



汎星報

出版者：汎星各業職工聯合會
編輯者：汎星報編委會
承印者：文化印務公司

創刊號

每份一角，只限會員
日期：1960年12月15日

主席獻詞

——陳瑞生——

Suara Kesatuan) 經過數個月來的申請與必切的獲得當局正式批准註冊，際此初版的首期，讓版位向大家談幾句話。

大家見面，是本會成立迄今五年以來，與工友之間的橋樑，它將負有重大的使命報導本邦工運的訊息，以及會務的動態，表達工友們的意見，同時也是工友們學習寫作與精神糧食的寶庫。

隨著本邦自治政府成立之後，本會會員日益的激增，各廠店各行各業的工友們紛紛的組織起來，由于本會屬下各廠店組織散佈在各個角落，因而，時感到聯系上的困難，故有許多許多的工友們，只知道參加工會，對工會的組織及一切的會務動態不甚瞭解，加以本邦的勞苦大眾在過去終年積月長期受着殖民主義的統治，每天日出而作日落而息的操勞着，生活處于窮困半飢餓的境地中，根本沒有那麼多時間及精神去學習文化或去關心社會上的一切事情，甚至到工會去學習文化或瞭解會務的動態也有許多困難。然而，今天在本會的會務方針「加強教育」的總口號下，除了本會在各區分會及少部分的工廠有成立文化學習班及康樂活動之外，為更進一步鞏固工友們的組織，及教育落後的工友們，提高他們的認識水平、介紹本邦工運和會務活動的一般情況，這是我們刻不容緩的工作，因此本會汎星報的出版是迫切需要和負有重大的任務的。

末了，我希望各位工友們，以實際的行動，繼續發揮熱愛本會的精神，重視這微小的報紙，讓大家共同來熱愛它，把它培育起來，讓它說出工友們的心聲，發揮更大的作用，讓它在工友們的心中發出芬芳。

這是一個令人歡欣鼓舞的消息，我會的機關報——汎星報，終於在二萬多名工友的熱烈企望中誕生了。

這新生的幼苗之誕生，恰逢本邦工運步入一個新的階段，表示工人階級將面對新的時代，肩負起新的工作任務，以百折不撓的精神，克服一切困難，大步向前邁進。

我們知道工人運動是社會改革運動的主力。本邦工運的蓬勃發展，正標誌着工人階級的光輝遠景，我們深深的感到有責任感的職工會，必須負起二項重大的任務：(一)改善工友們的菲薄生活待遇。(二)教育自己的兄弟姐妹們，使其從水深火熱的生活中，翻起身來，使他們的文化水平及思想認識提高，努力工作，做好準備，迎接春天的來臨。

我們的工會，是一個擁有二萬餘名會員的工會，它包括各行業工友，規模之大，組織之複雜，是眾所皆知的，因而各行業工友經常為了本身工作的關係，無法了解其他行業工友的工作情況。除了一部份經常到會者外，絕大多數的工友，對會的工作，一無所知，既不了解會務，更何談關心會務呢？這是令人深引為憾事的！但是在今天，「汎星報」的出版，可以克服了這些缺憾，開始打破各行業工友間或工友與工會間的隔膜了，它將促使各行業工友互相了解，建立牢不可破的友誼，使工友與工會建立

更緊密的聯系。

本報為了配合工作的需要和符合工友們的願望，將以華、巫、印、英四種語文刊印，使各民族工友都能了解會的一般動態。但在目前由於人手的關係及能力所限，只刊發華、巫、英三種語文，至於印文，我們將盡力克服一切困難，以期及早與印族工友見面。

在內容方面，本報除社論表達工會的意見外，還設工團消息欄——以工人階級的堅定立場，報導本邦工運動態；設會務欄——介紹本會工作及其活動；設服務欄——專替工友解答各項疑難；設地工欄——介紹工友創造，鼓勵寫作。除此而外，每期將盡可能介紹有關工運的專論，作為工友工作上的參考。

由於「汎星報」的出版是工會的初次嘗試，而編委們也在初次學習中，所以不論在內容或編排上難免有許多缺點，也不知是否符合工友們的要求，這里，我們希望工友們多多提供意見，不論是口頭或書面的意見，將會得到編委會的重視。

最後，我們感激勞工律政部長貝恩先生，替本報寫賀詞，及全體熱愛本報，支持本報的工友們致萬分敬意，並在此宣佈「汎星報」與大家見面！

「汎星報」將永遠屬於工友！成為工友的喉舌，說出工友心中的話！

——編委會——

發刊詞

做好調查工作——面對仲裁庭應有的準備

本邦政府于十月廿四日正式成立了一個擁有司法權力，仲裁一切勞資爭執的「工業仲裁庭」。就政府的政策，設立「仲裁庭」是要促進本邦的工業安寧，創造好條件，以利發展工業，協助解決失業問題，這點是符合工人的願望——和平安定的就業環境，工友衷誠地祈望工業仲裁庭能公平處理勞資爭執，這是可以理解的。

「工業仲裁庭」的設立，已經促使職工運動，勞資關係問題進入一個新的階段。特別是勞資爭執陷于僵局的時候，勞資糾紛的案件一旦提交仲裁庭後，工友不得罷工，老板不得閉廠，唯有等待審理。將來的判詞也即成為勞資雙方必須共同遵守的法律，否則將受處罰。因此，這種新的情況對今後工運前途與工人的權益能否得保障，有着密切的關係。

一般工友對「工業仲裁庭」的評

判採取比較保留的態度，主要是等待工友的待遇與正當權益，已獲得合理的改善和保證後方下定論，這是有其必要；不過，應該強調指出，關心「仲裁庭」的工作更是必要的，只有大家時時警惕，才能團結在工會周圍，為改善生活而奮鬥，同時，更重要的是我們要堅定信心。

仲裁庭成立以來所審理的第一宗「好萊塢戲院案件」，就說明了我們必須向仲裁庭提供充份的証據，以壯道理，這就要求工會必須具備豐富的資料，作為論理的根據，這樣才能使工會處在有力的地位。好萊塢案件于十一月二日開庭審理至同月十八日，前後六次開庭聽取雙方供詞，案中關於要求加薪一項，工會就需要提供充份的資料，例如同行業工友的薪金、工作制度、營業情況等各項資料及數字來比較和論証。這說明了今後工會

不能單靠主觀願望，而事先應做好研究工作，必須有系統地搜集各行各業的有關資料上庭辯護。但是，本會屬下各廠、店行業工友薪金和工作制度的調查工作，過去做得很少，從這次好萊塢戲院的案件來說，負責人就是到了緊急時，拚了好幾個晝夜，才把資料初步整理出來，在庭上供証。

好萊塢戲院案件告訴了我們，工會必須具備充份的有關勞資雙方一切的詳細情況，在目前要從所謂營業賬目秘密的情況下，是很難得到資方準確的數字資料。各行業，甚至同行業僱員的薪金及工作制度都相差很大，很紊亂，因此在進行調查研究和搜集資料過程中，碰到障礙是意料中的事。但我們還是要耐心搜集點滴的有關情況。

處理勞資糾紛的主觀條件是：沒有調查研究，不了解實際情況，在現

實的面前，我們就沒有發言的地位。因此全體幹事必須認識，中委會決定進行全面調查各行業工友的工作情況，不僅僅是為了達到經濟上的目的，它還是為了爭取改善現狀，保護我們合法利益所必需的條件。換句話說，只有工人的切實境遇公諸於社會，只有讓工人了解自己的真實情況，工會才有說話的力量，工會才能有效地帶動工人，讓工人明白現在應該做什麼？應該怎樣做？

我們的目的已清楚了，調查真實情況，絕對不是一項形式的工作，因此必須認真、嚴肅；負責地來對待這次的調查工作。這項工作的完成，主要還是依靠全體幹事們的積極，所以幹事們必須鼓起幹勁，共同為發展工運，保衛工人的利益而努力！

• 中委會 •

我會致職工總會備忘錄 闡述職工運動與工業化問題

按：此份備忘錄是我會於十一月廿三日致給職工總會，提出與表明我會對職工運動與擴展工業有關問題的看法。為了使工友們對此問題有深一層的瞭解，特此將備忘錄全文登載於下，并希望我會各級工作人員及工友們，能積極的全面展開研究。

經過本會認真研究後，願此對吳財長致職總之備忘錄，提出意見。

應該指出本會是基於承認：

（一）本邦正面對着為日趨嚴重的失業問題，逐年激增的人口，提供就業機會之迫切要求。

（二）工運在擴展工業中是可起一定的作用。

基於上述的認識，並結合工運在為工人爭取正義之工作中所面對的困難，本會將在下面提出本會對擴展工業的看法，及其與工運的關係，並針對工運可起之作用，提出一些具體與建設性的意見。

工業化的重要性

面對失業問題日趨嚴重化，及緊隨着人口的激增，逐年有着更多青年男女走進勞動市場，尋找工作之嚴重局面，如何為上述人羣創造就業機會，已是當前本邦所面對的迫切問題。本邦貿易既已經達到飽和點，無從再擴展以提供更多的就業機會，本邦又無土地可開墾。因此，擴展工業已成為我們目前的出路。這便是擴展工業為甚麼重要與迫切的原因。從長遠來說，我們也認識到，工業化是創造社會財富，實現社會主義社會所必須經過的一項重要步驟和應具有的條件。這是因為：工業化是建設社會主義經濟基礎的先決條件。

工運與工業化無矛盾

目前，有一部份人士以為工運是擴展工業的障礙物。這些人要不是對於事實一無所知，就是別有居心。本會欲指出，站在工運的立場，工業化與工運是沒有矛盾的；因為：

（一）工業化若成功，勢將使無數失業者跑進工廠，使無數生活在風雨飄搖中的半失業者與小生產者（如小販、小商等），被吸進現代化的工廠裏，其結果是工人數量的增加，工運隊伍更強大。這是對工運完全有利的。

（二）工業化若成功，勢將使某些資本家失去僱傭失業人士，來破壞工運或削弱工會集體議價的力量。

基於對工業化在目前或將來的重要性，以及其與工運之無矛盾的認識，本會支持工業化的態度是被肯定下來了。

工業化成敗的因素

言支持工業化，正如言工業化一樣容易。但是，工業化的成敗，並不完全取決於工運之是否支持而已。若要工業化成功，一些其他的因素，或成功的先決條件也不該被忽視。這便是資本的獲取問題（如何動員本地資本，如何吸取外來資本），市場的擴展問題（如與聯合邦建立共同市場，開闢海外市場等）。此外，如何改進工廠的設備，使其現代化；如何提高工人的技術等問題，都是很重要的。本會認

為上述問題應加以適當的照顧，並應尋覓適當的解決辦法。我們相信以上問題的解決，可能涉及政治問題。此乃政府應給予照顧，在此，我們只想針對工運在工業化中所起的作用，提出我們的意見。

工會在工業化中的作用：

本會認為在擴展工業中，工運應遵循以下兩項原則，盡可能在工業中確立和平，使資本家更有信心敢前來投資。這兩項原則是：

（一）工會應基於工業和平與正義之原則，盡力在工業中維持和平，盡量避免工業行動的發生。

（二）使工友的要求合理化，以免影響擴展工業和國民經濟。

勞資糾紛宗數及起因統計表（59年6月至60年10月）						
裁員與開除	減薪	加薪	停廠	要求實行法令與改善工作條件。	其他	總數
212	22	49	20	219	65	587

觀上述糾紛宗數，確是個驚人的數目。但若將總數除予16（十六個月所發生），則為37宗（弱）。換言之，本會每月平均面對37宗（弱）的糾紛。若以本會會員之眾，與會員分佈之複雜性，及進一步對每宗糾紛性質研究，大家將會看出這數目是非不正常的。

上述587宗糾紛，其中僅有49宗係提出要求加薪，219宗乃是因為要求實行勞工法令中規定應實行之福利條款，與要求改善工作條件而引起。若將上述加薪要求與要求享受勞工福利條款，改善工作條件之宗數加起來，其總和為268宗，佔總數還不及一半。相反的，佔587宗糾紛中的大部份，是屬於裁員、開除、減薪、停業等性質。這事實本身說明了，大部份糾紛的起因，是由於老板欲將不公平加於工友身上。

根據本會的了解，勞資關係在行動黨執政的初期，一般上呈現良好。這是因為工會與廣大工友全力支持政府，盡最大努力避免提出過高的要求，或採取工業行動。另一方面，當時一般老板對工人的要求，採取較現實態度。同時，政府也盡力基於工業和平與正義的原則，努力促使在林有福時期得不到公平的工友，能獲得公平。因此，此階段內（1959年6月至1960年3月），一般工友雖紛紛提出要求加薪，要求享受勞工福利條款；然而，都能得到合理解決。本會欲指出的，是在行動黨執政初期，工友所以會紛紛提出改善生活要求，是有其原因的：

（一）從一九五六年年年底開始，由於工運受到前政府摧殘，自該

在此，我們將所發生之工潮起因列下：

開除	重訂合約	改善待遇	欠薪	減薪	廢除伙食	調整工作
14	1	3	1	1	1	1

本會認為工會若能嚴格遵守上述兩項工作原則，並基於勞資兩利，互惠互助的原則去處理一切糾紛，則將能對確立工業和平起積極作用。

勞資糾紛檢討

若不先對現存的勞資關係，作一番深入調查研究，尋找出勞資關係或糾紛的起因，而任意建議如何改善勞資關係，如何確立工業和平，在本會看來是非常不實際的作法。基於此，我們願就本會自一九五九年六月至一九六零年十月，所處理的勞資糾紛宗數作一統計表，並對其起因與某些導致工潮的案件，作一分析與檢討：

時至大選的整個時期內，工友無法提出任何改善生活的要求。

（二）相反的，此時期內，一般老板都利用政治上對工人不利的機會，橫蠻地對待工友。

（三）大選中，行動黨的獲勝，加強了工友對要求公平與正義的信心。因而，大選後的初期，一般上工友要求改善的事件極為普遍，而在很多要求中，事實上是工友過去已經得到，而又無情的被剝奪了的條件。客觀地說，並非甚麼新鮮的要求。

勞資關係在行動黨執政的初期，所表現的那種融洽的氣氛，在較後的一個時期內，有了變化。早在去年十一月廿七日，本會與其他四工團在一篇檢討勞資關係的聲明中已指出：『一些別有政治企圖，敵視政府，蔑視工會，與企圖破壞工會的老板，今天正把工友支持政府的工業和平與正義的政策，解釋為工友不敢發動罷工，並認為這是工會的弱點，一些老板因而拒絕工友的合理要求。有些甚至向工友挑戰，要工人罷工，並對勞工部的調解工作加以蔑視』。這便是為甚麼較後期，勞資關係較惡化，許多開除、裁員、減薪等事件不斷的發生而發展至罷工的原因。當面對資方的挑戰時，工會盡最大力量壓制自己。一方面，避免工友提出不適當或過份要求；另一方面，在很多可能罷工的場合下，勸工友避免行動。工會的這些努力，完全是為了照顧工業和平。這一事實表現於工友要求加薪事件逐漸減少。在處理587宗糾紛中，僅僅有22宗不幸演變到罷工，而587宗中的565宗皆完全通過協商與忍讓方式去取得協議。

以上工潮除五宗係發生於去年年底，其餘的皆發生於今年三月及較後時期。研究上述工潮的性質，起因皆由資方採取斷然行動（如開除、減薪、欠薪等）。這一事實完全證明了工會的看法。目前一些資方正開始利用工人支持政府，而政府正努力維護工業和平之際，多方面向工友挑戰，抓住目前法令上對裁員和開除無明確規定之弊病，或通過勞工立法的漏洞，歪曲其不明確的條款，來達到為難工友的目的。

