

探索

新工會

運動的

前路

新工會運動研習組

目錄

一. 引言	1
二. 什麼是罷工？	2
三. 反送中運動	5
四. 香港工會組織的情況	6
五. 新工會運動	8
六. 新工會運動和香港民主抗爭的未來	9
七. 工會及香港社會	11
八. 反送中運動之教訓	13
九. 民主必須的經濟條件	14
十. 工會作為參與式民主的孵化器	17

一. 引言

1 僱員與僱主處於不平等的權力關係之中。

僱員不擁有資本，所以在就業機會上依賴僱主。

在競爭激烈的就業市場中，個別僱員若對僱主造成麻煩（例如，鼓動改善工作環境），很容易被解僱。這是因為無論是僱主還是那個僱員，都知道僱主在就業市場上不難找到替換者。

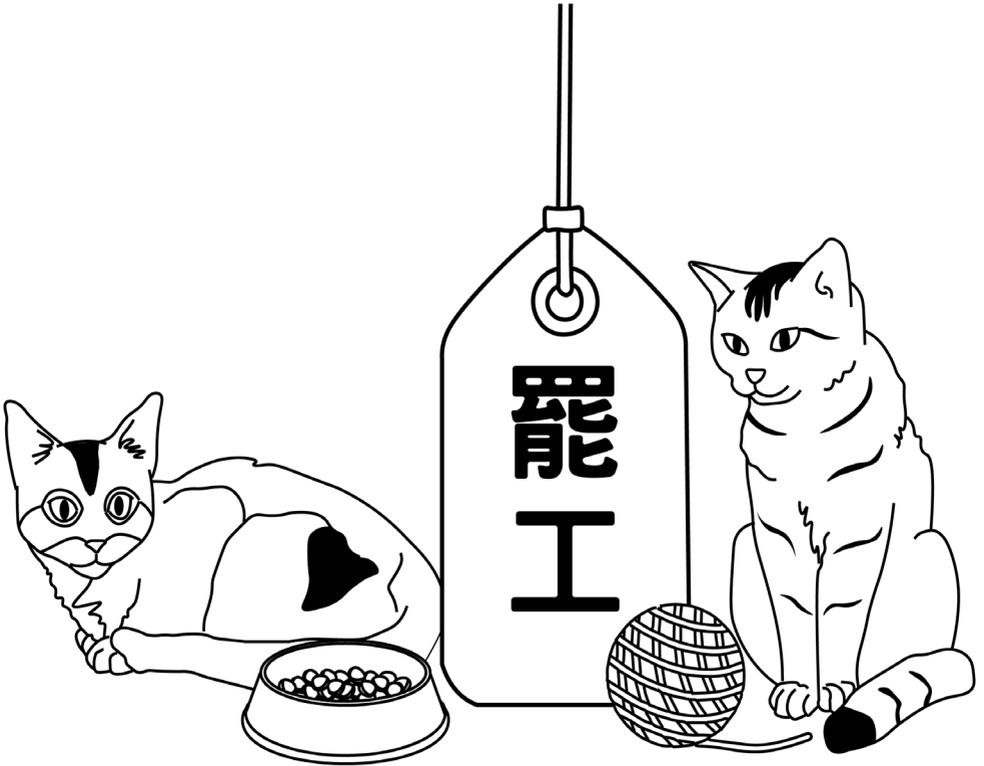
技能較少的員工與僱主的議價能力亦較低，更容易被替換。對比起教授和教學職員，大學聘用的保安員和清潔工的議價能力是較低的。

2 透過參與工會，僱員可以獲得並行使他們的集體力量，以改善其經濟及政治地位。工會最有力量的策略是發動罷工。

僱主可以輕易解僱帶來麻煩的單個僱員，但是當一群僱員團結起來對抗僱主時，他們的討價還價地位得到加強，因為僱主無法輕易解僱所有挺身而出的僱員。此外，通過集體談判，員工從此不再將同事視為競爭對手，而是視為朋友和同志，團結一致，共同奮鬥。

3 由此可見，一個團結，有組織，而具有政治認識的工人階級的力量繫於他們發動罷工的能力。但只有在適當的及長期的組織下，才能形成這種持久抗爭力量。

二. 什麼是罷工?



二. 什麼是罷工?

1 有兩種罷工：經濟罷工和政治罷工。

2 為了爭取減少工作時間，更好的工資，或其他工人權利等勞工訴求，經濟罷工的目標是分配正義，針對的是僱主。相反，政治罷工的對象是政府，而目標是爭取政治訴求。對工運來說，二者不可偏廢。

二. 什麼是罷工?

