

工運叢書

第四冊

勞工運動史例

洪哲勝 編輯
劉格正

台灣勞工陣線 出版企劃
台灣研究所(紐約)

序

一、勞工與政治

勞工是一股潛力最大的社會力量：一方面，它乃是社會生產的第一線勞動者，其一舉一動，在在影響整個社會的生產；一方面，它人口眾多，居於社會最底層，任人宰割，心存不滿，隨時有可能造成社會動亂；另一方面，它有組織，易於集體行動，其影響更非分散的個人所可比擬。因此，一切政治派別，不管是要支持、還是要壓制勞工，都企圖把勞工拉為己用。

此外，一切勞工都生活在特定的社會之中，由於種種關係而同情或屬於既有的地方派系，支持或反對國民黨的權威統治。

因此，勞工必然深切地涉入政治。

勞工運動的目的是要使勞工作為一個利益團體、為爭取一己之利益而鬥爭，還是要進一步政治化、參與並主導社會改造？勞工在政治上應該持有什麼樣的態度，才不會被各個政治派系所迷惑、所瓜分而失去自我？勞工應如何參與政治，才能在參與中組織自己、發展自己、主導變革而不致淪為在政治邊緣搖旗吶喊的尾巴份子？不同的社會思潮如何地協助、干擾、乃至破壞勞工運動？……——所有這些，都是當前勞工運動的重大課題。

我們在此提供了四篇有關的論文。

《印度的政治與有組織的勞工》以南印度哥印拜陀的實地調查，報告並分析工會會員參與政治的四個面向。

《錫蘭罷工與騷動的政治衝擊》介紹錫蘭獨立前後三十年間的一系列罷工及騷動，著重地指出它們的政治衝擊

《智利勞工運動的起源》及《智利勞工運動史》則介紹智利工人接受不同的社會思潮，如何在不同的部門成立「互助會」、「反抗協會」、和「兄弟會」的前史，以及後來智利工人大聯盟的成立及擴大轉化成爲智利勞工聯盟的歷史。其中可以看出勞工運動和政治的重大關係。

對剛剛起步的台灣勞工運動而言，這四篇論文應有助於從事「勞工與政治」之思考。

二、工人自管制

勞動者要想做爲社會的主人，首先必須具備做爲主人的資格——管理社會的能力。要培養管理能力，勞動者可以從他們的工作場所下手，爭取參與管理生產，甚至進而自管生產。

「工人自管」已經不是一個憑空想像出來的純概念。相反地，它在數個國家及地區當中，已經有了規模大小不一的實驗。我們在此提供兩篇論文，簡單介紹底下五個個案：(一)以色列的基布茲、(二)西班牙的蒙德拉貢(合作社)、(三)南斯拉夫的工人自治制、(四)挪威的工作人性化、以及(五)阿爾及利亞的工人自管制。

讀者不妨帶著底下幾個問題來研讀這兩篇論文：公司是資方的財產，在什麼樣的情況底下，資方才肯讓步並同意工人分享它一向獨享的管理權？政府在這個過程中扮演著什麼樣的角色？其動機爲何？其動力來自何方？勞工本身欠缺管理能力，工人自管會有什麼樣的弊端？這些弊端有什麼辦法可以加以改正？工人自管對整體社會是好、是壞？社會大眾對於工人自管的態度如何？工人自管在台灣

行得通嗎？如果行得通，怎麼辦？

三、德班罷工

罷工是怎樣發起的？它如何蔓延到其它的工廠？乃至其它的產業？工人內部的種族及性別問題會產生什麼樣的影響？工人與資方的關係如何？工會與資方的關係又如何？契約的談判如何進行？而罷工的成果又如何？……——所有這些都是罷工研究的重要課題。

我們在此提供《1973年南非的德班罷工》，介紹發生在南非德班的爲期一年的一連串罷工事件，並特別以紡織工業的罷工，作比較細緻的說明，並針對上述各個問題進行了分析。

四、美國八十年代的重大罷工

1980年代，美國的工運處於低潮狀態。不過卻也發生了振奮人心的三大罷工：(一)沃森維爾墨西哥裔社區的罷工、(二)荷美爾公司P-9分會工人的罷工及對抗公司運動、以及(三)洛杉磯通用汽車公司門賴芷廠工人對抗關廠的鬥爭。

《沃森維爾及荷美爾罷工事件文集》以參與罷工之工人的圓桌座談紀錄，來介紹前兩個罷工事件。《罷工是怎樣洶湧起來的》介紹荷美爾的鬥爭。《敢於鬥爭——P-9的教訓》及《門賴芷保衛戰》譯自《改造美國左派——八十年代的大眾鬥爭》，則分別介紹後兩個事件。

爲什麼在一片低迷的勞工界中會湧現出這三個大罷工？在沒有得到國際工會的首肯及支持下，群眾如何推出他

們自己的領袖？他們試用了哪些新的策略？這些策略如何不同於傳統的罷工？他們如何和社區、和平運動等等建立聯盟？——所有這些都是值得進一步研究思考的。

除了這三大罷工以外，80年代末期更發生一場有「西南維吉尼亞的階級戰爭」之稱的大罷工。《煤礦區的戰爭》描述著美國東部山區煤礦工人，以極富創造性的策略，打贏匹茲頓煤礦集團與州政府、警察、法院、和新聞媒體的聯盟，贏得不「退讓」的福利，難怪越來越多的人把這場抗爭看做一場美國工運的主要戰役。要了解80年代美國的工運，《煤礦區的戰爭》是篇值得參考的資料。

五、結語

他山之石，可以攻錯。在勞工運動剛剛起步的台灣，研究一下各國的勞工運動史以及其中一些個案，分析其成、敗的因素，然後，根據台灣的條件和台灣的實踐，擬訂一套本土化的勞工運動策略、勞工運動理論，是刻不容緩的工作了。

洪哲勝 於紐約

劉格正 於台南

1993年3月

勞工運動史例

洪哲勝、劉格正 編譯

目錄

0·序

第一章 勞工與政治

- 1·印度的政治與有組織的勞工.....1
- 2·錫蘭罷工與騷動的政治衝擊.....29
- 3·智利勞工運動的起源.....47
- 4·智利勞工運動史.....71
- 5·瑞典經濟發展的啓示.....79
- 6·瑞典的工人運動.....89
- 7·瑞典如何解決失業問題.....99

第二章 工人自管制

- 1·工人自管的國際經驗——西班牙、南斯拉夫、以色列、挪威.....107
- 2·阿爾及利亞的工人自管制.....141

第三章 德班罷工——個案研究

- 1·1973年南非的德班罷工.....153

第四章 80年代的美國工運抗爭

- 1 · 沃森維爾及荷美爾罷工事件文集
 - ① 沃森維爾及荷美爾罷工事件文集簡介177
 - ② 沃森維爾工人的圓桌坐談182
 - ③ 荷美爾工人的圓桌坐談201
 - ④ 罷工的女人 [詩]229
 - ⑤ 沃森維爾的觀察 [詩]233
 - ⑥ 和老板在一起的某天 [詩]237
- 2 · 罷工是怎樣洶湧起來的241
- 3 · 敢於鬥爭 — P-9 的教訓255
- 4 · 門賴芷保衛戰277
- 5 · 煤礦區的戰爭299

第一章

勞工與政治

印度的政治 與有組織的勞工

羅摩斯瓦米 著

洪哲勝 譯

印度的政治與有組織的勞工

羅摩斯瓦米 著

洪哲勝 譯

導言

(一)通俗看法：工會領袖操縱一切

印度的工會雖然並沒有正式投入 (committed to) 任何政黨，卻浸泡在政治 [的漩渦] 裡面。工會涉入這種政治大半因為有組織的勞工 (organized labor) 的領袖們和黨派掛鉤。有人確實這麼說過：然而，對這些領袖們來說，有組織的勞工有可能避免政黨的 control，而且，統一的勞工運動有可能產生出來。【註1】這類著作持有一個沒有明說出來的假設，就是說，黨派政治和 [工會的] 普通會員沒有什麼利害關係。阿加爾瓦爾 (Agarwal) 如下的說法，是各種直率地討論普通工人對政治有多少興趣的說法當中的一種：

「工會領袖們成立敵對的工會和工會中心，或者帶著擁護他們的工會，從一個黨派跑到另外一個黨派。他們這樣做的時候，從來不和 [工會的] 成員商量，也不徵求他們的同意。後者也自然對於領袖們意識型態的偏好或政治忠誠的轉移不感興趣。他們對於領袖們的政治技巧常常迷惑不解，甚至感到混淆。」【註2】

阿加爾瓦爾的立場，真實地反映了當前 [一般人] 對這件事的看法。

(二)工會領袖操縱論的事實

咱們不妨要求 [論者] 拿出一些證據來證明：政治只是懷有 [私人] 動機的外來領袖們橫加給 [對政治] 不情不願 (就算不是抱有反感吧) 的普通會員的一種推力。提出這種看法的學者們大多以歷史證據作為論點的基礎。討論到這個問題時，幾乎每一個人都把印度有組織的勞工回溯到最早先的開端，以便表明：最初的工會不是工人自己的組織，而是政治領袖們和社會工作者們替勞工經營的組織。接著便談到四個主要的全國性工會聯盟的政策，以及它們多年來如何受到不同政黨的影響。最後則證明：自從工會成立的最早期以來，勞工運動的分分合合，都是由有關政黨的分分合合所惹起的。從這一點，就引出如下的結論：政黨把工會的脖子勒得緊緊地。因此，工會涉入政治，僅僅由於政黨及其工會領袖們要它們這麼去辦而已。

(三)工會領袖控制論的根據

可以用某些廣被接受的有關印度工廠工人 (factory workers) 之一般性格的概念來支持這個結論。沙爾馬 (Sharma) 已經把這些概念中的最重要部份——諸如工人的文盲、鄉下人背景、以及低下階級 (low-caste) 出身等等——作過總結。【註3】對這一點來說，咱們還可以再補充一些與產業工人 (industrial workers) 作為工會會員的角色有關的概念。有人說，工人並非忠於工會，而是忠於個別的領袖，這無疑地是因

印度的政治與有組織的勞工

羅摩斯瓦米 著

洪哲勝 譯

導言

(一)通俗看法：工會領袖操縱一切

印度的工會雖然並沒有正式投入 (committed to) 任何政黨，卻浸泡在政治 [的漩渦] 裡面。工會涉入這種政治大半因為有組織的勞工 (organized labor) 的領袖們和黨派掛鉤。有人確實這麼說過：然而，對這些領袖們來說，有組織的勞工有可能避免政黨的控制，而且，統一的勞工運動有可能產生出來。【註 1】這類著作持有一個沒有明說出來的假設，就是說，黨派政治和 [工會的] 普通會員沒有什麼利害關係。阿加爾瓦爾 (Agarwal) 如下的說法，是各種直率地討論普通工人對政治有多少興趣的說法當中的一種：

「工會領袖們成立敵對的工會和工會中心，或者帶著擁護他們的工會，從一個黨派跑到另外一個黨派。他們這樣做的時候，從來不和 [工會的] 成員商量，也不徵求他們的同意。後者也自然對於領袖們意識型態的偏好或政治忠誠的轉移不感興趣。他們對於領袖們的政治技巧常常迷惑不解，甚至感到混淆。」【註 2】

阿加爾瓦爾的立場，真實地反映了當前 [一般人] 對這件事的看法。

(二)工會領袖操縱論的事實

咱們不妨要求 [論者] 拿出一些證據來證明：政治只是懷有 [私人] 動機的外來領袖們橫加給 [對政治] 不情不願 (就算不是抱有反感吧) 的普通會員的一種推力。提出這種看法的學者們大多以歷史證據作為論點的基礎。討論到這個問題時，幾乎每一個人都把印度有組織的勞工回溯到最早開端的開端，以便表明：最初的工會不是工人自己的組織，而是政治領袖們和社會工作者們替勞工經營的組織。接著便談到四個主要的全國性工會聯盟的政策，以及它們多年來如何受到不同政黨的影響。最後則證明：自從工會成立的最早期以來，勞工運動的分分合合，都是由有關政黨的分分合合所惹起的。從這一點，就引出如下的結論：政黨把工會的脖子勒得緊緊地。因此，工會涉入政治，僅僅由於政黨及其工會領袖們要它們這麼去辦而已。

(三)工會領袖控制論的根據

可以用某些廣被接受的有關印度工廠工人 (factory workers) 之一般性格的概念來支持這個結論。沙爾馬 (Sharma) 已經把這些概念中的最重要部份——諸如工人的文盲、鄉下人背景、以及低下階級 (low-caste) 出身等等——作過總結。【註 3】對這一點來說，咱們還可以再補充一些與產業工人 (industrial workers) 作為工會會員的角色有關的概念。有人說，工人並非忠於工會，而是忠於個別的領袖，這無疑地是因

為相信這些領袖有履行諾言的能力。除了一些明顯可見的例外之外，這些領袖自己根本就只是一些政客，有組織的勞工對他們來說只有一點點利益。這些領袖把擁護他們的工人當做他們自己的事業向前發展的槓桿〔工具〕來加以使用，同時，可以〔根據自己的需要〕把他們從一個工會和黨派，帶到另一個工會和黨派。有人認為，工人不能理解政治，只關心與工作有關的〔眼前〕利益，提供自己讓領袖們去運用。

(四)一切過錯在於領袖涉入政治？

提倡這種說法的人還有另外一個特性值得加以注意。他們幾乎清一色地對社會工程 (social engineering) 感到興趣。【註 4】他們悲悼有組織的勞工的碎裂並且堅信只有統一的勞工運動可以治療印度工會的諸多疾病。如果政治上的歸屬是導致碎裂的原因，那麼就應該譴責這種政治歸屬。假定政治是由一個有〔私人〕動機的領導橫加給工人，並把普通會員那一邊的一切政治投入加以排除；這當然是一件很方便的事。因為，如果工人涉入政治，黨的分裂就不能僅僅因為黨的領袖們被換掉而得到彌補。因此，工會的統一將只是一種幻想，一種難以接受的暗淡無光的主張。

(五)研究四重點

普通會員參與政治的程度值得嚴肅地加以檢視。撇開它在工人階級聯合問題方面的含意不談，它提出了某些與有組織的勞工政治化的性質和程度有關的重大問題。在這一篇文章裡面，我要約束自己，僅僅討論有關普通會員熱中黨派政治的四個重要方面。我首先要討論不同領導層和普通會員投

入政治的程度，然後表明這個投入如何具體化，其強度如何。最後，我將檢視這個政治社會化 (political socialization) 的過程，以及有關政治投入的重要因素。

(六)研究數據

我於 1963-1970 年間在泰米爾納德邦 (Tamil Nadu) 哥印拜陀 (Coimbatore) 的各個紡織工人工會從事將近十五個月的密集田野調查。我的討論將以這次調查所收集的數據作為根據。我將特別把焦點放在隸屬於 Hind Mazdoor Sabha 的哥印拜陀縣紡織工人工會 (TWU; Coimbatore District Textile Workers' Union)。有人或許會懷疑，這是否只是一個孤立的個案，因此不能代表整個印度。然而，我無需因為從事這種微型的表示歉意，因為有關工會（包括本文所揭示的這些在內）的某些最重要的問題，都只是在諸多密集的個案研究的基礎上才能找到答案，而非常不幸地，這些研究顯然還未存在。

一、政治投入的程度

(一) TWU 的由來

TWU 是民族主義的領袖們於 1937 年成立的。目前這個工會的關鍵性職員由那些從民族主義者轉變過來的工會領袖們來擔任，他們效忠 Praja 社會黨 (PSP; Praja Socialist Party)，並且在黨的邦級 (state-level) 黨部擔任高級職員。這些領袖很明顯地並非來自工會的普通會員。在印度，工會受到這種圈外人之控制的現象是人人都知道的，因此無需多作解釋。比較更令人感到興趣而且更有意義的問題在於：那些清一色由工

人擔任的低層領導，對於黨的歸屬程度如何。

(二) TWU 的結構

撇開這些外來領袖不談，咱們可以設想在 TWU 裡面有三個層級 (tiers) 的領導。第一個層級由工會總部 (the head office of the union) 工作人員所擔任的職位來組成。第二個層級由縣委員會 (District Committee) 的委員來組成，這是一個由分佈在全縣的工會支會所選出的代表組成的強有力機關。TWU 的最高領袖們則由這些縣委員當中選出，並對這個機關負最終的責任。第三個層級由各個工廠 (mills; 下同) 中的各個工會小組 (union's units) 的領袖們來組成。他們在工會中處於關鍵性地位。他們構成會員和工會總部之間的聯絡站，處理多數產業爭議事件，替工會吸收會員，並且一般地奮力維護工會在工廠中的形象。

(三) 各層級領袖們的政治投入

了解一下在這三個層級任職的工作人員如何投入政治是一件很切題的事。第一個層級的領袖們沒有一個不是 PSP 黨員。他們在黨內往往居於高位。第二個層級也被那些投入政治的工作人員所控制。1963-1964 年間，TWU 裡面有 54 個縣委員，其中除了 5 個委員以外，全部都是 PSP 黨員。這種情形並不僅僅發生在 TWU。另外三個同樣在哥印拜陀組織工人的工會，也都同樣被投入政治的工作人員所控制。隸屬於全印工會議會 (AITUC; All India Trade Union Congress) 的哥印拜陀縣工廠工人工會 (MWU; Coimbatore District Mill Workers' Union) 裡面，有 45 個縣委員 (District Council)，其中有 30 個是印度共產黨

(CPI; Communist Party of India) 黨員。隸屬於印度全國工會議會 (INTUC; Indian National Trade Union Congress) 的全國紡織工人工會 (NWU; National Textile Workers' Union) 裡面，有 82 個總委員會 (General Council) 委員，其中除了 1 個外，全部都是國大黨 (Congress party) 黨員。Dravida Munnetra Kazhagam (DMK) 所控制的 Dravida Pan-chalal Thozhilalar Munnetra Sangam (DPMS) 裡面，總委員會中的 21 個委員，全部都是 DMK 黨員。同樣具有意義的是：所有這些機構，沒有一個容納任何敵對政黨的黨員。廠級領袖們 (mill-level leaders) 的投入政治也同樣明顯可見。雖然我沒有這個縣裡面所有工廠的全部數據，我對三個工廠的 TWU 會員所作的抽樣採訪證實了這一點。我原先一共採訪了 64 個會員，佔這三個工廠中 TWU 會員總數的 10%。我對抽樣中三個領袖歸屬於黨的程度深受感動，便進一步在這三個工廠裡面再採訪另外 10 個 TWU 領袖。這些採訪的成果列於表 1。很明顯地，PSP 的黨員和支持者控制了多數廠級工會職位。

表 1 TWU 會員中的黨員和黨的支持者

黨籍及黨的同情者	工人	領袖	總數
PSP 黨員	4	5	9
PSP 同情者	18	5	23
其它政黨黨員	1	-	1
其它政黨同情者	8	-	8
未投入政治者	30	3	33
總數	61	13	74

或許有人會質問，為什麼領導職位被投入政治的工作人員所控制。我不想對這個問題作細節的說明，因為這將不能不討論到工人如何參與工會活動，以及他們對於領袖職位的態度。在這裡具有意義的現象是：雖然在所有四個工會裡面，理念的一致乃是擔任高級職員的先決條件，會員並沒有企圖有意識地、或刻意地要把不關心政治的會員從低層領導中擠走。事實只不過是這樣：多數工人並沒有全神投入工會，因此，也就沒有渴望要擔任它的職員。比較低層的工會職員，不只是沒有什麼津貼，而且要招惹資方、敵對工會、乃至己方會員的敵視。投入政治的工人比較願意承擔領導的責任，因為他們對工會有雙重的認同。工會的必要，不只是因為它維護與職業有關的利益，而且因為它進一步推動工人所效忠之政黨的利益。【註5】

(四)一般會員的政治投入

一般會員政治歸屬的程度更加不容易精確計量。沒有辦法從工會或黨派的記錄中找到 TWU 會員所屬黨派的正確統計數字。TWU 領袖們和 PSP 地方上負責招募黨員並保管黨員名單的職員估計說，1963～1964 年間，TWU 總共 14,796 名會員中，大約有兩千個繳納黨費的 PSP 黨員。但是，這個數字未必反映出工會中支持黨派的程度。很多工人對於定期延續他們的黨籍並不在意。黨的領袖們也沒有作系統的努力去徵收他們的黨費。然而，這卻很少影響到工人的支持政治。另外還有一些工人，對於黨在選舉中的表現或領導內部的爭吵感到絕望，因此故意使自己的黨籍過期失效。在 1962 年的大選中，黨的大敗使得情況尤其如此。還有一大堆工人不想入黨，但是對黨卻深表支持。他們捐獻競選經費給黨，參加黨的

集會，並且在選舉時把選票投給它的候選人。要對 TWU 政治歸屬的含意有一個恰如其實的了解，必須不僅考慮交黨費的 PSP 黨員，還要考慮這些支持者。

即使咱們把工會和黨的領袖們所提供的數字打個折扣，合乎現實的估計應該是：PSP 的黨員和支持者總共約佔 TWU 會員的 20%。除了表 1 支持這個論點的數據以外，唯一可以用來核對這一點的其它方法在於：觀察 TWU 純粹為黨的事務所組織的遊行和集會。地方領袖們承認，這些集會和遊行的多數參與者，不是黨員就是黨的支持者，因為工會會員裡面的其他成分，根本不情願花費一天的時間上街遊行，也不情願把請願書交給收集人。經常可以看到多數參與者穿著黨的制服，拿著黨旗和黨的旗幟。TWU 可以為這類集會召來三千到四千工人。相對地，TWU 為純粹工會目的組織的遊行，人數實在眾多，超過一萬個遊行。

從上面的討論可以引出如下的結論：在 TWU 中，政治投入相當普遍。雖然會員當中大多數很清楚地並沒有認同任何一個政黨，然而，那些已經認同的人數已經多到必須加以考慮的地步。甚至還有比他們的人數更具有關鍵性的東西，那就是他們所支配的影響力。他們從工會總部往下一直到工廠，控制了工會的整個領導。此外，他們還構成普通會員當中會發表心聲的那一部份。

(五)工會會員認同黨的領袖和主要政策

TWU 當中，多數同情 PSP 的會員並沒有深刻地理解黨的理念。即使在選舉期間，也很少有人意識到黨的宣言。人們只不過含糊地認為：黨為窮人「打拼」，尤其為工人「打拼」。但是，實際上，人們為了黨那些較為人知的政策

，把黨和那些當頭的名人，一起認同起來。現在和過去的黨領袖們，從 Acharya Narendra Deva 開始，往下算到 S.M. Joshi 和 N. G. Goray，都已經變成家喻戶曉的名字了。人們還對黨的政策有他們無可懷疑的支持。有關這一點，最動人的例子是：很多人確認印地語必須被採納為印度的國語。這種信念來自遙遠的南印度工廠工人，他們當中又有很多連他們自己的母語都不會讀、不會寫，這實在可以說是黨的價值觀內在化 (internalization) 的例証。

(六) 工會會員認為黨會一家

TWU 會員並沒有把工會和黨當作不同的東西。他們也沒有把他們的領袖們當作動機在於取得政治利益的圈外人。工會和黨被當作是互相糾纏而無法擺脫的東西。即使連那些沒有投入政治的會員，也把這種關係當作是本該如此。TWU 和 PSP 之親密關係的跡象到處可見，而且是錯不了的。除了無所不在的黨和黨知名領袖的照片以外，工會的喉舌《社會報》(<SU2> Samudayan) 也明顯地象徵著這種關係。它雖然零星地作不定期的發行，而且只有在接近大選期間才比較規則地出版，它在工會當中卻擁有廣大的讀者群。雖然《社會報》也報導某些工會新聞，但是，很多新聞則和黨有關，包括黨在黨擁有較大勢力的其它各邦的活動報告。人們休息時往往在工會辦公室內或在工廠大門外面圍繞著這類新聞交談。TWU 的忠實會員對於 PSP 在泰米爾納德邦政治上的無足輕重，感到難以消受。因為他們是哥印拜陀紡織工業最強、最大的工會的會員，他們可以看輕敵對的工會，然而，他們的黨與其它敵對工會所效忠的國大黨、共產黨、或 DMK 不能較量——這一點尤其使他們的失望更加尖銳化。TWU 會員可以從

讀報當中得到安慰，因為，至少在印度的其它地方，還有一些 PSP 領袖們的聲音可以被人們聽到。經常可以聽到他們自我吹噓，說什麼他們精於議事程序的人，如何有效地揭發執政的國大黨。當廠級的領袖們在工會或廠門會議 (millgate meeting) 討論純粹的工會事務時，很多諸如此類的插曲，便從他們的演講當中宣洩出來了。

二、政治投入如何體現自己

(一) 工會領袖成為大選候選人

除了談論黨的新聞，以及「三不五時」來一次黨的集會或徵募黨員以外，TWU 會員在正常情況下少有政治活動。正是在接近選舉時，他們的政治投入最清楚地把自己體現出來。雖然哥印拜陀的工會只把候選人送去參加村會 (潘查亞特；panchayats) 及自治市 (municipalities) 的選舉，他們的涉入在大選時最為熱烈。從 1952 年以來，在工廠工人 (mill workers；下同) 可以「喝起喝倒」的哥印拜陀，PSP 和 CPI 在各個邦立法院議員的選區中，都推出工會領袖做候選人。國大黨所控制的 NWU 很少能夠使黨提名它的領袖們，而事實上，這已成為工會與泰米爾納德邦國大黨委員會 (Tamil-nadu Congress Committee) 之間產生摩擦的源頭。然而，儘管如此，這個工會一般地還是支持國大黨的候選人。

(二) 工會會員要求領袖們參選

TWU 領袖們從事競選，不只是為了黨的政策、工會的利益、或個人的好處。雖然所有這些無疑地都是重要的因素，

然而，畢竟還有一股可觀的壓力來自工會的普通會員，要求黨和工會的領導提名候選人。在選舉的數個月以前，工會裡面的人大多集中地談論選舉事務。TWU的PSP支持者都還記得1952年以來的每一次大選中黨在這個邦各個選區當中的表現。一般的看法認為：黨不應該從任何一個選區當中撤退出來。人們敏銳地注意黨和黨之間爲了聯合競選而引起的爭論，如果PSP爲了一個敵黨的利益在言某選區撤出自己的候選人而沒有從對方得到在另一個選區支持己方的承諾，人們就會大失所望。

(三) 工會領袖參選關係黨的生存

儘管如此，PSP在泰米爾納德邦的各次選舉中都處於悲慘的境地。在1952年和1962年的立法院(Legislative Assembly)選舉中，這個黨連半個席位都沒有得到，而在1957年時，TWU的書記乃是立法院中唯一的PSP黨人。1967年和1971，PSP贏得立法院的四個席位，這主要是因爲它和執政的DMK以及其它數個反對黨聯合競選才取得的。然而，這種令人沮喪的表現，並沒有阻止TWU裡面的黨的支持者。他們一般是這樣辯解的：不管是贏是輸，如果黨還想抓住任何機會維持它的認同並保留它的擁護者（不管數量多麼微小），它就應該參選。勝利當然重要，但是不能認爲害怕失敗就可以放棄參選。更重要的是：只有通過選舉並贏得相當部份的選票，黨在下次選舉與其它政黨搞聯合競選時，才有可能要求配有某個選區。雖然在1962年的選舉中，PSP沒有得到半個席位，但是，在1967年和1971年的選舉中，PSP的競選同盟者還是把四個選區分配給這個黨，因爲，PSP在這些選區一直參選，並從而證明它有擁護者。因此，參選對於黨的生存有它

的重要性。

(四) 工會會員的助選

工會會員深深地涉入領袖們的競選工作，從資金的募集一直到拉票。競選活動是很費錢的，而哥印拜陀的工會領袖們又不特別富裕。他們自己和他們的工會都沒有經費來支持競選。這就是爲什麼國大黨一般並不選擇NWU領袖們而推出富裕農民在工人階級選區參選的原因之一。工會領袖們的選舉經費大大依賴於他們的會員和廠主的捐獻。

過去幾年來，向會員募集資金的機構已經有所改善。在投票前大約兩個月左右，工會的廠級領袖們根據廠中該工會擁護者人數的多少設定一個目標。因爲要說服會員把現款從手中獻出大不容易，因此便要求會員書寫他願意從工資裡面被扣去多少作爲競選資金。這個款項由領袖們從廠方一次取清。當然，有些工會會員並不捐獻，不過，多數人是捐獻的。一個像TWU這麼有力的工會，可以從會員裡面很容易地募得三萬盧比以上的獻金，這是一個不算太小的金額。

除了極少數公開表示支持敵黨的會員以外，工會會員會把選票投給工會領袖或者工會所支持的候選人。普通會員裡面的黨員和黨的支持者，甚至某些熱心工會事務而不關心政治的會員，也會替領袖們拉票。這種拉票工作可以分爲兩種不同的層次。[第一種是]在選舉當中比較明顯可見的，它有政見發表會(public meeting)、遊行(rallies)、街頭會議、以及與選舉有關的各色各樣的零工，例如，把競選海報貼在牆上、分發傳單、把印有候選人照片及登記號碼的名片(identity slips)分給選民。這些活動是由黨的支持者在TWU的當地PSP職員的指導下組織出來的。人們相信這種競選活動在向選民

塑造候選人的有利形象方面是很重要的。選民對那些不把自己廣泛地推銷給他們的候選人是不會加以重視的。

競選活動還有另一個比較個人化的方面。政見發表會上的政治高調 (high politics)，並不保證會贏得選票。一般相信，選民最後會把自己的選票投給那些用他們能夠了解的說法對他們發表政見的候選人。接觸選民時，或者由候選人親身去做，或者通過某些有影響力的個人。這些個人一般相信是可以控制他們的選票的人，他們以階級 (caste)、親戚、派系、同鄉 (local)、地區、語言、以及諸如此類的其它關係作基礎去接觸選民。這種競選活動完全由工會活動家包辦。在 1967 年和 1971 年的選舉中，100 個以上的 TWU 會員在投票前休假一個禮拜，親自拜訪他們可以影響到的選民。工會安排他們的休假，但是，既沒有賠償他們所損失的工資，也沒有支付他們的開銷。

(四) 普通會員投入政治的強烈程度

—— 以一個卸任書記的經歷為例

或許有人會說，工會會員替他們的領袖籌集資金和助選乃是被迫做出來的。爲了反駁這種說法，我要簡短地描寫某個 TWU 卸任書記的經歷（他是哥印拜陀紡織工業有史以來最具影響力的領袖），以便顯示某些普通會員投入政治的強烈程度。

◎ TWU 書記 → 邦的 PSP 黨主席

→ 要合併 PSP 及國大黨遭受反對 ◎

這個領袖在 1940 年代是一個活躍的民族主義者，並且因

爲參與恐怖行動被英國判處終生監禁。隨著 [印度的] 獨立，他從監獄被釋放出來，再度活躍於黨派政治。1948 年，他和國大黨社會主義者 (Congress Socialists) 脫離國大黨，另組社會黨 (Socialist party)。大約就在那個時候，他接受了 TWU 的書記職位。後來，他轉投 PSP，並於 1950 年代中期成爲 PSP 邦黨部主席。因爲他是一個有說服力的演說家，又是一個技巧高超的談判者，他使他自己和他的工會都出了名。他把 TWU 建成一股強大的勢力，並且爲它爭得一個又積極、又不妥協的工會的美名。1963 年，當 TWU 非常舖張地慶祝它的二十五週年紀念時，他的事業已處於巔峰狀態。就在二十五週年後不久，開始有一些傳言說這個書記正考慮轉投國大黨。在此之前，已發生過全國級的轉投事件，當時擔任 PSP 主席的 Asoka Mehta 要把這個黨和國大黨合併起來。這個書記是 Mehta 的熱心的擁護者，因此也就嚴肅地思考這個可能性。他辯稱，印度的社會主義勢力會因爲國大黨和 PSP 的合併而得到強化。正是被這個人的反國大黨宣傳教養了二十年以上的普通會員群起反叛。TWU 裡面發展出深刻的分裂。除了一個副主席以外，TWU 的整個領導都和這個書記站在一起，而會員當中會發表心聲的那一部份，則在縣委員和廠級領袖們的領導下，站出來反對他。在這裡我應該補充一句話：國大黨和 PSP 的合併，同時也就意味著 TWU 和國大黨所控制的工會進行合併的可能，而這種立場是會員所全然反對的。

◎ 要使 TWU 非政治化 → 被逐出 TWU ◎

這個書記感覺到 [會員] 反對這個合併方案，乃建議 TWU 和 PSP 解除關係，變成一個不關心政治的工會。在一次火爆的縣委員會會議中，他辯稱，他作工會的書記，是因爲他具有勞工領袖的天賦才能，而不是因爲他屬於某一個政黨

。這觸發了一場狂怒，縣委員指出，雖然他們無疑地需要一個有衝力的領袖來出長工會，但是，這一個人還必須投入 PSP。在這 [事件] 不久以後，縣委員通過一項針對整個工會領導的不信任動議。

◎ PSP 和 SP 合併成 SSP 時，加入 SSP → 當選 TWU 主席 → PSP 脫離 SSP 時，留在 SSP → 被逐出 TWU ◎

在他被趕出 TWU 並經過一段時日以後，這個卸任書記避開黨派政治，希望有朝一日可以回歸工會。當 PSP 和社會黨在全國級的範圍內進行合併而組成 Samyukta 社會黨 (SSP; Samyukta Socialist Party) 時，機會終於來臨了。TWU 的新領袖們參加了 SSP。這個卸任書記也參加了 SSP，並且被選為 TWU 的主席。然而，不久之後 SSP 內部發生分裂，PSP 以獨立政黨的形式再度出現。TWU 的新領袖們都回歸 PSP，而這個卸任書記則留在 SSP，因此，再一次被趕出工會。

◎ 在 TWU 中搞派系 → 派系鬥爭 ◎

這個卸任書記因為闖不進 TWU 而感到挫折，便改採一種新的詭計。多年來，TWU 的普通會員裡面一直存在著一小撮支持社會黨的人。正好像那些支持其它數個政黨的工人一樣地，這些工人也被容納在這個工會裡面，但是，他們從來沒有被信任、被賦以工會職位，也從來不曾擁有過任何一個有衝力的領袖。隨著 PSP 的組成，以及其後 PSP 的分裂出去，那些社會黨的原先支持者現在都留在 SSP，並且樂於看到這個有衝力的卸任書記參加他們的黨。他把這群富有活力、具有政治意識的少數人建成 TWU 裡面的一個派系。他們的人數大增，因為這個卸任書記的個人支持者加入了，另有一些不滿意新領袖們對產業爭議之處理的人也加入了。到了 1966 年

滿意新領袖們對產業爭議之處理的人也加入了。到了 1966 年的夏天，這個派系已經強大而足以提名候選人競選 TWU 的縣委員。過去，縣委員的選舉很少引起多大的興趣，而現在卻變成 PSP 派和 SSP 派較量實力的考驗。雖然 SSP 派取得了相當可觀的席位，PSP 支持者還是維持了他們對縣委員會的牢固控制。這些選舉再一次把一向已經很清楚的事情重述一番。在 PSP 中擁有既得利益的並不僅僅是 [TWU 裡面的] 一小撮頂峰領袖們。黨在 TWU 的普通會員當中有堅實的根基。

◎ 為分散 PSP 主席票源參選 → 大敗 ◎

1967 年第四屆大選的來臨，又給這兩個派系的互較實力帶來一次機會。正擔任著 PSP 泰米爾納德邦黨部主席的 TWU 副主席，在工人階級可以「喝起喝倒」的辛加訥盧爾 (Singanailur) 競選立法院的席位。他得到其它六個反對黨的支持；基於逼使國大黨 [候選人] 選不上的總策略，PSP 和這些反對黨結成競選聯盟。這個卸任書記意識到，這個副主席一但得勝，必會把他從 TWU 中 [永遠] 排除掉，於是他就決定把自己列入同一個選區的 SSP 候選人名單裡面參選。在選舉過去很久以後，SSP 的支持者們承認，這個卸任書記贏得選舉的興緻，比不上把原本可能會全體投給 PSP 的產業工人的選票分裂出去的興緻，而這樣做的結果，使得沒有產業基地的國大黨候選人有可能贏得選舉。然而，他的這個企圖慘敗了。TWU 的副主席以極大的多數贏得選舉，而這個卸任書記只獲得 5,721 票，連保證金 (deposit) 都被沒收了。

◎ 建立 UTWU → 在鄉下參選 → 把獻金放在自己的口袋中 → 被 SSP 黨員明升暗降 ◎

TWU的一切希望徹底打消掉了。他把自己的支持者帶出TWU，並且發起一個敵對的工會——紡織工人聯合工會(UTWU; United Textile Worker's Union)。就好像PSP的支持者構成TWU的主幹一樣地，SSP的支持者也形成這個新工會的核心。到了1970年，這個工會擁有三千左右的會員。1971年，這個卸任的TWU書記再一次參加立法院的選舉，但這一次他在一個完全是鄉村的選區參選，在那個選區，很少人知道他和他的黨。UTWU裡面的SSP支持者，對他為什麼要在那種選區參選感到迷惑不解。然而，他們還是為他的選舉經費募集了一萬盧比，而工會中的某一個有影響力的領袖，則從廠主方面募集了同額的資金。他的助選人員很清楚地知道他沒有贏的機會。與1967年的選舉不同地，他甚至也沒有試圖去分散對手的選票，也沒想去打敗對手。當投票日接近時，很清楚地，他只想把募來的錢放在自己的口袋裡，而不想有效地競選。助選人感到很傷心，SSP的縣黨部書記（一個工廠工人和工會會員）把他們的感受，很適當地總結如下：

「這傢伙〔指這個領袖〕很吝嗇。所有其他的候選人都競選下去，而我們竟然連旗子和旗幟都不夠陳列。照這個樣子下去，很多人甚至連我們的候選人是誰都不知道。我們甚至連餐費都不夠。還有比這更壞的是，他把我看成他的僕人，而忘記我乃是我們黨的縣黨部書記！我們抓住這個工作不是為了他，而是為了我們的黨。我希望看到我們的代表被選去立法院。」

這個卸任書記再一次表現得很慘；人們都說，他雖然落選了，但是他把原應用來競選的經費放在自己的口袋而得到

不小的補償。選後，人們對他的幻想廣泛地消除了。他不只侵佔了金錢，他還對工會工作失去興趣。到了1972年，他被人們用明升暗降的方式解除了〔SSP的〕書記職位，而「升」為主席，僅僅充當掛名首腦。然而，他在工會裡面還是優哉遊哉地，而且，只要他還留在SSP，他大抵還會繼續留在工會之中。

◎兩度被逐，不因領導層權力鬥爭，而因普通會員揭竿起義
◎

上而提到的有關這個卸任TWU書記的經歷，給普通會員投入政黨的強度提供了一清二楚的証據。為了使讀者不致於認為這個老衛兵的沈淪是黨內有心政客操縱的後果，我要強調：這是工人揭竿起義的結果。縣委員會以壓倒性的票數把這個領袖驅逐出去，而所有這個委員會的委員，除了數個被罷免的領袖以外，全部都是工廠工人。這個書記兩度被會員趕出TWU，很清楚地是因為政治的理由。事實上，這個書記只有通過另一群投入政治的工人，才有可能分裂TWU並發起一個敵對的工會。沒有支持SSP的人作後盾，他不可能回到工會。

ㄟ為在選舉中建黨，普通會員要求黨參選

很清楚地，政治投入並不是外來領袖們特有的活動。一部份普通會員也深深投入政治，以致於要求他們的領袖參選，並為選舉提供人力和資金。根據他們的看法，黨正是通過一再的參選和拉票的過程，把它自己建立起來的。

三、政治社會化過程

普通會員投入政治的範圍和強度，給咱們提出了另外一個問題：到底是什麼東西維持著他們對黨的投入。更具體地說，效忠工會和效忠黨之間，有什麼樣的關聯？政治忠誠一旦被灌輸進去，它是否能夠與工會無關地獨立存在？人們支持黨的動機與他們支持工會的考慮是否不同？如果咱們檢驗政治社會化的過程，甚至更具重要性地，把敵對工會會員之間的政治關係和工會之間的關係聯繫起來，咱們對政治忠誠背後是什麼東西，可以得到某些概念。

很少工人是因爲支持 PSP 才加入 TWU 的。其間的 [因果] 關係剛好相反——政治忠誠是由持久的工會會籍而產生的。有時也透過一種獨特的過程在會員當中教導對黨的忠誠。把工會和黨之間的關聯加以接受本身，就是社會化的來源之一。領袖們反覆地談論這一點。即使在平常的說法裡面，人們在提到某工會時，不提它的名稱，而提那個工會所效忠的黨的名稱。

TWU 領袖們經常提到黨的綱領和成就，即使在它們顯得完全無關的場合也是如此。他們能夠靈巧地把廠主的抗拒和爲了排除國大黨候選人當選的徵用需要，牽連在一起。他們說，即使在工會成立二十五年後的現在，廠主還在繼續剝削工人，其原因在於：國大黨所控制的 UWU 站在廠主那邊。因此，在這個例子裡面，真正的壞人不是廠主（他們追求利潤乃是天經地義的事），而是 NWU 和其它隸屬於 INTUC 的工會，它們誤導工人，使這種剝削可能發生。INTUC 的親資方政策來自它與富人的黨——國大黨——的聯繫。從這裡他們稍爲跳了一步，進而辯稱：與資方對抗所得有限，工人階級的最後拯救在於改變政府。PSP 被投射成爲工人的黨，它不停

地爲他們的事業戰鬥。工會的喉舌——《社會報》——以及村會、自治市、立法院、和眾議院（Lok Sabha）的週期性選舉，也是政治社會化的重要動因。

四、政治投入的重要因素

(一) 政治忠誠提供工會以認同和排他性

但是，政治忠誠背後的理由（儘管一向並不明顯可見）在於它分給每個工會的認同感和排他性。用另一句話說，政治忠誠本身並不僅僅是一個目的。它是一股在工會內部促成內聚力以及把它和別的工會區分開來的首要力量。只要咱們檢驗工會會員之間的政治關係，這一點就清楚可見了。

(二) 工會間的政治關係

◎ 工會的忠誠及衝突被帶入政治領域 ◎

1963 年到 1964 年間，哥印拜陀的紡織工業共有四個工會，這個數目到現在 [1973 年] 已經增加爲六個。政客和勞工領袖們可以一再支持「一種產業、一個工會」的想法，但是普通的工人已經把有組織的勞工的分裂和互相競爭之工會間的怨恨接受下來，當作工業現狀的組成成分。工人對任何一個工會的認同，無可避免地使他們牽涉到與其它工會的衝突。因爲投入政治的工作人員，也同時是最投入的工會會員，他們自然地比其他普通會員更深地介入這些衝突。工會的忠誠和衝突在不知不覺之間被帶入了政治領域。不管 PSP 和其它政黨在邦級和全國性層次上面有著什麼樣的關係，TWU 裡面的 PSP 支持者通過工會關係這面鏡子來看這些政治關係。

◎ TWU : NWU —— PSP: 國大黨 ◎

TWU的主要對手是國大黨控制的NWU。這兩個工會在某些工廠裡面的會員人數旗鼓相當。和其它隸屬於INTUC的工會一樣地，NWU對資方採取溫和的對抗，而TWU則是積極的工會。對於一些日常性的小爭議，NWU的領袖們可以運用他們與廠主的個人關係，很容易地加以解決，在這方面，TWU就顯得特別麻煩，因為它的領袖們必須花費很長的時間才能加以解決。TWU的領袖們指責NWU是[資方的]跟班。這種敵意在PSP和國大黨的關係中反映出來。在全國性的層次，哥印拜陀的PSP支持者難以把他們自己的社會主義和國大黨的社會主義區分開來。雖然在意識形態方面不存在著極化現象，任何和國大黨的合作，都被認為是不可能的事。

◎ TWU : MWU —— PSP : CPI ◎

TWU和共產黨員控制的MWU之間的衝突可就微小很多了，因為後者的會員雖然為數不少，卻大多局限在絕少TWU支持者的某些工廠。MWU和TWU一樣，也是積極的工會，而且，共產黨員儘管自稱有什麼秘密性，一般認為是比較好相處的一群人。即使在個人層次的關係，PSP領袖們也和共產黨保持著比國大黨員較為友善的關係。

◎ TWU : DPMS —— PSP : DMK ◎

PSP與DMK及SSP之間的關係，更足以說明工會關係的首要性。在一段長時間內，TWU根本就忽視DMK所控制的DPMS（因為後者會員太少），並且認為它的領袖們是過份熱情的年輕人，根本不知道工會「是圓是扁」，而不加以考慮。DMK也不被[他們]當作哥印拜陀的一股勢力加以對待。但是，在1967年的大選中，PSP參加了DMK「主催」的競選

聯盟，並且第一次在立法院贏得四個席位。這個聯盟的主要受益人是TWU。它有兩個領袖當選了。

雖然TWU的領袖們對於受DMK之助當選一事感到高興，他們還是不願意這個當前已在馬德拉斯(Madras)執政的新盟友前來哥印拜陀的工廠區「喝起喝倒」。在當地的DMK領袖們陶醉於選舉勝利而開始在這裡建立DMPS時，它們的關係惡化了。當DMK要以它的建黨人的名字——安那杜萊(C. N. Annadurai)——來給哥印拜陀聲望很高的邦立受僱者保險醫院(Employees' State Insurance hospital)命名時，事態趨於危險了。TWU的領袖們反對說，安那杜萊，從來沒有替工廠工人做過任何事情，因此，他們要求以TWU的創建者及本縣工會領袖羅摩斯瓦米(N. G. Ramaswamy)來命名。在TWU發動一場整個產業規模的示威來堅持這個要求以後，DMK終於擱置了這個事。在1971年的期中選舉時，PSP再一次參加DMK「主催」的聯盟，TWU的領袖們維持了他們早先已經贏得的席位。但是，這並沒有阻止他們作為後盾來支持幾乎所有一切以反對DMK的目標的鼓動。雖然他們要取得因為DMK之支持而增加的政治利益，他們卻不願意他們的工會被野心勃勃的DMPS所打擊。

◎ TWU 內部派系關係 —— PSP : SSP ◎

PSP對SSP的態度也符合上述的典型。只要SSP的支持者在TWU裡面還是一群無害的少數，SSP這個黨就被忽視。不過，當那個卸任書記跑去SSP、並且企圖掌握工會時，PSP和SSP之間的關係便緊張起來了。事實上，TWU的新領袖們拒絕接納一切已知是支持SSP的工人，用這種方式，他們強迫SSP去另組一個分裂出去的工會。雖然這兩個社會黨在全國性的層次上面又再合併起來，它們在哥印拜陀繼續保持兵

戎相見的勢態。

(三) 工會和黨有共生關係

◎領袖方面◎

雖然政治忠誠在 TWU 裡面是根深蒂固的，工人的政治投入，甚至連在黨內擁有高級職位的領袖們的政治投入，也深受他們理解下的工會利益的影響。工會和黨之間的關係，是一種共生的關係。黨依賴工會的支持，這一點在 PSP 裡面尤其如此，因為它的主要支持來自產業勞工。工會也必然依賴黨，不只是依賴黨在立法機關贊助它們的理想，同時也依賴黨來提供認同感和排他性。雖然工會是由黨的領袖們基於不管任何動機所發起並加以政治化的，它們已經發展出他們自己的一套邏輯和一股動力。這套邏輯不只是對工人極端重要。它甚至還影響著黨的領袖們。這些圈外人一但通過黨派政治躋身於工會，他們自己就開始遵奉工會的利益。這可以作為一個例子來解釋 TWU 領袖們對 DMK 的態度。如果他們僅僅關心個人的政治利益。甚或僅僅關心黨的利益，他們大可不顧 DMK 對 TWU 的暗中破壞，繼續給 DMK 拍馬屁。簡言之，政治被黨的領袖們帶進工會，並且逐漸被灌輸給會員作為工會忠誠的附屬品。然後，政治忠誠再回過頭來，加強對工會的投入，並且把這個工會從與它競爭的其它工會分開出來。

◎會員方面◎

工會中普通會員的政治投入對工會和黨派政治都有重大的含意。對於像 TWU 這樣的個別工會來說，這些投入政治的會員顯然是天賜之物。他們給工會提供一個由熱心會員組成的核心組織，這些人活躍地涉入工會事務，並且承擔領導。

如果沒有這種熱心的會員，工會永遠不會成為 <SU2> 屬於工人的組織。但是，從勞工運動的整體觀點來看，普通會員的政治涉入，顯然是一股造成不和的力量。如果這種現象普遍化（它很可能如此），則工會的統一，將只是一個海市蜃樓。理由不僅僅是因為政客們不會放過工會。工會會員也不會把黨派政治拋在一邊不管。事實上，工人的政治忠誠可能比那些首先把這類政治忠誠逐漸灌輸給他們的領袖們維持得更久。當然，阻擋在工人階級聯合道路上的東西，不僅僅是工會的政治歸屬。就算是吧，統一的勞工運動也還是一個遙遠的夢想。有組織的勞工的分裂和因而產生的複數工會 (multiple unionism)，已經被公認具有它們真正的實踐含意 (serious practical implications)。但是，複數工會的問題很久以來，就以設置一個統一的勞工運動作為目標來加以解決。即使當某些懷有政治動機的外來領袖們「三不五時」對工會失去興趣，複數工會也會保留下去，不管任何情況，把它當作是本該如此的東西，總比希望它消失掉來得實際。

◎和工會相比，黨充老大？◎

人們廣泛地相信，工會和政黨之間的關係並不對等，黨扮演老大哥的角色。克勞奇 (Crouch) 辯解說，一個領袖的個人擁護者越強，他對黨的依賴就越弱，而結果也就較少受到黨的控制。【註 6】但是，如果這些擁護者是在政治上有所投入的一群，而不是擁護個人的一群，則這個領袖和黨之間的關係可能會有相當的改變。這個領袖不再操心於要對黨依賴到什麼程度，相反地，他可能設法增加他個人在黨內的影響力，並進而影響黨的決策。

【附註】

1. V.B. Karnik, Indian Trade Unions: A Survey (Bombay: Manaktalas, 1966), pp. 304, 313; V. V. Giri, Labour Problems in Indian Industry (Bombay: Asia Publishing House, 1959), p. 53; R. D. Agarwal, "Political Dimensions of Trade Unions", in Dynamics of Labour Relations in India, ed. R. D. Agarwal (New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Co., 1972), p. 64 ; and R.D. Agarwal, "Problems of Unionism," in Dynamics of Labour Relations, p. 79.
2. Agarwal, "Political Dimensions of Trade Unions," p. 66.
3. Baldev R. Sharma, "The Industrial Worker: Some Myths and Realities," Economic and Political Weekly 5, no. 22 (1970): 875-78.
4. 參見, 例如, Giri, Labour Problems, pp. 9, 52; Karnik, Indian Trade Unions, p. 313 ; Agarwal, "Problems of Unionism," p. 80.
5. 關於 TWU 中政治忠誠對於會員投入之重大意義的討論, 請參見 E. A. Ramaswamy, "Trade Unions and Politics," Sociological Bulletin 18, no. 2 (1969): 137-47.
6. Harold Crouch, Trade Unions and Politics in India (Bombay: Manaktalas, 1966), p. 282.

