

为何我们需要工会？

一 美国工会运动简介

麦可·D·耶埃特斯 (Michael D. Yates)

翻译／校译：区龙宇／陈慧敏

唐山出版社

2015年

出版企划：全球化监察 自主工联 劳动视野工作室

目录

校译者前言.....	4
出版序言.....	5
第二版序言.....	11
推荐序：工会是反抗社会压迫的力量.....	20
推荐序：为了尊严与尊重而战.....	22
推荐序：让工会走进真实的劳动生活之中.....	24
推荐序：全球化下工会运动的新策略.....	27
推荐序：工会如何自主.....	30
推荐序：工运的解放与解放的工运.....	31
第一章 为什么需要工会？.....	34
第二章 工会是怎样产生的.....	46
第三章 工会结构和工会民主.....	60
第四章 团体协商.....	69
第五章 工会与政治—从基层、全国直至全球的政治.....	89
第六章 种族、性别、族群及性取向.....	109
第七章 移工.....	128
第八章 我们当前的任务.....	139
译名索引.....	156
人名翻译索引.....	160
出版企划团体简介.....	163

原书作者：

麦可·D·耶埃特斯(Michael D. Yates)为美国匹兹堡大学文森郡分校经济学教授，也是一位劳工教育家，同时也是《劳动法手册》(Labor Law Handbook)与《上扬的工时与递减的工作机会》(Longer Hours, Fewer Jobs)此二本书的作者。

譯者：

區龍宇是香港社會運動參與者，最近英文著作是《China Rise: Strength and Fragility》。

陈慧敏，曾任台湾经济日报记者与独立媒体苦劳网记者，最近译作为《挑战芯片：全球电子业的劳动权与环境正义》。

校译者前言

区龙宇

我校译这本书有点出于偶然。事缘于一位研究工运的教授向学生推荐耶埃特斯这本书，又鼓励学生集体地把这本书翻译过来。结果学生们真的这样做了，这位教授高兴之余，请我过目译稿。看过之后，我不得不老实说：水平不够，作为教材恐怕不行。这位教授于是请我校对一下。我稍作尝试，发觉差不多要重译。但是，自己工作繁忙，如果完全重译，恐难做到。所以只能校译。即使校译，也比我原先想象的繁重，加上自己水平所限，所以这个译本一拖再拖，最后更需要邀请陈慧敏小姐帮忙，才能完成。她翻译 2009 年新版序言以及新补的第七章。新版第六章，也对原版的有所增补，这部分也是陈慧敏小姐帮忙翻译。虽然全书译文尚可改进之处不少，但又恐怕再难有时间修改。所以只好维持原貌，相信将就一下，勉强也可以作为研习之用。由于时间不足，所以这个译本也没有把原著的注释翻译，只好请原作者和读者谅解了。

话说回头，如果不是这些学生的努力，我大概也不会着手校译，所以也在此致谢。

2014 年 3 月 15 日

出版序言

米德维尔市 (Meadville) 是美国宾夕法尼亚州 (Pennsylvania) 的一个小镇，座落在匹兹堡以北大约一百英里处。离镇开外几英里，有一家生产平板玻璃的工厂，它属于PPG工业集团——一个盈利可观的玻璃产业巨头。在它的成立初期，这个工厂不过被叫做「匹兹堡平板玻璃厂」，但随着集团业务的多元化发展，它便有了「PPG工业集团」这个更非人格化的简称。它现在雇用了330个生产工人轮班，以便工厂一天24小时，一周7天地运作。大多数生产工人都是白人，但也有数量可观的女工在生产在线工作。

1994年的秋天，其中一个工人来电请我去给同事们讲解工人的合法权益。他们当时正努力组织工会，而管理层则努力阻挠。我答复说，我要得到正在组建这个工厂分会的上级工会批准，我才能来。几个星期后他再次来电，说ABG（铝业、砖与玻璃厂联合工会，现在已经与美国钢铁业工会合并）已经同意我的到访。在工厂附近一个消防厅里，我向大约80个男女工人作了2次演讲。他们录下了我的演讲，后来发放给工人传阅。6个月后，我因受到ABG全国工会的邀请，于工会选举前一天，再次回到工厂演讲。我一共作了3场演讲，每次听众大约有一百人。可惜的是，我们的努力并不足以击败厂方的反工会宣传攻势。第二天，支持建立工会的一方输了20票。工会支持者很沮丧，但也发誓会继续争取。

我在米德维尔市工厂的经历很有教育意义，也很让人心情激动。我与工会支持者中的几个骨干是高中同学。他们从我们的小镇移居到米德维尔市，这个一度催生了世界第一大的玻璃工厂的地方。我与他们阔别了30年，也走上了不同的人生道路，但我们身上依然有不少共通点。在他们的记忆中，我们的小镇是工会的有力据点，是工人能过上尊严生活、团结一起的地方。在那里，你的身分就取决于你是站在工会的一方还是厂方那边。尽管，就像当时的我一样，当时的他们并不知道工会对于他们辛苦劳作的父母来说，意味着什么。时至今日，他们可是明白了。经验给他们上了艰难的一课，使他们明白：工人不联合就只能任由厂方摆布。厂方一般都不会对工人仁慈，这是通例，不管他们表面上说的是另外一套。

PPG工业集团建立了很多新厂来对抗1958年大罢工之后的工会活动，米德维尔市的工厂就是其中之一。公司开始将工厂建立在没有工会传统的孤立的农村地

区。尤其是在南方。新进员工都经过仔细的筛选，以确保他们未受到「工会病毒」的感染。公司不雇用太多来自同一个镇的工人，以免工人之间的社交太深。工厂付的时薪也与工会所争取的工资相当，而工人可通过公司的奖励计划和分红来赚得更多。有时所有工人都获付固定月薪，就像经理们一样。新的人力资源管理开始被应用，包括团队的建立。主管挑选队长并对之进行特别培训。培训地点通常设在饭店。培训所生的所有费用都由公司负担。

大多数工人的工厂生涯都非常疏离，而工会能帮助他们克服这种孤立的地位。雇主对此十分清楚。所以他们会做一些由公司主导的安排，来取代工会。基本思路是将工人组织成「质量小组」，然后组里进行讨论，想出更多高效率生产方法，或者将「小组」进而发展成「团队」，为管理层解决问题。每个队员都被训练到可以做其他队员的工作。管理层为这些小组和团队提供特别培训，通常地点都不设在工厂里，并由表面中立的专家指导。这类培训特意要传达的一个印象便是：雇主在工厂之外是将工人看作有需要的「人」的。雇主有时甚至提供特殊的技术培训，让工人可以直接利用公司的资料，以便团队可以解决问题，承担一些先前由低层管理人员承担的工作。

工人都渴望管理层关注他们，所以通常对于「团队」都很有热忱。但事情发展到最后，更多的情况是管理层只是利用他们来达到一个目的：促进生产率和增加利润。大多数工种都被机械化，以使工人需要具备的技能变得越来越少。团队成员可以胜任彼此的工作，这表示管理层不需要雇用替代工人来顶替生病与受伤的员工。工人自己可能觉得记录工作的每一步是很有趣的事情，但雇主要他们这么做则不过是为了减少所需要的劳动力。当工人作出提高生产率的建议时，他们是在传授知识给雇主，而这些知识只会让雇主加快工人的劳动，或者裁掉工作。当团队协助重新评估工种时，工人很可能是在帮助雇主发现哪些工种可以外包以便提高利润。团队成员被称为「同事」而不是「工人」，这是雇主操纵心理学的原理，假装给工人权力，而实权绝不下放。

这家公司的反工会策略是成功的，工会现在只剩下一个空壳。为了生存，它只能滥竽充数，四处拉人入会。它也被逼要去与其他工会合并。它首先和砖业与铝业工人工会合并，然后又和美国钢铁工人工会合并。然而，不管PPG工业集团如何努力不让下属的工厂工人发展工会，它还是没能扑灭受雇者对改善状况的渴望。没有东西能抹除工会给我的老同学带来的美好回忆。米德维尔市工厂的员工

都是出于「个人意愿」而在那里工作，这其实意味工人可以任由公司以任何理由解雇或者歧视，而不受成文法律保护。根据法律，厂方不可以基于以下理由解雇工人：工会活动、种族、性别、宗教信仰、民族、国籍、年龄、身心障碍。但厂方可以基于其他任何理由解雇一个工人，例如与工头不和、与同事争吵、政治上抱持异见、不愿参加公司聚会，或者不愿意做工人自己认为过于危险的工作。每年有成千上万工人因为这些或者其他原因而被解雇。

但如果他们有工会，除正当理由之外，他们不会随便被解雇。每个工会签订的团体协约都包括申诉程序，赋予每个工人向公司申诉遭歧视的权利。几乎所有团体协约都提供一个中立的调解人，他不受雇于本公司，必要时可以为劳资双方调解争执。也就是说，有了工会，雇主必须有充分理由才可以解雇员工。

尽管米德维尔市工厂的基本工资，与有工会的工厂相当，福利却大不一样。一个拿退休金的人在我们的会议上发了言。他声音颤抖地告诉我们说，30年的辛勤工作只换来每月400元。如果他死了，他的妻子只能拿到一半那么多。公司已经缩减了他的医疗福利，还威胁说早晚要全部撤销。这位领退休金的人恳求与会人士投票支持工会。有了工会，雇主提供的福利，就都是契约规定的雇主义务，这些条款不能在没有工会的同意下随意变动。（我父亲于1984年在一个有工会的PPG工厂退休，他的退休金是没有工会的工厂给出的2倍。他还享有全套医疗福利，比现在那些任职于没有工会的工厂的工人还要好。）

我们的职业生涯充满不确定性和不安全感。我们随时都可以丢了工作游荡在街上。在公司惯常裁员减肥、工厂倒闭、业务外包的这个时代，没有遭遇过失业的工人是极少的。工人经常都会在没有预先通知的情况下被解雇或暂时停工。工会选举的时候，米德维尔市的工厂正要关闭一个制造玻璃的工槽，以便重建，但工程为期一年半。谁如果因此被解雇，工人在13个月内能「享受」返回原职（当然最后还是由工厂说了算）。若过了期限之后再受雇，他们就是新进人员了。很多任务人都担心等到那工槽完工的时候，他们都不会真正有返回原职的待遇，而只能以临时工或兼职工的身分受雇。如果在有工会的工厂，工人能真正享受无期限的返回原职的权利。当然，没有一个工会能保证就业，但只要有职位空缺，会员就有优先权。要是有个分厂倒闭了，工会会员可以在没有薪资、福利和年资的损失下转调另一个分厂。

我在逗留米德维尔市期间，不断听说工会能做的其他事情。工会可以迫使一

个工厂，一个一直习惯于将工人看作生产成本的工厂，真正将工人看作是「人」，给予他们所有人都应该得到的尊重。用那首劳工旧歌「永远团结」的话来说，就是工会能「使工人强大」。我知道，单为这个原因，聚集在这消防厅的大多数人都投票支持工会。事实上，光是工会的筹建努力已经让工人强大起来。为表支持，超过一百个工人穿着鲜亮的红色工会T恤上工。这个如此具有象征意义的行动是需要很大勇气的。这告诉他们的主管，工人不再是唯唯诺诺的个人了。老板恨这些T恤，他们要工人不再穿着上工，但这却让工人更感受到T恤的力量。这些T恤让工人觉得自己跟20世纪30年代的汽车工人一样有力量，这些汽车工人按下生产在线的停产按钮，成为后来的静坐大罢工的先河。有观察者说你可以在现场感受到工人终于明白自己的力量所在了。在所有工会能带来的东西中，工人领会到自己的力量尤其重要。

美国的大多数公民是工人，虽然从我们的媒体、学术刊物和流行文化中都很难察觉到这点。我们能够听到的分类，只有三类，即富人、大量中产阶级，以及下层穷人。穷人受到很多关注，他们被认为是社会中不幸的一群，需要特别照顾。中产阶级则包括了所有人，只有低层社会和大富豪除外。所以Sears百货的售货员是中产阶级，医生和律师也是中产阶级。这就是我们的总统和专栏作者们吹捧为「沉默的大多数」，好像他们是铁板一块的公民似的。而富人，除非做了非常令人反感的事情，或者有无名氏凭着勇气闯进了这一阶层，总是避免受注意。

这个三重的社会分层模糊了一个须知的事实：我们身处资本主义的经济体制，而按其本性，它必然把社会分成两个阶级：拥有生产资料的人和为之受雇工作的人。财产所有权极度不平等。90%的人并不拥有任何东西，而剩余比例的人拥有几乎全部东西。这种垄断给予所有者极大的优势，也就是，其他人都依赖他们而生存。我们必须出卖劳力给他们，否则遭遇厄运。我们的想象力不需要大跳跃，就足以认识到，在其他条件不变的情况下，工人也不会在这种劳动力的交易中占优势。只要雇主能找到更便宜的劳力或者用机器来取代我们，又或者经济低迷，我们就要遭受失业的威胁。

过去的35年里，美国的工人阶级都受尽艰苦，现时他们工资的购买力并不比1973年的时候高多少，还得忍受福利上的重大损失。数以百万计的工人已经丧失了他们的医疗保险，而越来越多的新工人根本就没有得到过。工人必须工作更长时间来糊口，而越来越多家庭必须最少有两位成员投身劳动力市场。越来越多任

务人变成临时工，没有全职的身分，也没有长期的保障。随便哪个年头，都有8百万人失业。这就不难理解为什么许多家庭陷入困境，不难理解为何社会出现诸如无家可归、暴力事件、毒品滥用失控、大量人数被监禁（尤其是少数族裔）等社会病症。

很多著述都论及中产阶级的没落，实际上那是工人阶级的没落。有一种论调认为是以下几种原因造成的：科技越来越复杂，而大多数人又不懂（据说这是公立学校的错），职业操守的丧失（据说这是福利国家过于慷慨造成的），高税率，人口膨胀（特别是在世界范围内），对外援助和残酷的外国竞争。

这些分析几乎总是遗漏了一个因素：阶级力量。工人阶级生活水平的下降，与工会下降是紧密相关的，因为工会本来是工人利益的主要捍卫力量。在我们这样结构的社会里，单靠工人个人去捍卫自己的经济地位是不会成功的，只有团结行动，靠工会联合一起，我们中的大多数才能与拥有社会最多财富的人较量，才比较接近公平较量。不知怎地，在这个国度，这个道理却变成大秘密。其实不难证明，工人靠工会联合起来，比不联合的时候的生活要明显好得多。

本书将要论证的是：工会及工人政治组织带给工人的好处，是任何教育或培训、任何减税、任何生产率的提高，都不能与之相比的。在这本书里，我们将会探讨工会是什么，他们如何运作，他们能做什么，和为什么他们能为会员改善生活。我们将从一般统计和个案分析两方面来研究工会能带来什么改变。我们将为大家介绍工会的重要活动，例如纠察线、罢工、针对企业的宣传，还有关于基层工会代表的产生、申诉与仲裁的机制、团体协商(**collective bargaining**)等等。

本书对工会的态度是肯定的，但对于它面临的严重困难，本书也不含糊其辞。米德维尔市工厂的多数工人最后还是还是没有投票支持工会。既然组织工会能带来如此大的好处，那他们为什么不投票支持工会呢？如果工会真的那么好，为什么美国的工会会员又如此之少呢？在检验美国低工会化程度（且正在下滑）之时，本书把原因分开两种，一种是外在于劳工运动的原因，另一个则是劳工运动的内在原因。在外因障碍方面，我们会研究种种法律上的反劳工偏见，政商的密切联系和媒体对组织起来的劳工的敌意。在导致失败的内在原因方面，我们会注意以下方面的问题：工会在争取新会员上不够进取，还有种族主义、性别歧视、劳工运动中的腐败现象、工会民主的缺席，以及没有独立的劳工政治力量。

工会如何才能重拾往日的力量，并使之更强呢？本书想指出的最重要意见是：

工会只有在参与到更广大的社会和政治运动中，才能真正成长。反过来，只有在工会扮演重要角色的情况下，工人阶级的社会运动才能良好发展。因此，工会的成长，和一个比工会自身更广泛的社会变革运动，二者必须并驾齐驱。本书将提出如何令两者成为事实的具体步骤。

米德维尔市的玻璃厂工人又经历了什么呢？自我14年前的访问以来，就业率就一直下跌。2007年的9月，工厂仅雇用了257个工人。PPG工业集团已决定要削减它的平板玻璃业务。2007年，它将全部平板玻璃业务卖给了Platinum Equity，一个收购了很多工业设施的私募基金。Platinum后称PPG在评估其平板玻璃资产时并不诚实，并起诉它以求终止合约。2008年，PPG同意将60%的平板玻璃设施卖给另一个叫Kohlberg and Company的财团。我不知道这宗买卖做出之后，工厂会变得怎么样。财团买断产权通常都意味着重大的裁员，因为新雇主要合并生产以节约成本。据我所知，工会在1994年的努力失败后，再没有牵动大的工会运动了。

第二版序言

《为何我们需要工会》初版是在 1998 年印行。在初版中，我主张工会很重要，因为它是能够大幅地改善大部分人生活的组织，而且具有大大改变政治和经济现状的潜能，使之较为民主。我用清楚且关键的数据证明，工会成员比非工会工人享有明显的好处，包括：高薪资、较好的福利、为不同原因请假都较为容易，在职场有发言的民主权利，最后是让工人更了解自身的政治和法律权利。更重要的是，工会的政治鼓动，及其扩散效应，工会也造福非工会的工人，因为雇主为求工人不去组工会，有时也情愿对员工好一点。

我对工会重要性的评断，在第二版丝毫不变。十年前的话，到了今日仍管用。尽管数据更新了，它们仍证明工会至关重要。甚至可以说，时至今日，工会更为重要。面对连串难题，男男女女的工人都比 1998 年更加弱势。

- 由于电子通讯革命、劳动过程彻底重组、重要产品和金融市场的政治去管制，雇主更能把生产线转移到美国某些低薪资的地方与更贫困的国家，他们也常威胁要这么做。试着去买美国制造的鞋子、玩具、珠宝和许多其他的消费日用品（你就知道）如果你的汽车是美国制造，它很可能是在没有工会的美国南方各州生产。

- 雇主更能把工作外包给低薪资的州和国家，外包的工作包括劳动力密集的部门，如客服中心，但也包括薪资较高的工作，如计算机程序设计和医学服务。当我们打电话询问有关于计算机、信用卡账单或健康保险等问题，在电话另一端的人很可能就在外国。

- 当在地经济逐渐融入全球经济，而全球经济发展又得到反工会的贸易协议加持，导致贫困国家的农民和工人纷纷从农地或自己的生活圈子被排挤出来。例如墨西哥就是这样。这些人大量地来到美国，造成某些劳动力市场的激烈竞争，雇主得以藉此分化和掌控员工，也使得像美国 CNN 新闻网娄·多布斯（Lou Dobbs）这样仇外的人，有借口去煽动歇斯底里的反移民情绪，导致本国工人无法看清楚真正的敌人是他们的雇主（以及雇主的政府盟友）。我们在第七章会看到，涌入的移民潮，其实为劳工运动提供了积极热情的新力军，并使其再生与复兴。

- 十年来，尤其是小布什总统执政时期，我们的政府更加受到企业利益所支配。组织起来的劳工无法与之抗衡（我们会在本书解释更多的细节），使政商联盟得以

清除了大部分的社会安全网，这张社会安全网原可以保护我们免于难以预料的市场波动，免于难以回避的生老病死以及职业灾害等。我们的健康保障残破不堪，有将近 5000 万人没有保险，超过上千万人只能忍受又贵又差的保单，这些数字每年都还在增加当中。如今，仅有少数工人还能享有传统的确定给付退休金福利计划，在退休之后，每月可以领到预期中的收入。相反地，享有退休金的劳工比例正在节节衰退，而且他们必须接受确定提退休计划，也就是员工要自行提拨部分金额，有时会搭配员工配对计划，然后决定要投资哪一种股票或债券基金。员工可以拿到多少退休金，端看他们能投资多少钱买基金，他们能拿到多大的雇主配对计划，以及基金的绩效表现。工人的敌人们动用政治游说来攻击社会安全体系，把管理良好、财务健全、能为每个人提供一份体面退休金的社会安全体系，引导向私有化。工作保障俨然一纸空文，而劳动法规形同虚设。那些面向穷人的计划，包括面向失业工人的，要不就是被毁得支离破碎，要不就是待遇与福利给得越来越不慷慨。有关方面极力游说工人把自己房子当作保护伞，可以变卖资产或借贷来支应紧急事件或挹注收入。而现今，「房屋是会不断升值资产」的说法是另一个大笑话，工人阶级为此付出惨痛代价。总而言之，可以肯定地说，工人在经济上节节败退，而那些雇请他们工作的老板、投资他们公司的股东，那些借贷给他们或握有他们房贷的人，巧取豪夺工人。收入和财富的不平等，从 1920 年代以来，都不像在现今那么严重。

- 我们的政府急切地帮助雇主击溃工人，它同时也发动了战争，烧掉数兆元以上的金钱。实际上，这两个现象彼此相关，战争支出排挤了社会福利计划和对社会有利的公共投资。伊拉克战争可能就花了超过一兆元，这笔钱用于全国性的健康保险制度，扩大社会安全，以及启动公共投资以复原被蹂躏的环境生态，都绰绰有余。此外，战争总是会损害工人权益，在 2011 年九一一恐怖攻击事件之后，联邦政府颁布了许多措施，拒绝许多联邦公务员组工会的权利，并且威胁要引用反恐法来制止罢工。战争的氛围充满恐惧和指控的气氛。一位右翼政论家在福斯电视台说，国家开办健康保险体系将会鼓励身为恐怖份子的内科医师，为了工作量少一点而前来美国。有趣的是，美国想为伊拉克重新打造一个民主社会，而在伊拉克，工会和罢工实际上都是违法的。

- 使工人安全网恶化的是两次毁灭性的金融泡沫。首先，股市先在 2000 年崩盘，接着在 2007 年房地产大跌。第一次危机后的经济复苏，几乎是有史以来力道最微弱的其中一次，工人阶级的生活水平始终没有回到上世纪末。有些还可以维持他

们的入息水平，或者得以弥补开支的短差，但那主要靠举债，使用信用卡或是取得房屋净值贷款，这两种方式都促使消费支出超速成长。如今房屋泡沫破灭，留给工人的只是一屁股债和无路可走的未来。

在描述完这一长串的工人阶级灾难后，实在很难想象，如果没有强大的工会和活力十足的劳工运动，如何能迎战和消灭这些灾难。组织起来的劳工做了哪些事，去解决为糊口而去工作的工人的悲惨情况呢？人们会以为，过去十年来的种种事件，已经为强大的劳工运动的再起准备了沃土。

也许没有任何一句话，比得上古谚「万变不离其宗」，更能贴切形容美国劳工运动发生的一切。当本书初版发行的时候，美国劳工运动的激进分子和学者曾高度期待新声运动（New Voice Movement）。新声派在 1995 年取得全国最大劳工总工会——劳联-产联的领导权（本书第八章会提到细节）。新声派是由约翰·史威尼（John Sweeney）、理查德德·特鲁克马（Richard Trumka）、琳达·查维兹-汤普森（Linda Chavez-Thompson）等人领军，承诺进行彻底改造，让工会成员再度增加，劳工政治影响力再度彰显，国际团结再次当道。然后，再掀起一波劳工运动。

在新声运动上场十三年后，没有什么改变。工人不再参加工会了，在 1995 年，工会组织率（工会成员数占全体受雇劳工比率）接近 15%，而在 2007 年，大概是 12%。今日的工会成员反而比 1995 年来得少。私人部门的工会成员大失血，工会组织率现在只剩下 7.5%，低于大萧条之前。少数工会还有成长，像是最知名的服务业受雇者国际联合会，但就以服务业受雇者国际联合会来说，对于工会不断招收新成员的看法引起极大的争议，有批评提到，会员数的成长并未壮大劳工运动。

不像世界上某些地方的劳工组织，在美国，有组织的劳工从未拥有强大的政治力量。不过历史上有几次美国劳工是有政治影响力的。至于新声，纪录就不佳了。劳联-产联和其会员工会花费了上千上百万的钱，尝试去争取契合的政治人物，投票给他们，助他们赢得部分选战。但上述努力没有化为可以赋权给男女工人的劳工立法。除了让亟待提高的最低薪资增长之外，成功当选的政客所干的，尽是倒行逆施之事。不管总统是民主党人或共和党人，劳工总是遭受最不公平的待遇，包括：自由贸易协议；联邦终止了对穷人的补贴；恶化的健康照护；越来越多的工人阶级入狱服刑；政府拒绝执行国家的劳动法律；永无止尽的战争耗尽公众财

源，而这些钱原本可用以改善庶民大众的生活。就如劳工运动评论家金·穆迪（Kim Moody）所言，工会一方面在政治上出钱出力，另一方面对组织工人态度消极，这两者直接关联。

新声的确改变了劳联-产联的国际路线，局部停止了与美国中情局和美国国务院的长年合作，撤销了好几个机构，这些机构成立于冷战期间，帮忙镇压世界各地的激进劳工组织，以及协助与美国帝国利益结盟的各国工会和政党。新声又设立了国际劳工团结中心（CILS），展现出新诚意，去支持它过去曾反对的各国劳工的奋斗。但金·穆迪告诉我们：

「但是令人不安的迹象始终存在。比如，劳联-产联支持委内瑞拉劳工联盟（Venezuelan Confederation of Labor），此联盟的罢工，似乎是发动反雨果·查韦斯（Hugo Chavez）政变的开端。国际劳工团结中心宣称他们是用美国国家民主基金会（the Nation Endowment for Democracy）给的经费，去支持委内瑞拉劳工联盟内的进步力量。不过，美国国家民主基金会是新保守派的政府代理机构，从 1980 年代早期开始，就曾资助劳联-产联在冷战时期的外交活动。劳联-产联仍持续拿国家民主基金会的资金，但宣称资助并无条件附带。他们不会对外报告钱是用在哪里、用来做什么；他们在 40 个国家都活跃，不过不会披露国际劳工团结中心都是做些什么。」

综合上述，即使用它自身的标准，也很难说新声运动已经成功。史威尼的前辈们兰恩·柯克兰（Lane Kirkland）和乔治·米尼（George Meany）既了无生气又严重跟当局妥协。相较之下新的劳联-产联带来新气象。

这股清新气象后来也变得陈腐了。早在 2000 年，在联盟的内部就议论纷纷。讽刺的是，最尖锐的批评来自史威尼的旧工会——服务业受雇者国际联合会，其会长安卓·斯特恩（Andrew Stern）后来成为美国最有名的劳工领袖。斯特恩和其盟友认为，劳联-产联和其多数的会员工会并不把组织工人当做一回事，他们建议上缴给劳联-产联的人均会费应该减少，这样他们才有更多钱去做组织工作。逐渐地，好几个工会形成一个叫做新团结伙伴（New Unity Partnership）的联盟，推动劳联-产联的变革。劳工活动分子佛南多·葛帕辛（Fernando Gapasin）和学者和小比尔·弗莱奇（Bill Fletcher, Jr）点出斯特恩和其盟友想要的四大关键改变：第一，劳联-产联拥有太多任务会，导致管辖权迭床架屋，某些工会应该跟其他工会合并，以确保较佳的运作效能。第二，劳联-产联要确立自己的核心管辖议题（比

如健康照护)，让有关工会在自己领域内单独享有组织工人的权利。不论工会之间的合并会产生什么工会，由于合并形成规模经济，这些工会因为有优势而会获得所需资源。第三，各工会和劳联-产联应进行更多的国际团结行动，直接接触外国工会，与他们一起进行组织工作，甚至组成真正的国际工会。第四，工运要重新评估和民主党的关系，要拿民主党对工运所许承诺问责（accountable）。

新团结伙伴的组成成员，包括：服务业受雇者国际联合会、劳动者工会（The Laborers）、旅馆与餐馆受雇者工会（HERE）、针织制造及纺织工人工会（UNITE）（由餐厅、旅馆、纺织和成衣工人组成）（编按：HERE 和 UNITE 后来合并），以及木匠工会（Carpenters）（早已离开劳联-产联）。对某些人来说，这似乎是怪异的联盟。木匠工会和劳动者工会把组织工作做得很好，但是他们有很长的贪污历史，也从来不曾站在劳工进步力量的前线。也许，新团结伙伴还着眼于其他目的，不只是重振死气沉沉的劳工运动。也许，这些工会想保留更多会费。也许，史威尼和斯特恩之间性格不同，又有个人恩怨。也可能新团结伙伴看到了组织服务业工人的绝佳时机，因为服务业不像制造业，不受资本外移或订单外包的威胁。或者他们也不想支持制造业工会。此外，劳联-产联也有其他成员工会认为多做组织工人工作对工运生存非常重要，也同意劳联-产联的重组是好事。

无论如何，新团结伙伴在 2004 年底消失，并在 2005 年 6 月由以变求胜联盟（the Change to Win Coalition）取而代之。这团体除了原有的新团结伙伴成员外，还新增两个工会：卡车司机工会（the Teamsters），以及食品和商业工人联合会（the United Food and Commercial Workers）。但这些新增成员，反而引来更多质疑，因为他们与进步工运相距甚远。以变求胜的支持者认为，如要增加工会组织率，就有必要大大精简劳联-产联，让积极组织工人的会员工会减少给劳联-产联的补助；同时，又让劳联-产联享有更多权限去合并工会，或阻止不当之合并，和减少工会代表会议。很难说以变求胜一开始的目的是冲着劳联-产联而来，但情势很快地就明朗了，除非劳联-产联同意以变求胜的要求，包括退还部分会费和重组，否则以变求胜的会员工会就要退出。奇怪的是，带头的服务业受雇者国际联合会，常把组织工人当作决胜关键，但以变求胜的领袖们从来不曾想办法找其他的劳联-产联成员沟通协商，也不曾试图与劳联-产联领导达成妥协，更别说提议办一场影响深远的大辩论，探讨如何重建劳工运动了。斯特恩和服务业受雇者国际联合会认为，除非每个可能采取的步骤都可以立即地提高工会组织率，否则劳工运动只有死路一条。斯特恩的盟友开始拿 1930 年代的产联（CIO）做模拟，暗示以变求胜和劳

联-产联之间不断加深的分裂，可望带来劳工革命。

以变求胜现有成员包括曾具指标性意义的农业工人联合会（**United Farm Workers**）。以变求胜后来果然脱离劳联-产联，于 2005 年九月在圣路易斯（**St. Louis**），组成以变求胜联盟（**the Change to Win Federation**）。如同新声运动崛起的时候，许多劳工活动家和进步分子都跳出来加入这位变革推动者。三年后，我们提出质疑并非无理。以变求胜在打造新劳工运动上进展不多，与劳联-产联差不远。把他们与 1930 年代的产联相比，在当时已经是空话连篇，在现在则几近荒谬可笑。部分以变求胜的工会组织了新会员，但是主要成员——服务业受雇者国际联合会——的做事方法，引发许多质疑（本书第二版探讨了这个问题）。部分以变求胜工会成员兑现承诺，整合业务，减少地方分会，以便扩大其规模，但这也衍生了更多争议。在建立隶属于特定工会的核心管辖权方面，以变求胜没有什么作为，而且令人很怀疑它会否落实。以变求胜及其所属工会，和劳联-产联一样，对民主党一掷千金，尤其是 2008 年的美国总统大选。但形容民主党提名人和总统奥巴马（**Barack Obama**）是工会和劳工运动的有力支持者，这太牵强了。当他是总统当选人的时候，他没有委派任何一位劳工背景的人进过渡小组。他说过支持劳工自由选择法案（**the Employee Free Choice Act**）。这项法案让工会较易组织劳工（详见第五章），不过，他能否言行一致，尚待观察。在国际团结上，以变求胜的进展也不大，总之，与劳联-产联的任何工会成员相比并无突出分别。

以变求胜和它的主要所属工会，即服务业受雇者国际联合会，都非常热衷使用企业管理的商业用语，这也令人担忧。如同金·穆迪所解释：「（以变求胜）的领袖所用的语言总是企业的调调。例如，这个新联盟会透过增加『市场占有率』和『加值整合服务来让劳工运动成长』。服务业受雇者国际联合会雇请企管顾问来训练工会干部，带领工会研讨会；反过来，工会干部也细阅哈佛商业评论这类的商业期刊以求指引。」

先是新声，后来是以变求胜，但万变不离其宗。不幸的是，所有这些为改善工人生活而作出的求变努力，对于真正在变动着的劳工阶层的劳动条件，反而最少改变。如同我在本书提出的，不管是新声或是以变求胜，都没有在意识形态领域求变。雇主对劳工的重要一击，就是攻击「集体组织和行动是好事」的论点。老板和他们的辩护者无情地告诉我们：工会只是贪图会费利益的外人；而政府只会否认个人自由，更是拿走我们辛苦钱的小偷。政府存在的唯一合法作用，只是

保护这个国家，不被一心想破坏我们神圣生活方式的群众所危害。我们每一个人，应该只靠自己，这就是善。如果我们采取团体行动，就必不可免地违背自己的利益，也践踏了其他人的自由。

劳工运动从未有效挑战这样的世界观。它从未提出公共资金的普及式健康保险体制，它从未全面抵制美国的帝国主义，虽然帝国主义显见于美国外交政策的方方面面，并危害了世界各地的工人。它从未开始在国内探讨种族议题，这是工人之间最大的分歧点。它持续去拥抱反动的想法，追求跟雇主的伙伴关系，还拿这个主张来做为以变求胜的基石。显然，除极少数例外，它不曾教育会员；如果有，也只是很肤浅，让工人对至关重要的议题一无所知。它的工会内部组织架构模仿其阶级敌人，部分工会领导甚至嘲笑民主观念。

我们所有人都需要指南针来指引出路。工会和劳工运动必须为工人提供那个指南针。但是，它们始终没有。除非它们做了，否则，尽管有那些由上而下的改革，有新的工会联盟，工会组织率有所提高，也统统无法让工人获得其所应享的生活，一种较自由和较优渥的生活。

尽管工会和劳工运动有很多不足和缺陷，仍有许多光明面存在。在本书初版发行不久，许多工会为全球正义奋战，抗议失控的全球化让全世界的薪资和劳动条件向下沉沦。最知名的抗争发生在 1999 年的西雅图。但是，就在这场运动获得动力之际，2011 年的九一一事件带来了不同的客观条件，使得历史传统上跟美国外交政策紧密连带的劳工运动，难以继续反全球化。劳联-产联和许多会员工会并未高调地支持「反恐战争」。要承认他们这样做得较好，因为其前辈全力支持越战。而在九一一事件后，反战的会员，则组成另外一个团体，叫做美国劳工反战组织（United States Labor Against the War, USLAW）。佛南多·葛帕辛和我这样描述此团体：

「这个组织由个人、工会和其它进步组织组成，它不仅反对美国发动伊拉克战争，也反对美国的外交政策。它的原则是：要求正义的外交政策、终结美国占领其他国家、重新分配国家资源、马上召回美国军队、维护公民、劳工和移工的权利，团结全世界的劳工和工会。鉴于美国组织劳工支持美国帝国主义的卑劣历史，它的确令人刮目相看。」

同样引人注目的是，劳联-产联不仅容忍美国劳工反战组织存在，甚至谴责伊拉克战争，而这可以视为对美国劳工反战组织的无言支持。

丹·克劳森（Dan Clawson）在他的书《下一个高潮：劳工和新社会运动》描述和分析好几个重要而成功的组织工人行动：

- 女性组织起来，关注非传统议题，比如儿童照护。
- 工会跟小区团体携手合作，最知名的就是服务业受雇者国际联合会发起的「为清洁工争取正义行动」（Justice for Janitors campaigns）；另外一个案例是在康涅狄格州的哈特福特，工会和小区团体共同为工人赢得负担得起的房屋（affordable housing）。
- 由劳工中心（Worker Centers）发起的行动，有时是独立运作，有时会跟其他工会联盟。珍尼斯·法伊恩（Janice Fine）定义这样的中心为「小区为基础且主导的组织，从事服务、倡议和组织的工作，以支持低薪工人。大多数都是主要或者专门服务移民。然而，有少数的中心主要是服务非裔美国人，或者还包括移民。」我将在第七章花更多篇幅探讨劳工中心。如同法伊恩所言，劳工中心与不断成长的移民小区紧密连结，他们是未来劳动生力军的关键成员。
- 争取可资生活的工资行动（Living wage campaigns）和反血汗工厂组织（anti-sweatshop organizing）在许多城市，成功迫使那些取得政府合约的公司，其所定薪资，至少等于联邦政府的收入贫穷线。这些行动也迫使大学停止贩卖来自低薪且劳动条件恶劣国家的成衣。大学生还把反血汗工厂行动扩大到组织校园内的低薪受雇者。

从工会会员增加来看，一些组织行动有所收获。在 2007 年底到 2008 年上半年，在波士顿和洛杉矶这两个重要的城市，出租车司机、保全人员、卡车司机、通讯业技师、居家照顾员（homecare assistants）与其他等等行业，超过六千位工人加入了工会。其中的大部分受雇者都是透过不同于以往的方式被组织起来，这已超出了全国劳动关系局（the National Labor Relations Board）的管辖范围，这些稍后会在本书探讨之。在洛杉矶，工会组织率从 2007 年的 15.9%，提高到 2008 年中旬的 17%。同一时间，加州从 16.7% 增长到 17%。这两项增长都扭转了多年来工会组织率的下滑曲线。最引人注意的是，全国整体的工会组织率也增长了半个百分点，从 12% 成长到 12.6%。这些增长为时尚短，未足判读为增长趋势，尽管如此，这仍十分振奋人心。

我不像克劳森那么乐观，认为很快地就会有劳工运动的高潮，不过，他的书

仍旧说明了，在组织起来的劳工的世界里，有许多重要而饶有兴味的事正在发生。在过去二十八年，我从事劳工教育工作，穿梭在工会礼堂、汽车旅馆、旅馆会议厅、学院和大学教室，甚至透过网络，为工会会员和学生们授课。透过这些经验，我知道，大家始终都需要工会，外头有数以千计有头脑的工会兄弟姐妹们，他们在全国各地奋力重建工会，以便在地方和全国，重振其过去光辉。全国各地也有工会干事努力动员和教育会员，不仅在其职场为其赋权，也帮助他们了解当下的政经大事，因为光有前者，不论其如何重要，并不足够。他们正努力打造跨族群（multiethnic）和跨种族（multiracial）的工会，打造有男性亦有女性的劳工运动，以求实现「一人受害，众人受害」这句话。

推荐序：工会是反抗社会压迫的力量

很高兴看到麦可·D·耶埃特斯这本有关工会任务及组织策略的优秀著作，已译成中文，让更多的工会组织者得以参考。

本书在开始部分，回顾了美国工会发展的历史，表述出工会组织工作，从来都不是易事，更常受到资方的强烈反对手段。不过，本书更加充分肯定工会在保卫劳动权益上的重大价值，从美国工人运动的过往事例，力图证明，没有工会的团结与奋斗，工人境况将更加不堪。

香港现时有大约 800 个雇员工会，有参与工会的雇员，约占 24%。（《香港职工会统计年报 2012》，劳工处职工会登记局，2013 年）。本地员工参与工会的比率，一向偏低，多年来都维持在 20% 左右。过去十多年，社会上就业零散化的趋势愈来愈严重，预计行业或企业工会成员流失的情况更加普遍，工会的参与度，不容乐观。

工会工作中，维系会员的参与基本工作，已不容易。不少工会都有定期联谊活动，或团体购物的福利及优惠，希望吸引更多会员加入。不过，更重要的，当然是面临行业或企业内员工的权益问题是，工会能团结工友，一起反抗压逼，维护工友劳动的基本尊严。

本书考察的，是美国工会运动传统的脉络，当中的困难及局限，以及作者认为可予以突破困境的一些方向建议。

作者难得处理了多个工会组织上不容忽略的重要课题。

(一) 仔细分析了集体谈判的可能应用及失误，并肯定集体谈判在推动工人权益的正面作用

(二) 提倡工会领导要有超越行业范畴的视野，积极关注社会公义，介入社会运动

(三) 解释工会内部民主过程的重要

列宁曾说过：「工会现在仍然是、将来在一个长时期内也还会是一所必要的『共产主义学校』……」（见《共产主义运动中的左派幼稚病》第 6 章）。此话正是强调工会作为教育及培养社会理想的角色。工会的其中一项重大潜力，正正是对工人维护劳动权益及参与公共事务等意识上的教育及提升。

耶埃特斯认为：「工会如何才能重拾往日的力量，并使之更强呢？.....工会只有在参与到更广大的社会和政治运动中，才能真正成长。反过来，只有在工会扮演重要角色的情况下，工人阶级的社会运动才能良好发展。因此，工会的成长，和一个比工会自身更广泛的社会变革运动，二者必须并驾齐驱。」(见本书第 7 页「初版序」)本书的一个重要讯息，就是工会只有积极参与社会上各种反抗压逼的斗争，才能逐步提高工人的社会意识，并壮大工会的推动社会改革的力量。

本书所述的部分工会运作经验，也许对本地工会核心及组织者是有点陌生的。但正因为内容都是十分认真的思考结晶，当中包含了很多我们在工会学习过程及教育工作上很有帮助的材料。

愿将此书推荐给所有致力透过工会推动工友学习及成长的朋友。

胡伟忠
街坊工友服务处主席
2014 年 5 月 16 日

推荐序：为了尊严与尊重而战

很多关心劳工的朋友都会认同，社会上工人的确面对很多不公义及剥削，例如超长工时、加班没有补水、工作间不同形式的歧视、在职贫穷及低薪问题等等，这些都没有太多争议；但当您去询问大家为何会这样时，答案可能会很不一样。其中一个最常见的答案应该是：因为政府和雇主未有提供合理的保障。

在阅读本书的过程中，您会发现这个看似合理的答案未必正确，表面上作为受害者的工人，原来才是问题的最大成因。对于政府来说，其所实行的政策长期向财团商界倾斜，拒绝落实保障劳工的要求，只是工人欠缺力量制衡政府的结果。对于雇主来说，问题也不在于他们是好人或坏人，而是明知工人没有实力争取的情况下，在市场中很难找到一个雇主愿意主动增加工人的利益。从美国工运的历史清楚可见，劳工的权利及尊重从来不是雇主或政府赋予我们的，而是要靠组织一个强大工会，并且持续地打拼才能得来。

还记得 2007 年扎铁工潮持续了 36 日终告落幕，最后劳资双方达成协议落实八小时工作制，但日薪只比原有方案增加 10 元。其后，部份传媒更揶揄工人为了 10 元罢工 36 日是得不偿失。但我不会忘记，在罢工后不久一次会员聚餐上，一位工友跟我说的一番话。当我正担心工友会埋怨罢工成果未如理想之际，一位积极参加罢工的工友很高兴地走过来跟我说：「我地今次罢工好成功，那些判头不敢再对我们呼呼喝喝。我复工后第一天判头就请我食月饼（时近中秋节），这么多年来从未试过呀！」

或许您会觉得，一个月饼只是微不足道。但它却大大改变了我对工运的看法。正如很多人认为工人罢工只是为了改善薪金和福利，但其实在获得所有这些东西之前，工人首先要拥有令人无法不尊重您的力量。在扎铁工潮期间，工人喊得最响亮的，也就是「扎铁佬是好汉、无我地无繁荣」、「担得起铁枝、担唔起头家」等口号，每句都体现了他们一直被社会遗忘的劳动价值。

后来的发展亦证明，扎铁工人透过集体力量取得的尊重和地位，换来了更多更实质的成果。罢工之后，资方再不敢独断独行，每年均会就薪酬调整跟工会进行谈判。当其他地盘工种工人面对冻薪或薪金滞后于通胀的压力，扎铁工人的

加薪幅度却是一枝独秀，2007年后平均每年达致10%增幅。这便突显了有工会与没有工会代表的分别。

更重要的是，从参加抗争行动，到组织和参与属于自己的工会，工人的意识亦开始出现根本变化，正如本书作者所言：「工人从团结成伙中领略到自己的力量，同时也开始明白，现状如此，不等于不能改变。」这种拒绝被他人主宰的意识一旦开花结果，任何人也不能从您身上拿走，并且会慢慢感染更多身边的同路人。

作为一名长期从事工会运动的组织者，我深深体会到工人团结说易行难，在此无意宣扬盲目的乐观主义。面对世界各地工会运动普遍遭受新自由主义的巨大冲击，在会员人数及集体谈判覆盖率均呈现下降趋势的情况下，我们更无条件说未来形势一片大好。从实际的工作经验中，我甚至可以说，工运最大的敌人或许不是资方或政府，而是来自工人内部的分化。例如不同性别、种族、族群等界线往往造成工人团结的障碍，令雇主有机可乘，分而治之。特别是，现今社会部份劳工存在排外主义情绪，自己面对剥削及压迫时无力反抗，便习惯找身边的弱势社群做代罪羔羊。本书作者以详尽的篇幅提醒我们，不论我们的差别有多大，我们记住大家有一个共同点就已足够——我们都是劳工。我们同样面对雇主的剥削，如果要成功挑战及削弱雇主的权力，过更好的生活，便必须要组织集体行动才有成功的希望。

本书铺陈了众多美国工会运动的历史个案，发展脉络看似繁杂及多元，其实每一个故事都见证着同一个信念：工人在资本主义制度下其实别无选择，唯有组织起来，才能摆脱被雇主当作生产要素的命运，重夺作为人的尊严和价值。在同一天空下，不论在美国、香港或其他地方，每日发生的工人抗争都是建基于这种「命运一致感」。

最后，我衷心感谢翻译及校译者所付出的心血，为中文工运书籍增添了一部不可多得的著作，并期望每位同路人均可从中获得启发和力量。

蒙兆达

香港职工会联盟总干事

推荐序：让工会走进真实的劳动生活之中

工会，简单来说就是一个独立于雇主之外、由工人自发且自由组织而成的劳工团体。工会在多数资本主义发达国家已有上百年历史，相较于此，台湾社会虽然早已（被）整合到资本主义体系之中，但工会对于台湾劳工而言仍然是一个陌生的名词——很多时候仅仅只是一个名词，而不是活生生存在于劳工生活中的实体。在这样的脉络下，《为何我们需要工会？——美国工会运动简介》中译本于台湾出版更有其意义。

本书副标题虽然是「美国工会运动简介」，但本书并不单纯介绍美国工会发展史，也不聚焦于引介美国工会组织架构或运作，而是一本以美国工会实际遭遇到的各种问题为例子来谈论「工会」意义及其角色的深度手册。

虽然我们在本书读到的是美国工人在组织工会时所遭遇的各种状况，但这些状况对台湾读者却不会显得突兀或陌生，例如雇主知道员工想要组织工会就开始用各种管道阻挠、或明讲或暗示地对员工表示工会只会找麻烦、甚至把坚持组工会的员工解雇调职，这些在我们的生活中都时有所闻。在这种敌视工会的气氛下，劳工为何还要挑战雇主、组织工会呢？本书的前二章直接探讨了这个问题。本书的前二章直接探讨了这个问题。本书的前二章直接探讨了这个问题。

