

# 兩代縱橫

蛻變中的香港勞工與社會

唐納 霍舒 伍錫康 合著

伍錫康 譯

## Between Two Societies: Hong Kong Labour in Transition

H. A. Turner  
Patricia Fosh  
Ng Sek Hong



香 港 大 學

**THE UNIVERSITY  
OF HONG KONG**

CENTRE OF ASIAN STUDIES

1992

H.A. Turner, Patricia Fosh and Ng Sek Hong, *Between Two Societies: Hong Kong Labour in Transition*. (For English version, see Monographs No. 94)

© Copyright by the University of Hong Kong, 1992

ISSN 0378-2689

*Centre of Asian Studies Occasional Papers and Monographs, No. 103*  
HK\$65.00

*General Editor: EDWARD K. Y. CHEN*

The Centre of Asian Studies is established to provide a focal point for the activities of the University of Hong Kong in the areas of East and Southeast Asia, research assistance to scholars in these fields and with special reference to Hong Kong, an physical and administrative facilities for research, seminars, and conferences dealing with both traditional and modern aspects of Asian Studies.

## 目錄

### 第一章

轉變中的統治體系裏的香港勞工	1
（一）以往的調查	1
（二）最初的疑問	3
（三）是次研究之背景與程序	6
（四）銘謝致意	10

### 第二章

經濟與社會	13
（一）經濟增長與其性質	13
（二）結構上之轉形	16
（三）收入增長與整體性之分配不平均	18
（四）社會與政治	22

### 第三章

就業、勞工狀況與勞工市場	29
（一）勞動力之轉變與重新分配	29
（二）僱傭條件之轉變	32
（三）薪酬與實質收入之趨向	36
（四）僱員之間之差距、以及趨勢	38
（五）例外之政府及公共體系	41
（六）薪酬差距之拉平趨勢	43
（七）新移民之待遇差距	45
（八）一九八零年代後期之趨勢	47
（九）勞動力分層狀況新貌	49
（十）勞動力之「分層」與「分流」以及下降中之流動性	55

## 第四章

香港之工運	58
（一）多元化、分散——以及合作	58
（二）會員與組織趨勢——一些問題	61
（三）在下降中之參加工會密度——分系上之分析比較	63
（四）政治性工運之低落	68
（五）工會之重疊與多元化	70
（六）會員之參與及忠誠	74
（七）工會組織之失敗	76

## 第五章

勞資關係——與勞工代表	80
（一）罷工與糾紛	80
（二）怨訴、以及「聲請」之樣本分析	83
（三）工作上之怨訴：進一步之調查	86
（四）在有工會組織之經濟體系裏的勞資關係	90
（五）僱主策略之影響性	92
（六）勞資關係之上移	97
（七）究竟僱員所需是甚麼：與官方政策之鴻溝	99

## 第六章

若干結論——以及若干不肯定之質疑	105
（一）勞動人口之社會結構	105
（二）收入與重新分配	109
（三）工會與工潮	113
（四）勞動市場不明朗與不肯定之展望	119
（五）勞工保障	123
（六）在中國裏之香港	128

附錄：香港僱員調查報告摘要	132
---------------	-----

## 第一章

### I. 前言：轉變中的統治體系裏的香港勞工

正當是次研究的結果編寫成書時，香港這個區域及城市正面對不少的爭議、不穩定的狀況及複雜的因素。這是因為香港在經過個半世紀英國的管治後，正處於回歸成為中國之特別行政區的政治過渡期。當這些戲劇化的蛻變正受到舉世矚目時，香港的勞動人口及他們的前景卻顯然受到較少的關注。

然而本書卻代表着研究香港勞工的第三次詳盡的調查。是次研究工作，本書的第一作者與他的兩位同事，皆有參與。該項調查，是以香港的社會、經濟及政治情況為背景，具體地以研究本港的工運及勞工市場狀況為對象。

### 以往的調查

我們在一九七六年所進行的第一次調查研究工作，是當時英國工黨政府的外交及聯邦事務大臣所委任的。似乎是應付來自當時甚具政治影響力的英國工會的壓力，就香港的所謂廉價及剝削勞工而造成「不公平競爭」，而構成對英國若干工業裏工人失業、威脅的問題進行研究。一個三方面架構的調查委員會曾經一度被提議，但是因為英國的外交部亦是對香港（英國所剩下的最大屬土）數百萬居民負有責任，外交部對於應否贊助一項可能是受在面臨香港競爭威脅的英國工業裏的英國工人及僱主代表所左右的官方調查工作，有所保留。（因為這意味着調查的結果，可能對香港的經濟發展有所敵視）因此英國外交部選擇了委任一名對發展國家的勞工問題素有研究的專家（即本書作者），進行較為獨立性的調查。該項安排亦受到英國工會所樂於接受，因為委

任的工作綱領，聲明該項調查的主要目的，是研究香港的勞工關係，尤其是有關「任何對於職工會、僱主組織以及集體談判習例的發展可能構成障礙的問題」。

是次研究的結果，我們向英國外交部提交了一項「中期及臨時性」報告書，該報告書雖然未有正式出版（然而它是存放於英國國會下議院圖書館裏），但它的建議卻引起頗為具有影響力及甚或有敵意的關注及引述。這反應是主要圍繞着它的兩項主要建議：其一是在香港似乎是值得考慮訂立一項全港性的一般最低工資。這並非是任何革命性的建議，其實，這類措施，可見於國際勞工組織的國際勞工公約、及在不少有相當地位的國家裏施行，況且在一九六七年，香港政府本身所委任的一次官方調查，亦有類似的建議。但是，我們報告所提的建議，卻引起若干僱主的不安反應。是次調查之另一項建議，是指出在香港舉足輕重的公共體系裏，應該採取若干適當的措施，去改善其工業關係。是項建議，似乎是在靜靜地受到港府注意，逐漸實施。因此，在一九七八年政府委任了公務員薪酬及條件常務委員會，以應付及改善公務員體制裏的員工關係，然而它的以後發展，卻與我們初期所構思的頗有出入。

該份報告是在有限的時間與資源下完成。但是，在英國外交部與香港政府的共同支持下，我們的研究小組取得到以下成員的參與，包括祈爾夫·赫德博士（當時為密西根大學社會人類學教授，其後轉在耶魯大學及劍橋大學任教），以及本書作者現時的兩名同事，他們是伍錫康（當時是被香港政府勞工處調借，但現時任教於香港大學）與倫敦大學帝國學院的柏德莉茜亞·霍舒博士。後者在調查方面的專門技術，對我們尤其重要，它使我們可以在當時嘗試了一項在香港（以及在一般發展國家而言）頗為湛新的社會調查方法，這種方法，雖然現時已在香港頗為普遍，就是去運用直接的抽樣方式進行調查。當時我們首次先導性以這種方式，去研究探討香港僱員的心態及條件，他們當中大部份是缺

乏任何有代表性的組織或架構去表達他們的利益及意見。在我們第二次的研究裏，這項調查的方法是充份地發揮了它的功能，取得豐富資料，而在現時第三次的調查裏我們更可以進一步改善及運用此項調查的技術。

然而，我們在首次研究裏，發現比我們在它的限制下可以解答的問題還要多。但是在英國因為政府改由保守黨執政，致令英國外交部對這些問題的態度冷淡下來。但是，另一方面，因為香港最大之勞工團體，即親中國的香港工會聯合會，採取了新的對外態度，令我們在解答這些問題方面，重現曙光。以往工聯會是拒絕接見任何其他背景的外界人士（包括國際性工會領袖，以至香港的僱主）。但是，我們卻適逢其會，工聯會巧妙地在接待我們這項調查工作時，象徵了它開始採取了新的「開放」政策。它表示樂意於接見我們，以及提供適當的資料，並且我們亦可以有機會去與它的屬會接觸。與此同時，本書作者為了解答不少關於香港勞工情況的存疑及複雜問題，徵集了資源去進行一項更詳盡的研究，我們擴大了研究小組的成員，結納了一些來往澳洲有關勞資關係及勞工法例的專家，以便能夠較深入地去探討例如法律背景、工業糾紛、政府公務員的勞資關係以及航海業等各種有關方面。調查的結果，相繼出版，包括數篇專論性的論文，以及在一九八零年出版的書，名為「最後屬土：屬誰？」。

### 最初的疑問

在這裏似乎值得我們概括地複述我們最初研究的重心及有關的結論，因為在一九八零年出版的書裏，提及了不少這些較早時研究的課題。當時英國的工運及勞工利益組織，它們的壓力導致我們第一次所進行的調查，而它們所關注的，就是為甚麼香港似乎缺乏有社會意識的工會運動，同時職工會亦似乎比較荏弱，況且西方模式的集體談判，卻又似乎僅有輕微少量的發展狀況——



雖然英國政府及不少國際工會組織，亦曾試圖在香港去推廣這些措施及制度。就有關這個情形，大致上我們是得到兩項似乎互相矛盾的解釋。

其一是指出香港勞工的集體性組織是受到包括法例限制、勞工界本身內部政治上的分歧，政府以及僱主之敵視態度，以及有着「難民」背景的謹慎勞工心態等因素所影響。第二個解釋則指出香港經濟的自由競爭市場（包括勞工市場）以及其急速之發展，意味着香港的勞動工人並不需要集體性的組織，況且中國在文化傳統上似乎不大喜歡「對抗」性的程序，同時他們的「難民」背景，亦使他們只是主要關注自己在目前的現金收入，而對於較長遠的社會改革進步，較為淡薄。

概括而言，我們當時的結論，認為雖然該兩項解釋各有其可信之點，但任何一種並非足夠，或是具體地準確。例如，那些所謂對工會組織所構成的法律上的限制，似乎僅屬於邊際性質（而且似乎大部份已被撤銷）。

在另一方面，亦有一些例子，顯示在歷史上香港的中國（華籍）工人可以組織強大（而現在仍然存在）的工會，並且亦有數宗有效及持續的集體協約的例子。

關鍵性的因素，若要解釋工會及集體談判等措施的荏弱，似乎就是工會未能組織那些較新的製造產業。而大部份這是由於主要的工會組織採取的低姿態，例如主要以航海及運輸業、公共事業、政府以及較舊的製造及傳統技術等行業為組織基礎的左派工會聯合會。工聯會的組織，基本上是保持着那傳統的革命聯盟性質，至一九七零年代方有所轉變。而它所熟習的，是如何去進行抗議及階級鬥爭，而非如何去進行磋商，而它的主要屬會亦在這方面鮮有（缺乏）經驗。同時，工聯因為未能肯定中國對於任何影響其外匯收入主要來源的滋擾所持的態度，所以在工業行動方面亦往往有所抑制，避免採取激烈的姿態。在當時，基於在組織及意識形態上的隱晦，工聯會是不大願意參與任何公眾的爭議及

交涉，因而它在發展任何較廣泛的勞工及社會改革運動方面，亦處處顯得侷促自制。

在達至該項結論時，我們亦須較深入地去探討香港勞工市場的運作程序以及其經濟體系的特性。就前者的問題而言，我們發覺經常為人所論的勞工自由市場的觀念，實在有言過其實之嫌。雖然香港無疑是不時受到勞工短缺的問題所困擾，從而令工人在某些行業裏可以充份利用這種壓力去取得較佳待遇。但是整體而言，香港的勞工市場可以被稱為屬於「雙層」性質。——即按照不同形式分為若干「層次」，而又按不同的因素可分為若干「非競爭性」的組合。這些原因，亦包括僱主所採取不同的習例。這個疊層的勞工市場，亦在工資的調整趨勢方面可見一斑，政府以及其他大規模的僱用機構，往往有着不大着跡的政策聯繫及協調，而對整個香港的工資水平，往往有着重要的影響。

主要而言，我們亦不可能全面地接受那近乎理想化的觀點，認為香港的經濟是自由市場資本主義的至高及成功模範，誠然，香港經濟上的成功是無可置疑的，雖然它是否能夠長期地維持下去，卻是受着重要的條件所左右。這項成功是繫於若干較為特殊的因素。政府明確地聲稱採取「不干預」的政策，它並未有為香港的經濟作任何「計劃」；然而清楚地它是保證着支援的架構，是有效地運作，這包括龐大的房屋與教育支出，同時為企業的發展提供了穩定的環境，而且利用政府的公共開銷，去穩定任何因私人企業的運作而引起的動盪。在近乎沒有軍費開銷的負擔下，不少政府的財政費用是特別用以平衡短線的失業問題，以及控制移民以避免一般性的勞工短缺，同時亦在一九六零年及七零代，用以維持幾乎是全民就業的水平。無疑這些措施是為香港提供了一定的利益，但是使人抱有懷疑的，是究竟勞工能否平均地去分享這些經濟成長的成果。但是，無疑政府是為勞工提供了最低而在逐漸改善中的保障水平，這種情況與工聯會的低調，避免刺激工潮，頗有關係。亦與中國對香港在糧食及物資的低廉供應之情

形吻合：香港的工業發展，實有賴這些來自中國大陸的物資及原料的供給，方有現時的成績。

誠然，這是可能一個矛盾的現象，當我們了解到這種資本主義的成功，是依賴着頗高技巧的公共管理，曾經是以革命為使命的勞工團體的含蓄合作，以及與一個社會主義的經濟體系互為一體的關係。然而，一九八零年時我們出版的書所提供的政策建議，是假設了香港的社會經濟體系的基本架構，是在可見的將來保留着不變，雖然它是有可能進行民主化與社會進步。(三)是項研究(以及或許該研究之名稱)，可能在不經意中預測了隨後所發生之事項：一九八五年之中英協議及聯合聲明，以及跟着中國之保證，使香港可以保持其社會及經濟現狀不變，在一九九七年後維持五十年，而英國對該項聯合聲明的解釋，認為在九七年前可將香港發展至全面性的代議制政府。同時我們這次之研究，亦是在該聯合聲明之早期影響下開始進行的。

### 是次研究之背景與程序

在一九八五年後期，香港大學的亞州研究中心與我接洽，提議因為自我們在一九七六年至七九年之研究以後有着重大的改變，我應與我的兩名同事，即柏德莉茜亞·霍舒博士及伍錫康博士合作，將一九八零年版的書(而在香港已經售罄)重寫。而一九八四年之聯合聲明以及其有關之發展，包括將選舉程序(可能只仍是部份及間接的)帶進至香港當時仍屬全部委任的立法局內，使香港之公眾事務，迅速地「政治化」起來。

在此之前，香港明顯地是缺乏任何主要的矛盾及爭論，雖然大致上它是擁有言論及出版自由。但是，現時卻有新的「壓力團體」爆炸性的湧現，它們的批評焦點，集中於例如如何引入直接選舉，將來的行政首長向立法局所承擔的責任等問題；隨後這些

爭論昇級至有關擴大代表性的行政建議，以及如何為未來的香港特別行政區準備其「基本法」。

香港工會聯合會轉向採取較為「開放」及具參予性的政策，以及公務員工會之持續發展，以至一些類似工會的勞工團體的出現，皆意味着工會在這「政治化」過程中的介入參予。然而，香港的勞工雖然在公共形象地位方面有所改善(包括取得承認，成為立法局選舉方面之「功能團體」)，以及擁有其他有利於他們力量發展的條件，工會會員佔僱員人數的比例，自我們在第一次進行調查時的高峰(即七十年代後期)迅速下降。這個矛盾現象，引發我們進行研究探索。

與此同時，在這期間內香港的經濟，經歷了急速的增長與轉變(其迅速之快，就香港自己的經歷而言，亦屬罕見)。在我們上一次較早的研究時，香港剛從經濟衰退復甦，而這些衰退問題，由於香港暴露於對外貿易以及內部投機活動等波動下(尤其是在建築及地產行業方面)，似乎是無可避免。雖然在七十年代後期，香港受到世界性不景氣以及其他動盪的衝激，自一九七六年以後的十年內，見到香港的實質內部生產總值增長兩倍有多：以一九七五年至一九八一年更為顯著，成為史無前例的經濟增長期，而平均每人生產值，約每年上昇達百份之九。而這些急速增長，帶引香港脫離了發展中地區的地位(這是屬於頗為罕見而較為活躍的發展中經濟)，而晉身於接近高度工業發展的經濟地區。

隨着這發展過程，不僅是實質收入與工資在向上昇，而同時它們的比較性分佈亦有所改變——尤其是在就業及職業架構方面更為顯著：例如一些以往重要的行業逐漸式微、服務性行業取代產業活動，成為就業增長的主要來源，以及白領職業相對性的急劇增長。同時勞動人口人的特性以及勞動市場，亦受到來自中國大陸的移民新浪潮(而以一九七零年代後期為最)所進一步影響。

這些轉變，尤其是在一九八五年時，就香港前途所達成的中英協議，帶來持續性的轉變之可能性，令進行另一項新研究之議，應運而生。我們榮幸地得到的支持，包括來自萊菲基金（NUFFIELD FOUNDATION），為唐納教授（本書第一作者）及霍舒博士之參予，而提供的經費，恒生銀行銀禧基金以及香港大學研究委員會，為我們的抽樣調查而給予的贊助支持，以及香港大學亞洲研究中心所提供的設施等，而伍錫康亦成為該中心之研究員，並且籌集其他研究資源，而唐納教授亦得到其劍橋大學研究經費的支持。

然而，我們亦決定是次研究的結果，不應只是以一九八零年原版之修訂本形式出版，而應是一本重新編寫而且可以翻譯成中文的較短書本（似乎我們較早的版本有被翻譯為中文，但是在香港並未有發行），同時可以在英文版本附加闡釋我們調查工作及其他文件的附錄。在我們於一九七六年至七九年的調查研究裏，就勞工以及有關問題所取得的官方資料，頗為有限以及在某方面不大滿意，而在一九八零年出版的書本，是主要取材自我們當時頗為詳細的調查及探討，（這些研究的結果，反映了該時的情況，以及其後的演變）；而它就工運及勞工市場的剖析，對於香港現時的狀況，仍然屬於適當。

因此是次研究之部份原因，就是為那些對在這方面較為詳盡事件及發展有興趣之人士，提供與一九七零年代可供比較之資料，以及作為我們先前所記之延續。然而，本書仍然是自己具有獨立性之單行本。

在其中重要之一方面，我們所採取之步驟是與我們較早時之研究相似。因此，在開始時我們在香港僱員裏，以代表性抽樣方式進行了直接之意見調查，以提供可以與一九七六年調查結果比較之資料，同時我們亦在調查裏若干部份加入了新問題與進一步範圍。是次調查，仍舊是由霍舒博士主持，但是因為我們在技術上及有關之公共統計資料上較前進步，因此我們可以倚賴一個較

前為少之抽樣樣本。然而，在另一方面，因顧及近期自中國往香港之移民潮所帶來影響之關係，因此我們設計加入了一個包括二百名最近抵港工人之特殊樣本；因此，總括而言，我們在是次之研究裏一共訪問約九百名僱員——這些皆屬頗為詳盡之訪問（自從一九七五年開始，這類抽樣式之調查在香港逐漸流行起來——其中較為普遍的，就是傳媒與市場調查所慣用而比較簡單，不若繁複、深入以及耗費之方式。因此我們不必在此再贅敘及解釋我們調查程序之原理，方法以及意義：在本書之中文版裏我們付有一個綜合性之簡介，但是在英文版裏，我們卻在附錄甲裏載有較為詳盡之介紹。）這次調查之結果，反映了我們隨着在此文裏探討之若干問題以及我們之思路，但同時我們在是次研究裏進行了另外兩項有系統之調查工作。為了改善我們對於工場勞資關係之認識，我們得到勞工處之協助，勞工處之官員就一段指定時期內之「聲請」（即向勞工處提出之怨訴）個案，進行詳細紀錄，以及加以電腦分析。同時為了能夠更系統化地探討香港僱員工會組織之情況與趨勢，伍錫康設計及進行了一項有關工會之問卷調查（有關之調查資料結果，本書之第一作者進行了分析，詳情可見於附錄（乙）全文。）

除上述之工作安排外，本書之第一作者於一九八五至八八年間曾數度訪港，與一連串有關人士進行訪問與會晤討論，他們包括不少政府官員、企業與僱主組織之代表，工會領袖以及社團與壓力團體之成員等。然而，我們仍然有不少工作是根據有關之官方統計資料（它之質量較我們較早時第一次研究時為佳）而展開——同時就算若干未有公開發表之資料，對我們亦有很大之幫助。此外，唐納教授（即本書第一作者）與伍錫康在一九八五年獲得邀請，前往北京訪問，我們得以與當地之官員、學者，以及工會與管理學會負責人進行會談，獲益良多，於翌年，我們又獲得邀請，前往廣東省之幾個主要大學講學，並且在廣州及附近地方進行訪問會晤，同樣亦獲得到不少寶貴意見，增強我們在這方

面之認識與瞭解(四)。

唐納教授就在八十年代後期在中國出現有關其發展政策之官方辯論，曾有個人之體會。他在一九八八年時應邀前往北京，(與來自美國華盛頓布瓊斯研究所(BROOKINGS INSTITUTE)之布斯維夫博士(DR. BARRY BOSWORTH)，主持一系列由中國國家經濟體制改革委員會所舉辦之研討會——而在此之前，並在南京以及其他地方參加了有關之官方討論。事實上，當中國在一九八九年發生北京事件時，我們此書已大部份完成初稿，而該事件在香港引起極大之回響與關注，同時亦令我們暫時擱筆停寫本書，以待形勢較為明朗化後方繼續執筆。至唐納教授於一九九零年春再度訪港時，此書之撰寫工作，方告完成。

### 銘謝致意

我們希望在此能夠就香港大學亞洲研究中心之支持與熱誠款待、以及香港大學研究委員會與管理學系所提供之協助、與其電腦資料中心之專業服務幫助，表示衷心謝意。此外，特別值得我們致謝的，還有參加我們抽樣調查工作，擔任訪問員之香港大學一羣同學。同時，在資源方面，來自萊菲基金(NUFFIELD FOUNDATION)與恆生銀行銀禧基金所提供之經費，再加上唐納教授個人所籌得之款項，使這次研究調查得以展開。我們亦得到來自不少香港政府官員所提供之協助——包括有關資料與意見，以及在若干探討調查工作裏給予我們具體實質之幫助，這些官員，其中表表者，包括勞工處處長、統計處處長、與職工會登記局局長以及他們屬下不少之職員同事。同樣地，我們亦得到在香港不同企業、僱主聯會、商會、工會以及勞工團體等之代表、幹事以及會員等所給予我們之合作與幫助，使我們調查工作得以順利進行——而我們特別感謝那些就我們調查問卷作出回應之工

會，它們之協助，對我們之研究至為重要。同時，在香港工會聯合會與中華全國總工會之協助下，我們得以在中國展開上述之拜訪與晤談，我們謹此致謝，此外，在中國國內，亦有不少其他機構與專門人士，向我們提供寶貴之資料及意見。

因為向我們提供寶貴協助之人士甚多，因此未能在此盡錄，一一向他們致謝，但是我們相信這不周之處，並非代表我們缺乏對他們之禮貌誠意，而是反映象徵了我們在香港(以及中國國內)所得到之熱誠接待與慷慨幫助；誠然，在香港以及中國國內，不少學者與對香港事務關心之人士向我們提供了不少珍貴而有用之資料與意見批評。(五)然而，在向這些人士感謝致意之餘，我們強調這並不代表這些有關人士、機構或團體組織，是贊同我們隨後在此書所作之任何演譯或我們所提出之任何意見。這些觀點，純屬我們作者自己之意見而已。

### 註釋

- (一)「香港之勞資關係：一項中期與臨時性之檢討」為唐納教授向英國外交及聯邦大臣提交之報告，一九七六年十二月三十一日。該報告就事實所進行之分析與評論，仍然適用；然而從作為記錄香港勞資關係進程上之一個階段之觀點而言，亦具有一定之歷史性價值。因此，英國外交部同意作者就該報告之內容可作公開發表；然而，因為篇幅關係，我們未能將該報告在此重錄，但是在本書之英文版裏，我們在附錄(丙)裏付載了我們在一九八零年所發表，有關該文件之「簡說綜合報告」。
- (二)「最後屬土：屬誰？有關香港工運、勞工市場與勞資關係之研究」，作者為唐納教授與其同事，劍橋大學出版社(該書載有若干取自一九七六年報告之材料；而其「前言」亦引述了其他經已另行出版之有關論文)。
- (三)見「最後屬土：屬誰？」一書，第一百六十九頁，最後一段。當時就新界租約行將於一九九七年屆滿而引起之不明朗情況，作者曾經指出：「是次研究之原意，並非是要就中國將來如何去容納香港以

及在這決定後之有關考慮及因素，作出揣測；但是假如有關之各種可能性是能夠被客觀地考慮的話，則香港持續生存繁榮之機會，將是可以與世界大部份國家地區等量齊觀的。」誠然，我們在當時並未能預見英國首相戴卓爾夫人於一九八二年訪問北京，是嘗試阻止這種「容納」之過程——然而，卻因為這個原因，促使這種「容納」之情況出現。

- (四) 我們訪問北京副產品之一，就是唐納教授、及倫敦經濟政治學院之費祈里教授與伍錫康所合著一書，名為「國際勞工組織與香港：背景及當前問題的探討」（伍錫康編譯、新城文化服務有限公司出版、香港、一九八六年、中英文合併版）。促成該書之背景，是因當時香港勞工界，對於香港在其將來作為中國之特別行政區之地位下，將如何繼續施行以往英國為其通過之國際勞工公約之問題，所表示之關注所致。
- (五) 正如我們在一九八零年在「最後屬土：屬誰」一書時一樣，我們亦應向英倫（J. ENGLAND）與雷雅（J. REAR）兩位，就他們所提供寶貴之背景資料與協助（特別是有關香港勞工法之研究）致謝。他們所合著一書「香港之勞資關係與法律」（牛津大學出版社、一九八一年），我們在較早「最後屬土：屬誰」一書曾經數度引述，而在現時這次研究裏，亦因該書已有詳盡之法律引索，因此使我們在這方面，亦不必加以重複贅說，特別是有關八十年代之情況。

## 第二章

### 經濟與社會

#### 經濟增長與其性質

本章之主旨，並非意欲追溯香港如何自一八四三年，在當時被形容為「荒蕪空曠，亂石一片」荒涼小島之情況（此一形容詞，可見於當時英國外相巴馬斯頓之評語），發展時至現時七十年代，成為蜚聲國際之大都會，其中之歷程。事實上，有關這段歷史之資料，可供參攷之文獻甚多（一）；而我們在一九八零年本書之第一版裏，亦載有若干介紹。但是為方便我們稍後所作分析，我們適宜在這裏提供若干背景資料。

第一，就是香港在第二次世界大戰以後，與中國內戰期內，在人口方面（以至在勞動力方面）有着急劇之增長。香港擁有全球最大港口之一，同時亦是中國沿海唯一深水港口，位處於珠江流域通往廣州及中國東南部各省之主要航道。但是在解放前，作為一個貿易、對外交通及工業樞紐，它仍然是處較遜於上海之地位。無疑，它以往之經濟基礎，是以作為一個轉口港與英國海軍基地為主——同時輔以財經與商業之企業活動，再加上支持這些運作之其他工業設施。在若干程度而言，香港早期之勞動人口是屬於臨時性質——包括留駐香港若干時間之英籍人士，以及來港受僱工作之中國工人。就算是在一九三零年代，香港之人口，亦不足一百萬名；雖然在中國紛亂內戰時期，香港人口曾經一度急昇，但是不旋踵在第二次世界大戰日本佔領下人口又再度下降。然而，至一九五零年代，因新難民潮湧入之關係，又將人口提昇至二百萬名——隨着出現的，是一個主要頗為年青之人口，其出生自然增長率（雖然，另一重要之影響，仍然是來自中國不時進

入之移民潮)，使香港人口，在七十年代後期，增加至接近五百萬名。但是，在一九七七年至一九八二年這期間內，一股新之移民潮——主要是來自南中國農村社會，而嚮往香港繁榮生活之年青人——又再為香港人口增添接近五十萬名(二)。

在一九五零年代，促使香港在工業及出口方面大規模發展之因素，包括年輕而勤奮，並且缺乏資源之勞動人口、逃自上海之紡織企業家，以及他們帶來之機器與技術工人，並加上因一九五一年之韓戰，香港與中國之轉口貿易停頓等原因。這次工業之飛躍發展，主要是受製衣業帶動——誠然，至一九七零年後期時，香港已居世界成衣出口之領導地位；跟着的就是塑膠與電子業，致令香港在玩具與鐘錶出口方面，亦居（幾乎）首席之地位。然而，工業之多元化之基礎實屬有限：例如雖然產品之品質不斷改善，在一九八零年代初期，紡織與製衣業仍然繼續穩定地佔有內部出口總產值百分之四十左右。

雖然整個經濟有着高度之投資率——在一九六零與七零年代時，約佔內部總產值百分之二十或以上——香港工業之技術基礎水平，仍舊頗低：在電子行業而言，特別是電腦製造業，香港之出產，並不仿如其他亞洲出產國家（例如台灣、新加坡與南韓等地），主要僅是裝配之工序而已。同時，香港亦缺乏任何重型工業——甚至亦缺乏任何煉油廠。政府當局在近年極欲糾正這種在技術上之落後情況——因而設立了若干資訊與顧問形式之機構。然而，似乎其中一項重要之因素，就是小型企業之大量數目——在一方面，它們無疑在應付配合市場需求之轉變而言，是香港適應能力之重要來源，但是它們本身卻不大重視技術方面之提昇：在一九七六年時約有三萬個製造業商號，僱用人數是少於二十人，至一九八五年，卻增至四萬間；而它們仍然代表着全港商號裏約六分之五——雖然較大型廠號之比例亦似乎略有增加（誠然，香港擁有大量小型企業之情況，成為其勞資關係之一個重要因素。）

然而，香港工業在科技方面之保守態度，卻未有對高經濟增長率造成任何妨礙。按照聯合國之統計資料，似乎香港是在芸芸所謂「發展國家」（或「發展地區」）中，增長得最快者，而在一九六零與七零年代，香港在內部總產值實質增長之速，全球其他經濟地區，難以望其背項。至於有關七十年代之詳細內部總產值資料，僅於我們在一九七六年/七九年之調查後，方才公佈，但是這些資料顯示，實質內部總產值，在至一九七六年之十年內，平均每年增幅約接近百分之八，而每年平均每人內部總產值之增幅，（以固定物價計算）則約為百分之六。（三）後者之數字，約為在同期內全球之經濟平均增長率之兩倍：隨之而來，更是我們曾經提及，在一九七零年代後期之經濟飛躍時期。

雖然這段經濟飛躍期並未有持續，然而增長率於稍後僅是回落至過去十年間之水平，即平均每人內部總產值之實質增長，在一九八一年至八六年期間，約為每年百分之六左右。就以現行物價表面值計算，香港人口平均每人之內部總產值自一九七七年之港幣一萬二千元（或是以當匯率伸算，約一千五百英鎊）增加至一九八六年之港幣五萬三千元（或四千二百英鎊），這個後者之數字，若與歐洲水平比較，是可以與愛爾蘭、希臘以及西班牙看齊——而較就中國而作估計之數字，卻可能多出十倍：似乎這意味着最低限度，在這個時期內，香港之平均每人實質內部總產值，有雙倍之增幅。然而，至一九九七年時，倘若英國與香港在近期兩者之增長率仍然保持，則它們兩者之指數將會接近一樣。

有關這項頗為矚目性之發展，有若干點是值得一提的。其一就是它似乎易受短期但急劇波動之影響。在一九七四/七五年之經濟退縮期（時值我們開始第一次之研究調查之前），香港之個人總產值實質水平事實下降（同樣之情形，亦在一九六七年發生），但是在一九七六年之復甦期時，它似乎上昇上約百分之十四，而在一九七七年，亦有幾乎百分之十之昇幅。據資料所示，因此一九七六年至八四年間，屬於香港最長時間而其中未有任何

阻擾之增長期：然而，最低限度，在一九八二年時經濟曾經一度顯著放緩，而在一九八五年時，內部總產值之每人平均值下降。這種轉變——以及內部總產值之每年昇幅，在一九六六年至一九八六年間，徘徊自幾乎「零」至百分之十七之間——自然對於香港居民之期望與安全感，就他們之職業與收入而言——有着重要之影響。同時因為內部總產值是一項嘗試量度香港經濟產量之指標，而香港之收入，又因對外貿易額（包括出口，轉口以及入口額）經常是它內部總產值兩倍之緣故，因此每人平均內部總產值之昇降——以及這對於收入所造成之影響——往往因為香港對外貿易之強弱形勢而更形複雜。自從我們開始我們之調查以來之十年內，香港出口與入口對比價格之變動，似乎曾引致香港之收入輕微上昇，但是在若干特別之年頭裏，它之影響可能是顯著地不利於收入的。

### 結構上之轉形

況且，在一九七零年代裏，其他經濟活動之開展，代替了製造業，成為帶動經濟增長之元素。因此製造業佔內部生產總值之比例，開始下跌，自一九七零年百分之三十一至一九八零年百分之二十五，隨後更進一步跌至一九八五年百分之二十二（雖然這僅是比對性而非絕對性之下降，因為就業人數與生產總值仍然不斷地在上昇中）。回顧整個七十年代，財經與商業服務等行業發展迅速——它們佔內部生產總值之比例，自大約五分之一增加至一九八零年約四分之一（與此同時，香港亦逐漸成為全世界之主要金融中心之一）。在一九八零年代初期，公共及社會服務開銷復原——致令「社區及社會服務」這類開銷，佔內部生產總值之比例，在一九八零年至八五年間，自百分之十三上昇至百分之十七，同時在貿易行業裏（包括批發與零售業、出入口行業、酒店與餐廳茶樓等），有着急劇之比對性增幅（例如，佔內部生產總

值之比例，自百分之二十上昇至百分之二十三），這些發展，似乎一起帶動了經濟增長。這是按政府所統計得到之總產值比例分配的資料，而可供辨認之主要經濟分系之情況。（四）然而，亦有其他比較小型之分系比例，對於香港之經濟增長及波動，起着重要之影響。例如，建造行業在一九七零至一九八五年這期間內，所佔之比例是在百分之四與百分之七中間徘徊，它對於香港經濟活動之循環轉變，有着重要之影響。另一方面，交通運輸業，所佔之比例，穩定着處於內部生產總值百分之七或百分之八，而且一直是香港經濟增長之催化劑——從而使香港居於全球航運業之首，而在一九八八年亦成為全世界最大貨櫃裝卸港其中之一。

無疑，上述不同經濟分系所佔之地位，以及其相對重要性之轉變，並帶着其他意義：其中最明顯的，可見於就業這方面。例如，服務、金融以及貿易等分系，在對比重要性之增加，意味着白領僱員在比例上有着平穩之昇幅。另一方面，因為旅遊業之持續性增長，以及最近對中國轉口貿易之恢復（曾經一度在一九七六年時，跌至僅佔內部生產總值的百分之十五，但是十年後卻回復至百分之四十之比例，而且繼有增長），因此服務性行業與商業之僱員比例，亦有顯著增加。

然而，在至八十年代中期這十年內之經濟改變，亦有其他因素造成：例如私人消費在對比上急速之上昇，導致在一九七零年代後期，經濟之特別蓬勃增長，與此同時，公共投資開銷之異常增幅，亦支持了整個經濟之繼續蓬勃。似乎這些發展，再加上一九七八年發生之全球性「油荒」之影響，亦使在這期間內，通貨膨脹冒昇（至一九七九年時，接近百分之十八之高通脹情況——事實上，香港之通貨膨脹率，至一九七零年代，一直保持在頗為溫和之水平），從而造成有史以來第一次對外貿易赤字。然而，這些問題，卻促使香港政府當局，更具決心，在經濟政策上逐漸移離它以往「不干預」之態度（在以往素無管制之金融市場裏，若干近期發生之事件——例如在一九八七年後期全球股票

市場危機中，暴露香港金融界若干不規則之問題——迫使政府插手干預，從而更加強了這種政策修訂之取向）。

### 收入增長與整體性之分配不平均

在香港經濟增長之背景聲中，自然地我們可以期望香港之生活水準有着明顯之提昇改善。在一九七六年與一九八六年間私人消費開支額上昇達百分之一百五十一——或兩倍半之增幅，雖然正如我們附表二·一所示，這種改善之情況，主要是集中於一九七零年代後期。

附表二·一 實質收入每年百分比之昇幅

	1976-81	1981-86
以主要職業之每月收入平均計	7.0	2.2
以家庭收入平均計	7.3	2.7

似乎，家庭收入較工作收入上昇之速度略快，其中之原因，包括在補助性收入，失業率，勞動人口參予率以及家庭成員等各方面之輕微轉變（香港家庭，似乎在比較上擁有頗高之入息成員比例）：就算如此，在這十年內平均之家庭實質收入增加，僅為百分之五十八，相對於在同期內平均每人內部總產值實質增幅（亦即平均每人之實質收入增幅），卻有百分之七十九。附表所指之「職業」是泛指任何有經濟成效之職業，而並非僅是僱員而已——就後者之薪酬問題，我們將於稍後再作討論。

然而，除上述介乎家庭收入趨勢與每人平均總產值趨勢之差別，尚有其他證供資料，可以顯示出香港在收入分配方面之顯著不平均現象。（我們在一九八零年本書第一版時已經提到這點），自七十年代中期以來，並沒有任何改善之端倪。甚或可以說，亦有跡象表示，最低限度在若干方面，這種不平均之情況可

能更趨嚴重。例如，在我們第一次調查裏，我們無法自官方所得之資料（祇限於一九七零年至一九七五年間）——雖然當時其他指標皆顯示，在香港存有比較性頗高程度之不平均情況——取得任何證據，去指出在長線而言，「盈利」（亦即「運作上之餘剩價值」）較諸於「工資」（亦即「僱員之酬勞」）之比例，正循兩者逐漸平等之途徑發展：無疑在這段頗短之時間裏，這個比例之昇降是顯著地尖銳的，但是這僅反映了「溢利」這個項目，對於經濟循環波動，較為敏感之反應而已。（五）然而，隨後我們所獲得之資料，卻促使我們修訂這種觀點。根據統計處按香港內部總產值之估計報告（用收入計算）而編製之按年「盈利」對「工資」之比例數字而言，不單我們在較早時似乎低估這個比例——約有七個百分點（即百分之七），同時，倘若配合了較近期出版之香港內部總產值（用出產計算）資料，亦使我們可以編製了附表二·二。

附表二·二 盈利對工資之轉變比例，以及內部總產值之趨勢

平均每年百分比	比例（即「運作餘剩額」對「僱員酬勞」）	每人內部生產總值之增幅
1970-74	83	6.1
1975-79	86	7.3
1980-84	98	（無資料）
（用出產計算）	（96）	（5.9）