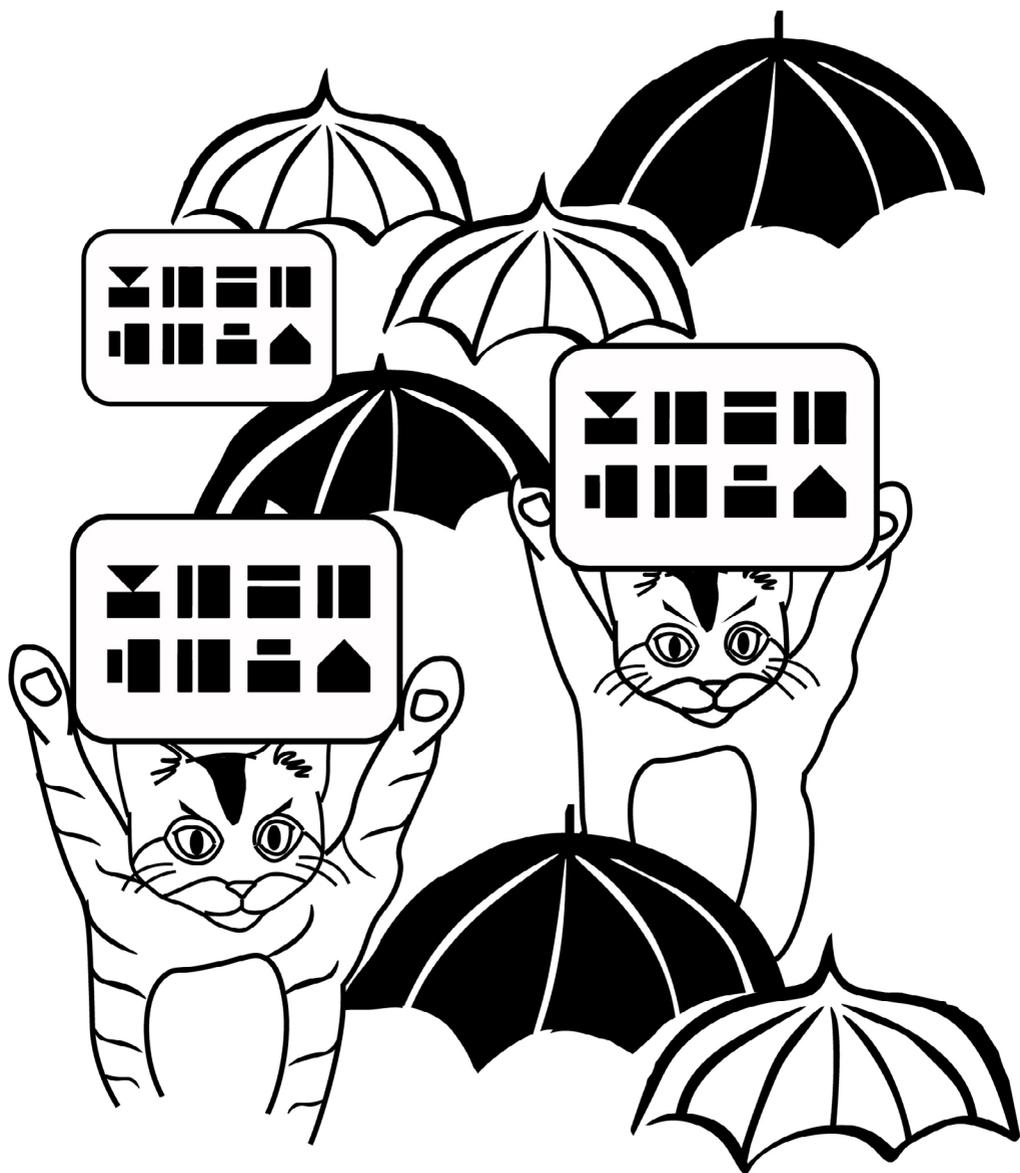
3 兩種罷工都需要工人階級組織起來，以罷工為武器。沒有僱員的勞動力，僱主便無法繼續生產價值，也無法讓其他生產所需的其餘生產鏈繼續下去（包括後勤物流、管理、交通，以及教育、托兒、醫療和家務等再生產勞動。）