工会运动诚然不完全等同于工人运动，但如果工人选择以工会为团结组织的基础，那么下一个问题就是：「我们要发展什么样的工会？」劳工带着各自的想法一起建立了工会，但共同的目标是什么？这个问题的答案不能在本书的某一页找到，也无法在其他任何一本書籍中找到，因为劳工团结的方式与劳工信仰的理念在不同社会背景下自然有不同内涵，美国工会的图像不能套用在台湾社会，同样有百年历史的各欧陆工会模式亦无法、更不宜直接移植到台湾，但是其他国家的工人与资方经年交手而累积的经验却是我们思索台湾工会路线的重要资源，有助我们了解劳资谈判斗争的拉距过程。

自 1970 年代以来，各个资本主义发达国家的工会大量流失会员，且此一趋势至今未见缓解，工会在经济全球化日趋激烈的进程中甚至面临更为艰困的组织与动员条件。很多任务会在这些危机中被消灭了，但也有很多任务会一直到今天还存在着，而在不同工会因应危机的纲领中，我们可以看到不同工会所持的基本理念为何；在历史的洗礼下，也可以相当程度检证这些理念是否足以解决资本主义制度下的劳动问题。在本书中占有相当篇幅的美国服务业受雇者国际联合会

(SEIU)，从 1970 年代开始发展一套组织会员的作业流程，目标即是为了解决会员流失的问题，而这个以「组织」(Organizing) 为名的工会新策略确实为该工会带来了傲人的成绩——在美国其他工会继续面临会员出走的同时，SEIU 却在短短几年内新募得了超过百万名的工会会员。

SEIU 策略的提出同时标志了工会路线的大转变：从「服务型工会」过渡到以会员为主体的「参与式工会」，亦即工会不再以提供会员福利、服务或是监督团体协约与劳动法令执行等为最重要的任务，也不再以中央统一领导的方式来指挥会员；而是改由会员自行承担行动主体并由基层会员主导工会事务的运作，让会员提出对工会组织发展的想象和计划，在团体协商中则是以去中央化的参与方式对雇主多点分区施压。这个新的工会组织方式目前已传播到欧洲与澳洲等地，挑战不少既有的中央集权暨父权式的工会领导作风，不少工会以会员招募会员、会员动员会员为新思维，由会员凝聚基层中的集体力量以充实工会实力，取代原本由工会中央下达命令的运作模式，工会会员不再只是听命行事，而是在行动中感受到自己作为主体的力量，大大提升工会内部民主。

这波新工会运动有意识地强调基层工人与工会存续之间的连结，而且工会也不回避问题：会员流失，就发展新的招募策略；劳动条件低落，就发动团体协商；国家社会福利制度不足，就帮会员谈判比法律规定更优越的条件。以上确实都是一个「想要有所作为」的工会所追求的务实目标，然而吊诡的是，我们同时也看到采用这些新策略后，美国工人的整体处境并没有明显改善，甚至恶化——美国以雇主系统式摧毁工会闻名 (Union Busting)，私部门的工会组织率在 2013 年只剩下 6.7%。本书作者花了相当篇幅讨论个中原因。此处我们只提出一点：工会与基层工人的连带固然是工会发展的必要条件之一，但更重要的是：工会除了求生存之外还想实现什么样的目标？工会的理念与路线是什么？经由本书所谈的美国工会经验，至少显示了遵循所谓务实路线——不论是积极增加会员人数或专注投入团体协商谈判以谋求劳动条件提升——都不足以克服资本主义中的劳动问题，这也是本书作者所说的：

「工人运动却缺少一种哲学，一种人们愿意为其作出牺牲以换取其实现的理念。这个理念，或者是哲学——我们不应觉得不好意思说出来——实际上就是阶级哲学，即认识到工人在整个制度中的地位。」

工会若仅着眼于个别议题，而且又都准备好要与资方妥协以求「双赢」，长期而言就是劳方步步后退，但资方继续获利。实则，劳工集结组织工会不仅仅是为了争取眼前薪资的提高或工时的缩短，而且劳工团结后的力量所能创造的也当不

止于此，劳工更有创造新社会之潜能，而这个新社会的实现前提是工会有意识地认知到自己无条件地站在劳工这一边，劳工也只支持这样立足于工人阶级的工会，工会的路线从而必须是与资方斗争的路线。

将视野拉回台湾工会运动。自解严之后，台湾工会取得了某程度的发展空间，但工会迄今仍相当不普及，至 2013 年止，台湾仅有 55 万名劳工为企业工会会员、仅近 6 万 8 千人为产业工会会员；除了工会会员稀少之外，关于工会理念或路线的讨论在劳工之间普遍是陌生的，在工会内部也极为罕见。那么上述我们所谈的一切似乎与台湾的现实世界难以接轨？其实不然。我们在服贸协议谈判、在派遣劳动议题、在基本工资抗争或是外籍移工的事务上都看到有工会摇着会旗出现发言，但我们是否曾看过工会无条件地与工人站在一起？或是我们更熟悉工会出面谈着「利大于弊」而不得不沈痛进行妥协的言论？台湾工会运动在解严后发展近三十年，党国势力仍挺身在资本家之前与劳工对峙，在国家天罗地网式地窒息工会自主发展空间的同时，工会（与工会干部）为求生存而学会操作各种与国家、政党、资方妥协的策略，而这一切竟也被包装为所谓务实做法，或说是明哲保身、礼尚往来，更有些工会在拿到工会证书后，以工会之名来为资本家护航。当然，不是所有台湾的工会都这么糟，但这些工会实在为数不少，从而扭曲了真正自主、自由工会所应有的面貌，也拉开了工会与劳工的距离。

《为何我们需要工会？》一书立足于美国工会血泪史，谈的却是眼前最真实的工人问题：资方逾百年来无惧无退地持续团结行动，但是劳工却总是在要不要团结组织间犹疑、在要不要对抗资方的恐惧中徘徊。面对这个工人阶级难以回避的历史问题，我们推荐此书，因为此书坚定地说明了劳工必须建立独立于雇主、政党与国家之外，属于工人阶级的工会。没有这样的独立工会，那就难保工会不会沦为没有妥协界限的和谐团体，甚至仅仅是劳工们互相取暖的康乐组织；更难保工会不会沦为帮资本家政策背书的伪工会团体。诚如译者区龙宇所指出的：「翻译此书，如有一点意义，就是用美国实例来说明三点原则：工会路线必须是阶级斗争的路线；工会必须独立于资产阶级政党；工会必须发挥基层会员的民主精神。而且也对将来想做劳教工作的人可以从中找到原则／实例的思想资源。」

本工作室很高兴参与这个有意义的出版计划，我们也期待此书的出版能带给台湾劳工更多关于工会的想象，工会组织者也能够利用书中的析论来激发劳工们对于工会角色、工会作用的辩论，让工会走进真实的劳动生活之中，让工会在台湾社会能够不再是一个陌生的名词。

劳动视野工作室 2014 年 5 月 30 日

推荐序：全球化下工会运动的新策略

法律保障程度越低弱，工会反抗的精神越强

越高度资本主义的国家，工会运动可以想象是越加艰难，特别是美国这个被公认是资本主义发展最先进的国家，在契约自由的程度上远高于其他国家，劳动契约上限制则是相对软弱，这时候劳工对于形成集体劳动条件的期待也就更高。但是国际工会联盟(ITUC)2014年「全球劳工权利指数最差国家(Global Rights Index the World's Worst Countries for Workers)」的调查报告中将美国与肯尼亚同列最差6个等级中的第4级，其理由是美国对于劳工的集体协商权、罢工权及加入工会等基本权益，未能善尽保障之责。

正因为在此如此恶劣的环境下，我们经常可以接收到来自美国劳动现场工会和劳工激烈抗争的讯息。了解美国劳资关系的人都知道，在东亚普遍被导入的不当劳动行为制度是起源于美国，全国劳动关系法所确立的诚信协商制度可以有效的迫使雇主进行谈判，但是并没有强制雇主签订团体协约的效力。正如本书作者所言，低薪并非劳动市场运作使然，而是没有足够力量来使资方付出较高的工资。因此，在团体协约的谈判过程中需要实力，所谓的实力并不代表工会会员的多寡（虽然美国法律限制具有代表性工会的资格才能要求协商），而是工会能展现出多大的决心，如罢工等争议行为，形成对方的压力，最终签定团体协约。

劳资集体谈判的关键在实力

但是这样的设计在实务运作上往往让雇主以「拖延战术」来阻挡团体协约的形成。如本书所举的例子，雇主在与工会谈判到最后阶段时，又提出新的提议，撤回原先已达成共识的条款。这种拖延战术当然有违诚信协商原则，但是工会向全国劳动关系局提出不当劳动行为申诉往往要拖延数月之久，此时工会不能适时缔结团体协约，造成工会会员士气低落，甚至会员流失，削弱工会的力量。即使最后裁决雇主不当劳动行为成立，也只能迫使雇主回到谈判桌，连金钱上的处罚没有。

本书作者承认这是法律上缺漏，但是根本之道还是在团体协商的策略。由于美国对工会的法律保障不足，所以工会运动的策略就显得非常重要。特别是如何

运用既有的不当劳动行为制度和资方进行斗争。本书在这方面提供了相当详细的案例说明，可以说是美国工会运动长期以来所累积的重要经验，非常值得读者细心的去摸索。

台湾自 2011 年劳动三法大幅修正，导入不当劳动行为制度以来，团体协约的发展始终未见到成效。就如同本书所言，美国的诚信协商原则只是在促进劳资双方回到谈判桌，最终决定是否缔结团体协约的关键还是在工会实力。台湾工会运动真正有自主发展的空间，顶多只能说从 1987 年解严后才有，再经过法令重重限制，工会实力很难展现。2014 年 5 月立法院通过团体协商经半年以上，被裁决委员会认定成立违反诚信协商之不当劳动行为时，地方主管机关得直接交付仲裁之团体协约法修正案。法理上虽然有违协商自治的原理，但基于上述台湾的工会实质上普遍不具协商实力之现实状况，进行积极平权措施之立法并无不可。但是这项立法是在促进台湾工会协商实力的提升，不代表工会没有任何作为就会有天上掉下来的礼物。

工会民主是指工会内部意思自主的形成，反对外部的法律干涉

这本书有一个很重要主轴就是，透过美国工会运动发展的检讨来重新为工会运动定位。特别是今天全球化的趋势下，工会不再具有垄断劳动市场的绝对优势，工会组织、劳资谈判乃至罢工权的运用，无法再像过去由上级工会的少数干部就可主导一切，工会由下而上的民主发展以防止工会腐败的策略变得非常重要。

在成文法的国家，工会民主常被当作是工会行动正当性的要件，诸如工会会员大会的召开、会员代表选举、团体协商代表或内容的形成，乃至罢工的发动，都被法律所规范，表面上立法目的是在强调工会的民主化，实质上是在牵制工会内容意思的形成，阻碍工会行动有效的发动。所以今天强调工会的民主化并非认同成文化上对工会意思形成的程序限制；相反的，工会民主原则的真意是反对一切包括法律在内的外在的干涉，应该由工会自主形成其主体的意思，意思的形成并非以量化的形式表决作为唯一的手段，必须工会的自主性和工会核心价值受到保护和尊重的前提下，所形成的集体意思才具有民主性。因此，工会行动在外部即使不具有法定的程序要件，并不代表其民主性或主体性不存在，工会对外所发动之行动，只要具有自主性且不违反工会的核心价值，均不应被评价为违法行为，即使内部有多数反对的意见，也仅止于工会内部的争端。基于工会的自主性和自律性，应由其内部解决，不管最后是取得共识或分裂，都是工会运动的宿命。

因此，本书所讲的工会民主是基于工会改革之目的，针对工会内部意思形成的手段所提出的批评和建议，并不指涉工会行动之适法性问题。本书作者举了许多案例和策略加以检讨，提供诸多任务会改革的具体方向，值得台湾工会运动的朋友参考。

除了劳资谈判外，现代工会尚须面临各种多元发展的挑战

工会运动的主要目标虽然是在劳资谈判、缔结团体协约，但是现代劳资关系渐趋多元，国际性企业集团的发展、为呼应自由经济发展的劳动法规松绑、非典型劳动的扩大、乃至国际移工的发展等等，已经使工会的发展面临非常多元的考验。本书议题涵盖广阔，除了以工会为核心之传统劳资关系的探讨外，对于工会与政治、种族、性别、族群、移工等领域之关系亦均有深入之探讨，提供从事工会运动者面对接踵而至的新议题时，很多策略性思考的材料，值得推荐给读者！

张鑫隆

东华大学 2014年6月8日

推荐序：工会如何自主

我从 1987 年参加大同三峡厂工人的抗争，到现在超过 25 年了。从那个时候我就知道，工人不掌握自己的命运，不去反抗，那什么劳基法，都不会自动来为你服务。我们工人本身永远才是主体，法律只是我们反抗的工具，千万不要让法律来捆绑自己。

我今天还记忆犹新的是，当年我们大同兄弟们去声援远东化纤罢工，面对三千警察和他们的镇暴装备。当时我们曾找过立法委员来斡旋，要警察不能硬干。但后来他们还是硬干了，警察不只打工人，还打记者。而既有体制就是这样对待工人。这个对抗的场景对我影响很深，当时料想不到，我们居然可以持续抗争二十几年，并且不只得到胜利，而且也建立起大同三峡厂工会。这些经历使我认识到，工人自主抗争的必要性。

这也是为什么在 1988 年五月一日，和兄弟们组织全国自主劳工联盟，简称「自主工联」，从头起就强调要留在体制外，因为这样才能自主。因为体制内的政治，总千方百计来对付工会干部，或者是威胁，或者是笼络，总之是让你腐化。这也是为什么，台湾那么多任务会干部慢慢都变质，给资方或者政府收编。有些工会领袖还把工会当成谋取个人权位的跳板，争取资本家、政党的不分区立委。

我还记得，2007 年，当我们筹组体制外产业总工会时，有记者问到为什么，我就不客气地说，各全国性组织的总工会好像被政府「豢养」，已无法帮劳工争取权益，所以我们只好重新整装出发，重建自主运作的总工会。

不过自主工运这条路是漫长的，并不容易走。其中一个原因，是不少工会干部对于自主工运应该有什么基本原则和方针，其实不大了解。所以我推荐这本《为何我们需要工会？— 美国工会运动简介》，希望大家在办劳教时，都能参考一下。这本书指出了工会要自主，需要维持抗争路线，因为你不抗争，资方是决不会主动为工人着想的。但这还不够，自主工运还需要政治上独立，抗拒主流政党的收编。最后，工会要强大，就要发挥基层会员的积极性，但这就首先需要发扬工会民主，让会员充分监督领导干部及参与会务，让他们觉得这个工会真的属于他们而不是工会头人。这也是我一直身体力行的原则。

刘庸 自主工联前会长

2014 年 7 月 10 日

推荐序：工运的解放与解放的工运

《我们为甚么需要工会？》于 1998 年初版，16 年后才以中文面貌引介给台湾读者，时间不会拖太久了吗？内容不会过时了吗？不，我们反而认为 2014 年的现在，台湾社会更适合阅读这本书，更需要把「工会」放进整个政治经济发展的脉络中，认真思考「工会为什么重要？」(本书英文原名为「**Why unions matter?**」)

根据调查，台湾目前的实质薪资水平正巧就是倒退到 1998 年，想想看你得用 16 年前的薪水应付飞涨的物价、油价和房价，对贫富差距拉大、所得分配不公...当然愈来愈有感。日子虽然难过，勒紧裤带的台湾劳工仍不改温顺性格，听到政府说：「全球经济衰退，台湾难免受到冲击」，心想也有几分道理；当老板抱怨：「市场竞争激烈，企业获利降低」，便安慰自己能保住饭碗就不错了。台湾社会极少有个声音是——「劳工处境恶劣，是因为没有强大的工会组织。」

我们很难说出工会的重要性，是因为绝大多数的劳工没有加入工会(台湾工会组织率仅 7%)，或根本没听过工会(顶多知道办理劳健保的职业工会)。「工会」在日常生活中既不及「老人会」普遍，在职场上又不像「福利委员会」给得起各种好康，它真的有这么重要吗？面对种种质疑，本书作者提供了解答，虽然主要奠基于美国经验，但关于工会组织的原则、政府与雇主压制工会的手法，以及来自工会内、外部的挑战等，台湾的工会运动者都能找到可供借镜之处。

工人如果能认识到两件事实，就会同意工会存在的必要性。一是我们都必须依赖出卖劳动力才能维持自己与家人的生存；二是做为个别的工人，因为替代性高，根本毫无和雇主协商的能力。明明是赤裸裸的事实，在资本主义发达的社会却容易遭到掩盖。不同的薪资水平、多元的职业别...等差异将受雇者分化为不同阶层，鼓励工人彼此相互竞争，以便升到较高阶层，一旦获取相对优渥的薪资，或拥有较好的就业条件，便忘记我们被迫劳动的本质。

工人总以为靠自己就能过得好，过不好是自己不够好，或者如政府和老板所言是大环境不好，而不愿面对个别工人对集体劳工的命运其实也有责任。工人意识消失、工会组织没落、工会力量不彰，让政客选举时自然忽略劳工的声音，让政府制定政策时只看见资本家的需求，让雇主得以轻而易举举拔除想争取权益的员工，台湾劳工的处境能不愈来愈恶劣吗？

雇主常对工会干部说：「没有公司，也没有工会」，藉此压制工会要求。这句

话道出部分事实，工会和公司确实是共生的存在，所以在公司营运正常时，工人应该更团结，健全工会组织，才有能力提前因应危机。但我们看到的现实是，每个「聪明」的工人在有稳定的工作时，绝不会「笨」到去组织或加入工会。台湾工人什么时候才知道当个笨蛋其实比较聪明？

政治保守化的危机

作者在第五章碰触了一个至关重要，却也相当困难的课题——工会与政治。把工会运动拉到政治层次，使得本书不会只像一本劳教手册，而有促使工人政治觉醒的意味。当工人面对的是更根本性、制度性的问题时，职场内的斗争已不足以解决，例如低工资、失业，甚至环境污染造成的职业伤害，都是个别工会无法改变的。唯有在政治场域取得发言权，才能更彻底的改变工人的命运。美国长期以来稳固的两党制，压缩劳工产生独立政治力量的空间，而某些工会领袖的务实主义和保守心态，让工会跟一般游说团体没两样，透过支持或捐献给某些政客换取利益。然而，现实是政客从企业那里获得的永远比工会多得多，两大党都不可能为了工人得罪资本家。

作者所陈述的美国情势和台湾有几分相似，更敏感的是，台湾工人对两党的政治倾向还混杂了统独的立场。为了特定劳动议题，各工会是有可能站在一起上街头、提要求，一到了选举年，当蓝绿对立被激化，工人就各自回到原本支持的阵营。台湾工会运动碰到政治就后退，是短期内难解的情结，如何往前一步，恐怕还是要从强化工人的阶级意识，认清两党的本质开始。

当谈到工会如何面对政治、如何走出保守的政治、跨向独立的政治力量，作者提出了解放的政治视野。社会上普遍存在的种族、性别与性倾向的各种不平等在传统的劳工运动中总是被视为次要。对「他们」——无论是少数族群、女性或同性恋者——在「我们工人」之间存在的差异，如何不让雇主利用这样的歧视分化工人的团结，是工会应该正视的问题。

书中提到如何打破这些歧视必须从工会组织开始，工会内部率先采取「反歧视法」，保障少数族裔工人、女性担任工会职务，另外也在团体协约协商中纳入「禁止就业歧视」条款，保障工人不因性别倾向和婚姻状况而受到歧视。甚至可以超越一般法律规定，要求雇主将丧假扩及到同性恋员工的伴侣、让其同性伴侣享有医疗保险等等。因此在台湾虽早有《就业服务法》、《性别工作平等法》，看似女性和同性恋者的工作权已受到充分保障，但在劳资关系不对等的职场上，实际上禁止就业歧视，得从工会组织内部着手面对差异开始。

我们值得另一个美好的新社会

我们今天能有每日工时 8 小时、劳动节休假、如劳健保般的社会保险制度，都该归功于历史上工人运动的争取。这显示工会与工人运动最基本的功能就是在现存的资本主义社会中，去反抗剥削与压迫。但工运从不曾只停留在维护工人的经济利益，英国工人在 19 世纪争取民主选举权、要求废除财产与性别限制，才有了现在的代议民主制。20 世纪多个资本主义发达国家工人运动更证明了一件事情，如果资本主义社会能有任何一点点的改良，是因为他们有一个以根本改造资本主义为目标的工人政党。工人需要独立的政治力量，进而取得全部或至少部份国家权力，从立法权到行政权都要有，才有办法或多或少牵制资本家的剥削。

本书提到的工人与政治，在 21 世纪的台湾乃至全球都显得愈发重要。在金融海啸、欧债危机之后，全球各地爆发此起彼落大规模群众反抗运动如阿拉伯之春、占领华尔街，不满青年高失业率、社会无法充分就业、政府集权统治、为财团服务豢养肥猫与富豪以及严重的贫富差距等，显示群众普遍对资本霸权的政治不满。今年台湾的 318 太阳花学运，更是反对政府推动的自由贸易协议、两岸经济一体化，强化两岸与全球跨国资本家的力量。工运该如何因应这股政治不满？书中最末提出了新工会运动的想象与纲领。工会，一群有组织的劳工，想要过上好的生活就要有一个对更好社会的想象，而这绝不是现在的资本主义社会所能提供的。这个新工会运动要能指出变革资本主义的目标，走出服务型工会与停在劳资和谐的工会，强化基层工会民主，打破种族与性别歧视，团结跨国工人，才有机会迎战资本家从政治到经济上一波波强烈攻势。

这也是为甚么我们以「工运的解放与解放的工运」为序言的标题与所有劳工朋友共勉。我们期待台湾工运能逐步从政治冷漠、蓝绿对立的政治困境中解放，形成独立的工人政治力量，而这也必须从打破歧视分化扩大各种社会团结面开始。

全国自主劳工联盟

2014 年 7 月 13 日

第一章 为什么需要工会？

说实话，几乎每一个为了生活而工作的人都是为他人工作。我们从事各种各样的工作，在各种产业、各种环境下工作。但是无论在何种条件下，我们都不是为了自己，也不是为了彼此而劳动，这也意味着，我们的职业生涯中最关键的一面，恰恰不是由自己控制。而且，我们的雇主总是把工作场所安排到我们难以施加控制。再者，我们都需要工作，但这并不是为了劳动本身的乐趣，而是为了养家糊口。然而，没有一个人可以保证我们哪天都有工作做，更不用说保证一辈子。如果雇主决定关门、搬走或者引进节省劳动力的机器，我们任何单独行动都不能改变这些事实。

我是大学教师，已经在同一间学校工作了三十二年。很多人说我是好老师；我的教学获过奖。大多数人会认为我的工作需要很多技能；我必须先当过长时间的学生才有资格当老师。假如说我觉得工资太少了，我去找主管要他说明理由。他很有同情心，跟我说会处理我的问题。几个星期过去了，什么事都没有发生。于是，我又去他的办公室找他。他说他很想给我多一些钱，但是学校的预算太紧了，所以现在他什么事也办不了。如果在这个时候，我跟他说工资那么少，我不能待下去了，我要在学年结束时找其他工作，你认为他会怎么说？我威胁离职能不能让我得到更多的钱？对这一点，我感到怀疑。他知道如果我真的离开了，学校可以有两种选择。第一个是招募新人来顶替我，至少有一百个求职者竞争。他们全都愿意拿比我少的工资，而且不会得到我所得到的职位保障。学校的另一种做法，是根本不找人来顶替我，而是直接解散我的班级，然后把我的学生分配给其他的老师，或者是雇用兼职老师来教一部分学生。换而言之，我是可替代的，而且我无法改变这种状态。毕竟，我的老板说了算。

绝大多数工人的境遇和我一样。如果你不相信，尽管问问你自己，假如你跟老板说坚持要提高工资，否则不干，你的老板会怎么说。当然，你不一定只提加薪。你可以要求减少工时但工资不减，或者要老板支付退休金，或者要一部很昂贵但安全的生产设备，一边保护你的健康，或者要老板你的好朋友复职。这些你都可以要求，但是单凭个人行动你无法迫使雇主答应你。

如果我们是诚实的，就必须承认我们处于雇主的权力支配下。他们中有些是好人，有些是恶人，但是没有一个愿意为了我们的利益而花钱的。他们知道，我们作为个人，力量比他们小得多。我们只能出卖工作能力，而工作机会在他们手上。在我们的经济体制中，工作位置属于他们不是我们，他们可以任意处置。一个简单却又有力的事实是，工人和雇主并非平起平坐。工人的职位在雇主手上，而工人又是可替代的。

人多势众

尽管大多数工人知道单凭自己不能做多少事，但是也有人对此毫不操心。也许是他们害怕，也许是他们相信有一天能成为主管，或者是认为他们被管束是理所当然的。无论如何，迟早大部分工人都明白一个道理：如果大家齐心，就能改变境况。通常工作中总会发生一些激起大家的怒气和怨恨的事。我的妻子和女儿曾经在一家日间托管中心工作，这家中心是由一间大型全国性公司经营的。虽然工资少得可怜，但是大部分女性员工还是很喜欢照顾小孩子，同时对雇主也没有显出憎恶。其实，她们几乎对工作的每一方面都感到不满了。每个月主管会召开一次下班后的员工大会，在大会上通知员工政策上的变化，并且想给员工一种印象——管理者是关心员工的福利的。最初没有人敢在这种场合下挑战办公室主任，尽管事实是很多人受不了她，而且对公司恨之入骨。在一次员工大会之前，公司指示要每个人穿上制服并配带名片牌。这招来怨声载道。有一小部分人说她们不会服从，如果强迫服从就辞职。在会议上，我的妻子公开提出这件事，同时还提出其他不满，包括对办公室主任的直接批评。她的勇气使其他人也挺直腰板站出来说话。不一会儿，空气中充满了火药味。面对反抗，主管被迫退让并且承诺调查其中一些投诉。最终，没有人穿上制服。

在世界上成千上万的职业场所里，这样的直接行动（direct actions）每天都发生。工人从团结成伙中领略到自己的力量，同时也开始明白，现状如此，不等于不能改变。日托中心的现状是工资低，几乎没有福利，工作条件很差，管理人员任人唯亲，员工得不到尊重。但是，实况如此，不等于不能改变。那些照顾我们小孩的人理应得到更好的对待。只是公司的贪婪，加上员工自己没有运用集体力量去求变，才使到理应出现的情况没有出现而已。

大家开过会之后，一些女员工开始更认真讨论工作待遇，最后定出行动计划。

据她们所知，日托中心提供日间托管服务的合约即将到期了。这家中心是和一间大学的附属大医院有合约的，很多小孩的父母就在医院里工作。日托中心的工人代表团去拜访了医院里专门同日托中心打交道的负责人。另一方面员工还与那些具有同情心的家长交谈。她们告诉这些家长，除非医院选用新的服务商，否则她们将离开日托中心。这使到家长不安，因为他们的小孩都很喜欢这些员工，而且他们还不得不经常聘请保姆在傍晚和周末的时候到家里照顾小孩。医院也不希望这些又熟练又有爱心的工人大批流失。最终这家服务商不能续约，医院选择了新的公司，这家公司能给工人更高的工资以及更好的福利。但另一方面，并不是所有工人都得到新公司的录用。

虽然上述关于工人自发的组织行动经常发生，也经常争取到权益，但是它还不足以保证长期的结果。首先，工人会辞职、退休或者搬家，因此那些赢得了某一场斗争的工人可能下一次就不在场了。第二，工人不可能总是有直接行动的热情，特别是在他们认为不重要的情况下。比如说，假设有个工人被不公平的解雇了，但是他的工作记录不好，他也不为所有同事爱戴。这种情况下，几乎不可能发生工人为了使他复职而威胁罢工。第三，工人想要工作条件有长久的改善，需要金钱和费尽心机。因此不难理解，工人逐渐意识到有需要成立正式的组织。所以，在所有资本主义社会，长期辛苦地为别人劳动的人，为保卫和争取切身利益，不只要对抗有权有势的雇主，而且最后都成立了工会。

工会在很多方面与其它志愿组织很相似。比方说一些居民不满意小区的街道、学校或操场的状况。于是一些积极分子就在当地教堂召开会议，吸引很多人来。大家说了话之后，有人提议成立邻里互助团体来向镇政府施压，逼其解决问题。他们选出了几个临时办公人员，设立了常规的会议制度，制定了行动计划及策略；他们还成立委员会负责制定组织的内部规章，这些规章包括选举办公人员的规定、对组织宗旨的概述、入会条件等等。随着组织的壮大以及获得一些成就，成员决定向会员收取会费，租借办公室地点，购置一些二手的办公设备，以及聘请办公室主任。或多或少的自发行动促成了最初的组织，最后产生了一个有正式结构的机构，一个有望永久存在的机构。

工会有别于其他志愿组织，在于它的形成，是为了抵抗在日常的卖命劳动中所受到的剥削。当工人明白到个人之无力的时候，很快也认识到，其他同事其实一样有这种烦恼。这时建基于共同劳动的经验之上的命运一致感，就成为他们组

织工会的根由。当这种工人认同感与工作中的挫折结合，工人行动就开始了：从自发停工或是怠工，强行与老板会面，一直到罢工。或早或晚，工人会感到还需要有独立组织来长期捍卫工人利益，一个随时准备与雇主抗衡的团体。工会就是这样诞生的。

第一个美国工会

1776年的美国还没有很多雇佣工人。至于在南方，大部分工人是奴隶。在北方，主要是农民。那时候的小制造业是实行师徒制的小作坊，学徒跟熟练工人和工匠师傅学艺。工匠师傅拥有作坊，他们是作坊主，但是和工人一起工作，而大多数工人也渴望有一天成为师傅。然而，19世纪的来临带来剧烈变化。鞋和衣服这类商品成为巨大市场，带来了赚大钱的机会。作坊主发现，如果他们改用更为严格的等级去组织生产，就能赚更多利润。他们开始雇用更多学徒，但限制他们只能做非技术工作。对于熟练工人就其产品索取更高价钱的要求——亦即提高工资——作坊主往往予以抵制。同时，像动力织布机等节省劳动力并降低技术要求的机器的发明，导致了工厂的建立，大规模生产成为可能。这些工厂，特别是新英格兰的纺织厂，开始雇用农场里年轻的女性。在这些工厂中工人和作坊主之间从一开始就泾渭分明，然而，在小型手工业作坊，熟练工人要一段时间才意识到他们与作坊主之间的利益是很有区别的。

随着工人与作坊主之间的矛盾越来越尖锐和明显，熟练工人也开始像一般工人一样行动了。他们开始组织起来保护自己的利益。1806年，费城的鞋匠向作坊主提交一份「价单」，列明各种工作的价目。当作坊主拒绝承认他们的价目表时，鞋匠宣布罢工，还宣布不会与那些自贬身价的鞋匠共事。他们要成立「封闭工厂」(closed shop)，也就是说，作坊主只能雇用熟练工的工会成员。同样的，纺织厂的年轻女孩也用罢工的方式抗议削减工资。1834年，在麻省的洛威尔市(Lowell)爆发了一场涉及全市六分之一劳动力的大罢工。

但建立工会的早期努力遭遇了种种困难。经济总是难免出现突然而至的萧条，而随之而来的失业迅速摧毁工会。雇主严酷地镇压反抗的工人，媒体与政客则谴责工会危害到他们的自由。宾夕法尼亚州的鞋匠被雇主告上法庭，而法官竟然判处工会进行「刑事阴谋」，其成员理当被判处有期徒刑和坐牢。法律无一例外敌视任何形式的工人组织活动。女工组织工会特别困难。她们不仅要与雇主根深蒂固的贪

焚本性作斗争，而且还要抵抗男性，包括男工，对女性独立行动的敌视。正如有一位妇女所说：「我们从年少到现在所遭受的不公正与压迫，所以现在要站出来公开维护我们的权利，是需要不少勇气的。」

然而工人坚持不懈，势顺则进，势逆则退，却总是在为后继者留下一种记忆：只有集体行动才能改变命运。到了 19 世纪 80 年代，在所有工人之中，至少技术工人能够成立一个永久性的组织——美国劳工联合会，或简称劳联。

工会有用吗？

雇主和媒体经常告诉我们：工人既不需要工会，也不会受益于工会。当雇主听到任何关于工人要成立工会的风声时，他们就发动谣言攻势。他们说工人有了工会也不表示境况变好，甚至往往变得更差。他们断言工会是不民主的局外人，工会的领导只关心自己的权力，以及增加财源。他们问工人一个简单的问题：参加工会的唯一「收益」，不过是交纳会费，干嘛还要投票成立工会？他们还说，工会一定带领他们罢工，迫使他们失去工资，却不能保证能换回任何收益；罢工又必然是暴力的，但罢工唯一的结果就是破坏工作场所的和谐。下面所节录的是一家餐馆的管理层发给工人的信件：

亲爱的员工们：

正如你们所知的，这家餐馆将在 7 月 9 号举行工会选举。在这次选举，你们每人都可以投票决定是否愿意让餐馆工会来代表你们。

你们比我们西城分店的工人要幸运得多。前些日子那里的工人投票成立代表餐厅工人的工会。他们相信工会的承诺，以为参加工会能让他们提高工资及福利。事实上，当工会和餐厅经理商定合约后，在我看来，工人并没有从合约中得到比没有工会之前更多的好处——甚至可说是更少。此外，我相信很多任务人将会因为工会合约的种种硬性规定，而蒙受损失...

另一方面，你们从西城那家餐厅的经验，可以很清楚地知道，如果工会成为你们团体协商的代表，工会将得到怎么样的合约。一份并不能让你得到比没有工会时所得更多的合约。然而到时你们得到的唯一优惠是交纳会费。

我们的餐厅不需要工会！西城的经验证明，我们可以和工会谈判达成协议，而这并没有让我们花费更多工资和福利，甚至可能花费更少呢。但是我们在西城

的经验也告诉我们，工会造成了紧张的工作关系，以及工人间极端的不和谐。

这是每一个人都得付出的真实代价。它将导致顾客的流失，而这又意味员工收入的下降，也意味餐厅收入的下降。成立工会，工会本身受益，除此之外没有人受益。

* * * * *

媒体很少对工会有好的评价，更往往忽视工会的积极一面，同时强调并夸大消极的一面。罢工冲突经常成为头条新闻，但媒体却几乎不提引起冲突的往往是雇主。如果雇主雇用工贼顶替罢工工人，媒体从来不问公司是否有权利这样做。相反的，媒体往往突出罢工者与警察之间的对抗——警察介入是为了保证工贼能够通过纠察线。工会的日常工作，如争取更高的工资和福利、较安全的工作场所，为工人赢得投诉雇主的听证会的权利等等，这些好处都被完全忽略了。在艺术性媒体，如电影，工人的集体斗争很少是主角，而当工人罢工成为主角的时候，他们就同暴力和腐败沾边。请大家回想一下看过哪部正面描述工会的流行电影。唯一可以马上联想到的，只有一部《诺玛蕾》(Norma Rae)。这部电影是例外，而非常规。

我之所以要提及人们对工会的消极（往往也是错误的）形象，是基于两个理由。第一，工人需要警惕雇主的谎言。为了阻止工人为自身利益而行动，雇主就会撒谎。第二，我们必须清楚，我们社会的本质，是被精心设计的政治宣传所掩盖和隐藏起来，这些宣传不断重复，以致大家都信以为真。在报纸、电台、电视、电影、还有谈话性节目，任何对工人有利的事情总是被描述成坏事。这样说不算太夸张。他们对待工会尤其这样，而原因并不难知道。让公司获利是我们社会秩序的基础，从各种日报到国会大厅莫不如此。公司要追求利润最大化，就必然要最大限度地控制工作场所，这就意味着雇主一定要自由控制员工，不受约束。任何干涉这种控制的事情，都被描绘成罪恶，不仅是对于雇主而言，而且对于社会秩序本身亦然。既然工会要为我们在工作时夺回一些控制权，这当然威胁到管理阶层。因此，工会就被看成罪恶的化身，是病毒，为了社会的利益必须除之而后快。正因为工会对工人有利，所以雇主就更要攻击工会。

表 1：工会会员在工资与福利方面的得益，2005

	工资	保险	退休金	总收益
所有工人				
工会会员 (美元)	24.1	3.63	2.39	33.17
非工会会员 (美元)	18.81	1.54	0.72	23.09
工会会员多得				
数额(美元)	5.29	2.09	1.67	10.08
比例(%)	28.1	135.7	231.9	43.7

一种证明工会益处的方法就是比较工会会员与非工会的工人之间的工资和福利。表 1 提供一些基本数据。除了工资以外，表 1 还对比了两项很重要的福利——保险（包括健康保险）和退休金。考虑到职业生涯的不稳定性，这两项应该是最重要的福利了，因为它们可以保障工人免受疾病和衰老所造成的损失。

数据中有两个需要注意的地方。第一，福利按时新计算；比方说，在退休金方面工会会员每小时多得 1.67 美元。第二，在总收入上，工会会员的额外所得，比较工资上的额外所得为高，这是因为会员的各种福利津贴比非会员为多。例如，在 21 世纪初，71.9%的工会会员享有退休金，相比之下，只有 43.8%的非工会工人享有退休金。早期研究所得到的数据还反映，比起全部工人，工会给蓝领工人以及较少正式教育的工人，能带来更多收益。这也反映了一个事实，即工会最有益于基层工人。

表 1 显示的，是我们所说的工会会员的总体得益。但仅仅从这些数据我们无法知道，工会会员与非会员工人在工资和福利上的差别，能否全部或主要归因于工人是否工会会员。可能还存在其他导致工资不平等的因素。比如说，有更高教育水平和更丰富工作经验的工人通常赚更多钱，因此表 1 所显示的差别，也可能源于这些因素。考虑到这种可能性，我们就必须把其他所有决定工资的因素排除，只考虑工人的工会身分。这样，我们就只有工会会员与非会员这两种身分可资比较。好在经济学家找到方法去做这个比较。虽然这些研究难以百分之百证实工会会员的工资和福利较高，至少在这个方向上迈前一大步。

表 2：不同群体中工会会员相对非会员的额外收益

群体	工会收益（美元）	工会收益（%）
所有工人	1.52	14.7
男性	2.32	18.4
女性	0.97	10.5
白人工人	1.27	13.1
男性	2.14	17.0
女性	0.61	8.2
黑人工人	2.31	20.3
男性	2.46	22.0
女性	2.24	18.6
西班牙裔工人	3.02	21.9
男性	4.16	26.8
女性	1.75	15.9
亚裔工人	2.02	16.7
男性	1.72	16.0
女性	2.53	17.5
新移民工人（居留少于 10 年）		
男性	1.28	14.6
女性	1.74	14.6
其他移民工人（居留少于 10 年）		
男性	2.25	17.8
女性	0.91	10.2

表 2 反映了工会会员在不同种类的工人中的额外收益（不包括额外福利）。那些会影响工资水平的其他变量，都假定为不变，例如工作经验、教育水平、居住地域、产业类型、职业和婚姻状况等等。

虽然工会组织水平（其他所有因素保持不变）对不同工人组织的影响是不同的，但是这种影响总是明显正面的。例如，西班牙裔男性工会会员的工资，在扣除其他影响工资的因素之后，还是比非会员高 26.8%。这些数据也显示，与很多

保守的经济学家观点相反，工会缩小了白人与黑人以及白人与西班牙裔人之间的工资差距。从表中可以看出工会对黑人和西班牙裔人的影响要大于对白人的影响。有了工会，工人也可以通过团体协商达成协议，保证「同工同酬」。从事同样工作的黑人工人将与白人工人获得同样的工资——本书后面章节会再谈到一点。一个较长年资的西班牙裔工人，通常比年资较短的白人工人，有较多机会获得较高薪的工作。但是在过去三十多年，工资的不平等一直在上升。其中一个原因正是工会组织率（工会会员占受雇者的比例）持续下降。我们将在本书的后面部分讨论这个问题。

还有一个现象值得注意，是当其他工人加入工会时，没有加入工会的工人也能受益。工会带来了「溢出效应」(spillover effect)。在工会力量强大的地方，雇主会给予非工会工人较高工资和福利，以阻止员工组织工会。所以，如果有很多高中毕业生组成工会，那些没加入工会的毕业生也会得到较高工资，总之比没有工会时的工资为高。当工会组织率下降，上述那种「溢出效应」，也随工会减少不平等的影响力而下降了。

工会与尊严

工会可以提高工人的工资和福利，这一点是所有工人都应该知道的，因为这证明，反工会宣传虽然更为人熟悉，却是错误的。这点也表明了，那个全能的市场经济并没有什么神圣之处。工人得到低工资并不是因为市场作主，而是因为工人没有足够力量让雇主付较多工资。美国公司经常付给美国工人低工资，但他们的欧洲分部却付给同类工人更高的工资。他们不得不这样做，正是因为欧洲工人若不是参加了工会，就是受到待遇不错的最低工资法的保护，而这个法令正是由工人运动所争取来的。

在一个有钱没钱是生死攸关的社会，工会能为工人多争取一点钱，这非同小可。然而，工会带来的益处远不止这些。我们的经济制度的独特之处，是大多数人必须为了生存而出卖劳动力。当雇主购买了我们的劳动力，他们就把它看作私有财产。就如看待其他财产一样，他们认为有权利随意处置工人。换言之，在他们眼里，我们只不过是一种「生产成本」，可以不断削减。我们有劳动的能力，这在雇主眼中其实同工具和机器没有差别，甚至可说更坏，因为工人更容易被替换。我们社会的本质决定了，雇主只会把工人「物化」(objectify)，即把我们视为赚钱

的手段。但是，我们并不这样看待自己。我们的劳动力，不能同自己分离。我们是人，是有记忆、有希望、有抱负的众生。我们自觉是人，这不可避免与雇主物化我们的观点冲突。我们希望被尊重，但这能否办到只能看运气，看雇主算是好人与否。又即使是好人，为了公司的利益他们也会毫不犹豫牺牲我们。

工会的基本宗旨是改变劳工与管理者之间的关系。当工人被问到为什么支持工会，或者工会对他们有什么意义，他们就再三作出同样回答：为工会而战就是为了尊严与尊重而战。汽车工人说在 20 世纪 30 年代主管只会叫他们的编号而不是名字。一个车链制造厂的工人甚至说上司只会用口哨来指挥他们。没有工会的保护，雇主可以合法地「任意处置」工人。只要法律没有规限（例如就种族、性别、身心障碍、以及工会活动等方面的法律保护），雇主可以随意把工人撤职、降职或者调职。雇主可以随心所欲对待我们，甚至削减我们的工资、取消我们的福利。工会却能够改变这种状况，也事实上这样做。只要雇主对工人不表尊重，工会会员都可以对雇主采取行动。他们可以通过团体协商团体协约(**collective bargaining agreement**)中的企业内部调解程序来达到目的。工会也可以随时预备采取直接行动去支持会员。

工会所做的，借用学术界的话，就是让工人在工作场所有「话语权」，使工人能与雇主平起平坐。下面是两个例子。我曾经在一家玻璃工厂工作了两个夏天。我的办公室是工厂消防站。消防员在第一轮值班期间要随传随到，所以大半天都是干等，唯有喝咖啡或者闲聊。每天早上那位当地工会的办公人员就会过来和消防员喝喝咖啡，聊聊工作中和工会里发生的事。当消防员在工厂各处进行安全调查时，他们也顺便传播这些故事。那位工会主席是老员工，他失去一只手臂，却精神充沛。有一次他的手臂被绞碎机绞住了，传说他当场就把手臂截断。他每天都会拿一些与公司对抗的故事来娱乐大家。即使他的故事有些夸张，但是假如没有了工会，失去一只手臂的他又会怎样呢？他可能会像工厂废品一样被扔掉，自生自灭。但是工会团体协约保护了他的饭碗，结果他当了门卫，这份工作不需要太多体力。他利用这份工作来发展工会，每一个经过大门的人都认识他，而他也有足够时间去思量 and 策划。尽管他失去了手臂，但他却保留了自尊，而这都归功于工会。同样的，那些由于在玻璃厂工作而患上了肺结核、无法正常呼吸的工人，他们能够继续有尊严地生活，也归功于工会。工厂里有些职务的工作量比较轻，但有工会的话，谁获得这些职务，就非公司能够决定，而是要按年资长短来决定。

另一个工人的命运再次证明了工会的益处超乎金钱的考虑。在我担任仲裁者的一个个案里，案主在失业两年后终于得到了当地水厂公司的工作。雇主要求工人穿鞋尖加钢的鞋，而员工最多可获 50 美元的补贴买鞋。那个人因为太穷买不起鞋，所以他的祖母买了一双给他。他拿着收据回公司，希望拿回 50 美元——其实那双鞋不止 50 美元。他的主管事先没有通知，就把他叫到办公室并指控他伪造收据，说公司知道那双鞋只值 37.95 美元。也就是说，他被控告骗取公司 12.05 美元。在会议上，那个工人十分慌张，因为他不想让公司知道是他祖母买的鞋。他撒谎说是自己买的鞋，而鞋的价格如收据所示。就这样那位工人因为被控偷窃而解雇。

如果没有工会，这个故事可能就这样结束了，因为公司可以不需要任何理由处分他。但是作为工会成员，这位工人拥有雇主必须尊重的权利。团体协商协议明确规定了除非有「正当理由」(just cause)，任何受到团体协约保护的单位的成员，都不可以被处分。于是他向公司投诉，要求全薪复职。企业内部调解程序包括了一连串步骤，工会与公司依据这些步骤解决纠纷。雇主之所以要对付这个工人，原来因为他是工会的忠实成员，最近还被选为基层工会代表，所以雇主用他来杀鸡儆猴。他一直积极捍卫会员权益，向会员表明工会为工人撑腰，这样来壮大工会。这种员工正是公司所讨厌的，所以才决定解雇他，以为他年资较短，又在会议上撒谎，都足以宣判他有罪。

但是雇主错了。当双方不能达成调解时，工会援引团体协约中的仲裁条款，强制雇主将案件交给一位中立的局外人，也即仲裁人来判决。在仲裁听证会上，公司的谈判代表威吓工会的证人和仲裁人。然而他却不能证明那名员工篡改了收据。所以我，作为仲裁人，判定那位工人重新回到原职位，而工资、福利和年资依旧。接着雇主引用我的判决的一句話，来作为再次解雇这个员工的理由。但无论是第二轮的仲裁人还是州法庭，雇主都不能得逞，而那位工人不只拿到大笔工资补偿，而且继续当工会代表，一直到现在。

孤军作战的工人总是有难在身的工人。美式足球明星迈克尔·乔丹 (Michael Jordan) 天赋异禀，但千千万万的人，在岗位上都是可替代的。我们唯一的希望在于团结一致，而一旦大家这样干，一如经验显示，我们就可以改变命运。工会能够迫使雇主给工人较高工资和福利。而更重要的，工会还能促使雇主聆听工人的意见，尊重工人是人。雇主很清楚这一点，所以他们才如此急切诽谤工会。他们的诽谤运动在所有高层都有盟友，不论是国会、白宫、大公司掌控的媒体，还

