工會，職工盟加強在職場內組織員工，使工會有更強的力量爭取工人及工會的權利。爭取集體談判權及工會組織的權利是強化工會的唯一途徑。

不容否認的是，職工盟在職場的組織仍有待加強，但現時利用「兩條腿走路」——在社區組織行業工會及在職場組織企業工會，期望可扭轉過去一直過分倚重的「危機介入」方式。更重要的是，當工會更多成員都認識到日常組織工作的重要性，工會方會有更堅實的發展。

組織外籍勞工及少數族裔工人

外籍勞工及少數族裔工人是零散工的主要勞動力來源，假如無視他們的處境，只會助長工作零散化，整體工人的議價能力亦會降低。所以獨立工運的策略是招攬本地外籍勞工工會，早期有

菲律賓籍家務工的工會參加工盟，後期有印尼籍家務工工會，最近更有尼泊爾裔工人工會加入職工盟。2010年11月來自5個不同國籍的6個家務工工會組成「香港亞洲家務工工會聯會」，一同爭取訂立國際家務工公約及家務工的權益。

關注外籍工人及少數族裔，顯示出香港獨立工運沒有為勞工階層訂立國籍或種族的限制，所有勞動都應該享有相同的保障及權益。而反過來，他們亦為本地的勞工運動貢獻。例如爭取最低工資運動上外籍家務工不可或缺，而在紮鐵工潮亦有不少尼裔工友參加。

國際工會運動

從工委會年代開始，參與國際工會運動就已經是獨立工會的特徵。雖然右派工團亦有參與國際工會聯盟，但其只限接受國際工會的財政支持，缺乏真正與海外工會的連結。工委會早期也是接受國際工會的支持及培訓。但到了90年代職工盟採取更主動的策略。

隨著反全球化運動在21世紀開展，職工盟與國際工會的合作就更緊密。2005年香港主辦世貿部長級會議，令香港及韓國的獨立工會有機會建立更密切的關係，彼此互相學習及支持。香港的工會及社運團體更從韓國團體中學習到不少抗爭及組織技巧。

近年國際工會組織與跨國企業簽訂全球性的協議，有助本地

工運的發展。例如跨國清潔公司ISS訂立全球協議後，容許香港清潔工會組織其屬下的清潔工人。工會與企業的溝通渠道亦得以增強。

香港獨立工會參與國際工運的需要及益處是無容置疑的。在未來各國工運的連繫將會越來越密切，以工會全球化應對資本全球化，團結各國工人力量爭取一個更公義的全球社會。香港獨立工運要思考怎樣更具體地做好這種結合，避免演變為形式上的參與。

關注中國勞工運動

工委會及職工盟始終關注中國國內的勞工狀況。例如參與「玩具安全生產約章聯席」，在超霸電池工人鎊中毒事件上與其他關注中國勞權的團體一同抗議其母公司港資金山工業。因為國內很多工廠都屬於香港資本，要有效改善國內勞工狀況必須要中港兩地工人聯手合作。

隨著近年國內多宗罷工及要求成立獨立工會及集體協商制度，香港獨立工運如何介入國內的獨立工運，以影響中國工運的發展是必須要探索的課題。例如去年本田汽車廠罷工事件，外部力量對支援廠內工人非常重要。在同一國家、語言及文化背景下，職工盟的實踐經驗相對其他國家，更容易引發內地工人的興趣及更易與內地工人交流。

積極參與民主運動

70年代的獨立工運或多或少與政治劃清界線，但隨著回歸及政制改革等議題出現，獨立工會必須積極參與民主運動，因為民主及民生是不可分割的。

無論是港英年代或回歸以後，獨立工運始終認同社會政策要經過民主的討論及決定，才最有利於所有市民，包括勞工階層。而民主化最直接的表現，是立法機關及各權力機構決策層都由民選產生。所以工委會支持1988直選立法局，爭取區議會及市政局全部民選產生。民主運動還包括保障人權——集會自由、表達意見自由、出版自由及言論自由。