為了不使人有一種印象，以為本會在過去十六個月中，從不曾犯過錯誤，我們認為有必要來個自我檢討。我們承認：由于工會底層幹事對全面經濟情況不甚了解，在很多場合，他們曾提出了本不可厚非，但在現階段却不合實際的要求。在另些情況下，他們也經常由于某些頑固老板的挑釁而不必要的被激動起來。無論如何，我們今後將努力去糾正一切錯誤，並設法促使工會會員，遵守工會決定與政策，對可能違背工會決策的會員；無論在何種情況下，工會都不會猶疑地對他們採取必要行動。

本會的意見

（一）裁員問題：從上述勞資糾紛關係檢討中，可以看出裁員問題是目前勞資爭執的一大起因。因此，如何對裁員問題尋找出一項適當的，合理的解決辦法，將能避免許多勞資的爭執發生。本會認為，在這方面，職總應與政府進行詳細的磋商，以便提出一項有關解決裁員問題的立法。這項立法應包括以下一些內容：

- （1）裁員應在何種情況下纔可進行；
- （2）裁員工作進行時所應遵守的一些程序；
- （3）裁員的原則；
- （4）被裁僱員應獲的裁員津貼。

本會對職總向報界公佈之裁員原則，感到滿意。相信職總向各工團提出之上述裁員原則，將對各工團今後在處理裁員問題有所協助。不過，應指出的是職總所提供的是項原則，還有不够的地方。本會希望下述建議，應被包括在職總提出的裁員原則內：即當一僱主欲裁減其廠內某部門僱員人數，而是項要求經工會調查，滿意廠內其他部門無法安排受影響部門之工友之工作時，裁員行動纔可按照經雙方同意的程序進行。此外，本會對裁員津貼之原則並沒有包括在職總提出的裁員原則內，甚表惋惜。我們希望，當職總今後與政府磋商有關訂立裁員立法時，能加以接納。

（二）冗員津貼：本會對職總建議應由政府，僱員及僱主設立一項基金，以照顧冗員福利不甚明白。本會欲知道到底冗員津貼在此所

指的是裁員津貼？失業津貼？抑或是因被裁員，並向資方領取裁員津貼後，而失業的一種津貼？

本會認為裁員津貼一向是僱主付給。裁員津貼的定義是：「當一位僱員接受僱主裁員時，僱主在與工會取得協議下，根據該僱員在廠內的服務年限，給予一定的賠償金」。有關這類的津貼，本會認為是資方應盡的義務。若要僱員捐助一定款項共同負擔是不能為工友所接受的。

（三）失業津貼：擴展工業是要解決失業問題。在這同時，如何緩和失業人士在眼前的痛苦，也應給予雙管齊下的處理。因此，本會建議職總應對失業問題作一調查研究工作，並參考英國所施行之失業援助計劃，向政府提出一項有關援助失業人士之計劃。

（四）法令糾紛：本會對多宗勞資糾紛之產生，皆與如何執行與解釋現存一些勞工立法條文有關，深表關注。由於執行勞工立法所引起之糾紛可歸納為：

- 1 因老板完全拒絕實行勞工立法；
- 2 勞資雙方對勞工立法中，某些條文的明確定義，不能達致相互理解；
- 3 受現存立法保障之僱員的範圍不明確，本會認為，針對現存勞工立法所引起之紛爭，尋出一些適當解決辦法，無疑的對實現工業和平或減少勞資糾紛，將會有幫助。基於此，本會建議：

- （1）政府應嚴格督促資方遵守勞工立法中之福利條款。
- （2）對現存勞工立法中，某些不明確的條款應加以修改，使其定義明確化。
- （3）對於現存勞工立法中，某些能為工人帶來不公平之條款，應加以刪除或修改。
- （4）擴大受勞工立法保障的僱員之範圍，使許多目前被摒棄於勞工立法保障外之僱員（如俱樂部及家庭僱員，件工工友等）也可享到同等福利。

（5）工運統一：本會認為若要工運在擴展工業中，能起積極作用，並發揮其強大統一的力量，工運統一工作應受政府重視，並得到其鼓勵與全力支持。眾人皆知，由於工運統一的受阻，目前本邦雖有一個職總，然而，職總並不能發揮其應起的作用。職總不但對無數不加入職總的工團之行動，無法加以約束；即使對於屬下工團，在目前由於職總本身地位未被明確化，因此，也難執行其權力，因此，本會全力支持職總要求政府盡速頒佈職工會法案，俾使工運能按照經工團與政府所同意之十九單位的原则進行統一。

工業仲裁庭首宗案件

好萊塢戲院糾紛審訊結束

工友獲得普遍加薪・解僱女工諾尼收回

喧染已久的本邦工業仲裁庭，已在今年十月廿五日正式開幕，庭方於十一月二日開始審理第一宗工業糾紛，這宗糾紛是我會屬下的好萊塢戲院，由於這是第一宗案件，連日的審訊吸引了不少觀眾。

主持這宗糾紛審理的是庭上主席甘巴博士，勞方陪審員詹姆士，普都查里和資方陪審員張玉書，出席為本會辯護的是秘書羅米尼，普都查里（發言人）姚以立及顧問方水雙。好萊塢戲院由僱主總會職員拉特烈（發言人）萬恩和院方總經理許質林。

庭方分別於十一月二、三、四日和十六、十七、十八一連六日審訊，到本月九日才宣佈判決。

本會編輯考慮到工業仲裁庭的設立對本邦還是首創，對大家都很生疏，無論如何，工會今後又得經常面對它，故決定將這宗糾紛審理的情形作扼要地報導，好讓我會各級工作人員和廣大的會員們，對工業仲裁庭有深一層的認識，特別是庭上的程序以及如何提呈工會的要求和在庭上進行辯護。

我們首先介紹糾紛的簡單背景，接着，報導工會在庭上的呈文和審訊的扼要敘述，最後，才報導庭上的判決。

糾紛的背景

好萊塢戲院是我會屬下影業部的一個單位，是一間中等戲院，早在今年初，工會鑒於這戲院有些部門僱員薪金很低。舉列一名掃地工友服務了二年多，其月薪才六十元，工友們的薪金水準不但很低，既使和同行業國泰戲院等僱員待遇也是很低的，故工會於五月九日致信院方代工友提出改善待遇要求，令人遺憾的，院方不但給予同情考慮工友的要求，反而採取一連串報復措施，諸如藉故辭退工友，削減工友薪金，要工友每日簽到十二次等。院方也拒絕勞工部職員的任何調解建議，為了貫徹上述不合理措施，院方甚至不擇手段，於七月九日宣佈閉業，試圖以高壓手段來逼使工友屈服，工友在忍無可忍之下，遂以集體逗留在該戲院來反擊僱主措施，當院方知道無法以高壓手段制服工友時，遂於八月廿四日同意前勞工部政治秘書建議，先恢復營業，讓全體工友（包括被辭退兩名工友）都復工才進行談判，如果雙方還無法達成協議，却將無法達成協議的糾紛交予仲裁。

八月廿四日簽署臨時合約後，雙方雖舉行多次協商，但是，還是無法打破僵局，故依照工業關係法案廿八條(a)節，雙方把糾紛交給工業仲裁庭處理。

工會的要求

1. 加薪和津貼：(甲)掃地，售票和管工部僱員每月應加薪二十元；(乙)各級放映師要求津貼由每月二十元到三十元。
2. 工友每日只需簽到二次。
3. 要求重僱掃地管工諾尼和

她停工期間薪金。

4. 閉業期間薪金和該期間不該當做服務間斷。
5. 新合約有效期應從本年六月一日算起。

工會庭上呈詞

十一月二日庭上正式開庭，由於這宗糾紛是工會主動提出要求，故根據程序由工會先呈詞。

工會在未開庭前，除了對本邦影業僱傭條件作一般調查外，還特地搜集了國泰等十三間戲院僱員的待遇加以整理和比較，且參考了勞工部常年報告書和一九五七年政府的最低工資報告作為工會在庭上呈文的根據，下列是我會發言人羅米尼的呈詞：

他說：工會的這宗案件不應該被認為是普遍加薪要求，工會只設法使好萊塢戲院部份工友待遇獲得調整，即使工會要求全部得到，工友在此行業還得不到最佳薪金。

資方採取不智態度

當資方接到工友改善待遇要求時，似乎被觸怒了，毫無正當理由，資方採取一連串挑釁行動來恐嚇工友，使他們屈服，這些行動包括削減工友薪金，藉故開除工友等。

戲院僱員待遇比較

好萊塢戲院有六類僱員，包括放映師，售票員，清掃工友，招待員，領班等。工會調查了本邦國泰等十三間戲院的工資率和工作條件（工會將調查的工資率呈堂作証）發現了這些戲院的放映師，售票員和掃地工友的工資率都比好萊塢戲院高。

院方清掃工友的工資最高月薪七十元，最低則只有六十元，本邦戲院清掃工友的平均工資率每日是三元三角半，最高是三元八角三分，這點可由勞工部証明，即使工會要求增薪每月二十元全部得到，這工資率還比最高工資率三元八角三分為低。

關於售票員的情形也是一樣，和上述十三家戲院比較，是低於一百廿四元六角每月平均工資。

在電影業，放映師是被列為技術工人，但他們並沒有劃一的薪給，好萊塢戲院頭手和二手放映師，他們的工資都低於上述十三家戲院，有些戲院付給放映師一種津貼，這種津貼是補償工作的不舒服和困難，好萊塢戲院的放映師在每星期的一些日子裏須工作十小時或超過。由於工資低和長的工作時間，我們建議所有放映師也應領取津貼。

資方往年有贏利

工會所關心的是給工人帶來公平工資，當工會於五月九日將要求提呈給院方時，我們會設法使資方相信在某種情形下，我們的要求甚至達不到平均工資，但是，資方不但加以考慮，也不提任何反建議，資方的唯一藉口，就是今年上半年營業和去年比較，減退了廿巴仙。但是，由於今年的財政年還未完

畢，因此，這比較是不合理的。所謂營業減退廿巴仙，也從未提出証明，資方承認過去兩年有贏利，而僱員也未獲得任何改善。

我們認為，那些薪水低於一百零二元之工人，（根據一九五七年調查，這是最低工資）是很難過活的，基於上述事實，我們建議工會要求應被接受。

為難工友的簽到制度

今年六月二日，院方實行一種簽到制度，它要工友每日簽到八次到十二次之多，這種制度在電影業是獨一無二的，工會不反對院方保存工友工作時間紀錄，這紀錄已註明在工會已同意的時間表裏，我們所不表同意的是工友簽到之次數，我們認為，院方在這方面固執已見，唯一的結論是要為難工友。

工會在今年五月九日提呈要求後，資方曾不必要地就擱解決工會的要求，並製造了一連串糾紛，故工會建議庭上判決應從今年六月一日起生效。

不合理的解僱諾尼

諾尼自一九五八年即為院方僱員，她在今年六月十二日在未接到任何通知的情形下被解僱，工會審查了諾尼被解僱的經過，發覺院方解僱她是不合理的，院方說，諾尼被解僱因工作效力差，不服從，并在不曾獲得准許而缺勤，關於第一點，工會認為是毫無根據的，因為在過去，并無任何關於她工作效力差的怨訴。第二點和第三點指責是有關連的。事情的發生是諾尼缺勤一班工作之後（自下午十二時四十五分到一時十五分，此乃例外工作時間）但她的缺席是有原因的，她當時已懷孕七個月，而在事情發生那天，她早上照常上工，到十一時，即換班前半點鐘才離開工作崗位，她是因為身體感到不舒服才早退的，她繼續缺席另一班工作，至二時卅分再回去工作。爭吵事情的發生是諾尼五時廿分再上班，和總經理以及經理娘面見時開始的。

工會承認，諾尼在十二時四十五分到一時十五分缺席是應該照手續向院方請准，但院方不該借此機會來犧牲工友，把諾尼開除，如果院方採取適當的紀律處分，而不是專橫的開除諾尼，則整個問題是可以和平氣氛下解決的。但，不幸得很，許夫人似乎缺乏耐心，來聽取諾尼的解釋，并指責她存心倒蛋，來觸怒諾尼，且當諾尼提議把此事交予工會處理時，許經理却大發脾氣，叫她滾蛋，在這種挑釁的情況下，雙方皆動用不愉快的語言是很自然的，很明顯，資方處理這事件的錯過是過早作決定，把全部過錯歸咎於諾尼，把她即刻解僱。

停業威脅工友

資方停業是一種不負責任的行動，欲藉此來威逼工友，即使在採取行動前，資方並未給工友預先通知，連勞工部也不知道，院方完全不

管停業的嚴重後果，故此，工友們和他們的家屬在停業的五十四天期間所遭受精神上的痛苦和物質上的損失應由院方負責，工會建議：院方應付給工友停業期間的工資，且停業期間不該被認為是服務的間斷。

僱主答覆工會的呈文

在審訊的翌日，僱主發言人拉特烈在答覆工會陳詞中時，他辯稱好萊塢是一家獨立戲院，和本邦三大影業機構無關，也無法與之比較，他又指出，院方營業從一九五八年起，實際上營業逐年降低十巴仙。他說：院方是無力來支付工友的加薪要求。他以帶威脅的口吻說：倘使庭方判決加薪，則到頭來這戲院將會被迫關閉，他也反對工會將好萊塢戲院和國泰以及邵氏機構屬下僱員待遇相比較，因為那些都是大公司，他也不同意工會另一論點，即一名工友收入少於一百零二元是很難生活的，他說，這數字是要維持夫婦和二個孩子的生活。但是，好萊塢戲院大部份女僱員已結婚，不必由她們負擔家庭。總之，他反對工會加薪要求。

拉特烈也反對工會要求重僱諾尼，他強辯地說，工會既然承認這女工有錯，因為她缺席一班工作未取得院方准許，那麼要甚麼懲罰應交院方去決定，為了自圓其說，他說僱主完全不知道這女工當時已懷孕七個月。在辯護工會另一指責時，他否認院方於七月九日停業，他說：院方不過把所有工友開除工作，因為他們不服從院方指示？！

傳召証人供証

雙方代表呈詞完畢後，接着是

下面的圖表是過去月薪率和現在比較：

註★號代表津貼

技 術	原有月薪率	工會要求	判 決	增加率
掃地管工	70.00	90.00	85.00	15.00
掃地工友	60.00	80.00	75.00	15.00
第一級售票員	100.00	120.00	120.00	20.00
售票員	90.00	110.00	110.00	20.00
管工	160.00	180.00	175.00	15.00
第一級放映師	220.00	★ 30.00	225.00	5.00
第二級放映師	170.00	★ 25.00	175.00	5.00
第三級放映師	120.00	★ 20.00	130.00	10.00
第四級放映師	100.00	★ 20.00	110.00	10.00

2. 對工會要求僱員每日只需簽到兩次事，庭上認為僱員每日簽到次數之多似乎很不平常，惟這制度却是院方需要的，庭上建議雙方應利用勞工局長提供的方便，設法嘗試找出一種雙方能接受的簽到制度。

3. 對工會要求重僱掃地管工諾尼和付給她停工期間的薪金事，庭上判決指出，經考慮了導致諾尼被開除的背景，庭上要院方恢復其職位，她被停工期間不該被當為服務的間斷，惟庭方拒絕發給停工期間薪金要求。