4 說到底，僱主極需依賴僱員的勞動力，而僱員透過停工，可迫使僱主走到談判桌。一個真正代表僱員的工會就能以集體談判來爭取訴求。

5 此即工人階級戰勝代表僱主的統治階級的力量所在。

6 回歸以後工人權利在沒有民主制約下，政府自然傾向財閥，所以才會令「官商勾結」四個字街知巷聞。回歸後工人權利的狀況在香港政府的新自由主義經濟制度下只有變壞。現在再加上中共直接干預香港，所以政治壓迫只會越來越嚴重。在這個情況下，反抗壓迫和爭取政治公義也理所當然是工運責任。 ■

三. 反送中運動



三. 反送中運動

1 香港人意識到罷工作為向政府施加壓力的手段。8月5日的三罷，特別在癱瘓機場運動上，嚴重打擊了統治者威信，在這方面取得了成功，儘管隨後的罷工未能達到同等水平的群眾參與和影響。

2 8月5日的三罷具有歷史性，是香港從1967年以來第一次政治罷工。此外，8月5日的三罷是一個草根而受群眾支持的行動，跟缺乏大眾支持而被親共勢力從幕後指揮的1967年暴動絕對不同。

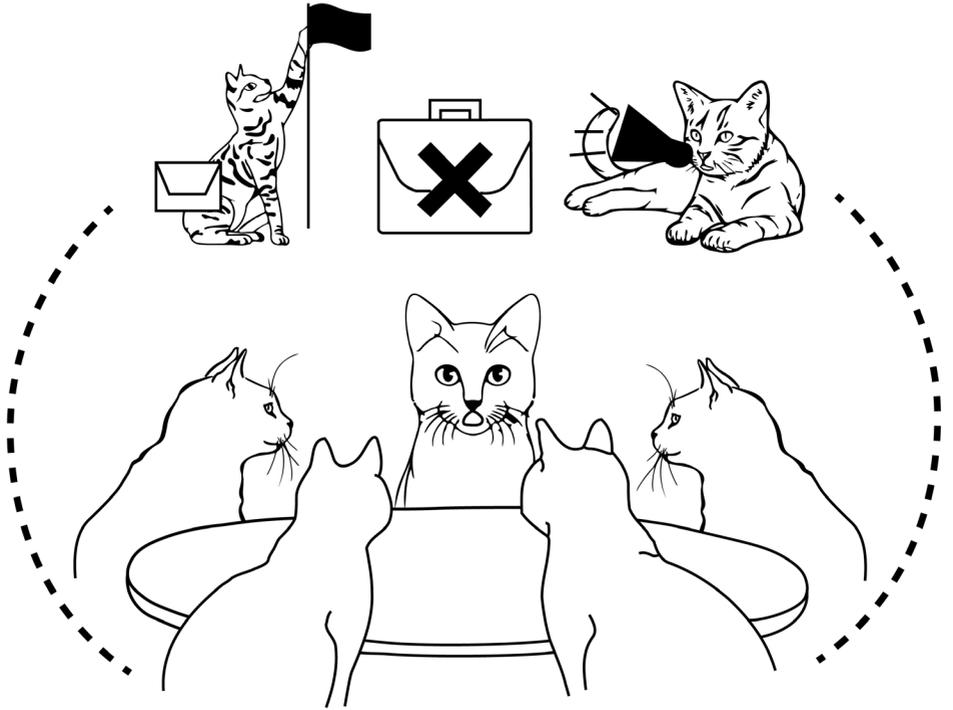
3 8月5日隨後的罷工行動未能達到同等水平的群眾參與和影響。

4 為何之後的罷工不那麼成功？

參與的工人人數不足：很多工人其實並沒有罷工，只是打電話請病假或休假。其中一個原因是，未參加工會的工人很容易受到僱主的報復。

5 反送中運動的各種三罷中，就算是罷工主角（僱員本身），有時只被視為苦力角色，而不是運動主體。一旦僱員未如預期般罷工，示威者就自行透過癱瘓交通基礎設施來達到罷工的影響。這種方法固有的不可持續性令到運動很快就陷入了僵局。 ■

四. 香港工會組織的情況



四. 香港工會 組織的情況

- 1 香港的經濟專長是第三產業（服務業）。白領上班族是勞動力的主流。
- 2 香港的打工族缺乏階級認同感。僱員認同資產階級的消費主義和唯物主義價值觀。隨著社會經濟變差以及香港人對政治制度的幻滅，「獅子山精神」代表的那