似乎，倘若以五年期之平均計算，可以抵消若干因每年波動而出現之參差情況，而「盈利」比諸於「工資」之比例，在這段期間內有顯著之昇幅——而在八二/八三間之經濟溫和退縮期，更為特別清晰可見。而這種趨勢，可以說與經濟循環波動無關（見附表二·三）。在附表二·三裏我們所應用之觀念，是「僱員酬



勞」在內部總產值裏之比例，而非「溢利」對「僱員酬勞」之比例——此舉可以減輕將這兩項內部總產值數字連貫起來所引起之影響（然而，這兩項數字之差距，正如較早之附表所示，並非太大）；另一方面，就這些僱員佔內部總產值之比例而言，其「高峯」與「低潮」點，皆是演算自經濟循環之程序，但是它們並非與經濟活動原來之被動升降完全吻合——原因就是例如盈利及每年之薪酬調整等項目，往往在反應方面有時間上之延遲。然而，似乎頗為清晰的，就是僱員在香港總收入所佔之比例，在隨着一九七零年代初期上升之勢後，在八十年代似乎穩定地下降中。頗令人覺得奇怪的，就是這種情況反映着香港僱員在工會組織密度方面之轉變。

附表二·三 僱員之：

佔內部總產值之比例：	1970	1973	1975	1977	1978	1980	1983
高峯期	57.1	-	60.0	-	53.6	-	52.4
低潮點	-	50.8	-	52.0	-	49.5	-

我們將於稍後討論有關薪酬與薪酬差距這方面較為詳細之趨勢，同時有關香港勞動人口架構之其他問題。在這裏我們或許可以指出，量度香港不平等分配情況尚有一個較廣泛性之指標。在我們較早之研究裏，曾經就七十年代香港收入之分佈情況，作出頗為詳細之介紹（就七十年代以前之資料，實屬有限，同此不能準確地就較長之期間，估計有關之趨勢），同時我們亦為家庭收入之比較性分佈情況，計算出「堅尼」比率<sup>(六)</sup>。這個比率，是在統計學裏正統之一種方程式，以比較性質相若之項目，在不同分配狀況下之不平等程度——就收入之分配情形而言，假如所有分配是屬絕對平等的話，則得出之比率值是零·零零——在另一方面，假如全部人口之收入是集中於一人身上（所隴斷）的話，

則有關之比率值是九十九·九九。誠然，這些皆屬現實上不可能之極端，而就所有可供分析資料國家之收入分佈而言（它們大部份是屬貧窮國家），它們之「堅尼」比率，自二十·零零至六十·零零不等——代表着現存之社會不平等收入情況，最高以及最低之平等程度。

在我們較早之調查裏，我們在統計處之協助下，得以就香港一九七一年之人口普查，以及一九七六年之人口調查紀錄所得之家庭收入分佈情況，計算有關之「堅尼」比率。在上述每年裏，有關之「堅尼」比率皆為零·四三——而當時我們曾經指出，這個數字，倘若與其他相若於香港之經濟體系比較，反映着頗為異常程度之收入不平等分配情況。按一九八一年人口普查與一九八六年人口調查所得之相對性資料（同時，再度得到統計處之協助下），我們得以重覆以上之計算：然而，這次「堅尼」比率卻上昇至零·四六。因為這是屬於每年之整數（因此使偶然出現之差距不大可能），而且是來自頗詳細而穩定之基本資料，因此這個比率數字，似乎象徵着較大程度之不平等情況出現。而特別值得注意的——有鑑於香港自從一九七零年代開始，在實質產值與收入之急劇增長——就是在那些（佔少數）已經達致不俗水平經濟發展之國家裏，按照歷史上就不同社會之比較性研究，以及就頗受普遍尊重之發展經濟學者的論點而言，這類收入分配不平等之情況，應隨進一步之經濟發展而下降。（七）

以上所提，就全球性之研究資料及證據所示，並非意味着——最低限度，在頗為高度發展之經濟而言——社會上相當程度而在增加中之收入不平等情況，將會對經濟進展，起有任何一定之刺激作用——雖然在較貧窮國家裏，這種不平等分配之狀況，可能有助於經濟增長。然而，香港早已不屬於這類貧窮國家之列。縱使按照「堅尼」比率所顯示，收入不平等之增加，倘若與較早時我們計算之「盈利」比「工資」率之增幅比較，尚屬較微——但是須注視的，前者「堅尼」比率所指的，僅屬已分配之

收入而已。在「盈利」方面之相對性增長，除了可以令私人資產更進一步集中外，亦可導致資產收入本身直接增加。況且，香港之稅制——有異於其他高度發展國家——並未有令除稅後之入息分佈狀況變得較為平等（這點可見於其他有關研究之資料）<sup>(八)</sup>。

無疑，假如自從我們對上一次調查後之稅制改革，對以上所描繪之收入不平等情況，起有任何改善作用的話，則在香港一九八八年至一九九零年之財政預算，僅將直接稅收與間接稅收兩者之收入平衡，向着一個倒退之方向修訂調整而已。

### 社會與政治

然而，在香港物質上之不平等情況，仍然未有凝聚成為社會上下分層之根深蒂固狀態。誠然，所謂「上流社會」享有較高地位之一羣仍然存在，他們包括在政府以及大商行企業任職之外籍高級行政人員，以及與他們之治理有着密切關係之本地知名人士或社會精英。（雖然，倘若我們是要去辨認香港之「管治階層」，他們可能就是該地之銀行家；在香港我們並沒有任何中央銀行，利率是幾間主要銀行所組成之委員會所厘訂——而經常是定於有利於它們之水平：舉例而言，在一九八六年中期時，儲蓄存款之利息為二厘而銀行之最優惠利率則為六·五厘；另一方面，根據按新基數而編制之內部生產總值估計，在一九八零年至八五年期間，銀行對其他經濟分系所收取之費用（頗奇怪地，這是被稱為「表面分系」）為內部生產總值百分之六。因此，在香港共有達一百五十所銀行運作——再加上數百所其他存款公司與外國銀行在香港開設之分行——並非令人覺得驚奇。）

但是我們亦須提到有關香港之社會結構及性質這個問題<sup>(九)</sup>。我們引述在八零年我們在本書第一版時曾稱：「在它主要是中國文化特色後面，香港之社會是複雜地割切、分層以及浮移不

定，致令它未能凝聚成為鞏固之階級界別。中國似乎是一個洲際大陸，多於是一個國家；它在書寫方面有共同之語言背後，卻有着無數之地區性方言。而在香港若是來自同一籍貫（原籍地方），則人們往往有着濃厚之淵緣——而經常引伸成為公司與公司之間，僱主與僱員之間的關係。無論如何，僱主仍然在態度以及僱傭習例方面深受他們企業之本地或是國籍來源特質所影響…然而，在大型與小型企業之間仍然是清晰地存着它們之分別，但是在農業、漁業、小商戶以及小販等行業裏，仍然有着為數相當而頗具伸縮性之自我僱傭之勞動力。至於傳統之行會制度，僅能在商業以及手工業方面，碩果僅存…至於外工與家庭式僱傭工作，仍屬普遍。」

「同時（我們發現）在香港各種聯繫，縱橫交錯。舊式數代同堂之家庭組織仍然盛行…而教會之地位重要，為香港提供教育與醫療服務，以及維持一個重要之社會功能…同時社會地位之流動量頗高…而整個社會顯然是一個極度開放之社會…為了競爭之原故，對於教育有着渴望的追求…而課程大多以英語講授，而且傾於向外望；不少學生到外國留學。況且，到中國大陸探親的人每年數以萬計，同時香港與不少海外之華人社會，在家庭宗親以及生意上保持緊密聯繫，而港人在海外市場素以活躍見稱，並且擁有人數頗多之航海從業員隊伍，另一方面，出入香港之外國商人與遊客絡繹不絕…凡此種種（再加上其他因素與渠道），使香港社會暴露於多元化之外界影響下，這些影響更加速了自強不息、適應求存之經濟與人口社會上之壓力與動力。

無疑，上述之體會觀察，至今仍屬大體正確。在政府高層職位裏，人材「本地化」之過程仍然在進展中；而社會對於教育之重視程度，日益顯著；此外，因為香港作為中國門戶這方面潛力之吸引關係，一連串之外國公司相繼在香港成立；而香港之勞動人口亦在地位分層方面更為明顯——此點，我們將於稍後再詳加闡述，雖然促成社會地位之遷移流動的新途徑亦逐漸打開。特別

值得一提的，就是中國大陸在香港之地位形象較前公開與眾所周知。因此香港大體而言，情況仍然保持——無疑，因為不斷上昇之移民以及人材外流潮，亦使這種情況蒙上了陰影。但是，就香港政治這個特別之科題上，我們較早時曾經指出：「暫時看來，香港居民在對外政治上之認同及感情，並未有意味着在內政方面，他們有任何強烈之政綱或要求…隨着這種情況我們大可以說香港政治之焦點，是集中於個別不同性質之事件，多元化之壓力團體——包括公司、機構以及團體組織——以至個人組織之臨時性聯盟，利用不同方式渠道，去就這些事件進行游說活動…而通常是在平衡得失，估量有關措施可能引起之反應（包括政府當局官員們可能所持之偏見）與反輿論壓力後，這些事件得以在理性下處理及解決。」然而，似乎近期所出現之轉變，有着決定性之意義。

自從一九八二年中英政府就香港前途展開磋商後——隨着之談判帶來了一九八四年之中英聯合聲明以及翌年之中英協議，在香港市民大眾就其未來地位與政府前途而作之公開討論，日益普遍、持續而具爭論性。正當新的壓力團體在這過程中陸續誕生之際，有關問題之焦點，亦轉移至例如未來香港特區政府所享有之實質內部自治權、司法機關之獨立性與權力，如何委任未來特區政府之行政官員——特別是行政首長——以及後者對立法機關所應負之責任，以至立法機關成員之選舉等課題。無疑，引起這連串問題出現之原因，就是中英聯合聲明條文，可供不同方式演譯——縱然它之內容，並非含糊不清。

就英國（香港政府）這邊廂而言，香港在一九八二年為區議會進行了第一次全港性之選舉，而在一九八五年時，共有二十四位議員是以間接選舉之方式，進入立法局（在此之前，所有立法局議員，皆屬委任）：其中一半是選自區議會、市政局與區域議局，另一半則是選自九個主要是按工商業、專業以及職業界別而組成之新的「功能團體」（而勞工界在「功能團體」方面，獲配

兩席）。隨着，政府就有關之初步（內容頗為繁複）「綠皮書」徵詢民意後，於一九八八年上旬宣佈，將於一九九一年引進直接選舉，然而，直選之範圍，僅限於以往屬區議員互選之十席而已。公佈結果，刺激起觸發在民間對更早及更廣泛直選安排之要求。與此同時，在中國大陸這邊廂裏，不少港人參加了中國為香港未來憲制而籌備之基本法之起草與諮詢工作（當香港公佈進行直選後，不旋踵中國亦就基本法發表「徵求意見稿」，以諮詢民意。）

凡此種種，在香港多元化之大眾媒介裏，造成頗為熱烈之公眾討論氣氛——這種熱潮似乎在一九八九年中，於中國北京事件後昇至頂點——與此同時，在香港出現了史無前例之街頭示威情況。然而，圍繞着這一切辯論之中心，似乎可以歸納為三點問題。其一，就是香港朝向內部代議政制發展所應採之步伐，在一方面，「自由」派之陣營，強烈要求迅速地向全面選舉之議會制方向發展，而「保守」派則支持較為有限度之改革（部份原因，是關心中國有關之反應，同時，亦部份因為恐怕這種議會制，會成為日後激烈社會改革之工具），至於「溫和」派則趨向主張妥協性之憲制模式。但是，第二項問題，則是有關如何去配合未來之「基本法」。在「基本法」起草及諮詢委員會裏，比較傾向「自由」派之香港委員，曾試圖為一九九七年及以後，為香港儘量取得最大程度之民主及內部自主權，然而中國新的領導層卻恐怕香港會成為反對運動之基地——使這個問題更形複雜的，就是中英關係在一九八九年後期陷入低潮。至於第三項問題，就是英國賦予香港居民有限度之居英權之問題：而同樣問題，似乎未有困擾澳門（澳門亦將隨着香港，於一九九九年回歸中國），在當地大部份人口，倘若是原居民或是剛出世者，皆擁有葡籍公民權，他們得到保證，將可獲授歐洲共同體護照。第一項問題，因中英雙方一九九零年二月就直選安排達成協議，而獲得解決，該協議劃定立法局六十個議席中，在一九九一年時將有十八席經直

選產生，而按每四年遞值一次，至二零零三年，共有三十席為直選議席，與此同時，官守議員與委任議員之席位將會減少，然而「功能團體」之代表議席亦會同時增加。至於第二項問題亦相繼有所決定，在中國人民代表大會於一九九零年三月正式通過了定稿後之基本法，不單確認了上述有關直選之安排，同時亦制定了香港未來政府在其他方面之事務——包括若干以往曾一度引起爭議之制度與安排。而英國政府亦於同時公佈一項決策，按英國國籍法在一個選擇性之安排下（視乎申請人「對香港之貢獻」為準則），給予香港五萬個家庭居英權，而且清晰地給予高級公務員、專業人士與企業家優先權。

然而，在這些過渡期之安排裏，仍然有其他若干地方具有爭論性：但明顯地，香港政治近貌是因以上事件而有重大改變：但是，這些事件卻就香港將來發展，未能反映過多端倪。與此同時，大部份工會領袖於這些政治上之爭論採取保留立場——雖然亦有明顯例外之情況（例如其中一個主要教師工會之領袖——教協會長——他亦是代表「教育界」功能團體，出席立法局之議員）。況且，亦有工會幹事投身參加區議會之競選——而不少工會會員亦參予一九八九年六月之示威遊行。但是，無論如何，仍然有不少工會曾經出席就「基本法」而設之勞工界聯席會議（該聯席會議，亦設有常委會）。同時，因此而產生普遍之辯論與不肯定氣氛，亦似乎引發及導致工會就社會勞工立法，而首次召集廣泛性之會議。況且，因香港勞工及僱傭條件，主要依賴政府立法保障之關係，亦促使不少工會，對於官方循序漸進之改革綱領能否延續，以及在將來能否施行國際勞工公約等問題，表示關注。

然而，須要強調一點，就是在憲制之爭論，最低限度，主要僅是牽涉在香港社會裏工商業、專業以及白領僱員等界別。因為選舉活動在香港仍屬新鮮創舉，因此似乎可以理解的，就是在一九八五年區議會選舉裏，有資格投票之市民僅有不足一半之數登

記為選民，而其中僅有百分之十六投票而已。然而，在稍後一所商辦之研究機構進行了有關調查，顯示在本地登記之選民，包括大部份（在比例以上）擁有較佳職業、較高教育程度以及較高收入之香港居民；正如該分析家指出：「這些選民，主要是屬於較為精英之一群」（+）。（亦有其他證據，反映選民這種在職業及利益背景上之偏差，例如在立法局之「功能團體」選舉裏，專業人士界別，是按有關專業學會之會員名冊投票：而在一九八五年之立法局選舉裏，有投票資格之專業人士之投票比率，是界乎百分之四十八至百分之七十之間）。在政治方面而——正如我們將會就香港之社會問題與勞資關係指出——香港之貧苦大眾，就是那沉默之大多數。

### 註釋

- (一) 例如，可參攷 A.J. 楊遜「香港：經濟增長與政策」香港：牛津大學出版社。一九八二年。
- (二) 這是就最初的年頭裏因為沒有紀錄之非法移民而須作若干調整。可參閱統計處處長顧德非博士在有關問題所寫之論文「地區性移民與其含意：香港之個案」，載於香港大學城市設計研究中心出版之「亞洲之城市計劃：現在與將來」，一九八一年。
- (三) 我們在是次研究裏，並未有引用屬於官方出版統計刊物之資料來源（除非有關資料尚未有發表，或是性質特殊，否則我們是按這些資料作出我們自己之計算，另一方面，有關國際統計數字之比較，我們則是按聯合國資料，作出計算）。然而，我們資料之主要來源，是布政司署經濟科所出版之「內部總產值之估計報告」（包括不同年份版）。其他經濟科或統計處所出版而我們有引用之刊物，包括每年度之「經濟背景」與季刊之「經濟報告」，以及「香港社會與經濟趨勢」，與月刊及年刊之「香港統計閱覽」，以及「人口普查報告」等。至於有關勞工問題，主要之資料來源，是勞工處處長以及職工會登記局局長之年報。

- (四) 就這點有若干問題須注意的，就是至一九八零年時香港內部總產值按經濟分系之分佈資料，僅是根據收入估計為基礎。然而，在該日子以後，有關之分佈資料，是根據出產值估計的。雖然，在轉變期之年份內（即一九八零年），兩個不同計算之基礎所產生之分系比例數字大致相同，但這個變動，以及隨之而出現之分類調整，卻使我們對於金融與商業分系之比對性趨勢，未能作出肯定之估計。
- (五) 可見於「最後屬土：屬誰？」一書，第六十六至六十七頁，特別是附表六·一。
- (六) 見「最後屬土：屬誰？」，而平均每個家庭入息之資料，就是當時僅可得到之資料。但是有關計算之方式，當時之闡釋是較為詳盡。
- (七) 可與 J. 拉勒隆 (J. LECAILLON) 等人合著之「收入分配與經濟發展：分析性之調查」，一文比較，日內瓦：國際勞工組織——特別是第一與第二章。就這個論說，經典性之闡釋可見於 F. 波卻斯 (F. PAUKERT) 於一九七三年撰寫之論文：「在不同層次之發展裏之收入分配」，國際勞工學刊。
- (八) 可見於夏冷漪與周亮全合著一書：「工業發展，就業與收入分配」（倫敦：CROOM HELM，一九七八年）第六章；亦可參攷拉勒隆等人所引述之參攷文獻。  
在香港部份因為有其他收入來源、部份因為防衛開銷輕微，因此稅率甚低。然而，因防衛費用不大，所以在公共開支裏，甚高之比例可運用到有利貧苦「甚或中層」大眾之用途：例如房屋、教育、公共援助與醫療服務等。
- (九) 時為一九八零年，可見「最後屬土：屬誰？」，第八至十頁。
- (十) 正當此書付印時，剛成立（但尚未正式就職）之香港工會聯盟曾宣稱，有意圖在九一年之立法局競選裏，角逐在功能團體內勞工界之議席。這個聯盟組織（可進一步參閱本書第四章註釋四），似乎在會員之潛在性質方面，主要屬於白領；而教協會是其最大之一個屬會。工聯會對於這種發展之可能反應，就是計劃去贊助其候選人，參加直選。
- (十一) 見英文南華早報，一九八七年七月二十七日版，有關 MDR LTD. 之報導。

### 第三章

#### 就業、勞工狀況與勞工市場

##### 勞動力之轉變與重新分配

在屆乎我們開始較早時第一次之研究至我們展開現時之調查這段時間內，香港之勞動人力自一九七六年約一百九十萬人之數目，增長至一九八五年所估計之二百六十萬名。而前者之數字似乎已經象徵着本地人口高度參與經濟活動之比例，然而，該比例還在這期間內仍繼續保持增長，即自百分之六十三昇至百分之六十五（該兩項數字，亦已包括了登記之失業人士在內）。究其原因，女性參與比率之昇幅，（自百分之四十五上昇至百分之四十九），可能是其中主要之因素。

就勞動人口之一般性質而言，我們在一九七六年與一九八五年之樣本調查所顯示，清晰地可以見到僱員平均年齡下降，自三十二歲至二十六歲，——這是主要因為女性之就業比例上昇，特別是年輕的女性。（我們之調查，似乎顯示出在這兩年裏，若與最接近之一九七一年與一九八一年之戶口調查統計比較，有輕微較高比例之年輕女性，以及較低之年長男性就業；但是兩項統計資料之趨勢是大致相同，而兩者之差別可能是我們較後之調查日期所致，因此間接地印證了我們調查資料之準確性）。若要就這些趨勢略作檢討，則在一九八五年時，我們之僱員樣本裏，其中百分之六十六是未有子女的，而他們之中，又百分之五十四屬於未婚，在一九七六年時，這些比例，分別是百分之五十八與百分之五十一。然而，他們之家庭狀況在兩項調查中是非常接近。在這些僱員裏，他們家庭平均有五位成員，包括三位（賺錢之）受薪者；而只有百分之五是獨居者，此外有百分之十四僅與百一位

人士同住。而在我們一九八五年之樣本中，百分之八十三是在香港渡過他們童年及年青之時間，（雖然自一九七六年以來，有為數不少之新移民，來自中國大陸）。而這個比例，較一九七六年之百分七十六，有着可觀之昇幅；事實上，在那些不是香港出生之僱員當中，接近三分之二在本地已經住滿二十年或以上。

就上述已經闡述過之經濟資料來說，界乎我們兩次調查之間最明顯之轉變，就是可見於就業分佈之情況。就如附表三·一所示，在一九七六年我們進行調查時，所有僱員約一半是受僱於製造業方面。至一九八五年時，該項比例，僅略多於三分一，而意味着實質之製造業僱員人數，並未有任何顯著之改變。在就業人數而言，比較觸目之比較性增長，就是在商業以及有關之活動，與各類服務性行業（包括政府以及公共服務）以及建造業方面——雖然後者之擴展似乎在某程度上較為欠缺穩定，而反映着該行業特有循環之性質，在另一方面，運輸行業之就業水平，其輕微之比較性下降，亦意味着在實質人數方面，有若干增長，然而在航運（船運）業方面，部份因為貨櫃業之發展，就業人數正在下降。而在一九八五年時，我們調查之就業分佈狀況，並與香港一九八一年之戶口調查之情況吻合，因此亦為我們樣本之準確性提供了印證。

附表 三·一 按主要經濟分系僱員之分佈

在有關分系之百分比：	1976	1985
製造業——紡織等	24	17
製造業——化工、五金以及塑膠製品等	14	10
製造業——其他	11	8
商業以及有關行業	6	14
運輸、倉庫以及交通	10	8
建造業以及工程	13	17
服務業以及公共服務	22	26

這些按主要分系而言之工作分佈情況，它們之轉變似乎回應着勞動人口在職業結構方面之轉變（部份是因為科技發展所致），後者之情況，可見於跟着之附表三·二：

附表 三·二 按職業層次僱員之分佈

在各職業層裏之比例：	1976	1985
白領與技術員	30	44
管理員與指導員	8	12
技工（熟練工人）	16	14
半熟練工（操作工）	24	13
非技術工人（與未有編系者）	21	18

就比例而言，這些數據所代表着之變動（最低限度而言，我們在對上一次調查，是缺乏任何相應之官方數字。可作覆核印證，但是正如我們較早時指出，我們之樣本根據其他標準，是具有相當可靠性的），重要的包括白領僱員與管理員之就業人數之明顯增加，以及半熟練工人（他們主要是受僱於製造業）在比例上之下降。這些轉變，倘若是以實質人數計算，更是令人觸目：似乎在不足十年之時間內，白領僱員之人數倍增至一百一十五萬名，而管理員之人數亦同時昇至三十萬名以上；而一方面，半熟練工人之人數，同時自五十萬名左右下降至約三十五萬名——這些下降之數字，意味着生產力之改善進步，因為製造業之生產總值並未有下降。與此同時，這些頗為戲劇性之轉變，卻對於非熟練（非技術）工人這一職業類別，卻沒有多大影響，而事實上他們之人數在同期內亦有增長——由接近四十萬之數字昇至四十五萬名以上。（在附表裏，亦有為數甚少之學徒及不能辨別其職級之僱員，包括在這分系裏，但是他們對於整體之情形，並未有任何有形之影響）。似乎有可能的，就是在商業及建造業內非技術

工人之增加，抵銷了在製造業裏對於較低技術工人需求之縮減。正如貧苦人士一樣，我們是經常與非技術性勞工共存的。

### 僱傭條件之轉變

然而，最低限度在一方面，技術較低之勞工，在迅速經濟增長下，因而在僱傭條件及標準方面之普遍改善，明顯地得益不少。在我們一九七六年進行調查之時，只有百分之六十之勞工，是享有穩定「長工」地位之僱員，而他們當中有一半是屬於白領職員而此外亦有一大部份是管理員。當然，在藍領勞工中，大部份是屬於「不固定」的僱員，其中約百分之二十三，是屬「長散工」或是「固定性之散工」——因為他們幾乎是長期性地附屬於若干個別機構，但是若有適合工作出現時他們是有優先獲得這些工作之機會——同時另外這些僱員全部其中百分之十六，是屬於「散工」，他們缺乏職業保障而往往是按「日薪」支薪。這三類僱員，不單在收入方面有所分別，而在一些習例上之福利，在享受資格方面亦有差異。明顯地，那些屬於正式「散工」之僱員，他們在福利方面，遠遜於其他兩類僱員。然而，我們在一九八五調查所示，全部僱員百分之八十七以上是屬於較佳之「長工」地位，而其中包括所有藍領工人三分之二，同時「散工」僱員之比例，亦低降至百分之五以下。

似乎，並非僅是非熟練工人自上述之改善情況方面得益：在一九七六年時大部份之半熟練製造業操作工，是屬「長散工」，甚至在技術工人（技工）之中亦有相當數量是屬「散工」（可能主要是在建造以及維修行業）。但是，似乎就半技術性工人之一般性改善，有進一步之指標顯示，就是正當白領僱員仍是主要按月支薪而藍領工人按雙週支薪之際，在一九七六年藍領工人僅有五分之一是月薪的，但是至一九八五年時，這個比例已昇至五分之二有多；況且，在一九七六年時這類僱員中有百分之二十是按

週或是按日支薪的，但是到一九八五年時，這些比例已經跌至幾乎已不重要之程度。

這兩種趨勢——即其一，藍領勞工之逐漸「非散工」化（其實正如我們在較早之研究時所提，這種趨勢自一九七零年代初期已經開始，其原因包括工人本身期望有較大之職業保障，以及勞工處推行「連續性僱傭契約」之政策所致），而其二，即支薪之處推行「連續性僱傭契約」之政策所致），而其二，即支薪之糧期較前為長——皆表示僱員對其工作之機構明顯地有較大之附屬穩定性。在另一方面，這種趨勢亦表示較低技術水平之工人，他們之質素及標準，無論從實質或相對之角度而言，皆有改善上昇的趨勢。我們調查所獲得之資料，亦可以證明上面第一項之論據：例如，於一九七六年時，在我們樣本裏的僱員，其中有百分之二十六是為他們當時之僱主工作未足一年，但是至一九八五年時這個比例卻跌至百分之二十一。同時，這現象亦意味着香港勞工之流動率有下降之勢，有關這個問題，我們會在另外之篇幅進一步討論。

然而，我們之調查，卻為就業及收入之逐趨穩定之情況，提供了然一步之證據。例如，在我們兩次（即一九七六年與一九八五年）調查之間，我們發覺在僱員中女性之比例，其上昇之程度（有約九個百分點之昇幅，至約僱員人數之一半），約高於女性參予勞動人口之比率昇幅之兩倍，而我們之調查，因為是並不包括管理人員（他們大部份都是屬男性，而在比例上是有對比性之增加），可能部份解釋上面所提之差距。但是，比較易見之解釋，就是自從一九七零年中期以來，女性勞動力持續地自家庭式之僱用及外發工，（我們之調查未能將這類勞工包括在研究範圍之列），轉至較為正式及具制度性之受僱方式。同樣地，我們之調查亦顯示——件工以及按獎金論酬之工人的比例，在過去十年內亦有顯著下降——分別由原來的百分之二十與百分之十六跌至百分之九與百分之六。此外，獲得勤工獎之工人之比例（勤工獎亦是往往與「散工」或「半散」之僱傭方式連在一起），亦由百



分之三十一一下跌至百分之二十二。

誠然，造成這些工資制度轉變之原因，部份是因為直接生產之製造業工人之比例下降，而白領之僱員及管理員之比例上昇。但是，就其他項目而言，其影響性就屬比較模糊不清。例如有連帶關係的，就是那些習慣上享有年尾花紅之僱員之比例，有急劇之增幅——由一九七六年之百分之五十一上昇至一九八五年之百分之七十三；而在同期內年尾花紅之平均數額卻似乎有下降之趨勢——在一九七六年，獲年尾花紅之僱員中約百分之八十九僅得不足兩個月工資之年獎；而在一九八五年時，這個比例卻上昇至百分之九十八。在同期內獲得頗為高額之年獎僱員（即五個月之工資或以上），其比例亦自百分之七下跌至不足為道之數目。因此，雖然在某一方面，上述之轉變代表着僱員在就業與收入方面，享有較大之穩定性，但是這些轉變，亦意味着在工資之成份內，本來屬於由僱傭雙方談判或商議而定之部份（或最低限度，比較與僱員所付之勞力掛鈎之部份），卻逐漸被那受僱主所直接決定之部份所代替。按我們較早期之調查所顯示，在香港之勞工市場裏，不同之獎金及福利實屬種類繁多，而況且在不同類型之商號及僱員間，它們應用之方式，更有很大之異同。這種情況，與當時我們所發現勞工內部之分層現象有着強烈之關係——同時亦反映了當時勞工市場之狀況。而勞工市場之所謂高度競爭性，從僱員之觀點而言，似乎被其他情況所抵消。這包括工資率（薪酬）與獎金福利等項目之多元化組合，其結果是使原來類似之工作，要估計它們在待遇酬勞所值時（即「淨報酬」）往往甚為困難。在我們較近期之跟進調查裏，這種參差不一之情況，仍然存在。但是，有若干趨勢（或是欠缺定型趨向之情況），是值得注意的。

因此，自一九七六年來有顯著一般性之改善的，就是有薪休息日之幅度：無疑，這是主要因為有薪法定假日在法例有所增加（由六天加至十一天），以及立法規定每年有一星期（七天）之

有薪年假所致。然而，在我們回應之僱員裏，享有多於上述法例所規定之最低標準之人數比例，卻由一九七六年之百分之四十九，增至百分之五十九（在一九七六年當時，亦有跡象顯示有若干僱員所獲得之假期，是少於法定之最低標準）。但是這種改善之情況，可能是因為在比例上，較多人是屬於白領僱員或是服務性行業之從業員（他們在習慣上是比較有較多假期的），而非因為僱主較前慷慨或是工會之努力所致。況且那些享有特別優厚假期待遇（即三十天或以上）之僱員的比例，自一九七六年以來跌至半數以下，至約百分之五左右；這似乎意味着仿似年尾花紅之情況一般，僱主將這種福利之範圍擴大，以減低其數量水平之方式，籍以抵消負擔。

除此以外，最受注目之轉變，就是享有醫療福利以及有薪病假之僱員比例，由一九七六年之百分之三十八，上昇至我們近期調查所得之百分之七十二。再者，其主要原因，仍然是法例之改善，以及勞動人口分佈之轉型。同時值得一提的，就是在該期間內雖然有相當公眾及工會方面要求及支持之聲，然而兩種值得推動之發展卻未有出現。其一，享有長期服務獎金之僱員比例，僅為百分之九，其二，享有公積金或是長俸之僱員比例，僅為百分之三十。這些比率，與一九七六年之數字比較，實屬相距不遠。

同樣地，其他在一九七五年時我們發現比較頗為普遍之福利項目，在隨後之十年內，並未有在分佈形式上重要之轉變：在僱員中，享有津貼膳食，或上下班之交通費及補助或由公司所提供之康樂及社交設施之比例，仍舊停留在四分之一至三分之一左右；仍有又約五分之一的僱員，可以得到僱主提供之貸款；而享有房屋補助、或教育及托兒設施之僱員，仍然停於約百分之三至百分之五左右。而比較罕見之福利項目（在一九七六年時，我們記錄到若干此類項目，它們總共大約包括了僅為百分之九之僱員），似乎有縮減之跡象：最近之調查顯示，其包括範圍，僅為百分之五而已。



因此，雖然自一九七零年代中期以來，在勞工之一般就業及待遇條件方面，有着重大之改善，似乎這些轉變，主要是因為政府政策以及持續性之高度就業水平（不時亦引起勞工短缺之情況）之綜合壓力所導致。此外，這些主要之轉變，亦反映着因為經濟以及科技進展而所造成勞動力在分佈及內容結構上轉型之趨勢。而與此同時，僱主亦以改變支薪之方式以及不再像以往般慷慨，廣泛地去嘗試抵消任何因此而對他們在控制勞工成本方面任何不利之影響。再者，各種有關之僱員福利分佈之情況，依然仍是十分片面及不完整，再加上直接工資在分佈上之趨勢，更加令我們在一九七零年代已經發現之勞動力割切及分層狀況及趨向，再進一步發展。

### 薪酬與實質收入之趨向

但是在未進一步探討上述這種發展之含義前，我們應首先考慮一下在正式薪酬方面（即指現金工資與薪酬而言）有關之趨向。我們在一九七六年之調查，顯示在所有僱員中其平均每月收入為港幣一千零三元；至一九八五年時，在相對之樣本裏，這個數字已經昇至港幣三千四百四十四元——即昇幅達百分之二百四十三。因為香港現行有數個不同物價（零售）指數，而在此期間內這些指數本身亦有變動，因此我們得到統計處之友善協助，提供了一套適當之物價指數估計，表示在這個期間內物價上漲了百分之一百二十四。按此，我們可以推算到在該整段期間裏，實質工資與薪金平均增加百分之五十三——亦即每年百分之四以上（其實，每年之增長比率，是有若干波動不定的）。

無可否認，若與同期大部份其他國家比較，這個進展之幅度是相當可觀的——雖然其他證據清楚地顯示，這些昇幅主要是在七十年代後期已經出現。正如上文我們指出，這數年是屬於頗為

觸目之經濟發展及改進年代，同時亦有可能在我們開始第二次之調查時，實質工資之水平，仍是受著八十年代初期經濟輕微退縮之餘波所影響（就有關在一九八五年後之工資趨勢，我們亦會加上同樣之註釋，但是官方統計資料，雖然自我們在七十年代第一次之調查後有長足之進步，仍然在若干方面不大完整）。

我們缺乏任何官方資料，可以協助我們能夠較細緻地去印證在實質工資以及薪酬昇幅方面，我們所作之估計。官方就工資率所制訂之指數（在大部份有關之期間內，該指數是基於若干頗為數目有限之機構內，其所謂具「代表性」之藍領僱員之薪酬而制訂的）所顯示，若與其隨後自一九八二年開始之指數連結一起，則在界乎我們兩次先後之調查之期間內，工資之昇幅，僅為百分之二百一十八而已。再按統計處就零售物價趨向而制訂之估計指數，則這個幅度所意味之實質工資增長，僅為百分之四十以上；但是若與同期之平均每人之收入比較（假如這些資料是存在的話），則可以說，最低限度在經濟增長之時，實質平均收入可能較工資率上昇得較為快速（雖然這些比較亦只是限於若干經濟分系而已）。而我們調查之資料所得到之平均數字，卻包括範圍面較寬之技術及職業提昇之傾向，例如走向白領，技術員及管理員等工作。

由其他不同之官方資料來源而進行之統計，亦使我們可以就一般僱員之平均生活水平作出估計，但是所得之數字，卻同時是高出亦低於我們調查資料所得的數字：因此其帶出之討論，是頗為繁複而缺乏結論性的（一）。然而，可以值得我們留意的，就是我們的數字，若與我們較早所提有關戶口與就業之實質平均收入，自一九七六年來之昇幅比較，似乎極為吻合。按照我們第一次較早時之調查所示，在一九七三至七四年頗為罕見之經濟退縮前之十年內，我們調查數字所得之實質工資平均每年之增長率，遠較我們所估計之百分之五·五為低（二）。然而，跟着之經濟增長過程，卻被八十年代早期之經濟放緩所影響：實質工資率隨着

下降，而在四年後仍然未能回覆至其一九八一年之水平。按我們所造之估計，在至一九八六年前之十年內，僱員之實質收入，平均增幅是介乎百分之五十五至六十左右。似乎可以確切見到的，就是在同時之十年內實質生產總值每人平均增加了百分之八十，並且實質之私人消費每人之平均水平在一九七四年至八四年內亦似乎有雙倍之增幅。

### 僱員之間之差距，以及趨勢

然而，我們並不大着意去嘗試準確地刻劃這類一般性之影響，因為我們必須準備應付在這方面頗多之被動以及不穩定之增長，而比較重要的，我們希望能夠闡釋得到在這些數字後面較為重要及具影響性之就業類形上之轉變。

在我們先後兩次調查之間，就僱員收入而言，頗為明顯之趨勢，似乎就是在僱員之間，他們之收入差距廣泛地比較以前平均（換而言之，假若有關勞工及商業之資料，在上一次調查時或是如上所提供者，是屬可靠及有意義的話）。就這項發展而言，最值得注意的，就是在藍領僱員之間，他們之收入差距，一般性是較前縮小，同樣而言，白領僱員亦是一樣。從附表三·三，這種就我們兩次抽樣調查所得之情況，可見一斑：

附表 三·三 白領與藍領工作之收入差距與趨向

平均 收入：	'76年 與藍領之比率	收入百分比之昇幅		'85年 與藍領之比率
		面值	實質	
白領與技術員	164	172	22	115
管理員	187	222	44	156
藍領工人	-	287	73	-
(\$HK)	(785)			(3034)

因此，在不足十年間，似乎白領與藍領勞工之間之收入差距，自接近三分之二下跌至不足六分之一。自然地我們或許試圖將這種情況，以香港教育之發展作為主要之解釋（無可否認，自一九六零年代後期以來，香港教育之發展，以及人口情況之轉變，引致大量受過教育之年青人注入勞動市場：在一九六一年時，香港人口年齡在十五歲以上而有中學教育程度或以上者，約佔四分之一；至一九七一年時，該比例上昇至三分之一；而到一九八一年時，更上昇至一半）。但是，亦有其他因素影響。其一，就全球經濟情況而言，該段期間是屬高通脹期，而頗為普遍而言，這些日子通常是與薪酬差距之壓縮有關連，因為僱主在試圖衝緩因生活指數上昇而產生之工資壓力時，往往在調整工資時偏向有利於較低薪之工人；值得注意的就是在管理員間之收入差距亦顯著地減少，雖然這類工作之酬勞，主要是因個人之工作經驗以及專門能力（而非正式學歷）而異。

然而，通脹之影響，並非屬長期延續下去，而因這情況而引致之比對性差距之壓縮趨向，跟著又被隨後之差距擴展所抵消及取代。

然而，導致在白領僱員間其薪酬差距下降之第二個原因，幾乎肯定地是因為這類僱員之就業增幅，主要來自女性僱員之增加，同時雖然在香港男女性之間正式具形之薪酬差距並不太多，一般而言女性之平均收入，仍然停留於男性之水平約三分之二（即一九七六年與一九八五年之情況）。但是年青女性較年青男性之收平差距，因為教育改善及其他原因，可能已經縮小。此外，另一個因素，就是藍領僱員間彼此之分別。