4. 對工會要求院方發給工友停業期間內由七月九日到八月廿四日之薪金事，庭上判詞是這樣：雖然有証據証明工友抵制簽到制度，

工會傳召女工諾尼供証，供述她被開除經過。工會也傳召邵氏機構工友幹事會主席阿末和秘書李清來供述麗士等戲院工友待遇和工作條件，同時工會還傳召國泰機構人事部主任陳金傳氏和邵氏機構電影監督符約翰供述屬下戲院僱員的薪給和服務條件，他們兩人都獲得庭方准許進行請堂供証。

僱主方面則傳召好萊塢戲院總經理許質林和許太太出庭供証，着重供述和諾尼發生糾葛經過。光藝機構秘書郭子超也被召出庭供証，他着重供述該機構分佈業務狀況。他似乎想給庭上一種印象，像光藝這樣大規模的公司，其僱員的待遇這不過和好萊塢戲院差不多。

在供証的過程中，有件事情是值得提一提的。僱主代表拉特烈會極力反對工會傳召僱主方面人員供証，他認為工會只該傳召勞方人員做証人。但，他的反對失敗，庭方判決工會有權傳召僱主方面人員，供述和糾紛有關之問題。

工會在最後陳詞中，除逐點反辯資方的論點外，特別強烈反對資方拿無組織勞工的待遇作比較，因為無組織工友的待遇都比較差。

庭上的判決

十二月二日，庭上正式宣佈判決，茲將庭上的判決敘述如下：

1. 對工會要求每月增加掃地，售票，管工各級僱員薪金廿元和給各級放映師廿元到卅元津貼事，庭上判決是，拒絕放映師津貼要求，惟同意增加各級僱員（包括放映師）薪金，由每月加薪五元到廿元不等。

但鑒於一連串糾紛還未達到協議，庭方不相信院方所指七月九日沒有停業發生，無論如何，庭上不同意院方應付給工友停業期間薪金。

5. 對工會要求七月九日到八月廿四日停業這段期間在任何明文法律下不該當為務服間斷，庭上判決接納了工會上述要求。

6. 對工會要求庭上判決應從本年六月十日算起，其有效期十八個月事，庭上的判決只同意工友之加薪率應從十月二十日即雙方將糾紛交予仲裁之日算起，判決有效期為十八個月，從判決之日算起。

從上述的判決裏，大家不難看出，工會的大部份論據是被庭上接納了。

動員起來，讓我們展開工作競賽吧！

中委會鑒於強制工業仲裁庭成立後，本邦工運已隨着進入新的階段；同時，也為了更透徹瞭解實際情況，穩固改善生活待遇基礎，決定展開全面調查屬下各廠店、各行業工友之工作生活待遇情況，以便提供真確有力的証據，可以在任何場所，尤其在仲裁庭裏証明我們的要求是合理公平的。

這項艱巨工作，由勞資糾紛委員會全權負責策劃。勞資糾紛委員會也經已制訂印就一份完整調查表格。至於如何推動這項工作及安排具體的步驟，則由中央組織委員會負責。中組會經過周密研究及計劃

後，決定由十一月廿五日起至1961年1月15日止，完成這項任務；並已指示各區區務委員會領導全體區工作人員，適當地組織人手，配備力量，有步驟，有秩序，有重點地去展開工作。

中組會為確保良好的完成這項任務，呼籲各廠店幹事必須以下列幾點工作態度去進行，即（一）反對「大概如此」或「差不多這樣」的馬虎態度；（二）確保情況的「真實」，力求調查表格的「整潔」；（三）耐心的，隨時隨地做好口頭宣傳工作，有條理的向工友或幹事分析為什麼要進行調查工作。

各區委會自接到上述之任務後，已迅速地廣泛展開研究，並動員全體工作人員，成立各小組，分別進行工作。除此之外，各區也準備通過各種形式：如集會、聯席會議、茶會、電影招待會等，展開普遍宣傳。甚至，據說某區還準備錄音廣播；且各小組間也互相發出工作競賽的挑戰書。

從上述各區熱烈展開工作的情緒表現，實是令人鼓舞。因此，本報希望各區間最好也來個競賽，相信將會取得更優越更理想的成績。

大坡區第三次會員代表大會如期召開 通過二項議案批判不良作風

第二分會（大坡區）於十一月廿七日如期召開第三次區會員代表例會。出席當天會議的代表一致批判目前各廠店幹事，一般上對工作莫不關心，甚至有者與工會脫節，產生各種不良的偏向。

大會首由該區主席何卓華致詞，呼籲代表們熱烈檢討四個月來工作和提供意見。總會副總務黃催雲、會務顧問林清祥、方水雙等接着在會上也呼籲幹事們應認識工運鬥爭是長期性的，必須以堅強意志和耐苦精神展開持久鬥爭，不應淺薄的因現實社會倘存有不合理事物而消沉起來，大家應該勇敢地站起來，面對現實。

會上區總務陳德華總結四個月來的工作，計分（一）「加強教育」會務方針工作；（二）勞資糾紛的處理；（三）組織工作狀況；（四）宣教活動情形；（五）紀律與事務之工作等。陳總務并報告該區在中央舉辦的作文比賽、演講比賽中所取得的成績。他最後總結工作時說：「一般上工作還算順利，雖然仍存有不少缺點，但由於工作仍能保持一定的水平，因此，優點還是勝於缺點，并希望工作上的優點永遠戰勝缺點」。

財政金聚蘭報告財政工作概況後，代表們紛紛在自由講話議程中發表意見；希望區委會能迅速設立

馬來事務部及展開馬來民族工友所喜愛的文娛活動。希望幹事們站穩立場，不畏困難，熱誠的為工友服務，關心我會的會務等。

最後，大會也一致通過下述二項議案：

（一）本大會呼籲全體各廠店幹事做好對工業仲裁庭的準備工作。

（二）本大會呼籲全體各廠店幹事做好「加強教育」的工作。

我會上月勞資糾紛六八宗 証明老板仍舊為難工友



本會十一月份之勞資糾紛共有68宗，其中二宗工潮仍在堅持中，一宗即永興食品廠，當工友參加工會後之隔日資方即開除四名工友，罷工前後經過無數次談商均無結果，工潮堅持迄今已逾七個月，另一宗工潮即武吉智碼火鋸廠，廠方藉口原料缺乏，要裁員且不依據後進先出的原則，企圖通過變相開除數名廠幹事，罷工前經過三個多月的談商，不能達致協議，工友被迫採取了最後的武器，工潮迄今已逾五個月，工潮發生後工會雖仍繼續努力尋求解決辦法，唯老板頑固不醒，勞工部調解無效，工潮因此繼續堅持下去。

從上述工潮情況以及下列勞資糾紛統計表和最近不斷發生開除、裁員、為難工友的事件中，清楚的說明了今天工人的處境，並正好告訴了一些廠店工友雖已取得改善待遇，簽訂勞資協約後，但若廠內組織散漫，團結鬆弛，這是錯誤及危險的。我們工人的長遠目標是為爭取實現一個沒有人剝削人的社會，使大家生活越來越美滿。本邦目前尚是一個人剝削人的社會，工人生活是不可能得到真正保障及澈底改善；今天即使我們取得些微改善，誰敢說明天老板就不再無理開除工人為難工人呢？

因此，希望工友們不要為取得稍微生活的改善而昏庸，不要因碰到一些現實的困難而氣餒，大家應望得遠，看的廣，工友們的團結每一時刻都是重要的，是不允許有任何鬆懈現象的。

附表：十一月份勞資糾紛已解決及未解決之宗數，類別統計表

	改善	開除	裁員	減薪	法令	罷工	停工	停廠	仲裁庭	其他	總數
已解決	13	7	1	1	8	2	1			9	42
未解決	10	3	1	1	3	1		1	1	5	26
合計	23	10	2	2	11	3	1	1	1	14	68

中央及區各股工作人員 訂元旦日舉行郊外聯歡晚會

我會為迎接新春的降臨，準備再接再勵的推動會務向前發展，中委會決定際此新春元旦日（一九六一年一月一日）集合全體中央及區各股工作人員，到裕廊律十八英里海邊舉行郊外聯歡晚會。同時，中委會茲經產生小組，進行籌備工作，俾使此次郊外聯歡晚會的娛樂活動內容充滿生氣，輕鬆愉快，精彩生動。據小組一名負責人透露：在娛樂節目中，其中一項是由中委與各區委的節目表演競賽。

據本會負責人說：「中央及區各股工作人員，常年皆是為會務工作埋頭苦幹，頗少有機會在一起輕鬆的敘談，交換工作經驗和知識；

難得機會在一起痛快的歡樂，加強聯絡增進彼此間的感情，這是本會舉行是次郊外聯歡晚會的原因。通過這次的集合敘談和遊戲，大家不但可以鬆懈那工作緊張的氣氛，過一天心情愉快的集體生活，同時，可以讓我們手拉得更緊，更進一步剷除隔膜，大夥兒昂頭前進，這是郊外聯歡晚會之重大正義，相信也定能取得美滿的成績。」

郊外聯歡晚會工作小組經已印就參加券，分發予各分會負責人，該小組希望凡尚未領取參加券之工作人員，迅速向總會或各區會索取為要！

花沙尼汽水廠A.B.C.及M.B.L.釀酒廠 各民族工友與書記聚集一堂

舉行聯合聚餐聯歡會

本邦規模最大的汽水廠與釀酒廠，即花沙尼，M.B.L.及A.B.C.三廠各民族近千名男女工友與書記，於十一月廿六日晚假花沙尼汽水有限公司禮堂舉行聯合聚餐聯歡會，以資聯絡彼此間的感情與促進大家的團結。

這次的集會乃首次大胆的嘗試，由本會屬下三廠幹事會及商行僱員屬下該廠書記部聯合籌備者，受邀請的人士計有本會會務顧問、總會、各分會及同行業工友代表，和資方代表等，情況殊為熱烈！

是晚友誼的氣氛充滿全場，友誼的花盛開！且備有餘興節目，其中有由本會各分會客串演出者：計小坡區歌詠隊，大坡區的椰壳舞，巴區的手巾舞等，使聯歡會生色不少！

聯歡聚會至晚間十時許始盡歡而散！



花沙尼等三廠工友聯歡會盛況

（接第二版）

我會致職工總會備忘錄 闡述職工運動與工業化問題

（6）標準工資：目前處理加薪要求，與勞資糾紛之準則。本會完全同意吳博士的看法：基於每項要求與糾紛性質之不同而有所不同的處理方法。我們相信，這種情況今后還將繼續一個相當時期，因為：本邦工業目前還處在萌芽階段，許多同行業的工廠，有的因資本較雄厚、設備現代化、經營得法、生產率高、而利潤較好。因而工人可享受較好工資與工作條件。可是，一些同行業，因實力薄弱、設備簡陋、經營無方、利潤較差的工廠，在給工人的工資待遇方面，自然較遜色。這是目前的實際情況。因

此，本會在現階段，不表同意硬性規定同一行業，獲得較好待遇的工友，應等待同一行業待遇較差的工友迎頭趕上后，纔可提出調整待遇之原則，及根據此原則去確定標準之工資制。

盡管如此，本會認為星洲職工運動應向着確立一項標準工資之方向努力。這項工作可通過職工總會的研究小組與勞工部互相合作，在對全星各行業工友的工作待遇條件，進行一項全面而深入的研究后，並基於如何照顧本邦經濟情況，及保障工人生活的原則作出努力。還要指出的是：任何有關這一方面的

努力，還應顧及本邦生活程度與物價問題，而不應只是基於單純的，與同行業的工資與待遇條件作比較而已。同時，更不該忽略同一行業，不同工廠的實力、設備、經營、利潤等不同，而對工人工資與工作條件的付給能力，可能存在着不同之特點。

（7）新興工業：我們對於一些外來資本家，把不敢前來本邦投資之原因，指為是工業不安與工人不斷提出要求之說法，感到遺憾。事實上，正如我們在檢討勞資關係中所指出的，自從行動黨執政以來，一般上勞資關係可謂良好。雖然，在行動黨執政初期，工友曾紛紛提出改善或部份調整他們的生活，但這是有其社會與歷史背景。忽略了這些將不可能了解真相，我們以為外來資本家，對本邦勞工的顧慮，可能是受到反勞工宣傳的影響。

為了以具體行動表示我們全力支持政府的擴展工業計劃，及準備給新興工業的資方以最大合作，我們建議：

1.代表新興工業工廠之工友的工會，今後應與有關廠方簽訂一項長期合約。
2.在合約實行期間，雙方若有糾紛應舉行磋商，若雙方直接磋商無法達致協議，工會不應在未與職總磋商，並取得其同意前，採取任何行動。當職總對糾紛的干預，仍無法產生效果時，應盡量利用仲裁庭機構。

（8）勞資關係：本會認為單只靠立法來確立良好勞資關係是不可能的。勞資關係的改善，除工會的努力外，資方也應負極大責任。工會承認私人資本，在現社會還將存在一個相當時期，在提出任何要求與採取任何行動時，不應忽略資

本家的某種利益。同時，資本家也應承認工人參加工會是一種權力，工運的發展是歷史的潮流，工人的勞動應得到合理的酬報。只有當雙方認識了這些基本問題，並在互相尊重與照顧的基礎上，採取現實的態度去處理與解決彼此間可能產生的一切糾紛，勞資關係良好之維持與加強纔是有可能的。我們認為維持良好的勞資關係，在擴展工業或工業化的過程中，將是比其他一切問題更為重要的。我們希望資本家應基於承認他們在工業化中，所應負的重大責任，努力與工友搞好關係，同時，我們希望政府保持着一貫的態度，基於使工人得到公平與正義，老板得到合理利潤之原則，在維持勞資關係中，繼續扮演著法官(HAKIM)的身份。

星島各業職工聯合會啓
一九六〇年十一月廿三日

世界
工運
簡介

十九世紀初，西歐一些人道主義者力主通過各國政府、僱主、勞工三方面的國際合作，以改善各國工人的狀況。一九〇〇年國際勞工立法協會（The International Association for Labor Legislation）成立於布魯塞爾。它通過了幾個重要協約：如禁止婦女做夜工！禁用白磷酸製火柴等。不久，第一次大戰爆發，協會停止了活動。

一九一九年巴黎和會在討論到國際勞工問題時，與會國面對着「同盟三國的崩潰帶來了資本主義社會的崩潰，至少是戰敗國家資本主義社會的崩潰的威脅；不知道革命會傳播開來到什麼樣的程度。當時比一八四八年的大革命年代還有更多的不安跡象，而且在這樣的動亂不安定局勢的後面又潛伏着當時看來似乎不足信的布爾塞維克蘇俄的不吉利的威脅。」（註一），結果巴黎和會作了這樣的決議：「勞工目前的情況牽涉到大量人民的不平，艱難和困苦，以致產生極大不安

國際勞工組織介紹

，甚至於世界的和平與融洽亦被危及。」於是凡爾賽和約第三章提出了關於國際勞工組織的規定。

一九一九年「國際勞工組織」（The International Labor Organization簡稱I.L.O.）便告成立，並成為國際聯盟附屬機構。一九四六年十二月它成為聯合國專門機構。

「國際勞工組織」與世界職工聯盟（W. F. T. U.）或國際自由職總（I. C. F. T. U.）在性質上是不同的，它不是純工人階級的國際性組織，其宗旨是促進充分就業和提高生活水平，促進勞資合作，擴大會社安全措施，保護工人生活與健康。