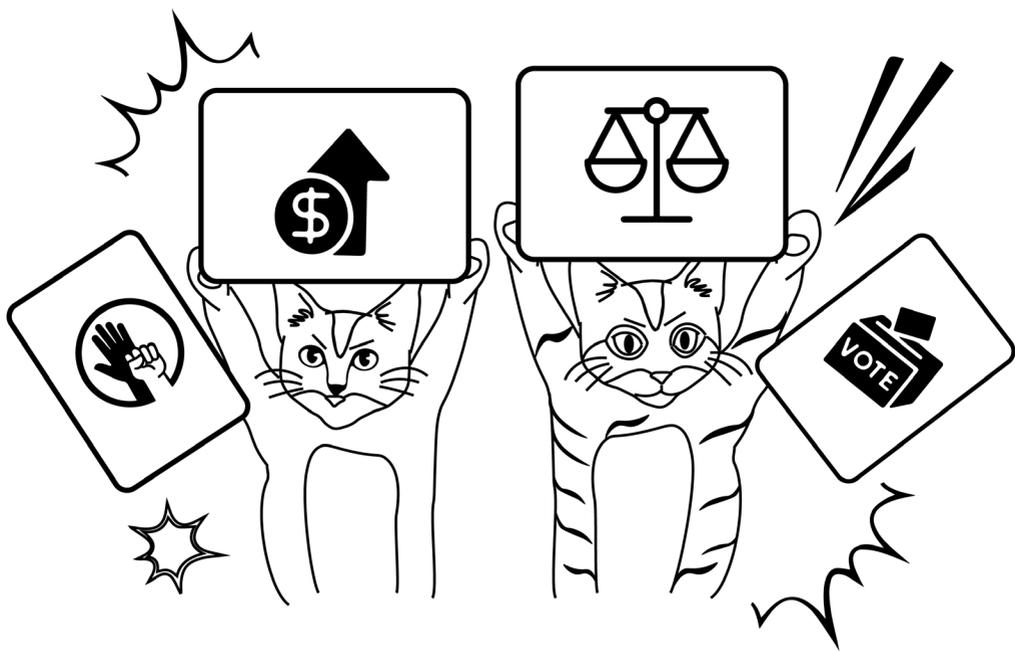
四. 香港工會組織的情況

種「提高個人競爭力」的個人主義，還有那種自由資本主義精神，它雖然不再是時代精神，可是，「獅子山精神」所代表的那種「個人奮鬥能解決問題」的社會/文化潛意識仍然根深蒂固。這種思想將生活壓力當成個別的逆境實例，而不是政治和經濟系統造成的結構性問題，以便把原本是非常重大的政治議題，像變魔法一樣變成了非政治議題：只是打工族自己不夠努力。

3 工人運動的組織工作，過去一直容易讓人聯想到中國共產黨、親北京/親資方的工聯會，如1967年暴動或工聯會的親共勞資合作主義等先例而被蒙污。

4 因此，當反送中運動爆發時，香港的工會運動本來就很薄弱。示威者試圖用種種非常規方法動員僱員罷工，但是，在實際上不存在強勢工運的情況下，這樣做既不可行也不可持續。

5 罷工的目標是以長期停止經濟生產及其盈利，來向政府及行業龍頭施加巨大的政治和財政壓力。這不是早上癱瘓一下地鐵而令到打工族「被罷工」所能得到的效果——這樣只會令打工族遲到上班，最多令到他們明天才能上班，總之影響有限。其實，一個真正的罷工需要精心策劃與協調。準備罷工的僱員必須已佔領工作場所，參加糾察線並全程奮鬥。工會骨幹更適宜有心理準備會受到政權的法律和人身威脅，或種種個人的經濟後果。 ■



五. 新工會運動

- 1 反送中運動之後建立了新的工會組織。疫情開始時，醫管局員工陣線發動了罷工；要求保護罷工者不會被秋後算賬，要求封關，為醫護人員提供防護裝備。
- 2 最近，許多白領與藍領打工族都被政治化，按行業組織工會。他們認識到工會是一種組織形式，是集體權力的結合。但是，這些新的工會會否在關注政治正義之餘，也關注社會經濟問題，追求分配正義，將迄今為止截然分開的政治和民生鬥爭融合在一起？ ■

