

全球化監察

Globalization Monitor 第 11 期 2001/07

編輯室

編輯室：全球化下的職業危機

七月的香港愁雲密布，回歸四週年帶給基層市民的「禮物」是新的裁員潮。電盈裁員三百四十人年省1.2億、惠普籲員工自願減薪四個月、黛安芬撤生產線裁員四百、KK 超市全線停業五百員工失業、冠忠遣散五百員工變相減薪三成.....



李超人：李超人得，香港一定得！

電盈主席李澤楷被問及會否再考慮裁員時說：「今日無。」言下之意，裁員還會陸續來。諷刺的是，受到裁員消息刺激，電盈股價上升超過百分之七。股價上升是資本主義繁榮的指標，今天經濟的繁榮表象竟然以工人的飯碗為代價！

本期專題

全球化與工作

- 1 編輯室：全球化下的職業危機
- 3 為何有人失業有人工時長？
- 5 全球化增加就業，還是製造失業？
- 8 從泰勒主義到後福特主義
- 9 人力資源管理下的瘦身男女
- 11 本刊忠告市民：工作危害身心與親情！
- 13 美國鐵路公司強迫僱員測試基因敗訴
- 14 「大中華共衰圈」下的飯碗危機與契機
- 16 名牌霸權下的勞工與消費者

其他文章

- 18 誰來承包中國西部？

環觀世界各地，美國、澳洲、日本、台灣以至歐洲，失業率都在這個夏季昇至新的高峰。各國紛紛調低經濟預測，新經濟的狂想是否已經破滅？本期的專題正試圖在這一背景下探討「全球化與工作」兩者的關係。



交通警：先生，你超速駕駛㗎...

李超人：哼！信唔信我嘅資喇...

《為何有人失業有人工時長？》和《全球化增加就業，還是製造失業？》都在談論全球化下的就業問題，前者講述全球化下的資本家如何加強剝削，既裁減人手，又加重員工的工作量，並指出應該爭取工時管制和合理工資；後者指出問題的另一面，全球化打破了工人的就業保障，外判化、散工化、臨時工、合約工取代了以往的長工，令飯碗變得越來越脆弱。

《從泰勒主義到後福特主義》和《人力資源管理下的瘦身男女》，都從批判人力資源管理學出發，前者簡介了一些慣用名詞，後者分析了彈性勞動理論對工人就業和工會的打擊。《本刊忠告市民：工作危害身心與親情！》也涉及管理學，解釋了全球化如何增加工人的勞動強度和工作壓力，並舉出美國鐵路公司強迫僱員作基因測試的例子說明技術的進步方便了資本家對工人的控制。

《「大中華共衰圈」下的飯碗危機與契機》和《名牌霸權下的勞工與消費者》指出了社會運動的一些方向，前文借鑒美國與墨西哥工會的經驗，指出在全球化下兩岸三地的工人應該聯合行動，爭取改善工作條件，切忌惡性競爭，而契機依然存在；後文以NIKE為例，講述跨國企業透過製造名牌和外判生產工序到第三世界國家，對勞工和消費者兩邊剝削，從而強調消費者運動和勞工運動結合的重要性。

《誰來承包中國西部？》指出中

國政府正在大力推進的西部大開發並沒有真正造福西部大多數人民，只對少數官商有利。跨國企業正在控制中國的能源和公共事業，並從中牟取暴利，工人大眾卻面臨著失業和貧窮的威脅。

面對失業率高企，政府唯一的對策就是資助再培訓課程和推動終身學習。工人多學幾門技能，自然符合資本家彈性勞動的要求。但是，導致失業問題是勞工市場並沒有足夠的就業機會，是資本家不欲為勞工提供安穩和合理的就業機會，是政府不願意主動創造適合本地工人狀況的就業機會。在僧多粥少的情況下，一味鼓吹工人的自我增值、自我提昇，只會導致工人之間的惡性競爭。人人都在進修中取得文憑，要在勞工市場的競爭中勝出，就要有第二、第三份的文憑、學歷，沒完沒了，苦了工人、益了僱主。所以，香港的商會大力配合政府推廣工人的自我增值，卻不同意訂立有薪培訓假的主將張。藉培訓解決失業問題也顛倒了經濟生產為人服務的原則，強化了失業是個人問題的信息。※

陳敬慈執筆

《全球化監察》

編委會成員

Gerard Greenfield

Tim Pringle

林致良

袁凱欣

嵐山

劉宇凡

黎佩炎

Stephen Frost

李育成

施鵬翔

陳敬慈

黃月媚

蔡建誠

譚駿賢

(按筆劃排名)

為何有人失業有人工時長？

【陳敬慈】

「對不起、對不起，我只是想找人聊聊。」

一位男士沒有預約地來到工會。他三十七歲，原是速遞公司送貨員，八個月前被裁員，八個月來見過超過六十份工不成功。他很徬徨，看到工會的招牌，就想找人聊一聊。一千八百元的綜援連吃飯也不夠。說完一番話他帶著歉意走了，不斷地重複著「對不起、對不起，我只是想找人聊聊」。

這兩個故事道出了今天打工仔的共同悲哀：失業的再也找不到工作；有工作的勞累如牛馬。

香港的失業率從1997年的2.2%上昇到1999年歷史性的最高峰6.3%，2001年起穩定在4.6%。失業人數接近十六萬，就業不足人數八萬。失業率長期高企，社會領袖從聲稱失業是經濟轉型的短期現象，轉為宣告失業是全球化下的必然結果。

全球化，是高科技通訊、低廉的運輸成本和自由貿易政策將全世界融為單一市場。全世界的失業率也跟隨著全球化的深化而呈上上升趋势。在亞洲金融危機前，全球的失業問題已



一位搬運工人，服務僱主十八年。公司的生意擴張，人手卻減少，他一人要負責以前三人的工作。他要求增加人手無效，卻被即時解僱。老闆在法庭上理直氣壯地盤問：「你懂不懂『資源增值、成本效益』八個字？」。他說：「我不懂，我只知道我每天的工作量不斷增加」。

是1930年代大衰退以來的頂峰。1995年全球的失業和就業不足人數達到8億！2001年5月美國的失業率4.4%、德國9.9%、澳洲6.8%，日本2000年的數據是4.7%。隨著資本和投資的全球化，失業問題也全球化了。全球化為什麼會導致失業和貧窮？

資本家利用電腦技術加強剝削

生產技術的改進提高了生產效率，這意味著較少勞動投入就能有同樣的成果。但是在資本主義社會裡，生產工具由少數人擁有，生產技術和人力資源都是資本家增加利潤的工具，所以技術改進意味的不是工人工作時間的縮短，而是工人人數的裁減。資訊技術在近20多年來的發展，不但令資本、貨物的流通變得越來越便利，更令人在生產活動中的必要性減低。一旦電腦以更低廉的成本代替人，人就必然被淘汰。1983年諾貝爾經濟獎獲得者李安迪夫(WASSILY LEONTIEF)警告：「隨著拖拉機的使用，馬在農業生產的角色逐漸減少最後消失；同樣地，隨著電腦的使用，人在工業生產中的功能也將減少。」

1992年財富雜誌估計美國的大財團每年減少二百萬工作崗位。1983至1993年間，美國的銀行由於自動提款機的使用減少了十七萬九千位出納員（佔全行37%）。1989至1995年，由於倉庫電腦自動化，美國批發業減少了二十五萬的崗位。1995年，<<工作的終結>>一書的作者里夫金(JEREMY RIFKIN)預期本世紀失業數字將會大幅上昇。因為當時全世界只有少於5%的公司開始採用新的技術，隨著越來越多企業採用新科技，將會有更多人失業。