(1987.8.26. 譯, 8.27 ~ 9.2 校譯)

【譯註】

本文 "Politics and Organized Labor in India, by E. A. Ramaswamy" 原來發表於 Asian Survey 第十三卷第 10 期, 第 914 ~ 28 頁。後收於 Robin Cohen, Peter C. W. Gutkind 及 Phyllis Brazier 所編的 Peasants and Proletarians: The Struggles of Third World Workers 第 286-302 頁, Monthly Review Press 於 1979 年出版。作

者感謝斯利尼瓦 (M. N. Sriniva) 指導這個研究, 並感謝巴維斯卡 (B. S. Baviskar) 博士, 給本文初稿提供批評意見。譯文中的所有標題都是譯者附加上去的。

錫蘭罷工 與騷動的政治衝擊

羅伯特 N·卡尼 著

洪哲勝 譯

錫蘭罷工 與騷動的政治衝擊

羅伯特 N·卡尼 著

洪哲勝 譯

工會的首要政治意義在於它們有能力以罷工對關鍵性工業施加壓力並引起民事騷動，從而脅迫當政的政客，或使他們丟臉，同時產生其它重大的政治後果。獨立以前的錫蘭，殖民統治不實行全面有效的政治程序；自從那時以來，罷工就被看做是一種政治武器。1936年，在蘭卡平等社會黨(Lanka Sama Samaja Party, 簡稱平社黨, LSSP)成立的短短幾個月內，這個黨發動汽車運輸工人(motor transport workers)進行罷工去抗議一條處理汽車執照的立法。【註1】因為殖民政機關和英國人擁有的商行是僱傭勞動的主要僱主，有時罷工會在同一個時間，既要求改進工資及工作條件，又企圖弱化或打擊殖民統治。【註2】自從獨立以後，罷工被繼續當作有意識的政治工具，而罷工和偶爾由工會行動所引起的騷動的爆發，一向有著重要的政治後果，不管是有意還是無意的政治後果。

有些罷工看不出有什麼政治結果，而另一些則明顯地具有政治性，對企業只產生微小的衝擊。此外，從動機或後果來看，或者從兩者同時來看，還有相當數量的罷工同時含有企業的和政治的衝突因素。多數具有政治意義的罷工可以分成三類：(一)明顯屬於政治的罷工，僅僅而且明顯地基於政治的理由發動出來的罷工；(二)總罷工，把政治和企業要求

及目標結合在一起的罷工；及(三)某些主要由於企業爭議引起的罷工，這些罷工或者發生於國營企業，或者發生於人民日常生活所必需的企業，乃牽涉到政府的尊嚴或利益。

【註3】

政治抗議罷工

純粹政治性的罷工為期短暫，一般只維持一日，而且有意地被當作抗議的象徵性行動，以及使一個事題戲劇化的方法，而不是用來推翻政府的當真的努力。政治性罷工發動來抗議某一個立即的個別不滿或事件，採取總罷工的形式，發動一切企業的所有願意參與的工人。沒有例外地採取民眾大會的形式，如果沒有被警察阻止的話，在罷工的同時還會伴隨著一場遊行。所要追求的目標在於把參與者的力量和決心表現給政府和公眾看，同時製造大眾對於這個事題的關心。例如，1959年的一場維持一天的政治性罷工就被說成是有意「要用一種嚇人的姿態來表達工人階級對一項反動、反民主的法案的抗議」。【註4】

這種杯葛運動(hartal)和純粹政治性罷工息息相關，而且可以放在一起考慮。從技術上來看，一個杯葛運動並不限於有組織的勞工(organized workers)的罷工，也還牽涉到工廠、商行和學校的全面關閉，以及社區內一切成員正常活動的取消。和政治罷工一樣地，杯葛運動是一種抗議行動，並且包括飛舞黑旗致哀。杯葛運動由工會以外的組織發動，一律由政黨發動。例如，1956年和1965年之間，有幾個杯葛運動是由聯邦黨(Federal Party)發動來抗議官方語言政策的。政治性罷工和杯葛運動的差別並非經常被小心維持著，因此，任何有政治性動機的罷工及示威，都可以通俗地當作一種杯葛

運動。

純粹政治性罷工比較少看到。【註5】唯一產生過廣大回響的乃是 1953 年各個馬克思主義政黨和聯邦黨組織出來的一個杯葛運動，目的在於攻擊內閣提高補助米 (subsidized rice) 的價格。錫蘭工人議會 (Ceylon Workers' Congress) 的前身——錫蘭印度大會 (Ceylon Indian Congress)——在 1946 年發動一次為期一天的杯葛運動，來抗議憲法提案的通過。1959 年 3 月蘭卡平等社會黨所領導的一場總罷工，是用來抗議提交給議會 (Parliament) 考慮的《公眾安全法案》(Public Security Act) 修正案。和斯里蘭卡自由黨 (Sri Lanka Freedom Party, 簡稱自由黨, SLFP)、平社黨及共產黨有聯繫的各個工會發動一場為期半日的總罷工和示威，來抗議自由黨和平社黨聯合政府於 1964 年後期在議會的失敗，並且發動一場為期一日的罷工和示威，來抗議議會於 1966 年 1 月提出的有關官方語言法規，而爆發了暴亂和騷動。由於勞工運裡面存在著政治上的分裂，政治性罷工通常只能得到部份的支持，而它們的衝擊也就因而弱化了。例如，1959 年平社黨領導的罷工，一般認為只取得微小的成就，因為它受到共產黨和人民解放陣線 (People's Liberation Front) 所控制之工會的反對。【註6】1966 年 1 月之罷工的力量被大大地減少了，因為錫蘭商業工會 (Ceylon Mercantile Union, 簡稱 CMU)、錫蘭工人大會、民主工人大會 (Democratic Workers' Congress) 以及諸多其它重要工會拒絕參加。

從來沒有人發動過真正想要推翻政府的革命性總罷工，而錫蘭的政治和工會領袖也不認為無限制的革命性總罷工在當前和可見的將來的環境中，會是一個實用的武器。【註7】1953 年的杯葛運動，後來被一個錫蘭工會聯合會 (Ceylon

Federation of Trade Unions, 簡稱 CFTU) 出版物描寫為「無疑地是本國工人階級和人民所會採取的革命行動的最高形式」，【註8】顯然地有著任何明顯政治性罷工所會取得的最嚴重的政治後果。首相杜德利·森納那亞克 (Dudley Senanayake) 總理在兩月後的辭職，一般歸因於這次杯葛運動，而杯葛行動的後果則被認為和統一國民黨 (United National Party) 在 1956 年選舉的失敗有關聯。然而，這次杯葛行動只計劃搞一天，而且第二天早上就被主辦者取消掉。【註9】1966 年的政治性罷工被一個主要的內閣部長描寫成「一次如果成功的話便可以使得政府下台的罷工。……換句話說，這次罷工的目的是要精打細算、有計劃地使整個政府機器停頓下來。」【註10】然而，這次罷工和這種結果差得很遠。其後，它常常被參與其中的各個工會說成是一次「象徵性」的罷工。停工的衝擊和示威相比差得太多了，示威在科倫坡 (Colombo) 造成相當可觀的短暫騷動。

總罷工與帶有政治要求的罷工

在總罷工或政府僱員發動的罷工中，政治目標尤其常常和別的目標合併在一起，或者隱涵在後者裡面。總罷工幾乎一致地帶有或明或暗的政治要求，並且產生重要的政治後果。雖然總罷工的主要立即目標可能與工資或工會事題有關，然而，罷工往往會向政府的重大政策或立場加以挑戰。平社黨的領袖佩雷拉 (N. M. Perera) 觀察道：「每一個總罷工都一定是政治性罷工。你一旦發動一場總罷工，你就敲打著政府，而政府機器也就行動起來。即使工會罷工，最後也必須變成政治性罷工。」【註11】

以公務人員 (public employees) 作先鋒的 1946 年和 1947

年的總罷工，發展成政府和罷工者的直接衝突。1946年10月的罷工由政府經營的鐵路局開始，然後擴散到其他的公務人員，多數是勞工。港口工人、市府僱員、以及諸多私營商行的工人，在經過一段短時間後，也站出來罷工。罷工的公務人員要求那時還享受不到的成立工會的權利和加薪。經過略多於一個禮拜的時間，因為得到一些讓步的承諾，罷工終止了。【註12】

在1947年5-6月的總罷工中，公務人員的工會權事題又一次突然爆發了。1947年的這一場罷工從科倫坡市府僱員當中開始，並擴展到數個私營部門的企業。在要求加薪的同時，他們也要求憲政改革，茶葉和橡膠工業的國有化，以及數個其它具有政治性質的要求。【註13】在5月底，有很多的公務人員加入了，當中主要的是文書方面的僱員。當數個公務人員召集了一次群眾大會要求公務人員的工會權，並違反公務人員法規地邀請政客演說後，政府把他們撤職，這就引起了公務人員的罷工。罷工者要求讓那些被撤職的公務人員復職，並同意組織工會的權利。這次罷工受到政府的堅決反對，在沒有贏得任何目標的情況下於6月19日崩潰了。很多公務人員因為參加罷工而被解僱或遭受懲罰。【註14】然而，就在次年，《工會條例》(Trade Union Ordinance)被修正而允許公務人員組織工會。

1962年1月，工會為了支持罷工的港口工人聯合各個馬克思主義政黨發動一場為期一天的總罷工。這次總罷工的目標是要迫使在港口工人罷工期間被送去維持港口操作的軍事人員撤離港口。這次港口罷工牽涉到1萬7千名工人，當時正處於第三週；它被一個汽車運輸工人的罷工緊跟著，又與銀行辦事員和一家石油銷售公司僱員的罷工同時發生。就在

這次總罷工被發動，以前總理已經堅定宣佈：港口工人所提的每月工資的要求不會被接受，而且，在罷工終止以前，軍隊絕不撤離港口。【註15】這次總罷工的領袖們斷言：它的目標不在於損傷政府，而是要反對使用軍隊取代罷工者的方式防衛工會主義。【註16】然而，這次罷工的動機在於強迫政府撤消它的一個重大決策。西麗瑪沃·班達拉奈克(Sirimavo Bandaranaike)總理則指控道：「不論如何，1月5日的罷工無疑地具有政治的目標。」【註17】政府拒絕改變它的立場，五十一天後，也就是在一月底，一場由軍方和警方官員發動要推翻政府的陰謀被揭發了，為表示與政府同舟共濟，這次港口罷工就被取消了。【註18】雖然1962年總罷工的領袖們不認為它具有政治目標，一份工會雜誌後來宣稱：它「用一種最有說服力的方式向當前反對工人階級的政府顯示工人的戰鬥精神」。【註19】

除總罷工之外，有時其它的罷工也被發動來提出合併在一起的各種要求，其中有一些具有明顯的政治含意。在自由黨和馬克思主義者聯盟於1966年1月所發動的政治罷工以後，諸多公務人員和公營企業(public corporation)的僱員因參加罷工而受到處罰，取消這些處罰的要求從此成為親聯盟工會所提要求清單中的一個標準項目。國民政府(National government)把政治性罷工當作一種與工會主義少有關係的政治性直接挑戰，並且對這些因參與政治性罷工而違犯公務人員法規的罷工者，採取一種不妥協的立場加以處罰。在1968年，數個公務人員的組織，在政府文書人員工會(Government Clerical Service Union)的領導下，參加一個「顧問委員會」，起草兩份要求，要求各級公務人員一律加薪，並撤消對參與1966年1月罷工者的處罰。【註20】

1968年11月底，與這個顧問委員會有聯繫的工會發動了一場爭取上述兩個要求的罷工，這次罷工和另一場郵政工人工會為加薪所發動的罷工同時發生。幾天之內，三個親聯盟的公務人員工會聯合會——公務工人工會聯合會(Public Service Workers' Trade Union Federation)、政府工人工會聯合會(Government Workers' Trade Union Federation)、及 Sri Lanka Nidahas Rajava Seva Vurthiya Samithi Sammelanaya——加入罷工行列，它們宣稱會員共有二十萬名公務人員。在各個聯合會加入罷工的前夕，政府機關的諸多部門被宣佈為根據《公眾安全法案》所規定的基本公職(essential services)，這可以使罷工者失去職位或被提出犯罪訴訟。四天以後，郵政工人從罷工裡面抽身退出，但是，戰鬥由剩下來的工會繼續進行，儘管其中有十一萬的罷工者屬於被標明是基本公職的部門，被宣佈離開工作單位。這三個聯盟的黨派領袖們兩度代表罷工者會見總理。最後，政府通知罷工者：那些忽視基本公職令(essential services order)而失去職業的人可以復職，同時，一個薪水調整團(salaries commission)將會研究工資要求，而罷工就在原來的兩個目標一個也沒有達成的情況下，在二十五天後結束了。【註21】政府文書人員工會所領導的這次鬥爭，可以得出如下的結論：鼓動種種要求的公務人員將會「面對政府的強力及其一切鎮壓機器。」【註22】

企業爭議的政治含意

罷工往往因為企業爭議才被發動出來，並且沒有明顯的政治目標，但是，它仍然會發展出一些政治的弦外之音，因為它們將會牽涉到政府的尊嚴，或者挑戰到政府的政策。政府經營的企業中所引發的罷工案子往往如此。造成罷工的爭

議可能只是關於工資或工作條件的簡單問題，但是因為政府對這種事採取某種立場，罷工也就有了政治的重要性。在1963年錫蘭交通部(Ceylon Transport Board, 簡稱CTB)的罷工時，一份非正式的平社黨出版物在社論中評論道：「關係到工資凍結的情況，每一個加薪的要求都有政治的意味。」【註23】

主要是因為工資事才發動出來的1958年的公務人員罷工，導致政府宣佈緊急狀態(state of emergency)，並指派軍隊巡邏街道。緊急狀態和軍隊的召集令[反過來]造成主要的公營部門和私營部門勞工組織抗議政府行為的總罷工威脅。【註24】1961-1964年間，由於紀律問題和工資要求所突然引起的各個重要公家企業裡面的罷工，被自由黨政府認為是對它的權威的挑戰，而且，某些個案被認為具有政治動機。1961年末的一次運輸界罷工(transport strike)使得勞工部長斷言：「我們不能要求公眾補償，我們也不能損傷政府的日常工作，因為某些工會受到他們的政治頭子的煽動，不管任何代價要來困擾政府。」【註25】政府的這種反應很可能會提高罷工的政治意義。然而，對社區日常生活有重要關係的重要國營企業裡面的罷工，如果由與反對黨有聯繫的工會來領導，那就很少有可能擺脫政治上的種種含意。

經常有人建議把針對工資和雇佣條件的集體交涉看成是工會牽涉政治的另一種選擇。集體交涉有賴於工會使用罷工或其它強制的方式來迫使僱主接受要求的能力來的支持。集體交涉所針對的對象只要還局限於為數並不太多的私營部門的僱主，則強制性的不明顯威脅，似乎還不直接反對社區或政府，也就顯得與政治無關。然而，在錫蘭和其它諸多發展中的國家，政府越來越變成企業勞工的主要僱主。代表公家

僱員的工會，很難從事集體交涉而不威脅到政府，或對它施加強制性的壓力。工會和政府之間的衝突未必變成黨派之間的鬥爭，但是工會和國家機器之間的衝突，則可能被某些政黨當作是可以羞辱、困擾執政黨的機會。代表公家僱員的工會很可能會把某個政黨對政府的控制當作是有利於他們的目標，而另一個政黨則當作不利。因此，政府經濟角色的增加和工會交涉力量的成長，有可能會更加堅定地把工會推入政治的領域。

罷工的政治衝擊

不管追求的是政治的目標，還是其它的目標，罷工的政治後果已經很大，以致於使得人們相信：罷工和勞工的鬥爭是對當權政黨的最嚴重威脅之一。在 1962 年 1 月 5 日為期一日的總罷工以後，一個共產黨領袖強調工會聯合行動的可能性後果，這樣子警告政府說：

「我要求反對派朋友閣下，請不要忘記把 1 月 5 日罷工的教訓記在心頭。大約有一百萬名工人參加罷工。如果這種狀況再多拖一天，你們當真認為你們的所有軍隊、你們所有的警察、以及你們的所有先鋒兵團(pioneer corps)會有可能處理這種情況嗎？」【註 26】

1964 年，自由黨和平社黨組成聯合政府的決定，其動機（至少部份動機）在於限制高揚中的工會戰鬥性的需要。當西麗瑪沃·班達拉奈克被問及這個聯合是否為了阻止勞工鬥爭才組成時，他回答道：「我們已經把一個在都市工人當中扮演支配性角色的黨帶入政府。……要不是工人階級付出他們〔原文如此〕的全力支持，我如何也看不出像 CTB 或港口貨運公司 (Port Cargo Corporation) 這類企業有可能有效

地運作。」【註 27】

一個罷工的政治衝擊可能和它的經濟衝擊相當不同。有些罷工和其它罷工相比，可能具有多得相當可觀的政治意義，而這一點和它們的罷工時間或罷工人數無關。一般來說，明顯可見而且從科倫坡爆發出來的罷工，或者那些使這個島嶼的鐵路或巴士交通混亂或者阻塞食物及其它必需品等重要輸入品所必須通過的港口的罷工，有著重大而且立即的政治衝擊。交通，尤其是在錫蘭受人歡迎的大眾交通工具的巴士，更是總罷工的重要對象，因為它有高能見度，同時因為它可以防止很多非罷工者前往工作而有加強罷工效果的傾向。人們指出：在某次總罷工的那一天裡面，很多工人在決定他們要不要設法去工作時，先要弄清楚有沒有巴士可坐，而把這一點看作罷工成敗的指標。

只維持一天的罷工，如果中斷了通過這個島嶼大半地區的公共交通，並且關閉了工廠、港口設施和科倫坡的政府機關，那就幾乎必然地有著重大的政治後果，雖然它的經濟後果可能無足輕重。相反地，對建築物的罷工 (strikes on the estates) 則很難被看到，也和社區的日常生活無關，而結果只有很少的立即的政治反響，雖然它們對這個國家的經濟後果可能嚴重得多。例如，1966 年民主工人大會所發動的一次對建築物的罷工 (estate strike)，據他們宣稱，在這個國家極端需要外幣兌換 (foreign exchange) 的時刻，使它損失了大約二億四千萬盧比，並從而極端地損失了它的經濟。【註 28】這次罷工延續了 45 天，然而，它的政治後果很小。政治後果最小的罷工是那種針對某些與當權政黨沒有特別認同、而又不牽涉到特別敏感之企業的私人僱主的罷工。例如，錫蘭銀行僱員工會反對外資商業銀行的長久而又痛苦

的罷工，只造成微小的政治回響，雖然它們乃是錫蘭工會主義歷史中對抗最尖銳的罷工。

由政客們領導來反對執政黨的罷工，比同情或至少不敵對既存執政黨的工會所發動的罷工有大得多的可能會發展出政治意義。因此，一個平社黨的領袖伯納德·索伊沙(Bernard Soysa)抱怨說，在平社黨所控制的工會於 1957-1958 年間發動的罷工過程中，「執政黨和各部部长閣下 …… [前往] 全國各地宣稱，『兇暴的蘭卡平等社會黨正試圖用這些罷工來推翻政府。』然而，在執政黨所組織的工會發動罷工的時候，他們可就從來不這麼說了。…… 當 …… [執政黨「主催」的工會] 也在特定部門發動罷工時，當部長閣下領導並罷工時，那時，政府並不陷入險境嘛。」【註 29】

在 1965 年以後當權的國民政府，一再警告：各反對黨正試圖組織罷工來弱化或羞辱政府，但是，1968 年錫蘭商業工會（這個工會雖然沒有站在政府那邊，但對平社黨及馬克思主義反對派則非常嚴苛）在敏感的科倫坡港口發動了一場歷時 42 天的疲勞罷工，卻被待之以頗有容忍的克制。

被受到勞工強烈支持之黨派所反對的國民政府從罷工一開始就對罷工可能產生的政治衝擊顯得極為關切。1965 年 3 月，當杜德利·森納那亞克成爲總理時，他在一篇簡短的咨文中要求「公家和私人部門的僱員，不要被那些想要用不民主的手段來取消人民之意見的人所誤導」。【註 30】1966 年 1 月 8 日的政治性罷工代表了親聯盟工會對國民政府的第一次重大挑戰，政府對公務人員和公家企業中的罷工者採取了嚴厲的行動。在罷工之前，財政部散佈一個警告說，因爲罷工是由政治事題引起的，懲戒性的行動將被用來

制裁參加罷工的任何公務人員和公家企業的僱員。【註 31】參加罷工的公務人員被罰一個禮拜的薪水，而且包括多數參與的工會的職員在內的相當數量的罷工領袖在解僱訴訟期間被暫時停職。【註 32】在某些公家企業那裡，則發生大規模的撤職，據說是爲了給執政黨的政治支持者提供就業機會。聽說有三千名以上的錫蘭交通部僱員被撤職，雖然他們當中大約有四分之三後來以失去年資的方式被僱回。【註 33】某些主要公務人員工會的領導人本來就被豁免工作以便全時從事全時的工會工作，他們因此也就根本談不上什麼私自離開工作崗位，卻也被控告，說他們分發傳單鼓勵其他公務人員參與政治事題的罷工，違反了公務人員法規。【註 34】

政府對罷工的強烈反應，似乎已經嚇住了親聯盟的工會，並且，至少暫時地大大降低了它們的戰鬥性和勇氣。據報告，很多私營僱主受到政府強化其對待工會之立場的鼓勵。雖然針對企業事題的罷工是由錫蘭商業工會和民主工人大會發動的，兩者都不支持聯盟，也不參加 1966 年的政治性罷工，一直到 1968 年底，親聯盟的工會才發動了一個重大的罷工。

工會與民事騷動

在某些個案中，給工會行動製造重大政治衝擊的，不是停工所引起的經濟損失或對日常活動的破壞，而是民事騷動的爆發。在幾乎所有的情況下，現任的政權掌握者們都要維持秩序，並把騷動的爆發當作是對他們的權威和權力的一種威脅。【註 35】工會不是嚴重騷動的唯一或主要的責任承擔者。1958 年對立種族之間的暴動(communal riots)和工會或勞工事題無關，卻包含了現代最猛烈、最血腥的暴亂。【註 36】

】錫蘭的工會顯然很少企圖製造騷動，因此，工會推動出來的暴行或騷動一直沒有成為政治或集體交涉的一個重要方面。【註 37】然而，不管是為了追求政治的或經濟的目標，工會製造騷動的能力有助於施壓的效果，同時也突出工會行動的政治意義。

政治性罷工和總罷工除了停工以外，一般還牽涉到遊行和集會。示威常常會引出某些動亂，經常看到的是一些丟石頭和打破窗戶的事故。有時，示威者和軍警之間發生衝突，在某些例子當中，警察向示威者射擊。與同一地區的其它國家相比較，牽涉到人命和嚴重破壞的暴行，在錫蘭是絕少會被引發出來的。1947 年的總罷工，1965 年五一國際勞工節的集會、以及 1966 年的政治性罷工，每一場都只有一個人死亡。引發最嚴重暴行和破壞的，與 1953 年的杯葛運動有關聯。

1953 年的杯葛運動

1953 年 8 月 12 日的杯葛運動被發動出來，是爲了抗議統一國民黨政府取消米的消費附加捐 (consumer subsidy) 的決定，因爲它使得原先 0.25 盧比的米，漲到 0.7 盧比。這次杯葛運動不僅關閉了商業地區和政府辦公室，並且還造成了遍佈各地的暴動和騷動，以及這個島嶼的整個西南角地區的交通和通訊器材的嚴重破壞。鐵路的軌道被樹木和大石擋住了，電話線被切斷了，車輛和建築物被放了火。政府宣佈進入緊急狀態，而且，至少有十個人在警察與暴動者相衝突時死亡。【註 38】財產損失估計高達 350 萬盧比 (接近 75 萬美元)。【註 39】光光鐵路設施，損失就高達 45 萬盧比左右 (接近 10 萬美元)，而且，正常服務在一個禮拜之內無法恢復。

【註 40】這個杯葛運動的幽靈大概沒有放過接著而來的很多政府。1966 年，當杜德利·森納那亞克總理在宣佈要減少補助米的配額時——正是這個事題觸發了 1953 年的杯葛運動——他警告，不要製造「民變」來挑戰這個決定。【註 41】

1965 年和 1966 年的騷動

在 1965 年選舉的一年當中，科倫坡發生了兩次和工會有關的騷動。這一次對抗發生在新近組成的國民政府和自由黨與馬克思主義者的聯盟，它發生在選後一個月的五一國際勞工節。五一國際勞工節的事故導致一個參與者的死亡和財產的破壞，這個參與者當時正隨著遊行行列走向聯盟「主催」的集會會場。這次動亂雖然規模不大，卻也成爲一篇報告的主題，這個報告是在政府命令之下，由一個資深公務人員提出的。報告當中如此提到五一國際勞工節當天的觀察：

「證據指明，所有的黨派在這個場合都特別賣力去表現它們的力量。……科倫坡即將成爲來自這個島嶼諸多地區的大量人民的集會地點。……唯一可以得出的結論只能是：1965 年的五一國際勞工節，已經變成科倫坡各股政治勢力的角力場。……國民政府的支持者遊行和本身的大遊行，是對於它〔執政黨〕在大選中獲勝的勝利和歡呼的表現。」【註 42】

門迪斯 (M. G. Mendis)——錫蘭工會聯合會的總書記和共產黨領袖——用底下這些話來描述這個場合：

「1965 年的五一國際勞工節不只是提供機會來紀念傳統的工人節日，而且提供機會來推出第一次的大眾示威以反對新近組成的 Hath Howla (那就是：七角聯合，反對者用來嘲弄國民政府的術語)。我們的聯合會與所有其它站在領導地位的工會中心和進步政黨一起來組織這個在錫蘭有史以來無疑地是規模最大的五一國際勞工節

集會。這個龐大的五一國節勞工節集會和遊行，證明它對反動勢力是一個很大的挑戰，以至於他們作出一個無效的努力要來破壞它，他們發動一次反制，使得一個參與遊行的人被殺，這乃是錫蘭三十三年以來工人和平紀念五一國際勞工節所遭受的第一次這一類意外。」【註 43】

第二次，也是更嚴重的一次動亂，隨著 1966 年 1 月 8 日反對黨發動的政治性罷工和示威發生了。自從聯邦黨 (Federal Party) 和代表錫蘭泰米爾少數民族的 [全錫] 泰米爾人大會黨 (Tamil Congress) 結合組成國民政府以來，反對者指控：這個政府正計劃改變官方語言政策來破壞以僧伽羅語 (Sinhalese) 作為唯一官方語言的政策。當他們宣佈將於 1 月 8 日向國會提出一些法規、允許在某些特定公共目的上使用泰米爾語時，1 月 5 日發生了一場大規模的抗議集會，其間，準備在公開討論這個語言法規的那一天展開一次總罷工和示威的種種計劃被公佈出來。示威者將在不同地點集合，然後再集中到國會大廈。政府公佈命令，不准示威者接近國會大廈，同時，陸海軍人員也將被調派出來協助警方維持秩序。【註 44】

由於受到錫蘭商業工會、錫蘭工會聯合會和其它勞工組織的反對，這次罷工和其前的數次總罷工相比，所受支持顯得較不麼廣泛，然而，至少還是有二萬公務人員承認和很多私營企業的僱員一道參加了這次罷工。【註 45】整個城市裡面佈滿了黑旗，一大早，就有巨大的人群開始集合準備示威；最後，總數超過一萬五千人。到了中午，有一群示威者從對面走向國會大廈，終被警察趕走，他們就再度集合在附近不遠處的首相住宅前面。後來，由佛教比丘們所帶領的一個估計約有 8 千至 1 萬示威者的遊行行列，開始走向國會

大廈。軍警人員使用警棍、催淚彈、和來福槍，終於使遊行隊伍四分五裂，而示威者也被打散了。【註 46】這時，暴動爆發了。在警察和示威者發生主要衝突的地點附近幾條街裡面，車輛和建築物都大大地受到損壞。在射擊和暴亂當中，一個比丘被射死了，而且，至少有 91 人受傷。【註 47】一個調查警方如何處理這場罷工和示威的委員會把事件末期的暴亂作如下的總結：(16) 下午 1 點 30 分到 1 點 45 分之間，警察使用催淚彈和警棍的攻擊來驅散克魯比地亞 (Kollupitiya) 的人群，接著是投擲石頭和破壞財產。……(17) 下午 2 點 15 分，獲得如下消息：在克魯比地亞被警察驅散的人，正集合在克魯比地亞和斯拉夫島 (Slave Island) 之間的鐵路軌道上面，而且正在攻擊路過該處的車廂；(18) 下午 2 點 20 分，[一個警官] 報告說，那群被趕散的人正沿著加里 (Galle) 路破壞房子和商店，而且，這種動亂將會立即擴展到這個城市的其它地區。(19) 下午 2 點 45 分，C.I.D. 報告說，C.T.B. [錫蘭交通部] 的司機和車掌正要離開他們的巴士，而且，除非有武裝後衛，他們不願把車子駛出，因為巴士會遭受攻擊，他們當中有人會受傷；(20) 下午 2 點正和 3 點 30 分之間，警察總局從這個城市的所有各部分都接獲報告說，在克魯比地亞被驅散的人群，正在投擲石頭，並行使暴行；(21) 下午 1 點 45 分和 3 點正之間……[一夥警察] 已經在底下四個地點開槍：克魯比地亞交叉路口、克魯比地亞鐵路站、以及沿著靠近班巴拉比地亞 (Bambalapitiya) 的加里路；(22) 最後，在下午 2 點過後的某個時刻，[警官] 獲悉一個佛教和尚被射傷終至死亡的消息。【註 48】反映著政府當局對於擴展中的騷動的幾乎不可避免的關切，總理告訴眾議院：「本政府有責任保護

老百姓的安全，維護法律和秩序。……因此，如果為了維護法律和治安非開槍不可，我們會開槍。當人們正遭受攻擊時，當石頭正被投向車廂時，當巴士司機正因為駕駛車子而被拖出去鎚打時，我能夠袖手旁觀嗎？」【註49】

雖然發動罷工並引起騷動的能力已經授與勞工組織一種具有高度意義的政治權力，在某些重大的政治對抗中訴諸「直接行動」則冒了兩個危險：不再有效果；製造反對工會及其相關政黨的不利的公眾反應。整個勞工運動對於具有政治衍生物的行動，很少能夠團結一致，而罷工則往往缺少來自自有組織的勞工和人民大眾的足夠支持，而無法產生有效的強制壓力。更有甚者，工會只代表社會中的一小部份人，而他們經常使用強制力，也向大眾顯示，他們的利益與地區更廣泛的利益相排斥。當各反對黨指責森納那亞克總理不該採取那樣死硬的立場來反對 1968 年的公務人員罷工時，他竟然以針對這個專題提出選舉作威脅，他宣稱，他的行動受到大眾意見的支持。【註50】和罷工或騷動對衝的政府面對顯得缺乏決斷力或高壓的危險，但也可能顯得像是社區整體基本利益的維護者的角色。

(1987.9.11 譯)

智利勞工運動的起源

艾倫·安吉爾著

洪哲勝譯

智利勞工運動的起源

艾倫·安吉爾著
洪哲勝譯

智利的工人階在1917年組成一個革命性的工會聯盟——智利勞工聯盟(FOCh; *Federacion Obrera de Chile*)，但是在最早期，它主要是由互助會(*Mutualist society*)去組織的。為了解智利的高水平的(勞工)組織，本文需從1880年代【註1】談起。——《農民與無產者——第三世界工人的奮鬥》一書的編按

1879-1883年間的太平洋戰爭和它的後果，給社會和經濟造成相當可觀的變遷。雖然安托法加斯塔(*Antofagasta*)和塔拉帕卡(*Tarapaca*)等北方的省份，在1880年的硝石(*nitrate*)工業界裡面，只有2,848個工人，到1890年時，這個數目已經增加到13,060，附隨著的還有相關的港口和運輸工作等職業的增多。到那時，就整個國家來說，非農村體力勞動方面的受僱人數，在10年內已經大約增加了50%，變成15萬工人。【註2】雖然在1890-1914年間，貨幣工資(*money wages*)提高了，若考慮通貨膨脹率，則估計出來的實際工資(*real wages*)總的來說反而下降。【註3】快速的貨幣貶值在這個時候刺激了工人階級的抗議，而成立在那時的最早的小型工人黨派之一，便鼓吹一種自由兌換貨幣(*convertible currency*)。

十九世紀末和二十世紀初目睹了大量屠殺智利工人階級的歷史；1890年7月發生於伊基克(*Iquique*)的第一次硝石工人總罷工，延伸到瓦爾帕萊索(*Valparaiso*)，被軍隊嚴酷地鎮壓下去；1903年中期發生於瓦爾帕萊索的商船船員(*merchant marine*)罷工，起始了8小時工作日的鬥爭，卻以

40左右工人的喪失生命作結束；在1905年10月聖地牙哥的「紅色週」中，很多工人因為罷工抗議生活費用的提高而被殺害；1906年，鐵路工人在安托法加斯塔罷工；而最惡名昭彰的乃是1907年在伊基克的某一個學校操場，軍隊集體屠殺了1,000至3,000硝石工人，這些工人抗議礦場的工作條件以及在這個工作開始衰退時的大量解僱政策。【註4】死亡和受傷人數的估計當然非常不確定，但是，行動的型式則似乎是清楚的了。日益惡化的工作條件帶來民眾的抗議，而抗議本身則又引發軍隊和國家的迅速而又殘忍的鎮壓。各次抗議的原因都很相似：僱主方面的偏執；意味著公司商店之進一步為非作歹的「實物工資制」(*truck system*)支付方式；當局有利僱主的偏差行為；駭人聽聞的危害生命的工作條件。【註5】他們所提出來的要求往往非常相似，而且，以當前的標準來看似乎相當溫和；以合法貨幣支付工資；向其它公司商店買東西的自由；集會及成立社團的權利；不許從薪水中作非法的扣除；比較安全的工作條件。

工人對鎮壓和剝削的短期反應是沒有組織的，也是偶發的。他們似乎認為：群眾集會似乎只在於顯示人數以便引人注意他們的要求；這種群眾集會和偶爾採取的暴亂行動已經窮盡了他們的策略。因此，1908年的屠殺以後，一份勞工報紙嚴責工人階級愚蠢、缺乏目標，而且把暴力當作唯一的方法加以依賴。【註6】

對這些工作條件則有兩個長期的反應：第一個是成立並支持數量眾多的改良主義政黨和革命政黨；另一個則是組織工會。有三種工會——互助會，這在工匠部門居於重要地位；「反抗協會」或「護勞工會」，這在受到無政府主義影響的工人裡面居於重要地位；和兄弟會(*mancomunales*;

"brotherhoods")，這在北方礦工和港口工人中佔壟斷地位。

互助會

互助會在智利工人階級的組織史當中起步得很早。到了1870年，有13個會得到政府的承認；到了1880年，有39個；而到了1924年，則有600個，共9,000名會員，這還沒有把未在當地得到承認的那些互助會計算在內。【註7】

它們的目標在於促成會員的合作，並且提供國家和僱主不願意提供的起碼的社會安全制度。雖然在一開始時，它們只納容工匠，後來，其他工人似乎也組織了這種互助會。它們和工會主義之間的關係模糊不清。通過它們所提供的教育服務和組織經驗，它們訓練了比較「典型的」工會領袖。它們在事件的壓力下可能如同工會一般地運作起來，但是它們標明的目標在於和僱主及國家合作，而不是衝突。在它們於1901年召開的第一次全國議會中，它們把反抗協會除名，而且，這個議會似乎就在國家的支持和保護之下進行。通過這次行動，它們表明了自己要和前此還和它們掛勾的激進的工人階級團體劃清界線，並且證實了這個活動的工匠的合作特性(artisanal and cooperative character)。它們和民主黨掛勾，而不和任何社會主義團體掛勾，因為它們比較喜歡在法律範圍內辦事，同時，它們比較容易受到教士的影響，而認為互助會乃是基督教給工人階級問題提供的解答。雖然這些互助會後來的成長相當獨立於工會，在早先，兩者互相連繫在一起。互助會表明了組織的可能性，它們傳播思想，他們表明合作可能帶來好處，但是它們的組織是用來達成工作場所外面的其它目的的，因為，它們的目標是要建立它們會員的社會地位。【註8】與北方工人階級不同地，它們得到聖地牙哥

·阿科斯(Santiago Arcos)和弗朗西斯科·比博(Francisco Bilbao)之類的中產階級自由主義者的支持及鼓勵，這些人受到十九世紀中葉歐洲各種思想的影響。

互助論並不是勞工運動的史前史。只要智利還有著人口眾多的工匠部門，尤其是在國家還沒有開始滿足原先由它們來執行的基本的社會安全功能以前，互助會就會在智利繼續存在。它們對工會運動的影響似乎可以從FOCh係由互助會發起這個事實看出一斑。有人從政治的層次主張：缺乏堅定的社會主義理念的會員，有可能很簡單地就被併入民粹運動(populist movements)，諸如1920年的亞歷山德里(Alessandri)，他的綱領含有諸多針對互助運動(mutualist movement)的承諾。【註9】

反抗協會

為保護勞工而成立的反抗協會及工會，在工業和港口工人當中比在礦工當中來得普遍。和北方的兄弟會相比，它們顯得較不重要，數目也沒有那麼多。比博和阿科斯帶來蒲魯東影響倒不大，他們智識上的祖先更多地從阿根廷傳入無政府主義和社會主義的思想。【註10】他們把他們的行動集中在工作場所的層次，而不在它的外面，並且為8小時工作日、加薪、和改進工作條件而鬥爭。雖然他們當中有些是無政府主義者，裡面也還有一些比較溫和的部門和民主黨掛勾。就地理上來看，反抗協會集中在這個國家的中部地區，尤其是在聖地牙哥和瓦爾帕萊索，雖然北方地區也有一些，但這些後來普遍地被兄弟會所取代。它們的基礎在於下列的工業活動——往往是工匠性質或似工匠性質——印刷、製鞋、運輸、和木工。在這個集團裡面還有當時被稱為護勞工會的東

西。這些和無政府主義集團不同，後者一般以反抗協會為名，然而，其間的差別實在太小，並且有著很大的重疊。到了十九世紀末葉，有人估計這類工會一共有 30 個，其中有 10 個自稱是反抗協會。它們活動於港口工人之間，這些工人在瓦爾帕萊索一個無政府主義者核心組織的領導下，於 1893 年首先企圖在智利成立一個全國性（後來有意改為全洲性）的聯合會——護勞工會南美總聯合會 (South American General Federation of Unions for the Protection of Labor)；但是，它在創立的同一年崩潰了。

反抗協會隨著無政府主義的衰微敗壞下去了，而它們或者易於被一種更內行的非政治性的互助陣營上的工會主義所取代，或者被政治化的馬克思主義工會所取代。它們的存在往往是一瞬即逝的，被一次抗議召喚而存在，過一會兒也就消失了，而且，當企業發展出規模更大、更現代化的單位時，它們就趨於敗壞了。

兄弟會

智利工會主義的核心在於兄弟會，雖然它們的發展並沒有獨立於影響它們之成長的互助會和反抗協會之外。如果兄弟會有著這兩種工會的痕跡，那麼使它們與眾不同的，就在於它們在經濟中的角色、社會組成、地理孤立、以及工作條件。

在太平洋戰爭之後，勞工勢力緊接著在北方快速地發展著。雖然在 1884 年，只有 5,505 名工人受僱於硝石工業，到了 1896 年，則有 19,345 人受僱，而 1912 年則有 48,476 人。雖然也有相當數量的外國勞工受到僱用，尤其是秘魯人、玻利維亞人和中國人，他們多數來自南部和中部地區。【註 11】在

1907 年的塔拉帕卡，秘魯人和玻利維亞人佔有接近三分之一的人口。那些控制硝石生產的外國資本家比較喜歡外國勞工，據說，他們比智利人較少製造麻煩。然而，在不同種族工人集團之間，種族緊張關係似乎並不太多；在那個地區裡面，抗議和蜂起的巨大壓力在於工資以及生活和工作條件，而工人提出的解答與外來勞工的問題無關。【註 12】

勞動力似乎經常在各個硝石礦場之間轉來轉去，這使得工人階級的組織難以進行。這種轉移的部份原因是追尋較好的條件，但多數情形是因為礦場在限制生產與最大量生產之間的變動所造成的，而造成這種現象的原因，不只來自全世界的要求 [的變化]，有時也和生產者互相結合、限制生產以抬高價格的能力有關。因此，在 1844 年，就業降低了一半，而僱主還比以前更想要隨時優先解僱智利本國的工人；1896 年時，在為期僅僅兩個月當中，大約有 6,000 名工人被解僱。【註 13】

1904 年的國會調查團 (Congressional Commission of Inquiry) 報告說，低工資並不是淪入慘境的主要原因，因為他們發現，一般說來工資是夠買生活必需品的，這一點充分表現天主教家長作風的價值觀。他們同時又感覺到，工作的危險和公司商店濫權的事實被講得太過份了（雖然這時候的工人抗議把這兩點放在訴苦事項這麼高的地位）。然而，他們畢竟也表明了還算真實的苦情。完工以後，在這個硝石的大草原上面沒有什麼東西可以打發時間；勞工過著完全被僱主、國家、和教會拋棄的生活，而且往往不和家人住在一起。場主和經理大多是外國人的這一事實，造成嚴重的社會緊張關係。這個調查團也發現，這個地區幾乎所有的法官，不是公司的僱員，就是從公司取得報酬。

硝石工人的這種境況是單一工業之城市的一個典型，它以勞工關係系統（labor-relations system）的惡劣聞名。一方面，它有著相對同質的勞動力，或者，至少一種勞動條件相似的勞動力；另一方面，則有一個不妥協的僱主集團，他們是外國人，對所僱用的工人毫無同情之心，並且有國家和軍隊作後盾。

智利的礦場勞動力大多來自農村地區；它的價值體系導源於傳統的農村社會結構，要改變他們、使他們具有工會的積極性，需要時間和鼓勵；它與阿根廷不同，還不是那種剛從歐洲來到此地而有意向國家挑戰的無政府主義者或社會主義者。智利的工人階級很難被這個社會—政治系統所接受，所代表，然而，在 FOCh 成長以前，它實在太微弱，而不能損壞或改善那個系統。

即使還受著它的農村背景的影響，礦場勞動力的同質性使它變成一個相當結實的社會集團，有它自己的文化和階級意識。儘管歐洲來的移民只佔極少數，歐洲各種思想的影響則有助於把早期的工會帶向激進主義。工人當中存在著分裂；當中比較先進、比較政治化的，試圖通過組織以及和僱主及國家的對抗來改善條件；而比較不那麼先進的，則有相當大的抑制力，他們傾向於向僱主或國家要求福利，而搖擺於忍受和抗議之間，並因而承受剝削和壓制。然而，這兩個集團還是結合在一起，並且和這個社會的其它部門保持相對孤立的關係。對於外國資本家的反對在促成工人階級的這種態度上面，扮演一個重要的角色，因為，多數的硝石礦區被英國和美國的公司控制，而這一點有助於把資本和勞動分別趕入分得一清二楚的兩個集團。由於硝石的康采恩（企業）也需要控制運輸、港口設施、以及地方經濟結構當中實際上佔

較多的部份，勞工運動對於資本威力的範圍有一個清楚的印象。勞動力具有相對的同質性，多數由不熟練的農村移民所組成，可能賺取比全國平均來得高的薪水，但是被相似地剝奪著，並且經常碰到定期的週期性失業。【註 14】由於硝石在國家經濟中有它極大的重要性，政府自然會設法維持固定的生產。因此，它就選擇壓制勞工的方式，而不想把麻煩帶給僱主。因此，雖然在勞動力的某些特定部門有一個持續的強烈傾向要向國家尋求支持和福利，工人領袖們卻不得不產生國家是人民之敵及資本之友的印象，因為他們經常看到政府使用軍隊鎮壓抗議、利用法律體系反對工人、在與生活條件有關的一切事務上面，國家把工人拋棄不顧。

爲了和這些條件戰鬥而成立的工會組織——兄弟會——反映了北方工人的情況。兄弟會以地域爲準組成，而不按職業組織，因為在勞工裡面，職業差別太少了；它們提出有關工資以及工作和生活條件的一般性要求；它們很軟弱，並且經常受到國家和僱主的折磨，這使得它們的存在具有暫時性及危險性；但是，因為它們代表了勞工的多數人要求，它們經常一再湧現。

兄弟會並不排除這個地區的其它形式的組織。互助工會也相當強，1910年在北方兩個省份裡面，估計有會員 10,000 名。【註 15】在城市裡的會員比在礦場市鎮（mining camps）裡的會員來得多。很多人發展並加入兄弟會，而很多兄弟會則繼續執行多種互助功能。

即使在諸多個案中兄弟會已經有意識地揭示它們對於各種無政府主義模式的反對，兄弟會的目標實質上比較近於反抗協會，而與互助會差異較多。它們在硝石地區的港口和南方康塞普西翁（Concepcion）附近的煤礦區開始組織，但是，很

快就擴展到硝石礦場市鎮本部。它們基本上是體力工人的組織，並且往往規定會員必須屬於工人階級，而領袖必須是活躍的工人。它們通常以創辦一份短命的報紙或雜誌來開始活動。可以找到的第一個兄弟會似乎是1901年創始於伊基克的勞工兄弟組合(Combinacion Mancomunal de Obreros)。到了1904年，它擁有4,000到6,000的成員，並且在1903年成立過一個短命的政黨。雖然它們當中至少還有幾個似乎具有激進的思想(托科皮亞的兄弟會表示要和1905年革命中的俄國工人團結一致)，【註16】這一次的兄弟會大會通過一系列相對溫和的決議，其中的多數要求：政府必須提供諸如教育之類的服務，並且要求僱主改進安全標準。【註17】兄弟會裡面有著清教主義的強烈特色；他們堅持要求給他們的小孩和他們自己的教育，以及對於飲酒、賭博、和妓女的禁制。一個前任的勞工檢查員證實說，和諸多其它運動不同地，它們的資金從來沒有被欺騙性地亂用，相反地，幾乎全被用於學校、圖書館、報紙、和生病期間的互助。

兄弟會是會員們在社會上的凝聚和團結的一種表現，在這種意義上，它們跟隨了互助會；但是，在它們的要求和行動方面，它們盼望著更現代的工會主義。這時候發生在北方的所有罷工行動，都是它們的作品。【註18】然而，它們畢竟是軟弱的組織，把它們的正常運作建基於全體工人人口的相對較小部份，因此，它們也就顯得比較脆弱。在1905-1907年間偉大的罷工期過去以後，接著是長期的失業現象，它們實際上是消失了。它們的領袖也不能免於被解僱，並且很容易地被僱主們挑了出來。對於兄弟會運動早期從事政治競爭的，往往是各民主黨集團和諸如早期諸社會黨、或甚至是激進黨(Radical party)某些單位(sections)之間的競爭，這些是兄

弟會衰弱不振的其它原因。在本世紀20年代末期，它們又再度產生，參與了FOCh和共產黨的活動。在訓練領袖、推廣思想和組織(大多通過一份活躍的報刊)、以及給其後工會發展作鋪路工作等等方面，它們扮演了重要的角色。[在後來國家鐵路公司的一次爭吵中，正式的工會組織得到很大的好處。]

智利勞工聯盟：FOCh

1908年，國家鐵路公司為財務危機和經濟需要發生爭論，決定把工人的工資減少10%。1909年9月，一個保守的律師協助工人組織工人聯盟(Workers' Federation)並發動一場成功的運動來把這個減薪取消掉。1911年，鐵路工人召開他們的第一次議會，會中，他們把自己的工會叫做智利工人大聯盟(Grand Workers' Federation of Chile)。他們被組成一個鐵路員工的互助會，有一個非常溫和的綱領，強調與僱主及政府的合作。他們的工會依照民法典組成一個互助會。

這個聯盟受到里卡巴倫(Recabarren)的嚴厲批評，後者認為它已淪為資產階級控制工人的一個工具。然而，它在工會普遍顯得軟弱的當日，畢竟也提供了相對堅強的組織。它在瓦爾帕萊索的某些比較積極的單位，於1903年運用它來發動一場總罷工來抗議強迫鐵路員工攜帶照片作為證件的政令。【註19】聯盟本身開始發展出積極的傾向。他處的工會組織正陷於混亂。兄弟會和反抗協會都承受到這個時期的鎮壓。於1917年瓦爾帕萊索召開的第二次議會中，兄弟會的代表們被允許與會，同時決定向所有工人開放這個聯盟——這時改名的FOCh。來自多種不同工廠並且屬於所有不同政治派別的工人都被吸引進來；和社會主義工黨(POS; Partido Obrero So-

cialista)一樣地，這個聯盟把原來屬於社會主義者、民主黨支持者、無政府主義者、以及非政治性的工會主義者包容在一起的。【註 20】它在智利北方和南方遠比在聖地牙哥本身來得更強，和工團主義者(anarcho-syndicalists)相比，它在聖地牙哥受到的支持太少了。【註 21】

戰後時期是社會關係相當緊張的一個時期，而 1917- 1920 年間則被日益增強的罷工和群眾運動留下痕跡，譬如說，在 1918 年時，為與食物的高價鬥爭，（由 FOCh、學生聯盟、POS、民主黨、和激進黨的代表）組成的爭取全國食物供給工人大會(Asamblea Obrera de Alimentacion National)就是一個例子。

FOCh 本身開始反映緊張關係的尖銳化。在召開於康塞普西翁的 1919 年議會中，它改變了自己的結構和性質。工會成為它的基本組織單位，它把同一個地區裡面的所有工人不分功能和職業地群集在一起。FOCh 要求取消資本主義制度，並且提議主張企業必須交由工人經營。里卡巴倫估計道：在戰爭剛結束時，它大約有 60,000 個會員，但是到了 1922 年，由於失業以及國家和僱主的壓制，會員人數已經減少到 30,000 萬。

1920-1922 年間的這個時期 FOCh 有了蓬勃的發展，因為正是在這個時候，人們爭論著是否像英國工黨那樣，成立單一的政黨，以及是否加入紅色工會國際(Red International of Labor Unions; RILU)。里卡巴倫擔任主席的 1920 年議會考慮一個已得到 FOCh 執行委員會認可的構想，就是組織一個大眾化的民粹政黨。這次議會同意和社會民主工黨及民主黨展開討論；並且期待 1921 年的 FOCh 議會有可能來紀念這三個團體的聯合。然而，民主黨不能接受組成一個黨而不再與其它任何團

體聯盟的構想；但是，它確實在原則上接受了與 FOCh 在反對資本主義的鬥爭中互相合作的構想，以及排除其它團體和 FOCh 組成競選聯線的構想（這一點不久就被拋棄了，因為和激進黨人同盟比較有利）。然而，在 1921 年的議會中，FOCh 決議道：由於民主黨持有改良主義並與政府合作，它不再與那個黨作進一步的接觸。這個決議只以 77 票對 33 票通過，而少數派（其中大多數屬於民主黨）則退出議會。在 1920 年的議會中，POS 也同意組成一個聯合的黨，並且參加了與民黨之間的沒有成果的協商。【註 22】

1920 年的 FOCh 議會也決議說：它的支會應該考慮加入 RILU，而在 1921 年的議會中，這一點得到絕對多數的同意。那次議會通過一份關於控制生產資料之需要的激進的政策聲明，以及通常都有的與罪惡——尤其是賭博及飲酒——戰鬥之需要的決議。這個組織又一次作了改變；以職業為標準組成、在多數城市存在過的聯合代表會議(Federal Councils)是按工業類別組成的，一共分為六個主要集團。FOCh 決議要和 POS 一起為共同的目的工作，這些目的將由合辦的報紙加以宣傳。

黨與工會兩者加入國際共產主義陣營這個舉動的部分原因在於 1920 年亞歷山德里的競選之後的迅即失望。里卡巴倫的參選僅僅是一個姿態（只要考慮到那時他正被監禁的事實，大概也只能如此而已）。在當代工人階級的報刊上，很少有人注意選舉，因為一般來說，工人沒有選舉權。儘管如此，1920 年的選舉第一次在眾多工人階級成員當中引起了支持和興趣。然而，當亞歷山德里拒絕放棄、而且事實上甚至支持時，軍隊中的一些小隊在聖格雷戈里奧屠殺了硝石工人，導致了人們的覺醒。因為他在國會中被保守的多數所封鎖，

他對自己的競選諾言的兌現，可說是一籌莫展。

如果說因為加入 RILU 以及和共產黨（現在 POS 採取這個黨名）日益增加的認同所造成的理念上的明晰和政治上的統一給工會運動帶來某些好處的話，那麼它們也有壞處。這個運動變成越來越重視政治的目標，越來越不重視經濟的目標；而且，它失去了像民主黨黨員這類的支持者，這些人不贊同它的思想。它也失去一些工會，譬如 1923 年的鐵路員工，他們覺得他們的利益在新的 FOCh 中沒有得到足夠的重視。FOCh 傾向於在共產黨也活躍的地區（那是指煤和硝石部門）集中舉辦它的活動，而忽略掉城市的中心地區，因此，在聖地牙哥，它難得會有 1,000 個會員。【註 23】共產主義的歷史學家現在把這個時期看成是一個從正確的結論引導出錯誤策略的時期。所謂正確的結論是指：工人的解放只能是他們自己努力的產品；但是，這個運動太過於向內看，對其它社會集團太過於悲觀、不信任。這些策略在人民陣線 (Popular Front) 組成以前並沒有被修改過。【註 24】更有甚者，根據黨的官方歷史學家的說法，FOCh 對於資本主義政權的持久性估計過低，對自己改變這個制度的力量則估計過高；而 FOCh 和共產黨事實上的認同，則使 FOCh 衰落下去，使世界產業工人工會 (IWW; Industrial Workers of the World) 之類的集團成長起來。然而，黨的歷史學家未免太嚴苛了。IWW 有開放式的會員招收政策 (open membership policy) 和激進的策略，終於遭受攻擊，並被摧毀。共產黨和共產主義的工會受到阻礙，但是留得一條活命，後來還繼續成長下去。

在軍事干擾政治、伊班內茨 (Ibanez) 的獨裁和世界性蕭條等的聯合效應把整個勞工運動帶進混亂和衰落而使它感覺到迫害和失業的聯合衝擊以前，FOCh 在 1924 年大約達到它的顯

峰狀態。勞工運動的大概規模列於下表。

1924 年以後，FOCh 和多數其它政黨和工會一樣地，開始捲入當代的政治糾紛，並因而遭受損失。【註 25】里卡巴倫於 1924 年的自殺是一個巨大的打擊；合法工會的當權派抽出對於這個運動的支持，因為 FOCh 對於取得合法地位一事態度曖昧；正當伊班內茨迫害著許多 FOCh 和共產黨領袖時，一個共產黨的參議員和四個共產黨的眾議員（黨在 1924 年選出兩個參議員和七個眾議員）要求支持伊班內茨，這個運動和黨為了對伊班內茨採取何種態度而被分裂所折磨。

FOCh 在 1925 年創建智利賺取工資薪水者社會共和主義工會 (Social Republican Union of Chilean Wage and Salary Earners) 時相當活躍，這個工會宣稱擁有來自工人、教師、及白領受僱者的 10 萬會員。它支持和共產主義離得很遠的撒拉斯 (Joes Santos Salas) 的競選總統，此人得到 8 萬票，而左翼候選人則得到 18 萬票。但是，這個人民陣線的前身被一個尋求建立一個改良主義政黨的一些集團所接收（雖然它最後支持了伊班內茨，而後來被此人禁止掉），而共產黨則帶著 FOCh 分裂出去。

表 1 工人聯盟和工會 (1925 年)

	工會數目	會員數目
鐵路工人聯盟(直接隸屬於RILU)	30	15,000
煤礦工人工會(屬於FOCH)	12	10,000
冶金工人工會(有一部份屬於FOCH)	15	16,000
硝石工人工會(屬於FOCH)	40	40,000
船員工會(分屬FOCH和IWW)	30	11,000
農村工會(屬於FOCH)	10	5,000
電車工人工會(屬於FOCH)	7	5,000
屬於FOCH的其它工會	50	60,000
不屬FOCH的其它工會	20	40,000
	214	204,000

資料來源：Poblete, *Organizacion Sindical en Chile* (1962), annex 5. Poblete 是勞工部的一個官員，在起草勞工法規時扮演重要角色。

結 論

到 1924 年已經有可能給勞工運動界定一些普遍而且持續出現的特徵。首先，它是一個高度政治化的運動。工會的區分乃是黨或理念的區分；那些主張工會完全和黨分離或非政治性的工會主義的領袖很難找到供他活動的空間，雖然這是很多人施以口惠的一種理論。爭論的都是政治的事題——到底應該有一個革命的工團主義運動，或者，政治革命應交給另一個獨立的政黨；還有，工會的啓示應該來自馬克思主義、巴枯寧主義、或者基督教（後來又有托洛茨基主義、基督教民主主義、和北美）。這種政治爭論發生在工會裡面的這一事實給包容性（包括白領工人在內的一切工人階級成員）和排他性（只包括效忠於黨的工人）之間製造了緊張關係，而這個爭論又是一個持續不斷的爭論。每一個黨都相信只有它才遵循著正確的工會政策；但是，相反地，其它集團的成員認為他們為工人階級的較大部分講話。

(1987.9.15. 譯)

題解：本文《智利勞工運動的起源》(*The Origins of the Chilean Labor Movement*)縮寫自艾倫·安吉爾(Alan Angell)的《智利的政治與勞工運動》(*Politics and the Labor Movement in Chile*)，紐約及倫敦的 Oxford University Press for the Royal Institute of International Affairs, 1972 出版；收於 R. Cohen, P.C.W. Gutkind 和 P. Brazier 所編的《農民與無產者——第三世界工人的奮鬥》一書的第 29-43 頁。

【附註】

1. The most useful publications dealing with this period are:H.

- Ramirez, *Historia del movimiento obrero* (Santiago: Austral, 1956); J. C. Jobet, *Recabarren: Los orígenes del movimiento obrero y del socialismo chileno* (Santiago, 1955); M. Poblete, *Organización sindical en Chile* (1926); and two university theses, or memorias, by J. Barria, *Movimientos sociales en Chile 1900-10 and 1910-26* (Santiago, 1952 and 1960).
2. Ramirez, *Historia*, pp. 190-91.
 3. Solberg, "Immigration and Social Problems in Argentina and Chile," *Hispanic American Historical Review* (May 1969).
 4. G. Kaempffer, *Así sucedió* (1962); also "Masacres en la historia chilena," *Punto final*, January 2, 1968.
 5. These were the grievances in the first recorded workers' strike in Chile, of a group of miners in September 1864. C. M. Ortiz and P. I. Ljubetic, "Estudio sobre el origen y desarrollo del proletariado en Chile durante el siglo XIX" (*Memoria, Inst. Pedagógico, Universidad Chile*, 1954), pp. 274-76.
 6. *La voz del obrero* (Taltal), January 13, 1908, quoted by O. Millas in *Principios* (the official CP monthly), July-August 1962, p. 9.
 7. Poblete, *Organización sindical*, p. 24. The first one he cites is the Society of Artisans of Valparaíso, formed in 1858, though Ramirez (*Historia*, p. 166) refers to one of the same name in Santiago in

- 1847.
8. A. Gurrieri and F. Zapata, *Sectores obreros y desarrollo en Chile* (1967), p. 27.
 9. *Ibid.*, p. 29; see also B. G. Burnett, *Political Groups in Chile: The Dialogue Between Order and Change* (Austin, Tex.: University of Texas Press, 1970), pp. 102-3.
 10. Gurrieri, "Consideraciones sobre los sindicatos chilenos," *Aportes* (July 1968), p. 88.
 11. F. Recabarren Rojas, "Historia del proletariado de Tarapaca y Antofagasta, 1884-1913" (*Memoria, Inst. Pedagógico, Universidad Chile*, 1954), p. 13. Other sectors of the economy serving the nitrate industry grew too. The numbers of Chinese laborers are not known exactly; but rather doubtful census returns for 1907 produce a figure of two thousand (*ibid.*, p. 36).
 12. At least this is categorically asserted by Elias Lafertte, for many years secretary-general of the FOCh and leader of the Chilean CP, in his *Vida de un comunista* (1961), pp. 63-64. For some time Lafertte worked in the nitrate areas and claims that blame was laid on foreign capitalists, not workers. On the other hand, Kaempffer *Casi sucedió*, p. 105) claims that owners put Peruvians or Bolivians in charge of groups of Chilean workers to discharge tensions at a lower level than the management. While

this undoubtedly did occur, it does not seem to have displaced economic grievances directed at the capitalists from the first attention of the workers.

13. Recabarren, "Historia del proletariado," pp. 81-91. They could either drift to the towns, or, as many did, return to rural areas in the south and await the next demand for labor from the north. See also Ramirez, Historia, p.279.
14. Gurrieri and Zapata, Sectores obreros, p. 20. And as the work force and few internal professional distinctions, worker demands tended to be general and applicable to all, rather than seeking differentiation and privilege for a specialized sector.
15. Recabarren, "Historia del proletariado," p.174.
16. Ramirez, Historia, p.270; and it also condemned the "authoritarian and bourgeois despotism that in all parts of the world weighs like a granite mountain on the shoulders of the workers."
17. This was held in Santiago in 1904, with fifteen organizations represented by twenty-five delegates on behalf of twenty thousand members. They asked for the abolition of whipping in the army and navy; state acquisition of public services like water and transport; free and compulsory primary education; night school for adults; hygienic housing; employers to indemnify injuries at work; and the appointment of factory inspectors (Jobet, Recabarren, pp. 108-9).

Some resistance societies withdrew from this convention on the grounds that workers should ask nothing from the government (Barria, Breve historia del sindicalismo chileno [Santiago, 1967], p. 19).

18. Gurrieri and Zapata, Sectores obreros, p. 31. And more strikes took place in the northernmost provinces than in any other areas of Chile.
19. Barria, Movimientos, p. 114.
20. Lafertte, Vida, pp. 149-50.
21. L. Vitale, Discursos de Clotario Blest (1961), p. 49.
22. There is contradictory evidence on the role of Recabarren in this episode. According to Chacon, Recabarren advised against making the FOCh the basis of a political party (at the FOCh Rancagua Congress in 1920). Vitale (a Trotskyist) alleges that, on the other hand, it was Recabarren who promoted the venture, (Discursos, p. 56). An article in El Siglo, December 22, 1968 (the official CP daily), gives the impression that he changed his mind between 1920 and 1921.
23. Barria, Movimientos, p. 146. The then secretary-general of the FOCh, C. A. Martinez, attributed this to ideological competition and factionalism in the working class.
24. Ramirez, Historia, pp. 45-46. In his Origen he writes: "The outstanding participation of communist

militants in the FOCh, and the recognized leadership of Recabarren both in the party and in the union, the fact that the FOCh had expressed its sympathies for the Russian revolution and had joined RILU, the circumstance that — from the very beginning — the party had intimate and harmonious links with the FOCh, were factors that created the impression that, for Communists and enemies of the working class alike, the party and FOCh were one and the same thing. "This tended to divide the working class, on the one hand, and on the other seemed to make FOCh, which was a mass organization, the guiding force of the Communist movement, which lessened its political weight (pp. 209-20). In 1933 the Comintern's South American bureau made the same criticism.

25. Between 1925 and 1933 it was unable to hold congresses and by the latter date had been reduced to a quarter of its size, though there was a convention in 1931, basically to engage in the Stalinist-Trotskyist disputes of the time. This convention expelled the allegedly Trotskyist group of Manuel Hidalgo (which had captured the party's central committee for a time under the Ibanez dictatorship when almost all members of the Lafertte-Contreras Labarca group were in exile or imprisoned), which favored working with the legal unions. Hidalgo's group

also attacked the current Communist line on "social-fascism" (R. J. Alexander, *Communism in Latin America* (New Brunswick, N. J.: Rutgers University Press, 1957), p. 185).