當在一九七六年時，我們檢討當時藍領工人之技術差距時，我們對於介乎非技術及較高技術性工人之平均收入之微小差距感到頗為驚異；但是形成這情況的，似乎多是因為合約條件上之差距，而非正式工資率之分別所致，同時，另一原因，就是在這些技工及製造業之操作工中，其中大部份是屬「散工」或「半散

工」的。但是隨着「散工制」之逐漸萎縮，以及上面所述在工資薪酬制度方面之轉變，從我們的調查裏可以看到與技術掛鉤之薪酬差距有着顯著之增加，正如附表三·四所示：

附表 三·四 藍領僱員之收入增幅比例，  
按技術分類而言，1976-85

	技工	半熟練工人	非熟練工人
面值	369	270	242
實質	109	65	53

因此，就算雖然非熟練工人較白領職員及管理員得到較大幅度之收入增幅（假若是以教育及通脹等因素考慮的話，這是可能的），藍領僱員們在薪酬比對方面之一般性改善，亦是因為在他們藍領勞工裏面彼此之間差距擴大所致（而可能這個差距是較為理性化，以及較能持久的）。

在這個藍領技術提昇之過程中，亦可能有市場方面之壓力，部份是因為新之技術與經濟需要，對學徒制度所造成之挑戰（學徒制度曾經一度式微，至一九七六年時，因通過學徒法例而復甦）。同時，制度性之因素亦值得注意：在一九八零年代初之輕微經濟放緩時期，「技工與半熟練操作工」之實質工資（按照自一九八二年調整後之官方指數），在八一年至八三年間下跌約百分之四至百分之五左右。同時，可能那些工會組織性較強之技工又比那些幾乎完全沒有組織之生產半熟練操作工，較有能力去保護自己的工資水平，免受經濟放緩所影響。然而，無可否認，白領工資之對比性落後情況，亦有例外，而這種例外之情形，亦與一個重要之制度性因素有關。這就是政府公共體系，而其情況，就讓下文探討。

## 例外之政府及公共體系

在我們較早時所進行之研究時，公務員之工會數目與會員人數正值有着矚目之增長，同時亦因薪酬問題發動了若干局部或全面性之公務員工潮。我們就當時公務員之員工關係，曾進行了一項特別之研究，但是我們不準備在這裏詳述是次研究所得之結論（三）。然而，總括而論，似乎現時之情況仍然是與當時我們所闡釋般情形，相距不遠。——雖然政府之編制（在香港政府所提供之服務及其運作，似乎遠較其他國家之中央政府為多），在一九七六年與一九八五年我們先後兩次調查之間，增至十七萬名僱員，增幅達百分之六十六，較諸同期全港之就業人數，增加率則僅為百分之三十七而已。就主要大部份之公務員而言，他們每年之薪酬調整，原則是與「對等」之私人機構之水平掛鉤，而加薪幅度是在屬於咨商性質之高級公務員評議會之架構內討論（該評議會是包括了三個主要公務員工會之代表），再交由立法局之財務委員會所批核。另一方面，公務員之不滿，特別是因部門性之協商評議會所未能完滿解決之局部性之怨訴，導致政府於一九七八年委任了一個常設之調查機構（即公務員薪酬及錄用條件常設委員會）；常委會就公務員薪酬架構及原則進行了相當可觀之檢討工作，而這些檢討，整體而言，對於公務員他們已經頗為優越之「對比」地位，皆十分有利。其後常委員就程序方面之檢討，亦使政府成立了另一個主要為其藍領僱員（即所謂「第一類職級」公務員，約佔公務員總編制百分之三十）而設之諮詢評議會。（四）回顧在一九八零年，在我們進行調查時，我們曾就於一九七九年剛成立之常委員及其影響，作出以下評語：「雖然常委員之工作魄力令人讚賞，但是不能不瞭解的，就是常委員已經厘定了一項頗為具有創意之方式，令公務員可以享有可觀而具優越性之增薪，…同時亦放鬆了將來可以約束他們談判力量之一些「比較性」原則…。」（五）同時，無可否認，這種影響，已經在

我們於一九八五年之抽樣調查中顯露出來。例如，就如我們較早時所提及，在第一次調查時其中較為值得注目的結果，就是按不同商號之「資本來源」而可以見到頗為清晰之不同薪金待遇與僱傭條件之類型。若要在我們先後兩次調查之間就這項問題作出詳盡之比較，實不容易，部份原因這是因資本來源之分佈型態有所改變（例如來自中國大陸，海外或非英資之經營及投資較前重要）。但是若將香港大部份之機構及企業（而在我們兩次調查研究時包括了大部份之僱員）分為三類，則附表三·五可就這情況略作比較：

附表 三·五 僱員之平均收入按僱主資本之來源

僱主分類：	收入 \$HK		增加幅度	
	1976 年	1985 年	1976-85, 百分比 面值	實質
政府	1261	5306	321	88
英資/西式商號	1106	3880	251	57
香港（廣東）商號	783	3104	296	77

因此，在私人機構而言，就像我們較早時就白領與藍領僱員之情況所闡釋之情況一樣，在主要不同類型之商號之間，其僱員之收入差距亦正在壓縮減少中。然而，最低限度可以從我們之調查樣本看到，公務員不單未受這縮窄收入差距之過程所影響，而事實上在實質收入方面，他們取得了與較佳之藍領工人幾乎是等量齊觀之改善。同時，因為公務員大部份是屬於非體力僱員，這亦避過了較早時所提之白領僱員薪酬差距之縮減趨勢。誠然，我們之調查樣本亦非全面代表整個公務員體系：它並不包括較為高級之公務員。況且，自一九七四年以來公務員之整體加薪方式，是使較低薪之公務員可以享有比例上較佳之改善（這些較低薪之公務員，可能亦是在公務員常委會之多次職系薪酬檢討工作裏獲

益最大之成員）。但是，一項比較能具體地反映整個公務員職系架構之指標，可能是每年政府公報之「薪酬總開支」以及人事編制人數。這尺度顯示自一九七五/六年至一九八四/五年度之間，平均每位公務員之薪酬增加百分之三百零三——倘若按這期間內三種物價指數之平均昇幅計算，則他們實質之收入平均增加幅度為百分之七十八（另一原因，可能是在公務員編制中，較低級公務員之比率亦有上昇，因而使薪酬之平均加幅，表面上是低於我們的調查樣本裏所取得之平均數字）。

同時，按內部生產總值與就業統計數字而造之估計，似乎產生在實質直接報酬方面較低之增幅，但卻再證實了公務員之改善情況，是較一般白領僱員為佳。

同時公務員亦能夠保持他們與私人機構裏面之管理員及較低技術水平工人在薪酬方面之差距，而不像後者與其他白領僱員比較，在薪酬差距方面有縮減之跡象。

然而，或許我們可以自公務員之「總薪級表」（包括了大部份公務員之薪級）每年之加薪幅度，嘗試就這期間內去籠統地計算有關公務員加薪之指數。似乎，這意味着接近百分之一百八十之增幅——在實質數字而言，這是大概百分之二十五：換而言之，在一九七六年至八五年間公務員之實質改善，主要部份是來自局部性之職系調整，改善昇遷機會，以及類似之待遇，而非僅是一般性之改善（這亦解釋了在公務員體系裏，每年俱增之小型「局部性」之工會）——我們將於稍後重提這點。

### 薪酬差距之拉平趨勢

我們就公務員之薪酬趨勢敷衍了一些篇幅，這是不單因為政府是香港之最大規模僱主，同時這些薪酬趨勢亦反映了我們較早時所提之制度性及機構性之壓力，以及有關之市場與社會性因素，並且亦是因為這些情況具有較為廣泛性之意義。我們在一九

七零年代之研究調查裏，曾就香港主要之僱主在工資決策方面之聯繫，作出頗為詳盡之探討，當時所得之結論，就是發覺在僱主間存在着頗為繁複之一套相互默契與交換訊息資料之系統。而在這系統裏，政府之程序是顯著地重要，同時亦對於私人機構之一般性薪酬動向，抱有保留態度。無疑，這些程序經常備受批評，被指為有連鎖性之循環毛病。例如公務員之加薪，往往是取決於與若干（選擇性）大機構之比較，而政府之加薪決定亦往往對於這些機構本身之薪酬決策有所影響。在近期私人機構之薪酬檢討過程裏，似乎僅有少數大機構之僱主，強調政府之薪酬決策，為決定他們加薪程度之主要因素（雖然彼此之加薪幅度，頗為互相接近）：似乎公務員常委會之檢討工作，有可能減弱了在這層面上之連繫——就如我們上面列表所提示一般。然而，較為小型規模之機構，仍然強調公務員薪酬之帶領性地位及角色——特別是有關藍領僱員之工資：無疑，公務員薪酬常委會之早期報告曾經宣稱，最低薪僱員之薪酬，「不應單是取決於市場動力」，而「政府是應為…其他待遇較優之僱員訂下可以接受之標準。」

無論如何，我們在較早時所提，在不同資金來源之商號間，彼此在工資方面之差距，正在縮窄拉平之情況，亦可在其他情形下略見一斑：就如以下附表三·六，按經濟分系與機構之規模大小所顯示一般：

附表 三·六 收入差距與趨勢

按主要經濟分系：	平均每月工資(\$HK)		增加比例 1976-85年
	1976年	1985年	
製造業	808	2918	261
商業、等	917	3281	257
建築業	1060	3523	232
運輸業等	1244	4139	232
服務性行業	1325	3992	201

按每個商號之僱員人數：

1-19	835	2922	250
20-99	831	3283	295
100-499	926	3553	283
500及以上	1297	4191	223

就剛才所闡釋之三種情況，它們皆顯示相同之趨勢：在兩次調查裏，這些不同類別之平均收入之先後次序，似乎並沒有多大之轉變，但是較低薪的，卻表現出最大程度之比對性增幅。（但是有兩項例外之情況，其一是公務員之特殊情況，另一情況，可能僅是反映了在抽樣時所出現之差距——特別是最小規模之機構，因為在較早時，要作這樣之抽樣工作，並不容易）。

然而，在這三種類別之間是互有連繫的：較小之商號，在製造業與商業裏，是佔較為顯著之比重，同時亦是主要來自廣東人之資金。因此，似乎有可能政府之公務員工資政策對這些商號之影響，最低限度加劇了因其他因素而造成之工資差距之逐漸壓縮情況。

### 新移民之待遇差距

值得一提的是，就是這個差距縮窄之情況，在其他兩種因素影響下，仍然出現。其一，就是中國沿海各省對外地投資及企業之逐漸開放——而按一項在一九八八年之報告，在隣近廣東省就可以用相等於香港工資僅十分之一之水平，便可以錄用大量而又可靠之勞工：有報導稱香港之企業，包括很多如上述所提之類別，亦直接或間接地為中國的二百萬工人提供就業。然而，第二點而又比較特殊性的，就是近期移民潮所造成之影響，自一九七零年代後期，即有大量來自中國大陸之新工人湧入香港：事實上，似乎在我們兩次調查之間參加勞工市場之新求職者中約百分之四十，是來自這個源流的。同時，按顧德菲博士 (DR. GREENFIELD)

所撰寫之論文所估計，從一九七六年起之五年內，移民數字約佔勞動力增幅中百分之四十八。(六)

顯然，這些移民勞工需要就較低薪及較低技術性之工作，競逐就業機會。因而，我們在一九八五年所進行之調查（因它包括了在製造業及建造業中在最近十年移民來到香港之勞工的抽樣樣本），使我們可以自附表三·七及三·八裏就以下之行業作出比較：

### 三·七 在主要之行業裏移民之對比性職業水平

在有關職業裏 佔該分類成員之比例(%)	自一九七五年	
	抵港之移民	非移民
白領	7	24
管理員與技工	20	33
半熟練工人與非技術工人	72	44

### 三·八 在主要之行業裏移民之對比性每月收入

在有關分類裏 收入分佈之比例(%)	自一九七五年	
	抵港之移民	非移民
月薪港幣四千元以上	4	14
月薪港幣二千元至三千九百九十九元	47	51
月薪港幣二千元以下	49	34

我們調查之資料，亦顯示新移民享有較低程度之福利。很多上述之情況，亦可以在顧德非博士論文所提之資料方面，獲得印證，例如，他的論文，提到一般而言，移民之收入（在一九八一年時）是比本地工人低出百分之二十（可能在他們剛抵港時，收入更低，其後他們之差距逐漸縮窄，但仍然持續），同時他們之「勞動參予率」水平是比較高而失業率水平較低，——似乎這些

現象，皆意味着他們比本地工人對於尋找工作較為緊張，就算是要接受較差於香港一般水平之條件，亦在所不計。(七)我們之調查，亦部份支持這點，因為我們發現在移民中很大之比例是屬於獨居，因而缺乏傳統性家庭之經濟支持。同時，因為似乎這些移民大部份是首先在小型工廠裏找到工作，亦可能解釋了為甚麼在我們一九八五年之調查裏，最小規模之商號裏僱員之收入水平屬於偏低。然而，顯然易見，雖然勞工市場受到這類大量移民存在之影響，他們卻不足去抵消其他因素，去阻止整體性之收入差距，逐漸縮近之趨勢。

### 一九八零年代後期之趨勢

究竟這種對比性薪酬壓縮之趨勢，是否在我們調查後仍舊持續，我們所得之資料，僅屬片斷，甚或在若干方面互相矛盾。然而，可以說整個走勢，是不大平穩的。就如我們剛才按公務員及藍領工人之例子作出之闡釋般（雖然，銀行與金融機構之職員亦可能在維持他們在工資差距方面白領之對比優勢，頗為成功，不致過度受到差距削弱之影響）。而當我們在編寫此書時，可以掌握有關僱員工資之政府統計指數，最新亦不過僅至一九八七年底而已，——而在八七年底時，實質工資率僅能自一九八二年及八三年之退縮情況恢復過來，而在八二八三年至八七年之間大約每年增幅約百分之二至百分之三左右。此外，自一九八二年開始為白領、管理員等之薪金另訂一項新之指數，而有別於生產製造業僱員的，它顯示出前者之增幅比率，是比後者略高；並且，自一九八三年開始，另一項有關在較大型機構裏之經理及專業人員薪金之統計指數，亦以一個頗為較快之速度上昇（但是，頗為令人感到有興趣的，就是上昇之程度，最大型之機構還比不上、中型企業）。上述各種情況，可以意味着一度集中之形勢，再趨於「開放」分散：然而，在不同類型之指數間，其可以比較之程度

是令人覺得懷疑不肯定；而且，與此同時，薪金收入之上昇趨勢，比工資率較強——但是，值得注意的，就是前者之混合性質，可能混淆了工資——收入之對比趨勢。

同此，具有結論性之地方並不太多——最低限度，除非官方能夠為主要之香港僱員類別提供一套實質平均收入之統計資料。然而，倘若從有關（官方）報告，我們最低限度可以就勞工市場之趨勢略作透視。而在一九八七/八八年時，有兩項趨勢是值得注意的。其一似乎就是因為一九九七年之問題，那些在國際勞動市場擁有技術價值之較年輕的專業人士，他們日增之流失現象（事實上，按一些預測所指出，在香港高等教育之擴展，亦自然會導致較多完成教育之本地人材，移往外地謀生）。這種人材外流之程度及漩流，有着來自不同來源之估計：不同之職業機構，指出流失之情況，可能在一九八七年約一萬名專業人士左右，昇至一九八八年約五萬名。同樣地，對於這些移民之動機，亦眾說紛云，究竟他們是否主要是為取得外國之公民權或居留權，作為對前途之一種保障，而可能隨後返港工作，仍然是有不同說法。然而，無可懷疑，似乎就若干技術性工作之薪金水平，這種現象造成了相當之影響。但是，仍然未能可以確定的，就是這個流失之情況，究竟深入到整個職業（資歷）階梯之那一層面：就較低層之白領僱員而言，他們在人數比例上之減少，與他們較高之中學教育程度，有着加強性之相互影響。

在另一方面，正當人材外流之際，與此同時，經濟蓬勃，亦對勞動市場引起頗大影響，特別是與建造業之旺景有關。在一九七零年代末期，建造業蓬勃，吸引了不少來自中國大陸之移民，然而，因為他們在跟着之經濟退縮時所得到的經驗，因此並未有重返建造行業：（換言之，他們已經找到比較穩定之職業，或是自立門戶，成為商人）。事實上建造業之勞工短缺與需求，似乎亦擴展至影響其他行業及產業，因半技術性工人之供應緊張，造成在本港自一九七五年（從這時起，香港就失業及工人開工不足

率，開始有官方統計數字）至今，最低之失業以及工人開工不足之最低比例數字。同時，僱主及其代表，亦因此展開壓力，要求放寬對輸入外地勞工之限制（最低限度，在較早時期，工會在它們所新取得之政治力量所支持下，似乎曾成功地阻止該項措施）。可以預期的，這些發展對於不少藍領工人之工資有一定之影響——但是同樣地，這些影響仍並未有公開及全面性地被研究分析。

無可否認，上述兩種趨勢，從它們對薪酬差距之影響的角度而言，最低限度是部份互相抵消的。因此，我們亦沒有理由去假設，來自我們調查研究而所得之結論，是屬於過時的（況且，我們所反映的，部份是屬於長期性之趨勢的）。誠然，因為這些趨勢動向，皆反映了僱員之收入一般較前增長得快，它們亦意味着。收入差距拉平之勢，亦正持續。但是，我們之調查資料，似乎就另一項長期性之趨向，容許我們作了一些主要之結論。這就是往往很多人稱為香港勞動力之大概「分層」與「分流」狀況。

### 勞動力分層狀況新貌

我們曾經指出，就我們於一九七零年代後期所進行之調查研究所示，來自不同資金來源之商號機構提供不同之僱傭條件，而且這些差別，並與企業規模之大小以及不同行業（或產業）有關。就算是在我們比較近期之研究調查所得，亦可見到類似之情況（八）。然而，在我們一九七零年代所進行之研究表示，因為這些連繫而出現之「分層」狀況，仍然未有全面鞏固下來。似乎，頗為清晰的，就是包括着百分之十五至二十全部僱員之「上層」，他們就收入、工作保障、福利及津貼補助方面，享有顯然較佳之條件。構成這個較上勞工階層的，主要是來自政府公眾服務以及大商行（主要是英資）之僱員：他們主要是白領僱員，但並同時包括了大部份公務員裏之藍領僱員以及一群人數頗多在大

機構內工作之管理員以及技術工人。似乎同樣清楚的，就是人數比較眾多之「低層」一群：約百分之三十至四十之僱員，他們是低薪的，而職業及收入保障頗低，並且福利待遇乏善可陳。這個階層主要（但非全部）包括了技術較低之工人，他們亦是主要受僱於小型香港廣東人所辦的經營，並且集中於製造業，但亦有受僱於其他行業。（九）

然而，在當時若要將位置處於界乎上下兩層之間，約佔全港勞動力百分之四十至五十之僱員，作有系統性之分類定型，並不容易。他們包括了在一系列不同之經濟分系從業之白領與藍領僱員，而大部份是受僱於大型或中型商號式機構；他們之僱傭條件，若從工資、職業保障、福利以及補助等各種組合來看，是似乎頗為多元化的（雖然在這多元化組合背面，亦可察覺得到它們在長遠角度而言，往往所涉及之「勞工成本」以及對工人之「純利益」是頗為互相接近的）。似乎在我們先後兩次調查之間，不單是上下兩層「勞工分層」之性質比較趨於明顯，同時在界於上下兩層夾縫之間之僱員，他們之「勞動分流」過程亦屬比較清晰可見。

因此，或許使我們能夠最能闡釋香港僱員現時「分層」現象之方法，就是利用以下包括三部份之比對性列表，以作解釋。根據我們調查資料所提供之兩套原則標準，我們將抽樣樣本裏之僱員進行處理分類。首先，因與背景有關的，我們將他們分為五項主要類別：包括僱用企業機構之「資金來源」及「擁有權」；工作技術之分類；僱用機構之規模；經濟分系（即所謂「行業」或「產業」）；以及性別——年齡之分類。其二，就是按上文所提三個反映僱員地位之標準，將他們之位置分類。這些包括他們收入之現金面值（以整年之總收入平均按月計算）；可以享有之長俸或退休福利；以及醫療與病假之設施。同時就第二分類而言，我們並按附表三·九所提之不同位置，將樣本裏之僱員分類，整編為若干層次（附表三·九之資料，似乎最低限度，與上層之分

界吻合）。

附表 三·九 總列表之分層定義

	優越的	中間	非優越（差劣）的
在該分類裏 平均每月收入 （以港幣 \$ HK00 計算）	38 以上	33-38	33 以下
長俸，退休金等 （在該分類裏獲得 這種福利之比例）	50 以上	20-50	20 以上
醫療福利等 （在該分類裏獲得 這種福利之比例）	80 以上	60-80	60 以下

跟着之主要列表三·十，顯示若干僱員分類，是可以有系統地被置於上或下分層的。至於在「優越的」一群當中，公務員之地位自從我們較早之調查以來已經進一步加強（這一點，我們在上文闡述公務員之發展過程時，經已探討過）：此外，另一個在這層次處於舉足輕重地位之組別，就是受僱於大機構以及西商企業之僱員。然而，這一層次卻因為運輸業與服務業之出現興起而在範圍上有所擴展，因此，包括的機構，不單只是運輸與服務企業，還有那些在勞資關係方面與公務員架構體制類似的「志願」式「政府補助」機構。至於那「非優越」的較低微層次，似乎主要是包括了製造業，以及非技術性之勞工——與年紀較大之婦女僱員，以及那些受僱於小規模及極小型之商號的工人。另一方面，半熟練工人以及受僱於香港廣東人所經營之企業的僱員，亦幾乎是屬於這個較低的層次。他們在一些特殊之情況下可能被界定為「中界」層次，但是，這僅是屬於邊際之情況而已。



附表 三·十 香港僱員樣本裏若干類別之比較，  
按三項反映經濟地位之指標

平均收入 (每月, 以港幣計)		( 樣本平均值 = \$3444 )		
類別:	優越的	中間的	待遇較劣的	
資本來源:	政府 5306	香港——上海 3652	香港——廣東 3104	
( 擁有權 )	西式 3880	海外其他地方 3390	香港——中國	
			其他地方 2897	
工作技術	管工 4725	白領 3496	半熟練工 2924	
		技工 3688	非熟練工 2661	
{ 機構/企業	500 人及	100-499 人 3553	20-99 人 3283	
規模	以上 4191		1-19 人 2922	
行業	交通 4139	建造業 3523	商業 3281	
	服務 3992		製造業 2918	
性別/年齡	較年輕男性 3872		較年輕女性 3077	
	較年老男性 3997		較年老女性 2147	

享有長俸/退休福利之比例 ( 樣本平均比例 = 30% )

類別:	優越的 (%)	中間的 (%)	待遇較劣的 (%)	
{ 資本來源:	政府 84	海外其他地方 37	香港——廣東 8	
( 擁有權 )	西式 85	香港—上海 26	{ 香港——中國	
			其他地方 2	
工作技術		白領 39	非熟練工 16	
		管工 38		
		技工 22		
		半熟練工 21		
{ 機構/企業	500 人及	100-499 人 35	1-19 人 8	
規模	以上 63	20-99 人 21		
行業	交通 57	商業 26	製造業 19	
	服務 51		建造業 12	
性別/年齡		較年輕男性 38	較年老女性 10	
		較年老男性 24		
		較年輕女性 26		

享有醫療服務/有薪病假之比例 ( 樣本平均比例 = 72% )

類別:	優越的 (%)	中間的 (%)	待遇較劣的 (%)	
{ 資本來源:	西式 94	香港——中國其他	香港——上海 56	
( 擁有權 )	政府 100	地方 73		
	海外其他地方 87	香港——廣東 60		
工作技術:	白領 85		技工 54	
	管工 86		半熟練工 59	
			非熟練工 52	
{ 機構/企業	500 人及	1-19 人 62	20-99 人 57	
規模	以上 94			
	100-499 人 80			
性別/年齡	較年輕男性 76		較年老女性 44	
	較年輕女性 74			
	較年老男性 65			

然而，在較低層次裏，不同之組合亦互相重疊。例如，年紀較長之婦女僱員幾乎百分之七十，是受僱於製造業的，同樣地，半熟練工人之主要成份，亦屬這個層次；但是，香港屬廣東人所開辦之商號，接近一半是在製造業的，而百分之八十以上是屬小型或極小型企業。在另一方面，管理員就算是受僱於比較低微之經濟分系式企業，亦能享有頗為高級之地位；同時，他們其中接近百分之四十是受僱在香港——廣東人之企業，而約一半則是在中型企業裏工作。再者，相比之下，白領僱員他們整體地是處於「中層」位置，雖然他們之中已包括了受僱於政府以及西商企業之大部份僱員，平均而言，因為極少型之香港——廣東人與香港——其他中國人所經營之商號，亦僱有不少白領僱員，因此白領僱員之平均地位亦是被扯低的。

但是商業界 ( 它是比較複雜多元化的 ) 整體而言，似乎現時

已經確定其「中層」之位置，這是部份因為它包括了一群中至大型之「其他——海外」資本來源之企業（其中包括了日資以及中國與「混合資本」之企業），但它們是以白領職員為主體的。同樣地，雖然建造業的從業員主要是藍領，以及受僱於香港的企業，但是它們的地位，現時明顯地是屬於「中層」，因為這些僱員大部份是受僱於中型或大型機構企業，而這些僱主，往往是需要鞏固其管理員以及技術人員對於公司之歸屬感。至於香港——上海人所辦之企業，雖然它們是多元化地分佈於紡織、建造業以及其他工業，但是其中很多商號是屬於中型企業，而似乎是屬於同一組別。（同時，因為存在香港不同形式之性別僱傭歧視，使平均之男性僱員能夠處於「中層」之地位，此外年輕女性僱員，因為大部份是受僱於政府以及大機構，她們所得之福利，令她們無須陷於最低層次裏）。

當然，我們大可以將這些不同組別，按它們在附表（例如三“A”至三“C”）所得之分額，簡單地排列起來；這亦可以顯露出大致相同之「上」「下」以及「中間」等層次，但是要將這些層次之間的連繫加以闡釋，卻比較困難，簡單而言，可以說香港之僱員，大部份能夠辨認其穩定的對比地位。同時，「上層」與「低層」持續地存在，但是前者之範圍卻顯著擴展，而包括了運輸業與服務性行業，但後者可能相對地縮細（雖然，在實質上仍然保留其人數規模）。而後者之界限可能亦較前為清晰。包括了在製造業裏倚賴較低技術勞工之小型商號。然而，在兩者之間，佔着其中間位置者，有受僱於中型至大型企業商業及建造業之從業員，或是在同一類型之商號工作，但其僱主是屬於香港上海或是來自「海外」來源之資本。然而，在每一類之就業分層組別裏，不同之僱員類別，可能享有較其整層平均水平較佳或較差之條件及地位——例如，管理員或較年長之婦女僱員。值得我們再加提醒的，就是我們的調查樣本（它已經不能包括那些管理及專業階層）之範圍有限，不能包括很多規模比較小之傳統行業，而

在這些傳統行業裏，就算是技術工人也可能流於那些「低層」而缺乏任何「優越性」條件之基層一群（例如，可能的原因，就是因為在這些行業裏「散工」式的僱傭方式仍屬普遍存在）。

### 勞動力之「分層」與「分流」以及下降中之流動性

然而，一般而言，香港勞動力這進一步之「分層」狀況，可以從若干因素方面加以解釋。其中主要之原因，已於上文加以闡釋——在就業分佈方面之轉變，而大致上是減輕了那些極具競爭性之行業以及較為不穩定之職業在比例上之比重；同時，藍領工人，顯著地趨於「非散工」制；通貨膨脹對薪酬差距所造成之衝激（而令不少企業，須按期有系統地去調整其薪金架構）；而在教育方面之發展，鼓勵了在僱員之間，互相比較之意識，並且利用教育程度作為標準，去厘定職系薪酬級別（階梯）；而公務員裏工運之繼續發展，與此同時，自一九七零年代中期，工會重新發展所帶來之壓力，更似乎在私人機構裏刺激了人事管理及習例之進一步「制度化」與「系統化」。

再者，雖然近期有着移民潮之湧入，本地之勞動力現時主要是以第二代香港土生土長或是長期居民為骨幹；它之運作與參攷焦點主要是內部（或是內向的）。但是亦有反映着它不同海外聯繫，以及其活躍及擴展中傳媒角色之一些海外國際色彩。因此可能具影響性之因素之一，就是來自海外投資，新成立之公司，它們往往引入自己人事管理制度之一些特色。在公務員政府體系裏，以及較大規模之企業，它們自己發展了自己的培訓與昇遷制度——即所謂「內部人力市場」，意味着本港之勞動力更趨於上下割切之「分流」狀況，亦是至為重要。同時特別具有影響力的，就是愈來愈多之商號，以及工商業團體，利用有系統之比較調查方式去厘定僱傭條件（此一方式，似乎是政府在處理公務員

薪酬時所首創，其後亦進一步發展改良）。事實上，曾經有一位具領導地位之僱主代表向我們表示，贊成我們在一九七零年代進行調查時指稱，工資之調整頗受僱主之間彼此「非正式」默契所決定，而這些默契之討論重心，現時正逐漸移向在芸芸不同之薪酬調查中如何考慮採納那一個調查之資料，最為適合。

在香港僱員這種「分層」（以及「分流」）之新現象，可能意味着他們一度被視為極高之勞工之流動率有一定程度之減低，而就這個趨勢之一些有關證據，已於較早時提過：就算是在那些只是在最近十年方移民至香港之僱員中，亦有百分之三十五在他們現時之工作服務達三年或以上——而僅有百分之二十八不足一年者。同時自從一九七零年中期所出現有關「散工」與「半散工」僱傭習例之急劇下降（在此章上文亦有論及），亦極可能帶有類似之影響及含意。無論如何，我們在七十年代後期所作之調查，對於當時等認為在香港勞工市場普遍存在之勞工大量流動量（以尋求較優之工資收入）提出了質疑。因為小型商號之高度流動及不穩定性，令我們在最近一次之調查裏須重新修訂研究之方法，以便可以取得充足數量之小型商號抽樣樣本，同一理由，亦可以解釋頗高程度而非自願性質之勞動力回流至人力市場。而這情況，加上每年為數頗大之香港年輕人自學校踏進勞動市場，以及來自中國大陸之移民（似乎他們佔了每年新就業人數百分之二十至二十五），似乎亦可以充份解釋香港在就業結構方面轉型之趨向與能力（+-）。但是，這並不是說，例如因電腦人員與建造工人等需求而出現之特殊人力短缺，是可導致僱員之間在薪酬工資方面原有默契之崩潰，以及勞動力之迅速流動。然而，或許不需再作贅述，最低限度可以說這些被形容為有高度勞工流動性之經濟分系，亦是經常被認為缺乏較佳之就業勞工條件，例如在這些行業裏普遍存在較差之就業保障與僱傭條件水準，而工人之教育水平，經驗，技術以及環境，皆令他們處於較劣之情況下。因此，他們大部份可以說是屬於我們那較為低微「層次」之成員。

## 註釋

- (一) 例如，統計處就物價指數所作之估計，與我們就現行三類零售物價指數之平均，相距不遠——「甲」類是屬較低收入水平，「乙」類是屬中等收入，而「恒生」指數則是屬一般性的；但是該項指數，較那用以計算「內部總產值」私人消費總開銷之「通脹平衡基數」（DEFLATOR）為低。在另一方面，若是根據輔助性之「內部總產值」附表（在一九八零年以前，是以「收入」為基礎，但是以後，卻以「增值額」計算）而所估計出之平均僱員實質收入之增長，卻要視乎所用之有關物價指數，可能比我們所計算之數字甚低，但亦可能極為互相接近。
- (二) 「最後之屬土——屬誰？」，第六十二至六十五頁。在當時我們之主要問題，是缺乏有關之官方資料，但是現時在某些方面，我們相反卻可以得到太多之資料。
- (三) 「最後之屬土——屬誰？」特別是第十一章。若要較詳細之描述，可參攷曹萬泰「香港公務員之工業關係制度」，見饒餘慶、李雲、伍錫康與冼玉如合編之「在蛻變社會中之工運」，香港大學亞洲研究中心出版，一九八八年。
- (四) 正當一九八八年撰寫此書時，曾經預測當時成立，為總數達二萬五千名之「紀律部隊」之薪酬而設之檢討委員會，將會成為「永久性」之常設機構，其運作可能與另一為「首長級」公務公而設之薪酬檢討委員會相似。
- (五) 見註釋（四），第一百三十二頁。
- (六) 見第二章，註釋（二）。

## 第四章

### 香港之工運

#### 多元化、分散——以及合作

此章之名為「香港之工運」，可能僅是一種方便之形容方式：其實，因為在香港僱員團體之複雜組合情況，往往使它們並不能與在其他國家之「工運」相題並論。可能現時全港之工資薪金收入者僅有百分之十六是屬於工會之會員，而其中大部份是集中於若干現時已成為傳統工會組織中心（特別是交通及運輸業），或是政府公務員行列。

他們之組織是頗為分散：在全港共有的四十萬工會會員，而隸屬於過四百個註冊之職工會（而這些工會僅有一半是屬於三個主要之工會聯合會其中之一），而存在這三個工會中心之間之分歧，部份屬歷史與政治原因，而部份是反映了它們對於時事所持之態度。同時，亦有部分工會是與兩個頗具影響力之（基督教）工會教育中心互有聯繫。在香港工會數目繁多，並不是因為以「廠」或是企業作為組織單位（例如日本以及印度）之情況普遍，（雖然在香港有若干工會之組織，是以企業作為單位）；但是，事實上組織之類型是頗為多元化——包括了不少技工工會組織以及若干（可能是）「產業性」工會。雖然後者往往自稱為「總工會」，在香港似乎僅有一個工會，其性質可以說與其他國家之「總工會」相似；而這一工會，雖然在香港頗具規模，明顯地並非與其他類型之工會互相競爭。或許，現時最常見之工會類型，可被稱為「有限度之職業社團」，雖然它現時之所以普遍流行，是因為公務員之工業關係發展形式所造成，而非因為在歷史上（工會）之選擇或策略所形成。然而，香港工會類型之多元

化，並非因工運內部就組織原則等問題之爭論而導致，而幾乎全因歷史發展之意外所造成。同時，兩個較舊之工會聯合會之分歧，主要是源自政治因素，這是指與中國大陸之中華全國總工會有聯絡之香港工會聯合會，以及與台灣及國民黨在歷史上認同之港九工團總會，而它們亦分別擁有不同工會類型之屬會。

然而，自從我們在一九七零年代進行之研究以來，似乎上述界限所代表着之分歧現正明顯地退減中，而在兩大主要系統之間亦有出現近期之互相合作情況。而職工會登記局局長在當時曾列出約四十個工會組織，為「親」工聯或工團之工會（雖然這些工會並未有正式附屬於任何之一），但是現時職工會登記局局長已經停止該項措施——部份是因為這種傾向已逐漸褪色。若是工會之間仍存有政治上之歧見，則這些爭論往往是集中於究竟以何種速度去推動在香港代議政制改革之進程：而比較新的港九勞工社團聯合會可能是最與「刻不容緩」之取向最為認同，然而它之會員人數與規模仍屬有限，而亦與若干其他個別工會在這問題上採取不同之立場。然而，亦有若干數目之團體及組織，雖然未有正式註冊為工會，在工作上卻是經常或是間歇性地反映着工會之功能，同時亦有一種組合，被稱為「混合性組織」，包括了僱主以及僱員之成員（它們大部份屬於小型但亦有一個規模頗為可觀：它們其中約有十二個團體是註冊為登記職工會的，而其中數個是隸屬於香港之主要工會聯合會。這種情況，再加上不同形式之服務與活動，在其他地方之工運而言，實屬少見，並且這些工會似乎對於有系統性之集體談判或是改革性之法律運動並不多大熱衷，因此我們在較早期之研究裏就香港工會指出以下之情況：「……一種可能形容它們之方式，就是指出這些工會是一種本地頗為獨特之混合體，混合了友好社團與政治社會組織之色彩，而它們之歷史源流與香港之政治情況，導致它們採取了正式工會之表面形式，並且（在它們會員與政府要求之壓力下）提供了若干正統工會之功能運作。」（一）

就跟着之十年裏之發展而言，上述之意見可能稍為言過其詞。例如新的港九勞工社團聯會就是一個比較積極之團體，旨在刺激工會會員以及在勞工利益方面採取較為激進之姿態；而工聯會（仍然是擁有最多會員之工會聯合會）亦開始了一連串之內部改組，以改善其在談判方面之效能，而在公共及社會服務方面，工會之活動亦持續地在增長中。但是，就算如此，亦有若干團體之性質，較為接近專業團體或社團。特別是對於如何維持在一九九七年後之勞工標準之公眾關注，正逐漸增加，但是仍然未有一個穩定而有廣泛性支持之團體出現，以影響立法以及公眾言論之方式，去爭取僱員服務條件之改善。在芸芸因「政治民主化」而出現之壓力團體中，其中一兩個組合有可能凝聚成為具有社會與憲制目標之持久性組織，而能夠吸引若干僱員組織之支持。但是，似乎一個類似「工黨」，（或是自由黨——工黨，甚或社會民主黨）之政治團體或政黨出現之機會，似乎尚屬言之過早。

我們在一九七零年代後期已經察覺到不少上述之工運弱點與特徵。然而，縱是如此，在香港社會裏，工會運動並非完全沒有影響之一項重要因素；而在某些方面其對公共之影響顯然增加。在香港職工會，因為立法局自一九八五年引入選舉議席而在功能團體裏包括了「勞工界」，因而達致了在憲制之地位。現時政府與媒介對於工會較前關注——而不少工會領袖亦成為知名之公眾人物。況且，雖然在大部份之經濟分系裏它們之會員人數頗低，但這並未有防止它們在會員力量之核心範圍以外，對勞資關係發揮若干重要之（背景）影響力。同樣地，它們雖然在組織上分裂及多元化，但是仍然能夠間歇及出人意表地表現出一些「表面」之團結性；例如，在一九八七年至八九這期間內，政府對於僱主所提出自外地輸入勞工之強烈要求，表現得遲疑不決之態度，部份原因就是來自工會集結成之壓力所致。同時，特別值得一提的，就是工會在不論是立法局「功能團體」議席或是在擴大後之勞工顧問委員會之代表方面，皆能提出頗為一致之候選人名單，

