

[REDACTED]

目錄：

- 3 / 菲律賓工人/資本家的特質
- 16 / 菲律賓工人的問題
- 24 / 工會主義的基本概念
- 28 / 菲律賓目前的工會現況
- 31 / 籌組工會
- 42 / 工會的管理
- 49 / 大規模協調行動的類型
- 56 / 組織的類型
- 59 / 勞工運動的未來展望



前言

本書是為所有工人所寫的基礎課程，為的是要使他們認識真正工會主義的宗旨並指導其處理日新月異的工會運動。它同時能夠助在工人行列中喚起工人的自覺，組織並且動員他們。

在完全地研究和評估參加此課程的工人經驗、教師的批評與建議及當前菲律賓工人運動的水準後，本書曾經修正過。

本課程大約需花費七到八小時來講授。為了方便討論它共被分為四章，即(1)菲律賓工人與資本家的特質，(2)工人的現在情況與問題，(3)真正工會主義的宗旨與策略，(4)工人運動未來的展望。

在參加此課程工人們的期盼及建議下，真正工會主義的宗旨與策略曾被廣泛地討論。

因為這本書只是為初學者所寫，所以它並沒有對工人們提供完整的教育。它的寫作目的只是要激起工人們的希望並為其更深入的研究作準備。

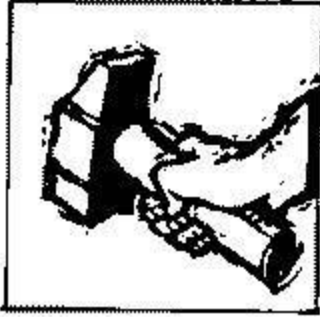
對於所有參與本書內容的改進及出席課程講授的工人們，我們在此表示由衷地感激，並歡迎讀者及教師的批評與建議。

ELLER 1986年9月3日

台灣女子勞動者協會

1989年2月28日

菲律賓工人與資本家的特質



菲律賓工人

誰是菲律賓工人

所謂工人是指那些直接或間接從事生產工作的人。他們並不握有那些生產工具，所以爲了生存，他們必需出賣他們的勞力來賺取工資。他們可能是從事於工業，農業或服務部門的工作。

工人的主要來源是農人，他們可能是因爲失去原來所耕種的土地或者是無法握有足夠的可耕地。他們之中的某些人可能已經居住在城市中有很長的一段時間，而除了作工廠的工人以外，並無任何的維生方法。

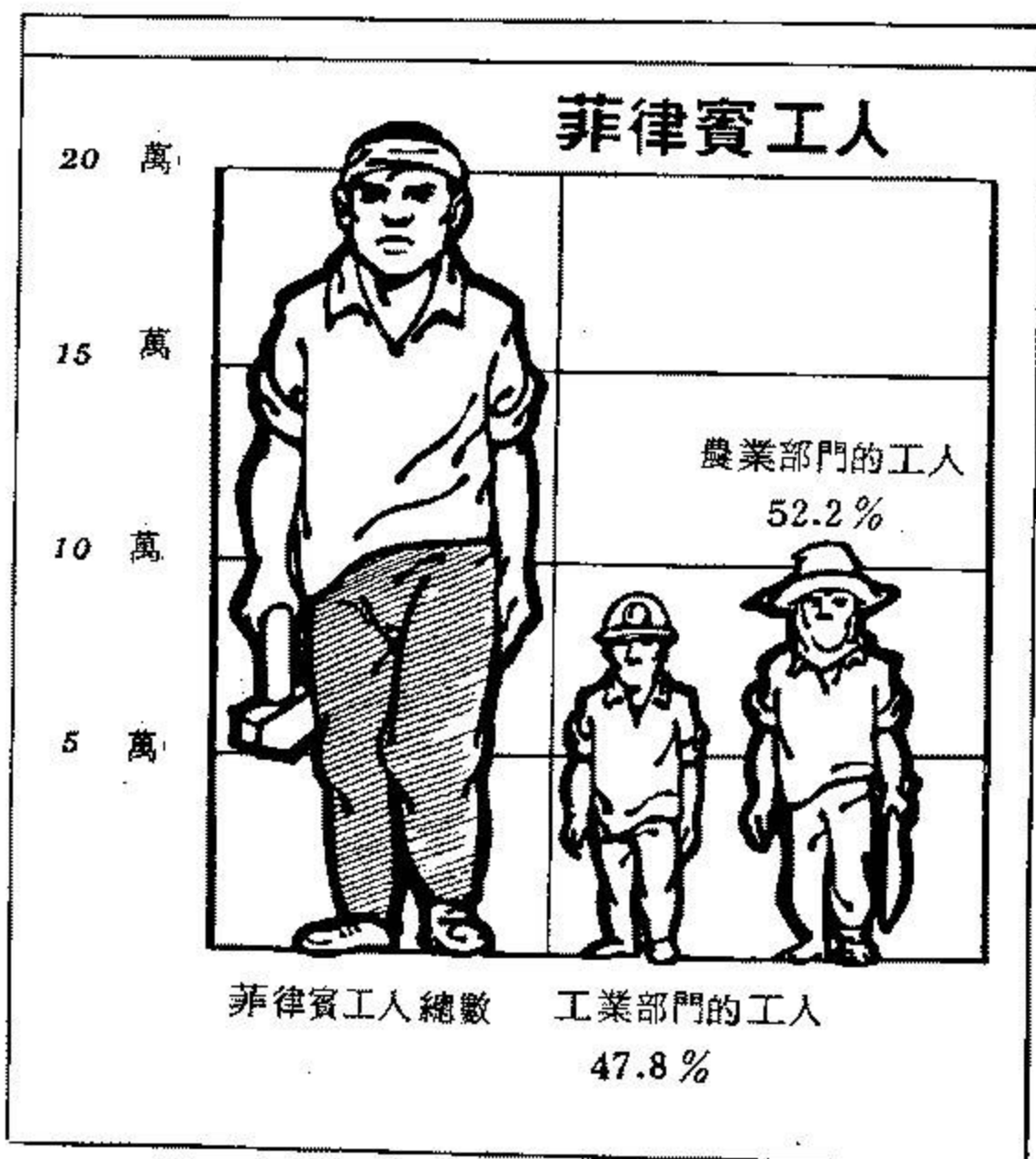
工業部門的工人被僱用於從事食物的加工、醫藥、化學、成衣、紡織、香烟工廠；礦場、採石場等其它的工業。

服務部門的工人是從事於運輸、通訊、銀行、旅館、市場、商店、學校及政府公務人員等等。

農業部門的工人是從事於生產蔗糖、可可、香蕉、鳳梨及其它爲出口而生產的農作物。

另外則有從事於木匠、修路工人、鉛管工人及沿街叫賣的小販等行業的臨時性工作，他們通常被稱爲「半無產階級」。

目前，菲律賓的人口起過五千二百萬，有三千一百七十萬的人口年齡超過15歲，其中有勞動力的人口約有二千零五十萬，而分配於從事工業和服務部門的約佔 52.2%。白領階級約有七百九十萬人，而其中（約六百四十萬）大部分受僱於私人企業，剩下的一百五十萬人則受僱於政府機關。
 （依國家人口統計調查局（NCSO）1984年1月之統計數字）





菲律賓工人的希望

工人的希望是能夠獲得與他們從事生產所付出的勞動力相等量的工資獎勵，以便能過着舒適安逸的生活。

工人的特質是什麼？

工人代表產出最主要的趨動力，就如同科技的進步一樣，更大規模的產出是從一般工人的經驗中所創造出來的。

因分工而使各個工人所從事的工作有相互的關聯，造成生產的互相依賴，由此可知工人們對團結有很強的感受力。

再加上對生產效率及完美的紀律要求，在產出的過程中，任何一個人在操作其被指定之工作時，稍微的疏忽或粗心均會影響全體的生產。

工人的問題不能單獨地從社會中其它受壓榨和剝削的部門分離出來。就如前所述，大部份的工人是來自社會中的貧窮階級，在窮苦的社區中和仍在唸書的兒女、兄弟姐妹們一起生活，因此他們對其它人和群體的問題有很強的感受。同時也瞭解他們需努力奮鬥來改變現在的社會體制。這就是為什麼他們對是否要改變目前之社會結構的政治問題特別敏感。