智利勞工運動史

賀端蕃 筆記

智利勞工運動史

賀端蕃 筆記

智利獨立後的政治史特徵

一、19世紀智利政治穩定的最主要原因是它在1830-1860年間，發展了很有力的出口初級產業（銀、銅、小麥）。出口和進口商人階級掌握了政治權力，他們雖然在次要問題方面（例如：政教關係）分成不同的黨派，互相競爭權力，但在基本的維持既得利益的方面，他們是一致堅守自由主義式的政經理念。出口成長所帶來的政府稅收之增加，使「國家」(State)得以很強大有效。所以，當農業和前述礦產出口，加上1870年代的世界性蕭條，使得智利的出口經濟衰退時，它還能出兵攻打秘魯和玻利維亞，搶奪了後來成爲主要出口品的硝酸鈉礦源。（1879-1883）。

雖然這次「太平洋戰爭」所搶到的硝酸鈉礦場主權歸於英國資本家，但從1880-1930，從出口稅和進口關稅上，智利「國家」取得了極大的數入，從而也促成智利國內經濟的繁榮。

這些鉅額收入的分配，是以國會內各黨派的權力角逐爲準的。誰能掌握地方選舉，或誰能利用派系聯合，誰就分到得多。這樣的權力角逐規範，在智利發展出一套多黨制，選舉也必需定期舉辦，權力的轉移，也都能以和平方式進行。

二、1880年以後，智利硝石出口興盛，也造成了智利政治史的另一個特徵：強而有力的左派勞工運動，這個部份，被自

由主義派歷史家所忽視，但它正是智利與其它拉丁美洲國家不同之處。左派勞工運動之興起，在20世紀破壞了過去的穩定局面，並在1920年代，引致智利政黨體制的崩潰。1930年代以後，它更促使智利政黨重新集結，並使智利政治左傾，也大大地影響了智利在20世紀的經濟發展模式。

硝石礦生產模式與礦工生活

一、礦場都在北部。

二、勞力密集式。

三、因爲其產量受世界市場之影響，起伏很大，故礦主並不保留存貨，而隨所需雇用或解雇工人。雇主之所以這麼作，是因爲智利礦工的流動性很大，政府也提供免費乘火車的便利，而且礦工工資高於其它各類勞動工資，在農業或製造業的就業機會很少。所以失業礦工大多集中在港口區的親友處，隨時等候礦場的召喚。

四、智利政府在維持礦業利益方面，提供了很多「基本設施」。如前所述，當工作機會有大量變動時，礦工可以免費乘火車，從中部前往北部礦區，或離開北部，蕭條若持續太久，政府也提供免費食宿給失業礦工。

政府這樣作，是爲礦業利益減輕負擔。它並不願意把一些責任加給礦主，一直到1924年，勞動法令改革以前，它一直拒絕勞工的要求。所以礦主解雇工人之前，不必事先通知；不必支付資遣費；也不付任何工人移動的旅費。

五、礦業的資方，大多被外國勢力（英國最大）所掌握，勞方大多是智利工人（小部份外國工人）。所以，這影響

了工運後來的「國家主義」(Nationalist)性質。

六爲了拘束礦工的流動，礦主每月發放一次工資。在未發工資之前，工人可以領「臨時點券」(fichas)。這些點券一定要向公司所經營的商店去購買食物、衣服、……等日用品。但公司一方面不准外來商人進入礦區，另一方面又把公司商店的物價提得很高，有時超過50~60%，這是礦工所不滿的一項大原因，也是礦工抗議的主題之一。

七雖然礦主想盡辦法去拘限礦工的流動性，但礦工還是經常通過非正式管道，得知別處的工資略高，就一走了之。因爲他們大部份是單身男性，沒有任何束縛，所以勇於抗議，也勇於跳槽。尤其是在礦業繁榮的時候，雖然礦主間有溝通，「惹麻煩」的礦工的名字會傳到別處，但別的礦主爲了要生產，仍然會雇用在別處常惹麻煩的工人。

八(生產過程及礦工生活之一般，請見原著 pp.42-46)。

勞工組織

一第一種在20世紀初出現的勞工組織叫作兄弟會(mancomunal)，它從運輸工人裡先發動，然後很快就有硝石礦工參加。這種組織的功能，一部份是互助會；一部份是對抗雇主；一部份是促成勞工階級特殊文化。兄弟會是地區性的，碼頭工人、礦工、服務業工人、工匠、鐵路工人、有技術的或無技術的都來參加。它們很有戰鬥性，常常罷工，但在1907年的一次罷工遭到殘酷鎮壓。北部地區的兄弟會就因此失去活動。不過，其它類似的組織又很快出現。兄弟會不會成功地在工廠爲工人的利益而爭取到什麼，但它在建立工人階級獨立的世界觀方面，卻有很重要的成就。

首先，他們維持了過去「互助會」的功能，平時各自

捐出一定金額的錢，用來濟助遭受病痛或傷殘的同伴，幫助喪家埋葬死者，或支付法律費用。他們也舉辦夜校，教一些基本技術。還有的開辦消費合作社或產銷合作社。

其次，他們辦很多文化活動來對抗統治階級的文化控制。他們有劇團，演出西班牙無政府主義作家的作品，當然是以無產階級的生活爲內容，他們也辦報紙，演講會、辯論會，批評資本家、保守政客、以及教會。

社會主義者比較不管教會的事，他們集中在重新界定「愛國主義」的意義，強調外國資本和智利勞工的對立。他們主張勞工階級的利益和智利的國家利益是一致的，因爲勞工創造了智利的財富，所以，勞工是最愛國的。而英國業主和智利的貪官，都是不愛國的。

社會主義者和無政府主義者，透過報紙、示威、和每週聚會，用工人聽得懂的說法，指出私有財產的罪惡，呼籲重組生產關係，由工人來管理合作生產事業。社會主義者主張把硝石礦國有化，徵收累進所得稅，施行社會福利計劃。他們運用戲劇和歌曲，把這些觀念和新社會的理想灌輸進了激進工人的腦裡。

二報紙是很主要的工具，社會主義者在伊基克(Iquique)地方用生產合作社的方式經營報社，除了發行報紙，他們也接其它的印刷生意來維持報紙。里卡巴倫(Luis Emilio Recabarren)是個智利左派工運裡的主要領導人之一，他於1903年在硝石礦區創辦了第一份工人報紙，以後終其一生，他還辦了許多報紙。這些報紙提供工人另一種世界觀，另一種消息來源。它揭露難以忍受的工作條件和生活環境；報導罷工以及文化或社交活動的消息；翻譯歐洲社會主義者和無政府主義者的著作，以及智利激進工運者抨擊統治階

級的演講摘要。

三利用報紙，激進工人建立了他們自己的通訊網。在每一家礦廠都有報紙的代表，激進的巡迴商人，就把報紙、小冊子、傳單帶到各處去。里卡巴倫利用這個傳播網，到各處去演講。礦工常常徒步 25 公里去聽他演講，順便也拿取報紙和小冊子。在 20 世紀初，像里卡巴倫這樣的行動家，騎著馬巡迴各地，文宣資料就綁在馬背上。到了 1920 中期，這類旅行就是以掛著社會主義紅旗的汽車來完成了。

就是這樣，礦區工人漸漸掌握了他們自己的文化工具、組織技術、以及用集體行動來改變命運的信心。這些北部的礦區工人通常都比別的工人不順從，更堅持，在政治上也更激進。他們對於傳統給付工資的方式、食物、以及工作條件都不接受。

四智利的礦工，通過他們自己的體驗，以及被政府鎮壓的慘痛教訓，接受了社會主義者和無政府主義者的反資思想。但是無政府主義者主張全世界無產者聯合，社會主義者卻主張勞工階級要和其它「愛國的」智利人（或團體或階級）聯合。社會主義者在選舉策略上採用聯合改革者與國族主義者的方式，尋求通過立法程序來改善工人的生活及地位，他們這種策略也確實頗為成功。

無政府主義者反對組黨，也反對去參加選舉。在 20 世紀初，無政府主義者的支持者很多，也強過社會主義者，但由於政府的鎮壓以及他們屢次行動的失敗（例：1907 大罷工），再加上社會主義者策略成功，到 1920 年代，無政府主義也就逐漸消聲匿跡了。

左派工運成形

第一次世界大戰後，智利的工運有很大的發展，勞工組織的會員人數增加，罷工次數也增加，社會主義者在硝石礦區勢力最強；無政府主義——工團主義者在聖地牙哥 (Santiago) 最強；世界產業工人工會 (IWW) 的智利分部在瓦爾帕萊索 (Valparaiso) 港（在聖地牙哥附近）最強。這三者雖然也相互競爭，但他們合起來促成了勞工階級的動員。

一社會主義者在這三者中最明瞭組織的重要性，也最強調必須通過奪取政權，從上而下改善勞工階級的處境。他們的工具就是智利勞工聯盟 (Gran Federacion de Obreros de Chile; FOCh)。

FOCh 原來是 1909 年由鐵路工人所組成的一個改革主義溫和組織。後來內部發生溫和與激進兩派的鬥爭，激進派獲勝。1917 年起，社會主義者動員了很多工人組織去參加 FOCh，經過三年努力，把 FOCh 改造成一個激進的革命工人組織。

1921 年來，FOCh 決定參加紅色工會國際 (Red International)，並在政治上正式和社會主義工黨 (Partido Obrero Socialista) 聯盟。第二年，社會黨決定改名為「智利共產黨」，並加入第三國際，鐵路工人因此而退出 FOCh。

戰後，社會主義者和其它工人組織的策略有二類。一是當景氣繁榮時，經常罷工，而且把爭點集中在保護工人組織和控制工作環境。這段時期內的罷工也比較容易成功。另一方面，積極分子也與都市下層群體建立關係。這第二類策略在 1920 年以後，當硝石工業蕭條時，顯得特別重要，因為在這種時候，工業工人的談判力量減弱，他們必需聯合都市的群體一齊向政府施壓力，要求降低食物價格

，改革教育體制。

1923年，經濟復蘇，FOCh的會員數也在兩年內增加了兩倍(10,000人)，勞工部統計顯示，罷工次數在1922有19次；1924有86次；1925有114次。1925年三月的一次大罷工，工人爭得了礦業裡的第一個團體協約。工時和工資都改善了，資遣的條件也對工人有利，FOCh也被承認有權代表礦工，工會第一次被同意可以在工廠裡開會。

同時，白領工人也受了很多左派工運思想的影響。1924年，私營工業裡的白領職員開了一次全國大會，自稱「受薪階級」，並呼籲要把商業和工業都國有化。他們通過的提案裡也顯示了馬克思主義的影響。

在1920年代中期，共產黨的政治影響力擴張得很快。他們促成了一個勞工階級和中間階級聯合的全國賺取工資者大會(National Assembly of Wage Earners)，提名一位陸軍軍醫為總統候選人，得到30%的選票。

二資本家當然不會坐視工人力量壯大，他們自己也組織了一個智利僱主協會(Asociacion del Trabajo de Chile ;1921)來合力對抗勞工的組織力量。政府也容忍資方搞的一些暴力行動，但這些一方面會破壞統治的正當性，一方面也破壞智利在國際間的形象，所以有些政客就想用別的方法來減低勞工爭權的壓力。有些人想用物質上的讓步和政府管制；有些人則想組織新的改革性政黨把中間階級和勞工階級都拉進來。

自由聯盟(Liberal Alliance)就是最主要的例子，它的領導人阿圖羅·亞歷山德里(Arturo Alessandri)在1920年被選為總統。他的支持者很多來自礦區省分。亞歷山德里在競選時時就很強調勞工利益，當選後，他提出了改革法案，

但在國會裡被保守黨派，和他自己黨裡的保守份子所反對而不能施行。

保守派和自由派都提出了各自的改革法案，想要藉法律和制度來打消勞工階級奪權的危險。保守派的基本想法是教會家長式，組合論式的，當然也是偏向資方的。自由派的基本想法是個人主義式，國家主義式的，比較偏向勞工。這兩派妥協的結果固然把給論和自由派的想法都包含進去，但它所保留下來的，卻是兩種法案裡最保守部份的集合：

- (一)同一廠場的工人必須加入同一工會。
- (二)工人的投票力按年資而加權。
- (三)勞資糾紛必須強制接受仲裁。
- (四)不准作產業性全面聯合。
- (五)公家雇員不准組織工會。
- (六)政府對工會的選舉、財務、罷工程序、…管制極嚴。

這樣子的提案還是不被資本家接受，所以在國會裡吵鬧鬧了三年，直到1924年九月，因為陸軍看不慣而干預，才通過立法。

通過的法案，勞資雙方都不滿意，但共產黨控制的FOCh卻利用它中間對勞工有利的部份(例如：合法組工會、合法罷工、由雇主代扣工會會費、工會可分得部份利潤、…)盡量發展。到1926年，有200個新工會因此成立。

軍人雖然促成了改革法案的通過，軍人對勞工並沒有好感，所以從1925年中開始，政府(被軍人控制)就加強了對工運的鎮壓。卡洛斯·伊班內茨(Carlos Ibanez)領導下的軍方，一方面強力鎮壓罷工，另一方面也循著組合論的

方式，成立親政府（其實是受政府派人控制）的工會，以物質利益去換取工會幹部的效忠。他的作法在那個時候很成功。到1928年，左派又組織了兩個比1920年代的共產黨更有民眾基礎及影響力的政黨。

瑞典經濟奇蹟的啓示

李哲明 著

瑞典經濟奇蹟的啓示

李哲明 著

瑞典的勞工組織是世界上最強而有力的，有95%的藍領工人，75%的白領階級加入工會組織，瑞典的反核、環保運動更是如火如荼，執政長達44年的瑞典社會民主黨，即曾因核能政策而大選失敗下野。

然而，瑞典的經濟卻一向很健壯。其失業率從1952年以來一直低於4%，GNP也一直以穩定速度成長。除了1970年代中後期，因受能源危機的波及與社會民主黨的下野外，瑞典的物價指數也一直非常安定。

造成這個瑞典「經濟奇蹟」的主要原因，正是在於瑞典勞工運動的強勁有力。瑞典經濟發展的實例說明，那種認為只有以壓低工資、犧牲環境為代價，才可能維持國際競爭能力，達到經濟成長的觀點是不正確的。（新潮流叢刊編按1989年3月5日）

「目前正迅速興起的勞工運動與環保運動，將大幅提高成本而使台灣商品喪失國際競爭力」，這是從大企業財團，自由派經濟學者，到國民黨政府財經官員們，一再提出來譴責台灣的工運與環保運動者的「大道理」。這些人歛口鑠金，似乎台灣的環保與工運是即將使台灣經濟蕭條，社會動盪的罪魁禍首似的。然而，這些大人們的「大道理」真的有道理嗎？讓我們來看一看，被稱為世界樂園的北歐國家瑞典經濟發展的例子。

按照台灣大財閥國民黨政權財經官員們的標準，瑞典簡直是世界上最惡劣的投資環境了。

瑞典並不是一個社會主義國家，而是一個有完善社會福利制度的資本主義國家。比起英法等國，瑞典的國營企業比

例很小。事實上瑞典90%以上的產業為私人所擁有，而且其所有權非常集中。以兩家銀行為中心的十五個家族控制了瑞典大部份的主要企業。然而，瑞典有全世界最完善的社會福利制度、最平均的實質國民所得、全民免費醫療與免費大學教育、最短的實際工時（目前執政的社會民主黨的競選政見，包括每年6週的支薪休假及長達18個月的產假）。70%的成年女性是職業婦女，女性地位也是世界上最高的地區之一。例如，最近華盛頓的「人口危機委員會」的「女性生活品質報告」，將瑞典列為世界第一。

高稅率是瑞典社會福利資金的最主要來源。個人最高所得稅率高達75%，公司最高所得稅率達50%，薪支稅40%（美國是13%）。並且，除了所得稅外，各種形式的財富，如房地產、證券股票、存款等，都需要課以財產稅（例如以股票來說，不只有交易稅、綜合所得稅，還有股票稅，正如土地稅、房屋稅一樣，是針對股票財富本身加以課的稅）。一句話，瑞典稅制的主要作用是所得再分配。目前被指為美國競爭力衰退的主要理由的大幅社會福利開銷，佔美國GDP的11%，但瑞典則每年有30%的GDP，經由政府的福利措施從高收入者轉到低收入者手中，除了這種「打擊投資意願」的稅制外，瑞典的勞工組織是世界上最強而有力的，有95%的藍領工人，75%的白領階級加入工會組織，瑞典的反核、環保活動更是如火如荼。執政長達44年的瑞典社會民主黨，即因核能政策而大選失敗下野。瑞典與台灣一樣缺乏能源，且其國內工業使用大量能源，但最近瑞典政府宣佈將於2010年以前，關閉所有的核能廠。

依照自由經濟至上的教條看來，瑞典簡直是世界上最惡劣的投資環境了；瑞典早就應該資金外流、工廠外移而經濟

崩潰了，然而，瑞典的經濟卻一向很健壯。瑞典的失業率從1952年以來一直低於4%，60年代只有2%，而GNP也一直以穩定的速度成長。除了1970年代中後期，因受能源危機的波及與社會民主黨的下野外，瑞典的物價指數也一直非常安定。對於保守派自由經濟學者來說，這是一個不可能發生的，奇蹟。

瑞典的勞資對峙是十分清楚的，而「瑞典的「經濟奇蹟」的主要原因，正是在於瑞典勞工組織的強而有力。

然而，造成這個「瑞典奇蹟」的主要原因，正是在於瑞典勞工組織的強而有力，與長期執政的社會民主黨合作無間，對資方產生強大的制衡作用。社會民主黨長期以「完全就業」為第一優先的經濟政策，與勞資雙方每年「集中議價」的制度，迫使瑞典產業不斷地升級；因此勞動生產力高，即使在超高稅率之下，瑞典產品在世界市場上仍然有強勁的競爭能力。

瑞典的勞資對峙其實是十分清楚的。如上述，95%的藍領工人加入「瑞典勞工聯盟」(LO)，75%的白領階級亦加入他們自己的(TCO)工會，相同的，90%的企業主加入「瑞典業主聯盟」(SAF)。瑞典勞工聯盟與社會民主黨有著深厚久遠的合作歷史。事實上，社會民主黨是瑞典民主化過程中的領導組織。1909年它所領導的大罷工結束了瑞典的君主專制，建立了憲政民主制。但在頭20年間，卻是保守派政黨執政。1929年的世界經濟大恐慌，瑞典當然也是無法避免的經濟蕭條、失業率高漲。1932年，社會民主黨在大選中得勝上台執政。1938年，LO領導的大罷工，癱瘓了瑞典的經濟。社會民主黨在得到LO同意，以「提高勞動生產力」作為條件強迫資方妥協，開始了資方代表SAF與勞方組織

LO每年「集中議價」的傳統。

正因為勞資雙方都同樣的有組織、同樣的強而有力，因此每年雙方代表「集中議價」所決定出來的加薪幅度，在執行上能貫徹到各產業及全國各地，反過來說，由於LO及社會民主黨在工人中的威信，因此他們決定出來的加薪幅度，各地工會都能接受。而長期執政的社會民主黨的經濟政策的優先考慮是「全民就業」的目標。它除了用勞資集中議價的方式來控制通貨膨脹之外，更不時淘汰舊有的、失去競爭力的產業，靠不斷的產業升級來保持其國際競爭力。諸如60年代時，紡織業遭到台灣、南韓的競爭，70年代，鋼鐵業造船業遇到日本、南韓的競爭時，社會民主黨都用「轉業訓練」的方法，將工人轉移到更高級的產業中去，而將失業率控制在4%以下。

勞資雙「方集中議價」的制度，使瑞典能夠快速地走上產業升級的道路。

正是「集中議價」的制度，使瑞典能夠快速的走上產業升級的道路。因為生產力低的公司或產業，必須與生產力高的公司或產業付出同樣的薪水給員工，使得低生產力的公司因支持不下去而關門。而且，法律規定工廠的裁員決定在六個月前要先通知政府，因此政府有充裕的時間，作員工轉業的技能訓練及遷移輔導。當然，瑞典既然是個資本主義經濟體制的社會，它必然受到世界經濟景氣循環所左右。然而，追求「全民就業」目標的社會民主黨政府，在經濟蕭條時期，就補貼成長的公司招募新人，對必要關門的公司員工予以轉業訓練，並補貼產業界發展經濟繁榮時期沒有時間發展的研究計畫。事實上，這些福利措施不只對勞工有利，對資方亦同樣有利。例如員工轉業訓練、政府補貼之托兒所、全民

健康保險、與免費高等教育等，就是在資方不必支付直接訓練的情形下，提高工人技術水平與技術工人人數的有利措施。

然而瑞典的經濟發展是無法與世界經濟脫節的。1973年發生的石油危機，石油的價格幾個月內上漲數倍，對於大量耗用能源的瑞典產業，這是一個莫大的打擊。偏偏屋漏又逢連夜雨，瑞典當時的主要產業鋼鐵與造船業，又受到日本與南韓的強力競爭。瑞典的「集中議價制」終於無法克服石油漲價所引發的通貨膨脹壓力，通貨膨脹率由73年的5%開始上揚，到1976年時已達10%。

在這種經濟不景氣、通貨膨脹高漲的背景下，瑞典的右派政黨迎合民意，運用反核的訴求在1976年的大選中擊敗了執政長達44年的社會民主黨，而組成聯合政府上台執政。這使得情況更加惡化，因工人階級對右派政府缺乏信心。傳統的以「集中議價」來控制通貨膨脹的方法失效了，到1981年，通貨膨脹率已超過14%。同時，工人對右派政府是否有維持低失業率的決心也不敢信任，轉業輔導的措施亦無成效。政府只得對已失去競爭力的鋼鐵業與造船業加以補貼。從1977年，開始了財政赤字預算，到1982年，這個赤字已高達GNP的13%（這比目前美國的財政赤字嚴重好幾倍，目前美國的赤字是其GNP的4%），可以說，瑞典面臨了空前的經濟困境。這個全世界最完善的福利社會是否會因此而崩潰，乃是當時世界各國經濟學家注目的焦點。

瑞典經濟發展的實例說明，那種認為只有壓低工資、犧牲環境為代價，才可能維持國際競爭能力，達到經濟成長的說法是不正確的。

1982年，瑞典社會民主黨在這種經濟危機中重新上台執政，它依然運用它與工人階級的特殊關係來解決問題，除

了集中議價制，轉業輔導等老方法外，社會民主黨還將瑞典幣值貶值16%以增加國際競爭力。瑞典工人階級接受貶值所產生的對進口貨物購買力降低的後果。1986年瑞典的對外貿易，已經從1980年的20億美元逆差變成40億美元的順差。另外，社會民主黨政府亦停止了對已失去競爭能力的鋼鐵與造船業的補貼。社會民主黨政府投入大量研究發展的費用，准許有潛力的中小企業發行股票並對其特別融資。降低最高稅率以刺激投資，同時填補稅法中富人們逃稅的漏洞。幾年下來，成績開始出現，在製藥、機械、與「工業用機械手」方面，瑞典有很大的進展。目前瑞典是全世界生產「工業機械手」的第三位，僅次於美國與日本。85年時，通貨膨脹已降到6.5%，82年到86年的成長率平均4%，失業率低於3%，而財政赤字也由81年的GNP的13%降到GNP的3.7%。大致說來，瑞典已渡過其經濟難關，雖然1987年的成長降為2.3%，而通貨膨脹也因工會之互相競爭而超過政府原定目標，達到7%。

當然，瑞典並不是工人階級的天堂，瑞典仍然有許多社會矛盾要解決。然而，瑞典經濟發展的實例說明，那種認為只有壓低工資、犧牲環境為代價，才可能維持國際競爭能力，達到經濟成長的自由派經濟觀點是不正確的。這些資本家的代言人說，經濟成長與完全就業的目標相抵觸，因為完全就業使工人增加要求，因而工資上漲，即產品之成本上漲，物價也就上漲。然而瑞典的物價除石油危機及右派政黨執政的六年外相當穩定，失業率更在2%以下。其原因在於完備的社會福利制度，強大的勞工組織，及其傳統的用「集中議價」的方法來控制通貨膨脹，也就是說，即使是在資本主義的制度之下，勞工階級也要嚴密的組織起來與資方對抗，取

得政治上的主導權，才可能在不斷產業升級中，達到經濟成長與完全就業的目標。

瑞典的工人運動

楊偉中

瑞典的工人運動

楊偉中

(一) 早期的瑞典工運：

階級妥協路線的形成

由於工業革命在瑞典發生較晚，直到 1880 年瑞典才誕生的第一個近代式的工會組織。隨著工運的興起，社會主義思想也開始在瑞典散播。社會主義俱樂部、報刊在全國各地紛紛建立起來。1889 年 16 個社會主義俱樂部和 50 多個工會締造了瑞典社會民主工人黨。9 年後全國總工會 (LO) 誕生了。

同其他許多國家相比較，LO 從創立初始就顯露出不同的特徵。

工會運動的歷史特徵

首先是 LO 發展速度十分迅速。工人中工會會員比例從在 10 年內由 25% 上昇到 60% 以上。

其次，瑞典工運的快速發展是和極端集中化同時進行的。一方面在組織架構上權力集中，同時工會隊伍較統一，沒有分裂為幾個派系或受不同政黨分而治之。

第三，LO 和社民黨關係十分緊密，成立時曾通過必須集體入黨的決議；後來雖然取消，但直到 20 世紀初工會集體黨員仍占社民黨員數 80%。

第四，由於社民黨影響和瑞典工人階級的前身多為有政治經驗的獨立小農，LO 在很短時間內就接受工人階級社經地位的根本改變，只有在工人階級掌握國家權力之後才有可能

實現的觀點。因而 LO 曾積極投入爭取普選權的鬥爭。

第五，LO 一開始就在瑞典勞資關係中扮演代表會員就受雇條件同雇主談判的特殊角色。到了瑞典雇主協會 (SAF) 成立後，集體談判有了集中化特色：由 LO 及 SAF 中央進行總談判，決定總原則，下屬組織的再按此原則同雇主訂立協定。

妥協道路的歷史過程

這些特點一直持續下來，對瑞典工運以至於瑞典的政治生活都產生的極其深刻的影響。正由於工運的快速成長、集中以及和社民黨的密切關係、自由派知識分子的投入，瑞典工運內一條階級合作路線逐步強化起來，改良思想佔據主導地位，以下的事件是改良路線的具體表現及後果：

- 1906 年 LO 及 SAF 簽訂「12 月妥協方案」，雇主承認工會發展組織的權力，工會則承認雇主的管理特權（自由僱用、解僱工人，決定工作程序）

- 1909 年 9 月，LO 抗議僱主一年多減薪運動的總罷工進行一個月後妥協，打破了罷工線僅讓 20 萬工人中半數繼續罷工。罷工失敗後 2 萬工人失業，許多進步工人上了黑名單而被迫離開瑞典。數千工人另組工團主義者中央組織，罷工的結果使得 LO 喪失一半會員，也削弱了工運中左翼的進步力量。

- 1918 年集體合同法通過，1928 年勞工法庭法通過這二個法案都加強了雇主的管理特權。而此時社民黨已上台執政了。

- 1938 年 LO 和 SAF 簽訂“薩爾茨耶巴登協議”，這個協議設立一連串規定來調整談判、限制罷工。自此之後罷工大為減少。這個協議是瑞典勞資關係妥協史上的重要轉折瑞典

，也是“瑞典模式”的典型。

（二）LO在二次大戰後的活動

兩次大戰前後，瑞典由農業國變爲了現代工業國，龐大的公共服務部門形成了，社會整體的財富也增加了。由於瑞典沒有參戰，瑞典工業不但沒有破壞，反而可以全力爲交戰國生產。瑞典模式就是在這長期和平的背景下形成、穩固與發展的。戰後，以LO爲代表的瑞典工運在瑞典模式中成爲越來越重要的一大支柱。

50、60年代：經濟發展、勞資協商

從戰後到50年代來，由於戰爭多少影響了瑞典經濟，失業有所增加；LO的中心工作就是在發展經濟的同時實現充分就業。LO一方面參與全國勞動力市場委員會（由政府勞資雙方共同管理勞動市場的機構），另一方面以“團結一致的工資政策”穩定經濟。所謂“團結一致的工資政策”就是由LO和SAF談判訂立工資增長水平，各工會依此訂立勞資契約，若反對此原則或在此契約期限內罷工，一律得不到LO支持，在法庭上也居於不利處境。

到了60年代，科技革命的影響遍及各行業；由於資本主義經濟的結構調整及由此而來的合理化運動，產生了大批結構性失業隊伍。面對這樣的新形勢，LO爲了使瑞典工業維持國際競爭力從而提高工人生活，所以支持經濟結構改革，並擁護自動化；同時要求雇主和政府考慮工人利益，繼續維持充分就業。

70年代初：工業生產民主流行

然而，技術革新，結構改革和合理化運動使得工人付出重大代價，包括越來越多的工作壓力和人身危險。工人們深刻覺得工人必須對這些變革有參與決定的權力，工會必須在生產上有發言權。“工業民主”就成了70年代LO的活動重點。重要的成果是一系列的勞工立法。包括“工作環境立法”、“就業保險法”、“公司董事會代表立法”，規定一切公司董事會須有2名工人代表、“共同決定法”，給工會就企業的勞動組織與各種管理上的問題同資本家協商談判的權力。

與此同時，LO繼續強固組織架構，也累積了雄厚的財力。屬於工會的各種報刊發行量超過百萬份。在勞工教育方面，LO有3所工會學校，一些分會和工聯也開辦自己的學校。此外更組織了大量而廣泛的研討會。1970年代，全國有20萬個以上的研討會，全國1/8的人口參與了活動。工人有了上升的工資，更好的房屋及他們子女的較好教育。一切似乎都很美好。瑞典模式成了世人注目的焦點；而這些成就似乎是社民黨的改良道路、同資本家合作，不訴諸階級鬥爭等方法的結果……

（三）福利國家的危機及雇員投資基金的提出：

改造所有制

經過社民黨數十年執政後的瑞典，雖然有了相當的成就，但是社會不平等問題並未解決；由於瑞典工業資產近90%在私人手中，企業主投資越多，社會財富和權力的分配就越

集中於少數人手中。財官壟斷與貧富不均極為嚴重。資本主義經濟制度所固有的各種矛盾並未解決，由於這些矛盾的深化使得瑞典自1970年代中期起陷入了嚴重的經濟危機：經濟成長停滯，通貨膨脹嚴重，失業率上升，工人的不滿急劇擴大；由於經濟危機，社民黨在1976年大選失利下台。

整個社會形勢使得工人運動強烈要求建立“雇員投資基金”，工人運動認為“它是發展經濟民主和打破經濟領域內權力集中的手段”，也是“改善資本結構的一種方式”。這表明了經過數十年改良主義實踐，瑞典工人運動以及社會主義運動終於要邁出歷史性的一步：改造所有制，也就是使瑞典社會主義化，最終使所有制由私人所有變為全民所有。

雇員投資基金：分享利潤、集體擁有

雇員投資基金的內涵就是將企業部分利潤的所有權，從資本家私人手中轉為工人的集體財產。這些資金並不離開企業，而是以股票形式轉為工人集體所有。在如今股權分散化的情形下，如果有一個瑞典公司10～15%的股份就足以在股東大會及董事會上起決定性的影響，經濟民主的理想或可以達成。

自1971年LO大會提出方案到1983年議會通過建立雇員投資基金的法案，瑞典社會歷經了長達十多年廣泛的爭論；工人們支持建立基金，資本家、資產階級的學者，自是強烈反對。瑞典的重大決策在正式形成前本都經各黨各利益集團代表協商再出爐，然而各右翼政黨及利益集團拒絕參與討論雇員投資基金，甚至發動一場75000人的資本家大遊行。

(四) 社民黨的持續右轉與工人的不滿：

“達拉反叛”到“工人名單”

從雇員投資基金的形成過程中，我們不但看到了二大階級之間的鬥爭，更見到了社民黨的二面性：一方面迫於工人壓力，社民黨不得不支持此方案；然而最終使基金得以建立的法令又比LO最初方案溫和許多，反映出社民黨盡力緩和工運要求的傾向。

工人階級與社民黨矛盾漸增

實際不止於此，1982年社民黨重新上台後便推行緊縮政策；同時又頒布一連串法規條文，來限制自由和民主權利。它更與富豪汽車公司(VOLVO)站在一起，反對要求減少車輛交通和空氣污染的公共輿論。

1990年2月社民黨政府更提出了凍結工資和禁止罷工的法案。由於工會的集中化和官僚化的傾向，工人階級的反應發展的很慢。1985年工會底層會員發動了“達拉反叛”。它曾發動了反對收入不公平分配，主張提高工資增加數額等運動。1989年初，達拉反叛組織了全國500多位工會積極分子。1988年的選舉90萬選民棄權，社民黨少了20萬票，這反映了工人被動的不滿。

新工人黨呼之欲出

1990年2月政府凍結工資和禁止罷工的法案，工人反彈則是直接立即的：短暫的罷工抗議，數以千計的工人退出社民黨，很多工會停止給社民黨財政捐助，要求LO主席下台。

同時，群眾的不滿漸漸找到積極的政治形式：新工人黨“工人名單”(Workers' List)，它在1990年1月宣布成立，到了5月已有2000黨員參加成立大會。

1991年9月社民黨在大選中失利下台。瑞典模式面臨更嚴峻的挑戰。

(五) 總結與檢討：

既有成果，亦有局限，值得台灣實踐的參考

從瑞典工人運動的歷史軌跡，我們看到的是一條改良主義的路線，瑞典工運實現社會改造、社會主義的方法是以階級妥協代替傳統左翼的階級鬥爭，以議會路線代替了革命手段。不可否認的，這條路線自有其重大成果，提昇了工人的地位，改善了工人生活。更重要的是，它在戰後透過充分就業政策，工業民主政策和雇員投資基金把對資本主義的改造從就業及生產關係的分配領域推進到生產關係的核心：所有制問題，在這一點上，它比西歐各國工運都走的遠，更具進步意義。

在肯定成果的同時，我們也無法不看到它的局限性。瑞典工運爲了自己的使命（改變工人地位、改造資本主義）走了十分漫長的道路，它也無意改變速度。在與資產階級和平妥協的過程中更犧牲不少工人的利益。

既聲言改造資本主義，卻一再妥協與猶疑

雇員基金雖然觸動了所有制問題，試圖根本改變工人地位；但是立法時的退縮以致實施後的成果不但很微小，更面

臨資產階級強大抗拒。如果將來瑞典工運要推動更廣泛的社會化，資產階級將會有更大的反擊，這勢必動搖階級合作妥協的原則。究竟，沒有任何一個國家的資產階級在面臨生死存亡的關頭還會同意“合作”、“妥協”的。

最後要提出的是瑞典工運雖然長期推行談判、合作、協商，但這些仍都是以強大的實力爲後盾，是建立在瑞典工人階級團結的基礎上的。強調這一點，在台灣或有其實理論思考及行動踐上的意義。

【附註】

本文原刊於勞動者第56期，1992年9月。

瑞典如何解決失業問題

瑞典如何解決失業問題

在高度工業化的國家，失業率只要低於4%，就被認為是已經達到「完全就業」的理想。七十年代裡，瑞典的失業率介於1%與2%之間，同時期其它工業國家的失業率則兩倍或三倍於這個數字。即使1979年以後，瑞典的經濟進入衰退期，失業率最高也不過才3.5%。由於這種低失業率記錄，很多人都在研究學習瑞典的就業政策。Mike Podgursky是一位研究瑞典總體經濟及就業政策的經濟學家，以下是他接受記者訪問，介紹瑞典的就業政策。

在瑞典，一位工人被解雇的時候，會有什麼情況發生？

首先，他會前往「公共就業服務處」。這個機構在瑞典的就業政策裡，扮演著一個關鍵的角色。事實上，公共就業服務處是一個合法壟斷就業機會的機關。依據法律，任何雇主有工作空缺時，必須通知就業服務處，以便電腦歸檔。瑞典的每一個就業機會，都登記在就業服務處的電腦裡。就業顧問可以在數分鐘之內，找出某地所需要的工人數目。因此，如果甲地有一位失業工人，而乙地有一個工作機會，就業服務處就會把那位工人送到工作處所面談。要是他獲得了這份工作，就業服務處還會協助他從甲地遷移到乙地。

如果沒有任何適當的工作機會，就業顧問通常會安排失業者去參加轉業訓練。任何一位想接受再訓練的工人，很容易就能獲得他所希望的訓練。瑞典的就業訓練規模很大，每年參加過訓練的工人數，佔全國勞動力的百分之二到三。

職業訓練期間通常是六個月到一年。受訓期間，工人可以得到與失業保險金等值的生活補助。如果工人因為某種原因而不具備領取失業保險金的資格，那麼政府將會提供受訓津貼，以及其它必需的費用。

瑞典的轉業訓練與安置計畫之所以那麼有成效的主要原因之一，是因為雇主們都必須在有工作空缺時，立即通知就業服務處，如果雇主打算裁員或結束業務，他也必須提前通知就業服務處。

瑞典如何處理大規模停工的問題？

我最熟知的一件個案，是Uddeholm鋼鐵公司的Torshälla廠裁員案。我到當地訪問時，他們剛剛解雇了大約450位工人。按照「預先通知」的法令，工廠的人事主管必須在廠方有任何解雇行動前六個月，將其計劃通知當地的就業服務處，好讓他們有時間預作準備。

就業服務處有很多資料可以利用。這一件案子，採用的是一種處理大規模（超過300人）解雇的補貼計劃。這個計劃提供大量的工資補貼（相當於工人工資的75%）給雇主，要雇主在預定的解雇日期之後，繼續雇用工人六個月，以便就業服務處有較多時間來協助工人轉業。

在這多出的六個月裡，如果一個工人找到了新工作，他可以領到這六個月補貼尚未領取的部份的三分之一。原雇主則可分得另外的三分之二。這樣的計劃可以激勵工人去找新工作，也可以誘使原雇主願意多留用工人幾個月。在瑞典，被解雇的勞工不會有被遺棄的感覺，他確知有個單位會協助他。

除此之外，Torshälla的就業服務處直接在工廠裡設置了就業顧問辦公室。與這450位工人個別面談，瞭解每位工人的需要與技能。

有好幾種辦法用來協助這批被解雇的工人。大部份工人參加了轉業訓練；另一批人選擇提前退休；有些工人轉到其它工廠去工作；一年之後，只有約70位工人還沒安置好。

另一個類似的案子發生在一個大造船廠。這家造船廠是一個小城的主要雇主。造船廠關閉時，解雇了2,100位工人，從發出第一次解雇通知的日期算起，兩年以後，只有百分之七的被解雇者還沒找到工作。和剛才那個例子一樣，就業服務處也在造船廠設了顧問辦公室，竭力協助工人轉謀新職。有一點非常重要：在瑞典，被解雇的勞工不會有被遺棄的感覺，他確知有個單位會協助他。如果從1979年開始，經濟景氣就一直走下坡，那裡來的工作機會給那些受過訓練的工人去做呢？

當一位工人開始接受轉業訓練之初，並不一定都有工作機會在等著他。不過，瑞典人看事情考慮得比較長遠，他們認為工人失業時，不如趁此接受新訓練，一旦景氣好轉，他們就有一批充好電的勞動力可用。

瑞典政府也運用積極的總體經濟政策來刺激就業。首先，他們有個大規模的公共就業計劃，可以吸收大多數的失業者，他們也有很多辦法鼓勵私人企業增雇勞工。

「存貨政策」是例子之一。在景氣循環的低潮時，如果計劃要裁員的公司，同意繼續雇用工人，政府就會補貼那些公司。雖然那些留用人員所生產的商品，當時的市場需求並不高，這個政策的用意是，讓工人生產以應付未來景氣好轉時的市場需要。但是，如果景氣衰退得太久——像目前這樣——這些累積的存貨就會成為問題。

另外，是一種反景氣循環政策。私人企業在景氣繁榮時，繳錢給「國家勞動市場委員會」（負責執行瑞典的完全就業計劃），有些類似企業所得稅。到了景氣衰退時，企業主就可以取向部份資金用來投資，這當然有助於保存工作機會。

雖然有這些措拖，瑞典仍然無法完全解決就業問題。工會也許成功地保障了年長的、有經驗的工人，失業問題卻轉移到年輕人身上去了。年輕人的失業率是全國平均失業率的两倍。這是目前瑞典面對的大問題之一。瑞典的擴張性總體經濟政策，難道不會引致通貨膨脹嗎？

物價上漲確實是個問題。不過瑞典人願意以較高的通貨膨脹率來交換低失業率。他們之所以有這種就業政策，是由工會爭取得來的（85%的勞動者加入了工會）。從四十年代末期，社會民主黨執政以來，「完全就業」一直是政策重點。

中央集體式的勞資談判，是壓抑通貨膨脹的因素之一。由於全國總工會所代表的勞工數目極大，他們知道談判的結果會對整體經濟和物價有很大影響，所以會把這個列入考慮。

工資與生產力不是緊密相聯的嗎？

在通貨膨脹率較低的五十年代，工會的工資政策有兩個目標：1.促使不同部門和地區的工資平等化（「團結工資」）；2.保持工資與生產力的相聯關係。由於不同工業間的生產力差別很大，所以這兩個目標相互有些衝突。

舉例而言，如果某個高生產力的工業（例如汽車工業）的生產力增加了百分之八，在美國，工會就會要求提高工資百分之八。但是瑞典的工會就會防止那些高生產力部門提出這種要求，反而會設法提高在低生產力部門的工資。關鍵就在於：如果你要減小工資差距，你就必須防止那些有幸在高成長部門工作的工人要求調薪的程度，多過在低生產力工業的工人。

當然，提高低生產部門工人的工資，會淘汰掉那些無法

適應的雇主。這麼一來，低生產力的工業，例如紡織業，就會被迫提早淘汰。反之，由於「團結工資」政策抑低了工資上升率，在高成長工業的雇主，會因此而獲暴利，進而增加再投資，也增加就業機會。瑞典工會的獨特之處是，他們致力於較大的社會目標，爭取勞動階級整體的利益。

值得注意的是，在夕陽工業部門的工會，願意接受自我滅亡，以換取完全就業政策之實現。這就是瑞典工會的獨特之處——他們致力於較大的社會目標，爭取勞動階級整體的利益。當然，在談判過程中，勞工團體之間，難免會有利益衝突之處。我們也必須承認，某個工廠（例如 Saab 汽車公司）的工人，並不見得會時時以勞動階級的整體利益為主要考慮。不過，雖然有某些地方的工人，因為談判條件好，會比其他工人有較好的福利和工資條件，大致而言，「團結工資」政策是成功的。聽起來好像勞資合作得不錯。難道都沒有勞資雙方因為目標衝突而引起的爭執嗎？

當然會有衝突。不過，資本家階級在某個程度上也不得不與勞方合作，並妥協接受勞方的要求；因為政府對企業的協助，是視勞資雙方的合作程度而定。工會也必須妥協，勞工畢竟不喜歡因為勞資爭執而失業。瑞典的工會已經爭取到政府協助失業者謀職或轉業的政策，也爭取到足夠的失業補貼金，使得勞工願意接受關廠停工。由於失業不再意謂著完全喪失收入，它對勞工也就不再那麼有威脅性。

終極而言，資方仍然有權決定是否要解雇勞工。不過，他們也相當受到工會以及勞工爭保護法令（例如關於「提前通知」的規定）的約束，這也就是說，資方是被誘導著去對勞工負責。

【附註】

改寫自 1983 年 12 月的 Dollars & Sense；刊於 1985 年 8 月勞動者 (6)。

第二章

工人自管制

工人控制生產的國際經驗

以色列、西班牙、南斯拉夫、挪威

邁爾斯·高爾文 著

黃念義、洪哲勝 譯

工人控制生產的國際經驗

以色列、西班牙、南斯拉夫、挪威

邁爾斯·高爾文 著

黃念義、洪哲勝 譯

工人控制生產的類型及方式

世界各國工人已經在產業決策方面達成參與目標的，其方式可以分爲兩大類：間接爭取工人權益的參與，和直接由工人涉入的參與。

爲爭取工人權益的參與

共同決策是爲爭取工人權益、也就是代表工人而從事的參與，它是間接的或代議的工業民主。這種形式的工人控制，要求當選的工人代表擔任公司董事——最高層次的產業決策單位。本書上文已描述過實行於西德的一種共同決策制。

二、全國性產業規劃 (National industrial planning)

在有組織的工人參與制訂全國性規劃的國家中，全國性產業規劃是間接性工人控制的另一種形式。本書上文也以瑞典爲例說明這種在產業決策的政治中作高層次的代議式參與。

三、財務參與 (Financial participation)

第三種是財務參與，是利潤分享的一種形式。正如在所得與生產那一章所已經指出地，要使資方同意在生產增加時分享利潤是一回事，要使老板們同意分享財產則是大不相同的另一回事。僱主拒絕分享其所有權是很頑強的，因此，這類計劃非常少見。

這類計劃當中最最具有爭議性的乃是瑞典的「邁德納計劃」(Meidner Plan)。這個提案一旦付諸實行，「會以一種幾近革命的方式變革瑞典的經濟、政治制度」。這個由瑞典勞工運動所研制的計劃，要求把大企業年收益的20%撥給一個集體的員工基金。工人無權個別地取用這個基金，相反地，這個基金將向公司購買一些集體共有的股票，而由公司僱員選出的代表及地區性的勞工組織的代表共同來管理。

這個計劃的主要目標在於通過工人的逐漸取得產業所有權的方式，達成一種財產(不只是利潤)的更平等的分享。這個基金的主要作用在於把投資的資本提供給瑞典的產業，希望能夠加強瑞典在世界市場中的競爭能力，從而創造一些新的就業機會。

工人涉入的參與

一、集體議價 (Collective bargaining)

集體議價是直接性工業民主的最常見的形式。就擴大及保障工人權利而言，契約談判及契約執行(contract administration)雖然強而有力，基本上卻是具有反作用的工具。對於合法可以加以爭議之事務的法律限制，使得工會大抵只能採取一種防衛性的方式來參與管理的決策。也就是說，在資方片面地作出決定之後。而在美國，參加工會的工人，每五個才

有一個搞過集體議價。對絕大多數的美國工人來說，工作場所最好也只不過是一種慈善的獨裁。

二、勞資聯席會 (Works councils)

勞資聯席會給工人參與提供另一個機會。這在歐洲尤其多見。勞資聯席會乃是工人資方聯席的委員會，它運作於個別企業的層次，在決策付諸實行之前，對工作上實際的一些決定插上一腿。本書上文介紹過實行於西德的這種形式的工人控制。

三、在職參與 (On-the-job participation)

第四種類型是在職參與，也就是說，工人針對他們的一些個別任務的做法，參與決策。這類的參與可以再分為兩個小類。

第一小類包括那些由資方片面構想出來並受資方控制的辦法，這些辦法家長式地企圖在生產問題的解決方面只許少量的工人參與以便「充實」工作。這類辦法採取多種形式，包括所謂的擴大工作範圍、輪替工作、(與裝配線相反的)生產島 (production islands)，取消刷卡鐘 (time clocks)、彈性工作時間、使藍領及白領工作的條件平等、品質控制圈 (QCC； quality control circles)、以及工作生活品質圈 (QWL circles； quality of worklife circles)。

這種「充實工作」的措施，雖然清楚可見地導致工人滿意度及公司利潤的同時提昇，至少在短期內，它們卻也危險地削弱工人的團結。汽車工人會的邁克·帕克 (Mike Parker) 和德懷特·漢森 (Dwight Hansen) 從他們對 QWL 圈的觀察得出

如下的結論：

「QWL 圈乃是雷根經濟主義的一種工會版本：幫助公司製造更多利潤，使得財富的一部份得以製造更多就業機會的方式往下流動。……QWL 計劃遲早會和資本主義產業關係的現實發生對抗：經理經營公司，而他們所關注的乃是利潤；勞動是一個主要的生產成本，而經理階層的任務就在於把它加以削減。……參與的增多和權力並非同樣的東西。當參與破壞著集體行動的力量——工人還擁有的唯一真實的力量——時，它甚至算不上是通往權力的一小步。商業領袖也確信，QWL 不會提昇(工人)對於被尊重的權利以及職業尊嚴的期待。……」

工作場所中分享權力的措施

第二小類包括在工作場所的安排，而這安排包括除了分享工作如何被執行的主意外，還包括分享權力。在世界其它部份，權力從資方轉移到勞工的速率令人驚訝不已。

「歐洲在1970年代的十年當中，可以看到兩百年產業紀元歷史中、產業社會的性質、結構、以及方向等等方面的更加引人注目的現象。未來世代的社會及經濟史家大可回顧這十年的工業民主現象，……，把它當作產業社會轉化的起點，認為它至少與1917年俄國那場鬧得天翻地覆的十月革命所引發的轉化——雖然是方向剛好相反的轉化——具有同樣的重要性。在這十年當中，經濟組織中影響力及權力的一場加劇的轉移——從少數人轉移到多數人，從貨物及勞務之生產資料的所有者(及為其利益服務的經理)轉移到生產那些貨物及勞務的男、女工人(及為其服務的工會)——橫掃整個歐洲。……很多人都主張，歐洲在1970年代的工業民主的爆發最終會成為歐洲乃至全世界資本主義社會的未來。」

從此一歷史性發展的一般走向特殊，咱們可以在地球的

四個不同地區——以色列、西班牙、南斯拉夫、以及挪威——方看到四種最引人興趣的工人控制形式。

以色列的基布茲

最老(且最純)形式的工人控制乃是稱為基布茲(“kibbutz”在希伯來文中是指「團體」；“kibbutzim”是該字的複數形式)的由集體共有、合作經營的以色列企業。第一個基布茲於1911年成立於巴勒斯坦的一片不毛之地——約旦河流入加利利海(Sea of Galilee)的地方。目前，該地的基布茲數目已經超過三百，人數總共約十萬人，每個基布茲的平均人數是250-300人。雖然以色列只5%的人口參加基布茲，後者卻已聞名於世，在以色列內部也受到尊崇。它們大大地參與了以色列的建國，而且是國家榮譽的一個源頭。基布茲的成員被尊崇為以色列拓荒精神的化身。基布茲因為有它們的自願捐助維持主義(voluntarism)、合作主義(cooperativism)以及平等主義(egalitarianism)，在諸多方面成為以色列的良心。

基布茲有好幾種形態。沒有任何兩個是一模一樣的。每個基布茲雖然都加入以色列總工會(Histadrut)，卻都有自主性。(參見文尾的附錄1：《以色列的總工會》。)基布茲成員組成一個公社，共同擁有貨物，在這個意義上，它們千真萬確是共產式的。馬克思的這個名言乃是它們的一個指導原則：「各盡所能；各取所需。」它們也非常民主。

「每一個重要決策都經大會批准，而每個成員在大會上都可投一票。成員的工作層可按照他們的意願及能力加以分配。包括監督在內的各種職務，都由成員輪流擔任。沒有任何成員接受實際的「薪水」，在個人基本需要方面——住宅、食物、衣服、以及少量的零用錢——人人待遇平等。……兒童共同扶養，而一切有關他們的教育問題，則集體決定。」

所有的基布茲在創始時毫無例外的都是搞農業的，後來則逐漸擴大並且多樣化。目前，多數從事各種製造生產。基布茲的規模雖然不大，但它們生產了全以色列農業產品的三分之一以及全國製造業產品的8%。

基布茲的經營方法根據資本主義管理的意識型態來推測是不會生財的，但是結果一向與此相反。基布茲在農業方面的生產力大於以色列普通的農業。對於以色列私營的產業機構與同額基布茲的比較研究表明，多數的基布茲在所有各方面都勝過私營公司——它們的生產力超過20%，而營利則超過40%。

基布茲的效率尤其引人注目，因為生產決策主要基於人道主義而非潛在利潤的考慮。基布茲商用企業的主要動機在於替其成員提供就業機會——適應成員需重要的就業機會。基布茲存在的一個主要目標一直是使它的成員的自我能力能充分發揮。

它們採取一切必要的辦法來防止自身轉變成具有僵硬的主——從關係的官僚體系。在大部份的情況下，工作由自我管理的小組來執行。經理由選舉產生，用輪流的方式服務，而且沒有正式的權力。所有的成員，不論職位、年齡、資歷、技術、教育程度、性別、或其他方面，都一律平等。

由於成員沒有失業的恐懼——力基布茲沒有失業這一回事——人們無需要求高生產力工人放慢工作速率，而引進新技術也不會遭到抵抗。

一、基布茲成功 理由

以下四個要素在理解基布茲何以會這麼成功時，特別具有關鍵的重要性。

- (一)受高水準教育、具理想主義的基布茲成員共同持有基布茲哲學：工作不是僅僅為了謀生不得不做的一種受苦或懲罰的形式。相反地，基布茲成員把工作當作個人滿足的源頭，他們工作的動機在於成就感，在於成功達成艱難的體力勞動所帶來的聲望名譽。成員對其基布茲的目標已經消化吸收而融為他們的自我意識的一部份，並從而覺得他們的個人慾望與共同體的需要之間沒有什麼大不了的衝突。
- (二)基布茲的成員在一種絕對平等的環境內同時具有業主、經理、以及工人的身份。他們在每一個方面、每一個層次都被激發去盡一己之力來確保他們的企業的集體經濟成就。
- (三)基布茲採取小規模經營，其組織辦法又促使人類的優點盡情發揮，使成員在決策方面有最大規模的直接參與。
- (四)整個以色列四週被敵人所包圍，同時還要面對在荒漠及逆境中建設家園的挑戰，其特徵是，必須作出大量的明確決定。正如已經指出過地，基布茲的成員在歷史上尤其成為這個民族在不利及敵對環境中求生存、成功建國的意志的化身。

二、基布茲的成就可以多次復現嗎？

現成的證據表明它們具有兩種可能的形式，而且顯示：基布茲只有採取它們的純粹形式並且只有在它們本身那種環境才有可能成功。有些基布茲迅速擴大生產的需要，只好對外僱用工人，把這些人當作受薪員工而非基布茲成員。結果實在令人洩氣。這些企業很快地就和大多數的其它僱人企業一樣具有對抗性。主、從不同角色產生出來，生產力、利潤、以及職業滿意度一律下降。此外，在某些基布茲設法要取消這些僱來的員工時，它們不久就會重溫原來的基布茲精神

。國際性工業民主的權威戴維·詹金斯(David Jenkins)在參觀基布茲後觀察道：

「由於數十年積累了不少民主組織的經驗，人們也許會認為，在這個新時代所採納的民主制度中，要把僱傭工人接納在內應該是一件相對比較簡單的事情。對大部份基布茲來說，這種事情並沒有發生。」

至於有些人所懷疑的基布茲在它們那個特殊的環境之外，大抵不可能運作一事，在以色列本身可以找到一些令人信服的證據。1966年時，以色列總工會通過一項決議，要求工人參與管理以色列總工會的企業並分享利潤。採取一些特殊的措施，希望把基布茲精神逐漸灌入以色列的其它產業。希望很大，因為(1)企業屬於以色列勞工運動本身，其次，(2)國家的緊急狀態一直鼓舞合作而非競爭。

以色列總工會的計劃，要求包括公司經理人員、以色列總工會幹部、以及工人代表的一個聯合委員會來「聯合管理」。在後來的幾年當中，他們作了一些零星的努力，要把決策轉移給這些委員會，到頭來都是徒勞無功。沒有半個委員會成功，而這個決議也就束之高閣了。根據以色列總工會耶弗達·尤丁(Yehuda Yudin)的說法：

「有關(工人)參與的那些決議，並沒有執行，它們越堅持、越苛求式樣及內容，它們的實行就越無效果。」

三、基布茲的教訓

如果還在以色列總工會這塊大抵稱得上肥沃的土壤上面都沒有辦法移植基布茲精神的話；對美國人來說是否還有可能從基布茲經驗獲取任何教訓？為回答這個問題，咱們有需要考察一下以色列總工會在工人控制方面所採取的措施之所

以失敗的原因。

(一)工人在以色列總工會所屬企業中的參與願望，並不是由下向上湧現出來的；它是由上頭向下頒佈的政令。基布茲成功的最強的地方之一在於它們的自發的非正式性，以及它們的刻意迴避強制性。

(二)以色列總工會的經理，雖然在哲學上不信仰資本主義，卻與他處的經理一樣地共有對工人的輕視態度。他們推測說，工人沒有足夠的聰明才智來參與，然後小心翼翼地設法使他們的話兌現。

(三)近幾年來，以色列在哲學觀念已經發生了重大的變化。猶太復國主義者的社會主義(Zionist socialism)的沒落，已經產生了一批金融及管理精英份子。曾經一度以工業民主理想為特色的以色列勞工運動已經官僚化。過去把以色列總工會當作他們的工會的以色列工人，越來越把它看成是他們的僱主。工人和經理之身份的差異已經變成非常「自然」，以至於使他他們參與的機會，當作是「一種陷阱」。

儘管如此，還是有一些教訓可學。戴維·詹金斯研究世界各地人民為達成工業民主所做的工作，並在考察基布茲後，得到如下的結論：

(一)基布茲確實表明，在經濟環境中，全然民主的制度可以辦到，「工作」和「生活」之間的障礙可以拆除，同時，人們可以同時為了他們自己的利益以及他們所工作的企業的利益大大地貢獻自己的力量。

(二)此外，它們也[間接地]表明，對正常的產業資本主義制度所最常抱有的多項迷思——必須維持一個嚴格的等級制度、必須有單一的個人高高在上作出大多數的決策、以及低層級員工的意見毫無價值等等——未必永遠正確。

蒙德拉貢：西班牙的合作社

蒙德拉貢 (Mondragon) 是西班牙北部巴斯克地區一個省內的蒙德位貢鎮所發展出來的、全世界最大的單一由工人控制的生產合作社集團。近幾年來，蒙德拉貢已經吸引了全世界性的關注，不只因為它的規模宏大，而且因為它的成績斐然。生產合作社在歷史上往往墮落成爲資本主義企業，而且其效率也不怎麼好。蒙德拉貢是個例外，首先，它已經成立了將近 40 年，其次，它保留著合作主義的特色，同時，它一直非常成功。

「蒙德拉貢是令人印象深刻的一連串企業：70 個產業合作社 (1979 年的紀錄)，兩個給產業合作社提供服務的企業，三個農業合作社，一個擁 35 個商店的消費合作社，14 個住宅合作社，一個擁 84 個分行，也提供管理服務及資料處理的合作社銀行，一個研究發開合作社，43 個擁有大約 26,000 學生，提供工人以技術訓練並從事一般教育的教育合作社，一個替它的成員經營保險計劃的社會安全合作社，以及一個教育及文化教職員中心。

一、背景

巴斯克人大約人口兩百萬，住在西班牙最北部的三個省份，雖然是西班牙的公民，卻一向小心珍惜地維持著他們自己深具特色的語文及傳統。巴斯克人乃是至今猶存的歐洲最古老的種族集團。這些人主要是自由農、牧民、漁民、海員、礦工、以及金屬工人；他們當中產生過像羅耀拉·伊維爵 (St. Ignacis of Loyola；1534 年耶穌會的創始人——譯按) 及方濟各·沙勿略 (St. Francis Xavier；1506-1552；耶穌會會士，曾來印度、錫蘭、馬六甲、日本、及中國傳教，病死於廣

東上川島。——編按)。在西班牙內戰中，巴斯克人從事反對弗朗哥法西斯主義者。很多巴斯克人一直在抵抗西班牙的統治——其中有一個名爲巴斯克祖國及自由 (ETA) 的地下組織，是全歐洲最活躍、最令人畏懼的抵抗團體。(附錄 2 有關於西班牙政治社會概況的簡介；請參考。)

蒙德拉貢合作社由何塞·瑪麗亞·阿里斯門迪 (Jose Maria Arizmendi；1915-1976) 的信徒們創建的；此人是一位年輕人，曾經從弗朗哥軍隊的處死下脫險逃生。內戰後，阿里斯門迪出家當教士，被調送到蒙德拉貢這個工業城鎮傳教，而在該地過其餘生。在 1943 年成立合作性職業學校之後，阿里斯門迪就把他的注意焦點集中放在人道主義的社會教育。

這個學校的第一屆畢業生全都深受基督教社會主義哲學的影響，並且「深深地受到把工作場所民主化的願望所激勵，……」。他們在當地的工場 (workshops) 就業，並且成爲工人代表。他們很快地就和他們的僱主以及西班牙當局對幹起來。1954 年時，這個技術學校的 5 名畢業生連同他們的教士導師，開創他們自己的合作工廠，爲當地市場生產鍋爐。社區中有不少好心人士把他們的儲蓄拿出來投資，而在其後的數年當中，附近城鎮陸續成立了相似的合作社。