雖然在每一情況下，選舉之程序皆規定了「一會一票」之原則（而不論工會之規模大小），因而若干細小工會，倘若聯合起來，是可以提名有角逐份量之候選人的。

### 會員與組織趨勢——一些問題

上述之闡述，雖然簡單，仍然反映出若干顯而易見之矛盾。然而，綜合而言，自從我們對上一次之研究以來，香港工運之演進及有關之統計數字，卻引發起三項主要之問題。其一，為甚麼自一九七零年代中期以來，香港僱員參加工會之組織比率（相對於勞動力，即可能參加工會之潛在人數比較）顯著地下降？其二，為甚麼香港工會之數目仍然持續地上昇，雖然參加工會組織之人數卻在比例上減少？又其三，為甚麼有長久歷史之工運中心，即工團與工聯（工聯與親工聯之工會在一九七九年時，曾宣稱代表約四分之三全港之工會會員，但是在一九八六年後期，祇擁有不足於全港工會會員之半數而已）之會員數目，不單在比例上（與香港受僱人的比較）同時在實際人數方面，皆有下降呢？在我們未就工會會員之資料進行闡釋之前，有兩點是首先值得一提的。在一方面，我們須依賴由職工會登記局局長所記錄之工會在年底所宣稱之會員人數；但是職工會登記局局長亦就工會之實質繳費會員人數作出估計（僅屬估計而已，因為工會之計算日期各異）。而直至一九六九年兩者之統計數字經常存着頗大之差距。繳費會員之人數仍然波動頗大——主要似乎是與失業程度成反比例——但是一般是徘徊於宣稱會員人數的百分之八十五左右。（在我們調查之工會裏其中之一是與僱主簽有「扣薪繳費」之協議——即是授權僱主自「糧款」中扣除工會會費——但是其繳費會員人數，亦僅是百分之九十；同時在一九八六年底註冊之僱主團體之繳費會員人數，亦僅是它們宣稱會員人數百分之八十六而已——而較同期工會之比例稍低！）似乎在不同主要之工會

組合之間，它們在這方面之分別並不太大，雖然似乎有若干趨勢，就是「繳費會員人數」之比率，與實質會員人數之升降趨勢掛鉤（同時，若干較小之工會亦似乎較平均水平較佳或是較差）。但是可能在若干主要之情況下，處於邊際之工人會對某一工會或工會聯合會有所認同，但是卻僅是間歇地繳交會費。

這似乎僅就我們較早時上一次之研究所得之結論略作補充而已。在另一方面我們最近新的調查，卻便我們可以就另一項問題（這項困難，在我們上一次之研究裏，就工會之數據資料，曾經出現過）——即重疊工會會籍之問題——能夠作略為詳盡之闡釋。「重疊工會會籍」之現象在其他地方並不太普遍，但在香港卻頗為常見。在一九七零年代裏，我們曾引用一些具體之例子——譬如，就有若干海員是同時擁有工聯以及工團之海員工會屬會之會籍，以便他們能夠為中國大陸與台灣行線之船隻服務，而更值得注意的，就是公務員可能同時參加組織整體公務員之總工會，以及組織個別職級之工會為會員。但是我們在當時未能就任何整體性之數字作出估計。然而，我們現時新的工會調查卻發現到在我們回應之公務員工會裏，它們所報稱「重疊會籍」之比例程度，自「十分微少」至百分之六十以上（雖然，這種情況，因為最少現時有兩個較大之公務員工會邀請較細小之公務員工會參加為屬會，變為較前複雜），而平均之數字約為百分之十七（二）。至於在私人機構裏之工會，或是主要是組織藍領工人之工會，它們所報稱之「重疊會員」比例一般是遠較為低，但是，就算如此，百分之八至百分之十之數字，並不算得不普遍：例如，一個工人就可能依賴某一工會所提供之工業保障但同時因為社交設施或是政治認同之原因，亦參加另一工會。誠然，這種分切重疊情形，亦可能因為香港工會會費低微所部份導致。在現時，這是平均大約每月港幣八十元左右（約相等於六英鎊或十元美金）而約為個人每月收入百分零·二，而據我們調查所示，工會之間之收費差距並不太大；可能是工會之間競爭之緣故，因此似乎

出現了頗為平均之市場工會會費水平！

一般而言，我們相信所有註冊工會會員之總數，其中百分之五至百分之十是屬於「重疊」（甚或是「多重」）工會會員，這亦意味着實際之工會會員數目，可能是低於所有工會所宣稱之會員人數總和百分之三至百分六左右。但是，這種情況，卻因為有一系列邊際性之組織，在功能上類似工會但未有正式註冊為工會所抵消。就整體而言，我們並不認為在香港工會所宣稱之會員數字——並不像很多國家般——最低限度在過去這年代裏，不能真實地反映工會之發展趨勢以及對比性之力量。

#### 在下降中之參加工會密度——分系上之分析比較

根據以上之評論，我們可以再度回顧一下我們所提之三項問題。在一九八七年末，註冊工會所宣稱之會員數字，總共達三十八萬二千名，而為所有僱員（包括失業者在內）接近百分之十六。實際上這個比例是與一九五零年及六零年代所估計之比率極為接近，而後者之時代，是一個不時見到內部與工業不安或矛盾之年代。然而，在一九七零年代初期，這個比率卻劇昇，至一九七六年百分之二十五以上之高峯，而在翌年會員人數亦上昇至四十萬四千名之頂點。在一九八零年代初期，職工會登記局局長裁定以往一直以僱員工會註冊之兩個團體實在是屬於「混合組織」，因而將它們轉至另一類別，在這情況下，工會會員之總數，減少了二萬三千名；倘若他們仍然保留在工會之總人數在內，則參加工會之會員人數可能仍然與一九七六年之水平相若。但是，除此之外，香港之工會，在隨後之經濟衰退期內，約損失會員二萬名左右，然而跟着恢復了原來之水平。雖然如此，因為自一九七六年以來就業人數增加約一半，因此導致參加工會之密度急劇下降。（就算是包括以上兩個被「除名」之組織內在，亦不過僅為百分之十七而已，而且在八十年代中期並未沒有任何可

能改變之明顯趨勢)。

誠然，工會之組織密度自一九七零年代以來，亦在不少工業國家（但並非全部）裏有下降之勢：但是這些萎縮，似乎主要是與失業率之迅速上昇與在整體經濟裏藍領僱員（他們素來是較為容易組織起來的）之減少有關——而在一兩宗個案裏，例如英國，亦可能牽涉政府在法例上之干預及約束。但是，似乎這些因素對於香港皆沒有影響或關係。在八十年代中期，全面就業之情況，幾乎使整個香港出現了勞工短缺之情況——而這種情形在其他國家在歷史上是有利於工會之發展的。雖然藍領受薪者在整個經濟上之比例無疑是下降了，管理員與不同技術之手作工人卻在實際數目上有所增加：但與此同時，白領僱員之工會會員人數卻戲劇性地上昇——在一九八七年前之十年間公務員之工會會員人數倍增有多。而在這個時間內，若干以前對工會力量有所限制之法例條款亦相繼撤銷——包括全職工會幹事之任命、文件之收取、工會與國際工會中心之聯繫以及工會用作競選之經費安排等。在另一方面，因為代議政制之發展、政府較前比較接受之態度，媒界所表現之關注興趣以及官方對於公務員工運所表現之開明及積極姿態，亦令工會之公共形象在現時大為加強。與此同時，工會聯會亦放棄以前「封閉」之態度，改為採取開放以及「參與」之策略。這些全部發展——再加上工聯會與香港未來政府之認同——極有可能使人期望，將有助於工會之一般未來發展。

上述問題之答案，可從就業與工會會員在分系上之分佈以及最近之轉變，略見端倪（附表四、一），因為未能按照全部僱員之總數作計算之關係，我們因此運用一九七六年與一九八六年所列出之「經濟活躍」或「工作」人口之類別：在這些「人口」裏約百分之二十是屬於僱主，或是「自我聘用」，因此整體性之參加工會密度是可能被調低（低估）約四分之一。這項平均低估之情況，不能按個別經濟分系辨認，雖然最受影響的，明顯地是那

些貿易或個人服務，因為在這些行業裏有頗可觀數目之小型與家庭式經營。

因此可以見到高度之工會參加率（包括實質人數與比例密度），是集中於兩個主要行業——就如我們所提般，即交通（包括運輸通訊等）以及政府公共服務。然而，在社會服務行業裏，亦有一個有連貫性之高度工會參加密集點——就是那獨立之教協，擁有三萬六千名會員，而成為最近香港最大規模之工會組織；而在這些行業裏，亦有其他頗為活躍之團體以及工會。（社工界似乎包括了公共以及（受政府資助）「志願」與私人機構，同時，因為若干工會是擁有來自三類機構之會員，但是他們之詳細分佈情形卻缺乏資料，因此在附表四·二裏，我們僅能大約估計分系第六與第七所各佔之參加工會密度。這意味着在政府服務裏工會會員之數目，是在這附表裏顯然被低估了；然而，亦是同樣原因，在其他社會服務裏之工會密度亦幾乎顯然地上昇）。

附表 四·一 按經濟分系而計算之  
參加工會密度、與趨勢

(數字是以 000's '千'為單位， 而百分比除外)	1976			1986		
	工作 人口	工會 會員	參加工會 百分比	工作 人口	工會 會員	參加工會 百分比
1. 製造業	854	94	11	983	58	6
2. 建造業	111	17	15	173	13	8
3. 財經服務	63	76	18	176	19	11
4. 貿易與飲食	370			618	44	7
5. 交通	142	89	63	220	84	38
6. 公共服務	106	(40)	(38)	178	(89)	(50)
7. 其他服務	185	35	19	319	56	18
8. 公共事務	10	5	50	16	4	24
9. 第一類 行業與其他	74	25	33	64	(22)	(34)



此外，非常明顯一點，就是在公共以及社會服務行業以外，工會會員人數在其他經濟分系實在全部在下降中（雖然，下降之程度各異）——然而，在每一行業裏（除「第一類產業」及「其他」除外）——實際之從業員人數卻皆上昇。就算是在一九七六年時唯一有大半數參加工會之行業——即交通與運輸業——工會之會員人數亦未能保持其水平，雖然在這行業裏有着兩個香港規模最大之工會，即交通工人總工會以及海員工會，各有會員分別二萬九千名與一萬六千名。在這些行業裏，似乎主要之因素是航海就業人數之萎縮（部份原因，是來自較廉宜之外地海員之競爭，亦部份因此貨櫃航運之發展：因此，曾經一度是香港最大規模之海員工會，已似乎失了在一九七零年代高峰期會員數目中其中一半。）（三）這工會是工聯會之屬會：而它較小之對手，即工團屬下之香港航業海員合併工會，在若干時期內曾繼續擴張（可能主要因為與台灣有關之就業活動增加，而非因與工聯會直接競爭所引致），但是在近期又再下降，跌至在一九八七年時約四千名會員左右。

另一個以前工會會員之集結凝聚點，是紡織行業（在我們之附表裏，它們是包括於整體上組織頗弱之製造業這個組別），在這行業裏，以往工團之屬會（它雖然頗為細小，但卻幾乎為全部業內僱主所承認）曾經一度與較強之工聯屬會分庭抗禮，但是因為很多這些原籍上海之紡織企業遷移往海外，而深受它們在香港結束營業之影響。此外，在電子業裏的另一兩個例子裏，因為原先願意與工會協商之美資公司撤出香港之關係，工會之會員數目亦受到影響。但是除比之外，（倘若不包括政府公共與社會服務），在過去十年內，工會在一些擴展中之行業（在這些行業，工會以往佔有頗為重要的地位）裏，僅堪保持其原來之會員人數水平而已。例如，工聯屬下之交通運輸業總工會，因為素來得到巴士及電車工人之忠心支持之原因，仍然可以維持接近其在一九七零年代高峰期之會員力量。

同樣在飲食業裏（比較而言，香港能夠在這些行業裏集結頗為可觀之工會組織力量，是頗為特殊的），工團之最大屬會，即港九酒樓茶室總工會，在會員數目方面有所增長（至一萬二千名以上：該工會為會員所提供之各項服務，據報是得到僱主所補助津貼的），但是工聯會屬下之飲食業職工總會（它曾經一度與酒樓茶室總工會在會員數目方面分庭抗禮）的會員人數，卻下跌至僅為五千五百名；同時較少之工會亦大部份在會員人數上退減。至於在商業及財經服務這方面，工聯會之第二大屬會，即洋務工會，亦僅能在就業人數增加三倍聲中，稍微增加其會員而已，至一萬六千名左右。然而，在其他經濟之分系裏，不少有長久歷史之工會，事實上亦在就業人數增加聲中退減中。其中可能最為令人注目的，就是另一個附屬於工聯之大型公務員工會，即政府軍部醫院華員職工會，失去了幾乎其會員力量三分之一，雖然公務員這分系有明顯之增長，而其組織工會之密度亦普遍地上昇：同時，在同一分系裏，工團之市政事務署九龍職工會，亦在會員人數方面縮減。似乎頗為重要的，就是在製造業裏（在這行業裏有為數頗多之工會），那些有政治背景之工會一般地是減少了它們之會員。而一些曾經頗為有份量之工會之萎縮，例如港九五金工業總工會，或是港九樹膠塑膠業總工會（它們皆為工聯會之屬會，但是就算是規模較小之工團屬會，亦經歷了同樣之萎縮過程），似乎不能僅就製造業內管理員與白領僱員之增加比例為理由，作為解釋。而就組織新工會會員之潛力而言，製造業之情況，似乎與商業、貿易及建造業等分系相若，比諸一九七零年代中期，它們吸引與徵募新會員之能力，似乎大不如前。

解答我們第一項問題之部份答案，就是工會之參加密度降低，部份原因，是以前一度是工會組織凝聚點之若干行業與企業，它們本身減縮所致。但是其他的理由，就是那兩個有政治傾向之工運中心之屬會，似乎在招收新會員之吸引力亦在下降中：因此它們不只未能有效地利用近期頗為有利之經濟、社會及政治



環境及條件，去開拓它們新會員的範疇（似乎與七零年代早期所表現之招聘活力相距甚遠），甚至它們似乎有困難去填補因退休、轉業等原因而出現之正常會員流失量——誠然，在若干重要之例子裏，這些工會明顯地未能有效地穩定它們之會員人數水平。無疑，在公共政府及社會服務這方面之工會發展（主要是白領工運）似乎能足夠地去抵消這些流失，而將工會會員數目恢復至接近以往高峰期之總人數，但是顯然卻未能維持以往整體之參加工會密度。

### 政治性工運之低落

然而這亦部份解答了我們第三項之問題，即有關工聯與工團之會員人數之退減現象。似乎要準確地將過去及最近之情況作出比較，並不容易，因為它們之屬會形勢、狀況，並沒有多大之轉變，而且，相繼的職工會登記局局長，在處理有關工會在政治傾向方面之分類方式，亦造成若干困難。但是，無論如何，附表四、二嘗試將這個情況作出闡釋：

附表 四·二 工會與其會員在政治組別上之分類，1977-87

(會員數目以千(000s)為單位)	1977		1987	
	工會	會員	工會	會員
工會聯合會	67	215	78	187
工團總會	84	35	69	29
公務員工會而不隸屬於以上兩個組織	89	43	152	99
其他團體	73	111	116	85
總數	313	404	415	387

在一九七七年時，「其他團體」一類包括了二十九個親工聯之工

會（會員人數約七萬名）以及九個親工團之工會（會員人數約五千名）。其後，這些工會向不同方向發展：有些移近成為工聯或工團直系之屬會，有些則移離成為較為獨立自主之工會。但是，因為「其他團體」這類別亦包括了例如教協，若干重要而在增長中之醫務人員協會以及大東職員會等工會，似乎在這類別裏大部份工會亦像工聯或工團之情況，只能求穩守而已（最低限度，這似乎是那些仍然是非正式地附屬於工聯及工團之工會的情況）。無疑，這些工會可能受影響之程度更為嚴重：「其他團體」這分類不單包括了若干在社會服務界裏頗新但活躍之工會，同時亦包括了港九勞工社團聯合會之屬會，官方對於港九勞工社團聯合會之會員數字未有記錄（因為它包括了若干未有註冊之「工人俱樂部」），但是按消息人士估計，它可能較工團之會員人數為多。（四）因此，其餘在政治上之傾向之工會一定損失了比例相若之會員數目（例如，被「除名」之農牧工會就是一個例子，它之會員數目自二萬三千名下跌至僅為一萬六千名而已）。

以上所闡釋的，可能亦意味着政治上之傾向或認同對於參加工會可能構成妨礙。似乎台灣之工團總會顯然地就受這個問題所困擾。在隨着一九七五年之十年內，工團似乎能夠有效地維持其屬會之工會會員人數，穩定於三萬五千名左右，但是在中英聯合聲明簽定後，卻頗迅速地失去其會員力量——而正當我們草擬此書時，有報導指出其分裂之危機（因為有若干其屬會，在批評工團之行政效率的籍口下，表示需要檢討它們與工團之傳統聯繫關係）。然而，工聯會與勞聯（即港九勞工社團聯合會）對於這項問題，近期亦表現頗為敏銳之反應。它們各自推動及贊助新工會的成立（前者就有五金工人以及政府華籍僱員之例子，而後者則有飲食業工人之例子），而它們與這兩個工運中心卻無任何正式之聯繫。誠然，勞聯並非如那兩個較傳統之工聯及工團一般地有濃厚之政治色彩，同時它亦避免與這兩工會中心有任何敵對之勢；但是似乎勞聯之關係（特別是與若干倡議香港民主化之壓力

團體之關係，而這些壓力團體主張之民主化步伐，是較其他在最近之憲制辯論中之意見——包括較為接近官方之意見——為急進，卻使其在得到那些希望能夠與「政治保持距離」之工人的支持與接受方面，遭遇若干困難。似乎這是並非毫無根據的：按最近為香港英文報章就一九八五年與一九八八年立法局與區議會競選而進行之意見調查所示：對於這些問題表示有興趣的，主要是限於那些白領、商業以及專業人士組別而已。

### 工會之重疊與多元化

然而，這個課題亦有其他方面：而現時我們亦須處理我們提出第二項有關工會統計資料上之問題——即是它們在組織上重疊以及在數目上多元化之現象，而這情況在參加工會之密度下降聲中仍然持續不已。正如我們對上之附表所顯示，註冊工會之數目，自一九七七年至八七年間上昇達三分之一——似乎代表及象徵着新工會之誕生速度，較前加快。在整個六十年代工會之數目頗為平穩，徘徊於二百四十個左右，但是踏進七十年代初期，卻跟着會員人數上昇；而當後者開始穩定下來時，工會數目仍然繼續增加不已。究竟是甚麼原因，可以解釋這種似乎是多餘之情況呢？

誠然，香港工會之流動性頗高：在一九四八年按當時之職工會條例登記之工會有約七百個左右，而其中僅有四百個以上之工會在一九八七年時繼續運作；而屆乎一九七六一七七年度（按英國之財政年度計算）至一九八七年之間，有接近一百七十個新的工會註冊，而五十個以上之工會卻被取銷。（五）在這些被撤銷登記之工會中，不乏是在那些已經在衰落中之行業或產業。無論如何，這亦並不代表任何基本性之不穩定性情況：在一九四八一四九年間適逢其會，利用當時剛開始之工會註冊設施而登記之工會，現時還有約七十間仍在運作中。但大部份香港工會經常是規

模十分小：在一九八七年尾，過半數之工會是規模在二百五十一名會員以下，而它們僅佔全港工會會員人數百分之五而已。（相對而言，十二個各有五千名以上會員之工會，就可以合共宣稱佔有全港工會會員總額百分之四十七）。無論如何，幾乎僱員工會中，六分之一是規模僅為五十名會員或不足者。

似乎，明顯的是這些小型工會組織的生存並不容易（僅屬邊際性），除非它們有一些特殊性之維繫條件及因素。例如，在一九八三年一八四年至一九八七年尾這期間內，有二十六個工會被除名（它們並不包括僱主團體，後者僅損失了七個：其中僅有一個是在最近之五年內新註冊者），其中僅有兩個是因違例而被除名；大部份撤銷的原因，是因為它們未能維持為登記需要而提供之資料；而其他則似乎按期而停辦。而且亦有若干是因為它們重組，合併成為二個新的工會組織而撤銷註冊——這些重組改革，使香港勞工史上共有三個成功工會合併的例子。但是，這仍然較例如英國及日本等其他工業社會之情況相距甚遠，在後者，一連串之合併行動，減少因組織重覆重疊之耗費，同時亦有效地應付了持續地下降之會員參加比率水平。

似乎香港之僱員對於工會規模大小，並無多大反對之意見：在一九七七年以後之十年內（在七七年時工聯之海員工會，擁有三萬名會員），教協自一萬四千名會員增至三萬六千名，成為香港最大之工會組織。理想工會會員人數之限制，似乎主要地是以某行業裏共同利益之頗狹隘觀念為出發點。而在較新的工會羣中，這似乎特別適用於不少在公共及社會服務行業裏的工會——在回應我們的調查問卷之工會中，有若干基本上僅是為了照顧某一特別行業之職業利益（例如航空控制員之職員會，本身就像一個基金，為保障在意外聆訊時會員之利益而設）；而另一些工會（例如圖書管理員與翻譯員職員會）的運作，較像專業團體多於工會。就算是一些較小之工聯會屬會，它們在其狹隘之技術領域及職業利益以外，亦對其他問題亦頗為冷漠。雖然工聯會之主要

屬會原來是以「產業」為組織之基本原則，但是它亦需用數年時間去談判，促成三個印刷工會之合併，而其大部份屬會——例如在建造業裏——主要仍然是跟傳統技術或是職業界限，作為組織之基礎。現時，工聯會正在按照印刷工會合併的模式，謹慎地將這些屬會（例如船塢與港口工人工會，以及公共事業工人工會等）重組成為聯合會。

而公務員工會，在面對狹隘之職級性職業利益與較廣泛之公務員整體性之共同利益（公務員體系可被視為一個「產業」）兩者間之矛盾時，試圖混合了大型多職系之工會，與一系列小型局部性之職員協會，作為解決方式，同時亦容許它們之間以重疊會員或是聯合會之形式互相聯繫。其中兩個較大之工會，即華員會與公務員總工會之會員人數，分別增至二萬三千名與一萬一千名，其中部份原因，就是它們鼓勵較小型之公務員工會，以不影響後者之獨主性為原則下，參加其體系為屬會。此外，接近四十個公務員工會則參加了公務員工會聯合會，為其會員（有些工會可能同時參加不同之聯合會為屬會）。就如我們較前一章所提出，這種體系對於令公務員取得較優之待遇甚為有效，例如他們可以在一般性薪酬調整之餘，再加個別職級之局部性加薪要求，使他們在調昇薪酬得以錦上添花。無疑，這亦可協助解釋為甚麼自一九七七年以來香港工會增加之數目，過半以上是來自公務員行列。

而且公務員工會之成功，亦鼓勵了在其他社會服務行業裏一連串工會之誕生，而這些社會服務從業員，在理論上與公務員是頗為接近的。（還有，與公務員工會聯合會掛鈎的，是香港勞工團體聯席組織，擁有若干這類較新工會為會員。它原來是在天主教的勞資關係協進會支持下組成的——就像勞聯一樣，是在開始時得到基督教工業委員會（一個基督教團體）所贊助。它們原來的目標，是以公務員工會，作為發展「中立」性勞工聯合會之基礎，但是這項嘗試遭遇的主要障礙，就是白領僱員仍然不大願意

與藍領工人聯繫，團結起來。）無論如何，在截至一九八七年底之五年內，約有近六十個新工會註冊，其中約十二個似乎是屬於政府以外社會服務的僱員。

然而，幾乎接近一半這些新登記之工會是來自其他行業，包括製造業、建造業以及同樣地頗為組織薄弱之行業，而似乎它們亦缺乏來自正統工會聯合會及工運中心之支持。倘若考慮到在這情況下，要開始及維持一個新工會時，可能遇到之困難，這最低限度反映了在香港一種對工運而言之需要，而似乎現有之工運中心並未能提供到。（而且我們就政府及社會服務行業工會之評論，似乎補充了在上文我們就香港工會重疊多元化之情況的解釋。）但是，在後者之組合裏其中一個工會——即菲律賓家庭女傭工會——最低限度亦暴露了現時香港正統工運裏一項弱點。於一九七零年代中期我們進行第一次研究時，我們發現工會會員中不足四分之一是屬女性，雖然在當時女性約佔全部僱員三分之一，以及所有產業工人人數一半。在一九八七年時，工會之女性會員人數之增幅並不大，僅至九萬三千名；而其中有三分二是來自公共與社會服務等行業；無疑，在這些行業裏之工會增長，意味着在這方面之女性從業員，亦有大量人數參加工會，因而抵消了那此從事製造業方面女性工會會員下降之趨勢。

所有上述各點再度引發一項問題，就是究竟政治性之工會組織，是否妨礙了僱員參加工會？在某一方面而言，公共與社會服務界之工會，是頗因政府及社會服務機構之容忍態度，而頗受保護的。另一原因，亦可能它們主要來自白領僱員之成員，較為願意介入參予香港在憲制及社會發展之步伐。無可否認，教協會之領袖（會長），作為代表主張較速改革意見之主要發言人，並無損他在教師羣中之形象，而教師們，亦兩度選他，作為「教育界」功能團體，在立法局裏他們之代表。而在我們工會之抽樣調查裏，最少亦有一個社會服務界之工會，即社會工作者總工會（雖然它的歷史較新），不單積極去爭取其會員之經濟及職業利

益，亦在不同之工會團結聯繫運動，與公民壓力團體活動中，至為活躍。因此，假若真是有上述問題的話，似乎這個問題，是比較對藍領工人之工會影響較大。

### 會員之參與及忠誠

就這個問題，我們亦有兩個資料來源：其一是我們就全港僱員所進行之整體性之意見調查，其二就是我們向香港工會所作之抽樣問卷調查。而兩者皆顯示，大致而言，香港工會之萎縮，並非同為任何工會內部腐蝕之問題所致。因此，我們之僱員意見調查，反映了高度之工會會員穩定程度，以及異常（若以國際程度而言）活躍之會員參予工會活動之水平，我們調查之結果，可以簡單地自附表四、三綜合地瞭解得到。

附表四·三 工會會員之若干特質

回應工會會員之比例：	
會齡五年或以上者	67
參予工會活動情況：	
i) 經常參加（出席）工會會議	11
ii) 間歇性地參加（出席）工會會議	35
iii) 參加（出席）工會課程或學習小組	10
iv) 參加社交活動	43

然而，我們就個別工會而進行之調查，卻顯出在不同工會類型之間存有頗大之分別。工聯會之屬會會員，平均之會員年資，是顯著的長久及有連續性，達幾乎十三年之久（七）。至於公務員工會，報稱之平均會員年資，大約自三年至七年不等，而平均中位值是在五年以上；然而，這些工會大部份是在過去二十年間成立，情況就是相若於在我們較小之「獨立工會」裏大部份之工

會，它們會員平均會齡是在七年以上，但是在後者之兩類工會裏，會員之平均年齡亦頗為相似，接近三十五歲左右（雖然在工會之間，會員之年齡差幅甚大，例如政府之文員協會之會員，就可能僅低至二十歲左右！）無論如何，工聯會屬會之會員，平均年齡清晰地是較高，平均中位值是接近四十五歲；無疑，有一兩個規模較小之工聯會屬會，就是因為它們年紀較長之會員相繼退休（而這些行業亦在縮退萎縮中），而似乎幾乎式微。

然而，倘若我們考慮了不同工會因創會日期與其所處之職業環境不同而產生之差距時，這些調查資料，使我們可以假設工會會員對於他們之工會有着高度之忠誠。我們之工會調查，就會員參予工會活動一節所得之資料，似乎比上面附表四、三所示的較為含糊，欠缺明確。在其他國家，工會會員參予工會活動之指標，往往是以例如出席定期之工會分會（分部）會議，及參加內部選舉投票，作為指標。然而，僅有少數之香港工會，設有分會（分部），而縱使它們存在，亦僅是工會之分區辦事處與會所之綜合或混合體。這些工會之組織基本架構，通常是會員的週年大會（而很多時是與晚餐聯歡會同時進行），大會選舉工會之理事委員會與幹事。而較大之工會可能設有小型之工場或地區小組，每小組成員約有十二名左右，他們按有需要時就「非正式」地開會，同時通常選出一名「代表」以處理各種事務：該名「代表」亦多負責收集會員會費，以及傳達工會之資料訊息；在規模最大之工會裏，那「週年大會」的成員，就是以這些代表作為出席之單位。

然而，在另一方面，工會那傳統之福利角色，似乎正隨着香港漸趨豐裕發達，職業架構之轉型，以及公共社會服務之改善，而逐漸褪色。因此，以往工會向會員所提供之失業補助、以及工會服務（例如診所與為會員子弟所辦之學校等），相形之下亦不如以往般重要。然而歷史比較悠久之工會，主要是工聯會之屬會，在這方面之開支仍然是程度相當的。但是工會之角色，現時

較為着重於組織社交、康樂及教育活動等工作；而這些活動，正如上面之附表所示，意味着若干程度會員之參與。無疑，因為擁有全職幹事之工會為數不多（主要是來自較大之工聯會屬會）——雖然，有關工會聘用全職幹事之法例限制，最近已經撤銷——肩負這些工作，以及在公共事務較大之參與發言之責任，主要仍落在那些業餘的工會幹事與有關委員會的委員身上。（八）

因此，我們之工會調查樣本，顯示活躍參予工會活動之會員，在工聯會屬會中約佔會員百分之二十五以下，而在公務員工會中約在百分之五十以上，在其他工會裏則為百分之三十。但是在這些數字後面卻有不少之出入差距——例如工聯會屬下之一個頗小之海港工人工會所稱之比率，僅為百分之三而已，但是它卻有一名全職之主席（因此，可以不需採用那「代表」之制度，而卻要依賴工聯會本身中央性為文康服務而提供之設施），但是一個小型組織專業人士之公務員協會，卻有達百分之九十五會員參加率——而在後者，幾乎所有會員皆參予介入各類之代表性委員會，並且出席經常舉行之專題研討會（並且通常同時進行晚餐）。一般而言，香港工會因為依賴會員在工餘後自願參加幹事及委員工作，因此它們會員之參予率甚高；但是會員之參予，顯然另有一個層面，就是會員亦樂於參予及利用工會所提供之社交及其他活動——而公務員工會在這方面之發展特別顯著。

### 工會組織之失敗

無可否認，不論在上面所提之任何層次或角度觀之，香港工會會員之參予程度是按照國際比較標準相當不俗，而並非反映了一些僅屬虛浮性組織之情況。因此，似乎並非這個原因或是會員之忠誠，可以解釋工會之衰退，而意味着可能是它們內部之萎靡情況。然而，在另一方面，亦未有跡象顯示，來自外界可能敵意的影響，導致工會之退縮。若是將我們在一九七六年研究之結

果，與較近期之調查所得比較，則可見到若干端倪：這可自附表四、四略見一斑。因此，並未令人感到驚異的，就是對工會有直接經驗的僱員，他們的比例似乎下降：這是主要因為參加工會率在比較程度上低降。但是，值得注意者，就是雖然工會在大眾媒介較前受到重視，那些對於工會有認識之僱員之比例卻顯著地下降。然而，在另一方面，在所有對於工會宣稱有認識的人，在一九七六年之調查時，其中幾乎一半是反對工會的，但是在八五年我們第二次調查時，這個比例僅為百分之四十而已。

附表四·四 僱員對於工會之認識及態度

佔僱員之百分比*	1976 年調查	1985 年調查
認識工會之工作	78	55
對工會有直接經驗	45	36
反對工會	35	22

(\* 上面各類之比例在若干程度上可能有重疊)

在我們第二次之調查裏，亦有其他方面值得注視的。在回應之僱員裏幾乎約四分之一解釋他們沒有參加工會之原因，是因為他們不知道怎樣去參加工會。但就這個表面似乎頗為普遍性缺乏工會資料之現象而言，我們的調查亦提供了進一步可供解釋之引索。在前文其中一章裏，我們提到在一九七六年第一次調查後之十年裏，因為大量來自中國移民之湧入而對勞工市場帶來之影響。他們主要是集中於製造業、建造業與其他工會組織較低之行業裏擔任較低薪及較低技術性之工作。而我們在這些行業裏進一步抽取之僱員特別樣本（可見於隨後之附表四、五）所顯示，這類僱員對於香港工會甚少接觸——雖然，比較而言，在相同之行業裏（即工會組織較為薄弱之行業），「非移民」之僱員對工會之認識，大概是香港整體而言之平均水平而已。

## 四·五 在若干行業裏僱員對工會之認識

僱員之百分比：	一九七六年後之移民	非移民
認識工會之工作	26	57
對工會有直接經驗	8	38

因此要解釋上述工會之萎縮原因——就如我們較早時所提及一般——可能是因為工會未能自它們原來傳統之組織基礎，拓展至那些較新及主要就業來源之經濟分系裏；而在這個問題之上，更加上工會未能有效地為剛進入這些行業之新僱員提供適當之資料。無疑，倘若工會有充份利用近期法例之修訂（這是在我們第一次調查以後），賦予全職工會幹事較完整之法律地位，則工會可能有較大之能力去糾正上述之問題。無論如何，這些全職之工會幹事將有自然比較大之興趣，去加強及擴展其會員人數之基礎。然而，就算職工會登記局局長所得之工會填報資料顯示，在至一九八六年之十年內，工會就職員薪金及行政支出，有多於百分之一百七十五之增長，但實際之含意及影響並不太大。<sup>(九)</sup>我們就工會所進行之直接調查，表示新任之全職主席及幹事，僅是大部份替代了以往之「受薪文員」而已，而在我們回應之工會中，他們主要是集中於航海及有關行業裏。似乎，一般工會之全體大會仍然不大願意介入在它們狹隘之職業利益以外的事務，或是嘗試將會員會費，在現時幾乎屬象徵式之（會員平均收入）百分之零·二的水平提高。這種情況，似乎令很多工會未能有效地去發展自己一群需要的徵募會員代理人，以及其他專門性之人手。

上文所闡釋者，並非意味着在工會組織較弱之經濟分系裏，僱員們之間，並沒有存在任何訴怨式期望。然而，這些問題，可能於稍後之篇幅，就香港勞資關係之一般情況，一併討論較為理想方便。

## 註釋：

- (一) 見「最後之屬土：誰屬？」（第一百四十五頁）。就香港勞工團體之特性及歷史，可參考該書，有較詳細之闡釋。
- (二) 就該項調查結果之較詳細綜合報導，可見本書附錄（乙）。

## 第五章

### 勞資關係——與勞工代表

#### 罷工與糾紛

要比較不同國家社會之勞資關係特性，以及它們在時間上之轉變，往往第一步就是以罷工及閉廠之狀況作為出發點。倘若從這個角度觀察，在香港勞資糾紛在比對上是一直維持着頗低之水平——除了在第二次世界大戰隨後三十年內，有若干年發生了頗為嚴重之勞資糾紛，以及在一九六七年時與當時之騷亂有關之工潮（這些工潮，因為主要動機屬政治性，因此並不包在官方之統計紀錄內）（一）。無論如何，在我們對上一次之調查以前十年，至一九七七年之間，報稱因罷工而引致之每年工作日損失，平均為二萬六千五百日——或是每一千名僱員中約十六日之工作日。倘若與英國比較，則後者之數字，約為每一千名僱員中有四百五十個工作日——而這個數字，倘若與國際水平比較，約佔全部有關國家之中位數而已。

就算是香港之官方數字可能偏低——它們例如並不包括海員與公務員之罷工在內，特別需要一提的，就是因解僱或遣散而發生之罷工，因為受影響的人不再受僱的原因，並未有被包括在內——這個數字代表着十分低的工業糾紛與衝突之情況。然而，這個水平，在最近之十年內，似乎有進一步下降之勢。但是這個趨勢，是須就較早時期的情況，作出詳細的分析後，再作進一步之研究理解。

附表五·一綜合地反映出這兩個「十年期間」內之情況及紀錄：

附表 五·一 報稱之罷工（停工），1968-86

每年平均	罷工與閉廠	有關之工人 (以千為單位)	工作損失日 (以千為單位)
1968/9-73/4	39	10	30
1974/75-1977	22	4	11
1978-82	43	(12)	23
1983-86	9	2	3

明顯地，罷工之數字以及受影響工人之數量（換而言之，即罷工之發生程度），在一九七四年之經濟退縮期後，大幅度地下降，但在七十年代後期，因為經濟復原之原因，罷工數字又似乎恢復以往之水平。然而，這些罷工一般是比较短（在這個期間內，典型之罷工只牽涉約二百至三百名工人，以及持續兩或三天）。縱若如此，仍然主要是經濟循環之因素，決定了香港在（其有限之）罷工傾向方面之上落波動。但是，自一九八二年以後，罷工之頻率與程度，皆下跌至幾乎不再重要之數字水平。然而，整個經濟之表現，在短暫放緩後，進入一個蓬勃與勞工短缺時期，在理論上，這往往是有利於工人向僱主施用壓力，但在香港這情形並未有發生，而有關之解釋，似乎只可以說是屬於政治性的。

在一九六七年事件之前，工聯會是經常支持或直接號召罷工的，但在該年工聯會之失敗，卻導致其退至一個「後座」之位置，而在發生工潮時，僅對那些非正式之罷工委員會提供協助與輔導，但是隨後因為中國與西方國家關係改善，同時香港作為中國外匯來源之地位，亦日益重要，因此工聯會所採之姿態，亦漸趨溫和及妥協。而這種政策取向，更在一九七八年中國對外採取「開放政策」後，進一步加強，日益明顯。但是在一九八二年稍後，英國首相戴卓爾夫人訪問北京，以及就十九世紀之中英條約（其中割讓香港，以及訂明在一九九七年將租借之「新界」交



還)，發表聲明。而中國領導人鄧小平亦作出回應，表明中國在一九九七年欲收回整個香港之意願。此後——特別是在一九八四年簽訂了中英聯合聲明以及隨着之條約後——工聯會之領導階層，為了保持香港之安定繁榮的需要，似乎並不鼓勵罷工。而自七十年代後期開始，僱員最激烈之工業行動顯然來自公共與社會服務行業這此分系——他們行動之主要方式，是較為倚賴例如示威及「不合作」運動等方式，多於直接進行罷工。