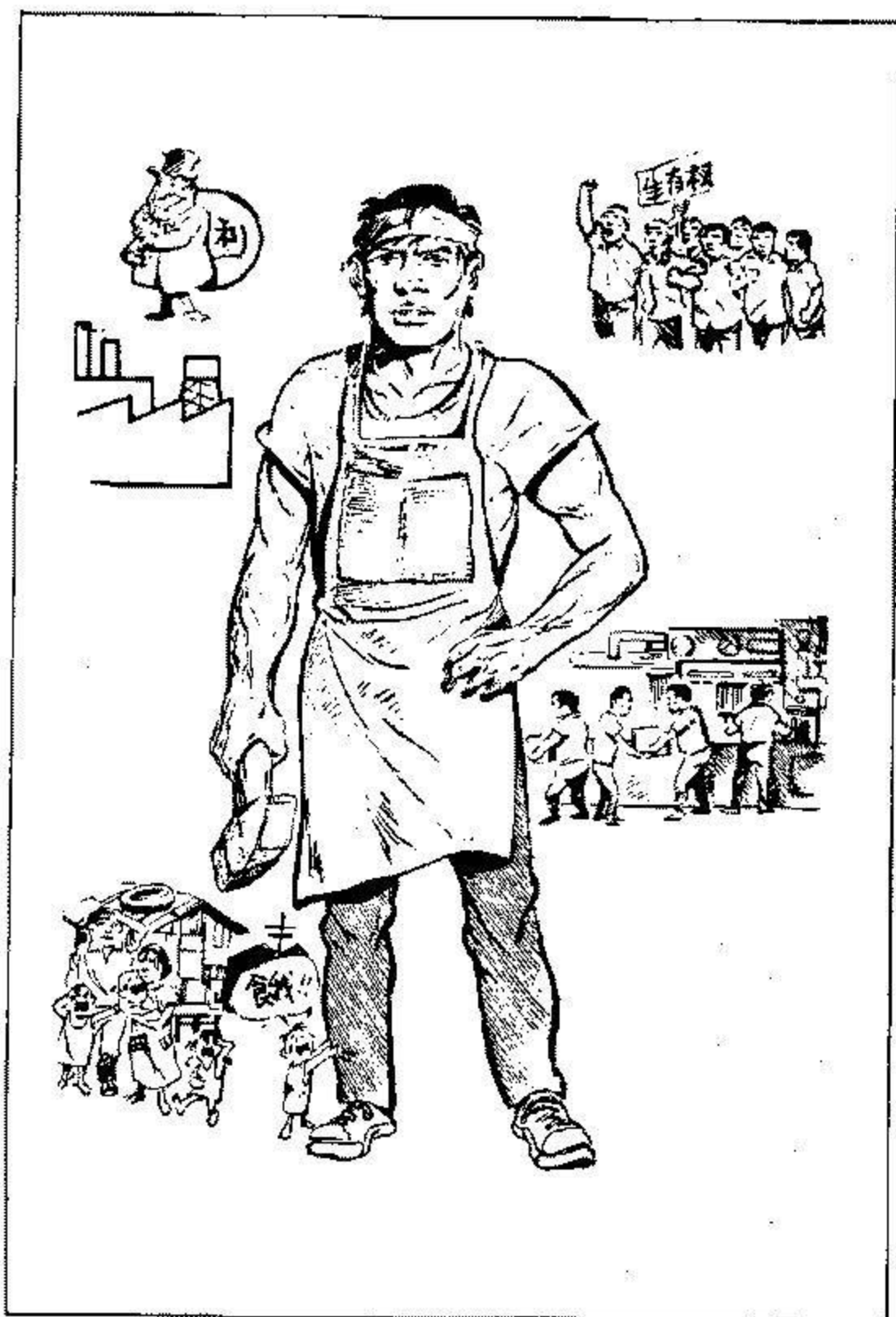
資本家

誰是菲律賓資本家

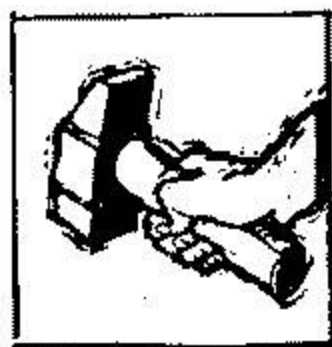
資本家就是擁有生產工具，例如機器、原料、土地、廠房和營運資金的私人。他們並不實際從事生產，而是僱用工人來替他們生產。

在菲律賓有三種類型的資本家，即(1)外國獨占資本家，(2)本地大資本家，(3)本地小資本家。

(1) **外國資本家**不但在其本國，同時也在諸如菲律賓的其它國家握有重要及完整的工業體系。尤其是美國及日本的



外國資本家，他們操縱了菲律賓最大，最重要的經濟命脈
美國獨占資本家在菲律賓控制了石油、銀行、保險、機器
、礦場、橡膠、汽車、通訊、化學、醫藥、化粧品、肥皂
、牛奶、蔗糖、椰子、水果、木材及其它的工業。而在另



一方面，日本則控制了電子、家庭用品、汽車製造及漁撈等工業。

外國獨占資本家主要是憑藉下面三種方法來控制及利用菲律賓的經濟。

(a) 靠維持不平等的貿易關係。

(b) 靠直接的投資。

(c) 靠高利率的貸款。

維持不平等的貿易關係

菲律賓的貿易型基本上是出口農產品（例如蔗糖和椰子）、礦產品（銅）及其它初級的工業產品（例如成衣、電子產品）至其他國家，特別是美國和日本，而進口工業用途之機器，中間原料和其它消費品。

出口是菲律賓經濟的支柱，但因為其出口總值遠低於進口，故造成在收支平衡上的赤字。又因為是以美元作為貿易的單位，以致造成其美元外匯經常不足。這就是為什麼菲律賓政府經常，特別是處於危機時，窮力去獲得美元。

直接投資

外國獨占資本家在菲律賓所作的重大投資並不只限於重要的工業，例如石油、醫藥，和以出口為導向的工業，例如礦產、蔗糖及電子產品，它同時亦涵蓋了規模的貿易商社、銀行和融資機構。所以，他們實際上控制了菲律賓整個的經濟體系。

在菲律賓外國的投資者代表了獨占企業的特質，這些獨占企業控制着重要產品的生產及分配。因此，他們能夠決定這些產品的供給及價格。

石油獨占企業的營運就是一個很好的例子。只要藉着些許的理由，外國獨占資本家就能夠無視消費者的反應，而將石油產品的價格來個三級跳。他們之所以能夠無所顧忌地提高石油的價格是因為他們供給菲律賓大部分的石油，同時也知道沒有了石油，這個國家將會立刻陷於癱瘓。

高利貸款或者伴隨着高利率 及繁榮的貸款條件

爲了維持經濟的活動，菲律賓政府必須利用各種方法去獲得美元，而在危機的邊緣，菲律賓政府除了找國外的貸款人外，別無他途，因此即使是貸款利率高得離譜及要求匯率貶值的不利條件，菲律賓政府仍然必須接受之。

其首要的借錢對象是以美國爲主導的世界銀行及國際貨幣基金，和以日本爲主導的亞洲開發銀行。對這些銀行，菲律賓政府負有很沈重的外債。除此之外，它的貸款對象是美國、日本及其它資本雄厚的國家政府，大的外國銀行和其它民營的貸款機構。

菲律賓工人的根本問題之一是在經濟、文化及政治方面對以美國和日本爲主體的外國資本所壓制。因爲這些外國的資本家握有在菲律賓境內最大及最重要的商業組織，因此他們可以支配政府制定有利於他們所營企業及利益之法律規定。也因此，他們與其在本地之子公司應該對受貧窮煎熬及被壓榨的數以百萬計之菲律賓工人負責。



本地大資本家指美國、日本、其他跨國和多國企業在本地共同合夥所組成的。他們主要從事於原料及農產品的出口。他們在本地擁有廣大的土地，而且他們之中大部分人均位居政府的要職。

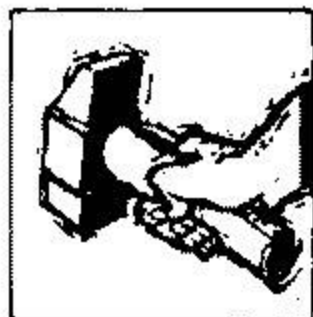
(3)本地小資本家，因為外國獨占資本家及本地大資本家控制了原料的來源，產品的銷售及大部分可用的融資，所以本地小資本家只能擁有不可能擴充的小工廠。

資本家的希望

資本家的希望是能夠獲利及利潤的不斷增加。

資本家投資金錢去購買生產的工具及勞工的人力，而資本家在市場上所銷售的成品是將原料經人力所轉換而成的，而且資本家亦瞭解這些成品的銷貨利潤必然會大於其之投資。

從一個資本家的投資立場來看，在一個競爭的市場上，其必將毫無止境地去追求利潤，這也就是為什麼工人的薪水低得可憐，而在產品滯銷時必須面臨被裁員的命運；為什麼政治家會接受賄賂；或者是爲了要更容易保護及擴充他們的事業以便獲取更大的利潤，為什麼資本家有時會搖身一變而成爲政治家。





工人與資本家之間的關係

資本家與工人的利益是互相衝突且對立的。資本家的目的在於利潤的增加，然而工人爲了生活的舒適，所追求的是工資的增加。資本家的希望是去保護及增加他們目前已享有的權益；而工人爲了改善其在社會中的社會及經濟狀況，他們的希望是去改變目前的制度。這些相互衝突的希望就是工人及資本家永遠爭鬥不休的根源。

資本家的剝削

資本家以工資及津貼的名義支付予工人的代價僅夠他們生活上的開銷，因此他們必須不停地工作。這些工資及津貼僅是勞工所完成之勞務價值中的一部分，其餘部分的勞務價值則被資本家所侵吞，此即意謂被資本家所剝削。

勞力的價值如何計算

工人即蘊謂着勞力。是工人的能力去生產商品或完成勞務而勞力價值的計算是以工人爲了具備並保持其工作能力所必須付出的一切開支，此包括對工人過去所受教育費用的某些補償和基本的需求，再加上其本身和家庭對食、衣、教育費用及其它生活必需品的現行支出。而工人所收到的工資及津貼是被假設相等於其所付出的勞力價值。

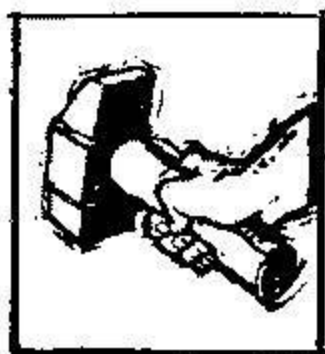
然而，商品創造及勞務完成的價值遠超過對工人所付出之勞力的報酬，他們所收到的工資及津貼僅是價值創造的一小部分而已，而其大部分未分配予工人的價值創造被稱之爲剩餘價值，則以利潤的名義裝入了資本家的荷包。此剩餘價值不是被資本家所侵占就是用來購買新的機器和原料來改進生產的程序，或者是設立新的工廠。剩餘價值同時亦被用來支付銀行的貸款，股東的紅利和土地廠房的租金。

但是爲工人所創造，卻被資本家所拿走的剩餘價值並不只包括上述的利潤、利息、租金和股利，它同時亦被用來支付生產的特別“成本”，例如招待和活動議員的支出、保全服務和給付經理及行政人員超過他們對生產過程所貢獻的高薪，再加上原先爲政府所抽取的所得稅和營業執照規費，卻於日後又用