這些新興的企業必須處理兩個起頭的困難：(一) 他們自僱、合作社的身份使他們不能參加西班牙的社會安全制度；及(二) 他們的缺乏抵押品使他們難以向銀行貸款。

他們的答案既大膽又簡單。在對付第一個問題時，他們設立了他們自己的互助制度。在對付第二個問題時，他們成立了他們自己的「勞動者銀行」(Caja Laboral Popular)。之後，不管年頭好壞，營業一直在擴大。

二、蒙德拉貢的結構及運作

在合作企業內部，社員資格和僱用事實上是向所有的人開放的，只要他願意冒一點險，投下創造一個新社員的工作所需要的資金。申請入社的人必須把相當數量的金額存入合作社銀行，其中的四分之一是不退還的，另四分之三則存入個人的資金帳戶。事實上，新社員通常只支付少量的頭款，其餘的部份由工資扣減補齊。合作社已經獲得來自社區的特大量的精神及財務支持，並從未需要外來的貸款。

每一個合作社中的一切社員一律平等，而且每年至少開一次全體會議來制訂企業的大方向。選舉產生的9名監事組成監事會，至少每個月開一次會議，同時，也擔任起程序委員會(steering committee)的角色。管理部門由監事會派任的個人或委員會充當，其任期至少四年。經理要參加會議，但是沒有投票權。每一個合作社都有自己的一個由社區代表組成的顧問委員會(advisory board)，它是一種社會性顧問委員會(social council)，制定包括工資率在內的人事政策，也是一個由三位直選出來的委員組成，有權監督所有營業主題的監察委員會。

三、蒙德拉貢的成就

這些合作社已經獲得驚人的成就。亨克·托馬斯(Henk Thomas)和克頓斯特·洛根(Christ Logan)對蒙德拉貢企業作了一個詳細的歷史研究，把這類合作社的運作進行了一次細心的經濟分析。他們把它們的表現拿來和同一地區其它類似的私營企業表現作比較，從而發現：

(一)這些合作社的僱用比其它私人廠商的僱用成長得更快；

(二)曠職大量減少；

(三)它們的工資政策比較平等(報酬最低的工人，其所得比在其它私人企業中工作的工人來得高，而高報酬的工人，其所得則相對較少)；

(四)這些合作社和私營部門的廠商相比，其生產力及利潤都較高。

「工作安排方面的參與決定和盈利的分配；微小的差距和固定的工資；全面的教育計劃如在職訓練；高度安定的職業；以及在他們所服務的屬於自己的合作工廠的所有權中的股份——所有這些的聯合作用，產生一個在私人企業中找不到的具有集體一致利益的體系，而這一點部份地說明了為什麼這些合作社的表現能夠達成如此高效率的原因。」

四、蒙德拉貢的缺點

有一個缺點導源於這樣的事實：作為經理的工人也免不了人性的弱點。有一個合作工廠的工人意見在調查後表明：在好的方面，社員激賞他們自己職業的安定和家庭成員被僱用的機會、受到進一步訓練及教育的機會、他們工作的「品質」、以及合作社的民主結構。在壞的方面，社員經常抱怨一些社員同伴的不合作行為，說他們是粗心大意的工人、偏袒不公、而且濫權。

第二個缺點是：在眾多合作企業中，工作還是按照權威性的、「科學管理」式的泰勒主義原則進行。蒙德拉貢的一個研究小組提出一份認可斯堪的納維亞式的自主工作小組(autonomous work groups)制度的報告，不過，工人卻反對試用這個辦法，堅持維持傳統的裝配線。然而，隨著技術的變革，反對變革(工作方式)的也弱化了。在某些合作社中，整個

階層的監督人員都被取消掉。而在其它的合作社，監工由選舉產生。蒙德拉貢那種已經用多年而且複雜的職位評鑒制度已經日益受到批評（在某一個合作社中，甚至因而引起一場大罷工）。

五、蒙德拉貢的教訓

對於蒙德拉貢經驗在其它場合的可行性，存在著兩派想法，一個是正面的，另一個是負面的。

某些觀察家下結論說：某些環境乃是蒙德拉貢所特有的，這些環境使人懷疑在他處採用類似的合作社會有同樣的成就。這些環境包括：創辦時所採用的基督教民主原則的有鼓舞力量的天性、巴斯克民族主義、巴斯克人把他們從西班牙政權底下自主地孤立起來的意願、法西斯時期西班牙獨裁統治對於真正工會的禁止、社區的強烈支持、以及勞工流動性的受到限制。

別的觀察家則認為，儘管蒙德拉貢的多數創始社員已經不再活躍，西班牙政府已經不再獨裁，而且勞工流動性已經增加，新生代仍然擁抱合作社的原則。托馬斯和洛根下結論說：「沒有任何先驗的經濟上的論點表明這種模式不能在其它的國家加以試用。」

南斯拉夫的工人自治制

在南斯拉夫為達成工業民主所採用的辦法——工人自治制 (self-management)——值得特別注意，其理由如下：

- (一)南斯拉夫的工業民主不只限於一些特殊的產業或企業，相反地，它乃是世界上唯一的全國性制度。
- (二)他們的工人自治經驗可以回溯到 1950 年，因此，它乃是世界上最古老的制度之一。
- (三)南斯拉夫的這種制度，不只給美國的放任式市場經濟，也給蘇維埃式獨裁性經濟，提供一個少有的替代方案。

一、背景 — 南斯拉夫

有關南斯拉夫的第一個重要的看法乃是：到這個相對來說還算是個新國家（它於 1945 年建國）參觀的人會發現難以找到一個南斯拉夫人。理由在於：南斯拉夫乃是所謂「巴爾幹化」的象徵（幾世紀來，巴爾幹各國的特徵乃是敵對和分裂）。在第二次世界大戰以前，今日南斯拉夫所在的地區，乃是一大堆農業佔主導地位的小型共和國，其中原已很少的工業則由外國人擁有。在第二次世界大戰時，這個地區被納粹佔領，而且對德國入侵的強烈抵抗也伴隨著古時候種族之間宿仇的清算，其程度比美屠宰場。總共，那幾年間死了 10% 的人口，並且，像波斯尼亞 (Bosnia)，每 4 個人中就 1 人被殺。被佔領期間，成百成千的人被本地的法西斯份子殺死。當地的基本設施 (infrastructure) 和工業有 1/3 被摧毀。當大戰在 1945 年結束時，南斯拉夫在許多方面，就像更早 60 年前南北戰爭結束時的美國。

對德國的反抗是由一個年青的工會主義者、共產主義者

——約西波·布洛茲·狄托——領導的游擊隊，「狄托游擊隊」(Partisans)所執行的。在驅逐納粹以後，南斯拉夫是由6個共和國、兩個地區所組成建立，而這些實體仍然維持他們的自治。它和俄勒岡(Oregon)州大小一樣，有2千3百萬人，包括塞爾維亞人(Serb)、克羅地亞人(Croat)、馬其頓人(Macedonian)、波斯尼亞人(Bosnian)、門地內哥羅人(Montenegrin)、和阿爾巴尼亞人(Albanian)，其中有7種語言，3個主要宗教，以及無數的較少的敵對團體。

南斯拉夫基本上是個農業社會，過去相對上在各方面算是未開發(underdeveloped)。現在，在某些方面，仍然一樣。1980年南斯拉夫都市化的程度仍然只有西德的一半，並且每人的收入只有西德的1/6。

第二次世界大戰後，在具有超凡魅力的狄托的領導之下，共產黨很快的鞏固了政權。起先，南斯拉夫開始依照蘇聯模式的共產黨領導之國家資本主義來發展。實行一次土地改革。銀行、企業、以及主要工業都被國有化。所有主要的決定都由控制中央政府的共產黨前衛份子做成。可是，1984年狄托和斯達林起衝突，使南斯拉夫喪失了蘇聯衛星國的地位。自此南斯拉夫變成「不結盟」，而且隨後發生的轉變可說是極戲劇性無比了。

二、南斯拉夫的新方法

南斯拉夫的領導者注意到西方式的資本主義和蘇聯式的社會主義兩者都已給它們機會了，可是南斯拉夫仍然停留於嚴重的未開發狀態。他們覺得用他們自己的方法，不和華盛頓或莫斯科結盟，就算失敗了也沒多少可損失。他們發展出的模式，是基於他們所要達成的並不多於，是基於他們所不

願看見發生的。由上述信念，他們希望避免：

1. 一個受制於不確定和變幻莫測之市場的經濟；
2. 一個所有決定權集中在上的社會；
3. 一個受官僚支配的中央集權政府。

他們提出的計劃——並且仍在發展中——看起來更像無政府主義，正如早幾百年原由皮爾·布洛德豪(Pierre prodhoun)和其他人想出來的。不管那是什麼，它變成在工業社會歷史上第一次挑戰中央集權和官僚的努力。他們的新方法包括下列的特點：

- (一)南斯拉夫只有一個政黨——共產黨——但是這個黨並不以傳統的、列寧主義者、中央集權之方式運作。這個黨已經改名為「共產黨聯盟」(League of Communists)，有個輪流的集體領導，並且經由地區上的支部，而非直接控制，來提供政策的指導。
- (二)雖然狄托以一手獨裁式的領導這個國家達35年之久(直到他於1980年死為止)，但是政權由政府行政部門的集體領導所取代。
- (三)政治上和經濟上的決定已經越來越分散，並且決定權越來越向低層。
- (四)反對黨遭受禁止，但是個別的異議份子所受到的迫害，遠小於其它一黨專政的國家。在「獨裁專制」的智利或薩爾瓦多等國已經稀鬆平常這一類野蠻的殘酷手法，在南斯拉夫則是聞所未聞。南斯拉夫的「全體主權」——假如可以這樣說的話——其暴虐程度遠低於蘇聯或波蘭的。
- (五)官方認為：在如此這般地沒有僱主階級的社會中，西方式的對抗性工會是與時代不合不需要的東西。然而，實際上，一個「新階級」已經產生出來，而在某些方面，已經取

代了僱主階級。由於對這些現實的承認以及其它原因，工會被允許運作，議價被採行，而罷工也不稀奇。

(六)曾經被國有化的私有財產現在已被「非國有化」，因此，理論上來說，所有財產屬於人民而非政府。

三、工人自治制

然而，很顯然地，他們最引人注目的創舉在於所謂「工人自治制」的工業民主實驗。南斯拉夫人把它說成是一個「概念」，因為在過去的30年間，這個措施一改再改，現在也還在演化。然而，它的基本主張並沒有改變。實質上；這麼說的全部意義在於：是勞工使用資本，而非資本使用勞工。

戴維·詹金斯描述他參觀一個南斯拉夫企業時寫道：

「不管南斯拉夫的工人自治制可能包含優點或缺點，毫無疑問地，它非常不平凡。當你在會議場所中被一位和其它國家經理人員相比毫無遜色的、衣冠整潔的經理人員所招呼時，旁邊有幾位看來就像是其它國家之工人的藍領工人，而前者心平氣和地告訴你後者指示他們如何辦事，即使你是一位漫不經心的參觀者，你也不可能不對這家工廠感到印象深刻。」

這個制度明文規定於南斯拉夫憲法，它有下列四個基本的成分：

(一)工人全體大會(workers' collective)：工廠全體工人的會議，它選出工人議會(workers' council)及理事會(management board)的成員；

(二)工人議會：執掌企業內部的一切正式權力，它們包括批准所有重要的經營決策、僱用或解僱經理人員、設立薪水尺度、投資及規劃、以及批准預算。

(三)理事會：由技術人員及經理人員組成，管理企業的日常工作。

(四)廠長：擬訂提案交由工人批准，並且領導其企業。

決策的較大規模的權力分散化，用於大型的組織，其中，「經濟單位」也起其作用。事實上，這些乃是小規模的工人議會。「根本原因在於……這類單位可以增加工人的參與，……並減少遠離權力寶座的感覺。……」

四、南斯拉夫自治制的成就

鑒於所有的南斯拉夫企業都是〔工人〕自己經營的，很難以比較的意義來判斷工人自治制成功的程度。

(一)工人自治企業的繼續存在本身就是一個成功的指標。根據資本主義和蘇維埃式社會主義管理理論，工人管理的廠商必死無疑(列寧在蘇聯提倡應用弗雷德里克·W·泰勒〔Frederick W. Taylor〕的管理策略——這個策略要求經理人員對於決策的專斷權——就和美國所提倡的資本主義經理一樣)。

(二)南斯拉夫的經濟在工人自治制下成長非常迅速。早期開發中國家——譬如法國——花了100年或100年以上的時間才達成的成長，南斯拉夫只花20年就達成——而且以更人道的的方式達成。在1970年代全球經濟發展慢下來以前的數年之間，南斯拉夫的經濟以比歐洲各國更快的步伐繁榮起來。到了1983年，即使70萬南斯拉夫人在外國當「客座」工人，其失業率竟上揚到12%。然而，這和多數歐洲各國相

比，也並不壞到那裡去。就個人所得的成長而言，大約在15年前，美國人的所得大抵是南斯拉夫人的7倍。其後，這個差距逐漸減少為兩倍左右。事實上，在1950-1964年間，南斯拉夫的經濟成長速率緊跟在日本及以色列後面，居全世界的第三位。

(三)至於薪水的支付，馬克思「各取所需」的概念大抵都被忽視。個人依其生產所值取得報酬。然而，薪水差距已經大大地拉近。最高薪者的所得大抵是最低薪者所得的四到五倍。此外，沒有任何證據表明工人曾經擠取盈利、來支付自己過高的工資而不去再投資。

(四)工人自治這個概念原先提出的目的，不是作為通過提高參與加強職業滿意度的一種手段，相反地，是為了減少共產黨及政府對經濟的干預。這兩個目標都已大有斬獲。大量的權力已由共產主義者聯盟及政府轉移到工人、工會、共和國、及社區（在工作廠之外，社區也有類似的自治機構）。政府可能——也確實——隨意加以干涉。儘管如此，隨著時間的推移，政府的權力不增反降。南斯拉夫還有一條很長的路要走，但是公道地說，它倒可以自誇，至少已經起步走向馬克思（以及無政府主義者）「使國家消亡」的目標。

(五)即使那些對南斯拉夫最苛責的異議份子，也多看好自治制試驗；這一點非常重要。至於工人自己呢？戴維·詹金斯發現他們「整體來說，喜歡這個制度。似乎可說是毫無疑問地，和沒有工人自治制相比，今日南斯拉夫工廠有著較佳的工作氣氛。」大量的研究清楚指出：絕大多數的南斯拉夫工人支持工人自治的概念。

(六)至於職業滿意度，有一些研究發現：那些有直接涉入工人

議會的南斯拉夫工人，其疏離感不是較輕，而是較重。這一出人意料之外的發現，其所以會發生的原因可能是：(1)絕少受到正式教育的工人一下子突然很令人洩氣地被推上管理的角色，後來在工作中又絕少提供他們以特殊訓練；(2)經理們迅速地對惡化工人的自卑感內行起來；(3)由於各級工資偏低，根據馬斯洛(Maslow)的人類需求優先次序，工人一般對金錢比對參與感到興趣。

(七)比較令人感到樂觀的是，千百位在工作場所及社區的自治機構服務過的人所獲得的經驗，已經無限地而又一清二楚地加強工人自治的信心。管理他們自己的事務已經證明「既不是什麼脫線的事，也不是形式上及法律上的虛應故事；相反地，它乃是為國家多數人民服務的既有機構。」這些新的責任導致工人願意去學習研究的更大動機。

五、南斯拉夫工人自治制的缺點

在社會主義南斯拉夫所實行的工人自治制，乃是資本主義社會經營管理的鏡像，因此也有一些同樣的問題。南斯拉夫工人自治制的主要缺點確實來自這麼一個事實：經理不願意被工人呼來喚去，這正好像工人不願意被經理呼來喚去一樣。同時，南斯拉夫的經理正如同諸多美國工人那樣，越出常規地打擊或抵制這個制度。

觀察家經常會注意到：技巧成熟的經理要去操縱工人議會易如反掌。其詭計在於使用非必要的神祕的語言來說明複雜的事題，然後等著坐看工人的尷尬不安。一位南斯拉夫的社會學家提到過一個工人議會開會的例子，他們花了好幾個小時時來討論守夜人應該不應該享用一杯免費的咖啡，然後卻在幾分鐘之內批准一個幾百萬元的投資計劃。

約瑟夫·邁爾(Joseph Mire)這一位老練的歐洲勞工問題專家說過，南斯拉夫的經理往往擁有一些專門知識及技術，而這些是工人議會成員所無法匹比的。「人們只要稍為想想(美國)工會爲了和資方的專長分庭抗禮，收集了多少的專門知識，就可以意識到工人議會在智力方面的嚴重缺陷了。」

南斯拉夫的經理由於自認爲在行政的彈性方面的權力受到不夠格工人的侵犯，便採取報復行動，不參加會議、扣住資訊、或者把他們對資訊的掌握拿來作爲談判的籌碼。經理的立場有其困難，因爲，他們(1)必須討好工人以免不再被指派爲經理；(2)必須有效地經營以免公司虧本關門；(3)必須跟緊國家的指導方針以免招來政府亂找他們麻煩。經理甚至也必須參與等同於罷工的行動，根據報告，要吸引夠資格的人來申請經理職位已經是越來越難了。

另外還有一些問題。一般工人大眾在共產黨官員還大權在握的高層次決策的參與，還不能與他們在工作場所及社區層次之決策的參與相匹配。而且，即使在較低的層次而其領導又輪流先當，自治機構也往往被相對較少數的幾個個人所把持。因此，一位不再著迷的南斯拉夫人這樣描述權力的分散化：南斯拉夫「有數以百計的小獨裁在繁衍它們自己」。同時，有些自治團體深受管理偏見的影响，乃退化成「監督」團體，不再是參與的機構。另外有些甚至變成橡皮圖章。在這種情況下，工會仍然有存在價值以及仍然活躍，乃是一件意義重大的事。

六、南斯拉夫工人自治制的教訓

總之，問題大抵由於要求過多、過早。受有限教育或訓練的工人必須擁有非常高度的管理專長。在美國的產業系統

中，工作是假設工人一無所知設計出來的；在南斯拉夫，其前提則是工人無所不知。

南斯拉夫的自治社會主義要打破工作場所及社區中的個人角色間的阻障以及把民主擴展到生活的一切面向的目標，遠還沒有達成。儘管如，此至少已經做了一場勇敢的實驗，它已經把「西方資本主義和蘇維埃社會主義所最缺少的東西——尊嚴」提供給南斯拉夫。南斯拉夫某個社區議會的議長把很有可能是大多數人的感覺總結如下：

「我們的工業民主制度也許會困擾你們這些來自西方國家的人們，然而，我們已經確確實實困擾了蘇聯人。不過，對我們來說，它行得通，而且，隨著時間的推移，它運作得越來越好。」

挪威的工作人性化

談到工人在草根層次的參與，沒有任何一個國家贏過挪威。就底下這一點來說，它也是全世界獨一無二的國家：工作人性化 (work humanization) 的實驗，由社會科學家所發動，得到勞、資雙方的全力支持。杰克·巴巴什 (Jack Barbash) 這位美國的勞工問題學者已經指出過：在美國經驗中找不到什麼可以和它相比的東西。

一、背景 — 挪威

挪威是斯堪的納維亞半島上地勢非常崎嶇不平的國家，其面積大約是德克薩斯州和俄克拉荷馬州面積的總和。四百萬居民集中住在 25% 的國土上面，其它地區大都是不毛的山地，向北延伸到北極圈內。從維京人探險家及海盜的時代以來，土地資源的局限一向都是問題。自然資源有水力發電、礦藏、石油、以及森林等等。它的主要產業乃是：造船、航運、漁業、紙和紙漿、煉油、金屬化工、化工、以及食品製造等等。挪威大量依賴外貿。

除了極北地區的幾千個拉普人 (Lapps) 以外，挪威沒有少數民族。95% 的人是國教——路德教——的信徒。挪威是一個「福利國家」，全體人民享有全面的保健、教育、失業補助、以及養老金。有孩子的家庭依兒童人數領取特別津貼。極貧或極富都很少看到。長久以來，其失業率一直是全世界最低的幾個國家之一。

挪威的勞資關係異乎尋常地和諧、平靜。包括公務員及在內的所有工人都有罷工權，但是罷工和關廠都很少見。然而，其關係並非經常這麼好。挪威的僱主和工人互相追逐了

數十年，在勞資衝突的苦戰中，每年丟失了數以萬計的工作日。

第一個工會是具有階級意識的，創立並支持它們自己的工黨，為轉化資本主義社會而奮鬥，追求一個無階級、社會主義社會的目標。它們終於成功地把幾乎整個勞動大軍組織起來。

挪威的工人階級經過 50 年的組織和抗爭之後，終於在 1935 年贏得一場全國性大選，執掌政權，而且從那時起，大部份時間都在執政。工黨一旦執政，其政府行事溫和，但卻一清二楚表明始終沒有放棄把挪威改造成一個社會主義社會的終極目標。

僱主們很快地體會大勢所趨，採取一個自己活也讓別人活的互相寬容政策，和工會簽訂了一份《基本協約》，這個協約至今仍然有效。

二、工業民主計劃

1960 年代的初期，挪威開始試行有關工作人性化的一系列實驗。這些至今還在進行的實驗，乃是世界上最有誠意而且「最惹人注目的嘗試，其目的在於加強工人的直接參與管理」。好幾個因素給這一個獨特的發展、這一個有可能會變成全世界其它人民的模範的發展提供貢獻。

(一) 第二次世界大戰時，挪威被納粹佔領。這次戰爭把經濟弄成一個廢墟，但因此在 1945 年以後數年的復建期中卻使一股國家團結感產生出來。

(二) 某個工會組織在納粹佔領期間從事地下 (抵抗) 運動，當和平來臨時，原先的工會幹部被徵召去就任戰後政府的最高層職位。正如上文所已指出過地，勞工的政治權力和榮譽

還沒有從挪威僱主們的心目中消失掉，後者永遠不會忘記，只要工黨政府願意，工黨政府大可把他們的產業收歸國有。

(二) 挪威工會聯盟 (LO; Norwegian Federation of Trade Unions) 和它的資方對手挪威僱主聯盟 (NAF; Norwegian Employers' Federation) 都是高度中央集權的組織。在全國性層次上面，LO 和 NAF 對各自的附屬機構的僱傭關係維持著嚴格的控制。任何由這兩個聯盟聯合主導的計劃——就好像工業民主計劃一樣——可以保證是一個公平的嘗試。

(三) 到了 1960 年代，工會和挪威的工黨政府意識到，在集體議價和提供保護立法及福利津貼方面，它們大概已經不能再多走一步了；然而，儘管如此，疏離感仍然是一個問題。

(四) 挪威大大地依賴對外貿易。他們的繁榮有賴於他們的產業效率，以及他們在世界市場中的競爭能力。到了 1960 年代的初期，當挪威準備加入歐洲共同市場時，這個因素變成特別重要。當社會科學家告訴他們說生產力（以及職業滿意）的關鍵之一乃是提高產業中的工人管理時，勞資雙方都不得不加以注意。

(五) 挪威人考察了西德的共同決策制和南斯拉夫的工人自治制後頗有好感，甚至頒佈類似的法令，規定工人代表參加公司的董事會。然而，他們認為，在工作場所層次上的直接參與也有必要。民意調查証實，多數工人已經準備就緒而且樂於承擔自我監督的責任。

所有這些因素的綜合使他們決定，要對工作設計及執行的方式作一些戲劇性的變革，就是採取一個實驗性的、小心的、按部就班的、一個公司一個公司進行的辦法，來實現這些變革。

在最重要的產業心理學家艾因納·索爾斯魯德 (Einar Thorsrud) 的合作之下，勞資雙方的聯盟共同設立了「工業民主研究發展聯合委員會」。索爾斯魯德認識英國的塔維斯托克研究所 (Tavistock Institute) 那些創議工作人性化的同事，並邀請他們伸出援手。對於塔維斯托克的工作科學家 (work scientists) 所作的研究，英國的工會和僱主只是稍感興趣，然而，挪威人卻大感興趣。

在聯合委員會的支持之下，挪威和英國的社會學家在其後的幾年裡面在不同的企業當中進行了工作民主化的實驗。實驗程序根據每個企業之技術的不同採取各式各樣的辦法，而且隨時加以修正。索爾斯魯德警告說：企圖像學食譜那樣追隨他們的腳印的做法，將是錯誤的，因為「有時次序必須加以改變，而有時一個工廠的做法必須適應公司或實驗部門的特殊狀況」。

以下簡單勾略出來的步驟乃是簡單的精華：

(一) 主要來自工人自身的工作程序資訊首先要取得。

(二) 供工人、工會代表、監工、經理等實際涉入工作程序的所有人士的參考，被用來對生產程序作「社會技術分析」(sociotechnical analysis)。

(三) 向所有涉入的人徵求對於工作民主化的承諾，同時，把決策權轉移到自主工作小組。

(四) 實際的變革由社會科學家來執行並監控。

實際並非一律成功。每個個案中都可看到某種程度的對於變革的抵抗。然而，多數實驗令人印象深刻地成功了。有一家工廠，在僅僅幾個月當中，把生產提高了 20%，其後並且持續地提昇。管理階層逐漸地從日常運作當中抽出。工作由包括選舉產生的「聯絡人」而非監工在內的自主工作小組

來設計並執行。一年之後，一次意見調查表明，涉入的工人以壓倒性多數接受這一個新制度。

「在這個制度已經運作了三年之後，據說工人仍然表現出高度的熱忱。一名叫做格哈特·林德伯格(Gerhard Lindberg)的焊接工人說：「我在這裡站了8年，把金屬板焊接起來，永遠站在同一個位置，而且從來沒有換過地方。我幾乎完全不知道這個金屬板是作什麼用的。我從未用過腦筋來想如何工作，也從來沒有問過別人——我只按別人的指示工作。工作真是一片空白。……現在，一切可好多了。工作有變化。我們自己討論如何生產，並且規劃一切——每一個人都想要看到一切進行得順利。什麼地方需要你，你就跳進去工作，接著，你可以得到別人的幫助。但是，最重要的事情是：你覺得比以前自由。」」

索爾斯魯德和他的同事弗雷德·埃默里(Fred Emery)對於要給進行中的實驗作出最後的科學評估，不敢掉以輕心，但仍然承認，到現在為止的成果還稱令人鼓舞。在評論他們從這個程序中所學到的東西時，他們提出幾個有趣的論點。

- (一)只有當大家真正接受人類確實平等而且值得平等對待的構想時，這個程序才行得通。
- (二)一旦用到強制，這個程序就行不通。只要被人道地加以對待，人類有能力學習、成長。如果被非人道地加以對待，則也可能被扼殺，而產生不正常的心理。對某些工人來說，解放來得太遲了，而且，實驗只在他們的四週進行，不及他們自己。
- (三)如果僅僅除掉獨裁控制而鼓舞人們去尋找把工作作好的什麼「順其自然的」辦法，這個程序也行不通。挪威人所提出來的替代方案是：民主控制，而不是每個人自管自地工作。他們鼓吹自我管理，卻又沒有忘記這樣的事實：這畢

竟還是管理工作。

- (四)如果有關各方還沒有準備就緒以至於無法應付變革，這個程序就會行不通。民主是一種解放的經驗，但它也具有破壞性。譬如說，自主工作小組的概念，就和傳統的權威性管理法不相容。自管的概念則和工會傳統的敵對態度不相容。

三、挪威經驗的教訓

挪威實驗的最重要方面大抵在於：他們已經根據嚴格的科學方法論實行了。在挪威的此一工作之前，工業民主的概念僅止於此——一種絕少科學基礎的吸引人的理想。現在，幸虧由於挪威人的實踐，令人印象深刻的証據表明，工業民主是一個實際可行的構想。鑒於這些實驗已經全部作成檔案，而且可以在任何其它地方複製，再也沒有需要採用試誤法來空談一些改進工作生活品質的理論。意義重大的突破會繼續發生於斯堪的納維亞，「形成一種世界其它地區的人們難以把它忽視的典型」，這似乎是避免不了的事情了。

(1993.1.31 初譯)

(1993.2.10 校譯)

【附 錄】

1 以色列總工會 (Histadrut)

以色列總工會於 1920 年成立於巴勒斯坦，到今天，它的功能遠比一個總工會的功能多得多。在以色列建國以前，它叫做猶太總辦 (Jewish Agency)，在英國統治下代表猶太人。

以色列總工會一方面是一個戰鬥性的勞工組織，具有西方工會主義的一切條件。另一方面，它是一個業主——全以色列最大的生產企業綜合體的老板和經營者，全以色列最大的僱主——在全國的就業額和生產量中佔有 25%。以色列總工會身兼二職，既是勞工，也是資方——其它勞工運動即使不以爲不可思議，也會覺得不合情理的內在矛盾。然而，不管如何，以色列總工會在超過 60 年來已證明這個矛盾是可以解決的。

以色列總工會擁有幾個銀行、一家報社、幾家百貨公司、幾個超級市場、幾座國民住宅、在多數的國內或國際運輸的各種類型企業中不是擁有大量就是擁有全部股份。它經營全國性的保健計劃、它自己的退休金制度、以及各式各樣的福利服務。在諸如戲劇、音樂、舞蹈以及繪圖等等的民族文化生活方面，也絕少找不到以色列總工會的影響。

工會主義延伸到以色列人生活的一切領域。多數職業——手藝工業、產業、以及專業人員——都已組織工會。所有工人中，大約有 75-80% 屬於以色列總工會或它的附屬機構。到 1977 年爲止，每一位總理都出身於以色列總工會。

2 西班牙簡介

西班牙是歐洲最南端的國家，以地中海的直布羅陀海峽和北非對岸相望。在新世界大發現以前，西班牙被北非的摩爾人統治了 700 年。其後的 300 年，西班牙帝國控制世界上一大部份的土地。1935-1939 年間，西班牙發生一場悲慘的內戰。其結局是法西斯主義者的獲勝，以及 40 年的獨裁統治。在 1980 年代，西班牙工人社會黨執了政。3,700 萬的人口，傳統上一直劃分成幾個不同的地區，其中巴斯克和加泰羅尼亞地區的各省最有分離傾向。西班牙的主要產業是農業、紡織及成衣業、食物及飲料業、金屬生產及金屬製造業、化工業、造船業、以及汽車工業。

3 社會主義的改革值得注意

住在美國的人對於東歐和社會主義往往心存一幅陰暗的圖像——單調、暗淡的街頭，滿是消沈而又遭受壓制的人，他們經常苦於貧乏，而且受到監視。然而，有些國家已經設法克服一律陰沈沈的斯大林主義，後者是蘇聯在第二次世界大戰以後所鼓吹並栽培的。南斯拉夫、匈牙利、以及當前的中國，都已對它們所繼承的、來自 1930 年代及 1940 年代蘇聯經驗的社會經濟制度作了各不相同的改革。它們的成功和問題可以提供咱們一個比蘇聯那一套較狹隘、較正統的發展來得更寬廣的、對於社會主義之可行性的看法。

—— 克頓斯特·馬丁

4 工人即經理

我們在南斯拉夫運用了簡單的原則：凡工作者，必參

與管理。

—— 納丹·巴西克

阿爾及利亞的工人自管制

李永光 筆記

阿爾及利亞的工人自管制

李永光 筆記

自管制的由來

阿爾及利亞在獨立前後，由於政治、經濟動盪不安，戰火連綿，使得 90% 的法裔殖民者撤離阿國。原來由這些殖民者所擁有的工廠及農莊大量空出。在 1962 年夏天到秋天期間，許多阿國工人及農民進佔各地的工廠和農莊，控制生產工具，透過民主選舉方式自然形成一種自我管理的經濟系統（autogestion，即 self-management）。在此系統下，工人組成管理委員會（The comites degestion），自行生產。

自管制出現的社會背景

在七年獨立戰爭期間，政治、社會及經濟制度全面瓦解

- ：
 - （一）100 萬人死亡，40 萬人成爲孤兒。
 - （二）50 萬難民從突尼亞西及摩洛哥返國。
 - （三）200 萬農民喪失所有家屋而無家可歸。
 - （四）100 萬公頃的土地被殖民者丟棄，許多農具及機械都被破壞。
 - （五）有 200 餘萬工、商、農等工作人員失業。

在這種社會背景下，許多農民和工人紛紛進佔殖民者留下來的農莊和工廠，成立管理委員會。

多數的評論家認爲這是一種「自發性」的行爲。這些工人是在沒有獲得任何指示的情況下採取行動的。他們的目的

是爲了鞏固原有的經濟資源。他們掌握生產工具，並不是基於對社會主義的認同或階級意識的覺醒，而是以自我利益作出發點，主要是爲了保住原有飯碗，以及生存。

當時有下列幾個組織加入自管制的行列：

- （一）UGTA：1956 年成立；1962 年 7 月時擁有 30 萬成員，部份領導者信奉馬克思主義。
- （二）FLN（National Liberation Front；民族解放陣線）：領導獨立戰爭的主要組織，由·貝拉(Ben Bella)所領導，獨立後控制政權。

UGTA (Union Generale des Travailleurs Algeriens) 是一個合法的工會，其成員有社會主義者和民族主義者。1962 年 7 月，UGTA 領導人發動群眾佔領 Grand Alger and Oran 的工廠，其目的有三：1. 防止阿爾及利亞的資產階級乘虛而入，奪取殖民者留下來的廠房；2. 爲工人製造工作機會。

除 UGTA 外，由摩洛哥返回的軍隊也紛紛佔領一些廠房及農莊，其目的是要將土地分配給戰士，以換取他們的效忠。

FLN 由於在獨立成功後即陷於內部權力鬥爭，一直到 1962 年 10 月才加入行列。

這種無政府狀態的佔領行動，一直到 1962 年 9 月 Bella 被選爲總理後才宣告停止。新政府在 10 月 22 日頒佈法令，承認工人管理委員會的存在，剛開始只有農業地區，11 月 23 日又擴及工業及礦業。到 1963 年 3 月正式頒佈三月法令（de crets de Mars），將自管制制度化，將工人管理委員會納爲國家的經濟組織，並使它成爲實施阿爾及利亞社會主義的重點工作。

三月法令的實施對象爲前殖民者所留下的工、商、農、

礦業廠房，當時 120 萬公頃的土地和 1000 多個工廠受到影響。兩個例外是：國有全國性的重要企業交由國家管理。而法國殖民者經營的產業，只有空下來的才適用。

自管制的結構

(一)工人大會 (Workers' General Assembly)

1. 由廠內所有員工組成 (季節工不包括在內)，每三個月召開一次。
2. 職權包括：在國家現存經濟架構下，採納該廠的發展計劃；決定每年投資額；決定生產及銷售項目；審核帳目。
3. 選舉工人議會。

(二)工人議會 (Workers' council)

1. 由大會選出 (30 人以上才設)，最少 10 人，每增加 15 人，增設 1 人，最多不超過 100 人。其中三分之二成員必須是直接參與生產工作者。
2. 任期三年，每月開會一次。
3. 職權包括：購買及銷售；查驗帳目；制訂內部規則。
4. 選舉管理委員會。

(三)管理委員會 (Management Committee)

這是自管制下的最重要部份

1. 由議會選出或由大會選出。
2. 人員多至 11 人，三分之二必須是直接參與生產者。
3. 設有主席，一年一任。
4. 職權包括：草擬發展計劃；草擬年度產銷計劃。

(四)廠長 (Director)

1. 在廠內代表國家從事監察工作，是管理委員會的當然

成員，但不可當主席。他是由地方有關單位直接任命的。

2. 職權：審核所有經濟、財政、及交易的合法性。可以否決不合法律的決定。

從自管制到社會主義

自管制的設立，象徵阿爾及利亞向社會主義邁進的里程碑。過去 FLN 為一民族主義者組織，在官方文件上從未提及「社會主義」字眼。直到 1962 年的黎波里 (Tripoli) 會議後，才接受社會主義為指導原則，但觀念上仍很模糊。一直到 UGTA 及工人起來組織工人管理委員會以後，控制生產工具才成為具體方針。1964 年阿爾及利亞憲法，正式將該國訂為社會主義國家。

自管制的失敗

(一)官僚政治控制

1. 廠長的問題

(1) 獨立初期，阿國人民教育水準極低，文盲眾多，尤其在農村地區，廠長往往是唯一的識字者，這使廠長可以操縱管理委員會的一切，貪污、黷職，無所不為。廠長甚至與其他的行政人員勾結，操縱選舉，控制廠內一切職權，使得大會及管理委員會成為橡皮圖章。

(2) 這種情況使工人對行政人員極端仇視。在 1964 年 12 月召開的全國農業工人聯合會上，與會的 700 多名代表中，有 300 多名是行政人員，但其時，工人代表仍猛烈攻擊自管制的行政單位，要求完全

的自主權。

2. 政府嚴格控制

(1) 除了實施自管制的工廠外，當時阿國的經濟政策是

a: 所有歐洲人的產業全部國有化；

b: 鐵路、石油等重大工業由政府經營；（1966年5月，政府將農業運輸、紡織、石化、及貿易全部國有化。）

c: 私有企業。

(2) 爲了加強社會主義化，阿國對於全國經濟必須統籌規劃，在國有化聲中，自然會加強對自管制經濟生產的控制。政府針對不同產業設立太上皇式的監督機構。如ONRA監督農業，ONAT監督餐館業。

(3) 上述兩種官方派遣的行政人員，多是殖民地時代留下的中、下層小資產階級，由於當時工人知識水準極低，這些稍具學識的官僚有可能控制工人管理委員會的經濟活動，操縱委員會的日常事務。這些國家政策的執行者，完全忽視工人的階級利益，慢慢地形成一個堅固的新資產階級集團。

(二) 工人階級意識尚未覺醒

1. 阿國工人當初自然形成的自管制控制生產工具，並不是認同社會主義理想，也不是基於階級意識，更不是獻身革命行列的表現。他們是爲了圖生存，以私利爲出發點。

在獨立後，大多數工人仍屬於赤貧狀態，他們工作仍是爲了求生存。他們認爲「工作」等於「金錢保障」。對於他們而言，社會主義乃是身外之物，他們也

沒有清楚的階級意識。

2. 在自管制下，工人按規定應可分享利潤，但是，這些規定從未落實執行。以農業工人而言，工資一律固定，又無獎金可拿，使他們感覺到和殖民地時代的處境並無不同，因此爆發一連串不滿事件。

(1) 1964年，一家實施自管制的洗衣廠，要召來警察才能制止工人以武力要求重新分配紅利。

(2) 在農場中，工人管理委員會把產品送到黑市去賣，以增加工資。

(3) 當時拖車司機的薪資每天12第納爾(dinars)，其他員工7.5第納爾，因此拖車司機不願加入自管制行列。

(4) 一些工人反而喜歡到私人企業工作，因爲他們在那裡可以要求加薪。

(三) 三月法令內容模糊不清

1. 採納及核准（見三(一)）難下定義。

2. 主席和廠長權限不清。

3. 大會對委員會的解釋，不能提出修正或不同建議。

(四) 政治動盪不安

在1962-1968年間，阿國政局一直不穩，貝拉執政期間，一個新的資產階級已經逐漸形成，滲透在黨及國家中。1965年6月19日，貝拉被推翻後，新政權在上台後的第一次聲明中即指出：工人自管制的時代已經過去了，……。到1968年時，布邁丁集大權於一身，將獨立戰爭時的領袖，或加以逮捕，或流放國外。由官僚精英所形成的新中產階級，控制所有的生產工具、黨、及國家機器，自管制至此已名存實亡。

1965年將重要工業國有化。原被視爲第三世界革命重要

貢獻的自管制，又由陳腐的國家資本主義者所控制。

(五)工人掌握生產工具，但未掌握黨及國家機器

工人在自管制下雖然控制可觀的生產工具，但並未控制黨及國家機器。而站在工人立場的知識份子，雖然制訂三月法令及富有社會主義色彩的阿爾及利亞憲法，但他們並未形成一個強而有力的先鋒集團(Avant garde)，也未發展出一套足以指導工人行動的階級理論；他們認為掌握生產工具就是掌握國家，對於黨、國家、與工人管理委員會之間的關係，缺乏革命基礎。再加上這些人缺乏勞工及農民的支持，終使革命淪於失敗。

李永光的結論

(一)馬克思從唯物史觀的觀點認為資本主義社會達到帝國主義階段才(就)會發展成為社會主義社會。

(二)在當時 20-30 個社會主義國家中，沒有一個是經由上述模式發展出來的。發生在 1917 年的俄國革命，把沙皇推翻了。其時，工人為數極少，不可能對其他階級進行專政。因而導致一個新資產階級的產生。南斯拉夫的吉拉斯寫一本《新階級》對這類過程有很好的描寫。

(三)阿爾及利亞也是從殖民的封建關係當中獨立建國的，其生產力遠比資本主義制度的國家低很多。當政的政黨沒有很好的社會條件，卻強行改變生產關係。

(四)有一本書叫做《坦察及亞如何進化到社會主義？》，連這麼落後的國家都進入社會主義？是不是表示馬克思主義有問題？

(五)半年前曾經訪問過台灣的亨廷頓(Hungtington)教授曾寫過一本《改變中國家的政治秩序》(Political Order in Chang-

ing Countries) (台灣有江炳倫的譯本)。他認為馬克思主義是歷史理論，而列寧主義則是政治理論。列寧式的黨主張民主集中制，則有政治組織的特質；在生產力水平低的國家中，即使社會發展階段還未成熟，卻可以用知識份子和工人結合的前衛政治組織，而不需社會政治勢力，就可以奪取政權，改變社會制度。

南韓及南越，遠比北韓及北越來得不那麼穩定，就是因為後者有一個列寧式的黨在主政，沒有政治接班的問題存在。

(六)阿爾及利亞的革命是一個民族主義的革命。然而，獨立只是革命的一部份，而不能涵蓋革命。革命並未成功。

Mia 的評論及補充

(一)本文中所提到的工人包括鄉村的農業工人及農民在內。

(二)阿爾及利亞革命，在文化上沒有達成革命，因此，文化未改變，人民在革命後很快恢復舊傳統，受回教教義影響，仍然忠心於上層統治者。

(三)獨立戰爭以後，工人已經擁有自管制，既然在此制度個人分配太少，人民為什麼不再反叛革命？——因為社會太窮，沒有階級意識，大家只為自己的利益做事。

(四)領導革命的政黨不認為國家有階級的劃分，不認為自己的中智階級在專別人的政。

(五)農民搞無政府主義，不配取得經濟利益。

(六)窮人有政治意識，想推翻外來政權，在經濟上沒有什麼觀念，而任由讀冊人控制政治。於是引起窮人對國

家的仇視。

- (d) 有些廠長用工廠的東西，在附近開設私人的農場。工人看了欣羨不已，想結交這些廠長以便提高物質生活。
- (e) 有些廠長四、五年來一直作假帳，然後捲逃國外。

在討論中出現的其它論點

- (一) 阿爾及利亞革命過程中有共產黨存在，但其勢力和影響都很小（其名稱是 CPA）。最大的領導勢力是民族解放陣線（FLN）。
- (二) 阿爾及利亞的工人和在阿國的法國工人很少有聯合反對資方的行動。民族第一!!!
- (三) 工人急功近利，要取全部紅利，不願再投資。
- (四) 本文作者反對范農主義（Fanonism；主張以暴力對抗殖民者之暴力統治），認為那是一個簡化主義，把革命和獨立混淆起來，沒有把獨立放在社會主義革命的範圍之內加以考慮。

范農主義認為，在第三世界國家，革命分為三個階段：

1. 被殖民者反對殖民者的民族鬥爭；
2. 無產階級反對民族資本家；
3. 無產階級取得政權。

但是，新帝國主義者的包圍這種外部因素，使這些獨立後的政權不能自力更生。加以內部因素——人民絕對貧困——使得人民除了要求生存以外，不能做別的其它事情。

在這種情況下，先鋒隊和階級意識何者重要？——先

鋒隊未必需要，但階級意識乃是成功的必要條件。

- (五) 發展「民族民主運動」與「發展工人運動」有無衝突？
- 在羅德西亞，黑人用民族運動反對白人統治而取得獨立，但是，在黑人自己的統治下，工人生活反比以前在白人統治下不好。如果太強調工人利益，認為它比民族利益重要，那麼工人豈不是要選擇白人的統治？是不是應該重視階段性，這個時期先做民族運動，獨立後再做工人運動？

根據有人統計，在十四個社會主義國家中，有 6 個是通過民族革命建立的，有 8 個是通過外國因素建立的。

- (六) 工人不管任何時候都要堅持工人的立場和利益。所謂階段性意指工人的利益和民族的利益一致，而不是為了民族的利益要取消或遺忘工人的利益。工人加入民族鬥爭，因此民族鬥爭才最有力，但其條件是：必須也使工人在民族鬥爭當中壯大自己，而不是迷失自己。因為，只有這樣子，工人才能為下一個階段的推展準備實力。
- (七) 統一戰線乃是不同階級政治團體的聯合鬥爭。各個山頭的整合，其實只是資產階級本身力量的整合，不能算是一種嚴格意義上的統一戰線。

列寧說：「無產階級並不能達到階級意識，這種階級意識必須靠知識份子從外面帶進來。社會民主黨人，必須致力建立一個革命組織，以領導無產階級的鬥爭。此組織必須教導工人階級不可僅關注純物質的利益，而應發展較廣泛的政治意識。」

附錄一、阿爾及利亞簡介

- (一) 面積：919,595 平方哩，約為美國德克薩斯州的四倍
- (二) 人口：2,280 萬人 (1986 年)

- (三) 語言：阿拉伯語（官方）、法語
- (四) 宗教：伊斯蘭教 Sanni 派（與伊朗同）
- (五) 識字率：46%
- (六) GNP：\$519 元（1984 年）
- (七) 平均國民所得：\$2,430（1984）

附錄二、阿爾及利亞歷史

- (一) 公元 145 年淪為羅馬帝國的殖民地。
- (二) 650 年被回教徒佔領。
- (三) 1830 年落入法國手中。
- (四) 1848 年成為法國的一部份。
- (五) 1963 年 6 月 5 日，阿爾及利亞經過七年戰鬥之後，終獲獨立，本·貝拉被選為首任總統。
- (六) 1965 年 6 月 19 日發生政變，胡阿里·布邁丁 (Houari Boumediene) 推翻貝拉，宣佈終止憲法。
- (七) 1978 年 12 月布邁丁病死，民族解放陣線 (FLN) 總書記 Bendjedid 出任總統。
- (八) 1979 年 7 月 4 日，被軟禁達 14 年的貝拉獲釋。

第三章

德班罷工

1973年南非的德班罷工

產業教育所

洪哲勝 譯

1973年南非的德班罷工

產業教育所
洪哲勝 譯

一、德班罷工簡史

罷工風潮起自皇冠磚瓦公司(Coronation Brick and Tile Company)，這個座落在德班(Durban)北郊小型工業區的一座磚砌建築物。1973年1月9日早上，這裡接近兩千名工人的所有非洲人(African)勞動大軍(work force)，全都進行罷工。他們要求把每週的最低貨幣工資(cash wage)從8.97蘭特(Rand; 南非的貨幣單位)提高到20蘭特。不久，這個要求提高到30蘭特。[…中略…]第一廠的工人報告說，在清晨三點鐘時，他們被一群同伴叫醒，並且被通知不要去報到工作，而去大足球場集合，罷工就這樣子開始了。一個非正式的代表團從這個主廠到附近郊區阿沃卡(Avoca)的偏僻倉庫，去說服那邊的工人來加入足球場裡面的「罷工」主體。這次罷工，在初期階段就打上了高昂而又正面之反應的印記。在主廠裡面，沒有任何一個人忽視罷工的召喚；來自阿沃卡廠的工人，排成兩行縱隊，遊行到足球場，相當激動地故意忽視擁擠的交通和法律的限制。當他們終於湧入足球場的各個門口，他們高唱著"Filumuntu ufesadikiza"，意思是說：「人雖死亡，精神尚在」。[…中略…]資方(management)的初步反應是：把整個事件歸咎於「煽動家」和「威脅」。在罷工的前一天，皇冠的資方已把這些說法編入他們向工人公佈的一個布告裡面。這個布告主要指出下列幾點：(一)關於翌日要罷工的說法，乃是共產黨煽動家的傑作；(二)照常來作工的忠實工人會

得到保護而不致受到威脅；(三)罷工首領將嚴加處罰。工人憤怒地拒絕這個布告。有人竟然這麼說：「如果這個布告沒有把我們叫做『共產黨徒』，我們也不致於實行罷工。」【註1】有關罷工首領的條文，引起了如下的立即後果；那些在罷工過程中證明自己有相當表達能力和信心的人，對於參加一個馬上就可以被辨認出來的集團一事，感到遲疑不決。他們也不打算在進行中充當一個具有個人傑出表現的人。皇冠的布告是資方作出可以說是要脅之姿態的例子。咱們在評估資方和其他人士後來所說的非洲工人在罷工時期尤其顯得不成熟(inchoate)和無法談判的說詞時，正需要從這種前因後果的考慮出發。雖然已經推出1月8日「罷工首領將加以處罰」的布告，皇冠的代理總經理在9日黃昏宣佈，他自己既不願意、也沒有辦法「和足球場裡面的1,500個工人談判」【註2】並且堅持工人選出一個委員會。一名工人回答說：「我們的要求已夠清楚。我們不需要什麼委員會。我們只要週薪30蘭特。」簡言之，在罷工時，人們害怕自己個人被資方拿去當作犧牲品加以打擊，這遠比一般所說的「害怕威脅」來得明顯。[…中略…]罷工第一天相持不下的僵局，終於被一個傳統的祖魯(Zulu)名人——最高酋長古德威爾·茲維利西尼(Goodwill Zwelithini)所打破。在為時一個小時的談話中，這個酋長懇求工人回去工作，並且承擔起代表他們和資方談判的責任。

最高酋長的提案並沒有在那時正聚集在足球場的兩千工人當中得到熱烈的反應。主要原因可能是：他們的工資在下禮拜三，就是從當時算起一個禮拜後，就要作出決定。他們覺得，(引用一個工人的話)「言詞不能減少，滅火要靠行動」，並且擔心在達成和解以前恢復工作會失去主動性。後來

，曾長的代表西西拉·祖魯(Sithela Zulu)王子提醒工人說，「不信任曾長，『有損尊嚴』」，拖到這時，曾長的提案才被接受。【註3】[…中略…]到了禮拜天(14日)工人選出一個十一人工資代表團。這個代表團由納撒尼爾·祖魯(Nathaniel Zulu)帶頭，這人在罷工時不願被當作犧牲品加以打擊的可能性，成爲一個知名的代言人站了出來。然而，人們看不到資方和全體委員會會談的通知。很明顯地，委員會的領袖在禮拜一的一大早就被叫去代理總經理的辦公室，而其他的委員和工人，則全都不知道有這麼一回事。因此，咱們可以推測而知工人在實際進行的交涉中，比較喜歡少量的代表參加。而皇冠的資方雖然受到罷工的嚴重影響，他們在修訂工資率時，卻也表現得相當自在。

雖然如此，工人團體在禮拜二下午拒絕公司的第一次出價——週薪提高1.50蘭特——，全面地表達他們的抵抗和決心。翌日，週薪提高2.07蘭特(也就是把最低週薪提高到11.50蘭特)的第二次出價，則被勉強地接受了。

第二次出價時，他們同時採取了嚴格的安全措施。他們把工人按照所屬的工廠隔離起來，並且從一個工廠把公司的職員派到另一個工廠去出價。很明顯地，這個策略是設計出來以便防止像[各廠工人齊集]在足球場那樣，再一次集體把出價拒絕掉。他們還派相當數量的警察乘坐越野車(land rovers)和鎮暴車(riot trucks)去保護出價的職員。雖然所有的工廠都接受這次的出價，很明顯地，對這個新的工資率的強烈不滿仍然存在著。

雖然皇冠的工人本身被相對隔離在公司的各個院子裡面，罷工的消息在當地的報紙上面都被廣泛加以報導。橫貫全頁的大標題，加上聚集在足球場的工人群眾的照片，或者拿

著紅旗遊街的照片(這些紅旗被用來控制交通，而不是作爲政治忠誠的記號)。這次罷工因爲有它相對成功的成果，對於後來發生的事件一定會有所影響。

即使在它被解決掉以前，其它地方也爆發了幾個小型的罷工。第一個是發生於皇冠罷工開始的次日(1月10日)早晨的A.J.基勒(A.J. Keeler)運輸公司(transport firm)的停工事件；這次停工很明顯地既短命又失敗。這次罷工的起因是[資方]提出一個工人認爲可笑的加薪——週薪增加5分(南非分)(South Africa cent)。經理把罷工歸咎煽動家，而工人則在罷工45分鐘之內恢復工作。第二天，T.W.貝克特等人公司(T.W. Beckett and Co.)這個小型的茶葉包裝行(tea-packing firm)展開一次較長的罷工。在這裡，大約有150名工人參加罷工，要求週薪提高3蘭特。資方回應以召警以及對拒絕返工之工人的開除。沒有進行協商，根據某一名工人的話，「他們要我們在十分鐘之內作出決定。」【註4】大約有100名工人決定不返工。然而，在接下去的禮拜二，資方表示要考慮再僱用那些被解僱的工人，但仍然支付原來的工資。總經理(managing director)發佈一份新聞聲明(press statement)，表示他的公司會努力提供良好的勞動條件(labor conditions)，而且，並沒有什麼跡象顯示會有任何差錯：「我相信和德班地區一般的工資標準比較，我們的工資是經得競爭的，而且，雖然我們的工資還是三年前訂定的，和法定的最低工資8.50蘭特相比，我們的最低起薪是10蘭特。」【註5】然而，多數的工人並不回去工作，而最後，在罷工開始兩個禮拜後的1月25日，這個公司公佈給每一個工人的週薪提高3蘭特。多數工人復職，但是，根據公司的說法，「我們利用這個機會把我們認爲不好的東西淘汰掉。」

在這次爭議中，鼓勵公司在初期階段採取強硬路線的似乎正是勞工部。根據某一份報紙的報導，正是在這個部的建議之下，在一開始，罷工者就被支薪解僱。【註6】區監察員 (divisional inspector) G. 傑克遜 (G. Jackson) 指出：可以對擅自離職的工人提出控訴。【註7】然而，到頭來並沒有人採取這種行動。

當貝克特罷工正在進行時，包括 J. H. 阿基特等人公司 (J.H. Akitt and Co.) 和詹姆斯·布朗及哈默公司 (James Brown and Hamer) 在內的幾家公司的非洲人輪船漆工 (ships' painters) 也進行了罷工。這些工人每天賺取 2.60 蘭特，但是他們宣稱每週往往只能工作三天，因此，日工資必須提高 90 分。這些工人好幾天不去公司工作，但是並沒有報導指出他們最後是否加了薪。一家或數家出事的公司考慮是否可用囚犯工人去取代罷工者以便趕完急待完工的合同。詹姆斯·布朗及哈默公司的一個發言人說，「我不知道是誰首先把這個想法拿出來供大家討論，但是，它值得深入研究。要不然，我們只好僱用白人的工人，他們會使用噴漆——這在有風的情況下工作困難。使用囚犯工人的想法值得深入研究——鐵路公司已經使用他們來清掃港區。」【註8】對各方來說都很幸運地，這種想法沒有得到進一步的落實。

雖然在這個階段發生的罷工都只是零零散散的罷工，但是，即使這些，在南非已經被認為是一個引人注目的現象，並足以引起廣範圍的評論。南非荷蘭語 (Afrikaans) 的禮拜天報紙《報導報》(Rapport) 和南非廣播公司 (SABC) 要求改善黑人工資。很多著名的黑人和白人的工會主義者預言會有進一步的動亂。布西利齊酋長 (Chief Buthelezi) 攻擊低工資 [現象]，要求給非洲工人全套的工會權利。他強烈指責那些以解僱

來面對罷工的僱主：「在這類情況下把人解僱，表示黑人一般地沒有保障。這種沒有保障是危險的，因為黑人最後可能會質問自己：身無長物可失，何不挺而走險？」【註9】

警察也對這些罷工發表評論，尤其針對罷工乃是煽動家的傑作一事表示意見。納塔爾 [省] (Natal) 的秘密警察 (security police) 頭子斯廷坎普 (Steenkamp) 上校於 1 月 18 日指出，「至今咱們還沒有掌握證據證明有什麼組織。」【註10】

三天以後，《星期日快報》(Sunday Express) 宣稱，高級警官「並沒有排除」海外 [勢力] 參與這些罷工的可能性，但又同時引用斯廷坎普上校的話，來進一步否認有任何組織的證據。

這些小型罷工裡面的最後一個，開始於 1 月 22 日，禮拜一。200 名莫托維亞公司 (Motorvia) 派恩敦 (Pinetown) 廠所僱用的有護送的車隊司機進行罷工，還組織了一條警戒線 (picket)。他們要求把週薪提高到 40 蘭特。資方和工人對於工人當前的工資提出互相矛盾的聲明。資方宣稱，週薪大於 20 到 25 蘭特之間，但某些司機則宣稱，公司只向他們保證每週 15 蘭特，而且，有時連那個數目都還賺不到。資方召來警察，而且在翌日早上當公司的第一次出價被拒絕時，解僱了 250 個工人。他們又再提出另一次出價。整個禮拜二和禮拜三，工人就逗留在公司的建築物裡面。他們提出一個新的要求，要公司保證每週 15 蘭特，而且每次行車至少 5 蘭特。他們也選出了五人代表團，這個代表團向派恩敦班圖行政部 (Pinetown Bantu Administration Department) 提出對於公司的抱怨。通過工頭 ((南非) indunas) 進行著斷斷續續的談判，資方再一次威脅說，如果工人不接受對工資的最近一次出價，資方要解僱那些已經被解僱的工人，很多工人同意返工，但是將近 100 名人在 25

日被解僱。

到了禮拜四（1月25日），派恩敦-新杰馬尼綜合企業（Pinetown-New Germany industrial complex）的一系列大工廠被罷工所關閉，正是到了這個時期，曾經僅僅是一條涓涓細流的罷工行動，開始轉變成為一股浪潮。這次行動從新杰馬尼的弗雷姆特克斯（Frametex）紡織工廠開始，根據工會職員的說法，那裡的工人對於工資和工件條件早已怨聲載道。那天早上8點鐘，工人離開他們的機器，並且集合在工廠裡面開闊的院子。資方用擴音器邀請他們選出一個談判委員會，並且在調解懸而未決的情況下先行返工。他們對此加以嘲笑，並且拒絕接受。他們要求的是25蘭特的週薪，他們宣稱那時他們每週只拿到5到9蘭特。和其它多數個案一樣地，資方和工人對當時的工資水平作出互相矛盾的說法，雖然如此，工人得到特別低下的工資一事，則是一清二楚的。到了翌日，也就是禮拜五，罷工擴展到這個地區裡面弗雷姆集團（Frame Group）的所有其它一切工廠，大約影響了六千非洲人工人，以及很多的印度人工人。資方向這些工人提出小額的生活費用調整，工人不接受。禮拜一，工人搞了一場民眾大會，資方又提出另一個加薪的出價，週薪提高1.75到3蘭特。工人接受這個出價，並且恢復工作。然而，罷工在這同時卻已蔓延到另外兩個弗雷姆工廠的工人當中，包括德班本地的納塔爾帆布橡膠廠（Natal Canvas and Rubber）以及派恩敦和新杰馬尼兩地的數千工廠。[...中略...]