是大学。本书其余章节将对工会作进一步分析，但我们必须牢记关键的一点：如果工会只是为自己而活，我们该如何解释工会为工人带来的益处？雇主又为什么要不顾一切反对工会？

第二章 工会是怎样产生的

直至 20 世纪 30 年代末，工会的产生赖于实力的较量。雇主都致力把工会排除于工作场所之外，因此他们不择手段，无论手段多恶劣。反对工会的暴力非常普遍；尽管不合法，但很少受到处罚。事实上，当局经常和雇主串通对工人施暴。例如，在宾夕法尼亚州的煤炭城镇，公司雇用煤铁厂警卫来威胁矿工以及他们的家人，这些臭名昭著的警卫的行径却是受到州立法授权的。工会支持者可能会被解雇或者被列入黑名单，这可是合法的。雇主可以随意迫使工人签署「黄犬契约」(yellow dog contracts)，要工人承诺不成立工会。这些契约在法律上是有效的，如果工会组织者想争取工人加入工会，这形同破坏契约，得冒被罚款和监禁的风险。法院对劳工组织的态度也不好，往往轻易发布禁制令，禁止工人罢工、发起纠察线或者举行抵制等。单单在 20 世纪 20 年代就有超过一千宗禁制令。

尽管受到来自企业和政府的联合压迫，工人还是成功组织起来，保护自己的利益并改善处境。非技术工人，包括多数非裔美国人的生活条件过于艰苦，以致难以成功组织工会，但是技术工人却可以克服雇主的对抗。他们是通过后来被称作「直接行动」(direct actions)的方式达到目的的。比方说，铸铁工人可能会通过罢工并用纠察线加强罢工，强迫雇主屈从于他们的集体要求。铸铁工人通常都是白人男性，同一族裔，又有紧密的邻舍关系。没有人会穿越纠察线，而且当地的警察有时也不会响应雇主的请求。一个工人群体的罢工会引发其他工人群体出于同情而罢工。工人开始发现他们越频繁集体罢工，成功的机会就越大。技术工人还有一个有效工具，就是抵制 (boycott)，即号召顾客不要购买不公平对待工人的公司的产品。在 19 世纪 80 年代期间，数以千计的抵制号召得到响应，帮助工人迫使顽固的雇主让步，因为雇主害怕失去顾客。工人一旦组织起来，如果想维持工会按团体协约规定的工资水平和工作条件，也只能随时准备好在雇主拒绝兑现与工会的团体协约，采取直接行动反对雇主。

技术工人从几个方面扩大他们的组织。首先，随着雇主的市场从地区性扩展为全国市场，不同城市和城镇的地方工会联合起来形成全国性工会。其中一个经受住时间磨练的全美性工会是成立于 1890 年的美国矿业工人联合会 (United Mine Workers of America)。它不仅仅是最早成功地组织非技术与技术工人的工会之一，

而且还是少数积极组织非裔美国人的工会之一。

第二，城市里的所有工会开始产生联合协调中心或者委员会。通过这些地方的保护伞组织，工会可以协调他们的抵制行动和同情性罢工，以及劳工政治活动。

第三，各种技术工人工会开始致力成立全国性工会的联盟。联盟发行全国性的劳工报纸，为全国性工会之间出现纠纷时担当仲裁人，为政治改革进行游说，培养一支研究劳工事务的专家团队，还可以直接为工会发展新成员，这样劳工才在全国舞台上成为一股不能忽视力量。经过多次尝试之后，全国各个工会终于在1886年成立了美国劳工联合会，简称劳联（American Federation of Labor，AFL），这个包括很多全国性工会的联盟至今仍然存在。

第四，各级工会都意识到，面对政府与企业的联盟，需有政治对策。如果警察、法庭以及国会动不动就准备好扼杀工人的行动，那么扩大劳工组织将是不可能的。工人摸索最为适宜的政治对策，但是存在很多分歧。有些主张以欧洲工党为师，成立一个劳工党：一个属于劳工、为了劳工，并由劳工掌握的党。有些则反驳说在美国的形势下成立这样的党注定失败，因为美国的两大政党力量太强大，无法动摇。他们认为劳工最好的政治对策是争取两大党中支持劳工的候选人和政策。正如美国劳工联合会的第一任主席——出生于英国的雪茄制造工人赛米尔·龚帕斯（Samuel Gompers）——所说的，劳工应该「为友则酬谢之，为敌则惩罚之」（rewards its friends and punish its enemies）而无须顾忌他们属于哪个党派。结果第二种立场获得了胜利。它依然是今天的劳工政治立场，尽管现在变成非常密切地与民主党联盟。但是，有关劳工与政治，以及劳工与民主党的联盟并无促进劳工利益，这些议题的讨论却远未结束。

工运历史小知识

1865年内战结束，在此后的几十年里，美国经济实现了现代化，也就是被大公司所支配的经济模式。买一块地务农，或是成立小生意，这样一种获得经济独立的机会，现在越来越消失，所以大多数人被迫成为靠工资为生的工人。而商业周期的变化无常，使他们受害最深——周期起伏本来是我们这种经济模式的特征。公司间激烈的竞争一而再地驱使它们扩大产量，结果生产过多，远超过他们可以销售的，这引发了价格战以及利润的下滑，反过来又引起了大规模的裁员和失业。

这导致经济萧条，有时候持续多年。在这种时期劳工很难建立工会，因为互相争夺工作太激烈了。迫不得已的话，急切需要工作的人会夺走其他人的工作。然而，艰难日子持续下去，到了忍无可忍，工人变得满怀激愤，就起而反抗这样的境况。

第一次工人起义发生在 1877 年，被称为「大起义」(The Great Uprising) 的一年。铁路公司是国家最大的雇主，也是最粗暴的雇主之一。自从 1873 年开始经济就进入了萧条状态，而铁路公司应付经济萧条的方法是压迫工人，不断降低工资。当 B&O 铁路公司 (B&O Railroad) 在 1877 年 7 月将工资降低 10% 时，在西佛尼亚的 M 市 (Martinsburg) 工地上的工人离开工作岗位，自发罢工。哈耶尔总统 (President Rutherford B. Hayes) 派遣联邦军队去阻止这场罢工，反而激怒了工人，罢工向北和向西扩大，不久便成为全国性的「暴动」。1877 年 7 月 19 号匹兹堡铁路工人在宾夕法尼亚铁路罢工，当地民兵无法制止罢工，州政府就命令宾夕法尼亚州民兵开进城市。愤怒的群众挺身面对民兵。群众开掷石，民兵就开火射杀了 20 人，包括一个妇女和三个小孩。工人以暴动毁坏铁路财产来还击。工人随后自己恢复了秩序，但接着联邦军队把他们打败了。同样的事件发生在全国各地，从芝加哥到圣路易斯到旧金山。当罢工最终被摧毁的时候，全国的报纸谴责这些罢工者是暴徒，流氓和共产主义者。当局呼吁市民买枪自卫，防备这些工人阶级乌合之众。

在第一次的「起义」之后，相继发生其他的反抗，比较有名的几次发生于 1886 年、1892 年、1894 年、1919 年，以及在 20 世纪 30 年代的大萧条期间。在 1886 年，全国各地的工人为了争取八小时工作日而进行罢工、抵制、纠察和游行。在芝加哥草料市广场 (Haymarket Square) 的一次集会中，也许是一个警察卧底投掷的一枚炸弹，炸死了 8 名警察。芝加哥警察立即以暴力还击，杀死了很多人，致伤的更多。八名激进的劳工领袖事后很快被逮捕并被控告谋杀罪。尽管没有任何证据证明他们犯罪，他们还是迅速地被定罪并判处死刑。其中四人被绞死，一人在监狱中自杀身亡。剩下的三人后来被阿陶格德 (John Altgeld) 州长赦免，但州长却因这一善行而毁掉了自身的政治生涯。

1894 年是 H 市 (Homestead) 钢铁大罢工的一年。当钢铁大亨卡耐基 (Andrew Carnegie) 和他的副职 (Henry Clay Frick) 关闭了卡耐基钢铁工厂，重开后即雇用非工会工人，这时，战争在 H 市爆发了。工人实际占领了镇政府，和私人军队打游击战并迫使他们投降。直至政府军队介入罢工才被镇压下来。两年后普尔曼市

罢工爆发。这场战争是由工人阶级的英雄人物尤金·德布斯（Eugene V. Debs）领导的。伊利诺伊州的普尔曼市的商业镇是制造普尔曼铁路车厢的工厂基地。当工资一再降低，镇上的工人开始罢工。这次具有纪念性意义的劳资战争，同样是由于联邦军队和法庭禁制令而平息。德布斯更被当局以没有遵守禁制令罪名，在罢工后被送进了监狱。第一次世界大战后，大规模罢工潮再动摇了美国经济，特别是在钢铁行业。历史学家方纳（Philip S. Foner）称 1919 年的罢工潮为「一连串史无前例的反抗行动，即使只是暂时性，毕竟严重冲击了雇主对劳动者的控制。」

20 世纪 30 年代有太多反抗，难以枚举。那时出现了著名的静坐罢工，在大规模生产的行业，非技术工人以此组织起来，名副其实地坐在工作场所，拒绝干活或是离开。失业者也走上大街支持罢工。在 1934 年一场普通的罢工中，旧金山船坞的一次罢工波及到城市里所有工作场所。在明里亚波里斯州的卡车司机也领导了一次相似的罢工，凭借纠察队的巡行以及精细的后勤援助，这次罢工得以实现。1932 年在芝加哥超过 10 万群众上街示威，抗议警察在将一家人驱逐出家门时杀害了若干人。尽管警察和军队再一次介入支持雇主，但是 20 世纪 30 年代的反抗却是坚不可摧的。工人巩固了工会并赢得了重大的政治胜利。

除了从 1945 到 1946 年一段短时间的战后反抗，自从 20 世纪 30 年代后再没有重大的劳工反抗发生。主要有两个原因。第一，工人未能克服种族与性别分歧。尽管有一些著名的例外，但是工人运动一直以来都是由白人男性所主导，即使是在劳工反抗时期，他们往往都表现出种族主义和性别歧视。20 世纪 30 年代在很多任务会中以及工会之间反对种族主义以及性别歧视获得了显著的成就，但是在二战后工会工人辜负了早期所珍视的原则，即「一人受损即众人受损」。这也就意味着战后所发生的反对种族主义与性别歧视的抗争运动——民权运动与妇女运动——并不是和劳工运动紧密地联系在一起，虽然在现实中妇女与有色种族已经成为劳动力中越发重要的一部分。

第二，所有劳工反抗运动的动机，都是为了用一种新社会来代替雇佣劳动制，因为很多任务人都意识到，这种制度就是他们束缚于雇主的源由。对雇佣劳动制的挑战是劳工的政治运动的部分内涵，也是形成劳工政党的基础。在 20 世纪 30 年代，成立劳工政党的条件成熟了，是时候再次伸张工人反抗工资劳动制的斗争了。不幸的是，劳工领导却接受了美国社会的阶级结构，与民主党结盟，并最终将左翼工会分子清扫出工人运动。这导致了保守的工联主义，工会更像是雇主的

伙伴而不是对手。因此，即使大萧条后有很多罢工和其他行动，但是却没有广泛的劳工反抗斗争。

工会是怎样产生的

19 世纪技术工人所运用的直接行动策略，在 20 世纪 30 年代经济大萧条时期也被非技术工人所运用。严重的经济危机，以及波澜壮阔的工人运动，为工人取得重大的政治成果。工人重燃起战斗，导致新的全国性工会联盟成立——产业工会联合会，简称产联（Congress of Industrial Organization，CIO）。迫于来自底层大众的压力，在富兰克林·罗斯福领导下的联邦政府第一次通过了法案，给予工人一些基本权利。1932 年的诺里斯-拉瓜地亚法案（Norris-LaGuardia）严格限制雇主在劳资纠纷中获得禁制令的权力。1937 年的公平劳动标准法案（the Fair Labor Standards Act）规定了最低工资以及超过每周 40 小时工作时间的加班工资。这些法案都代表了工人的主要胜利，但是在萧条期间颁布的最重要的法案当属全国劳动关系法（the National Labor Relations Act，NLRA）。全国劳动关系法的第七款赋予工人不受雇主干预成立工会的权利，并且强制雇主必须与受雇者所选择的工会进行团体协商。在劳动关系法的指导下成立了一个联邦机构——全国劳动关系管理局（the National Labor Relations Board，NLRB）。这个机构负责调查雇主是否违反法律，并负责指导工人进行选举，工人自由选择是否由工会来代表他们。

自从劳动关系法通过之后，通过劳动关系管理局指导的代表选举，大多数工会就这样成立了。这不是说，现在不能通过直接行动成立工会。但是法案对直接行动这个方法设置了严厉障碍，所以大多数情况下，如果你想成立工会，你都会采取劳动管理局或者其他类似机构。劳动关系法并没有覆盖所有受雇者。举足轻重的农场工人、家政工人、铁路与航空工人、以及公务员都不在法案适用范围内。然而，国会以及许多州立法会通过类似劳动关系法的法案来保护这些工人，同时在大多数州，州政府和地方政府的受雇者接受州公部门受雇者法的保护。因此，适用于全国劳动关系法保护的工人的步骤（见下文），也同样适用于大部分未被此法覆盖的工人。

全国劳动关系法的基本原则是：首先，如果工作场所中的大多数工人要求成立工会，他们应当有途径这样做而无需通过直接行动；其次，任何特定群体的工人只能由一个工会代表。而且，决定成立工会的工人须有共同利益，比方说从事

同一种工作。这些工人就成为协商单位。

一旦工人确立了自己的协商单位，接着就要让劳动关系管理局相信，单位内有足够多任务是想要组织工会的——管理局使用的标准是至少工作场所有三成工人想有工会——然后工人方能举办正式的选举。工人可以自己成立独立工会；例如玻璃工厂工人可以成立「M 市玻璃制造工人工会」("Meadville Glassworkers Union") 或者是其他类似的工会。然而，明智的做法是工人去联系现有的工会，由他们来帮助组织工会。这是因为想选举获得成功，或是在不举行选举的情况下迫使雇主承认工会，都是费时又费钱。现成的工会有组织者，有律师以及资金，这一切都是获胜的关键。

选择工会必须慎重。尽管许多工会都知道他们不发展新成员，便会消失，但事实上，仍然有很多任务会不愿努力招募会员。所以当工人与工会联系时，他们必须打听清楚，确保这个工会办事公正。例如，在曼哈顿的世贸中心中的 B 书店 (Borders bookstore) 的工人，最近投票赞成成立工会。他们请当地一个草根劳工权利组织，叫做工作要公平 (Jobs with Justice)，为他们推荐一个好的工会。工作要公平组织推荐了联合食品与商业工人下属的 888 分会 (the United Food and Commercial Workers Local 888)。这个工会有各个族裔，男女比例也均衡。它长期以来积极组织区内各种工人。而 M 市的玻璃制造工人选择了铝业，砖业及玻璃工人工会 (Aluminum, Brick, and Glass Workers ,ABG)，这个工会从主要玻璃制造商赢得了团体协约。这个工会自那之后与美国钢铁工人联合会 (United Steelworkers of America ,USWA) 合并，后者是大工会，致力于组织工人，其干部又多又素质高。虽然规模和干部非常重要，但是行业经验也同样关键。例如，汽车工人联合会 (United Auto Workers , UAW) 无法成功组织宾夕法尼亚州 C 市 (Carlisle) 的姐妹工厂里的玻璃制造工人，即使在开始时已经有八成工人支持。

工人用签署工会授权卡来表达组织工会的意愿；这些卡片表明工人授权工会代表他们进行团体协商。一旦协商单位中有三成工人签署了授权卡，工会就可以向劳动管理局呈交进行选举的申请书。但是如果没有人签署授权卡，工会就不该进行选举。须知，并不是所有签署卡片的人最终都会投票给工会。另一种表明支持工会的方式是由工人签署请愿书，这可以代替授权卡，但也可以二者兼用。作为一种策略，请愿书比授权卡更加管用，因为每一个在请愿书签字的人都会看到其他人的名字，而签署卡片则是个人行为。为了赢得选举，工人必须

公开表示效忠于工会，而请愿书可使他们这样做。

有了足够数量的授权卡，工会就向全国劳动关系管理局要求进行选举。管理局会知会雇主。这个时候，雇主可以选择承认工会，或是同意选举。大部分雇主是二者都不选。相反他们会要求管理局主持一场听证会，由工会表明它有足够支持进行选举，而且必须证明它在协商单位内有足够基础。雇主使用这些听证会往往只是为了拖延工人组织工会，争取更多时间去反对工会。除此之外，雇主可能会说服管理局说协商单位的组成不恰当；协商单位可能包括一些本不合乎资格的工种，或者没有囊括足够工人。我就职的那所大学曾经将工会选举搁置了两年多，它就是通过不断地质疑协商单位的合法性。

如果工会赢了，管理局就会安排日子进行选举。雇主这时候可以自由地争取工人投反对票。由于后来对原全国劳动关系法做了修正，再加上劳动管理局和法院的某些裁决，雇主现在可以用来反对工会的行动大为扩充。通常雇主会聘请顾问公司开展反工会运动，而当中很多策略都因其半合法或干脆非法而臭名昭彰但即使是合法策略也是骇人听闻的。例如以下行动，在现有法律下雇主可以合法进行：

- 通过反工会宣传蒙蔽工人，包括向工人及其家人发信甚至是录像影像。宣传内容不必真确，它也不需直接威胁工人，但可以宣称如果工人投票给工会，坏事就会发生。
- 委派监工每天与工会支持者面对面「讨论」。
- 禁止非公司员工的工会组织者在任何属于公司财产的地方出现。
- 在工作场所举行会议，迫使工人参加。在这些强制会议中，监工千方百计地游说工人说如果投票给工会，灾难就会降临。他们请工人给他们多一次改进机会，事情就会变得更好。有一个组织者告诉我，一个老板竟然拿出一块藏着洋葱的手帕，这样他一边滔滔不绝一边就会哭出来。

大部分雇主会更加离谱，在工人发起工会组织时采取非法行径；他们会调走支持工会的工人、威胁他们、贿赂他们、甚至是解雇他们，只求打败工会。在现有法律下，对这些卑鄙行为的惩处总是过晚，而且只是给雇主带来鸡毛蒜皮的损失，并不能产生什么作用。研究发现自从北美自由贸易协议通过之后，雇主更加频繁地威胁工人，说如果工会赢得选举就要将工厂转移到墨西哥或是关闭工厂。

到了选举日，工人通过无记名投票进行选举。工会必须赢得五成工人选票，外加一票赞成，再经由管理局核实，然后工会才能成为工人的唯一代表。万一工会输了，如果雇主有不公正对待劳工，违反了法律，则工会可以质疑选举结果。管理局会举行听证会，而且有权力推翻选举结果。如果情况属实，管理局可以直接安排另一场选举。管理局也可以推翻选举结果并且命令雇主承认工会，即使工会在选举中失败了。但是这种情况并不经常发生——只有当雇主过分违反法律，以致管理局觉得无法再进行公正的选举时才会发生。工会一旦被确认为谈判代理时，就有义务通知雇主，要和雇主交涉团体协约。

成功的工会组织

尽管劳动法提供了应有保护，但还是很难让雇主承认工会。在过去 30 年，劳工受到不公平待遇越来越多，而工会成功组织的比率却降低了。例如，在工会选举上对劳工的不公正待遇，从 1950 初到 1990 年增加了 4 倍，而拒绝谈判的数字在同期增加了八倍。从 1950 到 1954 年，工会在全国劳动关系管理局指导的选举中有 72.1% 获胜，但是 1990 年这个比率就降到 49.5%。如今则更只有 45%，而且合格的协商单位的受雇者数目也在持续减少，从早期的超过 50 万人降到现在的不足 8 万人。实证研究显示雇主的策略，包括非法的，对工会的成功率有消极的影响。

然而工会赢得雇主的承认并非不可能。有些工会决定不依据全国劳动关系法来组织工会。他们通过各种方式来达到目的，通常包括直接行动。联合食品与商业工人协会通过组织抵制来反对顽固的雇主，以实际行动告诉雇主，只有当雇主承认工会，抵制才会结束。其他工会则会聚焦于整个小区，努力提高居民对工人权利的意识，还积极参与小区生活。因而，当工会想针对某个雇主进行组织工作时，工会已经营造了一种有利的氛围，使得雇主难以对抗。然后工会可能会在小区组织的监督下举行一场非正式的代表选举，如果工人投票赞成工会，小区压力会迫使雇主承认工会。

加州护士协会在德州的发展

2007 年夏天，我和妻子凯伦进行了一次为期四个月的全国巡回新书推广活动。

七月中旬，我们用一周横越得克萨斯州推广我的新书《廉价汽车旅馆和热板：一个经济学家的游记》，趁机与加州护士协会（California Nurses' Association, CNA）的成员讨论工会的事情。我们先后在圣安东尼奥（San Antonio）、奥斯汀（Austin）、休斯敦（Houston）和达拉斯（Dallas）停驻，会议先后安排在两个餐厅，一个工会大厅，以及一名护士的家。我推销新书之余，也卖掉几十本第一版的《为何我们需要工会？》。我再次发现，员工不管做哪种工作，都对雇主抱有怨气，除非员工组织起来，否则问题无法消除。

加州护士协会创立于 1903 年，初期是护士的专业协会。随着社会和法律的环境变化，护士像公立学校教师一样，将其组织变成工会，并鼓动要雇主承认其地位并为之进行团体协商。加州护士协会在加州的组织工作得到巨大成功，赢得了团体协约，与没有工会组织的护士相比。那里的护士得到较好的薪酬、福利和工作条件，更得到了发声的渠道。（劳动学者戈登·拉费尔【Gordon Lafer】指出，护士有工会，病人也更安全。）工会也一直为公众利益倡议，促成加州立法规定注册护士对病人的最低比例，是当时第一个类似立法。当州长阿诺·史瓦辛格（Arnold Schwarzenegger）在 2004 年暂停这部法律，工会积极地追踪他，跑遍全州去抗议，还发动其他工会和公众抗议。当时马克·布伦纳（Mark Brenner）在劳动杂志（Labor Notes）上撰文道：

「州长结果选择加大赌注（与工会对赌），而不是撤退，所以宣布在十一月举行特别选举，并亲自努力提出就四个议题举行公民投票，其中两个是明确地要反工会。第一个把教师试用期由两年延长为五年，以图更容易用任何理由解雇教师（或没有任何理由）。第二个要公共受雇者工会，在使用会费于政治目的之前，需要得到全年一次性书面许可才行。」

加州的工会的对策，是筹募前所未有的资金，花费超过 1 亿美元，去击败州长的提议。加州教师协会（California Teachers Association）提供大部分资金，超过 5300 万美元，而服务业受雇者国际联合会（Service Employees International Union, SEIU）则发动其加州工会代表会议及一个大型公员工会，即编号 1000 分会，总共投入超过 2000 万美元。

工会联盟也努力进行电波宣传战，赞助 24 次电视广告和无数的电台广告。

随着选举的临近，联盟与本地工会代表会议以及州的总工会，发动了超过一万人登门拜访选民和电话游说，动员更多人投票。但护士们的表现才真出尽风头。无

论阿诺·史瓦辛格去华盛顿还是华尔街，护士们都接踵而至。护士协会的人甚至追踪史瓦辛格去到波士顿，史瓦辛格当时参加滚石乐队筹款演唱会，一张票十万美金。

一位一直追踪史瓦辛格的护士在音乐会外说：「人们马上知道我们是谁，连我们是头一个工会赢得立法规定护士与病人的最低比例也都知道。他们清楚知道我们为何追踪州长。」

护士们从来没有松懈，12 个月内举办超过 100 次抗议。这些努力，在工会会员和公众中间引起共鸣。在 11 月 8 日的选举，施瓦辛格所有建议都被否决了。

加州护士协会一直坚定支持由政府全数负责国家医疗保健计划的方案。工会对患者和公众利益的关怀，使它在加州享有信誉和正面的形象。为了扩大自己的基础，它在 2004 年组成全国护士组织委员会，在全国发展组织。

加州护士协会所力攻的一个地方，就是得克萨斯州，那里有很多护士在公立医院工作。德州公务员没有团体协商的法律，这意味着，虽然工人在联邦和当地政府都有宪法权利加入工会，但他们不能迫使其雇主进行团体协商。雇主可以自愿承认工会，但这种情况很少发生。私立医院护士可以通过全国劳动关系局要求雇主承认所成立的工会，或尝试争取雇主自愿认可。然而，德州是一个所谓「工作权利州」（译者按：这些州禁止劳资协议中包括受雇者有参加工会义务的条款，也禁止规定从工资扣除工会会费），所以即使工会获得正式代表权，它也不能与雇主达成有关上述保障工会运作的协议。

加州护士协会像其他一些工会一样（包括服务业受雇员国际联合会 — 它与加州护士协会处于竞争关系，经常互相针对），采取了创新手法来克服上述困难。例如，它在加州使用针对大企业的宣传手法，又积极发展新会员，最终迫使业内最大的公司之一的特尼特医疗保健公司（Tenet Healthcare）签署了「中立协议」，承诺公司不会在得克萨斯州干扰工会招募会员。雇主干扰工会招募会员，通常是非法的，但很少受到有效惩治。这是成立工会的成功率不高的一个主要原因。而这个协议就给予工会相当的优势。关于中立协议，也不是没有争议的，一些批评者说，工会为取得雇主的中立协议，往往做出不合理让步。但是，如果一个工会利用其权力，让一个地方的雇主能在另外一个地方保持中立，工会就可能把那些在普通环境下难以发展组织的地方去组织起工人。2008 年 3 月 28 日，加州护士协会与特尼特公司的中立协议结出了果实，它在休士敦的赛普拉斯·费尔班克

斯医院（Cypress Fairbanks Hospital）成立工会，也是得克萨斯州第一间有工会的医院。

加州护士协会也游说德州州议会，立法规定护士与病人比例，就像它在加州所成功争取到的一样。它也主张护士有权自由担任病人权益的倡导者。工会也在华盛顿、奥斯汀（Austin）和其他城市举行示威和拉起纠察线，以使公众了解护士的工作条件和为何需要进行医疗改革。

我们头一个拜访的城市是圣安东尼奥（San Antonio）。我拜会了约 40 名护士及其配偶，还有其他工作人员。他们朝气蓬勃，问尖锐的问题，明显对其职场的问题把握得很好，也知道该当处置。他们对工会和劳工运动的知识也了解得不错。加州护士协会在协助发展基层领导和任命女性及少数民族员工上面，都有所作为。大多数护士都是女性，在圣安东尼奥，很多同时是拉丁族裔。工会也明白，工会不只要在关乎经营工会和团体协商的知识上教育会员，也要就广阔的社会和政治经济问题教育会员。工人要有一个符合其需要的政治指南针和意识形态的信条，来激励他们行动起来。要做到这一点，他们必须学会更多知识，比在电视上浏览过的，或很多任务会平常所教导会员的，都要多得多。

在奥斯汀、休斯敦和达拉的会议，我略有不如之前的感觉，但护士放下工作来听我的报告，这无论如何令人欣慰。我再次知道，为什么工会那么关键。一个个护士诉说同样可怕的故事：不合情理的看护工作量，12 小时轮班制 — 即使工作周缩短，护士仍然疲于奔命，而病人则有更高风险。一名护士说她连续两周要当这样的班，之后才得到休息。另一个护士当 16 小时的班！所有护士都投诉上司和部分医生的骚扰，还有医院之对待患者，其方式既基于利益驱动，也总不够安全。一位护士描述一家医院只顾进行疏散，迫使重病和受重伤的病人离开房间，却又不提供足够的支持；若无护士的干预，患者可能已经死亡。现在护士也被置于动作与时间研究（time motion study）以及精实生产策略（lean production）之下，而这些（所谓科学管理方法）本是由汽车公司所普及的。医院聘用缺乏训练及技术较低的员工，好节约雇用常规护士。看护的工作量逐渐增加，而必要的用品却缩减。护士要「少花钱多办事」，但这两头中无论哪一头，都意味病人所得到的看护水平下降。我曾经有过谈话的护士，没有一个会鼓励她的女儿或儿子成为护士。在工会工作人员鼓励下，大家分享彼此的故事，这时，我可以看见，众志成城之苗已经出现，而这是成功的工会建设所必需。大家会学懂，先从举办小

型会议开始，或者在工作中交谈，然后是多阅读、多反思，一直到戴上工会肩章上班，就看护病人量质询主管，举行公众抗议，发起签名运动等等。渐渐地，一天接一天，你体会到了，只有当你的同事都一起做，你的生活环境才会得到改善。如果时机恰当，如果那个工会还不错，你就会认识到，你是大我中的小我，这个大我，就是整个阶级，工人阶级，为解放自己而斗争。

无论工会是不是在全国劳动关系法的指导下进行组织，我们已经充分证明，工会获得成功所必备的条件。为了克服在工会组织的过程中雇主以及法律所设置的障碍，工会策略是十分重要的。事实上，两位学者，布隆芬布伦拿（Kate Bronfenbrenner）和尤纳维克茨（Tom Juravich）说：「在各种可以用来解释选举结果的变量之间，工会策略比其它变量——包括雇主的性格和策略，协商单位人口组成状况、组织者的背景，还有选举的环境等——更能够解释选举的结果。」

建设成功的工会需要时间。在工会组织者的帮助下，那些强烈支持工会的工人必须从一开始就在工作场所中建设基层群众的组织。即是说，在找工人签署请愿书或授权卡前许久，就要先和同事面谈，建立信任和支持。

我们经常认为，工会的唯一目的就只是为成员争取更多的金钱。然而上述两位学者发现：「那些将焦点集中在尊严、正义、歧视、公平，或者是服务质量上的工会，比那些只关注传统生计——如工资、福利、和就业保障的工会，有较高获胜率。」在田纳西州 M (Memphis) 市进行罢工的环卫工人打出的标语是「我是人！」（"I Am a Man."）。马丁路德金在 1968 年被暗杀前后正在支持这些工人。20 世纪 70 年代在耶鲁大学组织工会的女办事员要求得到尊重与尊严，以及结束种族与性别歧视，而不单纯是得到较多工资。

为了实现这些目标，一种「团结的文化」（"culture of solidarity"）必须渗透到工会组织运动的各个方面。总体上说，雇主须被视为「阶级敌人」，只有当工人聚集在一起，并以「一人受损则众人受损」的原则行动时，这一「阶级敌人」才能被击败。工会应该鼓励循序渐进的团结行动，工人从中可以发现同仇敌忾不仅是可能的而且是有益的。比方说，一旦成立了内部的组织委员会，委员就可以开始和工厂外的工人举行非正式的会议，或者到工人家中拜访。接着就传阅支持工会的请愿书。签署请愿书是获取工人支持的第一步；接着，要继续争取工人更多的支持。当有足够的成员签署请愿书时，必须组织一场签署者的集会。参加公开集

会意味工人挺身而出，这使进一步的行动更加容易。

工人的团结，可从日常工作中深化，例如通过和工会组织者会面，或者其他社会事件。我们务必令工人从这些事件中了解到，雇主为求削弱工会而正在做或者将会做的事情。既然雇主使用的伎俩基本上是一样的，工会就不难预测到雇主的策略。此外，一开始就要使工人的家人，和更广泛的劳工邻舍，都参与运动。工会的其他协商单位的工人，也可以是出色的组织者，因为他们有切身经验。工人要尽快将他们的要求制定成文，准备拿到谈判桌。有时可以在选举前就将这些要求交给雇主。

在他们的研究中，上述两位学者发现以下几个特定的策略，在获得选举成功中特别有用：

1. 在职场成立组织委员会。委员会应该包括尽量多任务人。它应该尽可能代表工作场所内不同种类的工人。每一个工作部门都应该有代表，而且委员会代表要从整体上反映工人的性别和种族构成。工会干部最好也是这样。例如，在一个主要是亚洲妇女工人的工厂，组织者应该是亚洲妇女，或者至少是熟悉她们的环境的女性。同样，在南方组织工会，组织者需要是非裔美国人，因为至今南方的大部分工人依然是非裔美国人。那些组织委员会的创始人应该绘制一张工作场所的人口状况图以帮助组织。

2. 家庭访问。成功的工会组织要求面对面的接触。例如，在我工作的地方，我四次组织大学教师工会的努力都失败。其中一个失败原因是因为即使在办公场所，老师都不会直接与同事交谈。大学教师太囿于中产阶级观念，认为影响别人的私隐是不礼貌的。难以想象大学的工会支持者会在走廊硬拖住同事谈话，更不用说到他们的家中了。因此，工会太过依赖大量发送邮件和向报社投书。我们没有意识到一点，就是成立工会是感性的也是理性的经历。人们在一生中总是被灌输某些行动是不恰当的，这时如果要他们采取这些行动，必须先感动他们，让他们生气，使他们意识到，组织工会是因为事关重大原则。只有通过个人的接触，才有希望赢得感情上的认同，否则工会便无法成功。除了组织者，支持工会的工人也应该进行家庭访问，原因很显然，工人较易听熟人的话。

3. 举行大型或小型的小组会议。工会是集体组织，因此需要通过经常会议使工作更加有效和民主。在会议中，工人不仅要知道工会是在作什么，而且可以学习到民主组织的原则，获得对抗雇主的信心。会议也是一种社交，给工人提供维

系友谊、结交新朋友的场所。在大型会议上，来自其他工作场所的人，可以告诉工人他们如何受益于工会，并帮助新工会设计对策。

4. 举办团结日，在这一天工会支持者以行动表达团结一致。在 M 市玻璃工厂，工人穿起红色的工会 T 恤衫以示团结、自豪与尊严。依据环境的不同，团结日也可以是直接抗衡管理者权威的场合。例如一群工会支持者针对管理者某个令人愤慨的行径，以某种仪式表达愤恨。

5. 在选举前成立谈判委员会。当大家都开始行动起来，就会看到希望。当工人制定具体的要求，大家集思广益，越说就越急于实现要求。这样做的目的，就是让大家觉得，这时成立工会变成一件自证预言的事——心想事成。

这些策略，即使雇主激烈抵制，仍然可以帮助大家成功组织工会。这些策略也对于工会赢得第一份团体协约十分重要。管理阶层不会在工会赢得选举后就放弃斗争。它会设法阻止工会赢得决定性的第一份团体协约，而且在以后的谈判还会继续阻止。他会使用合法与非合法的计谋来拖延谈判；为了察觉并防止这些计谋，工会必须在选举后继续开展基层群众运动。最后，为了更具影响力，工会必须说服大部分或全部协商单位成员都成为工会成员。在现有的劳工法律下，工会不可能要求协约加上一条，让工人自动成为工会会员。虽然如此，要发展会员也不难，因为适用于组织工会和谈判的策略，也同样适用于发展会员。

第三章 工会结构和工会民主

在 1996 年总统大选里，共和党候选人多尔并不站在工人这边，他不断诋毁支持柯林顿总统的工会「老板」。事实上，多尔和柯林顿一样，大部分竞选经费都来自企业高层，这些高层才是两党的真正「老板」。但他从来没想到要喊他们「老板」。而工会却经常被指责为「不民主的官僚机构」，说工会更致力于让领导人致富，甚至服务工会会员。工会领导人因此经常被称作「老板」，甚至那些通常对工会抱有同情心的人也这样叫。工人也经常告诉民意调查者，认为工会领导并不值得信任。

难道工会和他们宣称要对抗的企业一样，是老板自上而下组织起来的？工会理应民主，而事实上却不总是如此。但是，毫无疑问，美国工会却是这个国家里面最为民主的组织，尤其是地方一级的工会。即使最为官僚的工会，都有变民主的潜力，而雇主的公司却没有这种潜力。通用汽车公司是按照科层制度，自上而下地组织起来的。而所有雇主的公司，不管是上市公司还是私人公司都是这样。

如果通用汽车的董事会做出一个决策，在公司的科层体制下员工没法改变这一决定。工人并不选举董事会成员，他们也不具备改变公司结构的权力。换句话说，大部分公司并不是民主的组织，它们也不能变成此类组织。权力集中在上层手里，由产权所有人和政府来支持；政府也随时准备好强制贯彻这种支持。

工会的情况就大不相同了。工会是由工人自发组成的，权力掌握在会员手里。所有工会都有章程和规则，提供了民主运作的基础，重要的联邦法律也支持工会民主。这并不是说所有的工会都会民主的运转，但是他们拥有雇主所缺乏的进行民主运作的潜力。历史给我们提供了很多任务会不民主甚至是腐败的案例，但是，同样也有很多民主工会的例子。而且，没有哪个工会完全没有民主。以「国际卡车司机兄弟会」(International Brotherhood of Teamsters) 为例，所有人一想到「腐败工会」几个字，就会想到它。这个工会在腐败的泥潭中浮沉五载，它被有组织的犯罪者利用，其退休金被他们当成了拉斯韦加斯赌场的提款机。但这个全国性卡车司机联合会由几百个地方工会组成，他们都与腐败无关，并且遵行会员的意愿。1930 年代晚期，在明尼阿波利斯，卡车司机工会在「大萧条」期间树立了民主和进步的工会典范。在 1980 年代早期和 1990 年代，勇敢的改革者发起了一个基层运动「卡车司机争取民主运动」(Teamsters for a Democratic Union)，目的

在于为促进会众拿回工会的控制权。他们向黑帮及其工会走狗发起反抗，并争取到联邦政府起诉这些黑帮。政府也同意临场监督公开公正的选举。接着，作为改革者的罗安·加里（Ron Carey）和他的同事获得了工会的控制权，也开始推广雄心勃勃的民主改革。

当然，有很多问题需要解决，今年加里仅以微小多数在改选中战胜了传奇（并且腐败）的吉米·胡佛（Jimmy Hoffa）的儿子。然而，接着却发生悲剧性逆转，加里被指控运用工会资金帮助竞选，他先把工会资金转给某些自由派团体，再由后者把钱转到加里的竞选运动中。看起来民主党和劳联-产联的工会职员也牵涉在内。加里被政府监管人员逼迫辞掉工会主席职务，并且不准他再参选。考虑到在竞选活动中搞资金欺诈是经常的事，对于加里的惩罚似乎过于严重了。无论如何，工会应该由普通成员而不是官僚控制。而且劳工运动一定要政治独立，不与任何阶级敌人的政党联盟。

尽管发生这次逆转，卡车司机争取民主运动终究把工会大大改革过来了。这样的改革，在私有企业和政府机构中绝不可能。你可以确信，在加里领导下取得成功的 UPS 罢工，如果在旧有工会的保守势力下是绝不会出现的，他们大概会和公司签订背叛工人的团体协约。所以，谁当工会干部并非关键，而卡车司机争取民主运动，还有工会会员，都继续争取工会民主，才是关键。

地方分会和国际工会

当工人组织工会，通常是某个大型的全国性总会，或国际工会下面的地方分会（有些工会称为国际工会，因为他们在加拿大有分会和会员）。全国或者国际工会的成员，都受其章程约束。但地方分会也可以有自己的规则，并约束当地会员。这些规则规定工会干部如何产生、竞选空缺的规则、工会干部是否有薪、他们有什么责任、任期多长、工会会议的频率、会员的行为规范、会费多少（这个方面部分地也由全国或国际工会来决定）等等。美国地方分会数以千计，差不多都隶属于全国或国际工会。有时候，有个别地方工会与全国或国际工会没有隶属关系，这些独立工会有时候是和雇主结盟，是公司工会，也并非独立地为工人争取福利。

虽然工会结构多种多样，最常见的一种结构是，地方工会有很大的自主权，但因为是全国或者国际工会的成员，必须服从后者的规则与政策。但有些工会，

在地方与国家工会之间，还有一个中间机构。例如，我所在多年的美国教师联合会（AFT），就是一个教师及有关人员的全国总会。我所在的地区被称为联合院校教师分会（但大部分分会只用编号识别，例如，3号分会就是电力工人的国际兄弟工会的分会）。我们有自己的章程和规则，政策也由自己制定。我们还没有赢得进行团体协商的权利，但如果我们拥有这种权利，我们就要把团体协商列入议程。作为美国教师联合会的一部分，我们需要支付一定的费用（称为人均费用）给工会的中间机构——宾夕法尼亚州教师联合会，当然还要向全国总会付费。在州一级也有工会机构，为本州岛会员服务，出版报纸，与该州其他工会结盟，以及在立法上游说州议会。最后一点对教师是最重要的，因为大部分教师都是公共部门的受雇者，他们的雇主依赖于国家资助。至于全国总会，他们的角色则是为工会制定总体计划，雇佣研究者、组织者、律师、说客等等人员来为当地服务，帮助工会吸纳新成员，游说各种政治机构，并促进公众支持教师和教育。

因此，工会一般都是三层结构：地方分会、中级工会、全国总会。即便如此，依然有很多变种。首先，各地方性工会有着不同的自治权。一些工会可能有能力号召大罢工而不理全国总会的高级工会干部的意愿。其他地方工会可能要首先得到全国总会的批准。一些工会有巨额罢工基金，地方分会想得到基金，就必须先征得全国总会批准罢工。其次，地方工会在组织规模和任务复杂程度上很不同。一个地方电力工人工会可能代表一个大城市的所有电工，并且可以同建筑承包商协会进行谈判。这些承包商向工人的退休基金供款，例如每个雇用的电工，每工作一小时要供提供资助若干美分。而地方工会就来管理这个巨额退休基金。相反，通用汽车公司的工人地方分会便无法参与管理养退休金会的事务，这由全国总会负责。

最后，工会在选择工会干部方面也各有不同。地方工会的工会干部通常由组织的成员通过无记名投票选出。这些工会干部有权聘用工会干部。在工厂一级，最底层的工会干部直接接触工厂的工会会员，他们称为工人代表。在一些工会中，工人代表是由投票选出的，而在其他工会则由上层工会任命。同样规则也应用于分会的团体协商委员会的干部选举上。

选拔中级和全国总工会的工会干部，通常有两种方式，一种是通过会员的直接选举，另一种是由全国总会的定期代表大会选出来。这些代表是当地的工会干部或者指定的干部，或是两者的结合。这两种方式都可以是民主的，但直接选举

的方法是最民主的，因此，也是最可取的。例如，在卡车司机工会改革前，总工会的工会干部由全国大会的代表选出，但大多数代表都是指定的干部。这种情况下，它几乎是不可能把现任工会领导改选掉，这是一种为腐败度身定做的制度。

美国有超过一百个全国和国际工会；大部分都隶属于一个更大的工会联盟，即劳联-产联（AFL-CIO）。劳联-产联与属会的关系，有点像全国总会与地方分会的关系。劳联-产联出版一份报纸，有一大批研究员，聘请很多组织者，也资助成立组织学研究所。它也有—队说客驻在华盛顿。一般而言它也自视为工人的代言人。

不过劳联-产联对于下属各个行业性全国总会的权力有限，后者享有自主。劳联-产联可以调解会员工会之间的分歧，例如约定彼此之间不要争夺会员。但是它不能向属会发号施令。如果一个总会要停止罢工，劳联-产联不能阻止，即使其领导者认为他们是做了错误的决定。劳联-产联当然可以把某个工会开除出会，它也确实这么做过几次，最著名的一次是把腐败的卡车司机联合会开除出去（后来又恢复会籍）。

不是所有行业总会都是劳联-产联的成员。全国最大的教师工会，即全国教育联合会，就不是劳联-产联的会员（但它即将与美国教师联合会合并，而后者是劳联-产联的会员）。小一点的美国电气、无线电、机器工人工会也不是。总之，劳联-产联是个并不强大的联合会，这从会员工会的独立性上看是好事，但从促进工人的意志行动方面看，却是坏事。但它仍然重要，我们将在本书后面更详细说明。

在一些特定区域，比如在城市，劳联-产联属会成立工会代表会议（Central Labor Council）。这些代表会有多重作用。历史上它是地方工会组织工人时的协调机构。假设联合钢铁工人联合会正在宾夕凡尼亚州的匹兹堡一家钢铁公司内组织工会。匹兹堡的工会代表会议除了派出组织者去帮忙外，还会资助他们。代表会也可能发起抵制这家公司的产品。在罢工中，代表会也可能协助拉起纠察线，而各个工会会员也拒绝穿越纠察线，阻止货物运送。代表会也可以赞助工会成员或任何工人的劳工教育。这样代表会有助于建立强大的工人运动。但不幸的是，虽然有一些代表会仍在做这些事，但许多代表会却消极对待，只将精力用在帮助当地慈善机构，以及为亲工人的候选人拉票。

工会结构与有关法律

尽管工会结构多种多样，但所有工会必须遵守一条重要的联邦法律，劳资关系报告与揭露法案（Labor Management Reporting and Disclosure Act），即通常所说的兰德拉姆，格里芬第六法案（Landrum-Griffin Act.6）。这个法律是美国国会在查到一些工会腐败情况后，于1959年颁布的。由于雇主通常不介意同腐败工会打交道（顺便提一句，腐败工会常常大量捐款资助保守派政客），因此所谓「腐败工会」只是一个烟幕，用来掩盖国会听证会的真正目的，就是抹黑所有工会。雇主及其政府盟友力图制造这样的印象，工会都是同会员利益背道而驰的，而会员需要别人来解救，免受腐败而专制的工会欺凌。然而，有时候，国会调查员的反工会意图，也会催生对工会成员至关重要的立法。

这个法案分成了几个部分，或者说几个章节，其中最重要的条款如下：

第一条：工会会员的「权利法案」。它确保工会不能剥夺会员按照工会章程与规则所规定的权利。任何成员都不能被剥夺在工会会议上的发言权，或者被剥夺竞选工会职位，或在工会报纸发表意见的权利。工会主席不能任意更换被会员选出来的员工。假如工会在职者有权利在工会报纸上刊登竞选广告，竞争者也同样有这个权利。成员的权利若受到侵犯，他们可以向州法院起诉工会。更重要的是下面一条：「任何劳工组织都不能向成员罚款，停职，开除，或其他纪律处分，除非成员不缴纳会费，或者有如下情况：被指控者（a）收到了书面指控；（b）有合理时间去准备辩护（c）能出席全面和公正的听证会。」

第二条：工会须就成员会籍和财务报告给劳工部；任何会员也可索取这些资料。

第三条：严格限制全国总会的托管权利。大多数总会的章程赋予他们暂时接管地方与中级工会的权利。这就是所谓托管。如果地方分会被黑道控制，又或分会工会干部盗取资金，让总会接管也不是坏事。然而，有些总会这样做只为巩固自己对地方分会的控制，和剥夺其民主权利。这第三条限制了总会滥用权力。

第四条：工会必须定期改选工会干部。地方分会必须每三年选举一次，总会必须每五年选举一次。所有选举都必须服从最起码的民主准则，例如，采用无记名投票。工会不能有歧视性的资格规定，例如，参选成员必须出席往年九成工会

会议。劳动部有权推翻工会的选举，然后监督重选，因为它是贯彻有关法律的执行机构。这种情况曾于 1972 年美国煤矿工人工会中发生过。1969 年，在职的托尼·博伊尔（Tony Boyle）曾在一次污点选举中获得连任。他把主要竞争对手，约瑟夫·约克·雅本思吉（Joseph Jock Yablonski）谋杀了。劳动部根据博伊尔反对者的请求推翻了选举，这为阿诺德·米勒（Arnold Miller）的当选铺平了道路，阿诺德·米勒是矿工工会改革派（名为「争取煤矿工人民主联盟」）的候选人，他恢复了矿工工会的民主制度。