然而，其他的官方統計資料，卻與上述之僱員頗為妥協馴服之形象有所抵觸。相對於下降的罷工數字，「勞資糾紛」（這是代表當勞方與管方之談判破裂而向勞工處報告之局面，或是任何一方拒絕談判，而通常這是會牽涉若干工業行動，例如「靜坐」等）卻自從它們開始有官方紀錄時，連續地在數量方面倍增。這種趨勢，似乎較不受當時之經濟環境所影響，又似乎與工聯會在八十年代所採之「和平姿態」不大吻合。在我們第一次之調查（當時所收集之資料，至一九七六年）之前十年之間，這些「勞資糾紛」之數量，約為「罷工」數字幾乎三倍：在隨後之十年內，更增加至多於六倍之數目。況且，它們成因之分佈狀況，最低限度在對上之十年內，是顯然有異於罷工與閉廠的——就如附表五·二所示。

附表 五·二 勞資糾紛與罷工之比較，按時間及原因

年份（見前一個附表）	平均每年數量	因工資原因之數目比例	
		勞資糾紛	罷工
1968/9-73/4	113	18	44
1974/5-1977	130		
1978-82	174	18	22
1982-86	165		

在所有罷工與糾紛中約百分之十至二十之事件，按官方紀錄

而言，是以「雜類」原因解釋的。然而，除此之外，在一九七七年導致罷工之第二項主要原因，以及造成「勞資糾紛」之主要原因，就是與「職業保障」有關之一系列問題。它們不單包括解僱與遣散，還有就停工問題而向僱主抗議，以及向破產之僱主所提之要求等。自從一九七八年開始，這些問題，成為主要之原因，解釋「罷工」以及「勞資糾紛」的顯著增幅。似乎頗為明確的，就是在七十年代中期經濟衰退後，職業保障的問題成為香港工人所主要關注之課題。

上述之情況特別顯而易見，因為這些糾紛是大部份由個別小組的工人所發起，而多發生在工會組織薄弱之行業，而往往未有工會事先之支持與介入。在我們較早之調查裏，我們檢討了就一九六六年至七七年期間內所發生的糾紛其中一個頗大的樣本，就它們在檔案裏之詳細紀錄，作出了研究。其中三分之一的個案，是在沒有任何可知之工會參予下進行的，而其他有工會介入的糾紛，幾乎全部是來自工聯會屬會之參予。然而，這些工業行動之自發性卻在增加中：一項類似上述之檢討，發覺在一九七七年所發生之所有糾紛裏，不足一半之個案是有工會的參予。似乎在一九八零年代工聯會所採取之「和平姿態」，更加增添了僱員在這類工業行動方面之自主性。

### 怨訴以及「聲請」之樣本分析

上述之現象，即僱員之不滿增加以及工會介入糾紛之情況減少，更可以自另一類官方紀錄之事件方面有更清晰之反映——這就是「怨訴」（或是按官方名稱，「聲請」）。這類個案，通常只牽涉較為小型組合之僱員——或僅是個別僱員而已。同時，它們較為關於在現有之勞資協約或勞工法例下僱員或雙方面之「權益」問題，而較少像勞資糾紛以及大部份罷工般，牽涉一些新的「實質性」要求。另一方面，向香港政府勞工處尋求協助的案件



亦大幅度上昇，自從一九六九年這類「聲請」，在官方紀錄處自「勞資糾紛」之類別分開後，這類個案之數目持續按年上昇，幾乎沒有停止。我們的附表五·三顯示這類「聲請」數字之急劇上昇，而且亦反映了它們在解決方式上之趨勢。

附表 五·三 訴怨、以及解決方式

年份 (如以上附表，但以 1968/9 年除外)	訴怨 每年平均	解決方式之百分比		
		勞工處	法律途經	其他方式
1969/70-73/4	4362	68	19	13
1974/5-77	6697	54	30	16
1978-82	14039	54	32	14
1983-86	20612	59	22	19

直至一九七三年時，這些怨訴個案中之若干比例，倘若牽涉工人之法律聲請時（例如，在遣散時之欠薪），是需轉交法律援助處以及法庭方面處理。但是在該年隨着勞資審裁之成立，一個比較少具形式之制度出現，處理及解決這些問題。隨後因為轉往勞資審裁處之個案增加，該審裁處增設了數個審理庭，從而亦減輕了勞工處調解官員之壓力負擔。但是在八十年代中期，審裁處之設施，似乎未能足以應付日益增多之「聲請」案件。況且，值得一提的，就是工會在些案件之審理過程中，一直頗為低調，而且有所下降之趨勢。

在一九八七年時，我們得到勞工處（以及香港大學電腦中心）之協助及合作，分析了在香港二十八區裏，勞工處官員在某一期間內所處理之「聲請」個案而作出之報告。我們就約七百宗以上之「聲請」個案，以及它們之發展過程，進行了研究（例如，我們發覺平均每宗個案，自開始備案，經過勞工處調解而達成協議解決，或是需轉往法律途徑，約需時五十天：這個時間，頗為合理，但是卻按行業與地區，有頗大的出入）。同時，頗為

明顯的，就是這些「聲請」個案，幾乎主要是來自那些沒有任何明顯工會組織之行業與產業。這些「聲請」個案之紀錄，所涉及之行業經濟分系，大致上可如附表五·四般作出分類：

附表五·四 按主要經濟分系報稱之「聲請」個案之分佈：百分比

零售服務	24	建造業	11	電子業	7
紡織/製衣	18	酒樓茶室	10	交通運輸	5
非主要性之製造業	14	批發行業	8	其他	4

無疑，上面的分析所顯示在不同經濟分系裏「怨訴」的分佈比例，並未有按不同行業之就業人數在比重方面作出調整。但是，需要一提的就是，例如，在那些相對而言較為細小之就業分類（例如非主要之製造業與電子業），報稱之「聲請」以及怨訴的數字，較為在那些大型之交通運輸行業（包括海港及航運服務）為多。更是值得注意的，就是在這七百宗個案紀錄裏，並未有任何一個有職工會參予的紀錄——雖然受影響的工人可能在若干情況下，得到工會所提供之提議指導。而新成立之港九勞工社團聯會在協助這些非正式之工人組合方面，更為特別活躍，但是若按紀錄估計，則勞聯所達之範圍，仍然未見廣泛。

無疑，似乎那些較舊的工會，在參予解決勞資糾紛的程度，自七十年代中期以來一直下降。在我們對上之一次調查裏，我們得以就勞工處年報就「僱傭條件之轉變」進行分析（按：這類資料，是勞工處就其所參予或獲得知會，在私人機構裏面所達成之實質協議而編製的）。但是，這些資料已經停止出版（部份原因，是因為在有工會組織之行業裏，這些協議再不像以前般知會勞工處）。但是按以往之紀錄報導所示，在一九七七年之前十年內每年約有四十個這類之談判協議：直至一九七三/四年之不景氣前，這些協議大部份是工會所談判而達成，而可能或未有牽涉

勞工處之協助。然而，隨後大概這些個案之半數，是牽涉僱員之非正式之組合談判而成，而且經常得到勞工處之協助。正如我們在當時指出，勞工處「正變成一個就僱員利益而言，比較工會更為具決定性之保衛者」。實際上，這個角色是加諸於勞工處身上，因為舊的工會對於組織新興發展中的行業，缺乏積極熱衷的興趣，而工聯會又在工業取向方面採取和平抑制之態度。我們近期的調查，顯示這種雙面之差距，正在尖銳化中。

#### 工作上之怨訴：進一步之調查

然而，在上文所提之怨訴聲稱，主要大部份是因解僱而起；它們主要是在僱員終止其合約時，僱主未能履行其在僱傭合約上之責任而出現的。它們之嚴重程度，可以自下列情況略觀一二：因未能達成協議而需轉至勞資審裁處之個案中，幾乎百分之九十是被裁定合理的。而勞工處之調解官員，經常試圖在這個調解過程中，加上如何去處理將來訴怨程度之協議；然而，因為大部份怨訴之來源，是因遣散而起，因此該類程序，仍然比較不大普遍；而正因為缺乏它們之存在以及工會之支持，僱員似乎一般性地，較為願意向他們之僱主提出要求，或是當他們之僱傭關係出況問題或解約時，向勞工處尋求協助。

因此，在工會組織較弱之行業裏，工作間所產生之怨訴是很少有紀錄的。因為這個原因，在我們最近的樣本調查裏，我們向回應之僱員，就他們之怨訴經驗提出了若干問題。無疑，這些問題是有一個主觀性之因素，就是僱員們是比較容易就某一問題感到要提出怨訴，倘若他們有一些比較性之資料認識，以及認為投訴可以帶來若干改善；但是，稍為奇怪的，就是公務員們報稱有最高之怨訴經歷；但是他們亦是那些少數擁有正式之怨訴程序之僱員組別之一。但是我們之研究資料並非缺乏說服力：例如，在大型機構受僱之工人，比較小型商號之僱員，報稱有較多之怨訴

以及對於它們之處理，較為不滿意。並且，這些投訴之真實性情況，可自下列之數字反映：這些個案其中的百分之五，是在勞工處調解或是勞資審裁處仲裁下得以解決；同樣的比例（百分之五）之個案，則導致罷工、閉廠或其他形式之工業行動。（同時，在我們樣本中，曾經介入停工之僱員比例與官方就整個就業人口之比例，頗為接近，亦證明了我們這次調查之準確性）。在另一方面，與官方所紀錄之怨訴資料頗有出入的，就是這些投訴中，不足百分之二，是因解僱引起。

在所有僱員裏，僅是不足四分之一，報稱曾經在過去五年裏介入一宗或以上之怨訴；在這些個案裏，其中一半以上是牽涉數位人士（亦意味着這些怨訴所涉及之工人總數，是多於那百分之二十四報稱有這些經驗之比例）。然而，在界乎個人與集體性之糾紛的：唯一重要分別——就它們之原因及處理方式而言——就是在前者之個案裏，有較高之比例，是與涉嫌個別不公平以及虐待有關，而這是可以理解的。然而，在跟着之附表五·五裏，我們僅就組別性之集體糾紛作出了分析。

附表 五·五 在工作產生之怨訴：原因及處理方式

按報稱之怨訴數目之比例：	
最頻密之原因：	
僱傭條件	66
工資或薪金率	21
解決之方式：	
與僱主非正式之商討	25
正式之勞資協商程序	7
勞工處或勞資審裁處	5
直接經工會談判	0
私人之調解或法律行動	9
為僱主所拒	32
僱員並沒有繼續追討	24

就上述之分析，有若干點值得一提的。其一就是在這層次之勞資關係而言，薪酬問題似乎僅屬紛爭之一個次要之原因。這是令人頗覺驚異的，因為最低限度，在我們第一次調查時，一般人皆認為香港之工人主要是以金錢經濟利益為主；而我們發現相當之證據，反駁這些假設，並且值得在這裏提供及引述一些進一步之有關資料。(二)經常有人指出，僱員對他們工資不滿之情況，通常是可自他們辭職轉工之行為方面反映得到；再者，我們對於那些聲稱在香港勞工之高度流動率，是極為普遍，以及可作為正式之工資談判程序的充份代替安排，這類論調，持有充份理由之保留。但是，這個論點，在這次研究裏我們已於較早前討論過。暫時而言，我們只需指出僱主之工資策略是有若干程度帶着協調式之默契與計算；同時，雖然收入之不平均情況仍屬嚴重，工會仍然缺乏任何反擊性之策略，並且因為僱員收入之結構繁複，以致往往限制了集體性之僱員要求。然而，工作之條件卻頗因不同之工作地方而異，因此亦比較容易作局部性之改良。

第二點值得一提的，就是在這些怨訴裏，僅少於半數是可以達致協議解決，這是因為有關之僱員未能堅持他們之要求，或是他們因僱主拒絕而受阻擾。倘若僱主不願意與這些僱員直接談判時，在六分之一之個案裏，因一些外面之機構介入下，得以解決。(而那些經正式之勞資協商方式解決的個案，主要大部份是在政府公營機構裏達致解決方式)；但是無論在任何情況下，工會似乎並未有發揮任何作用，雖然在回應的僱員中，有不少是屬於工會之會員。(三)無疑，雖然工會之公共形象與地位顯然上昇，在工作地方層面之私人機構勞資關係，仍屬以僱主之決定為主。

在這裏值得再提若干頗為重要之數據比例。雖然近期屬勞工處與勞資審裁處所處理之怨訴與糾紛個案數字急劇上昇，在一九八六年(這是可以得到有關數字之最近一年)時，它們仍然只不過是佔所有僱員百分之二而已。但是，倘若我們假設在我們的調

查裏，就回應的僱員平均來說，約有二·五名僱員牽涉於每宗勞資糾紛(即相等於官方所處理的比率，雖然後者多涉及在解僱時向僱主提出個別之要求)，同時，又假使我們回應的僱員在過去五年內，平均每人經歷過二次怨訴糾紛，這意味着每年約有五十萬僱員，或是總勞動人口幾乎四分之一牽涉於怨訴糾紛裏。因此，綜合下列之證據，包括較多自發性之勞資糾紛、官方所處理的怨訴個案日益增加，以及我們就工作場所發生之怨訴進行之調查資料，皆意味着在香港存着若干程度(數量)之工場不滿情緒，而這些不滿，在公共及僱主政策方面，僅能得到有限度之解答——而在工會運動方面，獲得表達發揮的機會，更為微乎其微。

然而，上面所報導之結論，似乎與我們另一項有關工會之調查所得之結論，有若干表面上之抵觸及矛盾。按照後者之資料，回應之工會中，大部份聲言曾經在過去一年內處理過若干怨訴個案(四)。然而，很多這類事件是在公共政府公務員體系裏出現，而在這裏似乎大部份的個案可能是在與工會安排之協商程序下處理及獲得解決(見對上之附表)。此外，據報導約有一百宗以上之怨訴糾紛，是在海員工會協助下得到解決；而這些個案數字，並不包括於勞工處之統計數字之內，原因是負責的政府部門是海事處；再者航海就業之數字日減，亦意味着我們的僱員樣本裏，只能包括極少數之海員而已。而且，幾乎同樣的考慮——即在行政上之分類處理以及少數量之就業人數，致令我們的調查樣本未能有效地加以反應——亦可能適用於若干在幾個較小型之航海及海港工會調處下，得以解決之勞資糾紛。

然而，頗為令人感到困惑的，就是洋務工會報稱，曾經處理約六百宗怨訴之個案。關於這點，可能的解釋，就是這個組織，作為香港芸芸工會中最接近所謂「總工會」模式的工會，以及身為工聯會之屬會，已經成為現時為數頗多的中國大陸企業之僱員們最方便之僱員組織。(我們懷疑，該類中國大陸之企業在我們

的僱員調查裏，是代表性不足的，部份原因，是要接受訪問之僱員，須先得到其受僱之機構的合作）。因為消息傳言，指出這些機構一般之工資水平，是低於市價百分之十左右，這些企業可能在這些問題上亦產生較多的怨訴：無論如何，這些機構亦指稱它們較為傾向選擇自己之調解途徑，而無需倚靠官方措施。

### 在有工會組織之經濟體系裏的勞資關係

然而，這裏討論所強調的，就是在我們最近之僱員調查裏，回應僱員中佔絕大部份——例如那些包括於官方有關糾紛及怨訴統計數字裏面的——是在一些幾乎沒有工會組織之行業裏工作。而與這一群「草根」僱員同時存在的，是擁有若干具形之僱傭或勞資談判及怨訴程序的就業體系。無疑，在後者而言，公共與社會服務是屬於表表者。而在其他一兩個個案裏（特別是大東電報局，它現時不只管理香港對外之通訊，亦負責內部電話服務系統），可以見到工會與管方簽訂之正式集體協約，以管制薪酬之厘訂以及怨訴事件。然而，除此以外，這些所謂「正式」之集體協約在內容方面實在非常有限：似乎，就算在工會組織較強之行業裏，勞資雙方亦是較為喜歡非正式以及不具文之默契，而非像西方及日本勞資關係般具形式化之正式集體協約。

就算是容許這種選擇傾向而為管方——工會關係而帶來之「不肯定」情況，這種具有組織及體系之勞資關係的範圍，仍屬有限。無疑，自我們在七十年代之研究以來，公務員之調解程序，就當時所訂下之模式穩步發展（這個模式之出現，部份亦是有賴我們較早這項研究所致——雖然我們當時並未能完全掌握它的後果，因為我們之提議須就本地之言論壓力作出修訂，但是，有關的影響，我們亦在較早之一章裏作過闡述）。在若干程度上，上述之安排，亦受到非官方但受政府資助之社會服務界所跟隨。無論如何，在回應我們工會問卷的職工會裏，甚少來自這些

行業之工會，就它們現時與管理決策人的關係，提出任何嚴重的投訴，雖然若干團體曾報稱，在初期爭取官方之承認時，遭遇若干困難。（然而，雖然政府就公務員按年調薪以及職系檢討所倚賴的（比較性）薪酬調查，在職責及方法上皆有轉變——再加上調查的時間，亦重新調整——仍然該項運作——就如較早時我們所觀察般——不時受到外界（即私人機構）僱主之批評，被認為牽涉一個循環的程序，帶起通脹，換而言之，在盈利較高的大型機構裏的工資，實際上帶動了在政府公務員薪酬水平之上漲，從而對較小及能力較差之僱主們造成了相對性之工資壓力）。然而，在政府以及政府補助機構以外，就我們按僱主團體及工會所進行之研究所得，值得一提的要點，就是自一九七零年代以來，最低限度在企業式行業之層面上，勞資關係似乎比較上沒有多大之改變，雖然工會領袖在社會上之公共形象顯著上昇，在這情況下，較佳之方法，可能就是讓我們去重複引述在上一次調查時，就私人機構裏薪酬水平之轉變及決定這些轉變之程序，所作之結論。當時，為了回應在七十年代後期頗為流行之論調，認為厘定僱員之薪酬待遇，主要是取決於自由市場之競爭，我們作了以下之闡述（三）：

「在經濟蓬勃時，因勞工短缺而若干行業可能對其他行業有着連鎖性的影響，一般而言，工資按年之走勢，並非取決於僱主間之協議，而是受着他們之間一系列重疊之默契所影響。有關薪酬水平之資料及意向，通常是經一系列的協會互通消息（這些組織，雖然並非像歐陸般正統的僱主團體般運作，它們的運作是較工會廣泛，同時亦往往包括勞工策略的討論），或是經官方及私人機構之薪酬調查交換消息。其他用以反映着適當的每年薪酬調整的指標，包括物價（生活指數）指標，或是有關工會討論之預先資料，而特別是政府自己每年之調薪決定（而這決定，是在比較一系列所謂「領導性」商號之調薪比率後，而所作出的）」。

因此，可以說在香港主要僱主之間，以及有緊密聯繫之僱主

組織之間，就適當之每年薪酬調整，存着一種不成文但頗具說服力之共識。而這情況，往往為其他商號所仿效：誠然，在那些較欠穩定的行業裏（即勞工市場內，較低及較次之層次），較小型的商號所付之工資，與這個平均標準可能有頗大之差距，而須視不同年份而定。這項主要是就工資而達致之共識程序，似乎較正式在僱主間訂立默契式之安排較為優勝，因為在一方面它令工資水平保持在可以控制之水平，以及限制了工資之競爭，在另一方面它亦容許個別商號若干空間，以在需要時更改其工資率（特別是它們可以保留自己的自由，去厘訂及安排其工資架構、薪酬制度以及福利及其他「非工資」之補助，以配合其在勞工市場方面之需要。再者，例如獎金在比對上之彈性，或是散工之工資率等因素，亦令僱主在調節他們在勞工成本，每年之實際增加方面，仍舊保留若干應變能力。）

無疑，上述這種制度（除政府公務員之最近特別例子外），意味着工會式之集體談判，幾乎並沒有任何一般性之影響，就算是在工會組織較強之行業裏，其影響亦是極為有限的。

### 僱主策略之影響性

一般而言，有關之情況，似乎在我們近期之調查研究裏，仍然處於大致上過往之情況一般。誠然，就最低限度一項頗為重要之條件而言，更有若干加強之趨勢。這就是在工資及有關條件方面資料之增長——不單因為是官方資料增加及改善，更值得注意的，就是私人機構，管理及專業團體，以及機構之間之資訊，及互通訊息，有所加強。這項資訊之增長，可能加強了我們在較早之章節裏所提，即就若干在基於工資以外之僱傭條件及福利，有逐步拉平之趨勢。無疑，這種趨勢似乎有助若干具流動性之專業，在一九八五年中英協議與一九八九年六月北京事件後，在

「人材外流」壓力下，得到在薪酬或專業收費方面極為可觀之增加。

與此同時，在若干重要的工商業團體裏，為按期薪酬調整而進行之諮詢程序（在某些情況下，可視為防止商號之間為工資而作過度競爭之嘗試），清楚地是仍舊繼續。然而，這些安排可能僅是在勞工短缺乏情況下，令競爭難以繼續，方會顯現出來——例如，在一九八七年中期，有報導指稱建造商會，因建築業之蓬勃及因較早時之衰退而引致之技術工人分散，商會不再按技術分類而就工資率作出建議，但僅提出「一般性之指引」而已（而該「指引」在建築工程頗為樂觀好景時，實際上成為一項「底線」而已）。

然而，在另一角度而言，對僱主構成促使他們就工資政策進行協調之壓力，似乎減退。而且似乎頗為清楚，就是令僱主進行工資協調之主要原因，是他們鑑於一九六七年之騷動與罷工，而對具有戰鬥性之工會之運動及其崛起有所戒懼而致。正如我們在對上一次之研究所指出，在這事件以及在七十年代中期所出現之嚴重經濟衰退之間，工人之每年實質工資，有着史無前例之增長，而隨後之工資增長，又較之為遜色（四）：正如較早一章所分析，這項差距仍然持續至香港較近之年代。

無疑，僱主在這些年代是嘗試去預測可能的僱員要求，同時，要防止勞工之不安與工會組織，他們試圖在一系列之默契消息網裏，保持工資之增長，在通脹率之上，亦同時與盈利率看齊。但是，在七十年代後期以來，因為恐怕有損中國之外匯收入緣故，向以組織私人機構僱員之主重工會系統，即工聯會，顯然將其戰鬥性之形象大大減低。就大部份情形來說，在七十年代後期所達致勞工生活水準之持續改善，主要是有賴政府之社會政策——就如在一九八零年代裏，政府自己內部之薪酬政策對於較低薪人士在比對性收入方面之一般改善，有着舉足輕重之影響。

然而，在一九八四年中英聯合聲明後，工聯會之溫和與妥協

取向，更因為中國大陸極欲保持香港之企業家與資本之緣故，有進一步加強之趨勢。工聯會之主要目標，成為「維持香港繁榮與安定」；而勞工問題，將以與僱主進行「有建設性之對話」方式解決（可能更佳的，就是政府亦參予「負責性三方面商討」之方式）。而工聯會所推行，在其屬會之間成立若干行業或產業際之聯合會，似乎最低限度就是為了這個原因而設計，以促進這類與僱主之商會及團體進行「對話」——雖然似乎自從我們對上一次研究至今，我們所瞭解的唯一重要集體談判發展之例子，是似乎來自香港僱主聯會之動力，促成與幾個海港碼頭工會之聯合協議。

工聯會之屬會，積極努力地去保持它們在過去就未來工資調整而在會員之間每年進行諮詢之習慣，但是倘若能夠令有關方面接受生活指數之改變作為調整之基礎，似乎它們亦感到頗為滿意，事實上它們亦變得對個別僱主之情況十分容忍。就算是來自其他對手工會之競爭（傳統上它們就是工團之屬會，但是最近而言，勞工社團聯合會之屬會與一些獨立工會亦頗顯著），雖然至八十年代初期，仍然間歇地可能刺激工聯採取較為激烈之立場，亦似乎靜止下來。在另一方面，工聯會亦向它們採取較友善之姿態，包括在若干方面進行聯席之代表方式。而工聯會之政策綱領亦從對僱主提出讓步之要求，逐漸轉移至較為屬於公共政策之問題——例如，一連串不同之僱傭就業政策與規例，就算這些問題仍然大部份是屬於局部性利益為主。誠然，工聯會現時似乎欲在一個協商式三方面參予之經濟行政架構裏，扮演成為一個具有影響力及說服力之參予合伙人。（這個意願，可以從它最近成立一個專責研究小組，以及其職權範圍方面，可見一斑）。

工會對僱主所造成的壓力有所退減，亦可見於勞工處之有關紀錄。勞工處出版之年報，至一九八三年那期，亦有連續刊登這類有關資料。一九八三年勞工處之年報，就報導了在私人機構裏，據悉僅有四個工會是有提出工資調整之要求（比較而言，在

我們於七十年代後期進行第一次同類之調查，則約有二十個工會左右）。與此同時，在一九八三年內，亦僅有七宗「僱傭條件變更」之個案紀錄而已（似乎，這反映了現存之集體協約之數目，以及其調整之頻率，但是當時一般估計，這類集體協約所包括之僱員，不及香港勞動人口百分之五）。但是，在較早時之期間內，卻每年約有四十宗左右該類之個案。可能最值得一提的，就是工聯會似乎未能就它過往曾經多次提及與抱怨的問題——即在若干主要企業，它擁有相當數量會員之屬會，仍然未能取得管方承認（原因是自從一九六七年之工潮，或遠自一九五零/五一年之工潮開始，這些機構與其有關工會中斷彼此之間在談判及商討方面之聯絡與關係）——爭取到任何顯著之改善。工聯會之代表人士在最近曾經就這情況重申他們之不滿，然而這種抱怨之原因，似乎是面子問題，多於對實質經濟後果的考慮。似乎工聯會認為，較適當解決該問題之方法，是政府向有關企業提出糾正之提議，而並非工聯會之屬會需要直接向它們僱主施用工業壓力，雖然它們顯然具有這種力量。

在非正式之層面而言，似乎工聯會之代表性身份是頗受僱主所尊重：我們之工會調查發現在官方之間，它們接受工聯會及其屬會，在程度上頗有參差，但是僅在一個例子裏，它們完全被冷落忽視。而僱主組織及團體，一般是表示願意（最低限度）討論工聯會之代表性問題（這些僱主團體，亦甚至包括了以拒絕與工聯會接觸見稱之主要公共事業機構在內）。因此，若是要解答我們較早時的研究資料所提出之疑問——即在工會較強組織之行業裏，勞資糾紛及怨訴之出現較少——可能的原因，就是在工聯會現時所擔任之親善大使這個角度看來，有關任何勞資關係之問題或困難，皆可以處理及解決，而一般而言，工聯會之領袖對於解決之結果，感到滿意。因此，似乎時間證明了我們在上一次研究就這種情況所作之闡釋：

「…在香港之環境裏，它（工聯會）之會員，幾乎構成了一



個勞工貴族（相對於公務員工會裏可以辨認之白領勞工貴族般，但工聯會所代表的，主要是藍領之勞工貴族），他們在一方面能夠分享了工人在生活水準上所得之一般性改善，另一方面亦在整個就業之階層體系裏保持他們「中間」之地位。雖然它未能像在西方國家般得到僱主承認，與官方建立正式之雙邊關係，然而在其會員集中之行業裏，它似乎能夠令僱主們接受，而有效地鞏固起來，足夠使其可以在工資調整及解決怨訴方面，自己聲稱扮演了一個有效之角色。無疑，工聯會現時已達致一個頗為平衡之位置——它的領導人，似乎不欲因過度積極去徵募會員，或因主張採取重要之社會改革政策，而對這種平衡有損」（七）

從頗有不同含意之角度看來，似乎極為接近之情況，亦出現於工團之屬會間。它們能夠繼續生存，似乎有賴若干因素頗為罕有之組合而成：其一，就是傳統而言，它與若干有着共同政治傾向之僱主組織之密切關係；其二就是在歷史上，它被認為是箝制工聯之對手；再加上在某個時期，政府亦認為工團在芸芸工會團體中，唯一願意與政府合作，代表勞工利益之發言人；而現時它亦得到工聯會之容忍，使其得以繼續過往以代表勞工界廣泛性利益之姿態存在。然而，工團本身不明朗之地位及形象，促使其採取較為低調之姿態，從而亦解釋為何在協助其會員解決他們之怨訴及要求時，它多是選擇採用私人及非官方之途徑去處理解決。

然而，與此同時，在這些擁有工會組織之勞工貴族圈子以外，大部份之從事產業及商業工作之僱員仍然沒有組織起來，他們主要是倚賴來自政府所提供之保障——或是加上來自一些較小型之勞工團體（例如港九勞工社團聯合會）以及一些自發性之勞工組合所提供之間歇性支持而已。（例如那「中立」之地鐵事務員工會，是在一九八四年之罷工工潮後成立，同時被認為組織了地鐵司機及事務人員中百分之九十五，但是僅在包括所有地鐵員工之諮詢評議會方面，得到間接之承認，而往往在西方國家裏這種間接之方式，僅是僱主對付工會之一種普通之技倆而已（八）。

## 勞資關係之上移

然而，工聯會之修定立場以及一連串隨着之事件，事實上卻將有工會組織之勞資關係之重心向上移動，轉為偏向倚賴政府或立法干預之勞工保障體系。在不少臨時而非正式之場合裏，三個主要之僱主團體——即香港僱主聯會、香港工業總會以及中華廠商會——開始與工聯及工團之代表會晤接觸。然而，更為重要的，就是在政府諮詢架構裏之勞工顧問委員會之發展。勞工顧問委員會之成員組合，曾經一度是包括僱主團體提名之代表，以及有限度經選舉產生之僱員代表（一度完全出自工團之代表，因為工聯是在稍後時方參加勞工顧問委員會之競選），再加上委任之僱員及僱主成員，以維持顧問委員會之平衡。然而，自一九八五年至一九八九年時，勞顧會之工會代表選舉成份，即逐漸增加至五席，即僅餘一席之僱員代表，以供勞工處處長在需要時，平衡未有足夠代表之任何局部利益或界別。但是，雖然有關之選舉是根據「一會一票」之原則進行，但是似乎在頗明顯之共識下，並沒有任何強烈之公開角逐。在另一方面，僱主所提名之代表席位亦相應地增加。

然而，勞工顧問委員會亦成立了新的委員會以及小組委員會，以配合那幾個在七十年代後期已經存在之委員會——包括就業服務，國際勞工標準以及工業安全與健康。就工業安全與健康這方面，就有六個專責不同行業之小組委員會設立，而更為意義重大的，就是在一九八六年所成立之勞資關係委員會；以及隨之成立之另一個有關勞工賠償之委員會。這些新成立之委員會，亦往往以協商席位之方式，增加工會及僱主代表之參予程度。況且，在立法局於一九八五年時引入「功能團體」之選舉後，勞工界之兩個選舉議席，亦意味着新的更多渠道，使勞工界可以向政府行政當局施加壓力（事實上，假如包括教育界功能團體，選舉了一名主要教師工會之領袖為其在立法局之代表，則勞工界在立

法局裏，實際擁有三個席位）。似乎，這些議席皆成為在勞工問題上發揮勞工利益頗為重要之渠道。在另一方面，地區性之區議會，在較早時間開始了競選之程序，亦以乎有着同工異曲之作用：若干候選人是得到勞工團體之提名或贊助（正如其他候選人可能得到其他利益壓力團體——例如小商戶聯會等——的支持一般）——但是，因為在這個層次之選舉，選民之投票參予率較低，因此削弱了區議會作為影響勞工政策之有效能力。

似乎，無可懷疑，勞工顧問委員會之改組，對於勞工立法與勞工處之工作有着明顯可見之影響。在我們對上一次之研究調查時，勞工顧問委員會之角色，主要是限於如何就政府所提出之建議作出批評及提供意見。而政府之勞工政策，在若干時間以來皆強調「如何就管制安全、健康以及僱傭條件之法例，去達致一個水平，而該水平最低限度，是與我們鄰近國家，有着相同經濟發展進程與社會及文化背景，其最佳之標準看齐」。政府一直以來似乎頗為積極地去執行這項政策，雖然曾經有人一度擔心，恐怕在一九八四年中英聯合聲明後，它會失去原有之積極性。然而，勞工顧問委員會，因為擴寬了其工會代表性之關係，似乎能夠更有效地注入新之主動性，與對行政當局之壓力。

例如現有之遣散費條款，就有相當程度之改善，而在一九八五年底，長期服務金法例立法，為因其他原因（除非因紀律性理由而遭革除外），而受解僱之工人提供保障。就上述權益而言，以往按體力勞動工人與非體力勞動工人之界限而有不同之享受資格，亦在法例予以上取銷；同樣之情形，亦可見於工傷及職業病之勞工賠償條例。雖然現時之英國政府似乎對於國際勞工組織在態度上並不大支持，勞工顧問委員會卻就十六條國際勞工公約進行了檢討，這十六條公約在香港之過去地位，僅是有限度地執行或是保留決定，但是在勞工顧問委員會檢討下，其中五條之地位得到改善，或是提交進一步研究，以便儘快進行改善。(六)至於較早時提到之僱主破產欠薪保障計劃——主要是對所有商業登記

之商號，抽取定額供款，維持該基金的——亦顯著地在一九八七年起，令僱員在這方面之怨訴大大減少。此外，一項勞工賠償之補助基金亦最近在法例下成立。同樣，一連串就工業衛生與安全條例之改善條款，亦連續地實施。正當我們編寫此書時，政府亦正考慮增加現有之法定有薪假日。

與此同時，勞工顧問委員會之勞資關係委員會，亦修訂了勞工處之「勞資關係守則」（在我們上一次之調查裏，我們對於該「守則」似乎一面倒之傾向，作出了頗為尖銳之批評）。現時該「守則」，最低限度亦建議了為在工場車間之工會代表——假如他們存在的話——提供防止無理解僱之保障，以及其他輔助性之設施（事實上，該「守則」就擴展工場車間代表之建議，僅是限於成立工業安全委員會而已，而該項建議，是跟隨現時英國制度之藍本）。在另一方面，勞工顧問委員會之勞資關係委員會，亦組織了一系列有關勞資關係之課程，研討會以及會議，而在這些場合，政府經常介紹一些有用之勞資關係習例，例如向僱員提供資料消息，以及進行「溝通」等。

然而，在若干重要之範疇裏，曾經受到關注及倡議之改善措施，卻未有出現。例如就不公平解僱之賠償及投訴程序，並未有成立。特別值得一提的，就是政府因為僱主反對而放棄了原來所提議之中央公積金計劃，而代之而進行的是一個混合之措施，包括就長期服務金條款之改善，公共援助給予較為放寬之援助尺度（現行之公共援助，是一項入息之補助制度，多於社會保險制度），以及對私人之退休金計劃加以鼓勵等。因此似乎值得我們在以下之篇幅裏，嘗試探討一下，究竟發展中央性之勞工代表制度，其收效能否符合僱員們之期望？

### 究竟僱員所需是甚麼：與官方政策之鴻溝

我們在一九七六年時所進行之僱員調查時，就僱員對於他們



一般之僱傭條件以及如何改善這些條件之態度，向回應人提出了若干組之問題：這些問題，在最近之抽樣僱員問卷調查裏，亦再度同樣地提出。在某些方面，過去之十年間，並未有對於僱員之態度有任何重要之影響；例如，在兩次不同之前後調查時間裏，香港之僱員一般地對他們之僱傭環境，表示高度之滿足感（七）。主要之例外，是有關工資與福利待遇——就算在這些情況裏，滿足之程度亦接近三分之二。就工會組織所表示之滿意度，仍然頗低——雖然在兩次調查之間，這些比例，輕微地自百分之十一上昇至百分之十四；但是在一九七六年之調查問卷裏，我們並未有就任何其他代表工人利益之方式，提出問題，以至在以後之調查裏我們不能在這方面作出任何比較。然而，在回應之僱員被問及他們認為在職業上，那一方面最希望得到改善，「工會代表性」這方面顯然並不被認為重要（雖然在兩次調查之間，它之位置有所改善，自原來十二項目之末，昇至第八位置）。在這組問題裏，最引起興趣之轉變，是有關薪酬與升級機會這兩方面，選擇它們兩者之比例，自百分之四十六下降至百分之三十七；另一方面，選擇改善福利待遇之僱員比例（這些項目包括退休金、與有薪病假以及其他僱主所提供之服務），卻自百分之二十三，上昇至百分之二十八。

更值得注意者（特別是對於那些仍然認為香港僱員依舊主要是以金錢為出發點），就是究竟何謂僱員認為屬於他們工作之最重要方面。現時居於榜首的是「良好前途」，代替了在一九七六年時之「良好薪酬」，但是現時兩者合共所作之選擇比例，僅為百分之四十五——比對而言，較早時之比例，卻為百分之六十。在另一方面，另一組屬於社交或「方便」性之因素（例如方便之工作時間以及上下班容易，友善之同事等），其位置卻上昇，若加上福利待遇一起，有關之比例，自百分之八躍至百分之十六：特別是「有興趣或重要工作」一項，它之百分比自一九七六年之百分之六上昇至最近之百分之十六以上。明顯地，這些改變，主

要是反映了僱員在生活水準方面之改善，因此令他們可以較為關注他們工作裏有關「社交」以及「內涵」方面之性質。此外，亦可能是因為香港之教育水平快速提昇之緣故（值得注意的，就是「慷慨之假期」以及「一個強大之工會」，在兩次調查裏，皆未能取得重要之位置）。

此外，頗有興趣的，就是當回應人被問及他們如何就「更多收入」與若干項目作出比較選擇時，他們的回應在兩次調查之間有着轉變。幾乎所有項目，在兩次調查裏——包括較佳之教育、房屋以及醫療服務等——皆被認為較「更多收入」重要（唯一之例外，便是「更長的有薪假期」，它的比重，在兩次調查裏，皆與「較多收入」看齊，為五十與五十之對比。）但是，最明顯之轉變，就是「較多之職業保障」（它得到之百分比選擇，自百分之五十五上昇至百分之六十），而更特別的，是對「退休金計劃」之選擇，其百分比自百分之五十七上昇至百分之六十八。同時，為了確定這些選擇態度之真確性，我們亦問了回應人究竟他們會否接受「減薪」以換取上述這些改善：接近四分之三的回應人表示他們願意。同時，因為這亦可能包括了一些曾經選擇「更多收入」之少數人士，上述之資料更加具有說服力：例如，用以支持倡議一項供款式之公共退休金計劃，而非僅是增加有薪假期之數目。

上述一系列之回應答覆，似乎反映了香港僱員在所謂「社會合類人」之公共政策意識下，逐漸有較佳之能力去評定為他們所設計之勞工政策綱領，同時亦反映了在達致公共之期望要求時，這些政策綱領（雖然有着善意之出發點），仍舊有若干缺點瑕疵。然而，就算在較早時間所進行之調查，亦似乎就現有政策制度之出發點與制訂，曾提出若干置疑。在兩次調查裏，我們亦曾向我們樣本裏之回應人詢問，究竟是何種最佳之方法，去達致他們選擇在工作環境裏最希望取得之改善。有關之答案，可綜合性地見於附表五·六。