90年代職工盟更主動參與直選，令獨立工會的聲音可以直接帶入立法機關，這種策略對獨立工運的發展利大於弊。首先可以推動勞工立法的工作，集體談判權法例就是97年通過。其次亦可以建立獨立工運的形象。從香港大學民意調查顯示，職工盟多年來經常成為最受支持政團的頭幾位。

可惜香港的民主發展可謂一波三折。97年回歸立法局議員無法全部過渡，北京另立一個非民選的臨時立法會，並廢除回歸前通過的集體談判權法例。特區的立法會採取壓制民選議員權利的投票機制，所有議員提出的法案及修訂都要得到功能組別及分區直選同時通過，變相由小圈子選出來的議員鉗制民選議員。

這些反民主的政制經過多年的實踐，市民及工人越來越明白

當中的禍害。例如反高鐵運動、最低工資及全民退休保障等都反映，不民主制度使很多有利民生的措施都無法落實，最終受害的仍是基層市民。所以越來越多工人認同要爭取民主制度。

與此同時，獨立工運亦面對與代表中產聲音為主的民主派在意識形態上的分歧。後者對私有化、基本生活保障等方面與前者的立場不盡相同。職工盟需要清晰定位，讓市民認識除了爭取政制民主化外，亦要推動政策著重民生保障，反對偏向財團或商界利益。長遠而言必須組織能夠代表工人的政治力量。

二、香港獨立工運面對的挑戰及機遇

正如上節所述，政治團體的分野逐漸清晰，獨立工運是否要建立一個政治力量？同樣是爭取政制民主化，但職工盟與民主派政黨在社會民生政策上立場卻有差距。而親政府的黨派又多數以政府取態馬首是瞻，因此，在推動民生政策上，職工盟以至其他獨立工運的團體在議會內聲音非常微弱。以往在民生問題上都要費很大氣力遊說其他民主派政黨。

所以，這種依靠民主運動盟友協助推動民生政策的模式局限極大。1999年最低工資法案及房委會資產私有化是最明顯的失敗例子。去年最低工資條例要求納入留宿家庭傭工（當中絕大部分為外籍家務工）在立法會內就只有僅僅9票支持。

獨立工會運動須要思考建立一個政治力量，以推動民生政策，而非依賴民主派的背書。環顧外國的經驗，工會都有傾向參政取得更多選票，加強在議會的影響力。2003年職工盟有過參政的討論，最終決定設立參政組。2010年內部再因為政制改革事件而展開參加選舉的討論，希望能夠擴大影響。所以未來的路向或須要更突出獨立工會爭取民主與民生並舉的策略，一個左翼（此有別於一向指親北京的左派）的政治力量。

當然要在選舉中得到更多議席或政治上發揮更大的影響力並不容易，資源及人手等對工會都是重大的負擔，所以還需要摸索可行的方法。另一個考慮就是是否要擴大與其他獨立工會或勞工團體聯合。

重新塑造工人階級意識形態抗衡新自由主義？

獨立工運在70年代刻意避開左右兩派的意識形態之爭，強調中立及爭取會員的權益。其中一個後遺症是工人對工人階級意識相對薄弱。公務員的身分認同往往是公務員工會的會員，而不是工人階級的一員。而地盤工人亦不會覺得自己跟金融業員工屬於同一階級。

然而，在最近十多年新自由主義橫行下，提倡取消對資本的管制，崇尚自由市場下，工作彈性化，不論藍領、白領抑或公務員都不能倖免。在1997年金融風暴下，資本炒賣導致亞洲地區經