一个民主工会的例子

美国电器、无线电、机器工人工会（UE），是其中一个在大萧条的劳工战争中发起产业工会运动的工会。在产联跟美国劳联合并时，它已经是前者的会员。这个工会在二战结束前，已经把生产工业和消费电子业的大部分大公司工人组织起来，包括通用和西屋。这个工会在建设基层民主和促进进步的政治运动方面都有令人景仰的成就。它在这个过程中也为成千上万的电气、机器、无线电工人赢得了工资的增长、工时缩短和工作环境的改善。不幸的是，这个工会在冷战中的反共浪潮中遭受牵连，它正式从产联中被驱逐出去，因为它的领导人不肯签署反共声明。1947 年通过的塔夫脱·哈特莱法（Taft-Hartley laws），修正了全国劳动关系法，加入了很多反劳工的条款。法例要求所有的工会干部要签署承诺书，声明他们不是美国共产党的成员，尽管当时共产党是完全合法的政党。这不仅侵犯公民自由，也意味把左翼人士清除出工会。

共产党员及其支持者为了建立产联而鞠躬尽瘁，承受最大风险，从事最艰难的组织工作，因此在产联获得巨大影响，包括在美国电子、无线电、机器工人工会。尤其值得注意的是，共产党员支持非裔美国工人的权利；而工会里的激进分子则带头组织南方黑人工人。这些由左派领导的工会所从事的斗争，以及所获得的团体协约，在产业工会中无人能及。

美国电器、无线电、机器工人工会从产联被肃清后，其他工会抢收它的成员。由于不让这个工会得到按照全国劳动关系法和全国劳动关系局的保护，也由于雇主和国会里的反共分子的攻击，这种抢收其他工会成员的做法变得通行无阻。然而，这个工会毕竟存活下来，在 50 年代损失了大部分成员后，在接续的三十年中复苏。今天，工会有大约 4 万成员，总部设在匹兹堡，这个城市见证了工会

的最大的胜利，也见证了其最大的失败。今天，它虽名为电器、无线电、机器工人的工会，实际上其所组织工人远超于此，像很多今天的工会一样，它组织所有赞同其原则的工人。最近，它组织了北卡罗莱纳大学的校工，还计划组织本州岛内所有公立学院和大学中所有工人。工会生命力部分来自活泼的内部民主；其他工会如果想自强，也应当实行这种内部民主。

美国电器、无线电、机器工人工会内部有一个三层组织结构，最上面的是全国总会。全国总会的章程规定工会的宗旨是「保护、管理和促进工人的利益，在职场组织地方工会，并促进其发展。」工会致力组织私人 and 公共部门的任何工人，只要「他们想依靠基层群众来进行组织，以便推行激进斗争来改善他们的条件」。工会承诺，在接受成员时不论其「技能、年龄、性别、民族、肤色、种族、宗教或政治信仰、隶属关系、性取向、或移民身分」。其章程规定，主席、秘书长并财务长、组织部长，以及每个地区工会的副总裁，统统都由选举产生。这些工会干部组成为工会的执行委员会，负责总会的管理。此外，还有三个受托人和两名候补来审计工会的账目，管理每年物资记录，以及负担监督工会所有财产的总责。

美国电器、无线电、机器工人工会的总部的工会干部只有一年的任期，工会干部必须在周年代表大会参选才有可能连任。大会的代表是由当地有交会费的成员，通过无记名投票选出来的。选出的代表的投票权是与当地成员人数成比例的，不过，没有一个地区分会能够拥有多于 10 个代表，而不管它有多少个成员。这样可以保障工会干部都由民主选举产生，而且还保护规模较小的地方分会也有代表。这种做法，与许多其他工会很不同。其他工会尽管多少以民主方式经营，但常常发生工会总部的工会干部指派会议代表，导致异见声音难以听到。而美国电器、无线电、机器工人工会，即使是在内部反共分子弄得分崩离析的时候（这些人通常都由工会外的势力资助），它也保持了活泼而民主的内部辩论。最显著的一点是，它的章程严格限制工会干部的工资：「如果章程没有明确规定，则总执行局有权决定支付给工会雇用的任何工会干部、成员或其他人，但工资不得超过行业的每周最高工资……」在 1996 年，工会主席工资不超过 3 万 6 千 8 百 25 美元零 36 美分。这样，工会可以确保其干事与会员保持紧密联系，并认同他们，而不是变成另一个高高在上的大老板。章程还提供了另一个制衡工会干部的方法：不论是哪一位工会干部，地方分会都可以发动请愿来撤换他们。

在总会之下是十二个按照地理划分的地区委员会（所谓之下，是指组织结构

上，这种划分不一定表示权力大小)。每个区委员会的宗旨是：「在特定区域内，就美国电器，无线电和机器工人工会一切有关事宜，致力谋求各个地方工会之间的利益保护，行动一致，和密切合作。」地方工会负责选举区委员会成员。每个区委员会都有自己的章程。第六区的委员会（其辖区包括我生活的地方）的章程，是参照总会章程，着重基层权力和最大化民主。

工会的基础是各区的地方分会。各分会也必须有自己的章程，其中规定了工会干部的人数、职责、分会的会议时间、分会的执行委员会、会费标准、宣布罢工的程序，以及会员被指责违反工会的规则和条例时有何权利等等。全国总会的章程规定了成立新分会的确认程序，而基本会费标准则由全国代表大会决定。今天，一个地方分会的会费大约每周 10 到 21 美元，其中 5 美元交到总会。

在美国电器，无线电和机器工人工会，罢工都是由地方分会发起，不过任何一次罢工都必须遵守工会的章程。其中一条特别规定：「任何关于争取新的团体协商之团体协约的罢工，或为更新现有的团体协商之团体协约而举行的罢工，必须经该分会或更多分会的成员的表决通过。」各地方分会在举行罢工时，都必须建立罢工自卫基金，以支持成员的罢工。章程也规定，在团体协商中「任何美国电器，无线电和机械工人工会的代表，都不能单独与雇主进行谈判。」

美国电器，无线电和机器工人工会在确保会员能够控制工会上，花费了很大的精力，从全国代表大会到各级工会的日常经营，都规定得很仔细。章程第 25 条是关于基层会员的原则：「我们的工会干部，是由会员委托总会的工会干部以及总执行局来聘请的。他们有责任执行领导层的命令、建设工会、吸收会员、帮助地区分会解决问题和落实工会的职责与政策。工会干部不能干涉工会会员对工会的控制权，包括任何层级的选举。否则工会就会变成一个干部主导的工会」

一个工会可能并不如它的章程宣称的那么民主。但是，从成立开始，美国电器，无线电和机器工人工会却一直按着它的原则经营会务。因此，它可以看作是其他工会的民主制度的一个标杆。一些工会可能对被指控触犯工会规定的会员，赋予较多程序权利。汽车工人联合会（UAW）有一个独立的上诉委员会，会员可以上诉到这个委员会。但是相较于美国电器，无线电和机器工人工会而言，汽车工人联合会较为明显地由职员控制。不过，很多任务会都有基层会员的运动，他们坚持要有更多民主，而劳工运动只有这样才能达到成功重建的目的。

地方分会会议：一个例子

我成为美国教师联合会（AFT）的成员好多年了，而我所隶属的地方分会是联合院校教师分会，它的目标是把我就职的匹兹堡大学所有教师都组织起来。我们这个分会在每个方面都是民主的。我们制定自己的章程规则，自行决定发展战略和政策。美国教师联合会（AFT）是各州教师工会的总会，有自己的总部。而我们的分会同时附属于宾夕法尼亚州教师联合会和美国教师联合会。我们分会自己订立会费，但是我们要给州总会和全国联合会按会员人数上缴费用。因为美国教师联合会也隶属劳联-产联，所以我们也向后者缴费。美国教师联合会则资助我们的组织活动、组织者及员工。当然，我们也受美国教师联合会的章程约束，他们也可以不支持我们的工作。总之，我们分会拥有相当多自主权。后来，美国教师联合会还同意我们和美国大学教授协会（American Association of University Professors）合并，所以我们现在是合并的工会。

我们通常在一个基督教拥有的房子开会。这些会议通常按照惯例进行，任何出席会员都有权对任何议题提出自己的看法。我们要做决定时，或者由执行委员会投票决定，或者由所有会员邮寄投票决定。究竟由谁决定，这看什么议题，也看章程怎么规定。有些时候，会议只是例行公事，也有些时候讨论会非常热烈。我们和联合会的干部有过很多分歧，有时也和我们的律师意见不同。我们也不总是喜欢全国总会的立场。但是，和其他绝大多数地方分会一样，我们分会总是以民主方式运作。

如果我们回顾劳工运动的历史，就会发现劳工运动蓬勃发展的时期，都是当运动成为劳动人民改善生活的象征的时候。研究者同样发现，劳工运动越是民主，领导者越有斗争性和越有阶级意识，工人的生活就越好。

第四章 团体协商

工会一旦成立，便致力为会员订立合适的工作条件。在过往，工会通常直接设定这些条件，要是雇主不同意便不开工。今天已经不同了，工资、工时和雇佣条件现在主要是通过所谓「团体协商」的过程来确定。一个被雇主正式认可的工会有权与雇主展开谈判，雇主也有义务与之谈判。工会可以通过选举来获得雇主的正式认可，也可以单方面由雇主自行认可。全国劳动关系法（**The National Labor Relations Act**）规定雇主在谈判中要有诚意。这并不是要雇主必须和工会达成协议，而是要求雇主有这个「意愿」达成协议。在团体协商中，工会是协商单位（**bargaining unit**）中每个受雇者（不管他们是不是这个工会的会员）的唯一谈判代表。雇主只能与这个工会谈判，不是其他工会，也不是任何一个工人。

与雇主达成共识，或与之签署团体协约，过程都是艰巨的。雇主经常进行所谓表面谈判的拖延战术，意即进行没有诚意的谈判。他们会取消或者推迟会议；会同意工会的一些无关重要而又不费分文的提议，但是拒绝考虑另外那些重要的提议；对于工会的提议，他们拒绝提出反建议；他们会在团体协约看似快要达成之时又提出新的提议；他们会收回一些已经在协议中包括了的协商谈判条款。这些「拖延战术」是非法的，没有诚信的，但是劳工法例不足以防止雇主这么做。如果工会向全国劳动关系局或相关机构提出不当劳动行为（**unfair labor practice**）的申诉，这些机构可能要经过很多个月才能裁决。同时，工人可能由于工会不能取得团体协约而士气低落，那么雇主就乘机指责工会的无理苛索。再说，每个工厂都有员工流动现象，有些工会支持者有可能辞职、退休、工伤或者死亡，所有这些都会削弱工会的力量。最坏的是，即使劳动关系局作出对雇主不利的裁决，最多也不过是责令雇主重回谈判桌。雇主要是在谈判中没有诚意，也不会受到金钱上的惩罚。

法律漏洞导致雇主拒绝谈判或者其他一些不当劳动行为直线上升。在 1950 年代与 1990 年代初之间，这些行径增加了 8 倍；鉴于同期的工会会员数目一直在下降，这个事实就更加令人气馁。缺乏有效法律管制雇主，最重要的后果是，新工会要赢得第一份团体协约越加困难。事实上，与雇主进行第一次谈判的所有案例中，将近三分一都是以工会没有赢得协约告终。也就是说，就算工会赢得协商

资格，最后却还是被击败。情况对于立足已稳的工会来说，还不至于太差，但雇主拒绝谈判很可能导致严重的后果，尤其当工会没有能力迫使雇主重回谈判桌。

这说明了，工会要赢得好的团体协约，就必须像它当初发起组织时那样，以同样手法处理谈判。劳工研究者所发现的能成功组织工人的策略，也适用于团体协商：与工人一对一面谈、团结行动日（solidarity days）、家访（house-calling）、基层动员会（rank-and-file-mobilization），还有最重要的是巧妙的准备工作。

世界产业工人联合会反对团体协商

劳联（美国劳工联盟）创建于 19 世纪末期，主要由技术工人工会或职业工会（译按：craft union 意指按技术种类来组织工人的工会）组成。这些工人绝大多数是男性，多数是某个族裔（德国、爱尔兰、犹太人等），他们大多藐视非技术工人。而非技术工人在族裔和种族上分散得多，还有大比例的女性。劳联并不致力发展非技术工人为会员。另外，尽管技术工人愿意用罢工和抵制的激进行动去迫使雇主与他们交涉，一旦他们建立了稳定的工会，他们就将工作重点放在谈判团体协约上。劳联在工会运动上的保守立场，它既接受现有的工资制度，又愿意在两党制的政治框架内活动的做法，在劳工运动中招致激进分子的敌视。这些激进分子，例如尤金·德布斯（Eugene Debs）、比尔·海伍德（Bill Haywood）和伊丽莎白·格莉·费力茵（Elizabeth Gurley Flynn），都各自组成了其他类型的工会。这其中最出名的是世界产业工人联合会（Industrial Workers of the World 简称 IWW 或称 Wobblies）。它成立于 1905 年，在西部的采矿工人，和分布全国的农业工人、木材工人、制衣工人，以及其他最受剥削的工人中，都有广泛的群众基础。

世界产业工人联合会不相信职业工会或者团体协商，而追求建立包括所有工人，不以技术划分的「大工会」，也不论种族和性别。世界产业工人联合会拥护直接行动，比如罢工、群众示威、静坐及破坏雇主的财产。在世界产业工人联合会的眼里，谈判和团体协商只不过帮助工会官僚的产生，他们只知执行团体协约，同时阻止工人用直接行动来抗议雇主。相反，如果工人时刻准备用统一行动迫使雇主就范更好。

世界产业工人联合会确实组织了国内最受压迫的那群工人，帮助他们的大罢工获得胜利。他们的鼓动家通过街头演讲（soapboxing）将工人的言论自由变成现实，在全国各地的公园及街角举行无预告的公开演讲。通常这些街头演讲人都

会被警察拘捕，集会被破坏。世界产业工人联合会最终还是被雇主和政府的联合暴力所打败，但是，劳联的敌意和联合会自身的内在弱点也是他们失败的原因。但它的残余今天仍在，其成员继续在各种工人活动中扮演着重要角色，比如说在明尼苏达州的杜洛夫市（Duluth）为可资生活的工资（译按：living wage，意指争取比最低工资高的，能让工人有尊严生活的工资）而斗争。

有些工会份子现在依然认为团体协商是保守的策略，有碍于工人团结。他们有个中肯的见解：正是由于全国劳动关系法致力减少诸如罢工的激进集体行动，同时鼓励团体协商，帮助了工会官僚在 1930 年代逐渐接管了工人运动。也就是说，政府现在同意工人组织工会，但代价是要工会领袖管束会员，要他们服从团体协约，按程序申诉，而不采取直接行动去解决争议。

另一方面，世界产业工人联合会对团体协商的厌恶，令他们在面对雇主和政府的打击时格外脆弱，因为这时他们的每场胜利，得全盘依赖自己的力量（译按：而无法律的支持）。

争取团体协约的策略

从前当美国工会还强大时，团体协商往往只是走过场。举个例子，在 20 世纪 50 年代，美国钢铁工人联合会（the United Steelworkers of America）代表了美国绝大多数钢铁工人。这个工会在所有大钢铁公司都赢得团体协约，而且全都沿用与最大的生产商——美国钢铁公司——所签订的协议。这些团体协约都是由全国工会的一小群领导和干部去跟老板谈判出来，没有多少一线工人参与。一线工人在看到最终协约之前，通常并不知道协约的内容。事实上，这些团体协约没有经过任何形式的会员确认投票就强加在他们身上了。如果谈判失败，或走到被劳动法称为「僵局」的境地，工会就很可能发动罢工，工人就停工，直到某一方让步而达成协议为止。雇主没什么能耐去雇用替代人力破坏罢工，有时候，只消工会宣布罢工，然后拉起象征性纠察线，就已经足以迫使雇主让步。

今天的情况大为不同了。几十年来的工会衰落，供过于求的劳动力市场，司法制度的不公，在在有利于雇主。今天的公司比以往任何时候都更容易抵制工会的要求，经常都带着一份长长的清单来到谈判桌前，上面列满了他们想从工人得到的让步。雇主不再介意工人罢工，因为他们可以乘机雇用替代人力、减少存货、引进节省劳力的机器，和一劳永逸地铲除工会。像汽车工人联合会（United Auto

Workers) 这样的工会已经被国际农机公司 (International Harvester) 这样的财团击败。20 年前, 后者无论如何也不会有胆量去挑战如此强大的工会。老一套的谈判伎俩已经不再奏效, 工会必须重新思考他们该如何去谈判。最好的工会明白到, 现在要进行团体协商, 也要发起运动去进行, 要打很多小仗, 用各种各样策略, 而这些, 全靠会员的献身参加才成。

举例说, 一个已被获得雇主承认资格的工会想要谈判团体协约, 接下来工会就要告知雇主希望谈判, 而法律要求雇主必须同意。然后, 工会就开始发起运动为谈判造势。下面是服务业受雇者国际联合会 (Service Employees International Union, SEIU) 的《争取团体协约运动手册》中写的策略纲要。

大多数人一提到团体协商就想到谈判桌上的事情。谈判员越是经验丰富, 就越能赢, 就像优秀的汽车销售员一样, 因为他们深谙其道。但是关键的依然是力量。尽管谈判桌上的一切都重要, 而工人也可以藉此学做一位好的谈判者, 但谈判桌以外的活动却更加重要。工会必须有效运用自己的力量, 开展强有力的促进谈判的运动, 以便得到更大力量。工会的力量来自一个事实: 他们会员的劳动, 是雇主不可或缺的。正如《争取团体协约运动手册》所说, 「工会力量的最重要源泉是会员的团结和组织性。」要留意「团结」和「组织性」这样的词, 万万不可将之当成理所当然的东西。正常情况下, 工人都会因为年龄、技术、性别、种族以至经验的不同而分裂。或者工人即使同属一个工会, 但不代表他们能真正像一个组织那样万众一心。团结和组织性是需要我们谨慎而不懈地建设的。

在促进谈判运动中, 工会领袖与会员密切合作, 来增强工会内的团结与组织性。而这首先需要用书面说明工会的计划, 达到目标所需的步骤, 以及具体时间表。最佳时机是在旧团体协约签署之后马上开始 (为争取新团体协约做准备), 或者是组织工会之际 (为第一宗团体协商做准备)。促进团体协商的运动不能急于在几天内开展, 而需要时间来让所有事情各就各位。要为眼前的和日后的团体协商确定具体目标。而工会必须通过各种各样的调查研究活动来确立这些目标。要弄清楚: 谁是工会的会员? 他们在年龄、资历、种族、性别、婚姻状态、职称和薪资水平上有哪些差异? 会员在工作中遇到什么难题? 上一份团体协约的执行情况怎样? 团体协约的哪一部分引起了工人不满或者非正式的投诉? 会员希望公司做出哪些改善? 雇主的财政状况如何? 雇主与供货商、客户、银行、工会干部、媒体等的关系中, 哪种比较重要? 工会对工厂经理和公司的协商人员了解多少?

工会获得信息的管道有很多。工会可以用调查研究方式咨询会员，辅以一对一的接触、小组会议和工会会议。多数工会都有调查研究部门，它可以进行信息搜集，尤其是雇主的经济情况的调查。在现有团体协约下，工会通常有很多申诉和仲裁记录。而雇主也必须提交多种报告存盘。这些通常都列为可以公开阅览的记录，也都可以从相关的公共机构获得。从地方法院处可以拿到起诉公司的案件或资产交易案件的记录；从美国税务局可以拿到退税的报告；从证券及交易委员会可以拿到关于股东的各种声明。劳动统计局出版很多关于总体经济和具体行业的报告，也出版关于薪酬和福利趋势的报告。国家事务局(Bureau of National Affairs)这样的私人机构也做类似的研究，每年都出版《团体协商数据集》("Source Book on Collective Bargaining")，涵盖当年雇主的协商目标，和法律条文的最新情况等宝贵信息。其他工会，特别是和雇主交过手的工会，也能提供信息，例如提供他们的团体协约以供比较。另外，也应查阅各种报纸、行业期刊、杂志和调查报告。

雇主本身也是非常宝贵的信息来源。可以从管理层之中比较友善而又对管理层不满的人那里获取信息。工会可以买下少量公司股份来获得公司的年度报告，这些报告也有大量信息。不管怎样，工会都有法定权利向雇主索取信息，只要工会能合理说明这些信息对于工会执行其协商职责是必要的。在谈判桌上，工会更可以就索取数据上提出任何要求，像时薪水准、加班费、退休金、休假这些显而易见的议题，但也可以要求雇主提供如下那些比较少见的的数据，例如公司搬迁的费用、性骚扰、公司转让时新雇主确保承担原定契约的责任(译注：即指企业承继)(successorship)、使用计算机的安全守则等方面的数据。当工会提出要求，雇主必须提供数据，如果雇主拒绝或者没有做到，都是对劳工不公平的行为。

但是也有例外。劳动法把协商议题分为强制议题和自由磋商的议题两类。强制议题是双方必须磋商的话题，包括上述议题和各种被全国劳动关系局归类为关于「工资、工时和雇佣条件」的议题。自由磋商的议题，就是双方均无法律义务要商谈的议题，只是由于双方的意愿才展开磋商。工会没有权利就自由磋商议题要求雇主提供相关信息，也没有权利通过罢工、抵制等施压手段来迫使雇主与之磋商。整体而言，法院认为自由磋商的话题往往关乎管理层行使其管理权的最核心的东西。法院已经有过裁决，管理层享有一些固有权利，这些权利或者来自其为私有财产的主人的代表(如果公司是私营公司)，或者如果是公共机构，就仅仅来自其为管理者这个事实。所以，工会没有法定权利去强迫雇主谈判以下议题：产品价格、主管的任命、厂址、产品属性、关闭工厂、机器种类、选择哪间医疗

保险公司（但工会可以就医疗保险的福利进行谈判）、退休员工福利等。

下面我们来看工会索要信息的几个例子。假定工会怀疑雇主正要削减医疗保险（现在这种情况很普遍），工会可以索取至少包括以下文件：所有现行的医疗保险计划的影印本、雇主和工人的保险支付计划、行政费用、雇主每年为每个工人支付的每小时成本、所有及单个员工申保次数、申保总额、申保类型的分布图、员工关于医疗保险的投诉、任何关于医疗保险及费用的报告，不论是雇主自己写的还是外包的、所有医疗保险的使用数据、全部有关保单的数据等等。又或者，假定工会想改善女工或少数族裔的雇佣条件。它便可以索要一份以种族和性别来分类的工种清单，雇主的所有反歧视行动计划、文件和研究报告，向政府报备的报告、以及员工提出的所有关于歧视的法律诉讼。既然如此多的信息垂手可得，对劳动法有关方面做点调研是值得的。

工会一旦确定了目标及行动时间表，就必须创建一个负责实现这些目标的组织架构。要创建各种委员会，包括谈判委员会、争取团体协约的委员会，和各种负担特定工作的委员会，如媒体委员会、民权委员会和照顾儿童委员会（译按：协助需要带孩子的工会会员，在其从事会务或出席工会会议时代为看管孩子）。

协商委员会负责与雇主谈判。工会有法定权利决定谁能进入委员会，全国劳动关系法明确规定：「工人自己选择代表」。工会要确保这个委员会，像其他的一样，在整个协商单位中都具有广泛代表性，意思就是从部门、年龄、性别、种族，到任何一个对工人而言很重要的类别，都有代表。如果工厂里不只一个工会，让另一个工会的成员参与这个工会的协商队伍，通常都是好做法。这可以确保，就算雇主要手段，也不能靠传播流言来离间两个工会。委员会成员必须训练有素，角色扮演是培训协商人员的好方法。

争取团体协约委员会的任务就是动员会员，争取雇主认真协商。它旨在令雇主相信：没有诚意的协商，其代价比有诚意的协商大得多。委员会有责任在会员之间组织起电话联络群（译按：**phone tree**：一个人打电话联络两个会员，这两个会员再各自联络两个会员，如此类推），以及各种活动的后勤。关键是要一开始就团结工人，先从简易行动开始，再到较为激进和冒险的策略。这全靠拿捏好行动的时机，以谋取每个行动达到最大效果。而基层工人有多少参加行动，是行动成功与否的关键。工会在工厂里的施压策略包括：请会员佩戴特制的工会徽章；就管理层某个不公平行径发起请愿和谴责；「按章工作」（怠工）（"work-to-rule"）

slowdowns) ,意即组织工人完全按照管理层的工作指引的字面理解来安排工作(比如巴士司机要精确地执行所有安全规范,通常会导致行车落后于时间表)。此外还有:一分钟停工斗争;在管理层办公室的示威;「接力罢工」(rolling strikes),意即工人罢工一段时间,再返回岗位工作一段时间,然后又罢工一段时间,如此反复,或不同部门工人在不同时段罢工。

在职场外,工人可以开展针对同雇主有生意来往的公司的宣传活动;工会通过研究可以发现对雇主的施压点(pressure points)。工会可以通过发起消费者抵制运动(consumer boycott)来引起消费者注意。工会也可以向那些为雇主提供金融服务的银行和保险公司施压,说工会打算从银行或保险公司撤回工会的存款,甚至发起抵制。如果雇主是公共部门,工会可以找到能在决策上影响雇主的那些政客,游说他们支持工会,以促使雇主妥协。还有,几乎所有雇主都要受到一些法律法规的管制,而只要仔细检查,都能发现大部分雇主没有严格遵守法律。比如,调查也许能揭发雇主忽视重要的安全和健康法律。这些情况可以向有关机构、法庭和媒体检举。雇主的公众形象受损,也许能迫使他们跟工会交涉。在运用上述策略时,工会也需要时时与其他劳工和小区组织联络。工会应与有可能支持他们与雇主斗争的所有群体和组织保持互惠和稳固的关系。其他工会有可能和某些雇主打过交道,他们的经验,对于第一次对付那个雇主的工会,是宝贵的参考数据。同样地,在罢工行动中,工会应该寻求其他工会的工人支持,确保他们不会强行通过罢工纠察线。各种小区组织如教会、民权组织、环保组织等,也可游说他们与工会同进退。在破坏环境的工厂里工作的工人,是健康受损的当地居民的天然同盟。

要协调各种抗争策略,让雇主感到威胁和压力都越来越大。假定这是工会要争取的第一份团体协约,而雇主则针对工会的宣传,不断放话说工会不会赢得改善工人处境的团体协约。工会在赢得工会选举或通过其他途径被雇主承认之时,甚至是之前,工会就应发起行动向雇主显示工人是认真的。行动方式有很多种:全部工人可以天天或在某天都佩戴特制徽章去工作;以小批或大群工人向主管反映要求。他们可以将行动升级至短期的停工。或者针对雇主对团体协商的敌意行动或声明发起游行。他们也可以指控雇主的违法违规行爲,并公诸媒体。若雇主拖延协商,他们可以举行罢工投票。在整个协商过程,他们可以经常组织罢工纠察线,以警示公众。

还有一点必须说明。这些策略的执行方法和执行的难易，取决于协商结构。当单个当地工会面对单个工厂雇主，这种结构是分散的。如果协商单位里的所有工人都做同类工作（比如说都是教师），这是简单的谈判结构。与之相反的是复杂结构，即协商单位由不同类型的工种的工人组成（比如守卫、流水线工人、包装工人等）。而在高度集中的结构里，从事协商者可能离工人很远。举个例子，如果加拿大汽车工人工会（**Canadian Auto Workers union, CAW**）与通用汽车协商，它代表所有在通用加拿大工厂里所有工人协商。这时工会领袖及其顾问与通用的高层管理人员协商，甚至很多协商是由一个工会领袖与通用一个高层管理人员一对一进行的。但不管如何，协商团体必须向包括所有地方工会主席在内的更大一个群体汇报谈判的情况。然后，团体协约必须再由工人自己来确认批准。加拿大汽车工人工会致力于为会员取得好的团体协约，而工会的总体结构也是民主的。另外，加拿大汽车工人工会也非常支持激进而独立的劳动政策。所以，尽管一线工人并不直接参与协商，他们仍然能够有力控制他们的工会，并除掉不满足他们需要的领导。不幸的是，并不是所有集中的协商都如加拿大汽车工人工会那样行事。工会精英在与商家的谈判中完全把协商单位的所有工人摒除在外，例子很多，在这样的情况里，工人通常连确认批准团体协约的权利都没有。或者劳联-产联的新领导，能如我们所希望的，倾向较为民主的谈判风格。实际上，劳联-产联的主席约翰·史威尼（**John Sweeney**）曾经是服务业受雇者国际联合会的主席，这个工会就争取团体协约的运动出版过一本手册。有必要重申，不管如何，如果工会不是由会员掌控，工会领导不会轻易把权力交回工人。会员必须组织起来要求拿回对工会的控制权。工会的新任工人领袖大谈民主，可能只是用空话来发展新会员，或者用来跟雇主讨价还价，而不是真正放弃权力。即便如此，工会会员如果愿意，可以乘工会领袖大谈民主的时机，去争取工会内的真民主。

战时的团体协商

美国于 1917 年参加了第一次世界大战，起初不受大众欢迎，而这是理所当然的。打起来是因为各国彼此争夺海外市场和殖民地。但是政府声称任何人反对战争都被认为不忠，并且通过新制定的战时法律积极起诉反战者，这使反战的工人身处险境。美国劳工联合会（**AFL**）早期有和平主义的传统，但联邦政府对其施压，它终于同意支持战争，而政府则同意鼓励雇主与美国劳工联合会进行团体协

商。这种约定的结果是，这个工会同意在战争期间不罢工，同时工会成员大幅增长，而工会则赢得团体协商的协约。

在工人运动中也有一些积极的反战者，特别是世界产业工人联合会和一些社会主义者。政府迫害和起诉这些人和组织，但当退伍军人协会（**American Legion**）之类的团体针对反战者而发起的种种迫害，政府却视而不见。可悲的是，在这些反激进主义的攻击上，劳联经常与当局合作，这大大破坏了工人运动中的左翼力量。社会主义领袖尤金·德布斯由于在俄亥俄州的一场反战演讲而入狱 10 年。世界产业工人联合会领袖黑伍德（**Big Bill Haywood**）被驱逐出国，只能在苏联寻求庇护。因此尽管工会在战争中增加了会员，获得了团体协约，但由于工人运动排斥了那些对于种种社会问题持进步立场的人，工人运动受到了沉重的打击。

在第二次世界大战中，类似的事情又发生了。相比于一战，这场战争更受欢迎，而对激进分子的清洗主要发生在战后。但是，和一战时一样，劳联和产联都支持战争，并且保证其会员工会在战争期间不罢工。政府再次向雇主施压，使他们承认工会的地位并与之谈判。为取代罢工，政府资助一套仲裁机制以解决合同纠纷。这套劳资合作机制，由全国性工会的高层领导，大公司和政府高官合作产生，而鲜有基层工会会员参与。工会领导习惯了同资方坐下来商讨解决争议的方案，而不去发动会员。由于对苏联的效忠，工会中的多数共产党员也赞同这种保守的安排。所以，不论是激进政治还是在基层工人中鼓动，在战时都被抑制。但仍然有工会藐视不罢工的保证，例如矿业工人联合会（**United Mine Workers**）就拒绝作出保证，而且在 1943 年组织了几次全国性的大罢工。

战后，政府和企业集中力量打压工人运动中的左翼力量。这一次，产联像劳联在一战时那样驱逐了大部分激进和亲基层的工会，包括电气工人联合会（**United Electrical Workers**）。这次行动标志着开始于大萧条时期的大规模工人运动的结束。由工会干部和官僚支配的团体协商，在战后广泛推行。一种由干部控制的以仲裁为最后步骤的争议解决程序，几乎变成通则，而几乎所有团体协商的协议都含有「不罢工」规定，工人由此放弃了为解决劳资纷争而罢工的权力。

一些学者与世界产业工人联合会持相同意见，认为现代团体协商本身就是官僚政治，是与工人利益作对的。我反对这种看法。团体协商和申诉程序两者都是对工人有利的。有效的团体协商可以令工会有时间重组以迎接挑战。而申诉程序也可以是受雇者同雇主斗争的另一种武器。以那位被起诉伪造买鞋收据而又复职

的工人为例（详见第一章《工会与尊严》一节），问问他觉得仲裁对工人来说是好是坏吧。当然，如果工人当初反战更为激烈，今天的仲裁机制当会更有效和对工人更有利，但这一点不应该成为否定团体协商的理由。

谈判桌上

市面上已经有数以百计的书是关于谈判的艺术和科学的。这些书会令读者以为，只要掌握了正确的「谈判桌技巧」，谁都可以就任何话题进行谈判。虽然在谈判桌上的正确表现很重要，但团体协商有其社会背景。一个工会如果能够令其成员认识到，谈判只是正在进行的斗争的一部分，那么它会比那些没有发动成员的工会做得更好。有了这点心理准备，那么到了要去谈判的时候，当然也有若干窍门要记住。

凡是工会希望能够列入团体协约的议题，都被称为实质议题。但在能够谈判实质议题之前，劳资双方得首先就谈判程序展开谈判，包括日期、地点、时间、会谈是否会被录音、双方协商者是否同意在协商过程中不接电话或离开会议室（除了任何一方要私下开会商讨一下）、协商者如何与媒体应对、律师是否在场、双方怎样确认达成的共识，以及会议是否在正常工作时间进行，如果是的话，对参与协商的工人是否正常支付薪水。这些常常都是关键，因此工会应该将之看成与实体议题同等重要。例如，工会不应该同意限制参与谈判的人员数量，也不应该同意不与媒体谈话。多数工会选择在中立地点谈判而不是工作场所，因为工作场所通常都是管理层权威的象征。工会也不应该同意由雇主来负责印刷团体协约，并且确保每次会面都有称职的记录人员。

在谈判桌上，协商人员应该严守纪律。没有必要只由一个人负责所有的发言，而应该尽可能地在每次会面中轮换发言人，以使尽量多人获得宝贵经验。当然，有必要事先估量形势，和计划好要说什么。雇主会盯紧工会协商人员内部争议的征兆，所以工会谈判者不应该显出任何分歧。每当工会协商人员内部有争议，或者大家都弄糊涂的时候，应该有人立即向对方提出要进行私下会议；也就是说，工会应该告诉管理阶层，它希望自己的协商人员在会议室外私下会面。展开协商要懂得这条规矩，就是随时都应该有借口暂时中止协商。离开谈判桌，协商队伍就能够旁观者清，而不致于急着达成协议。在谈判桌上也可以运用拖延战术：你可以让雇主重复一遍他的提议，或者说「我重复一遍你的讲法，看看有无理解错

误。」有时候沉默也是一个好办法，诱使对方重复他的话，因为多数人不喜欢相对无言，他们总会说些什么以打破沉默。但这样你就有空思考。一个谈判专家称这种拖延策略为「去阳台」，也就是说，假装自己是局外人，在阳台上俯视着这场谈判。保持一点距离能够使你看得更清楚。

工会谈判者应该为每次会议做充分准备。如果需要，可以预先进行角色扮演。比如，在协商的第一天，工会发言人当然可以径直把工会的提议交给雇主。但是如果他能够手执提议，向雇主解释，拿出文件来证明提议合适，那就更好。不仅雇主不得不坐下来倾听，而且他的代表也会认为工会的确是**有备而来**。这是向雇主发出信号：工会是认真对待协商的，并为了确保达成协议作了深入细致的准备。工会向雇主陈情，不是指望靠逻辑来说服雇主。毕竟双方是站在完全不同的立场：一方的逻辑对于另一方来说就是不合逻辑。相反，工会协商人员的技巧，就在于告诉雇主，他得准备好一场来自工人的猛烈抗争。

谈判的一个关键是，工会应该清楚知道，是否有比达成协约更好的方案。工会应该知道「底线」在哪里：一旦超过底线，宁愿不达成协约并且对于下一步怎么做已经胸有成竹。当加拿大汽车工人联合会与通用汽车谈判时——当时它还是美国汽车工人联合会的一部分——他们一直坚持立场，即工人也应该比照美国汽车工人联合会于二十世纪四十年代末所获得的待遇：年度工资要按某个百分比增长。通用汽车坚持年底支付一次性酬金，而基本工资率不变。美国汽车工人联合会也向加拿大汽车工人联合会及其主要协商人员罗伯特·怀特（**Robert White**）施压，因为美国的工会已经同意一次性酬金，所以想加拿大工会也同意。结果加拿大汽车工人联合会拒绝屈服。他们有一个比较达成团体协约更好的方案，就是罢工，并且已经让会员做好准备。当通用在加拿大的设备停产了，而其美国业务的盈利也受到威胁时，通用不得不妥协。加拿大工人捍卫了工资每年增长的权利。

加拿大汽车工人联合会和通用的谈判是按原则谈判的范例。工会将其立场建立在牢固团结的原则上，坚持工资率的真正稳步提高，并拒绝在这些原则上妥协（虽然他们愿意在工资增长率上作些让步）。建立在原则之上的谈判，雇主很难对付，尤其当这些原则是关乎基本公平时；但也只有当这些原则得到工会会员的强有力支持时才是如此。若干年前，美国职业橄榄球员联会在自由经理人的问题上进行罢工——他们坚持球员可以为最高竞价者效力而新球队不必向旧球队支付赔偿。联合会很有信心成员会为此而罢工，因为他们在谈判前进行了民意调查。但这种信

心最后被发现是错误的。由于球员担心他们会被永久地换掉，在罢工开始后不久球员便开始私自越过纠察线重新投入工作。工会的错误不在于他们坚持了错误原则，而在于他们没有好好为斗争作准备。仅仅一个民意调查不足以代替我们推荐的全面策略。

富于想象力的谈判者会想出办法把不同议题配搭起来，谋求双赢（在这点上，如何「算计出」所有提议和反提议的成本就变得很重要。计算机可以大大简化这个工作。）我的一个朋友当时正和一家商业银行进行谈判，当时工会刚刚罕有地赢得了代表权。但工会只是以微弱优势赢得了代表选举，而银行方面的首席谈判者则利用工会的弱势来否定工会的要求。工会的目的是让公司只能雇用工会会员（「工会工厂条款」）（Union Shop），也就是协商单位的每一个人都要在指定日期内加入工会。雇主是在全国工会答应将工会的一大笔钱存进这家银行后，才终于让步！在这场协商中，大部分会谈是在谈判桌外完成的。这是一个危险的策略，因为这些协商是背着工会成员的。一个成功的工会应该随时让成员知道正在发生什么，这样当协商人员回来请求工人批准团体协约时，工会成员觉得的确参与了谈判。

尽管工会为谈判作了很好的斗争行动，运用了很好的谈判策略，但仍然无法说服雇主达成协议，后果会怎样？这个问题要从法律和策略两方面去回答。在劳工法中，谈判的僵持被称为僵局。如果全国劳动关系局认为即使协商继续下去也不太可能达成协议，那么僵局就形成了。这时雇主就可以单方面颁布团体协约。通常雇主会宣布谈判进入僵局，然后要工人接受合团体协约这时工会要检举雇主不公平对待劳工，指责他没有在协商中显出诚意，违反了有关法律第 8 (a) (5) 节。全国劳动关系局将最终裁定谈判是否真的进入僵局。这鼓励了雇主出席谈判时径直拿出建议书，同时拒绝任何重要修改。如果工会坚持拒绝让步，雇主就宣布协商陷入僵局，并期待那个亲资方的全国劳动关系局会同意。劳工法学者艾伦·丹娜（Ellen Dannin）认为，由于雇主较易说服全国劳动关系局裁定协商进入僵局，导致工会为了避免僵局的发生而不得不做出让步。所以在过去，工会协商者尽量避免在谈判桌上和面对媒体时，表示协商进入了僵局（比如避免说「我们绝不会接受」公司的某个提议）。但是今天连这样也不够了。

策略上，发生僵局的可能性应该从头起看作是整个谈判斗争的一部分，并按此制定应对措施。罢工可能是必要的。但是，现在雇主也确实比从前更强硬，不

那么怕罢工，因为现在工会不像过去强大。他们可以雇用新人永久替换罢工者，而那些善于对付工会的顾问公司懂得各种击败罢工的伎俩，包括使用武装暴徒。但是我们还是不该排除罢工。如果矿业工人联合会不是罢工，包括非法占领受罢工影响的一个矿井，也不可能使得皮特斯顿煤矿公司屈服。

此外，罢工只是对付僵局的一个办法。一些僵局可以通过仲裁和调解来解决。在私人经济部门方面，这些办法是自愿的，也就是说双方都同意才能使用。但在公营部门，这些通常是法律所规定的。在调解中，调解人参与其中，尝试令各方达成一致。调解人通常单独与各方会面，看看能否达成协议，然后提出各种提议，试探双方反应；然后调解人的提议便可能成为和解的基础。但工会是否对调解人完全信任，这要小心谨慎，因为没人能够保证调解人不会立即将工会告诉调解人的一切泄露给雇主。调解人只能推荐建议，而不能将合约强加于任何人。

另一方面，在仲裁中（在这种情况下称为利益仲裁），仲裁人有权力对工会和雇主强制执行协议。利益仲裁很少发生在私人经济中，而在公营受雇者则有时是法律上必需的，尤其对那些没有罢工权利的受雇者而言。比如，如果宾夕法尼亚某市的警察和市政主管部门不能达成一致，法律要求由三方组成的仲裁团体来决定合约的条文。在某些州，一种特别的利益仲裁——「最终提议」仲裁是具有法律效力的。当争议陷入僵局，仲裁者在双方所提出的最终方案中，选择一个作为强制方案，而不会提出任何折中方案。这被认为能够促使双方更坦诚积极地谈判，而不只是简单走过场并消极等待仲裁。

团体协约

如果工会的团体协约运动成功了，那么工人和雇主就会签订团体协商之协约。这个协约在其有效期内，对工作场所具有法律效力。工会应该视这个契约为临时停火协议（和平义务条款）。

合协约致分为四个部分：一、工会权利之保护，以及管理层的权利；二、关于工资和劳动强度的谈判；三、员工个人权利之保护；四、对协约的管理。工会会尽力争取在协约中明文规定工会的地位，它的持续性以及工会经费等。这方面的条款就叫工会权利之保护条款。其中一个条款是规定所有单位内的员工都要加入工会，例如上面提及的那间银行。另外一个条款是雇主代工会从员工的薪水中扣除工会费用，转交给工会。这样的条款对工会非常方便，但是它却废除了会员

在工会来收会费时直接投诉工会的机会。

管理权利和不罢工条款是今天协议中常见的两个重要而又富于争议的条款。几乎所有协约都有管理这方面的条款，来保证雇主的单方面的权利。管理的本质在于控制，而一个成功的团体协约是限制雇主的管理权利。不成功的协约则允许管理层保留许多它原本已经享有的权利。因此，协约每一条都应该仔细审阅，查找其对管理层的控制权的影响。一些管理权利条款会规定，协约没有特别规定的事项，都自动属于管理层的权利。另一些则详细阐明管理者在哪些方面享有单方面决定的权利。工会应致力让管理权利的定义尽可能窄，因为日后雇主一旦和工会发生纠纷，雇主总会引用协约中的雇主权利的条款，和工会争论如何解释。然而，即使没有管理权利条款，全国劳动关系局和仲裁人也总是假定雇主天然享有某种权利。既然今天公司持续地减肥、搬迁、采用新的技术等等，这时候工会更不应再长期迁就那种认为雇主有权决定一切业务经营的见解，也不应认为工会只适宜和雇主谈判如何分享大饼。

一个团体协约不包括工会不罢工的承诺，是罕有的。在这样的条款中，工会同意在团体协约有效期间不罢工。如果工会罢工了，那就会惹上涉及全国劳动关系法案的官司，雇主可能以受到损失的理由而向工会求偿。而参与罢工的工人也可以因蔑视不罢工协议而面临解雇。有一种意见认为，工会签订不罢工条款，是为了换取雇主接受用仲裁来解决团体协约纠纷。不幸的是，很多任务会涉及的仲裁都是旷日费时，而受屈的工人是无能为力的。全国劳动关系局和仲裁人员往往认为，工人本来就应该服从经理，即使她觉得经理的命令违反了协约，她去申诉就是了。但这意味着工人要等很久才能得到公义。总之，签订了不罢工条款，工人想用直接行动来解决争议是依法禁止的。

有些工会能够在团体协约中不承诺不会罢工。例如，在汽车工业中，汽车工人联合保留就生产指标（即某个工种的工作量）罢工的权利。同样的，工会可以坚持保留就工业安全方面罢工的权利。总之，不罢工条款的措辞必须字斟句酌。如果一条不罢工协议没有加上其他字眼来限制，全国劳动关系局或者法庭就可以这样理解：当雇主要工人越过其他工会的罢工纠察线时（亦即破坏其他工会的罢工——译者），工人不能拒绝命令。然而，工会本来有权拒绝越过其他工会的纠察线的命令，甚至没有工会代表自己的工人也有这个权利。

工资和劳动强度的谈判可以包括几百个条款，涉及方方面面，从工人的基本

工资和福利到给付报酬的办法（时薪还是计件工资，还是二者兼有），再到种种办法来确保雇主可从工人那里获得最起码的劳动强度。自从美国经济在二十世纪七十年代开始下滑，停滞不前，雇主便专注心思在提高生产率。其中一个后果是雇主致力推出种种劳资合作计划，雇主承诺工人有更多发言权，来换取雇主在组织工作中有较大灵活性。因此，许多团体协商的协约都包括了「团队概念」(team concept)。通用公司在田纳西州的土星工厂，传统的团体协商消失了，取而代之的是就广泛议题进行劳资联合决策。关于团队概念的危险，已经有许多报告发表了。这个制度往往削弱工人的申诉程序，废除非来不易的工作规则，但又没有让工会得到参与重大管理决策的权利。尽管如此，过去三十年关于劳动生产率的团体协商，显示了这个制度具有极大弹性。一旦工人组织工会，管理层就要考虑工人的要求，不管工人要求什么。美国的航运终于引进省力的集装箱技术来卸除货物，但是工会也迫使他们支付较高代价。在没有工会的工作场所，牺牲的只有受雇者。

个人保障条款包括申诉程序和年资条款。通过申诉程序，工人有权按照基本正当程序来保护自己，类似公民与政府冲突时所享有的权利。申诉机制保证了协商单位的成员不再是雇主可以「任意」对待的员工。如果工人由于没有任何正当理由而被处分，他们可以申诉。如果工人被强迫去做他们工种之外的工作，他们也可以申诉。如果协约有一个宽泛的「不得歧视」条款，而工人由于一些个人特征，例如种族、性别、性取向或者政治倾向等而被歧视，他们也可以申诉。大多数协约明确指出，所谓申诉是协商单位的成员声称雇主违反了协约。但工人必须在协约中规定的期限内申诉，而第一步通常是向基层工会代表（shop steward）申诉，再逐级而上，直至到由高层的工会和管理层正式处理申诉。如果双方无法达成协议的话，工会可以坚持引入仲裁员来制定协议。

申诉程序固然重要，但也不可夸大其词。申诉程序是有组织的工人与没组织的工人的区别标志。只要看看，在没有工会的企业中，申诉程序多么罕有就知道。然而，申诉制度本身不能用来代替工会：一个由积极而又富抗争精神的基层工人控制的工会。申诉制度只能视为工会与雇主全面斗争的一部分。就像发起争取团体协商的运动策略一样，工会需要运用教育、宣传、团结行动，以及其他策略争取申诉成功。假如一个工人被不公正解雇了，工会应该鼓励工人申诉，然后一步步走毕程序。最后让仲裁员决定是否复职。工会也可以动员会员立即采取行动，例如举牌游行警示同事、按章工作（怠工）、事业单位内进行团结行动、短暂停工