於有利資本階級的利益上。而如果是一個多國籍企業，則最後必須支付總公司或母公司之專賣費用。

工人的被剝削是以被資本家所侵占的剩餘價值相對於工人所收到的薪水及津貼之比例來計算的。

本書之說明是以在菲律賓大企業之一的C F C公司作例子

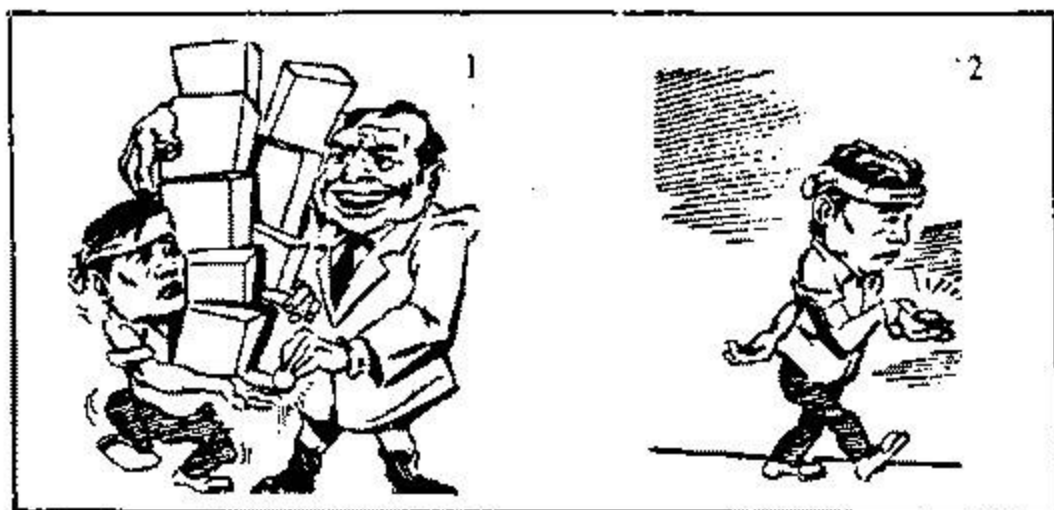


菲律賓工人的問題



薪水低、津貼少

一個菲律賓工人所能收到的工資是非常地低，雖然根據一九八四年十二月所發佈的「工資命令第六號」，法定的最低工資是每天54.匹索。但是依據國家工資評議委員會（NWC）所作的調查，一個六人家庭每天的最低需求是85.匹索。



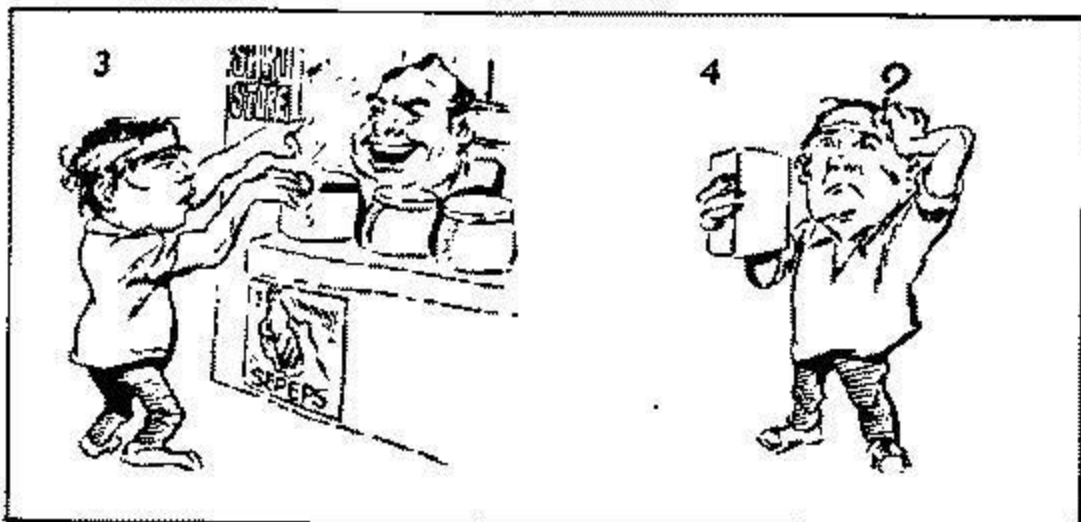
但是菲律賓比索相對於美元的貶值和商品價格、運輸成本、房租、水電、疾病醫療、教育及其他必需費用的不斷上升，使得工人所得工資之購買力打折扣。目前比索的實質價值只有一九七二年的15%。

根據共同契約協定(CBA)，津貼包括有疾病休假、工作上的休假、男女双方的生產休假及退休等等。這些津貼並不是資本家所自願給予的，而是工人們共同努力爭取的成果。然而資本家卻靠着縮短吃飯時間和其它的方法來增加生產的限額使其能夠彌補這些額外的津貼成本。

2 無人道的工作環境

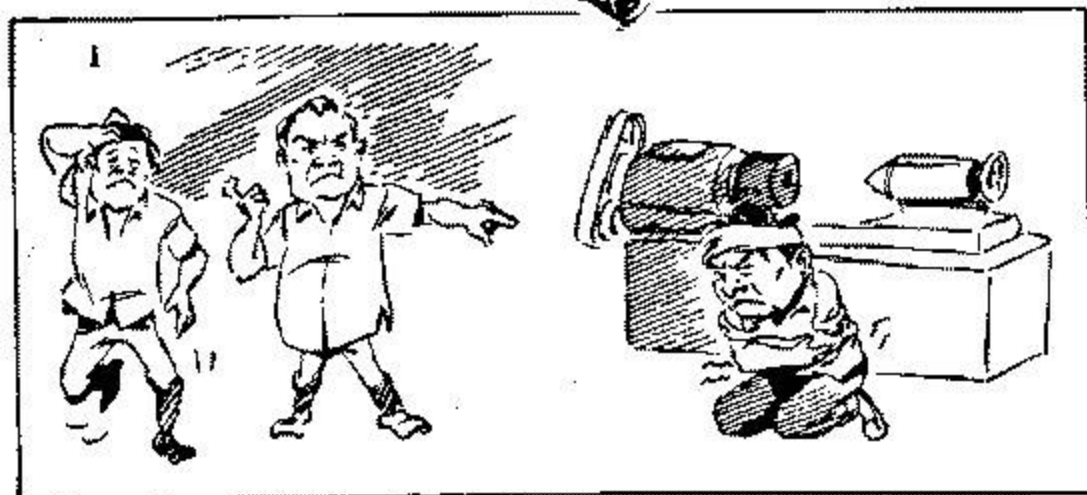
對資本家而言，工人並不是人類，而僅被視為在生產過程中幫助他們增加利潤的工具而已。因此是屬於生產成本的一部分，必須儘可能地去降低。

而為了降低生產成本，花費在工人身上的健康及安全規定上的支出並不被資本家所採行。因此工人們常常因為缺少安全的設備而遭致意外傷害，例如在處理化學藥品、石棉、有害的氣體和灰塵時，他們很難得到任何的保護，有時甚至連手套和面罩都沒有。



而所謂的工廠保健室很難得有醫生駐此為工人看病，甚至只擁有少量的藥品。而諸如廁所和福利社則顯得非常狹窄髒亂。有時一個工人因為被強迫延後其吃飯時間而得到胃潰瘍或是因為去上廁所要花時間，不被允許致得到腎臟病。又因為工作的繁重，很多孕婦因此而流產。

資本家對機器的照顧遠勝於對工人。若一台機器故障，則會由技工立即修護，但若是一個工人生病，則很難得到任何的照料、休假或是住院醫療的補助。



爲了增加生產，資本家使工人負擔沈重的工作或是加快生產的過程，而爲了確保生產的每一秒鐘，工人就如同機器人一樣，全部的行動都被規劃好了。

爲了照顧在工廠內的利益，資本家僱用了經理及監工，他們的主要工作是去監視每一個工人，以防他們從工作崗位上拿走一根螺絲釘或一片廢屑，同時在罷工時幫助軍、警和受僱的流氓來打擊工人。



3. 沒有工作保障

爲了家庭的生活，一個工人必須去工作以賺取工資。若無工作，即使是幾天而已，則表示其將面臨十分悲慘的境遇，而必須靠借貸過日子。

今天，菲律賓的工人絲毫沒有工作上的保障，工人的權利被否定，他們可以輕易地被解僱和資遣。工人的生計主要繫於他們對資本家是否有用，但資本家心裏卻只有利潤，如何依據需求來調整產量和市場上價格波動。

當價格高的時候，生產增加而使很多工人能夠找到工作。但是當價格低的時候，生產減少而使很多工人失業，而此一資本家的技倆將立即危害到工人的就業保障。

根據國家人口統計調查局（NCSO）的報告，目前在菲律賓的勞動人口超過二千零五十萬，但其中有九十四萬三千（4.6%）是處於失業狀態。造成此一低失業率的原因是依據NCSO對就業所做的定義：即一個工人只要在過去三個月中被僱用超過一個小時以上，就算是處於就業當中。

在政府認可制度下的練習生，短期契約和季節性的工人亦是危害工作保障的另一因素。在練習生或短期契約的制度下，一個工人於先前六個月的在職期間，僅是一個練習生或是一個臨時工而已，並不被視爲一般的工人，因此無法享有一般的工人所能收到的津貼，且資本家支付工人之薪水低於法定最低工資。而且若資本家對工人之服務不滿意，則可以輕易地解僱之。除此之外，資本家尚有許多的方法來避免僱用一般性的工人。

4. 反勞工法

政府所制定的法律，約束所有的國民。然而，根據工人們的經驗顯示，法律雖然被制定，但並不是用來保護一般的老百



姓，而是用來維持外國獨占資本家和本國地主的既得利益。

菲律賓的勞工法規和一些法律，特別是 BP130、BP227 及第 473 條決議案（BP: Batas Pambansa Building），限制工人罷工的權利，准許僱用非工會會員的工人和允許受罷工影響的工廠之產品進出。這些法律的另一個目的是使加工出口區和以出口為導向的工業免於受罷工的威脅。

5. 親資方的工會主義

親資方的工會被資本家當成工具，用來離間工人的階級和防止他們參加真正的工會。因為沒有什麼比在工人不團結的情形下，資本家更容易剝削和壓榨工人了。

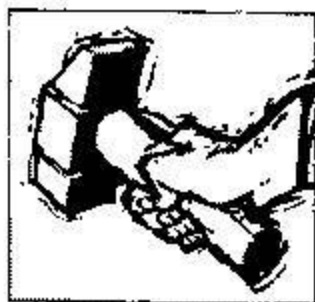


親資方工會主義主要所扮演的角色是當在勞資雙方遭遇相同的利益下，居中協調。靠他們，工人們可以依請求而從資本家那裏得到滿足，其目的是要轉移工人們對資本獨裁者強硬的訴求。