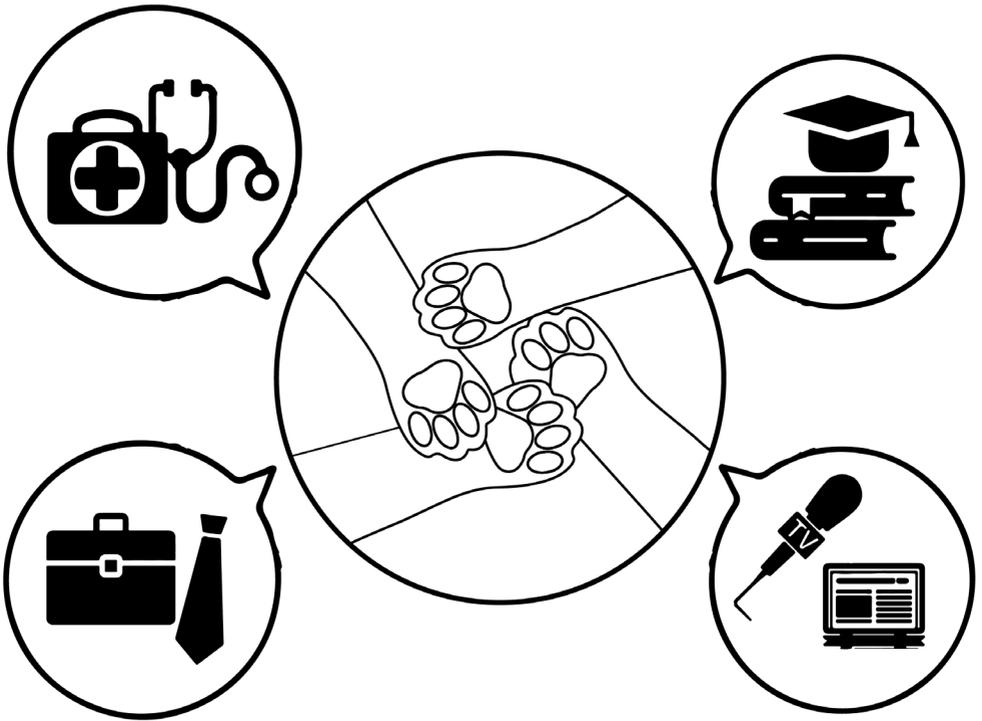
六. 新工會運動 和香港民主抗爭 的未來

1 工人不應忘記工會的基本特徵：工會使群眾根據自己僱員的共同身份，團結在一起，對抗共同的敵人（無良僱主）。如果工會不積極保護其成員，那就有違其宗旨了。

2 工會在爭取工人權益的同時，可以連結到香港的民主/反中共鬥爭嗎？可以！工會還必須支持和參加民主運動，這是不証自明的。社會上所有醒覺的人都必須抵制中國共產黨的獨裁和不自由的管治。

3 民生和民主，工業關係/勞資關係和政治問題不是相互排斥或相互對立的。相反，它們是糾纏在一起的。在經濟罷工時，老闆往往依賴政府的鎮壓機器去壓服打工族，例如叫警察對付罷工工人。在政治罷工時，大財閥多數站在政府一邊，某些藍絲小企業也一樣。

4 工會要維護僱員利益，難以避免針對老闆，但「老闆」這字眼的意義含混。雖然小企業家也是僱主，但他們的政治和經濟權力跟大財團完全不對等。在僱主階級中，也是嚴重分化的，有小商人，也有大財閥大地主，前者也受後者政治和經濟上的壓迫。大財團是



統治階級的一部分，為了追求利潤，不但壓迫和剝削員工，還為了自己的利益將香港出賣給中共，危害香港人民民主和民生。當然，如果小企業家作出壓迫和剝削員工的行為，必須強烈譴責和抵抗，但是他們最終不是勞動階級的主要敵人，甚至有些人可以為民主運動作出不小聲援——在這方面黃色經濟圈做為最好的例子。

5

反送中運動所興起的「反大台」聲音，固然有其合理性——這是因為人們看到很多名義上代表市民的組織或者機構，最後都往往退化成官僚組織。這些新工會如何避免走上這條歪路？如何維持及健康成長？這首先必須強調內部民主和問責制：工會代表必須直接從普通會員中選舉產生，才有正當性，才能確保工會組織屬於會員。香港工會之中普遍由受薪職員實際取代了