等等。当然还有正式的申诉。被解雇的工人一直都深入参与过程，而不是一个枯坐等待好消息的被动的观察者。

团体协商不能消除经济体系固有的不确定性。它不能阻止工厂关闭，也不能阻止周期性经济下滑。但是团体协商可以采纳年资制度来保护工人。年资制是工会的强而有力的武器，也是工会要拼力争取的东西。当我的父亲已经不够气力干辛苦的体力劳动的时候，他的年资让他有权申请调职，从事较为轻松的工作。如果他身处没有工会的事业单位，他只有走人。在裁员中，年资制度褫夺了老板选择谁去谁留的权利。年资制度赋予老龄工人比年轻工人优先的权利，但是，要知道，没有人永远年轻。反过来，如果雇主有权单方面做出所有裁员、复职、调职以及升职的决定时，这难免出现滥权，而这些害处远远大于对年轻人的歧视。人越老越受欺负，这是事实，而年资制度正是保护工人不受欺负。所以工会应该务求团体协约中关于年资制度的规定越强越好。比方说，雇主总坚持，当团体协约涉及升迁、裁员以及复职时，雇主有权根据能力而不只是年资来做决定，但工会就要坚持年资才是主要标准。

年资制的一个问题是它有时会把各种形式的歧视延续下来。事业单位总是分为不同部门。如果团体协约规定的年资制是以部门为基础，那就会出现问题。甲部门如果要裁员，会把一个在该部门工作已经很久的工人解雇，而另一些年资比他短很多的工人，只因为他所在的部门没有缩编人手，而得以继续留任。或者一个在某部门工作已经很久的人，如果有一天他被调去另一个他自己也想去的部门，但这时他的年资却因此归零。倘若他的部门不久之后裁员，他就首当其冲，而那些单位年资比他短，但在部门的年资比他长的同事却反而可以留下来。如果有些部门比较少人想去，同时部门又以少数族裔和女性为主，年资制度会让更少人想调去这个部门，而结果就是令少数族裔和女性都集中到被视为低人一等的部门去，这等于是把歧视延续下来。解决这种不公平的途径，就是实行以整个事业单位为基础的年资制，而不是以部门为单位。如果要裁员，也可以按照固定比例，根据种族来分配裁员名额，例如年资最浅的白人工人先裁，接着是年资次浅的少数族裔工人等等，如此类推，直到整个裁员都没有出现歧视为止。

一旦团体协约签过，就要贯彻执行。团体协约之执行也应该视为致力增强工人力量的一部分，而且应该包括所有成员。工会应该有民主选举的基层工会代表来处理申诉和教育成员，而他们的权限应该在团体协约中阐明。他们必须享有由

团体协约规定的权利做以下事情：在工作时间调查工人的投诉，有权占用办公室空间来办事，陪伴工人会见上司，自己在经理要求下与其会面，在工作场所的工会公布栏张贴通知，以及要求获得所有为求有效而及时完成任务所需要的信息。这些权利中有一些是受到劳工法的保障，但如果写在团体协约上并受其保护的话就更好。

就团体协约争议而进行仲裁，是团体协商中一个很重要的部分，值得专门谈谈。同所谓利益仲裁不同（就是由仲裁员自己决定协约内容），关于团体协约争议仲裁，叫做申诉仲裁，即由仲裁人员决定雇主是否违反已经存在的协议。一旦工会走完申诉程序的最后一步都无法达成协议，工会就有若干日子来诉诸仲裁。团体协约会阐明仲裁人员如何产生。一些团体协约提供永久仲裁员，就所有申诉仲裁；但是大多数团体协约都规定就每次申诉争议都特设仲裁。任何人都可以被选做仲裁员，并无资格规定可言。双方自然会明智地选择一些精通团体协商的人。我们也有不同的仲裁机构，例如美国仲裁协会（**American Arbitration Association**）。一些州也有仲裁小组。任何一个仲裁机构都可以给你一份仲裁员名单，而这一点也可以包括进协约。宾夕法尼亚州的公共部门的所有雇主和受雇者，都可以向该州州府的调解事务处取得一份由该处保管的仲裁人员名单。而工会和雇主就从仲裁人员名单，逐一划去想要剔除的名字，直到剩下一个人。然后双方就会告知这个人他或她被选上了。被选者就会为仲裁听证会选出一个双方同意的日子。工会应该记录下所有仲裁决定，其中一些会被公布，大部分则送交相应的机构或科室。这些裁决可以让工会了解这个仲裁人员的行事方式。

仲裁听证会是准法律程序。工会和雇主轮流作开场陈述，经常由律师代办（工会人员也可以学会，尽管律师往往更适合）；双方会各自传召证人来证明自己的理据，而证人也由双方轮流诘问；双方也会引用相关文件来作为证据（例如团体协约、谈判记录、管理文件等等），最后仲裁员要求双方写下总结陈词，包括自由引用仲裁案例让仲裁员参考。正式的法治精神也适用于仲裁庭，例如禁止使用道听途说的证据，尽管一定程度上比法庭较为宽松。证人是要发誓的，而且要接受仲裁员的传票上庭。在听证会结束以后，仲裁员阅读听证会的简报和笔记，检查所有证据，然后作出对工会和管理者都有约束力的裁决。对于仲裁的决定（的合法性），法庭已经有过大量裁决案例，这使到在仲裁中败诉一方难以推翻仲裁员的决定。

工会应该像为团体协商做准备那样为仲裁也做好准备，并且步步都让申诉者参与。基层工会代表也应该认真调查申诉，寻找所有支持投诉的证据。雇主有法律义务向工会提供任何有关该案的讯息，例如，工人的出席记录和处分记录。如果可能的话，找到可以证实申诉的证人。角色扮演有助工人为控辩双方的诘问做预习，这类诘问有时令人非常难受。应该仔细研究团体协约，找出有助工会论证的条款。换句话说，为打赢仲裁而做好准备，也是促进工人团结的努力。

仲裁员总是带着冷漠来到仲裁听证会；他本人也确实只对案子有个大概了解。因此，工会要尽快把自己的论点讲得尽量清楚是义不容辞的。仲裁员的首要义务是按照团体协约来裁决，所以团体协约经常是最重要的呈堂证据。能够找人向仲裁员解释某个条款的意思，双方又如何理解，或者过去是如何解释这些条款，都是很关键的。如果团体协约某一条比较模糊，那么过去的惯例就很重要了。有时仲裁员会尽量保持公平，例如，仲裁员可以决定一个工作规则对一个理性的人是否公平，或者决定雇主的纪律处分对于工人的过失是否过于苛刻。知道仲裁员在裁决时会怎样做，对于工会做好准备是很有用的。

雇主和局外人经常说工会随便哪个申诉案例都要去仲裁，甚至是工人应该解雇的时候，例如某人在工作的时候酗酒。这种见解不能当真。首先，申诉程序属于正当程序条款，而在法庭，每一个人都有权利使用正当程序，同时每个人在被法庭定罪前都要假定其为无辜。第二，工会有法律义务去彻底调查每一个申诉，而不论申诉人的特性或其申诉的性质。工会不必为每一个申诉去仲裁，但如果工人的申诉是某种类别的申诉，而工会不就申诉呈请仲裁，就要承担被工人控诉的风险。最后，为了促进工人团结，工会有时把一件并不那么有力的案子拿去仲裁，以便证明工会是积极地为工人权利奋斗，也是明智之举。

政治与团体协商

工会运动的专家常说建设工会可以有两种做法。一种是建设工人政治团体，例如劳动骑士团（Knights of Labor），社会主义党和共产党等。这些组织的目的是直接对抗现有经济制度和支撑这种制度的国家，以求建立一个平等而又没有雇佣工资制度的社会。这些运动对于团体协商不感兴趣，又或即令其感兴趣，其支持的工会在对待团体协商上也同保守工会有不同看法。另一种，就是那些不打算建设政治团体的工人活动家，他们宁可专注于组织工会来得到较高工资、较低工时

以及较好的雇佣条件。这些组织中最重要就是美国劳工联合会，它的创始人是塞米尔·龚帕斯（**Samuel Gompers**），他认为工人应该拒绝激进政治，只需在民主党和共和党的两党制中周旋便可。

有些身兼学者的激进主义者，如同世界产业工人联合会一样，排斥团体协商，认为它本质上是保守的，视之为工会官僚和管理层用来控制劳资冲突的巧妙装置，以求冲突变得程序化。团体协商，就其本质而言，接受了雇主经营的权利，把工人的斗争贬低为只求得到比没有工会时稍大一些的大饼。根据这个观点，团体协商，加上相关法律例如美国劳动关系法，都只是阻止工人自己利益而采取激进行为的伎俩。

最近一项由莫里斯·泽特林（**Maurice Zeitlin**）和朱迪·斯捷潘-诺里斯（**Judith Stepan-Norris**）所做的研究反驳了这一观点。团体协商的关键（包括组织单位工会和争取团体协约运动的关键），在于其所以发生的环境。这两位学者对比了左翼、中间派和右翼工会在 1937 年和 1955 年间所定的团体协约（1955 年是美国劳工联合会和产业工会联合会合并的年份）。这些工会都属于产业工会联合会。左翼工会，即与共产党和激进政治团体结盟的工会，他们所争取到的团体协约，最能保护工人利益，并为其在对抗雇主的斗争中取得更多胜利奠定了基础。

具体来说，左翼领导的工会更有可能争取到的团体协约，是那种管理层权利较少的协议，或者是并无写上不罢工承诺的协议，或者如果有写，那么团体协约的时限就会较短（这样受束缚的时间不会太长）。这类协议也会有对工人较有利的申诉程序（从第一步程序起就有工会代表在场，而程序又较为简单，每一步又有时限）。而较为保守的工会，例如那些主张劳资合作的工会。他们的协议在上述所有领域都订定得较差。此外，那些获得较好协议的工会通常都最民主的，也较为受普通工人控制。从这些研究中取得的教训，是最有效的劳工运动就是坚持激进和民主原则并真正予以贯彻的运动。

通过团体协商，工人在生活标准方面获得了重大改善，而这不仅指赚钱多寡，还包括人身尊严方面。煤矿工人赢得了较有利于自己的计算工时的方式：从进入煤矿，到离开煤井去卫生间清洁止，都算是工时，都要付酬。钢铁工人得到了慷慨的提前退休的福利；教师获得了有限度自定义授课内容的自由和决定一班人数多寡的自主管理权；护士得到了对服务病人的人数设限的权利；门房成功争取雇主停止把工作外包；所有工会下属的工人赢得了和雇主平起平坐的权利和尊严，

不必再有畏惧。当雇主谴责工会和团体协约有害于管理灵活性的时候，工人已经用这些权利使自己在迅速适应变化的环境中与时俱进。今天，一些团体协约规定了雇主在工作场所提供托儿设施、灵活的工作日程、调职的权利、加班限制、禁止性骚扰、休假学习权、再培训和教育基金、照顾弱势社群的制度，还有多得多的各种富于创意的新福利。然而有一点必须说明，团体协商本身，不能单独把工人从整个经济制度及由其决定的各个方面解放出来。它也不能保证就业权利，或者保证工作有意义，或者保证干净的环境，或不再有性别歧视与种族主义。工会和团体协商只是工人为改善生活而奋斗的一个组成部分而已。

第五章 工会与政治—从基层、全国直至全球的政治

工会这种工具，让工人在关乎工作场所的决策上享有发言权，也让他们的劳动得到较高报酬。然而，有些问题，光靠职场内的斗争是难以解决的。像我们这样的经济体系，很难产生足够的就业机会。拥有大多数企业的那小部分人，竭尽全力节省劳动力，又尽量使某个工作变成人人都懂的工作。他们通过各种手段来达到这个目的，例如将工作简化，不再需要技术工人，又或者用机器代替劳工，最后就是资本向全球外移。这些行动的效果是要建立一个「产业后备军」，借着这批待雇工人来增加劳动力「供给」以降低其价格，即降低工资；同时，这样也增加在职者的不安全感。失业问题，因此是制度性的，是资本主义性质所带来的问题。它不可能通过团体协商来解决。要解决它需要从整个社会的角度出发。

社会问题需要社会的行动。许多公司生产的产品或使用的技术对工人的健康和环境造成重大损害。石棉工人的生命每天都受到侵蚀，而且他们生产的产品危害全世界的人。工会可以迫使公司使用较安全的设备，减少工人暴露在有毒物质当中。但工会不足以解决广泛的环境破坏。还有，在某些情况下，工人会面对一种矛盾，一方面渴望较好的环境，另一方面又要有足够的就业机会。汽车严重损害我们的健康和安​​全（空气污染、酸雨、交通堵塞、噪音、意外事故等），但如果期望汽车工人工会解决这些问题，那将是愚蠢的——这样做意味着他们的成员面临失业。同样，从医疗服务的角度看，虽然有些工会为成员赢得了较好的医疗福利，但在所有工人之中，其医疗福利水平可以差异很大。在美国，大多数工人都没有工会代表，因此，他们完全没有医疗保险。然而，从人权的角度来看，所有工人都该拥有最低限度的福利。

最后，我们得考虑，工会之所以能够产生，团体协商得以进行，都依托背后的制度框架。所有资本主义社会都有复杂的法律制度，并对劳资关系有相当大的影响。例如，直到 20 世纪 50 年代末，主流的意见是美国工会干部（现在约占美国 20% 的劳动力）可以加入工会，但不可以迫使雇主与他们谈判。此外，他们罢工是不合法的。假如他们真的这样做，雇主可以合法地将他们解雇。没有一个公务员工会能够改变这种情况，除非改变法律。

雇主间无情竞争，然而为了保护他们整个阶级的利益，他们却可以好好组织

起来。有时候他们会采取纯粹的私人行动，就如一群雇主捐助某个雇主去抵抗工人罢工。但更普遍的是雇主之间政治合作。在资本主义，政府尽管形式上是独立于经济的，在实践中却紧密相连。政客需要钱才能当选，政府需要钱才能发挥作用。拥有财富和最多收入的人，通过资助政客的选举工程、缴税，和向政府购买其发行的债券，占据要位来左右政府。工人如果未能有效组织起来，政府肯定会在多数情况下，按照雇主的意愿行事。

哪些算是商业活动、哪些算是政府管治，界线一般很难分清。「美国的事业就是商业」和「凡有利于通用车厂，即有利于国家」，这样的口号谁没有听过？事实上有过很多联邦政府动用武装部队打击罢工的案件。联邦政府一面给了数以百万计的美元、数以百万英亩计的土地给大型铁路公司，另一方面把尤金·德布斯（Eugene V. Debs）关进监狱，因为他斗胆挑战铁路公司。我们共和国从立国到 20 世纪 30 年代，整个法律机制，从法律到法院，都联合起来反对劳动人民。单个工会有时候为他们成员取得伟大的成就，但面对工商界的联合力量，即武装起来的政府，工会仍是无能为力的。

为什么美国劳工政治不一样？

一开始，工人并非不知道资本家阶级还享有政治权力。他们设法限制和挑战这种权力。在西欧情况也是这样。但是美国就有点不太一样。欧洲国家有过长期的威权统治体系，中央政府紧密融入经济体系当中。工人开始组织工会的时候，他们立即与政府发生冲突，这令许多劳工领袖和知识分子相信，劳动人民前进的唯一途径就是获得国家的控制权。以 18 世纪末英国工业革命为例，当时工人不但是没有投票权，甚至即使建立工会，他们也面临入狱的危险。所以，工人很快就形成了劳工政治组织和政党，并以夺取政府控制权为目标。这些政党，一般来说，都敌视资本主义；它们的宗旨是建立一个不依赖于劳动力市场和工资制度的合作经济。这种政党的政治立场因此被称为社会主义或共产主义。两位最伟大的资本主义批评家，即马克思（Karl Marx）和恩格斯（Friedrich Engels），在工人阶级政治组织和劳工政党的发展上，大半生都是有影响力的思想家和参与者。

在美国，环境并不利于激进劳工政党的形成。这个民族国家最初是由白人男女，通过反抗英国君主而立国。他们建立了一个在那时代算是激进的民主社会。大多数的白人男性工人，如商人和工厂主一样，将政府视为他们的政府，因此他

们并没有致力于建立一个劳工政党。后来有些人尝试这样做，但他们发现（美国）两党制是如此的稳固并受到法律保护，要发展第三势力是很难的。主流政党经常拉拢最有威望的劳工领导人，进一步削弱劳工建立独立政治力量的努力。奴隶制遗留的种族问题也推动很多任务人与白人雇主结盟，阻碍了白人工人与黑人工人结盟。最后，在美国，个人主义思想和竞争意识比世界其它地方都要强，导致工人对激进劳工政治抱有怀疑，方便了雇主把这种政治描述成是外国人的东西。这种思想完全得到政府和警察的支持，他们对任何形式的劳工激进主义，无论是政治上的还是在工会里的激进主义，都极其敌视。

尽管独立的劳工政治（劳工运动的政治化）存在障碍，劳工政治性组织和政党还是形成了，而且和欧洲的工运没有太大差别。这些政治性组织一般都是由新近到达美国的欧洲移民工人所领导的。19 世纪末 20 世纪初，美国资本主义达到了现代化，一些政党，如社会主义劳动党（**Socialist Labor Party**），社会党（**Socialist Party**）和共产党（**Communist Party**）也应运而生。它们得到了工人的拥护。在不同时期，这些政党在工会中有相当的影响，尤其是一战之前的社会党，以及在大萧条期间和 20 世纪 40 年代中的共产党。然而，他们中没有一个政党能够挑战共和党和民主党的统治地位，这两个党都受到大企业的利益所支配。激进的政党被雇主和政府迫害和打击，为数不少的领导人由于坚持自己的信念而被送进监狱。

一些工会领袖，最显著如赛米尔·龚帕斯（**Samuel Gompers**）和美国劳工联合会（**AFL**）的其他创始人，认为对于美国工人来说，最好的方式是放弃劳工政治，集中精力建立强大工会。龚帕斯指出，只要利用雇主对工人技能的依赖性，职业工会能够为工人争取到令人羡慕的工资、工时和工作环境。各种工人政党一直要求订立法定的 8 小时工作制；但一些职业工会，通过向顽固雇主施加经济压力，早已获得胜利。职业工会由白人男子组成，他们往往同属一个族群，这使得他们更容易采取集体行动。即便这样，龚帕斯指出，政治往往是一个容易导致分裂的问题，如果将之作为劳工运动首先考虑的因素，会使得大多数的集体斗争不可能维持。

龚帕斯对于政治问题的解决办法是接受两党制的现状。职业工会以其经济压力和人数上的优势，迫使政客根据劳工的利益行动。正如他所说，劳工的态度就是「为友则酬报之，为敌则惩罚之」，无论他们是共和党人还是民主党人。这种「务实」的政治既避免了劳工运动的分裂，又避免引起政府对劳工的敌意。工会能够

做的，就是成为亲劳工候选人和亲劳工公共政策的游说集团。然而，美国劳工联合会（AFL）对政府没有太大的信心。政府往往背叛工人，所以龚帕斯对于通过政治救赎工人不抱太大希望。相反，工人应该组织工会，通过工会获得他们所需

多年来，劳联（AFL）这种反政治的政治立场强化成一种保守的意识形态。职业工会如果在某些城市有较强的组织，就和政客发展出良好关系，而后者则照顾工会会员的工作岗位。但这在工会领导层、企业主和地方政府官员三者之间造成了严重腐败。这些工会内部从来都不民主，有些偶尔还会因为刑事罪而被接管。在全国范围看，劳联的确争取到一些联邦法律的保护，比如其中一条制约了针对劳工的禁制令，使之有利工会。但是因为不理解工人和雇主之间的基本利益冲突，劳联无法建立起能够迫使政府按照工人利益行动的政治运动。20世纪30年代初，劳联甚至反对政府一些计划，如实行失业救济，尽管很多人需要。他们认为，如果工人能够通过政府得到这些福利，他们将对工会失去兴趣，而工会也失去独立性。

20 世纪 30 年代的劳工政治

20 世纪 30 年代的一次动乱，催生了产业工会联合会，简称产联（CIO）。这为有组织的劳工政治带来变化。后来产联的领导，如约翰·L·刘易斯（John L. Lewis），努力为联邦立法而斗争，他的努力在 1935 年得到回报，国会通过了全国劳工关系法（National Labor Relations Act），而在这一年，产联也正式诞生。此外，这一时期也标志着激进组织走向全盛时期，如共产党，它在某种程度上是支持建立一个独立的劳工政党（当然，共产党人希望这个党就是共产党）。基层产业工人的激进组织，以及工人对于经济体系和政府的疏离感，形成了劳工政党产生的先决条件。

然而，独立劳工政治在大萧条时期最终并没有获得成功。产联大多数工会领导人本身是在劳联实用主义的环境下成长的，所以即使在大萧条激进主义的严酷考验下，他们也不去促成劳工政党。在一个关键时刻，刘易斯差不多同两党制的现状全面决裂。1936 年总统选举，刘易斯几乎掏空煤矿工人联合会的财政去支持富兰克林·罗斯福（Franklin Roosevelt）的连任，以及民主党的国会选举。当罗斯福胜选之后向右转，刘易斯就和他决裂。但刘易斯终身是共和党员，他缺乏所需要的激进眼光，所以看不到建立工人阶级政党的必要性。

此外，民主党在罗斯福的领导下，看到新的工会是其党得以更新和长期执政的基础。工人群众，其中很多人是第一次投票，在 1932 年和 1936 年将民主党送进白宫。为保证这种情况继续发生，罗斯福开始讨好较为保守和顺从的产联领导人。罗斯福避开独立性强的刘易斯，也不搭理真正激进的产联领导人，但就称赞服装工会领导人西德尼·希尔曼（Sidney Hillman）和钢铁工会领导人菲立普·默里（Philip Murray）之流。总统的嘉许有助于这些领导人巩固他们在劳工运动中的地位，他们用手中的权力，使工会尾随民主党。

第二次世界大战巩固了工会与民主党的同盟关系。战时劳动局（War Labor Board）的设立是为了处理劳动纠纷，工资增加以及罢工，它吸收了保守的劳动领袖。希尔曼（Hillman）和其他工会领袖开始与资方开会，一起筹划劳工如何协助战争，这样民主党收编劳工运动的过程也就完成了。工会领袖相信，他们在和大企业分享权力，并且对政府内部有极大影响力。但是这种同盟没有工人的群众运动作为基础，也不是基于民主的工联主义。相反，决策是上层作出的，而他们也鼓励成员保持冷漠和服从。战争结束后，产联工会之间分裂成与民主党结盟和保持政治独立性的激进主义者两派。前者凭借政府和阶级敌人的帮助，打败了激进主义者。因为有些激进主义者是共产党，而使得产联领导人的攻击变得更为容易成功，因为在 20 世纪 40 年代末冷战开始时，共产党已经成为政府镇压的目标。结果，全体劳工都因此被大大削弱。工会在民主党中有一点发言权，但与商界相比他们只是二等伙伴。而商界此时也明白到劳工已经不能如从前一样进行激烈的斗争，于是开始进攻，这也为 20 世纪 70 年代初开始的全面攻击奠定基础。

美国劳联—产联与今天的政治

劳联（AFL）从前一直比产联（CIO）更为保守，曾经敦促国会调查全国劳动关系管理局（NLRB），认为它偏袒产联。劳联此一立场使其坚定站到雇主一边，因为雇主也是这个立场。但 20 世纪 40 年代，产联清除了内部激进分子之后，两大工会联合会的政策开始融合了。1955 年，两个组织合并，继续践行一种现代版本的塞米尔·龚帕斯（Samuel Gompers）的实用主义政治。我们用一些劳工政治的例子，仔细看清楚这种实用主义政治是如何运行的。

首先，必须指出的是，劳工政治是在地方、全国以及国际几个层次内运作的。依赖于地方政治决策的工会继续保留着与地方政客密切联系的传统。例如在匹兹

堡(Pittsburgh)当地建筑工会仍然强大，最近通过县办事处制定了一项劳资协议。他们同意在新机场建设期间不进行罢工，来换取雇主雇用工会成员。而市政受雇者工会理所当然地想建立与当地政界人士的联系，因为这些人将会确定预算中有多少用于工资。在大多数地方，当地的工会代表会议（译按：central labor councils由当地各工会代表组成的会议）就是当地劳工的政治活动中心。传统上，劳工中央会议拿着工会的政纲游说当地政府，以及为工人候选人在选举期间争取选票。劳工中央会议下属的工会让成员争取居民联署支持候选人、捐献资金、分发传单、上门拉票，并在选举临近前打电话给选民拉票。通过这些方式，工会希望让他们支持的候选人当选，如果成真就意味着在议会内有人支持工会的建议。工会通常是跟民主党结盟，尽管并非时时如此。

一般来说，劳联-产联的政治决策是由全国领导层作出，并层层贯彻到下面各级。当然，劳联-产联不能为全国各大工会决定政策，虽然后者附属劳联-产联，但全国各大工会是自治实体，有自己的决策机构。如汽车工人联合会(United Auto Workers)，有自己的政治议程，经常和劳联-产联不一致。汽车工人联合会甚至有自己的国际事务部，反映汽车工业经营遍及全球的事实。全国各工会也各有自己的政治行动委员会(Political Action Committees)，其所支持的政策或政客可能不同于劳联-产联的政治行动委员会，即政治教育委员会所支持的。因此，劳联-产联的政治立场不必然代表所有工会，尤其是一些独立的工会。美国电气工人联合会(United Electrical Workers)抱有比劳联-产联为左的政治立场，多年来都支持建立独立的劳工政党。

劳联-产联的政治立场由其干部制定，他们没有一个是由工会成员是经由直接选举产生的。最高级的工会干部，和执行局的成员一样，都由劳联-产联每两年一次的代表大会选举产生。执行局成员通常由最有权力的全国各工会主席组成。大会代表由全国各工会自行挑选，而代表产生办法没有一定，可以是选举产生，也可以不是。在相当程度上，劳联-产联所支持的公共政策，或是想制定的法律，一定程度上反映劳动人民的需要。因此，劳联-产联的全国领导一贯倡导增加最低工资和给工人提供更全面的医疗保障。它至少也从口头上支持各种族、少数族裔和妇女享有充分的公民权利。它强烈支持更完善的劳动法：它促进全国劳动关系法的改革和职业安全与健康法案的制定。劳联-产联争取制定相关的法规，保证参与政府资助的工程的工人可以拿到工会倡议的工资；它争取退休金改革，使工人的退休金福利不会被任意剥夺；它还争取将组织工会并进行团体协商的权利扩大到

公部门受雇者。最近，它努力争取通过一条禁止雇主永久性取代罢工工人的法令，又极力反对北美自由贸易条约。它积极地抵制共和党（在 1994 年）的国会选举政纲「与美国缔约」（Contract with America），因为政纲是反公共服务的；它的研究部还挖掘出了很好的资料，揭露了政纲所赖以为基础的统计数据与分析造假。

问题并不出在劳联-产联的政策，虽然他们本可提出更大胆的主张。问题出在它的政治策略和组织结构，使它想获得劳工所需要的政治成果越来越难。劳联-产联严重依赖其华盛顿说客，这些说客的政治哲学就是劳联-产联整体的政治哲学，即传统的「礼尚往来」，将时间花在讨好民主党政客和执行人员上。这并不奏效，因为民主党既不是真正的劳工政党，而劳联-产联又很少动员基层工人去给政客施压。以下是具有代表性的例子：

- 1976 年，工人热烈支持卡特／蒙代尔参选总统。卡特来自法律上否定「封闭工厂」（即雇主只能雇用工会会员）的乔治亚州，他从来没有对有组织的工人表现出同情。但蒙代尔则来自明尼苏达州，这个州是工运根据地，而他长期以来都是工会的朋友。在他们执政的头两年，劳联-产联针对全国劳动关系法而要努力促成一些温和而有利于工人的改革措施。改革法案包括加快工人代表选举认证的程序、对拒绝谈判的雇主进行罚款和对雇主特定的不公平劳工行为加强惩罚。当时民主党控制着国会两院，其中许多人一直受到工会积极的支持，总统又是民主党人并且公开表示支持该法案。尽管如此，该法案从来没有得到参议院通过，因为议员以冗长演说（filibuster）来阻挠议案通过。卡特总统从未使用过他的权力使法案通过。其他强势的民主党议员也是如此。而劳联-产联自己也懒得就法案的意义教育会员，也没有发动会员的支持。另一方面，雇主就全部行动起来反对这个法案。雇主资助的组织让其成员发出数以百万计的明信片 and 信件，要求国会代表投反对票。工厂经理几十人一批飞到华盛顿，与众议员和参议员会面，在相关的委员会上作证。既然没有来自工人的压力，立法者从自己的职业利益看，当然不会支持法案。
- 1996 年，劳联-产联再次积极支持民主党的总统候选人，这次是比尔·柯林顿。1992 年他已经是其中一位领先的民主党候选人，在这之前柯林顿几乎没有工人的支持。他当州长的那个州，是美国其中一个最贫穷而且最反对工会的州，其经费来源于该州最大而且最差劲的一些雇主，包括泰森

(Tyson)，一个鸡肉加工商，其工人在全国受到最大的剥削。我记得当时正在为一些汽车工人上课，他们一致敌视柯林顿。一名男子说，你从孟菲斯越过密西西比河到阿肯色州，所有你看到的是延绵数以英里计的棚屋。然而，一旦柯林顿确定被提名，工会的领导就给他无条件的支持。他第一个任期给劳动人民巨大的失望。虽然他任命一个相对合适的男士负责美国劳工部，名字叫罗伯特·莱许 (Robert Reich)，但他任命的其他人都来自企业精英和他们的应声虫。对于禁止用其他工人代替长期罢工者，柯林顿只给予最温和支持。他成立了一个委员会，以促进劳资合作，还废除了禁止成立亲公司工会的法律。在他的第一任早期，当时民主党人仍然控制众议院，他一次也没有提到增加已被严重侵蚀的最低工资。

不仅如此，柯林顿还积极促进富人的利益。他接受了格林斯潘的反劳工政策，后者是联邦储备局主席。他冲开所有的阻碍，促进北美自由贸易协议 (NAFTA) 成为法律。大多数工会强烈反对北美自由协议，他们确切地认识到该协议对美国的有体面薪酬的职位造成威胁。北美自由贸易协议鼓励工厂转移到低工资的墨西哥市场，同时，有关的三个国家——墨西哥、美国和加拿大——很难通过立法有效控制资本和商品在边境之间的流动。劳联-产联和其他成员工会的确开展了很多有效的运动反抗北美自由贸易协议，这无疑值得赞许；这些基层运动，不仅仅来自美国的工人，而是来自三个国家的工人。尽管企业和政府进行大规模宣传支持北美自由贸易协议，民众仍普遍反对。于是柯林顿向迟疑的民主党员施加了最大限度的压力，同时又承诺支持这些议员想通过的法案。他向议员承诺了数以千万计的美元以换取其支持条约，到最后，议员屈服并投票支持北美自由贸易协议。你可能认为，柯林顿促进北美自由贸易协议将减少工运对他的支持。但是，情况并非如此。劳联-产联新的领导层在民主党全国代表大会前就表态支持柯林顿，花费超过 3000 万美元让他和其他民主党人当选。他们支持柯林顿的时候，柯林顿正在废除福利制度，尽管这样做会造成长期的影响，数以百万计的工人家庭、单身妇女还有小孩将会一无所有。反过来，在竞选时无论是民主党还是柯林顿都没有对工运作出回报的承诺。赢得连任后，柯林顿也没有做任何事情去回报工人，甚至拒绝任命稍为亲工人的人主持劳工部。(原劳工部部长莱许辞职，暗示了他对柯林顿向富人和权贵投降的看法。)

- 在 2000，2004 和 2008 年，有组织的劳工对民主党的捐款翻了一番，给予高尔 (Al Gore)、克里(John Kerry)，和欧巴马巨额捐助。高尔和克里输给了布什，一个看不到有任何成就，几乎可以肯定为现代美国历史其中最差劲的总统。高尔和克里的竞选运动平平无奇，也很少在演讲和电视上提到工会组织的支持。工会确实开发了各种精致方式去同选民沟通，也成功拉票，让许多(议会)候选人当选。但这些成绩，没有转化为任何改善劳工处境的立法，或转化为工会会员的增长。事实上，正如我们在前言中指出的那样，花费在赞助总统选举的钱，与获得批准成立工会的个案，两者之间似乎成了负相关关系。虽然欧巴马赢得了 2008 年选举，而工运是他当选的一个重要原因，然而他同样没有表现出更大兴致去承认这点，也未曾说过他的政府将会报答工运的忠诚支持。(要承认，欧巴马在第三次与麦凯恩辩论时说过，他反对与哥伦比亚达成贸易协议的原因，是那里很多任务会领袖被谋杀。糟糕的是，他没有谈论这里的雇主如何使工会支持者缓慢死亡，这些雇主又如何经常而拼命地违反劳动法律，把有胆投票支持工会成立的受雇者看成罪犯。) 时间会证明一切。但也想想，几亿美元可以做别的什么东西：这些钱可以资助多少组织活动、职工中心、多少个全民医保宣传运动、新的工运电台、工会内外的劳工教育计划？想想欧巴马究竟有多大可能变成工运朋友，当他最亲密的顾问是芝加哥大学的经济学家（这所学校是利伯维尔场 – 应理解为「反工人」– 的思想中心），还有华尔街高阶主管如罗伯特·鲁宾 (Robert Rubin) 和美联储局前主席保罗·沃尔克(Paul Volcker) – 在 1980 年代负责推行摧毁就业和工厂的经济政策的人，就是他。

劳联-产联的第二个问题出在它的政治机构从未提出明确的工人阶级立场。雇主阶级可以对工人让步，但前提是工人有足够的组织去迫使雇主这样做。随着产联多数领导人被收编，同时又踢走了激进和独立的劳工分子，务实政治从此成为主流，也成为民主党——不管谁控制了它——的附庸。毫无疑问，被收编的人开始觉得，他们的信誉和尊严取决于统治者有多接纳他们。这表示，只要民主党认为那是不可接受，劳联-产联甚至不想发动工人群众。有时他们会为这种投降辩解，说得到一点面包屑总比什么都得不到好。但往往工人其实什么都没有得到。在这种情况下，政治务实主义必演变成阶级合作的政治。两大政党其实都由金钱主宰，由「特殊利益」即企业资本所主宰。即使民主党得到大多数工会的捐献，但它从

企业及其律师那里获得的却多得多。

即使是对政治的复杂性缺乏理解的工人都知道，民主党没有为工人阶级生活标准或民主制度带来多少明显的改善。当他们看到工会的领导人去迎合那些不知民间疾苦的政客，都深感厌恶，都不愿意在总统大选时跟随工会投票。结果是难以置信而又讽刺：他们选择了罗纳德·里根，尽管里根的政策倾向富人，损害工会，以及降低美国大部分工薪阶层的工资。对于这些选民，右翼团体好歹也有一点主张，他们以激情维系着一些核心价值。工人运动却缺少一种哲学，一种人们愿意为其作出牺牲以换取其实现的理念。这个理念，或者是哲学——我们不应觉得不好意思说出来——实际上就是阶级哲学，即认识到工人在整个制度中的地位。这个制度的本质令工人必然与雇主对抗。必须教育工人认识到集体组织起来是他们唯一的真正希望，不仅仅是在现有经济体系中改善工作环境，而且是为了创造另一个环境——在这个新社会，工人现在不得不奋战才争取到的东西，成为理所当然的基本人权。

密苏里州工会成功反对所谓「工作权」法

「工作权」法规定，工会与雇主在谈判中如果提出雇主只雇用工会会员(closed shop)，或谈判由非工会会员支付代理费用给工会（以补偿工会进行团体协商的努力，称为代理工厂条款（agency shop），俱属违法。如果工会在实施「工作权」法的州之中组织职场工会，工会不能强迫事业单位内的员工缴纳会费或付费，尽管没有加入工会的工人也享受了团体协约的好处，而好处又是工会努力得来的。这法律使雇主可以在工会成员与非工会成员之间挑拨离间，有选择性的雇用反对工会的人，通过他们迫使工会解散。总共有 20 个州有「工作权」法，大部分在南方。研究表明，这些州的工人在各经济和社会各方面指标都非常糟糕，「工作权」法也使工会成员数量较低。

1977 年，「工作权」的支持者，由全国权利委员会（右翼组织，成立于 1954 年，其经费来源于企业）领导，在密苏里州成功争取到就修改州宪法进行全民投票。就在投票前四个月，民意调查表明，三分之二的选民支持「工作权」修订，其中包括四成工会选民。该州的劳工运动本来严重分散，习惯于劳联-产联游说模式，在反对修订上似乎失败在即。幸而劳工运动短时间内动员了选民投票反对「工作权」修订法案，最终狠狠击败修正案。工会能够胜利是因为这次工会组织和发

动成员。

工会开发了三管齐下的策略，全都旨在尽量动员工人。首先，工会发起选民登记运动，对象是工会成员和可能投反对票的人。基层工人非常积极联系其他人，他们通过电话和家庭拜访，接触了 36600 人，招募了 24000 名志愿者，为 19 万新选民登记。参与修正案投票的人数，比在政治选举中投票的人数多出十万人。每一个被锁定的社群，除了大学生以外，都投票反对「工作权」修订。其次，工会发动大规模媒体宣传，以「工作权就是勒索！」为口号。运动所筹建的媒体小组完成了 100 项不同的工作，出版了将近九百万份宣传品。第三，工会与其他团体结盟。工会发现，大多数社群都能从高工资的经济得益，而这是「工作权」不能带来的。他们与小农户联络，他们也反对工作权，因为他们雇用不到几个工人，但高工资让他们能够以较高价格出售作物。同样，非裔美国人坚决反对，因为黑人工人比其他社群更依靠较高工资。工会也联合了消费者、环保人士、反核运动和宗教团体。总之，这是典范的运动。可惜，美国其他工人没有吸收密苏里州工会的经验，就是动员起来、争取盟友、采取果断行动。如果美国劳工吸收这些经验的话，1980 年代的失败就不会发生了。

受压迫的全球工人

美国劳工政治也有国际关系的一面，而这方面也引起许多争论。早期的劳联强烈地奉行沙文主义，甚至敦促国会立法限制某些移民进入美国。龚帕斯以至几乎所有其他劳联的领导人，其反中国移民的尖刻评论简直骇人。这不过反映了美国文化中的种族主义。许多激进的工会领导人都有种族主义的行径。

早期的劳联主张和平主义。在 1898 和 1899 年的代表大会中，它强烈反对上升中的美帝国主义。这一观点在所谓的美西战争中受到质疑。而美国在镇压了古巴、波多黎各和菲律宾的独立运动之后也吞并了这些国家。此时劳联转变立场，改为支持美帝国主义。一战期间以及之后，劳联狂热支持美国的外交政策，特别是反共产主义。它在二战前全力支持美国国外干预，如在古巴、巴拿马、海地和尼加拉瓜。对政府镇压激进劳工组织，如世界产业工人，以及与社会主义和共产主义政党有密切联系的工人组织，劳联不发一声。它听从政府，认为这些组织是反美的而且通常是由外国势力控制。

激进主义者在大萧条时对工会运动非常重要。他们包括了许多类型：社会主

义者、革命马克思主义者、托洛茨基的追随者、缪斯特（A. J. Muste）的美国工人党党员、各种理想主义流派。其中占不少比例的是共产党员或者亲共产党的人。第二次世界大战后，这些激进主义者被赶出了主流的工人运动，被指控受骗于苏联，成为苏联独裁者斯大林的工具。左翼和右翼的评论家都控诉美国共产党根本上由苏共控制，二者之间的关系有时候有损于美共在劳工运动的工作。但是不能由此推论说美共除了是斯大林的工具之外就什么也不是，或者说它不断把美国工会会员的利益当作献给共产主义祭坛牺牲品。尽管美共有缺点，将他们驱逐出劳工运动是一场悲剧，并且有深远影响，不利于工人整体，而非仅仅不利于美国左翼。毫不意外地，激进主义者被清洗后，美国劳工运动的国际政策变得越来越难同美国国务院区分。

第二次世界大战之后一段时期内，全球都经历了革命性的剧变。在战争结束后不久，左翼运动在希腊和意大利正准备夺取政权。在中国，共产党人取得了内战胜利，这场战争始于 1926 年。越南共产党向法国殖民主义者步步进逼并于 1954 年施以决定性打击。苏联在东欧建立卫星国。不久后，革命的星星之火燃及了非洲和拉丁美洲。

美国政府在二战结束前就开始制定策略以击退共产主义革命，并在战争结束时马上推行被概括为「冷战」的政策。值得注意的是，冷战的一个部分就是利用美国的劳工运动，阻止激进劳工运动在世界各地形成。而大部分工会之收编，都是通过与民主党结盟完成的。合并后的劳联-产联的国际事务部成为狂热的冷战斗士的天堂，包括一部分前共产党人。一些工会成为美国中央情报局提供款项的管道，来颠覆胆敢抵抗美国政府帝国主义政策的外国工人运动。最后，有人建立了隶属于劳联-产联的实体组织，其资金来自美国中央情报局，后来则来自国务院。这些实体组织的建立是为了使美国政府与劳工运动之间的合作正式化和官僚化。

尽管之前的劳联，和之后的劳联-产联，普遍具有反动的国际立场，许多工会和工会成员还是采取较为进步的观点并据以行动。劳联早期也采取过和平主义立场，当时工运也普遍反对第一次世界大战；产联则开始时反对美帝国主义和反对发动冷战。后来产联把左翼领导的工会开除，但那些能够生存下来的左翼工会仍然坚定支持国际工人团结的立场。越南战争结果再次引起了劳工的反战运动（有时还反对帝国本身），尽管劳联-产联的领导，特别是主席米尼（Meany），一直支持战争到底。当尼克松战火蔓延到柬埔寨，又在肯特州和杰克逊州谋杀学生，引

起了数以百万计的工会成员背离其领导人的立场，转而支持撤军。此外，20 世纪 60 年代的反战运动使成千上万的年轻人变得激进，一些年轻人投身到工人运动中，有些甚至延续到今天。

在 20 世纪 80 年代工人运动内关于美国外交政策的斗争进一步白热化，当时美国政府发动了针对中美洲的工人和农民的战斗。在关乎工运的衰落以及内部缺乏民主的议题上，许多工会以及劳联-产联内部也发生斗争。米尼（Meany）的继任者克凯兰德（Kirkland）继续推行劳联-产联的冷战计划，但劳工运动中那种不加思索就反弹的反共情绪还是减少了。当工会领导面对企业的公开进攻表现得消极退缩的时候，他们要继续支持中美洲的警察国家也变得越来越不可原谅了。工薪阶层的生活水平在整整一代人内大幅下降，这时候本来更需要工会组织，但劳工运动没能完成任务。随着电报／布什年代的结束，工人运动中的不同意见日益高涨。1995 年，比较进步的新一代领导人从老一辈手中取得控制权。可喜的是劳联-产联的新领导班子似乎已开始解散旧有的国际部，并把重组过的国际部改弦易辙，与世界上数以百万计的被压迫工人联合起来。

美国促进自由劳工发展协会

一百多年以来，只要它喜欢，美国一直表现得好像有天然权利去剥夺拉丁美洲的经济，或者是去干涉这一地区的内政。这被称为门罗主义的政策，其所导致的行动，从墨西哥到智利造成了数以十万计的工人和农民死亡。不幸的是，在反共的幌子下，劳联一致支持门罗主义，虽然实际上这样做只是为了促进美国企业的利益。龚帕斯（Samuel Gompers）错误地认为，如果美国企业更加有利可图，就能支付更高的工资，美国工会成员也终将受益。起初，产联通常反对政府的外交政策，但在冷战初期就发生巨变，到了劳联、产联两个总工会合并之时，彼此之间在国际事务方面已经是步调一致了。

在国务院、中央情报局和洛克菲勒等商界领袖的赞助下，有组织的美国工人成为好几个拉丁美洲自称为工会的组织的成员，如在 1951 年成立的美洲区域工人组织（ORIT）。但是，在古巴革命掀起了整个地区的激进民族主义之后，光靠这些组织去促进亲美工会已经作用不大。因此，1961 年美洲自由劳工发展协会（AIFLD）的设立，就是为了促进拉丁美洲的「自由」工会（意谓不受共产主义影响的「自由」）。美洲自由劳工发展协会是劳联-产联的组成部分，但其资金几

乎全部来自美国国务院。它与美国的商业利益密切协作，包括一些最臭名昭著的公司，这些公司是拉丁美洲的资源、工人和农民的剥削者。协会也与中央情报局和腐败的地方政府密切合作。协会的预算是秘密，它的账簿从来没有独立审计过。更不用说，工会成员都不了解它。

协会的存在是世界劳工运动的灾难。它帮助计划 1964 年推翻巴西民选政府的军事政变。它支持推翻智利阿连德政府的政变。它很少质疑无情的军事政府，即使有些杀害过协会的执行人员。它亲近危地马拉的政府，尽管那里有超过十万农民和工人在 1954 年政变后被暗杀——那是由美国国务院组织并由劳联支持的政变。1980 年代它同样亲近萨尔瓦多政府，虽然这个政府对农民和工人发动残酷战争；它也支持在索摩查独裁统治下的尼加拉瓜政府。索摩查政府于 1979 年被桑地诺革命推翻之后，协会开始煽动罢工和破坏新政府。协会在中美洲发动的唯一的劳工行动，就是针对尼加拉瓜新政府的罢工。在其他受美国青睐的国家，协会的项目都是关于小农、教育、与雇主合作，以及破坏和打击有抗争性的工会。协会领导人和多数劳联-产联领导人都支持反对桑地诺政府的叛军，并很可能给他们直接财政援助。所有这些都破坏了世界上最穷国家的进步工会，而在那里，恰恰最需要强有力的积极的工会组织和政治组织。长远来看，这些行径也损害了美国工人的事业，因为这些行径在日后造成各国工资竞相下调，诱使工厂迁移国外以谋取更高利润。

时机成熟

美国劳工不像世界上大部分地方的工人，他们仍没能建立自身的政党。相反地，工会在两党制结构下运作，只作为压力团体而存在，主要是投靠民主党。务实政治从没在促进工人阶级利益上起过作用，而过去三十年所发生的事情表明，假如工人继续追求「务实的」策略，会给他们带来灾难。美国战后长期的繁荣在 20 世纪 70 年代初已经结束。雇主的对策是开始对企业进行大规模调整。工厂关闭了，或转移到海外以利用廉价劳动力。兼并和收购创造了机会使资本在全球范围内转移，而不管国内的后果。雇主也不断变革劳动管理，以减少雇主对特定工种的依赖，和增强工作的效能。工会受到的打击不断升级，而雇主经常拒绝进行有诚意的谈判，并施行大量不合法的行动阻止工人组织工会。

雇主开始不遗余力地游说反对改革劳动法律。同时，他们却不断促进新的劳

动立法来迎合他们的种种新策略：例如废止全国劳动关系法中关于禁止企业工会（译按：即黄色工会）的规定，企图使这些「新的工会团队」不受法律挑战；废除对国际资本流动的限制（就像北美自由贸易区协议或类似的贸易协议）；大规模降低有关环境、卫生和安全的管制和反托拉斯的规定；破坏社会安全网，包括大量削减公共补助、医药治疗、失业补助金和社会保障。雇主这些工作是超党派的，不管是共和党人还是民主党人他们都去找人支持。他们发动了十分细腻深入的宣传运动，来赢得公众的支持。美国人被告知世界变得越来越竞争性，美国除非按投资方们的意愿行事，否则不能在竞争中生存。他们警告美国工人，市场力量「不可避免地」改变世界经济，工人只能迎合市场的步调，否则会陷入低增长和生活水平下降的困境。商界拿钱给一批智库和宣传公司来推销他们的议程。