親資方的工會被政府和資本家用來防止及粉碎工人們的努力，並爲了能夠完全控制工人的行動，誤導工人對法律、政令、三級議會及一個政府、一個工業的期望。

今天，在菲律賓境內奉行親資方工會主義的最大勞工樞紐是菲律賓總工會 (Trade Congress of the Philippines, TUCP)，其主席是堅定的同謀者，是政府和獨占資本家的傀儡。

因爲在工廠內壓榨及剝削的情況，工人們爲了得到原來應屬於他們的東西，自然很容易瞭解到其需要共同聯合起來對抗資本家的抑制。這就是工人階級最初的意識型態。



工會的行動



■ 工會主義的基本概念

何謂工會

工會是在勞資雙方關係結構中，工人們的一種基本組織。爲了強大他們的地位以便求取更好的共同契約協定（Collective Bargaining Agreement, CBA）和保護他們的經濟利益，工人們將他們自己組織起來。而工會主義則是爲了這個目的，將工人們團結起來並加強他們的意識

工會是工人們一個常設性質的民主組織，因為如此，所以在任何時候都能對工人的需要貢獻力量。而不僅是在當工人遭遇到新的問題時方才展開活動。

工會所倡導和保護的是使工人基本上不受到性別、國籍或宗教的歧視。而在工會中的每一個人，包括一般的會員和理事，都有責任去促進工會的興盛。

何謂工會主義

工會主義或工會行動是工人們爲了得到並保護他們的經濟利益和其它權利所採取的積極性作爲。即是他們爲了獲得其應得之部分，但卻被資本家所侵占的價值創造。

剛開始，工人們的努力方向通常集中在三方面。

1. 提高工資使其能夠立即享受到他們共同努力的成果而過着較高尙標準的生活。
2. 在工資不變的前提下，縮短工作時間，使其直接分享他們所創造的產品價值。
3. 能夠自由地組織工會來對抗資本家並保護他們的福利。

工會組織的類型

工會組織有二種類型，即真正的工會和親資方的工會。

1. 真正的工會保護和代表工人的福利及階級利益。它爲工人爭取有利的工作環境，並使工人們瞭解他們自己和其他產業會員的比較情況。它同時揭發和反對政府所施行的反勞工法，並拆穿了資本家和他們的傳聲筒在工人階級行列中所散佈的謊言。



直正的工會瞭解並強調勞資雙方利益相互衝突的矛盾。它相信只有靠工人們自己的力量才能夠使工資增加和得到其它的權利，而集體一致有決定性的行動和策略是使工人們得到其需求的不二法則。

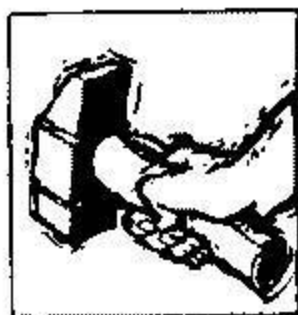
它利用罷工和其它型式的集體行動當作工人們主要的武器來對抗資本家，而視談判、訴願和仲裁只是策略運用的一部分。

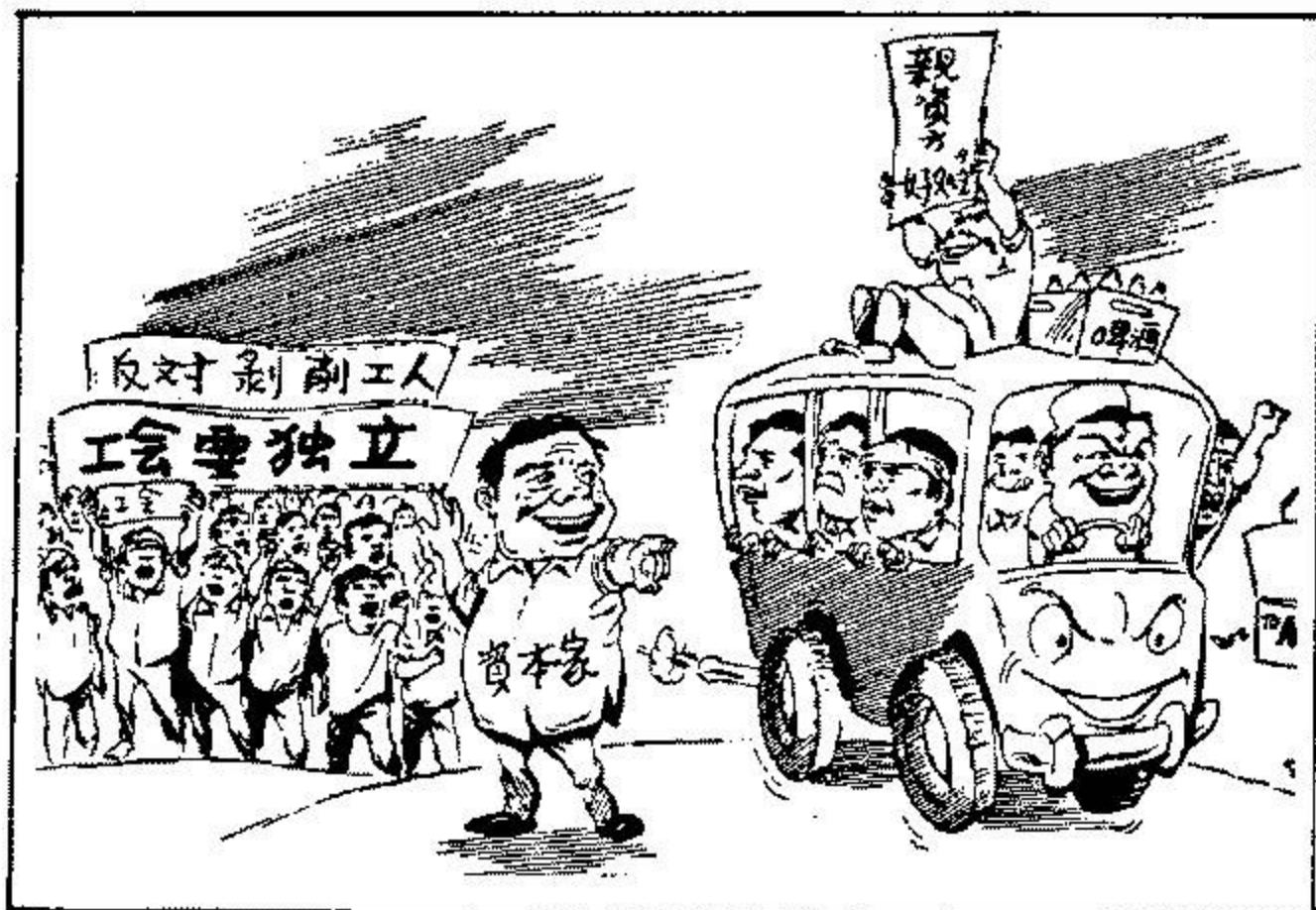
2. 同樣在提升工人的利益情況下，親資方工會主義所使用的信念與方法與真正的工會主義者恰好相好。親資方工會主義者相信勞資雙方的利益是相同的並且是可以調和的。它

傳達了工廠自動化的進步即表示工人的處境和生活已獲改善的錯誤見解。

這些原則和信念構成了他們所採取的基本行動和努力。即使是資本家猛烈地攻擊工人階級，親資方工會主義者亦能靠着會議桌上之談判，請願程序、仲裁及協調會等等的行動來解決勞資雙方所有的衝突。

親資方工會主義者故意混淆並誤導工人們對達成他們最佳利益及熱切期盼下所做的努力。他們試着說服工人不要去參加工廠外的組織，並且應說在工廠及家裏保持沈默。對一個親資方的工會會員來說，工廠內的工人問題是獨立的，而且與全國性的問題扯不上關係。





■ 菲律賓目前的工會現況

在剛開始的時候，菲律賓工會的成長遭到政府和美國獨占資本家雙方面強烈的阻撓。

當第一個菲律賓勞工聯盟—民主工人同盟（DWU）於一九二〇年成立時，遭到政府殘忍地鎮壓。而其後於一九五〇年第一個創立全國性的菲律賓勞工中樞—「勞工組織協會」（CLO）及於一九八〇年所成立的「五月第一行動」（KMU）亦遭到相同的命運。

目前，在七百萬的工資所得者當中，有二百一十九萬五千人參加了真正的或親資方的工會。

儘管，加入真正工會的工人越來越多，但是親資方的工會仍然擁有大部分的會員。因此，阻礙了菲律賓勞工運動的進步。

工會主義功效評價最好的是共同契約協定 (C B A) 。在一九八二年時，共同契約協定共涵蓋了 667,000 的工會會員，而其中有 320,000 或 48 % 是屬於菲律賓總工會的會員；而有 346,000 或 52 % 是屬於「五月第一運動」和其它獨立的工會會員。

■ 面對勞工法 最適切的因應態度是什麼

法律是集合了所有的政策及規則所編纂而成的，其目的是要對所欲管理的特定對象具有權力及強制執行的能力。因此法律的特徵是傾向於立法者本身的特點與階級利益。舉例來說，所有的勞工法，例如一般命令第 5 號，總統令 (P D) 第 823 號、B P 第 130 號、決議案第 473 號及執行命第 815 號等法律，均限制且大都反對工人在影響所謂「國家利益」中的重要工業或其它工業發動罷工運動。

爲了完全補充這些法律之不足所使用的方法有：軍人、菲律賓保安局、當地的駐警及公司的安全警衛、最高民事及軍事法院、官方的勞工就業部 (MOLE) 及其各局處和在克萊姆 (Crame)、畢屈頓 (Bicutan) 及國家比利畢得 (Bilibid) 等監獄的犯人。