不公平的國際分工

梁錦松聲稱要香港成為超級曼克頓。全球化的理論基礎是比較優勢論，即是不同國家都應集中發展自己專長的產業，然後透過國際貿易，人人受益。發達國家的「專長」就是金融服務、資訊科技一類的高增值產業；落後國家卻要集中生產原料和低技術產品，跨國企業應將低技術工序移到落後地區去，實行國際分工。梁錦松不但認為香港要參與分工，還要分到最掙錢的工。事實又如何？

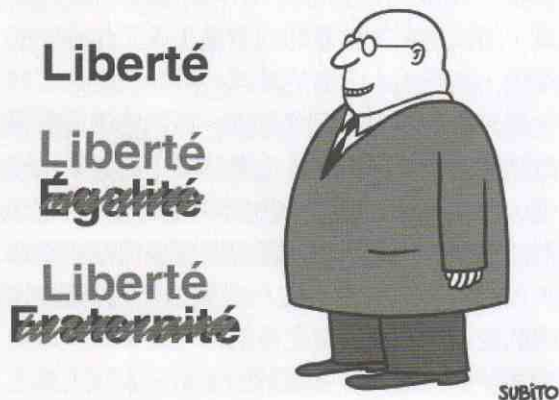
匯豐銀行準備裁減資料輸入員，將後勤部門移往廣州，受影響的員工一千七百多人。為了迎合國際分工，政府沒有設法阻止工序外移，還鼓勵低技術勞工到大陸去；另一方面，卻扶持金融和高科技產業，無限量地輸入專

才。首批專才六人中薪金最高十三萬，平均薪金四萬。可見高科技產業確實高增值，但只有極少數打工精英可以和資本家分享成果，平民百姓卻要忍受失業之苦。由於高增值產業需要的工作遠遠少於由於外移工序流失的崗位，發達國家都面臨十分嚴峻的就業問題。

國際競爭加劇

家計會的調查顯示，44.5%的男性每天工作超過十小時。工時之所以加長，是因為企業採用新的管理手法。50年代至70年代，福特模式在先進工業國流行，工人在自動化的生產線下進行單一的勞動，工會組織強大；社會相信工人大眾的消費有利經濟繁榮，所以工資穩定、福利良好。70年代的經濟危機後全球出現生產過剩，市場競爭激烈，減低成本成為了企業之間競爭能否致勝的重要元素。跨國企業紛紛拋棄為員工提供安穩工作和福利的福特主義，轉向新管理主義，自此員工對公司的歸屬感已不重要，最重要的是要用最低的勞動成本創造最多的價值。

1997年，全世界58%的外國直接投資是以收購合併的形式進行，即是並沒有直接創造就業機會。相反地，跨國財團收購企業後，往往以提高效益、減低成本為包裝，引進新管理手法。部門合併、自願離職、裁員減薪、工序外判，對工人而言，意味著一部份人失去安穩工作；另一部份人加工時。全球二百家最大的跨國企業在1997年的營業額佔全球生產總值的26%，但只聘用了0.74%的全球勞動力。香港電訊於1998年以面臨競爭為由提出減薪，後因員工罷工無法推進。2000年盈科收購後，立即推出自願離職方案，二百多人離職；2001年又再裁員三百四十多人。離職者自然失去了穩定的工作；留下的必然要面對工作量的增加、工時的延長。



「面對有人失業有人工時長、有人飢餓有人身藏萬貫，貧窮階層應該提出訴求：將20%的工作分配給100%的有勞動能力的人！」

第三世界的就業

資本流入貧窮國家，表面上創造了大量的就業機會。但是，外國資本到這些國家投資僅僅是因為那裡低廉的工資、不完善的環保和勞工法例，工人並沒有真正的就業和生活保障。即使如此，跨國企業在這些國家進行收購合併後，同樣進行人手精減。據估計，中國加入世貿後，將有二百萬人加入失業大軍。

工時管制和合理工資

美國跨國公司的經理們預計在本世紀，若啟用有勞動力的20%就足以維持世界經濟的繁榮。馬克思所預言的生產力發達和生產過剩已經來臨。但是，若順著自由經濟的邏輯推論，20%就業意味著的是小部份精英可以過上富裕的生活，佔80%的大部份人民卻要貧窮、

飢餓和步向滅亡。面對有人失業有人工時長、有人飢餓有人身藏萬貫，貧窮階層應該提出訴求：將20%的工作分配給100%的有勞動能力的人！

要達致這一目標就要爭取工時管制和合理工資，從而創造就業機會，令所有人一起享受學習、休閒和娛樂的樂趣。在工會的積極爭取下，最近董建華承諾房屋署外判的管理員從12小時工作制改為8小時，若實行，則至少可創造4000工作崗位。但是，若要達至全面的就業保障，令人人過著尊嚴的生活，則必然令大財團的利潤下降。沒有強大的群眾運動作後盾，資本家和政府是不會願意就範的。1998年電訊工會成功反減薪、2001年管理員工會爭取8小時工作制，都是部份成功的經驗。只有更強大的群眾力量，才能回擊大財團利用全球化製造失業和貧窮！※

全球化增加就業，還是製造失業？

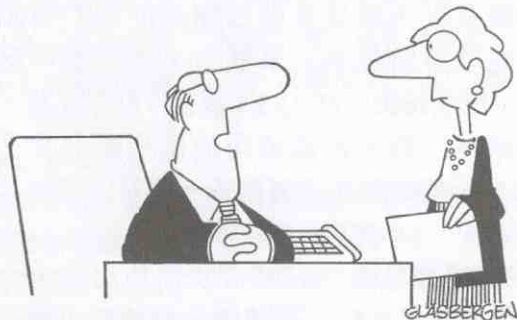
【Gerard Greenfield】

袁凱欣、李育成譯

「問題不在於全球化是製造就業還是失業，而是全球化正使工人更加朝不保夕。」

© 1998 Randy Glasbergen. E-mail: randy@glasbergen.com www.glasbergen.com

全球化增加就業機會，還是導致失業問題？贊成全球化的人認為，外資和貿易的增加與資訊科技的發展，將會創造不少新的工種和就業機會。持相反意見的人則認為，全球化下的「自由市場」政策一如私有化、勞動市場彈性化及資本自由流通等一已經令失業率不斷飆升。



「我想你將所有人的工資都減去15%--但要弄得像是一種獎勵。」

很多時，我們會從媒體上知道一些支持雙方論點的個案。例如，工人因為工廠倒閉而失去工作，或因為國企私有化而下崗的故事。又或是印度的資訊科技從業人員因「新經濟」而受惠，或中國外資高科技工廠的工人比從前賺到更高的工資。媒體上同時充滿著成功和失敗的例子。哪個說法才是對的？全球化下的工人是受惠者，還是受害者呢？這些起起跌跌，是否純粹只靠運氣，如天氣般變幻莫測？

如果我們看清楚，便會發現全球正式被確認為失業的人口有一億六千萬。這個數字還在不斷增長，在這短短四年間就上升了二千萬人。單是亞洲金融風暴，全球就多了一千萬人投身失業大軍。不過，這一億六千萬的數字只佔全球勞動力的5%。於是，全球化支持者就認為，在這個經濟成長中「被遺忘」的，只是少數人而已。

全球化製造就業？

跨國企業是全球化下的最大得益者和積極推動者。它們不只控制了全球經濟，且在全球勞動市場裡掌握著最吃香的工作。然而，雖然它們控制著全球七成的跨國貿易和八成的外國投資，但它們聘用的僱員卻不足全球勞動力的三成（1998年的數字是七千三百萬）。它們的營業及利潤增長率卻遠遠高於他們所創造的就業增長率。事實上，經濟學家蘇珊·喬治指出，在1993年至1996年間，全球首一百大跨國公司的營業額上升了15%，但期間並沒有創造一個新的職位。