它目前有八十三個會員個，每年至少開會一次，會員國得派四個代表，政府二名勞資代表各一名。大會選出廿名政府代表，勞資各十名組成管理委員會。設有財政行政，撥款，技術援助，結社自由，議事規則，人力和就業，國際組織和產業等小組。

根據慣例，一件提案若獲三分二出席大會代表通過，就成為國際「公約」，否則就叫着「建議」。會員國代表有向其政府提出將公約

或建議制為該國法律之義務。公約一般經兩國批准後生效，惟僅對批准國有約束力。從一九一九年至一九五六年中，國際勞工組織共制定了一〇四個公約和一〇二個建議書。其中有很多對各國工人有利的，可惜都沒有為會員國政府接受。如一九三五年制定的每星期工作四十小時而不降低工資的原則之公約，一九五五年通過的保護工會權利之決議，一九五六年通過的一項有關自動化，縮短工時，廢除工資方面的性別歧視等等。

國際勞工組織還設有一國際勞工局（The International Labor Office），這是由會員國的專家和技術人員組成的；是大會的秘書處與研究機構；為每年大會編訂議程，綜合報告討論之問題，草擬公約或建議；搜集各國政府有關資料，編印或分發報告，出版月刊等。

戰後國際勞工組織注重在技術援助方面，如派遣專家至會員國，（最近該組織派了一位勞工教育專家來本邦），設獎學金、舉辦有關勞工問題訓練班等。

（註一）見James T. Shat Well之I. L. O.的起源。

議外，也應該規定往後某種情況下有再協議的機會。

★工運統一是工業安寧最有利的維護力量，望政府能在維護工業安寧的同時，早日實現工運統一。

紡織工友聯合會

本邦紡織工友聯合會提呈的長達三千多字的意見書中，提出下列幾點：

★同意政府對本邦經濟處境的分析及支持工業化政策。

★工業化的成敗，是和下列因素分不開的，諸如市場（如建立星

島共同市場），政府的鼓勵（如新興工業免稅法令和條例），資金（包括政府本身對工業建設投資），技術等，決非全部決定在職工運動的身上。

★維護工業安寧不能單純依靠職工運動，僱主是負有同樣責任的。適當提高工資不應被視為破壞工業化的行動。

★標準工資要在目前的條件下去實行乃是不實際的。

★強制工業仲裁的判決，應該注意公平合理的原則：合乎工人基本的要求。

貨倉工聯總務被資方毆打
望政府注工運者之人身保障

本邦貨倉工友聯合會總務黃克華君，於本月一日在莊嚴的勞工律政部處，為資方代表毆打事件，已引起職工界密切關注。據悉：該會執委會對此事件的發生，深表憤怒，並決定通過法律途徑制裁之。該會義務秘書林猶英亦曾向報界發表簡短聲明，表示嚴重抗議資方的橫蠻無理，並指責資方代表的如此行動，近似私會黨徒的行為。

查是日事件發生經過，係該會與羅得南包工舉行繼續勞資談判會議，資方本身仍然不親自出席，而只派代表參加會議，會上，由於資方代表以不符事實論調來污蔑工友及工會代表，結果不歡而散。當該會代表黃君隨着資方代表步出勞工

部調解官黃志芳君之門時，資方代表故意大力推門撞擊工會代表黃君臉上，並當黃君上前追問資方代表用意何在時，資方代表又再揮拳向黃君臉部猛擊，致使口唇破裂，側牙擊動了三支，鮮血迸流不止。

上述此類事件，於前政府時期亦曾發生數宗，迄今在新政府底下，仍然會繼續發生，實屬嚴重性的，工會負責人的安全保障問題，將令人悸心的。因為，這不是什麼平常的打架事件，而是將有影響職工運動者的人權被保障問題，所以，在一個立意扶助職工運動的現政府，是不應以等閒看待，而應給予嚴格研討此類事件發生之後果及其的影響。

英國勞資關係與工運

近年來，英國資本家曾不斷通過報章、電視與電台等宣傳機構製造一種印象，企圖使人相信英國的繁榮與出口貨物所受的威脅是工運造成的。

英職總於去年九月間的常年代表大會中決定全面調查這事，調查報告書經於今年九月間公佈。

根據代表七百五十萬名會員的一四七間屬下工會所給予的情報（其中代表了約一百七十五萬會員的卅二間工會聲稱在過去四年間從不曾罷過工。）一九五八至五九年間罷工宗數總共有四百四十五宗。其中得到工會允許的正式罷工為一百四十一宗；非正式罷工一百五十九宗，一百四十五宗為其他。

在四百四十五宗工潮中，卅二巴仙是因要求加薪或反對減薪而引起，廿九巴仙起因為開除事件（佔三分二為廠幹事被開除，三分一裁員），要求承認工會及反對老板破壞合約和隨意更改工作制度各佔六巴仙，餘者是因不滿工作條件與工頭而導致。

層廠幹所進行的一種離心運動也深感不安。

盡管大家可找出很多理由為非正式罷工的增加辯護，但，怎樣辯護也掩飾不了一個事實：工人對上層領導的「耐性」已感到不耐煩了。

據統計英國工運目前至少擁有廿萬名廠幹（Shop Stewards），一般上，他們在工場，工廠的工作包括組織、談判與搜集情報，由於他們與工人生活在一起，每年為工人解決無數的困難，他們之較了解工人并取得工人信任是肯定的，而他們有時會對那些祇對「提高生產率，搞好勞資關係，」感到興趣、或空談什麼「我們的前途完全建立在國家的繁榮上」，可是事實上却對前途失去目標的最高領袖們，感到不滿或失望是完全可以理解的。

廠幹對上層領導不滿，目前正通過底下形式表現出來、在同一工作場所不同工會的廠幹已開始組織一種聯絡委員會、同一僱主的許多工廠或整個行業許多僱主屬下的工廠之廠幹聯絡委員會正組織起總聯絡委員會；一種企圖召開全國各業工廠廠幹大會的工作正在進行着。

英職總對廠幹第一種活動形式抱着容忍態度，但却不客氣地評出第二與第三種形式的活動，英職總認為這些活動形式的出現，是對有關工會或聯總的領導與政策的挑戰。

隨着這類非正式組織形式的出現與非正式罷工的增加，英職總已提醒各屬下工會提高警惕，並在給予警告後，對那些違背工會紀律的廠幹採取行動。

十月底奇。

工團對「工運與工業擴展」之意見摘錄

本邦財政部長吳博士曾對有關「工運與工業擴展」問題，提呈一份備忘錄給職工總會，詳述有關本邦所面對的工業化建設應具備的條件，這份備忘錄公佈後，遂引起各方的重視，尤其是工界人士，無不紛紛發表意見。截止目前，除我會於十一月廿三日向職總提呈意見書外，尚有其他工團，茲將幾個工團意見書略要摘錄於下。

膠業僱員聯合會

擁有三千餘名會員的膠業僱員聯合會針對吳財長的備忘錄，於十一月廿日向職總提呈意見書。

該意見書共分六部份，即（一）緒言；（二）本邦工業化的絕對必要；（三）工業化所面對的真正困難；（四）公平合理的工資率及新興工業問題；（五）職工運動是工業化的有力支持者；（六）結論等。

該會意見書中，除對職總集腋

成搜集意見表示贊許，對當局未與職總取得協議前即行公佈，表示遺憾外，並提出下列數點意見，即：

★勞資糾紛并非完全產生在工資問題上，而是職工們對殖民地主義社會不滿，對現實生活不滿。

★工業化是個很複雜錯綜的問題，應具備政治、經濟、技術、資本、市場、原料等條件，同時，要有艱苦忍耐的精神，及思高遠慮的政策。

★贊成政府及職總成立研究小組，研究各行業及其各組的標準工資。

★外國資本較本地資本僱主優勢，政府除應在資本的援助本地資本僱主，且還要協助他們打開國際市場與穩定原料價格。

★在實現標準工資之前，應先克服面對困難，尤其是包工制度問題。

★新興工業開設前，先與有關工會，在工資及工作待遇先取得協

一月來本邦職工會大事記

一九六〇年十一月一日：巫統東區分部發表聲明，針對玻璃廠工潮，否認曾與資方接觸談商有關恢復一部份罷工者的復工事件。

五工團（土木工程）指摘某政黨利用勞資糾紛挑撥種族情緒。

一九六〇年十一月二日：職總澄清對財長備忘錄態度，並否認海峽時報有關之指責。

一九六〇年十一月三日：新加坡巫統呼籲東區分部黨員慎重處理玻璃廠工潮，避免本邦治安受擾亂。

機械工程僱員聯合會派遺代表團督視勞務長，並呈備忘錄，要求部長把糾紛提交工業仲裁庭處理。

本會屬下好萊塢戲院勞資糾紛昨日開庭審理。

一九六〇年十一月四日：好萊塢戲院勞資糾紛續審，資方代表謂加薪問題無力應付。

勞務長今日召見玻璃廠資方商談罷工事件。

一九六〇年十一月五日：玻璃廠勞資談判意見甚接近，工潮可望解決。

一九六〇年十一月七日：茶餐酒吧職工聯合會今日與瓊僑咖啡商公會磋商改善工友待遇問題。

一九六〇年十一月八日：玻璃廠勞資今日續談解決工潮事件。

一九六〇年十一月九日：木器工友聯合會向協泉裕資方建議將僵持已達一年之久的工潮提交仲裁庭處理。

玻璃廠勞資卒達協議，工潮結束，今日復工，在四週內恢復談判工會要求，未能解決問題提交工業仲裁庭；按玻璃廠工潮發生於八月廿八日。

一九六〇年十一月十二日：公共機構僱聯代表政府日薪工友提出加薪要求。

一九六〇年十一月十三日：洋人僱員聯合會日前派代表團督視代理勞務長依布拉欣，呈遞一項改善待

遇備忘錄。

一九六〇年十一月十四日：昨日汽車工廠僱員工友聯合會舉行慶祝五週年紀念大會咖啡店員聯合會亦慶祝十四週年紀念。

一九六〇年十一月十八日：好萊塢勞資糾紛續審。

一九六〇年十一月十九日：好萊塢勞資糾紛仲裁工作昨日結束，判決日後發表。

本會中宣委會定於月杪舉行方言國語華語演講比賽。

全國油總與汽油工聯產生聯合籌委會組統一工會。

一九六〇年十一月二十日：職總答覆財長備忘錄，保證與政府合作，支持工業化計劃。

一九六〇年十一月二十一日：政府公務員聯合總會擬將恢復津貼要求提交工業仲裁庭處理。

一九六〇年十一月二十二日：職總提出處理裁員程序，以緩和因裁員引起的勞資糾紛。

一九六〇年十一月二十五日：市議會工友聯合會函請職總召開所有職工會代表會議，討論財長所提備忘錄。

本會發表聲明，譴責玻璃廠資方敵視工友態度。

一九六〇年十一月二十六日：巴士車工友聯合會致函各巴士公司，建議將所簽署的合約向工業仲裁庭註冊。

一九六〇年十一月二十七日：工業仲裁庭已批准馬來亞漆料有限公司與勞工暨商業職工聯合會的勞資合約。

一九六〇年十一月二十九日：公共機構僱員聯合總會協助解除公務員的債務，向政府建議設立聯合委員會，重新檢討公務員負債招認書。

一九六〇年十一月三十日：本會屬下合成及協勝二運貨棧



年青的幹事那里去了？

·長工·

年青的幹事那里去了？
年青幹事蹦蹦跳跳的影子不見了
年青幹事以往那顆火熱的心呵
奔向何處去了？

到底是什麼事情
我們的年青幹事呵
心里直悶悶不樂
工作越幹越沒勁兒
會議常常也不出席
談起理論、時事的學習
總是哀聲嘆氣不休止
那副本是清醒的頭腦
如今呀，用到那里去了？

年青的幹事都知道
海水退了明日潮再漲
天快亮時是更黑暗
靜靜的火山也要爆發
可是
我們的年青幹事的心
為什麼却變得那樣地冰冷
他們蹦蹦跳跳的影子那里去了？
年青的幹事那里去了？
只有年青的幹事自己會明白。

年青的幹事們快起來
咱們工人的隊伍
要像開往前方的列車一樣快
在祖國的廣闊的土地上

發出划破黑暗的信號
年青的幹事呵
是祖國列車的司機
列車司機要鼓足幹勁
從黑夜到天明
從祖國的心臟到邊境
年青的幹事要矯健地唱：
爲了咱們的兄弟
爲了咱們的姐妹
更爲了人類美好的明天
年青的幹事要獻出一切……

可是呵，我們的年青幹事那里去了？

訪問罷工記

文作比賽初中組第一名——郭秀娘

在一個天氣晴朗的星期日，本區幹事班的全體學員，集體前往訪問全星罷工的工友，這次的訪問，留給我的印象最深刻的是協泉裕工潮，那位工友代表所講的話，時時刻刻的在我的腦海中盤旋着，心里同時激起很大的憤恨。

那天我們懷着一顆愉快與興奮的心情，去慰問罷工工友，來到協泉裕的廠外，罷工的工友都感到很快活，排了很多椅子，慇懃地招待我們坐下來，然後由一位代表出來爲我們報告罷工的經過情形，大家頓時沉靜下來，傾聽代表的控訴：

協泉裕的工友一路來的工資非常低，加上經常沒有工作，工友們的生活都很難維持。這次，向老板要求實行勞工法令中有關工友的福利條文，和要資方保證一個月給工友廿天的工作。但頑固的老板不但不接受要求，而且拒絕談判，使到工友們在忍無可忍的情形之下而罷工。

老板的態度這麼強硬，主要是他看出政府當前的困難。自從新政府執政以來，對處理勞資糾紛，總是強調維護工業安寧，勞資合作，及互惠互利的原則，而且大力鼓勵外地資本家到本邦來投資，發展工業。因此，這個狡猾的老板誤以爲今天政府也會照顧資本家的利益，于是對工友的要求置之不理，以賣廠啦改行啦爲藉口來爲難工友。另一方面，却再向政府申請註冊，在別地方再開設新廠，聘請工資低廉的新工來繼續生產，照舊跟他的顧客來往交易。工友得到這消息後，感到非常憤怒，原來老板用這種毒辣的手段來對付工友，企圖瓦解工人的組織，因此工友想到要規勸新工不要破壞罷工，大家應該互相照顧，抵制協泉裕老板的工作。當工友知道某時老板的貨車會經過某地，于是有兩位工友想要深一層調查到底這些貨是否是老板的，但那位

司機却害怕而跑掉，這兩位工友只好把車駕駛到舊廠來，想不到老板却叫來暴動車和一批警察，誣告工友打搶，限工友在五分鐘內把車交還，否則……。

工友們明白暴風雨要來臨了，面臨考驗的時候到了，苦難的日子，長期艱苦的鬥爭把他們的意志鍛鍊得像鋼鐵般的堅強，他們毫不猶疑，毫不畏縮地振作起精神，準備與那殘暴的勢力展開激烈的鬥爭，每個工友的心，像被火燃燒着，在這空氣緊張的時候，有人提醒，和警察發生衝突，是對工人不利和會產生反效果的，工友的憤怒只好暫時壓制下來。真想不到在今天工人爲改善生活及工作保障爲人反剝削與壓迫，和爭取工友自身的利益時，還是要遭受到悲慘的命運。暴動車的鎮壓，警察的干涉，這也說明今後工人運動的發展還是不順利的。