但是上述的所有防阻措施並不能將工人們侷限於工廠內。他們照樣在影響國家利益的貝頓 (Bataan) 加工出口區發動大規模的罷工。

無論如何，對工人們向八小時勞工法、婦女保障法及共同契約協定等所作的努力，政府被迫去妥協，然而卻藉着安撫，企圖去減低工人們的訴求進展。

政府既使讓步，但是若還有機會的話，政府和資本家將會



毫不放鬆地去鑽這些法律的漏洞以減低對其之影響或者乾脆廢除之。

在一九七四年時，當菲律賓勞工法被批准施行時，工人們所享有的津貼就減少了。而因為藍色的週日法（Blue Sunday Law）被廢止。以致工人們在星期天工作不能再享有額外的給付，產假由原來的十四週縮短為六週，且僅適用於前四胎。產假給付目前是由社會保障制度所負擔，而非以前是資本家的責任。依據增訂的受僱人員賠償法，減低了對因工作關係所發生的意外賠償。



■ 籌組工會

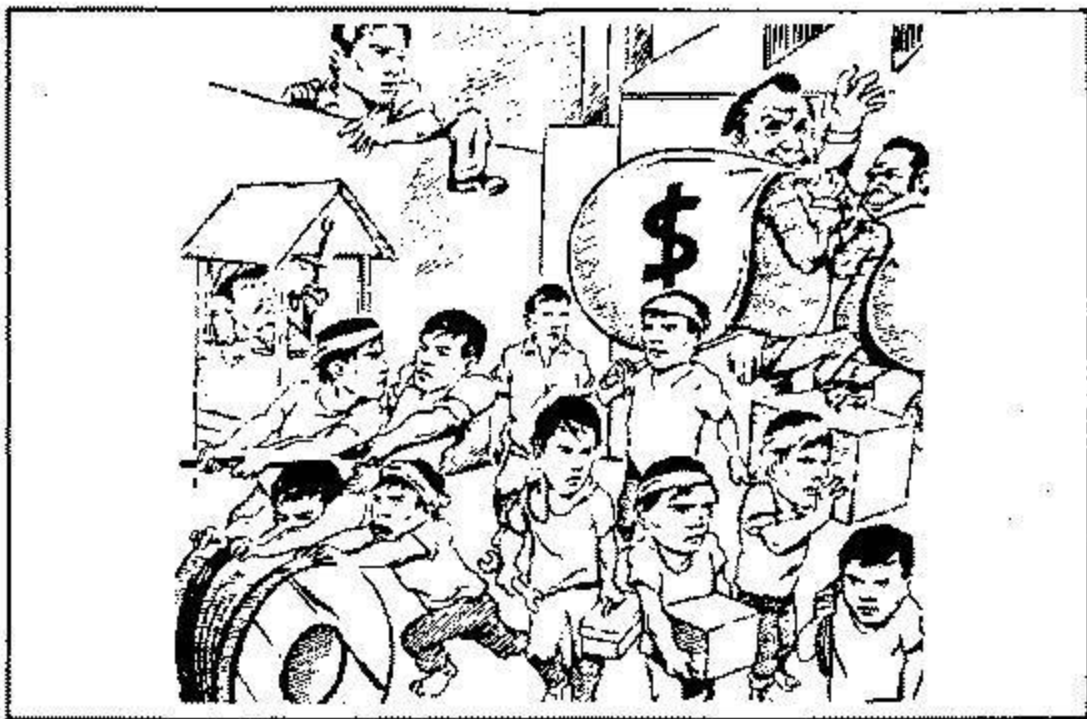
一、如何組織一個工會

籌組工會，首先必須去調查工廠內工人的情況和資本家的特徵。可以靠着整合收集工廠裏職工的共同經驗，便可以獲得所需的資訊。

另外，可以從政府機關得到其它的資訊，例如安全交流協會（SEC）和勞工就業部（MOLE）。在實例中，在工會發起人與人事管理人員關係良好的情況下，可以經由這種幫助而獲得一些重要的文件。當然，因為工會發起人在工廠裏不便曝光，以免引起管理階層或資本家起疑。

經由這方面的調查，工會發起人可以正確地找出資本家所用的侵占方法和型式而激起工人們的希望以便能夠組織並動員他們。同時亦能決定誰將是其未來工會活動的支持者和反對者。

當然，調查工作並不能一口氣地完成。因為工廠內的情況不斷地改變，所以調查工作必須持續地進行。





1. 建立接觸

因為在工廠內必須要有足夠的接觸方能選擇可能的工會主席團人選。為此，工會的發起人開始時必須去做接觸，特別是對工廠內不同的部門和輪班的人員。

2. 建立群體核心

從接觸中選擇出最有能力，可信賴及受尊敬的工人來組織群體核心，毋庸置疑，此舉在工廠內外相互信賴的關係前提下，預料必將耗費很多穩固的基礎和栽培。而這群體核心將是行將成立工會的中樞。

依據未來情況的變化，此群體核心應帶領或指導工人們協調的行動。同時經由易於接受的普遍化教育其必須負責組織和聯合工廠內不同單位及部內間之工人，而其成員應接受宣傳工作的訓練。

3. 教育與宣傳

教育及宣傳的目的是爲了要喚醒工人們的自覺以便他們能夠爭取他們本身和全社會的利益。無論工會的組織達到什麼樣的水平，教育及宣傳是非常重要的工作。

教育的施行通常是以一種正式和有系統的方法，同時需要持續一般時間，例如研討會。而另一方面，大部分的宣傳活動是以較短的時間，不同的型式來施行，例如時事分析、佈告、海報、文章、戲劇等等。

4. 動員

工會發起人經由參與調查工作、散發讀物、活躍的工會委員和工會所訴求大規模行動，例如示威遊行等方面所



做的全部努力是爲了要能夠動員工人們。而動員的性質視工人的自我意識程度、工會力量、工人的覺醒和預期資本家的反應。

二、在不同情況下，成立工會的方法：

1. 當工廠內沒有工會時

在一個目標工廠內，成立工會端賴其是否有足夠的基礎，而此可從群體核心對工廠情況之評價中得知。此評價亦可用來計算在工人行列中群體核心有多少程度的影響力和是否能夠公然地組織工會的決定因素。

依資本家對組織工會的態度來決定使用下列兩種方法中的那一種，若是一個反工會的資本家，則最好是加入可靠的聯盟，以便能夠立即建立其合法性。然而若在資本家較理性及工會被承認的前提下，工會可以在加入可靠的聯盟之前獨立地向勞工就業部（MOLE）登記。



依勞工法第 234 條規定，於下列的條件下，任何提出申請的勞工組織，協會或工會，工人團體在發給註冊證書後，將獲得法律對合法的勞工組織所保障的法人地位與權利。

- (a) 50 匹索的註冊費用。
- (b) 理事們的姓名、地址，勞工組織的地址，組織會議的記錄和參加工人的名單。
- (c) 全部會員的姓名，其中為營運需要之交涉單位所僱之人員至少需佔 20% 以上。
- (d) 假如申請的工會已存在一年以上，則提出其每年的財務報表副本。
- (e) 申請公會的組織章程副本四份，公開認可的會議記錄及參加人員的名單。

在提出申請後 20 天內，勞工就業部 (MOLE) 的勞工關係部門必須對申請批示可否。

而在獲得工人們的簽名及召集大規模會議的這段期間，通常資本家早已獲悉工會行將成立的消息。因此，其必須非常小心地審察這些會議所邀請的工人身份。

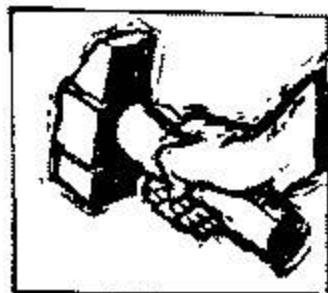
「建立工會的第一階段非常地艱難，因為需要採行許多的步驟來確定工會的目標，領導階層、會員，組織的結構、功能和討論其它的政策。群體中心也能起草工會的章程，讓會員簽名同意之。」

即使已經得到註冊證書，並不能確保資本家就會承認工會。資本家通常會採取分離管理為手段，並依照向他們請求選票的勞工就業部某些人士的建議，花錢僱用親資方聯盟的主席作為憑障。此意謂着循「民主」的方法，使工人們依其之希望來選擇代表他們的工會或聯盟。

資本家將會使用所有可能的手段來防止其工廠裏有工會存在。包括欺騙和暴力威脅，他們會試着去扮演「教父」的角色，提供具有誘惑力的職位給好戰的工人或者對工會主席加以賄賂。假如上述的方法不奏效，則訴諸威脅和打擊，即解僱工會的主席和積極的會員，將工人們調職或者乾脆關閉工廠。在這些情況下，需要一個組織健全的真正工會，隨時準備發動大規模的協調行動。而一旦工會被政府的管理部門所承認，則應該舉辦一般的會員會議，來決定是否以前臨時的主席該被留任或重新選擇理事，或修改組織章程。

在下列的措施實行後，下一個步驟則是依據共同契約向資本家提出要求：

- 根據先前的調查，決定工廠的財務狀況和生產情形。
- 經由開會或利用意見表格來收集工人們所有的需求和問題。
- 從會員行列中，挑選出工會主席的接班人，而在當資本家開除現任的工會理事時，能夠繼續領導工會。
- 為共同契約協定（CBA）的達成，成立一個經所有談判工作訓練的談判委員會。
- 成立其它的委員會來支持談判，例如教育、宣傳、後勤財源的結構。
- 委員必須知曉所有談判的進行，因為他們要對需裁決的事情提出迅速的決定。



勞工團結力量大



2. 工廠內的工會為親資方的領導層所控制

法律規定，共同契約協定和工會理事的任期為三年，此視新成立的工會對參與當地的選舉或所握選票的影響力。有時共同契約協定（CBA）和工會理事的任期同時結束，有時二者之間有一種會提早結束。而無論那一種情況，都需研究組織章程和法律對工會所作的規定及親資方工會和政府管理部門之間的協定。此同時可作為工會的行為準則。若參與當地的選舉，則依照官方的規定，親資方領導階層的任期先屆滿。

為了能在選舉中替候選的理事們拉票，群體核心的成員最好是屬於參與競選的工會會員。在親資方工會的領導者和真正工會領導者可能鼓勵群體核心中的某些人出來參

作成後10天內向勞工就業部所屬的勞工關係局提出上訴，若上訴駁回，則申請的工會可以向菲律賓最高法院再提出申請的覆查。

假使裁定發給當選證書，則在收到通知後20個工作天內競選活動必須展開，而在此20天內，應該舉辦一個由全部有關的工會和聯盟所參加的聽證會，來決定誰能參與競選並決定投票日期和其它事項。