附表 五·六 僱員就以不同之方式去  
改善工作環境之選擇

	七十年代之調查	八十年代之調查
選擇以下方式之百分比：		
立法方式	32	25
與工場代表進行勞資協商	31	36
個別談判	14	14
與工會談判	12	10
僱主之主動	8	8
無意見	2	6

就以上之比率數字而言，有幾點是值得注意的——倘若在一九八五年調查就「不知道」這項而所得之較高比例，反映了在勞動人口裏較大數目之新移民（我們在較早時，亦指出這點對其他方面之影響；但是若要低銷這個影響，我們可能需在附表裏關於八五年之資料，將那些較大百份比之項目的數字，略為提高）。此外，在我們回應人裏，似乎僅有少數人相信可以倚賴僱主在自己認為有能力時去作出改善：較多回應人之一群，卻認為個別僱員，當自己認為需要作出改善時，須自己採取主動；但是在兩次調查之間之十年內，這些意見之相對比重並未有多大之轉變。然而，卻有較多之僱員選擇個別談判，多於選擇工會式之集體談判，正如較早時所提及一般，回應僱員對於工會談判所表示之信心，正在下降中。

然而，在兩個調查裏，幾乎達五分之二的僱員，表示選擇立法或是勞資協商之方式，去達致改善。（似乎他們之意見，並不是跟隨英國對「勞資協商」傳統所指，即選出之僱員協商代表，僅是向僱主提出諮詢性之意見，而是屬於某種形式去選舉工場代表，賦予他們最低限度若干談判之能力）。但是，至一九八零年代時，僱員對於官方立法之倚賴，去改善勞工條件之心態，已經

顯然退減，代之而出現之選擇，就是希望建立一種可以讓工人就有關他們起居作業之問題方面，有較大之參予角色的制度。然而，這種在改變中之僱員心態趨勢，似乎對於政府當局在勞工政策，以及工業與勞工界領袖之觀感，仍然未能發生多大之影響。

### 註釋

- (一) 就至一九七零年代底之罷工及勞資糾紛，所作之一項較為詳盡之歷史闡釋及現代分析，可見於「最後屬土：屬誰？」一書，第八章（在本文裏我們補充了有關近期之每年資料）。
- (二) 在附錄（甲）第（五）部份裏，我們介紹了是次抽樣調查之詳細內容，它亦反映了這些僱員之其他選擇。
- (三) 事實上，我們回應人中僅有百分之八承認這點，比較而言，在全港之僱員裏，參加工會之會員可知之比例，則為百分之十六。我們在一九七六年之調查裏，並未有向我們之僱員回應人提出關於工會會員之任何問題，因為鑑於當時之情形，我們估計他們多會不大願意回答；但是隨後之公眾態之轉變，使我們覺得不妨在近期之調查問卷裏加上這項題目。值得注意者，就是雖然白領僱員似乎回答這項問題頗為自然——同時調查所採取之程序，保證了回應人個別資料之保密性——仍然有不少藍領僱員在回應時，恐怕承認參加工會可以引起僱主之歧視。
- (四) 可見於「最後屬土：屬誰？」一書，第一百五十三頁。
- (五) 可見於本文附錄（乙）。
- (六) 比較「最後屬土：屬誰？」一書，第六十五頁。
- (七) 見「最後屬土：屬誰？」一書，第一百四十九頁。
- (八) 就地下鐵路工潮事件之介紹，可見伍錫康「地下鐵路公司之罷工工潮：與其含義」，香港法律學刊，第十五期，第二部，一九八五年。
- (九) 國際勞工公約現時對於香港，正處於頗為重要之時刻，部份原因是一九九七年之過渡問題，亦是因為現時香港勞工之保障，大部份是有賴勞工立法。在最近一次之調查時，英國為香港實施了四十九條國際勞工公約——而大部份是全部實施，未有修訂。另一方面，中

國僅是承認了十四條國際勞工公約。就這項問題頗為詳細的檢討，可見於費祈里、唐納與伍錫康合著「國際勞工組織與香港：背景與當前問題之探討」（香港：新城文化服務公司，一九八六年）一書。

- (十) 就這些調查資料之較詳盡報導，可見於霍舒博士所撰寫之「附錄(甲)」。

## 第六章

### 若干結論——以及若干不肯定之質疑

我們在這裏，並不提議嘗試再詳細地去綜合報導以上幾章之內容——它們包括了我們在過去幾年內就香港之勞工狀況，所作研究調查之結果，同時亦加上較早時我們就香港之勞工市場、勞工團體以及勞資關係所出版之文章（它們是在一九七零年代底出版，因此是有關這個年代，以及反映其歷史背景的）而所作之若干評論。我們之目標，主要是希望突出了在過去十年內香港勞工之轉變背景，利用不同之詳細研究與分析方法，以及就有關之若干觀點及其架構作出估量，以便可以理解香港這地區在可見之政治轉變之壓力下，如何演變（在現時已經頗為急速之步伐下）其勞工狀況及有關制度。同時在本章裏，我們並可能嘗試就該演進過程之方向，提出若干問題。

然而，可能有用而值得的，就是讓我們就是次研究去辨認抽取若干重要之結論——最低限度，它們可能是互為表裏，或是與未來之前景有關。因此，我們最重要之成績，可能並非僅是來自近期之調查而已，而是因為我們在一九七零年代中期與八十年代中期，分別所作之樣本調查結果，能夠使我們作出重要之比較闡釋。這牽涉之問題，就是我們所稱的香港勞動人口之「分層」現象（亦是涉及勞工經濟學者所稱之「勞工市場」之「分流」情況），以及在過去之間十年內，這種情況之明顯演變過程。

#### 勞動人口之社會結構

就我們在一九七六年所進行之調查所示，我們就整體情況嘗試所得之印象，似乎在當時不少僱員所處之類型組合，較一般之

職業類別為廣濶——而且似乎代表着一種上下分層之架構。因此，當我們嘗試在一方面按不同之工作性質，將僱員分類時——這些因素，包括僱員之行業或就業分系，他們受僱商號或機構之規模大小，他們之工作技能或是在僱主之工作分級編制裏所佔之地位，以及他們僱主（以及資金）之國籍來源等——，同時，在另一方面，亦按他們受僱之待遇條件分類。似乎，頗為明顯的，若干僱員組別，擁有（頗為清楚及有系統地）較優之待遇條件，因此他們可以集體地被視為構成一個頗為清晰之「上層」（所謂較「優」的，是指他們正常之收入水平，收入之穩定性、職業之穩定及保障性，以及僱主所提供之福利待遇而言），這個我們稱為「較上之一層」，可能佔整個勞動人口不足五分之一，而是集中於包括政府公務員，以及英資大企業之白領僱員——雖然亦可能包括數目頗為可觀之管理員，以及受僱於較大企業機構有特殊技術之藍領僱員。

與此同時，顯然亦存着較低層之一群——他們包括了所有僱員約三分之一以上——一般而言，他們僅有較低收入、就業保障欠缺穩定，以及得到僱主低微之福利待遇而已。佔着這較低之就業階層，主要的（但非全部）是技術性較低之僱員，他們主要是（亦非全部）集中於製造業，同時亦是大部份受僱於規模較小，香港——廣東人所開辦之企業。然而，介乎上下兩層之間，香港僱員中約百分之四十至百分之五十左右，是很難清楚地界定他們之分類：他們包括在不同經濟分系裏，白領與藍領僱員，而他們之待遇條件（包括工資水平、就業保障以及福利措施等項目），似乎極為參差不齊。然而，在我們於七十年代中期與八十年代中期所進行調查之間十年內，不單在上下兩層裏，僱員之性質變得更為明朗清晰，就算在兩者之間之夾縫中層裏，他們之「分層」過程，亦在迅速凝聚中。

而且，我們「較上層」之僱員數目，正在擴展中，加入這行列的，包括很多來自「志願」或是政府補助之不同社會服務機構

之僱員，同時亦有不少來自交通、運輸以及服務行業之從業員。而我們現時所稱「非優越」性之較低層次的僱員，卻擴展至包括大部份半熟練技工以及年紀較大之婦女僱員——同時似乎更明顯地是與小型企業認同。但是以往浮動不定及參差不同之中間就層面，卻現時在相當程度上凝聚下來，成為較穩定的一個就業階層。就職業類別而言，這個「中間」層次包括來自政府以及社會服務界、與大型之「西式」企業或財經機構之主要白領僱員，同時亦包括了很多從事商業活動的僱員（他們所受僱的，當中有一系列不同之「其他外地」企業，例如日本，中國公司等）。另一方面，在這行列裏，亦包括受僱於紡織、建造、工程以及其他工業，而主要屬中型企業或廠號之大部份藍領僱員。而從平面角度而言，這個「分層」之過程，似乎亦意味着較低之「跨系」勞工流動性，以及「內部勞工市場」之鞏固凝聚（換而言之，僱員加入企業，與其在企業內部昇遷，變成更為制度化，在若干程度上，這是有助「上移勞工流動率」之凝聚）。因此，可以說，在過去之十年內，香港之勞工市場以及有關之社會架構，是有着迅速之「成熟」發展經驗。

誠然，在這個發展後面之背景，部份無疑就是自六十年代以來，標誌着香港之迅速經濟增長與轉變，而與這個研究課題有關係的，就是它亦意味着，自從七十年代中期之急劇衰退以來，香港能夠平均地維持着高度之就業率——雖然間歇地亦有着有限度之波動（當我們開始上一次之研究調查時，香港之經濟正逐漸自七十年代中期之衰退狀況復原過來）。同時，隨着這個經濟增長與轉變之過程，就業之分佈狀況，亦有着明顯之重新分配。

特別值得一提的，就是曾經是香港經濟「起步」來源之製造業，它在就業人數所佔之比例，自七十年代中期所佔受僱勞動人口約一半，下降至八十年代中期僅約三分之一。但是因為在這十年內勞動人口約有三分之一以上之增長，——部份是因為適齡工作之人口增加，部份原因亦因更多婦女僱員加入勞動人口行列，

使原來經已頗高之「勞動人口（勞動力）參予率」水平更進一步上昇——這並非意味着在從事製造業工人之數目，有着任何明顯之改變，雖然若干傳統之手工藝行業似乎正在衰落中。但是另一方面，大約為數七十五萬剛加入之新僱員，他們是被商業、公共與私人服務、貿易與財務企業，以及建造行業等經濟活動所吸納。

可能更為明顯的，就是這些經濟分系之轉變，再加上在工業、交通以及其他分系所經歷中之技術與生產力改良，似乎引致香港就業人口在工作地位與技術層次上，平均有着可觀之改善上昇。因此在我們現時所進行之調查裏，發現在過去十年內，技術員與非體力勞動僱員之比例，自百分之三十上昇至百分之四十四；與此同時，幾乎與白領僱員人數增長看齊，但是朝着相反方向的，就是半熟練工人與非熟練工人在勞動人口所佔之比例，自百分之四十五下降至百分之三十一。同時，屬管理員級職員之比例亦上昇達一半，至百分之十五。在一九八零年代，平均之香港僱員，所受之教育水準以及資歷水平，遠較七十年代之僱員為佳。而對土生土長之香港人而言，他們之工作地位，更因為在這十年內大量來自中國大陸之移民（他們約佔進入勞工市場之新血其中五分之二，而大部份是參加技術性較低之行業），而間接地獲得提昇。

與這些經濟轉變同時出現的，就是在僱傭條件方面有着頗為可觀之改善。在七十年代的研究裏，我們所得之印象，就是在僱傭合約、薪酬工資制度以及福利措施方面，缺乏規律標準化，甚至有欠公平：例如大部份之藍領僱員，僅是以「散工」形式受僱。但是時至八十年代中期，極大部份之藍領工人，已轉為長期穩定以及「半月糧期」之僱員；而「散工」式之日工卻幾乎已經絕跡。同樣地，大部份之僱員，已經能夠享有有薪休息日（因此往往優於法例規定，雖然後者亦續有改善），以及年尾雙糧（花紅）；同時，他們亦可以享有僱主負責提供之有薪病假與醫療服

務。但是，這些改善，在某種程度上亦因僱主縮減了以前他們頗為慷慨（主要是為少數僱員而設）之支出——特別是在假期，以及按慣例平均每年兩個月薪水以上之年尾花紅——而受到若干抵銷。再者，因為「件工」制以及其他獎勵性工資花紅之減少，亦意味着工人可以直接地控制自己收入高低之能力減低，而相應地，僱主之控制程度增加。同時，在兩個主要方面——包括提供在法例最低規定水平以上之長期服務金，以及僱員退休金——明顯地並未有任可顯著之改進。

### 收入與重新分配

誠然，更加明顯的，就是香港僱員之生活水準與實質收入，有着持續之改善上昇。在香港任何估計實質收入趨勢之嘗試，往往因有不同收入與零售價格之資料來源而變得複雜化，但是按我們在七十年代中期與八十年代中期所作調查而得之資料，而作出最可靠之計算，顯示僱員之實質收入在這十年內，似乎有一半以上之增長，或是平均每年增長約稍為多出百分之四左右。而若以國際標準比較，這個增長之比率，是頗為可觀的：然而，無可否認的，它的增長反映着包括較早時，我們已經提及的勞動力質素之提高，以及工資率之增長等。況且，似乎頗為明顯的，這些改善，大部份是在七十年代後期出現（這個結論，亦可印證於其他官方調查）：收入之增長，受到一九八一至八二年間之滯和衰退所阻擾，但是我們就八十年代後期所得到之資料，似乎並未有顯示僱員之實質收入，有回復至他們以往之增長水平。同時在這十年內，它們之增長，似乎遠較我們在對上一次調查時，所作之估計為低——當時我們就一九七三/七四年以前之十年之增長率，作出計算——大概約為每年百分之五·五左右。（一）因此，似乎有相當證據指出，僱員生活水準之上昇尺度，可能自七十年代早期之快速增長情況，逐漸舒緩下來。

然而，就七十年代中期與八十年代中期之薪酬工資趨勢而言，另一值得注意的現象，就是介乎不同階層類別之僱員間，他們之收入差距，似乎有顯著之縮減。這可以從若干層面觀察得到：例如，在我們的調查裏，藍領僱員之平均實質收入比較白領僱員與技術員，上昇之速度快出三倍以上，就算是非技術性之工人，他們工資上昇之速度，亦多至兩倍左右。在規模較小之商號裏，僱員收入之增長，顯然比規模較大之機構還要高；而在較低薪之經濟分系裏，僱員收入（特別是在製造業與商業），又較在高薪之經濟分系（例如交通及運輸等）增長得較快。就算是以往我們第一次調查時所發現，不同僱主組別之國籍背景，為構成僱員入息與條件差距之一個主要原因，但是因這個原素而造成之平均收入差距，最近亦有顯著地縮窄。因此，比對而這，為香港——廣東籍僱主服務之僱員，較英資或其他「西式」企業工作之僱員，似乎得到較佳之改善。再者，自我們兩次調查後，至撰寫本書時，這期間內所得的資料，並未有任何具結論性之證據，可以顯示這種收入拉平之趨向，會有任何反覆轉變(二)。

無疑，這是一個頗為複雜之現象，因為它牽涉不同類型之待遇差距：例如，在製造業裏，大部份之商號，頗為小型而且屬香港——廣東籍企業家經營；另一方面，很多白領僱員，是受僱於「西式」而規模比較大之企業機構。同時，構成這個縮窄差距趨勢之原因，亦是相當繁複的。幾乎可以肯定的，其中一項主因，就是在這個期間內高水平之通脹率（主要是自世界性市場輸入）：在每一地方僱主經常嘗試以較高之代價，以解決或舒緩勞工之不滿——就是為較低薪者，提供在比例上較大之工資昇幅。此外，另一壓力，可能來自香港正在擴展中之中學及專上教育所培養出來較多數目之青年人——相應而言，較多有潛力成為白領僱員之人士。此外，具系統化之薪酬比較量度方法，近年來在僱主間急速發展，最低限度形成一種影響力，減少純粹因偶然原因（缺乏理性化之支持）而出現之待遇差距。同時，另一可能之因

素，就是政府就公務員條件所訂之薪酬政策——卻對於低薪僱員而言，並不須僅倚賴市場力量去決定他們之工資率，而是亦須制訂一個「可以被接受之標準」；而隨之而出現之最低水平，無疑對很多較小之僱主，在厘訂工資率時，有着舉足輕重之影響。

然而，在這個幾乎是無可置疑之薪酬拉平之趨勢裏，有着三種主要例外之情況。其一就是男女收入之平均差距，幾乎是停留未有轉變：就這種情況我們未能提供任何滿意之解釋——在若干其他社會及經濟體系裏，似乎性別間之收入差距，是比較難於改變的。誠然，在香港，就算任何可能使這種差距拉近之傾向，亦似乎因為在勞工市場較多之婦女勞動力之供應，而受到抵銷——特別是受過教育之婦女勞工（誠然，這些情況，亦間接促使一般白領工資之差距下降）。第二種例外之情況，就是技工與熟練工人，與其他體力勞動僱員相比之差距，事實上有頗尖銳之擴展——誠然，市場因素與力量，可能部份造成這種走勢，但是顯然令其進一步加強的，就是來自工會與官方之壓力，以改善技術工人之待遇條件（以往，他們普遍是以「散工」形式受僱），另一原因，亦是技工可能工會組織較強，因此有較佳能力，去抵抗在八十年代初期輕微經濟衰退時，削減實質工資之壓力。此外，第三種而又頗為重要之例外，可見於政府公務員體系裏，迅速之工會組織發展（它們工會組織之架構，頗別樹一幟），最低限度加上一套厘訂薪酬新制度之早期效果，亦使公務員取得遠較外面私人機構平均為高之工資增長——同時，亦使公務員，可置身於下降中的白領工資差距趨向以外，免受其影響。

因此，形成上述一般性僱員收入拉平之趨勢，以及主要例外之情況，是因為勞工市場的因素，與其他類型之因素，（包括僱員，工會以及政府當局所採取之政策），互相影響所致。同時，似乎是後者一類之因素（它們是屬於制度性、社會與政治性的因素，多於直接與勞工市場供求動力有關），對於香港近期收入分配趨勢之另一重要的一環（即勞工與資本之間的分配），有着決

定性的影響。在這期間內，正當僱員間之收入差距在縮窄拉平時，盈利與勞工收入之差距比例卻在上昇——而我們在較早時之研究曾經指出，香港一般性之社會不平等情況，較諸其他有相同發展水平之社會而言，是異常強烈，而這種情況，似乎有更趨加劇之勢。誠然，似乎可以說，造成僱員收入差距拉平原因之一，就是來自增加盈利比率之壓力——相應而言，這亦協助我們解釋為甚麼在私人機構以外公務員之薪酬，能夠避免受後者（即收入差距拉平之趨勢）所影響。

在本文第二章裏，我們詳細闡述了在兩次調查之間的十年內，有關在全民總收入裏，勞工下降中之比例，以及在分配上，較多不平等情況的資料。本文亦附載若干我們在較早時調查所得之資料；我們當時利用可得之資料證據，就至七十年代初期之收入分配趨勢，進行了頗為詳細之分析。（三）有關香港在較早時期之增長的資料與證據，似乎頗為分散與不大明確：似乎，頗有可能的，就以當時香港處於頗為低水平發展之經濟狀況看來，強的盈利對工資之比例（而前者在比例上高於後者）是可以想像的。但是我們並未有任充足資料，可以瞭解這個比例之趨勢。但是，似乎頗明顯的，香港並不仿似其他經歷同樣經濟發展過程之國家，可以見到明顯有利勞工之收入分配轉變——雖然它的經濟發展，是迅速地步向高度發展之水平。似乎，僅可一提的，就是在七十年代初期，勞工分配之比例略有上昇，但是自一九七五年以後之十年內，這種情況卻又完全改觀，掉轉過來。這種情況是值得注意的。不單是因為它與一個在這高度水平發展中之地區常有之趨勢，背道而馳，亦因為可觀的盈利對工資比例增長（牽涉約內部總產值百分之五至百分之六的轉變），出現於五年之期間內，其中包括了頗為厲害之經濟低潮——假如以正常之經濟循環觀點看來，這應是有助於（相反地）勞工分配的。

同時亦有證據表示，在八十年代初期，不論是平均實質工資，或是實質家庭收入，甚或來自不同行業之實質收入，皆未能

與實質平均每人在內部總產值方面之增長看齊。況且，有關僱員收入之各種不同量度指標之昇幅，亦未能追及私人消費之增長——意味着後者之增加，大部份是來自盈利，或是股票以及地產增值套現之原因。然而，頗為重要的，就是在入息分配方面之一般趨勢——相應而言，亦即財富分配方面——似乎與香港僱員在工會組織之轉變性質與程度頗為吻合。我們在第一次調查裏曾指出，自六十年代後期至一九七三/七四年之經濟衰退，其中實質工資之迅速增長，與一九六六至六七年間之騷動及工潮有關。在隨後之數年內，勞資糾紛之數字劇增——想應地，工會會員之數目，亦自（按保守之估計）不足二十萬之人數，冒昇至一九七七年時達四十萬名以上。似乎，無可懷疑地，這些發展促使僱主在給予僱員調薪時，較他們以往所表現的，來得慷慨。

然而，若按香港工人參加工會組織之比例而言，工會似乎在一九七六年已昇至其高峰，組織了全港僱員約百分之二十五。此後，雖然香港之就業人口繼續上昇，工會卻未能再增加其會員人數——因此至八十年代後期，參加工會之組織密度又再回降至約百分之十六——亦大約相等於六十年代中期之比例，再者，在一九七六年至七七年時，全港工會會員僅有十分一，是屬於獨立的公務員工會，但時至一九八七年後者之實力，卻佔全港工會會員總人數四分之一，因此亦可以說，在私人機構方面，僱員參加工會之密度，事實上已經不如二十年前一般。這情況意味着工會以往對私人機構僱主所形成之壓力，有所舒緩，再加上有組織的勞工抗議與鬥爭，在私人企業僱員間亦已退減，而且主要之勞工團體組織所採取之政策，亦顯著趨於溫和。這些一系列之發展，似乎吻合了在整個經濟層面上，盈利對工資比例之急劇上昇。

### 工會與工潮

接踵而來，值得我們提出之問題，就是工運本身——或許，



比較明確的，就是工會，因為在香港仍然未有那些仿似西歐般，擁有廣泛社會與經濟目標，而有系流之「工運」出現。而自七十年代中期以來，香港工會之發展，就存着若干令人不解之疑問。無疑，其一就是雖然香港之受僱勞動力增長了三分之一有多，同時亦保持了高度之就業水平，香港工會在會員方面之人數，卻屬停滯不前——無疑，它們在吸引白領僱員加入方面，頗為成功，並且因為勞工界在憲制發展方面成為立法局選舉之功能團體，因而提昇了「工運」在公眾之形象與地位。其二就是那兩個傳統之工運中心的會員人數，在實質上亦減少。親台灣之工團總會在人數之收縮，因為一九八四年中英聯合聲明之緣故，是可以理解的。但是同樣地，該聯合聲明可能亦使不少人期望，增加了與中國有聯繫之工聯會的吸引力，但是情況卻是差強人意。至於第三個疑問，就是雖然工運之整體會員人數保持穩定，香港工會之數目仍然持續地有增加。

我們就上面這三個疑問曾作頗為深入探討：但是有人可能認為尚有第四個現象——而我們亦同意這個問題是頗引人入勝，及有長遠意義的，這就是為甚麼一個在政治及組織上分裂的工會運動，似乎能夠達致若干默契，提名及推選勞工界之代表，出席現時不同之憲制與諮詢官方會議與架構。然而，我們適宜暫時擱置這個問題，因為與它似乎有關的問題，多是屬於明天（不久將來），而不是昨天（剛才過去）之事務。

解答我們提出三個疑問之答案，似乎是縱橫交錯，互相連繫。例如，同時可以解釋私人機構僱員參加工會組織密度下降，以及傳統工運中心會員人數減縮之原因，就是在那以往有高度工會組織之經濟分系裏——即船運航海業——就業人數正在收縮減少中。除此之外，似乎要以工會內部之萎靡作為理由，解釋上述兩種情況，並不容易。我們就香港工會直接所進行之調查，發現個別工會會員對於他們工會之認同，有高度之延續性。這些工會亦表示，在工會事務方面有着高度之會員參予率——不論是有關

工會內部會議之出席率，對於工會行政之參予（幾乎大部份工會是倚賴工餘兼職之幹事與代表），或是參加工會舉辦不同性質之社交、教育以及文藝活動等。

在另一方面，要解釋參加工會比例之下降與工運中心會員減少之原因，亦並非香港僱員缺乏不滿情緒所致。雖然罷工出現之頻率——特別是工會所支持之停工次數——下降至八十年代中期幾乎可以忽略之數字，然而，「勞資糾紛」——特別是向勞工處呈報之「聲請」與「怨訴」（這通常是牽涉小組僱員之自發性行動）之個案數字，卻顯著上昇。例如，據報之怨訴個案，平穩地自七十年代初期之每年四千宗，上昇至一九八六年之二萬二千宗（雖然，翌年之數字，可能因為其中一個主因——即僱主因週轉問題而未能支付工資——因得到破產欠薪基金之成立而獲得舒緩）。況且，我們在八十年代中期所進行之僱員調查，顯示頗多之怨訴行動——特別是有關在企業裏詳細之僱傭條件，而往往對於官方之「半法例式」之報告程序，未有多大之影響——是因遣散與解僱問題而引起的。但是特別值得一提的，似乎在這大量之小型勞資糾紛個案裏，不少是高度集中於那些相對地工會組織比較薄弱之行業，而且明顯地，工會之支持幾乎是不存在。

自從六十年代後期在工會會員以及就業方面之一連串轉變的迴響，就是出現了兩個主力之僱員組織之集中點：其一就是在政府自己之公務員編制與有關之社會服務方面，其二就是在交通與運輸行業方面。它們代表了在香港僅有之經濟分系，可以說是擁有近百分之五十左右僱員參加工會組織之比例，而在它們之組織下，包括了全港約半數左右之工會會員。就職業地位而言，這些僱員所佔的，就如我們較早時所稱，屬香港之就業架構之中上層，而且地位頗為鞏固。同時，這兩種類別之僱員，在薪酬調整及解決小性質之怨訴時，皆受到穩定之程序所管制與保障——在公務員架構裏，以及在若干社會服務與運輸行業裏，這些程序是「正式化」的；至於在交通以及有關行業裏，這些程序是較為



「非正式化」，但是似乎一般性地是可以接受的。無疑，這兩類僱員，在芸芸香港僱員中，扮演著「勞工貴族」之角色。

就第一類之僱員（公務員與社會服務行業）而言，他們當中有著頗大數量（主要是局部性利益）之工會，而在這些工會之間，它們之聯盟並不大穩定，相應地，它們並沒有多大之動機，去組織較強大之聯合會或進一步統一起來——似乎主要原因，就是這種似乎頗為鬆弛之架構，過去曾經為它們之會員得到實質具體之利益。誠然，在它們行列中，個別之工會組織與領袖，經常參予「臨時」性之社會及政制運動，以及有關之「壓力團體」活動，而且整體而言，它們之政治立場是主要屬於「自由」觀點的。但是，它們之經濟目標，是「內向」的，而且不熱衷於將其工會組織之範圍，擴展至自己職業領域以外（誠然，若干工會更可能認為，這種策略，會有礙自己本身之利益）。

無疑，第二類之僱員（即交通、運輸以及有關行業），主要是親中之工聯會所組織的。明顯地，要解釋香港自七十年代中期之收入分配趨勢，這是其中關鍵性之因素。工聯會可以說是唯一有能力在那些缺乏工會組織行業裏——例如建造業與商業——去吸收及組織大量之僱員參加工會——最低限度，它是可以組織頗有份量之僱員比例，以便可以在這些行業內，對其僱傭標準發揮一定之影響力。但是若要達致這點，便須採取若干適當之措施。因此，不大適合的，就是在第二次世界大戰後間接使工聯連串受挫之鬥爭性方式，或是它在五十年代與六十年代所採取之社會福利與宣傳方式，而比較適合的，是如何去發展一項有充份資料與運籌為扼之談判架構及體系。似乎要發展這種模式，須引進及採納在其他資本主義工業國家裏工會之經驗——包括如何倡議推動，在會員間可尋求支持，在社會與勞工立法方面，溫和改革性之措施綱領。

然而，直至中國在七十年代後期採取「對外開放」政策時，工聯會似乎在勞資關係方面，僅着重保留着一個背後顧問參予之

角色，並且它之社會政策綱領，主要是局限於它之屬會若干較為狹隘之利益立場而已。無疑，它亦是受着幾項問題所困擾，致令其感到無所適從。在整個七十年代裏，中國與西方國家之關係持續改善，而且，特別的，就是中國自香港所得到之外匯收入亦不斷地增加——曾經一度高達至中國總外匯收入之一半。正如我們在較早時之調查時指出：「在一個頗為獨特之情況下——即是一個成功之資本主義工業殖民地，而其延續之繁榮代表着其社會主義祖國之利益——一個在共產主義領導下之工運所面臨之困擾，可以說是很難令人感到羨慕」。(四)況且，倘若以中國本身之標準尺度而言，工聯會僅是一個頗為獨特之組織而已——它的組織源自若干規模頗大之「總工會」聯合而成，而最初之模式，是仿倣在一九四八年時中華全國總工會之產業工會體系。隨着中國革命之進程，中國大陸內之工會組織亦經歷了若干次輕微之改組重整，但是這種制度安排之最初問題，仍然持續。因此進一步之問題，就是在意識形態上之分野，而工聯會似乎避免在這些問題上過度引起中國之注意，因此亦避免過於強調局部利益之爭取與行動。

因此，工聯會在整個七十年代所採取之姿態，主要是自保式的低調與妥協態度——雖然在這時期內，在公務員行列裏，可見獨立工運之發展熱潮，而且在私人機構裏，有更多自發性之勞工行動，它們部份是得到例如勞工社團聯合會等勞工團體之支持，幾乎可以說，因為工聯會之「缺席」，致令政府當局在當時成為保障與改善勞工標準之主要「代理人」。但是當中國在一九七八年對外開放時，卻鼓勵了工聯會轉向採取一個較為公開之形象，而且開始明顯地以較溫和及具妥協性之姿態與政策出現。然而，一九八四年之中英聯合聲明，卻使工聯會可以避開上面所提之困擾，並且取得一個雙重「親善大使」之角色：在一方面，就與香港之經濟及政府之關係而言，它成為未來香港特別行政區之「繁榮及穩定」之倡導者，以及為達致該項目標，與港府及有關

人士進行「有建設之對話」；另一方面，亦因同樣之理內，與其他工會維持關係，同時亦鼓吹倡議互相容忍合作。似乎有助於後者之方針取向，就是工聯會本身頗為鬆弛之架構——以及它願意在政府新設之諮詢架構內，接受其他工會組合，有着比例以上之代表參予（就算，最低限度，表面之原因，是為保持工運本身之團結）。

工聯會在八十年代所採之策略，似乎頗着意地去試圖說服香港之數百萬居民留下。但是這亦意味着工聯會可能需要放棄希望成為一個受群眾廣泛歡迎之草根勞工團體——以便它可以達致在三方面參予之勞資關係行政架構裏，其中一個主要合夥人之理想（同樣之理想，亦可以在較宏濶之層面上，見於整個經濟體系）。為了這項理想，工聯會設法尋求工人之支持——例如倡導以行政與立法措施，在一般之勞工條件上帶來溫和之改善。這種方針，較諸香港政府本身一套「循序漸進」式之政策綱領，分別不大。但是明顯的，這些措施，對於如何去舒緩我們較早時所提——仍然存在於工場車間裏相當之工人不滿情緒，作用不大；同樣地，這些措施亦不能有效地減輕局部性之怨訴問題，而這些怨訴，一直以來促使在私人機構之僱員間，較小型之獨立工會出現。

然而，這些小型工會缺乏仿似在政府公務員架構裏，為多元之公務員小型工會及職員會而設之調解程序措施的基礎，而且它們多是有欠穩定。無疑，有人會顧慮，工聯會可能將它們視為競爭對手——無疑，這情形亦曾發生，同為工聯會屬會所稱之組織範圍，在職業上往往比它們可以達到的為大。這種顧慮無疑亦對這些小型工會之發展，造成若干障礙——因為當香港回歸中國主權日近時，工聯會之地位，逐漸有成為一個半官方組織之形象。

然而，這種形象——正當我們撰寫本書時——對於工聯會之正面得益，頗為來得含糊不大明朗：例如，在一九八九年中，工聯會對於中國大陸事件之抗議，退了下來，同時在討論香港特別

行政區未來之政治體制時，以及「基本法」初稿時，它所表現之「保守」（而非「自由進步」）之姿態，似乎顯示它亦受到較高層之中國機構所指引。無論香港未來特別行政區在法律上之高度自主權之情況是怎樣，似乎無可避免的，就是在香港親中國之社團組織，將會受它們在國內之對稱組織進一步較大之直接影響；而且任何對中國現時工會情況有認識之工人，亦可能認為在一九九七年後，工聯會能夠提昇其在憲制方面之地位的機會並不太大，這對於它在吸引新之會員方面亦無大之幫助。正如我們之工會抽樣調查所顯示，工聯會在其會員年齡漸老聲中，仍堪保持其聲望；而它之「正式」地位正在上昇，雖然它在工場車間之力量似乎正在下降中。

### 勞動市場不明朗與不肯定之展望

在這部份之討論裏，明顯首要一點，就是一九八九年對於香港社會之衝激——使其整個社會，以至整個經濟及其前景，陷入一極度不明朗與不肯定之處境。然而，在這裏我們嘗試將有關問題，限於對勞工市場之影響。就算是在六月事件及其迴響之前，有資料顯示，香港居民中將有很大之比例，於一九九七年前移民外地（就算他們的動機，僅是在其他國家取得居留及工作權，以便他們返回香港，歡察香港在回歸中國主權後之情況，在需要時可以有「太平門」之保障）。在香港進行之有關調查，顯示所有家庭中的百分之三十，最低限度有一個成員，已經取得外國居留權資格，而這個比例在專業人士方面更高，上昇至百分之四十。就算是我們在一九八五年就全港僱員所進行之抽樣調查時——在當時我們回應人中，不足三分之一認為是適當時間，須慎重去考慮中英協議對他們個人計劃之影響——約有六分之一的回應人對於他們之前途表示憂慮，而相同比例之人數，則表示有具體計劃，離開香港。

然而，在一九八八年時，實在移民之數字，已達四萬五千名——他們主要是來自專業與企業家之類別——而這個數字，在一九八九年時銳昇。而不同之專業團體，在它們會員裏進行之調查顯示，大部份會員皆準備移民。而在我們撰寫此書時，因這類有專業資歷（例如醫生、會計師等）人士之流失而引起之人材短缺情況，已經引起廣泛關注。在一九八九年七月——在英國政府尚未決定為香港二十五萬名居民發給英國護照，提供居英權時——本書其中一個作者，已經估計至一九九七年時，將會有過百萬名香港居民在其他國家（特別是北美洲與澳洲）擁有居留權，同時往往亦可以代其親屬申請同樣之居留權。（五）其他消息靈通之本地機構，所作之估計，則可能更高。

這些發展意味着香港人口中約四分之一，其中包括最能幹及最具資歷者，以及香港技術較佳之僱員中頗為可觀之比例，最低限度，是受現時追求外國護照之熱潮所影響——就算他們當中可能仍然未有離開香港之具體計劃行動。雖然政府當局曾將專上教育所計劃培養之人材數目增加——而其他機構亦進行應急之安排，去培訓他們自己所需之本地專材，——似乎究竟這些措施能否抵銷這種流失之現象，或可能使其加劇，仍屬未知之素：無疑，對於其他希望吸引短缺人材、技術與資金之國家而言，香港已經成為一個值得獵取之招募來源地。剛巧地，亦是因為這個情況，令我們感到不值得再進一步在時間上，追溯近期僱員收入差距之趨勢：明顯地，較上層次之勞工市場會因這種形勢，而再加上一項浮游不穩之因素：似乎，就一些極為短缺之人材空缺而言，不少企業需要以較高薪酬去聘請外地僱員，以填補因本地專門人材流失而出現之真空。

然而，在這裏我們主要之論點有二：其一就是無論如何未將香港主權之轉變，對經濟將會有任何其他之影響，有資歷之管理及企業人材之短缺供應及流失，對於香港之副面影響，將會隨一九九七年之迫近，而逐漸增加。其二，就是基層之一大群較低技

術水平之藍領工人與白領僱員，缺乏個人資歷與資源去加入這項國際性之移民運動，但是他們卻因這些流失人材而引起之經濟倒退而受到損害。同時，亦有其他因素，會加劇對這些僱員所造成之壓力與影響。在一九八九年下旬，中國國務院港澳辦公室副主任發表了充滿中國情懷之觀點，稱香港為「奇珍之地」。不少來自中國之商業與經濟機構（因近期之權力下放政策，它們當中不少是在中央直接管轄範圍以外），可能認為在香港直接設立企業單位或派駐代表，是具吸引力的——但是，現在派駐香港之中國企業式機構，在它們所提供之僱傭條件，或是演譯勞工法例時，並不大慷慨：同時，亦似乎未有對工會之意見有任何特別之關注與考慮。況且，雖然基本法亦證實及支持香港繼續其在實施中，為數頗多之國際勞工組織公約（這數量較諸於中國所承認的，可以說是屬於偏高），究竟香港能否在將來進一步實施較多之國際勞工公約，仍似乎有欠明朗。然而，可能最重要之不肯定因素，卻仍繫於將來自中國大陸來港之移民數目。

在不少發展中國家裏，大城市對於它們後勤地較貧困之農村社會，有着重要之吸引力，而往往對前者造成不少城市失業、窮困、擠塞以及其他社會問題——而屢見不鮮。然而，介乎香港與中國大陸之間，現仍存有國際邊界，使進入港境之移民數字，處於可受控制之水平——雖然仍然持續地有少量之非法移民進入，但是香港每年所吸收之名額，大致上是與香港之房屋與公共服務計劃，以及勞動市場所能提供之能力相稱。無疑，可能令人感到懷疑的，就是香港回歸至中國主權後，這些屆時來自「內部」之移民壓力，是否會較前困難作有效之管制；但是，假如有大量習慣了中國內地較低生活水準之工人進入香港時，他們對於香港現有之勞動人口之生活條件所引起之影響，是顯然可以預見的。