這些數據能否解答我們的問題？全球失業率是5%，而跨國企業的工人則佔全球勞動人口的3%。這些東西說明了甚

Copyright 1997 Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



「你的工作是要有趣地走來走去，扮成很有趣似的，好讓沒有人知道在這兒工作的恐怖情況。」
麼？在講述貧窮地方失業工人的故事，媒體都會選擇報導第三世界工人如何在跨國企業附屬公司裡找到工作。即使那兒的工作環境如何糟糕、工資如何的低。全球化支持者都認為，「這比甚麼都沒有好」。

全球化是「雙刃劍」？

今日那些政治精英也經常提出，全球化有好的一面，也有壞的一面。就如兩年前國際勞工組織（ILO）的報告形容，全球化是一柄「雙刃劍」，它一方面為經濟發展和充分就業創造新機會，另一方面也激化競爭，並帶來「可能造成就業不穩」的技術調整。但是，若全球化被描述為好壞參半時，就失去我們辯論的意義了。如此一來，全球化就仍被視為有必要及不可避免的！於是，縱然全球化有負面影響，我們還是要與它同在。

另一點非常重要的是，失業問題的存在並不是反全球化最主要的論據。自由市場的支持者認為，全球化會為更多人提供新的工作機會。但是，這些都只是機會——並沒有任何保證。如此看來，能否獲得這些機會，只看工人有沒有相關的工作技能。結果往往歸咎於個人能力不逮，致令工人未能在全球勞動市場中競爭。

故此在全球化支持者眼中，失業數字不可以真正批判全球化，因為這只不過是個人未能裝備好自己而已。這是個人在全球市場下的失敗，而非全球化的失敗。而且他們深信，大部份人仍有找工作的機會。

全球化令工人朝不保夕！

這讓我們重新思考一個根本的問題。問題不在於全球化是製造就業還是失業，而是全球化正使工人更加朝不保夕。私營化（包括社會和退休保障的私營化）、失業及公共援助的減少、勞動彈性化的政策等等，都使工人更感朝不保夕。例如去年ILO的報告指出，全世界一千五百萬失業工人中（現時的數字是一千六百萬），有75%的人是沒有任何失業援助的。

藉著打破社會保障，全球化的推動者旨在令加入私營企業成為普羅大眾謀生的唯一出路。

同時，土地改革、農產品商品化及跨國農產企業的主導也令越來越多貧窮地方的人四出找尋私營企業的工作。結果，人們會越來越倚賴私營企業來維持生計，同時在面對僱主的決定時，顯得越來越脆弱。

工人朝不保夕並非全球化下的偶然結果。這是一個目的。那些在我們眼中看來是使工人朝不保夕的因素，在支持自由市場的經濟學家眼裡卻是工人提高積極性、競爭力的表現，也合乎所謂的經濟效益和利潤至上原則。所以，工人朝不保夕對全球化支持者來說是好的，因為它迫使工人對勞動市場更敏感、更

具競爭性。

我們或許可以從今年初ILO的報告中了解有關工人朝不保夕的廣泛程度：

『惡劣的工作、低廉的工資、過長的工時、不安全與不健康的工作環境、工作及收入越來越沒有保障等情況越來越普遍。在發展中國家活在貧困當中的大約十二億人口，差不多要完全依賴當中五億「貧困勞動人口」的收入過活。如果連同兼職但希望尋找更多工作的人口也算進去，全世界大約三十億勞動人口中便有三分之一屬於失業、就業不足或賺取不足以維持生計的一群。』

所以，這些數字不只是失業人口，也包括貧困勞動人口。即是說，全球有八億五千萬工人是在貧困中工作及過活。此外，還有一些可能僅夠餬口，但卻活在失業的惶恐之中的人。在缺乏就業保障、最低工資及工會保障權益下，還有多少個百萬人口會加進去？

工人長期朝不保夕正是全球化的產物。這不只是一種經濟狀況。就業人口的危機感和不安全感更成為了管理層實施更多工序轉移及剝削員工的利器，促成了進一步朝不保夕的生活。

在這份2001年的報告，ILO還指出在2010年前將會有五億個新職位，滿足新投入勞動力人口的需要，以減低全球失業率。但是，全球化卻使政府不會協助製造就業，任由私營企業主宰。不管五億個職位當中有多少個是由私營企業提供，我們可以肯定就業人口朝不保夕的情況都會持續嚴重下去。✖

從泰勒主義到 後福特主義

【許由】



科學管理之父是美國人泰勒（1856-1915），由他來發明「科學管理」再合適不過，因為他具有強迫性人格，自小愛好數步伐，計算時間及研究「效率」。他長期在工廠中研究勞動過程中的「時間與動作」，以求盡量在工時中減少種種「多餘的動作」（例如待料時間、「多餘」的動作、員工的休息時間等），以便盡量增加「有效勞動」。泰勒開始推行「科學管理」時，由於過火而引起工人的反抗。這種科學管理對於後來福特車廠在1913年採用裝配線生產極為重要。福特主義意味著大規模生產與大眾消費的來臨；大量生產使價格降低，也使更多人買得起產品。最近廿年開始流行的所謂後福特主義，其涵義人人不盡相同。但常見的新方法，就是不再採用福特主義過去那種高庫存以備無患的方式（所謂 JUST IN CASE），相反，而是在資訊科技的幫助下，發展為低庫存方式（所謂 JUST IN TIME），即生產各環節所需的物料、零件或產品本身，盡量少庫存；需要時才通知上游各個生產環節盡快供應。這亦是所謂「瘦身生產」的一個方面。例如，傳統上雜貨與汽車零件分別要有40天及140天的存貨。在美國有關行業，因此而凍結的資金達數百億。資訊革命所引起的網上直接交易，還有能就150多種變數作出需求預測的軟件等等，都令庫存減少。此外，還有迎合「小眾消費」口味的小批量生產，也逐漸增加。不過，不少關於「後福特主義」的論述是誇大之辭。基本上，新的管理方式與其說是否定福特主義，不如說是結合了它。像「時間與動作」的研究，生產線等等福特主義精髓，現在不是被拋棄，而是更臻於「化境」。※



跨國企業的財富積聚，建基於全球人民的貧窮化。「財富論壇」完結了，可是10月的時候香港又將會舉辦世界經濟論壇的亞太高峰會，到時我們將會承繼全球人民的反全球化運動，向到來開會的財團總裁和政界領袖抗議。

齊來迎接世界經濟論壇！

在未來的幾個月，我們會開展公眾教育，讓更多人認識世界經濟論壇及出席的財團企業。如果你想收到進一步資料或協助活動的話，可以填妥下面的回條，寄回九龍中央郵箱72142號，或透過電郵（globalmon@yahoo.com.hk）將資料傳來。

☐ 我希望收到有關世界經濟論壇的進一步資料。

☐ 我希望協助籌備有關活動。

姓名：_____ 電郵：_____ 電話：_____

地址：_____

人力資源管理下的瘦身男女

【施鵬翔】

如果要兩個字形容人力資源管理所帶來的後果，我會選擇「減肥」和「橡膠圈」。

為什麼？

最少人手做最多的工作

先說「減肥」。人力資源管理所講的說話通常都十分漂亮，但字句背後卻有另一層意思。例如，人力資源經理喜歡說：「人力資源是公司寶貴的資產，所以我們必須善用人力資源。」不過，有與人力資源管理打過交道的工人都知道，所謂「善用人力資源」的意思是「如何用最少的人手做最多的工作」。人力資源管理就是這樣的一門學問：它關心的是如何為公司儘量縮減人手、如何「鼓勵」現存的工人更努力工作、如何將勞動的隊伍變得更富彈性等等。