到了31日，座落在南德班叫做雅各布斯-莫貝尼（Jacobs - Mobeni）工業區的一個弗雷姆大廠——聯合紡織廠（CTM; Consolidated Textile Mills）——也停了工。勞工部的班圖勞工職員（Bantu labor officer）J. 斯基恩（J. Skene）先生要求工人返工

。他們的談判委員會也被要求設法使他們在談判進行當中返工，然而，委員會拒絕照辦。他們唱著“Nkosi Sikelele i Afrika。”最後，資方封閉了工廠，把他們趕回家，但是，這時他們已經把附近聯合精紡精織廠（Consolidated Fine Spinners and Weavers）和聯合洗毛加工廠（CWPM; Consolidated Woolwashing and Processing Mills）的工人鼓吹出來加入他們的罷工行列。很多小公司也在同一天出來罷工，而且罷工進一步蔓延。到了禮拜四（2月1日），這個傳言要抵制運輸的日子，報紙不再對每一場罷工工作細緻的報導。《納塔爾信使報》（Natal Mercury）刊出一份29個公司的名單，這些公司在1月份裡已經受到罷工的影響。

到了這個時候，在幾乎所有南非的報紙上面，罷工風潮一直都是報紙每天的主題，而且，它很明顯地有可能發展出一場重大的衝突。[...中略...]在二月份的頭兩個禮拜裡面，整個德班隨時都有罷工的爆發和終止。到了禮拜一，德班公司（Durban Corporation）所僱用的三千名非洲工人停工，影響到鐵路和排水道、清路部門（Cleaning department）、和電氣部門（electricity department），第五個時期（也就是最緊張、最戲劇性的時期）開始了。他們要求週薪提高10蘭特，使得平均工資提高到30蘭特。雖然公司在禮拜二早上提議週薪增加2蘭特，這次罷工很快地擴展到其它的公司部門（corporation department），並牽涉到六千名工人。在某些部門裡面，印度人和非洲人分配在不同的隊裡工作，而在另一些部門裡面，他們在白人的監工底下混在一起工作。在上述兩種情況裡面，很多印度人都加入罷工，根據公司的說法，其它的印度人則因為害怕「威脅」，被送回家中。雖然他們的工資級別（wage scale）未必和他們的非洲同伴一樣，他們的工資全都

低下。在某幾種工業中，印度人的工人在某些情況下，確實擁有罷工權，但在市政府服務則不然。這類工作被列為基本服務(essential service)，並因而不得引用《產業調解法》(Industrial Conciliation Act)中允許罷工的條款。這就表示非洲人和印度人工人都同樣非法行事。

公司的罷工無可避免地對城市生活造成最戲劇性的衝擊。垃圾開始往上堆積，掘墓人建行罷工，到了禮拜三，市場的搬運工人不再搬運貨物，屠宰場也停工，而且，很明顯地，一切易爛食物的供給都有困難，白人的志願工賊("black-legs")也在市場工作，他們卸下80個鐵路車廂的新鮮產品。根據某份報紙的報導，「在很多市議員陪下，德班市長作了一次現場檢查。在現場也有滿車的便衣警察，一手搖晃著警棍，用另一手搬運包在袋中的水果。當這些志願的工作人員把市場轉變成"My Fair Lady"那種載歌載笑的場面時，罷工的非洲人工人則在一旁有趣地觀看著。市場的代理人拿啤酒慰勞志願工作者。」在這同時，公司則要求國家在罷工情況惡化時，提供特別服務，把基本食物運來這個城市。

到了禮拜三，大約有三萬工人罷工，這包含了六千個市政府工人。這時運動看來似乎有可能發展成為德班全體工人的總罷工，而且，在納塔爾諸如彼得馬里茨堡(Pietermaritzburg)和謝普斯通港(Port Shepstone)等地區也開始發生罷工。發生暴力的可能性也似乎增加了。很多市政府工人的隊伍遊行穿過市中心附近的街道，而且，也有目擊者報導一些小型的威脅個案。一群人阻止一輛拒絕撤走的卡車，並且追逐車上的非洲人工人。也有報導指出，群眾已經威脅說，如果非洲人職員繼續在市工程師(city engineer)的勞工部(labor office)工作，他們要把那個辦公室燒掉。直昇機盤旋在城市的上空

，顯然是在監視工人遊行的進展。一隊穿便衣的鎮暴警察，在前一天已經從比勒陀利亞(Pretoria)迅速調入這個城市，此時正在各個工業區巡邏。雖然警察出現在多數罷工的現場，他們到現在都還沒有採取行動。坐鎮指揮的T.M. 比斯喬夫(T. M. Bisschoff)准將在禮拜二告訴一名記者說：「無論如何，警察不反對人們要求加薪——只要他們不犯法。」他列舉了四種可能發生的違法行動：罷工；未經許可召開民眾大會；攜帶危險武器；以及製造騷動。然而，很明顯地，警察不想採取任何行動來反對罷工者，反而自我設限，只想防止發生其它的犯法行動。比斯喬夫准將也強調說，他已經下達命令，只有在絕對必要的情況下才可以使用武力，而且，只使用最少是必要武力。[...中略...]

然而，情況仍然具有爆炸性。市政府工人已經拒絕15%的加薪。受到影響的工廠數目仍然日益增加，而且多數紡織工人仍然進行罷工。在紡織工人的個案中，協調的程度遠較以往為高，部分原因在於：這個工業中有一個主要的僱主；另外的部分原因則在於：這是受到有註冊的（也就是非非洲人的）工會干涉以便解決事題的唯一的一系列罷工。罷工的紡織工人的第一次民眾大會已於2月3日（就是上禮拜六）下午在紡織工人產業工會(TWIU; Textile Workers' Industrial Union)總部召開。這個會議共有三百名非洲人和印度人的工人參加，他們代表了幾乎所有的罷工者，制定一個聯合要求，即5蘭特的週薪加薪。一名工人告訴大會說，「雖然我替菲之普·弗雷姆先生製造毛毯，但我自己沒錢給我的孩子買毛毯。」另一名老工人宣稱，「我們來這裡是爲了要會見我們的僱主，但是，他卻不願意和我們對話。」這件事得到TWIU 記哈里特·博爾頓(Harriet Bolton)太太的證實，她說，

「他寧願——在政府的默許下——聽其自然地看著工人一個一個離開。然後，當我要和他談話時，他拒絕見我。」【註11】

到了禮拜三，很多紡織工人已經罷了七天工。舉行於博爾頓大會堂 (Bolton Hall)、有八百工人參加的新的會議，再度肯定 5 蘭特的要求，而建議大家接受較少金額的一個發言者，則被噓了下來。但是，這次會議和紡織工業產業議會 (Industrial Council for the Textile Industry) 同時進行，從後者可以看出弗雷姆集團不願意提高它原先大約 2 蘭特的出價。在針對這一點作進一步的討論以後，民眾大會最後同意於翌日返工。

同時，公司工人接到最後通牒，要他們在接受 2 蘭特全面加薪和被解僱之間作一個選擇。禮拜四時，幾乎所有的市政府工人也都返了工，而到了禮拜五，罷工風潮已經很明顯地被打破了。還有一些小型的罷工在進行中，尤其是在傢俱工業方面，因為他們此時正在談判一項新的產業議會協議。零零散散的罷工持續進入下一個禮拜。在三月份當中，納塔爾總共發生了 14 次罷工，牽涉到大約六千名非洲人工人，而且，罷工還持續進入 1974 年，其發生率可謂空前。

二、紡織工業的罷工

上面的敘述只談到事件的先後次序，可是並沒有清楚地交代個別的罷工如何進行。雖然主要的要求一向都在於提高工資，但也經常可以聽到關於工作條件、福利、和僱用常規 (employment practices)。這些事情有需要作相當細緻的考察。我們已經簡短地提到僱主的反應，但是，這些也需要更加小心地加以分析。我們因而決定針對某個特定的工業的罷工作

更全面的考察。我們選擇紡織工業，有兩個主要原因。第一個原因是：這個工業的罷工相對來說歷時較長，對於罷工風潮的擴展，扮演一個重要的角色。第二個原因是：這是有註冊的工會在試圖解決罷工的努力中扮演一定角色的唯一工業。TWIU 的職員在多數重要事件發生時都在現場，因而有可能提供我們較多的訊息。底下的說明幾乎完全以對這些職員的冗長採訪作基礎。除非另有說明，下文提到的所有事件，都得自他們的報告。當然，他們對事件的理解與資方對事件的理解，很可能大不相同，這一點請讀者謹記於心。然而，職員當中有兩人是訓練有素的社會科學家，我們認為他們是可靠的觀察者。我們也採訪了四家紡織工廠的經理，他們和我們充分合作，這些採訪涉及事態的較一般性的方面，也包含在我們有關僱主之態度的一般性分析裡面。[…中略…]

和其它地方一樣地，納塔爾的紡織工業分成兩種勞動關係系統 (labor relations systems)：由產業議會所涵蓋的受控制部門 (controlled sector)，這個產業議會成立於第二次世界大戰以前，而且擁有一個發展有素的產業關係系統 (industrial-relations system)；以及棉花部門 (cotton sector)，這個部門新近才成立，它在罷工期間並沒有什麼調整工資措施 (wage-regulating measure)。正是在這個部門在當時尤其有著低工資和高度的勞動人事變動 (labor turnover)，而且它缺少工人和資方之間的任何溝通系統 (communications system)。在德班罷工發生以前，紡織工人產業工會 (它代表印度人和有色人種的工人) 的會員大多屬於毛毯部門，雖然它的組織者和研究部門職員 (research officer) 過去曾經開向棉花部門招收會員。紡織工業的工資比製造業工人整體，大約低了 20%。紡織工業工資的這種低下狀態，在納塔爾尤其顯得尖銳，在那裡，這個

工業的絕大部份還沒有被工會所觸及。[…中略…]

在納塔爾，這個工業的兩個部門工資變動都很微小。人們常說，以織工特列來看，基本工資並不重要，因為還有獎金、加班費、和夜班津貼；雖然如此，咱們還是不難獲得這樣的結論：在毛毯部門，實際工資越來越低。來自獎金之額外所得的相對重要，事實上可能反而不利於所得的實際增加，因為工人宣稱：獎金制度在每次基本工資增加時都被往下調整，以便減少最後的所得金額。不管工會經由談判取得多少增薪額，資方通過這種方式的運作，可以跟著調整生產獎金比率 (production bonus rates)，使最終的所得金額保持不變。

工人-資方關係 (worker-management relations) 在二月罷工以前就已經敗壞不堪。必須考慮下列三個因素：每一個工廠裡面的工人之間的關係 (inter-worker relationships)；資方-工人關係 (management-worker relations)；以及工會-資方關係 (union-management relations) 和產業關係系統 (industrial-relations system)。

一、工人之間的關係

所有的工人和資方都有明確的差異（這種差異用階級的術語來分析最有成果），雖然這是很清楚的一件事，然而，同樣也合乎事實的乃是：種族的不同製造了緊張關係，而且對於種族的態度，也在工人階級當中導致了分裂。

在1949年發生於德班的種族暴動，使得印度人社區和非洲人社區之間的緊張關係爆炸了。很清楚地，就在這個事件發生以後，弗雷姆集團決定要多多僱用非洲人的工人。至少，印度人就認為如此。弗雷姆集團提供大規模的低工資就業

機會，而非洲人工人以看得出來的快速率取代著印度人工人。在紡織工業當中一般已有高度的人事變動，在弗雷姆集團，尤其如此。這使得非洲人工人，尤其是非洲人女人在生產中取得領先的角色。從體力工作 (laboring jobs) 開始，非洲人工人迅速取得幾乎全部的紡績工作 (spinning jobs)，然後則是織布工作 (weaving jobs) 的大部份。印度人工人在這種情況下，有可能看到非洲人工人削砍著他們的各種標準，並且願意運用工會來強化種種條件，以便限制非洲人工人參與紡織工業的程度。然而，印度人工人本身卻分裂成不同的派系，工人花很多時間互相攻擊，有的甚至對他們的工會領袖採取法律行動 (court action)，以致於使他們的工會無力發展自己的潛力以維持「勞動標準」 (labor standards)。這個狀態持續到1972年工人為一個新的協議進行談判的不久以前，它很明顯地使得任何有效的工人行動都做不出來。這時，紡織工人產業工會納塔爾支會的會員總數有三百人，每一個工廠裡面都有印度人的少數份子屬於這個工會。在這個協議前不久，一個協同一致的會員徵收運動 (drive) 開始運作起來，吸收了大約一百名會員。

工人之間的緊張關係的另一個種形態是：不管任何種族當中都會有的男女之間的緊張關係。在1972年到期的那個協議達成之前，企業法庭 (Industrial Tribunal) 作了一個裁定，規定女工工資比男工工資少25%。男女之間的工資差別可能是工人內部不和的來源之一。[…中略…]

二、資方-工人關係

根據工會職員的說法，弗雷姆集團裡面的工人一向不喜歡、甚至憎恨他們的經理。雖然在一切勞動大軍裡面一般都

會有工人高度評價個別的經理，工人對任何經理都絕少尊敬。存在於工人和資方之間的敵對，未必導致先進工人和工會這邊的持久性好戰政策，相反地，它會導致感情上的不滿情緒 (pathetic grievance complex)，工人無休止地評述這個資方爲什麼是他們碰到過的最壞一個。工人這種外人看來一清二楚的無望和無助，實際上乃是被壓抑之怨恨的跡象。這種對廠內事務感到「無法改善」的態度，也導致工人對工會領導的冷淡，這種情況到 1972 年底達到最嚴重的地步。

三、工會-資方關係

資方長期以來管理不善 (mismanagement and maladministration)，而且，重要的工會幹部對它公開地表示失去信心，資方也就公開地對工會傲慢起來。

產業中重工業部門 (heavy section) 的工資，由一個產業議會去規定，在這個議會裡面，工會和資方有平等的代表權。各省都有自己的地區議會。一切與納塔爾工人有關的事務，都必須在地區議會當中拿出來討論。根據 TWIU 職員的說法，實際上這種事情絕少發生過。他們埋怨地區議會的會議次數太少，兩次會議之間相隔太久，而且根據《企業調解法》的精神來進行調解非常困難，產業議會有一個書記竟然認爲只有規定在協議裡面的事項，才有可能產生爭議。[…中略…] 對於工資和各個廠內的工作條件的實際決定，工人和資方都認爲工會扮演著次要的邊緣性角色。人們把工會領袖看成是資方所不信任的人物。在真正有衝突的事務上面，資方在試圖解決爭議時，一向完全忽略工會的存在。

四、談判

1972年7月，紡織工會和全國紡織廠家協會 (National Association of Textile Manufacturers) 談判一個新的協議。這些談判被工人看成是恢復自己過去喪失了的賺錢能力的方法。而工會作出的要求 (即使在它處於衰弱不振的狀態時)，也反映了紡織工人的熱望，和以前各次的談判相比，這些工人在提出要求時，作了更大程度的參與。

工會作出下列要求：三年內總共加薪 60%；提高獎金率 (bonus rates)；三個禮拜的支薪假期；公訂假期視同支薪假期；(a) 把加班費的計時，從「加班時間加 $\frac{1}{3}$ 」，提高到「加班時間加 $\frac{1}{2}$ 」；(b) 42 小時工作週；(c) 假期獎金 (holiday bonus)；以及 (d) 取消工資方面對婦女的歧視。

作爲這些要求的回應，僱主提出如下的加薪辦法：體力勞工提高 20%，合格的紡工提高 15%，而合格的織工則提高 10%，一律分三年爲之。僱主同時提議婦女比男工少 25%，而不像當時的 20%。

工人代表與產業議會和紡織廠家協會之間的談判破裂了，這個爭議就被提交給有待勞工部長去指定的仲裁者。[…中略…] 緊接著談判的破裂，產業議會裡面的所有各方對於是否應該要求勞工部長指定一個仲裁者一事，都難下決定。人們害怕法庭指定的協議將和工資委員會 (wage-board) 的決定有著同樣的法律地位，並將因而取代產業議會。這件事最後終於在 1972 年 6 月 21 日由產業法庭作了斟酌。僱主清楚地指出，根據他們的看法，如果產業法庭根據《產業調解法》的條文作了裁判 (ruling)，則產業議會不再有繼續存在的理由。這個威脅是促成工會取消仲裁的主要原因。

僱主原先提出的加薪額最後終於被工會接受，並且寫進新的協議裡面，雖然工人對於仲裁的沒有達成，痛苦地感到

失望。仲裁以前流行的謹慎的樂觀主義（「他們一旦知道事態這麼惡劣，他們自會給咱們滿意的加薪」）瓦解了。這種痛苦、絕望的氣氛，給1973年2月的衝突埋下了基礎。[...中略...] 棉花工人從人數眾多的弗雷姆特克斯廠開始，於1973年1月25日（禮拜四）走出來罷工。接著，弗雷姆特克斯附近的其它棉紡織廠(cotton mills)很快地在翌日（禮拜五）接連著發生罷工；塞爾特克斯(Seltex)，諾爾特克斯(Nortex)，賓特克斯(Pintex)以及納塔爾編織廠(Natal Knitting Mills)。

禮拜五早上，一個組織家和紡織工人產業工會納塔爾支會的書記博爾頓(Bolton)先生，在派恩敦的聯合洗毛加工廠（在那裡，工人當中的多數是女性破布分類工人(women rag sorters)）對工人發表演說，指出通過工會使他們的要求廣為人知的必要性，同時，如果可能的話，通過工會來進行談判。到了這個時候，人們還希望勞工動亂的氣氛會使資方驚醒，並意識到變革的必要性，而同時取得對工會的承認。工廠的經理在被逼問時拒絕討論這些事題，說什麼他有事太忙。

一封條列工人某些冤情的信件被寫給公司和產業議會。這封信把底下幾個工人的要求傳給資方：(一)週薪立即增加1蘭特；(二)設立一個令人滿意的資深獎金(long-service bonus)；(三)大量縮短破布分類工人的試用期(qualifying period)；(四)看醫生時不必打鐘點卡；(五)醫生每天定時來工廠；(六)取消女工在看醫生以前先看經理的做法；(七)不能強求生病的工人報到工作；(八)取消對工人（暫時）解僱而非開除(being laid off without being fired)的處理方式；(九)對解僱的(dismissed)工人支付預先通知過遲罰金(notice pay)；(十)在一段令人滿意的時間以前事先通知工人加班；(十一)工人的鐘點卡(clock cards)不可以從工廠移到經理的家裡；(十二)公司保證向工人提供適當的交通工

具；(十三)搜身必先徵得工人同意；(十四)必須讓工人在打完卡以後立即離開工廠；以及(十五)終止工人稍為遲到就罰站廠外的做法。

禮拜五黃昏時，兩個TWIU的高級職員離開這裡去開普敦(Cape Town)參加一個勞工會議(labor conference)，把工會事務移交給新近才任用的一個組織者。禮拜一（1973年1月29日），納塔爾沒有任何一個弗爾姆工廠在運作。聯合洗毛加工廠(CWMP)在意料之中走出來罷工了。那個工會組織者試圖和資方談判，但是，這個提案被拒絕，因此工人仍然留在廠外。產業議會的書記已經從工會那裡收到信件，但是他們以資方還沒有破壞協議為理由認定不存在著任何「爭議」，而因此，產業議會和這些事題無關。在派恩敦的棉紡織廠，罷工持續下去，雖然在這個個案中，資方向工人出價週薪加薪1.75蘭特到2.5蘭特。到這時，大約有成千紡織工人參加了罷工。

禮拜三（1月31日），TWIU的職員在廠內。在CWPM，工人成群地圍繞在工廠外面亂轉。印度人女工和非洲人女工一起群集在大門的一邊；在大門的另一邊，非洲人的男工和印度人的男工則分成兩群。TWIU的職員對他們的會員談論工人返工的可能性，以及這些要求背後的支持有多大的一致性。在平時開門時間（上午6點45分）不久以前，工廠大門打開了，一個新的經理出面向工人講話，提出各種加薪額。他告訴工人，工廠要僱用接受這個提案的工人，其他的人將被開除。女工們[首先]走進大門，男工跟著進去。CWPM的罷工就這樣結束了。在這種場面裡面，工會職員完全被人忽視。

禮拜三（1月31日），聯合紡織廠(CTM; Consolidated

Textile Mills)在雅各布斯的工廠(這裡是弗雷姆集團的總部)已經出來罷工。工人要求把週薪提高到30蘭特。在這個個案中,工會大感驚訝,這個新的組織者必須立即和TWIU的工廠代表迅速聯繫,來看看工人的感覺如何,在這時,他意識到在紡織工業裡面存在看一種緊急狀態,便打電話納塔爾支會的職員,要求他們從開普敦回來。

在CTM,罷工者憤怒不已。禮拜三(1月31日),警察被召來,並把實力展示一番。儘管用盡辦法來聯絡弗雷姆的資方,工會職員和資方之間的溝通幾乎完全沒有。因為產業議會的書記已經拒絕接受存在著爭議的說法,仲裁的機器不能動用。

工人的主要抱怨在於弗雷姆集團的工資和附近地區各廠支付的工資相比偏低。工人尤其強調生活費用的飛漲,並且提出個別的實例,尤其是交通費用的增加。在對於低工資的抱怨之外,織工抱怨他們被廠內的計件工資制所剝削,這種辦法資方任意變來變去。他們覺得數十年來他們並沒有實質的加薪,因為基本工資的提昇永遠被計件工資制的調整所打消。另一個不滿是:資方要他們比實際開工的時間提早很多到工廠,以便給織機先上油,並領取當天生產用的紗線。他們堅稱,如果工人稍為遲到,織機就分配給別的工人,而原來使用這台織機的工人則被通知回家,即使工人遲到有某些合法的理由。人們又說,用來生產毛毯的紗線不好,經常中斷,因此不可能生產足夠的毛毯來從計件工資獲益。一個更普遍的不滿則與病痛互濟會(sick-benefit society)有關。要工作就必須加入這個互濟會作為會員,而且,不管那一個禮拜賺多賺少,每個禮拜的工人工資都要扣去一部份。當工人想要看醫生時,他們須打鐘點卡,並損失計時工資(time-wage),

然後排長隊等待診療。工人說,工會對這個制度的眾多抱怨並沒有改善這個制度。據說,工廠用成立這種病痛互濟會的辦法來逃避《工廠法》(Factories Act)中第21A節所規定的兩個禮拜的病假工資(sick pay)。

工會繼續催逼資方表態,但是一直沒有成功。弗雷姆先生人在羅德西亞,而負責的經理們則拒絕在他外出的情況下作出任何決定。然而,到了禮拜四(2月1日),公司卻提出一份新聞聲明,提議以工人返工作為加薪之條件。他們向工人提出一份新聞聲明,提議以工人返工作為加薪之條件。他們向工人題議加薪1到2.5蘭特,依照年資和工作級別而有不同。紡工和體力工人加得較多。工人拒絕這些工資提案。禮拜四,他們在TWIU新的總部博爾頓大會堂召開一次紡織工人全體大會,堅定地拒絕了那個工資提案。他們決議繼續罷工。

此時,資方同意提出一個訂於禮拜三(1月31日)召開的產業議會會議, TWIU 希望在這次會議當中資方會提高它的加薪額,並同意修訂協議,從僱主已經提出加薪額的觀點來看,這一點在納塔爾已經無關緊要了。然而,產業議會會議被弗雷姆集團召開以便考慮他們在哈里史密斯(Harrismith)和東倫敦(East London)之工廠的豁免(exemptions),這些豁免允許公司支付比新近談判所訂全國性加薪額低很多的工資,因為這些工廠座落在「邊疆地區」。儘管職員們知道一個計劃於中午召開的工人會議正等著他們回去參加,對上述這一點以及其它事項的討論還是拖了很久。最後,當會議進行到「當前情況」時,資方就表現得冷酷無情。資方說,對於已經提出的加薪額不擬再作再追加。

在召開於博爾頓大會堂的群眾大會中,工會解釋它的立

場。工人不為所動：他們攻擊這個協議，因為這個協議把他們壓下去接受低工資，並且使他們不加掩飾地拒絕這個工資提案。有一個工人說，「生活費用昇得這麼高，我沒有能力購買我自己生產的毛毯」，另一個工人說，「我不是小孩子，我們不是來罷工。我們是來要求經理傾聽我們的問題，然後我們就要回去工作」，然而，最後，工人必須面對他們已經面臨了的維持統一的困難。對這一點來說，有些工人在這個罷工的第七天，就已經開始表示他們對於失去工作的恐懼。到這時，德班群眾行動的主張也已經因為其他工人的返工而受到挫折。經歷長時間的討論之後，TWIU的總書記被要求打電話給弗雷姆集團的資方，看看他們是否已經對他們的提案有所修改。總書記告訴資方，工人堅決要求在經理提出的數字上再增加上一些，於是資方就給這個總書記作了一點點的讓步：如果工人翌日就返工，弗雷姆集團願付一定的罷工工資 (strikes pay)，而且不開除任何一個工人。他帶著這兩點回來大會，並勸告工人返工。一群相當失志但並沒有完全被打敗的紡織工人，終於同意他們必須返工，因為要再維持一致的行動已有困難。[...中略...]

五、結果

在某些公司裡面，工人在沒有取得任何具體收獲的情況下回去 [工廠]，但在大多數的情況下，他們贏得加薪，一般是週薪加了 1.50 到 2.50 蘭特。在很多沒有發生罷工的工廠，工資也被提高以避免可能發生的麻煩。這些加薪通常都是全面性的，不管有沒有參加罷工，不管是非洲人、印度人、還有有色人種的工人都同樣加了薪。從那少數幾個知道細節的個案中可以看出，除了低工資以外，工人還有很有範圍的不

同冤情，但是，要知道所有這些是否得到補救，可就困難得太多了。有些冤情牽涉到可以很容易加以克服的小摩擦，但是很多其它的冤情，可就與勞動大軍的控制問題深切關聯，因此大概也沒有得到解決。對工人來說，罷工的其它主要成就，比較不那麼明確可知，但是也許甚至比較重要的是：它乃是對於團結和潛力的一種感受。

(1987.10.1譯；1987.10.3校)

【譯註】

本文原題 The Durban Strikes: South Africa 1973，譯自 R.C. Cohen, P.C.W. Grtkind 及 P. Brazier 合編的 Peasants and Proletarians: The Struggle of Third World Workers, Monthly Review, 1979, pp. 401-417。原文摘自 Durban: Institute of Industrial Education 於 1973 年出版的 The Durban Strikes。

【附註】

1. Daily News (Durban), January 9, 1973.
2. Natal Mercury (Durban), January 11, 1973.
3. Ibid.
4. Rand Daily Mail (Johannesburg), January 12, 1973.
5. Ibid., January 16, 1973.
6. Ibid., January 25, 1973.
7. Ibid., January 13, 1973.
8. Daily News (Durban), January 16, 1973.
9. Sunday Times (Johannesburg), January 14, 1973.
10. Natal Mercury (Durban), January 16, 1973.
11. Sunday Tribune (Durban), January 4, 1973.

第四章

80年代的美國工運抗爭

沃爾維爾及荷美爾罷工事件

文集簡介

劉格正 譯

沃爾維爾及荷美爾罷工事件

文集簡介

劉格正 譯

美國勞工運動正面對著一個危機時期。包括大部份的工人、工會領導者、資本家、企業經濟學家、左派份子、和政治家，幾乎每一個人都同意這種看法。工會正處於50年來最衰弱的狀況。工人參加工會的比率降到17%，這是在所有的工業國家中最低的。僱主正迫使工人「歸還」過去30年來爭取到的一切成果。工會被迫解體很普遍，例如聯邦政府瓦解了航空管制員工會(PATCO)、美國鋼鐵公司(USX; US Steel)瓦解了鋼鐵工人聯合工會(United Steel Workers Union)。

這種情形促使「工人應怎麼辦」被廣泛的討論。許多基本的問題被提出：如何使有組織的勞工再恢復生機？勞動者應怎麼去保護自己的權利？如何對抗僱主要求的勞工讓步？

《前進》(Forward)本期[指1987年1月出版的第7卷第1期；譯按]近半的文章是有關發生在過去16個月來兩起非常特別的勞工罷工事件。這兩個非常艱苦的罷工，儘管工人的背景非常的不同，但相同的面對著許多很基本的勞工問題。這是幾年來最重要的勞工抗爭之一。其中一件是發生在美國加州的沃森維爾(Watsonville, CA)，共有1,100多名罐頭工廠的工人參加，大部份的工人是奇卡那人(Chicana；指原本早就住在美國的墨西哥婦女)和墨西哥婦女。另外一件是遠在一千五百哩外的明尼蘇達州的奧斯汀(Austin, Minnesota)，食品及商業工人聯合工會，P-9分會(United Food and Commercial Workers Local P-9)的800名肉類加工工人，對抗巨大的荷美爾

公司(Hormel)。這兩起罷工將會引起工人階級的戰鬥精神，也會給勞工運動一個致命的教訓。

本期的《前進》有沃森維爾和荷美爾工運領導者的圓桌座談討論的內容。從事工運的人、社會學家、關心勞工的人，應可以從他們的討論中挖掘出很多有價值的東西。

沃森維爾和荷美爾工人已經創造了歷史

美國加州沃森維爾的沃森維爾罐頭工廠和明尼蘇達州奧斯汀的荷美爾工人的罷工是近年勞工運動最重要的事件之一。兩者都是從工人反對雇主要求工人做重大的犧牲而引起的，而且都成為工人反抗、戰鬥意識和決心的一個出色的範例。他們兩者都吸引了其他工人、學生、工運份子和各種種的廣泛支持，使他們也成為工人團結的模範。

下面的圓桌討論是他們工人本身的經歷。他們討論了罷工對他們家庭生計和社區的影響、所學到的教訓、對自己的工會分會和國際工會的看法、以及對某些策略的觀點。採訪者是罷工者熟悉的支持者，訪問時間都在1986年10月中旬。

每個“圓桌討論”分別讀來是很迷人的。但如果合起來研讀則更加有趣。他們敘述許多共同的經驗和結論：有關他們所學的勞工運動、其他人的鬥爭經驗、和有關他們本身的力量。這些工人是今日美國最有意識和最有組織的。

但同時，沃森維爾及荷美爾的工人卻來自工人階級當中很不同的階層、不同的國籍、和社會經驗。他們令人敬佩的抗爭也有各自的特殊性。在有組織的勞工上、在他們的自我認同上、在社會地位上、和在他們的前途上，他們有一些有趣的展望。

在這兩個採訪中，工人們雄辯式的發言。無論他們罷工

最後的結果為何，沃森維爾和荷美爾的工人已經創造了歷史

。

—編者—

和沃森維爾工人的圓桌討論

劉格正、洪哲勝 譯

和沃森維爾工人的圓桌討論

劉格正、洪哲勝 譯

1985年夏天，沃森維爾罐頭公司(Watsonville Canning Co.)——全美最大冷凍食品加工者，大幅度削減它的1,100名工人（大多數是墨西哥婦女）的工資（高達40%！），極度減少健康福利，並停止從工人工資裡面扣除工會會費。理查德·蕭公司(Richard Shaw Co.)——一個和沃森維爾罐頭公司競爭的公司，也要求同樣的削減。9月9日，1,750位工人被迫罷工。

工人所屬的工會卡車司機工會第912分會(Teamsters Local 912)並沒有準備要罷工。罷工一個月後，500多位工人聚會，選出一個由一般成員組成的罷工者委員會來處理罷工的日常事務。儘管法院的禁令嚴厲到工廠附近的罷工工人連站在自家門廊(porch)前面都要被抓的程度，整整一個秋天，他們還是每天維持著罷工糾察線。在罷工剛開始時，工人當中原本就沒有幾位有儲蓄，還要依靠每週55元的罷工津貼來養活一家大小，並支付日益增加的法律費用。但是，他們得到越來越多的外界支援，尤其是來自奇卡諾運動(Chicano Movement；在美墨西哥人的民權運動)的支援。

十二月，在職工會幹部面對著大概會落選的工會分會選舉，便宣佈他們要下野。罷工者委員會乃提出一份候選人名單，包括葛羅麗亞·貝坦古(Gloria Betancourt)和查韋羅·莫雷諾(Chavelo Moreno)，結果表現不錯。另一份以賽爾希奧·洛佩斯(Sergio Lopez)為首的候選人選上了大部份幹部，洛佩斯是前任的事務幹事(business agent)。洛佩斯在這個以墨西哥人為主的分會是第一個被選上最高幹部的墨西哥人。

1986年2月，理查德·蕭工廠的工人經過一次激烈的辯論後，投票接受一個新的契約，把每小時的工資從7.07元減為5.85元。這個契約包括一個「我也同意」的條款，指明：如果沃森維爾罐頭公司把工資調整得更低，或成功地瓦解工會(breaking the union)，則工資規定(wage package)必須重新協商決定。

罷工者委員會和工會分會幹部儘管有著某些不同的觀點，卻也能夠在幾個計劃中共事，這些計劃包括三月份舉辦的一次成功的婦女節節目和六月份舉辦的與傑西·傑克遜(Jesse Jackson)一道示威遊行的節目，後者把4,000人吸引到沃森維爾來。在五月份舉行的卡車司機國際工會(Teamsters International)大會中，洛佩斯和卡車司機第七聯會議會(Teamsters Joint Council 7)的查克·馬克(Chuck Mack)成功地促使國際工會對沃森維爾罐頭公司展開一次經濟制裁運動。

1986年夏天，我們看到對罷工者之力量的嚴厲考驗。912分會成功地向全國勞工關係局(National Labor Relations Board)請願，要求在8月13日就卡車司機工會的代權舉行一次資格認可投票(certification vote)。沃森維爾罐頭公司的老板莫特·康索爾(Mort Console)雇用了四小時一班次的工賊(scabs)來膨脹「非工會」票數。但是，罷工者委員會在組織上從事了一次重大的努力，結果使得罷工者有90%出來投票，有些人甚至從遙遠的德州(Texas)及墨西哥趕回來。在總共1,700票中，罷工者明顯的佔大多數。

1986年9月，正當收割季節的最高峰時，康索爾在談可能破產當中，把工廠關閉了11天。從韋爾斯·法戈銀行(Wells Fargo Bank)借來的93萬元的個人貸款，使他有可能恢復生產，但是他的負責額據說已經超過三千萬元。在罷工開始前五

個禮拜才把康索爾的貸款最高額(credit line)擴大到1千8百萬元的韋爾斯·法戈，現在把公司的一切設備和資產，以及康索爾家的個人財產當作抵押品拿去。據說銀行可能會催促一家種植者合作社(growers' cooperative)來買下這個公司的一切產權。

罷工，沒有一個人脫離群眾而回工廠做工。

圓桌討論的參與者：

葛羅麗亞·貝坦古：「我在這個工廠做了23年。我於1962年來美國。我是追隨我父親而來的，當時他已經來美國25年了。我在沃森維爾定居下來。家裡有四個小孩，兩女、兩男。我拼命維持一家人的生活，讓他們受教育。由一個單身婦女來維持一個家庭尤其困難。」

莉迪婭·萊爾馬(Lydia Lerma)：「我生在德州聖安東尼奧(San Antonio, Texas)，37年前搬來加州，因為聽說這裡待遇較好。我在沃森維爾罐頭公司已經做了25年。當我在這個罐頭公司找到工作時，我以為我會在這裡做到我退休。我以為我有可能在這裡做到55歲，並且有可能拿到退休金。但是，結果卻不是這樣。」

庫卡·洛梅利(Cuca Lomeli)：「我於1970年移民來美國。我在美國住了兩年，回去墨西哥，然後於1980年回來美國，並且開始在這個罐頭工廠工作。我一直做到我們開始罷工為止。」

查韋羅·莫雷諾：「我於1958年第一次從墨西哥來美國。我回去墨西哥，然後於1962年再回來定居在沃森維爾。我在沃森維爾罐頭公司工作了22年，直到去年9月我們開始罷工為止。」

索科羅·穆里略(Socorro Murillo)：「我已經在美國住了9年，其中有8年在沃森維爾罐頭公司做事。我從墨西哥遷來，是希望帶給我的小孩更美好的將好。直到我們走出去罷工為止，工資還算可以，而我也有可能維持自己的家庭，但是現在我們已經罷了工，家庭生計變得非常困難。我們不能夠收支相抵了。我現在之所以要戰鬥，是因為我們所遭受的惡劣待遇。他們每天都要求我們做更多的工作，他們逼迫我們更加努力工作。那是我所以會費這麼大的勁來戰鬥的原因。」

採訪人是奧斯卡·里奧斯(Oscar Rios)，是罷工的支持，也是奇卡諾／拉丁美洲人運動(Chicano/Latino Movement)的長期積極份子。訪問採用西班牙語，由《前進》譯成英文。

沃森維爾圓桌討論

奧斯卡：什麼東西使你們在這次罷工裡面這麼努力戰鬥？

查韋羅：理由之一是莫特·康索爾用來對付我們的不公不義。因為它不公平，我是指他們對我們的所做所為。在我們親眼目睹他們成長、興隆，並且致富發了財以後，他們卻把我們拋掉。而那是不公平的。我們賺那些工資，而且是我們應該賺到的。我們不能讓他們把這些從我們手中拿走，因為我們會因而受苦，而此地和其他城市的我們工人同伴以及他們的孩子都會因而受苦。如果我們屈服讓步，他們將會傷害我們當中的所有的人。

莉迪婭：如果我們不繼續戰鬥，如果他們不依照我們的要求付工資，那麼其它罐頭工廠也不會繼續付工人以現在的工資。相反地，它們會付沃森維爾所付的工資。如果我們接受沃森維爾所叫出的5.5元，那麼所有的罐頭工廠都將支付同

樣的工資。這與他們現在擁有一個契約無關。他們當前所擁有的契約是開放式的契約 (open contracts)，一旦我們在沃森維爾接受這個叫價 (offer)，契約可以改變。

索科羅：我可以看得出來，維護我們給與富人的工作及勞動乃是我們的權利。既然富者愈富，我們怎麼可能反而要犧牲自己？這是我們現在要進行戰鬥的原因。

庫卡：憤怒已經給我力量來繼續罷工。罷工讓我們看了不少東西。在政治方面我們成長了不少，因為在這方面政客們必須經常處理這種事題。罷工也讓我明白如何防衛老板對我的權利的侵犯，以及為正義而戰鬥。這就是為什麼我繼續留在這場戰役之中的原因。

奧斯卡：請你們說明一下罷工對於你們罷工同伴有什麼衝擊？對你們的家庭和鎮上又如何？

葛羅麗亞：罷工引起著重大的衝擊，因為沒有工資這件事迫使很多人離開他們的家，出售他們的財產，告別朋友去嘗試另找他業。他們曾經被其它公司拒絕錄用，因為那些公司發覺他們是罷工者。他們沒有權利領取福利，沒有失業津貼，也沒有政府救濟金，因此，從那種意義上來說，衝擊是非常重大的。以我的家人來說，我想他們永遠忘不了這一年，因為他們對於僅僅擁有基本需要的東西一事已經感到習慣。而且，由於罷工，他們看到這種變化。在他們需要衣服的時候，我們無法替他們購買，也不能買書來應付某些課堂上的需要。我的女兒當中有一個在薩利納斯 (Salinas) 上課。她上的是化粧術的課。然而，她必須退學，因為我不可能給她足夠的錢供她每天坐交通車及其它的開銷。

索科羅：罷工使我們感到非常消沈。它使人們流浪街頭，就像我自己一樣。我已經失掉了我的房子。某幾天我住在

一個女兒的家裡，下午禮拜，就和另一個女兒住一起。沃森維爾的一切已經不太正常。到現在為止，已經有上百的人因為罷工而告別了沃森維爾。很多人已經搬到附近的地區，以便在時機適當時再搬回來。有幾個人已經回去墨西哥。一方面，我們困難多多，而另一方面，我們交了不少朋友，而且，我們知道許多人正在幫助我們。剛開始時，我們並不很知道如何保衛自己。而現在，我們可知道得更多了。就拿我做例子吧。我曾經被移送法辦，但是那種事已經不再會嚇倒我了。我覺得自己學了不少東西。我們已經學會如何說話、對誰說話。

葛羅麗亞：我們在那工廠做事時就像是處在同一個家庭裡面。我們都團結在一起。我們都防衛自己以對抗老板、上司、乃至任何別人。因此，他們也就一視同仁地對待我們，並試圖趕走我們。然而，那也正是我們會繼續團結一致的原因。

奧斯卡：當你們問其他罷工者為什麼他們參加罷工時，他們怎麼對你說？

葛羅麗亞：他們說，由於今年我們受到苦楚，他們寧願餓死也不願再回去那個 desgraciado (倒霉的地方)。我們每一個人都可以告訴你，我們今年所遭受的一切苦難，而且我們越來越憤慨。罷工者還沒有失去他們的熱忱。他們的熱忱每天都得到恢復。而原因在於他們有信心。他們看出，罷工代表們並沒有遺棄他們；在這整整一年當中，他們非常堅定。我們沒有丟給他們什麼懷疑我們的理由，他們親眼看到這一點，因此便覺得強而有力。每當我們要求他們做事，他們總覺得確實可靠。

庫卡：另一件十足重要的事乃是：人們之所以非常熱忱

，原因在於他們的罷工代表們及罷工領袖們並沒有欺騙他們。我們一向工作在一起並且他們說：「以前，咱們像一家人一樣地和陸工作，我現在爲什麼要回去工作呢？」人們爲自己替那個工廠工作的那一段日子感到憤怒。而現在他們（指廠方）卻試圖毀滅我們。爲什麼要讓他們這樣做呢？我們要盡力採用各種手段來重重地打擊他們。

奧斯卡：在你們所學到的經驗和教訓當中，那一種最重要呢？

庫卡：最重要的經驗是學會了如何在不同類型的人面前講話。在這13個月當中，我也已經注意到他們大部份是婦女。其中不少是單身母親，而她們必需用每個禮拜55元的罷工津貼去過日子。

莉迪婭：我想我學會了更好地運用我手上的錢。過去我們一向賺取一份不錯的工資，而不在乎物品的價格。現在，我已經學會了如何省錢，以及購買價格不那麼高的食品。我不再外出把錢花在餐館以及諸如此類的地方。我也已經學會了如何去幫助別人。現在我丈夫有工作，而且我知道罷工者以外的其他人也需要幫忙。

葛羅麗亞：我已學到了兄弟之情及姊妹之誼。在鬥爭當中，我們彼此看做兄弟姐妹，我們互相幫助，我們一起抗爭。而罷工團結了我們。

查韋羅：有一件令我喜歡的事乃是：我能夠認識許多不同地方、不同鬥爭當中的人，而這些鬥爭最後總是在某些方面聯繫在一起。譬如說，學生以及各種各樣工人的鬥爭。學生爲他們的教育而鬥爭。學校裡存在著對少數族群的歧視。獎學金和經費受到削減。窮人如果得不到政府的輔助，就無法受到教育。我已經知道學生如何戰鬥，我拿他們的鬥爭來和我們的作比較，而發現兩者竟然相類似。我所看到的另一

件事情乃是：我們是由1,000人組成的罷工者。我們多數已婚，有孩子，兩個、三個或更多的孩子。因此，當我們帶我們的孩子參加鬥爭時，他們知道到底發生什麼事情。我希望他們去參與鬥爭，並看看鬥爭中到底會發生什麼事情。因此，等到他們長大以後，我們這一些的人數將不僅僅一千人。他們將變成好幾千的更多的人來支持我們。我想，這樣子過了幾年，那將成爲一股不易遭受壓制的龐大勢力。

奧斯卡：你們是否認爲沃森維爾的政治氣候有了改變？

莉迪婭：我想政治氣候已經改變了。我想，市議會(City Council)自從我們罷工以來，一直就非常反對罷工者。像康索爾及其他此類的人，他們一走入市議會，便立刻得到幫忙。但是，當罷工者走進去要求幫忙，他們從不給予援手。他們總是認爲我們有罪，他們叫警察來對付我們，而且，他們甚至把不真實的事情歸罪於罷工者。從前我們比較相信他們。但是，由於所有發生的這些事，我已經不再像從前那麼相信他們了。這去，我一向信任警察，但是現在，由於這些事的發生，我不再信任他們。由於罷工當中所發生過的一切，一切信任都失去了。

查韋羅：我所看到的和莉迪婭一樣。自從罷工一開始，警察和市議會就一直站在老板那邊，而不站在工人這邊。但是在持續將近一年的罷工之後的最近，他們有點站在工人這邊了，即使僅僅是口頭說說而已。他們說要幫助我們，但是，那是因爲我們已經給他們施加過壓力。我們經常去那裡，向他們施加壓力，要他們做些事情。但是，在他們可依自由意志行事的時候，他們從未這麼做過。他們現在所以要這樣做，是因爲他們考慮著即將來臨的選舉。他們知道他們能否維持權力有賴於我們。然而，我們還學道了另一些事情：我

們有權投票，而且不只我們，我們的家人也有權。我們的孩子和我們的朋友都應該去登記投票。而且，我們應該考察我們所要投的候選人，看看到底那些人真正能夠代表我們。在罷工之前，我從未採取這種態度來考察那些政客，我一向認為他們都做得很好。

庫卡：雷根 (Reagan) 對生意界的支持可以從這次罷工看出。我會想過：由於莫特·康索爾擁有如此眾多的政治支持，他打算出來競選州長。他有很多的政治影響力，隨心所欲地對付罷工者，他一定至少在四年以前就計劃好要如何對付罷工。在我們當中，在工人階級當中，美國這裡的另一不公不義的事情正在顯現出來，那就是奇卡諾人及拉丁美洲人一直受到歧視。同樣的歧視就正顯現在這裡的市議會和政客們——他們不支持我們。如果我們把自己好好地組織起來，而且如果我們努力加強團結，也許不久之後我們就可以改變沃森維爾的將來。

葛羅麗亞：在這些即將來臨的選舉當中，我們必須團結一致投票來使拉丁美洲人有更多的代表性，因為當前組成執行委員會 (executive board) 的成員全部是白人的市議會議員。過去我們曾有多次到過那裡，很清楚地可以看出，他們非常冷淡地對待我們。他們不關心有色人種 (Raza) 的工人。那就是為什麼我們要團結一致來贏取更多的代表性，更多的拉丁美洲人的代表性。

奧斯卡：你們認為和康索爾之間可以有什麼樣的協議，既可以保存工會，又可以使所有的工人回去工作？罷工者能夠接受的最低協議要求是什麼？

查韋羅：我想現在在外罷工的人會接受一個包括福利、休假權、退休金、年資權 (seniority rights) 而工資和其它罐頭公司

當前所支付差不多的契約。我想，那樣的契約將是一個不小的勝利，因為，我們如果得不到一個契約，我們將成為一千個失業工人，這對我們自己、對這個城市，以及對整個社區來說都是一件壞事情。它將影響我們周遭的一切。

莉迪婭：我同意查韋羅所說的話。我認為這個罐頭公司應該考慮到這一點，而支付我們其它罐頭公司支付給工人的報酬。這樣一來，這個罐頭公司的老板也可以從罷工者得到幫助，因為他們最知道如何工作，他的罐頭工廠才能繼續生產而不至於破產。當前的情況是：他沒有會做這種工作的工人，因此他正在賠錢。

奧斯卡：對於莫特·康索爾正面臨破產一事，你們的看法如何？

葛羅麗亞：我們不會改變我們的決定。而且，我們將不會接受一份惡劣的契約。我希望他們會提出一份好的契約，但是那只是一個夢想。因此，我們要維持現狀，繼續做我們現在做的事。

奧斯卡：你們之中有一些是罷工者委員會的創始成員。自從罷工開始以來，很多事情發生過了。在你們和工會一起做事方面可有什麼變化呢？

葛羅麗亞：起初比較難和工會合作。罷工幾個月後，工會代表有了一些變動。但在這之前，我們在工會裡面從未真正擁有任何代表。這些「男人」在酒吧裡面飲酒消磨時間。而這就是為什麼我們對工會不抱信心的原因。這也就是我們在一開始會對工會領袖們大加批評的原因。我們無法和他們共事。但是，在罷工的過程中，處於罷工者委員會委員的我們認識到自己在罷工中乃是代表著我們的 compañeros (伙伴)，而正是為了他們，我們必須和工會聯合，並且努力和他們共事，以便在工會當中有更多的代表權。這是我們的一個

勝利，因為儘管有了今年的遭遇，我們仍然擁有我們 *compañeros*（伙伴）的信任。工會因為有我們而更強壯。因為我們支持工會，工會看得到人們對它們的信心日益成長。當我說更強壯時，我指的是我們有能力促使國際工會對這次罷工表示興趣，而同時又認識到我們幹部的價值。你能給這一點作點什麼補充嗎？查韋羅？

查韋羅：我對工會代表來參與工人事務的看法是：我們認為必須聯合才能更強壯，而他們則看出，一旦失去我們，他們也就一無所有。我認為，考察雙方，我們自己和他們自己，我們團結在一起，因此我認為我們算是成功了，因為我們已經能夠向前行動了。

莉迪婭：我也認為我們必須促使工會支持我們，因為，無論何時老闆們想要，他們都能把我們一腳踢開，不過，由於工會的涉入，他們就不容易那麼做了。

奧斯卡：你們做些什麼事來改變情勢呢？

查韋羅：從一開始就做很多工作。我們顯示出工會幹部一旦失去了工人也就一無所有。通過我們所做的工作和我們組織出來的節目，我們證明了這一點。我認為這乃是唯一的辦法。我認為與工會共事已經幫助了罷工。我們互相溝通交流。工人和工會幹部之間的溝通乃是最重要的工作之一。只有在有溝通時，我們才能夠促使他們認識到人們需要的是些什麼，或是會員對事情的看法，而且那時他們認識到這一點，他們一定會遵循著去做，因為構成工會的乃是這些人。我們就是工會。

葛羅麗亞：我認為如果過去沒有和工會合作，我們一定早已罷工失敗了，因為反對罷工者的敵人太多了。有些團體勸告罷工者放棄工會，回去工作。如果我們沒有加以反對，

而且團結一致地勸告罷工者，如果我們沒有告訴他們，在工會中有不算好的代表總比無一代表來得好的道理，則這些團體可能已經僥倖得逞。這就是為什麼我們已經持續罷工13個月的原因。

奧斯卡：在罷工中你們得到過什麼樣的外界支援？

庫卡：我們見過許多人，社區團體，奇卡諾團體，都給我們許多支持、食物、和宣傳。他們從我們學到他們也應該爭取他們的權利。例如學生，假如他們要在這個國家出人頭地，他們必需上學，可是現在很多對學校的輔助被削減。在這個國家的學生已經鬥爭了很久，他們正向我們——工人——學習，和我們聯合。我們必須聯合起來才能打敗大資本案。我們也得到例如從傑西·傑克遜(Jesse Jackson)的政治支持。

查韋羅：我可以說的是當大家看到我們的罷工時，他們知道我們維持著我們的團結。一千人走出工廠罷工，13個月以後也是那一千人現在在工廠外。我們沒有人穿過罷工糾察線。他們學到只要團結，就有贏的機會。我認為這是一個最好的訊息。我們也接觸了學生，像從奇卡諾學生運動[MEChA (Movimiento Estudiantil Chicano de Aztlan)]來的，團體像雷扎·賽(Raza Si)、或政治組織例如墨西哥美國人政治協會(MAPA, Mexican American Political Association)和拉丁美洲人美國公民聯合聯盟(LULAC, League of United Latin American Citizens)，他們也都來參加我們的節目。他們看到我們的鬥爭和他們的類似、有關係，因為我們都是奇卡諾和雷扎，我們不只為了爭取薪水，也為了爭取正義而戰鬥。

莉迪亞：當罷工6個月時，大家開始沮喪，他們以為我們得不到支持。但是接著他們看到了支持，人們帶來了食物

和金錢，特別在11月，在感恩節，大家得到這麼多的支持使每個人都能得到一隻火雞。我們本來沒有期待那樣的支持，我們本以為我們會很孤單的在糾察線，但我們後來知道並不如是。在我們週圍的人看到發生了什麼事，並且來支持我們，從舊金山、聖荷賽 (San Jose)，薩利納斯，霍利斯特 (Hollister)，聖克魯斯 (Santa Cruz)，和其他很多地區來的支持。所以大家的士氣開始提起，他們的決心更強。因為大家想要回工廠做工，或者去其他地方做工，我們看出我們必須甚至更團結。但是當他們看到了這種支持，他們認識到了他們不能離開這地區，而且，他們必需繼續抗爭。我認為我們能得到這麼多的支持是因為罷工的人一直這麼團結，並且我認為大家要我們贏得這場罷工，是因為他們知道許多事將依賴這個罷工的結果。

查韋羅：許多支持是來自舊金山灣區，但也有從其他地區像聖荷塞、薩克拉門托 (Sacramento) 來的。我是罷工委員會內財務委員會的成員，我知道我們收到的樂捐支票，小額的，像5元，10元的，來自從洛杉磯、德州、紐約、紐澤西，和其他不同地區。我可以看到我們的罷工已被全國各地聽到。有一件事使本地的支持情況一直被混淆，因為本地的新聞界一直登對罐頭公司有利的消息，所以本地的人不太確定是否要站在我們這邊。有一些市議員也支持我們，這是一件我們必需持續掌握的一件事。我們知道是誰站在我們這邊，但大多數的市議員不會支持我們。

奧斯卡：你們如何能夠對付那些工賊呢？

庫卡：我們正為著我們的權力和工作而戰鬥。我們一直繼續戰鬥，因為我們對穿過糾察線的工賊覺得非常憤怒。你想，像葛羅莉亞這種人在工廠做了23年能不覺得憤怒嗎？不

會想到叫工賊走開嗎？工賊現在不在乎是因為他們現在有工可做，有錢可賺。也許有一天他們會了解，雖然那也許會太遲。當你告訴他們，小孩們的前途會成問題，我們留給孩子們的唯一遺產是福利，是去贏得一份好薪水，那些工賊不了解這點。

葛羅麗亞：每次我們到糾察線上都使我們很難過。因為我們看到那些人進入工廠，我們自己雷扎人搶走了我們的工作。他們不像他們覺得羞恥。相反的，他們似乎不了解他們在做什麼，或似乎他們在做著某種正確的事；那是不對的。他們背叛他們自己的雷扎，並且他們正傷害他們自己。

奧斯卡：當你們以薩利納斯 (Sainas) 和工賊交涉時，你們怎麼做？

葛羅麗亞：首先我們告訴他們有關罷工的一切，然後我們威脅他們、向他們大聲怒叱。我們會有達到和他們有強硬對抗的地步。但是他們不斷的從各地來。我們把自己分成幾個分隊。我們有些人去一個鎮，另外的人則去別的地方。我們都做同樣的事情。逮捕開始，但我們沒有被嚇走。因為我們沒有錢，我們也沒有律師來替我們辯護，我們了解被抓並不是最好的策略，因為我們如果都被逮捕，那麼我們就不能繼續罷工。

庫卡：一群群的罷工者去不同的城市去告訴那些準備來工廠工作的人，我們試著和他們談。我們遇到衝突，遭受警察和工賊的攻擊，但我們仍然繼續設法和他們談。他們通常去購物中心 (shopping center) 等罐頭廠的車子。一旦他們看見罷工工人出現，他們就說：「讓我們離開這裡，我們不能去工作了。」連續幾天，那裡就沒有人等車子了。

我不知在吉爾羅伊 (Gilroy) 發生了什麼問題，他們抓了18

個罷工工人並且關入監牢。因為我們沒有律師，我們無法使被抓的人得到釋放，所以我們沒繼續那種策略。工會沒有在這方面幫助我們，我們必須靠自己，或等法官判決下來。一般說來，那是我們用的壓力策略。其他更戰鬥性的策略我們沒有用。我們試著跟他們談，試著向他們說理，但他們沒反應。我們嘗試說理、施壓力，但他們沒有變。

葛羅麗亞：其中一個策略是在罷工糾察線採取戰鬥性的行動。我們驚嚇過工賊，我們趕走他們。所以罐頭廠必需繼續雇用新的工賊。我們沒有給工賊有機會去學到像我們已有的經驗。這是廠方無法靠雇用工賊來使工廠恢復正常運作的理由之一。我們絕不給他們機會。

起初我們設法向他們說明，向他們講理。但是我們看到他們不在乎。他們只要去做工、去賺錢，我們的罷工對他們來說沒什麼意義。所有從墨西哥來的都知道罷工的意義。他們知道罷工是神聖的，應該受到尊重。

奧斯卡：大部份的罷工者和許多領導者是婦女，你們做了什麼事來保證婦女能夠扮演領導者的角色？

查韋羅：自從罷工以來，我就看到婦女扮演著一個很重要的角色。她們最努力奮戰，她們遭受的困苦也最大。她們看到我們的婦女在糾察線上，也看到工賊誇越糾察線。但事，這些婦女一直很有決心的在糾察線上。她們沒有氣餒，也沒有人要求或告訴那些婦女她們必需奮鬥。她們自己選擇和決定她們要去抗爭，而現在仍在抗爭。在這抗爭中，如果沒有那些婦女參加，我想我們的罷工早已經失敗了。

莉迪婭：我在食品委員會裡工作，我已付出很多心力在那裏，不只是爲了我自己，同時也爲了其他罷工者。有時我覺得我要離開這個委員會，因爲那裡有太多的工作。但我再

考慮時，我就不可能那樣做，因爲那並不只是我一個人，而是有幾千人須依賴每兩星期一次的食品分配。雖然事實上有許多婦女必需向他們先生爭取才能夠出外到糾察線上。但就我來說，我不需向我先生爭，他一直支持我，因爲他要我堅持到罷工結束。他很幫忙我，沒有他的支持，我想我無法再繼續。