「協泉裕的老板，你只會壓迫與剝削工人，你沒想到你的工廠，洋樓、汽車、是從那里來的，只懂得吃、喝、玩、樂、過着奢侈，糜爛的物質享受生活，只會在別人的痛苦上找尋快樂，不會爲勞苦的工人着想，只懂得吸取工人的血，想盡各種方法從工人的身上榨取利潤，爲個人打算，不管工人的死活。」這是罷工工友的控訴。

工潮僵持到今天還不能解決，但工友還是緊緊地團結在一起，大家生活在一起，不灰心，不悲觀，決不向惡劣的環境和殘酷的現實低頭頑強堅持鬥爭。今天工人階級的隊伍越來越壯大，工人的力量一天比一天堅強，取爭工人自身的利益，必須依靠集體的力量和智慧來爭取。

高山是擋不了我們的意志，大海不能動搖我們的信心，只要我們工人階級團結一致，奮鬥到底，最後的勝利，一定是屬於我們的！

(2) 身體健康。是發揮工作能力的先決條件。如果我們有一顆赤忱的心要爲工友服務，但病魔纏着身，動都不能動，那里還能爲工友服務？人言道：「留得青山在，不怕沒柴燒」，這是非常有道理的。幹事如果平日加以注意安排時間，晚上不要太遲睡，有閒暇可以爭取時間運動，如游泳，跳繩等。

(3) 建立正確的男女友誼關係：即男女間除了愛人外，還有友誼存在。幹事是工會中的先進份子

，應起領導作用，剷除黃色文化帶給我們對男女關係的不正確看法，消除胡猜亂說的現象。當發現有謠言起時，先以身做則，互相批評，協助平息。

(4) 工會爲了謀取工人的經濟利益外，還應該重視最受壓迫的女工，尤其是推動會務工作的女幹事。工會中的負責人，須起火車頭作用，自動關心她們的生活、工作和學習，協助解決家庭、婚姻等問題。須要時，可以舉行座談會。



她們的問題

·妮立·

許多血淚的事實，所以，她們對工作有着強烈的責任感。每當工友或工會把工作交給她們時，可以奮不顧身，冒病完成。平日小毛病不照顧，越來越嚴重，有時因日久不醫，而果成不治之病。這種現象在女幹事中佔十分之八九；比如工作在××廠的一位女幹事，家中貧如洗，每天僅靠所賺的一塊多二塊錢過日子，得病后，半句不言，工作一樣熱忱。一日過一日，瘦弱的身體，終抵不住病魔纏身，最后病倒了。經醫生檢查，病勢不輕，可能還要開刀呢！

(二) 面臨失業：失業是本邦嚴重問題之一，本無男女之分，然而，在幹事中却有點不同。原因是：女幹事佔幹事中的少部份，容易給老板有深刻的印象。許多過去在林有福政府時被開除的女幹事，很不容易找到工廠裏的工作，最多只能尋得一些散工。若幸運再度進廠，立足時間也難渡過三個月的試工階段。另一個原因是：一些較有經驗的女幹事，工作了好幾年，年齡

通訊 (一)

親愛的基軒工友

當你看完了我給你的信後，也許你會埋怨起來，後悔不該在那個晚上帶我到你的房間去睡。當晚聊到半夜二點多，從國際問題聊到國內問題，從工會聊到你的私生活，總之，無所不談。

顯然，我們已經不是一面之交了，也正因爲這樣，作爲你的朋友的我，瞭解你的苦惱情緒之後，總該有提供意見的義務吧！何況我們都是同一個工會的幹事呢！

你說你對工會工作感到棘手，甚至失去了信心；尤其是在你參觀了仲裁庭第一次開庭審判之後。加上在向廠店幹事分析有關仲裁庭的問題上，又碰了滿鼻子灰；召開十幾個單位的幹事聯席會議，打算向幹事們分析有關：仲裁庭的由來，與工會的關係，處理糾紛程序，幹事應作的準備等等。準備了好幾個星期，滿懷信心地等待聯席會議的召開；誰想到當晚出席的幹事只有……。唉！還搞什麼呢？

由於這樣，你就認爲你目前的那種悲觀消極現象乃屬正常者。我並沒有完全抹殺這個事實：的確，我在仲裁庭開庭的第一天，也出席旁聽。那天，我和你一樣，像鴨子聽雷似地，除了對那種場面還有點餘悸，以及主席先生的那種笑容的印象之外，其餘的一無所有。但是，我的好兄弟，在過去一

路來的工作過程中，你却忽略了這樣的理論根據：事物的發展規律必須由淺入深，表至裏，從有困難到解決困難；按部就班地發展着。

「人之所以怕面對困難，是由於受了現狀與慣性所束縛；」當新的問題來臨時，總是感到不習慣。你還記得方顧問講過這樣的一句話嗎？「仲裁庭這種新鮮的東西，不管你喜歡不喜歡，它總是要你去面對着它。」對！儘管很多現象使你感到不滿，儘管你對仲裁庭感到千頭萬緒，無從着手；但你總不該存有逃避現實的念頭呀！

至於廠店幹事反應冷淡，當然亦有他們的原因。譬如：目前的政治局面，一般勞資糾紛都很難解決，以及他們本身的思想認識等，這些都是造成他們對仲裁庭感到驚疑的主要因素。明白了這些因素以後，只要我們耐心地說服，去分析，鄭重地指出仲裁庭跟他們切身利益的密切關係，以及仲裁庭判決的準繩，完全視其執政者的政策而定等等。相信，最低限度，也能够引起工友們對仲裁庭的關注。

消極地對待工作是永遠沒有出息的，我的好兄弟！讓我們跟着大夥兒，以積極，苦幹的工作態度，作好一切準備，在信仰的面前發誓：我們永遠不向困難低頭！熱烈的握手。

你的朋友：冰季謹上

她們在鬥爭中成長了！

生活的鞭子，無情地把幼年的她們驅進了工廠，使她們失去了學校的溫暖。

工廠里老板的欺壓，使她們有口難言而經常私自在暗地里偷偷地嗚咽抽泣。整十年的歲月就這樣地過去了。

然而時代的進步，終於使她們組織起來了。她們有了工會做靠山而壯大了自己的胆量，她們敢於加入工會後的一星期之久（五月八日），在廠前掛起了那「沈星各業職工聯合會屬下永興食品廠全體工友集中抗議資方無理開除廠幹事及停止全體工友的工作」的四十來尺長的大布條。時至今日，這布條已經歷了二百二十二天的風日雨露了。

看吧！下面是廠內一位女幹事在一次一百多名駁力工友訪問時所說的話：

「……工友們的生活是非常痛苦的，天天從早上七點左右進廠工作，直到下午五、六時才停工回家，中午休息吃飯，不到十五分鐘，飯還在嘴里又要工作了。在廠內工作整十年的工友，一天工錢才七塊。有時碰到雨天，工友要在廠內等

到下午才可以回家，有時只有賺兩三毛錢，有時反而要花了搭車錢。

「……工友們受了老板的氣，都吞在肚子里，一看到老板，就像老鼠見到貓一樣地害怕。因為老板常常穿上軟底膠鞋，無聲無息地躲在工友背後，偷聽女工友的說話，想我工友出氣，不然，就叫女工友到辦公室內罵。有時不單單罵，而且還比手比腳，直比到工友的面前，胸前，逼到工友的淚珠滾下後，才癡笑一聲地說：去吧！……」

的確，老板不但懂得硬攻，而且更懂得軟擊。他會利用工作的難處來離開工友；他會在新年時，買上幾張賀年片，於片上寫上一兩句「甜蜜」的話，寄給工友，個別籠絡工友；他會教工友單單學寫自己的姓名，而天天在他每天工作八小時的記錄部上「練習」簽名；他會與包工頭串演雙簧，來拖延工潮的解決。……

儘管老板的硬攻軟擊，廠內二十一名女工和一位男工對這次的鬥爭，都充滿了信心。她們更抓緊了時間，努力學習文化。

起先，她們多數連一把筆都不

知怎樣拿，書更是不會讀，現在，她們在工會負責人的指導與慰問工友們的鼓舞下，已讀完了兩本課本了。她們不但能運筆自如，寫出頗為美觀的字，且能造出簡單而又通順的句子來。在不久前第一分會舉辦各廠店工友抄寫比賽時，廠內一位女工友還榮獲了第七名呢。

起先，她們不懂聽更不懂講普通話，害怕到工會。現在她們對一般常用的普通話，已能說得相當流利了。她們不但不害怕到會所，反而兩晚不到會所，就感到很不舒服的。她們不但參加了會所內的學習班和康樂活動，而且成了班里的積極幹事。

她們進步的速度，確是驚人，但她們並無超人的天才，而全靠她們的勤學苦練。她們白天學，晚上到十一點多還在學，每逢一三五的晚上，她們還要步行來回二三哩路到會所讀書，而不怕路遠跋涉的辛苦。這種學習精神怎不令人佩服？

凡有到過廠內慰問的工友，都會看到她們在上課過後，有的伏在一邊靜靜地寫字，有的三兩個圍在一起，一齊朗讀課本或淺白的故事書，每逢讀到精彩生動之處，便會不約而同，愉快地笑起來。有一次當她們讀到烏鴉與黑豬，互相譏笑