最近幾年，我們經常聽到很多大企業要「減肥」、「精簡架構」和「裁減人手」，其實這些都是推行人力資源管理的後果。人力資源管理強調公司要經常「減肥」（即是不斷地精簡架構和人手），以達到最大的生產效益。一些學者更指這帶來了一種新的生產模式：「瘦身生產」（lean production，大陸的譯法是「精益生產」）。

有人認為日本人是「瘦身生產」的先驅。在戰後的日本，企業由於缺乏資金，於是想盡辦法去令工人增加生產，例如引入更多勞動彈性、將工作外判、

要求工人不斷提昇技能等。這種盡量榨取工人生產能力的管理模式又被稱為「壓力式管理」（management-by-stress）。

日本企業的在世界經濟中的崛起，以及七十年代以來歐美企業因為面對利潤下降的環境，令「瘦身生產」及壓力式管理變得愈來愈流行。亞洲金融風暴之後，香港有很多公司都以經營困難為由，進行裁員及精簡架構。當然，在推行「瘦身生產」及壓力式管理的時候，老闆會套用人力資源管理的語言：「公司正面對生存的危機，員工必須提昇競爭力，才能共渡時艱。」無疑有一些公司真的面對經濟困難，但也有一些根本是「趁火打劫」，藉機剝削工人。更甚的是，我們發覺很多公司好像每年都處於「危機」之中，因為它不斷要「減肥」，不斷要員工「增值」。就算經濟好轉的時候，老闆也會向員工說公司面對劇烈的競爭，所以要繼續精簡架構。關鍵在於人力資源管理相信公司永遠可以再「瘦」一點，員工永遠可以再做多一點。

軟性剝削及分化工人

在血汗工廠或勞工權利受鎮壓的地方，老闆可以強迫工人工作更多；但是在比較「文明」的地方和公司，老闆就要用一些「軟性」的方法，令工人「自動自覺」地工作可以減低勞動成本，而且透過將工人分化為長工、散工、兼職工、合約工、外判工，減少了工人進行集體

專題

全球化與工作

組織的能力及力量。對工人來說，勞動彈性化則意味著工作量、工作壓力及工時的增加，工作變得愈來愈不穩定，整體工資下降等問題。

© 1998 Randy Glasbergen. E-mail: randy@glasbergen.com



剖析勞動彈性化

什麼是勞動彈性化呢？我們可以想像一根橡膠圈，可伸可縮，這就是企業及機構理想的勞動隊伍了：

靈活而富彈性。但什麼是彈性的勞動隊伍呢？我們至少可以歸納出三種勞動彈性化的模式：

工人數目的彈性化：所謂工人數目的彈性化是指公司或機構在需要人手時，愈來愈傾向聘請臨時工、兼職工及合約工，或索性將工作外判，省得聘請新的長工。我們通常統稱臨時工、兼職工、合約工及外判工為「彈性勞工」。

工作時間的彈性化：很多打工仔女發覺「朝九晚五」的固定上班時間根本不存在。工作時間的長短，或者什麼時間輪班，都要看老闆的需要。我們的工作時間正變得愈來愈彈性化——即是說愈來愈不受我們的控制。

最常用的工時彈性化技倆就是大規模地要求員工超時工作。超時工作原來是在「迫不得已」的情況下，現有人手不能如期完成突然增加的工作而需要加班。可是，對很多行業來說，超時工作已經成為常態。為什麼會這樣？這是因為超時工作是「瘦身生產」及壓力式管理的良伴。它令公司或機構可以在不需要增聘人手的情況下，要求最少的員工

距離這兒最近的停車場需要走六條街，而且我們的升降機是經常性失靈的。這只是公司致力關注員工健康體能的一部份！

「彈性地」延長工作時間來完成大量工作。

工作技能的彈性化：在公司及機構的眼中，一隊充滿彈性、靈活的員工隊伍絕對不可缺少技能方面的彈性。技能的彈性化對老闆有什麼好處呢？

(一) 方便調配人手：如果每個工人都有幾種技能，老闆就可以因應需要把工人調配到需要人手的崗位上。在人力資源管理上，這叫做「工作交替」(Job Rotation)。

(二) 一人分飾兩角：老闆甚至乎可以叫工人「一人分飾兩角」，即是一個人做兩種工作，從而精簡人手。在人力資源管理上，這叫做「技能多樣化」(multi-skilling) 和「任務多樣化」(multi-tasking)。

工人的工作性質會因此變得模糊起來。從前我們進入一間公司或機構工作的時候，我們大概清楚知道自已的任務是什麼，所需要的技能又是什麼。但是現在我們已經不能再肯定自己的工作性質和所需技能。

結語

所以我說在人力資源管理之下，打工仔女像是變成了被迫減肥的橡膠人，因為我們被迫與公司一起「減肥」及被迫變成可縮可伸的彈性勞動工具。在企業進行「瘦身」計劃的同時，打工仔女也變得愈來愈瘦：我們的工時不斷增加、工作壓力愈來愈大、收入減少、搵食艱難的感覺彌漫整個社會。不想再被迫減肥下去，不想再做任由老闆拉長縮短的橡膠圈，恐怕就要正視人力資源管理所帶來的挑戰。

我們常常聽到人力資源管理是新趨勢，但是它新在那裡呢？如果說到它的目標——「如何用最少的人手做最多的工作」，自古至今的老闆大概都傾盡畢生的腦汁去思考這個問題。人力資源管

理之所以是新事物，是因為它所用的方法，而不是目標。

如果說老闆自古以來就絞盡腦汁去剝削工人，那麼工人亦很早就認識到要組織起來對抗無限制的剝削。所以，管理模式歷來就是勞資角力的戰場。在這個戰場上，老闆的新策略包括：以軟性的剝削代替硬性的剝削，以及利用管理手法去瓦解工人的團結性。今天的人力資源管理亦然。而勞工方面呢，要在這個角力場上取勝，一定得靠團結的力量。由今天開始，就與你的工友及工會展開對人力資源管理的討論及反擊吧！※

（有關人力資源管理的進一步分析，或欲了解工人如何面對人力資源管理的挑戰，請參考剛出版的《打工仔女看人力資源管理》，索閱詳情請看封底。）

本刊忠告市民：

工作危害身心與親情！

【劉宇凡】

男：「一二三四五六七，多勞多得！星期一至星期日；做 top sale，最緊要肯搏！」
女：「哎，搏到胃痛發作！」
男：「唔駛怕，快食胃仙U啦！」

上述廣告，相信很多人都耳熟能詳，而且不以為怪，因為這是無數人的寫照。但一個中世紀農夫一定大惑不解。過勞而胃痛？多休息少操勞不就行了？何必「星期一至星期日」？中世紀歐洲的農夫沒有汽車，沒有手機，但是生活比廿一世紀「新人類」悠閒得多，因為他們一年平均只勞動240天，比現在香港人平均少四十多天；農夫日出而作，日入而息，而當代資本主義下的打工族，實際工時早就打破一切自然界限。電燈的發明使資本家可以普遍推行三更制，令無數員工顛倒日夜；廿一世紀的資訊革命及電腦技術，更使「工作」可以脫離「工場」，使無數人在下班回家後仍要在電腦上收發電郵、修改圖則、計帳做文章等等。香港工時更是全球最長，每年達2400小時（明報，29/9/2000）。「過勞死」越來越跨越日本，變成世界現象。中世紀的手工業行會嚴格限制工時及嚴禁加夜班，但今天世界上許多地方（包括香港）不僅對工時全無限制，而且連原本有限制的地方也在「全球自由化」下日趨放寬。

