

葵涌貨櫃碼頭工潮持續一個月，不但沒有解決跡象，形勢更有惡化之嫌。這次衝突，表面上如一般工潮，勞資雙方為了自身利益，僵持不下。但這次形勢較複雜，參與的工會超過三個，碼頭工人有直接隸屬碼頭及多間外判商的工人，有學生參與，當然有政府官員調停，傳媒的探訪。社會仇富情緒，勞資對立、市民的抑鬱，對社會的不滿，隱藏背後的政治勢力，社運的參與，個人恩怨。所有這些因素，及各人為了自身利益，弄得不亦樂乎。當然使形勢複雜，矛盾加深，陷入無法解決的困局。這現象將來必定會重演，為了利益，各團體必聚集鬥爭，弄個你死我活，那管社會安祥，恐怕永無寧日。苦的是苦了愚痴弱勢社羣——工人，慘被用作鬥爭工具，飯碗不保，前途渺茫。鬥爭期間，可見到謾罵，抹黑，醜化，陰謀，設圈套，指鹿為馬，反口失信，虛假報訊，為的是壯大自己的聲勢，置對方於死地。暫時的破壞是一家外判商停業，百多二百工人馬上失業，和諧的勞資關係埋下仇恨的種子，將來難以修補，難以合作。在「行頭窄」的形勢下，工人將來的出路極不樂觀。

勞資關係從來就是矛盾，對立，縱使親人朋友加入，亦會弄至反目成仇。古今中外，糾紛多得勝枚舉，綜合來說，勞方總是埋怨資方不肯加薪，分紅，即使賺大錢，仍不改剝削、欺壓作風。再埋怨通貨膨脹，物價飛漲，個人開銷大，微薄薪金不足以應付。繼而投訴工作環境差、工時過長，工作勞累，刻板，沒有前途，沒有晉升機會，假期不足，甚至超時工作。或是抱怨工作地點與住宅距離太遠，需花費很多車資及時間。此外，太太懷孕，沒有足夠時間照顧，子女長大，生活費增加，教育費、書簿費開支龐大，亦可拿來投訴。

資方則總是抱怨經營環境惡劣，競爭日劇，利潤不斷調低，政府規例繁多，稅收增加，租金上漲，僱員薪金年年無止境調高，仍不滿足，尚要求住屋津貼，退休保障、醫療津貼，子女教育經費等。可是工作方面卻日益疏懶，提不起勁、「卸膊」，不肯承擔責任，接受新的工作挑戰，拒絕對後進的提携等。

這些僵持，敵對，在可見的未來看來仍會持續，無法解決。因為利之所在，沒有人願意讓步，即使讓步，亦是被迫，他日權力在握，必定報復欺壓。如是輾轉鬥爭，永不止息。

人總是如此，當擁有權力，當飛黃騰達時，便忘記從前的經歷、苦況，不肯為他人設想，不肯將利益分配，惡行不斷歷史重演，要自發去公平分配成果，確是緣木求魚。只有放棄自我，放棄自大，「主宰」性及絕對權力，寄望從制度上制約個人的貪婪，才有望消除勞資矛盾。政府可

制定指引或立法，讓每一間公司在到達不同營業額或盈利時，需分配固定比例的紅利或加薪給員工，讓各員工對業績有所企盼及分享成果。

基本的分配應該是資本主及僱員各佔一半利潤；管理層及基礎員工亦各分佔一半。這條原則當然不能滿足繁複的各行業，如勞工密集或暢旺營業地點或資本的多少需求。當然更有很多細節需要兼顧，必定要有詳細的精算，才能釐定合適比例。但是每一個上市公司的策略、成員、資金分配，資產負債皆能一覽無遺地列於年報上，具足透明度，開放出來，為何成果、利潤、制約不能開放讓員工分享？

佛教的僧團制度亦如是，沒有個人權威、特權，在大眾共同遵守規矩下和諧共處，六和敬中的利和同均在企業中更突顯其意義。

企業內，員工可分為三類：第一類是「搏命」型，工作勤奮，用心，能夠為企業帶來利潤，應收取較高工資。第二類是一般性員工，雖用心用力，卻因個人性格或是家庭關係，不能賣命拼搏，可獲取中等工資。第三類是過渡型，或是試工型，不太投入，但將來可能為勢所迫，或是對公司瞭解、認同，自願留下，積極工作，應予機會領取較低工資。作為一個企業，應有包容性去容納不同類型的員工。

假期方面，不在乎多少，重要是有需要時能夠順利取到，或是能夠取多些去應急，例如生產、照顧家人，生病，人生谷底等。工作是重要的日常生活，沒有需要，可以不用取假期，有些人在公司工作比取長假無聊地留在家裏覺得更有意義，但是每星期一天的例假是不能少的，因為那是適當的休息及防止僵化的必需。

這些措施表面對公司似乎不利，但能「買到」員工的心，使他們積極，努力工作，分享成果，必然盡心盡力，比一般敷衍塞責，裝勤扮乖來得有意義，甚至帶來更大利潤。而在透明度高的企業中，所有員工皆可清楚見到自己身處的環境，機會，將來，在公平，合理的分配下，當不會充滿敵對，投訴、罷工等；縱使企業倒閉，「捱」不住，亦會「死無怨言」，企業主也可放下沈重的包袱，沈重的責任，讓上下一心承擔，睡得安寧。