20 世纪 70 年代中期以来，两大政党的政客发动了对劳动人民全面的攻击。不管用什么标准衡量，工人阶级的生活水平开始骤降，只能通过借贷和加班支撑生活。富裕的越富，工人却越来越穷。面对这些，劳工运动怎么做？直到 1995 劳联-产联选举了新一届的领导层之前，工会在回击资本方面一直无所作为。回击的任务留给了各基层团体，包括一些工人团体，但他们英勇的努力过于本地化和零散化，不能扭转工人的失败。新的领导层声称希望重组工人运动。成功的机率有多大呢？

从逻辑上说，首先，共和党和民主党很显然是与国内最强势的雇主站在同一个立场的，并屈从他们。共和党在服从资本的指令方面似乎显得更为一直往前和明显，但民主党实际上并没有什么不同。事实上，民主党对工人更危险，因为他们有「劳工之友」的声誉。民主党常常推行与劳工为善的项目，但这往往只是炒作。一旦回到办公室，他们必然像共和党人一样按照雇主的旨意做事。人们以为民主党较为开明，结果是他们打击劳工方面比共和党人还狠，却更容易逃脱责任。他们破坏福利制度并支持北美自由贸易区协议，口头上却大讲保护环境和支持堕胎权等进步运动。在必要的时候他们会说由于共和党人的压力，他们对于提高工人的利益无能为力。但看看谁为两大政党提供资金，又是谁在两党中从事行政吧——统统是华尔街的金融家、企业律师、公司经理、以及各种各样的富人，这几乎没有例外。

第二，工运的天然支持者，是那些为两大政党政策所伤害的人。工人运动应由非管理层的受雇者组成，而且也该包括劳动大军之外的失业者和穷人。工人运

动应该联合那些支持以上群体利益的团体，包括小区、宗教、环境和公民权利组织，无论是国内的还是国外的。换言之，劳工运动从定义上说应该是一场联合所有反对雇主的运动。因此，工运的政治应该是反对雇主的政治，拥护劳工及其同盟的政治。民主党早已抛弃对工人的支持（实际上，它和工人在大萧条时候结成的同盟，只应视为例外的结果，是由于当时民主党自身的利益和工人公开反抗所使然），它现在跟共和党一样是资本的政党。假如有组织的工人把自己的命运寄托在民主党上，无疑把自己和阶级敌人绑在一起。

第三，如果工会继续通过民主党来推行其政策，它就不能指望其天然支持者会完全接受工会，因为一旦通过民主党，工会就无法有效促进其支持者的利益。民主党的政客要促进的必然是雇主的利益，这是他们的本质以及他们的金主所决定的。这时候，工人就会被迫屈服，或在党内失去地位。因此，工会领导不会公开反对民主党破坏社会保障制度，因为这样会冒犯民主党。因此，工会支持美国的反劳工外交政策，例如支持越南战争，尽管这使美国变成世界劳动人民共同针对的对象。也因此，工会支持民主党任何一个总统候选人或者其他高官，而不管候选人对劳工的态度。工会领导争辩说，选择民主党是两害取其轻，而不这样做，民主党就不会支持工会某些主张。但今天民主党的主要服务对象根本不是工人，到了别无选择时，民主党总是站在资本一边。在这样的环境下，工人可能会在偶然的战役中获胜，正如当年柯林顿支持提升最低工资，但输掉整场战争。

工人需要发展属于自己的政治、独立的政治，持之以恒，不管两大党提出什么政策。假如做不到，就不要对中兴工运事业抱希望。

劳工自由选择法案

劳联-产联和「以变求胜」，还有更多的成员工会，捐款超过一亿美元给欧巴马的总统竞选运动，又捐了百万计的钱让民主党参议员和众议员得以选出。这样做的一个重要原因，是欧巴马和许多民主党政客，都有记录显示他们赞成国会通过劳工自由选择法案（The Employee Free Choice Act, EFCA）。这个法案，大多数有组织的劳工都认为是工会生存的关键，它将会令全国劳动关系法在几个重要方面有以下修订：

- 如有此法，只要职场（「协商单位」）的大多数员工签了工会授权卡，雇主就要承认工会。有时工会在某地通过与雇主的谈判，能取得雇主承诺，也愿意承认外

地员工的工会，只要员工也签订授权卡。然而，（在没有此法的情况下）雇主并不受到约束必须履行承诺。加上布什所任命的人控制了国家劳动关系局，他们作出裁决，规定单位内员工有 45 天时间请愿，要求举行撤销授权的秘密投票，而只要有三成员工签署请愿书，投票必须进行。反之，劳工自由选择法案如果通过，就能推翻国家劳动关系局的裁决。雇主经常粗暴地违反劳动法，成功阻止工会成立。一旦有了劳工自由选择法案，就会使工会较为容易去组织员工。

- 受雇者若从事由全国劳工关系法所保护的活动而被非法解雇，雇主可被责令支付「三倍赔偿」给受害员工。
- 重复违反劳动法的雇主，除了其他罚款外，可再被判以 2 万美元罚款。
- 为避免在谈判首份团体协约时出现旷日持久又往往徒劳的谈判，工会（或雇主）可以启动强制性仲裁，由仲裁员在举行听证会后，颁布第一个团体协约，协约有效期两年，之后就要再举行既定的团体协商。

有组织的劳工寄托希望于劳工自由选择法案。欧巴马参加俄亥俄州的民主党初选时他说过此话：

「如果大多数员工都希望有工会，他们应该得到。就这么简单。我们需要顶住商业游说集团，要国会通过劳工自由选择法案。这就是为什么我一直在参议院争取，这就是为什么我一旦当上美国总统，就会使之成为这片土地的法律。」

工会向那些支持劳工自由选择法案的政治家捐款，并派出会员到全国各地去见证为何需要新的法律。工会也把劳动法改革、劳工自由选择法案和国家的经济问题联系起来。经济学家迪恩·贝克（Dean Baker）说，

「虽然压制工人的组织权，与房地产泡沫的爆破（这本是经济衰退的原因），二者看似没有直接关系，但仔细研究，就会发现两者其实紧密联系。....如果工人能够成立工会，并分享到生产率增长的好处，就能再次把国家的经济发展，推回由工资带动消费的增长模式，而不用靠难以为继的借贷来带动。....恢复由工资带动增长，能带给工人和企业远较目前的泡沫经济为稳定的（增长）。」

毫不奇怪，美国企业花费大把钞票来反对劳工自由选择法案，并准备努力游说。该法案在 2007 年通过了众议院，但从来没能得到参议院表决。不管怎样，当时都没有足够支持票数来防止布什否决法案。但 2008 年民主党若能大胜，便有望通过。

毫无疑问，劳工自由选择法案有利于工人。但我们有理由持怀疑态度。正如我们所看到的，当国会和白宫由民主党控制的时候，改革劳动法的努力还是失败了。在大规模的商业游说面前，除非有大规模工人动员，否则善变的政客又怎会投票支持法案？当可用的借口那么多，民主党的总统又怎会把通过劳工自由选择法案视为优先之举？至于工会，它们往往都是自上而下去指挥，试问如何动员工人？又即使劳工自由选择法案成为法律，它又如何带来变革？它如何保证基层工人自我组织起来？— 不要忘记，只有工人自我组织，才能确保工会的长期生存。即使工会得到了工人的授权书，即使仲裁员给双方一个为期两年的协约，但有什么能保证工会在第一个协约期满后，能以自己之力进行团体协商？

一些劳工学者和活动家认为，整个劳工自由选择法案战略是有缺陷的。它代表的是再次有人试图以零碎方式改变法律，但每一次尝试，都跟上一次的尝试没有连贯性，也没有联系到某个重建工人运动的长期战略。这些批评者指出，「自由选择」不是工人的核心问题。相反，他们说，工运需要仿照过去的伟大的民权运动和劳工运动，着手推动全面的「争取权利」运动。这必须包括三个做法：一、准备好为基本原则而作长期奋斗；二、宣传这些基本原则（如结社的充分自由，不受限制的罢工权利，以任何非暴力手段去声援其他工人）；三、依靠基层群众活动（例如当任何基本原则受到限制时，即进行公民不服从）。历史告诉我们，如果想在权利上出现革命性的变化，只能靠普通群众的广大动员，在拒绝妥协的男男女女的领导下，迫使统治者尊重他们。若要改革劳动法以实现工人生活的改善，首先靠把工人组织起来，而不是把组织工作放到劳动法改革之后。

追求政治上的独立，说易做难。1996年，代表数十万工人的工会，协助组织了工党。在克里夫兰和匹兹堡，很多士气高涨的代表参加了建党大会，他们对于劳动人民终于有了自己的党满怀希望。工党的《呼唤经济正义》的宣言，为所有工人振臂一呼：

「我们是建设和维护这个国家的人，却很少享受到自己的劳动成果。我们有些人有工做，有些失了业。我们是驱动国家运转的人，却在治国上没有一点发言权。现在我们一起来创建这个工党，以捍卫我们的利益和愿望，免受跨国公司的贪婪所支配。几十年来，两大政党对大公司的退让，并无带来他们所答应过的充分就业的经济。贫富悬殊已经扩大到可耻程度。现在，我们向大家提出，一个公平社会，应该是珍视劳动人民，珍视其家庭和小区的社会。」

我们作为工党成员，把自己看作是美国梦的守护者，这个梦带来机会、公平和公正。

在我们的美国梦，我们都享有以下权利：

有体面工资的工作，有体面的住房；

自由加入工会，而不必担心被解雇或其他惩罚；

不必担心因罢工而失去工作；

不因我们的种族、性别、族群、弱能、祖籍或性取向，而在工作或小区受到歧视。

我们自己或下一代都应享有免费而优质的公共教育；

人人得享由公帑资助的、全面的、高质量的医疗服务；

工作了一辈子之后，有权享有体面的退休生活；

我们的小区应提供有质素的生活，为此需要完全资助的公共部门；

民主共和两党接受大公司的献金，因此也为其服务。我们反对大公司，因为其权力破坏民主制度和政府。我们反对那些代表企业的政客和政党，向大公司提供数以十亿美元的减税和补贴给富人。政客和政党，原本就是待价而沽的那类人。我们拒绝接受那种把饭碗与保护环境对立起来的伪选择。我们不容污染环境的大企业挟持大家，它们不断毒害我们的工作场所和小区。我们不容劫贫济富，拿穷人的数以十亿美元分给富人。我们不能允许那些机会主义者，他们打起种族、性别、或移民的牌，而目的不过为求阻止我们以及我们家庭和小区解决实际需求。

我们这个工党明白到，我们争取民主的斗争，必然迫使我们对抗大企业精英，而他们必将为保权力和特权而顽强抵抗。这是我们这一代的斗争。我们的孩子和他们的孩子的前途，同样难料。这是我们输不起的斗争。」

工党在 1998 年匹兹堡会议后，全力招募党员，全国各地都冒起了分支。一张生气勃勃的报纸开张。但是，政党的建设在几年后停滞下来，从此一蹶不振。主要有两个问题，一个是，政党决定不竞选公职，二，除开个别例外，赞助工党的工会及其干部得以保持与民主党的关系。对于竞选公职袖手旁观，令一些支持者不知道为什么当初要创党。党员为争取国民保健计划而努力，也因为党未能积极行动而被抵消干净。最近在一些地方，党的分支的确派出候选人，而工党在一些州仍然活跃，例如南卡罗来纳州，但建党的势头已失。那些拒绝与民主党分割的工

会，意味他们想一脚踏两船。事实证明，它们很容易便从新党脱离，回头向民主党输诚。也许，目前席卷整个世界的经济危机，能够为工党卷土重来创造条件。至少这是我的希望。

第六章 种族、性别、族群及性取向

美国的工人阶级一向都是复杂的混合体，部分原因在于劳动过程的不断变革。随着资本主义的发展，技术不断推陈出新，每一次变化都给劳动力带来新的多样性。在资本主义生产初期，雇主不得不依赖有技术的工人，因为在前资本主义社会，工作尚未经细分成简单的操作，因此也没有降低所需要的技术水平。一旦资本家开始把工作变为细致的分工，工人就区分为技术工人和非技术工人。技术工人最先成立工会，因为他们清楚雇主需要他们，如果他们团结起来，就能叫雇主付较高工资。这些工会通常看不到有必要把非技术工人的兄弟姐妹都组织起来，事实上，它们看不起非技术工人也并非罕见。一些职业需要各类的专业化正规培训，这样就会产生各种专业受雇者。专业人员有时也会歧视其它工人。不用说，雇主为了自己的利益，总爱加强工人之间的非我族类的感觉，以防止工人团结一致反抗他们。因此，当我们发起组织工会的时候，我的雇主就说，工会只适合煤矿工人和钢铁工人，而不适合教授。有时候，技术工人也这样看，例如，20世纪30年代，劳联的屠夫工会里的技术工人，就没有兴趣把牲畜饲养场的低技术同行组织起来。

特权阶层只是工人阶级内各种分化的其中一种，而有些在资本主义之前就出现。工作不是由男人就是由女人来做，但是在资本主义社会，性别差异往往有其特点。比如说，在大部分历史，女性总是集中于特定的工作，通常就是她们在传统角色中担任无酬家务劳动那类的工作。家务、基础教育、秘书以及护士等职业一直都是女性占绝大多数。高技术行业，比如木工、水喉匠以及各种建筑工，一向只雇用男性。男工会抵制女性进入「男人」的工作领域，甚至有时动用暴力。毫无疑问，这阻碍了男女工人发起联合行动。

宗教、族群、种族和性取向等因素也曾经使工人阶级分化。爱尔兰移民到处受当地工人歧视，并且长期被限制在条件最差的工作中。报纸上的征人启示甚至说「爱尔兰人不必申请」。

差不多每个移民美国的族群，只要不是英国人，都面对这样的歧视。一些宗教群体也是如此，尤其是犹太人。同性恋者遭受残酷的歧视，而且同此章提到的其他群体不同的是，他们仍然不受民权法的保护。

然而，美国最严重的隔阂，是种族之间的隔阂。大多数非裔美国人在头 250 年被贬为奴，而这种不人道的制度所产生的种族偏见到今天依然影响着我们。内战结束后，黑人工人被排斥在技术工作和大多数非技术工业之外，并成为制度。直到 20 世纪 20 年代，才有相当数目的黑人工人在大规模生产行业获得工作；一直到 20 世纪 60 年代，他们才能进入高技术和专业化行业。尽管白人工人的种族主义已经根深蒂固，不需要有人来鼓动，雇主打种族牌还是常见的，以使受雇者难于团结，无法对抗雇主。有时雇主会雇用黑人工人破坏罢工，来煽动种族情绪，挑起白人罢工者对黑人的愤怒。20 世纪 20 年代早期，一些食品加工厂聘请黑人当罢工破坏者，其后更正式雇用他们为工人，在工人内部煽动对抗。

虽然，美国的劳动人口一直呈现多样性，但是在资本主义工业化初期和现在之间，这种多样性的性质却发生了很大变化。1890 年，只有 17% 的劳动力是女性，并且在所有的女性劳动力中，只有 13% 是已婚的。女性劳动力更有可能来自贫困阶层，已婚的白人女性多不愿意为了薪水去工作，除非她们的家庭特别贫穷。女性可选择的职业是有限的。1900 年，在 530 万女性劳动力中，约有将近 30% 当家庭帮佣。对于某些女性，特别是黑人妇女，当帮佣是唯一选择。本世纪初，大多数非裔美国人仍然在农业工作，尽管他们很少自己拥有农场。此外，也有非裔美国人在农业以外的行业工作，就像来自墨西哥、日本、中国和菲律宾等国的移民，他们集中在采矿、洗衣、饭店、铁路建设和制衣行业里。

二战后出现了三种趋势，对劳动力的成分带来了非常深刻的影响，为女性和有色种族开拓了新的工作领域。首先，女性参与劳动的比例大幅提高。1995 年，20 岁以上的女性有将近 60% 都找到了工作，而且很快就要达到劳动力总数的一半。此外，已婚且有孩子的女性参与劳动的增幅，比整体女性的增幅还要大。那种已婚女性不应该为薪水而工作的观念，从来就不完全适用于贫穷家庭，而现在更没有人相信了。第二，少数种族工人，大量地从农业和个人服务行业转入其他行业工作。这并不是说，他们在所有行业中的比例都同他们的人口比例相称，例如非裔美国人就不是。相反，他们很多人仍然在报酬最差、最艰辛和最肮脏的行业工作。并且，在某些工作场所，工种依然存在着高度的种族差别，这使得白人和其他族裔通常不会一起工作。而在制造业和服务行业，黑人工人仍然占很大比例。少数种族工人在进入公共部门上有很大进展，这主要归功于民权运动和几十年的诉讼。第三，新进入美国劳动力队伍的多数是黑人、西班牙裔和亚裔。现在，非白人大约占了劳动力总量的四分之一。

表 3：2007 年工会会员的性别和种族构成

群组	会员数	占全体工会成员比例(%)	工会组织率(%)
总数	15,670,000	100.0	12.1
男性	8,767,000	55.9	13.0
女性	6,903,000	44.1	11.1
白人	12,487,000	79.0	11.8
黑人	2,165,000	13.8	14.3
拉美裔	1,837,000	11.7	10.8
亚裔	654,000	4.2	10.9

注：拉美裔可能会自称自己是黑人、白人或其他。

表格 3 显示 2007 年工会会员的性别、种族和族群构成。就如同劳动力是不均质而变动的，工会会员也是，这对组织工作最重要的意义就是，如果工会要成长，如果他们想要成功挑战多种族和性别分化的经济体，他们就必须组织更多的女性和有色种族。这个愿景很美好，因为有高比例的女性和少数种族持续地告诉民调人员，他们愿意投票支持工会，其比例高于白人。而在工会成立的确认选举中，当该选区的大部分工人是女性，工会胜选的比例大幅增加，尤其是由有色种族女性主导时，胜选比例最高。

我们将会在本章再提到表格 3。值得一提的是，尽管表格没有特别标示，工会成员里的女性、西班牙裔和黑人女性都在增加，比如，西班牙裔占有所有工会成员的比例，1995 年是 8.3%，但 2007 年是 11.7%，女性占比则从 39.1% 增加为 44.1%。在 1985 和 2002 年之间，黑人女性从 8% 成长到 10%。

工会与种族

种族主义在美国一直阴魂不散，从屠杀原住民、抢占其耕地，到奴役非洲人、残酷对待他们的后裔，再到经常残酷对待西班牙裔、亚裔及其他有色种族。而白人工人几乎无不受种族主义影响，他们建立的工会也一样。在奴隶制下，非裔美国人做各种各样的工作，从在田野里辛勤的劳作到高度熟练的手工艺。内战后，只要是力所能及的工作，他们都愿意做，但是常常事与愿违。白人工人、雇主以及政府官员将他们排斥在高技术行业之外，甚至很多非技术领域也不准他们干。由职业工会组成的劳联，在制度上禁止黑人工人加入；而大多数早期的同行工会和所有的铁路工会，在章程中都有种族限制，其中一些直到 20 世纪 60 年代仍然

有效。甚至一些左翼的工人组织有时也排斥非裔工人，包括尤金·德布斯（Eugene V. Debs）的美国铁路工会（American Railway Union），尽管这样做与德布斯的个人愿望相违。中国（移民）工人更是这种种族主义仇恨的受害者；尤其令人侧目的，是一些黑人工人组织的工会也不许中国人参加。赛米尔·龚帕斯（Samuel Gompers）写了一本小册子，指责中国移民「只会带来肮脏、恶习和疾病」。龚帕斯忘记了为雇主建设铁路而死去的大批中国工人，忘记了雇主才应对「肮脏、恶习和疾病」负责。虽然早期也有倡导种族平等的工人组织，例如劳动骑士团（Knights of Labor）和世界产业工人联合会（IWW），但毕竟是少数。偶尔，不同种族的工人也会联合起来反对雇主。例如在 19 世纪 90 年代，在新奥尔良港口的黑人和白人码头工人联合总罢工。但是，这类事件纯属异常。

20 世纪头十年，随着工业化的加速，劳动力的成分开始发生变化，至少在主要行业是这样。变化首先来自南部，直到 1900 年 90% 的非洲裔还生活在那里。在诸如煤炭开采、钢铁制造、船舶、铁路、烟草、屠宰加工、纺织以及木材等行业，非裔工人都有所增加。当政治和经济力量开始驱使黑人离开南部庄园时，他们开始了长期的北上迁徙，主要从事非技术性工作，在汽车制造厂、食品加工厂、橡胶厂以及其他大规模生产行业工作，而这些行业在 1930 年代恰恰就是工会运动兴起的中心。其他的少数民族追随着类似的轨迹，尽管在时间和行业上有所不同。这样，当这些工人开始组建产业工会时，少数民族工人有时会占产业劳动力的显著比例，也占据着战略性岗位。因此成功的工会组织，需要多民族的共同参与。

产联（CIO）的工会和领导完全不同于传统的带有种族主义色彩的劳联（AFL）。如果新的工会领导是社会主义者或共产主义者，则分别尤其明显。一些学者认为，产联的非种族主义立场只是出于务实眼光，因为，除非得到少数民族工人——而这通常指非裔美国人——的支持，否则在大规模生产的制造业里（不像手工艺行业那样）建立强大的工会是不可能的。

然而，这一观点忽视了许多工会领导，不管是地方的还是全国性组织的，的确抱有种族平等意识，而这是出于根深蒂固的世界观。例如，矿业工人联合会（UMW）具有悠久的组织黑人矿工的历史，它坚持要求公司给予黑人矿工平等待遇，并且是在南部这么做，不管那里风险极高。矿业工人联合会倡导的平等主义改变了很多白人矿工的观念，使他们愿意捍卫自己的黑人兄弟，并且在工会活动中与他们交往。在 19 世纪 30 年代至 40 年代，矿业工人联合会的做法与其他很多

任务会的做法类似。早期产联的反种族主义令那位伟大的黑人学者和社会活动者，杜波伊斯（W. E. B. Du Bois）说出这样的话：

「在促进工人群众内部种族之间的相互了解上，作出最大努力而又最有成效的，也许就是工会。1935 年产联的组织工会运动，让大量来自钢铁和汽车行业的工人团结在一起，不管是黑人还是白人，都作为同事而一起争取共同的目标。因此种族之间的宽容和互相理解有了惊人的发展。也许过去 30 年没有任何运动能如此成功地缓和、减弱工人群众之间的种族偏见。」

当然，各个工会之间在多大程度上批判种族主义和扩大少数种族权利，是有很大的差别的。有些工会只有少量的少数种族工人，但仍然积极为这些会员争取权利，而且在一般的社会领域也积极争取他们的公民权，例如皮革工人工会、农业机械工人工会以及全国海员工会。另一些工会则有很多黑人工人，有些甚至是多数，如食品、烟草和农业工人工会，矿山、制矿和冶炼工人工会，以及屠宰加工工人联合会，不仅以反对种族主义为立会宗旨，而且一直都在加强这个信念。这些工会不仅在北部城市而且在南部实现了种族团结，驳斥了那种貌似人人相信的观念——南部的白人工人永远不可能平等地对待黑人。的确，有些左翼工会并非总能贯彻反种族主义思想。但是，我们有把握这样说，那些由强势左翼领导的工会，为所有工会对种族的態度，树立了标准。

这些种族团结的例子，规范了其他产联工会的行为，当然，也规范了几乎所有劳联工会和铁路工会的行为。而美国钢铁工会则在行业组建成工会后，很快就抛弃了种族团结的立场。在菲里普·默里（Philip Murray）的领导下，工会很快赶走了帮助组建工会的激进会员，并树立起自上而下的领导方式，不尊重基层群众的意愿。这个工会在缔结团体协约时，加入了部门年资条款（下详），就这样把黑人排除在较好的就业机会之外，迫使他们终生都待在那些最热、最脏及最危险的部门。

根据部门年资条款，如果一个黑人工人从煤炭加工部这样工资低卫生差的部门，转到一个较好的部门工作时，在新的部门里他的年资归零。如果新的部门要裁员，他将是第一个要离开，即便事实上他在整个公司的年资，比部门里每一个白人都长。类似的情况在比较开明的汽车工人联合会（UAW）也一样盛行，在那里高技术职位严格留给白人工人。这两个工会都充分参与了冷战初期的反共政治迫害运动，因此也把致力于种族平等的领导人赶走。这一时期也是产联放弃组织

南部工人的时期，尽管那里的工会，如屠宰加工工人联合会以及其他被产联开除的左派领导的工会，已经证明了，即使面对由法律强制的种族隔离主义，他们组建无种族界限的工会，以及开始消除白人工人的种族偏见等艰难任务，是可以完成的。

屠宰加工工人联合会 (The United Packinghouse Workers)

屠宰工人在屠宰厂为超市加工肉类，这种职务多少像在地狱做苦工。极度的高温与低温、恶心的气味、满布四周的血迹、尖锐的刀子、湿滑的地板，还有那屠宰的速度——只要想象一下这样的场景，你就不难有这个想法了。仅仅是职务的名称就让人毛骨悚然：畜栏工、宰杀工、脚镣工、屠夫、砍头工、剥皮工、割腿工、剥腿皮工、背肉处理工、臀肉处理工、削皮工、屠宰工、清除内脏工、内脏处理工、割肉工和躯壳搬运工。而处于关键岗位的是那些在屠宰间工作的工人。毋庸置疑，黑人较早进入食品加工厂这个领域。白人一有机会就转投其他地方。20世纪30年代之前，芝加哥以及其它地方的牲畜饲养场，非裔美国人在工人总数中举足轻重。当工会想组织屠宰工人时，这些黑人工人无论如何是不能忽视的，特别是因为他们在屠宰间工作，负责第一个工序即宰杀动物。缺少他们，接下来的工作就无法开展了。

然而，在这些工业藏尸窟中，有些地方却崛起了令人瞩目的工会，芝加哥、堪萨斯城、苏族市、明尼苏达州的奥斯汀市等几个地方，产生了屠宰加工工人联合会（UPWA），一个激进的、由普通员工控制的工会。在工会里面白人工人与黑人工人联合起来，不仅为改善工作环境和提高工资水平而斗争——他们一直都这样做——还为了工厂与小区的公民权利而奋战。在不同流派的激进分子（世界产业工人联合会、社会主义者和共产主义者）领导下，屠宰加工厂的工人从最底层工人一跃成为最高层之一。而各级工会黑人都是领导者。而他们在1940—50年代所建立的工会，是当时全国种族融合程度最高的工会之一。不像许多产联工会那样，美国屠宰工人联合会一直聚焦于种族问题，而且它从未清除内部的激进领导者。此外地方工会一直保持着对全国工会的控制，从不放弃地方工会罢工的权利；在争取对工作进度的控制时，也不畏采取可能带来法律问题的行动。

具体来说，屠宰工人联合会争取到如下的契约条款，促进了非裔工人的平等权利：

- 1) 同工同酬；
- 2) 南方工人（当中很多黑人）不再拿较低工资；
- 3) 有权担任高薪职务；
- 4) 年资在裁员后仍然继续计算，以便二战中进入肉类加工行业的非裔男工和女工、后来又解雇的工人，当国家就业水平恢复到战时最高水平时，可以向老板要求回复工作。
- 5) 订立反对歧视的条款，不仅禁止歧视员工，而且禁止歧视求职者。这样工会可以反对老板在招募工中的歧视行为。

针对最后一条，历史学家罗格·霍洛维茨（Roger Horowitz,）这样写道：

「1950年，斯威夫特公司（Swift）工会安排非裔与白人女人去应征工作，然后密切监视招募办公室，了解公司对面试者的反应。白人女人被礼貌地引进一间密室，接受面试，然后成为员工。同时却粗暴地拒绝非裔女工，借口说没有职位了。当地工会对斯威夫特公司提出申诉，并获得了具有里程碑意义的判决：工会有权要求公司雇用非裔女工，并讨回从她最初进公司那天算起所欠的薪水。国际工会大力宣传在芝加哥的胜利，并要求各地的工会都奉行类似的策略。」

由于其他工会不愿继续屠宰加工工人联合会所带的头，在20世纪60至80年代，这个工会未能经得住产业的重大结构调整。位于工会运动中心的工厂关闭了，再搬迁到没有工会的乡下地区。迁厂能够发生，部分因为肉类食品的包装和物流上的技术转变。工会再没有资源去组织新的工厂，其他工会又不去帮忙。如今，屠宰加工工人联合会所得成就，已经大大退步了。而为我们提供肉食的拉丁美洲人、亚洲人和贫穷的白人工人，他们现在的工作环境也倒退到和屠宰加工工人联合会当年进行英勇抗争之前差不多。但我们会在本章稍后看到，新的肉品加工厂工人正在勇敢地追随美国屠宰工人联合会这些兄弟姐妹的脚步。

卧车乘务员兄弟联合会（the Brotherhood of Sleeping Car Porters）

有些工会由少数民族会员占压倒性的多数。在这些工会里面，种族与阶级这两个议题之互相关联，一直都显而易见。卧车乘务员兄弟联合会（Brotherhood of

Sleeping Car Porters) 和农业工人联合会 (the United Farm Workers) 就是其中两例。卧车乘务员兄弟联合会是由黑人社会主义者 A·菲利普·兰道夫 (A. Philip Randolph) 在 1925 年建立的。普尔曼公司 (The Pullman Company) 公司在它的铁路卧铺车厢上雇用了大约 15000 个黑人乘务员，成为了雇用黑人最多的公司。这个公司曾于 19 世纪 90 年代破坏尤金·德布斯 (Eugene V. Debs) 的美国铁路工会。做乘务员往往要屈从乘客，白人觉得太卑屈，结果是乘务员中大多数是黑人。

乘务员平均每月工作 400 小时，车程 11000 英里。由于黑人面对就业机会上的种族隔离，所以这份工作已经算不错，吸引了很多有才华以及受过良好教育的黑人。尽管美国劳联冷淡对待乘务员工会，拒绝接纳他们，乘务员还是受到工会使命的感召而加入工会。后来，当工会无法使普尔曼公司承认工会和签订团体协约时，很多乘务员痛心疾首退出了工会。然而这个工会在大萧条期间自我复兴，1935 年一个联邦仲裁委员会确定其为乘务员的正式代表，并于次年在美国劳工联合会里取得会员资格。1937 年，工会终于和普尔曼公司达成协议，为工人争取到重要利益。

与此同时，兰道夫成为黑人的主要代表者，与其他小区的黑人团体（包括一些共产主义团体）结成联盟，组成全国黑人联合会 (National Negro Congress)，组织了许多争取公民权利的活动，包括催促产联组织黑人劳工。在劳联，兰道夫为争取消除劳联的种族主义的立场不知疲惫地工作，但他的努力收效不大。1941 年，他在华盛顿号召了一次游行示威，迫使政府停止为战争供货的工厂里的种族歧视。罗斯福总统回显请求，发布了第 8802 号总统令，禁止这种歧视并建立公平雇用行为委员会 (Fair Employment Practices Committee)。兰道夫宣告胜利并取消游行。如同以前，这些法律上的收获通常有利有弊，并无终止种族隔离。但是这些收获展示了黑人工会成员是一股不容忽视的力量，无论是对于雇主、政府还是工会会员而言。

工会和妇女

我们国家最早的产业工人是新英格兰的农村妇女，她们在纺织厂工作。从那时起，很多女性成为雇佣劳工 (wage laborers)。而现在，女性的劳动参与率正在迅速接近男性。女性参与工会的经历在一定程度上类似少数民族。也就是说，女工在劳工运动也受到严重歧视，但也有女工成功组织工会，和把男工和女工团结

起来的实例。

然而，女工的工会经历同少数族裔工人相比至少有三处明显的区别。首先，就业上的性别隔离，往往比同性工人间的种族隔离更深。女性集中在某些行业工作，这些行业有时连一个男性同事都没有。这意味着，被男性控制的劳联（AFL）和产联（CIO），通常认为没有必要费劲组织女工。当然也有例外情况，如纺织和服装女工，她们靠自己组织工会，迫使总工会不得不有所回应。然而，即使在成功组织工会的情况下，即使女性占很大比例甚至是大部分，工会通常还是由男性来操盘的。表格 4 提供了一些有趣的数据，每个工会女性会员的人数都很显著（第 3 和第 4 栏），大部分工会在提拔女性担任领导干部上都有进步（第 5 栏），但最后一栏显示，所有工会的女性代表都不足（虽然大部分的工会 2000 年的代表比例都比 1978 年多）。以美国教师联合会（AFT）为例，2000 年有 60% 会员是女性，但女性干部却仅有 39%，用 39 除以 60，就得到最后一栏数据为 65%。在最后一栏，数字越接近 100%，就代表女性干部比例越接近女性会员比，也就是说，数字 100 表示干部阶层中的女性比例等于工会会员中的女性比例，而数字越小，代表女性在干部阶层的代表性不足。美国各州县和市公务员联合会（AFSCME）在 2000 年，女性干部比例就跟女性会员比例相当符合（最后一栏数据是 73%，是当年度各工会最高的比例。）

表 4：美国部分工会的女性会员和女性干部 1978 年和 2000 年

工会	年度	女性会员		女性干部	
		人数	女性占总数比例 (%)	女性干部占比例 (%)	第五栏/第四栏 (%)
美国各州县和市公务员联合会 (AFSCME)	1978	408,000	40	3	8
	2000	728,000	52	38	73
美国教师联合会 (AFT)	1978	300,000	60	25	42
	2000	600,000	60	39	65
服务业受雇者国际联合会 (SEIU)	1978	312,000	50	15	30
	2000	650,000	50	32	64
全国教育协会 (NEA)	1978	1,240,000	75	55	73
	2000	1,500,000	61	33	54
针织、制造及纺织工人工会 (UNITE)	1978	610,000	71	11	15
	2000	330,000	66	30	45

旅馆和餐馆受雇者工会 (HERE)	1978	181,000	42	4	10
	2000	185,000	48	18	38
美国电讯工人工会 (CWA)	1978	259,000	51	0	0
	2000	320,000	51	12	24
商业工人工会 (UFCW)	1978	480,000	39	3	8
	2000	700,000	50	11	22
国际卡车司机兄弟会 (IBT)	1978	481,000	25	0	0
	2000	450,000	30	4	13

其次，即使一些工会在种族问题上相当进步，但女性仍然被视为二等公民。在肉类加工行业，女性集中在特定工种，而大部分工种的工资都低于男工。美国屠宰加工工人联合会 (UPWA)，是劳工运动其中一个极力主张平等的工会，但也没有为消除男女间的职业歧视而斗争。屠宰加工工人联合会确实成功争取了男女同工同酬，问题是女性本得不到那份工作。由于屠宰加工工人联合会的努力，食品加工工厂被迫承认女工在二战期间积累下来的年资。它没有阻止女性担任领导的角色，特别是在地方工会里。它又举行了很多针对女工的重要问题的专门会议和研讨会。但直到有女工根据 1964 年的民权法案提出针对雇主和工会的诉讼时，这种性别隔离的职业分类才被消除。不幸的是，后来肉类加工企业打击了工会，又使很多女性没能享受自己努力的成果。

第三，女工不像男工（不论什么种族），她们从来都承担着养育孩子和维系家庭的首要责任。「男主外女主内」的观念一样主宰早期劳工运动，甚至至今仍然主宰着很多男人。工会向雇主施压，要求雇主向工人支付「家庭工资」(family wage)——足以让丈夫供养家庭而不用妻子工作的工资。这种观念使男人产生不满，他们认为女工现在的工作应该属于养家活口的男性，却由女工占据，因此破坏了家庭。此外，这种观念也助长了男人的另一种不满，认为出外工作的女性一定有问题：一个「在家庭外面」的女人总被怀疑为不守妇道，或因为自己不够好才留不住男人。当然，工人阶级的现实生活决定了女性不得不为工资而工作，但是思想观念对她们参加工作产生了严重的不利影响。例如，二战后，多数男性，甚至很多女性，都认为女性应该退出劳动力行列，把工作归还给参战归来的退伍男人，因为他们「理所当然享有就业机会」。

在战后经济扩张时期，女性在劳动力市场的比率不断增加，其在有工会的工

作场所的比率也不断增加。但正如劳工运动不曾站到黑人和拉美裔公民的民权斗争前线一样，它为性别平等而战的斗争中，也是被拖拉着才投入的，有时还又踢又叫想抵抗一下呢。从 1970 年代开始，工人阶级的生活水平骤然下降，同时工会成员也迅速减少，这一切迫使家庭需要更多家人加入劳动大军。结果，女性为工资而工作的时数显著增多，这也迫使工会解决女性所关切的问题，一方面是为了响应日益受压的女性会员，另一方面是为了重建劳工运动，以应对大量女工进入劳动人口的态势。如我们所知，工会（特别是有大量女性会员的工会）会让女性进入领导阶层，它们也更加仰赖女性组织者，包括有色种族女性，因为女性占多数的职场能够成功组织工会，跟工会组织者为女性呈现正相关。研究者凯特·布朗芬布伦纳（Kate Bronfenbrenner）告诉我们：「在 1980 年代晚期，仅有 12% 的工会组织是女性，15% 是有色种族；今日（1995 年），女性工会组织者有 21%，有色种族是 22%（主要是非裔美国人和拉美裔），7% 是有色种族女性。」她接着提到，在女性主导的单位内，工会一旦采用女性担任领导阶层，工会确认选举的胜算很高，而有色种族女性占多数的组织机构，组织者若是有色种族女性，工会确认权选举的胜算更高。

斗争中的妇女

尽管面对重重困难，女工还是谱写了不少劳工传奇。其中最有名的一位女性工联主义者，就是琼斯夫人（Mary "Mother" Jones），她致力于组织煤矿工人，一直到年老。当矿工罢工时，她带领妇女和孩子游行，敲打着坛坛罐罐，在宾夕法尼亚州的煤矿城镇里支持他们。下面是劳动历史学家和教育家普里西拉·穆洛罗（Priscilla Murolo）提供给我的几个其他例子：

- 南北战争后，由于生活迫人，非裔妇女常常不得不去工作。但是当时她们可获得的工作就只有家庭帮佣，当佣人。对奴隶制的憎恨使她们极不情愿——除非绝对需要——住在她们以前的主人家，因此，她们就当洗衣女工，可以留在自己家干活，然后再把洗干净的衣服还给雇主，这样保持一定的人身自由，又能照顾家庭。雇主讨厌这样的工作方式，多次尝试强迫她们变回奴隶般的卑躬屈节。雇主的敌对惹来反抗。1891 年的夏天，亚特兰大的洗衣女工不管政府官员的征税威胁，不管逮捕和暴力，进行了一次大规模的罢工，获得许多小区支持。这一次罢工鼓励了其他黑人工人采取集体

行动反抗多重束缚。

- 1909 年纽约市，五百间工厂有超过两万名制衣女工罢工，反抗恶劣的劳动和生活环境。他们每天都要在炎热的（或者寒冷的）、危险的和拥挤的血汗工厂里工作十一到十四个小时，没有干净饮用水，无情的工头指手画脚。而家里情况也一样：众多家人挤在肮脏和危险的房子里。有几个在三角女服公司（Triangle Shirtwaist Company）工作的女工，承认是国际女服制衣工人工会（ILGWU）的成员，雇主就告诉她们不用上班了。于是她们在公司前拉起纠察线，但受到了公司雇用的暴徒殴打，还被警察拘捕了。她们好像被打败了，但这时，妇女工会联盟（一个由工人和开明人士在 1903 年为帮助女工而建立的组织）介入了这次争端。妇女工会联盟对外揭露了三角女服公司骇人听闻的工作环境，并团结制衣工人举行总罢工。随后的几个月里，成千上万的罢工者被殴打和拘捕，但是，在全国工人的帮助下，他们最后还是取得了胜利，并使国际制衣女工联合会变成了强大的工会。
- 1912 年在麻萨诸塞州的劳伦斯市，纺织工厂的雇主为了表面上遵从一条限制妇女和儿童的工作时间的州法律，就同时削减工资。纺织女工多年所受的不公正待遇，以及极其恶劣和容易致病的工作环境，导致了极高的婴儿死亡率和儿童致病率，还有猖獗雇用童工。这一切最后迫使美国毛纺公司（American Woolen Company）的女工自发罢工。罢工蔓延整个城市，很快得到了世界产业工人组织（IWW）的援助，他们派出了最好的工人组织者到劳伦斯，包括有名的「捣乱分子」伊莉莎白·格利·弗林（Elizabeth Gurley Flynn）。罢工者受到了残酷的镇压，例如警察殴打怀孕妇女，但工人报之以大规模的纠察和示威，成千上万的工人把工厂包围起来，臂挽臂，昼夜不停。面临饥饿的罢工者把子女送到纽约和其它城镇的支持者那里糊口，但这一行动在火车站遭到了警察的乱棍棒打。最终，美国国会调查了这次罢工，并举行了听证会，在听证会上童工的证言十分令人同情。罢工者的力量和忍耐力，以及警察和公司的残忍行为造成的负面公众影响，使公司不得不调停这次罢工。他们高唱「对啊，我们为面包而战，但也为玫瑰而战！」劳伦斯因此次「面包加玫瑰」的罢工而变得有名，因为罢工者的斗争不只是为了更多的工资（「面包」），还为了能享受生活乐趣（「玫瑰」）。

- 1930 年代后期，食品包装业和罐头制造业工人大部分是美籍墨西哥裔人或墨西哥人，他们成立了一个与众不同的工会：美国罐头工厂、农业、食品包装业工人联合会（UCAPAWA）。这些女工因为在小区和工作场所建立了密切的社会关系，成功撼动了加利福尼亚州的种植园主和罐头食品厂老板的权力，赢得了优厚的团体协约，不仅保障了她们作为工人，同时也作为妇女所应有的利益。其全国工会从基层开始发展壮大（与美国屠宰工人联合会相似），是民主组织的典范，女性可以参与工会每一层次的管理。在以后几十年，该工会组织了包装工人、罐头制作工人、农场季节工人、山核桃剥壳工人和南部烟草工人。在激进分子的领导下，包括工会主席唐纳德·亨德森（Donald Henderson），这个工人联合会对抗了治安队、县行政司法长官和警察，把社会上饱受剥削的工人组织起来。在二战所带来的经济繁荣的环境下，工会成员数量激增，同时工会利用劳动力短缺来大大改善工人工资和地位。此外，工会还开办了劳工学校，举办了很多社会活动，以此团结和教育它的成员。最后，为了反映工会成员的变化，它把名字改为美国食品、烟草、农业工人联合会（FTA），但是它的方针是坚定不移地激进而又团结最大多数。

令人遗憾的是，这个典范工会因为一连串迫害而被毁灭了，这包括「反赤化运动」的迫害（redbaiting，一种反共以及迫害民主进步力量的政治行径，译者注），还有司法迫害和卡车司机工会的突袭。但是它的精神仍存。在1985年和1987年之间，数以百计的工人——大部分为墨裔工人——进行了一次长达18个月的罢工，最终打败了沃森维尔罐头厂（Watsonville Cannery）。同时他们也把这个原受卡车司机工会领导的工会，在战略和策略上恢复从前美国罐头工厂、农业、食品包装业工人联合会所奉行的方针。

- 在1984和1985年，当财雄势大的耶鲁大学（Yale University）拒绝和女性文书职员工会谈判时，她们就罢工，导致大学停摆。这个工会是通过耐心的基层组织而成立的，这些基层组织主要关注女工（特别是有色种族女工）工资较低的问题——很多时候男女职员之间的职务，虽非全部相同但也差不多，但她们只能拿较低工资。耶鲁属于常春藤学校联盟（The Ivy League），它高薪聘请专门对付工会的专家来挫败这次工会组织运动，在工会取得选举胜利后还想拖延后续的谈判。女性职员极力反击，组织起学生、老师、男性保安员工会，还有支持她们的市民，誓言要从这个世界上

最有钱的大学之一，又是纽黑文市（New Haven）最大的雇主那里，争取到令人满意的工资。她们发起纠察线、上街示威游行、封锁学校，以及采取各种新发明的罢工策略（在谈判期中，女性职员一度回去工作以拿回所损失的工资），终于战胜了耶鲁大学的管理层，并建设起令人敬畏的工会。

种族和性别：你中有我，我中有你

从历史上来看，有色种族妇女相比白人妇女，有较高的参与劳动人口的比率。如今，许多新加入劳动力市场的工人也是有色种族妇女。她们通常是刚刚从亚洲或拉丁美洲来到美国的移民，而一些工会特别致力于组织起这些有色种族妇女。

以制衣业为例。就像 20 世纪制衣工人工会新成立时那样，现在大多数制衣工人都是移民，只是现在主要是有色种族的女移民。跟从前一样，大多数女工为了微薄的工资，在凄惨的环境下工作。大型服装公司，像利瓦伊斯（Levi's）和 The Gap，还有设计师的承办商，都把制衣工序承包给承包商。承包商再转包给数量众多的工厂。在洛杉矶和纽约的小工厂中，女工缝制裙子、裤子、牛仔裤，做不完就带回家做。雇主公然违反所有劳动法规，付出低于最低工资的报酬（甚至不时连一个子儿都不给），拒绝支付加班费，无视健康安全法律。所以，当 12 个来自旧金山湾区血汗工场的亚洲女移民工，来到亚裔女移民权益促进会（AIWA），投诉老板没有付工资时，这实在不令人奇怪。这十二位女性，和亚裔女移民权益促进会一起发起运动，向老板追讨工资。

她们的雇主宣告破产，然后又以一个新名字另开一家商店——这是次级承包商经常使用的伎俩。然而，这些雇主常常给很多著名的设计师制作服装，包括时尚设计师杰西卡·麦克林托克（Jessica McClintock）。这些女工和亚裔女移民权益促进会就去找麦克林托克。他们的理据是制造商要对承包商的行为负最终责任，不应该把契约包给那些违反法律的承包商。麦克林托克自然拒绝对承包商的行为负责。她宣称和承包商之间只是营销关系；他们的所作所为不是她考虑的范围。不过，女工想到另外一个方法。她们刊登报纸广告，结果得到成千上万美元的捐款，还有一些消费者写信给设计师抗议——当他们知道工人只能从售价 175 美元的裙子中挣到 5 美元时，感到十分愤慨。她们还采取直接行动例如抵制麦克林托克的产品，在出售产品的商店门口拉起纠察线，给麦克林托克施压。女工得到国

际女服制衣工人工会的支持¹。加上其他工会以及各市的工会代表会议的支持，一场为制衣工人争取正义的全国性运动爆发了。当地政府和美国劳工部被迫介入，因为工人要求起诉非法的血汗工厂。最终，工人取得了胜利。他们不仅拿回了工资，还赢得了制衣工人的教育基金和一条劳工部的投诉热线。

另一个新行业工会运动的重要例子是家庭看护。从事这个行业的女工什么肤色都有。她们在弱能人士家里照料他们。弱能人士通常年老又体弱。这类女工直接受雇于消费者，如果被解雇也是由消费者解雇，但是她们的工资是由公共社会保障基金支付。她们工资很低，福利根本没有，工作又很危险。家庭看护因为常常要抬病人，患背部伤痛的机率很高。讽刺的是，当她们受伤时，自己却没有医疗保险。