1999年聖誕節，香港聖公會大主教鄭廣傑在文告中質疑為甚麼會越來越多人超時工作？這對「人性、員工身心、家庭有甚麼影響？是否會成為摧殘人性的行為？」但是第二天明報即發表社評，說「香港人的拼搏精神……是香港可以成為光芒四射的東方之珠的動力之源，不但要肯定，更要發揚。」

按照明報主筆的邏輯，打工族雖然時時加班，但這是提高競爭力的必由之路；競爭力提高了，則經濟發展與社會進步可期。

老闆話嘅事 足令員工致病

但是他們有沒有想過這種「發展」所付出的物質上與精神上的代價？

市場至上論者愛強調勞資雙方在勞動力市場上的交易是怎樣「自由」，怎樣「平等」；但他們忽略了一點，即市場交易只是一瞬間的事；交易成功之後，僱員就被領進「工場」，然後要完全接受老闆的指揮；他的勞動強度，他的工作崗位，統統由老闆決定。單是這種工場上的等級制度，就足以致病。有社會醫療學家發現，處於高等級的人健康較好，腎上腺素的水平較穩定，壽命亦較長，而處於較低等級的人則相反。許多人以為高血壓隨年紀而漸增是正常不過的。其實不一定。有學者實地量度及研究過非洲遊牧部落「!Kung Bushmen」，發覺他們的血壓只在成長期至青春期間才會隨年紀而漸增，一旦成年就停止。事實上，胃潰瘍、糖尿病、高血脂、高血壓、肺癌、動脈粥樣硬化，心腦血管疾病等，都同工作壓力及飲食習慣大有關係。而「工作壓力及飲食習慣」，不僅是文法上有並列關係，而且有因果關係。工作壓力越大，便越要多吃快餐（麥當奴有一廣告：丈夫加班不能回家，妻子左等右等，終於決定跑到丈夫辦公室附近的麥當奴與夫共進一頓「溫馨」的漢堡包晚餐），越要抽煙以減壓。

資本主義在冷戰及戰後長期繁榮時期，由於國際工運上升的壓力而作了很多改良；工時縮短了，壓力稍減了。可是自從八十年代以來一切走回頭路。

國際勞工組織說過，工作壓力是廿世紀最嚴重的健康問題之一。調查顯示有七成半美國人及六成加拿大人感到工作壓力大。如果香港有同類調查，數字一定不會比人家低。國際勞工組織又估計，美國由於工作壓力造成的疾病，帶來每年二千億美元的損失；英國的損失則達國民生產總值的一成。這還沒計算當事人及其家人所承受的身心痛苦。在香港，數以十萬計的打工族只有廿分鐘同子女或同配偶談談天。這是人際關係日益疏離的重要泉源。

科學管理即非人道管理

資本主義市場那種惡性競爭，是驅迫每個企業拼命提高勞動強度、拼命削減勞動成本的幕後動力。只有這樣做的企業才能擠垮別人而非被別人擠垮。所謂「科學管理」由是誕生（參閱《從泰勒主義到後福特主義》一文）。近年來新的管理方式更進一步壓榨員工。廿年前通用車廠的生產線上的工人，每分鐘的「有效勞動」是45秒；但豐田車廠依靠最新的「時間與動作」研究，現在可以達到每分鐘57秒。但這種強度勞動使工人非常疲勞，越來越多人無法做到正常退休。其次，近年來的新發展是這種「科學管理」也滲入服務業。由於電子科技的進步，許多傳呼中心職員的勞動強度完全可以同汽車工人相比。

差利·卓別靈的「摩登時代」絕不過時。這種「科學管理」的不人道亦令一些企業家「良心發現」。瑞典富豪車廠曾在八十年代中建設一所人道化工廠，取消了生產線，改由工人分成小組進行生產。小組可以自己控制工作的速度，這樣就減少勞動強度。不過，五年之後「人道化」工廠就關門了。你搞人道化，但豐

田不搞，你怎麼同人家競爭呢？1992年富豪宣佈結束實驗，一切回復過去。這個故事說明，不針對整個資本主義市場的改革，根本不可能成功。

全球化下的惡性競爭

現在，這種惡性競爭更有了新的發展。從前的大企業內部各分支所受到的市場競爭壓力畢竟比較間接，但現在呢，越來越多企業把市場競爭直接引入其內部分支之間，中外如是。許多連鎖店要旗下各個分店進行銷售額競賽，排頭一二名的分店的員工有獎，排末位的有罰；哪個分店在若干時間內賺得不夠的甚至有可能結業裁員。通用汽車威脅員工把工作外判，除非他們答應在各分廠之間進行競投訂單，價低者得。各分廠工人為求保住工作，只好絞盡腦汁，設計最省成本的方案，競相割價。不過到最後資方還是把工作外判；員工雙重損失：既失去工作，亦把加強勞動強度的秘密洩露給資方。

為了能更有效削減成本，就需要更嚴密地監察員工，包括侵犯員工私隱。最新的辦法是強迫員工進行基因測試以求降低成本（參閱附文）。但有甚麼東西比侵犯私隱更能增加員工壓力？迫使員工加強勞動來「提高競爭力」是死路一條。因為在市場競爭的壓力下，一山還有一山高成為鐵律。你今天願意每分鐘幹57秒，不消多久就有別人把競爭力提高到58秒。員工的真正出路不是參與這種惡性競爭，而是相反，聯合限制直至消除這種競爭，使員工恢復為人。✽

美國鐵路公司強迫僱員測試基因敗訴

【嵐山】

今年二月，美國鐵路員工會向依阿華州Sioux市法院控訴美國第二大鐵路公司百靈頓北方鐵路向員工實行基因測試。到了四月，公司在工會及平等就業機會委員會的壓力下終於放棄測試，將已搜集到的血液樣本拋棄，及不追究早前拒絕測試的員工。

公司有四萬員工，當中有125人因患上腕管綜合症（司機由於手腕不斷重複某些動作而患病）而向公司索償。資方為了逃避將來有更多索償個案，於是利用最新的基因技術去「証明」員工患病不是因為工作環境太差，而是因為天生的基因「缺陷」。於是公司在去年三月，開始強迫員工測試基因，看看他們的第17號染色體是否有缺陷。據說缺陷會令當事人易患腕管綜合症。但是員工對此非常反感。因為這意味著所有員工的私隱被侵犯，而且對可能有缺陷的員工及新入職者形成歧視（他們更容易被炒或幹脆被拒入職）。有專家指出，根本沒有充份証據証明17號染色體缺陷同腕管綜合症有因果關係：「二者相關不等於是因果聯繫」。環境因素可能更為重要。司機連續駕駛八小時甚至更多，手腕不斷重複動作，患病又有何希奇？不從改善工作環境著眼，卻要員工做基因測試以逃避工傷賠償，真是太卑鄙了。

在美國，政府僱員受到免受基因測試的保障；但對私營企業員工，大部份州沒有任何保障。這方面越來越引起關注，因為資方總會利用最新科技來監督、控制員工以求削減成本。基因測試只是中一環而已。尤其在今天，要資方改善員工待遇，簡直難於登天，但在引進新技術去控制員工方面，卻非常迅速。至於香港，僱員更是毫無保障。警惕啊，各位同事！✽

1「工場」，泛指工作場所，包括工廠及辦公室。

2 腎上腺素使人在緊張時心跳加快、血壓升高，

「大中華共衰圈」下的

飯碗 危機與契機

【劉宇凡】

阿芝今年卅二歲，八十年代末中學畢業後就在一間鐘錶廠當簿記文員。當上不久就得為百多名員工計算遣散費，因為工廠要北移了。寫字樓暫時還留在香港，但過不了幾年也結束北移了。阿芝失了業，幸好很快就轉行當傳呼員，工作比以前辛苦，但生活還可以。那知幹了不過五年，傳呼公司也北移了，阿芝又失了業；她幾年下來一直只能打散工。