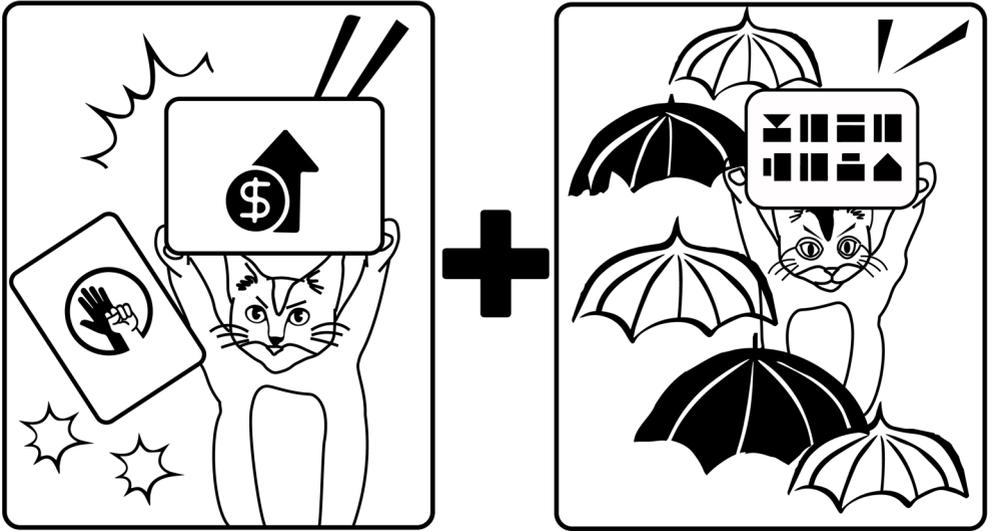
基層會員的決策權，這種狀況必須改變。所有決策過程必須透明，包容和民主。工會制定的訴求及其他關於參與或發動罷工的決定，都須以民主程序來確立。香港人渴望民主和自決，所以在工會的運作中也必須堅持和踐行這些價值觀。

6 人數越多越安全：工會中的工人團結在一起時，就能夠抵抗更強大的老闆。同樣，香港的新工會必須團結起來，進行民主討論和制定戰略，以便在新國安法的政治環境中進行民主鬥爭。

7 要進行大規模和長期的工業行動，就需要一個具有民主和問責制的協調中心，這樣才會有公信力和正當性執行計劃。反送中運動曾嘗試發動更大罷工，但失敗了，因為沒有協調中心。在協調中心之外，當然也要同時鼓勵各種基層組織，促進會員的首創精神與行動。 ■

七. 工會及 香港社會

1 香港社會檯面上和檯面下都存在著嚴重的性別歧視和種族主義。香港有三十萬印尼和菲律賓家傭，她們面對剝削的僱主或就業中心，而香港法律不能夠充分保障這些家傭應有的權利。難道他們不是和普通香港人一樣面對香港特區政府的壓迫和剝削嗎？新移民工



人不是中共貪婪的官僚資本主義和威權主義的受害者嗎？

2 反送中運動下產生的新工會，有可能成為帶領香港擺脫資本主義和獨裁專制統治的先驅的雛形。只有真誠地履行我們如此熱切期望的民主，平等主義和社會正義的價值觀，香港人才能支撐運動，使香港擺脫不公正和不平等現象。因此，新工會運動必須和移民工人和家傭，及其頗有戰績的工會，團結與合作，挑戰政治和資本的霸權。 ■

八. 反送中運動 之教訓

1 大家適宜思考新工會運動方向，這首先因為打工族沒有階級意識，反而不少人信仰了統治階級的思想，特別是**非常個人主義**，長期聚合力量非常不容易。這個問題如何解決？其次，上文也談到，如果需要總罷工，就需要一個總工會之類的協調中心。但去年運動之所以敵視中心化，是因為中心化也容易造成官僚化和權力壟斷。

2 上文也指出了，防止官僚化在於落實民主原則。但問題是一個缺乏階級意識的打工族怎樣能夠具備實行民主自治的能力？最後，上文指出了，工會需要同時進行政治和行業經濟利益的鬥爭。但工會怎樣才能兼顧兩條戰線？世界工運經驗都是這樣：經濟抗爭戰綫主要由工會負責，而政治抗爭戰綫由工黨負責。我們該如何總結香港的經驗？■

九. 民主必須的 經濟條件

1 我們必須承認，當一班被剝削的僱員創立一個工會來集體反抗他們的僱主，這些僱員和僱主之間的衝突並非是資本主義經濟制度下的小故障，而是資本主義固有的內在特徵。

2 關於價值規律（Law of Value）的理論為我們提供了一個批評資本主義制度的框架：

商品的生產過程須要三個元素：原料，工具，和勞動力。僱主通常擁有原料和工具，即所謂資本。而工人缺乏資本。反過來，僱主依賴僱員的勞動力，由僱員使用工具將原料變成商品。透過僱員的勞動力，原料被轉變為較為高價的商品。