由于由家庭看护孤立的处境，把她们组织起来似乎不可能。然而，国际服务业受雇者工会（SEIU）和小区组织紧密合作，在加州的阿拉巴马县，成功为她们建立了工会。首先，工会开始研究这个产业，发现关键问题是整个行业没有真正的雇主。于是工会给当地政府施压，要求其设立一个可以与之谈判的政府机构，并设立一个工人可以在那儿注册的中心。工会凭着奉献和团结精神，去到成千上万的工人家里收集授权卡。工人来自不同的文化背景，需要工会有足够的敏感度照顾到工人的各种复杂的家庭，种族和小区问题。工会的印刷品必须用不同语言出版发行，就像 20 世纪 30 年代的产联那样。

1994 年 7 月，工会赢得了授权选举，接着面对同样的问题：怎么才能为这么多孤立而又各不相同的工人争取到团体协约？在国际服务业受雇者工会和非营利团体，妇女劳工权益促进计划（Labor Project for Working Women）的共同指导下，工会的一个成就是为家庭护理员建立了服务中心。长时间担任工会领袖的路斯·雷德曼（Ruth Needleman）这样描述中心机构的作用：

「工人中心的运作由家庭护理员自己负责。用意是把中心建设为小区工会，由它们举办各种社会活动以及有关工作和工会的活动。我们的「工作合作社」（"job co-op"）帮助当地工人找适合自己的职务，同时也方便他们去做注册。而东奥克兰的一个门诊，每月在中心志愿为工人做健康检查。」

¹ 这个工会后来与纺织及制衣工人联合会（Amalgamated Clothing and Textile Workers Union），合并成一个新的工会，叫做针织、制造及纺织工人工会（Union of Needle Trades, Industrial, and Textile Employees, 简称 UNITE）。

工会的计划包括举办舞会，组织工人一起玩「排五点」(一种赌博游戏)，提供移民与其他法律服务等。每周有一天会员可以和工会干事见面。为好好利用「工作合作社」和其他服务，工人要抽出时间为工会志愿工作，以此获得积分。所得的积分可以用来换取工会的各种服务。这个主意是从农业工人联合会(UFW)借镜而来，它要求工人做志愿工作协助工会。」

工人中的男女同性恋、双性恋和跨性别者/变性者

同性恋者给我们的印象常常都是养尊处优，但事实上，不论性别种族，受到这方面的强烈歧视的总是以受雇阶级为主。因为同性恋不受民权法保护，所以雇主可以轻易解雇他们。为避免如此，也为了逃避同事的烦扰，许多同性恋者被迫隐藏自己的性取向。在历史上，工会没有带头创立一个好的工作环境，让同性恋者安心公开自己的身分。

1969年，纽约市的男同性恋顾客在石墙酒吧奋起反抗警察的侵扰，即著名的「石墙起义」(Stonewall uprising)，改变了社会对同性恋者的看法。同性恋者开始公开组织运动，规模空前，而且开始蔓延到工作场所。有些工会还成立同性恋委员会(LGBT caucuses)²，而专门为解决同性恋者在工作场所的问题的组织，也开始兴起。男同性恋者的各种组织鼓动改革工作场所，并取得一些收获。如今，团体协约视性取向为工人自己的事，雇主不能因此歧视他们，这已经变得普遍。这使参加了工会的同性恋工人享有其他工人根据民权法而享有的保障。一些雇主同意给予同性恋者丧假，让他们悼念因艾滋病而逝世的朋友和爱人；这对他们来说是特别重要的。如今，不仅仅是配偶，同性恋伴侣有时也能享受到医疗保险。同性恋工人也开始公开竞选工会职位，有些还得到成功。2004年，一位出柜的女同性恋，玛莉·凯·亨利(Mary Kay Henry)成为服务业受雇者国际联合会的执行副主席，而在2005年，南西·沃尔福思(Nancy Wohlforth)成为第一位获选为劳联-产联执行理事的同性恋人士。许多工会和两大总工会都公开反对对同性恋族群(LGBT)的所有歧视，他们也公开反对州法律禁止同性婚姻。

同性恋者在劳工运动中的先锋作用越明显，普通工人就越能意识到他们的存在，他们也就越能获得更多的同盟。在1990年代晚期，劳联-产联迎接一个叫作

² LGBT，是女同性恋(lesbian)、男同性恋(gay)、双性恋(bisexual)、跨性别/变性者(transgender/transsexual)的缩写简称。

「昂首做一个职场同性恋者」(pride-at-work)的组织成为其正式分会。当然，这不意味着劳工运动已经完全张开双臂欢迎同性恋者；歧视仍旧广为存在。然而，这是朝正确方向迈进一步，是通往未来胜利的一步。劳联-产联的副主席琳达查维兹·汤普森每次演讲都会例行公事欢迎她的听众，包括所有的工人：黑人、白人、拉美人、男人、女人、同性恋者、异性恋者。这种做法或许是微小的、象征性的，但很难想象乔治·米尼(George Meany, 1955—1979年的劳联-产联主席)或者兰恩·柯克兰(Lane Kirkland, 1979—1995年的劳联-产联主席)也会这么做。我从20世纪80年代就开始在教劳工教育课程，培训工会职员和干部，我可以这样说，工运是在近几年才敏锐地意识到同性恋议题(特别是从1995年新声派(the New Voice team)竞选劳联-产联主席宝座开始)。

团体协商赢得什么成绩？

团体协商是少数族裔工人和女工可以争取正义的重要手段。国际女服制衣工人工会(ILGWU)的前任领导苏珊·考艾尔(Susan Cowell)就谈到，女工总得在工作和照顾家庭之间做平衡。她说：

「劳工阶级一直以来的宗旨就是真正以家庭优先，因为他们一直要求工作场所和社会要把工人当人，视为有家庭的人和社会一分子，而不仅仅把他们看作生产要素。因此，市场向工人的生产力支付报酬，但工会坚持社会在非生产时间也要保护工人。因此工会合同为工人提供了病假、身心障碍、医疗保险、退休金、年资和职业等等保障，以便在工人生命周期中，特别是遭遇困难的时期，保护工人的个人和家庭收入。这一准则，对于承担着工作和家庭双重责任的女性来说，与传统上负责养家活口的男性没有两样。」

考艾尔的观点也可应用到劳工要求减少工时的斗争。女性因为又要劳动又要照顾家庭，她们一个工作日实际上是一天两份工作，所以争取缩短工时的斗争(而除税后工资不减)对女性来说特别重要。

除了一般的好处外，团体协商有很多方法来满足少数民族工人和女工的特殊需要。工会自己可以率先采取反歧视法(affirmative action)，来保障少数族裔工人和女工担任各级工会职务。按照反歧视法，有关工会可以强制委任少数族裔和女性担任工会代表，或者为全国执行委员会的构成制定规则。而团体协约可以包含「无歧视」条款("no discrimination" clauses)，这种保障可以超越民权法的保

障范围，保护工人不因性别取向和婚姻状况而受到歧视。正如美国屠宰工人联合会的例子一样，这些条款规定雇主必须通过非歧视的方法来招募工人，而工会也可以建立专门委员会来监督反歧视条款的落实。实际上，这做法是把民权法加进了协议。有了这一条，日后仲裁人就会比较倾向按照已有的司法解释来理解团体协约。例如，一个黑人工人因吵架而被解雇了，如果他可以证明，白人同事吵架却不大可能被解雇，那么他就有权根据一个原则，即同一行为不该导致迥然不同的待遇（disparate impact argument），来赢得诉讼。

工会可以在自己举行或与雇主联合举行的培训课程，强制落实反歧视法，包括让少数族裔和女性在工作岗位上享有配额的方法。工会的劳工教育部门也可以效法屠宰工人联合会的做法，把消除种族歧视和性别歧视作为它们努力的重点工作。工会可以培训其代表，学会要求雇主提供适当的讯息（关于雇用员工的所有讯息，包括族裔和性别等数据），以此迫使雇主执行反歧视条款。工会也可以凭此教育成员，鼓励他们申诉。

在团体协约中，有很多与女性（包括有色种族妇女）利益相关的条款。这些条款包括：

育婴假：这一条款给予夫妻在孩子出生（或者收养）时可以得到假期的权利。欧洲在契约法律上比较多保障夫妻产假；在美国这个假期通常不带薪，但是这条款允许夫妻在没有年资和工资损失的情况下回到原来的工作。一些工会争取到把假期的条件扩大到包括照顾生病的家庭成员，甚至是工人在假期也照样享有医疗保险。

幼儿中心：有些团体协约为工人提供比较便宜的幼儿中心，地点就在公司，或者在附近。1980年代早期，经过一次牵涉雇主和市政府的斗争，国际女服制衣工人工会（ILGWU）在纽约市唐人街赢得了幼儿服务，由市政府提供场所。此外，又有些契约是采取补助员工的幼儿保育费的方式，又或让员工把钱存到用来支付儿童保育服务的免税账户里面。

弹性工作时间：这些协议使受雇者能够局部控制工作时间，甚至允许两个人分享一份工作。但工会对这协议也有顾虑，要小心权衡利弊，因为这个条款也会助长过长的工作时间，或者抵销了加班费。例如，如果雇主以四天工作制，每天十小时工作，来代替五天工作制，每天八小时工作，这两种情况就可能出现。

性骚扰：毫无疑问，我们现在都知道，女性常常在工作场所被骚扰，无论是直接

触摸，还是制造带有性骚扰的氛围，或者不让占便宜就丢饭碗等等。现在团体协约比过去更常见把性骚扰列为违反契约，有些协约规定了由性骚扰而引起的申诉处理程序，或者规定为雇主和员工提供定期培训。

职业健康与安全：女性的工作常出现各种职业危害，所以团体协约也会关注。例如，女性文书工作者每天都坐在显示计算机屏幕前好多小时，会产生严重的健康风险。而在安大略省的公共服务受雇者工会和州政府订立的契约里就有一整页纸专门提到计算机屏幕的健康问题。

解放的政治

我们经济制度的性质，使工人无法单靠工会达到自我解放，因此政治行动是必要的，特别是对女性和少数族裔工人来说。而美国劳工运动排斥建立工人政党，又清洗其左翼，这个特点破坏至巨。性别歧视和种族歧视已深深植根于社会，除了大规模政治运动之外，包括公民不服从运动（civil disobedience）和直接与政府抗争，没有任何方法能根除它们。这类运动已经有所发展，但有组织的劳工并没站到运动最前线。因此，民权运动和女权运动之内，缺乏足够强大的劳工一翼，来给工作场所里的性别歧视和种族歧视以致命一击。由于有组织的劳工在这些前期斗争缺席，削弱了民权运动的胜利成果，而中产阶级妇女又常常不理睬工人阶级妇女所面临的问题。在这个国家，除非劳工运动撼动种族和性别不平等，否则它永远不会成功。假如很多年前劳工运动就已经把反对种族和性别歧视看作首要大事，我们今天所看到的福利国家解体，是否还会发生，实在值得一问。

所有性别、种族、宗教、和族群的工人都有一个共同点，就是他们都是劳工——根据定义他们听命于雇主，而雇主则把劳工当作利润、身分和权力的来源。如果劳工想过上好生活，就必须挑战和削弱雇主的权力。为了达到目的，他们必须集体行动，而且是作为工人去行动。性别和种族的差异必须放到一旁，并最终了解到这些差异只是集体行动的人为障碍。还有什么运动能够像劳工运动克服这些差异？什么运动会有劳工运动那样的潜能去实现平等？尽管工运过去存在种族和性别歧视，它依旧是实现无压迫社会的希望所在，因为它的宗旨正是消除对广大人民（即工人阶级）的剥削。杜波依斯（W. E. B. DuBois）曾经赞许早期产联的精神，说：「建立产联，代表了工人大众为求种族谅解而作出的最伟大最有效的努力。」我们必须改造劳工运动，再现这种精神。

第七章 移工

移民的国度

美国雇主对移民的依赖，可能远远超过其他国家，而且他们确实也积极地鼓励一波波周期性的移民潮，以提供他们可供剥削的廉价劳动力。过去的三十年间，数百万来自墨西哥、拉丁美洲和东亚的移工来到美国找工作，这被学者金·穆迪称为美国历史上的第三波移民潮。这群新移民，部分有高学历和专业技术，因此有办法取得特别签证，不过，大多数移民则是穷人（典型是男性先来，他们的家庭成员跟着来），他们被迫离乡背井的主因有二，其一是他们因本国的政治动荡而被迫离国——这些动荡其实又往往是美国外交政策资助和教唆下产生的；其二是去管制的国际贸易和资本流动，迫使他们无法再以务农维生。美国劳动统计局（the Bureau of Labor Statistics）2007年的统计显示，15.6%的美国劳动力（相当于2400万人）是在外国出生。尽管我们不能得知确切人数，但可以想见其中并非所有人都持有合法的移民证件，美国现在可能至少有120万无证移民（undocumented persons），当然不是所有人都投入劳动力市场。皮尤西裔研究中心（The Pew Hispanic Center）统计指出，无证劳工占全体劳动力的5%，若此数据为真，美国的无证劳工约有760万名，占全部外国出生劳工的三分之一。然而，从1990年代早期以来，不管是有合法文件或没有合法文件的移工人数，皆大幅增长（虽然并不平均）。在1970年代，外国出生劳工仅占全体劳动人口的5.2%，而在1990年代是8.8%。

到目前为止，最大的新移民族群来自墨西哥。在2005年，全体移工的三分之一来自墨西哥。由于他们大多数人仅接受有限的正式教育，教育程度低又缺乏技术，使得他们几乎不可能合法进入美国。毋庸置疑的，很大一部分的墨西哥移民没有证件。其他有相当移民人数的国家包括：菲律宾、印度、中国、多米尼加、越南、萨尔瓦多。

美国始终都有反移民情绪，今日也不例外。广播和电视脱口秀每天播放最骇人听闻的尖酸刻薄话来炮轰移民，他们说：移民，特别是无证移民，在健康照护等公共福利上，花掉纳税人数十亿元的钱；移民抢走了美国人的工作；移民涉足各式各样的犯罪活动；移民冲淡了文化色彩。这些话从来就不是真的，其实，移

民用他们的方式奉献，而且不仅止于此，举例来说，无证移工为我们的社会保障信托基金（social security trust funds）贡献了数十亿元，却领不到一毛钱的好处；他们缴纳消费税和财产税；他们的工作对社会有益，而且做的是本国出生的男男女女未必愿意做的工作。最常见的是，移工填补的工作岗位，是本国出生工人转入更好的工作环境时抛弃的。谈到无证移民，《波士顿环球报》专栏这样说：

他们从事的工作跟我们现有的生活水平密不可分。根据皮尤西裔研究中心的人口资料分析，无证移工约占我们全体劳动力的 5%，但美国房屋隔热处理工人（insulation workers）、五花八门的农业工人、肉品处理厂工人、建筑工人、洗碗工和女佣等职位，有 22% 到 36% 的人口是无证移工。代表农业资本利益的游说团体——美国农场局（the American Farm Bureau）指出，如果没有外来工人（guest workers），美国蔬果花卉产品的产值年损失可能会达 50 到 90 亿美元，而且有 20% 的生产会移到海外。

墨西哥移工，大部分都没有居留证件，在南加州，他们扛下大部分的板模（the drywalling）工作；在洛杉矶和长滩港口，他们是独立经营、不靠行的卡车司机；在纽约，他们在韩裔美国人开的蔬果超市地下室做苦力；在洛杉矶，他们是制造业的主要劳动力；在曼哈顿的下东区，他们在血汗工厂和家里做费劲的制衣工作。如同百年前的东欧移民一样，他们照顾富有人家的小孩；他们修剪草地；他们在托儿所工作；他们在中西部的肉品包装厂、南方的养鸡场和肉类加工场为五斗米折腰；他们清洁我们汽车旅馆和饭店的房间。而印度和巴基斯坦移工则在大城市开出租车，或开着加长型豪华轿车载企业执行长上下班。与此同时，中国、越南、泰国移工则在餐厅厨房做牛做马；萨尔瓦多、尼加拉瓜和洪都拉斯的移工处境也相同；而西非移工从事杂货快递员，和在路边推车贩卖各式各样的商品。他们从事美国最辛苦的工作，那些工作是本国出生的工人因为有好理由而再也不屑去做的工作。

当然，很难避免这两个族群产生某种竞争，在某些情况下，无证工人既取代本国出生工人，也抢走透过合法管道取得居留身分工人的饭碗，而透过特殊签证项目计划，美国允许本国公司和公共部门可聘用印度等海外国家来的技术工人，像是计算机程序工程师、工程师、护士、教师等，薪资却只有本国劳工薪资的一小部分。尽管这群外国劳工被雇主严重剥削，又得向职业中介支付庞大费用，如果在职期间想对不平之事有所动作，签证也可能被撤销。无论如何，本国劳工的

确深受移工竞争之害。这是因为本国劳工供应过剩。但是，若能取消特殊签证计划，或至少修法，要雇主拿出确切证据，证明他们确实无法在职缺中雇到本国劳工，方能申请外国专职人员来美国。这就能终结劳工间的竞争。总之，新近的移工并未与本国劳动直接竞争，他们从事的是本国劳工不愿再做的工作，而且因此有时使得一些行业，例如洛杉矶附近的制造业，原本会消失或移到海外，现在却得以继续存在并且扩张业务。此外，当移工工作、赚钱和消费，他们就衍生了新商机和工作机会。

美国农业工人联合会 (The United Farm Workers Union)

美国农业工人联合会成立于 1960 年代早期，由美国西南部的菲律宾裔工人和墨西哥裔工人共同组成。美国农业工人联合会的早期领袖是凯萨·查维斯 (Cesar Chavez)，他的父母亲在大萧条期间失去在亚利桑那州的小农场，他从此成为农场工人。查维斯把工会发展为一场波澜壮阔的社会运动，发动全国性消费者抵制行动、罢工行动，并吸引数百位充满理想的年轻人担任志工，让这些直接行动发挥效用。在 1960 年代，墨西哥裔美国人发动民权运动，要求在美国的丰盛餐桌上分一杯羹。而查维斯是出色且拥有政治魅力的领袖，擅长结合民权运动修辞和宗教象征，去打动农场移工。他最知名的葡萄抵制运动，迫使一些加州农场主和酿酒厂坐上谈判桌，为辛勤劳动的农场工人赢得更多果实。当美国农业工人联合会茁壮成为社会运动，它成功促成州立法去保障农场工人权利，让他们适用大多数私人部门工人享有的全国劳动关系法 (NLRA) (此联邦劳动法规并未涵盖农场工人)，而 1970 年代的加州农业劳动关系法甚至超越了全国劳动关系法，它对拒绝协商的雇主处以罚款。在 1970 年代后，美国农业工人联合会赢得数百个职场的工会代表选举，也取得数百个团体协约。

农场主从不接纳这些社会「下等人」组成的工会，并发动无止尽的战争与之对抗。在 1970 年代和 1980 年代，许多早年赢得的胜利都被破坏，农场主拉拢卡车司机工会 (the Teamsters union) 来挑战美国农业工人联合会，并开始跟其签署「心心相印契约」(sweetheart contracts)。接着，他们再动用巨大的政治影响力，暗地破坏团体协约法 (the collective bargaining law)。美国农业工人联合会受到外部力量干扰，加上内部矛盾折腾，许多工会优秀的组织者和干部遭到开除或被迫请辞，到查维斯于 1993 年辞世时，工会已陷入低迷。然而，在查维斯女婿阿图罗

· 罗德里格斯 (Arturo Rodriguez) 接棒领导下，工会试图重振往日雄风。工会得到劳联-产联新领导的强力支持，组织加州 270 家草莓农场的工人，发动了一场示威行动，结合了短暂罢工 (job actions)、消费者抵制和小区组织行动，工会希望能重拾消逝的荣耀，帮助数以千计的农场工人；这些工人现在的境遇并不比约翰·坦斯贝克 (John Steinbeck) 在 1939 年写《愤怒的葡萄》(The Grapes of Wrath) 这本小书的时候好。但不幸的是，这场运动失败了，部分原因是因为这个工会不再是穷苦人的社会运动，它已经变成由上而下、不民主的组织，而且有明显的证据显示工会有贪污问题。

美国农业工人联合会总部位于加州德哈查比山下 (Tehachapi Mountains) 的基恩镇 (Keene)，大约在贝克尔菲市 (Bakersfield) 以东 30 英里，它的前身是一座名为拉巴斯的疗养院 (La Paz)。我曾在 1977 年的冬天和春天住过那边，当时我担任工会的研究室主任 (research director)，成为众多工会服务志愿者之一，以公社方式跟大家住在一起。这是我一生中最难忘的一段经验，我永远不会忘记在山脚下的小镇，第一次跟工会开会，会议地点距离一个政府营地旧址不远，那里因为《愤怒的葡萄》一书而声名大噪。那里聚集了数百名的男男女女，只有少数人会讲英文，没人有劳动契约，大家聚集起来，讨论自身工会跟农场主的问题，并一起唱歌。他们一贫如洗，而且被排除在美国主流生活之外，他们在这个最棒的工会里团结起来，准备冒着生命危险去承担后果。他们对我非常友好，并且感激我为他们做事，我受宠若惊。我待在加州的这段期间，很多情景重复上演，像是：跟农场工人上谈判桌、去法院参加听证会、去游行、挨家挨户地进行工会竞选活动。而墨西哥人、墨西哥裔美国人 (Chicanos)、菲律宾裔美国人 (Filipinos) 和巴勒斯坦人 (Palestinians)，都从工会这么简单的概念里，找到壮大自己的力量，希望推动比成就小我更重要的社会运动。

如我们所见，组织化的劳工是本土主义问题的主要制造者，特别是劳联和之后的劳联-产联。仅有少数工会是知名的例外，比如世界产业工人联合会 (IWW) 和美国电气工人联合会 (the United Electrical Workers Union)。然而，劳联-产联却在 2000 年大转向，要求大赦无证移工，此后，工会运动与试图改善移工生活条件的团体越来越亲近。在 2003 年移工自由大游行 (The 2003 Immeigrant Workers Freedom Ride) 活动中，移工巡回全国，举办游行活动，并把他们的处境传递、

教育给工人族群。到了 2006 年的五一劳动节，「无移工日」(A Day without Immigrants) 的罢工和示威活动，共有五到六百万名移工和其支持者参加，获得劳工运动的强力支持。

工会运动对移工的态度和政策有这样的转变，是因为理解到，工会希望组织，愿意组织，甚至应该说急切想去组织受雇者的职业和产业，往往由移工占据关键地位。在纽约或和纽泽西，拆除石棉建筑物的工人全都来自海外，他们大多数人没有居留身分证件。劳动者工会 (The Laborers Union) 成功地组织这群工人。实际上，他们面对雇主的强大敌对阵营，甘冒被驱逐出境的风险，丝毫不动地坚持立场。或许他们在家乡，早有丰富经历，早就深知争取工会组织权会被残暴的镇压，因此，他们不再畏惧美国雇主的反扑。而屠宰工厂工人也上演相同的故事，他们努力建立工会—这个行业工人一度是工运重镇；旧金山的旅馆和餐厅工人则发动多年来的斗争，争取承认工会，以及更好的薪资、工时和劳动条件；蔬果杂货店工人、黑头车（加长型礼车）司机和杂货送货员都在争取组织工会上有许多英勇事迹。随口数数近期的劳动抗争，站在抗争前线的几乎全是移工。以下就是学者金·穆迪描述纽约市的黑头车司机如何组织起来：

市区里的 12000 名黑头车司机都为租车公司工作，租车公司服务的对象是想要用高级车来载送高层主管和客户的企业，但是，他们如同出租车司机，属于独立承揽人 (independent contractors)，他们租赁车辆，付完租车费用和其他费用后，时薪仅有 4 到 6 美元。他们大部分人来自南亚，部分是来自东亚和中美洲。1995 年，他们开始组织起来，透过一位旧识，接洽 15 区机械师工会，机械师工会的响应不像其他工会，它容许这群司机组织和主导在地工会，命名为机械师 340 分会。令人意外地，机械师工会于 1997 年赢得全国劳动关系管理局的胜诉，它承认司机是员工。到了 1999 年，340 分会拿到一家主要租车公司的第一张劳动契约。其后，雇主全面反扑，加上很多司机是穆斯林，九一一事件后，联邦政府频繁地骚扰他们。但不管如何，在 2005 年之前，340 分会已有 1000 名缴费会员，整个行业的组织行动持续进行。

加入工会的移工人数有统计数据，而且数据很令人振奋，从 1996 年到 2004 年，加入工会移工人数量增加近 25%，但同一段时间，本国出生劳工的工会成员人数却下降，因而外国出生工人占总体工会成员的比率，从 9% 成长到 11%。但我们不知道多少移工工会成员无居留身分证件，只知道移工有多少人、在哪里工

作，可以想见，无证移工的数量可能相当大。

移工们越来越向往工会，但工会对他们的支持，在当局眼中却是威胁，这从移民和海关执法局（the Immigration and Customs Enforcement, ICE）不断升高的打压可以看到。移民和海关执法局突袭他们认定可能雇用无证移工的工厂，比如，他们在爱荷华（Iowa）、内布拉斯加州（Nebraska）等地方的肉品包装工厂，逮捕数千名以上的移工，并罗织罪名，再快速审判，随后或将之驱逐出境，或逮捕入狱。这绝非巧合，他们的突袭瓦解了工会组织活动。另外一个案例是，雇主从邻近的州雇用了索马里（Somali）移工，这些移民因为申请政治庇护，所以拥有合法身分证件。雇主就分化先来者和后到者，造成彼此的紧张关系，从中渔利。他们总爱分而治之。而在密西西比的电子设备工厂，移民和海关执法局的突袭，帮了雇主和他们的右翼政治盟友一把，因为他们担忧移工和黑人工人结盟，挑战其权力。这些全国各地的突袭行动，是给雇主的恩惠。正如全美移民法中心（the National Immigration Law Center）的玛莉丽娜·辛卡皮（Marielena Hincapie）告诉我们的：「当局的突袭压低了薪资，因为他们吓怕了劳工，即使公民和合法居留者也备受威胁。雇主随后可以再引进另外一批劳工，生意照做，而参与抗争的人却被锁定，工人被驱逐出境。突袭突显了雇主的权力。」

依莫卡利农场工人（IMMOKALEE FARM WORKERS）对抗快餐企业

（此段文字，感谢艾立·利瑞（Elly Leary）的协助）

在现今的美国，从事种植、照料和收割作物的男男女女几乎全都是移工。农场工人有许多英勇的组织行动，其中，最受注目的是凯萨·查维斯领导的美国农业工人联合会，但大部分的农场工人其实并未组织起来。由于大量的劳动力供给、自由贸易协议（像是迫使农民离开土地的北美自由贸易协议（NAFTA）），加上快速又省工的科技革新，使得农场工人的薪资和劳动条件屈居全国最低，不仅是劳动条件恶劣又危险，童工也十分普遍。我在另外一本书就提到，「在加州，农场工人的平均寿命一直都是四十九岁，就跟1960年爱德华·默罗（Edward R. Murrow）担任旁白的知名纪录片《可耻的收成》（Harvest of Shame）时一样短命。」

佛罗里达州是美国农业生产的重镇，它的主要作物是西红柿，其主要集散中心是位在佛州西南方一座尘土灰扬的小镇——依莫卡利，距离迈尔斯堡（Fort Myers）和那不勒斯（Naples）不远。在或大或小的西红柿农场里，有数千名的墨

西哥人、危地马拉人、海地人和非裔美国人，他们为了微薄的薪酬，在烈日下工作。为了给读者一个概念，说明佛州的这类工作有多恶劣：有几个记录在案的个案显示，农场主强迫受雇者签订包身工契约（译注：包身工制度（**peonage**），外观上有签订劳动契约，实质上却是几无人身自由的强制劳动。起源于西班牙殖民时代的拉丁美洲，在现今美国特指为了偿还债务而被迫接受极低的薪资和极差的劳动条件，有如奴隶一般。），或译为契约奴工（**indentured servitude**）。

正如早前的移工一样，后期的移工不用多久就起而争取他们的权利。他们在佛州，建立或协助发起劳工中心。1993年，依莫卡利的农场工人组成了依莫卡利工人联盟（**the Coalition of Immokalee Workers, CIW**），自身定位为「以小区为基础的工人组织」，成员大部分都是在佛州从事低薪工作的拉丁美洲人、海地人和马雅印度安人移工。依莫卡利工人联盟说：

「我们立足于不断的反思与分析，致力建设集体力量，跨越族群分歧以便联合一切工人，更拨出资源促进本会的领袖训练，来帮助会员提高其集体教育和组织能力。」

根据上述原则，我们所订定的奋斗目标，包括下面几点：劳动报酬要合理；老板以至整个行业，该对我们多些尊重；居住条件要好些又相宜；对违反劳工权益的雇主，要有较为严格的法律，在执法上也要有力一些；在工作场所不只要有工会组织权利，且不虞秋后算账；制止农场包身工。」

依莫卡利工人联盟的基本原则和主要策略，总结成一句就是：「觉醒+献身=变革」。今日，依莫卡利工人联盟有近百名工人作为核心运动组织者（**activists**），并有近 2500 名的会员。

依莫卡利工人联盟一旦成功地唤起工人的权利意识，让他们体认所处的产业结构，很快就促使他们加入在地抗争，且获得成功。从 1995 年到 2000 年，依莫卡利工人联盟就发动了三场以小区为范围的罢工，由六位会员发动为期三天的绝食抗议，并举行一场横跨佛州的长程游行，揭露他们的劳动条件以求其改善。这些行动的确提高了薪资，但却无法产生更广泛而持续的成果，因为许多农场主的资本规模相对较小，即使在最好的条件下，也很难让他们承认工会。再加上农场多半是短工，要打造永久的在地工会相对困难。此外，全国劳动关系法并不涵盖农场工人，使得雇主可以任意地胁迫支持组织工会的工人，甚至开除他们。这群不受法律保障的工人，当然无法援引此法的不当劳动行为（**an unfair labor practice**）

去反击雇主；即便雇主同意承认工会，雇主也没有任何法律责任去签署团体协约；就算雇主签了劳动契约（a contract），也没有任何法律约束他要遵照执行。

当部分战术失效，或仅能取得有限且短暂的胜利，有创意的工会便会重新检视定位，研拟新战术。依莫卡利工人联盟审视整个产业链——包括西红柿种植、收获到终端销售等环节，发现终端消费者通常是快餐连锁业者，像是汉堡王、麦当劳和塔可钟（Taco Bell）。这些企业往往又隶属于更大的集团，对实际雇用依莫卡利工人的农场主，拥有庞大的支配权；任何单一家农场主对塔可钟的依赖，远超过塔可钟对农场主的依赖。看起来小虾米似乎很难对抗大鲸鱼，依莫卡利工人联盟这样小组织似乎很难扳倒百胜集团—塔可钟的母公司，何况它旗下还拥有肯德基、大个子约翰（Long John Silvers）和必胜客。但是联盟经过分析，发现对付它会比对付数百位小农场主更容易且更有效，因为农场主处于激烈而残酷的市场竞争，若对手没加薪，其余农场也无法承受加薪。虽然，消费大众的观感，多少对农场老板形成压力，如果某位农场主特别过分，要揭露他，甚至让州议会（a state legislature）注意他，都是很可能办到的事；只不过，不管成果如何，实在不值得如此费尽心机。反之，塔可钟是家喻户晓的快餐连锁餐厅，门市遍及数千个小乡镇和城市，电视广告铺天盖地，像这样高知名度的企业不想商誉蒙尘，塔可钟希望留下的观感是提供便宜美味的墨西哥食物的伙食供货商，而不是残酷的劳工压榨者（即使是间接的），没有迫使劳工陷入贫困泥淖、成为奴隶。塔可钟希望人们一想到它，就想起俏皮的广告词：享受美食，何必汉堡（Think outside the bun.），或者笑着联想到那只可爱的吉娃娃说：「我想要塔可钟」。塔可钟小心翼翼地包装它的形象，如果能够找到攻击它的方式，也许就能逼迫塔可钟去敦促其供应链厂商，付高一点薪资给工人。于是，他们想到了一个好办法：消费者抵制运动（a consumer boycott）。

由于依莫卡利工人联盟并非工会，不受限于全国劳动关系法所禁止的间接抵制（secondary boycott）条款，也就是说，它可以透过纠察线（picketing）或其他方法，促使其他公司停止跟塔可钟有生意往来。依莫卡利工人联盟发动会员巡回到全国各地去做证，去参加游行和绝食罢工，参加股东会。不过，却仍无法让消费者停止光顾塔可钟，也没有办法劝说其他公司或团体停止跟塔可钟往来。为了让塔可钟屈服，依莫卡利工人联盟需要更多的盟友，它因而积极寻找盟友，并与许多团体结盟，包括：工会、教会团体、学生、反全球化积极分子（globalization activists）、人权倡议者、关心食品安全团体等。如今这些努力化为累累果实，盟

友加入支持抵制行动。依莫卡利工人联盟的结盟行动最堪注意且重要的一面，是它规划出运动的整体方向，提供研究报告和其他素材给这些支持者，但让盟友保有绝对的自主权，自行规划和执行抵制支持行动。

塔可钟有许多攻击点。工会积极分子艾立·利瑞点出了他们的策略，就是「抓住塔可钟自认为优点和长处来攻击」。在塔可钟的广告中，年轻员工满脸笑容，但背后却是农场血汗工厂。这种揭露是工人和工会都支持的，而他们的确也这样做。依莫卡利工人联盟得到许多支持，包括：美国农业工人联合会、服务业受雇者国际联合会、洛杉矶工会代表会议，以及多个世界产业工人联合会工会成员等。约翰·史威尼和劳联-产联为这场抵制活动背书，「工作要公平」协助依莫卡利工人联盟成员到各地巡回演讲，争取在地支持。同时，工会里的拉丁美洲裔工人，特别是加州地区，则跟抵制活动结盟。塔可钟在广告中暗示，它是对拉美族裔友善的公司，但它的加州墨西哥员工知道，塔可钟主要的利益就是廉价购买他们的劳动力，又欺骗社会大众来买「山寨墨西哥菜」。

塔可钟和其它快餐餐厅也是大学校园和许多高中学校的主要餐饮供货商。大学都会有一些追求社会正义团体，例如抗议校园买卖的血汗生产品牌衣服的学生团体，以及拉丁裔或墨西哥裔学生组织，他们都是抵制活动的当然成员。他们成立学生与农场工人联盟（A Student-Farm worker Alliance），发起「踢钟行动」（boot the bell），成功迫使塔可钟撤出 22 所中学和大学校园。塔可钟的营销形象是为青春可爱学生们提供便宜食物，但如果它要保持这个形象，它必须为每周收割数以吨计西红柿的人做点事。

快餐餐厅以自身为国际企业为傲，他们也拥护撤销管制的全球经济，但是这种积极有很多阴暗面。而依莫卡利工人联盟透过抵制行动，有机会告诉全国，他们的会员之所以流落佛罗里达农场，是因为北美自由贸易协议或其他类似协议，允许廉价的美国玉米免税地流入墨西哥，使得墨西哥农人卖不出自种的玉米，难以存活，结果被迫离开自己的土地，在墨西哥境内和美国流离失所。来到美国，又被当作是外国人，最多只能成为廉价苦力。他们致力追求正义，得到的却恰恰相反。他们的要求得到宗教社群的强烈共鸣，其坚定支持是抵制行动成功的关键。他们为工人及其盟友提供食宿，在股东会提出要求，神职人员在布道时传递讯息。此外，依莫卡利工人联盟也跟其他关注全球正义议题的劳工中心交朋友，跟外国组织打交道，像是巴西无地农民运动（Brazil's Landless Rural Workers' Movement）。

塔可钟同其他快餐连锁店一样，宣称它的食物富于营养。此恐非事实，而许多安全食物运动参与者对此也多有揭露。因而，追求健康、安全和较少破坏环境的食物的人，工人对付塔可钟的斗争当然有道理。这些人也包括《快餐王国》(Fast Food Nation)作者艾瑞克·施洛瑟(Eric Schlosser)，他也为这场抗争背书。大批活动分子和各种社会运动都去声援依莫卡利工人联盟的，这不过是其中一例。也许，这预告了劳工运动的未来复兴。

在 2005 年，经历四年多的努力，抵制行动获胜，百胜集团和塔可钟屈服了。塔可钟要求蕃茄供货商答应付拣选西红柿的工人，每磅工资增加一分钱，等于是帮农场工人加薪 75%。塔可钟也愿意向依莫卡利工人联盟提供详细的采购纪录单，以资联盟监督协议。此外，塔可钟同意确保不再有包身工，并致力协助所有蕃茄农场工人得到更好的佛州劳工法律保障。

在塔可钟一役旗开得胜后，依莫卡利工人联盟开始对付麦当劳、汉堡王和美国全食超市(Whole Foods)，手法完全复制这场胜利。但在对抗汉堡王时，依莫卡利工人联盟必须应付一大堆下流伎俩。汉堡王动用游说团体，向愿意每磅蕃茄多付一分钱工资的农场主，处以罚金。而 RICO 威胁控告依莫卡利工人联盟，又找奸细去监视依莫卡利工人联盟，破坏其名声，更假造电子邮件去诋毁抵制行动和该联盟。直到艾瑞克·施洛瑟在纽约时报写了一篇读者投书，陈述汉堡王的恶行恶状，汉堡王终于退让，同意依莫卡利工人联盟的要求。

这一小群贫困农场移工的胜利，对有劳工意识和有魄力承担的工人正好是一个提醒：采取行动，做出一番大事业。所有工会都应听从这个忠告。

今日，劳工越来越能够体认到，雇主及其全球各地的政府盟友，已成功打造了全球化的经济体，而商品和劳工都在其中持续地流动，前者追求利润，后者寻觅就业机会；换句话说，随着全球化，一支全球劳动大军已经出现，它跨国移动，往返奔波，为同一批雇主卖命，连劳动条件也往往彼此相同。组织化的劳工，若能充分理解上述状况，应能领会认真实践国际主义的重要性。移工在至少两国之间奔波，他们可以变成跨国工会之间强而有力的桥梁，能够带头进行跨国的组织工作，协助打造国际工会的新形式(比如，把同一雇主下面不同国家的员工组成一个工会)。同时，理解到上述想法，也会体认到雇主和政府是天生的盟友，劳工(而且是所有劳工)必须要同时对抗这两者。自由贸易协议、伊拉克和阿富汗

战争、工作的外包和外移等等，不过是同一制度的不同部分，也是一种必须对抗的制度。我们要对抗他们，真的，我们每一个。因此，不管移工如何来到这里，工会必须运用任何可以调动的资源来支持他们，这是原则。工会也应该支持无条件大赦无证移工，并致力修法，让国界更开放并对全世界的劳工更友善。我们必须强力反对先前提到的移民和海关执法局的突袭行动，并用尽所有可能的方式去帮助受打击的劳工。

移工之间开始组织起来的重要催化剂，就是为外国出生工人群聚服务的数百所劳工中心。创办这些劳工中心的是许多不同的团体，包括小区组织、工会和新移民等。对劳工中心议题相当权威的学者珍妮斯·法伊恩（Janice Fine）说：

「这些中心成为移民小区的基础的核心部分，它们对于协助移工在美国职场找寻就业，在今日扮演不可或缺的角色。它们是移工的窗口，义工从中得到各种信息和训练，包括：劳工权益、就业、劳工和移民法律、法律服务、英语课程等。

他们代表了新一代的民间中介机构，协助低薪工人融入美国公民生活，促进集体讨论与决策，进行教育和促成行动。劳工中心提供给低薪工人一连串的机会，让他们集体发声和集体行动。」

法伊恩发现全美有 139 家劳工中心，其中有 122 家服务移民。他们可以成为劳工运动的出色的分支，并且一些事例也证明了这点。传统工会和劳工中心的结盟可以激发出一股新的劳工力量，就像是依莫卡利工人联盟故事所创造的那样。

第八章 我们当前的任务

现在让我们归纳本书的结论：

- 工会是资本主义经济的固有现象。由于劳资之间存在本质矛盾，在大多数工作场所，工人都会非正式地团结起来，争取提高待遇。但工会让工人在工作场所享有正式而持久的权力。
- 工会在许多方面对工人有利。组织工会对受雇者的工资和福利的确有正面影响。工会也赋予工人在工作场所享有发言权。工会惠及所有工人，不只是工会成员。较高工资对整体经济刺激消费，导致更多就业。工会减少收入不平等，并为所有工人的利益而奋斗，例如争取失业保险金和全民医疗保险。如果有些雇主愿意增加工资，并让工人有更多发言权，只是因为怕工人组织工会。
- 美国工会的业务是根据全国劳动关系法（或者一些类似的联邦或州条例）来经营。由于后来经过全国劳动关系局和法院的修正和解释，这条法律让工人组织工会变得困难。即使如此，如果工会在组织策略上够进取，依然可以成功组织工人，建设强大工会。其实工人可以不理睬这条法律，自行组织工会；而有些工会已经这么做了。
- 在美国，工人是由许多不同的工会组织起来，有些是全国性的，有些甚至是国际工会。这些工会再建立地区分会，而大多数工会成员就在这些分会活动。地区分会和全国工会之间的关系可以有多种类型。然后，地方上的工会可能会成立当地工会代表会议，而彼此之间的活动会有很大差别。有些工会致力于发展会员和建设联盟，另一些则只从事慈善活动，或者在大选时向劳工拉票。许多（但是决不是所有）全国性工会都属于劳联-产联这个总工会。劳联-产联在全国进行游说、资助各地工会代表会议、经营工会组织学院去训练劳工组织者、进行关于劳工的调查研究、协调全国工会之间的关系，等等。各个工会或各级工会，其民主程度大有不同，有些像建筑工人工会那样比较独裁，也有像电气、无线电及机器工人工会（United Electrical, Radio and Machine

Workers of America，UE）那样由基层会员控制。

- 工会的一个基本功能是团体协商。谈判应该被视为组织工作的延伸，而且应该以进取而又民主的方式进行，抗争手段逐步升级，包括按章工作（怠工）、罢工、发起纠察线、针对企业发起运动和公民不服从。而团体协约则代表劳资之战的休战协议。这些协约内容非常多样化，但是任何一个协约，都可以从不同角度考察其优劣，包括它对工会地位有多大保障、管理层权限多大、工资报酬和劳动是否相称、个人的职业安全、以及如何管理好团体协约的执行等。
- 工会本身可以为其会员做很多事情，但是在职业生涯中，有许多方面还是要从政治方面来解决。美国工会同世界上其他地方不同的是，它所了解的政治，涵义很狭窄。美国工会不去促进具有工人阶级目标的独立政治运动，反而埋首于劳工领袖所谓「务实」的政治。实践上，这意味着他们自限于在民主党内部担任压力团体的角色，为亲劳工的政客助选，为亲工人的立法做游说等等。美国工会的国际政治方针经常与美国国务院没有什么区别。结果是劳联-产联（AFL-CIO）并无与世界工人运动团结一致，反而去努力支持美国在经济和军事上的霸权——简单来讲，就是支持帝国主义。
- 美国工人运动充其量证明自己有可能克服工人阶级内部最深的分化，最明显的是种族和性别的分化。不幸的是，它并不总能做到，所以工人和工会的种族主义和性别歧视的例子充斥于史册，而这大大削弱工人运动。虽然有这样的记录，工人运动仍然是大部分少数族裔和妇女劳动者，从受压迫的职业生涯和有损尊严的社会和政治环境中获得自由的最好机会。

劳工面临的困难

美国所给予男男女女受雇者的好处往往也有另一面。一方面，工人享有相当的政治自由，尽管非裔美国人、同性恋男女或者妇女，只有在经历了长期的、有时是暴力的斗争之后才获得这些自由。但是，与白手起家的故事相反，劳动人民很少享有持续的繁荣。美国工人总是面对商业周期的起起落落，给经济衰退甚至萧条打击——有一次萧条甚至达到空前程度。另一方面，很少有其它国家会像美国那样，雇主能享有如此宽松的环境来积累财富。例如，从十九世纪 30 年代到二十世纪 30 年代，国家的劳工法律将工人置于雇主的绝对支配下。在这一百年

中，实际上也没有社会保障制度存在，如果一个人没有能力工作又没有钱，就要饿死。更有甚者，盛行的价值观是以个人主义和自私自利为荣，但这正导致工人阶级待遇如此差劲。在竞争中失败表示此人不适合生存，而无论你落到什么田地，你都只能怪你自己。同时，工人阶级内部有很多分化，使到工人受剥削更严重，因为雇主会利用这些分化离间工人。所以来自英格兰的工人可能敌视爱尔兰工人；新教徒瞧不起天主教徒；男人觉得受女人威胁而打压欺负她们；白人工人以肤色来区分亲疏；同性恋男女被贴标签，到处受迫害。

尽管困难重重，工人还是反抗，顺境时则努力建设工会，逆境时则暂失阵地，但是保留了胜利的鲜活记忆去鼓舞他们的孩子。周期性地，在经济大萧条时期，工人反抗雇主，要求激进变革。努力不懈，再加上不时发生的动乱，造就了两个卓越的美国劳工组织，劳联（AFL）和产联（CIO）。劳联扎根于技术工人的文化，这些劳动者成立范围狭窄的职业工会，主要利用其技艺以及大家都是同种（白人）同性（男性）同一种文化（集体精神和民主主义），去组织起来，并从雇主那里争取较高工资、较短工时和尊严。为了避免政治派别活动，劳联赞成赛米尔·龚帕斯（Samuel Gompers）的「为友则酬谢之，为敌则惩罚之」的政治哲学，拒绝较此激进的政治路线，也不想根本反对雇佣劳动制。

产联则建基于各种差别很大的、各种矿场和工厂的大型生产单位的工人；它在大萧条时期的动荡中冒出，承继了劳动骑士、世界产业工人大会、社会主义者和共产主义者的组织经验。在二战结束前夕，产联已是一股不可忽视的力量，在接下来的三十年，他们帮助产业工人达到国家历史上前所未有的经济保障。我在一个工会家庭长大，经历了这个时期，可以证明产业工联主义为工人带来的利益：房子、车子、不时放长假、家庭稳定、孩子能接受大学教育。工厂管理者的权力原本不可置疑，但工会却对这种内部关系带来了意义深远的变化。工会也打破了男工和女工之间，以及白人和黑人工人之间的差别——如果不是在社会生活上，那么至少是在工资、福利和工作上。最后，产联因为向工人提供了能影响国家政治的工具，所以也帮助了整个社会的民主化。现在，全民应享有经济权利，例如医疗保障、社会保障和失业保险，已经得到基本承认，但这很大程度上归功于工人运动。