葛羅麗亞：並非所有的男人都是了解的。另外一件事是大部份的人不是從大都市來，他們從小鎮來，他們有其他的想法。對於他們來說，女人是屬於家裡面的。他們沒有看過婦女涉及政治、批評工賊或任何事類似那樣。但我想這抗爭是屬於每一個人的，男人和女人，且因爲在這工廠女人比男人更多，所以女人必須更加參與。

庫卡：我想婦女已經學到自己在政治上發展。現在工會裡還沒有婦女代表，也許將來會有。在最近的工會選舉，罷工委員有一婦女領導者在工會幹部的候選人名單上，這是在沃森維爾的歷史上第一次。我希望在將來會有一個婦女當工會幹部來代表我們。

奧斯卡：現在罷工的情況如何？有什麼談判嗎？

索科羅：現在的情況是工賊越來越少，並且每天都換不同的人。每天進出的人很少相同。我們聽說工廠將倒閉了，他們現在不要談判。我們必需繼續戰鬥，沒有其他的方法我們可以做的。

莉迪婭：目前沒有談判，他們說罐頭廠將破產，他們欠了很多錢。現在他們說農產品生產者不要把任何產品給罐頭廠加工，因爲工廠欠農產品生產者很多錢。他們現在不用雇太多的工賊。我的看法是，沃森維爾罐頭廠要向我們——罷工者——表明，他們仍然贏著。他們仍然經營著工廠來促使

我們去別的地方工作，並且忘掉罷工。

庫卡：我想現在職業介紹所 (unemployment agencies) 正把人送去其他罐頭廠工作。所以我想老闆已和其他公司連絡好，告訴他們雇用這裡的罷工者，來看看罷工者是否放棄糾察線。但是我認為那並沒有發生。當工廠快倒閉的消息見報後，並且我們看到工廠會關閉一或二星期，我們了解工廠真的要倒閉了。但是他們（廠方）不接受這個事實。並且這是為什麼我認為其他工廠正在雇用罷工工人。但是我想沃森維爾的老板一定很失望，因為當他再度開工時，罷工糾察線仍然有人在那裡。我想像他仍然不接受這個現實。但是事實上他們將要破產了。

查韋羅：我看的是這公司仍繼續非常頑固。他們繼續聲稱他們不要和工會談判因為他們沒問題，但是曾在那工廠做幾年的我們知道那是個謊話。每天工人的數目越來越少。那些現在正在做的——工賊——，生產量更少，載有產品的卡車從工廠開出的數目是最低點。工廠老闆會必須關閉工廠是因為他欠農產品生產者太多錢，那就是說他已不能賺足夠的錢去付他已買的東西。看起來他越來越需要我們——像我們有經驗的人，曾在那裡做了好幾年，而且學到那麼多。我們的能力對他的進一步發展是不可缺少的。沒有我們，這公司是無法向前推進的。

奧斯卡：在罷工期間，你們曾經和一些左派團體有接觸，罷工這麼久以後，你們認為社會主義者的理想怎樣？

查韋羅：我們得到的支持，無論是從左派或右派來，我們都歡迎。我們都接受了，因為我們需要支持。但是我們後來了解大多數的支持者也都有社會主義的理想。我已經注意到社會主義的理想對工人階級，對做工的更有利，而不是對

有錢的，例如像雷根當局有利。我對我們得到的支持很感激，並且我希望那種支持能繼續的來。

庫卡：由於在墨西哥上過學校，我確實擁有一些社會主義的概念。在走出去罷工以後，我進一步意識到有需要和具有社會主義理想或其它理想的人相處。我也感激我們所得到的支持，這些支持來自何處倒並不那麼重要。為了爭取孩子們更美好的生活，將來我們需要繼續戰鬥

莉迪婭：我認為現在支持我們的是誰，是有錢人還是窮人，並不那麼重要，只要他們繼續支持我們。我們必須繼續團結一致。

庫卡：我們接受了許多支持，但在罷工中，有許多投機主義份子、投機主義黨，那些只是四處找罷工，想要利用我們。你可以看到許多事、政治如何被運作。

查韋羅：有一件事我在大城市的報紙看到的是，他們從不寫社會主義的鬥爭，爭平等的鬥爭。我們必須從工會會員本身發行的報紙和講真話的報紙才能看到那些事，像我們在《團結報》(Unity Newspaper)內讀到的，寫著我們在鬥爭中實際發生的事。有些事在本地的報紙從來沒登過，但《團結報》有登，所以我們能看到不同的事存在。

葛羅麗亞：我以前所有的有關左派團體的概念都是從報紙上讀來的。近來我對這東西知道得更多了，因為我們認識從各黨派來的人。我喜歡社會主義，它有真正的理想。我想我比在罷工以前了解更多的社會主義。

荷美爾工人的圓桌討論

劉格正譯

荷美爾工人的圓桌討論

劉格正譯

1985年8月，在明尼蘇達州奧斯汀市的荷美爾“旗艦”廠，食品和商業工人聯合工會(UFCW，以下簡稱食品工會) P-9分會的工人走出工廠罷工。早在7年前，荷美爾公司，在肉類加工(meatpacking)業最賺錢的公司，以關閉工廠作威脅來迫使P-9分會做巨大的讓步，一個在近年來被全美國食品加工(packinghouse)業雇主殘忍運用的策略。許多錢投資在奧斯汀建造的一個現代化工廠上，能用比其他工廠更少的工人生產更多的罐頭。

在1984年荷美爾刪減奧斯汀廠的薪水從每小時美金10.65元降為8.25元，食品工會(P-9所屬的總工會)認為這次無法從食品加工業主贏得任何東西，勸告P-9分會同意減薪。P-9反而選出新的領導者，承諾對抗雇主要求的讓步，並且雇用對抗公司運動公司(Corporate Campaign, INC.)的雷·羅吉斯(Ray Rogers)來協助他們。

P-9的罷工以很高的工人參與率和很積極的對外爭取支持為其特點。但是食品工會覺得P-9的鬥爭傷害了食品工會去監察食品加工業的薪水下降和「重建穩定」的努力。

1986年1月，荷美爾雇用永久的工人取代罷工工人而重新開了工廠。明尼蘇達州州長盧迪·佩皮奇(Rudy Perpich)召集了國民兵佔領奧斯汀鎮並且打散了罷工糾察線。食品工會在美國勞工總工會(AFL-CIO)的支持下，公開抨擊這罷工是個「自殺行動」。

P-9的反應是發動全國抵制荷美爾的產品，並不斷的移動罷工糾察線到其他荷美爾工廠。在愛荷華州的奧塔姆瓦

(Ottumwa, Iowa)，和內布拉斯加州的弗里蒙特(Fremont, Nebraska)，超過500名工人因為尊重P-9的罷工糾察線而被革職。對P-9的同情與支持從全國各地湧到，並且幾次支持罷工的遊行吸引了幾千人來奧斯汀。

3月時，食品工會取消對荷美爾的罷工制裁，並且切斷給P-9的罷工津貼。兩個月後，把P-9分會交給託管委員會，奪取P-9的銀行帳戶和在奧斯汀鎮勞工教堂的辦公室，並且宣佈罷工結束。9月，食品工會和荷美爾談判一個新契約，使每一個荷美爾工廠的薪水在3到4年內回升到每小時\$10.69元。在這個契約並不包含保證800個罷工工人能回去工作。

罷工者決定繼續杯葛直到所有的工人被雇回為止。許多人從事於成立新工會——北美肉類加工工人工會(North American Meat Packers Union; NAMPU)，並向全國勞工關係委員會(National Labor Relation Board)請願，要求舉行選舉來取代食品工會在奧斯汀廠的勞資談判的代理權。他們也期待其他食品加工廠的工人也會集體來參加新工會。

P-9工人和食品工會的持續衝突引起了勞工運動的激烈辯論。P-9的批評者責備P-9單獨行動，去爭取比其他食品加工廠較高的薪水，並且破壞和其他分會的團結。P-9的支持者則說食品工會以允許較高薪的工廠減薪來穩住薪水之企圖已失敗了。P-9分會的會長吉姆·吉耶特(Jim Guyette)說：「如果讓步要中止，它們必須中止在最能賺錢的公司裏的最能賺錢的工廠。」支持者認為實際上P-9穩住了所有食品加工業工人的薪水。他們認為無論如何絕對無法替食品工會破壞罷工的行爲作辯護。

當在這個訪問進行中，食品工會把罷工工人留在奧斯汀勞工教堂牆上的壁畫噴沙洗掉。這個壁畫表現了國際間工人

的團結，並且是獻給納爾遜·曼德拉(Nelson Mandela)的。

圓桌討論的參加者：

凱西·巴克(Katly Buck)：38歲，已婚，有7個小孩，P-9分會的前任財務秘書。「當我們走出工廠罷工時，是在接近我進入這工廠工作兩週年的時候。我也是一個在工廠受傷的工人，所以在過去這兩年大部份時間我沒有做工。」

梅利耳·依文斯(Merril Evans)：「我39歲。在我們走出去罷工時，我已在此工作了17年半。我的太太卡洛也在這工廠。她做了將近3年直到我們開始罷工。我們有7個小孩，其中3個住在家裡。我是第一代的荷美爾工人，並且也是最後一代的工人。」

拉利·克利克森(Larry Gullickson)：「我42歲，已婚，有3個女兒。罷工開始時，我差4個月就在工廠做了19年。」

吉姆·吉耶特(Jim Guyette)：「我以前是這個分會的會長，並且是這個分會選出的最後一任會長。我37歲，有3個孩子，已婚。在罷工開始時，我在這工廠已作了17年。我是我家第三代的荷美爾人。並且我想吉耶特一家在工廠的朝代將結束於3代。」

洛得·欣克(Rod Hinker)：「我40歲，在荷美爾公司18年，4個小孩的單身家長。我是第三代的荷美爾工人。」

林·休斯頓(Lynin Huston)：34歲，已婚，有一個兒子。P-9的副會長。「我是第三代的荷美爾工人。在我們走出工廠罷工時，我差4天就在那工廠做滿3年。」

雷·羅杰斯(Ray Rogers)：42歲，單身。對抗公司運動有限公司的主管，被P-9聘請來協助組織罷工對抗荷美爾。

史迪夫·沃坦馬克(Steve Wattenmaker)：「我在對抗公司

運動公司和雷一起工作。」

彼得·溫克爾斯(Peter Winkels)：P-9分會的事務幹事(business agent)。「我於1967年開始在荷美爾作工。我的爸爸於1922年開始替這家公司工作，從1933年就成為資深員工。正如許多其他在此地的家庭，他的兄弟、姊妹、姊夫、妹夫都在這公司工作。我想我們曾有一次把他、他的兄弟、他們的孩子、我的堂兄弟姊妹等全部年資加起來，我們將近有350年左右在荷美爾。在我的家庭這方面，每一個人都參加罷工，我已有3個小孩。」

訪問者是馬克·普魯道斯基(Mark Prudowsky)，芝加哥地區勞工支援委員會(Chicago Area Labor Support Committee; CALSC)主席。CALSC作了一些對P-9罷工的支援工作。

荷美爾圓桌討論

馬克：罷工對奧斯汀、對罷工工人、對家庭、對這個鎮上、對你們的小孩有什麼衝擊？

拉利：我不認為會有任何懷疑，這個鎮上的社交生活已經分裂了。有破壞罷工的工賊(scab)在工廠裏，有在工廠外的人。他們不會混在一起。他們很簡單的就是不會混在一起。你就是不會有背信的人和守信用的人住在一起。

吉姆：然後你看看家庭，家庭已被分裂了，有人離婚了。我可以再講一件事，有個工會會員去逝去了，有一個人去參加葬禮時被趕跑，因為他破壞罷工而在工廠做事。大家說：「這個人不同意你所做的，雖然他已死了，但其他的我們還活著，你在這裡不受歡迎。」這種分裂已經進入家庭內了，它引起家庭必須克服的巨大創傷。

要了解荷美爾的情況，必需要先了解奧斯汀的情況。這

裡並不是多樣性的工業基地或經濟基地。這裡是「一匹馬的鎮」情況，荷美爾付錢給提琴手，並且付錢給聽眾去聽提琴手的演奏，而P-9所做的是代表真正的離開那種情況。每個人必須去了解這事題是非常道德的，非常現實的，因為你無法走出這種我們走出來罷工的情況，除非事情能合理解決。

梅利耳：在不回去工作的800人中，我想會有500至600個家庭必須搬離這個鎮是去找工作，因為在這裡無法找到工作除非你替荷美爾工作。有一個住在我對面的回去工作，而他的兄弟沒有。那個在外面罷工的說只要他活著，他絕不和他的兄弟講話。那並不是一件你會忘掉的事。我不認為這個社區將會從荷美爾對我們所造成的損害中恢復過來。

P-9存在了50多年而沒有罷工，頭30年的建立是基於以力量來和公司相處。後20年是在處於放棄頭30年談判來的成果。到現在，經過20年來的放棄，工會說，我們不能再放棄了，並且決定去奮戰。又荷美爾打算要擊潰我們，而且他不在乎他們用什麼策略。他們用過的策略是犯法的。

凱西：我也是認為這樣，如果你開車到鎮上大街或購物中心，你看到所有的商店都關了門，顯示了罷工的衝擊。雖然生意人仍然不承認是P-9的工人使這鎮上的生意能夠維持。

林：工賊還沒有在這鎮上買什麼東西，並且在未來幾年可能也不會。他們遠至70哩外來此。他們來上班然後回家。他們甚至不想要被人在這鎮上看到，被人把他們和這家公司牽連在一起。

馬克：所以沒有多少人搬來住吧？

梅利耳：沒有，他們沒有一個人搬進來。實在有趣，你只要在他們下班時去坐在荷美爾公司後門外，5部開出來的車子，其中4部馬上進入高速公路然後離開，他們甚至不停

林：另外一件事，工賊對他們自己所做的，是完全摧毀了他們自己的尊嚴。如果你不相信，你應和我到鎮上走走。你可以看出誰是工賊，不管他們穿什麼，或開什麼車，因為沒有一個工賊敢正眼看我們。假使他們走來，他們把眼睛看著地下。你總會看出誰是P-9的會員，因為他們總是抬起頭，並且注視你的眼睛。但是工賊絕不會，你可以把他們找出來。

罷工者的力量

吉姆：我想很不幸的，這個公司對這個鎮這麼做，因為我們就是這個鎮，我們從不要去毀滅我們的鎮。起初我們並不要展開這個抗爭的。但是，我認為事實上公司帶這些給我們：全家人在決定事情的程序上都是主要的份子、有針對下一代的課程、有關於其他鬥爭和這個鬥爭的電影，來幫助大家克服目前的情況。

絕望和了解你再沒有能力去夢想，是比其他任何事更能摧毀道德品格。林提到大家的品格沒有被摧毀，是因為他們相信他們已經做的事。最危險的人是那些相信自己在做什麼的人。我們相信我們所做的。我們不是危險人物，而是相信公平和正義的人。但是在公眾前，對於使中上階級的犯罪和其它可憎的罪惡永遠存在的人，我們是危險人物，因為我們只要求對的事。我們不要一個從費城(Philadelphia)來的律師告訴我們契約裏有什麼。我們要有一個契約，我們自己能了解的契約，那並不是不合理。

雷：我想在這裡發生最重大的一件事是：每個罷工的人和他們的家人都有個非常正面的、建設性的方法。而採用這

方法他們才能參與來共同解決嚴重的問題，並了解問題不能隔夜就解決。

甚至現在，你正處於你看到公司、銀行、國民兵、法院、地方執法人員、食品工會、和美國勞工總工會等，所做的每件事都是用來摧毀這些罷工者。爲什麼這裡仍然有勞工運動？爲什麼你在這裡，而且其他許多人走出工廠罷工？因爲這裡仍然有很強的運動。爲什麼？因爲他們是受這麼好的教育，這麼好的訓練，並且是這麼深入的參與，所以他們不需要一些勞工領袖從華盛頓來告訴他們抗爭是否繼續或停止。他們將會決定什麼時候這件事該結束。並且他們知道他們現在仍然會有很強大的行動。

對於一個分會，其中一件重要的事我們帶給這場抗爭的是，第一「概念」，一個全國性勞工領袖所厭恨的：授權給(empower)一般會員，授權給地方領導者的概念。我們提供工具來幫助工人這麼做。其中一件是：我們能夠用我們花了許多年建立的通訊名單來連絡全國各州5萬個工會領導者，並且也連絡到許多其它團體。我們能從各工會、全國的每一州的其他團體得到財政上的支援，外國也一樣。我們依照通訊名單找出工人，送出車隊。使他們破除和其他工廠、食品加工業內外工人間的障礙。並且他們超越這些，他們去各種會議，去全國婦女組織(National Organization for Women)。無論是勞工工會或其它團體，他們都去參加、去訴求。但是，那是一般會員，他們被授權了。

反之，在這個國家的工會領導者，他們一向做的是，基本上他們告訴一般會員：「看！你們真的不夠聰明能爲自己做任何事，你們必需看著我們的指示，並且我們有我們的律師，我們和我們的立法議員連絡，我們打你們的戰鬥，如何

？」事實的真象是戰鬥是從沒被打過。但是現在的情勢已使企業領袖和工會領導者都難以控制處理，因爲現在你有被授權的工人。

對荷美爾工人的支持

馬克：對支援的數量和廣泛程有沒有使大家驚訝？或者是在預料中？大家對這件事的看法呢？

吉姆：我們從我們最沒有期待的地方得到幫助。而在我們期待的地方，我們沒得到任何東西。那是指食品工會，因爲他們一直試著要中傷整個抗爭以及支援的機構，事實上已到達從大家的口內拿走食物的地步。

坦白的說，支持是令人滿意的、壓倒性的，因爲公正的意識存在美國的工會運動中。但是在美國工會官僚中，有太多的人被政治而不是被道德所指揮。他們當中有太多的人只想要永久保有他們自己舒適的地位。在工會運動裡最惡劣的犯罪是：你找到一些有原則的人，你選上他當幹部，給他們穿西裝、掛領帶，給他們一個辦公室和秘書，然後他們忘了他們本來是從那裡來的。

彼得：讓我告訴你關於支援的一個小故事。恰好在他們舉辦舞會的禮拜六晚上，我站在大廳裡沒跳舞，我和巴比·波兒金(Bobbie Polzine)在大廳的一端聊天，她是農民運動的巨浪(Groundswell)組織的創始人。我向她提到：「看！在這裡我站在一群失業罷工工人中和妳這個農民組織來的人談話，而在那一端是從非州國家會議(African National Congress)來的佛瑞·都比(Fred·Dube)博士。假使你兩年前說這會在奧斯汀發生，你大概會比地獄還瘋狂。」

吉姆：我們得到全國各地的支持。除此之外，有人在澳

州、日本、菲律賓、關島、紐西蘭、加拿大、英國、南非、歐洲、斯堪的納維亞——19個國家做支援的工作。真理是一件有趣的事，它較慢，但更有力。謊話較快，更靠不住。但如果我們有機會說實話，那就是全部要告訴任何在路上的人的。這抗爭得到的這種支援就如此累積而來，我想這在最近30年來的勞工運動上是空前的。這事件開始於某些非常現實的議題的一個很簡單的勞工爭議開始，轉變了本來是受挫折的，被故意不給能贏得戰鬥工具的美國勞工運動，成為廣大的運動。並且有人把這個做為他們反擊大公司不正義的運動的模範。

凱西：現在在全國主要都市有42個支援團體。當然那不應該只限制在主要都市，我們應該在小城市、甚至到地方社區建立支援團體。P-9是建基於草根的，我們不能忘記這點。

雷：對凱西的補充說明，當罷工開始時，我們立刻送出幾百個罷工工人到各地。我們在整個明尼蘇達州地圖做記號。我們帶了傳單到了一家又一家，遠超過50萬家。在傳單中，有一個表格可讓大家填寫寄回，或者有個要求樂捐的小信封。我們得到不少的捐款，有一個明尼那波利斯(Minneapolis)沒房子可住的人寄來了一塊錢，許多個人寄來了15到20塊錢。然後我們發現，到工廠門外罷工，許多人就會捐錢。在這運動發生的最有力量的事之一是這支援團體的整體概念，沒有一個支援團體是名義上的支援而已，而且每個支援團體都變成一個很積極的戰鬥力量，正和大家一樣，到全國各地建立支援團體，能真正的注入這樣的運動，幫助把真理找出來。他們能真正的反擊食品工會和萊恩·柯蘭德斯(Lane Kirklands；美國勞工總工會主席)所做所為的。

馬克：你們能說一些和勞工運動的其他人士交談的經驗嗎？

梅利耳：當我們第一次到外地和人交談時，似乎每個人想要知道的是，「你是會長嗎？」或者，「你是事務幹事嗎？」或，「你是執行委員會的成員？」，然後他們問：「你的意思是你只是一個普通的工人？」，「是的！是的！我不是執行委員會的一員，或者任何東西。」那似乎是衝擊大部分人的一件事，這裡有個跟大家一樣的工人站在一百個人的面前告訴大家發生了什麼事，以及將來要怎麼辦。「以前事情不是這樣做啊！」

林：然後當你解釋有100個其他像你們一樣的普通工人，到全國各地去說明同樣的事件，聽眾反應的情景，真使你吃驚。另外一件事是我們一直收到的信，寫著稱呼，「梅利耳·依文斯幹事」「梅利耳·依文斯第9分會會長」等。大家以為任何能去說明像我們對他們說明的人很顯然的是一個工會分會的會長。並且一個像我們這樣的普通工人能來說明全部的議題，包括全部的事情，似乎不太對勁。

吉姆：一個我聽到的最好的引證是從我們副會長說的，就是：「我們不是群眾和領導者，我們群眾是領導者。」每一個個人都有他的工作，並且有巨大的天份能運用，並且每個人的工作也和他旁邊的人的工作一樣重要。我們沒有等級制度，我們沒有一個制度使一兩個人去追求所有的榮耀。我們有一個情況是我們建立一個團隊，一個共同做的團隊，一個非常有效率的團隊，一個雷所說的團隊，一個美國大公司不能對付的團隊。這是我們在P-9內，也在P-9外試著想要去建立的觀念。我想那是尤金·德布斯(Eugene Debs)和約翰·路易士(John L. Lewis)，一些歷史上正統的勞工領導者勞工運動中嘗試著去鼓勵，使完美化的觀念。但是現在，你找不到正統的工會領導人，只有工會政客。

食品工會的態度

梅利耳：我們從不向食品工會主席比爾·溫(Bill Wynn)要求任何東西。我們所要的只是不要理我們。但他連這樣也做不到，他來此站在荷美爾公司的一邊。

吉姆：據我所知，食品國際工會（指食品工會總會）沒有在這次食品加工業抗爭中幫助或支持任何人。他們現在有工人在荷美爾廠外罷工，他們現在有工人在荷美爾的副屬公司FDL外罷工，但他們並不幫助那些工人，沒有一點指示、沒有支持、沒有任何東西。他們有加拿大工人在罷工，他們告訴加拿大工人我們將要抵制斯威夫特(Swift)的產品，但在美國這裡沒有人知道抵制這一回事。他們在康阿格拉(ConAgra)推動組織工會。他們無法在康阿格拉或杜爾(Dole)食品公司贏得組織工會，他們無法在愛荷華牛肉公司(Iowa Beef)組成工會。他們無法贏得任何組織行動，因為大家都夠聰明知道不要去付工會會費給丑角工會，來把他們的薪水、福利和工作談判掉。

林：連奧斯汀丑角俱樂部(Austin Clown Club)在我們鎮上都比國際工會（指食品工會總會）更受人尊敬。並且我認為你會發現到在大部份的鎮上那是事實的。那就是一個理由為何有人在俄亥俄州·克里夫蘭市食品工會的總部前形成糾察線，那就是個理由為何有40,000人在加州簽名要求比爾·溫下台。那是個理由為何請願已傳到全國各地。假使比爾·溫把他的地位交給大家重選，我認為馬默杜克(Marmaduke)一定在國際工會主席的選舉上大大的壓倒比爾·溫。因為馬默杜克不會咬餵養他的手，但是比爾·溫會。馬默杜克是連環卡通裡面的大丹狗。

「單獨作戰」的策略

馬克：一個國際工會對P-9的主要指控是P-9選擇「單獨作戰」。其中我看到的最強辯奪理的說法是聯合電器工人(United Electrical Workers)的遊說者，藍斯·康帕(Lance Compa)的說法，你們對這些爭論的看法是什麼？

吉米：面對著藍斯·康帕論點的是工會主義者在美國一直減少。而工會主義減少的原因是「為了全體的利益」他們整肅了工會運動真正的鬥士。藍斯的作為是借用舊工業組織議會(CIO)哲理，但他所缺少的是工業組織議會哲理中最本質的，那就是「對一個個人的傷害就是對全體的傷害」。他們對「全體的利益」真正的說法是「我們將把在荷美爾工作的1,400人忘掉，因為我們有其它工人會繼續支撐並且交工會會費給我們。」不過，在現實上他們打敗了自己，並且那種意識形態正破壞勞工運動。這是個一般大眾不能接受的意識形態。

彼得：當我第一次讀得到康帕的文件時，結果我跑去沖個涼水，因為我氣得全身冒汗。但使我震驚的是當他提到企業工會(enterprise union)正是食品工會一直在做的。當我們問食品工會食品加工業部門主席路易·安得生(Lewie Anderson)：「工會的策略是什麼？」我們一再的被告之他們的路線是「我們將去取得我們能得到的最好協議。」那正是他們以前在整個食品加工業上所做的。舊的食品加工工人聯合工會(United Packinghouse Worker)和肉類切割聯合工會(Amalgamated Meat Cutters)總是向最健全的公司下手，並且用來做其他公司的標準。(上述兩個工會代表食品加工工業直到1977年被吸收進入食品工會[UFCW]為止——編按)。食品

工會所做的是反過來從最衰弱公司下手並使成爲健全的公司降低資薪的例子。看看他們所做的：到處有不同的勞工薪資比率，在奧斯卡·梅爾連鎖廠(Oscar Mayer chain)，每個廠的契約中止日期都不同。以前每個廠都有一個共同的契約中止日期。現在沒有兩個廠相同。那就是對公司、對工會「企業化」。因爲勞資契約不斷的到期須重談判而使他們越來越油(有錢)，所以是他們得到利益的！當然不是工人。

凱西：我想替 P-9 辯護最好的論點就是在罷工時的活動。我們第一個主要活動之一就是用一隊超過 300 人的車隊到各地的荷美爾廠和工人交流，談我們爲什麼抗爭、爲什麼對我們如此重要、爲什麼對他們也重要。當我們擴展出去到全國各地，它已經不只是 P-9 的事了。這些事情不只發生在 P-9，這些事發生在所有的食品加工業工人身上。在所有的食品加工業，真的！它甚至不只限制在食品加工業而已，這些事發生在每一個產業上。並且假使大家不站起來，開始奮鬥，在抗爭中互相支援，那只會更加減少美國工人的力量及工會化。

洛得：其他議題我認爲在這裡也很重要。年資不應該放在談判的項目中。國際工會放棄年資制度而使工會衰弱。過去這是實際可行的，而現有大膽的，破壞工會的策略。過去我們在老工廠有麻煩時，我們只要停止生產線的工作，問題就會在那天解決。我的意思，我們過去有能力能夠那樣做，而現在我們不管怎樣都沒有能力。

林：在這個「單獨作戰」的策略，那是真實的。我們單獨去了。那只是因爲我們別無選擇。我們開會又開會，希望求得食品工會的一些支持。他們什麼都不給。他們甚至不核准我們去捐錢來幫助我們的會員。我們沒有選擇，只好單獨作戰。我想大家對於我們沒有食品工會的幫助而有能力單獨

做這些事覺得驚奇。事實上他們做了任何他們可以做的來阻止我們，來對付我們。

荷美爾是這個產業中最賺錢的公司。他們有比任何公司更高的每單位的資產收益比(dollar-return-per-asset value)，不只在肉類加工業中，並且也在所有的食品加工業。這是一個有能力付相當好的薪水和福利的公司。我們並不是在對付將束緊肚子，一個錢也沒有，或已破產、或申請破產保護的公司。我們對付的是一個賺了大錢，有超過足夠的能力來照顧他的工人的公司。

雷：並不是我們去「單獨作戰」，而是我們在沒有國際工會的支持下去作戰。因爲國際工會不要幫助我們，所以我們到外界並且建立支援。首先我們克服奧斯汀廠和奧塔姆瓦廠與弗里蒙特廠工人交流的障礙。在克服了荷美爾連鎖廠後，我們開始 FDL 行動，然後我們還要超越這些，整個運動的基礎是在於建立這個非常廣泛的支援聯盟。事實上這個行動所做的是建立了在本世紀歷史上爲了勞工運動的最大支援聯盟，當然至少在我這一生是最大的。

吉姆：「企業工會主義對抗產業工會主義(Enterprise unionism vs industrial unionism)是勞工官僚硬是湊在一起的，投合時好的用語，並且我不認爲這是對這個抗爭最好的描述。這次抗爭代表的是階級合作工會主義(corporate unionism)對抗基於團結的真正工會主義(real unionism)。它曾是「單獨作戰」的策略，但那是基於國際工會不幫助或支持的事實。它是基於我們要一些更好的前提。我們不要在人員方面繼續妥協，正像我們曾經被迫去做的。我們不再那樣做，無論是那些受傷的人，無論是那些我們「爲了整個運動的利益」而將被開除的人，或者是清除「X」數量的人從工會運動中出

去。我們不願那麼做，因為我得覺得傷害到一個人就是傷害到全體，並且由工會會員結合在一起來的統一則是公司無法對付的。

史迪夫：食品工會在這個鎮上所做的，把 P-9 託管一事，並不是要設立一個仁慈的獨裁者，來解決一小糾紛，來把工會分會交回給會員。他們要的是一個燒成焦土的方法。他們絕不要 P-9 和大眾再站立起來。你可以在法庭內的文件，和其他事情上看到。他們正在做托管的工作。其中一部份要把 P-9 託管的行動是在法院提出告訴對付 P-9，食品工會已經告了 P-9 分會，他們的意圖是對 P-9 報復。

事情並不像他們公開說的那樣。他們在幕後用訴訟、用託管、來保證不再有發生戰鬥的一天。那就是事實上這個託管委員會的實際目的。託管的另一個事實：在這個國家爲了要終止罷工而把一個分會放在託管的地位是非法。他們承認這乃是爲什麼他們要這麼做的原因，並且唯一的原因使他們能做了那麼脫線的就是他們有一“歪”法官。所以，另一個須考慮的因素：如果你放棄你的權利，如果你有權力而你放棄了，那麼要想拿回來是很困難的。大家下了決定，認爲我們是想要拿回來是很困難的。大家下了決定，認爲我們是在對的一方，並且我們要爲正義而戰鬥。

不撤退，不投降

林：對「不撤退，不投降」，這種「全部或沒有」的策略的關點引起了很多的爭論。爭論這點已經到離正題的地步。當我們說：「不撤退，不投降。」我們要這裡發生的是：我們要一個好地方工作。我們要好的福利，我們要的薪水，除了以上外，我們要能在一個不再繼續使人受傷的地方。

我的父親，我想，是個好例子，他做了 38 年。他的手腕骨腔 (carpal tunnel) 動了兩次手術。他的手大概沒有應有的力量的 15%。在我們的工廠內受傷率是相當高的，我們開始罷工的前一年受傷率是 202%。如果你在我們的工廠做一年，統計數字會告訴你，頭一年的工作你將會受傷兩次。

我們知道我們在一個使你健康惡化的地方工作。健康是一件不能用金錢買的東西。除此之外，他們刪減薪水和福利。我們大家以前覺得，並且現在仍然覺得，假使這裡不再是個做工的好地方，或甚至一個能做到退休而走出工廠仍有兩隻手和兩隻腳的還過得去的地方，那麼我們就不要在那裡做事。

馬克：這是一個好的觀點，因為我不確定別人了解那個到什麼程度。其中一件事這個公司和國際工會一直試著去描寫的是這是每小時 10 塊對 10.69 塊的區別，並且受傷的事從來沒被談過。

吉姆：我們在這裡不談俄羅斯輪盤 (Russian roulette)，我們是人，我們是用我們的手，用我們的身體來賺錢生活的人。這個工廠有機器人，但是機器人插入人體而不是插入牛肉。這裡有什麼東西不對勁，而這是這產業最新最現代化的工廠。就以人的健康來妥協的程度來說，而這也是一家這行業的領導者。我們不要在此妥協。

林：當你去那工廠做工時，你是把你的身體交給他們了，因為你知道，直到你退休時，你絕不會有全身在。

梅利耳：我們的上級工會試著貶低那點的重要性。工會到底在玩什麼遊戲，就像吉姆說的，用大家的健康和生命玩俄羅斯輪盤？他們是這樣做，因為他們試著輕視它，忽略它，就像它與任何事相比都沒份量似的。他們託管了領導層。然後，他們於 1986 年 9 月簽了一個毫無作用的契約，絕對沒

有提到受傷率的問題。我聽說醫院現在比以前治療更多的荷美爾工人。因此，受傷問題從沒被提起過。那些在工廠內的工賊，我們知道有些人已經失掉了手臂。

P-9 的託管

馬克：你們對分會被放在托管的地位的反應怎樣？

彼得：當發生時，我們和一般會員有個會議，解釋每件可能發生的事給他們。我說你們要怎麼做？你們要回工廠或你們要繼續罷工？我想當時有6個人，在開會的550至600人中的6個人說他們應回去做工。他們覺得他們已經罷工太過份、太久了。

馬克：對於當你們在戰鬥時，有時須要撤退來打另外一次戰役的爭論的看法為何？你們不要去補償你們的力量嗎？

吉姆：你不能以向後退來贏得戰爭，我告訴你。戰術上的撤退基於犧牲受傷的人，戰術上的撤退基於犧牲1,400人！我的意思是，我不相信那種策略，我不認為當你把你所有的戰士除掉時，你能贏任何戰爭。

梅利耳：在那契約上有一段他們不願對外說的，照字面上的意義給公司有自由手段去開除任何批評荷美爾公司的人。所以沒有所謂「活到明天再戰鬥」的情形，假使我們接受了那個契約，P-9分會將會消失不存在。公司將會很有效率的消滅工會。

凱西：OK！我要講一個故事。在年初我們和明尼蘇達州州長魯迪·佩皮奇開了一會會議，他認為我們應該作戰術性的撤退，才能活著將來再打仗。他用他本身做例子。他說他競選公職，當選了，再選時失敗了，再競選一次，而重新當選了。我們也可以一樣這麼做。

我問他假使在他落選後，他們訂一條法律說你曾在州長競選落選，你不能再競選了，你怎麼辦。這就是我們正面對的。對每個很活躍參加罷工的我們，給我們的新契約沒有我們強調和爭取有關安全問題的條款，更不用提工作保障了。所以誰能活到將來有一天再作戰？並且我想這正是我們現在的處境，為什麼我們不能像一些人說的做戰術性的撤退。對每一個會批評公司的人並沒有工作保障，並且沒有任何再重雇的餘地來解決被解雇的人。

雷：有時當你說：「看看，我們不能再繼續向前了，因此我們必需做些決定以後再戰鬥。」事實上那些人仍繼續向前奮鬥。他們不斷的奮鬥，那是一件能建立許多支持的事。我發現令人難以相信的是以國際工會處理這個情況的方法：你能關掉抗爭，然後再開啓抗爭。他們基本上使大家不可能突然說：「停止。」然後再戰鬥。他們的情況已經到這個地步了。這是一種假使大家不繼續奮鬥，大家就沒有任何機會做任何事，將來也許絕對不會的情況。

彼得：不只是那樣，我們早已等了八年才再戰鬥，撤退等新廠建立。我記得在70年代說的大話：「不要擔心，只要我們等到新廠建好，我們就能叫他們做任何事，而且，任何時候只要我們願意就可以壓制他們」等等。

雷：這個「不投降，不撤退」的事，這個戰鬥早該結束。我們早應贏得這戰鬥幾百次。只有一個原因從開始就阻止我們贏——食品國際工會。公司也會要，在某時，來妥協。我不確定他們在什麼情況他們能妥協。

馬克：讓我想一下，假使我能夠試著總結意見。基本上，對於工廠內嚴重的情況，對於202%的受傷率——每一步，都有個民主投票，大家覺得與其回去做工並且特別在這些安全間妥協時，不如失掉他

們的工作，不在那工廠做，到別地方做事，或者找其它的情況。這種結論公平嗎？或不準確？

吉姆：不，那不準確。這就是我們的工作，這是我們的社區，並且正如林說的，我們的身體進入了工廠，我們要求一個可以安全工作的地方。我們不是說我們寧願有其它的工作做。這是我們的工作。這是我們繼續奮鬥的理由，這是我們的鎮。是我們的生計成爲問題。

最後這個公司將必需做對事，因爲，正如雷說的，這是自我保存的問題。我們在外爲我們認爲對的事而奮鬥，而激發我們的乃是現實的顧慮。

這個公司只被錢激發。現在，對我來說，這家公司如能維持一個安全的工作場所，在經濟上，是合算的，因爲這樣能減少他們在工作場受傷的開支。但這個公司的策略是利用失業高失業率，利用羅納德·雷根在美國的政治舞台，來使人受傷害，使他們經營之不當，由美國大眾來承擔受傷的人。

P-9 的決策

林：你知道，另一件事被談論的是：「執行委員不應該叫大家繼續在廠外罷工。吉耶特不應該叫每個人出去罷工，他早應該把大家送回工廠。」我們把這個問題帶到大眾前，爲此大約討論了6小時。這議題的正反兩方面的意見都被每一個人聽到。每一個要講話的都有機會發言，而且都發言了。那是一個很久的會議。有許多討論，其中許多爭論很激烈。大家決定他們要留在廠外罷工。我們覺得因爲那個決定影響每個人，每個個別在外罷工的會員，而那些人是應該做決策的人，不是在執行委員會的9個人。

馬克：我想那可能是在這次罷工裡面我所欣賞的主要的事。沒有一個人離開奧斯汀時會相信大家會被誤導或被要求保持沈默。

拉利：如果你讀報紙、刊物，每一件食品工會發行的，那就是他們所暗示的。但是事實並不是那樣，從來就不是那樣。

凱西：執行委員會在那天晚上建議回到工廠做工（1986年1月，在國民兵駐進奧斯汀鎮後；編按）

梅利耳：對呀！但後來被拒絕了。

馬克：你是在談回廠做工，用工廠內鬥爭策略嗎？

梅利耳：是的，但是會員大眾拒絕了。執行委員會建議我們回去工作，這是會員大眾和執行委員會意見的分裂。這並不是全無異議的投票，但是他們建議我們回去工作，而會員大眾以80%的票數拒絕了。事情大概是這樣的。

將來的計畫

馬克：此刻P-9奮鬥的目的是什麼？現在的情形如何？目前大家追求的主要目標爲何？

吉姆：荷美爾在它的總部、在奧塔姆瓦、和亞特蘭大的其他工廠正在裁員。他們提到將在休斯頓、達拉斯裁員。這公司已受到傷害是毫無疑問的。聯合支援我們的團體呼籲全國抵制荷美爾的產品，和全世界抵制荷美爾產品，直到每一個人取回他們的工作爲止。勞工運動必需了解到，當人們買一罐Spam（荷美爾豬肉罐頭），他們不只是買東西去餵養他們的家庭，也是他們贊成這家公司的勞工政策，而且那個勞工政策影響肉類加工業的其他每一個人。能影響肉類加工業的也影響在美國的每個人，無論白領或藍領，因爲這會在經濟上造成波浪型的反應。

然而，大家仍繼續在奮鬥，因為我們要拿回我們的工作，並且因為這不只單單只是個工作的議題。策略上是繼續「對抗公司運動」，建立起來的策略。它是個能贏的策略，並且我認為北美肉類加工工會是大部份人將會投票贊成的，因為它是個正當的、真誠的組織，以誠實為其動機，並且公平的代表大家，來代替現在和我們對抗的工會。這是目前我們關心的策略。

梅利耳：假使食品工會把我們交付託管以後，在談判契約時，放入一些有意義的言辭，包括那些導致罷工的事情，其中之一為召回罷工工人，我們現在就不會在此談論這個問題了。假使契約中有對召回工人的問題上，寫一些有意義的言辭，抵制早就會結束了。

彼得：他們把召回的時限訂為2年。我想那引起每個人的憤怒。有些人仍然有個錯誤的觀念，那就是假使大家停止抵制，他們就能回廠工作。國際工會主要的說法是：「再信任我們一次吧，只要我們停止抵制，一切事都會圓滿的解決。」沒有人買他們的帳。

北美肉類加工工人工會 (NAMPU)

馬克：讓我們來談NAMPU吧。NAMPU目前有什麼計劃？大家認為NAMPU在這時期會面臨那些主要障礙？

凱西：我認為NAMPU所面對的障礙和P-9一樣。你已經受到食品工會的誹謗，你有食品工會嘗試聲言反對工會民主。在最近一期由食品工會的人出版的「工會主義者」(Unionist)內，他們說，NAMPU幾乎保證你再度走出去罷工的權力。NAMPU並沒有這樣講。有契約在，那並不是意味著大家就會沒工作，就會再罷工。NAMPU出來保護個別會員

的民主權力，而食品工會無法認識到這點，而他們攻擊NAMPU唯一的方法只是開始用謊話、虛偽曲解NAMPU的目的和目標。

馬克：NAMPU的策略有那些重點？

拉利：強調這是，將來也是個具有民主權力的工會，各工會、各分會管理自己的事。

馬克：有沒有針對特定的連鎖工廠？你們是否針對有組織的勞工而不針對無組織的勞工嗎？

拉利：沒有。願意聽的任何人。是否有組織或沒有組織並沒有造成任何不同，NAMPU都會去並且對他們說明。

梅利耳：NAMPU代表著，比其他任何東西更多的——工會民主。北美(指NAMPU)不是要來叫你做你不要做的事。他們最不可能承諾的是我們正努力擺脫掉的同一種工會主義。你知道，他們不會來此，企圖告訴你該怎麼辦。他們願意在你的鬥爭中幫助你取得你要的東西。

林：要不是為了食品工會，就不會有北美肉類加工工人工會。至於重新發憑照給P-9，我們向來把這當作一個可能性。我想許多人內心相信，只要時間一到，食品工會會做對事。但是他們把我們交付託管，而且我們開始看清食品工會的作為，我們已沒有一個民主工會。就我們所知，在我們今生，明尼蘇達的奧斯汀可能不再有民主工會存在了。起初大家說：「它可能那樣壞嗎？」現在他們看到它是那麼的糟。結果，他們覺得為了要有個民主工會，就不能跟隨食品工會。現在大家在P-9都沒發言權了。

重建勞工運動

馬克：你認為現在什麼是肉類加工業工人鬥爭的重點項目？現在

肉類加工業工人是在防衛或攻擊的位置？我們應怎樣來重建勞工運動？

拉利：我想肉類加工業工人是在防衛的情勢是毫無疑問的。你可以看到當那些食品工會高層談判者在契約談判時所做的。他們不要求多一點，他們問公司需要什麼，然後嘗試放棄比公司要求的少一點。每一件事都在「放棄」這種模式，他們一直降低、降低、再降低。任何人甚至只是嘗試去那樣談判都會令我們厭惡。他們只是要試圖放棄少一些。他們知道他們必須放棄一些來得到一個契約。然而，他們根本不要求任何正面的事。

梅利耳：我們讓會員大眾來決定工會要做什麼，如果你把工會民主放回工會裡，工會將會自己運作，朝向對他的會員最有利的方向去。今天美國工會的問題是，工會被少數人爲了在高階層的少數之利益而經營，那些人並不關心會員大眾。

馬克：可以說一些最近幾天P-9壁畫被噴沙刷掉的事嗎？

凱西：這個工會會館是屬於奧斯汀勞工中心的。奧斯汀勞工中心的會員或股東，照法律文件附則，則屬於P-9名望不錯的會員的。奧斯汀勞工中心，從開始起就把建築物和地租給P-9分會。P-9現被託管，因此托管人就是奧斯汀勞工中心的房客。我們，P-9分會會員，仍然擁有那個財產。食品工會決定要除去象徵全世界勞工鬥爭中工會團結的壁畫。他們決定要除掉它，因爲它對奧斯汀這裡的「恢復過程」是個損害。它是過去幾年來慘痛抗爭的提醒物。

許多會員和支持者在外面抗議對壁畫的毀壞。我走過他們所謂的「界線」——當他們正以噴沙除壁畫——而我走到停車場，離壁畫還很遠，但是只是在停車場，他們就叫我離

開。我拒絕了。我的根據是：這是我們的地，並且我，是這個建築的房東之一，只是來查看房客在做什麼，破壞了什麼。我一再被威脅會被逮捕，然後在我們自己的土地上以非法穿越被逮捕。塗掉對這鬥爭的記憶，乃是最毀滅性的悲劇。

林：我想最遺憾的一件事並不是壁畫是獻給P-9的，而是壁畫是獻給納爾遜·曼德拉和勞工歷史的。

凱西：從國際工會來的一個傢伙說他對納爾遜·曼德拉如何捲入這個壁畫覺得很驚訝，那傢伙說：「我全力贊成反對南非種族隔離政策，我沒看到南非黑人的鬥爭和全部爲白人的明尼蘇達奧斯汀有什麼關係。」第一，奧斯汀並非全是白人。第二，假使那傢伙注意到他的會員名單，我們P-9分會有黑人會員。另一個錯誤是我認爲納爾遜·曼德拉和P-9在爲何而戰鬥有許多相似之處。唯一不同的是納爾遜·曼德拉是爲了爭取和這裡的美國工人同樣的平等而奮鬥，而我們是爲了維護我們已有的平等而奮鬥，爲了不被拉低工資和工作情況到像南非目前的情況而戰。許多反種族隔離政策的團體已經看到P-9鬥爭和在美國其它地區發生的鬥爭的相似點，並且和反種族隔離政策運動比較。那傢伙是這麼的無知識以致於不了解反種族隔離政策運動是爲了什麼，實在令人心傷。工作平等、工作保障、和工作安全是全世界工人的問題，並不只是爲了P-9而已。

馬克：在這鬥爭中有件可能使那傢伙覺得奇怪的是：每件外界發生的重大事件都被帶進來討論，從農民到南非，從礦工到美國印地安人，大家談論著每件事。大家受到教育而能認清大家鬥爭的共同點，以及認識大家必需互相支援彼此的抗爭。當然，這並不是工會運動過去運作的方式。他們不喜歡這種運作。他們不喜歡這種連繫。

梅利耳：那個壁畫爲了一個理由，而且只爲了一個理由

而被噴沙塗掉，而那就是荷美爾公司要把壁畫除掉。真的是荷美爾要求的，並且食品工會又再一次的照荷美爾的吩咐去做，塗掉壁畫。雖然那個壁畫是描寫工會應該主張的事情。

凱西：我想，也是令人諷刺的注意到，因為他們並不是這行業熟練的工匠，而且他們決定親自做而不願雇用工會的人把壁畫除掉，對牆壁噴沙。他們嘗試自己做，經過一陣子的徒勞白費力氣後，才了解要把整個壁畫塗掉將要費很長的時間，他們集中於壁畫中的特定部份，一定要保證塗掉，而那些部份是：反種族隔離制度、團結、農夫的拖曳機和農夫、「使一個受傷就是使全體受傷害」、人物的臉孔，「P-9」，任何鼓勵工會團結和支持反種族隔離制度運動的字辭。獻給納爾遜·曼德拉的言詞是他們集中的地方，所有壁畫上真正的重點，他們決定要特別塗掉那些。

鬥爭中得到主要教訓

馬克：我的最後一個問題是，什麼是在對抗荷美爾鬥爭中，勞工運動能總結的主要教訓？

林：我想有一件事是，大家擁有世界上所有的力量，但大家不了解這點，正如彼得說的：「一個人就能使這世界改觀。」你能想像會發生什麼事，如果我們有4個P-9在外罷工，或者有2個，而不是只是一個嗎？

吉姆：我認為主要的教訓是：民主是一件奇妙的事。當大家了解民主是什麼時，每個人都想要它。並且，……不，我不認為那是主要的教訓。我想主要的教訓是我們在勞工運動過程中一直打擊我們自己。我們曾允許一些領導者來下命令，在何地、何時、如何、和用什麼工具來戰鬥。坦白講，我認為許多在言詞上戰鬥性最強的人早忘了如何真正的去反

擊。群眾本身將必需帶頭去反擊，而且群眾本身將必須了解政治不能指揮一個戰鬥或一個鬥爭，道德問題和道德議題才是主角，並且群眾擁有巨大的經濟購買力。大家必需去了解在鬥爭中經濟購買力一定要在各場合用來幫助別人。我想如果勞工運動能像以前一樣的團結起來，使我們能改變影響每個人的社會結構，成為對我們更有利的社會結構，這將使全國的老闆們感到害怕。

罷工的女人

皮霍特

洪哲勝 譯

罷工的女人

皮霍特

明天
 當太陽的光線
 通過窗戶進入
 妳的家
 妳的兒女會從床上躍起
 來迎接全新的一天。
 他們會看到妳
 既年老又衰疲
 匆匆跑去工廠
 他們也會記得昨天
 妳使自己
 身列罷工警戒線上
 餵養著他們
 妳將會看到他們
 「好一條漢子」
 「好一個小婦人」
 思考著
 「鬥爭划得來」，妳會說。
 直望著鏡子
 它會告訴妳
 時間使妳的皮膚枯乾
 而妳會回答
 妳的皮膚誠然如此，
 但是妳的精神

既堅強又富戰鬥力
 還很年輕呢。
 明天，罷工的女人
 妳會親吻朵朵玫瑰
 它們帶刺的枝椏今日
 正折磨著妳的身體。

罷工的婦人人

皮霍特

明仔再
 在日頭的光線
 透過窗仔入去
 您 dau(家)的時陣
 妳的囡仔會由眠床頂跳起來
 來迎接全新的一日。
 伊會看著妳
 老 kok kok 擱壇 tuh-tuh(很老，很疲倦)
 用走的去工場
 伊(in)會記得昨昏(tsa-hng)
 妳將家己(她使自己)
 排在罷工警戒線裡
 著給伊飼
 妳會看著伊
 「一個好漢」
 「一個轉成的婦人人」

著思考

「鬥爭有價值」，妳會講。

對鏡直直看

伊會給妳講

時間予妳的皮膚乾攝 (ta-liap ; 乾癟)

妳會按呢回答

妳的皮膚嗎，無錯

但是妳的精神

又攞堅強又攞愛拚

猶攞真少年。

明仔再，罷工的婦人人

妳會去啣 (chim ; 吻) 一蕊攞 (koh ; 又) 一蕊的玫瑰

伊彼 (hi) 的 (那些) 有刺的枝，今仔日

抵仔好咧傷害妳的身軀。

※作者皮霍特 (Pixote) 是一位拉丁美洲的流亡詩人。

沃森維爾的觀察

帕英

洪哲勝譯

沃森維爾的觀察

帕英

洪哲勝譯

妳知道嗎，瑪利亞？
 這個沃森維爾已經和
 昨天的不同
 照耀咱們的陽光
 既憂鬱又陰沈……
 妳看到嗎，瑪利亞？
 連咱們也已經不再是
 同樣的人。
 體面的工人
 有家要養
 卻被當作卑怯的罪犯……

妳知道嗎，瑪利亞？
 法官和警察
 沒有保持中立……

妳知道嗎，瑪利亞？
 咱們應該使自己
 飢餓至死
 咱們才會被當作
 典型的好公民
 妳知道嗎，瑪利亞？ 妳知道嗎

沃森維爾的觀察

帕英

你敢知影，瑪利亞？
 這個沃森維爾已經和
 昨昏的無像
 照咱的日頭光
 又復憂愁又復昏暗……
 妳敢知影，瑪利亞？
 連咱嘛已經變做不是
 共款的人。
 有體面的工人
 有家要 (beh) 飼
 煞予 (ho) 人準做下賤的罪犯……
 妳敢知影，瑪利亞？
 法官和警察
 攏無保持中立……

妳敢知影，瑪利亞？
 咱應該予家已
 餓餓 (iau-iau) 予死
 咱才會乎人看做是
 好公民的模範
 妳敢知影，瑪利亞？ 妳敢知影？

※作者帕英 (Payin) 是薩爾瓦多的流亡詩人，他深受沃森維爾
 罷工者的感動。

和老板在一起的某天

帕英

洪哲勝譯

和老板在一起的某天

帕英

洪哲勝譯

(在罷工警戒線上)

早安，老板

你好嗎

一向如此的討厭鬼

人家告訴我

你昨天失眠了

因為你滿腦子是

前天所受到的打擊

我在這裡

兩袖清風卻心滿意足……

帶著我的小孩子。

我告訴你，你的豬糞

昨天逮走了卡利托斯。

午安，老板

別再做討厭鬼

別再做大壞蛋

把應該給我的都給我

不要再這麼荒唐透頂了。

晚安，老板

回去你的床上吧

可別忘了，明天

新的打擊等著你。

是啊，瑪利亞會來這裡

詛咒你的媽，還有

你的姑母、姨母

再見，再見，老板

你這個討厭鬼

你這個大壞蛋

和頭家作陣的某一日

帕英

(在罷工的警戒線裡)

賢早，頭家

你敢好勢無

這個死無人哭的

人給我講

你昨昏暈不會去

因為你歸頭殼擺是

前日所受的打擊

我在此

無半仙，不過真滿足……

掛一幅我家己的牌仔。

我給你講，你的豬仔

昨昏給卡利托斯掠掠去。

午安，頭家

不要攞 (mai kok ; 不要再) 做死無人哭的
不要攞做歹心的人
應該予我的攞予我
不通攞再彼爾癡頭

晚安，頭家
轉去倒在你的眠床
不通不會記得，明仔再
新的打擊咧等你。
無錯，瑪利亞會來此
罵您娘，復再
罵您的阿姑、阿姨
再會，再會，頭家
你這個死無人哭的
你這個歹心的人

罷工是怎樣洶湧起來的！

美國勞工史上光榮的一頁

——荷美爾罷工記

劉進興 著

罷工是怎樣洶湧起來的！

美國勞工史上光榮的一頁——荷美爾罷工記

劉進興 著

去年（1985）八月開始，美國荷美爾公司奧斯丁廠的屠宰工人爲了爭取起碼的尊嚴，展開一場大罷工，向貪得無厭的資本家宣戰。在這場罷工裡，屈服於保守浪潮的總工會背棄工人，明尼蘇達州州長出動國民軍鎮壓工人，而荷美爾公司的資本家，更以一貫威脅利誘的手法，讓部份餓著肚子的工人出賣了自己的靈魂。

經濟的衰退，雷根政府的保守，使美國一九四三年以前用政權力量對付罷工的時代再度來臨。但是，荷美爾的工人們並不因此而氣餒，反而更加奮戰不懈。因爲，他們知道，工會運動的新火花不會從天上掉下來，而是要用大無畏的犧牲和戰鬥一寸寸爭取得來。

戰鬥！荷美爾事件告訴我們：只有冷靜的判斷、持續不斷的戰鬥，才是對抗資本家與政權力量的唯一真理。

清晨四點鐘，200名工人在工廠大門口設立罷工警戒線；到了七點鐘，人數增加到四、五百名，大家一起圍站在工廠門前的大馬路旁。

背叛工會回來復工的人，頭壓得低低地，不敢正視周圍憤怒的夥伴。罷工的人群大罵他們：「工賊！沒種！」，而他們只是低著頭，默默開車進了工廠。

只有少數幾個工人敢跨越罷工線去上班。一位工人太太說，她先生絕對不會背叛工會：「他如果那樣作，我一定打

死他！」

這樣的景象，令人想起電影「怒河」中的一幕，資本家用金錢誘惑餓著肚子的工人，讓他們違背自己的自尊以及對同伴的誓言，企圖使工會爲工人爭取應得福利的努力功虧一簣。面對同伴的辱罵、吐口水，他們猶豫、羞愧，但最後，還是出賣了自己的靈魂。我們要爭的不只是工資，而是作爲一個人的起碼尊嚴！

今年一月，我在美國明尼蘇達州南部一個叫奧斯丁的小鎮上，親眼目睹這幕大罷工的景象。上千名荷美爾公司的屠宰工人和資方長期對峙，阻止復工；資方則勞動州長，調用國民軍鎮壓工人。事實上，這場驚動全美的罷工事件，已經進行了好幾個月，雙方在工資談判只相差六角九分（每小時）時，居然宣告破裂。很顯然地，工人真正要爭的，並不只是這區區幾毛錢。

勞方的律師羅杰斯在一場電視辯論中這麼說：「不要把問題曲解成六毛九的問題，工人要爭的不只是工資，而是作爲一個人的起碼尊嚴！」

確實，從這場荷美爾屠宰工人罷工的事件中，我眼見美國工會運動迸出新的火花。美國「全國工人反退讓聯盟」快速興起，而爲社會正義以及整個工人階級奮鬥的精神，也在「如非現在，更待何時？如非此地，要在何處？如非我們，捨我其誰？」的口號中，孕育新的生命。

引起罷工事件的資方，是具有九十四年歷史的荷美爾公司。這個由喬治·荷美爾創立的家族企業，是全美最大的肉類食品公司，1985年的營業額有15億美元（王永慶的「南亞」，同年營業額才9億美元），盈餘高達三千九百萬美元。

工人不能再無條件忍受資本家得寸進尺的貪婪

荷美爾的屠宰廠遍佈全美各地，總部就設在奧斯丁。這裡擁有一個最現代化的工廠，僱用員工1,500人。奧斯丁鎮兩萬六千名人口中，不是荷美爾的員工或家屬，就是依附荷美爾而生存的衛星工廠、餐廳的員工。

可以說，荷美爾是奧斯丁鎮最大的主顧，它控制了整個奧斯丁鎮的命脈。

荷美爾的屠宰工會叫P-9，是全美食品聯合工會(UFCW)屬下的一個分會。1933年經濟大蕭條時期，荷美爾曾經發生一次大罷工，P-9分會就是那時候成立的。

經過那次罷工，當時的老闆傑·荷美爾（喬治·荷美爾之子）出面保證合理調整工資以及注重工作環境和生產品質，並成立了一個「荷美爾基金會」。透過這個基金會，公司將部份盈餘回饋到地方建設與教育福利。

那次改革後，荷美爾有52年之久不會再發生罷工。荷美爾公司也由家族經營，轉變為由荷美爾基金會所控制（股份45.6%）的現代企業。

五十年來相安無事，最近還是被打破了！因為工人無法再忍受資本家得寸進尺的貪婪行徑。

工人說：爲什麼只要求我們作無止境的犧牲？

70年代以來，美國屠宰業進入戰國時代，非工會的屠宰廠以超低工資介入競爭，逼使許多業者破產；大財團趁機四處收購屠宰廠，有的買了再賣，出入之間暴得巨利。有的買了之後將工廠關閉，另作他用。一時之間，屠宰工人大批失業，人心惶惶。