舉例：一名廚師利用他的技術將一些烹飪原料變成一些美食。這種範例在服務型經濟的香港仍然有效：知名品牌營銷部門的員工，通過貢獻他們的智性勞動，去營銷商品和進行廣告活動，為品牌商品增加了市場價值。

總之，服務性行業的打工族雖然不直接生產價值，但由於其對於生產價值非常關鍵，所以也構成資本主義經濟的重要一環。服務行業僱員在崗位上雖然有分別，但是，在職場受到僱主的管控和剝削也和工廠僱

員沒有基本分別。

利潤到底是甚麼？它就是僱員沒有酬勞的勞動付出。僱員透過勞動增加了資本原本的價值，但自己並未得到全部勞動成果，他們得到的只不過是老闆在扣減自己的利潤之後的工資。由於缺乏資源，即使僱員個人感受不公，由於缺乏討價還價的力量，所以往往只能忍氣吞聲。

3

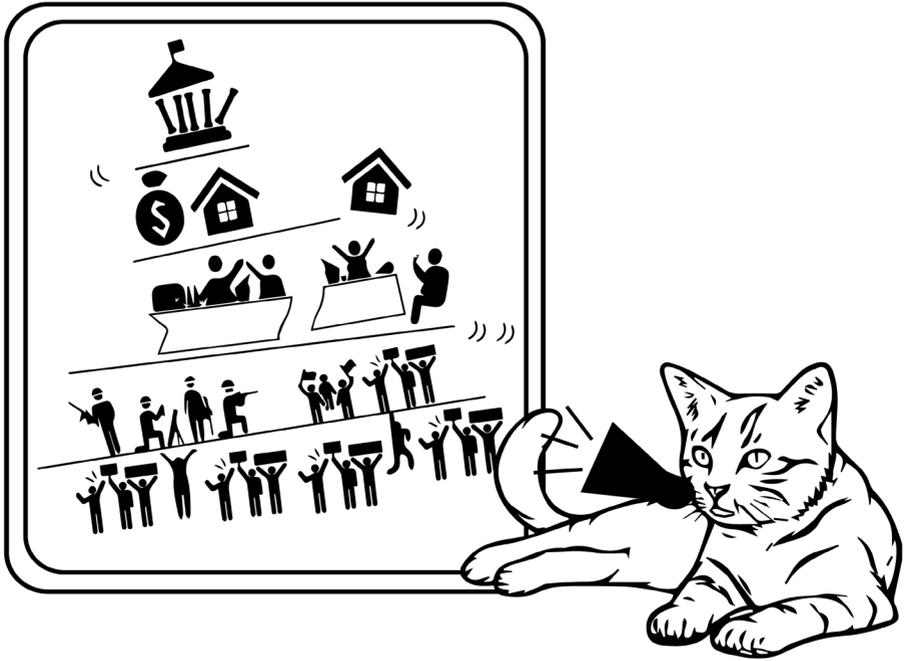
為了賺錢，僱主必須減少開支。削減工資、避免加薪、廢除員工福利和退休金、強行無薪休假、裁員、無償加班、無視工作場所安全，以及外判工作給承辦商，全都是僱主透過犧牲僱員生計並增加利潤和生產力的方法。在疫情中很多香港僱主都有採用這些手段，靠犧牲僱員來維持自己的生意，儘管僱員已經一直深受剝削，也被剝奪了普選權。

4

因此，在資本主義框架內，僱主和僱員的利益是基本對立的。僱主需要透過最有效率和最低成本的模式去賺錢，而僱員希望保障自己的權益，獲得有尊嚴的生計。上文提到在資本主義下面，僱主和僱員之間在權力上必然不對稱，再加上政府縱容，而工運又弱小，在這種情況下，僱主對僱員的剝削和壓迫就始終揮之不去。

5

這通常在危機時刻（如疫情時期）更加明顯，家長式的仁慈無論怎樣美好，最後都被殘酷的追求利潤的邏輯所取代，而僱員始終被犧牲。疫情中，僱主和僱員之間的衝突，隨著香港政府官商勾結的政策而惡化。政府不但沒有加強社會安全網，反而將納稅人錢轉去接濟大企業與財團。政府更沒有要求財團將這些資金公平地分配給他們的工人，而財團也可以鑽空子，收了錢以後解僱僱員或者乘機降低僱員待遇。