從前店後廠到前店在港、後店在大陸

由於大陸工資平均只及香港十分一，所以大陸一旦「改革開放」，香港製造業在八十年代便北移，然後服務業在九十年代已追隨了。最初的時候還只影響藍領，後來卻波及白領了。傳呼公司全盛時有30多間，僱用4萬人；現在只餘八間仍保留傳呼中心，員工只有1萬。其他服務業也有相同情況。從匯豐到中銀，從電盈到國泰，紛紛在廈門、廣州、深圳設立後勤中心，同時裁減本地員工，從基層到經理都有。同樣的過程也早在台灣展開，盡管速度較緩。

兩岸三地的經濟一體化已經基本完成了。貿易上如是，投資上更是如是。1993年香港的對外直接投資，有七成半去了大陸；台灣的數字則是五成。另一方面，在流入大陸的外資中，一半來自港台。台灣如果沒有大陸這盤生意，它的外匯收支就會立刻出現赤字；香港如果沒有大陸，也不會有那麼多中型企業在廿年間變成大財團。可是，另一方面，經濟一體化卻造成港台兩地產業空洞化，造成了失業；其次，也向港台的工資水平造成巨大的下調壓力。對富人而言，這種一體化是「大中華共榮圈」；對普羅大眾卻是惡性競爭的「共衰圈」。

為甚麼會發生這種巨大變化？前景究竟如何？如此下去，打工一族還能有安定生活嗎？我們還有甚麼辦法？

全球化還是三極化

有人立即把原因歸咎於「全球化」：得到了資訊革命之助的資本，變成了能夠迅速在全球自由流動，哪裡工資最低就去哪裡。各地員工是沒有辦法改變這個大趨勢的；你罷

工要求加工資？老闆就撤資，看你罷不罷工？出路只能是提高自己的競爭力，擠垮外地打工一族，你就有飯碗了。

這種「全球化」論，在內容上是大大誇張了事實，在結論上是要三地工人惡性競爭，以便財團漁人得利。先說內容。其實，能夠全球迅速自由流動的，主要是金融資本（首先是外匯及証券投機），而不是生產性投資為主的對外直接投資。生產性資本絕大部份不是全球性流動；要做到這一點也不那麼容易，特別是對於資本密集的對外投資（例如汽車）而言。所謂「全球工廠」，其實是一種誇大說法。事實上，世界七成的對外直接投資，不是流向低工資的發展中國家，而是在發達國家之間流動。餘下三成的大半雖是由發達國流至發展中地區，但也不是流向工資最低的地區，而是更多的流向毗鄰地區，例如美國資本流向墨西哥，西歐資本流向東歐，日本資本流向東南亞，港台資本流向大陸。那些不與發達國毗鄰的大部份發展中國家（例如非洲），工資再低也不會有很多人去投資的。所以，有學者強調，就對

外直接投資而言，與其說是全球化，不如說是三極化（北美、歐洲、東亞），亦即三大貿易自由區。而對港台普羅大眾來說，真正的威脅不是「全球化」，而是大陸的資本主義化對兩岸三地勞動市場的下調壓力。

美墨工人跨境團結的啟示

明白這一點對於恢復普羅大眾的抗爭信心十分重要。對老闆來說，跨境投資比全球分散投資容易管理得多；對員工來說也一樣——員工跨境團結抗爭，同樣比天各一方的情況容易些。北美自由貿易區的工會經驗可以為我們兩岸三地打工一族提供借鏡。

美國與墨西哥之間，就像兩岸三地：墨國工資平均只及美國十分一。因此在過去廿年，尤其在「北美自由貿易區」成立後，美國資本大量投資到美墨邊境的出口加工區。墨國出口加工區在1980只有工人12萬，1992年已增至50萬。這種跨境投資對美國工人的就業與工資水平帶來嚴重威脅。但是，美國工會越來越明白到，只要兩國工人聯合爭取一起提高待遇，就能實際上限制資本的剝削自由及流動自由。所以越來越多美、墨，還有加拿大工會聯合起來抗爭。例如九十年初，美國的勞聯—產大屬下的許多工會，加拿大的聯合汽車工會便同墨西哥工會組成「為出口加工區工人爭

取公義聯盟」，共同為提高待遇而奮鬥。又例如美國金寶萊湯公司計劃把番茄合約轉交給沒有工會組織的墨國農場勞工。美國的農場勞工組織委員會就與墨國的農場勞工會結盟爭取提高待遇。

總之，他們的當前策略是通過聯合減少惡性競爭，對抗資方進攻；長遠方針則是把經濟一體化所造成的勞動待遇向下看齊扭轉為向上看齊。

其次，跨國企業越是把生產環節擴展於國際，就越迫使各地員工打破地區局限，沿著生產環節團結起來。例如國際食品工業工會就促成了「谷古與巧克力網絡」，把歐洲巧克力工業員工與拉美及亞洲的谷古種植勞工聯繫起來。北美三國生產環節越是緊密，只要員工在其中一環罷工，就足以癱瘓整個生產環節。1994年美國通用車廠工人罷工就令北美三國各廠停產。

不要「共衰圈」，要三地勞動待遇一體上調

港台與大陸同文同種，地理上唇齒相依，三地打工族發展聯合的抗爭以至聯合的工人運動，都沒有絕不可克服的困難。尤其三地的生產與銷售環節空前緊密（所謂前店後廠），沿這些環節聯合起來早就具備客觀的物質基礎。最大的障礙不是沒有這個基礎，而是大陸政府不容許獨立工會的存在，以及港台兩地工運不僅

仍然微弱，而且缺乏放眼亞洲以至世界的眼光。但是，近年來這個狀況也開始改變了。香港的玩具安全約章聯席*近年來一直促進大陸及東南亞玩具業工人的合作互助，可算是一個開端。

第三，盡管確有老闆因工人要求增加工資而索性撤資到低工資區，但更多威脅純粹只是威脅。香港製造業雖已大大息微，但填補其空白的服務業，本身大部份都是不能遷移的。餐館的侍應，酒店的清潔員，出入口公司的船務文員，都只能在本地工作，不能北移深圳。匯豐可以把一些資料輸入工作北移，但本地各分行仍需本地員工為客戶服務。小部份工作北移對員工的心理影響其實遠大於其實際影響。但只要記住，老闆仍須要大量本地員工，本地員工就仍有議價能力。當然，若大陸政府進一步對外開放資本市場，那麼沿海城市（首先是上海）就會同香港轉口貿易惡性競爭，打擊本地就業。但問題是，這種惡運並非天命使然，無可抗拒。容許資本有多大自由，事在人為而已。今天，世界上越來越多人正在反省這個問題，正在努力反制資本的剝削自由。歷史經驗也說明，只要聲音和努力夠大，扭轉當前方向仍是可能的。※

* 玩具安全約章聯席是由亞洲專訊資料研究中心、基督教工業委員會、職工盟等組成。

名牌

霸權下的

勞工與消費者



【黃月媚】

要飲汽水，你會立刻想到可口可樂、百事；要買運動鞋，你會想到Nike、Reebok、Adidas；要買化妝品，你會想到資生堂、倩碧、蘭金。

呸！這有甚麼新鮮？——有人說。

不，是有新鮮的地方的。誠然，廣告之作為商品的「靈魂」，自從資本主義發展以來，已經有許多年歷史了。不過，在廿世紀的最後廿年，的確有了新發展。越來越多大企業發展為跨國公司；而且越來越多企業不再自行生產商品，而是把錢主要花在推廣品牌上（包括重金禮聘超級球星或名人來促銷產品）。這是因為，媒體越是多元，就越能使名牌深入人心；越深入人心，則產品越有銷路。他們認為，經營品牌比經營生產更重要。「機器會折舊，汽車會生鏽，只有品牌永存。」難怪全美每年花費2000億美元推廣其品牌。