1978年，荷美爾的老闆用工人這種危機意識，以遷廠作要挾，要求奧斯丁廠的工人共體時艱，在工資上讓步，以協助資方興建一個價值一億美元的現代化屠宰廠。

P-9的工人害怕失業，只好答應將兩千萬美元的工作獎金（平均每人負擔一萬兩千美元），低利息借給公司運用，並且在合約中保證7年內不罷工，以及新廠完成後努力工作，提高生產力20%，才保住飯碗。資方也向他們保證，將來新廠落成，工人的工資不會低於舊廠。

1981年，資方再度要求P-9讓步，要他們凍結82年到85年3年的工資，換取82年間不關廠的保證。

1982年8月，新廠開工了。它擁有最新最自動化的設備，一分鐘之內可以生產440個火腿罐頭，每個小時可以切出1,600個豬肩胛。因此，1984年荷美爾的利潤打破歷年紀錄。根據當時美國「商業周刊」的報導，荷美爾有一億美元的資金可供擴充，P-9的工人們覺得，他們的犧牲總該告一段落了吧？

不料，1984年10月，荷美爾反而要求全美各廠減薪23%，即每小時工資由十塊六毛九降為八塊兩毛五。他們對奧斯丁廠毀約的藉口，卻是合約上有個「但書」，即全美屠宰業平均工資下降時，資方「得作調整」。總工會說：時機太壞了，你們要讓步、讓步！

但是，荷美爾的高生產力，在屠宰業中一枝獨秀，所謂「得作調整」，可並不是非調整不可啊！UFCW乃發動全美八個荷美爾廠起來罷工。一再談判的結果，荷美爾願意把工資提高到每小時九塊錢（降了一塊六毛九！），但是很多福利都減少了。UFCW滿意了，他們以為時機太壞，因為很多小廠沒有工會，工資才六塊錢一個小時，很難討價還價；大

廠工會應該暫時讓步，先把小廠工會組織起來，提高他們的工資；先讓水漲，再求船高。

P-9的工人卻覺得，犧牲已經夠多了！奧斯丁廠是靠他們的犧牲才建立起來的，荷美爾沒有理由只是爲了向其他廠看齊而要他們再減薪。1984年12月9日，3,000人在奧斯丁街頭遊行抗議，P-9會長吉米·蓋岳指出：「如果這個最新的廠也要減薪，其它舊廠小廠更有理由說競爭不過，而要再減薪，如此惡性循環不已，總是工人吃虧；要打破這個惡性循環，就不能不在這個最賺錢的公司的生產力最高的廠，堅持到底，毫不讓步。」

1985年5月，奧斯丁廠和資方的合約期滿。8月，1,400名P-9工人開始罷工，P-9得不到母會UFCW的支持，只好從外面聘來一位罷工戰略顧問雷·羅杰斯。這位羅杰斯，當年應用一套「全面戰略」，把傳統的罷工擴大到各個層面，來對付南部一個17年來不准員工組織工會的史蒂文生紡織廠。他們發動各教會各工會將存款由史蒂文生的相關企業銀行中提出，又發動婦女團體拒買與史蒂文生有關的AVON化粧品，逼得史蒂文生只好在1980年破例與全美紡織工會談判，羅杰斯因而名聲大噪。資方說：有話好說，爲什麼要找「陰謀份子」來幫忙？

P-9找來這個幫手，荷美爾當然很擔心，四處宣稱自己事自己解決，不應從外頭找陰謀份子來煽動工人。P-9不爲所動。他們說，資方既然可以僱用大批律師對付工人，爲什麼工人不能僱用羅杰斯來作智囊呢？

羅杰斯認爲，傳統的罷工方式無法奏效，因爲廠方很容易就可以找到代用工，甚至可以用其他廠生產量的提高來彌補一廠之停工；他主張向整個荷美爾的權力結構施壓力。頭

一個目標是明州第一銀行系統，因爲第一銀行擁有荷美爾16%的股份，而且在董事會有發言權。

於是，P-9會員到銀行門前散發傳單，要求第一銀行向荷美爾施壓力，否則號召各界人士將存款提出；許多工會會員都是第一銀行的客戶，銀行不能不緊張。但是因爲總會UFCW拒絕支持，P-9很難發動其他工會一起來共襄盛舉。P-9孤軍奮戰，仍然不屈。

不但工人們在苦戰，工人家屬也加入鬥爭。很多家庭只靠工會每週65元的罷工津貼過活，但是他們鬥志高昂。工人家屬組成一個後援會，除了在各地荷美爾廠散發傳單外，他們還開車到全美各地宣傳，爭取其他工會的支持。

各地工會漸漸體認P-9鬥爭的重大意義：在經濟繁榮的時候，資方總是說工人的薪資已經夠高了，不應得寸進尺；經濟衰退時，資方卻用減薪裁員來維持他們不肯稍降的利潤。事實上，荷美爾公司在以競爭激烈爲藉口，要求工人們減薪以共體時艱的同時，卻替他們的董事長加薪二十三萬一千元。對付資方這種「有福我享，有難你當」的詐欺手段，工人應該團結起來，堅不退讓。

被剝削的工人應該站在一起並肩作戰

工會中心幾乎全天廿四小時都有人，有些P-9會員甚至三餐都在那兒，晚上大家在一起討論第二天的戰略。P-9工會中心的地下室成立了一個配給站，各地捐的食品罐頭日用品，在這兒每周發放一次；大家還將不用的衣物拿來這裡交換，以節省開支。

羅杰斯設計了一個「P-9家庭認養基金」，全美各地有700多個工會或個人透過這個基金，「認養」一個P-9家庭，

幫助他們付水電房租，度過難關；這些並不是慈善事業，這是工人們的大團結。天涯若比鄰，被剝削的工人們站在一起，像一家人般地互助，像同志般地共同作戰。

經過四個多月的對立，雙方恢復談判。1985年12月，荷美爾稍作讓步，透過聯邦仲裁員提議將工資升至美金十元。1986年元月3日，P-9會員投票以三比二否決了這個提議。

元月十一日，雙方再度協談。荷美爾說每小時十元已經是此時屠宰業最高的工資了，工會不應多作妄求。P-9堅持利潤滾滾而入的荷美爾沒有理由減他們薪水（本來是十塊六毛九），扣他們福利（原合約中裁員必須一年前預告的規定被取消了），公司也必須改進安全設備（奧斯丁廠自動化後，傷殘率增加了119%）。

那些穿西裝的資本家，才是殺人不見血的暴力！

荷美爾威脅說，資方要强行復工。P-9則表示將全力阻撓荷美爾僱用非工會工人復工。他們並將設立流動罷工線，到荷美爾的各廠去鼓動同情罷工。談判破裂，荷美爾宣布將於十三日復工，號召工人背棄P-9回廠。

十三日清晨，P-9的罷工警戒線設立，阻撓復工的行動展開了。少數背叛工會的人，被整個社區孤立起來，甚至到了朋友絕交，父子反目的地步。整整一個禮拜，P-9工人成功地阻止了荷美爾的復工計畫。於是，荷美爾宣佈，他們要開始徵用非工會工人。

元月二十日早晨，P-9工人用他們的車子將工廠大門堵住，阻止從各地湧來求職的非工會工人進入。群眾情緒激昂，甚至開始丟石頭攻擊求職者的車子。公司指控工人們「失掉理性，使用暴力」。

事後，明尼蘇達大學一位研究勞資關係的教授評論說，他感到驚訝的不是工人們「訴諸暴力」，而是P-9工人竟然能夠忍耐這麼久才「訴諸暴力」！

的確，當資方憑他掌握著生產工具，控制了勞工的工作機會，予求予取，任意剝削宰割時，那才是暴力，是殺人不見血的暴力！工人們一無所有，只有團結起來，靠著集體談判權這個最後的法寶來自衛，卻又被污蔑為滋事生非。如今，資方連集體談判權這個工具也要剝奪，要僱用非工會工人來打破工會時，他們怎麼能不憤怒呢？他們怎能不挺而走險呢？穿汗衫的「暴力」是果，穿西裝的暴力才是因；片面地責怪工人，是倒果為因，是故意忽略事實的不公平言論。

用政權力量對付罷工的時代又回來了？

二十日那天，憤怒的P-9工人成功地阻止了工廠的運轉，於是荷美爾決定使出資本家的絕招——政權力量的鎮壓。以維持秩序為藉口，明尼蘇達州州長緊急調用八百名國民軍進駐奧斯丁「鎮暴」。

二十一日清晨，手持鎮暴棍的國民軍將荷美爾工廠門口的大馬路封鎖起來，禁止P-9工人接近。這是號稱民主的美國難得一見的場面。雖說是維持秩序，實質上是幫助資本家來鎮壓工人。明尼蘇達大學教勞工史的柏曼教授說：「1943年以前那種用政權力量來對付罷工的時代又回來了」。

羅杰斯要求工人們，不要和國民軍發生衝突。他說：「我們的鬥爭不是一朝一夕可以成功的。我們一跟國民軍幹上了，今晚電視新聞一定馬上大事渲染，醜化我們，我們就中了他們的圈套。」工人們只好與國民軍列隊對峙，大喊口號，要求國民軍不能偏袒，應該也禁止非工會工人進廠。

同一個禮拜，P-9開始到各地荷美爾廠設立流動罷工線。二十一日那天，80名P-9工人開車到艾荷華州的歐圖馬鎮，在當地的荷美爾廠前示威。480名歐圖馬廠工人，因為不肯越過P-9罷工警戒線去上工而被解聘。

逼迫工人向資方妥協的總工會還能信任嗎？

國民軍在兩個禮拜後撤離。P-9工人又回去示威，他們每天清晨四點鐘將車子開到荷美爾廠前，將大門堵住。輪派到當天被捕的工人，將大門團團圍住。警方八點左右才能到齊，等他們將示威者逮捕，把車子拖走，這時早班工人才能進廠則已時近中午了。對於每小時能殺750隻豬的奧斯丁廠來說，這個損失是很大的。何況，荷美爾還要支出120萬美元，來加強警衛措施，而P-9更發動全美消費者抵制荷美爾產品，使他們損失更為慘重。

原本是勢均力敵的對抗，因為政權力量的介入而失去均衡。到4月底，荷美爾僱用了600名非工會工人，再加上400名違紀復工者，奧斯丁廠開始恢復生產。

但是，還有八、九百個P-9工人繼續堅持著。總工會UFCW要求他們停止罷工，但被拒絕。五月初，UFCW宣佈接管P-9，換句話說，他們要剝奪P-9分會的談判權。

一般而言，總會接管分會，都是因為分會發生了財政危機，或者分會幹部與會員有重大分歧。而P-9幾番得到工人投票支持，財政也沒問題，UFCW卻想以接管來逼迫地方分會向資方妥協，這在工會史上是絕無僅有的怪事。於是，P-9將工會中心鎖起來，拒絕被接管，並且向聯邦法院控告UFCW。

四月十一日，P-9工人將荷美爾工廠大門封鎖，阻止工人

上班。警察施放催淚彈驅散人群，並且逮捕了吉米·蓋岳，雷·羅杰斯以及其他十四名工人，控以暴動罪。工人們馬上募款將他們保釋出來，繼續奮鬥。

次日，五千人在奧斯丁大示威。全美各地進步工會，東自緬因州，西至加州，都有代表來參加。曾經角逐民主黨總統候選人的黑人牧師傑西·傑克森也趕來支持P-9。六月底，又有五、六百人在奧斯丁街頭遊行，舉行團結大會。

究竟，P-9工人們冒著傾家蕩產的危險，與財多勢強的大企業對抗，為的是什麼呢？工人只能退讓？不！不應該是這樣！

全美公共電視網曾邀請P-9（羅杰斯），資方（一位律師代表）及UFCW總工會（拒不參加），在新聞節目上辯論。資方律師說荷美爾已經讓步了，勞方為何不肯稍讓？每小時十塊錢的工資在屠宰業裡已經是最高的了，勞方為何還不足，一定要爭那六毛九？

羅杰斯反駁說：「不要把問題曲解成六毛九的問題，工人要爭的不只是工資，而是作為一個人的尊嚴問題。公司賺大錢，替董事長加薪二十三萬，卻要扣工人工資，這是欺侮工人！奧斯丁廠自動化後，工人愈來愈緊張，站在不斷運行的生產線旁，連上廁所都要先獲允許。尤其生產線快，受傷率大增，高居同業之冠，根本是草菅人命！工人們這幾年來已經一再讓步，換來的只是廠方的得寸進尺。工人們覺悟了，一步也不再讓，不要說六毛九，連一分錢也不肯少！」

有一位工人，家裡有妻子和三個小孩，每個月生活費要七百塊美金，現在只靠罷工津貼及太太作店員的收入，還不到四百塊，只好靠雙方父母的接濟。這位工人說：「我如果願意，隨時都可以回廠工作，但這不只是錢的問題，我也要

點人的尊嚴，我要就挺著胸膛，光光榮榮地回去，決不肯像那些縮頭縮尾的工賊一樣！」

資本家的遊戲規則，只是逼工人變成工廠的奴隸

明尼蘇達大學的柏曼教授在二月十六日的「明尼阿波里斯論壇報」上撰文分析這次罷工。他認為，八十年代初期的經濟衰退，加上雷根當選總統所造成的政治形勢，使資本家有機可乘，企圖取消工會，回到當年無工會對抗，為所欲為的時代。

衰退時減薪裁員，工人們只好認了。但經濟復甦後，工人要求恢復工資，資方卻翻臉不認人（如克萊斯勒汽車廠案，以及P-9）。在雷根政策的影響下，美國工會運動遭受嚴重的挑戰，荷美爾罷工就是一個最好的例子。

但是，柏曼教授指出：「經過極保守的二十年代，才能產生三十年代以後工會運動的黃金時期。我相信目前過分的保守氣氛，必然會導致下一個新的進步浪潮！」

然而，工人們不能守株待兔。新的浪潮不會從天上掉下來，而是要奮鬥出來的。

一份叫作「新工會」的勞工報紙，在1986年3月號中指出：按照資本家的規則玩遊戲，永遠贏不了。「作為產品的生產者，工人有權來制定自己的規則」，「目前的工會領袖只會揣摩資本家的心意，在他們的設限下作工會運動，這算什麼抗衡？他們變成了替資本家向工人傳達指令的應聲蟲，已經忘了工會運動的根本！」

文中又指出：(1)僱主靠剝削勞工來獲取利潤，他們所付的工資遠低於工人所付出的勞動的價值，(2)產品所得被資方與勞方所瓜分，資方利潤愈高，勞工所得愈少，兩者之間有

不可避免的利益衝突，(3)目前的制度是逼使工人變成工廠的奴隸，工人們應該組織起來，把他們勞動的成果爭取回來。

冷靜的判斷，持續的戰鬥，比短暫的熱情更有用。

「當工人們體認了這些原理後，他們就會發現當前的法律，政治是不民主的，是壓制多數人（勞工）的利益，來保護少數人（資本家）的財產的；因此新的工會不僅是個爭經濟利益的運動，也是個政治運動，要求改變現狀，要求透過工廠民主來建立新的經濟秩序。」

P-9的工人們，經過這次罷工的洗禮，很多都成為工人運動的堅強鬥士。他們覺悟到，自己面對的不只是區區幾塊錢，而是整個工人階級的前途。P-9的工會中心雖已被UFCW接收，工人們仍不屈服，另在附近設立新的辦公室，並向全國勞資關係委會登記為一個獨立工會，要跟UFCW打對台。他們準備鼓動其他荷美爾廠的工會，也從UFCW獨立出來。P-9的戰略是：只要能堅持到今年秋天，那時荷美爾有好幾個廠的合約同時期滿，各廠工人團結起來，必能逼荷美爾就範。

新成立的「全國工人反退讓聯盟」，一舉囊括了五、六十個工會。他們反對主流派工會領袖所謂「現在不是對抗時機」的聲勢，正在不斷擴大之中。當美國工會運動日趨妥協之際，「反退讓聯盟」以新工會運動的姿態，開始領導美國工人去衝破困境。

從P-9的罷工事件中，我們看到美國新工運的火花在壯大。冷靜的判斷，持續不斷的戰鬥，比炙熱但是短暫的群眾熱情要有用得多。在他們對抗資本家，對抗鎮暴部隊，甚至對抗隱藏背後的龐大保守政權力量時，我彷彿預見了福爾摩沙——我美麗的故鄉，同樣有一股力量在躍昇。

如非現在，要待何時；如非此地，要在何處；如非我們，捨我其誰？除了我們自己，誰還能為我們的前途與自由之路奮戰？

（1986年8月新潮流月刊第4期）

敢於鬥爭 P-9 的教訓

菲爾·奎克及金·穆迪著

洪哲勝譯

敢於鬥爭

P-9 的教訓

菲爾·奎克及金·穆迪著
洪哲勝譯

在橫跨美國工業心臟地區的數以百計的擁有成績輝煌的工會城市中，已經可以看到工廠關閉、工資下降、地方經濟惡化的現象，而同時，各個國際工會(union internationals)都在跨國資本面前向工人叮嚀要小心、要讓步。在明尼蘇達州的奧斯汀城，食品及商業工人聯合工會(UFCW；United Food and Commercial Workers)的P-9分會(Local P-9)會員，則劃線拒絕再退，並且停下來從事反擊。他們反對讓步的鬥爭，已經成為1980年代裡面最具爭議性的勞工行動之一，不只是在全國勞工運動和左派當中有著爭論，在全國的新聞界也是一樣。P-9的戰鬥性，給舊式的事務工會主義(business unionism；或譯為工聯主義、職業工會主義)的規範和方法，指出幾個十分重要的問題，並且已經迫使勞工運動為其本身的前途採取立場。

從1985年8月17日到1986年6月法庭確認UFCW的受託管地位(trusteeship)為止的奧斯汀廠罷工，只是這次鬥爭的一小部份。P-9分會會員及領袖們所採用的組織、戰術、及方法，指向一個新型的工會主義。它們鼓舞了數以萬計的工運人士(union activists)，並且激怒了數以百計的高階層勞工幹部(labor officials)。雖然罷工被這家公司、各國際工會、明尼蘇達州、以及法院系統的聯手作戰所打敗，這次鬥爭所發展出來的想法、組織、以及方向，今日仍然有效。

1982年8月9日，喬治·A·荷美爾公司(George A. Hormel Company)在明尼蘇達州的奧斯汀設立了它的「旗艦」工廠(“flagship” plant)。這個工廠取代了荷美爾在奧斯汀的原廠。當天進入這個新廠的工人適用UFCW P-9分會和荷美爾所訂的三個契約：舊廠留下來的舊協定；1978年給荷美爾作讓步的協定，為使荷美爾來奧斯汀設立新廠，其中附加了一個不罷工的條款；以及1982年1月的讓步性協定。雖然眾多的P-9會員批評這個契約，他們仍然加以認可，因為他們相信在這個協定於1985年8月到期失效以前，至少工資不會被削減。UFCW副主席及食品加工工廠部(Packinghouse Division)主任(head)盧伊·安德森(Lewie Anderson)於1982年1月在一次工會集會中，如此這般地告訴過他們。後來才發現根本沒有這種條文。

1982年的讓步性協定乃是UFCW和主要的守舊的肉類加工公司老板(meat packers)就契約中須重行協商之條款(contract reopeners)所達成的協議的一部份。UFCW以退讓所做的這種「有秩序的撤退」的背後邏輯是：肉類加工業中現在已有一些低工資、非工會工廠在營運。再加上肉類消費量的減少以及日益顯露的蕭條，低工資廠商奪得越來越多的市場。UFCW打算把高工資壓低下去，並且試圖組織非工會廠商的工人，把他們的工資拉高。這種策略的目的是要保留並擴大典型契約談判(pattern bargaining)【註1】。

問題在於：不管是低工資還是高工資廠商的僱主，都不會贊同這麼一個又簡潔又有條理的想法。他們一旦看出可以獲得對方的讓步，便會得寸進尺，而且再三為之。在阿穆爾公司(Armour)，工會被粉碎了；在以低工資領先的愛荷華牛肉加工廠(Iowa Beef)工會被打敗了。UFCW無法把某些最積

極行動的新廠商工人組織起來，也沒有辦法把低工資拉高。到1983年底，UFCW食品加工工廠部頭子盧伊·安德森向《華爾街月報》承認說，在這個產業中，大約只有三分之一的工人還在典型契約的範圍之內。根據勞動統計部(Bureau of Labor Statistics)的資料，工資從1982年1月工資開始凍結到1985年1月，肉類加工業工廠的平均工資從9.19元驟然暴跌為7.93元。

從一開始，新的奧斯汀廠就已問題重重。和舊廠相比較，生產速率快了20%。安全則是一大災難。工人高度不滿。1983年12月，P-9選舉了吉姆·吉耶特(Jim Guyette)作為分會主席。吉耶特自1980年以來就一直身列P-9理事會，而且自1970年代末期以來一直反對退讓。1980年至1985年間在這個分會掌權的領導班子反映了當時風行全國的、對於讓步之趨勢的態度：為反對退讓而戰的熱望。諸如吉耶特、事務總管(business agent)彼得·溫克爾斯、財務秘書凱西·巴克、以及副主席林恩·休斯頓等等之類的新領袖都是嬰兒出生潮出生的人(baby boomers)。其中有一些，例如吉耶特和溫克爾斯，在政治動亂的1960年代工作於舊廠。另一些人，例如巴克和休斯頓，則在新廠開張後才去做工。所有的人都是在工業危機及資方日益放肆的時期就業的。P-9舊領導者和資方合作的辦法到了1980年代已經不再有意義，而UFCW以退讓來爭取秩序的官僚主義企圖和P-9分會的戰鬥性傳統背道而馳。和多數反對讓步的人一樣地，P-9分會的人首先努力催促他們的國際工會採取行動。這個過程所產生的挫折感導引他們採取新的方向。

荷美爾談判

在1984年的春天和夏天，吉耶特和其他分會領袖在與荷美爾連鎖廠公司的會談中，發言反對再作退讓。他們為要求全體連鎖廠工會的一致性(chain unity)而爭辯，並且認可了一個綱領，這個綱領如果真的要被UFCW執行起來，有可能成為在這個產業中終止退讓及混亂的第一步。然而，包括禁止個別談判之規定在內的全體連鎖廠工會的決議(chain resolutions)卻被UFCW的領導所忽視。

3月中，安德森批准了第431分會和荷美爾在愛荷華州奧塔姆瓦之工廠的個別談判，吉耶特寫了封信向UFCW主席威廉·溫(William Wynn)抗議。他在這些信中為反對破壞全連鎖廠的一致性而爭辯，並且警告說：分會的退讓會「毀壞咱們的連鎖廠工會以及它的整個概念」。國際工會所批准的奧塔姆瓦協議包含一個把工資從10.69元變為8.75元的規定，以及於1987年5月到期的規定，使奧塔姆瓦不再與其它連鎖廠工會同步。接著，UFCW的高階層人士作了一個決定，允許在1984年9月重新協商契約，而不要等到它在一年之後到期時再重來。P-9反對這種行動。

在連鎖廠工會於1984年7月召開的一次會議當中，盧伊·安德森把重新協議當做一件既定方針，並宣稱如果荷美爾要在新的契約當中堅持把工資減到8.75元或更低，則要發動一場全連鎖廠工會的罷工。然而，咱們已經可以清楚地看出：為了使這個有工會組織的主要的食品加工廠老板(packers)能夠和諸如西方石油公司(Occidental Petroleum)的阿爾曼·哈默(Arman Hammer)所擁有的愛荷華牛肉加工廠(Iowa Beef Processors)作比較有利的競爭，UFCW有意把工資削減當作自己的策略之一。在這次會議當中，安德森要求吉耶特當場保

証 P-9 參加 9 月份舉行的一次罷工。吉耶特指出，他的分會自 1978 年的協議開始，就有一個不罷工的條款，而且沒有舉行過罷工投票。吉耶特說，他要核查一下參與罷工的合法性，舉行一次罷工投票，然後，P-9 將竭盡一切可能來支持這次罷工。然而，這整個對談不過是安德森用來孤立 P-9 的陰謀，因為 P-9 反對退讓。這個事件後來變成 UFCW 領袖指控 P-9 「在談判中把連鎖廠工會的隊形打亂」的基礎。

作為 UFCW 領導對於 P-9 的攻擊之一的這個指控，流傳於整個勞工運動之中，它有兩個論點其實是偽造的。首先，所謂荷美爾連鎖廠工會大體上是一種虛構。正如吉耶特後來在法院作証時所說的：

「事實是：連鎖廠工會從未從事聯合的議價，從未簽過主協議 (master agreement)，從未有過規章或憲章，而且從未有過也不可能根據 UFCW 憲章 (除非是在極罕見的情況下) 舉行一次全連鎖廠工會的投票。因為，「擺脫連鎖廠工會約束」云云，只是、單純是投票反對國際工會之立場的委婉說法。」

UFCW 國際工會在 5 月中允許奧塔姆瓦破壞既定標準時，並沒有什麼連鎖廠工會是否一致的問題。事實上，連鎖廠工會乃是國際工會施行控制的一個設施。只有在盧伊·安德森加以召集的時候，它才開會，而且只討論他提出的論點。事實上，由於 P-9 反對溫 (Wynn) 和安德森的政策，P-9 被排除於 1984 年 9 月的連鎖廠工會會議之外。

其次，UFCW 領導在 1984 年的意圖乃是：重新協議荷美爾契約，並對這家公司再作退讓。和 1982 年的工資凍結一樣的，1984 年接受工資削減的意願，表示要以有秩序的撤退來恢復這個產業的秩序，而這種撤退將把老式的主要食品加工公司老板們和他們的新競爭者之間的缺口封閉掉。當 P-9 分會

對於是否接受國際工會於 1984 年 9 月所提出、而被其它荷美爾工會分會接受的 1.69 元工資削減作出否決的投票時，吉耶特和 P-9 所反對的，正是這一點。P-9 要和荷美爾作戰之決定的背後邏輯遠比 UFCW 那種先發制人的退讓策略來得老練精緻。吉耶特在罷工當中說過：「如果這個產業的最新工廠削減了工資，則其它工廠會說它們無法競爭。如果退讓必須來一個終止，則它們應該終止於最賺錢的公司的最新廠。」

支援的基礎結構

1984 年 10 月份，荷美爾行使了 1982 年協議上面的一個「一視同仁」條款 ("me-too" clause)，並在奧斯汀強加了一個從 10.69 元變為 8.25 元的工資削減。此時，關於在契約有效期間不會削減工資的失蹤的文字剛剛暴露出來。於 1982 年作為維持標準工資之手段而被推銷給 P-9 的「一視同仁」的條款，如今卻變成削減工資的根據。在仲裁時，他們堅持了工資削減。即使它很清楚地把荷美爾連鎖公司裡面的產業關係，拋進巨大的混亂之中。P-9 準備要戰鬥了。

由於國際工會不願意幫忙，而且契約在不到一年之後就要到期，參與有關這個連鎖廠工會之一切決定的 P-9 分會的會員，開始組織他們自己，要打一個長期戰爭。1984 年 10 月，他們採取了兩個不同尋常的步驟。第一個步驟係由 P-9 會員的一些太太所採取，她們組成了奧斯汀聯合支援會 (Austin United Support Group)。這個支援會主要由太太們來經營，因此乃能搞出 1930 年代以來勞工鬥爭中所很少看到的層次高、場面廣的活動。罷工期間每晚開會的支援會把數以百計的人們捲入它的活動之中。這不是「女士們的輔助」。雖然這個支援會確曾設立一個罷工廚房，並把罐頭食品分發給需要的家庭

，它也創造並經營過數十年來所僅見的某些最有創意的團結節目。

支援會設立緊急基金對那些有著迫切的財政問題的人給予短期的幫助。更富革新精神的乃是「認養一個P-9家庭基金」(Adopt-a-P-9-Family Fund)，在這個安排之下，工會分會或其它支援機構及個有可能給某一特定家庭作每月一次的定期捐款。這個家庭又轉過來寫信給他們的支持者，使他們知道奧斯汀所發生的事件。為使大家在聖誕節期間士氣高揚，她們組織聖誕老人工場(Santa's Workshop)來給罷工者的小孩製造玩具。這些節目給它帶來在這一類鬥爭所少見的財政穩定。

第二個不同尋常的步驟乃是僱用對抗公司運動有限公司(CCI; Corporate Campaign, Inc.)來指導一個反對荷美爾的運動。吉耶特原先並沒有打算要發動一場對抗公司運動。他首先尋找一個公共關係的公司來幫助廣告P-9的戰鬥。當他在《商業週刊》中讀到雷·羅杰斯時，他認為他已經找到了適當的「公關」人物。在回答吉耶特的第一通電話時，羅杰斯說，他不是一個「公關」人物，並且解釋了對抗公司運動的實際內容。P-9全體會員投票邀請羅杰斯來奧斯汀並且說明到底他能夠為他們做些什麼。在羅杰斯進行說明之前，P-9詢問UFCW的溫主席，國際工會是否願意僱用CCI來為P-9指導一場運動。溫說他會加以考慮，但卻送了一封電報給羅杰斯，警告他在沒有得到盧伊·安德森的同意時，不得採取任何行動。溫不和P-9幹部及CCI會談，繼續躲躲閃閃到12月20日，才宣佈UFCW不僱用CCI。然而，P-9會員深受羅杰斯的說明所感動，便在1月份投票決定每人每週樂捐3元來僱用CCI。雖然P-9理事會及全體會員繼續針對鬥爭的方向作出決策，

羅杰斯成為最後將席捲全國之運動的領導的不可分割的一部份。

羅杰斯所組織出來的運動是要在契約於1985年8月到期的罷工之前，給予荷美爾施加最大的壓力。它一開始就以第一銀行系統(First Bank System)作為目標，因為這是一個和荷美爾有著強大聯繫的地區性的貸代款者。文獻把肉類加工業工人的戰鬥和那些眼看著第一銀行就要取消他們之抵押品的贖回權的農民的苦境聯繫在一起。為使運動有效推展出去，P-9的整個會員被動員成為一股可以對外擴展的力量。P-9的人在奧斯汀挨家挨戶地分發了一萬二千份當地報紙——《工會會員》。他們也旅行到其它的荷美爾工廠，以便和那裡的工人建立直接的接觸。對於促成P-9會員的經常動員及參與，首先幾個月的運動是個重要的因素。

CCI、P-9和聯合支援會的相互作用，創造了一個在美國勞工運動任何時期任何分會都很希罕的有效的支援基礎結構。在奧斯汀這個長期一向是公司市鎮(company town)【註2】裡面，和P-9有關係的人全都組織起來。在分會及聯合支援會以外，P-9的退休者被稱為「發燒的退休者」(fiery retirees)變成一股積極的努力。奧斯汀青年在高中學生裡面組織「P-9：將來的一代」(P-9: The Future Generation)。由於P-9會員走上了路，有時甚至在東西兩岸之間的城市成為永久性的組織者，這個分會給開始於1985年8月17日的罷工建造一個全國性的支援運動。

P-9的人當中有一群人事後給P-9/CCI運動如何演變以及完成些什麼目標作了如下的總結：

「由於工作在一起，以紐約市為基地的對抗公司運動有限公司和P-9會員自1985年1月以來達成不少目標。他們使全國性媒介把焦

點集中在所有肉類加工業工人所面對的種種問題；把存在於諸多荷美爾及FDL食品工廠工人之間的溝通障礙破壞掉；把處理退讓(give-backs)和橫跨中西部超過50萬家庭的工作場所健康(workplace health)及安全等等專題作出周密研究之文獻加以分發；把本國所有各州裡面超過3千個工會及其它組織動員起來支持P-9的戰鬥；形成法律協助來為工人的憲法權利而戰，並且防衛來自荷美爾、政府和UFCW領導的法律方面的打擊；並且使P-9一般會員作為一個有建設性的、非暴力勢力行動，而非任由他們閑置著、孤立著及感到灰心。

其中最後一點怎麼加以強調都不算過份。在整個對抗公司運動及罷工期間，從工會鬥士到《紐約時報》記者威廉·塞林(William Serrin)之間的種種觀察家對於奧斯汀全體會員經常動員的狀態以及決策之民主特徵深受感動。奧斯汀勞工中心乃是罷工、政治及文化活動的中心。有一個24小時都開放的廚房在提供熱餐。這個中心變成大眾壁畫藝術的舞台。來自全國各地的數以千計的工會會員訪問了奧斯汀，或者參加該地所舉辦的為數眾多的大眾集會之一。和平運動者被引進來訓練P-9會員如何運用非暴力直接行動技術。

對於P-9的支援在全美各地蔓延起來，以至於從東岸到西岸，到處都有人組織集會及募款。到了1986年初，多數的大城都有以勞工為基礎的支援P-9委員會。據估計，CCI和聯合支援會在全美國一共為認養一個P-9家庭基金、緊急及困苦基金(Emergency and Hardship Fund)、以及法律及防衛基金(Legal and Defense Fund)等等募集了超過一百萬元的捐款。這個趨勢和團結意識的普遍成長也導致1985年12月全國一般會員反對退讓組織(NRFAC； National Rank and File Against Concessions)的成立，後者接納P-9作為它的第一個計畫。大約

有500人參加了NRFAC的成立大會（後來竟然成為最後一次大會），這顯示出對於任何有組織的團結(organized solidarity)的真正情緒。NRFAC在發動很多城市之支援工作方面扮演了舉足輕重的角色。但是，因為某些創始的組織者企圖採取粗魯的態度來控制它，它無法成長成為一個真正的全國性組織。多數支持P-9分會的委員乃是由工會幹部和工會運動者所組成的獨立性團體。在1986年末期，很多NRFAC的公眾領袖看來好像漸漸從P-9退出去，到了那一年年底，NRFAC已經靜悄悄地不再成為一股勢力。

P-9也在UFCW的其它肉類加工業工會分會組織支援。在中西部的諸多分會中，每人都因不滿國際工會對罷工的立場而退出國際工會。在某些分會中，幹部之選舉以是否支持P-9作為鬥爭的問題。在整個中西部地區，即使在支持國際工會的人所控制的分會，也都有支持P-9的核心小組(caucuses)。P-9的人也帶著他們的信息旅遊全國。不僅在勞工事件當中可以看到他們，即使在中美洲及南非團結事件(solidarity events)中也可以看到他們。P-9的人支持中西部偏北地區準備戰鬥的農民，而農民也支持他們。

當對抗公司運動首先展開，而接著罷工又展開以後，這個創始於奧斯汀被簡稱為P-9的戰鬥勢力延伸到一些新的同盟者當中。CCI發現，荷美爾已經和南非的某些廠商有業務上的協議(operating agreements)。這個事實被用來接觸全國的黑人社區、反對種族隔離團體及運動者、甚至非洲國家議會(African National Congress)，後者在舉辦於奧斯汀及全國各地諸多支持P-9的集會中提供了講員。P-9的人把他們對南非鬥爭的新知以及他們與南非鬥爭的團結一致，表達於奧斯汀勞工中心邊牆的一個壁畫。壁畫的中央畫著一個女性的肉類加

工業工人，拿著一把大大的切肉刀砍在一條代表公司貪婪的蛇的頭上。底下，農民和工人在下列旗幟後面行進：「人人為我，我為人人」，「家家反擊」，及「國際勞工團結：取消種族隔離」。這個壁畫獻給納爾遜·曼德拉。

任何一個關心勞工無力動員支持力量並使他們的問題被更大範圍的人們了解等等問題的人，都可以看出，在奧斯汀所發生的這一切是相當獨特而且值得模仿的。P-9的人和他們的家人既沒有成為勞工改良主義者，也沒有成為過激份子。吉耶特在底特律的3月份集會中確實堅持：他們所以要戰鬥的理由一點也不過激，它只是每一個地方的工人的常識。了解P-9對美國將來的勞工的意義，最重要的莫過於：奧斯汀數以百計的人們的意識被轉變而體現在拒絕自我消失的以奧斯汀為基礎的網絡組織。在罷工者失業的狀況下，即使託管和罷工的終止也沒有殺死這個意識和組織。

和多數失敗的罷工的後果有所不同地，這個領導並沒有解體，也沒有回歸「正常生活」。相當數量的工人階級領袖被創造出來，他們在美國勞工運動之中是屬於極少見的那一種。用傳統的角度來看，他們是失敗了，但是他們已經創造了一種和美國事務工會主義的標準規範(standard norms)不同而且直接對立的形式。一般會員的民主和行動主義(activism)、家庭和社區動員、策略的創造性、延伸到每一個角落的有組織的勞工的團結、擴展到美國社會其它準備戰鬥的受壓迫群體等等，成為邁向一般會員之社會工會主義(rank-and-file social unionism)之勇敢的一步的標準(norms)和方法。這些想法具有感染力。

官僚的反彈

事務工會主義官僚很快地認識到對在P-9鬥爭所持的工會主義的挑戰。P-9只是一個擁有1,500名左右會員的分會，它對於UFCW或AFL-CIO當然不會有什麼組織上的立即威脅，但是，他們的想法以及他們在別人心中所點燃起來的火花，卻激怒了國際工會及工會聯盟層級的絕對多數的幹部。

在對抗公司運動剛開始，國際工會和工會聯盟就開始攻擊P-9。然而，在罷工開始的頭幾個月裡面，這些攻擊還只在「內部」進行。例如，在1985年11月5日，溫指出：如果，荷美爾不修改它的談判立場，他要認可游動警戒線(roving pickets)，但是，荷美爾的立場並沒有改變，他卻於12月17日說他不同意這類警戒線行動。這個動作實在低級，但是，和許多國際工會幹部對待那些他們害怕會變成嚴重對抗之反叛分會及罷工而作出的操縱把持行為相比，可並沒有多大的不同。當UFCW在1986年1月公開反對它已經在8月份批准的罷工時，所有這些都改變了。當全國性晚間新聞於1月21日報導明尼蘇達州國民軍為使工賊(scabs)進入奧斯汀廠而攻擊罷工者時，對很多美國人來說，P-9才變成一個現實。1月24日，當盧伊·安德森，和吉耶特及勞工書記威廉·布羅克(William Brock)出現在泰德·卡柏爾(Ted Koppel)的夜線(Nightline)而當面指責吉耶特、P-9以及罷工時，對其它的美國人來說，UFCW反對罷工的立場終於公開化了。國際工會的最高層幹部在全國性電視節目中公然攻擊一個已獲批准之罷工的領袖：這真是前所未聞的事情！

2月時，UFCW把一份以前送到各地UFCW分會的攻擊文件加以補充，使它更具時效(updated)，並開始再流傳出去。這個文件以高度挑釁性的語言來痛斥P-9罷工、對抗公司運動

及領導的每一件事。它流傳於整個勞工運動圈內，並下傳到分會的層次，而且長期持續地要使雷·羅杰斯丟臉，要證明P-9脫離連鎖廠工會，同時還要說服其他的工會領袖，使他們相信UFCW那種在肉類加工業中包含退讓的策略乃是一種成就。這個文件發行的時間配合著AFL-CIO行政會議(Executive Council)的2月份會期。溫和UFCW的其他頂層領導採取獨一無二的步調對他們的分會之一加以打擊，並且當作全聯盟的大事去幹。行政會議的一份聲明認可UFCW領導的立場，同意要把「UFCW對這次罷工所作的詳細的分析」流傳到「一切附屬機構以及它的州級及分會級的主要的勞工機關(central labor bodies)」。這個「分析」就是2月份的《領導群最新消息》(Leadership Updated)。這種文字上的攻擊被帶到勞工運動裡面政治上進步的一翼及政治上的左派，後者在組織支援P-9的工作方面，正扮演著一個重要的角色。

到了1月份後期，成功地引進工賊改變了罷工裡面各股勢力的對比。P-9一直站在優越的地位，因為奧斯汀廠在充分運作的情況之下，生產著荷爾美產品的50%，是最重要的工廠。由於工賊勞動力從來沒有辦法把這個工廠的生產能力提高到應有能力的三分之一，這家公司就把一部份工作轉移到FDL廠，在那裡它有一個聯合操作協議(joint operating agreement)。P-9的某些支持者私底下認為他們應該減少自己的損失而回去工作。事實上，P-9確實已經把它自己的談判立場修改過，但是要在罷工者被保證依照年資再僱用時才要回去工作。荷美爾拒絕作出任何妥協，因此罷工延續下去。

1月26日，P-9為反擊公司的不妥協和UFCW的卑鄙陷害，乃呼籲一場抵制荷美爾產品的全國性運動。翌日，在沒有取得國際工會之允許，但卻取得各個荷美爾工廠的以廠為基

礎的工會組織之事先同意的情況下，他們派人到這些工廠設立遊動的警戒線。內布拉斯加州的弗里蒙特廠和愛荷華州的奧塔姆瓦廠的多數工人都尊重這些警戒線。雖然在契約中包含有允許他們這麼辦的條款，奧塔姆瓦的500名工人和弗里蒙特的50名工人照樣被解僱掉。荷美爾宣佈要永遠關閉它的奧塔姆瓦廠。UFCW國際工會對於這些被解僱的工人並沒有採取任何行動來保留他們的工作或者來防衛他們。

到了1月底，儘管他們已經改變了立場，罷工卻一點也沒有迷失。相反地，分會的行動和全國性的支援工作加速了。2月份時，「P-9：將來的一代」領導了奧斯汀高中學生的一次罷課(Walkout)。從緬因州到加州各地前來的超過2,500名的工會會員參加了奧斯汀的一場群眾大會。在底特律、紐約市、舊金山和數十個小城中，也舉辦了集會和募款活動。更多的汽車車隊從明尼蘇達州和威斯康星州的工會把食物運來奧斯汀。

在3月14日，UFCW國際工會執行委員會(Executive Board)取消它對奧斯汀罷工的認可，要求「終止一切和罷工有關的警戒線及抵制活動」，並中斷給予P-9會員的罷工福利。P-9會員曾經以435票對405票通過一個決議案，請求分會的執行委員會軟化他們和荷美爾的議價姿態，並且和國際工會調整關係。溫和的行動發生於這個決議的兩天之後。在他們設法調整他們與國際工會的關係之後，國際工會才取消對於罷工的認可。這件事情激怒了很多P-9的人。在3月16日，P-9幾乎全體一致地投票決定繼續罷工和抵制。

託 管

在4月12日，大約有5000名P-9的支持者從美國全國各地

來奧斯汀參加一個由 P-9 和 NRFAC 聯合主辦的集會。翌日，杰西·杰克遜向罷工者發表演說。但是，在 4 月 14 日 UFCW 國際工會採取了破壞罷工的進一步行動，它舉行一次秘密的聽證會，發動託管的程序。P-9 有能耐在頭兩個月中阻止了託管的執行，但是到了 6 月，國際工會奪取了奧斯汀勞工中心、以及 P-9 的檔案和資金。奪取了這個中心也代表著中止了諸多聯合支援會所舉辦的活動。然而，由於真正具有創造性的本質，支援會遷入同一條街往下不遠的新的總部。

UFCW 並不單純地把 P-9 交付託管。它發動一場運動來破壞 18 個月來所建立起來的各個組織和計劃，並且來打擊罷工者和支持者的士氣。P-9 所接到的將近 50 萬元的捐款，或認養一個 P-9 家庭基金，被轉撥給 UFCW 的第 13 區，後者把這筆錢用來彌補支付給 P-9 的人的罷工福利。有一段時期，託管者查扣了吉耶特的私人郵件。他們把「撒消卡」寄給先前的罷工者，終止後者的工會會員籍，除非後者被荷美爾重僱，並且禁止後者參加「P-9」的會議。正式的分會以廠中的工賊作基礎。

爲了把發生於奧斯汀的歷史抹殺掉，UFCW 託管者竟然蠻幹到企圖把奧斯汀勞工中心的壁畫噴沙洗掉。這個地區參加工會的噴洗工人沒有人願意做這個工作，因此，UFCW 的職員必須自己動手。UFCW 對這個壁畫所採取的手法暴露了他們不可告人的意圖。它並不從一邊開始噴洗而一直噴洗到另一邊。相反地，UFCW 的職員在腳手架上爬上爬下地就是要將壁畫的某些特定部份徹底塗掉。他們塗掉了獻給納爾遜·曼德拉的字樣，工人們的臉部以及一切和「P-9」及「團結」有關的東西。在噴洗開始不久後，P-9 會員取得一個法院的禁令，終於使得這個壁畫免於完全被毀。今日，它還峙立在

那裡，一半塗毀掉，作爲罷工的象徵。

在 1986 年的 9 月裡，UFCW 在 6 個荷美爾工廠中簽署了協議。這些協議將把基本勞工工資率 (basic labor rate) 在 1988 年 9 月以前提高到 10.70 元——僅僅比 1979 年所協議的、1981 年所實行的、1982 年所凍結的、以及 1984 年所削減的工資率多了一分錢。除了金錢以外，奧斯汀契約的訴冤 (grievance)、年資及安全條款幾乎和荷美爾於 1984 年單方面加以實施的無異。先前的罷工者被列入一份「優先錄用名單」之中，然而，荷美爾似乎要在奧斯汀以外的地方屠宰，而不願意再僱這些罷工者。契約之中最新穎的條款也許就是：禁止廠中的任何個人或錄用名單中的任何個人支持對於荷美爾產品的抵制。後來有幾個先前的罷工者被從名單上取消掉，因爲他們有把抵制的標籤 (stickers) 貼在車上的嫌疑，或者參加鼓吹抵制之活動的嫌疑。更甚的，與其它有效期間 3 年的 5 個契約不同地，奧斯汀的契約有效期間是 4 年，這使得奧斯汀與其它的荷美爾廠不同步。

P-9 的人既不撤退，也不投降。他們採取多種戰術來戰鬥以便取回工作機會。聯合支援會繼續做它的支援計畫，仍然使數以百計的工人參與其活動，並爲 P-9 的支持者發行一份全國性的通訊。1986 年 10 月，確實有一場數以百計的 P-9 的人及外來的支持者所參與的大型集會被推出，來紀念聯合支援會的第二週年。接著，在明尼阿波利斯舉辦了一場慈善音樂會 (benefit concert)，一共募得了 15,000 元，以及兩個來自雙城 (Twin-Cities) 的載有價值 15,000 元以上之食物的車隊。1987 年 3 月 14 日，超過 700 的人在奧斯汀遊行、集會，要「把荷美爾的火開大」('turn up the heat in Hormel')。人們組織這個集會以便重新發動對荷美爾產品的抵制，這種抵制成爲主

要的施壓辦法。這次集會不只是把焦點放在荷美爾，還表達了全國各地支持 P-9 活動之特性的較寬廣主題。非洲國民議會的弗雷德·杜韋 (Fred Dube) 告訴會眾一件很多人已經意識到的事：「你一旦知道如何戰鬥並和正在戰鬥的人聯手奮鬥，你會找到真正的自己，並且為更大的光榮而戰鬥。」被託管的事務總管 (business agent) 彼得·溫克爾斯熟知這種想法，並說：「住在南非、中美洲、波蘭、奧斯汀或卡德希 (Cudahy)，對我們來說並不重要，重要的是咱們都為正義而打同樣的戰爭。」抵制荷美爾雖然是集會的中心計劃，這次集會還大肆宣傳了 4 月 25 日將在華府舉辦的爭取中美洲及南非之和平及正義的遊行，為此，P-9 還遣送了一個代表團。

在宣佈託管之後最引人爭議的行動乃是某些 P-9 的人申請一次全國勞工關係委員會 (NLRB) 的解除批准投票 (NLRB decertification election) 以「再發證書給」「原先的 P-9」的企圖。第一次的申請因為名稱的相似 (P-9 及「原先的 P-9」) 而被拒絕，然而，新的申請則叫做北美肉類加工業工人工會 (NAMPU)。通過一連串的計謀，奧斯汀的選舉被無限期地後延了，把 NAMPU 成立組織的明確基礎剝奪掉了。NAMPU 的擁護者把他們的消息帶到同情罷工的其它 UFCW 食品加工工廠工會分會之中。它要獻出自己來充當 UFCW 的長期替代者；也就是作為那些要戰鬥以便再建立舊的食品加工工廠工人聯合工會 (United Packinghouse workers) 之戰鬥性、民主及社會工會主義 (social unionist) 傳統的食品加工工人的產業工會 (industrial union)。由於存在著對於 UFCW 的普遍不滿，這並不是一個完全牽強不自然的想法。合併還只是相當近的事情，而它的實現則變成更糟，因為食品加工工廠工會分會併入於零售店員 (retail clerk) 的工會分會之中，主契約 (master con-

tracts) 變成一團糟，而 UFCW 的談判策略也顯得是一次失敗。但是，由於在一些新廠並沒有什麼基礎，而且在 UFCW 內部並沒有什麼跨分會的組織，各種勢力的對比實在太不相稱，以至於難以期待迅速到來的勝利。

然而，對於 NAMPU 的爭論並不是建基於對於它的短期生存性 (viability) 的評估。它乃是關於雙重工會主義 (dual unionism) 這種想法的爭論。在美國事務工會主義的專用詞彙當中，只有很少的幾個比「雙重工會主義」更為消極。這個術語確實會把恐懼感拋入諸多進步的工會會員和最堅定的政治左派份子的心目中。「雙重工會主義」是一個曾經被保守的事務工會主義者用來反對從塞繆爾·岡珀茨 (Samuel Gompers) 【註 3】、反對 IWW 【註 4】的運動到 AFL 意在壓制 CIO 的戰鬥之類的較激進之形式的工會主義。更有進者，今日已經很少有任何產業不擁有兩個或更多的工會在 AFL-CIO 行政會議的賜福之下同時運作。然而，有些 P-9 的支持者卻被 NAMPU 的「雙重工會主義」所拋棄。頗有一些全國一般會員反對退讓組織的知名領袖，過去為建立罷工的早期支援扮演過一個重要的角色，現在卻拋棄或者貶低 P-9。

P-9 的意義

P-9 從來未曾把它所有的全部雞蛋放在 NAMPU 的籃子裡面：那些 NAMPU 的發言人和作為 P-9 工人發言的人之間有著嚴格的區別。諸如吉耶特、林恩·休斯頓、凱西·巴克以及事務總管彼得·溫克爾斯之類的 P-9 的原先的執行委員會成員，仍然保持著 P-9 的認同，並不公開替 NAMPU 發言。這並不是說 P-9 的人反對 NAMPU 的作為或者並不同情 NAMPU，然而，對於 UFCW 似乎存在著追求兩條路線的有意識的策略。

其一是 NAMPU，另一是為在原廠復職而戰鬥，在法院裡面對託管進行挑戰，而且為維持在 UFCW 的完整會員籍而戰鬥。

在 1987 年的春天，這種「兩層」策略（‘two-tier’ strategy）由於決定在 5 月 2-3 日的週末舉辦一場中西部食品加工工廠一般工人會議（Midwest Rank and File Packinghouse Workers’ Conference）而具備了全國性的規模。參加這次會議的有 NAMPU、P-9 的人、包括 40 名那時還為反對卡德希而罷工的人在內的 12 個 UFCW 分會的代表、以及來自某些沒有工會組織之工廠的工人。3 個和國際工會有爭執的加拿大 UFCW 分會送來賀辭。大會通過一份食品加工工廠工人的權利法案（Packinghouse Workers’ Bill of Rights），其中把新的工會網（network）的目標陳述為「所有食品加工工廠工人的民主的聯合工會」。這份權利法案要分送給肉類加工業工廠及長期以來建造出來的積極份子網絡組織，而不顧及他們屬於什麼工會（卡車司機工會就擁有數個食品加工工廠）。這個網絡組織鼓勵沒有工會的工廠把工會組織起來，在 UFCW 內部工作以便盡量提高它的食品加工工廠部的效率，而 NAMPU 則可以自由自在地在奧斯汀及德克薩斯州的另一個工廠從事它的請願活動，對於後者，他們在 1987 年的夏天曾經提出代表權的申請（filed for representation）。這顯然是一個長期性策略。大會選出一個後續委員會（continuations committee）來監督權利法案的發送工作，並協助建立一個（美國及加拿大的）國際網絡組織。不管這一個特定計劃的下場如何，很清楚地，如果 UFCW 不能夠倒轉它在那個產業的地位，則它的肉類加工業部（Meatpacking Division）一定會碰到某些嚴重的內部問題。

然而，P-9 的意義超越了肉類加工業，而且也超越了奧斯

汀罷工的種種後果。發展於奧斯汀的組織和意識是工人階級自我組織的不平凡及非常先進的例子。罷工前環繞在 P-9 周圍發展出來的一連串組織及計劃的穩定性，不僅防止罷工失敗後分散成微小的個體（atomization），而且也形成近年來最敢做敢為的國內及也許甚至是國際團結運動的基礎。它是在沒有一個大型的國際工會的資源支持下進行的——實際上，它乃是被這些資源所直接反對的——同時也是在沒有任何這類組織或運動的先例之下進行的。

在奧斯汀所建築起來的 P-9 / 聯合支援會 / CCI 等基礎結構和由它所發動出來的敢做敢為的團結運動的種種組成成分，乃是工會主義的一種可能模式。假如這些參與及動員的標準被普及到整個美國勞工運動，它在改變美國階級勢力惡化中的對比關係，會記下重大的一步。P-9 給予成千上萬的勞工積極份子某些比一次成功的罷工重要得多的東西：它給他們一種眼光，以便看出工人階級人民有能力做些什麼，以及工會主義必須變成什麼樣子。

（1988.10.14 譯完）

（1993.4 劉格正校譯）

【附 註】

1. 典型契約談判：工會要求資方把某一理想方案當作典型，按照這個典型方案簽訂契約所進行的談判稱為典型契約談判。——譯註
2. 公司市鎮（company town）：指多數住民在同一家公司就業的市鎮。——譯註
3. 塞繆爾·岡珀茨（Samuel Gompers；1850 - 1924）：美國勞工聯盟（AFL）的第一任主席，為激進的勞工運動領導者。

4. IWW：全世界產業工人工會 (Industrial Workers of the World)，1905年創立於芝加哥，主張全世界的工人應只有一個大工會。

【譯 註】

譯自《給美國左派再定形—八十年代的大眾鬥爭》，第6章。Dare to Struggle: Lessons from P-9, Reshaping the US Left — Popular Struggles in the 1980s, Chapter 6. pp.133-148. Ed. by Mike Davis and Michael Sprinker, Published by Verso, New York, 1986

門賴芷保衛戰

Eric Mann 著

劉格正 譯

門賴芷保衛戰

Eric Mann 著
劉格正 譯

在1970年代末期，美國汽車工業界遭受了1929年以來最嚴重的危機，它是由於差勁的產品設計、無法適應突然暴漲的油價，和出現日本汽車競爭的結果。當汽車製造商減少產量時，美國加州(California)受到特別嚴重的打擊，在加州的6個汽車工廠，有5個在1980至1982年間被關閉。唯一沒被關閉的工廠，是通用汽車公司(General Motors，以下簡稱GM)在洛杉磯(Los Angeles)山佛南多谷(San Fernando Valley)的門賴芷(Van Nuys)廠。廠內的工人活躍份子加上一些較有遠光的工會幹部，一起計劃、執行「維持門賴芷廠的運動」。這是防止GM關閉這有谷地第二多雇員的工廠的運動開端。

運動的策略是由5千GM工人，墨美人(Chicano，在美國出生的墨西哥裔美國人)，和黑人社區，組成聯合陣線，來對抗GM。主要的戰術是組織一個可顯示出的杯葛GM汽車的趨勢，由遊行、示威、新聞記者招待會、社區領導人會議、寫信等運動，來說服GM管理階層：假使門賴芷廠關閉，在GM最大的市場，將有個可能成功的杯葛。主要的目標是要從GM贏得在門賴芷繼續營運至少10年的承諾。

在5年之中，GM關廠的威脅從不間斷，整個第二班的工人被裁員，「門賴芷的前途暗淡」，在報紙的標題出現了那麼多次，以致工人很習慣的說：「對的，那就是我做工的地方，那個他們一直說要關掉的地方。」，但是令人驚訝的，並且持續5年的抗爭，竟然阻止了GM關閉工廠大門。

以下是幾個較顯著的活動：

——1983年3月1日，超過700名工人和社區支持者在雨中遊行，要求GM在門賴芷繼續營運。

——1983年5月14日，在GM把被裁掉的第二班工人召回後，汽車工人聯合工會(United Auto Workers Union，簡稱UAW)645分會動員超過1千人來聽農業工人聯合工會(United Farm Workers Union)的主席，西瑟·查維止(Cesar Chavez)的演講。西瑟告訴工人說：「因為資本主義體系的惡性競爭，杯葛可以當作一種柔術(ju-jitsu)，杯葛只要影響到5~7%的市場比率，只要5~7%，就會把GM嚇怕了，並且迫使它好好的經營。」

——1983年10月22日，在一個社區及工會領導者的會議，有200多個在市內最有影響力的民權、勞工和社區領導者，呼籲GM的總裁羅傑·史密斯(Roger Smith)，來此討論門賴芷廠的前途，以避免關廠和杯葛。

——1984年1月22日，和一般預期相反的(GM絕不和聯合陣線見面，因為害怕這會使聯合陣線的正面衝突戰術合法化)，GM的董事長傑姆斯·馬當諾(F. James McDonald)，與22位聯合陣線的領袖見面。在互開了幾分鐘不很舒服的玩笑後，雙方開始拍桌互罵。馬當諾說門賴芷廠實際上面臨關廠的危險，GM計劃在未來兩三年內關閉幾個廠，工人唯一的希望是提高生產力，並且採用更融洽的和更建設性的勞資關係，他說全力和公司合作並不能保證門賴芷廠的前途，但如果不合作則將實際上保證這廠的死亡。

聯合陣線的一員魯迪·阿邱納(Rudy Acuna)氣憤的對馬當諾說：「你的報告使我想起馬克斯維爾·泰勒(Maxwell Taylor)將軍報告越戰的陣亡人數——冷酷、無人性、不道德

。」他繼續說：「我給你一個我的威脅，歷史上墨美人是雪佛萊（Chevrolet, GM的分公司）的老主顧。但是我可以向你保證，一旦GM關掉這以墨美人工人為主的工廠，墨美人社區將全力破壞這老主顧的關係。」這次會議後，馬當諾承諾這工廠會繼續營運到1986年，但將來會有幾個廠關閉，門賴芷可能是其中之一。