6

面對目前的暴政，工會是維護政治和工人權利必不可少的工具。波瀾團結工會在1980年代，就能挺住威權主義的共產黨政權的鎮壓，保存下來，並最終成功爭取到民主改革和自由化。這至少部分歸功於他們把職場作為政治組織與動員的最重要平台。但是，即使統治者突然表現出仁慈去解決當前的政治危機（雖然機會率很低）—例如，如果北京同意完全恢復和尊重香港的自治，並允許真正的普選權（行政長官和立法會的普選）—資本主義的矛盾，以及種種不是北京專制主義直接造成的其他社會弊端，將繼續存在。那種以為香港人只能採取一種「要北京獨裁還是要香港民主」的二元對立觀點，其實很偏頗，會因此而忽略了香港其他重大問題的存在。香港人須要透過一個多角度的視野，去重新評估他們對工會運動，以及對民主鬥爭的態度。如果香港多項的經濟，社會，環境等問題還未解決，香港就還沒有光復。香港人必須將自己從一切不公正根源中解放出來，這不是幻想。 ■

十. 工會作為 參與式民主 的孵化器

1 世界民主運動的經驗證明，工運從來都是社會從專制邁向民主的重要推手。香港民主道路之所以崎嶇，首先因為香港工運還太弱小。但不是任何工運組織都可以承擔這個責任。只有那些本身也是民主地組織起來的工會，才有資格有力量再去爭取民主。但民主絕非什麼「少數服從多數」那麼簡單。民主首先就是多元，意見紛紜才是正常。問題只是大家如何學會公共議政，求同存異，民主決策，同時保護少數。



2 內部民主原則對工會的功能至關重要。這意味著，在爭端中與僱主談判的工會代表必須通過民主程序從會員內部選舉產生，而工會在鬥爭中採取的策略和戰略必須通過民主共識來決定。在任何民主國家，持不同政見者都是不可避免的，因為人們會對於他們認為最好的行動方針表示不同的看法。成員們都必須遵守大家民主擬定的議事規則和行為守則，以公正、透明、民主的方式指導決策過程，以及維持相互尊重氣氛。只有這樣工會才是民主機構。

3 工會內部運作不能夠被一個鐵腕人物或一些小圈子壟斷。萬一這情況發生，工會成員就會感覺疏遠，無法表達聲音，離開工會。工會的內部民主應該是一個參與式的制度，把所有成員囊括在工會的辦事過程中。這樣才能夠建立一個受普通會員民主控制的工會。

4 工會必須提供一個保護和包容批評和反思的空間。工會可以通過反思和自我批判，來使自己的策略適應不斷變化的政治形勢。2019年反送中運動裡「不分化，不割席」或「無大台」等標語絕對不可以變成壓制批評或內部異議的工具。工會內部的民主辦事機制必須保障少數意見或投訴，讓言論自由，以確保工會內的辯論和批評自由。

5 有一個常見的質疑是，很多打工族自己都有依賴心理，希望別人替他出手，而不是自己組織起來奮鬥。這種現象的確存在。正因為這樣，所以在組建工會上，不應該盲目追求會員數字，有時候是寧肯少些，但要好些，銳意團結和爭取那些開始民主覺悟的同事。所進行的工會教育，也必須是刺激他們的獨立思考與領導能力的那種教育。

6

現在的香港，沒有平台讓公民通過民主手段行使權力的機會：立法會在結構上偏向於統治機構和政府；香港法律制度的獨立性受到損害，難以制衡行政權力；香港的區議會缺乏任何真正的權力來實現有意義的政治變革。在這種壓抑下，有些支持民主的人陷入被外敵圍困的心態，為了應付強大外部威脅，就以紀律之名來對內部實行思想統一，不容異議和民主決策。但是必須注意的是，在民主運動內部扼殺辯論和反思，嚴重損害運動的長期可持續性。民主運動不僅取決於群眾的支持，還取決於群眾的實際參與和投入。如果任何批評都受到侮辱和攻擊，這種氣氛是令人厭惡的。作為新的基層組織模式和建立大眾力量的初期平台，大家都最好認識到，充分的內部民主習慣是必要的，只有這樣才能堅持長期鬥爭，對抗日益專制和葬送自由的政府。 ■

贊助：無國界社運

推薦：流傘

無國界社運

自己社區自己搞

阿權（前工會搞手）

阿英（資深工會搞手）

2021年2月