結果，名牌這種無形資產的市場價值往往比一間企業的所有有形資產的價值還要高。1988年Philip Morris用126億美元收購卡夫(Kraft)是一個有名例子，因為卡夫的有形資產只佔收購價六分之一；六分五的價值屬於名牌的價值。Nike從1987到1993年，六年間從7.5億美元資產的公司發展為40億美元的公司，靠的就是花鉅資在製造名牌效應。「想做就去做！」(Just Do It!)成為Nike在新時代的呼聲。事實上，廣告行業不再是推銷「產品」；它們推銷的是「生活方式」；它們就是另一種夢工場。所以Nike不只是賣鞋，而是出售「自由自在」的概念；寶麗來照相機的老板說：寶麗來不是一部照相機，而是促進社交和

諧之物；Swatch說自己的產品不只是鐘錶，而是一種「時間概念」……

不過，這種蠻後現代主義的漂亮廣告的背後，還是依靠無數非常現代的血汗工廠在幕後運轉。名牌越來越令人飄飄然，但製造產品的工作卻越來越沉重。

Nike發源於美國。但是美國總部的九千員工中沒有一個從事生產，而是從事管理、技術開發、物流及推銷。曾經一度生產鞋子的美國工人，早就全被裁員了。通過分判制度，Nike把生產通通外判到南韓、台灣、泰國、印尼及中國。全球共有七萬五千員工以極低微人工為Nike造鞋，但沒一個是Nike的僱員，Nike亦對他們不負任何直接責任。這就是所謂「全球工廠」。越多美國消費者買了Nike的「想做就去做」的自由概念，全球七萬五千員工就越沒有自由，越要賣命幹活。而原先生產鞋子的美國工人，則享有另一種自由——失業的自由。這就是品牌霸權的新時代。

品牌與分判制度

在這個新時代，品牌的實際生產早就從發達國外判到工資低廉、勞保不完備的落後國。在亞洲，早期的分判製造商是南韓、香港及台灣，後來推廣至泰國、中國、印尼、越南等。最近則已擴展至柬埔寨及緬甸了。今天，原來的韓港台商大多變成第一層的分判商——他們承接了品牌的訂單，把本國的廠房關掉，然後把機器搬到其他落後國開廠，聘用當地的廉價農民工繼續為品牌生產。但實際上，有很多品牌並非全由第一層的分判商生產，而是由前者

把工序再分判到第二、第三以至第四層的分判商去生產。這種層剝式的分判制度普遍存在，據說迪士尼在全球就有15,000個供應商，而美泰(Mattel)玩具單在南中國就有350家分判商。

工序最後判到工資最低、勞動條件最惡劣的情況下進行（全球零售業一哥Wal Mart已在緬甸進行生產）。最底層的分判往往把工序再分判到最不受法律保障的一群——外發工(Homeworker)，她們大多拿不到當地的最低工資，更享受不到任何勞動保護。

落後國逐步擠身工業國？

有不少人會以韓港台為例，認為這些替跨國企業生產的落後國，終有一天會像當年四小龍般經濟起飛，逐步上升為發達國。最近龍永圖就說過類似的言論。究竟今天的落後國擠身發達國的機會有多大呢？答案其實很簡單。

當世界上只有少數幾個國家或地區為品牌生產時，他們成功的機會自然較高，韓港台正是這樣被跨國企業選中而成功的。但當世界上每個落後國都爭相開發出口加工區，以至割喉式地競投跨國企業的合約，結果就不一樣了。現在全球有70個國家設立了超過850個出口加工區，它們爭相以極優厚條件吸引外資投資（當中包括以禁止工人在加工區內罷工及組織工會作招徠）。跨國企業自然樂於見到競爭，這使它可以選擇出價最低的分判商，同時更可威脅隨時會把生產分判到工資更低的地區。

落後國之間的惡性競爭結果自然導致當地人工資太低，花不起錢買較好的消費品，甚至普遍缺乏消費力。但更甚的是當地分判商所得的加工費極微薄，根本很難積累大量資本而達致經濟起飛。

舉一個例，美國玩具品牌美泰的芭比娃娃超過一半在中國製造，零售價是10美元，其

中有8美元是用在美國境內的運輸、市場零售、批發以及利潤，而餘下的2美元中，香港佔了1美元管理運輸費，台灣、日本、美國及沙特阿拉伯分佔65美仙的原料費，剩下的35美仙是勞動力價格（包括提供廠房、勞力和電力）才由中國獲得。

再者，大部份跨國企業都跟Nike一樣，只把生產工序分判外國，卻把研究及技術開發(R & D)的高增值部份留在本國，據說是為了防止概念被抄襲。但有人說分判商的工廠根本談不上是工廠，那不過是「勞動力倉庫」，因為工人只是生產線上的裝配工，不算在製造甚麼。這顯示落後國家能從中獲得的技術知識相當有限，也說明發達國只想利用落後國的廉價勞工為其賺取超額利潤，而R & D則牢牢握著不轉讓。試問這種「國際分工」又怎會使現時的落後國擠身先進工業國之列呢？可見，分判制度會令落後國像亞洲四小龍那樣逐步上升為發達國的經驗，不是放諸四海而皆準的。

工人與消費者運動

上面提到，生產國的工人工資低，根本買不起自己製造出來的名牌產品，所以這些產品大都運到有消費能力的發達國去銷售。但其實發達國也有許多消費者買不起這些名牌產品，因為產品雖在落後國以前所未有的低成本生產，但每件產品在發達國的零售價往往沒減，甚至可能比過去更高。即是說品牌跨國企業是靠兩邊剝削——既剝削勞工，也剝削消費者——來賺取超額利潤。

所以，如果要有效打擊品牌跨國企業，消費者運動必須與當地的勞工運動緊密合作，互相支持才較容易有成效。例如去年泰國Master Toy玩具廠因港商搬遷而引起工潮，香港玩具生產安全約章聯席發起聲援，最後二者的共同努力使其品牌聲譽受損而獲勝。※

JUST DO IT



誰來承包中國西部？

【林致良】

前陣子香港各大傳媒都爭相報導中國西部大開發計劃。「開發」、「發展」落後的西部地區，相信沒有誰會反對；但是中國政府現在那種開發路線是否真的能造福西部大多數人民，還是只對少數官商有利？在中國已經確定融入全球資本主義體制的今天，西部大開發是否必然有利人民，就更可疑了。

讓跨國公司控制自然資源

去年年底，中國政府宣佈西部開發的重大項目之一的西（部）天然（氣）東（部）輸（送）工程開放給外資經營，而且合資項目可以由外資控股，而西部城市天然氣管網對外資投資的限制亦會取消。這樣徹底放寬投資限制的消息，對於像蜆殼、埃克森—美孚、BP阿莫斯等在中國等了十多年的跨國石油公司來說，無疑是一大喜訊。

就拿蜆殼來說，它自八十年代中開始投資中國天然氣，已建立了6家合資公司。近年更與中國石化、中海油合作進行西部鄂爾多斯盆地和塔里木盆地的天然氣開採、管道建設和天然氣銷售。而兩個盆地正是規劃中的西氣東輸工程的供應天然氣的主要地區。