齊不穩，基層市民及工人固然深受其害，中層管理人員亦多有被裁，而公務員亦因為政府收入減少而面對外判化及減薪。其實所有受薪階層都受到影響。

因此，獨立工會是否可以透過反對新自由主義，重新建立工人的階級意識，即使薪酬、工作條件及社會地位不同，所有工人都是站在同一陣線上，對抗資本及政府的壓榨。不同行業或企業的工會是否可以互相支持，以爭取勞工權益。一如最近本地及外僱家務工工會得到其他行業工會支持，成功爭取訂立保障家務工的國際公約，正是其中一個正面例子。

重提職場及社區組織的戰場？

最後，要抵抗資方的剝削，仍然是要依靠強而有力的工會去捍衛勞工權益。工作零散彈性化，我們上節討論過職工盟的策略是在社區組織零散化的勞工，例如家務助理及保安員等。然而，現時很多基層勞工面對的問題的是工作不穩，經常轉換工作，及處於失業和就業之間。如何可以更好地組織這些非正規的勞工？

在大型企業方面，重新建立職場的組織非常重要。但要加強組織力量同樣面對很多困難：缺乏法例保障、工會力量分散、員工沒有參與工會的誘因等等。最近一些例子給予我們一些鼓勵，一些過去看似沒有組織動力的企業，在經過工潮後，員工重新支持工會及爭取勞工及工會權利，例如電視廣播或國泰。而這種風

氣亦可以感染到其他相似的企業的工人。所以或許在更有計劃地開展組織工作後，企業工會可以招收更多會員。

更重要一點是，往後職工盟發展的路向，組織是最重要的。以往工委會及職工盟在未能有效組織會員下，轉向爭取勞工法例的改善。這種策略可以帶來較大的社會影響，卻不一定可以為工會帶來長遠有益的發展。所以，雖然組織困難，但今後職工盟要重點加強組織的工作，增加會員人數及會員參與才是最終的目標。

職工盟經過20年的實踐，總結出組織化、社運化、國際化、政治化的路線。這個「四化」原則仍然會是職工盟未來的部署。

獨立工運肯定不是一帆風順，從工委會及職工盟的發展可以看到。在有限的資源下，職工盟盡力發揮最大的力量拓展工運的版圖。今天，獨立工運遇到不少的挑戰，但並不代表這條路比以往難走。相反，這些挑戰迫使工會引進新的思維，或重新思考發展工運的策略。我們再不能用以往的壓力團體模式運作。最後，我們願以職工盟廿周年宣言的一段說話作結：

只要我們繼續

有愛有限，敢夢敢幹，

香港獨立工會運動的道路，

必是越走越闊，

同路人越來越多。

作者簡介：

潘文瀚，現任職工盟政策研究幹事。浸會大學社會學系及中文大學人類學系畢業。曾擔任飲食及地盤工會組織幹事，及最低工資倡議專案統籌。

執筆：〈前言〉、〈第一章〉及〈結語〉

黃靜文，現為國際工會聯合會香港聯絡處主任。港大比較文學系畢業。1989至1993年間參與香港專上學生聯會，2000年加入基督教工業委員會，負責國內勞工研究。2005年成立中國勞工透視，參與國內勞工維權工作。

執筆：〈第二章〉

陳曙峰，現為理工大學香港專上學院講師。曾於香港中文大學取得社會科學學士及哲學碩士學位，及任職立法會議員助理多年。工餘參與社會運動。

執筆：〈第三章〉

陳敬慈，現為香港城市大學應用社會科學系助理教授。香港大學畢業後加入職工盟擔任組織幹事，後赴英國華威大學修讀比較勞工研究碩士及社會學博士學位。主要研究中國工人的罷工和組織行動，著作有 "The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories, New York: Routledge, 2010。"

執筆：〈第四章〉

蒙兆達，現職職工盟總幹事。大學畢業後即加入職工盟擔任組織幹事，1999年前往英國華威大學 (University of Warwick) 修讀勞工研究碩士課程。2000年重返職工盟，及後擔任統籌幹事，專注工會發展策略，工會教育及最低工資倡議運動。

執筆：〈第五章〉