投票前五天，勞工就業部的代表必須在工廠內張貼有選舉權的工人名單，選舉的日期、時間和競選的工會或聯盟。

在投票的當天，資本家和勞工就業部應共同指派有權過問所有有關選舉事項的監察員。任何可疑的選票均將被勞工就業部的代表裝入信封內，暫置一旁，而這些選票是否有效將會在實際清點時作成決定。

工會在得到具有選舉權的工人多數有效選票後，將被證明並視為所有單位之工人獨一無二的代理人。但是必須具有選舉權的工人51%以上的投票率，選舉方被視為有效。

假使參與競選的工會沒有一方得票數超過一半以上時，二個得票數最高的工會，將由勞工就業部的代表在五天內決定最後決選的日期。

在競選期間，可以預料資本家、勞工就業部的某些代表和親資方工會的領導者將會共謀串通來對抗真正的工會。假如他們認為申請的工會力量很強，且已準備贏得選舉，則他們將會設法阻撓本來可以很快就可公佈的裁決。因此，真正的工會必須準備發動大規模的行動來粉碎此陰謀。

與競選之間，通常存在着某些差異。蓋後者將會分裂親資方工會的領導階層。但是，必須謹慎的是不要推舉不可靠的領導者出來競選。

假如當選的工會領導者以前是親資方聯盟的成員，則可於當選後和現行共同契約協定到期前60天內，退出親資方聯盟。又若其只是屬於地區性的非獨立工會，則可立刻向勞工就業部（MOLE）辦理登記。並聯合和組織工會來準備對抗有政府管理部門所支持的任何企圖和捲土重來的滲透及離間。

若共同契約協定先到期或和官方所規定的親資方領導者之任期同時到期，則可以向勞工就業部申請當選證書來延期。新成立的工會最好在共同契約協定到期前60天的自由期間，轉為公開的組織。新成立的工會能以獨立性的工會或加入聯盟的方式向勞工就業部登記。而後者在贏得選舉後，工會將可立即有一合法的身份並能以自主的工會登記註冊。依1986年部長令第9E條對勞工法第256條到261條所作的增校規定，獲得當選證書的步驟如下：

在共同契約協定滿期前60天的自由期，工會可以在資本家和任何工會或聯盟的干預下向勞工就業部的地區辦公室請求發給當選證書。而此申請書必須有交涉單位所掌握20%的勞動力簽名認同。

而勞工就業部地區性的辦公室具有決定權的官員，在提出申請後的20天內必須決定是否發給當選證書。在此20天內，必須舉行由全部有關的團體所參加的聽證會，例如提出申請的工會、資本家和有意參與競選的其它工會和聯盟。假使裁定不發給當選證書，則申請的工會必須於決定

從團體協約期滿之當選證書到總工會選舉的階段分析圖



「假如真正的工會在選戰中失利，它仍然可以在工廠內以一個小工會的形式繼續營運，同時準備下一次的選舉」。如果在選舉後一年內，贏得選舉的工會和資本家之間沒有釐定有效的共同契約協定，則可以再提出重選的申請。

假使親資方工會嘗試說服真正工會的會員去安撫工人們對更好的工資與工作環境之要求，則真正的工會應該在異議中和奮鬥的模式下表明立場，以便真正工會組織的意義及方式下教育工人們。

3. 何時與合作或友好的工會理事交涉

在某些情況下，即使不是真正工會的領導階層也會保護和爭取工人們的福利及利益。這一類的領導階層通常均循合法的途徑來解決工人們的問題。而其會員非常依賴這些領導者，例如假使他們沒有出現在工廠裏會員們將會非常地消沈。

這些工會的領導者應被准許繼續進行他們的責任，他們應被鼓勵並和其它活躍的會員一同參加由真正工會所舉辦的課程。同時，真正工會的發起人應支持他們去成立他們自己的工會。

在地區工會的選舉期間，不積極的工會領導者將被更換，代之以積極的會員。而在工會組織所准許的範圍內，依需要及情況成立不同的委員會。這些措施將會處理工會每天的需要和準備爲了達成工人們的需求，發動大規模的行動。爲了維持穩固的聯合力量，行動的發起人應把所有的行動通知工會的領導人。

■ 工會的管理

管理一個工會是以如何完成其所揭示的目標為準。工會的管理包括：準備工會的計劃表、處理組織內的事情，例如工會章程、結構、財務和辦公室的管理。

1. 工會的計劃表

工會的計劃表是一連串的活動章程，用來建立工會和因應會員之需要，所以它是依照會員的需要所規劃的。工會的計劃表通常包括各種不同的活動，例如教育和宣傳、組織、合法的贊助及福利。而委員會則負責其計劃的執行。

2. 組織的原則

工會的理事和會員都具有平等的權利和義務，即

- 參加工會的活動
- 有選舉和被選舉權
- 表達其意見，和
- 報告工會的活動

工會應該增列民主化的原則。而關於工會的政策和主要的活動，每一個會員均具有平等的機會參與決策的進行，而在追求共同的目的時，多數人的決定應被採行。

在有任何的異議中和選舉工會的理事時，每一個會員在完全沒有壓力或威脅的情況下，均有權去投票。理事是由會員選舉產生的，而非由個人或小團體所指定的。

儘管多數人的決定應被採行，但此多數人應對少數人負有責任，即參考少數人的意見和評估反方面的爭論。結合工會的基本原則和政策是非常重要的。

工會理事所扮演的角色

一個真正的領導人在任何時候都信賴工人，且視組織的利益高於一切。同時與工會裏的會員及理事們均維持良好的關係。他認為組織的計劃和決策需共同參與且有效的施行。而對於他所犯的錯誤能虛心地接受批評和糾正，且善於評估新的事件和狀況。而對於增進工人階級實質利益的保障和提昇，他的立場非常堅定，他同時也直接批評會員所犯的錯誤和缺點。

他的主要工作之一是去訓練具有領導潛力的會員。

會員所扮演的角色

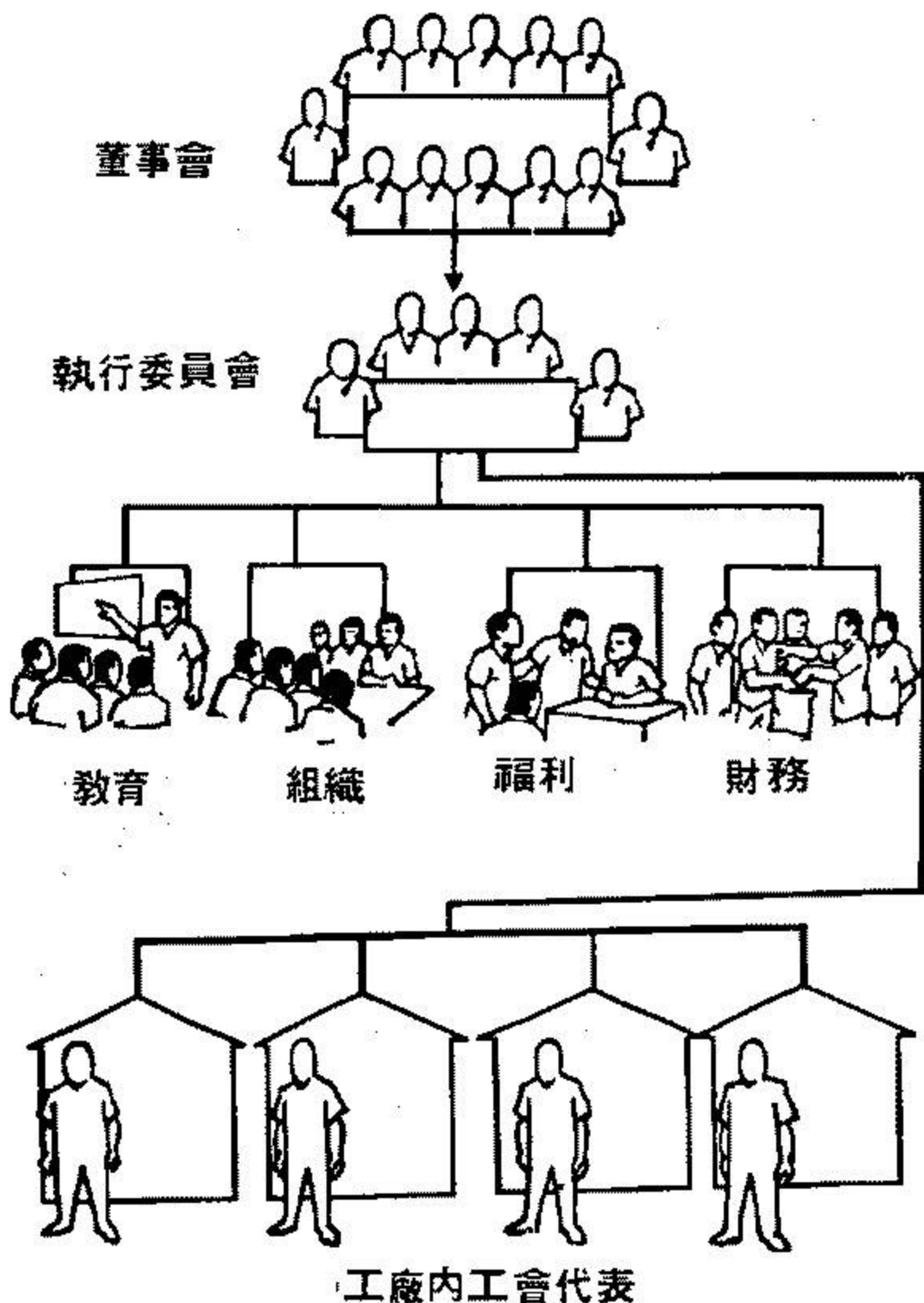
每一個會員應該對其本身的能力，特別是對工會的團隊力量具有信心。他應該誠實地對待其同伴，且指導他們共同努力來促進工會的進步。