彼此身體黑時，則笑得前傾後仰。問她們為什麼笑成這樣子，她們都說：「烏鴉與黑豬都一樣黑，還要互相笑黑！」可見她們確已體會到「讀書樂，樂無窮」的妙處了。

學習使她們的心地開朗，學習使她們的鬥志堅強。她們逐漸地認清了生活於水深火熱中的人們，都是自己可靠的朋友，而那些壓迫與剝削的人，是她們仇恨的對象！

她們彼此間人為的仇恨，已冰消瓦解，她們穿的緊衣窄褲的「英基」衣服，也已開始變為樸素了。

讓我在此敬祝：但願姊妹們堅持學習，繼續進步，學好本領，日後為工人階級服務！



我們的聲音

甫卓

~~~~~為沈星報出版而作~~~~~

曾幾何時  
人們在企望  
正義得到伸張  
真理得到發揚  
代表工人階級的聲音  
飛向工廠，工場……

今天，將用我們的聲音  
表達我們內心的感情  
莊嚴地宣佈  
我們共同的信念：

像燕子翱翔長空  
迎接一切暴風雨的來臨……

多少日子了  
在苦難中成長  
我們緘口無言  
在黑暗中企望着星星  
但願閃閃發光的星辰  
堅持到東方出現黎明……

稿于29—11—60.燈下

# 學習時精神不能集中 思想問題應及時搞通

編輯先生：

首先讓我祝賀「沈星報」的誕生。

當我知道「沈星報」特地開闢一服務欄，專替工友們服務與解決一些難題時，我感到非常高興。這里我有這樣的一個難題，就是我們廠里一名男工友，年約廿歲左右，他很想利用工餘時間到會所參加學習，可是，力不從心，精神總是無法集中，所以，感到很痛苦，雖然我們一直從旁協助與鼓勵他，可是，他仍舊是精神恍惚，無精打彩的。最近，他甚至連會所也不時常來了。請問：

（一）他總是無精打彩，不能集中精神參加學習，究竟是什麼原因？可以克服嗎？

（二）我們應該怎樣更好的協助他呢？

國翔上

1960年11月30日

親愛的國翔工友：

接到你的來信，我們很高興。你能做到有事和大家商量，這種精神是值得欽佩與學習。對於你提出的問題，由于來函中並沒有將那位的具體情況作詳細介紹，所以我們也較難提出具體的解決辦法，只能依一般可能的情况解答如下：

（一）那位工友在你們的協助與鼓勵下，仍舊提不起勁，不能集中精神參加學習，這可能是你們還沒有深入地瞭解其產生根源，故而不能對症下藥幫助他解決。俗語說：「無風不起浪」，凡事必有其來龍去脈，以目前工友的一般情况看來，可能是以下幾點原因所造成的。

（1）經濟困難：由於目前本邦的經濟狀況還是落後，工友們的工資低微，只能勉強維持個人生活，那位工友可能是因為其家庭面臨經濟上的困難，自己不能解決，致

造成精神上的負擔而感到苦悶。

（2）還未能徹底認識學習的重要性：有些工友由於不了解學習與工人鬥爭的緊密關係，對「工作與學習」的問題缺乏正確的認識，往往較片面與錯誤地強調工作重要，而忽視學習的重要性，因此，不能主動地進行學習，或以散漫的態度對待學習，這也會產生在學習時精神不集中的現象！

（3）常言道：「沒有強壯的體格，就不能完成偉大的事業」。同時，無論是文化上、業務上、政治上或理論上的學習，也并非一件易如反掌的事。祈望能在學習中取得良好成績，是必須付出極大的精力。所以，未知那位工友是否身體有失健壯。

（4）可能有其他難以解決的心事（如戀愛問題）苦惱着，自己既不能適當處理，又沒有勇氣找周圍的朋友們共同商討以尋覓良方，於是逐漸地會形成思想上的包袱，千頭萬緒無法解除時，就常會有心不在焉的情形發生。

總之，俗語說得好，「天下無難事，只怕有心人」。只要我出事物的根源，在集體力量的協助下，加以主觀上的努力，上述的情况是可以克服的。

（二）你們應該設法多接觸那位工友，以誠懇友愛的態度關心他，了解其真正的原因，然後再對症下藥的幫助他，如果是經濟上的問題，就發揮工人階級的互助友愛精神，發動工友們來幫助他，若是身體健康的問題，那就應該勸告他去受醫生的診治，以便了解病源而給予適當照顧若是思想上的包袱，那就要深入地研討其產生根源，耐心地幫助他搞通思想，解除他的包袱。

• 伴 •



## 勞工賠償金怎樣計算？

編輯先生：

這裏，我煩勞編輯先生替我解答一些問題，就是有關勞工保險問題。不久之前，廠裏一名男工友，其左手食指不幸在工作時，被切斷了一節，半個月不能工作，結果，老板只是賠償工友\$40，說是勞工保險的賠償金。而工友因受傷不能工作的那半個月薪金，老板却不肯付給，真是豈有此理，太不近人情了！請問：

（一）手指在工作時被切斷，勞工保險是否有規定一定數目賠償？多少呢？

（二）在工作時受傷而不能工作一個時期，在休養期裏，老板是否應繼續付給工友薪金？

（三）領取勞工保險的賠償金，有何手續？

鐘仁上

1960年12月7日

親愛的鐘仁會友：

我們非常感激你提出有關勞工賠償問題。這個問題是相當複雜的。相信許多會友都想了解，以便在上列問題發生時，能知道如何處理！

有關您所提出的三個問題，我們根據淺識及在日常工作中匯集的經驗，給予解答如下：

（一）在工作時，手指被切斷，勞工賠償法令是有規定賠償辦法。至于數目的多少，則須視受傷的程度而定。如果手指被割傷，而經過醫治後不會成為永久部分殘廢，那麼其薪金以 $\frac{1}{3}$ 計算。受傷工友經

醫生醫治，而在受傷後的四天內痊癒，其薪金不得領取。若醫治期超過四天而不過十四天，則受傷的工友只能在四天後，方能領取 $\frac{1}{3}$ 的薪金。例如：醫生証明該工友可休息十天，該工友只能領取六天的 $\frac{1}{3}$ 的薪金。不過，若醫治期超過14天，那麼薪金便可從受傷第一天計算起。

除了上述賠償辦法以外，受傷工友若經醫生証明成為永久部分殘廢者，則該工友便可領取另一種賠償金。這筆款項的多少與醫生的証明書有相當的關係。法令附表規定：

|        |                |
|--------|----------------|
| 喪失拇指   | 最少可得 25%的賠償    |
| 喪失拇指節骨 | ..... 10%..... |
| 喪失食指   | ..... 10%..... |
| 其他手指   | ..... 5%.....  |

a) 如果受傷工友的年齡已達十八歲，則計算賠償金的公式如下：

$48月 \times 月薪 \times ? \%$

b) 如果受傷工友未達十八歲而又達十六歲者，計算公式如下：

$72月 \times 月薪 \times ? \%$

c) 如果受傷工友未達十六歲者，計算公式如下：

$96月 \times 月薪 \times ? \%$

不過如果每月薪金少過80元，則須以80元計算；若超過200元，須以200計算。

（二）這個問題的答案，已經在（一）問題的前部分中解答。

（三）手續是這樣：當一名工友在工作時受傷，其僱主必須在十

## 學習班招生啟事

本宣委會為貫徹「加強教育」會務方針，提高工友們的文化水平，決訂由本月廿五日起，開始招收一九六一年度新生。凡有志參加學習之工友，請迅速到各分會報名，以便編班上課，此佈！

報名日期：由一九六〇年十二月廿五日起至一九六一年一月五日止。

報名時間：每晚七時半至九時半。

報名地點：各分會會所。  
招生班級：國文班（巫文班）  
初中班（一年級至三年級）  
小學班（一年級至六年級）

開學日期：一九六一年一月九日（晚上七時半）

宣教委員會啟

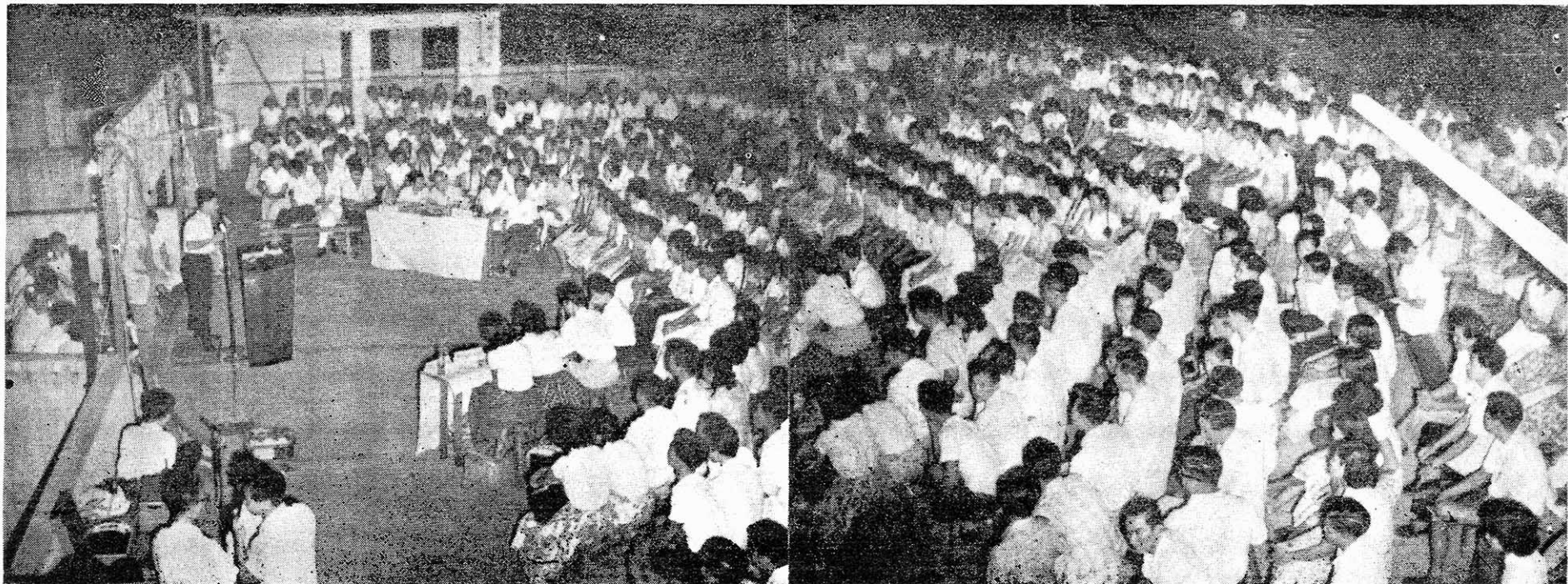
一九六〇年十二月十五日

## 小 啟

本欄誠心誠意為工友服務，歡迎工友們多多來函提出有關生活、工作、學習等方面之問題。在能力所及的範圍內，本欄將不辭勞苦給予解答。

為使大家能在共同討論中求進步，希望工友們不吝提供意見。

服務欄啟



演講比賽熱烈場面之一

## 充滿青春活力 ——多姿多彩的宣教活動——



國語演講比賽  
第一名  
Said Bin Rassol



國語演講比賽  
第二名  
Mohamad Ab. Kadir



國語演講比賽  
第三名  
Jamal Udin Bin Selama



方言演講比賽  
第一名洪銀珠



方言演講比賽  
第二名王南順



方言演講比賽  
第三名盧樹榮



華語演講比賽  
第一名林興昌



華語演講比賽  
第二名符國安



華語演講比賽  
第三名葉素蘭



華語演講比賽  
第三名白蓮枝

「加強教育」——是我會今年度的會務工作方針；淺白的說，就是我會今年度的工作重點與目標。基於此，我會的各股、各區工作人員，都以強烈的責任感與努力，承接這神聖的工作任務，在中委會的集中領導下，通過分工合作去完成它，使我會的組織力量更加鞏固強大。

中宣委會當接到會務方針指示，經過了一番慎重的研討後，決定分以三個階段逐步來完成這個任務，即是：

在首階段裏，推動與鼓勵各廠店工友，尤其是幹事，除繼續處理一般日常工作外，也應該「積極學習，提高文化水平」。這項工作於本年十月底已告一段落。

接下來，中宣委會舉辦各種學習競賽，增設各種康樂活動及舉行小規模聯歡會等，使工友們在生活的道路上多姿多彩，充滿着青春活力，達到「充實內容，鞏固各項活動」。這就是第二階段的工作，目前此種氣象仍在各區繼續進行着。

即將到來的第三階段工作中心是「展示成績，總結工作經驗」。在此期間內，將會舉行「成績展覽會，觀摩會以及演出」等。

通過上述三個階段的各種不同形式活動中，并在各區委會，中組會的協助下，導致工友們更加踴躍響應工會的號召。熱烈參加各項活動，而從中提高工友們的認識及覺悟性。達到實現我會今年度會務方針——加強教育。

中宣委會除於本年七月間舉行「沈星杯」乒乓球賽外，并在十月與

十一月期中相繼舉行作文造句與演講比賽，茲將各項競賽成績略報於後：

### 作文與造句比賽 巴區代表顯才能

首先，中宣委會於十一月十八日假第一分會（巴區）會所舉行作文與造句比賽。參加比賽者皆是各區優秀的學員，計參加者五十三名。在那二個鐘頭的比賽時間裏，只是大家聚精會神，絞盡腦汁，竭盡所能的寫出自己的文章，反映出工人學習的珍貴精神。競爭之熱烈，可說是罕見的。從整個會場的秩序觀之，並不遜色於學校裏的考場，且充份表露了工人的純潔可愛。

各區代表的寫作，經過中宣委會教育組數日慎重與仔細的評判後，得出結果於下：

#### 初中組作文比賽：

- 第一名：郭秀娘…（巴希禮峇區）
- 第二名：陳紹欽…（小坡區）
- 第三名：沈愛群…（巴希禮峇區）
- 第四名：蔡德海…（巴希禮峇區）
- 第五名：楊蘭英…（巴希禮峇區）

#### 高小組作文比賽：

- 第一名：陳鳳卿…（巴希禮峇區）
- 第二名：何國強…（巴希禮峇區）
- 第三名：尤愛華…（巴希禮峇區）
- 第四名：邱利臣…（大坡區）
- 第五名：鄭碧珠…（武吉班讓區）

#### 初小組造句比賽：

- 第一名：許廣蘭…（大坡區）
- 第二名：梁志光…（小坡區）
- 第三名：鄭麗華…（武吉班讓區）
- 第四名：楊鳳來…（巴希禮峇區）
- 第五名：陳偉華…（小坡區）

### 演講比賽，龍爭虎鬥，精彩百出。

隨着作文造句比賽之後，中宣委會又於十一月廿四、廿六兩晚在大坡區先後舉行方言（閩、粵語）及國語演講比賽，十一月廿七日晚上七時半在小坡區會所舉行華語演講比賽。此次各區都派出每種語言演講者各三名，總共四區參加人數卅三名。在比賽前各區都自先舉行選拔賽，優勝者加以良好照顧及訓練。由此可見各區對此項競賽的重視與雄心百倍。

的確，從這次的演講比賽中，發現了諸多優秀演講人才，他（她）們都能以生動言語，精警內容，富有感情的聲調，扣緊每位聽眾之心絃；在激昂時，是那樣的充沛魄力，悲憤時，是如何的引人面露怒容，幽默時，無不叫你捧腹大笑，這些都是促使每晚聽眾心情愉快，尤是最後一晚的華語演講比賽，更是引起聽眾情緒高漲，全場共鳴。

經過一番龍爭虎鬥後成績揭曉如下：

#### 方言組：

- 第一名：洪銀珠（巴希禮峇區）——閩語——
- 第二名：王南順（大坡區）——閩語——
- 第三名：盧樹榮（大坡區）——粵語——

#### 國語組：

- 第一名：賽·敏拉索（大坡區）
- 第二名：默哈末·鴨都·家利（武吉班讓區）
- 第三名：查瑪烏鈴·賓·余拉馬（武吉班讓區）

### 華語組：

- 第一名：林興昌（大坡區）
- 第二名：符國安（小坡區）
- 第三名：葉素蘭（武吉班讓區）
- 第三名：白蓮枝（巴希禮峇區）

### 學習班休業式及給獎大會

#### 一訂本月廿四晚舉行一

中宣委會經已決定在本月廿四日（星期六）晚上假小坡區會所舉行各區學員休業大會，在大會上，中宣委會將頒發獎品給予各項競賽優勝者及各區各班級學員考試成績最優者。我會顧問、中委及各區工作人員皆將被邀出席此盛會。當晚，中央康樂股亦將放映電影助興。

同時，中宣委會為使各區學員們能按步就班進行學習，經決定每年逢六月及十二月進行總結成績，並訂該兩月之最末二個星期為假期，故此，各區學員從這日起，開始放假二個星期。

### 十二月廿五日至明年元月一日各區分別舉行免費電影招待會

再者，為適當利用即將到來的假期（從本月廿五日至明年元月八日），本會決於該二星期內在各區會所放映電影免費招待工友。茲將各區放映電影日期誌錄如下：

- 12月24日至12月26日在小坡區
- 12月27日至12月28日在巴區
- 12月29日至12月30日在大坡區
- 12月31日至明年1月1日在武區

凡屬下各廠工友皆可向各分會負責人領取電影招待券。惟每晚只分發招待券五百張。屆時，希望各會員佩帶會徽，憑券入場。



# OUR MEMORANDUM TO THE T.U.C.

## ON TRADE UNION MOVEMENT & INDUSTRIAL EXPANSION

**N.B.** The following memorandum of the Union, submitted to the T. U. C. on November 23rd, 1960, states our views on certain questions concerning the Trade Union Movement and Industrial Expansion. Full text is published for the knowledge of the workers. It is our hope that Union officials at all levels as well as ordinary members will study its contents carefully.

After careful study, the Union would like to submit its views on Dr. Goh's memorandum to the T.U.C.

It must first be pointed out that the Union acknowledges:-

(1) The State is confronted with the urgent need of creating employment opportunities for the increasing unemployed people and the increasing population.

(2) The trade union movement can play a certain part in industrial expansion.

On the basis of the above and taking into consideration the difficulties confronted by the trade union movement in its task to achieve justice for the workers, the Union will give below its concrete and constructive views on industrial expansion, its relations with the trade union movement and the part the trade union movement can play.

### Importance of Industrialisation:

Faced with a serious situation where the unemployment problem is mounting and population increasing rapidly with the result of more and more young boys and girls coming into the labour market every year looking for jobs, to create employment opportunities for these people has become an immediate problem of the State. Our trading has reached its saturation point where no expansion is possible to provide more employment. We have no more land to cultivate. Hence, industrial expansion is the only way out at the moment. We also appreciate that in the long run industrialisation creates wealth for the society and is an important stage that we have to pass through in the realisation of a socialist society because industrialisation is a pre-requisite to the construction of economic foundations of socialism.

### No Contradictions between Trade Union Movement and Industrialisation:

At present, there is a section of people who think that the trade union movement is an obstruction to industrial expansion. These people are either ignorant of facts or have ulterior motives. The Union wishes to point out that there can be no contradictions between industrialisation and the trade union movement because:-

(1) If industrialisation succeeds, a good number of unemployed people will be absorbed in factories; numerous semi-employed and self-employed persons (like hawkers, itinerant stall-holders) whose lives are miserable and insecure will be absorbed in modernised factories, which can only result in the increase of workers and strengthening of the trade union movement. This is fully to the advantage of the trade union movement.

(2) If industrialisation succeeds, it will not be possible for employers to hire unemployed people to break the trade union movement or to weaken the unions' power of collective bargaining.

The success of industrialisation is important for the present and the future and there can be no doubt of the Union's support for industrialisation.

### Factors affecting Industrialisation:

To talk of support for industrialisation is as easy as to talk of industrialisation. But the success or failure of industrialisation does not wholly depend on whether or not the trade union movement gives its support. We should not overlook various other factors or pre-requisites that are vital for the success of industrialisation. There is the problem of capital (mobilisation of local capital, and attracting foreign capital); the expansion of markets (e.g. common market with the Federation, the opening of new overseas market). Besides, the improvement and modernisation of factories and the improvement of the technical know-how of the workers are also important. The Union feels that due attention should be paid to the above-mentioned problems and proper solutions sought. We believe that solutions to these problems may involve political issues. This is a matter for the Government to elaborate upon.

### The Part the Trade Union Movement plays in industrialisation:

The trade union movement should observe the following two principles and try to establish as much as possible industrial peace so that capitalists will have more confidence to come and invest. The two principles are:-

- (1) Unions should on the principle of industrial peace with justice, strive to maintain industrial peace and avoid taking industrial actions.
- (2) Claims of the workers should be made with justifications and should be such that there will be no adverse effects on industrial expansion and the national economy.

We are of the opinion that if unions could strictly observe these two principles and accept the principle of reciprocity as guidance in settling all trade disputes, then unions would play an active part in the establishment of industrial peace.

### Review on Trade Disputes:

It would be unrealistic to suggest ways and means to maintain industrial peace without first studying the facts of the present employer-employee relationship. Therefore, the Union has prepared a statistical table with reference to the trade disputes dealt by the Union from June 1959 to October 1960. We have also made

an analysis and review of the causes of the trade disputes including those that led to strikes.

|                                                                    |                  |
|--------------------------------------------------------------------|------------------|
| Retrenchment and dismissals                                        | 212 cases        |
| Wage-cuts                                                          | 22 "             |
| Claim for wage increases                                           | 49 "             |
| Closing down of business                                           | 20 "             |
| Claims for enforcement of Ordinances & improved working conditions | 219 "            |
| Miscellaneous                                                      | 65 "             |
| <b>TOTAL:</b>                                                      | <b>587 cases</b> |

It is surprising to note the number of cases of trade disputes as shown above. But if the total number of cases is divided by 16 months, then we have approximately 37 cases. In other words, the Union has to deal with an average of 37 cases of trade disputes per month. Taking into consideration the vast membership of the Union, the distribution of the membership and the nature of the disputes, it will be noted that the figure is not abnormal.

Out of the total of 587 cases, only 49 cases relate to wage claims, while 219 cases were claims for the enforcement of the Ordinances and for improved working conditions. If the two figures are added up, the total stands at 268, which is still below half of the total of 587. The fact is that the majority of the cases were that of retrenchments, dismissals, wage-cuts and closing down of business. This reveals the fact that the responsibility for the majority of the disputes are that of the employers whose intentions are neither peace nor justice.

The employer-employee relationship in the early stage of the P. A. P. Government can be generally said as good. This was because the Unions and the broad mass of the workers who gave their full support for the Government, exerted the greatest efforts to prevent from presenting excessive claims and from taking industrial actions. On the other hand, employers had generally speaking, adopted a more realistic attitude in dealing with the workers' claims. And in accordance with the principle of industrial peace with justice, the Government also strived to see that justice was brought to those workers who did not enjoy any form of justice during the period of the Lim Yew Hock Government. During that period, the workers had presented wage claims and for the implementation of the Ordinances. However, all this claims were amicably settled. The Union wishes to point out that there were very good reasons as to why workers had made claims for improvement of their conditions of work during the early stage of the P. A. P. Government. They are:-

- (1) From the latter part of 1956 to the General Elections, the work-

ers were not able to make any claims since the trade union movement was suppressed by the last Government.

- (2) On the contrary, employers during that period had taken advantage of the situation, unfavourable to the workers, and treated the workers arbitrarily.
- (3) The victory of the P. A. P. in the Elections have strengthened the confidence of the workers to fight for justice.

Therefore, it was quite usual for the workers to make claims during the early stage of the Government. In many cases, the terms they asked for were already granted in the past but were arbitrarily deprived of by the employers before the Elections. Objectively speaking, these were not fresh claims.

The good employer-employee relationship that prevailed during the early stage of the P. A. P. Government changed at a later stage. On November 27th, 1959, in a joint statement reviewing the employer-employee relationship, the Union and 4 other brother unions pointed out: "Certain employers who have political plots, hostile to the Government and the unions and who want to break the unions, have today mis-interpreted the workers' support for the Government's policy of industrial peace with justice. They think that the workers would not dare to take strike action and regard this as a weak-point of the unions. Certain employers have therefore rejected the reasonable claims of the workers. Some even challenged the workers to strike and ignored efforts of conciliation by officials of the Labour Department". This is the reason for the deterioration of the employer-employee relationship at the later stage, which took forms of constant dismissals, retrenchments, wage-cuts, etc. and which in some instances led to strikes. When confronted with the provocations by the employers, the Union tried its best to exercise self-restraint. On the one hand, it prevented the workers from making excessive claims and persuaded the workers to avoid action when there were justifications for a strike on the other. All this efforts of the Union were aimed at maintaining industrial peace. This demonstrates in the reduction of claims for wage increases. Out of a total of 587 cases of trade disputes, only 22 have unfortunately led to strikes, while the remaining 565 cases were settled through negotiations and on the basis of give-and-take. The following shows the number of strikes and their causes:-