把中國的石油等重要能源行業拱手讓給跨國公司開發經營，恐怕只會加深國際資本進

一步操縱本國的經濟命脈。而且，蜆殼、BP等跨國石油公司在其他發展中國家曾有過破壞環境甚至侵犯人權的不良記錄。蜆殼自六十年代起在非洲尼日尼亞的Ogoni省大量開採石油，造成當地生態環境嚴重破壞和傳統社區崩潰。當地少數部族在族長Ken Saro-Wiwa的帶領下反對蜆殼繼續開採。1995年，Ken Saro-Wiwa被當地政客殺害。人們懷疑，族長的死與蜆殼有關。我們不是說同類事件日後一定會在中國發生，但是至少不能預先排除這種可能。

「重組合併」 工人變窮

中共建政初期，西部地區興辦了一批大型國有企業。但是，主要因為管理不善、管理層不受工人民主監督，造成這些企業效益低下、虧損累累。統治集團現在希望盡快拋棄西部國企的「包袱」，能賣的盡快賣出去，沒有條件賣的任其破產倒閉。為了吸引外資收購西部國企，地方政府不惜提出比東部沿海更優惠的條件，包括外資可收購國企資產而不用承擔原企業職工的就業保障。另一方面，近年跨國公司對中國的直接投資中，跨國收購合併佔了愈來愈大的比重。跨國公司在中國先栽樹，後摘果實的投資方式，逐漸讓位於直接購買果園的投資方式。這對西部國有企業工人帶來什麼影響呢？

首先，跨國公司收購西部原有的企業，不但沒有制造新的就業職位，反而往往因為合併後實行「架構重組」、「精簡人手」而導致大量職工被裁減；而那些沒有被私有化的西部國企，估計也因為無法與跨國公司競爭而面臨倒閉；其次，面對咄咄逼人的跨國購併，中國企業（包括西部企業）之間也開始加速合併成大企業集團。有人估計：「發達國家 100 多年來的購併歷史將在中國未來 10 年內重演」。中國企業的合併又必然導致大量職工下崗失業。中國石化就是為了與跨國公司競爭，大批年資高的工人被裁減。

這樣一種西部國企改造政策，雖然對大多數工人不利，但是因為它一來可以讓各級官員藉機大撈一把（把公共財產變成官員的個人私產），二來可以讓本國官商與世界財閥聯結成利益共同體，所以正得到統治集團的大力推行。

公用事業私營化 居民負擔日重

中國政府正在推行供水、供氣、巴士服務、污水及廢物處理等城市公用事業的私營化。具體辦法包括對經營者授與特許經營權，由政府用財政補貼的方式保證外資的利潤。為了吸引外資參與西部市政建設，政府將允許原先低廉甚至免費的公用服務，外商經營後可以增加收費、收回成本。

以城市供水為例，幾家跨國水務公司，包括法國蘇伊士里昂水務集團、通用水務集團、美國萊姆納公司和英國泰晤士水務公司已參與經營中國自來水廠和污水處理廠。有人估計，如果將中國供水服務全面私營化，每年可以帶來 400 億元的利潤。

另一個例子是巴士服務。最近裁減五百名香港司機的冠忠巴士集團，其實已在四川省重慶市開辦了三家控股企業，經營巴士及渡輪

服務，利潤豐厚。至於它們會否像香港那樣裁員減薪，就不得而知了。

可以想見，西部公用事業私營化後，服務已變成一盤謀利的生意，居民往往要負擔更高的水費和車資。政府說這是為了打破壟斷，其實只是把官僚對公用事業的壟斷變成由私人財團來壟斷。

要怎樣的發展？

照現在中國政府整個做法，所謂開發西部的結果，恐怕不是造福人民，而是為過剩資本（首先是跨國資本）提供新的、更高回報的投資機會。正如官方文件所說，西部開發的總目標是吸引投資；即使是由政府投資的基礎建設和環境治理項目，出發點也首先是為了改善投資環境。

我們並非反對開發西部，更不是反對發展中國家利用外資。但是，西部需要的開發是首先滿足人民和自然環境需要的開發；即使要利用外資，也不表示任由跨國公司來西部剝削。

值得一提的是，一個喊資金不足，要拚命吸收外資的國家，去年合法和地下資本外逃卻高達 480 億美元，比去年外資投資的 407 億美元還要多。既然中國並不十分缺乏發展的資金，為甚麼還需要用加倍優厚的條件去迎合那麼多外資呢？※



齊來認識跨國企業及人力資源管理！

由全球化監察製作的《打工仔女看跨國企業》及《打工仔女看人力資源管理》已經面世！兩本小冊子以深入淺出的語言、圖文並茂的手法，向大家解釋與打工仔女息息相關的經濟話題！

《打工仔女看人力資源管理》：近年大小公司紛紛興起精簡人手的「減肥」之風。人力資源管理美其名有效地應用人手，實際上卻是協助僱主以最少的人手，做最多的工作。這本小冊子向大家深入淺出地介紹人力資源管理的各種措施、它對打工仔女及工會的影響、以及工人可以如何面對人力資源管理的挑戰。

《打工仔女看跨國企業》：最近幾間大公司不約而同地對員工開刀，先是匯豐銀行決定將後勤部門遷往廣州，接著電訊盈科又宣佈「減肥」的裁員計劃，此外還有惠普及飛利浦兩間跨國企業分別強迫員工減薪及裁減人手。《打工仔女看跨國企業》會向大家解釋這些跨國企業的特點、它們的商業策略對勞工、基層市民和環境的影響、以及它們為什麼變得愈來愈財雄勢大。此外，小冊子亦介紹了外地一些社會運動如何回應跨國企業所帶來的問題和挑戰。



索取其中一本小冊子：請寫下你的姓名地址，連同一個\$2.8的郵票，寄來九龍中央郵箱 72142 號，信封面註明是「索取打工仔女看跨國企業」或「打工仔女看人力資源管理」。

索取兩本小冊子：如果你想同時索取兩本小冊子的話，請寫下你的姓名地址，連同一個\$4.2的郵票，寄來九龍中央郵箱 72142 號，信封面註明是「索取打工仔女看跨國企業及打工仔女看人力資源管理」。

《全球化監察》是一非牟利刊物，所有成員都是義務參與編委會的工作。我們希望為民衆提供資訊和評論，以簡單易明的語言，站在批判的角度解釋全球的變化，是如何深刻地影響著每個人的生活。

姓名：_____ 電郵 / 電話 / 傳真〔請填上適用者〕：_____

地址：_____

本地訂戶（只限香港）：

☐ 訂閱一年：港幣 70 元（6 期連郵費） ☐ 訂閱兩年：港幣 140 元（12 期連郵費）

海外訂戶（發達地區）：

☐ 訂閱一年：港幣 200 元（6 期連郵費） ☐ 訂閱兩年：港幣 400 元（12 期連郵費）

海外訂戶（發展中地區）：

☐ 訂閱一年：港幣 30 元（6 期連郵費） ☐ 訂閱兩年：港幣 60 元（12 期連郵費）

☐ 從第_____期開始訂閱

☐ 我願意捐助《全球化監察》，捐款額：_____

你可以選擇用以下任何一個方法付款：

本地訂戶：

1. 請將款項存入恆生銀行戶口 370-1-013215，然後將存款收據連同此訂閱表格寄回香港九龍中央郵箱 72142 號。

2. 以支票付款，抬頭人請寫「全球化監察」或 Globalization Monitor，連同表格寄回香港九龍中央郵箱 72142 號。

海外訂戶：

1. 以支票或匯票付款，抬頭人請寫「全球化監察」或 Globalization Monitor，連同表格寄回香港九龍中央郵箱 72142 號（72142 Kowloon Central Postal Office, Hong Kong）。

2. 以電匯形式將款項存入恆生銀行（Hang Seng Bank）戶口 370-1-013215，然後將存款收據連同此訂閱表格寄回香港九龍中央郵箱 72142 號。

訂閱及捐款表