對於工會共同同意的所有活動，每一個會員應該積極地參與施行。因為若有某些會員不參與的話，則會削弱組織的力量且造成活動的失敗。

「會員們能夠公開地陳述他們對如何團結工會的建議和對領導階層的批評是非常重要的，因為若不能公開地批評，將會造成工會的腐敗並侵蝕工會團結的力量。」

的關係。他們將工人的問題及不滿轉達給有關的委員會，
或者在必須的時候，直接轉達給執行委員會。

工會的結構



3. 工會的結構

工會的結構確定了在會員和理事們之間的關係和在下列事項的溝通管道。

- 作決策時。
- 對於負責一些決策和計劃施行的人加以支持。
- 動員會員。

1. 一般會員

一般的會員一年之內至少要開會一次，目的是要對工會的方針、目標，乃主要的活動做成決定並加以支持。但是在任何時候必須做重大決定時，亦能召開一般的會員會議，例如罷工、共同契約協定的修改、工會權力地位的改變及工會章程、法規的修改。

2. 董事會

董事會是由一般的會員所選出的，通常為11人。他們的職務是要去擬定工會的政策和一般的計劃，成立必須的委員會和確保工會的計劃能有效地施行。

3. 執行委員會

執行委員會通常是由工會的總裁、副總裁、秘書、財務長及專家所共同組成的。執行委員會的委員是由董事會所挑選的，而其之工作是要藉着各委員會的幫助來處理工會每天的活動。

4. 工廠內工會代表

工廠內工會的代表連繫了工會的領導階層和一般會員

對於領導階層所擬定的政策，特別是集體的行動，他們負責向會員解釋及澄清。

被選出的代表通常僅負責一個生產綫，一個單位或一個部門。而其在工會的地位則決定於其所能號召的工人數目。他們被期盼能夠領導決策的實行和在他們所管轄的區域內召募新的會員。

5. 工會的委員會

一個工會的委員會是一個團體，包括工會主席和會員，而其之功能主要在於共同行爲的表現。每一個委員會的工作及目標在事前均已被完善地確定好了。而經由委員會、工會的計劃和活動都能被有效的執行，而工人的問題亦能被立即的解決。因此，它們反應了工會組織的力量，同時，它們的成員亦是訓練工會有領導潛力的對象。

(1) 教育

此委員會負責規劃和爲工廠內工人施行教育課程。而對工廠內的情況及其它有關、重要的地區、國家、社會和政治的問題，它負責出版工會的時事分析、傳播訊息和提供讀物。

(2) 組織

此委員會主要的工作是去促進工會的團結。它負責召募及組織工廠內尚未加入工會的工人並協助在毗鄰工廠內工會組織的興起。

(3) 財務

財務委員會負責工會資金的會計制度和爲工會實施

增加資金的計劃。在罷工時，它尋求支持的團體和其它組織的援助。

(4)福利

此委員會保障工廠內外工人的福利，它協助工人對其之津貼提出書面的請求，援助被剝削的工人及其家庭之生活，並在工人及其家人生病或發生意外時，伸出援手。

4. 工會的財務

一個工會的生存是靠其會員所繳交的會費。正因為工會的資金是來自工人的血汗，故必須加以適當的管理。工會的資金是使用於工會所施行的計劃和活動，而非用於會員和理事們個人之所需。

每年的預算應依預估的收入及支出加以事先編列。此預算由財務委員會事先編列後再報請董事會核准。但此預算並不包括經執行委員會討論後核准的特別支出。

在審計員加以證實後，每個月的財務報表應送交執行委員會，而年報表則應送交一般的會員研讀。

在工會的資金被施以適當的管理後，再校對的機能和下述的方針必須實行：

1. 將工會的資金存送於信用良好的銀行，該帳戶應有三個人的簽名，且需任二人的簽字後方能提款。
2. 零用金應置於工會的辦公室，且不得超過1000匹索，或每日所需之金額，它應時常加以補充。
3. 所有收到的錢，不論金額的大小，應存放於銀行，而不應加於零用金帳戶內。而對於所有收到的收入均應發給

收據。

4. 對於所有的支出均需制發憑單，而其上需有領款人的簽名及明確的用途說明。
5. 工會的財務長是工會資金主要的管理人，因此，他必須獲得財務委員會委員們的支持。

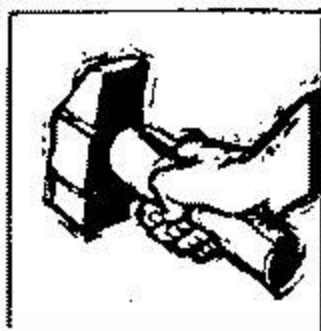
5. 工會辦公室的管理

儘管有辦公室管理能力的工會會員可以接受特定的工作，但是工會的理事們對工會辦公室的管理仍然負有絕對的責任。

為了有效地管理工會辦公室，所有的人應有其指定的工作，且所有的人均應充分瞭解已定好的辦公室規則。

工會辦公室的重要工作是：

1. 將工會的會議記錄歸檔並保管。
2. 對於會議的出席人數、報告及其它事項的工會政策加以規劃和實施。
3. 管理工會的資金和財產。
4. 整理必須的文件送交特定的政府部門和其它機關。
5. 保管工會所有重要的文件。
6. 監視有計劃的活動和行爲。





6. 大規模協調行動的類型

經過對資本家的奮鬥歷程，造就了工人們天生的創造力，即增進他們利益的真正方法是大規模協調的行動，而非只靠談判。

如果工會的代表僅使用談判和仲裁，則面對資本家巧妙虛偽的說詞、空頭支票和無意義的閒談，他們精心所構思的理想將會落空。

「太多的經驗告訴了工人們不同形式的大規模協調行動是對抗資本家最有效的工具，並同時能喚起其它工人的自覺。這些行動包括簽名請願、選派代表、怠工、抵制加班、集體休假、遊行、示威和罷工。」他們發動大規模協調行動的目的是爲了爭取更好的工資及津貼。這些努力同時也強化了他們的決心並儲備了未來更高形式的訴求。

1. 簽名運動

此種請求是對一系列的要求明細表由工人們加以簽名後呈送資本家或政府部門。此活動並不會影響生產，但是會對資本家形成一股壓力。

2. 選派代表

在政府部門或資本家在審理未決案件時，選派代表出席旁聽將會對資本家造成壓力，因為這些代表是在下班時間才去旁聽的，故也不會影響生產，然而透過這些代表，工人們能表達他們需求之強硬立場。

3. 怠工

怠工是大規模協調行動的一種形式，是工人們放緩他們的工作速度而使產出減少，直到資本家答應其需求為止。此



行動必須獲得許多工人的合作，以使資本家不能找出行動的發起人。雖然怠工並不會完全停止生產，但是產量的降低將會減少資本家的利潤，因此會對資本家造成壓力，並迫使其協商和同意工人的需求。

4. 抵制

工人們可以依靠對資本家所擬計劃中的加班、產量指示及參與加以抵制或拒絕，來迫使資本家面對工人們尚未解決的問題加以屈服。

抵制，譬如拒絕參加聖誕舞會或公司所辦的旅行，此未必會影響生產，但是會使資本家受窘。然而在另一方面來說，抵制加班或拒絕在星期天工作是會影響生產的。



5. 停工

此行動是工人們離開其工作崗位，突然並且共同協辦好來停止生產。因此將使工廠陷於癱瘓。資本家因找不到工人，將會受到極大的壓力，而不得不與工人們協調。





6. 集體休假

此行動是由工人們集體申請休假或請病假，假若協調適當的時間來實行，則非常有效。



7. 遊行

遊行是集合工人們在政府的部門、機關或工廠大門前佩帶着聲明有關他們的需求及其它的要求之標語牌和大布條，遊行能有效地向大眾反應勞工的需要及訴求並尋求其之支持。



8. 示威

示威是工人聯合了社會其它部門的群眾集會。在國家及其它問題的影響下，向某些勞工傳播他們的需求及陳述他們的立場。就像遊行一樣，它影響廣大的群眾並尋求其支持。

9. 罷工

此是由工人們所實施最高形式的軍事化大規模行動，是爲了達成他們的需求，並在工廠能力所及的範圍內，解決他們的經濟問題。罷工能使生產癱瘓，而強迫資本家屈服於工人的要求。罷工有二種類型——即工廠罷工及一般罷工。

- 1) 工廠罷工只涵蓋特定工廠的工人，它會減低此工廠的產量並進而影響到原料的供應商和製成品的買主。



2) 一般罷工是同時協調的去停止工作。其目標是許多的工廠，一個產業，一個工業中心，一個行政區或整個國家，爲了達成其共同的需求所發動的罷工。它不但能達成工人們在經濟和政治上的需求，同時亦能達成一般人的需求。

一個產業或一個團體的協調性罷工，形成了全國一般罷工的基礎。



7. 組織的類型

(1) 地區性的工會

若是在一個農園，一個工廠或一個企業內工人們的組織，則謂之為地區性的工會。它可能擁有一群的理事及少數的會員，並靠着其所揭示的目標和原則將工人們結合在一起。地區性的工會聯合工人們來保護他們在經濟及其它方面的權利。它代表工人們在共同契約協定中談判及申訴，並代表工人們在必須的情形下同政府管理部門或資本家進行協調。它同時結合了在社會中的其它工會、組織和受壓迫的團體，且經常邀請真正的工會團體來參加由其主辦的座談會。