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| Dismissals                            | 14 cases |
| Re-signing of Agreement               | 1 case   |
| Claim for improved working conditions | 3 cases  |
| Delay of payment of wages             | 1 case   |

(From page 9)

|                                    |                 |
|------------------------------------|-----------------|
| Wage-cuts                          | 1 case          |
| Discontinuation of supply of meals | 1 case          |
| Claim for adjustment of work       | 1 case          |
| <b>TOTAL :</b>                     | <b>22 cases</b> |

Five strikes out of the above took place during the latter part of 1959, while the rest occurred during March 1960 and thereafter. By a study of the nature of the strikes, one will note that they occurred as a result of the employers' arbitrary actions like dismissals, wage-cuts, delay in paying wages, etc. This completely proves the views of the Union. At present, certain employers, in their drive to harass the workers, are taking advantage of the workers' support for the Government and the Government's efforts in maintaining industrial peace, by provoking the workers, grasping the loopholes of the Ordinances, distorting the ambiguous provisions.

We admit that due to the lack of understanding of our economic conditions, the rank and file of the Union have on many occasions presented claims which were reasonable but unrealistic at the present stage. In many instances, they were unnecessarily aroused by the provocations on the part of their stubborn employers. However, we would rectify these mistakes and see that union members observe the decisions and policies of the Union. Under no circumstances will the Union hesitate in taking necessary action against those members who disobey Union decisions.

#### Proposals of the Union:

##### (1) On Retrenchment:

From the review on employer-employee relationship shown above, it is noted that retrenchment has constituted one of the major causes for trade disputes. The working out of a proper and reasonable solution will avoid many disputes as a result of retrenchment. The Union is of the opinion that the T.U.C. should consult with the Government on some form of legislation in respect of retrenchment. This legislation should include the following:-

- Under what circumstances should retrenchment take place.
- Certain procedures to be observed in retrenchments.
- The principles of retrenchment; and
- The retrenchment allowance entitled to by retrenched employees.

The Union is satisfied with the retrenchment principles proposed by the T.U.C. as published in the press. It is believed that these retrenchment principles will be of help to all unions in the course of dealing with retrenchment grievances. But the retrenchment principles proposed by the T.U.C. are inadequate. The Union hopes the following proposal will also be included:-

"When an employer intends to retrench its employees working in a certain department and after the Union is satisfied that these employees cannot be absorbed in other departments, then only should they be retrenched in accordance with the agreed procedures."

We are sorry that the principle

of retrenchment allowance is not included in the T.U.C. proposal. We hope this will be incorporated and accepted when the T.U.C. consults with the Government on the legislation.

##### (2) Redundancy Allowance:

The Union does not understand the T.U.C.'s proposal that a fund be set up by Government, employer and employee for redundant employees.

We wish to know whether this allowance means retrenchment allowance, unemployment allowance or a kind of allowance for those employees who were retrenched, compensated and continue to be unemployed.

The Union holds that retrenchment allowance has been the responsibility of the employer. The definition of retrenchment allowance should be: "When an employee is retrenched, the employer after in agreement with the Union, pays a certain amount of compensation to the retrenched employee on the basis of his length of service with the employer". The Union feels that the payment of an allowance of this sort is the obligation on the part of the employer and it will not be accepted by the workers that this burden be shared by the workers by making contributions to this end.

##### (3) Unemployment Allowance:

Industrial expansion is to solve the unemployment problem. At the same time, how to minimise the difficulties of the unemployed people should also be given attention to. The Union therefore suggests the T.U.C. conducts a survey into the unemployment problem and after having done so, submit an assistance scheme to the Government. Reference should be made to the unemployment relief scheme introduced by the United Kingdom.

##### (4) On the Ordinances:

The Union is deeply concerned with the fact that various trade disputes arose out of the implementation and interpretation of the Ordinances. This category of disputes could be summarised as follows:-

- Employers refuse to implement the labour legislations.
- Agreement could not be reached between employer and employee on certain provisions of the legislations, which are ambiguous.
- The scope of employees that are covered by the legislations is not clear.

The Union feels that seeking solutions to the various points of the labour legislations at issue would undoubtedly be of help in realising industrial peace and minimising trade disputes. Therefore, the Union suggests:-

- That Government should strictly supervise the implementation of labour legislations by employers.
- That those provisions of the labour legislations which are ambiguous should be amended and made clear and specific.
- That those provisions which bring injustice to the workers should be deleted or amended.
- That the scope of employees covered by the labour legislations should be enlarged so that those employees who

are not protected under the legislations (like club employees, domestic servants, piece-rated employees, etc.) would get the same benefits as other employees.

##### (5) The Unification of Trade Union Movement:

This Union is of the opinion that if the trade union movement is to play an active part in industrial expansion, the Government should pay great care and attention to the work of unification of the trade union movement and give it encouragement and full support. As we are fully aware, since the unification of trade union movement is being obstructed, the T. U.C. cannot play its active part as it should. The T.U.C. is at the moment incapable of exercising restraint not only on unions not affiliated but also the unions affiliated because the status of the T.U.C. is still uncertain. The Union therefore fully supports the T. U.C.'s request that the Government enacts the Trades Union Bill without delay so that unification of unions could be carried out in accordance with the 19 categories, as agreed by the Government and the unions.

##### (6) Wage Norms:

The Union fully agrees with Dr. Goh that the criteria for settling wage claims and trade disputes should vary from dispute to dispute. We believe that this condition would continue for a considerable period because: Our industries are still in embryo. In factories with big capital, good management, modern equipment and high productivity, the profits are handsome and the workers get better pay and better conditions of service. But in other factories in the same industries, where capital is small, equipment old fashioned, bad management, the profits are also small and the workers are worse off. This is the real situation that exists at the present moment. The Union therefore does not agree that norms should be fixed at present stage for each industry. We also do not agree that the workers who are better off should wait for the worse-off workers to catch up before they could adjust their terms of service.

However, the Union feels that the trade union movement should make efforts towards fixing wage norms. The Research Bureau of the T.U.C. should co-operate with the Labour Ministry in conducting a comprehensive survey into the wages and working conditions of the workers of all industries. When this is completed and after having taken into consideration the economic conditions of the State and on the basis of safeguarding the livelihood of the workers, attempts could be made to fix norms. The workers' living standard and the prices on commodity should also be taken into consideration. They should not merely be fixed on the basis of the comparison of wages and working conditions of the workers employed by different employers in the same industry. At the same time, we should not overlook the variations of capital, equipments, management and profits which usually determine wages and working conditions or the capacity to pay.

##### (7) Pioneer Industries:

We regret that certain foreign capitalists are reluctant to come and

invest due to the alleged industrial unrest and constant claims made by the workers. In actual fact, as we have pointed out in our review on employer-employee relationship, the employer-employee relationship has been generally speaking, good since the P.A.P. came into office. Although the workers had made claims during the early stage of the P.A.P. Government, there are the social and historical back-grounds attached to it. To overlook all this, one will not be able to understand the true picture of the matter. We feel that these foreign capitalists who are worried about the labour situation in Singapore must have been influenced by the anti-labour propaganda. As a concrete proposal in our full support for the Government's programme of industrial expansion and to give the employers of the pioneer industries the maximum co-operation, we suggest:-

- That the union representing the workers in the pioneer industries should negotiate a long term agreement with the employers.
- During the period of the agreement, both parties should negotiate should a dispute arise. If direct negotiation fails, the Union should not take any action without first consulting the T. U. C. and its approval obtained. When the intervention by the T. U. C. fails to effect a settlement, then the Industrial Arbitration Court should be made use of.

##### (8) Employer-Employee Relationship:

The Union feels that it is not possible to establish good employer-employee relationship by the mere passing of laws. Apart from the efforts of the unions, the employers have great responsibility to shoulder in the improvement of employer-employee relationship. We realise that private capital will continue to exist in the present society for a considerable period. Therefore, when presenting claims or taking any actions, we should not overlook certain interests of the capitalists. At the same time, capitalists should also realise that it is the right of the workers to organise themselves in unions, the advancement of the trade union movement is a process of history and that reasonable rewards should be given for the workers' labour. Only when both parties have realised these basic things and have regard and respect for each other and take a realistic attitude in settling all disputes, that the maintenance of good employer-employee relationship is possible. We feel that to maintain good employer-employee relationship is more important than anything else in the process of industrial expansion or industrialisation. We hope that employers would realise that they have a very important responsibility in industrialisation and make efforts to establish cordial relationship with their workers. At the same time, we also hope the Government would continue to play the part of a HAKIM in accordance with the principle of giving justice to the workers and reasonable profits for the employers.

# Message by the Minister for Labour & Law

## to the Singapore General Employees' Union.

Never in the history of Singapore has there been a Government more favourably disposed towards the working class and fully alive to their legitimate aspirations for a fuller and better life. The present Government is not composed of representatives of capitalists or colonialists but of men and women with long records of service to the working class movement.

It is necessary to bear this obvious point in mind when considering the policies and actions of this Government. The present Government has no reason to serve the interests of capital or of colonialists.

Its obligations, economic and political, are to Singapore as a whole and since the vast majority of the people are workers, the promotion of the welfare of workers has a high priority in its scheme of things.

However, promoting the welfare of the people of Singapore is not simply a question of shouting fiery slogans about justice and prosperity for workers. If it were a question of shouting slogans and promising automatic wage increases for workers every week, then the present Government can shout louder than anyone else and use the machinery of Government to impose wage increases.

But unfortunately justice and prosperity cannot be secured by these simple means. Prosperity is the consequence of economic expansion and economic expansion is in turn the result of planning and hard work. No amount of slogan shouting and attractive promises can do away with the need for effort and planning on the part of everyone to ensure prosperity.

The P. A. P. said as much before the elections. It promised no easy path to prosperity at a time when it might have been politically advantageous to have stated otherwise.

The most important task facing the Government and the people of this small island is industrial expansion which is an essential part of the Government's Five Year Plan. You will realise the gravity and urgency of

this problem if I state baldly facts which no one can deny.

The first is that Singapore is a small island with no great natural resources. Our population increase of four percent per annum is one of the highest in the world. This means that unless we can expand our economy there will be no jobs for the tens of thousands of people who will come into the labour market every year.

The second fact to be borne in mind is that Singapore's economy is a trading economy. We live by exporting and importing goods to and from many parts of the world. To this extent our prosperity is based on the willingness or otherwise of our foreign customers to trade with us. If they do not wish to trade with us or use our services there is nothing we can do about it. But we can induce them to trade with us and use our services if we can provide them with the most efficient trading service and offer them the most advantageous terms.

We must never forget that in the past Singapore prospered because it was the trading capital for the whole of Malaya. It developed as such for nearly 150 years. Today with the separation of the Federation from Singapore there is no certainty that Singapore will continue to enjoy the advantages it did as the trading capital of the whole of Malaya. We can do so only if we offer services and conditions which make it profitable for the Federation to use facilities offered by Singapore.