誠然，以上所提之問題中，有很多可能不會發生——縱然它們發生，所引起之漩渦，亦未必如在一九九零年所預料會出現一般震撼。同時，亦可能有其他因素，平衡或抵消這個問題。例

如，鄧小平曾表示，他希望中國可以有八個「香港」：但是，這還未有出現，況且，按中國現時之經濟狀況以及其「指導經濟」之哲學，似乎令人覺得其他七個「香港」提早出現之機會，並不大樂觀。假如在一九八九年六月後，一度影響着中港關係之政治因素開始淡出：假如就香港在九十年代初期之代議政制發展，中英取得妥協，同時隨着頒佈之香港特別行政區基本法，能夠為香港之穩定及合理之自主權，提供充足之官方保障：假如在這過渡期之十年內中國處理香港之方式，能夠使人覺得在香港，既得之個人及通訊自由、誠實而開放之行政當局，以及商業自由等傳統，事實上在九七年以後可以繼續保持的話——香港將會最低限度對海外企業資本，保持有相當之吸引力，為它們發展與中國市場關係，與拓展轉口貿易及提供後勤基地。倘若香港有可以接受程度之穩定，似乎那些具有資歷及資本之外流人材，回流之機會將並非不可能；同時倘若中國大陸回復它在經濟方面之改革方針，則香港是有可能恢復它過往所扮演之角色——為中國經濟現代化之過程，提供重要之資源以及實踐之訓練所。

然而，這些說法，皆屬「假設」而已——在現時可以最肯定之說法，就是似乎將會有很多不肯定之情況出現——而要將它們解決，將須假以時日，同時亦可能引帶起對香港民生與就業而出現之擾攘，而經常受到困擾的，就是留下來之多數受薪大眾。可能令人頗感惋惜的，就是自從八九年中以來，就香港前途之最嚴重公開爭論，似乎繫於在一方面，中國（在政治先於經濟之原則立場上）力圖防止香港成為反對派聲音之基地；而在另一方面，在香港剛出現之自由派團體，卻強調在香港主權未移交前，如何設法去鞏固高度之內部自由選舉。究竟香港勞動大眾，受這種政治爭論影響多深，仍屬撲朔迷離；但是在這過渡期內，他們之利益，顯然是被置於憲制矛盾糾紛之下（例如基本法起草委員會認為，無須在基本法裏加上集體談判權條文，因為這種習例在香港並不普遍，而這個意見並未受到挑戰，獲得通過）。明顯地，勞

動草根的一群，仍然未有充份代言人，去表達他們之利益意願。

### 勞工保障

在七十年代與八十年代時，香港政府成為勞工界利益之主要保護人——最低限度，這是在私人機構而言，亦因為有關之主要工會組織之保留（保守）態度所致——但是，這種「保護者」之角色，亦因僱主之間有組織之利益而受到牽制。然而，導致在這個時期內勞工保障循序改善之原因，亦因六七年之動亂，在香港工商界裏引起恐慌，隨着之數年內，工潮異常地此起彼伏，再加上七十年代後期來自英國工黨政府之壓力，以及在任之港督，有異常魄力及其領導具有社會觸覺。這些因素滙合而成，造成一股支持着一連串溫和改革措施之動力；同時有助於保持這股力量的，就是來自英國之個人與團體，甚或國際組織，對於香港勞工狀況之經常關注與批評。未來之主權轉移，可能令香港較為與這些外界之言論壓力疏離。而當九七日近之時，英國在香港之政府能夠就勞工問題，主動地提供改革之力量，亦日漸減少。

然而，自我們僱員調查之回應裏，可以頗為清晰見到的，就是自七十年代（時值工會會員人數，正處於高峰期）至八十年代之間，愈少香港僱員期望工會之行動，可以產生他們最欲見到改善之效果——特別是以僱員之職業保障而言。雖然，在這期間內，政府公務員工運甚為蓬勃，但是這僅是一宗特殊之例子而已。無疑，不論在七十年代或八十年代時，選擇工會行動作為勞工改善方式之僱員比例，是遠比當時勞動人口參加工會之比例為低：這種情況，似乎反映了當時工會之價值，不單在於它們之保障功能，同時亦強調它們在社會、福利及文教方面之活動。同時，因為主要之工運中心（工聯會）近期所採取之姿態，以及至今尚沒有任何工聯會之競爭對手，能夠打入其在私人機構僱員裏

之組織基礎，似乎僱員們對工會行動之期望，自八十年代中期我們所進行之調查以來，有否增加一點，可能性並不太大。

在是次調查裏，似乎僱員對於政府當局是抱有更大之期望——雖然自從七十年代以來這種信賴亦明顯地減弱。因此，隨着之問題，就是現時政府在以後數年間之行動政策，在那方面將可以對香港勞工起得重要而衡久之利益（可以假設的，就是假如政府仍有能力進行立法及加以執行的話，現時就職業健康與安全而進行中之一系列改善措施，將會持續）。然而，就我們自調查之回應裏所取得之僱員選擇，似乎可分為兩類：第一類問題，最低限度，似乎是與提供社會服務有關——例如職業醫療服務、教育以及社會保障之改善；第二個問題，就是僱員退休保障。我們較早時曾提到，原來為香港僱員而設之中央公積金計劃提議，因受到僱主之反對而（最低限度）擱置。但是這項問題對於僱員之重要性，卻在一九八九年十一月香港中華巴士公司司機一宗罕見因退休金安排而起之罷工事件裏反映出來（在同時香港之勞資糾紛與工潮上昇，特別是在政府公務員間，據報是因當時之不穩定情緒與氣氛所致）。況且，正當我們撰寫此書時，據報「基本法」在定稿時亦作出修訂，加入了對僱員在退休時應有充份安排之條文。因此，我們可以視此類選擇，亦得到中國若干程度之支持。

然而，在現時政府之能力範圍內，仍然有兩項措施，可以在過渡期內推行，以加強對香港勞工之保障。這兩項措施，我們在以往之調查研究以及其他論文裏，皆有討論（因此它們並不過於新異）——雖然在當時之環境而言，這些提議，只屬初步意見，並無多大迫切性。無疑，有關訂定全港性最低工資之議，自從一九六七年開始，就已經受到討論——當時港府內一個有關社會保障之官方委員會，建議最低限度起草有關這方面之籌備性法例——其中原因，部份是因為工會現時未能有效利用現有之商局條例——仿照在英國為若干未有工會組織之行業裏所設之商局一

般，使在指定之行業裏，為它們制訂最低工資之標準；部份是恐怕「公共援助」計劃，會成為津貼補助「低工資」之一項措施（在當時「公共援助」計劃，拒絕為失業人士提供任何補助，原因就是那「因循」之原則，認為這將會減低失業者找尋工作之意欲，而僅在公共援助表裏提供小額補助，這種情況至今仍然持續）。

隨後在若干不同之場合裏，相同之建議曾經再度提出——但是因為僱主之反對，以及政府恐怕會對出口競爭力造成妨礙，與對執行有關措施時之困難，持有保留態度，而並未有任何進展——同時，在當時之經濟情況，個人收入可能跌至低於「貧窮線」以下，僅屬短暫時間，或是限於少數待遇較差而缺乏代表聲音之僱員之類別而已。（六）我們較早調查時所得之結論（在當時，提出了全港性最低工資之價值與可行性等問題），就是可以在公共援助尺度表以上之適當水平，訂定一項簡單之最低工資水平，包括參加工作之額外「成本」，這不單未必會嚴重阻礙競爭，反之可能對於後者在若干程度上有利，同時透過勞資審裁處之機制，可能在執行方面亦沒有多大之困難。但是我們較早時之討論環境，現時卻因香港僱員之不安定情緒，與來自中國大陸之移入勞工大量增加之可能性，而有所轉變。無論如何，一項法定之最低工資，最低限度，亦可以構成若干經濟壁壘，防止勞工標準——不論就生活質素或生產力而言——過度受到沖淡。

第二項主要之課題措施——以便在過渡期內改善勞工保障與勞資關係，以及為工場糾紛提供調解之設施，與就工作生活之問題，提供溝通之渠道——就是最低限度，在大型及中型企業層面而言，設立一個立法贊助支持之工場僱員代表制度。在我們調查裏報導僱員對如何改善勞工狀況方式之比較性選擇時，我們曾經指出八十年代之調查結果，有別於七十年代，就是在我們回應人意見中，「勞資協商」已經取代「政府當局之行動」，成為最受歡迎之方式。我們同時指出，我們的回應人清晰地認為，這種措

施包含着經僱員選出代表進行諮商之正式權利——而且協商範圍，應不單限於仿似英國正統「勞資協商」模式，局限於福利，工作環境以及其他較狹隘性之問題（香港勞工處曾致力向僱主介紹推廣此一模式，但是成功率之低，使其現已移向集中於宣傳工廠車間之安全委員會而已），同時亦應討論較廣泛性之問題，例如有關工資、福利補助，工場怨訴程序以及其他有關問題等。這種僱員意態之轉變——變為傾向於較為獨立自主，以及較為直接之工場勞資關係制度——但是仍然未達致要求正式集體談判權之階段——似乎是因勞動人口之教育及職業水平上昇而出現之自然發展現象，同時亦有可能因這種安排措施在政府公務員架構裏，漸有成績，以及外界對其發展，漸有所聞而造成。無論如何，按私人機構僱員之工會組織現時之狀況與趨勢看來，除了發展這種適應本地情況之「香港式」勞資協商設施外，似乎並無他法，可以有效及明顯地，在那些大型而缺乏工會組織之私人機構裏，去改善他們僱員之代表情況。（七）

無疑，我們不應將這種「形式化」之協商制度，強加諸於香港工商界裏無數之小型商號——這些企業（最低限度，按一般意見），似乎可以依靠「非正式」之賓主私人關係，就足夠去解決或避免勞資糾紛——雖然我們之調查，顯示僅在小於二十名僱員之商號裏，僱員報稱所經歷之怨訴，方有顯著減少。但是屆乎那些擁有自二十名至四百九十九名僱員不同規模類別之企業裏，約有四分之一之僱員，指出在過去五年內，他們曾牽涉於一宗或以上之怨訴事件裏。然而，這類怨訴事件，顯然在較大之企業（或是機構、工場、地盤、而擁有五百名以上僱員）裏，上昇最為急劇。因此，倘若法例規定，在後者這類之大型企業裏，須設立由選舉產生之勞資協商委員會（除非勞工處經已滿意，在有關之企業內，現存之協商或談判安排程序，已屬足夠及具代表性），則將可能為私人機構之僱員約接近五分之一，提供這類措施：似乎，這已經是十分不錯之出發點。誠然，倘若將這規定，進一步

擴展至包括僱員人數在一百名或以上之企業，則私人機構裏約一半之勞動力，將被置於這種措施範圍之內。

無疑，這種制度將須在立法方面，為有關之僱員代表，提供若干有限度之法律保障，但是，就算是在我們進行調查時，香港早就應該設有保障「不公平解僱」之措施——在我們之抽樣調查裏，顯然在私人機構受僱中，有不少工會會員對可能受到僱主歧視表示憂慮。事實上，這種保障性之程序，早就在一九八零年一個獨立性之調查報告中，曾經作出建議。（八）

然而，基本法之最後定稿，更使這種工場形式之協商制度，倍覺適合香港情況。中國之人民代表大會在一九九零年三月通過了基本法，而基本法條文，賦予僱員罷工權利，但（奇怪地）並無集體談判權——令究竟應該如何去解決牽涉勞工行動之糾紛，頗欠明朗。然而，因為在私人機構所出現之大部份勞資糾紛，只牽涉在若干企業之少量僱員，因此該類工場協商制度，可能為勞資雙方，提供一項重要調解糾紛之方式。無論如何，這種制度，顯然可以為商討生產力之改善、引進新式安全措施，改良工作環境以及訓練制度（這項問題，因為香港近來面臨對技術昇格與維持技術勞工供應之需要，而益顯得重要）等環節，提供有用之渠道——況且，亦可以就解決科技演進與經濟調整等問題，為勞資雙方訂下互相合作之機制。再者，這種措施，亦可以為制訂僱員分紅（甚至是僱員認股）計劃，提供適當之磋商架構——此類僱員分紅措施，在英國是得到政府支持，享有稅收補助之優惠，但是同類計劃，在香港卻奇怪地仍然未得任何官方之鼓勵贊助。

另一方面，香港最近及未來可見之憲制發展，亦可能構成有利這種在企業層面，成立咨商架構之條件。在一九八五年之憲制改革，設立了「功能團體」，（與區議會及地方議局之間接選舉措施），為香港立法局，引進了代議政制之原素，但是這種設計，亦是可能為了推延直接普選之問題，以及保證在新之選舉編制裏，仍然可以保持既有「精英」階層之影響力：因此，在立法



局功能團體之議席裏，工商業以及專業界別之代表人數，較諸「勞工界」，享有十席對兩席之優勢（這僅是初步而言——因有關距離隨後更會增加）。事實上，一九九一年之選舉安排，就將會令代表工商及專業界利益之議席，進一步增加至十八席。假如對這種發展趨勢之動機抱有存疑，可能會促使「自由民主」派人士，對於從職業界別之取向方式達致民主之正面效果，打上若干折扣——雖然這種觀念之背景歷史，可見於若干民主社會主義之理論，以及若干頗為自由民主國家之實踐經驗。

然而，剛已定稿之基本法似乎意味着——可能與香港政府在這方面最初之改革，基於相同或接近之動機——在至二零零三年這段頗長之期間內，將「功能團體」之選舉代表議席增加（至立法局之半數議席，成為直選）。因此，倘若我們建議利用雙邊之勞資協商架構以培植僱員之代表性——可能並非過於虛浮之議，此舉不單可以平衡勞工界在立法局職業成份裏之薄弱少數比例，況且亦可以消除現時給人在選舉勞工界議席時之印象（即工聯會幾乎可以全部決定那兩位代表勞工界之立法局議員可以當選——雖然現時這兩位議員其中一位是屬工團總會）：同時亦可以說，對現時香港僱員，似乎大部份意欲與競選活動保持若干距離之情況，作出若干糾正。（九）

### 在中國裏之香港

然而，是次研究之重點，並不是在提出建議——無疑，這些建議，因將會影響香港未來詳情之因素（在撰寫此文時）仍屬未肯定，僅可以視作暫時之議而已。事實上，是次研究旨在當香港逐漸進入主要過渡期時，就香港勞工各方面之情況，作一描繪。（雖然現時距離九七年主權移交時尚有數年，過渡期自中英達成協議至今，似乎對香港有愈來愈大之影響——這點在政治方面似乎至為明顯：而就我們多方面觀察所得，亦似乎證實這些影響，

正逐漸擴展至勞工問題這方面。）與此同時，不肯定之情緒，現時存於香港市民、社會、經濟——以至行政當局——以及他們對於過渡期所造成之機會的反響。而這種不肯定之疑慮，就中國如何處理香港問題之方式及其演變，更為顯著易見。（這是因為中國就將來如何維持香港之社會與經濟秩序所給予之保證，在演譯方面是可以有很大之伸縮性）。但是，更為重要的，就是有關中國本身之前途——以及將處於中國內部時香港之前途——仍屬茫然不明朗及不肯定。

似乎，這是因為中國在她的近代史裏，曾經飽歷無數巨大之風浪與變遷。我們在此文之背景探索裏涉及一些微不足道之淺見，其中幾乎可以說是肯定的，就是中國將會重歷這些巨變。事實上，一九八九年中，當時中國對政治離心份子之平息事件背後，還有着在中國領導層裏，就中國經濟之未來方向，未有公開之辯論與歧見。無疑，在是年中國亦經歷了一次特殊性之危機——而同樣之危機，卻推翻了大部份追隨社會主義之經濟體系。在這些危機裏，顯露了三個主要之問題——第一，雖經多年強調重型投資之苦心經營「規劃指導性」經濟，仍然未能產生仿似西方國家般之生活水準改善；其次，因現代資訊科技之進步，使在社會主義國家裏之人民，能夠與外界聯繫日增，令他們瞭解及嚮往在資本主義工業國家裏，就普及消費方面可享有之多元化及增長狀況；再者，在這些國家裏，受過現代教育及技術官僚出身之階層，人數日增，他們對於加於資訊及討論之政治限制，以及因多層「規劃指導性」之官僚架構所引起之浪費、有欠靈活及效率之問題，日感不滿。

雖然中國之革命早期有着農村基礎，但她亦可能難於完全擺脫這些問題與困擾。然而，農村之背景，可能觸發了在七十年代後期中國之農業改革——而成為在中國經濟調整過程裏一項可觀而大致成功之改革經驗。然而，有別於大部份貧窮國家之發展（在這些社會裏，往往城市之發展，是須依賴農村地區人口所付

之代價)，亦有別於蘇聯之屢次失敗之農業政策，中國之農業改革，大大增加了農民之生產力與收入水平。但是與此同時，成功之改革卻在農民間製造了新的購買能力，而這股購買力，對當時主要仍是「規劃指導」體系之經濟而言——就算是加上工廠管理、合作社與小型企業，引入外資等改革措施——顯然難於應付。因此，隨之而來的就是急劇之通貨膨脹——再加上失業情況日益嚴重（原因是效率改善之經濟活動，可以產生餘剩之勞動力）：況且，另一問題，就是無可避免地，經濟改革之顯著收益，是不平均地分配於各地區與各行業類別。

因此，接踵而來的，就是在政策與路線上的分歧與鬥爭——在一方面，那些認為只有進一步推行改革，方可解決上述這些問題，而另一方面，則有那些主張加強傳統之「指導計劃與控制」架構，以及放緩改革步伐。而在一九八九年政治離心份子之失敗，亦標誌着經濟保守派之勝利。但是過往大部份之改革措施——以及它們對於人民普及化之經濟醒悟性之影響——似乎已經不再可能重寫（即是「走回頭路」，回復以往之狀況）。同時，對於這些發展所施任何長久性之抑制，其代價可能僅是將現時中國與外界，現時在生產量與生活水準上之鴻溝擴潤而已，而這種差距在中國國內，亦屬耳熟能詳。似乎，幾乎是無可避免的，就是經濟改革——與此同時，相互配合之政治和緩措施——將會恢復。無疑，我們希望這些發展將會和平地出現——從而令香港現時對於過渡期所感到之困惑疑慮，可以減至最低程度。

### 註釋

- (一) 請與「最後屬土：屬誰？」一書比較，第六十二頁開始。
- (二) 在這裏，似乎值得重覆說一次，就是我們之調查，並未有包括管理或專業人士——雖然據若干薪酬表所顯示，差距縮窄之趨勢，逐漸向較上層之職級延展。然而，在這層次裏，薪酬可能是受在八十年

代後期逐漸嚴重之「人材外流」所影響，但是現時仍然未有全面性之統計資料，可以測試這個問題所帶來之影響。

- (三) 見前文「最後屬土：屬誰？」一書，第六十五頁及跟着篇幅。
- (四) 見前文「最後屬土：屬誰？」——第一百四十七頁，此書之描述闡釋，較為詳盡。
- (五) 唐納，見於「新政治家與新社會」學刊，倫敦，七月七日。
- (六) 就最低工資之問題而較詳細之討論，可見於「最後屬土：屬誰？」一書，第一百零四頁，第一百六十五/七頁；與第八十二/三頁。
- (七) 就例如在七十年代後期僱主所倡議之「勞資協商」所得之經驗而作之評論，可見於「最後屬土：屬誰？」一書，第三十八頁。至於較後期之有關資料與評論，可見於楊志堅載於「蛻變中之工運」（饒餘慶、李雲、伍錫康與冼玉如主編，香港大學亞洲研究中心於一九八八年出版）一書之論文；載於此書之另一論文「結語」（本書作者撰寫），詳細闡釋了我們現時所提出之建議。
- (八) 就有關各點，可見於我們此書附錄（甲）第（十）部，以及附錄（丙）之「最低建議」（即本書之英文本）。
- (九) 況且，正當此書付印之時，新成立之香港工會聯盟似乎意欲——假如它是能夠成功地鞏固下來——向工團就其現有之勞工界「功能團體」議席挑戰。然而，這種機會之可能性，似乎仍屬揣測階段而已：香港工會聯盟，雖然有勞工社團聯合會之參予，它之主要贊助支持者，仍然是來自公務員與社會服務行業之白領工會組織（見本書第四章註釋四）。這個工會聯盟，對於勞工立法可能有相當之影響力，但是有關之其中若干工會，似乎主旨在保障它們在公務員體系裏狹窄之職級性利益，而對於任何移向政治角色之行動，存有疑惑；而其他工會，可能因傳媒給予工會聯盟一個與工聯會分庭抗禮之形象，而有所擔心。無論如何，這些白領職工會，對於提倡藍領工人之工運組織，素來態度表現冷淡：似乎，並沒有多大跡象，顯示工會聯盟將為積弱已久之工運，在大眾化之工業及服務行業裏，帶來具體改善之答案。



## 附錄

### 香港僱員調查報告摘要

#### (一) 前言：

是次調查，在劍橋大學唐納教授領導下，由倫敦大學帝國學院之霍舒博士與香港大學伍錫康所聯同進行。霍舒博士於一九八五年六月十六日至八月十日間訪問香港，籌備及安排是此以香港大學亞洲研究中心為統籌中樞，以及得到英國萊菲基金（NUFFIELD FOUNDATION）所資助之僱員調查。同時我們亦獲得下列香港政府部門給予之合作與協助，我們謹此致謝：

- (一) 勞工處——特別是它調派一名助理勞工事務主任，讓我們借用兩星期，以協助進行研究調查工作；
- (二) 統計處——它就我們在進行抽樣程序時，提供不少寶貴之意見與幫助；
- (三) 布政司署銓敘科——它為我們安排，得以與政府公務員僱員進行訪問。

#### (二) 調查方式：

##### 二·一 抽樣程序

我們之抽樣程序，主要是根據統計處按以下主要工業分系所存有之統計資料而進行：(一) 紡織製造業 (二) 化工製造業 (三) 五金與塑膠產品 (四) 其他製造業 (例如食物、造紙以及印刷) (五) 商業 (包括金融財經) (六) 交通、運輸、倉庫及通訊 (七) 建造業與 (八) 服務業與公共事業。受僱於這些分系之非管理級之勞動人口 (即包括體力勞動藍領以及較低級之白領

僱員)，就成為是定次調查之對象人口，而我們包括五百名僱員之主要樣本，就是抽取自這個總數。(一)

在決定這個為數五百名僱員樣本之成份時，我們採取之原則，是按每個分系之受僱人口而作比例性之代表分配。同時，因為我們對於最近抵港來自中國之移民——以及他們之工作態度、對工會的立場與勞工市場行為等問題有興趣，因此我們在調查設計裏，加入了一項輔助性之樣本，以包括另外二百五十名新來港之移民，作為一個特別研究對象之組別。而這個輔助性樣本，主要是抽取自這些新移民工作所集中之分系 (即製造業與建造業)——同樣，亦是根據比例代表分配之原則。(二) 因此，總結而言，這個調查之複式樣本，共有僱員七百五十名，成為樣本之設計規模。

抽樣之程序，主要是按兩個階段進行。第一階段，是自上述之工業分系，抽取有關商號，以組成原樣本之架構。而按商號之規模，我們將這個原樣本跟四個規模類別分層，包括 (一) 僱用一至十九名僱員；(二) 僱用二十至九十九名僱員；(三) 僱用一百至四百九十九名僱員；與 (五) 僱用五百名或以上僱員。為了適當地反映商號規模之差距，我們決定在每一個「規模」分層裏，可以自每一個商號抽取之僱員回應人，應有如下之最高人數限額：五名回應人 (一至十九名僱員)；十名回應人 (二十至九十九名僱員)；十五名回應人 (一百至四百九十九名僱員)；與二十名回應人 (五百名或以上僱員)。而在每個工業分系裏，我們以下列方法，決定在每一個規模類別所應選擇之商號數目：(a) 估計在每一個商號規模類別裏，所應抽取僱員回應人之數目，計算之方法，就是與香港勞動人口按這四個規模類別之分佈狀況，作比例性之演算；(b) 就每個規模類別而言，以 (a) 所得值為「分子」，而以該類別裏每商號回應人數之最高限額為「分母」，將兩個數字互「除」，而可以計算得到應抽取商號之數目。

就私人機構而言，我們原樣本架構之來源，就是統計處就全港工業與非工業商號而儲存之中央檔案資料，而在每個經濟分系按每一商號規模類別而選取適當數目之商號。然而，統計處之中央檔案資料，並不包括位於建築地盤之商號，以及那些聘用海員之公司，與經營的士、出租汽車與公共小巴之公司。我們因為取得其他抽樣資料之來源，因此該項問題得以部份解決：統計處有就香港建築地盤之情況另行搜集資料（而這些資料，包括在建築地盤工作之體力勞動工人之數字）；此外，海事處亦就受僱於香港不同規模之船運公司的海員數字，向我們提供資料。然而，在技術而言，我們並未能找出在香港經營的士、出租汽車與公共小巴之公司數目，因此未能有系統地控制它們在佔我們調查樣本裏之成份比例。

至於在政府公務員體系裏，我們是按照「一九八四年政府銓敘科人事統計資料」，計算應分佈於不同規模之政府部門裏之回應人數。而在決定我們原樣本架構裏所應包括之政府部門數目時，我們採取了相等於在私人機構裏同樣之抽樣原則——就是以每一部門規模類別裏，我們所設計之回應人總數為「分子」，而以該類別裏每一部門回應人之最高限額為「分母」，另將兩個數字互「除」，以計算應該抽取部門之數目。

在設計我們是次調查之原樣本架構時，在若干方面，是與較早時我們在一九七六年所進行之同樣性質之僱員態度調查，有着延續性的。因此，我們調查之策略，部份就是安排重訪我們在一九七六年調查裏曾經訪問過之商號機構。所以，在我們於一九七六年調查樣本裏包括五十五間（屬於最大規模之首三個類別）之企業，其中十六個我們決定重訪。換而言之，在這程序下，為了組成我們一九八五年調查之原樣本架構，我們須抽取以下數目之額外新企業單位：

- （一）自統計處之中央檔案資料，抽取四十二間私人企業；
- （二）除在一九七六年調查裏我們訪問過之所有政府部門

外，抽取多一個政府部門；

- （三）因為要重訪我們在一九七六年曾經到訪過之建築地盤，並不容易實行，因此我們在一九八五年時須完全重新抽取有關數目之建築地盤。

至於在這個樣本裏，屬於最小規模類別之企業（實際而言，並沒有任何政府部門，是屬於我們樣本裏最小規模類別的），在技術上要接觸它們似乎是相當困難的——無論我們是嘗試（一）重訪那些我們在一九七六年曾經訪問過之舊商號或（二）自統計處之中央檔案資料處去抽取新之商號單位。（三）

因為上述限制，我們所以採取以下程序，以抽取我們樣本裏之小企業單位。

「按照勞工處就小型企業聚集地區所提供之意見，我們調派了兩名訪問員，在七月十五日至二十六日這兩星期內，前往這些地區以訪問小型企業單位。我們僅是給予這兩名訪問員一個小型企業數目之配額——但是卻按我們調查範圍裏之工業分系作比例性分配——而依賴訪問員自己去盡量「隨機」地選擇要訪問之企業單位。訪問員在所選擇之商號裏，將訪問不多於五位該商號之僱員。倘若可行的話，他們應以「隨機」之方式去選擇在商號裏之僱員，作為回應人——但最佳是可以反映在該商號工作白領與藍領僱員之比例。按照以上之程序工作，我們兩位訪問員一共造訪了一百零三個小型企業。」

至於在樣本裏屬於較大三個規模類別之企業，我們在進行第二階段之抽樣工作時——即在選擇之企業裏，進一步抽取選擇接受訪問之僱員回應人——我們所採取之程序措施，是有別於應用於最小型企業單位的（如上文所介紹者）。因此，在這些組成原樣本單位之較大型企業裏，我們是按它們所提供之薪酬資料（例如糧單之類），以選擇適當數量之僱員，作為回應人。（四）在所有情況下，接受訪問這些回應人裏，白領與藍領僱員之比例，是反映他們在這些企業或部門單位所受僱之實質人數。

## 二·二 訪問與問卷

在是次調查裏，我們在一九八五年七月二十二日至二十六日這星期內，就樣本範圍裏之企業單位，向它們之僱員進行了訪問——然而，這並不包括那些受僱於最小型企業之僱員，如上文所提，他們是按另一時間表，接受訪問的。

我們的訪問，是根據一份預先設計定型之訪問調查問卷進行，該問卷包括五十二項問題，並以中英文印製。而問卷之內容，主要是參照一九七六年我們第一次調查時所用之問卷而編製，並且就三個我們研究之特別興趣而作有關適當之修訂——這包括（一）僱員對工會之立場與參與；（二）最近來港之新移民；與（三）僱員對香港前途之觀感，而就所有新加入之問題，我們進行了廣泛之預備測試——對象包括了政府裏之白領公務員、一所大型錶殼廠之藍領僱員，以及一個小型塑膠工場之藍領工人。

我們聘用了十三位擔任暑期工作之香港大學學生，並且給予他們一項有關訪問技巧之短期訓練。我們準備了一封標準形式之介紹信，以備這些訪問員在訪問時交給接受訪問之回應人，而訪問員並且向回應人保證，他們之個人資料將會嚴守秘密。而在每個我們在樣本裏所選擇之企業機構內，訪問員將根據那張「隨機」選擇得出之僱員名單，找出適當之回應人，以進行訪問，倘若訪問員未能成功地與有關之回應人接觸，則我們將按「後補」之名單（亦是「隨機」地自僱員總名單抽出），找出替補之回應人。

我們是次調查，一共訪問六百九十三名僱員，他們受僱於一百六十一個企業或政府部門。這些用抽樣形式選擇出來之僱員，他們之合作與回應，大致是相當滿意的——而他們之回應率是高達百分之九十二。在設計時，我們主體樣本是應有五百名僱員的，而得出之成績，我們成功地訪問了四百六十三名僱員。

## 二·三 樣本裏僱員之性質

在我們之主體樣本裏可以成功訪問的六百六十三名僱員中，百分之五十一為男性而百分之四十九為女性。接受訪問之回應人，其平均年齡為二十六歲；而其中百分之六十九，年紀是在四十歲以下；但僅有百分之二的回應人，年齡是在六十歲以上。至於樣本裏性別之分佈比例，大約是與全港受僱勞動人口之比例相若。——但是在這個調查樣本裏，似乎在比例上是有較多之年輕女性，而較少之年老男性。因為樣本成員在比對上是頗為年輕，因此他們其中一半以上，仍屬未婚者（佔百分之五十四）。而在已婚者當中，百分之二十八並未有子女；但是在那些有子女之被訪者中，依賴他們供養（即仍在學年齡）之子女數目，平均每人為一·八名，若以所有子女計算，每人平均則為二·三名。

在這個僱員樣本裏，回應人他們每個家庭平均有五名成員（然而，被訪者當中卻有百分之五，屬於獨居，而另外有百分之十四，與其同住者之人數，是不足兩名）。若以每個家庭計算，賺錢之成員平均有三名，但卻有百分之十九之回應人，指稱他們就是自己家庭裏唯一賺錢之成員。

在我們的被訪者裏，那些指出他們在童年時是在（一）香港與（二）中國大陸渡過的，各佔樣本成員百分之八十三·一與百分之十五·四。這些比例數字，若與一九七六年調查時所得的百分之七十六與百分之二十一比較，反映着在香港勞動人口裏，新移民所佔之比例正逐漸下降——雖然，在一九七六年至一九八五年這個期間內，有數度移民潮自中國大陸湧入香港。倘若就這些資料進行進一步分析，我們發現在那些非本港出生之回應人裏，僅有百分之二十二是在過去十年內抵港；而另有百分之六十四，則曾經住在香港已有二十年或以上。若以兩代情況比較，樣本裏有百分之六十六之回應人，報稱他們之社會背景——例如城市或農村體力勞動者——是與他們父母之背景相同。（但在白領僱員

中，有百分之五十四，曾經在兩代之間，經歷若干社會地位上昇之經驗）。在另一方面，在這一九八五年樣本裏，百分之九十二回應人的父親，是受僱於城市裏的職業，此外，百分之八回應人的父親，則是來自普通農村背景的。若與一九七六年調查所得之資料比較，則相對有關之比例數字，為百分之八十一與百分之十九。

### (三) 調查結果：

#### 三·一 工作性質

我們的樣本裏主要部份的僱員，是受僱於中國式企業：百分之五十一的僱主，是「廣東」式商號而另有百分之十九的僱主，是「中國」（但非廣東式）的商號。有關之分佈情況如下：

受僱企業/機構之資本(擁有權)狀況	樣本之比例	
	1985年調查(%)	1976年調查(%)
政府部門	7.8	13.0
香港—廣東	51.3	38.0
香港—上海	7.8	11.0
香港—中國其他地方	8.0	11.0
海外中國	0.2	-
中國大陸	2.6	2.0
英國	8.9	12.0
美國/荷蘭	5.7	1.0
日本	1.8	2.0
混合	3.5	8.0
其他	2.4	2.0
總數	100.0 (N=462)	100.0 (N=909)

若以回應人受僱之機構或企業之規模而言，他們之中約有百分之二十九是受僱於小型企業（這些企業僱用之人數，是不足十九名），而受僱於規模有五百名僱員或較大之企業的回應人，約佔樣本中百分之二十三。因此：

受僱企業/機構之員工規模	樣本之比例	
	1985年調查(%)	1976年調查(%)
1-19名	28.9	19.0
20-99名	27.8	27.0
100-499名	20.7	22.0
500名及以上	22.7	32.0
總數	100.0 (N=466)	100.0 (N=888)

這些回應人之行業分佈與技能成份狀況——正如下面所示——反映着香港勞動人口之架構，正朝向第三類行業與較高技術水平轉型。這可從以下就一九七六年調查與一九八五年調查結果之比較見到端倪：

受僱企業/機構之行業	樣本之比例	
	1985年調查(%)	1976年調查(%)
製造業：紡織與製衣	17.5	24.0
製造業：化工、五金與塑膠產品	9.9	14.0
製造業：其他	8.2	11.0
商業	13.8	6.0
交通運輸、倉庫與通訊	7.8	10.0
建造業	17.1	13.0
服務與公共事業	25.7	22.0
總數	100.0 (N=463)	100.0 (N=909)

被訪者工作之技能水平	樣本之比例	
	1985年調查(%)	1976年調查(%)
技術員	3.0	5.0
較低級白領僱員	41.2	25.0
管工、管理員	11.7	8.0
技工、熟練工人	12.8	16.0
操作工、半熟練工人	12.6	24.0
非熟練工人	18.1	19.0
學徒	0.7	1.0
總數	100.0 (N=461)	98.0 (N=911)

因此，反映着香港經濟裏職業架構之轉形，白領僱員之數目，在比例上有持續之增長——就如比較一九七六年與一九八五年之調查樣本所顯示。而在一九八五年之調查裏，大部份之被訪者認為他們受僱之地位，是屬於「長工」類別（即長期固定僱員）。而在同一樣本裏，僅有百分之八與百分之五之被訪者，分別認為他們自己是屬於「長散工」（即長期但臨時性）及「散工」（即臨時性）類別。因此，假若我們以一九七六年之調查結果作為標誌比較，則在一九八五年時按調查所示，白領僱員之比例增加了百分之十四，而「長工」僱員之比例則增加了百分之二十七。

被訪者之工作地位	樣本之比例	
	1985年調查(%)	1976年調查(%)
長工	87.2	60.0
長散工	8.1	23.0
散工	4.7	16.0
總數	100.0 (N=462)	99.0 (N=894)

相應而言，在這樣本裏聲稱自己為按月支薪之回應人之比例，假若以一九八五年與一九七六年之調查結果相比，亦有增加（在一九八五年時，這是樣本中百分之六十一）。而且，在一九八五年之調查裏，多至百分之九十的回應人，指出他們是以「時計」論酬——這個比例，若與一九七六年相比，大約增加百分之十。而按照一九八五年調查，樣本裏成員之平均每月收入為港幣三千四百四十四元——而比較而言，在一九七六年之調查裏，僱員之平均收入則為每月港幣九百五十三元。

### 三·二 工作態度

在一九八五之樣本裏，我們嘗試測度僱員對於工作有關方面，先後次序之意見——我們要求回應人自一系列之工作因素裏選出他們認為屬最重要者。最多回應人選擇之工作項目，為「上進以及昇級之良好機會」（佔樣本成員百分之二十五）。跟着受歡迎之項目，為「良好薪水」（百分之二十）；「有興趣或重要工作」（百分之十六）與「高度之工作保障性」（百分之十四）若與一九七六年之調查結果相比，則僱員之先後次序，似乎是有相反之轉變（因為在一九七六年之調查裏，「良好薪水」這一項目，是較「上進以及昇級之良好機會」這項目為受僱員歡迎：即百分之三十二，比諸於百分之二十七），按照一九八五年之調查結果，僱員對於「前途」這方面有着較為廣泛性之重視，反映着（一）香港勞動人口裏，白領僱員之比例增加；（二）香港勞動人口在經濟上較前充裕，因此他們對於「金錢」之興趣，已經不若以前般重視。以下所列，顯示在一九八五年與一九七六年時，回應人對各項工作因素所作之估計：

被訪者認為最重要之工作因素	樣本之比例	
	1985年樣本(%)	1976年樣本(%)
上進以及昇級之良好機會	24.6	27.0
良好薪酬	20.3	32.0
有興趣或重要工作	16.3	6.0
高度之工作保障性	14.5	15.0
友善之同事	6.6	4.0
公平之上司	5.8	5.0

被訪者認為最重要之工作因素	樣本之比例	
	1985年樣本(%)	1976年樣本(%)
僱主所提供良好之福利待遇	3.9	2.0
方便之工作時間	3.0	1.0
方便上班之工作地方	2.6	1.0
慷慨之假期	1.0	1.0
清潔與舒適之工作環境	0.8	2.0
強大之工會	0.6	1.0
總數	100.0 (N=460)	99.0 (N=915)

這種對工作之各種因素而排列之先後次序——不論是按一九七六年或是一九八五年之調查資料所示——反映了香港僱員對於工會作為工作因素之一環，素來頗淡薄之態度。而當這些回應人被問及他們希望在這芸芸工作因素裏，那個項目最欲改善者，我們所得之答案，似乎與上述大致吻合。因此，在下列之各項工作因素（按最多回應人提出最欲改善之次序排列）裏，我們可以見到「工會力量」僅佔名單排列之第九名（即倒數第四名）而已：