(2) 聯盟

聯盟是由在單一或不同產業界的地區性工會所組成的集

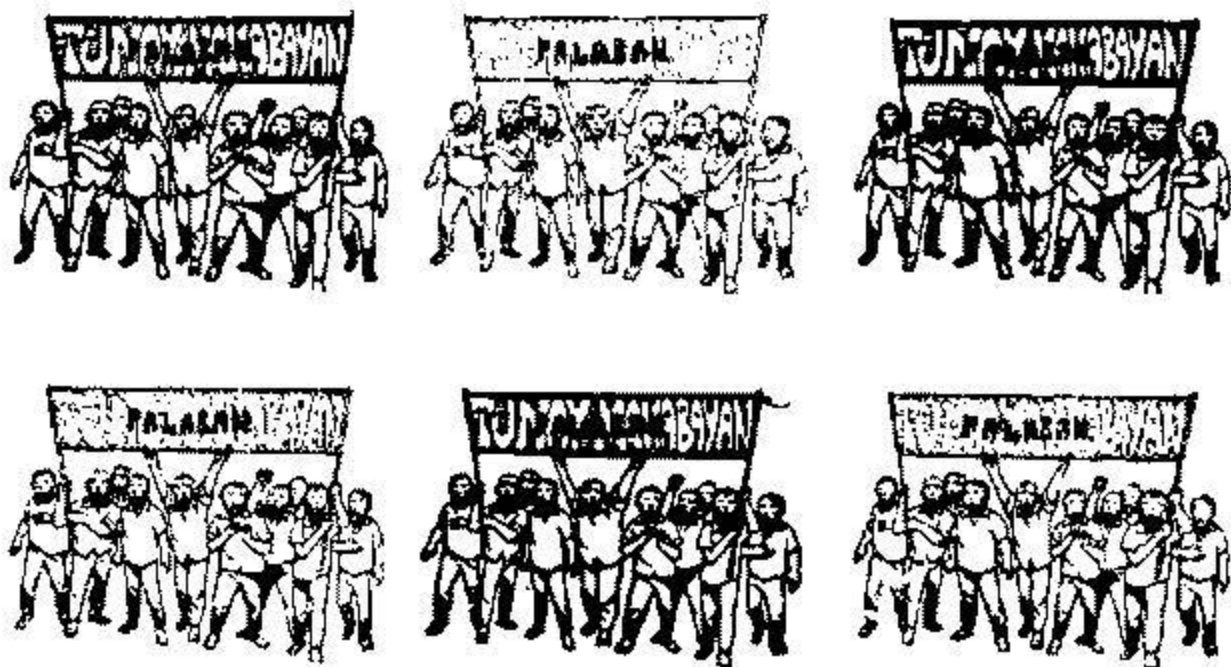


合體。

它的理事是在開會時由加盟的地區性工會之代表們所選舉產生的。而它的章程及法規亦以同樣的方式加以起草和修改。

在加盟的地區性工會在為爭取較高的工資及較好的工作環境努力時，聯盟增強了他們的力量及成效。而在共同契約協定談判時，競選當選證書時，或在其它大規模的協調行動時，它代表了工人們。一個聯盟因掌有較廣的範圍，故能有助於更快速地傳播真正工會主義所揭示的原則並訓練工人從事聯合的行動。隨着時間的過去，聯盟能夠在一些國家的問題，擺明其立場。它同時出版時事分析並教育其會員去認識真正工會主義的內涵。

並非所有地區性的工會均會加入聯盟。若一個地區性的工會決定不加入任何的聯盟，而只願為獨立的工會，原因大多是因為過去遭受到親資方聯盟所給予的痛苦經驗。然而一個獨立的工會在對抗資本家的奮鬥歷程中，將會因為缺乏其它工人們的支持而容易感覺到其本身力量的薄弱。



(3) 工人同盟

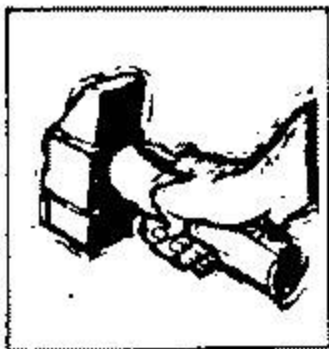
所謂同盟是指在一個產業界，同一業主但不同之工廠的集團或一個工業中心的工會集合體。在對抗資本家有組織的勢力時，它是一個有效的反對力量，而在一個同盟裏面，每一個會員工會都享有它自己的組織、章程及獨立性。

任何工會，不論它是獨立的或已加入聯盟的，均能參加同盟，但是一個同盟並不能像聯盟一樣在共同契約協定談判時，代表它的會員工會。

(4) 勞工中心

所謂勞工中心是全國工人們的組織，有時，它會和以相同宗旨的國際性勞工組織相連繫。在與資本家及政府談判有關全國性的事件時，例如增加工資、罷工權利、罷工處理的政策和影響層面涵蓋廣大群眾的種種問題時，勞工中心代表其所有的會員及一般的工人。

無可置疑的，勞工中心增強了工人組織的力量，並在社會中形成一股潛在的力量。



勞工運動未來的展望



勞工運動的未來展望

1. 勞工運動

勞工運動係指工人階級為結束資本家的壓榨及剝削所採取一切的協調行動和努力。它的目標是為建立一個在共同利益前提下，工人階級擁有生產工具並主導國家的經濟、政策和文化的社會體系。

2. 在勞工運動中，真正工會主義所扮演的角色

為了實現勞工運動的目標，必須在工人行列中宣傳並加強其認識真正工會主義的真諦。為了要求在經濟及政治上的革新，必須動員工人，其它階級與社會中的其它部門共同來發動政治上的行動。

在對抗外國獨占的資本主義及其在本地的同夥時，所有的這些行動將會形成堅固的陣綫。而為了國家的自由和真正的民

主，工人階級必須去聯合和領導所有菲律賓受壓榨的階級與部門，諸如農人、學生、技術專家，都市中的窮人和國家主義的資本家，來形成一個聯合陣綫。

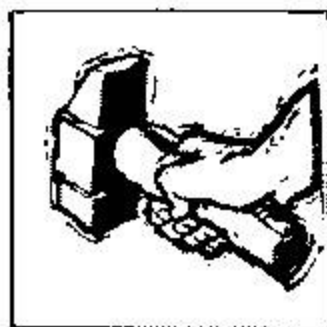
國家的自由和真正的民主意謂着國家從美國和其它外國的獨占資本家的控制中得到解放。即農人從封建的剝削中得到解放；全部的人民均獲民主的權利，並且建立一個真正代表工人與平民的政府。

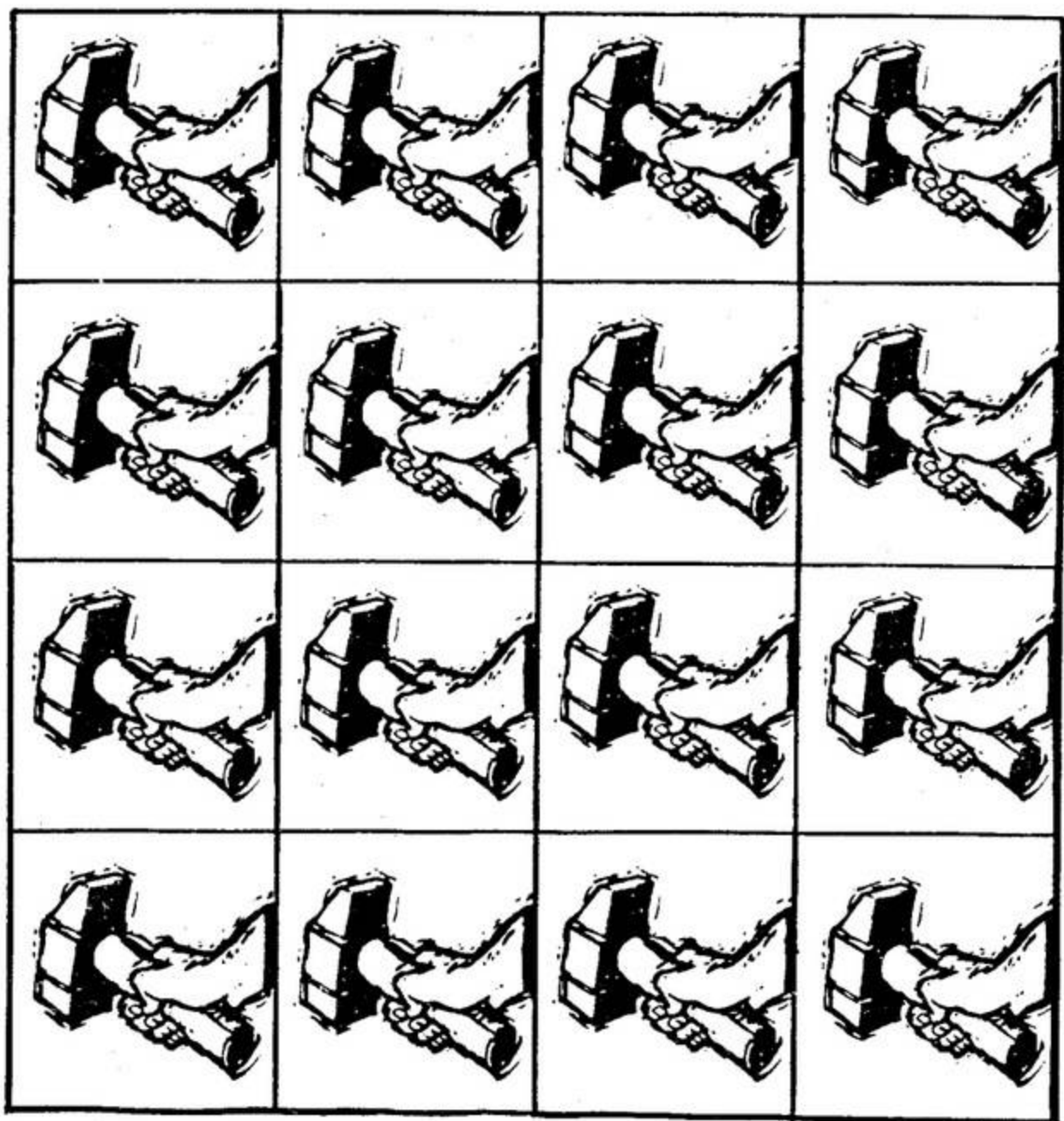
3. 勞工運動的未來

工人階級在領導階層的帶領下所作的努力和奮鬥，終會建立一個生產工具及人力勞動成果為全民所擁有的新社會制度。

人們只有在真正地賦予自由時才會追求進步。而工人們所想像的未來社會是一個彼此將會互相幫助來解決問題。集體的工作將會縮短工作時間，而使得工人有更多的時間去享受休閒，開創他對藝術的嗜好，增進他的知識和發展他的技能。

這個體系為全人類真正的解放鋪路。人們可以為了享受甜蜜的成果而去工作；若是工作能得到的滿足非常低，他們也可以選擇不去工作。工人們從剝削中得到解放，他們的潛能及技術將會獲得啓發，因而將使得科技進步，為全人類及其後代子孫開創進步的契機。





工會組織入門 — 菲律賓

台灣女子勞動者協會

台北市博愛路一巷一號4樓

《定價：50元整》

發行兼編輯：林美瑤