The third point follows from the above two points. We must broaden the base of our economy by industrialisation. Industrialisation means investment of large sums of capital - which in economic terms means the willingness of the community to invest its earnings instead of consuming them.

In a totalitarian country this can be accomplished by forced savings, by a cutting down of living standards to a barest minimum, by conscription and regimentation of the labour force

and capital resources and total control over all economic resources. This can be done in a vast and populous country with ample natural resources but not in a small country like Singapore whose economy is that of an international trading community.

In the circumstances the Government must follow a different strategy. It must persuade the population and in particular the workers and get their willing consent and approval for government's economic policies.

The fourth point is industrialisation requires a heavy outlay of capital.

All of this capital cannot come from local resources even if there is a total mobilisation of capital, which means drastic reduction of existing living standards.

So some of the capital must come from abroad. And foreign investors will not put money in Singapore industries if they cannot be assured of stable economic and political conditions. Nor for that matter will local investors.

Fifth point is that having started industries we must sell our goods competitively in foreign markets. This means a willingness on the part of workers to relate wages to the requirements of competition in foreign markets and willingness on the part of industrialists to content themselves with reasonable profits and to plough back the rest into expanding their industries and making them more efficient.

The present Government could take a doctrinaire line and refuse industrialisation on the basis of private capital both local and foreign. It could feed the workers on magnificent slogans. It could organise strikes every week in an effort to show that it is a Government of the workers as some adventurers have been exhorting us to do.

We could have a grand and exciting time for a few years by this sort of phoney industrial militancy. It is the easiest thing for any opportunistic government to do.

The result will be a gradual decline of our economy, mounting unemployment, and increasing misery for all. There is nothing that capitalists would like better than a large pool of unemployed, who, in their desperation, would be prepared to undercut wages. This sort of wage undercutting may not be permitted by a P.A.P. Government but if the P.A.P. Government's plans for economic expansion are frustrated then a pro-workers Government may not be in power next time.

The P.A.P.'s economic plans, demands a certain amount of restraint and sacrifice on the part of the people now, but the fruit of such sacrifice is not to profit the capitalists but to protect the long term interests of the workers (a) by providing more jobs for our people and (b) by keeping the unemployed as low as possible and thus denying capitalists an ample reservoir of cheap labour.

This is the essential aim behind Government's economic policy and labour policy. The adventurer and opportunist may try to pose as champions of the workers by promising "prosperity without tears". But the consequence of such recklessness must mean increasing misery for the workers in the long run.

This Government has no intention of leading the workers into a trap by empty slogans or by phoney postures of militancy.

That is why I ask the workers to study the Government's memorandum to the T.U.C. soberly and realistically and if you have suggestions to make let them be constructive and not meaningless slogans.

In politics and economics it is facts and not resounding slogans which shape events.

We cannot escape the consequences of our miscalculations which would be misery and near starvation for this densely populated island.

(K.M.BYRNE)

Minister for Labour and Law,  
Singapore.

6th December, 1960.

### (Sambong Dari Muka Pertama)

dan di penjarakan, banyak kesatuan2 buroh yang di haram kan dan banyak lagi hal2 dan kejadian2 yang menyedihkan kaum buroh telah ter jadi.

Sangkaan bahawa dengan menindas kaum buroh, mengharamkan kesatuan2 nya dan menangkap pemimpin2 nya maka kerajaan Labour Front itu akan selamat telah salah. Ini terbukti bahawa di dalam pilihan raya umum 1959 maka Partai Tindakan Rakyat (yang selama nya di momok2kan oleh penjajah dan bonika2 nya termasuk partai Labour Front Lim Yew Hock) telah beroleh kemenangan yang gilang gemilang dan dapat membentok teraju pemerintahan di dalam negeri Singapura berkerajaan sendiri.

Selama hampir dua tahun kerajaan Petir berkuasa, maka banyak Un-

dang2 yang memihak kepada kaum buroh telah di kemukakan dan di laksanakan. Banyak pertikaian2 yang terjadi di antara majikan/buroh telah di selesaikan oleh kerajaan yang menguntungkan kaum buroh.

Oleh kerana dasar kerajaan Petir dengan terang dan jelas memihak kepada kaum buroh, maka kerajaan ini sedang mengalami sekatan2 ekonomi yang sengaja di lakukan oleh kaum modal dan mereka yang tidak ingin melihat ke-utuhan dan keteguhan politik serta keamanan perusahaan di tanah ayer kita.

Oleh kerana bilangan penduduk2 Singapura kian bertambah pesat dan tiap2 tahun semakin ramai yang memasoki lapangan perburohan, sedang kerja2 kosong tidak seimbang, maka kerajaan ini sedang berusaha untuk memulakan perusahaan. Dan sebagai mana yang sama2 di maklumi bahawa

kejayaan perusahaan tersebut adalah sebahagian besarnya tergantung kepada kerja sama kaum buroh.

Yang demikian adalah di harapkan bahwa kaum buroh akan memberikan sokongan dan dokongan yang sepenohnya di dalam pembangunan perusahaan yang di usahakan oleh kerajaan itu justru untuk melegakan penganggaran dan untuk mengurangi kerumitan2 yang sedang di alami oleh kerajaan dan kaum buroh.

Seandainya ranchangan perusahaan yang di usahakan oleh kerajaan itu gagal, maka akibat nya bukan kerajaan yang rugi, tetapi kaum buroh sendiri lah yang rugi. Dan kerugian itu adalah sebesar2 kerugian yang payah di perbaiki serta di nikmati.

Dengan adanya surat khabar ini, maka saya berharap ia akan di nikmati, di baca serta di sokong oleh seluruh kaum buroh, khusus surat khabar ini

ak an dapat di jadikan dengan seluas2-nya sebagai alat penerangan untuk menyampaikan malumat2 dan penerangan mengenai gerakan2 kaum buroh di tanah ayer kita kepada mereka yang selama nya tidak dapat peluang untuk turut bergerak chergas bagi mengikuti perjalanan kaum buroh di tanah ayer nya.

Akhirnya dengan melalui surat khabar ini saya berseru kepada seluruh kaum buroh agar bergerak lebeh chergas lagi untuk menghasilkan chita chita perjuangan kaum buroh ia itu menegakkan suatu masyarakat sosialis yang maamor, aman dan sejahtera.

TERIMA KASEH.

HIDUP-LAH SUARA KESATUAN!  
HIDUPLAH KAUM BURUH SE-  
LUROH-NYA!



# Suara Kesatuan

Penerbit: Kesatuan Pekerja2 Umum Singapura  
Pengarang: Jawatan Kuasa Suara Kesatuan  
Pengelola Cetak: Boon Hua Printing Co.,

Penerbitan Permulaan

Sepuluh Sen Sa-Naskhah.  
Untuk Anggota2 Kesatuan Sahaja.  
15hb. Desember, 1960.

## Perjuangan Buroh Sepintas Lalu

Oleh: Buang b. Omar Junid. (Setia Usaha Agong)

Atas permintaan agar saya turut memberikan kata2 sumbangan bagi mengalu2kan penerbitan sulong akhbar kaum buroh yang di usahakan oleh Kesatuan Pekerja2 Umum Singapura, maka pertama nya saya mengucapkan sa-tinggi2 terima kaseh kepada Menteri Hal Ehwal Dalam Negeri yang telah memberikan kebenaran membenarkan surat kabar ini di terbitkan.

Di dalam ruangan yang sangat berharga ini ada baik nya saya sentoh dengan sepintas lalu tentang sejarah pergerakan kaum buroh di tanah ayer kita yang penoh dengan berbagai2 suka dan duka itu untuk tatapan dan renongan para pekerja khusus-nya dan para pembacha umum nya. Semuga dengan ada nya gambaran yang akan saya choretikan ini akan menjadi menongan dan pandangan bagi kaum buroh saluroh nya bergerak dan berjuang justru untuk menchapai dan menghasilkan chita2 kaum buroh mewujudkan satu masharakat sosialis yang maamor, adil dan bahagia.

Walau pun kaum buroh di tanah ayer kita telah wujud sejak adanya kaum kapitalis dan kaum feodal di bumi ini, tetapi selama nya sentiasa ter tindas dan menjadi mangsa kaum modal, feodal dan majikan mereka dengan sewenang2nya. Kejadian ini berlaku kerana kaum buroh kita di waktu itu lebeh merupakan perkauman dari bersatu di kalangan se sama kaum buroh yang tertindas dan di perah. Dewasa itu semua kaum buroh yang terbesar umpama nya buroh2 Tionghoa, India dan Jawa masing2 hanya mempunyai satu tujuan memburuh ia itu mencharik wang sa banyak2nya dan di kirimkan pulang ke Tiongkok, India, dan Indonesia. Yang demikian mereka sentiasa mengalami hidup memburuh yang pahit dan getir. Kerana sebahagian besarnya mereka itu buta huruf dan tidak mempunyai pelajaran tinggi, maka mereka bila tertindas hanya pandai mengeloh dan menyerahkan nasib nya kepada belas ihsan majikan2nya, taukeh2-nya atau pun tuan tanah nya sahaja. Selain dari itu mereka sentiasa berharap bahwa masa dan keadaan akan dapat mengubah nasib nya.

Tetapi apabila peperangan di Tiongkok menentang kaum feodal dan imperialist Jepun, di India pemberontakan kian hari kian bertambah besar untuk melepaskan diri dari belenggu penjajahan Inggeris dan apakala rakyat Indonesia mulai mengadakan gerakan2 untuk memperjuangkan kemerdekaan negara nya dari penjajahan Belanda yang sangat kejam itu, maka buroh2

di tanah ayer kita telah mulai insaf dan mula mengutip derma2 untuk di kirimkan ka negeri nya masing2. Tetapi perbuatan mereka ini maseh merupakan perkauman dan tidak ada sangkut paut nya dengan perpaduan kaum buroh di sini untuk memperjuangkan diri mereka dari penindasan yang sewenang2 itu.

Tegasnya bahawa semangat kesadaran yang berkiblatkan ke tanah ayer kita belum terlintas di dalam jiwa raga nya.

Di waktu itu orang2 Melayu sangat sedikit sekali yang memburuh, kerana mereka sa bahgian besar nya bekerja di lapangan pekerjaan yang di warisi oleh nenek moyang nya, ia itu menjadi nelayan dan petani, tetapi mereka ini telah mulai membanjiri pasaran perburuhan bilamana sumber2 mata pencharian mereka di laut dan di kebun2 sudah tidak mendatangkan keuntungan bagi mereka kerana tekanan kaum modal kaum feodal.

dalam organisasi2 kaum buroh. Maksud Partai Buroh British itu ialah supaya lebeh senang mereka mengawasi pergerakan dan sipak terajang kaum buroh di tanah jajahan nya daripada mereka itu bergerak chara senyap2 atau sechara di bawah tanah. Selain dari itu mereka juga menghendaki agar kaum buroh di tanah jajahan nya bergerak yang di dasar - kan kapada rupa dan bentok Kesatuan Kaum Buroh British.

Maka mulai dari tahun 1948 mulailah kaum buroh di tanah ayer kita menempoh sejarah baru dalam lapangan pergerakan nya ia itu mereka bergerak dan memperjuangkan nasib nya melalui kesatuan2 buroh yang di dirikan oleh mereka sendiri yang di galakkan oleh kerajaan penjajah tempatan.

Mulai dari tahun 1948 itulah kaum buroh kita telah terus berjuang untuk menegakkan keadilan dan kesejahteraan kaum pekerja dengan melalui berbagai2 duka nestapa, halangan dan rintangan dari penjajah, majikan, teukeh dan juga dari petualang2 yang menjadi tali barut penjajah serta kaum modal. Pahit getir nya yang di tempoh dan di alami oleh kaum buroh itu bukan sahaja mereka telah mengalami pembuangan kerja, meringgku di penjara, malah ada juga beberapa kaum buroh kita yang terkorban jiwa. Semua nya kesatria2 kaum buroh ini bukan lah berjuang untuk kepentingan diri mereka sendiri, tetapi adalah justru untuk membila nasib kaum buroh selurohnya yang selama ini tertindas dan teraniaya oleh kekejaman penjajah dan kaum modal yang tidak kenal kesihan dan peri kemanusiaan sesama manusia.

Pada tahun 1955 rakyat Singapura telah memilih Partai Labour Front untuk memegang teraju pemerintahan. Kerana Partai Labour Front itu berjanji akan membila nasib rakyat jelata dan kaum buroh khusus nya dan pemimpin2 nya juga seperti Lim Yew Hock dan David Marshall sedikit sebanyak telah berjaya memperjuangkan nasib kaum buroh, maka itulah sebab nya rakyat telah memilih partai tersebut dengan harapan partai tersebut dapat membela nya. Tetapi alangkah hampanya harapan kaum buroh itu kerana bukan sahaja partai tersebut telah memungkiri janji2 pilihan raya nya dan menindas kaum buroh, tetapi di zaman kerajaan Labour Front lah kaum buroh mengalami penindasan yang amat terok sekali di dalam sejarah perjuangan nya, sahingga banyak pemimpin2 kaum buroh yang di tangkap

## KATA PENDAHULUAN

Terbitnya Suara Kesatuan adalah satu perkara yang menggembirakan hati anggota2 Kesatuan kita.

Kita mengetahui gerakan kaum buroh adalah faktor yang penting di dalam gerakan untuk memperbaiki sistem masharakat. Gerakan kaum buroh semakin hari semakin berkembang, ini adalah menunjokkan harapan baik kepada kaum buroh.

Kita adalah sebuah kesatuan pekerja2 yang bertanggung jawab, dengan mempunyai dua tujuan iaitu yang pertama, memperbaiki penghidupan anggota2 kita, kedua memberi pengajaran kepada anggota2 kita supaya mereka dapat meninggikan Ilmu pengetahuannya.

Kesatuan kita mempunyai anggota seramai lebeh dari 20,000 orang, mereka bekerja didalam segala lapangan perusahaan.

Bukan semua anggota Kesatuan kita dapat peluang berhubung dengan pegawai2 Kesatuan kita, mereka tidak dapat tahu apa yang telah terjadi dalam pekerjaan sehari2 Kesatuan. Dengan terbitnya Suara Kesatuan ini diatas kekurangan akan dapat diatasi. Untuk memuaskan kehendak anggota2 Kesatuan kita yang terdiri berbagai2 bangsa itu, maka Suara Kesatuan kita juga akan diterbitkan dengan menggunakan empat bahasa iaitu Bahasa Kebangsaan, Bahasa Tionghoa, Bahasa

Tamil dan Bahasa Inggeris. Untuk sementara ini, kita hanya dapat menerbitkan dengan tiga bahasa sahaja iaitu Bahasa Kebangsaan, Bahasa Tionghoa dan Bahasa Inggeris, tentang Bahasa Tamil pula bila telah kita mendapat pegawai yang diperlukan, penerbitan Suara Kesatuan Bahasa Tamil akan dimulakan.

Tentang isi2 Suara Kesatuan ini, termasuk Lidah Pengarang, mengenai hal ehwal kesatuan2 dalam Negara kita dan seterusnya hal2 Kesatuan kita, ruangan soal jawab dan halaman pekerja2.

Terbitnya Suara Kesatuan kita yang pertama ini tidak shak lagi banyak kekurangan sama ada isi2nya mahu pun chara2 susunannya, oleh yang demikian bagi pehak kita berharap kepada anggota2 Kesatuan kita dan para pembacha yang budiman agar memberikan fikiran dan tegoran yang ikhlas, yang sehat dan yang membena supaya dapat diperbaiki kesalahan2 tersebut.

Akhirnya kita mengucapkan berbanyak2 terima kaseh kepada Saudara K. M. Byrne, Menteri Undang2 dan Buroh, yang telah bersama2 memberikan sumbangan amanatnya didalam keluaran Suara Kesatuan yang pertama ini.

Oleh: Jawatan Kuasa Suara Kesatuan.

Semangat kesadaran kaum buroh dalam arti kata bersatu di lapangan saling bantu membantu dan bila membila di antara satu sama lain tanpa mengira bangsa dan kaum ini telah mulai wujud di waktu tanah ayer kita di perintah oleh Jepun. Tetapi perpaduan mereka ini hanya merupakan perpaduan di waktu mereka berada di tempat kerja sahaja dan di waktu malam bilamana mereka meronda di

waktu malam kerana menjaga kampung yang di mesti-kan itu.

Apakala Jepun menyerah dan di England tempoh kerajaan nya di pegang oleh Partai Buroh, maka partai tersebut telah menggalakan di tanah2 jajahan nya supaya kaum buroh nya bergerak sa chara halal, ia itu supaya kaum buroh mendirikan kesatuan2 buroh nya dan mereka tidak menghendaki kaum buroh itu bergerak tanpa di susun di

(Sambong Ka-Muka 11)