被訪者最欲見到改善之工作因素	樣本之比例	
	1985年樣本(%)	1976年樣本(%)
1) 僱主所提供之福利補助	27.7	23.0
2) 工資薪酬	26.9	31.0
3) 上進以及昇級之機會	10.1	15.0
4) 工作環境情況	5.1	5.0
5) 工作時間	7.2	6.0
6) 假期	4.8	6.0
7) 工作保障性	4.3	5.0
8) 與上司之關係	4.0	2.0
9) 工會之力量	3.7	1.0
10) 工作性質	2.7	2.0
11) 與同事之關係	2.4	2.0
12) 上下班之方便程度	1.1	3.0
總數	100.0 (N=375)	100.0 (N=734)

因此，似乎不大令人覺得驚奇的，就是「工會力量」這個工作因素，在對比上之不大重要之地位——這不單是指回應人對於工作之取向意態而言，同時亦是就他們在如何取得工作滿足感這方面來說。因此在一九八五年之僱員樣本裏，幾乎百分之七十六之被訪者，指出他們就這方面之滿足程度，屬於「差」（即「不滿意」）；而僅有百分之四，一認為這是「良好」，而有百分之九·七形容它為「平均」或「普通」。若與「其他工作因素」作一比較，則我們可以見到如下列之情況：

被訪者對於各項 工作因素之滿意程度	佔 1985 年調查 樣本之比例(%)				佔 1976 年調查 樣本之比例(%)	
	良好	普通	差	(N)	良好或普通	
上進以及昇級之機會	13.2	55.5	31.3	451	66	(N=865)
工資薪酬	18.1	70.0	11.9	458	88	(N=908)
工作保障性	54.5	34.7	10.8	452	90	(N=897)
與上司之關係	46.4	45.5	8.1	431	93	(N=870)
假期	33.8	47.8	18.4	452	82	(N=890)
工作環境情況	41.4	45.0	13.6	460	86	(N=903)
上下班之方便程度	65.2	21.8	13.0	460	84	(N=901)
與同事之關係	66.6	30.3	3.1	457	99	(N=907)
僱主所提供之福利補助	16.1	48.7	35.2	452	66	(N=875)
工作時間	40.8	45.6	13.6	459	90	(N=912)
工作性質	39.2	48.7	12.1	449	80	(N=892)
工會之力量	4.1	9.6	75.7	406	11	(N=827)

無疑，假若被訪者認為他們對於工會之興趣，僅屬「邊際性」（即頗為淡薄）而對於這個工作因素並不感到高度滿意的話，則我們並不難明白，為甚麼在被訪者所選擇改善他們工作之途徑裏，較為普遍提到之方式，是在工場裏之勞資協商或政府立法——而非那正式工會與管方進行之集體談判制度。因此，

佔樣本之比例

被訪者對於如何是改善僱員工作 最佳方法之意見	1985 年樣本 (%)	1976 年樣本 (%)
在工場裏選出僱員代表		
與僱主商討（勞資協商）	36.0	31.0
政府立法	25.0	32.0
工會商討（集體談判）	10.0	12.0
按僱主自己之意思去做	8.0	8.0
將問題留給個別僱員		
自己與僱主交涉	6.0	2.0
總數	100.0 (N=463)	100.0 (N=894)

### 三·三 工會參與及意態取向

我們向被訪者，問及他們曾否在僱有工會之會員的商號或機構工作，或有否遇過任何屬於工會會員之人士。在是次調查（即一九八五年）裏，回答「是」的被訪者，佔樣本百分之三十五·七，若與一九七六年之調查樣本比較，當時所佔之比例，則為百分之四十五。相應地，我們亦向被訪者提出另一項有關問題，就是他們對於工會之工作有否認識。同樣，在比例上有較少之回應人指出他們在這方面有認識——在一九八五年時，佔樣本百分之五十五，而在一九七六年時，則佔樣本百分之七十八。而在一九八五年之樣本裏，有三十二位被訪者（即百分之七）（五），指出他們是工會會員。而在他們當中，有二位聲稱是擁有雙重會籍（即參加兩個工會），而有一位是有三重會籍（即參加三個工會）——而所有這些工會，皆屬白領工會。

在這些參加工會之被訪者中，有一半以上（百分之五十四）是參加白領僱員工會——而這些工會亦並沒有附屬於任何一個工會體系中心的。這些參加工會之被訪者所隸屬工會組織之情況如下：

被訪者指出彼參加之工會數字	佔一九八五年樣本之比例 (%)
沒有參加任何工會	92.2
參加一個工會	6.9
參加兩個工會	0.7
參加三個工會	0.1
總數	100.0 (N=463)



所參加工會之隸屬情況	佔一九八五年樣本裏 參加工會之被訪者之比例(%)
隸屬於工會聯合會(工聯)	35.9
隸屬於工團總會(工團)	5.1
白領工會(並未有任何工會中心)	53.8
未能作出分類	5.1
總數	100.0 (N=39)

(附註：這個‘39’之數字，包括在這為數達36名參加工會之被訪者中，兩名是擁有雙重會籍與一名擁有三重會籍之人士)。

在這些參加工會之被訪者中有一半以上(即百分之六十九)可以被稱為工會之「元老」會員——因為他們皆擁有會齡五年或以上。在這三十六名參加工會之被訪者裏，他們之會齡分佈狀況如下：

工會會齡	被訪者之數目	佔樣本比例(%)
零至四年	13	33.2
五至九年	12	30.6
十至十四年	7	17.4
十五至十九年	3	6.7
二十年及以上	6	12.1
總數	14	100.0

我們在一九八五年之調查裏，亦探討了那些參加工會之被訪者，他們參加工會活動之程度及狀況。無疑，我們之探討，僅屬初步及皮毛而已——因為在這個意見調查裏，可容納之有關問題實屬有限。然而，似乎在這些參加工會之僱員裏，有半數以上最多僅是在表面上參予其工會組織的——因為在他們當中有二十一名(即佔樣本百分之五十六·七)，報稱他們並未有參加任何工

會活動。因此，假若以不同類型之工會活動與功能而言，他們所稱之工會活動參與水平，可綜合如下：

參與工會活動之性質	佔一九八五年調查樣本 參加工會之被訪者之比例(%) (N之數值，為36至37)
慣常地參加工會會議	11
間歇地參加工會會議	35
參加工會所舉辦之課程與學習小組	10
參加工會所辦之社交活動	43

在是次於一九八五年之調查，我們亦試圖自樣本裏未有參加工會之被訪者中，找出他們未有參加工會之原因。他們所提之解釋，以及他們提到這些不同原因之次數，可見於以下資料數字：

未有參加工會之原因	佔一九八五年調查樣本 未有參加工會之被訪者 之比例(%)
對於工會被有任何認識	29.8 (N=423)
對於工會沒有任何興趣	5.5 (N=425)
不喜歡工會這個觀念	3.7 (N=425)
因為太忙，所以無暇參加工會	6.0 (N=424)
有意思參加工會，但是不懂得如何去參加	23.0 (N=426)
並不覺得參加工會有任何需要或利益	12.7 (N=424)
其他原因	12.9 (N=347)
沒有任何特別原因	13.8 (N=424)

在是次一九八五年之調查樣本裏，雖然大部份之被訪者有參加工會，然而在他們當中，亦有大部份對於香港之工會及工運，持有「正面」積極之意見。當他們被問及工會在香港是否有若干

角色去發揮時，他們有百分之七十八·一給予「肯定」（即「有」）之答案——但僅有百分之二十一·九認為工會實在是「好」的（相比而言，在一九七六年之調查裏，有關之比例，分別是百分之六十五與百分之三十五）。就較為確切之角度而言，這些被訪者對於一系列預先列出之工會功能，抱有支持及同情之傾向。然而，假若以一九七六年與一九八五年之調查結果比較，則亦可見到僱員對於這些不同工會活動之支持程度，亦有若干轉變：

工會之功能	支持有關工會功能項目之被訪者比例	
	1985 年調查	1976 年調查
i) 與僱主談判較佳之待遇與條件	95 (N=428)	97.0 (N=917)
ii) 為會員提供福利補助（例如失業與疾病津貼以及退休金等）	95 (N=432)	97.0 (N=917)
iii) 為會員提供社交及康樂活動及設施	87.6 (N=422)	94.0 (N=917)
iv) 為會員提供社會服務，包括住屋、學校及醫療服務等	86.6 (N=430)	94.0 (N=917)
v) 試圖為工人在政府施政方面取得較大之發言權	86 (N=423)	93.0 (N=917)
vi) 試圖為工人在企業管理方面取得較大之發言權	86 (N=421)	90.0 (N=917)
vii) 試圖團結全港所有工人	82 (N=424)	91.0 (N=917)
viii) 為會員就他們在工作之上個別怨訴進行交涉	80 (N=423)	76.0 (N=917)
x) 在例如香港前途等之政治決策方面發揮若干角色	76 (N=407)	*

(\* 這個項目，並未有包括在一九七六年之調查問卷內)。

因此，上述所報導之被訪者對香港工會期望，與已具有集體

談判制度（以及工會作為集體談判之代理人，已有鞏固地位）之西方工業社會裏之工人比較，出入並不太大。誠然，在這個調查樣本裏，被訪者對於例如集體談判、福利補助等工會功能所表示之歡迎程度，亦可印證自他們就「工會最重要功能」所提供之答案。有關之比例分佈情況可見如下：

被訪者就工會最重要之功能的選擇	佔調查樣本之比例	
	1985 年調查	1976 年調查
i) 與僱主為工會會員談判取得較佳待遇	36.4	28.0
ii) 為會員提供福利補助	33.3	30.0
iii) 為會員提供社會性服務	8.3	13.0
iv) 試圖為工人在政府施政方面取得較大之發言權	5.9	6.0
v) 試圖團結全港所有工人	5.7	10.0
vi) 為會員就他們在工作之上個別怨訴進行交涉	4.0	4.0
vii) 試圖為工人在企業管理方面取得較大之發言權	2.9	3.0
viii) 在政治決策方面發揮若干角色	2.4	*
ix) 為會員提供社交及康樂活動及設施	0.9	5.0
總數	100.0 (N=420)	100.0 (N=764)

(\* 這個項目，並未有包括在一九七六年調查問卷內)。

### 註釋

(一) 按照一九八一年之人口統計調查，這些分系所包括受薪之就業勞動人口，共達一百九十七萬六百五十九名。

- (二) 其後我們發覺在這個為數二百五十名之輔助性樣本裏，僅約五十名以上左右之新移民，彼等之形態性質，是可以有系統地與那些或是在香港本土出生，或是在較早時已遷移至香港，而受僱於相同行業之僱員比較。
- (三) 這個措施之原因，主要是考慮到在香港小型企業素來並不穩定，而且流動性高。例如在一九七六年之調查裏，就是因為這個問題，引致在尋訪樣本裏之小型企業之工作，遭遇若干困難——雖然這些小型企業是按統計處所提供之商號名稱及地址而抽選的。
- (四) 我們是預先向受訪企業之管方，提議及取得這些糧單資料。假若我們未能經郵遞方式取得這些資料，我們須派一名研究助理員前往有關商號，在未進行訪問前預先抽選僱員裏之回答人，或是請訪問員在進行訪問當日，即時在該商號內進行抽選回答人。
- (五) 按官方資料所示，當時整個受薪之勞動人口之參加工會密度，為百分之十六。見香港勞工處，「勞工事務摘要」，一九八五年二月。

CENTRE OF ASIAN STUDIES PUBLICATIONS  
UNIVERSITY OF HONG KONG

A. Occasional Papers and Monographs: (ISSN 0378-2689)

General Editor: Frank H.H. King

- \* Tsim Tak Lung, ed., *Chinese Theatre in Hong Kong, Proceedings of a Symposium*. (171 pp.; in Chinese with English summary) 1968.
- \* Marjorie Topley, ed., *Anthropology and Sociology in Hong Kong: Field Projects and Problems of Overseas Scholars*. (143 pp.) 1969.
- S.C. Fan, *Consumer Price Indices in Hong Kong and Singapore*. (47 pp.) 1975. HK\$5.00.
1. Saw Swee-hock, *Population and Labour Force Projections for West Malaysia, 1962-1987*. (27 pp.) 1970. HK\$11.00.
  2. Jen Yu-wen and Sir Lindsay Ride, *Sun Yat-sen: Two Commemorative Essays*. (31 pp.) 1970. HK\$11.00.
  3. T.G. McGee, *Hawkers in Selected Asian Cities: a Preliminary Investigation*. (54 pp., 13 plates) 1970.
  4. \* Steve S.K. Chin and Frank H.H. King (eds.), *Selected Seminar Papers on Contemporary China, I*. (276 pp.) 1971.
  5. \* Helen Kwok, *A Linguistic Study of the Cantonese Verb*. (177 pp.) 1971.
  6. Saw Swee-hock, *Estimates of Population and Labour Force by Age Group for West Malaysia and Singapore, 1958-1967* (38 pp.) 1971. HK\$11.00.
  7. K.N. Vaid, *Overseas Indian Community in Hong Kong*. (108 pp.) 1972. HK\$16.50.
  8. 黃兆漢：高劍父畫論述評。  
Wong Shiu Hon, *Kao Chien-fu's Theory of Painting* (38 pp., 12 plates, in Chinese with English abstract) 1972. HK\$11.00.
  9. Chan Lau Kit-ching, *The Chinese Youth Party, 1923-1945*. (62 pp.) 1972. HK\$11.00.
  10. \* David Chaney and David Podmore, *Young Adults in Hong Kong: Attitudes in a Modernizing Society*. (206 pp.) 1973.
  11. W.K. Chiu, *Quality Control in the Electronics Industry in Hong Kong*. (40 pp.) 1973. HK\$11.00.
  12. 莊申：元季四畫家詩校輯。  
Chuang Shen, *Poetry of the Four Landscape Masters of the late Yuan period*. (200 pp., 10 plates, in Chinese with English abstract) 1973. HK\$22.00.
  13. John Wong, *Chinese Land Reform in Retrospect*. (32 pp.) 1973. HK\$11.00.
  14. \* G.C.P. Riches, *Urban Community Centres and Community Development: Hong Kong and Singapore*. (138 pp.) 1973.
  15. \* G.C.P. Riches, *Community Development in Hong Kong: Sau Mau Ping, a Case Study*. (77 pp.) 1973.
  16. \* D.W. Drakakis-Smith, *Housing Provision in Metropolitan Hong Kong*. (200 pp., 15 plates, figures). 1974. See No. 40 for new edition.
  17. \* T.G. McGee, *Hawkers in Hong Kong: A Study of Planning and Policy in a Third World City*. (224 pp., plates and maps) 1974.
  18. Fok Chan Yuen-yuen, *A Perceptual Study of Tones in Cantonese*. (197 pp., tables and figures) 1975. HK\$36.50.
  19. \* Wong Siu-kit, *The Genius of Li Po, A.D. 701-762*. (64 pp.) 1975.
  20. \* R.J. Faulkner and R.A. Field, *Vanquishing the Dragon: The Law of Drugs in Hong Kong*. (103 pp.) 1975.
  21. 金思權：毛澤東思想內容與形式。  
\* Chin Szu-kai, *Mao Tse-tung ssu-hsiang: nei-jung yu hsing-shih*. (297 pp., in Chinese) 1976.
  22. I.C. Jarvie, *Window on Hong Kong: A Sociological Study of the Hong Kong Film Industry and Its Audience*. (223 pp., tables and plates) 1977. HK\$35.00.

23. \* Steve S.K. Chin (ed.), *The Gang of four: First Essays after the Fall—Selected Seminar Papers on Contemporary China, II*. (191 pp.) 1977.
24. 羅香林：梁誠出使美國。  
\* Lo Hsiang-lin, *Liang Ch'eng: Chinese Minister in Washington, 1903-1907*. (428 pp. in Chinese with an English summary). 1977. HK\$35.00.
25. R.A. Ribeiro, *The Law and Practice of the Hong Kong Labour Tribunal: a Socio-legal Study on the Problem of Legal Access*. (122 pp.) 1978, 1985. HK\$40.00.
26. Adam Y.C. Lui, *Chinese Censors and the Alien Emperor, 1644-1660*. (154 pp.) 1978. HK\$25.00.
27. Raymond S.W. Hsu, *The Style of Lu Hsiün: Vocabulary and Usage*. (430 pp., tables, figures) 1979. HK\$75.00.
28. \* Mildred McCoy and Erik Kvan, *Attitudes Towards Punishment: A Repertory Grid Study of Young Offenders in Hong Kong*. (87 pp.) 1979. HK\$15.00.
29. Yasumitsu Nihei and others, *Technology, Employment Practices and Workers: A Comparative Study of Ten Cotton Spinning Plants in Five Asian Countries*. (136 pp.) 1979. HK\$40.00.
30. \* Victor Fung-shuen Sit, Siu-iun Wong and Tsin-sing Kiang, *Small Scale Industry in a Laissez-faire Economy: a Hong Kong Case Study*. (442 pp.) 1979, 1980.
31. Steve S.K. Chin, *The Thought of Mao Tse-tung: Form and Content*. Translated by Alfred H.Y. Lin (287 pp.) See no. 21 for original Chinese version. 1979. HK\$50.00.
32. Lee Ngok and Leung Chi-keung (eds.), *China: Development and Challenge, Proceedings of the Fifth Leverhulme Conference*,  
Vol. I: 'Historical Experiences and Marxism, Maoism and Politics'. (328 pp.) 1979. HK\$75.00.  
Vol. II: 'Political Economy and Spatial Pattern and Process'. (370 pp.) 1979. HK\$75.00.  
Vol. III: 'Foreign Policy'. (344 pp.) 1979. HK\$75.00.  
Vol. IV: 'Cultural Change and Science and Medicine'. (370 pp.) 1981. HK\$75.00.
33. 簡又文：畫壇怪傑蘇仁山。  
Jen Yu-wen, *Su Jen-shan Eccentric Genius of Kwangtung: his life and art*. (122 pp., 64 plates, in Chinese, reissue) 1970. HK\$15.00.
34. Frank H.H. King (ed.), *The Development of Japanese Studies in Southeast Asia, Proceedings of the Fourth Leverhulme Conference*. (232 pp. reissue) 1969. HK\$22.00.
35. Steve S.K. Chin (ed.), *Modernization in China—Selected Seminar Papers on Contemporary China, III*. (309 pp.) 1979. HK\$50.00.
36. 李鏗、汪瑞燭、趙令揚（合編）：苦笑錄：陳公博回憶，一九二五至一九三六年。  
N. Lee, W.S.K. Waung and L.Y. Chiu (eds.), *Bitter Smile: Memoirs of Ch'en Kung-po, 1925-1936*. (454 pp., in Chinese) 1979. HK\$120.00 hardcover.
37. Frank H.H. King, *Asian Policy, History and Development: Collected Essays*. (296 pp.) 1979. HK\$40.00.
38. \* Samuel N.C. Lieu, *The Religion of Light, an Introduction to the History of Manichaeism in China*. (58 pp.) 1979. HK\$15.00.
39. \* Adam Y.C. Lui, *Corruption in China During the Early Ch'ing Period, 1644-1660*. (86 pp.) 1979.
40. D.W. Drakakis-Smith, *High Society: Housing Provision in Metropolitan Hong Kong—A Jubilee Critique*. (188 pp.) 1979. HK\$40.00.
- General Editor: Edward K.Y. Chen
41. Joseph Needham, *China and the Origins of Immunology*. (38 pp.) 1980. HK\$12.00.
42. 薛鳳旋：香港的小型工業。  
Victor Fung-shuen Sit, *Hong Kong's Small Scale Industry*. (82 pp., in Chinese; revised edition) 1980, 1985. HK\$20.00.
43. 何丙郁：道藏「丹方鑑源」。  
Ho Peng Yoke, *Tuku T'ao's Tan-fang chien-yuan: a 10th-Century Chinese Alchemical Source Book*. (144 pp., in Chinese with an abstract in English) 1980. HK\$30.00 paperback; HK\$40.00 hardcover.
44. John D. Young, *East-West Synthesis: Matteo Ricci and Confucianism*. (100 pp.) 1980. HK\$22.00.
45. \* Leung Chi-keung, J.W. Cushman and Wang Gung-wu (eds.), *Hong Kong: Dilemmas of Growth*. (2nd Impression; 665 pp.) 1982. (Published jointly with The Australian National University).
46. \* Edward K.Y. Chen and Steve S.K. Chin (eds.), *Development and Change in China: Selected Seminar Papers on Contemporary China, IV*. (380 pp.) 1981. HK\$75.00.
47. \* Z. Lett, *Anaesthesia in Hong Kong: evolution and present position*. (70 pp., 26 plates). 1982.
48. Ho Peng Yoke, *The Swinging Pendulum: Science in East and West— with Special Reference to China*. (64 pp.) 1982. HK\$18.00.
49. Mimi Chan and Helen Kwok, *A Study of Lexical Borrowing from English in Hong Kong Chinese*. (147 pp.) 1982, 1990. HK\$60.00.
50. \* R.K.I. Quedest, "Matey" Imperialists? *The Tsarist Russians in Manchuria 1895-1917*. (436 pp.) 1982. HK\$80.00.
51. Robert Orr Whyte, *The Industrial Potential of Rural Asia*. (360 pp.) 1982. HK\$55.00.
52. \* Miron Mushkat, *The Making of the Hong Kong Administrative Class*. (94 pp.) 1982. HK\$22.00.
53. \* 鄧海超、何金泉、李惠玲、何翠媚：香港島區之華人廟宇。  
Tang Hoi-chiu, Ho Kam-chuen, Li Wai-ling and Ho Chui-mei: *Chinese Temples on Hong Kong Island*. (191 pp., 94 illustrations, in Chinese) 1983. HK\$35.00.
54. \* Leung Chi-keung and Steve S.K. Chin, *China in Readjustment: Selected Seminar Papers on Contemporary China, V*. (400 pp.) 1983. HK\$90.00.
55. Ng Sek Hong and David A. Levin (eds.), *Contemporary Issues in Hong Kong Labour Relations*. (238 pp.) 1983. HK\$50.00.
56. \* Helen Kwok, *Sentence Particles in Cantonese*. (130 pp.) 1984. HK\$45.00.
57. Hermann Schubnell and others (eds.), *Population Policies in Asian Countries—Contemporary Targets, Measures and Effects*. (681 pp.) 1984. HK\$180.00.
58. Lee Lai To, *The Structure of the Trade Union System in China 1949-1966*. (104 pp.) 1984. HK\$30.00.
59. R.O. Whyte, T.N. Chiu, C.K. Leung and C.L. so (eds.), *The Evolution of the East Asian Environment*. (992 pp., in two volumes). 1984. HK\$240.00.  
Vol. I: Geology and Palaeoclimatology. (426 pp.)  
Vol. II: Palaeobotany, Palaeozoology and Palaeoanthropology. (566 pp.)
60. \* David Faure, James Hayes and Alan Birch (eds.), *From Village to City: Studies in the Traditional Roots of Hong Kong Society*. (321 pp., 30 plates) 1984. HK\$70.00.
61. Leung Chi-keung and Joseph C.H. Chai (eds.), *Development and Distribution in China. Selected Seminar Papers on Contemporary China, VI*. (306 pp.) 1985. HK\$80.00.
62. Mimi Chan and Helen Kwok, *A Study of Lexical Borrowing from Chinese into English with Special Reference to Hong Kong*. (308 pp.) 1985, 1990. HK\$84.00.
63. \* Y.C. Jao, Leung Chi-keung, Peter Wesley-Smith and Wong Siu-lun (eds.), *Hong Kong and 1997: Strategies for the Future*. (585 pp.) 1985, 1987. HK\$120.00.
64. 林天蔚（編）：地方史資料研究論文集。  
Lin Tien-wai (ed.), *Collected Essays on the Use of Research Materials for Local History*. (195 pp., in Chinese) 1985. HK\$95.00.
65. Alan Brimer and Patrick Griffin, *Mathematics Achievement in Hong Kong Secondary Schools—Report of the Second International Mathematics Study*. (226 pp.) 1985. HK\$60.00.
66. 劉靖之（編）：中國新音樂史論集，一八八五至一九一九。  
C.C. Liu (ed.), *History of New Music in China, 1885-1919: Collected Essays*. (170 pp., in Chinese) 1986. HK\$80.00.
67. Henry S.R. Kao & Rumjahn Hoosain, *Linguistics, Psychology, and the Chinese Language* (350 pp.) 1986. HK\$75.00.
68. 段懋、黃錦楠、葉春生（合著）：國人創業者研究——香港與廣州地區的個案分析。  
Chyau Tuan, Danny S.N. Wong & Ye Chun-sheng, *Chinese Entrepreneurship under Capitalism and Socialism—Hong Kong and Guangzhou Cases*. (75 pp., in Chinese) 1986. HK\$35.00.
69. Stewart R. Clegg, Dexter C. Dunphy and S. Gordon Redding (eds.), *The Enterprise and Management in East Asia*. (485 pp.) 1986, 1990. HK\$200.00.
70. Albert H.Y. Chen and Ng Sek Hong, *The Workers' Compensation System in Hong Kong: Retrospect and Prospect*. (171 pp.) 1987. HK\$40.00.
71. 林天蔚、黃約瑟（合編）：中古史研討會論文集。

- 卷一：古代中韓日關係研究。  
卷二：唐宋史研究。
- Lin Tien-wai and Joseph Wong (eds.), *Proceedings of the Conference on Chinese Mediaeval History*,  
Vol. I: *Studies on Relations Between China, Korea and Japan in Ancient Times*. (160 pp., in Chinese) 1987. HK\$80.00.  
Vol. II: *Studies on Tang-Sung History*. (300 pp., in Chinese) 1987. HK\$120.00.
72. Rajeshwari Ghose (ed.), *Protest Movements in South and South-East Asia: Traditional and Modern Idioms of Expression*. (245 pp.) 1987. HK\$70.00.
73. \* Joseph C.H. Chai and Leung Chi-keung (eds.), *China's Economic Reforms. Selected Seminar Papers on Contemporary China, VII*. (630 pp.) 1987. HK\$150.00.
74. \* Nelson W.S. Chow, *The Administration and Financing of Social Security in China*. (124 pp.) 1988. HK\$70.00.
75. David R. Phillips, *The Epidemiological Transition in Hong Kong: Changes in Health and Disease since the Nineteenth Century*. (114 pp.) 1988. HK\$65.00.
76. 劉靖之(編)：中國新音樂史論集，一九二〇至一九四五。  
C.C. Liu (ed.), *History of New Music in China, 1920-1945: Collected Essays*. (390 pp., in Chinese) 1988. HK\$120.00.
77. Pauline Whyte, Jean S. Aigner, Nina G. Jablonski, Graham Taylor, Donald Walker, Wang Pinxian and So Chak-lam (eds.), *The Palaeoenvironment of East Asia from the Mid-Tertiary, Proceedings of the Second Conference*. (1253 pp., in two volumes). 1988. HK\$340.00.  
Vol. I: Geology, Sea Level Changes, Palaeoclimatology and Palaeobotany. (755 pp.) HK\$200.00.  
Vol. II: Oceanography, Palaeozoology and Palaeoanthropology. (494 pp.) HK\$140.00.
78. Y.C. Jao, David A. Levin, Sek-hong Ng and Elizabeth Sinn (eds.), *Labour Movement in a Changing Society: The Experience of Hong Kong*. (212 pp.) 1988. HK\$65.00.
79. 陳坤耀、伍錫康、呂大樂(合編)：工運與社會發展：香港的經驗。  
Edward K.Y. Chen, Ng Sek-hong and Lui Tai-lok (eds.), *Labour Movement in a Changing Society: The Experience of Hong Kong*. (175 pp., in Chinese) 1988. HK\$65.00.
80. Charles F. Emmons, *Hong Kong Prepares for 1997: Politics and Emigration in 1987*. (167 pp.) 1988, 1991. HK\$60.00.
81. Josephine Smart, *The Political Economy of Street Hawkers in Hong Kong*. (164 pp.) 1989. HK\$80.00.
82. Kathleen Cheek Milby and Miron Mushkat (eds.), *Hong Kong: The Challenge of Transformation*. (324 pp.) 1989. HK\$150.00.
83. Victor Fung-shuen Sit and Siu-lun Wong, *Small and Medium Industries in an Export-Oriented Economy: The Case of Hong Kong*. (314 pp.) 1989. HK\$150.00.
84. Lynn T. White III, *Shanghai Shanghai? Uneven Taxes in Reform China*. (116 pp.) 1989. HK\$70.00.
85. Leung Chi-keung, Jim Chi-yung and Zuo Dakang (eds.), *Resources, Environment and Regional Development*, (488 pp., colour plates). 1989. HK\$220.00.
86. 劉靖之(編)：中國新音樂史論集，一九四六至一九七六。  
C.C. Liu (ed.), *History of New Music in China, 1946-1976: Collected Essays*. (504 pp., in Chinese). 1990. HK\$160.00.
87. 劉靖之(編)：民族音樂研究，第二輯。  
Liu Ching-chih (ed.), *Studies of Ethnomusicology, No. 2: Papers and Proceedings of the International Seminar on Chinese Music and Asian Music*. (430 pp., in Chinese). 1990. HK\$200.00.
88. Elizabeth Sinn (ed.), *Between East and West: Aspects of Social and Political Development in Hong Kong*. (228 pp.) 1990. HK\$120.00.
89. Adam Yuen-chung Lui, *Ch'ing Institutions and Society, 1644-1795*. (164 pp.) 1990. HK\$80.00.
90. Ho Chuimeir (ed.), *Ancient Ceramic Kiln Technology in Asia*. (270 pp.) 1990. HK\$150.00.
91. Y.C. Jao and Frank H.H. King, *Money in Hong Kong: Historical Perspective and Contemporary Analysis*. (188 p.) 1990. HK\$85.00.
92. Rajeshwari Ghose (ed.), *Design and Development in South and Southeast Asia*. (418 pp.) 1990. HK\$160.00.
93. Priscila M. Roberts (ed.), *Sino-American Relations Since 1900*. (577 pp.) 1991. HK\$180.00.
94. H.A. Turner, Patricia Fosh and Ng Sek Hong, *Between Two Societies: Hong Kong Labour in Transition*. (190 pp.) 1991. HK\$80.00.
- 94A. H.A. Turner et al., *STUDIES IN LABOUR IN HONG KONG*. (two-volume set). HK\$100.00.  
*The Last Colony: But Whose? A Study of the Labour Movement, Labour Market and Labour Relations in Hong Kong* (Cambridge: Cambridge University Press). 232 pp. 1980. (Distributed with the kind permission of the Department of Applied Economics, University of Cambridge).  
*Between Two Societies: Hong Kong Labour in Transition* (Centre of Asian Studies, University of Hong Kong). 190 pp. 1991.
95. Edward K.Y. Chen, Jack F. Williams and Joseph Wong (eds.), *Taiwan: Economy, Society and History*. (435 pp.) 1991. HK\$200.00.
96. 林天爵(編)：亞太地方文獻研究論文集。  
Lin Tien-wai (ed.), *Collected Essays on Local History of the Asian-Pacific Region: Contribution of Overseas Chinese*. (546 pp., in Chinese) 1991. HK\$200.00.
97. R.D. Hill, Norman G. Owen and E.V. Roberts (eds.), *Fishing in Troubled Waters: Proceedings of an Academic Conference on Territorial Claims in the South China Sea*. (368 pp.) 1991. HK\$160.00.
98. Edward K.Y. Chen, Mee-kau Nyaw and Teresa Y.C. Wong (ed.), *Industrial and Trade Development in Hong Kong*. (611 pp.) 1991. HK\$220.00.
99. Gary Hamilton (ed.), *Business Networks and Economic Development in East and Southeast Asia*. (336 pp.) 1991. HK\$150.00.
100. 劉靖之(編)：中國新音樂史論集：回顧與反思 1885—1985。  
C.C. Liu (ed.), *History of New Music in China: A Critical Review, 1885-1985*. (442 pp., in Chinese). 1992. HK\$150.00.
101. 劉靖之(編)：民族音樂研究，第三輯：江文也研討會論文集。  
Liu Ching-chih (ed.), *Studies of Ethnomusicology, No. 3: Papers and Proceedings of the International Seminar on the Life and Works of Jiang Wenye*. (394 pp., in Chinese; 24 plates). 1992. HK\$180.00.
102. Alan Smart, *Making Room: Squatter Clearance in Hong Kong*. (238 pp.) 1992. HK\$130.00.
103. 伍錫康(譯)：兩代縱橫：蛻變中的香港勞工與社會。  
H.A. Turner, Patricia Fosh and Ng Sek Hong, *Between Two Societies: Hong Kong Labour in Transition*. (150 pp., in Chinese). See no. 94 for English version. 1992. HK\$65.00.
104. Edward K.Y. Chen and Toyojiro Maruya (eds.), *A Decade of "Open-Door" Economic Development in China 1979-1989*. (Published jointly with the Institute of Developing Economies, Tokyo). (188 pp.) 1992. HK\$100.00.

B. Bibliographies and Research Guides: (ISSN HK 0441-1900)

General Editor: Frank H.H. King

1. Saw Swee-hock, *The Demography of Malaysia, Singapore, and Brunei: A Bibliography*. (39 pp.) 1970. HK\$11.00.
2. H. Anthony Rydings and Nellie Childe, *Directory of Current Research on Asian Studies in Hong Kong, 1969-1970*. (133 pp.) 1970. HK\$25.00
3. 黃兆漢 (編): 香港大學亞洲研究中心所藏粵劇劇本目錄。  
Wong Shiu Hon, *A Catalogue of Cantonese Opera Scripts Collected by the Centre of Asian Studies, University of Hong Kong*. (59 pp., in Chinese with English explanations) 1971, 1990. HK\$25.00.
4. 黃兆漢 (編): 香港大學亞洲研究中心所藏嶺南畫派作品幻燈片目錄提要。  
Wong Shiu Hon, *Paintings of the Lingnan School: an Annotated Catalogue of Slides at the Centre of Asian Studies from the Collection of Jen Yu-wen*. (79 pp., in Chinese with English explanation) 1972. HK\$16.50.
5. Margaret Leung, *Directory of Current Research on Asian Studies in Hong Kong, 1973* (87 pp.) 1973. HK\$30.00.
6. \* 陳錦波 (編): 中國藝術考古論文索引, 一九四九年至一九六六年。  
K.P. Chan, *Chinese Art and Archaeology: a Classified Index to Articles Published in Mainland China Periodicals, 1949-1966*. (361 pp., in Chinese). 1975.
7. David F. Ip, C.K. Leung and C.T. Wu (eds.), *Hong Kong: A Social Sciences Bibliography*. (381 pp.) 1974. HK\$50.00.
8. 朱紫瓊、胡周妙坤 (合編): 香港大學馮平山圖書館所藏中文期刊目錄。  
Maria C.K. Chu and Dorcas Hu (joint compilers), *Chinese Periodicals in the Fung Ping Shan Library, University of Hong Kong*. (242 pp., in Chinese) 1975. HK\$30.00.
9. \* Cheung Chan Fai, *Directory of Current Hong Kong Research on Asian Topics, 1976*. (120 pp.) 1976.
10. H. Anthony Rydings, *A Hong Kong Union Catalogue: Works Relating to Hong Kong in Hong Kong Libraries*. (976 pp., in two volumes). 1976. HK\$200.00.
11. \* 陳何智華 (編): 澳門賈梅士博物院國畫目錄。  
† Helen Chan, *A Catalogue of Chinese Paintings in the Luis de Camoes Museum, Macau*. (140 pp., 54 plates) 1973.
12. Elizabeth Ng (comp.), *Directory of Current Hong Kong Research on Asian Topics 1978, with an Appendix on Macau*. (197 pp.) 1978. HK\$40.00.
13. \* 梁培熾: 香港大學所藏木魚書敘錄與研究。  
Leung Pui-chee, *Wooden-fish Books: Critical Essays and an Annotated Catalogue Based on the Collection in the University of Hong Kong*. (271 pp., in Chinese with English summary) 1978.
14. \* 楊國雄、黎樹添 (合編): 現代論文集文史哲論文索引。  
Peter Yeung and Lai Shu Tim (joint compilers), *Chinese Studies: an Index to Collections of Essays*. (506 pp., in Chinese with explanations in English) 1979. HK\$100.00 paperback.
15. \* Frederick Y.L. Ng (comp.), *Theses for Higher Degrees, 1941-1977, University of Hong Kong*. (127 pp.) 1979. HK\$20.00.
16. Frank H.H. King, *Survey our Empire! Robert Montgomery Martin (1801?-1868), a Bio-bibliography*. (646 pp.) 1979. HK\$80.00 paperback; HK\$100.00 hardcover.
17. \* Peter Wesley-Smith, *Legal Literature in Hong Kong*. (2nd Impression; 39 pp.) 1981. HK\$5.00.
18. Elizabeth Ng (comp.), *Association of Development Research and Training Institutes of Asia and the Pacific (ADIPA): A Directory of Members*. 1979. HK\$25.00.
19. 羅香林: 明清實錄中之西藏史料。  
Lo Hsiang-lin, *Materials Pertaining to Tibet in the Veritable Records of the Ming and Ch'ing Dynasties*. (436 pp., in Chinese) 1981. HK\$180.00.

General Editor: Edward K.Y. Chen

20. Chan Ping-leung and Wong Tak-wai (joint compilers), *An Index to Personal Names in Lu Hsün's Diary*. (166 pp.) 1981. HK\$35.00.
21. Billie L.C. Lo (comp.), *Research Guide to Education in China after Mao, 1977-1981*. (227 pp.) 1983. HK\$40.00.
22. R.D. Hill (comp.), *Index Indochinensis, An English and French Index to Revue Indochinoise, Extrême-Asie, Extrême-Asie — Revue Indochinoise and La Revue Indochinoise Juridique et Economique*. (160 pp.) 1983. HK\$45.00.
23. Alan Birch, Y.C. Jao, and Elizabeth Sinn (eds.), *Research Materials for Hong Kong Studies*. (356 pp.) 1984, 1990. HK\$120.00.
24. \* Anthony Gar-on Yeh (comp.), *Urban Development and Planning in Hong Kong: A Research Guide*. (164 pp.) 1987. HK\$55.00.

\* Out of print titles:

† Published in separate Chinese and English editions by the Imprensa Nacional, Macau

*Journal of Oriental Studies* (HK ISSN 0022-331X):

Annual Subscription: HK\$200.00 (libraries & institutions), HK\$150.00 (individuals)

Chief Editor  
E.K.Y. Chen

Associate Editors  
Grant Evans  
C.Y. Sin

Book Review Editors  
Alfred H.Y. Lin  
Joseph Wong

For further information please write the Publications Secretary, Centre of Asian Studies, University of Hong Kong, Pokfulam Road, Hong Kong.