不幸的是，二十世纪 30 和 40 年代的希望和期待允诺都落空了。1955 年，产联与坚决排外且保守的劳联合并，成为劳联-产联（AFL-CIO），并由来自白人

区的前水管工乔治·米尼（George Meany）领导这个新的联盟。那时似乎前途一片光明，因为工会会员占受雇者比例接近最高水平，经济长期增长又开始了。但是我们现在知道两大工会合并时的乐观是不合理的。首先，工会会员占受雇者比例，从 1955 年的 35% 下降到 1980 年的 23%。里根年代带来了更陡然的下滑，1996 年是大概只有 14.9%。私人部门更只有 10.3%。比大萧条开始时并不高多少。在公共部门，现在仍然达 37.7%，所以明显的，如果公共部门没有大量工会化，劳工运动可能更加微弱。工会会员占受雇者比例下降是那么明显，以至连工会会员的绝对数量也下降了；1983 年工会会员数量是 1 千 7 百 70 万，但是 1995 年只剩下 1 千 6 百 40 万。曾经自豪的工会眼看会员灾难似的减少，只好与其它工会合并来亡羊补牢。与会员数量达到顶峰的年份相比，1995 年汽车工人联合会（UAW）失去了 509,000 会员，建筑工人工会失去了 372,000 会员，钢铁工人工会失去了 659,000 会员。有一些工会的会员增加了，但这是全部或者局部地归因于与其它工会合并。

第二个令人不安的问题是，与其它先进的资本主义经济体系相比，美国业已很低并持续下降的工会组织率（工会会员占劳动人口比率）。在北欧，工会组织率在 60% 和 80% 之间。在欧洲其他国家，工会组织率并没有那么高，但是绝大部分国家比美国高出很多——例如，大不列颠 40%，德国 33%。在法国，工会组织率只是 10%，但是，法国工会比美国工会强，从公共部门的工会有能力瘫痪大部分经济活动可见一斑。在加拿大，工会组织率大约 30%，但是没有像这里一样陡降。在新西兰，虽然经历过影响深远的反劳工政策整顿，工会组织率仍有 23%。那不是说美国工会组织率降低是独一无二的，因为世界各国工会都在倒退，但美国的情势肯定属于其中最坏的国家。

第三，工人运动取得的政治成果非常小，尤其与其它运动取得的成果比较时。劳联-产联没能停止或者哪怕减慢里根—布什时代的反动政策。尤其不可思议的，是美国最大的工会——卡车司机工会（The Teamster Union）——也去支持这些政策，至少直到那个腐败的工会领导被改革派扫地出门为止。美国社会福利制度比起西欧和北欧的逊色。美国人没有全民医疗保险。美国失业保险漏洞百出，只覆盖了不到一半的失业大军。美国没有为年轻人或者由于公司重组而失业的工人提供综合培训和再培训项目。美国也是所有先进资本主义国家中财产与收入差距最大的国家。外国来访者被美国内陆城市的广泛贫穷所震撼。现在，社会福利制度正在被摧毁，这不仅由于共和党，还因为民主党，而民主党又得到工会的支持。

劳工运动衰落的外部原因

无论是劳工运动里面还是外面，都有分析家指出过美国工人运动衰落的各种原因。许多意见认为工会为不受控制的外部强力所损害。考察一下这些意见是有益的，因为，即使这些意见各有一点道理，合起来看却缺乏说服力。

首先，有人认为，经济结构从商品生产转移到服务行业为主，不可避免导致工会组织率的降低。这是因为比起服务行业，商品生产行业的工人较多参与工会。如果其它条件不变，这种结果降低工会组织率。这个见解自有一点道理，因为事实上经济结构发生了改变。但是，这不是所有事实。因为工会组织率在生产行业也下降了，例如，在煤矿开采业、钢铁工业和汽车工业。而且，这个论点回避一个问题：为什么工会组织率在服务行业那么低？这又不是必然的。在北欧，很多服务业工人参加工会。如果银行出纳员、秘书、警卫和保安人员可以在那里组织起来，为什么在这里不行呢？

第二个意见是认为美国工人对于工会服务的需求，不只低而且不断下降。这可能因为美国工人仍然相信，通过自己的努力可以升迁到较高的经济阶级。另一个可能是因为雇主已经提供给工人足够的发言权和足够的工资福利，以致工人相信工会对他们没用。这个论点有许多问题。民意调查显示，希望在工作场所有工会的受雇者，比诸已经参加工会的受雇者要多得多。对于少数族裔的工人来说，希望与现实之间的距离更加遥远，他们绝大比数支持组织工会。同时也正是他们，在劳动人口中的比率在上升。根据民意调查，工人投票支持工会的意愿降低了，但如果说这是工会运动衰落的原因，那么反过来，也可以说这是工会运动衰落所导致的结果。那就是，如果可以选择的话，工人可能选择加入强大而民主的工会，但是当他们向民意调查人表示对工会漠不关心时，这可能是因为他们所想到的工会只是现存弱小且通常是官僚主义的工会。

第三个意见，是认为资本既然具有流动性，尤其在国家间流动，它总能通过外移到低工资国家，例如墨西哥，轻易颠覆工人组织工会的努力。资本的流动性，很大程度上是电子革命的产品；同时也由于雇主只要做得到都会使用非技术工人。资本已经「全球化」了，它阻止了国际工人运动的发展，以致任何地方的工会都注定失败。美国保险公司可以在中美洲完成日常文书工作，然后用计算机传回本部。通用汽车可以在墨西哥办厂，凭着先进的电子技术，工人生产力不会有损失。

不论来自哪种政治立场，都有人持上述论点，简直奉为信条。但是支持这个论点的论据其实惊人地脆弱。许多服务性行业根本不可以外移，例如麦当劳或者养老院，就不可能外移墨西哥城，只能待在洛杉矶服务顾客。再者，很多行业的资本并不是能即刻转移的，而且在许多行业，资本更愿意靠近主要市场。因为世界上多数销售仍然在发达资本主义国家，所以企业特别爱在那里落户。因此，尽管人们认为制造业最想外移到贫困而低工资的国家，多数制造业仍然在发达资本主义国家落脚。最后，很多资本流动（货币形式的资本和物质设备形式的资本）是政府政决策的结果，它这样决定，是因为受到资本所有者的影响（如果不是听命于它），而不是因为不可阻挡的技术变化的必然结果。政府签订贸易协议、制定税收法案，这都鼓励公司把工厂设置在墨西哥边境。环境保护法律的缺乏，也帮助资本降低生产成本并鼓励资本出口；但有关法律的缺乏，这是政府造成的。政府也把限制资本在国境之间流动的法令取消，但是没有任何理由认为，日后不能令政府重新起用资本管制。

第四个意见，则认为劳工运动衰落，是因为工会面对不利的司法制度。在工会的组织发展工作和团体协商方面，劳工法律都有利于雇主，这是毫无疑问的。雇主可以自由鼓动反对工会，还可以散播反工会的讯息，就算讯息是伪造。雇主可以在职场召开强制性会议，工人只能坐着听，但是工会在职场却没有权利回应雇主。工会组织者如果不是员工，他们就不能在雇主的地盘出现，但是雇主可以自由雇用专门破坏工会的专家，每天待职场。课长如果拒绝参与雇主的反工会行动，就要冒得不到法律保护的危险。许多雇主进行非法活动，例如开除工人，不然就歧视工会支持者，因为他们知道，即使受惩罚也非常轻微。在团体协商中，全国劳动关系局对雇主不抱诚意的惩罚，总是只叫雇主重返谈判桌。但雇主在谈判中总是不抱诚意，因为这不会受到罚款。既然如此，雇主总是拒绝与工会达成协议，这又有什么奇怪呢？如果工人罢工，雇主就雇用长工代替他们，而这是合法的，所以许多公司已经这么做。

必须提到，1935年开始施行的那个最早的全国劳动关系法案，比现在的法案更能保护工人权利。最初的法案已经被修订了很多次，每次修订都增强雇主的数量。例如，1947年塔夫脱-哈特利修订案（**Taft-Hartley Amendments**），禁止工会采取「次级」活动。因此，现在工人在雇主的建筑物之外设置纠察队，只要这些建筑物不是工人自己的工作场所，俱为非法。但工会向雇主其他产业实施纠察线，原本是一种针对不公平的雇主而经常用到的策略。塔夫脱-哈特利修订案还禁止当

事人以外的工人，举行同情性罢工。同样地，早期的全国劳动关系局，比较倾向于认为自己的使命是促进工人成立或者加入工会，以利于工人反对雇主的斗争时步调一致。但近年来的全国劳动关系局，除了一些例外，总是同情雇主。在里根时期，全国劳动关系局简直放弃了它对工人的法律责任。结果是，不遵守劳动法的行为陡增，工会赢得的认证选举率骤减。

无疑，法律上的改变，导致工会组织率从 1950 年代的高峰期大幅倒退。不过，也要注意两点。首先，即使面对不利法律，工会赢得工人的认证选举还是可能的，如果工会运用本书叙述过的策略。再者，如果工会的行动还加上直接行动，那么，工会甚至可以绕过全国劳动关系局，来迫使雇主承认工会。例如，在拉斯韦加斯，工会使用纠察、示威游行、抵制、罢工和公民不服从等手段，迫使大饭店承认工会。西岸清洁工工会也运用了同样策略，并争取到承认。此外，我们必须首先问：劳工法律为什么改变了？为什么法律落实得很不好？或者，正是工会自己变得软弱，才导致司法上的改变？如果是这样，那就表示那些人倒果为因了。

第五个意见认为工会运动衰落是因为从 1970 年代以来，旨在反工会的所谓「大企业说了算」的做法，代替了二战以来的「劳资协议」。在前一个时期，大企业的领导接受了工会为不可避免之事，也同意就工资、工时、和就业条件等议题与工会团体协商。反过来，工会则同意不干扰企业管理（这反映在几乎所有协议都有的「管理者权利」条款），也同意在团体协约期限内不罢工（因此几乎所有协议都有「不罢工」条款）。双方都从团体协约获益，公司昌盛，工人也享受到实际工资增加和福利改善。但当长期战后繁荣在 1970 年代初结束，由于生产过剩和不断加强的国际竞争，曾经被视为不可避免之事开始变成要扫除的东西。随着公司利润率降低，雇主越发觉得劳资协议讨厌，想用别的方法取而代之。雇主这时就发起了「大企业说了算」的攻势，全面打击有组织的劳工；这包括大量关闭企业、成立反劳工的游说组织、宁愿忍受罢工（甚至鼓励罢工）也不跟工会谈判、雇用长工代替罢工者、发动周密的反工会宣传等等。里根 1980 年当选总统，象征雇主的攻势获得成果。里根解雇了（罢工的）航空管制员，任命大企业的喽啰进入全国劳工关系局、职业安全与健康管理局、和其他本意旨在保护工人权利的机构。

劳联-产联支持「劳资协议」的模式，把自己看成企业不责任和贪婪的受害者。在劳联-产联的宣传小册子《美国需要振奋》，而振奋的其中一个目标是「说服雇主在履行其对股东及行政人员的责任之余，也要履行其对员工及其所服务的

群体的责任。」换句话说，工会促请资本家结束「大企业说了算」的做法，回到「劳资协议」的模式。

这种对于工运衰落的解释，有许多问题。工会组织率的下降其实比 1970 年代初还早。为何如此？因为资本家很久以前就忙于摧毁「劳资协议」模式。整个战后繁荣，雇主忙于引入节省劳动力的机器，大大削减了他们对加入了工会的劳工的依赖。他们一直使用弗雷德里克·泰勒（Frederick Taylor）的时间管理原则，来把技术工作变为非技术工作（Deskilling，或译「非技术化」），使工会工人很容易被替代。他们把业务外移到美国其他地方，或者外移国外。换句话说，甚至在「劳资协议」模式的全盛期，大企业都已经违反了「协议」。在我的家乡，转折点是 1958 年，那时候匹兹堡平板玻璃公司（现在是 PPG 行业）击败了工会的长时期罢工，然后在低工资区、乡村、或者在没有工会的区域，开办新工厂。它还引进了制造平板玻璃的新方法，这也标志着工会的末路。「大企业说了算」的做法其实一直存在，战后长期繁荣的结束不过是让这种模式完全胜出而已。

工运衰落的内部原因

1970 年代早期，当「劳资协议」模式结束时，多数工会都是由高级干部管理，而他们并非由基层会员民主选举产生。工会充斥着由这些职干部委任的人。工会高层领导工资丰厚，与一样生活过得很好的人为邻交友，很少在工会碰到反抗力量，所以被迫辞职的危险很小。团体协商是工会中央领导层的事，远离工人的控制，而工人也很少参与协商，甚至很少参加申诉程序。如果一个工会，内有组织起来的反对派，而工会现任领导在发现有成员批评自己时，工会仍然让批评者享有在民主原则规范下的公正程序，那就是很罕有的工会。甚至在最好的工会，例如汽车工人联合会，可以称之为「领导专政」，因为新任领导由旧的领导选出（用「钦点」可能更恰当一点）。最坏的工会，例如美国卡车司机工会，还有多个建筑工人工会，都是领袖独裁，对敢于抱怨者就暴力侵害之。这些工会甚至被刑事犯罪分子渗透——这些人经常侵吞公款，用于赌场或其他黑社会勾当。美国煤矿工人工会曾经有过一位高级干部，叫约瑟夫·约克·雅布爾斯基（Joseph Jock Yablonski），他决定发起改革工会运动，于是工会主席托尼·博伊尔（Tony Boyle）暗杀了雅布爾斯基。

尽管如此，在地方一级，数以千计的工会以大致民主的方式运作，努力进行

团体协商、执行团体协约、调查工人检举。也有全国工会为其成员赢得许多成果，例如体面的退休金和更长的假期。各地的工会代表议会也促成过许多开明国会议员当选。劳联-产联所支持的政策，有不少对工人阶级有利。但是，即使在最佳状态，这些工会的做法，正是金·穆迪（Kim Moody）所谓的「服务型」工会。也就是说，工会认为其主要职能是服务其现有成员：让成员得到更多的钱和福利、监督团体协约。这同时意味工会不愿花钱也不愿派出人手去组织新的分会。今天，工会平均花费不够百分之三的预算在组织工人上；有些工会在筹办年度会议上所花的钱比组织工人更多。虽然工会承受着外部压力，但如果工会几乎不关注还未组织起来的工人，那他们又凭什么来为现有成员争取权利呢？包括前劳联-产联主席乔治·米尼（George Meany）在内的一些工会领袖，声称对没有加入工会的工人不感兴趣；其实，他们这种态度才是大量工人没有加入工会、因此无人代表这些工人的原因。

在「劳资协议」期间，工会还有其他严重问题，就是工会将工作场所的控制权让给雇主。这样做忽略了一点，即使工人那时得到较高工资，却没有权过问劳动条件。但劳动条件的好坏对于工人的福祉也非常重要。（既然工会不去过问工作条件）雇主就继续加快工作节奏，并拒绝在工作安排上让工人有任何发言权。汽车工人可能获得高工资，但他们的身心受着高速组装生产在线的麻木单调劳动的煎熬。工会不愿直接处理工作场所发生的问题——这是他们以前常做的——相反，只管叫工人申诉。工会只管执行团体协约，包括「不罢工」的协议。在政治上，工运彻底变成民主党的附庸，而这个党又依赖企业资金。谁相信民主党是一个工人的政党，谁就是幼稚透顶。然而，工会却总是对民主党言听计从，还透过与美国中央情报局和国务院结盟，在国际上为美国公司的利益服务。如果工会完全被收编到「大企业说了算」的政策——现在人人都把美国工人的糟糕状况归咎于这个政策——工会又怎能为工人阶级的利益服务呢？

需要注意，「劳资协议」模式之施行，与产联（CIO）有计划地清除左翼工会和激进的工联主义者（当年缔造了和发展了产联的人，恰恰也是这些左翼），是同一时期开始的。左翼从工人运动中被除掉，对工运产生了灾难性的后果，因为劳工激进主义对于工运发展一直是必不可少的。如果当年不是尤金·德布斯（Eugene V. Debs）和其他工人战士几乎使资本家集团屈服，雇主会愿意承认并与劳联谈判吗？如果不是激进主义者在全国各地与雇主对抗，产联是否还能生存到现在？

在上述时期，激进分子在动员工人大众方面的成功，并非得益于「服务型」工联主义或与民主党联盟。他们的成功，来自他们向工人指出一个值得为之奋斗的较好社会；在那里工人享有权利，可以主宰自己的生活，而不是仅仅作为「生产要素」存在。在这个愿景下，大家把团结一致视为原则，不论彼此的性别或种族。此外，对于左翼劳工来说，组织工人仅仅是个开始。一旦组织起来，工会要做到又民主又激进。团体协商本身并不是目标，而是手段，而且是很多手段中的其中一种，例如也应该包括直接行动这个办法。这些手段都是为了不断地强化工人对工作岗位的控制权。在政治上，只要能使工人变得更加强大，左翼领导的工会都会为此独立作战，这包括了以下目标：充分就业、累进税、结束军国主义和帝国主义、争取扩大对卫生、教育和福利的公共投资，以及与世界各地工人团结一致。

有些人要我们相信，产联（CIO）的激进工会仅仅是受苏联欺骗的傻瓜，这些工会促进苏联的利益甚于促进民主的工人阶级运动。然而，当代研究表明，这是一个错误观点。不管亲苏联的工会有怎样的弱点（其中一个是对共产党国家条件反射式的崇拜），这些工会比大多数竞争对手能争取到较好的团体协约，即给普通工人较多权力的协约。此外，这些工会往往是最民主的，他们也成为雇主最大的眼中钉。在那些由保守势力控制的工会，由于激进分子——他们有时会组织起工会内的小组——不断向领导人施压，领导人才会采取超出原本计划的较强硬立场。更为突出的是，比起美国其他组织，由于左翼分子的督促，工会在结束种族歧视（以及某种程度上的性别歧视）方面取得更多进展。第二次世界大战后，产联开始在美国南部各州组织工人，那里工资低又有种族主义。不幸的是，那时反对左翼分子的斗争已经开始，这就注定了产联的行动会失败。如果让左翼分子领导这一运动，并像联合矿工工会在 1930 年代支持产联那样强烈支持这些左翼工会，那么整个美国战后历史可能大大改写。如果产联保留其左翼核心，那么它可能已经赢得了北欧工会在同一时代赢得的、令人羡慕的福利国家了。

令人遗憾的是，产联与劳联达成联盟。产联不是站出来与政党和劳联这两个冷战斗士斗争，也不是与麦卡锡主义在 1950 年代发起的迫害斗争，相反，产联把队伍中最优秀最有眼光的左翼分子踢走，这注定工人运动最后要接受「大企业说了算」的模式。有些工人固然致富了，收入增加之后迁到郊区，但工人运动，即争取社会正义的运动，却死了；与此相随而来的，则是大企业打击工人阶级生活条件的时机。

劳联-产联的「新声」

劳联-产联前主席乔治·米尼（George Meany），带着他无处不在的雪茄和粗鲁的纽约口音，至少是生气蓬勃的。他的继任者莱恩·柯克兰（Lane Kirkland），像乔治·米尼一样是职业劳工官僚，为人却呆板，且完全无法制订对策去应付「大企业说了算」的攻势。虽然商界击败了工人，劳联-产联 1970 和 1980 年代还在鼓吹劳资合作，试图恢复「劳资协议」的模式。但是，「协议」是特殊环境的产物。战后繁荣造成经济增长迅速，工人生活变好，有足够多的工人参加工会，这使得雇主觉得与工会讨价还价比发动进攻划算。柯克兰主持劳联-产联以来，大企业口头讲劳资合作，实际上却进行无节制的阶级斗争。随着工会组织率下降和会员总数也开始下降，劳联-产联里面有人清楚地看到，劳联-产联需要根本变革。许多工会，或者基层组织，在这个时候组织起来——当中有些受新激进分子的领导，这些激进分子是从动荡的 1960 年代成长起来的——并推动劳联-产联的顽固的领导班子，采取行动阻止摧毁工薪阶层的生活水平。美国货车司机争取工会民主（Teamsters for a Democratic Union）也许是这类组织中最有名的，它也当之无愧

全国性工会的改革运动最终降临到劳联-产联。在 1990 年代初期，柯克兰受到辞职的压力。起初他拒绝了，但他最终辞职的时候，他还希望他选定的继任者，当时是任代主席的汤姆·多纳休（Tom Donahue）能够抗拒改革派，将权力继续留在守旧派手中。但为时已晚。1995 年劳联-产联在纽约举行周年大会，在会议上改革派提出「新呼声」的候选人名单。这是一百年来首次有反对派竞选。新呼声候选人包括了下面几个人：

——服务业员工国际工会主席约翰·斯威尼（John Sweeney），这个工会正在扩张、富有开创精神，那个争取团体协约运动手册就是由它编写的；

——美国煤矿工人工会主席理查德德·特拉姆卡（Richard Trumka），他富于战斗精神；

——美国各州县市公务员联合会（AFSCME）的地方工会领袖琳达·查维兹·普森（Linda Chavez-Thompson），她是墨裔美国人，颇有冲劲。新呼声候选人干脆利落地击败了多纳休一派，然后贯彻其计划，即建立一个新的社会运动以迎战大企业攻势。

从他们当选以来，新呼声的领导人已经干出了令人瞩目的事情，从中给工人运动以新的生命。斯威尼把组织工人作为劳联-产联的活动重点。劳联-产联的工会组织学院培训新组织者，鼓励使用此书描绘过的抗争战术。工会组织学院院长理查德·本辛格（Richard Bensinger）语义深长地表示：只有当我们承认失败乃自己引致时，我们才能成功。在过去几年，劳联-产联开展了「工会夏令营」，培训大学生为主的年轻人进行组织工作。这个计划成功了，于是又开展了另一个针对老资格的工会会员的夏令营计划。斯威尼鼓励成员工会将预算的百分之三十用于组织活动。并非很多任务会能花这么多的钱，但有些工会确花了比前更多的钱用于组织活动。劳联-产联还成立了劳动妇女事务部，由妇女组织部「朝九晚五」前主任卡伦·努斯鲍姆（Karen Nussbaum）领导。他们在全国开展劳动妇女的调查，以帮助工会更好地处理妇女问题。斯威尼希望与妇女组织以及其他可称为劳工的「天然盟友」的权益保障团体沟通。劳联-产联把全国 32 个城市列为重点工作市，计划振兴当地的工会代表会议，支持他们带头组织新工会。

劳联-产联赞助一项关于各地工会代表会议的研究，发现其中一些已经开始组织新工人了，有些甚至在帮助建立基础广泛的社会运动。因为各地工会代表会议一方面与劳联-产联关系密切，另一方面又比较独立于全国性工会（劳联-产联对之没有直接权力），所以是发起筹款和进行组织工作的好工具。这个机构还可以鼓励其成员工会在组织新会员中合作。如果一个工会的组织发展工作做得特别好，它也可以帮助组织其他行业工人，尽管这些工人通常由另一个工会去组织。工会之间也可以联合进行组织工作。如果一次性将某城镇或某地区的所有工人组织起来是最好的做法，那么工会代表会议就可以领导这个组织运动。工会代表会议还可以成为创办更广泛的社会运动团体的基础，如在上一届奥林匹克运动会中，他们在亚特兰大州成立了争取高收入工作的联盟。也有一些劳工团体的组织工作做得很好，例如「黑人工人正义联盟」（Black Workers for Justice），工会代表会议可以参加他们，并通过劳联-产联提供资金。

新呼声的领导班子因为开始解散劳联-产联的国际事务部，而首记一功。据记者马克·库伯（Mark Cooper）称，在新领导下，「一个新的企业事务部将负责协调全国和国际行动，以针对雇主。锦上添花的是，这个新部门进占了大部分国际事务部的办公室，这个国际事务部一直是劳联-产联当年参与臭名远播的冷战的机构。」大家都希望这将标志着劳联-产联缔结国际团结新时代的开端。还有一些成员工会，以及电气、无线电及机器工人工会（UE），参加了跨国界的组织发展工

作，帮助墨西哥工人对抗跨国公司在美国-墨西哥边境的工厂雇主，以及建立独立工会。最近，劳联-产联首次主办「国际各行业工会秘书处」代表会议，这个组织代表了世界各地不同经济部门的工会，如金属、建筑和通讯部门。这些秘书处帮助协调世界各地各行业的工会活动。当美国钢铁工人联合会针对那个反工会的雷文斯伍德铝业公司（Ravenwood Aluminum Corporation）的时候，它从秘书处和欧洲的工会得到很大帮助。

1980年，当里根解雇罢工的航空管制员的时候，劳联-产联轴手旁观。如今，就某些劳资纠纷，劳联-产联采取积极甚至有时极为进取的态度。斯威尼、特拉姆卡和查韦斯亲自去到工人斗争激烈的地方表示支持。例如美国加州沃森维尔的草莓工人、华盛顿州的苹果工人、以及底特律的报纸工人进行罢工，全都得到过这些工会领导支持。劳联-产联在最近的UPS罢工中有力支持了美国卡车司机工会。这种声援非常重要，因为它鼓励各成员工会也团结一致。具有象征意义的是，劳联-产联开始在工人阶级重镇举行周年大会，而不是在佛罗里达州度假胜地巴尔港。

劳联-产联也向知识分子招手。在1930年代，许多进步知识分子支持工人运动并为之工作。工人运动是每个想大大改革社会的人的行动中心。1996年，劳联-产联在纽约市哥伦比亚大学举办了面向劳工和知识分子研讨会，吸引了成千上万的人参加，包括许多著名学者和作家。它在1997年2月的加州大学洛杉矶分校，以及同年九月的美国匹兹堡大学，都举行过类似会议。这些研讨会是重要的，因为它们为工会做了很好的宣传，并为招募大学生参与工人运动奠定了基础。与1930至40年代相比，现在的工人运动对知识分子更加开放，这包括公开的左翼分子。这创造了克服劳工和左翼分子之间的区隔的时机。在劳联-产联的工作人员中，多了左翼分子，而且现在比较大胆公开自己的政治观点。反过来，各成员工会和劳联-产联，现在对左翼知识分子的观点，不论是关于劳联-产联的，还是关于广泛社会问题的观点，都较为开明；对他们有关如何成功发展会员和团体协商的建议，也是这种开放态度。最近，劳联-产联委托左倾的通俗经济学中心（Center for Popular Economics，位于麻州阿默斯特），为工人的经济学学习小组准备教材。这个八周的经济学常识课程，代表了劳联-产联在经济学教育上真正的进步。当然，劳联-产联不能强迫成员工会使用这些教材，教材本身也不是没有问题，但毫无疑问，劳工教育工作者将会使用这些教材，而上课程的工人，也会接触到一种比较正确分析资本主义的理论，至少比诸现时社会多数学术机构所提供的课程正确些。

工运国际化

现在资本越益变得流动，不断地在全球各地转移，以寻找新市场和降低成本。各国政府面对这种资本流动束手无策。因此有人认为，任何一国的工人都不再能够单独成功抗衡雇主了。对于任何特定国家，工厂关闭和资本外逃的威胁太大了，以致工人很难与雇主对抗。工人唯一的希望是建立一个真正的国际工人运动，在全球范围抵抗雇主。

工人在任何时间和地点，都可以而且必须组织工会。虽然雇主变得越来越灵活和流动，但是多数生产仍然是国内的，许多根本不能流动。各国政府其实可以控制资本流动，但他们不会这样做，除非有一个组织严整的工人运动迫使他们这样做。如果有人相信，在工会只能组织起极少数工人的时候，一个国际工人运动会突然出现，实在非常愚蠢。因此，现在美国工人运动的主要任务，必定是先组织尽可能多的工人，同时坚持政治上独立，以建设完整的工人运动。

美国劳工自然须与世界各地工人结盟，竭尽所能支持他们的斗争。诚然，全世界工人的状况变得越来越相似，都面临着来自雇主和政府的攻击。所以各国工人之间，存在合作和互相支持的基础。帮助提高全世界工人的生活条件，其实也有利于美国工人，因为这使雇主分而治之不易得逞。随着冷战的结束，现在有可能替美国工人运动拿掉意识形态障碍物，起来支持其他国家的工人斗争，而不论这些斗争的政治信条。我们已经目睹了许多令人鼓舞的迹象：美国工会帮助墨西哥工人组织工会；大家运用电子通信，便利了世界各地工人互相支持罢工，包括对雇主产品的联合抵制；还有国际性地协调团体协商等等。美国工人需要了解其他国家工人的斗争。例如，韩国工人大规模罢工以争取合法代表工人，而且伸张自己的政治主张。在整个欧洲，失业者经常是在工人运动的支持下走上街头。对抗雇主和对抗政府，二者也变得越来越一样，所以工人斗争越来越成为政治斗争。此外，国际劳工需要协调彼此的目标。例如，如果所有国家的工人都同意为减少工作日而斗争，那么工人运动彼此合作以至团结一致就容易多了。

漫漫长路

对于工会与工人运动来说，这是比过去三十年的任何时候都更令人期待的时刻。经济一直在强劲增长，各种市场都出现劳动力短缺。如果公众对 UPS 罢工者做出（正面）反应，那就表示工会已不再被视为是保卫特殊利益的团体。无论如何，工运想获得新生，它必须宣布在政治上独立。而第一步，就是有组织的劳工应该宣明其基本原则。

新劳联-产联认为怎样才是一个好社会呢？这很难得知。仔细研究《美国需要振奋》或《常识经济学》，会发现它们有关工人运动的原则立场揭示得很少。这些书用了许多篇幅指出揭示工会反对的东西：低工资、越来越不平等的收入和财富、不受管制的自由贸易、对社会保障制度的破坏、公共服务的私有化、高利率、给予企业总裁（CEO）超高薪酬、工人过度加班、恶劣的劳动法、对不同收入的阶层征收划一税率、削减资本收益税、给予企业税务减免等等。但是，劳联-产联回避直接了当说它主张什么。它没有顺理成章要求不过是基本人权的東西。它有时在一些场合会简单提一下这些要求，但是并无作为工人运动的纲领。

有组织的工人所缺乏的是工人阶级的思想，即懂得资本主义社会不是、也不可能是公正的社会，并拿这点作为劳工的思维方式和行动的基础。想激发工人参加工人运动，需要让他们知道，现行制度是可以被超越的，而建设一个民主又平等的新社会也是可能的。

若要达成上述的劳工原则，可能需要这样一个纲领：

1. **就业是权利**。失业是在浪费社会财富，因为失业者被剥夺了创造财富的机会。不只这样，失业还浪费了人本身，而这又导致各种社会问题，包括经常搜捕嫌疑犯、监禁罪犯、各种谋杀和自杀等问题。
2. **有意义的工作**。人类有独特的智性能力，能够把要做的工作先形成为概念、再实践之。然而，多数工作只利用了人很少部分的能力，这导致深刻的异化和讨厌劳动：我们不是将劳动视为实现人性，而是看作必要的恶，能逃避就逃避。
3. **消费社会化**。我们浪费巨大精力来购买本应由社会提供的商品和服务。例子包括各级教育、医疗护理（包括照顾老年人）、照顾儿童、交通运输和娱乐（公园、图书馆、操场、体育馆）。由社会共同负担这些公共需求其实更有效率。

4. **对生产的民主控制**。我们为自由社会而感到自豪，但几乎所有工作场所都盛行独裁制。对于我们赖以生存的社会生产，难道我们不应该有控制权吗？为什么那主宰了我家乡将近一个世纪的玻璃工厂可以丝毫不顾当地人民的意愿——更不用说由人民决定了一就关门走人？
5. **缩短工作时间**。当全世界千百万人无法找到足够工作时，又有许多人的工作时间像早期工业革命时的工人一样长。人们工作太长时间以致无法享受生活。为什么会这样呢？
6. **终止歧视**。在白人男性和其他人之间，存在工作、收入、住房和财富上的严重不平等，这究竟有何合理之处？公正的社会不能建立在种族、族裔和性别歧视的基础上。
7. **工资和收入要平等**。我想不出有什么理由，我的工资是我所任教的大楼清洁工的4倍。如果他们与我的工资一样，难道我就该拒绝工作？一位总裁年收入数千万美元，怎算合理？值得吗？真有人相信不给那么多薪水就一定征不到人来工作吗？
8. **要有干净而健康的环境**。我从不同意所谓经济总崩溃的理论，按照此一理论，资本主义经济会不可避免陷入大萧条，最后自动崩溃。不过，今天大家却有充分理由成为环境大崩溃论的支持者。全球暖化、物种的消灭、污染所造成的杀人效果，这一切都迫使我们定一定神去反思，也迫使劳工运动去关注环境议题。

是什么因素妨碍我们的劳工领导人公开鼓吹这些东西？有个故事可以多少提供答案。我的一位朋友被一个国际机构聘用，去调查雇主如何拿关闭工厂来恐吓工人、打击工人成立工会。这项研究的经费主要由劳联-产联提供。该研究显示，自北美自由贸易协议通过以来，雇主停产的威胁剧增。这时，柯林顿政府向美国劳工部施加压力，不要它发表报告。于是，我的朋友向劳联-产联求助。但劳联-产联没有伸手协助。那是因为劳联-产联内部有强大力量不想为难他们的好朋友柯林顿。最终，劳联-产联不得不向作者道歉，但那是在她受到猛烈抨击之后，尤其是在她决定告知新闻界她的调查结果之后。这真奇怪。劳联-产联全力阻止北美自由贸易协议通过，而柯林顿总统则从法案通过获益良多。然而，当一份报告显示，北美自由贸易协议造成了反对派早就预测过的后果时，劳联-产联领导人却反对公布报告。

这是怎么回事？总之，工人运动一切照旧：与民主党行动一致，不管后果如何。当产联（CIO）成立时，当其属下各个战斗性强的工会与老板对抗时，产联内有强大的左翼。这些左翼分子帮助建设最民主的工会，这些工会顽强对抗雇主，并赢得最好的团体协约。更重要的是，左翼分子坚持追求一个更美好社会，这样的社会比当今的更加民主和平等，全世界不再有歧视或战争，相反，这个新社会以互助团结为基础。这些左翼分子知道，这样的社会只能由独立的劳工政治来实现，尽管工运有时会与传统政党达成临时联盟，就像罗斯福新政时期（New Deal）那样。一个具有阶级觉悟和民主制度的工会，再加上进步的政治信念，不只能改善基层工人的生活，而且促进其思考宏观议题。通过这些工会，黑人和白人工人成功地把附近酒吧和餐馆变成黑白共融的地方，而妇女则变得有机会发挥领导作用。产联工会绝不是完美的，但它们提出了一场伟大的社会变革的愿景。可悲的是，这没有成为现实。很多劳工领袖——几乎所有劳联（AFL）的工会领袖，还有不少产联（CIO）的工会领袖——都与冷战斗士携手合作，把进步的工联主义者打压掉。同时，余下的产联工会坚定地成为民主党的合作小伙伴。「劳资协议」模式即将开始，虽然它更像是劳工向资本家妥协的开始。

现在的新劳联-产联，无疑带来了希望。当新呼声的领导班子开始落实其组织工作时，有望为工会组织带来进展。但是，如果劳联-产联要成为新社会运动的中心，它就要公布比过去激进的愿景。除非它采取独立的工人阶级政治路线，否则不可能做到。事情如何进展仍有待观察。一种可能做法是由劳联-产联发表一份原则声明，作为赢得尽可能多的盟友的基础。这些盟友包括工党和新党等政党。也许可以召集地方、区域以至全国的会议，由各个团体辩论这个声明并将之完善，最后发展为一个全国性团体。这个全国性团体一旦产生，就可以订立短期目标，即改变其他主要政党的议程，就像右翼联盟在过去 30 年里改变了当时的政治议程一样。

要做到上述任何一点，思虑周全而又力求实效的激进分子，必须在劳联-产联体制内发挥作用，也必须在其他全国性工会以及各地的工会代表会议发挥作用。但是，激进分子能做出什么成绩，仰赖于能否促成各地工人致力于把工会民主化。如果我们努力进行基层组织工作并使之受制于基层工人，如果我们致力于复兴各个全国性工会的灵魂，如果我们与信奉建设新社会的团体或个人结盟，又如果我们努力对抗雇主（其社会用处一天比一天少），那么，一场新工人运动、一场新社会运动，就将要诞生。这就是未来的希望。

译名索引

A

Affirmative Action	反歧视法
AFL	美国劳工联合会，简称劳联
American Association of University Professors	美国大学教授协会
American Farm Bureau	美国农场局
American Federation of Teachers	美国教师联合会
American Railway Union	美国铁路工会
AFL-CIO	劳联-产联
Aluminum, Brick, and Glass Workers	铝业、砖业及玻璃工人工会
Amalgamated Clothing and Textile Workers Union	纺织及制衣工人联合会
American Federation of Labor, AFL	美国劳工联合会，简称劳联
American Federation of State, County and Municipal Employees	美国各州县市公务员联合会
Asian Immigrant Women Advocates	亚裔女移民权益促进会
anti-sweatshop organizing	反血汗工厂组织

B

Brazil's Landless Rural Workers' Movement	巴西无地农民运动
Brotherhood of Sleeping Car Porters	卧车乘务员兄弟联合会
Bureau of Labor Statistics	美国劳动统计局
boot the bell campaign	踢钟行动

C

Canadian Auto Workers union	加拿大汽车工人联合会
California Agricultural Labor Relations Act	加州农业劳动关系法
California Nurses' Association, CNA	加州护士协会
California Teachers Association	加州教师协会
Carpenters	木匠工会
central labor councils	工会代表会议 译注：由当地各工会代表组成的会议
Change to Win Coalition	以变求胜联盟
CILS	国际劳工团结中心
CIO	产业工会联合会，简称产联
CIW	依莫卡利工人联盟

closed shop	封闭工厂 译注：即只招募工会会员的就业单位
CNA	加州护士协会
Coalition of Immokalee Workers, CIW	依莫卡利工人联盟
collective bargaining law	团体协约法
Congress of Industrial Organization, CIO	产业工会联合会，简称产联
consumer boycott	消费者抵制运动
craft union	职业工会 译注：按技术种类来组织工人的工会，以前中国译作同行工会，或译行业工会 在台湾则译作职业工会。译者遵循台湾译法

D

direct actions	直接行动
----------------	------

E

Employee Free Choice Act	劳工自由选择法案
Equal Rights Amendment	平等权利宪法修正案

F

Fair Employment Practices Committee	公平雇用行为委员会
Fair Labor Standards Act	公平劳动标准法案
Family and Medical Leave Act	家庭与医疗假法案
Farm Equipment Workers	农业机械工人工会
Food, Tobacco, and Agricultural, and Allied Workers of America	食品、烟草和农业工人工会
Fur and Leather Workers Union	皮革工人工会

H

Hotel Employees and Restaurant Employees Union , HERE	旅馆和餐馆受雇者工会
--	------------

I

indentured servitude	契约奴工，或包身工(peonage)
industrial union	产业工会 译注：按产业种类来组织工人的工会
Industrial Workers of the World, IWW; Wobblies	世界产业工人联合会
International Brotherhood of Teamsters	国际卡车司机兄弟会

International Ladies' Garment Workers' Union IWW	国际女服制衣工人工会 世界产业工人联合会
J	
Jobs with Justice	工作要公平
Justice for Janitors campaigns	清洁工争取正义行动
K	
Knights of Labor	劳动骑士团
L	
Labor Management Reporting and Disclosure Act	劳资关系报告与揭露法案
Living wage compaigns	可资生活的工资行动
Los Angeles Central labor Council	洛杉矶工会代表会议
M	
Mine, Mill, and Smelter Workers Union	矿山、制矿和冶炼工人工会
N	
National Education Association	全国教育联合会
Nation Endowment for Democracy	美国国家民主基金会
National Immigration Law Center	全美移民法中心
National Maritime Union	全国海员工会
National Labor Relations Act, NLRA	全国劳动关系法
National Labor Relations Board, NLRB	全国劳动关系局
New Voice movement	新声运动
New Unity Partnership, NUP	新团结伙伴
NLRA	全国劳动关系法
NLRB	全国劳动关系局
NUP	新团结伙伴
P	
peonage	包身工，或契约奴工(indentured servitude)
Pew Hispanic Center	皮尤西裔研究中心
phone tree	电话联络群 译注：一个人打电话联络两个会员，这两个会员再各自联络两个会员，如此类推
pride-at-work	昂首做一个职场同性恋者

R

rolling strikes 接力罢工

S

secondary boycott 间接抵制
SEIU 服务业受雇者国际联合会
Service Employees International Union, SEIU 服务业受雇者国际联合会
shop stewards 基层工会代表
Slowdowns (work-to-rule) 按章工作(怠工)
Stonewall uprising 石墙起义
Student-Farmworker Alliance 学生农场工人联盟
sweetheart contracts 心心相印契约
译注：指雇主与工会领导签订的一种团体协约。这些合契约利于双方但通常牺牲了受雇者/工会会员的利益

T

Taft-Hartley Amendments 塔夫脱-哈特利修订案
Teamsters for a Democratic Union 卡车司机争取工会民主运动
The Laborers 劳动者工会
Trade Unionism 工联主义

U

United Auto Workers 汽车工人联合会
United Cannery, Agricultural, Packing, and Allied Workers of America 美国罐头、农业、食品包装业工人联合会
United Electrical, Radio and Machine Workers of America 美国电气、无线电及机械工人工会
United Electrical Workers 电气工人联合会
United Farm Workers 农业工人联合会
United Food and commercial Workers 食品和商业工人联合会
United Mine Workers 矿业工人联合会
Union of Needle Trades, Industrial, and Textile Employees, UNITE 针织、制造及纺织工人工会
United Packinghouse Workers Union 屠宰加工工人联合会
United States Labor Against the War, USLAW 美国劳工反战组织
United Steelworkers of America 美国钢铁工人联合会

USLAW

美国劳工反战组织

V

Venezuelan Confederation of Labor

委内瑞拉劳工联盟

W

Wobblies

世界产业工人联合会

work-to-rule (slowdowns)

按章工作（怠工）

Y

yellow dog contracts

黄犬契约

译注：要工人承诺不成立工会的劳动契约

人名翻译索引

A

A. J. Muste

缪斯特

Andrew Stern

安卓·斯特恩

A. Philip Randolph

菲立普·兰道夫

Arnold Miller

阿诺德·米勒

Arturo Rodriquez

阿图罗·罗德里格斯

B

Bill Fletcher, Jr

小比尔·弗莱奇

Bill Haywood

比尔·海伍德

C

Cesar Chavez

凯萨·查维斯

D

Dan Clawson

丹·克劳森

Donald Henderson

唐纳德·亨德森

E

Edward R. Murrow

爱德华·默罗

Elizabeth Gurley Flynn

伊丽莎白·格莉·费力茵

Elly Leary
Eric Schlosser
Eugene Debs

艾立·利瑞
艾瑞克·施洛瑟
尤金·德布斯

F

Fernando Gapasin
Frederick Taylor

佛南多·葛帕辛
弗雷德里克·泰勒

G

George Meany
Gordon Lafer

乔治·米尼
高戈登·拉费尔

J

Janice Fine
Jimmy Hoffa
Joseph Jock Yablonski
John Lewis
John Steinbeck
John Sweeney
Joseph Jock Yablonski
Judith Stepan-Norris

珍尼斯·法伊恩
吉米·胡佛
约瑟夫·约克·雅布爾斯基
约翰·L·刘易斯
约翰·坦斯贝克
约翰·史威尼
约瑟夫·约克·雅本思吉
朱迪·斯捷潘-诺里斯

K

Karen Nussbaum
Kate Bronfenbrenner
Kim Moody

卡伦·努斯鲍姆
凯特·布朗芬布伦纳
金·穆迪

L

Lane Kirkland
Linda Chavez-Thompson
Lou Dobbs

兰恩·柯克兰
琳达·查维兹-汤普森
娄·多布斯

M

Marielena Hincapie
Mary Kay Henry
Maurice Zeitlin

玛莉丽娜·辛卡皮
玛莉·凯·亨利
莫里斯·泽特林

P

Philip Murray

菲立普·默里

R

Richard Trumka

理查德德德·特鲁克马

Ron Carey
Ruth Needleman

罗安·加里
路斯·雷德曼

S

Samuel Gompers
Sidney Hillman
Susan Cowell

赛米尔·龚帕斯
西德尼·希尔曼
苏珊·考艾尔

T

Tony Boyle

托尼·博伊尔

W

W. E. B. Du Bois

杜波伊斯

出版企划团体简介

全球化监察

「全球化监察」是一家立足香港的非牟利机构，作为独立的民间团体，我们主要监察资本全球化对工人和环境的负面影响。我们长期监察国际品牌企业及包括港资在内的外资企业在发展中国家的投资活动，及在其剥削下的工人权益及环境状况，并透过深入调查研究，公众教育，连结本地或海外团体发起支持运动，举办本地以至国际研讨会等交流活动来促进各地的工人运动，环保运动以至各种社会公义运动的发展与互相支持。

我们已出版的书籍及报告：“监察在中国投资的欧洲企业”；“为健康与尊严而抗争”；“中国水资源，水危机，以及水私有化系列”；“瓶装水背后的真相”等。

◎联络方法:

Email : info@globalmon.org.hk

电话 : +852 6187 3401

地址: 香港九龙中央邮局 70065 号

全国自主劳工联盟

大道之行 天下为工

唯一体制外总工会—全国自主劳工联盟简介

我们源自 1980 年代后期的自主工运浪潮。为独立于资本家及其政府的控制，展开了一波波自主工会运动的风潮。共有 12 家盟会于 1988 年 5 月 1 日，假台北市陈林法学基金会成立，当时参加工人数为 12,000 多人。成立后盟会快速成长到 26 家。

在台湾工会组织率偏低(特别是指产业类劳工组织)的情况下，本盟自 2003 年以来，积极接触未加入工会的各产业类劳工，筹组新兴自主工会，包含外资金融业汇丰银行、高科技产业触控面板大厂的胜华科技、量贩服务业的家乐福、社福类的伊甸基金会等工会。让自主工运的火苗扩大到各类型产业。以及教育类的高雄市及桃园县教育产业工会加入本盟。目前工联有 24 家盟会，盟会从传统制造业、服务业、艺术创作、公部门，总人数约有 27000 人。

自主工联日常工作有法律服务、组织行动、调查研究、劳工教育与劳动文化(如台北电影节社会公义奖、在左边的亚洲影展、报告剧再见母亲等)。除每年举办

台湾的五一劳工游行、秋斗社运活动外，我们积极关注派遣等非典型劳工组织，关注全球化与两岸经济一体化对劳工的影响，声援大陆工人争取劳动权益等。

◎联络方法:

电话：02-29422217、FAX:02-29422217

E-mail：nafitu51@gmail.com FB：https://www.facebook.com/NAFITU

官网：http://blog.yam.com/nafitu1988、http://nafitu.blogspot.com/

会所：223 新北市永和区安乐路 74 号

劳动视野工作室

劳动视野工作室成立于 2011 年 1 月，由数名关心台湾劳动事务与工会/工运发展之工会实务工作者与劳动法律研究者等所组成。工作室以基层劳动者的立场出发，希冀藉由协同劳方组织工会、发展劳动者集体力量以减轻并进而消弭资方对劳动者之压迫，最终实现劳工自治自决之目标。

我们的工作项目

- * 协助劳工筹组工会、提供劳工组织工会所需信息。
- * 为劳工提供劳动法令咨询，协处劳工解决劳资纠纷，提供劳资争议调解、劳资仲裁、劳动诉讼、不当劳动行为之裁决，以及劳资团体协约协商之咨询。
- * 编写与出版劳工教育相关教材，办理劳工教育课程。
- * 进行各行业之劳动实况调查，提出劳动政策建议。

◎联络方法:

网站：http://laborvision.pixnet.net/blog

Email：arbeitskampf0501@googlemail.com

地址：23799 新北市三峡邮局 4-175 号信箱