接下來的兩年，運動發起了一個寫信行動，超過一千個洛杉磯居民寫信給GM，發誓如果關廠將拒買GM產品。聯合陣線並且和一個獨立製片者，米契爾·哥門(Michal Goldman)，拍了一部得獎的紀錄片，「Tiger By the Tail」，把工人抗爭的故事給更廣泛的人知道。1986年4月，快關廠的謠言又起，聯合陣線發起了一個超過1千個工人和支持者的遊行，顯示給GM看這個運動從4年前開始到現在仍然維持它的力量和活力。

這次GM反而以較巧妙的方法反擊。他換了一個受過「非敵對勞資關係」訓練的新經理，雪佛(Ernie Schaefer)，來門賴芷廠實行日本式的「工人參與」計劃，叫做「團隊觀念(team concept)」。645分會的會長彼得·貝爾全(Pete Beltran)堅決反對這個觀念。他認為團隊觀念是基於與階級敵人合作和破壞工會的理念，那是個很高明的方法，以合作之名，來加速生產線，消除許多工作。並且，那還是個公開的條款，可用來把UAW變為公司控制的工會。但GM有個很有說服力的答辯：如果工人不接受團隊觀念，那麼工廠就會關門。

下列是3件極富戲劇性的發展：

1. 1986年5月，團隊觀念以53對47之比率投票險勝通過（許多工人認為這不是公民投票，而是最後通牒）。貝爾全

的影響力減輕，同時分會內有一群組織很不錯的「負責任的代表」(Responsible Representation)，這派工人暫時取得優勢。

2. 1986年11月，GM宣佈將關閉11個工廠，一直被認為最有可能被關閉的5個廠之一的門賴芷廠獲得暫免。擁護這個運動者辯稱：以侵略性的、對抗性的反應來對付公司，挽救了工人的工作。GM回辯是工人投票贊成採用團隊觀念救了工人。接下來，雙方爭著以過去幾年來的歷史紀錄來證明自己是對的一方。當然GM佔盡了各種優勢，商業界輿論和工會中擁護勞資和諧的人，取得這運動勝利的果實。運動組織者的言論被淹沒在這言論的自由市場裡（Taking on General Motors這本書的目的之一是對這運動如何能夠成功提供了很詳細的分析，並且對抗被傾向GM的新聞界掩蓋的運動歷史）。

3. 1987年春，貝爾全放棄穩當選的工會會長選舉，反而去競選工廠代表主席(chief shop steward)，以爭取門賴芷繼續營運和反對團隊觀念為政見。GM一連寄了5封信到工人的家裡，暗中支持貝爾全的對手，並且辯說團隊觀念救了工廠。雖然信中暗示投票給貝爾全，將實際上保證關廠，但貝爾全在3千多工人投票下以116票險勝。因此門賴芷在許多左派和工運份子的心目中，成了一個工會分會以大膽而有效的行動來防止關廠，和反對UAW傾向接受品質圈(Quality Circle, 【註1】)及團隊觀念的一個象徵。很清楚的，勝利是極脆弱和短暫的，UAW總會和GM的力量是比單獨一個分會的力量大多了，而且這又是個分裂的分會。

雖然80年代的美國勞工運動經常遇到困境和鎮壓，UAW 645分會的經驗是很值得報導的。雖然它有許多弱點和局限，這分會組織動員的成就是令人振奮的。並且，當任何一個勞

工運動新策略，需要在工會運作內涉及一些有創造力的思維時，門賴芷的模式（Watsonville和P-9也是，【註2】），是個必需研究的個案。雖然對門賴芷的抗爭作詳細的分析需要一本書的長度，我只希望在這裡對運動過程、策略的重點及政治上的問題，作深入簡要的分析。

運動的起源

GM門賴芷廠於1947年建立在當時人口稀少的山佛南多谷，到了1986年，這谷地已住有160萬人，其中4萬人是黑人，30萬是拉丁美洲人。在洛杉磯地區，門賴芷和南門(Southgate)這兩個大GM廠提供給市內待遇最高的工廠工作。在南門廠關門後〔接著是固特異(Goodyear)和火石(firestone)輪胎工廠，以及貝斯列恒(Bethlehem)鋼鐵廠〕，門賴芷是付給少數族群工人不錯待遇的最後一個地方。

由彼得·貝爾全領導的645分會的墨美人的領導群並沒有經過與傳統白人領導的工會爭領導權的鬥爭。有些工會分會設有特別的黑人和墨美人的協調會議，是因為白人幹部不要其它團體的人成為工會領導者。在門賴芷廠情況不同，許多白人領導者需要西班牙裔陪選。當那些白人高昇為總工會的幹部或退休時，有經驗的西班牙語系的幹部就昇任那些白人的空缺。

在70年代和80年代早期，分會的政治氣氛受到兩個主要事件的影響：與農業工人聯合工會的結盟和反讓步運動。加州農業工人和UAW有很獨特的親蜜關係，加州的墨美人汽車工人在農業工人糾察超級市場杯葛葡萄和Gailo酒時是他們最強的支持者。這個傳統以後成了這運動發展的必要因素。

其次，一個抵抗GM在1981年要求重新簽訂勞動契約的

運動，結果GM以關閉4廠來做為報復。彼得·貝爾全在這反對30億美金的契約讓步運動中是一個活躍的領導者，所以這對抗GM的戰役的一般傾向是：歷史上工人和社區的聯合，特別是墨美人社區，和杯葛的策略，都在這分會的歷史上深深的紮根。這些根基也同時被其他傳統和影響所強化：富林(Flint)廠的靜坐怠工者、民權運動者、反戰份子、和新社會主義左派份子的政治觀點。

1982年，一群以地方上的政治行動委員會(Political action committee)為中心的活躍份子，針對為了保持一個工廠的免於關廠，而來對抗財富雜誌500家大公司(Fortune 500)排名第一名的GM，能否成功的可能性作一系列的策略討論。這些組織者了解GM和UAW的契約，保證GM開廠和關廠的權力，在這契約的限制下作抗爭是不可能成功的。對有些工人來說，要使已在關廠目標下的工廠保持長久運轉就像烏托邦一樣的不可能。可是對一些有60年代運動經驗的工會活躍份子，這目標似乎是合理的，也是可贏的，因為要求美國離開越南和廢止傑姆·克落種族隔離法律(Jim Crow segregation laws)在當時也似烏托邦的夢想。

那些活躍份子開始去了解GM要關廠的原因。很顯然的，門賴芷廠並不是設備陳舊或不賺錢，而是和GM要在西岸撤資的策略有關，它要把所有的生產集中在中西部，用日本式的“同一天零件存貨系統(same-day-parts inventory system)”，就是：零件工廠、汽車裝配廠、和成品的批發，都對一個地理上的中心成放射狀。更深入的研究顯示出生產高需求且高價的雪佛萊·卡馬洛(Chevrolet Camaro)和朋提也克·火鳥(Pontiac Firebird)的門賴芷廠，實際上留在原地是十分賺錢的。問題是GM想要達到最高的利潤，即使社會成本是5千多

工人永久免職，更不用提到加上3萬5千個工人的工作受到連鎖反應的威脅。這個分析的期望是要求GM保持門賴芷廠營運在經濟上是可能的，甚至在資本主義的範圍內也是。因此主要的障礙是政治上的。

接著工人必需分析除掉障礙的方法，用什麼武器對抗GM？明顯的，罷工是死定的，被判關廠死刑的工人不可能以罷工來加速他們的死亡，並且幻想工人接管工廠也沒有戰略上的優點，因為工人會成為GM放棄的設備的俘虜。經過了很長的分析和討論，組織者做成杯葛的結論。

集中在一地區（洛杉磯）對GM杯葛成功的可能性決定在這地區汽車市場的特性。在其它任何地方採用這策略實際上將會遭遇到很大的困難。但是在洛杉磯縣，有8百萬人口，每年銷售10萬5千輛GM新轎車、卡車，是很合算和地理上集中的目標。一般杯葛常被使用，但很少成功。然而在門賴芷模式，杯葛策略還有一個關鍵性的因素，佔優勢的少數族群的工人，50%墨美人和15%黑人，能深入一個地區，得到將近4百萬的少數族群社區的支持。

運動成立的障礙

在全盤計劃裏，所牽涉到是比單單把一個計劃寫在紙上複雜得多了，首先一個可行的策略是必須的，然後是組織的複雜過程。在80年代美國勞工運動的環境中，許多工人對逼迫公司維持工廠營運的想法非常排斥，財產所有權是根深蒂固的。但由民權運動和反戰運動的經驗得來，假使工人的問題夠嚴重，並且組織者有足夠的資源和耐性，群眾的意識最後會和他們的階級利益一致。無論如何，建立一個運動時，有徵候的初期障礙必需去克服。

§ 否定的態度 §

甚至經過了下列關廠事件：福特汽車關閉了靠近洛杉磯的批可河(Pico Rivera)和麥爾批特斯(Milpitals)等兩個加州廠、馬克卡車(Mack Truck)關了它唯一在西岸的黑沃得(Hayward)廠、和GM關了北加州的佛利曼(Fremont)廠和洛杉磯的南門廠，許多門賴芷工人，奧克拉荷馬州(Oklahoma，位於中西部)以西最後一個汽車廠的工人，仍然不相信GM會關掉這個工廠。「GM絕不會關閉這廠」、「卡馬洛是汽車趨勢(Motor Trend)雜誌年度排行第一名的車子」、「南門廠設備老舊」、「GM一直喜歡這個廠」、「GM在西岸需要至少一個廠」，以上都是不去組織的藉口。

§ 聽天由命 §

這運動開始於兩個現代史的趨勢：資本的集中和急速減少的工會影響力。這深植於工人心內的時代悲觀論是有很顯著的影響。事實上，幾千門賴芷工人不時重覆的說：

「GM是全世界最大的公司，假使它要關掉這個地方，這是你我不論做什麼都無法改變的。我應該怎麼辦！氣得心臟病發作？我最好能夠做的是：閉嘴、好好的工作，希望在GM關廠前多做幾年。」

§ 自由企業的意識形態 §

許多工人在工廠附近開店兼作小生意，或者夢想要開個小店。一個經常聽到的分析是：

「假設我自己開了餐館，但生意不好，我決定要搬走，然後每個人都生氣了，並且告訴我說我不能走。在這情況下，老闆的權力是怎樣呢？」

「GM給我20年的工作，薪水一直不錯，現在如果他們不能在這裡賺足夠的錢，並且要離開此地，那是他們的錢，

他們有權力到任何他們想要去的地方去賺錢。」

幾個運動組織者認為這是工人夢想著離開工廠生產線去做個小生意，引起工人認同大企業而否定了他們的社會階級。

§ 狹義的契約論 §

在UAW裏建立與關廠對抗的運動的另外一個障礙是汽車工業長期契約的做法。經過長期的奮鬥，在瓦爾特·盧索（Walter Reuther，UAW從1947到1970他死為止的主席）的領導下，工會和汽車公司，在財富雜誌稱為「底特律條約」之下運作：公司提供穩定的工作給工會會員，並且定期的提高薪水和福利，工會以不向公司的經營方式挑戰作為報答。這種契約的關係反映在UAW和GM的契約中，「經理的權力」條款內：「雇用、升遷、解雇、處罰、維持紀律和效率的權力是單獨屬於公司的責任，……此外，要生產的產品、工廠的地點、生產的時間、方法、過程是專屬於公司的責任。」

一般來說，工人中越堅信管理階層的財產權的，越不傾向工會，也不傾向抗爭。可是有許多富戰鬥精神的工人，雖然有胸懷去接受杯葛的主意，總是自己先導向契約，發現公司的關廠權力深植在他們的思考中。

組織者的反應

組織者基於勞動價值理論，用暗示（小部分明示）的分析方式來應付群眾的爭論。GM從1947年就在門賴芷，它一直用這社區的資源，接受稅金的折扣和鐵路用地使用權，並且，更重要的是剝削了勞工的勞力幾十年。難道工人在這種情況下沒有任何權力嗎？

對許多工人來說，GM歷史上剝削工人的觀念並不難接受。工人只會在對資本的一般批評，導致對整個資本主義系統作明顯的政治批評時，才會和你劃分界線。但一些運動的領導者決定在至少一個場合，公開在他們的政治觀點中擁護馬克思主義，這種做法使許多工人第一次接觸到社會主義。許多工人不要和任何馬克思主義者的團體掛勾，但工人認為社會主義是一種重要的思想，並且不會為了一個計劃的來源是馬克思主義者而拒絕它。

許多工人的宗教觀念，和一較有革新傾向的美國天主教分支的參與，也帶給這運動的意識形態很重大的影響，在美國主教討論會（Conference of U.S. bishops），並沒有對資本控制生產的方式加以挑戰，但卻贊成對資本的權力做重大的限制。當只有少數工人知道這些發展時，一些參與運動的、前進的神父把這觀念帶進來了。例如積極參與運動的路易士·歐利瓦斯神父（Father Luis Olivares），歐利瓦斯是市內最大墨西哥教堂La Placita的神父。是個擁護中美洲解放運動和大聲呼籲保障移民權利的人。他告訴工人：「門賴芷運動是社會革命的一部分，可使窮人和工人能對抗大公司的貪婪需求。」

當幾百個工人，和約2倍的社區支持者在門賴芷大道遊行，要求GM繼續在門賴芷營運，威脅如果GM關廠將會抵制GM產品時，標語口號更進了一步：「門賴芷廠的前途，不應由GM單獨決定，工人和社區也應有發言權。」在理論上和實際上，工人從不宣稱那是他們的工廠，而工人認為工廠是資本、勞工和社區合作的產品。工人也認為假使管理階層在工會嚴格的監督之下，能維護大家的利益：提供利潤和工作；雖然工人接受管理階層在組織和財務上的功能，許多

工人認為一個賺錢的公司沒有權力只為了增加利潤而去關廠、犧牲工人和社區的利益。所以，這運動的策略有它激進的一面：將工人和居民的結合延伸到挑戰 GM 關廠、或片面的處置工人勞力的產品的權力。但對於財產的所有權和控制權做更深入的分析則受到抗拒。

在早期的 UAW 的歷史，甚至在 1937 年富林 (Flint) 廠罷工時，共產主義者和社會主義者扮演著決定性的角色，也顯示類似的觀點。因為左派的領導和對資本最公開的權力的挑戰的意願，財產所有權的問題被挑戰了。佔領 GM 富林漁夫車體廠 (Flint Fisher Body Plants) 的工人願意用奪取 GM 財產的激烈手段來反抗財產法和警察暴力的威脅。當大部份熱心的共產黨幹部把佔領富林廠看作朝向工會裡增加共產主義影響力的希望和走向社會主義道路的戰術之一時，對大部份的工人來說，那次罷工佔廠的行動，應只是一個破例的、插曲似的政治反應，比他們成立工會的目標和爭取集體談判的權力等實在太「左」了。當 GM 以同意承認 UAW 來交換工人把廠歸還給 GM，終於解決了富林罷工，那次運動的成就和極限就顯現出來了。

門賴芷工人（而且只在 5 千工人中較活躍的 5 百人），為了 GM 威脅關廠，以比平常更激烈的方法威脅 GM，他們願意超越平常工會的運作方式，主要為了再建立傳統的工會運作方式。

階級和種族議題的綜合

這運動策略的基本前提是單用工會來對抗公司是贏不了的，必須組織基礎廣泛的社區對抗才有贏的機會。

山佛南多谷的聯合商會做了一個社區衝擊研究，指出門

賴芷關廠的連鎖反應將導至另外 3 萬 5 千個工作和 518 家生意的喪失。但從運動開始以來，組織者了解 GM 決不會因為受到單一地區的社區的關心而挽留。關鍵是動員更大的社區，並不只是一個直接受影響的，而是一個在政治上和工廠有同樣背景，在更廣泛的政治環境、利益同受到威脅的社區，這就是有幾乎 3 百萬的墨美人和 1 百萬黑人社區的大洛杉磯地區。

在這種族複雜的汽車工人的地方採用接近墨美人和黑人社區的策略是很微妙和敏感的。運動組織者採用困難的路線——強調墨美人和黑人社區在策略上的重要性，而不忽略有經驗和貢獻的白人工人。少數族群工人的角色和少數族群社區是絕對必要的，但白人工人的支持和團結仍然是必需的。

有些白人工人（白人工人在工人數量上只佔少數），對主導和能見度高的墨美人工會分會幹部質問，為何運動需要強調少數族群的角色。他們覺得工人走了那麼遠的路才得到共識，為什麼現在要強調他們的不同點？在分會裡有些左派份子反應出這種情緒。他們認為歧視雖然是個問題，但在工人階級中最好將種族議題淡化。他們特別反對在這墨美人佔 50% 和黑人佔 15% 的工廠對這兩個族群這麼強調。他們認為威脅門賴芷的是「階級議題」，並且在這抗爭中強調種族觀點只會分裂工人階級。

其他的組織者，包括作者本人，認為單方面的強調種族、國籍問題，或將社會上的種族歧視歸罪於白人工人，當然會加劇已有的種族問題，但問題並不隨著忽略而消失。他們認為在對抗福特的組織工作一直無法成功，直到 UAW 克服黑人的不滿（因為 UAW 對消除像在 GM 裡的歧視幾乎不作任何努力）。在 UAW 的歷史上，工會最強的時候就是它以強調歧

視問題來結合工人的時候。

雖然有強調到少數族群工人被壓迫的問題，但是在民權觀點上，爭論的重點並沒有對白人工人指出少數族群受到更多的壓迫的事實（在洛杉磯，白人的失業率是6.6%，拉丁美洲人是9.5%，黑人是12.3%），而是以戰略的觀點來解釋少數族群的角色，強調墨美人和黑人社區的力量，和他們令人感動的抗爭史，是各族群工人抗爭必要的資源。所以，這運動在階級和種族的議題上，使白人認識受壓迫的各籍工人的種族、國家感情，並且把那些當作挽救自己工作的抗爭的資源。（在運動的文宣裡稱呼墨美人和黑人為少數族群工人，而那些社區戰略上的力量顯示在1986年人口普查上：在洛杉磯840萬居民中，有超過300萬的拉丁美洲人[再加上沒有證件及沒有在報告中的可能超過50萬人]、120萬黑人、和75萬亞裔美人。所以在洛杉磯，「少數族群」已成為「大多數族群」）。

然而，在分會層次上聯合各族群仍是個困難。在運動的不同階段中，草率且公式化的、太誇張的強調少數族群社區的角色，使得一些運動的反對者能指控組織者利用族群問題來吸引少數族群工人，而且忽略白人工人的擔憂。幸運的是許多白人工人很受墨美人和黑人團體的歡迎，並且和那些社區建立很緊密的關係，而很主動的辯護歧視的問題，反對色盲似的處理法。此外，黑人和墨美人社區領導人全力向所有的工人一再保證這實在是個工人階級的議題。正如Higgins牧師在浸信會牧師議會中告訴工人的：

「我對GM在1982年關閉南門廠（位於洛杉磯黑人社區的中心）感覺特別憤怒，在GM把超過1千個工人從黑人社區轉移到門賴芷廠後，GM竟然有膽量說要關閉門賴芷廠。我

把這件事看做是對所有工人的攻擊，我要GM知道這並不是個人的議題，這是人權問題，這是工人議題。」

在墨西哥人和墨美人間建立團結

一般認為門賴芷工人有一半為墨美人，但是在拉丁美洲人中有許多不同的族群，最主要為墨美人和墨西哥人，團結那些工人必須了解那些區別。

墨美人是祖先來自墨西哥而在美國出生的美國人，許多已在美國生活、工作了好幾代，許多根源在美國西南以前屬於墨西哥的土地。墨西哥人，在另一方面來說，是第一代的墨西哥移民，許多人在門賴芷做了幾十年。在這工廠可以看到許多拉丁美洲文化混合的現象。工人在下班後販賣由他們太太準備的墨西哥食物。從離門賴芷50哩遠的一個農村來的工人，在他們的小貨車後賣玉米和胡瓜。在生產線或自助餐廳，許多談話是用西班牙語。大部分的墨美人和墨西哥工人會講兩種語言，西班牙語是許多人較常用的語文。

在1982年第二班的工人被裁員時，當時有超過1百個工人每天都很活躍的從事運動，一群墨西哥工人成立一個委員會特別用來伸入墨美人社區。他們認為因為運動的正式會議都用英文阻礙了他們對運動大方向的影響力。馬紐爾·赫他都(Manuel Hurtado)，一個很活躍的墨西哥工人解釋說：「我花了一星期打電話叫人來開會，當那些人來到會場發現整個會議都說英文時，他們就走出會場，而對為什麼要他們來開會覺得奇怪。」結果他們提議分會買耳機和在主要的會議提供翻譯員，就像聯合國開會的同步翻譯。

當墨西哥工人向幾個墨美人工會領導者要求協助時，他們對墨美人反應的冷淡覺得很驚訝。許多西班牙語講的很流

利的墨美人認為墨西哥人應該學英語，來避免以前白人和黑人之間同樣的爭執。實際上他們覺得墨西哥人的要求使他們困窘。墨西哥人回應道，墨美人似乎忘了他們自己不久以前也只會講西班牙語，並不是墨西哥人不要學英文，而是他們要在工會內從事更活躍的角色，而英文流暢的需要生產線上工作和在政治上的交流有很大的不同。墨西哥工人在工廠內流傳簽名請願書，許多墨美人、白人和黑人都簽了名。墨西哥人沒有責怪墨美人工會幹部的不支持，他們以極有效率的組成一個壓力團體來促成他們的建議，結果這提案在工會行政會議時全數通過。

在分會裡經過幾年的政治爭執，起初盛行的觀點，將議題放在簡單的工人對抗資本的抗爭，強調黑人和墨美人社區是分裂的做法，無論在理論上和實際上都被證明是錯誤的。如果一個分會想贏得更廣泛的支持和加強它的團結，巨大的文化和社會力量就必需被解放出來對抗大公司。幾年來，一個新觀念得到了影響力：從工人階級的觀點來看，在民權和自由的傳統精神上，要使一個分會的抗爭能廣擴的社會運動，種族和國籍是具決定性之因素的。從認識白人和少數族群工人間的真正矛盾，和不同國籍工人間的矛盾，UAW的活躍份子和他們的社區同盟能夠建立一個更有力量 and 更為團結的運動。

左派和其它團體的角色

在今日的美國工會，只有極少數活躍的社會主義者和共產主義者。絕大部份經過麥卡錫主義 (McCarthyism) 後倖存的共產黨員早已退休，並且沒有新血取代他們。許多反修正義 (Anti-revisionist) 左派團體不是自我遠離工人，就是在1970年後

期和1980年代早期基本工業大量裁員時喪失他們的幹部，或全部解散了。只有最有效率的和最具適應性的左派才能存在：就是那些不和任何左派團體掛勾的、和那些改善他們的運動方式的人。那些屬於幹部群的社會主義者和共產主義者一般都把公然討論社會主義限制在一小群有興趣的工人，提供反資本主義的觀念，並且維持和工人交換意見，而不是強制灌輸的關係。

在UAW大部份的分會，這些幹部群在基層的角色是很微小的。不過，這個運動是基於更廣泛的，超越一個廠的因素，接觸幾打的社區團體和許多其它工會，門賴芷工人接觸到比平常更多有組織的社會主義者和共產主義者左派。那些左派給這運動幾個重大的貢獻：策略上的重點和聯合陣線的觀念、維持工廠開門為優先的策略、墨美人和黑人社區的方向、及基於工人和資本結構上對立的階級鬥爭的觀念。在歷史上，那些策略並不是反資本主義左派獨有的，而是在1980年代的政治環境之下，在工會運動意識上被完全根除了，只能被有1960和1970年代運動背景的活躍份子帶入工運。

除了左派以外，下列因素也在運動策略的合成佔必要的地位：

§ 盧索賴 (Reutherite, Victor Reutherite, UAW的創始者) 工會主義的傳統，代表比現在UAW總會領導群更有戰鬥性、以直接對抗對付資方的傳統，對老一輩的工人，提供一個對抗的參考。

§ 富林廠罷工的傳統，在理論上，供給工人接管公司的工廠的概念，做為以杯葛來挑戰GM在洛杉磯地區的銷售的歷史引證。

§ 天主教的社會學說，美國主教議會的政策和歐利瓦斯

神父教導的解放神學，在宗教上和國家主義的背景上，給工人一個很清晰的反抗資本主義且令人尊敬的象徵。

§ UAW 內逐漸增加的異議。在 1982 年是分會反對總會的讓步政策。1985 年加拿大汽車工人退出 UAW，建立他們自己的加拿大汽車工人工會，部分原因是對 UAW 「不反抗」的勞工策略的批判。這給門賴芷工人反對他們的總工會政策的一個標竿和模型。

§ 西瑟·查維止的聯合農業工人工會，提供佔大多數的拉丁美洲人勞工力量，利用社區支持並且加大墨美人社區組織，以杯葛來對抗雇主的模型。

那些意識形態和策略，雖然不全然連貫，但使工人能有更廣闊的視野，加上歷史經驗，來建立他們的運動。當然在綜合各派的立場和在建立一個堅強的聯盟總免不了相爭（選舉投票是他們允許各種思想互相競爭，而達到團結的方法），但是互相忍受、反對戴紅帽子、抗拒左派的宗派觀念(Left sectarianism)的大致氣氛，使工人在他們的抗爭能過形成自己的方向和精神。

1987 年 6 月的選舉

當如何救這個工廠的辯論一直繼續進行時，對分會前途的辯論也一直在進行。很難想像 4 千個工人為了一個工會的選舉這麼徹底的對問題討論。

一邊是李察·魯伯特(Richard Ruppert)，一個力主非對抗性勞資關係的人，魯伯特認為戰鬥精神已經演完它的歷史角色，現在公司正受到國際間的競爭。「瓦爾特·盧索總是辯稱工人正為他們應有的一份而戰鬥」魯伯特說：「現在那一份的存在已成問題，我們所做的許多對抗是非常有破壞性的

。」

另一邊是彼得·貝爾全，在門賴芷做了 28 年後，覺得有義務去拯救他所認為的工會傳統，也是將來。貝爾全的競選綜合兩個觀點：團隊觀念(team concept)對工人的利益的危害大到，直接反對團隊觀念是維持 GM 門賴芷廠運動所必需的。雖然這運動不能確保什麼，但比擁護團隊觀念的虛幻保證實在多了。在散發給工人的宣傳單上，貝爾全解釋說：

「四年前 GM 開始要關閉我們的工廠，我加入我們社區領導者，建立了南加州最廣泛的聯盟，一個維持門賴芷廠的聯盟，這聯盟一直未消失，一旦 GM 真的關掉我們的工廠，聯盟將糾合所有的資源，南加州將反抗！一戶一戶的挨家敲門，展開對 GM 杯葛的戰鬥！」

反對魯伯特的人認為魯伯特的「負責任的代表」派擁護團隊觀念，而絲毫不對工人長期的工作保障提出保證。團隊觀念的結果是把工會從對抗的代表，變為資方的附屬，來裁員、加速剩餘工人的工作速度。更糟的是，經過公司和工會宣傳的這種新現代合作精神，工人將以增加效率之名而互相消除彼此的飯碗。

反對貝爾全的人認為貝爾全的工會主義將會消滅工廠，稱他和他的支持者為恐龍。貝爾全以運動要求 GM 做 10 年的保證是工人的希望，並且挑戰他的對手在團隊觀念計劃也加上這種保證。

接下來的三個月，選戰顯現出最好的工會主義，一個民主的團體，工人以比總統選舉時更老練的辯論問題。工人從雙方收到許多傳單，並且很仔細讀傳單，畢竟工廠的前途、他們的工作發生了問題。許多工人覺得很難取捨：

「一方面，彼得（貝爾全）是為我們的飯碗、工會的

保全而戰，也許運動能保住我們的飯碗，也許不能。在另一面，魯伯特提出一些好觀點，也許我們應該更有彈性，接受加速生產線，允許資方減少工人，也許我們應該更合作。另一方面，假使我們放棄我們的工會權，且資方出賣我們，我們不投給彼得，彼得下台後我們沒人領導來保護我們……我無法再想了，我失眠了，這將是我一生中最重要的選擇。」

這次選戰更超越了工會內部，成了洛杉磯的主要新聞事件。

經過大辯論，不顧 GM 威脅說投給貝爾全將遭受關廠的報復，貝爾全以 1605 對 1489，116 票之差距被選上工廠代表主席（也是工會談判委員會的主席）。勝利的結果震驚了貝爾全的支持者，沒有幾人認為他會贏。被威脅關廠的工人選擇了反抗，而不是順從。

當勝利的歡樂消失後，工人必須處理他們的困境：(1) 團隊觀念，不顧貝爾全的反對早已實施，雖然現在進度緩慢，且遭受工會較多的挑戰。(2) 關廠的威脅，特別是 GM 在市場的佔有率仍然逐漸下降，預測在 1988-1990 間會有一連串的關廠。

這運動正處於再評估和重新組織的階段。公眾的支持日增，至於團隊觀念曾給工人這麼大的壓制，使得工人不敢去反對它，和「繼續維持門賴芷開門」從保障 4 千個飯碗，進展到保障工人的權力去投票反對公司的加速生產線和破壞工會的努力，而不被關廠等主張都從選舉的勝利得到信用。另一方面，GM 正準備著宣佈將來的關廠計劃，包括宣稱好戰工會的反對團隊觀念，對賺錢不多的工廠，將是最後一次的挑戰。

從運動開始 5 年後，這個運動和最初建立的聯盟，在分

會和洛杉磯的勞工運動，仍然很活躍。門賴芷在加州和全國被看成一個勇敢且有效的抗爭的象徵。但是一個分會的抗爭有它的局限，公司和它在總工會的盟友的無情壓力，已經使許多不屈服於失敗主義的組織者，在不斷的對抗中，付出了慘重的代價。一個超出一點點的大多數的分會工人，加上它的社區支持者，對抗幸福雜誌 500 家第一名的公司，加上許多有影響力的總工會代表和分會內極有力的「合作」主張集團，顯示出要維持長期的運動來維持工廠和保持工廠內的工人階級意識，是非常困難的。

沒有人能在 5 年前預測到，一個群眾運動能反抗 GM 的願望而維持工廠營運，或一個直接受關廠威脅的工人能投票選出最敢直言反對公司計劃的人。對其他地區的 UAW 分會也引起了不大，但有意義的衝擊。最後，門賴芷的運動必需去維持，直到支援之力量能從其它反叛的分會和 UAW 的異議者到達；事實上，門賴芷最持久的貢獻也許是提供以聯合社區的抗爭模式來鼓勵其他分會做更大的抗爭。

【附註】

註 1. 請參考工運叢書「勞工運動新手法」、或參考「台灣研究所工運參考資料」第 14 期，「品質圈圈」。

註 2. Watsonville 和 P-9 可參考工運叢書「勞工運動史例」、或參考「台灣研究所工運參考資料」第 11 期「沃森維爾及荷美爾罷工事件文集」，和第 12 期「敢於鬥爭——P-9 的教訓」。

【譯 註】

門賴芷保衛戰 (Keeping GM Van Nuys Open) 節譯自 Reshaping The U.S. Left : Popular Struggles in the 1980s, Ed. by Mike Davis and Michael Sprinker. Published by Verso, New York, 1986. 1989年7月譯。

煤礦區的戰爭

Phill Kwik 著

劉格正 譯

煤礦區的戰爭

Phill Kwik 著
劉格正 譯

「西南維吉尼亞的階級戰爭！」，這是聯合礦工工會 (United Mine Workers) 副主席西西爾·羅伯茲 (Cecil Roberts) 對從 1989 年 4 月 5 號開始，一千七百名礦工對抗匹茲頓煤礦集團 (Pittston Coal Group) 罷工的描述。

的確，這次罷工比 1980 年代典型的勞資糾紛更像「階級戰爭」。在一方是罷工者，他們的家庭、和他們的社區，爲了他們的工會而戰鬥。他們顯示出自從 1930 年代以後就看不到的，導致大型產業工會創立的戰鬥精神和創新策略。

和許多近年來其他反抗「讓步要求」的抗爭不同的是：罷工的大眾和總工會的領導群是站在同一陣線上來對抗公司。這次罷工並不是大眾向工會官僚權力結構的挑戰，而是，聯合礦工工會總工會把這次抗爭看作美國東部煤礦區工會求生存必要的一役，並且經由大眾的意見提供和組織動員，來引導這個極富創造性和戰鬥精神的罷工。絕大部分的礦工支持總工會，並且願意執行總工會的作戰行動和策略。

越來越多的美國工會會員把這次罷工看做一個工運的主要戰役。自從罷工以來，有 3 萬多個工會會員從美國各地來「團結營區」——由礦工爲了解決支持者的食宿而設立的營區——來親眼看這個階級戰爭。

另一方面是匹茲頓，美國最大的煤礦公司之一，爲了要瓦解工會而準備承受巨大的財務損失。自從罷工以來，它在採煤的損失已經超過 1 千 3 百萬。匹茲頓也動員了一些有權

有勢的盟友來一起作戰，包括維吉尼亞州州長、州警察、聯邦法院、和驕傲自滿的新聞媒體。

直到 11 月初，美國勞工部的「超級協調者」威廉·優色利 (William Usery) 終於使雙方重新談判。礦工認爲這是他們的戰鬥性罷工策略——特別是他們在 9 月佔領匹茲頓摩斯 3 號 (Moss 3) 處理廠、和外界不斷增加的支援 (特別是歐州的工會會員) 的結果。

無論最後的結果爲何【註 1】，這次對抗匹茲頓的鬥爭已經替缺乏創造力的美國勞工運動打開一條大道。它顯示出勞工在對抗老闆的戰役要得到優勢所必要採取的一些行動。是否這次罷工是美國勞工運動的轉捩點，使工運再復甦且永遠把攻擊的一方從美國企業界奪回，仍然不能決定。但是這次罷工顯示出，越來越多的大眾工會會員願意支持富戰鬥性、有創造力的罷工，而且主動的團結在一起。

這是勞工運動復活的徵候，也是對「實例業務工會主義者 (business as usual unionism)」的美國勞工總工會 (AFL-CIO) 的挑戰。它主張：最好是和老闆合作而不是去對抗、最好是保衛自己的權利而不是去和所有工運裡的兄弟姐妹團結。實例業務工會主義者是一群把美國工運帶到 60 年來最低點的工會主義者。

攤牌的準備

雖然罷工是在 4 月 5 號開始，但是實際的戰爭很早就開始。在 1988 年 2 月，聯合礦工工會和一個煤礦公司交涉的工業團體——天然炭化氫及煤礦經營者協會 (Bituminous Coal Operators Association)，簽了一個 5 年的契約。這契約成了煤礦業薪水和福利的樣本，包括薪水和退休金的增加，保

證把裁員的權力轉移給雇主，並保證雇主在任何承包或轉包的採礦應優先雇用工會礦工。雇主贏得可以減少一般工業界標準全額退休金的分擔而省下一筆錢。

匹茲頓拒絕簽約，主要反對「附屬公司雇人應優先雇用被裁員的工人」的條款。正如三年前的A.T.馬西(A.T. Massey)公司，匹茲頓正逐漸的把它的附屬公司雇用非工會會員的工人來取代採礦作業。

除了拒絕簽約外，匹茲頓更要求了一大堆讓步：無限制的把採礦承包出去，廢除工業界的「多重雇主退休金計劃（換公司就業仍保留以前的退休金）」，停止退休工人的醫療給付（類似勞保），減少20%對仍在工作的礦工的醫療費用，和刪掉繼承權條款——條在假使煤礦場被賣掉，用來保障工會會員的工作權力的條文。匹茲頓在它的生產量於4年內提高72%，且單單在1988年獲利高達4千8百60萬美元時提出這些要求。

過去10多年來，聯合礦工工會和煤礦經營者談判的策略是保留工業界的秩序和結構。它對能證明財務狀況者作些讓步，而且通常避免在其它工業間傳染的大量薪水和工作規則的讓步。

當然工會能很清楚的表示不能接受匹茲頓這種會破壞工會的要求。反而在匹茲頓僵持在談判桌上時，聯合礦工工會已爲了他的會員在維吉尼亞煤礦區的生存而準備。

對礦工而言，準備工作並不只是建立一個糾察線的輪值表而已。而是重新發掘礦區的歷史和他們工會的歷史，來使整個社區來支持罷工，來形成一個創新的和富戰鬥性的策略。

礦工通常是較好戰、富戰鬥性的工人，這是很容易了解

的。採礦是一種最危險的職業，幾年來，成千上萬的礦工不是死於礦坑爆炸，不然就是因職業病而早死。危險的環境使礦工傾向結合在一起。

礦工生活社區的隔絕也加強了礦工和社區的團結感。許多地區，採礦是一個市鎮的唯一職業。許多匹茲頓礦工的爸爸和祖父也是匹茲頓的工人。匹茲頓對退休者的健康和退休金的攻擊並不能把年青工人和退休工人隔開，反而使整個社區更加結合在一起。

礦工都受了和平抵抗的訓練；社區、配偶、和家屬的支援都建立起來；並且被裁員和殘廢的礦工也準備起來加入罷工的行列。工會很聰明的利用時機，讓礦工繼續在無契約下工作，直到「沒有契約、沒有工作」成爲每個人的信念。

匹茲頓也在準備對付罷工，它在契約談判開始以前就裁員了4千人，想使工會在談判時處於守勢。它安排1億的資金、更雇用惡名昭彰的范斯保全隊(Vance security team)，由以前綠扁帽(Green Beret)成員和軍事冒險者組成的，專門在罷工時保護工廠和工賊，匹茲頓更取消1千5百個退休、殘廢礦工和寡婦的健康福利。

礦工對抗州政府

這個罷工一開始就很清楚的和一般的勞資糾紛不同。每天，穿著偽裝迷彩服的罷工工人不斷的爲了阻擋載運工賊和煤炭進出礦場或處理廠的車輛而遭逮捕。到現在共有3千7百人被逮捕。

罷工開始不久，礦工的配偶、兒女、和宗教及社區支持者就加入了抗爭。約有40多位婦女，自稱是瓊斯媽媽之女，於4月佔領了匹茲頓的區總部。6個高中的學生放棄了上課

而去參加聯合礦工工會的遊行。有一天早上礦區小鎮的商人關店罷市，抗議警方大量逮捕。

非暴力的抗議增多以後，法院竟也站到資方那一面。法官下達一連串的強制禁止令，除了坐在一旁無動作的罷工外，其他罷工者的任何行動都被禁止了。從6月以來，州法院和聯邦法院對聯合礦工工會違反禁止在糾察線聚眾和阻擋卡車的禁令，罰以鉅款。到現在罰款累積將近3千萬美元。法院也用違反禁止令之名把許多礦工領導者關入監牢裡。

民主黨的維吉尼亞州州長葛蘭·貝利里斯(Gerald Baliles)也被證明是匹茲頓無法估價的盟友。他不但拒絕到煤礦區看罷工對阿帕拉契山脈礦工社區的影響，反而派了3到4百名的州警到煤礦區，每個月浪費一百萬維吉尼亞州民的納稅錢，來「維持秩序」，來保護匹茲頓的營運和它的工賊。

州警到處都是：以直升機低飛掠過礦工的遊行和團結營區，沿著到匹茲頓礦場的路上充滿著州警，礦工和他們的支持者在維吉尼亞州市鎮間旅行都有州警跟蹤。

七月時，州警的行動變成非常無理：州警、加上聯邦警官，在彎曲且狹窄的維吉尼亞山路，對任何開車時速少於每小時55哩（法訂的最高速率限制）的人加以逮捕。聯邦法官竟認為開車時速少於速率限制是被用來延緩匹茲頓的運煤卡車把煤礦從礦場運到處理廠。被捕的人被罰款高達5千塊加上坐牢90天。

礦工承受著好幾百萬的罰款，和1983年匹茲頓因一個礦坑爆炸，死亡7名礦工只被罰4萬7千元來比，這種差別待遇簡直無法比較。在7月，匹茲頓雖然被控不公平的勞動營業，但是匹茲頓從來沒有被全國勞工委員會處罰。

一次又一次的，罷工者一再反擊，改變戰術，動員新的

支援。在6月12號，在西維吉尼亞州南部，共有一萬個煤礦工人罷工來支持匹茲頓的罷工者。到7月初，罷工潮擴散到印地安那、俄亥俄、和肯塔基等等三州的4萬4千個礦工。那些自行發動支援性的罷工者不顧法院的「回去工作」的命令而繼續罷工。甚至有一陣子，聯合礦工工會總會的領導群威脅將發動總罷工，要使密西西比河以東的礦場停止生產。同時，穿偽裝迷彩服的罷工糾察在賓州5個燃煤火力發電廠外設糾察線，結果聯合鋼鐵工人(United steel worker)工會的會員尊重礦工們的糾察線，使得發電廠停機。

可是，不論是私自發動的罷工或同情性的罷工都沒有持續到使美國煤礦的生產停頓。這可能是保守的美國勞工總會領導群所給予的壓力而造成的。6月26號，全國總工會散發一篇「勸告」的文件給州和市鎮的總工會，要求和它結盟的工會不要參加任何「不法」行動去支援聯合礦工工會。

在整個罷工過程，礦工運用和平抵抗和富戰鬥性的直接行動混合戰術。晚上，在維吉尼亞西南部的山丘，成群穿著偽裝迷彩服的礦工用無線電監視警察和警衛的活動。（礦工穿的偽裝迷彩服不只是一要顯示團結一致，而使使他們在森林覆蓋的維吉尼亞山區很難被認出。）

礦工在礦場的進口周圍丟了一些「四角釘(Jack rocks nails)」，這種釘子被焊接成四個角，不管你怎麼丟，著地後總有一個尖角會朝上，有時四角釘被綁在釣魚線上，如有州警來，礦工就把四角釘拉回樹林裏。

其它的小技術包括：把臭鼬鼠的臭水射進工賊的車裏、公司和警衛的卡車被破壞、工賊的房子晚上常被人拜訪。

團結更擴大

到9月初，在匹茲頓的罷工成爲近年來屢戰屢敗的美國勞工運動的再集合點。罷工者的戰鬥精神和技術引起各地工人的注目，好幾千人長途跋涉到團結營區，來親眼看這個階級戰爭。在9月初有三次個別的遊行示威，分別有2萬人來向匹茲頓要回正義。

令人驚訝的是甚至美國勞工總工會的領導者也開始來支持罷工。8月23號，幾個總工會的高級幹部在維吉尼亞的一個縣法院階梯前被逮捕，這是近代史上第一次總工會的領導者爲了罷工而被捕。（這是否是總工會的新「戰鬥精神」，或只是做秀，仍待將來觀察。總工會的官員的話和行動一向差距非常大。）

全國各地對礦工的支持更加擴散，並且戰鬥技術也被採用。例如，在波斯頓，市政府和工會的經費被從蕭馬銀行(Shawmut Bank)被提出，和一次導致該市一個傑出的勞工幹部被逮捕的大眾示威，結果使一個同時在蕭馬銀行和匹茲頓當董事的辭掉匹茲頓董事的職務。

罷工也引起國際間的行動。例如，加拿大造紙工人工會和其它加拿大工會在諾蘭達(Noranda)公司多倫多的辦公大樓外設糾察線，因爲該公司的副總裁也在匹茲頓當董事。

就在支援的浪潮達到最高點時，罷工者採取了一個最令人注目的行動：佔領匹茲頓的摩斯3號廠，造成1930年代靜坐佔廠以來，第一次的美國工人佔領一個工廠並且停止生產一段時間。

佔領工廠

佔領摩斯3號廠的行動是很迅速、令人驚訝，以類似軍

事突擊的準確來執行的。在9月17號下午4點，兩輛大卡車停在工廠的入口外，98個穿著偽裝迷彩服的礦工和一位牧師帶著睡袋和乾糧走下卡車，他們把手高舉在頭上，表示沒有帶任何武器，然後99個人很快速的通過大門而進入工廠。

兩個穿著藍色制服的范斯保全警衛措手不及只好逃了。其它警衛、維護工人、經理由於人數太少無法抵抗，躲在最裏面的辦公室，直到礦工把他們護送出去。

佔領工廠不到幾分鐘後，200多位礦工和支持者立刻出現在工廠四週，有些人用電鋸鋸倒一些樹，橫擺在通到摩斯3號廠的道路上，其他人則群集在工廠門口，這樣他們成功的阻擋州警進入工廠。

佔領工廠的消息很快的傳遍了煤礦區，不到1小時，支持者的車子塞滿了通往摩斯3號廠的公路。佔廠者在牆壁上噴漆寫著「聯合礦工工會萬歲」(UMW Forever)，同時許多分會在廠外靜坐示威。他們也把一面偽裝迷彩旗升上旗杆。到天黑時，群眾已聚集2千多人。

罷工期間，匹茲頓的煤礦產量減少了30%，而佔領摩斯3號廠使煤生產完全停頓。共有三天，沒有任何工賊和煤炭能進出工廠，工會控制了工廠週圍的地區，組織所有的支持者來防衛州警對佔廠者的攻擊，每當謠傳警察要來驅除佔廠工人，支持者就蜂湧到工廠門口，直到謠言消失，然後支持者再重新編組，並且計劃對付下次可能發生的狀況。

新聞竟然被封鎖

主要的美國新聞機構大都忽略這個罷工，對佔廠的消息則幾乎完全封鎖。

一些美國大報等到兩三天後才有報導，而且只有一兩小

段。各大通訊社則不把消息放在全國消息內，來確保佔廠的消息不被各地方性的報紙用到。電視更完全不報導這消息，雖然聯合礦工工會在現場錄了影，並且把影片送到各電視台。

9月20號，州長貝利利斯聲言他不再允許罷工者違抗法院的禁令，州警和匹茲頓的警衛隊將進入工廠。在下午3點，一位聯邦法官下令下午7點以前所有礦工必需離開工廠。

爲了展示工人的力量，礦工不但故意忽略了期限而且動員了5千個支持者到摩斯3號廠示威，來保護佔廠的礦工。然後，在9點半，佔廠者走出工廠，融入群眾中，來避免被逮捕。在解散時，聯合礦工工會的副主席羅伯茲聲明：「我藐視所有想把我們趕走的人，包括法院、州警、和匹茲頓。我們要撤離只是因爲聯合礦工工會認爲這是離開的時候了。」

工會放棄佔廠的決定使很多礦工和支持者感到驚訝。雖然許多人起初對這個決定很不高興，但是大部份人都支持工會領導群的決定。工會領導群認爲撤退可以保存實力而用在將來的戰鬥上。副主席羅伯茲並且發誓，工會將會在匹茲頓的其它設施實行同樣的行動。

其它戰術

到11月底，佔廠行動並沒有再使用，反而礦工採用其它戰術。10月2號，聯合礦工工會在西維吉尼亞州和肯塔基州的6間供應匹茲頓煤炭的煤礦公司展開罷工，這行動是要使匹茲頓不能應付它的煤炭訂單。

並且礦工也運用他們的組織技術在政治舞台上。11月7日，聯合礦工工會第28區的主席賈基·史當(Jackie Stump)以

2比1令人驚訝的差距，打敗了連任20年的對手，選上維吉尼亞州的州眾議員，對手的父親是一個對礦工罰款超過3千萬元的法官。這次勝利最令人注目的是史當是記名投票競選的(Write-in Campaign，投票者可以在選票上寫上未登記、沒有被印在選票上的候選人)，他在投票前三週才宣佈參選。

競選期間，工會會員很快的教育居民如何記名投票，選區內每個住家都有人去拜訪，支援團體負責載人去投票，工會會員分發了4萬支偽裝迷彩色的鉛筆，鉛筆印有史當的名字。

這次競選策略的模式是由1986年聯合礦工工會使6位會員選上州議員和地方政府官員而來的。工會的目標是要史當在這個有「工作權方法」(right-to-work law)，【註2】的州之州議會提案刪掉一些不利勞工的法律。

工運新趨勢？

聯合礦工工會發動了一場有創造性、富戰鬥精神的罷工。它的領導群對戰略戰術下了定義，而它的會員願意執行戰鬥性和持續的行動。成千的大眾活躍份子動員起來支援礦工，他們的呼籲是「不再有PATCOs!」(No More PATCOs!)【註3】。

靠一次罷工就要使日趨沒落的工運回轉是很困難的，但是在匹茲頓的戰役，加上在東方航空公司【註4】在小貝爾(Baby Bell)電話公司【註5】，以及其他全國各地成打的抗爭，將會開始對許多工會會員造成影響，使越來越多的大眾願意去戰鬥，也願意去採用更轟動的行動。

最近幾年來，那些工會會員更加覺醒而成爲美國勞工運

動富戰鬥力的一支，對過去40年來主導美國勞工總工會的「合作事務工會主義者(cooperative, bussiness unionist)」意識形態的領導群，形成更強大的反對勢力。

新勢力雖然還沒贏得主要的勝利，也還沒在美國任何主要的工會掌握權力，但是他們願意回應礦工的呼籲和採用他們的策略和戰鬥精神。對這些在美國勞工運動新出現的戰鬥支派來說，階級戰爭，不論是在維吉尼亞州西南角，或橫跨整個美國大陸，才剛剛開始。

【譯 註】

1. 匹茲頓的罷工於1990年2月19日正式結束，礦工贏得空前的勝利。在新契約中，礦工（退休和未退休者）不但保住了所有退休及健康基金，也有了公司優先雇用被裁員的礦工的條文，而匹茲頓只得更有彈性的工時。至於法院對工會的鉅額罰款則還沒有解決。
2. 工作權力法案：以人民有不加入工會而有工作的權力為藉口，允許已有工會組織之廠商雇用非工會會員的工人的法案。
3. PATCO為航空交通專業管制員工會(Professional Air Traffic Controllers)的簡稱，在1981年的罷工，所有堅持罷工的管制員，被雷根總統下令革職，而粉碎了工會，展開80年代資方壓制，破壞工會的開端。
4. 東方航空公司的8千5百名機械師在長期反對資方的無理要求後，於1989年3月4日開始罷工，該公司的駕駛員和空中服務員也跟進，而使東方航空公司幾乎完全停飛，但是由於代表機械師的國際機械師協會(International Association of Machinists)不敢採取一些大膽的策略而錯失許多機會，在

經過一年多的罷工，最後的結果是勞資兩敗俱傷，東方航空公司並於1991年破產。

5. Baby Bell，小貝爾電話公司，為美國電話與電報公司(AT&T)在被控違反托拉斯法被分出去的7個地區性的電話公司。在1989年8月4個小貝爾共有19萬5千個員工為了反對公司要員工負擔健康保險費用的要求而罷工，這次罷工保住了全美國由私人公司提供的最佳健康福利。

譯自 The War in the Coalfield，作者：Phill Kwit，反潮流雙月刊(Against the Current)1990年1-2月號。

台灣勞工陣線

沿 革

- 1984 台灣勞工法律支援會
- 1988 台灣勞工運動支援會
- **1992 台灣勞工陣線**

台灣勞工陣線的歷史起自1984年5月1日國際勞動節，原來的名稱爲台灣勞工法律支援會（勞支會）。當時台灣仍處於戒嚴體制，勞工難以自由組織工會，更無法行使罷工權，基本權利受到極度的壓制，資方的違法行爲屢見不鮮，勞工全無保障，哭訴無門，在這種背景之下，乃有法律支援會的誕生，以法律服務從旁協助勞工爭取權益。

1988年7月31日，鑑於長期壓制下的勞工運動，有較急速的發展，勞資爭議擴大，自主工會浪潮湧現，工運抗爭漸多，乃改組織名稱爲台灣勞工運動支援會（仍簡稱勞支會），積極參與勞工的抗爭活動，並協助各地勞工的教育及組織串聯，爲勞工意識的提昇及力量的凝聚努力。

走 向

在成立8年後，1992年5月1日，面對台灣政經趨勢，官資一體、金權壟斷政治的壓制挑戰，也爲了擴展組織、確立運動方向，我們再次更名爲台灣勞工陣線（勞工陣線）表達了我們將更落實基層，團結台灣勞動階級，建立政

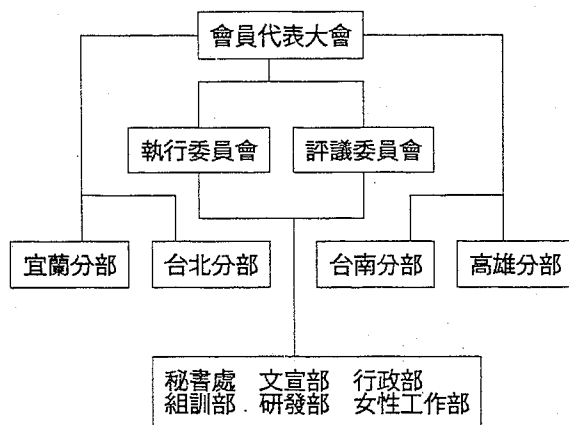
治社會運動主體力量，以主導台灣社會改造的決心。

也明確的表示，在角色上，我們將由當年的法律服務，到後來的工運抗爭，再進而政經改造的深化走向。

組 織

推動組織發展，學習內部民主運作是勞工陣線的另一重要任務。

台灣勞工陣線組織架構表：



組織採會員制，會員多為各地積極勞工幹部及熱心勞工運動者。

工作重點

台灣勞工陣線工作重點：

■ 組訓

- 促進各地分會的成立與發展
- 吸收積極幹部為會員

- 促進工會及各種勞工自主團體之籌組或改造
- 工會運作、勞工政策及法令、政經知識成長訓練
- 工會及勞工組織訓練課程之設計與執行

■ 文宣

- 出版定期文宣刊物—勞動者月刊
- 出版年度工權報告
- 製作抗爭傳單、工會文宣
- 重要議題座談會、說明會

■ 研發

- 政經、社會運動及勞工政策、法令之研究
- 政經及勞工運動資訊之收集

■ 抗爭與運動

- 勞資爭議中，協助勞方法律諮詢及抗爭建議與參與
- 針對社會問題、勞工政策、政經體制提出批判與建議，並以運動落實
- 主導或結盟以推動各種社會政治運動

——如果您也出一份心力——

社會公義·勞動尊嚴

可以不祇是遙遠的抽象名詞

佔絕對多數的勞動者，原是社會的主體，

但是長期壓迫在勞工身上的，卻是統治者結合資本家的剝削體制。

公義因此遙不可及，尊嚴不如一顆螺絲釘，應有權益被徹底吞噬！

只有持續的參與，不斷的戰鬥，堅定的走向，

公義與尊嚴才能不再祇是遙遠的抽象名詞。

一個真正以勞動者為主體的新社會終將實現！

朋友！讓我們在運動中攜手同進！

我們的成績：

- 勞工法律服務案件逾2000
- 協助工會各類抗爭及組織自主工會或進行工會改造，由本會協助過的工會，包括極受注意的新坡、桃客、苗客、台鐵、台汽、新光、遠化、嘉隆等，數目超過200
- 深入基層組訓，培植幹部，組訓工作引起各界廣泛的注意
- 成立各地分會，目前已有四處
- 提出勞工立場的勞動三法修改原則建議，勞基法草案、工會法草案及勞動憲章等
- 出版勞動者月刊已有六十餘期，不但對勞工政策提出批判，亦著重於勞工階級意識之提昇。
- 定期出版年度工權報告，成為重要工運資料，受到工運界及學術界的重視。

協助籌組自主工會、組訓及勞資爭議

桃園客運工會、宜蘭中興紙業工會、宜蘭客運工會、宜蘭食品工會、華夏塑膠龜山廠、苗栗客運工會、大魯閣纖維工會、復興航空餐點、加工廠工會、台鐵員工聯誼會、公賣局員工聯誼會、台汽客運產業工會、正大造紙工會、國際紡織工會、新營客運工會、聯絡車職業工會、台化產業工會、統一實業工會、南市銀行員職業工會、新光紡織士

林廠工會、圓山飯店工會、大同三峽廠工會、大同板橋廠工會、新店客運工會、厚生板橋廠工會、中小企銀工會、中興巴士工會、中國貨櫃工會、基隆客運工會、基隆被服廠工會、基隆碼頭工人、自救聯誼工會、德隆纖維工會、貿聯、偉聯運輸工會、火車司機聯誼會、大亞電線電纜工會、台灣石油工會、花蓮油漆職業工會、中美和石化工會、力霸水泥冬山廠工會、榮星電線電纜工會、成功啤酒廠工會、新海瓦斯工會、鉅全活塞工會、台豐交通事業工會、自立晚報社工會、多友工會、聯合報工會、南亞林口廠工會、南亞泰山廠工會、南亞樹林台染廠工會、宜縣泥水業職業工會、杏輝製藥工會、威翔製衣廠、東鋒製衣廠、萬祥製衣廠、宜縣貨卡職業工會、宜縣輪機工會、軒宏貨卡工會、羅東製衣廠、松王電子廠、達永頂埔廠工會、義芳企業工會、幸福水泥工會、南市鎖匙職業工會、協成客運工會、榮成紙業、全國工業、嘉益實業工會、岳盟企業工會、惠利企業工會、合興製衣工會、勤翔紡織、台塑仁武廠工會、統聯客運工會、中興紡織新莊廠、嘉隆成衣女工、文山煤礦礦工、南寶樹脂工會……

關心咱的權益·掌握咱的未來

勞工運動需要大家的參與，

請您與台灣勞工陣線聯繫！

總會：台北市羅斯福路三段 234 之 1 號 3 樓

電話：(02)365-4704 • 365-5705

傳真：(02)365-5703

劃撥帳號：10139422 勞動者雜誌社

宜蘭分部：宜蘭縣羅東鎮中山西路 345 之 5 號 2F

電話：(039)516982

台北分部：台北市羅斯福路三段 234 之 1 號 3 樓

電話：(02)365-5705

台南分部：台南縣仁德鄉中正路 456 巷 78 號 1F-3

電話：(06)270-7393

高雄分部：高雄市民族一路 64-1 號 2F

電話：(07)380-3563

ISBN 957-8994-16-8

工運叢書

第四冊

群眾自救的組織法

1993年5月 初版

定價：1200元一套

編輯者：洪哲勝·劉格正

出版企劃：台灣勞工陣線

台灣研究所（美國紐約）

聯絡處：台灣勞工陣線

地址／台北市羅斯福路三段234之1號3樓

電話／(02)365-4704 · 365-5705

傳真／(02)365-5703

郵撥／10139422 勞動者雜誌社

出版發行：前衛出版社

地址／台北市10748金門街9-14號

電話／(02)365-0091

傳真／(02)367-9041

郵撥／05625551 前衛出版社

發行人：林文欽

法律顧問：謝長廷律師

排版：佳莉萊企業有限公司 (02)368-3428

印刷：松霖彩色印刷公司 (02)240-5000

☆局版台叢字第2746號

1993 Printed in Taiwan

☆本書若有印刷、裝訂錯誤，請寄回更換